



وزارة التعليم والبحث العلمي

جامعة ميسان

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

## القيادة الاستراتيجية ودورها في تحقيق النجاح الريادي

دراسة استطلاعية لآراء عينة من قيادات في جامعة ميسان

بحث مقدم إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة ميسان

كجزء من متطلبات نيل شهادة بكالوريوس في إدارة الأعمال

إشراف:

أ.م.د. فائز اللامي

اعداد الطالبان:

احمد علي لازم

احمد نعمة جبار

السنة الدراسية

1445 هـ / 2024 م

## المخلص

اهتمت هذه الدراسة بالبحث في موضوع القيادة الاستراتيجية وأثرها على النجاح الريادي، حيث تم تحليل تأثير القيادة الاستراتيجية في جامعة ميسان ودورها في تحقيق الأهداف الريادية للمنظمات الساعية لتطبيقها، بالإضافة إلى التعرف على كيفية المحافظة على الثقافة الريادية ودورها في النجاح الريادي للجامعة، كما تم التعرف على العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين القيادة الاستراتيجية والنجاح الريادي في الجامعة، اختيرت جامعة ميسان بشكل قصدي كمجتمع للبحث وتألفت عينة البحث من القيادات الإدارية في كليات الإدارة والاقتصاد والتربية والقانون والتربية الأساسية، أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية وطردية بين القيادة الاستراتيجية والنجاح الريادي مما يؤكد على أهمية تطوير مهارات القيادة الاستراتيجية لتحقيق تأثير إيجابي على النجاح الريادي، كما تظهر أهمية القيادة الاستراتيجية كمحرك للابتكار والتميز الريادي داخل الجامعة وتُظهر النتائج أيضا أن القيادة الاستراتيجية قادرة على تفسير نسبة مهمة من التغيرات في النجاح الريادي وتُشير إلى وجود عوامل أخرى قد تؤثر على النجاح الريادي تستحق البحث في دراسات مستقبلية ومن التوصيات المهمة توفير برامج تدريبية لتحسين مهارات القيادة الاستراتيجية وتطوير آليات فعالة لتحديد الأولويات وإجراء المزيد من الدراسات لاستكشاف العوامل الأخرى التي تؤثر على النجاح الريادي

## فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع	ت
أ	الاهداء	-1
ب	الشكر التقدير	-2
ت	الملخص	-3
1	المقدمة	-4
7-2	الفصل الاول منهجية البحث والدراسات السابقة	-5
5-2	المبحث الاول : منهجية البحث:	-6
2	اولا: مشكلة البحث	-7
2	ثانيا: اهمية البحث	-8
3	ثالثا: اهداف البحث	-9
3	رابعا: فرضيات البحث	-10
4	خامسا: المخطط الفرضي	-11
4	سادسا مجتمع وعينة البحث	-12
4	سابعا: حدود البحث	-13
5	ثامنا: اساليب جمع البيانات	-14
7-6	المبحث الثاني الدراسات السابقة	-15
16-8	الفصل الثاني : الجانب النظري	-16
12-8	المبحث الاول: القيادة الاستراتيجية	-17
16-13	المبحث الثاني: النجاح الريادي	-18
22-17	الفصل الثالث الجانب العملي	-19
17	اولا: وصف العينة	-20
20-18	ثانيا الوصف الاحصائي	-21
22-21	ثالثا: اختبار فرضيات البحث	-22
24-23	الفصل الرابع : الاستنتاجات والتوصيات	-23
23	اولا: الاستنتاجات	-24
24	التوصيات	-25
27-25	المراجع	-26
28	قائمة الملاحق	-27

## المقدمة

في عالم الأعمال المتنامي والمتغير بسرعة، تعد القيادة الاستراتيجية أحد أهم عناصر تحقيق النجاح الريادي للمؤسسات. إنها العمود الفقري الذي يوجه الشركات نحو تحقيق التفوق والاستدامة في بيئة تنافسية مليئة بالتحديات والفرص. وعلى الرغم من أن القيادة الاستراتيجية قد تظهر كمفهوم ضبابي ومجرد لبعض الأشخاص، فإن فهم دورها وتطبيقها الفعال يمكن أن يكون له تأثير كبير على النجاح المستقبلي لأي مؤسسة. تعتبر القيادة الاستراتيجية عملية شاملة ومتعددة الأبعاد تهدف إلى تحقيق الأهداف الطويلة الأمد للمؤسسة وتوجيهها نحو النجاح الريادي. يتطلب ذلك من القادة أن يكونوا متمكنين من تحليل البيئة الخارجية والداخلية بعناية، وفهم التحديات والاتجاهات السائدة في السوق والمجتمع. يجب أن يستطيع القادة تحديد الفرص الجديدة والتحولت المحتملة، واستخدام هذه المعرفة لوضع استراتيجيات مبتكرة تمكن المؤسسة من التكيف والازدهار كذلك تعتبر الرؤية الاستراتيجية للمؤسسة أحد أهم عناصر القيادة الاستراتيجية. يجب أن يكون للقادة رؤية واضحة للمستقبل، مع فهم شامل للهدف النهائي للمؤسسة والطريقة المثلى لتحقيقه ويتطلب ذلك توجيه الجهود والموارد نحو الأهداف المحددة بشكل استراتيجي، واتخاذ القرارات الملائمة لتحقيق هذه الأهداف وعلاوة على ذلك، تلعب القيادة الاستراتيجية دورًا حاسمًا في بناء ثقافة من الابتكار والتجديد المستمر داخل المؤسسة. يجب أن يشجع القادة الابتكار والتغيير، ويدعمون الموظفين في تبني مبادرات جديدة وتجارب مختلفة. يجب أن يكون للقادة القدرة على إلهام فرق العمل وتوجيههم نحو تحقيق أفضل أداء ممكن وتحقيق نتائج مبتكرة. لذا، فإن القيادة الاستراتيجية تعد أداة حاسمة لتحقيق النجاح الريادي في عالم الأعمال المعاصر. إنها توجه المؤسسات وتساعد على التكيف مع التحولات والتحديات السريعة، وتمكنها من استغلال الفرص الناشئة. بواسطة قادة استراتيجيين يتمتعون برؤية واضحة ومهارات تحليل قوية، يمكن للمؤسسات تحقيق الابتكار والنمو المستدام، والمضي قدمًا نحو النجاح الريادي في سوقها المستهدف.

## الفصل الاول منهجية البحث والدراسات السابقة

### المبحث الاول: منهجية البحث

#### اولاً: مشكلة البحث

ان القيادة الاستراتيجية تعد جملة من القرارات والإجراءات التي تؤدي إلى اعداد وصياغة ومراقبة تنفيذ الخطط المصممة من اجل تحقيق رؤية المنظمة ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية ضمن البيئة التي تعمل فيها وهذا يستدعي توفيرها للوصول الى النجاح الريادي الذي يشجع الى البقاء والتميز والابداع في جامعة ميسان . كما تعد القيادة الاستراتيجية مصدراً اساسياً لتمكين المنظمات من التميز في ظل التغيرات المضطربة وبعد النجاح الريادي من اهم السمات الحيوية للأنشطة التي تؤثر على نوعية وجود العمل الريادي أكثر ملائمة للتغيرات المتسارعة في عالم الاعمال مما ولد البحث المتواصل والتنافس المتعدد الاتجاهات إلى تتطرق المواضيع جديدة ومعاصرة مثل القيادة الاستراتيجية وفي حالة الإغفال وعدم اهتمام بالقيادة ورؤيتها الاستراتيجية قد يؤدي الى عدم النجاح في المنظمة وفشل في تحقيق الاهداف المرجوة يمكن تشخيص مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيسي الاتي: ما هو دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق النجاح الريادي في جامعة ميسان؟

#### ثانياً: اهمية البحث

1. تعد موضوع القيادة الاستراتيجية والنجاح الريادي من المواضيع المهمة ومعاصرة وحديثة والتي تحتاج إلى إغناء علمي.
2. رفد المنظمات بكيفية تحقيق النجاح الريادي من خلال القيادة الاستراتيجية.
3. يساهم موضوع القيادة الاستراتيجية في بناء ميزة تنافسية للمنظمات التي تسعى لتطبيقها.
4. فهم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والنجاح الريادي بتالي يساعد البحث في تحليل وتوضيح العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والنجاح الريادي ويمكن أن يكشف البحث عن كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على تعزيز النجاح الريادي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

5. توجيه الممارسة الإدارية واتخاذ القرارات الاستراتيجية الأفضل لتحقيق النجاح الريادي من خلال فهم كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية، يمكن للقادة والمدراء تحسين استراتيجياتهم وتوجيهاتهم للوصول إلى نتائج أفضل.

