

## جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

إعداد

أ.م.د/ محمد عباس محمد عبد الرحيم  
أستاذ مساعد الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة بكلية  
التربية بنين بتفهننا الأشراف - دقهلية - جامعة الأزهر

أ.م.د/ السيد إسماعيل محمد عمري  
أستاذ مساعد أصول التربية  
بكلية التربية بالقاهرة جامعة الأزهر

### المستخلص:

هدف البحث إلى تعرف الأسس النظرية لجامعة ريادة الأعمال, وتحديد إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز, وتحديد مستوى إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز من وجهة نظر عينة البحث, والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية حول رؤيتهم لإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أدائهم لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز التي تعزى لاختلاف متغيرات (التخصص العلمي - المناصب الإدارية - المشاركة في أنشطة ريادة الأعمال - الحصول على دورات تدريبية في الجودة أو جوائز علمية - الدرجة العلمية), وتقديم مجموعة من الآليات المقترحة التي يمكن أن تسهم في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز من خلال مدخل جامعة ريادة الأعمال, واستخدام البحث المنهج الوصفي لتحقيق أهدافه, وتم تصميم استبانة طبقت على عينة قوامها (٤٦٣) عضو هيئة تدريس من الجامعات المصرية.

وتوصل البحث إلى أن نسبة الاستجابة على محاور الاستبانة تراوحت بين (٢,٤٢٣- ٢,٨٠٦), وذلك من وجهة نظر عينة البحث بدرجة تحسين أداء كبيرة, أي أن مستوى إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز جاء كبيراً, وجاء المحور الثامن والخاص بتحسين أداء هيئة التدريس في التعاطي مع متطلبات التحول الرقمي في

جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة  
والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

المرتبة الأولى، بين كل المحاور وبدرجة "كبيرة"، كما كشف البحث عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير التخصص العلمي (نظري- وعملي)، بالنسبة لمحاور الاستبانة ومجموعها، حيث جاءت قيم (ت) جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، لصالح التخصص النظري، كما كشف البحث أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الحصول على دورات في الجودة أو جوائز علمية من عدمها، بالنسبة لمحاور الاستبانة ومجموعها، حيث جاءت قيم (ت) جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، لصالح الحاصلين على دورات في الجودة أو جوائز علمية.

وفي الختام قدم البحث مجموعة من الآليات المقترحة التي يمكن أن تُسهم في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز من خلال مدخل جامعة ريادة الأعمال.

**الكلمات المفتاحية:** جامعة ريادة الأعمال، الأدوار الجديدة والمتجددة، ثقافة الجودة والتميز.

---

**Entrepreneurship university is an approach to improve the performance of teaching staff for their new and renewed roles and the shift towards a culture of quality and excellence.****Abstract:**

The aim of the research is to identify the theoretical foundations of Entrepreneurship University, identify its contribution in improving the performance of teaching staff for their new and renewed roles and the shift towards a culture of quality and excellence, determine the level of its contribution in improving the performance of teaching staff for their new and renewed roles and the shift towards a culture of quality and excellence from the research sample's point of view, reveal statistically significant differences among the average responses of teaching staff in Egyptian universities about their vision of the contribution of Entrepreneurship University to improving their performance in their new and renewed roles and the shift towards a culture of quality and excellence, which is due to differences in variables (scientific specialization - administrative positions - participation in entrepreneurship activities – obtaining quality courses or academic awards - academic degree), and submit a set of proposals that can contribute to improving the performance of teaching staff for their new and renewed roles and the shift towards a culture of quality and excellence through Entrepreneurship University approach, and the research used the descriptive approach to achieve its objectives, and a questionnaire was designed based on a sample of (463) teaching staff from Egyptian universities.

The research found that the response rate on the questionnaire axes ranged between (2,423-2,806), from the research sample's point of view to a large degree of performance improvement, that is, the level of the contribution of Entrepreneurship University in improving the performance of teaching staff in Egyptian universities for their new and renewed roles and the shift towards a culture of quality and excellence came large, and the eighth axis which was to improve the performance of teaching staff in dealing with the requirements of digital transformation came in the first place, among all axes and with a "large" degree. The research also revealed statistically significant

differences among the responses of the sample members according to the variable of scientific specialization (theoretical - practical), for the questionnaire axes and their total, where the values of (T) were all statistically significant at the level of significance (0.05), in favor of the theoretical specialization, and the research also revealed statistically significant differences among the responses of the sample members according to the variable of obtaining courses in quality or scientific awards or not, for the questionnaire axes and their total, where the values of (T) were all statistically significant at the level of significance (0.05), in favor of the recipients of scientific courses or awards.

In conclusion, the research presented a set of proposals that can contribute to improving the performance of teaching staff for their new and renewed roles and the shift towards a culture of quality and excellence through Entrepreneurship University approach.

**Keywords:**

Entrepreneurship University, new and renewed roles , culture of quality and excellence

## جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

إعداد

أ.م.د/ محمد عباس محمد عبد الرحيم  
أستاذ مساعد الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة بكلية  
التربية بنين بتفهننا الأشراف - دقهلية - جامعة الأزهر

أ.م.د/ السيد إسماعيل محمد عمري  
أستاذ مساعد أصول التربية  
بكلية التربية بالقاهرة جامعة الأزهر  
الجزء الأول: الإطار العام للبحث:

مقدمة:

لقد أصبحت المنظمات - على اختلاف مراميها وأنواعها - تتغير تغييرًا سريعًا وجذريًا، حيث أفضت تداعيات العولمة ومعالم التجديد التكنولوجي، والتغيير المتسارع في طبيعة المعرفة إلى الاصطدام بعالم جديد يختلف تمامًا عن سابقه، فالثورة الصناعية الرابعة تختلف في معالمها وتعقيداتها واتساع نطاقها عن غيرها من المتغيرات والتحويلات الجديدة، والتي جعلت الجامعات والمنظمات والشركات والمجتمعات أمام فرص جديدة للنمو والجودة والتميز، كما جعلتها في مواجهة تحديات كبيرة وغير مسبوقة، كذلك لا يمكن التنبؤ بتداعياتها على الجامعة، في بنيتها الداخلية وهياكلها التنظيمية وخططها الاستراتيجية، أو في علاقة الجامعة بالمحيط الخارجي لها، وإسهام الجامعة المتنامي في عملية التنمية الشاملة والمستدامة واستثمار رأس المال الاجتماعي، واستثمار الأفكار الجديدة والتميزة، والتي يُمكن أن تُحقق للجامعة القدرة على البقاء والاستمرار والتنافس والجودة والتميز.

وتشير ريادة الأعمال إلى قدرة الجامعة على الوصول إلى أفكار نظرية مبتكرة وتقديم تطبيقات وممارسات جديدة، وتعنى ريادة الأعمال بتقديم منتجات مبتكرة قادرة على تحقيق القدرة التنافسية للمنظمات، مما قد يُسهم في تحسين قدرة الجامعات على تنظيم وابتكار آليات اقتصادية واجتماعية ومعرفية جديدة ومتجددة من خلال تحويل الموارد المادية والفكرية إلى منتجات جديدة ومبتكرات متميزة قادرة على تحويل الأطر المفاهيمية والتنظيرية والفكرية إلى حيز التنفيذ والممارسة من خلال إعطاء تلك الفكرة المزيد من الوقت والجهد ورأس المال في إطار المخاطرة والمبادرة والتجريب، وبذلك يُمكن توفير

## جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

فرص للنمو وتحقيق الإنجازات والمخترعات وتحويلها لمشروعات صغيرة قادرة على تحقيق الربحية والتنافسية، وتوجيه الأعمال الريادية لتحقيق قيمة ثقافية واجتماعية واقتصادية مضافة داعمة لاستثمار رأس المال الفكري والبشري والاجتماعي.

ويُعد توجه الجامعات إلى الأخذ بمفهوم ريادة الأعمال طوق نجاة حقيقي لها، وخاصة في إطار تناقص وتآكل الدعم الحكومي المخصص للجامعات والبحث العلمي، فجامعة ريادة الأعمال تعد إعادة صياغة تجديدية للجامعة في عالم يموج بالمتغيرات والتحويلات شديدة التعقيد وغير واضحة المعالم؛ ولذا فإن تلك الصيغة الجديدة يمكنها أن تتحول بالجامعات إلى آفاق أرحب نحو مزيد من الارتباط والتنسيق والمواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وتحقيق متطلبات سوق العمل وعالم الأعمال والصناعة، كما أنها تشجع للجامعات - من جهة أخرى - للانخراط بفاعلية في بناء روابط وتحالفات أكثر متانة مع المؤسسات الصناعية والانتاجية والخدمية، وبذلك تتحول الجامعات لحاضنات أولية للأفكار والنظريات المبتكرة، مما قد يهيئ لتلك الأفكار الجديدة والمتجددة آليات عمل جديدة ومسارات قادرة على التحول بالجامعة نحو المشاركة في التغيير المخطط لاستقلال الجامعات الذاتي وبناء ثقافة الريادة والتعاطي المتوازن والإيجابي مع المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية، من خلال أفكار وأعمال ومبادرات لا تنقصها المخاطرة والابداع، مما قد يُهيئ للجامعات لامتلاك واستقطاب الكوادر والعلماء والباحثين والكوادر المتميزة من القادرين على تحقيق القدرة التنافسية للجامعة، والإسهام في إدارة وتنظيم رأس المال الفكري والبشري والاجتماعي، وتطوير برامج التعليم والتعلم والتدريب بما يتلاءم أنشطة التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتنويع مصادر التمويل للجامعة، وبناء القدرة على الاستجابة السريعة والجادة للمبادرات والأعمال الريادية محلياً وإقليمياً وعالمياً.

ويُعد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من أهم عناصر توجيه الاهتمام نحو التعاطي مع الأنشطة والأعمال الريادية، حيث إنهم معنيون بقيادة عملية التحول بالجامعة نحو الريادية، كما أنهم معنيون بإعداد وتدريب رواد العمل في المستقبل، وتعزيز ممارسات التفكير الابتكاري، والإسهام في إعداد الخطة الاستراتيجية للجامعات والكليات، بما قد يُساهم في

توفير بيانات ملائمة لإنتاج الأفكار الجديدة واحتضان الأعمال الريادية، والتحول بالمعرفة إلى تطبيقات وأنشطة ريادية قادرة على إتاحة فرص عمل وتشغيل لخريجي الجامعات، وبما يُحقق تسويق مبتكرات رواد الأعمال والطلاب، ويُساهم في تحسين مشاركة الجامعة في أنشطة التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وبما يُحقق آفاق أرحب أمام أعضاء هيئة التدريس لإقامة تواصل مباشر وإنشاء روابط وتحالفات أكثر رسوخًا ومتانة مع مؤسسات الاقتصاد والانتاج والتصنيع والخدمات.

غير أن واقع منظومة التعليم الجامعي يُشير إلى ضعف وتراجع في أداء الجامعات لأدوارها العلمية والبحثية والاجتماعية والتنموية نتيجة لضعف الكفاءة الداخلية والخارجية لها، وقلة اعتماد منظومة التعليم الجامعي على فلسفة للتربية والتعليم معيارية وموجهة لرؤيته وتوجهاته واستراتيجياته وأهدافه وبرامجه وإشكالية التخطيط في رؤى التطوير وسياساته، وضعف البنية التنظيمية والإدارية وقلة الموارد التمويلية مع زيادة الطلب على الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي، فضلًا عن تأثير الانعكاسات المتنامية لبعض التحولات العالمية والإقليمية والوطنية، والتي أفقدت بعض مؤسسات التعليم العالي قدرتها المتجددة على الاضطلاع بأدوارها الجديدة والمتجددة، وتحقيق التكامل والانسجام والتوازن بين وظائف الجامعة الجديدة والمتجددة (عبدالوهاب، ٢٠١٨، ٧٤٣-٧٤٦)؛ ولذا فالجامعات معنية باستمرار بعملية التنقيب عن صيغ ونماذج تجديدية قادرة على إعادة هندسة منظومة التعليم الجامعي وتطوير رؤيتها ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية وتوجهاتها العلمية والبحثية والاقتصادية والاجتماعية والتربوية والتنموية، بشكل يجعلها أكثر قدرة على التحول إلى مجتمعات ومراكز تربوية وتعليمية جاذبة للأفكار والأعمال الريادية، وقادرة على احتضانها، بما يُحقق بيانات تعليم وتعلم قادرة على استثمار ورعاية الأصول الفكرية والبشرية والمعرفية وقيادة عملية التغيير المخطط والمستمر من خلال آليات واستراتيجيات أكثر عقلانية وعلمية، بما يفتح آفاق أرحب نحو توقع المستقبل واستشراف معالمه بما يُحقق التغيير الإيجابي المأمول في تخطيط وبناء فلسفة الجامعة ورؤيتها الاستراتيجية، لتتحول إلى تبني المبادرة والاكتشاف واحتضان الأفكار الجديدة والمبتكرة، بما يحقق للجامعة القدرة على

## جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

المشاركة في أنشطة التنمية الشاملة والمستدامة، كما يُحقق لها دورًا أكثر رسوخًا في أنشطة التنمية الاجتماعية والاقتصادية خاصة، وبذلك تتهيأ الجامعات لمزيد من الاستيعاب لبعض الأدوار الجديدة والمتجددة التي تضطلع بها من خلال تحسين قدرة أعضاء هيئة التدريس على أداء أدوارهم والاضطلاع بمسئولياتهم المتنوعة وتهيئة بيئات للتعليم والتعلم والبحث العلمي والأنشطة الاجتماعية والتوعوية والتنموية، وحاضنات للأفكار الجديدة والمبتكرة، وبناء مجتمع جامعي شبه استثماري قادر على تحقيق قدرة تنافسية متجددة ومستدامة.

### مشكلة البحث وأسئلته:

انطلاقًا من حالة القدرة المحدودة لمؤسسات التعليم الجامعي على تهيئة وتوفير موارد تمويلية جديدة ومتجددة، وتأسيسًا على حالة الضعف التي تعاني منها منظومة التعليم الجامعي وضعف الكفاية الداخلية والخارجية لها، وضعف مشاركة الجامعات في أنشطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع المصري، وضعف البنية التنظيمية والإدارية، وضعف رؤى التطوير وسياساته، وقلة المخصصات التمويلية مع تزايد الطلب للالتحاق بالتعليم العالي (عبد الوهاب، ٢٠١٨، ٧٤٣-٧٤٦).

وإمعانًا في أهمية التنقيب عن النماذج والصيغ التعليمية الجديدة القادرة على إحداث تغيير مخطط منظومي لمستقبل الجامعات واستنادًا إلى نتائج البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة بموضوع البحث ومتغيراته، والتي تؤشر نتائجها إلى أهمية التوجه نحو جامعة ريادة الأعمال، حيث أكدت دراسة (فقيهي، والعبابنة، ٢٠٢٣) على أهمية الأخذ بنموذج جامعة ريادة الأعمال لتطوير التعليم الجامعي والمشاركة في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، كما أسست الدراسة لبناء استراتيجية متكاملة لتضمين ريادة الأعمال في التعليم الجامعي بما قد يسهم في تحول الجامعات من النمط التقليدي إلى التوجه الريادي.

كما أكدت دراسة (Syed; Singh, & Spicer, 2023) على أن هناك ازديادًا في عدد وجودة الأبحاث المتعلقة بمؤسسات التعليم العالي في مجال ريادة الأعمال، حيث تم نشر معظم البحوث المرجعية في هذا المجال في آخر خمس سنوات، ما يدل على أن هناك توجهًا حديثًا ولا يزال هذا المجال البحثي في حاجة إلى مزيد من التطوير، كما أشارت نتائج



التحليل إلى الأهمية المتنامية لبحث بعض الموضوعات أكثر من غيرها؛ ولذا اقترحت الدراسة عدة اتجاهات بحثية مستقبلية في هذا المجال، ومن بينها: تأثير مؤسسات التعليم العالي الريادية على التنمية الاقتصادية الإقليمية، ودور مؤسسات التعليم العالي في تعزيز ريادة الأعمال الاجتماعية، والتحديات والفرص التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في مجال ريادة الأعمال في البلدان النامية، كما سارت دراسة (إسماعيل، والشيباني، ٢٠٢٢) في نفس هذا الاتجاه البحثي، حيث أكدت اتفاق خبراء التربية بجامعة تعز على الأهمية الكبيرة لنموذج الجامعة الريادية وأهمية توفير متطلباته بتلك الجامعة، مما يدعم التوجه الاستراتيجي للجامعة.

كما سعت دراسة (عبدالوهاب، ٢٠١٨) إلى البحث عن صيغ ونماذج جديدة تستجيب للمتغيرات التي يشهدها العصر على نحو يعيد لمؤسسات التعليم الجامعي المصري حيويتها وقدرتها على الوفاء بأدوارها المتوقعة في عصر المعرفة، وتأتي الجامعة الريادية كأحد أهم الصيغ التجديدية التي تعبر عن استجابة لبيئاتها المتغيرة من خلال قدرتها على تهيئة إمكانات الجامعة واستثمارها كمورد لتعزيز بيئات الابتكار، ولأن التحول إلى الجامعة الريادية ليس بالأمر الهين فقد انتهى البحث من خلال دراسة استشرافية إلى طرح مجموعة من السيناريوهات المستقبلية كبديل محتمل لمسارات التحول المتوقع أن تتخذها مؤسسات التعليم الجامعي المصري وصولاً إلى تحقيق صيغة الجامعة الريادية.

واستناداً إلى نتائج ومقترحات البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث فقد اتفقت جميعها على ضرورة تضمين وإحاطة جامعة ريادة الأعمال في منظومة التعليم الجامعي من أجل التحول من النمط التقليدي إلى الاتجاه التقدمي الذي يركز على تهيئة موارد تمويلية وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والكوادر البشرية بما يؤسس لمشاركة فاعلة للجامعة في أنشطة التنمية الاجتماعية والاقتصادية؛ ولذا فإن البحث الحالي يحاول الكشف عن أهمية نموذج وصيغة جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة.

جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة  
والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

ويمكن تحديد مشكلة البحث في محاولة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ١- ما الأسس النظرية لجامعة ريادة الأعمال؟
- ٢- ما إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز من منظور الأدبيات التربوية والإدارية؟
- ٣- ما مستوى إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز من وجهة نظر عينة البحث؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية حول رؤيتهم لإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أدائهم لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز تعزى لاختلاف متغيرات (التخصص العلمي - المناصب الإدارية - المشاركة في أنشطة ريادة الأعمال - الحصول على دورات تدريبية في الجودة أو جوائز علمية - الدرجة العلمية)؟
- ٥- ما أهم الآليات المقترحة التي يمكن أن تسهم في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز من خلال مدخل جامعة ريادة الأعمال؟

**أهداف البحث:**

سعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- ١- تعرف الأسس النظرية لجامعة ريادة الأعمال.
- ٢- تحديد إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز من منظور الأدبيات التربوية والإدارية.
- ٣- تحديد مستوى إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز من وجهة نظر عينة البحث.

- ٤- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية حول رؤيتهم لإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أدائهم لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز التي تعزى لاختلاف متغيرات (التخصص العلمي - المناصب الإدارية - المشاركة في أنشطة ريادة الأعمال - الحصول على دورات تدريبية في الجودة أو جوائز علمية - الدرجة العلمية).
- ٥- تقديم مجموعة من الآليات المقترحة التي يمكن أن تُسهم في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز من خلال مدخل جامعة ريادة الأعمال.

#### أهمية البحث:

يمكن تحديد أهمية البحث في النقاط الآتية:

- ١- قد يُسهم البحث في تحسين عملية التحول بالجامعات المصرية نحو مزيد من عملية مواكبة الاتجاهات العالمية المعاصرة، حيث أصبح الفكر الريادي وتطبيقاته آلية جادة نحو تجديد سياسات واستراتيجيات تطوير الجامعات.
- ٢- قد يفتح البحث آفاقاً أرحب أمام تجديد وظائف وأدوار الجامعات، وتحقيق التكامل والانسجام بين أدوارها ووظائفها الجديدة والمتجددة، وما قد يُفضي إليه من إسهام الجامعة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية واستثمار رأس المال الفكري والبشري.
- ٣- من المأمول أن يعمل البحث الحالي على توجيه البحث التربوي نحو مسارات جديدة قادرة على الكشف عن أبعاد العلاقة القوية بين متغيري جامعة ريادة الأعمال كصيغة جديدة لتطوير التعليم الجامعي وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة في عالم سريع التغيير.
- ٤- قد يُفيد البحث الحالي في توجيه قيادات التعليم الجامعي للتحول نحو ثقافة الجودة والتميز في بيئات التعليم والتعلم من خلال مدخل جامعة ريادة الأعمال الجديد وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم المتنوعة.

## جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

٥- قد يُساعد البحث الحالي في زيادة عملية تغلغل الفكر الريادي في أجهزة وأنشطة منظومة التعليم الجامعي وتوجيهه نحو مزيد من التغيير الإيجابي في المجالين الاجتماعي والاقتصادي، مما قد يؤدي لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات والتحول نحو الجودة والتميز.

### منهج البحث وأداته وعينته:

ولتحقيق أهداف البحث النظرية والميدانية استخدم الباحثان المنهج الوصفي لتحليل أدبيات التربية ذات الصلة بجامعة ريادة الأعمال، والكشف عن مبررات التحول بالتعليم الجامعي نحو صيغة جامعة ريادة الأعمال استجابة للمتغيرات المحلية والاقليمية والعالمية التي يُمكن أن تتحول بالجامعة وامكانياتها؛ لتكون حاضنة للابتكار وداعمة للتميز العلمي والبحثي والمعرفي.

وقد قام الباحثان بإعداد استبانة تم تطبيقها على عينة قوامها (٤٦٣) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للتعرف على تصوراتهم وتوجهاتهم حول إمكانية إسهام جامعة ريادة الأعمال كمدخل لتحقيق الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس وأدائهم لأدوارهم الجديدة والمتجددة، والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز.

### حدود البحث:

١- **الحدود الموضوعية:** اقتصر البحث على تحديد مستوى إسهام جامعة ريادة الأعمال في (تحسين جودة الأداء القيادي والإداري لأعضاء هيئة التدريس، تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لعمليتي التعليم والتعلم، تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس للدور البحثي ورعاية الابتكار، تحقيق المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة وتنمية المجتمع اقتصاديًا واجتماعيًا، تحسين جودة الحياة الأكاديمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس، تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد المادية والبشرية، تحسين مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة التنمية المستدامة، تحسين قدرة

أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع متطلبات التحول الرقمي, بناء بيئات تمكينية تيسر أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة).

٢- **الحدود المكانية:** تمثلت في بعض كليات الجامعات المصرية بالقاهرة والدقهلية وأسيوط.

٣- **الحدود البشرية:** طبقت أداة الدراسة (الاستبانة) على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بلغ عددهم (٤٦٣).

٤- **الحدود الزمنية:** طبقت أداة الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (٢٠٢٢/٢٠٢٣م).

#### مصطلحات البحث:

#### ١- جامعة ريادة الأعمال: Entrepreneurship university

تشير جامعة ريادة الأعمال إلى صيغة جديدة ومدخل تقدمي يسعى بجهود وثابة للمشاركة بفاعلية في تنمية وتطوير المجتمع اقتصادياً واجتماعياً وتربوياً من خلال تدعيم الابتكار وريادة الأعمال، بحيث يتم في ضوئها الاستثمار الجيد في المعرفة المبتكرة وتوطين العلم والمعرفة والتكنولوجيا من خلال بناء بيئات وسياقات أكثر قدرة على التكيف والانسجام مع متطلبات المجتمع المحلي المحيط بالجامعة، وتحقيق المنافع والمصالح المتبادلة لأصحاب الشركات وأرباب المصالح، وتحقيق حياة أكثر جودة ورفاهية لأعضاء هيئة التدريس وتدعيمهم في أداء أدوارهم الجديدة والمتجددة بكفاءة وتميز.

#### ٢- الأدوار الجديدة والمتجددة لأعضاء هيئة التدريس:

تشير الأدوار الجديدة والمتجددة لأعضاء هيئة التدريس إلى كفاءة وجدارة أعضاء هيئة التدريس في تحويل أنشطة ريادة الأعمال لتكون داعماً رئيساً لأدائهم لبعض المهام والتبعات المتجددة كالتعليم والتعلم والبحث العلمي والمشاركة في خدمة وتنمية المجتمع، وتدعيمهم كذلك في أداء أدوار جديدة كبناء ثقافة الجودة والتميز، والكفاح لنشر ثقافة الريادة تطبيقاً وممارسات، والمشاركة في تحسين أداء الاقتصاد الوطني، من خلال توفير موارد تمويلية أفضل للجامعة وممارسة الأنشطة الريادية والمهام المتنوعة باحترافية، ودمج التنمية

الاقتصادية في الجامعة كوظيفة أكاديمية جنباً إلى جنب مع التدريس والبحث العلمي وخدمة وتنمية المجتمع.

#### الدراسات السابقة:

بمراجعة الدراسات السابقة تبين ندرة الدراسات التي تناولت تحديد مستوى إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز من وجهة نظر عينة البحث، وفيما يلي سيتم عرض الدراسات السابقة ذات الصلة بالبحث الحالي مرتبة ترتيباً زمنياً، من الأقدم إلى الأحدث، وفق محورين كالاتي:

#### المحور الأول: دراسات تناولت جامعة ريادة الأعمال ذات الارتباط بمؤسسات التعليم العالي والجامعي بمصر:

١- دراسة (توفيق، ومرسي، ٢٠١٧) بعنوان: الجامعة الريادية ودورها في دعم وتحقيق المزايا التنافسية المستدامة (تصور مقترح)، واستهدفت الدراسة بناء وتقديم إطار مفاهيمي حول الريادية وطرق التحول بالتعليم العالي نحو الريادية، كما استهدفت أيضاً التعرف على علاقة الريادية ودورها المقترح في تدعيم المزايا التنافسية المستدامة للجامعات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لتحليل الريادية والتعرف على دورها المنشود في تدعيم تنافسية الجامعات، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تحول مؤسسات التعليم العالي والجامعات نحو ريادة الأعمال واستثمار الموارد البشرية مما يؤهلها لتكون جامعات ريادية قادرة على دعم وتحقيق المزايا التنافسية المستدامة لمؤسسات التعليم العالي والجامعي في مصر.

٢- دراسة (عبدالوهاب، ٢٠١٨) بعنوان: مسارات التحول بمؤسسات التعليم الجامعي المصري نحو صيغة الجامعة الريادية (دراسة استشرافية)، وهدفت الدراسة إلى صياغة مجموعة من السيناريوهات القادرة على التحول بمؤسسات التعليم الجامعي المصري للتوصل إلى الجامعة الريادية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ومنهج التحليل المستقبلي لتحقيق أهدافها، وتوصلت إلى التأكيد على أن الوصول إلى الجامعة الريادية

ليس سهلاً ويحتاج إلى جهود مضمّنية في مجالات متعددة للتعليم الجامعي من خلال بيئات داعمة للابتكار وبناء نظام التنمية الاقتصادية القائمة على المعرفة، كما أكدت الدراسة على تحديد مجموعة من المسارات التي تبدأ من تحليل الواقع الراهن وإصلاحه من خلال الفكر الريادي وصولاً إلى نظم تجديدية وابتكارية قادرة على توطين الجامعة الريادية في بيئات التعليم الجامعي المصري.

