

The Degree of Application of Strategic Renewal and its Relationship to Achieving Institutional Leadership in Private Universities in the Capital Amman Governorate from the Perspective of Faculty Members

درجة تطبيق التجديد الاستراتيجي وعلاقته في تحقيق الريادة المؤسسية في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

Yasmin Hadeeb^{1*}, Ali Houriah¹.

¹Middle East University, Amman, Jordan.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 24 Apr 2022

Accepted 09 Aug 2022

Published 01 Oct 2024

*Corresponding author:

Middle East University, Amman, Jordan.

Email: yasmin-hueib@yahoo.com.

Abstract

The study aimed to identify the degree of application of the dimensions of strategic renewal and its relationship to achieving institutional leadership in private universities in the Capital Amman Governorate from the perspective of faculty members. Using a correlative descriptive approach, data were collected by administering a questionnaire to a sample of 280 faculty members randomly selected from four private universities in the capital, Amman, which were chosen through purposive sampling. The results of the study showed that the degree of application of strategic renewal in these private universities was high, and the degree of achieving institutional leadership was also high. Additionally, the study revealed a statistically significant correlation between the degree of application of strategic renewal and the degree of institutional leadership. The study recommended continuing to hold training courses and workshops related to strategic renewal because of their importance in achieving institutional leadership in universities and conducting similar studies in public universities to compare their results with the current study.

Keywords: Strategic Renewal, Institutional Leadership, Private Universities, Faculty Members.

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق أبعاد التجديد الاستراتيجي وعلاقته في تحقيق الريادة المؤسسية في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتم جمع البيانات من خلال تطبيق استبانة على عينة مكونة من (٢٨٠) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم عشوائياً من أربع جامعات خاصة في العاصمة عمان تم اختيارها بالطريقة القصدية. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق التجديد الاستراتيجي في الجامعات الخاصة بمحافظة العاصمة عمان جاءت مرتفعة، وأن درجة تحقيق الريادة المؤسسية جاءت مرتفعة، كما أظهرت الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة تطبيق التجديد الاستراتيجي ودرجة تحقيق الريادة المؤسسية. وأوصت الدراسة الاستمرار في عقد الدورات والورش التدريبية ذات العلاقة بمجالات التجديد

الاستراتيجي؛ لأهميتها في تحقيق الريادة المؤسسية في الجامعات، وإجراء دراسات مماثلة في الجامعات الحكومية، ومقارنة نتائجها مع الدراسة الحالية.

الكلمات المفتاحية: التجديد الاستراتيجي، الريادة المؤسسية، الجامعات الخاصة، أعضاء هيئة التدريس.

١. المقدمة

١.١ الإطار النظري والدراسات السابقة

يعدّ التعليم الركيزة الأساسية لنهضة الدول وتطورها، وأصبحت المؤسسات التعليمية مراكز للتغيير والبناء الاجتماعي والثقافي، التي من خلالها يتحقق الازدهار وتستمر عجلة التنمية المستدامة. والتعليم العالي على مستوى العالم له الدور الفعال في رفد البلاد بالكوادر المؤهلة، وتسهم في بنائها ونهضتها، من خلال سياسات تعليمية تستهدف الأجيال القادمة برؤية استراتيجية ثاقبة من أجل ريادة شاملة للبلاد على مستوى الأفراد والمؤسسات.

وحتى تصل المؤسسات التعليمية إلى الريادة، في عصر تتسارع فيه المعرفة وتتضاعف بتسارع الساعات والأيام، لا بد من المرور بمرحلة تجديدية استراتيجية تستهدف القدرات القيادية داخل المنظمات؛ من أجل الوقوف أمام التحديات الكبيرة والتأثيرات المهمة في نفوس العاملين والعمل على تطوير مهاراتهم وإيصالها إلى مستويات عالية من الإبداع والتطور والقدرة على التفكير، مع الأخذ بعين الاعتبار استجابة المنظمات لتغيرات البيئة ومواكبة التطورات وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، فالتجديد الاستراتيجي يُعد أحد العوامل الرئيسة لتطوير المهارات على مستوى الأفراد، وتوجيه المؤسسات على تطوير الأفكار الجديدة وتطبيقها، وعلى آلية التعامل مع التطورات والتغيرات الفكرية والمعرفية الحديثة (رشيد ولفته، ٢٠١٥).

ويواجه المجال المعرفي العديد من التحديات والتغيرات المتسارعة، فتتنوّعت الخبرات المختلفة التي جعلت المؤسسات أكثر تعقيداً، وأضحت المسؤولية بالدرجة الأولى عن رأس المال البشري كمتطلب رئيس للتنمية المستدامة، وعن التكيف مع ما هو مستجد من المتغيرات العلمية والتكنولوجية.

وأصبح التجديد الاستراتيجي من وجهة نظر عبودي (٢٠١٩) حاجة ملحة من شأنه أن يمنح الإدارات التربوية نظاماً مفتوحاً يؤثر ويتأثر بالتغيرات والعوامل المحيطة، وأصبح مطلباً لجميع المؤسسات التي تسعى إلى مواكبة التطور والارتقاء بأدائها نحو الريادة.

وقد شغلت فكرة الروح الريادية والبحث عن رواد الأعمال وعن المؤسسات الريادية اهتمام المختصين في حقل الإدارة بعامّة وفي حقل التعليم بخاصة، فتنبه علماء الإدارة التعليمية إلى ضرورة توجيه البحث العلمي لدراسة ظاهرة الريادة بشقيها الفردي والمؤسسي، كونها إحدى التحديات التي رافقت الثورة الصناعية، وباتت تسعى بشكل دؤوب للبحث عنها وتشخيصها بقصد تحليلها والتنبؤ بها، وعلى الرغم من أن الريادة ليست وليدة اليوم كظاهرة تحمل في طياتها الكثير من الأفكار والتصورات من أجل تحسين الأداء والمساهمة في نجاح العمل المؤسسي وفق أفكار جريئة تعتمد على المخاطرة المحسوبة وعدم استعجال النتائج، أي الصبر على الجهود كي تأتي بثمارها، مع العمل على توجيه المؤسسات إلى المسار الصحيح الذي يساعد على نموها وازدهارها وتكاملها مع مستلزمات التنمية، التي من خلالها تبرز أهمية التجديد الاستراتيجي الذي يوجه المؤسسات لتهيئة المناخ العام وإقامة المشاريع الجديدة داخل جميع وحداتها التنظيمية، التي من شأنها أن تتبنى الفرص المتاحة والتفكير في التوجه نحو التعامل المرن مع قبول التحديات ووضعها في قالب استراتيجي يحقق أهداف المؤسسة بفاعلية (Grant, 2002).

يشمل الأدب النظري موضوعات تتعلق بالتجديد الاستراتيجي والريادة المؤسسية وذلك على النحو الآتي:

التجديد الاستراتيجي

تعود جذور التجديد الاستراتيجي إلى ما ذكره مارش وسايمون (March, 1981)، في كتابهما المنظمات، الذي يعد المدخل الأساسي لدراسة التجديد الاستراتيجي، إذ انصب تركيزهما على التغير التكنولوجي، وابتكار المنتجات في الأعمال القائمة، أو إعادة التوجّه نحو الأعمال الجديدة.

ويرى كوراتكو وآخرون (Kuratko, et al., 2011) أنّ أول من تبني مفهوم التجديد الاستراتيجي هما جنسبيرج وجوث، حيث وصفاه بتحول المنظمات إلى تجديد الأفكار الرئيسية التي تم بناؤها سابقاً. ومع ذلك فإنه من وجهة نظر شميت وآخرون (Schmitt, et al., 2016) لا يوجد إجماع في الأدبيات حول مفهوم التجديد الاستراتيجي ومدى اختلافها عن المفاهيم الأخرى ذات الصلة، مثل ريادة الأعمال، والتغيير الاستراتيجي، والاستراتيجية التنافسية، لذلك تم تناول المصطلح في إطار المناقشات النظرية المختلفة ومجالات البحث والسياقات التجريبية.

كما أن التجديد الاستراتيجي يعبر عنه بمجموعة من الأنشطة التي تلتزم وتتعهد بها المنظمة لتعديل مسارها المعتمد لمواجهة التغيرات البيئية. ويشار إلى المفهوم على أنه نوع من أنواع التغيير الاستراتيجي الذي يؤكد على وجه التحديد على استبدال أو إعادة تأهيل السمات التنظيمية للمنظمة من حيث العمليات والمحتوى والمخرجات التابعة للمنظمة، والتي تؤثر على قدرتها على الأمد البعيد (Agarwal & Helfat, 2009).

ويرى رشيد ولفته (٢٠١٥) أن التجديد الاستراتيجي "يمثل مسار التطوير الاستراتيجي للمنظمة فيما يتصل بالأفعال الاستثمارية والاستكشافية الهادفة لتحقيق المواءمة المستمرة مع التغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية لها" (ص ٦٧). في حين يرى الياسري وآخرون (٢٠١٧) بأنه "عملية إدارية تهدف إلى تعديل أو استبدال وتحديث أنموذج أعمال المنظمة بما يضمن تحول المنظمة بشكل فعال ومستمر نحو الابتكار لخلق الفرص واستكشاف قدرات جديدة واستثمار القدرات الحالية للتغلب على المخاطر البيئية في الأمد الطويل لضمان السيادة الاستراتيجية" (ص ٦١). كما عرّف الغزالي (٢٠١٣) التجديد الاستراتيجي بأنه "عملية، ومحتوى، وسياق، انتعاش أو استبدال سمات المنظمة التي لديها القدرة على التأثير بشكل كبير على الآفاق طويلة المدى" (ص ١١٤). وهناك من ينظر للتجديد الاستراتيجي بأنه "لا يقتصر على التغيرات التي تحصل في المقدرات الجوهرية للمنظمة فقط، وإنما التغيرات التي تحصل في التمرکز الاستراتيجي، والتوظيف المتزامن للمعرفة الحالية وخلق المعرفة الجديدة في التعلم التنظيمي" (Apilo, 2010).

