

The effect of entrepreneurial preparedness in achieving organizational excellence

Descriptive and analytical research of the opinions of a sample of leaders in the Anbar Governorate Council*

Mostsfa Kamel Abdel Latif⁽¹⁾, Assist.prof.Dr.Zaid Khawam Mahmood⁽²⁾

University of Fallujah - College of Administration and Economics^{(1),(2)}

(1) mostafa1232003@gmail.com (2) zaidkh@uofallujah.edu.iq

Key words:

Entrepreneurial Preparedness, Organizational Excellence, Anbar Provincial Council.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 29 May. 2024

Accepted 10 Jun. 2024

Avaliabble online 30 Jun. 2025

© 2025 THE AUTHOR(S). THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE DISTRIBUTED UNDER THE TERMS OF THE CREATIVE COMMONS ATTRIBUTION LICENSE (CC BY 4.0).

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



*Corresponding author:

Mostsfa Kamel Abdel Latif

University of Fallujah

Abstract:

The current research aims to know the impact of entrepreneurial preparedness in achieving organizational excellence and it reflects the ability to adapt and innovate in the ever-changing work environment and entrepreneurial preparedness refers to the ability to deal with challenges positively and exploit new opportunities, which greatly affects the performance and success of the organization, and accordingly the research problem was placed on the axis of several questions, the most important of which was (the extent of the researched organization's interest in entrepreneurial readiness and its impact on achieving organizational excellence, and is the absence of thinking Proactivity and reliance on effectiveness in achieving goals is what reflects the need for entrepreneurial preparedness practices) and to answer these questions, a questionnaire paper was distributed by 126 questionnaire forms to a sample of leaders in the Anbar Provincial Council, where (108) forms were answered that were valid for analysis and the questionnaire included (28) items, and the researcher relied on data analysis on the program (SPSS v.23).) Using arithmetic media and percentages, the research reached several conclusions, the most important of which is the existence of a positive relationship and a high impact of entrepreneurial preparedness in organizational excellence. The research also reached several recommendations, the most important of which is to strengthen the relationship of correlation and influence between entrepreneurial preparedness and organizational excellence by conducting studies linking the dimension of entrepreneurial readiness with organizational excellence.

*The research is extracted from a master's thesis of the first researcher.

تأثير التأهب الريادي في تحقيق التفوق التنظيمي بحث وصفي تحليلي لرأء عينة من القيادات في مجلس محافظة الأنبار*

الباحث: مصطفى كامل عبد الطيف

أ.م.د. زيد خوام محمود

جامعة الفلوجة - كلية الإدارة والاقتصاد

zaidkh@uofallujah.edu.iq

mostafa1232003@gmail.com

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى معرفة تأثير التأهب الريادي في تحقيق التفوق التنظيمي وانه يعكس القدرة على التكيف والابتكار في بيئة العمل المتغيرة باستمرار ويشير التأهب الريادي إلى القدرة على التعامل مع التحديات بشكل إيجابي واستغلال الفرص الجديدة مما يؤثر بشكل كبير على أداء ونجاح المنظمة ، وبناءً على ذلك تم وضع مشكلة البحث على محور من عدة تساولات كان أهمها (مدى اهتمام المنظمة المبحوث عنها بالتأهب الريادي وتأثيره في تحقيق التفوق التنظيمي ، وهل غياب التفكير الإستباقي والاعتماد على الفاعلية في تحقيق الاهداف هو ما يعكس ضرورة ممارسات التأهب الريادي) وللإجابة عن هذه التساولات وزعت ورقة استبانة بواقع 126 استماراة استبيان على عينة من القيادات في مجلس محافظة الأنبار حيث تمت الإجابة على (108) استماراة كانت صالحة للتحليل وشمل الاستبيان (28) فقرة ، واعتمد الباحث في تحليل البيانات على برنامج spss v.23 (وباستخدام الاوساط الحسابية والنسب المئوية، وتوصل البحث الى عدة استنتاجات اهمها وجود علاقة ايجابية وتأثير عالي للتأهب الريادي في التفوق التنظيمي. ومن خلال هذه النتائج الاستنتاجات بنىت مجموعة من التوصيات اهمها تعزيز علاقة الارتباط والتاثير بين التأهب الريادي والتفوق التنظيمي بإجراء دراسات رابطة بين بعد من أبعاد التأهب الريادي مع التفوق التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: التأهب الريادي، التفوق التنظيمي، مجلس محافظة الأنبار.

The introduction: المقدمة

تعيش منظمات اليوم في عصر يتسنم بالتغيير المتسارع والتحولات الجذرية في البيئة التجارية والاقتصادية، في هذا السياق أصبح من الضروري بشكل متزايد أن تكون المنظمات مستعدة للتكيف والاستجابة بسرعة لهذه التحديات والفرص الجديدة، مما يحتم علينا التركيز على واقع المنظمات ومستقبلها وهذا مقتربن بوجود موارد بشرية تتسم بالقدرات المعرفية العالمية لصياغة استراتيجيات استباقية وعدم الاعتماد على الأسلوب العلاجي الذي لا يت協م مع متطلبات عصرنا المتغير، لذا فإن التأهب الريادي وابعاده (المسح والبحث - الارتباط والاتصال - التقييم والحكم) يركز بالدرجة الاساس على تحقيق اعلى درجات الكفاءة والفاعلية وصولاً لتحقيق التفوق التنظيمي الذي يعد ميزة جوهرية لتميز المنظمات الناجحة، فالتفوق التنظيمي وابعاده (التماسك التنظيمي - التفاؤل التنظيمي - الثقة التنظيمية) هو المعيار الاساسي للتمييز بين المنظمات الابداعية والمنظمات غير الابداعية ، ومن هذا المنطلق جاء اهتمام الباحث بموضوع البحث الحالي ((التأهب الريادي ودوره في تحقيق التفوق التنظيمي: بحث تحليلي في مجلس محافظة الأنبار)) حيث تعد المجالس المحلية من اكثـر المنظمات احتكاكـاً مع المواطنين، فتقديـم الخـدمات المـحلـية تعـتمـدـ بالـدرـجـةـ الاـسـاسـ علىـ الـادـارـاتـ الـمـلـحـلـيةـ وـمـحـافـظـةـ الـأـنـبـارـ وـادـارـتـهاـ،ـ حيثـ تـتـمـحـورـ مشـكـلـةـ بـحـثـاـ الـحـالـيـ منـ خـالـلـ مـحاـوـلـةـ رـبـطـ مـعـيـرـاتـ الـبـحـثـ وـرـدـمـ الفـجـوةـ بـيـنـ الـمـتـغـيرـاتـ وـكـذـلـكـ قـلـةـ الـمـصـادـرـ

* البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الأول.

المحلية حول موضوع البحث، وكذلك فهم وادراك مفاهيم البحث دون الطموح، أي هنالك فجوة بين الحالة الواقعية وبين الحالة المرغوبة، وبغية معالجة مشكلة البحث تمت صياغة مخطط فرضي يوضح طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث الرئيسية والفرعية. إذ تكون هذا البحث من أربعة محاور، تتمثل المحور الأول بمنهجية البحث وبعض الدراسات السابقة، أما المحور الثاني فتضمن الإطار النظري (التأهيل الريادي والتفوق التنظيمي)، أما المحور الثالث فتمثل بـ(الجانب العملي)، وجاء المحور الرابع ليشمل بعض الاستنتاجات والتوصيات.

المحور الاول / منهجية البحث والدراسات السابقة اولاً: منهجية البحث

1- مشكلة البحث :Research problem

من خلال الاطلاع الأولى للباحث على المنظمة المبحوثة وجد انها تسعى الى تحقيق التفوق التنظيمي بالوسائل التقليدية في ضل التعقد البيئي وكذلك السعي للوصول الى الاهداف والطموح، وهذا يتطلب وجود قيادات تمتلك مهارات انسانية عالية للتعامل مع الموظفين وخدمتهم، والذي يظهر من خلال العينة المبحوثة في مجلس محافظه الانبار ، ومن هنا جاءت مشكله الدراسة لمعرفه مدى اهتمام مجلس محافظه الانبار بالتأهيل الريادي ودوره في تحقيق التفوق التنظيمي ويمكن بيان مشكله الدراسة بالتساؤل الآتى :-

((ما هو دور الناشر الرياضي في تحقيق التفوق التنظيمي في مجلس محافظة الانبار))
ويتولد عن هذا التساؤل التساؤلات الآتية :-

- أ- هل هناك تصور واضح لمفهومي البحث (التأهّب الريادي) و(التفوق التنظيمي) من قبل العينة المبحوثة في مجلس محافظة الانبار؟

ب- ما مدى توفر متغير التأهّب الريادي في مجلس محافظة الانبار؟ وما هو اكثّر الابعاد توفرًا في مجلس محافظة الانبار؟

ت- ما هو مدى توافر علاقة الارتباط و التأثير بين التأهّب الريادي بأبعاده (المسح والبحث - الارتباط والاتصال - التقييم والحكم) في التفوق التنظيمي حسب رأي العينة المبحوثة في مجلس محافظة الانبار؟

2- اهمية البحث :research importance

ويمكن تلخيص هذه الأهمية بالاتي :-

- أ- تتبع أهمية البحث من خلال تناوله لمتغيرين مهمين وهما التأهيب الريادي والتلوق التنظيمي اذ يضيف مخزون علمي لمكتبة جامعة الفلوجة بشكل خاص المكتبات والجامعات العراقية بشكل عام بجهد علمي يتناول موضوعات مهمة واساسية تمتاز بالحداثة .

ب- من المتوقع ان يساهم البحث بشكل مباشر على توفير السبيل الكفيلة لتحقيق التلوق التنظيمي في مجلس محافظه الانبار من خلال التأهيب الريادي.

ت- يمكن من خلال هذا البحث استشعار دور التأهيب الريادي في دوائر ومؤسسات الدولة كعنصر اساسي في تلوق المنظمات.

ث- تم اختيار مجتمع مهم كون المجلس ي العمل على صياغة السياسات المحلية، واتخاذ القرارات المتعلقة بالتنمية والبنية التحتية والخدمات الأساسية، كما يسهم في تعزيز التواصل بين الحكومة المركزية والسكان المحليين، وضمان تمثيل مصالحهم ومشاركتهم في عملية صنع القرار.

