

تاريخ الارسال (2018-11-17). تاريخ قبول النشر (2018-12-18)

- * 1 اسم الباحث الأول: د. خليل اسماعيل ماضي
- 2 اسم الباحث الثاني: د. تهاني حسين جفال

- 1 اسم الجامعة والبلد (لأول): محاضر غير متفرغ - الجامعات الفلسطينية
- 2 اسم الجامعة والبلد (لثاني): جامعة القدس - فلسطين

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address:

khalil_madii@hotmail.com

الخصائص الريادية وعلاقتها بجودة القرارات الإدارية في الجامعات الفلسطينية الخاصة - دراسة ميدانية على جامعة فلسطين - المحافظات الجنوبية

الملخص:

يهدف البحث للتعرف إلى الخصائص الريادية وعلاقتها في تحسين جودة القرارات في جامعة فلسطين ، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض ، وتم استخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسة لجمع البيانات، وبلغ حجم المجتمع (177) مفردة، وتم الحصول على (141) استبانة بنسبة استرداد 79.6%، واستخدم الباحثان أسلوب الحصر الشامل في جمع البيانات ، كما تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (spss) كرمز إحصائية لإدخال ومعالجة البيانات واختبار الفرضيات، وتوصلت نتائج البحث إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الريادية وتحسين جودة القرارات في جامعة فلسطين، كما توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول (الخصائص الريادية، وجودة القرارات) تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية التالية: (العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي)، مع وجود فروق ذات دلالة تعزى للمتغير الديمغرافي (الجنس). كما قدم البحث مجموعة من التوصيات والتي من أهمها: ضرورة تبني جامعة فلسطين الخصائص الريادية وتعزيزها ومحاولة الاستفادة منها في رفع فاعلية القرارات التي تحقق لها النمو والاستمرار في البيئة الجامعية. وتفعيل دور الجامعة في تعزيز الخصائص الريادية من خلال عقد ورش عمل ومؤتمرات وندوات علمية بهذا الخصوص.

كلمات مفتاحية: (الخصائص الريادية، القرارات، الجودة، الجامعات)

The Entrepreneurial Characteristics and its Relation to Improvement of Decisions Quality in the Private Palestinian Universities

Abstract:

The study aims at recognizing the entrepreneurial characteristics and its relation to improvement of decisions quality in the private Palestinian universities, the researchers used the analytical , descriptive approach for this purpose, A questionnaire was used a main tool for data collection, the size of the sample was (177) Individuals, while (141) questionnaire were obtained response a response of 79.6%, , the researchers used comprehensive limitation approach for data collection, and used the (spss) was used as a statistical package the assumptions, the results of the study have concluded that there is a statistically significant relationship between the entrepreneurial characteristics and to improvement of decisions quality in university of Palestine, also concluded that There are no statistically significant differences between the mean scores of answers on entrepreneurial characteristics in the university due to the following demographic variables (age, service, scientific qualification). and the existence of statistically significant differences due to the following demographic variables (gender). The research has introduced a set of recommendations, among which: The necessity to adopt and reinforce the entrepreneurial characteristics by the top level management of University employ it in improving the decisions effectiveness that may contribute in the growth and sustainability of these Universiteis in the University environment, Activation the role of Palestine University to reinforce the entrepreneurial characteristics throughout making workshops, conferences, and scientific seminars.

Keywords: (The Entrepreneurial Characteristics, Decisions, Quality, Universities)

مقدمة:

تعتبر الجامعات سواء أكانت حكومية أم خاصة، أم أهلية، من أهم المؤسسات الداعمة في بناء أي مجتمع، وفي ظل التطورات السريعة في كافة الجوانب العلمية والعملية والتكنولوجية والاقتصادية المختلفة، فإنها أمام واقع تحديات صعبة يحتاج منها قرارات حاسمة وذات جودة مرتفعة يمكنها من مواكبة درجة التعقيدات في بيئة العمل الخارجية وجعلها قادرة على المنافسة والاستمرارية، واستخدام الأساليب الإدارية الحديثة المناسبة لتلك التحديات.

إن الريادي هو شخص يمكنه اكتشاف فرص عمل جديدة، والقيام بأعمال جديدة من خلال أفكار إبداعية جديدة في العمل (Baltar, 2014)، بالتالي فإن توافر الخصائص الريادية لدى العاملين أصبحت مطلباً علمياً وعملياً هاماً يقوم على مجموعة من السمات والخصائص الشخصية والوظيفية التي يتم من خلالها المساهمة في فهم الواقع المؤسسي وما يحمله من نقاط قوة وضعف، بالتالي فهي تمثل مصدراً هاماً من مصادر الميزة التنافسية لأي مؤسسة من المؤسسات وفي أي مجتمع.

تمثل صنع القرارات الإدارية دوراً محورياً من أدوار الإدارة، في أي منظمة حكومية أم أهلية، أم خاصة، بل تتغلغل في التخطيط والتنظيم والرقابة (حريم، 2016)، كما أن جودة القرارات هي بمثابة حجر الأساس لنجاح المؤسسة واستمراريتها وتميزها على الآخرين والتي تعتمد على المفاضلة بين البدائل واختيار الأنسب في ظل المنافسة الصعبة في بيئة العمل الأكاديمي، والتي يكون لها تأثير مباشر على نجاح المؤسسة الأكاديمية من عدمه.

في ضوء ما سبق عمد الباحثان إلى السعي للكشف عن الخصائص الريادية وعلاقتها في تحسين جودة القرارات الإدارية في جامعة فلسطين في قطاع غزة.

مشكلة البحث:

في إطار دراسة وتحديد بعض الظواهر التي من الممكن أن تساهم في بناء وتحديد مشكلة الدراسة، حيث قام الباحثان بإجراء دراسة استكشافية مبدئية ترتبط بأهم المشكلات المرتبطة بجودة القرارات والموضوعات ذات العلاقة، فقد توصل الباحث من خلال إطار المقابلة التي أجراها مع عدد من العاملين في الجامعة (أكاديميين وإداريين في كليات الحقوق وكلية إدارة المال والأعمال وكلية الإعلام وتكنولوجيا المعلومات) إلى مجموعة من الظواهر، والتي قد تمثل عرضاً لمشكلة البحث، وكانت أهم هذه المشكلات والظواهر ما يلي :

(1) صعوبة تحديد البدائل المناسبة في بيئة العمل الأكاديمي نتيجة لتعقد البيئة الخارجية وحالة الحصار التي يعاني منها قطاع غزة.

(2) قصور في العلاقة بين الرؤساء والمرؤسين في بعض القضايا الإدارية والأكاديمية وليس جميعها.

(3) ضعف الدعم المالي والمادي المقدم من جهات التمويل المحلية والخارجية في ظل الحصار المفروض على قطاع غزة، مما قد ينعكس سلباً على جودة القرارات في مجال العمل الأكاديمي.

(4) هجرة بعض العقول الفكرية والعلمية خارج القطاع، والعمل بصعوبة أكبر نحو اختيار الكفاءات الملائمة والتي تتمتع بخصائص ريادية عالية المستوى.

إضافة إلى ما سبق فقد قدمت مجموعة من الدراسات كدراسة، أبو سمرة (2018)، و إسماعيل (2018) ودراسة عبد العال (2017)، والتي أوصت واقتُرحت قيام الباحثين بالبحث والتطوير في العوامل المختلفة التي من الممكن أن تساهم في جودة القرارات في المؤسسات الفلسطينية المختلفة منها المؤسسات الأكاديمية.

وبناءً على ما تقدم ، يرى الباحثان أنه يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال التساؤل الرئيس التالي:

ما علاقة الخصائص الريادية بجودة القرارات الإدارية في جامعة فلسطين في قطاع غزة؟،

ويشتق منه التساؤلات الفرعية التالية:

- (1) ما واقع الخصائص الريادية لدى العاملين في جامعة فلسطين بقطاع غزة؟
- (2) ما مستوى جودة القرارات الإدارية في جامعة فلسطين بقطاع غزة؟
- (3) ما العلاقة بين الخصائص الريادية للعاملين وجودة القرارات الإدارية في جامعة فلسطين بقطاع غزة؟
- (4) هل يوجد فروق ذات دلالة بين متوسطات استجابات المبحوثين حول "الخصائص الريادية"، جودة القرارات "يعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)؟

متغيرات البحث:

أولاً/ المتغير المستقل: الخصائص الريادية

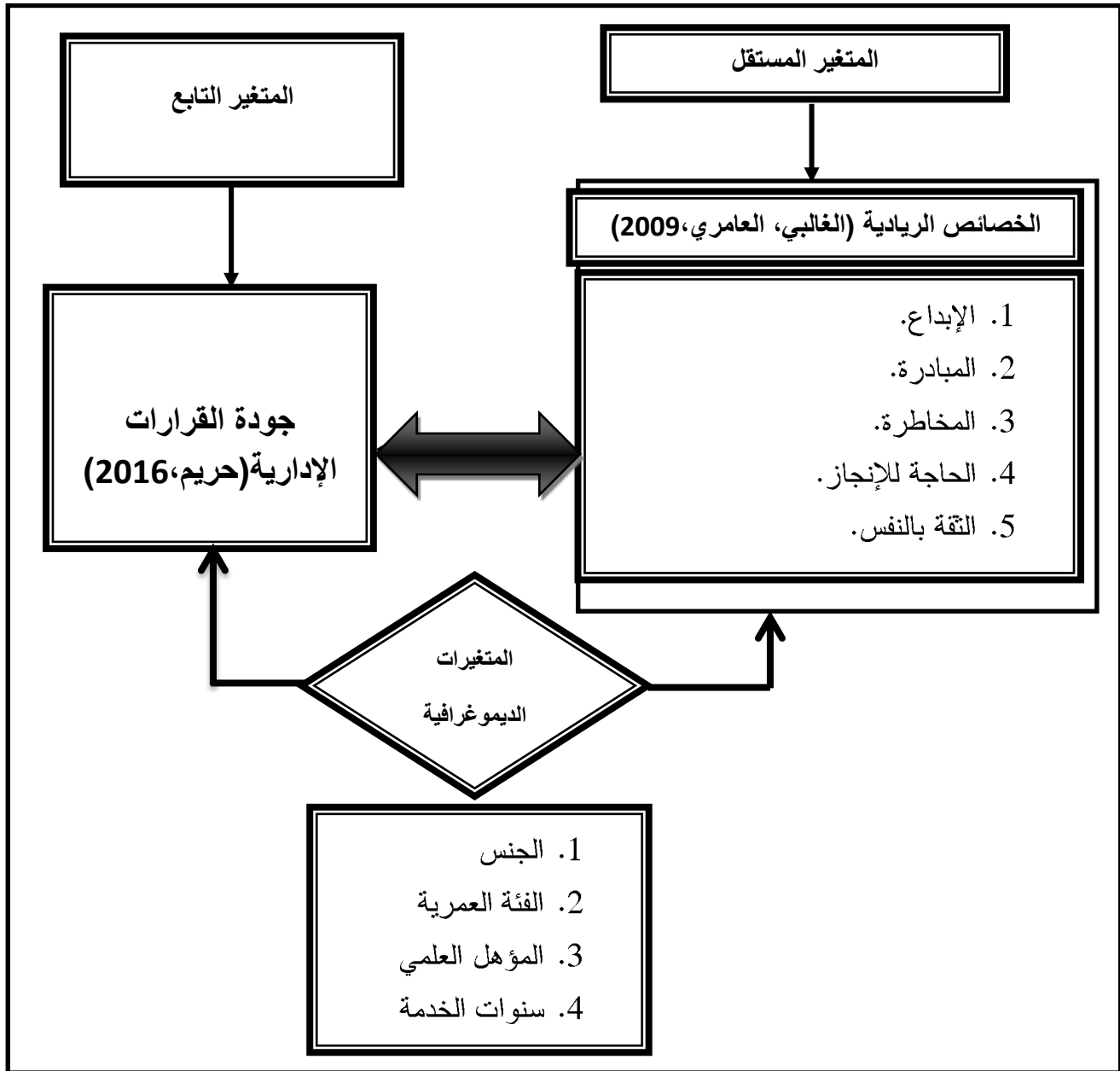
1. الإبداع.
2. المبادرة.
3. المخاطرة.
4. الحاجة للإنجاز.
5. الثقة بالنفس.

ثانياً/ المتغير التابع: جودة القرارات الإدارية

ثالثاً/ المتغيرات الديموغرافية:

1. الجنس.
2. الفئة العمرية.
3. المؤهل العلمي.
4. سنوات الخدمة.

5. نموذج البحث:



شكل رقم (1): يوضح متغيرات الدراسة بناءً على كل من (الغالي، العامري، 2009) و(حريم، 2016).
المصدر: جرد بواسطة الباحثان

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية الأولى

توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الخصائص الريادية و جودة القرارات الإدارية في جامعة فلسطين الخاصة.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

❖ توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الإبداع و جودة القرارات الإدارية في جامعة فلسطين الخاصة.

❖ توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المبادرة و جودة القرارات الإدارية في جامعة فلسطين الخاصة.

❖ توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المخاطرة و جودة القرارات الإدارية في جامعة فلسطين الخاصة.

❖ توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الحاجة إلى الانجاز و جودة القرارات الإدارية في جامعة فلسطين الخاصة.

❖ توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقة بالنفس و جودة القرارات الإدارية في جامعة فلسطين الخاصة.

الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول (الخصائص الريادية، جودة القرارات الإدارية) تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة).

أهداف البحث:

1. التعرف على واقع الخصائص الريادية لدى العاملين في جامعة فلسطين بالمحافظات الجنوبية.
2. إبراز مستوى جودة القرارات في جامعة فلسطين بالمحافظات الجنوبية.
3. فحص واختبار العلاقة بين الخصائص الريادية وجودة القرارات الإدارية في جامعة فلسطين بالمحافظات الجنوبية.
4. الكشف عن أهم الفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول (الخصائص الريادية، وجودة القرارات) تعزى للمتغيرات الديموغرافية.
5. تقديم توصيات علمية يمكن الاستفادة منها في تعزيز الخصائص الريادية لدى العاملين في الجامعة للارتقاء بجودة القرارات.

أهمية البحث: يستمد هذا البحث أهميته من خلال ما يلي:

(1) الأهمية العلمية: وتتمثل الأهمية العلمية للبحث على النحو التالي:

(أ) تبرز أهمية هذه الدراسة من كون أن هذا الموضوع سيُلقي الضوء على قضية تنسم بالحدثاة والأهمية النسبية، حيث تعتبر هذه الدراسة من أولى الدراسات الميدانية (في حدود علم الباحثان) ومن المحاولات البحثية القليلة التي تحاول الكشف عن الخصائص الريادية وعلاقتها بجودة القرارات الإدارية في جامعة فلسطين.

(ب) مساهمة هذه الدراسة في إضافة مادة علمية جديدة للمكتبة الفلسطينية والعربية والباحثين المهتمين في هذا المجال وفي إثراء معلومات الباحثين في هذا المجال.

(2) الأهمية التطبيقية:

تكمن الأهمية التطبيقية في النقاط التالية:

- (أ) يمكن من خلالها تزويد والمسؤولين في جامعة فلسطين بالمعلومات اللازمة حول مدى توافر الخصائص الريادية والتي قد يكون من شأنه أن يؤدي لتحسين جودة القرارات الإدارية.
- (ب) من خلال نتائج الدراسة تستطيع جامعة فلسطين الخاصة التعرف على جوانب القصور في الخصائص الريادية لدى عاملها، ومستوى جودة القرارات على اعتبارها إحدى المؤسسات الأكاديمية الفاعلة في قطاع غزة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الخصائص الريادية:

أ. مفهوم الخصائص الريادية:

إن مفهوم الخصائص الريادية مفهوم واسعاً يتضمن مجموعة من السمات والخصائص المتنوعة والمختلفة والتي يفضل توافرها لدى العاملين في مختلف مجالات عملهم لضمان التميز والإبداع، بالتالي فقد تعددت مفاهيم وتعريفات الخصائص الريادية والتي يمكن ذكر بعضها على النحو التالي:

فقد عرفت بأنها "مجموعة من السمات الشخصية والسلوكية المرتبطة بالشخص رائد، كالقدررة على التحكم الذاتي في تحديد مصيره، وإدارة نفسه، والثقة العالية بالنفس، وتحمل المخاطرة، ومرونة التفكير" (Daft, 2010:607).

وقد عرف كل من ناصر والعمرى (2015) بأنها "الخصائص الريادية بأنها "مجموعة الخصائص والسلوكيات التي تؤثر على مدى إمكانية تمتع الشخص الذي يتصف بها بالريادية بدرجات قوية أو جيدة، أو لا احتمالية لكونه ريادياً".

وعرفها غنام (2017) بأنها "تلك القدرات والسمات الشخصية والسلوكية التي يتمتع بها الريادي بالإضافة للمهارات الإدارية التي تمكنه من إدارة مشروعه بنجاح".

ويمكن للباحثان تعريفها على أنها: مجموعة الصفات والسمات الواجب توافرها في العاملين لدى أي منظمة، لنتمكن من خلالها تحقيق قيمة مضافة جديدة للمنظمة والمجتمع .

ب. الأنماط الريادية في المنظمة :

حدد كل من الغالبي والعامري (2009) و Robert M. Gemmell, (2017) مجموعة من الأنماط الريادية التي يتمتع بها العاملين في المنظمة وهي:

- **المشاهرون Hard Workers:** وهم الأشخاص الذين يعملون ساعات طويلة بجد ومثابرة ويسعون على زيادة حجم العمل والكسب لمزيد من الأرباح، للعمل لأنفسهم.
- **الباحثون Searchers:** هؤلاء الأشخاص دائماً ما يسعون لتملك عمل لأنه يمثل غايتهم الأساسية ويحقق لهم الرضا الكامل.
- **المؤازرون Sustainers:** هم الأشخاص الذين يحاولون إحداث نوع من التوازن بين الحياة الوظيفية وحياتهم الشخصية ولا يحبذون التسرع نحو نمو العمل ليصبح كبيراً.
- **الشارطون Jugglers:** وهم من الأشخاص الذين يهتمون بمعرفة كافة التفاصيل مهما كانت صغيرة في العمل ومهما كانت القيود والمحددات التي تعوقهم.

• **المثاليون Idealists:** الأشخاص الذين يحبون كل عمل جديد ويتصف بالإبداع أو الذي يشعرون أن له معنى وممتعة شخصية.

في ضوء ما سبق يتضح للباحثان أن تلك الأنماط تمثل رؤى مختلفة لكل شخص من الأشخاص تميزه عن الآخر، إلا أنه يمكن القول أن هناك ضرورة وحاجة ملحة لتوافر كافة الأنماط السابقة في المنظمة، في سبيل أن التنوع في الخصائص من شأنه أن يحدث نوع من التميز والإبداع في الأداء الفردي والأداء الجماعي في المنظمة.

