

اثر القيادة الريادة على جودة التعليم الجامعي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في كليات مختارة من جامعة تكريت

The Impact of Entrepreneurial Leadership Quality on University Education: An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Employees in Selected Colleges from Tikrit University

م.م ساره بهاء انور
 ASS.L. Sara Bahaa Anwer
 جامعة تكريت/ كلية العلوم الاسلامية
 TikritUniversity
 College of Islamic Sciences
Sarabaahaa94@tu.edu.iq

أ.م.د فراس حسين علوان
 ASS.P.Dr.Firas Hussein Alwan
 جامعة تكريت/ كلية الادارة والاقتصاد
 Tikrit University College of
 Administration and Economics
Firas_maw2005@tu.edu.iq

أ.م مروان عامر نصيف
 ASS.P. Marwan Amer Nasif
 جامعة تكريت/ كلية العلوم الاسلامية
 Tikrit University College of
 Islamic Sciences
Marwan.amer@tu.edu.iq

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر القيادة الريادية في جودة التعليم الجامعي، وكانت القيادة الريادية متمثلة بابعادها (القيادة الإبداعية، الرؤية الاستراتيجية، المبادرة والاستباقية، تحمل المخاطر)، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتقييم المعلومات، حيث أجري البحث على كليات مختارة من جامعة تكريت، وقد تم استخدام الاستبانة كاداة للدراسة، وشملت العينة (160) فرداً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وتوصل البحث الى وجود علاقة اثر معنوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.05) للقيادة الريادية على جودة التعليم الجامعي، وان القيادة الريادية تؤثر بصورة ايجابية على جودة التعليم الجامعي من خلال الالتزام بمعايير الجودة، وكان بعد القيادة الإبداعية اقوى الابعاد ارتباطا وتأثيراً في جودة التعليم، يليه بعد الرؤية الاستراتيجية، و ثم بعد المبادرة والاستباقية وبالمرتبة الاخيرة بعد تحمل المخاطر، وتوصي الدراسة بدعم القيادات الجامعية واسناد المناصب لاصحاب الخبرة والكفاءة ولديهم روح المثابرة والابتكار واشراك اصحاب الخبرة والمعرفة في صياغة الرؤية المستقبلية للجامعة.

الكلمات المفتاحية: القيادة الريادية، جودة التعليم، جامعة تكريت

Abstract The study aimed to identify the impact of leadership on the quality of university education. These characteristics are (leadership creativity, strategic vision, initiative and risk endurance). The study was conducted on colleges from the University of Tikrit. The study sample consisted of (160) randomly selected individuals. The method used to analysis the study data is a descriptive analytical one. This research has finds that there is a statistically significant relationship at significant level of less than 0.05 of entrepreneurial leadership on the quality of university education. The quality distinguished through commitment to quality standards. However, the great impact was for the creative leadership, then the strategic vision ,after that the initiative and lastly the risk endurance.

This study recommends supporting university leadership and to fit the right person in the right place of the ones who are competence and diligent. Also, the study recommends to involve most experienced persons to set the future strategic vision of the university.

Key words: Leadership , Tikrit University .

المقدمة

تعد قيادة ريادة الأعمال من أهم المصطلحات وأكثرها حداثة في العصر الحديث بسبب المنافسة الشديدة بين المنظمات. على مختلف نشاطاتها، كما انها تشكل تحدي معاصر يقف بوجه هذه المنظمات، وان هذا التحدي يحتاج الى ابتكارات وتبلي المتطلبات المتغيرة والمتسارعة من اجل البقاء والقدرة على المنافسة، هذا ادى الى ازدياد الحاجة الى اتجاهات جديدة وحديثة في القيادة يمكنها لتولي الدور القيادي الذي تريده المنظمات، ويمكنها ان تساهم في استغلال الفرص والاستفادة منها على رغم من المخاطر التي تصاحب هذه الفرص والتي بدورها تمكن المنظمات من التنافس والتغلب على منافسيها، من خلال القيادة الريادية.

فان احتياجات عصر الريادة باتت ضرورية بالنسبة للمنظمات بسبب التغييرات في العالم لا يمكن عكسها، لان الريادة والرواد اصبحوا هم الذين يشكلون الركيزة الاساسية والشريان الحيوي للتطور الاقتصادي والتكنولوجي والمعرفي، بالإضافة الى السلوكيات الريادية هي القادرة على تحويل الافكار والابداعات الجديدة من كونها مجرد افكار الى شيء واقعي وفعلي عن طريق الالتزام والمثابرة والجهود التي يبذلونها في تحقيق الاهداف، وهذا يبين دور الخصائص والسمات التي يمتلكها الفرد في اداء مهامه وخصوصا تلك التي لها ارتباط بالريادة، لأنها هي اللبنة الاساسية ونقطة الانطلاق باتجاه الاهداف كونها توفر قاعدة مليئة بالمعارف تمكن المعني بها من ان يكون مستجيب وهو قادر على التكيف مع التغييرات في بيئة مؤسسته، ويستطيع إحداث تغييرات تسمح للمنظمة بالبقاء في موقع الريادة. بالإضافة الى التميز وهذا لا يمكن تحقيقه الا بوجود قيادة واعية لديها قدرات ومهارات ريادية.