وعليه يمكن القول إن التجديد الاستراتيجي عملية تطويرية تهدف إلى إحداث تغييرات استراتيجية أو تنظيمية في المؤسسات التعليمية لتغيير نمط مواردها ومسارها الاستراتيجي، بما يضمن التحول بشكل فعال نحو الابتكار لخلق الفرص، واستكشاف قدرات جديدة، واستثمار القدرات الحالية بما يتوافق مع التغيرات البيئية المتسارعة، لتطوير أدائها، وتعزيز قدرتها التنافسية.

خصائص التجديد الاستراتيجي

- بعد الرجوع إلى دراسات ومصادر تم تحديد الخصائص ذات الصلة بالتجديد الاستراتيجي، وذلك على النحو الآتي:
- الاستباقية (pro-active): وهي الانتباه للتغيرات البيئية والاستفادة منها وتوظيف تغيراتها المحتملة بصورة إيجابية في المنظمة وتحديد مجالات التعامل معها، مع القدرة على تبني مخاطر عالية (Paynonen, 2004).
 - الاعتماد على المعرفة (knowledge – Based): تعتمد قدرات التجديد على الموارد الفكرية غير الملموسة في المنظمة كالمعارف والمهارات والكفايات، وتعتبر قدرة المنظمة على ابتكار المعرفة أمراً بالغ الأهمية للابتكار والتطوير وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة (Tuncdogan et al., 2019).
 - التوجه نحو المستقبل (Future-Oriented): هو التغيير والتعديل في الاتجاه الاستراتيجي الذي لديه القدرة على تحديد القدرة التنافسية طويلة الأجل للمنظمة، وهو يمثل قدرة المنظمة على تلبية احتياجات المستفيدين في المستقبل، وينبغي أن يكون مقياساً قادراً على التنبؤ الناجح لما تحتاجه المنظمة لتخطي الصعوبات في المستقبل (Kumar & Kapan, 2007).
 - عملية اجتماعية (Social): قدرات التجديد هي جزء لا يتجزأ من العمليات الاجتماعية ومن المهم الاعتراف بأهمية التواصل والتفاعل الاجتماعي بين أعضاء المنظمة، والمعرفة هي أساس للممارسات والتفاعلات الاجتماعية، والجمع بينها يسهم في تحقيق التجديد (Paynonen, 2004).

– المنهجية (System): يقوم التجديد المنهج على التقييم المستمر للأهداف والغايات المتصلة بالسياسات والممارسات والهياكل التنظيمية وإمكانات وقدرات المنظمة التي توظف بالاتجاه الصحيح (الطائي والكبيسي، ٢٠١٦).

– متعدد الأبعاد (Multi-Dimensions): يتضمن التجديد عدة أنواع من الأنشطة المتكاملة والمتداخلة مع بعضها البعض منها المستدام، والجذري، وتدرجي التطور، وتناغم هذه الأنشطة مع استراتيجيات المنظمة يعد عاملاً أساسياً في تطويرها، فهذا التناغم يساعد على توفير إمكانيات التجديد، ويساهم في تنفيذ الاستراتيجيات المحددة ويجعل تطبيقها أكثر إمكانية وواقعية مما يساعد على تحقيق أهدافها المنشودة (Paynonen, 2004).

– النظرة الاستراتيجية (Strategic): من خلال التركيز على المستقبل، ومواءمة الكفاءات التنظيمية مع البيئة لزيادة الميزة التنافسية (Schmitt, et al., 2016).

أبعاد التجديد الاستراتيجي

من خلال الأدبيات والدراسات يمكن القول بأن أبعاد التجديد الاستراتيجي تتمحور حول الآتي:

– التجديد الاستراتيجي الاستكشافي: تواجه المنظمات زيادة المنافسة والتقدم التكنولوجي المتسارع وديناميكية البيئة، وهذا جعلها تكافح لمواجهة هذه التحديات وتعمل تجريب المهارات الجديدة واستكشاف العديد من المبادرات حول بقاء الاستراتيجية الحالية أو الانخراط في جهود التجديد الاستراتيجي (Schmitt, et al., 2016).

– التجديد الاستراتيجي الاستثماري: يمثل استثمار الفرص قدرة المنظمة على تحسين أنشطتها من أجل خلق قيمة في الأمد القريب (كاظم وآخرون، ٢٠١٥)، حيث يعرف الاستثمار بأنه "الحاجة إلى تحسين أداة مهمة معينة ويرتبط بالمشاركة رفيعة المستوى بالاختبار والتنقيح والإنتاج والفاعلية (الغزالي، ٢٠١٣).

– الميل الريادي: يعتبر الميل الريادي الاستراتيجية التي تدفع المنظمة إلى المبادرة وخلق ميزة تساعد على النمو (كاظم وآخرون، ٢٠١٥). كما أنه عملية استباقية تتميز بها المنظمات لأجل إحداث شيء جديد وفرض سيطرتها على باقي الفرص المنافسة، من خلال تشخيص الفرص البيئية، والعمل على استثمارها والاستعداد الكامل للتعامل مع المخاطر التي قد ترافقها من أجل تحقيق التفوق والنجاح (خليل، ٢٠١٧).

– إدارة المعرفة: تشير إدارة المعرفة إلى عملية تبادل ونقل وتطبيق المعارف المتاحة والسعي للحصول عليها ومحاولة خلق المعرفة الجديدة وهذه العملية أساس مهم للتجديد الاستراتيجي (عبودي، ٢٠١٩).

– مشاركة القيادة: يعتمد نجاح أي منظمة على القيادة الفعالة التي تؤثر في المواقف الإيجابية للعاملين تجاه وظائفهم، وعلى مناخ العمل بشكل إيجابي مع إقناع الموظفين حول أهمية تبادل المعلومات وتحقيق أداء إيجابي للفريق بشكل عام (الفقيه، ٢٠٠٩).

الريادة المؤسسية

بعد الاطلاع على الكثير من الدراسات تم تلخيص استراتيجيات الريادة المؤسسية وفق الآتي:

– الإبداع: عرف (Dess & Lumpkin, 2005) الإبداع بأنه المجهود الذي يقوم ببذلة الشخص أو المجموعة بأكملها أو المنظمة لإيجاد الفرص الفريدة أو الحلول الاستثنائية.

– تقبل المخاطرة: وتعرف المخاطرة بأنها "المجازفة التي يتحملها المسؤولون عندما يتخذون أي قرار لفعل استراتيجي ويضعونه محل التطبيق وربما يكون لهذا نتيجة سلبية على المنظمة ككل وعلى مكانة المسؤولين فيها (Dess & Lumpkin, 2005).

– المرونة: قدرة المؤسسة على التكيف أو التعديل والاستجابة لمخاطر قليلة العوائد في الوقت، والجهد والكلفة والأداء (Marcati, et al., 2008).

- الرؤية: وتعتبر بأنها رسالة منسجمة وشديد الجاذبية ومنسق حيث تكون قادرة على إعطاء منهج حول ما سوف تكون عليه المنظمة وما ترغب أن تصبح عليه في المستقبل (March, 1981).
- النمو: وعُرفت بالطريقة التي تسعى من خلالها المؤسسة لتحقيق نتائج أعلى من مستوى النتائج السابقة وذلك من خلال خدمة المتعاملين عن طريق أفكار جديدة (Ravasi & Iacono, 2005).

التجديد الاستراتيجي وتحقيق الريادة المؤسسية

تقوم المؤسسات التعليمية برسم الرؤى والاستراتيجيات التي تهدف من خلالها إلى الوصول إلى أعلى مستويات الأداء، وذلك من خلال ما تقوم به من أنشطة، وبرامج، ومبادرات من أجل تحقيق التميز. وكون المؤسسات التعليمية مؤسسات خدمية فإنها تسعى للتميز في تقديم خدماتها، والقيام بأدوارها بكفاءة وفعالية في تطوير العملية التعليمية، وهذا يتضح من خلال سعيها المتواصل إلى تطوير العمل الإداري والتربوي، ومواكبة المتغيرات المتسارعة في البيئة الخارجية، وتحقيق متطلبات التجديد المتسارع، وذلك من خلال الاستثمار الأمثل للموارد الحالية سواء المادية منها أو البشرية، والتوجه نحو التعلم المستمر والإبداع والابتكار، وتطوير الاستراتيجيات من خلال استكشاف الفرص المستقبلية، والقيادة الفعالة لعمليات التجديد والتطوير والتي تعد مكونات أساسية لعملية التجديد الاستراتيجي في تحقيق الريادة المؤسسية المنشودة (عفيف، ٢٠١٨). كما أن عملية تكوين وبناء الميزة التنافسية تتطلب مصادر معينة، فإذا امتلكتها المؤسسة التعليمية، وقامت بتحويلها إلى ميزة تنافسية، فإن ذلك يمكن أن يؤدي إلى نجاحها في الأداء والمنافسة، ومن مقومات نجاح الإدارة دعم قدرات ومهارات الموارد البشرية باعتبارها مصدر الإبداع والابتكار، وإدارة المعرفة بشكل فعال، إضافة إلى الكشف عن القدرات المحورية والأساسية في المؤسسة التعليمية، ومحاولة إدارة هذه القدرات التي تتميز بها بما يحقق القيمة المضافة لها ولأصحاب المصالح (الحيلة، ٢٠١٤).

