

دور اليقظة الريادية في الحد من الإخفاق التنظيمي

بحث تحليلي لعينة من القيادات في شركة دىالى العامة للصناعات الكهربائية(*)

أ.م.د. أميرة هاتاف حداوي

جامعة الفرات الأوسط التقنية

الكلية التقنية الإدارية / كوفة

Amira.hataf@atu.edu.iq

الباحثة: زينب هشام محمد الأعنزي

جامعة الفرات الأوسط التقنية

الكلية التقنية الإدارية / كوفة

Zainab.mohammed@student.atu.edu.iq

ISSN 2709-6475

DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.4.3.23>

تاريخ النشر ٢٠٢٣/٣/٣٠

تاريخ قبول النشر ٢٠٢٣/٢/٢٥

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٢/١٢/٢٩

المستخلص

هدف البحث إلى تحديد دور اليقظة الريادية بأبعادها (المسح والبحث، الارتباط والاتصال، التقييم والحكم) في الحد من الأخفاق التنظيمي بأبعاده (الغطسة التنظيمية، قصر النظر التنظيمي، التأمل الذاتي التنظيمي، الصدمة التنظيمية) في شركة دىالى العامة للصناعات الكهربائية، فقد قام الباحث بتوزيع (160) استمارة استبيان استرجع (33) استمارة ليكون عدد الصالح منها للتحليل الإحصائي (127) استبانة، فقد تم توزيعها على متخذي القرار في الشركة المبحوثة لكونهم الأكثر مقدرة في إدراك متغيرات الدراسة، وقد تم استخدام برنامج (SPSS, V.26) وبرنامج (AMOS, V.23)، وتوصل البحث إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لليقظة الريادية في الحد من الأخفاق التنظيمي لدى الشركة المبحوثة، مما يشير إلى أن الشركة المبحوثة تعمل على الحد من الأخفاق التنظيمي من خلال اليقظة الريادية، ويوصي البحث باعتماد مدخل اليقظة الريادية كمنهجية عمل مستمرة ومتكاملة لدعم الحد من الإخفاق التنظيمي في شركة دىالى العامة للصناعات الكهربائية.

الكلمات المفتاحية: اليقظة الريادية، الأخفاق التنظيمي، شركة دىالى العامة للصناعات الكهربائية.



مجلة اقتصاديات الأعمال

المجلد (٤) العدد (٣) ٢٠٢٣

الصفحات: ٤٠٧-٤٢٤

(*) البحث مستل من رسالة الماجستير للباحثة الأولى.

The Role of Entrepreneurial Alertness on Reducing Organizational Failure

**An analytical research for a sample of leaders in the Diyala General
Company for Electrical Industries**

Abstract

The aim of the research is to determine the role of entrepreneurial alertness with its dimensions (survey and research, engagement and communication, evaluation and judgment) in reducing organizational failure by its dimensions (organizational arrogance, organizational myopia, organizational self-reflection, organizational shock) in Diyala General Company for Electrical Industries (160) questionnaires (33) questionnaires were retrieved, so the number of valid ones for statistical analysis is (127) questionnaires. It was distributed to the decision makers in the researched company because they are the most able to understand the variables of the study. The (SPSS,V.26) and (AMOS,V.23) programs were used, and the study concluded that there is a statistically significant effect of entrepreneurial alertness in reducing organizational failure of the researched company, which indicates that the researched company is working to reduce organizational failure through entrepreneurial alertness.

Keywords: Entrepreneurial Alertness, Organizational Failure, Diyala General Company.

منهجية البحث:

أولاً: مشكلة البحث:

تمثلت مشكلة البحث في محاولة تحليل وتشخيص دور اليقظة الريادية في الحد من الإخفاق التنظيمي، في شركة دبالى العامة للصناعات الكهربائية، بعد التأكد من نتائج المسح الأولية للدراسات البحثية السابقة ندرة الدراسات التي سعت لمعالجات فكرية وتطبيقية في تدعيم دور اليقظة الريادية في الحد من الإخفاق التنظيمي ويمكن تلخيص مشكلة البحث بالسؤال الرئيس الآتي:

١. هل هناك تأثير لليقظة الريادية بأبعادها والحد من الإخفاق التنظيمي في شركة دبالى العامة للصناعات الكهربائية؟
٢. هل تسهم اليقظة الريادية في الحد من الإخفاق التنظيمي في الشركة المبحوثة؟
٣. هل تتمتع الشركة المبحوثة بمستوى من اليقظة الريادية؟
٤. كيف يمكن أن تسهم اليقظة الريادية بوصفها متغيراً مستقلاً لتجنب تهديدات الإخفاق التنظيمي؟

ثانياً: أهمية البحث:

- تتبع أهمية البحث الحالي من خلال أهمية متغيراتها وبما يأتي:
١. طبيعة موضوع البحث، إذ تناول مفهوم اليقظة الريادية وهو أحد الموضوعات المهمة التي حظيت ولا تزال تحظى باهتمام بالغ من قبل الدارسين والباحثين الأجانب، بالأخص في مجال الإدارة، وقد يسهم هذه البحث في إضافة شيء من المعرفة للباحثين والممارسين والدارسين في مجال الأعما .
 ٢. ربط موضوع اليقظة الريادية بموضوع الإخفاق التنظيمي، فعلى الرغم من الدراسات العديدة في موضوع اليقظة الريادية فلم يتم الربط بينهما (حسب إطلاع الباحثان) في الدراسات العربية على الأقل والأجنبية منها.
 ٣. محاولة لفت أنظار إدارات المنظمات إلى ضرورة معرفة العلاقة بين اليقظة الريادية والحد من الإخفاق التنظيمي ومحاولة إبراز أهمية اليقظة الريادية في أداء المدير لعمله للسعي لزيادة اليقظة الريادية والحد من الإخفاق التنظيمي.
 ٤. تقليص الفجوات المعرفية بما يتعلق بالعلاقة بين متغيرات البحث (اليقظة الريادية، الإخفاق التنظيمي).

ثالثاً: أهداف البحث:

- تتلخص أهداف البحث انطلاقاً من مشكلة البحث والتساؤلات البحثية وأهميتها إلى تحقيق ما يأتي:
١. تحديد طبيعة العلاقة بين اليقظة الريادية والإخفاق التنظيمي في الشركة المستهدفة في هذه البحث.
 ٢. دراسة أثر اليقظة الريادية بأبعادها (المسح والبحث، الارتباط والاتصال، التقييم والحكم) في الحد من الإخفاق التنظيمي في شركة دبالى العامة للصناعات الكهربائية.
 ٣. التعرف على مدى تبني شركة دبالى العامة للصناعات الكهربائية لليقظة الريادية.

رابعاً: المخطط الفرضي للدراسة:

تم تطوير المخطط ليعكس طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث الرئيسة ودعماً لمشكلاتها ومحققاً أهدافها وفرضياتها، لذلك يتضمن مخطط البحث المتغيرات:

١. اليقظة الريادية Entrepreneurial Alertness.

٢. الإخفاق التنظيمي Organizational Failure.

وكما موضح في الشكل (1).



الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة

المصدر: الشكل من إعداد الباحثتان.

خامساً: فرضيات البحث:

بعد أن تم تصميم مخطط البحث الحالي، لابد من توضيح فرضيات البحث التي تتوافق مع تساؤلات مشكلة البحث لتحقيق أهدافها، لذلك اعتمد البحث الحالي في جانبه التطبيقي على الفروض الآتية:

١. الفرضية الرئيسية (H1): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين اليقظة الريادية والإخفاق التنظيمي بأبعاده.

٢. الفرضية الرئيسية (H2): لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد اليقظة الريادية في الإخفاق التنظيمي.

سادساً: منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج (الوصفي التحليلي) لتغطية جانبيها النظري والتطبيقي ووصولاً إلى الاستنتاجات والتوصيات.

سابعاً: التعاريف الإجرائية لمتغيرات البحث:

تشتمل التعاريف الإجرائية المتمثلة بالمتغير المستقل (اليقظة الريادية) ويرمز له بالرمز (X)، وقد تضمن هذا المتغير ثلاثة أبعاد فرعية استناداً إلى (Tang, et.al., 2012) والمتغير المعتمد (الإخفاق التنظيمي) ويرمز له بالرمز (Y) وقد تضمن هذا المتغير أربع أبعاد فرعية استناداً إلى (المدو، 2018) بتصرف عن (Ravaghi, 2007) ويمكن إيضاح التعريفات الإجرائية للدراسة المتمثلة بمتغيراتها الرئيسية والفرعية من خلال الجدولين (1) و(2).

الجدول (1) التعريفات الإجرائية لليقظة الريادية

المتغير الرئيسي	3.4	التعريف الإجرائي
اليقظة الريادية (X)	المستقل (X)	اليقظة الريادية EA: صحوه رائد الأعمال وقدرته على إدراك الفرص المهمة واكتشافها، استغلالها واقتناصها في ظل درجة عالية من المخاطرة للحصول على الميزة التنافسية.
		المتغيرات الفرعية
		المسح والبحث (X ₁) المسح المستمر للبيئة والبحث عن معلومات والتغيرات من قبل رائد الأعمال كونه ذو فطنة وخبرة في اكتشاف الفرص الريادية.
		الارتباط والاتصال (X ₂) تبادل الأفكار وربط المعلومات ببعضها البعض ومن ثم تقييم هذه المعلومات من قبل رائد الأعمال وعدها ملائمة أم لا.
		التقييم والحكم (X ₃) تقييم الأفكار والمعلومات الجديدة وتحديد ما إذا كانت تمثل فرصة ريادية وبذلك يكون رائد الأعمال على استعداد تام الى تحمل المخاطرة وعدم اليقين في المستقبل.

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان.

الجدول (2) التعاريف الإجرائية للإخفاق التنظيمي

المتغير الرئيسي	3.4	التعريف الإجرائي
الإخفاق التنظيمي (Y)	التابع (Y)	الإخفاق التنظيمي OF: حالة تنظيمية تحدث نتيجة الأخطاء البسيطة والمتكررة وسوء القيادة، إذ تتسبب بفقدان المنظمات لإمكاناتها في التنافس ومواجهة المنظمات الأخرى.
		المتغيرات الفرعية
		الغطسة التنظيمية (Y1) هي إحدى السلوكيات التي يتبعها الفرد في التعالي على الآخرين والاستخفاف بهم والتقليل من شأنهم والغرور الناتج عن الرضا المفرط بالنفس نتيجة عدم رده من خلال فترة معينة من تغطسه.
		التأمل الذاتي التنظيمي (Y2) هو عدم القدرة على رؤية التهديدات التي تقترب من المنظمة أي العقبة التي تعيق المنظمة من تطوير استراتيجية واتخاذ إجراء صوب المشاكل التي تواجهها.
		قصر النظر التنظيمي (Y3) هو اعتماد التفكير وإعادة الاتصال بالتجربة الماضية الناجحة واعتمادها في وضع الخطط المستقبلية واتخاذ القرارات للنظام الإداري وبما لا تتلاءم مع الوضع الحالي للمنظمة.
		الصدمة التنظيمية (Y4) حدث مهول خارج نطاق السيطرة أو الخبرة المعتادة إذ يسببه القوة الكونية أو الأفراد مما يؤدي إلى تأثير إيجابي أو سلبي على منظمة والأفراد في ذات الوقت.

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان.

ثامناً: مقاييس البحث:

اعتمد البحث على عدد من المقاييس بالاستناد على مجموعة من الدراسات السابقة، إذ أجرت الباحثان عدداً من التعديلات على البعض منها لتتلاءم مع متطلبات البحث الحالي، إذ خضعت جميع هذه المقاييس في صيغتها النهائية لإختبارية الصدق والثبات.

١. مقياس اليقظة الريادية (X): اتساقاً مع مخطط البحث الفرضي الذي أعتمد على إطار البحث النظري، فقد تم تبني مقياس المتغير المستقل اليقظة الريادية بأبعادها المسح والبحث (X₁)، الارتباط والاتصال (X₂)، التقييم والحكم (X₃)، اعتماداً على (Tang,et.al.,2012).

٢. مقياس الإخفاق التنظيمي (Y): وقد جرى تبني الباحث في قياس المتغير التابع الإخفاق التنظيمي بأبعاده الغطسة التنظيمية (Y1)، قصر النظر التنظيمي (Y2)، التأمل الذاتي التنظيمي (Y3)، الصدمة التنظيمية (Y4)، اعتماداً على (المدو، 2018) بتصرف عن (Ravaghi,2007) ويمكن توضيح مقاييس البحث التي تم بناءها من خلال الجدول (3).

الجدول (3) مقاييس البحث

الباحثون	أرقام الفقرات	عدد الفقرات	المتغيرات	
			الأبعاد الفرعية	الأبعاد الرئيسية
بتصرف الباحثان اعتماداً على (Tang,et.al.,2012)	1-4	4	المسح والبحث (X ₁)	اليقظة الريادية (X)
	5-8	4	الارتباط والاتصال (X ₂)	
	9-12	4	التقييم والحكم (X ₃)	
بتصرف الباحثان اعتماداً على (المود، 2018) بتصرف عن (Ravaghi,2007)	29-32	4	الغطسة التنظيمية (Y ₁)	الإخفاق التنظيمي (Y)
	33-36	4	قصر النظر التنظيمي (Y ₂)	
	37-40	4	التأمل الذاتي التنظيمي (Y ₃)	
	41-44	4	الصدمة التنظيمية (Y ₄)	

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان.

تاسعاً: طرق جمع البيانات والمعلومات:

فقد استندت الباحثان في إعداد الجانب النظري للبحث الحالي على المراجع والكتب الأجنبية والعربية والرسائل والأطاريح الجامعية، كذلك المقالات والمجلات الأكاديمية والبحوث المنشورة وشبكة الأنترنت فضلاً عن المكتبات والمواقع مثل (<https://z-lib.org>)، (www.sciencedirect.com) واعتماد الباحث المصادر الحديثة قدر الإمكان وانتقاء المراجع ذات الصلة المباشرة فيما يتعلق بموضوع البحث.

