

**العلاقة بين زيادة الأعمال وتحقيق التميز المؤسسي بالتطبيق على الجامعات****الحكومية العراقية في بغداد****مستخلص رسالة ماجستير****احمد إبراهيم سرحان أ.د. / إسماعيل علي بسيوني أ.د. / محمد محمد جاهين**

أستاذ إدارة الأعمال كلية

أستاذ إدارة الأعمال كلية

باحث دكتوراه

التجارة جامعة الأزهر

التجارة جامعة الأزهر

**المستخلص:**

الهدف الرئيسي للدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين "زيادة الأعمال" كمتغير مستقل وتحقيق "التميز المؤسسي" كمتغير تابع في الجامعات الحكومية العراقية في بغداد، وتحديد وقياس طبيعة ومدى علاقة المتغير المستقل بأبعاده (تقبل المخاطرة، الإبداع، الابتكار، المرونة الكافية، النمو المستدام) على تحقيق التميز المؤسسي بأبعاده (التميز القيادي، إدارة الجودة الشاملة، كفاءة أداء العاملين، إدارة العمليات، إضافة قيمة للمستفيدين)، في الجامعات الحكومية (الجامعة المستنصرية، جامعة بغداد، الجامعة العراقية) محل الدراسة، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في التعامل مع بيانات الدراسة وتم جمع البيانات عن طريق المقابلة الشخصية من خلال تصميم قائمة استبيان طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي وتحليلها عن طريق برنامج (SPSS.28)، وفقاً لاختبار نماذج المعادلات الهيكلية (Smart-PLS.Version.4) في إجراء التحليل الإحصائي وسعيًا لتحقيق أهداف الدراسة فإنها تُبنى على اختبار مدى صحة أربعة فروض رئيسية، وينص الفرض الرئيسي الأول على أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية تطبيق زيادة الأعمال وتحقيق التميز المؤسسي، ويتكون مجتمع الدراسة من (١٧٧١) مفردة قام الباحث باختيار عينة عشوائية بسيطة بلغت (٣١٥) مفردة شملت طبقة (الإدارة العليا، الإدارة الوسطى) من أكاديميين وإداريين في إدارة الجامعات محل البحث، وبلغ عدد الاستثمارات التي تم جمعها (٢٦٨) استثماراً ونسبة استجابة بلغت ٨٥%، وتوصلت النتائج إلى ثبوت صحة الفرض الرئيسي الأول بوجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أبعاد زيادة الأعمال وتحقيق التميز المؤسسي، وعدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين آراء كل من الذكور والإناث على مستوى أبعاد زيادة الأعمال وأبعاد التميز المؤسسي.

**الكلمات المفتاحية:** زيادة الأعمال، التميز المؤسسي، تقبل المخاطرة، الإبداع، الابتكار، المرونة، النمو المستدام، التميز القيادي، إدارة الجودة الشاملة، كفاءة أداء العاملين، إدارة العمليات، إضافة قيمة للمستفيدين.

## The relationship between entrepreneurship and the achievement of institutional excellence, An Applied study to Iraqi government universities in Baghdad

### Abstract:

The main objective of the study is to identify the nature of the relationship between "entrepreneurship" as an independent variable and achieving "institutional excellence" as a dependent variable in Iraqi public universities in Baghdad, Identifying and measuring the nature and extent of the relationship of the independent variable with its dimensions (risk acceptance, creativity, innovation, sufficient flexibility, Sustainable growth) to achieve institutional excellence in its dimensions (leadership excellence, total quality management, employee performance efficiency, operations management, adding value to beneficiaries), in public universities (Al-Mustansiriya University, University of Baghdad, Iraqi University) under study, The descriptive analytical approach was relied on in dealing with the study data, and the data was collected through a personal interview by designing a questionnaire list according to the Likert five-point scale and analyzing it through the program (SPSS.28), According to the test of structural equation models (Smart-PLS.Version.4) in conducting statistical analysis and in order to achieve the objectives of the study, it is based on testing the validity of three main hypotheses, The first key hypothesis states that there is a statistically significant positive relationship between the effectiveness of the application of entrepreneurship and the achievement of institutional excellence, The study population consists of (1771) single, the researcher selected a simple random sample of (315) items that included a layer (senior management, middle management) of academics and administrators in the administration of the universities in question, The number of forms collected reached (268) forms with a response rate of 85%, and the results found that the validity of the first main hypothesis was proven by the existence of a statistically significant positive relationship between the application of the dimensions of entrepreneurship and the achievement of institutional excellence, And the absence of statistically significant differences between the opinions of both males and females at the level of the dimensions of entrepreneurship and the dimensions of institutional excellence.

**Keywords:** Entrepreneurship, institutional excellence, risk acceptance, creativity, innovation, flexibility, overall growth, leadership excellence, total quality management, employee performance efficiency, operations management, adding value to beneficiaries.

**مقدمة:**

شهدت المجتمعات الرائدة التي تعتمد على المعرفة تزايد الاهتمام بالدور الذي تمارسه المؤسسات الأكاديمية في المشاركة بالأنشطة التي تمتد إلى ما هو أبعد من التدريس والبحث العلمي، وفي هذا الصدد أصبحت الجامعات أكثر انفتاحاً تجاه المجتمعات وتؤدي أنواعاً مختلفة من الأنشطة مثل نشر المعرفة والابتكار الاجتماعي والتكنولوجي والخدمات الاستشارية وبناء استراتيجيات جديدة للريادة والتميز على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية، وبدأ هذا التحول عندما قدم العالم الأمريكي (Etzkowitz, 1983) لأول مرة مفهوم "الجامعة الريادية" ونتيجة لذلك زادت الأبحاث المتعلقة بالجامعات الريادية بشكل متسارع على مر السنين وخاصة في مجال إدارة الأعمال (Forliano & De Bernardi, 2021).

ويُعد تطبيق معايير التميز أحد الأدوات الأساسية لبناء فلسفة إدارية تعمل على تحديد أنشطة التحسين المستمر المناسبة للمؤسسات الأكاديمية، في ظل التطورات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والتكنولوجية، الأمر الذي يتطلب عدم كفاية الأداء العادي في مواجهة هذه التطورات، بل السعي المتواصل في العمل على تطبيق المعايير الرئيسية لنماذج وجوائز الجامعات المتميزة التي تمنحها المؤسسات العالمية المعتمدة (Kuckertz & Berger, 2020)، والتركيز على بناء جامعات متميزة قادرة على تلبية الاحتياجات السريعة لسوق العمل (Tseng, 2019) واستثمار الفرص في ظل ظروف عدم التأكد لاسيما في البلدان النامية التي يسود فيها عنصر المخاطرة ونقص العمالة وزيادة معدلات البطالة (Alaref, 2020)، ويركز البحث الحالي على دراسة العلاقة بين ريادة الأعمال وتحقيق التميز المؤسسي بالتطبيق على الجامعات الحكومية العراقية في بغداد.

**مشكلة البحث:**

تُعد الريادة والتميز من المفاهيم الحديثة التي تسعى مؤسسات الأعمال إلى تحقيقها في ظل التطورات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والتغيرات التكنولوجية وغيرها، ومن خلال قيام الباحث بالرجوع إلى المراجع ذات الصلة بموضوع البحث وفحصها وإستناداً إلى نتائج الدراسة الاستطلاعية يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية وصياغتها في التساؤلات التالية:

- ١- ما مدى تطبيق أبعاد ريادة الأعمال بالجامعات العراقية الحكومية في بغداد؟
- ٢- ما مدى تحقيق التميز المؤسسي بالجامعات العراقية الحكومية في بغداد؟
- ٣- ما هي طبيعة العلاقة بين أبعاد ريادة الأعمال ومجتمعها وتحقيق التميز المؤسسي بأبعاده؟
- ٤- هل هناك أثر لتطبيق أبعاد ريادة الأعمال (تقبل المخاطرة، الإبداع، الابتكار، المرونة الكافية، النمو المستدام) على تحقيق التميز المؤسسي بأبعاده (التميز القيادي، إدارة الجودة الشاملة، كفاءة أداء العاملين، إدارة العمليات، إضافة قيمة للمستفيدين)، في الجامعات الحكومية العراقية محل البحث (الجامعة المستنصرية، جامعة بغداد، الجامعة العراقية)؟

- ٥- هل هناك فروق أو اختلافات بين آراء عينة الدراسة طبقاً للمتغيرات الديموغرافية التالية: (النوع، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المهنة)؟
- ٦- ما هي أهم الآليات والمقترحات للتغلب على المعوقات التي تحد من تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات الحكومية العراقية في بغداد؟

### أهداف البحث:

الهدف الرئيسي للبحث هو التعرف على طبيعة العلاقة بين "ريادة الأعمال" كمتغير مستقل وتحقيق "التميز المؤسسي" كمتغير تابع في الجامعات الحكومية العراقية في بغداد، ويتفرع من الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

- ١- تحديد وقياس طبيعة ومدى علاقة أبعاد ريادة الأعمال (تقبل المخاطرة، الإبداع، الابتكار، المرونة الكافية، النمو المستدام) وتحقيق أبعاد التميز المؤسسي (التميز القيادي، إدارة الجودة الشاملة، كفاءة أداء العاملين، إدارة العمليات، إضافة قيمة للمستفيدين)، في الجامعات الحكومية محل البحث (جامعة بغداد، الجامعة المستنصرية، الجامعة العراقية).
- ٢- تكوين الإطار النظري لمتغيرات الدراسة، وذلك للمساعدة في الانتقال إلى التحليل العملي لبيانات الدراسة الميدانية والوصول إلى نتائج وتوصيات الدراسة الحالية.
- ٣- التعرف على مدى توافر الثقافة الريادية والمنهج التعليمي لريادة الأعمال، والذي يمكن أن يوفر هياكل تحليلية لتحسين دور ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي وكيفية الاستفادة منها.
- ٤- التعرف على مدى إدراك القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات محل البحث لأهمية تحقيق الريادة، ومدى دعم واهتمام إدارة الكليات بذلك.

