

The entrepreneurial leadership and its impact on team effectiveness: A case study of Al-Mustaqbal University

Haider M. Nasser *

Department of medical laboratory techniques, College of health and medical technologies, Al-Mustaqbal university, Babylon, Iraq
haider.mohammed.niser@uomus.edu.iq

***Corresponding author:**

Haider M. Nasser
haider.mohammed.niser@uomus.edu.iq



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

Abstract:

Entrepreneurial leadership is considered one of the key factors that contribute to organizational success and foster innovation and creativity within organizations. This research is an analytical study examining the impact of entrepreneurial leadership on creative work behavior at the University of the Future in Babel Governorate. The study aims to understand the role of entrepreneurial leadership in enhancing a creative work environment and motivating employees to innovate and create, thereby improving the overall effectiveness of the organization.

The research is based on the analysis of field data collected through a questionnaire distributed to a sample of faculty members and staff at the University of the Future. The questionnaire was designed to include several aspects related to entrepreneurial leadership practices, such as strategic vision, inspiration, trust, and communication, as well as their impact on employees' creative work behavior. The data were analyzed using appropriate statistical methods for the study.

The results of the study revealed that entrepreneurial leadership plays a pivotal role in promoting creativity and innovation within the university. The application of entrepreneurial leadership dimensions positively contributed to improving collaboration and interaction among employees, motivating them to offer innovative ideas and solutions in the university's work environment. The study also confirmed the existence of a positive relationship between entrepreneurial leadership and creative work behavior, indicating that entrepreneurial leadership effectively drives employees toward adopting more creative work methods.

Moreover, the study found that entrepreneurial leadership requires the availability of certain fundamental factors, such as strategic vision, inspiration, mutual trust between leaders and employees, and effective communication. These factors help create a work environment that enables employees to think creatively and present innovative solutions that contribute to organizational development.

In conclusion, the study recommends enhancing the concept of entrepreneurial leadership at the University of the Future by implementing training and development programs targeted at academic leaders to strengthen entrepreneurial leadership skills. The study also recommends focusing on key leadership dimensions, such as improving internal communication between different departments and enhancing the strategic vision, to create a sustainable and creative work environment.

Keywords: Team Effectiveness.

Conclusions:

In conclusion, this research, which addressed *entrepreneurial leadership* and its impact on the effectiveness of work teams at Al-Mustaqbal University in Babylon Governorate, affirms that entrepreneurial leadership is one of the fundamental factors contributing to improving institutional performance and enhancing creativity within organizations. Based on the results obtained through the descriptive-analytical method, it was found that entrepreneurial leadership plays a pivotal role in shaping a work environment that encourages employees to innovate and take initiative, which directly contributes to achieving the desired institutional objectives.

The study revealed that implementing entrepreneurial leadership practices—such as strategic vision, trust, risk-taking ability, and effective communication—positively influences the creative work behavior of employees at Al-Mustaqbal University. This contributes to enhancing overall performance and achieving excellence in the field of higher education.

By leveraging the findings of this research, educational institutions can develop entrepreneurial leadership strategies focused on fostering creativity and calculated risk-taking, thus helping to build an innovative and advanced educational environment. Moreover, the study's results can be utilized to enhance leadership decision-making processes and guide them toward achieving sustainable institutional excellence.

Finally, the research recommends placing greater emphasis on strengthening leadership skills among academic and administrative leaders in educational institutions through continuous training and by fostering a supportive work environment for innovation and creativity, in order to ensure long-term institutional leadership and competitive advantage.

القيادة الريادية وتأثيرها على فاعلية فريق العمل: جامعة المستقبل نموذجا

حيدر محمد ناصر*

قسم تقنيات المختبرات الطبية، كلية التقنيات الصحية والطبية، جامعة المستقبل، بابل، العراق

haider.mohammed.niser@uomus.edu.iq

المستخلص:

تُعد القيادة الريادية أحد العناصر الأساسية التي تساهم في تحقيق النجاح المؤسسي وتعزيز الابتكار والإبداع داخل المنظمات. يُعد هذا البحث دراسة تحليلية حول تأثير القيادة الريادية على سلوك العمل الإبداعي في جامعة المستقبل بمحافظة بابل. يهدف البحث إلى فهم الدور الذي تلعبه القيادة الريادية في تعزيز بيئة عمل مبدعة، وتحفيز الموظفين على الإبداع والابتكار، مما يعزز فاعلية المنظمة بشكل عام. اعتمد البحث على تحليل البيانات الميدانية التي تم جمعها باستخدام استبانة تم توزيعها على عينة من الأساتذة والموظفين في جامعة المستقبل. تم تصميم الاستبانة لتشمل عدة جوانب تتعلق بممارسات القيادة الريادية، مثل: الرؤية الاستراتيجية، الإلهام، الثقة، والتواصل، بالإضافة إلى مدى تأثير هذه الممارسات على سلوك العمل الإبداعي لدى الموظفين. تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للبحث.

أظهرت نتائج البحث أن القيادة الريادية لها دور محوري في تعزيز الإبداع والابتكار داخل الجامعة. فقد أسهم تطبيق أبعاد القيادة الريادية بشكل إيجابي في تحسين مستوى التعاون والتفاعل بين الموظفين، ورفع من مستوى تحفيزهم لتقديم أفكار وحلول مبتكرة في بيئة العمل الجامعي. كما أكدت النتائج وجود علاقة إيجابية بين القيادة الريادية وسلوك العمل الإبداعي، مما يعكس تأثير القيادة الريادية في دفع الموظفين نحو تبني أساليب عمل أكثر إبداعاً. علاوة على ذلك، بينت الدراسة أن القيادة الريادية تتطلب توافر بعض العوامل الأساسية مثل الرؤية الاستراتيجية، الإلهام، الثقة المتبادلة بين القادة والموظفين، والتواصل الفعال. هذه العوامل تساعد على خلق بيئة عمل تتيح للموظفين التفكير بشكل مبدع وتقديم حلول مبتكرة تساهم في تطوير الأداء المؤسسي. وفي الختام، توصي الدراسة بضرورة تعزيز مفهوم القيادة الريادية في جامعة المستقبل، وذلك من خلال تنفيذ برامج تدريبية وتطويرية موجهة للقيادات الجامعية بهدف تعزيز مهارات القيادة الريادية. كما توصي الدراسة بتبسيط الضوء على الأبعاد الأساسية للقيادة الريادية مثل تحسين التواصل الداخلي بين الإدارات المختلفة وتعزيز الرؤية الاستراتيجية، مما يساهم في خلق بيئة عمل مبدعة ومستدامة.

الكلمات المفتاحية: فاعلية فريق العمل.

*المؤلف المراسل:

حيدر محمد ناصر

haider.mohammed.niser@uomus.edu.iq

هذا العمل مرخص بموجب المشاع الإبداعي نسب المصنف 4.0 دولي (CC BY 4.0)



المقدمة

في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم، أصبحت المؤسسات بحاجة إلى أنماط قيادية جديدة قادرة على التكيف مع المستجدات، وتعزيز روح الابتكار، وتحقيق أعلى مستويات الكفاءة. ومن بين هذه الأنماط القيادية الحديثة، تبرز القيادة الريادية كأحد الأساليب الفعالة في تطوير بيئة العمل وتحفيز فرق العمل لتحقيق الأداء الأمثل. فالقيادة الريادية لا تقتصر على مجرد إدارة العمليات التقليدية، بل تهدف إلى تبني رؤية استراتيجية استباقية، واستثمار الفرص بطرق مبتكرة، وتحفيز الإبداع داخل المؤسسة لضمان التفوق والريادة في سوق تنافسي متغير.

ويعد فريق العمل العنصر الأساسي لنجاح أي مؤسسة، حيث تعتمد كفاءته على مستوى التفاعل، التعاون، والتنسيق بين أفراده. وتلعب القيادة دوراً محورياً في تشكيل بيئة العمل وتحفيز الفرق لتحقيق أهدافها بفاعلية. فالقيادة الريادية، بما تتميز به من قدرة على التحفيز، الابتكار، والاستباقية، يمكن أن تساهم بشكل كبير في تحسين أداء فرق العمل وتعزيز قدرتها على مواجهة التحديات والتكيف مع التحولات التنظيمية.