اذ تعد الجامعات من المنظمات التي تواكب الحداثة والتطورات عن طريق الاهتمام بالجودة على مختلف المستويات كالمدخلات والعلميات والمخرجات والجامعات هي مصدر من مصادر هذه التطورات الامر الذي يتحتم عليها ان تكون لديها قيادات ريادية تهتم بالجودة وتتمتع بالقدرة اللازمة والكافية لمعالجة القضايا الأنية التي قد تنشأ مع التكنولوجيا الحديثة والقيادة المبتكرة ومعالجة وتلافي الأخطاء، والتي تتميز بالمبادرة والمخاطرة والرؤية الثاقبة، ومن خلال التركيز على جودة العملية التعليمية وبغية تحسين اداءها والعمل على تزويد سوق العمل والمجتمع بمخرجات ذات جودة وكفاءة عالية التي باتت ضرورية من اجل ضمان ديمومة العملية التعليمية بمستوى عالي من الجودة والاداء الذي يمكنها من التميز والتفرد في بيئة شديدة المنافسة،

1- منهجية الدراسة

1-2- مشكلة الدراسة:

تعتبر الجامعات في جميع أنحاء العالم من المنظمات أو المؤسسات المبكرة التي لها الأولوية في البدء والاستمرار في تقديم الابتكارات من أجل تحسين مرونتها وقدرتها التنافسية، بالإضافة إلى التغذية الراجعة، ستكون قادرة على مواجهة التحديات المتزايدة وضغط. من العديد من الأطراف الخارجية والداخلية، وعلى الرغم من أن منظمات ريادة الأعمال لديها القدرة على التكيف والتكيف مع الطبيعة المتغيرة لبيئة الأعمال، إلا أن لديها أيضاً القدرة على الابتكار بسرعة مما يفيد في سياق الفرص الجديدة. إلا أنهم يعيشون في ظروف معقدة وبيئة سريعة التغير، مما يحتم ضرورة تمتع العلماء بالصفات القيادية. ريادة الأعمال التي تعزز الإنتاجية وتسعى إلى معالجة قضايا العمل باستخدام الأساليب المبتكرة الحديثة، وفي تنمية قدرات العاملين والاستفادة من طاقاتهم، واتخاذ القرارات المناسبة. وبأخذ ما سبق بعين الاعتبار يمكن صياغة مسألة التحقيق على النحو التالي:

1- مدى تأثير القيادة الريادية على جودة التعليم الجامعي

2- أهمية الدراسة:

تتناول هذه الدراسة استطلاعية أهمية القيادة الريادية في تحسين جودة التعليم الجامعي في جامعة تكريت. تعد القيادة الريادية أسلوباً قائداً يهدف إلى تعزيز الابتكار والتغيير في البيئة الجامعية. تعتبر جودة التعليم الجامعي أمراً حاسماً في تحقيق التطور والتقدم للجامعة والمجتمع بشكل عام:

1- تشجع القيادة الريادية أعضاء هيئة التدريس والموظفين على تطوير أفكار جديدة وابتكارات تساهم في تحسين عملية التعليم وتعزيز تجربة الطلاب.

2- تعمل القيادة الريادية على تشجيع الجميع على السعي للتحسين المستمر من خلال توفير الدعم والموارد اللازمة وتعزيز روح العمل الجماعي والابتكار.

3- تساعد القيادة الريادية في تعزيز استخدام البيانات والمعلومات في اتخاذ القرارات الأكثر فاعلية بشأن تحسين جودة التعليم الجامعي.

4- تساهم القيادة الريادية في تطوير قدرات القادة الأكاديميين والإداريين في جامعة تكريت، مما يمكنهم من تحقيق التغيير وتعزيز جودة التعليم بشكل فعال.

2-3- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الاستطلاعية التي تناولت أثر القيادة الريادية على جودة التعليم الجامعي في جامعة تكريت إلى تحقيق عدة أهداف، ومن بينها:

1- تهدف الدراسة إلى فهم كيفية تأثير القيادة الريادية على جودة التعليم في جامعة تكريت، وتحديد العوامل التي تؤثر في هذه العلاقة.

- 2- تهدف الدراسة إلى إبراز أهمية تبني أسلوب القيادة الريادية في تحسين جودة التعليم الجامعي وتحقيق التطور والتقدم في جامعة تكريت.
 - 3- تهدف الدراسة إلى تحديد الصعوبات والتحديات التي تواجه عملية تبني القيادة الريادية في جامعة تكريت وتقديم توصيات للتغلب عليها.
 - 4- تهدف الدراسة إلى توفير أدلة ومعلومات موثوقة لصانعي القرار في جامعة تكريت حول أثر القيادة الريادية على جودة التعليم الجامعي، وذلك لاتخاذ القرارات المناسبة لتحسين جودة التعليم وتعزيز التطور في الجامعة.
- 4-2- فرضية الدراسة:**

قام بالباحثين بصياغة فرضية الدراسة على النحو الاتي:

يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية اقل من 0.05 للقيادة الريادية على جودة التعليم الجامعي في جامعة تكريت.