### أهمية البحث:

يمكن توضيح أهمية الدراسة (العلمية والعملية) وذلك على النحو التالي:

#### أولاً: الأهمية العلمية (الأكاديمية) للدراسة:

- ١- تتكون الأهمية العلمية للدراسة من الإثراء النظري والفكري الذي تسهم به الدراسة الحالية من خلال تحليل الأدبيات العلمية والدراسات السابقة المتعلقة بأبعاد المتغيرات الرئيسية، للمساهمة في تكوين إطاراً مفاهيمياً متكاملاً يساعد في تحديد المنهج العلمي للدراسة الحالية.
- ٢- تُعد ريادة الأعمال أحد أهم المواضيع الحديثة التي تحتاج إلى مزيد من البحث والدراسة، لما يتمتع به هذا المفهوم من أهمية علمية متصلة بتطوير وتنمية مؤسسات الأعمال الحالية والناشئة ورفع قدرتها وكفاءتها لمواكبة التطورات العصرية الحديثة.
- ٣- التعرف على مدى تطبيق أبعاد ريادة الأعمال في الجامعات الحكومية محل الدراسة.

٤- المساهمة في تقليل الفجوة البحثية لسلسلة الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة (ريادة الأعمال، التميز المؤسسي) والسعي المتواصل إلى تقديم إضافة علمية جديدة للمكتبة العربية بصورة عامة، وتقديم بعض التوصيات لمجتمع الدراسة الحالية بصورة خاصة.

### ثانياً: الأهمية العملية (التطبيقية) للدراسة:

- ١- تستمد الدراسة الحالية أهميتها العملية من الأهمية الإستراتيجية للمؤسسات الأكاديمية (الجامعات العراقية) لما لها من دور أساسي وحيوي في تعزيز النمو الاقتصادي والاجتماعي ورفد المجتمع بالكفاءات والخبرات والطاقات الشبابية المتميزة وتهيئة جيل جديد قادر على تبني المشاريع الريادية والمساهمة الفعالة في تسريع عجلة التقدم العلمي والاقتصادي والتكنولوجي.
- ٢- مساعدة طبقة الإدارة العليا في الجامعات محل البحث للارتقاء بمستوى كفاءة وفاعلية مخرجاتها العلمية والتركيز على توظيف تكنولوجيا المعلومات وجذب وإدارة المواهب والحد من العمل الروتيني، والعمل على تحقيق متطلبات الجامعة المتميزة.
- ٣- التعرف على أوجه القصور في تحقيق أبعاد التميز المؤسسي في الجامعات محل البحث، وما هي الخطوات والإجراءات التي يجب اتخاذها لعلاج هذا القصور.

### حدود البحث:

وتشمل الحدود (الموضوعية، التطبيقية، البشرية).

أولاً: الحدود الموضوعية: تم دراسة موضوع (ريادة الأعمال)، كمتغير مستقل، بأبعاده (تقبل المخاطرة، الإبداع، الابتكار، المرونة الكافية، النمو المستدام)، وقياس علاقته بتحقيق أبعاد (التميز المؤسسي) كمتغير تابع (التميز القيادي، إدارة الجودة الشاملة، كفاءة أداء العاملين، إدارة العمليات، إضافة قيمة للمستفيدين).

ثانياً: الحدود التطبيقية: يقتصر الجانب العملي والميداني للدراسة الحالية على الأفراد العاملين في مبنى إدارة الجامعات الحكومية والواقعة ضمن حدود نطاق العاصمة العراقية بغداد، وتشمل (جامعة بغداد، الجامعة المستنصرية، الجامعة العراقية).

ثالثاً: الحدود البشرية: يقتصر تطبيق الدراسة الحالية على أفراد طبقة الإدارة العليا والإدارة الوسطى من (الأكاديميين، الإداريين) ضمن مبنى إدارة الجامعات الحكومية العراقية في بغداد.

### مصطلحات البحث:

- ريادة الأعمال هي (تبني المؤسسات عملية الابتكار في إدارة عملياتها، والتي تبادر إلى تبني مشروعات فيها عنصر المخاطرة، من خلال إتباع المنهج الريادي في رؤيتها ورسالتها (Hoogstraaten, 2020).
- وتمثل ريادة الأعمال قدرة الفرد على تحويل الأفكار الريادية إلى أفعال كونها مفتاح الكفاءة والفاعلية التي تساعد الأفراد على أن يكونوا أكثر إبداعاً وثقة بالنفس في أداء كل ما يقومون به (Oprian & slattery, 2018).

- وتعد ريادة الأعمال هي أحد المحركات القوية التي تحقق التنمية الاقتصادية، من خلال إنشاء مجموعات جديدة من الأعمال والمشاريع الريادية (Ponsa, 2022).
- مما سبق يمكن تعريف ريادة الأعمال على أنها: العملية التي تبحث من خلالها مؤسسات التعليم العالي على اكتشاف الفرص واستغلالها بطريقة مميزة ومبتكرة، واستغلال قدراتها العالية في تحليل البيئة الداخلية والخارجية المحيطة بها وتبني الابتكارات العلمية في البحث العلمي بالاعتماد على عنصر المخاطرة المحسوبة سعياً لتحقيق متطلبات الجامعة الريادية والمساهمة في تحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي.
- تقبل المخاطرة: هي الرغبة في الحصول على الفرص المتاحة في ظل ظروف عدم التأكد وعدم المعرفة التامة بالنتائج التي سيتم الحصول عليها (Olaore, 2021).
- ومن وجهة نظر الباحث فإنها تعني اتخاذ قرارات جريئة في ظروف عدم التأكد للنتائج المتوقعة من خلال دراسة ومعرفة القرارات التي سيتم اتخاذها، مع الأخذ في الاعتبار العديد من المتغيرات والظروف الخارجية والداخلية المحيطة بالمؤسسة والوصول إلى نتائج إيجابية.
- الإبداع: إضافة أفكار جديدة تسهم بحل المشكلات التي تتطلب التنبؤ بوجودها وحلها، من خلال التفكير بشكل مختلف يعبر عن رؤية وقدرة رائد الأعمال على الإبداع (Calisto, 2017).
- ويمكن القول بأن الإبداع هو القدرة على إيجاد أفكار خلاقة لمواجهة وحل المشكلات يقودها أشخاص يتميزون بالابتكار وتطوير الأعمال، ويتم ذلك من خلال عملية تراكمية تؤثر وتتأثر بالبيئة المحيطة لتحقيق نتائج أفضل.
- الابتكار: هو عمل إنتاجي يقوم على أفكار جديدة ووضعها موضع التطبيق (Prabhu & Jain, 2015)، باعتباره أحد المقاييس المهمة للأداء التنافسي للمنظمات والتي تساعد على البقاء والنمو (أبو اليمين، ٢٠٠٩).
- ويرى الباحث بأن الابتكار هو مجموعة من الخطوات الفنية والمالية والعلمية والعملية تعتمد على البحث والتطوير للعمليات الإدارية من خلال تطبيق فكرة جديدة بطريقة علمية مبتكرة، لتقديم خدمات جديدة ذات قيمة للمستفيدين.
- المرونة الكافية: بناء شامل يمكن المؤسسات من الاستجابة للتغيرات والتحديات البيئية المختلفة والتكيف والتفاعل معها، وسرعة دراسة البدائل بطريقة مركزة وتفسيرها لتقليل تأثيرها على المنظمة (Mukif, 2021).
- ويمكن القول بأن المرونة تعني قدرة المؤسسات على التكيف مع متطلبات البيئة المحيطة، وتوجيه العمليات الإدارية، وسرعة التكيف والاستجابة للتغيرات الطارئة، بالصورة التي تمكن من تسخير الموارد المتاحة للعودة إلى التوازن والمسار الصحيح.

- النمو المستدام: زيادة الناتج المحلي الإجمالي (GDP) أو الناتج القومي الإجمالي (GNP) للبلاد. يهدف النمو الاقتصادي المستدام إلى تحقيق النمو الاقتصادي مع الحفاظ على الموارد الطبيعية وحماية البيئة (Kraus, 2019).
- ويرى الباحث بأن النمو المستدام هو نمو اقتصادي واجتماعي يحافظ على قدرة الدول على دعم الحياة البشرية في المستقبل، ويتضمن ذلك مراعاة التأثير البيئي للأنشطة الاقتصادية، وضمان وصول جميع الناس إلى الموارد والإمكانات اللازمة للعيش حياة صحية كريمة.
- التميز المؤسسي هو نمط فكري وفلسفة إدارية تعتمد على منهج علمي يرتبط بكيفية إنجاز الأعمال بنتائج ملموسة للمنظمة لتحقيق التوازن وإشباع احتياجات الأطراف كافة، سواء لأصحاب المصلحة أو المجتمع ككل، من خلال تبني منهج التعلم والإبداع والتحسين المستمر (Bilimoria, 2019).
- تم تعريف التميز المؤسسي على أنه إطار فكري واضح يعتمد على التكامل والترابط ويلتزم منطلق التفكير المنظم الذي يرى المنظمة على أنها منظومة متكاملة تتفاعل عناصرها وتتشابك آلياتها مع بعضها البعض، وتشغيلها في تكامل وترابط لتحقيق أعلى معدلات الفاعلية، والوصول بذلك إلى مستوى المخرجات الذي يحقق رغبات وتوقعات أصحاب المصلحة المرتبطين بالمنظمة (Lasrado, 2018).
- ويُعد التميز المؤسسي: بمثابة المهارة في إدارة منظمات الأعمال ككل، والاهتمام بالعملاء من خلال مجموعة من العوامل ومنها، ثبات الهدف وإدارة العمليات بفعالية والتحسين المستمر لها، والتحليل البيئي والتخطيط الاستراتيجي، لتحقيق النتائج المطلوبة (Sziklai, 2021).
- ومن وجهة نظر الدراسة الحالية يُمكن تعريف مفهوم التميز المؤسسي على أنه: التفرد التنظيمي القائم على ترسيخ ثقافة الإبداع والتميز لمؤسسات التعليم العالي والقدرة على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة وتحقيق أعلى معدلات الأداء لتلبية احتياجات الخريجين وأصحاب المصلحة والمجتمع ككل.
- التميز القيادي: هو التأثير الإيجابي المباشر على الأفراد وتنمية قدراتهم وتوجيهها نحو الإبداع، وإدارة العمليات بمهارة، وتشجيع الأفراد على المنافسة للتوصل إلى أفكار جديدة (Marasan, 2021).
- ويعرفه الباحث بأنه هو حالة من الإبداع الإداري والتفوق التنظيمي يحقق مستويات عالية وغير عادية ونتائج تفوق مستويات الأداء السابقة للعمليات في المؤسسة.
- إدارة الجودة الشاملة: مقياس لمطابقة مستوى الخدمات التي يقدمها مزود الخدمة مع ما هو متوقع منه، وبالتالي فهي مقارنة النتائج مع التوقعات (Abu-Nahel, 2020)<sup>(١٨)</sup>.
- ويمكن القول بأن التميز القيادي هو أداة إستراتيجية ومزيج فعال يضم مجموعة من الخصائص والمميزات الجوهرية ومنها التوافق والأداء والموثوقية، والتي تلي رغبات الأفراد بالشكل الذي يواكب تطلعاته ورغباته ويحقق رضاه التام من خلال تحسين الأداء والإنتاجية.

