

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة أعمال



أثر القيادة الريادية على التنظيم الاستراتيجي وعلاقتها بتحقيق التميز
المؤسسي بمؤسسات المملكة العربية السعودية

**The Impact of Entrepreneurial Leadership on Strategic
Organization and Its Relationship with Achieving
Institutional Excellence in Organizations in the Kingdom
of Saudi Arabia**

إعداد الطالبة/ هيلة عبد الله الشويحي

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي: ٢٠٢٥

تبقى حقوق الطباعة والنشر لصالح جامعة ميد أوشن

مقدمة:

شهد العالم تحولات كبيرة على الصعيدين الفكري والتقني، رافقها تقدم معلوماتي هائل، مما زاد من حدة التنافس بين المؤسسات في تطوير خدماتها لتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها، وأمام هذه التغيرات المتسارعة أصبح من الضروري أن تعتمد المؤسسات أنماطاً قيادية تتسم بالأفكار والأساليب المبتكرة باستمرار، ولعل أبرزها القيادة الريادية التي تُعد نمطاً مميزاً لمواجهة التحديات المجتمعية والتنظيمية الحديثة التي تتطلب مرونة وقدرة على التغيير المستمر، وفي هذا الإطار يُعد وجود قيادة ريادية قادرة على استشراف المستقبل ووضع رؤية استراتيجية واضحة وأهداف محددة للمؤسسة عاملاً أساسياً لضمان العمل بشكل تكاملي مع الموارد البشرية ضمن منظومة استراتيجية موحدة، ويسهم ذلك في تحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز تميزها بما يدعم قدرتها التنافسية. (محمد، وآخرون، ٢٠٢٥)

ولكي تتمكن المؤسسات من تحقيق النجاح، أصبح من الضروري مواكبة الأساليب الإدارية الحديثة، ومن أبرزها القيادة الريادية، إذ تُعد من العوامل المحركة والداعمة للجوانب الإبداعية الاستباقية في استغلال الفرص وتحمل المخاطر، مما يسهم في تعزيز قدرة المؤسسات على التميز والوصول إلى مراكز متقدمة في ظل المنافسة القوية، وتشير القيادة الريادية إلى قدرة القائد على توجيه أعضاء الفريق نحو تحقيق أهداف المؤسسة من خلال اغتنام الفرص المتاحة، كما تُعد أداة فعالة للتأثير على أفراد الفريق وتحفيزهم للعمل معاً لتحقيق الأهداف المنشودة. (الصرايرة، ٢٠٢٣)

ويُعد التنظيم الاستراتيجي من العوامل الرئيسية وراء نجاح المنظمات، سواء كانت خدمة أو ربحية، إذ يُمثل الهيكل الذي تستند إليه المؤسسة لتحقيق أهدافها بالتكامل مع بقية العناصر الإدارية، ويُعد التنظيم الوظيفية الثانية من وظائف العملية الإدارية، ويُمارس على جميع المستويات الإدارية في المؤسسة، وتتطلب هذه الوظيفة تحقيق التنسيق الفعال بين الإدارات والأقسام المختلفة وفقاً لخصائصها والأنشطة والأعمال التي تضطلع بها، بما يضمن تنفيذ المهام بكفاءة وفعالية ويُعزز قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (بوحيتم، ٢٠١٨)

ويركز التنظيم الاستراتيجي في جوهره على تجزئة المهام وتحديد فرق العمل وتوزيع مراتب السلطة بما يحقق التوازن بين المسؤوليات والصلاحيات، ويشمل ذلك بناء علاقات واضحة بين الأنشطة المختلفة التي ستُمارس والعاملين المسؤولين عن تنفيذها، إضافةً إلى توفير الموارد المادية والتسهيلات اللازمة لإنجاز تلك الأنشطة بكفاءة، ومن هنا تبرز أهمية القيادة الريادية التي تسهم بدورها في تصميم الهيكل التنظيمي بشكل فعال، وضمان التنسيق بين الموارد المتاحة بما يحقق الأهداف الاستراتيجية بكفاءة وفعالية، وفي ظل التحديات التنافسية المتزايدة لم يعد أمام المؤسسات الراغبة في البقاء والريادة خيار سوى تبني أساليب قيادية وتنظيمية مبتكرة تمكّنها من تحقيق مستويات عالية من التميز المؤسسي،

ولهذا السبب، تتجه العديد من الحكومات إلى تبني برامج تشجع المؤسسات، وخاصة المؤسسات العامة، على تطبيق ممارسات قيادية وتنظيمية تعزز قدرتها على التميز والريادة في بيئة العمل المعاصرة. (الحارثي، ٢٠٢٤)

ويُقصد بالقيادة الريادية بأنها نمط قيادي يجمع بين الإبداع والاستباقية، ويقوم على تبني المخاطرة في استحداث الأفكار والممارسات المبتكرة، وتسهم هذه القيادة في تعزيز قدرات القيادات داخل المؤسسات على اكتشاف الفرص الجديدة واستثمارها بكفاءة، بما يمكنها من مواجهة التحديات المتغيرة بفعالية والتكيف بسرعة مع المستجدات، وهو ما ينعكس إيجابياً على تطوير أداء المؤسسات وقدرتها على الاستمرار والنمو وتحقيق النجاحات الاستراتيجية المتتالية. (يوسف، ٢٠٢٠)

ويُعرّف التنظيم الاستراتيجي بأنه عملية مستمرة تهدف إلى تصميم هيكل إداري مرن وفعال يضمن توجيه الموارد البشرية والمادية نحو تحقيق أهداف بعيدة المدى، من خلال قيادات تمتلك سمات ريادية قادرة على تجاوز الأساليب التقليدية وتبني الإبداع والابتكار، ويرتكز التنظيم الاستراتيجي على إعادة توزيع الأدوار والمهام بشكل ديناميكي لاستثمار الفرص الجديدة بكفاءة، مع القدرة على التنبؤ بالمخاطر المحتملة ووضع خطط احترازية للتعامل معها، ويسهم ذلك في تمكين المؤسسات من التكيف مع البيانات المعقدة وسريعة التغير، ويعزز قدرتها على الاستمرارية والنمو وتحقيق التميز المؤسسي في ظل المنافسة الشديدة. (يوسف، ٢٠٢٠)

كما يُعرّف التميز المؤسسي بأنه حالة من الإبداع الإداري والتفوق التنظيمي التي تمكن المؤسسة من تحقيق مستويات استثنائية من الأداء في مختلف عملياتها الإنتاجية والتسويقية والمالية وغيرها، بما يسفر عنه نتائج وإنجازات تتجاوز ما يحققه المنافسون وتلبي توقعات العملاء وكافة أصحاب المصلحة. (الحارثي، ٢٠٢٤)

وبناءً على ما سبق، يتضح أن دراسة أثر القيادة الريادية على التنظيم الاستراتيجي وعلاقتها بتحقيق التميز المؤسسي تُعد من الموضوعات المهمة التي تستحق البحث والاهتمام، ولا سيما في ظل حاجة المؤسسات المتزايدة إلى تبني أنماط قيادية مبتكرة قادرة على مواكبة التغيرات المتسارعة وتعزيز قدراتها التنافسية، ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتسهم في سد جانب من الفجوة البحثية، من خلال التركيز على دور القيادة الريادية بأبعادها المختلفة في دعم التنظيم الاستراتيجي وتحقيق مستويات عالية من التميز المؤسسي.

ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الأنسب لطبيعة هذا النوع من الدراسات، حيث جرى جمع البيانات الأولية باستخدام استبانة موجهة إلى عينة من العاملين في المؤسسات المستهدفة، إلى جانب الاستفادة من المصادر الثانوية مثل الكتب

والدراسات السابقة ذات الصلة، وسيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة يمكن أن تقدم توصيات علمية تسهم في مساعدة صناع القرار على تبني ممارسات قيادية وتنظيمية فعّالة تدعم التميز المؤسسي وتضمن استدامة الأداء وتنافسية المؤسسات في بيئات العمل الحديثة.

