گوڤارا ئەکادیمی یا زانکویا نەوروز (المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز)، پ.١٢ ژ.٣، ٢٠٢٣
حقوق الطبع والنشر ©2017. هذه مقالة الوصول اليها مفتوح موزعة تحت رخصة المشاع الابداعي النسبي – CC BY-NC-ND 4. 0، e-ISSN: 2520-789X
https://doi.org/10.25007/ajnu.v12n3a1536

دور المقدرات الريادية في تحقيق ابعاد جودة التعليم العالي

دراسة استطلاعية وتحليلية لآراء عينة من القيادات الأكاديمية في الجامعات الخاصة في إمارة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة

أژين عارف احمد، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة دهوك، إقليم كردستان – العراق

أ.د. حكمت رشيد سلطان، إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة نوروز، إقليم كوردستان

مستخلص

يسعى هذا البحث الى كشف طبيعة دور المقدرات الريادية في تحقيق أبعاد جودة التعليم العالي من خلال استطلاع آراء عينة من القيادات الإدارية والعلمية في جامعات (الشارقة، الامريكية في الشارقة، كلية الأفق الجامعية) في إمارة الشارقة في دولة الامارات العربية المتحدة. وقدم البحث أطار نظري للمقدرات الريادية بوصفه متغيراً مستقلاً وجودة التعليم العالي بوصفه متغيراً معتمداً، كما قدم البحث أطار ميداني يستهدف طبيعة العلاقة والأثر بين ابعاد المتغيرات المبحوثة، وهو ما دفع الى تصميم أنموذج افتراضي يتضمن مجموعة من الفرضيات الرئيسة التي تم اختبارها من خلال استخدام عدد من وسائل التحليل الاحصائي التي تم جمعها من (79) استمارة من القيادات الإدارية والعلمية في الجامعات المبحوثة.

الكلمات الدالة: المقدرات الريادية، مؤسسات التعليم العالي، جودة التعليم العالي، القيادة الاكاديمية.

1. المقدمة

شهدت العقود الأخيرة زيادة الاهتمام بموضوعات المقدرات الريادية وجودة التعليم العالي من قبل الباحثين كونها تخدم توجهاتهم الفلسفية والاجرائية، ويؤكد العديد من الباحثين بأن المقدرات الريادية أصبحت البناء الجديد للجودة وتحسينها في المؤسسات التعليمية حيث أصبحت هذه المؤسسات تحتاج الى افراد ذوي مقدرات ريادية بدلاً من مقدرات تقليدية لمحاولة التأقلم وتحسين جودة تقديم الخدمات بالإضافة الى قدرتهم على التعامل مع الظروف المضطربة والتغيير السريع في بيئة العمل. وتمثل جودة التعليم العالي التحدي الرئيسي الذي يواجه القيادات الإدارية والعلمية حول كيفية تحسينها وتقديم خدمات ذات جودة عالية بأستمرار. وتضمن البحث أربعة محاور تضمن المحور الأول منهجية البحث، وتناول المحور الثاني أطار نظري فيما يتعلق بالمقدرات الريادية وجودة التعليم العالي، بينما تضمن المحور الثالث الجانب الميداني، وأخيرا اختص المحور الرابع بتقديم اهم الاستنتاجات والمقترحات ذات الصلة بمتغيرات البحث.

2. المحور الأول: منهجية البحث

1.2. مشكلة البحث

واجهت المؤسسات التعليمية في دولة الامارات العربية المتحدة العديد من التحديات كقلة الموارد وعدم توافر الإمكانيات واشتداد المنافسة وظروف العولمة وغيرها نتيجة للتغيرات المتسارعة في بيئة التعليم العالي وتحديات العصر وبالتالي صعوبة تحقيق جميع مؤشرات جودة التعليم العالي وخاصةً وفق نموذج الجودة الذكية الذي تم تناول مؤشراته في السنوات الأخيرة، تبين ان هذه الجامعات تعمل وفق منظومة جودة جيدة لكنها لازالت دون مستوى الطموح في العديد من مؤشراتها، كما ان موقع هذه الجامعات في تصنيفات الجودة العالمية هي في مراكز ليست متقدمة، ومن هنا جاء البحث الحالي في الجامعات الخاصة في دولة الامارات العربية المتحدة وتحديداً امارة الشارقة للوقوف على اهم الآليات التي تمكن هذه الجامعات من تحقيق جودة متميزة في التعليم، اعتماداً على ما تقدم، يمكن بلورة مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي الآتي: **هل أن امتلاك الجامعات الخاصة في امارة الشارقة للمقدرات الريادية يحقق جودة التعليم العالي؟**

2.2. أهمية البحث

يكتسب البحث أهميته أكاديمياً في معالجته موضوعات مهمة في بيئة التعليم العالي وكذلك في الأدبيات الإدارية والاستراتيجية، وخاصة أنه يجمع بين متغيرات رئيسية، هي المقدرات الريادية، وجودة التعليم العالي، حيث إن هذه المفاهيم تتسم بالحداثة في دراستها من قبل الكتاب والباحثين في حقل الجودة والريادة.

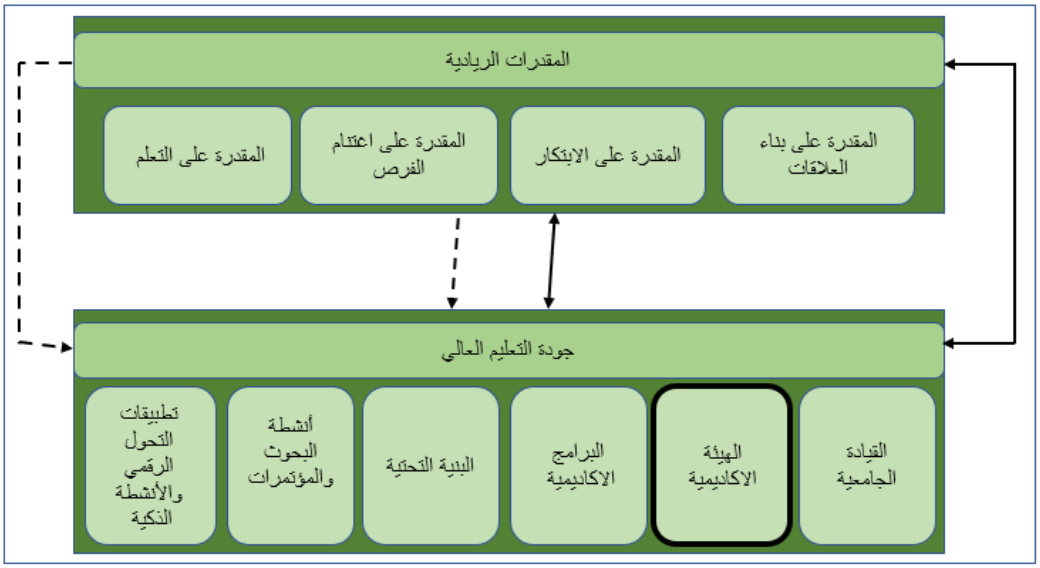
3.2. أهداف البحث

يسعى البحث إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي الذي طرحناه في المشكلة حيث ان الهدف الأساسي يتمثل بمحاولة التعرف على دور المقدرات الريادية في تحقيق أبعاد جودة التعليم العالي للجامعات المبحوثة، بالإضافة الى تقديم إطار نظري وميداني للبحث بالإضافة الى تحديد درجة اعتماد موضوعات المقدرات الريادية والتعاون الاستراتيجي في الجامعات المبحوثة.

4.2. أنموذج البحث

لتحقيق أهداف البحث فقد وضع مخططاً افتراضياً، الشكل (1) والذي يشير إلى وجود علاقات بين أبعاد المقدرات الريادية وجودة التعليم العالي، وبذلك فإنه يضم المتغيرات الآتية:-

1. تمثل المقدرات الريادية متغيراً مستقلاً للدراسة ويضم متغيرات (أبعاد) فرعية هي: المقدرة على بناء العلاقات، المقدرة على الابتكار، المقدرة على اغتنام الفرص، المقدرة على التعلم.
2. تمثل جودة العليم العالي كمتغير تابع للدراسة ويضم متغيرات فرعية هي: القيادة الجامعية، الهيئة الأكاديمية (التدريسيين)، البرامج الأكاديمية (المناهج)، البنية التحتية، أنشطة البحوث والمؤتمرات، تطبيقات التحول الرقمي والأنشطة الذكية.



الشكل (1) أنموذج الافتراضي للبحث

المصدر: من اعداد الباحثان

- (⟷) يمثل علاقة ارتباط.
- (◄----------) يمثل علاقة التأثير.

5.2. الفرضية الرئيسية للبحث

لإتمام متطلبات الدراسة وبالإعتماد على إنموذج الدراسة الإفتراضي السابق تم صياغة الفرضيات التالية:

- توجد علاقة ارتباط معنوية بين المقدرات الريادية وجودة التعليم العالي في الجامعات المبحوثة، ويتفرع منها فرضيات فرعية تمثل في وجود علاقة ارتباط معنوية بين كل بعد من أبعاد المقدرات الريادية وجودة التعليم العالي.
- توجد علاقة تأثير معنوية للمقدرات الريادية في جودة التعليم العالي، ويتفرع منها فرضيات فرعية، تمثل في وجود علاقة تأثير معنوية لكل بعد من ابعاد المقدرات الريادية في تحقيق جودة التعليم العالي في الجامعات المبحوثة.

