المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (9) – العدد (1)، حزيران 2025
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص:168-187

دور خفة الحركة الاستراتيجية في المنظمات الريادية
دراسة تطبيقية لآراء أعضاء مجالس الكليات عينة من الجامعات الأهلية في إقليم كوردستان العراق

بروا سردار احمد[1]، شوان اسماعيل حاجى حسين[2]

[1,2] قسم إدارة الأعمال، فكلتي العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة كويه، أربيل، العراق

Email: brwa.sardar@koyauniversity.org[1], shwanismailhussein@gmail.com[2]

الملخص:

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى توضيح أثر خفة الحركة الإستراتيجية في ضوء القدرات التنافسية في تطوير أداء التعليمي في الجامعات الأهلية في إقليم كوردستان-العراق، وذلك من خلال:

التعرف على واقع تطبيق عوامل خفة الحركة الإستراتيجية في الجامعات الأهلية بإقليم كوردستان-العراق.

والتعرف على درجة العلاقة الإرتباطية التشابكية بين عوامل خفة الحركة الإستراتيجية (الحساسية الإستراتيجية، الإستيجابة الإستراتيجية، القدرات التعاونية) في المنظمات الريادية في جامعات الأهلية بإقليم كوردستان العراق.

تعتبر هذه الدراسة امتدادا للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع خفة الحركة الإستراتيجية وأداء العمليات التعليمية في الجامعات الأهلية في اقليم كوردستان العراق، حيث من المؤمل أن تقدم هذه الدراسة اليات ترشد الجامعات الأهلية في اقليم كوردستان العراق، نحو أهمية خفة الحركة الإستراتيجية في ضوء القدرات تواجه الجامعات الأهلية في اقليم كوردستان منافسة الداخلية والخارجية مما يتطلب العمل على تحسين القدرات الريادة وهذا يتطلب استخدام بعض المفاهيم والإستراتيجيات الحديثة لتطوير أدائها ت التنافسية وأثرها على أداء التعليمية في الجامعات الأهلية في اقليم كوردستان العراق.

تم اعتماد على استمارة الاستبيان، تم توزيعها على عينة البحث المتمثلة بالمجلس الكليات في عينة من جامعات الاهلية والبالغ عددها (106) فرداً، وتتألف مجتمع البحث (150) فردا وتم اجراء العديد من الاختبارات قبل توزيع الاستبيان وبعدها لتحقيق من صدقها وثباتها وموثوقيتها والتأكد من صلاحيتها من قياس المتغيرات البحث كالصدق الظاهري والثبات(معامل الفاء كرونباخ) فضلا عن اجراء اختبار بيانات الدراسة بطريقة التوزيع الطبيعي للتأكد من ملائمة البيانات قبل التحليل وذلك من خلال استخدام برنامج (spss v24) من اجل قياس قوة علاقات الارتباط والانحدار بين متغيرات الدراسة استخدمت تحليل الارتباط البسيط والانحدار الخطي البسيط. واظهرت النتائج وجود علاقة الارتباط واثر بين متغيرات وابعادها، وبناءً على نتائج الدراسة تم تقديم عدد من التوصيات المتعلقة بضرورة تبني متطلبات المنظمات الريادية من قبل الجامعات الأهلية.

الكلمات المفتاحية: خفة الحركة الاستراتيجية- المنظمات الريادية - الجامعات الاهلية.

پوختە:

ئەم توێژینەوەیە بە شێوەیەکی سەرەکی ڕووکردنەوەی کاریگەری چالاکی ستراتیژییە لە ژێر ڕۆشنایی تواناکانی کێبڕکێ لە پەرەپێدانی ئەدای پەروەردەیی لە زانکۆ ئەهلییەکانی هەرێمی کوردستان - عێراق، لە ڕێگەی دەستنیشانکردنی واقیعی بەکارهێنانی فاکتەرەکانی چالاکی ستراتیژی لە زانکۆ ئەهلییەکانی هەرێمی کوردستان - عێراق. وە بۆ دەستنیشانکردنی ڕادەی پەیوەندی نێوان فاکتەرەکانی چالاکی ستراتیژی (هەستیاری ستراتیژی، وەڵامدانەوەی ستراتیژی، توانا هاوبەشەکان) لە ڕێکخراوە کارگێڕییەکان لە زانکۆ ئەهلییەکانی هەرێمی کوردستانی عێراقدا.

ئەم توێژینەوەیە درێژکراوەی توێژینەوەکانی پێشووە کە پەیوەندییان بە پرسی چالاکی ستراتیژی و ئەدای پرۆسەی خوێندن لە زانکۆ ئەهلییەکانی هەرێمی کوردستان هەیە، لە هەرێمی کوردستانیش کێبڕکێی ناوخۆیی و دەرەکی هەیە، کە پێویستی بە کارکردن هەیە بۆ بەرزکردنەوەی تواناکانی سەرکردایەتی، و ئەمەش پێویستی بە بەکارهێنانی هەندێك چەمك و ستراتیجی مۆدێرن هەیە بۆ پەرەپێدانی ئەدای کێبڕکێی و کاریگەری لەسەر ئەدای خوێندنی زانکۆ ئەهلییەکانی هەرێمی کوردستان.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/9.1.10

Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (9) – العدد(1)، حزيران 2025
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص:168-187

پرسیارنامەکە پشتی پێ بەسترا، دابەشکرا بەسەر نمونەی توێژینەوەکە کە لەلایەن ئەنجومەنی کۆلێژەکانەوە نوێنەرایەتی دەکرێت لە نمونەیەک لە زانکۆکان ئەهلیکان، کە ژمارەیان (١٠٦) کەس بوو، و کۆمەڵگەی توێژینەوەکە لە (١٧٠) کەس پێکهاتبوو.لە پێوانەکردنی گۆڕاوە توێژینەوەکان وەک... ڕەوایی و سەقامگیری ڕوالەتی (ڕێژەی F ی کرۆنباخ)، هەروەها ئەنجامدانی تاقیکردنەوەی داتاکانی توێژینەوەکە بە شێوازێکی دابەشکردنی ئاسایی بۆ دڵنیابوون لە گونجاوی داتاکان پێش شیکاری، لە ڕێگەی بەکارهێنانی بەرنامەی (spss v24) بە مەبەستی پێوانەکردن بەهێزی پەیوەندییەکانی پەیوەندی و پاشەکشە لە نێوان گۆڕاوەکانی توێژینەوەکە شیکاری پەیوەندی سادە و پاشەکشەی هێڵی سادەی بەکارهێنا. ئەنجامەکان بوونی پەیوەندییەکی پەیوەندی و کاریگەری لە نێوان گۆڕاوەکان و ڕەهەندەکانیان نیشان دا، و بە پشتبەستن بە ئەنجامی توێژینەوەکە، کۆمەڵێک پێشنیار پێشکەش کران کە پەیوەندییان بە پێویستی وەرگرتنی پێداویستییەکانی ڕێکخراوە کارگێڕییەکانەوە هەبوو لەلایەن زانکۆ تایبەتەکانەوە

کلیلە وشە: چالاکی ستراتیژی، ڕێکخراوە کارگێڕییەکان، زانکۆ تایبەتەکان.

Abstract:

This study aims mainly to clarify the impact of strategic agility in the light of competitive capabilities in developing educational performance in private universities in the Kurdistan Region - Iraq, through: Identifying the reality of applying strategic agility factors in private universities in the Kurdistan Region - Iraq. And to identify the degree of interrelationship between the factors of strategic agility (strategic sensitivity, strategic response, collaborative capabilities) in the entrepreneurial organizations in the private universities in the Kurdistan Region of Iraq.

This study is an extension of previous studies related to the issue of strategic agility and the performance of educational processes in private universities in the Kurdistan Region of Iraq. In the Kurdistan Region, there is internal and external competition, which requires work to improve leadership capabilities, and this requires the use of some modern concepts and strategies to develop its competitive performance and its impact on the educational performance of private universities in the Kurdistan Region of Iraq.

The questionnaire was relied on, distributed to the research sample represented by the Colleges Council in a sample of private universities, which numbered (106) individuals, and the research community consisted of (170) individuals. From measuring the research variables such as apparent honesty and stability (Cronbach's F coefficient), as well as conducting a test of the study data in a normal distribution method to ensure the appropriateness of the data before the analysis, through the use of the (spss v24) program in order to measure the strength of the correlation and regression relationships between the study variables used simple correlation analysis and simple linear regression. The results showed the existence of a correlation relationship and an effect between the variables and their dimensions, and based on the results of the study, a number of recommendations were presented related to the need to adopt the requirements of the entrepreneurial organizations by private universities

Key words: Strategic Agility, Entrepreneurial Organizations, Private Universities.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/9.1.10
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المحور الاول /منهجية البحث

اولا: مشكلة الدراسة

تواجه الجامعات الأهلية في اقليم كوردستان منافسة الداخلية والخارجية مما يتطلب العمل على تحسين القدرات الريادة وهذا يتطلب إستخدام بعض المفاهيم والإستراتيجيات الحديثة لتطوير أدائها. وتساعد خفة الحركة الإستراتيجية على تطوير القدرات التحليلية والمهارات الإدراكية التصورية لبيئة الأعمال التي تتسم بالسعة والشمول، وخصوصا في إعداد وتهيئة كوادر الإدارة العليا وتنمية المهارات القيادية التي يجب أن تدرك أهمية تطبيق خفة الحركة الإستراتيجية، لذا فإن الغرض من هذه الدراسة هو قياس أثر خفة الحركة الإستراتيجية في بناء منظمات الريادية في جامعات الأهلية في إقليم كردستان-العراق.