مشكلة الدراسة:

تشير الممارسات الإدارية في العديد من المؤسسات إلى وجود تفاوت ملحوظ في مستوى كفاءة الأداء التنظيمي ودرجة القدرة على التميز، ويُعزى ذلك في كثير من الأحيان إلى اختلاف أساليب القيادة المطبقة ومدى تبني الفكر الريادي في الإدارة، ففي ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال اليوم أصبحت الحاجة ماسة إلى قيادة تمتلك رؤية ريادية قادرة على استشراف الفرص ومواجهة التحديات بكفاءة، بما يضمن تطوير تنظيم استراتيجي مرن يدعم تحقيق التميز المؤسسي ويعزز القدرة التنافسية للمؤسسات، ومن هنا برزت مشكلة هذه الدراسة التي تسعى إلى الكشف عن أثر القيادة الريادية على التنظيم الاستراتيجي ومدى مساهمتها في تحقيق التميز المؤسسي، في ظل محدودية الأبحاث المحلية التي تناولت هذا الجانب بعمق.

المشكلة النظرية:

- الحاجة إلى توضيح مفهوم القيادة الريادية بشكل أدق وربطه بالتنظيم الاستراتيجي بما يحقق التميز المؤسسي.
- محدودية الدراسات العربية التي تناولت أثر القيادة الريادية على فاعلية التنظيم الاستراتيجي داخل المؤسسات.
- ضعف الأدبيات المحلية التي تربط بين الفكر الريادي في القيادة ونتائج الأداء المتميز مقارنةً بالدراسات العالمية.
- ضرورة التأكد من مدى انطباق الأطر النظرية الغربية للقيادة الريادية على السياقات الإدارية والثقافية في المؤسسات المحلية.

المشكلة العملية:

- وجود تفاوت ملحوظ بين المؤسسات في كفاءة الأداء التنظيمي نتيجة اختلاف أساليب القيادة المتبعة.

- استمرار الاعتماد على أنماط قيادة تقليدية قد تحدّ من قدرة المؤسسات على الابتكار وتحقيق التميز المؤسسي.
- ضعف تبني الفكر الريادي لدى بعض القيادات، مما ينعكس سلباً على مرونة التنظيم وقدرته على استثمار الفرص وإدارة المخاطر.
- الحاجة إلى أساليب قيادية حديثة تدعم بناء تنظيم استراتيجي فعّال يواكب التغيرات ويحقق أهداف المؤسسة بكفاءة واستدامة.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

- الإسهام في سد الفجوة البحثية الناتجة عن محدودية الدراسات العربية التي تناولت القيادة الريادية وعلاقتها بالتنظيم الاستراتيجي والتميز المؤسسي.
- توضيح مفهوم القيادة الريادية وربطه بممارسات التنظيم الاستراتيجي من منظور حديث يلائم بيئات العمل المحلية.
- إثراء الأدبيات الإدارية العربية بمناقشة الأطر النظرية الغربية وتبيان مدى توافقها مع الخصوصية الإدارية والثقافية في المؤسسات المحلية.
- دعم الباحثين والمهتمين بمجال الإدارة بفهم أعمق للعلاقة بين الفكر الريادي وأساليب القيادة الحديثة وتأثيرهما على أداء المؤسسات.

الأهمية العملية:

- مساعدة القيادات التنفيذية والإدارية في المؤسسات على تبني أساليب قيادة ريادية تساهم في بناء تنظيم استراتيجي مرّن وفعّال.
- تقديم نتائج وتوصيات عملية تساهم في تطوير أساليب القيادة التقليدية بما يحقق التميز المؤسسي ويعزز القدرة التنافسية للمؤسسات.
- مساعدة المؤسسات على استثمار الفرص ومواجهة التحديات من خلال توظيف الفكر الريادي في التخطيط والتنظيم وإدارة المخاطر.
- دعم جهود صناع القرار في إعداد سياسات وبرامج تدريبية لتطوير مهارات القيادة الريادية ونشر ثقافتها بما يتناسب مع أهداف المؤسسات وخططها الاستراتيجية.

أهداف الدراسة:

الهدف العام: التعرف على أثر القيادة الريادية على التنظيم الاستراتيجي وعلاقته بتحقيق التميز المؤسسي.

الأهداف الفرعية:

- توضيح مفهوم القيادة الريادية ومدى تطبيقه فعليًا داخل المؤسسات.
- بيان إسهام القيادة الريادية في بناء تنظيم استراتيجي يتسم بالمرونة والفعالية.
- تحليل طبيعة العلاقة بين تبني أساليب القيادة الريادية وتحقيق التميز المؤسسي.
- التعرف على دور القيادة الريادية في دعم الابتكار وتمكين المؤسسات من التكيف مع التغيرات.
- قياس أثر القيادة الريادية في رفع كفاءة الموارد البشرية وتحفيزها نحو أداء متميز.

تساؤلات الدراسة:

ما أثر القيادة الريادية على التنظيم الاستراتيجي وعلاقتها بتحقيق التميز المؤسسي؟ ويتفرع من التساؤلات الرئيسي السابق الأسئلة البحثية التالية:

- إلى أي مدى يتم توضيح مفهوم القيادة الريادية وتطبيقه فعليًا في المؤسسات؟
- كيف تسهم القيادة الريادية في بناء تنظيم استراتيجي مرن وفعال؟
- ما طبيعة العلاقة بين تبني أساليب القيادة الريادية ومستوى التميز المؤسسي المحقق؟
- ما دور القيادة الريادية في تعزيز قدرة المؤسسات على الابتكار والتكيف مع التغيرات؟
- إلى أي مدى تسهم القيادة الريادية في رفع كفاءة الموارد البشرية وتحفيزها نحو الأداء المتميز؟

فروض الدراسة:

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية على التنظيم الاستراتيجي وعلاقتها بتحقيق التميز المؤسسي

Ha: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وضوح مفهوم القيادة الريادية ومدى تطبيقه فعليًا وبين مستوى كفاءة التنظيم الاستراتيجي.

Hb: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية وبناء تنظيم استراتيجي مرن وفعال.

Hc: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة أساليب القيادة الريادية وتحقيق التميز المؤسسي.

Hd: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية وقدرة المؤسسات على الابتكار والتكيف مع التغيرات.

He: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية ورفع كفاءة الموارد البشرية وتحفيزها نحو الأداء المتميز.

الدراسات السابقة:

تُعد القيادة الريادية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي لاقت اهتمامًا متزايدًا في دراسات القيادة وإدارة المؤسسات، نظرًا لدورها الفاعل في تحفيز الأفراد واستثمار قدراتهم الإبداعية لدعم الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، وقد تناولت العديد من الدراسات أثر أنماط القيادة المختلفة على فاعلية التنظيم ومستوى الأداء المؤسسي، خاصةً في ظل بيئات العمل التي تتطلب مرونة عالية وقدرة مستمرة على التكيف مع المتغيرات، وركزت بعض الأبحاث على تحليل أبعاد القيادة الريادية مثل تبني المخاطرة، والقدرة على استشراف الفرص، ودعم الابتكار، وكيفية انعكاس هذه الأبعاد على بناء تنظيم استراتيجي قادر على مواجهة التحديات وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، كما ناقشت دراسات أخرى العلاقة بين الفكر الريادي لدى القادة وبين قدرة المؤسسات على التميز المؤسسي وتحقيق نتائج تفوق المنافسين.

وقد أظهرت النتائج أن تبني هذا النمط القيادي يسهم بفعالية في ترسيخ بيئة عمل محفزة، ويدعم مرونة الهياكل التنظيمية، ويعزز القدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية مبتكرة، وانطلاقًا من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى الاستفادة من أبرز ما توصلت إليه الأبحاث السابقة لبناء إطار نظري يوضح أثر القيادة الريادية على التنظيم الاستراتيجي، وتحليل هذا الأثر في ضوء قدرة المؤسسات على تحقيق التميز المؤسسي بما ينسجم مع متطلبات البيئة التنافسية وأهداف التنمية المستدامة.