6.2. حدود البحث

أما بخصوص حدود الدراسة فإنها ركزت على الحدود الآتية:

أ. **الحدود البشرية:** تشمل الدراسة عينة من القيادات الأكاديمية في الجامعات الخاصة قيد الدراسة في إمارة الشارقة/ دولة الإمارات العربية المتحدة، وجرى اختيار القادة متمثلين برؤساء الجامعات ومساعديهم، والعمداء ومعاونيهم، ورؤساء الاقسام ومدراء ومسؤولي الوحدات الإدارية والعلمية الذين يشاركون في عملية صنع القرار في الجامعات المبحوثة..

ب. **الحدود المكانية والجغرافية:** اقتصرت الدراسة على الجامعات الخاصة في إمارة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة وعددها (3) جامعة.

ت. **الحدود الزمانية:** مدة إعداد الدراسة المتمثلة بأربعة أشهر (نيسان – تموز/2022)، وهي المدة المتمثلة في جمع بيانات الدراسة النظرية والميدانية، ومرحلة توزيع استمارة الاستبانة على عينة الدراسة وتفريغها وتحليلها للوصول إلى نتائج علمية.

3. المحور الثاني: الإطار النظرى للدراسة

1.3. المقدرات الريادية

1.1.3. مفهوم المقدرات الريادية

إن المقدرات الريادية مصطلح حديث ظهر في إطار دراسة ريادة الأعمال ولا يوجد اتفاق عام حول مفهوم المقدرات الريادية وذلك لأن الباحثين ينظرون إلى الموضوع من وجهات نظر مختلفة. حيث ينظر بعض الباحثين منهم Windapo, (2018: 2) إلى المقدرات الريادية من زاوية خصائص وسمات رواد الأعمال الفرديين، التي يمكن نشرها لتعزيز نجاح المنظمة، بينما ينظر إليها آخرون خارج سياق سمات رواد الأعمال فهم ينظرون إلى المقدرات الريادية في إطار فريق رواد الأعمال في المنظمات (Philips &Tracey, 2007: 314). ومع ذلك، فإن الاتجاه الأخير في مفهوم ريادة الأعمال قد تجاوز وصف المقدرات الريادية من حيث سمات ريادة الأعمال وشخصية ريادة الأعمال فضلاً عن المقدرات المحددة والموارد اللازمة لبدء أي نشاط ريادي(Oyeku, et al., 2020: 57) . أي أن المقدرات الريادية لا تنطوي على المقدرات الفردية فحسب وإنما تتجاوزها إلى المقدرات التنظيمية أيضاً.

ويشير (سلطان وعثمان، 2022: 332) الى المقدرات الريادية على انها مجموعة مميزة من المقدرات والمهارات التنظيمية والفردية بالإضافة الى الممارسات والإجراءات الروتينية التي تهدف الى اكتشاف واستغلال ودمج الفرص الريادية غير المستغلة ضمن سياق سوق مؤسسي.

ويعرف (Abdelgawad et al., 2013: 395) المقدرات الريادية على أنها قدرة المنظمة على استشعار الفرص واختيارها وتشكيلها ورصد تحركاتها ومواردها الاستراتيجية في السعي وراء هذه الفرص.

أما (Woldesenbet & Jones, 2012: 495) يشير إلى المقدرات الريادية على أنها أساس للقدرة الديناميكية وتتضمن البحث الإبداعي.

ويوضح (Oyeku, et al., 2020: 58) ان المقدرات الريادية هي المقدرة الداخلية لرائد الأعمال المطلوبة لبدء وتشغيل مشروع ناجح معبراً عنه بشروط التوجيه لريادة الاعمال والكفاءة الذاتية لريادة الاعمال.

وبين (Zahra, 2011: 3) أن المقدرات الريادية هي القدرة على أداء مهمة أو نشاط في السعي لتحقيق مهمه معينة تمثل فيها الأبعاد الريادية.

وينظر (Eriksan, 2002: 276) إلى المقدرات الريادية على أنها رأس مال ريادي، والذي ينطوي مفهومه على مجموعة من المقدرات البشرية التكميلية التي يتم التعامل معها على أنها مورد غير متجانس. حيث تم اشتقاقه من وجهة النظر القائمة على الموارد، والتي تشير إلى أنها المقدرات التي تعتبر قيمة ونادرة ويصعب تقليدها ولديها القليل من البدائل يمكن أن تكون أساساً لميزة تنافسية مستدامة (Barney, 1991: 6).

2.1.3 أهمية المقدرات الريادية

باتت المقدرات الريادية ذات أهمية متزايدة وذلك بسبب استخدامها لمعرفة الموارد والمهارات اللازمة والمطلوبة من اجل تحقيق نشاط ريادي فعال، حيث تحتاج اليها المنظمات لتحقيق النجاح على المدى القصير وذلك من خلال اغتنام الفرص في البيئة المحيطة بالمنظمة، واكتساب ميزة تنافسية وتحقيق نجاح على المدى الطويل من خلال إنشاء ونشر كفاءات وموارد جديدة لمواجهة البيئة المعقدة وسريعة التغيير، كما ان المقدرات الريادية تسمح بتفاعل قدرات رواد الاعمال ذوي الأدوار والمساهمات المتميزة والمختلفة بوضع رؤى ومسارات عمل جديدة (سلطان وعثمان، 2022: 329).

ومن الجدير بالذكر ان المقدرات الريادية تعد من المهارات والميزات الشخصية لرواد الاعمال حيث تمكنهم من اتقان الإجراءات ببراعة وكذلك القدرة على القيام بعمليات التغيير والابتكار، وبالتالي يؤدي ذلك الى التعلم (Lanza & Passarelli, 2014: 430).

وتشير (Zahra, 2011: 3-5) إلى مجموعة من أهداف المقدرات الريادية تتمثل بالآتي:

أ. تمكّن المقدرات الريادية من تحول المنظمة من خلال استشعار الفرص وتشكيلها بالإضافة في توفير أساليب إرشادية محددة لتقييمها واختيارها واستغلالها.
ب. تمكين اطلاق تغييرات داخلية وخارجية يمكن ان تغير القواعد التنافسية بشكل عميق وتحديد الفائزين والخاسرين في السوق.
ج. تضمن المقدرات الريادية استمرارية أنشطة ريادة الأعمال التي تركز على إنشاء أفكار جديدة والسعي وراء الفرص.
د. تمكّن المنظمة من بدء التغيير بشكل استباقي في بيئتها من خلال الوصول إلى الموارد الخارجية وتنسيق دمجها مع الموارد الداخلية.
هـ. تسمح المقدرات الريادية بتطوير مقدرات جديدة حيث تسمح بدورها المغامرة في مجالات جديدة .
و. تحقيق التفوق التنافسي.

3.1.3. أبعاد المقدرات الريادية

يشير (Oyeku, et al., 2020: 56) إلى أبعاد المقدرات الريادية بأنها تتمثل في (توجيه ريادة الأعمال، الفعالية الذاتية لريادة الأعمال)، وتناول (He Xiao-Gang & Lil Gu-Yan, 2009) المقدرات الريادية باستخدام أبعاد (القدرة الاستراتيجية، القدرة الإدارية، القدرة على بناء العلاقات، القدرة على الابتكار، القدرة على اغتنام الفرص، والقدرة على التعلم) (Oyeku, et al., 2020: 58)،

ويشير (Wilmans, 2008: 23-25) إلى أن أبعاد المقدرات الريادية تنطوي على أربعة مجاميع من المقدرات وهي (مقدرات السيطرة والتحكم، مقدرات التأثير والإقناع، مقدرات الإدارة والدعم، ومقدرات الالتزام)

ويرى (جلاب وجنة، 2015: 32) أن المقدرات الريادية يمكن قياسها من خلال مجموعة أبعاد تتمثل في الآتي: (المقدرة الاستراتيجية، مقدرة الفرصة، المقدرة العلائقية، مقدرة التنظيم، مقدرة الالتزام، المقدرة المفاهيمية، المقدرة الشخصية، مقدرة التعلم)

وبشكل عام ومن خلال استقراء هذه الأبعاد في عدد من البحوث والدراسات والوقوف على عدد من الأبعاد الصريحة الضمنية توقف الباحثان عند مجموعة من الأبعاد تعبر عن وجهة نظر تلك الدراسات كما أنها تعد القاسم المشترك للكثير منها فضلاً عن أنها تتلائم مع توجهات الدراسة الحالية وبيئتها وتتمثل هذه الأبعاد في الآتي:

1- المقدرة على بناء العلاقات: يقصد بها إقامة العلاقات التفاعلية بين فرد وآخر او بين فرد ومجموعة افراد بناءاً على الثقة، وبناء اطار تعامل مع هؤلاء الافراد باستخدام الاتصالات، والروابط، والاقناع، والتواصل، وليتم تحقيق ذلك يحتاج رواد الاعمال القابليات والامكانيات الشخصية اللازمة، كما تنطوي المقدرة على بناء العلاقات على بناء شبكات بين الافراد وتوليد الثقة بينهم والمحافظة عليها، ووصفها (Ahmed et. al., 2010: 185) بأنها القدرة على اجراء عملية التفاوض مع الافراد الآخرين ضمن اطار العمل وانشاء شبكة تواصل معهم والتعامل معهم بشكل فاعل وتطوير العلاقة الى المدى البعيد بحيث يتم تحقيق الأهداف المشتركة (جلاب وجنة، 2015: 34)، ولا يعد بناء العلاقات فقط كافياً بل يتم إعادة هيكلة العلاقة بالتوافق مع مراحل نمو

المنظمة (Li, 2009: 11)، ويشير (Kaur & Bains, 2013: 32) الى ان عامل النجاح الاهم للفرد الريادي يتمثل بقابليته على العمل مع الآخرين، حيث لا يمكن للفرد ان يعمل بشكل منفرد وانما يستخدم معرفه واتصالاته خلال العمل (Man, 2001: 64).

