

## Strategic enthusiasm and its role in building a pioneering university institution, an exploratory study in the College of the Future, University

Amel Abed Mohammed Ali<sup>1</sup>, Hiyam Hassan Zabr Al-Mousawi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Prof, Al mustaqbal university college, Iraq.

<sup>2</sup> Lecturer, Department of Business Administration, College of Business and Economics, University of Kufa, Iraq.

\* Corresponding author: [hiamh.almoussawi@uokufa.edu.iq](mailto:hiamh.almoussawi@uokufa.edu.iq)

Received: 17/02/2023

Accepted: 27/03/2023

### Abstract

Strategic enthusiasm has recently begun to attract a growing number of researchers, although there are few systematic studies, there is enthusiasm among business leaders. This is a call for empirical and systematic strategic entrepreneurship studies to provide insights into the active, where it exists. The research aims to apply strategic enthusiasm to build leading educational institutions. Design, methodology, approach: using a qualitative approach in an in-depth applied study, a study was conducted in one of the most advanced institutions of higher education at Future University. The results strongly indicate that the foundations for building enterprises and institutions at the higher level require at least one enthusiasm when a business becomes an official institution to increase educational services. Authenticity and value: Universities are excellent research sites to study the strategic enthusiasm of the university administration because they start their careers and join forces to form task forces because of their passion for writing high-quality texts.

**Keywords:** Strategic Enthusiasm, University Institution, Faculty of Management and Economics, University of the Future.

### الحماس الاستراتيجي ودوره في بناء مؤسسة جامعية ريادية، دراسة استطلاعية في كلية المستقبل، جامعة

امل عبد محمد علي<sup>1</sup>، هيام حسن زبر الموسوي<sup>2</sup>

<sup>1</sup> استاذ دكتور، كلية المستقبل الجامعة، العراق

<sup>2</sup> مدرس، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق.

\* البريد الإلكتروني للمؤلف المراسل: [hiamh.almoussawi@uokufa.edu.iq](mailto:hiamh.almoussawi@uokufa.edu.iq)

### الخلاصة

بدأ الحماس الاستراتيجي مؤخرًا في جذب المزيد والمزيد من الباحثين، كما أن قادة الأعمال متحمسون له على الرغم من عدم وجود بحث منهجي. هذه دعوة لإجراء بحث تجريبي ومنهجي حول ريادة الأعمال الاستراتيجية من أجل توفير نظرة ثاقبة للممارسة الموجودة. الهدف: يهدف البحث إلى استخدام الحماس الاستراتيجي لبناء مؤسسات تعليمية رائدة. التصميم ومنهجية النهج: باستخدام مقارنة نوعية في دراسة استطلاعية المتعمقة، وتم البحث في كلية المستقبل /جامعة كأحد المشاريع المتطورة في قطاع التعليم الأهلي في محافظة بابل. وتشير النتائج بقوة إلى أن أسس بناء مؤسسات ريادية على مستوى مؤسسات تعليمية تتطلب حماس واحد على الأقل

من رواد الاعمال حيث يتم إضفاء الطابع الرسمي على الاعمال التجارية من اجل زيادة الخدمات التعليمية.الأصالة والقيمة: تعد الجامعة مكانًا بحثيًا ممتازًا لدراسة الحماس باستراتيجية إدارة الجامعة، حيث يبذلون حياتهم المهنية وينضمون معًا لتشكيل فرق عمل بسبب حماسهم وحبهم لتقديم خدمات تعليمية ذات جودة عالية.

**الكلمات المفتاحية:** الحماس الاستراتيجي، الريادة، إدارة كلية المستقبل، جامعة .

## المبحث الأول- منهجية البحث

### أولاً- مشكلة البحث:

ومن الواضح أن هناك منافسة قوية بين المؤسسات الجامعية الرائدة في ضوء تنوع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال الرصانة العلمية، ولذلك بدأت المؤسسات تفكر في كيفية تحسين أدائها وعملياتها. وفي هذا الصدد، أصبح الحماس الاستراتيجي المصدر الرئيسي للمؤسسات لتعزيز ميزتها التنافسية. وهو مفتاح أداء المؤسسات التعليمية، ولذلك يركز البحث على الحماس الاستراتيجي، لأنه عنصر حيوي يسهم في بناء مؤسسات تعليمية رائدة. وفي ضوء ذلك، حددت الأسئلة مشكلة البحث. وفيما يلي:

1. ما هو دور الحماس الاستراتيجي في كلية المستقبل الجامعة؟
2. هل الحماس الاستراتيجي للمغامرة الرامي يسهم الى تحقيق الأداء الاستراتيجي للمؤسسات التعليمية الرائدة؟
3. كيف يمكن للمؤسسات التعليمية أن تصبح مؤسسات جامعية رائدة باستخدام حماسها الاستراتيجي؟

### ثانياً- أهمية البحث:

الحماس الاستراتيجي في بيئة العمل من أهم العمليات الإدارية ويمكن تلخيص أهميته فيما يلي:

1. يساعد الحماس الاستراتيجي في الحفاظ على رأس المال الفكري من خلال مراجعة الأداء الوظيفي وضمان التحديثات المستمرة، مما يساعد على تحقيق النتائج المثلى والحفاظ على سير العمل في المسار الصحيح.
2. التركيز على دور المؤسسة الجامعية في رسم خرائط الحماس يتم دراسة إستراتيجيات لجميع قنوات التعليمية الكلية المستقبل الجامعة.
3. أتناول عن المؤسسات الجامعية التي يمكنها معالجة القضايا الإستراتيجية من خلال تطوير كفاءات الموظفين.
4. مواجهة المنافسة العلمية والحفاظ على الرصانة العلمية والكفاءة العلمية في الجامعة.

### ثالثاً- أهداف البحث:

يهدف البحث إلى توضيح المفاهيم والمضامين ذات الصلة بحماس استراتيجي ومكوناته لتسليط الضوء على البناء عينة بحث جامعي من مؤسسة ريادة الأعمال من خلال التحليل وبيان الأهداف التي تنتهجها الكلية المستقبل الجامعة.

