

دور القيادة الاستراتيجية كأداة لتعزيز الابداع التنظيمي دراسة استطلاعية

^١ حسين علي كاظم
^٢ م.م. هديل قاسم عليوي
الجامعة المستنصرية / كلية العلوم

الملخص

يسعى البحث الى تحليل علاقة الأرتباط بين القيادة الاستراتيجية والابداع التنظيمي . وتمثلت مشكلة البحث في تساؤل مهم وهو(هل هنالك علاقة ارتباط بين القيادة الاستراتيجية والابداع التنظيمي) ولتوضيح العلاقة بين متغيرات البحث تمت صياغة فرضية رئيسية للأرتباط . كما تم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات وجهت الى عينة تمثلت بمدراء الشركة العامة للزيوت النباتية ومعاونهم ورؤساء الاقسام ومسؤولي الشعب حيث بلغ العدد الاجمالي (٧٨) فرداً ولتحليل البيانات تم استخدام البرنامج الاحصائي SPSS وبرنامج EXCEL ومن الاساليب الاحصائية المستخدمة هي (التكرارات والايوساط الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الارتباط سبيرمان ومعامل الانحدار الخطي البسيط) . وقد توصل البحث الى نتائج عديدة اهمها وجود علاقة ارتباط معنوية طردي بين القيادة الاستراتيجية والابداع التنظيمي ، واوصى البحث بضرورة ايلاء الاهتمام بتعزيز ممارسات قيادتها الاستراتيجية والذي بدوره سيؤدي تلقائيا الى زيادة مستوى الابداع التنظيمي بشكل عام

الكلمات الاساسية : القيادة الاستراتيجية ، الابداع التنظيمي

The Role of Strategic Leadership as a tool to enhance Organizational Innovation - an exploratory study

¹Hussein Ali Kazem

²Hadeel Qasim Oleiwi

hadeelqa@uomustansiriyah.edu.iq / qozdzhussain@gmail.com

College of Science / Al-Mustansiriyah University

Abstract

The aim of the research is to analyze the correlation between strategic leadership and organizational innovation . The research problem was represented in an important question (Is there a correlation between strategic leadership and organizational innovation) and to clarify the relationship between the research variables, main hypotheses of correlation were formulated. The questionnaire was also adopted as a main tool for data collection, and it was directed to a sample represented by the directors of the General Company for Vegetable Oils and their assistants, heads of departments and officials of the divisions, where the total number reached

(78) individuals. Spearman correlation coefficient and simple linear regression coefficient).

The research reached several results, the most important of which is the existence of a significant correlation and a direct effect between strategic leadership and organizational innovation , and the research recommended the need to pay attention to strengthening its strategic leadership practices, which in turn will automatically lead to an increase in the level of organizational Innovation in general.

Keywords: Strategic Leadership, Organizational Innovation

المقدمة

نشهد اليوم عالم منفتح ومتسارع في كل مجالات الحياة ولا يمكن الانغلاق أو أن نكون بمعزل عن العالم مما يزيد من التوترات والتغيرات البيئية وسرعة التنافس التي تضع قيودا على عمليات الابداع التنظيمي ، مما يتوجب الاهتمام الكبير بقمة هرم المؤسسة ، الا وهي القيادة الاستراتيجية. تعد القيادة الاستراتيجية في الوقت الحالي من اهم المقومات الاساسية لنجاح المنظمات المعاصرة ونقاط القوة التي يمكن ان تتميز بها في اجواء التوسع الهائل واللاتأكد البيئي قادرة على مواكبة التطورات الحاصلة في بيئة الاعمال وكذلك انجاز وتأدية مهماتها بصورة اكثر دقة تحرر نظرة القيادة الضيقة الى مفهوم اوسع يصنع التفوق التنظيمي ، تتمحور القيادة الاستراتيجية حول التصور والتخطيط والابداع لمساعدة الادارة في تحقيق غايتها ، توظيف القيادة الاستراتيجية يؤدي تحسين الانتاجية بشكل مستدام واستراتيجي على الامد الطويل وتطوير بيئة تحقق احتياجات الموظفين في سياق اداء وظائفهم .

المبحث الاول : منهجية البحث

اولاً : مشكلة البحث

الابداع التنظيمي بشكل عام يمثل عامل رئيس مهم يؤثر في اداء المنظمات ، زيادة مستوى الابداع فيها يؤدي الى زيادة مستوى انشطتها المتمثلة بالعمليات والتسويق والانتاج وغيرها من أنشطة المنظمة ، وتحسين مستوى الابداع لديها يتطلب البحث عن قيادات استراتيجية تعكس نهج ورؤية الاستراتيجية المستقبلية تؤدي الى الابداع التنظيمي وتتعامل بمرونة مع العوامل الظرفية والبيئية التي تتسم باللاتأكد وعدم