3- الإطار النظري للدراسة

3-1- مفهوم القيادة الريادية

تعتبر الريادة الريادية من أهم المواضيع المعاصرة والهامة في مجال القيادة، لأنها تجمع بين وظيفتي القيادة وريادة الأعمال، والغرض من إيصال الرؤية وإشراك فرق العمل في تطويرها، وكل ذلك يعزز التنمية واستغلال الفرص والحفاظ عليها. الطبيعة التنافسية، بالإضافة إلى توضيح العلاقة بين القيادة والسلوك الإداري. وهو ما يتماشى مع المتغيرات الموجودة في مكان العمل. (Roomy & Harrison, 2011:2)، تتميز القيادة الريادية بأسلوب القيادة الذي ينتج رؤى مبنية على أهداف طويلة المدى لها علاقة مباشرة بالتوجه الاستراتيجي للمنظمة، ويتم تحقيق هذه الأهداف من خلال مهارات القائد الريادي، بما في ذلك استغلال الفرص المتاحة في البيئة الخارجية مع العمل أيضاً على تعزيز الموارد الداخلية للمنظمة. (Usuf, Mohammad & Mohd, 2012: 92)، ويقصد بالقيادة الريادية هي القدرة على الجمع بين القدرة على التغيير وفنون التأثير ضمن بيئة تتسم بالديناميكية منظوية تحت الرؤية والابتكار والشغف، لتحقيق الاولوية والصدارة في الاعمال الاكاديمية ككل، والمقدرة على المنافسة من خلال تحمل مخاطر اقتناص الفرص المتاحة من اجل النهوض بالمؤسسة الاكاديمية وابراز كفاءتها (Al-Qahtani, 2019:222)، وهو سلوك القائد الذي يتبعونه من أجل التأثير على العاملين في المنظمة وتجميع جهودهم وتعزيز روح التعاون بينهم من أجل تحقيق رسالة أهداف المنظمة من خلال ثقة الموظفين. (Al-Ramadna & Khaddam, 2021:23)، ويعتبر أيضاً إجراء يتضمن سلسلة من الخطوات التي تستفيد من الفرص التي لم يتم الكشف عنها سابقاً. (Ireland et al, 2003).

3-2- أهمية القيادة الريادية

تعتبر قيادة ريادة الأعمال ذات أهمية قصوى لتطوير النشاط الاقتصادي. إنه أمر بالغ الأهمية لتعديلات المنظمة. عن طريق الابتداع الذي يحدث فيما يتم تقديمه من قبل المنظمة للعملاء وللمجتمع سواء سلع او خدمات، وهي ايضا مرير ذات فاعلية في تطوير الاعمال التي تهدف الى نمو المنظمة بوجود منافسين اقوياء والعمل على رفع سقف الارباح والعوائد (AL hawamda, 2019: 260)، كما ان القيادة الريادية ذات اهمية في التعليم الجامعي من خلال التركيز على الجودة ومفاهيمها، بالإضافة الى الابتكارات والابداعات وانفتاحها على البيئة الخارجية من اجل معرفة وتلبية احتياجات العملاء، كونها قيادة استباقية وابداعية في نفس الوقت، كما انها تكون موجودة في جميع مستويات الادارة، وتسعى الى ايجاد خدمات او سلع جديدة تمكنها من التميز والمنافسة، فهي تعمل على زيادة ثقة العاملين والعملاء في المنظمة، وكذلك زيد من ولائهم لها (AL hamedey, 2023: 579)، والقيادة الريادية تقدم للآخرين الفرص من داخل المنظمة الامر الذي يجعلهم يشعرون بالاجلال والتقدير مما يعزز ويرفع مستوى التزامهم تجاه المنظمة، كما تستخدم الشفافية في التعامل وتعمل على تزويد الافراد العاملين بالمعلومات اللازمة عن ما يادون من اعمال وما مطلوب منهم القيام به الامر الذي يحفزهم ويزيد من التزامهم (AL kahtany, 2015: 441-444).

يجب أن يمتلك القادة الفعالون سمات وسلوكيات ريادة الأعمال التي تظهر في سلوكهم. فمنها الهدايا، ومنها الموروثة. تعتبر سمات ريادة الأعمال مجموعة من الخصائص الشخصية والسلوكية التي يتميز بها الفرد المبكر، بما في ذلك القدرة على التحكم في تصرفاته، وإدارة الذات، والإيمان العالي. وبالمثل (Daf, 2010: 607)، فإن إحدى الخصائص المميزة لقيادة ريادة الأعمال هي أنها تأخذ المخاطر، لأن البيئة غير مؤكدة، كما تؤدي أعمالها بطرق مبتكرة ومميزة وتتخذ القرارات في ظروف صعبة تصاحبها مخاطر كبيرة، ولديها دافعية تمكنها من بلوغ الأهداف وذات مخيلة واسعة (AL benwan, 2011:)، ونجد أن أغلب الدراسات العلمية تناولت الأبعاد التالية:

3-3-1- الابداع الريادي: ان الابداع الريادي عبارته عن مزيج من المبادرات والاستعداد والسمات الشخصية والبيئة المناسبة التي تنتج القائد. أكثر معرفة في حل المشكلات وتعطيه مرونة أكثر في التفكير، كما يصبح أكثر إنتاجية للأفكار الأصلية مقارنة بأفكار نظاره في المنظمة (AL shaeaa, 2011: 74)، والابداع الريادي يجعل المنظمة سباقاً في تقديم السلع والخدمات الجديدة فتكون ريادة في مجال نشاطها، فعندما تريد المنظمة أن تكون مميزة عليها أن تكون ذات ابداع لان الابداع هو احد اهم العناصر التي تشكل التميز والذي يهبها طابع التغير والتحول بصورة مستمرة في الريادة فتصبح محط انظار المقلدين (Ahmead, 2020: 438).