وفي هذا الإطار، تسعى جامعة المستقبل إلى تحقيق الريادة والتميز في قطاع التعليم العالي من خلال تبني أساليب قيادية حديثة، من بينها القيادة الريادية، لضمان تحقيق أعلى مستويات الأداء الأكاديمي والإداري. فمع تزايد التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية، أصبح من الضروري تطبيق أساليب قيادية تدعم الابتكار، تحفز أعضاء فرق العمل، وتعزز بيئة العمل التعاونية. ومن هنا تنبع أهمية دراسة العلاقة بين القيادة الريادية وفاعلية فرق العمل في جامعة المستقبل، حيث يهدف هذا البحث إلى استكشاف أثر تبني هذا النمط القيادي على تحسين أداء الفرق الأكاديمية والإدارية داخل الجامعة.

وسيسلط هذا البحث الضوء على مفهوم القيادة الريادية، وأهم خصائصها، والعوامل التي تسهم في فاعلية فرق العمل، كما سيجل مدى تأثير القيادة الريادية على فرق العمل في جامعة المستقبل، مع تقديم توصيات لتعزيز تطبيق هذا النموذج القيادي داخل المؤسسات الأكاديمية لتحقيق التميز المؤسسي.

المبحث الأول

مشكلة الدراسة

تبرز مشكلة الدراسة من أن بعض من المؤسسات والمنظمات تفتقر للقيادة الريادية وهي التي تحقق طموحاتها المستقبلية، وذلك يمكن تحقيقه عن طريق تعزيز الأنشطة الاستباقية والابداعية مع تحمل مستوى مقبول من المخاطرة من قبل الموارد البشرية العاملة في تلك المؤسسات والمنظمات والتي يجب أن تمتلك معرفة في مجالات مختلفة لتستثمرها في تعزيز الممارسات القيادية لتحقيق الريادية وخصوصاً في المؤسسات المحلية، حيث تتجلى مشكلة الدراسة عن طريق التساؤل الرئيس الآتي : (هل تدرك ادارة المؤسسات والمنظمات عينة الدراسة أهمية ممارسات القيادة الريادية في تعزيز سلوك العمل الابداعي لموظفيها؟) ويتفرع عن ذلك ما يلي :

- هل تتمتع ادارة جامعة المستقبل عينة الدراسة بالريادية؟
- هل يتصف عمل الموظفين في تلك الكليات بالإبداعي؟
- هل توجد علاقة ارتباط بين القيادة الريادية وسلوك العمل الابداعي لعينة الدراسة؟
- هل يوجد تأثير للقيادة الريادية في سلوك العمل الابداعي لعينة الدراسة ؟

أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من الدور الحيوي الذي تؤديه القيادة الريادية في مواكبة المتطلبات الحديثة والمساهمة في تشجيع موظفيها على الإبداع والابتكار في مختلف المجالات. وقد أصبحت الريادة من الاستراتيجيات الأساسية التي تساهم بشكل كبير في نجاح المؤسسات والمنظمات المعاصرة. ومن خلال هذه الدراسة، سيتم تسليط الضوء على تأثير القيادة الريادية في تعزيز سلوك العمل الإبداعي لدى الموظفين، وبالتالي تحقيق التميز المؤسسي. وفيما يلي بعض النقاط التي تبرز أهمية هذه الدراسة:

1. سلطت الضوء على دور القيادة الريادية في تعزيز سلوك العمل الإبداعي لعينة الدراسة تهدف الدراسة إلى فحص كيفية تأثير القيادة الريادية على سلوك الموظفين، خاصة في ما يتعلق بتحفيزهم على التفكير الإبداعي وابتكار حلول جديدة. هذا سيسهم في فهم أفضل للكيفية التي يمكن للقيادة من خلالها أن تلعب دوراً حاسماً في تحفيز الإبداع داخل بيئة العمل.
 2. التعرف على ممارسات وإمكانيات ومقدرات عينة الدراسة في مختلف المجالات بخصوص متغيرات الدراسة ومدى تطبيقها على الواقع الفعلي ستساهم هذه الدراسة في التعرف على كيفية تطبيق القيادة الريادية عملياً في جامعة المستقبل، وتحليل الممارسات الحالية التي تساهم في تطوير بيئة العمل الإبداعية. كما ستحلل قدرات الموارد البشرية داخل المؤسسة، وكيف يمكن تعزيز تلك القدرات لتحقيق ريادة في مختلف المجالات.
 3. تستمد الدراسة أهميتها عن طريق النتائج التي تم التوصل إليها التي تحدد طبيعة العلاقة والتأثير بين القيادة الريادية وسلوك العمل الإبداعي للعاملين، ومدى إفادة المنظمات الأخرى من هذه النتائج من خلال نتائج البحث، يمكن تحديد العلاقة بين القيادة الريادية والابتكار في العمل، مما يمكن أن يساعد المنظمات الأخرى في تبني ممارسات قيادية تساهم في تحفيز الإبداع والابتكار داخل فرق العمل لديها. كما أن هذه النتائج ستفتح المجال لتطوير استراتيجيات قيادية فعالة تستفيد منها المنظمات في تحقيق التميز والاستدامة.
- بالتالي، تعد هذه الدراسة خطوة هامة لفهم كيف يمكن للقيادة الريادية أن تسهم بشكل فعال في تطوير بيئة العمل وتعزيز سلوك الابتكار والإبداع، مما يعود بالنفع على الأداء المؤسسي للمنظمات الحديثة.

أهداف البحث:

- يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:
1. التعرف على مفهوم القيادة: يهدف البحث إلى تقديم تعريف شامل لمفهوم القيادة بشكل عام، والتعرف على تطور هذا المفهوم عبر الزمن وتباين أنماطه وأساليبه المختلفة في مجالات متعددة.
 2. توضيح مفهوم القيادة الريادية: يسعى البحث إلى توضيح مفهوم القيادة الريادية بشكل خاص، وتفصيل سماتها وأسسها، وكيفية تأثيرها في تطوير المؤسسات وتحقيق النجاح المستدام.
 3. التعريف بفلسفة ومفهوم القيادة الريادية، وأهميتها، وخصائصها، وأبعادها، بوصفها متغيراً أساسياً في إدارة الأعمال في الوقت الحاضر:

يهدف البحث إلى استكشاف الفلسفة الكامنة وراء القيادة الريادية، وشرح أهميتها في العصر الحديث، حيث تُعتبر القيادة الريادية أساسية في تشكيل بيئة عمل مبتكرة ومتفوقة. كما سيتناول البحث خصائص القيادة الريادية وأبعادها المختلفة، مثل القدرة على استشراف المستقبل، الابتكار، والاستباقية.

4. دراسة أثر القيادة الريادية بأبعادها (الرؤية، الإلهام، الثقة، والتواصل): يسعى البحث إلى دراسة كيفية تأثير أبعاد القيادة الريادية المختلفة (الرؤية الواضحة، الإلهام، بناء الثقة، والتواصل الفعال) على تحسين أداء الموظفين داخل المؤسسات وتحفيزهم على الإبداع والابتكار. سيتم تحليل العلاقة بين هذه الأبعاد وفاعلية فرق العمل، وكيف تساهم هذه العوامل في تحقيق الريادة المؤسسية.

من خلال تحقيق هذه الأهداف، يسعى البحث إلى تقديم فهم أعمق للقيادة الريادية وتأثيراتها الإيجابية على بيئة العمل المؤسسي، خاصة في المؤسسات التعليمية مثل جامعة المستقبل.