ومن هذا المنطلق تبرز إشكالية هذه الدراسة في صيغة السؤال الأتي: هل يمكن أن يساهم تبني مفهوم خفة الحركة الإستراتيجية في بناء المنظمات الريادية؟

ويمكن تحقيق الغرض من هذه الدراسة من خلال الإجابة عن التساؤولات الفرعية التالية:

1- ما مستوى إهتمام الجامعات الأهلية بإقليم كوردستان-العراق بخفة الحركة الإستراتيجية؟
2- ما مستوى تطبيق ممارسات أبعاد خفة الحركة الإستراتيجية المتمثلة بـ (الحساسية الإستراتيجية، الإستيجابة الإستراتيجية، القدرات التعاونية) في الجامعات الاهلية في الإقليم كوردستان-العراق؟
3- ما مستوى تطبيق ممارسات أبعاد منظمات الريادية (الإستباقية, الإبداعية, تحمل المخاطرة) في الجامعات الأهلية في الإقليم كوردستان-العراق؟
4- هل يوجد علاقات الارتباط والتأثير لعوامل الخفة الحركة الإستراتيجية (الحساسية الإستراتيجية، الإستيجابة الإستراتيجية، القدرات التعاونية) في المنظمات الريادية؟

ثانياً:أهمية البحث

تبرز أهمية الدراسة مما يلي:

الأهمية العلمية: تعتبر هذه الدراسة إمتدادا للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع خفة الحركة الإستراتيجية وأداء العمليات التعليمية في الجامعات الأهلية في اقليم كوردستان العراق، حيث من المؤمل أن تقدم هذه الدراسة اليات ترشد الجامعات الأهلية في اقليم كوردستان العراق،نحو أهمية خفة الحركة الإستراتيجية في ضوء القدرات التنافسية وأثرها على أداء التعليمية في الجامعات الجامعات الأهلية في اقليم كوردستان العراق، **الأهمية العملية:** يمكن أن تساعد الدراسة في تلبية حاجات الجامعات الأهلية في محافظة السليمانية لتطوير عملية التعليم من جانب، في جانب الأخر تركيز إدارة الجامعات الأهلية في اقليم كوردستان العراق، على قدراتها وخصوصا التنافسية منها لما لها من تأثير على البقاء والنمو على المدى البعيد.

الثالثا: أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى توضيح أثر خفة الحركة الإستراتيجية في ضوء القدرات التنافسية في تطوير أداء التعليمي في الجامعات الأهلية في إقليم كوردستان-العراق، وذلك من خلال:

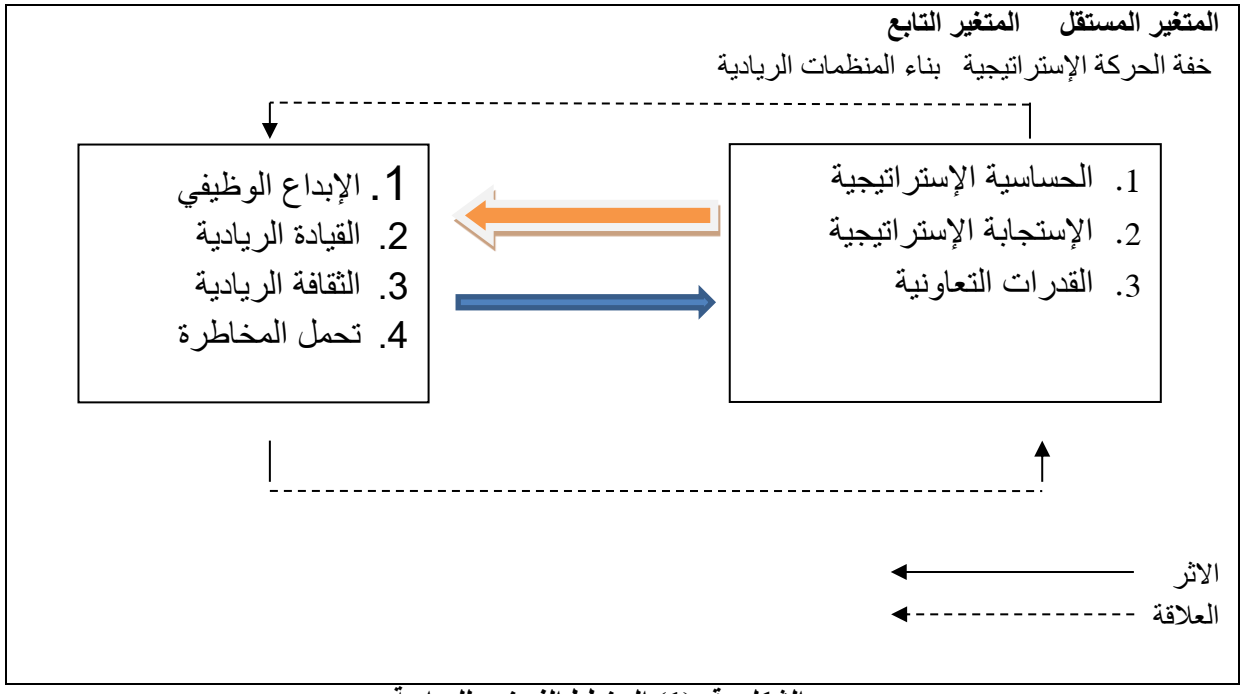
1- التعرف على واقع تطبيق عوامل خفة الحركة الإستراتيجية في الجامعات الأهلية بإقليم كوردستان-العراق.
2- التعرف على درجة العلاقة الإرتباطية التشابكية بين عوامل خفة الحركة الإستراتيجية (الحساسية الإستراتيجية، الإستيجابة الإستراتيجية، القدرات التعاونية) في المنظمات الريادية في جامعات الأهلية بإقليم كوردستان العراق.
3- إمكانية التوصل إلى نتائج يمكن من خلالها صياغة بعض التوصيات التي تساعد القيادات الادارية في في الجامعات الأهلية بإقليم كوردستان-العراق في تعزيز عوامل خفة الحركة الإستراتيجية.
4- تحديد مدى تأثير خفة الحركة الإستراتيجية في المنظمات الريادية.
5- بيان دور خفة الحركة الاستراتيجية في علاقة التبادلية بين خفة الحركة الاستراتيجية والمنظمات الريادية.
6- تشخيص مستوى خفة الحركة الاستراتيجية والمنظمات الريادية لدى الجامعات الاهلية بإقليم كوردستان-العراق.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/9.1.10
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (9) – العدد(1)، حزيران 2025
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص:168-187

الرابعا: المخطط الفرضي للبحث

قام الباحثان بتصميم و تطوير نموذج البحث في ضوء ما تم الاطلاع عليه من الدراسات السابقة؛ ويوضح الشكل التالي نموذج البحث الافتراضي للبحث.



الشكل رقم (1) المخطط الفرضي للدراسة

مصدر: إعداد الباحثان

الخامسا: فرضيات البحث

الفرضية الرئيسة الاولى: هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين خفة الحركة الإستراتيجية و المنظمات الريادية. و تنبثق الفرضيات الفرعية التالية من الفرضية الثانية و التي يمكن صياغتها على النحو التالي:

1- الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين (الحساسية الإستراتيجية) و المنظمات الريادية
2- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين (الإستجابة الإستراتيجية) و المنظمات الريادية.
3- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين (القدرات التعاونية) و المنظمات الريادية.

الفرضية الرئيسة الثانية: هنالك علاقة تأثير ذات دلالة احصائية لخفة الحركة الإستراتيجية في المنظمات الريادية. و تنبثق الفرضيات الفرعية التالية من الفرضية الثالثة و التي يمكن صياغتها على النحو التالي:

1- **الفرضية الفرعية الاولى:** توجد علاقة تأثير بين (الحساسية الإستراتيجية) و المنظمات الريادية.
2- **الفرضية الفرعية الثانية:** توجد علاقة تأثير لـ (الإستجابة الإستراتيجية) في المنظمات الريادية.
3- **الفرضية الفرعية الثالثة:** توجد علاقة تأثير لـ (القدرات التعاونية) في المنظمات الريادية.

السادسا: حدود البحث

1- حدود البشرية: تمثلت من أعضاء المجالس الكليات في عينة من الجامعات الخاصة بإقليم كوردستان-العراق.
2- حدود المكانية: الجامعات الخاصة في الاقليم كوردستان – العراق.
3- حدود زمانية: لقد أنجزت البحث الحالي تبدأ من شهر (2021\11) الى شهر (2022\3).

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/9.1.10
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

4- حدود البحثية: يحدد حدود البحث في خفة الحركة الاستراتيجية بأبعادها ثلاثة(الحساسية الاستراتيجية، الاستجابة الاستراتيجية، قدرات التعاونية) وعلاقتها بالمنظمات الريادية بأبعادها أربعة (الابداع الوظيفي، القيادة الريادية، الثقافة الريادية، تحمل المخاطرة).

المحور الثاني / الجانب النظري

اولا: خفة الحركة الاستراتيجية

1- مفهوم خفة الحركة الاستراتيجية

خفة الحركة الإستراتيجية إحدى أهم الوسائل التي تعتمد عليها المنظمات المعاصرة، وتختلف وجهات نظر الباحثين بخصوصيتها حيث يسميها البعض الرشاقة الإستراتيجية أو المرونة العالية في الحركة (عبدالله وأخرون، 2020: 415). ان أصل الخفة الحركة الإستراتيجية كمفهوم في الأعمال يرجع إلى أنظمة التصنيع المرنة(FMS) في البداية كان يعتقد أن الطريق إلى مرونة التصنيع يكون من خلال الأتمتة لتمكين التغيير السريع(مثل تخفيض أوقات الإعداد) وبالتالي إستجابة أكبر للتغيرات في مزيج المنتجات والحجم(Aitken,2002:2). عرف خفة الحركة الإستراتيجية بأنها قدرة المنظمات على التعامل مع التغيرات في بيئة الأعمال من خلال اكتساب التفكير الإستراتيجي للتكيف مع هذه التغيرات المفاجئة بدقة وبسرعة وبطريقة تسبق ما يقوم به المنافسون، مما يساعد المنظمة لتعظيم نقاط القوة لديها، وبالتالي تحقيق مركز تنافسي جيد في السوق المصممة لتلبية احتياجات ورغبات الزبائن المتغيرة (Alshalabe et al., 2017: 290). أما عرفها من قبل (المعاضيدي، 2018: 288) بأنها القدرة على إدراك والحصول على المزايا التي تتيحها الفرص البيئية عبر تخطيط وتنفيذ التغيير القريب، والبعيد الذي يحدث في نشاطات المؤسسات على نحو سريع وفعال. فيعرفان الباحثان خفة الحركة الإستراتيجية بأنها القدرة المنظمة على الادراك بالتغيرات المفاجئ وغير مخططة بشكل ناجح، إتخاذ القرارات اللازمة وإعادة نظر لأعمالها من اجل استغلال هذه الفرص التي تحدث كنتيجة لهذه التغيرات في البيئة الأعمال.