ويرى الباحثان ان المقدرة على بناء العلاقات بين الافراد في المؤسسات الاكاديمية يولد الثقة والمحبة بينهم مما يعد عامل مهم لتحقيق أهداف المؤسسة بسهولة اكثر.

2- المقدرة على الابتكار: تؤكد القدرات الابتكارية لرواد الاعمال من وجهة نظر (النظرية القائمة على الموارد) على استخدام الموارد المتاحة، والتي ستؤدي الى مخرجات/ نتائج قدرات جديدة للمنظمات (HAREEBIN, 2020: 360)، حيث يجلب الأفراد مجموعة متنوعة من وجهات النظر والأفكار، وتتفاعل افكارهم العقلية غير المتجانسة لخلق وترتيب الموارد لإنتاج مخرجات جماعية تحقق التغيير الاستراتيجي المنشود (Zahra, 2011: 8)، أي ان الابتكار هو الوصول الى أفكار جديدة والتي بدورها تؤثر في المنظمات المجتمعية، حيث ان الابتكار هو الجزء المرتبط بالفكرة الجديدة (الانصاري، 2018: 49.

ويرى الباحثان أن المقدرة على الابتكار في المؤسسات الاكاديمية تتمثل في إيجاد صيغ وأساليب وأفكار تسهم في إعداد قادة المستقبل في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية وتطبيقاتها، وأن المقدرة على الابتكار من أهم سمات التعلم الجامعي التي تميزه عن المراحل الدراسية الأخرى فهو ينطوي على الابتكار في التدريس والأنشطة البحثية فضلاً عن ابتكار الموهوبين من الطلبة، وإذا كان الابتكار بهذه الأهمية فالمؤسسة الأهم المنوط بها رعاية الابتكار هي الجامعة.

3- المقدرة على اغتنام الفرص: تتضمن المقدرات الريادية التعرف، اكتشاف او تكوين الفرص واستغلالها لمزامنة وتشكيل الظروف الناشئة داخل وخارج المنظمة، وهذا يتطلب من رواد الاعمال ان ينظروا الى التحديد والتقييم والادراك المستمر للفرص بطرق إبداعية وتخمينية (Zahra, 2011: 8)، ويشير (Man & Lau, 2000: 237) الى المقدرة على اغتنام الفرص على انها قابلية رواد الاعمال المرتبطة بالتعرف على الفرص بالبيئة المحيطة بطرق مختلفة، مثل تحديد احتياجات الزبائن التي لم يتم تلبيتها وادراكها ومن ثم البحث عن المنتج او الخدمة التي ترضي الزبون وتوفر المنفعة له، ولأجل تحديد وتقييم الفرص يجب ان يتم الاستناد الى مجموعة من النظريات كالنظرية الاجتماعية مثلا بدلاً من معالجة الموارد والمعلومات والكلفة يتم فهم الفرص بشكل افضل وأوضح والاستفادة منها لأقصى حد (Urwyler, 2006: 20).

ويرى الباحثان ان المقدرة على اغتنام الفرص في المؤسسات الاكاديمية تتمثل في كفاءة القيادة الجامعية في كونها يقظه ومدركة للفرص التي قد تنشأ والتي بدورها تساعد على استمرارية وبقاء وتطور المؤسسات ان تم استغلالها والاستفادة منها بالشكل الصحيح.

4- المقدرة على التعلم: أي التعلم من وسائل مختلفة، وذلك بالبقاء على اتصال بمجال العمل وتطبيق المعرفة والمهارات المكتسبة أي انها عملية بناء للمعرفة وليس فقط اكتسابها بالإضافة الى التعلم الاستباقي، وبين (Ahmad et al., 2010: 185) ان مقدرة التعلم هي التعلم من الخبرات السابقة، والاخطاء، والفشل، وتجارب الآخرين، والنظريات، والمعرفة المكتسبة، والتأمل، والملاحظة، والتجربة الملموسة، بالإضافة الى التعلم الخاص والتعلم الاختياري، اذ ان التغير السريع للبيئة بكافة قطاعاتها يزيد من ضرورة التعلم بشكل دائم(جلاب وجنة، 2015: 37).

ويرى الباحثان ان المقدرة على التعلم في المؤسسات الاكاديمية تتمثل في سرعة الاستفادة من التجارب الاكاديمية المتميزة للجامعات ذات التصنيف العالي ونقل هذه التجارب وفهمها من قبل العاملين بسهولة ويسر مع أمكانية تحويرها عند الضرورة.

2.3. جودة التعليم العالي

1.2.3. مفهوم جودة التعليم العالي

إن أبرز ما يواجهه العصر الحالي من تحديات أصبحت متمثلة بموضوع جودة التعليم العالي، إذ بادرت العديد من المؤتمرات على الصعيد العالمي والإقليمي بطرح هذا الموضوع، حيث تم التأكيد في مؤتمر اليونسكو عن التعليم العالي في القرن الواحد والعشرين على إن ما

ينبغي على مؤسسات التعليم عمله بهذا الخصوص هو البحث عن الجودة في كل شيء مع الحرص على ضرورة السعي المستمر لتطوير مهارات الهيئة التدريسية في التعليم العالي من الجانبين العلمي والمهني (الحافظ، 2006: 2).

ولما كان التعليم بكل اطواره ومراحله هو الحضن الطبيعي لتربية وتنمية الافراد القادرين على المساهمة في التنمية، وقع عليه التركيز من خلال سياسات الإصلاح والتجديد من حين لآخر حتى يستجيب لحاجيات الافراد ويتطور ليكون في مستوى التطلعات الاقتصادية والاجتماعية (زقاوة، 2013: 312).

ارتبط المفهوم التقليدي لجودة التعليم الجامعي بعمليات الفحص والرفض والتركيز على الاختبارات النهائية دون القيام بمراجعة القدرات والمهارات الادراكية والحركية والمنطقية والتحليلية والسلوكية، لذا فقد تحول المفهوم التقليدي للجودة في التعليم العالي الى مفهوم توثيق جودة التعليم والذي يستند بالدرجة الأساس على ضرورة اختيار معدلات نمطية للاداء وبناء منظومات لادارة جودة التعليم (النجار، 2000: 4)، ويرى البعض ان جودة التعليم تشير الى مجمل الجهود التي يبذلها العاملون (التدريسيون و الاداريون) في المؤسسة التعليمية لرفع مستوى المخرجات التعليمية بما يتناسب مع متطلبات المجتمع (جويلي، 2002: 55)، ويعرف (Linke, 1995: 2) جودة التعليم العالي بأنها القوة الدافعة المطلوبة لدفع نظام التعليم الجامعي بشكل فعال ليحقق أهدافه ورسالته المنوطة به من قبل المجتمع والأطراف العديدة ذات الاهتمام بالتعليم الجامعي.

كما عرف (عليمات، 2004: 98) جودة التعليم العالي على انها ترجمة احتياجات وتوقعات (خريجي الجامعات كمخرجات لنظام التعليم) الى خصائص وصفات محددة في الخريج تكون أساسا لتصميم وتنفيذ برامج التعليم مع التطوير المستمر لها.

ويشير (بتقة، 2016: 27) الى انها "كل ما يؤدي الى تطوير القدرات الفكرية والخيالية عند الطلاب وتحسين مستوى الفهم والاستيعاب لديهم".

ان تحقيق الجودة في التعليم العالي هو منهج وعملية إدارية تهدف الى تحقيق كفاية التعليم العالي وخلق وتهيئة الجو الاكاديمي المناسب للطلبة للحصول على الشهادة الجامعية بالإضافة الى الإنجازات التي يتم تحقيقها في مستويات التعليم العالي (صبري،2009: 152).

تأسيساً على ما تقدم يرى الباحثان ان مفهوم الجودة في التعليم العالي ينطوي على قدرة القيادات الاكاديمية على تكوين البيئة التعليمية المناسبة للطلاب وذلك من خلال التركيز على تحسين أداء الهيئة التدريسية والمناهج او البرامج الاكاديمية ودعم الأنشطة والبحوث العلمية بالإضافة الى الاهتمام بالبنية التحتية للمؤسسات الجامعية وتوفير الاجهزة والتقنيات الجديدة التي تدعم التقدم والتطوير.