ويتطلب نجاح المنظمات وازدهارها في ظل بيئة متغيرة وديناميكية مليئة بالتحديات إدماة وتطوير قدرات التعلم بها لمنحها القدر الكافي من المرونة لتجديد استراتيجياتها، بما يمكنها من الاستجابة لتلك التحديات بالسرعة والجودة والتوقيت المناسب (عفيف، ٢٠١٨). وتعد الرؤية المشتركة بين القيادة والعاملين وتبني سياسة التجديد والتغيير، وتوفير بيئة مشجعة على الإبداع والابتكار، وحث الأفراد على التعلم المستمر، وتجديد الاستراتيجيات وبناء الشراكات لعمليات التجديد معياراً هاماً لتحقيق التميز في عمليات وممارسات القيادة (البحيصي، ٢٠١٤).

وتجدر الإشارة إلى أن المؤسسات التعليمية لم تعد مطالبة بتحقيق الأداء فحسب، بل الريادة أيضاً التي أصبحت ضرورة من أجل البقاء وذلك بتحديد هوية تميزها عن باقي المؤسسات التعليمية الأخرى، وذلك من خلال تبني المفاهيم الاستراتيجية الحديثة، كالتجديد الاستراتيجي باعتباره فلسفة تنظيمية واستراتيجية جديدة، كونه يُعد عملية مستمرة باتجاه البحث عن القدرات التي تتماشى مع التغيرات البيئية، ويمنحها مزايا تنافسية للوصول إلى أعلى مستويات الريادة.

١,١,١ الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الأدب النظري في الميدان التربوي والوقوف عند عدد من الدراسات السابقة تم عرضها في محورين رئيسيين من الأقدم إلى الأحدث وفق الآتي:

دراسات حول التجديد الاستراتيجي

أجرى سنسترا (Steinstra, 2008) دراسة هدفت التعرف إلى إجراءات التجديد الاستراتيجي في الشركات القائمة في مجال الصناعة والطاقة الأوروبية والعوامل التي تؤثر في أعمال التجديد الاستراتيجي مع مرور الوقت. استخدام المنهج المسحي التحليلي لتحليل محتوى وبيانات المستفيدين من التقارير السنوية وما نشرته فايننشال تايمز، التي تشير إلى خطوات التجديد الاستراتيجي للشركات الكبيرة، كما تم تطبيق استبانة لاستقصاء البيانات على (١٧٣) موظف بالشركات محل الدراسة. توصلت الدراسة إلى أنه في سياق القوى التنظيمية المشتركة بين المنظمات يمكن القول إن وضعية التبعية الخارجية لا يمكن أن يمنح ميزة تنافسية خاصة بالشركة. وفيما يتعلق بالقوى المعيارية بين الكيانات دخلت الشركات القائمة المشهد التنافسي الجديد بنفس نموذج واستراتيجية العمل، وأن المنافسة تدور حول الريادة التشغيلية أي التجديد الاستراتيجي.

أجرى الطائي وآخرون (٢٠١٧) دراسة هدفت الكشف عن الدور وتأثير التجديد في المنظمات البارعة، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وطبقت الاستبانة على (٥٠) من عمداء كليات ورؤساء أقسام. توصلت الدراسة إلى أن المنظمات البارعة ترتبط مع الأسس الفلسفية للمعرفة ارتباطاً قوياً مقارنة مع الأبعاد الأخرى، كما أن للتجديد الاستراتيجي دور في إنشاء وتكوين المنظمات البارعة لأنه يمثل ظاهرة ريادية تسعى المنظمة إلى إعادة تعريف وتحديد علاقتها مع منافسيها، وزيادة الوعي لدى المنظمات التي تسعى لتحقيق رؤية واضحة ومستوى عالٍ من الاتفاق حول المبادئ التي يجب اتباعها في عملية التجديد الاستراتيجي لدوره الفاعل في تطوير عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي لعينة الدراسة تجاه تحديد الفرص الحالية وإمكانية استغلالها في المستقبل من خلال خلق الأفكار الجديدة.

وأجرى خليل (٢٠١٧) دراسة هدفت إلى إثراء الجانب النظري فيما يخص ربط متغيرات الدراسة (إدارة المواهب، الاستدامة التنظيمية والتجديد الاستراتيجي). ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، واعتمد الاستبانة والمقابلة كأدوات لجمع البيانات وكانت عينة الدراسة قسدية متمثلة بـ (٩) عمداء الكليات ومساعدتهم من الجامعة المستنصرية. توصلت الدراسة إلى أن بقاء الجامعات في بيئة الأعمال مرهون بقدرتها على التكيف والتعامل مع المتغيرات المتسارعة في البيئة التي تحتم عليها التحول من نموذج المنظمات التقليدية إلى نموذج المنظمة التي تدار وفق أسس جديّة في العمل الإداري كما توصلت الدراسة إلى توافر مؤشرات تحقيق التجديد الاستراتيجي لدى أفراد عينة الدراسة في الكليات وبصورة عالية مما أعطى مكانة متميزة لها في الجامعة المستنصرية وخصوصاً أنها توظف المعرفة في التحقيق.

وأجرى عبودي (٢٠١٩) دراسة هدفت الكشف عن دور التجديد الاستراتيجي المتمثلة بالأنشطة الاستكشافية الاستثمارية في تعزيز المناعة التنظيمية عبر أبعادها الأساسية المتمثلة بالمناعة التنظيمية الطبيعية والمكتسبة. وقد اتبعت المنهج الوصفي وطبقت الاستبانة على عينة من القيادات الجامعية مكونة من (٢١٨) من عمداء الكليات ومساعدتهم ورؤساء الأقسام. توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي للتجديد الاستراتيجي ببعديه على الموقع الاستراتيجي للمنظمة والذاكرة التنظيمية لها.

دراسات حول الريادة المؤسسية

أجرى القحطاني (٢٠٠٨) حول القيادة الريادية وتطبيقاتها في الجامعات، تم استعراض ومناقشة القيادة الريادية من حيث نشأتها وتطورها ومهارتها عن طريق تحليل ومراجعة الأدبيات حولها، والتعرف على القواسم المشتركة بين القيادة الريادية والقيادة الجامعة، ودراسة واقع تطبيق القيادة الريادية في جامعة الملك سعود، ومن ثم وضع إطار مقترح للقيادة الريادية في الجامعات السعودية. واستخدمت الدراسة المنهج المسحي الاستنباطي القائم على الأسلوب المكتبي والتحليل الوثائقي دون القيام بأي مسح أو دراسة ميدانية. توصلت الدراسة إلى أن القيادة الريادية نمط قيادي فاعل قادر على تعزيز قدرة الجامعات على المنافسة، وأن جامعة الملك سعود تميزت في العقد الأخير بخصائص ومزايا القيادات الريادية مما يجعل بالإمكان استخدامها كنموذج مقترح للقيادة الريادية في الجامعات السعودية.

أجرى الحميد بن (٢٠١٩) دراسة هدفت التعرف إلى درجة تطبيق الريادة الإدارية لدى الإداريين العاملين في مديريات التربية والتعليم لمحافظة العاصمة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٨٥) موظف إداري. استخدمت الاستبانة والمقابلات لجمع البيانات. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق الريادة الإدارية لدى الإداريين جاءت متوسطة، وجاءت المجالات بدرجة متوسطة ومرتبطة تنازلياً (مجال المبادرة ومجال التفرد ومجال الإنجاز ومجال الإبداع ومجال المجازفة). كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمسمى الوظيفي على جميع المجالات وكانت الفروق لصالح المدير، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة على مجالات المبادأة والتفرد والإبداع وكانت الفروق لصالح سنوات الخبرة الطويلة (أكثر من ١٠ سنوات) في مجال المبادأة، ومجال التفرد، ولصالح سنوات الخبرة القصيرة (أقل من ٥ سنوات) في مجال الإبداع، ولم تظهر فروق لأثر سنوات الخبرة على باقي المجالات.

وهدف دراسة شو وآخرون (Shu, et al., 2019) التعرف إلى تأثير التوجه الريادي والتجديد الاستراتيجي لتفعيل الدعم المؤسسي الحكومي، وتعزيز أداء الشركات في الاقتصاد الانتقالي. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة على (٢٣٠) شركة صينية. توصلت الدراسة إلى أن الدعم المؤسسي الحكومي يعزز التوجه الريادي والتجديد الاستراتيجي بشكل خاص، كما أن التوجه الريادي يعد من أهم العوامل الوسيطة بين الدعم المؤسسي الحكومي والتجديد الاستراتيجي، وأن التجديد الاستراتيجي يعمل على زيادة المعدلات المالية للشركات، ويتوسط بشكل جزئي بين التوجه الريادي والقدرة التنافسية للشركة.

وأجرى شو وآخرون (Shu, et al., 2019) دراسة في الصين هدفت التعرف إلى تأثير التوجه الريادي والتجديد الاستراتيجي في تفعيل الدعم المؤسسي الحكومي، وتعزيز أداء الشركات في الاقتصاد الانتقالي. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة على عينة من (٢٣٠) شركة. توصلت الدراسة إلى أن الدعم المؤسسي الحكومي يعزز التوجه الريادي والتجديد الاستراتيجي بشكل خاص، كما أن التوجه الريادي يعد من أهم العوامل الوسيطة بين الدعم المؤسسي الحكومي والتجديد الاستراتيجي، علاوة على ذلك، فإن التجديد الاستراتيجي يعمل على زيادة المعدلات المالية للشركات، ويتوسط بشكل جزئي بين التوجه الريادي والقدرة التنافسية للشركة.

وقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي الارتباطي. واختلفت عن جميع الدراسات السابقة بتناولها التجديد الاستراتيجي وأثره في تحقيق الريادة المؤسسية في المملكة الأردنية الهاشمية في محافظة العاصمة عمان.

٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

تمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس: ما دور التجديد الاستراتيجي في تحقيق الريادة المؤسسية في محافظة العاصمة عمان في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

٢,١ أسئلة الدراسة

وتم الإجابة عن السؤال الرئيس من خلال الإجابة على الأسئلة الآتية:

١. ما درجة تطبيق أبعاد التجديد الاستراتيجي في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
٢. ما درجة تحقيق الريادة المؤسسية في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
٣. هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة بين متوسطات استجابة أعضاء هيئة التدريس لدرجة تطبيق أبعاد التجديد الاستراتيجي وتحقيق الريادة المؤسسية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان؟

٣. أهمية الدراسة

١. **الأهمية النظرية:** للدراسة من خلال التعرف على مفهوم التجديد الاستراتيجي وأهميته في مؤسسات التعليم العالي في الجامعات الخاصة تحديداً، ودورها الواضح في دخول الجامعات التنافسية الريادية العالمية، وإحداث جودة في الأداء المطلوب بناء على أسس علمية وسياسات تخطيطية استراتيجية واضحة من حيث تحليل البيئة التعليمية ومعطياتها ومعرفة مدى تأثيرها وتأثيرها على المتغيرات والتحديات المحيطة بها، لرفع جودة الأداء الأكاديمي وتحقيقاً للأهداف والغايات التي تسعى إليها المؤسسات.
٢. **الأهمية العلمية:** للدراسة فبرز من خلال أن نتائجها يؤمل أن تقدم معطيات تربوية من شأنها أن تساعد أصحاب القرار في المؤسسات التربوية لتحقيق الريادة المؤسسية في البيئة التنافسية التربوية، وأن تساهم في تقديم استراتيجيات جديدة للجامعات الخاصة في العاصمة عمان لتحقيق الريادة المؤسسية. كما ويؤمل أن تساهم في تحقيق الأهداف التربوية الحديثة في ضوء التسارع المتزايد للمتغيرات والتحديات، وأن تشجع الكثير من الإدارات التربوية على مواكبة التغيرات لتحقيق الريادة المؤسسية.

٣. التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

اشتملت الدراسة على المصطلحات التالية:

التجديد الاستراتيجي

هو "الخيارات والإجراءات التكيفية التي تتخذها المنظمة لتغير مسارها الحالي من أجل الحفاظ على الموائمة الاستراتيجية مع التغيرات البيئة على مرور الزمن (Heinze & Münch, 2016). ويُعرف إجرائياً: بأنه عملية تطويرية تهدف

إلى إحداث تغيرات استراتيجية وتنظيمية في المؤسسات التعليمية في العاصمة عمّان بما يتضمن التحول بشكل فعال نحو الابتكار لخلق فرص، واكتشاف قدرات جديدة واستثمارها، وتم قياسها بدرجة استجابات أفراد العينة على محور التجديد الاستراتيجي من الاستبانة التي تم إعدادها لهذا الغرض.

الريادة المؤسسية

هي "مجموعة الأنشطة والطرائق والممارسات التي تعتمدها المؤسسة ومديرها لبناء المركز المناسب في سوق العمل وخلق فرص لاستثمار الموارد القيمة بطرق يصعب على المنافسين الوصول لها أو تقليدها" (Paynonen, 2004) وتعرف إجرائيًا: بأنه العملية التي تقوم المؤسسات التعليمية المتمثلة بالجامعات الخاصة في العاصمة عمّان من خلالها بتحديد مجموعة الإجراءات والأنشطة بأسلوب ابتكاري فريد، يأخذ طابع الريادة في العملية التعليمية التي من شأنه مواجهة التحديات والتغيرات، وتم قياسها بدرجة استجابات أفراد العينة على محور الريادة المؤسسية من الاستبانة التي تم إعدادها لهذا الغرض.

٤. حدود الدراسة

- الحد البشري: أعضاء هيئة التدريس.
- الحد المكاني: جامعة الشرق الأوسط، جامعة الزيتونة، جامعة البتراء، جامعة الزيتونة.
- الحد الزمني: العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١.

٥. الطريقة والإجراءات

٥,١ منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي كونه المنهج المناسب لإجراء مثل هذه الدراسة.

٥,٢ مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمّان وعددهم (١٤٩١) عضواً حسب التقرير الإحصائي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي خلال العام (٢٠١٨/٢٠١٩).

٥,٣ عينة الدراسة

تم اختيار عينة قصدية من الجامعات الأردنية الخاصة وهي: الإسراء، والبتراء، والزيتونة، والشرق الأوسط؛ وذلك لقربها من مكان عمل وسكن الباحثين، وبالطريقة العشوائية تم اختيار (٢٨٠) عضواً من أعضاء هيئة تدريس في هذه الجامعات، والجدول (١) يبين توزيع العينة.

جدول (١): توزيع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان حسب متغير الجنس

الرقم	الجامعة	أنثى	ذكر	العدد الكلي
١.	جامعة الإسراء	٢٦	٤١	٦٧
٢.	جامعة البتراء	٣٩	٣٤	٧٣
٣.	جامعة الزيتونة	٢٧	٤٥	٧٢
٤.	جامعة الشرق الأوسط	٢٢	٤٦	٦٨
	المجموع	١١٤	١٦٦	٢٨٠

٥,٤ أداة الدراسة

بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات تم تطوير أداة الدراسة والمكونة من قسمين: الأول يقيس درجة تطبيق أبعاد التجديد الاستراتيجي، والقسم الثاني يقيس مستوى الريادة المؤسسية. تكوّنت أداة الدراسة بصورتها النهائية من (٣٥) فقرة، بواقع (٢٢) فقرة لمحوّر التجديد الاستراتيجي، و (١٣) فقرة لمحوّر الريادة المؤسسية.

الصدق الظاهري (المحتوى)

للتحقق من صدق المحتوى الظاهري لأداة الدراسة؛ قام الباحثان بعرضها على عشر من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الاختصاص والخبرة من المحكمين المتخصصين في الجامعات الأردنية، بهدف إبداء آرائهم عن دقة وصحة محتوى الأداة من حيث: وضوح الفقرات، والصياغة اللغوية، ومناسبتها لقياس ما وضعت لأجله، وانتماء الفقرات للمجال الذي تتبع له، وإضافة أو تعديل أو حذف ما يروونه مناسباً على الفقرات. تم الأخذ بكافة ملاحظات المحكمين؛ المتوافق عليها بالأغلبية.

صدق البناء (الاتساق الداخلي)

للتحقق من صدق البناء لأدوات الدراسة؛ قام تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) عضو هيئة التدريس من خارج العينة، وذلك للتعرف على مدى صدق الاتساق الداخلي للأداة من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ المُبين في الجداول (٢) و (٣).

صدق البناء لمحور التجديد الاستراتيجي

جدول (٢): معاملات ارتباط فقرات أداة درجة تطبيق التجديد الاستراتيجي بالدرجة الكلية للمجال المنتمي إليه

اسم المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التجديد الاستراتيجي الاستكشافي	١	٠,٦٢٦**	٠,٠٠
	٢	٠,٦٨١**	٠,٠٠
	٣	٠,٦١٩**	٠,٠٠
	٤	٠,٧٦٩**	٠,٠٠
	٥	٠,٦٧٠**	٠,٠٠
	٦	٠,٥٦٠**	٠,٠١
	٧	٠,٦٠٨**	٠,٠٠
التجديد الاستراتيجي الاستثماري	١	٠,٦٦٩**	٠,٠٠
	٢	٠,٦٤١**	٠,٠٠٠
	٣	٠,٤٥٠*	٠,٠١٢
	٤	٠,٧٣١**	٠,٠٠
	٥	٠,٧٨٠**	٠,٠٠٠
	٦	٠,٧٥٢**	٠,٠٠٠
	٧	٠,٧٧١**	٠,٠٠٠
إدارة المعرفة	٨	٠,٧٦٥**	٠,٠٠
	١	٠,٥٣٥**	٠,٠٠٢
	٢	٠,٧٣٥**	٠,٠٠٠
	٣	٠,٦٤٠**	٠,٠٠٠
	٤	٠,٥٩٠**	٠,٠٠١
	٥	٠,٥٩٦**	٠,٠٠٢
	٦	٠,٧٥٣**	٠,٠٠٠
	٧	٠,٧١٥**	٠,٠٠٠

**دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) $(\alpha \leq)$.

يبين الجدول (٢) أن قيم معاملات ارتباط الفقرات مع مجالاتها على مستوى محور أبعاد التجديد الاستراتيجي تراوحت بين (٠,٤٥٠-٠,٧٨٠)، وكانت جميعها مرتفعة ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) $(\alpha \leq)$. وهذا يشير إلى وجود درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي في فقرات جميع المجالات.

جدول (٣): معامل الارتباط بين المجالات والدرجة الكلية على محور التجديد الاستراتيجي

المجالات	الاستكشافي	الاستثماري	إدارة المعرفة	المقياس ككل
التجديد الاستراتيجي الاستكشافي	١	**٠,٦٦٢	**٠,٦١٥	**٠,٧٢٣
التجديد الاستراتيجي الاستثماري		١	**٠,٥٦٢	**٠,٧٣١
إدارة المعرفة			١	**٠,٧٤١
المقياس ككل				١

**دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,01$)

يبين الجدول (٣) أن قيم معاملات ارتباط مجالات محور التجديد الاستراتيجي مع الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0,01$)، حيث تراوحت بين (٠,٧٢٣ - ٠,٧٤١) وهذا يعني وجود درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي في مجالات المقياس والدرجة الكلية.

