

The Relationship between the Dimensions of Entrepreneurial Leadership and Quality of Work Life among Academic Leaders According to the Viewpoint of Faculty Members at Jordanian Universities

Yumna Ahmad Atoum¹ * , Hussein Mohamad Atoom² 

¹Department of Educational Administration and Foundations, Faculty of Educational Sciences, Al al-Bayt University, Mafrqa, Jordan.

²Department of higher Education, Faculty of Educational Sciences Jerash University, Jerash, Jordan.

Received: 17/8/2023
Revised: 26/10/2023
Accepted: 19/11/2023
Published: 15/3/2024

* Corresponding author:
yumnaatoum@aabu.edu.jo

Citation: Atoum, Y. A., & Atoom, H. M. (2024). The Relationship between the Dimensions of Entrepreneurial Leadership and Quality of Work Life among Academic Leaders According to the Viewpoint of Faculty Members at Jordanian Universities. *Dirasat: Educational Sciences*, 51(1), 334–345. <https://doi.org/10.35516/edu.v51i1.5500>

Abstract

Objectives: This study aimed to investigate the relationship between the dimensions of entrepreneurial leadership and the quality of academic leaders' work life from the perspective of faculty members in Jordanian universities.

Methods: A descriptive correlational approach was employed, and the study sample consisted of 147 faculty members who were randomly selected. A questionnaire was used to achieve the study's objectives, comprising 49 items distributed across two dimensions: entrepreneurial leadership and work life quality. The questionnaire's validity and reliability were confirmed.

Results: The study results indicated that the level of entrepreneurial leadership dimensions was moderate, and the level of work life quality was also moderate. The study further revealed a statistically significant positive relationship between entrepreneurial leadership dimensions (strategic vision, initiative, creativity, risk-taking, and opportunity investment) and work life quality.

Conclusions: The study recommends raising awareness among academic leaders about the importance of implementing entrepreneurial leadership and its impact on improving work life quality in universities. This can be achieved through organizing training and educational courses to enhance the skills of academic leaders in the field of entrepreneurial leadership, fostering its development and growth.

Keywords: Entrepreneurial leadership dimensions, work life quality, academic leaders, Jordanian universities.

العلاقة بين أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية

يمنى أحمد عتوم^{1*}، حسين محمد عتوم²

¹قسم الإدارة وأصول التربية، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن
²قسم الدراسات العليا، كلية العلوم التربوية، جامعة جرش، جرش، الأردن.

ملخص

الأهداف: هدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية.

المنهجية: تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي. تكونت عينة الدراسة من (147) عضو هيئة تدريس تم اختبارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. تم استخدام الاستبانة لتحقيق أغراض الدراسة، وتكونت من (49) فقرة موزعة على بعدين: (أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية)، وذلك بعد لتأكد من صدقها وثباتها.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى أبعاد القيادة الريادية جاءت بدرجة متوسطة، وجاء مستوى جودة الحياة الوظيفية بدرجة متوسطة. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين أبعاد القيادة الريادية: (الرؤية الاستراتيجية، المبادرة، الإبداع، المخاطرة، استثمار الفرص) وجودة الحياة الوظيفية.

الخلاصة: توصي الدراسة بزيادة وعي القادة الأكاديميين بأهمية تطبيق القيادة الريادية وانعكاسها على تحسين جودة الحياة الوظيفية في الجامعة من خلال عقد الدورات التدريبية والتثقيفية لتعزيز مهارات القادة الأكاديميين في مجال القيادة الريادية وتطويرها وتنميتها.

الكلمات الدالة: أبعاد القيادة الريادية، جودة الحياة الوظيفية، القادة الأكاديميون، الجامعات الأردنية.



© 2024 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

المقدمة:

تتصف بيئة عمل المؤسسات في هذا العصر بتغيرات وتقلبات سريعة على مختلف الأصعدة الثقافية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية، وشدة المنافسة بينها، وكذلك انتشار مفهوم العولمة وزيادة وعي وإدراك المستفيدين لمستوى الخدمات المقدمة وزيادة مستوى توقعاتهم، الأمر الذي فرض على إدارة المؤسسات تبني أنماط وأساليب قيادية حديثة للوقوف أمام التحديات ومواجهتها وإكسابها المزايا والقدرات التنافسية التي تضمن البقاء والاستمرار.

تعد الإدارة السبب الرئيس لنجاح أو فشل أي مؤسسة، وذلك يعني أن نجاح الجامعات في تحقيق الأهداف التربوية التعليمية المأمولة يتطلب بالأساس إدارات فاعلة تتمتع بالكفاءة المطلوبة التي تمكنها من القيام بأدوارها بنجاح، وبشكل يتناسب مع متطلبات العصر الحالي والحاجة إلى أساليب وطرق عمل حديثة (Amro & Al-kaylani, 2023)، فالقيادة يحددها مجموعة من العوامل المختلفة كالبيئة والزمن والعوامل السياسية والاجتماعية والثقافية والتنافسية والأهداف المراد تحقيقها، فالقيادة هي قدرات يمتلكها القائد حتى يؤثر في الجماعة لتحقيق الأهداف المرجوة للمنظمة (Obied, 2021)، وتطلب ذلك إيجاد نمطا جديدا من القيادة يختلف عن الأنماط الأخرى للقيادة الإدارية مثل القيادة الريادية.

فقد ظهر مفهوم القيادة الريادية في المؤسسات التعليمية ولا سيما الجامعات كضرورة تساعد العاملين على التفكير والتعلم والعمل بطريقة ريادية، من خلال توفير رؤية استراتيجية قادرة على التأثير وزيادة حماس العاملين وتحفيزهم، وتوفيرها لثقافة تنظيمية وأنظمة وعمليات إدارية ذات فعالية كبيرة، فهي تعد من أهم ما يدفع العاملين إلى تحقيق الإنجازات والتغييرات الإيجابية، خاصة الأسلوب القائم على تشجيع العاملين والتعامل الحسن معهم، ومنحهم فرصا للإبداع والابتكار (Salah Aldiyn, 2020)، ما دعا المؤسسات التعليمية إلى رفع شعار القيادة الريادية والحاجة إلى إدارتها بأنماط وأساليب تخرجها من نطاق المألوف إلى الإبداع والتجديد والاستباقية والتنافسية (Moawad & Al-Dhawyan, 2020)، وأشار بيكر وآخرون (Bakar, et al, 2015) أن الجهود بدأت تتجه إلى تطوير وإصلاح الجامعات والكليات، وضرورة الاهتمام بالقيادة الريادية؛ فلا يمكن للجامعات مهما كانت إمكاناتها المالية والاقتصادية أن تحقق وظائفها بشكل إيجابي وفعال إلا من خلال ممارسة القيادة الريادية، التي تعزز ثقافة ريادة الأعمال بين العاملين وتزويدهم بالمهارات والمواقف التي تسمح للعاملين أن يكونوا مسؤولين عن تطوير الوضع الراهن.

