



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

Available online | 30 Jun. 2025

©2025 College of Administration and Economy, University of Fallujah. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE.

e.mail cae.jabe@uofallujah.edu.iq



*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 لآراء عينة من القيادات في مجلس محافظة الأنبار*

الباحث: مصطفى كامل عبد اللطيف
جامعة الفلوجة - كلية الإدارة والاقتصاد
mostafa1232003@gmail.com

أ.م.د. زيد خوام محمود
جامعة الفلوجة - كلية الإدارة والاقتصاد
zaidkh@uofallujah.edu.iq

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى معرفته 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 تساؤلات كان اهمها (مدى اهتمام المنظمة بالمحور 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 التساؤلات وزعت ورقة استبانة بواقع 126 استمارة استبيان على عينة من القيادات في مجلس محافظة الأنبار حيث تمت الاجابة على (108) استمارة 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 بنيت مجموعه من التوصيات اهمها تعزيز علاقة الارتباط والتأثير 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.

المقدمة: The introduction

تعيش منظمات اليوم في عصر يتسم بالتغير المتسارع والتحول الجذري 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 مقترن بوجود موارد بشرية تنسم بالقدرات المعرفية العالية لصياغة استراتيجيات استباقية وعدم الاعتماد على الاسلوب العلاجي الذي لا يتناغم 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 لتمييز المنظمات الناجحة، فالتفوق التنظيمي وابعاده (التماسك التنظيمي - التناغم 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 اكثر المنظمات احتكاكاً مع المواطنين، فتقديم الخدمات المحلية تعتمد بالدرجة الاساس على الادارات المحلية ومحافظة الأنبار وادارتها، حيث تتمحور مشكلة بحثنا الحالي من خلال محاولة ربط متغيرات البحث وردم الفجوة بين المتغيرات لحدثة المتغيرات وكذلك قلة المصادر

* البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الأول.

المحلية حول موضوع البحث، وكذلك فهم وإدراك 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، تمثل المحور الأول بمنهجية البحث وبعض الدراسات السابقة، أما المحور الثاني فتضمن الإطار النظري (التأهب الريادي والتفوق التنظيمي)، أما المحور الثالث فتمثل بـ (الجانب العملي)، وجاء المحور الرابع ليشمل بعض الاستنتاجات والتوصيات.

المحور الاول / منهجية البحث والدراسات السابقة أولاً: منهجية البحث

1- مشكلة البحث Research problem:

من خلال الاطلاع الأولي 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 انسانيه عالية للتعامل مع الموظفين وخدمتهم ، والذي يظهر من خلال العينة المبحوثة في مجلس محافظه الانبار ، ومن هنا جاءت مشكله الدراسة لمعرفة مدى اهتمام مجلس محافظه الانبار بالتأهب الريادي ودوره في تحقيق التفوق التنظيمي ويمكن بيان مشكله الدراسة بالتساؤل الآتي :-

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

- أ- هل هناك تصور واضح لمفهوم البحث (التأهب الريادي) و(التفوق التنظيمي) من قبل العينة المبحوثة في مجلس محافظة الانبار؟
- ب- ما مدى توفر متغير التأهب الريادي في مجلس محافظه الانبار؟ وما هو اكثر الابعاد توفراً في مجلس محافظة الانبار؟
- ت- ما هو مدى توافر علاقة الارتباط و التأثير بين التأهب 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 الاهمية بالاتي :-

- أ- تنبع اهمية البحث من خلال تناوله لمتغيرين مهمين وهما التأهب الريادي والتفوق التنظيمي اذ يضيف مخزون علمي لمكتبة جامعة الفلوجة بشكل خاص المكتبات والجامعات العراقية بشكل عام بجهد عملي يتناول موضوعات مهمه واساسيه تمتاز بالحدثة .
- ب- من المتوقع ان يساهم البحث بشكل مباشر على توفير السبل الكفيلة لتحقيق التفوق التنظيمي في مجلس محافظه الانبار من خلال التأهب الريادي.
- ت- يمكن من خلال هذا البحث استشعار دور التأهب الريادي في دوائر ومؤسسات الدولة كعنصر اساسي في تفوق المنظمات.
- ث- تم اختيار مجتمع مهم كون المجلس يعمل على صياغة السياسات المحلية، واتخاذ القرارات المتعلقة بالتنمية والبنية التحتية والخدمات الأساسية، كما يساهم في تعزيز التواصل بين الحكومة المركزية والسكان المحليين، وضمان تمثيل مصالحهم ومشاركتهم في عملية صنع القرار.