القسم الثاني: محور الريادة المؤسسية

جدول (٤): معاملات ارتباط فقرات مجالات الريادة المؤسسية مع الدرجة الكلية المنتمي إليه

اسم المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الثقافة الريادية	١	**٠,٦٨٨	٠,٠٠٠
	٢	**٠,٧٥٩	٠,٠٠٠
	٣	**٠,٧٤٦	٠,٠٠٠
	٤	**٠,٧٣٤	٠,٠٠٠
	٥	**٠,٦٧١	٠,٠٠٠
	٦	**٠,٧٧٨	٠,٠٠٠
	٧	**٠,٦٥٠	٠,٠٠٠
	٨	**٠,٦٧٧	٠,٠٠٠
القيادة الريادية	١	**٠,٨٢٩	٠,٠٠٠
	٢	**٠,٦١٨	٠,٠٠١
	٣	**٠,٧٩٤	٠,٠٠٠
	٤	**٠,٧١٧	٠,٠٠٠
	٥	**٠,٧١٩	٠,٠٠٠

**دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,01$)

يبين الجدول (٤) أن قيم معاملات ارتباط الفقرات مع مجالاتها الريادية على مستوى محور الريادة المؤسسية تراوحت بين (٠,٦١٨ - ٠,٨٢٩)، وكانت جميعها قيم مرتفعة ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,01$). وهذا يعني وجود درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي في فقرات المجال على المقياس.

جدول (٥): معامل لارتباط بين المجالات والدرجة الكلية على الريادة المؤسسية

المجالات	الثقافة الريادية	القيادة الريادية	المقياس ككل
الثقافة الريادية	١	**٠,٦٧٢	**٠,٩٤٦
القيادة الريادية		١	**٠,٨٧٦
المقياس ككل			١

**دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,01$)

يبين الجدول (٥) أن قيم معاملات ارتباط مجالات محور الريادة المؤسسية مع الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند $(\alpha \leq 0,01)$ ، حيث تراوحت بين $(0,876 - 0,946)$ وهذا يعني وجود درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي في مجالات المقياس والدرجة الكلية.

ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة بمحوريها التجديد الاستراتيجي والريادة المؤسسية، تم إيجاد معامل ثبات من خلال طريقة التجزئة النصفية وحساب معامل الاتساق الداخلي للفقرات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach–Alpha)، حيث تم تطبيق أداة الدراسة على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (٣٠) عضو هيئة التدريس، للتأكد من ثباتها، ويبين الجدول (٧) كل من معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ومعامل ثبات التجزئة النصفية ألفا لمجالات أداة الدراسة.

جدول (٧): عامل الاتساق الداخلي باستخدام كرونباخ ألفا ومعامل ثبات التجزئة النصفية لأداة الدراسة

اسم المحور	مجالات الأداة	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا	التجزئة النصفية
التجديد الاستراتيجي	الاستكشافي	٧	٠,٧٦٥	٠,٧٣٢
	الاستثماري	٨	٠,٨٥٠	٠,٨١٦
	إدارة المعرفة	٧	٠,٧٦٥	٠,٧٣٢
الريادة المؤسسية	الثقافة الريادية	٨	٠,٨٦٠	٠,٧٩٢
	القيادة الريادية	٥	٠,٧٨٥	٠,٧١١

يبين الجدول (٧) قيم معاملات الثبات وفق طريقتي كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية لفقرات الأداة على محور تطبيق أبعاد التجديد الاستراتيجي في الجامعات الأردنية الخاصة، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات على مجالات التجديد الاستراتيجي باستخدام كرونباخ ألفا $(0,765 - 0,850)$. وتراوحت قيم معاملات الثبات على مجالات التجديد الاستراتيجي باستخدام طريقة التجزئة النصفية $(0,732 - 0,816)$.

ويبين الجدول قيم معاملات الثبات وفق طريقتي كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية للفقرات على محور الريادة المؤسسية في الجامعات الأردنية الخاصة، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات على مجالات التجديد الاستراتيجي باستخدام كرونباخ ألفا $(0,785 - 0,860)$ ، وتراوحت قيم معاملات الثبات على مجالات الاستبانة باستخدام طريقة التجزئة النصفية $(0,792 - 0,711)$.

٦. نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها: ما درجة تطبيق أبعاد التجديد الاستراتيجي في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لجميع مجالات التجديد الاستراتيجي في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كما في الجدول (٨).

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات محور التجديد الاستراتيجي

مجالات التجديد الاستراتيجي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
التجديد الاستراتيجي الاستثماري	٣,٩١	٠,٣١	١	مرتفعة
إدارة المعرفة	٣,٩٠	٠,٣٠	٢	مرتفعة
التجديد الاستراتيجي الاستكشافي	٣,٨٩	٠,٢٧	٣	مرتفعة
الأداة الكلية	٣,٩٠	٠,٢٤		مرتفعة

تشير نتائج السؤال المبينة في الجدول (٨) إلى أن درجة تطبيق التجديد الاستراتيجي في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت مرتفعة وبمتوسط حسابي $(3,90)$ ، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين $(3,89)$ و $(3,91)$ ، وحقق مجال التجديد الاستراتيجي الاستثماري الرتبة الأولى بمتوسط حسابي $(3,91)$ وبدرجة

مرتفعة، تلاه مجال إدارة المعرفة بمتوسط حسابي (٣,٩٠) ودرجة مرتفعة، ثم مجال التجديد الاستراتيجي الاستكشافي بمتوسط حسابي (٣,٨٩) وبدرجة مرتفعة. وقد يعزى ذلك إلى إدراك قادة الجامعات الخاصة بأهمية التجديد الاستراتيجي في ظل ما يشهده العصر الحالي من جملة التغيرات في كافة مناحي الحياة، حيث أثر التقدم التكنولوجي بشكل واضح في زيادة متطلبات التغيير والتطور ومواكبة كل المستجدات الحضارية، كما ساهمت مفاهيم العولمة في فرض نمط جديد في مجال الإدارة وتسيير الأنشطة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الطائي وآخرون، ٢٠١٧) بحصولها على درجة مرتفعة، واختلفت مع دراسة (عبودي، ٢٠١٩) بحصولها على درجة متوسطة. وفيما يلي النتائج المتعلقة في كل مجال من المجالات الثلاثة:

مجال التجديد الاستراتيجي الاستثماري

للإجابة عن الفقرات المتعلقة في هذا المجال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لكل مجال على حدي، والجدول (٩) يبين ذلك.

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لتقديرات عينة الدراسة لدرجة تطبيق التجديد الاستراتيجي في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان، لمجال التجديد الاستراتيجي الاستكشافي مرتبة تنازليا

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفعة	١	٠,٤٣	٣,٩٨	القيام بالأنشطة الجديدة والخدمات الإدارية الهادفة بشكل مستمر.
مرتفعة	٢	٠,٤٨	٣,٩٥	استقطاب الكفاءات الجديدة من ذوي المهارات والخبرات الإدارية.
مرتفعة	٣	٠,٤٩	٣,٩٢	إلغاء، أو دمج إدارات، أو أقسام لعدم جدواها، أو لوجود ازدواجية في مهامها.
مرتفعة	٤	٠,٣٠	٣,٩٠	استخدام التكنولوجيا والأفكار الجديدة لحل المشكلات القائمة.
مرتفعة	٥	٠,٤٦	٣,٩٠	تحسين الأنشطة والخدمات التعليمية.
مرتفعة	٦	٠,٥٤	٣,٩٠	لدى إدارة المؤسسات استراتيجية واضحة لتحقيق أهدافها الحالية.
مرتفعة	٧	٠,٥٥	٣,٨٥	إعداد خطة مناسبة لترشيد النفقات بما لا يؤثر سلباً على العملية التعليمية.
مرتفعة	٨	٠,٥٢	٣,٨٤	بناء خطة إجرائية قصيرة الأمد لتنمية العاملين.
مرتفعة		٠,٣١	٣,٩١	الكلية

يبين الجدول (٩) أن درجة تطبيق التجديد الاستراتيجي في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لمجال التجديد الاستراتيجي الاستكشافي جاءت مرتفعة وبمتوسط حسابي (٣,٩١) وانحراف معياري (٠,٣١)، وتراوحت المتوسطات الحسابية لفقراته ما بين (٣,٨٤-٣,٩٨) وبدرجة تطبيق مرتفعة. وقد يعزى ذلك إلى درجة وعي القيادات في المؤسسات التربوية المتمثلة في الجامعات الخاصة إلى مدى أهمية مواكبة التغيرات من خلال القيام بالأنشطة والخدمات الإدارية الهادفة، واستقطاب الكفاءات من ذوي المهارات والخبرات، ووضع استراتيجيات واضحة لتحقيق الأهداف، واستخدام التكنولوجيا والأفكار الجديدة لحل المشكلات، إضافة إلى إعادة صقل وتوسيع القدرات والعمليات الإدارية والتعليمية وتوظيفها لتلبية احتياجات القيادات والمستفيدين من المنظومة التعليمية؛ وذلك لمواجهة التحديات المختلفة في جميع المجالات التكنولوجية والعلمية والتربوية.

