

UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science

ISSN 2222-2995

University of Kirkuk Journal For Administrative
and Economic Science



Mohammed Khamis Nasser & Naeil Mahmoud Hakeem Ali. The Role of Academic Leadership in Achieving Strategic Partnerships: An Exploratory Study at the University of Fallujah. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* (2023) 13 (4):143-154.

The Role of Academic Leadership in Achieving Strategic Partnerships: An Exploratory Study at the University of Fallujah

Khamis Nasser Mohammed¹, Mahmoud Hakeem Ali Naeil²

^(1,2) Anbar University, College of Administration and Economics, Department of Business Administration, Anbar, Iraq

dr.khamees_Mohammed@uoanbar.edu.iq¹

mah19n1012@uoanbar.edu.iq²

Abstract: The current research aims to diagnose the nature of the connection and influence and its interpretation between the two research variables represented by academic leadership in its dimensions (visionary, adaptable, capable, effective leadership, transformational leadership, charisma) and strategic partnerships in its dimensions (joint research projects, establishing joint laboratories, joint academic programs, programs academic exchange), as well as an indication of the level of awareness of these variables and their dimensions in the researched university by working on describing and diagnosing the variables, leading to presenting a number of conclusions and recommendations that may contribute to strengthening these variables. To achieve the objectives of the research, the researcher adopted the analytical descriptive approach, and the University of Fallujah was chosen as a field for research, and the research community consisted of academic leaders at the administrative levels, and they are deans of colleges, their assistants, and heads of departments and centers. This research was applied to an intentional sample of (63) individuals, and the questionnaire was adopted as a tool A major in collecting data related to the practical side of the research, which included (54) items, in addition to field visits and direct meetings that enhanced the data collection process. Data was processed and analyzed using a number of descriptive and inferential statistical tools such through the use of statistical analysis programs (SPSS V.23), (AMOS V.23) to test the research's main and subsidiary hypotheses. The research reached a set of results, the most important of which was (the presence of correlation and influence relationships of positive and moral significance for the variable of academic leadership in its dimensions in strategic partnerships in its dimensions in the researched university, and in light of the conclusions reached by the research, a number of recommendations were presented, the most important of which is (the need to strengthen strategic partnerships through focus On its dimensions (joint research projects, establishing joint laboratories, joint academic programs, academic exchange programs) and in a way that contributes to strengthening its strength and achieving its goals.

Keywords: academic leadership, strategic partnerships, University of Fallujah.

دور القيادة الأكاديمية في تحقيق الشراكات الاستراتيجية: دراسة استطلاعية للقيادات الإدارية في جامعة الفلوجة

أ.د. خميس ناصر محمد^١، الباحث: محمود حكيم علي نايل^٢

(^{١,٢}) جامعة الأنبار، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، الأنبار، العراق

المستخلص: يهدف البحث الحالي إلى تشخيص طبيعة الارتباط والتأثير وتفسيرها بين متغيري البحث والمتمثلة القيادة الأكاديمية بأبعادها (الرؤيوية، قابلية التكيف للتغيير، المقدرة، القيادة الفاعلة، القيادة التحولية، الكاريزما) و الشراكات الاستراتيجية بأبعادها (المشاريع البحثية المشتركة، إنشاء مختبرات مشتركة، البرامج الأكاديمية المشتركة، برامج التبادل الأكاديمي) في جامعة الفلوجة، فضلاً عن بيان مستوى إدراك هذه المتغيرات وأبعادها في الجامعة المبحوثة عن طريق العمل على وصف المتغيرات وتشخيصها، وصولاً إلى تقديم عدد من الاستنتاجات والتوصيات التي قد تسهم في تعزيز هذه المتغيرات، ولتحقيق أهداف البحث اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج التي يهدف إليها البحث، وقد تم اختيار جامعة الفلوجة ميداناً للبحث، وتكون مجتمع البحث من القيادات الأكاديمية في جامعة الفلوجة وتتضمن برئيس الجامعة ومساعديه وعمداء الكليات ومعاونيه ومديري المراكز ورؤساء الأقسام وبعض من مديري الأقسام الساندة، وطبق هذا البحث على عينة قصدية بلغت (٦٣) مسؤولاً، حيث تم تطوير استبانة بالاعتماد على الدراسات السابقة واعتمدت كأداة رئيسة في جمع البيانات المتعلقة بالجانب العملي للبحث وقد تضمنت (٥٤) فقرة، فضلاً عن الزيارات الميدانية واللقاءات المباشرة التي عززت من عملية جمع البيانات، وتم معالجة وتحليل البيانات باستعمال عدد من أدوات الإحصاء الوصفي والاستدلالي من خلال استعمال برامج التحليل الإحصائي (SPSS V.23)، (AMOS V.23) لاختبار فرضيات البحث الرئيسية والفروعية، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها (وجود علاقات ارتباط وتأثير ذات دلالة ايجابية ومعنوية لمتغير القيادة الأكاديمية بأبعادها في الشراكات الاستراتيجية بأبعادها في الجامعة المبحوثة، وفي ضوء الاستنتاجات التي توصل إليها البحث تم تقديم عدد من التوصيات كان من أهمها (ضرورة تعزيز الشراكات الاستراتيجية من خلال التركيز على أبعادها، وبما يسهم في تعزيز قوتها وتحقيق أهدافها).

الكلمات المفتاحية: القيادة الأكاديمية، الشراكات الاستراتيجية، جامعة الفلوجة.

Corresponding Author: E-mail: mah19n1012@uoanbar.edu.iq

١ المقدمة

يمرُّ العالم اليوم بتطورات متسارعة ألقت بظلالها على المنظمات بشكل عام وعلى التعليم العالي وتشكيلاته بشكل خاص، مما دعا أغلب البلدان للاهتمام به، كونه الرافد الذي يمدُّ المنظمات بحاجتها من الملاكات البشرية المدربة القادرة على بناء وتطوير المنظمات، حيث تشهد بيئة التعليم العالي الدولية والعالمية والمحلية تغيرات دراماتيكية وتقدمية في طبيعة الفرص والتحديات وشدة المنافسة تدعو القادة الأكاديميين للتفكير في وضع المؤسسات التعليمية الحالي والمستقبلي، على افتراض أن الوضع الحالي معلوم لكن المستقبل يحمل في طياته حالة من اللاتأكد وجب الكشف عن الملامح الأساسية والبحث عن الطرائق والأساليب العلمية الحديثة التي تناسب واقع هذه المؤسسات، ولعل حاجتها إلى إقامة شراكات استراتيجية كحل للمشكلات والتحديات الحرجة التي تواجهها ومتطلبات استغلال الفرص البيئية المتاحة لها، إذ اتسمت هذه الفترة بالكثير من التحولات من أهمها العولمة والثورة التكنولوجية والتعقيد الذي بات يعدُّ تهديداً وتحدياً كبيراً أمامها. ويقترن ظهور نظام الشراكة الاستراتيجية بالعديد من هذه التحولات التي شهدتها العالم المعاصر في جميع الميادين وانبثقت عنها بعض المفاهيم التي تشكلت وتبلورت لينبثق عنها توجه جديد في العديد من المجالات الاقتصادية والاجتماعية وشرعت في الاهتمام بموضوع الشراكة الاستراتيجية وتطوير مفاهيمها، انسجاماً مع السياق الاقتصادي والثقافي الجديد. وجاءت فكرة هذا البحث تعبيراً عن رؤية وأهمية الشراكات الاستراتيجية في الجامعة المبحوثة، التي تُعدُّ عاملاً مهماً في استقرار الجامعة ونموها وتواجدها في دائرة المنافسة ضمن التصنيفات المحلية والعالمية، وأن بؤادر هذا التوجه يكمن في تسهيل وتحقيق الشراكات من خلال القيادات الأكاديمية، ويجسد هذا العمل وصفاً لمشكلة البحث بأهمية الشراكات الاستراتيجية الحيوية والتي تحتم على المؤسسات اعتمادها في تلبية احتياجاتها في بيئة الأعمال الأكاديمية، التي تبدو محدودة الشراكات الاستراتيجية واضحة فيها، فضلاً عن الفجوة المعرفية لدور القيادة الأكاديمية في تفعيلها ووضعها موضع التنفيذ.

٢ المنهجية

أولاً: مشكلة البحث

تشهد المؤسسات التعليمية في العراق بشكل عام تحديات كبيرة صعوبات واضحة على كافة الأصعدة، حيث إن الجامعات العراقية اليوم تعاني من مشاكل عديدة، أبرزها تقادم البنية التحتية وقلة الموارد الاستثمارات والتمويل فيها، حيث إن السعي للنجاح

والوصول الى الأهداف ليس فقط في مواجهة المنافسين والتفوق عليهم بل القدرة على بناء شراكات استراتيجية مثمرة تمكن المنظمة من مواجهة الظروف المحيطة والعقبات الحالية والمستقبلية.

