



Wise leadership its role in promoting strategic entrepreneurship: An exploratory study in asia cell communications company/Iraq

Iman Bashir Muhammad Abu Radan^a & Mryam Monem Al-Halaouji^b & Maan Waadallah Al-Maadidi^c

a University of Mosul/ College of Economics and Administration / Department of Business Administration.

b University of Mosul / College of Economics and Administration / Department of Business Administration.

c University of Mosul / College of Economics and Administration / Department of Business Administration.

Abstract

The current research aims to focus on wise leadership and its role in promoting strategic Entrepreneurship due to the subject being one of the modern topics in administrative thought. In order to achieve the objectives of the current research, the questionnaire was relied on in data collection according to a questionnaire designed for this purpose and distributed to (40) individuals from the administrative leaders in Asiaccell Telecommunications Company / Iraq. It used the descriptive analytical approach. The data was collected and analyzed, and hypotheses were tested using many statistical methods, including the statistical program (SPSS VR26). The research reached several results, the most important of which was a statistically significant relationship between wise leadership and strategic leadership. That is, whenever the organization surveyed owned leaders who have wisdom, these leaders had more of a role in promoting strategic leadership.

Information

Received: 6/2/2024

Revised: 10/3/2024

Accepted: 20/3/ 2024

Published: 31/3/2024

Keywords:

Wise Leadership
Strategic Leadership
Asiaccell
Good judgment
creativity

القيادة الحكيمة ودورها في تعزيز الريادة الاستراتيجية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في شركة آسياسيل للاتصالات/العراق

إيمان بشير محمد أبو رادن^أ و مريم منعم الحلاوي^ب و معن وعدالله المعاضيدي^ج

a جامعة الموصل/ كلية الادارة والاقتصاد/ قسم إدارة الاعمال.

b جامعة الموصل/ كلية الادارة والاقتصاد/ قسم إدارة الاعمال.

c جامعة الموصل/ كلية الادارة والاقتصاد/ قسم إدارة الاعمال.

الملخص

يستهدف البحث الحالي بيان دور القيادة الحكيمة في تعزيز الريادة الاستراتيجية كونه أحد الموضوعات الحديثة في الفكر الإداري، ولتحقيق أهداف البحث الحالي تم الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات والتي صُممت لهذا الغرض، ووزعت على (40) شخصاً من القيادات الإدارية في شركة آسياسيل للاتصالات/العراق، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، إذ تم جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية منها البرنامج الإحصائي (SPSS VR26)، وقد توصل البحث الى نتائج عديدة أهمها وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الحكيمة والريادة الاستراتيجية، ما يعني أنه كلما امتلكت القيادات المبحوثة الحكمة كلما كان لها دور في تعزيز الريادة الاستراتيجية وابعادها .

الكلمات المفتاحية: القيادة الحكيمة، الريادة الاستراتيجية، شركة آسياسيل للاتصالات، الحكم الجيد، الإبداع.

المقدمة

التغيرات السريعة، أصبح على المنظمات التفكير جدياً لتكون رائدة في السوق ضمن المجالات التي تعمل بها، مما يتطلب منها الحاجة لتبني مفاهيم الريادة الاستراتيجية عبر ممارسة القيادة التي تتميز بالحكمة

للتحديات الكبيرة التي تواجهها المنظمات بسبب التغيرات في البيئة الخارجية كالمنافسة الشديدة والتسارع التكنولوجي وغيرها من

* Corresponding author: E-mail addresses: dr.emanbasher18@gmail.com.

1. يمثل البحث طرحاً فكرياً يُحاول الارتكاز على حداثة الطروحات التي تطرقت لموضوعات القيادة الحكيمة والريادة الاستراتيجية بوصفها من الموضوعات التي تناولها الباحثين كل على حدى أو تم ربطها مع متغيرات اخرى.
2. توجيه انظار القيادات واصحاب القرار في شركة اسيا سيل للاتصالات إلى موضوع القيادة الحكيمة والريادة الاستراتيجية لتقليل المشكلات والمعوقات التي تواجهها.

فرضيات البحث:

- الفرضية الرئيسية الاولى

H₀₁: لا يوجد علاقة ارتباط معنوية للقيادة الحكيمة في ابعاد الريادة الاستراتيجية منفردة في الشركة المبحوثة .

وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- 1.H₀₁: لا يوجد علاقة ارتباط معنوية للقيادة الحكيمة في بُعد الابداع للشركة المبحوثة.
- 2.H₀₁: لا يوجد علاقة ارتباط معنوية للقيادة الحكيمة في بُعد النمو للشركة المبحوثة
- 3.H₀₁: لا يوجد علاقة ارتباط معنوية للقيادة الحكيمة في بُعد الرؤية للشركة المبحوثة
- 4.H₀₁: لا يوجد علاقة ارتباط معنوية للقيادة الحكيمة في بُعد اغتنام الفرص للشركة المبحوثة

- الفرضية الرئيسية الثانية

H₀₂: لا يوجد تأثير معنوي للقيادة الحكيمة في ابعاد الريادة الاستراتيجية منفردة في الشركة المبحوثة .

وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- 1.H₀₂: لا يوجد تأثير معنوي للقيادة الحكيمة في بُعد الابداع للشركة المبحوثة.
- 2.H₀₂: لا يوجد تأثير معنوي للقيادة الحكيمة في بُعد النمو للشركة المبحوثة.
- 3.H₀₂: لا يوجد تأثير معنوي للقيادة الحكيمة في بُعد الرؤية للشركة المبحوثة.
- 4.H₀₂: لا يوجد تأثير معنوي للقيادة الحكيمة في بُعد اغتنام الفرص للشركة المبحوثة.

النموذج الافتراضي للدراسة:

تم تصميم الأنموذج الفرضي للبحث استناداً إلى المضامين المؤشرة في مشكلة البحث الحالي واتجاهات اهدافها لتفسير الظاهرة المدروسة وفي محاولة لترجمة مشكلة البحث إلى مُتغيرات اجرائية، إذ تم تبني نموذجاً يربط المتغير المستقل (القيادة الحكيمة) والمتغير المعتمد (الريادة الاستراتيجية) بأبعاده التي حُددت بالاعتماد على عدد من آراء الباحثين وطُروحاتهم وكما موضح في الشكل رقم (1).

ولها قدرات على الابداع والابتكار، إذ لا يمكن ان تتحقق الريادة الاستراتيجية إلا بوجود قائد حكيم لديه القدرة على اتخاذ القرارات والتعامل مع تغييرات البيئة الخارجية وكذلك التعامل مع المرؤوسين بحكمة لتجاوز التحديات والمشكلات التي تواجههم وتواجه المنظمة والتغلب عليها، ونظراً لمحدودية الدراسات التي ربطت مُتغيرات هذا البحث وجدنا من المناسب تناول هذين المتغيرين ضمن اطار شمولي، وعليه قُسم البحث إلى أربع محاور، شمل المحور الأول على منهجية البحث، وضم المحور الثاني الجانب النظري للمتغيرين، والمحور الثالث تمثل بالجانب العملي للبحث، واخيراً المحور الرابع للاستنتاجات والمقترحات.

