



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الجامعة التقنية الوسطى

الكلية التقنية الإدارية - بغداد

وقائع المؤتمر العلمي التخصصي الرابع

للكلية التقنية الإدارية - بغداد

للمدة من

2018 / 11 / 29 - 28

تحت شعار

الإبداع الإداري لتحقيق الرؤية المستقبلية

لمنظمات الأعمال

المجلد الاول / رقم الايلاع (641)

البحوث المنشورة محكمة

الفهرست المجلد الأول

المحور الإداري			
ت	عنوان البحث	اسم الباحث	الصفحة
11	الخصائص الريادية ودورها في تعزيز اداء الاعمال الصغير/دراسة تحليلية لأراء عينة من اصحاب المطاعم في محافظة النجف الاشرف	أ.م. د. مهند حميد العطوي أ.م. د. حيدر جاسم الجبوري السيد علاء عبد الزهرة عبید	259-280
12	كفاءة استخدام تقانة المعلومات والاتصالات ودورها في رأس المال البشري/دراسة استطلاعية لأراء عينة في جامعة الموصل	م.م. عبد الله هاشم حمودي م.م. فراج نعيمش فرج م.م. محمد عبد الرزاق محمد	281-302
13	دور القدرات الذهنية الابداعية في تحقيق الاداء المتفوق للعاملين/دراسة استطلاعية لأراء عينة من تدريسي كلية الادارة والاقتصاد-جامعة الموصل	أ.م. د. بسام عبد الرحمن اليوزبي م. د. احمد زهير توفيق	303-321
14	دور عمال المعرفة في تعزيز الابداع باعتماد مدخل عمليات ادارة المعرفة/دراسة استطلاعية لأراء عينة من المعلمين في مديرية تربية نينوى	د. علي عبد الستار عبد الجبار	322-344
15	استخدام انموذج TAM لقياس قبول نظام التوزيع الالكتروني للمنتجات النفطية/المنطقة الشمالية	د. احمد يونس السبعاعي السيد سالم علي محمد	345-367
16	متطلبات ادارة الموهبة واثرها في تعزيز خصائص المنظمة المتعلمة / دراسة استطلاعية لأراء عينة من رؤساء الاقسام العلمية في جامعة السامراء	الباحثة علياء ابراهيم المجعبي الباحث احمد عبد الستار	368-389
17	اثر التغيير التنظيمي في تحقيق النجاح الاستراتيجي/دراسة تطبيقية في شركة دياى العامة للصناعات الكهربائية	أ.م. محمود حسن جمعة	390-410
18	تقييم فاعلية قواعد الاسبقية وفق معايير الجدولة التشغيلية / دراسة حالة في الشركة العامة للصناعات الكهربائية	أ. د. أياد محمود الرحيم الباحثة سوزان عباس عبد الله	411-427
19	تحديد استراتيجية الطاقة الملائمة لمقابلة الطلب على المنتج / دراسة حالة في شركة بغداد للمشروبات الغازية	أ. د. أياد محمود الرحيم الباحث خليل أسماعيل عبد القيسي	428-443
20	مدعمات التفوق الذكي وانعكاسها في تحقيق الريادة الاستراتيجية/بحث تحليلي لأراء عينة من العاملين في مركز الصورة للرعاية الصحية	أ.م. د. اريج سعيد خليل	444-466

مدعمات التفوق الذكي وانعكاسها في تحقيق الريادة الإستراتيجية بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في مركز الصويرة للرعاية الصحية

أ. م. د. أريج سعيد خليل

الكلية التقنية الإدارية / بغداد

المستخلص

يسعى البحث إلى اختبار مدعمات التفوق الذكي وتأثيرها في تحقيق الريادة الإستراتيجية في قطاع الصويرة للرعاية الصحية، إذ حددت مشكلة البحث بعدة تساؤلات تحددت حول طبيعة العلاقة بين متغيري البحث (مدعمات التفوق الذكي والريادة الإستراتيجية) من خلال استطلاع آراء عينة من العاملين في المركز البالغ عددهم (52) شخص، وقد استخدم الوسط الحسابي والانحراف المعياري في تحليل مستوى اهتمام أفراد العينة المبحوثة، وتم اعتمدت على ارتباط سبيرمان ومعامل الانحدار المتعدد في اختبار فرضيات البحث، وقد افرز البحث عدد من الاستنتاجات أهمها وجود واهتمام في بعض مدعمات التفوق الذكي وبعض أبعاد الريادة الإستراتيجية.

Abstract

The research sought to test the support of Intelligent excellence and its impact on achieving strategic Entrepreneurship in the sector of AL saouira for health care. The research problem identified several questions about the nature of the relationship between the research variables (support of Intelligent excellence and strategic Entrepreneurship) By surveying the views of a sample of the center's 52 employees, The mean and the standard deviation were used to analyze the level of interest of the surveyed individuals. It was based on the correlation between Spearman and the multiple regression coefficient in the hypothesis test, The research produced a number of conclusions, the most important of which is the existence and interest in some of the smart superiority supports and some dimensions of strategic leadership.

المقدمة

إزاء التقدم العلمي والتطور التكنولوجي الذي أصبح سمة عالمنا المعاصر، أصبح بقاء ونمو المنظمات هدف يستند على مدى ما تمتلكه من قدرات وإمكانات تجعلها متفوقة، ويتحقق ذلك التفوق بتوافر عدد من المدعمات الأساسية فيها مما يضمن لها تنافساً ذكياً يحقق لها الريادة الإستراتيجية. عليه يهدف البحث إلى تحديد تأثير مدعمات التفوق الذكي كمتغير مستقل في تحقيق الريادة الإستراتيجية كمتغير معتمد، أما مشكلة البحث فتمثلت بحاجة مجتمع البحث إلى تعريف وتوضيح واختبار مدى تطبيق متغيري البحث، الذي تمثل بمركز الصورة للرعاية الصحية اختيرت منه عينة بلغت (52) شخصاً، ومن أجل ذلك وضعت مجموعة من الفرضيات التي تم اختبارها بمجموعة من الوسائل الإحصائية.

تأسيساً على ما سبق قسم البحث إلى أربعة مباحث جاء الأول منها ليعرض منهجية البحث، فيما خصص المبحث الثاني لتغطية الجانب النظري، أما المبحث الثالث فقد اختص بالجانب العملي لينصرف المبحث الرابع إلى الخروج بالاستنتاجات والتوصيات التي أسفر عنها الجهد الإحصائي.

المبحث الأول / منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تعد الريادة الإستراتيجية ميزة عمل على تحقيقها العديد من المنظمات التي تسعى إلى أخذ مكانة عالية ومتقدمة في استخدام واستغلال الإستراتيجية ويتم ذلك من خلال مجموعة من العوامل التي تعد مدعمات للتفوق الذكي والتميز وبما يحقق الاستخدام الأمثل لتحقيق الريادة الإستراتيجية. عليه تتمثل المشكلة الرئيسة في عدم إدراك الإدارة العليا في المنظمة المبحوثة إلى أهمية الدور الذي يؤديه توافر مدعمات التفوق الذكي وما يحققه من رفع في مستوى أدائها وصولاً إلى تحقيق الريادة الإستراتيجية. وفي ضوء مشكلة البحث يمكن وضع عدة تساؤلات تتمثل بالآتي:

1. ما مدى توافر أبعاد مدعمات التفوق الذكي في المنظمة المبحوثة وما هي أولويات تلك الأبعاد؟
2. ما مدى توافر أبعاد الريادة الإستراتيجية في المنظمة المبحوثة وما هي أولويات تلك الأبعاد؟
3. هل هناك علاقة ارتباط بين مدعمات التفوق الذكي والريادة الإستراتيجية في المنظمة المبحوثة؟
4. هل تؤثر مدعمات التفوق الذكي في الريادة الإستراتيجية في المنظمة المبحوثة؟

ثانياً: أهداف البحث

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد أبعاد كل من مدعمات التفوق الذكي والريادة الإستراتيجية التي تتوافر في المنظمة المبحوثة.
2. تحليل واقع المنظمة المبحوثة من منظور استراتيجي لغرض الحصول على صورة واضحة من الواقع وهو ما يسهم في وضع عدد من الاستنتاجات وصياغة التوصيات المناسبة للبحث.