2- أهمية خفة الحركة الإستراتيجية

خفة الحركة الإستراتيجية هي مفتاح النجاح في بيئة أعمال ديناميكية وسريعة التغيير لأنها القدرة على دعم قيادة التغيرات المفاجئة بالإضافة إلى الإستفادة من الفرص في سوق مضطرب وهي تعني عدم وجود إستراتيجية لكنها بديل التخطيط الإستراتيجي، وتؤكد على التفكير الإستراتيجي والرؤية الواضحة(الصانع، 2013: 16). وكذالك أن تساعد خفة الحركة الإستراتيجية على تعزيز قدرات المنظمات في إستجابتها للتغيرات التي تحصل في حاجات الزبائن ورغباتهم المتجددة بإستمرار وتغيير إستراتيجياتها أو تعديلها وفقا للتغيرات والتحولات في إتجاهات الزبائن. كما أنها تعزز التقارب بين المنظمة وزبائنها والتفاعل معهم، وهو ما يساعد المنظمة على توليد وتوزيع القيمة الحقيقية للعملاء(العنزي، 2014: 32).

يمكن تحديد أهمية خفة الحركة الإستراتيجية في ضوء البيئة المعقدة فيمايلي (الموسوي، 2019: 58-60):

1- هناك حاجة إلى خفة الحركة الإستراتيجية للتصدي للتغير المستمر في الوقت الذي تحتاج فيه المنظمة إلى التكيف مع الأحداث.
2- خفة الحركة الإستراتيجية تمكن المنظمات من توليد مجموعة من البدائل والموارد والقدرات وتطوير المهارات من خلال ملائمة وإعادة تنظيمها وحشدها و إتخاذ الإجراءات الملائمة وإزالة عوائق التغيير.
3- تسهم خفة الحركة الإستراتيجية في تحول وتجديد المنظمة دون أن تفقد مكانتها.

وأما الباحثان أشارهما إلى أهمية خفة الحركة الإستراتيجية بشكل الاتي:

- خفة الحركة الاستراتيجية تتيح المرونة عالي للمنظمات لتكيف مع التغيرات السريعة.
- بسبب خفة الحركة الاستراتيجية تستطيع المنظمات إستشعار بالأحداث غير متوقعة وإتخاذ إجراءات ضرورية.
- خفة الحركة الاستراتيجية من الوسائل الهامة لنجاح المنظمات الأعمال في العصر الحالي وتميزها عن المنظمات الاخرى.
- تمكن المنظمات من إستعداد أفضل البدائل الفعال على مواجهة التحديات في بيئة الأعمال.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/9.1.10
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

3- أبعاد خفة الحركة الإستراتيجية

أ- **الحساسية الاستراتيجية:** عرف الحساسية الاستراتيجية بأنها مزيج من التبصر والتدقيق البسيط، مع التركيز على البصيرة والإنفتاح على أكبر قدر ممكن من المعلومات والإبتكارات وذلك من خلال إنشاء علاقات مع مجموعات مختلفة من الأشخاص والمنظمات والحفاظ عليها، حيث أن البصيرة الإستراتيجية الحقيقية تعني البحث عن إتجاهات وإبتكارات جديدة حتى وان كانت لاتدعم الإستراتيجية الحالية وتتطلب أحداث تغييرات جذرية (Santala,2009:47). حسب الرأي (Kehunen,2009) أن الحساسية الإستراتيجية تتكون من ثلاثة مقومات أساس التي تمكن المنظمة من الوصول للحساسية الإستراتيجية وبالتالي بناء رشاقتها الإستراتيجية والوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة بأسرع وقت ممكن وبأقل ما يمكن من التكاليف وهي كما يلي(الموسوي، 2019: 62-63):

- **عمليات الإستراتيجية المفتوحة:** وهي تشمل عنصرين أساسين هما التعاون الإستراتيجي مع المساهمين المتعددين، والخبرات العملية بين العاملين في المنظمة.
- **التأكد على اليقظة الإستراتيجية:** وهو أيضا يشمل ثلاث عناصر رئيسة وهي: مونة الرؤية، والأهداف المتناقضة، الإنفتاح على الرؤية المستقبلية.
- **الحوار الداخلي عالي الجودة:** وهو أيضا يتكون من عنصرين وهما واقعية الإثراء المفاهيمي، والتنوع المعرفي.

ب- الاستجابة الاستراتيجية

الاستجابة الاستراتيجية هي قدرة المنظمة على إعادة تكوين مواردها وعملياتها بسرعة وبسلاسة بالتعاون مع زبائنها والشركاء كإستجابة أو إستباق التغير وتتكون من توجه إستجابة داخلية، وتوجه إستجابة خارجية (Mavengere,2013:11). في الأيام الأعمال اليوم بسب زيادة تغيرات التي تواجهها المنظمات تعتمد على الإستجابة الإستراتيجية، ويمكن تحديد أهم أسباب لتطبيق هذه الإستراتيجية فيما يلي (الطائي و محمد، 2017: 166-167):

- وذلك لأجل التغلب على المشاكل التي قد تسبب تأخر نمو المنظمة وعدم إستقرارها في المستقبل.
- القدرة على التكيف مع بعض المتغيرات مثل التكنولوجيا التي من الممكن ان تساعد المنظمة على التصدي لأي خطر مستقبلي.
- سرعة المرونة الشاملة في المنظمة من قبل القيادات العليا والأفراد العاملين والعدد والأدوات لمواجهة أي مشكلة تسبب تدهور المنظمة.

ت- القدرات التعاونية

إن مصطلح القدرات التعاونية قد تم تناوله لأول مرة من قبل العالم(بيتر إيفنز) في مقالته (القدرات التعاونية، الثقافة والتنمية)، حيث أوضح فيما أن القدرات الفردية تعتمد على المجموعات التعاونية، وبالتالي، لاتعتبر المجموعات التعاونية مجرد وسيلة لتحقيق الأهداف التي يقدرها الفرد ولكن الأساس لصياغة (Ibrahim,2013:4). وأيضا عرفها من قبل (سموعي و أحمد, 2016: 95) بأنه القدرة في الإستفادة من الأصول والمعرفة والكفاءات من موردين وموزعين ومصنعين ومقدمي الخدمات اللوجستية من خلال التحالفات والشراكات والمشاريع المشتركة، وان نجاح القدرات الجماعية هي مطلوبة لتنفيذ البعدين الأخرين (الحساسية الإستراتيجية والإستجابة الإستراتيجية)، لأن نجاحها يتطلب موارد بشرية، وبني تحتية وفعالية وكفاءة خدمات تكنولوجيا المعلومات.
وتتمثل القدرات التعاونية بالممارسات التالية(Pesonen,2010:16):

1- الإعتمادية المتبادلة من خلال العمل التعاوني ومنع الفئوية، وتعاون الفريق العلوي بالإشتراك مع الزملاء.
2- أسلوب قيادة المدير التنفيذي والذي يمكن المنظمة مع تعظيم نتائج فريق إداري منسجم.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/9.1.10
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

الثانيا: المنظمات الريادية

1- مفهوم المنظمات الريادية

أصبحت المنظمات الريادية محركا إقتصاديا للعديد من البلدان، نظرا لما لديها من صفات وأدوار مهمة في خلق الثروة والرفع من النمو الإقتصادي والإجتماعي، كما أن المنظمات الريادية تختلف عن غيرها من المنظمات الأخرى سواء أكانت في بداية انطلاقها وتكوينها أو في مراحل متقدمة من النمو(الجبوري، 2020: 35). عرف المنظمات الريادية بأنها هي تلك المنظمة التي تستطيع الافادة من الفرص دون النظر إلى الموارد، ويمكن توضيحها من خلال ستة أبعاد مرتبطة بها هي: إتجاهات الإستراتيجية والإلتزام بالفرص والإلتزام بالموارد والرقابة على الموارد وتنظيم الإدارة وفلسفة الحوافز (السكارنة، 2010: 25). كذالك عرفها هي كيان إقتصادي وإجتماعي يساهم بقوة في التنمية الشاملة بمختلف مجالاتها الإقتصادية والإجتماعية والبشرية والبيئية، عن طريق دورها الريادي ومشروعاتها التنموية في مجالات الإبتكار وتمكين الأفراد وتحسين مستويات الميشة لهم، وخلق فرص العمل، وإدخال التكنولوجيا الحديثة في العمل، والتنمية المهنية المستدامة، وتحسين المنتجات والخدمات سواء كان ذلك على النطاق المحلي أو الإقليمي أو الدولي(الأشقر، 2021: 294). وعرفا الباحثان المنظمات الريادية عبارة عن تلك المنظمات التي تستخدم طرق الحديثة لإنتاج شئ الجديد، ولديها قدرة الفعالة للإبداع والإبتكار وتحمل المخاطرة، وصاحب الرؤية الإستراتيجية للمستقبل.