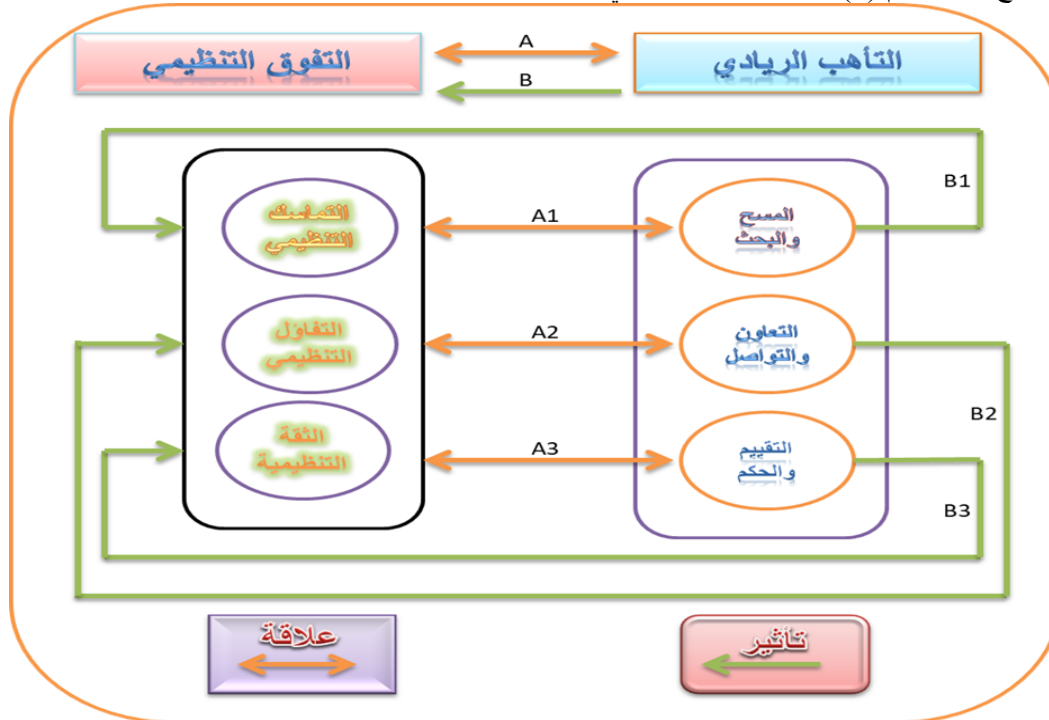
3- اهداف البحث research aims

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

- أ- يهدف البحث الى معرفه الأهمية النسبية للمتغير المستقل التأهب الريادي.
- ب- يهدف البحث الى معرفه الأهمية النسبية للمتغير التابع التفوق التنظيمي.
- ت- معرفه العلاقة الرابطة بين التأهب الريادي والتفوق التنظيمي.
- ث- معرفه تأثير التأهب الريادي في التفوق التنظيمي.
- ج- تقديم توصيات عملية لتحسين أداء مجلس المحافظة من خلال تبني مفاهيم التأهب الريادي.

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- فرضيات البحث: research assumes

وفي ما يلي فرضيات البحث الرئيسية والفرعية :-
الفرضية الرئيسية الاولى: والتي تنص على ((توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التأهب الريادي وابعاده في التفوق التنظيمي)) وتفرعت منه الفرضيات الفرعية الآتية :-

- أ- (توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المسح والبحث والتفوق التنظيمي بأبعاده)
 - ب- (توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الارتباط والاتصال والتفوق التنظيمي بأبعاده)
 - ت- (توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التقييم والحكم والتفوق التنظيمي بأبعاده)
- الفرضية الرئيسية الثانية:** والتي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين التأهب الريادي وابعاده في التفوق التنظيمي) وتفرعت منه الفرضيات الفرعية الآتية:-

- 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 للتقييم والحكم والتفوق التنظيمي بأبعاده)

6- أساليب جمع البيانات وتحليلها analysis Methods of data collection and

للاختبار والقياس الإحصائي للفرضيات وإيجاد قيم الاحصاء الوصفي سيتم الاعتماد في البحث الحالي على الوسائل الإحصائية عبر برامج (SPSS V.23) و (AMOS V.23) وتم استخدام مجموعه من الادوات الإحصائية والمتمثلة بما يلي:

- 1- **الوسط الحسابي أو المتوسط الحسابي:** هو قيمة تمثل الموقف الوسطي أو المتوسط لمجموعة من الأعداد. يُعتبر الوسط الحسابي واحدًا 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 تفتشي القيم داخل مجموعة من البيانات. يعكس الانحراف المعياري مدى تشتت البيانات حول الوسط الحسابي (المتوسط)، حيث يشير إلى مقدار الانحراف المتوقع للقيم عن الوسط الحسابي.
- 3- **القيمة الفائية (p-value):** هي قيمة إحصائية تُستخدم في تحليل البيانات لتقدير قوة الدليل المتاح 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 للتباين في البيانات المعتمدة على المتغيرات المستقلة. يُعرف أيضًا 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 المعبرة عن البيانات.

7- مقياس البحث:

هو أداة أو إطار تُستخدم لقياس وتقييم 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 لتقييم أداء الباحثين وتعزيز جودة الأبحاث وقياس المتغيرات المختلفة وتم الاعتماد على دراسة (Dann, 2023) في قياس ابعاد المتغير المستقل التأهب الريادي (المسح والبحث - الارتباط والاتصال - التقييم والحكم) تمت ملاحظة أن اختيار 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 تناسقاً مع متغيرات البحث، وكما تم الاعتماد على دراسة (كامل، 2023) في قياس ابعاد المتغير التابع التفوق التنظيمي (التماسك التنظيمي - التفاوض التنظيمي - الثقة التنظيمية) هي الافضل والملائمة لبيئة البحث، و هي مفاهيم تهدف إلى فهم وقياس أداء المنظمات بشكل شامل. وإن استمارة الاستبيان مقسمة الى متغيرين، المتغير الأول (التأهب الريادي) حصل على (14) فقرة موزعة على ثلاث أبعاد، أما المتغير التابع (التفوق التنظيمي) حصل على (14) فقرة موزعة على ثلاث متغيرات.

8- مجتمع البحث وعينته The research community and its 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 رؤساء اقسام ورؤساء شعب) والبالغ عددهم (126) شخصاً ولهذا فان مجتمع البحث هو نفسه عينه البحث لان مجتمع البحث قليل ، وتم توزيع الاستبانة من قبل الباحث بصورة مباشره 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) يبين مجتمع البحث وعينته

ت	توزيع الخاصية	العدد	النسبة المئوية
1	النوع الاجتماعي	ذكر	90.74%
		انثى	9.26%
		المجموع	100%
2	الفئة العمرية	اقل من 30	5.56%
		31-40	46.30%
		41-50	33.33%
		اكثر من 51	14.81%
		المجموع	100%
3	المؤهل العلمي	معهد	15.74%
		بكالوريوس	57.41%
		دبلوم عال	12.96%
		ماجستير	9.26%
		دكتوراه	4.63%
		المجموع	100%
4	مدة الخدمة	سنة 1-3	0.93%
		سنة 4-6	6.48%
		سنة 7-10	9.26%
		اكثر من 10 سنوات	83.33%
		المجموع	100%
5	المنصب الوظيفي	عضو مجلس	14.81%
		مدير عام	4.63%
		معاون مدير عام	2.78%
		مدير قسم	41.67%
		مسؤول شعبة	36.11%
		المجموع	100%

المصدر: من اعداد الباحثين.

