

الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بدافعية الإنجاز
خالد أحمد الصرايرة/ جامعة موتة، هبة جمال المحاميد/ جامعة الزيتونة

dr.khaledsarairah@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2021/4/26 – تاريخ القبول: 2021/10/21

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى تعرف درجة الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى القيادات الأكاديمية، وتكونت عينة الدراسة من (145) قيادياً من العمداء ونواب العمداء ورؤساء الأقسام. ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد المنهج الوصفي الارتباطي وتم تطوير أداتين لقياس متغيري الدراسة، الأداة الأولى لتعرف درجة الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة وتكونت من (32) فقرة موزعة على خمس مجالات وهي (الإبداع، والمخاطرة والمجازفة، والتفرد، والمبادرة، والإنجاز)، أما الأداة الثانية فتقيس مستوى دافعية الإنجاز لدى القيادات الأكاديمية وتكونت من (22) فقرة موزعة على ثلاث مجالات وهي (الطموح والمثابرة، والقدرة على تحمل المسؤولية، والثقة بالنفس واحترام الذات). وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان مرتفعة، للدرجة الكلية ولجميع المجالات؛ وأن مستوى دافعية الإنجاز لدى القيادات الأكاديمية مرتفعاً للدرجة الكلية والمجالات. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد الدراسة درجة الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان ومتوسطات تقديراتهم لمستوى دافعية الإنجاز لديهم.

الكلمات المفتاحية: الريادة الإدارية، الجامعات الأردنية الخاصة، دافعية الإنجاز، القيادات الأكاديمية، محافظة عمان.

Administrative Leadership at Jordanian Private Universities in Amman**Governorate and Its Relationship with Achievement Motivation****Khaled Ahmad Al-Sarairah, Heba Jamal Al-mahamid**dr.khaledsarairah@gmail.com**Received: 26/4/2021 – Accepted: 21/10/2021****Abstract:**

The current study aimed to know the degree of administrative leadership in private Jordanian universities in Amman and its relationship to the achievement motivation of academic leaders. The study sample consisted of (145) leaders from the deans, deputy deans and heads of departments. To achieve the objectives of the study, the descriptive correlative approach was adopted and two tools were developed to measure the two study variables; The first tool aimed to identify the degree of availability of administrative leadership in private Jordanian universities and consisted of (32) items distributed over five areas (creativity, risk taking, uniqueness, initiative, and achievement), while the second tool measures the level of achievement motivation among academic leaders and consisted of (22) items. It is distributed over three areas: ambition and perseverance, the ability to take responsibility, self-confidence and self-esteem. The results of the study showed that the degree of administrative leadership in private Jordanian universities in Amman is high. The fields came in descending order as follows (achievement, uniqueness, initiative, risk taking and creativity) whereas all areas have achieved a high level. Furthermore, the outcomes showed that the level of motivation for achievement among academic leaders was high, and the fields came in descending order as follows (taking responsibility, ambition and perseverance, self-confidence and self-esteem). The outcomes also showed a positive correlation that was statistically significant towards the availability of administrative leadership among the averages of the study members in private Jordanian universities Amman, in addition to their estimates of the level of achievement motivation. Moreover, several conclusions were reached through the study.

Keywords: Administrative Leadership, Jordanian Private Universities, Achievement Motivation, Academic Leaders, Amman Governorate.

المقدمة:

يعتمد التقدم في مجالات حياة المجتمعات على التعليم، فأعداد النشء القادر على البناء، والنهوض بهذه المجتمعات وحل مشكلاتها، يعتمد على وجود مؤسسات تعليمية قادرة على تخريج الموارد البشرية المؤهلة، التي تعد مفتاح النجاح للقطاعات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وغيرها. والجامعات هي إحدى المؤسسات التربوية المعنية بتقديم المجتمعات لذا فهي تسعى للحصول على الميزة التنافسية من خلال ما تمتلكه من مواهب قيادية تعمل على تحقيق رؤيتها، الأمر الذي أدى إلى زيادة الاهتمام بمواردها البشرية لتمييز في الأداء والإنتاجية، التي تشكل القيمة المضافة إليها، وقد تزامن ذلك مع ظهور ما سمي بـ "حرب المواهب" للتعبير عن المنافسة بين مؤسسات الجامعات للاحتفاظ بالقيادات وأعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءات العالية، مما دفع الجامعات إلى الاهتمام بالتطوير القيادي، فهي لا تهتم فقط بالتعليم وإنما تهتم أيضاً ببناء العلاقات الإنسانية وإدارة العنصر البشري؛ لضمان إعداد قادة على مستوى عال من الأداء والابتكار (Hilal,2010).

لقد شهد الأردن تقدماً في قطاع التعليم العالي خلال العقود الأخيرة من القرن الماضي وبداية القرن الحالي من حيث عدد هذه المؤسسات وعدد الطلبة فيها، مما فرض عليها المنافسة للتمييز عن غيرها من المؤسسات، والجامعات الأردنية الخاصة تواجه تحديات كبيرة نتيجة التقدم في التعليم وأساليبه والتكنولوجية المستخدمة فيه والبحث العلمي ودخولها للمنافسة في التصنيفات العالمية المختلفة للجامعات، وبسبب ذلك أصبح لزاماً على الجامعات الأردنية الخاصة الاهتمام بجودة مخرجاتها، وتحفيز أعضاء هيئة التدريس وتنميتهم بشكل سليم لتخريج أجيال ريادية قادرة على مواكبة سوق العمل والنهوض بالمجتمع وتغييره، وزيادة دافعية القيادات الأكاديمية لتكون جامعاتهم ريادية.

والريادي في اللغة يعني أول من ينطلق بمشروع معين، فيمهد الطريق للآخرين، ويعد عالم الاقتصاد النمساوي شومبيتر جوزيف (Schumpeter Joseph) أول عالم يطور نظريات الريادة، ويرى أن الريادي هو المبدع الذي يقدم ابتكاراً تكنولوجياً غير مسبق، فالريادة هي التدمير الخلاق (Creative Destruction) الذي يمثل الدافع والمحرك للمحافظة على رأس المال ويدفع الريادي للحصول على المزيد من الكسب والربح. وتعني كلمة ريادي اصطلاحاً ذلك الشخص المبادر لفكرة خلاقة، والسباق إلى تخطيط مشروع ما يقوم على أفكار جديدة ومبتكرة وينفذه بمخاطرة عالية مع ضمان النجاح لمشروعه، وهو الذي يبتكر شيئاً معيناً بشكل علمي، والريادة (Entrepreneurship) تعني مجموعة من القيم والمهارات العملية التي تسهم في استحداث مشروع ما أو البدء بتنفيذه، وهي تحقيق السبق في نشاط معين أو قطاع ما وإدارته.

وأما الريادة الإدارية كما ترى آل فيحان (Al-Feehan,2012:76) فهي "عملية إيجاد أعمال جديدة ضمن المؤسسة القائمة تهدف إلى تحسين المخرجات وتعزيز الوضع التنافسي أو إعادة التجديد للأعمال القائمة"، ونظراً لأهمية الريادة الإدارية فهناك ضرورة ملحة لوجود قائد ريادي داخل المؤسسة وهو المقصود بالشخص الذي ينشئ فكرة جديدة ذات قيمة وأن يستثمر الموارد مع الأخذ بعنصر المخاطرة، ويتمتع الشخص الريادي بمجموعة من المهارات السلوكية والخصائص الريادية، التي يمتلكها ويحتاجها لإدارة مؤسسته بنجاح.

ومن هنا تأتي دور المؤسسات التي يجب أن تدعم فئة الرياديين لديها من خلال تحفيزهم واستثارة دافعيتهم للإنجاز (Al-Sawarees,2019)، وحظي موضوع دافعية الإنجاز بأهمية كبيرة وقد تناوله العديد من الباحثين، كما في دراسة المطيري (Al-Mutairi,2019)، وعرفها الترتوري (AL-Tartouri,2006) بأنها: السعي نحو التميز والتفوق في أداء عمل ما، أو هي رغبة الفرد القيام بعمل جيد والنجاح فيه. ويشير مصطلح الدافعية إلى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة توازنه، فالدافع بذلك يكون نزعة للوصول إلى هدف معين، وهذا الهدف يكون لإشباع حاجات داخلية أو رغبات خارجية، أما الحاجة فهي حالة تنشأ لدى الفرد لتحقيق الشروط البيولوجية أو السيكولوجية اللازمة والمؤدية لحفظ بقائه، أما الدافعية للإنجاز فهي حالة داخلية مرتبطة بمشاعر الفرد توجه نشاطه نحو التخطيط للعمل وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق يؤمن به ويثق فيه (Qatami & Adas, 2002)، ويعد الدافع للإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد اتجاه تحقيق ذاته، إذ يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف، وبما يسعى إليه من أجل حياة أفضل، لتحقيق أفضل المستويات لوجوده الإنساني (Nashwani, 2010).