الاستقرار وخصوصا في ما مرت بيه اغلب المنظمات في ظل جائحة كورونا من توترات وتعقيدات متناقضة ، مما يتطلب قادة اكثر حزما وشدة لمواجهة هذه التوترات ، من هذا المنطلق فأن الاطار الفكري لهذا البحث يتمحور من خلال تشخيص دور تأثير القيادة الاستراتيجية تأثرها على الابداع التنظيمي في الشركة المبحوثة . ويمكن توضيح مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية :-

- ١- ما مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية وابعادها لدى قيادات المؤسسة المبحوثة ؟
- ٢- ما مستوى الابداع التنظيمي بأبعاده الاربعة (ابداع الخدمة ، ابداع العملية ، ابداع التكنولوجي ، ابداع النموذج) في المؤسسة المبحوثة ؟
- ٣- هل هناك ارتباط بين القيادة الاستراتيجية الابداع التنظيمي في المؤسسة المبحوثة ؟

ثانياً : اهمية البحث

- يمكن الاشارة الى اهمية البحث بالنقاط التالية :-
١. يكتسب البحث الحالي أهميته بوصفه محاولة علمية لتسليط الضوء على متغيرات بالغة الأهمية في وقتنا الحاضر وهي (القيادة الاستراتيجية والابداع التنظيمي) التي حظيت ولا تزال تحظى باهتمام الدارسين والباحثين في مجال الادارة كونها مهمة لزيادة فاعلية المنظمات وتحقيق النجاح الإداري المطلوب.
 ٢. يوجه البحث أنظار القيادات في المؤسسة المبحوثة بأهمية اسلوب القيادة الاستراتيجية لزيادة الابداع التنظيمي والذي يسهم في تطوير مهارات وخبرات وقابليات العاملين وما تترك من اثر في نجاح المنظمة وتطورها .
 ٣. اهمية البحث للمكتبة العراقية ومساهمة متواضعة في تعزيز الجانب المعرفي وجهود الدراسات السابقة والتي اشارت على حد علم الباحث الى عدم وجود دراسة تجمع بين متغيرات الدراسة الحالية بشكل مباشر والتي تعد من الجهود المتواضعة للبحث في علاقة تربط بين هذين المتغيرين .

ثالثاً : اهداف البحث

يمكن توضيح اهداف البحث بالاتي :

١- تشخيص وتحديد مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية وابعادها لدى قيادات المؤسسة المبحوثة .

٢- تشخيص وتحديد مستوى الابداع التنظيمي بأبعاده الاربعة (ابداع الخدمة ، ابداع العملية ، ابداع التكنولوجيا ، ابداع النموذج) في المؤسسة المبحوثة .

٣- اختبار طبيعة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية الابداع التنظيمي في المؤسسة المبحوثة .

رابعاً- فرضية البحث

الفرضية الرئيسة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الاستراتيجية والابداع التنظيمي وينبثق منها الفرضيات الفرعية الاتية:

أ- هناك علاقة ارتباط ذي دلالة احصائية ومعنوية بين تحديد الاتجاه الاستراتيجي والابداع التنظيمي.

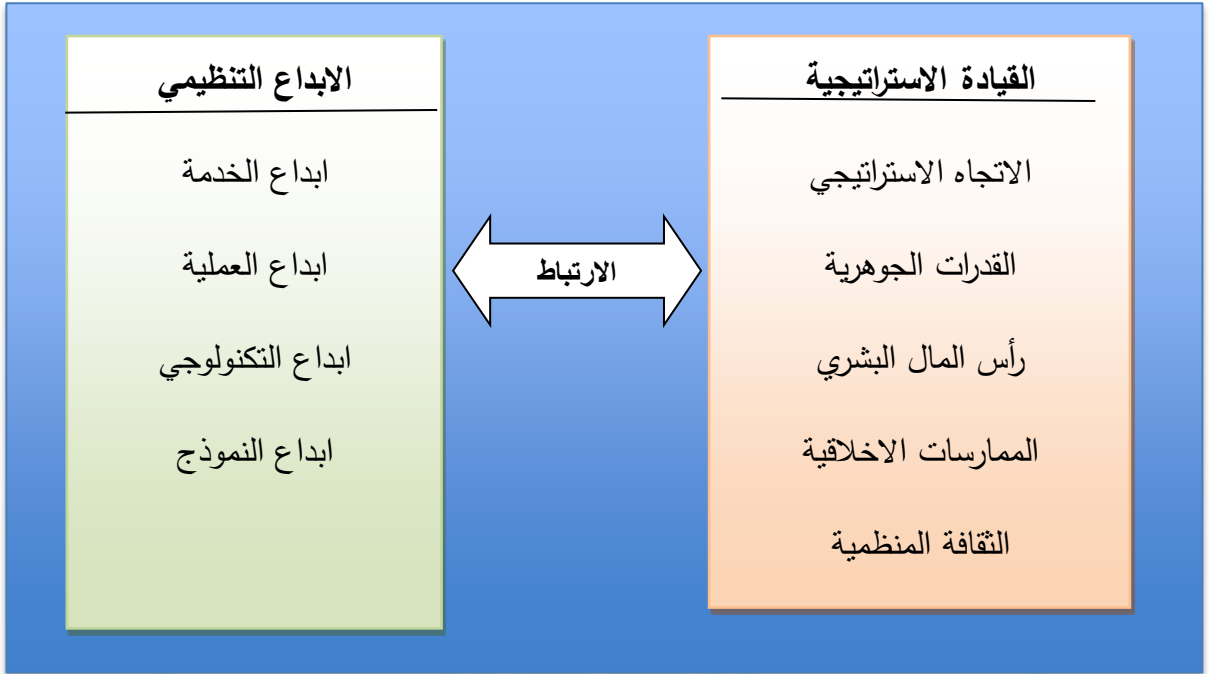
ب- هناك علاقة ارتباط ذي دلالة احصائية ومعنوية بين استغلال القدرات الجوهرية والابداع التنظيمي.

