



The Impact of Strategic Leadership on Entrepreneurial Performance

An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Administrative Leaders in The Union Company for Food Industries Ltd. in Babylon

Zafar Nasser Hussain¹, Muhannad Abdul Karim Sahib Jaber²

¹ College of Administration and Economics, University of Babylon, Babylon, Iraq.

Bus.dhafar.naser@uobabylon.edu.iq

² College of Administration and Economics, Babylon, University of Babylon, Iraq.

Kingsize19d@gmail.com

تأثير القيادة الاستراتيجية في الاداء الريادي بحث تحليلي لآراء عينة من القيادات الادارية في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة في بابل

ظفر ناصر حسين¹، مهند عبد الكريم صاحب جابر²

1 كلية الادارة واقتصاد، جامعة بابل، بابل، العراق. Bus.dhafar.naser@uobabylon.edu.iq

2 كلية الادارة واقتصاد، جامعة بابل، بابل، العراق. Kingsize19d@gmail.com

Received:

29/7/2022

Accepted:

25/9/2022

Published:

31/12/2022

Abstract

Introduction

Our current research seeks to measure the impact of leadership with its dimensions represented by (determining direction, investing and preserving core capabilities, developing human capital, promoting culture) a questionnaire a questionnaire on all measurements at various administrative levels, the chairman of the board of directors of the company, the executive director, the general manager, and the management of departments and divisions in Union Company for Food Industries Ltd In order to process this data and test the hypotheses, the researcher used a number of statistical methods, the most important of which are (the arithmetic mean, the standard deviation, the relative coefficient of difference, and the relative importance).

working methods

Using the analytical method to reach the results through the use of the questionnaire form and subjecting it to several statistical methods and tools through the SPSS statistical analysis program.

Conclusions

It is clear from the results of testing the hypotheses of the study that there is a significant effect of the strategic leadership variable on the entrepreneurial performance at the level of the study sample company, and this indicates that the more the administrative leaderships in the study sample company pay attention to the dimensions of strategic leadership and follow strategic behaviors, the more they have an insight into the future and a vision It has a clear and deep understanding of the market dynamics, and it has the necessary expertise, skills, and capabilities to deal with environmental variables. The higher the level



of entrepreneurial performance at the level of the study sample company, the greater its ability to achieve success.

It was also clear from the results of testing the hypotheses of the study that there is a significant effect of the dimension of defining the strategic direction on the entrepreneurial performance, and this means that the study sample company paid more attention to defining its strategic direction clearly and formulating its strategy with high transparency, and the more its administrative leaders had a full understanding of the strategic process, the higher the performance its pioneer.

The results of hypothesis testing showed that there is a significant effect of the investment dimension and the preservation of core capabilities in the entrepreneurial performance variable. Resources and expertise in order to build core capabilities and improve their outputs. From the results of testing the hypotheses of the study, it was found that there is a significant effect of the dimension of strengthening the organizational culture in the variable of entrepreneurial performance. Social, this is a matter of raising the level of his leadership performance.

Keywords: strategic leadership, entrepreneurial performance.

الخلاصة

المقدمة

يسعى بحثنا الحالي الى قياس تأثير القيادة الاستراتيجية بأبعادها المتمثلة بـ(تحديد التوجه الاستراتيجي، الاستثمار والمحافظة على المقدرات الجوهرية، تطوير رأس المال البشري، تعزيز الثقافة التنظيمية) في الاداء الريادي بأبعاده المتمثلة بـ(الابداع، تقبل المخاطرة، والاستباقية) اذ انه تبنى في اطاره النظري القيادة الاستراتيجية متغيرا مستقلا والاداء الريادي متغيرا تابعا، من خلال استعمال العينة بأسلوب الحصر الشامل وزعت (123) استمارة استبيان على جميع القيادات في مختلف المستويات الادارية من رئيس ومجلس ادارة الشركة والمدير التنفيذي والمدير العام وجميع مسؤولي الاقسام والشعب في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة، ولأجل معالجة هذه البيانات واختبار الفرضيات استخدم الباحث عدد من الاساليب الاحصائية واهمها (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف النسبي، الاهمية النسبية) واطهرت نتائج البحث الحالي وجود علاقة تأثير متعددة موجبة وذات دلالة معنوية بين متغيرات البحث (القيادة الاستراتيجية والاداء الريادي).

طرق العمل

استخدام الاسلوب التحليلي للوصول للنتائج من خلال استخدام استمارة الاستبيان واخضاعها لعدة اساليب وادوات احصائية من خلال برنامج التحليل الاحصائي SPSS.