ودافعية الإنجاز هي المحرك الداخل للفرد بحيث يدفعه لأداء العمل على أكمل وجه بمبادرة منه دون الإكراه لتحقيق الأهداف بتميز، وتخطي جميع العوائق دون استسلام، لتحقيق الذات وإشباع الحاجات وتلبية المصلحة العامة.

إن تهيئة الظروف النفسية والاجتماعية للقيادات الأكاديمية في البيئة الجامعية، وتحقيق حاجاتهم من الناحيتين المادية والمعنوية، وإرضاء دوافعهم ينعكس على أدائهم داخل الجامعة ويؤثر على مدى كفاءتهم الإنتاجية، ومدى تطوّرهم في مهنتهم واستمراريتهم فيها، وينمي أيضاً اتجاهات إيجابية نحو المهنة، فالقائد الأكاديمي ذو الاتجاهات الإيجابية نحو تخصصه ومهنته يكون أكثر تفاعلاً وإيجابية مع ذاته ومع الآخرين مما يدفعه لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية التي يعمل فيها.

وبما أنه قد أصبح هنالك العديد من التغيرات والتحديات التي تواجه مؤسسات التعليم ومنها الجامعات، أصبح لزاماً عليها الاهتمام بالريادة الإدارية لتقديم أفضل المخرجات والأنشطة للوصول إلى مجتمع جامعي ريادي ينمي الإبداع والابتكار ويواكب التغييرات ويستطيع أن يتميز عن غيره بشيء جديد غير مألوف، من خلال استثمار الموارد داخله سواء أكانت مادية أم مالية أم بشرية، وتسهيل البحث العلمي ورفع مستوى التعليم، وتفعيل وتطوير خدمة المجتمع.

وإن الريادة الإدارية تركز على الإبداع والابتكار ودعم العاملين وتلبية احتياجاتهم، وتعتمد على استثمار الموارد المالية والبشرية لتحقيق تميز المؤسسة وتفوقها، وربما الاستثمار بالموارد البشرية المقوم الأول لإنجاح المؤسسات، لذا وجب الاهتمام بالعنصر البشري خاصة أن أداء كل فرد يختلف عن الآخر من حيث الجهد والإصرار والمثابرة ومستوى الاهتمام الذي يعطيه كل واحد منهم في العمل، ومدى استجابته للمتغيرات وردة فعلهم عند مواجهة الضغوط، إذ إنه قد تنعكس هذه الاختلافات على أداء المؤسسة، وهذا الاختلاف في الأداء يعود إلى تفاوت دافعية الإنجاز للأداء ومدى توافر البيئة المناسبة للعمل.

إن دافعية الإنجاز هي القوة المحركة لسلوك الفرد ليقدم أفضل ما لديه لتحقيق مصلحة المؤسسة، وخلال عمل الباحثين في الجامعات الأردنية الخاصة لمسا أن الإدارة في سعيها للوصول إلى الريادة الإدارية في إنجازاتها تشكل واحدة من مصادر الضغوط التي تواجه الإدارات الجامعية، ويتمثل ذلك من خلال التغيير في تشكيل الإدارات بشكل مستمر، إذ إن كل إداري يتبنى نمط قيادي معين ويحمل صفات قيادية وخصائص ريادية مختلفة، فضلا عن ضغوط أخرى كعدم الاستقرار الوظيفي المرتبط بتجديد العقود سنوياً، وكثرة الأعباء والمهام التي توكل إليهم، والتغيير في الأنظمة والتعليمات المتعلقة بالترقيات وحوافز النشر للبحوث ودعم مشاريع البحوث العلمية، وذلك يؤثر على دافعية الإنجاز لدى القيادات الأكاديمية في الكليات الإنسانية والعلمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان، وهي: الزيتونة الأردنية، والبتراء، والإسراء، والأميرة سمية للتكنولوجيا، والشرق الأوسط.

مشكلة الدراسة

يؤدي قطاع التعليم العالي في الأردن دوراً مهماً في إحداث التنمية الشاملة بمختلف المجالات، ولقد حقق التعليم العالي تطوراً ملحوظاً والدليل على ذلك الزيادة في عدد مؤسسات التعليم العالي وأعداد الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والإداريين والزيادة في حجم الإنفاق، إذ بلغ عدد الجامعات الحكومية عشر جامعات وسبع عشرة جامعة خاصة وأربعاً وأربعين كلية جامعية وكلية مجتمع، وبسبب هذا التطور والتوسع فهناك العديد من التحديات التي تفرض على تلك المؤسسات بذل جهودها لتذليل الصعاب والعقبات التي تواجهها لتحقيق تقدمها.

لقد أصبحت الريادة الإدارية ضرورة ملحة في القرن الواحد والعشرين، فالجامعات التي لا تتبنى الريادة الإدارية قد تفقد نصيبها من التقدم والتميز، وربما تكون عاجزة عن مواكبة التطورات والتحديات المحيطة، لذا أصبح من الضروري تطبيق الريادة الإدارية في الجامعات لتتمكن من تحقيق الميزة التنافسية بين قريناتها من الجامعات ولتكون مقادرة على التفوق والمنافسة.

ومن خلال عمل الباحثين في الجامعات الخاصة في الأردن فقد لاحظنا وجود ضعف في مهارات الريادة الإدارية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بدافعية الإنجاز، مما عزز إدراك الباحثين بأهمية الارتقاء بالمستوى الريادي في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان، وهذا أكدته التوصيات التي جاءت في الدراسات السابقة ذات الصلة مثل دراسة كليفرلي

طومسون (Thompson-Cleverley, 2016) التي هدفت إلى تعرف دور العمداء الأكاديميين باعتبارهم قادة رياديين في مؤسسات التعليم العالي وأوصت بضرورة تهيئة البيئة الجامعية المناسبة لمساعدة العمداء الأكاديميين على تحديد الفرص والأنشطة، ودراسة نجيب (Najib, 2011) التي هدفت إلى تعرف الخصائص الريادية لدى القادة الإداريين، والتي أوصت بضرورة تفعيل الخصائص الريادية مما يقود إلى بلورة خصائص وولادة أخرى تساعد القيادات على الاستجابة للمتغيرات ومواكبة المستجدات.

ومن هنا تسعى هذه الدراسة إلى تعرف درجة الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى القيادات الأكاديمية.

أهداف الدراسة وأسئلتها

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لدى القيادات الأكاديمية فيها وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة في عمان من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها؟
2. ما مستوى دافعية الإنجاز لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظرهم؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين درجة الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان ومستوى دافعتهم للإنجاز؟

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال ما يأتي:

الأهمية النظرية

وتتمثل الأهمية النظرية للدراسة بما يلي:

- تسليط الضوء على موضوع يتسم بالحدائثة والأهمية ويعد من أول المحاولات البحثية التي تحاول الكشف عن العلاقة بين الريادة الإدارية ودافعية الإنجاز بحدود علم الباحثين.
- إغناء المكتبة العربية عامة والمكتبة الأردنية خاصة بإضافة معرفية جديدة متخصصة في الريادة الإدارية ودافعية الإنجاز في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان.

الأهمية التطبيقية

وتتمثل الأهمية التطبيقية بما يلي:

- يؤمل من هذه الدراسة أن توفر فهماً كبيراً لطبيعة العلاقة بين الريادة الإدارية ودافعية الإنجاز، وتوجيه المسؤولين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وهيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها وإدارة الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان إلى تطبيق الريادة الإدارية لتحسين إدارتها وتطويرها، والعمل على رفع مستوى دافعية الإنجاز لدى القيادات الأكاديمية.

حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة فيما يأتي:

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة الحالية على الجامعات الأردنية الخاصة، وهي: جامعة الزيتونة الأردنية، وجامعة البترا، وجامعة الإسراء، وجامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا، وجامعة الشرق الأوسط، ومن مختلف الكليات الإنسانية والعلمية.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2020/2019.

الحدود البشرية: اقتصرت على القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان.

الحدود الموضوعية: الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بدافعية الإنجاز.