3. إعداد إطار نظري لموضوعات البحث وتقديم مساهمة متواضعة فيما يخص متغيراته.
4. تحليل علاقة الارتباط والتأثير بين كتغيري البحث.

ثالثاً: أهمية البحث

تتضح أهمية البحث من خلال:

1. طبيعة المتغيرات التي يتم بحثها والمتمثلة بمدعمات التفوق الذكي والريادة الإستراتيجية بعدها ذات أهمية كبيرة لمختلف المنظمات، مما يستدعي دراستها وتحليلها في المنظمة المبحوثة والخروج برؤية واضحة.
2. تم تطبيق الجانب العملي في واحد من القطاعات المهمة الفاعلة لا سيما قطاع الصحة والذي يضم نخبه من الأطباء والإداريين.

رابعاً: حدود البحث

1. الحدود المكانية: تم اختيار قطاع الصورة للرعاية الصحية الأولية.
2. الحدود الزمانية: تتمثل بمدة تطبيق الجانب العملي وهي للفترة من (5/6/2018) ولغاية (24/7/2018).
3. الحدود البشرية: تمثلت بعينة البحث البالغ عددها (52) شخصا من المجتمع الكلي البالغ 350 شخصا.

خامساً: فرضيات البحث

صيغت فرضيات البحث في ضوء المشكلة والأهداف وكالاتي:

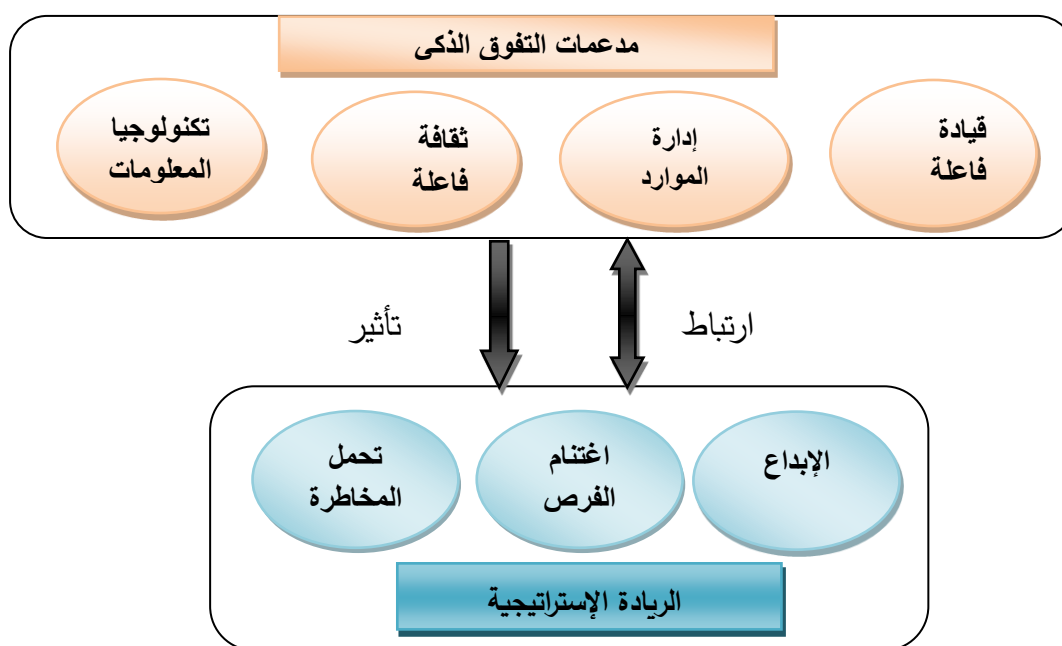
الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مدعمات التفوق الذكي والريادة الإستراتيجية على المستوى الكلي، وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد القيادة الفاعلة والريادة الإستراتيجية.
2. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد إدارة الموارد البشرية والريادة الإستراتيجية.
3. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الثقافة الفاعلة والريادة الإستراتيجية.
4. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد تكنولوجيا المعلومات والريادة الإستراتيجية.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمدعمات التفوق الذكي في الريادة الإستراتيجية على المستوى الكلي، وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

1. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد القيادة الفاعلة في الريادة الإستراتيجية.
2. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد إدارة الموارد البشرية في الريادة الإستراتيجية.
3. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الثقافة الفاعلة في الريادة الإستراتيجية.
4. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد تكنولوجيا المعلومات في الريادة الإستراتيجية.

سادساً: المخطط الفرضي للبحث



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

سابعاً: منهج البحث

اعتمد منهج البحث القائم والتحليل البعدي الذي يتسم بالشمول كونه يستند إلى مناهج أخرى في تحقيق أهدافه، فتطبيق هذا المنهج يتطلب الاعتماد على المنهج الوصفي كما يستحصل بيانات ومعلومات حول آراء العينة المبحوثة وتوجهاتهم سواء كان مسحا شفويا من خلال المقابلات أم مكتوبا كالاستبانة .

ثامناً: أدوات جمع البيانات والمعلومات

1. الجانب النظري: تم الاستناد إلى المصادر العربية والأجنبية المتمثلة بالكتب والدوريات والرسائل والاطاريح ومن الشبكة العنكبوتية.
2. الجانب العملي: تم الاستناد إلى المقابلات الشخصية مع العاملين في المنظمة المبحوثة بمختلف مستوياتهم والاطلاع على السجلات والوثائق الرسمية فيها، وعلى الاستبانة كأداة رئيسة .

تاسعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث

1. الوسط الحسابي.
2. الانحراف المعياري.
3. معامل ارتباط الرتب لسبيرمان.
4. الانحدار الخطي البسيط.
5. معامل التحديد.
6. اختبار T .

المبحث الثاني / الجانب النظري

المحور الأول

مدعمات التفوق الذكي Support of intelligent Excellence

توطئة

تلعب الإدارة العليا دور بارز في تشخيص مدعمات التفوق الذكي من أجل نجاح أعمال المنظمة وتحقيق أهدافها المحددة في رؤيتها ورسالتها وذلك من خلال الربط الفاعل للبيانات داخل المنظمة وبالتالي الاستثمار الأمثل للمعلومات والاستفادة من الجهد البشري فيها، ومحاولة الكشف عن مدعمات أخرى نتيجة لاستمرار المنظمات في التغيير ومواكبة التطور العالمي والتقني الذي أصبح ضرورة حتمية لبقاء المنظمات واستمرارها في بيئة الأعمال في ظل المنافسة الشديدة.

أولاً: مفهوم مدعمات التفوق الذكي

أن لكل منظمة مدعمات حاسمة لوصولها إلى مرحلة التفوق الذكي وذلك لسبب التنوع في أنشطتها وأعمالها المختلفة وان عدم اهتمام الإدارة العليا بها يؤدي إلى فشل المنظمة في تحقيق الفاعلية والكفاءة في أدائها وبالتالي في تحقيق رؤيتها وإيصال رسالتها. فقد وضح كل من (John & Lorenzi, 1997: 459) أن مدعمات التفوق الذكي "هي العوامل التي تسهم في التنبؤ بنجاح الأعمال والتي تزيد من إدراك المدراء لما هو مهم في المنظمة". أما (Forkeson & Khandelwal, 1999: 66) فقد بينا بأنها "أهم الأهداف والظروف التي تستلزم اهتماماً خاصاً من قبل الإدارة نظراً لأهميتها للمنظمة ويمكن أن تكون داخلية أو خارجية إيجابية أو سلبية وهي بمثابة منبه لتجنب المفاجئات". ورأى (Lynch, 2000:102) أنها "الموارد والمهارات والمواقف التي تظهرها المنظمة وتعدّها ضرورية لتوفير النجاح في الأسواق ومن خلالها تسير الأمور على ما يرام بالنسبة للفرد أو المنظمة". أما (Sukasama, 2005:5) فقد بين أنها "تمثل الأنشطة الإدارية أو الفردية التي يجب أن تدفع المنظمة إلى الاهتمام بها من أجل تحقيق أهداف ومستويات الأداء المطلوب". عليه يمكن القول أن مدعمات التفوق الذكي هي مجموعة من العوامل والأنشطة والأهداف التي تتبناها المنظمة من أجل تحفيز الأفراد في النجاح والتفوق وتحقيق الريادة.