الاستنتاجات

يتضح من نتائج اختبار فرضيات الدراسة وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير القيادة الاستراتيجية في الاداء الريادي على مستوى الشركة عينة الدراسة، وهذا يدل على ان كلما زاد اهتمام القيادات الإدارية في الشركة عينة الدراسة بأبعاد القيادة الاستراتيجية وتتبع السلوكيات الاستراتيجية، وكلما كانت لديها نظرة ثابتة للمستقبل ورؤية واضحة وفهم عميق لديناميكية السوق،

ولديها الخبرات والمهارات والقدرات اللازمة للتعامل مع المتغيرات البيئية، كلما ازداد مستوى الأداء الريادي على مستوى الشركة عينة الدراسة، وازدادت قدرتها على تحقيق النجاح. واتضح أيضا من نتائج اختبار فرضيات الدراسة وجود تأثير ذو دلالة معنوية لبعدها تحديد التوجه الاستراتيجي في الأداء الريادي، وهذا يعني ان الشركة عينة الدراسة كلما اهتمت أكثر بتحديد توجهها الاستراتيجي بوضوح وصياغة استراتيجيتها بشفافية عالية، وكلما كان لدى قياداتها الإدارية فهم كامل للعملية الاستراتيجية كلما ارتفع الاداء الريادي لديها.

أظهرت نتائج اختبار الفرضيات وجود تأثير ذو دلالة معنوية لبعدها الاستثمار والمحافظة على المقدرات الجوهرية في متغير الأداء الريادي، ويعني هذا التأثير ان المنظمة يمكنها زيادة مستوى أدائها الريادي عندما تمتلك المعرفة الكاملة في كيفية إدارة مواردها بالشكل الأمثل، وكذلك التكامل بين اقسام الشركة واداراتها المختلفة في مناقلة الموارد والخبرات من اجل بناء المقدرات الجوهرية وتحسين مخرجاتها.

تبين من نتائج اختبار فرضيات الدراسة وجود تأثير ذو دلالة معنوية لبعدها تعزيز الثقافة التنظيمية في متغير الأداء الريادي، ويشير هذا التأثير الى ان القيادات الادارية عندما تهتم بتعزيز الثقافة التنظيمية في الشركة وتطوير عواملها الاساسية وتحسين قيمها ومعتقداتها واعتباراتها الأخلاقية السائدة، وتهئية الجو الملائم للعمل وتحسين العلاقات الاجتماعية، هذا من شأنه رفع مستوى الاداء الريادي لديه.

الكلمات المفتاحية: القيادة الاستراتيجية، الاداء الريادي.

منهجية البحث

اولا : مشكلة البحث:

يشهد الاقتصاد العالمي اليوم تغيرات سريعة وديناميكية هائلة، ولكي تتمكن المنظمات من الاستمرار والصمود في ظل هذه التغيرات الكبيرة والمتسارعة، تسعى جاهدة لامتلاك أداء ريادي يؤهلها لقيادة السوق والحفاظ على او زيادة حصتها السوقية. ولكي تكون المنظمة رائدة في السوق، يجب ان تمتلك قيادة استراتيجية تمكنها من خلق الملائمة والتوقع والتصور والحفاظ على المرونة وتمكين الآخرين لإحداث تغيير استراتيجي من اجل خلق مستقبل حيوي للمنظمة. ويتم ذلك عبر فهم القيادات الاستراتيجية للأداء الريادي كمقدرة جوهرية تحقق ميزة تنافسية مستدامة، حيث لا بد للقائد اليوم ان يكون ابداعيا ويتمتع بنظرة استباقية للمستقبل وكذلك يتبنى المخاطرة في استغلال الفرص ومتابعة الاستثمارات الكبيرة المتوقعة للمستقبل.

وتكمن مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي وهو "مدى اهتمام القيادات الادارية في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة بالقيادة الاستراتيجية وتأثير هذا الاهتمام في تحقيق الأداء الريادي" وعليه تظهر مجموعة من التساؤلات الفرعية:

1. ما مستوى توافر ابعاد القيادة الاستراتيجية في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة؟
2. ما مستوى توافر ابعاد الاداء الريادي في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة؟

3. ما علاقة الارتباط بين القيادة الاستراتيجية والاداء الريادي؟

ثانيا : أهمية البحث:

- تستمد الدراسة أهميتها من أهمية المتغيرات التي تناولتها، إذ ان توافر القيادة الاستراتيجية الجيدة ووصول المنظمة للأداء الريادي في اعمالها يعد من الامور البالغة الاهمية، وعليه يمكن أن تتجسد اهمية الدراسة الحالية بالآتي:
1. تعد هذه الدراسة اصيلة بعد تأكد الباحث من عدم تناول متغيراتها (القيادة الاستراتيجية والاداء الريادي) معاً، مما يبرر تناولها واختبار هذه المتغيرات.
 2. تتناول الدراسة قطاع الصناعة كأحد اهم القطاعات في العالم، وهو قطاع تنموي وحيوي للاقتصاد العالمي والعراقي خصوصاً.
 3. تعتبر هذه الدراسة مصدر للطلبة والمهتمين بالمتغيرات المذكورة في الدراسة.
 4. تمثل هذه الدراسة جهداً متواضعاً في رفق المكتبة العربية بشكل عام والمكتبة العراقية بشكل خاص بالإثراء الفكري والتراكم المعرفي في مجال متغيرات الدراسة.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق الأمور الآتية:

1. تناول الجوانب النظرية المرتبطة بمتغيرات الدراسة وتوضيح مفاهيمها.
2. معرفة مدى تبني شركة الاتحاد للصناعات الغذائية لمفاهيم الاداء الريادي والقيادة الاستراتيجية.
3. اختبار طبيعة العلاقات بين المتغيرات المذكورة انفا.
4. يحاول الباحث تقديم مجموعة من التوصيات في ضوء النتائج والاستنتاجات التي سيتم التوصل اليها والتي من شأنها أن تنهض بواقع المنظمة المبحوثة نحو الافضل.