مصطلحات الدراسة

ضمت هذه الدراسة المصطلحات الأساسية الآتية:

الريادة الإدارية: ويعرفها عباس (2004: 20) بأنها مقدره القائد على جعل المرؤوسين قادة وتحقيقهم لأهداف يضعها لهم تتسم غالباً بالابتكار ويعمل على تعزيز سلوكيات القائد.

وتعرف إجرائياً: هي مدى مقدره الجامعة الأردنية الخاصة على إيجاد أعمال جديدة وابتكارات مقترده على النهوض بالجامعة ومواجهة التحديات، وقد قيست بالدرجة التي أعطها المستجيب على استبانة الريادة الإدارية التي تم تطويرها في هذه الدراسة.

دافعية للإنجاز: هي تكوين افتراضي يتمثل في مظاهر الوجدان المتعلق بالأداء التقييمي لبلوغ معيار الامتياز وهو نتيجة لثلاثة عوامل: الطموح، والمثابرة، والتحمل للوصول إلى الهدف، بالتالي فإن دافعية الإنجاز تكوينات افتراضية يستدل عليها من خلال النتائج والآثار (أبو حماد، 2006: 85).

وتعرف دافعية للإنجاز إجرائياً: بالعوامل التي تحفز القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان، وتوجه سلوكهم ونشاطهم نحو تحقيق الأهداف المطلوبة، وقد قيست بالدرجة التي أعطها المستجيب على استبانة دافعية الإنجاز التي تم تطويرها في هذه الدراسة.

الدراسات السابقة

تم عرض الدراسات السابقة المتعلقة بالريادة الإدارية أولاً، ثم الدراسات المتعلقة بدافعية الإنجاز، وتم تقسيمها إلى دراسات عربية ودراسات أجنبية، وتم عرضها تنازلياً.

الدراسات السابقة المتعلقة بالريادة الإدارية**الدراسات العربية**

دراسة الحميديين (Al-Hamidian, 2019) هدفت إلى تعرف درجة تطبيق الريادة الإدارية لدى الإداريين العاملين في مديريات التربية والتعليم لمحافظة عمان/ الأردن، وتكونت العينة من (285) موظفاً إدارياً، واستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي و الاستبانة أداة للدراسة، إن درجة تطبيق الريادة الإدارية لدى الإداريين العاملين في مديريات التربية والتعليم لمحافظة عمان/ الأردن من وجهة نظرهم جاءت بدرجة

متوسطة، وجاءت المجالات مرتبة تنازلياً على التوالي (مجال المبادأة، ومجال التفرد، ومجال الإنجاز،

ومجال الإبداع، ومجال المجازفة) حيث جاءت جميع المجالات بدرجة متوسطة.

وهدفت دراسة السواريس (Al-Sawarees,2019) إلى معرفة مدى توافر خصائص الريادة لدى القادة التربويين: مدير التربية والتعليم، مدير الشؤون التعليمية والفنية، ومدير الشؤون المالية والإدارية، ورئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي في مديريات التربية والتعليم التابعة لإقليم الوسط في الأردن، اتبع المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبيان لجمع البيانات، وقد تكونت عينة الدراسة من (64) من القادة التربويين، وأظهرت نتائج الدراسة توافر خصائص الريادة لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم التابعة لإقليم الوسط في الأردن.

هدفت دراسة أبو سمرة (Abu samra,2018) إلى تعرف الخصائص الريادية في تحسين مستوى الأداء المؤسسي في الجامعات الفلسطينية الخاصة في قطاع غزة باتباع المنهج الوصفي، واستخدام الاستبانة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين الإداريين والأكاديميين في الجامعات الفلسطينية الخاصة في قطاع غزة البالغ عددهم (259)، واختيرت منهم عينة طبقية عشوائية لجميع المستويات الوظيفية، حيث بلغ حجم العينة (155) فرداً، أظهرت الدراسة بأن مستوى الخصائص الريادية لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية الخاصة في قطاع غزة مرتفع، كما أظهرت الدراسة بأن مستوى الأداء المؤسسي في الجامعات الفلسطينية الخاصة في قطاع غزة، مرتفع.

الدراسات الأجنبية

قام الباحثان عبد الوهاب والدامن (Abdulwahab & Damen, 2015) بدراسة هدفت إلى تعرف تأثير خصائص رواد الأعمال على نجاح الأعمال الصغيرة في مؤسسات مستلزمات الأدوات الطبية في عمان (الأردن)، استطلعت الدراسة أصحاب ومديري العاملين في هذه المنظمات التي تكونت من (66) منظمة، وتم جمع البيانات عن طريق الاستبيان، وأظهرت النتائج أن هناك تأثيراً لخصائص رواد الأعمال على نجاح المشاريع الصغيرة، وأوصت الدراسة بإجراء دراسات مماثلة حول الصناعات الأخرى في الأردن وبلدان أخرى.

دراسة سريرازرت (Sriprasert, 2013) التي هدفت إلى تعرف تأثير التوجه الريادي في نجاح المنظمة المجتمعية، كان مجتمع الدراسة في محافظة ناخون التايلاندية، وتكونت العينة من (197) من رجال الأعمال، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة أداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها أن رجال الأعمال الذين يطبقون أبعاد التوجه الريادي بدرجة عالية من الرضا الوظيفي، فضلاً عن رجال الأعمال الذين يأخذون المخاطرة بعين الاعتبار سوف يتمتعون بالارتياح وعدم القلق على أعمالهم إضافة إلى بقاء الأبعاد، سوف يؤدي إلى نجاح المنظمة المجتمعية.

دراسة سانثيز (Sánchez, 2011) التي بحثت في البرامج التعليمية الريادية وأثرها على الكفاءات الريادية ونوايا طلاب الجامعة لإنشاء مشاريع في المستقبل، وكذلك للبدء بمشروع تجاري ناجح وتعزيز اهتمامات الطلاب الجامعيين، حيث تكونت العينة من (864) طالباً جامعياً منهم (403) من الملتحقين بالبرامج الريادية

(460) من المتحقيين بالبرامج التقليدية كاستيا وليون (إسبانيا)، وتم استخدام اختبار شبه تجريبي، وأظهرت النتائج أن الطلبة المتحقيين بالبرامج الريادية زادت اهتماماتهم ورغبتهم للبدء بالمشاريع والعمل الحر، حيث إن المتحقيين بالبرامج التقليدية ليس لديهم اهتمام بالمشاريع.

الدراسات السابقة المتعلقة بدافعية الإنجاز

الدراسات العربية

وقامت سولمة (Sawalmeh,2019) بإجراء دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الأمن النفسي ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك والعلاقة بينهما، وتكونت العينة من (212) من أعضاء هيئة التدريس، وتم اتباع المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن مستوى الأمن النفسي ومستوى دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة كان متوسطاً، كما ظهرت فروق في مستوى الأمن النفسي تعزى لمتغيرات الدراسة جميعها: العمر والخبرة وعدد الأبناء، باستثناء الجنس، ووجدت فروق في مستوى دافعية الإنجاز على المقياس ككل تبعاً لمتغيرات الجنس والعمر، ولم يتبين أي فروق تبعاً لمتغيري الخبرة وعدد الأبناء. كما أظهرت وجود علاقة بين مقياس دافعية الإنجاز بجميع مجالاته والأمن النفسي.

أجرت الهاجري (Al-Hajri,2018) دراسة هدفت إلى معرفة مدى تأثير دافعية الإنجاز للتنبؤ بالكفاءة الذاتية، وتكونت العينة من (914) طالبا وطالبة من طلاب جامعة الكويت، وتم اتباع المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وأهم النتائج التي توصلت إليها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية ودافعية الإنجاز، كما أوضحت بإمكانية التنبؤ بالكفاءة الذاتية باستخدام متغير دافعية الإنجاز. هدفت دراسة طيفور (Taifour,2018) إلى تحديد درجة ممارسة مديري المدارس للإدارة بالتجوال وعلاقتها بدافعية الإنجاز للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في محافظة عجلون في الأردن، واتباع المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (255) معلماً ومعلمة. أظهرت النتائج أن درجة ممارسة مديري المدارس للإدارة بالتجوال كبيرة، ودرجة دافعية الإنجاز لدى المعلمين كبيرة، وتبين وجود فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة المديرين للإدارة بالتجوال.