٣- دراسة (عابدين، ٢٠٢٢) بعنوان: تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة الجامعة الريادية، وهدفت الدراسة إلى تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة الجامعة الريادية، من خلال بناء إطار مفاهيمي ونظري حول فلسفة الجامعة الريادية للتوصل إلى متطلباتها، والكشف عن كيفية تحسين أداء عضو هيئة التدريس في الجوانب التدريسية والبحثية والخدمية في ضوء فلسفة الجامعة الريادية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي عن طريق تطبيق استبانة على عينة قوامها (٤٧٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للوقوف على واقع أدائهم في الجوانب الثلاثة وأهم المعوقات التي تقلل من تحسين أدائهم، في وظائف الجامعة الثلاث، وتوصلت الدراسة إلى أن واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة الجامعة الريادية جاء بدرجة "متوسطة"، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالبرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس، وتقديم الدعم المادي والمعنوي لتحسين أدائهم لأدوارهم المتنوعة في ضوء فلسفة الجامعة الريادية.

**المحور الثاني: دراسات تناولت جامعة ريادة الأعمال ذات الارتباط بمؤسسات التعليم العالي والجامعي خارج مصر (في بعض البلاد العربية والأجنبية):**

١- دراسة (إسماعيل، والشيباني، ٢٠٢٢) بعنوان: متطلبات تطبيق الجامعة الريادية في جامعة تعز، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن متطلبات تطبيق الجامعة الريادية في جامعة تعز، بعد تحليل معالم واقع جامعة تعز وخاصة في مجالات التعليم الجامعي المحددة في سبعة مجالات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام أسلوب دلفي المعدل وصُممت استبانة عُرضت في جولتين على (١٢) خبيراً تربوياً متخصصاً

## جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

في مجال الإدارة وأصول التربية؛ لمعرفة متطلبات تطبيق الجامعة الريادية، وتكونت الاستبانة من (٦٧) عبارة موزعة على سبعة مجالات رئيسية وهي: (الثقافة الريادية، والتوجه الاستراتيجي الريادي، والقيادة الريادية، والتمويل الموجه والمتنوع، والتعليم الريادي، والتحالفات الاستراتيجية، وتكنولوجيا المعلومات)، لتحديد متطلبات تطبيق الجامعة الريادية، وكانت أهم نتائج الدراسة تُشير إلى اتفاق الخبراء بدرجة موافقة عالية جدًا على متطلبات تطبيق الجامعة الريادية المقترحة بمتوسط عام للاستبانة بلغ (٤,٩٥).

٢- دراسة (عبد المولى، والمخلافي، ٢٠٢٣) بعنوان: تحول جامعة الملك خالد نحو صيغة الجامعة الريادية من وجهة نظر القادة الأكاديميين بها (استراتيجية مقترحة)، وهدفت الدراسة إلى تصميم استراتيجية مقترحة لتمكين جامعة الملك خالد من الانتقال إلى مفهوم الجامعة الريادية بناءً على وجهة نظر القادة الأكاديميين العاملين فيها، ولتحقيق هذا الهدف، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي كأسلوب مناسب لوصف وتحليل الواقع، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من المجتمع المستهدف، وتكون المجتمع الأصلي من (٣٠٥) قائد أكاديمي، وتم اختيار عينة عشوائية منهم بلغ حجمها (١٣٧) قائد أكاديمي، وتم تحليل البيانات باستخدام الإحصاءات الوصفية والاختبارات الإحصائية المناسبة، وأظهرت نتائج الدراسة أن متطلبات التحول إلى الجامعة الريادية متوافرة بشكل كبير في جامعة الملك خالد، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إمكانية التحول ترجع إلى متغير المسمى الوظيفي للقادة الأكاديميين.

٣- دراسة (العبيري، ٢٠٢٣) بعنوان: استراتيجيات إدارية مقترحة لتطبيق صيغة الجامعة الريادية بجامعة تبوك وفق الإطار الأوروبي لمنظمات (EC & OECD)، وهدفت الدراسة إلى اقتراح صيغة لتطبيق الجامعة الريادية بجامعة تبوك وفق الإطار الأوروبي لمنظمات المفوضية الأوروبية (EC) ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، من خلال تحديد مستوى ممارسة أبعاد الجامعة الريادية، والصعوبات التي يمكن أن تُعيق تطبيقها من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها، ونظرًا لطبيعة موضوع الدراسة



وأهدافها، فقد تم استخدام المنهج الوصفي، لاختبار صحة التساؤلات، وتكوّن مجتمع الدّراسة من جميع القيادات الأكاديمية بجامعة تبوك، خلال العام الجامعي (١٤٤٣هـ)، واختيرت منهم عينة عشوائية ملائمة بلغ عددها (٦٣) عضواً، واستخدم الباحث الاستبانة أداةً لجمع البيانات اللازمة عن الدّراسة، حيث تضمنت محورين هما: المحور الأول خاص بمستوى توافر الخصائص الريادية بجامعة تبوك واشتمل على ستة أبعاد وهي: (القيادة والحكمة، القدرات التنظيمية، ريادة الأعمال في التعليم والتعلم، مسارات رواد الأعمال، العلاقات الخارجية لتبادل المعرفة، الجامعة بوصفها مؤسسة دولية)، والمحور الثاني خاص بالصعوبات التي تُعيقُ تطبيق مفهوم الجامعة الريادية بجامعة تبوك، وأظهرت نتائج الدّراسة أنّ مستوى ممارسة أبعاد الجامعة الريادية وُفقَ الإطار الأوروبي لمنظمات (EC & OECD) بالجامعة جاءت متوسطة، كما بينت النتائج أنّ الصعوبات التي تواجه تطبيق صيغة الجامعة الريادية وُفقَ الإطار الأوروبي لمنظمات (EC & OECD) بجامعة تبوك جاءت متوسطة وأوصت الدراسة بضرورة تبني الاستراتيجيات المقترحة لتطبيق صيغة الجامعة الريادية بجامعة تبوك، ومعالجة الصعوبات التي قد تعيق تبنيها.

٤- دراسة (فقيهي، والعبانة، ٢٠٢٣) بعنوان: التوجه نحو الجامعة الريادية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ (استراتيجية مقترحة)، وهدفت الدراسة إلى وضع استراتيجية مقترحة يتحقق من خلالها التوجه نحو الجامعة الريادية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ حيث استخدمت المنهج البنائي التطوري وفق أسلوب دلفاي، حيث تم مراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة؛ لتحديد الأسس النظرية والفلسفية لتعليم ريادة الأعمال، وسبل تحقيق تربية فاعلة لريادة الأعمال في المرحلة الجامعية، والاستفادة من بعض نماذج التخطيط الاستراتيجي، وتوصلت الدراسة إلى تقديم استراتيجية متكاملة للتربية لريادة الأعمال في التعليم الجامعي، بما يسهم في تحقيق التحول من نمط الجامعات التقليدية إلى نموذج الجامعة الريادية.

٥- دراسة (Loganathan & Subrahmanya, 2023) بعنوان: كفاءة الجامعات الريادية في الهند: تحليل مغلف البيانات, وهدفت الدراسة إلى تحليل أداء الجامعات الهندية من حيث تحقيق ثلاثة أهداف رئيسة وهي: التعليم والبحث وريادة الأعمال، وتسعى الدراسة إلى معرفة مدى كفاءة الجامعات في استخدام مواردها لإنتاج هذه النتائج، وكذلك التعرف على التوجهات المميزة لكل جامعة فيما يتعلق بالتركيز على أحد هذه الأهداف أو توازنها، وتستند الدراسة إلى عينة من ٢٨ جامعة هندية، تم اختيارها بناءً على نظام التصنيف المؤسسي الوطني (National Institutional Ranking Framework) (NIRF) ، الذي يقيم الجامعات بناءً على مؤشرات مختلفة، وتم تقسيم الجامعات إلى حكومية وخاصة لمقارنة أدائها، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك نقص في الكفاءة بين معظم الجامعات، حيث لم تستطع تحقيق نتائج مرضية في كل من التعليم والبحث وريادة الأعمال، وأشارت الدراسة إلى أن الجامعات ذات الكفاءة العالية كانت تتمتع بتوجه متوازن بين هذه الأهداف، مما يدل على أنه لا يوجد تضارب بينها، كما اتضح أن هناك فروق في التوجهات بين الجامعات الحكومية والخاصة، حيث كانت الأولى تسعى إلى دمج ريادة الأعمال والبحث، بينما كانت الثانية تولي اهتماماً أكبر للتعليم، ويرجع ذلك إلى اختلاف الموارد والحوافز والسياسات التي تحكم عمل الجامعات، وأوصت الدراسة بضرورة تحسين كفاءة الجامعات في استغلال مواردها، وزيادة التوازن بين أهدافها، وإشراك جميع أصحاب المصلحة في صناعة القرار.

٦- دراسة (Sidrat; Chaudhry & Chaudhry, 2023) بعنوان: تعزيز أساليب تدريس ريادة الأعمال في تطوير الجامعة الريادية, وهدفت الدراسة استكشاف الدور الذي تلعبه طرق التدريس في تحويل الجامعات إلى جامعات ريادية، والتي تساهم في تنمية روح المبادرة والابتكار لدى الطلاب، ولتحقيق هذا الهدف، تم جمع البيانات من ٢٥٠ أستاذًا جامعياً في تونس، ينتمون إلى مختلف التخصصات، مثل الأعمال والهندسة والعلوم الإنسانية، واستخدمت الدراسة طريقة المسح للحصول على آراء الأساتذة حول أفضل طرق التدريس لتدريس ريادة الأعمال، والتحديات التي تواجههم في هذا المجال،

والإجراءات التي يمكن اتخاذها لتطوير جامعة ريادية، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك ثلاث طرق تدريس رئيسية تؤثر بشكل إيجابي على تطوير روح المبادرة لدى الطلاب، وهي: التعلم التجريبي، الذي يشجع الطلاب على المشاركة في أنشطة عملية، مثل دراسات الحالة والمحاكاة والتحديات، والتعلم المبني على المشاريع، الذي يدفع الطلاب إلى حل مشكلات حقيقية، والتعلم من الأقران، الذي يساعد الطلاب على تبادل الخبرات والآراء، كما أن دور الإرشاد مهم جداً في ربط الطلاب برواد أعمال محترفين، وأوضحت الدراسة أن الجامعة الريادية لا تقوم فقط بتقديم دورات في ريادة الأعمال، بل تخلق أيضاً بيئة تحفز وتدعم طموحات وأفكار الطلاب، وهذا يتطلب توفير الموارد والموجهين والفرص للطلاب، بحيث يستطيعون تحويل أفكارهم إلى مشاريع ناجحة، كما أشارت الدراسة إلى أن هناك عدة تحديات تعترض طريق تدريس ريادة الأعمال في الجامعات، من أبرزها: نقص الموارد من حيث الوقت والتمويل، وقلة المدربين المؤهلين، وضعف اهتمام الطلاب، ولذلك، اقترحت الدراسة إطاراً لتطوير جامعة ريادية من خلال أساليب التدريس، يستند هذا الإطار إلى أربع مكونات أساسية هي: رؤية ورسالة واضحة للجامعة الريادية، وثقافة مؤسسية داعمة، وهيئة تدريس مدربة تدريباً جيداً، وتنوع طرق التدريس وتركيز قوي على التعلم التجريبي.

٧- دراسة (Syed; Singh & Spicer, 2023) بعنوان: مؤسسات التعليم العالي الريادية: تطوير البحث والتوجهات المستقبلية، وهدفت الدراسة إلى تقديم لمحة عامة عن تطور البحوث المتعلقة بمؤسسات التعليم العالي الريادية، والتعرف على أبرز المواضيع والاتجاهات في هذا المجال، واقترحت بعض الاتجاهات البحثية المستقبلية التي تستحق الاهتمام، ولتحقيق هذه الأهداف، تم اختيار عينة من ١٢٤٥ مقالة علمية من قاعدة بيانات Scopus، باستخدام مجموعة من الكلمات الرئيسية، ومصطلحات البحث المرتبطة بمؤسسات التعليم العالي وريادة الأعمال، وتم تحليل المقالات باستخدام التحليل البليومتري الوصفي، والذي يشمل خطوات مثل: تحديد المقالات والمؤلفين الأكثر تأثيراً في هذا المجال، ورسم شبكة البحث لإظهار المواضيع والاتجاهات الرئيسية،

## جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

وتحليل محتوى المقالات لإبراز أهم النتائج، والتي أظهرت أن هناك ازديادًا في عدد وجودة الأبحاث المتعلقة بمؤسسات التعليم العالي في مجال ريادة الأعمال، حيث تم نشر معظم المقالات المرجعية في هذا المجال في آخر خمس سنوات، ما يدل على أن هذا المجال لا يزال جديدًا وفي حاجة إلى مزيد من التطوير، كما أشارت نتائج التحليل إلى أن هناك اهتمام ببعض الموضوعات أكثر من غيرها، مثل: دور مؤسسات التعليم العالي في دعم ريادة الأعمال، وتأثير تعليم ريادة الأعمال على سلوك وأداء الطلاب، والعوامل المؤثرة في التوجه الريادي لمؤسسات التعليم العالي، واقتُرحت الدراسة عدة اتجاهات بحثية مستقبلية في هذا المجال، مثل: تأثير مؤسسات التعليم العالي الريادية على التنمية الاقتصادية الإقليمية، ودور مؤسسات التعليم العالي في تعزيز ريادة الأعمال الاجتماعية، والتحديات والفرص التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في مجال ريادة الأعمال في البلدان النامية.

### التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة في محورها يتضح الآتي:

- 1- اتفقت معظم الدراسات السابقة سواء داخل مصر أو خارجها على أن جامعة ريادة الأعمال كصيغة تطويرية جديدة لا تزال تحظى باهتمام الباحثين كاتجاه تربوي حديث يُمكن أن يُحقق لمؤسسات التعليم العالي وغيرها العديد من المزايا التنافسية.
- 2- يُشير واقع معظم الجامعات قيد الدراسة وخاصة في البلاد العربية إلى وجود العديد من الصعوبات والمعوقات التي قد تُقلل من فرص تطبيق نموذج الجامعة الريادية بكفاءة مثل دراسة (إسماعيل، والشيباني، ٢٠٢٢)، ودراسة (عابدين، ٢٠٢٢).
- 3- اتجهت بعض الدراسات السابقة إلى اقتراح آليات جديدة أو رؤى تربوية أو تصورات أو استراتيجيات مقترحة كما في دراسة (عبد المولى، والمخلافي، ٢٠٢٣)، ودراسة (العبيري، ٢٠٢٣)، ودراسة (فقيهي، والعبانة، ٢٠٢٣).

٤- انفردت دراسة (Syed; Singh & Spicer, 2023) والتي حاولت تحليل توجهات البحوث التربوية ومدى اهتمامها بمعالجة مشكلة مؤسسات التعليم العالي الريادية.

٥- اتفقت معظم الدراسات السابقة مع موضوع البحث الحالي على وجود الكثير من المؤشرات التي تُؤكّد على وجود صعوبات ومعوقات بمؤسسات التعليم العالي بمصر وبعض الدول العربية قد تواجه تحول تلك الجامعات نحو صيغة جامعة ريادة الأعمال، كما اتفق كذلك البحث الحالي مع العديد من الدراسات السابقة حول وجود إمكانية للتحويل نحو جامعة ريادة الأعمال، غير أنها تحتاج إلى كثير من العمليات والجهود مثل التوجه الاستراتيجي للفكر الريادي وإعادة هندسة الجامعات لتتخلص من بنيتها التقليدية ولتنتج صوب مزيد من استثمار رأس المال الفكري والبشري، وتحسين ورعاية الابتكار، وتحقيق تنمية اقتصادية قائمة على المعرفة.

٦- هناك أوجه تقارب بين دراسة (عابدين, ٢٠٢٢) وموضوع البحث الحالي، حيث إن كلا الباحثين عمد إلى فكرة الربط بين تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من خلال فلسفة الجامعة الريادية، غير أن هناك أوجه اختلاف واضحة حيث ركز بحث (عابدين, ٢٠٢٢) على دراسة واقع تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية مركزًا على وظائف الجامعة التقليدية الثلاثة (التعليم والتعلم، والبحث العلمي، وخدمة وتنمية المجتمع)، بينما يُؤكّد البحث الحالي بطبيعته الانبغائية على كون صيغة جامعة ريادة الأعمال اتجاهًا حديثًا قادرًا على تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية والتحول بها نحو ثقافة الجودة والتميز، حيث اقترح البحث أدوارًا ومهام متنوعة لجامعة ريادة الأعمال تمثلت في تسع محاور رئيسة، وصُممت الاستبانة لقياس أهمية تلك الأدوار المقترحة من وجهة نظر عينة الدراسة، كما أن البحث الحالي أضاف بُعدًا جديدًا وهو أن جامعة ريادة الأعمال قد تفوق الجامعات إلى بناء ثقافة الجودة والتميز.

٧- استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في صياغة وتحديد المشكلة، وتحليل الإطار المفاهيمي والنظري الخاص بجامعة ريادة الأعمال، وتصميم أداة البحث، وتفسير النتائج.

### خطة السير في البحث:

اتبع الباحثان في الإجابة عن أسئلة البحث ما يلي:

١- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني: تم مراجعة بعض الأدبيات التربوية والإدارية والأبحاث والدراسات ذات الصلة؛ لتعرّف الأسس النظرية لجامعة ريادة الأعمال، وإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز.

٢- للإجابة عن السؤالين الثالث والرابع: تم إعداد استبانة مكونة من تسعة محاور تم تقنينها وتطبيقها على العينة المختارة، وإخضاع نتائجها للمعالجة الإحصائية المناسبة، وفي ضوء تلك النتائج تم تحديد مستوى إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز من وجهة نظر عينة البحث، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية حول رؤيتهم لإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أدائهم لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز تعزى لاختلاف متغيرات (التخصص العلمي - المناصب الإدارية - المشاركة في أنشطة ريادة الأعمال - الحصول على دورات تدريبية في الجودة أو جوائز علمية - الدرجة العلمية).

٣- للإجابة عن السؤال الخامس: في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الميداني تم تقديم مجموعة من الآليات المقترحة التي يمكن أن تسهم في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز من خلال مدخل جامعة ريادة الأعمال.

**الجزء الثاني: الإطار النظري للبحث:**

يتناول البحث في ذلك الجزء تحليل أدبيات التربية ذات الصلة بموضوع البحث ومتغيراته وصولاً إلى استجلاء الأسس النظرية لجامعة ريادة الأعمال من خلال تحديد مفهوماً وفلسفتها الحاكمة وأهدافها الرئيسية، وبعض آليات وأنشطة جامعة ريادة الأعمال، وتحديد دواعي الاهتمام بها كصيغة تطويرية داعمة لاستثمار إمكانات الجامعة.

ويسعى للكشف عن أبعاد العلاقة بين إمكانية إسهام جامعة ريادة الأعمال وأنشطتها المتنوعة في تحسين الأداء الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس واضطلاعهم بأدوارهم الجديدة والمتجددة، وما قد يترتب على تطبيق صيغة جامعة ريادة الأعمال في استيعاب أعضاء هيئة التدريس وتمثلهم لثقافة الجودة والتميز في المجتمع الجامعي والأكاديمي، ولا سيما في إطار المستجدات والمتغيرات التي تقترح المجتمعات الجامعية والأكاديمية، والتي تتغلغل بدورها في أبعاد وجوانب الجامعة المتنوعة؛ لتفرض بدورها أدواراً جديدة ومهام متجددة، وتؤدي إلى تحديات جديدة، قد تؤثر في قدرة الجامعة على البقاء والاستمرار والتكيف مع تلك المعطيات والمتغيرات، ويُمكن استجلاء تلك الأفكار ومعالجة الموضوعات الفكرية والنظرية من خلال تحليل وعرض المحاور الآتية:

**المحور الأول: الأسس النظرية لجامعة ريادة الأعمال:****أولاً: مفهوم جامعة ريادة الأعمال:**

تعرف الجامعة الريادية بأنها: تلك الجامعة التي تسعى من تلقاء نفسها إلى الابتكار في كيفية تحقيقها الأعمال، وتبحث بفعالية عن الإبداع في أنشطتها، وتهدف إلى إحداث تغيير جوهري في شخصياتها التنظيمية من أجل الوصول إلى الحالة المستقبلية المرغوبة حتى تصبح جامعة قائمة بذاتها (Clark, 1998, 4).

وعرفها جيرو وآخرون (Guerrero, et al. , 2006, 5) بأنها: مؤسسة لديها القدرة على الابتكار، وتوفير الفرص، والعمل في فرق، والمخاطرة، والاستجابة للتحديات من تلقاء نفسها، وتسعى إلى إحداث تغيير جوهري في الطابع التنظيمي من أجل التوصل إلى الحالة المستقبلية المرغوبة، كما عرفها (Burykhina, 2009, 31) أيضاً بأنها: مؤسسة

## جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

تفقد خصائصها التقليدية، وتؤدي وظائفها بطريقة ريادية من أجل مواكبة اقتصاد المعرفة العالمي، وسياسات الابتكار الوطنية.

في حين عرفها أرسطو (Artuso, 2015, 38) على أنها: تلك المؤسسة التي تبدأ بأنشطة ريادة الأعمال ليكون الهدف الرئيس تعزيز الحفاظ على الأداء الاقتصادي الإقليمي والوطني، لتهيئة وتوفير موارد تمويلية أفضل للجامعة، كما أنها داعم لدمج التنمية الاقتصادية في الجامعة كوظيفة أكاديمية جنباً إلى جنب مع التدريس والبحث.

وعرفها أيضاً (الحربي, ٢٠١٧، ١٣٩) بأنها: مؤسسة ذات هياكل اقتصادية واجتماعية وتقنية قائمة على أدوات الابتكار، أكثر من كونها مؤسسة تعليمية تقليدية تركز على مخرجات صماء لا تعدو كونها شكلاً من أشكال محو الأمية البعيدة عن فرص التنمية، والتي لا ترتبط بالتطور الاقتصادي والتقني والاجتماعي للمجتمعات الإنسانية؛ لذا أصبح الاهتمام بالمبتكرين والمخترعين ورواد الأعمال في مؤسسات التعليم العالي ضرورة تفرضها التطورات والمستجدات في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والمعرفية والصناعية والتكنولوجية والتربوية.

كما عرفها (أوسو, وآخرون, ٢٠١٧، ٨٨٧) بأنها: تلك الجامعة التي تسعى إلى زيادة مستويات روح المبادرة والابتكار والمجازفة وإحداث التغييرات المطلوبة في أنشطتها، والانتقال من حالة إلى حالة أفضل من خلال استراتيجيات مبتكرة تساعدها على التميز والإبداع والريادة، وتحقيق الثراء العلمي والاكتفاء الذاتي، وتنوع مصادر الدخل، وتطوير القدرات الريادية للطلاب والموظفين، واستخدام التقنيات الحديثة، وصولاً إلى مخرجات ريادية تكون لها دور إيجابي في المجتمع، وتستخدم مناهج متعددة التخصصات، وتجد الحلول المبتكرة لقضايا المجتمع من خلال البحوث العلمية، وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

مما سبق تعد صيغة جامعة ريادة الأعمال مدخلاً تقدمياً يسعى بجهود وثابة للمشاركة بفاعلية في تنمية وتطوير المجتمع اقتصادياً واجتماعياً وتربوياً من خلال تدعيم الابتكار وريادة الأعمال، بحيث يتم في ضوئها الاستثمار الجيد في المعرفة المبتكرة وتوطين العلم



والمعرفة والتكنولوجيا من خلال بناء بيئات وسياقات أكثر قدرة على التكيف والانسجام مع متطلبات المجتمع المحلي المحيط بالجامعة، وتحقيق المنافع والمصالح المتبادلة لأصحاب الشركات وأرباب المصالح، وتحقيق حياة أكثر جودة ورفاهية لرواد الأعمال سواء أكانوا من أعضاء هيئة التدريس أم من الطلاب أم من الإداريين.

ومن جهة أخرى فإن جامعة ريادة الأعمال تعد توجهها تعليميا وتقدميا وعالميا يستهدف التحول بالجامعة إلى مركز تقدمي قادر على المشاركة الجادة في بناء وتشبيد قلاع التنمية الشاملة والمستدامة، والتحول بالجامعة إلى سياقات ومسارات قادرة على توطيد الابتكار والمبادرة والتغيير الاجتماعي، وتوفير موارد تمويلية جديدة ومتجددة، مما قد يُقلل من فرص طرح بعض مخرجات التعليم الجامعي وكوادره في أعماق بحار البطالة وتداعياتها الخطيرة على مستقبل الشباب وأفراد المجتمع وفئاته المتنوعة.

#### ثانياً: أهداف جامعة ريادة الأعمال:

يُمكن إيجاز وتحديد بعض أهداف جامعة ريادة الأعمال من خلال عرض النقاط الآتية (إسماعيل، والشيباني، ٢٠٢٢، ١١٤) ، (عبد المولى، والمخلفي، ٢٠٢٣، ٦٢) (Urbano & Guerrero, 2013,40)

- ١- توطيد ثقافة المبادرة والابتكار والتميز، مما قد يُسهم في تطوير ريادة المبتكرات الفكرية والتكنولوجية، والاجتماعية وتحسين أداء المجتمع الجامعي، وتحقيق متطلبات التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس.
- ٢- بناء بيئات تمكينية قادرة على رعاية التجريب الآمن والمخاطرة المحسوبة، وتقديم براءات الاختراع وتعزيز بيئات آمنة قادرة على توفير فرص الاستقرار والتميز للرياديين.
- ٣- إحداث تغيير اجتماعي تنموي من خلال رواد الأعمال الجامعيين القادرين على ابتكار بعض الأطروحات التي تسهم في إيجاد حلول لبعض المشكلات والتحديات الثقافية والاجتماعية والبيئية، والتي تُورق المجتمع بأكمله، وبذلك تتمكن جامعة

ريادة الأعمال من بناء بيئات تمكينية ملائمة للمشاركة في قيادة التغيير الاجتماعي  
المأمول.

٤- تحسين قدرة الجامعة على الاستجابة للمستجدات الوطنية والاقليمية والدولية، حيث  
تشير جامعة ريادة الأعمال إلى ممارسة الأنشطة والعمليات والإجراءات القادرة  
على تحسين الاستفادة من المستجدات والتحويلات المتنوعة مهما كان نوعها أو  
مصدرها أو تداعياتها، فيتم متابعتها من خلال منظومة داخل الجامعة تُعنى بمتابعة  
كافة البيانات والمؤشرات التي تؤثر في أداء الجامعة وأداء العاملين بها، مما قد  
يُسهم بشكل فعال في اقتناص الفرص ومواجهة التحديات والمخاطر والتكيف مع  
المستجدات والمتغيرات بقدرات فائقة.

