المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية ص: 268-290
المجلد (5) – العدد (2)، كانون الأول 2021
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)

دور القيادة الريادية في تعزيز الإستغراق الوظيفي

دراسة تحليلية لآراء عينة من الكوادر التدريسية في الكليات التقنية في جامعة السليمانية التقنية

شيلان عبدالله توفيق[1]، جلال عبدالله محمد[2]
[1]قسم ادارة الأعمال، المعهد التقني- جامعة السليمانية التقنية، السليمانية، العراق
[2]قسم التقنيات الأدارية، الكلية التقنية الأدارية، جامعة السليمانية التقنية، السليمانية، العراق
Email: shilan.tofiq@spu.edu.iq[1], jalal.muhamed@spu.du.krd[2]

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة دور القيادة الريادية بأبعادها (الإبداع، المخاطرة، الإستباقية،الإستقلالية،التنافسية الهجومية) في تعزيز الإستغراق الوظيفي بأبعادها(الإستغراق الشعوري، الإستغراق المعرفي، الإستغراق الجسدي)، حيث تمثل مجتمع الدراسة الكوادر التدريسية في الكليات التقنية في جامعة السليمانية التقنية، ، وللوصول إلى هذا الهدف إعتمد الباحثان على مجموعة من الدراسات والمصادر العلمية لتحديد أبعاد متغيرات الدراسة وإنشاء فرضياتها، أما بالنسبة للجانب الميداني فقد تم إعداد إستمارة الإستبيان والمكونة من (40) فقرة ووزعت على عينة من الكوادر التدريسية المؤلفة من (236) كادر تدريسي ضمن خمس كليات من خلال توزيع إستمارة الإستبيان ألكترونياً في الموقع الرسمي للجامعة، وكذلك توزيع (62) إستمارة يدوياً، وتم إجراء تقييم للإستمارات قبل توزيع الإستبيان من قبل مجموعة من المحكمين، وبعد التوزيع إستخدم برنامج الحزمة الأحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS-25) لتحليل بيانات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الإستنتاجات أهمها إنه كلما تبنت مجالس الكليات المستجيبة نمط القيادة الريادية كلما أسهم ذلك في تحسين مستويات الاستغراق الوظيفي لدى الكوادر فيها، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة إقتراحات وأهم ما أقترحت على الكليات المستجيبة أنه إذا أرادت تحسين الاستغراق الوظيفي لمستويات أعلى فإن عليها أن تسعى للتركيز على توفير متطلبات أبعاد القيادة الريادية.

الكلمات المفتاحية: القيادة الريادية، الإستغراق الوظيفي، جامعة السليمانية التقنية.

پوختە:

ئامانج لەم توێژینەوەیە بریتیە لە زانینی ڕۆڵی سەرکردەی پێشەنگ لەسەر خوێندنخانکردنی کار، بە هەڵبژاردنی کۆلێژە تەکنیکیەکانی زانکۆی پۆلیتەکنیکی سلێمانی وەکو کۆمەڵگەی توێژینەوەکە، وە بۆ گەیشتن بەم ئامانجە توێژەران پشتی بەستوە بە کۆمەڵێک توێژینەوەو سەرچاوەی زانستی بۆ دیاریکردنی ڕەهەندەکانی توێژینەوەکە وە دارشتنی گریمانەکانی، وە دەربارەی لایەنی مەیدانی توێژەر فۆرمی ڕاپرسی بەکار هێناوە کە پێک هاتوە لە (40) بڕگە وە دابەشکراوە بەسەر کادرە تەدریسیەکان کە پێکهاتوون لە (236) کادری تەدریسی لە پێنج کۆلێژدا، وە فۆرمەکان بە ڕێگای ئەلکترۆنی دابەشکرا لە پێگەی فەرمی زانکۆ وە هەروەها (62) فۆرم بە دەستی دابەشکرا بەسەر کۆلێژەکاندا، وە ئەم فۆرمە هەڵسەنگاندنی بۆ کراوە لەلایەن کۆمەڵێک پسپۆرو شارەزا لە پێش دابەشکردنی وە دوای دابەشکردن تاقیکردنەوەی ڕاستی جێگیری بۆ کراوە لە ڕێگەی بەرنامای (SPSS-25) بۆ شیکردنەوەی داتاکان، وە ئەم توێژینەوەیە گەیشتوە بە کۆمەڵێک دەرئەنجام، گرنگترینی ئەو دەرئەنجامانە ئەوەیە کە تاوەکو ئەنجومەنی کۆلێژەکان پەیوەست بن بە سەرکردەی پێشەنگ ئەوا دەبێتە هۆی باشتر بوونی ئاستی خوێندنخانکردنی پیشەیی کارمەندەکان، وە هەروەها کۆمەڵێک پێشنیار پێشکەشکراوە لەم توێژینەوەیەدا گرنگترینیان ئەوەیە ئەگەر بمانەوی ئاستی خوێندنخانکردنی کاری تاکەکان بەرز بکەینەوە ئەوە پێویستە پابەندبین بە دابینکردنی پێداویستیەکانی سەرکردایەتی پێشەنگەوە.

ووشە دەستپێکییەکان : سەرکردەی پێشەنگ، خوێندنخانکردنی کار، زانکۆی پۆلیتەکنیکی سلێمانی.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12

Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

Abstract:

The current study aims to know the role of entrepreneurial leadership with its dimensions (creativity, risk-taking, proactive, independence, offensive competitiveness) on job Involvement with its dimensions (emotional involvement, cognitive involvement, physical involvement), the study community represents the Technical colleges at Sulaimani Polytechnic University, and to reach this objective the researchers relied on reviewing studies and scientific sources to determine the dimensions of the study variables and establish their hypotheses, and for the practical side, the questionnaire form was prepared from (40) paragraphs on a sample of teaching staff consisting of (236) teaching staff within five colleges through the distribution of the questionnaire form electronically on the official website of the university, as well as distributing (62) forms manually. The forms evaluated before distributing by a group of arbitrators, and after distribution using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS-25) program for analyzing data, the study reached a set of finding, the most important of it which is that the more the responding college councils adopt the entrepreneurial leadership style, the more that contributes to improving the levels of employee engagement in individuals, and the study offered a set of suggestions. to focus on providing requirements of entrepreneurial leadership dimensions.

Key Word: Entrepreneurial Leadership, Job Engagement, Sulaimani Polytechnic University.

المبحث الأول: منهجية الدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

تلعب الجامعات دوراً بارزاً في تطور البلدان والمجتمعات والمسيرة العلمية وبالتالي تطور المجتمع، وبما أن المسيرة العلمية في تجدد وتقدم مستمر فأن الجامعات تكون في منافسة شديدة لمواكبة تلك التطورات والتغيرات، وأن وجود قيادات ريادية من شأنها أن تكون كفيلاً بالأداء الجامعي المتميز والتطلع نحو الريادة، كما أن المنافسة الشديدة بين الجامعات تتطلب الإستثمار في الكوادر التدريسية المتميزة والمقتدرة وإستغلال طاقاتهم المعرفية في خدمة الجامعة، وتعد القيادة الريادية من الأستراتيجيات التي تتبعها المنظمات الرائدة كونها أحدى العناصر التي يعتمد عليها في مواجهة تلك التغيرات والتطورات وكذلك المنافسة الشديدة بين المنظمات، والقائد الريادي في الأدارة العليا قد يتمكن من جعل العاملين في المنظمات من الأستغراق في وظائفهم عن طريق تحفيزهم على الأخلاص لعملهم .