عاشراً: مجتمع البحث:

يعد القطاع الصناعي من القطاعات الحيوية والمهمة في أي مجتمع كونه يرفد السوق بمختلف المنتجات التي يقدمها، فقد تم اختيار القيادات في شركة ديالى العامة للصناعات الكهربائية مجتمعاً للبحث الحالي. وموقع الشركة الجغرافي في جمهورية العراق محافظة ديالى - طريق بعقوبة الجديدة - بالقرب من تقاطع القدس، ومن مبررات اختيار البحث في شركة ديالى العامة للصناعات الكهربائية، كون الشركة تعاني من تحديات كثير مثل الأغراق السوقية والمنافسة الشديدة، فضلاً عن صعوبة توفر المواد الأولية كالحديد الصلب بسبب الحرب الروسية الأوكرانية وموجهتها إلى تحديات مالية وإدارية كثيرة، وهذا أحد الأسباب الرئيسة التي حفزت الباحث لإختيارها ميداناً لتطبيق الجانب التطبيقي للدراسة.

• عينة البحث:

تتمثل عينة البحث في المديرين ومعاونيهم ومسؤولي الأقسام والشعب والوحدات في شركة ديالى العامة للصناعات الكهربائية في المستويات الإدارية العليا والوسطى، وقد بلغت العينة غير العشوائية العمدية (160) مبحوثاً من الشركة، وتم تحديد حجم عينة البحث المناسب بالطريقة الآتية: تحديد حجم عينة البحث من خلال دراسة (Gleen,2013:4) باستخدام القانون الآتي:

$$n = N/1 + Ne^2$$

$$n = 160/1 + 160 * 0.0025$$

$$n = 114$$

حادي عشر: حدود البحث:

١. الحدود المكانية: أجريت الحدود المكانية لهذه البحث في جمهورية العراق في شركة ديالى العامة للصناعات الكهربائية.

٢. الحدود الزمانية: المدة المستغرقة لإتمام هذه البحث بجانبها النظري والعملي هي من 11/1/2021 إلى 2022/12/1.

(٤١٢)

٣. **الحدود البشرية:** وتتمثل في المديرين ومعاونيهم ومسؤولي الأقسام والشعب والوحدات في الشركة في المستويات الإدارية العليا والوسطى.
٤. **الحدود العلمية:** اعتمدت الباحثتان على متغيرات اليقظة الريادية المحددة من قبل (Tang, et.al.,2012) وعلى متغيرات الإخفاق التنظيمي المحددة من قبل (Ravaghi,2007).
٥. **الحدود المعرفية:** يختص البحث بحقول مهمة من حقول الإدارة وهي نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي وحقل الإدارة الاستراتيجية.

المبحث الثاني: الجانب النظري:

أولاً: اليقظة الريادية (Entrepreneurial Alertness (EA):

تعود أصول مفهوم اليقظة الريادية إلى كتابات الاقتصادي (Kirzner) الذي أدخل هذا المصطلح لأول مرة في أدبيات ريادة الأعمال (Gaglio & Katz,2001:96). وأول من حدد الدور الذي تلعبه اليقظة الريادية في مساعدة رواد الأعمال على أن يصبحوا أكثر وعياً بالفرص الجديدة باستخدام أدلة محدودة بطرق مختلفة (Hu,et.al.,2018:2)، إذ قدم (Kirzner) مصطلح يقظة ريادة الأعمال في عام (1973) لشرح القدرة الفردية على الاعتراف بالفرصة بغض النظر عن أدلة المعلومات غير الكافية حيث تم تشبيه المصطلح "الإستشعار بالأعمال الريادية" الذي يقود الشخص إلى التفكير في تطوير الأعمال (Puapradit & Supatn,2021:218). كما يشير (Kirzner) إلى اليقظة الريادية بعدها ومضات من البصيرة المتفوقة، والأفراد اليقظين هم الذين لديهم القدرة على تحديد متى تصبح السلع أو الخدمات الجديدة مجدية أو عندما تصبح السلع أو الخدمات الحالية ذات قيمة غير متوقعة للزبائن، إذ أن وميض البصيرة الفائقة الناتج عن اليقظة الريادية يوجه السعي وراء فرص ريادة الأعمال، وكذلك يحفز تطوير ثقافة ريادة الأعمال والقيادة الريادية في المنظمة، بعبارة أخرى تؤثر رؤية رواد الأعمال في البحث عن الأسواق التي يمكن فيها تطبيق البصيرة من خلال سلع جديدة أو خدمات جديدة (Ireland,et.al., 2003:968)، إذ تعد البصيرة أمراً بالغ الأهمية لعمل ريادة الأعمال لأنها تعكس القدرة على توقع وتصور عيوب السوق وفرص الأعمال التنافسية (Sambamurthy,et.al.,2003:250). بالإضافة الى ذلك أصبحت خدمات الإنترنت الآن متوفرة في كل مكان وزمان تقريباً ومثل هذا التوافر يرجع ذلك إلى الثورة الإلكترونية التي كانت عامل بارز في معظم جوانب الحياة. ومن ثم ، فمن السهل جميع المنظمات للحصول عليها وتشغيلها وخلقها مواقعهم الخاصة (Al-Alertness) وفق آراء عدد من الكتاب والباحثين.

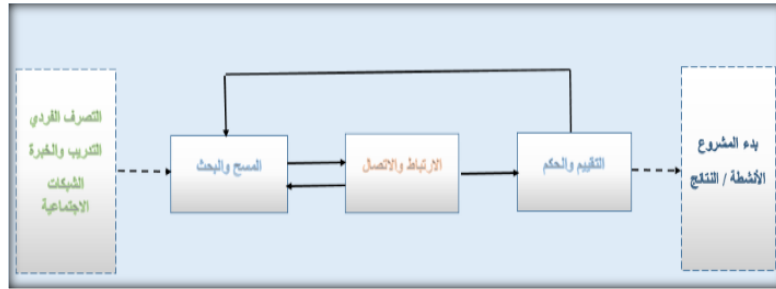
الجدول (4) بعض مفاهيم اليقظة الريادية وفق آراء بعض الكتاب والباحثين

ت	اسم الباحث والسنة	المفهوم
١.	Tang,et.al.,2012:78	قدرة يمكن تعلمها وتحسينها وقد تقدم إرشادات لرواد الأعمال الطموحين في كيفية اكتشاف الفرص مع إمكانات الأعمال.
٢.	Roundy,et.al.,2017:6	الدرجة التي يمكن لصانعي القرار من خلالها توقع وإدراك فرص ريادة الأعمال المرتبطة بالحالات الحالية والمستقبلية لبيئة العمل.
٣.	Patel,2019:3	قدرة الفرد على تجميع المعلومات المختارة وتحويلها من مصادر خارجية لتحديد فجوات السوق والصناعة.
٤.	Hassannezhad,et.al.,2020:98	سلسلة من الأنشطة التي يتم القيام بها بشكل متعمد والتي تؤدي إلى فرصة ريادة الأعمال.
٥.	Jiatong,et.al.,2021:4	قدرة معرفية تؤثر بشكل إيجابي على كل من تحديد الفرص

ونلاحظ أعلاه إن اليقظة الريادية EA تمثل تحديد الفرص المثمرة واكتشافها من خلال تفكير رواد الأعمال الناجحين والمتأهبين لاستغلال تلك الفرص المهمة وإدراكها قبل المنافسين، كما وعدّها باحثين آخرين بأنها الإحساس الواعي بالفرصة، وبذلك نجد بأنهم ركزوا على خصائص مشتركة تمثلت في تحقيق الأرباح والميزة التنافسية، وبذلك عرف الباحث اليقظة الريادية Entrepreneurial Alertness: "بأنها صحوة رائد الأعمال وقدرته على أدراك الفرص المهمة واكتشافها، استغلالها، اقتناصها في ظل درجة عالية من المخاطرة للحصول على ميزة تنافسية".

