

دور الخصائص الريادية للعاملين في الجامعات في بناء الجامعات الريادية: "دراسة تطبيقية على الجامعات الأردنية الخاصة"

هناده ماجد المومني*

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تقصي دور الخصائص الريادية في بناء الجامعات الريادية، حيث تكوّن مجتمع الدراسة في الجامعات الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية، أمّا عيّنة الدراسة فقد شملت (8) جامعات خاصة، وهي: (جامعة الزيتونة الأردنية، جامعة البترا، جامعة الشرق الأوسط، جامعة عمان الأهلية، جامعة فيلادلفيا، جامعة جرش، جامعة إربد الأهلية، جامعة الزرقاء الأهلية)، حيث تم توزيع (56) استبانة على عينة الدراسة من عمداء الكليات، ورؤساء الأقسام الأكاديمية، ومدراء الدوائر. وقامت هذه الدراسة على اختبار عدد من الفرضيات التي تربط العلاقة ما بين الخصائص الريادية للعاملين باعتبارها العوامل المستقلة، مع بناء الجامعات الريادية كونها العامل التابع، واختبار عدد من المتغيرات المستقلة والتي يعتقد أنها ذات تأثير في المتغير التابع وذلك لصعوبة بحث كافة العوامل المستقلة حيث اقتصر على: الثقة بالنفس، الدافع الذاتي، الجدية، تحمل المخاطر والرغبة في الإنجاز.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال استخدام الأساليب الإحصائية المختلفة وجود أثر ذي دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين (الثقة بالنفس، الجدية، الدافع الذاتي، تحمل المخاطر، الرغبة في الإنجاز) في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً. وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني الجامعات الخاصة الأردنية الفائزة من تعديلات الخصائص الريادية للعاملين فيها ومحاولة الاستفادة من مخرجاتها في بناء الجامعة الريادية والذي يتحقق من خلال تنمية التوجه الريادي للعاملين في بيئتها الخاصة، وقيام الجامعة بتنفيذ الأفكار المبتكرة من قبل العاملين فيها بغض النظر عن مستوياتهم الإدارية وإعطاء الحوافز المادية والمعنوية وتحقيق الرضا الوظيفي لهم وتلبية احتياجاتهم، مما سينعكس على مستويات أداء الجامعة باختلاف وحداتها التنظيمية لتكون جامعة ريادية مستقبلية.

الكلمات الدالة: الخصائص الريادية، الريادة، الجدية، الثقة بالنفس، الدافع الذاتي، تحمل المخاطر والرغبة في الإنجاز، الجامعات الخاصة.

المقدمة

(Entrepreneurship) على أنه مجموعة أنشطة تقدم على الاهتمام، وتوفير الفرص، وتلبية الحاجات، والرغبات من خلال الإبداع وإنشاء المنشآت. أما (Dolling, 1995) فقد عرفه بأنه عملية خلق منظمة إقتصادية مبدعة من أجل تحقيق الربح أو النمو تحت ظروف المخاطرة وعدم التأكد.

وقد عرفه (Carbonar, 1998) أنه (مرتبط بالتخطيط المحدد لمواجهة مخاطر محسوبة بناءً على معرفة السوق والموارد المتاحة وذلك لتحقيق النجاح المأمول). وأخيراً، أطلق الحسيني (2006م) "الريادية" على مفهوم العمل الحر حيث عرف الريادية بأنها "عملية الاستحداث أو البدء في نشاط معين، كما يعني تحقيق السبق في قطاع معين، وعملية إدارة النشاط أو العمل الجديد في ميدان محدد، والريادي هو الذي يبتكر شيئاً جديداً بشكل علمي وشمولي".

وأشار (Etzkowitz, Henry, 2003) إلى أن (الجامعة الريادية هي التي تحقق دوراً في عملية تحقيق النشاطات

أشارت أدبيات الإدارة إلى العديد من نماذج التعريب لمصطلح ريادة الأعمال ولمصطلح رائد الأعمال حتى إن تفسير هذا المصطلح لا يزال غير محسوم. ومن الترجمات التي اقترحت لهذا المصطلح: المبادرة، الريادة، المبادرة، إنشاء المشروع، العمل الحر. وبالمقابل يوصف الشخص بأنه المبادر، والرائد، والمنتشئ، والمخاطر، والمبدع الإنتاجي والجريء (Stoner and Freeman, 1992).

وقد اتفق الباحثون على ترجمة (Entrepreneurship) بمعنى (ريادة الأعمال) وقد وردت عدة تعريفات لهذا المصطلح، منها: (Burch, 1998) فقد عرف مصطلح ريادة الأعمال

* كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة البترا، الأردن، تاريخ استلام البحث 2015/06/18، وتاريخ قبوله 2015/09/15.

الأعمال على النحو التالي:

- **الإستعداد لتحمل المخاطر:** في أي عمل هناك عنصر مخاطرة ولا توجد ضمانه تامة بأن العمل ناجح دوماً (Boton, B. and J. Thompson, 2000), (Cassis, Youssef, 2005) (Katz, J. A 2002) Thompson, 2000)
- **الدافع الذاتي المستمر:** الدافع الذاتي هو مفتاح النجاح، وهذا أمر ضروري للنجاح في كل مناحي الحياة. وبمجرد البدء يدفعك لإكمال العمل (Cassis, Youssef, 2005), (Boton, B. and J. Thompson, 2000) (Katz, J. A 2002).
- **الثقة بالنفس:** الثقة لازمة لتحقيق النجاح في الحياة، وينبغي للمرء أن يمتلك الثقة في النفس لأنها أساس دال على الشجاعة والحماس والقدرة على القيادة (Cassis, Youssef, 2005), (Boton, B. and J. Thompson, 2000) (Katz, J. A 2002),
- **الجديّة في الأفكار:** عادة ما يكون الهدف مدعوماً بالعديد من الأفكار الجديدة والقوية والمحددة التي ليس لها مثيل في السوق (Cassis, Youssef, 2005), (Boton, B. and J. Thompson, 2000) (Katz, J. A 2002),
- **الرغبة في الإنجاز:** دافع الإنجاز لديه قوي (Cassis, Youssef, 2005), (Boton, B. and J. Thompson, 2000) (Katz, J. A 2002),