وبين بوجكو (Bojko, 2014) أن القيادة الريادية هي التي تمتلك القدرة والتأثير وتوجيه أداء العاملين نحو تحقيق أهداف المؤسسة والتي تشمل تحديد واستغلال الفرص، وتعتمد على الرؤية الاستراتيجية والإبداع والمخاطرة والمبادأة من خلال استثمار الوقت والجهد بكفاءة عالية، مما يدفع إلى إثارة الروح الريادية لاكتشاف الفرص واستثمارها لإيجاد وتحقيق الميزة التنافسية، وتتكون القيادة الريادية من أبعاد تشكل جوهرها، وهي:

1. الرؤية الاستراتيجية: تساعد على توضيح الطريق والمسار المستقبلي الذي تسير عليه المؤسسة، وتوظف الطاقات وتستغل الموارد بشكل أمثل، وتضفي شعور عام بأن المؤسسة تقوم ببناء مستقبلها، وتحولها إلى مؤسسة ريادية كهدف استراتيجي من خلال صياغة رؤية استراتيجية، وترجمتها إلى خطط عمل للربط بين الاحتياجات الحالية والمستقبلية، والتي من شأنها دعم ونقل المؤسسة من موضع استراتيجي إلى موضع ريادي (Al-Hurr, 2009).
2. المبادأة: وترى كاروانا وآخرون (Caruana, et al, 2000) أن المبادأة هي الانطلاقة الواثقة لاكتشاف الفرص واقتناصها، وتنفيذ الأفكار الجديدة في الواقع دون النظر للمخاطر المحتملة، ولذلك يشير هذا البعد إلى قدرة المؤسسة على أخذ مخاطر عالية أكثر من ظروف البيئة المحيطة بالمؤسسة وتتضمن بعض العناصر كاتخاذ القرار ومقارنة الفرص للإبداع والنمو ومحاولة التعاون مع المنافسين.
3. الإبداع: القدرة على توليد أفكار جديدة وحل المشكلات بطريقة مبتكرة، والاستفادة من الفرص ويتضمن تعديل وتطوير العمليات والإجراءات الموجودة، من خلال استحداث طرق غير مألوفة للعمل، وهو القدرة على التفكير بشكل مميز ومن ثم الانطلاق بإيجاد حلول مناسبة بهدف تطوير أداء المؤسسة، وتحسين خدماتها (Saleh, Al-Jarjari & Arif, 2018).

4. استثمار الفرص: دراسة البيئة وفحص متغيراتها والمستجدات ورصد الفرص الجديدة والمتطلبات المستقبلية، وإيجاد فرص ريادية واكتشاف الفرص المتاحة وتحويل التحديات إلى فرص بطرائق جديدة ومبتكرة ومن ثم استثمارها بأفضل صورة (Sarha & Al-mekhlafim, 2019) لذلك تظهر أهمية امتلاك القيادات الأكاديمية لهذه المهارة لتحقيق التكيف لمؤسساتهم مع التغيرات المتسارعة والاستفادة من جميع الفرص المتاحة والعمل على تطويرها.

5. المخاطرة: استعداد القائد للمجازفة والميل للمخاطرة، وتقبل المواقف التي تتسم بالجرأة، وتحقيق إنجازات واحتياجات العاملين، وتحمل المسؤولية عن المستقبل (Al-Ghamdi, 2021)، وهناك ارتباط بين الميل للمخاطرة وبعد الإبداع بشكل كبير فكلما زادت الرغبة في النجاح يزداد الاستعداد والميل لتحمل المخاطرة (Hasan, 2014).

وتتطلب طبيعة عمل المؤسسات التعليمية مراعاة جادة لأحوال العاملين وتطلعاتهم بما يخدم أهداف ومصالح المؤسسة، فقد ظهر مصطلح جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التعليمية ولا سيما في مجال إدارة الموارد البشرية، وتوفير حياة وظيفية أفضل للعاملين وإشباع احتياجاتهم من خلال إيجاد بيئة عمل مريحة وجاذبة، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات والعمل على توفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي والعاطفي لهم وتوفير الفرص

الملائمة لتحسين الأداء (Al-Maghrabi, 2004).

فجودة الحياة الوظيفية تمثل حجر الأساس المسؤول عن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات، وإشباع احتياجاتهم من خلال إحداث التوازن بين الحياة الوظيفية والاجتماعية والإنسانية، وذلك لقيامها بالحفاظ على كرامة العاملين وتحقيق العدالة الاجتماعية، وتوفير البيئة التنظيمية المناسبة من خلال توفير ظروف عمل مناسبة وأمنة لرفع مستواهم من أجل نقل المؤسسات من الوضع الراهن إلى وضع مستقبلي متطور يسمح لها بالمزيد من التطور والنجاح (Al- Khazala, 2021).

ويشير مفهوم جودة الحياة الوظيفية إلى مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تهدف إلى تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين، والذي بدوره يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة والعاملين فيها والمتعاملين معها (Gad Al- Rab, 2008). ويتناول مفهوم جودة الحياة الوظيفية الأنظمة التي تستخدمها المؤسسات بغرض توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين، وإشباع احتياجاتهم من خلال توفير بيئة عمل آمنة، ومشاركهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمان والاستقرار الوظيفي لهم وإتاحة الظروف الملائمة لتحسين الأداء وزيادة الكفاءة التنظيمية (Moubedeem, 2022). وأشار بيدرو وآخرون (Pedro, et al, 2016) بأن لجودة الحياة الوظيفية في الجامعات أهمية كبيرة، نظرا لانعكاساتها الكبيرة على أداء العاملين ولا سيما أعضاء هيئة التدريس، حيث إنهم يعملون جميعا في منظومة واحدة، وعلى القائد الأكاديمي العمل على نشر الأجواء المريحة في الكليات والأقسام لضبط النفوس، وإشاعة جو من الاطمئنان تأمينا لتحسين سير العمل، فهذا يعمل على شعور العاملين بالجامعة بالرضا عن الحياة الوظيفية والقدرة على الإنجاز والإبداع والتوافق مع المجتمع.

من هنا برز الاهتمام والانتباه إلى موضوع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التعليمية ولا سيما الجامعات لما له من دور كبير في إيجاد بيئة داعمة وأمنة وصحية للعمل، فتمتع العاملين بالجامعة من أعضاء هيئة التدريس بمستوى عال من جودة الحياة الوظيفية ينعكس بشكل إيجابي على الجامعة. ولأن الجامعات تسعى إلى تحقيق النجاح والبقاء والاستمرارية، وبسبب زيادة أعداد المنافسين توجب عليها العمل على تحسين نفسها باستمرار، فهي بحاجة دائما أن تكون جامعة ريادية؛ وبالتالي عليها العمل على استثمار جميع الفرص المتاحة لديها والبحث عن فرص جديدة كي يتسنى لها التعامل مع الظروف والتحديات المختلفة، والتكيف مع البيئة التي تعمل بها، وتحقيق أهدافها التي تسعى إليها، وتبني القادة الأكاديميين للقيادة الريادية كنمط قيادي قادر على تحقيق قدرات تنافسية عالية للجامعات وولاء أعضاء هيئة التدريس لها يساعد على توفير مناخ تنظيمي داعم لهم، وجاءت هذه الدراسة التعرف إلى العلاقة بين أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لدى القادة الأكاديميين في جامعة جرش.