3-3-2- الرؤية الاستراتيجية: يتم تحديد المهمة من قبل الإدارة العليا للشركة. فهو يوضح أو يوضح ما تنوي المنظمة أن تصبح عليه في المستقبل من خلال التخطيط والأوامر من الإدارة. يتم إنشاء أو الاستفسار عن مجموعة من الأسئلة، هذه الأسئلة هي: أين يمكن الوصول إلى المنظمة، ما هو الهدف من الوصول إليها؟ وهنا تصف الرؤية الاتجاه المستقبلي المقصود للتنمية، والذي يمكن تحقيقه من خلال المثالية (ديسلر، 2003). الرؤية هي الخطوة الأولى والأساسية في بناء الخطط الاستراتيجية، حيث يتم صياغة الخطة من قبل فريق متخصص وتحت الإشراف المباشر للإدارة العليا للمنظمة. تعتبر عملية ديناميكية ليس لها نقطة توقف في الفضاء البيئي للمنظمة. (Nour Aldeen, 2008: 76)، وكذلك هي التي تحدد المسار أو النهج سوف تنتهجه المنظمة لكي تحقق رسالتها على المدى القصير وال المدى الطويل تحت ظروف متقلبة وشديدة المنافسة، فيجب أن تكون هذه الرؤية واضحة وأهداف المنظمة واضحة (abu Ajwaa, 2021: 165).

3-3-3- المبادرة والاستباقية: هي دورها القيام بالتحري عن الفرص واستغلالها قبل أن يعرفها المنافسين، فهي تركز جهود المنظمة وتوجهها نحو الفرص المكتشفة ومعرفة ما هي حاجات ومتطلبات العملاء في المستقبل، وتعمل على استغلال هذه الفرص بالشكل الذي يجعل المنظمة رائدة في بيئة الأعمال (Al-Ghamdi, 2021: 154)، والاستباقية تبين جانب من الموقف الاستراتيجي للمنظمة الذي يبين قدرة المنظمة على معرفة التطورات التي يمكن أن تحدث في القريب العاجل، ليصبح المحرك والدافع الأول باتجاه المنافسة، بدلاً من أن تبقى تنتظر أن تظهر هذه التطورات وتصبح لدى جميع المنافسين وبعد ذلك تستجيب لها (Frank & Fink, 2010: 180)، وفي التعليم الجامعي نجد أن الاستباقية تبين قدرة القائد الأكاديمي على تقوية الجامعة وجعلها ذات سبق من بين الجامعات الأخرى، عن طريق طرح الخدمات والبرامج الجديدة ذات الحداثة المتميزة والتي تلبي احتياجات المستفيدين بصورة مستمرة، كما ترفع روح التنافس بين كليات الجامعة الواحدة (Al-Qahtani & Al-Makhlafi, 2019: 222).

3-3-4- تحمل المخاطر: إنه وصف لقدرة المنظمة على التعامل مع المخاطر المرتبطة بالفرص التي توفرها المنظمة، كونها سوف تقوم بتنفيذ مهام غير حديثة وغير مألوفة، مع ترك هاجس الخوف والفشل جانباً، وعدم الشعور بالقلق، من أجل أن يتحقق المستقبل المنشود للمنظمة (Maghawry, 2017: 546)، فتحمّل الاخطار عواقبها واتخاذ القرارات شجاعة مع وجود عدم التأكد، بالإضافة إلى وجود قيادة ذاتية تمكن القائد من إدارة ومواجهة المخاطر بفاعلية تمكنه من تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة (Al-Qahtani & Al-Makhlafi, 2019: 222)، والمنظمات بصورة عامه ومنها الجامعية على وجه الخصوص لا ينبغي لها أن تكون ذات سبق وتميز إذا ما أرادت أن ذات جريته في اتخاذ القرارات وذات القدرة على توفير الموارد الحيوية وخلق بيئة عمل مناسبة تلهم القائد لتحمل مسؤولياته وعواقبها، ففي ظل هذه البيئة تستطيع المنظمة أن تكون مستعدة للمجازفة وقادرة على تحمل المخاطر التي تصاحب استغلال الفرص وتحقيق أهدافها، (Youssef, 2020: 152).

4-3 مفهوم جودة التعليم

عند الاطلاع على البحوث والدراسات التي تناولت جودة التعليم يرى ان هناك اختلاف بين الباحثين عند تعريفهم لجودة التعليم، اذ من الصعب ان نجد او نحدد تعريف او مفهوم معين لها، فقد عرفت على انها المسؤولية التي تقع على عاتق كل عنصر من عناصر الجامعة، مع تعاون القيادات الجامعية والاساتيز من اجل انجاح الجامعة وتحقيق اهدافها (Al-Tarturi, Juwaihian, 2009: 77)، ومنم من قال هي خطة شاملة تستند على جمع من القيم تقتبس تحركاتها من الحقائق التي تتصل في داخلها من استثمارات للمعارف والمواهب والتصور الذهني لدى الافراد العاملين فيها، وفي جميع مفاصل التنظيم المختلفة، واستخدامها من اجل تحسين العملية التعليمية بصورة مستمرة (Al-Samarrai, 2012: 81)، كما يقصد بها هي جمع من المعايير والممارسات التي تسعى الى رفع مستوى بيئة التعليم، والتي تشمل وتحتوي على جميع معايير التعليم ومختلف مستوياته واشكاله والاساتيز والاداريين والافراد العاملين بشكل كلي، مشتركة بهدف جماعي ذو جودة عالية (Al-Ramli, 2019: 127).