٥- توفير موارد تمويلية متجددة ومتنوعة، حيث تتجه الجامعات الحكومية والخاصة  
إلى إيجاد موارد تمويلية جديدة ومتجددة وشبه دائمة، بحيث تضمن للجامعات  
مستويات مرضية من الاستقلال المالي والإداري عن الحكومات والتزاماتها  
المتنوعة؛ ولذا فإن التوجه إلى إبرام اتفاقيات شراكة فاعلة مع منظمات المجتمع  
الاقتصادية والصناعية والخدمية قد يُوفر فرصًا ملائمة لتحسين عمليتي التعليم  
والتعلم وتجويد مخرجات التعليم الجامعي، وإنجاز بحوث مبتكرة يُمكن من خلالها  
تسويق المعرفة الجديدة وإنجاز الوظائف الجامعية الجديدة والمتجددة في إطار من  
الاستقلالية النسبية لها.

٦- تنمية وتطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية والكوادر الريادية المتميزة  
بالجامعة، حيث تستهدف جامعة ريادة الأعمال إعداد وتأهيل الأفراد - على اختلاف  
وتنوع قدراتهم ووظائفهم - للعيش في عالم متغير تعصف أمواج التغيير والتحول  
التكنولوجي العاتية، بأفراده ومنظّماته والتي غالباً ما تنكسر على شواطئها  
طموحات وتطلعات الشباب والمنظمات، حيث يُعد التغيير في مهارات العمل في  
الواقع الراهن والمستقبل من أهم معالم عصر التحويلات التكنولوجية واقتصاد  
المعرفة، مما قد يؤدي إلى تغيير في طبيعة المهن والوظائف واستحداث مهن

جديدة بمهارات عالية الدقة، كما يؤدي إلى اختفاء بعض الوظائف، مما قد يؤثر بدوره في حدوث ضعف الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي؛ ولذلك فإن جامعة ريادة الأعمال تُعنى بتطوير قدرات ومهارات الأفراد والكوادر الريادية في مختلف المجالات.

٧- بناء مجتمعات التعلم المستمر وتحسين القدرة على تبادل الخبرات وتقاسم المعرفة وتقديم الاستشارات البحثية والعلمية والاستثمارية، حيث تركز جامعة ريادة الأعمال من خلال أنشطتها وآلياتها المتنوعة كحاضنات للأعمال، ومنتزهات العلوم والتكنولوجيا، وصناديق تدعيم الاستثمار الجامعية، ومراكز الخدمات والاستشارات الجامعية إلى تنمية قدرات الطلاب والموارد البشرية على تنمية التواصل التكنولوجي، والبراعة الاجتماعية، والمبادرة، والتعلم المستمر والعمل الجماعي، والتفاهم الثقافي، والقدرة على حل المشكلات والقدرة على بناء جسور تواصل جادة مع مؤسسات الصناعة والعمل والانتاج والخدمات.

٨- استثمار امكانيات الجامعة ومدخلاتها المتنوعة بشكل منظومي لجعل الريادية أداة فعالة لتحسين التفاعل مع جهات الابتكار المتنوعة لتحويل المعرفة والتكنولوجيا وتسويقها من خلال العمل الجماعي والتعلم التجريبي، ودمج وظائف الجامعة في مهام معرفية وريادية قادرة على استثمار وتطوير الأصول غير المادية للجامعة مثل: براءات الاختراع والعلامات التجارية المسجلة وعملية دمج الشركات والمؤسسات.

٩- تسعى جامعة ريادة الأعمال إلى تحسس بعض المسارات المستقبلية المحتملة لتدعيم القدرة التنافسية للجامعة من خلال تعميق التشابك بين حقائق وتحليلات طبيعة الوضع الراهن للجامعة ومعالم الرؤية المستقبلية القائمة على تحليل مجالات المعرفة في المستقبل، وبناءً على ذلك يمكن استكشاف خيارات بديلة قادرة على جعل استجابة الجامعة أكثر سرعة ودقة في التعاطي مع متطلبات المستقبل المعرفية والتكنولوجية والاجتماعية.

١٠- تعد جامعة ريادة الأعمال إحدى أهم محفزات الاقتصاد الوطني والتنمية الاجتماعية لأنها حاضنة طبيعية للأفكار والتقنيات الجديدة التي تسعى إلى تعزيز الأعمال الجديدة، وتقديم مجموعة متنوعة من الموارد والقدرات التي تسهم في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة للجامعة.

فتطور الجامعة لتصبح ريادة قد لا يكون هدفاً في حد ذاته بقدر ما يكون مساراً تتخذه الجامعة للتجاوب مع المتغيرات والمستجدات المجتمعية، وتسعى الجامعة من خلال هذا المسار للبحث عن آليات ووسائل يمكنها أن تسهم في بناء جامعة قادرة على المشاركة الفاعلة في تنمية المجتمع على جميع الأصعدة.

#### ثالثاً: المنطلقات الفكرية لجامعة ريادة الأعمال:

تستند فلسفة جامعة ريادة الأعمال إلى زيادة التشابك والاندماج بين وظائف الجامعة وهي تدعيم التعليم والتعلم وتحسين البحث العلمي وتعزيز الابتكار وتحقيق أقصى استفادة ممكنة من الوظيفتين السابقتين في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع؛ ولذا يُمكن التأكيد على أن فلسفة الجامعة الريادية تعتمد على تحول جديد في مفهوم الجامعات لتتحول إلى جامعات تتمحور حول تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية والبشرية للمجتمع، كما أنها بعث جديد لاندماج الجامعات في تدعيم أنظمة الابتكار وجذب الاستثمارات، وتسويق البحوث وتوطين ونقل المعرفة والتكنولوجيا وانتاج المعارف الأساسية والبحوث التطبيقية، وبناء الاقتصادات القائمة على المعرفة والأعمال والأنشطة الريادية التي تُعزز فرص استثمار المعارف المبتكرة، وتوجيه الجامعات لمزيد من اليقظة الجامعية وتطوير المنظومة الجامعية؛ لتتحول بسرعة ودقة من المهارات والأنشطة الجامعية التقليدية إلى مزيد من التفاعل والتكامل بين وظائف وأدوار الجامعة لتجعلها أكثر مشاركة في بناء اقتصاد المعرفة وزيادة توجه الجامعة الاستراتيجي نحو المشاركة بفاعلية في منظومة الابتكار وتدعيم التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع من خلال بناء شراكات فاعلة مع شركاء محليين وإقليميين

ودولين لتحقيق القدرة التنافسية للجامعة وتحسين السمعة الأكاديمية لها وتعزيز آليات التنمية المستدامة للمجتمع. ( توفيق, ومرسي, ٢٠١٧, ١٠-١١)

وتؤكد فلسفة جامعة ريادة الأعمال على التزام مشترك بأهداف الجامعة بين الشركاء، وتحقيق بعض متطلبات التنمية المستدامة ذات الصلة بالجامعة من خلال التعاون الفعال والإيمان بقيمة العمل الجماعي، وأهمية تحديد الأدوار والمهام وتحمل المسؤوليات وتحقيق قيمة مضافة للجامعة مصدرها الإيمان بالمبادرة والمبتكرات المعرفية والأنشطة والأعمال الريادية، ولذلك فإن جامعة ريادة الأعمال تقوم على صهر وإدماج وظائف الجامعة لتحقيق نموذج إبداعي متكامل يقوم على تغذية وإمداد المجتمع بالكوادر والكفاءات العلمية والتكنولوجية المتنوعة، ونقل وتوطين المعرفة وتبادلها وتحويلها وتشجيع ثقافة الابتكار والتجديد، وتسهيل الابتكار ونشر براءات الاختراع وتحقيق التكامل والانصهار بين جهودات القطاع العام والقطاع الخاص ومنظومة التعليم والبحث العلمي بسياسات الحكومة والمؤسسات الصناعية والإنتاجية وبناء بيئات تمكينية تُؤسس لبناء مجتمعات المعرفة والتجديد والابتكار (عبداللطيف, وأمين, ٢٠٢١, ١٦٢-١٦٣).

وعلى ضوء ما سبق يُمكن القول إن جامعة ريادة الأعمال تهيئ الفرص الملائمة لتعظيم التكامل والتفاعل بين أنشطة القطاع العام والقطاع الخاص وربط ذلك بسياسات الحكومة والمؤسسات الصناعية لتعظيم مشاركة تلك القطاعات في الاستخدام الكثيف للمعرفة والتكنولوجيا وتدعيم الابتكار، حتى يؤدي ذلك إلى مزيد من المشاركة الفاعلة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق توسع واضح في موضوعات وقضايا التنمية المستدامة، من خلال تقليل الفقر وتقليل هدر القوى والطاقات والمجهودات وتحسين الحراك الاجتماعي، وما قد يترتب عليه من فوائد تجنيها الجامعات، حيث يُمكنها تحسين سمعتها الأكاديمية وتحقيق معالم القدرة التنافسية، والمشاركة في تدويل التعليم من خلال بناء واستثمار رأس المال الفكري والبشري القادر على المشاركة بفاعلية في الاقتصادات القائمة على الريادة، وتعزيز المبادرة والابتكار، وتحويل الجامعات لمراكز تنموية قادرة على قيادة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

## جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

وبذلك التوجه التربوي والتموي تتأكد الفلسفة الاجتماعية التي تستند إليها جامعة ريادة الأعمال وهي نظرية التبادل الاجتماعي أي تبادل المنافع الاجتماعية والمادية والمعنوية، حيث إنه يمكن أن تتمكن الحكومات من خلال جامعات ريادة الأعمال من تنفيذ سياساتها التنموية، كما يتمكن الأفراد وأعضاء هيئة التدريس والطلاب المشاركون في أنشطة وعمليات الجامعة الريادية من تحقيق المكاسب المعنوية والمادية التي تحقق لهم تحسين مستوى المعيشة، كما تتمكن كذلك المنظمات الصناعية والإنتاجية من تحقيق أقصى إفادة ممكنة من رؤوس الأموال الفكرية والبشرية المتميزة بالجودة والمهارة العالية، كما أن المنظمات كذلك قد تتمكن بالمثل من الإفادة السريعة من المخترعات والمبتكرات، كما أن الجامعات - من جهة أخرى - قد تجنى مكاسب جيدة ومتنوعة من التدفقات المالية التي تصب في ميزانية الجامعات من خلال جذب الاستثمارات وتسويق المخترعات والمبتكرات وتحسين السمعة الأكاديمية وتدويل التعليم وقيادة الأنشطة والعمليات الاقتصادية والاجتماعية، كما يستفيد المجتمع بجميع أفراد ومؤسساته من أنشطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية الهادفة؛ لتقليل الفقر وتحسين الرفاهية وتحقيق أنشطة التنمية المستدامة وتقليل الهدر في الطاقات والمجهودات والأنشطة والأعمال من خلال الاستخدام المكثف للمعرفة، وتوظيف التكنولوجيا وتعزيز أنشطة الحكومات الإلكترونية والتكنولوجية وغيرها.

### رابعاً: بعض آليات وأنشطة جامعة ريادة الأعمال:

تتمحور آليات وأنشطة جامعة ريادة الأعمال حول مجموعة من المبادرات والمبتكرات والممارسات العملية والتطبيقية القادرة على توفير مصادر متدفقة ومتجددة وتسويق المنتجات وإنشاء تحالفات وروابط أكثر قوة وأشد متانة مع المؤسسات الصناعية والإنتاجية والخدمية والتجارية كما تؤكد على تطوير الكفاءات والعقول الريادية؛ من خلال برامج تعليم لريادة الأعمال التي تهدف إلى نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب من خلال التحفيز ورفع الوعي، وتدريب الطلاب على المهارات اللازمة لبدء الأعمال التجارية وإدارتها وتطويرها، وتحسين قدرات رواد الأعمال لتحديد واستخدام الفرص المتاحة لهم. (Hassanzadeh, 2015, 1)

ويُمكن توصيف بعض مجالات الأنشطة الريادية وآلياتها في جامعة ريادة الأعمال كما يلي:

## (١) حاضنات الأعمال الجامعية والتكنولوجية:

تؤدي حاضنات الأعمال الجامعية والحاضنات التكنولوجية دورًا مهمًا في تحسين قدرة الجامعة على المشاركة في التنمية الاقتصادية، وجذب الاستثمار وتقديم الدعم العلمي والتكنولوجي، كما تسهم من ناحية أخرى في عملية تسريع ونقل التكنولوجيا واستثمارها في المشروعات المتنوعة، وتستند فلسفة حاضنات الأعمال الجامعية أساسًا إلى تدعيم الشراكة والتعاون وبناء التحالفات بين الجامعة ومؤسسات العمل والإنتاج والصناعة كاستراتيجية وطنية مستمرة قادرة على رعاية الابتكار واحتضان المبادرات التي قد لا يمتلك أصحابها القدرات المادية والتمويلية وقد يفقدون المساعدة الريادية ورعاية أفكارهم المبدعة تمهيدًا لتحويلها إلى مشروعات اقتصادية وتنموية ناجحة وقادرة على تقديم الاستشارات والخدمات القانونية والإدارية والتسويقية؛ ووصولًا لتأسيس شركة قادرة على العمل والإنتاج من خلال أفراد يمتلكون القدرة والرغبة في المبادرة والتميز والتجديد المستمر، ونيل رعاية المؤسسات الإنتاجية الكبرى التي تقوم بدورها بتوفير التمويل اللازم لإنجاح تلك المشروعات بما يضمن لها الحصول على التكنولوجيا السريعة وتسريع الإنتاج؛ وعلى ذلك فإن حاضنات الأعمال والحاضنات التكنولوجية يمكن أن تُفيد رواد الأعمال من جهة كما تفيد كذلك مؤسسات العمل والإنتاج والصناعة في تطوير عمليات الإنتاج وتقليل التكلفة وتشجيع المشروعات الصغيرة كدعامة رئيسة من دعائم التنمية الصناعية والتكنولوجية. (Kazhenov & Iamastra, 2022, 9)

## (٢) حدائق العلوم والتكنولوجيا:

تعد حدائق العلوم والتكنولوجيا إحدى أهم أدوات تحقيق أنشطة جامعة ريادة الأعمال، فهي تُعد مبادرة طموحة من الجامعات لتطوير البحث العلمي والتكنولوجيا وتعزيز القدرات التنافسية للجامعة، مما قد يؤدي إلى بناء مسارات تقديمية لتدعيم التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، وتحتاج جامعة ريادة الأعمال إلى إنشاء مجتمعات ومراكز مادية ذات كيان مؤسسي وتنظيمي وإداري، كما تمتلك كذلك البنى التحتية والتكنولوجية، وتمتلك الثقافة القادرة على رعاية الابتكار وتطوير سياساته، وتسويق المبتكرات الجديدة وتعزيز التواصل والتفاعل بين منتجي المعرفة الجديدة والجهات المستفيدة منها؛ ولذلك فإن حدائق العلوم

والتكنولوجيا تُعد إحدى أهم الاتجاهات الحديثة التي تُعزز بناء التحالفات وتبادل المنافع وإقامة جسور الشراكة بين الجامعات والمؤسسات التعليمية من جهة وبين مؤسسات الصناعة والعمل والإنتاج من جهة أخرى، بما قد يُتيح فرص عمل أكثر لخريجي الجامعات، ويسمح بنقل المعرفة وتوطين التكنولوجيا وتأهيل العاملين المتميزين والمهرة، بما يُمهد لعملية التحول الرقمي للمجتمعات، والمشاركة الجادة في الإنتاج التكنولوجي والمشاركة الفاعلة في أنشطة التنمية المستدامة. (Germain; Klofsten; Löfsten, & Mian, 2022, 608 - 609)

### (٣) مراكز التميز البحثي بالجامعات:

تُعد مراكز التميز البحثي إحدى آليات استجابة جامعة ريادة الأعمال الفعالة لتطوير جسور التعاون وتبادل المنافع بين الجامعات وقطاعات العمل والإنتاج والصناعة، وتستهدف مراكز التميز البحثي إجراء البحوث التشاركية المتقدمة، وتوفير فرص عمل وتدريب الباحثين وتشجيع نقل ونشر التكنولوجيا، وتهيئة موارد تمويلية داعمة للبحث العلمي وتحقيق التميز في الخدمات والبحث العلمي، وتدريب الباحثين وتنمية قدراتهم وتحسين جودة الموارد البشرية، مما يُؤهل المجتمع للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويفتح آفاقاً أرحب أمام الوصول للمعرفة والمبتكرات العلمية والبحثية من خلال الربط العلمي مع المجتمعات العلمية والدولية في مجال البحوث التطبيقية وتسويق ونقل التكنولوجيا، كما تُعنى مراكز التميز البحثي بالجامعات بالبحوث العلمية الأساسية التي تُؤصل للنظريات والقوانين العلمية، وتختص مراكز التميز البحثي بالقدرة على تجميع عدد كبير ومميز من الباحثين ذوي الكفاءة البحثية العالية والقدرة على صياغة استراتيجيات للبحوث العلمية ذات الأولوية للمجتمع والشركات وقطاعات العمل والإنتاج والصناعة، كما تؤسس لتوفير آليات متنوعة لتسويق نتائج البحوث والبرامج التدريبية وعقد اتفاقيات تعاون مشترك مع مؤسسات العمل والإنتاج والخدمات بما يُحقق احتياجات المجتمع المحلي وغيرها.

وتؤدي مراكز التميز البحثي بالجامعات دوراً مهماً في حل مشكلات المجتمع وحل بعض المشكلات التي تُؤرق العمل ببعض مؤسسات العمل والإنتاج والخدمات، كما تُعنى



كذلك بتطوير البرامج التدريبية وقضايا التنمية المهنية المستدامة لأفراد المجتمع في مختلف مجالات العمل، بما يُحسن أدائهم لأدوارهم المتنوعة، ومع تنامي التوجه العالمي نحو الأنشطة الريادية بالجامعة، ومن ثم التحول نحو صيغة ونموذج جامعة ريادة الأعمال، حيث تزامن ذلك مع تحول غير مسبوق في ثقافة الجامعة وأهمية التحول بها نحو ثقافة الإبداع والابتكار في إنتاج المعرفة وتوليدها ونقل التكنولوجيا، والتوجه نحو مزيد من الشراكة بين الجامعات ومؤسسات العمل والإنتاج.

### **المحور الثاني: إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة:**

انطلاقاً من الدور المحوري والرئيس لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات حيث إنهم معنيون دوماً بأداء أدوار متجددة وجديدة تتنامى يوماً بعد يوم مع ظهور النماذج الجديدة الداعمة لتطوير منظومة التعليم العالي والجامعي؛ ولذلك فإن البحث الحالي يسعى إلى تحليل أبعاد المردود الإيجابي الذي يُمكن أن يتحقق لأعضاء هيئة التدريس من خلال التوجه نحو مدخل جامعة ريادة الأعمال، وما يُمكن أن يُفيد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من تطبيق مدخل جامعة ريادة الأعمال في تحسين أدائهم لأدوارهم الجديدة والمتجددة، ويُمكن توضيح ذلك من خلال عرض النقاط الآتية:

### **أولاً: إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين جودة الأداء القيادي والإداري لأعضاء هيئة التدريس:**

قد تُسهم صيغة ونموذج جامعة ريادة الأعمال في تحسين الأداء القيادي والإداري لأعضاء هيئة التدريس من خلال تحقيق البراعة الاجتماعية وتكوين شبكات للتواصل الهادف مع الأفراد والزلاء وفرق العمل داخل الجامعة وخارجها، وبما يُحقق رؤية ورسالة الكلية والجامعة ويمكن تحديد أبعاد ذلك المردود الإيجابي والمتوقع كما يلي:

- 1- يُمكن أن تُؤدي جامعة ريادة الأعمال بأفكارها النظرية وممارسات المؤمنين بها إلى بناء ثقافة جديدة للجامعة تجعل من الريادة آلية ومنهجاً وغاية وممارسات، والتحول إلى نشر الثقة والتفاؤل ومساعدة الآخرين على تحسين مجالات تميزهم، وإقناع

## جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

الأفراد وفرق العمل للتفاني من أجل نشر الفكر الريادي وتحويله لأنشطة وممارسات وتطبيقات.

٢- يستطيع القائد الريادي منح الفرص الملائمة لأفراد وفرق العمل بالكلية والجامعة للتعلم وأداء الأعمال بحرية ومسئولية والتزام فردي وجماعي وبناء توقعات عالية وطموحات كبيرة تنطلق من القدرة على تنمية واستثمار الموارد البشرية والمادية بشكل استراتيجي والعمل بأداءات تنافسية قادرة على الاستجابة للمتغيرات الداخلية والخارجية والتكيف معها.

**ثانيًا: إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لعمليتي التعليم والتعلم:**

تؤكد أنشطة جامعة ريادة الأعمال على تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم المحورية والأصيلة في تجويد عمليتي التعليم والتعلم والانتقال بها إلى بيئات للتعلم أكثر جاذبية وأكثر تشويقًا وإمتاعًا للمتعلمين، وتتحدد جوانب وأبعاد ذلك التحسين من خلال ما يلي:

١- انخراط أعضاء هيئة التدريس والمتعلمين في أنشطة ريادية متنوعة من خلال مجتمعات للتعلم الريادي بهدف تشارك المعرفة وتقاسمها، ومن خلال استشعار القضايا العلمية والبحثية الأكثر أهمية.

٢- يُمثل الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس الإطار المفاهيمي للكلية والجامعة مع مراعاة التنوع الثقافي والتنوع في التكنولوجيا والخبرات الميدانية والعلاجية، وتحقيق التعديل والتحسين المستمر في التعليم والتدريس بما يُحقق جودة التعليم وسرعته.

٣- القدرة على استشرف مهارات العمل في المستقبل والسعي لتضمين تلك المهارات الجديدة والمتجددة في برامج تربوية وتعليمية جديدة قادرة على الاستجابة المتجددة والسريعة لاحتياجات سوق العمل والانتاج، والمشاركة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

**ثالثًا: إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس للدور البحثي ورعاية الابتكار:**

يُعد الدور البحثي ورعاية الابتكار من الأدوار المحورية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة مع ازدياد المعرفة واتساع تطبيقاتها المتنوعة في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية، ويُمكن أن يؤدي نموذج جامعة ريادة الأعمال دورًا محوريًا في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم البحثية، ويُمكن أن يتضح ذلك من خلال عرض ما يلي:

١- تؤكد جامعة ريادة الأعمال على أن المعرفة الجديدة وتطبيقاتها المتنوعة هي مصدر القوة الاقتصادية وكذلك فإن أعضاء هيئة التدريس من رواد الأعمال قادرين على بناء مجتمعات لرعاية الأعمال الرائدة وتدعيم الأفكار المبتكرة وتسويقها، وقد يكون ذلك من خلال مراعاة قواعد براءات الاختراع وحقوق الملكية الفكرية وبناء بيئات تمكينية لديها القدرة على مكافأة وتقدير التميز البحثي والبحوث المبتكرة الرائدة، وخاصة من خلال مجتمعات متقدمة لتوقع أبعاد المعرفة في المستقبل، وذلك لتقليل فقد الأفراد لوظائفهم وإحداث التغيير الاجتماعي المنشود، وتحقيق مضامين التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

٢- تتمحور البحوث التجديدية حول مدخلات معرفية جديدة مثل دمج أنواع التكنولوجيا، واستشراف مجالات المعرفة في المستقبل في إطار ميثاق بحثي قيم يُؤكد على تقدير ثقافة الريادة وتقاسم المعرفة إعلاء قيم التنوع والتفاهم الثقافي.

٣- تتمحور البحوث العلمية والابتكارات حول فهم قضايا ومجالات وأبعاد مستقبل المعرفة، والتي يجب أن يتم من خلالها تطوير جهود إضافية لتحويل التغيير المتسارع إلى فرص للنمو والابتكار والتنافسية، وبما يقود إلى تطوير الحلول القادرة على مواجهة التحديات الاجتماعية في المستقبل، وتُعد البحوث ورعاية الابتكار محورًا رئيسًا لتحسين الاستخدام الأمثل لرأس المال المادي والبشري والاجتماعي.

**رابعًا: إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحقيق المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة وتنمية المجتمع اقتصاديًا واجتماعيًا:**

قد تؤدي أنشطة وممارسات جامعة ريادة الأعمال إلى تحسين أداءات أعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة الجامعة والمجتمع، ويُمكن أن يتضح ذلك فيما يلي:

١- يحرص أعضاء هيئة التدريس في جامعة ريادة الأعمال على الانخراط في أنشطة ومهام تقديم الاستشارات التربوية والاجتماعية والتوعوية داخل الجامعة وخارجها

## جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

وذلك في مجال خبرته، مما قد يُؤهله لممارسة دور العالم الأكاديمي ذي العقلية المتوازنة بين الدور المجتمعي والدور الريادي.

٢- اقتناص أعضاء هيئة التدريس جامعة ريادة الأعمال لفرص الأنشطة والمهام الداعمة للتكامل البحثي والتطبيقي مع مجالات العمل والصناعة المحققة للربح الاقتصادي المتوازن في تدعيم المسؤولية الاجتماعية نحو المشاركة في حل مشكلات المجتمع المحلي.

٣- سيكون على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الريادية بالتوجه نحو تحديد الهدف من التحول التكنولوجي والرقمي، فذلك يُعد أمرًا أساسيًا لضمان نجاح عملية الاستثمار المستدام والاستخدام الأمثل لرأس المال البشري والفكري والاجتماعي، وأهمية تحقيق الانسجام والتآزر بين تطوير البحث وتطوير المهارات، وتطوير أنشطة وممارسات خدمة المجتمع، من خلال بناء ثقافة التعلم مدى الحياة لمواجهة عواصف التغيير المتسارع في بيئات العمل، وتنمية وتطوير المهارات الريادية لاقتناص وصناعة فرص العمل في عالم شديد التغيير.

### خامسًا: إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين جودة الحياة الأكاديمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس:

سيكون على الجامعة أن تُكافح بانتظام لتحسين جودة الحياة الأكاديمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس والمنتسبين للجامعة، وقد يتأتى ذلك من خلال سعي الجامعة الدؤوب للحفاظ على تألقها وتوجهها واشتمالها على الكثير من العوامل الجاذبة والقادرة على استقطاب النخب المتميزة من أعضاء هيئة التدريس، وقد تتضح أبعاد تلك الإفادة من خلال عرض ما يلي:

١- قد يكون إيمان أعضاء هيئة التدريس بالفكر الريادي وكفاحه لأجل ممارسة الأنشطة الريادية مصدرًا رئيسًا لتحقيق بعض أبعاد ومؤشرات جودة الحياة الأكاديمية والمهنية لهم، حيث يؤكد الفكر الريادي على أولوية التحسين والتطوير المستمر للأفكار والقدرات والمهارات والممارسات، وبذلك يتم استشراف مسارات التحسين الإيجابي والتحول نحو التعليم المستمر في العمل ومعالجة نظم الحياة ومعطياتها.