من خلال البحث في موضوعي أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية، تبين أن هناك قلة في الدراسات والأبحاث التي جمعت بين الموضوعين معا في الجامعات، ويحتوي هذا الجزء على العديد من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوعات الدراسة التي تم ترتيبها زمنيا من الأحدث إلى الأقدم على النحو الآتي:

هدفت الدراسة (Abu Dan, 2022) التعرف إلى أثر القيادة الريادية في تعزيز السلوك الإبداعي في الكليات الحكومية في غزة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالكليات الحكومية بالوظائف المختلفة والبالغ عددهم (559)، تم توزيع (273) استبانة على مجموعة من العاملين تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى القيادة الريادية ومستوى ممارسة السلوك الإبداعي كان بدرجة متوسطة. وأنه توجد علاقة إيجابية بين القيادة الريادية والسلوك الإبداعي، كما وتبين أن القيادة الريادية (الاستباقية) تؤثر تأثيرا جوهريا في السلوك الإبداعي، باستثناء بعدي الرؤية الاستراتيجية وتحمل المخاطرة فلم يكن لهما تأثير.

هدف دراسة (Zayid & Taha, 2022) إلى دراسة تأثير القيادة الريادية على جودة الحياة الوظيفية في وزارة التجارة والصناعة المصرية، وفقا لتحليل البيانات الإحصائية واختبارات الفروض توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الريادية (الإبداع والابتكار، المبادرة والاستباقية، الرؤية الاستراتيجية تحمل المخاطرة) وأبعاد جودة الحياة الوظيفية (التدريب والتطوير الأجور والمكافآت، ظروف وبيئة العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، الرضا الوظيفي) في وزارة التجارة والصناعة المصرية، أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية بأبعادها المختلفة والتدريب والتطوير، والأجور والمكافآت، وظروف وبيئة العمل، والمشاركة في اتخاذ القرارات والرضا الوظيفي في وزارة التجارة والصناعة المصرية.

وهدفت دراسة (Azzam & Mansour, 2021) إلى بيان درجة الأهمية لأبعاد القيادة الريادية في إدارة الجامعات من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في الكليات النظرية والتطبيقية في محافظة السويداء. تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة للبحث، حيث طبقت على عينة من (124) عضوا، وأظهرت النتائج وجود أهمية كبيرة لممارسات القيادة الريادية في إدارة الجامعات المعاصرة، وقد جاءت البنود المتعلقة ببعيد الثقافة الريادية بالدرجة الأولى الأكثر أهمية، تليها البنود المتعلقة ببعيد التفكير الريادي وبدرجة أهمية مرتفعة أيضاً، ثم جاءت البنود المتعلقة بممارسات القيادة الريادية بالمرتبة الأخيرة وبدرجة أهمية مرتفعة.

وهدفت دراسة عبد الوهاب وتيسيري (Abdul wahab & Tyasari, 2020) التعرف إلى التحديات والقضايا المرتبطة بالقيادة الجامعية في باكستان،

والكشف عن العلاقة بين الكفاءة الإدارية والأداء الوظيفي لدى قيادات الجامعة. كما تناولت هذه الدراسة القيادة الريادية كدور وسيط في هذه العلاقات. استخدمت الدراسة المنهج المسحي وجمعت البيانات من عينة (242) من قادة مؤسسات التعليم العالي في القطاع العام. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الكفاءة الإدارية والأداء الوظيفي، وأن القيادة الريادية تتوسط العلاقة بين الكفاءة الإدارية والأداء الوظيفي. وفي دراسة (Al-Subaie, 2019) هدفت إلى التعرف على واقع التطبيق لأبعاد القيادة الريادية لدى قائدات المدارس الثانوية الأهلية بشرق مدينة الرياض من وجهة نظر القائدات والمعلمات، والكشف عن وجود فروق حول واقع التطبيق لأبعاد القيادة الريادية لدى قائدات المدارس، والتعرف إلى معوقات تطبيق قائدات المدارس لأبعاد القيادة الريادية من وجهة نظر القائدات والمعلمات. واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تم توزيعها على مجتمع الدراسة المكون من (28) قائدة و(812) معلمة، كان من أهم نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق قائدات المدارس لأبعاد القيادة الريادية جاء بدرجة متوسطة، حيث جاء بعد المخاطرة بالمرتبة الأولى، يليه بعد الإبداع، فبعد المبادرة الاستباقية، فبعد استثمار الفرص، وفي الأخير يأتي بعد الرؤية الاستراتيجية.

وقام (Hamadna, 2019) بدراسة هدفت التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. تم تطوير استبانة تم توزيعها على عينة تكونت من (420) عضو هيئة تدريس. وكانت أهم نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا كان مرتفعاً.

وأجرى إندباني وآخرون (Endayani, et al, 2018) دراسة هدفت التعرف إلى تحليل تأثير جودة الحياة الوظيفية ودوافع العمل على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في جامعة براوجايا (Brawijaya) الخاصة في إندونيسيا. استخدمت الدراسة المنهج الكمي، تكونت عينة الدراسة من (74) عضواً. أظهرت نتائج الدراسة أن الدافع الذي تقدمه الجامعة للأعضاء: (الأمن الوظيفي والمكافأة وبيئة العمل المريحة) يمكن أن يزيد من الرضا والمشاركة لديهم، وأن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الأعضاء كان مرتفعاً.

وقام (Abu Hamid, 2017) بدراسة هدفت التعرف إلى أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تم توزيعها على عينة من (166) موظفاً، وأظهرت نتائج الدراسة وجود موافقة بين العاملين على مجال أبعاد جودة حياة العمل وعلى مجال فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية، وكذلك وجود علاقة وتأثير إيجابي بينهما، وأن مستوى جودة حياة العمل لدى العاملين كان متوسطاً.

هدفت دراسة يوتاش (Utash, 2017) الكشف عن الظواهر القيادية والروح الريادية، وخبرات القادة الأكاديميين في كليات المجتمع بالولايات المتحدة وكندا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تحليل الوثائق والمعلومات النظرية كأداة للدراسة، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود صلة بين العوامل المؤثرة في التزام القادة بفلسفة القيادة الريادية مثل الكفاءات القيادية، والمشاركة في بيئة العمل الريادية، ووجود تعريف مشترك للقيادة الريادية بين كليات المجتمع.