وبما أن الباحثان ينتميان إلى هذه المؤسسة (مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي/ الجامعة التقنية السليمانية) لفترة ليست وجيزة، ومن خلال ملاحظات أدركا أن مفهوم القيادة الريادية ليست واضحة وغير مفهومة لدى العديد من القيادات والكوادر التدريسية وخاصة أولئك الذين يشغلون مراكز قيادية، ومن منطلق حرصهما الشديد على بقاء هذه المؤسسة في الريادة تظهر مشكلة الدراسة من خلال بلورة التساؤل الرئيسي وهي: هل أن للقيادة الريادية دور في تعزيز الإستغراق الوظيفي من خلال أخلاقيات العمل في الكليات المبحوثة؟

وللإجابة على السؤال الرئيس نحتاج إلى الإجابة على الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مدى ممارسات أبعاد القيادة الريادية لدى أعضاء مجالس الكليات في جامعة السليمانية التقنية؟
2. ما هي طبيعة العلاقة بين القيادة الريادية والإستغراق الوظيفي؟
3. هل أن للقيادة الريادية أثر في جعل العاملين أكثر إستغراقا في وظائفهم؟

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (5) – العدد (2)، كانون الأول 2021
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص: 268-290

ثانياً: أهمية الدراسة

وتستمد الدراسة أهميته من النواحي التالية:

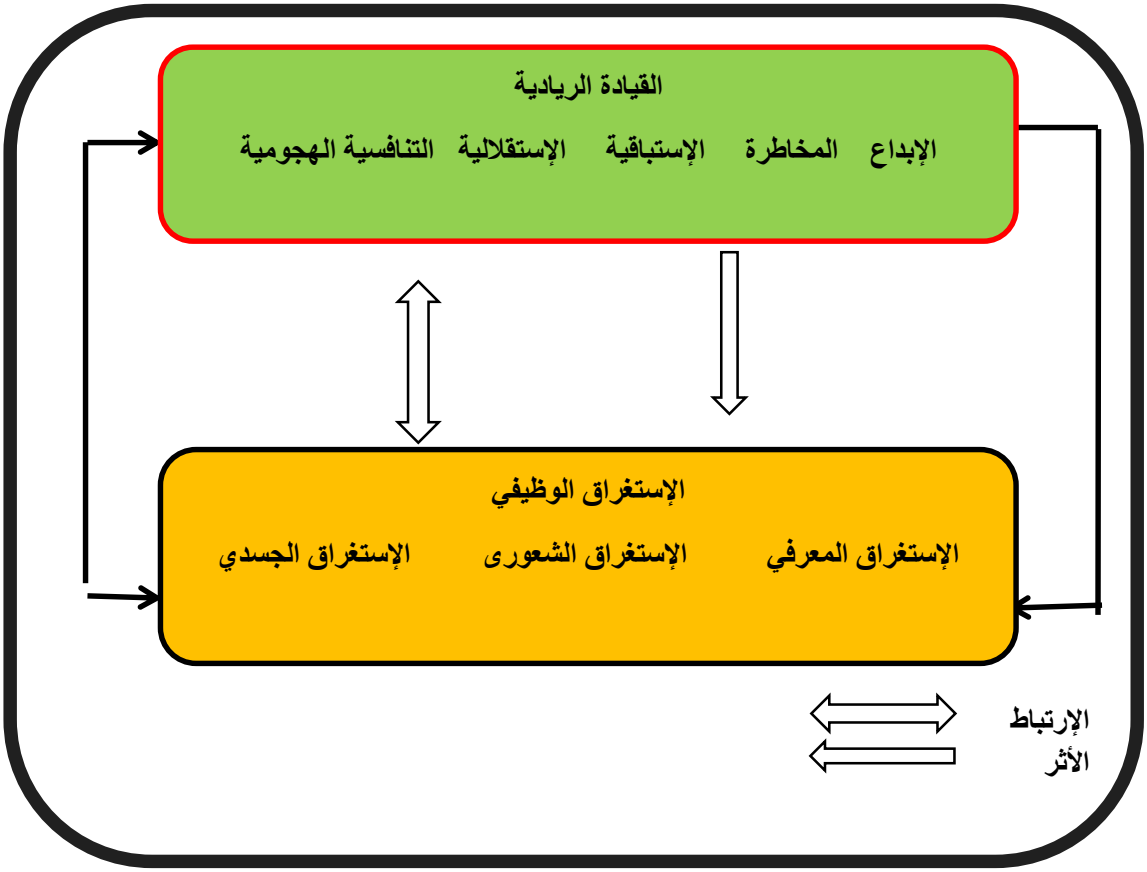
1. عرض تفصيلي لمتغيرات الدراسة وتعريف القارىء بمفاهيم المتغيرات التي تم التطرق إليها في الدراسة.
2. أن للدراسة أهمية علمية كونها تناقش مواضيع حديثة نوعا ما من خلال إيجاد علاقة الأرتباط والأثر بين متغيرات الدراسة (القيادة الريادية) كمتغير مستقل و(الأستغراق الوظيفي) كمتغير تابع.
3. إثارة وإهتمام إدارات الكليات المبحوثة بأهمية القيادة الريادية وتأثيره في الإستغراق الوظيفي للكوادر التدريسين والمنتسبين.
4. الأثراء العلمي لجامعات الأقليم بشكل عام من حيث النوعية وليست الكمية، والجامعة التقنية السليمانية بشكل خاص.

ثالثاً: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. شرح لمفهوم الإستغراق الوظيفي والتعرف على مستوى الإستغراق الوظيفي السائد في الكليات المبحوثة.
2. التعرف على طبيعة العلاقات والتأثير بين المتغيرين(القيادة الريادية، الإستغراق الوظيفي).
3. تقديم بعض المقترحات في ضوء ما سيتوصل إليه البحث من النتائج على أمل أن تستفيد منها كليات الجامعة المبحوثة.

رابعاً: مخطط الدراسة الفرضي:



المخطط الفرضي للدراسة

المصدر: من إعداد الباحثان

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

خامساً: فرضيات الدراسة

انسجاما مع المعطيات الفكرية للدراسة وتحقيقا لاهدافها والإجابة عن تساؤولاتها، انبثقت من مخطط الدراسة الإفتراضي الفرضيات الرئيسة والفرعية الآتية في الكليات المبحوثة:

الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة معنوية دالة احصائيا بين القيادة الريادية والإستغراق الوظيفي وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

1- توجد علاقة معنوية دالة احصائيا بين الإبداع والإستغراق الوظيفي
2- توجد علاقة معنوية دالة احصائيا بين المخاطرة والإستغراق الوظيفي
3- توجد علاقة معنوية دالة احصائيا بين الإستباقية والإستغراق الوظيفي
4- توجد علاقة معنوية دالة احصائيا بين الإستقلاليةوالإستغراق الوظيفي
5- توجد علاقة معنوية دالة احصائيا بين التنافسية الهجومية والإستغراق الوظيفي

الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد تأثير معنوي دالة احصائيا للقيادة الريادية في الإستغراق الوظيفي وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

6- يوجد تأثير معنوي دالة احصائيا للإبداع في الإستغراق الوظيفي
7- يوجد تأثير معنوي دالة احصائيا للمخاطرة في الإستغراق الوظيفي
8- يوجد تأثير معنوي دالة احصائيا للإستباقية في الإستغراق الوظيفي
9- يوجد تأثير معنوي دالة احصائيا الإستقلالية في الإستغراق الوظيفي
10- يوجد تأثير معنوي دالة احصائيا التنافسية الهجومية في الإستغراق الوظيفي

سادساً: منهج البحث

من أجل تحقيق أهداف البحث من الناحية النظرية والتطبيقة فقدإعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، حيث إعتمد الباحثان على الكتب العلمية والدراسات الحديثة من الأطاريح والرسائل المنشورة وغير المنشورة لوصف متغيرات الدراسة، أما من الناحية التطبيقية فقد إستعمل الباحثان الأسلوب التحليلي من خلال تحليل البيانات أحصائياً التي تم جمها عن طريق توزيع إستمارة الإستبيان.