مشكلة الدراسة

إن التطور السريع في التكنولوجيا والتقنيات الحديثة ادى إلى أن تكون البيئة ديناميكية وسريعة التغيير، مما زاد البحث عن طرائق واستراتيجيات لمواكبة تلك التغييرات والمنافسة الشديدة، ومن هذه الطرق الريادة الاستراتيجية التي تُعد من ابرز متطلبات العولمة والتي تتطلب إلى معرفة وابداع وابتكارات متجددة داخل المنظمة، وبالتأكيد من يسعى الى الابداع والابتكار والتجديد هو قائد يمتلك الحكمة والدراية في تسيير المنظمة داخلياً وربطها بالبيئة الخارجية وتحقيق اهدافها، ومن هذا المنطلق ولحاجة قطاع الاتصالات الى قيادات تتمتع بالحكمة لتكون شركات قادرة على التنافس في ضل المنافسة الشديدة التي تشهدها شركات الاتصالات فقد تبلورت مشكلة البحث في محاولة الاجابة عن التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى توافر ابعاد القيادة الحكيمة في الشركة المبحوثة؟
2. ما طبيعة علاقة الارتباط بين القيادة الحكيمة والريادة الاستراتيجية في الشركة المبحوثة؟
3. ما مدى تأثير القيادة الحكيمة في تعزيز الريادة الاستراتيجية في الشركة المبحوثة؟

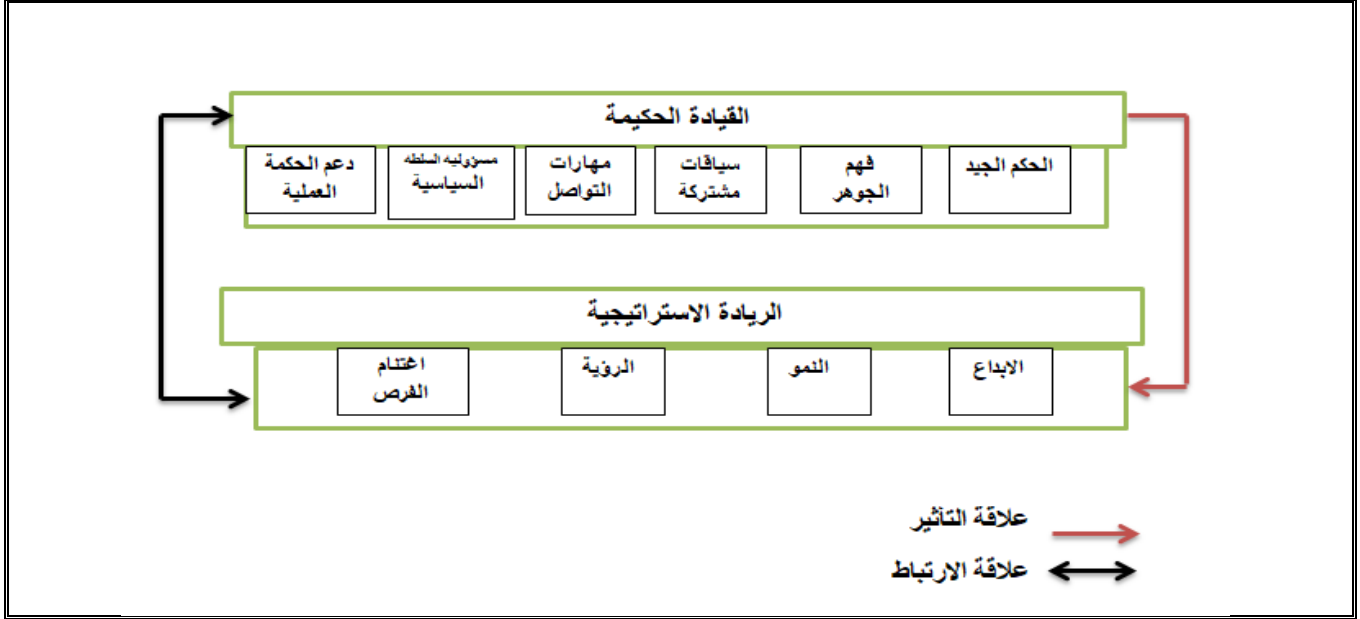
أهداف البحث

- يسعى البحث الحالي الى تحقيق الاهداف الآتية:
1. تسليط الضوء على المفاهيم الفكرية المُعاصرة مثل (القيادة الحكيمة والريادة الاستراتيجية).
2. تشخيص مدى توافر ابعاد القيادة الحكيمة والريادة الاستراتيجية في الشركة المبحوثة.
3. الوقوف على مستوى ومعنوية علاقة الارتباط بين متغيري (القيادة الحكيمة والريادة الاستراتيجية) في الشركة المبحوثة.
4. بيان هل مستوى التأثير للمتغير المستقل كان معنوياً أم غير معنوي في المتغير المعتمد.

أهمية البحث:

تتبلور أهمية البحث الحالي عبر الآتي:

شكل رقم (1) المخطط الفرضي



المصدر: من اعداد الباحث

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في إنجاز البحث الحالي، وتم إعداد الاستبانة في ضوء السياقات العلمية المعتمدة والجدول (1) يوضح المقاييس المعتمدة في بناء استمارة الاستبيان.

اساليب جمع البيانات:

جدول (1) المقاييس المعتمدة في بناء استمارة الاستبيان

المصدر	الفقرات	الابعاد	المتغير الرئيسي
(العقادي، 2021)	5	معلومات تعريفية خاصة بالمستجيب	معلومات تعريفية
	4	الحكم الجيد	القيادة الحكيمة
	4	فهم الجوهر	
	4	انشاء سياقات مشتركة	
	3	مهارات التواصل	
	4	ممارسة السلطة السياسية	
3	دعم الحكمة العملية		
(kimuli et al,2010) (عطا، 2021) (علي، 2018)	4	الابداع	الريادة الاستراتيجية
	4	النمو	
	4	الرؤية	
	4	اغتنام الفرص	

المصدر: الجدول من اعداد الباحث

الادوات الاحصائية المعتمدة:

مجتمع البحث وعينته:
تمثل مجتمع البحث الحالي بالقيادات الإدارية في شركة اسيا سيل للاتصالات / العراق والبالغ عددهم (175) شخصاً، إذ تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (50) فرداً من القيادات الادارية في الشركة المبحوثة، وتم توزيع الاستبانة الكترونياً واستلمت الاجابة من (40) استمارة الكترونية، أي نسبة المسترجع 8% (، لتكون صافي الاستثمارات (40) استبانة صالحة للاختبار، والجدول (2) يوضح الخصائص الشخصية لعينة البحث.

اعتمد الباحثون لتحقيق اهداف البحث توظيف البرنامج الاحصائي (SPSSV26) ، بالإضافة الى توظيف مؤشرات الإحصاء الوصفي (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري، النسب المئوية) لوصف اجابات عينة البحث.

جدول(2) الخصائص الشخصية لعينة البحث

النسبة	العدد	المتغيرات	العوامل الشخصية
96,67%	29	ذكر	الجنس
36,67%	11	انثى	
26,67%	8	(30-26)	العمر
33,33%	10	(35-31)	
36,67%	11	(40-36)	
20,00%	6	(45-41)	
16,67%	5	(50-46)	
13,33%	4	دبلوم	الشهادة
36,67%	11	بكالوريوس	
20,00%	6	دبلوم عالي	
63,33%	19	ماجستير	
13,33%	4	(10-5)	سنوات الخدمة
96,67%	29	(15-11)	
16,67%	5	(20-16)	
6,67%	2	(20- فأكثر)	

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (SPSS V26)

يتضح من الجدول (2) الآتي:

2. مُعامل الارتباط البسيط: يُستخدم في تحديد قوة العلاقة بين متغيرين، إضافة إلى استخدامه في تحديد الاتساق الداخلي للمتغيرين (القيادة الحكيمة، الريادة الاستراتيجية).
3. الانحدار الخطي البسيط: يُستخدم في قياس التأثير المعنوي للمتغير المستقل في المتغير المُعتمد.
اختبار ثبات الاستبانة:

يستخدم مقياس (ALpha-Cronback) للتعرف على مدى صلاحية المقياس وثبات الاستبانة، إذ بلغت قيمة معامل الفا كرونباخ (0.675) وهي قيمة تعتبر معنوية عند مستوى معنوية (0.05) وتعكس هذه النتيجة قوة ثبات الاستبانة المستخدمة (Kothari,2004: 94).