ثانياً: أبعاد مدعمات التفوق الذكي

تناول عدد من الكتاب والباحثين أبعاد مدعمات التفوق الذكي وصنفوها كل حسب وجهة نظره إلى عدة تصنيفات، والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1)

تصنيف أبعاد مدعّمات التفوق الذكي وفقاً لأراء بعض الكتاب والباحثين

ت	اسم الباحث والسنة والصفحة	الهيكل	الثقافة	القيادة	إدارة الموارد	الاستراتيجيات	الالتزام التنظيمي	تكنولوجيا	إدارة العمليات	الأنظمة	التنوع	قياس الأداء	خلق القيمة
1	Rtdee & Associates, 2005: 2	✓			✓				✓	✓	✓		✓
2	Alliance, 2006: 2		✓	✓					✓				
3	Bhatti & et al, 2008: 4				✓		✓	✓	✓			✓	
4	Armitage, 2009: 2	✓	✓	✓	✓					✓			
5	Ozolins, 2010:134	✓	✓			✓		✓					
6	Ling & Shan, 2010: 269	✓	✓	✓	✓			✓					
7	Allameh & et al., 2011: 12	✓	✓					✓					
8	AL Hakim & Hassan, 2012:34		✓	✓	✓	✓		✓					
9	Hope, 2013: 2		✓	✓	✓								
10	الزبيدي والمولى، 2015: 145		✓	✓	✓			✓					
المجموع		5	8	6	7	2	1	6	3	2	1	1	1
النسبة المئوية		50%	80%	60%	70%	20%	10%	60%	30%	20%	10%	10%	10%

المصدر: من إعداد الباحثة

من خلال ملاحظة الجدول (1) يتضح أن كل من القيادة الفاعلة، إدارة الموارد البشرية، الثقافة الفاعلة وتكنولوجيا المعلومات هي الأبعاد التي حصلت على أعلى النسب مما يدل على أن أغلب الباحثين عدوها مدعّمات أساسية للتفوق الذكي للمنظمات، عليه سيتم تناولها في بحثنا وكالاتي:

1. القيادة الفاعلة: أن أهمية القيادة الفاعلة تعود للعنصر البشري الذي يأخذ المكانة الأولى عن بقية العناصر الإنتاجية الأخرى، إذ تسهم القيادة في تحقيق الأهداف المطلوبة في سلوك الفرد الذي من الصعب التنبؤ به وذلك بسبب التغييرات المستمرة في مشاعره وعواطفه فضلاً عن التغيير في ظروف العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تغيير السياسات لذلك ولكي تؤمن المنظمة في تحقيق الأهداف المطلوبة يجب أن توفر الدعم المطلوب للعاملين وتحصل على تعاونهم من أجل بذل الجهد اللازمة لانجاز المهام الموكلة لهم بأنهم وجه (Lucke, 2009:349)، وأوضح (Chong, 2005: 10) بأن هناك عدة مهارات تتميز بها القيادة الفاعلة كالحدس والتبصر والتمكين وفهم الذات والتوفيق بين القيم، فدعم القائد يظهر عندما يكون لديه استعداد لتبادل وجهات النظر مع العاملين والإصغاء لمقترحاتهم واحترامهم وتشجيعهم على التعاون والروح الفريقية لحل المشكلات التي يواجهونها.

2. إدارة الموارد البشرية: إن التركيز على المورد البشري والعمل الجماعي أمر أساسي ومهم لتحقيق التفوق المنظمي من حيث الالتزام بالعمل ورضاهم وولائهم وتحفيزهم واحترامهم، فالتفوق المنظمي يعتمد على مساهمات الأفراد فقد أوضح كل من (Schainc & Kemper, 2008: 16) أن المنظمة لا تستطيع تحقيق أهدافها وغاياتها وتحقيق التفوق من دون الموارد البشرية، فإذا كانت المنظمة غير قادرة على خدمة أفرادها (الزبائن الداخليين) تكون غير قادرة على خدمة الزبائن الخارجيين (Abdein, 2012:2).

إذ تعد الموارد البشرية أهم موجودات المنظمة وإدارتهم تتضمن مدى واسع من الأنشطة كاستقطاب أفضل المواهب وتطويرهم وتحفيزهم والمحافظة عليهم لغرض الوصول إلى جوهر المستوى الذي تبحث عنه المنظمات الناجحة (Ivanko, 2013: 183).

3. الثقافة الفاعلة : وتعني تفاعل الفرد مع الجماعة ضمن إطار ثقافة هذه الجماعة لأنه يعمل في المنظمة ضمن إطار جماعة لها ثقافتها وان عمل المنظمات في المجتمع تحكمه ثقافة المجتمع إذ أن المنظمات عندما تتعامل مع البيئة تمر بأحداث كثيرة وتواجه تجارب ومواقف تجعلها تخلق لنفسها ثقافة داخلية خاصة بها تميزها عن غيرها من المنظمات التي تعمل في نفس البيئة. وكما بين (Davido & Brain, 2010: 7) أن ثقافة المنظمة ليست مجرد مجموعة من المعتقدات والافتراضات بل هي مجموعة ممارسات إدارية وسلوكية تجسد وتعزز المبادئ الأساسية للمنظمة.

4. تكنولوجيا المعلومات: أن العالم متغير ومتطور باستمرار بسبب المشاكل التي يواجهها، فمع كل مشكلة يحدث تطور وتحولات عميقة في شبكات الحاسوب وتكنولوجيا الاتصالات والصناعات الالكترونية وغيرها .

فقد أشار (Greenberg & Baron, 2008:334) أن التكنولوجيا ترمز إلى المهارات والمعرفة والخبرة والأدوات والمكانن والمعدات التي تستعمل في التصميم والإنتاج والتوزيع الخاص بالسلع والخدمات، أما المعلومات فهي ترمز إلى مجموعة من المعارف والخبرات المتراكمة والوسائل المادية

والتنظيمية التي يستخدمها الإنسان للحصول على المعلومات المحفوظة المصورة والمرسومة ومعالجتها وتخزينها وتبادلها وبثها لتكون متاحة للجميع (Turban & et al., 2008:39) وتحتل المعلومات دور مهم في نجاح أو فشل المنظمة، وتعد تكنولوجيا المعلومات واحدة من المكونات الأساسية في المنظمة التي تساعد على ضمان الاستقرار والتوازن في ظل التغيرات الخارجية المحيطة.

المحور الثاني / الريادة الإستراتيجية Strategic Entrepreneurship توطئة

تشمل الريادة الإستراتيجية القيام بإجراءات ريادية من منظور استراتيجي، فالمنظمات لديها مزايا تنافسية ولكن ليس لديها فرص جديدة لمعرفة واستغلال تلك المزايا مما يعرضها لمخاطر متزايدة من خلال المنافسة العالمية التي تحد من قدرتها على الاستدامة والبقاء، ويتم التفوق فقط عندما تجمع المنظمة سلوك البحث عن الفرص أي الريادة مع سلوك البحث عن الميزة لتنافسية المستدامة من خلال الإدارة الإستراتيجية وبالتالي الاعتماد على مدخل الريادة الإستراتيجية في تطوير إمكاناتها وقدراتها.

أولاً: مفهوم الريادة الإستراتيجية

تعمل الريادة الإستراتيجية على توحيد أعمال المنظمة لإيجاد الفرص والابتكار لتحقيق أهدافها، عليه فقد تناول الباحثين مفهوم الريادة الإستراتيجية كل من وجهة نظره، فقد وضع (Kemelgor, 2002:68) بأنها "ظاهرة تبرز على مستوى المنظمة التي تلتزم جدياً بتوليد الابتكارات الجذرية والابتكارات التراكمية لتحقيق أهداف إستراتيجية متعلقة بتنافسية المنظمة".