ج. تصنيفات الخصائص الريادية:

أكد العديد من العلماء والباحثين والمختصين أن هناك أكثر من (40) خاصية ريادية تتوافر بالأشخاص بمكوناتهم، فقد أورد كل من (Daft (2010)، العامري والغالي (2009)، والنجار والعلبي (2006)، والمومني (2014) و (Al-Damen, 2015) الكثير من الخصائص اليرادية نذكر أهمها تلك المرتبطة بطبيعة الدراسة الحالية وهي :-

1. **الإبداع:** هو قدرة العاملين على المشاركة في الوسائل والأساليب الابتكارية الجديدة، والتي من شأنها تساهم في تقديم خدمات ذات جودة عالية وقيمة مضافة كبير للمستفيدين وللنممة معاً.
2. **المبادرة:** القدرة على توقع الحاجات المستقبلية للمتعاملين مع المنظمة في ظل بيئة عمل معقدة، وتقنيات وتكنولوجيا حديثة، ومن ثم التقدم قبل الآخرين نحو ما هو جديد ومختلف عن الآخرين..
3. **المخاطرة:** وهي خاصية التعامل مع المواقف في ظل حالات عدم التأكد و الأزمات وحالات الفشل بغض النظر عن الخسائر، مع النظر للمخاطرة المحسوبة على أنها فرص مواتية لتحقيق النجاح.
4. **الحاجة للإنجاز:** وهي درجة الدافعية العالية لإشباع الحاجة نحو النجاح والبراعة والتفوق في العمل على الآخرين وتحقيق الأهداف الصعبة لتحقيق درجات عالية من الرضا.
5. **الثقة في النفس:** الشعور الداخلي للشخص بقوته وقيمه وقدراته، بحيث يبدأ بالعمل مدفوعاً بالحماس والتحكم بالمزاج العام لديه، والتحلي بالهدوء والثبات نحو القرارات مما يحق الأهداف بكفاءة وفاعلية.

ثانياً: جودة القرارات (المفهوم، الخصائص، الأبعاد).

تعكس جودة القرارات مدى قدرة المنظمة من تحقيق درجات من التميز ومن ثم البقاء في بيئة العمل والحفاظ على مكانتها. **أ. مفهوم جودة القرارات:**

إن مفهوم جودة القرارات يشتمل على مجموعة أبعاد ومراحل تساهم وبقوة في تحقيق أهداف كل من المنظمة وجمهور المتعاملين معها على حدٍ سواء، لذلك تنوعت التعريفات والمفاهيم الخاصة بها على اعتبارها أحد المفاهيم الإدارية الهامة في علم الإدارة والأعمال.

ويشير (Wazis, et.al, 2017) إلى أن جودة صنع القرار هي الأنشطة المركزية التي تمد الإنسان بالمهارات الاستثنائية، والقدرات المعرفية واستخدامها للمساهمة في التفاعل مع البيئة المحيطة وتنفيذ البديل المناسب.

وقد عرف عبدالله (2012) جودة القرار بأنه: "ذلك القرار الذي يقاس بقدر موضوعيته وتحقيقه للأهداف بحيث تمتاز هذه القرارات بالرشد والعقلانية لتحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء.

ويمكن للباحثان تعريف جودة القرار بأنه "المواصفات الايجابية من حيث التفوق والتميز والكيفية التي يكون عليها القرار، ليحقق الأهداف المطلوبة على مستوى العاملين والمؤسسة والمستفيدين.

ب. أهمية اتخاذ القرارات:

أظهرت بعض الدراسات الأهمية العلمية والعملية ، ومن أهم النقاط المرتبطة بأهمية عملية اتخاذ القرارات ما يلي (العلاق، 2008)، (جاد الرب، 2009):

- تحدد مدى قدرة المنظمة وكفاءتها في الإدارة والأداء الفعال .
 - يتم من خلالها تقييم أداء المديرين والأفراد والمنظمة على حد سواء.
 - تشكل عملية اتخاذ القرارات حجر الأساس للتخطيط الاستراتيجي الفعال .
 - تساهم في تحقيق ما تسعى إليه كل المستويات الإدارية في المنظمة، ويتم التعامل من خلالها مع كل أمر محتمل حدوثه.
 - تعتبر جوهر وظيفة المدير، وموجه حقيقي للأهداف المراد الوصول إليها.
- في حين يشير (Ahmed & Shahid, 2015) إلى أن أهمية اتخاذ القرار تكمن في أن جودة ونضج القرار ربما يكون العامل الأكثر تأثيراً وحيوية على كل عمليات المنظمة. وأن جميع أنشطة المنظمة ترتبط بقوة بهذه الوظيفة. حيث إن اتخاذ القرارات الصحيحة وفي الوقت المناسب يمكن أن يجعل الشركة أكثر إنتاجية ولها حصة سوقية كبيرة ؛ وأن القرار غير المناسب وضعف جودته يمكن أن ينتهي حتى بوجود المنظمة واختفائها.

ج. مراحل عملية اتخاذ القرارات:

تمر عملية اتخاذ القرارات بمراحل وخطوات علمية ومنطقية متتالية على النحو التالي:

- 1- **تشخيص وتحديد المشكلة :** تعتبر الأهم والأخطر من بين المراحل، فلا يكون هناك قراراً إلا إذا كانت هناك مشكلة حقيقية، وغالباً ما يتم تحديدها من خلال ارتباطها بظروف وملابسات تحدث في العمل، أو متوقع حدوثها(جاد الرب، 2009) .
- 2- **تحليل المشكلة :** إن فهم المشكلة فهماً حقيقياً، واقتراح بدائل مناسبة لحلها يتطلب جمع البيانات والمعلومات ذات الصلة بالمسألة محل القرار ، بالتالي فإن عملية جمع البيانات وتحليل المشكلة بوضوح من أهم أسباب نجاح اتخاذ القرار الخاص بالمسألة(حريم، 2016).
- 3- **تحديد البدائل المتاحة وتقويمها :** ويتوقف عدد الحلول ونوعها على عدة عوامل منها: وضع المؤسسة، والسياسات التي تطبقها، والفلسفة التي تلتزم بها، وإمكانياتها المادية، والوقت المتاح أمام متخذ القرار، واتجاهات المدير (متخذ القرار) وقدرته على التفكير المنطقي والمبدع، الذي يعتمد على التفكير الابتكاري الذي يركز على التصور والتوقع وخلق الأفكار مما يساعد على تصنيف البدائل المتوافرة وترتيبها والتوصل إلى عدد محدود منها.
- 4- **اختيار البديل الأنسب:** أي اختيار البديل الذي يتوقع أن يأتي بأفضل النتائج، والمعيار هو تحقيق الأمثلية للمنظمة ككل وفي حال وجود بدائل متعددة من نفس درجة التفضيل، يخلق صعوبة مضافة في اختيار واحد منها يعتمد على المدير في حسم الأمور واتخاذ القرار المناسب(عباس، 2011).
- 5- **متابعة تنفيذ القرار وتقويمه:** يتم في هذه المرحلة يتم تنفيذ القرار ومتابعة الجهات والاقسام والافراد لسبل تطبيق القرار ومستوى الإنجاز الذي يتحقق والمشكلات او العقبات التي ترافق عملية التنفيذ ومحاولة معالجتها لكي يصار الى متابعة التنفيذ بدقة ونجاح حيث تتضمن هذه المرحلة جميع الإجراءات التقييمية لفاعلية التنفيذ وتحديد مستوى الإنجاز والعقبات المرافقة لعملية التنفيذ (حمود، اللوزي، 2008)، (جاد الرب، 2009).

الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها الباحث للوصول إلى مشكلة الدراسة، والربط والتحليل العلمي السليم مع نتائج الدراسة الحالية، وفيما يلي مجموعة من الدراسات البحثية، والنماذج العلمية التي ارتبطت بهذا المفهوم للوقوف على أهم القضايا التي تناولتها تلك الدراسات، والتعرف إلى أهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسات.

أولاً: الدراسات التي تناولت الخصائص الريادية:

1.1. دراسة (غنام، 2017): "أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في تبني التوجهات الاستراتيجية في شركات صناعة الأغذية العاملة بقطاع غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في تبني التوجهات الاستراتيجية في شركات صناعة الأغذية العاملة بقطاع غزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد صممت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكان مجتمع الدراسة أفراد الإدارة العليا في شركات صناعة الأغذية في غزة، وقد كانت أبعاد الخصائص الريادية (الحاجة إلى الإنجاز، المبادرة، الثقة بالنفس، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، الإبداع)

وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج، والتي من أهمها:

- أن مستوى الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في شركات صناعة الأغذية العاملة بقطاع غزة بأبعادها -السابق ذكرها- مرتفع بدرجة كبيرة.
- وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لكل من خاصيتي الإبداع والثقة بالنفس لدى الإدارة العليا في تبني التوجهات الاستراتيجية في شركات صناعة الأغذية العاملة بقطاع غزة، بينما تبين ضعف تأثير المتغيرات الأخرى.
- عدم وجود فروق في متوسطات استجابات المدراء في شركات صناعة الأغذية العاملة بقطاع غزة حول الخصائص الريادية والتوجهات الاستراتيجية تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية).

3.1 دراسة (Aligba & Fusch, 2017) بعنوان "Entrepreneurial Motivations and Characteristics of Niger Delta Youths: An Exploratory Study".

"الخصائص والحوافز الريادية لدى الشباب في دلتا النيجر: دراسة استكشافية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الخصائص الريادية لدى الشباب في دلتا النيجر، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم استخدام المقابلة كأداة لجمع البيانات، وقد كان مجتمع الدراسة (20) شاباً -رجال ونساء- من الذين استطاعوا أن يطوروا أنفسهم ويمتلكون الخصائص الريادية التي مكنتهم من إنشاء مشاريعهم الخاصة الناجحة.

وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج، والتي من أهمها:

- اتفاق هؤلاء الشباب على أن أهم الخصائص الريادية التي توفرت لديهم ليصبحوا ما هم عليه هي: (1- الرغبة في تحقيق الذات 2- الاستقلال المالي 3- تحمل المخاطر 4- التصميم 5- الدافع الذاتي (الحافز الذاتي) 6- المثابرة).
- وقد أكدت الدراسة أنه بالاعتماد على هذه الستة خصائص يمكن للشباب مواجهة البطالة وتحقيق التنمية المجتمعية والاقتصادية.

1.1 دراسة (Nurluöz & Esmailzadeh, 2017) بعنوان: "Evaluating Entrepreneurial Characteristics and States of Despair of Nursing Department Students"

"قياس الخصائص الريادية وحالة اليأس لدى طلبة قسم التمريض".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد وقياس الخصائص الريادية ومستويات اليأس والأمل لدى طلبة قسم التمريض في جامعة الشرق الأدنى كلية العلوم الصحية في تركيا، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكان مجتمع الدراسة مكون من طلبة قسم التمريض في الجامعة، وقد تم قياس 6 عناصر من الخصائص الريادية وهي (1- الثقة بالنفس 2- الحافز الداخلي 3- الحاجة للنجاح 4- المخاطرة 5- التحكم الذاتي 6- اتخاذ القرارات في حالة الشك).

وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج، والتي من أهمها:

- أن الطلبة الذين كانت عندهم الحاجة للنجاح والقيام بالمخاطر العالية، كان دخلهم أعلى من مصروفاتهم.
- كان هناك عدم يقين فيما يخص أبعاد الخصائص الريادية التالية (الثقة بالنفس، الحافز الداخلي الحاجة للنجاح، المخاطرة، التحكم الذاتي).
- بُدع اتخاذ القرارات في حالة الشك، فكانت النتيجة سلبية بشكل عام، على الرغم من مستويات الأمل المرتفعة واليأس المنخفضة.

1.2 دراسة (عمار، 2016) بعنوان: "مدى ممارسة الإدارة بالاستثناء وأثرها على الخصائص الريادية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى ممارسة الإدارة بالاستثناء وأثرها على تنمية الخصائص الريادية -كمتغير تابع- من وجهة نظر الموظفين الإداريين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد صممت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتمثل مجتمع الدراسة في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة (الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة الأقصى، جامعة القدس المفتوحة).

وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج، والتي من أهمها:

- درجة توافر الخصائص الريادية مرتفعة بنسبة (81%) تقريباً.
- توجد علاقة طردية كبيرة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة الإدارة بالاستثناء وبين تنمية الخصائص الريادية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسة الإدارة بالاستثناء على تنمية الخصائص الريادية في الجامعات الفلسطينية .

1.3 دراسة (فارس، 2016): "العلاقة بين الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في البنوك التجارية والتخطيط الاستراتيجي في قطاع غزة: دراسة ميدانية على المدراء في البنوك التجارية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في البنوك التجارية والتخطيط الاستراتيجي في قطاع غزة وذلك على المدراء في البنوك التجارية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من المدراء والعاملين في البنوك التجارية، وتناولت الدراسة سبعة من أبعاد الخصائص الريادية وهي (الثقة بالنفس، المبادرة، الإبداع، حب الإنجاز، الاستقلال وتحمل المسؤولية، المخاطرة).

وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج، والتي من أهمها:

- مستوى الخصائص الريادية المبحوثة متوفرة بنسبة (77.15%) لدى مدراء البنوك المبحوثة في قطاع غزة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) حول الخصائص الريادية المبحوثة للمديرين العاملين في البنوك التجارية في قطاع غزة تعزى إلى المتغيرات التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، التخصص).

- وجدت الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول الخصائص الريادية للمديرين العاملين في البنوك التجارية في قطاع غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

1.4. دراسة (سلطان، 2016): "مستوى توفر الخصائص الريادية وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية: دراسة تطبيقية على طلبة البكالوريوس تخصص -إدارة الأعمال- في جامعات جنوب الضفة الغربية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى توفر خصائص الريادة لدى طلبة البكالوريوس، "تخصص إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية، تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستعانت بالاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، وكان مجتمع الدراسة طلاب المستوى الرابع في البكالوريوس تخصص إدارة الأعمال، وكانت أبعاد الخصائص الريادية هي (التخطيط، التحكم الذاتي، الثقة بالنفس، مستوى عالٍ من الطاقة، المثابرة والالتزام، التواصل مع الآخرين، الاستقلالية، تحمل المخاطر، الحاجة إلى الإنجاز).

وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج، والتي من أهمها:

- مستوى توفر خصائص الشخص الريادي عند أفراد العينة جاء بشكل كبير - حسب الترتيب التالي: التخطيط، ثم التحكم الذاتي، ثم الثقة بالنفس، يليها مستوى عالٍ من الطاقة والمثابرة والالتزام، ثم التواصل مع الآخرين، بعدها الاستقلالية، يليها تحمل المخاطر، وأخيراً الحاجة إلى الإنجاز.

- أثبتت الدراسة عدم وجود فروق في درجة توفر خصائص الريادة لدى الطلبة المبحوثين تعزى إلى متغير الجنس، والمعدل الجامعي، وشهادة الثانوية العامة، والالتحاق ببرامج الريادة الشبابية.

1.5. دراسة (حسين، 2013) بعنوان: دور الخصائص الريادية في تعزيز الالتزام التنظيمي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من متخذي القرار في الشركة العامة للصناعات الكهربائية-ديالى"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر الخصائص الريادية في الالتزام التنظيمي في الشركة العاملة للصناعات الكهربائية في محافظة ديالى، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكان مجتمع الدراسة متخذي القرار في الشركة، وأبعاد الخصائص الريادية متمثلة في (المخاطرة، الثقة بالنفس، الرغبة في النجاح، التفؤل، والحاجة إلى الإنجاز).

وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج، والتي من أهمها:

- مستوى الخصائص الريادية لدى أفراد العينة المبحوثة كانت بدرجة موافقة متوسطة.

- مستوى الالتزام التنظيمي لدى أفراد العينة المبحوثة كانت بدرجة موافقة متوسطة.

2. الدراسات التي تناولت جودة القرارات:

2.1 دراسة (Yance, 2018): أثر اتخاذ القرارات والمكافآت والالتزام التنظيمي على أداء العمل في أندونيسيا.

هدفت الدراسة إلى بيان تأثير اتخاذ القرارات والمكافآت والالتزام التنظيمي على أداء العمل في إدارة التعليم في تيمور ريجنسي - أندونيسيا، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة الأداة الرئيسة في جمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من (147) موظف من العاملين في الإدارة، وتم استرداد 81 استبانة صالحة للتحليل.

وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج، والتي من أهمها:

- وجود تأخير لكل من اتخاذ القرارات، والمكافأة، والالتزام التنظيمي في أداء العمل لموظفي إدارة التعليم بنسب تأثير (31.1%، 41.7، 27.5%) على التوالي.

2.2 دراسة (إسماعيل، 2018): "مدى ممارسة الرقابة الاستراتيجية ودورها في تحسين جودة القرارات في المنظمات غير الحكومية."

هدفت الدراسة إلى بيان دور الرقابة الاستراتيجية في تحسين جودة القرارات في المنظمات غير الحكومية. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي .

وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج، والتي من أهمها:

- وجود درجة موافقة كبيرة على بعد جودة القرارات في المنظمات غير الحكومية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ في متوسطات استجابة المبحوثين حول جودة القرارات الإدارية تعزى لمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي) في المنظمات غير الحكومية.

3.2 دراسة (أبو زايد، 2017): "دور النظم الخبيرة في جودة اتخاذ القرارات الإدارية العليا في وزارة الصحة الفلسطينية"

هدفت الدراسة للتعرف إلى دور النظم الخبيرة في جودة اتخاذ قرارات الإدارة العليا في وزارة الصحة الفلسطينية - المحافظات الجنوبية، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث مثلت عينة الدراسة بطريق المسح الشامل نظراً لصغر مجتمع الدراسة.

وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج، والتي من أهمها:

1. واقع النظم الخبيرة في وزارة الصحة الفلسطينية جاءت بدرجة كبيرة، وأن مستوى جودة اتخاذ القرارات جاءت بدرجة كبيرة، واتضح وجود علاقة طردية بين استخدام النظم الخبيرة وجودة اتخاذ القرارات في وزارة الصحة الفلسطينية.
2. تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول جودة القرارات في وزارة الصحة الفلسطينية تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة)، في حين توجد فروق تعزى لمتغير الجنس لصالح للذكور.

4.2 دراسة (أبو حميد، 2017): "أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي للوصول للنتائج.

وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج، والتي من أهمها:

1. وجود موافقة إلى حد ما من قبل أفراد مجتمع الدراسة على مجال أبعاد حياة العمل ككل في جامعة الأقصى بغزة بوزن نسبي 57.33%.
2. وجود موافقة إلى حد ما (متوسطة) من قبل أفراد مجتمع الدراسة على مجال فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة بوزن نسبي 58.33%.

5.2 دراسة (Alkhataib, 2016) :

Degree of Academic Staff Participation in Decision Making Process at the Hashemite University in Jordan.