وعليه برزت ضرورة التطوير الشامل في مختلف تلك الجامعات عن طريق بناء شراكات استراتيجية ناجحة ومثمرة من خلال قيادات أكاديمية ذات قدرات ومهارات عالية للنهوض بالواقع التعليمي والارتقاء اسوة مع الجامعات العالمية المتطورة.

وبناءً على ذلك فإن إشكالية البحث تتمحور في اتجاهين الأول أن هذا المسعى العلمي جاء في هذا البحث ليعالج إشكالية تدور حول الاستقهامات القائمة عن علاقة القيادة الأكاديمية بالشراكات الاستراتيجية في ظل غياب الوضوح المعرفي للعلاقة بينهما، مما يشير الى وجود فجوة معرفية تستحق البحث عن طبيعة العلاقة بين القيادة الأكاديمية والشراكات الاستراتيجية، اما الاتجاه الثاني جاء ليعالج الإشكالية التطبيقية أيضاً والتي تتعلق بمحدودية أو ضعف الشراكات الاستراتيجية وممارسات ابعاد القيادة الأكاديمية في الجامعة المبحوثة، التي تم تشخيصها من قبل الباحث من خلال الزيارات الاستطلاعية ومعايشته الميدانية لها، وحتى وان كانت هذه الممارسات قائمة فان استثمارها أو توظيفها لم يكن لصالح أداء الجامعة، وعليه تكمن مشكلة البحث بالتساؤل الاتي (ما دور القيادات الأكاديمية في تحقيق الشراكات الاستراتيجية لجامعة الفلوجة؟)، وعلى ضوء هذا التساؤل تنبثق التساؤلات الفرعية الآتية:

- أ- ماهية مفاهيم وأهمية وأبعاد كل من القيادة الأكاديمية والشراكات الاستراتيجية؟
- ب- ما مدى اهتمام جامعة الفلوجة بأبعاد القيادة الأكاديمية؟
- ت- ما مدى اهتمام جامعة الفلوجة بأبعاد الشراكات الاستراتيجية؟
- ث- ما طبيعة علاقة الارتباط بين القيادة الأكاديمية بأبعادها مع الشراكات الاستراتيجية بأبعادها في جامعة الفلوجة؟
- ج- ما مستوى التأثير للقيادة الأكاديمية بأبعادها في الشراكات الاستراتيجية بأبعادها في جامعة الفلوجة؟
- ح- اي من ابعاد القيادة الأكاديمية يمتلك التأثير الاعلى في تحقيق الشراكات الاستراتيجية في جامعة الفلوجة؟

ثانياً: أهداف البحث

في ضوء مشكلة البحث فإن هذا البحث يهدف الى بيان (دور القيادة الأكاديمية في تحقيق الشراكات الاستراتيجية)، كما يسعى البحث لتحقيق عدة اهداف وهي كالآتي:

- أ- توضيح الأطر والنظرية والفكرية المعاصرة بمتغيرات البحث من خلال الاطلاع على مضامينها المعرفية والفكرية وتوضيحها بشكل مفصل.
- ب- التعرف على مدى تبني ابعاد القيادة الأكاديمية لدى جامعة الفلوجة.
- ت- بيان مدى امتلاك ابعاد الشراكات الاستراتيجية في جامعة الفلوجة.
- ث- تشخيص علاقات الارتباط والتأثير بين القيادة الأكاديمية والشراكات الاستراتيجية وأي من أبعاد القيادة الأكاديمية الأكثر تأثيراً في الشراكات الاستراتيجية.
- ج- المساهمة في إبراز دور القيادة الأكاديمية بأبعادها المختلفة للارتقاء بمستوى التعليم من خلال الشراكات الاستراتيجية في الجامعات.
- ح- التوصل الى النتائج وتقديم بعض التوصيات التي قد تسهم في تفعيل وتطوير دور القيادة الأكاديمية في تحقيق الشراكات الاستراتيجية في الجامعات العراقية.

ثالثاً: أهمية البحث

تنبع أهمية هذا البحث من خلال تناوله لموضوعات جوهرية وحيوية للمنظمات التعليمية بكل انواعها والجامعات على وجه التحديد، التي تتجسد بدور القيادة الأكاديمية الحاسم والذي يمكن ان يؤديه في تحقيق الشراكات الاستراتيجية، كي تكون تلك الجامعات قيد البحث قادرة على تحقيق التفوق والنجاح وانعكاس ذلك على البيئة والمجتمع، إذ تُعدّ الشراكات الاستراتيجية السبيل والضامن لنمو وتطور هذه المنظمات وبقائها في ظل التنافسية الشديدة في بيئة الاعمال والمتمثلة في البقاء ضمن التصنيفات العالمية، وبناءً على ذلك فقد تتجلى أهمية البحث بما يأتي:

- أ- يبين البحث الحالي دور القيادة الأكاديمية في الجامعة المستهدفة في تفعيل وتحقيق الشراكات الاستراتيجية، والتي يتطلع الباحث ان تكون مساهمة مهمة للتشكيلات التعليمية بشكل عام ولجامعة الفلوجة بشكل خاص، فضلاً عن المهتمين والباحثين في هذا المجال استناداً الى النتائج التي سيتوصل إليها الباحث في الجانب التطبيقي للبحث.
- ب- يمكن جامعة الفلوجة على تطوير القيادات الأكاديمية فيها من خلال تشخيص مهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم وقابليتهم من اجل توظيفها في بناء شراكات استراتيجية ناجحة على المدى الطويل بما يؤمن لهذه الجامعات الاستمرار في دائرة المنافسة.
- ت- الاسهام في تعميق الفهم لدى الادارات في الجامعة وكذلك باقي المنظمات التعليمية الأخرى بمتغيرات البحث الحالي القيادة الأكاديمية والشراكات الاستراتيجية، بالشكل الذي يمكن الاستفادة منهما في تجاوز الأزمات التي قد تواجه الجامعات والمنظمات ومن اجل تحقيق النجاح والتميز.

ث- يسهم البحث الحالي في إضافة بعض المعرفة إلى المكتبة العربية والذي يتطلع الباحث إلى أن يكون هذا البحث إضافة جديدة لميدان المعرفة العلمية وأن يسهم في إثراء المكتبة العراقية والعربية على حد سواء.

ج- يكتسب البحث أهميته من خلال ندرة البحوث التي تجمع بين (القيادة الأكاديمية والشراكات الاستراتيجية) في الوسط الأكاديمي حيث انه يعد أول دراسة محلية وعربية لاختبار دور القيادة الأكاديمية في تحقيق الشراكات الاستراتيجية بحسب علم الباحث وإطلاعه.

رابعاً: فرضيات البحث

تُعدّ فرضيات البحث عبارة عن تصورات ذهنية نتيجة لإعمال العقل، تساعد الفرضيات على تركيز الباحث في جوانب معينة حيث تُعدّ وسيلة مهمة لترجمة الأهداف، وسيتم صياغة مجموعة من الفرضيات التي توجه لاختبار المخطط الفرضي للبحث مجسداً بذلك علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث وبما ينسجم مع أهدافه ويهيئ إجابة دقيقة عن أسئلتها، وهذه الفرضيات تتبلور على النحو الآتي:

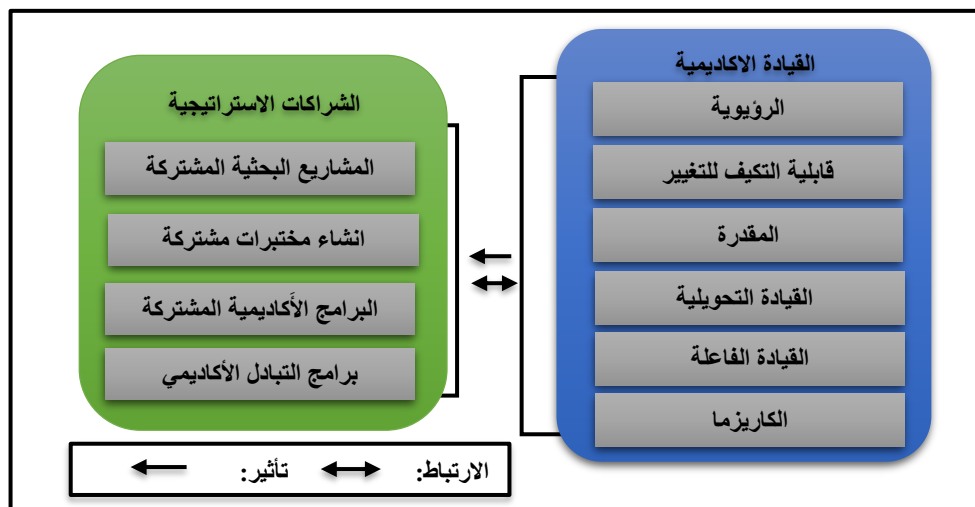
أ- **الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الأكاديمية بأبعادها (الرؤيوية، قابلية التكيف للتغيير، المقدرة، القيادة الفاعلة، القيادة التحويلية، الكاريزما) والشراكات الاستراتيجية بأبعادها (المشاريع البحثية المشتركة، إنشاء مختبرات مشتركة، البرامج الأكاديمية المشتركة، برامج التبادل الأكاديمي) في جامعة الفلوجة. ومن خلالها تنبثق الفرضيات الفرعية الآتية:

ب- **الفرضية الرئيسية الثانية:** يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الأكاديمية بأبعادها (الرؤيوية، قابلية التكيف للتغيير، المقدرة، القيادة الفاعلة، القيادة التحويلية، الكاريزما) في الشراكات الاستراتيجية بأبعادها (المشاريع البحثية المشتركة، إنشاء مختبرات مشتركة، البرامج الأكاديمية المشتركة، برامج التبادل الأكاديمي) في جامعة الفلوجة.