- كفاءة أداء العاملين: سلوك الموظف للمساهمة بشكل إيجابي أو سلبي تجاه أهداف المؤسسة، والتي يمكن أن يكون فيها إثبات النتيجة معروضة وقابلة للقياس (Lay & Wiliater, 2020).
- وتعني الكفاءة مجموعة من السلوكيات والقدرات والمهارات الفكرية والمعرفية التي يتمتع بها الأفراد وتمكنهم من أداء الأعمال بكفاءة وفاعلية وخلال فترة زمنية محددة.
- إدارة العمليات: منهج تتبعه مؤسسات الأعمال لتصميم وإدارة وتحسين عملياتها، من أجل دعم سياستها واستراتيجياتها، وصولاً إلى الرضاء الكامل للعميل والأطراف المختلفة (عباس، ٢٠١٨).
- وهي مجموعة من الأنشطة المتفاعلة مع بعضها تعمل على تحويل المدخلات إلى مخرجات تساعد المنظمة على تحقيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة لمنتجاتها وخدماتها المختلفة، للارتقاء بالمستوى الذي يحقق توقعات ورغبات العملاء والمستفيدين.
- إضافة قيمة للمستفيدين: وتعني قدرة المؤسسة على فهم رغبات المتعاملين وأصحاب المصلحة لديها من خلال قدرة النظام المؤسسي الفعال على التجاوب السريع لتلبية الاحتياجات والمتطلبات الخاصة بالعملاء.
- ويرى الباحث بأنها قدرة الجامعات على سرعة فهم وتلبية متطلبات واحتياجات المستفيدين والمتمثلة بالطلاب الحاليين والمرتبطين والخريجين وذوهم والعاملين منهم بعد التخرج والمراكز العلمية ومؤسسات الأعمال والمجتمع ككل.

### الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت أبعاد (ريادة الأعمال، التميز المؤسسي) في قطاعات ومجالات مختلفة وأهمها القطاع التعليمي، وتنوعت هذه الدراسات بين العربية والأجنبية يمكن تلخيصها فيما يلي:

### أولاً: الدراسات السابقة التي تناولت أبعاد ريادة الأعمال:

ركزت دراسة (Kusio & Fiore, 2020) بعنوان "إدراك ثقافة ريادة الأعمال من قبل أصحاب المصلحة الداخليين في الجامعة"، على العلاقات المتبادلة بين ثقافة ريادة الأعمال والمشاركة الأكاديمية لها، والتعرف على الدور الجديد الذي تقوم به الجامعات في تبني مفهوم الريادة، مع جمع المعلومات وإعطاء تصور شامل لأصحاب المصلحة الداخليين في الجامعة حول تعليم مفهوم ريادة الأعمال، وتوصلت إلى أن هناك علاقة إيجابية مباشرة وتأثير ذات صلة بين اعتماد الجامعات لمفهوم ريادة الأعمال وتبني الطلاب للريادة، حيث أن الثقافة التنظيمية للجامعات لها تأثير مباشر حول تبني هذا المفهوم، كما أثبتت النتائج إلى أن مفهوم ريادة الأعمال يرتبط وبشكل أساسي بالأعمال المهنية والمؤسسات التعليمية أكثر من ارتباطه بشركات المال والأعمال.

وتناولت دراسة (Gregorio & Ribera, 2021) والتي بعنوان "تأثير تعليم ريادة الأعمال على نية ريادة الأعمال والنتائج ذات الصلة في السياقات التعليمية"، فحص فعالية الكفاءات والقدرات الفردية على تفعيل ريادة الأعمال، من خلال قياس القدرات التالية (الكفاءة الذاتية، الحاجة إلى

الإنجاز، الرغبة في تعليم ريادة الأعمال)، لدى الطلاب الجامعيين، توصلت النتائج إلى عدم وجود علاقة ودلالة إحصائية لكفاءة الطاقة على نية تعليم ريادة الأعمال، وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية لُبعد (كفاءة الطاقة) على الرغبة في انجاز الأعمال والكفاءة الذاتية للأفراد، وأن تفعيل مفهوم ريادة الأعمال تتركز بالدرجة الأساس على تطوير وتعزيز دور مراكز التطوير والتعليم في المؤسسات الأكاديمية والبحثية.

وهدفت دراسة (Naveed & Qamar, 2021) بعنوان "علاقة توجهات ونوايا ريادة الأعمال الفردية الاجتماعية: دور تعليم ريادة الأعمال الاجتماعية"، إلى التعرف على تأثير المشاريع الاجتماعية الفردية والتوجهات التي يمكن أن تؤثر على نوايا تعليم ريادة الأعمال الاجتماعية، وسد الفجوة بين علاقة تعليم ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة وتأثيرها على تنمية قدراتهم ليكونوا رواد أعمال، وتوصلت إلى أن هناك علاقة إيجابية مباشرة بين أبعاد ريادة الأعمال (تقبل المخاطرة، الابتكار، الاستباقية)، وبين التأثير المعتدل للعاطفة الاجتماعية لتعليم ريادة الأعمال والزيادة من تبني نوايا الطلاب الجامعيين ليكونوا رواد أعمال اجتماعيين، وأن تبني أبعاد ريادة الأعمال له تأثير إيجابي مباشر على تزويد شغف الطلاب الجامعيين من الناحية السلوكية أن يصبحوا رواد أعمال اجتماعيين والتأثير الإيجابي على تنشيط الاقتصاد والمجتمع ككل بالتالي التقليل من البطالة والتحسين والرفاهية الاجتماعية.

وركزت دراسة (Garcia & Soledad, 2021) بعنوان "تعليم ريادة الأعمال الاجتماعية: تدريب صانعي القرار في الجامعة"، على مساهمة ريادة الأعمال الاجتماعية بزيادة المعرفة العلمية حول تدريس هذا المفهوم وتفعيله في مؤسسات التعليم العالي، وتحليل الزيادة في إتقان الطلاب الجامعيين حول فهم التصور الشامل لمفهوم ريادة الأعمال، وإمكانية دمج الخبرات وتدريبها حول تبني مفهوم الريادة، وتوصلت النتائج إلى أن هناك فرص جديدة لتطوير الكفاءات من خلال التركيز على الابتكار في مؤسسات التعليم العالي، وأن دمج مشاريع ريادة الأعمال الاجتماعية في مختلف الدورات التدريبية له تأثير إيجابي مباشر على تبني وتطبيق الطلاب لأبعاد ريادة الأعمال في مشاريعهم المستقبلية.

وتشير دراسة (Renart & Ilosera, 2021) بعنوان "تحليل ريادة الأعمال في الجامعات الإسبانية"، إلى تحديد العوامل المتداخلة في تبني الروح الريادية بين الطلاب الجامعيين في الجامعات الإسبانية محل الدراسة، والمساهمة في تسليط الضوء على تأثير ريادة الأعمال بين الطلاب الجامعيين، واختبار قدراتهم وفعاليتهم حول تبني السياسات الخاصة بتفعيل مفهوم الريادة في الأعمال، وأظهرت النتائج إلى أن هناك تأثير إيجابي مباشر للجامعات محل البحث والتي تتميز بكفاءة ذاتية عالية على تشجيع الأفكار الريادية وتعليم ريادة الأعمال بين الطلاب الجامعيين محل الدراسة.

كما تهدف دراسة (فرج، ٢٠٢٢) بعنوان "متطلبات تحقيق تعليم ريادة الأعمال بالجامعات المصرية"، إلى التعرف على متطلبات تحقيق تعليم ريادة الأعمال في الجامعات المصرية والكشف عن المعوقات التي تحول دون ذلك من وجهة نظر ذوي الخبرة من المتخصصين في مجال ريادة الأعمال

بالجامعات المصرية، والتركيز على العناصر الأساسية الواجب توفرها في الجامعات الموجهة نحو تعليم ريادة الأعمال، والوقوف على واقع تعليم ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي في مصر، وتشير النتائج إلى أن عنصر القيادة الجامعية الفعال يُعد كأحد المتطلبات الأساسية الداعمة لتحقيق تعليم ريادة الأعمال بالجامعات المصرية.

### ثانياً: الدراسات التي تناول أبعاد التميز المؤسسي:

تهدف دراسة (Bilimoria & Singer, 2019) بعنوان " تطوير المؤسسات لنماذج التميز في القيادة الأكاديمية"، إلى إنشاء مجتمع تعليمي متميز للقيادة الأكاديمية في شمال ولاية أوهايو، من خلال التركيز على تعزيز وتطوير المعرفة والمهارات والموارد للاستفادة منها لتعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس، وتطوير مجموعة من الأهداف والأنشطة التي تزيد من تطوير المؤسسات للتميز في القيادة الأكاديمية، بالإضافة إلى التركيز على المستويات الأكاديمية العليا في الجامعات محل البحث، وتوصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين بُعد (التميز القيادي)، وتنمية البرامج والمشاريع الريادية لمؤسسات التعليم العالي محل الدراسة، وأن تفعيل برامج التنمية الشاملة والمشاريع الريادية والمؤتمرات العامة يزيد من أثار التعاون المشترك بين المؤسسات التعليمية ويُعد وسيلة قوية لتحفيز وتنمية النشر العلمي والابتكار.