(يوسف، ٢٠٢٠)

العنوان: القيادة الريادية مدخل لتحقيق النجاح الاستراتيجي

محتوى الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى تقديم تصور مقترح يمكن أن يساعد المؤسسات على تحقيق النجاح الاستراتيجي من خلال توظيف مدخل القيادة الريادية كأداة حديثة لدعم الأداء المؤسسي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تناولت الإطار الفكري للقيادة الريادية وناقشت

واقع تطبيقها في المؤسسات، كما استعرضت الأسس النظرية للنجاح الاستراتيجي وعددًا من التجارب العالمية الرائدة، وانتهت بتصور عملي يتضمن مبررات وأهداف وآليات تنفيذ تساعد على نشر ثقافة القيادة الريادية وربطها بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسات بما يعزز قدرتها على الإبداع والتميز.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أهمية التزام القيادات المؤسسية بتبني أساليب القيادة الريادية ودعمها لتجاوز مقاومة التغيير، مع ضرورة نشر ثقافة الريادة والإبداع بين جميع العاملين وربطها بخطط الأداء الاستراتيجية، إلى جانب تعزيز الوعي بفوائد هذا النمط القيادي وتشجيع أنشطة البحث والتطوير والابتكار لضمان بقاء المؤسسات واستمراريتها ونموها وتحولها إلى مؤسسات رائدة وقادرة على تحقيق التميز الاستراتيجي في بيئة تنافسية متغيرة.

(الهندال، ٢٠٢٢)

العنوان: القيادة الريادية على التميز المؤسسي

محتوى الدراسة: يهدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى ممارسة القيادة الريادية من وجهة نظر العاملين في المؤسسات التعليمية بدولة الكويت، وكذلك قياس مستوى التميز المؤسسي في هذه المؤسسات، وتحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد القيادة الريادية ومستوى التميز المؤسسي، إضافة إلى دراسة مدى تأثير القيادة الريادية على تحقيق هذا التميز ولتحقيق هذه الأهداف، تم إعداد أداة استقصاء مكونة من 34 عبارة، ووزعت على عينة بلغت 384 فردًا من العاملين، حيث استرجعت 367 استبانة صالحة للتحليل بنسبة استجابة بلغت 95%، وبعد جمع البيانات جرى تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج دقيقة تدعم موضوع البحث وتسهم في تقديم مقترحات عملية لتطوير الأداء المؤسسي.

النتائج: أظهرت نتائج التحليل أن مستوى ممارسة القيادة الريادية في المؤسسات التعليمية بدولة الكويت جاء بدرجة متوسطة، وكذلك الحال بالنسبة لمستوى التميز المؤسسي في تلك المؤسسات، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية بين القيادة الريادية بأبعادها المختلفة ومستوى التميز المؤسسي، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد القيادة الريادية في تعزيز التميز المؤسسي، وفي ضوء هذه النتائج، أوصى البحث بمجموعة من المقترحات التي من شأنها دعم ممارسات القيادة الريادية لدى العاملين في المؤسسات التعليمية الكويتية، بما يسهم في رفع مستوى التميز المؤسسي وتحقيق تطلعات المؤسسات نحو الأداء الريادي.

(العمرى، الزعبى، ٢٠٢٢)

العنوان: أثر القيادة الريادية على التجديد الاستراتيجى

محتوى الدراسة: سعت هذه الدراسة إلى قياس أثر القيادة الريادية بأبعادها المختلفة (الرؤية، المبادأة، الإبداع، تحمّل المخاطر، استغلال الفرص) على التجديد الاستراتيجى فى شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية فى الأردن. وقد استهدف مجتمع الدراسة جميع المديرين فى المستويات الإدارية العليا والوسطى فى الشركة، والبالغ عددهم 353 مديرًا ولتحقيق أهداف الدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفى التحليلى، مع تطبيق أسلوب المسح الشامل ليشمل جميع مفردات مجتمع الدراسة، حيث تم استرجاع 304 استبانة صالحة للتحليل بنسبة استجابة بلغت 86.6%، وتم تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.22) بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة تسهم فى تعميق الفهم بدور القيادة الريادية فى دعم جهود التجديد والتطوير الاستراتيجى داخل بيئات الأعمال.

النتائج: أظهرت النتائج أن المتوسط العام لإجابات أفراد العينة حول فقرات القيادة الريادية والتجديد الاستراتيجى جاء بدرجة مرتفعة، مما يعكس مستوى جيدًا من ممارسة القيادة الريادية فى الشركة. كما بيّنت النتائج وجود أثر معنوي دالّ إحصائيًا للقيادة الريادية بأبعادها مجتمعة (الرؤية، الإبداع، تحمّل المخاطر، استغلال الفرص، المبادأة) على عملية التجديد الاستراتيجى فى شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية. وفى ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بأهمية الاستمرار فى تبني ممارسات القيادة الريادية بأبعادها كافة، إضافةً إلى تشجيع إجراء المزيد من الدراسات العلمية المماثلة فى مؤسسات وبيئات عمل أخرى، بما يعزز من تطبيق هذا النمط القيادى ويربطه بجهود التطوير والتجديد الاستراتيجى.

(الاسمرى، ٢٠٢٢)

العنوان: واقع تطبيق أبعاد القيادة الريادية لدى القيادات الإدارية فى الإدارة العامة لتعليم

عسير

محتوى الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى تطبيق أبعاد القيادة الريادية (المخاطرة، الإبداع، الاستباقية، الرؤية الاستراتيجية) لدى القيادات الإدارية فى الإدارة العامة لتعليم عسير، مع الكشف عن الفروق فى هذا التطبيق حسب الوظيفة والخبرة والبرامج التدريبية، إضافةً إلى تحديد أبرز المعوقات التى تواجه القادة فى هذا المجال، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفى المسحى وطبقت استبانة على عينة شملت 82 قائدًا إداريًا.

النتائج: أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة القيادة الريادية كان مرتفعاً بشكل عام، حيث تصدر بُعد الإبداع باقي الأبعاد، يليه الرؤية الاستراتيجية ثم الاستباقية وأخيراً المخاطرة، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب الوظيفة لصالح المديرين، في حين لم تُظهر النتائج فروقاً واضحة حسب الخبرة أو البرامج التدريبية، وكشفت النتائج عن أن قلة الموارد المالية والمادية والبشرية تمثل أبرز معوقات ممارسة القيادة الريادية، وأوصت الدراسة بمجموعة مقترحات لدعم هذه الممارسات في بيئة التعليم.

(محمد، وآخرون، ٢٠٢٥)

العنوان: القيادة الريادية مدخل لتعزيز القدرة التنافسية

محتوى الدراسة: استهدفت هذه الدراسة التعرف على متطلبات تعزيز القدرة التنافسية في جامعة المنوفية من خلال توظيف مدخل القيادة الريادية، إلى جانب تحديد الآليات المقترحة التي يمكن أن تسهم في تلبية هذه المتطلبات، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الموضوع، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من أعضاء هيئة التدريس في بعض كليات جامعة المنوفية، شملت كليات التربية، الآداب، الزراعة، العلوم، الهندسة، والاقتصاد المنزلي، وسعت الدراسة إلى تقديم إطار عملي يساعد الجامعة على تعزيز قدراتها التنافسية بالاستفادة من ممارسات القيادة الريادية وتفعيلها داخل البيئة الأكاديمية.

النتائج: أظهرت نتائج التحليل أن درجة توافر المتطلبات البشرية والتنظيمية والفكرية والأكاديمية والمادية والتكنولوجية في جامعة المنوفية وفقاً لآراء أعضاء هيئة التدريس جاءت جميعها بدرجة متوسطة في ضوء مدخل القيادة الريادية، كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء أفراد العينة بشأن متطلبات تعزيز القدرة التنافسية تعزى لمتغيرات النوع، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة وفي ضوء هذه النتائج، قدمت الدراسة مجموعة من الآليات والإجراءات المقترحة التي من شأنها تفعيل متطلبات تعزيز القدرة التنافسية بجامعة المنوفية من خلال تبني أساليب القيادة الريادية وتوظيفها بشكل فعال في مختلف الجوانب الأكاديمية والتنظيمية.