مشكلة الدراسة:

يعدّ موضوع الريادة في الأعمال من الاهتمامات البحثية الحديثة نسبياً، ولا يخفى على أي باحثٍ في هذا المجال الأهمية النسبية التي تنطوي تحت هذا المجال، ومن المعروف أن الجامعات الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية تسهم في عملية الإصلاح الإقتصادي والاجتماعي، لما له من مساهمة فاعلة في تطوير التنمية الإقتصادية الشاملة، ومن ثم الارتقاء به إلى مستوى مقبول من الفاعلية والإنتاجية. وبالرغم مما تقدم، أفرزت الاستطلاعات الأولية للباحثة التي كانت مصادرها (المقابلات الشخصية، والملاحظات، والدراسات السابقة)، أن الاهتمام بمنهج الريادة في الأعمال محدود جداً في الجامعات الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية، ومما لا شك فيه أن تنشيط الخصائص الريادية للعاملين في الجامعات سيساهم في بناء الجامعات الريادية. ومن هنا تكمن مشكلة الدراسة في أن بقاء هذا الموضوع المعاصر بدون دراسة وتحليل سيؤثّر الفُرصة للإفادة من معطياتها الفكرية. وكذلك فإن معظم منظمات الأعمال استطاعت أن تمزج الخصائص الريادية لدى العاملين لديها مع تحقيق توجهها وهدفها بعيد المدى وذلك من

المتعلقة ببدء الأعمال والتخطيط لها وتنظيم وتطوير المشاريع داخل الجامعة، للإعداد للتنمية الأكاديمية العالمية).

وعند الحديث عن خصائص الريادة في الأعمال يجب معرفة أن السن أو الجنس أو التعليم، لا يميز رواد الأعمال وقد أشارت الدراسات أن ذوي السن الصغير يمكنهم أن يكونوا رواداً للأعمال وكذلك كبار السن، إلا أن أكثر الأعمار نجاحاً كانت بين الثلاثين والأربعين، والنسب التالية (التقريبية) تعبر عن نتائج إحدى الدراسات عن العمر ببداية إنشاء المشروعات، أقل من 20 عاماً صفر % تقريباً، من 20 – 29 عاماً 25% تقريباً، من 30 – 39 عاماً 40% تقريباً، من 40 – 49 عاماً 25% تقريباً، 50 عاماً فأكثر 10% تقريباً. وبالمثل فإن الجنس ليس له علاقة بريادة الأعمال، فهناك سيدات صاحبات أعمال ويمكنهن ريادة المشروعات بنجاح، بل إن هناك سبباً وجيهاً يجعل الإناث يلجأن إلى ريادة المشروعات، وهو شعورهن بأن هناك تمييزاً ضدّهن في العمل، على الأخص في الترقية لمصاف المديرات، وهن قد يفضلن العمل الخاص حتى يشعرن أنهن قادرات على الإنجاز والتقدم والنمو. وقد يقول البعض أن الأدوار المتعددة التي تلعبها المرأة، قد تمنعها من كونها رائدة للمروعات، فكونها أم ومربية وسيدة منزل، يأخذ من وقتها الكثير. ولقد أثبتت الدراسات أن لهذه الأدوار تأثيراً في إعاقة المرأة، فهي تعيقها في الوظيفة كما تعيقها تماماً في ريادة المشروعات. وبالتالي فلا فرق في تأثير النوع أو الجنس على الاتجاه نحو ريادة المشروعات. أما بالنسبة لتأثير التعليم على ريادة الأعمال، فيمكنك أن تجد رواد الأعمال يقرأون ويكتبون بالكاد، أو أن تعليمهم بسيط. كما قد تجد أن هناك رواداً للأعمال ذوي تعليم عالٍ، إلا أنه بزيادة مستويات التعليم في كل مجتمعات العالم، فقد ازدادت بالتبعية نسب تعليم رواد الأعمال، فتجدهم أكثر تعليماً وهم أصحاب درجات علمية كالتأنيوية العامة والدبلوم والجامعة (Cuff, Robert D, 2002).

وبالرغم من أنه ليس هناك علاقة واضحة بين كل من العمر والجنس والتعليم من جانب، وريادة الأعمال من جانب آخر، إلا أن البحوث أجمعت أن هناك صفات شخصية تميز رواد الأعمال وغيرهم من الناس. أما أهم الصفات الشخصية لرواد الأعمال بأنهم أشخاص تحركهم الحاجة لإنجاز شيء ورغبة شديدة في إضافة شيء للحياة، بالإضافة إلى أنه وجد أربعة أنواع من رائدي الأعمال، وهم المبتكر، والمبتكر المجمع، والمروج شديد النقاول، ومؤسس المؤسسات، وهذه الأنواع لا علاقة لها بالشخصية ولكن لها علاقة بنوع الفرصة التي يواجهها الرائد (David C. McClelland, 1961).

وفي ضوء ما تقدم يمكن عرض بعض خصائص رائد

وتبني تقنيات وأساليب معاصرة كاستخدام الخصائص الريادية للعاملين في الجامعات لتطوير وإدارة أنشطتها، التي تعتبر الشريان الأساسي لعملية التنمية لمختلف قطاعات المجتمع.

متغيرات الدراسة:

لغرض إنجاز هدف الدراسة الأساسي والأهداف الثانوية حدّد الباحث متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة على النحو التالي:

1-5: المتغيرات المستقلة: اشتق الباحث المتغيرات المستقلة من واقع الخصائص الريادية للعاملين في الجامعات الخاصة الأردنية على النحو التالي:

- الثقة بالنفس
- الجدية
- الدافع الذاتي
- تحمل المخاطر
- الرغبة في الإنجاز

2-5: المتغير التابع: بناءً على ما تقدم في موضوع الدراسة وأهميتها وتناسقاً مع الأهداف المطروحة حدد الباحث المتغير التابع ليكون القدرة على بناء الجامعات الريادية.