وتناولت دراسة (Hildebrand, 2020) بعنوان "إعادة تفعيل التميز المؤسسي: دراسة متعمقة مدتها ١٧ عامًا من مرحلتين لتغيير ثقافة الشركات في قطاع الرعاية الصحية"، التعرف على المعوقات التي تواجه المنظمة محل البحث، وما هي الاستراتيجيات التي يمكن تطبيقها من قبل المؤسسات محل البحث، ودراسة علاقة استخدام الخطاب الإداري الناجح، وممارسات استخدام الرقابة البيروقراطية والمعيارية لتحقيق التميز المؤسسي، والتركيز على العوامل التي تزيد من إمكانية تفعيل الهوية التنظيمية والقيم والثقافة الخاصة بالمنظمة للأفراد العاملين في المؤسسات محل البحث، وتوصلت إلى أن المرونة المؤسسية والإدارة الفعالة المعتمدة على اللامركزية لها علاقة إيجابية في تحقيق أبعاد التميز المؤسسي، كما تظهر النتائج إلى أن تفعيل الأنشطة الإنتاجية والخدمية تؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسات محل البحث في تحقيق الميز، والذي يأتي من خلال تفعيل مزيج من القيم والمعتقدات المشتركة والممارسات الإدارية الفعالة.

وتشير دراسة (Sreeramana & otsna, 2020) بعنوان " الترويج لنموذج التميز القائم على البحث والابتكار المتمحور حول الطالب وأعضاء هيئة التدريس في جامعات Reimage"، إلى تحليل الاتجاهات الحالية في التعليم العالي العالمي، وتأثيرها على الجامعات الهندية محل البحث، ورصد أثر التكنولوجيا على نموذج التعليم الجامعي، ومناقشة كيف يمكن للبحث والابتكار أن يحقق التميز في التعليم الجامعي بما في ذلك (حقوق الملكية الفكرية، النشر الأكاديمي، المناهج الدراسية، براءات الاختراع)، وتوصلت إلى أن تطبيق نماذج الابتكار في التعليم الجامعي والاعتماد على تقنيات التحول الرقمي وبرمجيات الذكاء الاصطناعي لها تأثير إيجابي كبير على تحسين التميز في الأداء، من خلال إشراك جميع أصحاب المصلحة في الجامعات محل البحث.

وتركز دراسة (Al-Ma'aitah & Al-Haraisa, 2020) بعنوان " إستراتيجية التوظيف كأداة لتحقيق التميز المؤسسي"، على تحديد أثر إستراتيجية التأثير على تحقيق التميز المؤسسي، واختبار تأثير إستراتيجية التوظيف والاختيار والتدريب على تحقيق التميز المؤسسي للشركات الحاصلة على جوائز التميز المؤسسي محل الدراسة، ومراجعة الأدبيات العلمية الحديثة لتحديد أهم الأبعاد الرئيسية التي تؤثر على تحقيق وتفعيل التميز في الأداء لمؤسسات الأعمال، وأظهرت النتائج أن هناك تأثير إيجابي لإستراتيجية التوظيف على تحقيق أبعاد التميز المؤسسي.

ودراسة (Fekadu, 2021) بعنوان " فهم العمليات الرئيسية للتميز كشرط مسبق لإنشاء مراكز التميز الأكاديمية في أفريقيا"، التي تهدف إلى وصف العمليات الأساسية للتميز كشرط لتأسيس مركز التميز الأكاديمي في إفريقيا، ومراجعة الأدبيات الحديثة التي تناولت معايير التميز في مؤسسات الأعمال، والتعرف على ماهية مراكز التميز، وكيف يتم تطبيق معايير التميز المؤسسي، وأوضحت النتائج أن القيادة التشاركية تشجع على الابتكارات التي تنشأ من أجزاء مختلفة في المنظمة وتسهم في حفظ حقوق الملكية الفكرية، وأن مراكز التميز تعتمد على الخبرة في مختلف التخصصات المتعددة.

وتهدف دراسة (Kumlangphaet, 2021) بعنوان " نماذج العلاقة السببية في تنمية الأعمال التنفيذية الصغيرة والمتوسطة الحجم التي تؤثر على التميز المؤسسي"، إلى دراسة نماذج العلاقة السببية لتطوير إدارة الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تؤثر على تحقيق التميز المؤسسي في تايلاند، وتهدف الدراسة أيضاً إلى التحقق من نموذج العلاقة السببية التي سيتم تطبيقها من خلال البيانات التجريبية، وتوصلت إلى أن هناك تأثير إيجابي مباشر لعوامل تطوير مدراء الأعمال في الشركات الصغيرة والمتوسطة على تحقيق التميز المؤسسي وتتكون من خمس متغيرات (إدراك سلامة الشركات، الابتكار، التطوير التنظيمي، بناء الثقة، تطوير رجال الأعمال).

وتناولت دراسة (Singa, 2021) بعنوان " تأثير القيادة والتميز المؤسسي وتخطيط موارد المؤسسة على الأداء التنظيمي، فحص العلاقة بين تخطيط موارد المؤسسة والتميز المؤسسي على تحقيق الأداء التنظيمي، والتركيز على دراسة العلاقة بين الريادة في الأعمال وتحقيق فاعلية الأداء التنظيمي، وتطوير نموذج لقياس العلاقة بين تخطيط موارد المؤسسة والريادة في الأعمال والتميز المؤسسي على زيادة فاعلية الأداء التنظيمي، وأظهرت النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين التركيز على رضا العملاء وتحسين فاعلية الأداء التنظيمي.

وتهدف دراسة (Lecturer & Al- Hammadi, 2021) بعنوان " أثر إدارة التغيير على التميز المؤسسي"، إلى معالجة الجوانب التطبيقية لبعدي إدارة التغيير والتميز المؤسسي في البنوك محل الدراسة، وقياس العلاقة بين إدارة التغيير بأبعادها وتحقيق التميز المؤسسي، وقياس مستوى تأثير متغيرات البحث في المؤسسات محل الدراسة، بالإضافة إلى مراجعة الأدبيات العلمية السابقة من خلال تسليط الضوء على القطاع المصرفي، وتوصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين أبعاد إدارة التغيير وتحقيق التميز المؤسسي، كما أثبتت نتائج الدراسة إلى أن تفعيل إدارة التغيير له دور مهم وفعال في تحسين الأداء المؤسسي.

الفجوة البحثية التي تعالجها الدراسة الحالية: من خلال استعراض أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة، يود الباحث أن يشير إلى أن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في موضوعها الرئيسي وهدفها العام، إلا أنها تختلف عنها في عدة جوانب تمثل الفجوة البحثية التي تعالجها الدراسة الحالية وهي:

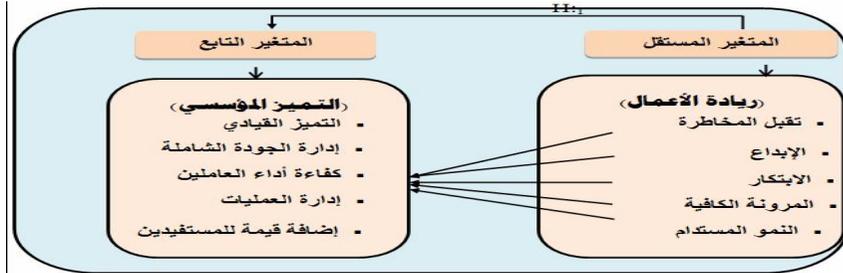
- ١- تركز الدراسة الحالية على ربط المشكلة البحثية بالأبعاد الكاملة لمتغيرات الدراسة، من وجهة النظر التي تتبناها الدراسة الحالية وفي حين أن الدراسات السابقة التي تم عرضها اقتصر على بحث بعض الأبعاد لريادة الأعمال والتميز المؤسسي ومنها ما اقتصر على بُعد واحد فقط، والدراسة الحالية تهتم بدراسة العلاقة بين أبعاد ريادة الأعمال مجتمعة (تقبل المخاطرة، الإبداع، الابتكار، المرونة الكافية، النمو الشامل) والتميز المؤسسي بأبعاده مجتمعة (التميز القيادي، إدارة الجودة الشاملة، كفاءة أداء العاملين، إدارة العمليات، إضافة قيمة للمستفيدين).
- ٢- لم تقتصر الدراسة الحالية على جامعة واحدة فقط من الجامعات الحكومية العراقية، وإنما شملت ثلاث جامعات حكومية في بغداد لضمان تشخيص الواقع بدقة.
- ٣- في حين أن غالبية الدراسات السابقة التي تم ذكرها في الدراسة الحالية تناولت ريادة الأعمال والتميز المؤسسي في قطاعات وبيئة مختلفة، فإن الدراسة الحالية تعد من أوائل الدراسات التي تناولت أبعاد المتغيرين معاً، بالتطبيق على الجامعات الحكومية العراقية في بغداد (الجامعة المستنصرية، جامعة بغداد، الجامعة العراقية).

### متغيرات ونموذج البحث:

من خلال مراجعة وتحليل الدراسات السابقة وتوصيف مشكلة الدراسة الحالية، يُمكن للباحث تحديد الأبعاد الدراسة التي تم الاعتماد عليها وكما يلي:

- المتغير المستقل: (ريادة الأعمال)، ويشمل الأبعاد التالية: (تقبل المخاطرة، الإبداع، الابتكار، المرونة الكافية، النمو المستدام).
- المتغير التابع: (التميز المؤسسي)، ويشمل الأبعاد التالية: (التميز القيادي، إدارة الجودة الشاملة، كفاءة أداء العاملين، إدارة العمليات، إضافة قيمة للمستفيدين).

ويمكن توضيح نموذج البحث الدراسة في الشكل التالي:



الشكل رقم (١) نموذج ومتغيرات الدراسة

**فروض البحث:**

- يُبنى هذا البحث على اختبار مدى صحة أربعة فروض رئيسية وكما يلي:
- الفرض الرئيسي الأول، (H1): توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية تطبيق ريادة الأعمال وتحقيق التميز المؤسسي. (ويتفرع من الفرض الرئيسي الأول خمسة فروض فرعية وهي:
    - الفرض الفرعي الأول: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية تقبل المخاطرة وتحقيق التميز المؤسسي.
    - الفرض الفرعي الثاني: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية الإبداع وتحقيق التميز المؤسسي.
    - الفرض الفرعي الثالث: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية الابتكار وتحقيق التميز المؤسسي.
    - الفرض الفرعي الرابع: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية المرونة الكافية وتحقيق التميز المؤسسي.
    - الفرض الفرعي الخامس: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية النمو المستدام وتحقيق التميز المؤسسي.
  - الفرض الرئيسي الثاني، (H2): (يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية بين فعالية تطبيق أبعاد ريادة الأعمال وتحقيق التميز المؤسسي).
  - الفرض الرئيسي الثالث، (H3): يوجد تباين بين اتجاهات الباحثين نحو أبعاد ريادة الأعمال طبقاً للمتغيرات الديموغرافية (النوع، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المهنة).
  - الفرض الرئيسي الرابع، (H4): يوجد تباين بين اتجاهات الباحثين نحو أبعاد التميز المؤسسي طبقاً للمتغيرات الديموغرافية (النوع، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المهنة).