❖ ماهو دور الحماس الاستراتيجي في بناء مؤسسة تعليمية كعينة البحث؟

رابعا: فرضيات البحث:

تمت صياغة فروض البحث حسب المشكلة وأهداف البحث بصيغة الإثبات على النحو التالي:

**H1** : فرضية الارتباط الرئيسية:

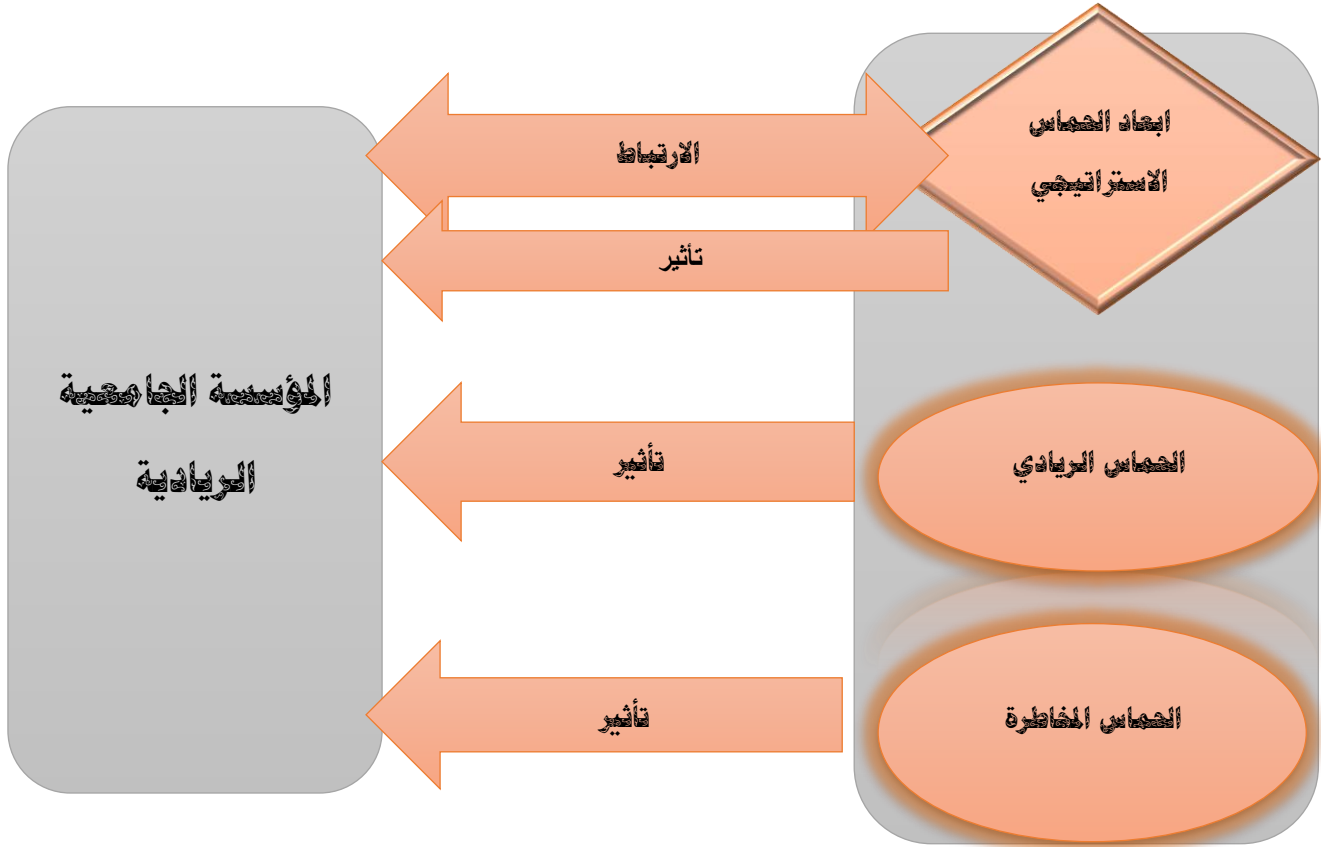
(هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد الحماس الاستراتيجي والمؤسسة الجامعية الريادية)

**H2** : فرضية التأثير الرئيسية:

(هنالك علاقة التأثير ذات دلالة معنوية بين أبعاد الحماس الاستراتيجي في بناء المؤسسة الريادية)

خامسا: مخطط البحث الفرضي:

في هذه الفقرة، سنتم مناقشة مخطط بحث افتراضي وفقاً لدراسة الأداء الفكري للأدبيات ذات الصلة بالحماس الاستراتيجي ودوره في بناء مؤسسة جامعية ريادية، ويوضح الشكل (1) مخطط فرضية البحث وهي علاقة الارتباط بين ابعاد الحماس الاستراتيجي وتأثير ابعاده على مؤسسة الجامعة الريادية.



مصدر من اعداد الباحثة الشكل رقم (1)

#### سادسا: عينة البحث:

حيث أنه من الصعب في العديد من السياقات إجراء بحث حول جميع مفردات المجتمع الأصيل بسبب الصعوبات والتكاليف التي يواجهها الباحثون في الوصول إلى كل مفردة من مفردات المجتمع، التكاليف العالية التي تترتب على ذلك، لذا يلجأ الباحثون إلى اختيار عينة تمثل المجتمع البحث. وقد اعتمدت العينة القصدية (العمدية)، وبلغ مجتمع البحث (70) تدريسي وعدد الاستبيانات الموزعة على العينة اشتملت البحث على (70) استبانة، في حين بلغ عدد الاستبانة المستلمة (50) استبانة

#### سابعا: تطوير أداة القياس وأختبار الصدق والقياس:

نظرا لقلة البحث التطبيقي حول (العلاقة بين الحماس الاستراتيجي والمؤسسة الأكاديمية الريادية) ، يحاول الباحثون تطوير أدوات القياس بناءً على البيانات والمعلومات النظرية والإجرائية المتاحة منهم البحث واستخدام أدوات القياس على أساس مقياس ليكرت من خمس نقاط (موافق بشدة = 5 ، موافق = 4 ، محايد = 3 ، لا أوافق = 2 ، لا أوافق بشدة = 1) يوضح الجدول (1) مكونات ومصادر أداة القياس الموافقة على التطوير.