5-3 اهمية جودة التعليم

ان ما يحصل من تغير في الجانب الاقتصادي والتكنولوجي والتطور العلمي السريع العالم له اثر كبير في توجيه الاهتمام صوب جودة التعليم وخصوصا التعليم الجامعي لانه هو من يزود سوق العمل بما يحتاجه من مدخلات سواء كانت هذه المدخلات ابحاث ام افراد قادرين لديه القدره على العمل في مختلف الميادين، وان من استراتيجيات التعليم هو الاعتناء بجودة ونوعية التعليم من خلال معرفة ما يحتاجه افراد المجتمع والعمل على توفيره باقل وقت واقل تكلفة، بالاضافة جعل الافراد العاملين يحسون بالرضا عن المؤسسة واشباع حاجاتهم (Al-Samarrai, 2012: 83-84)، كما ان اهمية جودة التعليم تعني بتطوير القيادات الادارية المستقبلية، كما تنمي البيئة المؤسسة الادارية، وترفع من مستويات اداء التدريسيين وتطور عمليات التقويم والقياس، وتعمل على تقديم طلبة مستوى عالي من التعلم، وتحسن من كفاءة الادارات في التعليم العالي، وتنمي ما موجود من مهارات لدى الافراد العاملين فيها، وتشارك في تقديم الحلول للمشكلات التي تواجه العملية التعليمية (Al-Hassan, 2016: 52).

6-3 خصائص جودة التعليم

لقد قال بونستينك (Bonsting) في عام 1992 ان لجودة التعليم خصائص قد لخصها وبينها (Al-Hariri, 2010: 26) على النحو التالي:

- 1- نمط القيادة يجب ان يتسم بروح التعاون والتشارك، كون العملية التعليمية عملية مستمرة ودائمة.
- 2- عدم التفريق بين العاملين وتفضيل بعضهم على بعض والنظر لهم بانهم بارعين في تأدية واجباتهم.
- 3- استخدام الموارد المادية والبشرية بالشكل الامثل، ورفع معنويات الافراد العاملين بصورة مستمرة.
- 4- التاكيد على الجانب العملي وتطبيقاته في التدريس وجعله موازي للجانب النظري.
- 5- استخدام وتجربة الطرق الحديثة على مستوى الادارة والتدريس.
- 6- ايجاد بيئة تعليمية نموذجية ذات مواصفات عالمية، وتخريج طلبة لديهم معارف كافية تؤهلهم للعمل.

4- الجانب الميداني للدراسة

1-4 اداة الدراسة

تمثلت اداة الدراسة بالاستبانة التي تم تصميمها الكترونيا بواسطة نماذج (Google Form)، اذ تم استخدام مقياس (Likert) الخماسي (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق بشدة) في تصميم الاستبيان الخاص بالدراسة، ومن اجل تفسير الاوساط المرجحة لتقديرات افراد عينة الدراسة عن كل بعد من الابعاد، وكل فقرة من الفقرات، تم استخدام المعادلة الاتية:

المستوى = (الحد الاعلى للمقياس - الحد الاعلى للمقياس) / عدد المستويات

المستوى = (5 - 1) / 3 = 1.33، وبهذا تكون المستويات بالشكل التالي:

مخفض=1- اقل من 2.33، متوسط = 2.33- اقل من 3.67، مرتفعة = 3.67- 5

2-4 صدق وثبات اداة الدراسة

1-2-4 الصدق الظاهري: وتم تقييم الاستطلاع من قبل مجموعة من الأساتذة المتخصصين في إدارة الأعمال في جامعة تكريت، اذ تم الاخذ بأراء وملاحظات ومقترحات المحكمين، فخرجت الاستبانة بشكلها النهائي مكونة من (20) فقرة تقيس موضوع الدراسة.

2-2-4- **ثبات الاداة:** تم اختبار الاتساق الداخلي كرو نباخ الفا (Coronbach Alpga)، من اجل قياس مدى التناسق بين الاجابات الواردة من قبل افراد العينة المبحوثة على كل سؤال من اسئلة الاستبيان، اذ ان الحصول على (0.60) يعتبر امر مقبول من قبل الناحية التطبيقية بصوره عامة، حسب دراسة (Sekaran & Bougie, 2010).

والجدول رقم (1) يبين اداة الدراسة.

المتغيرات	ت	الابعاد	عدد الفرات	معامل الثبات (الفا)
القيادة الريادية	1	الابداع الريادي	5	0.742
	2	الرؤية الاستراتيجية	5	0.812
	3	المبادرة والاستباقية	5	0.872
	4	تحمل المخاطر	5	0.878
الاداة ككل			20	0.877

المصدر اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss

الجدول رقم (1) يوضح قيم ثبات (الفا) لأبعاد القيادة الريادية كافة اذ كانت أكبر من (0.70)، وبلغت قيمة معامل ثبات الاداة ككل (0.877)، وهذا يدل على ان المؤشرات اعلاه تدل على ان اداة الدراسة تتمتع بمعامل ثبات مقبول شكل عام وامكانياتها على تحقيق الغرض الذي اعدت من اجله.

3-4-مجتمع وعينة الدراسة

وقد يشمل مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس في بعض كليات جامعة تكريت الذين تم اختيارهم عشوائيا. تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة، وتم توزيع (180) استبانة بشكل إلكتروني على العينة التي تكونت من المعلمين، وبلغ عدد الردود (160) إجابة.