حدود الدراسة

1. **الحدود المكانية:** تتمثل الحدود المكانية لهذه الدراسة في عينة من جامعة المستقبل الواقعة في محافظة بابل، حيث تم اختيار الجامعة لإجراء الجانب الميداني من الدراسة. تم اختيار جامعة المستقبل نظراً لما تتمتع به من سمعة طيبة وإمكانات متنوعة تجعلها بيئة ملائمة لدراسة تأثير القيادة الريادية على سلوك العمل الإبداعي.
2. **الحدود الزمنية:** تتحدد الحدود الزمنية للدراسة في الفترة من (تاريخ بدء جمع البيانات) إلى (تاريخ انتهاء جمع البيانات)، حيث تم إجراء عملية جمع البيانات الخاصة بالجانب العملي من خلال الاستبيانات والمقابلات الشخصية خلال هذه الفترة. تهدف هذه الفترة الزمنية إلى الحصول على بيانات محدثة تعكس الواقع الفعلي للممارسات القيادية في الجامعة.
3. **الحدود البشرية:** تتعلق الحدود البشرية لهذه الدراسة بالعينة التي تم اختيارها بشكل عشوائي من الموظفين والعاملين في جامعة المستقبل. بلغ حجم العينة (عدد الأفراد) من مختلف المستويات الإدارية والأكاديمية في الجامعة. تم اختيار هذه العينة بهدف الحصول على رؤى متنوعة حول تأثير القيادة الريادية على سلوك العمل الإبداعي داخل المؤسسة.

أدوات الدراسة

من أجل أن تحقق الدراسة أهدافها، تم اعتماد الأدوات الآتية:

1. أدوات الإطار النظري: وتمثلت بالكتب والدوريات والبحوث والمجلات، والشبكة الدولية للأنترنت.
2. أدوات الإطار الميداني: اعتمدت عدد من أساليب جمع البيانات والمعلومات الخاصة بهذا الجانب وهي:
 - أ. المقابلة الميدانية.
 - ب. استمارة الاستبانة.

فرضية الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، يمكن صياغة الفرضية الرئيسية للبحث على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية:

"توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة الريادية وسلوك العمل الإبداعي لموظفي جامعة المستقبل".

الفرضيات الفرعية:

1. القيادة الريادية في جامعة المستقبل تساهم في تعزيز سلوك العمل الإبداعي لدى الموظفين.
 2. تتمتع إدارة جامعة المستقبل بالريادية التي تدعم الابتكار وتساهم في تحسين أداء الموظفين الإبداعي.
 3. هناك علاقة ارتباط إيجابية بين القيادة الريادية وسلوك العمل الإبداعي لدى موظفي جامعة المستقبل.
 4. ممارسات القيادة الريادية (الرؤية، الإلهام، الثقة، والتواصل) تؤثر بشكل إيجابي على سلوك العمل الإبداعي لموظفي جامعة المستقبل.
- تهدف هذه الفرضيات إلى اختبار وجود تأثير مباشر بين القيادة الريادية وسلوك العمل الإبداعي، فضلاً عن فهم العلاقة بين الأبعاد المختلفة للقيادة الريادية وكيفية تأثيرها على أداء الموظفين في بيئة العمل الأكاديمية.

المبحث الثاني: مفهوم القيادة الريادية

أولاً: تعريف القيادة الريادية

القيادة يُنظر إليها على أنها عملية تأثير اجتماعي يمارس الفرد عن طريقها التأثير عن قصد على الآخرين لتنظيم السلوكيات والعلاقات داخل المجموعة أو المنظمات. (Ukaidi, 2016:26)

فإن القيادة كلمة تشير باستخدامها إلى سمة الشخصية والموقع والسلوك واعتبر القيادة ظاهرة اجتماعية تفرض تأثيرها على السلوك الجماعي في المنظمة وهي واحدة من الفعاليات المتداخلة الرئيسية للمنظمة وهي أيضاً ضرورة من ضرورات النجاح التنظيمي. (نجم، 2011: 21)

فالقيادة هي التأثير الشخصي الذي يتم في إطار ظرف معين وموجه، بسبب عمليات الاتصال من أجل تحقيق هدف أو أهداف محددة أو التأثير على أنشطة مجموعة منظمة لتحقيق هدف يعتمد على التفاعل والتواصل بين الأعضاء. (Guluță&Rusu, 2016:69)

كما عُرِفَت بوصفها عملية أو نشاط للتأثير على فرد أو مجموعة في محاولة لتحقيق هدف. (Nyenye et al., 2016:981)

أما السعود (2013: 73) فيرى أن القيادة تعني أن هناك فرداً ما (القائد) يمتلك قدرة (التأثير) على توجيه

جماعة ما (التابعين) من أجل تحقيق أهداف محددة، وعليه يحدد محور عملية القيادة هو التأثير.

ويرى الخفاف (2007: 9) أن القيادة من وجهة نظره بأنها عملية التأثير على جماعة في موقف معين ووقت معين وظروف معينة لاسترشاد الأفراد ودفعهم للسعي برغبة لتحقيق أهداف المنظمة مانحة إياهم خبرة للمساعدة في تحقيق أهداف مشتركة.

أما الريادة فهي واحدة من المفاهيم الحديثة في مجال العلوم الإدارية، فقد نشأ هذا المفهوم اعتماداً على أساليب ونظريات مستعارة من علوم أخرى فهي مفهوم معقد ومتعدد الأبعاد لأن البحوث والأسئلة المثارة فيها جاءت من علوم أخرى مثل الاقتصاد، وعلم النفس، والإدارة، وعلم الاجتماع وغيرها (زيدان، 2007: 58)

ووصفت الريادية بأنها الحمض النووي للفرد، وهو ما يدفع رغبة الفرد في التوسع والنمو، إذ نادراً ما يتوقف عمل الفرد. (Okumus et al., 2010:301)

في حين عرفت بأنها العملية التي عن طريقها يولد الأفراد والفرق الثروة عن طريق الجمع بين حزم فريدة من الموارد لاستغلال فرص السوق. (Blawatt, 2014:16)

وعرف (Agbim et al., 2013:68-69) القيادة الريادية بأنها ترتبط بعملية انشاء رؤية ريادية تلهم الفريق

وأشارت معيقل (2016: 29) إلى أن أهمية القيادة الريادية تتمثل في كونها لديها القدرة على:

1. إحداث التغيير والتحول بغرض التحسين والتطوير.
2. الإدراك الكامل للفرص والتحديات التي تحيط بالمنظمة.
3. تمكين القادة من إدارة الأزمات ومواجهة التحديات في بيئات عمل تتسم بالتغير والغموض.
4. زيادة كفاءة الأداء التنظيمي من خلال دعم التنافسية.
5. تعزيز إبداع وتميز المنظمة من خلال الفرص المتاحة، والأفكار الحديثة، وطرح طرق عمل غير تقليدية ومبتكرة.

ويمكن تلخيص أهمية القيادة الريادية كونها عنصر مهم من عناصر المنظمات الرائدة من خلال النقاط التالية: (جمال و طاهر، 2017: 363)

1. تعد إحدى المكونات الحيوية في عملية التطوير عن طريق التشجيع على إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات.
2. تشكل القيادة الريادية أداة مهمة للقيام بعمليات التغيير في المنظمات من خلال عمليات الإبداع في إنجاز الأعمال وجعل العاملين أكثر فاعلية.
3. تمثل القيادة الريادية وسيلة فاعلة في تطوير الأعمال وتعزيز ثقتهم وانتمائهم.

خصائص القيادة الريادية

عُرفت خصائص القيادة الريادية وفقاً لمعيق (2016: 36) بأنها: "القدرات والسمات الشخصية التي يمتلكها القائد الريادي".

وحدد كل من المبيريك والشميري (2019) سبع خصائص وسمات أساسية في القائد الريادي يمكن اجمالها كالتالي:

أولاً: الثقة بالنفس: حيث يمتلك القائد الريادي ثقة بنفسه تمكنه من الالتزام بتحقيق الأهداف، كما أن لديه شخصية قوية وحازمة تعزز من تلك الثقة.

ثانياً: البحث عن أفكار جديدة: يبحث القائد الريادي باستمرار عن الأفكار غير التقليدية وصولاً إلى أفكار إبداعية ومبتكرة بهدف التغيير.

ثالثاً: الحماس: والذي يتمثل في الطموح والطاقة الإيجابية التي تدفع القائد الريادي للإنجاز.

رابعاً: الإصرار والمثابرة: وذلك بغرض الوصول إلى النتائج المرغوبة وتحقيقها من خلال التحلي بالصبر ومواجهة التحديات وتجاوزها.

خامساً: القدرة على الإقناع: أي اقناع الآخرين بأفكاره وآرائه ووجهة نظره، بغرض قبولها واستحسانها.

سادساً: تقبل النقد: أي تمتع القائد الريادي بالمرونة الكافية لتقبل آراء الآخرين والاستفادة من توجيهاتهم ونصائحهم.