2.2.3. أهمية جودة التعليم العالي

إن الاهتمام بمؤسسات التعليم العالي في ظل العصر الالكتروني يعد مطلباً حضارياً وتقدمياً وانعكاساً للجودة في كل ما يواجهه هذا التعليم من عقبات تؤخره إن لم ينل منها، لذا فإن تكريس جهود العاملين في مجال طرائق التدريس والمناهج الدراسية ضرورة لا غنى عنها وحاجة تهدف الى تحقيق تطوير الجودة المخطط لها والتي تشمل جميع عناصر العملية التعليمية (عضو هيئة التدريس والطالب الجامعي وجودة المادة الدراسية بما تحويه من برامج وكتب وطرق تدريس وجودة أمكنة التعليم من صفوف ومختبرات وكتب ومراكز حاسوب وقاعات تدريس)، فالجودة هنا تستخدم لتحسين أداء عضو هيئة التدريس وتعليم الطالب كيف يتعلم ويكتسب المعرفة والمعلومات، وتطوير وسائل القياس والتقويم والمحتوى التعليمي، والاهتمام بالمناخ التعليمي (عبد الدايم، 2000: 223).

3.2.3. أبعاد جودة التعليم العالي

اتجهت العديد من الدراسات الى تلخيص مجموعة من الابعاد اذ يرى (علي، 2014: 63) ان ابعاد جودة التعليم العالي هي (الأهداف، الدراسات العليا، البحث العلمي والأنشطة العلمية، القيادة والتنظيم الإداري، الخدمات والمرافق المساندة، البرامج الاكاديمية وطرائق التدريس، شؤون الطلبة)، بينما يشير (صبري، 2009: 154) الى ابعاد جودة التعليم العالي على انها (الهيئة الاكاديمية، المباني والمرافق، الإدارة الجامعية، البرامج الاكاديمية، مستويات الطلبة)، وحدد (رقاد، 2014: 39) ابعاد جودة التعليم العالي بـ(جودة عضو هيئة التدريس وطرق التدريس، جودة الطالب، جودة البرامج التعليمية، طرق التدريس الجامعي، جودة المباني التعليمية وتجهيزاتها، جودة الإدارة التعليمية، جودة المناهج،

التمويل وتقييم الأداء التعليمي) ويرى (البامرني، 2006: 41) ان ابعاد جودة التعليم العالي هي (المنهج العلمي، المرجع العلمي، أعضاء هيئة التدريس، أسلوب التقييم، النظام الإداري، التسهيلات المادية، التمويل ومصادره)، وفي ضوء ذلك حددت الباحثة مجموعة من الابعاد بالاستناد الى بعض من الدراسات السابقة وبما يوائم مع متطلبات الدراسة الحالية كالآتي:

1- القيادة الجامعية: تعد القيادة الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي مرتكزاً استراتيجياً للجامعات الخاصة والراغبة في تحقيق الريادة والابتكار والإبداع فيما تقدمه من خدمات تعليمية واستشارية في الامارات العربية المتحدة، بشكل عام، وفي إمارة الشارقة بشكل خاص، وفي الوقت نفسه، فإن القيادة تمثل أداة لنيل الميزة التنافسية محلياً وعالمياً. كما أن القيادات الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي هم صانعي التغيير والتجديد وتقع على عاتقهم مسؤولية مواجهة التحديات، ومزامنة متطلبات العصر، ويتأثر بهم الآخرين من حولهم، لاستطاعتهم على تنظيم الجهود والاستفادة من الإمكانيات المادية والبشرية، مما يتيح للجامعة دخولها حلبة التقدم العلمي والتكنولوجي، ومنافسة الجامعات الاخرى في الداخل والخارج (كه مه كى، 2022: 43)، وعليه تنظر الحكومات والمجتمعات المحلية وهيئات مختلفة اخرى إلى القيادة في التعليم العالي على أنها مصدر التغيير المطلوب (Marshall,et al, 2011:88).

2- الهيئة الاكاديمية (هيئة التدريس): إن الاهتمام بالاستاذ الجامعي بدأ بالقرن التاسع عشر وذلك كنتيجة للتطورات الهائلة في المجالات العلمية والنفسية والتربوية ، مما أدى الى السعي الجاد في الاعداد الأكاديمي له، ويشير (كليبر) الى ان العامل الأساسي الذي أدى الى تدني مستوى التدريس في الجامعات يرجع لكون أغلبية أعضاء هيئة التدريس لم يعدوا إعداداً خاصاً يؤهلهم للقيام بمهام التدريس فيها، وقد اخذ الاهتمام بتطوير مهارات وامكانيات أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات يحظى بأهتمام كبير في جامعات أمريكا وبريطانيا وكندا وفرنسا والعالم العربي خصوصاً في جامعات دول الخليج ، ومصر والأردن والجزائر والعراق (مرسي، 2002: 48). ويعد الأستاذ الجامعي واجهة الجامعة ومحركها الأساسي وقائد عمليات التجديد والتحديث فيها (علي، 2008: 29). وقد دعا الباحثين في مجال جودة التعليم العالي أن أعضاء هيئة التدريس هم الفئة المستهدفة في نظام الجودة إذ تقع مسؤولية تحقيق العديد من المعايير الخاصة بجودة التعليم عليهم، لأنهم يمثلون المدخلات، ويعتمد نجاح جودتهم على المخرجات التعليمية.

3- البرامج الاكاديمية (المناهج)

تشتق المناهج والبرامج بناءاً على حاجات المجتمع وفي ضوء المستجدات، فالمؤسسة التعليمية مطالبة بأن تعيد النظر بين فترة وأخرى في مناهجها ومقرراتها الدراسية في ضوء التغيرات العميقة والسريعة، ان التعديلات في المناهج والمقررات يجب ان تكون مدروسة بعناية من قبل المختصين لتجنب الارباك وعدم الاستقرار، ولمواكبة التطورات والتغيرات المستقبلية (أبحاث المناقشة للندوة العلمية والتربوية الرابعة لجامعة الموصل، 1985).

وتُعد البرامج الدراسية الجامعية أهم العناصر والمحاور التي يجب ان تخضع لعمليات النقد والتقويم بصفة مستمرة ومنتظمة ومكثفة، بأستخدام أساليب ووسائل متنوعة، كما يجب ان لا تقف عملية النقد والتقويم للمناهج عند حدود معينة، وبصفة عامة فإن عملية النقد والتقويم الدوري المستمران للمناهج تشمل الجوانب والمتغيرات الآتية (الصاوي والبستان، 1999: 23):

أ- المحتويات العلمية للخطط الدراسية على مستوى كل تخصص علمي وعلى مستوى كل مقرر.

ب- مدى ملائمة المحتويات والمناهج وتوافقها مع طبيعة الدراسة وأهدافها.

ب. مدى فاعلية المناهج في تعميق وتأصيل قدرات الطلاب وإتاحة درجة ملائمة من الاسهام في عملية التعلم الذاتي، وصقل إمكانات الابداع والابتكار لديهم.

ت. مدى ما تتسم به المناهج من مرونة، ونوع ما تتيحه امام الطلاب من فرص الاختيار.

ث. مدى الربط في المناهج بين المعرفة العلمية ومشكلات البيئة المحيطة وقضايا المجتمع ودرجة حساسية المناهج لمقابلة متطلبات المجتمع وظروفه المستقبلية.

ج. مدى استحداث تخصصات أو مقررات جديدة (رئيسية او فرعية) تتماشى مع التقدم العلمي الحديث.

4- البنية التحتية

ويقصد بها جودة المباني والمرافق والوسائل، حيث يعد المبنى التعليمي بمشتملاته المادية والمعنوية مثل القاعات، التهوية، الإضاءة، المقاعد، النادي الطلابي، الحدائق وغيرها من مراكز العملية التعليمية، اذ يتم فيه التفاعل بين مجموع عناصره، كما انه يؤثر على جودة التعليم ومخرجاته، فضلاً عن مكونات تكنولوجيا المعلومات الممثلة بالأجهزة والمعدات اللازمة لتشغيل نظام المعلومات، والبرمجيات والاتصالات السلكية واللاسلكية التي تسمح بانتقال المعلومات من أماكن تخزينها الى المستفيدين منها. ولتحقيق الاستفادة القصوى من تكنولوجيا المعلومات، لابد في البداية من تحديد الاحتياجات من المعلومات من كل نشاط سواء داخل مؤسسة التعليم العالي او خارجها ثم تحديد الوسائل التي يتم بها تجميع المعلومات المطلوبة، بالإضافة الى تنظيم واسترجاع المعلومات بشكل يحقق الأهداف المسطرة وبالطريقة الأفضل (رقاد، 2014: 50).