9- حدود البحث:

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

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

ثانياً: الدراسات السابقة:

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

أ- دراسة (الشمري وآخرون ، 2019) " دور خصائص المنظمة الذكية في تعزيز التأهب الريادي عن طريق تبني سلوكيات العمل الاستباقية بحث استطلاعي تحليلي لآراء عينه من مديريه شركه اسيا سيل للاتصالات المتنقلة" بحث وصفي تحليلي وشملت العينة (42) مستجيباً من السادة مديري الفروع ورؤساء الأقسام للشركة فضلاً عن مديري الشركات الحاصلة على وكالات حصرية منها ويهدف 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 ويحث على ضرورة ممارسه عمليات التأهب الريادي بأبعاده مع التركيز بشكل اكبر على بعد التعاون والتواصل مع جميع الاطراف ذات العلاقة بالمنظمة داخليا وخارجيا لضمان تدفق المعرفة والموارد الاخرى المتخذين القرار.

ب- دراسة (Dann , 2023) Subsidiary Entrepreneurial Alertness: Antecedents and Outcomes " التأهب الريادي الفرعي: السوابق والنتائج ، بحث وصفي تحليلي في الشركات التابعة الأجنبية في جميع قطاعات الصناعة التي تقدمها Data Ireland والبالغة (1082) شركة اجنبية ، و تم استهداف إجمالي 1911 فرداً في 1082 شركة تابعة للبحث والمشاركين المستهدفون في الاستطلاع هم الرئيس التنفيذي / المدير العام للشركة التابعة و مدراء آخرون ممن لديهم خبرة بالشركات الاجنبية 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 للمربعات الصغرى الجزئية النمذجة (PLS-SEM)

ت- دراسة (Mahamotse,2020) " The impact of entrepreneurial alertness 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، وتظهر النتائج أن أداء المؤسسات المملوكة للشباب يتحسن أو يزيد عندما يكون التأهب الريادي الذي يتم اختباره عن طريق الحكم والتقييم، عالي وتشير النتائج المجتمعة 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 لراس المال الاجتماعي بحث تحليلي في فروع مصرف الرافدين في محافظه ذي قار " بحث وصفي تحليلي للقيادات الإدارية في مصرف الرافدين في محافظه ذي قار والبالغ

عددهم 90 شخص ، ويهدف البحث الى دراسة تأثير القيادة الخادمة كمتغير مستقل في التفوق التنظيمي كمتغير تابع من خلال راس المال الاجتماعي في فروع مصرف الرفادين واستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS V.23) و (SAMRT PLS 3.3) و ابدت 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 وعددهم (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 العالي

ت- دراسة (Altarawneh,2023) " The Effect of Strategic Vigilance on Organizational Excellence the Mediating Role of Strategic Foresight " أثر اليقظة الاستراتيجية على التفوق التنظيمي الدور الوسيط للاستشراف الاستراتيجي ، ويكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين في هذه البنوك والبالغ عددهم حوالي (410) مديراً في 13 بنك. وتم اعتماد عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (217) مديراً 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) بنكاً ، 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) اولاً: 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 بيئة العمل بفعالية وإبداع ، يتطلب التأهب الريادي تطوير مفاهيم واستراتيجيات تمكن المنظمات من التفكير المستقبلي والاستعداد لمستقبل مجهول ، في الأدبيات 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 عقلية رواد الأعمال ، وهو ما يظهر في نماذج أعمالهم وتوجهاتهم المتعمقة 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 أجل توضيح أكثر لمفهوم التأهب الريادي سيتم عرض مجموعه من المفاهيم والتعريفات لعدد من الباحثين في مجال رياده الاعمال كما موضح في الجدول (2) الاتي :-
 جدول رقم (2) يوضح بعض التعريفات

1	حسان، 2021: 96	ان التأهب الريادي هو مجموعه من المهارات الإدراكية التي تعالج المعلومات ويعتبر المحرك المعرفي لعملية تحديد الفرص وكذلك البحث عنها باستمرار وتقييمها
2	Fellnhofer, 2022:2	مجموعه متميزة من السلوكيات الاستدلالية لإدراك الاشارات المتصلة في المعلومات عبر تقييمها بشكل ذكي وتحديد الفرصة
3	Amanah et.al, 2023:129	انه الادراك المنطقي للبيئة الداخلية والخارجية من خلال تحديد القوة الدافعة والعوامل الحاسمة والعلاقة بينهما لاستنتاج الامكانات التجارية الصحيحة للمنظمة
4	المشاخي، 2023:103	تركيبه مميزه من المهارات الإدراكية والنماذج المعرفية والسلوكيات الإيجابية القادرة على التقاط وقراءه الاشارات البيئية وترابط المعلومات ومعالجتها وتقييمها من أجل تطوير عطر عمل معقده وسياقات هجينه تقود الى عملية تهديد الفرص الكامنة في البيئة ذات القيمة العالية بطريقة ابتكاريه

المصدر: من اعداد الباحثين.