جدول رقم 2 يظهر معامل ثبات الاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة

ت	متغيرات البحث الرئيسية	عدد فقرات المقياس	كرونباخ الفا
		10	
1	الحماس الاستراتيجي	البعد الحماس الريادي	
		البعد الحماس المخاطرة	
2	مؤسسة الاكاديمية الريادية	10	

حيث تشير نتائج قيم الفا ان جميع هذه القيم مقبولة وتلبي اغراض الدراسة وتوحي للباحث بالاستمرار في اجراءات الدراسة.

المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث:

المحور الاول: مفهوم وأهمية وأهداف وأبعاد الحماس الاستراتيجي:

1. مفهوم وتعريف الحماس الاستراتيجي:

تنقسم الآراء حول مفهوم الحماس الاستراتيجي وحلوله المحددة على وجه التحديد، لكن يُعتقد عمومًا أن المصطلح قد صيغ في القرن السابع عشر، لكنه لم يظهر في الأدبيات النفسية إلا بعد ذلك بكثير. ينظر علماء النفس الاجتماعي إلى الحماس على أنه بناء تحفيزي له مكونات عاطفية ومعرفية وسلوكية. للوهلة الأولى، قد يبدو مصطلح الحماس الاستراتيجي غامضًا، لكنه في الواقع، عند مراجعة الأدبيات السابقة، هو توجه إداري حديث في مجال الإدارة الاستراتيجية. من أجل الوصول إلى مفهوم واضح للحماس الاستراتيجي، لا يمكننا ذلك من خلال الوصول إلى دراسة مخصصة للحماس الاستراتيجي ومع ذلك، فقد تعامل معظم الباحثين مع هذا الموضوع في دراساتهم والبحث في العناوين الأوسع نطاقًا، فهي تنطرق إلى موضوعات شغوفة الجوانب الاستراتيجية والثانوية.

ويرى (John Baskin,2015:42) بان كيفية خلق المزيد من الحماس استراتيجي في حياتك، هو زيادة دافعك بين عشية وضحاها! إلى أسلوب حياة مثير ومرضي من خلال هذه النصائح الممتعة والسهلة. ستفخر أيضًا بتأثير حماسك الجديد على الآخرين! كيف تحصل على الدافع؟ أين يمكنك أن تبحث عن الإلهام؟ ما هو مصدر الحماس؟ يرى هذا البحث هو تسخير قوة العاطفة في عقلك وجسدك وروحك. يمكنك أن تتعلم كيف تكون متحمسًا. وسوف تتعلم أيضًا كيفية تكرار الطاقة الإيجابية للأشخاص الآخرين المتحمسين. يستخدم اليابانيون هذه الكلمة لعدم من حولهم عندما يكونون في مأزق. من المعروف أن ثقافتهم قاسية. على الرغم من الكوارث الطبيعية الأخيرة والتحديات التاريخية التي عصفت ببلدهم، فقد تقدموا إلى الأمام، معتمدين على وسائل الراحة في المجتمع لمساعدتهم على تجاوز هذه المصاعب. كيف يمكن للاستراتيجيات البسيطة والفعالة أن تخلق المزيد من الحماس للحياة الآن وتبدأ في جعل حياتك أكثر سعادة!

من وجهة نظر (Kevin L. Sauer,2021:1667) الحماس الاستراتيجي هو جوهر ريادة الأعمال لأنه يمكن ذلك تعزيز الإبداع والوعي بأنماط المعلومات الجديدة الرئيسية تحديد الفرص الواعدة والاستفادة منها. يرتبط الحماس بقدرة القائد الاستراتيجي على أخذ جميع الأموال من المستثمرين وتحفيز الموظفين الرئيسيين ذوي الخبرة وتوظيفهم لتحقيق ميزة تنافسية.

ويرى (Poczwardowski,A.,etal.,2003:322) في ريادة الأعمال يُعرّف الحماس الاستراتيجي بأنه المشاعر الإيجابية القوية التي تثيرها المشاركة في أنشطة ريادة الأعمال الدافع أو الارتباط أو الشعور، لذلك الحماس له تأثير وأشكال معتدلة يُنظر أيضًا إلى الإدراك والسلوك على أنهما مصادر لتحفيز الطاقة.

وانظر (Fiumara,D.A.2016:88) إلى ان الحماس الإستراتيجي في المشاريع يكون نموذج جيد ، ويتم تحديد الحرية على أنها القوة الدافعة برامج الحوافز الفريدة ونماذج الأعمال الشخصية الاستراتيجية الخطائية كآليات عملية، والأصالة، وقيمة التأثير الجمالي والاجتماعي والاقتصادي للتوزيع الثلاثي نتيجة للمشروع، ينتهي هذا الفصل بآثاره على الإدارة استراتيجية المشروع.

ويعتقد (Salwa,S.,2012:545) أن الحماس الاستراتيجي العوامل الرئيسية كمكونات معرفية وتحفيزية لتحقيق الجهود التعليمية، مثل جهود تنظيم المشاريع التعليمية، وفي هذا المجال بحوث لريادة الأعمال مع طبيعة ذاتية ، وتقسيم النظرة التقليدية لعملية ريادة الأعمال إلى عدة مراحل ، وهي: قم بتوليد الأفكار ، والتحقق من الأفكار ، وشراء الموارد اللازمة إثبات نضج نموذج الأعمال وتجديده ونموه. التحدي المفتوح البوابة إلى دراسة حالة الطريق الكلاسيكي لريادة الأعمال، ورواد الأعمال لديهم الدافع لاتخاذ مسارات غير نمطية أسباب أخرى غير فرص العمل وتحسين الموارد.