درجة مشاركة الأكاديميين في عملية صنع القرار في الجامعة الهاشمية في الأردن

هدفت الدراسة إلى تحديد الدرجة التي يكون فيها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية مشاركين فعالين في عملية صنع القرار .

وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج، والتي من أهمها:

1. أن مشاركة الأكاديميين الجامعيين في عملية صنع القرار فيما يتعلق بالقضايا الأكاديمية قوية.
2. ظهرت درجة متوسطة من المشاركة فيما يتعلق بالقضايا التنموية.
3. هناك درجة منخفضة للغاية من المشاركة في عملية صنع القرار فيما يتعلق بالقضايا المالية.

التعليق على الدراسات السابقة:

يمكن للباحثان من خلال تحليلهما للدراسات العربية والأجنبية التي تم استعراضها للتوصل إلى ما يلي:

1. من حيث منهجية الدراسة: فقد استخدمت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على المصادر الثانوية والأولية، واتفقت معظمها في استخدام الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات، باستثناء دراسة (Aligba & Fusch, 2017)، والتي استخدمت المقابلة كأداة رئيسة في جمع البيانات، علماً بأن الدراسة الحالية استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات.
2. من حيث المتغيرات والأهداف: اختلفت أهداف الدراسات السابقة باختلاف أبعادها ومجالات تنفيذها، كما اختلفت من حيث تناول متغيرات الدراسة، فمعظم الدراسات السابقة التي تناولت الخصائص الريادية اعتبرتها متغيراً مستقلاً، إلا أن دراسة عمار(2016) اعتبرتها متغيراً تابعاً يتأثر باستراتيجية الإدارة بالأهداف، وفي سياق آخر فإن معظم الدراسات التي تناولت جودة القرارات اعتبرتها متغيراً تابعاً، باستثناء دراسة (Yance,2018) والتي اعتبرتها جودة صنع القرارات متغيراً مستقلاً يؤثر في أداء العمل مع عوامل أخرى، في حين أن الدراسة الحالية اعتبرت الخصائص الريادية متغيراً مستقلاً، وجودة القرارات متغيراً تابعاً، حيث لا توجد دراسات محلية- على حد علم الباحثان- تناولت العلاقة بين الخصائص الريادية وجودة القرارات الإدارية.
3. من حيث مجالات التطبيق: تنوعت مجالات التطبيق في الدراسات السابقة فمنها من طبقها على شركات صناعية، مثل دراسة (حسين، 2013) ودراسة (غنام، 2017)، ومنها من طبقها على جامعات أهلية أو حكومية مثل دراسة (Alkhataib, 2016)، ودراسة (أبو حميد، 2017)، ودراسة (سلطان، 2016)، ومنها من طبقها على وزارات حكومية مثل دراسة (أبو زايد، 2017)، في حين فإن الدراسة الحالية تم دراستها ميدانياً في الجامعات الفلسطينية الخاصة في المحافظات الجنوبية لفلسطين.
4. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة البحث والوقوف على أهم ما يمكن دراسته.
- تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد المتغيرات اختيار منهج الدراسة والأساليب الإحصائية المتبعة في هذه الدراسات، وكذلك بناء الاستبانة التي تم استخدامها.

- تم الاستفادة من الدراسات السابقة في عملية التأصيل العلمي في جانب الإطار النظري للبحث.
والجدول التالي يوضح الفجوة البحثية بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.
جدول رقم (1) الفجوة البحثية:

الفجوة البحثية بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

نتائج الدراسات السابقة	الفجوة البحثية	الدراسة الحالية
أغلب الدراسات السابقة ركزت على الخصائص الريادية وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل تبني توجهات استراتيجية والتخطيط الاستراتيجي ، وجودة الخدمات.	حادثة تناول الخصائص الريادية. لم تربط الدراسات السابقة أبعاد الخصائص الريادية والأداء المؤسسي معاً. لم تبرز دور الخصائص الريادية في تحسين الأداء المؤسسي.	ركزت الدراسة الحالية على ربط أبعاد الخصائص الريادية جودة القرارات لدى جامعة فلسطين الخاصة. إبراز العلاقة بين الخصائص الريادية في تحسين جودة القرارات.
طبقت الدراسات السابقة على شركات صناعة الأغذية، وشركات تكنولوجيا المعلومات، والوزارات الحكومية.	لم تطبق الدراسات السابقة على الجامعات الفلسطينية الخاصة (جامعة فلسطين) على -حد علم الباحثان- جمعت بين المتغيرين.	تميزت هذه الدراسة بتطبيقها على الموظفين في الجامعات الفلسطينية الخاصة (جامعة فلسطين).

(جرد بواسطة الباحثان)

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبنى عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع. (أبو حطب وصادق، 05 : 20 104).

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من أصحاب العاملين في جامعة فلسطين في كافة فروعها في محافظات غزة. وقد قام الباحثان باستخدام أسلوب الحصر الشامل، حيث تم توزيع الاستبانة على كافة أفراد مجتمع الدراسة عددهم (177) موظف وفق بيانات شئون الموظفين في الجامعة، وقد تم استرداد (141) استبانة بنسبة 79.6%، ويتضح فيما يلي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية للأفراد فيها:

جدول (2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية (ن=141)

البيانات الشخصية	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	62.5
	أنثى	37.5
العمر	أقل من 30 سنة	26.2
	30 سنة الى أقل من 40 سنة	46.1

النسبة المئوية %	العدد	البيانات الشخصية
20.6	29	40 سنة الى أقل من 50 سنة
7.1	10	50 سنة فأكثر
29.8	42	أقل من 5 سنوات
51	72	من 5 سنوات الى أقل من 10 سنوات
12.8	18	من 10 سنوات الى أقل من 15 سنة
6.4	9	من 15 سنة فأكثر
22.7	32	دكتوراه
41.9	59	ماجستير
35.4	50	بكالوريوس

- يتضح من جدول (2) أن ما نسبته 62.5% من عينة الدراسة ذكور، بينما 37.5% إناث. ويعزو الباحثان ذلك إلى متطلبات العمل في البيئة وتتوافق هذه البيانات إلى حد ما مع التقارير الإحصائية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، حيث أصدر الجهاز تقريراً في فبراير 2017 لمسح القوى العاملة في قطاع غزة للعام 2016 وأشار فيه إلى وجود فجوة كبيرة بين الذكور والإناث في نسبة المشاركة في القوى العاملة بين الأفراد ، حيث بلغت النسبة 71.6% للذكور مقابل 19.3% للإناث (موقع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2017/2/15)، أما النسب التي تتعلق بالمتغيرات الأخرى والتي جاءت موزعة و متنوعة ما بين كافة الفئات العمرية وسنوات الخدمة، يعود ذلك إلى رغبة الجامعة واهتمامها الدائم بتحقيق التوازن في هيكلية الجامعة من خلال قوى بشرية متميزة، تقوم على الاحتفاظ بأصحاب الخبرة والكفاءة من جانب وضخ دماء جديدة باستمرار من جانب آخر.

أداة الدراسة: تم تطوير استبانة اعتماداً على الأدب النظري والدراسات السابقة، وتكونت الاستبانة من (35) فقرة موزعة على مجالين رئيسيين هما: الخصائص الريادية ويشتمل على "الابداع، المبادرة، المخاطرة، الحاجة الى الإنجاز، الثقة بالنفس" وجودة القرارات ، وقد تم استخدام المقياس من 1-10 لقياس استجابات المبحوثين على فقرات الاستبيان.

صدق الاستبانة:

يوجد العديد من الاختبار التي تقيس صدق الاستبانة أهمها:

1- الصدق الظاهري "صدق المحكمين":

تم عرض الإستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من (9) محكمين من المتخصصين في الادارة والإحصاء، وقد تم الاستجابة لآراء المحكمين من حيث الحذف والتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

2- صدق الاتساق الداخلي Internal Validity

تم عمل الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الإستبانة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة، كما في جدول (3).

جدول (3): معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه

م	المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
الابداع			
1.	أُسعى دائماً لتطوير نفسي على مستوى العمل.	.810*	0.000
2.	أُسعى دوماً إلى تبني أساليب جديدة في تطوير العمل.	.857*	0.000
3.	أفضل العمل الذي يحتاج إلى تفكير ابداعي.	.828*	0.000
4.	أناقش أفكارى مع الآخرين بشكل مستمر.	.890*	0.000
5.	أشجع الموظفين على التفكير الإبداعي في العمل.	.878*	0.000
المبادرة			
1.	أبادر نحو الاستفادة من التطورات العلمية في مجال عملي.	.827*	0.000
2.	أمتلك القدرة على تقديم مبادرات ابتكارية فردية.	.788*	0.000
3.	أعمل على بناء علاقات جيدة مع زملاء العمل لتطوير الخدمات المقدمة.	.816*	0.000
4.	أعمل على بناء منظور مستقبلي لعملي.	.770*	0.000
5.	أستطيع العمل ضمن فريق وتقديم مبادرات ابتكارية جماعية.	.681*	0.000
المخاطرة			
1.	أعتقد أن أعظم المكاسب والفوائد تكمن خلف المخاطر المحسوبة.	.734*	0.000
2.	أؤمن بضرورة مواجهة تغيرات البيئة الفجائية.	.880*	0.000
3.	أميل للعمل بجرأة في الحالات التي تتسم بمخاطرة عالية.	.868*	0.000
4.	لدي قرارات حاسمة في العمل بغض النظر عن درجة المخاطرة وحالة عدم التأكد.	.844*	0.000
5.	أُسعى إلى المخاطرة في أعمال غير واضحة النتائج.	.779*	0.000
الحاجة الى الانجاز			
1.	تقل حاجتي للراحة عندما أكون مهتماً بعمل معين.	.719*	0.000
2.	عندما تواجهني أي مشكلة فإنني أستمّر بالعمل إلى أن أقوم بحلها.	.790*	0.000
3.	لدي الاستعداد لتقديم التضحيات مقابل ما سأحصل عليه من عوائد مستقبلية.	.592*	0.000
4.	ينتابني الشعور بالفرح عند إنجاز الأعمال المطلوبة في الوقت المحدد.	.641*	0.000
5.	أواصل القيام بالمهام الموكلة وفق ما تم التخطيط له.	.733*	0.000
الثقة بالنفس			
1.	لدي ثقة كبيرة على تحقيق ما أريد.	.731*	0.000
2.	أوقن بأنني سأنجح في أي عمل جديد أقوم به.	.752*	0.000