6. توفير أدلة ومعلومات تدعم عملية اتخاذ القرارات المستنيرة فيما يتعلق بالقيادة الاستراتيجية وتحقيق النجاح الريادي. يمكن استخدام النتائج والتوصيات من البحث لتوجيه قادة المؤسسات في اتخاذ القرارات الاستراتيجية الهامة

### ثالثا : اهداف البحث

أحتلت موضوع القيادة الاستراتيجية والنجاح الريادي اهتمام الباحثين في مجال علم الإدارة وهذا مما حفز المنظمات إلى تحقيق أهداف ومنها :

1 - التعرف على موضوع القيادة الاستراتيجية كمفهوم إداري معاصر ومدى تأثيرها في النجاح الريادي للمنظمات التي تروم تطبيقها.

2 - تحديد دور المحافظة على الثقافة في النجاح الريادي للمنظمات وخصوصا في جامعة ميسان

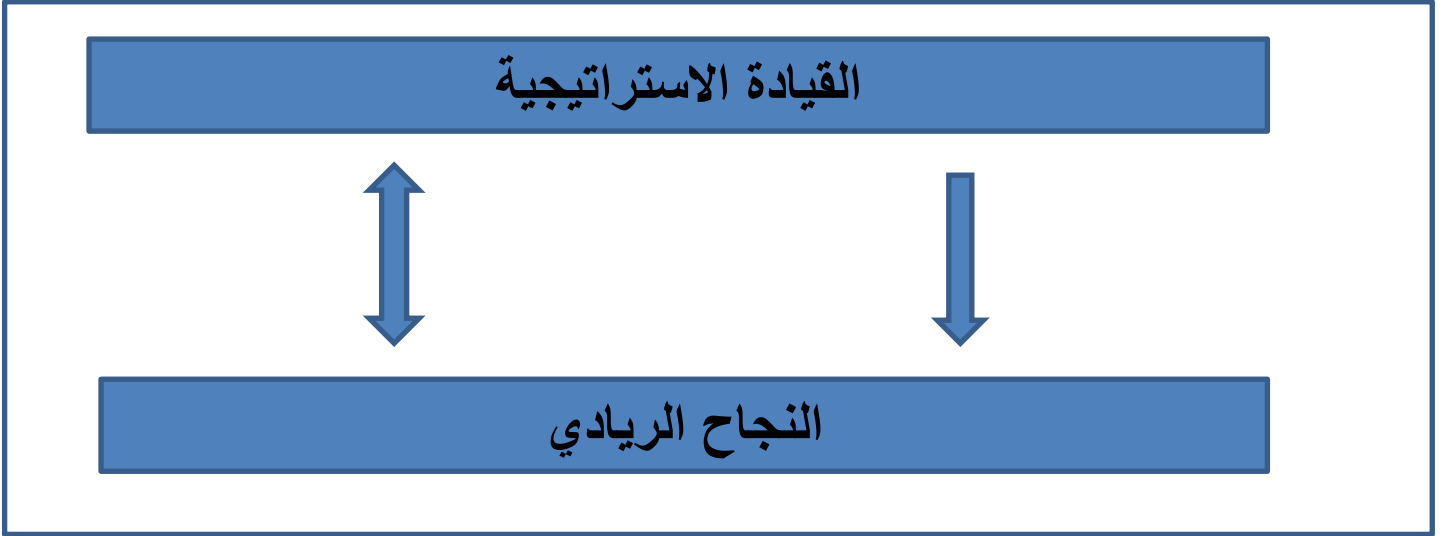
3- التعرف على علاقات الارتباط التأثير بين القيادة الاستراتيجية النجاح الريادي في جامعة ميسان.

### رابعا: فرضيات البحث

1. الفرضية الرئيسية الاولى: هناك علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى ما بين القيادة الاستراتيجية والنجاح الريادي للمنظمة عينة البحث

2. الفرضية الرئيسية الثانية: هناك تأثير ذات دلالة معنوية للقيادة الاستراتيجية في النجاح الريادي للمنظمة عينة البحث

## خامسا: المخطط الفرضي للبحث



شكل رقم (1) المخطط الفرضي للبحث

## سادسا: مجتمع وعينة البحث

تم اختيار جامعة ميسان بطريقة الاختيار القسدي كمجتمع للبحث. اما عينة البحث فقد تمثلت بالقيادات الادارية في كليات الادارة والاقتصاد والتربية والقانون والتربية الاساسية

## سابعا: حدود البحث

1. الحدود الزمانية: تم اجراء البحث في سنة 2023 – 2024.
2. الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية في كليات الادارة والاقتصاد والقانون والتربية و التربية الاساسية
3. الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية للبحث برؤساء الاقسام ومقرريهم في كليات الادارة والاقتصاد والقانون والتربية والتربية الاساسية في جامعة ميسان
4. الحدود الموضوعية : تمثلت الحدود البحثية بمتغيراته المبحوثة الرئيسية المتمثلة بالقيادة الاستراتيجية والنجاح الريادي.

## ثامنا: أساليب جمع البيانات

- 1- الجانب النظري : سيتم جمع بيانات الجانب النظري من خلال الكتب ورسائل الماجستير وطروحات الدكتوراه وكذلك البحوث المنشورة في المجلات والمواقع على شبكة الانترنت .
- 2- الجانب التطبيقي : اما الجانب التطبيقي للبحث سوف يتمثل في استبانة من اجل جمع المعلومات العامة على أفراد عينة البحث وكذلك المعلومات المتعلقة بمتغيرات البحث

## المبحث الثاني: الدراسات السابقة

اولاً: دراسات متعلقة بالمتغير المستقل

1- احمد نزار جمل (٢٠١٠)

عنوان الدراسة	تشكيلة الأنماط المعرفية وأنماط القيادة الاستراتيجية المحددة لفاعلية فريق الادارة العليا دراسة اختبارية لعينة من قيادات مكاتب المفتشين العموميين
هدف الدراسة	إيجاد تشكيلة الانماط المعرفية وأنماط القيادة الاستراتيجية المحددة لفاعلية فريق الادارة العليا. قياس وتشخيص الأنماط السائدة لعينة من قيادات مكاتب المفتشين العموميين في العراق. قياس علاقات التأثير بين مختلف متغيرات الدراسة واختبارها.
اداء الدراسة	المنهج التطبيقي التجريبي لاختبار علاقات الدراسة ومتغيراته. المنهج التاريخي بقصد ترصين المفاهيم التي تم تناولها . واستخدمت الاستبانة إدة رئيسة لجمع البيانات. اشتملت عينة الدراسة على (٩٠) فرداً ، شكلوا القيادات العليا لمكاتب المفتشين العموميين، وتمثلوا بالمفتشين العموميين، ومعاونيهم ورؤساء الأقسام في تلك المكاتب).
نتائج الدراسة	وجود توافق عال نسبياً بين الانماط المعرفية الادارية والانماط المعرفية الشخصية. بعد التنوع في الأنماط بمختلف أنواعها ضمن فريق الادارة العليا من العوامل المهمة التي تسهم في فاعلية فريق الادارة العليا.

2- المعاضيدي و الطائي (٢٠١١)

عنوان الدراسة	إسهامات القيادة الاستراتيجية في تعزيز المرونة الاستراتيجية لمنظمات الأعمال دراسة لأراء عينة من القيادات الاستراتيجية في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في نينوى
هدف الدراسة	قياس وتحليل علاقة الارتباط والأثر بين ممارسات القيادة الاستراتيجية والمرونة الاستراتيجية.
اداء الدراسة	استخدام الاستبانة بوصفها أداة لجمع البيانات. اعتمد الاساليب الاحصائية. المدة من كانون الاول ٢٠٠٩ الى أيار ٢٠١٠ بوصفها حدود زمانية. الشركة العامة للأدوية والمستلزمات الطبية في نينوى بوصفها حدود مكانية ٣١ من أعضاء مجلس الادارة رؤساء الاقسام وتخصصات أخرى تمثل عناصر قيادية في الشركة.
نتائج الدراسة	وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين ممارسات القيادة الاستراتيجية والمرونة الاستراتيجية.