٢- يُعد انغماس أعضاء هيئة التدريس في أنشطة جامعة ريادة الأعمال فرصًا سانحة لزيادة الربحية وتحسين مستوى المعيشة والقدرة على تلبية الاحتياجات الشخصية والاجتماعية، مما قد يُحول بيئات العمل إلى أماكن محببة لهم ويكافحون من أجل تحسين أوضاعهم واستمرارها في أداء أدوارها التربوية والتعليمية والاجتماعية والتنمية.

٣- تسعى جامعة ريادة الأعمال إلى تقليل الصراع والتوتر في بيئات العمل، مما قد يُسهم في تعزيز أجواء الألفة والثقة المتبادلة بين أعضاء هيئة التدريس، وبذلك يزداد الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، وتحسين مسارات العمل الوظيفي والمهني وتوجهاته.

٤- تُؤكد جامعة ريادة الأعمال على تقدير الجهود الهادفة لإعادة تدريب أعضاء هيئة التدريس وتطور قدراتهم ومهاراتهم، بهدف تحويل الجامعة لمراكز ومختبرات للتعلم والبحث واختبار التكنولوجيا والأساليب الجديدة، مما يجعل الجامعة أكثر قدرة على المشاركة في جهود التنمية الشاملة المستدامة، والتأكيد على زيادة ارتباط التعليم بأهداف التنمية المستدامة، حيث التركيز على قضايا التعليم الجيد والمواطنة العالمية، وحقوق الانسان وتطوير فرص التعلم مدى الحياة.

**سادسًا: إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد المادية والبشرية:**  
تُشير علاقة جامعة ريادة الأعمال إلى إمكانية تحقيق استثمار أفضل للموارد المادية والبشرية لأعضاء هيئة التدريس خاصة، حيث أدت أنواع التكنولوجيا الجديدة إلى بروز احتياجات ومهام جديدة لدى أعضاء هيئة التدريس وكلها تُؤكد على الاحترافية في أداء المهام المتنوعة وامتلاك مزيج من الخبرات والمهارات الشخصية والاجتماعية، ويتضح ذلك من خلال عرض النقاط الآتية:

١- أصبح الاحتراف الأكاديمي والمهني، وما يترتب عليه من مشاركة أعضاء هيئة التدريس للكفاح من أجل الصمود في عمليات التعلم المستمر واكتساب مهارات جديدة، بهدف تقليل فجوة القدرات والمهارات التي تنتسج بلا هوادة من خلال

## جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

الحرص على استقطاب أعضاء هيئة التدريس المتميزين والمؤمنين بالأنشطة الريادية، والداعمين للتغيير نحو ثقافة الجودة والتميز، والقادرين على المشاركة الجادة في برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس المؤسسة على احتياجات تدريبيية حقيقية، والانخراط في مجتمعات تعلم مهنية قادرة على إدارة التغيير الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع المحلي المحيط بالكلية والجامعة.

٢- يحتاج أعضاء هيئة التدريس بجامعة ريادة الأعمال إلى التمكن من مهارات جديدة من أجل تحسين عملية التنافسية، وضمان بقاء المنظمة على المدى الطويل، حتى تزداد أهمية القدرة على التواصل الاجتماعي الفعال، والبراعة الاجتماعية، والقدرة على حل المشكلات المعقدة، والقدرة على التفاوض وإدارة الأزمات، واتخاذ القرارات الابتكارية، والقدرة على التفكير الناقد والإبداعي، والقدرة على العمل في فرق متعاونة وغيرها.

٣- توفير بيئات للعمل جاذبة لأعضاء هيئة التدريس واختيارهم وفق معايير عادلة وشفافة ونزيهة، وتصميم أنظمة للعمل تُحقق رضا أعضاء هيئة التدريس وصحتهم الجيدة، وسلامتهم المهنية ورفاهية وجودة حياتهم المهنية والاجتماعية، وقياس قدرتهم على الكفاح والصمود من أجل تحقيق رسالة الكلية والجامعة، والتحول بثقافتها السائدة نحو التنافسية والتميز والجودة.

**سابعاً: إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة التنمية المستدامة:**

يسعى أعضاء هيئة التدريس إلى الممارسة الجادة لأنشطة ومبادرات ريادية كآلية سحرية للمشاركة الفاعلة في أنشطة التنمية المستدامة، وقد يأتي ذلك من خلال تمكين بيئات للعمل قادرة على الصمود ومعززة للسلام والعدالة بين طبقات المجتمع وفئاته من خلال بنى تحتية تكنولوجية توفر وتُتيح المعلومات والبيانات بشكل آمن وشفاف قد يسمح بتسريع وتيرة التقدم، ويُمكن أن يُهيئ لإحداث تغييرات جوهرية في المجتمع قادرة على مكافحة الفقر، وتوفير الطاقة الآمنة والموثوقة والمستدامة للجميع وقد يتحد ذلك من خلال ما يلي :

- ١- قد تكون جامعة ريادة الأعمال محرّكًا رئيسًا للتعرف على مجالات المعرفة في المستقبل من خلال تكوين فهم أعمق وأوسع لإشارات الموجه التالية من التحول التكنولوجي والرقمي لبناء معالم مجتمع المعرفة الجديد وبناء البيئات التمكينية لإنجاحها في المستقبل، سواء كانت صناعية أو تمويلية أو تسويقية أو ثقافية أو تنظيمية أو اجتماعية، مما قد يُسهم بشكل واضح في الترويج لإمكانية إدارة التغيير الاقتصادي والاجتماعي المخطط والذي يُحقق بعض متطلبات التنمية المستدامة.
- ٢- تبني أفضل الممارسات ونماذج النجاح والابتكار في الدول المتقدمة بحيث يُمكن أن يدعم ذلك تحقيق التعاون بين الدول المتقدمة والدول النامية، وبين قطاعات الأعمال والخدمات المتنوعة داخل المجتمع الواحد، مما قد يفتح آفاقًا أرحب أمام تبادل حلول مستدامة لمشكلات المجتمع من خلال بناء رأس المال الفكري ورعاية الابتكار، بحيث تكون المبادرات والخطط الاستراتيجية أكثر شمولية واستدامة وقدرة على تحقيق متطلبات التنمية المستدامة، وبذلك تكون الجامعة الريادية مدخلًا مهمًا لتحسين قدرة أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في أنشطة التنمية المستدامة.

### ثامناً: إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين قدرة أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع متطلبات التحول الرقمي:

قد تكون جامعة ريادة الأعمال بأنشطتها المتنوعة محرّكًا قويًا لمزيد من الاستثمار في تحسين البنية التكنولوجية للمنظمات والجامعات، فكلما كانت البنى التكنولوجية أكثر قوة، كلما ازداد مؤشر الوعي التكنولوجي لأفراد المجتمع، وتنامت عملية مشاركة قطاع كبير من المجتمع في أنشطة التحول الرقمي والوعي التكنولوجي، وتُعد ثقافة التعليم الجامعي الريادي إحدى أهم جداريات التحول الرقمي، ويُؤدي أعضاء هيئة التدريس دورًا محوريًا في نشر الوعي التكنولوجي وتحسين عملية تغلغل التكنولوجيا في البنى التحتية للكليات والجامعات، ويتجدد جوانب ذلك فيما يلي:

- ١- يُمكن أن يُؤدي نجاح الأنشطة الريادية ونشر ثقافة العمل الريادي في الجامعة إلى مزيد من الاستقلال المالي للجامعة الريادية، وخاصة في حالة زيادة الربط الشبكي مع عالم الصناعة والأعمال، ومن خلال زيادة فرص التعاون مع شركاء داعمين

## جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

للأفكار الريادية، ويُمكن أن يؤدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات أدوارًا محورية في تسهيل عملية نقل البيانات والمعلومات وتسهيل تدفقها داخل الجامعة، مما قد يؤدي إلى تحسين الابتكار وإحداث تغييرات واسعة في الإنتاج والتنمية؛ ولذلك فإن الجامعات التي تتجاهل التحول الرقمي ستجد نفسها مضطرة للكفاح من أجل الصمود والبقاء والاستمرار في بيئة تنافسية سريعة التغيير.

٢- قد تكون فلسفة جامعة ريادة الأعمال وأنشطتها المتنوعة ذريعة قوية لزيادة توجه الجامعات لإعادة هندسة أدوارها في المجتمع من خلال صياغة استراتيجية شاملة ومكاملة ومتوازنة لمنظومة المعرفة بحيث تكون عملية بناء مجتمعات المعرفة والتعلم جهدًا تشاركيًا وتعاونيًا، بحيث تُؤدي كل منظمة أدوارها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بأمانة ودقة ومسئولية حتى لا تتكرر الجهود والأنشطة.

**تاسعًا: إسهام جامعة ريادة الأعمال في بناء بيئات تمكينية تيسر أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة:**  
تُعد خاصية الاقتحامية التي تتميز بها أنواع التكنولوجيا الجديدة ذات تأثير كبير في أهمية صياغة سياسات واستراتيجيات ولوائح تنظيمية وطنية مناسبة لتبني ثقافة الابتكار والتحسين المستمر، للمنظمات والعاملين بها، وتحويل الجامعات وقطاعات العمل والإنتاج إلى مراكز متقدمة للتعليم المستمر والتميز الإداري من خلال الحرص على تنمية قدرات ومهارات الطلاب والخريجين وأعضاء هيئة التدريس والعاملين وفرق العمل المختلفة واستشارة الدافعية لديهم لتحويل رسالة المنظمة وبرامجها المتنوعة وثقافتها لتنظيمية من ثقافة الرؤى والطموحات والتوقعات العالية إلى أنشطة وممارسات استثمارية تكسوها الشفافية والنزاهة، والعمل الجماعي والمبادرة وتنمية الابتكار، ويمكن تحديد أبعاد ذلك المرود الإيجابي والمتوقع كما يلي:

١- تدعيم مجموعة من القواعد والأنظمة الوطنية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتربوية والبيئية، وذلك في إطار حوكمة تشاركية قادرة على احتضان أفراد المجتمع ومنظماته وأصحاب المصالح وأرباب الأعمال في أجواء شفافة تقودها



الثقة وتعزيز الشراكات الدولية وتبني أفضل الممارسات الوطنية، بما يُوصل لبناء بيئات تمكينية حاسمة لتحقيق العدالة الاجتماعية، وتوفير حلول أخلاقية يُسهم في تقديمها أعضاء هيئة التدريس لتطوير وتحسين المنظومة الاجتماعية والصحية والبيئية.

٢- تأصيل بيئات تقدمية للتعليم الريادي وجذب الاستثمارات وتنظيم الموارد لمواجهة المخاطر المتوقعة من خلال تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس وتمكينهم من استخدام أنواع التكنولوجيا وإمكانية توظيفها في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة، بما يُمكنهم من استباق الأفعال واستشراف مجالات المعرفة في المستقبل.

٣- تهيئة أنظمة متقدمة لضمان تمكين قدرات أعضاء هيئة التدريس في توظيف تكنولوجيا التعليم والمعلومات في تيسير أدائهم للأدوار الجديدة والمتجددة والتوجه نحو الانفتاح العلمي والتفاهم الثقافي من خلال القدرة الفائقة للتكنولوجيا في تخطي الحواجز الزمنية والمكانية، وتسهيل تدفق المعلومات وتقليل كلفة معالجة المعلومات وتسهيل الابتكار.

وسعى البحث للكشف عن أبعاد العلاقة بين إمكانية إسهام جامعة ريادة الأعمال وأنشطتها المتنوعة في تحسين الأداء الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس واضطلاعهم بأدوارهم الجديدة والمتجددة، وما قد يترتب على تطبيق صيغة جامعة ريادة الأعمال من تيسير استيعاب أعضاء هيئة التدريس وتمثلهم لثقافة الجودة والتميز في المجتمع الجامعي والأكاديمي.

**المحور الثالث: إمكانية إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين عملية التحول نحو ثقافة الجودة والتميز من خلال تحسين جودة الأداء الأكاديمي والمهني:**

قد تسهم جامعة ريادة الأعمال في تحسين الأداء الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس بالكليات والجامعات المصرية، وقد يقود ذلك بدرجة كبيرة إلى حالة التحول المنشود نحو تمثّل ونشر لثقافة الجودة والتميز ومساعدة الجامعة في التحول نحو جامعة مستدامة قادرة على البقاء والاستمرار وتحقيق القدرة التنافسية والميزة التنافسية كذلك من خلال الاعتماد على هيئة

## جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

تدريسية متميزة قادرة على تحقيق الأدوار الجديدة والمتجددة، والتعاطي مع متطلبات الثورة العلمية والتكنولوجية، كما أن تحقيق ريادة الأعمال الاقتصادية والاجتماعية لا تركز فحسب على جنى الأرباح وتكوين الثروات، ولكنها تهدف أيضاً إلى تنمية وخدمة المجتمع والمصلحة العامة له، وبهذا فإن من أهم مرتكزات جامعة ريادة الأعمال تعزيز الأهداف الاجتماعية والبيئية للمجتمع (الشميرى، وآخرون، ٢٠١٤، ٦٢)، وكذلك توليد الإنجازات والتي من شأنها أن تسمح بتحقيق الجامعة المستدامة. (Peterka & Salihovic, 2012, 110)

ويمكن استعراض وتحليل كيفية التحول لثقافة الجودة والتميز من خلال جامعة ريادة الأعمال من خلال ما يلي:

### أولاً: تحول المبتكرات العلمية والبحثية كأداة للتحول نحو ثقافة الجودة والتميز في الجامعة:

يعد البحث العلمي من أهم الوظائف التي تقوم بها الجامعات لتحقيق التنمية المستدامة في كافة مجالات الحياة، فهو المنوط به التوصل إلى حلول مبتكرة وذات بعد ريادي للمشكلات الاقتصادية والاجتماعية على كافة المستويات، وإحداث عمليات التغيير في الأفكار والاتجاهات التي يتبناها أفراد المجتمع في أساليب حياتهم، وبذلك تعد جامعة ريادة الأعمال آلية مهمة لبناء ثقافة التحول وتطوير واستحداث نظم وآليات حديثة ومتطورة تتماشى مع التغيير الحادث في العالم، وبالتالي تغير دور البحث العلمي من الدور المحلى للدور العالمي، حيث أفرزت العولمة واتفاقيات التجارة العالمية العديد من المتغيرات التي حولت دور الجامعات من مجرد تلبية متطلبات احتياجات المجتمع إلى قيادة المجتمع في كافة مجالاته.

ومن جهة أخرى فإن فلسفة جامعة ريادة الأعمال تتجه نحو التحول الآمن نحو التميز في المخرجات البحثية، حيث إنها تحاول التركيز في البحث العلمي علي مجالات حديثة ودقيقة لم يتم تناولها في نفس التخصص، وذلك لإنتاج نوعية متميزة من المعرفة تؤدي لمنتجات جديدة تساعد مؤسسات المجتمع في إحداث تحول استراتيجي بالمجتمع وتنتقل بالوضع الراهن في قطاع معين إلى تحقيق التميز في قيادة السوق الذي تتواجد فيه داخل المجتمع (الدعفس، ٢٠٢٠، ١٧٥)، وبالتالي فالهدف الرئيس للجامعة الريادية هو قيادة سوق

الخدمات والمنتجات معا، بحيث تكون الموجه الأساسي للسوق المحلي الدولي، وذلك عن طريق إجراء الدراسات البيئية والمستقبلية لاحتياجات المجتمع في كافة المناحي والمستويات، وذلك للحفاظ على استقرار المجتمع الاقتصادي والاجتماعي، ويقصد بأداء عضو هيئة التدريس البحثي: الجهد العقلي المبذول لإنتاج معرفة نوعية مبتكرة ذا طابع تطبيقي تؤدي إلى إنتاج واستحداث منتجات جديدة قادرة على المنافسة في السوق العالمية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، عن طريق البحث والاكتشاف والابتكار وارتداد مجالات بحثية جديدة تواكب التطورات العلمية العالمية.

ولكي يستطيع عضو هيئة التدريس القيام بأداء مهامه البحثية فلا بد للجامعة من توفير التجهيزات اللازمة لإجراء البحوث وتهيئة المناخ المناسب المحفز على الإبداع البحثي وتوفير الحوافز المناسبة له، والعمل على تسويق الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، وتوجيه البحوث والدراسات التي يقوم بها لدعم شركات الجامعة أو الشركات الأخرى التابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص بما يضمن التمويل التعاقدى للبحوث من تلك الشركات (حنفي، وسراج الدين، ٢٠١٣، ٣٣)، كما أن أهم ما يميز الأداء البحثي الريادي لعضو هيئة التدريس هو الإبداع البحثي والذي يتطلب التجرد من الذاتية وإجادة المهارات البحثية النوعية، كما لا يمكن إغفال توفير بيئة بحثية داعمة للأفكار الإبداعية عن طريق عقد الورش والدورات التربوية واللقاءات العلمية التي تكسب أعضاء هيئة التدريس العديد من المهارات البحثية (الدعفس، ٢٠٢٠، ١٨٤)، وعليه فإن أداء عضو هيئة التدريس البحثي في ضوء في فلسفة جامعة ريادة الأعمال لا يعني مجرد إنتاج المعرفة الجديدة لحل مشكلات قائمة فقط، ولكن يتطلب أيضا إنتاج المعرفة الجديدة لتطوير المعارف والصناعات وعلى رأسها الصناعات التكنولوجية لمواكبة التطور التكنولوجي السريع خاصة وأن أغلب الصناعات اليوم قائمة على التكنولوجيا الحديثة للانتقال من مرحلة الاقتصاد المعرفة إلى مرحلة الاقتصاد القائم على المعرفة، كما أن البحث العلمي الريادي وثيق الصلة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

**ثانياً: الأداء الاجتماعي والتموي المتميز لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة:**

مع ظهور نموذج جامعة ريادة الأعمال نالت خدمة وتنمية المجتمع المحلي نصيباً كبيراً في المجتمع، وظهرت مهام ووظائف جديدة تتعلق بها لتشمل عدة أبعاد ومنها نقل التقنية والتكنولوجيا، والتعليم المستمر، والشراكة المجتمعية وغيرها من الأبعاد التي تسهم بشكل فعال في تقليل الفجوة بين المعرفة والتطبيق في مختلف مجالات التنمية المجتمعية (غانم، ٢٠١٤، ٣٨)، حيث يقصد بأداء عضو هيئة التدريس في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع وتؤكد ريادة الأعمال على مجموعة الممارسات والسلوكيات الابتكارية المرتبطة بالقضايا والمشكلات المجتمعية، والتي تسهم في تطوير واستحداث نظم اقتصادية واجتماعية وثقافية جديدة تتوافق مع النظم العالمية وتحقق الاستدامة والتنمية، ويعد قيام الجامعة بإنشاء الشركات التابعة لها من خلال تبني التوجهات الحديثة التي تقوم بها العديد من الجامعات العالمية لإنتاج المعرفة الجديدة وتطبيقها تحت إشراف الجامعة وأعضاء هيئة التدريس لتحقيق العائد الاقتصادي المريح والتغلب على ضعف التمويل وتحسين المستوى المعيشي لعضو هيئة التدريس، وهناك بعض الجامعات تقوم بعقد الشراكات مع أصحاب الصناعات والمنتجات والسماح لعضو هيئة التدريس بالعمل لمدة محددة داخل هذه الشركات، لاكتساب الخبرة والوقوف على احتياجات الصناعة ونقلها للجامعات وجعلها نماذج علمية تدرس للطلاب بدلاً من الاقتصار على الدراسة النظرية والتي جعلت الجامعات أحياناً تعيش في عزلة عن مجتمعاتها (ناصر، ٢٠١٨، ٢٧١)، كما يقع على عاتق عضو هيئة التدريس ضرورة الربط بين متطلبات المجتمع ومخرجات التعليم والبحث العلمي، فمخرجات الجامعة من التعليم والبحث العلمي أيضاً يصب في خدمة المجتمع، فالطلاب هم من يعملون على تحقيق التقدم والاستقرار في كافة مجالات المجتمع، وكذلك مخرجات البحث العلمي تعمل على حل المشكلات المجتمعية في كافة النواحي الثقافية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية، وكذلك تعمل على ابتكار واستحداث نظم جديدة للتطوير والتنمية.

**ثالثاً: بناء ثقافة الجودة وريادة الأعمال والتميز والابتكار في مجتمع الكلية والجامعة:**

تسعى جامعة ريادة الأعمال إلى تحقيق الابتكار في مجال الأعمال بحيث تؤثر في تشكيل مستقبل المجتمع، ومن ثم فهي جامعة مبتكرة، تقبل المغامرة، وتساعد في تطوير سلوك ريادة الأعمال (Khademi & Hargoli, 2014, 559) وعليه، فإنه يمكن للجامعات من خلال الفكر الريادي أن تؤدي دوراً فعالاً في إيجاد بعض الحلول للتحديات المجتمعية من خلال المساعدة على تطوير ونشر الابتكارات الاجتماعية القائمة على التقنيات والمعرفة المولدة في الجامعات، فمن بين الأدوار الجديدة للجامعات والكليات المشاركة الجادة في أنشطة البحث وآليات النقل، والابتكارات الاجتماعية، ويمكن أن يكون ذلك ممكناً عندما تعيد الجامعات النظر لأدوارها في المجتمع، ودمج الابتكارات الاجتماعية في مهامها بالإضافة إلى الابتكارات التكنولوجية ونقل التكنولوجيا لرواد الأعمال والشركات الناشئة. (Cetindamar, 2016, 293 - 294).

ويمكن تدعيم ثقافة الجودة والتميز والريادة من خلال تحقيق مخرجات تعليمية عالية الجودة، وإعداد أفراد يمتلكون المهارات التطبيقية التي تمكنهم من مواكبة التطورات المتلاحقة في سوق العمل العالمي؛ والتكيف التنظيمي مع التغيرات البيئية من خلال التوافق والمواءمة بين أهداف العمل واستراتيجيات التعلم والتنمية المهنية، الأمر الذي قد يؤدي إلى تحسين الأداء على المستوى الفردي والمؤسسي. (جاد الله، ٢٠١٨، ١٢٢-١٢٥).

ويمكن لجامعة ريادة الأعمال أن تركز تقدماً محتملاً في تغيير البيئة الداخلية والخارجية بشكل ديناميكي مع الاحتفاظ بكفاءتها الاقتصادية، فالمورد الأساسي للجامعة هو رأس المال البشري والفكري سواء كانوا أساتذة أو عاملين أو طلاب وما يمتلكون من أفكار ومبادرات وقدرة على حل لبعض المشكلات، وكذلك المهارات الريادية والقيادية. (Burykhina, 2009, 29).

ومن خلال بناء ثقافة الجودة والتميز يمكن التحول بالجامعة إلى جامعة تقدمية لريادة الأعمال قادرة على تطوير كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتحسين أدائهم للأدوار الجديدة

والمتجددة، وما قد يترتب عليه من التحول المنشود نحو ثقافة الجودة والتميز، وذلك ما سيتم تناوله بمزيد من البحث والتحليل والتفسير في الجزء التالي من البحث.

### الجزء الثالث: الدراسة الميدانية للبحث:

يتضمن هذا الجزء هدف الدراسة الميدانية للبحث، وإعداد أداة البحث، وتقنياتها (الصدق والثبات)، واختيار عينتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة، وعرض النتائج (تحليلها وتفسيرها).

### أولاً: هدف الدراسة الميدانية للبحث:

هدفت الدراسة الميدانية للبحث تعرف مستوى إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز من وجهة نظرهم.

### ثانياً: إعداد وتقنين أداة البحث:

قاما الباحثان بإعداد استبانة بغرض جمع البيانات من أفراد العينة، وقد أعدت الأداة في ضوء ما أسفر عنه الإطار النظري للبحث وفي ضوء الدراسات السابقة، والأدبيات العلمية ذات الصلة بمجال البحث، ومن ثم قام الباحثان بتحكيم تلك الأداة، وتم التأكد من صلاحية أداة البحث وحساب معاملات الصدق والثبات لها، وقد جاءت نتائج التحكيم كما يلي:

### ١- صدق أداة البحث:

تم التحقق من صدق أداة البحث بالطريقتين الآتيتين:

### أ- الصدق الظاهري:

تم التأكد من صدق الاستبانة الظاهري من خلال عرضها على ثلاثة عشر محكمًا من المتخصصين في المجال من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية؛ وذلك للقيام بتحكيمها وتطبيقها مع عنوان البحث، وأسئلته، وأهدافه، حيث أبدى المحكمون آرائهم وملاحظاتهم حول محاور وعبارات الاستبانة من حيث مدى ملائمة العبارات لموضوع البحث، وصدقها في الكشف عن المعلومات المستهدفة للبحث، وكذلك من حيث ترابط كل عبارة بالمحور

الذي تدرج تحته، ومدى وضوح العبارة، وسلامة صياغتها، واقتراح طرق تحسينها بالإشارة إلى حذفها أو الإبقاء عليها، أو تعديلها، والنظر في تدرج المقياس، ومدى ملاءمته، وغير ذلك مما ارتآه المحكمون مناسباً، وبناءً على آراء المحكمين وملاحظاتهم تم التعديل لبعض العبارات، وكذلك تم إضافة وحذف بعض العبارات الأخرى بحيث أصبحت صالحة للتطبيق في الصورة النهائية.

#### ب- الصدق الذاتي:

بعد تحكيم الاستبانة والالتزام بتعديلات السادة المحكمين تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية وبلغ قوامها (٤٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وبعد تفرغ الاستبانات وتبويبها، تم حساب الصدق الذاتي باستخدام حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمحور، والدرجة الكلية للاستبانة وجاءت قيم معاملات الارتباط كما بالجدول رقم (١) التالي:

جدول رقم (١)  
معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة (ن=٤٠)

المحور	معامل الارتباط
المحور الأول	**٠,٨٠١
المحور الثاني	**٠,٨٢٨
المحور الثالث	**٠,٨٩٠
المحور الرابع	**٠,٨٦٦
المحور الخامس	**٠,٨٤١
المحور السادس	**٠,٨٣٦
المحور السابع	**٠,٩٠٠
المحور الثامن	**٠,٩٠٣
المحور التاسع	**٠,٨٠٩

\*\* دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (١) السابق أن معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة جاءت موجبة وقوية، وتراوحت ما بين (٠,٨٠١) إلى (٠,٩٠٣)، وكلها معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على قوة ارتباط محاور

الاستبانة بمجموع الاستبانة ككل وهو ما يؤكد صدق الاستبانة، وبذلك أصبحت الاستبانة على درجة عالية من الاتساق الداخلي، ومن ثم صلاحيتها للتطبيق.