هدفت دراسة طومسون (Thompson, 2015) التعرف إلى دور القادة الأكاديميين في الجامعات كقادة رياديين في مؤسسات التعليم العالي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبانة أداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من والعمداء في شمال ولاية نيويورك، وذلك من خلال قياس خصائص التوجه الريادي وشملت: (الإبداع الأخذ بالمخاطر، الابتكار، قائد التغيير، العمل ضمن الفريق والتنافسية والانتهازية والبصيرة والاستباقية والإقناع). وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود ترابط كبير بين التوجهات الريادية للعمداء في شمال ولاية نيويورك، والعمل في الجامعات المستقلة والكليات وبعض الخصائص الديموغرافية لمناصبهم، كذلك بينت أن العمل ضمن الفريق والاستباقية هما أعلى مرتبتين في الخصائص الريادية للعمداء، في حين أن الأخذ بالمخاطر حصلت على أقل مرتبة.

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية، فقد استنتج الباحثان أوجه الاستفادة والتشابه والاختلاف للدراسات السابقة مع هذه الدراسة. وكانت أوجه التشابه باستخدام أداة الدراسة (الاستبانة) والمتغيرات والمنهج، واختلفت في عينة الدراسة. وتمثلت الاستفادة في إثراء الأدب النظري والتأكيد على أهمية معرفة العلاقة بين أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لدى القادة الأكاديميين في تحديد المنهج المناسب، وصياغة مشكلة الدراسة وتحديدها بشكل دقيق، وكذلك في تحديد أداة الدراسة (الاستبانة)، والمعالجات الإحصائية التي تناسب البحث.

وكان ما يميز هذه الدراسة في كونها الأولى من نوعها التي تناولت العلاقة بين أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش، وحسب علم الباحثين تعد من أوائل الدراسات، كما أنها اختلفت في الحدود المكانية والزمانية، حيث أجريت على جامعة جرش، في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي (2022-2023)، وكذلك اختلفت في عينة الدراسة التي مثلت جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش.

مشكلة وأسئلة الدراسة:

إن نجاح المؤسسات بشكل عام والمؤسسات التعليمية بشكل خاص يتوقف على معدل كفاءة إدارتها والعاملين فيها من أجل استثمار الفرص الموجودة واستكشاف فرص وأفاق جديدة للنمو، وفي ظل تزايد المنافسة والاحتياجات المتزايدة التي تفرضها البيئة الخارجية أصبحت القيادة الريادية مطلباً مهماً وعملاً حاسماً في نجاح وتطور تلك المؤسسات وديمومتها، ونظراً لأهمية القيادات الأكاديمية ودورها في تطور المؤسسات، وضرورة تبنيها للاتجاهات الإدارية الحديثة؛ فقد ظهرت القيادة الريادية التي تسعى إلى استثمار أمثل للموارد المادية والبشرية واستثمار الفرص، والميل إلى المخاطرة في سبيل التحسين المستمر، وتقديم تعليم ذي جودة.

وبما أن القيادات الأكاديمية هي أساس تطوير وتحقيق رؤية التعليم كان من الضرورة امتلاك القيادات لأبعاد القيادة الريادية التي تؤهلهم لتحقيق رؤية الجامعات والكليات، ودورها في النهوض بالأفكار الإبداعية وتميز الأداء. ومن خلال تجربة الباحثين الشخصية كونهم يعملان كأعضاء هيئة تدريس في الجامعات لاحظنا بأن جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة مثل الاستقرار والأمن والتقدم الوظيفي وشعور العاملين بالجامعة بالرضا عن الحياة الوظيفية والقدرة على الإنجاز والإبداع والتوافق مع المجتمع قد يؤدي دوراً مهماً في مدى انخراط العاملين في ممارسات القيادة الريادية. ومن خلال البحث حول مفهوم القيادة الريادية وأبعادها وجودة الحياة الوظيفية، لم توجد دراسة تبحث عن العلاقة بين أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لدى القادة الأكاديميين في الجامعات حسب علم الباحثان، وفي ضوء ذلك تم تحديد مشكلة الدراسة في التعرف إلى العلاقة بين أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش، يسعى هذا البحث للإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما مستوى أبعاد القيادة الريادية (الرؤية الاستراتيجية، المبادأة، الإبداع، المخاطرة، استثمار الفرص) لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش.

2. ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش.

3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش.

أهداف الدراسة: تمثلت أهداف الدراسة بما يأتي:

1. التعرف إلى مستوى أبعاد القيادة الريادية (الرؤية الاستراتيجية، المبادأة، الإبداع، المخاطرة، استثمار الفرص) لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش.

2. التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش.

3. الكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش.

أهمية البحث: يستمد هذا البحث أهميته من الموضوع والأهداف الذي يسعى إلى تحقيقها، ويمكن إبراز هذه الأهمية ضمن جانبين رئيسيين، وهما: أولاً: الأهمية النظرية: وتتمثل في الآتي:

- تظهر أهمية موضوع الدراسة في الكشف عن وجود علاقة بين أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش.

- يؤمل أن يقدم البحث إضافة للإنتاج العلمي، والإسهام في زيادة الوعي بأهمية تطبيق القيادة الريادية في الجامعات.

ثانياً: الأهمية التطبيقية: وتتمثل في الآتي:

- يؤمل أن تلفت انتباه القادة الأكاديميين للتعرف على أهمية القيادة الريادية بأبعادها الخمسة (الرؤية الاستراتيجية، المبادأة، الإبداع، المخاطرة، استثمار الفرص) وتطبيقها في كلياتهم لما لها من أهمية في مواجهة التحديات واستثمار الفرص المستقبلية.

- يؤمل أن يساهم هذا البحث في تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساهم في تطوير المؤسسات من خلال تبني القائمين فيها لنتائج هذا البحث.

حدود الدراسة: اقتصرته هذه الدراسة على:

- حدود الموضوع: اقتصر البحث على معرفة العلاقة بين أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية.

- حدود بشرية: اقتصر على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش.

- حدود مكانية: تم تطبيق الدراسة الحالية في جامعة جرش.

- حدود زمنية: طبق هذا البحث خلال الفصل الدراسي الأول، للعام الدراسي 2023/2022م

مصطلحات الدراسة: تتمثل مصطلحات البحث الحالي في:

القيادة الريادية: "نمط قيادي منظم هادف وواع، يهتم بالبحث عن الرؤى المستقبلية الجديدة، وتتوفر فيه روح المبادرة والخروج على المؤلف والاستعداد لتحمل المخاطرة، وتقديم الحلول المبتكرة للصعوبات المتوقعة وغير المتوقعة، يقوم بها القائد من أجل تحقيق الأهداف" (Al-Dosari, 2016, 33).