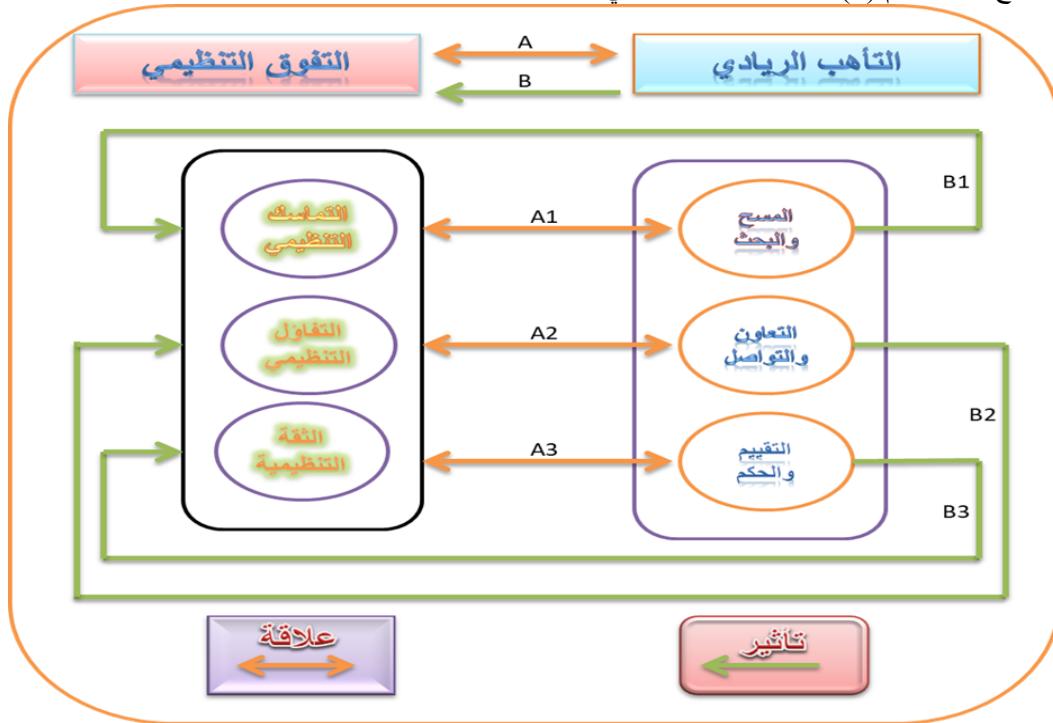
3- اهداف البحث research aims

ويسعى هذا البحث في التوصل الى هذه الهدف من خلال الاتي :-

- أ- يهدف البحث الى معرفه الأهمية النسبية للمتغير المستقل التأهـب الـريـادي.
- ب- يهدف البحث الى معرفه الأهمية النسبية للمتغير التابع التفـوق التـنظـيمي.
- ثـ- معرفـهـ العـلـاقـةـ الـرـابـطـةـ بـيـنـ التـأـهـبـ الـرـيـادـيـ وـالـتـفـوقـ التـنظـيميـ.
- ثـ- معرفـهـ تـأـثـيرـ التـأـهـبـ الـرـيـادـيـ فـيـ التـفـوقـ التـنظـيميـ.
- جـ- تـقـيـمـ تـوـصـيـاتـ عـلـمـيـةـ اـتـحـسـيـنـ أـدـاءـ مـجـلـسـ الـمـحـافـظـةـ مـنـ خـلـالـ تـبـنيـ مـفـاهـيمـ التـأـهـبـ الـرـيـادـيـ.

4- مخطط البحث الفرضي Hypothesis research scheme

يوضح الشكل رقم (1) مخطط البحث الفرضي



شكل رقم (1) مخطط البحث الفرضي. المصدر من إعداد الباحثان

5- فـرضـيـاتـ الـبـحـثـ research assumes:

وفي ما يلي فـرضـيـاتـ الـبـحـثـ الرـئـيـسـيـةـ وـالـفـرـعـيـةـ :-

الـفـرضـيـةـ الرـئـيـسـيـةـ الـأـوـلـىـ: والتي تنص على ((تـوـجـدـ عـلـاقـةـ طـرـدـيـةـ ذاتـ دـلـالـةـ إـحـصـائـيـةـ بـيـنـ التـأـهـبـ الـرـيـادـيـ وـابـعـادـهـ فـيـ التـفـوقـ التـنظـيميـ)) وـتـقـرـعـتـ مـنـهـ فـرضـيـاتـ الـفـرـعـيـةـ الـأـتـيـةـ :-

- أ- (تـوـجـدـ عـلـاقـةـ طـرـدـيـةـ ذاتـ دـلـالـةـ إـحـصـائـيـةـ بـيـنـ الـمـسـحـ وـالـبـحـثـ وـالـتـفـوقـ التـنظـيميـ)
 بـ(أـبـعـادـهـ)
- ب- (تـوـجـدـ عـلـاقـةـ طـرـدـيـةـ ذاتـ دـلـالـةـ إـحـصـائـيـةـ بـيـنـ الـاـرـتـبـاطـ وـالـاتـصـالـ وـالـتـفـوقـ التـنظـيميـ)
 بـ(أـبـعـادـهـ)
- ثـ- (تـوـجـدـ عـلـاقـةـ طـرـدـيـةـ ذاتـ دـلـالـةـ إـحـصـائـيـةـ بـيـنـ الـتـقـيـيمـ وـالـحـكـمـ وـالـتـفـوقـ التـنظـيميـ)
 بـ(أـبـعـادـهـ)

الـفـرضـيـةـ الرـئـيـسـيـةـ الثـانـيـةـ: والتي تنص على ((يـوـجـدـ تـأـثـيرـ ذـوـ دـلـالـةـ إـحـصـائـيـةـ بـيـنـ التـأـهـبـ الـرـيـادـيـ وـابـعـادـهـ فـيـ التـفـوقـ التـنظـيميـ)) وـتـقـرـعـتـ مـنـهـ فـرضـيـاتـ الـفـرـعـيـةـ الـأـتـيـةـ :-

- أ- (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمسح والبحث والتفوق التنظيمي بأبعاده)
- ب- (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للارتباط والاتصال والتفوق التنظيمي بأبعاده)
- ت- (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتقدير والحكم والتفوق التنظيمي بأبعاده)

6- أساليب جمع البيانات وتحليلها
analysis Methods of data collection and analysis
للاتختبار والقياس الاحصائي للفرضيات وايجاد قيم الاحصاء الوصفي سيتم الاعتماد في البحث الحالي على الوسائل الاحصائية عبر برامج (SPSS V.23) و (AMOS V.23) وتم استخدام مجموعه من الادوات الاحصائية والمتمثلة بما يلي:

- 1- **الوسط الحسابي أو المتوسط الحسابي**: هو قيمة تمثل الموقف الوسطي أو المتوسط لمجموعة من الأعداد. يُعتبر الوسط الحسابي واحداً من أكثر القيم المستخدمة لتمثيل توزيع البيانات بشكل مركزي. لحساب الوسط الحسابي، يتم جمع جميع القيم في المجموعة ومن ثم تقسيم الناتج على عدد القيم.
- 2- **الانحراف المعياري**: هو مقياس إحصائي يُستخدم لقياس درجة تتشتت القيم داخل مجموعة من البيانات. يعكس الانحراف المعياري مدى تشتت البيانات حول الوسط الحسابي (المتوسط)، حيث يشير إلى مقدار الانحراف المتوقع لقيم عن الوسط الحسابي.
- 3- **القيمة الفائية (p-value)**: هي قيمة إحصائية تُستخدم في تحليل البيانات لتقدير قوة الدليل المترافق ضد الفرضية البديلة في اختبار الفرضيات الإحصائي. تُعتبر القيمة الفائية من أهم النتائج التي يتم استخدامها في تفسير نتائج الاختبارات الإحصائية.
- 4- **(R-squared)**: هو مقياس إحصائي يُستخدم في تحليل الانحدار لتقدير مدى تفسير النموذج للتبالين في البيانات المعتمدة على المتغيرات المستقلة. يُعرف أيضاً باسم معامل التحديد (coefficient of determination).
- 5- **(R)**: وهي أداة تُستخدم في تحليل البيانات الإحصائية وإجراء الاختبارات الإحصائية المختلفة لتقديم توصيات إحصائية، مثل تقدير المتوسطات، واختبار الفروق بين مجموعات مختلفة باستخدام اختبار T-test أو اختبار F-test، ورسم الرسوم البيانية المعبّرة عن البيانات.

7- مقياس البحث:

هو أداة أو إطار تُستخدم لقياس وتقدير جودة البحوث العلمية أو الأكاديمية، يهدف مقياس البحث إلى تحديد مدى تنفيذ البحث لمعايير الجودة والفعالية، وذلك من خلال تقييم عدة جوانب من البحث مثل منهجيته ، حيث اعتمد على **المنهج الوصفي التحليلي** ، وكذلك النتائج التي تم الوصول إليها، وتأثيره على المجال البحثي أو المجتمع، وطرق نشره واستفادته من قبل الآخرين، يستخدم مقياس البحث عادة في السياق الأكاديمي والعلمي لتقدير أداء الباحثين وتعزيز جودة الأبحاث وقياس المتغيرات المختلفة وتم الاعتماد على دراسة (Dann, 2023) في قياس ابعد المتغير المستقل التأهاب الريادي (المسح والبحث - الارتباط والاتصال - التقديم والحكم) تمت ملاحظة أن اختبار الأبعاد التي حددها (Dann, 2023) يعود إلى حداثة هذه الأبعاد، مما يجعلها تختلف عن الأبعاد السابقة التي تم وضعها من قبل الباحثين. يتميز هذا المقياس بأنه أكثر شمولاً من الأبعاد السابقة، مما يجعله أكثر تنسقاً مع متغيرات البحث ، وكما تم الاعتماد على دراسة (كامل، 2023) في قياس ابعد المتغير التابع التفوق التنظيمي (التماسك التنظيمي - التفاؤل التنظيمي - الثقة التنظيمية) هي الأفضل والملائمة لبيئة البحث، وهي مفاهيم تهدف إلى فهم وقياس أداء المنظمات بشكل شامل. وان استماره الاستبيان مقسمة الى متغيرين، المتغير الأول (التأهاب الريادي) حصل على (14) فقرة موزعة على ثلاث أبعاد ، اما المتغير التابع (التفوق التنظيمي) حصل على (14) فقرة موزعة على ثلاث متغيرات.