ثانياً: أبعاد اليقظة الريادية Dimensions of Entrepreneurial Alertness:

بعد مراجعة دقيقة ومستفيضة عن الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع اليقظة الريادية التي أجرتها الباحثان، وجد أن هنالك العديد من الكُتاب والباحثين جاء متفقاً مع أنموذج (Tang, Kacmar & Busenitz, 2012)، إذ طور (Tang, Kacmar & Busenitz, 2012:77) مقياساً لإعادة صياغة أبعاد اليقظة، إذ أوضح أن أنموذج اليقظة الريادية لها ثلاثة أبعاد كما يوضح الشكل (2).



الشكل (2) أنموذج اليقظة الريادية

Source: Tang, J., Kacmar, K. M. M. & Busenitz, L. (2012). Entrepreneurial alertness in the pursuit of new opportunities. Journal of business venturing, 27(1), 80.

١. **المسح والبحث Scanning And search**: يعد البحث هو المرحلة الأولى والأساسية الذي يبدأ منه الجمع (McCaffrey, 2014:898). يتم تفسير المسح والبحث على أنهما مسح مستمر للبيئة والبحث عن معلومات وديناميكيات جديدة في البيئة التي لا يلاحظها الآخرون (Lee, et.al., 2016:5)، إذ تحدث اليقظة من خلال البحث المستمر عن معلومات من البيئة التي أهملها الأفراد الآخرون (Faia, et.al., 2014:201)، إذ يسلط المسح والبحث الضوء على أثر البحث عن معلومات جديدة في تحديد تلك الفرص (Karabey & Bingol, 2015:35).
٢. **الارتباط والاتصال Association and Connection**: يشير الارتباط والاتصال إلى توحيد المعلومات غير المتشابهة أو التي تبدو غير مرتبطة لخلق بدائل هادفة ومتناسكة (Lee, et.al., 2016:5)، أي إعادة تكوين إطار عمل جديد من خلال ربط المعلومات المتباينة سابقاً (Karabey & Bingol, 2015:35)، إذ يتضمن الارتباط والاتصال كيف يستجيب رواد الأعمال معرفياً ويعالجون أدلة المعلومات الجديدة وتقييم ما إذا كانت المعلومات الجديدة التي تم

الحصول عليها تدل على فرصة، إذ يشير هذا إلى إجراء تقييمات حول التغييرات الجديدة وما إذا كانت تمثل فرصة عمل يمكن أن تكون مربحة (Fatoki,2014:723).

٣. التقييم والحكم Evaluation and Judgment: بعد أن يقوم رائد الأعمال بمسح البيئة وإجراء الاتصالات اللازمة بين أجزاء المعلومات المختلفة سيحتاج في مرحلة ما إلى تقييم ما إذا كانت هذه المعلومات الجديدة يمكن أن تعكس فرصاً محتملة، حيث يسمح بعد التقييم لليقظة لأصحاب المشاريع بتحليل محتوى المعلومات الجديدة وتصفية المعلومات غير ذات الصلة وإجراء تقييم فيما إذا كانت هذه المعلومات تعكس في النهاية فرصة محتملة أم لا، إذ يعكس هذا البُعد قدرة الشخص على فهم قيمة المعلومات المحددة التي قد يغفلها الآخرون، إذ يتيح ذلك لرائد الأعمال جدولة الإجراءات المحتملة وحتى إجراء تنبؤات حول المستقبل (Flak,2020:24). ويشمل بُعد الحكم في اليقظة الريادية جميع العمليات المعرفية الأساسية التي تحدد قيمة وفائدة المعلومات، إذ تعمل المعرفة والمعلومات ذات الصلة على تعزيز قدرة الفرد على تحديد الفرص وتطويرها.

ثالثاً: الإخفاق التنظيمي (Organizational Failure (OF):

تعود أوليات ظهور مفهوم Organizational Failure كنوع من إخفاق السوق لأول مرة في كتابات (Michael Best,1982)، بينما ظهرت في كتابات (OliverWilliamson,1971) إذ استخدم مصطلح Organizational Failure للإشارة إلى المواقف التي يؤدي فيها إخفاق المنظمة إلى الاضطراب في توازن الأداء الاقتصادي (Tomer,1992:67).

إذ ارتبط مصطلح الإخفاق التنظيمي ليشمل هذا المفهوم حالات غير متوقعة أو غير مرغوب فيها مثل إفلاس الأعمال (Business Bankruptcy)، إخفاق العمل (Business Failure)، تراجع الأعمال (Business Downturn)، وفيات المنظمة (Organization Mortality)، الموت التنظيمي (Organizational Death)، الخروج التنظيمي (Organizational Exit)، التدهور التنظيمي (Organizational Decline). (Jayasekaraa,et.al.,2020:1) (Ghazzawi & Cook,2015:2). النكسات (Setbacks) (Amankwah-Amoah,2016: 3). متلازمة الإرهاق (Burnout Syndrome)، متلازمة الشيخوخة المبكرة (Premature Aging) (Weitzman,2014:12). المنظمات المريضة أو السرطانية (Cancerous Organisations) (Organisations Dying of Old Age) (Walter,2014:70). تعددت التسميات المرادفة للإخفاق لكن جميعها في نهاية المطاف تؤدي إلى انحلال المنظمة وموتها المحتوم، فقد تمت الإشارة إلى الإخفاق التنظيمي في الأدبيات السابقة بطرق مختلفة للإشارة إلى الإخفاقات داخل المنظمات. والجدول (5) يُظهر بعض مفاهيم Organizational Failure وفق آراء عدد من الكُتاب والباحثين.