الدراسات الأجنبية

دراسة سيل ماري (Cel Mare, 2018) التي هدفت إلى تحديد العلاقات بين القيادة ودافعية المعلم في مقاطعة بوكوفينا في الولايات المتحدة، وتكونت العينة من (140) معلماً ومعلمة، وتم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية كبيرة بين أبعاد الدافعية وأسلوب القيادة.

دراسة ادجايوبويجا (Adegboyega, 2018) التي هدفت إلى تعرف تأثير دافعية الإنجاز لدى الطلبة الجامعيين النيجيريين وموقفهم من الاختبارات، وتكونت العينة من (1,536) طالبا جامعيا في نيجيريا، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي في الدراسة، وكشفت النتائج أن غالبية الطلاب الجامعيين النيجيريين لديهم مستوى عالٍ من الدافع للإنجاز وكشفت أيضاً أن غالبية الطلاب لديهم موقف إيجابي اتجاه الاختبارات،

وكان هناك ارتباط كبير بين دافع الإنجاز وموقف الطلاب نحو الامتحان، كما أظهرت النتائج أن الجنس والعمر ومستوى الدراسة والجامعة والأسرة كان لها تأثير إيجابي كبير على تحصيل الطلاب الجامعيين.

التعقيب على الدراسات السابقة

تنوعت الدراسات السابقة التي اهتمت بالريادة الإدارية ودافعية الإنجاز ويمكن أن نوازن هذه الدراسة مع الدراسات السابقة من حيث:

أولاً: الدراسات التي تناولت الريادة الإدارية

الهدف: هدفت بعض الدراسات السابقة إلى تعرف درجة تطبيق الريادية الإدارية في مديريات التربية والتعليم دراسة أبو سمرة (2018) ودراسة السواريس (2019).

المنهجية: اتبعت جميع الدراسات المنهج الوصفي، واتبعت الدراسة الحالية ذات المنهج الوصفي الارتباطي لملائمته مع هذا النوع من الدراسات.

الأداة: استخدمت جميع الدراسات الاستبانة لجمع البيانات، وتشابهت هذه الدراسة معها باستخدام الاستبانة. العينة: تنوعت الدراسات السابقة بالعينات فمنها من كانت عينته العاملين الإداريين والأكاديميين ومنهم من كانت عينته المعلمين والمديرين، أما الدراسة الحالية فقد كانت العينة من القيادات الأكاديمية.

النتائج: كانت الدراسات السابقة متفاوتة في نتائجها فمثلاً جاءت نتائج كل من دراسة أبو سمرة (2018)، ودراسة السواريس (2019) بدرجة مرتفعة، وجاءت دراسات أخرى بدرجة متوسطة مثل دراسة الحميديين (2019)، بينما جاءت نتائج الدراسة الحالية بدرجة مرتفعة.

ثانياً: الدراسات التي تناولت دافعية الإنجاز

الهدف: هدفت معظم الدراسات إلى تعرف مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين مثل دراسة دراسة طيفور (2018)، وهدفت دراسات أخرى إلى تعرف مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة مثل دراسة سولمة (2019)، بينما هدفت الدراسة الحالية إلى تعرف مستوى دافعية الإنجاز لدى القيادات الأكاديمية.

المنهجية: اتبعت جميع الدراسات المنهج الوصفي، واتبعت الدراسة الحالية ذات المنهج الوصفي الارتباطي لملائمته مع هذا النوع من الدراسات.

الأداة: استخدمت جميع الدراسات الاستبانة لجمع البيانات، وتشابهت هذه الدراسة معها باستخدام الاستبانة. العينة: تنوعت الدراسات السابقة بالعينات فمنها من كانت عينته العاملين الإداريين والأكاديميين ومنهم من كانت عينته المعلمين والمديرين، أما الدراسة الحالية فقد كانت العينة من القيادات الأكاديمية.

النتائج: كانت الدراسات السابقة متفاوتة في نتائجها فمثلاً جاءت نتائج دراسة طيفور (2018) بدرجة كبيرة، أما دراسة سولمة (2019) فجاءت بدرجة متوسطة، بينما جاءت الدراسة الحالية بدرجة مرتفعة.

الإفادة من الدراسات السابقة

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تعرف متغيرات الدراسة، كما أنها استفادت منها في تطوير أداتي الدراسة واستقصاء بعض المعلومات الواردة في الإطار النظري والاطلاع على إجراءات الدراسة، والاستفادة من عرض النتائج ومناقشتها.

وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فيما يلي:

مكان التطبيق، حيث تم تطبيق هذه الدراسة في عمان/ الأردن، بينما كان هناك دراسات طبقت في العديد من الدول.

وتتميز الدراسة الحالية بأنها كشفت العلاقة بين الريادة الإدارية ودافعية الإنجاز لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان للعام (2020)، إذ تعد من أحدث وأول الدراسات التي ربطت بين متغيري الدراسة -في حدود علم الباحثين-.

منهج الدراسة

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي.

مجتمع الدراسة

تألف مجتمع الدراسة من جميع القيادات الأكاديمية المكونة من: عمداء الكليات والعمادات، ونوابهم، ورؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان، وهي: جامعة الزيتونة الأردنية، وجامعة البترا، وجامعة الإسراء، وجامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا، وجامعة الشرق الأوسط، ومن مختلف الكليات الإنسانية والعلمية، والبالغ عددهم (232) فرداً حسب إحصائية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للعام 2019/2018.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان، وقد بلغ عددها (145) فرداً بنسبة 62.5% من المجموع وفقاً لجدول تحديد حجم العينة من المجتمع الذي أعده كريجسي ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970).

أداتا الدراسة

تم تطوير استبانتين لجمع البيانات من عينة الدراسة: الاستبانة الأولى لقياس الريادة الإدارية، والاستبانة الثانية لقياس دافعية الإنجاز، وذلك بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوعهما، وفيما يأتي عرض لهما:

الأداة الأولى: استبانة الريادة الإدارية

تم تطوير هذه الاستبانة بالرجوع إلى الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الريادة الإدارية مثل دراسة الحميديين (Al-Hamidian, 2019)، ودراسة السواريس (Al-Sawarees, 2019)، وأبو سمرة (Abu samra, 2018)، التي تكونت بصورتها الأولية من (32) فقرة موزعة على (5) مجالات.

صدق أداة الدراسة الأولى: (استبانة الريادة الإدارية):

الصدق الظاهري

تم التحقق من الصدق الظاهري للأداة الأولى (استبانة الريادة الإدارية) بعرضها على (15) محكماً من المتخصصين في العلوم التربوية وذوي الخبرة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية والعربية، وطلب إليهم الحكم على مدى صلاحية الفقرات ومدى حاجتها إلى التعديل أو الإضافة أو الحذف، وبناء عليه لم يتم حذف أو إضافة لأي فقرة، وبذلك بقيت الاستبانة بصورتها النهائية مكونة من (32) فقرة موزعة على (5) مجالات، كما يأتي:

المجال الأول: الابداع، وتضمن 7 فقرات.

المجال الثاني: المخاطرة والمجازفة، وتضمن 7 فقرات.

المجال الثالث: التفرد، وتضمن 7 فقرات.

المجال الرابع: المبادرة، وتضمن 6 فقرات.

المجال الخامس: الإنجاز، وتضمن 5 فقرات.

ثبات أداة الدراسة الأولى: (استبانة الريادة الإدارية)

تم حساب معامل كرونباخ ألفا للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

الجدول (3) قيم معاملات ثبات أداة الدراسة (الريادة الإدارية)

المجال	معامل ثبات كرونباخ ألفا
1	0.94
2	0.91
3	0.86
4	0.88
5	0.90
الأداة ككل	0.98

ويلاحظ من الجدول (3) أن جميع قيم معاملات الثبات كانت مرتفعة، وهذا يعزز من دقة الأداة ومناسبتها للتطبيق لتحقيق أغراض الدراسة.

الأداة الثانية: استبانة دافعية الإنجاز

تم تطوير هذه الاستبانة بالرجوع إلى استبانات الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير دافعية الإنجاز مثل دراسة الهاجري (2018، Al-Hajri)، ودراسة سولمة (2019، Sawalmeh)، التي تكونت بصورتها الأولية من (32) فقرة موزعة على (3) مجالات.