2- الخصائص المنظمات الريادية

خصائص المنظمات الريادية يمكن حصره في الإبداع في الوظائف الرئيسية لها، فقدره المنظمة على الإبداع والإبتكار وتحمل المخاطرة في التمويل والإستثمار كوظيفية مالية يعبر عن صفات وخصائص المنظمة المبدعة ماليا، وكذلك قدرة المنظمة على الإبداع والإبتكار وتحمل المخاطرة في الترويج والتوزيع وجودة المنتج والأسعار، الذي يعبر عن صفات وخصائص المنظمة المبدعة تسويقيا، وقدرة المنظمة على إيجاد طرق جديدة ومتنوعة للإنتاج سواء في الجودة أو الشكل أو الحجم أو طرق توزيع الألات أو المنتجات الذي يدل على صفات وخصائص المنظمة المبدعة إنتاجيا، وكذلك يمكن الإهتمام بكل وظائف المنظمة لأن في مجموعها يمكن الوصول للمنظمة المبدعة بوجه عام (شبات و المصري، 2020: 34).
الخصائص المنظمات الريادية حدد من قبل (Hildenbrand & Hennon, 2008: 484) بشكل فيما يلي:

- تعمل المنظمة على ضوء خطة إستراتيجية مدروسة وموضوعة على أسس علمية وسليمة يلتزم بها من قبل جميع العاملين، وتحقق مستوى تنافسيا عاليا على الصعيد المحلي والعالمي.
- تتبنى المنظمات الريادية هيكلا تنظيميا عضويا، اذ يسهل ويبسط هذا الهيكل السلوك الريادي، لأنه يحرك الإتصالات ويقلل من معيقات البيروقراطية التي تمنع الإبتكار، ويتيح للمنظمة الإستجابة السريعة لمتطلبات السوق.
- تكون المنظمات أكثر إهتماما بالأقدام على إقامة المشاريع الريادية وتتحرك سريعا للقيام بالعمل المطلوب.

3- أبعاد المنظمات الريادية

أ- الابداع الوظيفي

الإبداع الوظيفي من الأمور الهامة بالنسبة لجميع المنظمات التي تواجه بيئة تنافسية متغيرة وأصبح تشجيع الإبداع الوظيفي والحث عليه في مقدمة الأهداف التي تسعى العديد من المنظمات إلى تحقيقها (أبو زيد، 2010: 33). عرف الإبداع الوظيفي من قبل (Evan, 1993: 120) بأنها تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة أو تمت إستعارتها من خارج المنظمة سواء كانت تتعلق بالمنتج أو الوسيلة أو النظام أو العملية أو السياسة أو البرنامج أو الخدمة، وهذه الفكرة جديدة بالنسبة للمنظمة حينما تم تطبيقها. اما فيعرفها الابداع الوظيفي بأنه مزيج من القدرات التي تمكن الفرد من إنتاج فكرة جديدة، متميزة، قابلة للتطبيق، بهدف حل مشكلة أو تطوير نظام قائم أو إيجاد مفهوم أو أسلوب عملي لتنفيذ أعمال المنظمة، بشكل يكفل تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية(العجلة، 2009: 17).

ب- الثقافة الريادية

الثقافة الريادية يختلف مفهومها من بلد إلى أخر حسب التعليم وأهمية دور المرأه فيه ومدى التطور الإقتصادي فيها يلعب دورا مهما في تحقيق هذه الثقافة مما يساعد على التقليل من الهجرة إلى الخارج للعمل على تحقيق الأفكار التي لم تلقى إهتماما في الشركة لذا على المنظمات العمل على تطوير تلك المهارات لدى الأفراد والتي بالتالي تعزز أدائها مع المنافسين(القرنة، 2014: 23). يمكن تعريف الثقافة الريادية بأنها مجموعة من القيم، والمعتقدات، والإتجاهات الشائعة في المجتمع، والتي تعزز وجود نظام حياة ريادية

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/9.1.10

Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

مرغوبة، وهذا بدوره يدعم بقوة البحث عن سلوك ريادي فعال من قبل الأفراد أو المجموعات (Ajekwe, 2017: 3). أما عرفها الثقافة الريادية بأنه الأجواء أو المناخ الذي يساعد أو يشجع على توليد الأفكار الريادية والإبداع والتجربة، وبالتالي يشير إلى وجود عدد من المكونات الخاصة بالثقافة الريادية وهي مكونات التنظيم للقيام بالتجربة والقيام بالمخاطرة ومشاركة العاملين في عملية تطوير المنظمة(محمود بحر، 2019: 22).

ت- القيادة الريادية

عرف القيادة من قبل (J. Gibbon) بأنها عملية التأثير بالجماعة بموقف معين وفي فترة معينة، في مجموعة معينة من الأحداث بما يحفز الأفراد ليكافحوا برغبة لتحقيق الأهداف المرغوبة، وإعطاؤهم الخبرة المساعدة في الوصول إلى الأهداف المشتركة والرضا (نجم، 2011: 22).

خصائص القيادة الريادية

تتميز القيادة الريادية مع أنواع الأخرى من القيادة ببعض الخصائص التي (أحمد، 2020: 433)

1- **المرونة:** فالمنظمة من خلال الفرص المتاحة والتهديدات التي تواجهها يجب أن تكون قادرة على تغيير الخطط والإستجابة والتكيف بسرعة للتغيير، لتصبح المنظمة قادرة على الحصول على مميزات الحركة الأولى وتوفير بيئة عمل فاعلة تتعامل بسرعة مع ضغوط التنافسية.
2- **البيئة:** لديها معرفة شاملة بالبيئة الداخلية والخارجية، وتدرك أن المنافسين هم أي شخص يمتلك العملاء القدرة على التعامل معه.
3- **العمل الجماعي:** يشجع العمل الجماعي، ويظهر نهج تعدد التخصصات بما يمكن من ابراز القدرات المحتملة للأفراد والفرق.
4- **التواصل:** الإتصال المفتوح والمناقشة لتطوير قدرات الفريق لإستكشاف وإستغلال الفرص الجديدة.

تحمل المخاطرة

تحمل المخاطرة تعني قدرة المنظمات على تحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال الريادية، وهذه المخاطر تتمثل في المخاطر الرغبة في تبني الأفكار الجديدة المبتكرة ومخاطر توفير الموارد الأساسية اللازمة لإغتنام الفرص المتاحة أما الشخص الريادي فهو الذي يتحمل مسؤولية فشل هذه الأفكار أو الفرص(أبو حمادة ونصار، 2016: 210).

في حين ممارسة نشاط المنظمات الأعمال تواجهها ثلاث أنواع من المخاطرة يمكن يوضخهم كالأتي (محمد، 2018: 166):

- **مخاطرة الأعمال:** وتتضمن المجازفة في المجهول من دون معرفة احتمال النجاح وترتبط تلك المخاطر بالدخول في اسواق جديدة او استخدام تكنولوجيا جديدة.
- **المخاطرة المالية:** وتنشأ من الإفتراض بدرجة كبيرة او الإلتزام بنسبة كبيرة من الموارد لتحقيق النمو.
- **المخاطرة الشخصية:** ان القرارات التي يتخذها التنفيذيون بوصفهم رياديين في المنظمة لها مضامين مهمة على مستقبلهم المهني، فالمخاطرة هنا ترتبط بنتائج الأعمال الريادية المؤثرة في المستقبل الريادي.

المحور الثالث\ الجانب العملي للدراسة

اولا: ثبات الاستبانة: لقد وظف الباحثان اختبار (الفا كرو نباخ) الذي تعد قيمته تابعة كلم ا كانت مساوية الى 0.70 أو أكبر منها وذلك لمعرفة ثبات الاستبانة ومعرفة اتساقها ونتائجها، فضلاً عن الدرجة التي تكون فيها بعيدة عن الخطأ والحصول على النتائج نفسها، حال إعادة توزيعها لمرات متعددة وبمدد زمنية مختلفة وبنفس درجة الموثوقية Sekaran & Bougie, (2016). اذ يوضح الجدول (1) نتائج معامل ألفا كرونباخ (الصدق والثبات) لكل من (خفة الحركة الاستراتيجية، والمنظمات الريادية)، وأن النتائج كانت بحسب الآتي:

أ- المتغير المستقل (خفة الحركة الاستراتيجية): لقد حصل المتغير المستقل خفة الحركة الاستراتيجية اجمالاً على معامل ثبات (0.88)، كما ان قيم معامل الثبات لأبعاده الثلاثة المتمثلة بـ(الحساسية الاستراتيجية، الاستجابة الاستراتيجية، والقدرات التعاونية) كانت على التوالي (0.77، 0.73، 0.71)، وبذلك يكون محور المتغير المستقل صالحاً للقياس ويعطي نفس النتائج وذلك لان معامل ألفا كرونباخ يزيد عن (0.70).

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/9.1.10
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

ب-المتغير التابع (المنظمات الريادية): لقد حصل المتغير التابع المنظمات الريادية اجمالاً على معامل ثبات (0.91)، كما ان قيم معامل الثبات لأبعاده الأربعة المتمثلة بـ(الابداع الوظيفي، القيادة الريادية، الثقافة الريادية، وتحمل المخاطرة) كانت على التوالي (0.78، 0.81، 0.80، 0.77)، وبذلك يكون محور المتغير التابع صالحاً للقياس ويعطي نفس النتائج وذلك لان معامل ألفا كرونباخ يزيد عن (0.70).

الجدول (1) معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات وأبعاد الدراسة

المتغير	معامل ألفا كرونباخ	البعد	معامل ألفا كرونباخ
SA	0.88	SS	0.77
		SR	0.73
		CC	0.71
EO	0.91	CAC	0.78
		EL	0.81
		EC	0.80
		RT	0.77

مصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS v.24.