سابعاً: مجتمع وعينة الدراسة

تتضمن مجتمع الدراسة الكليات التقنية في الجامعة التقنية السليمانية والتي تضم خمسة كليات بأقسامها .
أما بالنسبة إلى عينة الدراسة فقد أختار الباحثان الكوادر التدريسية المؤلفة من (236) كادر تدريسي ضمن خمس كليات من خلال توزيع إستمارة الإستبيان.

ثامناً: وسائل جمع البيانات

أعتمد الباحثان في جمع البيانات المتعلقة بالدراسة النظرية على المصادر المتكونة من الكتب والأطاريح والرسائل بما يفيد الدراسة، أما من الناحية الميدانية فقد أعتمد الباحثان على أداة الدراسة الرئيسة وهي إستمارة الإستبيان التي تم إجراء الاختبارات المتصلة بها وبمضامينها وكذلك اختبار البيانات لتحديد نوع الاختبارات الإحصائية التي سيتم اعتمادها في تحليل واختبار فرضيات الدراسة وعلى وفق الفقرات الآتية:

أولاً: مضامين الاستبانة واختباراتها

تم اعتماد عدد من الاختبارات للتحقق من صلاحية استبانة الدراسة كونها الأداة الرئيسة في جمع البيانات، والتعرف على الاختبارات التي مرت بها ومدى صلاحيتها وقدرتها على الإيفاء بمتطلبات الجانب الميداني، حيث كانت هذه الاختبارات كما يلي:

1. مضامين الاستبانة: تكونت الاستبانة من عدد من الفقرات وذلك على وفق المتغيرات التي اعتمدت في الدراسة الحالية والتي كانت كما يلي:

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

أ. المعلومات الشخصية: وهي البيانات التي تخص أفراد العينة والمتمثلة بكل من الجنس، العمر، عدد سنوات الخدمة، التحصيل الدراسي، اللقب العلمي.

ب. متغير القيادة الريادية: وضعت (25) عبارة لقياس هذا المتغير وأبعاده الخمس والتي كانت ممثلة بكل من الإبداع، المخاطرة، الاستباقية، الاستقلالية، والتنافسية الهجومية.

ث. متغير الاستغراق الوظيفي: وضعت (15) عبارة لقياس هذا المتغير وأبعاده الثلاث والتي كانت ممثلة بكل من الاستغراق المعرفي، الاستغراق الشعوري، والاستغراق الجسدي.

كما تبنت الدراسة مقياس ليكرت (Likert) الخماسي والذي يتكون من خمس استجابات تمثلت بكل من (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) وبأوزان متدرجة من (5) إلى (1) على التوالي، مما يسمح للمستجيبين في اعتماد الخيارات المتعددة لهذا المقياس في الإجابة على عبارات الاستبانة. ويوضح الجدول (1) مضامين الاستبانة موزعة بموجب متغيرات الدراسة الرئيسة وأبعادها.

الجدول(1) مكونات الإستبانة

الفقرة	المتغيرات الرئيسة	الأبعاد	العبارات		المصدر
			العدد	المجموع	
.1	المعلومات الشخصية	بيانات أفراد العينة	5	5	استمارة الاستبيان
.2	القيادة الريادية	الإبداع	5	25	Kogabayev&Maziliauskas,2017 Dess,et al,2007 زغمار،2017 Roomi& Harrison,2011 الياسري وكامل،2013 Hughes&Morgan,2007 أحمد،2015 ، يوسف ويحي،2018 Lee& Petrson,2000
		المخاطرة	5		
		الاستباقية	5		
		الاستقلالية	5		
		التنافسية الهجومية	5		
		اخلاقيات القيادة	5		
		بنية المنظمة وأنظمتها	5		
.3	الاستغراق الوظيفي	الاستغراق المعرفي	5	15	حمامة،2019 Rich et al, - 2010 Pandy& Davidm 2013 العنزي وصبر،2017 Saks, 2006 فرح وآخرون،2019
		الاستغراق الشعوري	5		
		الاستغراق الجسدي	5		

المصدر: اعداد الباحثان اعتماداً على الاستبانة

تاسعاً:حدود الدراسة

1. **الحدود الزمانية:** حدود الدراسة الزماني هو 2019 – 2021 .
2. **الحدود المكانية:** إختار الباحثان الكليات التقنية في الجامعة التقنية السليمانية كحدود مكاني للدراسة والبالغة عددهم (5) كلية وهي كلية التقنية الإدرية، كلية التقنية الهندسية، كلية التقنية الطبية، تكنولوجيا المعلومات، كلية العلوم التطبيقية.
3. **الحدود البشرية:** شملت الحدود البشرية للدراسة جميع الكوادر التدريسية من حملة شهادة الماجستير والدكتوراه وأصحاب الألقاب العلمية (مدرس مساعد، مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ) في الكليات التقنية في السليمانية.
4. **الحدود الموضوعية:** تتضمن الحدود العلمية لمواضيع الدراسة، متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة (القيادة الريادية ، الأستغراق الوظيفي).

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية ص: 268 - 290
المجلد (5) – العدد (2)، كانون الأول 2021
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)

المبحث الثاني: الجانب النظري

المحور الأول: القيادة الريادية

أولاً:مفهوم و تعريف القيادة الريادية

ترى بعض الدراسات أن مفهوم القيادة الريادية يجمع بين مفهومي القيادة والريادة معا ، ليكونان مفهوما جديدا يسمى القيادة الريادية، والتي توضح العلاقة بين القيادة والسلوك الريادي ، وتعتبره نمطا جديدا من أنماط القيادة التي يتناسب مع طبيعة بيئة العمل الديناميكية المعقدة سريعة التغيير (مغاوري، 2016: 544). فالريادة تستلزم القادة الذين يتصفون بالشجاعة والإيمان بأهداف المنظمة والقدرة على التحمل وممارسة الأعمال الشاقة ولديهم الثقة بأنفسهم لتخطي العقبات وتحقيق النجاح (Dees et al, 2007: 489).
ويتناول الجدول الآتي مفاهيم متعددة بخصوص القيادة الريادية بأختلاف المصادر المعتمدة عليها :

جدول(2) تعاريف القيادة الريادية

ت	أسم الباحث والسنة ورقم الصفحة	تعريف القيادة الريادية
1	مغاوري،2016: 538	إنها إحدى الأساليب الفعالة في القيادة ،والذي يهتم بوضع خطط وسيناريوهات محتملة كيفية إقتناص الفرص والجرأة في إتخاذ القرارات ، بما يجعلها متطورة ومميزة وتحقق مستويات عالية من الجودة.
2	جلاب و جريمخ، 2017: 102	هي القيادة التي تخلق السيناريوهات الرؤيوية والتي تستخدم في جمع وحشد تلقي المشاركين والذين يصبحون ملتزمين بالرؤية لأستكشاف وإستثمار القيمة الإستراتيجية.
3	Indawati et. al,2018:1201	يمكن تعريف القيادة الريادية على أنها قدرة القادة على التأثير وتوجيه أداء أعضاء المجموعة لتحقيق الأهداف التنظيمية التي تدور حول تعريف واستغلال فرص تنظيم المشاريع.