وعلى مستوى الفقرات حصلت الفقرة التي تنص على " القيام بالأنشطة الجديدة والخدمات الإدارية الهادفة بشكل مستمر " على الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٩٨) وانحراف معياري (٠,٤٣). وبدرجة مرتفعة، وحصلت الفقرة التي تنص على "استقطاب الكفاءات الجديدة من ذوي المهارات والخبرات الإدارية" على الرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٩٥) وانحراف معياري (٠,٤٨). وبدرجة مرتفعة. وقد يعزى ذلك إلى حاجة الجامعات إلى تطوير الأساليب والممارسات التربوية التي من شأنها أن تواجه التطورات، وذلك من خلال الأنشطة والخبرات والمهارات الإدارية الجديدة، وذلك يعود لدور المعرفة والكفاءات وتأثيرها على عملية صنع القرار بمرونة وأكثر فاعلية.

وحصلت الفقرة التي تنص على "إعداد خطة مناسبة لترشيد النفقات بما لا يؤثر سلباً على العملية التعليمية" على الرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٨٥) وانحراف معياري (٠,٥٥) وبدرجة مرتفعة، تلتها الفقرة الأخيرة التي تنص على "بناء

خطة إجرائية قصيرة الأمد لتنمية العاملين" حصلت على الرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٨٤) وانحراف معياري (٠,٥٢). وبدرجة مرتفعة. وقد يعزى ذلك إلى أن الجامعات بأمس الحاجة إلى ترشيد الإنفاق التربوي نظراً للأزمة المالية العالمية التي انعكست بآثارها على العملية التعليمية، وذلك من خلال وضع خطة عامة لترشيد الإنفاق التربوي وانتهاج مبدأ المحاسبية والشفافية في تطبيقها، إذ قد يكون للدعم والإسناد المادي السليم للعملية التربوية من حيث توفير مختلف الوسائل التعليمية المادية المناسبة للإصلاحات التربوية الأثر الإيجابي في الوصول إلى مستويات تحصيل علمي يواكب التقدم التكنولوجي الحديث للمعلومات والاتصال، ولم يقتصر وعي القادة والمديرين ورؤساء الأقسام على ذلك، إذ أكدت نتائج هذا المجال على ضرورة تنمية العاملين وفق خطط مدروسة استراتيجياً لمواكبة التقدم السريع ضمن المعارف الجديدة.

مجال إدارة المعرفة

للإجابة عن الفقرات المتعلقة في هذا المجال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لكل مجال على حدي، والجدول (١٠) يبين ذلك.

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لتقديرات عينة الدراسة لدرجة تطبيق التجديد الاستراتيجي في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان، لمجال إدارة المعرفة مرتبة تنازلياً

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفعة	١	٠,٤٢	٣,٩٦	تشجيع العاملين على الاستفادة من قواعد المعلومات في تنفيذ الأعمال المناطة لهم.
مرتفعة	٢	٠,٤٥	٣,٩٥	تحديد فجوات للمعرفة الحالية والعمل على ردمها.
مرتفعة	٣	٠,٥٢	٣,٩٣	إقامة ورش عمل وندوات ومحاضرات تعليمية تضم خبراء من خارج المؤسسة
مرتفعة	٤	٠,٥٠	٣,٩٢	غرس مفهوم التعاقب الوظيفي بين العاملين.
مرتفعة	٥	٠,٤٧	٣,٨٩	أداء المهام من خلال العمل الجماعي لتبادل المعلومات بين العاملين
مرتفعة	٦	٠,٤٤	٣,٨٦	توظيف المعرفة التي تمتلكها الإدارة للحصول على مخرجات علمية جديدة يستخدمها المجتمع.
مرتفعة	٧	٠,٥٠	٣,٨١	دمج المعرفة بالذاكرة التنظيمية للإدارة
مرتفعة		٠,٣٠	٣,٩٠	الكلي

يبين الجدول (١٠) أن درجة تطبيق التجديد الاستراتيجي في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لمجال إدارة المعرفة جاءت مرتفعة وبمتوسط حسابي (٣,٩٠) وانحراف معياري (٠,٣٠)، وتراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المجال ما بين (٣,٨١-٣,٩٦) وبدرجة تطبيق مرتفعة. وقد يعزى ذلك إلى حرص القادة في الجامعات الخاصة على تحديد فجوات المعرفة الحالية والعمل على ردمها، وأداء المهام من خلال العمل الجماعي، وتوظيف المعرفة التي تمتلكها الإدارة للحصول على مخرجات علمية جديدة، إضافة إلى تبني نظم تربوية تحتوي على مجموعة من العمليات الاستراتيجية التي من شأنها أن تساعد في توليد المعرفة وتنظيمها واستخدامها كمنهج إداري يسعى إلى تشجيع الهيئة التدريسية على تطوير المداخل المعرفية في التخصصات والمجالات المختلفة في جميع الميادين، وذلك من خلال الالتحاق بالدورات والورش لرفع الأداء المعرفي وانخراطه بالعمل والسعي نحو الأفضل، والحرص على التوجه نحو البحث العلمي الذي يقود إلى التسلح بالمهارات والتطورات الوظيفية المعرفية لمواكبة التجدد والتغير المعرفي الذي يحدث في زمن العولمة، لما له من أثر إيجابي على مخرجات التعلم والارتقاء بالأداء المؤسسي.

وعلى مستوى الفقرات حصلت الفقرة التي تنص على "تشجيع العاملين على الاستفادة من قواعد المعلومات في تنفيذ الأعمال المناطة لها" على الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٩٦) وبدرجة مرتفعة، وحصلت الفقرة التي تنص على "تجديد فجوات للمعرفة الحالية والعمل على ردمها" على الرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٩٥) وبدرجة مرتفعة. وقد يعزى ذلك إلى الفهم العميق للتسلسل المنطقي في إدارة المعارف الذي يبدأ بتشجيع العاملين لما لهم دور مهم ومحوري في عملية التغير والتطوير، وذلك من خلال رفع مهارات التواصل والاتصال مع قواعد المعلومات في تنفيذ المهام، ومن ثم تحديد

الفجوات المعرفية لتمكين العاملين على تخطي الصعوبات التي يفرضها زمن التطور والتقدم العلمي السريع.

وحصلت الفقرة التي تنص على "توظيف المعرفة التي تمتلكها الإدارة للحصول على مخرجات علمية جديدة يستخدمها المجتمع" على الرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٨٦) وبدرجة مرتفعة، وحصلت الفقرة التي تنص على "دمج المعرفة بالذاكرة التنظيمية للإدارة" على الرتبة الأخيرة في هذا المجال بمتوسط حسابي (٣,٨١) وبدرجة مرتفعة. وقد يعزى ذلك إلى اهتمام الجامعات بالبناء المعرفي من خلال توظيف المعرفة وتنسيقها وتشجيع العاملين على اكتسابها، والإدراك للدور الجوهري المهم للمعرفة باعتبارها المورد الأكثر أهمية في مواكبة التقنية وتحقيق الريادة والنجاح في ظل المعطيات الفكرية الحديثة.

مجال التجديد الاستراتيجي الاستكشافي

للإجابة عن الفقرات المتعلقة في هذا المجال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لكل مجال على حدي، والجدول (١١) يبين ذلك.

جدول (١١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لتقديرات عينة الدراسة لدرجة تطبيق التجديد الاستراتيجي في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان، لمجال التجديد الاستراتيجي الاستكشافي مرتبة تنازلياً

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفعة	١	٠,٤٦	٤,٠٥	بناء تصور واضح تود الوصول إليه مستقبلاً
مرتفعة	٢	٠,٤٧	٣,٩٨	الاهتمام بتحقيق الأهداف بعيدة المدى في المقام الأول.
مرتفعة	٣	٠,٤٦	٣,٩٠	إجراء الدراسات والبحوث لتقديم خدمات تعليمية وإدارية جديدة.
مرتفعة	٤	٠,٤٩	٣,٨٧	الاستفادة من فرص التطوير الجديدة لتحقيق المنافسة المحلية والعالمية
مرتفعة	٥	٠,٤٧	٣,٨٣	إعداد خطط مناسبة للتعامل مع الأزمات
مرتفعة	٦	٠,٥٧	٣,٨٢	إعداد خطط مستقبلية مناسبة للتنبؤ برغبات واحتياجات المستفيدين من إدارة المؤسسة.
مرتفعة	٧	٠,٥٤	٣,٧٦	إعداد خطط مناسبة لتجنب المفاجآت.
مرتفعة		٠,٢٦	٣,٨٩	الكل

يوضح الجدول (١١) أن مجال "التجديد الاستراتيجي الاستكشافي" ككل حصل على متوسط حسابي (٣,٨٩) وبدرجة مرتفعة. وقد يعزى ذلك إلى حرص أصحاب القرار في الجامعات الخاصة على تجسيد الاستكشاف من خلال أنشطته البحثية التجريبية، والمرونة والإبداع، إذ تكمن أهمية التجديد الاستراتيجي الاستكشافي في البحث عن إجراءات تنظيمية وأساليب إدارية مبتكرة وهادفة من شأنها إيجاد طرق جديدة لحل المشكلات ومواجهة التحديات بما يتناسب مع ميدان المنافسة المحلية والعالمية، وقد يعزى كذلك إلى حرص أصحاب القرار على بناء تصور واضح للمستقبل، واهتمامهم بتحقيق الأهداف البعيدة، وإعداد خطط مستقبلية مناسبة للتنبؤ ولتجنب المفاجآت والتعامل مع الأزمات.

وحصلت الفقرة التي تنص على "بناء تصور واضح تود الوصول إليه مستقبلاً" على الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٠٥) وبدرجة مرتفعة، تلتها الفقرة التي تنص على "الاهتمام بتحقيق الأهداف بعيدة المدى في المقام الأول" بمتوسط حسابي (٣,٩٨) وبدرجة مرتفعة. وقد يعزى ذلك إلى أهمية التصور الذي يعطي للرؤية المستقبلية والاهتمام بتحقيق الأهداف البعيدة، من خلال الربط بين القيم والأهداف المطلوبة.