ثانياً: وصف ديموغرافية عينة الدراسة: تم وصف ديموغرافية عينة الدراسة من خلال مجموعة من العوامل المتمثلة بـ(النوع الاجتماعي، العمر، الموهل العلمي، سنوات الخدمة، واللقب العلمي)، كما يتضح مما يأتي:

1. **النوع الاجتماعي:** اتضح للباحث من نتائج الجدول (2) ان عدد الذكور (93) مستجيب وبنسبة (87.7%) من عينة الدراسة البالغة (106) مستجيب، بينما كان عدد الاناث (13) مستجيب وبنسبة (12.3%) من عينة الدراسة البالغة (106) مستجيب، هذا يؤكد ان غالبية أعضاء مجالس كليات الجامعات الأهلية في إقليم كوردستان-العراق هم من الذكور.
2. العمر: تبين للباحث من الجدول (2) ارتكاز قوة العمل في الجامعات الأهلية قيد الدراسة في الاعمار المحصورة (35-44) اذ كانت نسبتها (44.3%) من عينة الدراسة وبعدد استجابات (47)، فيما تلتها ثانياً الفئة العمرية (25-34) بنسبة (26.4%) وبعدد استجابات (28)، بينما حلت الفئة العمرية (45-54) بنسبة (17.9%) بالترتيب الثالث وبعدد استجابات (19)، بينما حلت الفئة العمرية (50 فأكثر) بالترتيب الرابع وبنسبة (11.3%) وبعدد استجابات (12)، مما يؤشر اعتماد الجامعات الأهلية قيد الدراسة على مختلف الاعمار وبحسب المسار الوظيفي عند اسناد المناصب الوظيفية للعاملين فيها.
3. **الموهل العلمي:** اعتمدت الجامعات الأهلية قيد الدراسة كما يتضح من الجدول (2) بشكل أساسي على الموهل العلمي الماجستير وبنسبة (50.9%) وبعدد استجابات بلغت (54)، بينما كانت شهادة الدكتوراه بالترتيب الثاني وبنسبة (49.1%) وبعدد استجابات (52).
4. **سنوات الخدمة:** يتضح من الجدول (2) ان مدة الخدمة (1-10) بالترتيب الأول وبنسبة (50.0%) وبعدد استجابات (53)، بينما كانت مدة الخدمة (11-20) سنة بالترتيب الثاني وبنسبة (30%) وبعدد استجابات (30)، بينما كانت فئة الخدمة (21-30) سنة بالترتيب الثالث وبنسبة (13.2%) وبعدد استجابات (14)، وحلت فئة مدة الخدمة (30 فأكثر) بالترتيب الرابع وبنسبة (8.5%) من العينة وبعدد استجابات (9).
5. **اللقب العلمي:** اتضح للباحث من خلال الجدول (2) ان نسبة الحاصلين على لقب علمي مدرس (30.2%) من عينة الدراسة وبعدد استجابات بلغت (32)، بينما كان الترتيب الثاني لمن يحمل لقب العلمي مدرس مساعد (30.2%) وبعدد استجابات بلغت (32)، بينما كان الترتيب الثالث لحاملي اللقب العلمي استاذ مساعد بنسبة (20.8%) وبعدد استجابات بلغت (22)، واخيراً حل حاملي اللقب العلمي استاذ بالترتيب الرابع وبنسبة (5.7%) وبتكرار (6).

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/9.1.10
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (9) – العدد(1)، حزيران 2025
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص:168-187

الجدول (2) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

السمات	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	93	87.7
	أنثى	13	12.3
	الاجمالي	106	100.0
العمر	34-25	28	26.4
	44-35	47	44.3
	54-45	19	17.9
	55 فأكثر	12	11.3
	الاجمالي	106	100.0
المؤهل العلمي	ماجستير	54	50.9
	دكتوراه	52	49.1
	الاجمالي	106	100.0
سنوات الخدمة	10-1	53	50.0
	20-11	30	28.3
	30-21	14	13.2
	30 فأكثر	9	8.5
	الاجمالي	106	100.0
اللقب العلمي	مدرس مساعد	32	30.2
	مدرس	46	43.6
	أستاذ مساعد	22	20.8
	أستاذ	6	5.7
	الاجمالي	106	100.0

مصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS v.24.

الثالثا: وصف متغيرات الدراسة

1- وصف وتحليل وتشخيص المتغير المستقل خفة الحركة الاستراتيجية

لقد تم قياس مستوى توافر المتغير المستقل خفة الحركة الاستراتيجية من خلال ابعاده الثلاثة المتمثلة بـ(الحساسية الاستراتيجية، الاستجابة الاستراتيجية، والقدرات التعاونية) والمكونة من (15) فقرة وعبر (106) أستجابة لأعضاء مجالس الكليات في عينة من الجامعات الأهلية بإقليم كوردستان-العراق، وعلى النحو الآتي:

أ- **بعد الحساسية الإستراتيجية:** يتضح من الجدول (3) ان بعد الحساسية الاستراتيجية المكون من خمسة فقرات قد حصل على وسط محسوب قدره (**3.917**) مرتفع المستوى، ليشير الى امتلاك إدارات الجامعات الأهلية قيد الدراسة مجموعة من الأنشطة التي يسعى الى تحقيقها افرادها في موقع المسؤولية من خلال قدرتهم الإضافية على التكيف مع متغيرات البيئة الخارجية ودفع مرؤوسيهم الى المشاركة والتعبئة وتحفيزهم للتوجه نحو التغيير ومواجهة التحديات الصعبة وصولاً الى الاستقرار والنمو والازدهار في بيئة متغيرة ذات تعقيد عالي، ومن ثم ليحصل هذا البعد على انحراف معياري (**0.895**)، ومعامل اختلاف (**0.229**) واهتمام نسبي (78%) جيدينين، وهذا ما يشير الى التجانس والتقارب في الآراء حول توافرها لدى أعضاء مجالس الكليات في عينة من الجامعات الأهلية في إقليم كوردستان-العراق.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/9.1.10
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (9) – العدد (1)، حزيران 2025
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص:168-187

الجدول (3) التحليل الوصفي لبعد الحساسية الأستراتيجية

فقرات القياس	إجابات أفراد العينة										الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية %
	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة					
	1		2		3		4		5					
	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%				
SS1	3	2.8	8	7.5	18	17.0	48	45.3	29	27.4	3.868	0.996	0.257	0.774
SS2	1	0.9	7	6.6	16	15.1	54	50.9	28	26.4	3.953	0.877	0.222	0.791
SS3	0	0.0	3	2.8	17	16.0	53	50.1	33	31.1	4.094	0.763	0.186	0.819
SS4	2	1.9	9	8.5	26	24.5	43	40.6	26	24.5	3.774	0.979	0.259	0.755
SS5	1	0.9	6	5.7	21	19.8	53	50.0	25	23.6	3.896	0.861	0.221	0.779
المعدل											**3.917**	**0.895**	**0.229**	**0.783**

مصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS v.24.

ب- بعد الاستجابة الاستراتيجية: يتضح من الجدول (4) ان بعد الأستجابة الاستراتيجية المكون من خمسة فقرات قد حصل على وسط محسوب قدره (3.891) مرتفع المستوى، ليشير الى امتلاك إدارات الجامعات الأهلية قيد الدراسة مجموعة من القدرات والقابليات والمقدرات التي التي تمكن قادتها من الاستعداد والتكيف لمواجهة التحديات البيئية المختلفة ودفع مرؤوسيهم وتحفيزهم للتوجه نحو تحقيق الاهداف التي تم وضعها وصولاً الى تحقيق النجاح لجامعاتهم، ومن ثم ليحصل هذا البعد على انحراف معياري (0.830)، ومعامل اختلاف (0.214) واهتمام نسبي (77%) جيدين، وهذا ما يشير الى التجانس والتقارب في الآراء حول توافرها لدى أعضاء مجالس الكليات في عينة من الجامعات الأهلية في إقليم كوردستان-العراق.

الجدول (4) التحليل الوصفي لبعد الإستجابة الأستراتيجية

فقرات القياس	إجابات أفراد العينة										الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية %
	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة					
	1		2		3		4		5					
	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%				
SR1	0	0	3	2.8	25	23.6	49	46.2	29	27.4	3.981	0.793	0.199	0.796
SR2	0	0	7	6.6	24	22.6	49	46.2	26	24.5	3.887	0.854	0.220	0.777
SR3	0	0	8	7.5	25	23.6	50	47.2	30	21.7	3.830	0.856	0.223	0.766
SR4	0	0	3	2.8	25	23.6	49	46.2	29	27.4	3.981	0.793	0.199	0.796
SR5	1	0.9	6	5.7	29	27.4	50	47.2	20	18.9	3.774	0.854	0.226	0.755
المعدل											**3.891**	**0.830**	**0.214**	**0.778**

مصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على المخرجات برنامج SPSS v.24.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/9.1.10
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (9) – العدد(1)، حزيران 2025
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص:168-187

ت- بعد القدرات التعاونية: يتضح من الجدول (5) ان بعد القدرات التعاونية المكون من خمسة فقرات قد حصل على وسط محسوب قدره (3.858) مرتفع المستوى، ليشير الى تشجيع قيادات الجامعات الأهلية قيد الدراسة حول جذب المرؤوسين المبدعين والمتعاونين، ومناقشاتهم حول التحديات التي تتعرض لها الجامعاتهم، لمواجهة التحديات ومناقشة نتائجها المتوقعة، وبما يولد بيئة مريحة للتعبير عن مخاوفهم والتشارك الفكري ومناقشة مختلف الآراء بشكل تعاوني، وصناعة مساحة من الأمان للجميع ليتشاركوا بقدراتهم ومعارفهم عبر ايجاد مساحة حوارية تمكنهم من مناقشة مختلف القضايا بشكل ودي، وعلى وجه الخصوص عندما يكون التغيير متوقعاً من الجميع، وقد يصل به الامر الى التغاضي عن الأخطاء غير المقصودة، من خلال ايجاده لبيئة تحمي الجميع وتحول دون تعريضهم لهجمات شخصية من الاخرين عند تقاطع الأفكار، ومن ثم ليحصل هذا البعد على انحراف معياري (0.855)، ومعامل اختلاف (0.222) واهتمام نسبي (77%) جيدين، وهذا ما يشير الى التجانس والتقارب في الآراء حول توافرها لدى أعضاء مجالس الكليات في عينة من الجامعات الأهلية في إقليم كوردستان-العراق.