أتمودج الدراسة:

الشكل (2) يوضح نموذج الدراسة الافتراضي:

فرضيات الدراسة:

بالعودة إلى نموذج الدراسة الافتراضي الوارد في الشكل رقم (2) وتمائشياً مع أهداف الدراسة وضع الباحث الفرضيات التالية لإنجاز هذه الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين (الثقة بالنفس، الجدية، الدافع الذاتي، تحمل المخاطر، الرغبة في الإنجاز) في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً.

الفرضيات الفرعية:

H0₁: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين (الثقة بالنفس) في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً.

H0₂: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين (الجدية) في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) من وجهة

خلال آليات عملها المتعددة، فنتبين من خلال ذلك أن مدرء المنظمات وتوجههم بتعزيز قدرة المنظمة والنجاح فيها يعتمد على تنمية وتطوير الريادة الذاتية المُعبر عنها بالخصائص الريادية للأفراد والعاملين في المنظمة، وبالتالي فإنها تتيح للأفراد والعاملين العمل في إطار المنظمة، وتعقيباً على ما سبق يصيغ الباحث مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما هو دور الخصائص الريادية للعاملين في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية من وجهة نظر العاملين إدارياً وأكاديمياً؟

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف من هذه الدراسة في معرفة دور الخصائص الريادية للعاملين في الجامعات في بناء الجامعات الريادية الخاصة من وجهة نظر العاملين إدارياً وأكاديمياً. وفي أنها تحاول التعرف على ما يلي:

- دور الخصائص الريادية للعاملين (الثقة بالنفس) في بناء الجامعات الريادية الخاصة من وجهة نظر العاملين إدارياً وأكاديمياً.

- دور الخصائص الريادية للعاملين (الجدية) في بناء الجامعات الريادية الخاصة من وجهة نظر العاملين إدارياً وأكاديمياً.

- دور الخصائص الريادية للعاملين (الدافع الذاتي) في بناء الجامعات الريادية الخاصة من وجهة نظر العاملين إدارياً وأكاديمياً.

- دور الخصائص الريادية للعاملين (تحمل المخاطر) في بناء الجامعات الريادية الخاصة من وجهة نظر العاملين إدارياً وأكاديمياً.

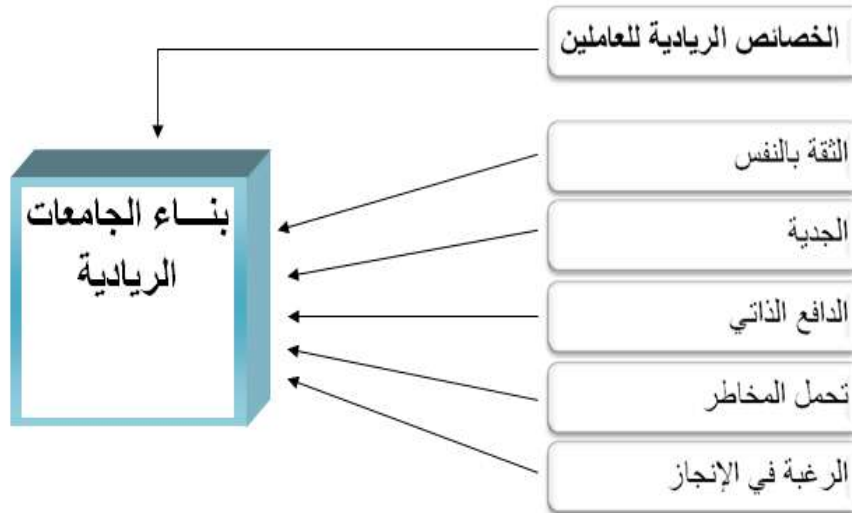
- دور الخصائص الريادية للعاملين (الرغبة في الإنجاز) في بناء الجامعات الريادية الخاصة من وجهة نظر العاملين إدارياً وأكاديمياً.

أهمية الدراسة:

تتطلب أهمية الدراسة الحالية من كونها ستوفر قاعدة معرفية لدور الخصائص الريادية للعاملين في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية من وجهة نظر العاملين إدارياً وأكاديمياً، وبالتالي المساهمة في تحقيق أهداف الجامعات الخاصة تجاه متغيرات البيئة المستمرة ومواجهة المنافسة الشديدة بين الجامعات، من أجل المحافظة على البقاء والنمو والاستمرار، بالإضافة إلى تركيزها على قطاع حيوي (قطاع التعليم العالي الممثل بالجامعات الخاصة الأردنية)

بناء الجامعات الريادية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً.
H0s: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين (الريغبة في الإنجاز) في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً.

نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً.
H0s: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين (الدافع الذاتي) في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً.
H04: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين (تحمل المخاطر) في الجامعات الأردنية الخاصة في



الشكل (2)

أنموذج الدراسة

*المصدر: من إعداد الباحث

محددات الدراسة:

والإجراءات، وإيجاد ما هو جديد ومميز، وبشكل يلبي حاجات الزبائن ورغباتهم، وبحيث تكون النتيجة إما الحصول على الفوائد المعنوية والمادية، أو التعرض للخسارة المعنوية والمادية" (العاني وآخرون، 2010).

• **الريادية (Entrepreneurship)**: "مجموعة من النشاطات المتعلقة ببدء الأعمال والتخطيط لها وتنظيمها وتحمل المخاطر والإبداع في إدارتها" (Lussier, 2008).

• **الخصائص الريادية (Entrepreneurial Characteristics)**: "مجموعة من السمات الشخصية والسلوكية والتي يتحلّى بها الشخص الرائد كالقدرة على التحكم الذاتي في تحديد مصيره وإدارة نفسه والثقة العالية بالنفس وسيتم قياسها من خلال: الثقة بالنفس، الجدية، الدافع الذاتي، تحمل المخاطر والرغبة في الإنجاز (Daft, 2010: 607)".

• **الجامعة الريادية (Entrepreneurial Universities)**: "الجامعة مؤسسة للتعليم العالي والأبحاث، وهي تعطي شهادات أو إجازات أكاديمية لخريجها والتي توفر تسهيلات للبحث

تنقسم محددات الدراسة الحالية إلى نوعين من المحددات:
 • حدود مكانية: ويقصد بها الجامعات الأردنية الخاصة التي تعمل في المملكة الأردنية الهاشمية.
 • حدود بشرية: ويقصد بها الإداريون في الجامعات الأردنية الخاصة في قسم الموارد البشرية وشؤون الموظفين (مع اعتبار اختلاف المسمى من جامعة لأخرى) وعمداء الكليات المختلفة، ورؤساء الأقسام، باعتبارهم موظفين إداريين في هذه الجامعات.