## ٢- ثبات أداة البحث:

تم حساب الثبات لإجمالي الاستبانة، باستخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ، ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (٢) التالي:

### جدول رقم (٢)

معامل الثبات لمحاور الاستبانة الكلي (ن = ٤٠)

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	إجمالي الاستبانة
٠,٩٧٣	٦٨	

يتضح من الجدول رقم (٢) السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لإجمالي محاور الاستبانة قد جاءت كبيرة حيث بلغت (٠,٩٧٣)، مما يشير إلى ثبات تلك الاستبانة، ويمكن أن يفيد كذلك في تأكيد قياس صلاحية الاستبانة فيما وضعت لقياسه، وإمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن يسفر عنها البحث الحالي، وقد يكون ذلك مؤشراً جيداً لتعميم نتائجها.

## ثالثاً: مجتمع وعينة البحث:

نظراً لصعوبة دراسة مجتمع بأكمله من كافة الجوانب، قام الباحثان بأخذ عينة عشوائية ممثلة لهذا المجتمع، واعتمدا الباحثان على أسلوب الرابطة الأمريكية لتحديد حجم العينة، وطبقاً لمعادلة Krejcie & Morgan (١٩٧٠م) تم سحب عينة عشوائية ممثلة لهذا المجتمع (Marguerite G., et al., 2006, 146)، وتكون المجتمع الذي اختيرت منه عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م، والبالغ عددهم (٦٩١٠٥) عضواً (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٣)، وتم حساب الحد الأدنى للعينة العشوائية الممثلة للمجتمع والتي بلغت (٣٨٢) عضواً، وهو العدد الذي يقل عن العدد الفعلي للاستبانة الصالحة للتحليل الإحصائي التي حصل عليها الباحثان بعد التطبيق وهو (٤٦٣) وهو عدد عينة الدراسة، وتم تطبيق الاستبانة الخاصة بالتعرف على مدى إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم



الجديدة والمتجددة، على عينة بلغت (٤٦٣) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من ذوي الدرجات العلمية المتنوعة بين (أستاذ، وأستاذ مساعد، ومدرس)، والتخصص العلمي (نظري، وعملي)، والمشاركة في المناصب الإدارية (نعم، لا)، والمشاركة في أنشطة زيادة الأعمال (نعم، لا)، والحصول على دورات تدريبية في الجودة أو جوائز علمية (نعم، لا) كما يتضح ذلك من خلال عرض الجدول رقم (٣) التالي:

جدول رقم (٣)  
توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات المختلفة

النسبة المئوية	التكرار	المتغير	
٣٦,١	١٦٧	أستاذ	الدرجة العلمية
١٨,٦	٨٦	أستاذ مساعد	
٤٥,٤	٢١٠	مدرس	
٥٤,٦	٢٥٣	نظري	التخصص العلمي
٤٥,٤	٢١٠	عملي	
٣٦,١	١٦٧	نعم	المناصب الإدارية
٦٣,٩	٢٩٦	لا	
٤٥,٤	٢١٠	نعم	المشاركة في الأنشطة
٥٤,٦	٢٥٣	لا	
٥٤,٦	٢٥٣	نعم	الحصول على دورات تدريبية في الجودة أو جوائز علمية
٤٥,٤	٢١٠	لا	
١٠٠	٤٦٣	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (٣) السابق أن نسبة العينة من أعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية لفئة مدرس أعلى من نسبة فئتي أستاذ وأستاذ مساعد ، حيث بلغت النسب على الترتيب (٤٥,٤٪)، (٣٦,١٪)، (١٨,٦٪)، كما أن نسبة العينة من أعضاء هيئة التدريس حسب التخصص النظري كانت أعلى من نسبتها في التخصص العملي حيث بلغت النسب على الترتيب (٥٤,٦٪)، (٤٥,٤٪)، وأن نسبة العينة من أعضاء هيئة التدريس غير المتقلدين للمناصب الإدارية أعلى من نسبة القادة الأكاديميين، حيث بلغت النسب على الترتيب (٦٣,٩٪)، (٣٦,١٪)، ومن جهة أخرى كانت نسبة العينة من هيئة التدريس غير

## جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

المشاركين في أنشطة ريادة الأعمال أعلى من نسبة المشاركين فيها، حيث بلغت النسب على الترتيب (٥٤,٦٪)، (٤٥,٤٪)، وجاءت نسبة العينة من الحاصلين على دورات تدريبية في الجودة أو جوائز علمية أعلى من نسب غير الحاصلين على تلك الدورات والجوائز، حيث بلغت النسب على الترتيب (٥٤,٦٪)، (٤٥,٤٪).

### رابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد تطبيق الاستبانة وتجميعها، تم تفريغ الاستجابات في جداول لحصر التكرارات، ومعالجة بياناتها إحصائياً من خلال برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences الإصدار الخامس والعشرين، فقد استخدم الباحثان مجموعة من الأساليب الإحصائية التي استهدفت القيام بعملية التحليل الوصفي والاستدلالي لعبارات الاستبانة، وهي: معامل ارتباط بيرسون، والنسب المئوية في حساب التكرارات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار التواء لعينتين مستقلتين (t – test Independent Simple)، واختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، واختبار LSD للمقارنات الثنائية البعدية.

### خامساً: تصحيح الاستبانة:

تشير الاستبانة (كبيرة) إلى الدرجة الأعلى في الأهمية وتعطى (٣)، والاستبانة (متوسطة) تعطى الدرجة (٢)، بينما تؤشر الاستبانة (ضعيفة) إلى الدرجة الأقل في الأهمية، وتعطى الدرجة (١)، وتضرب هذه الدرجات في التكرار المقابل لكل استبانة، وجمعها، وقسمتها على إجمالي أفراد العينة، وينتج عن ذلك الوسط المرجح، والذي يعبر عن الوزن النسبي لكل عبارة على حدة كما يلي:

$$\frac{(3 \times \text{تكرار كبيرة}) + (2 \times \text{تكرار متوسطة}) + (1 \times \text{تكرار ضعيفة})}{\text{عدد أفراد العينة}}$$

وقد تحدد مستوى التحسين في الأداء وقوة الأهمية لدى عينة البحث (تقدير طول الفترة التي يمكن من خلالها الحكم على التحسين في الأداء وقوة أهمية العبارة من حيث كونها كبيرة، أم متوسطة، أم ضعيفة من خلال العلاقة التالية (جابر، وكاظم، ١٩٨٦، ٩٦):

حيث تشير (ن) إلى عدد الاستجابات وتساوى (٣)، ويوضح الجدول رقم (٤) التالي مستوى الأهمية ومدى موافقة عينة البحث على العبارة، وذلك لكل استجابة من استجابات الاستبانة الثلاث:

جدول رقم (٤)  
مستوى التحسين في الأداء لدى عينة الدراسة

المدى	مستوى التحسين في الأداء
من اوحى (١ + ٠,٦٦) أي ١,٦٦ تقريباً	ضعيفة
من ١,٦٧ وحتى (١,٦٧ + ٠,٦٦) أي ٢,٣٣ تقريباً	متوسطة
من ٢,٣٤ وحتى (٢,٣٤ + ٠,٦٦) أي ٣	كبيرة

سادساً: عرض نتائج البحث ( تحليلها وتفسيرها):

من خلال تحليل استجابات أفراد العينة على محاور الاستبانة، وبعد معالجة النتائج بشكل تفصيلي من خلال الأساليب الإحصائية المتنوعة، وعلى ذلك يُمكن تحليل وعرض النتائج وتفسيرها كما يلي:

١- النتائج الإجمالية الخاصة بترتيب محاور الاستبانة من حيث متوسط الأوزان النسبية لكل محور ونسبة الاستجابة عليه، والجدول رقم (٥) التالي يوضح استجابات أفراد العينة على المحاور إجمالاً:

جدول رقم (٥)  
النسبة المئوية ومستوى التحسين في الأداء على محاور الاستبانة (ن = ٤٦٣)

م	المحور	مجموع الأوزان النسبية لعبارات المحور	متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور	النسبة المئوية لدرجة التحسين في الأداء	الرتبة	درجة التحسين في الأداء
١	الأول	١٨,٣٠٢٤	٢,٦١٥	٨٧,١٥	٦	كبيرة
٢	الثاني	٢١,٠٦٧٠	٢,٦٣٣	٨٧,٧٨	٥	كبيرة
٣	الثالث	٢٢,١٣٨٢	٢,٤٥٩	٨١,٩٩	٨	كبيرة
٤	الرابع	١٩,٣٨٦٦	٢,٤٢٣	٨٠,٧٨	٩	كبيرة
٥	الخامس	١٨,٨٧٠٤	٢,٦٩٦	٨٩,٨٦	٤	كبيرة
٦	السادس	١٩,٢٠٩٥	٢,٧٤٤	٩١,٤٧	٣	كبيرة
٧	السابع	٢٢,٢٩٣٧	٢,٧٨٧	٩٢,٨٩	٢	كبيرة
٨	الثامن	١٩,٦٤٣٦	٢,٨٠٦	٩٣,٥٤	١	كبيرة
٩	التاسع	١٧,٣٢٨١	٢,٤٧٥	٨٢,٥٢	٧	كبيرة

## جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

يتضح من الجدول رقم (٥) السابق أن نسبة الاستجابة على محاور الاستبانة تراوحت بين (٢,٤٢٣-٢,٨٠٦)، وذلك من وجهة نظر عينة البحث بدرجة تحسين أداء كبيرة، وقد جاءت المحاور التسعة متسلسلة حسب ترتيب معين وفقا لقوة الاستجابة، حيث جاء ترتيب المحور الثامن، والخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين التعامل مع متطلبات التحول الرقمي في المرتبة الأولى، ثم جاء المحور السابع والخاص بتحسين مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة التنمية المستدامة في المرتبة الثانية، ثم جاء المحور السادس والخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد المادية والبشرية في المرتبة الثالثة، ثم المحور الخامس والخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في توفير بعض متطلبات جودة الحياة الأكاديمية والمهنية في المرتبة الرابعة، ثم جاء المحور الثاني والخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لعمليتي التعليم والتعلم في المرتبة الخامسة، ثم المحور الأول، والخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين جودة الأداء القيادي لأعضاء هيئة التدريس في المرتبة السادسة، ثم جاء المحور التاسع، والخاص ببناء بيئات تمكينية معززة تسهل أداء الأدوار الجديدة والمتجددة الموكلة لهيئة التدريس في المرتبة السابعة، ثم المحور الثالث والخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين الدور البحثي ورعاية الابتكار في المرتبة الثامنة، ثم جاء المحور الرابع والخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين دور أعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة وتنمية المجتمع في المرتبة التاسعة والأخيرة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى وجود اهتمام متنامي لأفراد العينة لإسهامات جامعة ريادة الأعمال في المجالات والأدوار ذات التوجه التربوي التقدمي من محاور الاستبانة والمتعلقة بتلك الأدوار الجديدة لأعضاء هيئة التدريس، والتي تتميز بأنها ذات ارتباط حيوي بأنشطة ريادة الأعمال مثل: مشاركة أعضاء هيئة التدريس في التحول الرقمي، والمشاركة في أنشطة التنمية المستدامة والاستثمار الأمثل للموارد البشرية والفكرية بينما جاءت الأدوار التقليدية والمتجددة لأعضاء هيئة التدريس في الترتيب المتأخر نسبيا كأدوار وأنشطة عمليتي التعليم والتعلم والدور البحثي، والمشاركة في أنشطة خدمة وتنمية المجتمع.

٢- النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى التحسين في الأداء على محاور الاستبانة بحسب متغيرات (التخصص العلمي، المناصب الإدارية، المشاركة في أنشطة زيادة الأعمال، الحصول على دورات تدريبية في الجودة أو جوائز علمية، الدرجة العلمية) على النحو التالي:

(٢- ١): النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى التحسين في الأداء على محاور الاستبانة بحسب متغير التخصص العلمي، والجدول رقم (٦) التالي يبين ذلك:

جدول رقم (٦)

نتائج اختبار التاء لعينتين مستقلتين  $t - test$  لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة نحو التحسين في الأداء على محاور الاستبانة حسب متغير التخصص العلمي (ن = ٤٦٣)

المحور	التخصص العلمي	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الأول	نظري	٢٥٣	١٦,٠٦٣٢	٤,٣٦٢٩٩	١٦,٣٩٤-	٠,٠٠٠ دالة
	عملي	٢١٠	٢١,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠٠		
الثاني	نظري	٢٥٣	١٩,٠٨٧٠	٣,٧٩٠١٧	١٦,٤٥٧-	٠,٠٠٠ دالة
	عملي	٢١٠	٢٣,٤٥٢٤	٠,٦٩٨٦٨		
الثالث	نظري	٢٥٣	٢١,٥٤٩٤	٤,٢٥١٣٥	٣,٣١٥-	٠,٠٠٠ دالة
	عملي	٢١٠	٢٢,٨٤٧٦	٤,١٢٥٥٠		
الرابع	نظري	٢٥٣	١٨,٧٩٤٥	٤,٠٨٢١٥	٣,٥٣٥-	٠,٠٠٠ دالة
	عملي	٢١٠	٢٠,١٠٠٠	٣,٧٩٨٠٧		
الخامس	نظري	٢٥٣	١٨,٢٩٢٥	٣,٧٤٨٢٠	٤,٢٦٨-	٠,٠٠٠ دالة
	عملي	٢١٠	١٩,٥٦٦٧	٢,٣٦٩٦٣		
السادس	نظري	٢٥٣	١٨,٥٠٢٠	٤,٠٥١٨٧	٥,٠٢٢-	٠,٠٠٠ دالة
	عملي	٢١٠	٢٠,٠٦١٩	٢,١٥٠١٠		
السابع	نظري	٢٥٣	٢١,٥٣٧٥	٤,٥٨٢٩٦	٤,٧٨٥-	٠,٠٠٠ دالة
	عملي	٢١٠	٢٣,٢٠٤٨	٢,٣٢٣٣٧		
الثامن	نظري	٢٥٣	١٩,٠٤٣٥	٣,٤٥٤٠٨	٤,٩٣٢-	٠,٠٠٠ دالة
	عملي	٢١٠	٢٠,٣٤٢٩	١,٧٨٤١٩		
التاسع	نظري	٢٥٣	١٦,٨١٤٢	٣,٤٦٣١١	٣,٦٤٢-	٠,٠٠٠ دالة
	عملي	٢١٠	١٧,٩٤٧٦	٣,١٧٠١٥		
الإجمالي	نظري	٢٥٣	١٦٩,٦٨٣٨	٢٧,٦٥٠٣٦	٨,٨٠٢-	٠,٠٠٠ دالة
	عملي	٢١٠	١٨٨,٥٢٣٨	١٥,٤١٦١٤		

يتضح من الجدول رقم (٦) السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير التخصص العلمي (نظري , عملي)، بالنسبة لمحاور الاستبانة ومجموعها، حيث جاءت قيم (ت)، (١٦,٣٩٤-)، (١٦,٤٥٧-)، (٣,٣١٥-)، (٣,٥٣٥-)،

جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة  
والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

(-٤,٢٦٨)، (-٥,٠٢٢)، (-٤,٧٨٥)، (-٤,٩٣٢)، (-٣,٦٤٢)، (-٨,٨٠٢) وجميعها قيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، لصالح التخصص النظري، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى عناية أفراد العينة الكبيرة من ذوي التخصصات النظرية بتلك الإسهامات التي قد تترتب على تطبيق جامعة ريادة الأعمال، وقد يكون مرجع ذلك إلى توفر المزيد من الاهتمام من جهة أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية والتجارة مثلًا ببحث تلك الموضوعات العلمية في أبحاثهم وفي أطروحات الماجستير والدكتوراه، مما يجعل ذلك الفكر الريادي واقعا وبقوة في مجال اهتماماتهم، بخلاف نظرائهم في كليات العلوم والطب والصيدلة من ذوي التخصصات العملية مثلًا والمعنيون ببحث ودراسة مجالات بحثية وعلمية قد لا تتقارب أو تتقاطع مع موضوع البحث والخاص بجامعة ريادة الأعمال.

(٢-٢): النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى التحسين في الأداء على محاور الاستبانة بحسب متغير المناصب الإدارية، والجدول رقم (٧) التالي يبين ذلك:  
جدول رقم (٧)

نتائج اختبار التاء لعينتين مستقلتين  $t - test$  لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة نحو التحسين في الأداء على محاور الاستبانة حسب متغير المناصب الإدارية (ن = ٤٦٣)

المحور	المناصب الإدارية	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الأول	نعم	١٦٧	٢٠,٩٩٤٠	٠,٠٧٧٣٨	١٢,٣٧١	٠,٠٠٠ دالة
	لا	٢٩٦	١٦,٧٨٣٨	٤,٣٩٥٧٥		
الثاني	نعم	١٦٧	٢٣,٤٠١٢	٠,٧٤٤٩٤	١٢,٠٩٥	٠,٠٠٠ دالة
	لا	٢٩٦	١٩,٧٥٠٠	٣,٨٥٩١٧		
الثالث	نعم	١٦٧	٢٢,٦٣٤٧	٤,١٦٨٦٧	١,٨٩٨	٠,٠٥٨ غير دالة
	لا	٢٩٦	٢١,٨٥٨١	٤,٢٦٠٩٩		
الرابع	نعم	١٦٧	٢٠,٠٧٧٨	٣,٦١٧٢٢	٢,٨١٠	٠,٠٠٥ دالة
	لا	٢٩٦	١٨,٩٩٦٦	٤,١٦٣١٩		
الخامس	نعم	١٦٧	١٩,٤٧٣١	٢,٣٥١١٥	٣,٠١٧	٠,٠٠٣ دالة
	لا	٢٩٦	١٨,٥٣٠٤	٣,٦٣٠٢٥		
السادس	نعم	١٦٧	١٩,٩٧٦٠	٢,٣٥٦٦٢	٣,٦٧٩	٠,٠٠٠ دالة
	لا	٢٩٦	١٨,٧٧٧٠	٣,٨٢١١٢		
السابع	نعم	١٦٧	٢٣,١٩١٦	٢,٢٠٦٠٥	٣,٨٥٦	٠,٠٠٠ دالة
	لا	٢٩٦	٢١,٧٨٧٢	٤,٤٠٤٠٠		
الثامن	نعم	١٦٧	٢٠,٣١١٤	١,٧١٠٧٢	٣,٨٤٨	٠,٠٠٠ دالة
	لا	٢٩٦	١٩,٢٥٠٠	٣,٣٢٤٠٣		
التاسع	نعم	١٦٧	١٧,٧٩٦٤	٣,٢٤٧٨٧	٢,٢٥٠	٠,٠٢٥ دالة
	لا	٢٩٦	١٧,٠٦٤٢	٣,٤٢٥٦٢		
الإجمالي	نعم	١٦٧	١٨٧,٨٥٦٣	١٤,٤٠١٠٠	٦,٥٦٦	٠,٠٠٠ دالة
	لا	٢٩٦	١٧٢,٧٩٧٣	٢٧,٥٨٢١٠		

يتضح من الجدول رقم (٧) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير المشاركة في المناصب الإدارية (نعم , لا )، بالنسبة للمحور الثالث الخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين الدور البحثي ورعاية الابتكار، حيث جاءت قيمة (ت)، (١,٨٩٨)، وهي قيمة غير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، كما يتضح من الجدول (٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير المناصب الإدارية (نعم- لا)، بالنسبة لمحاور الاستبانة ومجموعها ما عدا المحور الثالث، حيث جاءت قيم (ت)، على الترتيب (١٢,٣٧١)، (١٢,٠٩٥)، (٢,٨١٠)، (٣,٠١٧)، (٣,٦٧٩)، (٣,٨٥٦)، (٣,٨٤٨)، (٢,٢٥٠)، (٦,٥٦٦)، وجميعها قيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، لصالح فئة غير المشاركين في المناصب الإدارية، ويمكن تفسير ذلك من خلال حيثية أن معظم المشاركين في الاستجابة على محاور الاستجابة جاءوا من فئة غير المشاركين في المناصب الإدارية، وعليه فقد يكون من بين عينة البحث هيئة تدريسية غير مشاركة في الإدارة والقيادة، وقد استغرقوا وقتًا مناسبًا للتفكير في الاستجابات بخلاف بعض نظرائهم من المشاركين في المناصب الإدارية، والذين قد ينغمسون إلى حد كبير في المهام والتبعات الإدارية والقيادية؛ ولذا جاءت اتجاهات تلك الفروق لصالح تلك الفئة.

(٢-٣): النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى التحسين في الأداء على محاور الاستبانة بحسب متغير المشاركة في أنشطة ريادة الأعمال، والجدول رقم (٨) التالي يبين ذلك:

جدول رقم (٨)

نتائج اختبار التاء لعينتين مستقلتين  $t - test$  لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة نحو التحسين في الأداء على محاور الاستبانة بحسب متغير المشاركة في أنشطة ريادة الأعمال (ن = ٤٦٣)

المحور	المشاركة في أنشطة ريادة الأعمال	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الأول	نعم	٢١٠	٢٠,٩٩٥٢	٠,٠٦٩٠١	١٦,٣٤٨	٠,٠٠٠ دالة
	لا	٢٥٣	١٦,٠٦٧٢	٤,٣٦٧٠٢		
الثاني	نعم	٢١٠	٢٣,٤٦١٩	٠,٧١٩٥٠	١٦,٥٦٢	٠,٠٠٠ دالة
	لا	٢٥٣	١٩,٠٧٩١	٣,٧٧٧٧٦		
الثالث	نعم	٢١٠	٢٢,٨٠٤٨	٤,٠٧٧٥٩	٣,١١١	٠,٠٠٠ دالة
	لا	٢٥٣	٢١,٥٨٥٠	٤,٢٩٩٩٧		
الرابع	نعم	٢١٠	٢٠,١٤٢٩	٣,٦٥٢١٧	٣,٧٥٤	٠,٠٠٠ دالة
	لا	٢٥٣	١٨,٧٥٨٩	٤,١٧٩٦٤		
الخامس	نعم	٢١٠	١٩,٤٥٧١	٢,٣٨٦٢٨	٣,٥٧٧	٠,٠٠٠

جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة  
والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

المحور	المشاركة في أنشطة ريادة الأعمال	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
السادس	لا	٢٥٣	١٨,٣٨٣٤	٣,٧٦٧٩٨	٤,٤٣٦	دالة
	نعم	٢١٠	١٩,٩٦٦٧	٢,٢٧٤٠١		
	لا	٢٥٣	١٨,٥٨١٠	٤,٠٢٤٥٢		
السابع	نعم	٢١٠	٢٣,١٦١٩	٢,٢٦١٠٧	٤,٥٥٠	دالة
	لا	٢٥٣	٢١,٥٧٣١	٤,٦٢١٣٣		
الثامن	نعم	٢١٠	٢٠,٣٢٨٦	١,٦٩٤٨١	٤,٨٢٨	دالة
	لا	٢٥٣	١٩,٠٥٥٣	٣,٤٩٥٥٩		
التاسع	نعم	٢١٠	١٧,٩٤٢٩	٣,١٤٥٠٧	٣,٦١٣	دالة
	لا	٢٥٣	١٦,٨١٨٢	٣,٤٨٣٣١		
الإجمالي	نعم	٢١٠	١٨٨,٢٦١٩	١٤,٥٨٤٦١	٨,٥٤٣	دالة
	لا	٢٥٣	١٦٩,٩٠١٢	٢٨,١٦٦٤٩		

يتضح من الجدول رقم (٨) السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير المشاركة في أنشطة ريادة الأعمال من عدمها، بالنسبة لمحاور الاستبانة ومجموعها، حيث جاءت قيم (ت) على الترتيب، (١٦,٣٤٨)، (١٦,٥٦٢)، (٣,١١١)، (٣,٧٥٤)، (٣,٥٧٧)، (٤,٤٣٦)، (٤,٥٥٠)، (٤,٨٢٨)، (٣,٦١٣)، (٨,٥٤٣)، وجميعها قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، لصالح غير المشاركين في أنشطة ريادة الأعمال، وتعد تلك النتيجة مفاجئة وغريبة إلى حد كبير، وقد يرجع ذلك إلى أن غير المشاركين في أنشطة الريادة ربما كانوا شغوفين، ولديهم قدر كبير من الاستثارة والتفاعل مع موضوع البحث ومحاور الاستبانة وعباراتها المتنوعة؛ ولذا جاءت اتجاه الفروق في قوة الاستجابات لصالحهم، غير أن نظرائهم من أعضاء هيئة التدريس المنغمسين بالممارسة الفعلية في أنشطة ريادة الأعمال قد لا يكون لديهم نفس مستوى الشغف للاستجابة باهتمام على محاور الاستبانة أو ربما يرجع ذلك لأنهم أكثر اهتمامًا بالجانب العملي والميداني لريادة الأعمال.

(٢- ٤): النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة قيد البحث على مدى التحسين في الأداء على محاور الاستبانة بحسب متغير الحصول على دورات تدريبية في الجودة أو جوائز علمية، والجدول رقم (٩) التالي يبين ذلك:



جدول رقم (٩)

نتائج اختبار التاء لعينتين مستقلتين  $t - test$  لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة نحو التحسين في الأداء على محاور الاستبانة حسب متغير الحصول على دورات تدريبية في الجودة أو جوائز علمية (ن = ٤٦٣)

المحور	الحصول على دورات	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الأول	نعم	٢٥٣	٢٠,٩٩٦٠	٠,٠٦٢٨٧	٢٢,٩٣٨	٠,٠٠٠٠
	لا	٢١٠	١٥,٠٥٧١	٤,١١٨٦٤		
الثاني	نعم	٢٥٣	٢٣,٤٨٢٢	٠,٠٦٩٣٤٢	٢٣,٧٧٠	٠,٠٠٠٠
	لا	٢١٠	١٨,١٥٧١	٣,٤٨١٨٨		
الثالث	نعم	٢٥٣	٢٢,٨٤١٩	٤,٠٥٤٠٤	٣,٩٨٢	٠,٠٠٠٠
	لا	٢١٠	٢١,٢٩٠٥	٤,٣١٢٧١		
الرابع	نعم	٢٥٣	٢٠,١٧٠٠	٣,٦٥٥٦٦	٤,٧٢٥	٠,٠٠٠٠
	لا	٢١٠	١٨,٤٤٢٩	٤,٢٠٧٤٣		
الخامس	نعم	٢٥٣	١٩,٥٠٥٩	٢,٤٠٨٠٢	٤,٧١٣	٠,٠٠٠٠
	لا	٢١٠	١٨,١٠٤٨	٣,٩٢١٢٩		
السادس	نعم	٢٥٣	١٩,٩٨٠٢	٢,٣١١٨٩	٥,٤٩٩	٠,٠٠٠٠
	لا	٢١٠	١٨,٢٨١٠	٤,٢١٠٠٥		
السابع	نعم	٢٥٣	٢٣,١٧٣٩	٢,٣٣٥٣٣	٥,٦٢٠	٠,٠٠٠٠
	لا	٢١٠	٢١,٢٣٣٣	٤,٨٥٨٥٦		
الثامن	نعم	٢٥٣	٢٠,٣٠٤٣	١,٨٢٥٢٧	٥,٦٦٤	٠,٠٠٠٠
	لا	٢١٠	١٨,٨٢٣٨	٣,٦٤٣٤٩		
التاسع	نعم	٢٥٣	١٧,٩٣٦٨	٣,١٤٠٢٣	٤,٣٣٦	٠,٠٠٠٠
	لا	٢١٠	١٦,٥٩٥٢	٣,٥١٢٥٢		
الإجمالي	نعم	٢٥٣	١٨٨,٣٩١٣	١٥,٣٤٩١٥	١٠,٨٥٣	٠,٠٠٠٠
	لا	٢١٠	١٦٥,٩٨٥٧	٢٨,١٩٠١٤		

يتضح من الجدول رقم (٩) السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير الحصول على دورات تدريبية في الجودة أو جوائز علمية من عدمها، بالنسبة لمحاور الاستبانة ومجموعها، حيث جاءت قيم (ت) على الترتيب (٢٢,٩٣٨)، (٢٣,٧٧٠)، (٣,٩٨٢)، (٤,٧٢٥)، (٤,٧١٣)، (٥,٤٩٩)، (٥,٦٢٠)، (٥,٦٦٤)، (٤,٣٣٦)، (١٠,٨٥٣)، وجميعها قيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، لصالح الحاصلين على دورات تدريبية في الجودة والحاصلين على جوائز علمية، ويمكن تفسير تلك النتائج الطبيعية والمتناغمة مع توجهات البحث ومراميه، حيث إن الحاصلين على دورات تدريبية في الجودة والحاصلين على جوائز علمية قد يكونون أكثر اهتمامًا ووعيًا وتفهمًا لتوجهات البحوث التربوية، فأنشطة قيادة الأعمال تتقاطع مع أنشطة ضمان الجودة

جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة  
والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

بالتأزر، كما أن الحاصلين على الجوائز التقديرية والعلمية أكثر اهتماما بالصيغ والنماذج الجديدة والتقدمية كجامعة ريادة الأعمال.