خامساً: مخطط البحث الفرضي

يجسد المخطط الفرضي الصورة المعبرة عن الفكرة الأساسية للبحث لتوضح طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرات الرئيسية والفرعية لها، حيث أسفرت مراجعة الأدبيات العلمية ذات الصلة بمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية عن تصميم مخطط فرضي يظهر طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين تلك المتغيرات، داعماً بذلك مشكلة البحث ومحققاً لأهدافه وموضحاً لفرضياته ومنطلقاته الفكرية والفلسفية، ويوضح الشكل (1) المخطط البحث الفرضي والذي يتكون من متغيرين أساسيين هما:

أ- المتغير التفسيري، والمتمثل بـ (القيادة الأكاديمية) بأبعادها (الرؤيوية، قابلية التكيف للتغيير، المقدرة، القيادة الفاعلة، القيادة التحويلية، الكاريزما)، المعتمدة في دراسة (Asaari, 2012).
ب- المتغير المستجيب، والمتمثل بـ (الشراكات الاستراتيجية) بأبعادها (المشاريع البحثية المشتركة، إنشاء مختبرات مشتركة، البرامج الأكاديمية المشتركة، برامج التبادل الأكاديمي) المعتمدة في دراسة (Salimova et al, 2014).



شكل (1) مخطط البحث الفرضي
المصدر: اعداد الباحث

سادساً: أدوات التحليل الإحصائي

- أ- الوسط الحسابي (Mean): يستعمل لعرض متوسط الإجابات عن متغير معين، وهو يتمثل بمجموع القيم على عددها.
- ب- الانحراف المعياري (Standard deviation): يُشير إلى درجة تشتت الإجابات عن أوساطها الحسابية.
- ت- معامل الاختلاف: هو مقياس يستعمل لقياس تشتت أو تبعثر الاحتمالات أو توزيع التكرارات.
- ث- معامل الارتباط الرتبي (Spearman): يستعمل في تشخيص الاتساق الداخلي بين المتغيرات المبحوثة.
- ج- معامل الارتباط (Pearson): يستخدم لقياس علاقة الارتباط بين متغيرين أو أكثر من متغيرات الدراسة.
- ح- معامل الإنحدار المتعدد (Multiple Regression): يستخدم لقياس تأثير عدد من المتغيرات في المتغير التابع.
- خ- اختبار T: يستخدم لإظهار فاعلية كل بُعد والتحقق من معنوية علاقات التأثير بين الأبعاد.
- د- اختبار F: يستخدم لعرض اختبار معنوية نماذج الانحدار.

المحور الثاني: الجانب النظري

تزايد الاهتمام في العقود الأخيرة من القرن العشرين بتأثير القادة على نجاح المنظمات وذلك لما واجهته هذه الأخيرة خاصة في فترة التسعينيات في كل أنحاء العالم من تحولات جذرية جعلتها تشهد تسارعا كبيرا في المجالات كافة والتي جعلتها تتجه الى ايجاد حلول سريعة وناجعة لمواجهة تلك التغيرات، وأن القادة الحقيقيين هم أولئك الذين يحصلون على النتائج الإيجابية بغض النظر عن الإطار الزمني والمكاني. ويبقى موضوع القيادة الأكاديمية من أكثر المواضيع التي حظيت باهتمام خاص في الفكر الإداري والتنظيمي والدليل العلمي.

أولاً: مفهوم القيادة الأكاديمية

ومن خلال ما الاطلاع على الادبيات السابقة يمكن ان نورد بعض التعريفات لعدد من الكتاب والباحثين والتي تختلف باختلاف وجهات نظرهم في تحديد مفهوم القيادة الأكاديمية وبحسب التسلسل الزمني لها وكما في الجدول (١) الآتي:

جدول (١) بعض مفاهيم القيادة الأكاديمية

ت	اسم الباحث	التعريف
١	(Spillane et al, 2004:34)	مجموع من القيادات الذين يعملون على توجيه وتنمية الأداء التعليمي والتربوي في المؤسسات التعليمية، من خلال تحديد الرؤية والأهداف التعليمية ووضع الاستراتيجيات اللازمة لتحقيقها.
٢	(Hallinger, & Heck, 2010:95)	هي مجموعة من الإجراءات والمبادئ التي تمارس من قبل القادة التعليميين في المؤسسات التعليمية لتحسين الأداء التعليمي والتربوي وتعزيز تحقيق الأهداف التعليمية، تعد جزءاً حاسماً في تطوير الثقافة التعليمية والتحسين المستمر للمؤسسات التعليمية.
٣	(Söderhjelm, 2018:2)	القيادات المتمثلة بالعمداء والوكلاء ورؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات ممن يمتلكون التأثير في بيئة العمل الأكاديمي والتي لها القدرة على صنع النجاح والتأثير في بيئة العمل الأكاديمي.
٤	(Caliskan & Zhu, 2020:4)	القدرة على العمل بشكل منفرد أو ضمن مجموعة لإيجاد الأفكار والمبادرة والتأثير وتعليم وتحفيز الآخرين لاتخاذ الإجراءات التي تصنع التغيير اللازم للمستقبل المستدام.
٥	(Hays,2021: 51)	الممارسات القيادية لأعضاء الملاك التدريسي على مستوى البرنامج التعليمي أو القسم أو الكلية أو الجامعة في مؤسسات التعليم العالي.
٦	الباحث	الانشطة والممارسات لأعضاء الهيئة التدريسية والمكلفين بالأعمال الإدارية في الجامعة مع علمهم كأكاديميين اعتباراً من رئيس القسم فصاعداً، والذين يمتلكون مجموعة من الخبرات والمهارات والقدرات التي تؤهلهم للأداء الأمثل للمهام الإدارية من أجل تحقيق رؤية وأهداف الجامعة.

المصدر: اعداد الباحث

ثانياً: أهمية القيادة الأكاديمية The importance of academic leadership

تعتد مؤسسات التعليم العالي على فاعلية قياداتها في إيجاد بيئة تعليم إيجابية للملاكات التدريسية وفي تعزيز جودة التعليم. (Bolden,2012:13) حيث ان القادة الأكاديميين يجب ان يحملوا أفكار كبيرة، أي أنهم يحملون نظرة عالمية والعمل على قدم وساق مع بعضهم، وفهم ثقافتهم وتحليل ثقافات الآخرين، وإظهار المعرفة والاحترام للدول والثقافات الأخرى، وان امتلاك القائد الأكاديمي إلى المهارات المعرفية والسلوكيات المطلوبة لقيادة المنظمات عالمياً فسوف يكون أثره إيجابياً على جودة القيادة في منظمته. (Fernandez,2020:41-42).

ويمكن للقيادة الأكاديمية ان توجد سلم نجاح وتكسب الميزة التنافسية من خلال إعادة تنشيط للملاكات التدريسية وإعادة تصميم البيئة التعليمية، ويمكن للقائد الأكاديمي ان يتعامل مع تحديات التحول إلى التعلم عن بعد بمرونة وفهم وتعاطف خاصة مع زيادة التعلم عن بعد في فترة أزمة كورونا (Mahmood et al,2012:23). ولعل استفادة القيادات الأكاديمية من فرص توفر الموارد الرقمية في فترة الأزمة الحالية والتي وضعت استجابة لها في مساعدة الطلبة الذين يعانون من إعاقات بدنية أو إعاقات تعلم، أو في تصميم مناهج تعليمية مهنية للطلبة غير التقليديين مستفيدين مما تم تعلمه أثناء هذه الأزمة (Fernandez,2020:41-42).