مصطلحات الدراسة:

فيما يلي عرض لمصطلحات الدراسة وفقاً لمتغيراتها:
 • **الريادي (Entrepreneur)**: "الشخص الذي يمتلك القدرة على اكتشاف الفرصة وإدراكها، وتحمل المخاطرة، والعزم على البدء بالمشروع، وتأمين المصادر والإمكانات اللازمة وتشغيلها من أجل إضافة قيمة إلى المنتج أو الخدمة أو الطريقة

الإشائية. واستعملت الاستبانة كمصدر رئيس في جمع البيانات، إذ وزعت (36) استبانة واسترجعت (31) استبانة كاملة، أي نسبة استرجاع (89%). وبعد إجراء عمليات التحليل الإحصائي توصل البحث إلى وجود أثر لمتغيرين من متغيرات المرونة الإستراتيجية وهما مرونة رأس المال البشري والمرونة الإنتاجية في زيادة منظمات الأعمال، واتضح عدم وجود تأثير كبير للمرونة السوقية في الزيادة. وانتهى البحث بعدد من التوصيات جاء أبرزها ضرورة معرفة مدراء الشركات بالسوق وخصائصه المختلفة وأن يكونوا على علم باستراتيجيات الشركات المنافسة، والمتابعة المستمرة للتغيرات السياسية، الاقتصادية، التكنولوجية وغيرها من المتغيرات المؤثرة في عمل الشركة، وأن يتابع المديرون تغيرات أسعار المنافسين واتخاذ أساليب جديدة للرد عليها".

دراسة (المومني، 2014) بعنوان: "أثر الخصائص الريادية للعاملين في تحقيق التوجهات المستقبلية للجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان، حيث توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: وجود اهتمام مرتفع من قبل أفراد وحدة المعاينة والتحليل، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين (الثقة بالنفس؛ المبادرة؛ حب الإنجاز؛ الاستقلالية وتحمل المسؤولية؛ الإبداع؛ والمخاطرة) في الجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان في تحقيق التوجهات المستقبلية من وجهة نظر عمداء الكليات عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة لخصائص الريادية بأبعادها على تحقيق التوجهات المستقبلية للجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وكان من أبرز استنتاجات الدراسة أن الاهتمام بالخصائص الريادية لعمداء الكليات وتعزيزها سيؤدي حتماً لتحقيق التوجهات المستقبلية بالبقاء والنمو للجامعات الخاصة الأردنية في مدينة عمان. وقد أوصت الدراسة بضرورة منح عمداء الكليات مساحة من الحرية والاستقلالية في عملهم وتخصيص وقت مناسب يجتمع فيه المعنيون في الجامعات لمناقشة كل ما هو جديد وفق برنامج يعد مسبقاً حتى يصبح جزءاً من ثقافة الجامعة. وضرورة تبني إدارة الجامعات البعد نحو المخاطرة عند التفكير بتبني مشاريع ريادية تسهم بنقل الجامعة من وضع استراتيجي إلى وضع أفضل مع أهمية تهيئة مستلزمات النجاح".

دراسة (Melhem & Wijdan, Al-Shaikkh, 2009) بعنوان: "Characteristics Women in Jordan: Traits and Entrepreneurial" وهدفت هذه الدراسة على نحو أساسي إلى الكشف عن الخصائص والسلوكيات الريادية التي يمتلكها

العلمي، والجامعة الريادية التي تحقق دوراً في عملية تحقيق النشاطات المتعلقة ببدء الأعمال والتخطيط لها و تنظيم وتطوير المشاريع داخل الجامعة للإعداد للتنمية الأكاديمية العالمية (Etzkowitz, Henry, 2003).

الدراسات السابقة:

دراسة (إسماعيل، 2010) بعنوان: خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني، "إذ ارتبطت الدراسة بخصائص الريادي المعتمدة في البحث (الخصائص الشخصية والخصائص السلوكية والخصائص الإدارية) مع الإبداع التقني بعلاقة معنوية موجبة ويدل ذلك على الترابط المنطقي بين هذه المتغيرات. وأوضحت نتائج تحليل الارتباط وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين خصائص الريادي والإبداع التقني، وكانت نتائج تحليل الانحدار وجود تأثير معنوي في خصائص الريادي مجتمعة في الإبداع التقني، فضلاً عن وجود تأثير معنوي للخصائص الشخصية والخصائص الإدارية بصورة منفردة من جهة وعدم وجود تأثير معنوي للخصائص السلوكية، بصورة منفردة في الإبداع التقني من جهة ثانية".

دراسة (القاسم وآخرون، 2013) بعنوان: "أثر الخصائص الريادية في تبني التوجهات الاستراتيجية للمديرين في المدارس الخاصة في عمان: حيث توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للمديرين بدلالة أبعادها (الثقة بالنفس؛ المبادرة؛ حب الإنجاز؛ الاستقلالية وتحمل المسؤولية؛ الإبداع؛ والمخاطرة) في تبني التوجهات الاستراتيجية للمدارس الخاصة في مدينة عمان عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للخصائص الريادية للمديرين بدلالة أبعادها في المدارس الخاصة في مدينة عمان تعزى لاختلاف العمر عند مستوي الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية للخصائص الريادية للمديرين بدلالة أبعادها في المدارس الخاصة في مدينة عمان تعزى لاختلاف عدد سنوات الخبرة والمركز الوظيفي عند مستوي الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)".