أما (Ferreira, 2002:11) فقد بين بأنها "القيام بالأعمال الريادية من منظور استراتيجي إذ تركز المنظمة بشكل متزامن على إيجاد الفرص في البيئة الخارجية من خلال الإبداع".
وعدها (Parker, 2009:2) "ممارسة لتطوير مشروع جديد داخل منظمة قائمة لاستغلال فرصة جديدة وخلق قيمة اقتصادية".

فيما تناولها كل من (Hughes & Mathew, 2010:47) بأنها "مجموعة من الإجراءات لتمييز الريادية من حيث التركيز على الفرص وتفاعلها بشكل أساسي مع الإجراءات ذات الطبيعة الإستراتيجية وهي خلق الميزة التنافسية".

أما (Hitt & et al., 2011: 58) فبينوا بأنها "موارد وعمليات لاكتشاف وتقييم واستثمار الفرص ومجموعة من الأفراد الذين يكتشفون ويقيمون ويستثمرون تلك الفرص".

أما (Chang & et al., 2013:31) فقد أوضحوا بأن ريادة الأعمال الإستراتيجية هي "المنظور الاستراتيجي للأنشطة الريادية وهي أيضاً نشاط استراتيجي من خلال التفكير أو العقلية الريادية".

وهي " تكامل منظور الريادية من خلال البحث عن الفرصة والمنظور الاستراتيجي أي البحث عن الميزة التنافسية" (كشكول، 2014: 103).

وعدها (عبد الحسين، 2015: 85) " فلسفة للممارسات الإستراتيجية تهدف إلى التكامل الرؤية والممارسات والأفكار الريادية والسلوكية من خلال تشخيص الفرص الريادية الملائمة وتسهيل استغلالها عن طريق إيجاد وسائل لتحويل إمكانات القادة والعاملين إلى عمل فعلي وواقعي لإحداث تغييرات جذرية وخلق ميزة تنافسية مستدامة تنتج عن العمل الجديد المضاف للمنظمة وإبداعاتها واستعدادها لكل ما هو جديد ويضيف قيمة للزبون".

فيما بين (الحكيم و محمد علي، 2017: 57) بأنها "أيجاد الفرص البيئية الخارجية وامتلاك زمام المبادرة في تبني الأفكار الجديدة من خلال الإبداع وليس القدرة فقط على اكتشاف الفرص بل خلقها وتعظيمها وامتلاك روح المخاطرة المحسوبة والرؤية الواضحة والقدرة على قراءة البيئة والتخطيط والتعامل مع الظروف الغامضة من أجل تحقيق المنظمة لأهدافها".

من خلال ما ورد من مفاهيم للريادة الإستراتيجية يتضح بأنها اعتماد المنظمة على القيام بأشياء جديدة لاكتشاف الفرص والعمل على خلقها والابتكار والقدرة على التكيف والتنافس وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة من اجل التفوق وتحقيق أهدافها.

ثانياً: أبعاد الريادة الإستراتيجية

تناول الكتاب والباحثين عدة أبعاد للريادة الإستراتيجية وصنفوها كل حسب وجهة نظرة إلى عدة تصنيفات، والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2) أبعاد الريادة الإستراتيجية كما تناولها بعض الكتاب والباحثين

ت	اسم الباحث والسنة والصفحة	الإبداع	فتح الفرص	تحمل المخاطر	التعلم	التميز	الإستراتيجية	تحالفات	الاستباقية	الميزة التنافسية	المرونة	الثقافة الريادية	القيادة الريادية	العقل الريادي	استحداثاً	إدارة المورد
1	Ferreira & et al., 2011: 109	✓	✓	✓												
2	Ireland & Weeb, 2007:42		✓	✓									✓		✓	
3	Kimuli, 2011	✓	✓	✓								✓				
4	Yilmaz, 2012:8		✓										✓	✓	✓	
5	Mohitsiwa, 2012:	✓	✓									✓	✓		✓	
6	Chang & Wang, 2013:2	✓	✓	✓			✓									
7	كشكول ، 2014	✓	✓	✓							✓	✓		✓		

137													
8	سلطان وحجي، 2015: 168	✓		✓	✓	✓							
9	الياسري وحسين، 2015: 70		✓	✓	✓	✓							
10	الكرعاوي، 2015: 82	✓			✓	✓				✓			
11	عبد الحسين، 2015: 95		✓	✓	✓	✓							
12	الحكيم ومحمد علي، 2017: 59	✓	✓		✓					✓			
المجموع													
النسبة المئوية													
42	33	42	50	17	8%	8	17%	8	8%	58	67	67	
%	%	%	%	%		%		%		%	%	%	

المصدر: من إعداد الباحثة

يظهر من الجدول (2) أن اغلب الباحثين قد اتفقوا على ثلاثة أبعاد وعدوها أساسية لتحقيق الريادة الإستراتيجية وهي (تحمل المخاطر، اغتنام الفرص، الإبداع) والتي حصلت على أعلى النسب في الجدول، وفي بحثنا سيتم تناول هذه الأبعاد :

1. الإبداع: هو أحد الجوانب المهمة للعملية الريادية ويشكل الركن الأساسي في نجاح المنظمة وبلوغها للريادة من خلال ما تحققه الريادة من تميز وتوفر أساليب وطرق جديدة لنجاح المنظمة (كشكول، 2015: 117). فقد أوضح كل من (Luke & et al., 2010: 315) أن الإبداع هو الجهود المبذولة من قبل العاملين في المنظمة لإيجاد الفرص الجديدة والحلول الاستثمارية، وتعد الصناعة احد الجوانب المهمة للعملية الريادية وتتضمن ابتكار في المنتجات الجديدة او تحسين العمليات التكنولوجية.

2. اغتنام الفرص: أوضح (Hitt & et al., 2007:406) إن اغتنام الفرص عملية يحدد بواسطتها الفرد او المجموعة الفرص وتحديد طرائق الوصول إليها عن طريق الموارد التي يمتلكها، وان هذه الفرص موجودة في الأسواق وان ما يدفع المنظمة لذلك هو المنافسة المستمرة والعوامل التي تؤثر في العملية الإنتاجية وفي الحصول على المعلومات. والفرص تكون على عدة أشكال منها تطوير وبيع المنتج الجديد والفرص لبيع المنتج الحالي في أسواق جديدة.

3. تحمل المخاطر: وتعد من العناصر الجوهرية لتحقيق الريادة الإستراتيجية إذ لا يمكن البدء بالأعمال والمشاريع دون أن يتحمل الريادي والمنظمة جزء معين من المخاطر وتأثيراتها الحالية

والمستقبلية. وقد أشار كل من (الفيحان والبز، 2011: 3) إلى كيفية إدارة المخاطر من أجل تحقيق الهدف عندما بينا إن المخاطر عادة ما تحتسب وتدار ضمن الرغبة لتوفير موارد أساسية لاستثمار الفرص مع تحمل المسؤولية عند الفشل وتحمل كلفته، وعادة ما ترتبط شدة المخاطرة بالأرباح فكلما كانت المخاطرة عالية تكون الأرباح أعلى.

المبحث الثالث / الجانب العملي

يهدف هذا المبحث إلى تحليل إجابات أفراد العينة المبحوثة إزاء فقرات الاستبانة واختبار فرضيات البحث المتمثلة بعلاقات الارتباط والتأثير من خلال محورين، يختص المحور الأول بإجراء تحليل لإجابات أفراد العينة لفقرات استبانة البحث، فيما يختص المحور الثاني باختبار فرضيات البحث.