2- ابعاد التأهب:

بناءً على المحاولات المتعددة التي تمت لقياس التأهب الريادي، يبدو أن هناك ملاحظة واضحة لمحدودية الأبعاد ولكن هناك العديد من الأبعاد التي يمكن أن تصف التأهب الريادي تمت ملاحظة أن اختيار الأبعاد التي حددها 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 تناسقاً مع متغيرات البحث. يعكس هذا الاختيار تطلع الباحثين لتحقيق توازن بين الاختصار والشمولية، حيث يتألف 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 ومتفحطين لاستكشاف أفكار جديدة بشكل دؤوب ومبتكر ، 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 لاستيفاء الفرص والأفكار الجديدة من قبل المنافسين، ويتميز هذا العمل بالاستمرارية لجعل رواد الأعمال أذكى وأكثر حذرًا 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 بدائل متماسكة، وهذا يتكامل بشكل جيد مع (Kirzner) وهذا البعد يسهم في تغيير طبيعة المعلومات عن طريق الارتباط الثنائي، وهو تقاطع الابتكارات أو الأفكار أو المعلومات التي لم يتم مشاركتها من قبل (Dann , 2023:31) ، ويرى (المشاخي، 2023: 126) ان الارتباط والاتصال يشمل استقبال المعلومات والأفكار الجديدة ودمجها في العمل لجعله أكثر ابداعا 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، يتجه 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 يساهم في تحديد محتوى المعلومات الجديدة وتصنيفها وتحديد ما إذا كانت تعكس فرصاً عمل محتملة. تعزز هذه العملية "الوعي الظرفي" لدى رواد الأعمال وتساعد في النظر بشكل أعمق عبر البحث في أهداف الأعمال. في النهاية، يتم التشديد على أن التقييم يساهم في فحص الأفكار الأساسية لضرورة النظر في الفرص ذات الصلة والتكيف معها (Baron, 2006:133) وتتناول 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 وتصنيف المعلومات غير الضرورية وإجراء تقييم لما إذا كانت المعلومات الجديدة تعكس أي فرصة عمل محتملة من خلال القيام بذلك، فإنه يعزز الوعي الظرفي لأصحاب المشاريع بدلاً من ذلك، قد يتطلب التقييم من الأفراد الحصول على رؤية 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 المبلبة (Tang et al, 2012: 81).

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

1- مفهومه وتعريفه:

في قاموس اللغة الإنكليزية Webster، تم تفسير كلمة التفوق بأكثر من معنى، منها "التفوق أو أن تكون فائقاً". ويمكن تفسيرها على أنها الجودة المتاحة أو المطلوبة، والتفوق والتفرد في نوع العمل الذي يقوم به الفرد، مما يجعله يتفوق ويكون من الصنف الأول (النصراوي: 2014، 49)، إضافة إلى ذلك يلاحظ أن هناك تباين في تحديد المعنى الموحد لكلمة "Excellence" بين المترجمين العرب، نقلاً عن الرويشدي حيث أشار إلى هذا التباين في تحديد المعنى في عام 2009 حيث أشار (الرويشدي: 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 العملاء 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 و يعود ذلك إلى انتماء المفكرين والباحثين إلى مدارس فكرية متعددة وتنوع النظريات حول التفوق التنظيمي بناءً على الظروف والسياق الذي يتم التحقق منه، يتضح ذلك في جدول (3) الذي يوضح تلك التعريفات.

جدول رقم (3) يوضح بعض التعريفات

1	يوسف، 2020: 208	"قدرة وقدرية الإدارة العليا على توجيه المنظمات نحو استراتيجياتها الحالية والمستقبلية بطريقة تضمن تلبية احتياجات المستفيدين من المنظمة".
2	خضر، 2021: 27	"هو أسلوب عمل شامل يتضمن توظيف ما يملكه المصرف من خبرات من أجل تقديم مستويات أداء تلبي أو تتجاوز توقعات اصحاب المصلحة بالاعتماد على التعامل وجهود العمل الجماعي"
3	نمنم، 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- أهمية 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" (نمنم، 2022: 33)، وأشار (Islam, et.al, 2020: 39) إلى أن الهدف الرئيسي للمنظمة هو التركيز على خلق مجموعة قياسية من العناصر التنظيمية معا لتقديم نتائج رائعة ، ويرى (عبدالله وعمر، 2019: 307) أن التفوق التنظيمي يمكن أن يحقق الأهداف التالية:

- أ- الاتجاه نحو خلق قيمة مضافة للمنظمة
- ب- تعزيز الأبداع والابتكار داخل المنظمة
- ت- التوجه 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 وتُعتبر هذه الأبعاد مهمة لفهم مدى تميز المنظمة وقدرتها على التحسين المستمر والازدهار في بيئة الأعمال.

أ- التماسك التنظيمي Organizational cohesion :

التماسك التنظيمي مشتق من الاصل اللاتيني وهو بمعنى (Cohassus) ويعني الارتباط الحميم و الوثيق او بمعنى اخر من ترابط اجزاء الاشياء حسيا ومعنويا (Nafei, 2015:55)، وان هذا المصطلح (التماسك التنظيمي) خاص بالمنظمات المنسجمة فيما بينها و التي تتسم بالتماسك والوحدة (Tabasi & Gorji, 2016:1828)، ويعرف التماسك التنظيمي بالدرجة التي يشعر بها افراد المنظمة من انجذاب وترابط فيما بينهم وبين المنظمة التي يعملون فيها (Ruga,2014:9)، وقد عرفه اخرون بانه 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 المنتمين إلى هذه

المنظمات شعوراً بالأمان والرضا الوظيفي والاستقرار والقوة، مما يساعدهم على التغلب على الضعف والإحباط، ويرى (Oraibi & Saeed , 2021 : 11) إن 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 إمكانيات وقدرات غير محدودة تمكنهم من التعامل بنجاح مع التغيرات المستمرة. ونجاحهم في تقوية العلاقات الاجتماعية مع الآخرين، ومن الضروري أيضاً خلق ثقافة التفاؤل داخل المنظمات، والتي تمكنها من إحداث اختلافات في مكان العمل. وهذا يولد أفكاراً جديدة للأفراد المتفائلين بسبب التوقعات الإيجابية التي تؤكد نجاحهم، كما أن السلوك الابتكاري عادة ما ينتج عن تمتع 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 ومثمرة، وتعزز التواصل والتعاون بين أفراد المنظمة بالإضافة إلى ذلك تعتبر الثقة التنظيمية عاملاً مهماً في تعزيز الالتزام والرضا الوظيفي لدى الأفراد، مما يساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية بشكل فعال (Shavaran , et.al , 2018:7)، وقد عرفها (Soufrani , 2019:243) هي الثقة والاعتقاد المتبادل بين الأفراد وسياسات المنظمة والقادة، وكذلك بين الأفراد العاملين داخل المنظمة بأهداف المنظمة وقراراتها، وهو ما يعكس رضا الأفراد والتزامهم تجاه المنظمة، مما يساعدها على تحقيق أهدافها، ويرى (Islam , et.al , 2020 :3) إنها 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 عالٍ من التعاون بين القادة والأفراد، مما يمكن القادة من الاستفادة من العرف لدى العاملين في هذه المنظمات لمساعدتهم على تحقيق الإبداع والابتكار، مما يجعل الطريق إلى تحقيق الكفاءة والفعالية سهلاً.