رابعا : فرضيات البحث

H0: لا يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للقيادة الاستراتيجية في الأداء الريادي.

H1: يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للقيادة الاستراتيجية في الأداء الريادي.

خامسا : عينة البحث

بلغ حجم العينة (123) مديراً تم توزيع الاستمارات عليهم وكانت عدد الاستمارات المستلمة (118) استمارة وبنسبة (96%)، منها (110) استمارة صالحة للتحليل وبنسبة (93%) من الاستمارات المستلمة، فيما بلغ عدد الاستمارات الباطلة (8) استمارات بنسبة (7%) من مجموع الاستمارات المستلمة.

الاطار النظري

أولاً: القيادة الاستراتيجية:

مفهوم القيادة الاستراتيجية:

أن مفهوم القيادة الاستراتيجية قد ظهر لأول مرة على يد (kotter, 1982) و (Mintzberg, 1984) في اشارة الى المدير التنفيذي او رئيس المنظمة، وبالتالي فهي تشير الى القدرة على التوقع والتصور والحفاظ على المرونة، وتمكين العاملين

لأحداث التغييرات الاستراتيجية التي من شأنها ان تؤدي الى خلق ميزة تنافسية [1]. ويرى [2] ان القيادة الاستراتيجية هي مجموعة من القرارات والانشطة التي يتخذها القائد، والقدرة على الاستيعاب والتكيف. ووضح [3] ان القيادة الاستراتيجية هي الوظائف التي يؤديها الأفراد في المستويات العليا للمنظمة (الرؤساء التنفيذيون والمديرون العامون) وقدرتهم على التوجيه، والتطوير وتحفيز الافراد، والتأثير بالقرارات التي تساعد على نجاح المنظمة. وقد عرفها [4] على انها عنصر أساسي في التشغيل الفعال لمنظمة تعمل في بيئة ديناميكية وصعبة في مواجهة انعدام أمن المعلومات وندرة الموارد، لمواجهة الاضطرابات البيئية والحاجة المستمرة للتحويل التنظيمي المناسب لتحقيق الأهداف المحددة.

ويرى الباحث ان القيادة الاستراتيجية هي القدرة على وضع رؤية ورسالة واضحة ومفهومة من خلال التنبؤ والتصور والمحافظة على المرونة وتحفيز العاملين من اجل تحقيقها والوصول للأهداف المنشودة من خلال تمكينهم في احداث التغيير الاستراتيجي المطلوب عند الضرورة، وكذلك تهيئة الاجواء المناسبة للعمل، وخلق التزام تنظيمي عالي للتعامل مع التغيير الذي يستمر في الازدياد في الاقتصاد العالمي.

أهمية القيادة الاستراتيجية:

ان القيادة الاستراتيجية تعزز الالتزام والمشاركة وتؤكد النموذج الأخلاقي في العلاقات المنظمة الداخلية، وكما أنها بمثابة الممثل للمنظمة في التعامل مع البيئات والمنظمات الخارجية ذات الصلة [5]. ويشير [6] ان القيادة الاستراتيجية تسهم في بناء ثقافة تنظيمية فعالة تتميز بالمرونة والقدرة على التغيير لتحقيق أهداف المنظمة، حيث توجد علاقة ايجابية وتبادلية بين تبني القيادة الاستراتيجية وبين تنفيذ أعمال المنظمات واهدافها. ووضح كل من [7] ان المنظمات كافة على الرغم من اختلافها في الاعمال والنشاطات، الا انها تسعى من اجل الوصول الى الاهداف، في البقاء، والتكيف، والنمو، لكن لا يمكن تحقيق ذلك بدون وجود قيادة استراتيجية ناجحة ترتقي بها الى النجاح والتطور بمجال اعمالها، لكون تلك القيادات الاستراتيجية تمتلك القدرة على وضع وتنفيذ الرؤية المستقبلية، وكذلك القدرة على قراءة الاحداث المستقبلية كانت اقتصادية أم سياسية، وتطورات التكنولوجيا، وكذلك عولمة الاعمال و سرعة التغيير، واتساع حالة عدم التأكد، والتعقيد والغموض المتزايدان، الامر الذي استدعى الاهتمام بالقيادة الاستراتيجية. وقد ذكر [8] ان القيادة الاستراتيجية تساعد على توفير استراتيجية لتحقيق النجاح المبني على تعزيز القدرة التنافسية، معرفة المهارات اللازمة للتعامل مع جميع الأفراد داخل وخارج المنظمة، التعرف على الأنشطة الواجب توفرها بداخل المنظمة، صناعة عملية التقيف والتعلم، بناء وتحديد رؤية ورسالة للمنظمة، توفير وعي استراتيجي من أجل ضمان نجاح المنظمة.