8- مجتمع البحث وعينته :sample

وارتأى الباحث ان تكون العينة قصدية واثناء المسح والبحث شملت العينة القيادات الادارية في مجلس محافظة الانبار (اعضاء مجالس ومدراء عامين و معاون مدير ورؤساء اقسام ورؤساء شعب) والبالغ عددهم (126) شخصاً ولهذا فان مجتمع البحث هو نفسه عينه البحث لأن مجتمع البحث قليل ، وتم توزيع الاستبانة من قبل الباحث بصورة مباشرة وتم استبعاد (4) استبانات لعدم الاجابة عليها و (14) استبانة لم تسترجع وكانت عدد الاستبانات الصالحة (108) استبانة وكما مبين بالجدول رقم (1)
 جدول رقم (1) يبيّن مجتمع البحث وعينته

نوع الاجتماعي	الفئة العمرية	المؤهل العلمي	مدة الخدمة	المنصب الوظيفي	ن
نكر	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	1
انثى					
اقل من 30					
40-31					
50-41					
اكثر من 51	الجامعة	الجامعة	الجامعة	الجامعة	2
معهد					
بكالوريوس					
دبلوم عال					
ماجستير					
دكتوراه	الجامعة	الجامعة	الجامعة	الجامعة	3
الجامعة					
سنة 3-1					
سنة 6-4					
سنة 10-7					
اكثر من 10 سنوات	الجامعة	الجامعة	الجامعة	الجامعة	4
الجامعة					
عضو مجلس					
مدير عام					
معاون مدير عام					
مدير قسم	الجامعة	الجامعة	الجامعة	الجامعة	5
مسئول شعبة					
الجامعة					

المصدر: من اعداد الباحثين.

9- حدود البحث:

- الحدود الزمنية: ان المدة الزمنية للبحث بجانبها الميداني من (1/9/2023 ولغاية 1/6/2024).

2- **الحدود المكانية:** تم اختيار مجلس محافظه الانبار موقعاً لإجراء البحث العلمي.

ثانياً: الدراسات السابقة:

1. الدراسات السابقة الخاصة بالمتغير المستقل (التأهب الريادي) :

أ- دراسة (الشمرى وآخرون ، 2019) "دور خصائص المنظمة الذكية في تعزيز التأهب الريادي عن طريق تبني سلوكيات العمل الاستباقية بحث استطلاعى تحليلي لآراء عينه من مديرية شركه اسيا سيل للاتصالات المتنقلة" بحث وصفي تحليلي وشملت العينة (42) مستجيباً من السادة مديرى الفروع ورؤساء الأقسام للشركة فضلاً عن مديرى الشركات الحاصلة على وكالات حصرية منها وبهدف البحث الى تحليل دور خصائص المنظمة الذكية ومدى تأثيره في تعزيز التأهب الريادي بوساطة تبني سلوكيات العمل الاستباقية وطبق في شركه (اسيا سيل) للاتصالات المتنقلة باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS V.23 (تم التوصل الى ان تبني سلوكيات العمل الاستباقية لها دور فعال في تعزيز العلاقة بين خصائص المنظمة الذكية لتحقيق التأهب الريادي مما زاد القدرة التنافسية في قطاع الاتصالات العراقي ويبحث على ضرورة ممارسة عمليات التأهب الريادي بأبعاده مع التركيز بشكل اكبر على بعد التعاون والتواصل مع جميع الاطراف ذات العلاقة بالمنظمة داخلياً وخارجياً لضمان تدفق المعرفة والموارد الأخرى المتخذين القرار .

ب- دراسة (Dann , 2023) "Antecedents and Outcomes"Entrepreneurial Alertness: (Dann , 2023) "التأهب الريادي الفرعى: السوابق والنتائج ، بحث وصفي تحليلي في الشركات التابعة الأجنبية في جميع قطاعات الصناعة التي تقدمها Data Ireland والبالغة (1082) شركة أجنبية ، و تم استهداف إجمالي 1911 فرداً في 1082 شركة تابعة للبحث والمشاركون المستهدفون في الاستطلاع هم الرئيس التنفيذي / المدير العام للشركة التابعة و مدراء آخرون من لديهم خبرة بالشركات الأجنبية التابعة ، الغرض من هذه الأطروحة هو تعزيز الفهم العلمي لريادة الأعمال التأهب في سياق الشركة التابعة ودورها في التعرف على الفرص ، تم فحص النتائج باستخدام المعادلة الهيكلية للربعات الصغرى الجزئية النمذجة (PLS-SEM)

ث- دراسة (Mahamotse,2020) "The impact of entrepreneurial alertness " (Mahamotse,2020) "تأثير التأهب الريادي على أداء الشركات المملوكة للشباب في جنوب أفريقيا" on the performance of youth-owned enterprises in South Africa تأثير التأهب الريادي على أداء الشركات المملوكة للشباب في جنوب أفريقيا ، بحث وصفي تحليلي لآراء 126 شاب من الشباب في جنوب أفريقيا المالكين للشركات ، وكان الهدف من الدراسة هو التحقيق في تأثير التأهب الريادي نحو أداء الشركات المملوكة للشباب في جنوب أفريقيا واستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS V.23) كان الغرض من هذه الدراسة هو دراسة تأثير التأهب الريادي (المسح والبحث، الارتباط والاتصال والتقييم والحكم) على أداء المؤسسات المملوكة للشباب في جنوب أفريقيا. وعليه فإن نتائج هذه الدراسة تدعم فكرة أن التأهب الريادي له تأثير إيجابي على أداء المؤسسة، و تظهر النتائج أن أداء المؤسسات المملوكة للشباب يتحسن أو يزيد عندما يكون التأهب الريادي الذي يتم اختباره عن طريق الحكم والتقييم، عالي وتشير النتائج المجتمعية لهذه الدراسة إلى وجود تأثير بين التأهب الريادي عند قياسه بالتقييم والحكم على أداء المؤسسة..

2. الدراسات السابقة الخاصة بالمتغير التابع التفوق التنظيمي

أ- دراسة (خضر ، 2021) "تأثير القيادة الأخلاقية في التفوق التنظيمي الدور الوسيط لرأس المال الاجتماعي بحث تحليلي في فروع مصرف الرافدين في محافظة ذي قار" بحث وصفي تحليلي لقيادات الإدارية في مصرف الرافدين في محافظة ذي قار والبالغ

عدهم 90 شخص ، ويهدف البحث الى دراسة تأثير القيادة الخادمة كمتغير مستقل في التفوق التنظيمي كمتغير تابع من خلال رأس المال الاجتماعي في فروع مصرف الرافدين واستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS V.23) و (SAMRT PLS 3.3) ابتدت قيادات المصرف اهتمامها بالتفوق التنظيمي فعمدت الى التركيز على العمليات من خلال امتلاك السيطرة والرقابة العالية على اجراءات العمل وتوثيقها فضلا عن توفيرها لكل ما يحتاجه موظفيها لتأدية واجباتهم بشكل جيد .

ب- دراسة (Alsarayrah & Alsarayrah, 2021) The Impact of " Performance Management on Organizational Excellence in Educational Institutions and How to Strengthen it in Private Schools " أثر إدارة الأداء على التفوق التنظيمي في المؤسسات التعليمية وكيفية تعزيزه في المدارس الخاصة ، وهو بحث وصفي تحليلي يتكون مجتمع الدراسة من كافة المديرين ورؤساء الأقسام والمستشارين في المؤسسات التعليمية وكيفية دعمهم وعدهم (70) و هدفت الدراسة إلى قياس أثر إدارة الأداء على التفوق التنظيمي في المؤسسات التعليمية وكيفية دعمه ، واستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS V.23) وأظهرت النتائج أن تأثير أفراد العينة على إدارة الأداء بأبعادها (تخطيط الأداء، تطوير الأداء، توجيه الأداء، تقييم الأداء) جاءت جميعها ضمن المستوى العالمي

ت- دراسة (Altarawneh, 2023) The Effect of Strategic Vigilance on " Foresight Organizational Excellence the Mediating Role of Strategic Vigilance " أثر اليقظة الإستراتيجية على التفوق التنظيمي الدور الوسيط للاستشراف الاستراتيجي ، ويكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين في هذه البنوك والبالغ عدهم حوالي (410) مديرًا في 13 بنك. وتم اعتماد عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (217) مديرًا تم استرجاع 171 استبانة ، بحث وصفي تحليلي هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر اليقظة الاستراتيجية على التفوق التنظيمي من خلال الدور الوسيط للاستشراف الاستراتيجي، وتم تطبيق الدراسة في البنوك التجارية الأردنية والبالغ عددها (13) بنكًا ، أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك علاقة قوية مع النموذج الاستراتيجي في العلاقة بين التفوق التنظيمي واليقظة الاستراتيجية .

المحور الثاني/ الإطار النظري (التأهب الريادي والتفوق التنظيمي)

أولاً: **التأهب الريادي: وسيتم التطرق الى مفهومه وتعريفه وابعاده**

1- مفهوم التأهب وتعريفه:

التأهب الريادي هو مفهوم يكتسب أهمية متزايدة في الوقت الحاضر ، يمثل هذا المصطلح عملية استعداد الأفراد والمنظمات لمواجهة التحديات والتغيرات في بيئه العمل بفعالية وابداع ، يتطلب التأهب الريادي تطوير مفاهيم واستراتيجيات تمكن المنظمات من التفكير المستقبلي والاستعداد لمستقبل مجهول ، في الأديبيات المتعلقة بفرص ريادة الأعمال، تم تعريف التأهب على أنه خاصية حيوية لريادة الأعمال يتم تعريفه على أنه "القدرة على الملاحظة دون البحث عن الفرص التي تجاهلها الآخرون" كما اشار اليها (Zhao et al , 2020:3) حسب وجهة نظر (Kirzner, 1997) ، من جهة أخرى يرى (Gimeno , et al , 1997) أن التأهب الريادي هو انعكاس لنمط عقليه رواد الأعمال ، وهو ما يظهر في نماذج أعمالهم وتوجهاتهم المتمعة نحو إمكانيات الربح (حسان ، 2021: 95) ، ويرى (Aviram, 2010:114) انه تحديد المواقف التي يتم الوصول اليها عند التحليل المزدوج للبيئة الداخلية والخارجية والتي توصف بانها حالة مستمرة

عند الطلب ، ومن اجل توضيح اكثراً لمفهوم التأهب الريادي سيتم عرض مجموعه من المفاهيم والتعرفيات لعدد من الباحثين في مجال رياه الاعمال كما موضح في الجدول (2) الاتي :-
جدول رقم (2) يوضح بعض التعرفيات

ان التأهب الريادي هو مجموعه من المهارات الإدراكيه التي تعالج المعلومات ويعتبر المحرك المعرفي لعمله تحديد الفرص وكذلك البحث عنها باستمرار وتقيمها	حسان، 2021: 96	1
مجموعه متميزه من السلوكيات الاستدلاليه لإدراك الاشارات المتأصلة في المعلومات عبر تقيمها بشكل ذكي وتحديد الفرصة	Fellnhofer, 2022:2	2
انه الادراك المنطقي للبيئة الداخلية والخارجية من خلال تحديد القوه الدافعه والعوامل الحاسمه والعلاقة بينهما لاستنتاج الامكانيات التجاريه الصحيحة للمنظمة	Amanah et.al, 2023:129	3
تركيبيه مميزه من المهارات الإدراكيه والنماذج المعرفية والسلوكيات الإيجابية القادره على القاطط وقراءه الاشارات البيئية وترتبط المعلومات ومعالجتها وتقيمها من اجل تطوير عطرك عمل معده وسياقات هجيئه تقود الى عمليه تهديد الفرص الكامنة في البيئة ذات القيمه العاليه بطريقه ابتكاريه	المشايخي، 2023:103	4

المصدر: من اعداد الباحثين.