صدق أداة الدراسة الثانية: (استبانة دافعية الإنجاز)

الصدق الظاهري

تم التحقق من الصدق الظاهري للأداة الثانية (استبانة دافعية الإنجاز) بعرضها على (15) محكماً من المتخصصين في العلوم التربوية وذوي الخبرة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية والعربية، وطلب إليهم الحكم على مدى صلاحية الفقرات ومدى حاجتها إلى التعديل أو الإضافة أو الحذف وبناء عليه لم يتم حذف أو إضافة أي فقرة، وبذلك بقيت الاستبانة بصورتها النهائية مكونة من (22) فقرة موزعة على (3) مجالات وكما يأتي:

المجال الأول: الطموح والمثابرة، وتضمن 9 فقرات.

المجال الثاني: القدرة على تحمل المسؤولية، وتضمن 5 فقرات.

المجال الثالث: الثقة بالنفس واحترام الذات، وتضمن 8 فقرات.

ثبات أداة الدراسة الثانية: (استبانة دافعية الإنجاز)

وللتحقق من ثبات الأداة بحساب معامل كرونباخ ألفا للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

الجدول (6) قيم معاملات ثبات أداة الدراسة (دافعية الإنجاز)

المجال	معامل ثبات كرونباخ ألفا
1	0.9
2	0.89
3	0.88
الأداة ككل	0.96

ويلاحظ من الجدول (6) أن جميع قيم معاملات الثبات كانت مرتفعة، وهذا يعزز من دقة الأداة ومناسبتها للتطبيق لتحقيق أغراض الدراسة.

وحدد معيار الحكم على المتوسطات أداة الدراسة بالآتي:

$$\frac{\text{القيمة العليا للبيدبل} - \text{القيمة الدنيا للبيدبل}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{5 - 1}{3} = \frac{4}{3} = 1.33$$

$$2.33 = 1.33 + 1$$

وبناء على ذلك فإن معيار الحكم على درجة الممارسة على نتائج الدراسة الكمية، وفقاً للمعيار تكون كالآتي:

المستوى المنخفض من 1-2.33

المستوى المتوسط من 2.34 - 3.67

المستوى المرتفع من 3.68 - 5

نتائج الدراسة

تضمن هذا الجزء عرضاً لنتائج الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، كما يأتي: بالسؤال الأول

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما درجة الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات القيادات الأكاديمية كما هي موضحة في الجدول (7).

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة درجة الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الدرجة
1	5	الإنجاز	4.10	0.66	مرتفعة
2	3	التفرد	4.05	0.64	مرتفعة
3	4	المبادرة	3.96	0.63	مرتفعة
4	2	المخاطرة والمجازفة	3.86	0.72	مرتفعة
5	1	الإبداع	3.80	0.82	مرتفعة
درجة توافر الريادة الإدارية ككل					
			3.95	0.65	مرتفعة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (7) أن مجال "الإنجاز" قد جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.10) وانحراف معياري (0.66) وبدرجة مرتفعة، وجاء "التفرد" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (0.64) وبدرجة مرتفعة، وجاء مجال "المبادرة" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (0.63) وبدرجة مرتفعة، وجاء مجال "المخاطرة والمجازفة" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.72) وبدرجة مرتفعة، وجاء مجال "الإبداع" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.8) وانحراف معياري (0.82) وبدرجة مرتفعة، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد الدراسة على مجالات درجة توافر الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان ككل (3.95) بانحراف معياري (0.65) وبدرجة مرتفعة.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات كل مجال درجة الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان، حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: الإبداع

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات مجال الإبداع، حيث جاءت كما هي موضحة في الجدول (8).

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات مجال الإبداع مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الدرجة
1	6	يتميز جو العمل بالجامعة بالانفتاح على الأفكار الجيدة الجديدة.	4.10	0.87	مرتفعة
2	4	تمتلك إدارة الجامعة المقدرة على الإبداع لتحقيق التميز.	4.00	0.93	مرتفعة
3	3	تحفز إدارة الجامعة العاملين على إيجاد حلول إبداعية للمشكلات التي تواجههم.	3.83	0.97	مرتفعة
4	2	تمتلك إدارة الجامعة المقدرة على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها.	3.77	0.88	مرتفعة
5	7	تحرص إدارة الجامعة على المرونة في إنجازها للمهام	3.75	0.98	مرتفعة
6	5	تبتعد إدارة الجامعة عن تقليد الآخرين في إنجاز العمل.	3.60	0.04	متوسطة
7	1	توظف إدارة الجامعة طرقاتاً غير مألوفة لأداء المهمات الوظيفية.	3.58	1.01	متوسطة
		المجال ككل	3.80	0.82	مرتفعة

*الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (8) أن الفقرة (6) التي تنص على "يتميز جو العمل بالجامعة بالانفتاح على الأفكار الجيدة الجديدة" قد جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.1) وانحراف معياري (0.87) وبدرجة مرتفعة. وجاءت الفقرة (4) التي تنص على "تمتلك إدارة الجامعة المقدرة على الإبداع لتحقيق التميز" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (0.93) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة (1) التي تنص على "توظف إدارة الجامعة طرقاتاً غير مألوفة لأداء المهمات الوظيفية" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (1.01) وبدرجة متوسطة، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات هذا المجال ككل (3.80) والانحراف المعياري (0.82)، وبدرجة مرتفعة.

المجال الثاني: المخاطرة والمجازفة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات مجال المخاطرة والمجازفة، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (9).

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات مجال المخاطرة والمجازفة مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الدرجة
1	3	تمتلك إدارة الجامعة المقدرة والدافعية لإنجاز العمل	4.23	0.82	مرتفعة
2	5	تتحمل إدارة الجامعة المخاطر الناتجة عن أعمالها	4.03	0.79	مرتفعة
3	4	تؤكد إدارة الجامعة على أن للثقافة التنظيمية المميزة دوراً مهماً في مواجهة المخاطر التي تواجهها الجامعة	4.02	0.79	مرتفعة
4	6	تواجه إدارة الجامعة المخاطر دون تردد للحد من نتائجها	3.89	0.83	مرتفعة
5	1	تتحمل إدارة الجامعة تبعات قراراتها في سبيل تحقيق الأهداف المنشودة للجامعة على المدى البعيد	3.74	0.98	مرتفعة
6	7	تمتلك إدارة الجامعة روح المجازفة للوصول إلى النتائج المطلوبة	3.67	0.9	مرتفعة
7	2	تبحث الإدارة باستمرار عن المبادرات الجديدة رغم أنها تتسم بالمخاطرة.	3.45	1.06	متوسطة
المجال ككل					
			3.86	0.72	مرتفعة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (9) أن الفقرة (3) التي تنص على "تمتلك إدارة الجامعة المقدرة والدافعية لإنجاز العمل" قد جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.82) وبدرجة مرتفعة. وجاءت الفقرة (5) التي تنص على "تتحمل إدارة الجامعة المخاطر الناتجة عن أعمالها" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.79) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة (2) التي تنص على "تبحث الإدارة باستمرار عن المبادرات الجديدة رغم أنها تتسم بالمخاطرة" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (1.06) وبدرجة متوسطة، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات هذا المجال ككل (3.86) وانحراف معياري (0.72)، وبدرجة مرتفعة.

المجال الثالث: التفرد

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات مجال التفرد، حيث جاءت كما هي موضحة في الجدول (10).

الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات مجال التفرد مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الدرجة
1	3	تتفرد الجامعة بأنها سباقة في السعي للحصول على شهادة الاعتماد.	4.34	0.90	مرتفعة
2	5	تحرص إدارة الجامعة على توظيف التكنولوجيا في أعمالها للتميز بما تنجز	4.31	0.63	مرتفعة
3	7	تستخدم إدارة الجامعة وسائل الاتصال الحديثة في تقديمها للخدمات	4.28	0.73	مرتفعة
4	2	توجه إدارة الجامعة العاملين فيها للعمل بجد	4.29	0.92	مرتفعة
5	6	تبحث إدارة الجامعة عن أساليب جديدة غير مسبوقة لتقديم خدمات للمجتمع المحلي	3.99	0.80	مرتفعة
6	1	تستثمر الإدارة موارد الجامعة بكفاءة من خلال طرق جديدة	3.60	0.87	متوسطة
7	4	تخصص إدارة الجامعة جائزة سنوية للأفكار الريادية التي ترتقي بالأداء.	3.54	1.20	متوسطة
		المجال ككل	4.05	0.64	مرتفعة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (10) أن الفقرة (3) التي تنص على "تتفرد الجامعة بأنها سباقة في السعي للحصول على شهادة الاعتماد" قد جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.43) وانحراف معياري (0.90) وبدرجة مرتفعة. وجاءت الفقرة (5) التي تنص على "تحرص إدارة الجامعة على توظيف التكنولوجيا في أعمالها للتميز بما تنجز" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.31) وانحراف معياري (0.63) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة (4) التي تنص على "تخصص إدارة الجامعة جائزة سنوية للأفكار الريادية التي ترتقي بالأداء" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (1.20) وبدرجة متوسطة، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات هذا المجال ككل (4.05) وانحراف معياري (0.64)، وبدرجة مرتفعة.