وجاءت الفقرة التي تنص على "إعداد خطط مستقبلية مناسبة للتنبؤ برغبات واحتياجات المستفيدين من إدارة المؤسسة" في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٨٢) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على "إعداد خطط مناسبة لتجنب المفاجآت" بمتوسط حسابي (٣,٧٦) وبدرجة مرتفعة. وقد يعزى ذلك إلى ما يشهده العالم من أخطار تجعل من مفهوم إدارة الأزمات مطلباً أساسياً في الهيكل التنظيمي الإداري، الذي من المفترض أن يعتمد على تخطيط يبني على الاحتياجات والرغبات، ويتسم بالمرونة لتجنب المفاجآت من خلال توفير الوسائل والمعدات المعرفية والتربوية الجديدة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني ومناقشتها: ما درجة تحقيق الريادة المؤسسية في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لمجالات الريادة المؤسسية في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كما هو مبين في الجدول (١٢).

جدول (١٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات محور الريادة المؤسسية

مجلات الريادة المؤسسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
الثقافة الريادية	٤,١٥	٠,٣٦	١	مرتفعة
القيادة الريادية	٤,٠٦	٠,٣٦	٢	مرتفعة
الأداة الكلية	٤,١١	٠,٢٧		مرتفعة

تشير نتائج السؤال المبينة في الجدول (١٢) إلى أن درجة تحقيق الريادة المؤسسية في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت مرتفعة وبمتوسط حسابي (٤,١١)، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٤,٠٦) و(٤,١٥)، وحقق مجال الثقافة الريادية الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,١٥) وبدرجة مرتفعة، تلاه مجال القيادة الريادية بمتوسط حسابي (٤,٠٦) ودرجة مرتفعة. وقد يعزى ذلك إلى إدراك قادة الجامعات الخاصة بأهمية نشر الثقافة الريادية في الجامعات، وترسخ القيم الداعمة للوصول إلى الأداء الريادي في إنجاز المهام، وبعد ذلك يمكن ممارسة القيادة الريادية من خلال تنفيذ برامج جديدة ومبتكرة لمواجهة التحديات والتغيرات المستمرة. وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الحميدين (٢٠١٩) التي جاءت نتائجها بدرجة متوسطة على مستوى الأداة ككل وعلى مستوى المجالات.

وفيما يلي النتائج المتعلقة في كل مجال من المجالين المذكورين:

مجال الثقافة الريادية

للإجابة عن الفقرات المتعلقة في هذا المجال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة والجدول (١٣) يبين ذلك.

جدول (١٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لتقديرات عينة الدراسة لدرجة تطبيق الريادة المؤسسية في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان، لمجال الثقافة الريادية مرتبة تنازليا

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
تتبنى الإدارة ثقافة ريادية يشعر بها العاملون بحرية وتجريب أفكار جديدة.	٤,٣٨	٠,٦٥	١	مرتفعة
تشجع الإدارة على التفكير المستقل.	٤,٣٤	٠,٦٤	٢	مرتفعة
ترسخ الإدارة القيم الداعمة للوصول إلى الأداء الريادي في إنجاز المهام.	٤,١٥	٠,٥٤	٣	مرتفعة
تمكن العاملين الرياديين فيها لتحسين إنجاز المهام والخدمات التي تقدمها.	٤,١١	٠,٥٦	٤	مرتفعة
تتبنى الإدارة الثقافة الريادية وتعمل على تدعيمها وتنميتها.	٤,٠٩	٠,٥٧	٥	مرتفعة
تهتم الإدارة بتشجيع ودعم الأفكار الجديدة الواعدة.	٤,٠٨	٠,٥٧	٦	مرتفعة
تدعم الإدارة ثقافة الإبداع والتطوير في العمليات والخدمات المقدمة	٤,٠٧	٠,٥٤	٧	مرتفعة
تتنبأ الإدارة بالحاجات المستقبلية وتعمل على إشباعها قبل غيرها.	٤,٠١	٠,٥٣	٨	مرتفعة
الكلية	٤,١٥	٠,٣٦		مرتفعة

يبين الجدول (١٣) أن درجة تطبيق الثقافة الريادية ككل حصلت على درجة مرتفعة بمتوسط حسابي (٤,١٥)، وتراوح متوسطات فقراته بين (٤,٠١ - ٤,٣٨). وقد يعزى ذلك إلى مدى أهمية التجديد الاستراتيجي في تحقيق الريادة المؤسسية، وإلى درجة وعي القادة والإداريين في الجامعات الخاصة في تطبيق الاستراتيجيات الهادفة التي تحقق الريادة والتميز في الحرية الثقافية والتفكير المستقل للوصول إلى الأداء الريادي في إنجاز المهام وتلبية الحاجات المستقبلية وتعمل على إشباعها، وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (القطحاني، ٢٠١٥) بحصولها على درجة مرتفعة، واختلفت مع دراسة الحميدين (٢٠١٩) التي حصلت على درجة متوسطة.

وحصلت الفقرة التي تنص على "تتبنى الإدارة ثقافة ريادية يشعر بها العاملون بحرية تجريب أفكار جديدة" على الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٣٨) وبدرجة مرتفعة، تلتها الفقرة التي تنص على "تشجع الإدارة على التفكير المستقل" بمتوسط حسابي (٤,٣٤) وبدرجة مرتفعة. وقد يعزى ذلك إلى أن تطبيق التجديد الاستراتيجي في الجامعات قد يحقق تصوراً ريادياً يستطيع من خلاله القائمون على الإبداع والابتكار الاستفادة من حرية تجريب الأفكار الجديدة والوصول لأفضل النتائج.

وحصلت الفقرة التي تنص على "تدعم الإدارة ثقافة الإبداع والتطوير في العمليات والخدمات المقدمة" على الرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٤,٠٧) وبدرجة مرتفعة، تلتها الفقرة التي تنص على "تتنبأ الإدارة بالحاجات المستقبلية وتعمل على إشباعها قبل غيرها" بمتوسط حسابي (٤,٠١) وبدرجة مرتفعة. وقد يعزى ذلك إلى أن التطوير والتجديد والقدرة على بناء استراتيجيات تحقق أهدافاً مستقبلية تشبع الحاجات المستقبلية.

مجال القيادة الريادية

للإجابة عن الفقرات المتعلقة في هذا المجال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لكل مجال على حدي، والجدول (١٤) يبين ذلك.

جدول (١٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لتقديرات عينة الدراسة لدرجة تطبيق الريادية المؤسسية في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان، لمجال القيادة الريادية مرتبة تنازلياً

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفعة	١	٠,٦٢	٤,١١	تسعى الإدارة على تقديم خدمات تميزها عن غيرها من الإدارات
مرتفعة	٢	٠,٤٨	٤,٠٩	تعمل الإدارة على تفويض الصلاحيات للمستويات الإدارية الدنيا.
مرتفعة	٣	٠,٥٠	٤,٠٤	تدعم الإدارة مبادرات التطوير وتتبناها
مرتفعة	٤	٠,٦١	٤,٠٣	تتحمل الإدارة المخاطر المحسوبة التي تعد العنصر الرئيس في تحقيق النجاح.
مرتفعة	٥	٠,٥٥	٤,٠٢	تغامر الإدارة بتنفيذ برامج جديدة ومبتكرة لمواجهة التحديات والتغيرات المستمرة.
مرتفعة		٠,٣٦	٤,٠٦	الكلي

أشار الجدول (١٤) أن مجال القيادة الريادية ككل حصل على درجة تطبيق مرتفعة بمتوسط حسابي (٤,٠٦). وقد يعزى ذلك لأن الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان تكتسب الثقافة وتتبناها وتدعم الأفكار الإبداعية ومن ثم تمثلها بقيادة ذات أساليب ريادية، وعليه جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس لمفهوم القيادة الريادية المؤسسية مرتفعة، وهذا نتيجة للأثر الإيجابي في تحفيز المسؤولين على الإبداع والابتكار.

وعلى مستوى فقرات المجال حصلت الفقرة التي تنص على "تسعى الإدارة على تقديم خدمات تميزها عن غيرها من الإدارات" على الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,١١) وبدرجة مرتفعة، تلتها الفقرة التي تنص على "تعمل الإدارة على تفويض الصلاحيات للمستويات الإدارية الدنيا"، حيث حصلت على الرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤,٠٩) وبدرجة مرتفعة. وقد يعزى ذلك إلى الهيكلية التنظيمية الناجحة، من حيث إن الجامعات تتبنى أفكاراً في بناء المستويات الإدارية التي تطبق التفويض بشكل يتسم بالمرونة من أجل مواكبة التطور وتخطي العقبات بفاعلية.