م	المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
3.	أتمتع بالقدرة الكافية في استكشاف الميول غير الواضحة للآخرين.	.899*	0.000
4.	أتمتع بثقة عالية في قدرتي على الدفاع عن افكاري بالحجة والبرهان.	.834*	0.000
5.	يصعب التثبيط من عزيمتي، فانا أصر على مواجهة العقبات.	.746*	0.000
جودة القرارات الادارية			
1.	يوجد انسجام بين جودة القرارات الإدارية والسياسة العامة للجامعة.	.814*	0.000
2.	تحقق القرارات الإدارية المتخذة أهداف الجامعة.	.871*	0.000
3.	تشمل القرارات الإدارية المتخذة كافة جوانب العمل بالجامعة.	.857*	0.000
4.	يوجد تكامل وترابط بين القرارات التي يتم اتخاذها.	.874*	0.000
5.	تمتاز المعلومات المتوفرة بالمرونة مما يؤدي إلى سرعة اتخاذ القرارات الرشيدة.	.862*	0.000
6.	يتوفر عدد كبير من البدائل المتاحة أمام متخذي القرارات في الجامعة.	.901*	0.000
7.	يتم تصنيف البدائل حسب أهميتها النسبية.	.786*	0.000
8.	تستعين الجامعة بالأساليب التقنية الحديثة في اتخاذ القرار.	.805*	0.000
9.	يتم استخدام أسلوب المفاضلة بين البدائل المختلفة عند اتخاذ القرار في الجامعة.	.854*	0.000
10.	تعمل الجامعة على مشاركة جميع المستويات الإدارية في صنع القرار.	.860*	0.000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يتضح من جدول (3) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً وبدرجة قوية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

3- الصدق البنائي Structure Validity

للتحقق من الصدق البنائي تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة كما في جدول (4).

جدول (4): معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

م	المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
1.	الابداع	.799*	0.000
2.	المبادرة	.694*	0.000
3.	المخاطرة	.797*	0.000
4.	الحاجة الى الانجاز	.541*	0.000
5.	الثقة بالنفس	.720*	0.000

م	المجال	معامل بيرسون للاترتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
	الخصائص الريادية	.942*	0.000
	جودة القرارات	.918*	0.000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يتضح من جدول (4) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً وبدرجة قوية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك تعتبر مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

ثبات الإستبانة Reliability

تم التحقق من ثبات إستبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient، حيث بلغت قيمته للاستبيان بشكل عام 0.950، وهذا يعنى أن معامل الثبات مرتفع.

يستخلص من نتائج اختباري الصدق والثبات أن الاستبانة صادقة في قياس ما وضعت لقياسه، كما أنها ثابتة بدرجة كبيرة جداً، مما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفاعلة لهذه الدراسة ويمكن تطبيقها بثقة.

اختبار التوزيع الطبيعي : Normality Distribution Test

تم استخدام اختبار كولمغوروف - سمرنوف Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، حيث تبين أن قيمة الاختبار تساوي (1.348) والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.053) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفريغ وتحليل البيانات من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 25)، حيث تم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- 1- النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages).
- 2- المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري.
- 3- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وكذلك طريقة التجزئة النصفية.
- 4- اختبار كولمغوروف - سمرنوف Kolmogorov-Smirnov Test (K-S).
- 5- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient).
- 6- اختبار T في حالة عينتين مستقلتين (Independent Samples T-Test).
- 7- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance - ANOVA).

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها

تحليل فقرات الاستبانة:

- تحليل فقرات مجال " الخصائص الريادية "

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لفقرات مجال " الخصائص الريادية- الإبداع "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1.	أسعى دائماً لتطوير نفسي على مستوى العمل.	9.50	0.78	95.00	1
2.	أسعى دوماً إلى تبني أساليب جديدة في تطوير العمل.	9.30	0.94	93.00	2
3.	أفضل العمل الذي يحتاج إلى تفكير ابداعي.	9.05	1.04	90.50	3
4.	أناقش أفكارى مع الآخرين بشكل مستمر.	7.5	1.13	74.85	5
5.	أشجع الموظفين على التفكير الإبداعي في العمل.	8.73	1.11	87.25	4
	جميع فقرات مجال الإبداع	8.81	0.86	88.12	

يبين جدول (5) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات خاصية الإبداع يساوي 8.81 وبذلك فإن الوزن النسبي 88.12% وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً على الفقرات بشكل عام، ويعزو الباحثان ذلك إلى المنافسة الكبيرة بين الجامعات الخاصة والجامعات الأهلية والحكومية في قطاع غزة، بالتالي فإن الجامعات الفلسطينية الخاصة تسعى للمنافسة وتحقيق ميزة تنافسية من خلال بناء بيئة عمل تنظيمية وأكاديمية تتسم بالإبداع وتبني أساليب حديثة في آليات العمل الأكاديمي والإداري عبر امتلاكها كادر بشري يتمتع بالإبداع والتميز، وذلك لضمان حصة سوقية مناسبة لها في البيئة الأكاديمية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (غنام، 2017)، ودراسة (فارس، 2016)، واللتا أكدتا على توافر الخصائص الريادة في كل من شركات صناعة الأغذية والبنوك التجارية على التوالي كان بدرجة موافقة كبيرة جداً، وتختلف مع دراسة (حسين، 2013) والتي أكدت على أن الموافقة على توافر الخصائص الريادية جاءت بدرجة متوسطة ويعزو الباحثان ذلك إلى إختلاف بيئة العمل الفلسطينية عن بيئة العمل في دولة أخرى.

جدول رقم (6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لفقرات مجال " الخصائص الريادية- المبادرة "

1.	أبادر نحو الاستفادة من التطورات العلمية في مجال عملي.	8.93	1.05	89.25	4
2.	أمتلك القدرة على تقديم مبادرات ابتكارية فردية.	8.83	0.87	88.25	5
3.	أعمل على بناء علاقات جيدة مع زملاء العمل لتطوير الخدمات المقدمة.	8.98	0.92	89.75	3
4.	أعمل على بناء منظور مستقبلي لعملي.	9.03	0.95	90.25	2
5.	أستطيع العمل ضمن فريق وتقديم مبادرات ابتكارية جماعية.	9.18	0.71	91.75	1
	جميع فقرات مجال المبادرة	8.99	0.70	89.85	

يبين جدول (6) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات خاصية المبادرة يساوي 8.99 وبذلك فإن الوزن النسبي 89.85% وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً على الفقرات بشكل عام، ويرى الباحثان أن ارتفاع درجة الموافقة هذه تؤكد التخصصات الأكاديمية الجديدة التي تطرحها الجامعة والتي تختلف في بعضها عن التخصصات التقليدية في بعض الجامعات المحلية وهو ناتج حقيقي عن مبادرات ريادية من العاملين في تلك الجامعات، وعن فهم الجامعة للبيئة الخارجية المحيطة من جانب و محاولة تشجيع واهتمام الجامعة بالمبادرات الفرية والجامعية للعاملين لديها وترجمتها واقع قائم وحقيقي في بيئة العمل الأكاديمي من جانب آخر. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عمار، 2016)، واختلفت مع دراسة (حسين، 2013) والتي أكدت على أن الموافقة على توافر الخصائص الريادية جاءت بدرجة متوسطة.

جدول رقم (7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لفقرات مجال

" الخصائص الريادية - المخاطرة "

1	90.25	1.07	9.03	أعتقد أن أعظم المكاسب والفوائد تكمن خلف المخاطر المحسوبة.
2	89.50	1.11	8.95	أؤمن بضرورة مواجهة تغيرات البيئة الفجائية.
3	88.25	1.36	8.83	أميل للعمل بجرأة في الحالات التي تتسم بمخاطرة عالية.
4	89.75	1.07	8.98	لدي قرارات حاسمة في العمل بغض النظر عن درجة المخاطرة وحالة عدم التأكد.
5	84.10	1.89	8.41	أسعى إلى المخاطرة في أعمال غير واضحة النتائج.
	88.35	1.06	8.84	جميع فقرات مجال المخاطرة

يبين جدول (7) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات خاصية المخاطرة يساوي 8.84 وبذلك فإن الوزن النسبي 88.35% وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً على الفقرات بشكل عام، ويعزو الباحثان ذلك إلى حاجة بيئة العمل الأكاديمية الفلسطينية في قطاع لتلك المخاطرة، في ظل الظروف الاستثنائية التي تمر بها كافة مؤسسات قطاع غزة، لا سيما المؤسسات الخدمية منها، بالتالي تكون هناك شعور دائم لدى العاملين بالعمل الدؤوب في حالات عدم التأكد السائدة حالياً في البيئة الفلسطينية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو سمرة (2017)، ودراسة غنام (2017) واللذين أكدتا على توافر الخصائص الريادية بدرجة كبيرة جداً.