2- ابعاد التأهب:

بناءً على المحاورات المتعددة التي تمت لقياس التأهب الريادي، يبدو أن هناك ملاحظة واضحة لحدودية الأبعاد ولكن هناك العديد من الأبعاد التي يمكن أن تصف التأهب الريادي تمت ملاحظة أن اختيار الأبعاد التي حددتها مقياس الباحثين (Dann , 2023) يعود إلى حداثة هذه الأبعاد، مما يجعلها تختلف عن الأبعاد السابقة التي تم وضعها من قبل الباحثين. يتميز هذا المقياس بأنه أكثر شمولاً من الأبعاد السابقة، مما يجعله أكثر تنسلاً مع متغيرات البحث. يعكس هذا الاختيار تطلع الباحثين لتحقيق توازن بين الاختصار والشمولية، حيث يتتألف هذا المقياس من ثلاثة أبعاد (Dann , 2023:30).

أ- المسح والبحث :Surveying and research

تعد عمليات المسح والبحث أدوات أساسية لأصحاب المشاريع، تمكنهم أن يكونوا مستعدين ومتقدحين لاستكشاف أفكار جديدة بشكل دؤوب ومبكر ، يساعد هذا البعد في بناء مجموعة شاملة من المعرفة ذات الصلة بالمجال المحدد، ويعمل على تحسين توجيه رواد الأعمال نحو فرص العمل واتخاذ قرارات مستنيرة (Dann , 2023:12) (باستمرارية المسح والبحث، يتمكن رواد الأعمال من تجنب التقليدية والبحث عن أفكار جديدة ، يعزز هذا البعد التأهب لدى رواد الأعمال، مما يساعدهم في بناء معرفة واسعة ومتعمقة تسهم في نجاح المشاريع بشكل كبير ، ويرى (حسان ، 2021: 101) ان هذه العملية تتضمن دراسة وتحليل البيئة الخارجية لاستئفاء الفرص والأفكار الجديدة من قبل المنافسين، ويتميز هذا العمل بالاستمرارية لجعل رواد الأعمال أذكي وأكثر حذراً من غيرهم ، كما ان المسح والبحث يتيح لرواد الأعمال أن يكونوا حازمين ومتقدمين في جهودهم لاستكشاف الأفكار الجديدة ، يتضمن هذا البعد معرفة مسبقة ووعياً وحساسية تجاه الفرص الجديدة (Lim & Xavier, 2015 : 32)

ب- الارتباط والاتصال :Linkage and communication

أما البعد الثاني للتأهب الريادي هو الارتباط والاتصال، فيتضمن جمع أجزاء مختلفة من المعلومات وبنائها في بادئ تمتاسكه، وهذا يتكامل بشكل جيد مع (Kirzner) وهذا البعد يسهم في تغيير طبيعة المعلومات عن طريق الارتباط الثاني، وهو تقاطع الابتكارات أو الأفكار أو المعلومات التي لم يتم مشاركتها من قبل (Dann , 2023:31) ، ويرى (المشايخي، 2023: 126) ان الارتباط والاتصال يشمل استقبال المعلومات والأفكار الجديدة ودمجها في العمل لجعله أكثر ابداعاً وزيادة كفاءة العاملين، أما (Urban , 2019:97) فيرى أن اتباع الممارسة المتعمدة يمكن أن يساعد الأفراد على اكتساب الخبرة في الأداء، من خلال مساعدة رواد الأعمال على التفكير والربط

بين النقاط. خارج الحدث، وإدراك الروابط بين الأحداث والأفكار التي تبدو غير مترابطة من خلال ربط النقاط.

ت- التقييم والتحكم :Evaluation and control

يتناول هذا البعد الدور الذي يلعبه رواد الأعمال بعد مسح البيئة والبحث فيها وربط المعلومات المتنوعة. بعد ذلك، يتوجه الاهتمام نحو تقييم مدى مطابقة المعلومات الجديدة مع النماذج الأولية ونماذج الفرص العمل. يسمح هذا التقييم بتحليل إدراك المشاريع لمدى توافق المعلومات الجديدة مع المعرفة المعاصرة. يمكن أن يسهم في تحديد محتوى المعلومات الجديدة وتصفيتها وتحديد ما إذا كانت تعكس فرصاً عمل محتملة. تعزز هذه العلية "الوعي الظري" لدى رواد الأعمال وتساعدهم في النظر بشكل أعمق عبر البحث في أهداف الأعمال. في النهاية، يتم التشديد على أن التقييم يسهم في فحص الأفكار الأساسية ضرورية للنظر في الفرص ذات الصلة والتكييف معها (Baron, 2006:133) وتناول نظرية (Kirzner) مرحلة الاهتمام بالتقييم وتركز على الحكم ، بالإضافة إلى التغييرات أو التحولات أو المعلومات الجديدة ، وتحديد ما إذا كانت ستعكس فرصة عمل ذات إمكانات ربح ، والتقييم هنا لا يعني الاستفادة من الفرصة فقط ، بل يعني ما إذا كانت هناك فرصة متاحة ، حيث يسمح التقييم والحكم لأصحاب الأعمال من خلال الحكم على محتوى المعلومات الجديدة وتصفيتها المعلومات غير الضرورية وإجراء تقييم لما إذا كانت المعلومات الجديدة تعكس أي فرصة عمل محتملة من خلال القيام بذلك ، فإنه يعزز الوعي الظري لأصحاب المشاريع بدلاً من ذلك ، قد يتطلب التقييم من الأفراد الحصول على رؤى إضافية من خلال البحث من أجل تعديل المعلومات وإعادة تقييمها ، بالنظر إلى البدائل ذات الصلة ، يصدر رواد الأعمال أحكاماً بناءً على أنماط لتوضيح المعلومات ذات الصلة فيما يتعلق باحتياجات المنظمات غير الملية (Tang et al, 2012 : 81).

ثانياً: التفوق والتنظيمي: وسيتم التطرق الى مفهومه وتعريفه واهدافه وابعاده

1- مفهومه وتعريفه:

في قاموس اللغة الإنجليزية Webster، تم تفسير كلمة التفوق بأكثر من معنى، منها "التفوق أو أن تكون فائقاً". ويمكن تفسيرها على أنها الجودة المتأحة أو المطلوبة، والتفوق والفرد في نوع العمل الذي يقوم به الفرد، مما يجعله يتقدّم ويكون من الصنف الأول (النصراوي: 2014، 49)، إضافة إلى ذلك يلاحظ أن هناك تباين في تحديد المعنى الموحد لكلمة "Excellence" بين المתרגمين العرب، نقاً عن الروبيشدي حيث أشار إلى هذا التباين في تحديد المعنى في عام 2009 حيث أشار (الروبيشدي: 2009، 37) أن البعض يترجمها بمعنى "تميز" كما في ترجمة (دراكر، 1995)، والبعض الآخر يترجمها بمعنى "تفوق" كما في ترجمة (كرمالي، 2005)، فالتفوق التنظيمي هو فلسفة إدارية تتعلق بكيفية الوصول إلى نتائج ملموسة في المنظمة لتحقيق بعض التوازن لتلبية احتياجات جميع أصحاب المصلحة التنظيميين أو المجتمع، ضمن ثقافة التعلم والإبداع والتحسين المستمر، يُعرف التفوق بأنه مهارة إدارة المنظمة وتحقيق الأهداف بناءً على مجموعة من الممارسات التي تشمل التركيز على النتائج ورعاية العمالاء والقيادة وثبات الأهداف وإدارة العمليات والتحسين المستمر والإبداع والمنافع المتبادلة بين المنظمات والمسؤولية الاجتماعية وتحقيق المصالح للفرد والمجتمع (Altarawneh, 2023:53) وبما إن مصطلح التفوق التنظيمي له عديد من التعريفات ولكن لم يتم التوصل إلى اتفاق موحد بين المفكرين والباحثين حول تعريف التفوق التنظيمي ويعود ذلك إلى انتفاء المفكرين والباحثين إلى مدارس فكرية متعددة وتنوع النظريات حول التفوق التنظيمي بناءً على الظروف والبيئة الذي يتم التحقق منه، يتضح ذلك في جدول (3) الذي يوضح تلك التعريفات.

جدول رقم (3) يوضح بعض التعريفات

1	يوسف، 2020: 208	"قدرة وقدرة الإدارة العليا على توجيه المنظمات نحو استراتيجياتها الحالية والمستقبلية بطريقة تضمن ثانية احتياجات المستفيدين من المنظمة".
2	خضر ، 2021: 27	"هو اسلوب عمل شامل يتضمن توظيف ما يملكه المصرف من خبرات من اجل تقديم مستويات اداء تلبى او تتجاوز توقعات اصحاب المصلحة بالاعتماد على التعامل وجهود العمل الجماعي"
3	نعم، 2022: 32	"وهي عملية نوعية تقوم بها الإدارات لإحداث تغييرات تتناسب مع متطلبات البيئة العالمية التنافسية من خلال رفع مستوى الأداء في المنظمة على أعلى المستويات".
4	محمد ، 2023: 158:	التفوق يعتبر منهجياً لتحسين وتطوير المنظمة بشكل مستمر، من خلال الاعتماد على مجموعة من المعايير التي تطورت مع تقدم المدارس الفكرية

المصدر: من اعداد الباحثين.

2- اهمية التفوق التنظيمي:

يُعد الهدف من التفوق التنظيمي "هو قدرة المنظمة على الحصول على درجات عالية من التفوق والنجاح من خلال فهم الواقع الفعلي للبيئة المحيطة بالعمل وخلق قوة عمل قوية وممكنة لديها القدرة على إنتاج سلع وخدمات تفوق توقعات المستهلك الداخلي والخارجي و يعبر التفوق التنظيمي عن قدرة المنظمة على تطبيق سلسلة من المفاهيم من أجل الحصول على نتائج مستقبلية" (نعم، 2022 : 33)، وأشار (39: 2020 ، Islam, et.al) إلى أن الهدف الرئيسي للمنظمة هو التركيز على خلق مجموعة قياسية من العناصر التنظيمية معاً لتقديم نتائج رائعة ، ويرى (عبدالله و عمير، 2019: 307) أن التفوق التنظيمي يمكن أن يحقق الأهداف التالية:

- أ- الاتجاه نحو خلق قيمة مضافة للمنظمة
- ب- تعزيز الأبداع والابتكار داخل المنظمة
- ت- التوجّه نحو التحسين المستمر في إدارة المنظمة
- ث- التركيز على جهود الموظفين من أجل إرضاء العميل وإضافة قيمة إليه
- ج- تحسين وتطوير الموارد البشرية والتشجيع على العمل كفريق وذلك لإنجاح المشاريع المستقبلية للمنظمة.