ثانيا: دراسات متعلقة بالمتغير التابع

1- آيت إبراهيم خولة، 2015

عنوان الدراسة	اثر الثقافة الريادية على إدارة التميز، مذكرة شهادة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
هدف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أحد أهم العوامل الرئيسية لنجاح المنظمات أو فشلها والمتمثلة في الثقافة الريادية بإبراز مفهومها وأبعادها الأساسية ومحاولة تسليط الضوء على مفهوم إدارة التميز كفلسفة إدارية حديثة
اداء الدراسة	تم إختيار عينة مكونة من 100 عامل والدراسة الميدانية كانت على مستوى مؤسسة لإنتاج المواد الدسمة ومشتقاتها <b>Prolipos</b>
نتائج الدراسة	- تتكون الثقافة الريادية من مجموعة المحددات الرئيسية لنجاح المنظمات أو فشلها . - لكل منظمة ثقافتها الريادية التي تميزها عن غيرها من المنظمات، حتى لو كانت تعمل في نفس القطاع . - تحقيق التكامل الداخلي بين أفراد المنظمة من خلال نشرها لقيمها ومساعدة أفرادها على فهمها والإلتزام بها، كما تعمل على تحقيق التكيف الخارجي للمنظمة من أجل ضمان بقاءها وإستمرارها . - تعد الثقافة الريادية وسيلة لتحقيق الإندماج الداخلي للأفراد داخل فريق العمل وتنمية إحساسهم بالهوية الريادية .

2- بسيس حمزة، 2019

عنوان الدراسة	اثر الثقافة الريادية على الأداء التنظيمي في المؤسسات الخاصة، مذكرة شهادة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
هدف الدراسة	تهدف مذكرة شهادة الماستر بعنوان "أثر الثقافة الريادية على الأداء التنظيمي في المؤسسات الخاصة" إلى دراسة التأثير المحتمل للثقافة الريادية على أداء المؤسسات الخاصة.
اداء الدراسة	ولقد تم اختيار عينة مكونة من 60 عامل والدراسة الميدانية كانت على مستوى مؤسسة تيسكوبا لنسيج الأغطية والقلاع
نتائج الدراسة	ومن أهم النتائج المتوصل إليها : - العمل على نشر ثقافة الريادية واضحة المعالم بين جميع أعضاء المنظمة من خلال إشراك كافة الفاعلين في ذلك والخروج بدليل للمنظمة يحتوي على شعارها وثقافتها . - ضرورة تعزيز وتنمية هذه الثقافة من خلال إشراك العمال في عملية اتخاذ القرار والاستماع لأرائهم ومشاكلهم لإتاحة الفرصة للجميع للمشاركة في اتخاذ القرار . - وضع خطة محكمة للرفع من مستوى الأداء الريادي والتي بينت الدراسة من وجوده بدرجة مرتفعة لكن قريب من المتوسط وذلك من خلال تقديم برامج تدريبية كافية للموظفين وبطريقة تتلائم مع مؤهلاتهم ومواصفاتهم الوظيفية .

## الفصل الثاني الجانب النظري

### المبحث الاول : القيادة الاستراتيجية

#### اولاً: مفهوم القيادة

مفهوم القيادة يمكن تتبعه إلى الحضارات القديمة، حيث تم التعرف على العديد من المبادئ الإدارية. فعلى سبيل المثال، تعاملت حكومة الفراعنة مع مشكلات الأفراد، ونجحت الإدارة الصينية في وضع حلول لمعضلات الإداريين، بينما ركزت الإدارتان اليونانية والرومانية على مبادئ الديمقراطية في الإدارة، مثل تدوير الوظائف وتطبيق اللامركزية (سالم، 2007: 25). في الثقافة اليونانية، مصطلح القيادة مستقى من الفعل الذي يعني البدء أو القيادة أو الحكم، وهو ما يتوافق مع الكلمة اللاتينية *Agere* التي تعني الحركة أو القيادة. القائد هو الشخص الذي يمتلك القدرة على التأثير في الآخرين لتحقيق أهداف معينة، وليس بالضرورة أن يكون كل قائد مديراً أو كل مدير قائداً، إذ يتسم القائد بسمات وخصائص خاصة تميزه (عوض، 2010: 10).

وفقاً للفريد وبيتي، تُعرف القيادة بأنها القدرة على التأكد من تنفيذ الأنشطة المرغوبة من قبل مجموعة من المرؤوسين بشكل طوعي ودون اللجوء إلى الإكراه. بالنسبة لبرنارد تشستر، تُعد القيادة السمة التي تميز سلوك الفرد القائد الذي يستطيع بواسطتها توجيه الأفراد وأنشطتهم وفقاً للجهود التنظيمية. تيري يعتبر القائد مثلاً وقدوة للآخرين، في حين يعرفها كونتز وأودونيل بأنها القدرة على ممارسة التأثير بين الأفراد من خلال وسائل الاتصال بهدف تحقيق الأهداف (نجم، 2011: 22). وأخيراً، تُعرف القيادة أيضاً بأنها القدرة على الوصول إلى الأهداف المنشودة بأفضل الوسائل وأقل التكاليف، مع الاستفادة القصوى من الإمكانيات والتسهيلات المتاحة (سيد، 2011: 11).

## ثانيا: مفهوم القيادة الاستراتيجية

تباين وجهات نظر المهتمين اتجاه ذلك ويتضح ذلك من خلال التعريفات التالية:

عرف Hitt القيادة الاستراتيجية بأنها "القدرة على التوقع والتخيل، والمرونة، وتمكين الآخرين على خلق التغيير الاستراتيجي". (Hitt, 2003: 45)

أيضا عرفها Hitt بأنها " عملية تحويل المنظمة من وضعها الحالي إلى ما يريد القائد أن تكون". (Hitt, 2003: 35)

وعبر عنها Dess بأنها "مهمة المنظمة بأكملها للتأثير على النتائج الإستراتيجية للمنظمة". (Dess, 2007: 34)

وعرفها كل من (Carpenter & Sanders), (Crowe) بأنها "الأفعال التي تركز بشكل كبير على تحديد التوجه طويل الأمد والرؤية الإستراتيجية لها، وإيصالها ، وإلهام الآخرين نحو الاتجاه الصحيح". (حماد, 2013: 23)

وعرف أيضا عملية تتعمق بتحقيق الميزة التنافسية مقارنة بالمنافسين، وهي نتائج الإدارة الإستراتيجية " (دهش, 2011: 26)

وعرف القيادة الإستراتيجية بأنها القيادة التي تمتلك تصورا للمستقبل المنشود للمنظمة، ومدى قدراتها على توجيهه واستثمار البيئة الداخلية والخارجية نحو تحقيق هذا الهدف أو الرؤية . (Par, 2000: 11)

وعرف Guillot القيادة الإستراتيجية بأنها " قدرة القائد ذي الخبرة وصاحب الحكمة والرؤية على ابتكار وتنفيذ الخطط واتخاذ القرارات الناجمة عن ذلك في بيئة إستراتيجية غامضة ومتقلبة ومعقدة". (Guillot, 2003: 45)

وعرف (lee&Chen) القيادة الإستراتيجية بأنها "قدرة الشخص على التوقع والتصور، وتمكين العاملين، وإبقاء المرونة، والتفكير بشكل إستراتيجي، والعمل مع الآخرين لبدء التغييرات التي ستخلق مستقبلا قابلا للنمو والازدهار للمنظمة". (lee&Chen, 2007: 56)

ويعرفها (Pisapia) بأنها "القدرة على صناعة القرارات المنطقية حول الغايات، والأفعال، في بيئات الغموض أو عدم التأكد". (Pisapia, 2009: 21)

ويعرفها (أحمد والفقيه) بأنها "قدرة القائد على التوجه الاستراتيجي بالقسم، وبناء رؤية حاملة، وحشد كافة الموارد والإعفاء لتحقيق تلك الرؤية، بما يضمن تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للقسم". (احمد والفقيه, 2011: 146)

يعرف Mungong&Hitt بأنها " القدرة على التوقع والتصور والحفاظ على المرونة وتمكين الآخرين من إحداث تغيير استراتيجي كضرورة". (Mungong&Hitt, 2007: 5)

### ثالثا: أهمية القيادة الاستراتيجية:

بعد تناولنا لمفهوم القيادة الاستراتيجية نرى من الضروري توضيح أهمية القيادة الاستراتيجية ونتناول في هذا الجانب النقاط التالية ( Dass, 2007: 37 ) ( احمد والفقية, 2011, 19 ) ( الدوري, 2009: 27 ) :

1. تعزيز الالتزام والمشاركة: تقوم القيادة الاستراتيجية بتعزيز الالتزام والمشاركة في المنظمة، مما يساهم في بناء علاقات قوية داخل المؤسسة وخارجها.