ثالثاً: العلاقة الرابطة بين التأهب الريادي والتفوق التنظيمي:

هناك علاقة إيجابية بين التأهب الريادي والتفوق التنظيمي تعكس التأثير المباشر الذي يمارسه التأهب الريادي على أداء المنظمة بشكل شامل إليك كيفية تفسير هذه العلاقة الإيجابية فمن حيث (الابتكار والتطوير) فإن التأهب الريادي يعكس قدرة الفرد أو المنظمة على تحديد الفرص والابتكار في تطوير منتجات جديدة أو تحسين العمليات الحالية (حسان، 2021: 44)، أما التفوق التنظيمي فإنه يساهم في تحويل هذه الأفكار الريادية إلى تنفيذ عمليات فعالة تحقق الأهداف المنشودة وتعزز النجاح المؤسسي (الجنابي وعابر، 2013: 128)، أما بالنسبة (للتكيفية والمرونة) فإن التأهب الريادي يشجع على التكيف مع التحديات المتغيرة والمتطلبات الجديدة في المنظمات و يدعم تطوير القيادة الفعالة التي تعزز الرؤية والاستراتيجية للمنظمة. (المشاخي، 2023: 103) أما بالنسبة للتفوق التنظيمي فهو يعزز القدرة على اتخاذ القرارات السريعة والمرونة في التعامل مع المتغيرات لتحقيق الأداء المتميز والاستمرارية ويساهم 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- التأهب الريادي: هو مفهوم يشير إلى القدرة التنظيمية على التحلي بالوعي والاستعداد لمواجهة التحديات واستغلال الفرص في سياق الريادة والاعمال والقدرة على تقدير المخاطر المحتملة واتخاذ الاجراءات الضرورية للتكيف مع التغيرات المفاجئة في البيئة التنظيمية بسرعه وبشكل

استباقي و يساعد على تعزيز الابتكار وتطوير استراتيجيات تمكن المنظمة من البقاء مستدامه
 وناجحة في عالم الاعمال الديناميكي والتنافسي.
 جدول (4) بين مضمون فقرات التأهب الريادي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مضمون الفقرات
0.54	4.55	1- يبحث مجلس المحافظة عن الأفكار الجديدة في سبيل ادائه لمهامه
0.58	4.42	2- يتابع المسؤولون في مجلس المحافظة المعلومات والأخبار والمنشورات ذات العلاقة بخدمات المواطنين
0.60	4.40	3- تعتمد ادارة مجلس المحافظة على تكنولوجيا المعلومات للتعرف على اخر المستجدات
0.58	4.33	4- تقوم ادارة مجلس المحافظة بتحليل البيئة المحيطة بها لتحديد الفرص والتحديات التي قد تواجهها وتحقيق أهدافها بشكل أفضل.
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 ادارة مجلس المحافظة مع جميع الوحدات الإدارية بشكل مباشر من اجل تبادل الافكار والمقترحات لحل مشاكل المواطنين
0.70	4.42	7- تتميز القيادات الإدارية في مجلس المحافظة بميزه التفكير طويل المدى وعدم الاعتماد على الوضع الحالي
0.58	4.39	8- لدى مجلس المحافظة القدرة على الربط والتحليل لأجل تفهم طبيعة المعلومات الجديدة وتأثيرها
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 ادارة مجلس المحافظة اليات عمل مبتكرة لتحديد الخدمات المهمة التي يمكن توفيرها للمواطنين
0.65	4.36	13- يمتلك مجلس المحافظة تشكيلات مختصة لدراسة الجدوى تنبثق منها القرارات المهمة لخدمه المحافظة
0.63	4.40	14- تستطيع ادارة 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)، وفيما يأتي شرح لأهمية متغيرات
 البحث الفرعية وللإجابة على الابعاد الفرعية كالآتي:

1. تم قياس بعد المسح والبحث من خلال الفقرات (1-5) وقد بلغ الوسط الحسابي لبعد المسح والبحث
 (4.44) وهو افضل وسط حسابي مقارنة ببقية الابعاد، وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (3)
 وانحراف معياري قدره (0.58) يمكن لرواد الأعمال تجنب التقليدية والتحول إلى أفكار جديدة، مما
 يعزز التأهب 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) وانحراف معياري قدره (0.62) ويشير
 هذا الى تمكين الأفراد من استكشاف ودراسة العلاقات والإمكانيات 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 اكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري قدره (0.61) وأن عمليات التقييم والحكم على المحتوى الجديد تتيح لأصحاب المشاريع تحليل محتوى المعلومات الجديدة وتصنيفها من المعلومات غير الضرورية، ومتابعة التغييرات والتحويلات 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:** عبارته عن مفهوم يشير إلى القدرة الشاملة لمنظمة أو مؤسسة على تحقيق أداء متميز 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 والتوافق العالي بين الجميع في مجلس المحافظة
0.62	4.38	16- تتعاون ادارة مجلس المحافظة مع الموظفين لحل المشكلات التي تواجههم
0.62	4.31	17- تسعى ادارة مجلس المحافظة الى السيطرة على الضغوط 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 التماسك التنظيمي
0.59	4.51	20- تتمسك 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 ، ويمتازون بالشعور بالمسؤولية تجاه سكان المحافظة
0.60	4.51	22- تسعى قيادات مجلس المحافظة الى منافسة 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 زخم معنوي للموظفين نحو تحقيق الاهداف المرجوة
0.61	4.49	اجمال التفاؤل التنظيمي
0.65	4.49	24- يشعر الموظفون في مجلس المحافظة في الارتياح بالعمل مع قادتهم في المجلس
0.60	4.43	25- تتعامل ادارة مجلس المحافظة مع الآخرين بكياسه واهتمام واحترام
0.68	4.31	26- يؤمن الافراد بقرارات الإدارة العليا في مجلس المحافظة واجراءاتها بما يتمتعون به من مهارات عالية
0.62	4.45	27- تسعى الإدارة العليا في مجلس المحافظة على الحفاظ على سلامة البيئة ، والعمل على تقديم خدمات لا تضر بالمصلحة العامة
0.78	4.35	28- تتسامح الإدارة العليا في مجلس المحافظة مع مروضيها عند ارتكابهم الاخطاء بدون قصد وتقوم بتقويم 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، التفافؤ التنظيمي، الثقة التنظيمية)، وفيما يأتي شرح لأهمية متغيرات البحث الفرعية وللإجابة على الابعاد الفرعية كالآتي:

1. تم قياس بعد التماسك التنظيمي من خلال الفقرات (15-19) وقد بلغ الوسط الحسابي لبعده التماسك التنظيمي (4.39) وهو افضل وسط حسابي مقارنة ببقية الابعاد، 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 يُعتبر التماسك التنظيمي عنصراً حيوياً في بناء مؤسسة ناجحة وفعالة، حيث يساهم في تحقيق التكامل والتناغم بين مختلف أقسامها ومكوناتها، ويعزز القدرة على تحقيق الأهداف والنجاح في بيئة الأعمال المتغيرة.

2. تم قياس بعد التفافؤ التنظيمي من خلال الفقرات (20-23) وقد بلغ الوسط الحسابي لبعده التفافؤ التنظيمي (4.49) وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري قدره (0.61) و يُعتبر 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 لبعده الثقة التنظيمية (4.41) وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري قدره (0.66) تعتبر عنصراً أساسياً من عناصر التفوق التنظيمي، حيث تساهم في بناء بيئة عمل إيجابية تعزز التعاون والابتكار وتقليل الاحتكاك والتوتر داخل المنظمة وتعزز الثقة بين الأفراد والفرق والإدارة العلاقات العملية وتعزز الأداء العام للمنظمة.

جدول رقم (7) يبين اجمالي ابعاد التأهب 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	التفافؤ 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 و الفرضيات المشتقة منها على النحو التالي :-

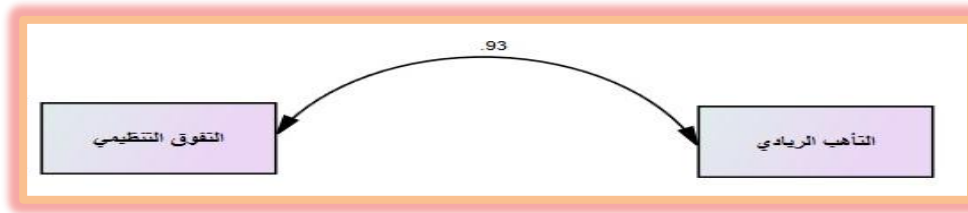
1- الفرضية الرئيسية الاولى: والتي تنص على ((توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التأهب الريادي وابعاده في التفوق التنظيمي)) يتبين من الجدول رقم (8) والشكل رقم (2) علاقة الارتباط بين متغير التفوق التنظيمي بأبعاده مع التأهب الريادي بأبعاده، حيث ان علاقة الارتباط بين التأهب الريادي مع التفوق التنظيمي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

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

المتغير المعتمد	التأهب الريادي و ابعاده	قيمة الارتباط ومستوى الدلالة (R)		اتجاه العلاقة	قوة العلاقة
التأهب الريادي		قيمة الارتباط		طردية موجبه	قويه جداً
		Sig			
		.0000			
Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**					

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

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (AMOS)



شكل رقم (2) يوضح علاقة التأهب الريادي مع التفوق التنظيمي بأبعاده

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (AMOS)

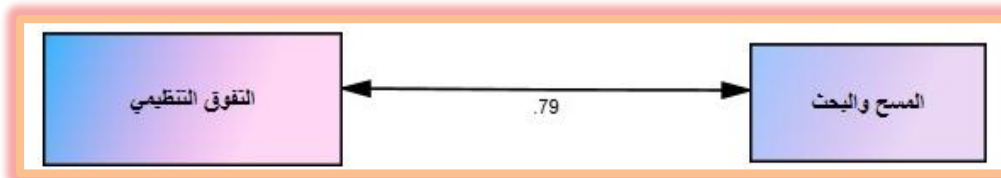
أ- الفرضية الفرعية الاولى : (توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المسح والبحث والتفوق التنظيمي بأبعاده) يتبين من الجدول رقم (9) والشكل رقم (3) ان معامل الارتباط بين بعد المسح والبحث والتفوق التنظيمي بأبعاده كانت (0.786) وهو معامل ارتباط عالي (جيد) بمستوى دلالة اقل من (0.01) بالمقارنة مع مستوى دلالة 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 بأبعاده).

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

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

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (AMOS)

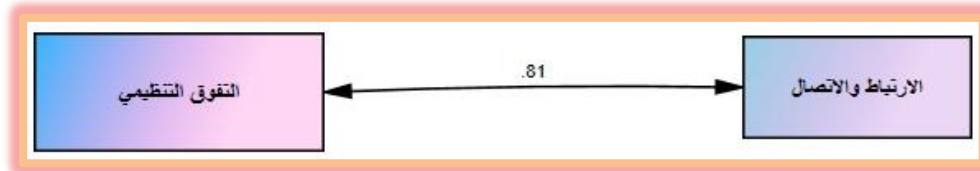
الفرضية الفرعية الثانية : (توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الارتباط والاتصال والتفوق التنظيمي بأبعاده) يتبين من الجدول رقم (10) والشكل رقم (4) ان معامل الارتباط بين الارتباط والاتصال والتفوق التنظيمي بأبعاده كانت (0.812) وهو معامل ارتباط عالي (جيد) بمستوى دلالة تقل من (0.01) بالمقارنة مع مستوى 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 بأبعاده).