الجدول (5) بعض مفاهيم الإخفاق التنظيمي وفق آراء بعض الكُتاب والباحثين

ت	اسم الباحث والسنة	المفهوم
1.	المدو، 2018: 42	عدم إمكانية المنظمة على التنافس مع المنظمات الأخرى في نفس صناعيتها لعدم مقدرتها على التأقلم مع البيئة الخارجية.
2.	Johnson,2019:82	أنه حدثت أو أحداث تم إنشاؤها من قبل المنظمة أو داخل المنظمة الذي يخلق تهديداً كبيراً لنجاح المنظمة أو فعاليتها أو وجودها.
3.	Shadnam,et.al.,2020: 5	إغفال الحدث أو الأداء وعلى وجه التحديد الإخفاق في أداء واجب أو إجراء متوقع.
4.	Zambrano Farias,et.al.,2021:3	بعد حدثاً ضاراً وغير مرغوب فيه للمنظمات يؤدي إلى الإفلاس وفي بعض

5.	الطالب، 2022: 111	الحالات اختفاء المنظمة من السوق. عدم مقدرة المنظمات على الانتفاع من أمكاناتها وطاقاتها في تحقيق استدامة الأعمال والتأقلم مع التغييرات السريعة في البيئة مما يؤدي التراجع المستمر في إدائها إلى أغلاق هذه المنظمات في نهاية المطاف.
----	-------------------	---

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاستناد إلى الأدبيات الواردة فيه.

وبذلك عرف الباحث الإخفاق التنظيمي Organizational Failure بأنه "حالة تنظيمية تحدث نتيجة الأخطاء البسيطة والمتكررة وسوء القيادة، إذ تتسبب بفقدان المنظمات أمكانيتها في التنافس ومواجهته المنظمات الأخرى نتيجة نزوب رأس المال والموارد التنظيمية مما يؤدي إلى فقدان السمعة وتآكل الحصة السوقية والخروج من الأسواق، حيث تقف المنظمة أمام لا خيار آخر سوى أغلقها".

رابعاً: أبعاد الإخفاق التنظيمي:

أكد (McKiernan,2002) أن الخلل الوظيفي للمنظمات من حيث ضعف عمليات التعلم التنظيمي كان سبباً رئيسياً للإخفاق التنظيمي، وينتج عنها أربعة عوامل أساسية هي: الغطرسة التنظيمية، قصر النظر التنظيمي، التأمل الذاتي التنظيمي والصدمة التنظيمية هذه العوامل مهمة حيث كان لها تأثير سلبي على عمليات التعلم التنظيمي، فتسبب في انخفاض الأداء والإخفاق مما يدل على أنهما عوامل أعاققت عملية التعلم، إذ إن الافتقار إلى قدرة التعلم التنظيمية هو سبب رئيسي من الإخفاق التنظيمي (Ravaghi,2007:83-85; Ravaghi,et.al.,2015:373; Ravaghi,et.al., 2017:6) وسيتم تناولها بالتفصيل:



Source: Faulkner, D.O. & Campbell, A. (Eds.). (2006). The Oxford handbook of strategy: A strategy overview and competitive strategy. Oxford University Press, 769.

١. الغطرسة التنظيمية Organizational Arrogance:

استخدم (Owen) مصطلح الغطرسة في القيادة Hubris عام 2006 لأول مرة (Esen, 2020:301). يوصف (Hubris) بأنه الكبرياء والغطرسة المفرطة، في الأساطير اليونانية هو تعبير يصف غطرسة البطل وغرور بالذات وتحول الكاريزما إلى طموح وغطرسة (Özgüzel & Sebahattin,2016:120-121). والغطرسة هي سلوك غير مرغوب فيه ويمكن أن يسبب مشاكل خطيرة في المنظمات لذلك ترتبط الغطرسة بعواقب فردية وتنظيمية غير مرغوب فيها مثل ضعف القدرات المعرفية والأداء الوظيفي المنخفض وفشل القيادة واحتمال انخفاض الإنتاجية، إذ أن الغطرسة عامل حاسم يمكن أن تؤدي إلى الإخفاق التنظيمي، إذ يمكن للقادة المتغطرسين في المنظمة أن يتسببوا في إخفاق تنظيمي وتأثيرات سلبية على الموظفين (Herbin III,2018:1).

٢. قصر النظر التنظيمي Organizational Myopia:

يشير مصطلح قصر النظر التنظيمي بأنه متلازمة تحد بشدة من قدرة المنظمات على التنبؤ بآثار قراراتها المتخذة وتقليل الوعي بالمخاطر أو الفرص (Catino,2013:2). وقد يظهر قصر (٤١٦)

النظر في المنظمات في شكل آليتين منفصلتين الأول هو عدم القدرة على إدراك علامات الخطر المحتملة التي تهدد الاستمرارية على المدى الطويل أو تعطل العمليات العادية، والثاني هو الاستمرارية طويلة المدى التي يمكن أن تزيد من موثوقية ومتانة النظام التنظيمي وعدم تحديد الإمكانيات فرص التكيف مع التغيرات في البيئة (Uysala & Aydemirb, 2022:3).

٣. التأمل الذاتي التنظيمي Organizational Introspection:

غالباً ما يبدو أن الفهم يعتمد على شكل من أشكال التفكير الواعي والمتعمد في أفكار المرء، إذ أن التأمل الذاتي التنظيمي في بعض الأحيان هو جزء مهم من عملية حل المشكلة، إذ عند التعامل مع مشاكل جديدة أو معقدة التي يستحيل حلها بالطرق القياسية، فإن الأفراد الجيدين يتأملون في أعماقهم أثناء مشاركتهم في مهمتهم إنهم يفحصون استراتيجياتهم وتصوراتهم وقيمون مستوى تقدمهم (Jäkel & Schreiber, 2013:20). في حين أشار (الطالبي، 2022: 133) إلى التأمل الذاتي التنظيمي هو التعلم من التجارب الماضية من أجل الاستفادة من النجاح السابق وإتخاذ قرارات مستقبلية مع مراعاة التغييرات التي تحدث في البيئة لضمان التأقلم مع هذه التغييرات لتحقيق النمو والمزايا التنافسية المستدامة.

٤. الصدمة التنظيمية Organizational Trauma (OT):

مؤخراً تم تحديد شكل جديد من أشكال علم الأمراض التنظيمي وأطلق عليه اسم الصدمة التنظيمية تقدم هذه الفكرة مساهمة كبيرة من خلال إظهار أنه مثل جسم الإنسان يمكن أن تواجه المنظمات أيضاً مواقف خطيرة يمكن أن تؤدي إلى تعطلها (De Oliveira, 2020:23). بينما تحدث OT عندما يحدث تمزق في نوع من الحماية العاطفية للمنظمة، في حين تستمر آليات التكيف بعد تمزق نظام الحماية عندما لا تتطلب الظروف ذلك، بعبارة أخرى هناك صعوبة في إعادة إنشاء حالة طبيعية في المنظمة، فإن OT هي نتيجة لحدث صادم محتمل يتضمن ظهور الإضطرابات العاطفية والمشاكل التنظيمية (Pena, et.al., 2017:13).

المبحث الثالث: الجانب العملي:

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي:

يمثل اختبار التوزيع الطبيعي الخطوة الأساسية التي يجب توافرها في البيانات خصوصاً في الاختبارات الإحصائية المعلمية والتي تشترط أن تكون البيانات موزعة طبيعياً. واستناداً إلى (Kline, 2011:62) فإن معامل (Skewness) يفسر مدى تماثل البيانات أي إن البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً، بينما معامل (Kurtosis) فيستعمل لمعرفة تسطح أو تحدب التوزيع، فإذا كانت قيم (Kurtosis) موجبة فتشير إلى اليمين أو سالبة تشير إلى اليسار، فيما إذا كانت قيم معامل (Skewness) (مساوية إلى 0) فذلك يؤكد أن البيانات متماثلة التوزيع تماماً، وإذا كانت قيم كل من معامل (Skewness) ومعامل (Kurtosis) (قريبة من 0) فذلك يؤكد أن البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً.