2. بناء ثقافة تنظيمية فعالة تسهم القيادة الاستراتيجية في بناء ثقافة تنظيمية مرنة وقادرة على التكيف مع التغييرات، مما يعزز قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها بنجاح.

3. تشكيل الثقافة التنظيمية: تساهم القيادة الاستراتيجية في تشكيل الثقافة التنظيمية من خلال طريقة القيادة وتصميم الهياكل التنظيمية، مما يؤثر في السلوكيات والقيم داخل المؤسسة.

4. تطوير رأس المال البشري والمعرفي: تهتم القيادة الاستراتيجية بتطوير وترقية رأس المال البشري والمعرفي في المنظمة، مما يعزز قدرتها على التفوق والابتكار.

5. تحفيز الإبداع وتحقيق الميزة التنافسية تسهم القيادة الاستراتيجية في خلق بيئة تشجع على الإبداع وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة.

6- تتبع أهمية القيادة الاستراتيجية من خلال ثلاث منطلقات هي طبيعة البيئة المتغيرة والمعقدة، وطبيعة البيئة التنافسية، وطبيعة الأدوار والقدرات والممارسات القيادية، ومما لا شك فيه أن هذه المنطلقات الثلاثة تركز بشكل كبير على بعضها البعض، في ظل وجود بيئة متغيرة ومعقدة فإنها تحتاج لقيادة من نوع جديد ذات رؤية استراتيجية وتمتلك مهارات وخصائص غير تقليدية بحيث تستطيع تخطي الواقع برؤية استشرافية طموحة وقدرة تنفيذية لتحقيق الأهداف المرجوة.

7- القيادة الاستراتيجية السبب في تفوق المنظمات على الأخرى، لذلك ينبغي التخلص من الأدوار التقليدية للقيادة والتوجه للدور الاستراتيجي الذي يتطلع إلى الأفق، ويملك القائد الرؤية كطبعة مميزة و القيادة الاستراتيجية تفهم مغزى الأحداث دون التأثير بظواهر الأمور، ولديها القدرة على اتخاذ القرارات بالسرعة الممكنة دون مواجهة الخطر المتوقع.

8- تسهم القيادة الاستراتيجية في تحقيق استدامة الجودة الشاملة في المنظمة، وتأتي أهمية القيادة الاستراتيجية في منظمات الجودة الشاملة كونها التحدي الأبرز والأكثر أهمية وأنها عنصر التغيير التنظيمي المهم المستخدم لتصميم نموذج الجودة الشاملة.

9- القيادة الاستراتيجية مصدر الابتكارات والإبداع وهذا يتوقف إلى حد كبير على القدرات المعرفية الإبداعية للقيادة الاستراتيجية، وما تملكه من رؤية مستقبلية.

#### رابعاً: مزايا القيادة الاستراتيجية:

ومن مزايا القيادة الاستراتيجية التخطيط والتنظيم والرقابة وتقييم الأداء ( احمد السيد , 2011 : 116 ) ( عبد المنعم , 2002 : 13 ) :

1- التخطيط: يشكل التخطيط الخطوة الأولى والأساسية في القيادة الاستراتيجية، ويتضمن التفكير المستقبلي والاستباقي لاتخاذ القرارات اللازمة وتحديد الإجراءات المطلوبة لتحقيق أهداف محددة أو تنفيذ مشروع معين.

2- التنظيم: بعد التخطيط، يأتي دور التنظيم الذي يضمن توزيع وتصميم المهام والمسؤوليات بين أعضاء المنظمة بطريقة علمية وموضوعية. هذا يساعد على تحقيق الأهداف بكفاءة عالية ويضمن التنسيق الفعال بين مختلف الفرق العاملة.

3- الرقابة: تلعب القيادة الاستراتيجية دورًا مهمًا في مراقبة العمليات داخل المنظمة للتأكد من أن جميع الأنشطة تجري وفقًا للخطط والبرامج الموضوعية، وتتم ضمن الإطار القانوني والتعليمات المعتمدة.

4- تقييم وتقويم الأداء: تقويم الأداء يشتمل على بُعدين؛ الأول يتعلق بالرقابة الاستراتيجية على جميع مراحل التنفيذ وإجراء التعديلات الضرورية استجابةً للتحديات التي تواجه المنظمة، والثاني يتمثل في الرقابة الدقيقة على التنفيذ من قِبَل الإدارات الوسطى والتنفيذية والتدخل السريع لتصحيح الانحرافات الملحوظة.

## المبحث الثاني: النجاح الريادي

### أولاً : مفهوم النجاح الريادي

مفهوم النجاح الريادي يتضمن عدة جوانب ويتم تقييمه من خلال معايير مختلفة. يرى (McEwen, 2008:11) أن النجاح الريادي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمعلومات والمعرفة الخارجية، مؤكداً على أهمية المسح البيئي والتعلم التنظيمي كعناصر أساسية للنجاح. المسح البيئي هو عملية متواصلة لجمع المعلومات من البيئة الخارجية وهو يشكل الأساس للتعلم التنظيمي الذي بدوره يعزز معرفة رواد الأعمال ويحسن من قراراتهم وتخطيطهم الاستراتيجي، مما يساهم في نجاح المشروعات الريادية.

Aguinis وزملاؤه (2008:122) يُقدمون منظوراً آخر للنجاح الريادي، معتبرين القوة الاجتماعية لأصحاب المشاريع عامل رئيسي مرتبط بالنجاح. يُظهر بحثهم العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والشبكات الاجتماعية وكيفية تأثيرها على نجاح وتوسع المشاريع الريادية، مشيرين إلى أهمية الفروق بين الرواد الناجحين وغير الناجحين من حيث جنسهم وقوتهم الاجتماعية.

Prajawati وزملاؤه (751:2020-752) يقيسون النجاح الريادي عبر المؤشرات الاقتصادية والمالية كالربحية، الاستدامة، تكوين الثروة، الإيرادات، نمو المنظمة واستمراريتها، بالإضافة إلى المؤشرات غير المالية كرضا الزبائن.

من جانب آخر، اوصف (Hashim, 2013:500) إلى النجاح الريادي بمنظور يشتمل على محورين؛ الأول يتمثل في النجاح من خلال القدرة على كون المشروع مفيداً للآخرين وأدائه الاجتماعي، والثاني يتعلق بالاستمرار في النمو وممارسة الأعمال في المستقبل.