ثالثاً: ابعاد القيادة الأكاديمية Dimensions of Academic Leadership

تظهر المحاولات البحثية السابقة أن ابعاد بالقيادة الأكاديمية قد تعددت واختلفت من وجهة نظر الباحثين والكتاب نظراً للاتجاه الذي يحدونه والمدخل الذي يتخذونه، فضلاً عن الاتفاق على بعض الابعاد بشكل أكبر من غيرها، وسيعتمد الباحث لأغراض البحث الحالي الأبعاد الواردة في دراسة (Asaari,2012) المتمثلة بالآتي:

١- الرؤية: Visionary: يعرف القائد صاحب الرؤية بأنه الفرد الذي يرى إمكانية وجود العالم ثم يتخذ خطوات للوصول إلى هناك، وتتصف القيادة الأكاديمية بالحكمة في قيادة منظماتهم، وفي سياق العولمة يحتاج القادة إلى توقع التحديات والفرص التي تنتظرهم، فينبغي الاستفادة من هذه الفرص والتقليل من تلك التحديات (Jones,2021:67). وأشار (McLaurin,2008:4) إلى أن القادة الفاعلين لديهم رؤية واضحة ونهائية لما يجب أن يكون عليه الأداء وكيف يمكن تحسينه للوصول إلى هذا الهدف، وسيبحث القائد ذو التفكير الاستبصاري عن تحسين التي يقودونها (Taylor et al,2014:76).

٢- قابلية التكيف للتغيير: Adaptable to Change : يجب ان يكون القائد الأكاديمي قادر على فهم التغيرات في البيئة الخارجية والتكيف معها مع المحافظة على ترافقه مع القيم الجوهرية للكلية أو الجامعة أو تخصصه العلمي، وان يفسر التغيير من

منظور رسالة المؤسسة، ويجب ان يبتعد عن محاولة تقليد الجامعات الأخرى ورسالتها لكي لا تتشابه المؤسسة مع مؤسسات تعليمية أخرى (Harris,2013:12). وينبغي على القيادة الأكاديمية إدارة التغييرات ومواجهة تحديات العولمة التي تحيط بها ويقول (Marshall et al,2000:43).

٣- المقدرة: Competency : يعدّ (Pralhad & Hamel, 1990:276) أول من استخدم مفهوم المقدرات، حيث أشار إلى أنها الموارد الحقيقية للميزة التنافسية وكذلك الاهتمام بالموجودات الملموسة وغير الملموسة، وعرفها على أنها عملية تعلم جماعية تستهدف تطوير قدرات متميزة يصعب تقليدها، وأوضح (Hancock,2007:312) بأنها الموارد الفريدة والمميزة التي تمتلكها المنظمة، وتسمح لها بتقديم منتجات جديدة، والدخول إلى قطاعات سوقية جديدة.

٤- القيادة الفعالة: Effective leadership : ترتبط الإدارة الجيدة بالقيادة الفاعلة ويميز (Fitsimmons,2007:172) بين القيادة الجيدة والإدارة الجيدة، فالقيادة الجيدة هي ديناميكية (مرنة)، أما الإدارة الجيدة فتكون ثابتة، وتوفر الإدارة الجيدة الإطار الذي يمكن من خلاله إطلاق استراتيجيات القيادة الناجحة بحسب النظام والاتساق (Gokenbach,2003:11). علاوة على ذلك فإن الإدارة الجيدة تتغاضى عن النقل الناجح للمعرفة الإدارية، فمن المتوقع أن تؤدي القيادة الفعالة إلى نتيجة مرغوبة أو مقصودة على النحو الذي تحدده أهداف المنظمة (McKnight,2007:236).

٥- القيادة التحويلية: Transformational Leadership : يكتنف مفهوم القيادة التحويلية بعض الغموض مما جعل بعض الدراسات تحاول تعريف مفهوم القيادة التحويلية بأنها القدرة على موازنة الوسائل مع الغايات وتشكيل وإعادة تشكيل المنظمات لتحقيق أغراض إنسانية عظيمة، وهذا النمط القيادي يقوم على إدراك جوهر الحاجات الظاهرة والكامنة للمرؤوسين والعمل على إشباع تلك الحاجات واستثمار أقصى طاقات المرؤوسين بهدف تحقيق تغيير مقصود (Tichy & Devanna,1990:187).

٦- الكاريزما: Charisma: توجد في الأشخاص سمة بشرية تتميز بشخصياتهم بالسحر والمغناطيسية فضلاً عن القدرات الفطرية المتطورة بقوة للتواصل بين الأشخاص والإقناع، (Nikoloski,2015:19). وترتبط الكاريزما بطريقة الشخص في التعامل مع الآخرين بصفته قائداً، ويتصرف الأشخاص ذوو الكاريزما بما يتجاوز مصالحهم الذاتية لصالح الأشخاص الآخرين أو المجموعة، في الوقت نفسه سيظهر الشخص إحساساً بالقوة والثقة (Conger et al,2000:748).

رابعاً: مفهوم الشركات الاستراتيجية:

في ظل تناقص الموارد وزيادة الطلب على خدمات القطاع غير الربحي زاد من الضغط على المنظمات والقادة في المنظمات غير الربحية ليكونوا أكثر تعاوناً، والمنظمات غير الربحية عادة لا تعمل مع بعضها بسبب تنافسها على التمويل ومحاولة تحقيق الاستقلال التنظيمي، لكن الضغوط الخارجية تدفعها إلى بناء الشراكات الاستراتيجية مع المنظمات الأخرى من أجل ومواجهة التحديات التي تفرضها تلك الضغوطات، ومن أجل تسليط الضوء على مفهوم وأهمية الشراكات الاستراتيجية في ظل هذه الضغوط التنافسية الحادة، ولضمان بقاء المنظمات وديمومتها، وقد اختلفت تعريفات الشراكات الاستراتيجية نظراً لاختلاف وجهات نظر الباحثين وفيما يأتي تعريفات الشراكات الاستراتيجية لبعض الباحثين وحسب التسلسل الزمني وكما في الجدول (٢).

جدول (٢) بعض تعريفات الشراكات الاستراتيجية

ت	اسم الباحث	التعريف
١	(Divita et al,2006:٤٤٨)	تعاون بين شركتين أو أكثر يتم فيه الجمع بين الموارد والقدرات والمقدرة الجوهرية لتحقيق المنافع المتبادلة للشريكين.
٢	(Miguel,2007:3)	التزام وثيق بين المنظمات تتشارك في رؤية واحدة لأهداف مشتركة تستلزم تبادل الموارد والخبرات.
٣	(Vanags,٢٠١٤:١٥٧)	علاقات تعاونية متفق عليها بين الشركات ذات المهام المشتركة وغير المشتركة، أي المتكاملة لتحقيق أهدافها المشتركة.
٤	(Eksoz et al, 2019:22)	علاقات طويلة الأمد تركز على أهداف إستراتيجية تهدف إلى تقديم قيمة للزبائن وربحية للشركاء.
٥	(Hernandez et al,2022:1)	تعاون طوعي ما بين منظمين أو أكثر تمتلكان أجندة ثابتة ومصالح مشتركة.
٦	الباحث	اتفاقات تقوم بها جامعتان أو أكثر مع بعضهما للتعاون من أجل تحقيق أهداف محددة لكلتا الجامعتين.

المصدر: اعداد الباحث

خامساً: أهمية الشراكات الاستراتيجية

تواجه المنظمات الحكومية صعوبات وتحديات كثيرة وضغوطاً إضافية على ميزانياتها، لذلك يفضل المسؤولون في هذه المنظمات (المنظمات العامة) البحث عن شراكات لمواجهة تلك التحديات ومنها الشراكات بين القطاعين العام والخاص (Dementiev,2016:2). إذ إن تسخير الموارد المشتركة للمنظمين عامل مهم جداً في تطوير أعمالها ويساعد على مواجهة التحديات فيها ويعالج أغلب المشاكل التي قد يصعب على المنظمة حلها منفردة (قطوش،٢٠١٨:٧٣). إذ تعزز الشراكات الاستراتيجية العلاقات ما بين الشركاء من المنظمات ويسهل لها إنتاج منتجات أفضل أو تقديم خدمات أفضل في مجالات متعددة

ومن خلال التعاون ما بين الشركات وللشركات عدة منافع منها زيادة الابداع وتشارك منصات البحث والتطوير Ghouri & (Mujahid,2019:320).

سادساً: ابعاد الشراكات الاستراتيجية

تبنى الباحث وجهة النظر (Salimova et al, 2014) بوصفها تعبيراً لأبعاد الشراكات الاستراتيجية في دراسته وقد اسكن الباحث الابعاد الأخرى للشراكات الاستراتيجية التي تعمل في المنظمات الاخر وتتمثل الابعاد الأساسية للبحث بما يأتي.