وجاءت الفقرة التي تنص "تتحمل الإدارة المخاطر المحسوبة التي تعد العنصر الرئيسي في استراتيجية تحقيق النجاح" وحصلت على الرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٤,٠٣) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة التي تنص "تغامر الإدارة بتنفيذ برامج جديدة ومبتكرة لمواجهة التحديات والتغيرات المستمرة" في الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٤,٠٢) وبدرجة مرتفعة. وذلك مؤشر واضح على الانعكاس الحقيقي لتطبيق التجديد وأثره الواضح من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في تحقيق الريادة من خلال تبني استراتيجيات تعمل على إدارة المخاطر المحسوبة وتنفيذ برامج تواكب التقدم العلمي التطبيقي في ظل العولمة وتغيراتها المتسارعة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث ومناقشتها: هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة بين أبعاد التجديد الاستراتيجي وتحقيق الريادة المؤسسية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل ارتباط بيرسون لتحقيق من وجود العلاقة الارتباطية بين مجالات التجديد الاستراتيجي في تحقيق الريادة المؤسسية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

جدول (١٥): معاملات الارتباط بين درجة تطبيق مجالات التجديد الاستراتيجي لتحقيق الريادة المؤسسية في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس باستخدام معامل ارتباط بيرسون

المجال	التجديد الاستراتيجي						الريادة المؤسسية
	الاستكشافي	الاستثماري	إدارة المعرفة	الأداة الكلية	الثقافة الريادية	القيادة الريادية	الأداة الكلية
التجديد الاستراتيجي	١	**٠,٦٠٥	**٠,٤٢٧	**٠,٧٣٥	**٠,٣١١	**٠,٤٤٣	**٠,٣٩٩
	**٠,٦٠٥	١	**٠,٥٣٣	**٠,٧٦٩	**٠,٢٩٧	**٠,٤٠٠	**٠,٣٧١
	**٠,٤٢٧	**٠,٥٣٣	١	**٠,٨٢٢	**٠,٤٨٢	**٠,٤٣٧	**٠,٥٠٨
	**٠,٧٣٥	**٠,٧٩٦	**٠,٨٢٢	١	**٠,٥٦٦	**٠,٥٦٩	**٠,٦٢٢
الريادة المؤسسية	**٠,٣١١	**٠,٢٩٧	**٠,٤٨٢	**٠,٥٦٦	١	**٠,٦٥١	**٠,٩٤٣
	**٠,٤٤٣	**٠,٤٠٠	**٠,٤٣٧	**٠,٥٦٩	**٠,٦٥١	١	**٠,٨٦٧
	**٠,٣٩٩	**٠,٣٧١	**٠,٥٠٠	**٠,٦٢٢	**٠,٩٤٣	**٠,٨٦٧	١

معامل الارتباط دال إحصائياً عند ($\alpha=0,01$)

يشير الجدول (١٥) إلى أن معاملات الارتباط بين المجالات والمحاور كانت دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0,01$)، وقد بلغ معامل الارتباط بين المحورين الرئيسيين (٠,٦٢٢)، وبالتالي يوجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة تطبيق مجالات التجديد الاستراتيجي وتحقيق الريادة المؤسسية في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وقد تعزى هذه النتيجة إلى وعي القائمين على الجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بأهمية تطبيق مجالات التجديد الاستراتيجي الاستكشافية والاستثمارية وإدارة المعرفة وأثرها في تحقيق ثقافة الريادة المؤسسية وقيادتها، وهذا يؤكد على أن وضع مفهوم الريادة المؤسسية بقالب استراتيجي قد يخلق كياناً تنظيمياً جديداً يتضمن القيام بالكثير من الأنشطة التمهيديّة لصناعة القرارات المؤثرة التي تحافظ على الاستقرار داخل الجامعات، إضافة إلى أهمية السعي الدؤوب لطرح التوجهات الاستراتيجية العامة البديلة في مواجهة التغير والتطور لكثير من التحديات المحيطة.

٧. التوصيات

- الاستمرار في عقد الدورات والورش التدريبية ذات العلاقة بمجالات التجديد الاستراتيجي؛ لأهميتها في تحقيق الريادة المؤسسية في الجامعات.
- تبني المقترحات التطويرية المرتبطة بالتجديد الاستراتيجي والبحث عن أفكار ومحاوٍر جديدة ومبتكرة؛ لمواكبة التطور والتغير السريع في مجال القيادة والإدارة في قطاع التعليم العالي.
- إجراء دراسات مماثلة في الجامعات الحكومية، ومقارنة نتائجها مع الدراسة الحالية.

٤. إجراء دراسات أخرى لتوضيح العلاقة بين مجالات أخرى في التجديد الاستراتيجي مع مجالات أخرى في الريادة المؤسسية لم تتناولها الدراسة الحالية.

بيان تضارب المصالح

يقر جميع المؤلفين أنه ليس لديهم أي تضارب في المصالح.

المراجع

- البحيصي، عبد المعطي. (٢٠١٤). دور تمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على كليات التقنية في محافظة غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأزهر، غزة.
- الحيلة، آمال. (٢٠١٤). نموذج مقترح لمنظمات التعلم كمدخل للتميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية بمحافظات قطاع غزة. (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة قناة السويس، مصر.
- الحميد، قاسم. (٢٠١٩). درجة تطبيق الريادة الإدارية لدى الإداريين العاملين في مديريات التربية والتعليم لمحافظة العاصمة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.
- الطائي، علي، والكبيسي، سندس. (٢٠١٦). قدرات التجديد المنظمي في إطار القيادة الاستراتيجية: بحث تحليلي مقارنة في بعض مستشفيات بغداد. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ٢٢ (٨٨)، ٤٨-٦٨.
- عبودي، صفاء. (٢٠١٩). التجديد الاستراتيجي مدخلاً للمناعة التنظيمية: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في الجامعة التقنية الشمالية وجامعة الموصل. مجلة المثنى للعلوم الإدارية، ٩ (٢)، ٨١-٩٨.
- عفيف، سهام. (٢٠١٨). أثر التعلم التنظيمي على التجديد الاستراتيجي: دراسة حالة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.
- الغزالي، فاضل. (٢٠١٣). دور خيار التمايز والتكامل في تحقيق متطلبات خفة الحركة لتطوير نموذج التجديد الاستراتيجي: بحث تطبيقي لعينة من متخذي القرار في وزارة النفط العراقية. (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بغداد.
- القحطاني، سالم. (٢٠٠٨). القيادة الإدارية: التحول نحو النموذج القيادي العالمي (ط ٢). الرياض: مكتبة العبيكان.
- كازم، صادق، وعبيد، علي، ومخيف، أمير. (٢٠١٥). المقدرات الجوهرية والتجديد الاستراتيجي العلاقة والأثر: دراسة تطبيقية لآراء عينة من موظفي القطاع المصرفي الخاص في محافظة النجف الأشرف. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ١٠ (٣٣).
- خليل، زياد. (٢٠١٧). دور إدارة المواهب في تحقيق الاستدامة التنظيمية من خلال التجديد الاستراتيجي: دراسة تحليلية في بعض كليات الجامعة المستنصرية. (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد.
- رشيد، صالح، ولفته، علي. (٢٠١٥). التجديد الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي من منظور التعلم التنظيمي: دراسة تحليلية في كليات جامعة المثنى. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، ١١ (٤٥)، ٥٧-٩١.
- الفقيه، حمزة. (٢٠٠٩). تقييم البرامج التكوينية لدعم المقالة مع دراسة حالة برنامج GREM GREE المعتمد في غرفة الصناعات التقليدية والحرف. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة بوقرة بومرداس، كلية العلوم.
- الياسري، أكرم، والطائي، فيصل، وحسين، علي. (٢٠١٧). دور التجديد الاستراتيجي في تحقيق السيادة الاستراتيجية: دراسة تحليلية لآراء القيادات العليا في الشركة العامة لصناعة الإسمنت الجنوبية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ٦ (٢٤)، ٥١-٨٧.

References

- Agarwal, R., & Helfat, C. E. (2009). Strategic renewal of organizations. *Organization Science*, 20(2), 281-293.
- Apilo, T. (2010). *A model for corporate renewal requirements for innovation management* (Unpublished Ph.D. dissertation). University of Technology, Lappeenranta, Finland.
- Dess, G. G., & Lumpkin, G. T. (2005). The role of entrepreneurial orientation in stimulating effective corporate entrepreneurship. *Academy of Management Executive*, 19(1), 147-156.
- Grant, M. G. (2002). *Contemporary strategy analysis: Concepts, techniques, applications* (4th ed.). Blackwell Publishing.
- Heinze, T., & Münch, R. (2016). *Innovation in science and organizational renewal*. Springer Nature.
- Kumar, S., & Kapan, R. (2007). *The leadership in management*. A.P.H. Corporation.
- Kuratko, D., Covin, J., & Morris, M. (2011). *Corporate innovation and entrepreneurship: Entrepreneurial development within organizations* (3rd ed.). Southwestern Cengage Learning.
- Marcati, A., Guido, G., & Peluso, A. M. (2008). The role of SME entrepreneurs' innovativeness and personality in the adoption of innovations. *Research Policy*, 37(9), 1579-1590.
- March, J. (1981). Footnotes to organizational change. *Administrative Science Quarterly*, 26(4), 563-577.
- Pöyhönen, A. (2004). *Modeling and measuring organizational renewal capability*. Lappeenranta University of Technology.
- Ravasi, D., & Lojacono, G. (2005). Managing design and designers for strategic renewal. *Long Range Planning*, 38(1), 51-77.
- Schmitt, A., Barker, V., Raisch, S., & Whetten, D. (2016). Strategic renewal in times of environmental scarcity. *Long Range Planning*, 49(4), 361-376.
- Shu, C., De Clercq, D., Zhou, Y., & Liu, C. (2019). Government institutional support, entrepreneurial orientation, strategic renewal, and firm performance in transitional China. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*.
- Stienstra, M. (2008). *Strategic renewal in regulatory environments: How inter-and intra-organizational institutional forces influence European incumbent energy firms* (No. EPS-2008-145-STR).
- Tuncdogan, A., Lindgreen, A., Volberda, H., & Bosch, F. (2019). *Strategic renewal: Core concepts, antecedents, and micro foundations*. Routledge.
- Volberda, H., Baden-Fuller, C. W. F., & Van den Bosch, F. A. J. (2001). Mastering strategic renewal: Mobilizing renewal journeys in multi-unit firms. *Long Range Planning*, 34(2), 159-178.