الإطار النظري

أولاً: القيادة الحكيمة

1. مفهوم القيادة الحكيمة:

هناك العديد من المنظمات وباختلاف انشطتها تسعى تبني الابتكار من أجل بقاء منظماتها ونموها، مما يدفعهم إلى استخدام القرارات الاستراتيجية للاستجابة الفورية للفرص والتحديات، وبالتالي، فإن أسلوب القيادة الحكيمة عامل أساسي تستخدمه المنظمات لتحقيق الابتكار والابداع والتصرف بحكمة، فإن الحكمة هي نهج للحكم والقرار والعمل الصحيح، (Abdulmuhsin & Tarhini, 2022: 7). وقد عدّ العديد من الباحثين ان الحكمة هي احد عناصر القيادة لكن في العقدين الاخيرين اتجهت الافكار نحو تسمية القيادة الحكيمة وفصلها عن عناصر القيادة، لذلك فقد عرفها (Soeprayitno, 2022: 749) بأنها "أسلوب قيادي يعتمد على تعزيز الوعي الجماعي بغية تحقيق انغماس كلاً من القادة والموظفين في المنظمة، لذلك ينبغي أن لا يقتصر على الإدارة العليا فقط ولكن أيضاً على المستويات الوسطى". كما وضح مفهوم القيادة الحكيمة كلاً من (الشمري والميالي، 2019: 387) بأنها "عملية تفاعلية يبنيناها القائد والتابع مما يعني ان عمل القائد يؤثر تأثيراً كاملاً على عمل اتابعه والعكس صحيح، وذكر (Donovan, 2012: 91) بأنها "نمط قيادي يعمل على تطبيق المعرفة

1. الجنس: أظهرت نتائج تحليل الخصائص الشخصية أن نسبة الأفراد المبحوثين في شركة اسيا سيل للاتصالات في العراق من الذكور أعلى من نسب الاناث وبلغت (96,67%) مقابل (36,67%) من الاناث.

2. العمر: بينت النتائج أن الفئة العمرية (30-26) كانت نسبتها (26,67%)، اما الفئة العمرية (35-31) كانت نسبتها (33,33%)، ونسبة الفئة العمرية (40-36) بلغت (36,67%) والفئة العمرية (45-41) كانت تبلغ (20,00%)، اما الفئة العمرية (50-46) بلغت (16,67%)، وهذه النسب تؤكد سياسة الشركة في تشغيل الشباب إذ كانت الفئة العمرية (40-36) اعلى نسبة.

3. الشهادة: أظهرت النتائج أن عينة البحث من حيث حملة الشهادة كانت كما يأتي:

الدبلوم بنسبة (3,33%)، اما حملة البكالوريوس كانت النسبة (36,67%)، وحملة الدبلوم العالي (00,20%)، اما حملة الماجستير بنسبة (63,33%)، ويتبين ان النسبة الاكبر هي لحملة شهادة الماجستير يليهم حملة البكالوريوس ثم حملة الدبلوم والاعدادية فما دون، مما يعني اعتماد الشركة على جذب المهارات العالية.

4. سنوات الخدمة: أظهرت النتائج ان سنوات الخدمة من (10-5) بلغت نسبتها (13,33%) في حين بلغت الفئة (15-11) نسبة (96,67%)، اما من (20-16) بلغت نسبتها (16,67%)، واخيراً (20 فأكثر) بنسبة (6,67%) وتعكس لنا هذه النتائج مخرجات نتائج العمر التي كانت من فئة الشباب والتي تتراوح خدمتهم بين (11-15) سنة.

اساليب التحليل الاحصائي:

بعد الانتهاء من جمع استمارات الاستبيان الخاصة بموضوع البحث وباستخدام البرنامج الاحصائي (spss v26) لإجراء التحليل الاحصائي للبيانات والتي تمثلت بالآتي:

1. استخدمت التكرارات والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري في وصف وتشخيص متغيرات البحث.

بقائه مُتأصلاً في التفاصيل اليومية (Nonaka, et ., 2014 :138) (al) إذ يُمارس القادة التميز الأخلاقي حول ما هو جيد، وبالتأكيد لا يمكن لأي شخص أن يكون حكيماً عملياً بهذا المعنى الواسع ما لم يُكن جيداً، وإن إحدى العلامات الأكيدة للقائد الجيد هي أنه يسعى إلى تحديد ما هو جيد لمجال العمل الذي اختاره وكذلك للأخريين الذين هم أعضاء فيه (Adair, 2018: 138).

ب. فهم الجوهر (Grasp essence): يتميز القادة الحكماء بسرعة الشعور بما يكمن وراء الموقف ويعرضون رؤية للمستقبل ويقررون الاجراءات المطلوبة لتحقيق هذه الرؤية، كما ويمتلك القادة الحكماء براعة فكرية غير عادية فهم يمتلكون قدرة فكرية عالية وبصيره ثابتة وقدرة على التعامل مع التعقيد والذكاء الثقافي ولديهم قاعدة معرفية واسعة (Kessler, 2021: 30)، كما لديه قدرات على تحديد ما هي المشكلات التي تواجهه ويجمع المعلومات ويصنع الأفكار ويُنشئ خطط أولية لحل هذه المشكلات، إذ أن مهارات حل المشكلات المُعقدة تحتاج إلى خبرة تعتمد على طبيعة المشكلة ونوع الدور القيادي. (Govindii 2015: 29).

ج. انشاء سياقات مشتركة (Create sharing context): القادة الحكماء يُكونون فرصاً لكبار المديرين التنفيذيين للتعلم من بعضهم البعض، ويعمل القادة الحكماء بالتوجه نحو التعاون والتماسك الجماعي داخل المنظمة، وينسقون جهودهم ويتحدون في المجال المهني وينشرون الانسجام والتوافق فيما بين الافراد العاملين، (Kessler 2021:14)

د. مهارات التواصل - توصيل الجوهر (Communication skills): القادة الحكماء ينقلون الجوهر فيما بين العاملين داخل المنظمة وحتى خارجها، فهم لديهم قدرة على التواصل بطريقة يفهمها الجميع وباستخدام لغة واضحة واستخدام القصص والاستعارات من اجل توجيه المجموعات داخل المنظمة في الاتجاه الصحيح (138 Adak, 2018).

هـ. ممارسة السلطة السياسية (Exercising political power): وتعني القدرة التي يتمتع بها القادة الحكماء فهم لديهم قدرات على توحيد العاملين وتحفيزهم للعمل والإعتماد على حكمتهم في تحقيق المصلحة العامة، إذ يُستخدم القائد الحكيم السلطة السياسية إستناداً إلى فهمه لتعليقات وعواطف الآخرين ويتعلم كيف ينظر إلى الأمور من منظورهم (Weixu, 2020:29).

و. دعم الحكمة العملية (Foster practical wisdom): يعزز القائد الحكيم الحكمة العملية في الآخرين، إذ أن تعزيز الحكمة العملية هي أكبر مسؤوليات القائد الحكيم فيجب توزيعها قدر الامكان عن طريق المنظمة وتدريب الموظفين في جميع المستويات على استخدامها (Nanoka & Takochi 2011:6)

ثانياً : الريادة الاستراتيجية

1. مفهوم الريادة الاستراتيجية

على الرغم من وجود دراسات وبحوث عديدة لمختلف الباحثين التي شملت موضوع الريادة الإستراتيجية، إلا ان الوصول لمفهوم مقبول ما زال بعيد المنال، لأن الباحثين الذين تناولوا الموضوع جاؤوا من خلفيات علمية متنوعة، وكل واحد منهم كان يحمل أفكاراً معينة عن الريادة الإستراتيجية بينها بحسب مفهومه، فهناك باحثون تناولوا هذا المصطلح من زاوية المنظور الريادي. وهناك من تناوله من

والخبرة والرأي الرشيد من اجل صنع قرارات وإجراءات فاعلة وكفوءة تنتج رضا امثل وقيمة عالية لجميع الاتجاهات والاطراف الذين يتأثرون بالقرار"، ويعدها (AL- & Aani AL- (Talebi,2022:209) "القدرة التي يتمتع بها القادة والتي تمكنه من التصرف الحاسم والعملي في المواقف التي تواجهه مُستنداً على الرأي الاخلاقي مما يضمن تحقيق مصالح العاملين والمجتمع والمنظمات"، كما اشار (Takeuchi,2013:20) الى القيادة الحكيمة بأنها "تعد من الاساليب التي يستخدمها القادة والتي تركز على الابداع والابتكار والتحول، وتعد اسلوب يتأثر به الافراد لما يتمتع به القائد الحكيم من شخصية جذابة وملهمة، إذ يتمكن عبر تلك الشخصية بتحفيز الآخرين وتحقيق الاهداف وما يطمحون اليه". كما ويرى الباحثين ان مفهوم القيادة الحكيمة تعني " قدرة القائد لتوجيه جميع الاطراف داخل المنظمة من اجل تحقيق العديد من الانجازات المتميزة ضمن غايات الكيان واهدافه، إذ يتميز القائد الحكيم في تفهم طبيعة الاوضاع الحالية التي تمر بها المنظمة وما قد يترتب عليها من تطور في اوضاعها المستقبلية إن كان نحو الإيجاب او السلب".