## ثانياً: أهداف النجاح الريادي

تتمثل أهمية النجاح الريادي في تحقيق التنمية المالية والاقتصادية للمنظمات، وتعزيز النمو والتقدم في السوق المتغيرة. من خلال تحقيق أهداف النجاح الريادي، يمكن للمنظمات أن تحقق تأثيراً إيجابياً على الاقتصاد الوطني والمجتمع بشكل عام، وفقاً لـ (Penanen, 2009 : 14 & Suuronen ) حدد جملة من الأهداف الآتية:-

1. تحقيق الأرباح والاستدامة المالية: يعتبر تحقيق الربحية هدفاً أساسياً للنجاح الريادي، حيث تسهم الأرباح في دعم استمرارية المنظمة وتمكينها من تحقيق أهدافها المستقبلية.
  2. بناء العلاقات والسمعة: يقاس النجاح الريادي أيضاً بمدى قدرة المنظمة على بناء علاقات قوية مع أصحاب المصلحة، والحفاظ على سمعتها وصورتها في السوق والمجتمع.
  3. تحقيق الرفاهية لأصحاب المصلحة: يهدف النجاح الريادي أيضاً إلى تعزيز الرفاهية وتلبية احتياجات أصحاب المصلحة، سواء كانوا أفراداً أو مجموعات أو مؤسسات.
  4. تحقيق النمو والتقدم: تسعى المنظمات الريادية إلى تحقيق النمو والتقدم من خلال تحسين أدائها في مجالات مثل المبيعات والربحية وزيادة فعالية الإعلانات.
- ويرى (Aktar et al., 2020: 55) زيادة الأعمال ووظيفة لا غنى عنها في التحسين المالي والتنمية الحديثة للبلاد الام. وتكمن اهداف النجاح الريادي في الوقت الحاضر في التعليم والاهتمام بتأسيس المنظمات الريادية، إذ يجب أن يعزز تطوير القواعد ولاستراتيجيات بهدف يمكن من الابداع والتمكين لتحقيق النجاح، وأن يعالج دعم كل من الإدارات والمنظمات للنهوض بالريادي على الجانب الأكثر إشراقاً يمكن أن يضمن هذا صعود وتقدم في الاقتصاد الوطني على نطاق واسع وسيسهم أيضاً في الثقافة الاجتماعية والنمو الاقتصادي وكذلك التنمية المستدامة.

## ثالثاً: أهمية النجاح الريادي

أهمية النجاح الريادي التغييرات الجذرية في الاقتصاديات العالمية والتكنولوجيا والأسواق الناشئة تولد معضلات صعبة للمشاريع المتنامية رواد الأعمال الذين نجحوا في هذه البيئة الجديدة أتقنوا فن الريادة"، وهي استراتيجية رئيسة للنجاح الريادي عندما تفكر في الريادة، تفكر في أولئك الذين يستوطنون مناطق جديدة، ويأخذون زمام المبادرة لاستكشاف آفاق جديدة، وتجربة أشياء جديدة لم يجري تجربتها من قبل على مر التاريخ، أنشأ رواد الأعمال أسواقاً ومنتجاتاً وصناعات جديدة ، وكانوا رواداً في الابتكار والتغيير في الاقتصاد ( Alene.2020:2 ) ووضح كل من ( Albourini et al ,2020: 250 ) ( Alene,2020,20 ) انه جرى إيلاء المزيد من الاهتمام في القرن الحادي والعشرين، لموضوع النجاح الريادي عن طريق إنشاء المنظمات الريادية كونها تؤدي أدواراً محورية في التنمية الاقتصادية باعتباره قوة دافعة للاقتصاد ورفاهية المجتمعات عن طريق تكوين وانشاء الوظائف والثروة والابتكارات. إذ توفر ريادة الأعمال فرصة للأفراد الذين يسعون إلى أن يصبحوا مستقلين مادياً، وكذلك حلاً لتقليل البطالة وتسعى المنظمات الريادية الناجحة إلى توظيف عقول روادها، لأنهم يمثلون موارد بشرية مهمة ومفيدة ستحدث تأثيراً كبيراً وتؤدي دوراً رئيساً في نجاحها.

#### رابعاً: ابعاد النجاح الريادي

إن ابعاد النجاح الريادي التي قدمها الباحثون في مختلف الدراسات السابقة متعددة، واکدوا فيه على عدم وجود اجماع حول ابعاد ومقاييس ومؤشرات النجاح الريادي، فهو يعد مفهوم ذو ابعاد متعددة، بتالي سوف نعرض اربع ابعاد للنجاح الريادي

1- البعد المالي ( الربحية): يؤثر البعد المالي على أداء المنظمات الريادية، إذ يوفر حاجزاً ضد الصعوبات غير المتوقعة التي قد تنشأ من التغييرات البيئية وسوء الإدارة، ويعمل على الاستجابة السريعة واللازمة للظروف المتغيرة، ويزيد من استعداد المنظمة للإبداع أو الابتكار والتغيير، ومن ثم التأثير على نموها (Barreira, 2004 :25)، ويرى كل من (2007:50) Ahmad, و (Angel et al.,2018:18) أن استخدام المقاييس المالية للنجاح مثل الربحية، ودوران المبيعات، والعائد على الاستثمار، أمر بالغ الأهمية في قياس مدى نجاح المنظمة و لكي تعد المنظمات ناجحة، من المهم بالنسبة لها أن تولد دخلاً وزيادة في

الأرباح، وأن تظهر مستوى معيناً من النمو، عن طريق مبيعاتها ودخلها ، فإن بقاء المنظمة واستمرارية وجودها يتطلب استمرارها من الناحية المالية.

2- **رضا الريادي:** إن التدابير المالية وحدها ليست كافية لاتخاذ القرارات في المنظمات حديثة النشوء، ومن ثم ينبغي أن تشمل مقاييس الأداء كلا من المقاييس المالية وغير المالية، يتعامل بعد رضا الريادي كمقياس غير مالي ( Reijonen& Komppula,2007: 690 ) (2007 ,

3- **الشعور بالامتنان:** يرى (Mellis, 2020 :197) الامتتان على أنه حالة أو شعور معرفي يحدث في التبادلات الشخصية عندما يقر شخص ما يتلقى فائدة قيمة منصوره من شخص آخر، فضلاً عن انه ينظر إليه عندما لا يبحث المرء عن قصد أو يستحق أو يكسب ما منح له بدلاً من ذلك ، يأتي الشعور بالامتنان من تصور أن الشخص الذي يعطي منفعة من نوع ما يفعل ذلك بدافع حسن الإرادة، ووفقاً لـ (Pillay et al,2020:70) غالباً ما يوصف الامتتان بأنه عاطفة أو موقف أو تجربة إيجابية عالية المستوى بدأت عن طريق عملية معرفية مثل الفخر أو الاهتمام أو الرضا، وحدد (Madrigal,2020: 76) الامتتان يخدم ثلاث وظائف أخلاقية : وظيفة مقياس أخلاقي أي ، الامتتان ينبه العاملين بأنهم استقادوا من إحسان الآخرين ، ووظيفة الدافع الأخلاقي أي إن الامتتان يحفز السلوك الأخلاقي أو الاجتماعي تجاه الآخرين ، ووظيفة التعزيز الأخلاقي أي إن المحسنين الذين جرى شكرهم على أفعالهم هم أكثر عرضة للتصرف اجتماعياً مرة أخرى في المستقبل.

## الفصل الثالث الجانب العملي

### أولاً: وصف مجتمع وعينة البحث

تم اختيار كليات الإدارة والاقتصاد، القانون، والتربية والتربية الأساسية في جامعة ميسان بعناية فائقة لتشكيل مجتمع البحث الرئيسي، حيث تمثل هذه الكليات مراكز هامة للدراسة نظراً لتنوع التخصصات والخبرات الإدارية والأكاديمية التي تتمتع بها. في إطار هذه الدراسة، تم تحديد رؤساء الأقسام ومقرري الأقسام في الكليات المختارة كعينة للدراسة، وذلك بهدف جمع بيانات دقيقة ومعبرة عن الوضع البحث داخل الجامعة. تم توزيع ما مجموعه 32 استمارة استبيان ، تم استرجاع 30 استمارة فقط بشكل صحيح ومكتمل، مما يعكس نسبة استجابة عالية تصل إلى حوالي 93.75%.