١. اختبار التوزيع الطبيعي للمتغير المستقل اليقظة الريادية:

تم اختبار معامل (Skewness) ومعامل (Kurtosis) لمتغير اليقظة الريادية، إذ يبين الجدول (6) النتائج التي تم التوصل إليها.

الجدول (6) التوزيع الطبيعي لمتغير اليقظة الريادية بوصفه المتغير المستقل

البعد		التفطح		التمايل	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
المسح والبحث		.65	.427	-.33	.215
الارتباط والاتصال		2.89	.427	-1.46	.215
التقييم والحكم		-.55	.427	-.27	.215
اليقظة الريادية		.08	.427	-.13	.215

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسب الإلكتروني.

٢. اختبار التوزيع الطبيعي للمتغير التابع للإخفاق التنظيمي:

وقد أتضح من الجدول (7) بأن قيم التمايل (Skewness) والتفطح (Kurtosis) لكافة الفقرات تقع ضمن الحدود المقبولة وهذا ما يشير إلى كون البيانات الخاصة بمتغير الإخفاق التنظيمي موزعة توزيعاً طبيعياً.

الجدول (7) التوزيع الطبيعي لمتغير الإخفاق التنظيمي بوصفه المتغير التابع

البعد		التفطح		التمايل	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
الغطرة التنظيمية		-.488	.427	-.11	.215
قصر النظر التنظيمي		-.290	.427	.607	.215
التأمل الذاتي التنظيمي		-.579	.427	-.206	.215
الصدمة التنظيمية		-.20	.427	-.114	.215
الإخفاق التنظيمي		-.36	.427	.090	.215

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسب الإلكتروني.

واعتماداً على النتائج الواردة في الجدولين (6 و7) التي بينت أن البيانات الخاصة بالمتغيرات (اليقظة الريادية، الإخفاق التنظيمي) موزعة توزيعاً طبيعياً مما سوف يدعم النتائج التي سيتم التوصل إليها وتدعم نتائج الجداول الباحث من أجل إجراء الاختبارات المعملية لغرض اختبار فرضيات البحث.

ثانياً: اتساق وثبات المقياس:

ثبات مقياس البحث:

لابد من التعرف على مدى ثبات المقياس المستخدم في جمع البيانات اللازمة لها، إذ أن ثبات فقراته يعد ضرورة ملحة للتحويل عليه من أجل التأكد من ثبات المقياس الذي أستخدمه الباحث من عدمه لجأ الباحث إلى استخراج قيم معامل الثبات (Cronbach's Alpha) لمقياس البحث الحالي، الذي تظهر نتائجه في الجدول (8)، إذ تتراوح قيمة معامل الثبات بين (0-1) وعندما تكون قيمة معامل الثبات (0.60) فأكثر وخصوصاً في البحوث الحاسة مثل التخصصات الإدارية، ويوضح الجدول (8) قيم معامل الثبات (Cronbach's Alpha) والصدق لمتغيرات البحث الثلاثة (اليقظة الريادية، الإخفاق التنظيمي) وهي (0.82، 0.83) على الترتيب وهذه القيم جميعها أكبر من (0.60) وتشير إلى أن أسئلة محاور البحث تتسم بعدم التناقض والثبات، وقد أشارت نتائج الجدول (8) إلى إن قيم معامل ألفا كرو نباخ لمتغيرات البحث الحالي وأبعادها قد تجاوزت (0.60)، وهو ما يدل على توافر الثبات لفقرات المقياس المستخدم.

الجدول (8) معامل Cronbach's Alpha

المتغير	عدد الفقرات	ألفا كرو نباخ	البعد	كرو نباخ ألفا
اليقظة الريادية	12	.83	المسح والبحث	.72
			الارتباط والاتصال	.85
			التقييم والحكم	.89
الإخفاق التنظيمي	16	.82	الغطسة التنظيمية	.79
			قصر النظر التنظيمي	.71
			التأمل الذاتي التنظيمي	.66
			الصدمة التنظيمية	.65

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسب الإلكتروني.

يستدل الباحث من خلال قيم الصدق والثبات الواردة في الجدول أعلاه إن كافة القيم سواء على المستوى الفرعي أو الكلي ضمن الحدود المقبولة إحصائياً، مما يعني أن المقاييس المستخدمة في البحث تتمتع بثبات وصدق عاليين.

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث:

١. اختبار فرضية الارتباط:

لغرض اختبار فرضية الارتباط، تم استخدام معامل الارتباط البسيط (Pearson)، علماً أنه سيتم الحكم على قوة علاقة الارتباط حسب قاعدة (Cohen, 1977: 81).
 أ. علاقة ارتباط منخفضة القوة إذا تراوحت قيمتها بين (0.10-0.29).
 ب. علاقة ارتباط متوسطة القوة إذا تراوحت قيمتها بين (0.30-0.49).
 ج. علاقة ارتباط قوية إذا تراوحت قيمتها بين (0.50-1).

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

الجدول (9) اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

المتغير التابع	المتغير المستقل	الغطسة التنظيمية	قصر النظر التنظيمي	التأمل الذاتي التنظيمي	الصدمة التنظيمية	الإخفاق التنظيمي
اليقظة الريادية		-.492	-.528	-.387	-.158	-.463
Sig.		.000	.000	.000	.076	.000
N		127	127	127	127	127

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان.

يتبين من الجدول (9) أن علاقات الارتباط بين المتغير المستقل (اليقظة الريادية)، والمتغير التابع (الإخفاق التنظيمي) بأبعاده كانت سالبة، وذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) بشكل عام، فعلى المستوى الفرعي كانت أكبر علاقة ارتباط بين اليقظة الريادية وقصر النظر التنظيمي، إذ بلغت قيمتها (-.528) وهي علاقة ارتباط قوية ومعنوية عند مستوى (1%)، أما أقل علاقة ارتباط فقد كانت بين اليقظة الريادية والصدمة التنظيمية، إذ بلغت قيمتها (-.158) وهي علاقة ضعيفة وغير معنوية عند مستوى (1%)، أما على المستوى الكلي فقد بلغت قيمة علاقة الارتباط بين اليقظة الريادية والإخفاق التنظيمي (-.463) وهي علاقة متوسطة القوة ومعنوية عند مستوى (1%)، من التحليل المتقدم، تستدل الباحثان على رفض فرضية العدم (H_0) للفرضية الرئيسية الأولى، وقبول الفرضية البديلة (H_1)، بمعنى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين اليقظة الريادية والإخفاق التنظيمي بأبعاده).