2. اهمية القيادة الحكيمة

تؤدي الحكمة دور بارز في التغلب على العديد من التحديات والمشكلات والتي تفرزها القرارات غير الحكيمة لقادة المنظمة والتي من الممكن ان تكون سبباً في نجاحهم إن تعاملوا مع تلك القرارات بحكمة، إذ تستخدم العديد من المنظمات وخاصة الشركات متعددة الجنسية القيادة الحكيمة من اجل تعزيز قدرتها التنافسية العالمية ويستخدم القادة حكمتهم في جميع المجالات التقنية والمعرفية وحتى التفاعل مع جميع الجهات والاطراف ذات المصلحة من اجل تحقيق النجاح لمنظمتهم (Abdulmuhsin & Tarhini,2022:1)، وعليه فهي تساعد على وضع الاهداف وتشكيل طرق فعالة لتحقيق تلك الاهداف (Weixu,2020:21)، وتساعد القيادة الحكيمة في وصول المنظمات الى النجاح إذ يُعد النجاح المحدود لمبادرات إدارة المعرفة في المنظمات وتُعقيد واضطراب البيانات التنظيمية الدافع الرئيس في البحث عن شيء يتجاوز المعرفة والتطلع إلى فهم دور الحكمة في المنظمات والإدارة والقيادة وصنع واتخاذ القرارات (Kubíček & Machek,2019: 1)، وعلية تعد القيادة الحكيمة عنصراً أساسياً لتحقيق جودة حياة الأفراد والتقدم الثقافي في المجتمع، فالحكمة التي تظهر عبر القيادة تُعيد تركيز الاهتمام على تعزيز المصلحة العامة والتعامل مع المشاكل المُعقدة والصعبة وتحسين حياة الأفراد في المنظمة التي يعمل فيها والمجتمع (Yang,2011:616).

واستناداً لما تقدم يتبين ان اهمية القيادة الحكيمة تكمن في كونها تُساعد المنظمة في تقديم الخيارات الافضل لما يتميز به القائد الحكيم من خبرة وتجارب والهام يساعده في تقديم تجربة عمل جيدة للفريق داخل منظمته.

3. ابعاد القيادة الحكيمة

لقد حدد كل من (Takeuchi,2013:20) و (2 :2016, Nanoka & Takochi) و (8 :2020, Welku) ستة أبعاد وهي كالاتي:

أ. الحكم الجيد (Judge goodness): يعتمد الحكم الرشيد في اتخاذ القرارات على اكتشاف ما هو جيد للمنظمة والمجتمع على حد سواء عبر وضع هدف أخلاقي أعلى للنشاطات التي يقوم بها القائد مع

المنظمة باستخدام التقنيات الحديثة لأغراض التنبؤ والبحث عن الفرص الواعدة واستغلالها الاستغلال الأمثل (Hakim & Ali, 2017:57). وللريادة الاستراتيجية أهمية في عالم الأعمال للقيمة التي تولدها وتنعكس في الأداء القائم على لغة العمل المثالية، وفقاً لتحديد الأهداف والعمل على رصد النقاط الحرجة، بالإضافة إلى أهميتها في الحفاظ على المورد البشري المؤهل في المنظمة (الفتلاوي والشمر ي، 2022: 11).

أخيراً، يوضح الباحثين أهمية الريادة الاستراتيجية من خلال تحقيقها للتنمية مما يُمكن المنظمات من فتح آفاق جديدة لتحقيق أهدافها بعيدة الأمد، إضافة لذلك فإن عمل الريادة الاستراتيجية الأساس هو تحقيق الإبداع وبهذه الطريقة تستطيع المنظمة إدارة جهود الإبداع واستثمارها لتحقيق الأهداف الريادية.

3. ابعاد الريادة الاستراتيجية

تناول الباحثين العديد من ابعاد الريادة الاستراتيجية، إذ تم اختيار الأبعاد التي اتفق عليها معظم الباحثين وتم الاستناد عليها ومنهم دراسة كل من (Kyrgidou & Hughes: 2010) و (Kimuli et al, 2016) و (عطا، 2023) وهي كالآتي:

○ **الإبداع:** هو أحد المُرَكزات التي تكون سبباً لتقدم اقتصاديات المجتمعات فهو يُساعد على وجودهم في الأسواق عن طريق تطبيق معطياته لإعطاء نتائج مختلفة ومحسن لسوق العمل وهو بعد ذاته مُرتبط بخلق القيمة والابتكار المُشترك من أجل تحقيق الريادة الاستراتيجية، بالإضافة إلى أنه عملية ذهنية تتمثل بجلب أو صياغة أفكار جديدة لتطوير المنظمة أو لحل مشاكلها لتكون أكثر قدرة على التنافس (Commission, 2019:9)، ويعني أيضاً تصور أو إيجاد فكرة غير موجودة أو لم تطرح مسبقاً، فهو أي شيء يشترك لدمج فكرتين أو أكثر لصنع شيء جديد (الجميل، 2021: 721).

○ **النمو:** يعتبر النمو المسار الرئيسي للاستدامة السليمة على المدى الطويل في سوق العمل ولا يتم ذلك إلا بوجود الابتكار والإبداع مثل استخدام تكنولوجيا جديدة، تطوير السلع والخدمات، الدخول مجالات جديدة وخلقها وهو المسؤول عن انتقال المنظمة إلى مرحلة الانتعاش (Makedon at el 2019:760)، في حين أن النمو هو البُعد الأساسي للريادة الاستراتيجية، كونه بُعد جوهري لتحقيق الريادة عن طريق تفعيل السياسات والخطط التي تتطلب النمو والدخول في فرص ريادية، وذلك لتحقيق ميزة تنافسية، كما أن عملية نمو المنظمات الصغيرة والمتوسطة يتم تحديدها عن طريق النهج الشخصي والإداري للمالك أو المدير، بالإضافة إلى ذلك، تنظر الأدبيات في المناهج المختلفة لتنمية المنظمات الصغيرة والمتوسطة بناءً على نماذج النمو، وعلم النفس الاجتماعي لأصحاب الأعمال - المديرين، وبعد المنهج المُقدم للمنظمات الصغيرة والمتوسطة كمجموعة غير مُتجانسة، مع الأخذ في الاعتبار حجمها وعمرها وأصولها وفلسفتها التنظيمية (ناجي، 2020: 132).