أبعاد القيادة الاستراتيجية:

تعددت البحوث والنماذج التي تم من خلالها تحديد ابعاد القيادة الاستراتيجية من قبل الباحثين، وتناول من خلالها كل باحث عدداً من الابعاد التي يتصورها مناسبة كأبعاد للقيادة الاستراتيجية، تعمل هذه الابعاد بشكل فعال في معرفة وصياغة الاستراتيجية، بالإضافة الى وجود العديد من الادوار او النشاطات المتداخلة مع بعضها [9]. ويرى الباحث ان ما جاء به [10] من ابعاد هي أكثر شمولية ومنطقية من الابعاد الاخرى، وبالإمكان قياسها وتطبيقها بسهولة وتتسجم مع اهداف الدراسة الحالية، وكذلك مع المنظمة قيد الدراسة، وكونها تمثل أجزاء المنظمة المهمة والتي تستخدم في العملية الاستراتيجية، وتم استبعاد بعدي (الممارسات الاخلاقية، والثقافة الرقابية) من اجل تلائم المقياس مع المنظمة قيد الدراسة وكذلك مع البيئة التي تمت فيها الدراسة، وهذه الابعاد هي:

أولاً: تحديد التوجه الاستراتيجي:

يتضمن تحديد التوجه الاستراتيجي تحديد الصورة والشخصية التي تسعى الشركة إلى تطويرها بمرور الوقت، ويتم تأطير التوجه الاستراتيجي في سياق الظروف (أي الفرص والتحديات) التي يتوقع القادة الاستراتيجيون أن تواجهها شركتهم في غضون ثلاث إلى خمس سنوات تقريباً، ويتألف التوجه الاستراتيجي طويل الأمد المثالي من جزأين: الأيديولوجية الجوهرية والمستقبل المتوقع، تحفز الأيديولوجية الجوهرية الموظفين من خلال تراث الشركة، لكن المستقبل المتصور يشجع الموظفين على تجاوز توقعاتهم في الإنجاز ويتطلب تغييراً كبيراً وإحراز تقدم، يعمل المستقبل المتصور كدليل للعديد من جوانب عملية تنفيذ إستراتيجية الشركة، بما في ذلك التحفيز والقيادة وتمكين الموظفين والتصميم التنظيمي [10]:

ثانياً: الاستثمار والمحافظة على المقدرات الجوهرية:

تتعلق المقدرات بالمهارات الوظيفية الأساسية للمنظمة، مثل التسويق والبحث والتطوير والتصنيع والتمويل، وان هذه الميزات لا يمكن تطويرها من دون تطوير رأس المال البشري، ويجب على القادة الاستراتيجيون التأكيد على هذه المقدرات عند تنفيذ الاستراتيجيات، يتم تطوير القدرات بمرور الوقت مع تعلم الشركات من أفعالهم وتعزيز معرفتهم حول الإجراءات المحددة المطلوبة، مثلاً من خلال التفاعلات المتكررة.

ثالثاً: تطوير رأس المال البشري:

يشير رأس المال البشري إلى معرفة ومهارات القوى العاملة بأكملها في الشركة، ومن منظور رأس المال البشري، يُنظر إلى الموظفين على أنهم مورد رأسمالي يتطلب استثماراً متواصلاً، ومع تسارع ديناميكيات المنافسة، ربما يكون رأس المال البشري هو المصدر الوحيد المستدام حقاً للميزة التنافسية. وان المنظمات تعتمد اليوم على راس المال البشري، في تحقيق النجاح التنظيمي، والمنافسة العالمية.

رابعاً: تعزيز الثقافة التنظيمية:

وهي مجموعة معقدة من الأيديولوجيات والرموز والقيم الجوهرية المشتركة في جميع أنحاء الشركة وتؤثر على طريقة إدارة الأعمال، وتشير الدلائل إلى أنه يمكن للمنظمة تطوير المقدرات الجوهرية من حيث القدرات التي تمتلكها والطريقة التي يتم بها تعزيز القدرات عند تنفيذ الاستراتيجيات لتحقيق النتائج المرجوة، وبعبارة أخرى، نظراً لأن الثقافة العامة تؤثر على كيفية إدارة الشركة لأعمالها وتساعد في تنظيم سلوك الموظفين والتحكم فيه، يمكن أن تكون مصدراً للميزة التنافسية وعامل حاسم في تعزيز الابتكار، ونظراً لأهميتها، قد تكون الثقافة التنظيمية النابضة بالحياة هي العامل التنافسي الأكثر قيمة للمؤسسات التجارية، وبالتالي، فإن تشكيل السياق الذي تصوغ فيه المنظمة وتنفذ استراتيجياتها (أي تشكيل الثقافة التنظيمية) هو عمل قيادي إستراتيجي أساسي.