ج- هناك علاقة ارتباط ذي دلالة احصائية معنوية بين تطوير رأس المال البشري والابداع التنظيمي.

د- هناك علاقة ارتباط ذي دلالة احصائية معنوية بين تعزيز الثقافة التنظيمية الفاعلة والابداع التنظيمي .

هـ- هناك علاقة ارتباط ذي دلالة احصائية معنوية بين التأكيد على الممارسات الاخلاقية والابداع التنظيمي.

خامسا: المخطط الفرضي



شكل (١) المخطط الفرضي للبحث

سادسا: مجتمع وعينة البحث :

شمل مجتمع البحث بالشركة العامة للزيوت النباتية مدرء عدد من الشركات الخاصة ومعاونيهم ورؤساء الاقسام ومسؤولي الشعب حيث بلغ العدد الاجمالي (٧٨) فرداً، في حين تم اختيار العينة المتكونة (٣٠) موظف من المجتمع المذكور . ويمكن توضيح العينة بالشكل التالي :-

جدول (١) ترتيب العينة

النسبة	التكرار	الفئات المستهدفة	المتغير	ت
90%	٢٧	ذكر	النوع البشري	1
10%	٣	انثى		
100%	٣٠		المجموع	
٧٣%	٢٢	فني	العنوان الوظيفي	2

٢٧%	٨	اداري		
100%	٣٠		المجموع	
٦%	٢	اعدادية	المؤهل العلمي	3
٩٤%	٢٨	بكلوريوس		
100%	٣٠		المجموع	

المصدر: اعداد الباحث استناداً على معلومات استمارة الاستبانة

١. النوع البشري: يتضح من الجدول رقم (١) ان الموظفين في الشركة يغلب عليها الطابع الذكوري اذا ان هنالك فرق كبير بين اعداد الموظفين للذكور والاناث اذ كان عدد الذكور (٢٧) موظف بنسبة (٩٠%) بينما كانت اعداد الاناث (٣) وبنسبة (١٠%)

٢. العنوان الوظيفي: يتضح من جدول التكرار العنوان الوظيفي يدل على ان فئة موظفين الفنيين هي الغالب على طبيعة الموظفين الشركة المبحوثة ومن ثم تأتي الفئة الاداري تباعاً

٣. المؤهل العلمي: فئة البكلوريوس هي الطابع الغالب على اعداد الموظفين في الشركة المبحوثة وحققت اعلى مستوى تكرار اذ كان عددهم (٢٨) وبنسبة (٩٤%) . ثم حلت فئة الاعدادية بواقع (٢) تكرارات وبنسبة (٦%) .

سابعاً: مصادر القياس: بالاعتماد على المصادر الاتية تم قياس المتغيرين القيادة الاستراتيجية والابداع التنظيمي

جدول (٢) مصادر قياس الاستبانة

المصدر	المتغير
Hitt,etal,2011	القيادة الاستراتيجية
الاسدي وعبد الامام ، ٢٠٢١	الابداع التنظيمي

ثامناً: صدق وثبات المقياس

صدق محتوى: بلغت نسبة التطابق ٨٥ % وهذا يدل على سلامة المقياس من الناحية الادارية والاحصائية واما الثبات : بلغت قيمه معامل الفا كرونباخ للاستبانة كلها (٨٨%) وهو مقبول جدا ودال إحصائيا في نفس الوقت .