3- ابعاد التفوق التنظيمي:

اختلف الباحث حول تحديد ابعاد التفوق التنظيمي وفق ما تم تحديده من قبل الباحثين الا ان الباحث يرى ان ابعاد التفوق (التماسك التنظيمي – التفاؤل التنظيمي – الثقة التنظيمية) والتي اعتمدها (كامل، 2023) هي الافضل والملائمة لبيئة البحث، وهي مفاهيم تهدف إلى فهم وقياس أداء المنظمات بشكل شامل وتحتاج هذه الأبعاد مهمة لفهم مدى تميز المنظمة وقدرتها على التحسين المستمر والازدهار في بيئه الأعمال.

أ- التماسك التنظيمي : *Organizational cohesion*

التماسك التنظيمي مشتق من الاصل اللاتيني وهو بمعنى(Cohassus) ويعني الارتباط الحميم والوثيق او بمعنى اخر من ترابط اجزاء الاشياء حسياً و معنوياً (Nafei, 2015:55)، وان هذا المصطلح (التماسك التنظيمي) خاص بالمنظمات المنسجمة فيما بينها و التي تتسق بالتماسك والوحدة (Tabasi & Gorji, 2016:1828)، ويعرف التماسك التنظيمي بالدرجة التي يشعر بها افراد المنظمة من انجذاب وترتبط فيما بينهم وبين المنظمة التي يعملون فيها (Ruga,2014:9)، وقد عرفه اخرون بأنه تركيز المنظمة في تحقيق الاهداف والرسالة والغاية من خلال توحيد جهود الموظفين في المنظمة وكذلك تشجيع وتحفيز الافراد العاملين فيها وحثهم على الترابط والتقارب فيما بينهم (Muthiaine , 2014:13)،

ب- التفاؤل التنظيمي : *Organizational optimism*

تتميز المنظمات ذات الاهتمامات الواسعة في مجالات تخصصها بالتفاؤل التنظيمي الذي يظهر كمؤشر على آثار التكيف مع الحياة الذاتية في المنظمة، مما يخلق لدى الأفراد المنتسبين إلى هذه

المنظمات شعوراً بالأمان والرضا الوظيفي والاستقرار والقوة، مما يساعدهم على التغلب على الضعف والإحباط، ويرى (11: 2021، Oraibi & Saeed) أن تحمل ضغوط العمل التي يتعرض لها الأفراد العاملون في المنظمات، والتي تنتج عن تفكيرهم الإيجابي وإيمانهم بتحقيق أهداف المنظمة والقدرة على تحقيق نتائج إيجابية، يولد لدى العاملين في هذه المنظمات إمكانات وقدرات غير محدودة تمكّنهم من التعامل بنجاح مع التغيرات المستمرة. ونجاحهم في تقوية العلاقات الاجتماعية مع الآخرين، ومن الضروري أيضاً خلق ثقافة التفاؤل داخل المنظمات، والتي تمكّنها من إحداث اختلافات في مكان العمل. وهذا يولد أفكاراً جديدة للأفراد المتقاولين بسبب التوقعات الإيجابية التي تؤكّد نجاحهم، كما أن السلوك الابتكاري عادة ما ينبع عن تمنع الأفراد داخل المنظمات بدرجة عالية من التفاؤل (Sameer, 2018:85).

ت. الثقة التنظيمية : Organizational confidence

تعد الثقة التنظيمية ركيزة أساسية لنجاح المنظمات، حيث تسهم في بناء بيئة عمل إيجابية ومتّمرة، وتعزز التواصل والتعاون بين أفراد المنظمة بالإضافة إلى ذلك تعتبر الثقة التنظيمية عاملًا مهمًا في تعزيز الالتزام والرضا الوظيفي لدى الأفراد، مما يسهم في تحقيق الأهداف المؤسّسية بشكل فعال (7:2018، Shavarani, et.al, 2019:243)، وقد عرّفها (Soufrani) هي الثقة والاعتقاد المتبادل بين الأفراد وسياسات المنظمة والقيادة، وكذلك بين الأفراد العاملين داخل المنظمة بأهداف المنظمة وقراراتها، وهو ما يعكس رضا الأفراد والتزامهم تجاه المنظمة، مما يساعدها على تحقيق أهدافها، ويرى (3: 2020، Islam, et.al) انها الثقة المتبادلة بين القيادات الإدارية والأفراد العاملين داخل المنظمة وهي سبب رئيسي في نجاح المنظمة وتميزها، بل تعتبر الثقة من الركائز الأساسية التي تعزز علاقة العمل داخل المنظمة، وتساهم هذه الثقة المتبادلة في تحقيق مستوى عال من التعاون بين القيادة والأفراد، مما يمكن القيادة من الاستفادة من العرفة لدى العاملين في هذه المنظمات لمساعدتهم على تحقيق الإبداع والابتكار، مما يجعل الطريق إلى تحقيق الكفاءة والفعالية سهلاً.

ثالثاً: العلاقة الرابطة بين التأهّب الريادي والتّفوق التنظيمي:

هناك علاقة إيجابية بين التأهّب الريادي والتّفوق التنظيمي تعكس التأثير المباشر الذي يمارسه التأهّب الريادي على أداء المنظمة بشكل شامل إليك كيفية تفسير هذه العلاقة الإيجابية فمن حيث (الابتكار والتطوير) فإن التأهّب الريادي يعكس قدرة الفرد أو المنظمة على تحديد الفرص والابتكار في تطوير منتجات جديدة أو تحسين العمليات الحالية (حسان، 2021: 44)، أما التّفوق التنظيمي فإنه يساهم في تحويل هذه الأفكار الريادية إلى تنفيذ عمليات فعالة تحقق الأهداف المنشودة وتعزز النجاح المؤسسي (الجنابي وعابر، 2013: 128)، أما بالنسبة (للتكميفية والمرونة) فإن التأهّب الريادي يشجع على التكيف مع التحديات المتغيرة والمتطلبات الجديدة في المنظمات ويدعم تطوير القيادة الفعالة التي تعزز الرؤية والاستراتيجية للمنظمة. (المشايخي، 2023:103) أما بالنسبة للتفوق التنظيمي فهو يعزز القدرة على اتخاذ القرارات السريعة والمرنة في التعامل مع المتغيرات لتحقيق الأداء المتميّز والاستمرارية ويسهم في تحقيق الأهداف المحددة وتحفيز القيادة لتبني الممارسات الأفضل والابتكارية (Eran, et. al, 2015:576)،

المحور الثالث: الإطار العملي

أولاً: وصف وتشخيص متغيرات البحث Description and diagnosis of research variables

أ. التأهّب الريادي: هو مفهوم يشير إلى القدرة التنظيمية على التحلّي بالوعي والاستعداد لمواجهة التحديات واستغلال الفرص في سياق الريادة والاعمال والقدرة على تقدير المخاطر المحتلة واتخاذ الاجراءات الضرورية للتكيف مع التغيرات المفاجئة في البيئة التنظيمية بسرعة وبشكل

استباقي ويساعد على تعزيز الابتكار وتطوير استراتيجيات تمكن المنظمة من البقاء مستدامه وناجحة في عالم الاعمال динاميки والتافسي.
 جدول (4) بين مضمون فقرات التأهيل الريادي

المتوسط الحسابي	المترافق مع المعياري	مضمون الفقرات
0.54	4.55	1- يبحث مجلس المحافظة عن الأفكار الجديدة في سبيل ادائه لمهامه
0.58	4.42	2- يتتابع المسؤولون في مجلس المحافظة المعلومات والأخبار والمنشورات ذات العلاقة بخدمات المواطنين
0.60	4.40	3- تعتمد اداره مجلس المحافظة على تكنولوجيا المعلومات للتعرف على اخر المستجدات
0.58	4.33	4- تقوم ادارة مجلس المحافظة بتحليل البيانات المحيطة بها لتحديد الفروض والتحديات التي قد توجهها وتحقيق اهدافها بشكل افضل.
0.59	4.50	5- تشجع ادارة مجلس المحافظة الموظفين الحصول على المعلومات الابتكارية
0.58	4.44	اجمالي المسح والبحث
0.58	4.59	6- تتواصل اداره مجلس المحافظة مع جميع الوحدات الإدارية بشكل مباشر من اجل تبادل الافكار والمقررات لحل مشاكل المواطنين
0.70	4.42	7- تتميز القيادات الإدارية في مجلس المحافظة بميزه التفكير طويل المدى وعدم الاعتماد على الوضع الحالى
0.58	4.39	8- لدى مجلس المحافظة القدرة على الربط والتحليل لأجل تفهم طبيعة المعلومات الجديدة وتاثيرها
0.61	4.41	9- يمتلك مجلس المحافظة نظام معلومات فعال يعتمد عليه في اتخاذ القرارات التشغيلية والاستراتيجية
0.62	4.45	اجمالي الارتباط والاتصال
0.63	4.36	10- يقوم مجلس المحافظة بتصفية او حجب المعلومات غير المهمة لاتخاذ القرارات ذات العلاقة
0.57	4.46	11- تتمتع ادارة مجلس المحافظة بالقدرة على اختيار الطرق الجديدة للتغلب على المشاكل التي تعيق انجاز الخدمات
0.60	4.33	12- تمتلك اداره مجلس المحافظة اليات عمل مبتكرة لتحديد الخدمات المهمة التي يمكن توفيرها للمواطنين
0.65	4.36	13- يمتلك مجلس المحافظة تشكيلات متخصصة لدراسة الجدوى تتبثق منها القرارات المهمة لخدمة المحافظة
0.63	4.40	14- تستطيع اداره مجلس المحافظة ان تميز بين الخدمات المهمة التي يتطلب توفرها بالوقت المحدد مقارنة بالخدمات الثانوية وغير المهمة
0.61	4.38	اجمالي التقييم والحكم

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (spss. V23)

نلاحظ من خلال النتائج الظاهرة في الجدول (4) تم قياس هذا المتغير من خلال ثلاثة ابعاد فرعية هي (المسح والبحث، الارتباط والاتصال، التقييم والحكم)، و فيما يأتي شرح لأهمية متغيرات البحث الفرعية وللإجابة على الأبعاد الفرعية كالتالي:

1. تم قياس بعد المسح والبحث من خلال الفقرات (5-1) وقد بلغ الوسط الحسابي لبعد المسح والبحث (4.44) وهو افضل وسط حسابي مقارنة ببقية الابعاد، وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري قدره (0.58) يمكن لرواد الأعمال تجنب التقليدية والتحول إلى أفكار جديدة، مما يعزز التأهيل لديهم ويساعدهم في بناء معرفة واسعة تسهم في نجاح المشاريع بشكل كبير
2. تم قياس بعد الارتباط والاتصال من خلال الفقرات (6-9) وقد بلغ الوسط الحسابي لبعد الارتباط والاتصال (4.45) وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري قدره (0.62) ويشير هذا الى تمكين الأفراد من استكشاف ودراسة العلاقات والإمكانات المتنوعة، حيث يفتح الباب

أمامهم لاكتشاف الاتصالات الفريدة، بدلاً من التركيز على التفاصيل الدقيقة، ويوسع الاتصال نطاق رؤية الفرد ويساعده على فهم الصورة الكاملة والتفاعل مع مجموعة كبيرة من المعلومات.