دراسة (العطوي، 2012) بعنوان: "أثر المرونة الإستراتيجية في زيادة منظمات الأعمال: حيث هدف البحث إلى التعرف على مدى تأثير المرونة الإستراتيجية من خلال أبعادها (مرونة رأس المال البشري، مرونة سوقية، مرونة إنتاجية) في زيادة منظمات الأعمال الصغيرة ومتوسطة الحجم من خلال أبعادها (توجه المبادرة، انتهاز الفرص، تحمل المخاطر، تعظيم الموارد). شملت عينة البحث مديري الشركات في قطاع صنع المواد

العينة المختارة في الميدان المبحوث متوسط، وأن مستوى الالتزام التنظيمي لدى القادة الإداريين في الميدان المبحوث متوسط، وضعف أثر الخصائص الريادية على الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة".

منهجية الدراسة:

يعتبر البحث الحالي دراسة تطبيقية تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك باستخدام الأسلوب التطبيقي، بهدف جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات. وفيما يلي تفصيل لأداة الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة التي أختارها الباحث لغرض الوصول إلى اختبار الفرضيات.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الجامعات الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية، والجدول (1) يبين الجامعات الخاصة المعتمدة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في المملكة الأردنية الهاشمية:

عينة الدراسة:

قام الباحث في البداية باختيار مجتمع الدراسة الذي يتماشى مع أهداف هذا البحث، ثم تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة للجامعات الخاصة الأردنية، حيث كانت على النحو التالي:

أداة الدراسة:

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على الاستبيان ليكون المصدر الأولي لجمع البيانات حيث تم تصميم استبانة مكونة من (25) فقرة، كل متغير مستقل يعود لخمس فقرات مختلفة، ولغايات اختبار الصدق الظاهري وثبات أداة الدراسة قام الباحث بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة في إعداد الاستبانات وتم الأخذ بملاحظاتهم لإعداد الاستبانة بصورتها النهائية، ولإختبار ثبات أداة الدراسة ومدى اتساق فقرات المقياس أُجري اختبار (Cronbach's Alpha) وكانت النتيجة (88.4%) وهي نسبة مقبولة للقيام بعملية التحليل لتحقيق أهداف الدراسة.

الرياديات الأردنية كما هدفت إلى دراسة أثر الخلفية الشخصية والاجتماعية والوظيفية للرياديات الأردنيات في الخصائص والسلوكيات الريادية التي يمتلكها. وقد شملت الدراسة عينة ملائمة من الرياديات الأردنيات اللواتي يمتلكن مشاريع ناجحة في مجالات الأعمال كلها، ومن مختلف مناطق المملكة حيث تم اختيارهن وفق مجموعة من المعايير، وقد جُمعت بيانات هذه الدراسة من خلال (71) استبانة. وتوصلت الدراسة إلى أن الرياديات الأردنيات يعكسن الكثير من صفات الرياديين على نحو عام بخصائصهم السلوكية؛ فهن يتمتعن بدرجة عالية من الثقة بالنفس، وحب الإنجاز، والابتكار والإبداع والمبادرة والقدرة على بناء شبكة علاقات مع جهات مختلفة، إضافة إلى رغبتهن في الاستقلالية والقدرة على تحمل المسؤولية، وبيّنت الدراسة أيضاً أن الرياديات الأردنيات يسعين بدرجة متوسطة إلى وضع الخطط واغتنام الفرص، إلا أنهن يمتلكن درجة منخفضة من روح المخاطرة. وقد خلصت الدراسة إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المستوى التعليمي، وخاصية المبادرة لدى الرياديات من حملة الشهادات العليا، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين سنوات الخبرة وخاصية التخطيط، وبناء شبكة العلاقات للرياديات الأردنيات. وأخيراً هنالك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) يعزى لعمل الوالد على خاصية القدرة على بناء شبكة العلاقات".

دراسة (قيس، 2009) بعنوان "دور الخصائص الريادية في تعزيز الالتزام التنظيمي": هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر الخصائص الريادية في الالتزام التنظيمي لدى عينة من متخذي القرار في الشركة العامة للصناعات الكهربائية - محافظة ديالى، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد مقياس الخصائص الريادية، بالإضافة إلى مقياس الالتزام التنظيمي. طبقت الدراسة على عينة من متخذي القرار والبالغ عددهم (62)، وزعت استبانات الدراسة عليهم، واسترد منها (53) استبانة، استخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة لدراسة واختبار فرضياتها. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن مستوى الخصائص الريادية لدى

(1) الجدول

الجامعات الأردنية والمؤسسات التعليمية الخاصة

الموقع الإلكتروني	اسم الجامعة	التسلسل
http://www.amman.edu	جامعة عمان الأهلية الخاصة	1
http://www.asu.edu.jo	جامعة العلوم التطبيقية الخاصة	2
http://www.philadelphia.edu.jo	جامعة فيلادلفيا الخاصة	3
http://www.isra.edu.jo	جامعة الإسراء الخاصة	4
http://www.uop.edu.jo	جامعة البترا الخاصة	5
http://www.alzaytoonah.edu.jo	جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة	6
ju@go.com.jo	جامعة جرش	7
Public-rel@inu.edu.jo	جامعة إربد الأهلية الخاصة	8
http://www.zpu.edu.jo	جامعة الزرقاء الخاصة	9
http://www.psut.edu.jo	جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا	10
http://www.aau.edu.jo	جامعة عمان العربية	11
http://www.meu.edu.jo	جامعة الشرق الأوسط	12
http://www.jadara.edu.jo	جامعة جدارا	13
http://www.aum.edu.jo	الجامعة الأميركية في مادبا	14
http://www.anpu.edu.jo	جامعة عجلون الوطنية الخاصة	15
http://www.jau.edu.jo	كلية الأردن الجامعية التطبيقية للتعليم الفندقي والسياحي	16
http://www.jam.edu.jo	الأكاديمية الأردنية للموسيقى	17
http://www.fesa-reg.unrwa.org	كلية العلوم التربوية والآداب - الأنوروا	18

*المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية.