الجدول من إعداد الباحثان

من خلال هذه المراجعة للأدبيات الإدارية وحسب وجهة نظر الباحثان فأن القيادة الريادية ظاهرة تتمتع بها الأشخاص الذين لديهم القدرة على التنبؤ بأشياء لم يسبق لها أن أكتشفها أشخاص من قبلهم، كما أن لديهم رؤية إستراتيجية للأحداث وهم يبدعون بأفكارهم وإمكانياتهم الذهنية من خلال التجدد المستمر، ولديهم القدرة في التأثير على الآخرين أو الجماعة التي يوجههم حيث يستطيع كسب ثقتهم من خلال الأستباقية في طرح أفكار فريدة والمبادأة في الأستجابة لأحتياجات المنظمة وأستغلال الفرص على أكمل وجه وأستغلال الأمكانات المادية والبشرية بالشكل الذي يمكنها من تحقيق الأهداف بمستوى عالي من الجودة، كما تتمتع القيادة الريادية بالأستقلالية في إنجاز الأعمال ومنح الأستقلالية للعاملين وعدم الأعتماد على المنظمات الأخرى، وهذه الأشياء تحتاج الى المخاطرة حيث أن المخاطرة هي من سمات القيادة الريادية وعدم الخوف من النتائج التي تتسم بحالات اللاتأكد والغموض، والهجومية التنافسية من خلال خرق الأماكن التي لم يتمكن المنافسين الوصول إليها بقوة والتجدد المستمر .

ثانياً: أهمية القيادة الريادية

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

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

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

4. تؤدي القيادة الريادية إلى خلق المنافسة وبالتالي تقدم المنطمة.

ثالثاً: أبعاد القيادة الريادية

تختلف رؤية الكتاب والباحثين حول أبعاد القيادة الريادية من عدة نواحي، إلا أن معضمهم يتناولون ويتفقون على خمسة أبعاد رئيسية للقيادة الريادية وهم (المبادأة أو الأستباقية، الأبداع، المخاطرة، الأستقلالية، التنافسية الهجومية)، وستحاول الباحثان بيان وجهات النظر المختلفة للكتاب والباحثين لأبعاد القيادة الريادية في الجدول الآتي:

الجدول(3) أبعاد القيادة الريادية

ت	أسم الباحث والسنة	المخاطرة	الإبداع	الإستباقية	الإستقلالية	التنافسية الهجومية	نسبة إستخدام بعد واحد	نسبة إستخدام بعدين	نسبة إستخدام ثلاثة أبعاد	نسبة إستخدام أربعة أبعاد	نسبة إستخدام خمسة أبعاد
1	Lampkin & Dess, 1996	*	*	*	*	*					1
2	Zahra et al, 1999	*	*	*	*	*					1
3	Lee & Peterson,2000	*	*	*	*	*					1
4	Ferreira, 2002		*		*			1			
5	Wiklund &Shepherd, 2003	*	*	*	*					1	
6	Tarabishy,et al,2005	*	*	*					1		
7	Dean, 2005	*					1				
8	Dess et al , 2007	*	*	*	*	*					1
9	Hughes & Morgan,2007	*	*	*	*	*					1
10	Hill & Jones, 2008		*	*	*	*				1	
11	Wen Yang, 2008	*	*					1			
12	مبارك ، 2009	*	*	*	*					1	
13	المعاضيدي، 2010	*	*	*	*	*					1
14	Roomi & Harrison,2011	*	*					1			
15	Hejazi et al , 2012	*	*		*				1		
16	محمد، 2012	*	*	*					1		
17	الياسري وكامل،2013	*	*	*	*					1	
18	Zijlstra, 2014	*	*					1			
19	Pihie & Asimiran, 2014	*	*					1			
20	Al- Khalifa, 2014	*	*	*					1		
21	داوده و سلمان ، 2014	*	*	*		*				1	
22	الشمري والبهادلي، 2015	*	*	*					1		
23	Mokhber et al , 2016	*	*					1			
24	عبد، 2016	*	*	*					1		
25	جمال و طاهر، 2017	*	*	*					1		
26	Al Mamun et al,2018	*	*					1			
27	Yousef &Yhya,2018	*	*	*	*	*					1
28	محمد ، 2018	*	*	*	*	*					1

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12

Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

29	Sandybayev, 2019	*	*					1			
30	السويطي، 2019	*	*	*	*	*					1
31	آل سرحان و المخلافي،2019	*	*	*					1		
	المجموع	29	30	21	15	11	1	8	8	5	9
	النسبة المؤية	%94	%97	%68	%48	%35	%3	%26	%26	%16	%29

المصدر : من إعداد الباحثان معتمدا على المصادر المبينة في الجدول

وبالنظر إلى الجدول (2) تبين أن عدد الكتاب الذين أعتمدوا خمسة أبعاد في قياس متغير القيادة الريادية هي (9) أي بنسبة (29%) وبعدها عدد الذين إعتمدوا أربعة أبعاد هي (5) باحثين وكتاب وبنسبة(16%) ، وعدد الذين أعتمدوا ثلاثة أبعاد وبعدين أثنين لقياس متغيرالقيادة الريادية هي(8) وبنسبة (26%) على التوالي، وأخيراً عدد الكتاب والباحثين الذين إعتمدوا بعد واحد لقياس متغير القيادة الريادية هي كاتب واحد أي نسبة (3%).

وعلى مستوى الأبعاد تبين أن (97%) من الكتاب والباحثين أستخدموا بعد الإبداع بالمرتبة الأولى، وتأتي بعده بعد المخاطرة وبنسبة (94%) فيما تم إستخدام بعد الإستباقية وفي المرتبة الثالثة بنسبة(68%) وتأتي بعد الإستقلالية بالمرتبة الرابعة وبنسبة (48%) وفيما جاء أخيراً بعد التنافسية الهجومية بنسبة (35%).

ونظراً إلى أن أغلبية الكتاب والباحثين إستخدموا خمسة أبعاد لقياس القيادة الريادية وتكييف تلك الأبعاد مع واقع الحال في منظمات أقليم كوردستان وبالأخص في مؤسسات التعليم العالي سوف تعتمد هذه الدراسة في قياس القيادة الريادية على خمسة أبعاد وكما يأتي:

1. الأستباقية:

الأستباقية تعني توقع المنظمة لأحتياجات ورغبات المستقبل والتوقع على أساسها بقصد الحصول على موطىء قدم في السوق يمكن المنظمة من التميز في عيون زبائنها وبلوغ أهدافها المنشودة (جلاب، 2014: 26) ، وتعني أيضا جهود المنظمة في الأستحواذ على الفرص الجديدة ، تراقب المنظمات الإستباقية الأتجاهات وتحاول معرفة المتطلبات المستقبلية للزبائن الحاليين وإدراك التغيرات في الطلب أو بإدراك المشاكل الناشئة التي يمكن أن تقود إلى فرص المشاريع الجديدة، وتشير الأستباقية إلى التصرف وفق التوقع للفرص والتهديدات المستقبلية (الياسري وكامل، 2013: 102).

2. المخاطرة:

ويتمثل في إتخاذ القرار في حالة عدم التأكد ، وقيام الريادي بالمجازفة في طرح منتجات جديدة في الأسواق ، آخذا بعين الإعتبار ما يوجد فيها من مخاطر الغموض وعدم التأكد (حسن ، 2014: 117). وهي قدرة القائد الأكاديمي على إتخاذ القرارات الجريئة بالرغم من حالة عدم التأكد ، مع توظيف القيادة الذاتية التي تمكنه من إدارة المخاطر بشكل إستراتيجي فعال في سبيل تحقيق الأهداف الأستراتيجية وتطور الجامعة(القحطاني والمخلافي ،2019: 222).

3. الأبداع: Innovation

يعد الأبداع أحد أهم المتطلبات الرئيسة في الوقت الحاضر لنجاح المنظمات والحفاظ على مركزها التنافسي وريادتها بما يخدم مصلحة المنظمة والعاملين فيها ، إذ لم يعد كافيا أن تؤدي المنظمات أعمالها بالطرائق التقليدية المعتادة عليها ، ولم تعد مسائل تحقيق الكفاءة والفاعلية كافية لتحقيق الأهداف المنظمية والحفاظ على المركز التنافسي في السوق(محمد، 2018: 205) فالأبداع هو القدرة على جمع أو مشاركة المعلومات بطرق تطوير أفكار جديدة . بعبارة أخرى هو تطوير الأفكار الأبتكارية التي تعكس وتستجيب للفرص في المنظمة (السكارنة، 2016: 53).