(يوسف، ٢٠٢٣)

العنوان: القيادة الريادية ودورها في استشراف المستقبل كمدخل لتعزيز التنافسية في المنظمات

محتوى الدراسة: استهدفت هذه الدراسة التعرف على دور القيادة الريادية في تمكين شركات الاتصالات من استشراف المستقبل وتعزيز قدرتها التنافسية، من خلال توضيح المفهوم وأبعاده وتحليل آراء العاملين في القطاع لاستخلاص نقاط القوة والضعف وتقديم مقترحات عملية لتنفيذ الريادة الاستراتيجية.

النتائج: أظهرت النتائج أهمية وضع خطط استراتيجية قائمة على أسس علمية واستشراف المستقبل، وصياغة رؤية ريادية مبنية على التحليل الاستراتيجي للفرص والتهديدات، ونشر الثقافة الريادية بين الموظفين لدعم الإبداع والمخاطرة المحسوبة، كما أوصت الدراسة بضرورة إشراك المتعاملين في تقييم الأداء وصياغة مؤشرات الريادة، واعتماد منهج مبتكر يوظف التقنيات المتقدمة ويحسن استثمار الطاقات البشرية لتحقيق الريادة والتنافسية المستدامة.

المقارنة بين الدراسات:

التوجه العام: اتحدت الدراسات السابقة في إبراز أهمية القيادة الريادية كمدخل حديث لدعم الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية، مع اختلاف تركيزها بين وضع تصورات نظرية وتقديم نماذج عملية لربط هذا المدخل بالتجديد أو التميز أو استشراف المستقبل.

مجال التطبيق: تنوعت مجالات التطبيق بين المؤسسات بشكل عام (يوسف ٢٠٢٠) والمؤسسات التعليمية في الكويت (الهندال ٢٠٢٢) والإدارة التعليمية في السعودية (الاسمري ٢٠٢٢) والجامعات المصرية (محمد وآخرون ٢٠٢٥) وقطاع شركات الاتصالات (يوسف ٢٠٢٣) وقطاع النقل الجوي الأردني (العمر، الزعبي، ٢٠٢٢)؛ ما يعكس اهتمامًا بتطبيق القيادة الريادية في بيئات عمل متنوعة.

النتائج: اتفقت الدراسات على أن القيادة الريادية تُمارس بدرجات متفاوتة — متوسطة أو مرتفعة — وأن لها أثرًا إيجابيًا واضحًا في دعم التميز المؤسسي، التجديد الاستراتيجي أو تعزيز القدرة التنافسية، كما شددت جميعها على أهمية تبني هذا النمط القيادي وتوسيع نشر ثقافته وممارساته.

الفجوات: كشفت الدراسات عن قلة الأبحاث التطبيقية المتعمقة في هذا المجال داخل البيئة العربية، وضعف تكييف الأطر النظرية الغربية مع خصوصية المؤسسات المحلية، مع توصية بضرورة إجراء دراسات مقارنة وتطبيقية جديدة لقياس أثر القيادة الريادية فعليًا وربطها بمؤشرات أداء واضحة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

نظرية القيادة الريادية

تستند هذه النظرية إلى استخدام أسلوب قيادي يركز على الابتكار، واستغلال الفرص، وتحفيز العاملين على التفكير الإبداعي والمبادرة، بهدف تطوير المؤسسة ومساعدتها على التكيف مع التغيرات وتحقيق النجاح في بيئة العمل التنافسية.

تم دعم هذه النظرية في عدة دراسات مثل دراسة يوسف (٢٠٢٠) التي أوضحت أثر القيادة الريادية في تحقيق النجاح الاستراتيجي، ودراسة الهندال (٢٠٢٢) التي بينت تأثيرها الإيجابي على التميز المؤسسي، مما يؤكد أهميتها في تطوير المؤسسات وقيادتها نحو الإبداع.

نظرية التنظيم الاستراتيجي

تركز هذه النظرية على الأسلوب الإداري حيث يتم وضع خطط طويلة المدى وتحديد أهداف واضحة تساعد المؤسسة على التوجه الصحيح، واتخاذ قرارات مدروسة تضمن الاستقرار والتطور في ظل التغيرات المستمرة.

أشارت دراسات مثل العمرو والزعبي (٢٠٢٢) ويوسف (٢٠٢٣) إلى دور التنظيم الاستراتيجي في تعزيز التجديد والجاهزية المستقبلية، مما يدعم استخدام هذه النظرية لفهم العلاقة بين القيادة والتطوير المؤسسي.

نظرية التميز المؤسسي

تعتمد النظرية على أنه يجب محاولة وصول المؤسسة لأعلى مستويات الجودة في عملها، من خلال تحسين الأداء باستمرار، والاهتمام برضا المستفيدين، وتحقيق نتائج قوية تميزها عن غيرها في نفس المجال.

دعمت دراسة الهندال (٢٠٢٢) ومحمد وآخرون (٢٠٢٥) هذه النظرية من خلال ربطها بمخرجات الأداء العالي والقدرة التنافسية، مما يؤكد فعاليتها في قياس جودة العمل المؤسسي وتحقيق التميز.

كيفية تطبيق هذه النظريات:

تطبيق نظرية القيادة الريادية:

تُوظف هذه النظرية لشرح دور القائد في دفع المؤسسة نحو التغيير من خلال تبني أساليب غير تقليدية في الإدارة، مثل استباق الفرص، والتجريب، والمخاطرة المحسوبة، كما تساعد هذه النظرية في تفسير

كيف تسهم القيادة الريادية في تشكيل بيئة تنظيمية مرنة تدعم الابتكار، مما يُعد مدخلاً لتحليل أثرها على التنظيم الاستراتيجي والتميز المؤسسي.

تطبيق نظرية التنظيم الاستراتيجي:

تُستخدم هذه النظرية لفهم كيفية بناء هيكل تنظيمي قادر على استيعاب ممارسات القيادة الريادية، من خلال توزيع الأدوار بفعالية وتحقيق الانسجام بين الوحدات الإدارية، كما توضح كيف يُمكن للتنظيم الاستراتيجي أن يتحول إلى أداة تنفيذية تدعم تحقيق الأهداف بعيدة المدى في بيئة عمل ديناميكية.

تطبيق نظرية التميز المؤسسي:

تُوظف هذه النظرية لتفسير نتائج التفاعل بين القيادة الريادية والتنظيم الاستراتيجي، حيث يُنظر إلى التميز المؤسسي كمحصلة نهائية للقرارات القيادية الفعالة والقدرات التنظيمية المتطورة، وتُستخدم لفهم كيف يؤدي الربط بين المفهومين السابقين إلى رفع كفاءة الأداء وتحقيق التفوق التنافسي.

المنهجية وطرق البحث:

تماشيًا مع أهداف الدراسة وسياقها التطبيقي الذي يركز على التميز المؤسسي داخل المؤسسات السعودية، تم اختيار منهجية بحثية مناسبة تساعد في تفسير العلاقة بين مفاهيم القيادة الريادية والتنظيم الاستراتيجي، ودورهما في تحقيق أداء مؤسسي متفوق.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، نظرًا لقدرته على تفسير الظواهر الإدارية وتحليل أبعادها المختلفة، حيث يُمكن من تتبع مدى تأثير تبني الممارسات الريادية، مثل: الإبداع، استباق التحديات، تحمّل المخاطر، والاستثمار الأمثل للموارد، على مرونة التنظيم الداخلي، ومدى مساهمته في دعم مؤشرات التميز المؤسسي.