<http://www.mohe.gov.jo/ar/Pages/PrivateUniversities.aspx>

(2) الجدول

عينة الدراسة

الموقع الإلكتروني	اسم الجامعة	التسلسل
http://www.alzaytoonah.edu.jo	جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة	1
http://www.uop.edu.jo	جامعة البترا	2
http://www.aau.edu.jo	جامعة الشرق الأوسط	3
http://www.amman.edu	جامعة عمان الأهلية	4
Public-rel@inu.edu.jo	جامعة إربد الأهلية	5
http://www.philadelphia.edu.jo	جامعة فيلادلفيا	6
http://www.ju@go.com.jo	جامعة جرش	7
http://www.zpu.edu.jo	جامعة الزرقاء الأهلية	8

الجدول (3)

توزيع الاستبانات على عينة الدراسة

التسلسل	اسم الجامعة	عمداء كليات	رؤساء أقسام	إداريين
1	جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة	2	3	2
2	جامعة البترا	2	3	2
3	جامعة الشرق الأوسط	2	3	2
4	جامعة عمان الأهلية	2	3	2
5	جامعة أربد الأهلية	2	3	2
6	جامعة فيلادلفيا	2	3	2
7	جامعة جرش	2	3	2
8	جامعة الزرقاء الأهلية	2	3	2
المجموع		16	24	16
المجموع النهائي		56		

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) ومستوى متغيرات الدراسة

المتغير	ت	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة	المستوى
الخصائص الريادية	1	الثقة بالنفس	3.67	0.69	8.675	0.000	مرتفع
	2	الجدية	3.90	0.73	10.201	0.000	مرتفع
	3	الدافع الذاتي	3.89	0.77	10.001	0.000	مرتفع
	4	تحمل المخاطر	3.71	0.68	9.275	0.000	مرتفع
	5	الرغبة في الإنجاز	3.40	0.81	6.770	0.000	متوسط
		المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري العام	3.71	0.74	9.402	0.000	مرتفع
		بناء الجامعات الريادية	3.70	0.77	9.644	0.000	مرتفع

جمع البيانات والمعالجة الإحصائية:

المعالجات الإحصائية:

استفاد الباحث من الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (Statistical Package for Social Sciences) في تحليل البيانات التي جمعت وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية الوصفية والنسب المئوية، ومعامل ألفا كرونباخ، وتحليل الانحدار المتعدد والبسيط لاختبار فرضيات الدراسة.

جمع البيانات:

- المصادر الثانوية: جمع البيانات من مصادرها الثانوية، ويقصد بها الباحث الكتب والأبحاث والدوريات ومواقع التواصل الاجتماعي والمجلات العلمية المنشورة التي تعنى بموضوع الريادة وريادة الأعمال على مختلف المستويات.

- المصادر الأولية: ويقصد بها جمع البيانات بواسطة

أداة الدراسة المستخدمة في هذا البحث (الاستبانة المصممة لهذا الغرض)، حيث قام الباحث بتوزيع (56) استبانة على عينة الدراسة المختارة بطريقة عشوائية وكانت الاستبانات موزعة على النحو التالي:

تحليل متغيرات الدراسة:

لتحديد مستوى متغيرات الدراسة تم الاعتماد على قيمة المتوسط الحسابي للفقرات من خلال الاعتماد على المقياس النسبي التالي:

أ- من 1 إلى أقل من 2.33 منخفض.

ب- من 2.33 إلى 3.66 متوسط.

ت- من 3.66 فأكثر مرتفع.

والجدول (4) يبين مستوى متغيرات الدراسة كما تمت الإجابة عنه من قبل الباحثين المحييين على الاستبانة علماً

الريادية من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً، إذ بلغ معامل الارتباط ($R=0.663$) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبلغ معامل التحديد (القدرة التفسيرية) ($R^2= 44\%$) بمعنى أن ما قيمته 44% من إمكانية بناء الجامعات الريادية يسهم فيها دور الخصائص الريادية للعاملين في الجامعات الأردنية الخاصة وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً.

النتيجة: رفض الفرضية العدمية وقبول فرضية الإثبات بمعنى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين (الثقة بالنفس، الجدية، الدافع الذاتي، تحمل المخاطر، الرغبة في الإنجاز) في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً.

الفرضية الفرعية الأولى:

H0₁: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين (الثقة بالنفس) في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً.

بالعودة للجدول (5) يتضح دور الخصائص الريادية للعاملين في بناء الجامعات الريادية من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين في بناء الجامعات الريادية من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً، إذ بلغ معامل الارتباط ($R=0.663$) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

بأن نسبة الاستبانات المستردة كانت (89.3%) حيث تم استرداد 50 استبانة من أصل 56 موزعة، وكانت الاستبانات الـ 50 صالحة لغايات التحليل:

اختبار الفرضيات:

تعنى هذه الفقرة باختبار فرضيات الدراسة الرئيسة والفرعية من خلال استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد والبسيط لمعرفة العلاقة والتأثير بين متغيرات الدراسة ودور الخصائص الريادية في بناء الجامعات الريادية من وجهة النظر الإدارية والأكاديمية:

الفرضية الرئيسة:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين (الثقة بالنفس، الجدية، الدافع الذاتي، تحمل المخاطر، الرغبة في الإنجاز) في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً.

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام "تحليل الانحدار المتعدد" للتحقق من دور الخصائص الريادية للعاملين (الثقة بالنفس، الجدية، الدافع الذاتي، تحمل المخاطر، الرغبة في الإنجاز) في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً وكما هو موضح بالجدول (5).

يوضح الجدول (5) دور الخصائص الريادية للعاملين في بناء الجامعات الريادية من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين في بناء الجامعات

الجدول (5)
نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد

Sig* مستوى الدلالة	قيمة (T) المحسوبة	معامل الانحدار β	المتغير المستقل	Sig* مستوى الدلالة	درجات الحرية (D.F)	قيمة (F) المحسوبة	معامل التحديد (R ²)	الارتباط (R)	المتغير التابع
0.000	2.202	0.121	الثقة بالنفس	0.000	5	72.667	0.44	0.663	بناء الجامعات الريادية من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً
0.010	2.334	0.132	الجدية						
0.000	3.554	0.191	الدافع الذاتي		45				
0.011	4.565	0.234	تحمل المخاطر						
0.012	2.226	0.111	الرغبة في الإنجاز						

الريادية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً.

الفرضية الفرعية الثالثة:

H03: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين (الدافع الذاتي) في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً.