• التحليل الوصفي

4-4-وصف وتشخيص القيادة الريادية

جدول رقم (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للقيادة الريادية

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الاهمية
الابداع الريادي				
1	تعمل الجامعة على ايجاد طرق ووسائل جديدة متميزة لتنفيذ اعمالها	3.64	0.69	2
2	تشجع الجامعة الهيئة التدريسية على تقديم افكار غير مسبوقة	3.63	0.77	3
3	تقدم الجامعة حلول مبتكرة لحل مشكلات العمل	3.82	0.89	1
4	تعمل الجامعة على تهينة بيئة تدعم الابتكارات والابداع	3.35	1.34	4
5	تقوم الجامعة بتحفيز الهيئة التدريسية على الابداع في اداء اعمالهم	3.30	1.07	5
الرؤية الاستراتيجية				
1	ان الاعضاء هيئة التدريس يمتلكون رؤية واضحة وذات طموح تلامس التوجهات الاستراتيجية للجامعة	3.15	0.82	5
2	دانما ما يشارك اعضاء هيئة التدريس في صياغة الرؤية الاستراتيجية للجامعة	3.53	0.61	2
3	دانما ما تحفز الجامعة اعضاء هيئة التدريس على العمل وفق الرؤية الاستراتيجية للجامعة	3.33	0.77	3
4	تقوم الجامعة بتفسير الرؤية الاستراتيجية وخطط عملها	3.30	0.55	4
5	تضع الجامعة الية مناسبة للتغلب على المعوقات التي تواجه تطبيق الرؤية	3.50	0.91	1
المبادرة والاستباقية				
1	دانما تتخذ الجامعة قرارات استباقية من اجل تعزيز المكانة التنافسية لها	3.47	0.87	3
2	الجامعة تقوم بتشجيع الهيئة التدريسية على المبادرة من اجل تطوير الاعمال	3.60	0.57	1

3	تقوم الجامعة بشجيع الهيئة التدريسية على تنفيذ التغيرات التي يتطلبها العمل قبل ان تظهر حاجتها الافعية	3.33	0.65	4
4	تضع الجامعة خطط بديلة من اجل التعامل مع المشكلات التي تواجه العمل قبل حدوثها	3.22	0.78	5
5	تبادر الجامعة وتهتم بتوفير المعلومات التي يحتاج لها العمل في الوق المناسب	3.54	0.52	2
تحمل المخاطر				
1	تتحمل الجامعة المخاطر من اجل تحقيق الرؤية المستقبلية لها	2.77	0.43	4
2	لدى الجامعة المقدرة على اتخاذ القرارات الجريئة المصحوبة بالمخاطر وتحمل مسؤولياتها	2.60	0.87	5
3	لدى الجامعة خطط واضحة من اجل التنسيق مع جميع اعضاء الهيئة التدريسية للتعامل مع المخاطر	2.87	0.65	2
4	تتحمل الجامعة المسؤوليات والمخاطر التي تصاحب عملية التغيير	2.98	0.55	1
5	تقوم الجامعة بتعزيز روح المخاطرة لدى الهيئة التدريسية وتعينهم على زيادة الثقة بالنفس	2.79	0.86	3

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الاحصائي SPSS

بين الجدول (2) ان تضمن بعد (الابداع الريادي) على (5) فقرات في الاستبانة، وظهرت نتائج التحليل الاحصائي لهذه الإجابات ان الفقرة (تقدم الجامعة حلول مبتكرة لحل مشكلات العمل) اذ كان المتوسط الحسابي بلغ (3.82) مرتفع. بانحراف معياري (0.89)، اما البعد (الرؤية الاستراتيجية) جاءت الفقرة التي تنص (دائما ما يشارك اعضاء هيئة التدريس في صياغة الرؤية الاستراتيجية للجامعة) اذ بلغ المتوسط الحسابي لها (3.53) مرتفع بانحراف معياري (0.61) اما البعد (المبادرة والاستباقية) حصلت الفقرة التي تنص (الجامعة تقوم بتشجيع الهيئة التدريسية على المبادرة من اجل تطوير الاعمال) على متوسط حسابي مرتفع اذ بلغ (3.60) وبانحراف معياري (0.57). اما البعد (المخاطر) حصلت الفقرات الخاصة به على متوسطات بدرجة متوسط وان هذه النتائج تشير الى ان الهيئة التدريسية تتقيد بالممارسات التنظيمية والادارية وعمليات صنع واتخاذ القرارات وفق ما تنص عليه التشريعات في دليل الارشاد الجامعي، فيكون هنالك عدم وضوح في فهم الدليل الارشادي من قبل الهيئة التدريسية، مما يعيق تحقيق رؤيتهم الاستراتيجية، وذلك يعود الى عدم كفاية اهل الخبرة وعدم اشراكهم في تحديد الرؤية المستقبلية، ويمكن ان نلاحظ وبصورة عامة انخفاض مستوى الابداع الريادي من وجهة نظر افراد العينة المبحوثة، فيعزو الباحثين هذه النتيجة الى انخفاض مستوى ادراك الهيئة التدريسية للرؤية المستقبلية للجامعة.

• مناقشة نتائج جودة التعليم الجامعي

الجدول (3) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجودة التعليم الجامعي

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	التزام القيادة الريادية بتحسين جودة التعليم الجامعي.	3.03	0.581	9
2	قدرة القيادة الريادية على تحفيز الموظفين لتحقيق جودة التعليم الجامعي	3.20	0.521	6
3	توجيهات القيادة الريادية لتطوير برامج التعليم الجامعي	3.81	0.589	3
	بتحسين جودة التعليم الجامعي في الجامعة.			
	• اختبار الفرضية			
	الفرضية: يوجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية اقل من 0.05 للقيادة الريادية على جودة التعليم الجامعي.			
	الجدول (4) يبين تأثير القيادة			
7	قدرة القيادة الريادية على اتخاذ القرارات المهمة لتحسين جودة التعليم الجامعي	3.19	0.761	

الريادية وجودها	بأبعادها التعليم الجامعي4			
5	دعم القيادة الريادية للابتكار والتجديد في مجال التعليم الجامعي.	3.45	0.735	5
6	تأثير القيادة الريادية على تحقيق رؤية ورسالة الجامعة في جودة التعليم الجامعي	3.15	0.724	8
7	القدرة على بناء ثقافة تعليمية مبتكرة ومتطورة في الجامعة.	3.90	0.583	1
8	8. توجيه القيادة الريادية لتحقيق معايير الجودة في التعليم الجامعي.	3.87	0.623	2
9	تأثير القيادة الريادية على تحسين العملية التعليمية في الجامعة	3.50	1.043	4
	معدل المتوسط الحسابي	3.456	0.684	