(٢- ١٥): النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى التحسين في الأداء على محاور الاستبانة بحسب متغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)، والجدول (١٠) التالي يبين ذلك:

جدول (١٠)

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة نحو مدى التحسين في الأداء على محاور الاستبانة حسب متغير الدرجة العلمية (ن = ٤٦٣)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأول	بين المجموعات	١٠٥٨,٦٨٦	٢	٥٢٩,٣٤٣	٣٧,٢٦١	٠,٠٠٠ دالة
	داخل المجموعات	٦٥٣٤,٩٨١	٤٦٠	١٤,٢٠٦		
	المجموع	٧٥٩٣,٦٦٧	٤٦٢			
الثاني	بين المجموعات	٩٨٣,٩٩٠	٢	٤٩١,٩٩٥	٤٥,٩٥٣	٠,٠٠٠ دالة
	داخل المجموعات	٤٩٢٤,٩٣٤	٤٦٠	١٠,٧٠٦		
	المجموع	٥٩٠٨,٩٢٤	٤٦٢			
الثالث	بين المجموعات	١٣٠,٤٩٨	٢	٦٥,٢٤٩	٣,٦٧٢	٠,٠٢٦ دالة
	داخل المجموعات	٨١٧٤,٦٥٦	٤٦٠	١٧,٧٧١		
	المجموع	٨٣٠٥,١٥٣	٤٦٢			
الرابع	بين المجموعات	١٢٠,٦٢٩	٢	٦٠,٣١٤	٣,٨٠٦	٠,٠٢٣ دالة
	داخل المجموعات	٧٢٨٩,١٦٨	٤٦٠	١٥,٨٤٦		
	المجموع	٧٤٠٩,٧٩٧	٤٦٢			
الخامس	بين المجموعات	٦١,٥١٧	٢	٣٠,٧٥٨	٢,٩٢٤	٠,٠٥٥ غير دالة
	داخل المجموعات	٤٨٣٨,٧٠٨	٤٦٠	١٠,٥١٩		
	المجموع	٤٩٠٠,٢٢٥	٤٦٢			
السادس	بين المجموعات	٨٦,٥٠٨	٢	٤٣,٢٥٤	٣,٧٥٧	٠,٠٢٥ دالة
	داخل	٥٢٩٦,١٧١	٤٦٠	١١,٥١٣		

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	المجموعات					
	المجموع	٥٣٨٢,٦٧٨	٤٦٢			
السابع	بين المجموعات	١٠٧,٠٩٨	٢	٥٣,٥٤٩	٣,٧١٤	٠,٠٢٥ دالة
	داخل المجموعات	٦٦٣٢,٩٥٤	٤٦٠	١٤,٤١٩		
	المجموع	٦٧٤٠,٠٥٢	٤٦٢			
الثامن	بين المجموعات	٨٤,٩٠١	٢	٤٢,٤٥١	٥,١٦٥	٠,٠٠٦ دالة
	داخل المجموعات	٣٧٨٠,٦٨٠	٤٦٠	٨,٢١٩		
	المجموع	٣٨٦٥,٥٨١	٤٦٢			
التاسع	بين المجموعات	٨٤,٦٤١	٢	٤٢,٣٢٠	٣,٧٥٤	٠,٠٢٤ دالة
	داخل المجموعات	٥١٨٥,٤٥٩	٤٦٠	١١,٢٧٣		
	المجموع	٥٢٧٠,٠٩٩	٤٦٢			
الإجمالي	بين المجموعات	١٦٩٩٩,٩٩١	٢	٨٤٩٩,٩٩٥	١٤,٦٩٦	٠,٠٠٠ دالة
	داخل المجموعات	٢٦٦٠٦٥,٧٤١	٤٦٠	٥٧٨,٤٠٤		
	المجموع	٢٨٣٠٦٥,٧٣٢	٤٦٢			

يتضح من الجدول (١٠) السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)، بالنسبة للمحور الخامس الخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في توفير بعض متطلبات جودة الحياة الأكاديمية والمهنية، حيث جاءت قيمة (ف) (٢,٩٢٤)، وهي قيمة غير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، كما يتضح من الجدول كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)، بالنسبة لمحاور الاستبانة ومجموعها عدا المحور الخامس، حيث جاءت قيم (ف) على الترتيب (٣٧,٢٦١)، (٤٥,٩٥٣)، (٣,٦٧٢)، (٣,٨٠٦)، (٣,٧٥٧)، (٣,٧١٤)، (٥,١٦٥)، (٣,٧٥٤)، (١٤,٦٩٦)، وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وقد يكون وجود تلك الفروق راجعًا إلى طبيعة الخبرات وتراكم المعارف والنمو المهني لأعضاء هيئة

جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة  
والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

التدريس من أصحاب الدرجات العلمية المتنوعة وقدرة بعضهم على التوظيف الآمن  
للتكنولوجيا لتحسين أداء الأدوار الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز.

(٢- ٥ب): اتجاه الفروق على إجمالي محاور الاستبانة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ-  
أستاذ مساعد- مدرس)، باستخدام اختبار "LSD" للمقارنات الثنائية البعدية، والجدول  
(١١) التالي يبين ذلك:

جدول (١١)

للمقارنات الثنائية البعدية لعينة الدراسة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية (ن = ٤٦٣) "LSD" نتائج اختبار

المحور	المجموعة (أ)	المجموعة (ب)	الفرق بين المتوسطات (أ- ب)	الخطأ المعياري	الدلالة الإحصائية
الأول	أستاذ	مدرس	*١,٧٦٥٩٠	٠,٣٩٠٧٩	دالة ٠,٠٠٠
	أستاذ	أستاذ	*٢,٣٢٩٣٤	٠,٥٠٠٢٦	دالة ٠,٠٠٠
	مساعد	مدرس	*٤,٠٩٥٢٤	٠,٤٨٢٥٤	دالة ٠,٠٠٠
الثاني	أستاذ	مدرس	*١,٧٥٠٣٣	٠,٣٣٩٢٥	دالة ٠,٠٠٠
	أستاذ	أستاذ	*٢,١٨٤٤٥	٠,٤٣٤٢٨	دالة ٠,٠٠٠
	مساعد	مدرس	*٣,٩٣٤٧٧	٠,٤١٨٩٠	دالة ٠,٠٠٠
الثالث	أستاذ	أستاذ	*١,٢٩٢٠٩	٠,٥٥٩٥١	دالة ٠,٠٢١
	مساعد	مدرس	*١,٤١٠٨٥	٠,٥٣٩٦٩	دالة ٠,٠٠٩
الرابع	أستاذ	مدرس	*١,٤٠١٢٢	٠,٥٠٩٦٢	دالة ٠,٠٠٦
السادس	أستاذ	مدرس	*١,١٧٤٠٩	٠,٤٣٤٤٠	دالة ٠,٠٠٧
السابع	أستاذ	مدرس	*١,٢٩٦٦٨	٠,٤٨٦١٤	دالة ٠,٠٠٨
الثامن	أستاذ	مدرس	*٠,٦٤٩٠٧	٠,٢٩٧٢٤	دالة ٠,٠٢٩
	أستاذ	مدرس	*١,٠٩٥٤٦	٠,٣٦٧٠٢	دالة ٠,٠٠٣
التاسع	أستاذ	أستاذ	*٠,٩٨٧٧٥	٠,٤٤٥٦٢	دالة ٠,٠٢٧
	مساعد	مدرس	*١,١٥٦٩٢	٠,٤٢٩٨٣	دالة ٠,٠٠٧
المجموع	أستاذ	مدرس	*٦,٣٤٧٦٨	٢,٤٩٣٥٥	دالة ٠,٠١١
	أستاذ	أستاذ	*١٠,٢٢٠٦٥	٣,١٩٢٠٤	دالة ٠,٠٠١
	مساعد	مدرس	*١٦,٥٦٨٣٣	٣,٠٧٨٩٥	دالة ٠,٠٠٠

\* تعني أن الفرق بين المتوسطات دالة عند مستوى دلالة معنوية ٠,٠٥

يتضح من الجدول (١١) السابق ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)، بالنسبة للمحور الأول الخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين جودة الأداء القيادي لأعضاء هيئة التدريس، لصالح أستاذ مقارنة بدرجة مدرس حيث جاء الفرق بين المتوسطات واضحًا (١,٧٦٥٩٠)\*، ولصالح أستاذ مساعد مقارنة بأستاذ ومدرس حيث جاء الفرق بين المتوسطات (٢,٣٢٩٣٤)\*، (٤,٠٩٥٢٤)\*، على الترتيب، وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)، بالنسبة للمحور الثاني والخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لعمليتي التعليم والتعلم، لصالح أستاذ مقارنة بمدرس حيث جاء الفرق بين المتوسطات (١,٧٥٠٣٣)\*، ولصالح أستاذ مساعد مقارنة بأستاذ ومدرس حيث جاء الفرق بين المتوسطات (٢,١٨٤٤٥)\*، (٣,٩٣٤٧٧)\*، على الترتيب، وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)، بالنسبة للمحور الثالث الخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين الدور البحثي ورعاية الابتكار، لصالح أستاذ مساعد مقارنة بأستاذ ومدرس حيث جاء الفرق بين المتوسطات (١,٢٩٢٠٩)\*، (١,٤١٠٨٥)\*، على الترتيب، وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)، بالنسبة للمحور الرابع الخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين دور أعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة

- وتنمية المجتمع، لصالح أستاذ مساعد مقارنة بمدرس حيث جاء الفرق بين المتوسطات (1,40122\*)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)، بالنسبة للمحور السادس الخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد الفكرية والبشرية، لصالح أستاذ مساعد مقارنة بمدرس حيث جاء الفرق بين المتوسطات (1,17409\*)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)، بالنسبة للمحور السابع الخاص بتحسين مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة التنمية المستدامة، لصالح أستاذ مساعد مقارنة بمدرس حيث جاء الفرق بين المتوسطات (1,29668\*)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)، بالنسبة للمحور الثامن الخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين التعاطي مع متطلبات التحول الرقمي، لصالح أستاذ مقارنة بمدرس حيث جاء الفرق بين المتوسطات (1,09546\*)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)، بالنسبة للمحور التاسع الخاص ببناء بيئات تمكينية معززة لسلسلة تحقيق الأدوار الجديدة والمتجددة لأعضاء هيئة التدريس، لصالح أستاذ مساعد مقارنة بأستاذ ومدرس حيث جاء الفرق بين المتوسطات

(٠,٩٨٧٧٥)\*، (١,١٥٦٩٢)\*، على الترتيب، وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)، بالنسبة لإجمالي الاستبانة، لصالح أستاذ مقارنة بمدرس حيث جاء الفرق بين المتوسطات (٦,٣٤٧٦٨)\*، ولصالح أستاذ مساعد مقارنة بأستاذ ومدرس حيث جاء الفرق بين المتوسطات (١٠,٢٢٠٦٥)\*، (١٦,٥٦٨٣٣)\*، على الترتيب، وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ويمكن أن تُفسر تلك النتائج المتطابقة إلى حد كبير مع عملية تراكم المعارف والخبرات في الدرجة العلمية؛ ولذا فقد جاء اتجاه الفروق في كل المحاور لصالح فئة أستاذ أو أستاذ مساعد، لما لدرجة أستاذ وأستاذ مساعد من رسوخ في الإشراف على الرسائل العلمية وتحكيم البحوث والتدريس للدراسات العليا، ونشر العديد من البحوث وتأليف الكتب أحيانًا، والمشاركة في برامج توعية الشباب بقضايا المجتمع وتطلعاته في وسائل التواصل المتنوعة؛ مما قد يوفر لديهم تراكم معرفي بمختلف الموضوعات العلمية والأنشطة الأكاديمية والتفكير في القضايا التربوية والنماذج التجديدية كجامعة قيادة الأعمال.

(٣- ١): النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور الأول، والخاص بإسهام جامعة قيادة الأعمال في تحسين جودة الأداء القيادي والإداري لأعضاء هيئة التدريس حسب أوزانها النسبية:

أكدت نتائج استجابات أعضاء هيئة التدريس على أن عبارات المحور الأول والخاص بجودة الأداء القيادي والإداري وقعت في نطاق درجة تحسين الأداء الكبيرة، وذلك حسب الوزن النسبي والترتيب عبارات المحور، والجدول (١٢) التالي يبين ذلك:

جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة  
والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

جدول (١٢)

الوزن النسبي والرتبة ومستوى تحسين الأداء على المحور الأول الخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين جودة الأداء القيادي والإداري لأعضاء هيئة التدريس (ن = ٤٦٣)

م	العبارة	درجة تحسين الأداء			الرتبة	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
		ضعيفة	متوسطة	كبيرة			
١	التواصل الجيد بين العاملين وفرق العمل ومنسوبي الكلية داخل مجتمع الجامعة وخارجه	٠	١٤٣	٣٢٠	ك	٠,٤٦٢٥٢	٢,٦٩١١
		%٠	%٣٠,٩	%٦٩,١	%		
٢	تحفيز الأفراد وفرق العمل على الابتكار وحل المشكلات.	٧٤	٨١	٣٠٨	ك	٠,٧٥٥٥٥	٢,٥٠٥٤
		%١٦,٠	%١٧,٥	%٦٦,٥	%		
٣	إدارة التغيير المخطط لتحسين قدرة الكلية على الاستجابة للمتغيرات.	٣٧	١١٢	٣١٤	ك	٠,٦٣٣٢٧	٢,٥٩٨٣
		%٨,٠	%٢٤,٢	%٦٧,٨	%		
٤	بناء بيئات عمل قادرة على الاستجابة لمتطلبات التنافسية وضغوط البيئة الخارجية.	٣٧	١١٣	٣١٣	ك	٠,٦٣٣٦١	٢,٥٩٦١
		%٨,٠	%٢٤,٤	%٦٧,٦	%		
٥	بناء الرؤى الفكرية والعملية لتضمين الريادة فكريًا وممارسات في برامج وأنشطة الكلية حاضرًا ومستقبلاً.	٠	١٠٩	٣٥٤	ك	٠,٤٢٤٧٢	٢,٧٦٤٦
		%٠	%٢٣,٥	%٧٦,٥	%		
٦	بناء توقعات عالية للأفراد وفرق العمل بالكلية للتحول نحو ريادة الأعمال.	٣٨	١١٢	٣١٣	ك	٠,٦٣٧٣٤	٢,٥٩٤٠
		%٨,٢	%٢٤,٢	%٦٧,٦	%		
٧	مساعدة الأفراد وفرق العمل على الاحتفاء بنقاط قوتهم وتميزهم.	٧٤	٤٩	٣٤٠	ك	٠,٧٥١٨٨	٢,٥٧٤٥
		%١٦,٠	%١٠,٦	%٧٣,٤	%		
		المتوسط الكلي لعبارات المحور					٢,٦١٥

يتضح من الجدول (١٢) السابق نتائج المحور الأول الخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين جودة الأداء القيادي والإداري لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر عينة البحث، أن المتوسط الكلي لعبارات المحور بلغ (٢,٦١٥) وهي درجة كبيرة، وباستقراء نتائج الجدول (١٢) السابق تجدر الإشارة إلى ما يلي:



- احتلت العبارة الخامسة في المحور الأول رتبة أكثر العبارات التي تعكس إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين جودة الأداء القيادي والإداري لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر عينة البحث، وجاءت في الترتيب الأول ونصها "بناء الرؤى الفكرية والعملية لتضمين الريادة فكرًا وممارسات في برامج وأنشطة الكلية حاضرًا ومستقبلاً" بوزن نسبي (٢,٧٦٤٦) وهي درجة كبيرة ، وجاء في الترتيب الثاني في المحور الأول العبارة الأولى ونصها "التواصل الجيد بين العاملين وفرق العمل ومنسوبي الكلية داخل مجتمع الجامعة وخارجه"، بوزن نسبي (٢,٦٩١١) وهي درجة كبيرة، ويشير ذلك إلى أن أعضاء مجتمع الجامعة يتطلعون إلى وجود قيادات أكاديمية وإدارية قادرة على بناء رؤى نظرية وممارسات عملية؛ لتحويل الريادة واقعا ملموسا في الجامعات، وقد لا يتأتى ذلك إلا من خلال بناء رؤية تشاركية قادرة على التواصل الجيد والتفاعل بين أعضاء مجتمع الكلية لتحقيق رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية.

- ومن جهة أخرى كانت العبارة الثانية أقل عبارات المحور الأول التي تعكس إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين جودة الأداء القيادي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر العينة بدرجة قوة أقل من العبارات الأخرى، وجاءت في الترتيب السابع ونصها "تحفيز الأفراد وفرق العمل على الابتكار وحل المشكلات"، بوزن نسبي (٢,٥٠٥٤) وهي درجة كبيرة، وجاءت في الترتيب السادس العبارة السابعة ونصها "مساعدة الأفراد وفرق العمل على الاحتفاء بنقاط قوتهم وتميزهم"، بوزن نسبي (٢,٥٧٤٥) وهي درجة كبيرة، وقد يرجع ذلك إلى قلة تدعيم الابتكار نسبيا من جانب بعض القادة الأكاديميين، وقد لا يتوفر أحيانا احتفاء مناسب مادي ومعنوي لبعض المتميزين في مجتمع الكلية والجامعة غير أن تلك الممارسات الإيجابية اللازمة للقادة الأكاديميين والتي تعنى بتدعيم الابتكار وحل المشكلات والاحتفاء بالمتميزين لا تزال تحظى بدرجة تحسين الأداء القوية والكبيرة غير أنها تبدو فقط أقل في الترتيب من نظيراتها.

(٣- ٢): النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور الثاني، والخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لعمليتي التعليم والتعلم حسب أوزانها النسبية:

أكدت نتائج استجابات أعضاء هيئة التدريس على عبارات المحور الثاني، والخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لعمليتي التعليم والتعلم وأن العبارات قد وقعت في نطاق درجة تحسين الأداء الكبيرة، وذلك حسب الوزن النسبي والترتبة ويمكن ترتيب عبارات المحور بالتفصيل كما بالجدول (١٣) التالي:

جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة  
والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

جدول (١٣)

الوزن النسبي والرتبة ومستوى تحسين الأداء على المحور الثاني الخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال  
في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لعمليتي التعليم والتعلم (ن = ٤٦٣)

الرتبة	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة ال تحسين أداء			العبارة	م
			ضعيفة	متوسطة	كبيرة		
١	٠,٣٦٤٨٢	٢,٨٤٢٣	٠	٧٣	٣٩٠	ك	١
			%	%١٥,٨	%٨٤,٢	%	
٨	٠,٦٤٠٣٠	٢,٥٢٧٠	٣٧	١٤٥	٢٨١	ك	٢
			%٨,٠	%٣١,٣	%٦٠,٧	%	
٣	٠,٤٦٦٨٥	٢,٦٨٠٣	٠	١٤٨	٣١٥	ك	٣
			%	%٣٢,٠	%٦٨,٠	%	
٢	٠,٤٦١٦٢	٢,٦٩٣٣	٠	١٤٢	٣٢١	ك	٤
			%	%٣٠,٧	%٦٩,٣	%	
٥	٠,٧٥٢٠٩	٢,٥٧٢٤	٧٤	٥٠	٣٣٩	ك	٥
			%١٦,٠	%١٠,٨	%٧٣,٢	%	
٤	٠,٦٢٠٢٨	٢,٦٧٣٩	٣٨	٧٥	٣٥٠	ك	٦
			%٨,٢	%١٦,٢	%٧٥,٦	%	
٦	٠,٧٦١٦٣	٢,٥٦١٦	٧٧	٤٩	٣٣٧	ك	٧
			%١٦,٦	%١٠,٦	%٧٢,٨	%	
٧	٠,٦١١٩٥	٢,٥٤٠٠	٢٩	١٥٥	٢٧٩	ك	٨
			%٦,٣	%٣٣,٥	%٦٠,٣	%	
		٢,٦٣٣	المتوسط الكلي لعبارات المحور				

يوضح الجدول (١٣) السابق نتائج استجابات أعضاء هيئة التدريس على عبارات المحور الثاني الخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لعمليتي التعليم والتعلم من وجهة نظر عينة البحث، وأكدت أن المتوسط الكلي لعبارات المحور بلغ (٢,٦٣٣) وهي درجة كبيرة، حيث يشير الجدول (١٣) السابق إلى ما يلي:

- أكثر عبارات المحور الثاني التي تعكس إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لعمليتي التعليم والتعلم من وجهة نظر عينة البحث، والتي جاءت في الترتيب الأول ونصها "استحداث برامج تربوية جديدة ومتجددة قادرة على تحقيق التنافسية مع الكليات والجامعات المناظرة"، بوزن نسبي (٢,٨٤٢٣) وهي درجة كبيرة واضحة وقوية، بينما تؤكد العبارة التي نصها "الانخراط في أنشطة متنوعة تضمن تحقيق تشاركية المعارف والمعلومات"، بوزن نسبي (٢,٦٩٣٣) وهي درجة تحسين أداء كبيرة وجاءت في الترتيب الثاني بين عبارات المحور الثاني، ويمكن تفسير ذلك أن عينة البحث انسجمت تماما مع مرامي البحث التي تنشُد تجديد واستحداث برامج تربوية جديدة قادرة على التنافسية من خلال تبني نماذج التجديد كجامعة ريادة الأعمال ومنظمات التعلم ومجتمعات التعلم والمنظمة المبدعة والجامعة الذكية والجامعة الخضراء، وما يستتبعه ذلك من تجديد البرامج التعليمية واستحداث برامج جديدة تستدعيها متطلبات سوق العمل والتكيف مع مستجدات العصر، على أن يصاحب ذلك إعلاء لقيمة تشارك المعرفة وتقاسمها كمعيار حاكم لكل نشاط متميز وخاصة في مجال ريادة الأعمال.

- في حين كانت أقل العبارات قوة في المحور هي العبارة الثانية والتي تعكس إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لعمليتي التعليم والتعلم من وجهة نظر عينة البحث، والتي جاءت في الترتيب الثامن "بناء مناهج تعليمية جديدة ميسرة للتعلم بطريقة جاذبة للطلاب"، بوزن نسبي (٢,٥٢٧٠) وهي درجة كبيرة بينما جاء في الترتيب السابع العبارة التي نصها "الانخراط بنشاط وشغف في عمليات التعلم الريادي"، بوزن نسبي (٢,٥٤٠٠) وهي درجة كبيرة غير أنها جاءت في المرتبة قبل الأخيرة من حيث القوة في المحور الثاني وقد يعزى ذلك إلى اعتقاد بعض المستجيبين بصعوبة تصميم المناهج الجاذبة للطلاب واقعياً، كما أن عملية الانخراط بشغف في العمل الريادي ليست ترفاً بل هي مسؤوليات والتزامات وإيجاد لفرص جديدة ومواجهة لبعض التحديات؛ ولذا فقد جاءت في ترتيب متراجع نسبياً في درجة الأهمية والقوة .

جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة  
والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

(٣- ٣): النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور الثالث، والخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس للدور البحثي ورعاية الابتكار حسب أوزانها النسبية:

تشير نتائج استجابات أعضاء هيئة التدريس على عبارات المحور الثالث، والخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين الدور البحثي ورعاية الابتكار حسب الأوزان النسبية، وأن العبارات جميعها قد وقعت في نطاق درجة تحسين الأداء الكبيرة، وذلك حسب الوزن النسبي والرتبة، ويمكن ترتيب عبارات المحور بالتفصيل كما بالجدول (١٤) التالي:

جدول (١٤)

الوزن النسبي والرتبة ومستوى تحسين الأداء على المحور الثالث الخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس للدور البحثي ورعاية الابتكار (ن = ٤٦٣)

الرتبة	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة تحسين الأداء			العبرة	م
			ضعيفة	متوسطة	كبيرة		
٤	٠,٦٤٠٥٤	٢,٤٧٩٥	٣٧	١٦٧	٢٥٩	ك	١
			%٨,٠	%٣٦,١	%٥٥,٩	%	
٣	٠,٦٢٠٠٦	٢,٤٨٣٨	٣١	١٧٧	٢٥٥	ك	٢
			%٦,٧	%٣٨,٢	%٥٥,١	%	
٧	٠,٦٥٦٤٤	٢,٣٩٩٦	٤٤	١٩٠	٢٢٩	ك	٣
			%٩,٥	%٤١,٠	%٤٩,٥	%	
٥	٠,٦٠٢٠٦	٢,٤٧٥٢	٢٦	١٩١	٢٤٦	ك	٤
			%٥,٦	%٤١,٣	%٥٣,١	%	
١	٠,٦٠٤٣٧	٢,٥٤٦٤	٢٧	١٥٦	٢٨٠	ك	٥
			%٥,٨	%٣٣,٧	%٦٠,٥	%	
٢	٠,٦٣٣١٩	٢,٥٣٣٥	٣٥	١٤٦	٢٨٢	ك	٦
			%٧,٦	%٣١,٥	%٦٠,٩	%	
٦	٠,٦٥٦٤٥	٢,٤٦٢٢	٤٢	١٦٥	٢٥٦	ك	٧
			%٩,١	%٣٥,٦	%٥٥,٣	%	

م	العبارة	درجة تحسين الأداء			الانحراف المعياري	الرتبة
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة		
	المعرفة ومضامينها.					
٨	تجهيز بيانات تمكينية قادرة على تقدير ومكافأة التميز البحثي.	٢٢٦	١٨٠	٥٧	٠,٦٩٢١٢	٩
		%	%٤٨,٨	%١٢,٣		
٩	رعاية الابتكار من خلال تدعيم براءات الاختراع وحقوق الملكية الفكرية.	٢٤٨	١٤٩	٦٦	٠,٧٢٤٤٣	٨
		%	%٥٣,٦	%١٤,٣		
	المتوسط الكلي لعبارات المحور				٢,٤٥٩	

يوضح الجدول (١٤) السابق نتائج استجابات هيئة التدريس على بنود المحور الثالث والخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس للدور البحثي ورعاية الابتكار، حيث جاء المتوسط الكلي لعبارات المحور (٢,٤٥٩) وهي درجة كبيرة، وتُشير نتائج الجدول (١٤) السابق إلى ترتيب الأوزان النسبية للعبارات كما يلي:

– تشير العبارة الخامسة التي نصها "إجراء بحوث قادرة على استشراف مهارات العمل في المستقبل"، والتي جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي (٢,٥٤٦٤) وهي درجة تحسين أداء كبيرة، وجاءت العبارة السادسة التي نصها "تمركز موضوعات البحث العلمي حول مدخلات معرفية جديدة ومتجددة"، في الترتيب الثاني بوزن نسبي (٢,٥٣٣٥) وهي درجة تحسين أداء كبيرة، ويمكن تفسير ذلك في ضوء استشعار عينة البحث لأهم موضوعات وقضايا البحث العلمي ذات الصلة باستشراف علوم المستقبل، كما تقاطع مع ذلك التوجه ضرورة البحث عن قضايا معرفية جديدة تُسهم – إلى حد ما - في تقليل معاناة أفراد المجتمع وتحسين جودة حياتهم ورفاهيتهم.