الجدول (5) التحليل الوصفي لبعد القدرات التعاونية

فقرات القياس	إجابات أفراد العينة												الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية %
	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة							
	1		2		3		4		5							
	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%						
CC1	1	0.9	6	5.7	20	18.9	51	48.1	28	26.4			3.934	0.876	0.223	0.787
CC2	0	0	6	5.7	24	22.6	46	43.4	30	28.3			3.943	0.860	0.218	0.789
CC3	0	0	8	7.5	20	18.9	54	50.9	24	22.6			3.887	0.843	0.217	0.777
CC4	0	0	8	7.5	26	24.5	48	45.3	24	26.6			3.830	0.867	0.226	0.766
CC5	1	0.9	4	3.8	39	36.8	44	41.5	18	17.0			3.698	0.830	0.224	0.740
المعدل													**3.858**	**0.855**	**0.222**	**0.772**

مصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على المخرجات برنامج SPSS v.24.

2- وصف وتحليل وتشخيص المتغير التابع المنظمات الريادية

لقد تم قياس مستوى توافر المتغير التابع المنظمات الريادية عن طريق ابعاده الأربعة المتمثلة بـ(الابداع الوظيفي، القيادة الريادية، الثقافة الريادية، تحمل المخاطرة) والمكونة من (16) فقرة وعبر (106) أستجابة لأعضاء مجالس الكليات في عينة من الجامعات الأهلية بإقليم كوردستان-العراق، وعلى النحو الآتي:

أ- **بعد الابداع الوظيفي:** يتضح من الجدول (6) ان بعد الابداع الوظيفي المكون من أربعة فقرات قد حصل على وسط محسوب قدره **(3.821)** مرتفع المستوى، ليشير الى امتلاك إدارات الجامعات الأهلية قيد الدراسة مجموعة من الأنشطة تعمل على الى إيجاد مناخ تنظيمي إيجابي يؤدي الى بناء الثقة ويعزز شعور افرادها بالأمان ويمنحهم القدرة الى التميز عبر زيادة مستوى الابداع واقتناص الفرص، لاسيما وانها تعتمد على إدارة نظامية من ناحية جمع ونقل وتشارك المعرفة الجديدة، ومن ثم ليحصل هذا البعد على انحراف معياري **(0.910)**، ومعامل اختلاف **(0.239)** واهتمام نسبي **(76%)** جيدين، وهذا ما يشير الى التجانس والتقارب في الآراء حول توافرها لدى أعضاء مجالس الكليات في عينة من الجامعات الأهلية في إقليم كوردستان-العراق.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/9.1.10
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (9) – العدد (1)، حزيران 2025
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص:168-187

الجدول (6) التحليل الوصفي لبعد الابداع الوظيفي

فقرات القياس	إجابات أفراد العينة										الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية %
	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة					
	1		2		3		4		5					
	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%				
CAC1	0	0	6	5.7	21	19.8	50	47.2	29	27.4	3.962	0.839	0.212	0.792
CAC2	0	0	10	9.4	26	24.5	42	39.6	28	26.4	3.830	0.931	0.243	0.766
CAC3	1	0.9	10	9.4	18	17.0	51	48.1	26	24.5	3.858	0.930	0.241	0.772
CAC4	3	2.8	8	7.5	31	29.2	47	44.3	17	16.0	3.632	0.939	0.259	0.726
المعدل											**3.821**	**0.910**	**0.239**	**0.764**

مصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على المخرجات برنامج SPSS v.24.

ب-**بعد القيادة الريادية:** يتضح من الجدول (7) ان بعد الأستجابة الاستراتيجية المكون من أربعة فقرات قد حصل على وسط محسوب قدره (**3.837**) مرتفع المستوى، ليشير الى تبني قادة الجامعات الأهلية قيد الدراسة مجموعة من الأنماط القيادية التي تسهم في زيادة مستوى التمكين للمرؤوسين وبما يحقق التفوق في إنجاز أعمالهم، فضلاً عن الإهتمام بجانب تدريب وتطوير مهارات المرؤسين ذوي المواهب المتميزة، ومن ثم ليحصل هذا البعد على انحراف معياري (**0.886**)، ومعامل اختلاف (**0.233**) واهتمام نسبي (**76%**) جيدين، وهذا ما يشير الى التجانس والتقارب في الآراء حول توافرها لدى أعضاء مجالس الكليات في عينة من الجامعات الأهلية في إقليم كوردستان-العراق.

الجدول (7) التحليل الوصفي لبعد القيادة الريادية

فقرات القياس	إجابات أفراد العينة										الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية %
	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة					
	1		2		3		4		5					
	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%				
EL1	0	0	3	2.8	16	15.1	54	50.9	33	31.3	4.104	0.755	0.184	0.821
EL2	0	0	8	7.5	23	21.7	44	41.5	31	29.2	3.925	0.902	0.230	0.785
EL3	0	0	11	10.4	21	19.8	53	50.0	21	19.8	3.792	0.881	0.232	0.758
EL4	3	2.8	11	10.4	39	36.8	33	31.1	20	18.9	3.528	1.007	0.285	0.706
المعدل											**3.837**	**0.886**	**0.233**	**0.767**

مصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على المخرجات برنامج SPSS v.24.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/9.1.10
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (9) – العدد(1)، حزيران 2025
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص:168-187

ت- **بعد الثقافة الريادية:** يتضح من الجدول (8) ان بعد القدرات التعاونية المكون من أربعة فقرات قد حصل على وسط محسوب قدره (**3.804**) مرتفع المستوى، ليشير الى تشجيع إدارات الجامعات الأهلية قيد الدراسة إلى إشاعة ثقافة احترام الافراد وادراك وتقدير جهودهم في العمل، والميل الى تشجيعهم على تطوير مهاراتهم وقدراتهم الوظيفية وبما يمكنهم من التقدم في حياتهم المهنية فيها، لذا حرصت على تشجيع التعاون والانسجام وبناء فرق العمل الفاعلة التي تعمل على تقديم الافكار والابتكارات الريادية، ومن ثم ليحصل هذا البعد على انحراف معياري (**0.858**)، ومعامل اختلاف (**0.226**) واهتمام نسبي (**76%**) جيدين، وهذا ما يشير الى التجانس والتقارب في الآراء حول توافرها لدى أعضاء مجالس الكليات في عينة من الجامعات الأهلية في إقليم كوردستان-العراق.

الجدول (8) التحليل الوصفي لبعد الثقافة الريادية

فقرات القياس	إجابات أفراد العينة												الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية %
	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة							
	1		2		3		4		5							
	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%						
EC1	0	0	9	8.5	29	27.4	53	50.0	15	14.2			3.698	0.818	0.221	0.740
EC2	0	0	10	9.4	22	20.8	57	53.8	17	16.0			3.764	0.834	0.222	0.753
EC3	0	0	8	7.5	20	18.9	51	48.1	27	25.5			3.915	0.863	0.220	0.783
EC4	2	1.9	6	5.7	24	22.6	49	46.2	25	23.6			3.840	0.917	0.239	0.768
المعدل													**3.804**	**0.858**	**0.226**	**0.761**

مصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على المخرجات برنامج SPSS v.24.

د- **بعد تحمل المخاطرة:** يتضح من الجدول (9) ان بعد تحمل المخاطرة المكون من أربعة فقرات قد حصل على وسط محسوب قدره (3.613) مرتفع المستوى، ليشير الى ان ادارات الجامعات الأهلية قيد الدراسة تسعى الى وضع الاستراتيجيات المناسبة التي تمكنها من تحقيق التفوق والتميز من خلال محاولة اغتنام الفرص الجديدة حتى في حالة عدم التأكد من حالة النجاح فهي تتحمل المخاطرة من أجل تحسين مكانتها وسمعتها وحصتها السوقية مقارنة مع الجامعات الأخرى، ومن ثم ليحصل هذا البعد على انحراف معياري (0.994)، ومعامل اختلاف (0.276) واهتمام نسبي (72%) جيدين، وهذا ما يشير الى التجانس والتقارب في الآراء حول توافرها لدى أعضاء مجالس الكليات في عينة من الجامعات الأهلية في إقليم كوردستان-العراق.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/9.1.10
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (9) – العدد (1)، حزيران 2025
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص:168-187

الجدول (9) التحليل الوصفي لبعد تحمل المخاطرة

فقرات القياس	إجابات أفراد العينة												الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية %
	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة							
	1		2		3		4		5							
	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%	التكرار	النسبة المئوية%						
RT1	1	0.9	11	10.4	33	31.1	33	31.1	28	26.4			3.717	1.002	0.270	0.743
RT2	2	1.9	10	9.4	24	22.6	51	48.1	19	17.9			3.708	0.936	0.252	0.742
RT3	4	3.8	14	13.2	32	30.2	41	38.7	15	14.2			3.462	1.016	0.293	0.692
RT4	4	3.8	12	11.3	28	26.4	44	41.5	18	17.0			3.566	1.024	0.287	0.713
المعدل													**3.613**	**0.994**	**0.276**	**0.723**

مصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على المخرجات برنامج SPSS v.24.

الرابعا: تحليل علاقات الارتباط

تم أختبار فرضية علاقة الإرتباط من خلال إستخراج معاكل إرتباط بيرسونPearson، كما موضح في الجدول (10).