المبحث النظري: الجانب النظري

اولاً: القيادة الاستراتيجية

١- مفهوم القيادة الاستراتيجية

يعتبر القيادة الاستراتيجية من المفاهيم الحديثة في ادبيات الادارة المعاصرة ، ونالت اهتمام استثنائي في عالم الاعمال اليوم وذلك بسبب التغييرات البيئية المتسارعة ، وينظر الى عملية القيادة الاستراتيجية على انها مجموعة من الاجراءات والقرارات التي تؤدي الى صياغة وتنفيذ ورقابة الخطط الاستراتيجية للمنظمة وتحقق رؤيتها ورسالتها واهدافها الاستراتيجية داخل البيئة التنظيمية (العيسوي والعيدي ، ٢٠٢٢: ١٨) ، ويمكن تعريف القيادة الاستراتيجية الخصائص المتوقعة لقائد المؤسسة في أعلى مستوى التسلسل الهرمي ويمكن العثور عليها أيضاً في ارجاء المنظمة كافة، بحيث تستفيد بصوره كاملة من كفاءة رأس المال البشري والموارد الأخرى ولاسيما التكنولوجيا (Rothaermel,2017:40) ، كما عرفت القدرة على التفكير من خلال امتلاك تركيز على فهم ودراسة البيئة والعمل على استشراف المستقبل عبر تصورات ورؤى استراتيجية (القيسي ، ٢٠٢٢: ٦٩) ، وعرفها كالا برو وآخرون "بأنها قدرة القادة على وضع رؤية استراتيجية في كل المؤسسة أو جزء منها والعمل على تحفيز الآخرين وتوجيههم من أجل العمل بهذه الرؤية (Calabro,et al.,2020:6) . ويعرف كل (الشيا والجداية، ٢٠٢١: ١٢٧) القيادة الاستراتيجية بأنها قوة محركة وقادرة تلجأ لها قيادات المنظمة من أجل مواجهة تحديات والازمات بفاعلية عالية وتحقيق الاهداف الاستراتيجية الواضحة للمنظمة .

١- أهمية القيادة الاستراتيجية :-

أوضح كل من (Brennan & Sisk,2015:116) الى اهمية القيادة الاستراتيجية في كونها تمثل دورا اساسياً في حياة المنظمة وهي العمود الفقري ورأس الهرم التي تقع عليها المسؤولية الاولى ومن هذا الجانب تبرز أهميتها وكما يلي : (خضير و اسماعيل ، ٢٠٢١ : ٣٢٤)

- ١- يميز بين خصائص القائد ومستويات القائد
- ٢- فهم افضل ممارسات القائد الاستراتيجي .
- ٣- نقادي التهديدات المحتملة .
- ٤- توضح كيف تدعم بطاقة الاداء المتوازن للتغيير الاستراتيجي
- ٥- قدرة القيادة الاستراتيجية بقياداتها على خلق الرؤية وتحديد اهدافها بوضوح والاحتفاظ بها والعمل على تحقيقها بدون تهاون .

٢- ابعاد القيادة الاستراتيجية

من خلال مراجعة الادبيات والدراسات فقد اعتمد البحث على دراسة (Hitt & Hoskisson, 2011 في قياس القدرات اللازمة للقيادة الاستراتيجية اللازمة الفاعلة : (خضير واسماعيل ، ٢٠٢١ : ٢٣٥)

١. **تحديد التوجه الاستراتيجي:** ويعني تحديد اهداف ورؤية بعيدة الامد تعكس وجهة نظر شخصية القائد الملهم، اذ من خلال قدرة القائد الاستراتيجي على توضيح وجهة نظره الشخصية واشتراك موظفيه فيها فإنه يستطيع الحصول على دعمهم لخطته ورؤيته الاستراتيجية ، مما يجعل من الهدف الاستراتيجي واضحاً ومفهوماً لدى الجميع (Abualoush, et al.,2018:15).

٢. **استغلال واستثمار القدرات والمواهب الاستراتيجية:** تشير المعرفة والمهارات والقدرات والمواهب الى التي تمتلكها المنظمة والتي تعد الاساس لتحقيق ميزته التنافسية مقارنة مع المنافسين بنافسيها في مجال الخدمات والصناعة، وبالتالي فإن حصول

المؤسسة من مهارات وقدرات ومواهب فريدة يحقق الميزة التنافسية ، كما تشير ادبيات الى ان الميزة التنافسية تعد من القدرات والمواهب التي تميز المؤسسة مقارنة بالمنافسين، التي تعزز تطوير بدائل النمو الاستراتيجي لتحديد المشكلات وحلها ، فهي مجموعة متكاملة من القابليات والتقنيات التي تتميز بالتنافسية الفريدة .(Brinkman,2015:66).

٣. رأس المال البشري : يشير الى مجموعة الافراد الذين يتميزون بمهارات قدرات ومعارف وقابليات تساهم في رفع مستوى القيمة الاقتصادية للمؤسسات فالأفراد العاملين كافة يمثلون مورداً رأس مالياً بحاجة الى الاستثمار (Roca- Puig,et al.,2012:5).

٤. الثقافة التنظيمية: تمثل مجموعة من الاعتبارات او المعاني المشتركة التي يتمسك بها افراد المنظمة ، تعددت وجهات النظر بتحديد تعريف دقيق ومحدد للثقافة المنظمة هناك من أشار المظاهر المرئية والصريحة ، واصفاً الثقافة التنظيمية بانها: هي مفهوم شامل بكل ما يتعلق بمظاهر الحياة في بيئة المنظمة، فيما أشار آخرون الى الثقافة التنظيمية هي التركيز على ابعاد المنظمة السلوكية والجوهرية معاً ، ليصف النسيج الثقافي كونها وسيلة لتحقيق حالة التكامل والانسجام (Robbins & Judge,2013:546).