المحور الأول: تحليل استجابات أفراد العينة المبحوثة إزاء فقرات الاستبانة

تم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري للتعرف على خصائص عينة البحث البالغة (52) شخصاً من العاملين في مركز الصورة للرعاية الصحية ومدى تركيز الإجابات حول فقرات البحث وتشتتها عن وسطها الحسابي. إذ يوضح الجدول (3) استجابات أفراد العينة المبحوثة باستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري حول فقرات متغير مدعمات التفوق الذكي.

جدول (3)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة البحث حول فقرات متغير مدعمات التفوق الذكي

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الشيع
1	احل الصراعات والخلافات اليومية في العمل	4.84	0.37	مرتفعة
2	أخذ بنظر الاعتبار المسؤولية الاجتماعية عند اتخاذ القرار	4.67	0.51	مرتفعة
3	اهتم بأفكار الموظفين حتى لو كانت بسيطة أو غير ذات قيمة	4.66	0.56	مرتفعة
4	أمتلك قدرة مميزة في إقناع الآخرين بأفكاري	4.60	0.53	مرتفعة
5	أتعامل مع الآخرين بثقة واحترام	4.59	0.51	مرتفعة
	المؤشر العام لبعد القيادة الفاعلة	4.67	0.50	
6	اهتم بتحقيق التنوع في المؤهلات العلمية ومهارات الأفراد ضمن مجموعات العمل التي أشرف عليها	4.75	0.47	مرتفعة
7	تهتم إدارة المنظمة بإدخال الموظفين لديها في برامج تدريبية وعلى نحو مستمر	4.74	0.47	مرتفعة

8	تشجع إدارة المنظمة وتصرف أموالاً كافية لتطوير قابليات الموظفين فيها	4.67	0.55	مرتفعة
9	تحرص الإدارة العليا على منح فرص الترقية للموظفين حسب الاستحقاق	4.63	0.60	مرتفعة
10	تسعى الإدارة إلى تخصيص العمل لتزويد العاملين بفرص التطور والتقدم	4.61	0.55	مرتفعة
المؤشر العام لبعد إدارة الموارد البشرية		4.68	0.53	
11	تسعى المنظمة إلى تحقيق أعمال ناجحة مهما كانت ظروف البيئة	4.91	0.31	مرتفعة
12	تحرص المنظمة على إقامة مراسيم واحتفالات لتثمين الجهود المخلصة والتميز فيها	4.80	0.42	مرتفعة
13	تتخذ إجراءات متنوعة لتعريف الموظفين الجدد بسلوكيات العمل المطلوبة	4.71	0.46	مرتفعة
14	تشعر بان القيم السائدة في المنظمة لا تتقاطع مع القيم التي يحملها قادتها	4.68	0.51	مرتفعة
15	توجد ثقافات متعددة في المنظمة مما يحسن مستوى أداء المرؤوسين بشكل أفضل	4.60	0.59	مرتفعة
المؤشر العام لبعد الثقافة الفاعلة		4.74	0.46	
16	أسعى إلى التعامل مع المعلومات الغامضة بشكل جاد مما يجعلها واضحة	4.95	0.25	مرتفعة
17	تمتلك منظمتك تقنيات معلوماتية حديثة كالحاسوب وملحقاته بشكل يوفر المعلومات المطلوبة للقائد	4.62	0.58	مرتفعة
18	تهتم إدارة المنظمة برصد المبالغ المالية المناسبة لتوفير الأجهزة والمعدات التكنولوجية الحديثة	4.59	0.59	مرتفعة
19	يتوافر لدى منظمتك كادر عملي متخصص في إدارة قواعد المعلومات	4.46	0.65	مرتفعة
20	ترعى منظمتك عمليات مواكبة التطورات الحاصلة في تكنولوجيات المعلومات	4.44	0.68	مرتفعة
المؤشر العام لبعد تكنولوجيا المعلومات		4.61	0.55	

يظهر من الجدول (3) أن أعلى متوسط حسابي يتعلق ببعد القيادة الفاعلة كان للفقرة الأولى والتي تنص على (احل الصراعات والخلافات اليومية في العمل) بقيمة بلغت (4.84) وانحراف معياري قدره (0.37)، في حين جاء أدنى متوسط حسابي للفقرة الخامسة بالمقياس والتي تنص على (أتعامل مع الآخرين بثقة واحترام) بقيمة بلغت (4.59) وانحراف معياري قدره (0.51) وجاءت جميع الفقرات بدرجة شيوع مرتفعة.

أما فيما يتعلق ببعد إدارة الموارد البشرية فإن أعلى متوسط حسابي كان للفقرة السادسة والتي تنص على (اهتم بتحقيق التنوع في المؤهلات العلمية ومهارات الأفراد ضمن مجموعات العمل التي أشرف عليها) بقيمة بلغت (4.75) وانحراف معياري قدره (0.47)، في حين جاء أدنى متوسط حسابي للفقرة العاشرة بالمقياس والتي تنص (تسعى الإدارة إلى تخصيص العمل لتزويد العاملين بفرص التطور والتقدم) بقيمة بلغت (4.61) وانحراف معياري قدره (0.55). وجاءت جميع الفقرات بدرجة شيوع مرتفعة.

ومن خلال ملاحظة الجدول نجد أن أعلى متوسط حسابي لبعد الثقافة الفاعلة كان للفقرة الحادية عشر والتي تنص على (تسعى المنظمة إلى تحقيق أعمال ناجحة مهما كانت ظروف البيئة) بقيمة بلغت (4.91) وانحراف معياري قدره (0.31)، في حين جاء أدنى متوسط حسابي للفقرة الخامسة عشر بالمقياس والتي تنص (توجد ثقافات متعددة في المنظمة مما يحسن مستوى أداء المرؤوسين بشكل أفضل) بقيمة بلغت (4.60) وانحراف معياري قدره (0.59) وجاءت جميع الفقرات بدرجة شيوع مرتفعة.

أما بعد تكنولوجيا المعلومات فقد كان أعلى متوسط حسابي للفقرة السادسة عشر والتي تنص على (أسعى إلى التعامل مع المعلومات الغامضة بشكل جاد مما يجعلها واضحة) بقيمة بلغت (4.95) وانحراف معياري قدره (0.25)، في حين جاء أدنى متوسط حسابي للفقرة العشرون بالمقياس والتي تنص (ترعى منظمتك عمليات مواكبة التطورات الحاصلة في تكنولوجيات المعلومات) بقيمة بلغت (4.44) وانحراف معياري قدره (0.68) وجاءت جميع الفقرات بدرجة شيوع مرتفعة. أما الجدول (4) فيوضح استجابات أفراد العينة المبحوثة باستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري حول فقرات متغير الريادة الإستراتيجية، وكما يأتي:

جدول (4)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة البحث حول فقرات متغير الريادة الإستراتيجية

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الشيوع
1	تحرص إدارة المنظمة على تبني طرائق وأساليب جديدة في أداء الأعمال والأنشطة المختلفة	4.58	0.59	مرتفعة