أبعاد القيادة الريادية إجرائياً: هي العناصر التي تكون القيادة الريادية المتمثلة: (الرؤية الاستراتيجية، المبادرة، الإبداع، المخاطرة، استثمار الفرص) التي من خلالها يستطيع القائد الأكاديمي استثمار الفرص وتحفيز العاملين وتحسين الاتصال والتحفيز على الإبداع وتعزيز العلاقات الإنسانية بينه وبين الأعضاء وعلاقة ذلك بتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات، وتقاس من خلال استجابة أفراد عينة الدراسة عن فقرات الاستبانة المستخدمة في هذه الدراسة.

جودة الحياة الوظيفية: تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها: "الأنشطة المستخدمة في المؤسسة التي تهدف إلى تحسين نوعية الحياة الوظيفية للعاملين، وإتاحة الفرص لاتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات وتحسين الرضا الوظيفي العام كتوفير بيئة عمل مناسبة، ونظم ملائمة للمكافآت، وإتاحة النمو مما يؤدي لتحقيق أهداف المنظمة والعاملين" (Al-Sarraj, 2017, 33). وتعرف إجرائياً بأنها مجموعة من المتطلبات التنظيمية والبشرية والمادية تهدف إلى تحسين وتطوير مختلف الجوانب المتعلقة للقادة الأكاديميين في الجامعة لظروف عمل جيدة من تفويض الصلاحيات والمشاركة في اتخاذ القرار وتوفير مكافآت مادية ومعنوية مما يشعر الأعضاء بالاستقرار والرضا الوظيفي مما يساهم في تحقيق أهداف الجامعة، وتقاس باستجابة أفراد عينة الدراسة عن فقرات الاستبانة المستخدمة في هذه الدراسة.

منهج الدراسة: استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي وذلك لملائمته لطبيعة أهداف الدراسة وأسئلتها.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش، للعام الدراسي 2022-2023م، والبالغ عددهم (230) عضو هيئة التدريس في جامعة جرش. وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة المتيسرة، لتكون ممثلة لمجتمع الدراسة من (147) عضو هيئة التدريس، وبين الجدول (1) توزيع عينة الدراسة وفق متغيرات الدراسة: (الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة).

الجدول (1) التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	108	73.5
	إناث	39	26.5
المؤهل العلمي	ماجستير	18	12.2
	دكتوراه	129	87.8
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	21	14.3
	أستاذ مشارك	44	29.9
	أستاذ مساعد	65	44.2
الكلية	مدرس	17	11.6
	إنسانية	91	61.9
عدد سنوات الخبرة	علمية	56	38.1
	أقل من (5) سنوات	59	40.1
	من (5 إلى 10) سنوات	53	36.1
	أكثر من (10) سنوات	35	23.8
	المجموع	147	100%

أداة الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث تم تطوير استبانة لجمع البيانات، وذلك بالرجوع إلى الدراسات السابقة والأدب النظري المتعلقة بالقيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية كدراسة (Al-Subaie, 2019) ودراسة (Hamadna, 2019) ودراسة (Abu Hamid, 2017)، وذلك للاستفادة منها في تحديد مجالات الاستبانة، وصياغة الفقرات. مكونة من جزأين: الجزء الأول أبعاد القيادة الريادية: (الرؤية الاستراتيجية، المبادرة،

الإبداع، المخاطرة، استثمار الفرص) وتكونت من (20) فقرة، والجزء الثاني مستوى جودة الحياة الوظيفية، وتكونت من (29) فقرة بمجموع (49) فقرة. صدق أداة الدراسة: للتأكد من صدق أداة الدراسة تم التحقق وفق الطرائق الآتية:

أولاً: صدق المحتوى: عُرضت الاستبانة بصورتها الأولية على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة، وطلب منهم إبداء رأيهم واقتراح ملاحظاتهم من حيث سلامة الصياغة اللغوية ووضوح الفقرات، ومناسبة الفقرات لمحتوى موضوع الدراسة ومدى انتماء كل فقرة للمجال الذي تنتهي إليه، وفي ضوء آراء المحكمين تم إجراء التعديلات على الاستبانة والعمل بالملاحظات المقترحة، وتم إخراجها بصورتها النهائية، وبذلك أصبحت جاهزة للتطبيق.

ثانياً: صدق البناء:

1. صدق البناء لأبعاد القيادة الريادية: للتأكد من صدق البناء لمقياس أبعاد القيادة الريادية، تم استخراج معاملات الارتباط بين الفقرة وبين الدرجة الكلية والمجال الذي تنتهي إليه، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (0.67-0.91)، ومع المجال (0.73-0.95)، وتبين أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً، كما تم استخراج معامل ارتباط المجال بالدرجة الكلية، ومعاملات الارتباط بين المجالات ببعضها لمقياس أبعاد القيادة الريادية، وتبين أن جميع معاملات الارتباط جاءت بدرجات مقبولة ودالة إحصائياً، مما يشير إلى درجة مناسبة من صدق البناء.

2. صدق البناء لجودة الحياة الوظيفية: للتأكد من صدق البناء لمقياس جودة الحياة الوظيفية، تم استخراج معاملات ارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية والمجال الذي تنتهي إليه، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس ما بين (0.58-0.92)، تبين أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً.

ثبات أداة الدراسة:

1. ثبات أبعاد القيادة الريادية: للتحقق من ثبات الأداة والمتعلق بأبعاد القيادة الريادية، تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) ومن ثم تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين. وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (2) معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية لأبعاد القيادة الريادية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
الرؤية الاستراتيجية	0.84	0.82
المبادرة	0.80	0.75
الإبداع	0.81	0.71
المخاطرة	0.83	0.77
استثمار الفرص	0.82	0.80
القيادة الريادية	0.89	0.84

2. ثبات جودة الحياة الوظيفية: للتأكد من ثبات أداة الدراسة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق أداة الدراسة، ومن ثم تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين إذا بلغ (0.86). وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، إذا بلغ (0.82)، واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

المعيار الإحصائي:

استخدم الباحثان مقياس ليكرت للتدرج الخماسي لتصحيح أداة الدراسة، وتم إعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (درجة كبيرة جداً (5)، درجة كبيرة (4)، درجة متوسطة (3)، درجة متدنية (2)، درجة متدنية جداً (1))، وقد تم الاعتماد على التصنيف الآتي للتحكم على المتوسطات الحسابية: أقل من (2.33) قليلة، ومن (2.34-3.67) متوسطة، ومن (3.68-5.00) كبيرة.

متغيرات الدراسة: اشتملت الدراسة على المتغيرات المستقلة والتابعة الآتية:

- المتغير المستقل: أبعاد القيادة الريادية (الرؤية الاستراتيجية، المبادرة، الإبداع، المخاطرة، استثمار الفرص)
- المتغير التابع: جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش.