المجال الرابع: المبادرة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات مجال المبادرة، حيث جاءت كما هي موضحة في الجدول (11).

الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات مجال المبادرة مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الدرجة
1	4	تعد الإدارة خططا وسيناريوهات لمواجهة الأزمات والمخاطر المتوقعة في العمل.	4.25	0.70	مرتفعة
2	3	تحرص إدارة الجامعة على الاستجابة السريعة للتطورات في مجال العمل.	4.19	0.69	مرتفعة
3	1	تمتلك إدارة الجامعة المقدرة على المبادرة بتقديم رؤى لمواجهة المواقف المستجدة.	4.06	0.75	مرتفعة
4	2	تشجع إدارة الجامعة العاملين فيها على تقديم المبادرات للارتقاء بالعملية التعليمية بما يميزها.	4.05	0.97	مرتفعة
5	6	تقوم إدارة الجامعة بأفعال تتجاوز متطلبات العمل.	3.63	0.80	متوسطة
6	5	تمتلك إدارة الجامعة أدوات مناسبة للتعرف على المشكلات التي قد يواجهها العاملون في الجامعة.	3.60	0.92	متوسطة
		المجال ككل	3.96	0.63	مرتفعة

*الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (11) أن الفقرة (4) التي تنص على "تعد الإدارة خططا وسيناريوهات لمواجهة الأزمات والمخاطر المتوقعة في العمل" قد جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري (0.7) وبدرجة مرتفعة. وجاءت الفقرة (3) التي تنص على "تحرص إدارة الجامعة على الاستجابة السريعة للتطورات في مجال العمل" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.19) وانحراف معياري (0.69) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة (5) التي تنص على "تمتلك إدارة الجامعة أدوات مناسبة للتعرف على المشكلات التي قد يواجهها العاملون في الجامعة" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (0.92) وبدرجة متوسطة، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات هذا المجال ككل (3.96) وانحراف معياري (0.63)، وبدرجة مرتفعة.

المجال الخامس: الإنجاز

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات مجال الإنجاز، حيث جاءت كما هي موضحة في الجدول (12).

الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات مجال

الإنجاز مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الدرجة
1	2	تؤكد إدارة الجامعة على أن النجاحات التي تحققتها هي نجاحات للجامعة ككل.	4.26	0.86	مرتفعة
2	5	تسعى إدارة الجامعة إلى توفير كل ما يسهم في تحسين الأداء في الجامعة.	4.12	0.81	مرتفعة
3	1	تحرص إدارة الجامعة على إنجاز أعمالها في المواعيد المحددة.	4.07	0.59	مرتفعة
3	3	تتحدى إدارة الجامعة المهمات الصعبة وتحرص على إنجازها بالشكل الصحيح.	4.07	0.76	مرتفعة
5	4	تمتلك إدارة الجامعة المقدره على اختيار الطرق المناسبة لإنجاز المهمات.	3.98	0.86	مرتفعة
		المجال ككل	4.10	0.66	مرتفعة

*الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (12) أن الفقرة (2) التي تنص على "تؤكد إدارة الجامعة على أن النجاحات التي تحققتها هي نجاحات للجامعة ككل" قد جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (0.86) وبدرجة مرتفعة. وجاءت الفقرة (5) التي تنص على "تسعى إدارة الجامعة إلى توفير كل ما يسهم في تحسين الأداء في الجامعة" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (0.81) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة (4) التي تنص على "تمتلك إدارة الجامعة المقدره على اختيار الطرق المناسبة لإنجاز المهمات" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.86) وبدرجة مرتفعة، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات هذا المجال ككل (4.10) وانحراف معياري (0.66)، وبدرجة مرتفعة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "ما مستوى دافعية الإنجاز لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات القيادات الأكاديمية على مجالات مستوى دافعية الإنجاز لديهم، حيث جاءت كما هي موضحة في الجدول (13).

الجدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على مجالات مستوى دافعية الإنجاز لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	القدرة على تحمل المسؤولية	4.53	0.66	مرتفع
2	1	الطموح والمثابرة	4.45	0.57	مرتفع
3	3	الثقة بالنفس واحترام الذات	4.34	0.59	مرتفع
مستوى دافعية الإنجاز ككل					
4.43					
0.56					

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (13) أن مجال "القدرة على تحمل المسؤولية" قد جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.53) وانحراف معياري (0.66) وبمستوى مرتفع، وجاء "الطموح والمثابرة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.45) وانحراف معياري (0.57) وبمستوى مرتفع، وجاء مجال "الثقة بالنفس واحترام الذات" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.34) وانحراف معياري (0.59) وبمستوى مرتفع، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد الدراسة على مجالات مستوى دافعية الإنجاز لديهم ككل (4.43) بانحراف معياري (0.56) بمستوى مرتفع.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على مجالات مستوى دافعية الإنجاز لديهم، حيث جاءت على النحو التالي:

المجال الأول: الطموح والمثابرة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات مجال الطموح والمثابرة، حيث جاءت كما هي موضحة في الجدول (14).

الجدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات مجال

الطموح والمثابرة مرتبة تنازلياً

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	أبذل ما في وسعي لتحقيق أهدافي في الجامعة.	4.65	0.60	مرتفع
2	2	أنجز الأعمال الموكلة إلي على أفضل وجه.	4.64	0.70	مرتفع
3	6	أعتقد أنني مجتهد ومثابر في عملي كإداري في الجامعة.	4.62	0.70	مرتفع
4	9	أحرص على الالتحاق بالدورات التدريبية التي ترشحنها الجامعة لحضورها.	4.56	0.70	مرتفع
5	4	أسعى لتحقيق الخطط التي أضعها.	4.47	0.70	مرتفع
6	8	أسعى للحصول على فرص الترقية في الجامعة.	4.33	0.90	مرتفع
7	7	أبدي الرغبة بالمساهمة بأنشطة تطوعية ومهام إضافية تساهم في خدمة المجتمع.	4.28	0.90	مرتفع
7	5	أختار الأعمال التي تتسم بالتنافس والتحدي في الجامعة.	4.28	0.80	مرتفع
9	3	أعتقد أن الوصول إلى مركز مرموق في الجامعة يكون بالجد والعمل.	4.27	0.90	مرتفع
		المجال ككل	4.45	0.6	مرتفع

*الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (14) أن الفقرة (1) التي تنص على "أبذل ما في وسعي لتحقيق أهدافي في الجامعة" قد جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.65) وانحراف معياري (0.60) وبمستوى مرتفع. وجاءت الفقرة (2) التي تنص على "أنجز الأعمال الموكلة إلي على أفضل وجه" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.64) وانحراف معياري (0.7) وبمستوى مرتفع، بينما جاءت الفقرة (3) التي تنص على "أعتقد أن الوصول إلى مركز مرموق في الجامعة يكون بالجد والعمل" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.27) وانحراف معياري (0.9) وبمستوى مرتفع، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات هذا المجال ككل (4.45) وانحراف معياري (0.60)، وبمستوى مرتفع.

المجال الثاني: القدرة على تحمل المسؤولية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات مجال القدرة على تحمل المسؤولية، حيث جاءت كما هي موضحة في الجدول (15).

الجدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات مجال

القدرة على تحمل المسؤولية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	المستوى
1	4	أشعر بالارتياح عندما أنجز المهمات الموكلة إلي في الجامعة.	4.71	0.74	مرتفع
2	2	أرغب في إنجاز الأعمال التي تتطلب الالتزام بالمسؤولية.	4.58	0.67	مرتفع
3	3	أصر على إنجاز العمل الذي أقوم به مهما كانت صعوبته.	4.49	0.76	مرتفع
4	1	أستطيع العمل لوقت طويل في الجامعة.	4.47	0.96	مرتفع
5	5	أقوم بأداء عملي في الوقت المحدد.	4.42	0.78	مرتفع
المجال ككل					مرتفع
المتوسط الحسابي*					4.53
الانحراف المعياري					0.66

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (15) أن الفقرة (4) التي تنص على " أشعر بالارتياح عندما أنجز المهمات الموكلة إلي في الجامعة" قد جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.71) وانحراف معياري (0.74) وبمستوى مرتفع. وجاءت الفقرة (2) التي تنص على "أرغب في إنجاز الأعمال التي تتطلب الالتزام بالمسؤولية" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.58) وانحراف معياري (0.67) وبمستوى مرتفع، بينما جاءت الفقرة (5) التي تنص على "أقوم بأداء عملي في الوقت المحدد" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.42) وانحراف معياري (0.78) وبمستوى مرتفع، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات هذا المجال ككل (4.53) وانحراف معياري (0.66)، وبمستوى مرتفع.