**منهج البحث:**

تتطلب طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها الاعتماد على المنهج العلمي المناسب، ووفقاً لمتغيرات الدراسة فإنها تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي لأنه يتناسب مع طبيعة المشكلة والكشف عن ظاهرة الدراسة وجمع البيانات عنها وإيجاد الحلول المناسبة لها، وتم تحديد مصادر جمع البيانات ومجتمع وعينة الدراسة على النحو التالي:

**مصادر جمع البيانات: وتنقسم إلى:**

(أ) البيانات الثانوية (الأسلوب المكتبي) وهو المنهج الوصفي، الذي من خلاله يقوم الباحث بالاعتماد على المراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة بالموضوع والدوريات والمقالات والتقارير والرسائل العلمية المرتبطة بمتغيرات الدراسة وتكوين الإطار النظري.

ب) البيانات الأولية: (الأسلوب الميداني) وهو المنهج التحليلي، من خلال الزيارة الميدانية للجامعات محل الدراسة، وإجراء المقابلات مع عينة البحث وتحليل البيانات المتحصل عليها من إجابات بنود ومحاوَر قائمة الاستقصاء (الاستبيان) التي يتم تصميمها للحصول على البيانات الأولية المطلوبة، والتي تُعد مكملة للبيانات الثانوية للوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة)، وتحليلها وتفسيرها للتوصل إلى نتائج واضحة تفيد في وضع التوصيات المستقبلية اللازمة.

### مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع الدراسة في طبقة الإدارة العليا والإدارة الوسطى (أكاديميين، إداريين) في الجامعات الحكومية العراقية في بغداد وهي (جامعة بغداد، الجامعة المستنصرية، الجامعة العراقية)، والبالغة (١٧٧١) قام الباحث باختيار عينة عشوائية بسيطة بلغت (٣١٥) مفردة تم تحديدها من خلال تطبيق المعادلة الإحصائية التالية، وتشمل طبقة (الإدارة العليا، الإدارة الوسطى) من أكاديميين وإداريين والواقعة ضمن نطاق مبنى إدارة الجامعات محل البحث وكما هو موضح من خلال استخدام المعادلة الإحصائية التالية، والجدول التالية أدناه:

$$n = \left[ \frac{N \times p(1-p)}{N - 1 \times \left( d^2 \div z^2 \right) + p(1-p)} \right]$$

حيث أن:

$n$  = حجم العينة المطلوبة.

$N$  = حجم مجتمع الدراسة، والبالغ (١٧٧١) مفردة. (أكاديميين، إداريين) في الإدارة العليا والوسطى.

$Z$  = الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (٠.٩٥) وتساوي (١.٩٦).

$d^2$  = حد الخطأ المسموح به.

$P$  = النسبة من مجتمع الدراسة.

وبالتطبيق في المعادلة السابقة نجد أن حجم العينة يساوي (٣١٥) مفردة قام الباحث بتوزيع عدد أفراد العينة في كل طبقة حسب نسبة كل منهما في مجتمع الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية التالية: (النوع، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المهنة).

### طرق جمع البيانات:

تم الاعتماد في الدراسة الميدانية على المقابلات الشخصية مع أفراد عينة البحث من خلال توزيع قائمة (الاستبيان) تم تصميمها وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي وتم جمع البيانات الأولية اللازمة والحصول على إجابات أفراد عينة الدراسة (المبحوثين). لإتمام إجراء الدراسة الميدانية والوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة، وللتحقق من صحة اختبارات الفروض الرئيسية والفرعية لها تم توزيع (٣١٥)

استمارة على المستقصى منهم، وبلغ عدد الاستمارات التي تم جمعها (٢٦٨) استمارة أي بنسبة استجابة بلغت (٨٥%) وبعد الانتهاء من مراجعة وتحكيم أداة الدراسة والوصول إلى شكلها النهائي قام الباحث بالدخول في مرحلة تحويل البيانات الأولية إلى أرقام ليتم التعامل معها إحصائياً، واستخدم الباحث دليل التكويد (الترميز) لتحويل الكميات الكبيرة من البيانات الواردة في استمارة الاستقصاء (الاستبيان) إلى بيانات مختصرة لتناسب عملية التفرغ وتهيئتها لإجراء خطوات التحليل الإحصائي.

### أهم نتائج وتوصيات البحث:

**أولاً: اختبار صحة الفرض الرئيسي الأول:** ينص هذا الفرض على أنه:

" توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية تطبيق زيادة الأعمال وتحقيق التميز المؤسسي "

تم استخدام مصفوفة الارتباط الرتبوية سييرمان لاختبار مدى صحة هذا الفرض من عدمه وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي رقم (١) وعلى النحو التالي:

#### جدول رقم (١)

يوضح مصفوفة الارتباط الكلية بين أبعاد زيادة الأعمال وإجمالي التميز المؤسسي

مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة		إجمالي التميز المؤسسي	أبعاد زيادة الأعمال
متغيرات الدراسة	إجمالي التميز المؤسسي	معامل الارتباط	٨٤٨. **
		مستوى المعنوية	٠.٠٠٠
أبعاد زيادة الأعمال	أبعاد زيادة الأعمال	حجم العينة	٢٦٨
		معامل الارتباط	٨٤٨. **
		مستوى المعنوية	٠.٠٠٠
		حجم العينة	٢٦٨

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS. V.28

يوضح الجدول السابق رقم (١) أن هناك علاقة ارتباط إيجابية مباشرة بين زيادة الأعمال والتميز المؤسسي ويظهر ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط الرتبوية سييرمان حيث بلغت (٨٤.٨%) وهي درجة ارتباط إيجابية قوية، وقد كانت قيم معامل الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠٥ أي أنه كلما ارتفع مستوى تطبيق أبعاد زيادة الأعمال (تقبل المخاطرة، الإبداع، الابتكار، المرونة الكافية، النمو الشامل) من وجهة نظر إجابات المبحوثين في الجامعات محل الدراسة ارتفعت نسبة تحقيق التميز المؤسسي بأبعاده (التميز القيادي، إدارة الجودة الشاملة، كفاءة أداء العاملين، إدارة العمليات، إضافة قيمة للمستفيدين)، وبذلك تم قبول صحة الفرض الرئيسي الأول بوجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية تطبيق زيادة الأعمال وتحقيق التميز المؤسسي، وبعد اختبار

الفرض الرئيسي الأول يمكن اختبار صحة الفروض الفرعية للدراسة من خلال استخدام مصفوفة الارتباط الترتيبية سيرمان التفصيلية وكما هو موضح في المصفوفة التالية رقم (٢):

جدول رقم (٢) يوضح مصفوفة الارتباط بين أبعاد زيادة الأعمال وإجمالي التميز المؤسسي

النمو الشامل	المرونة الكافية	الابتكار	الإبداع	تقبل المخاطرة	إجمالي التميز المؤسسي	مصفوفة الارتباط	
						معامل الارتباط	إجمالي التميز المؤسسي
.799**	.801**	.724**	.729**	.680**	1.000	معامل الارتباط	إجمالي التميز المؤسسي
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		مستوى المعنوية	
.638**	.610**	.730**	.747**	1.000	.680**	معامل الارتباط	تقبل المخاطرة
0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	مستوى المعنوية	
.684**	.658**	.669**	1.000	.747**	.729**	معامل الارتباط	الإبداع
0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	مستوى المعنوية	
.711**	.735**	1.000	.669**	.730**	.724**	معامل الارتباط	الابتكار
0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	مستوى المعنوية	
.750**	1.000	.735**	.658**	.610**	.801**	معامل الارتباط	المرونة الكافية
0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى المعنوية	
1.000	.750**	.711**	.684**	.638**	.799**	معامل الارتباط	النمو المستدام
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى المعنوية	
268	268	268	268	268	268	الإجمالي	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS. V.28

تُظهر نتائج الجدول السابق رقم (٢) أن هناك علاقة ارتباط طردية إيجابية بين أبعاد زيادة الأعمال والمحور الكلي للتميز المؤسسي، ويظهر ذلك من قيم معاملات الارتباط التي تراوحت بين (٦٨٪-٨٠٪) وهي درجات ارتباط عالية، ويمكن عرض النتائج على النحو التالي:

- ١- توجد علاقة ارتباط طردية إيجابية معنوية بين بُعد تقبل المخاطرة وتحقيق التميز المؤسسي، ويفسر ذلك قيمة معامل الارتباط لبُعد تقبل المخاطرة وإجمالي التميز المؤسسي التي بلغت (٦٨٪) وهي دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠٥، وبهذا تم ثبوت صحة الفرض.
- ٢- توجد علاقة ارتباط طردية معنوية بين بُعد الإبداع وتحقيق التميز المؤسسي، ويظهر ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط بين بُعد الإبداع وإجمالي التميز المؤسسي التي بلغت (٧٢٪) وهي دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠٥، وبهذا تم ثبوت صحة الفرض.
- ٣- توجد علاقة ارتباط طردية معنوية بين بُعد الابتكار وتحقيق التميز المؤسسي، ويظهر ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط بين بُعد الابتكار وإجمالي التميز المؤسسي التي بلغت (٧٢٪) وهي دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠٥، وبهذا تم ثبوت صحة الفرض.
- ٤- توجد علاقة ارتباط طردية معنوية عالية بين بُعد المرونة الكافية وتحقيق التميز المؤسسي، ويظهر ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط بين بُعد المرونة الكافية وإجمالي التميز المؤسسي التي بلغت (٨٠٪) وهي دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠٥، وبهذا تم ثبوت صحة الفرض.
- ٥- توجد علاقة ارتباط طردية معنوية عالية بين بُعد النمو المستدام وتحقيق التميز المؤسسي، ويظهر ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط بين بُعد النمو الشامل وإجمالي التميز المؤسسي التي بلغت (٧٩٪) وهي دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠٥، وبهذا تم ثبوت صحة الفرض.