4.الإستقلالية:

تعني الإستقلالية الرغبة في العمل بإستقلالية للوصول إلى الرؤية والفرصة الريادية ، وهي تطبق على كل من الأفراد والفرق التي تعمل خارج المباديء التنظيمية القائمة، وفي مجال الريادة غالبا ما تستخدم وحدات العمل المستقلة لرفع نقاط القوة الموجودة في المجالات الجديدة (الياسري و كامل، 2013: 102). ويميل الرياديون إلى الإستقلالية وعدم الإعتمادعلى الآخرين في بلوغ أهدافهم

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية ص:268-290
المجلد (5) – العدد (2)، كانون الأول 2021
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)

المخططة ولهذا يلاحظ عدم إندفاعهم للعمل في المنظمات الكبيرة البيروقراطية إستجابة لدوافعهم الداخلية وثقتهم الفائقة بقدراتهم الذاتية (صالح، 2011: 147).

5.التنافسية الهجومية: Competitive

تعرف المنافسة الهجومية بأنها الجهود المبذولة للتفوق في الأداء على المنافس وهي ميل المنظمة إلى التحدي المباشر للمنافس لتحقيق الدخول إلى موقع جديد أو تحسين موقعها والتفوق على صناعة المنافس في السوق(يوسف ويحي، 2018، 12). إن التنافسية الهجومية تعني جهود المنظمة للعمل بأفضل من منافسيها في مجال عملها ، وهذه الجهود محفوفة بالمخاطر عبر تقليل الأسعار والتضحية بجزء من أرباحها والإكثار من نفقاتها في سبيل الحصول على حصة سوقية أكبر من منافسيها كذلك لتطوير ونمو (محمد، 2018، 221).
ويرى الباحثان أن الهجومية التنافسية هي تكنيك و طريقة يتبعها القيادة لتقديم ما هو أفضل من المنافسين حتى يتمكن من جذب الأنظار نحوها.

المحور الثاني: الإستغراق الوظيفي

أولاً:مفهوم وتعريف الإستغراق الوظيفي

تعتبر الإستغراق الوظيفي إحدى أكثر الدراسات المهتمة بسلوك الموظفين في البحوث التنظيمية ، كما إنها جذبت الإنتباه كعامل لها دور في نجاح المنظمة (Thevanes & Dirojan,2018: 3) .

إن مفهوم الإستغراق الوظيفي يشتمل على مجموعة من العوامل التي تتعلق بعوامل نفسية وعاطفية وعقلية للفرد ترتبط وبقوة بوظيفته داخل المنظمة في سبيل تحقيق أهداف كل من المنظمة والعاملين على حد سواء، لذلك تعددت التعريفات والمفاهيم المفسرة للإستغراق الوظيفي على إعتبار أنه أحد المفاهيم السلوكية الحديثة في علم الإدارة والأعمال(ماضي،2015: 9).

ويمثل الإستغراق الوظيفي الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً(مومني،2020: 401).

فبالرغم من حداثة موضوع الإستغراق الوظيفي، إلا أنه تمكن مجموعة من الباحثين والكتاب في مجال الإدارة من تعريفها كل حسب نظرتها ورؤيتها العلمية للموضوع كما موضح في الجدول الآتي:

جدول (4) تعاريف الإستغراق الوظيفي

ت	أسم الكاتب أو الباحث والسنة	تعريف الإستغراق الوظيفي
	Yongxing et al,2017: 708	حالة نشطة وإيجابية مرتبطة بالعمل والذي يتميز بالقمة والتفاني والإمتصاص.
	فرح وآخرون ،2019: 77	هو الشعور الإيجابي للموظف تجاه المنظمة التي يعمل بها بطريقة تسهم بدرجة عالية في تحقيق أهدافها وقيمها.
	الرميدي ومحمد،2020: 5	أنه شعور الفرد بالتركيز العالي في العمل، والإندماج في وظيفته بشكل يجعل الوقت يمر سريعاً، بجانب صعوبة فصل النفس عن العمل.

الجدول من إعداد الباحثان

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (5) – العدد (2)، كانون الأول 2021
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص: 268 - 290

والتعريف الإجرائي للباحثان هو أن الإستغراق الوظيفي هو حالة من التصوف والتركيز العميق للأفراد العاملين في المنظمة وأندماجهم نفسياً وعاطفياً وجسدياً وعقلياً في العمل، بهدف تحقيق الذات من جهة وتحقيق أهداف المنظمة من جهة أخرى.

ثانياً: أهمية الإستغراق الوظيفي

يمكن تجسيد أهمية الإستغراق الوظيفي من خلال النقاط الآتية(محمد أمين وآخرون،2018: 162):

1. إن الإستغراق الوظيفي له تأثير إيجابي على مؤشرات الأداء التنظيمي (رضا الزبون، دوران العاملين، الأمان الوظيفي).
2. تساعد المستويات العالية من الإستغراق الوظيفي الأفراد العاملين في أخذ المبادرات والمتابعة لأهداف التعلم.
3. يلعب الإستغراق الوظيفي للأفراد العاملين تأثيراً مهماً على نوايا الأفراد العاملين المنشغلين في وظائفهم إلى حد كبير يكونون أكثر إستقراراً في وظائفهم.
4. عندما يشعر الأفراد العاملين بأهميتهم وتأثيرهم في المنظمة سينعكس هذا التأثير على جودة عملهم ورضا الزبائن.
5. يمكن أن يؤثر الإستغراق الوظيفي في الشعور والصحة الإيجابيين.

ثالثاً: أبعاد الإستغراق الوظيفي

تناول العديد من الباحثين والكتاب في بحوثهم وكتاباتهم أبعاداً مختلفة في قياس درجة الإستغراق الوظيفي، وتختلف نسبة الإعتماد على تلك الأبعاد حسب إختلاف آراء الباحثين، وقد حاول الباحثان بيان نسبة الإعتماد على تلك الأبعاد في الجدول الآتي:

جدول (5) أبعاد الإستغراق الوظيفي

ت	أسم الباحث والسنة	الإستغراق المعرفي	الإستغراق الشعوري	الإستغراق الجسدي	الإستغراق السلوكي	المشاركة في إتخاذ القرار	الرضا عن العمل	الدعم	التقدير
1	Saks,2006	*	*		*				
2	Liao&Lee,2009								*
3	Ayer,2010						*		
4	2010 Rich et al,	*	*	*					
5	Seo,2013	*	*						
6	Pandey, David,2013	*	*	*					
7	محمود، 2013					*	*		
8	ماضي، 2015	*	*		*				
9	فيروز، 2017	*	*	*					
10	ميا & مزيق، 2017							*	*
11	Oliveira &Rocha, 2017	*	*	*					

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

12	أبو عمرة،2018	*	*	*					
13	المنان،2018	*	*	*					
14	أمال،2019	*	*		*				
15	فرح وآخرون، 2019	*	*	*					
16	حمامة، 2019								
17	مومني، 2020	*	*		*				
18	Varshney,2020					*			
	المجموع	12	12	7	4	1	3	1	2
	النسبة المئوية	%67	%67	%38	%22	%5.5	%17	%5.5	%11

المصدر: من إعداد الباحثان وبالإعتماد على المصادر المذكورة في الجدول

من الجدول السابق يمكن ملاحظة أن الأبعاد المعتمدة من قبل الباحثين للإستغراق الوظيفي متعددة ولكن معظمهم أعتمدوا الأبعاد (الإستغراق المعرفي والإستغراق الشعوري والإستغراق الجسدي) فيمكن أن نرى أن الأبعاد الثلاثة حاصلة على نسبة (67%،67%،38%) على التوالي، ومن ثم تأتي الإستغراق السلوكي بفارق ليست بقليلة وهي(22%)، ثم بعد ذلك يمكن أن نرى بعد الرضا عن العمل بنسبة (17%) ثم تأتي التقدير بنسبة(11%)، وأخيراً تأتي البعدين (المشاركة في إتخاذ القرار، الدعم) بنسبة (5.5%) والتي هي نسبة ضئيلة بالمقارنة بالأبعاد(الإستغراق المعرفي والإستغراق الشعوري والإستغراق الجسدي)، لذلك إعتمد الباحثان على تلك الأبعاد الثلاثة في قياس المتغير (الإستغراق الوظيفي).