المجال الثالث: الثقة بالنفس واحترام الذات

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات مجال الثقة بالنفس واحترام الذات، حيث جاءت كما هي موضحة في الجدول (16).

الجدول (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات مجال

الثقة بالنفس واحترام الذات مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	المستوى
1	7	أعز وأفتخر بانتمائي لجامعتي.	4.58	0.59	مرتفع
2	1	أسعى نحو النجاح لأنه يحقق لي الاحترام في الجامعة.	4.52	0.76	مرتفع
3	2	أشعر بالفخر بما أمتلك من كفايات مهنية.	4.45	0.9	مرتفع
3	3	تسود الثقة والتقدير المتبادل علاقتي مع رؤسائي في العمل في الجامعة.	4.45	0.65	مرتفع
5	4	أعترف بأخطائي دون أن أشعر بالفشل.	4.35	0.65	مرتفع
6	8	يقدر زملائي عملي ويحترمونه.	4.34	0.84	مرتفع
7	6	أشعر بتقديري لذاتي نتيجة لعملي في الجامعة.	4.23	0.85	مرتفع
8	5	أتحدث للآخرين بفخر عن إنجازاتي في الجامعة.	3.81	0.94	مرتفع
		المجال ككل	4.34	0.59	مرتفع

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (16) أن الفقرة (7) التي تنص على "أعز وأفتخر بانتمائي لجامعتي" قد جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.58) وانحراف معياري (0.59) وبمستوى مرتفع. وجاءت الفقرة (1) التي تنص على "أسعى نحو النجاح لأنه يحقق لي الاحترام في الجامعة" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.52) وانحراف معياري (0.67) وبمستوى مرتفع، بينما جاءت الفقرة (5) التي تنص على "أتحدث للآخرين بفخر عن إنجازاتي في الجامعة" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (0.94) وبمستوى مرتفع، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات هذا المجال ككل (4.34) وانحراف معياري (0.59)، وبمستوى مرتفع.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: "هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان ومستوى دافعية الإنجاز لدى القيادات الأكاديمية؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب معاملات ارتباط بيرسون (Pearson)، حيث جاءت كما هي موضحة في الجدول (17).

الجدول (17) معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين متوسطات تقديرات أفراد الدراسة لدرجة الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان وتقديراتهم على مستوى دافعية الإنجاز لديهم

دافعية الإنجاز لدى القيادات الأكاديمية	الثقة بالنفس واحترام الذات	القدرة على تحمل المسؤولية	الطموح والمثابرة	الإحصائي	دافعية الإنجاز توافر الريادة الإدارية
0.69	0.67	0.54	0.70	قيمة معامل الارتباط	الإبداع
0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	الدلالة الإحصائية	
0.71	0.75	0.53	0.69	قيمة معامل الارتباط	المخاطرة والمجازفة
0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	الدلالة الإحصائية	
0.71	0.71	0.64	0.65	قيمة معامل الارتباط	التفرد
0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	الدلالة الإحصائية	
0.75	0.79	0.60	0.70	قيمة معامل الارتباط	المبادرة
0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	الدلالة الإحصائية	
0.72	0.74	0.56	0.68	قيمة معامل الارتباط	الإنجاز
0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	الدلالة الإحصائية	
0.76	0.78	0.61	0.73	قيمة معامل الارتباط	درجة توافر الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة
0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	الدلالة الإحصائية	

يبين الجدول (17) وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد الدراسة على درجة الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان وتقديراتهم على مستوى دافعية الإنجاز لديهم.

مناقشة النتائج والتوصيات

تضمن هذا الجزء مناقشة النتائج التي أظهرتها الدراسة، كما تضمن التوصيات التي تم التوصل إليها بناء على نتائج الدراسة:

مناقشة نتائج السؤال الأول الذي ينص على "ما درجة الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة**في محافظة عمان من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟"**

بينت النتائج في الجدول (4) أن درجة الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر القيادات الأكاديمية كانت مرتفعة، وجاءت مجالات الريادة الإدارية جميعها بدرجة مرتفعة، وقد يستدل من هذه النتيجة أن القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة ترى أن توافر الريادة الإدارية في جامعاتهم مرتفع. وربما تعود هذه النتيجة إلى وجود تصور واضح عن ماهية الريادة الإدارية في جامعاتهم، وأنهم يدركون معنى الريادة ويطبّقونها في مراكزهم القيادية. وقد تعزى هذه النتيجة إلى ارتفاع اهتمام الجامعات الأردنية الخاصة بتطبيق الريادية الإدارية والمنافسة على التميز، وعلى وجود قياديين يسعون إلى تطبيق الريادة الإدارية ويعملون على إنجاز الأعمال الموكلة إليهم على أفضل وجه، وقيام الجامعات بالتنوع بالأنشطة الإبداعية والابتكارية لتعزيز مقدراتها على الوصول إلى مستوى ريادي، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن هذه الجامعات هي استثمار خاص وبالتالي فهي تحاول الحصول على حصتها من السوق من خلال التميز والريادة في عملها وللمحافظة على حصتها في السوق فهي تؤكد على الميزة التنافسية، وتفقت نتائج الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة أبو سمرة (Abu samra, 2018)، ودراسة السواريس (AI-Sawarees, 2019)، لكنها اختلفت مع دراسة الحميديين (AI-Hmideen, 2019) التي كانت نتائجها متوسطة.

أما بالنسبة لفقرات الريادة الإدارية فقد تمت مناقشتها على النحو الآتي:

1. مجال الإبداع

أظهرت النتائج في الجدول (5) أن الدرجة الكلية لهذا المجال كانت مرتفعة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تعمل على توظيف طرق غير مألوفة لأداء العمل، وأنهم يتعدون عن تقليد الآخرين في إنجاز الأعمال، وانفتاح البيئة الجامعية على الأفكار الجديدة، وعلى إيجاد حلول إبداعية لحل المشكلات التي تواجههم

2. مجال المخاطرة والمجازفة

أظهرت النتائج في الجدول (6) أن الدرجة الكلية لهذا المجال كانت مرتفعة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تميل إلى المجازفة والمخاطرة التي لها أثر إيجابي على جامعاتهم، وأنها تتحمل تبعات قراراتها والمخاطر الناتجة عن أفعالها في سبيل تحقيق الأهداف المنشودة، وأنهم يواجهون المخاطر دون تردد، وامتلاكهم لروح المجازفة لتحقيق النتائج، وأنهم دائماً يسعون للبحث عن المبادرات الجديدة التي قد تنسجم بالمخاطرة.

3. مجال التفرد

أظهرت النتائج في الجدول (7) أن الدرجة الكلية لهذا المجال كانت مرتفعة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تقدم خدمات جديدة تتفرد بها وتتميز، وتتبع طرق للعمل مختلفة

عن باقي الجامعات الأخرى كاستخدام وتوظيف وسائل الاتصال الحديثة لتقديم الخدمات وتسيير الأعمال، وسعيهم إلى الحصول على شهادة ضمان الجودة، وتخصيص جوائز سنوية للأفكار التي ترتقي بأداء الجامعة.

4. مجال المبادرة

أظهرت النتائج في الجدول (8) أن الدرجة الكلية لهذا المجال كانت مرتفعة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تمتلك المقدره على المبادرة في تقديم رؤى لمواجهة المواقف المستجدة، وتعد خططاً لمواجهة الأزمات والمخاطر المتوقعة في العمل، وتحرص تلك الجامعات على الاستجابة السريعة لمتطلبات العمل، وتشجيع إدارة الجامعات العاملين على تقديم المبادرات للارتقاء بأدائها.