٥. الممارسات الاخلاقية : تعرف الاخلاق هي المبادئ الاساسية بعملية التفاعل والتواصل بين الافراد العاملين من جهة، المنظمة وجهات خارجية اخرى ، وفي السياق نفسه بأن المبادئ السامية هي التي يؤدي توافرها الى عدم أثارة الاسئلة الغريبة بشأن استخدام النشاطات (Wheelen & Hunger,2012:328).

ثانياً: الابداع التنظيمي :-

١- مفهوم الابداع التنظيمي :

يعد الابداع التنظيمي اداة مهمة تؤشر مستوى نجاح المنظمات او فشلها سواء كانت انتاجية او خدمية بهدف الوصول الى تحقيق غاياتها واهدافها ، الذي ينتج عنه زيادة في ادائها المتميز وكفاءتها الانتاجية والحصول على ميزة تنافسية (علي ، ٢٠٢٢:

(٢٦٥) . اختلف الكثير من الباحثين والكتاب في وضع تعريف للابداع التنظيمي ، فقد عرف توليد وتبني افكار جديدة لم تتطرق سابقاً تكون مقبولة ومناسبة التطبيق من اجل الحصول على نتاج جديد (المعموري ، ٢٠١٠: ٥٥) ، كما عرف Soto (Acosta,et.al.,2015:5) انه عملية تحويل الافكار الجديدة والمعرفة الى منتجات جديدة وخدمات جديدة وهيكل تنظيمي جديد وتكنولوجيا جديدة ، وعرفه (Schermerhorn,et al.,2011:376) بأنه عملية تبني افكار جديدة وتنفيذها والعمل على تحويلها الى نتاج ملموس (علي ، ٢٠٢٢: ٢٦٦) ، كما ان الابداع التنظيمي الذي يتمثل في ميل المنظمة نحو تطوير منتجات او خدمات جديدة يتطلب احداث تغييرات في الممارسات الادارية وتنظيم مكان العمل وتغيير في الهيكل التنظيمي التي تتيح له مساهمة فعالة في عملية الابداع ومما ينعكس ايجابيا على اداء المنظمة وتحقيق ميزة تنافسية في السوق من خلال تبنيها لتوليد الافكار الجديدة ، قد يكون الابداع اختياريًا من قبل المنظمة او اجباريًا تفرضه ظروف الخارجية وفي كلتا الحالتين قرار تبني الابداع من عدمه يتطلب من المنظمة ان تنظر الى مواردها والتكاليف والمخاطر لاتخاذ قرار الابداع (الاسدي وعبد الامام ، ٢٠٢١: ٤٣)

٢- ابعاد الابداع التنظيمي :

من خلال مراجعة الادبيات والدراسات في مجال السلوك التنظيمي اتضح عدم الاتفاق بين الباحثين على تحديد الابعاد الاساسية للابداع التنظيمي ، لذا فقد اعتمد الباحث على دراسة (الاسدي وعبد الامام ، ٢٠٢١: ٤٣) في توضيح تلك الابعاد :

أ- ابداع الخدمة : يشير ابداع الخدمة الى تجديد لخدمة حالية أو خدمة جديدة تعود بالنفع على المؤسسة التي طورته، وتستمد فائدتها من القيمة المضافة التي يوفرها التجديد ، ولكي يكون التجديد ابداعاً يتوجب أن يكون جديداً في سياق أوسع وليس فقط على مطوره، وبما ان ابداع الخدمة يركز بشكل أساسي على خلق القيمة المضافة ويعد من العوامل الأساسية في زيادة أداء المنظمة كونها تحفز مشاركة المعرفة وإنشاء ثقافة فريق متناغمة داخل المنظمة وهو أمر ضروري لعملية تطوير الابداع في اكتساب ميزة تنافسية

ب- **ابداع العملية** : تعني تحسين كفاءة وجودة العمليات التجارية الداخلية والخارجية، وتعزيز العلاقات بين افراد المنظمة؛ والتركيز على الأدوار والإجراءات والقواعد والهيكل التنظيمية وتتضمن الدوافع الداخلية لإبداع العملية التوجه نحو السوق والتعلم التنظيمي ان الأساس لتبني ابداع العملية هو أنه يرجع إلى الاحتياج المعلن للزبائن ، كما إن الانفتاح والقيم المشتركة من السمات الرئيسية للتعلم التنظيمي . والتي قد تساعد المنظمات بشكل كبير في عملية الابداع .

ج- **الابداع التكنولوجي** : ان الابداع التكنولوجي يعني إدخال عناصر جديدة أو تنفيذ فكرة لمنتج جديد أو خدمة جديدة في عملية إنتاج المنظمة أو عمليات الخدمة ، وهو أحد الحلول الأساسية لتطوير المنظمات وذلك من خلال ارتباطه بمعايير مختلفة مع وظائف وموارد مختلفة في المنظمة مثل البحث والتطوير وقرار الابداع والتسويق والتصنيع وقدرات رأس المال، التنفيذ الناجح للإبداع التكنولوجي يعتمد على اجراء تغييرات في المكونات الإدارية للمنظمة ، ومن اجل من الابداع التكنولوجي يجب على المنظمات أن تتبنى أساليب وأشكال تنظيمية جديدة ، ونماذج أعمال جديدة لها أهمية لمنظمة الأعمال