وتم تطوير أداة الاستبانة بحيث تغطي الجوانب الأساسية لمتغيرات الدراسة الثلاثة: القيادة الريادية، مرونة التنظيم الاستراتيجي، ومخرجات التميز المؤسسي، من منظور العاملين داخل المؤسسات السعودية المستهدفة، وقد صُممت الأداة لتوفير بيانات كمية دقيقة تدعم اختبار الفرضيات بشكل موثوق.

وفي سبيل بناء إطار علمي متين، استعانت الدراسة بتحليل موسّع للأدبيات ذات الصلة، مما ساعد على توضيح التشابك النظري بين مفاهيم الدراسة، وإبراز الدور الذي تلعبه القيادة الريادية في توجيه الهيكل التنظيمي وتحقيق نتائج ملموسة تتجاوز الأداء التقليدي، كما ساعد التحليل النظري في الكشف عن الثغرات المعرفية التي تهدف الدراسة إلى معالجتها.

بالإضافة لذلك، سيتم توظيف أسلوب المقارنة في تحليل نتائج الدراسة، من خلال مقارنتها بما ورد في الأدبيات المحلية والعالمية، بهدف رصد الفروقات وتفسير نجاح بعض النماذج المؤسسية في توظيف الفكر الريادي ضمن أنظمتها الإدارية.

وأخيرًا، ستعتمد الدراسة على التحليل الكمي عبر برنامج SPSS لتحليل البيانات المستخلصة من الاستبانة، بهدف التحقق من صحة الفرضيات والوصول إلى نتائج إحصائية تدعم التوصيات العملية المتعلقة بتبني القيادة الريادية وتفعيل التنظيم الاستراتيجي كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي المستدام.

طرق البحث:

الاستطلاعات:

سيُجرى استخدام استبانة علمية محكمة سيتم توزيعها على عينة من القادة والمديرين وفرق العمل في عدد من المؤسسات، بهدف قياس مستوى ممارسة أبعاد القيادة الريادية (مثل الإبداع، استشراف الفرص، وتحمل المخاطر) ومدى انعكاسها على مرونة التنظيم الاستراتيجي وفعاليته، إضافة إلى قياس مستوى التميز المؤسسي وفق مؤشرات محددة.

تحليل البيانات الكمية:

سيتم الاعتماد على البيانات التي ستُجمع من الاستطلاعات ليتم تحليلها باستخدام برامج التحليل الإحصائي المناسبة (مثل SPSS)، من خلال توظيف أساليب التحليل الوصفي وتحليل الارتباط والانحدار، للتحقق من صحة الفرضيات وقياس قوة العلاقة بين القيادة الريادية والتنظيم الاستراتيجي وأثرهما المتوقع على التميز المؤسسي.

المنهج المستخدم في الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الإطار المنهجي الأنسب، نظرًا لما يتميز به من قدرة على وصف الظواهر الإدارية وتحليل العلاقات بين المتغيرات التنظيمية في بيئة العمل الواقعية، ويُعد هذا المنهج ملائمًا لدراسة أثر القيادة الريادية على التنظيم الاستراتيجي، وبيان دورها في دعم ممارسات إدارية مبتكرة تسهم في تحقيق التميز المؤسسي، إذ يساعد هذا المنهج على رصد ممارسات القيادة الريادية وتحليل مدى تأثيرها في مرونة الهياكل التنظيمية وكفاءتها وقدرتها على استثمار الفرص والتكيف مع التغيرات.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يشمل مجتمع هذه الدراسة مختلف العاملين في المؤسسات في المملكة العربية السعودية ، وذلك بهدف تحليل أثر القيادة الريادية على فعالية التنظيم الاستراتيجي وعلاقتها بتحقيق التميز المؤسسي، وقد جرى اختيار مجتمع الدراسة ليضم مختلف الفئات الوظيفية ذات الصلة بالمستويات الإدارية والإشرافية والتنفيذية، لضمان تمثيل شامل يعكس تنوع الأدوار والمهام داخل الهيكل التنظيمي بدقة.

أما عينة الدراسة فسيتم تحديدها باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية لضمان التمثيل المناسب لكافة الفئات الوظيفية والإدارية، وبما يتيح رصد تباين وجهات النظر والخبرات بين القادة الإداريين ومديري الوحدات ورؤساء الأقسام والموظفين التنفيذيين، ومن المتوقع أن يتراوح حجم العينة بين (50 إلى 100) مشاركًا، حيث ستوزع عليهم الاستبانات المصممة لجمع البيانات ذات العلاقة بواقع تطبيق القيادة الريادية، ومدى انعكاسها على مرونة التنظيم الاستراتيجي وقدرته على تحقيق التميز المؤسسي، وتهدف هذه العينة إلى توفير نتائج دقيقة وموضوعية تسهم في تقديم صورة واضحة عن العلاقة بين الأبعاد المدروسة وتدعم التوصيات المستخلصة من البحث.

خصائص عينة الدراسة:

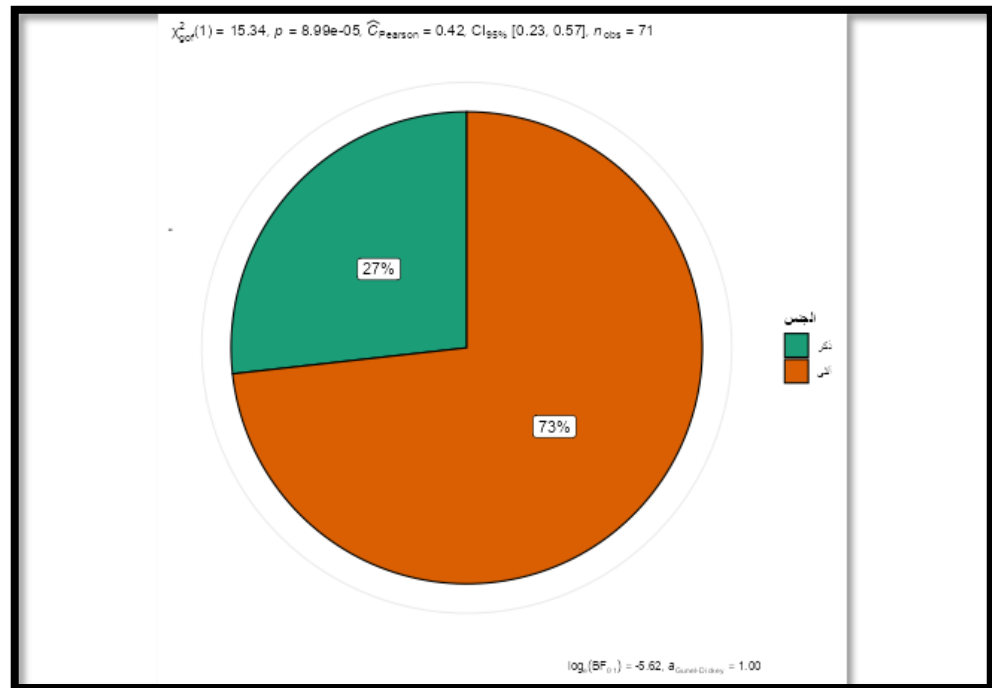
يتكوّن مجتمع الدراسة في هذا البحث من وفقاً للجنس والمؤهل التعليمي و المستوى الوظيفي ركزت في عينة الدراسة على جميع العاملين في المؤسسات المستهدفة، والذين يمثلون مختلف الفئات الإدارية والفنية والمساندة بمستوياتهم الوظيفية المتنوعة سواء في المواقع القيادية أو التنفيذية، ويتّسم هذا المجتمع بتعدد خصائصه الديموغرافية من حيث التخصصات والخلفيات الأكاديمية، إذ يشمل حملة الدبلوم وال بكالوريوس والدراسات العليا، كما يتميز بتنوع سنوات الخبرة بين الموظفين حديثي التعيين وأصحاب الخبرات الطويلة.

البيانات الشخصية لعينة الدراسة:

الجنس	Counts	% of Total	Cumulative %
أنثى	52	73.2%	73.2%
ذكر	19	26.8%	100.0%

من بيانات جدول رقم 1 تم استخلاص النتائج التالية:

وقد أظهرت نتائج الإحصائية بأن نسبة الاناث الذين جابوا على الاستبيان تتجاوز الذكور بنسبة 73.2% .