الأساليب الإحصائية:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة، وتحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS) وقد تم استخدام

الأساليب الإحصائية الآتية:

- النسب المئوية والتكرارات لتحديد توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات.
- معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الصدق البنيوي لأدوات الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لحساب ثبات الاتساق الداخلي لأدوات الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات وللأبعاد وللأستبانة ككل.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

فيما يلي عرض للنتائج التي توصلت إليها الدراسة وفق تسلسل أسئلتها:

السؤال الأول: ما مستوى أبعاد القيادة الريادية (الرؤية الاستراتيجية، المبادرة، الإبداع، المخاطرة، استثمار الفرص) لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش؟
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أبعاد القيادة الريادية لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة

التدريس في جامعة جرش مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	الرؤية الاستراتيجية	3.50	.713	متوسط
2	2	المبادرة	3.37	.732	متوسط
2	3	الإبداع	3.37	.720	متوسط
4	5	استثمار الفرص	3.35	.796	متوسط
5	4	المخاطرة	3.34	.813	متوسط
		القيادة الريادية	3.38	.711	متوسط

يبين الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية لمستوى أبعاد القيادة الريادية قد تراوحت ما بين (3.34-3.50) وبدرجة متوسطة، حيث جاء في المرتبة الأولى بعد الرؤية الاستراتيجية ثم في المرتبة الثانية بعدي المبادرة والإبداع وأخيراً بعدي استثمار الفرص والمخاطرة، وقد يعزى ذلك إلى أن القادة الأكاديميين في الجامعة لديهم القدرة إلى حد ما على استكشاف الفرص الجديدة والمتنوعة في الجامعة كون الجامعة تعمل على توفير بيئة عمل جاذبة، وإيمانها بأن كل عضو لديه طاقات إبداعية كامنة تستدعي من القائد الأكاديمي أن يعمل على تحفيزها واستثمار ما لديه بطرق مختلفة تستثيرهم وتحفزهم لإعطاء كل ما لديهم من أفكار إبداعية تساعد على تحسين جودة الحياة الوظيفية، فقد جاء مجال الرؤية الاستراتيجية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.50) ويعزى ذلك إلى إدراك القيادات الأكاديمية إلى أهمية صياغة الرؤية المستقبلية للكليات ومشاركة الأعضاء في بناء الخطط وتوفير الإمكانيات المختلفة لتحقيق رؤيتها مما يساهم في تطوير الكلية وتوفير خطة فاعلة للتغيير المستمر، بينما جاء في المرتبة الأخيرة مجال المخاطرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.34)،

وقد بلغ المتوسط الحسابي لمستوى أبعاد القيادة الريادية لدى القادة الأكاديميين ككل (3.38) ويعزى ذلك إلى أن ميل القيادات الأكاديمية نحو المخاطرة المحسوبة يساهم في التوجه للإنجاز والتقدم بحذر كونهم يسعون لتحقيق الأهداف المرجوة، حيث أن القادة الأكاديميين يسعون للتطوير من خلال خوض المخاطرة بحذر وقد يساعد ذلك القادة على إيجاد حلول جديدة ومبتكرة والقدرة على تحمل مخاطر نتائج تطبيق الأفكار الجديدة مما يؤثر على التوازن بين المخاطر والميزات المترتبة على اتخاذ القرار. وفي إطار المنافسة والتميز يتطلب من القيادات الأكاديمية التوجه نحو التحسين المستمر، والقابلية للإبداع والتغيير من أجل مواكبة المستجدات. وذلك من خلال توفير أكاديميين متميزين مواكبين للتطور العلمي والتقني والتكنولوجي قادرين على التعرف على اكتشاف الفرص واقتناصها لاستثمارها والاستفادة منها.

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Abu Dan, 2022) التي توصلت إلى أن مستوى القيادة الريادية كان بدرجة متوسطة، ودراسة عبد الوهاب وتيسيري (Abdul wahab & Tyasari, 2020) التي أشارت إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الكفاءة الإدارية والأداء الوظيفي، وأن القيادة الريادية تتوسط العلاقة بين الكفاءة الإدارية والأداء الوظيفي.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Azzam & Mansour, 2021) التي أشارت إلى وجود أهمية كبيرة لممارسات القيادة الريادية في إدارة الجامعات المعاصرة على أبعاد الاستبانة جميعها وبدرجة أهمية مرتفعة.

السؤال الثاني: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	11	يمنح القائد الترقية الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بعدالة وانصاف.	3.47	.939	متوسط
2	14	يراعى القائد الظروف الشخصية لأعضاء هيئة التدريس عند تقييم أدائهم.	3.38	.902	متوسط
2	18	يشارك القائد أعضاء هيئة التدريس في المناسبات الاجتماعية المختلفة.	3.38	.982	متوسط
4	13	يستخدم القائد أساليب إدارية حديثة مبتكرة في العمل.	3.37	.900	متوسط
5	12	يهتم القائد بالأفكار الريادية التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس.	3.33	.989	متوسط
5	19	يحرص القائد على اتباع أعضاء هيئة التدريس إجراءات الوقاية والسلامة في العمل.	3.33	.989	متوسط
7	3	يثمن القائد الجهود التي يبذلها أعضاء هيئة التدريس في العملية التعليمية.	3.32	.921	متوسط
8	2	ينعكس الأسلوب الذي يتعامل به القائد على الرضا الوظيفي .	3.29	.931	متوسط
8	6	يشجع القائد المبادرة والإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات.	3.29	.967	متوسط
8	15	يساعد القائد أعضاء هيئة التدريس في الحصول على المعلومات التي يريدونها بسرعة وسهولة.	3.29	.993	متوسط
11	17	تتسم معاملة القائد لأعضاء هيئة التدريس بالعدل والإنصاف.	3.28	.949	متوسط
12	5	يشرك القائد أعضاء هيئة التدريس في حل المشكلات العمل.	3.27	.896	متوسط
12	9	يتيح القائد فرصة التفاعل والاتصال مع أعضاء هيئة التدريس في كافة المستويات المختلفة.	3.27	.955	متوسط
14	20	يستطلع القائد احتياجات أعضاء هيئة التدريس المتنوعة.	3.26	.907	متوسط
15	10	يعتمد القائد على أنظمة الترقية والنمو الوظيفي وفقاً لأسس ومعايير إدارية واضحة.	3.24	.989	متوسط
16	7	يوفر القائد الأجواء الهادئة لأعضاء هيئة التدريس بعيداً عن القلق والتوتر والصراعات.	3.23	.980	متوسط
17	4	يسهم القائد في تحسين الأداء المبني لأعضاء هيئة التدريس من خلال المؤتمرات والدورات التدريبية.	3.22	.971	متوسط
17	8	يسود بيئة العمل جو من التعاون والعمل ضمن فريق.	3.22	.895	متوسط
19	16	يفوض القائد بعض الصلاحيات في اتخاذ القرارات لأعضاء هيئة التدريس.	3.16	.944	متوسط
20	1	يشعر أعضاء هيئة التدريس بالرضا عن الحوافز المادية والمعنوية التي تقدمها الإدارة	3.02	.880	متوسط
		جودة الحياة الوظيفية	3.28	.783	متوسط

يبين الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لمستوى جودة الحياة الوظيفية قد تراوحت ما بين (3.02-3.47)، حيث جاءت الفقرة (11) التي نصت على "يمنح القائد الترقية الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بعدالة وإنصاف" بمتوسط حسابي بلغ (3.47) في المرتبة الأولى، بينما جاءت الفقرة (1) ونصها "يشعر أعضاء هيئة التدريس بالرضا عن الحوافز المادية والمعنوية التي تقدمها الإدارة" بمتوسط حسابي بلغ (3.02) بالمرتبة الأخيرة. وبلغ المتوسط الحسابي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى القادة الأكاديميين ككل (3.28).