ثانياً: الاداء الريادي:

مفهوم الاداء الريادي:

ترى [11] ان اغلب الباحثين يعدّون الاداء الريادي على انه العملية التي يسعى من خلالها الافراد والمنظمات الى الوصول للفرص وخلق القيمة ولكي يتمكن الريادي من الوصول الى استثمار الفرص و يجب ان يقوم بسلسلة من الافعال السلوكيات لكي

يضمن عملية تكوين المنظمات الريادية الناشئة وهي ما يطلق عليه بالأداء الريادي وان الافعال والسلوكيات في المنظمات تعبر عن الاداء الريادي لتلك المنظمات بشأن المنظمات والمشاريع الجديدة المراد اقامتها وكيفية الاسهام في نجاح تلك المنظمات. واوضح Lee and Chong ان الاداء الريادي هو سمه شخصية للذين يبحثون عن أعمال مبدعة واستباقية ومجازفة، وهو سمة مميزة لأصحاب المنظمات الذين يبحثون باستمرار عن الفرص الجديدة ويحددونها ويخلقون قيماً جديدة للنمو الاقتصادي والتغيير الاجتماعي. وأشار [12] ان الاداء الريادي هو القدرة على إدارة الموارد وفقاً للهدف المنصوص عليه. ويتم قياسه من خلال القدرة على زيادة الإنتاج وتطوير وحدة الأعمال وزيادة حجم المبيعات وأرباح الأعمال.

ويرى الباحث ان الاداء الريادي هو منهج استراتيجي مبني على اساليب وممارسات إبداعية ابتكارية تتسم بالمخاطرة في تتبع الفرص الاستثمارية في ظل عدم اليقين التنظيمي الهدف منها ايصال المنظمة الى ريادة المنظمات المنافسة من خلال الفلسفة الفريدة للمنظمة تبني لديها مقدرات جوهرية من اجل كسب ميزة تنافسية مستدامة.

اهمية الاداء الريادي:

بين [13] ان الأداء الريادي يساعد المنظمات على أن تستمر في حيويتها وتسهم في خلق قيمة على المستوى التنظيمي والمجمعي ، ويؤكد دعاة الاداء الريادي للمنظمات على أهميته لتجديد الحيوية للمنظمات القائمة وتشيطها وقد تكون أنشطة رسمية أو غير رسمية تهدف إلى إنشاء أعمال جديدة في المنظمات القائمة من خلال ابتكارات المنتجات والعمليات والخدمات وجميع تطورات المنظمة ويتم تطبيقه كأداة لتطوير الاعمال، ونمو الإيرادات، وتحسين الربحية، والريادة في تطوير منتجات وخدمات وعمليات جديدة، والاهتمام بالكفاءة التنظيمية، والتغيرات الهائلة في البيئة، والقيود المتصورة في الاساليب التقليدية في إدارة المنظمات.

واوضح [14] قد كان للأداء الريادي مكانة خاصة في النظريات الاجتماعية والاقتصادية والادارية بحيث أن العديد من الفلاسفات في مدارس الادارة تقدم الاداء الريادي كمفتاح للنجاح التنظيمي، و يعتقد العلماء أن توجهات الريادة أمر بالغ الأهمية للبقاء التنظيمي والنمو في بيئة الأعمال اليوم وتعد الريادة قضية أساسية نظراً لتأثيرها على مظهر المنظمات وبقائها ولأنها قوة دافعة في الاقتصاديات الحديثة والتنمية المجتمعية وفرص العمل، وتعزيز الابتكار في المنظمات.

و يبين العبادي ان أهمية الاداء الريادي تتجلى من خلال كونه الاداء المستند إلى لغة العمل المثالية المشتركة والمستندة إلى وضع الاهداف، والتعرف على مشاكل العمل، ومتابعة التركيز على طريقة العمل للتعرف على النقاط الحرجة فيه وكذلك نقاط الضغط ، وتقويم الاداء وفق معايير الاداء العالي الموضوعية وكذلك يوفر القدرة للمنظمة لتحقيق اهدافها الاستراتيجية وتحسين العمليات الداخلية والمساعدة في نمو المنظمة من خلال التعليم.

أبعاد الاداء الريادي:

وتباينت أبعاد الأداء الريادي بتباين الفترات الزمنية للدراسات و البحوث وتنوعت الرؤى لبلورة مجموعة من الأبعاد، ولكن القاسم المشترك لتلك الأبعاد هو ما يمثل نجاح الأداء الريادي من خلال تحقيق رضا المستفيد لكونه اللبنة الأساسية لنمو وتطور المجتمعات و المنظمات على حد سواء، إضافة إلى رضا الافراد ضمن المنظمة لان رضائهم سينعكس ايجابياً على أدائهم [15].

و يرى الباحث الاعتماد في بحثه على مقياس [16] ومن اتفق معه بتحديد ابعاد الاداء الريادي (الابداع، تقبل المخاطرة، الاستباقية) وذلك لتكيفية وتلائمه مع موضوع دراستنا الحالية ومتغيراتها، ولأنه أكثر الماما وشمولية لمتغير الاداء الريادي ولتوافقه

مع المتغير الآخر للدراسة وهو القيادة الاستراتيجية، كما انه يتصف بالوضوح نوعا ما ، وفيما يأتي شرحا مفصلا لأبعاد هذا المقياس:

اولا: الابداع:

يلعب الابداع دورًا مهمًا ليس فقط بالنسبة للمنتجات والخدمات، ولكن أيضًا في البحث عن حلول مبتكرة وفريدة من نوعها، من خلال تطوير تقنيات جديدة، وخلق قيمة عالية، وبشكل أكثر تحديدًا، يشارك العديد من الأعضاء في مجال الابداع كثقافة في أنشطتهم [17].