٢. اختبار فرضية التأثير:

استخدمت الباحثان معامل الانحدار المتعدد بطريقة الحذف التراجعي (Backward) لغرض اختبار الفرضية الرئيسية الثانية التي تقيس العلاقات التأثيرية بين متغيرات البحث المستقلة والتابعة، ومن أهم خصائص هذه الطريقة أنها تحذف المتغيرات المستقلة ذات التأثير غير المعنوي في المتغير التابع من أنموذج الانحدار (Field, 2009: 213).

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

الجدول (10) اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

المعالم	القيمة المقدرة B	الخطأ المعياري	معامل الخطأ المعياري Beta	T المحسوبة	Sig
1	الثابت	4.316	.253	17.077	.000
	المسح والبحث	-.169	.068	-2.496	.014
	الارتباط والاتصال	-.191	.048	-4.005	.000
	التقييم والحكم	-.105	.043	-2.417	.017
a. Dependent Variable: الإخفاق التنظيمي					
F = 16.16					
R ² = 0.28					

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان.

يتبين من الجدول (10) ان الأنموذج ضم كل أبعاد اليقظة الريادية، واستقر تحليل الفرضية الرئيسية الثانية على الآتي:

١. إن المسح والبحث يؤثر بشكل عكسي في الإخفاق التنظيمي لدى شركة دىالى العامة للصناعات الكهربائية بمقدار (0.169) إذا ازداد الاهتمام به من قبل الشركة بمقدار وحدة واحدة، علما ان هذا التأثير كان معنوياً عند مستوى (5%) لأن قيمة (t) المحسوبة التي تقيس معنوية معامل الانحدار بلغت (-2.469) وهي معنوية عند المستوى المذكور.
٢. إن الارتباط والاتصال يؤثر بشكل عكسي في الإخفاق التنظيمي لدى شركة دىالى العامة للصناعات الكهربائية بمقدار (0.191) إذا ازداد الاهتمام به من قبل الشركة بمقدار وحدة واحدة، علما ان هذا التأثير كان معنوياً عند مستوى (1%)، لأن قيمة (t) المحسوبة التي تقيس معنوية معامل الانحدار بلغت (-4.005) وهي معنوية عند المستوى المذكور.
٣. إن التقييم والحكم يؤثر بشكل عكسي في الإخفاق التنظيمي لدى شركة دىالى العامة للصناعات الكهربائية بمقدار (0.105) إذا ازداد الاهتمام به من قبل الشركة بمقدار وحدة واحدة، علما ان هذا التأثير كان معنوياً عند مستوى (5%)، لأن قيمة (t) المحسوبة التي تقيس معنوية معامل الانحدار بلغت (-2.417) وهي معنوية عند المستوى المذكور.
٤. بلغت قيمة (F) التي تقيس معنوية أنموذج الانحدار (16.16) وهي قيمة معنوية عند مستوى (1%).
٥. بلغت قيمة معامل التحديد R² (0.28) وهذا يعني ان أنموذج الانحدار الأول يفسر ما نسبته (28%) من التغيرات التي تطرأ في الإخفاق التنظيمي، أما النسبة المتبقية البالغة (72%) فتعود لمساهمة عوامل أخرى غير داخلة في النموذج.

٦. يستدل الباحث من التحليل أعلاه رفض فرضية العدم (H_0)، وقبول الفرضية البديلة (H_1) بمعنى (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لإبعاد اليقظة الريادية في الإخفاق التنظيمي)، إن معادلة الانحدار تأخذ الشكل الآتي:

الإخفاق التنظيمي = $4.316 - 0.169$ المسح والبحث - 0.191 الارتباط والاتصال - 0.105 التقييم والحكم.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات:

١. دلت نتائج التحليل على وجود علاقة ارتباط بين المتغير المستقل (اليقظة الريادية) والمتغير التابع (الإخفاق التنظيمي) كانت سالبة وهي علاقة متوسطة القوة ومعنوية بمعنى أن الزيادة في اليقظة الريادية في الشركة المبحوثة سيؤدي إلى تقليل الإخفاق التنظيمي.
٢. إن أكبر علاقة ارتباط بين اليقظة الريادية وقصر النظر التنظيمي وهي علاقة ارتباط قوية ومعنوية، وهذا يعني أن امتلاك القيادة لأبعاد اليقظة الريادية يجعلها ترى الأمور ببصيرة ثاقبة فإن القائد لديه بعد نظر تنظيمي يستشعر من خلاله المستقبل ويستخدم المعلومات للتنبؤ عند اتخاذ القرار.
٣. إن أقل علاقة ارتباط فقد كانت بين اليقظة الريادية والصدمة التنظيمية وهي علاقة ضعيفة وغير معنوية في الشركة المبحوثة.
٤. أظهرت نتائج تحليل الانحدار وجود علاقة تأثير عكسية بين أبعاد اليقظة الريادية في المتغير التابع الإخفاق التنظيمي، وهذا يعني إذا ازداد الاهتمام بأبعاد اليقظة الريادية من قبل الشركة بمقدار وحدة واحدة ساهم في تقليل الإخفاق التنظيمي لدى الشركة المبحوثة، كما وهذا يعزز من قوة الأنموذج الفرضي للدراسة مما يساعد ذلك في إستحضار أساليب إدارية حديثة ومتطورة تساعد الشركة المبحوثة في تحقيق وتكوين حالة من اليقظة الريادية والأبداع في الشركة تحافظ على المركز السوقي الملائم فيها.

ثانياً: التوصيات:

١. اعتماد اليقظة الريادية كمنهج عمل متكامل ومستمر لدعم شركة دىالى العامة للصناعات الكهربائية في الحد من الإخفاق التنظيمي، وبذلك يمكن متابعة كل التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية والداخلية ومن خلال هذا يمكنها من تحقيق إداء تنافسي متفوق.
٢. أن تهتم إدارة الشركة المبحوثة لمواجهة التهديدات البيئية ذو التأثير المباشر على أنشطتها عن طريق الاستفادة من البصيرة والتقييم المتوفر في قيادات الشركة المبحوثة.
٣. إن التحول إلى شركة ذو يقظة ريادية يحتاج إلى وعي تنظيمي ريادي مساند يشجع على التفكير بالفرص الذي يقود إلى التمييز والنجاح، كما يحتاج ذلك إلى بيئة ملائمة تتوفر فيها الموارد الأولية لمواكبة التغيرات البيئية المستمرة.
٤. القيام بعملية المسح والبحث للبيئة الخارجية باستمرار لمعرفة متطلبات الزبائن لمواكبة التغيرات في البيئة.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

١. الطالب، أحمد عبدالستار عبد المحسن، (2022). القيادة الحكيمة وقدرتها في الحد من الإخفاق التنظيمي بتوسيط رأس المال النفسي الإيجابي: دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى، أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
٢. المدو، آلاء عبدالكريم غالب، (2018). توظيف القدرات المعرفية الدينامية في معالجة الإخفاقات التنظيمية لتحقيق تنافسية الأعمال: بحث تطبيقي، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