2	تحرص إدارة المنظمة على تعزيز القدرات الإبداعية للموظفين في جميع المستويات الإدارية لديها	4.58	0.55	مرتفعة
3	تحرص إدارة المنظمة على استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة في عملها	4.58	0.59	مرتفعة
4	توفر إدارة المنظمة الدعم المادي والمعنوي لموظفيها لتنفيذ الأفكار الجديدة المبدعة	4.56	0.57	مرتفعة
5	تعد إدارة المنظمة مصدرا لتحقيق التميز في أنشطتها وأعمالها المختلفة	4.41	0.64	مرتفعة
6	تحرص إدارة المنظمة على الاستفادة من تجارب المنظمات الأخرى في مجال الإبداع والابتكار في أعمالها	4.59	0.54	مرتفعة
7	تحرص إدارة المنظمة على اخذ رأي الاختصاصيين والخبراء وتعزيز قدرتها في مجال الإبداع والابتكار للخدمات	4.57	0.57	مرتفعة
8	تؤمن إدارة المنظمة بأن الإبداع والابتكار هو الأساس لتحقيق مستويات عالية للجودة وبالتالي تعزيز الريادة الإستراتيجية	4.55	0.57	مرتفعة
المؤشر العام لبعد الإبداع		4.55	0.58	
9	تولي إدارة البحث والتطوير في المنظمة أهمية كبيرة لتصميم وتطوير خدماتها	3.98	0.81	مرتفعة
10	تؤمن إدارة المنظمة بأن الجودة عامل رئيسي لديها في عملية مواجهة المنافسة	4.48	0.58	مرتفعة
11	تدعم الإدارة العليا كل المبادرات للتطوير والتوسع في الميزة التنافسية للمنظمة	4.71	0.46	مرتفعة
12	تبني إدارة المنظمة استراتيجياتها التنافسية على أساس تقديم خدمات ذات جودة عالية	4.67	0.55	مرتفعة
13	يتم إجراء الدراسات الاستطلاعية بشكل دوري للتعرف على احتياجات ورغبات الزبائن وتوقعاتهم المستقبلية	4.63	0.60	مرتفعة
14	تحرص إدارة المنظمة على التطوير المستمر لقدرات العاملين من خلال عقد الندوات واستضافة الخبراء	4.61	0.55	مرتفعة
المؤشر العام لبعد اغتنام الفرص		4.51	0.59	
15	تتميز إدارة المنظمة بروح التحدي والجرأة لاقتناص الفرص المربحة رغم خطورتها العالية	4.40	0.67	مرتفعة

مرتفعة	0.31	4.33	تبحث الإدارة دائماً عن الأعمال عالية الربحية رغم مخاطرتها العالية	16
مرتفعة	0.93	4.08	تستثمر إدارة المنظمة الفرص المتاحة بعد دراسة تفصيلية للمنافع والتحديات ومقارنة البدائل المتاحة	17
مرتفعة	1.08	3.90	ترى إدارة المنظمة أن تحمل المخاطرة المحسوبة يشكل عنصراً جوهرياً في إستراتيجية المنظمة لتحقيق النجاح	18
مرتفعة	0.59	4.55	تمتلك إدارة المنظمة كادر قادر على تحديد درجة المخاطرة التي تنطوي على الفرص الجديدة	19
	0.72	4.25	المؤشر العام لبعد تحمل المخاطرة	

يظهر من الجدول (4) أن أعلى متوسط حسابي يتعلق ببعد الإبداع كان للفقرة السادسة والتي تنص (تحرص إدارة المنظمة على الاستفادة من تجارب المنظمات الأخرى في مجال الإبداع والابتكار في أعمالها) بقيمة بلغت (4.59) وانحراف معياري قدره (0.54)، في حين جاء أدنى متوسط حسابي للفقرة الخامسة بالمقياس والتي تنص (تعد إدارة المنظمة مصدراً لتحقيق التميز في أنشطتها وأعمالها المختلفة) بقيمة بلغت (4.41) وانحراف معياري قدره (0.64) وجاءت جميع الفقرات بدرجة شيوخ مرتفعة.

أما فيما يتعلق ببعد اغتنام الفرص فإن أعلى متوسط حسابي كان للفقرة الحادية عشر والتي تنص على (تدعم الإدارة العليا كل المبادرات للتطوير والتوسع في الميزة التنافسية للمنظمة) بقيمة بلغت (4.71) وانحراف معياري قدره (0.46)، في حين جاء أدنى متوسط حسابي للفقرة التاسعة بالمقياس والتي تنص (تولي إدارة البحث والتطوير في المنظمة أهمية كبيرة لتصميم وتطوير خدماتها) بقيمة بلغت (3.98) وانحراف معياري قدره (0.81) وجاءت جميع الفقرات بدرجة شيوخ مرتفعة.

ومن خلال ملاحظة الجدول نجد أن أعلى متوسط حسابي لبعد تحمل المخاطرة كان للفقرة التاسعة عشر والتي تنص على (تمتلك إدارة المنظمة كادر قادر على تحديد درجة المخاطرة التي تنطوي على الفرص الجديدة) بقيمة بلغت (4.55) وانحراف معياري قدره (0.59)، في حين جاء أدنى متوسط حسابي للفقرة الثامنة عشر بالمقياس والتي تنص (ترى إدارة المنظمة أن تحمل المخاطرة المحسوبة يشكل عنصراً جوهرياً في إستراتيجية المنظمة لتحقيق النجاح) بقيمة بلغت (3.90) وانحراف معياري قدره (1.08) وجاءت جميع الفقرات بدرجة شيوخ مرتفعة.

المحور الثاني: اختبار فرضيات البحث

أولاً: اختبار وتحليل علاقات الارتباط بين متغيري مدعّمات التفوق الذكي والريادة الإستراتيجية

لأجل اتخاذ قرار بشأن الفرضية الرئيسة الأولى والمؤلفة من أربعة فرضيات فرعية ، سيتم إيجاد العلاقة بين متغيري البحث عبر احتساب معامل ارتباط سبيرمان لارتباط الرتب بين كل بعد من أبعاد مدعّمات التفوق الذكي (القيادة الفاعلة، إدارة الموارد البشرية، الثقافة الفاعلة، وتكنولوجيا المعلومات) ومتغير الريادة الإستراتيجية عبر البرنامج الإحصائي الجاهز (SPSS) كما يبين ذلك الجدول (5).

جدول (5)

قيم معامل ارتباط سبيرمان واختبار (T) لمعنوية العلاقة بين مدعّمات التفوق الذكي والريادة الإستراتيجية

الدالة	معامل R	Y	X
الدالة			مدعّمات التفوق الذكي
دال معنويًا	**0.65	الريادة	القيادة الفاعلة
دال معنويًا	**0.57	الإستراتيجية	إدارة الموارد البشرية
دال معنويًا	**0.56		الثقافة الفاعلة
دال معنويًا	**0.54		تكنولوجيا المعلومات
دال معنويًا	**0.70		الإجمالي

من الجدول (5) يتضح أن هناك علاقة ارتباط طردية قوية ومعنوية تحت مستوى دلالة 1% و 5% بين مدعّمات التفوق الذكي والريادة الإستراتيجية وهذا يدعونا إلى قبول الفرضية الرئيسة الأولى لتي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مدعّمات التفوق الذكي والريادة الإستراتيجية على المستوى الكلي)

كما يتضح من الجدول أن جميع أبعاد متغير مدعّمات التفوق الذكي لديها علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية مع متغير الريادة الإستراتيجية، فنلاحظ أن بعد القيادة الفاعلة هو ذو أقوى علاقة ارتباط بقيمة بلغت (0.65) وهي معنوية طردية تحت مستوى دلالة 5% و 1%، يليه بعد إدارة الموارد البشرية الذي بلغت قيمة ارتباطه مع الريادة الإستراتيجية (0.57) وهي أيضاً معنوية وطردية تحت

مستوى دلالة 5% و 1% ، أما البعد الثالث فهو الثقافة الفاعلة بقوة ارتباط بلغت (0.56) وهي أيضا معنوية وطردية تحت مستوى دلالة 5% و 1%، أما البعد الرابع والذي جاء بالترتيب الأخير من حيث ارتباطه بالمتغير المعتمد الريادة الإستراتيجية فهو بعد تكنولوجيا المعلومات بقيمة معامل ارتباط بلغت (0.54) وأيضا هي علاقة معنوية وطردية تحت مستوى دلالة 5% و 1%، عليه تقبل الفرضيات الفرعية الأربعة الأولى.