واشار [18] ان العمليات الإبداعية لحل المشكلات المعرفية تلقى اهتمامًا أكبر على المستوى الفردي أكثر من مستوى المجموعة. وأصبح الإبداع أكثر أهمية لأنه يعزز ديناميكية كل من التعليم والتعلم وبالتالي الإبداع يعزز إمكانات الاداء الريادي في المنظمات وكذلك الإبداع هو يعتبر واحدة من مكونات عقلية تنظيم المنظمات.

ويفسر [19] الإبداع هو القدرة على جلب أفكار جديدة دافعية باستخدام الآليات المعرفية في عملية خلق القيمة مكملة للآليات الاقتصادية والاجتماعية، وهي قادرة على إنتاج القيمة والابداعي بيئة طبيعية للأفكار المبتكرة وتطوير واستغلال الإمكانيات الإبداعية، إلى جانب ثقافة تنظيمية مناسبة، هو أيضًا شرط أساسي لإنشاء الابتكار ويمكن أن يوجد الإبداع بدون الابتكار ولكن لا يمكن أن ينشأ الابتكار ما لم يكن هناك إبداع في مرحلة ما.

ثانيا: تقبل المخاطرة:

يُعرّف [20] المخاطرة بأنه ميل الفرد الحالي إلى المجازفة أو تجنبها. حيث تم اعتبار المخاطرة جزءًا مهمًا من الاداء الريادي نظرًا لأن معظم المنظمات لا يستطيع أن يعرف على وجه اليقين ما إذا كان يمكن إنتاج الخدمة المطلوبة، وما إذا كان سيؤدي احتياجات وتوقعات المنظمة، وما إذا كان سيتمكن من توليد العمل وتقديم خدمة جديدة إلى المنظمة، ويعتقد أن الرياديين يشاركون في أنشطة المخاطرة عندما يكونون متوقعين الحصول على عائد متوقع.

واضاف [21] من البديهي ان المنظمات ستواجه المخاطرة من خلال طرح افكار جديدة وتنفيذها، او النمو والتطور، لذلك يجب ان تكون مخاطرة محسوبة لتحقيق النجاح، فالريادي مخاطر بطبيعته ويقبل التحدي لذلك يعمل بجهد في تحديد وتقييم المخاطر، ويضع بدائل ومن خلال الخيارات يقوم بالتحكم بالبدائل المتوفرة للوصول الى مرحلة النجاح وتقديم خدمات ومنتجات، وتحقيق التميز في العمل، وبالتالي فان الرياديين يتصفون بقدرتهم على تحمل المخاطر ومواجهتها وتنفيذ أفكارهم.

ثالثا: الاستباقية:

تعد الاستباقية من العوامل الاساسية والمؤثرة في تشجيع الابداع والمخاطرة وان المنظمات التي تظهر السلوك الاستباقي العالي تمتلك حظ اوفر في خلق الفرص البيئية وهذا سيمكن المنظمات من الابداع والمخاطرة واستثمار للفرص بشكل أمثل [22]. مع تعزيز روح المبادرة نحو البيئة الخارجية لغرض التحري والتهيؤ لاستقبال الفرص واستثمارها [23] واطاف & Chong Loong Lee ان الاستباقية هي الخروج بالابتكارات وترتبط ارتباطاً إيجابياً بالاستغلال، ويستطيع أصحاب العمل إنشاء هيكل إشراف على مستوى المنظمة يهدف إلى إيجاد فرص عمل جديدة وأيضًا الاستمرار في تنمية المنظمة.