3. Al-Sabaawe, Y. M., Husien, W. A., & Hammadi, A. A. (2020). Three Phases Strategy of Electronic Management Application "A Proposed Model". in 2020 2nd Annual International Conference on Information and Sciences (AiCIS) (pp. 148-156). IEEE.
4. Amankwah-Amoah, J. (2016). An integrative process model of organizational failure. *Journal of business research*, 69(9), 3388-3397.
5. Catino, M. (2013). *Organizational myopia: problems of rationality and foresight in organizations*. Cambridge university press.
6. Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (revised ed.).
7. DeOliveira, C. J. A. A. (2020). Logic of care and organizational trauma in times of COVID-19 in Brazil.
8. Esen, Ü. B. B. (2020). Liderlikte kibir ve aşırı pozitiflik: bir literatür incelemesi. *İş ve insan dergisi*, 7(2), 295-309.
9. Faia, V. D. S., Rosa, M. A. G., & Machado, H. P. V. (2014). Alerta empreendedor e as abordagens causation e effectuation sobre empreendedorismo. *Revista de Administração Contemporânea*, 18, 196-216.
10. Fatoki, O. (2014). The entrepreneurial alertness of immigrant entrepreneurs in South Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(23), 722.
11. Faulkner, D. O., & Campbell, A. (Eds.). (2006). *The Oxford handbook of strategy: a strategy overview and competitive strategy*. Oxford University Press.
12. Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (Third edit). London and New York: Sage.
13. Flak, I. (2020). Entrepreneurial alertness en bedrijfsprestaties binnen familiebedrijven: strategic entrepreneurial behaviour als mediator, masterthesis, master in de handelwetenschappen.
14. Gaglio, C. M., & Katz, J. A. (2001). The psychological basis of opportunity identification: Entrepreneurial alertness. *Small business economics*, 16, 95-111.
15. Ghazzawi, I. A., & cook, T. (2015). Organization challenges and failures: a theoritical framework and a proposed model.
16. Gleen D.I., (2013). Determining Sample Size, gainesville, fl: florida state university, peod6 <http://edis.ifas.ufl.edu>.
17. Hassannezhad, Z., Zali, M. R., Faghih, N., Hejazi, R., & Mobini, A. (2020). A Process Model of Entrepreneurial Alertness Among Technopreneurs. *International Business Research*, 13(3), 1-96.
18. Herbin III, C. V. (2018). *Measuring organizational arrogance: Development and validation of a theory-based instrument* (Doctoral dissertation, Regent University).
19. Hijjawi, G. S. (2017). Impact of strategic agility on business continuity management (BCM): The moderating role of entrepreneurial alertness: An applied study in Jordanian insurance companies.
20. Hu, R., Wang, L., Zhang, W., & Bin, P. (2018). Creativity, proactive personality, and entrepreneurial intention: the role of entrepreneurial alertness. *Frontiers in psychology*, 9, 951.

21. Ireland, R. D., Hitt, M. A., & Sirmon, D. G. (2003). A model of strategic entrepreneurship: The construct and its dimensions. *Journal of management*, 29(6), 963-989.
22. Jäkel, F., & Schreiber, C. (2013). Introspection in problem solving. *The Journal of Problem Solving*, 6(1), 4.
23. Jayasekaraa, B. E. A., Fernandob, P. N. D., & Ranjani, R. P. C. (2020). A systematic literature review on business failure of small and medium enterprises (SME).
24. Johnson, A. (2019). Police organizational failure and decoupling: Identifying precursors to failure through the rampart commission. *International Journal of Police Science & Management*, 21(2), 81-90.
25. Karabey, C. N., & Bingol, D. (2015). Entrepreneurial alertness in Turkey: human and social capital perspectives. *International Journal of Business and Social Research*, 5(4), 34-51.
26. Lee, K., Kim, Y., & Koh, D. (2016). Organizational learning, top management team's entrepreneurial alertness, and corporate entrepreneurship in high-tech firms. *Asian Journal of Technology Innovation*, 24(3), 338-360.
27. McCaffrey, M. (2014). On the theory of entrepreneurial incentives and alertness. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(4), 891-911.
28. Mckiernan, P. (2002). Turnarounds. In Faulkner, D. and Campbell, A., eds, *The Oxford handbook of strategy* Oxford, Oxford University Press.
29. Özgüzel, S., & Sebahattin, T. A. Ş. (2016). Hubris Sendromuna Yakalanan Yöneticilerde Çocuklukta Aile İçi İletişimin Etkisinin İncelenmesi. 21. Yüzyılda Eğitim Ve Toplum Eğitim Bilimleri Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(13).
30. Patel, P. C. (2019). Opportunity related absorptive capacity and entrepreneurial alertness. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(1), 63-73.
31. Pena, P. A., Van den Broucke, S., Sylin, M., Leysen, J., & De Soir, E. (2017). Definitions, typologies, and processes involved in organizational trauma: A literature review. *Impact of organizational trauma on workplace behavior and performance*, 1-17.
32. Puapradit, T., & Supatn, N. (2021). Influence of entrepreneurial alertness and self-efficacy on entrepreneurial intention. *Journal of Business Administration The Association of Private Higher Education Institutions of Thailand*, 10(1), 214-229.
33. Ravaghi, H. (2007). Organisational failure and turnaround process in NHS hospital trusts (Doctoral dissertation, University of York).
34. Ravaghi, H., Mannion, R., & Sajadi, H. S. (2015). Organizational failure in an NHS hospital trust: A qualitative study. *The health care manager*, 34(4), 367-375.
35. Ravaghi, H., Mannion, R., & Sajadi, H. S. (2017). Organizational failure and turnaround in public sector organizations: A systematic review of the evidence. *Medical journal of the Islamic Republic of Iran*, 31, 76.
36. Roundy, P. T., Harrison, D. A., Khavul, S., Pérez-Nordtvedt, L., & McGee, J. E. (2018). Entrepreneurial alertness as a pathway to strategic decisions and organizational performance. *Strategic Organization*, 16(2), 192-226.
37. Sambamurthy, V., Bharadwaj, A., & Grover, V. (2003). Shaping agility through digital options: Reconceptualizing the role of information technology in contemporary firms. *MIS quarterly*, 237-263.
38. Shadnam, M., Crane, A., & Lawrence, T. B. (2020). Who calls it? Actors and accounts in the social construction of organizational moral failure. *Journal of Business Ethics*, 165, 699-717.
39. 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.

40. Tomer, J. F. (1992). The Social Causes of Economic Decline: Organizational Failure and Redlining fr:1 f: 0034-6764/92/0301-61/1.50/0. ef. Review of Social Economy, 50(1), 61-81.
41. Uysal, H. T., & Aydemir, S. (2022). The Effect of Employees' Perceived Organizational Fit on Organizational Myopia. International Journal of Business, 27(1), 1-13.
42. Walter, T. (2014). Organizations and death—a view from death studies. Culture and Organization, 20(1), 68-76.
43. Weitzman, F. (2014). Organizational longevity as a predictor of organizational learning, organizational identity, organizational innovation, and fiscal conservatism (Doctoral dissertation, Colorado State University).
44. Zambrano Farias, F., Valls Martínez, M. D. C., & Martín-Cervantes, P. A. (2021). Explanatory factors of business failure: literature review and global trends. Sustainability, 13(18), 10154.