○ **الرؤية:** تكون الرؤية مُحددة في وقت وتركيزها داخلياً أكثر من ما هو مُتعلق بالبيئة الخارجية، بالإضافة إلى أنه الرؤية تتسم بالوضوح لتسهل على الأفراد معرفة مهامهم و أيضاً تسهيل عملية التخطيط، ويمكن توضيحه على أنه التطلع الذي ترغب المنظمة بالوصول إليه مستقبلاً، فهي تُحدد المسار الذي تنتهجه المنظمة والأهداف

زاوية المنظور الإستراتيجي، إن الريادة الإستراتيجية كما يصفها (الغامدي، 2021: 4) تعني "الممارسات والوسائل الإبداعية والنشاطات القائمة على البحث عن فرص تطبيق التفكير الريادي، الثقافة الريادية، والقيادة الريادية في إدارات المنظمات؛ لبناء ميزة تنافسية فريدة بطرائق يتعذر على المنافسين فهمها ومحاكاتها تحقيقاً لأهداف المنظمة"، ويرى (Corbett et al, 2013:312) بأنه "مجموعة واسعة من المفاهيم التي تهتم بالتجديد الاستراتيجي والإبداع والابتكار إضافة إلى فتح مسارات جديدة للاستفادة من الطاقات الكامنة للمنظمة بوجود الفرص المتاحة في ظل بيئة اللاتأكد وتمثل قدرة المنظمة على التفرد في أداء الأعمال بمنظور استراتيجي باستخدام الوسائل الإبداعية لاغتنام الفرص واستدامة الميزة التنافسية والنمو"، في حين أكد (عبدالله، 2020: 343) أن مفهوم الريادة الاستراتيجية يقصد به "الأنشطة التي تسعى إلى اكتشاف الفرص وإستثمارها وفق إمكانيات المنظمة المتاحة للوصول إلى أفضل النتائج عبر التنبؤ للمتغيرات الجديدة ومن ثم الإستجابة لها".

ويمكن تحديد مفهوم خاص للريادة الاستراتيجية " مجموعة من النشاطات التي يتم عن طريقها تكامل الافكار الريادية مع السلوكيات عبر العديد من الاجراءات والطرائق والممارسات لتحسن وتنظيم الاعمال وفق استراتيجيية المنظمة.

2. أهمية الريادة الاستراتيجية

تحظى الريادة بالاهتمام والرعابة، نظراً لأهميتها العظيمة في التنمية التي تسعى إليها مختلف البلدان والخروج بجيل يدرك الفرص، ويبادر في تبنيها، ويمتلك روح الابتكار والإبداع، ويستثمر الموارد المتاحة بطريقة منظمة من أجل تحقيق مشاريع ناجحة تحقق لهم أهدافهم في تحقيق الريح والنمو (بشار وسالم، 2021: 26)، لذا تُعد الريادة الاستراتيجية ذات أهمية في المجتمعات المعاصرة لما تُحدثه من آثار إيجابية، إذ تعد الريادة الاستراتيجية هي تكامل الريادة والإدارة الاستراتيجية، إذ تبرز أهمية هذا التكامل في تكوين الاستراتيجية الريادية، فمن الضروري توليد الثروة العظيمة للمنظمات، أما فيما يخص زيادة القيمة فإن تكامل الريادة والاستراتيجية سيقودنا إلى تحقيق النجاح، كما أن الإدارة الاستراتيجية تدعو إلى استغلال الميزة التنافسية ضمن سباق بيئي مُعين في حين تُعزز الريادة البحث عن الميزة التنافسية عن طريق المنتج والعملية وإبداعات السوق، وعند الدمج سيتم توسيع الامكانيات المُتعلقة بمسألة أين ستتجه المنظمة وكيف تتج (Amer & Sukkar, 2020:35).

فضلاً عن ذلك تؤدي الريادة دور واضح ومهم في استراتيجية المنظمة في تخفيض درجة المخاطر لوجود تصورات للتطورات التقنية الجديدة وتحفيز جميع المواهب الداخلية على البقاء في المنظمات والاستمرار في العمل فيها، إن التوجه الريادي يُساعد المنظمة على التنبؤ في المستقبل ولذلك يجب أن تُبنى المنظمة المرنة الاستراتيجية وأن تمتلك مجموعة من البدائل الاستراتيجية وبناء القابليات التي تسمح باتخاذ الإجراءات اللازمة في التكيف مع البيئة الديناميكية، والعمل على تعقب أو استثمار الفرص الريادية داخل المنظمة وتكمن أهمية الريادة الاستراتيجية أيضاً في إمكانية حصول المنظمة على حصة سوقية أعلى من منافسيها وزيادة القيمة الكلية لها، بالإضافة إلى التنبؤ بالمستقبل، وتحقيق الثروة، ومن جانب آخر فإن الريادة تؤدي إلى تخفيض درجة الخطورة المُحدقة بالمنظمة وذلك عن طريق قيام

البحث مع هذا المتغير مقابل (15.23) غير متفقين مع هذا المتغير و(2.454) للمتفقين نوعاً ما بمؤشر كلي للوسط الحسابي بلغت نسبتة (3.363) وانحراف معياري (0.680). وتجدر الإشارة الى أن بُعد فهم الجوهر هو الأكثر اسهاماً في تشكيل هذا المتغير، إذ بلغ الوسط الحسابي ما مقداره (4.86) وانحراف معياري (1.138)، ومن ابرز الفقرات التي اسهمت في إغناء هذا البُعد كان قدرة مدير الشركة على استيعاب النقاط الأساسية في كثير من المعلومات بسرعة (x5) ، في حين حصل بُعد دعم الحكمة العملية على ادنى وسط حسابي بلغ قدره (3.67) وانحراف معياري (0.073) ، بينما تراوحت الاوساط الحسابية لبقية الابعاد بين هذين الحدين، إذ حصلت ابعاد (الحكم الجيد، انشاء سياقات مشتركة، مهارات التواصل، انشاء سياقات مشتركة) على اوساط حسابية (3.90) (3.84) (3.82) (3.92) على التوالي وانحراف معياري (0.785) (1.04) (0.296) (0.75) على التوالي ، وهذا يدل على ان الصفات التي يتسم بها القائد الاداري الحكيم تعتبر من أهم المصادر التي تدفع الافراد المرؤوسين للإنصياع لأوامر المدير وتنفيذها، وهذه النتيجة متوافقة مع ما جاءت به دراسة (العقابي ، 2021).

التي ترغب الوصول اليها سواء كان على المدى القريب او البعيد، (Taiwo etal,2016:128)

● **اغتنام الفرص:** إن عملية تحديد الفرص الجديدة واحدة من أهم المهام الأساسية للرياديين إذ يقصد بالفرصة بأنها "الظروف التي تُحفز على إيجاد سلع وخدمات جديدة تُسهم في إشباع احتياجات السوق. ويُشير مفهوم استغلال الفرص إلى استراتيجية تُمثل القاعدة الأساسية لنجاح التوجه الاستراتيجي للمنظمات وتُعزز الدوافع الضرورية في تحقيق النمو وزيادة المبيعات (الملا حسن وسعيد، 2023: 138).

الجانب العملي

يُعد وصف وتشخيص عينة البحث مطلباً أساسياً لمعرفة مدى توافق كل بُعد من ابعاد المتغيرات المبحوثة في الشركة موضوع البحث وكالاتي:

1- وصف متغير (القيادة الحكيمة) وتشخيصها :

تُشير معطيات الجدول (1) الى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لأبعاد القيادة الحكيمة والمتمثلة بالفقرات (x22- x1) ، إذ بلغت نسبة الاتفاق العام (73.45) من افراد عينة

جدول (1)النسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الافراد المبحوثين حول متغير (القيادة الحكيمة)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق تماما		لا اتفق		اتفق لحد ما		اتفق		اتفق تماما		الفقرة المتغيرات	الابعاد
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
0.65	4.07	-	-	-	-	17.5	7	57.5	3	25.5	10	X1	الحكم الجيد
1.04	3.77	7.5	3	5.0	2	7.5	3	62.5	25	17.5	7	X2	
0.80	3.85	-	-	0.5	2	25.0	10	50.0	20	20.0	8	X3	
0.65	3.92	-	-	2.5	1	17.5	7	65.0	26	15.0	6	X4	
0.785	3.90											المعدل العام	
0.76	4.02	-	-	5.0	2	12.5	5	57.5	23	25.5	10	X5	فهم الجوهر
0.89	3.97	2.5	1	-	-	25.0	10	42.5	17	30.0	12	X6	
1.03	3.75	5.0	2	2.5	1	30.0	12	37.5	15	25.0	10	X7	
1.09	3.80	5.0	2	7.5	3	17.5	7	42.5	17	27.5	11	X8	
1.138	4.86											المعدل العام	
1.03	4.10	2.5	1	7.5	3	10.5	4	37.5	15	42.5	17	X9	انشاء سياقات مشتركة
0.90	3.57	-	-	12.5	5	32.5	13	40.0	16	15.0	6	X10	
1.12	3.82	7.5	3	2.5	1	20.0	8	40.0	16	30.0	12	X11	
1.11	3.87	5.0	2	7.5	3	15.0	6	40.0	16	32.5	13	X12	
1.04	3.84											المعدل العام	
0.94	4.02	2.5	1	5.0	2	12.5	5	47.5	19	32.5	13	X13	مهارات التواصل
0.91	3.77	2.5	1	5.0	2	25.0	10	47.5	19	20.0	8	X14	
1.04	3.67	5.0	2	10.0	4	15.0	6	52.0	21	17.5	7	X15	