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

المتغير المعتمد	التأهب الريادي وابعاده	قيمة الارتباط ومستوى الدلالة (R)	اتجاه العلاقة	قوة العلاقة
التفوق التنظيمي	الارتباط والاتصال	0.812**	طردية موجبه	قوية
		Sig .0000		

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 بإبعاده

المصدر: من إعداد الباحثين معتمداً على مخرجات برنامج AMOS

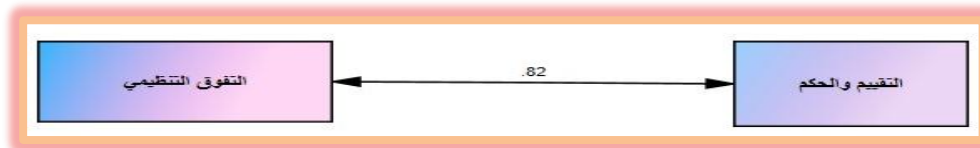
الفرضية الفرعية الثالثة: (توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التقييم والحكم والتفوق التنظيمي بأبعاده) يتبين من الجدول رقم (11) والشكل رقم (5) حيث ان معامل الارتباط بين التقييم والحكم والتفوق التنظيمي كانت (0.815) وهو معامل ارتباط عالي (جيد) بمستوى دلالة تقل من (0.01) بالمقارنة مع مستوى دلالة الدراسة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

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

المتغير المعتمد	التأهب الريادي وابعاده	قيمة الارتباط ومستوى الدلالة (R)	اتجاه العلاقة	قوة العلاقة
التفوق التنظيمي	التقييم والحكم	0.815**	طردية موجبه	قوية
		Sig .0000		

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 بإبعاده.

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 (التأهب الريادي في التفوق التنظيمي)، التأثير بين التأهب الريادي والتفوق التنظيمي يتبين من خلال الجدول رقم (12) والشكل (6).

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

حيث ان تأثير التأهب الريادي في التفوق التنظيمي بأبعاده بلغت قيمة معامل التحديد (0.865) وهذه القيمة تدل على ان قوة التأثير بين التأهب 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) يتبين انها اقل، ومن هذا نرفض الفرض الصفري وقبول الفرضية البديلة والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين التأهب 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) يتبين انها اقل، ومن هذا نرفض الفرض الصفري وقبول الفرضية البديلة والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة 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) يتبين انها اقل، ومن هذا نرفض الفرض الصفري وقبول الفرضية البديلة والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين الارتباط والاتصال في التفوق التنظيمي بأبعاده).

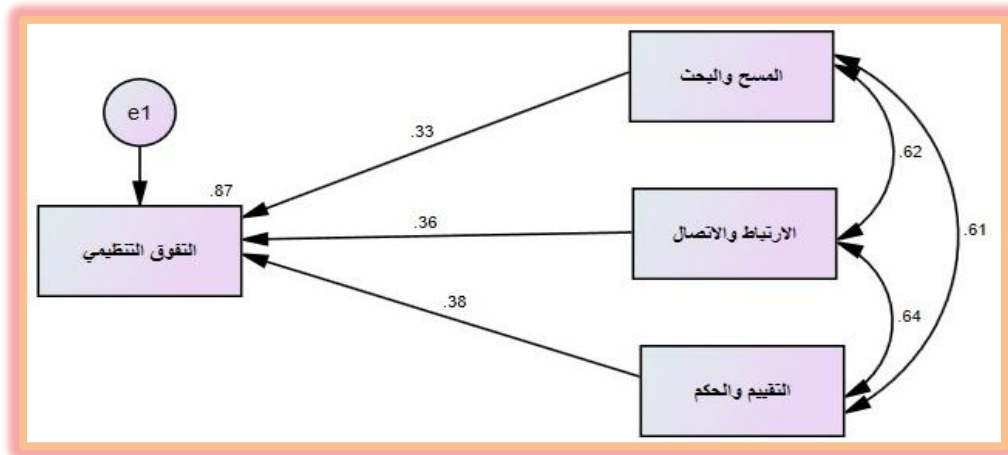
اما بعد التقييم والحكم في التفوق التنظيمي بأبعاده فان معامل التحديد بلغت قيمته (0.661) وهذه القيمة تدل على ان قوة التأثير بين التقييم والحكم والتفوق التنظيمي بنسبة (66.1%) اما القيمة (F) بلغت (209.882) والقيمة الاحتمالية لها اقل من (0.001) ومقارنتها مع مستوى دلالة الدراسة البالغة (0.05) يتبين انها اقل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

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

التأهب الريادي وأبعاده	المتغير التابع	قيمة الحد الثابت (α)	قيمة المعامل الميل الحدي (β)	معامل التحديد (R^2)	قيمة (F) المحسوبة	قيمة (t) المحسوبة	Sig	الدالة
المسح والبحث	التفوق التنظيمي	0.967	0.778	0.618	171.7	13.103	0.000	دالة
الارتباط والاتصال		1.257	0.725	0.659	204.76	14.309	0.000	دالة
التقييم والحكم		1.24	0.736	0.664	209.882	14.487	0.000	دالة
التأهب الريادي		0.055	0.996	0.865	679.522	26.068	0.000	دالة

قيمة (F) الجدولة=3.89، قيمة (T) الجدولة=1.660، حجم العينة=108

المصدر: اعداد الباحثين معتمداً على مخرجات برنامج SPSS



شكل رقم (6) يوضح تأثير التأهب 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 كالآتي:-