الجدول (1) التوزيع التكراري والنسب المئوية للأفراد المبحوثين

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة مئوية %
الجنس	ذكر	25	83%
	أنثى	5	17%
	المجموع	30	100
العمر	30 فأقل	0	0%
	31-40	21	70%
	41-50	7	23%
	51 فأكثر	2	7%
	المجموع	30	100
	اعدادية فأقل	0	0
المؤهل العلمي	دبلوم فني	0	0
	بكالوريوس	0	0%
	دبلوم عالي	4	14%
	ماجستير	16	53%
	دكتوراه	10	33%
	المجموع	30	100
سنوات الخدمة	10 سنوات فأقل	0	0%
	11-15	16	53%
	16-20	10	33%
	21 فأكثر	4	14%
	المجموع	30	100

جدول رقم (1) المصدر من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

ثانيا : وصف متغيرات البحث:

### 1- الوصف الاحصائي لمتغير المستقل

الجدول (2) المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لمتغير المستقل ( القيادة الاستراتيجية)

ت	الفقرة	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجه الاستجابة
القيادة الاستراتيجية				
1.	يتبنى القياديون في الجامعة رؤية مستقبلية واضحة توجه جميع جهود الجامعة نحو تحقيق أهدافها.	3.7	1.02	مرتفعة
2.	يتمتع قادة الجامعة بالقدرة على تحديد الأولويات وتوجيه الموارد نحوها بفعالية.	3.43	0.85	مرتفعة
3.	تشجع الهياكل التنظيمية في الجامعة على التفكير الاستراتيجي وتبني القرارات المستنيرة.	3.56	0.81	مرتفعة
4.	تتمتع القيادة في الجامعة بالقدرة على التكيف مع التحولات السريعة في البيئة الخارجية.	3.43	0.81	مرتفعة
5.	يتمتع القادة في الجامعة بمهارات تواصل فعالة تعزز التفاهم والتعاون بين الأقسام والكلية.	3.46	0.81	مرتفعة
6.	تتخذ القيادة في الجامعة قرارات مدروسة تهدف إلى تحقيق الميزة التنافسية.	3.43	0.81	مرتفعة
7.	يتمتع القادة في الجامعة بالقدرة على بناء فرق عمل فعالة و متميزة.	3.53	0.73	مرتفعة
8.	تتبنى الجامعة مبادئ الشفافية والمساءلة في عمليات اتخاذ القرارات الاستراتيجية.	3.5	0.82	مرتفعة
9.	تتمتع القيادة في الجامعة بالقدرة على إدارة التغييرات وتحقيق التوازن بين الاستقرار والتطور.	3.46	0.97	مرتفعة
10	يتمتع قادة الجامعة بالتفكير الاستراتيجي والرؤية العالية لتحقيق النجاح المستمر.	3.5	0.82	مرتفعة

جدول رقم (2) المصدر من إعداد الباحثان في ضوء نتائج الحاسبة الالكترونية بالاعتماد على

مخرجات برنامج spss

استنادًا إلى البيانات المقدمة في الجدول (2)، يمكننا تحديد الفقرة ذات الوسط الحسابي

الأعلى والفقرة ذات الوسط الحسابي الأدنى وتحليلهما كالتالي:

أعلى وسط حسابي:

-الفقرة (1): "يتبنى القياديون في الجامعة رؤية مستقبلية واضحة توجه جميع جهود الجامعة نحو تحقيق أهدافها." بوسط حسابي 3.7. هذا يعني أن القيايين في الجامعة يمتلكون رؤية استراتيجية قوية وهم قادرون على وضع هذه الرؤية في صميم الجهود التنظيمية، وهو ما يُعتبر عنصرًا أساسيًا للنجاح الطويل الأمد ولتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة.

أدنى وسط حسابي:

-الفقرة (2): "يتمتع قادة الجامعة بالقدرة على تحديد الأولويات وتوجيه الموارد نحوها بفعالية." بوسط حسابي 3.43. على الرغم من أن هذه الفقرة أيضًا تحمل تقدير "مرتفع"، إلا أنها تُظهر الحاجة إلى تحسين قدرة القيادة على تحديد الأولويات وإدارة الموارد بشكل أكثر فعالية. تعزيز هذه القدرات يمكن أن يساهم في تحسين الأداء العام للجامعة وتحقيق أهدافها بشكل أكثر كفاءة.

## 2- الوصف الاحصائي لمتغير التابع

### الجدول (3) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لمتغير التابع (النجاح الريادي)

ت	الفقرة	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجه الاستجابة
<b>النجاح الريادي</b>				
11	تشجع جامعة ميسان على التفكير الإبداعي والريادي بين الموظفين .	3.56	0.77	مرتفعة
12	تحفز الجامعة على تطبيق الأفكار والمبادرات الجديدة لتحسين العملية التعليمية والبحثية.	3.6	0.72	مرتفعة
13	تعزز جامعة ميسان روح ريادية ورؤية استباقية لتحقيق النجاح والتميز في مختلف المجالات.	3.33	0.92	مرتفعة
14	تدعم الجامعة الابتكار والريادة من خلال توفير بيئة داعمة ومناسبة للابتكار.	3.4	0.96	مرتفعة
15	تشجع جامعة ميسان على تكوين شركات وتعاون مع القطاعين الخاص والعام لتعزيز الابتكار والنجاح الريادي.	3.6	0.89	مرتفعة
16	يعزز النجاح الريادي الثقة بالنفس والتفاؤل، ويساهم في تعزيز الروح	3.66	0.80	مرتفعة

			المبادرة والإيجابية في المجتمع والبيئة العملية داخل الجامعة.
مرتفعة	1.02	3.33	17 يتميز النجاح الريادي بالقدرة على التعامل مع التحديات والمخاطر بشكل فعال، واستغلال الفرص الجديدة لتحقيق النجاح والتميز في الجامعة.
مرتفعة	0.81	3.6	18 يتضمن النجاح الريادي تطوير مهارات القيادة والابتكار داخل الجامعة
مرتفعة	0.85	3.76	19 يحفز النجاح الريادي الموظفين داخل الجامعة على تحقيق الأداء المتميز والتفوق في مجال العمل.
مرتفعة	0.88	3.36	20 تهدف القيادة في جامعة ميسان إلى تعزيز ثقافة التغيير والتحسين المستمر، من خلال تبني مفاهيم النجاح الريادي

جدول رقم (3) المصدر من إعداد الباحثان في ضوء نتائج الحاسبة الالكترونية بالاعتماد على مخرجات

برنامج spss

بناءً على البيانات المقدمة في الجدول (3)، يمكننا تحديد الفقرة ذات الوسط الحسابي الأعلى والفقرة ذات الوسط الحسابي الأدنى وتحليلهما كالتالي:

أعلى وسط حسابي:

-الفقرة (19): "يحفز النجاح الريادي الموظفين داخل الجامعة على تحقيق الأداء المتميز والتفوق في مجال العمل." بوسط حسابي 3.76. هذا يشير إلى أن النجاح الريادي يُعتبر محفزاً قوياً للموظفين في الجامعة، ويساهم في تحقيق أداء متميز وتفوق في العمل

أدنى وسط حسابي:

-الفقرة (13): "تعزز جامعة ميسان روح ريادية ورؤية استباقية لتحقيق النجاح والتميز في مختلف المجالات." بوسط حسابي 3.33. على الرغم من أن تقدير درجة الاستجابة "مرتفعة"، إلا أن هذه الفقرة تُظهر أن هناك مجالاً للتحسين في تعزيز الروح الريادية والرؤية الاستباقية داخل الجامعة..

### ثالثاً: اختبار فرضية البحث:

يتناول هذا المحور الإشارة إلى علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (القيادة الاستراتيجية) والمتغير التابع (النجاح الريادي)، فضلاً عن توضيح علاقة الأثر بين المتغيرات البحث والتي سنحاول عن طريقها اختبار فرضيات البحث وكالاتي:

#### أولاً: تحليل علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة:

سيتم من خلال هذا المحور اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على أن (هناك علاقة ارتباط معنوية القيادة الاستراتيجية والنجاح الريادي). تم إعداد الجدول (4) والذي يشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية موجبة معنوية بين القيادة الاستراتيجية والنجاح الريادي حيث بلغ المؤشر الكلي ( $0.524^{**}$ ) وبدلالة معنوية عند (0.003) وتشير هذه النتائج إلى قوة العلاقة ووجود علاقة ارتباط قوية

الجدول (4) علاقة الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع

### Correlations

	القيادة الاستراتيجية	النجاح الريادي
القيادة الاستراتيجية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N 30	1 .524** .003 30
النجاح الريادي	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N 30	.524** 1 .003 30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول رقم (4) المصدر من إعداد الباحثان للاختبار صحة الفرضية الرئيسية الأولى للبحث

## ثانياً: تحليل علاقة الأثر بين متغيرات الدراسة :

يمثل مضمون هذه العلاقة اختباراً لفرضية البحث الرئيسية الثانية التي تشير إلى أنه " يوجد تأثير معنوي للقيادة الاستراتيجية في النجاح الريادي في الكليات المبحوثة ".