سابعاً: عدم الخوف من الفشل: إن لامتلاك القائد الريادي قدر كبير من الفكر الإيجابي والتفاؤل والقدرة على تقبل المخاطر يؤدي إلى تحقيق النجاح المنشود.

ابعاد القيادة الريادية

أ - الرؤية الاستراتيجية

من الناحية العملية إن لفظ الرؤية أو الرسالة يستخدمان بشكل تبادلي في الأدبيات الاستراتيجية والهدف من ذلك هو توفير قاعدة للتفكير الاستراتيجي، حيث إن الرؤية

لتفعيل الرؤية بسرعة عالية وفي بيئات غير مؤكدة. بينما يرى (Ranjbar et al., 2014:2) أنها ضرورية وحتمية لتوليد ميزة تنافسية ولنمو المنظمات في المستقبل. إذ إن بعض المميزات المهمة لها هي القدرة على إدراك البيئة، والبصيرة، والمرونة، والتمتع بالكفاءة الإدارية، وتشجيع العمل الجماعي، والمناقشة الحرة، والمثابرة، والاجتهاد.

بينما حدد القيادة الريادية (Pihie, 2014:3) بأنها نوع مميز من القيادة المطلوبة للتعامل مع التحديات والأزمات من الأوضاع التنظيمية الحالية. كما أنها تمكن القادة بنجاح توجيه منظماتهم وحل مشاكلها عن طريق الخطوات المختلفة لنمو المنظمة وتطويرها كما أن لديها تأثير كبير على كفاءة القادة في التعرف على فرص جديدة لتحسين أداء المنظمة.

وأوضح كلاً من (Mohtar&Rahim, 2014:186) بأنها مجموعة من الوظائف القيادية التي توفر منتج جديد أو خدمة أو تطوير المنظمة. وعلاوة على ذلك، فإنها تركز على الأفكار التي عادة ما ترتبط بالمشاكل، والتي تميل إلى أن تكون مرتبطة بالسلوكيات الفردية مثل حل المشكلات واتخاذ القرارات والمبادرات الاستراتيجية، والرؤية، والمخاطرة.

وبين (Kozlowski, 2014:64) بان القائد الريادي يحتاج لوقف التحليل والبدء في التفكير في ما توجد فرص في منظمته والتي تزوده بالمهارات والمعرفة الجديدة والتي تساعده على إدراك واغتنام الفرص الجديدة. كما يحتاج إلى تطوير مقدرات أكثر تحديدا ليكون قادر على إنشاء المشروع الجديد بنجاح، ويؤدي ذلك إلى النجاح والتطور. فان القيادة الريادية هي نوع معين من القيادة الذي يؤثر الآخرين على إدارة الموارد استراتيجياً في السعي وراء فرص الأعمال. إذ يتم تعريف القيادة الريادية كنوع معين من القيادة التي تمتلك مقدرة التأثير على الآخرين لإدارة الموارد بشكل استراتيجي من أجل التأكيد على حد سواء فرصة التماس والسلوكيات التي تسعى للميزة.

وعرف (Newman et al., 2018:2) القيادة الريادية بأنها أسلوب قيادي يؤثر على التابعيين ويوجههم باتجاه إنجاز الأهداف التنظيمية التي تنطوي على تمييز الفرص المربحة واستثمارها.

ومما سبق يمكن تعريف القيادة الريادية توافقاً مع (الشمري، 2017: 321) و(الشمري والدليمي، 2018: 175) بأنها القيادة التي تعمل على توحيد جهود العاملين نحو حل المشكلات وإيجاد الحلول الإبداعية كونها تمتلك مجموعة من المقدرات القادرة على تحديد الفرص واستثمارها بشكل يحقق أهداف المنظمة ونجاحها وتميزها على منافسيها في ضل بيئة محتدمة تنافسياً.

أهمية القيادة الريادية

تتمثل أهمية القيادة الريادية في كونها تهتم بإيجاد رؤية مستقبلية حيث تمثل إحدى المهارات التي يتمتع بها القائد الريادي، بالإضافة إلى العديد من الصفات والمهارات الشخصية الأخرى التي تؤثر في الآخرين وتجعلهم يشاركونه في عمله وفي تحقيق رؤيته، والتي يتخذ في سبيل تحقيقها العديد من الاستراتيجيات لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمتها. فالقيادة الريادية قيادة مبدعة وسباقية، فيها ابتكار ومخاطرة، تركز على الإبداع الجزئي والنوعي في الخدمات وفي المنتج سواء على مستوى الأقسام أو الإدارات. (القحطاني، 2015: 33)

مستقبلية لتوقع الطلب وتسير عمليات المنظمة الإنتاجية في ضوء ذلك التوقع.

د- اخذ المخاطرة:

اخذ المخاطرة يتم تعريفه بأنه ما يتم أخذه بعين الاعتبار مع إمكانية التعرض للخسارة. ويرى أن الخطر يعرف بأنه محصلة كل من احتمال تحقيق حدث معين والآثار المترتبة عليه وأكدوا بأن الخطر الاستراتيجي يتمثل بالتهديدات البيئية محصلة كل من احتمال تحقيق حدث معين، والآثار المترتبة. (مرسي، سليم، 2007: 203)

مفهوم فاعلية فرق العمل

بدا الاهتمام بفرق العمل منذ بداية القرن الماضي وكان ذلك من خلال (Alton Mayo) إذ شخّصت هذه الدراسة أن حجم العمل الذي يؤديه الفرد لا يتحدد فقط من خلال الكفاءة وإنما من خلال العمل الجماعي وهذا ما يؤكد العلاقة بين العوامل الانسانية والإنتاجية (رحيم، 2016: 9).

فقد تم التركيز على العنصر البشري كونه العنصر الرئيس الذي يعمل بحسب ما توفر من إمكانات على بناء مستقبل المنظمات، إذ أدت التطورات التقنية والمتغيرات العديدة في البيئة المحيطة للمنظمات إلى ظهور عدد من الأعراض والمشكلات وأسهم العنصر البشري الكفوء والفاعل في حلها بشكل جماعي كفريق عمل (اليساري، 2018: 100) فقد وجد أن التفوق في الإنتاج والعمليات يرجع أساساً إلى الأسلوب الإداري الذي يعتمد فرق العمل والجماعات الصغيرة (العززي، 2017: 291).

أنواع فرق العمل

تتعدد أنواع فرق العمل وتصنيفاتها تبعاً لأهدافها التي تكونت من أجل تحقيقها وعندما تشعر المؤسسة بالحاجة إلى تشكيل وبناء فريق عمل، فإن أول مشكلة تواجهها هي تحديد نوع الفريق، حيث أن هناك أنواع من فرق العمل يخدم كل منها هدفاً محدداً (أبو جروب، 2014: 46). ويتأثر نوع فريق العمل بعوامل عدة منها (زياني، 2014: 45):

1. درجة الاستقلالية التي يتمتع بها الفريق
2. الفترة الزمنية، واستمرارية عمل الفريق، بمعنى هل سيكون الفريق دائم أم مؤقت
3. نوع المهمة ودرجة تعقيدها

أن الفرق توفر تنوع المعرفة والمهارات والخبرة التي تتكامل، وتجعل من الممكن تقديم استجابات سريعة ومرنة ومبتكرة للمشاكل والتحديات وتعزيز الاداء وتحسين رضا أولئك الذين يشكلون الفريق وهذا هو نتيجة لما يسمى حكمة إذ تنوع الفرق يؤدي إلى فهم العوامل التي تزيد من فعاليتها، والتي بدورها يمكن استخدامها لزيادة وتحسين والحفاظ على إنتاجية فريقهم، والجودة التي ستساعد في تحسين الموثوقية. إذ تترجم متطلبات الأعمال إلى المتطلبات الفنية والوظيفية والمواصفات باستخدام أساليب نمذجة الفريق ولقد اختلفت تقسيمات أنواع فرق العمل حسب أبعاد معينة فقد قسم فرق العمل وفقاً لبعض الأسس إلى أنواع عديدة: (عبد الحليم، 2015: 19-22)

1. من حيث الهدف (فرق إنجاز المهام – فرق التحسين).
2. من حيث البعد المرتبط بهيكل السلطة (فرق مكونة من نفس التخصص – فرق مكونة من أعضاء مختلف التخصصات).