0.296		3.82										المعدل العام	
0.90	4.10	2.5	1	2.5	1	12.5	5	47.5	19	35.5	14	X16	
0.87	3.82	-	-	7.5	3	25.0	10	45.0	18	22.5	9	X17	
0.61	4.02	-	-	-	-	17.5	7	62.5	25	20.0	8	X18	
0.65	3.77	-	-	5.0	2	20.0	8	67.5	27	7.5	3	X19	
0.75		3.92										المعدل العام	
ممارسة السلطة السياسية													
0.90	3.28	2.5	1	5.0	2	20.0	8	52.5	21	20.0	8	X20	
1.00	3.90	5.0	2	2.5	1	17.5	7	47.5	19	27.5	11	X21	
0.89	3.85	2.5	1	-	-	32.5	13	40.0	16	25.0	10	X22	
0.073		3.67										المعدل العام	
دعم الحكمة العملية													
0.680		3.363		1.818		13.416		19.454		49.181		24.27	
المعدل الكلي													

N= 40

اتخاذ قرارات صائبة لتحقيق الاهداف (y38) ,بالإضافة الى امتلاكها القدرة على اقناع الافراد للإيمان برويتها الواضحة لإثارة الحماس (y40) , في حين حصل بُعد الابداع على ادنى وسط حسابي بلغ قدره (3.87) وانحراف معياري (0.84) , بينما تراوحت الاوساط الحسابية لبقية الابعاد بين هذين الحدين, إذ حصلت ابعاد (النمو, اغتنام الفرص) على اوساط حسابية (3.95) (4.11) على التوالي وبانحراف معياري (0.79) (2.14) على التوالي , وهذا يدل على أن شركة اسيا سيل للاتصالات يوجد فيها ريادة استراتيجية كونها تمتلك رؤية عالية لتحقيق الابداع والابتكار في اعمالها عن طريق اغتنام الفرص للربح وتحقيق التوسع والنمو في كافة مجالاتها.

جدول (2)النسب المنوية والايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الافراد المبحوثين حول متغير (الريادة الاستراتيجية)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق تماما		لا اتفق		اتفق لحد ما		اتفق		اتفق تماما		الفقرة المتغيرات	الابعاد	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
0.89	4.02	-	-	7.5	3	15.0	6	45.0	18	32.5	13	X29	الابداع	
0.86	3.75	2.5	1	5.0	2	22.5	9	55.0	22	15.0	6	Y30		
0.97	3.77	2.5	1	7.5	3	22.5	9	45.0	18	22.5	9	Y31		
0.67	3.95	-	-	-	-	25.0	10	55.0	22	20.0	8	Y32		
0.84		3.87										المعدل العام		
النمو														
0.72	4.07	-	-	2.5	1	15.0	6	55.0	22	27.5	11	Y33	النمو	
0.74	3.95	-	-	2.5	1	22.5	9	52.5	21	22.5	9	Y34		
0.79	3.87	-	-	5.0	2	22.5	9	52.5	21	20.0	8	Y35		
0.91	3.92	5.0	2	-	-	15.0	6	57.5	23	22.5	9	Y36		

												المعدل العام	
0.79	3.95												
0.70	3.90	2.5	1	-	-	15.0	6	70.0	28	12.5	5	Y37	الرؤية
0.69	4.22	-	-	-	-	15.0	6	47.5	19	37.5	15	Y38	
0.65	3.92	-	-	2.5	1	17.5	7	65.0	26	15.0	6	Y39	
0.78	4.05	-	-	2.5	1	20.0	8	47.5	19	30.0	12	Y40	
2.70	4.23											المعدل العام	
0.63	4.10	-	-	-	-	15.0	6	60.0	24	25.0	10	Y41	اعتناء الفرص
0.57	4.07	-	-	-	-	12.5	5	67.5	27	20.0	8	Y42	
0.53	4.15	-	-	-	-	7.5	3	70.0	28	22.5	9	Y43	
0.63	4.10	-	-	-	-	15.0	6	60.0	24	25.0	10	Y44	
2.14	4.11	6.62		2.18		17.34		56.56		23.12		المعدل العام	
1.61	4.04											المعدل الكلي	

N= 40

المصدر: اعداد الباحثون باعتماد البرنامج الاحصائي (SPSS V26)

($0.05 >$) مما يؤشر معنويتها لأنها تدل على قوة العلاقة بين القيادة الحكيمة والريادة الاستراتيجية. وهذا يدعو لرفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على (وجود علاقة ارتباط معنوية للقيادة الحكيمة في ابعاد الريادة الاستراتيجية.

- اختبار علاقة الارتباط بين القيادة الحكيمة والريادة الاستراتيجية ولاختبار هذه الفرضية تم تحليل علاقة الارتباط بين المتغيرين اعتماداً على معامل (pearson) , وبالنظر الى الجدول (3) نجد ان قيمة الارتباط بين المتغيرين بلغت قيمتها (0.556) عند مستوى معنوية

جدول (3) تحليل الارتباط بين القيادة الحكيمة والريادة الاستراتيجية

قيمة الارتباط	المتغير المعتمد	اتجاه العلاقة	المتغير المستقل
0.556**	الريادة الاستراتيجية	<-->	القيادة الحكيمة

N= 40 P <0.05

المصدر: اعداد الباحثون باعتماد البرنامج الاحصائي (SPSS 26).

معنوية اقل من (0.05) وقيم ارتباطها كانت قوية , إذ بلغت قيمة معامل الارتباط لبعده (النمو) اعلى مستوى ارتباط مقارنة بالابعاد الاخرى , إذ بلغت قيمتها (0.689) وبمستوى معنوية اقل من (0.05) ذات دلالة ($sig=0.000$).

ولاختبار الفرضية المنبثقة منها والتي نصت على أنه (لا يوجد علاقة ارتباط معنوي للقيادة الحكيمة في ابعاد الريادة الاستراتيجية منفردة في الشركة المبحوثة) تم الاعتماد .

اما فيما يخص ادنى مستوى لعلاقة الارتباط فتمثلت في بعد (الابداع) إذ بلغت قيمتها (0.492) وبمستوى معنوية اقل من (0.05) ذات دلالة ($sig=0.003$), وعلى الرغم ان قيمة هذا البعد تعكس ارتباطاً إيجابياً بدرجة قوية, إلا أنه كان أدنى مقارنةً بباقي الابعاد الثلاثة.

وتشير القيم في الجدول (4) وبالاعتماد على معامل (pearson) لتحليل علاقة الارتباط بين القيادة الحكيمة وكل بعد من ابعاد الريادة الاستراتيجية الى ان هناك علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين القيادة الحكيمة وبين كل بعد من ابعاد الريادة الاستراتيجية في الشركة المبحوثة من خلال قيمة (sig) والتي ظهرت قيمها لجميع الابعاد بمستوى

الجدول (4) قيم معاملات الارتباط بين القيادة الحكيمة وابعاد الريادة الاستراتيجية

Sig	قيمة الارتباط	المتغير المعتمد	اتجاه العلاقة	المتغير المستقل
0.003	0.492**	الابداع	<-->	القيادة الحكيمة
0.000	0.689**	النمو	<-->	
0.001	0.552**	الرؤية	<-->	
0.000	0.640**	اعتناء الفرص	<-->	

N=40

P <0.05

المصدر: اعداد الباحثون باعتماد البرنامج الاحصائي (SPSS V26).

