

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق أبعاد الريادة المؤسسية في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى منها.

اعتمد فريق البحث المنهج الوصفي للبحث، في إجراء هذه الدراسة، وتم استخدام أداة الدراسة (الاستبانة)، بحيث تم توزيع الاستبانات على مجتمع دراسة، وكان حجم المجتمع (38)، متمثلين بالإدارة العليا والوسطى في الجامعة، وقد تم تحليل هذه الاستبانات ومعالجتها إحصائياً.

وقد توصل فريق البحث إلى مجموعة من النتائج وهي: توافق المستطلع أرائهم (الإدارة العليا والوسطى من الجامعة) على توافر بعد الريادة المؤسسية التالي: (مغامرة الأعمال الجديدة) بنسبة مرتفعة. وتوافر أبعاد الريادة المؤسسية التالية: (الإبداع، النشاط الاستباقي، الحكم والاستقلال الذاتي، تقبل المخاطرة، ثقافة العمل الريادي، التجديد الذاتي، والتجديد الاستراتيجي) بنسبة متوسطة. في حين اتفق المستطلع أرائهم على توافر بعد عدائية المنافسة بنسبة متدنية. وبينت النتائج أيضاً أن جامعة بوليتكنك فلسطين يتوفر لديها مجموعة كم خصائص الريادة المؤسسية وهي: (الرؤية، التوجه نحو السوق، مداخل متعددة، التعلم التفاعلي) بنسبة متوسطة. وأشارت النتائج إلى أن جامعة بوليتكنك فلسطين تواجه مجموعة من التحديات التي تحول دون تطبيق الريادة المؤسسية، وقد تم ترتيبها من قبل أرائهم (الإدارة العليا والوسطى)، من الأكثر أهمية إلى الأقل أهمية في تأثيرها على الجامعة كالتالي:

1. اعتماد الجامعة على التفكير التقليدي في الأعمال
2. عدم وجود ملائمة ما بين النظام الجديد والقديم الذي تتبناه الجامعة
3. التحدي والموازنة ما بين النظرة القديمة والجديدة في الجامعة، من حيث استكشاف واستغلال البيئة المتواجدة فيه
4. افتقار الجامعة للبيانات الضرورية، خصوصاً عند تقديم خدمات جديدة، أو عندما يكون لديها تكنولوجيا غير مستثمرة على نطاق واسع.

وقد خرجت هذه الدراسة بمجموعة من التوصيات، كان أهمها ضرورة قيام الجامعة بتضمين الريادة والريادة المؤسسية كاجندة، وكجزء رئيسي من الاستراتيجية التي تتبناها الجامعة في القيام بعملها، وضرورة قيام الجامعة بتعيين شخص مسؤول عن طريق تطبيق الاجندة الخاصة بالريادة المؤسسية، التي تم تضمينها في استراتيجية الجامعة. ضرورة قيام الجامعة بتوفير هيكل تنظيمي، والذي بدوره يعمل تجنب الازدواجية في العمل داخل الجامعة، ويعمل على التنسيق ما بين النشاطات داخل الجامعة وما بين المستفيدين داخل وخارج الجامعة، ضرورة قيام الجامعة على إيجاد مجموعة من الآليات مثل التدريس عبر المجموعات البحثية، ومشاركة الكليات في المرافق، وإيجاد مجموعة من الهياكل متعددة التخصصات التي بدورها تشجع على تقليل وإزالة الحواجز التقليدية المتواجدة، وضرورة تبني الجامعة أحد الهياكل التالية (Team based structure, International) وضرورة العمل على إعادة هيكلة دائرة الموارد البشرية المتواجدة لدى الجامعة والعمل على إدخال الاتجاهات الريادية والخبرة كمتطلب في عملية اختيار الموظفين والعمل على استقطاب مهارات خارجية غير موجودة لدى الجامعة، وإيجاد نظام للحوافز داخل الجامعة يعمل على مكافئة الموظفين الذين يدعمون النهج الريادي المؤسسي مثل: تقديم إجازات دراسية، ومكافآت البحث والنشر، والعمل على خفض الأحمال عن كاهل الموظفين، بالإضافة إلى قيام الجامعة بموظفيها وطاقمها الإداري بتبني أساليب وطرق ريادية في التدريس من أجل تعزيز الإبداع والابتكار والتعليم والتعلم مثل: المختبرات الحية، التعلم عبر التخصصات وإدخال وإدماج الطالب قبل إنتهائه من الدراسة الواقع الفعلي للعمل، والعمل على إنشاء نوادي متخصصة لكل برنامج دراسي تقدمه الجامعة، وضرورة قيام الجامعة بتوفير تدريب لطاقم الموظفين من أجل إكساب هؤلاء الموظفين المهارات الضرورية للزمنة لإدخالهم في جو العمل الفعلي. وضرورة قيام الجامعة بدعم الناشئين في تسويق نتائج البحوث التي يتوصلون إليها، وضرورة قيام الجامعة بعمل بحث آخر يقيس نتائج مدى تطبيق الريادة المؤسسية في الجامعة. وضرورة قيام الجامعة بدعم الأفكار والسلوك الريادي داخل الجامعة من خلال استخدام أنشطة لأمهجية، واستخدام أساليب متنوعة مثل: دراسة حالة، الألعاب والمحاكاة، ودراسة فشل الأعمال، ضرورة قيام الجامعة بإدخال الفئات الخارجية (كالمستفيدين، والجامعات الأخرى)، من أجل تعزيز تطبيق التجديد الذاتي كبعد من أبعاد الريادة المؤسسية مثل: الحوكمة، والمؤسسات المحلية والخريجين. وضرورة قيام الجامعة بتنظيم سلسلة من الأهداف واللقاءات والندوات من أجل العمل على تبادل الأفكار ومناقشتها بين الموظفين، ضرورة قيام الجامعة بإنشاء علاقات متينة ما بين حاضنات الأعمال المختلفة والحدايق العلمية (Since Park) من أجل تبادل المعرفة فيما بينهم، ضرورة قيام الجامعة بوصول البحوث التي يتم القيام بها مع المجتمع من خلال عقد شراكات تعاونية وعقود العمل، وضرورة قيام الجامعة بتعزيز دور

(Communication) في إيصال رسالة ورؤية الجامعة، ضرورة تبني الجامعة طريقة علمية ممنهجة (Systematic
(mythology) سواء كان ذلك باتباع طريقة معينة في توثيق أعمالها وأفكارها (Filling, Forming, Problems,)
(Solutions)، أو العمل على إيجاد جهة متخصصة تقوم بمتابعة الأفكار والأعمال في الجامعة.