التصنيف وفق للجنس

ويشمل مجتمع الدراسة أيضًا موظفين من مختلف الفئات العمرية ومن الجنسين، بما يعكس واقع بيئة العمل المتنوعة داخل المؤسسات ويبرز أهمية تبني أساليب القيادة الريادية التي تعتمد على الابتكار واستثمار الطاقات وتحفيز فرق العمل، بهدف توجيه التنظيم الاستراتيجي نحو تحقيق أعلى مستويات الأداء والتميز المؤسسي، كما أن هذا التنوع في المجتمع المستهدف يُعد عاملاً مهماً لضمان شمولية النتائج وقدرتها على إظهار العلاقة بين ممارسات القيادة الريادية وفاعلية التنظيم الاستراتيجي وقدرة المؤسسة على المنافسة وتحقيق التميز.

التنوع الوظيفي:

يشمل المجتمع عددًا من الفئات الوظيفية المختلفة، مثل:

- الإداريين
- الفنيين
- التنفيذيين
- المشرفين
- العاملين في الأقسام المتخصصة

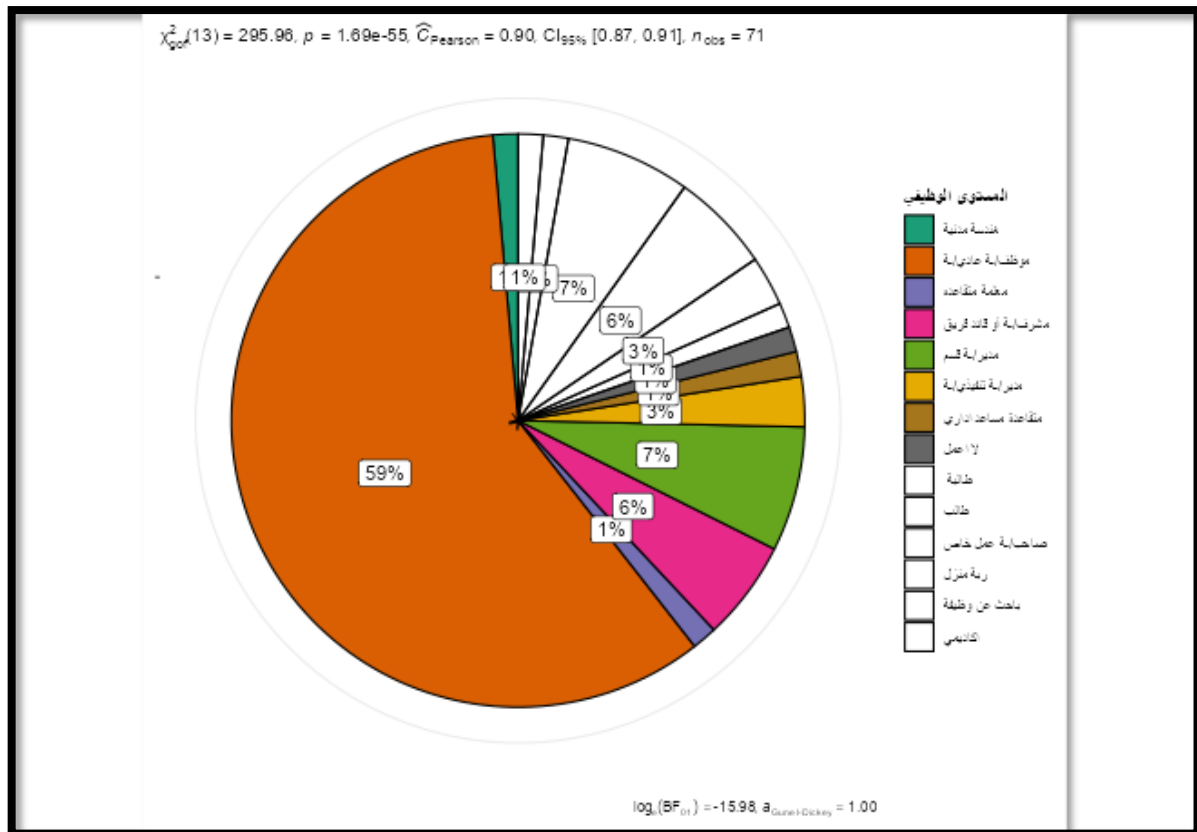
وهذا التنوع يسهم في إعطاء صورة شاملة عن مختلف مستويات العمل داخل المؤسسة.

المستوى الوظيفي لعينة الدراسة:

المستوى الوظيفي Frequencies of			
المستوى الوظيفي	Counts	% of Total	Cumulative %
اكاديمي	1	1.4%	1.4%
باحث عن وظيفة	1	1.4%	2.8%
ربة منزل	5	7.0%	9.9%
صاحب/ة عمل خاص	4	5.6%	15.5%
طالب	2	2.8%	18.3%
طالبة	1	1.4%	19.7%
لا اعمل	1	1.4%	21.1%
متقاعدة مساعد اداري	1	1.4%	22.5%
مدير/ة تنفيذي/ة	2	2.8%	25.4%
مدير/ة قسم	5	7.0%	32.4%
مشرف/ة أو قائد فريق	4	5.6%	38.0%
معلمة متقاعده	1	1.4%	39.4%
موظف/ة عادي/ة	42	59.2%	98.6%
هندسة مدنية	1	1.4%	100.0%

من بيانات جدول رقم 2 تم استخلاص النتائج التالية:

أظهرت إحصائية الدراسة بأن نسبة الأشخاص ذو المستوى الوظيفي اداري، تنفيذي، مشرف، قائد تشكل الأكثرية بنسبة 76% من نسبة المشاركين في الاستبيان.



التصنيف وفق للمستوى الوظيفي

التنوع الجغرافي:

يمتد مجتمع الدراسة ليشمل جميع الموظفين العاملين في المؤسسات داخل مختلف مناطق المملكة العربية السعودية، مما يُضفي بعدًا مكانيًا مهمًا يعكس واقع البيئات التنظيمية المتعددة.

الخبرات المتفاوتة:

يضم المجتمع موظفين من فئات مختلفة حسب سنوات الخبرة، وهي:

- من لديهم خبرة أقل من ٣ سنوات
- من ٣ إلى أقل من ٦ سنوات
- من ٦ إلى أقل من ١٠ سنوات
- من تجاوزت خبراتهم ١٠ سنوات

هذا التفاوت يتيح رصد الفروقات في الآراء والسلوكيات بناءً على مدى الممارسة العملية والخبرة المهنية.

المؤهل الدراسي:

تتفاوت المؤهلات التعليمية لأفراد المجتمع، وتشمل ما يلي:

- دبلوم
- بكالوريوس
- ماجستير
- دكتوراه

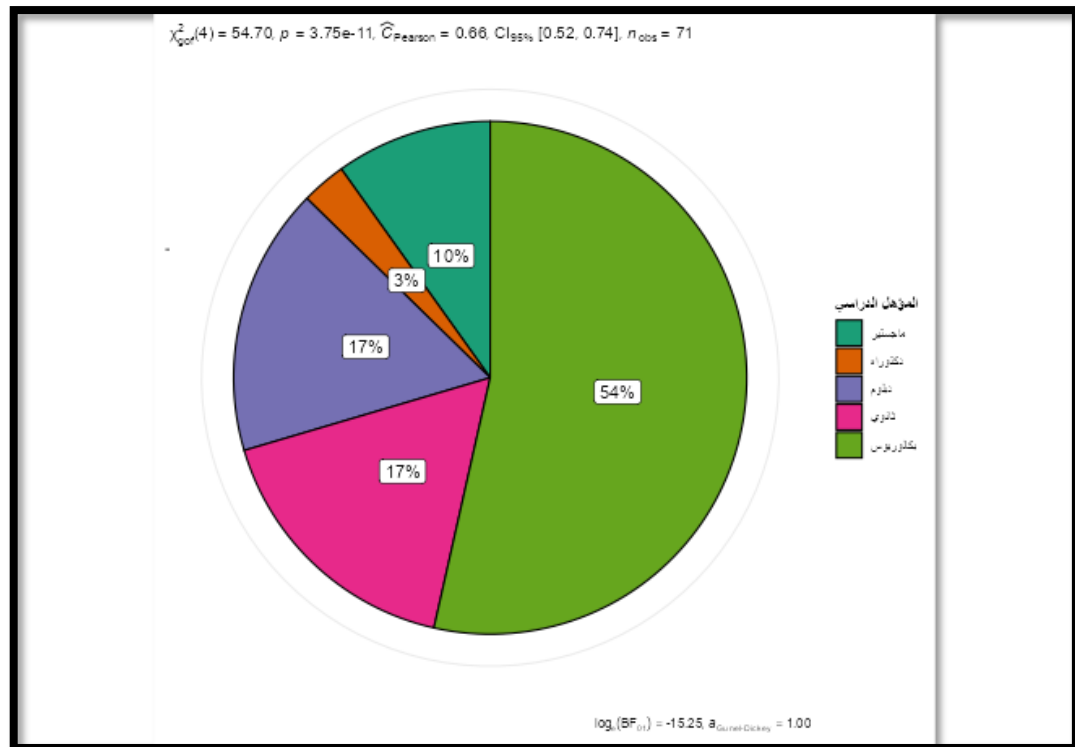
ويساعد هذا التنوع في المؤهل العلمي على تحليل مدى تأثير الخلفية التعليمية على متغيرات الدراسة.

المؤهل التعليمي لعينة الدراسة:

المؤهل الدراسي Frequencies of			
المؤهل الدراسي	Counts	% of Total	Cumulative %
بكالوريوس	38	53.5%	53.5%
ثانوي	12	16.9%	70.4%
دبلوم	12	16.9%	87.3%
دكتوراه	2	2.8%	90.1%
ماجستير	7	9.9%	100.0%

من بيانات جدول رقم 3 تم استخلاص النتائج التالية:

أظهرت إحصائية الدراسة بأن نسبة الأشخاص ذو المؤهل التعليمي بكالوريوس تشكل الأكثرية بنسبة 53.5% من نسبة المشاركين في الاستبيان.



التصنيف وفق للمؤهل التعليمي

العدد التقريبي للمجتمع:

يتراوح عدد أفراد مجتمع الدراسة ما بين (50 إلى 100) موظف تقريباً، وسيتم اختيار عينة تمثيلية من هذا المجتمع باستخدام أساليب علمية مناسبة تضمن دقة النتائج.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد اكتمال جمع البيانات، ستُخضع النتائج لمعالجة إحصائية باستخدام برنامج SPSS، بهدف الوصول إلى فهم أعمق للعلاقات بين المتغيرات المدروسة. وقد تم اختيار مجموعة من الأساليب التحليلية التي تتماشى مع طبيعة البيانات وأهداف الدراسة، وتشمل:

الوصف الإحصائي: لرسم ملامح العينة من خلال توزيع التكرارات والنسب، إضافةً إلى حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية التي تعكس التوجهات العامة نحو القيادة الريادية، والتنظيم الاستراتيجي، ومستويات التميز داخل المؤسسة.

تحقق الاتساق الداخلي: عبر استخدام معامل كرونباخ ألفا، وذلك لضمان موثوقية الأداة واستقرار نتائجها في قياس المتغيرات الثلاثة.

تحليل الترابط: بتطبيق معامل الارتباط بيرسون لتقدير طبيعة العلاقة بين القيادة الريادية كمتغير مستقل، وكل من التنظيم الاستراتيجي والتميز المؤسسي كمتغيرين تابعين، من حيث القوة والاتجاه. نماذج الانحدار: من خلال استخدام تقنيات الانحدار الخطي بهدف تتبع أثر ممارسات القيادة الريادية في تفعيل الهياكل التنظيمية وتحقيق التميز كمحصلة نهائية.

منهجية اختبار الفروض:

- سيتم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام مستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$)، بهدف التأكد من أن النتائج المتوصل إليها ذات دلالة معنوية وقابلة للتعميم.
- سيستخدم تحليل الانحدار الخطي لقياس مدى تأثير أبعاد القيادة الريادية على فعالية التنظيم الاستراتيجي في بيئة المؤسسات.
- يساعد هذا التحليل في الكشف عن قوة تفسير القيادة الريادية للتغيرات الحاصلة في التنظيم الاستراتيجي، ومدى ارتباط ذلك بتحقيق مستويات عالية من التميز المؤسسي.

أدوات الدراسة:

سيتم بناء الاستبانة من قبل الباحثة بشكل مباشر، حيث ستُصاغ البنود اعتمادًا على الإطار النظري لمتغيرات الدراسة، وتهدف هذه الأداة إلى قياس العلاقة بين القيادة الريادية والتنظيم الاستراتيجي والتميز المؤسسي داخل المؤسسات في المملكة العربية السعودية.

وستُراعى في إعداد البنود وضوح الصياغة وارتباطها الوثيق بأهداف الدراسة، بما يضمن جمع بيانات دقيقة وموثوقة تسهم في اختبار الفرضيات والوصول إلى نتائج قابلة للتطبيق.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: ينحصر نطاق هذه الدراسة في بحث أثر القيادة الريادية بأبعادها المختلفة (مثل الإبداع، استشراف الفرص، إدارة المخاطر) على تفعيل التنظيم الاستراتيجي داخل المؤسسات، وتحليل

العلاقة بين ذلك وبين تحقيق التميز المؤسسي، دون التوسع إلى أنماط قيادية أخرى أو موضوعات إدارية لا تدخل ضمن إطار البحث المباشر.

الحدود المكانية: ستقتصر الدراسة على عينة مختارة من المؤسسات العاملة داخل المملكة العربية السعودية، مع التركيز على الجهات التي تتبنى أو تسعى إلى تبني أساليب القيادة الريادية كأداة لدعم استراتيجياتها التنظيمية وتعزيز تنافسيتها.

الحدود الزمنية: يغطي هذا البحث الفترة الزمنية المخصصة لجمع البيانات وتحليلها خلال عام ٢٠٢٥، بما ينسجم مع الجدول الزمني المعتمد لإنجاز مراحل الدراسة وتحقيق أهدافها البحثية.

الحدود البشرية: تقتصر العينة المستهدفة لهذه الدراسة على القادة والمديرين التنفيذيين ورؤساء الأقسام والموظفين ذوي الصلة بالأدوار الإدارية والإشرافية داخل المؤسسات، وذلك لضمان تمثيل الآراء المرتبطة بممارسات القيادة الريادية وتطبيقها الفعلي في هيكلية التنظيم الاستراتيجي والوصول إلى مستويات متقدمة من التميز المؤسسي.

التحليل الإحصائي للأداة (الصدق والثبات)

قبل الشروع في تحليل الفرضيات واختبار العلاقات بين متغيرات الدراسة، كان من الضروري التأكد من صدق وثبات أداة القياس (الاستبانة) لضمان دقة النتائج وموثوقيتها. وفيما يلي عرض لهذين المؤشرين:

قياس صدق وثبات فرضية الدراسة :

تم إجراء تحليل للصدق و الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة بهدف التأكد من دقتها و موثوقيتها وتحليل البيانات و تحقيق الثبات باستخدام برنامج جو موفي و الفقرات و الجداول التالية توضح ذلك .