- اختبار علاقة التأثير بين القيادة الحكيمة والريادة الاستراتيجية

تضمن في النموذج الانحدار، و عبر اختبار (F) تبين ان قيمة (F) بلغت (17.007) ذات دلالة (sig=0.000) ومستوى معنوية اقل من (0.05)، وفسرت قيمة (4.124) (T) ذات دلالة (sig=0.000) ومستوى معنوية اقل من (0.05)، ونستدل من النتائج اعلاه وجود اثر معنوي ذات دلالة احصائية بين القيادة الحكيمة والريادة الاستراتيجية، وبذلك تُرفض الفرضية الرئيسية الثانية وتقبل الفرضية البديلة والتي تنص على " يوجد تأثير معنوي للقيادة الحكيمة في ابعاد الريادة الاستراتيجية منفردة في الشركة المبحوثة.

تشير القيم في الجدول (5) وباعتماد على تحليل الانحدار الخطي البسيط الى ان هناك تأثير طردي ومعنوي ذات دلالة احصائية للقيادة الحكيمة في الريادة الاستراتيجية في الشركة المبحوثة، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (B) بينهما (0.389) وهذا الأثر معنوي بدلالة (Sig) والتي بلغت (0.000) وهي اقل من (0.05)، وتدل قيمة معامل التحديد (R2) والبالغة (0.309) والتي تعني أن القيادة الحكيمة تفسر ما مقداره (30.9%) من التغييرات الحاصلة في الريادة الاستراتيجية والنسبة المتبقية والبالغة (69.1) هي متغيرات عشوائية او متغيرات لم

جدول (5) تحليل الانحدار للقيادة الحكيمة في الريادة الاستراتيجية

الريادة الاستراتيجية					المتغير المعتمد
					المتغير المستقل
Sig	F	T	R ² معامل التحديد	B	القيادة
(0.000)	17.007	4.124	0.309	0.389	

N=40 P ≤ 0.05

تؤكد قيم معاملات (B) المرافقة لقيم معاملات التحديد (R2)، ومن قيم دلالة (F) نستدل لوجود اثر معنوي بين القيادة الحكيمة وكل بعد من الابعاد الاربعة منفردة، إذ اشارت قيمة (F) وقيمة (T) وبدلالة احصائية اقل من (0.05) لكل الابعاد والذي بموجبه نستدل على وجود اثربين القيادة الحكيمة وابعاد الريادة الاستراتيجية، وبذلك ترفض الفرضيات المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية وتقبل الفرضية البديلة والتي تنص على (يوجد اثر معنوي للقيادة الحكيمة في ابعاد الريادة الاستراتيجية منفردة في الشركة المبحوثة).

المصدر: الجدول من إعداد الباحثون بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (SPSS V26) واختبار الفرضية المنبثقة منها والتي نصت على أنه (لا يوجد تأثير معنوي للقيادة الحكيمة في ابعاد الريادة الاستراتيجية منفردة في الشركة المبحوثة) :

- يبين الجدول (6) التأثير المعنوي الموجب للقيادة الحكيمة كونها متغيراً مستقلاً في كل بعد من ابعاد الريادة الاستراتيجية بوصفها متغيراً معتمداً، ويدعم هذا التأثير معامل التحديد (R2) لبعده (النمو) والبالغ (0.475) وهو الأعلى بين الابعاد، فيما جاء قيمة معامل التأثير لبعده (الرؤية) الاقل مقارنة بالابعاد الاخرى والذي بلغ (0.023)، وهذا ما

جدول (6) تحليل الانحدار للقيادة الحكيمة في ابعاد الريادة الاستراتيجية

القيادة الحكيمة					المتغير المستقل
					الابعاد المتغير المعتمد
Sig	F	T	R ² معامل التحديد	B	
(0.001)	12.118	0.598	0.242	0.149	الابداع
(0.000)	34.407	5.866	0.475	0.242	النمو
(0.003)	0.903	0.950	0.023	0.0475	الرؤية
(0.001)	2.313	2.074	0.057	0.313	اغتنام الفرص

P<0.05 N=40 df=1-38

المصدر: الجدول من إعداد الباحثون بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (SPSS V26)

الاستنتاجات والتوصيات

1. اشرت النتائج أن شركة آسياسيل تستثمر القيادة الحكيمة كوسيلة فاعلة لتحقيق الابداع والابتكار ومهارات التواصل، وأظهرت أن إدارات الشركة المبحوثة تعمل على تطوير قدراتها الإدارية والإبداعية والتكنولوجية من خلال فهم الجوهر، وهذا ما يفسر ان القادة الحكماء لديهم قدرة فكرية عالية للتعامل مع التعقيدات التي تواجه المنظمة.

❖ الاستنتاجات:

يُمكن تقديم مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات التي تم التوصل اليها، وبما يُساهم في تعزيز مضامين البحث الحالي وعرضها على القائمين على المنظمة المبحوثة وكالاتي:

المصادر

بشار، حنان حسني وسالم، هيام مصطفى، (2021)، استراتيجيات ريادة الاعمال واداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية بكلية التربية النوعية، مجلة التربية النوعية، العدد(22)، 15-42.

الجميل، مؤيد حامد جاسم، (2021)، الابداع الجيد لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية، مجلة الباحث، المؤتمر العلمي الدولي الأول، جامعة ديالى/ مركز ابحاث الامومة والطفولة.

عبدالله، حيدر طه، (2020)، صناع المعرفة ودورهم في تحقيق الريادة الاستراتيجية : بحث استطلاعي لأراء العاملين في شركة اسيا سيل في أربيل، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد(12)، العدد(29)، 336-355.

عطار، حنين خلدون، (2021)، تأثير ادارة المواهب في تحقيق الريادة الاستراتيجية : دراسة تطبيقية على منتسبي مديرية تربية الرصافة 1، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد(132)، 89-110.

علي، فخرى عبادي، (2018)، المقدرات الجوهرية وتأثيرها في الريادة الاستراتيجية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، الجامعة العراقية، العراق.

الغامدي، عزيزة محمد علي، (2021)، تفعيل الريادة الاستراتيجي في ادارات التعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء التجارب العالمية، مجلة كلية التربية، المجلد(37)، العدد، (2)، 450-499.

الفتلاوي، حسين بشير والشمري، حمد عبدالله امانة، (2022)، تأثير تبني سلوكيات العمل الاستباقي في تحقيق الريادة الاستراتيجية: دراسة تحليلية في مديرية الاحوال المدنية والجوازات، مجلة الريادة للمال والاعمال، المجلد(3)، العدد (2)، 2-27.

الملا حسن، محمد محمود حامدو سعيد، مصطفى فيصل، (2023)، توظيف الريادة الاستراتيجية في تعزيز القدرات التسويقية، مجلة اقتصاديات الاعمال، المجلد(4)، العدد(1)، 131-149.

ناجي، هالة تركي، (2020)، الدور الوسيط لنظم العمل عالية الاداء بين ادارة الاحتواء العالي والريادة الاستراتيجية بحث تطبيقي في شركة ديالى العامة للصناعات الكهربائية، اطروحة دكتوراه، كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد، العراق.

Abdulmuhsin, A. A., & Tarhini, A. (2022). Impact of wise leadership, workplace friendships on open innovation in family firms: a developing country perspective. *Journal of Family Business Management*, 12(1), 1-23.

Adair, John(2018),"lessons in leadership: The 12 key concepts", 1st ed. Bloombury publishing Plc ,London , Newyork.