ثانياً: اختبار وتحليل تأثير متغير مدعّمات التفوق الذكي في الريادة الإستراتيجية

لأجل اتخاذ قرار بشأن الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنبثق عنها أربعة فرضيات فرعية، وبعد معرفة طبيعة العلاقة الطردية المعنوية التي تربط أبعاد متغير مدعّمات التفوق الذكي والريادة الإستراتيجية، وجب معرفة طبيعة التأثير الذي يشكله كل بعد من أبعاد مدعّمات التفوق الذكي في الريادة الإستراتيجية، إذ سيتم تحليل تلك التأثيرات باستخدام البرنامج الإحصائي الجاهز (SPSS) وتفسير النتائج المبينة في الجدول (6) وكما يأتي:

جدول (6)

نتائج قيم المعاملات المستخدمة في قياس مدعّمات التفوق الذكي في الريادة الإستراتيجية

الريادة الإستراتيجية					المتغير المعتمد المتغير المستقل
معنوية قيمة T	قيمة T المحسوبة	قيمة معلمة الانحدار B	معامل التحديد المصحح	معامل التحديد R ²	
معنوي عند 5% و 1%	6.609	0.646	41%	42%	القيادة الفاعلة
معنوي عند 5% و 1%	5.393	0.568	31%	32%	إدارة الموارد البشرية
معنوي عند 5% و 1%	5.298	0.561	30%	31%	الثقافة الفاعلة
معنوي عند 5% و 1%	4.775	0.551	28%	29%	تكنولوجيا المعلومات
معنوي عند 5% و 1%	7.676	0.701	48%	49%	مدعّمات التفوق الذكي

من نتائج الجدول (6) يتضح أن معامل التحديد لمدعّمات التفوق الذكي بلغ (49%) ومعامل التحديد المصحح هو (48%) هذا يعني أن أنموذج انحدار مدعّمات التفوق الذكي على الريادة

الإستراتيجية قد شرح ما نسبته (48%) من الانحرافات الكلية، كما بلغت قيمة معامل الانحدار (0.701) وقيمة اختبار T الخاص بها (7.676) إذ كانت دالة معنوية عند مستوى 5% و 1% وهذا ما يدعونا إلى قبول الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمدعمات التفوق الذكي في الريادة الإستراتيجية على المستوى الكلي).

كما يتضح من نتائج الجدول أعلاه ي ما يأتي:

1. وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% و 1% لبعد القيادة الفاعلة في الريادة الإستراتيجية نظرا لكون قيمة T المحسوبة والبالغة (6.609) وقيمة Sig (0.000) اصغر من قيمة مستوى المعنوية، واستطاع بعد القيادة الفاعلة أن يفسر ما نسبته (42%) من التغيرات في قيم متغير الريادة الإستراتيجية وفقا لقيمة معامل التحديد، كما أن زيادة بمقدار وحدة واحدة في بعد الثقافة الفاعلة في المركز المبحوث ستؤدي إلى زيادة بمقدار (42%) في متغير الريادة الإستراتيجية، وبذلك نستنتج قبول الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد القيادة الفاعلة في الريادة الإستراتيجية).

2. كما يتضح وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% و 1% لبعد إدارة الموارد البشرية في الريادة الإستراتيجية نظرا لكون قيمة T المحسوبة والبالغة (5.393) وقيمة Sig (0.000) اصغر من قيمة مستوى المعنوية، واستطاع بعد إدارة الموارد البشرية أن يفسر ما نسبته (32%) من التغيرات في قيم متغير الريادة الإستراتيجية وفقا لقيمة معامل التحديد، كما أن زيادة بمقدار وحدة واحدة في بعد إدارة الموارد البشرية في المركز المبحوث ستؤدي إلى زيادة بمقدار (32%) في متغير الريادة الإستراتيجية، وبذلك نستنتج قبول الفرضية الفرعية الثانية التي مفادها (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد إدارة الموارد البشرية في الريادة الإستراتيجية).

3. ومن خلال نتائج الجدول (6) يتضح وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% و 1% لبعد الثقافة الفاعلة في الريادة الإستراتيجية نظرا لكون قيمة T المحسوبة والبالغة (5.298) وقيمة Sig (0.000) اصغر من قيمة مستوى المعنوية، واستطاع بعد الثقافة الفاعلة أن يفسر ما نسبته (31%) من التغيرات في قيم متغير الريادة الإستراتيجية وفقا لقيمة معامل التحديد، كما أن زيادة بمقدار وحدة واحدة في بعد الثقافة الفاعلة في المركز المبحوث ستؤدي إلى زيادة بمقدار (31%) في متغير الريادة الإستراتيجية، وبذلك نستنتج قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي مفادها (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الثقافة الفاعلة في الريادة الإستراتيجية).

4. وفيما يتعلق بالفرضية الفرعية الرابعة يتضح وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% و 1% لبعد تكنولوجيا المعلومات في الريادة الإستراتيجية نظرا لكون قيمة T المحسوبة والبالغة (4.775) وقيمة Sig (0.000) اصغر من قيمة مستوى المعنوية، واستطاع بعد تكنولوجيا المعلومات أن يفسر ما نسبته (29%) من التغيرات في قيم متغير الريادة الإستراتيجية وفقا لقيمة

معامل التحديد، كما أن زيادة بمقدار وحدة واحدة في بعد تكنولوجيا المعلومات في المركز المبحوث ستؤدي إلى زيادة بمقدار (29%) في متغير الريادة الإستراتيجية، وبذلك نستنتج قبول الفرضية التي مفادها (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد تكنولوجيا المعلومات في الريادة الإستراتيجية).

المبحث الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. اهتمام الإدارة في المنظمة المبحوثة بتوفير مدعّمات التفوق الذكي عند قيامها بالأعمال وذلك ما اتضح من خلال إجمالي الوسط الحسابي المقبول.
2. اتفقت عينة البحث بأن المنظمة المبحوثة تهتم وتعمل على تحقيق الريادة الإستراتيجية فيها وذلك بحصولها على وسط حسابي إجمالي مقبول.
3. اهتمام الإدارة في المنظمة المبحوثة بتوفير مدعّمات التفوق الذكي بأبعادها الأربعة.
4. اهتمام الإدارة في المنظمة المبحوثة بتوفير متطلبات الريادة الإستراتيجية بأبعادها الثلاثة.
5. تعد القيادة البعد الأساسي لمدعّمات التفوق الذكي، وذلك ما ظهر في نتائج الارتباط والتأثير في تحقيق الريادة الإستراتيجية مما يدل على دورها الفاعل والمتميز في التعامل مع العاملين وكسب ثقتهم واحترامهم وفي جودة القرارات التي يتم اتخاذها.
6. ضعف اهتمام المنظمة المبحوثة بتكنولوجيا المعلومات إذ عليها رصد مبالغ مالية مناسبة لتوفير المعدات والتكنولوجيا الحديثة وتوفير كادر متخصص لإدارتها مما يساعدها في توفير المعلومات في الوقت المناسب ويسهم في تعزيز ريادتها.
7. تحتاج إدارة المنظمة إلى التميز بروح التحدي والجرأة لاستثمار الفرص المتاحة رغم خطورتها، إذ أن بعد تحمل المخاطرة يعد أقل أبعاد الريادة الإستراتيجية اهتماماً من قبلها.
8. تسهم مدعّمات التفوق الذكي بإضافة القيمة باتجاه تحقيق الريادة الإستراتيجية في المنظمة المبحوثة.

ثانياً: التوصيات

1. تعزيز اهتمام المنظمة بمدعّمات التفوق الذكي (القيادة الفاعلة، إدارة الموارد البشرية، الثقافة الفاعلة، وتكنولوجيا المعلومات) وذلك لكونها تسهم في تحقيق الريادة الإستراتيجية.
2. التأكيد على تفعيل العلاقة التي تربط مدعّمات التفوق الذكي في المنظمة المبحوثة بالريادة الإستراتيجية كونها تعد من أهم العناصر لتحقيق التفوق على المنافسين.
3. توفير المعدات والتكنولوجيا الحديثة من خلال رصد مبالغ مالية لشرائها، فضلاً عن السعي إلى استقطاب وتوفير كادر متخصص لإدارتها.