– بينما جاءت الثامنة التي نصها "تجهيز بيانات تمكينية قادرة على تقدير ومكافأة التميز البحثي" أقل العبارات من حيث قوة تحسين الأداء في هذا المحور، والتي جاءت في الترتيب التاسع بوزن نسبي (٢,٣٦٥٠)، وجاءت العبارة التاسعة التي نصها "رعاية الابتكار من خلال تدعيم براءات الاختراع وحقوق الملكية الفكرية"

جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة  
والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

في الترتيب الثامن بوزن نسبي (٢,٣٩٣١) غير أنها لا تزال في درجة تحسين الأداء الكبيرة، ويُمكن أن يُعزى ذلك إلى ارتباط كلا العبارتين بتهيئة موارد تمويلية جديدة ومتجددة وبناء سياسات تعليمية جديدة، وكلا الموضوعين يُشير إلى واقع العملية التعليمية بالجامعات وقلة موارد التمويل الحكومية والذاتية.

(٣- ٤): النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور الرابع، والخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحقيق المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة وتنمية المجتمع اقتصادياً واجتماعياً حسب أوزانها النسبية:

يعرض الجدول (١٥) التالي نتائج استجابات أعضاء هيئة التدريس والخاصة بترتيب عبارات المحور الرابع حسب الوزن النسبي:

جدول (١٥)

الوزن النسبي والرتبة ومستوى تحسين الأداء على المحور الرابع الخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحقيق المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة وتنمية المجتمع اقتصادياً واجتماعياً (ن = ٤٦٣)

م	العبرة	درجة تحسين الأداء			الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
١	انخراط أعضاء هيئة التدريس في أنشطة وممارسات داعمة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية.	١٨٩	١٩٠	٨٤	٠,٧٣٤٤٤٢	٢,٢٢٦٨	٨
	%	٤٠,٨	٤١,٠	١٨,١			
٢	تدعيم الشراكة مع قطاعات الصناعة والانتاج من خلال تقديم المعارف المبتكرة.	٢٤٥	١٧٥	٤٣	٠,٦٥٧٧٤	٢,٤٣٦٣	٣
	%	٥٢,٩	٣٧,٨	٩,٣			
٣	المشاركة في أنشطة تربوية واجتماعية للحد من انتشار الجرائم في المجتمع.	٢٢٧	١٩٣	٤٣	٠,٦٥٢٧٩	٢,٣٩٧٤	٧
	%	٤٩,٠	٤١,٧	٩,٣			
٤	اقتناص فرص الأعمال الريادية المبتكرة لتدعيم المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع المحلي.	٢٣٢	١٩١	٤٠	٠,٦٤٥٣٠	٢,٤١٤٧	٥
	%	٥٠,١	٤١,٣	٨,٦			
٥	انغماس أعضاء هيئة التدريس في أنشطة ريادية اجتماعية تحقق طموحات المجتمع الاجتماعية والبيئية.	٢٩٨	١٤٠	٢٥	٠,٥٩٢٢١	٢,٥٨٩٦	١
	%	٦٤,٤	٣٠,٢	٥,٤			
٦	الاسهام في التوعية بأهمية	٢٤٧	١٦٩	٤٧	٠,٦٧٠٣٥	٢,٤٣٢٠	٤

م	العبارة	درجة تحسين الأداء			الانحراف المعياري	الرتبة
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة		
	المهارات الريادية لتسهيل اقتناص الخريجين لفرص العمل في المستقبل.	٥٣,٣ %	٣٦,٥ %	١٠,٢ %		
٧	المشاركة في بناء ثقافة التعلم مدى الحياة لمواجهة التغيير المتسارع في بيئات العمل.	٢٦١	١٦٦	٣٦	٠,٦٣٧٣٣	٢,٤٨٦٠
		٥٦,٤ %	٣٥,٩ %	٧,٨ %		
٨	المشاركة في تحقيق آليات السلام الاجتماعي بين طبقات المجتمع وفئاته.	٢٣٤	١٨٢	٤٧	٠,٦٦٦٨٩	٢,٤٠٣٩
		٥٠,٥ %	٣٩,٣ %	١٠,٢ %		
المتوسط الكلي لعبارات المحور					٢,٤٢٣	

يوضح الجدول (١٥) السابق نتائج المحور الرابع والخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحقيق المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة وتنمية المجتمع اقتصاديًا واجتماعيًا من وجهة نظر عينة البحث، حيث بلغ المتوسط الكلي لعبارات المحور (٢,٤٢٣) وهي درجة تحسين أداء كبيرة، حيث تراوحت متوسطات العبارات ما بين درجة كبيرة ومتوسطة، وتُشير نتائج الجدول (١٥) السابق إلى ترتيب الأوزان النسبية للعبارات كما يلي:

- جاءت العبارة الخامسة من بين عبارات المحور الرابع في الترتيب الأول بين أكثر عبارات المحور الرابع دلالة على تحسين الأداء المتوقع، والتي تعكس إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة وتنمية المجتمع من وجهة نظر عينة البحث، ونصها "انغماس أعضاء هيئة التدريس في أنشطة ريادية اجتماعية تحقق طموحات المجتمع الاجتماعية والبيئية"، بوزن نسبي (٢,٥٨٩٦) وهي درجة كبيرة، بينما جاءت العبارة السابعة في الترتيب الثاني بين عبارات المحور ونصها "المشاركة في بناء ثقافة التعلم مدى الحياة لمواجهة التغيير المتسارع في بيئات العمل"، بوزن نسبي (٢,٤٨٦٠) وهي درجة كبيرة، وقد يفسر ذلك في تركيز عينة البحث على رسالة جامعة ريادة الأعمال الاجتماعية وتركيزها حول تحقيق بعض طموحات المجتمع التنموية والبيئية، كما ركزت العبارة الثانية

## جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

في ترتيب المحور على المشاركة في بناء ثقافة التعلم مدى الحياة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب ومنسوبي الجامعة من أجل التكيف مع متغيرات بيئات العمل والعالم المتغير.

- في حين كانت العبارة الأولى ونصها "انخراط أعضاء هيئة التدريس في أنشطة وممارسات داعمة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية" أقل عبارات المحور الرابع قوة، والتي تعكس إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين دور أعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة وتنمية المجتمع من وجهة نظر عينة البحث، وجاءت في الترتيب الثامن، بوزن نسبي (٢,٢٢٦٨) وهي درجة متوسطة، وجاءت العبارة الثالثة ونصها "المشاركة في أنشطة تربوية واجتماعية للحد من انتشار الجرائم في المجتمع" في الترتيب السابع بين بنود المحور الرابع، بوزن نسبي (٢,٣٩٧٤) وهي درجة تحسين أداء متوسطة، ويمكن أن يُفسر ذلك في كثرة الأعباء والمهام التي تضطلع بها عينة البحث وقلة استعداد بعض أفراد العينة للانخراط بحماس كاف علاوة على قلة تفهم واستيعاب بعض أعضاء العينة للربط الواضح بين فلسفة جامعة ريادة الأعمال والبعد الاجتماعي لها من حيث انخراط بعض أعضاء هيئة التدريس في أنشطة تنمية المجتمع والمشاركة الفاعلة في أنشطة اجتماعية وتربوية للحد من انتشار الجرائم.

(٣- ٥): النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور الخامس، والخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين جودة الحياة الأكاديمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس حسب أوزانها النسبية:

يعرض الجدول (١٦) التالي نتائج استجابات أعضاء هيئة التدريس والخاصة بترتيب عبارات المحور الخامس حسب الوزن النسبي:



جدول (١٦)

الوزن النسبي والرتبة ومستوى تحسين الأداء على المحور الخامس الخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين جودة الحياة الأكاديمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس (ن = ٤٦٣)

م	العبارة	درجة تحسين الأداء			الرتبة	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
١	توفير بيانات للتعليم التنظيمي محققة لدواعي الصحة والسلامة المهنية.	٢٤٧	١٦٤	٥٢	٧	٠,٦٨٥١٤	٢,٤٢١٢
		%٥٣,٣	%٣٥,٤	%١١,٢			
٢	توفير نظم إدارية وتنظيمية تحقق لأعضاء هيئة التدريس الحماية القانونية خلال أدائهم لمهامهم الأكاديمية.	٣٨٦	٥٣	٢٤	١	٠,٥٢٤٢٣	٢,٧٨١٩
		%٨٣,٤	%١١,٤	%٥,٢			
٣	تحويل عوامل التنوع والاختلاف في بيئات العمل لفرص ملائمة للتميز وزيادة الربحية.	٣٦٥	٧٦	٢٢	٤	٠,٥٣٦٣٤	٢,٧٤٠٨
		%٧٨,٨	%١٦,٤	%٤,٨			
٤	المساهمة الفاعلة في إشباع بعض حاجات أعضاء هيئة التدريس الشخصية والاجتماعية.	٣٨٢	٥٧	٢٤	٢	٠,٥٢٨٨٠	٢,٧٧٣٢
		%٨٢,٥	%١٢,٣	%٥,٢			
٥	ممارسة الترويج عن النفس في بيئات التعليم والعمل بطرق عملية وطبيعية.	٣٤٥	١٠٠	١٨	٥	٠,٥٣٤٦٣	٢,٧٠٦٣
		%٧٤,٥	%٢١,٦	%٣,٩			
٦	توفير أجواء اجتماعية يسودها الثقة والألفة والاحترام المتبادل في مجتمع الجامعة.	٣٥٠	٨٩	٢٤	٦	٠,٥٥٩١٩	٢,٧٠٤١
		%٧٥,٦	%١٩,٢	%٥,٢			
٧	تدعيم التنافس الإيجابي في مجتمع الجامعة من خلال تقدير جهود المتميزين وإبداعاتهم العلمية والبحثية.	٣٧٩	٤٩	٣٥	٣	٠,٥٨٥٥٧	٢,٧٤٣٠
		%٨١,٩	%١٠,٦	%٧,٦			
	المتوسط الكلي لعبارات المحور						٢,٦٩٦

يوضح الجدول (١٦) السابق نتائج المحور الخامس وعنوانه: إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين جودة الحياة الأكاديمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر عينة البحث، حيث يشير المتوسط الكلي لعبارات المحور جميعها إلى (٢,٦٩٦) وهي درجة

جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة  
والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

تحسين أداء كبيرة، وتُشير نتائج الجدول (١٦) السابق إلى ترتيب الأوزان النسبية للعبارات كما يلي:

– عكست بعض عبارات المحور الخامس أدوارًا متوقعة لإسهام جامعة ريادة الأعمال في توفير بعض متطلبات جودة الحياة الأكاديمية والمهنية من وجهة نظر عينة الدراسة، والتي جاءت وفق الترتيب الأكثر قوة في تحسين الأداء وهو الترتيب الأول حيث نالت العبارة الثانية التي نصها "توفير نُظُم إدارية وتنظيمية تُحقق لأعضاء هيئة التدريس الحماية القانونية خلال أدائهم لمهامهم الأكاديمية" الترتيب الأول، بوزن نسبي (٢,٧٨١٩) وهي درجة تحسين أداء كبيرة بينما جاءت في الترتيب الثاني العبارة التي تنص على "المساهمة الفاعلة في إشباع بعض حاجات أعضاء هيئة التدريس الشخصية والاجتماعية"، بوزن نسبي (٢,٧٧٣٢) وهي درجة كبيرة أيضًا، ولعل التفسير الأكثر واقعية يشير إلى بعض جوانب المردود الإيجابي المأمول لتطبيق جامعة ريادة الأعمال، حيث يؤشر البند الأول لتوفير بيئات تنظيمية وآليات قادرة على توفير حماية قانونية لهيئة التدريس عند أدائهم للمهام الأكاديمية والأنشطة التنموية والتوعوية وهو شأن في غاية الأهمية لأنه يوفر قدرًا منة الأريحية عند ممارسة الأدوار المتعددة، كما أن طموحات الهيئة التدريسية ترتبط إلى حد كبير بتوفير وإشباع بعض الاحتياجات والحاجات الشخصية والاجتماعية، فكلما البندين يرتبط بالأمن القانوني وأمن الدخل المناسب وأريحية المعاش من خلال ما يمكن أن تدره تطبيقات وأنشطة ريادة الأعمال.

– في حين كانت العبارة الأولى أقل عبارات المحور الخامس وفي الترتيب الأخير وتعكس إسهامًا كبيرًا نسبيًا لجامعة ريادة الأعمال في توفير بعض متطلبات جودة الحياة الأكاديمية والمهنية من وجهة نظر عينة البحث، والتي جاءت في الترتيب السابع ونصها "توفير بيئات للتعلم التنظيمي محققة لدواعي الصحة والسلامة المهنية"، بوزن نسبي (٢,٤٢١٢) وهي درجة كبيرة، وجاءت العبارة السادسة بين

عبارات المحور الخامس لتحظى بالترتيب السادس وقبل الأخير ونصها "توفير أجواء اجتماعية يسودها الثقة والألفة والاحترام المتبادل في مجتمع الجامعة"، بوزن نسبي (٢,٧٠٤١) وهي درجة كبيرة, وقد يُفسر ذلك التوجه من قبل عينة البحث من حيثيات ومعالم واقع وطبيعة العمل الجامعي المُعاش والذي يؤثر لضعف قدرة الجامعات على توفير بيئات تعلم تنظيمي قادرة على تحقيق قواعد السلامة المهنية لهيئة التدريس؛ ولهذا اتجهت توقعاتهم إلى قدر كبير من الواقعية التي يعيشونها، كما جاءت العبارة التي تُعبر عن توفير أجواء اجتماعية مشبعة بالألفة والثقة والاحترام المتبادل لتعكس قلة تفاؤل عينة البحث بهذا المردود المتوقع لوجود حالة من التوتر والقلق أحياناً في أجواء مجتمع الجامعة نتيجة تعارض المصالح وصعوبة المهام والتحديات.

(٣- ٦): النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور السادس, والخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد المادية والبشرية حسب أوزانها النسبية: يعرض الجدول (١٧) التالي نتائج استجابات أعضاء هيئة التدريس والخاصة بترتيب عبارات المحور السادس حسب الوزن النسبي:

جدول (١٧)

الوزن النسبي والرتبة ومستوى تحسين الأداء على المحور السادس الخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد المادية والبشرية (ن = ٤٦٣)

م	العبارة	درجة تحسين الأداء			الانحراف المعياري	الرتبة
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة		
١	المشاركة الفاعلة في تحديد المعايير والمواصفات اللازمة لاختيار واستقطاب الكوادر المتميزة من أعضاء هيئة التدريس.	٣٨٠	٤٩	٣٤	٢,٧٤٧٣	٤
		% ٨٢,١	% ١٠,٦	% ٧,٣		
٢	تقديم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء قياس احتياجاتهم التدريبية الواقعية.	٣٤٧	٨٧	٢٩	٢,٦٨٦٨	٦
		% ٧٤,٩	% ١٨,٨	% ٦,٣		
٣	استقطاب القادة المتميزين والرياديين الأكفاء لدعم التغيير نحو ثقافة الجودة	٣٧١	٦٣	٢٩	٢,٧٣٨٧	٥
		% ٨٠,١	% ١٣,٦	% ٦,٣		

جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة  
والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

م	العبارة	درجة تحسين الأداء			الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
	والتميز.						
٤	اتخراط أعضاء هيئة التدريس في أنشطة تعلم تنظيمي وريادي.	٣٥١	٧٧	٣٥	٠,٦٠٧١٩	٧	
		% ٧٥,٨	% ١٦,٦	% ٧,٦			
٥	تدعيم الالتزام الشخصي عن المشاركة في أنشطة التنمية المهنية المستدامة.	٣٨٠	٥٨	٢٥	٠,٥٣٦١٦	٣	
		% ٨٢,١	% ١٢,٥	% ٥,٤			
٦	انغماس أعضاء هيئة التدريس في حوارات تفكيرية لتحسين عمليتي التعليم والتعلم.	٣٩٢	٥١	٢٠	٠,٤٩٤٨١	١	
		% ٨٤,٧	% ١١,٠	% ٤,٣			
٧	بناء مجتمعات تعلم مهنية تتمحور حول إتقان مهارات العمل حاضرًا ومستقبلًا.	٣٩١	٤٤	٢٨	٠,٥٣٩٣٦	٢	
		% ٨٤,٤	% ٩,٥	% ٦,٠			
	المتوسط الكلي لعبارات المحور				٢,٧٤٤		

يتضح من الجدول (١٧) السابق أن المتوسط الكلي لعبارات المحور بلغ (٢,٧٤٤) وهي درجة كبيرة، وتُشير نتائج ترتيب الأوزان النسبية للعبارات إلى:

- جاءت العبارة السادسة التي نصها "انغماس أعضاء هيئة التدريس في حوارات تفكيرية لتحسين عمليتي التعليم والتعلم" في الترتيب الأول، أي أكثر عبارات المحور أهمية في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بوزن نسبي (٢,٨٠٣٥) وهي درجة كبيرة، وجاءت العبارة السابعة التي نصها "بناء مجتمعات تعلم مهنية تتمحور حول إتقان مهارات العمل حاضرًا ومستقبلًا" في الترتيب الثاني بوزن نسبي (٢,٧٨٤٠) وهي درجة كبيرة، ويُمكن تفسير ذلك في ضوء توجه قناعات عينة البحث أن لجامعة ريادة الأعمال أدوارًا متوقعة في تأصيل قيمة الحوارات التفكيرية لبناء بيئات للتعليم والتعلم أكثر توجهًا نحو استشراف مستقبل عمليتي التعليم والتعلم، كما أن لها مردودًا إيجابيًا في بناء مجتمعات للتعليم المهني قادرة على توفير متطلبات الفكر الريادي وتوطينه في مجتمع الجامعة.

- في حين كانت العبارة الرابعة التي نصها "انخراط أعضاء هيئة التدريس في أنشطة تعلم تنظيمي وريادي" أقل العبارات توقعًا للمردود الإيجابي لتحسين أداء عينة البحث، حيث جاءت في الترتيب السابع والأخير بوزن نسبي (٢,٦٨٢٥) وهي درجة كبيرة، وجاءت في الترتيب السادس العبارة الثانية التي نصها "تقديم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء قياس احتياجاتهم التدريبية الواقعية"، بوزن نسبي (٢,٦٨٦٨) وهي درجة كبيرة، وقد يُعزى ذلك إلى أن تصورات عينة البحث جنحت إلى واقعية وصعوبة تحقيق عملية التعلم التنظيمي والريادي، كما أن واقع بعض البرامج التدريبية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس قد تبدوا عليها أحياناً الشكلية، ويُمكن ألا تُلبي الاحتياجات الحقيقية لهيئة التدريس.

(٣- ٧): النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور السابع، والخاص بتحسين مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة التنمية المستدامة حسب أوزانها النسبية: يعرض الجدول (١٨) التالي نتائج استجابات أعضاء هيئة التدريس والخاصة بترتيب عبارات المحور السابع حسب الوزن النسبي:

جدول (١٨)

الوزن النسبي والرتبة ومستوى تحسين الأداء على المحور السابع الخاص بتحسين مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة التنمية المستدامة (ن = ٤٦٣)

م	العبارة	درجة تحسين الأداء			الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
١	تحديد المعرفة اللازمة لمواجهة بعض التحديات الاجتماعية في المستقبل.	٣٩٢	٤٨	٢٣	٠,٥١١٥٩	٣	
		% ٨٤,٧	% ١٠,٤	% ٥,٠			
٢	إعادة صياغة فلسفة النظام التعليمي بما يتلاءم مع متطلبات التنمية المستدامة.	٣٨٧	٤٩	٢٧	٠,٥٣٨٧٣	٦	
		% ٨٣,٦	% ١٠,٦	% ٥,٨			
٣	تسريع وتيرة تقدم ورفاهية المجتمع من خلال إتاحة تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات بشكل آمن.	٣٧٦	٦٧	٢٠	٠,٥١٤٤٥	٧	
		% ٨١,٢	% ١٤,٥	% ٤,٣			
٤	تعزيز الابتكار في أنشطة المجال الزراعي بما يقلل معدلات الفقر والبطالة.	٤٠١	٣٤	٢٨	٠,٥٢٧٤٠	٢	
		% ٨٦,٦	% ٧,٣	% ٦,٠			
٥	تعزيز امتلاك أعضاء هيئة التدريس لجدارات التحول	٣٨٧	٥٠	٢٦	٠,٥٣٣٥٧	٥	
		% ٨٣,٦	% ١٠,٨	% ٥,٦			

جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة  
والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

م	العبارة	درجة تحسين الأداء			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الرتبة
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
	نحو المشاركة في أنشطة التنمية المستدامة.						
٦	توجيه التعليم وبيئة العمل الجامعي لمزيد من التفاهم الثقافي والعمل الجماعي.	٣٨١	٥٤	٢٨	٢,٧٦٢٤	٠,٥٥٠٢٢	٨
		% ٨٢,٣	% ١١,٧	% ٦,٠			
٧	تحسين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس للتحويل نحو نموذج جامعة ريادة الأعمال.	٣٨٨	٥٥	٢٠	٢,٧٩٤٨	٠,٥٠٠٠٢	٤
		% ٨٣,٨	% ١١,٩	% ٤,٣			
٨	إقامة روابط وتحالفات أكثر متانة مع مجتمع الصناعة والأعمال.	٣٩٩	٣٩	٢٥	٢,٨٠٧٨	٠,٥١٣٦٥	١
		% ٨٦,٢	% ٨,٤	% ٥,٤			
	المتوسط الكلي لعبارات المحور				٢,٧٨٧		

يوضح الجدول (١٨) السابق نتائج استجابات عينة البحث على عبارات المحور السابع والخاص بتحسين مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة التنمية المستدامة، حيث بلغ المتوسط الكلي لعبارات المحور (٢,٧٨٧) وهي درجة تحسين أداء كبيرة، ويُمكن عرض ذلك بالتفصيل كما يلي:

– جاءت العبارة الثامنة التي نصها "إقامة روابط وتحالفات أكثر متانة مع مجتمع الصناعة والأعمال" في الترتيب الأول بين عبارات المحور بوزن نسبي (٢,٨٠٧٨) وهي درجة كبيرة، وجاءت العبارة الرابعة التي نصها "تعزيز الابتكار في أنشطة المجال الزراعي بما يُقلل معدلات الفقر والبطالة" في الترتيب الثاني بوزن نسبي (٢,٨٠٥٦) وهي درجة كبيرة، ويُمكن تفسير ذلك في ضوء توجه قناعات عينة البحث حول تعظيم الاستفادة من الروابط المتينة مع مراكز الأبحاث والتصنيع وإدارة الأعمال لتعظيم الشراكات الهادفة لتبادل المنافع الاجتماعية والتمويلية، وتعزيز مبادرات الابتكار في المجال الزراعي الهادف لتحسين الغذاء لتقليل مخاطر الفقر والبطالة، وذلك هو جوهر مجال ريادة الأعمال الذي يُلبى احتياجات المجتمع ويُشارك في تعزيز بعض أنشطة التنمية المستدامة.

- في حين كانت العبارة السادسة التي نصها "توجيه التعليم وبيئة العمل الجامعي لمزيد من التفاهم الثقافي والعمل الجماعي" أقل العبارات من وجهة نظر عينة البحث تحقيقاً للمردود المتوقع لجامعة ريادة الأعمال، حيث جاءت في الترتيب الثامن بوزن نسبي (٢,٧٦٢٤) وهي درجة كبيرة، وجاءت العبارة الثالثة التي نصها "تسريع وتيرة تقدم ورفاهية المجتمع من خلال إتاحة تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات بشكل آمن" في الترتيب السابع بوزن نسبي (٢,٧٦٨٩) وهي درجة كبيرة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى تدني قناعات عينة البحث نسبياً حول إمكانية تحقيق جوانب هذا المردود المتوقع للجامعة الريادية، حيث إن تلك الغاية المرتبطة بتوجيه التعليم لتحقيق التفاهم الثقافي بين الأمم يُعد من المرامي بعيدة المدى وأقرب إلى الانبغائية، ويتقاطع معه في ذلك البند الثالث والذي يُؤشر إلى دور جامعة ريادة الأعمال في تسريع وتيرة التقدم وتحقيق رفاهية المجتمع؛ ولذا ترتيب البندين متأخرًا نسبيًا.