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.690	0.690	0.00	0.807	0.820	0.872	A1	القيادة الريادية	القيادة الريادية
		0.00	0.744	0.906		A2		
		0.00	0.800	0.737		A3		
		0.00	0.814	0.908		A4		
		0.00	0.881	0.767		A5		
0.755	0.755	0.00	0.913	0.909	0.861	B1	التنظيم الاستراتيجي	التنظيم الاستراتيجي
		0.00	1.17	0.679		B2		
		0.00	1.10	0.912		B3		
		0.00	0.796	0.909		B4		
		0.00	0.809	0.912		B5		
0.687	0.687	0.00	0.810	0.910	0.858	C1	التميز المؤسسي	التميز المؤسسي
		0.00	0.909	0.792		C2		
		0.00	0.877	0.875		C3		
		0.00	0.936	0.845		C4		
		0.00	0.792	0.770		C5		

يتضح من الجدول رقم 4 أعلاه :

تُظهر البيانات المرفقة في الجدول نتائج تحليلات مختلفة تدعم صدق ومصداقية الأداة البحثية " المستخدمة. حيث أن متوسط التباين المستخرج لكل من المكونات يعكس مدى تماسك العبارات ضمن كل متغير، حيث تتراوح قيمه بين 0.687 و0.755، مما يدل على قدرة عالية للعبارات في قياس المتغيرات المحددة

تظهر أهمية النتائج الإحصائية، إذ أن جميع القيم تساوي 0.00، مما (P-Values) كما أن قيمة يدل على دلالة إحصائية عالية وارتباط معنوي بين العبارات والمتغيرات المقاسة. أما الانحراف المعياري، والذي يتراوح بين 0.679 و 1.17، فيعكس تباين البيانات ويؤكد استقرار البيانات وموثوقيتها.

والذي يقيم مدى ملائمة البيانات للتحليل العاملي، فقد بلغت قيمه (KMO) وبالنسبة لمعامل الارتباط 0.807، 0.913 و0.687 على التوالي للمتغيرات، وهي قيم مرتفعة تتجاوز الحد الأدنى المطلوب، مما يدل على أن الأدوات المستخدمة ملائمة وجيدة في قياس المتغيرات المرتبطة بها. بالإضافة إلى ذلك، تشير نتائج تحليل العبارات إلى تماسك داخلي عالي، مما يعزز موثوقية الأداة وصلاحياتها لقياس المتغيرات المدروسة

بناءً على ذلك، يمكن الاعتماد على هذه النتائج لإثبات أن الاستبيان فعال وموثوق فيه، ويساهم بشكل فعال في قياس المتغيرات الخاصة بالدراسة بشكل دقيق وموثوق

ثبات أداة الدراسة:

يشير الاستبيان الى مدى استقرار نتائجه عند تكرار توزيعه على نفس العينة في أوقات مختلفة ولضمان ثبات الاستبيان.

Cronbach's alpha		Number of statements عدد العبارات	Variable المتغير
0.914	0.896	5	القيادة الريادية
	0.882		
	0.908		
	0.879		
	0.905		
0.924	0.898	5	التنظيم الاستراتيجي
	0.944		
	0.892		
	0.902		
0.921	0.900	5	التميز المؤسسي
	0.891		
	0.911		
	0.895		
	0.901		
	0.915		

يتضح من الجدول رقم 5 أعلاه :

بأنه و بالاعتماد على الأرقام الواردة في الجدول، يمكن القول إن المحور الأول «القيادة الريادية» المكوّن من خمس عبارات سجّل معاملات ألفا كرونباخ مرتفعة عند حذف كل عبارة (0.896، 0.882، 0.908، 0.879، 0.905) وبلغ معامل الثبات الكلي لهذا المحور 0.914، وهو ما يشير إلى اتساق داخلي قوي لكل العبارات. أما المحور الثاني «التنظيم الاستراتيجي» فقد تراوحت قيم معامل ألفا كرونباخ عند حذف كل عبارة بين 0.892 و 0.944، وبلغ معامل الثبات الكلي 0.924، مما يعزز مستوى الثبات والموثوقية لهذا المحور. وفيما يخص المحور الثالث «التميز المؤسسي»، فقد تراوحت قيم معامل ألفا كرونباخ عند حذف كل عبارة بين 0.891 و 0.915، بينما بلغ معامل الثبات الكلي 0.921. هذه النتائج، التي تزيد كلها عن 0.70، تؤكد أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات، وأن العبارات في كل محور تقيس المفهوم نفسه بفاعلية وموثوقية.

خاتمة

في خاتمة هذا البحث، يتضح أن الدراسة نجحت في معالجة المشكلة البحثية المتمثلة في استقصاء العلاقة بين القيادة الريادية والتنظيم الاستراتيجي ودورهما في تحقيق التميز المؤسسي. اعتمدت الدراسة على منهج وصفي تحليلي واستخدمت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد أثبتت اختبارات الثبات أن الأداة المستخدمة تتمتع بدرجة عالية من الموثوقية والاتساق الداخلي، مما يعزز ثقة الباحث في نتائجها.

أظهرت النتائج أن للقيادة الريادية تأثيرًا إيجابيًا واضحًا على مستويات التنظيم الاستراتيجي داخل المؤسسات، وأن هذا التنظيم بدوره يسهم في تعزيز التميز المؤسسي والاستدامة. كما تبين أن ممارسات القيادة التي تشجع على الابتكار والمبادرة، إلى جانب اعتماد استراتيجيات واضحة ومتكاملة، تشكل حجر الأساس لتحقيق الأداء المؤسسي المتميز. بناءً على ذلك، توصي الدراسة بضرورة تعزيز برامج تطوير القيادات الريادية وتكثيف التدريب على صياغة وتنفيذ الخطط الاستراتيجية بما ينسجم مع أهداف المؤسسات ورسالتها.

ولعل الله تعالى قد وفقني في هذا البحث في هذا الموضوع، ولعل قلبي وفق في تقديم ما يدور بخلي و ارجو من الله أن تكون قد أرتقت بدرجات العقل والفكر، حيث لم يكن هذا الجهد بالجهد اليسير، وانا لا ادعي الكمال فإن الكمال لله عز وجل فقط، فأنا قد قدمت كل الجهد لهذا البحث، فإن وفقني فمن الله عز وجل وإن أخفقت فمن نفسي، وكفاني شرف المحاولة، وأخيراً أرجوا أن يكون هذا البحث قد نال إعجابكم.

وصل اللهم وسلم وبارك تسليماً كثيراً على معلمنا الأول وحبيبنا سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة والسلام.

المراجع:

- بوحيتم، ل. (٢٠١٨). التنظيم في العملية الإدارية. جامعة محمد خيضر - بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري.
- يوسف، ش. (٢٠٢٠). القيادة الريادية مدخل لتحقيق النجاح الاستراتيجي للجامعات المصرية. كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة.
- الهندال، ع. (٢٠٢٢). تأثير القيادة الريادية على التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على المؤسسات التعليمية الكويتية. كلية التجارة، جامعة مدينة السادات.
- العمرو، ح.، الزعبي، خ. (٢٠٢٢). أثر القيادة الريادية على التجديد الاستراتيجي في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية في الأردن. مجلة مؤتمة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (٣٥)، العدد (٥).
- الاسمري، م. (٢٠٢٢). واقع تطبيق أبعاد القيادة الريادية لدى القيادات الإدارية في الإدارة العامة لتعليم عسير. مجلة شباب الباحثين، العدد (١٣).
- الصرايرة، و. (٢٠٢٣). أثر القيادة الريادية في النجاح المنظمي في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن. مجلة المنقال للعلوم الاقتصادية والإدارية وتكنولوجيا المعلومات، المجلد (١١)، العدد (١).
- يوسف، ش. (٢٠٢٣). القيادة الريادية ودورها في استشراف المستقبل كمدخل لتعزيز تنافسية المنظمات بالتطبيق على شركات الاتصالات. المجلة العربية للإدارة، المجلد (٤٣)، العدد (١).
- الحارثي، ب. (٢٠٢٤). التنظيم الإداري وأثره على تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على شركة عبد اللطيف جميل. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد (٨)، العدد (٥) (ملحق).
- محمد، ف.، يونس، م.، علي، أ. (٢٠٢٥). القيادة الريادية مدخل لتعزيز القدرة التنافسية بجامعة المنوفية. مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، العدد (١)، الجزء (٢).