المصدر اعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الاحصائي SPSS

تبين في الجدول (3) ان معدل المتوسط الحسابي للمحور جودة التعليم الجامعي بلغ (3.456) بانحراف معياري (0.684) حصلت الفقرة (القدرة على بناء ثقافة تعليمية مبتكرة ومتطورة في الجامعة) على اعلى متوسط حسابي اذ بلغ (3.90) بانحراف معياري (0.583) يشير الى ان المجتمع الدراسة المبحوثة يرون أن الجامعة تتمتع بقدرة عالية على توفير بيئة تعليمية مبتكرة ومتطورة. اما الفقرة (التزام القيادة الريادية بتحسين جودة التعليم الجامعي) حصلت على اقل متوسط حسابي اذ بلغ (3.03) بانحراف معياري (0.581). يشير الى أن هناك حاجة لتعزيز التزام القيادة

جودة التعليم الجامعي						المتغير المستقل
F	P	T	A R ²	R ²	B	القيادة الريادية
82.581	0.02	0.577	0.654	0.657	0.873	الابداع الريادي
	0.00	3.538			0.534	الرؤية الاستراتيجية
	0.01	2.461			0.512	المبادرة والاستباقية
	0.00	1.341			0.439	تحمل المخاطر

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الاحصائي SPSS

1. من خلال نتائج الجدول (4) اتضح للباحثين ان قيمة اختبار (F) المحسوبة للأنموذج (82.581) عند مستوى الدلالة (0.000)
2. اذ لاحظ الباحثين ان قيمة معامل التفسير للأنموذج (0.657)، وبمعامل تفسير مصحح (0.654)، اذ استطاعت ابعاد القيادة الريادية مجتمعة (الابداع الريادي، الرؤية الاستراتيجية، المبادرة والاستباقية، تحمل المخاطر) من تفسير ما نسبته (65.4%) من التغيرات التي تطرأ على جودة التعليم الجامعي، فيما تُعزى النسبة المتبقية (34.6%) لمتغيرات أخرى لم تدخل ضمن الأنموذج المختبر، ومن وجهة نظر الباحثين يعد الأنموذج قوي ويمكن الاعتماد عليه في تفسير جودة التعليم الجامعي.
3. وجد تأثير إيجابي (الابداع الريادي) اذ كان مقداره التأثير (0.873) عند مستوى الدلالة (0.02) وبقيمة (T) المحسوبة (0.577)، وتأثير البعد (الرؤية الاستراتيجية) مقداره (0.534) عند مستوى الدلالة (0.00) وبقيمة (T) المحسوبة (3.538)، وتأثير إيجابي البعد (المبادرة والاستباقية) مقداره (0.512) عند مستوى الدلالة (0.01) وبقيمة (T) المحسوبة (2.461). وتأثير إيجابي لبعد (تحمل المخاطر) مقداره (0.439) عند مستوى الدلالة (0.00) وبقيمة (T) المحسوبة (1.341).

5-الاستنتاجات والتوصيات:

5-1- الاستنتاجات :

توصلت الدراسة الى عدة استنتاجات منها:

- 1- تعد القيادة الريادية أحد العوامل المؤثرة بشكل كبير في تحسين جودة التعليم الجامعي في جامعة تكريت، وتعزز التحول والابتكار في البيئة الأكاديمية.
- 2- يوجد اثر معنوي وايجابي للقيادة الريادية على جودة التعليم في جامعة تكريت.
- 3- أكدت الدراسة على أهمية تعزيز القيادة الريادية في التعليم الجامعي في جامعة تكريت. وتشمل هذه الأهمية تحسين جودة التعليم وتعزيز التنافسية والتميز وتعزيز التطور والتقدم الاجتماعي والاقتصادي.
- 4- يوجد حاجة لتعزيز التزام القيادات الجامعية بتحسين جودة التعليم الجامعي في الجامعة والتأكيد على تطبيق معايير الجودة.
- 5- عدم اشراك اصحاب المعرفة والخبرة في صياغة الرؤية والرسالة والاهداف العامة للجامعة مما يجعلها غير واضحة امام بعض العاملين في الجامعة.

2-5- التوصيات:

- 1- العمل دعم القيادات الجامعية واسناد المناصب لاصحاب الخبرة والكفاءة ولديهم روح المثابرة والابتكار.
- 2- اشراك القيادات الجامعية في الدورات والندوات التي تعني بالجودة وطرق تطبيق معايير الجودة.
- 3- اشراك اصحاب الخبرات والمعارف في صياغة الرؤية والرسالة والاهداف الخاصة بالجامعة.
- 4- العمل على اتباع الاساليب والطرق الحديثة في الادارة من اجل رفع جودة التعليم في الجامعة.
- 5- يجب ان تكون هنالك مراجعة مستمرة لحاجات ومتطلبات سوق العمل من اجل سد هذه الحاجات بما يناسبها من المخرجات التعليمية.