١- المشاريع البحثية المشتركة Joint research Projects: تم الإشادة بالمشاريع المشتركة باعتبارها أفضل نوع من التحالفات للشركات التي تغامر في الأسواق الدولية أو تلك التي تحتاج إلى موارد مالية (Lopez,2013:67). وأكد (Salimova et al, 2014:110) بأن أنموذج المشروع المشترك هو أفضل أنموذج يمكن من خلاله للشركات توسيع أنشطتها واستغلال الفرص لدخول أسواق جديدة في الخارج، ويقدم البرنامج البحثي المشترك افضل فرص للقيام بمشاريع بحثية ذات صبغة تطبيقية وتقاطعية وتمّازجية، وبسبب طبيعة القضايا والمشكلات الاقتصادية الاجتماعية والتقنية المعقدة التي تواجه المجتمع (الإدارة، الاسكان، الطاقة، البطالة) ذهبت العديد من الجامعات الرائدة في التصنيف العالمي إلى إنشاء وحدة داخل الجامعات تحت مسمى وحدة الشراكات البحثية والعلمية (Meirovich,2010:36).

٢- إنشاء مختبرات مشتركة Establishing joint laboratories: يعتمد مفهوم مشروع المختبرات المشتركة على اقتراح نشاط بحثي يتم تنفيذه بصيغة مشتركة من قبل باحثين أو الهيئة التدريسية في الجامعة والشركاء الاستراتيجيين الذين يعتزمون مشاركة مهاراتهم وقدراتهم من خلال إنشاء مختبر مشترك ويكون مكان المختبر مادياً واقتصادياً، ويتيح الهيكل الذي توفره هذه الشراكات إمكانية إنشاء منظمة بحثية مستقلة داخل جامعة أو منشأة، وبعد ذلك ممكن الجامعة والجهة التي تمول البحث من إجراء البحوث بمرونة وسرعة عالية (Vieira,2016:58).

٣- البرامج الأكاديمية المشتركة Joint Academic Programs: تُعد البرامج المشتركة ظاهرة جديدة إلى حد ما بالنسبة لمعظم الجامعات العالمية، ويشير مصطلح البرامج الأكاديمية المشتركة إلى التعاون القائم بين جامعتان أو أكثر في برنامج دراسة مشترك وتكون كل جامعة مسؤولة عن القبول ومنح الدرجات العلمية لطلابها ويتم تطوير البرنامج وإدارته بشكل مشترك مع احتفاظ كل جامعة بطلابها (Malik et al,2020:13).

٤- برامج التبادل الأكاديمي Academic exchange programs: تحرص الجامعات على تفعيل وتطوير علاقاتها الأكاديمية مع تشكيلات التعليم العالي ومع البيئة الوطنية والعالم، بهدف تعزيز مكانتها على المستوى المحلي والإقليمي والدولي من تطوير برامج شراكات أكاديمية وإيجاد فرص ودعم التبادل الأكاديمي للطلبة وموظفي الجامعة، والمشاركة في النشاطات الأكاديمية والمؤتمرات الدولية، بحيث ترتبط الجامعة أكاديمياً مع العديد من الجامعات العالمية من خلال اتفاقيات تعاون وشراكة إستراتيجية (Salimova et al,2014:112-113).

المحور الثالث: الجانب العملي.

أولاً: مستوى أهمية القيادة الأكاديمية وترتيب ابعاده

تضمنت القيادة الأكاديمية على (٦) ابعاد فرعية، ويوضح الجدول (٣) نتائج ترتيب وصف وتشخيص كل بعد من ابعاد المتغير ككل.

الجدول (٣) نتائج رأي أفراد العينة حول ابعاد القيادة الاكاديمية n:63

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	الترتيب	درجة الموافقة
١	الرؤيوية	3.984	0.511	12.826	٧٩,٦	٢	مرتفع
٢	قابلية التكيف	3.995	0.530	13.266	٧٩,٩	٣	مرتفع
٣	المقدرة	4.102	0.492	11.994	٨٢,٠	١	مرتفع جداً
٤	القيادة الفاعلة	4.079	0.603	14.783	٨١,٥	٥	مرتفع جداً
٥	القيادة التحويلية	3.982	0.564	14.163	٧٩,٦	٤	مرتفع
٦	الكاريزما	3.963	0.599	15.114	٧٩,٢	٦	مرتفع
	القيادة الأكاديمية ككل	4.013	0.399	9.942	٨٠,٢	-	مرتفع جداً

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

يتضح من خلال نتائج الجدول (٣) الآتي:

- جاءت (المقدرة) بالمرتبة الأولى إذ حصلت على أعلى وسط حسابي بلغ (٤,١٠٢) وبمستوى (مرتفع جداً) وبانحراف معياري منخفض التشتت بلغت قيمته (٠,٤٩٢)، ويشير ذلك إلى أن هنالك انسجاماً وتقارباً في إجابات أفراد العينة، وهذا ما أثبتته معامل اختلاف البالغ (١١,٩٩٤٪) وأهمية نسبية بلغت (٨٢,٠٪) ويؤكد ذلك الإدراك العالي بأهمية هذا البعد ويدل على امتلاك الجامعة المبحوثة مقدرات تمكنها من المنافسة.
- حققت (الرؤيوية) المرتبة الثانية بوسط حسابي بلغ (٣,٩٨٤) بمستوى (مرتفع) بانحراف معياري بلغ (٠,٥١١) وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (١٢,٨٢٦٪)، وأهمية نسبية بلغت (٧٩,٦٪)، يشير ذلك إلى أهمية هذا البعد لدى أفراد العينة وانسجام وتجانس إجاباتهم وامتلاك القيادات في الجامعة المبحوثة الرؤية في تحديد الاهداف والسبل التي تقود إليها.

٣. حلت (قابلية التكيف للتغيير) بالمرتبة الثالثة إذ بلغت قيمته الوسط حسابي لها (٣,٩٩٥) بمستوى (مرتفع) وانحراف معياري بلغت قيمته (٠,٥٣٠)، ويظهر ذلك إلى أهمية هذا البعد لدى أفراد العينة وتجانس اجاباتهم وهذا ما بينه معامل اختلاف بلغ (١٣,٢٦٦) وبأهمية نسبية بلغت (٧٩,٩٪)، مما يبين بان القيادات لديها إمكانيات التكيف مع التغيرات الحاصلة في البيئة المحيطة.
٤. نالت (القيادة التحويلية) المرتبة الرابعة بوسط حسابي (٣,٩٨٣) بمستوى (مرتفع) وانحراف معياري منخفض بلغت قيمته (٠,٥٦٤) ومعامل اختلاف بلغ (١٤,١٦٣) يؤكد ذلك، بأهمية نسبية بلغت قيمتها (٧٩,٦٪)، مما يشير إلى إدراك واضح لأهمية هذا البعد من قبل عينة البحث.
٥. حصل بعد (القيادة الفاعلة) على المرتبة الخامسة إذ بلغ الوسط الحسابي (٤,٠٧٩) بمستوى (مرتفع جدا) وانحراف معياري بلغ (٠,٦٠٣)، ويدل ذلك إلى أهمية هذا البعد لدى أفراد العينة وانسجام اجاباتهم وهذا ما بينه معامل اختلاف بلغت قيمته (١٤,٧٨٣)، وأهمية نسبية بلغت (٨١,٥٪) مما يؤكد على أهميته في تعزيز مكانة الجامعة.
٦. جاءت (الكاريزما) بالمرتبة السادسة بوسط حسابي بلغ (٣,٩٦٣)، بمستوى (مرتفع) وانحراف معياري بلغ (٠,٥٩٩) وبانسجام واضح في الإجابات للعينة، وهذا ما أثبتته معامل اختلاف الذي بلغت قيمته (١٥,١١٤)، وأهمية نسبية بلغت (٧٩,٢٪)، مما يظهر مدى وعي أفراد العينة المبحوثة بأهمية هذا البعد ودوره في تعزيز العلاقات مع الشركاء.
- بشكل اجمالي حقق متغير القيادة الأكاديمية على وسط حسابي (مرتفع جدا) بلغ (٤,٠١٣) وانحراف معياري بلغت قيمته (٠,٣٩٩) يدل على ان هناك تشتت قليل جدا في إجابات افراد العينة وهذا ما أثبتته معامل اختلاف البالغ (٩,٩٤٢)، بأهمية نسبية بلغت (٧٩,٢٪)، مما يؤكد على ان قيادة جامعة الفلوجة حريصون على العمل وفق ما تمتلكه من مقدرات ورؤيويه ناجحة التي تجعلها قادرة على التكيف مع الظروف البيئية المحيطة بالعمل من خلال استراتيجيات القيادة التحويلية وخصائص القيادة الفاعلة مستفيدين من الخصائص سمات الكاريزما التي يمتلكونها لتحقيق اهداف مستقبلية، والشكل (25) يظهر ترتيب ابعاد هذا المتغير (القيادة الأكاديمية).