## 2. أهمية الحماس الاستراتيجي:

1. يمكن للحماس الاستراتيجي أن يحسن جودة صنع القرار الاستراتيجي من خلال تقديم رؤية فريدة ومتنوعة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية والتوجيه، مما يجعل صنع القرار أكثر قابلية للتنفيذ وأقرب إلى الوضع الفعلي وقدرات المؤسسة الجامعية، باعتبارها الوسط. والمديرين الأدنى للمؤسسة الجامعية هم الأكثر فهماً للإمكانيات والقدرات والموارد التي تمتلكها المؤسسات يمكن أن تمنح المؤسسات الجامعية ميزة استراتيجية من شأنها تعزيز مزايا الاستراتيجية وتقريبها من العاملين وتحفيزهم على التنفيذ والتغلب على مختلف الحواجز التي ستظهر.

2. يؤدي الحماس الاستراتيجي إلى تعزيز روح المبادرة في الاستراتيجية المختارة، ولكنه يؤدي أيضاً إلى الوحدة على المستوى التنفيذي وتشكيل اعتقاد وثقافة إستراتيجية بأن التنفيذ الناجح هو مسؤولية الجميع، مع مشاركة مستويات مختلفة في تطوير الاستراتيجية. ستفقد الإستراتيجية المديرين على مختلف المستويات إلى دعم الإستراتيجية وتمرير هذا الدعم إلى جميع الموظفين، مما يعني ريادة إستراتيجية لدعم وتحسين الأداء التنظيمي من خلال التواصل والعمل ليس فقط ضمن دور محدد ولكن أيضاً ضمن ثقافة الموظفين. هي حالة خاصة في منظمة متماسكة ثقافياً واستراتيجياً.

3. يساعد الحماس الاستراتيجي، بمشاركة المسؤولين، في تحديد رسالة المؤسسة، وصياغة الاستراتيجية، ووضع مبادئ توجيهية للتنفيذ الفعال والتحكم في الاستراتيجية المختارة. المدراء هم خبراء يستخدمون شغفهم الاستراتيجي لحل المشكلات التي تنشأ في وظائفهم الأساسية. أنها توفر المدخلات المعرفية في التحليل المعرفي والمعلوماتي، والتفسير، والاختيار لاتخاذ قرارات استراتيجية. لذلك، يحتاج أعضاء مجلس الإدارة إلى امتلاك وتطبيق معارفهم وخبراتهم القيمة لتنفيذ مهامهم الاستراتيجية.

## 3. اهداف الحماس الاستراتيجي:

تمت الإشارة إلى هدف الحماس الاستراتيجي في العمل الريادي للمؤسسة على النحو التالي:(LeHa,P.2009:8)

1. يستهدف الحماس الاستراتيجي الميل القوي للموظفين ليكونوا استباقيين، ويستثمرون الوقت والطاقة في عملهم.
2. هو أساس ريادة الأعمال لأنه يمكن ذلك يعزز الإبداع والاعتراف بأنماط المعلومات الجديدة الهامة، لاكتشاف واستغلال الفرص الواعدة.
3. يعتبر عاملاً حاسماً في فهم المكونات المعرفية والتحفيزية لعملية ريادة الأعمال، مثل جهود رواد الأعمال لتوليد الأفكار ودراسة الأفكار للتجديد والنمو.
4. يؤدي هذا إلى درجة أكبر من المثابرة والفهم في تنفيذ الأنشطة الإدارية والتنظيمية المتعلقة بتنظيم عمل مؤسسة ريادة الأعمال.

## 4. ابعاد الحماس الاستراتيجي:

ينقسم الحماس الاستراتيجي إلى بعدين على النحو التالي:

أولاً: الحماس الريادي: يرى (Murnieks, et al.,2018:3) في أبحاث الحماسة الريادية ، غالباً ما يتم استهداف الأنشطة المتجدرة في عملية ريادة الأعمال على أنها حماس ريادي. في حين أن العديد من رواد الأعمال متحمسون للأنشطة الإدارية وتنظيم المشاريع الريادية، فإن آخرين يفتقرون إلى ذلك الحماس، ولكنهم ما زالوا يستخدمون ريادة الأعمال كوسيط تابع حماسهم بالخدمة التي يوفرها المشروع أو مشكلة المتعلقة بالنطاق التي يحلها كمثال على ذلك الاسباب الاجتماعية أو البيئة.

ثانياً: حماس المخاطرة: يشير (Caverly, T. J., et al., 2014:34) أثبتت الأدلة السابقة أن الحماس الاستراتيجي للعمل يمكن أن يخلق خطراً في بعض الأحيان عند تنظيم الأعمال والمشاريع الاستراتيجية، حيث يمكن أن يكون سيقاً ذا حدين. فشل المشروع يعني فشل المنظمة بأكملها، وبالتالي يتطلب مجموعة من العلاقات بين العوامل الفردية والنتائج الفردية، مثل الحماس المتوافق. كوسيط بين الاستقلالية والإبداع المهني. ومن وجهة النظر (Du Gay, P., 2008:337) وجد أن الحماس الاستراتيجي يؤدي إلى درجة أكبر من المواظبة والتركيز على الأنشطة التنظيمية للأعمال والمشاريع الاستراتيجية. ويكتشف الحماس العالي يؤدي إلى المزيد من المخاطر. وينظر مالك رأس المال والمشاريع الكبيرة إلى هذه الإجراءات على أنها ذات قيمة، و يقدر الحماس المتزايد لريادة الأعمال.

## المحور الثاني: مفهوم وأهمية وأهداف ورسالة وعوامل نجاح المؤسسة الجامعية الرائدة:

### 1. مفهوم المؤسسة الجامعية الرائدة:

المؤسسة الجامعية الرائدة اليوم، لا يتحقق نموها وتطورها من خلال زيادة عدد الموظفين، بل تتأثر ببحثها المستمر عن الموارد محلياً أو دولياً. بشكل يخفض من تكلفة السلع أو الخدمات التي تنتجها المؤسسة الرائدة. بشكل عام، لا يزيد عمر المؤسسات الريادية عن ستة عشر عاماً. وبالتالي، فإن مصطلح المؤسسة الجامعية الريادية يشمل مبادئ بدء التشغيل والنمو. ومن ناحية أخرى، فإن المورد الرئيسي للمؤسسة هو المعرفة المتراكمة خلال حياتها في رصانة علمية.