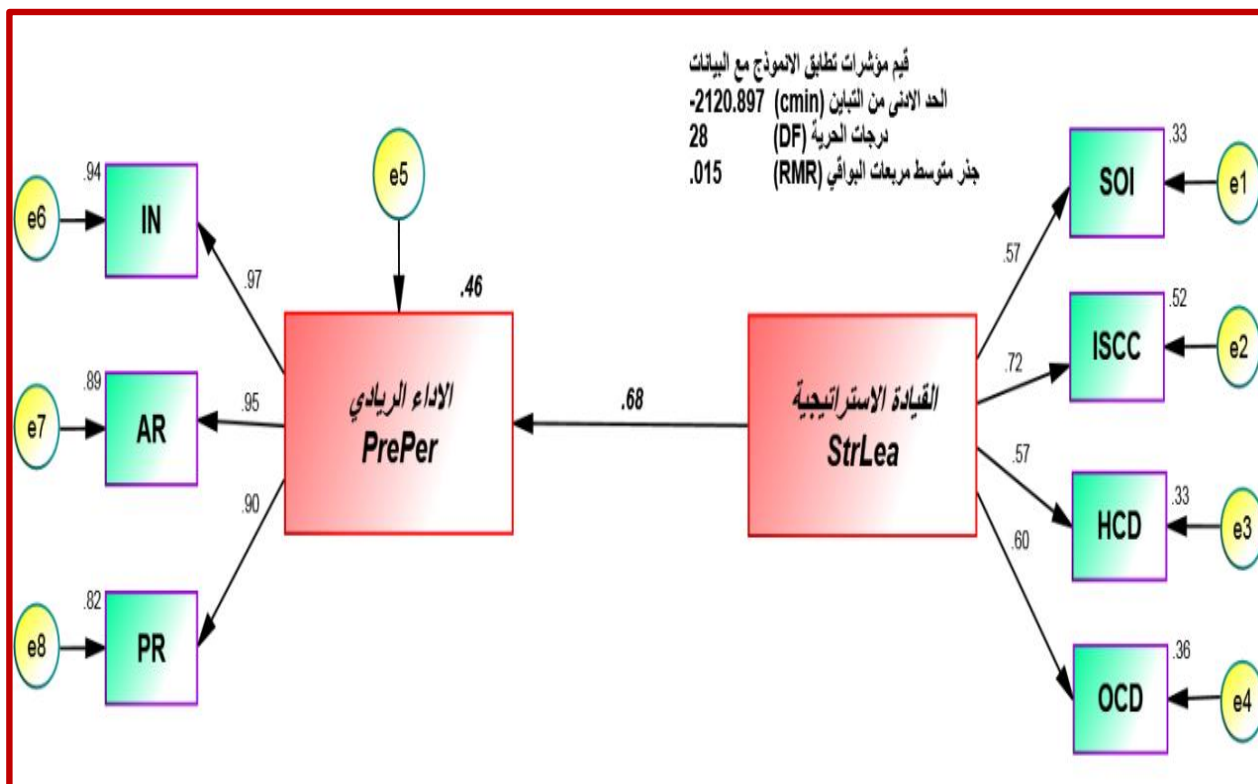
الأطار العملي

بعد ان تم اختبار الفرضيات الفرعية قرر الباحث اختبار الفرضية الرئيسية وكما في الجدول (1) ادناه:
اختبار فرضية التأثير الرئيسية: (يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية للقيادة الاستراتيجية في الاداء الريادي):

يوضح الشكل (1) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لمتغير القيادة الاستراتيجية في الاداء الريادي، اذ نلاحظ ان نتائج مؤشرات مطابقة الانموذج كانت ضمن قاعدة القبول المخصصة لها، فقد بلغت قيمة (RMR=0.015) وهي اقل من المدى المقبول الخاص بها البالغ (0.08). كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.68) وهذا يعني ان متغير القيادة الاستراتيجية يؤثر في متغير الاداء الريادي بنسبة (68%) على مستوى شركة الاتحاد للصناعات الغذائية عينة الدراسة. وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من القيادة الاستراتيجية في الشركة عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير الاداء الريادي بنسبة (68%). وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (1) البالغة (9.681) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (1) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.46) وهذا يعني بأن متغير القيادة الاستراتيجية قادر على تفسير ما نسبته (46%) من التغيرات التي تطرأ على الاداء الريادي في الشركة عينة الدراسة أما النسبة المتبقية والبالغة (54%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج الدراسة.

وبناءً على ما تقدم يتم قبول الفرضية الرئيسية.



الشكل (1) تأثير القيادة الاستراتيجية في الاداء الريادي

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)



جدول (1) مسارات ومعلمات اختبار تأثير القيادة الاستراتيجية في الاداء الريادي

المسارات Paths	الاوران الاتحارية المعيارية S.R.W.	التقدير اللامعباري Estimate	الخطأ المعباري S.E.	النسبة الدرجة C.R.	النسبة المعنوية P	
الاداء الريادي	القيادة الاستراتيجية	.680	1.138	.118	9.681	***
SOI	القيادة الاستراتيجية	.574	.828	.113	7.320	***
ISCC	القيادة الاستراتيجية	.724	1.199	.109	10.967	***
HCD	القيادة الاستراتيجية	.574	.928	.127	7.310	***
OCD	القيادة الاستراتيجية	.600	1.045	.133	7.834	***
IN	الاداء الريادي	.969	1.055	.026	40.737	***
PR	الاداء الريادي	.904	.786	.036	22.060	***
AR	الاداء الريادي	.946	1.160	.038	30.424	***

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (Amos V. 23)



Conflict of interests.

There are non-conflicts of interest.