د- **ابداع النموذج** : يقصد بأبداع النموذج التغييرات في النماذج العقلية الأساسية التي تحدد ما تقوم به المنظمة . ان ابداع النموذج هو التحول في المنظور الأساسي الذي يسبق التغييرات في أنواع الابداع الأخرى (ابداع الخدمة وابداع العملية والابداع والتكنولوجي) . وعليه فان الابداعات النموذجية هي نتيجة لتغيير جوهري في المنظور والتي من المحتمل أن تتسبب في العديد من ابداع العملية والخدمة وغيرها ، وبالتالي فان ابداع النموذج يتطلب تحولاً أكبر، اذ تقوم المؤسسة بتغيير عرض المنتج والعمليات والأسواق والاستراتيجيات التي تؤدي إلى تغيير جذري في نموذج الأعمال ، وتتضمن هذه التغييرات تغييرات في نموذج العمل التنظيمي وبالتالي التغييرات في الروتين التنظيمي

المبحث الثاني : الجانب العملي

اختبار الفرضية الرئيسية للبحث

لتحليل واختبار الارتباط افترض البحث الفرضية الرئيسة : هناك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية ومعنوية بين القيادة الاستراتيجية وأبعادها الفرعية والابداع التنظيمي ، وقد تبين بالجدول (٣) هناك علاقة ارتباط طردية وموجبة بين متغير القيادة الاستراتيجية كمتغير مستقل والابداع التنظيمي كمتغير تابع مستجيب وعلى مستوى الابداع ، إذ كانت النتائج كالاتي:

جدول (٣) علاقة الارتباط بين القيادة الاستراتيجية بأبعادها والابداع التنظيمي

الابداع التنظيمي	ابداع الخدمة	ابداع العملية	الابداع التكنولوجي	ابداع النموذج	المعتمد المستقل
0.540**	0.295**	0.525**	0.376**	0.557**	تحديد الاتجاه الاستراتيجي
0.000	0.007	0.000	0.000	0.000	
0.677**	0.504**	0.614**	0.439**	0.636**	استغلال القدرات الجوهرية
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
0.650**	0.611**	0.515**	0.334**	0.622**	تطوير رأس المال البشري
0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	
0.730**	0.603**	0.606**	0.416**	0.722**	تعزيز الثقافة التنظيمية الفاعلة
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
0.565**	0.520**	0.439**	0.264*	0.578**	التأكيد على الممارسات الاخلاقية
0.000	0.000	0.000	0.017	0.000	
0.768**	0.620**	0.654**	0.444**	0.754**	القيادة الاستراتيجية
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	

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

*correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

١. أظهر الجدول (٣) تحديد الاتجاه الاستراتيجي كبعد مستقل حقق علاقة ارتباط موجبة وطردية بلغت (**0.540) مع المتغير التابع الابداع التنظيمي ، كما حققت (**0.557) علاقة ارتباط طردية مع البعد التابع ابداع النموذج ، وحققت علاقة ارتباط طردية معنوية بلغت (**0.376) مع بعد الابداع التكنولوجي ، وبلغت قيمة (**0.525) لتمثل علاقة ارتباط طردية معنوية موجبة مع بعد ابداع العملية ، كما بلغت علاقة ارتباط معنوية طردية موجبة (**0.295) مع بعد ابداع الخدمة، وهذا يدل على ان افراد العاملين يستخدمون البعد المستقل تحديد الاتجاه الاستراتيجي على المستوى الكلي الابداع التنظيمي ومع الابعاد وهذه النتيجة وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الأولى (هناك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية ومعنوية بين تحديد الاتجاه الاستراتيجي والابداع التنظيمي وأبعاده) .

٢. يظهر الجدول اعلاه القدرات الجوهرية كبعد مستقل ، إذ حقق علاقة ارتباط (**0.677) معنوية طردية مع اجمالي المتغير التابع الابداع التنظيمي ، حقق (**0.636) علاقة ارتباط طردية مع بعد ابداع النموذج ، وعلاقة ارتباط طردية معنوية مع بعد الابداع التكنولوجي (**0.439) ، وعلاقة ارتباط طردية معنوية (**0.614) مع البعد التابع ابداع العملية ، وعلاقة ارتباط طردية بلغت (**0.504) مع البعد التابع ابداع الخدمة، وهذا يدل على قبول الفرضية البحث الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية (هناك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية ومعنوية بين القدرات الجوهرية والابداع التنظيمي بأبعاده) .

٣. يشير الجدول اعلاه الى رأس المال البشري كبعد مستقل ، إذ حقق علاقة ارتباط (**0.650) معنوية طردية مع اجمالي المتغير التابع الابداع التنظيمي ، علاقة ارتباط طردية بلغت (**0.622) مع بعد ابداع النموذج ، كما حققت (**0.334) علاقة ارتباط طردية معنوية مع بعد الابداع التكنولوجي ، وعلاقة ارتباط طردية معنوية موجبة (**0.515) مع البعد ابداع العملية ، وعلاقة ارتباط معنوية طردية مع بعد ابداع الخدمة بلغت (**0.611) ، وهذا يدل على قبول الفرضية

الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الأولى (هناك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية ومعنوية بين رأس المال البشري والابداع التنظيمي وأبعاده) .