ويعزو الباحثان ذلك إلى أن جودة الحياة الوظيفية لدى الأعضاء بحاجة لدعم أكثر من إدارة الجامعة ولا سيما القيادات الأكاديمية لتعزيز توافرها، وأن أمام القادة الأكاديميين الكثير ليقوموا به لتحسين ظروف بيئة العمل، وخاصة أن الأعضاء هم المسؤولون في الجامعة بدرجة كبيرة عن تقديم الخدمات التعليمية. وبالتالي يتم تحسين نوعية جودة الحياة الوظيفية لهؤلاء العاملين والسعي لإشباع حاجاتهم في العمل.

حيث جاءت الفقرة التي تنص على "يمنح القائد الترقيات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بعدالة وإنصاف" في المرتبة الأولى، وقد يعزى ذلك إلى أن القائد يمنح الترقيات الوظيفية للأعضاء بعدالة وإنصاف من خلال إجراءات تضمن ما يسمى بالعدالة الإجرائية، وهذا يشعرهم بالرضا مما يؤثر في ودة أداءهم الوظيفي، وكذلك استخدام القائد أساليب إدارية حديثة مبتكرة في العمل والاهتمام بالأفكار الريادية التي يقدمها الأعضاء يؤثر على تطور العمل في الكليات، وتشجيع القائد للمبادرة والإبداع للأعضاء من خلال مساعدتهم في الحصول على المعلومات التي يريدونها بسرعة وسهولة ومعاملتهم بالعدل والإنصاف. بينما جاءت الفقرة التي نصها "يشعر أعضاء هيئة التدريس بالرضا عن الحوافز المادية والمعنوية التي تقدمها الإدارة" بالمرتبة الأخيرة وذلك لما لها من أهمية في تحفيز أعضاء هيئة التدريس على العمل والإنتاج وتحقيق جودة الحياة الوظيفية في العمل.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Abu Hamid, 2017) التي بينت أن مستوى جودة حياة العمل لدى العاملين كان متوسطاً وفي جميع المجالات. واختلفت مع نتائج دراسة إنداياني وآخرون (Endayani, et al, 2018) التي أظهرت أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة جاءت بدرجة مرتفعة، ودراسة (Hamadna, 2019) التي أشارت إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً.

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية، والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5) معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء

هيئة التدريس في جامعة جرش

جودة الحياة الوظيفية		
**0.782	معامل الارتباط ر	الرؤية الاستراتيجية
.000	الدلالة الإحصائية	
147	العدد	
**0.868	معامل الارتباط ر	المبادرة
.000	الدلالة الإحصائية	
147	العدد	
**0.887	معامل الارتباط ر	الإبداع
.000	الدلالة الإحصائية	
147	العدد	
**0.910	معامل الارتباط ر	المخاطرة
.000	الدلالة الإحصائية	
147	العدد	
**0.889	معامل الارتباط ر	استثمار الفرص
.000	الدلالة الإحصائية	
147	العدد	
**0.930	معامل الارتباط ر	القيادة الريادية
.000	الدلالة الإحصائية	
147	العدد	

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من الجدول (5) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش. ويعزو الباحثان ذلك إلى أن الزيادة في ممارسة أبعاد القيادة الريادية تعني ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية، وذلك لإن إشراك القادة الأكاديميين لأعضاء هيئة التدريس في صياغة الرؤية المستقبلية وبناء الخطط للكلية وتوفير الإمكانيات المختلفة لتحقيقها يعمل على نشر روح المبادرة بين الأعضاء، وتنفيذ التغيرات الإيجابية المطلوبة في بيئة العمل. وبشكل أكثر تحديداً فإن مهارات الاتصال الفاعلة التي يمتلكها القادة الأكاديميون تنمي الممارسات الإبداعية للأعضاء، وقدرتهم على استثمار الفرص المتاحة والاستفادة منها في حل المشكلات، وكذلك شعور الأعضاء

بالرضا عن الحوافز المادية والمعنوية التي تقدمها الإدارة، وشعور العاملين في الجامعة بالاستقرار الوظيفي ووجود مناخ تنظيمي يتسم بالأمان والاستقرار في الجامعة يؤثر في قيام الأعضاء بإنجاز الأعمال والمهام المطلوبة منهم في أوقاتها دون تأخير، وتعامل القائد مع الأعضاء بأسلوب يعتمد على العدل والإنصاف والود والتعاون والعلاقات الإنسانية الجيدة، والحرص على الأخذ بالآراء المقدمة لهم لتطوير الخدمات التي يقدمونها، والتزود بالمعارف والخبرات والمهارات الجديدة لتطوير الأداء يدفع الأعضاء إلى الحرص على تعزيز الابتكار، والبحث عن أساليب مبتكرة لإنجاز الأعمال والقيام بالمهام المطلوبة منهم مما يعكس على الرضا الوظيفي وإشباع احتياجات الأفراد وهذا يؤدي إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس. وافقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (Zayid & Taha, 2022) التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة أوصت الدراسة بعدة توصيات:

- التوعية بمفهوم القيادة الريادية كأسلوب قيادي فعال في الجامعات، وأهميتها في تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ظل التطورات الحديثة من خلال قيام الجامعة بعقد دورات تدريبية عن ماهية القيادة الريادية وأهميتها، والممارسات المرتبطة بها، وأن يكون ذلك جزءاً أساسياً من دورات تدريب القادة الأكاديميين.
- تنمية مهارات القادة في الجامعة حتى يتم مساعدتهم في تكوين رؤية واضحة عن أفضل الممارسات لأبعاد القيادة الريادية، وعلاقتها بتحسين جودة الحياة الوظيفية وترجمتها في برامج تنفيذية عملية قابلة للتطبيق.
- ضرورة ربط منهجية القيادة الريادية وعلاقتها في تحسين جودة الحياة الوظيفية في تحقق الانسجام مع الأهداف الاستراتيجية الموضوعية والموارد تحقيقها في الجامعة.
- زيادة الاهتمام برفع مستوى جودة الحياة الوظيفية في الجامعة من خلال توفير الحوافز المادية والمعنوية والتركيز على الاستقرار الوظيفي.
- إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في اتخاذ القرار مما يزيد الثقة في قدراتهم ومهاراتهم التي تؤهلهم لأداء دورهم في العملية التربوية على أكمل وجه.
- العمل على تحسين بيئة العمل من خلال توفير مناخ تنظيمي مستقر وآمن لأعضاء هيئة التدريس مما ينعكس على تنمية الممارسات الإبداعية للأعضاء.
- التأكيد على إجراء المزيد من الدراسات العلمية عن ممارسة القيادة الريادية وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات المرتبطة بأهداف المؤسسات التعليمية.