جدول رقم (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لفقرات مجال

" الخصائص الريادية - الحاجة إلى الانجاز "

1	89.00	1.13	8.90	تقل حاجتي للراحة عندما أكون مهتماً بعمل معين.
2	89.00	0.87	8.90	عندما تواجهني أي مشكلة فإنني أستمر بالعمل إلى أن أقوم بحلها.
3	88.25	1.01	8.83	لدي الاستعداد لتقديم التضحيات مقابل ما سأحصل عليه من عوائد مستقبلية.
4	92.93	0.84	9.29	يحتاجني الشعور بالفرح عند إنجاز الأعمال المطلوبة في الوقت المحدد.
5	91.46	0.96	9.15	أواصل القيام بالمهام الموكلة وفق ما تم التخطيط له.
	90.22	0.67	9.02	جميع فقرات مجال الحاجة إلى الانجاز

يبين جدول (8) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات خاصية الحاجة للإنجاز يساوي 9.02 وبذلك فإن الوزن النسبي 90.22% وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً على الفقرات بشكل عام، ويعزو الباحثان ذلك إلى ديناميكية العمل الأكاديمي والإداري الذي يتطلبه عمل الجامعة، وكذلك نتيجة لوجود العدد الأكبر من العاملين هم من حملة الشهادات العليا فتكن حاجتهم ورغبتهم في الإنجاز أعلى منها في أي مؤسسة أخرى، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (غنام، 2017)، ودراسة (فارس، 2016)، وتختلف مع دراسة (حسين، 2013) والتي أكدت على أن الموافقة على توافر الخصائص الريادية جاءت بدرجة متوسطة ويعزو الباحثان ذلك إلى إختلاف بيئة العمل الفلسطينية من جانب وبيئة العمل في دولة أخرى.

جدول رقم (9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لفقرات مجال

" الخصائص الريادية - الثقة بالنفس "

1	91.95	0.75	9.20	لدي ثقة كبيرة على تحقيق ما أريد.
2	91.46	0.82	9.15	أوقن بأنني سأنجح في أي عمل جديد أقوم به.
3	81.22	0.93	8.12	أتمتع بالقدرة الكافية في استكشاف الميول غير الواضحة للآخرين.
4	91.71	0.95	9.17	أتمتع بثقة عالية في قدرتي على الدفاع عن افكاري بالحجة والبرهان.

5.	يصعب التنبؤ من عزيمتي، فانا أصر على مواجهة العقبات.	9.05	1.07	90.49	4
	جميع فقرات مجال الثقة بالنفس	9.14	0.72	91.37	

يبين جدول (9) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات خاصية الثقة بالنفس يساوي 9.14 وبذلك فإن الوزن النسبي 91.37% وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً على الفقرات بشكل عام ويعزو الباحثان ذلك نتيجة لتوافق تخصص المبحوثين في الجامعة مع أماكن تواجدهم وعملهم الأكاديمي أو الإداري مما يولد شعور عالي بالثقة في النفس لديهم، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (غنام، 2017)، ودراسة (أبو سمرة، 2017) ودراسة (فارس، 2016) في توافر خاصية الثقة بالنفس بشكل كبير، وتختلف مع (Nurluöz & Esmailzadeh, 2017) والتي أكدت على انخفاض درجة الموافقة على خاصية الثقة بالنفس لدى الشباب.

- تحليل فقرات مجال " جودة القرارات الإدارية "

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (10): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لفقرات مجال " جودة القرارات الإدارية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1.	يوجد انسجام بين جودة القرارات الإدارية والسياسة العامة للجامعة.	8.83	1.26	88.29	5
2.	تحقق القرارات الإدارية المتخذة أهداف الجامعة.	8.95	1.30	89.51	1
3.	تشمل القرارات الإدارية المتخذة كافة جوانب العمل بالجامعة.	8.90	1.39	89.02	2
4.	يوجد تكامل وترابط بين القرارات التي يتم اتخاذها.	8.80	1.50	88.05	6
5.	تمتاز المعلومات المتوفرة بالمرونة مما يؤدي إلى سرعة اتخاذ القرارات الرشيدة.	8.85	1.61	88.54	4
6.	يتوفر عدد كبير من البدائل المتاحة أمام متخذي القرارات في الجامعة.	8.88	1.40	88.78	3
7.	يتم تصنيف البدائل حسب أهميتها النسبية.	8.76	1.39	87.56	7
8.	تستعين الجامعة بالأساليب التقنية الحديثة في اتخاذ القرار.	8.71	1.50	87.07	8
9.	يتم استخدام أسلوب المفاضلة بين البدائل المختلفة عند اتخاذ القرار في الجامعة.	8.66	1.35	86.59	9
10.	تعمل الجامعة على مشاركة جميع المستويات الإدارية في صنع القرار.	8.59	1.69	85.85	10
	جميع فقرات جودة القرارات الإدارية	8.79	1.22	87.93	

يبين جدول (10) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات جودة القرارات الإدارية يساوي 8.79 وبذلك فإن الوزن النسبي 87.93%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً على الفقرات بشكل عام، وقد حصلت الفقرة " تحقق القرارات الإدارية المتخذة أهداف الجامعة " على أعلى درجة موافقة بنسبة 89.51%، بينما حصلت الفقرة " تعمل الجامعة على مشاركة جميع المستويات الإدارية في صنع القرار " على أقل درجة موافقة بنسبة 85.85%. ويعزو الباحثان ذلك إلى المشاركة الجماعية من مجلس الجامعة والكليات في تحديد الأهداف العامة والبدائل المتاحة في عمليات اتخاذ القرار، إضافة إلى وضوح

إجراءات العمل وانسيابية المعلومات وتوفرها باعتبار القرارات هي محصلة لجهود الإدارة والعاملين في ضوء تحقيق مصلحة الطلاب من جانب وتنفيذاً للخطط والأهداف الموضوعية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (اسماعيل)، ودراسة (أبو زايد) اللتين أكدتا على وجود درجة موافقة مرتفعة حول جودة القرارات، وتختلف مع دراسة (أبو حميد) حيث جاءت الموافقة على فاعلية القرارات بدرجة متوسطة في جامعة الأقصى الحكومية، ودراسة (Alkhataib, 2016) التي أكدت على ضعف فاعلية المشاركة بالقرارات وجودتها في معظم قايما المجتمع.

اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الخصائص الريادية وجودة القرارات الإدارية في فلسطين الخاصة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "معامل بيرسون للارتباط"، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (11): معامل الارتباط بين الخصائص الريادية وجودة القرارات الإدارية في جامعة فلسطين الخاصة

القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	الفرضية
0.000	*.579	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الابداع وجودة القرارات الإدارية في جامعة فلسطين الخاصة
0.003	*.429	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المبادرة وجودة القرارات الإدارية في جامعة فلسطين الخاصة
0.000	*.530	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المخاطرة وجودة القرارات الإدارية في جامعة فلسطين الخاصة
0.001	*.491	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الحاجة الى الانجاز وجودة القرارات الإدارية في جامعة فلسطين الخاصة
0.000	*.589	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقة بالنفس وجودة القرارات الإدارية في جامعة فلسطين الخاصة
0.000	*.732	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الخصائص الريادية وجودة القرارات الإدارية في جامعة فلسطين الخاصة

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يبين الجدول (11) أن معامل الارتباط يساوي 0.732، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ويدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الريادية وجودة القرارات الإدارية في جامعة فلسطين الخاصة. وهذا يؤكد أنه في حال كانت هناك توافر خصائص ريادية عالية المستوى لدى الأفراد العاملين في الجامعة من شأنه أن يحقق درجات جودة عالية في القرارات الإدارية المتخذة بالجامعة، حيث يرى الباحثان أن توافر خصائص مثل (الإبداع، والابتكار، والمخاطرة) هي من العوامل الحاسمة والمشاركة بين المنظمة والعاملين والتي يتم من خلالها نجاح المدراء والعاملين في تحقيق ميزة تنافسية و مخرجات عمل فاعلة تكون القرارات جزء رئيس من تلك المخرجات، وأن توافر خصائص (الحاجة للإنجاز، والثقة بالنفس) هي من الخصائص والسمات الريادية المرتبطة بالفرد والتي تمكن العاملين والمسؤولين من تطبيق المهارات وتنفيذ الأدوار والتي منها أدوار صنع القرارات.

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول الخصائص الريادية وجودة القرارات الإدارية في فلسطين الخاصة تعزى للبيانات الشخصية (الجنس، العمر، عدد سنوات الخدمة في مجال العمل الحالي، المؤهل العلمي).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "T لعينتين مستقلتين" واختبار "التباين الأحادي"، والجدول يوضح ذلك.

جدول (12): نتائج اختبار "T لعينتين مستقلتين" و"التباين الأحادي" - البيانات الشخصية

البيانات الشخصية	اسم الاختبار	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
الجنس	T- لعينتين مستقلتين	-2.659 *	0.011
العمر	التباين الأحادي	0.207	0.891
عدد سنوات الخدمة في مجال العمل الحالي	التباين الأحادي	0.417	0.742
المؤهل العلمي	التباين الأحادي	1.204	0.311

من النتائج الموضحة في الجدول السابق (12) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من مستوى الدلالة 0.05 لمتغير الجنس، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المبحوثين تعزى إلى الجنس وذلك لصالح الإناث، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو زايد، 2017) من حيث وجود فروق إلا أنها تختلف معه أن الفروق هناك لصالح الذكور، تختلف مع دراسة (اسماعيل، 2018)، و(غنام، 2017) أما باقي المتغيرات فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لهم أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المبحوثين تعزى إلى العمر، عدد سنوات الخدمة في مجال العمل الحالي، المؤهل العلمي. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (فارس، 2016) في عدم وجود فروق تعزى لمتغيرات العمر والمؤهل العلمي، وتختلف معه غي متغير سنوات الخدمة، وتتفق مع دراسة (اسماعيل، 2018)، ودراسة (غنام، 2017)، والتي أكدت جميعها على عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أبعد البحث (الخصائص الريادية، وجودة القرارات).