ويعرف (Huang, F., 2017:79) مؤسسة ريادية بأنها تلك التي تبني شيئاً ذا قيمة من لا شيء، وتعتمد على الموارد والمصادر، وضمن رؤية محددة لاغتنام الفرص والنظر في تقدير المخاطر.

وبينما يعرفها كل من (Bosetti, L., & Walker, K., 2010:20) للمؤسسات القدرة على تطوير خدمات جديدة وتنظيم وإدارة عملية الابتكار وربط الابتكار بالتحديث دورهما في تحقيق الميزة التنافسية المؤسسية.

وفي السنوات الأخيرة، كان للتطورات الاقتصادية العالمية تأثير شامل على الجوانب المادية والطبيعية لمؤسسات الريادة، مما جعلها أكثر انفتاحاً على محيطها. لذلك تتميز المؤسسات الريادية بمؤسسات ذات فرق عمل متنوعة ومؤسسات موحدة تشارك المعرفة مع بعضها البعض.

وأخيراً، يعتقد الباحثان أن المؤسسة الرائدة يجب أن تستوفي ثلاثة شروط أساسية:

1. الأفراد الرواد الذين يطورون الإبداع بجميع أشكاله، بما في ذلك التقنيات الإلكترونية، ويكونون قادرين على اكتساب وإنتاج ونشر ثقافة المهارات والمعرفة.
2. توافر قدرات تنظيمية من حيث الرؤية المستقبلية طويلة الأجل والتحوط والثقة والرقابة الداخلية.
3. القدرة على متابعة ومواجهة التغييرات في البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، خاصة فيما يتعلق بتغيير الأنظمة والقيادات وتنوعها.

### 2. أهمية المؤسسة الريادة:

تكمن أهمية مؤسسة ريادية في قدرتها على رفع مستوى الأنشطة الإدارية والتنظيمية. فيما يلي توضيح لأهمية المؤسسات الريادية:

- ❖ **خلق فرص العمل:** تؤدي الخدمات الجديدة التي يقدمها رواد الأعمال إلى توفير فرص عمل جديدة، وتحفيز الاقتصاد، وتحسين التنمية الاقتصادية من خلال تحفيز الأعمال المتعلقة بالقطاعات التي تدعم المشاريع الريادية الجديدة، وتؤثر بشكل مباشر على مواقع الأعمال الريادية لأفراد المجتمع. (Ayoubi, & Al-Habaibeh, 2006:394)
- ❖ **زيادة شعبية الأفكار المبتكرة:** هناك العديد من الأشخاص الذين يخشون التفكير خارج الصندوق، لكن رواد الأعمال وجدوا طريقة لكسر الصور النمطية المربعة بمطرفة أفكارهم المبتكرة. العالم وتغيير وجهه بأفكارهم غير العادية وخطط أعمالهم، مما يزيد من فرص العثور على منصة مخصصة لاكتشاف أفضل. المشاريع الريادية بشكل أكثر فاعلية من أجل تحويلها إلى واقع ملموس. (Peters, & Buhalis, 2009:39)
- ❖ **تطوير المجتمع:** إن وجود المؤسسة الريادية في المجتمع يساعد المجتمع على التطور والتغيير بشكل أفضل لمجرد أنه يساعد على التخلص من الأنظمة والتقنيات القديمة واستبدالها بأنظمة جديدة توفر الوقت والمال والجهد لضمان التركيز بشكل أفضل على الوظائف والإنتاجية لتحقيق النمو الاقتصادي.

❖ **تشجيع البحث والتطوير:** تعتمد المؤسسات الريادية على ابتكار وتطوير الخدمات. ومن ثم، فإنه يساعد على تسهيل البحث والتطوير على جميع المستويات لتحقيق أفضل الابتكارات الناجحة بمساهمات إنتاجية فعالة. من الجدير بالذكر أنه على الرغم من أهمية إنشاء أفكار جديدة، إلا أنه من الضروري تطوير أفكار لتطوير هيكل أعمال ناجح.

### 3. أهداف المؤسسة الريادية:

للمؤسسات الريادية العديد من الأهداف وجميع المؤسسات الريادية تسعى جاهدة لتحقيقها من أجل تحسين التنمية الاقتصادية والتعليمية والاجتماعية. نذكر أبرزها هنا:

1. تحسين الوضع الحالي والمستقبلي للمؤسسة.
2. التوظيف الذاتي لأنه يوفر لرواد الأعمال المزيد من فرص العمل المرضية والمناسبة للقوى العاملة.
3. زيادة الدخل والنمو الاقتصادي.
4. يتم التركيز على استخدام التقنيات الحديثة في المؤسسات التعليمية لزيادة الإبداع في مجال التعليم.
5. الحد من هجرة الاختصاصيين من خلال توفير بيئات محلية جديدة لريادة الأعمال.

### 4. رسالة المؤسسة الريادية:

ربما بدأت كل مؤسسة ريادية ناجحة تلتقي بها أو تقرأ عنها بصورة أو فكرة مرتبطة بشيء يجعلها متحمسه للإنشاء. وتريد أن تصنعه أو تحققه لتصبح حقيقة واقعة. ورؤية مؤسسة ريادة هي بداية خارطة طريق ستحدد أين تريد أن تذهب بجهداتها الرائدة. وتظهر الرسالة كيف تريد مؤسسة ريادة الأعمال أن تبدو في المستقبل، ربما في غضون خمس أو عشر سنوات (Cancro, L., 2009).