٤. أظهر الجدول (٣) الثقافة التنظيمية كبعد مستقل حقق علاقة ارتباط (**0.730) معنوية موجبة مع اجمالي المتغير التابع الابداع التنظيمي ، وعلاقة ارتباط طردية مع بعد ابداع النموذج (**0.722) ، حقق (**0.416) علاقة ارتباط طردية معنوية مع بعد الابداع التكنولوجي ، علاقة ارتباط طردية معنوية (**0.606) مع بعد ابداع العملية ، كما حققت (**0.603) علاقة ارتباط معنوية طردية مع بعد ابداع الخدمة ، وهذا يدل على قبول الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية (هناك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية ومعنوية بين الثقافة التنظيمية والابداع التنظيمي وأبعاده) .

٥. بين الجدول (٣) الممارسات الاخلاقية كبعد مستقل حقق علاقة ارتباط (**0.565) معنوية موجبة مع اجمالي المتغير التابع الابداع التنظيمي ، حقق علاقة ارتباط طردية بلغت (**0.578) مع بعد ابداع النموذج ، علاقة ارتباط طردية مع بعد الابداع التكنولوجي (**0.264) ، علاقة ارتباط طردية موجبة بلغت (**0.434) مع بعد ابداع العملية ، كما حقق علاقة ارتباط معنوية طردية موجبة بلغت (**0.520) مع بعد ابداع الخدمة ، وهذا يدل على قبول الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الرئيسية (هناك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية ومعنوية بين الممارسات الاخلاقية والابداع التنظيمي) .

٦. يظهر الجدول (٣) القيادة الاستراتيجية كمتغير مستقل حقق علاقة ارتباط (**0.768) معنوية موجبة مع اجمالي المتغير التابع الابداع التنظيمي ، وعلاقة ارتباط طردية مع بعد ابداع النموذج (**0.754) ، وكما حققت علاقة ارتباط طردية معنوية بلغت (**0.444) مع بعد الابداع التكنولوجي ، وبلغت علاقة ارتباط طردية معنوية (**0.654) مع بعد ابداع العملية ، وحققت علاقة ارتباط معنوية طردية مع بعد ابداع الخدمة (**0.620) ، هذا يدل على قبول الفرضية الرئيسية (

هناك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية ومعنوية بين القيادة الاستراتيجية والابداع التنظيمي) .

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

اولا : استنتاجات

يمكن ذكر عدد من الاستنتاجات الخاصة بالبحث منها

- ١- اتضح ان قوه العمل تميل للذكور اكثر من الاناث وتمتع بشهادات جامعية وخبرة فنية مما سمح لها بتبادل المعرفة والخبرة في مجال الاختصاص .
- ٢- اظهرت نتائج البحث ارتباط الابداع التنظيمي بالدرجة الاولى بالإننتاجية الجديدة وذلك من خلال خلق افكار ومساهمات مبتكرة ومحاولة ادراك التغييرات في المحيط البيئي ، هذا ما يجعل السعي الدائم نحو تقديم ابداعات جديدة .
- ٣- كان للقيادة الاستراتيجية اثر واضح على الابداع التنظيمي من خلال تشخيص علاقة الارتباط لأبعاد القيادة الاستراتيجية على الابداع التنظيمي ، اذ ان أي تغيير في مستويات الابداع يعود بالدرجة الاساس الى مدى وعي ومستوى قيادتها الاستراتيجية للوضع الحالي .

ثانيا: التوصيات

يمكن ادراج عدد من التوصيات اهمها :

- ١- يتوجب على ادارة المؤسسة المبحوثة تعزيز الاهتمام بقوة العمل من خلال استقطاب الكفاءات العلمية دون النظر الى النوع الاجتماعي ، بالإضافة الى توظيف وجذب قوى عمل شبابية واشراكها مع الخبرات والمعرفة التي تمتلكها هذه القوى من مؤهلات جامعية عليا
- ٢- زيادة اهتمام بممارسات قيادتها الاستراتيجية من خلال تعزيز المقدرات الجوهرية والاهتمام براسمالها البشري والتمسك بثقافة المنظمة وتعزيز الممارسات الاخلاقية من

- خلال تمسكها بالمساواة والعدالة التنظيمية واشراك باتخاذ القرار وايلاء الاهتمام بالرؤية والخطط استراتيجية للمؤسسة على الصعيد المحلي والاقليمي والعالمي .
- ٣- تحسين مستوى الاهتمام ببعدها ابداع التكنولوجيا من خلال تنفيذ الافكار الجديدة سواء للمنتج او الخدمة كونه يمثل احد الحلول الاساسية لتطوير المنظمات .
- ٤- اقامة الورش والدورات التدريبية لكي تصل المعرفة والخبرة وخصوصاً التكنولوجية منها الى اقصى عدد من الموظفين
- ٥- تقديم الحوافز والاجور للموظفين النشيطين الذين يساعدون في ايجاد حلول تنظيمية للمشكلات التي تعاني منها المؤسسة المبحوثة
- ٦- استثمار ثقافة بيئة المؤسسة من خلال التشجيع الابتكار والابداع للخطط والاستراتيجيات التي من شأنها تحقق الاهداف المستقبلية للمنظمة
- المصادر :**