وفيمايأتي عرض تلك الأبعاد معتمدةً على عدة مصادر:

1. الإستغراق المعرفي(Cognitive Engagement) :

يشير بعد الإستغراق المعرفي (Cognitive Engagement) إلى أنه الوعي الحيوي أو اليقضة الفكرية ومنطق الإدراك المتزايد والإهتمام بالعمل، وهي الإستغراق الذهني أو الإلتزام الفكري للعاملين تجاه العمل(العنزي وصبر،2017: 37).

أن الإستغراق المعرفي يشير إلى إستغراق العاملين بشكل كامل في ممارسة عملهم، أو هو درجة قوة مشاركة الفرد في إتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته، وأهم خصائصه (الحالة النفسية، إحترام الذات، المشاركة الفعالة) (فرح وآخرون،2019: 78).

2.الإستغراق الشعوري (Emotional Engagement) :

إن البعد الثاني المهم والضروري للإستغراق هو الإستغراق الشعوري والذي يشير إلى الإرتباط العاطفي والمشاعر الوجدانية التي يمتلكها العامل تجاه المنظمة أو العمل الذي يقوم به، والإستغراق الشعوري يتمثل بإستثمار موارد العاملين العاطفية ضمن أداء أعمالهم، أي إن العامل عندما يستغرق شعورياً مع العمل فإنه يستثمر مواردا شخصية كالفخر والثقة والسعادة(العنزي وصبر، 2017: 38).

ويرى (ماضي،2015: 9) أن الإستغراق الشعوري يعني وجود علاقة قوية بين عواطف، وأفكار، ومشاعر الفرد وبين وظيفته، أو هو مدى قوة إستمتاع الفرد العمل في وظيفته أو مدى حبه لعمله، ومن أهم خصائصه(التعلق، الإستمتاع، الإرتباط).

Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

3. الإستغراق الجسدي (Physical Engagement) :

الإستغراق الجسدي يعني توجيه طاقات الإنسان المادية نحو إتمام مهمة محددة بطريقة تسهم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية(فرح وآخرون، 2019: 78).

أما (فيروز،2017: 426) يرى بأن إستغراق الأفراد يتعلق بالطاقات الجسدية التي يبذلونها لإنجاز أدوارهم ويبدو تأثير الإنغماس الجسدي على نتائج الأعمال واضحاً لأنه يعني إستثمار الطاقات الجسدية في العمل، ويمكن أن يفهم من الإنغماس الجسدي كثافة الأعمال الموكلة للموظف إلا أن هذا أمر جيد لرغبة الموظف بالعمل وحاجته الشعورية والجسدية للعمل بصفة أكثر من الآخرين.

المبحث الثالث: الجانب الميداني

المحور الأول: اختبار فرضيات الارتباط

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسة الأولى: نستعرض في الفقرة الحالية نتائج تحليل علاقات الارتباط لفرضية الدراسة الأولى بين متغيرات الدراسة الرئيسة والتي عرضت نتائجها في الجدول (5)، وكما يأتي:

1. ظهر وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين القيادة الريادية والاستغراق الوظيفي وبمعامل ارتباط بلغت قيمته (0.583)، وعند مستوى معنوية (0.01)، مما يشير إلى أن هناك مستويات معنوية من الترافق الإيجابي بين القيادة الريادية والاستغراق الوظيفي في الكليات التقنية المستجيبة، وعليه يمكن الاستنتاج بأنه كلما تبنت الكليات المستجيبة نمط القيادة الريادية كلما أسهم ذلك في تحسين مستويات الاستغراق الوظيفي لدى الأفراد فيها، وبذلك يتم قبول الفرضية الرئيسة الأولى.

2. ظهر وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين بُعد الإبداع والاستغراق الوظيفي وبمعامل ارتباط بلغت قيمته (0.345)، وعند مستوى معنوية (0.01)، مما يشير إلى أن هناك مستويات معنوية من الترافق الإيجابي بين الابداع والاستغراق الوظيفي في الكليات التقنية المستجيبة، وعليه يمكن الاستنتاج بأنه كلما تبنت القيادة في الكليات المستجيبة الإبداع كلما أسهم ذلك في تحسين مستويات الاستغراق الوظيفي لدى الأفراد فيها، وبذلك يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى والمتفرعة من الفرضية الرئيسة الأولى.

3. ظهر وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين بُعد المخاطرة والاستغراق الوظيفي وبمعامل ارتباط بلغت قيمته (0.432)، وعند مستوى معنوية (0.01)، مما يشير إلى أن هناك مستويات معنوية من الترافق الإيجابي بين المخاطرة والاستغراق الوظيفي في الكليات التقنية المستجيبة، وعليه يمكن الاستنتاج بأنه كلما تبنت القيادة في الكليات المستجيبة المخاطرة في عملياتها كلما أسهم ذلك في تحسين مستويات الاستغراق الوظيفي لدى الأفراد فيها، وبذلك يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية والمتفرعة من الفرضية الرئيسة الأولى.

4. ظهر وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين بُعد الاستباقية والاستغراق الوظيفي وبمعامل ارتباط بلغت قيمته (0.376)، وعند مستوى معنوية (0.01)، مما يشير إلى أن هناك مستويات معنوية من الترافق الإيجابي بين الاستباقية والاستغراق الوظيفي في الكليات التقنية المستجيبة، وعليه يمكن الاستنتاج بأنه كلما تبنت القيادة في الكليات المستجيبة الاستباقية في عملياتها كلما أسهم ذلك في تحسين مستويات الاستغراق الوظيفي لدى الأفراد فيها، وبذلك يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة والمتفرعة من الفرضية الرئيسة الأولى.

5. ظهر وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين بُعد الاستقلالية والاستغراق الوظيفي وبمعامل ارتباط بلغت قيمته (0.583)، وعند مستوى معنوية (0.01)، مما يشير إلى أن هناك مستويات معنوية من الترافق الإيجابي بين الاستقلالية والاستغراق الوظيفي في الكليات التقنية المستجيبة، وعليه يمكن الاستنتاج بأنه كلما تبنت القيادة في الكليات المستجيبة الاستقلالية في عملياتها كلما أسهم ذلك في تحسين مستويات الاستغراق الوظيفي لدى الأفراد فيها، وبذلك يتم قبول الفرضية الفرعية الرابعة والمتفرعة من الفرضية الرئيسة الأولى.

6. ظهر وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين بُعد التنافسية الهجومية والاستغراق الوظيفي وبمعامل ارتباط بلغت قيمته (0.552)، وعند مستوى معنوية (0.01)، مما يشير إلى أن هناك مستويات معنوية من الترافق الإيجابي بين التنافسية الهجومية والاستغراق الوظيفي في الكليات التقنية المستجيبة، وعليه يمكن الاستنتاج بأنه كلما تبنت القيادة في الكليات المستجيبة التنافسية الهجومية في

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

عملياتها كلما أسهم ذلك في تحسين مستويات الاستغراق الوظيفي لدى الأفراد فيها، وبذلك يتم قبول الفرضية الفرعية الخامسة والمتفرعة من الفرضية الرئيسة الأولى.