ويشير الجدول ( 5 ) الخاص بتحليل الانحدار إلى وجود تأثير معنوي للقيادة الاستراتيجية بوصفه متغيراً مستقلاً في النجاح الريادي بوصفها متغيراً تابعاً. وذلك وفقاً لقيمة (F) المحسوبة وبالبالغة قيمتها (10.619) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة ( 4.196 ) وهي معنوية عند مستوى ( 0.03 ) بدرجتي حرية (1,28) و مادامت قيم (T) المحسوبة معنوية للمتغير المستقل وبالبالغة (3.259) وهي أكبر من قيمتها الجدولية ( 1.697 ) فإن ذلك يعكس معنوية النموذج، ويتضح أن معامل التحديد (R<sup>2</sup>) والتي بلغت قيمته (0.275) يشير إلى أن قدرة المتغير المستقل على تفسير (27%) من الاختلافات الحاصلة في البعد التابع. استناداً إلى ما ذكر سيتم قبول فرضية الرئيسية البحث الثانية والقول بانه توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للقيادة الاستراتيجية في النجاح الريادي في الكليات المبحوثة

جدول رقم (5) علاقات تأثير متغيرات المتغير المستقل (القيادة الاستراتيجية) في المتغير التابع (النجاح الريادي)

F		T		R <sup>2</sup>	نظام المعلومات الادارية		المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة		B1	B0	
4.196	10.619	1.697	3.259	0.275	0.679	0.524	المتغير المعتمد
							اتخاذ القرارات

\*: P ≤ 0.05      N=30      d.f: (1, 28)

جدول رقم (5) المصدر من إعداد الباحثان للاختبار صحة الفرضية الرئيسية الثانية بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

## الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

### أ- الاستنتاجات

1. العلاقة الطردية الموجبة بين القيادة الاستراتيجية والنجاح الريادي: النتائج تؤكد وجود علاقة ارتباطية قوية وطردية بين كفاءة القيادة الاستراتيجية وتحقيق النجاح الريادي في الجامعة، حيث يشير المؤشر الكلي (0.557) والدلالة المعنوية (0.003) إلى أن تطوير مهارات القيادة الاستراتيجية يمكن أن يكون له تأثير إيجابي وملحوس على النجاح الريادي.

2. أهمية القيادة الاستراتيجية كمحرك للنجاح الريادي: تحليل الانحدار يُظهر أن القيادة الاستراتيجية لها تأثير معنوي في تحقيق النجاح الريادي، مما يعكس أهمية تعزيز القيادة الاستراتيجية كعنصر أساسي لتحفيز الابتكار والتميز الريادي داخل الجامعة.

3. القدرة التفسيرية للقيادة الاستراتيجية: معامل التحديد ( $R^2$ ) الذي بلغ (0.275) يدل على أن القيادة الاستراتيجية كمتغير مستقل قادر على تفسير نسبة (27%) من التغيرات في النجاح الريادي، مما يشير إلى أن هناك عوامل أخرى قد تؤثر على النجاح الريادي والتي يجب أن تكون موضوع دراسة مستقبلية.

4. الحاجة إلى استراتيجيات مدعومة بالقيادة الاستراتيجية: وجود تأثير معنوي للقيادة الاستراتيجية على النجاح الريادي يُبرز الحاجة إلى تطوير وتنفيذ استراتيجيات مدعومة بقيادة قوية ومبتكرة تساهم في تحقيق الأهداف الريادية للجامعة.

4. القيادة الاستراتيجية وتحقيق الرؤية المستقبلية: الوسط الحسابي العالي للفقرة (1) في الجدول (2) يؤكد على أهمية تبني القياديين في الجامعة لرؤية مستقبلية واضحة وقدرتهم على توجيه الجهود نحو تحقيق أهداف الجامعة. يُظهر هذا الاستنتاج أن النجاح الطويل الأمد للجامعة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بوجود قيادة استراتيجية قوية ورؤية واضحة.

5. الحاجة لتحسين تحديد الأولويات وإدارة الموارد: رغم تقدير الفقرة (2) في الجدول (2) بأنها "مرتفعة"، فإن الوسط الحسابي الأدنى يشير إلى وجود فرصة لتحسين كيفية تحديد الأولويات وتوجيه الموارد من قبل القيادة، مما يمكن أن يساهم في تعزيز الكفاءة والفعالية العامة للجامعة.

## ب- التوصيات

بناءً على الاستنتاجات المذكورة أعلاه، يمكن صياغة التوصيات التالية للبحث:

- 1- تعزيز القيادة الاستراتيجية: يُنصح بتوفير برامج تدريبية متقدمة للقيادة في الجامعة لتحسين مهاراتهم الاستراتيجية وتعزيز قدرتهم على صياغة وتنفيذ رؤية واضحة ومستقبلية، مما يساهم في تحقيق الأهداف الريادية للجامعة.
- 2- تطوير آليات فعالة لتحديد الأولويات: يجب على الجامعة تبني أساليب جديدة تساعد في تحديد الأولويات بشكل أكثر وضوحًا وكفاءة، وذلك من خلال استخدام أدوات إدارية وتقنيات تقييم المشاريع لضمان توجيه الموارد بشكل يدعم الأهداف الاستراتيجية.
- 3- إجراء المزيد من الدراسات: نظرًا لأن معامل التحديد ( $R^2$ ) يشير إلى أن هناك عوامل أخرى تؤثر على النجاح الريادي، يوصى بإجراء دراسات مستقبلية لاستكشاف هذه العوامل وتحديد كيفية تأثيرها والتفاعل بينها وبين القيادة الاستراتيجية.
- 4- تنفيذ استراتيجيات مدعومة بالقيادة: يجب على الجامعة تطوير وتنفيذ استراتيجيات تشغيلية وتعليمية تدعم الابتكار والريادة، وتكون متوافقة مع الرؤية الاستراتيجية للجامعة، وذلك بقيادة فريق إداري قوي ومبتكر.
- 5- تعزيز ثقافة الابتكار: يُنصح بإنشاء بيئة تشجع على الابتكار والتفكير الريادي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال توفير الموارد اللازمة وتحفيز المشاريع الريادية وتبني سياسات تقديرية للأفكار الإبداعية والمبادرات النوعية.

## قائمة المصادر

### المصادر العربية

- كنعان نواف سالم ، القيادة الإدارية الطبعة الأولى دار الثقافة للنشر والتوزيع :عمان ، 2007
- الغزو فاتن عوض ، القيادة والإشراف الإداري الطبعة الأولى دار أسامة للنشر والتوزيع :عمان 2010
- نجم عبود نجم، القيادة الإدارية في القرن الواحد والعشرين الطبعة الأولى دار صفاء للنشر والتوزيع :عمان 2011
- قنديل علاء محمد سيد ،القيادة الإدارية وإدارة الابتكار الطبعة الأولى دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان 2011
- ثابت رائد حماد، درجة ممارسة عمداء الكليات في الجامعة الفلسطينية للقيادة الإستراتيجية وعلاقتها بتطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية ،رسالة ماجستير منشورة ،كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ،غزة،2013
- جلاب، إحسان دهش، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير ،دار النشر للتوزيع ،عمان ،الأردن، الطبعة الأولى ،2011
- أحمد ،أشرف السعيد والفقير ،محمد هادي ،"القيادة الإستراتيجية لرؤساء الأقسام الأكاديمية دراسة ميدانية بجامعة نجران" مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر، الجزء 1،العدد 2011،146.
- الدوري ،زكريا مطلق ،إدارة التمكين والإقتصاديات الثقة في منظمة الأعمال الألفية الثالثة ،اليازوري ، الطبعة العربية ،عمان ،الأردن ،2009
- هيوز، ريتشارد وبيتي، كاترين، كيف تصبح قائدا إستراتيجيا .ترجمة معين الإمام ،الرياض،مكتبة العبيكان، 2006
- خميس، محمد عبد المنعم، الرقابة، مفهومها ، وأبعادها، المجلة العربية للإدارة ،المنظمة العربية للعلوم الإدارية، المجلد الثالث يناير 1997
- مصطفى، أحمد السيد، المدير وتحديات العولمة، إدارة جديدة لعالم جديد ،دارالنهضة العربية ،القاهرة:2011