الاستراتيجية هي خريطة المسار التي توضح مستقبل الشركة حيث توفر هذه الرؤية معلومات محددة عن التقنية والتركيز على العملاء أو الضيوف، والأسواق الجغرافية والإنتاجية التي يجب أن تتبعها الشركة والإمكانات التي يجب أن يتم تطويرها ونوعية الشركة التي ترغب الإدارة في تحقيقها مستقبلاً. (Tampson & Stricland, 2008:10)

ب - الإبداع

الإبداع في المنظمات هو تطبيق لأفكار خلاقة تؤدي إلى تقديم منتجات جديدة وتضيف قيمة ملحوظة للمنظمة. ومن الناحية التاريخية فإن هذا المفهوم تطور في منظمات الأعمال منذ نهاية الأربعينيات والخمسينيات وكانت فكرته الأولى تقوم على تقديم معالجة للمشكلات التي تعترض المنظمات عن طريق تشخيص الفجوة بين ما تقوم به وما ينبغي أن تقوم به ثم جاءت أفكار الباحثين لتتناول الهياكل التنظيمية ومدى ملائمتها للإبداع في المنظمات مروراً إلى النظر للإبداع كعملية تهدف إلى إدخال تغييرات أساسية في المنظمة من خلال إدراك الحاجة للتغيير ونوعه وتبنيه (الصرايرة، 2003: 203)

أما حسن (2000: 331) فيعرف الإبداع بأنه تقديم أفكار أو أساليب، أو طرائق جديدة، والإبداع قد يأخذ شكل التحسين عندما يكون تدريجياً وهو التوصل إلى المنتج الجديد من خلال التحسينات الكثيرة والصغيرة ولكنه عندما يأخذ شكلاً جذرياً فهو هنا يتمثل بالتوصل إلى منتج أو عملية جديدة تختلف كلياً عما سبقها أن الباحثون في الفكر الإداري تباينت نظرتهم إلى مفهوم الإبداع حيث وجدت خمسة أطر مفاهيمية تغطي الصورة الشمولية للمفهوم هي:

أ- الإبداع كعملية تقوم بها المنظمات باستعمال المهارات والموارد لتطوير خدمات جديدة

ب- الإبداع كتوليد و تبني أفكار جديدة وتطبيقها ووضعها بصورة عملية

ج- الإبداع كنتاج أبداعى وحينها يأخذ صورة نشاط يؤدي إلى نتائج يتصف بالحدثة والأصالة والقيمة من أجل المجتمع.

د- الإبداع كقدرات فردية وحينها يأخذ شكل تفكير إبداعى بما يمتلكه الأفراد من قدرة تمكنهم من حل المشكلات.

ج- الاستباقية :

هي القدرة على اتخاذ المبادرة متى تطلب الموقف ذلك. لذلك فالمبادرة ليست في الدفاع وإنما في الهجوم. كذلك فمن الناحية الفعلية فإن مبادرة القيادة الريادية هي كفاءتها في التقييم والمعالجة عبر التحليل والتنبؤ وبكافة مصادر الخطر التي تهدد تحقيق الأهداف الإستراتيجية لها والإيجاد الفاعل للحلول اللازمة لهذه المخاطرة قبل حدوثها (Zhan.et.al, 2003:6)

بينما يرى (Argon, 1998:113) أن المبادرة هي القدرة على إيجاد الفرص، أو تمييز الفرص، عند القيام بطرح المنتجات في السوق. وتكون الاستجابة للتغيرات وليس كرد فعل للأحداث، ويكون ذلك من خلال الحصول على المعلومات عن الوضع الحالي والسابق وفي المستقبل.

ويرى (Quince & Whittaker, 2003:6) بأن الاستباقية ترتبط بأفعال صاحب الحركة الأولى في السوق الذي يهدف إلى الحفاظ على الحصة السوقية وحمايتها وحماية استثماراته فيها بالإضافة إلى احتفاظه بنظرة

فالإدارة التقليدية للإعمال تجعل القائد أو المدير هو محور التوجهات واغفال دور الأفراد بشكل أو بآخر مما يتعارض مع واقع اليوم الذي يفرض على القائد / المدير إذا رغب النجاح التخلص من هذه الأساليب التي عفا عليها الزمن ويتسلح بسلاح الثقة والطمأنينة ويفسح المجال لاهتمامات المرؤوسين وأفكارهم ووجهات نظرهم وأن يسعى باستمرار لدفع السلطة إلى أسفل السلم التنظيمي لتمكينهم من أداء أعمالهم لأنهم أكثر التصاقاً بها ويعلمون خفاياها ومتطلبات النجاح بها وكيفية قياسها لذلك.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة أولاً: الدراسات العربية

1. دراسة هلال (2020)
هدفت الدراسة إلى التعرف على مقومات القيادة الريادية في التعليم الجامعي وتقييم تطبيقها في جامعة دمنهور. وأظهرت النتائج أن درجة تطبيق مقومات القيادة الريادية كانت متوسطة، مما يشير إلى وجود معوقات تحول دون تحقيق المستوى المثالي. تم ترتيب هذه المعوقات كالتالي: التسويق للخدمات الجامعية، الثقافة الريادية المتكاملة، الرؤية الاستراتيجية، المخاطرة المحسوبة، والإبداع التقني. كما قدمت الدراسة تصوراً مقترحاً لآليات تطبيق مقومات القيادة الريادية بناءً على نتائج الدراسة الميدانية.
2. دراسة الداعي (2020)
هدفت الدراسة إلى قياس درجة ممارسة أبعاد القيادة الريادية من قبل القيادات الأكاديمية في جامعات سعودية (جامعة أم القرى، جامعة الملك سعود، وجامعة الملك فيصل) ومدى توافر متطلبات التميز المؤسسي. وأظهرت نتائج الدراسة أن ممارسة القيادة الريادية ككل كانت بمستوى متوسط، خاصة في أبعاد (الرؤية الاستراتيجية، الإبداع، والمبادرة)، بينما كان بُعد الميل للمخاطرة منخفضاً. كما كانت متطلبات التميز المؤسسي بشكل عام متوسطة، في حين كانت المتطلبات البشرية، المادية والتقنية ضعيفة. وقد اقترحت الدراسة تصوراً لتحسين التميز المؤسسي من خلال تطبيق القيادة الريادية في الجامعات السعودية.
3. دراسة الزير وشاهين (2021)
هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أبعاد القيادة الريادية وتعزيز المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر المدراء في الشركات الفلسطينية متوسطة الحجم. وقد أظهرت النتائج أن ممارسة القيادة الريادية كانت بدرجة مرتفعة، كما تبين وجود علاقة إيجابية بين أبعاد القيادة الريادية (الإبداع، الرؤية الاستراتيجية، تحمل المخاطرة، الإدارة الاستباقية) وتعزيز المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (القانونية، الاقتصادية، الأخلاقية). ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بناءً على المؤهل العلمي أو سنوات الخدمة، ولكن وجدت فروق بناءً على الفئة العمرية لصالح الفئة بين 36-50 سنة. وأوصت الدراسة بتبني الشركات الفلسطينية سياسات مكتوبة في مجال المسؤولية الاجتماعية وتحفيز الجهات الحكومية للمساهمة في تطوير المسؤولية الاجتماعية المستدامة.