بالعودة للجدول (5) يتضح دور الخصائص الريادية للعاملين في بناء الجامعات الريادية من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين في بناء الجامعات الريادية من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً، إذ بلغ معامل الارتباط ($R=0.663$) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبلغ معامل التحديد (القدرة التفسيرية) ($R^2= 44\%$) بمعنى أن ما قيمته 44% من إمكانية بناء الجامعات الريادية يسهم فيها دور الخصائص الريادية للعاملين في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً. حيث بلغت قيمة درجة التأثير (0.191) لمتغير الدافع الذاتي وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بالدافع الذاتي يؤدي إلى زيادة في مستوى القدرة على بناء جامعات ريادية بنسبة (19.1%) وهو ما يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية الثالثة، وعليه ترفض الفرضية العدمية (الصفوية)، وتقبل فرضية الإثبات.

النتيجة: رفض الفرضية العدمية وقبول فرضية الإثبات بمعنى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين (الدافع الذاتي) في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً.

الفرضية الفرعية الرابعة:

H04: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين (تحمل المخاطر) في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً.

بالعودة للجدول (5) يتضح دور الخصائص الريادية للعاملين في بناء الجامعات الريادية من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين في بناء الجامعات الريادية من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً، إذ بلغ معامل الارتباط ($R=0.663$) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)،

و بلغ معامل التحديد (القدرة التفسيرية) ($R^2= 44\%$) بمعنى أن ما قيمته 44% من إمكانية بناء الجامعات الريادية يسهم فيها دور الخصائص الريادية للعاملين في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً. حيث بلغت قيمة درجة التأثير (0.121) لمتغير الثقة بالنفس وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بالثقة بالنفس يؤدي إلى زيادة في مستوى القدرة على بناء جامعات ريادية بنسبة (11.1%) وهو ما يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية الأولى، وعليه ترفض الفرضية العدمية (الصفوية)، وتقبل فرضية الإثبات.

النتيجة: رفض الفرضية العدمية وقبول فرضية الإثبات بمعنى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين (الثقة بالنفس) في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً.

الفرضية الفرعية الثانية:

H02: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين (الجدية) في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً.

بالعودة للجدول (5) يتضح دور الخصائص الريادية للعاملين في بناء الجامعات الريادية من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين في بناء الجامعات الريادية من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً، إذ بلغ معامل الارتباط ($R=0.663$) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبلغ معامل التحديد (القدرة التفسيرية) ($R^2= 44\%$) بمعنى أن ما قيمته 44% من إمكانية بناء الجامعات الريادية يسهم فيها دور الخصائص الريادية للعاملين في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً. حيث بلغت قيمة درجة التأثير (0.132) لمتغير الجدية وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بالجدية يؤدي إلى زيادة في مستوى القدرة على بناء جامعات ريادية بنسبة (13.2%) وهو ما يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية الثانية، وعليه ترفض الفرضية العدمية (الصفوية)، وتقبل فرضية الإثبات.

النتيجة: رفض الفرضية العدمية وقبول فرضية الإثبات بمعنى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين (الجدية) في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات

(الرغبة في الإنجاز) في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً.

النتائج:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين (الثقة بالنفس، الجدية، الدافع الذاتي، تحمل المخاطر، الرغبة في الإنجاز) في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً.

وترى الباحثة أن هذه النتائج تتفق ونتائج العديد من الدراسات، دراسة "إسماعيل، 2010"، التي توصلت إلى أنه يوجد تأثير معنوي في خصائص الريادي مجتمعة في الإبداع التقني، فضلاً عن وجود تأثير معنوي للخصائص الشخصية والخصائص الإدارية بصورة منفردة من جهة وعدم وجود تأثير معنوي للخصائص السلوكية، بصورة منفردة في الإبداع التقني من جهة ثانية". كما وتتفق ونتيجة دراسة "القاسم وآخرون، 2013"، التي توصلت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للمديرين بدلالة أبعادها "الثقة بالنفس؛ المبادرة؛ حب الإنجاز؛ الاستقلالية وتحمل المسؤولية؛ الإبداع؛ المخاطرة" في تبني التوجهات الاستراتيجية". كما وتتفق ونتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة "المومني، 2014" التي توصلت إلى أن الاهتمام بالخصائص الريادية لعمداء الكليات وتعزيزها سيؤدي حتماً لتحقيق التوجهات المستقبلية بالبقاء والنمو للجامعات الخاصة الأردنية".

التوصيات:

1. على الجامعات الخاصة الأردنية أن تتبنى الفائدة من تفعيل الخصائص الريادية للعاملين فيها ومحاولة الإفادة من مخرجاتها في بناء الجامعة الريادية والذي يتحقق من خلال تنمية التوجه الريادي للعاملين في بيئتها الخاصة.
2. العمل على منح العاملين مساحة من الاستقلالية في عملهم وتخصيص الوقت الكافي لمناقشة والإطلاع على كل ما هو جديد حتى يصبح جزءاً من ثقافة الجامعة. قيام الجامعة بتنفيذ الأفكار المبتكرة من قبل العاملين فيها بغض النظر عن مستوياتهم الإدارية وإعطاء الحوافز المادية والمعنوية وتحقيق الرضا الوظيفي لهم وتلبية احتياجاتهم، مما سينعكس على مستويات أداء الجامعة باختلاف وحداتها التنظيمية.

وبلغ معامل التحديد (القدرة التفسيرية) ($R^2 = 44\%$) بمعنى أن ما قيمته 44% من إمكانية بناء الجامعات الريادية يسهم فيها دور الخصائص الريادية للعاملين في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً. حيث بلغت قيمة درجة التأثير (0.234) لمتغير تحمل المخاطر وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بتحمل المخاطر يؤدي إلى زيادة في مستوى القدرة على بناء جامعات ريادية بنسبة (23.4%) وهو ما يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية الثانية، وعليه ترفض الفرضية العدمية (الصفريّة)، وتقبل فرضية الإثبات.

النتيجة: رفض الفرضية العدمية وقبول فرضية الإثبات بمعنى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين (تحمل المخاطر) في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً.