ثانياً: مستوى أهمية الشراكات الاستراتيجية وترتيب ابعادها

تضمنت الشراكات الاستراتيجية على (٤) ابعاد فرعية، ويوضح الجدول (٤) نتائج وصف وتشخيص كل بعد من ابعاد هذا المتغير ككل.

الجدول (٤) نتائج رأي أفراد العينة حول ابعاد الشراكات الاستراتيجية n:63

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	الترتيب	درجة الموافقة
١	المشاريع البحثية المشتركة	3.781	0.577	15.260	75.6	٢	مرتفع
٢	إنشاء مختبرات مشتركة	3.737	0.64	17.126	74.7	٣	مرتفع
٣	البرامج الأكاديمية المشتركة	3.521	0.606	17.211	70.4	٤	مرتفع
٤	برامج التبادل الأكاديمي	3.168	0.44	13.888	63.3	١	مرتفع
	الشراكات الاستراتيجية ككل	3.552	0.456	12.837	71.0	-	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

يتبين من نتائج الجدول (٤) الآتي:

١. حقق بعد (برامج التبادل الأكاديمي) المرتبة الأولى إذ حصل على وسط حسابي بلغت قيمته (٣,١٦٨) ولكن بمستوى مرتفع إذ تمّ مقارنته بالوسط الحسابي المعياري وبأقل انحراف معياري بلغ (٠,٤٤٠) ويشير ذلك إلى وجود تجانس واضح في إجابات افراد العينة الخاصة بهذا البعد وهذا، ما بينه معامل الاختلاف البالغ (١٣,٨٨٨)٪، وهذا يدل على أهمية هذا البعد لدى افراد العينة السعي الشديد من قبل قيادة الجامعة في التبادل الأكاديمي المثمر الذي يحقق الاهداف المشتركة.
٢. يأتي بعد (المشاريع البحثية المشتركة) بالمرتبة الثانية إذ حقق وسطاً حسابياً بلغ (٣,٧٨١) بمستوى مرتفع مقارنة بالوسط الحسابي المعياري، وهذا يدل على أهمية هذا البعد لدى افراد العينة، وانحراف معياري بلغت قيمته (٠,٥٧٧)، مما يثبت انسجام إجابات افراد العينة، وهذا ما أكدته معامل الاختلاف البالغ (١٥,٢٦٠)٪، وذلك يؤكد الاستنتاج المنطقي والذي مفاده حرص القيادات الأكاديمية في الجامعة بالاشتراك في نشر البحوث والدراسات التي تعمل على حل بعض المشاكل الكامنة في المجتمع بصورة تشاركية مع الجامعات والباحثين الآخرين لتحقيق اهداف مستقبلية.
٣. حصل بعد (إنشاء مختبرات مشتركة) على المرتبة الثالثة إذ بلغ الوسط الحسابي له (٣,٧٣٧) وهو وسط حسابي مرتفع مقارنة بالوسط المعياري، ويشير ذلك إلى أهمية هذا البعد كأحد ابعاد الشراكات الاستراتيجية بالنسبة لعينة البحث وبانحراف المعياري قدره (٠,٦٤٠)، ويبين ذلك ان هنالك انسجام وتقارب في إجابات افراد العينة وهذا ما أثبتته معامل الاختلاف البالغة قيمته (١٧,١٢٦)٪، ويوضح ذلك بان القيادة الأكاديمية لديها شديد الاهتمام بالعمل على إنشاء المختبرات المشتركة لتحقيق الأهداف وتبادل الخبرات وحل المشاكل الحالية.
٤. جاء بعد (البرامج الأكاديمية المشتركة) بالمرتبة الرابعة بوسط حسابي قدره (٣,٥٢١) وانحراف معياري بلغ (٠,٦٠٦)، ويشير ذلك إلى أهمية هذا البعد لدى افراد العينة وانسجام وتجانس اجاباتهم وهذا ما بينه معامل الاختلاف البالغ (١٧,٢١١)٪، ويؤكد ذلك على اهتمام قيادة الجامعة بهذا البعد والحرص على إنشاء شراكات هادفة من خلال البرامج الأكاديمية المحققة للأهداف المشتركة.

فيما حقق متغير الشراكات الاستراتيجية بشكل اجمالي على وسط حسابي بلغ (٣,٥٥٢) هو وسط (مرتفع) مقارنة بالوسط الحسابي المعياري وبانحراف معياري بلغ (٠,٤٥٦)، وهذا يؤكد على الانسجام الواضح في اجابات افراد العينة في جامعة الفلوجة، وهذا ما اثبتته معامل اختلاف البالغ (١٢,٨٣٧٪)، وبأهمية نسبية بلغت قيمتها (٧١,٠٪)، ويشير ذلك الى ان قيادة الجامعة المبحوثة حريصون على الاهتمام بالشراكات الاستراتيجية على وفق ما تمتلكه من خطط واستراتيجيات.

ثالثاً: اختبار فرضية: الارتباط.

الجدول (٥) نتائج علاقات الارتباط بين القيادة الأكاديمية والشراكات الاستراتيجية		
المتغير المستجيب		ابعاد المتغير المستقل
Sig	R	
0.000	0.515**	الرؤية
0.003	0.368**	قابلية التكيف للتغيير
0.003	0.365**	المقدرة
0.000	0.561**	القيادة الفاعلة
0.000	0.520**	القيادة التحويلية
0.000	0.549**	الكاريزما
0.000	0.591**	القيادة الأكاديمية
*الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠,٠٥)، **الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠,٠١)		

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً نتائج برنامج (SPSS).

١- **اجمالي القيادة الأكاديمية:** تشير نتائج الجدول (٥) الى درجة ارتباط القيادة الأكاديمية بالشراكات الاستراتيجية حيث كانت علاقة الارتباط موجبة ومعنوية وبدلالة إحصائية، إذا بلغ معامل الارتباط (٠,٥٩١**) وهي علاقة ارتباط متوسطة عند مستوى معنوية (٠,٠١) وأكد معنوية الارتباط قيمة (Sig) والتي بلغت (0.000) وهي قيمة أقل من (٠,٠٥)، وهذا يدل على إن قيادة الجامعة مهتمة بالشراكات الاستراتيجية في الجامعة المبحوثة من خلال العناية الواضحة للقيادة الأكاديمية بأبعادها، وهذا يدل على الدور الفاعل الذي توديه القيادة الأكاديمية في الشراكات الاستراتيجية، وهذا يؤكد بانها تمارس دوراً جيداً من خلال تشجيع القيادات التدريسية والأكاديمية في الجامعة وتمنحهم الفرصة في اتخاذ القرارات المهمة التي تؤدي الى أداء مؤسساتي افضل على مستوى الجامعة.

٢- **الرؤية:** ارتبط هذا البعد من ابعاد القيادة الأكاديمية مع الشراكات الاستراتيجية بعلاقة ارتباط موجبة ومعنوية وبدلالة إحصائية، إذ بلغت قيمة الارتباط (٠,٥١٥**)، الظاهرة في الجدول (٥)، وكانت علاقة الارتباط متوسطة عند (٠,٠١) وأكدت معنوية هذا الارتباط قيمة (Sig) التي بلغت (٠,٠٠٠) وهي اقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، ويشير ذلك الى وجود علاقة ارتباط راسخة لأفراد العينة بين للرؤية المطبقة مع الشراكات الاستراتيجية في جامعة الفلوجة، وهذا يعني زيادة في مستوى الرؤية والالهام للرؤية سوف تزداد معه مستوى الشراكات الاستراتيجية.

٣- **قابلية التكيف للتغيير:** بينت نتائج الجدول (٥) ان هذا البعد ارتبط مع متغير الشراكات الاستراتيجية (المتغير المستجيب) بعلاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية يشير اليها معامل الارتباط البالغ (٠,٣٦٨**)، وتعدّ قيمة هذه العلاقة للارتباط مقبولة عند مستوى دلالة (٠,٠١) وأكدت معنويته قيمة (Sig) التي بلغت (٠,٠٠٠) وهي اقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، وهذا يؤكد وجود علاقة ارتباط متحققة لدى القيادة المستهدفة لقابلية التكيف للتغيير القائمة مع الشراكات الاستراتيجية في جامعة الفلوجة، هذا يدل على ان القيادات الجامعية الأكاديمية لديها قابلية على التكيف مع المستجدات والتغيرات والتحديات التي تفرضها البيئة الحالية.