الجدول (10) مصفوفة علاقات الارتباط

		SA	EO	SS	SR	CC
SA	Pearson Correlation	1	.814**	.879**	.901**	.848**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106
EO	Pearson Correlation	.814**	1	.736**	.679**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106
SS	Pearson Correlation	.879**	.736**	1	.703**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	106	106	106	106	106
SR	Pearson Correlation	.901**	.679**	.703**	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	106	106	106	106	106
CC	Pearson Correlation	.848**	.722**	.576**	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	106	106	106	106	106

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على المخرجات برنامج برنامج SPSS v.24.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/9.1.10

Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

يتضح من نتائج الجدول (10) ان المتغير المستقل خفة الحركة الاستراتيجية وابعاده الحساسية الاستراتيجية، الاستجابة الاستراتيجية، والقدرات التعاونية) يمتلك علاقات ارتباط معنوية وطردية مع المتغير التابع المنظمات الريادية بأبعاده مجتمعةً. فضلاً عن كون قوة علاقات الارتباط لم تزد عن (0.90)، ليؤكد الباحثان على ابتعاد المتغيرات والابعاد عن التداخل الخطي، واستقلالية الابعاد والمتغيرات في قياسها للظواهر بشكل منفرد، اذ يعد الخطي المتعدد (Multicollinearity) خاصية تكون فيها متغيرات مستقلة قابلة للكتابة، عبر توليفة خطية، بدلالة متغيرات مستقلة أخرى، فهي حالة غير مرغوب فيها بالنسبة للمتغيرات المفسرة بحكم أنها تشكل نوعاً من تكرار المعلومة، مما يعني أن المتغيرات المتداخلة خطياً تفسر نفس الظاهرة، ويستحسن تقليل عددها بسحب متغيرات من قائمة المتغيرات المفسرة. اذ تصبح المتغيرات المتداخلة مؤثرة بشكل سلبي على بعضها البعض (أي تزعج بعضها البعض إحصائياً)، داخل الأنموذج مما يستوجب تبني استراتيجية لإقصاء بعضها من الأنموذج (Ricco, 2016:55). عليه يمكن الاستفادة من مصفوفة علاقات الارتباط الظاهرة في الجدول (10) لإختبار فرضية علاقة الارتباط الرئيسة والفرضيات المتفرعة عنها، كما يأتي:

لقد نصت فرضية علاقة الارتباط على وجود علاقة إرتباط طردية ومعنوية بين خفة الحركة الاستراتيجية والمنظمات الريادية، وللتأكد من صحة هذه الفرضية، فإن الجدول (10) الذي يظهر مصفوفة معامل إرتباط Pearson، يبين وجود علاقة إرتباط طردية ومعنوية بين خفة الحركة الاستراتيجية والمنظمات الريادية، إذ إن قيمة معامل الإرتباط بينهما بلغت (.814)، وهي تحت مستوى معنوية (1%)، وهذا ما يشير إلى قبول هذه الفرضية، أما فيما يتعلق بالفرضيات المتفرعة عنها، فهي كالآتي:

1. **وجود علاقة إرتباط طردية ومعنوية بين الحساسية الاستراتيجية والمنظمات الريادية:** لقبول أو رفض هذه الفرضية، فإن الجدول (10) الذي يظهر مصفوفة معامل إرتباط Pearson، يبين وجود علاقة إرتباط طردية ومعنوية بين الحساسية الاستراتيجية والمنظمات الريادية، إذ إن قيمة معامل الإرتباط بينهما بلغت (.736)، وهي تحت مستوى معنوية (1%)، وهذا ما يشير إلى قبول هذه الفرضية.
2. **وجود علاقة إرتباط طردية ومعنوية بين الأستجابة الاستراتيجية والمنظمات الريادية:** لقبول أو رفض هذه الفرضية، فإن الجدول (10) الذي يظهر مصفوفة معامل إرتباط Pearson، يبين وجود علاقة إرتباط طردية ومعنوية بين الأستجابة الاستراتيجية والمنظمات الريادية، إذ إن قيمة معامل الإرتباط بينهما بلغت (.679)، وهي تحت مستوى معنوية (1%)، وهذا ما يشير إلى قبول هذه الفرضية.
3. **وجود علاقة إرتباط طردية ومعنوية بين القدرات التعاونية والمنظمات الريادية:** لقبول أو رفض هذه الفرضية، فإن الجدول (10) الذي يظهر مصفوفة معامل إرتباط Pearson، يبين وجود علاقة إرتباط طردية ومعنوية بين القدرات التعاونية والمنظمات الريادية، إذ إن قيمة معامل الإرتباط بينهما بلغت (.722)، وهي تحت مستوى معنوية (1%)، وهذا ما يشير إلى قبول هذه الفرضية.

خامسا: تحليل علاقات التأثيرية

هدف الباحثان الى توظيف أساليب الإحصاء الاستدلالي، لاختبار صحة فرضية التأثير الرئيسة والتي حُددت في منهجية الدراسة، والهادفة لتحديد مستوى تأثير المتغير المستقل خفة الحركة الاستراتيجية وأبعاده في المتغير التابع المنظمات الريادية بشكل اجمالي، وعلى النحو الآتي:

لقد نصت فرضية علاقة التأثير على وجود تأثير موجب ومعنوي لخفة الحركة الاستراتيجية في المنظمات الريادية، وللتأكد من صحة هذه الفرضية، فإن الجدول (11) يظهر إن خفة الحركة الاستراتيجية لها تأثير موجب ومعنوي في المنظمات الريادية.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/9.1.10
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

الجدول (11) تأثير خفة الحركة الاستراتيجية بأبعادها مجتمعة في المنظمات الريادية

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.140	.256		.548	.585
	SA	.933	.065	.814	14.291	.000
a. Dependent Variable: EO						

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على المخرجات برنامج SPSS v.24.

يتضح من الجدول (11)، ان قيمة معامل ***B*** قد بلغت (.933)، وهي تحت مستوى معنوية (1%). اذ ان قيمة t المحسوبة لهذا المعامل قد بلغت (14.291)، وبذلك فإن أي زيادة في خفة الحركة الاستراتيجية ستؤدي الى المساهمة في تبني متطلبات المنظمات الريادية من قبل الجامعات الأهلية قيد الدراسة، وهذا ما يشير إلى قبول هذه الفرضية، أما فيما يتعلق بالفرضيات المتفرعة عنها، فهي كالآتي:

1. **وجود تأثير موجب ومعنوي للحساسية الاستراتيجية في المنظمات الريادية:** يتضح من الجدول (12)، إن الحساسية الاستراتيجية لها تأثير موجب ومعنوي في المنظمات الريادية، فلقد بلغت قيمة معامل ***B*** (.681)، وهي تحت مستوى معنوية (1%). اذ ان قيمة t المحسوبة لهذا المعامل قد بلغت (11.079)، وبذلك فإن أي زيادة في الحساسية الاستراتيجية ستؤدي الى المساهمة في تبني متطلبات المنظمات الريادية من قبل الجامعات الأهلية قيد الدراسة، وهذا ما يشير إلى قبول هذه الفرضية.

الجدول (12) تأثير الحساسية الاستراتيجية في المنظمات الريادية

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.101	.244		4.512	.000
	SS	.681	.061	.736	11.079	.000
a. Dependent Variable: EO						

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على المخرجات برنامج SPSS v.24.

2. **وجود تأثير موجب ومعنوي للأستجابة الاستراتيجية في المنظمات الريادية:** يتضح من الجدول (13)، إن الاستجابة الاستراتيجية لها تأثير موجب ومعنوي في المنظمات الريادية، فلقد بلغت قيمة معامل ***B*** (.710)، وهي تحت مستوى معنوية (1%). اذ ان قيمة t المحسوبة لهذا المعامل قد بلغت (9.432)، وبذلك فإن أي زيادة في الاستجابة الاستراتيجية ستؤدي الى المساهمة في تبني متطلبات المنظمات الريادية من قبل الجامعات الأهلية قيد الدراسة، وهذا ما يشير إلى قبول هذه الفرضية.

الجدول (13) تأثير الاستجابة الاستراتيجية في المنظمات الريادية

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.008	.296		3.406	.001
	SR	.710	.075	.679	9.432	.000
a. Dependent Variable: EO						

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/9.1.10
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على المخرجات برنامج SPSS v.24.

3. **وجود تأثير موجب ومعنوي للقدرات التعاونية في المنظمات الريادية:** يتضح من الجدول (14)، إن القدرات التعاونية لها تأثير موجب ومعنوي في المنظمات الريادية، فلقد بلغت قيمة معامل ***B*** (.760)، وهي تحت مستوى معنوية (1%). اذ ان قيمة t المحسوبة لهذا المعامل قد بلغت (10.639)، وبذلك فإن أي زيادة في القدرات التعاونية ستؤدي الى المساهمة في تبني متطلبات المنظمات الريادية من قبل الجامعات الأهلية قيد الدراسة، وهذا ما يشير إلى قبول هذه الفرضية.

الجدول (14) تأثير القدرات التعاونية في المنظمات الريادية

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.837	.279		3.004	.003
	CC	.760	.071	.722	10.639	.000
a. Dependent Variable: EO						

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على المخرجات برنامج SPSS v.24.