4. إقامة دورات تدريبية بالمواضيع الحديثة التي تعزز من عمل المنظمة او حث العاملين على المشاركة في الدورات المقامة في منظمات أخرى ذات العلاقة مما يطور من طرق تفكير العاملين ويجعلها أكثر إبداعية وانفتاحا على كل ما هو جديد.
5. سعي الإدارة إلى تبني الفرص المتاحة على الرغم من المخاطر الملازمة لها، إذ على المنظمة التميز بروح التحدي والجرأة من اجل تعزيز ريادتها.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

1. الحكيم، ليث علي ومحمد علي، احمد راضي،(2017)، الريادة الإستراتيجية وانعكاسها في تطوير المنظمات/ المفوضية العليا المستقلة للانتخابات (نموذجاً)، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد 14، العدد 2.
2. الزبيدي، لمياء سلمان والمولى، سماح مؤيد،(2015)، تأثير مدعّمات التفوق الذكي في تحقي الرافعة المعرفية/ دراسة استطلاعية في وزارة العلوم والتكنولوجيا)، مجلة الإدارة والاقتصاد، مجلد 38، العدد 105.
3. سلطان، حكمت رشيد وحجي، آفان يوسف،(2016)، دور مكونات الريادة الإستراتيجية في تحقيق أبعاد جودة التعليم العالي/ دراسة ميدانية في عينة من الجامعات الأهلية في إقليم كردستان العراق، مجلة جامعة التنمية البشرية، مجلد 2، العدد 2.
4. عبد الحسين، عادل عباس، (2015)، تأثير الريادة الإستراتيجية في تحقيق المكانة الإستراتيجية للمنظمة من خلال الارتجال التنظيمي، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.
5. الفيحان، إيثار عبد الهادي والبز، كلثوم، (2011)، دور المنظمات الريادية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، مجلة بغداد للعلوم الإدارية، العدد 50.
6. الكرعوي، محمد ثابت، (2015) ، إستراتيجية ريادة الأعمال لتبني نموذج المنظمات الذكية من خلال بناء قدرات الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.
7. كشكول، قاسم عبد علاج، (2014)، حقوق الإنسان وانعكاساتها في الريادة الإستراتيجية والأداء العالي للمنظمات/ دراسة استطلاعية لعدد من مدرّاء معامل السمنت العراقية، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.

8. الياسري، أكرم محسن وحسين، عادل عباس عبد، (2015)، تأثير الارتجال التنظيمي في الريادة الإستراتيجية/ دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في المصارف الخاصة في محافظات الفرات الأوسط، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد 12، العدد 50.

ثانياً: المصادر الأجنبية

1. Abdein, Fahmi, (2010), "Organizational Leadership Role in Achieving Excellence", <http://demo.d23labs.com/empower/uncategorized>.
2. Al. Hakim, Laith Ali yousif, & Hassan, Shahizan, (2012), "Critical of Success Factors of Knowledge Management Innovation, and Organizational Performance / Empirical Study of the Iraqi Mobile Telecommunication Sector.
3. Allameh, S. M., Zare, S. M., & Davoodi, S. M. R., (2011), "Examining the Impact of km Enablers on Knowledge Management Processes". Proscenia Computer Science, 3rd ed., McGraw-Hill, Inc., N.Y.
4. Alliance For Organizational Excellence, (2006), "Excellent Workplace Model", Available from [http://www. E:\Excellent Model.htm](http://www.E:\Excellent Model.htm).
5. Armitage, J., (2009), "The 7 Essentials of Business Excellence", Article Internet Publiersur www.7thwavesolutions.com/offerings/guided_solutions, Consultée le .
6. Bhatti, Tariq & Jayaraman ,Veerappan, (2008), "An Empirical Validation of the Critical Success Factors for the Implementation of ERP Systems" , European and Mediterranean Conference on Information Systems (EMCIS2008) Late Breaking Paper, Dubai.
7. Chang, Hung-Jung & Wang, Hsian-Bin, (2013) , "A Case Study On The Model Of Strategic Entrepreneurship" , The International Journal of Organizational Innovation Vol. 5 Num. 4.
8. Chang, Rocking, Mountain Cjaptre, (2005), " Willy Online Library.
9. David, Nickels, W., & Brian, janz, D., (2010), " Organizational Culture: Another Piece of the IT-Business Alignment Puzzle", Journal of Information Technology Management Vol. XXI, Num. 3. (المكتبة الافتراضية)
10. Ferreira, Joao, (2002), "Corporate Entrepreneurship a Strategic and Structural Perspective, International Council for Small Business", 47th World Conference san juan. Puertorico.
11. Ferguson, Jeff R., & Khandelwal, Vijay K., (1999), "Critical Success Factors (CSFs) and the Growth of IT in Selected Geographic", Proceedings of the 32 nd Hawaii International Conference on System Sciences, content.timesjobs.com/mindtree-inducts-manisha-girotra.

12. Greenberg, J., & Baron, R., (2008), "Organizational Behavior", 9th ed., prentice-hall New Jersey. U.S.A.
13. Hitt , E., (2007), "Strategic Management", the 7th ed by Thomson Learning, Inc.,
14. Hitt, Michael A., Ireland, Duane R., Sirmon, David G., & Trahms, Cheryl A., (2011), "Strategic Entrepreneurship: Creating Value for Individuals, Organizations, and Society , the Academy of Management Perspectives "
15. Hope, progress, (2013), "School Health Program Element, of Excellence", American, Cancer Society, SAI Global, limited.
16. Hughes, Kyrgindo & Mathew, lida, (2010), "Strategic Entrepreneurial, Origins, Core, Elements and Research Directions Emerald", Insight, international journal of Entrepreneurial Behavior.
17. Ireland , R . D., & Webb, J . W ., (2007) , " Strategic Entrepreneurship Creating Competitive Advantage Through Streams of Innovation" , Journal of Business Horizon, Vol. 50 , No. 1, Kelley School of Business.
18. Ivanko, Stefan, (2013), "Modern Theory of Organization", University of Ljubljana facility of public.
19. John M., & Lorenzi P., (1997), "Management Quality and Competitiveness ", 2nd ed ,U.S. of America.
20. Kemelgor, Bruce H., (2002), "A Comparative Analysis of Corporate Entrepreneurial Orientation Between Selected Firms in the Netherlands and the USA", Entrepreneurship and Regional Development, Vol. 14, No.1.
21. Kimuli, saadat & Nakyegwe , Lubowa ,(2011), "Strategic Entrepreneurship and Performance of Selected Private Secondary Schools in Waklso District", Dissertation Submitted to Maker ere University Business School in Partial Filament of the Requirements for the Award of the Degree of Master of Science in Entrepreneurship of Maker University.
22. Lucke, Edwin, (2009), "Hand book of Principals of Organization Behavior Indispensable Knowledge for Evidence Based Management", 2nd ed, john wily & sons. Ltd, Publication.
23. Luke, Belinda, Kearins, Kate & Verreynne, Martie-Louise, (2010), "Developing a Conceptual Framework of Strategic Entrepreneurship", Emerald Insight International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research , Vol. 17, No. 3. (المكتبة الافتراضية).
24. Lynch, Rechard, (2000), "Corporate, Strategy, Business & Economic".

25. Mohutsiwa, Moshe, (2012), "Strategic Entrepreneurship and Performance of Small and Medium Enterprises in South Africa", Master Thesis , University of the Witwatersrand.
26. Ozolins, jains, (2010), "Baltic State Dairy Sector Integration Sustainable Development", Human Resource Journal, Issue 3.
27. Parker, S. C., (2009), "The Economics of Entrepreneurship", Cambridge University Press, Cambridge.
28. Rtdee & Associates, (2005), "Strategic Success: Consulting Firm Offering a Wide Array of Client Specific Services".
29. Schanie, Charles & Kemper, James, (2008), "Total Performance Development System": Blueprints for Building and Sustaining Organizational Excellence", Cupa-HR Journal.
30. Sukasame, Nittana, (2005), "E-Service Quality: A Paradigm for Competitive Success of E-Commerce Entrepreneurs".
31. Turban, E., Leidner, D., Mclean, E., & Withered, J., (2008), "Information Technology for Management Transforming Organizations the Digital Economy", John Wiley & Sons, Inc. New York, Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
32. Yilmaz , Kurtulus , (2012), "The Response of The Entrepreneurship to the Changing Business Environment : Strategic Entrepreneurship", International Journal of Economic and Administrative Studies.