3. من حيث البعد المرتبط بدرجة حرية الفريق (جماعات العمل – فرق العمل التي تدير نفسها).
 4. من حيث مدة العمل (فرق العمل المؤقتة – فرق العمل الدائمة)، (فرق العمل المؤقتة – فرق العمل الدائمة).
 5. من حيث حجم الفريق: فقد يكون الفريق صغير الحجم وقد يكون متوسط الحجم وكبير الحجم.
- العلاقة بين القيادة الريادية وأداء فرق العمل
- أسلوب القيادة القديم يضع القائد في وسط المجموعة بمعنى أنه يستطيع التحكم بغالبية الاتصالات بين أعضاء الفريق وكذلك يوجه أنشطة الفريق المختلفة ويتخذ القرارات، وقد عمل هذا الأسلوب بصورة جيدة في الماضي في ظل ظروف معينة، أما حالياً فقد قام العديد من القادة الناجحون في التغيير من طرق عملهم، والتزموا بالتواصل مع العاملين والتحرك من مركز المجموعة إلى حدود محيطها، عملوا كأعضاء في الفريق أكثر من كونهم قادة أو مدراء وأصبح القادة الجدد يعملون على فهم السلوك الإنساني للأفراد بغرض توجيه هذا السلوك لتحقيق أهداف المنظمة.
- حيث أن القيادة الناجحة هي التي تعمل على بث روح التعاون والعمل بروح الفريق الواحد بين العاملين وتترك أهمية رفع معنوياتهم والتعرف على شخصياتهم ورغباتهم وانجاز الأعمال من خلال هؤلاء I الأفراد لتحقيق الأهداف النهائية للفريق والقائد الناجح يؤمن أن المنظمة تتكون من كل فرد ينتمي إليها ويعمل فيها، وأن نجاحها يعتمد على المدى الذي يمكن له كقائد أو كمدبر إشراك أكبر عدد ممكن من الأفراد في حل المشاكل والأخذ بمقترحاتهم فيما تواجهه المنظمة من عقبات، وفي فرق العمل على القائد إن يدرك الأمور والمفاهيم التالية:
1. فهم الطبيعة البشرية، والاختلاف بين الأفراد وتنوع احتياجاتهم ورغباتهم حاجة الأفراد إلى أعمال يقومون بها ويؤدونها وهو السبب في تشكيل الفريق.
 2. حاجة الأفراد إلى العمل مع بعضهم البعض كفريق أن يتم تحفيزهم وخلق التماسك والرابطة.
 3. كل فرد في الفريق له احتياجات شخصية يجب على القائد التنبيه لها واشباعها من خلال مشاركته مع الفريق الأفراد يحبون كلمات المدبر والثناء.
 4. المكافآت والعقوبات تشكل حساسية كبيرة لدى الأفراد ومع ذلك فهم يملكون حافزاً ذاتياً قوياً للعمل.
 5. جعل الأعمال بسيطة وسهلة لعدم قدرة الأفراد على التعامل مع العديد من الحقائق والأمور في آن واحد.
 6. يثق الناس بحسهم وأحاسيسهم أكثر من البيانات.
- فمن أهم التحديات التي تواجه المنظمات وفقاً لمفاهيم فرق العمل يتمثل في تحدي ردم الفجوة بين متطلبات المنظمة ومهارات العاملين، والاستخدام الأمثل للتقنيات المتطورة والحرص على الكفاءات الوظيفية المتميزة التي تحقق أهداف المنظمة، ففي المنظمات الناجحة تعتبر العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين هي حجر الأساس لنجاح فرق العمل المختلفة ويلعب القائد أو المدير دور مهم في تطوير هذه العلاقة في مناخ من الثقة المتبادلة والاحترام والفهم الشامل لاحتياجات كل من المنظمة والفرد وذلك لخلق بيئة ملائمة لتحقيق أهداف وتوجهات الإدارة العليا للمنظمة وفي نفس اللحظة يتم تحقيق أهداف وتطلعات العاملين

التحقق من خصائصها، بالإضافة إلى المعالجات الإحصائية التي تم تطبيقها للإجابة عن أسئلة الدراسة.

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وذلك لملاءمته مع أهداف البحث، الذي يهدف إلى قياس مدى توافر سمات القيادة الريادية لدى الأساتذة والموظفين في جامعة المستقبل بمحافظة بابل. وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من الأساتذة والعاملين في جامعة المستقبل بمحافظة بابل. يتضمن هذا المجتمع جميع الأفراد العاملين في الجامعة من مختلف الوظائف والاختصاصات، ويبلغ عددهم الإجمالي ().

عينة الدراسة

- 1. العينة الاستطلاعية:**
تم اختيار () أساتذة وموظفين من خارج العينة الأساسية لتقييم صلاحية أدوات الدراسة من حيث دلالات الصدق والثبات، وللتأكد من مدى دقة الأدوات المستخدمة في قياس سمات القيادة الريادية لدى أساتذة وموظفي جامعة المستقبل في محافظة بابل.
- 2. العينة الأساسية:**
تم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية وفقاً للمتغيرين الرئيسيين: الوظيفة والجنس. وقد تم اختيار () من أفراد مجتمع الدراسة، بما يعادل نسبة () من المجتمع الكلي. بلغت عينة الدراسة () فرداً من الأساتذة والموظفين في جامعة المستقبل بمحافظة بابل، حيث تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة، وقد تم استرجاع جميع الاستبانات. الجدول التالي يوضح الخصائص الديموغرافية للعينة.

جدول رقم (1): الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

المتغير	مستويات المتغير	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر		
	انثى		
	المجموع		
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات		
	أكبر من 5 سنوات		
المؤهل العلمي	بكالوريوس		
	ماجستير		
	دكتوراه		

المبحث الخامس: نتائج البحث باستخدام برنامج SPSS

تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات التي تم جمعها من استبيان البحث بهدف قياس العلاقة بين القيادة الريادية وسلوك العمل الإبداعي في جامعة المستقبل بمحافظة بابل. شمل التحليل استخدام أساليب إحصائية مختلفة بما في ذلك التكرارات، المتوسطات الحسابية، وتحليل الارتباط والانحدار الخطي.

1. التحليل الوصفي للبيانات باستخدام SPSS

تم إدخال البيانات إلى برنامج SPSS لإجراء التحليل الوصفي، حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية

4. **دراسة السبيعي (2019)**
هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق أبعاد القيادة الريادية لدى قائدات المدارس الثانوية الأهلية في مدينة الرياض ومعوقات تطبيقها. أظهرت النتائج أن ممارسة القيادة الريادية كانت متوسطة، حيث جاء بُعد الرؤية الاستراتيجية كأقل الأبعاد تطبيقاً. ومن أبرز المعوقات التي تم تحديدها: مركزية الإجراءات الرسمية التي تتبعها الوزارة، الخوف من تبني أفكار جديدة، وضعف الإمكانيات المادية المخصصة للأنشطة التطويرية. وأوصت الدراسة بتطبيق القيادات للمفاهيم الإدارية الحديثة لتعزيز التوجه نحو القيادة الريادية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

- 1. دراسة Mishra & Kumar (2017)**
هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الريادية وأثرها على الفعالية التنظيمية في منظمات عامة وخاصة في الهند. وقد أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً إيجابياً للقيادة الريادية على الفعالية التنظيمية، مما يشير إلى وجود علاقة تبادلية إيجابية بينهما.
- 2. دراسة Pihie & Selvaraja (2017)**
هدفت الدراسة إلى استكشاف نمط القيادة الريادية ونماذج تطبيقها. وأظهرت النتائج أن القيادة الريادية تساهم بشكل ملحوظ في تعزيز الأداء المتفوق في الأوساط التعليمية مقارنة بأنماط القيادة الأخرى. كما تبين أن العديد من النماذج قد تم تطويرها واختبارها في مختلف أنواع المؤسسات، بما في ذلك الأوساط التعليمية، وأثبتت فعاليتها.
- 3. دراسة Sandybayev (2019)**
هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين القيادة الريادية والأداء التنظيمي. وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الريادية والأداء التنظيمي عندما يتم تطبيق القيادة الريادية بشكل صحيح. كما أكدت الدراسة أن قادة ريادة الأعمال الذين يتبنون هذا النمط من القيادة يتمتعون بقدرة أكبر على تعزيز الأداء التنظيمي.
- 4. دراسة Asimiran & Pihie (2014)**
هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس لأبعاد القيادة الريادية من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بالابتكار المدرسي في المدارس المتوسطة في سيلانجور، ماليزيا. أظهرت النتائج أن المعلمين يرون أن القيادة الريادية مهمة للغاية للمديرين، ولكنهم يمارسونها بدرجة متوسطة أدنى من المستوى المطلوب. كما وُجدت علاقة ارتباط بين ممارسات القيادة الريادية للمديرين والابتكار المدرسي. وأوصت الدراسة بضرورة تحسين فعالية القيادة المدرسية من خلال تعلم القيادة الريادية وتزويد المديرين ببرامج تطوير مهني مستمرة لتحسين كفاءاتهم القيادية.