- 1- يتضح للباحث من خلال الطرح النظري لمتغيرات البحث ان مفهوم **التأهب الريادي والتفوق التنظيمي** تعد من المواضيع المعاصرة التي تعالج قضايا بالغه الأهمية حيث تمس جوانب اساسيه في حياه المنظمات العامة وتتجلى هذه الريادة والتفوق في تحقيق الاهداف
- 2- اثبتت نتائج التحليل الاحصائي بان هناك علاقه ارتباط وتأثير ايجابيه بين التأهب الريادي و التفوق التنظيمي.
- 3- لجأت ادارة مجلس محافظه الانبار الى المسح والبحث الذي يعزز قدرته على التأهب الريادي وذلك من خلال اهتمامه المستمر بالأفكار الجديدة في سبيل ادائه لمهامه.
- 4- لجأت ادارة 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 **التأهب الريادي والتفوق التنظيمي** وذلك لكون هذه المفاهيم معززه لتحقيق اهداف المنظمة وذلك لكون هذه المفاهيم معززه لتحقيق اهداف المنظمة
- 2- تعزيز علاقة الارتباط والتأثير بين التأهب الريادي والتفوق التنظيمي بأجراء دراسات رابطه بين بعد من ابعاد التأهب الريادي مع التفوق التنظيمي

- 3- ضرورة تعزيز الاهتمام بالمسح والبحث وبما يزيد من مستوى التأهب الريادي في مجلس محافظه الانبار من خلال متابعه المسؤولين للمعلومات ذات الالهية والاطلاع على الافكار الجديدة عند البحث عن المعلومات .
- 4- ضرورة تعزيز الاهتمام بالتفوق التنظيمي من قبل ادارة مجلس محافظة الانبار بشكل مباشر لتحسين مستوى التفوق التنظيمي في المنظمة المبحوث عنها.

المراجع:

أ- الرسائل والاطاريح:

- 1- حسان، ضياء طالب محمد، (2021)، " الدور الوسيط للتأهب الريادي لتأثير سلوكيات القيادة البارعة في التفوق الاستراتيجي " (بحث تحليلي لعدد من شركات وزاره الاعمار والاسكان والبلديات والاشغال العامة) اطرحوه دكتوراه غير منشورة، جامعه بغداد - كليه الإدارة والاقتصاد.
- 2- خضر، سيف طالب، (2021)، "تأثير القيادة الأخلاقية في التفوق التنظيمي الدور الوسيط لراس المال الاجتماعي" (بحث تحليلي في فروع مصرف الرافدين في محافظه ذي قار)، اطرحوه دكتوراه غير منشورة، جامعه بغداد / كليه الإدارة والاقتصاد.
- 3- الرويشدي، حسام علي، (2009)، "اعتماد معايير الجوائز الدولية للجودة لتحقيق الاداء المتميز" رساله مقدمه الى كليه الإدارة والاقتصاد جامعه بغداد للحصول على درجه ماجستير علوم في الإدارة العامة.
- 4- الرويشدي، حسام علي، (2009)، "اعتماد معايير الجوائز الدولية للجودة لتحقيق الأداء المتميز"، رساله مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة بغداد للحصول على درجة ماجستير علوم الادارة العامة.
- 5- المشايخي، عصام خضير مجيد، (2023)، "الجدارة الرقمية وتأثيرها في الاداء المستدام بتوسيط التأهب الريادي" (بحث تحليلي في البنك المركزي العراقي)، اطرحوه دكتوراه غير منشورة، جامعه بغداد - كليه الإدارة والاقتصاد.
- 6- النصراوي، حيدر غازي محمد حسون، (2014)، "إدارة الالتزام العالي ودورها في تحقيق التفوق المنظمي: بحث استطلاعي لأراء عينة من المدراء في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية"، رساله ماجستير علوم في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بغداد -العراق.
- 7- نمم، اشواق طالب، (2022)، "جوده حياه العمل وتأثيرها في التفوق التنظيمي"، (دراسة استطلاعيه تحليليه لأراء عينه من موظفي دائرة صحه كربلاء)، بحث غير منشور مقدم الى مجلس كليه الإدارة والاقتصاد جامعه كربلاء لنيل شهاده الدبلوم العالي في ادارة الجودة.

ب- المجلات والدوريات

- 8- محمد ، علي احمد (2023)، "البقطة الاستراتيجية وتأثيرها في تحقيق التفوق التنظيمي بحث تحليلي في معمل اسمنت القائم" كليه التربية القائم - جامعه الانبار ، مجله الريادة للمال والاعمال ، المجلد (4) العدد (4) صفحات 154- 169
- 9- الشمري، احمد عبد الله، الطرقي، علي حسين، ال عوج، نبراس كاظم، قنديل، احمد محمد، (2019)، " دور خصائص المنظمة الذكية في تعزيز التأهب الريادي عن طريق تبني سلوكيات العمل الاستباقية" (بحث استطلاعي تحليل لأراء عينه من مديره شركه اسيا سيل للاتصالات المتنقلة، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، 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 كليه الإدارة والاقتصاد جامعه الانبار مجله دنانير العدد 15.

- 11- كامل، وسام هاشم، (2023)، "القيادة المستنيرة ودورها في تحقيق التفوق التنظيمي دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في شركة توزيع المنتجات النفطية فرع صلاح الدين"، المجلة الأكاديمية العلمية العراقية، المجلد (4)، عدد (6) <https://www.iasj.net/iasj/issue/16355>
- 12- يوسف، سناء خضر، (2020)، "دور الذكاء الاستراتيجي للقيادات العليا في تعزيز التفوق التنظيمي"، دراسة استطلاعية لأراء عينة من القيادات الأكاديمية في جامعة الحمدانية، كلية الإدارة والاقتصاد الحمدانية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 16، العدد 50، ج1.

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- Fellnhöfer, 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 Creation University 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).