**ثانياً: اختبار صحة الفرض الرئيسي الثاني:** ينص هذا الفرض على أنه:  
"يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية بين فعالية تطبيق أبعاد ريادة الأعمال وتحقيق التميز المؤسسي"

يمكن اختبار صحة هذا الفرض باستخدام اختبار معامل التأثير بين أبعاد ريادة الأعمال وتحقيق التميز المؤسسي، وكما هو موضح في الجدول التالي رقم (٣):

جدول رقم (٣) يوضح اختبار معامل التأثير لأبعاد ريادة الأعمال وتحقيق التميز المؤسسي

الأبعاد	الانحراف المعياري	التأثيرات الكلية	قيمة t المحسوبة	مستوى الدالة المعنوية
تقبل المخاطرة - < التميز المؤسسي	0.065	0.097	1.495	0.135
الإبداع - < التميز المؤسسي	0.057	0.200	3.530	0.000**
الابتكار - < التميز المؤسسي	0.060	0.110	1.841	0.066
المرونة الكافية - < التميز المؤسسي	0.065	0.306	4.695	0.000**
النمو المستدام - < التميز المؤسسي	0.051	0.291	5.752	0.000**

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج Smart PLS. V.4

\* دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥).

يظهر الجدول السابق رقم (٣) أن هناك تأثير إيجابي مباشر بين أبعاد ريادة الأعمال وتحقيق التميز المؤسسي، حيث وجد أن معامل التأثير قد بلغ (٧٩.٨%) كما هو موضح في الشكل السابق رقم (٦/٥) للنموذج الهيكلي وهو تأثير إيجابي قوي، كما نجد أن هناك تأثير إيجابي قوي ومباشر لبعاد الإبداع على تحقيق التميز المؤسسي، حيث بلغت قيمة مستوى الدالة المعنوية له (٠.٠٠٠\*\*) وهي دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥)، كما أن هناك تأثير إيجابي قوي مباشر لبعاد المرونة الكافية على تحقيق التميز المؤسسي، حيث بلغت قيمة مستوى الدالة المعنوية له (٠.٠٠٠\*\*) وهي دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥)، بينما نجد أن بُعد تقبل المخاطرة غير مؤثر على التميز المؤسسي حيث بلغت قيمة مستوى المعنوية له أكبر (٠.١٣٥) وهي دالة عند مستوى معنوية أكبر من (٠.٠٥)، كما يظهر الجدول السابق عدم وجود تأثير لبعاد الابتكار على التميز المؤسسي، حيث نجد أن معامل التأثير لهذا البعد (٠.٠٦٦) وهي دالة أكبر من (٠.٠٥)، وبهذا تم ثبوت صحة هذا الفرض جزئياً.

**ثالثاً: اختبار صحة الفرض الرئيسي الثالث:** ينص هذا الفرض على أنه:

يوجد تباين بين اتجاهات الباحثين نحو أبعاد ريادة الأعمال طبقاً للمتغيرات الديموغرافية (النوع، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المهنة).

ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار مان وتني لعينتين مستقلتين واختبار كرو سكال ويلز لأكثر من عينتين وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (٤) اختبار مان وتني لعينتين مستقلتين لإيجاد الفروق بين النوع وأبعاد ريادة الأعمال

النوع	العدد	المتوسط الرتبي	Z المحسوبة	مستوى المعنوية
تقبل المخاطرة	121	137.56	.٠٥٨٨-	.٠٥٥٦
	147	131.98		
	268	الإجمالي		
الإبداع	121	140.07	١.٠٧٢-	.٠٢٨٤
	147	129.92		
	268	الإجمالي		
الابتكار	121	139.88	١.٠٣٨-	.٠٢٩٩
	147	130.07		
	268	الإجمالي		
المرونة الكافية	121	143.39	١.٧١٣-	...٨٧
	147	127.18		
	268	الإجمالي		
النمو المستدام	121	137.85	.٠٦٤٥-	.٠٥١٩
	147	131.74		
	268	الإجمالي		

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS. V.28

\* دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥).

يوضح الجدول السابق رقم (٤) عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين آراء كل من الذكور والإناث على مستوى أبعاد زيادة الأعمال وهذا ما توضحه قيمة Z المحسوبة حيث تراوحت قيمتها ما بين (٠.٠٥٨٨- إلى ١.٧١٣-) وأن قيم مستوى المعنوية أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) مما يدل على عدم وجود تباينات بين آراء عينة الدراسة حول توافر أبعاد زيادة الأعمال في الجامعات العراقية محل البحث، وبهذا تم رفض الفرض لعدم وجود اختلافات بين اتجاهات وآراء عينة الدراسة حسب النوع (الذكور، الإناث).

### جدول رقم (٥)

اختبار كروسكال ويلز لأكثر من عينتين لإيجاد الفروق بين المؤهل العلمي وأبعاد زيادة الأعمال

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الرتبي	Z المحسوبة	مستوى المعنوية
تقبل المخاطرة	٥	١٦٢.٢٠	٢.١٨٢	.٠٣٣٦
	١٨٣	١٣٠.٠٨		
	٨٠	١٤٢.٨٧		
	٢٦٨	الإجمالي		
الإبداع	٥	١٧٣.٠٠	١.٦١٣	.٠٤٤٦
	١٨٣	١٣١.٩٣		
	٨٠	١٣٧.٩٨		
	٢٦٨	الإجمالي		
الابتكار	٥	١٧٠.٦٠	١.١٧٦	.٠٥٥٥
	١٨٣	١٣٣.٠٧		
	٨٠	١٣٥.٥٢		
	٢٦٨	الإجمالي		
المرونة الكافية	٥	٢٠١.٩٠	٥.٠٨١	...٧٩
	١٨٣	١٢٩.٧٩		
	٨٠	١٤١.٠٦		
	٢٦٨	الإجمالي		
النمو المستدام	٥	١٣٧.٣٠	.٠١٨٦-	.٠٩١١
	١٨٣	١٣٣.١١		
	٨٠	١٣٧.٤٩		
	٢٦٨	الإجمالي		

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS. V.28

\* دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥)

\* دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥).

يظهر الجدول السابق رقم (٦) عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى المؤهل العلمي وأبعاد ريادة الأعمال ويظهر ذلك من قيم اختبار كروسكال ويلز (٢٤) حيث بلغت قيمته ما بين (٠.١٨٦ إلى ٥.٠٨١) وأن قيم مستوى المعنوية أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) وبالنظر في مستوى قيمة الدلالة المعنوية يتضح أنها أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (٠.٠٥) وبهذا تم رفض الفرض لعدم وجود اختلافات بين آراء عينة الدراسة طبقاً للمؤهل العلمي حول توافر أبعاد ريادة الأعمال في الجامعات الحكومية محل البحث.

جدول رقم (٦) اختبار كروسكال ويلز لأكثر من عينتين لإيجاد الفروق بين الخبرة وأبعاد ريادة الأعمال

مستوى المعنوية	٢٤ المعنوية	المتوسط الربيعي	العدد	عدد سنوات الخبرة	
٠.٤٨٧	١.٤٣٩	١٣٨.٢٢	٣٢	أقل من ٥ سنوات	تقبل المخاطرة
		١٢٥.٤٣	٧٥	من ٦ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		١٣٧.٩٩	١٦١	من ١٠ سنوات فأكثر	
		٢٦٨		الإجمالي	
٠.٣٢٨	٢.٢٢٨	١٣٠.٥٨	٣٢	أقل من ٥ سنوات	الإبداع
		١٢٤.٢٩	٧٥	من ٦ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		١٤٠.٠٤	١٦١	من ١٠ سنوات فأكثر	
		٢٦٨		الإجمالي	
٠.٣٢٧	٢.٢٣٧	١٣٤.٥٨	٣٢	أقل من ٥ سنوات	الابتكار
		١٢٣.٥١	٧٥	من ٦ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		١٣٩.٦١	١٦١	من ١٠ سنوات فأكثر	
		٢٦٨		الإجمالي	
٠.١٤٨	٣.٨١٩	١٣٢.٨٠	٣٢	أقل من ٥ سنوات	المهونة الكافية
		١٢٠.٣٩	٧٥	من ٦ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		١٤١.٤١	١٦١	من ١٠ سنوات فأكثر	
		٢٦٨		الإجمالي	
٠.٢٦٦	٢.٦٤٥	١٣٢.٢٧	٣٢	أقل من ٥ سنوات	التواصل المستدام
		١٢٢.٩٠	٧٥	من ٦ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		١٤٠.٣٥	١٦١	من ١٠ سنوات فأكثر	
		٢٦٨		الإجمالي	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS V:28

\* دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥).

يظهر الجدول السابق رقم (٦) عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين عدد سنوات الخبرة وأبعاد ريادة الأعمال ويظهر ذلك من قيم اختبار كروسكال ويلز (٢٤) حيث بلغت قيمته ما بين (١.٤٣٩ إلى ٣.٨١٩) وأن قيم مستوى المعنوية أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى معنوية

(٠,٠٥) وبهذا تم رفض الفرض لعدم وجود اختلافات بين آراء عينة الدراسة طبقاً لعدد سنوات الخبرة حول توافر أبعاد ريادة الأعمال في الجامعات الحكومية محل البحث.  
جدول رقم (٧) اختبار مان وتي لعينتين مستقلتين لإيجاد الفروق بين المهنة وأبعاد ريادة الأعمال

المهنة	العدد	المتوسط الرتبي	Z المحسوبة	مستوى المعنوية
تقبل المخاطرة	٧١	١٢٩.٥١	-٠.٦٣٥	٠.٥٢٦
	١٩٧	١٣٦.٣٠		
	٢٦٨			
الإبداع	٧١	١٣٤.٠٨	-٠.٥٥٣	٠.٩٥٨
	١٩٧	١٣٤.٦٥		
	٢٦٨			
الابتكار	٧١	١٢٥.٣٥	١.١٦٦	٠.٢٤٣
	١٩٧	١٣٧.٨٠		
	٢٦٨			
المهونة الكافية	٧١	١٢٧.٦٣	-٠.٨٧٥	٠.٣٨٢
	١٩٧	١٣٦.٩٧		
	٢٦٨			
النمو المستدام	٧١	١٢٣.١٨	١.٤٤٤	٠.١٥٠
	١٩٧	١٣٨.٥٨		
	٢٦٨			

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS. V:28

\* دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥).