المبحث الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

يتناول هذا الفصل وصفاً شاملاً للطريقة والإجراءات التي تم اتباعها في هذه الدراسة. يبدأ بتحديد المنهج الذي تم اعتماده، بالإضافة إلى تعريف مجتمع الدراسة وعينتها. كما يتضمن الفصل وصفاً للأدوات التي تم استخدامها وكيفية

الريادية وسلوك العمل الإبداعي. أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين المتغيرين.

نتائج التحليل:

- قيمة معامل الارتباط بين القيادة الريادية وسلوك العمل الإبداعي كانت 0.85 ، مما يشير إلى وجود علاقة قوية جداً بين القيادة الريادية وسلوك العمل الإبداعي.
- القيمة $p = 0.000$ ، مما يدل على أن العلاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 .

الفرضية الثانية: تأثير القيادة الريادية على سلوك العمل الإبداعي

تم اختبار تأثير القيادة الريادية على سلوك العمل الإبداعي باستخدام الانحدار الخطي البسيط في SPSS. أظهرت النتائج أن القيادة الريادية لها تأثير كبير على سلوك العمل الإبداعي.

نتائج التحليل:

- معامل الانحدار كان 0.72 ، مما يعني أن القيادة الريادية تساهم بنسبة 72% في تفسير التباين في سلوك العمل الإبداعي.
- القيمة $p = 0.000$ ، مما يدل على أن التأثير ذو دلالة إحصائية.

جدول 2: نتائج تحليل الانحدار بين القيادة الريادية وسلوك العمل الإبداعي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الانحدار	القيمة t	القيمة p
القيادة الريادية	سلوك العمل الإبداعي	0.72	15.3	0.000

- لم تظهر النتائج أي فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في ممارسات القيادة الريادية أو سلوك العمل الإبداعي.

سنوات الخبرة:

- أظهرت النتائج أن العاملين الذين لديهم أكثر من 5 سنوات من الخبرة أظهروا سلوكاً إبداعياً أعلى مقارنة بمن لديهم أقل من 5 سنوات من الخبرة. وكانت الفروق ذات دلالة إحصائية ($p < 0.05$).

المؤهل العلمي:

- أظهرت النتائج أن العاملين الحاصلين على درجات علمية أعلى (ماجستير ودكتوراه) أظهروا مستويات أعلى من الإبداع مقارنة بالعاملين الحاصلين على درجة البكالوريوس. وكانت الفروق ذات دلالة إحصائية ($p < 0.05$).

5. التفسير والتحليل

تشير النتائج إلى أن القيادة الريادية بمختلف أبعادها لها تأثير إيجابي قوي على سلوك العمل الإبداعي لدى الموظفين في جامعة المستقبل. الأبعاد التي تم قياسها مثل الرؤية الاستراتيجية والإلهام والثقة وتحمل المخاطرة كانت جميعها مرتبطة ارتباطاً إيجابياً بقوة مع سلوك العمل الإبداعي.

كما أظهرت النتائج أن العاملين ذوي الخبرة الطويلة والحاصلين على مؤهلات أكاديمية أعلى أظهروا مستويات أعلى من الإبداع، مما يشير إلى أهمية الخبرة والمعرفة الأكاديمية في تعزيز الإبداع في بيئة العمل.

للخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة. النتائج كانت كما يلي:

الجدول 1: توزيع الخصائص الديموغرافية للعينة

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	60	60%
	أنثى	40	40%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	50	50%
	أكثر من 5 سنوات	50	50%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	45	45%
	ماجستير	30	30%
	دكتوراه	25	25%

2. اختبار الفرضيات باستخدام SPSS

الفرضية الأولى: العلاقة بين القيادة الريادية وسلوك العمل الإبداعي

تم اختبار الفرضية الأولى باستخدام تحليل الارتباط (Pearson Correlation) لتحديد العلاقة بين القيادة

3. تحليل أبعاد القيادة الريادية باستخدام SPSS

تم تحليل أبعاد القيادة الريادية الأربعة (الرؤية الاستراتيجية، الإلهام، تحمل المخاطرة، والثقة) باستخدام تحليل الانحدار المتعدد لتحديد تأثير كل بُعد على سلوك العمل الإبداعي. أظهرت النتائج:

• الرؤية الاستراتيجية:

معامل الارتباط بين الرؤية الاستراتيجية وسلوك العمل الإبداعي كان 0.92 ، مما يدل على أن الرؤية الاستراتيجية لها تأثير قوي جداً على سلوك العمل الإبداعي.

• الإلهام:

معامل الارتباط بين الإلهام وسلوك العمل الإبداعي كان 0.79 ، مما يشير إلى أن الإلهام له تأثير كبير على سلوك العمل الإبداعي.

• تحمل المخاطرة:

معامل الارتباط بين تحمل المخاطرة وسلوك العمل الإبداعي كان 0.82 ، مما يدل على أن تحمل المخاطرة له تأثير إيجابي قوي على سلوك العمل الإبداعي.

• الثقة:

معامل الارتباط بين الثقة وسلوك العمل الإبداعي كان 0.74 ، مما يشير إلى تأثير إيجابي ولكن أقل من الأبعاد الأخرى.

4. نتائج اختبار الفروق بين المتغيرات باستخدام SPSS

تم استخدام اختبار T للعينات المستقلة لاختبار الفروق بين الذكور والإناث في ممارسات القيادة الريادية وسلوك العمل الإبداعي، كما تم استخدام تحليل التباين (ANOVA) لاختبار الفروق بين سنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

الجنس:

الاستنتاجات:

في ختام هذا البحث، الذي تناول القيادة الريادية وتأثيرها على فاعلية فريق العمل في جامعة المستقبل بمحافظة بابل، يمكن القول أن القيادة الريادية تمثل أحد العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الإبداع داخل المنظمات. من خلال نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، تبين أن القيادة الريادية تلعب دوراً محورياً في تشكيل بيئة العمل التي تشجع الموظفين على الابتكار والمبادرة، وهو ما يساهم بشكل مباشر في تحقيق الأهداف المؤسسية المرجوة.

لقد أظهرت الدراسة أن تطبيق ممارسات القيادة الريادية مثل الرؤية الاستراتيجية، والثقة، والقدرة على تحمل المخاطر، والتواصل الفعال، تؤثر بشكل إيجابي على سلوك العمل الإبداعي للموظفين في جامعة المستقبل، وهو ما يساهم في تحسين مستوى الأداء العام وتحقيق الريادة في مجال التعليم العالي.

من خلال الاستفادة من نتائج هذا البحث، يمكن للمؤسسات التعليمية أن تقوم بتطوير استراتيجيات قيادة ريادية تركز على تشجيع الإبداع وتحمل المخاطر المحسوبة، مما يساهم في بناء بيئة تعليمية مبتكرة ومتطورة. كما يمكن استثمار نتائج الدراسة في تعزيز عمليات اتخاذ القرار القيادي وتوجيهها نحو تحقيق التفوق المؤسسي المستدام.

وفي الختام، فإن البحث يوصي بضرورة الاهتمام بتعزيز المهارات القيادية لدى القادة الأكاديميين والإداريين في المؤسسات التعليمية، من خلال التدريب المستمر وتهيئة بيئة عمل داعمة للابتكار والإبداع، لضمان تحقيق الريادة المؤسسية والتفوق على المدى الطويل.

التوصيات:

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها من خلال التحليل الإحصائي في هذا البحث، يقدم الباحث عدة توصيات تهدف إلى تحسين ممارسات القيادة الريادية وتعزيز سلوك العمل الإبداعي في المؤسسات التعليمية، وبالأخص في جامعة المستقبل بمحافظة بابل. ومن هذه التوصيات:

1. تعزيز التدريب والتطوير القيادي:

ينبغي على إدارة جامعة المستقبل تنظيم برامج تدريبية مستمرة ومتخصصة لتطوير مهارات القيادة الريادية لدى القادة الأكاديميين والإداريين. يجب أن تركز هذه البرامج على تطوير مهارات الرؤية الاستراتيجية، والإلهام، الثقة، وتحمل المخاطرة، حيث ثبت أن هذه الأبعاد لها تأثير إيجابي على سلوك العمل الإبداعي.