٤- **المقدرة:** يتضح من نتائج الجدول (٥) ان هذا البعد قد ارتبط مع الشراكات الاستراتيجية بعلاقة معنوية موجبة ودالة إحصائية، إذ حقق معامل الارتباط قيمة بلغت (٠,٣٦٥**)، وتعدّ علاقة ارتباط مقبولة عند مستوى دلالة (٠,٠١) وتؤكد هذه المعنوية قيمة (Sig) البالغة (٠,٠٠٠) التي هي اقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، وهذا يفسر وجود علاقة ارتباط متحققة لدى القيادة (عينة البحث) للمقدرة الممارسة مع الشراكات الاستراتيجية في جامعة الفلوجة، ويقود ذلك الى ان القيادات الأكاديمية الجامعية تمتلك المقدرة اللازمة للتعامل مع التحديات والمشاكل التي تواجهها من خلال تنفيذ الشراكات الاستراتيجية.

٥- **القيادة الفاعلة:** أظهرت النتائج في الجدول (٥) ارتباط هذا البعد مع متغير الشراكات الاستراتيجية بعلاقة ارتباط موجبة ومعنوية وذات دلالة إحصائية، من خلال قيمة معامل الارتباط البالغة (٠,٥٦١**) وهي قيمة ارتباط متوسطة عند مستوى دلالة (٠,٠١) وأكدت معنوية هذا الارتباط قيمة (Sig) التي بلغت (٠,٠٠٠) وهي اقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، ويشير ذلك الى العلاقة الواضحة بين افراد العينة حول القيادة الفاعلة القائمة مع الشراكات الاستراتيجية في جامعة الفلوجة، وهذا يدل على ان القيادة الأكاديمية الفاعلة تشجع الموظفين على طرح الأفكار والآراء التي تُسهم في تحسين الأداء المتفوق.

٦- **القيادة التحويلية:** تبين من خلال نتائج الجدول (٥) ان بعد القيادة التحويلية كأحد ابعاد القيادة الأكاديمية قد ارتبط مع الشراكات الاستراتيجية (المتغير المستجيب) بعلاقة ايجابية ومعنوية وبدلالة إحصائية بمعامل ارتباط بلغ (٠,٥٢٠**) وتعدّ قيمة ارتباط متوسطة عند مستوى دلالة (٠,٠١) وتؤكد معنوية هذا الارتباط قيمة (Sig) البالغة (٠,٠٠٠) التي هي اقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، ويدل ذلك على وجود علاقة ارتباط مدركة لدى القيادة الأكاديمية للقيادة التحويلية المطبقة في الميدان

مع الشراكات الاستراتيجية في جامعة الفلوجة، مما يشير الى دور القيادة التحولية في جدولة الاعمال التي يتعين تنفيذها من قبل الموظفين في ضوء الأداء المتوقع منهم.

٧- **الكاريزما:** من خلال نتائج الجدول (٥) يتضح ان هذا البعد من ابعاد القيادة الأكاديمية يرتبط مع الشراكات الاستراتيجية ارتباطاً موجباً ومعنوياً ذا دلالة إحصائية يظهرها معامل الارتباط البالغة قيمته (0.549^{**}) وتُعدّ هذه العلاقة متوسطة ايضاً عند مستوى دلالة (0.01) وتؤكد معنوية هذا الارتباط قيمة (Sig) البالغة (0.000) التي هي اقل مستوى الدلالة (0.05)، ويقود ذلك الى وجود علاقة راسخة بين العينة المبحوثة للكاريزما الممارسة مع الشراكات الاستراتيجية، وذلك يشير الى ان القيادات في جامعة الفلوجة تمتلك الكاريزما اللازمة للتحدث والاقناع وتمثيل الجامعة في اللقاءات الخارجية أو في إقامة الشراكات الاستراتيجية حالياً ومستقبلياً محلياً أو إقليمياً أو دولية.

وبناءً على ما تقدم فان ذلك يدعم قبول الفرضية الرئيسة الأولى التي تنص على انه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الأكاديمية بأبعادها (الرؤية، قابلية التكيف للتغيير، المقدرة، القيادة الفاعلة، القيادة التحولية، الكاريزما) والشراكات الاستراتيجية في جامعة الفلوجة، ويوضح الشكل (٥) نموذج الارتباط بين القيادة الأكاديمية بأبعادها والشراكات الاستراتيجية. رابعاً: اختبار الفرضية الرئيسة الثانية: سيتم اختبار الفرضية الرئيسة الثانية والتي مفادها يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الأكاديمية بأبعادها (الرؤية، قابلية التكيف للتغيير، المقدرة، القيادة الفاعلة، القيادة التحولية، الكاريزما) في الشراكات الاستراتيجية بأبعادها.

وجرى اعتماد اختبار الانحدار المتعدد في تفسير التأثير للقيادة الأكاديمية (المتغير التوضيحي) بأبعاده في الشراكات الاستراتيجية (المتغير المستجيب) بأبعاده من خلال الآتي:

أ- نتائج اختبار تأثير اجمالي القيادة الأكاديمية في اجمالي الشراكات الاستراتيجية.
تم اعتماد اختبار الانحدار الخطي البسيط في تفسير التأثير لأجمالي القيادة الأكاديمية في اجمالي الشراكات الاستراتيجية، ويبين الجدول (٦) نتائج هذا الاختبار وعلى النحو الآتي:

الجدول (٦) نتائج تأثير اجمالي القيادة الأكاديمية في اجمالي الشراكات الاستراتيجية n:63

مسار التأثير	β	T	Sig	$R^2 - F$	القرار
القيادة الأكاديمية < الشراكة الاستراتيجية	0.591	5.720	0.000	F= 41.117 $R^2= 0.438$ Sig= 0.000	قبول الفرضية
n=63	عدد المتغيرات = ١	قيمة F الجدولية = ٢,١٦	قيمة t الجدولية = ٢,٠٠٠		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

(١) بلغت قيمة (F) المحسوبة (32.719) وهي أكبر من قيمتها الجدولية التي البالغة (2.16) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يدل على وجود تأثير واضح لأجمالي القيادة الأكاديمية في اجمالي الشراكات الاستراتيجية ويعزز ذلك قبول الفرضية الرئيسة الثانية والتي مفادها يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الأكاديمية في الشراكات الاستراتيجية.

(٢) بلغت قيمة (R^2) لأنموذج الانحدار (0.349)، وهذا يعني ان القيادة الأكاديمية فسرت ما نسبته (34.9%) من التغيرات الحاصلة في تعزيز الشراكات الاستراتيجية، ويشير ذلك الى حرص واهتمام قيادات جامعة الفلوجة بممارسة القيادة الأكاديمية وأن النسبة المتبقية تعزى إلى عوامل أخرى لم تدخل في أنموذج الانحدار، وبخصوص معنوية أنموذج الانحدار فإن قيمة (Sig) بلغت (0.000) وهي اقل من مستوى دلالة (0.05)، وهذا يبرر معنوية أنموذج الانحدار ويؤكد قبول الفرضية الرئيسة الثانية.

(٣) هناك تأثير معنوي واضح لكل القيادة الأكاديمية فقد بلغت قيمة معامل الانحدار (β) المعيارية والبالغة (0.591)، وذلك يشير الى أن أي تغير في متغير القيادة الأكاديمية (المتغير التفسيري) بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى التغير في الشراكات الاستراتيجية (المتغير المستجيب) بنسبة (59.1%)، وتُعدّ هذه الزيادة هي زيادة إيجابية ومعنوية، وهذا يدل على اهتمام قيادات جامعة الفلوجة بالقيادة الأكاديمية بما يسهم في تعزيز الشراكات الاستراتيجية.

(٤) بينت نتائج الجدول (٦) ان قيمة (t) المحسوبة والبالغة (5.720) وهي أكبر من القيمة الجدولية لها (2.000) عند مستوى دلالة إحصائية بلغت (0.000) اقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وذلك يشير الى ان قيادات الجامعة قد حرصت على تعزيز الشراكات.

(٥) الاستراتيجية من خلال القيادة الأكاديمية.