الفرضية الفرعية الخامسة:

H_05 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين (الرغبة في الإنجاز) في الجامعات الأردنية الخاصة في بناء الجامعات الريادية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً.

بالعودة للجدول (5) يتضح دور الخصائص الريادية للعاملين في بناء الجامعات الريادية من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين في بناء الجامعات الريادية من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً، إذ بلغ معامل الارتباط ($R = 0.663$) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبلغ معامل التحديد (القدرة التفسيرية) ($R^2 = 44\%$) بمعنى أن ما قيمته 44% من إمكانية بناء الجامعات الريادية يسهم فيها دور الخصائص الريادية للعاملين في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر العاملين أكاديمياً وإدارياً. حيث بلغت قيمة درجة التأثير (0.111) لمتغير الرغبة في الإنجاز وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بالرغبة في الإنجاز يؤدي إلى زيادة في مستوى القدرة على بناء جامعات ريادية بنسبة (11.1%) وهو ما يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية الثانية، وعليه ترفض الفرضية العدمية (الصفريّة)، وتقبل فرضية الإثبات.

النتيجة: رفض الفرضية العدمية وقبول فرضية الإثبات بمعنى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين

المراجع

- Burch, J.G. (1998). *Entrepreneurship*, New York: John Wiley & Sons Inc.
- Carbonar, Steven. (1998). *Entrepreneurship Fundamental*. New Jersey, John Wiley & Sons Inc.
- Cassis, Youssef, (2005). "Company Founders", In Youssef Cassis and Ioanna Pepelasis Minoglou (Eds). *Entrepreneurship in Theory and History*, New York: .
- Cuff, Robert D. (2002). "Notes for a Panel on Entrepreneurship in Business History". *Business History Review*.
- David, C. McClelland. (1961). *The Achieving Society*.
- Dolling, M.J. (1995). *Entrepreneurships: Strategies and Resources*, Irwin: Illinois press. Final Proceedings (2006). *Entrepreneurship Education in Europe: fostering Entrepreneurial Mindsets through Education and Learning*. London: European Commission.
- Etzkowitz, Henry, (2003). *Research Groups as 'Quasi-Firms': The Invention of the Entrepreneurial University*, *Elsevier Science B.V.*, 32, (1): 109–121.
- [Http://www.mohe.gov.jo/ar/Pages/PrivateUniversities.aspx](http://www.mohe.gov.jo/ar/Pages/PrivateUniversities.aspx)
- Katz, J. A. (1991). *The Institution and Infrastructure of Entrepreneurship*, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Spring.
- Katz, J. A. (2002). *The Chronology and Intellectual Trajectory of American Entrepreneurship Education*, *Journal of Business Venturing*.
- Lussier, Robert N. (2008). "Management Fundamentals: Concepts, Application, Skill Development", South-Western, Mason, USA.
- Stoner, J. A. F. and Freeman, R. E. (1992). *Management*, 5th Edition, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- إسماعيل، ع. (2010)، خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي/نينوى، جامعة الموصل، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية – المجلد ١٢ العدد ٤، العراق.
- حسين، ق. (2009)، دور الخصائص الريادية في تعزيز الالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من متخذي القرار في الشركة العامة للصناعات الكهربائية- ديالى، العراق، جامعة السليمانية، الهيئة الكردستانية للدراسات الإستراتيجية والبحث العلمي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 26، مجلد 9، 2009.
- الحسيني، ف. (2006)، إدارة المشروعات الصغيرة: مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز، عمان: دار الشروق.
- العطوي، م. (2012)، أثر المرونة الإستراتيجية في ريادة منظمات الأعمال دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري الشركات اللا سيما الصغيرة العاملة في قطاع صناعة المواد الإنشائية في محافظة النجف، العراق.
- القاسم، م. (2013)، أثر الخصائص الريادية في تبني التوجهات الاستراتيجية للمديرين في المدارس الخاصة في عمان. رسالة ماجستير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- المومني، ه. (2014)، أثر الخصائص الريادية للعاملين في تحقيق التوجهات المستقبلية للجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد الثاني و الاربعون 2014.
- Al-Shaikkh, Melhem, Wijdan. (2009). *Entrepreneurial Women in Jordan: Traits and Characteristics*, *Jordan Journal of Business Administration*, 5,(4):2009.
- Boton, B. and J. Thompson, *Entrepreneurship: Talent, Temperament, and Technique*, Oxford: Butter worth Heinemann, 2000.

The Role of the Entrepreneurial Characteristics of Workers in the Universities in Building Entrepreneurial Universities: An Empirical Study on Private Jordanian Universities

*HanadaMajedAlmoumani**

ABSTRACT

This study aimed to investigate the role of entrepreneurship characteristics in building entrepreneurship universities. The study was conducted on eight private universities in Jordan including Alzaytoonah Private University of Jordan, University of Petra, Middle East University, Amman Private University, Irbid National University, Philadelphia University, Jerash University and Zarqa Private University. The study sample consisted of 56 individuals including, Deans of Faculties, Heads of academic departments, and directors of departments. The study was based on testing a number of hypotheses linking the relationship between entrepreneurship characteristics of workers such as self-confidence, self-motivation, seriousness, risk tolerance, willingness to achievement as independent variables and the construction of entrepreneurship universities as dependent variable. From the perspective of academic and administrative workers at the private universities, the results showed that the effect of the above entrepreneurship characteristics of workers were statistically significant in building entrepreneurship universities ($\alpha \leq 0.05$). Therefore, the study recommends that Jordanian private universities must adopt the benefit of entrepreneurial employee's characteristics and their outputs in building entrepreneurial university. This could be achieved through orientation of workers in their own habitat, and the establishment and implementation of innovative ideas of employees regardless of their administrative levels and to give material and moral incentives in order to achieve job satisfaction for them and meet their needs. The end result will untimely reflect on the university performance levels towards an entrepreneurship university.

Keywords: entrepreneurship characteristics, entrepreneurship, serious, self-confidence, self-motivation, seriousness, risk tolerance, willingness to achievement, private universities.

* Faculty of Business and Administrative Science, University of Petra. Jordan. Received on 18/06/2015 and Accepted for Publication on 15/09/2015.