5. مجال الإنجاز

أظهرت النتائج في الجدول (9) أن الدرجة الكلية لهذا المجال كانت مرتفعة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تتقيد بإنجاز أعمالها ضمن الأوقات المحددة، وتسعى إلى توفير كل ما يسهم في تحسين الأداء في الجامعة، وتمتلك المقدره على اختيار الطرق المناسبة لأداء المهمات، وتؤكد على أن النجاحات التي تحقها الجامعة هي نجاح للجامعة ككل. واتفقت نتائج الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة أبو سمرة (Abu samra, 2018)، ودراسة السواريس (Al-Sawarees, 2019)، لكنها اختلفت مع دراسة الحميديين (Al-Hmideen, 2019) التي كانت نتائجها متوسطة.

مناقشة نتائج السؤال الثاني الذي ينص على "ما مستوى دافعية الإنجاز لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظرهم؟"

بينت النتائج في الجدول (10) أن مجالات مستوى دافعية الإنجاز لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظرهم كانت مرتفعة، وجاءت مجالات دافعية الإنجاز جميعها بدرجة مرتفعة، وقد يستدل من هذه النتيجة على أن القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لديهم دافعية مرتفعة. وربما تعود هذه النتيجة إلى وجود تصور واضح عن ماهية الريادة الإدارية في جامعاتهم، وقد تعزى هذه النتيجة إلى اهتمام إدارة الجامعات الأردنية الخاصة برفع دافعية الإنجاز لدى القيادات الأكاديمية.

واتفقت هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة طيفور (Tayfour, 2018)، لكنها اختلفت مع دراسة سولمة (Sawalmeh, 2019) التي كانت نتائجها متوسطة.

أما بالنسبة لفقرات دافعية الإنجاز فقد تمت مناقشتها على النحو الآتي:

1. مجال الطموح والمثابرة

أظهرت النتائج في الجدول (11) أن الدرجة الكلية لهذا المجال كانت مرتفعة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تبذل أقصى جهودها لتحقيق أهداف الجامعة، وتنجز الأعمال الموكلة إليها على أفضل وجه، وتعمل على تطوير أنفسها من خلال الالتحاق

بالدورات التدريبية، إنها تسعى دائماً إلى تقديم شيء جديد، لتحقيق التطوير المهني، وتختار الأعمال التي تتسم بالتحدي والمنافسة.

2. مجال القدرة على تحمل المسؤولية

أظهرت النتائج في الجدول (12) أن الدرجة الكلية لهذا المجال كانت مرتفعة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لديها مسؤولية عالية تجاه عملها، وتقوم بالالتزام بالمهام الموكلة إليها بأفضل وجه وضمن الوقت اللازم، مع عدم التهرب من الأعمال التي تتسم بالصعوبة، وعدم توكيل شخص آخر للقيام بها.

3. مجال الثقة بالنفس واحترام الذات

أظهرت النتائج في الجدول (13) أن الدرجة الكلية لهذا المجال كانت مرتفعة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان تمتلك كفايات إدارية ومهنية تجعلها تثق بأعمالهم وبالأخرين، وتسود الثقة والاحترام المتبادل والتقدير بين الرؤساء ومرؤوسيههم.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

مناقشة نتائج السؤال الثالث الذي ينص على "هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) $\alpha <$ بين درجة الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان ومستوى دافعية الإنجاز؟"

بينت النتائج في الجدول (14) وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين الدرجة الكلية للريادة الإدارية ودافعية الإنجاز. وقد تعزى هذه العلاقة إلى أن الجامعات التي تتوافر فيها الريادة الإدارية تعمل على رفع دافعية الإنجاز لدى القيادات الأكاديمية وأيضاً يمكن القول بأن الجامعات التي تمتلك قيادات أكاديمية من ذوي الدافعية المرتفعة قادرة على تطبيق الريادة الإدارية لما تتمتع به من خصائص ريادة.

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن تقديم التوصيات الآتية:

1. ضرورة قيام قيادات الجامعات الأردنية الخاصة بتوظيف طرق جديدة غير مألوفة لأداء المهام الوظيفية.
2. تشجيع القيادات الأكاديمية للقيام بالبحث باستمرار عن المبادرات الجديدة مع أنها تتسم بالمخاطرة.
3. تشجيع القيادات الأكاديمية للاستثمار بإدارة موارد الجامعة بكفاءة من خلال طرق ابتكارية جديدة.
4. يجب اختيار قيادات أكاديمية تؤمن بضرورة تطبيق الريادة الإدارية وتعمل على تعزيز الخصائص الريادية وتحفيز المرؤوسين.
5. تحسين ظروف القيادات الأكاديمية الاجتماعية والاقتصادية التي تسهم في المحافظة على المستوى المرتفع من دافعية الإنجاز لديهم.

المراجع

- إبراهيم، منى (2016). إدارة الإبداع لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمها (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين.
- أبو حماد، ناصر الدين، (2006). دليل المرشد التربوي. عمان: عالم الكتب الحديثة للنشر.
- أبو سمرة، حازم (2018). دور الخصائص الريادية في تحسين مستوى الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأقصى، فلسطين.
- آل فيحان، إيثار عبد الهادي (2012). دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية 30، 69-97.
- الحميديين، يوسف (2019). درجة تطبيق الريادة الإدارية لدى الإداريين العاملين في مديريات التربية والتعليم لمحافظة عمان، الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت، الأردن.
- السواريس، ختام حمد (2019)، مدى توفر خصائص الريادة لدى القادة التربويين: مدير التربية والتعليم ومدير الشؤون التعليمية والفنية ومدير الشؤون المالية والإدارية ورئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي في مديريات التربية والتعليم التابعة لإقليم الوسط في الأردن، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، (11)، 41-70.
- سوالمة، عائشة (2019). الأمن النفسي ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، مجلة دراسات العلوم التربوية، 46، (1).
- طيفور، هيفاء (2018). درجة ممارسة مديري المدارس للإدارة بالتجوال وعلاقتها بدافعية الإنجاز للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في محافظة عجلون في الأردن، مجلة العلوم النفسية والتربوية، 7، (1)، الأردن، 210-233.
- عباس، سهيلة (2004). القيادة الابتكارية والأداء المتميز حقيبة تدريبية لتنمية الإبداع الإداري، عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- الهاجري، عبير (2018). قدرة دافعية الإنجاز على التنبؤ بالكفاءة الذاتية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الكويت، الكويت.

References:

- Abbas, S. (2004). Innovative leadership and outstanding performance, a training bag for the development of administrative creativity, Amman, Jordan: Wael Publishing House.
- Abu Hammad, N. (2006). Educational counselor guide. Amman: The orld of Modern Books for Publishing.
- Abu samra, H. (2018). The Role of entrepreneurial characteristics in improving the level of institutional performance in the pivate Palestinian Universities Operating in Gaza Strip. Unpupublished Master Thesis, Al-Aqsa University, Palestine.
- Adegboyega, L. (2018). Influence of Achievement motivation on Nigerian undergraduates' attitude towards examination, *International Journal of Instruction*,11.
- Al-Damen, R. A., (2015). The impact of entrepreneurs' characteristics on small business success at medical instruments supplies organizations in Jordan", *International Journal of Business and Social Science*, 6, (8).
- Al-Hajri, A. (2018). The predictive power of achievement motivation in predicating self-efficacy. Unpupublished Master Thesis, Al-Kwait University, Kuwait.
- Al-Hmideen, Y. (2019). Degree of application of administrative leadership among the administrators working in the directorates of education for the capital governorate Amman / Jordan. Unpupublished Master Thesis, Al Albayt University, Jordan.
- Al-Sawarees, K. (2019). The extent of availability of the pioneer ship characteristics among the educational leaders. *The Arab Journal of Educational and Psychological Sciences*, (11), 41-70.
- Al-Tartouri, A. (2006). *Achievement motivation*. Amman: Dar Al-Feker of Publishing.
- Cleverley-Thompson, S. (2016). The role of academic deans as entrepreneurial leadersin higher education institutions. *Innovative Higher Education*, 41, (1), 75-85.

Hilal, H. (2010). *Talent management: Talent and investment in human resources*.

Qairo: Performance Development and Development Center for Publishing and Distribution.

Krejcie, R.V & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities educational and psychological measurement, *30*(3), 607-610.

Sawalmeh, A. (2019). The psychological security and achievement motivation among the faculty of Yarmouk University. *Dirasat: Educational Sciences*, *46*(1), 397-417.

Tayfour, H. (2018). The degree of practicing management by walking around by school's principals and its impact on teacher's achievement motivation from teachers' perspective in Ajloun Governorate. *Journal of Psychological and Educational Sciences*, *7*(1), 210-233.