الاستنتاج والتوصيات

1- الاستنتاجات

- ان إدارات الجامعات الأهلية قيد الدراسة مجموعة من الأنشطة التي يسعى الى تحقيقها افرادها في موقع المسؤولية من خلال قدرتهم الإضافية على التكيف مع متغيرات البيئة الخارجية ودفع مرؤوسيهم الى المشاركة والتعبئة وتحفيزهم للتوجه نحو التغيير ومواجهة التحديات الصعبة وصولاً الى الاستقرار والنمو والازدهار في بيئة متغيرة ذات تعقيد عالي.
- ان إدارات الجامعات الأهلية قيد الدراسة مجموعة من القدرات والقابليات والمقدرات التي تمكن قادتها من الاستعداد والتكيف لمواجهة التحديات البيئية المختلفة ودفع مرؤوسيهم وتحفيزهم للتوجه نحو تحقيق الاهداف التي تم وضعها وصولاً الى تحقيق النجاح لجامعاتهم
- ان إدارات الجامعات الأهلية قيد الدراسة مجموعة من الأنشطة تعمل على الى إيجاد مناخ تنظيمي إيجابي يؤدي الى بناء الثقة ويعزز شعور افرادها بالأمان ويمنحهم القدرة الى التميز عبر زيادة مستوى الابداع واقتناص الفرص، لاسيما وانها تعتمد على إدارة نظامية من ناحية جمع ونقل وتشارك المعرفة الجديدة.
- تبني قادة الجامعات الأهلية قيد الدراسة مجموعة من الأنماط القيادية التي تسهم في زيادة مستوى التمكين للمرؤوسين وبما يحقق التفوق في إنجاز أعمالهم، فضلاً عن الاهتمام بجانب تدريب وتطوير مهارات المرؤوسين ذوي المواهب المتميز.
- إدارات الجامعات الأهلية قيد الدراسة إلى إشاعة ثقافة احترام الافراد وادراك وتقدير جهودهم في العمل، والميل الى تشجيعهم على تطوير مهاراتهم وقدراتهم الوظيفية وبما يمكنهم من التقدم في حياتهم المهنية فيها، لذا حرصت على تشجيع التعاون والانسجام وبناء فرق العمل الفاعلة التي تعمل على تقديم الافكار والابتكارات الريادية.
- ان ادارات الجامعات الأهلية قيد الدراسة تسعى الى وضع الاستراتيجيات المناسبة التي تمكنها من تحقيق التفوق والتميز من خلال محاولة اغتنام الفرص الجديدة حتى في حالة عدم التأكد من حالة النجاح فهي تتحمل المخاطرة من أجل تحسين مكانتها وسمعتها وحصتها السوقية مقارنة مع الجامعات الأخرى.
- وجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين خفة الحركة الاستراتيجية والمنظمات الريادية.
- إن خفة الحركة الاستراتيجية لها تأثير موجب ومعنوي في المنظمات الريادية. وبذلك فإن أي زيادة في خفة الحركة الاستراتيجية ستؤدي الى المساهمة في تبني متطلبات المنظمات الريادية من قبل الجامعات الأهلية قيد الدراسة.
- أي زيادة في الحساسية الاستراتيجية ستؤدي الى المساهمة في تبني متطلبات المنظمات الريادية من قبل الجامعات الأهلية.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/9.1.10
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

التوصيات

- دفع مرؤوسيهم الى المشاركة والتعبئة وتحفيزهم للتوجه نحو التغيير ومواجهة التحديات الصعبة.
- تمكين قادتها من الاستعداد والتكيف لمواجهة التحديات البيئية المختلفة وتشجيع المرؤوسين وتحفيزهم على تحقيق الاهداف.
- الاهتمام بجانب تدريب وتطوير مهارات المرؤوسين ذوي المواهب المتميزة.
- تشجيع اعضاء مجالس الكليات على تطوير مهاراتهم وقدراتهم الوظيفية وبما يمكنهم من التقدم في حياتهم المهنية
- الحرص على تشجيع التعاون والانسجام وبناء فرق العمل الفعالة التي تعمل على تقديم الافكار والابتكارات الريادية.
- اغتنام الفرص الجديدة حتى في حالة عدم التأكد من حالة النجاح فهي تتحمل المخاطرة من أجل تحسين مكانتها وسمعتها وحصتها السوقية مقارنة بالجامعات الأخرى.

المصادر العربية

1- عبدالله، دەرون فريدون و عبدالله، دنيا أحمد و حمة أمين، روزا أحمد(2020). دور التسويق الريادي في تحقيق خفة الحركة الإستراتيجية- دراسة تحليلية لأراء المديرين في عينة من مصارف القطاع الخاص في مدينة السليمانية-العراق، المجلة العلمية لجامعة الجيهان، المجلد(4)، العدد(1).
2- المعاضيدي، معن وعدالله(2018). إسهامات قدرات تقنيات المعلومات من خلال خفة الحركة الإستراتيجية في إدارة التغيير الإستراتيجي-دراسة إستطلاعية تحليلية في شركة أسياسيل للإتصالات المنتقلة في العراق-مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والإقتصادية، المجلد (8)، العدد(2)، العراق.
3- الصانع، إيمان سالم(2013). أثر محددات الرشاقة الإستراتيجية في الفاعلية التنظيمية دراسة حالة لشركة الأسمنت لافارج الأردنية، رسالة ماجستير منشورة في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
4- العنزي، فهد عواد عابر(2014). أثر المرونة الإستراتيجية في جودة الأداء المؤسسي، دراسة تطبيقية على شركة الطيران الكويتية، مذكرة ماجستير غير منشورة، إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
5- الموسوي، مثنى توفيق عبدالحسن(2019). تأثير اليات التعلم التنظيمي في خفة الحركة الإستراتيجية – دراسة إستطلاعية لأراء عينة من القيادات العليا في المصارف الأهلية لمحافظات الفرات الأوسط، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والإقتصاد جامعة القادسية، العراق.
6- الطائي، يوسف حجيم سلطان و محمد، أحمد عبداللطيف(2017). الإستجابة الإستراتيجية ودورها في الحد من التكاسل الوظيفي – دراسة ميدانية في ديوان المحافظة، مجلة الغري للعلوم الإقتصادية والإدارية، المجلد الرابع عشر- العدد(2).
7- سموعي، رفاء فرج و أحمد، شهناز فاضل(2016). تأثير توافر مقومات الصلابة النفسية للمديرين في تحقيق خفة الحركة الإستراتيجية – بحث إستطلاعية لأراء عينة من المديرين في مقر وزارة النفط، مجلة الإدارة والإقتصاد، السنة التاسعة والثلاثون، العدد مئة وسبعة.
8- الجبوري، سيف خلف عطا الله (2020). إمكانية بناء المنظمات الذكية من خلال إستراتيجيات الريادة دورها في مراحل إدارة الأزمات، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والإقتصاد جامعة الموصل، العراق.
9- السكارنة، بلال خلف(2010). الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثانية، الأردن.
10- الأشقر، أحمد محمد عبدالسلام(2021). تطوير دور المنظمة العالية لخريجي الأزهر في التنمية البشرية المستدامة في ضوء مقومات المنظمة الريادية، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، القاهرة.
11- شبات، جلال إسماعيل و المصري، نضال حمدان (2020). دور أبعاد الريادة الإستراتيجية في تعزيز الذاكرة التنظيمية – دراسة ميدانية على شركة أوريدو فلسطين للإتصالات الخلوية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإقتصادية والإدارية، vol 28, No 2.
12- أبو زيد، خالد ذيب حسين(2010). أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
13- العجلة، توفيق عطية توفيق(2009). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام – دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة، قسم إدارة الأعمال كلية الدراسات العليا الجامعة الإسلامية بغزة.
14- القرنة، لميس يوسف أحمد(2014). أثر أبعاد المنظمة اليادية في تحقيق التنافسية المستدامة – دراسة ميدانية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم في مدينة عمان، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.

Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

15- محمود بحر، نور خالد(2019). واقع الثقافة الريادية وعلاقتها بأبعاد الريادة الأخرى في كلية المهن التطبيقية\ جامعة بوليتكنك فلسطين، رسالة ماجستير، جامعة القدس، الفلسطين.
16- أحمد، محمود مصطفى أحمد(2020). تحسين ممارسة القيادات الأكاديمية بكليات الأزهر لأبعاد القيادة الريادية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الرابع عشر، الاصدار العاشر، مصر.
17- نجم، عبود نجم(2011). القيادة وإدارة الإبتكار، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط2، عمان.
18- أبو حمادة، عبد الموجود عبدالله و نصار، حمدي جابر محمد(2016). ريادة الأعمال وجودة الخدمات الصحية داخل المستشفيات الحكومية بمنطقة تبوك، مجلة مركز صالح عبدالله كامل للإقتصاد الإسلامي، المجلد (20)، العدد(58).
19- محمد، جلال عبدالله (2018). دور مبادئ حوكمة المنظمات والأداء الريادي في بناء المنظمات الريادية – دراسة تحليلية لأراء أعضاء مجالس الجامعات الخاصة في إقليم كوردستان-العراق، أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والإقتصاد جامعة السليمانية.

المصادر الاجنبية

1- Aitken, James; Christopher, Martin & Towill, Denis, (2002)," Understanding, Implementing and Exploiting Agility and Leanness", International Journal of Logistics Research & Application, Vol 5. No. 1, 59-
2- Alshalabe, Feras Suleiman; Abu Orabi, Tareq Galeb & Alwekhyan, Fade Abdelmehde, (2017), "The Impact of Agility Management Style on The Organizational Excellence (Agility) Field Study on Jordanian commercial Banks", International Journal of Economics, Commerce and Management, Vol. V, No.1.
3- Santala. Maarit, (2009), Strategic Agility in a Small Knowledge Intensive Business Services Company: Case Swot Consulting, Department of Marketing and Management, Master degree, Kelsingin Kauppakorkeakoulu, Helsinki school of economics, Espoo, Finland.
4- Movengere, N.B.,(2013),"Information Technology role in supply chain s Strategic Agility",Int. J. Agility Systems and management ,VOL.(6),NO.(1).
5- Ibrahim, Solava S., (2013), Collective Capabiltties: What Are They And Why Are They Important? E-Bulletin of the Human Development & Capability Association.
6- Pesonen, Julius, (2010),"Strategy Agility in Production Networks", Master Thesis in Science(Unpublished) ,Tampere university of Technology.
7- Hildenbrand, Bruno & Hennon, Charles B., (2008), " Beyond the Concept of Getting Big or Getting out: Entrepreneurship Strategies to Survive as a Farm Family", Int. Journal Entrepreneurship and Small Business,Vol.6, No.3.
8- Evan ,W. N. (1993).Organization theory. (1st ed). New York: Mcmillan Publishing Co.
9- Ajekwe, Clement C.M. (Feb., 2017). Effect of Culture on Entrepreneurship in Nigeria. International Journal of Business and Management Invention. 6(2). 1-6

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/9.1.10
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)