5- أنشطة البحوث والمؤتمرات:

تعد الأنشطة العلمية من أهم الأنشطة والوظائف الرئيسة في المؤسسة التعليمية، وتبرز أهميتها في اظهار مجالات التحديث والتطوير المرتبط بالقطاعات التنموية للمجتمع وتصوير التنبؤات المستقبلية للمجتمعات وآلية التعامل معها وربط قنوات البحث العلمي بقنوات الإنتاج وتطوير المعارف التقنية ومواجهة طموحات المجتمع التعليمية والمادية (بامرني، 2011: 38). ويعد البحث العلمي بمناهجه ومجالاته واجراءاته المختلفة أحد الحلقات الضرورية في البناء المجتمعي، حيث تعتمد عليه الدول اعتماداً كبيراً في حل المشكلات التي تواجهها في مختلف الميادين، وذلك ادراكاً منها لأهمية ودور البحث العلمي في صناعة التقدم وتحقيق التطور واستمراريته. ولزيادة فرص الاستفادة من نتائجه من قبل القراء، صناع القرار، الطلاب والباحثين، ينبغي توفر مجموعة من العناصر منها توجيه الأبحاث العلمية الى موضوعات ذات قيمة اقتصادية واجتماعية فضلاً عن توجهها نحو الابتكار والتجديد وحاجات السوق وخطط التنمية (شاهين وريان، 2009: 473).

6- تطبيقات التحول الرقمي والأنشطة الذكية: شهد العالم مع بداية الألفية الثالثة، الانتقال من عصر الصناعة الذي يعتمد على رأس المال الى عصر المعلومات الذي يعتمد على المعرفة والتكنولوجيا المتقدمة. وقد فرض هذا التقدم على التعليم العالي ان يكون تعليما من اجل الجودة، وخاصةً ان الثورة التكنولوجية قد قللت من فرص العمل أمام الفرد المتعلم تعليما اقل جودة. ولهذا اصبح التعليم مطالباً بإعداد انسان جديد بمواصفات جديدة يستطيع التعامل مع المواقف المتجددة، ويتابع التطورات المتلاحقة والمتسارعة في مجال عمله وغيره من مجالات اهتمامه كما اصبح مطالباً بإعداد وتخريج نوعية جديدة من المتعلمين الذين لا يحوزون المعرفة فحسب وأنما يمتلكون القدرة على التعلم مدى الحياة وتطوير معارفهم ومهاراتهم بأستمرار، يمكن تنفيذ ذلك من خلال أجهزة الاستشعار الذكية والضوابط والتطبيقات البرمجية التي تعمل معا للحصول على المعلومات، وتوزيعها في الوقت المناسب، ويمكن لهذه الأجهزة أن تأخذ وتوصي باتخاذ التدابير الاحترازية، وعليه، يتم ربط الأفراد في جميع وظائف الأعمال والمناطق الجغرافية بعضهم مع بعض، وتزويدهم بالمعلومات وبالخصائص اللازمة ذات الصلة في الوقت المناسب، "الأفراد الأذكياء" سوف يكونون قادرين على توفير التصميم الذكي، والقيام بأداء العمليات والصيانة بشكل ذكي، وكذلك تقديم خدمة عالية الجودة وتحقيق السلامة المطلوبة (بانصوري، 2016: 44)

ويرى الباحثان أن الابعاد المعتمدة في الدراسة القيادة الاكاديمية، الهيئة الاكاديمية، البرامج الاكاديمية، البنية التحتية، أنشطة البحوث والمؤتمرات، تطبيقات التحول الرقمي هي ابعاد تكاد تكون القاسم

المشترك لمعظم الآراء التي تناولت أبعاد التعليم العالي بأستثناء بعد التحول الرقمي فقد تناولته دراسات محدودة حديثة وقد تم تناوله لان البحث يعتمد مفهوم الجودة الذكية في تأطير مفاهيم الابعاد ومن هنا فأنه لابد أن يكون هذا البعد ضمن مؤشرات قياس جودة التعليم العالي في عصرنا الحاضر.

4. المحور الرابع: الإطار الميداني للدراسة

1.4 وصف عينة الدراسة

تم اختيار القيادات الاكاديمية في الجامعات المبحوثة عينة للدراسة المتمثلين بـ(رؤساء الجامعات ومساعديهم، والعمداء ومعاونيهم، ورؤساء الاقسام ومدراء ومسؤولي الوحدات الإدارية والعلمية) وضم مجتمع الدراسة الجامعات الخاصة في امارة الشارقة بدولة الامارات العربية المتحدة وشملت (جامعة الشارقة، الجامعة الامريكية في الشارقة، وكلية الأفق الجامعية)، حيث بلغ عددهم وقت اعداد الدراسة (110) ونظراً لعدم تواجد عدد من القيادات واعتذار اعداد أخرى فقد تم توزيع استمارات الاستبيان بعدد (96) تم استعادة (79) استمارة منها صالحة للتحليل أي ان نسبة الاستجابة الاجمالية لعينة الدراسة كانت (82.2٪)، اذ تم استعادة (44) استمارة صالحة من اصل (54) استمارة موزعة في جامعة الشارقة، كما تم استعادة (20) استمارة صالحة من اصل (24) استمارة موزعة في الجامعة الامريكية في الشارقة، وتم استعادة (15) استمارة صالحة من اصل (18) استمارة موزعة في كلية الأفق الجامعية، وبهذا بلغت نسب الاستجابة من كل جامعة (81٪)، (83٪)، (83٪) على التوالي والتي تعد نسب مقبولة.

2.4. اختبار فرضيات الدراسة

1.2.4. اختبار علاقات الارتباط

تنص فرضية الارتباط الرئيسة على أنه (توجد علاقة ارتباط معنوية بين المقدرات الريادية وجودة التعليم العالي في الجامعات المبحوثة، ويتفرع منها فرضيات فرعية تتمثل في وجود علاقة ارتباط معنوية بين كل بعد من أبعاد المقدرات الريادية وجودة التعليم العالي)، ولاختبار هذه الفرضية فقد تم اعتماد تحليل الارتباط المتعدد بطريقة سبيرمان (Spearman) كونها أفضل طريقة لاختبار الارتباط للبيانات الوصفية، حيث كانت نتائج هذا الاختبار كما يلي:

1. الارتباط على المستوى الكلي: يلاحظ من نتائج تحليل الارتباط في الجدول (1) أن هناك ارتباط معنوي وموجب بين متغيري المقدرات الريادية وجودة التعليم العالي، والتي بلغت (0.746) وبمستوى معنوية (0.01)، مما يدلل على وجود مستويات معنوية وطردية من التلازم بين المقدرات الريادية وجودة التعليم العالي في الجامعات الخاصة المبحوثة، وبذلك فأنه كلما تحسنت مستويات أو امتلكت القيادات الأكاديمية في الجامعات الخاصة المبحوثة المقدرات الريادية فإن ذلك يقود إلى تحسن مستويات تحقيق جودة التعليم العالي في تلك الجامعات.

2. المستوى الجزئي: للتعرف على تفاصيل العلاقة الارتباطية بين أبعاد متغيري المقدرات الريادية وجودة التعليم العالي فإنه تم التوجه نحو تحليل الارتباط على المستوى الجزئي لأبعاد هذه المتغيرات، وقد ظهر من تحليل الارتباط المتعدد في الجدول (1) النتائج الآتية:

أ. هناك ارتباط بين أبعاد المقدرات الريادية والمتمثلة بكل من المقدرة على بناء العلاقات، المقدرة على الابتكار، المقدرة على اغتنام الفرص، والمقدرة على التعلم وبين متغير جودة التعليم العالي وبمعاملات ارتباط (0.513)، (0.680)، (0.705)، (0.518) وعلى التوالي وعند مستوى معنوية (0.01)، مما يستدل منه أنه كلما امتلكت القيادات الأكاديمية في الجامعات الخاصة المبحوثة لكل من المقدرة على بناء العلاقات، المقدرة على الابتكار، المقدرة على اغتنام الفرص، والمقدرة على التعلم فإن ذلك يسهم في رفع مستويات تحقيق جودة التعليم العالي في تلك الجامعات.

ب. وجود ارتباط بين متغير المقدرات الريادية وأبعاد جودة التعليم العالي والمتمثلة بكل من القيادة الجامعية، البرامج الأكاديمية، البنية التحتية، أنشطة البحوث والمؤتمرات، وتطبيقات التحول الرقمي والأنشطة الذكية وبمعاملات ارتباط (0.628)، (0.684)، (0.586)، (0.586)، (0.622) وعلى التوالي وعند مستوى معنوية (0.01)، مما يستدل منه أنه كلما امتلكت القيادات الأكاديمية في الجامعات الخاصة المبحوثة المقدرات الريادية فإن ذلك يسهم في رفع مستويات تحقيق كل من القيادة الجامعية، البرامج الأكاديمية، البنية

التحتية، أنشطة البحوث والمؤتمرات، وتطبيقات التحول الرقمي والأنشطة الذكية في تلك الجامعات.

ت. يلاحظ عدم وجود ارتباط معنوي بين متغير المقدرات الريادية وأبعاده وبين بُعد الهيئة الأكاديمية وهو أحد أبعاد جودة التعليم العالي حيث كانت قيم الارتباط ضعيفة وغير معنوية والتي بلغت (0.047)، (0.121)، (0.211)، (0.051)، (0.132) وعلى التوالي، مما يدلل على وجود خلل في العلاقة بين المقدرات الريادية وأبعاده وبين بُعد الهيئة الأكاديمية لدى الجامعات الخاصة المبحوثة.