الجدول (6) اختبار الفرضية الأولى

الاستغراق الوظيفي / القيادة الريادية	الاستغراق المعرفي	الاستغراق الشعوري	الاستغراق الجسدي	المؤشر الكلي
الإبداع	0.421**	0.291**	0.251*	0.345**
المخاطرة	0.472**	0.407**	0.197*	0.432**
الاستباقية	0.417**	0.384**	0.216*	0.376**
الاستقلالية	0.581**	0.548**	0.347**	0.583**
التنافسية الهجومية	0.548**	0.536**	0.307**	0.552**
المؤشر الكلي	0.572**	0.511**	0.263**	0.538**

المصدر: إعداد الباحثان وحسب نتائج التحليل الاحصائي

المحور الثاني: اختبار فرضيات التأثير

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسة الثانية: نستعرض في الفقرة الحالية نتائج تحليل علاقات التأثير لفرضية الدراسة الثانية بين متغيرات الدراسة الرئيسة، وللتعرف على علاقات التأثير فقد تم تطبيق معامل الإنحدار البسيط(Regression Coefficient) وبطريقة الادخال (Enter)، وكما يأتي:

1. تأثير القيادة الريادية في الاستغراق الوظيفي: أظهرت نتائج تحليل الإنحدار في الجدول (6) وعلى المستوى الكلي لتأثير القيادة الريادية في الاستغراق الوظيفي الآتي:

أ. أن هناك تأثير للمتغير المستقل القيادة الريادية في المتغير المعتمد الاستغراق الوظيفي، إذ بلغت قيمة معامل (Sig.) (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة الحالية (0.05)، ويؤكد ذلك قيمة (F) المحسوبة والتي كانت بقيمة (60.795)، وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (3.905) وبدرجات حرية (1، 149).

ب. تبين من قيمة الثابت (B_0) أن هناك ظهوراً للاستغراق الوظيفي ومن خلال أبعادها بقيمة مساوية إلى (2.544) وذلك عندما تكون قيمة القيادة الريادية ومن خلال أبعادها مساويةً للصفر، وتفسير ذلك يرجع إلى أن الاستغراق الوظيفي وأبعاده تستمد معظم خصائصها وبشكل كبير من القيادة الريادية وأبعادها المعتمدة في الدراسة الحالية.

ت. ظهر أن قيمة الميل الحدي (B_1) كانت مساوية إلى (0.538) أي أن التغير في القيادة الريادية بمقدار واحد، سيؤدي إلى تغير في الاستغراق الوظيفي بما يساوي (0.538)، أي بنسبة تغير تعادل (54 %) تقريباً وهي نسبة عالية يمكن اعتمادها في تفسير العلاقة التأثيرية للقيادة الريادية في الاستغراق الوظيفي.

ث. قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.290) والتي تدل على أن نسبة التغير في الاستغراق الوظيفي بما يساوي (29 %) يرجع سببه إلى القيادة الريادية، وأن ما نسبته (71%) من التغير في الاستغراق الوظيفي يعود إلى عوامل أخرى لم تتطرق لها الدراسة الحالية.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

الجدول (7) تأثير القيادة الريادية في الاستغراق الوظيفي

الأنموذج		الاستغراق الوظيفي				
		Beta	R^2	F المحسوبة	F الجدولية	Sig.
الثابت	B0	2.544	-	-	-	0.000
القيادة الريادية	B1	0.538	0.290	60.795	3.905	0.000

قيمة F الجدولية بدرجات حرية (1، 149) $P \leq 0.05$ N=151

المصدر: إعداد الباحثان وحسب نتائج التحليل الإحصائي.

وبالاستناد على نتائج تحليل الانحدار لتأثير متغير القيادة الريادية في الاستغراق الوظيفي فإنه يتم قبول الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص على أنه يوجد تأثيراً معنوياً ذي دلالة احصائية للقيادة الريادية في الاستغراق الوظيفي.

2. تأثير أبعاد القيادة الريادية في الاستغراق الوظيفي: تم تحليل الانحدار على المستوى الجزئي للتعرف على تأثير أبعاد القيادة الريادية في الاستغراق الوظيفي وكالآتي:

أ. تأثير الإبداع في الاستغراق الوظيفي: يتبين من نتائج تحليل الإنحدار في الجدول (7) أن هناك تأثير لبُعد الإبداع في المتغير المعتمد الاستغراق الوظيفي، إذ بلغت قيمة معامل (Sig.) (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة الحالية (0.05)، ويؤكد ذلك قيمة (t) المحسوبة والتي كانت (4.493)، وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية والبالغة (1.655) وبدرجة حرية (149)، وتشير النتائج على وفق معادلة الإنحدار إلى الآتي:

- ظهر أن قيمة الميل الحدي (B_1) كانت مساوية إلى (0.345) أي أن التغير في الإبداع بمقدار واحد، سيؤدي إلى تغير في الاستغراق الوظيفي بما يساوي (0.345)، أي بنسبة تغير تعادل (35 %) تقريباً وهي نسبة جيدة يمكن اعتمادها في تفسير العلاقة التأثيرية للإبداع في الاستغراق الوظيفي.
- قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.119) والتي تدل على أن نسبة التغير في الاستغراق الوظيفي بما يساوي (11.9%) يرجع سببه إلى الإبداع، وأن ما نسبته (88.1 %) من التغير في الاستغراق الوظيفي يعود إلى عوامل أخرى لم تتطرق لها الدراسة الحالية.

الجدول (8) تأثير الإبداع في الاستغراق الوظيفي

الأنموذج		الاستغراق الوظيفي				
		Beta	R^2	t المحسوبة	T الجدولية	Sig.
الثابت	B0	3.234	-	-	-	0.000
الإبداع	B1	0.345	0.119	4.493	1.655	0.000

قيمة F الجدولية بدرجات حرية (1، 149) $P \leq 0.05$ N=151

المصدر: إعداد الباحثان وحسب نتائج التحليل الإحصائي.

وبالاستناد على نتائج تحليل الانحدار لتأثير بُعد الإبداع في الاستغراق الوظيفي فإنه يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى والمتفرعة من الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص على أنه يوجد تأثيراً معنوياً ذي دلالة احصائية للإبداع في الاستغراق الوظيفي.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

ب. تأثير المخاطرة في الاستغراق الوظيفي: يتبين من نتائج تحليل الإنحدار في الجدول (8) أن هناك تأثير لبُعد المخاطرة في المتغير المعتمد الاستغراق الوظيفي، إذ بلغت قيمة معامل (Sig.) (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة الحالية (0.05)، ويؤكد ذلك قيمة (t) المحسوبة والتي كانت (5.848)، وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية والبالغة (1.655) وبدرجة حرية (149)، وتشير النتائج على وفق معادلة الإنحدار إلى الآتي:

- ظهر أن قيمة الميل الحدي (B_1) كانت مساوية إلى (0.432) أي أن التغير في المخاطرة بمقدار واحد، سيؤدي إلى تغير في الاستغراق الوظيفي بما يساوي (0.432)، أي بنسبة تغير تعادل (43%) تقريباً وهي نسبة جيدة يمكن اعتمادها في تفسير العلاقة التأثيرية للمخاطرة في الاستغراق الوظيفي.
- قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.187) والتي تدل على أن نسبة التغير في الاستغراق الوظيفي بما يساوي (18.7%) يرجع سببه إلى المخاطرة، وأن ما نسبته (81.3 %) من التغير في الاستغراق الوظيفي يعود إلى عوامل أخرى لم تتطرق لها الدراسة الحالية.