3. تم قياس بعد التقييم والحكم من خلال الفقرات (10-14) وقد بلغ الوسط الحسابي لبعد التقييم والحكم (4.38) وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري قدره (0.61) وأن عمليات التقييم والحكم على المحتوى الجيد تتيح لأصحاب المشاريع تحليل محتوى المعلومات الجديدة وتصفيتها من المعلومات غير الضرورية، ومتابعة التغييرات والتحولات في البيئة

جدول رقم (5) يبين اجمالي ابعاد التفوق التنظيمي

الرتبة	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اجمالي الابعاد
1	12.99	0.58	4.44	المسح والبحث
2	13.87	0.62	4.45	الارتباط والاتصال
3	14.04	0.61	4.38	التقييم والحكم

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (spss. V23)

ب- **التفوق التنظيمي:** عباره عن مفهوم يشير إلى القدرة الشاملة لمنظمة أو مؤسسة على تحقيق أداء متين وفعالية على جميع الأصعدة وفي جميع جوانب أعمالها، يهدف إلى تحسين عمليات الإدارة والأداء والجودة والكفاءة وتطوير ثقافة التحسين المستمر، يتطلب التفوق التنظيمي التفكير الاستراتيجي وتبني أفضل الممارسات وتعزيز التفاعل والتعاون داخل المنظمة

جدول (6) يبين مضمون فقرات التفوق التنظيمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مضمون الفقرات
0.72	4.53	15- يسود الانسجام والتوازن العالى بين الجميع فى مجلس المحافظة
0.62	4.38	16- تتعالون ادارة مجلس المحافظة مع الموظفين لحل المشكلات التي تواجههم
0.62	4.31	17- تسعى ادارة مجلس المحافظة الى السيطرة على الصغوط الخارجية التي تواجهها من المراجعين للمجالس المحلية كافة
0.70	4.26	18- تؤكد ادارة مجلس المحافظة على الاهتمام بالعوامل النفسية لموظفيها لكسب ولائهم .
0.62	4.45	19- تستثمر ادارة مجلس المحافظة جميع الموارد البشرية والمادية وتكاملها بشكل ناجح .
0.66	4.39	اجمالي التماسک التنظيمي
0.59	4.51	20- تنتسب ادارة مجلس المحافظة بالإيمان في النجاح ويسعون باستمرار الى تحقيقه عندما تواجههم تحديات كبيرة
0.63	4.50	21- يؤمن المسؤولون في مجلس المحافظة بتحقيق الاهداف ، ويمايزون بالشعور بالمسؤولية تجاه سكان المحافظة
0.60	4.51	22- تسعى قيادات مجلس المحافظة الى منافسه مجالس المحافظات الاخرى في البلد من خلال الاستمرار بالعمل حتى خارج اوقات الدوام الرسمي
0.62	4.44	23- تسود بيئة العمل في مجلس المحافظة بروح التعاطف والمحبة والتعاون مما يولد رحمة معنوي للموظفين نحو تحقيق الاهداف المرجوة
0.61	4.49	اجمال التفاؤل التنظيمي
0.65	4.49	24- يشعر الموظفون في مجلس المحافظة في الارتباط بالعمل مع قادتهم في المجلس
0.60	4.43	25- تتعامل ادارة مجلس المحافظة مع الاخرين بكىاسه واهتمام واحترام
0.68	4.31	26- يؤمن الافراد بقرارات الادارة العليا في مجلس المحافظة واجراءاتها بما ينتفعون به من مهارات عالية
0.62	4.45	27- تسعى الادارة العليا في مجلس المحافظة على الحفاظ على سلامه البيئة ، والعمل على تقديم خدمات لا تضر بالصالحة العامة
0.78	4.35	28- تنسماح الادارة العليا في مجلس المحافظة مع مرؤوسها عند ارتكابهم الاخطاء بدون قصد وتقوم بتفوييم ادائهم في المستقبل
0.66	4.41	اجمالي الثقة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (spss. V23)

نلاحظ من خلال النتائج الظاهرة في الجدول (6) تم قياس هذا المتغير من خلال ثلاثة ابعاد فرعية هي (التماسك التنظيمي، التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية)، وفيما يأتي شرح لأهمية متغيرات البحث الفرعية وللإجابة على الأبعاد الفرعية كالتالي:

1. تم قياس بعد التماسك التنظيمي من خلال الفقرات (15-19) وقد بلغ الوسط الحسابي بعد التماسك التنظيمي (4.39) وهو افضل وسط حسابي مقارنة ببقية الأبعاد، وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري قدره (0.66) حيث يمكن للمؤسسة التي تتمتع بتماسك قوي أن تكون أكثر قدرة على التكيف مع التحديات الخارجية والمنافسة بشكل فعال، باختصار يعتبر التماسك التنظيمي عنصراً حيوياً في بناء مؤسسة ناجحة وفعالة، حيث يسهم في تحقيق التكامل والتلاحم بين مختلف أقسامها ومكوناتها، ويعزز القدرة على تحقيق الأهداف والنجاح في بيئة الأعمال المتغيرة.
2. تم قياس بعد التفاؤل التنظيمي من خلال الفقرات (20-23) وقد بلغ الوسط الحسابي بعد التفاؤل التنظيمي (4.49) وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري قدره (0.61) ويعتبر عنصراً مهماً في بناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة، حيث يساهم في تعزيز الإنجاز والإبداع وتحفيز الابتكار والتغيير وتعزيز الرضا الوظيفي والولاء للمنظمة.
3. تم قياس بعد الثقة التنظيمية من خلال الفقرات (24-28) وقد بلغ الوسط الحسابي بعد الثقة التنظيمية (4.41) وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري قدره (0.66) تعتبر عنصراً أساسياً من عناصر التفوق التنظيمي، حيث تسهم في بناء بيئة عمل إيجابية تعزز التعاون والابتكار وتقليل الاحتكار والتوتر داخل المنظمة وتعزز الثقة بين الأفراد والفرق والإدارة العلاقات العملية وتعزز الأداء العام للمنظمة.

جدول رقم (7) يبين اجمالي ابعاد التأهُب الريادي

الرتبة	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اجمالي الابعاد
2	14.95	0.66	4.39	التماسك التنظيمي
1	13.60	0.61	4.49	التفاؤل التنظيمي
3	15.07	0.66	4.41	الثقة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (spss. V23)

ثانياً: تحليل علاقة الارتباط بين متغيرات البحث:

وسوف يتم توضيح الفرضية الرئيسية وفرضيات المشتقة منها على النحو التالي:-

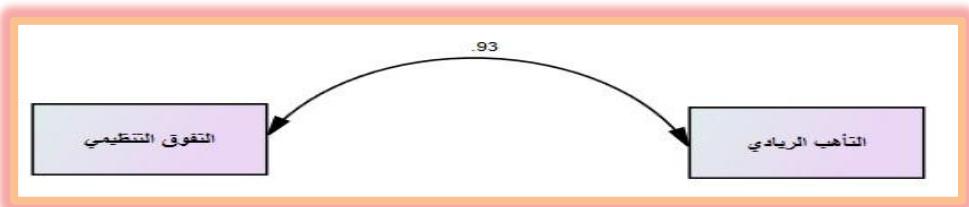
- 1- **الفرضية الرئيسية الأولى:** والتي تنص على ((توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التأهُب الريادي وابعاده في التفوق التنظيمي)) يتبعين من الجدول رقم (8) والشكل رقم (2) علاقة الارتباط بين متغير التفوق التنظيمي بأبعاده مع التأهُب الريادي بأبعاده، حيث ان علاقة الارتباط بين التأهُب الريادي مع التفوق التنظيمي بلغ (0.930) وهي علاقة طردية موجبة قوية (جيدة جداً) ومن خلال النتائج في الجدول ثبت انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفوق التنظيمي بأبعاده مع التأهُب الريادي بأبعاده

جدول (8) قيم الارتباط التأهُب الريادي وابعاده مع التفوق التنظيمي

المتغير المعتمد	التأهُب الريادي	قيمة الارتباط ومستوى الدلالة (R)	اتجاه العلاقة	قوة العلاقة
التأهُب الريادي		.0000	Sig	
		**0.930	قيمة الارتباط	طردية موجبة
		.0000	Sig	قوية جداً

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

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (AMOS)



شكل رقم (2) يوضح علاقة التأهيل الريادي مع التفوق التنظيمي بابعاده

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (AMOS)

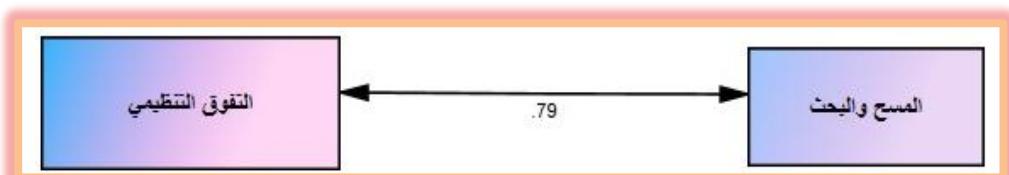
أ- **الفرضية الفرعية الاولى :** (توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المسح والبحث والتفوق التنظيمي بابعاده) يتبيّن من الجدول رقم (9) والشكل رقم (3) ان معامل الارتباط بين بعد المسح والبحث والتفوق التنظيمي بابعاده كانت (0.786) وهو معامل ارتباط عالي (جيد) بمستوى دلالة اقل من (0.01) بالمقارنة مع مستوى دلالة الدراسة (0.05) ومن هذه نستنتج ان معامل الارتباط موجب طردي وقيمة معامل الارتباط عالية أي يزداد أحدهما بزيادة الآخر وبذلك نرفض الفرض الصفرى ونقبل بالفرضية البديلة التي تنص (توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المسح والبحث والتفوق التنظيمي بابعاده).