ومن وجهة نظر (Swensen, D.F., 2009) وضوح الرسالة هو بيان رسمي لما ستفعله مؤسسة ريادة الأعمال، وما هي القيمة التي ستوفرها للمجتمع المعني، وكيف سيتم تحقيق هذا الإجراء. عند وصف رسالتك، فكر جيداً في عرض القيمة الخاص بك. عرض القيمة هو بيان موجز يسلط الضوء على فوائد نموذج / طريقة عمل المؤسسة أو الخدمة، وما تقدمه للمجتمع وهذا مرتبط أيضاً بمنظور حل المشكلات، حيث لا يقتصر الأمر على حل المشكلة فحسب، بل يجب أيضاً توفير قيمة حقيقية حتى تتمكن من حل المشكلة ولكن إذا كان عرض القيمة خاطئاً أم لا يراها المجتمع على أنها "حقيقية"، فقد لا تنجح المؤسسة في مشاريعها، ويجب كتابة كل من مفهوم رؤية المستقبل ومفهوم رسالة المشروع في شكل بيان.

وحتى تتضح الرؤية أيضاً، عادة ما تبدأ المؤسسة برسالة محددة وواضحة، ولكن مع مرور الوقت، وتغيير المؤسسة أو الخدمات التي تقدمها، فإنها تُجري بعض التعديلات على رسالتها، للتكيف بشكل أفضل مع التغييرات التي تواجهها في المجالات الاجتماعية.

وحديثاً صحيح أن رسالة المؤسسة تعايشت مع وجود المؤسسة، لكن إمكانية تطويرها تظل مرتبطة بالأفكار التي تستخدمها. يتم تقاسمها بين أعضاء المنظمة وبتوافق جماعي بين الموظفين وإدارتهم، ويسمى الآن فريق الجودة شامل، أي أن الإدارة والموظفين يعملون معاً، لذا فإن صياغة مهمة المنظمة يجب أن تكون سهلة على الجميع يحقق أهميته ودوره في تحقيق النجاح.

### 5. عوامل نجاح المؤسسة الريادية:

هناك مجموعة من العوامل الرئيسية التي تسهم في نجاح مؤسسة ريادية: وهي عوامل شخصية،

العوامل الخارجية والعوامل التي تتعلق بالمؤسسة.

- **العوامل الشخصية أو صفات الشخصية:** تشمل العوامل الشخصية سمات الشخصية وبيئة الطفولة والأسرة والتعليم والعمر والحياة وظيفية قديمة، الاصدقاء. تتأثر ريادة الأعمال بالتطور الاجتماعي ببعض العوامل الداخلية والمكتسبة ممثلة في العامل الفطري، مثل: الذكاء، الخلق، الشخصية والعامل المكتسب، مثل: التعليم والتدريب. والعامل الاجتماعي، مثل: ترتيب الولادة، والطبقة الاجتماعية والاقتصادية، ووظائف الوالدين، والثقافة. ويعطي (Thabit, Tariql., 2016:21) نموذج لصورة واضحة عن سلوك الريادي أكثر من تلك التي تفترض الميل نحو الوراثة، فالريادي يتطور ولا يولد.
- **العوامل التي تتعلق بالمؤسسة:** تكشف العوامل التنظيمية عن قدرة المؤسسة الريادية على لعب دور فاعل في الاقتصاد الوطني من خلال الاستفادة من قدرتها على تنظيم المشاريع الريادية.

العوامل الخارجية: من معظم العوامل التأثير على الاتجاه نحو العمل الريادي، والسبب في ذلك أن معظم هذه العوامل خارجية القدرة على تنظيم المشاريع وإرادته. ظهرت اختلافات كبيرة بين المجتمعات في توجههم القيادي وتتكون من عدة عوامل منها: العوامل الثقافية، والإمكانيات التكنولوجية، والأسلوب التعليمي، ونظام التعليم، الرغبة في التغيير، القبول والفضل، روح المغامرة، بالإضافة إلى العوامل المتعلقة بالسياسة الحكومية والقانونية السائدة. (mahmud.,2021:31).

الجانب التطبيقي للبحث :

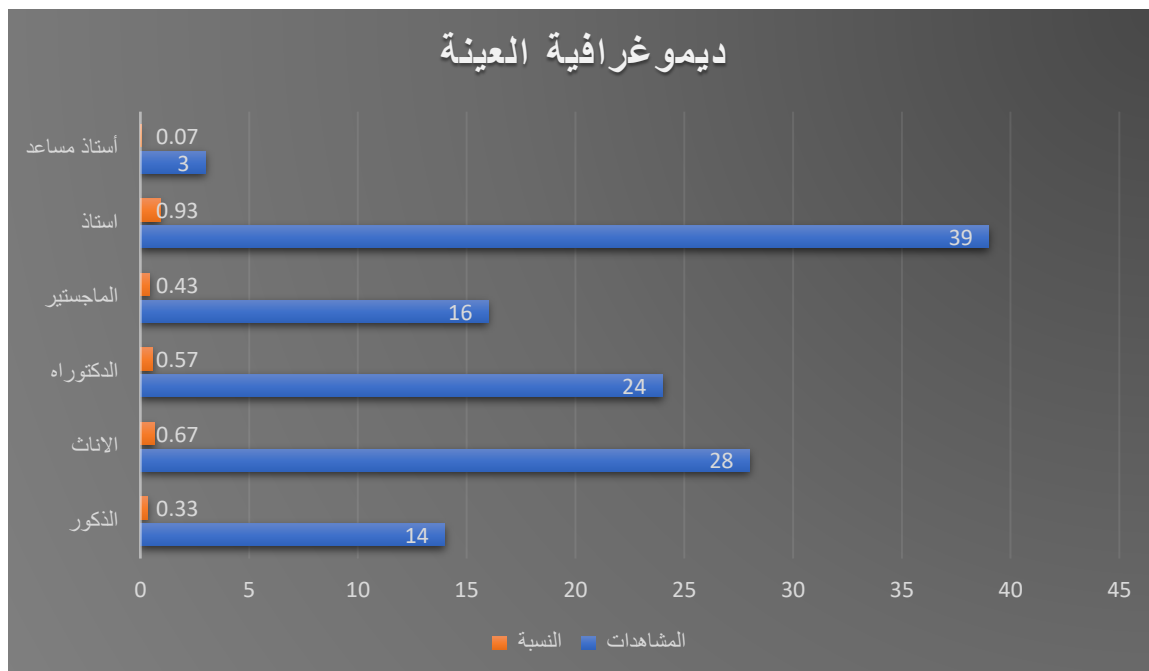
أولاً: ديموغرافية العينة:

اتضح ان نسبة الذكور هي الأكثر (33%)، بينما كانت نسبة الاناث (67%)، فيما كانت شهادة الدكتوراه في الترتيب الأول ونسبة (57%)، وبالترتيب الثاني شهادة الماجستير بنسبة (43%)، ومن حيث اللقب العلمي فقد وجدت الباحثة لقب الأستاذ بالترتيب الأول ونسبة (93%) من العينة، بينما كان لقب أستاذ مساعد بالترتيب الثاني ونسبة (7%).