REFERENCES

- Abdul, W., & Tyasari, I. (2020). Entrepreneurial leadership for university leaders: A futuristic approach for Pakistani HEIs. *Asia Pacific Management Review*, 25(1), 54-63.
- Abu Dan, A. (2022). *The Role of Entrepreneurial Leadership in enhancing The Creative Behavior of in University Colleges in Gaza*. Unpublished Master Thesis, AL-AQSA University, Gaza.
- Abu Hamid, H. (2017). *The Impact of Quality-Work Life Dimensions on the Effectiveness of Administrative Decisions Making at Al-Aqsa University in Gaza*. Unpublished Doctoral Thesis, The Islamic University of Gaza.
- Al-Dosari, S. (2016). Developing Administrative Leadership Performance in Shaqra University Colleges: Entrepreneurial Leadership Approach as A Model: A Field Study. *Journal Faculty of Education, Tanta University*, 63(3), 321-373.
- Al-Ghamdi, M (2021). Entrepreneurial leadership as an approach to develop the practices of academic leaders at King Abdul-Aziz University (a proposed strategy). *Journal of Umm Al-Qura University for Educational and Psychological Sciences*, 13(3), 143-182.
- Al-Hurr, A. (2009). *Future School tools strategic planning*. Riyadh: Arab Bureau of Education for the Gulf States.
- Al- Khazala, A. (2021). *Quality of Work Life for Employees at Al Al-Bayt University and its Relationship to the Degree of their Practice of Organizational Ambidexterity*. Unpublished Master Thesis, Al Al-Bayt University, Mafrq.
- Al-Maghribi, A. (2000). Quality of work life and its relationship to job engagement. *Journal of Business Studies and Research*, 26(2), 251-318.
- Al Sarhan, A., & Al-mekhlafi, M. (2019). The Reality of Entrepreneurial Leadership Dimensions in Saudi Universities: An

- Empirical Study in Imam Abdul Rahman bin Faisal University. *Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences*, (50), 2016-233.
- Al-Sarraj, A. (2017). *Strategic leadership and its impact on improving the quality of work life "A field study on non-governmental organizations in the Gaza Strip. Unpublished Master Thesis, Al Azhar university, Gaza.*
- Al-Subaie, G. (2019). *The Reality of Applying the Dimensions of Entrepreneurial Leadership by Private Female Secondary School Leaders in East Riyadh City. Unpublished Master Thesis, Arab East Colleges, Kingdom of Saudi Arabia.*
- Amro, R., & Al-kaylani, A. (2023). Need Assessment for Practicing Distributed Leadership at Jordanian Public Universities. *Dirasat: Educational Sciences*, 50(3), 1–17.
- Azzam, S., & Mansour, S. (2021). Importance degree of entrepreneurial leadership dimensions for university administration from the point of view of the faculty members. *Damascus University Magazine for Educational and Psychological Sciences*, 37(4), 45-87.
- Bakar, R., Islam, M., & Lee, J. (2015). Entrepreneurship Education: Experiences in Selected Countries. *International Education Studies*, 8(1), 88-99.
- Bojko, T. (2014). *Influence of experience on leader's entrepreneurial leadership and leaders influence on entrepreneurial behavior of employees, BS thesis, university of Twente.*
- Caruana, A., Morris, M., & Vella, A. (2000). The Effect of Centralization and Formalization on Entrepreneurship in Export Firm. *Journal of small business management*, 36(1), 16-29
- Endayani, F., Musadieg, M., & Afrianty, T. (2018). The Effect of Quality of Work-Life and Motivation on Employee Engagement with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 74(2), 108-114.
- Gad Al-Rab, S. (2008). *Quality of work life (QWL) in Egyptian business institutions. (1st ed.)* Cairo: Dar Alnahda.
- Juda, M. (2014). *Total Quality Management, Concepts and applications. (7th ed.)* Amman: Darwael for Publishing.
- Hamadna, H. (2019). The Quality of Work Life for Faculty Members at Jordan University of Science and Technology. *Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education*, 12(39), 103-130
- Hasan, A. (2014). The role of entrepreneurial thinking in achieving competitive advantage - a field study of the opinions of a sample of managers from Korek Communications Company in Erbil Governorate. *Zanco Journal of Human Sciences*, 18(5), 113-130.
- Moawad, F., & Al-Dhawyan, H. (2020). Academic teams and their role in entrepreneurial leadership development at female students of the faculty of education, Qassim University from their perspective. *International Journal of Educational & Psychological Studies (EPS)*, 7(1), 75-96.
- Moubedeem, A. M. K. . (2022). The Five Major Factors in the Personality and Quality of Career of Teachers who are Late in Marriage: A Comparative Study Based on Gender. *Dirasat: Educational Sciences*, 49(4), 393–409. <https://doi.org/10.35516/edu.v49i4.3348>
- Obied, A. . (2021). The Role of Moral Leadership among Public School Principals in Developing Teachers' Creative Skills. *Dirasat: Educational Sciences*, 48(1), 157–169. Retrieved from <https://dsr.ju.edu.jo/djournals/index.php/Edu/article/view/2541>
- Pedro, E., Liitao, J., & Alves, H. (2016). Does the Quality of Academic Life Matter for Students' Performance, Loyalty and University Recommendation. *Applied Research in Quality of Life*, 11(1), 293-319.
- Saleh, M., Al-Jarjari, A., & Arif, K. (2018). Characteristics of transformational leadership and their impact on achieving entrepreneurial requirements. *The Scientific Journal of Cihan University - Sulaymaniyah*, 2(1), 33-48.
- Salah Aldiyn, N. (2020). Entrepreneurial Leadership and Social Responsibility in Post-Primary Education Schools in the Sultanate of Oman. *Journal of Fayoum University for Educational and Psychological Sciences*, 14(2), 281-359.
- Thompson, S. (2015). The Role of Academic Deans as Entrepreneurial Leaders in Higher Education Institutions. *Innovative Higher Education*, 41 ,75-85.
- Utash, S. (2017). *The Experiences of Community College Leaders Committed to an Entrepreneurial Leadership Philosophy. Doctoral thesis, National American University.*
- Zayid, H., & Taha, H. (2022). statistically significant relationship between the dimensions of entrepreneurial leadership in the Egyptian Ministry of Trade and Industry. *Scientific Journal of Financial and Administrative Studies and Research*, 13(1), 1-31.