يظهر الجدول السابق رقم (٧) عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى المهنة وأبعاد ريادة الأعمال ويظهر ذلك من قيمة Z المحسوبة حيث تراوحت ما بين (-٠.٥٣٠ إلى ١.٤٤١) وأن قيم مستوى المعنوية أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وبهذا تم رفض الفرض لعدم وجود اختلافات بين آراء عينة الدراسة طبقاً لمستوى المهنة من الأكاديميين والإداريين حول توافر أبعاد ريادة الأعمال في الجامعات الحكومية محل البحث.

#### رابعاً: اختبار صحة الفرض الرئيسي الرابع: ينص هذا الفرض على أنه:

يوجد تباين بين اتجاهات المبحوثين نحو أبعاد التميز المؤسسي طبقاً للمتغيرات الديموغرافية (النوع، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المهنة).

ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار مان وتي لعينتين مستقلتين واختبار كروسكال ويلز لأكثر من عينتين وكانت النتائج على النحو التالي:

## جدول رقم (٨)

اختبار مان وتي لعينتين مستقلتين لإيجاد الفروق بين النوع وأبعاد التميز المؤسسي

مستوى المعنوية	Z المحسوبة	المتوسط الرتبي	العدد	النوع	
٠.٩١٧	٠.١٠٥-	١٣٥.٠٤	١٢١	ذكر	التميز القيادي
		١٣٤.٠٥	147	أنثى	
			268	الإجمالي	
٠.١٤٤	١.٤٦٢-	١٤٢.١٠	١٢١	ذكر	إدارة الجودة الشاملة
		١٢٨.٢٥	147	أنثى	
			268	الإجمالي	
٠.٦٣٠	٠.٤٨١-	١٣٦.٩٩	١٢١	ذكر	كفاءة أداء العاملين
		١٣٢.٤٥	147	أنثى	
			268	الإجمالي	
٠.٤٩٢	٠.٦٨٧-	١٣٨.٠٥	١٢١	ذكر	إدارة العمليات
		١٣١.٥٧	147	أنثى	
			268	الإجمالي	
٠.٤٦٨	٠.٧٢٥-	١٣٨.٢٧	١٢١	ذكر	إضافة قيمة للمستفيدين
		١٣١.٤٠	147	أنثى	
			268	الإجمالي	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS. V.28

يوضح الجدول السابق رقم (٨) عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين آراء كل من الذكور والإناث على مستوى أبعاد التميز المؤسسي وهذا ما توضحه قيمة Z المحسوبة حيث تراوحت ما بين (٠.١٠٥- إلى ٠.٧٢٥-) وأن قيم مستوى المعنوية أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) مما يدل على عدم وجود تباينات بين آراء عينة الدراسة حول تطبيق أبعاد التميز المؤسسي في الجامعات العراقية محل البحث، وبالنظر في قيمة المتوسط الرتبي نجد أن الذكور أعلى نسبة من الإناث ويظهر هذا من قيمة للمتوسط الرتبي للذكور التي بلغت (١٤٢.١٠) بينما كانت النسبة في الإناث (١٢٨.٢٥)، وبهذا تم رفض الفرض لعدم وجود اختلافات بين اتجاهات وآراء عينة الدراسة حسب النوع (الذكور، الإناث).

## جدول رقم (٩)

اختبار كروسكال ويلز لأكثر من عينتين لإيجاد الفروق بين المؤهل وأبعاد التميز المؤسسي

مستوى المعنوية	٢ك المحسوبة	المتوسط الرتبي	العدد	المؤهل العلمي	
.٠٩٥٠	.٠١٠٣	١٢٣.٧٠	٥	تعليم متوسط	التميز القيادي
		١٣٤.٨٦	١٨٣	بكالوريوس	
		١٣٤.٣٦	٨٠	دراسات عليا	
			٢٦٨	الإجمالي	
.٠٧٨٠	.٠٤٩٧	١٣١.٢٠	٥	تعليم متوسط	إدارة الجودة الشاملة
		١٣٦.٧٦	١٨٣	بكالوريوس	
		١٢٩.٥٤	٨٠	دراسات عليا	
			٢٦٨	الإجمالي	
.٠٥٨٠	١.٠٩١	١٠٥.٦٠	٥	تعليم متوسط	كفاءة أداء العاملين
		١٣٣.١٤	١٨٣	بكالوريوس	
		١٣٩.٤١	٨٠	دراسات عليا	
			٢٦٨	الإجمالي	
.٠٣٣١	٢.٢١٠	١٤٨.٢٠	٥	تعليم متوسط	إدارة العمليات
		١٢٩.٧٦	١٨٣	بكالوريوس	
		١٤٤.٤٩	٨٠	دراسات عليا	
			٢٦٨	الإجمالي	
.٠٨١١	.٠٤٢٠	١٤٩.١٠	٥	تعليم متوسط	إضافة قيمة للمستفيدين
		١٣٢.٦٩	١٨٣	بكالوريوس	
		١٣٧.٧٣	٨٠	دراسات عليا	
			٢٦٨	الإجمالي	

يظهر الجدول السابق رقم (٩) عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى المؤهل العلمي وأبعاد التميز المؤسسي ويظهر ذلك من قيم اختبار كروسكال ويلز (٢ك) حيث بلغت قيمته ما بين (٠.١٠٣ إلى ٢.٢١٠) وأن قيم مستوى المعنوية أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) وبهذا تم رفض الفرض لعدم وجود اختلافات بين اتجاهات وآراء عينة الدراسة حسب النوع (الذكور، الإناث).

## جدول رقم (١٠)

اختبار كروسكال ويلز لأكثر من عينتين لإيجاد الفروق بين الخبرة وأبعاد التميز المؤسسي

مستوى المعنوية	ك <sup>٢</sup> المعنوية	المتوسط الرتبي	العدد	عدد سنوات الخبرة	
٠.٠٩	٤.٤٣	١٢٧.٨٠	٣٢	أقل من ٥ سنوات	التميز القيادي
		١٢٠.٤٦	٧٥	من ٦ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		١٤٢.٣٧	١٦١	من ١٠ سنوات فأكثر	
		٢٦٨		الإجمالي	
٠.٤٨١	١.٤٦٣	١٢٢.٠٠	٣٢	أقل من ٥ سنوات	إدارة الجودة الشاملة
		١٣٠.٩٤	٧٥	من ٦ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		١٣٨.٦٤	١٦١	من ١٠ سنوات فأكثر	
		٢٦٨		الإجمالي	
٠.٨٩٦	٠.٢٢٠	١٢٩.٧٢	٣٢	أقل من ٥ سنوات	كفاءة أداء العاملين
		١٣٣.٠٨	٧٥	من ٦ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		١٣٦.١١	١٦١	من ١٠ سنوات فأكثر	
		٢٦٨		الإجمالي	
٠.١٠٥	٤.٥١٥	١٠٨.٠٠	٣٢	أقل من ٥ سنوات	إدارة العمليات
		١٣٤.٨٩	٧٥	من ٦ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		١٣٩.٥٨	١٦١	من ١٠ سنوات فأكثر	
		٢٦٨		الإجمالي	
٠.٠٣٥	٦.٦٨٦	١٤٨.٩٨	٣٢	أقل من ٥ سنوات	إضافة قيمة للمستفيدين
		١١٤.٤٢	٧٥	من ٦ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		١٤٠.٥١	١٦١	من ١٠ سنوات فأكثر	
		٢٦٨		الإجمالي	

يظهر الجدول السابق رقم (١١) وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين عدد سنوات الخبرة وإضافة قيمة للمستفيدين ويظهر ذلك من قيم اختبار كروسكال ويلز (٢٤) حيث بلغ مستوى الدلالة المعنوية (٠.٠٣٥) وهي دالة عند مستوى الدلالة معنوية أقل من (٠.٠٥) وأنه عندما تكون سنوات الخبرة للمبحوثين أقل من ٥ سنوات نجد أن المتوسط الرتبي لأرائهم قد بلغ (١٤٨.٩٨) يلي ذلك المبحوثين الذين لديهم سنوات خبرة أكثر من ١٠ سنوات حيث بلغ (١٤٠.٥١)، بينما لا نجد أن هناك فروق اختلافات بين آراء عينة الدراسة طبقاً للأبعاد التالية (التميز القيادي، إدارة الجودة الشاملة، كفاءة أداء العاملين، إدارة العمليات) وأن قيم مستوى المعنوية أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) وهذا يعني ثبوت صحة الفرض جزئياً.

## جدول رقم (١٢)

اختبار مان وتي لعينتين مستقلتين لإيجاد الفروق بين المهنة وأبعاد التميز المؤسسي

مستوى المعنوية	Z المحسوبة	المتوسط الرتبي	العدد	المهنة	
.٠٥٩٧	.٠٥٢٩-	130.36	71	أكاديمي	التميز القيادي
		١٣٥.٩٩	١٩٧	إداري	
			٢٦٨	الإجمالي	
.٠٤١٥	.٠٨١٥-	128.10	71	أكاديمي	إدارة الجودة الشاملة
		١٣٦.٨١	١٩٧	إداري	
			٢٦٨	الإجمالي	
.٠٢٦٩	١.١٠٦-	125.85	71	أكاديمي	كفاءة أداء العاملين
		١٣٧.٦٢	١٩٧	إداري	
			٢٦٨	الإجمالي	
.٠٨٨٨	.٠١٤١-	133.39	71	أكاديمي	إدارة العمليات
		١٣٤.٩٠	١٩٧	إداري	
			٢٦٨	الإجمالي	
.٠٣٧٣	.٠٨٩٠-	127.51	71	أكاديمي	إضافة قيمة للمستفيدين
		١٣٧.٠٢	١٩٧	إداري	
			٢٦٨	الإجمالي	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS. V.28

يظهر الجدول السابق رقم (١٢) عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات وآراء الباحثين نحو المهنة وأبعاد التميز المؤسسي وهذا ما توضحه قيم Z المحسوبة والتي تراوحت ما بين (-٠.١٤١ إلى -١.١٠٦) وأن قيم مستوى المعنوية أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وبهذا تم رفض الفرض لعدم وجود تباينات بين آراء واتجاهات الباحثين طبقاً للمتغير الديموغرافي (المهنة) من الأكاديميين والإداريين.