(٣- ٨): النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور الثامن، والخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين قدرة أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع متطلبات التحول الرقمي حسب أوزانها النسبية والترتب:

يعرض الجدول (١٩) التالي نتائج استجابات أعضاء هيئة التدريس والخاصة بترتيب عبارات المحور الثامن حسب الوزن النسبي:

جدول (١٩)

الوزن النسبي والترتبة ومستوى تحسين الأداء على المحور الثامن الخاص بإسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين قدرة أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع متطلبات التحول الرقمي (ن = ٤٦٣)

م	العبارة	درجة تحسين الأداء			الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
١	تسريع عملية تغلغل أنواع التكنولوجيا الرقمية في البنى التحتية للكليات والجامعات.	٤٠٧	٣٦	٢٠	٠,٤٧٣٣٧	٢,٨٣٥٩	
		% ٨٧,٩	% ٧,٨	% ٤,٣			
٢	تحسين عملية نقل البيانات والمعلومات	٣٩٥	٤٨	٢٠	٠,٤٩٠٧٧	٢,٨٠٩٩	
		% ٨٥,٣	% ١٠,٤	% ٤,٣			

جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

م	العبارة	درجة تحسين الأداء			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الرتبة
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
	وتدققها عبر الأقسام الأكاديمية والإدارية.						
٣	توجيه المجتمع المحلي نحو مشاركة قطاعات واسعة من السكان في التحول الرقمي والأعمال الريادية.	٣٧٧	٦٦	٢٠	٢,٧٧١١	٠,٥١٣٣١	٦
	التحديد الدقيق لأدوار ومهام أفراد وفرق العمل الريادي يقلل تكرار الجهود والأفكار المبتكرة.	٣٩٨	٤٤	٢١	٢,٨١٤٣	٠,٤٩٢٤٢	٣
٥	تحويل المعرفة الجديدة إلى تحسينات واضحة وملموسة في تنظيم حياة الناس ورفاهيتهم.	٣٩٣	٥٣	١٧	٢,٨١٢١	٠,٤٧٥٩٤	٤
٦	إتقان المهارات التكنولوجية والاجتماعية والعاطفية لاستدامة الاستثمار في المال التعليم ورأس المال الاجتماعي.	٣٦٨	٧٤	٢١	٢,٧٤٩٥	٠,٥٢٨٢٩	٧
٧	بناء ثقافة التعليم الأخضر لتحقيق بيئات عمل أكثر أمناً وثراءً.	٤٠٩	٣٩	١٥	٢,٨٤٠٢	٠,٤٥٦٢٥	١
	المتوسط الكلي لعبارات المحور				٢,٨٠٦		

يوضح الجدول (١٩) السابق نتائج استجابات عينة البحث حول إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين قدرة أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع متطلبات التحول الرقمي،



حيث جاء المتوسط الكلي لعبارات المحور (٢,٨٠٦) وهي درجة تحسين أداء كبيرة، ويُمكن تفصيل أهم تلك النتائج من خلال ما يلي:

– جاءت العبارة السابعة التي نصها "بناء ثقافة التعليم الأخضر لتحقيق بيئات عمل أكثر أمنا وثراء" في الترتيب الأول بين عبارات هذا المحور من حيث قوة أهمية هذا الإسهام المقترح بوزن نسبي (٢,٨٤٠٢) وهي درجة كبيرة، كما جاءت العبارة الأولى التي نصها "تسريع عملية تغلغل أنواع التكنولوجيا الرقمية في البنى التحتية للكليات والجامعات" في الترتيب الثاني بوزن نسبي (٢,٨٣٥٩) وهي درجة تحسين كبيرة، ويمكن تحليل تلك النتائج كموجهات رئيسة توشر إلى أن ثمت نقاط توافق واتفاق وتقاطع معرفي بين مداخل التطوير والتحسين الجديدة، وجاء ذلك جلياً من خلال وضوح قناعات عينة البحث حول الأهمية الكبيرة التي يُمكن أن تتحقق من خلال الفكر الريادي في بناء ثقافة التعليم الأخضر الذي يرتبط بدوره بفكر الجامعة الذكية، والتي تتطلب بدورها تدعيم وتسريع عملية تغلغل التكنولوجيا ووسائلها المتنوعة في البنى التحتية للكليات والجامعات، وما يتطلبه ذلك من دفع منشود للتحول الرقمي كأحد المرامي والأهداف الرائعة للتنمية المستدامة.

– بينما جاءت العبارة السادسة التي نصها "إتقان المهارات التكنولوجية والاجتماعية والعاطفية لاستدامة الاستثمار في التعليم ورأس المال الاجتماعي" من أقل العبارات التي تعكس إسهام جامعة ريادة الأعمال في تحسين التعاطي مع متطلبات التحول الرقمي من وجهة نظر عينة البحث، حيث جاءت في الترتيب السابع، بوزن نسبي (٢,٧٤٩٥) وهي درجة تحسين أداء كبيرة، بيد أنها تراجعت في الترتيب فقط، وتتشترك معها في ذلك الترتيب المتأخر نسبياً العبارة الثالثة، حيث جاءت في الترتيب السادس التي نصها "توجيه المجتمع المحلي نحو مشاركة قطاعات واسعة من السكان في التحول الرقمي والأعمال الريادية"، بوزن نسبي (٢,٧٧١١) وهي درجة تحسين كبيرة كذلك، ويمكن تفسير تلك النتيجة في إطار قلة ترحيب بعض أعضاء هيئة التدريس بعملية تنمية المهارات التكنولوجية والرقمية؛ لأنها قد تضطر

جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة  
والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

البعض لمواقف مربكة ومحرجة أحياناً حيث قلة الألفة بالوسائل الرقمية، ولذا فقد مالت قناعات عينة البحث كذلك لقلة الترحيب نسبياً بقضية مشاركة قطاع كبير من فئات المجتمع المحيط بالكلية والجامعة في آليات التحول الرقمي، وربما يرجع ذلك إلى ارتباط هذين البندين بتوفير التمويل اللازم لتنمية المهارات التكنولوجية والرقمية المستهدفة.

(٣- ٩): النتائج الخاصة بترتيب عبارات المحور التاسع، والخاص ببناء بينات تمكينية تيسر أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة حسب أوزانها النسبية والرتبة:

يعرض الجدول (٢٠) التالي نتائج استجابات أعضاء هيئة التدريس والخاصة بترتيب عبارات المحور التاسع حسب الوزن النسبي:

جدول (٢٠)

الوزن النسبي والرتبة ومستوى تحسين الأداء على المحور التاسع الخاص ببناء بينات تمكينية تيسر أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة (ن = ٤٦٣)

م	العبرة	درجة تحسين الأداء			الرتبة	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
١	صياغة سياسات تربوية تُعنى باستشارة دافعية أعضاء هيئة التدريس للتفاني من أجل تحقيق نموذج الجامعة الريادية.	٢٥٩	١٦٥	٣٩	٣	٠,٦٤٧١١	٢,٤٧٥٢
		% ٥٥,٩	% ٣٥,٦	% ٨,٤			
٢	إثراء بينات العمل الجامعي بقيم الشفافية والنزاهة الأكاديمية.	٢٥٤	١٧٥	٣٤	٤	٠,٦٣٠١٧	٢,٤٧٥١
		% ٥٤,٩	% ٣٧,٨	% ٧,٣			
٣	توفير أنظمة جامعية مرنة تعزز عقد التحالفات الجامعية الميسرة لتقاسم البحوث العلمية الضخمة ذات الأهمية البحثية عالمياً.	٢٢٨	١٩٠	٤٥	٧	٠,٦٥٩٠٥	٢,٣٩٥٢
		% ٤٩,٢	% ٤١,٠	% ٩,٧			
٤	تعزيز عملية إدارة الحراك الاجتماعي المخطط والمتوازن بين فئات المجتمع المتنوعة.	٢٤٥	١٩١	٢٧	٥	٠,٦٠٥٤٥	٢,٤٧٠٨
		% ٥٢,٩	% ٤١,٣	% ٥,٨			
٥	تحقيق مستويات مُرضية من الاندماج والتوازن بين وظائف الجامعة وخطط	٢٧٦	١٥٩	٢٨	١	٠,٦٠٨٦٧	٢,٥٣٥٦
		% ٥٩,٦	% ٣٤,٣	% ٦,٠			

م	العبارة	درجة تحسين الأداء			الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
	التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.						
٦	تغيير سياسات التعليم الجامعي من التوقع حول التوظيف للتحوّل نحو صناعة فرص العمل المتنوعة.	٢٨٠	١٤٦	٣٧	٢,٥٢٤٨	٠,٦٤٠٣٩	
		% ٦٠,٥	% ٣١,٥	% ٨,٠			
٧	توفير أنظمة متقدمة لضمان تمكين أعضاء هيئة التدريس من مهارات التوظيف الآمن للتكنولوجيا.	٢٥٤	١٦٤	٤٥	٢,٤٥١٤	٠,٦٦٥٥٧	
		% ٥٤,٩	% ٣٥,٤	% ٩,٧			
	المتوسط الكلي لعبارات المحور				٢,٤٧٥		

يوضح الجدول (٢٠) السابق نتائج استجابات عينة البحث حول عبارات المحور التاسع، والخاص ببناء بيئات تمكينية تيسر أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة، وقد بلغ المتوسط الكلي لعبارات المحور (٢,٤٧٥) وهي درجة تحسين كبيرة، ويُمكن تفصيل ذلك من خلال ما يلي:

– جاءت العبارة الخامسة التي نصها "تحقيق مستويات مُرضية من الاندماج والتوازن بين وظائف الجامعة وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع" في المرتبة الأولى بوزن نسبي (٢,٥٣٥٦) وهي درجة تحسين كبيرة، وجاءت العبارة السادسة التي نصها "تغيير سياسات التعليم الجامعي من التوقع حول التوظيف للتحوّل نحو صناعة فرص العمل المتنوعة" في الترتيب الثاني بوزن نسبي (٢,٥٢٤٨) وهي درجة تحسين أداء كبيرة، ويُمكن تفسير تلك النتائج من خلال تركيز فكر جامعة ريادة الأعمال للإسهامات المقترحة حول تطوير وتجديد وظائف الجامعة، وما يتطلبه ذلك من إحداث توازن واندماج بين وظائف الجامعة الجديدة والمتجددة من ناحية وبين مرامي التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وما يتقاطع مع ذلك التوجه من بناء ثقافة جديدة للكلية والجامعة تُؤكد على أن مهمة الجامعة الرئيسة تتمحور حول

## جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

مساعدة الخريجين على صناعة فرص العمل المستدامة بعيدًا عن ثقافة التوظيف والتي سادت لفترة طويلة من الزمن.

– في حين جاءت العبارة الثالثة التي نصها "توفير أنظمة جامعية مرنة تعزز إبرام التحالفات الجامعية الميسرة لتقاسم البحوث العلمية الضخمة ذات الأهمية البحثية عالميًا" في الترتيب السابع بوزن نسبي (٢,٣٩٥٢) وهي درجة تحسين أداء كبيرة، وجاءت العبارة السابعة التي نصها "توفير أنظمة متقدمة لضمان تمكين أعضاء هيئة التدريس من مهارات استخدام التكنولوجيا" في الترتيب السادس بوزن نسبي (٢,٤٥١٤) وهي درجة تحسين كبيرة نسبيًا، ويُمكن تفسير تلك النتائج في ضوء واقعية قناعات بعض هيئة التدريس، حيث إن توفير أنظمة جامعية قادرة على عقد تحالفات علمية لتقاسم الأبحاث العلمية الضخمة يُعد مشروعًا تنمويًا بعيد المدى، كما يحتاج في ذات الوقت إلى توفير شراكات ضخمة مع الجامعات الإقليمية والعالمية، كما أن بعض أعضاء هيئة التدريس قد لا يرحبون ببرامج تطوير القدرات والمهارات؛ فقد تنبع تلك البرامج التطويرية من احتياجات غير حقيقية لهيئة التدريس، وقد يغلب على بعض المدرسين والمتدربين الشكليات وقلة النفاذ صوب تنمية القدرات والجدارات مباشرة.

**الجزء الرابع: بعض الآليات المقترحة التي يمكن أن تُسهم في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز من خلال مدخل جامعة ريادة الأعمال:**

يقترح الباحثان مجموعة من الآليات التي يمكن أن تُسهم في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز ويمكن عرضها من خلال المحاور الآتية:

**المحور الأول: آليات مقترحة لتحسين جودة الأداء القيادي والإداري لأعضاء هيئة التدريس، ومن أهمها ما يلي:**

١- عقد ورش عمل داخل الكليات والجامعات لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين قيادات العمل الجامعي والإداري، بما يحقق الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والمادية، وتحويلها لقيمة مضافة للكلية والجامعة بشكل استراتيجي يسمح بتوطين ثقافة ريادة الأعمال وتنظيم أنشطتها بسهولة.

٢- توفير برامج تنمية مهنية مستدامة لقيادات وإداريي العمل الجامعي فيما يتعلق بأنشطة العمل الريادي وتنظيمه وتمكين فرق الريادة الجامعية للكفاح والتعاقد من أجل إنجاز مشروعاتهم الريادية.

٣- تدريب قيادات العمل الجامعي والإداريين على أحدث الاتجاهات الحديثة في القيادة وإعادة الهندسة والقيادة الريادية والقيادة الإبداعية واستثمار رأس المال الفكري والبشري.

**المحور الثاني: آليات مقترحة لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لعمليتي التعليم والتعلم،**  
ومن أهمها ما يلي:

١- تطوير برامج التعليم والتعلم بما يتوافق مع التوجهات التربوية والتعليمية الحديثة، واستحداث برامج تطويرية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس للتعاقد مع تلك البرامج الجديدة.

٢- التحول بثقافة أعضاء هيئة التدريس نحو العمل الريادي وتنمية فكر الصمود والكفاح لأجل ضمان بقاء واستمرار الكلية والجامعة في تحقيق أهدافها وتطلعات المجتمع.

٣- تدريب أعضاء هيئة التدريس على تصميم مناهج تربوية جاذبة للطلاب ومحققة لتوقعاتهم العالية في التعليم والتعلم والعمل الريادي.

**المحور الثالث: آليات مقترحة لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس للدور البحثي ورعاية الابتكار،** ومن أهمها ما يلي:

١- تنظيم ورش عمل لتوطين ثقافة البحوث العميقة، التي تستهدف الاستقصاء البحثي للظاهرة التربوية والتعليمية من جميع أبعادها وجوانبها.

- ٢- بناء ثقافة التفكير في الممارسات البحثية والابتكارية؛ لإحداث التغيير الريادي المنشود، كما أنها عملية قادرة على مساعدة أعضاء هيئة التدريس لاكتشاف قدراتهم ومهاراتهم.
  - ٣- تعزيز وتدعيم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في بحوث بينية في جهود التغيير الاجتماعي وتخفيف معاناة المجتمع المحلي المحيط بالكلية والجامعة.
  - ٤- التوسع في بناء شراكات بحثية مع كيانات ريادية كبرى داخل مصر وخارجها.
- المحور الرابع: آليات مقترحة لتحقيق المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة وتنمية المجتمع اقتصادياً واجتماعياً، ومن أهمها ما يلي:**

- ١- بناء بيئات تمكينية لتدعيم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في جهود خدمة وتنمية المجتمع وتحقيق الضمانات الكفيلة بتأمين تلك المشاركة وتدعيمها؛ من أجل تخفيف معاناة بعض أفراد المجتمع المحلي من الفقر والأمية التكنولوجية ، وقلة الوعي بقضايا المجتمع.
- ٢- تأسيس أنظمة تفاعلية قادرة على استيعاب جماعات النقد والتقويم في المجتمع، والمعنية بتعزيز المسؤولية المشتركة عن تقدم المجتمع ورفاهيته بدلا من إلقاء مسؤولية التنمية وجهود إصلاح المجتمع على جهة بعينها وإهمال دور بقية منظمات المجتمع وفئاته.
- ٣- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في توطین ثقافة التعلم مدى الحياة؛ لحماية أفراد المجتمع من تقادم قدراتهم ومهاراتهم، وحماية آليات السلام الاجتماعي.
- ٤- إتاحة وسائل التواصل والتفاعل الجماهيري لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق بعض متطلبات الصحة النفسية للأفراد والشباب وتقليل ضغوط الحياة والقلق حول المستقبل.

**المحور الخامس: آليات مقترحة لتحسين جودة الحياة الأكاديمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس، ومن أهمها ما يلي:**

١- تفعيل الأنشطة الريادية كمتطلب رئيس في ترقية أعضاء هيئة التدريس للدرجات العلمية الأعلى.

٢- بناء بيئات للعمل مكافحة للنزاع والصراعات ومعززة للألفة والتفاهم والرضا الوظيفي وإشباع الاحتياجات المتنوعة لأعضاء هيئة التدريس.

٣- تعظيم الاستفادة من التنوع الفكري لتقاسم المعرفة في بيئات العمل من خلال تدعيم نظرية تبادل المنافع الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس.

**المحور السادس: آليات مقترحة لتحقيق الاستثمار الأمثل للموارد المادية والبشرية، ومن أهمها ما يلي:**

١- تضمين ريادة الأعمال ضمن برامج تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس.

٢- تدعيم النشر الدولي بما يُحقق الميزة التنافسية لأعضاء هيئة التدريس من خلال أنشطة ريادة الأعمال.

٣- زيادة أعداد الشراكات العلمية البحثية في ريادة الأعمال محلياً ودولياً.

**المحور السابع: آليات مقترحة لتحسين مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة التنمية المستدامة، ومن أهمها ما يلي:**

١- بناء مجتمعات للتعلم بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب لتوطين ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي واستقطاب المنظمات الصناعية والخدمية الممولة لتلك الشراكات.

٢- تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس للانخراط في الأعمال الريادية بكفاح وصمود للمشاركة في تحقيق بعض متطلبات التنمية المستدامة.

٣- دعم ونتاج مشروعات ريادية ذات جودة عالية لتحسين القدرات التنافسية للجامعة.

**المحور الثامن: آليات مقترحة لتحسين قدرة أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع متطلبات التحول الرقمي، ومن أهمها ما يلي:**

## جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

١- بناء استراتيجية للربط الشبكي بين المجلس الأعلى للجامعات وعالم الصناعة والأعمال؛ لزيادة فرص التعاون مع الشركاء الداعمين للأفكار الريادية من خلال تمكين أعضاء هيئة التدريس والطلاب من التوظيف الأمثل والأمن للتكنولوجيا والبنى التحتية المتقدمة.

٢- بناء استراتيجية وطنية قادرة على استقطاب قطاع عريض من الشباب والطلاب وأفراد المجتمع للمشاركة في أنشطة التحول الرقمي ، بحيث يؤدي أعضاء هيئة التدريس بها أدوار القيادة والتوجيه والدعم؛ وصولاً إلى زيادة مؤشر الوعي التكنولوجي والتحول الرقمي المنشود.

### المحور التاسع: آليات مقترحة ببناء بيئات تمكينية تيسر أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة، ومن أهمها ما يلي:

١- بناء رؤية شاملة ومتكاملة للتنمية المستدامة بحيث تكون قادرة على صهر أفراد المجتمع ومنظّماته وأعضاء هيئة التدريس والطلاب وأرباب الأعمال وكافة شركاء المجتمع المعنيين بحيث يتآزر الجميع في إطار حوكمة شاملة في أجواء تسودها الشفافية والثقة المتبادلة والعدالة الاجتماعية.

٢- تطوير برامج لاستدامة التعلم والاحتراف الأكاديمي لضمان تمكين أعضاء هيئة التدريس من التوظيف الآمن لمنجزات العلم والتكنولوجيا وتيسير أدائهم لأدوارهم الجديدة والمتجددة.



### قائمة المراجع

- إسماعيل، عبد الرحمن حسان منصور، والشيباني، حلمي علي محمد. (٢٠٢٢). متطلبات تطبيق الجامعة الريادية في جامعة تعز، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، ع ٢٢، ١٠٥-١٤٧.
- أوسو، خيرى على، وآخرون. (٢٠١٧). التخطيط الاستراتيجي ودوره في تحقيق متطلبات الجامعة الريادية: بحث تحليلي في جامعة بوليتكنيك دهوك، International Journal of Innovation and Applied Studies Vol. (20) No. 3 Jun ، متاح على الرابط، <http://www.ijias.issr-journals.org>
- توفيق، صلاح الدين محمد، ومرسى، شيرين عيد. (٢٠١٧). الجامعة الريادية ودورها في دعم وتحقيق المزايا التنافسية المستدامة: تصور مقترح، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مج (٢٨)، ع (١٠٩) يناير، ١-٧٢.
- جابر، عبد الحميد جابر، وكاظم، أحمد خيرى. (١٩٨٦). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط٢، دار النهضة العربية، القاهرة.
- جاد الله، باسم سليمان صالح. (٢٠١٨). تصور مقترح لتطبيق جامعة منظمة الأعمال بمصر كصيغة حديثة في تطوير التعليم العالي والجامعي، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مج (٢٩)، ع (١١٣) يناير.
- جمهورية مصر العربية. (٢٠٢٣). النشرة السنوية للطلاب المقيدون وأعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي (٢٠٢٣/٢٠٢٢)، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
- الحربي، مروان بن علي. (٢٠١٧). الخصائص النفسية والمعرفية المميزة لضعف رغبة المبتكرين والمخترعين ورواد الأعمال عن تطوير أفكارهم الابتكارية والاختراعية والريادية ضمن حاضنات الأعمال أودية التقنية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ع (٤٣) يناير.
- حنفي، شرين محمد، وسراج الدين، شيماء. (٢٠١٣). بدائل مقترحة لتمويل الجامعات المصرية: آليات التعاون مع القطاع الخاص والمجتمع المدني، مشروع إصلاح التعليم العالي في مصر.
- الدعفس، مريم بنت عبد العزيز. (٢٠٢٠). معوقات الإبداع البحثي لدى طالبات الدراسات العليا في الأقسام التربوية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وسبل التغلب عليها من

## جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز

- وجهة نظرهن " دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ع (١١٠)،  
أبريل، ١٦٩ - ٢٠٦.
- الشميري، أحمد بن عبد الرحمن، وآخرون. (٢٠١٤). مبادئ إدارة الأعمال الأساسية والاتجاهات  
الحديثة، ط ١٠، مكتبة العبيكان، الرياض.
- عابدين، مجدي محمد مدني. (٢٠٢٢). تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في  
ضوء فلسفة الجامعة الريادية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية للبنين بالقاهرة،  
جامعة الأزهر.
- عبد اللطيف، عماد عبداللطيف، وأمين، مصطفى أحمد. (٢٠٢١ يوليو). متطلبات تحويل الجامعات  
المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء الهندسة العكسية: دراسة ميدانية، المجلة  
التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ع (٨٧)، ج ١، ١٣٨ - ٢٢١.
- عبد المولى، الطيب إبراهيم، والمخلافي، سلطان بن سعيد عبده. (٢٠٢٣، فبراير). تحول جامعة  
الملك خالد نحو صيغة الجامعة الريادية من وجهة نظر القادة الأكاديميين بها: استراتيجية  
مقترحة، مجلة العلوم التربوية، جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز، مج ٩، ع ٣٤، ٥٥ -  
٨٨.
- عبد الوهاب، إيمان جمعة محمد. (٢٠١٨). مسارات التحول بمؤسسات التعليم الجامعي المصري  
نحو صيغة الجامعة الريادية: دراسة استشرافية، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ،  
مج ١٨، ع ١، ٧٣٥-٨٧٥.
- العبيري، فهد بن حمدان. (٢٠٢٣). استراتيجيات إدارية مقترحة لتطبيق صيغة الجامعة الريادية  
بجامعة تبوك وفق الإطار الأوربي لمنظمات (OECD & EC)، مجلة جامعة الملك  
خالد للعلوم التربوية، مج ١٠، ع ٢٤، ١١٢ - ١٤٣.
- غانم، عصام جمال سليم. (٢٠١٤). الجامعات المشاركة مجتمعياً: المفهوم والأبعاد والقيادة في  
ضوء التوجهات العالمية المعاصرة، مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، كلية التربية،  
جامعة دمنهور، مج (٦)، ع (٤).
- فقيهي، يحيى على أحمد، والعبانة، عرين فايز علي. (٢٠٢٣). التوجه نحو الجامعة الريادية في  
ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠: استراتيجية مقترحة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات  
التربوية والنفسية، مج ٣١، ع ٣٤، ٣٦٤-٣٩٥.

ناصر، محمد أحمد حسين. (٢٠١٨). دراسة مقارنة لدور الجامعة في التحول نحو اقتصاد المعرفة في كل من كندا وسنغافورة وإمكانية الإفادة في مصر، مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع (٩٨).

- Artuso, Maria Chiara. (2015). The emergence of the entrepreneurial university: how to encourage students' entrepreneurship in Italy, Master Thesis, (curriculum: International Management), Venezia University.
- Burykhina, Maria. (2009). Entrepreneurial University in the Development of "Innovative regions, Doctoral Thesis, Faculty of Management and Economics, Tomas Bata University in Zlin.
- Cetindamar, Dilek. (2016). A New Role for Universities: Technology Transfer for Social Innovations, Portland International Conference on Management of Engineering and Technology, 1 September.
- Clark, Burton R. (1998). Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation, International Association of Universities, Paris .
- Germain, E.; Klofsten, M.; Löfsten, H. & Mian, S. ( 2022). Science parks as key players in entrepreneurial ecosystems, R & D Management published by RADMA and John Wiley & Sons Ltd, 603-619.
- Guerrero, Maribel, Et Al. (2006). A Literature Review on Entrepreneurial Universities: An Institutional Approach, Working paper presented at the 3rd Conference of Pre-communications to Congresses. Business Economic Department, Autonomous University of Barcelona. Barcelona, June.
- Hassanzadeh , Zeinab Sadat, et al. (2015). Study of the educational factors contributing to realization of the objectives of entrepreneurial university, International Journal of Advanced and Applied Sciences, Vol.(2), No.(10).
- Kazhenov, S. & Iamastra, C. (2022). University Business Incubators: Systematic Literature Review and Thematic Analysis, Paper to be presented at DRUID22 Copenhagen Business School, Copenhagen, Denmark June 13-15, 2022, 1-34.
- Khademi, Fatemeh & Hargoli, Hamed. (2014). Presentation Of A Conceptual Model For The Creation Of An Entrepreneurial University, Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences, Vol. 4 (S1) April-June.

- Loganathan, M. & Subrahmanya, M. B. (2023). Efficiency of entrepreneurial universities in India: a data envelopment analysis, *Journal of the Knowledge Economy*, 14 (2), 1120-1144.
- Marguerite G., et al. (2006). *Methods in educational research: from theory to practice*, New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Peterka, Oberman & Salihovic, Velimir. (2012). "What is Entrepreneurial university? and why we need it? International Scientific Symposium: The Economy of Eastern Croatia – Yesterday, Today and Tomorrow, Osijek, (17th – 18th) May.
- Sidrat, S.; Chaudhry, P. E. & Chaudhry, S. S. (2023). Nurturing teaching methods of entrepreneurship in the development of an entrepreneurial university, *Journal of Industrial Integration and Management*, 8 (01), 1-24.
- Syed, R. T; Singh, D., & Spicer, D. (2023). Entrepreneurial higher education institutions: Development of the research and future directions. *Higher Education Quarterly*, 77(1), 158-183.
- Urbano, David & Guerrero, Maribel (2013): Entrepreneurial Universities: Socioeconomic Impacts of Academic Entrepreneurship in a European Region, *Economic Development Quarterly*, Vol.(27), No. (1).