- ١- حسين ، قيس ابراهيم وعاجل ، بلقيس ناجي ، ٢٠٢١ ، القيادة الاستراتيجية واثرها في دورة حياة المنظمة - دراسة تطبيقية في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم ، بغداد ، العراق ، العدد ٤٨ ، ص ٦٨٧٠-١٦٨١.
- ٢- خضير ، ليث تركي واسماعيل، فراس محمد ، ٢٠٢١ ، دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الاستراتيجيات التفاوضية - دراسة ميدانية لعينة من القيادات الادارية في وزارة الموارد المائية العراقية ، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية ، تكريت ، العراق ، العدد ١٧ ، ص ٣١٩-٣٣١ .
- ٣- الاسدي ، رونق جودت و عبد الامام ، هادي عبد الوهاب ، ٢٠٢٢ ، تاثير القيادة المتناقضة في الابداع التنظيمي : الدور الوسيط لمشاركة المعرفة ، مجلة جامعة البصرة ، البصرة ، العراق ، العدد ٣٢، المجلد ٦ ، ص ٣٦-٧٣ .
- ٤- العيساوي ، هادي مران احمد و العبيدي ، فائق مشعل قدوري ، ٢٠٢٢ ، ممارسات القيادة الاستراتيجية واثرها في تحقيق السيادة الاستراتيجية _ دراسة ميدانية في

- عدد من الجامعات العراقية ، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية ، تكريت ، العراق ، العدد ٥٨ ، المجلد ١٨ ، ص ٣١-١٢ .
- ٥- المعموري ، عليّة جسام محمد ، ٢٠١٠، اثر المناخ التنظيمي في عملية الابداع - دراسة تحليلية في الكليات الاهلية ببغداد ، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد.
- ٦- نوري ، اسماء طه ، ٢٠١٢، اثر ابعاد اليقظة الذهنية في الابداع التنظيمي - دراسة ميدانية في عدد من كليات جامعة بغداد ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، بغداد ، المجلد ١٨ ، العدد ٦٨ ، ص ٢٣٦-٢٠٦ .
- ٧- القيسي ، تقى اياد ، ٢٠٢٢، دور القيادة الاستراتيجية في ادارة الازمات (دراسة نظرية) ، مجلة الدراسات الاقتصادية والادارية ، الجامعة العراقية ، بغداد ، العراق ، العدد خاص بالمؤتمر الدولي الثاني للكلية .
- ٨- علي ، فخري عبادي ، ٢٠٢٢، الترافف الاستراتيجي وتأثيره في تحقيق الابداع التنظيمي دراسة تطبيقية في ديوان وزارة التربية / المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى / قسم تربية أبي غريب ، مجلة اقتصاديات الاعمال ، بغداد ، العراق ، المجلد ٢ ، العدد ١ ، ص ٢٥٧-٢٨٠ .
- ٩- الشيال ، بسام خلف صالح و الجداية ، محمد نور صالح ، ٢٠٢١، تأثير القيادة الاستراتيجية في فاعلية إدارة الأزمات دراسة استطلاعية على شركة الحكمة لصناعة الأدوية/الأردن ، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية ، تكريت ، العراق ، العدد ٥٣ ، المجلد ١٧ ، ص ١٢٢-١٤٥ .
- 10-Abualoush, S., Bataineh, K., & Alrowwad, A. A. (2018). The role of knowledge management process and intellectual capital as intermediary variables between knowledge management infrastructure and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 13, 279.

- 11-Brinkmann, D. (2015). *Strategic capability through business intelligence applications* (Doctoral dissertation, University of Gloucestershire).
- 12-Calabrò, A., Torchia, M., Jimenez, D. G., & Kraus, S. (2021). The role of human capital on family firm innovativeness: the strategic leadership role of family board members. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 17(1), 261-287.
- 13-Hitt, Michael A., Hoskisson, E. Robert, Ireland, R. Duane, (2007), *Management of Strategy: Concepts and Cases*, 1st ed., South-Western, New York.
- 14-Robbins, S. P., Judge, T. A., & Brito, J. E. (2013). *Comportamiento organizacional*. Naucalpan: Pearson educación.
- 15-Roca- Puig, V., Beltrán- Martín, I., & Cipres, M. S. (2012). Combined effect of human capital, temporary employment and organizational size on firm performance. *Personnel Review*.
- 16-Rothaermel, Frank T, (2017) , *Strategic Management*, Copyright by McGraw-Hill Education. All rights reserved. Printed in the United States of America .
- 17-Wheelen, T. L. (٢٠١٢). *Concepts in strategic management and business policy*. Pearson Education India.