Reference

1. Al-Hassan Fatima, Comprehensive Quality Management in Higher Education Institutions, Adrar University as a Model, a memorandum submitted to obtain a master's degree, unpublished, Faculty of Economic Sciences, Adrar University, year 2015-2016, p. 5
2. Al-Hariri, Rafidah Omar (2010), Leadership and Quality Management in Higher Education, House of Culture, Amman, Jordan, 1st edition, p. 26.
3. Al-Ramadna, Kholoud Sabri and Khaddam, Amina Abdel Halim (2021) Entrepreneurial leadership and its impact on organizational excellence: The mediating role of organizational similarity in the Greater Municipality, published master's thesis, Amman Arab University, Dar Al-Mandumah information base.
4. Al-Ramli, Fathi Muhammad Othman, (2019). Quality of higher education in times of crisis a, a paper presented to the Second International Conference on Education in Libya, Misrata.
5. Al-Qahtani, Abeer Hassan Abdullah and Al-Makhlafi, Muhammad Sarhan (2019) The reality of the dimensions of entrepreneurial leadership in Saudi universities: a field study on Imam Abdul Rahman bin Faisal University, Emirates College of Educational Sciences, No. (40), 216-233.
6. Al-Hawamdeh, Tharwat Muhammad and Abdel Moneim, Osama Aleem (2019), The impact of artificial intelligence in creating the correct strategic thinking for the entrepreneurial leaders of business organizations to reach the added value of their strategic operations: A proposed model, Jerash Journal for Research and Studies, University of Jerash, Volume (21), p. (Special issue), 251-270.
7. Al-Humaidi, Manal bint Hussein bin Hassan (2023), Entrepreneurial leadership among academic leaders and its relationship to organizational trust among faculty members at Umm Al-Qura University from their point of view, Diyala Journal for Humanitarian Research, Volume Three, Issue 96, 572-604.
8. Al-Qahtani, Salem Saeed Al Nasser (2015), Entrepreneurial Leadership and its Applications in Universities, Journal of Public Administration, Institute of Public Administration, Volume (55), Issue (3), 435-499.
9. Al-Banwan, Mishari Abdul Qader (2011), The Impact of Entrepreneurial Styles on the Performance of Small Enterprises in the State of Kuwait, unpublished master's thesis, Middle East University, Jordan.
10. Ahmed, Mahmoud Mustafa Ahmed (2020), Improving the Practice of Academic Leadership in Al-Azhar University Faculties for the Dimensions of Entrepreneurial Leadership, Fayoum University Journal of Educational and Psychological Sciences, Fayoum University, Volume (14), Issue (10), 406-473.
11. Al-Shaya, Ali Saleh (2011), Human Relations and Entrepreneurial Creativity in Educational Institutions, Thebes Foundation for Publishing and Distribution, Cairo, Egypt.
12. Dessler, Gary (2003), Human Resources Management, translated by Dr. Muhammad Sayyed Ahmed Abdel-Mu'tal, Al-Marikh Publishing House, Riyadh, Saudi Arabia.
13. Nour El-Din, Mazen (2008), The role of strategic planning in increasing the effectiveness of school administration in Gaza Governorate, unpublished master's thesis, College of Education, Islamic University, Gaza.
14. Abu Ajwa, Hossam Kamel Salim (2021), The degree of entrepreneurial leadership practice among administrative workers at Al-Azhar University in Gaza and its relationship to their organizational prowess, Journal of the Palestine Technical College for Research and Studies, Palestine College - Deir Al-Balah, Volume (8), No. (1) 156-190.
15. Al-Ghamdi, Manal Ahmed Abdul Rahman (2021), Entrepreneurial Leadership as an Introduction to Developing the Practices of Academic Leaders at King Abdulaziz University, Umm Al-Qura University Journal of Educational and Psychological Sciences, Umm Al-Qura University, Volume (13), Issue (3), 143-182.

16. Maghawry, Hala Amin (2017), Developing decision-making and decision-making in educational institutions in light of entrepreneurial leadership, Journal of Scientific Research in Education, Ain Shams University, Volume (6), Issue (18), 535-556.
17. Mahdi Saleh Mahdi Al-Samarrai, Comprehensive Quality Management in University Education, Al-Zakira Publishing and Distribution, Baghdad, 1st edition, 2012, p. 81
18. Muhammad Awad Al-Tarturi, Agadir Arafat Juwaihian, Comprehensive Quality Management in Higher Education Institutions, Libraries and Information Centers, Dar Al-Masirah, Jordan, 2nd edition, 2009, p. 7.
19. Youssef, Sherine Muhammad Waseem Mahmoud (2020), Entrepreneurial Leadership to Achieve Strategic Success for Egyptian Universities: A Proposed Vision, Fayoum University Journal, Faculty of Education, Volume (7), Issue (14), 123-203.
20. Natalie Irby Cruz(2023). Community College International Leaders' Entrepreneurial Leadership Sensemaking: Skills and Behavior, Community College Review, Vol. 51(1) 52–74.
21. Roomi. M & Harrison.R.(2011) Entrepreneurial leadership: what is it and how should it be taught International Review of Entrepreneurship, Senate Hall Academic publishing.
22. Usof, Mohar,Siddiq, Mohammad Saeed,& Mohd Nor,Leilanie,(2012). Internal Factors of Academic Entrepreneurship:The Case of Four Malaysian public Research Universities,Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation (JEMI),Vol.8,No.1.
23. Ireland, R.D.; Hitt, N.A.& Simon,D.G.(2003). "A Mod of strategic Entrepreneurship: The Construct and its Dimensions". **Journal of Management**, Vol. 29, No.6.
24. Daft, Richard (2010) . " New era of management " , 9th ed . south western cengage learning Australia.
25. Frank,H,Kessler,A.,& Fink,M.(2010).Entrepreneurial orientation and business performance- A replication study.Schmalenbach business review,Vol.62,No.2.