ث. وصلت أعلى قيمة للارتباط على مستوى الأبعاد بين بُعد المقدرة على اغتنام الفرص وبُعد البرامج الأكاديمية وبمعامل (0.637) وبمستوى معنوية (0.01)، في حين أن أقل قيمة ارتباطية كانت بين بُعد المقدرة على بناء العلاقات وبُعد أنشطة البحوث والمؤتمرات وبمعامل (0.306) وبمستوى معنوية (0.01).

الجدول (1) الارتباط بين المقدرات الريادية وجودة التعليم العالي

المقدرات الريادية / جودة التعليم العالي	المقدرة على بناء العلاقات	المقدرة على الابتكار	المقدرة على اغتنام الفرص	المقدرة على التعلم	المؤشر الكلي
القيادة الجامعية	.442**	.519**	.563**	.502**	.628**
الهيئة الأكاديمية	.047	.121	.211	.051	.132
البرامج الأكاديمية	.433**	.602**	.637**	.534**	.684**
البنية التحتية	.495**	.603**	.475**	.337**	.586**
أنشطة البحوث والمؤتمرات	.306**	.562**	.581**	.440**	.586**
تطبيقات التحول الرقمي والأنشطة الذكية	.510**	.539**	.582**	.390**	.622**
المؤشر الكلي	.513**	.680**	.705**	.518**	.746**

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي. ** معنوي عند مستوى (0.01)

ومن نتائج الارتباط الكلية والجزئية لاختبار فرضية الارتباط الرئيسة يتبين صحة هذه الفرضية والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط معنوية بين المقدرات الريادية وجودة التعليم العالي في الجامعات المبحوثة، ويتفرع منها فرضيات فرعية تتمثل في وجود علاقة ارتباط معنوية بين كل بعد من أبعاد المقدرات الريادية وجودة التعليم العالي).

2.2.4. أختبار علاقات التأثير

تنص فرضية التأثير المباشر الرئيسة على انه (توجد علاقة تأثير معنوية للمقدرات الريادية في جودة التعليم العالي، ويتفرع منها فرضيات فرعية، تتمثل في وجود علاقة تأثير معنوية لكل بعد من ابعاد المقدرات الريادية في تحقيق جودة التعليم العالي في الجامعات المبحوثة)، وقد تم تطبيق الإنحدار البسيط بطريقة الادخال (Enter) للتعرف على التأثير على المستوى الكلي بين المتغيرات وكذلك الانحدار المتعدد وبالطريقة التدريجية (Stepwise) للتعرف على التأثير على المستوى الجزئي للأبعاد، وعلى وفق الفقرات الآتية:

1. يلاحظ أن هناك تأثير للمتغير المستقل المقدرات الريادية في المتغير المعتمد جودة التعليم العالي، وذلك بموجب قيمة (F) المحسوبة والبالغة (96.876) والتي كانت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.965) وبدرجات حرية (1، 77)، وجاءت هذه النتيجة بتأكيد من معنوية التأثير لقيمة (.Sig) والبالغة (0.000) والتي كانت أقل من مستوى المعنوية الافتراضي (0.05).

2. تشير قيمة الثابت (B_0) بأن هناك ظهوراً لجودة التعليم العالي بقيمة تصل إلى (1.547) وذلك عندما تكون قيمة المقدرات الريادية ومن خلال أبعادها مساويةً إلى الصفر، وبذلك نستدل على أن متغير جودة التعليم العالي يستمد جزء من خصائصه من متغير المقدرات الريادية وأبعادها المعتمدة في أنموذج الدراسة.

3. نستدل من قيمة الميل الحدي (B_1) والتي بلغت قيمتها (0.746) على أن التغير في المقدرات الريادية بمقدار واحد، سيؤدي إلى تغير في جودة التعليم العالي بما يعادل (0.746)، أي بنسبة تغير تعادل مقدارها (74.6%) وهي نسبة جيدة يمكن الارتكاز عليها في تفسير العلاقة التأثيرية للمقدرات الريادية في جودة التعليم العالي.

4. كما يتبين من قيمة معامل التحديد (R^2) والتي بلغت (0.557) إلى أن ما نسبته (55.7%) من التغير الحاصل في جودة التعليم العالي يرجع مصدرها إلى المقدرات الريادية وأبعادها، وأن النسبة المتبقية (44.3%) من التغير في جودة التعليم العالي يعود إلى المتغيرات الأخرى في الدراسة الحالية أو إلى عوامل أخرى لم يتم تضمينها في أنموذج الدراسة الحالية.

الجدول (2) التأثير المباشر المقدرات الريادية في جودة التعليم العالي

الأنموذج	جودة التعليم العالي					
	B_0	B_1	R^2	F المحسوبة	F الجدولية	Sig.
المقدرات الريادية	1.547	0.746	0.557	96.876	3.965	0.000
قيمة F الجدولية بدرجات حرية (1، 77)				P ≤ 0.05	N=79,	

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي.

3.2.4. تأثير أبعاد المقدرات الريادية في جودة التعليم العالي

يلاحظ من نتائج تحليل الإنحدار المتعدد وبالطريقة التدريجية وعلى مستوى أبعاد متغير المقدرات الريادية في جودة التعليم العالي والمذكورة في الجدول (3) ظهور النماذج التأثيرية الآتية:

1. **الأنموذج الأول:** تضمن هذا الأنموذج بُعد المقدرة على اغتنام الفرص فقط وبعد أن تم استبعاد أبعاد المقدرات الريادية الأخرى وهي كل من المقدرة على بناء العلاقات، المقدرة على الابتكار، والمقدرة على التعلم. حيث تبين من نتائج هذا التحليل أن لبُعد المقدرة على اغتنام الفرص تأثيراً أعلى في جودة التعليم العالي من الأبعاد الأخرى وذلك بحسب ما تشير إليه قيمة (t) المحسوبة والتي بلغت (8.720) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.665) وبدرجة حرية (77). ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (Sig.) المحسوبة والتي بلغت (0.000) وهي قيمة تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة والبالغ (0.05). كما أن القيمة التفسيرية لبُعد المقدرة على اغتنام الفرص وحسب قيمة (R^2) وعلى وفق هذا الأنموذج بلغت (0.497)، أي أن بُعد المقدرة على اغتنام الفرص لوحده يفسر (49.7 %) من التغير الذي يحصل في جودة التعليم العالي وأن هناك ما نسبته (50.3 %) تعود للأبعاد الأخرى لمتغير المقدرات الريادية أو لعوامل تفسيرية أخرى لا يتضمنها هذا الأنموذج. وبناءاً على هذه النتائج فإنه من الممكن الاستنتاج بأن الجامعات الخاصة المبحوثة إذا أرادت تحسين جودة التعليم العالي لها والمحافظة عليه فإن عليها التركيز على المقدرة على اغتنام الفرص كونه أهم أبعاد المقدرات الريادية التي تحقق ذلك.

2. **الأنموذج الثاني:** تضمن هذا الأنموذج بُعدي المقدرة على اغتنام الفرص والمقدرة على الابتكار وبعد أن تم استبعاد أبعاد المقدرات الريادية الأخرى وهي كل من المقدرة على بناء العلاقات، والمقدرة على التعلم. حيث تبين من نتائج هذا التحليل أن لبُعدي اغتنام الفرص والمقدرة على الابتكار تأثيراً أعلى في جودة التعليم العالي من الأبعاد الأخرى وذلك بحسب ما تشير إليه قيم (t) المحسوبة والتي بلغت (4.753)، (4.020) وعلى التوالي وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.665) وبدرجة حرية (76). ويؤكد معنوية هذا التأثير قيم (Sig.) المحسوبة والتي بلغت (0.000)، (0.000) وعلى التوالي وهي قيم تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة والبالغ (0.05). كما أن القيمة التفسيرية لبُعدي اغتنام الفرص والمقدرة على الابتكار معاً وحسب قيمة (R^2) وعلى وفق هذا الأنموذج بلغت (0.585)، أي أن بُعدي اغتنام الفرص والمقدرة على الابتكار معا يفسران (58.5 %) من التغير الذي يحصل في جودة التعليم العالي وأن هناك ما نسبته (42.5 %) تعود للأبعاد الأخرى لمتغير المقدرات الريادية أو لعوامل تفسيرية أخرى لا يتضمنها هذا الأنموذج. وبناءاً على هذه النتائج فإنه من الممكن الاستنتاج بأن الجامعات الخاصة المبحوثة إذا أرادت تحسين جودة التعليم العالي لها والمحافظة عليه فإن عليها التركيز على اغتنام الفرص والمقدرة على الابتكار معاً كونهما من أهم أبعاد المقدرات الريادية التي تحقق ذلك.