## المصادر الاجنبية

- – Hitt, Michael ,A.Ireland ,R.Duane.The Essence of Strategic Leadership:Managing Human and Social Capital. Journal of leadership &Organaizational Studies ,Vol.9,No.1, 2002.
- – Hitt, MichedA.Irelend R.D &Hockessin ,Robert ,E,2003 Strategic management competitiveness and Globalization South –Western ,5thed USA,2003
- Mcewen, Thaddeus, 2008, Environmental Scanning And Organizational Earning In
- Aguinis, Herman& Ansari, Mahfooz A. & Jayasingam, Sharmila & Aafaqi, Rehana, 2008
- ,Perceived Entrepreneurial Success And Social Power, Management Research, Vol. 6, No. 2, Pp.
- Prajawati, Maretha Ika& Wahjoedi, Wahjoedi& Wahyono, Hari& Sunaryanto, 2020, Definition
- Of Success According To Women Entrepreneur In Malang, Indonesia ,Sunaryanto, Journal Of
- Asian Finance, Economics And Business, Vol 7, No 9, p
- Rani, Shamsul Hana Abd & Hashim, Norashidah, December 11, 2013,Concept Of Entrepreneurial

- Success Among Women Entrepreneur In Malaysia, Conference On Business Management Research, EDC, Universiti Utara Malaysia, Sintok.,
- Pennanen, Heini& Suuronen, Tuija,2009, Drive Your Idea To Entrepreneurial Success, Master's Thesis, School Of Business Administration, Jynäskylän Ammatikorkeakoulu Jamk Unvepsiyof Appued Sciences.
- – Dess ,Gregory Gregory Glum pin, strategic Management: Creating Compleitive Advantages McGrawHill M New York ,USA.2007
- Aktar, Mst Fahima & Abdullah, Abdul Rashid& Jantan, Amer Hamzah& Hossan, Dalowar,2020, Factors Influencing Entrepreneurial Success Among The Rural Women Entrepreneurs In Bangladesh, International Journal Of Business And Economy (IJBEC), Eissn: 2682–8359, Vol. 2, No. 3,P: 42–58
- Alene, Endalew Terefe, 2020,Determinants That Influence The Performance Of Women Entrepreneurs In Micro And Small Enterprises In Ethiopia, Journal Of Innovation And Entrepreneurship, Springer, Vol. 9(1), Pages 1–20.
- Alene, Endalew Terefe, 2020,Determinants That Influence The Performance Of Women Entrepreneurs In Micro And Small Enterprises In Ethiopia, Journal Of Innovation And Entrepreneurship, Springer, Vol. 9(1), Pages 1–20.

## قائمة الملاحق

### ملحق 1 استمارة الاستبانة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ميسان  
كلية الإدارة والاقتصاد  
قسم إدارة الأعمال

م/ استمارة الاستبانة

### تحية طيبة ...

تمثل استمارة الاستبانة هذه والمقدمة لشخصكم الكريم جزءاً من متطلبات إعداد بحث

البكالوريوس في إدارة الأعمال بعنوان :

### "القيادة الاستراتيجية ودورها في تحقيق النجاح الريادي"

وإن تفضلكم بالإجابة بموضوعية وواقعية على جميع العبارات يسهم في الحصول على

نتائج دقيقة وبما يعزز تحقيق أهداف البحث ، علماً أن الإجابات تستخدم لأغراض البحث

العلمي حصراً، لذا لا داعي لذكر الاسم أو العنوان أو ما يشير إلى الشخصية .

### مع فائق الشكر والتقدير ..

المشرف

أ.م.د. فائز اللامي

الباحثان

احمد علي لازم

احمد نعمة جبار

**أولاً : بيانات عامة**

الرجاء وضع علامة (✓) أمام الاختيار الخاص بك.  
1. الجنس :

أنثى	ذكر

2. العمر :

30 فأقل	31 - 40	41 - 50	51 فأكثر

3. التحصيل العلمي :

دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي	بكالوريوس	دبلوم فني	اعدادية فما دون

4. عدد سنوات الخدمة الإجمالي :

10 فأقل	11 - 15	16 - 20	21 فأكثر

## الجزء الثاني: البيانات الخاصة بمتغيرات البحث

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1 : القيادة الاستراتيجية: بأنها "القدرة على التوقع والتخيل، والمرونة، وتمكين الآخرين على خلق التغيير الاستراتيجي".						
1.	يتبنى القياديون في الجامعة رؤية مستقبلية واضحة توجه جميع جهود الجامعة نحو تحقيق أهدافها.					
2.	يتمتع قادة الجامعة بالقدرة على تحديد الأولويات وتوجيه الموارد نحوها بفعالية.					
3.	تشجع الهياكل التنظيمية في الجامعة على التفكير الاستراتيجي وتبني القرارات المستنيرة.					
4.	تتمتع القيادة في الجامعة بالقدرة على التكيف مع التحولات السريعة في البيئة الخارجية.					
5.	يتمتع القادة في الجامعة بمهارات تواصل فعالة تعزز التفاهم والتعاون بين الأقسام والكليات.					
6.	تتخذ القيادة في الجامعة قرارات مدروسة تهدف إلى تحقيق الميزة التنافسية.					
7.	يتمتع القادة في الجامعة بالقدرة على بناء فرق عمل فعالة ومتميزة.					
8.	تتبنى الجامعة مبادئ الشفافية والمساءلة في عمليات اتخاذ القرارات الاستراتيجية.					
9.	تتمتع القيادة في الجامعة بالقدرة على إدارة التغييرات وتحقيق التوازن بين الاستقرار والتطور.					
10.	يتمتع قادة الجامعة بالتفكير الاستراتيجي والرؤية العالية لتحقيق النجاح المستمر.					

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
	<b>2- النجاح الريادي</b> وهو قدرة المنظمة عن طريق رواد أعمالها للوصول إلى مستوى أكثر من المستوى الفردي الذي يعكس بشكل غير مباشر نجاح أعمالهم النجاح من حيث القياس الاقتصادي والمالي عن طريق العناصر الملموسة مثل الربحية والاستدامة وتكوين الثروة الشخصية والإيرادات ونمو المنظمة واستمرارية وجودها					
11.	تشجع جامعة ميسان على التفكير الإبداعي والريادي بين الموظفين .					
12.	تحفز الجامعة على تطبيق الأفكار والمبادرات الجديدة لتحسين العملية التعليمية والبحثية.					
13.	تعزز جامعة ميسان روح ريادية ورؤية استباقية لتحقيق النجاح والتميز في مختلف المجالات.					
14.	تدعم الجامعة الابتكار والريادة من خلال توفير بيئة داعمة ومناسبة للابتكار.					
15.	تشجع جامعة ميسان على تكوين شراكات وتعاون مع القطاعين الخاص والعام لتعزيز الابتكار والنجاح الريادي.					
16.	يعزز النجاح الريادي الثقة بالنفس والتفاؤل، ويساهم في تعزيز الروح المبادرة والإيجابية في المجتمع والبيئة العملية داخل الجامعة.					
17.	يتميز النجاح الريادي بالقدرة على التعامل مع التحديات والمخاطر بشكل فعال، واستغلال الفرص الجديدة لتحقيق النجاح والتميز في الجامعة.					
18.	يتضمن النجاح الريادي تطوير مهارات القيادة والابتكار داخل الجامعة					
19.	يحفز النجاح الريادي الموظفين داخل الجامعة على تحقيق الأداء المتميز والتفوق في مجال العمل.					
20.	تهدف القيادة في جامعة ميسان إلى تعزيز ثقافة التغيير والتحسين المستمر، من خلال تبني مفاهيم النجاح الريادي					