المحور الرابع الإستنتاجات والتوصيات

أولاً: الإستنتاجات:

- ١- يعد مصطلحي القيادة الأكاديمية والشراكات الاستراتيجية من المفاهيم التي برزت في الفكر التنظيمي والاستراتيجي، استجابة لعوامل البيئة الديناميكية بشكل مستمر فضلاً عن أنه لم يتم تأطيرها فكرياً ومفاهيمياً بما فيه الكفاية لغاية الآن مما يجعلها مجالاً يتيح إجراء المزيد من الدراسات والبحوث حولها.
- ٢- تُعد القيادة الأكاديمية من أحدث أساليب الإدارة الحديثة التي ظهرت في أواخر القرن الماضي، فهي تُعدّ القوة التي تحقق من خلالها الجامعات أهدافها وتتجاوز التحديات التي تواجهها.
- ٣- حصل متغير القيادة الأكاديمية على مستوى إجابة مرتفع من قبل أفراد عينة البحث، وهذا يؤكد إن القيادة الأكاديمية تساعد على تحقيق الشراكات الاستراتيجية وتفاعل دائم ومتواصل من خلال الخصائص المميزة والسمات الفريدة التي تسعى الجامعة المبحوثة لمضي بخطوات وثقة من أجل تعزيزها والعمل على تقديم الخدمات التعليمية بشكل هادف.
- ٤- أظهرت النتائج إن هناك مستويات جيدة للشراكات الاستراتيجية في جامعة الفلوجة وذلك من خلال العناية التي أظهرتها أبعادها وهي (المشاريع البحثية المشتركة، إنشاء مختبرات مشتركة، البرامج الأكاديمية المشتركة، برامج التبادل الأكاديمي)، وبعد ذلك مؤشراً على إن قيادات الجامعة المبحوثة حرص في تحقيق الشراكات الاستراتيجية وسعيها لأتباع هذا النهج من خلال استغلال إمكانياتها للوصول إلى تحقيق أهدافها.
- ٥- يتضح من خلال النتائج أن جميع أبعاد القيادة الأكاديمية والشراكات الاستراتيجية جاءت بمتوسطات حسابية أعلى من المتوسط المعياري للبحث على مقياس ليكرت الخماسي، وهذا يدل على مستوى الإدراك المرتفع لدى القيادات الجامعية في مفهوم القيادة الأكاديمية وأبعادها والاستراتيجية الشراكات وأبعادها.

ثانياً: التوصيات

- ١- لفت أنظار إدارة الجامعة المبحوثة إلى توظيف علاقة الارتباط الإيجابية بين القيادة الأكاديمية والشراكات الاستراتيجية، واستثمارها لتطوير المهارات والخبرات والتقنيات الجديدة واستغلال المهارات والخبرات الحالية في تحقيق الأهداف المستقبلية.
- ٢- توظيف التأثير الإيجابي للقيادة الأكاديمية في الشراكات الاستراتيجية في الجامعة من خلال توفير البيئة الملائمة والمحفزة على استكشاف وتبني الأفكار والمهارات ودعمها بالأفعال والممارسات العملية لتحقيق شراكات الاستراتيجية ناجحة.
- ٣- توظيف بعد القيادة الفاعلة بشكل أكبر للسعي إلى بناء علاقات مع المنظمات والجامعات العالمية وعقد اتفاقيات تعاون هادفة، وضرورة تعزيز والاهتمام بشكل أكبر ببعد المقدر من خلال إشراك القيادات بالدورات التدريبية لتطوير المهارات والقدرات وتنمية الخبرات التي تمتلكها تلك القيادات.
- ٤- السعي إلى تعزيز وتطوير المختبرات المشتركة، وزيادة الاهتمام بالأبعاد الأخرى لمال لها من تأثير إيجابي على الجامعة.
- ٥- ينبغي أن تعمل القيادات الأكاديمية في الجامعة على توظيف الأبعاد الستة (الرؤيوية، قابلية التكيف للتغيير، المقدر، القيادة الفاعلة، القيادة التحويلية، الكاريزما) واستثمارها عن طريق توجيه المزيد من العناية لهذه الأبعاد.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

١. محمد، محمد حيدر علي، (٢٠٢١)، دور الشراكات الاستراتيجية في تعزيز البراعة التنظيمية وانعكاسها في تطوير المقدرات الجوهرية: دراسة استطلاعية في جامعة الموصل، أطروحة دكتوراه، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.

ثانياً: المصادر العربية المترجمة

1. Muhammad, Muhammad Haider Ali, (2021), The role of strategic partnerships in enhancing organizational ambidexterity and its reflection in developing core capabilities: An exploratory study at the University of Mosul, doctoral thesis, Department of Business Administration, College of Administration and Economics, University of Mosul, Iraq.

ثالثاً: المصادر الأجنبية

1. Dementiev, A. (2016). Strategic partnerships in local public transport. Research in transportation economics, Vol.59, No.7, pp.65-74.
2. Divita, Lorynn, Nancy Cassill, and David Ludwig, (2006), Value and fairness in US textile industry partnerships, Journal of Fashion Marketing and Management, Vol.10 No.4pp.443-478. Miguel defontenay.(2007).Guide pratique de partenariat stratégique. Institut Esprit service, Vol.12, No.1, pp.3-22
3. Eksoz et al., (2019), Judgmental adjustments through supply integration for strategic partnerships in food chains, Journal of International Management, Vol. 19, No. pp. 347–361.

4. Fernandez, A. A., & Shaw, G. P. (2020). Academic leadership in a time of crisis: The Coronavirus and COVID-19. Journal of leadership Studies, Vol. 14, Np.1, pp. 39-45.
5. Gallup, D. (2019). Partnerships and Nonprofit Leadership: The Influence of Nonprofit Managers on Community Partnerships. Doctoral dissertation, University of Southern California.
6. Ghouri, Arsalan Mujahid, et al, (2019). Affective organizational commitment in global strategic partnerships: The role of individual-level microfoundations and social change. Technological Forecasting and Social Change, Vol.146, No.78, pp. 320-330.
7. Goewey, D. (2012). Examining the Kouzes and Posner Leadership Practices of Elementary Principals in Central New York. Ralph C. Wilson, Jr. School of Education, International Journal on Leadership. Vol.11, No.1,35. pp.95-110.
8. Gokenbach, V. (2003). Infuse management with leadership. Nursing Management, Vol.34,No.1,pp 13-24. .
9. Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). Collaborative leadership and school improvement: Understanding the impact on school capacity and student learning. School leadership & management, Vol.30,No.2,pp.95-110.
10. Hancock, T. M. (2007). The business of universities and the role of department chair. International Journal of Educational Management, Vol.2, No.4, pp. 306-314.
11. Harris, J. T., Lane, J. E., Baker, G. F., & Sun, J. C. (2013). Academic Leadership and Governance of Higher Education. European Journal of Business and Innovation Research , Vol.1, No4,pp. 20-33.
12. Hays, D. G., Crockett, S. A., & Michel, R. (2021). A Grounded Theory of Counselor Educators' Academic Leadership Development. Counselor Education and Supervision, Vol.60, No.1, pp. 51-72.
13. Hendrickson et al .(2013) Academic leadership and governance of higher, Journal of leadership Studies, Vol. 11, Np.1, pp. 272-312.
14. Jones, L. B. (2021). Jesus, CEO: Using ancient wisdom for visionary leadership. Hachette UK.
15. Malik, A., Pereira, V. and Budhwar, P., (2021)/ HRM in the global information techNo.logy (IT) industry: Towards multivergent configurations in strategic business partnerships. Human Resource Management Review, Vol. 31, No.3. pp. 10-46.
16. McKnight, S. (2007). The expatriate library director. Library Management, 28(4/5), 231-241.
17. McLaurin, J. R. (2008). Leadership in the city of gold: an Arabian adventure of modern management capabilities in the 21st. century.
18. Meirovich Gavriel. (2010). The Impact Of Cultural Similarities And Differences On Performance In Strategic Partnerships: An Integrative Perspective. Journal of Management & Organization, Vol.16, No.1, pp.1-78.
19. Prahalad ,C.K & Hamel, G.H (1990), The core competencies of the Corporation, Harvard Business Review, vol.63 ,no.3
20. roke, T. (2020). An investigation of the University Heads of the Valleys Institute (UHOVI) 2009-2016, as a strategic partnership to deliver Welsh Government policy. Doctoral dissertation, Cardiff University.
21. Salimova, Tatiana. Natalya Vatulkina, Vasily Makolov. (2014). strategic partnership: potential for ensuring the university sustainable development, quality inNo.vation prosperity/ kvalita iNo.vácia prosperita. organizations Social Sciences Research Journal, Vol. 18, No. 1, 98-218.
22. Siddique et al, (2011) impact of academic leadership on Faculty's motivation and organizational effectiveness in higher education system , international journal of Business and social science , Vol.12 ,No.8,p.125.
23. Smith, D. Hair, JF. Jr, Ferguson K, (2014),An investigation of the effect of family in- fluence on commitment–trust in retailer–vendor strategic partnerships.Journal of family Business Strategy, Vol.5,No.3 pp.252–63.
24. Soderberg, A. M., Krishna, S., & Bjørn, P. (2013). Global software development: commitment, trust and cultural sensitivity in strategic partnerships. Journal of International Management, Vol. 19,No.4, pp. 347-361.
25. Tichy, N. M., & DeVanna, M. A. (1990). The Transformational Leader (2nd ed.). New York: Wiley.
26. Vanags, A. (2014). Strategic Partnership Multi-Factor Case Analysis. Strategic management journal, Vol.6, No.8, pp1-39.
27. Vieira, A. (2016). the strategic partnership dynamics. Strategic management journal, Vol.29,No.1, pp.55-128.