الجدول (1) ديموغرافية العينة

عدد المشاهدات ونسبتها		التفاصيل	السمة الديموغرافية
0.33	14	الذكور	النوع الاجتماعي
0.67	28	الاناث	
0.57	24	الدكتوراه	الشهادة
0.43	16	الماجستير	
0.93	39	استاذ	اللقب العلمي
0.07	3	أستاذ مساعد	

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28)



الشكل (1) ديموغرافية العينة

ثانياً: صدق وثبات الاستبانة:

- تضمن المتغير المستقل الحماس الاستراتيجي من خلال (10) فقرات ، فيما قيس المؤسسات الجامعية الريادية ومن خلال (10) فقرات ، لتحصل الاستبانة اجمالاً على معامل كرو نبيخ الفا (0.719)، وقيمة (KMO) مقداره (0.625)، وقيمة كاي تربيع (630.018) وبدرجة حرية (190) عند القيمة الاحتمالية (0.000).
- الجدول (2) ثبات الاستبانة

P	DF	X <sup>2</sup>	KMO	معامل كرونبيخ الفا	عدد الفقرات	المتغيرات
<b>0.000</b>	<b>190</b>	<b>630.018</b>	<b>0.625</b>	<b>0.719</b>	<b>10</b>	الحماس الاستراتيجي
					<b>10</b>	المؤسسات الجامعية الريادية

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28)

- ثالثاً: الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث:
- تمثل البحث بمتغيرين (الحماس الاستراتيجي، والمؤسسات الجامعية الريادية)، استقصي عنهم عبر إجابات (42) مستجيب من تدريسي كلية المستقبل الجامعة ، فحصل المتغير المستقل الحماس الاستراتيجي على وسط حسابي (3.77)، وانحراف معياري (0.433) ، فيما حصل المتغير المعتمد المؤسسات الجامعية الريادية على وسط حسابي (2.39) وهي تقل عن الوسط الفرضي (3) لتشكل ضعفاً في المتغير اجمالاً، وبانحراف معياري (0.387)، مما يدل على ان اتفاق العينة على المؤسسات الجامعية الريادية في الترتيب الثاني ، بينما كان الترتيب الاول للمتغير (الحماس الاستراتيجي)، اذ كانت الأهمية النسبية للحماس الاستراتيجي (75.4%) وبفجوة اهتمام بلغت (24.6%) ، بينما كان الاهتمام النسبي بالمؤسسات الجامعية الريادية (47.8%) وبفجوة اهتمام بلغت (52.2%) ، اما معامل الاختلاف النسبي للمتغير المستقل الحماس الاستراتيجي (11.49%)، بينما كان للمؤسسات الجامعية الريادية (16.19%)، وكما موضح بجدول (3).

الجدول (3) الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	فجوة الاهتمام
الحماس الاستراتيجي	3.77	0.433	11.49	75.4	24.6
المؤسسات الجامعية الريادية	2.39	0.387	16.19	47.8	52.2

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28)



الشكل (2) يوضح فجوة التطبيق والاهتمام لمتغيري البحث

- رابعاً: الإحصاء الاستدلالي واختبار فرضية البحث
- اختبار الفرضية الرئيسية للبحث (يوثر الحماس الاستراتيجي في المؤسسات الجامعية الريادية تأثيراً مغنوباً)
- تبين وجود نموذج للتأثير بقيمة (F) المحسوبة (13.920) وهي تزيد عن قيمتها الجدولية (4.078) عند درجة الحرية (41) وقيمة احتمالية (0.05)، فيما أظهرت نتائج الجدول (3) وجود معامل تفسير (0.254)، إذ استطاع (الحماس الاستراتيجي) من تفسير ما نسبته (25.4%) من التغيرات التي تطرأ على المؤسسات الجامعية الريادية، فيما تُعزى النسبة المتبقية (74.6%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في الانموذج المختبر، إذ يعد انموذج التفسير انموذجاً مقبولاً احصائياً ويمكن اعتماده في تفسير ما يطرأ على المؤسسات الجامعية الريادية من تحسين يعزى للحماس الاستراتيجي.
- بينما تبين وجود تأثير إيجابي طردي للحماس الاستراتيجي في المؤسسات الجامعية الريادية مقداره (0.455) وبقيمة احتمالية (0.000)، وبقيمة (T) المحسوبة (3.731)، وجميع قيم (T) المحسوبة تزيد عن قيمتها الجدولة (2.0195) عند القيمة الاحتمالية (0.05) وبدرجة حرية (41)، إذ لاحظت الباحثة اعتماد كلية المستقبل على الحماس الاستراتيجي في تحسين المؤسسات الجامعية الريادية بشكل ايجابي ويؤدي الى مزيد من التطوير في مجال التوجه نحو بناء جامعة ريادية تستطيع منافسة الجامعات الأخرى ضمن النطاق الجغرافي وضمن قطاع التعليم الأهلي المنتشر في محافظة بابل، إذ تقود هذه النتائج الى قبول الفرضية الرئيسية (يوثر الحماس الاستراتيجي في المؤسسات الجامعية الريادية تأثيراً مغنوباً)، وبحسب المعادلة الآتية:

$$\text{المؤسسات الجامعية الريادية (Y)} = (0.679) + (0.455) * (\text{الحماس الاستراتيجي})$$