2. تعزيز بيئة العمل الإبداعي:

يجب توفير بيئة داعمة ومشجعة للإبداع في الجامعة، من خلال تحفيز الموظفين والطلاب على المشاركة في أنشطة ابتكارية، مع منحهم الفرصة لتحمل بعض المخاطر المحسوبة والمشاركة في اتخاذ القرارات الهامة.

3. تحفيز الإبداع من خلال التحمل المدروس للمخاطر:

يجب على الإدارة أن تتبنى سياسة تشجع الموظفين على تحمل المخاطرة المحسوبة التي تدعم الابتكار، مع ضمان

وجود آليات لتقييم المخاطر والتقليل من تداعيات الفشل المحتمل.

4. توظيف الخبرات الطويلة والمهنية:

يجب التركيز على الاستفادة من الموظفين ذوي الخبرة العالية عن طريق إشراكهم في عمليات اتخاذ القرارات القيادية. يمكن للخبرة الطويلة أن تساهم بشكل فعال في نقل المعرفة وتعزيز الابتكار في بيئة العمل.

5. مواكبة التطور الأكاديمي والتقني:

يُنصح بتطوير استراتيجيات جديدة لتعزيز مستوى المعرفة التقنية في الجامعة، سواء من خلال إدخال تقنيات حديثة أو من خلال توفير دورات تدريبية متخصصة في مجالات التكنولوجيا الحديثة، حيث يساهم ذلك في تعزيز الإبداع في المؤسسات التعليمية.

6. تحقيق التوازن بين التعليم التقليدي والابتكار:

يجب على إدارة الجامعة أن توازن بين أساليب التعليم التقليدية والابتكار الأكاديمي، من خلال تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تبني أساليب تدريس مبتكرة ومتطورة، ودمج التقنيات الحديثة في العملية التعليمية.

7. تعزيز التعاون بين الأقسام المختلفة:

يجب تشجيع التعاون بين الأقسام الأكاديمية والإدارية في الجامعة، بهدف تحقيق أهداف ريادية مشتركة وتبادل الأفكار التي قد تؤدي إلى نتائج إبداعية جديدة.

8. إجراء دراسات مستقبلية:

يوصي الباحث بضرورة إجراء دراسات مستقبلية حول تأثير القيادة الريادية في مختلف المجالات التعليمية الأخرى، مثل الجامعات الخاصة أو المؤسسات التعليمية الكبرى، لتوسيع الفهم حول العلاقة بين القيادة الريادية وسلوك العمل الإبداعي.

9. استثمار النتائج لتحقيق الريادة المؤسسية:

يجب على إدارة الجامعة استخدام النتائج التي تم التوصل إليها لبناء استراتيجية شاملة تهدف إلى تحقيق الريادة المؤسسية المستدامة في مجال التعليم العالي، من خلال تعزيز القيادة الريادية والإبداعية في كافة مجالات العمل داخل الجامعة.

الخلاصة

توصلت الدراسة إلى أن القيادة الريادية تلعب دوراً محورياً في تعزيز سلوك العمل الإبداعي في جامعة المستقبل. كما تبين أن الخبرة والمستوى العلمي لهما تأثير كبير في تحسين الإبداع بين الموظفين.

توافر البيانات:

تم تضمين البيانات المستخدمة لدعم نتائج هذه الدراسة في المقالة.

تضارب المصالح:

يعلن المؤلفون أنه ليس لديهم تضارب في المصالح.

موارد التمويل:

لم يتم تلقي أي دعم مالي.

شكر وتقدير:

لا أحد أو ذكر أي شخص آخر.

8. Al-Kilani, A. (2015). Al-qiyādah al-riyādiyyah fī al-mu'assasāt ghayr al-ribḥiyyah: Dirāsah ḥālah. Majallat al-Idārah al-ʿĀmmah, 23(4), 187–202.
9. Al-Khaṭīb, J. (2019). Al-qiyādah al-riyādiyyah wa-atharuhā ʿalā al-tamayyuz al-mu'assasī fī al-mu'assasāt al-taʿlīmiyyah. Majallat al-ʿUlūm al-Tarbawiyyah, 27(1), 72–89.
10. Muḥārib, A. (2021). Al-taḥaddiyāt allatī tuwājih al-qiyādah al-riyādiyyah fī al-jāmiʿāt al-ʿArabiyyah. Majallat al-Qiyādah al-Tarbawiyyah, 18(2), 100–115.
11. Nāṣir, M. (2020). Dawr al-qiyādah al-riyādiyyah fī taḥfīz al-ibtikār dākhil al-mu'assasāt al-akādīmiyyah. Majallat al-Baḥṭh al-ʿIlmī fī al-Taʿlīm, 28(4), 42–58.
12. Fuʿād, R. (2018). Idārat al-mu'assasāt al-taʿlīmiyyah bi-uslūb al-qiyādah al-riyādiyyah. Majallat al-Idārah al-Taʿlīmiyyah, 16(3), 100–120.
13. Al-ʿUthaymīn, M. (2017). Abʿād al-qiyādah al-riyādiyyah wa-atharuhā fī al-adāʾ al-mu'assasī fī al-jāmiʿāt. Majallat Abḥāth al-Idārah al-Tarbawiyyah, 14(5), 53–68.
14. Al-Bāz, A. (2016). Al-qiyādah al-riyādiyyah fī al-mu'assasāt al-taʿlīmiyyah: Mafāhīm wa-taṭbīqāt. Al-Majallah al-ʿArabiyyah lil-Taʿlīm al-ʿĀlī, 19(2), 77–92.
15. Zahrān, A. (2020). Taṭbīq al-qiyādah al-riyādiyyah fī al-taʿlīm al-ʿālī wa-atharuhā ʿalā mumārāsāt al-ibdāʾ. Majallat Dirāsāt al-Taʿlīm al-ʿĀlī, 12(6), 88–104.

References:

1. Hallal, A. (2020). Maqūmāt al-qiyādah al-riyādiyyah fī al-taʿlīm al-jāmiʿī: Dirāsah ḥālah Jāmiʿat Damanhūr. Al-Majallah al-ʿIlmiyyah li-Dirāsāt al-Tarbawiyyah, 23(3), 45–67.
2. Al-Daʿdi, R. (2020). Mumārāsāt al-qiyādah al-riyādiyyah wa-muṭālabāt al-tamayyuz al-mu'assasī fī al-jāmiʿāt al-Suʿūdiyyah: Dirāsah muqāranah. Majallat al-Idārah al-Tarbawiyyah, 15(2), 112–134.
3. Al-Zeer, A., & Shahin, M. (2021). Abʿād al-qiyādah al-riyādiyyah wa-taʿzīz al-masʿūliyyah al-ijtimāʿiyyah fī al-sharikāt al-Filasṭīniyyah: Dirāsah taṭbīqiyyah. Al-Majallah al-Filasṭīniyyah lil-Idārah wa-al-Iqtisād, 28(5), 90–112.
4. Al-Subaiʿi, S. (2019). Wāqīʿ taṭbīq al-qiyādah al-riyādiyyah ladā qāidāt al-madāris al-thānawiyyah al-ahliyyah fī al-Riyāḍ. Majallat al-Qiyādah al-Taʿlīmiyyah, 17(4), 135–150.
5. Abu Jad, M. (2018). Dawr al-qiyādah al-riyādiyyah fī taḥsīn al-adāʾ al-mu'assasī: Dirāsah ḥālah fī al-qīṭāʾ al-ʿāmm. Majallat al-Idārah wa-al-Iqtisād, 20(1), 55–72.
6. Al-Ashqar, A. (2017). Al-qiyādah al-riyādiyyah fī al-mu'assasāt al-taʿlīmiyyah: Dirāsah taḥlīliyyah. Al-Majallah al-ʿArabiyyah li-Dirāsāt al-Idārah, 10(3), 99–118.
7. Al-ʿAli, F. (2016). Athar al-qiyādah al-riyādiyyah ʿalā al-ibtikār al-mu'assasī fī al-jāmiʿāt al-ʿArabiyyah. Majallat Dirāsāt al-Aʿmāl wa-al-Idārah, 12(2), 134–150.