3. **الأنموذج الثالث:** تضمن هذا الأنموذج أبعاد المقدرة على اغتنام الفرص، المقدرة على الابتكار، والمقدرة على التعلم وبعد أن تم استبعاد بُعد المقدرة على بناء العلاقات، حيث تبين من نتائج هذا التحليل أن المقدرة على اغتنام الفرص، المقدرة على الابتكار، والمقدرة على التعلم تأثيراً أعلى في جودة التعليم العالي من الأبعاد الأخرى وذلك بحسب ما تشير إليه قيم (t) المحسوبة والتي بلغت (4.541)، (3.087)، (2.009) وعلى التوالي وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.665) وبدرجة حرية (75). ويؤكد معنوية هذا التأثير قيم (Sig.) المحسوبة والتي بلغت (0.000)، (0.003)، (0.048) وعلى التوالي وهي قيم تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة والبالغ (0.05). كما أن القيمة التفسيرية لأبعاد المقدرة على اغتنام الفرص، المقدرة على الابتكار، والمقدرة على التعلم مجتمعة وحسب قيمة (R^2) وعلى وفق هذا الأنموذج بلغت (0.606)، أي أن لأبعاد المقدرة على اغتنام الفرص، المقدرة على الابتكار، والمقدرة على التعلم مجتمعين يفسرون (60.6 %) من التغير الذي يحصل في جودة التعليم العالي وأن هناك ما نسبته (39.4 %) تعود لعوامل تفسيرية أخرى لا يتضمنها هذا الأنموذج. وبناءاً على هذه النتائج فإنه من الممكن الاستنتاج بأن الجامعات الخاصة المبحوثة إذا أرادت تحسين جودة التعليم العالي لها والمحافظة عليه فإن عليها التركيز على المقدرة على اغتنام الفرص، المقدرة على

الابتكار، والمقدرة على التعلم مجتمعين مع بعضهم كونهم من أهم أبعاد المقدرات الريادية التي تحقق ذلك.

ويتضح من تحليل الانحدار المتعدد على وفق الطريقة التدريجية أن بُعد المقدرة على بناء العلاقات ليس له تأثير في جودة التعليم العالي وقد تم استبعاده من النماذج الثلاث مما يعني أنه على القيادات الأكاديمية في الجامعات الخاصة المبحوثة التعرف على مكامن الخلل التي أدت لذلك.

الجدول (3) تأثير أبعاد المقدرات الريادية في جودة التعليم العالي

الانموذج	ترتيب الابعاد الداخله في الانموذج	قيمه Beta	قيمه R^2	قيمه tالمحسوبة	درجات الحرية	Sig.
الأول	الثابت	2.276	-	-	-	-
	المقدرة على اغتنام الفرص	0.705	0.497	8.720	77	0.000
الثاني	الثابت	1.777	-	-	-	-
	المقدرة على اغتنام الفرص	0.457	0.585	4.753	76	0.000
	المقدرة على الابتكار	0.387		4.020		0.000
الثالث	الثابت	1.596		-	-	-
	المقدرة على اغتنام الفرص	0.432	0.606	4.541	75	0.000
	المقدرة على الابتكار	0.313		3.087		0.003
	المقدرة على التعلم	0.172		2.009		0.048

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي. قيمة T الجدولية =

N = 79 (1.665)

ومن نتائج التأثير المباشرة الكلية والجزئية لاختبار فرضية التأثير الرئيسة يتبين عدم صحة هذه الفرضية والتي تنص على (توجد علاقة تأثير معنوية للمقدرات الريادية في جودة التعليم العالي، ويتفرع منها فرضيات فرعية، تتمثل في وجود علاقة تأثير معنوية لكل بعد من ابعاد المقدرات الريادية في تحقيق جودة التعليم العالي في الجامعات المبحوثة) وبالتالي قبول الفرض القائل بأنه (توجد علاقة تأثير معنوية للمقدرات الريادية في جودة التعليم العالي، ويتفرع منها فرضيات فرعية، تتمثل في وجود علاقة تأثير معنوية لعدد من ابعاد المقدرات الريادية في تحقيق جودة التعليم العالي في الجامعات المبحوثة).

5.المحور الخامس: الاستنتاجات والمقترحات

1.5. الاستنتاجات

أ. تعد المقدرة على بناء العلاقات، والمقدرة على الابتكار، والمقدرة على اغتنام الفرص، والمقدرة على التعلم من مقومات المقدرات الريادية باعتبارها السمات التي يجب ان تتمتع بها القيادات الاكاديمية في الجامعات بشكل عام.

ب. تبين ان القيادة الجامعية، والهيئة الاكاديمية، والبرامج الاكاديمية، والبنية التحتية، وأنشطة البحوث والمؤتمرات، وتطبيقات التحول الرقمي والأنشطة الذكية تعد من مقومات جودة التعليم العالي بأعتبار أن إدارة الجامعة يجب ان تلعب دوراً معنوياً وتشجيعياً لتحقيق جودة جامعية يعدها البعض جودة ذكية.

ت. ان القيادات الاكاديمية في الجامعات المبحوثة تسعى دائما لمتابعة العملية التعليمية وتشجيع الكادر التدريسي على استخدام احدث الطرق والوسائل التي تحسن من الخدمة التعليمية والخدمات الجامعية الأخرى.

ث. تبين ان المباني والمرافق الخاصة بالجامعات المبحوثة ذات جودة عالية وان القيادات الاكاديمية تحرص على صيانتها وتجديدها باستمرار بما يلائم طبيعة نشاط الجامعات.

ج. يوجد علاقة ارتباط معنوية بين المقدرات الريادية وجودة التعليم العالي وانه كلما امتلكت القيادات الأكاديمية في الجامعات الخاصة المبحوثة المقدرات الريادية فإن ذلك يقود إلى تحسن مستويات تحقيق جودة التعليم العالي في تلك الجامعات.

ح. تبين أن هناك تأثير للمتغير المستقل المقدرات الريادية في المتغير المعتمد جودة التعليم العالي، من خلال المقدرة على اغتنام الفرص، المقدرة على الابتكار، والمقدرة على التعلم.

2.5. المقترحات

أ. ضرورة اطلاع القيادات الاكاديمية في الجامعات المبحوثة على التأصيل الفكري لموضوع المقدرات الريادية كونه من المواضيع الحديثة في الفكر الاستراتيجي ولها مساهمة فعالة في جودة التعليم وأداء الجامعات.

ب. يتطلب تشخيص الفرص في البيئات الداخلية والخارجية واغتنامها أن تعمل القيادات الاكاديمية على بناء وحدات استشعار وانذار مبكر لتلك الفرص واستباق الآخرين في اقتناصها والاستفادة منها.

ت. إن من مستلزمات بناء قدرات الابتكار يتطلب من القيادات الأكاديمية تحسين ما تقدمه من متطلبات الدعم لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة المبحوثة للارتقاء بالنتاج العلمي في أنشطة البحوث على أن يكون ذلك الدعم خارج نطاق ما تقدمه لهم من أجور ورواتب.

ث. انشاء وحدات استشارية في الجامعات الخاصة المبحوثة تضم أعضاء هيئة التدريس المتقاعدين والذين يمتلكون الخبرة والمعرفة بأساليب بناء المقدرات الريادية وتحقيق متطلبات جودة التعليم.

ج. ان يتم استغلال (المقدرة على الابتكار) كأحد ابعاد المقدرات الريادية واعتباره نقطة قوة لدى الجامعات المبحوثة نظراً لما له من تأثير كبير في جودة التعليم فيها.

ح. أن يتم تحديث وتطوير المناهج واستدامة مواكبتها لما يستجد من تطورات علمية وتقنية في الجامعات العالمية أو في المراكز البحثية من اجل سد الفجوة بين ما تقدمه الجامعات المبحوثة من معرفة وبين متطلبات واقع العمل في البيئة الخارجية.

خ. . استغلال جهود (القيادة الجامعية) كأحد ابعاد جودة التعليم العالي واعتبارها نقطة قوة لما لها من تأثير كبير في النشاط الجامعي ويحسن من جودة التعليم العالي في الجامعات المبحوثة.