References

- [1] رحيمة، سلمى حنينة، دور مهارات القيادة الاستراتيجية في التهيؤ لضغوط العمل، مجلة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، مجلد 4، العدد9، 2012.
- [2] Aslan, Sebnen, Ahmet Diken, A. Aslan sendogdu. Investigation of the Effects of Strategic Leadership on Strategic Change and Innovativeness of SMEs in a Perceived Environmental Uncertainty. 7th International Strategic Management Conference. Procardia Social and Behavior Science, 2011.
- [3] Samimi, M., Cortes, A. F., Anderson, M. H., & Herrmann, P. What is strategic leadership? Developing a framework for future research. *The Leadership Quarterly*, 2020.
- [4] Bhardwaj, A., Mishra, S., & Jain, T. K." Analysis of strategic leadership for organizational transformation and employee engagement. *Materials Today*", Proceedings, 37, 2021.
- [5] Dass, Gregory Gregory Glum pin, strategic Management: Creating Compleitive Advantages McGraw- Hill M New York, USA.2007.
- [6] Lee, Yuan-Duen & Shin – Hao Chen. A study of The Correlations Model Between Strategic Leadership and Business Execution –An Empirical Research of Top Managers of Small and Medium Enter Prices in Taiwan "Proceedings of the 13The Asia pacific Management Conference " Melbourne Australia, 2007.
- [7] الطائي، أيمن جاسم محمد وأبو رذن، إيمان بشير محمد، إسهامات القيادة الاستراتيجية في تطوير رأس المال البشري: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مديرية تربية محافظة نينوى، تنمية الرافدين، مجلد 37، عدد 117، 2018.
- [8] الزهراني، عطية محمد، دور القيادة الاستراتيجية لتحقيق التميز التنافسي بالمؤسسات التعليمية في العصر الرقمي، ماجستير إدارة أعمال -جامعة الطائف - المملكة العربية السعودية، 2020.
- [9] العبادي، هادي وهاشم، فوزي ومحمد، نبيل، "دور الاستبصار الاستراتيجي في تحقيق الاستدامة الاستراتيجية دراسة تطبيقية في جامعة الكفيل"، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث - المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، العدد 5، 2018.
- [10] Hitt, Michael A. Ireland, Duane. Hoskisson, Robert E. strategic Management: Competitiveness and Globalization: Concepts 9ed South- Western, a Part of Cengage Learning, USA, 2011.
- [11] حميد، لمى ماجد، "الدور الوسيط لليقظة الاستراتيجية في العالقة بين الذكاء التنافسي والاداء الريادي- دراسة ميدانية لعينة من الكليات الأهلية في العراق"، اطروحة دكتوراه الفلسفة في إدارة الاعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2019.
- [12] Loong Lee, Wee, and Aik Lee Chong. "The effects of entrepreneurial orientation on the performance of the Malaysian manufacturing sector". *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. 11(1). 2018.
- [13] Sariwulan, Tuty, et al. "Entrepreneurial performance: The role of literacy and skills." *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7.11 (2020): 269-280.
- [14] Fox, M. Julie "organizational Entrepreneurship and the organizational performance Linkage in University Extension", the Degree Doctor of philosophy, the Ohio State University, 2005.
- [15] Karimi, Abbas, Javad Sofiyabadi. and Mohammad Hasan Mobaraki, "Corporate Entrepreneurship in Training Institutions". *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*. 3(11), 2012.



- [16] Razmus, Wiktor, and Mariola Laguna. "Dimensions of entrepreneurial success: A multilevel study on stakeholders of micro-enterprises." *Frontiers in psychology* 9 (2018): 791.
- [17] Morris, Michael, and Donald Sexton. "The concept of entrepreneurial intensity: Implications for company performance". *Journal of Business Research*. Vol.36. No.1,1996Phipps, K. A., & Burbach, M. E. Strategic leadership in the nonprofit sector: Opportunities for research. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 11(2), 2010.
- [18] Okpara, J.O. and Wynn, P. Determinants of Small Business Growth Constraints in a Sub-Saharan African Economy. *SAM Advanced Management Journal*, 72, 24-35, 2007.
- [19] Hocenski et al " Understanding of Creativity - Creative Teaching Factors" International Conference on Economic and Social Studies (ICESoS'18) "Regional Economic Development - Contemporary Trends in Tourism and Hospitality Industry in the Balkan Region", May 10-11, 2018, Sarajevo, Bosnia and Herzegovina.
- [20] Rybarova, Daniela " Creative industry as a key creative component of the Slovak economy" |University of Economics in Bratislava, Faculty of Business Management, Dolnozemska cesta 1, Bratislava, Slovak republic. *SHS Web of Conferences*. Vol. 74, N0.3009. (2020).
- [21] Neneh, Brownhilder N., Johan H. Van Zyl, and Ms Annemarie Van Noordwyk. "Gender differences in entrepreneurial orientation and Performance: evidence from south Africa." *Proceedings of the 28th Annual Conference of the Southern African Institute of Management Scientists* ISBN. 2016.
- [23] Tang, Z., Kreiser, P.M., Marino, L., Dickson, P., and Weaver, K.M "A hierarchical perspective of the dimensions of entrepreneurial orientation." *International Entrepreneurship and Management Journal*. Vol. 5, No.2 (2009): 181-201.
- [22] النجار، غسان محمد خليل، "أثر إدارة المخاطر لدى أصحاب المشاريع الريادية في تحقيق الميزة التنافسية لمشاريعهم"، دراسة حالة: مشاريع حاضنة الأعمال والتكنولوجيا، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، فلسطين، غزة. 2017.
- [24] Pisapia, J., & Pang, N.S. Rethinking Leadership: New Tactics for A globalizing World. Paper Presented at "the Global Forum for Leadership" September 6th 2009, Istanbul -Turkey. 2009.