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

1. النتائج المتعلقة بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة (الخصائص الريادية، جودة القرارات):

- كشفت النتائج أن واقع الخصائص الريادية لدى العاملين في جامعة فلسطين مرتفع بدرجة كبيرة جداً، حيث تتوافر كثير من تلك الخصائص الوصفية العاملين في الجامعة، وهذا يتوقف على طبيعة بيئة العمل وهي البيئة الأكاديمية والتي تتطلب توافر كوادرات تتمتع بخصائص ومهارات متميزة، والتي على أساسها يتم استقطاب العاملين في الجامعة، مع وجود بعض الجوانب والتي تحتاج لمتابعة وتعزيز في معظم الخصائص المدروسة.
- كشفت النتائج أن مستوى جودة القرارات في جامعة فلسطين مرتفع بدرجة كبيرة، حيث أفادت النتائج أنه يتم دراسة البدائل واختيار البديل الأنسب لاتخاذ القرار بدرجة كفاءة عالية، مع وجود توافق بين جودة القرارات وسياسات الجامعة، مع وجود ملاحظات ترتبط بالشفافية في العلاقة بين الرؤساء والمؤسسين في الجامعة، وهذا ما أكدته المقابلات التي أجراها الباحثان في الدراسة الاستكشافية للبحث.

2. النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات:

- أظهرت النتائج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الخصائص الريادية لدى العاملين في جامعة فلسطين وتحسين جودة القرارات حيث بلغ معامل الارتباط بينهما 0.732.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المبحوثين حول موضوعات البحث تعزى إلى (العمر ، وعدد سنوات الخدمة ، والمؤهل العلمي).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المبحوثين حول موضوعات البحث تعزى إلى الجنس، وذلك لصالح الإناث.

ثانياً: التوصيات:

- تعزيز الحوار ومناقشة الأفكار المختلفة بين العاملين بمختلف بمسباتهم وأماكن عملهم، لتحقيق درجات عالية من الإبداع والابتكار في العمل، لا سيما أن الفقرة الخاصة في هذا المجال على الرغم من حصولها على درجة مرتفعة إلا أنها كانت أدنى درجات الموافقة بين فقرات محور الخصائص الريادية، وعلى ضوء ذلك يوصيان الباحثان فيما سبق ذكره.
- توفير الموازنات المالية الكافية لتشجيع روح الإبداع والمبادرة في الخدمات الأكاديمية والإدارية في جامعة فلسطين.
- ضرورة تبني جامعة فلسطين الخصائص الريادية وتعزيزها ومحاولة الاستفادة منها في رفع فاعلية القرارات التي تحقق لها النمو والاستمرار في البيئة الجامعية. وتفعيل دور الجامعة في تعزيز الخصائص الريادية من خلال عقد ورش عمل ومؤتمرات وندوات علمية بهذا الخصوص.
- العمل باستمرار على إمداد كليات، إدارات، وأقسام الجامعة بأنظمة معلومات حديثة، وتكنولوجيا متطورة في عمل تلك الهيكليات والتنسيق ما بينها، لضمان سلامة عمليات اتخاذ القرارات المستقبلية.
- العمل باستمرار على البحث ودراسة أبعاد أخرى من الممكن أن تساهم في تحسين جودة القرارات في جامعة فلسطين.
- استمرار الجامعة ومتابعتها المستمرة في استخدام أساليب وسيناريوهات واضحة وقابلة للتطبيق في تحسين جودة القرارات، من خلال تحقيق الشفافية في اتخاذ القرارات على كافة مستويات الجامعة و " تأمين وجود علاقة فعالة بين الإدارة العليا في الجامعة والمروسين" وتوفر المرونة الكاملة لدى متخذي القرار بشأن تبني النمط الملائم للجامعة في المشاركة في القرارات، والذي يتناسب مع مواردها التنظيمية.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو زايد، عبد الرحمن.(2017): " دور النظم الخبيرة في جودة اتخاذ قرارات الإدارة العليا في وزارة الصحة الفلسطينية، تخصص الإدارة والقيادة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، فلسطين.
- إسماعيل، سما(2018). "مدى ممارسة الرقابة الاستراتيجية ودورها في تحسين جودة القرارات في المنظمات غير الحكومية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر بغزة، غزة، فلسطين.
- البحر، غيث والتجبي، معن (2014). التحليل الإحصائي للاستبيانات باستخدام برنامج IBM SPSS Statistics، مركز سبر للدراسات الإحصائية والسياسات، الطبعة الأولى.
- حريم، حسين.(2016). "مبادئ الإدارة الحديثة، النظريات، العمليات الإدارية، وظائف المنظمة، ط4، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن.
- حسين، قيس. (2013). "دور الخصائص الريادية في تعزيز الالتزام التنظيمي (دراسة استطلاعية لأراء عينة من متخذي القرار في الشركة العامة للصناعات الكهربائية في ديالى)"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة السليمانية، العراق.
- حمود، خضير، اللوزي، موشى.(2008). "مبادئ إدارة الأعمال"، ط1، دار إثراء للنشر، عمان، الأردن.
- جاد الرب، سيد محمد (2009). " نظم المعلومات الإدارية ، الأساسيات والتطبيقات الإدارية " ، كلية التجارة بالإسماعيلية ، جامعة قناة السويس .
- سلطان، سعدية محمد شاهر. (2015). "مستوى توفر الخصائص الريادية وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية (دراسة تطبيقية على طلبة البكالوريوس تخصص إدارة الأعمال في جامعات جنوب الضفة الغربية)"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 24(2).
- فارس، ندين خالد. (2016). "العلاقة بين الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في البنوك التجارية والتخطيط الاستراتيجي في قطاع غزة (دراسة ميدانية على المدراء في البنوك التجارية)"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية- غزة.
- عباس، أنس.(2011). "إدارة الأعمال وفق منظور معاصر"، ط1، دار المسيرة للنشر، عمان الأردن.
- العامري، صالح، والغالبي، طاهر، (2007)، "الإدارة والأعمال"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان-الأردن
- عبد الله، رابع (2012):القرار الإداري، ط1، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- عبد، رنا.(2017). "ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بتميز الأداء المؤسسي:دراسة تطبيقية على الكليات الجامعية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- العلاق، بشير.(2008). "الإدارة الحديثة، نظريات ومفاهيم"، ط1، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عمار، أحمد أكرم. (2014). "مدى ممارسة الإدارة بالاستثناء وأثرها على تنمية الخصائص الريادية (دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية الخاصة في قطاع غزة)"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- غنام، محمود(2017). " أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في تبني التوجهات الاستراتيجية في شركات صناعة الأغذية العاملة بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

ناصر، محمد جودت، والعمرى، غسان (2011). "قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد 4.
النجار، فايز جمعة، والعلي، عبد الستار محمد (2010). "الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة"، الطبعة الثانية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
المومني، هنادة ماجد أحمد، (2014). "أثر الخصائص الريادية للعاملين في تحقيق التوجهات المستقبلية للجامعات الأردنية بمدينة عمان- دراسة تطبيقية"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (42).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Al-Damen, R. A., (2015), "The Impact of Entrepreneurs' Characteristics on Small Business Success at Medical Instruments Supplies Organizations in Jordan", International Journal of Business and Social Science, Vol. 6, No. 8.
- Ahmad .F , Shahid.M.(2015). Factors Influencing the Process of Decision Making in Telecommunication Sector. European Journal of Business and Management Vol.7, No.1,106-114.
- Al khateeb.T.(2016)." Degree of Academic Staff Participation in Decision Making Process at the Hashemite University in Jordan". urnal of Teaching and Teacher Education,4(2):149-161.
- Aligba, Anthony O., & Fusch, Gene E. (2017). " Entrepreneurial Motivations and Characteristics of Niger Delta Youths: An Exploratory Study", Journal of Social Change, 9(3): 87-99
- Baltar, F. (2014). Dynamics of the entrepreneurial process: The innovative entrepreneur and the strategic decisions. Review of Business and Finance Studies , Vol. 5, No. 1.
- Daft, R.L. (2010) New Era of Management. 9th Edition, International Edition, CENGAGE Learning, Boston.
- Nurluöz, Özdem., & Esmailzadeh, Samin. (2017). " Evaluating Entrepreneurial Characteristics and States of Despair of Nursing Department Students", EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education,13(8).
- Robert M. Gemmell, (2017) "Learning styles of entrepreneurs in knowledge-intensive industries",International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, Vol. 23 Issue: 3, pp.446-464
- Tunkarimu, T and Hassan, Z,(2017) Entrepreneurial Characteristics Among Local & Foreign Students Studying in Malaysia: The Role of Gender International Journal of Education, Learning & Training, 2(1),12-27.
- Wazis. R, Imam. Y, Kashim .M(2016). Decision Making as A Tool for Organisational Development (A Case Study of Borno State High Court of Justice Maiduguri), EJBM .Vol 8, No 26.76-84.
- Yance. T.(2018). The Influence of Decision Making, Reward and Organizational Commitment on the Work Performance (Survey on Education Department, Bolaang Mongondow Timur Regency, Indonesia) .Vol.10, No.12.pp54-60.