6. المصادر

1.6 المصادر العربية

- الانصاري، عبد العزيز، (2018)، **سمات القيادة الإدارية وأثرها على التميز المؤسسي الدور الوسيط للقدرات الريادية،** رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا/ إدارة الاعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- الباشقالي، محمود محمد امين، (2019)، **دور الارتجال الاستراتيجي في السيادة الاستراتيجية من خلال التعاون الاستراتيجي وبأعتماد نضج إدارة المعرفة: دراسة تحليلية لآراء القيادات الإدارية في عينة من الجامعات الخاصة في إقليم كوردستان/ العراق،** أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة دهوك، العراق.
- بامرني، توفيق رشيد فؤاد، (2006)، **تأثير أبعاد رأس المال الفكري في تحسين جودة الخدمة التعليمية: دراسة لآراء عينة من التدريسيين في جامعتي الموصل ودهوك**، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة دهوك، العراق.
- بامرني، هنار إبراهيم أمين، (2011)، **دور معايير الاعتماد الأكاديمي في تحقيق متطلبات نظام ضمان الجودة: دراسة استطلاعية لآراء القيادات الإدارية في جامعة دهوك،** رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة دهوك، العراق.
- بانصوري، عدنان احمد محمد عبد الله، (2016)، **دور ابعاد التفكير الريادي في تحقيق متطلبات نظام التصنيع الذكي (IMS): دراسة استطلاعية لآراء القيادات الإدارية في عدد من المنظمات الصناعية/ محافظة دهوك**، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة دهوك، العراق.
- بتقة، ليلى، (2016)، **دور الأستاذ الجامعي في تحقيق جودة التعليم العالي،** مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد(11)، ص24-38، الجزائر.
- جلاب، احسان دهش و جنة، طيبة فارس، (2016)، **المقدرات الريادية ودورها في تعزيز الريادة الاستراتيجية: دراسة تحليلية لآراء أعضاء مجالس الكليات في الجامعات الاهلية في محافظات الفرات الاوسط،** مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد(18)، عدد(3)، ص(23-53)، العراق.
- جويلي، مها عبدالباقي، (2002)، **دراسات تربوية في القرن الحادي والعشرين المتطلبات التربوية لتحقيق الجودة التعليمية،** دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر.
- الحافظ، محمود عبدالسلام محمد، (2006)، **تطوير التجريب المختبري كمرتكز أساسي في تحقيق جودة نوعية للتعليم العالي**، مؤتمر جامعة الشارقة بدولة الامارات العربية المتحدة حول: جودة الجامعات ومتطلبات الترخيص والاعتماد.
- رقاد، صليحة، (2014)، **تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: آفاقه ومعوقاته دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق الجزائري،** أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، الجزائر.
- زقاوة، احمد، (2013)، **جودة التعليم العالي ومتطلبات التنمية البشرية**، مجلة علوم الانسان والمجتمع، العدد(7)، ص(311-333)، الجزائر.

- سلطان، حكمت رشيد، وعثمان، محمود محمد، (2022)، **الريادة منظور استراتيجي**، الطبعة الأولى، دار الاكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- شاهين، محمد عبد الفتاح وريان، عادل عطية، (2009)، **مؤشرات جودة البحث التربوي من وجهة نظر الاكاديميين والباحثين في الجامعات الفلسطينية**، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 53.
- الصاوي، محمد وجيه و البستان، احمد عبد الباقي، (1999)، **دراسات في التعليم العالي المعاصر – أهدافه ادارته نظمه**، الطبعة الأولى مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
- صبري، هالة عبد القادر، (2009)، **جودة التعليم العالي ومعايير الاعتماد الاكاديمي: تجربة التعليم الجامعي الخاص في الأردن**، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، المجلد(2)، العدد(4)، ص(148-176)، الأردن.
- عبد الدايم، عبد الله، (2000)، **الآفاق المستقبلية للتربية في البلاد العربية**، دار العلم للملايين، بيروت.
- علي، آفان يوسف حجي، (2014)، **دور مكونات الريادة الاستراتيجية في تحقيق ابعاد جودة التعليم العالي: دراسة ميدانية لآراء القيادات الإدارية في عينة من الجامعات الاهلية في إقليم كوردستان العراق**، رسالة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية، جامعة زاخو، دهوك.
- علي، راشد، (2008)، **الجامعة والتدريسي الجامعي**، الطبعة الأولى، ذار الشروق للتوزيع والنشر، الأردن.
- عليمات، صالح ناصر، (2004)، **إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية**، دار الشروق، الأردن.
- كه مه كى، حكيم توفيق أحمد، (2022)، **دور القيادة الاكاديمية في تحقيق التميز الجامعي من خلال الدور المعدل والوسيط للتحالفات الاستراتيجية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية والعلمية في عدد من الجامعات الخاصة في إقليم كوردستان/ العراق**، أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة دهوك، العراق.
- مرسي، محمد منير، (2002)، **الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسية**، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة.
- النجار، فريد، (2000)، **إدارة الجامعات بالجودة الشاملة**، الطبعة الأولى، ايتراك للنشر والتوزيع، مصر.
- الندوة العلمية والتربوية الرابعة لجامعة الموصل، (1985)، **أبحاث المناقشة للندوة العلمية والتربوية الرابعة لجامعة الموصل**، للفترة من (8-1985/5/10)، مطابع جامعة الموصل.

2.6 المصادر الانكليزية

- Abdelgawad, S. G., Zahra, S. A., Svejenova, S., & Sapienza, H. J. (2013), **Strategic leadership and entrepreneurial capability for game change**, Journal of Leadership & Organizational Studies, 20(4), 394-407.
- Ahmad, Noor, Ramayah, T., Wilson, Carlene, and Kummerow, Liz,(2010), **Is entrepreneurial competency and business success relationship contingent upon business environment?**, International Journal of entrepreneurial behaviour &research, Vol.(16), No.(3), PP: 182-203.
- Barney, J. (1991), **Firm resources and sustained competitive advantage**, Journal of Management, 17(1), 99-120.
- Bi, R. (2020), **The Impact of IT-Business Alignment on SME Performance: The Mediating Effects of Strategic Collaboration, Coordination, and Responsiveness**, Electronic Journal of Information Systems Evaluation, *23*(1), pp112-125.
- Erikson, T. (2002), **Entrepreneurial capital: the emerging venture's most important asset and competitive advantage**, Journal of Business Venturing, 17(3), 275-290.
- HAREEBIN, Y. (2020), **Factors affecting human capital and innovative entrepreneurial capabilities of tour operators: Evidence from Andaman Coast, Thailand,** The Journal of Asian Finance, Economics, and Business, *7*(10), 359-368.
- He, Xiao-Gang and Gu-Yan Lin (2009), **Venturing Business Diversification: An Empirical Examination Based on Entrepreneurial Competence**, Science & Technology Progress and Policy, 26(10), 75-80.
- Kaur,Hardeep and Bains,Anupama, (2013), **Understanding the concept of entrepreneur competency**, Journal of business

- Oyeku, O.; Oduyoye, O.; Elemo, G.; Akindoju, A.; & Karimu, F. (2020**), Entrepreneurial capability and entrepreneurial success**, European Journal of Business and Innovation Research, 8(5), 56-79.
- Phillips, N., Tracey, P., (2007), **Opportunity recognition, entrepreneurial capabilities, and bricolage: connecting institutional theory and entrepreneurship in strategic organization,** Strategic Organization, 5 (3), 313-320. DOI: 10.1177/1476127007079956.
- Tahili, M. H., Tolla, I., Ahmad, M. A., Saman, A., & Samad, S. (2021), **The Effect of Strategic Collaboration Approach on the National Educational Standards Achievement and Service Quality in Basic Education at Local Government in Indonesia**, Research in Social Sciences and Technology, 6(1), 53-82.
- Urwyler, Matthäus, (2006), **Opportunity Identification and exploitation: a case study of three swiss-based software companies**, dissertation for doctoral, University of St. gallen graduate school of business administration.
- Wilmans, W. H. E. (2008), **Differentiated competency profiles for lead entrepreneurs in different business contexts,** Doctoral dissertation, North-West University.
- Windapo, A. (2018), **Entrepreneurial factors affecting the sustainable growth and success of a South African construction company**, Sustainability, 10(4), 1-11. doi:10.3390/su10041276
- Woldesenbet, K., Ram, M., & Jones, T. (2012), **Supplying large firms: The role of entrepreneurial and dynamic capabilities in small businesses**, International Small Business Journal, 30(5), 493-512.
- Zahra, S. A. (2011, June), **Entrepreneurial capability: Opportunity pursuit and game changing**, In 3rd Annual conference of the academy of entrepreneurship and innovation, June (pp. 15-17).

management & social sciences research (JBM&SSR), Vol .(2), No.(11), ,PP:31-33.

- Lanza, A., & Passarelli, M. (2014), **Technology change and dynamic entrepreneurial capabilities,** Journal of Small Business Management, 52(3), 427-450.
- Li, Xiang,(2009), (Entrepreneurial Competencies as an Entrepreneurial Distinctive: an Examination Of The Competency Approach in Defining Entrepreneurs) ,Thesis for Master, Singapore Management University.
- Linke, R. D., (1995), **Improving Quality assurance in Australian higher Education,** International Journal, Vol(1).
- Magalhães, D.; Carvalho, M. S.; & Varela, M. L. R. (2015), **Definition of a collaborative working model to the logistics area**, 7th International Conference on Innovations, Recent Trends and Challenges in Mechatronics, Mechanical Engineering and New High-Tech Products Development.
- Man ,Thomas W.Y., and Lau,Theres,(2000) **,Entrepreneurial competencies of sme owner\managers in the Hong Kong services sector : A Qualitative analysis** , Journal of enterprising culture , Vol. (8),No.(3),PP: 235 :254.
- Man, Thomas, (2001), **Entrepreneurial competence and the performance of small and medium enterprises in the Hong Kong services sector** ,Dissertation for Doctoral, The Hong Kong Polytechnic University.
- Mara H. Wasburn, (2007), **Mentoring women faculty: an instrumental case study of strategic collaboration, Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning**, first edition, Routledge, UK.
- Marshall, S. J. (2011) **Issues in the development of leadership for learning and teaching in higher education**, ALTC Exchange, Sydney. Retrieved from http://www.altc.edu.au/resource-issues-development-leadership-learning-macquarie.