Alaa A. AL-Aa'ni & AL-Talebi,(2022),The contribution of the dimensions of wise leadership to Enhancing of positive psychological capital: An analytical study of the opinions of a sample of workers in the Nineveh Health Department, Tikrit

2. تبين ان ادارات الشركة المبحوثة قد وظفت صفات القيادة الحكيمة والمتمثلة بالحكم الجيد وفهم الجوهر وإنشاء سياقات مشتركة ومهارات الاتصال وممارسة السلطة السياسية ودعم الحكمة العملية) مجتمعة في تعزيز الريادة الاستراتيجية اكثر مما لو استخدمت هذه الصفات بشكل منفرد، وهذا ما يفسر وجود التكامل والترابط بين هذه الصفات(الابعاد) .

3. جاءت نسبة امتلاك القادة في الشركة المبحوثة للقيادة الحكيمة وصفات القائد الحكيم بنسب مرتفعة نسبياً وهذا ما يفسر اهتمام القادة المبحوثين بتحليلهم بصفات الحكمة .

4. باستقراء النتائج وجدنا ان قيم صفات القائد الحكيم جاءت مرتفعة وهذا بدوره يبرز تحلي القادة في الشركة المبحوثة بهذه الصفات مما يعزز من الاهتمام بهذه الصفات والسعي لترسيخها.

5. ظهر ارتباطاً قوياً بين القيادة الحكيمة والريادة الاستراتيجية، وهذا ما يفسر أن تحلي القادة الحكيم بالصفات التي توهمه ليكون قائداً حكيماً لها دور في تعزيز الريادة الاستراتيجية.

6. اظهرت النتائج ان القيادة الحكيمة تمتلك تأثيراً معنوياً في الريادة الاستراتيجية وكان هذا التأثير متفاوتاً في نسب التأثير وذلك عن طريق معامل التحديد والذي تبين من خلالها ان لكل بعد من ابعاد الريادة قد تأثر بالقيادة الحكيمة .

❖ التوصيات:

1. يتطلب من شركة اسيا سيل تطوير قدراتها الابداعية وذلك لمواكبة التغييرات الحاصلة في بيئتها الخارجية لتحقيق الريادة الاستراتيجية والمحافظة على ديمومة اعمالها وتعزيز قدراتها القيادية الحكيمة المتوافرة في الشركة المبحوثة .

آلية التنفيذ: وذلك بنشر ثقافة التواصل وزيادة قنوات الاتصال بين العاملين والفرق داخل الشركة المبحوثة وخارجها للوصول الى الخبرات والمعرفة والافكار ذات الصلة بمهام تلك الفرق وبالوقت المناسب وتعزيز مهارتهم من اجل تحقيق رسالتها والوصول الى تحقيق الريادة الاستراتيجية عبر اقامة دورات تدريبية خارج نطاق البلد التي تعمل به لتنوع العمل والمكان وحصر العاملين بمكان واحد لتعزيز العلاقات في العمل فيما بينهم لتحقيق الهدف المنشود.

2. ضرورة تبني القيادات في شركة آسياسيل لرؤية مستقبلية وذو توجه ريادي للشركة المبحوثة يعتمد على صفات القائد الحكيم بوصفها معياراً لاختيار قادة الجماعات او(الفرق) في الشركة المبحوثة .

آلية التنفيذ: وذلك عبر التحليل الاستراتيجي باستكشاف الفرص والتحديات التي تواجه الشركة المبحوثة بالإضافة الى جعل الإبداع والإبتكار طريقاً تسيير فيه الشركة لتتمكن من تحقيق الريادة الاستراتيجية بالاعتماد على القرارات الحكيمة التي يتصف بها قادة الشركة .

3. يجب ان تمتلك شركة اسياسيل منهجاً علمياً وعملياً مُبتكر والتجهيز لمرحلة مستقبلية مبنية على التواصل الفعال وتمكين الآخرين وقيادة التغيير، بما يُمكنها من امتلاك الحكمة في اتخاذ القرارات لتعزيز تنافسية الشركة وريادتها عالمياً.

آلية التنفيذ: وذلك عن طريق تفعيل سلوكيات القائد الحكيم بين الجماعات والفرق داخل الشركة المبحوثة.

- Kothari, C.R., 2004, *Research Methodology Methods and Techniques*, New Age International (P) Ltd, New Delhi.
- Kyrgidou, Lida P.& Hughes, Mathew, (2010),*Strategic entrepreneurship: origins, core elements and research directions*", *European Business Review*, Vol.22. No 1,pp .
- Nonaka, I., Kodama, M., Hirose, A., & Kohlbacher, F., (2014), *Dynamic Fractal Organizations for Promoting Knowledge-Based Transformation, A New Paradigm for Organizational Theory*. *European Management Journal*, 32(1), 137-146
- Radjou&Kaipa , P. and Radjou , N. ,(2020)" from smart to wise : Acting and Leading with wisdom for addressing 21st - century business challenges into six key leadership capabilities ": CLE wis 1333 @ Aol.com.
- Soeprayitno, (2020), *the Realationship between Knowledge Management, Leadership Style, and Work Motivation: Evidence from an Islamic Boarding Shool*, *International Journal of Business and Society*, Vol. 21 No. 2. 945-954.
- Taiwo, Akeem A.& Lawal, Fatai Alani & Agwu, M. Edwin ,(2016)," *Vision and Mission in Organization: Myth or Heuristic Device?*", *The International Journal Of Business & Management* (ISSN 2321–8916).
- Takeuchi, H. (2013). *Wise leadership and wise capitalism*. *Kindai Management Review*, 1(2), 17-27.
- Weixu , D.I.N.G.(2020) " *A study of Nanoka 's wise leader practices and an Image of leadership from the perspective of subordinates, to promote management Innovation performance via stimulating Employe's knowledge sharing Aspiration "* .*Doctoral Program in Technology Management , Graduate school of Technology Management , Ritsumeikan University .*
- Yang, S. Y., (2011), *Wisdom Displayed Through Leadership: Exploring LeadershipRelated Wisdom*. *The Leadership Quarterly*, 22(4), 616-632.
- Journal of Administration and Economics Sciences*, Vol. 18, No. 57, Part (2): 205-222.
- Amer, Yasser Muhammad. Sukkarr, Naji Rajab, 2020,*Strategic leadership of graduate studies departments in Palestinian universities, & their relationship to the quality of educational outcomes (Doctoral dissertation, Al Aqsa University),MA Thesis,Al-Aqsa University, Gaza.*
- Commission, (2019)," *Measuring public innovation in the EU: the STARPIN methodology*", Printed by the Publications Office in Luxembourg ed 2019.
- Corbett, Andrew, Covin, Jeffrey G., Connor, Gina C. O, andTucci, Christopher L.,(2013), (*Corporate Entrepreneurship: State-of-the-Art Research and a Future Research Agenda*) , *Prod Innov Manag*, (30)(5),PP:812–820.
- Donovan, M. F. A., (2012), *Changed Leadership-From Wise to Compromise: The Decline of Leadership Wisdom in Modern Organizations*. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 1(5), 69-76.
- Hakim, Laith Ali. Ali, Ahmed Radi Mohamed. 2017, *Leadership & its Reflection in the Development of Organizations - The Independent High Electoral Commission as a Model*, *Al-Ghary Journal for Economic & Administrative Sciences*, Volume Fourteen, Issue (2).
- Kessler, Eric H.(2021)," *Wise Leadership :A Toolbox for Sustainable Success"* . 1st ed. Taylor & Francis ,New York :Routledge.
- Kimuli, Saadat Nakyejwe Lubowa& Ajagbe, Musibau Akintunde& Udo Udo, Ekanem Edem,(2016)," *Strategic Entrepreneurship And Performance Of Secondary Schools In Uganda*",*international journal of economics , vol: (4), issue (7). 37.*
- Kimuli, Saadat Nakyejwe Lubowa& Ajagbe, Musibau Akintunde& Udo Udo, Ekanem Edem,(2016)," *Strategic Entrepreneurship And Performance Of Secondary Schools In Uganda*",*international journal of economics , vol: (4), issue (7).*