**أهم توصيات البحث:**

يمكن وضع بعض التوصيات من خلال الجدول التالي رقم (١٣):

الجدول رقم (١٣) توصيات الدراسة وجهة التنفيذ

م	النتيجة	التوصية المرتبطة بها	جهة التنفيذ
١	اعتماد الجامعة بالتوجه نحو تفلح الخاطرة في تقديم الخدمات والبرامج التعليمية كان بدرجة مرتفعة	تتبع الخدمات التي تقدمها الجامعة للمتجمع للتوسيل إلى الجامعة الريادية الخارج على دعم وتحليل مرزبا تنافسية مستدامة.	قسم الرقابة الإدارية/ قسم جودة الأداء/ رئاسة الجامعة.
٢	اعتماد الجامعة بدعم الشارح الإبداعية والتدوين وأضافة خدمات جديدة للمتجمع كان بدرجة مرتفعة	العمل المستمر على إنشاء مركز لريادة الأعمال التي تقدم مجموعة متنوعة من الخدمات مثل التدريب والإرشاد والتربط للشركي.	مركز البحث والتطوير/ قسم إدارة الشارح الريادية/ رئاسة الجامعة.
٣	اعتماد الجامعة بالابتكار وتطوير الخدمات التي تقدمها للتدوير باستمرار كان بدرجة مرتفعة	التكيز على تطوير النماذج التي تركز على زيادة الأفعال والابتكار تطوير الأعمال.	مركز البحث والتطوير/ قسم إدارة الشارح الريادية/ رئاسة الجامعة.
٤	لدى الجامعة التوجه الكافية في الاستجابة السريعة للمتغيرات البيئية السريعة كان بدرجة مرتفعة	العمل المستمر على تعزيز التعاون والتربط للشركي، التعاون والتواصل عبر قنوات لنجاح تعليم الشارح حيث يمكن الجامعات تسهيل التعاون والتواصل لإيجاد الأعمال وتحليل برامج الإرشاد.	مركز البحث والتطوير/ قسم إدارة الشارح الريادية/ رئاسة الجامعة.
٥	اعتماد الجامعة في تقديم الخدمات التي تسهم في النمو للطلاب كان بدرجة مرتفعة.	التكيز على الانخراط مع المجتمع المحلي وبناء شراكات مع الشركات المحلية والمنظمات غير الحكومية والوكالات الحكومية لإنشاء مشاريع ومبادرات تعاونية.	مركز البحث والتطوير/ قسم إدارة الشارح الريادية/ رئاسة الجامعة.
٦	اعتماد الإدارة العليا للجامعات محل البحث في توليد وبناء ممتلكات الجامعة للتميز كان بدرجة مرتفعة.	العمل على تشترعاة التميز لتحقيق مركز تنافسي جيد العمل على تمكين العاملين من المشاركة في اتخاذ القرارات الإستراتيجية للجامعة.	قسم الرقابة الإدارية/ قسم جودة الأداء/ رئاسة الجامعة.
٧	اعتماد الجامعة بشر ثقافة إدارة الجودة الشاملة وضحت جودة الخدمات التي تقدمها كان بدرجة مرتفعة.	التكيز على تقديم برامج تعليمية تناسب احتياجات المجتمع العمل على تشكيل لجنة متخصصة لكتابة وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وإعمالهم بمختلف كليات الجامعة.	مركز البحث والتطوير/ قسم إدارة الشارح الريادية/ رئاسة الجامعة.
٨	اعتماد الجامعة بوضع خطة إستراتيجية شاملة لتطوير كفاءة أداء العاملين كان بدرجة مرتفعة.	العمل المستمر على وضع برامج لتتمة وتطوير مهارات العاملين في الجامعة.	شعبة الأفراد/ قسم الشؤون الإدارية/ رئاسة الجامعة.
٩	اعتماد الجامعة في تحليل الوسائل الحديثة لإدراج المميزات المختلفة لكليات الجامعة كان بدرجة مرتفعة.	تقديم برامج تعليمية الكترونية في الجامعة العمل المستمر على الاستفادة من خبرات الجامعات الريادية والتكيز على تطوير البرامج التعليمية التي تقدمها الجامعة.	قسم الرقابة الإدارية/ قسم جودة الأداء/ رئاسة الجامعة.

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج العامة للتحليل الإحصائي.

## مراجع البحث:

### المراجع العربية:

- ١- عمرو أبو اليمين عبد الغني، (٢٠٠٩)، "مدى توافر متطلبات التسويق الابتكاري في شركات تكنولوجيا المعلومات بالقرية الذكية"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الثالث.
- ٢- محمد سيد فرج (٢٠٢٢) متطلبات تحقيق تعليم ريادة الأعمال بالجامعات المصرية: دراسة تحليلية لأراء بعض ذوي الخبرة، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، العدد ١٩، العدد ١١٣.
- ٣- ياسر ميمون عباس، (٢٠١٨) تحقيق التميز المؤسسي بالجامعات المصرية، المجلة الدولية لضمان الجودة، كلية التربية النوعية، جامعة المنوفية، المجلد ١، العدد ٢.

### المراجع الأجنبية:

- 4- Assistant Lecturer & Rana Al- Hammadi (2021) the impact of change management on organizational excellence Analytical study of a number

- of government banks in Thi-Qar Governorate, Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Vol 12 No 12.
- 5- Ayo ruethai Singa (2021), The Impact of the Leadership, Organizational Excellence and the Enterprise Resource Planning on the Organizational Performance: A Case of SMEs in Thailand, Faculty of Business Administration, Mahanakorn University of Technology, Thailand, Journal of Asian Administration and Management Review, Vol. 3 No. 2.
  - 6- Abebaw Fekadu (2021) Understanding the key processes of excellence as a prerequisite to establishing academic centres of excellence in Africa, Center for Innovative Drug Development and Therapeutic Trials for Africa, (CDT-Africa), College of Health Sciences, Addis Ababa University, Ethiopia.
  - 7- Aithal, Sreeramana & Aithal Shubhrajy otsna (2020), Promoting Faculty and Student-Centered Research and Innovation based Excellence Model to Reimage Universities, College of Management & Commerce, Srinivas University, Mangalore, India.
  - 8- Abel Garcia & Maria Soledad (2021), Social entrepreneurship education: Changemaker training at the university, School of Humanities and Education, Mexico, Emerald Publishing Limited.
  - 9- Ameer Neema Mukif, (2021), The Role of Organizational Flexibility in Achieving the Strategic Readiness for the Iraqi Ministry of Education, Journal of Xi'an University of Architecture & Technology, Faculty of Administration & Economics University of Kufa.
  - 10- Andreas Kuckertz & Elisabeth Berger (2020) Entrepreneurship and the sustainable bioeconomy transformation, Environmental Innovation and Societal Transitions, Elsevier journal, Vol 37.
  - 11- Balazs R. Sziklai, (2021), Ranking institutions within a discipline: The steep mountain of academic excellence, Journal of Informetrics, Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies, Hungary.
  - 12- Canio Forliano & Paola De Bernardi & Dorra Yahiaoui (2021), Entrepreneurial universities: A bibliometric analysis within the business and management domains, journal of Technological Forecasting & Social Change, University of Palermo, Italy, Contents lists available at ScienceDirect.
  - 13- Cheng Tseng (2019) Corporate entrepreneurship as a strategic approach for internal innovation performance, Journal of Innovation and Entrepreneurship, Emerald, Vol. 13 No 1.
  - 14- Costin oprian and slattery (2018) Using simulation to develop entrepreneurial skills and mind-set an exploratory case study,

- International Journal of Teaching and Learning in Higher Education, Vol 30, ISSN 1812.
- 15- Diana Bilimoria & Lynn T. Singer (2019), Institutions Developing Excellence in Academic Leadership (IDEAL), Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, Emerald Publishing Limited, Vol. 38 No. 3.
  - 16- Diana Bilimoria (2019) Institutions Developing Excellence in Academic Leadership (IDEAL), Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, Emerald Publishing Limited, Vol 38, Issue 3.
  - 17- Flevy Lasrado, (2018), Achieving Organizational Excellence, University of Wollongong Dubai, Emirates, Springer International Publishing.
  - 18- Gbemi Oladipo Olaore, (2021), the gains and pains of small and medium-scale enterprises (SMEs): the way forward for entrepreneurship development in Nigeria, Rajagiri Management Journal, Emerald Publishing Limited, Vol. 15 No. 1.
  - 19- Gemma Renart & Laura Vall Iloera (2021), Entrepreneurship analysis in Spanish universities, Higher Education, Skills and Work-Based Learning, University of Girona, Spain, Emerald Publishing Limited.
  - 20- Jaideep Prabhu and Sanjay Jain (2015) Innovation and entrepreneurship in India: Understanding jugaad, University of Cambridge, Science Business Media New York, Springer.
  - 21- Jumana Alaref (2020) The medium-term impact of entrepreneurship education on labor market outcomes: Experimental evidence from university graduates in Tunisia, International Bank for Reconstruction and Development/ Published by Elsevier.
  - 22- Noor Al-Ma'aitah & Yazan Al-Haraisa (2020), Staffing Strategy as a Way to Achieve Organizational Excellence, Mutah University, Department of Business Administration, Jordan, ISSN: 0193-4120.
  - 23- Marjolein Hoogstraaten (2020) The study of institutional entrepreneurship and its implications for transition studies, Environmental Innovation and Societal Transitions, Elsevier journal, Vol 36.
  - 24- Maria de Lurdes Calisto (2017) Innovation and corporate entrepreneurship in service businesses, Springer, Estoril Higher Institute for Tourism and Hotel Studies, Portugal.
  - 25- Muhammad Naveed & Muhammad Qamar (2021), Relationship of individual social entrepreneurial orientations and intentions: role of social entrepreneurship education, Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship, Emerald Publishing Limited, Vol. 15 No. 1.

- 26- Margitta Beil Hildebrand (2020) Institutional excellence reloaded: a 17-years, two-phase in-depth study of corporate culture change in the health care sector, Journal of Health Organization and Management Emerald Publishing Limited, Institute of Nursing Science and Practice, Paracelsus Medical University, Austria.
- 27- Pau Sendra-Ponsa, (2022), Institutional factors affecting entrepreneurship: A QCA analysis, Journal of European research on management and business economics, Vol 28.
- 28- Warinthip Kumlangphaet (2021), The Causal Relationship Models in Business Executive Development Smes That Affect Organizational Excellence, Asia Pacific Journal of Religions and Cultures Volume 5 No. 1.
- 29- Zahi O. Abu-Nahel (2020), Human Resource Flexibility and Its Relationship to Improving the Quality of Services, International Journal of Academic Information Systems Research Vol. 4, Issue 8.