الجدول (4) تأثير ابعاد الحماس الاستراتيجي مجتمعة في المؤسسات الجامعية الريادية (n=42)

المؤسسات الجامعية الريادية							المتغير المستقل
F	T	p-value	A R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	β	α	الحماس الاستراتيجي
13.920	3.731	0.000	0.254	0.258	0.455	0.679	

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28)

الاستنتاجات والتوصيات:

اولاً: الاستنتاجات:

1. يعد مفهوم الحماس الاستراتيجي هو المفتاح الرئيسي للنجاح المشاريع الريادية في عصر ما بعد الحداثة. وبصفته شكل من أشكال الاستثمار ينظر الى التخطيط الاستراتيجي على أن هو المصدر رئيس للتنمية والإبداع والتنمية الاجتماعية. إنه يعمل ويعطي الوظائف متخصصة في إدارة العمل هي من أولوية تنظيمية متوقعة وهناك الكثير من الجدل حول كيفية تطويرها بشكل المناسب.
2. عندما تريد الإدارة العليا الجامعية تحقيق الإبداع وتطوير الخدمات التعليمية، يجب أن تدرك أهمية الحماس الاستراتيجي من أجل تعزيز وسائل تنفيذ الاستراتيجية.
3. أظهرت نتائج البحث أن الحماس الاستراتيجي يعتمد بشكل كبير على ما يتوفر من حماس ريادي وحماس المخاطرة لبناء مؤسسة ريادية.
4. تطرقت نتائج البحث فعالية ودعم الحماس الاستراتيجي، وتعد ضرورة أساسية لأداء الريادي وتحقيق الأهداف المتوقعة من الاستراتيجيات التي تستخدمها الجامعة.

ثانياً: التوصيات:

1. لكي تنجح الجامعة الريادية في عملها، لا بد لها ان تمتلك الحماس الاستراتيجي، وينبغي على كل موظف أن يحفز جهوده للتركيز على تحقيق أهداف وغايات المؤسسة الجامعية.

2. تتطلب الجامعات جهداً استثنائياً استراتيجيات الحماس شاملة وقائمة على العلم ويتم تقديمها بطريقة تضمن استغراق الاساتذة، وليس فقط جذابهم، ولكن يمكن الاحتفاظ بالمهارات الأساسية لتحسين إنتاجية الأعمال والأداء.
3. ضرورة إيلاء المزيد من الاهتمام لأبعاد الحماس الاستراتيجي اعتبار الركيزة الأساسية لنجاح وتميز الجامعات.
4. ضرورة التركيز على العمليات الاستراتيجية من الحماس وفعاليتها العمل على دعمه وتوفير الظروف المناسبة لتنفيذه.
5. يجب التركيز بشكل كبير على أهداف الحماس الإستراتيجي التي أوردتها البحث أنه يهدف إلى تحسين أداء ريادة الأعمال في الجامعات.

## REFERENCES

1. John Baskin. (2015). *Enthusiasm: Simple And Effective Strategies On How To Create More Enthusiasm For Life (Build Confidence, Create Habits, How To Talk To Anyone, Find Your Passion)*. Create Space Independent Publishing Platform.
2. Kevin L. Sauer. (2021). *Where Strategic Direction Meets Strategic Enthusiasm*. *Journal of the American Academy of Nutrition and Dietetics* 121(9):1667.
3. Poczwardowski, A., Groschans, O., & Trunnell, E. (2003). *Sustaining enthusiasm in the classroom: reinvestment strategies that work*. *American Journal of Health Behavior*, 27(4), 322-335.
4. Fiumara, D. A. (2016). *The Effects of Motivational Strategies to Increase Teachers' Commitment and Enthusiasm*.
5. Salwa, S. (2014). *Motivational strategies for generating enthusiasm of Indonesian EFL learners*. *Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 4(2), 545-552.
6. Le Ha, P. (2009). *Strategic, passionate, but academic: Am I allowed in my writing?*. *Journal of English for Academic Purposes*, 8(2), 134-146.
7. Murnieks, C. Y., Warnick, B. J., McMullen, J. S., & Brooks, W. T. (2018). *Passion for entrepreneurship or passion for the product? A conjoint analysis of angel and VC decision-making*. *Journal of Business Venturing*, 33(3), 315-332.
8. Caverly, T. J., Prochazka, A. V., Binswanger, I. A., Kutner, J. S., & Matlock, D. D. (2014). *Confusing relative risk with absolute risk is associated with more enthusiastic beliefs about the value of cancer screening*. *Medical Decision Making*, 34(5), 686-692.
9. Du Gay, P. (2008). *Without affection or enthusiasm problems of involvement and attachment unresponsive public management*. *Organization*, 15(3), 335-353.
10. Huang, F. (2017). *Who leads China's leading universities?*. *Studies in Higher Education*, 42(1), 79-96.
11. Bosetti, L., & Walker, K. (2010). *Perspectives of UK vice-chancellors on leading universities in a knowledge-based economy*. *Higher Education Quarterly*, 64(1), 4-21.
12. Ayoubi, R. M., & Al-Habaibeh, A. (2006). *An investigation into international business collaboration in higher education organizations: A case study of international partnerships in four UK leading universities*. *International Journal of Educational Management*.

13. Peters, M., Frehse, J., & Buhalis, D. (2009). The importance of lifestyle entrepreneurship: A conceptual study of the tourism industry. *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 7(3), 393-405.
14. Cancro, L. (2009). The Autism Higher Education Foundation Pioneers Programs for Those with Autism. *Exceptional Parent*, 39(5), 48-50.
15. Swensen, D. F. (2009). *Pioneering portfolio management: An unconventional approach to institutional investment, fully revised and updated*. Simon and Schuster.
16. Thabit, Tariq Adel. (2016). factors affecting the selection of entrepreneur projects for mobaderoon program.
17. **tabib, & shrin mahmud** (2021). *Assessing Entrepreneurship Practices at the Palestinian Higher Education Institutions* (Doctoral dissertation, An-Najah National University).