جدول (9) قيم الارتباط التأهيل الريادي وابعاده مع التفوق التنظيمي

المتغير المعتمد	التأهيل الريادي و ابعاده	المسح والبحث	قيمة الارتباط	قيمة الارتباط ومستوى الدلالة (R)	اتجاه العلاقة	قوة العلاقة
التفوق التنظيمي	المسح والبحث	قيمة الارتباط	0.786	** 0.786	طردية موجبة	قوية
		Sig	.0000			

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

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (AMOS)



شكل رقم (3) يوضح علاقة المسح والبحث مع التفوق التنظيمي بابعاده

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (AMOS)

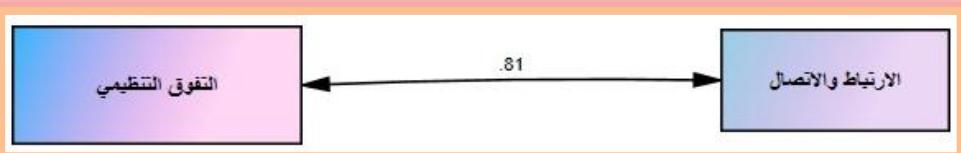
الفرضية الفرعية الثانية : (توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الارتباط والاتصال والتفوق التنظيمي بابعاده) يتبيّن من الجدول رقم (10) والشكل رقم (4) ان معامل الارتباط بين الارتباط والاتصال والتفوق التنظيمي بابعاده كانت (0.812) وهو معامل ارتباط عالي (جيد) بمستوى دلالة تقل من (0.01) بالمقارنة مع مستوى دلالة الدراسة (0.05) ومن هذه نستنتج ان معامل الارتباط موجب طردي وقيمة معامل الارتباط عالية أي يزداد أحدهما بزيادة الآخر وبذلك نرفض الفرض الصفرى ونقبل بالفرضية البديلة التي تنص (توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الارتباط والاتصال والتفوق التنظيمي بابعاده).

جدول (10) قيمة معامل الارتباط بين الارتباط والاتصال والتفوق التنظيمي

قوة العلاقة	اتجاه العلاقة	قيمة الارتباط ومستوى الدلالة (R)	التأهّب الريادي و ابعاده	المتغير المعتمد
قوية	طريّه موجّه	0.812** .0000	قيمة الارتباط Sig	الارتباط والاتصال التفوق التنظيمي

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

المصدر: من إعداد الباحثين معتمداً على مخرجات برنامج AMOS



شكل (4) يوضح علاقة الارتباط والاتصال مع التفوق التنظيمي بابعاده

المصدر: من إعداد الباحثين معتمداً على مخرجات برنامج AMOS

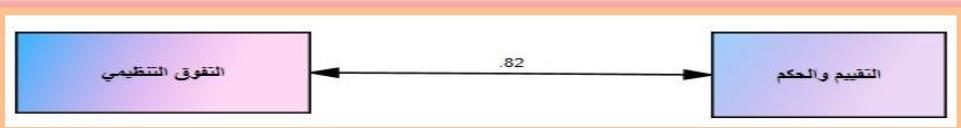
الفرضية الفرعية الثالثة: (توجد علاقة طريّه ذات دلالة إحصائية بين التقييم والحكم والتفوق التنظيمي بابعاده) يتبيّن من الجدول رقم (11) والشكل رقم (5) حيث ان معامل الارتباط بين التقييم والحكم والتفوق التنظيمي كانت (0.815) وهو معامل ارتباط عالي (جيد) بمستوى دلالة نقل من (0.01) بالمقارنة مع مستوى دلالة الدراسة (0.05) ومن هذه نستنتج ان معامل الارتباط موجب طريّ وقيمة معامل الارتباط عالية أي يزيد أحدهما بزيادة الآخر وبذلك نرفض الفرض الصفرى ونقبل بالفرضية البديلة التي تنص (توجد علاقة طريّه ذات دلالة إحصائية بين التقييم والحكم والتفوق التنظيمي بابعاده)

جدول (11) قيمة معامل الارتباط بين التقييم والحكم والتفوق التنظيمي

قوة العلاقة	اتجاه العلاقة	قيمة الارتباط ومستوى الدلالة (R)	التأهّب الريادي و ابعاده	المتغير المعتمد
قوية	طريّه موجّه	0.815** .0000	قيمة الارتباط Sig	التقيم والحكم التفوق التنظيمي

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

المصدر: اعداد الباحثين معتمداً على مخرجات برنامج AMOS



شكل (5) يوضح علاقة التقييم والحكم مع التفوق التنظيمي بابعاده.

المصدر: اعداد الباحثين معتمداً على مخرجات برنامج SPSS

ثانياً: اختبار وتحليل التأثير بين متغيرات البحث:

Testing and analyzing the effect between research variables

فقد اختص باختبار وتفسير مدى التأثير المباشر بين متغيرات البحث (التأهّب الريادي في التفوق التنظيمي)، التأثير بين التأهّب الريادي والتفوق التنظيمي يتبيّن من خلال الجدول رقم (12) والشكل (6).

وان قيمة التأثيرية للتأهُب الريادي في التفوق التنظيمي عبر الاسهم التي تمثل المسارات الانحداريه المعيارية او ما يعرف لمعامل (β) بينما تمثل القيمة الظاهرة اعلى المتغير المستجيب التابع بمعامل التحديد (R^2) والذى يدل على وجود تأثير ايجابي ذو دلاله إحصائية لمتغير التأهُب الريادي في التفوق التنظيمي بأبعاده

حيث ان تأثير التأهُب الريادي في التفوق التنظيمي بأبعاده بلغت قيمة معامل التحديد (0.865) وهذه القيمة تدل على ان قوة التأثير بين التأهُب الريادي والتفوق التنظيمي بنسبة (%) 86.5 وهي نسبة عالية اما القيمة (F) بلغت (679.522) والقيمة الاحتمالية لها اقل من (0.001) ومقارنتها مع مستوى دلالة الدراسة البالغة (0.05) يتبيَن انها اقل، ومن هذا نرفض الفرض الصفرى وقبول الفرضية البديلة والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلاله إحصائية بين التأهُب الريادي في التفوق التنظيمي بأبعاده).

اما بعد المسح والبحث في التفوق التنظيمي بأبعاده فان معامل التحديد بلغت قيمته (0.618) وهذه القيمة تدل على ان قوة التأثير بين المسح والبحث والتفوق التنظيمي بنسبة (%) 61.8 وهي نسبة عالية اما القيمة (F) بلغت (171.7) والقيمة الاحتمالية لها اقل من (0.001) ومقارنتها مع مستوى دلالة الدراسة البالغة (0.05) يتبيَن انها اقل، ومن هذا نرفض الفرض الصفرى وقبول الفرضية البديلة والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلاله إحصائية بين المسح والبحث في التفوق التنظيمي بأبعاده).

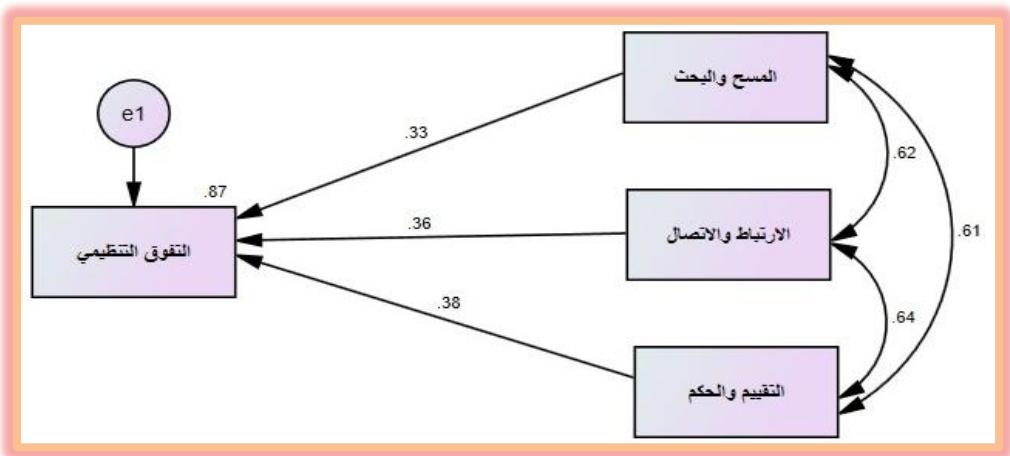
وبعد الارتباط والاتصال في التفوق التنظيمي بأبعاده فان معامل التحديد بلغت قيمته (0.656) وهذه القيمة تدل على ان قوة التأثير بين الارتباط والاتصال والتفوق التنظيمي بنسبة (%) 65.6 اما القيمة (F) بلغت (204.76) والقيمة الاحتمالية لها اقل من (0.001) ومقارنتها مع مستوى دلالة الدراسة البالغة (0.05) يتبيَن انها اقل ، ومن هذا نرفض الفرض الصفرى وقبول الفرضية البديلة والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلاله إحصائية بين الارتباط والاتصال في التفوق التنظيمي بأبعاده).

اما بعد التقييم والحكم في التفوق التنظيمي بأبعاده فان معامل التحديد بلغت قيمته (0.661) وهذه القيمة تدل على ان قوة التأثير بين التقييم والحكم والتفوق التنظيمي بنسبة (%) 66.1 اما القيمة (F) بلغت (209.882) والقيمة الاحتمالية لها اقل من (0.001) ومقارنتها مع مستوى دلالة الدراسة البالغة (0.05) يتبيَن انها اقل وهي اكبر نسبة تأثير بين التأهُب الريادي في التفوق التنظيمي مع بعد (التقييم والحكم) ، ومن هذا نرفض الفرض الصفرى وقبول الفرضية البديلة والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلاله إحصائية بين التقييم والحكم في التفوق التنظيمي بأبعاده).

جدول (12) تحليل تأثير التأهُب الريادي وأبعاده في التفوق التنظيمي

الدلا لة	Sig	قيمة المحسو بة (t)	قيمة المحسوبة (F)	معامل التحديد (R^2)	قيمة معامل الميل الحدي (β)	قيمة الحد الثابت (α)	المتغير التابع	التأهُب الريادي وأبعاده
دالة	0.0 00	13.103	171.7	0.618	0.778	0.967	التفوق التنظيمي	المسح والبحث
دالة	0.0 00	14.309	204.76	0.659	0.725	1.257		الارتباط والاتصال
دالة	0.0 00	14.487	209.882	0.664	0.736	1.24		التقييم والحكم
دالة	0.0 00	26.068	679.522	0.865	0.996	0.055		التأهُب الريادي
قيمة (F) الجدولية=3.89، قيمة (T) الجدولية=1.660، حجم العينة=108								

المصدر: اعداد الباحثين معتمداً على مخرجات برنامج SPSS



شكل رقم (6) يوضح تأثير التأهُّب الريادي في التفوق التنظيمي بأبعاده

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (AMOS)

المحور الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

يمكن ايجاز ابرز الاستنتاجات التي تم التوصل اليها وهي ما اظهرته نتائج الاختبارات الإحصائية لنموذج البحث وفرضياته وهي كالتالي:-

- 1- يتضح للباحث من خلال الطرح النظري لمتغيرات البحث ان مفهومي التأهُّب الريادي والتفوق التنظيمي تعد من المواضيع المعاصرة التي تعالج قضايا بالغة الأهمية حيث تمس جوانب اساسيه في حياه المنظمات العامة وتتجلى هذه بالريادة والتفوق في تحقيق الاهداف
- 2- اثبتت نتائج التحليل الاحصائي بان هناك علاقه ارتباط وتأثير ايجابيه بين التأهُّب الريادي و التفوق التنظيمي.
- 3- لجأت ادارة مجلس محافظه الانبار الى المسح والبحث الذي يعزز قدرته على التأهُّب الريادي وذلك من خلال اهتمامه المستمر بالأفكار الجديدة في سبيل ادائه لمهامه.
- 4- لجأت اداره مجلس محافظة الانبار الى التفاؤل التنظيمي الذي يعزز تفوق المنظمات في تحقيق اهدافها من خلال التمسك بالأيمان والنجاح الذي تسعى باستمرار الى تحقيقه عندما تواجهها تحديات كبيرة.

ثانياً: التوصيات:

وبغية استكمال الجهد البحثي ومن خلال ما توصل اليه من استنتاجات تولدت لدى الباحث مجموعة من التوصيات وهي كما يلي

- 1- ضرورة ان تكون هناك دراسات وابحاث حول مفهوم التأهُّب الريادي والتفوق التنظيمي وذلك لكون هذه المفاهيم معززه لتحقيق اهداف المنظمة وذلك لكون هذه المفاهيم معززه لتحقيق اهداف المنظمة
- 2- تعزيز علاقه الارتباط والتأثير بين التأهُّب الريادي والتفوق التنظيمي بأجراء دراسات رابطه بين بعد من ابعاد التأهُّب الريادي مع التفوق التنظيمي

3- ضرورة تعزيز الاهتمام بالمسح والبحث وبما يزيد من مستوى التأهيل الريادي في مجلس محافظه الانبار من خلال متابعة المسؤولين للمعلومات ذات الاهمية والاطلاع على الافكار الجديدة عند البحث عن المعلومات .

4- ضرورة تعزيز الاهتمام بالتفاول التنظيمي من قبل اداره مجلس محافظة الانبار بشكل مباشر لتحسين مستوى التفوق التنظيمي في المنضمة المبحوث عنها.

المراجع:

أ- الرسائل والاطارين:

- 1- حسان، ضياء طالب محمد، (2021)، "الدور الوسيط للتأهيل الريادي لتأثير سلوكيات القيادة البارعة في التفوق الاستراتيجي" (بحث تحليلي لعدد من شركات وزاره الاعمار والاسكان والبلديات والاشغال العامة) اطروحه دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد - كلية الادارة والاقتصاد.
- 2- خضر، سيف طالب، (2021)، "تأثير القيادة الأخلاقية في التفوق التنظيمي الدور الوسيط لراس المال الاجتماعي" (بحث تحليلي في فروع مصرف الراذفين في محافظه ذي قار)، اطروحه دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد / كلية الادارة والاقتصاد.
- 3- الرويشدي، حسام علي، (2009)، "اعتماد معايير الجوائز الدولية للجودة لتحقيق الاداء المتميز" رسالة مقدمه الى كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد للحصول على درجة ماجستير علوم في الادارة العامة.
- 4- الرويشدي، حسام علي(2009)، "اعتماد معايير الجوائز الدولية للجودة لتحقيق الاداء المتميز" ، رسالة مقدمة إلى كلية الادارة والاقتصاد - جامعة بغداد للحصول على درجة ماجستير علوم الادارة العامة.
- 5- المشايخي، عصام خضرير مجيد، (2023)،"الجذارة الرقمية وتأثيرها في الاداء المستدام بتوصيي التأهيل الريادي" (بحث تحليلي في البنك المركزي العراقي)، اطروحه دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد - كلية الادارة والاقتصاد
- 6- النصراوي، حيدر غازي محمد حسون، (2014)، "إدارة الالتزام العالمي ودورها في تحقيق التفوق المنظمي: بحث استطلاعي لآراء عينة من المدراء في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية" ، رسالة ماجستير علوم في إدارة الأعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد - العراق.
- 7- ننمن، اشواق طالب، (2022)، "جوده حياء العمل وتأثيرها في التفوق التنظيمي" ، (دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من موظفي دائرة صحة كربلاء)، بحث غير منشور مقدم الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد جامعة كربلاء لنيل شهاده الدبلوم العالي في اداره الجودة.
- 8- محمد ، علي احمد (2023)، "اليقظة الاستراتيجية وتأثيرها في تحقيق التفوق التنظيمي ببحث تحليلي في معمل اسمنت القائم" كلية التربية القائم - جامعة الانبار، مجلة الريادة للمال والأعمال ، المجلد (4) العدد (4) صفحات 154 - 169
- 9- الشمري، احمد عبد الله، الطرفي، على حسين، ال عوج، نيراس كاظم، قنديل، احمد محمد، (2019)، "دور خصائص المنظمة الذكية في تعزيز التأهيل الريادي عن طريق تبني سلوكيات العمل الاستباقية" (بحث استطلاعية تحليل لآراء عينة من مديريه شركه اسيا سيل للاتصالات المتنقلة، المجلة العراقية للعلوم الادارية، المجلد (15)، العدد (61).
- 10- عبد الله، حيدر طه، عمير، عراك عبود، (2019)، "دور الرشاقة الاستراتيجية في تحقيق التفوق التنظيمي" ، بحث ميداني لعينه من الكليات الأهلية كلية الادارة والاقتصاد جامعة الانبار مجلة دنائر العدد 15 .

11- كامل، وسام هاشم،(2023)، "القيادة المستنيرة ودورها في تحقيق التفوق التنظيمي دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة توزيع المنتجات النفطية فرع صلاح الدين" ، المجلة الأكاديمية للعلوم الإنسانية ، المجلد (4)، العدد (6) .

<https://www.iasj.net/iasj/issue/16355>

12- يوسف، سنا خضر،(2020)، "دور الذكاء الاستراتيجي للقيادات العليا في تعزيز التفوق التنظيمي" ، دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الأكاديمية في جامعة الحمدانية، كلية الإدارة والاقتصاد الحمدانية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ،المجلد 16 ، العدد 50 ، ج 1.

C) Thesis & Dissertation:

- 13- Alsarayrah , Amneh Zakariah & Alsarayrah, Amal Mohammad ,(2021), "The Impact of Performance Management on Organizational Excellence in Educational Institutions and How to Strengthen it in Private Schools" , Journal of Educational and Social Research , Vol 11 No 2 March 2021. www.richtmann.org
- 14- Altarawneh , Ramzi.M. , (2023) , "The Effect of Strategic Vigilance on Organizational Excellence the Mediating Role of Strategic Foresight" , International Journal of Business and Management 18(3):52 <https://www.researchgate.net/publication/370043636>
- 15- Amanah, A. A., Hussein, S. A., & Bannay, D. F. (2023). Role Of Proactive Behavior in Entrepreneurial Alertness: A Mediating Role of Dynamic Capabilities.
- 16- Baron, R.A. (2006), —Opportunity recognition as pattern recognition: how entrepreneurs connect the dots to identify new business opportunities, Academy of Management Perspectives, Vol. 20 No. 1, pp. 104-119.
- 17- Dann, J. (2023). Subsidiary Entrepreneurial Alertness: Antecedents and Outcomes. Technological University Dublin. DOI: 10.21427/PRBC-5878.
- 18- Fellnhofer, K. (2022). Entrepreneurial alertness toward responsible research and innovation: Digital technology makes the psychological heart of entrepreneurship pound. Technovation, 118, 102384.
- 19- Islam, M. Nazmul, Furuoka, Fumitaka & Idris, Aida, (2020), "The impact of trust in leadership on organizational transformation", GBOE, Vol. (39), No. (4).
- 20- Lim, W. L., & Xavier, S. R. (2015). Opportunity recognition framework: Exploring the technology entrepreneurs. American Journal of economics, 5(2), 105-111.
- 21- Mahamotse, Mafadi Eliot , (2020) , "The impact of entrepreneurial alertness on the performance of youth-owned enterprises in South Africa" , for the degree of Master of Management in Entrepreneurship and New Venture CreationUniversity of the Witwatersrand, Faculty of Commerce, Law and Management.

- 22- Nafei, Wageeh, (2015), "The Effects of Organizational Cohesiveness on Organizational Performance: A Study on the Egyptian Commercial Banks", International Business Research, Vol. (8), No. (3).
- 23- Ruga, Kristen, (2014), "Construct Validity Analysis of the Organizational Cohesion Scale", Thesis Presented for Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Master, Kentucky University
- 24- Shavaran, Hamidreza, Taheri, Mojtaba & Baratian, Hamed, (2018), "The relationship between spiritual intelligence and organizational excellence with the mediating role of organizational trust among principals", Journal of School Administration, Vol. (6), No. (2).
- 25- Soufrani, Aicha, (2019), "Trust and its Role in Extracting and Sharing Tacit knowledge", Route Educational & Social Science Journal, Vol. (6), No. (4).
- 26- Tang, J. (2007). Entrepreneurial Alertness: A Review, Reconceptualization and Extension. A Three-essay Approach.
- 27- Tang, J., Kacmar, K. M. M., & Busenitz, L. (2012). Entrepreneurial alertness in the pursuit of new opportunities. Journal of Business Venturing, 27(1), 77-94.
- 28- Urban, B. (2019). Entrepreneurial alertness and self-efficacy: A focus on social values and innovation performance. SA Journal of Human Resource Management, 17(1), 1-9.
- 29- Zhao, Wenhong & Yang ,Te & Hughes, Karen D. & Li, Yixin, (2020), Entrepreneurial alertness and business model innovation: the role of entrepreneurial learning and risk perception , International Entrepreneurship and Management Journal <https://doi.org/10.1007/s11365-020-00637-2>.
- 30- Tabasi, F., & Gorji , M.B.(2016).To Study The Mediating Role Organizational Commitment On Empowerment Of Employees Social Capital In Golestan Province Red Crescent Societ .
- 31- Muthiaine, Mucheke, (2014), "Relationship Between Team Cohesion and Sports Performance Among Basketball Teams in The 2010 National League in Kenya", A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements for Degree of Master of Science Physical and Health Education, Kentucky University.
- 32- Oraibi, Safa & Saeed, Hadeel, (2021),"Organizational Socialization and Its Influence on Organizational Virtuousness by Intermediating Spiritual Capital", International Journal of Research in Social Sciences and Humanities, Vol. (11), No. (4).