الجدول (9) تأثير المخاطرة في الاستغراق الوظيفي

الأنموذج		الاستغراق الوظيفي				
		Beta	R^2	t المحسوبة	T الجدولية	Sig.
الثابت	B0	3.186	-	-	-	0.000
المخاطرة	B1	0.432	0.187	5.848	1.655	0.000

قيمة F الجدولية بدرجات حرية (1، 149) $P \leq 0.05$ N=151

المصدر: إعداد الباحثان وحسب نتائج التحليل الإحصائي.

وبالاستناد على نتائج تحليل الانحدار لتأثير بُعد المخاطرة في الاستغراق الوظيفي فإنه يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية والمتفرعة من الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص على أنه يوجد تأثيراً معنوياً ذي دلالة احصائية المخاطرة في الاستغراق الوظيفي.

ت. تأثير الاستباقية في الاستغراق الوظيفي: يتبين من نتائج تحليل الإنحدار في الجدول (9) أن هناك تأثير لبُعد الاستباقية في المتغير المعتمد الاستغراق الوظيفي، إذ بلغت قيمة معامل (Sig.) (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة الحالية (0.05)، ويؤكد ذلك قيمة (t) المحسوبة والتي كانت (4.956)، وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية والبالغة (1.655) وبدرجة حرية (149)، وتشير النتائج على وفق معادلة الإنحدار إلى الآتي:

- ظهر أن قيمة الميل الحدي (B_1) كانت مساوية إلى (0.376) أي أن التغير في الاستباقية بمقدار واحد، سيؤدي إلى تغير في الاستغراق الوظيفي بما يساوي (0.376)، أي بنسبة تغير تعادل (38%) تقريباً وهي نسبة جيدة يمكن اعتمادها في تفسير العلاقة التأثيرية للاستباقية في الاستغراق الوظيفي.
- قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.142) والتي تدل على أن نسبة التغير في الاستغراق الوظيفي بما يساوي (14.2%) يرجع سببه إلى الاستباقية، وأن ما نسبته (85.8 %) من التغير في الاستغراق الوظيفي يعود إلى عوامل أخرى لم تتطرق لها الدراسة الحالية.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

الجدول (10) تأثير الاستباقية في الاستغراق الوظيفي

الأنموذج		الاستغراق الوظيفي				
		Beta	R^2	t المحسوبة	T الجدولية	Sig.
الثابت	B0	3.286	-	-	-	0.000
الاستباقية	B1	0.376	0.142	4.956	1.655	0.000

قيمة F الجدولية بدرجات حرية (1، 149) $P \leq 0.05$ N=151

المصدر: إعداد الباحثان وحسب نتائج التحليل الإحصائي.

وبالاستناد على نتائج تحليل الانحدار لتأثير بُعد الاستباقية في الاستغراق الوظيفي فإنه يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة والمتفرعة من الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص على أنه يوجد تأثيراً معنوياً ذي دلالة احصائية الاستباقية في الاستغراق الوظيفي.

ث. تأثير الاستقلالية في الاستغراق الوظيفي: يتبين من نتائج تحليل الإنحدار في الجدول (10) أن هناك تأثير لبُعد الاستقلالية في المتغير المعتمد الاستغراق الوظيفي، إذ بلغت قيمة معامل (Sig.) (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة الحالية (0.05)، ويؤكد ذلك قيمة (t) المحسوبة والتي كانت (8.761)، وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية والبالغة (1.655) وبدرجة حرية (149)، وتشير النتائج على وفق معادلة الإنحدار إلى الآتي:

- ظهر أن قيمة الميل الحدي (B_1) كانت مساوية إلى (0.583) أي أن التغير في الاستقلالية بمقدار واحد، سيؤدي إلى تغير في الاستغراق الوظيفي بما يساوي (0.583)، أي بنسبة تغير تعادل (58%) تقريباً وهي نسبة عالية يمكن اعتمادها في تفسير العلاقة التأثيرية للاستباقية في الاستغراق الوظيفي.
- قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.340) والتي تدل على أن نسبة التغير في الاستغراق الوظيفي بما يساوي (34%) يرجع سببه إلى الاستقلالية، وأن ما نسبته (66 %) من التغير في الاستغراق الوظيفي يعود إلى عوامل أخرى لم تتطرق لها الدراسة الحالية.

الجدول (11) تأثير الاستقلالية في الاستغراق الوظيفي

الأنموذج		الاستغراق الوظيفي				
		Beta	R^2	t المحسوبة	T الجدولية	Sig.
الثابت	B0	2.449	-	-	-	0.000
الاستقلالية	B1	0.583	0.340	8.761	1.655	0.000

قيمة F الجدولية بدرجات حرية (1، 149) $P \leq 0.05$ N=151

المصدر: إعداد الباحثان وحسب نتائج التحليل الإحصائي.

وبالاستناد على نتائج تحليل الانحدار لتأثير بُعد الاستقلالية في الاستغراق الوظيفي فإنه يتم قبول الفرضية الفرعية الرابعة والمتفرعة من الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص على أنه يوجد تأثيراً معنوياً ذي دلالة احصائية الاستقلالية في الاستغراق الوظيفي.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

ج. تأثير التنافسية الهجومية في الاستغراق الوظيفي: يتبين من نتائج تحليل الإنحدار في الجدول (11) أن هناك تأثير لبُعد التنافسية الهجومية في المتغير المعتمد الاستغراق الوظيفي، إذ بلغت قيمة معامل (Sig.) (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة الحالية (0.05)، ويؤكد ذلك قيمة (t) المحسوبة والتي كانت (8.091)، وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية والبالغة (1.655) وبدرجة حرية (149)، وتشير النتائج على وفق معادلة الإنحدار إلى الآتي:

- ظهر أن قيمة الميل الحدي (B_1) كانت مساوية إلى (0.552) أي أن التغير في التنافسية الهجومية بمقدار واحد، سيؤدي إلى تغير في الاستغراق الوظيفي بما يساوي (0.552)، أي بنسبة تغير تعادل (55%) تقريباً وهي نسبة عالية يمكن اعتمادها في تفسير العلاقة التأثيرية للاستباقية في الاستغراق الوظيفي.
- قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.305) والتي تدل على أن نسبة التغير في الاستغراق الوظيفي بما يساوي (30.5%) يرجع سببه إلى التنافسية الهجومية، وأن ما نسبته (69.5%) من التغير في الاستغراق الوظيفي يعود إلى عوامل أخرى لم تتطرق لها الدراسة الحالية.

الجدول (12) تأثير التنافسية الهجومية في الاستغراق الوظيفي

الأنموذج		الاستغراق الوظيفي				
		Beta	R^2	t المحسوبة	T الجدولية	Sig.
الثابت	B0	2.791	-	-	-	0.000
التنافسية الهجومية	B1	0.552	0.305	8.091	1.655	0.000

قيمة F الجدولية بدرجات حرية (1، 149) $P \leq 0.05$ N=151

المصدر: إعداد الباحثان وحسب نتائج التحليل الإحصائي.

وبالاستناد على نتائج تحليل الانحدار لتأثير بُعد التنافسية الهجومية في الاستغراق الوظيفي فإنه يتم قبول الفرضية الفرعية الرابعة والمتفرعة من الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص على أنه يوجد تأثيراً معنوياً ذي دلالة احصائية التنافسية الهجومية في الاستغراق الوظيفي.

المبحث الرابع: الإستنتاجات والمقترحات

أولاً: الإستنتاجات

من خلال ما تقدم عرضه توصلت الدراسة إلى مجموعة من الإستنتاجات أهمها:

1. أن الكليات التقنية المستجيبة لديها ضعف في مستويات ما يمنحه مجلس الكلية من مكافآت لكوادرها المميزين والمبدعين.
2. تبين أن عنصر المخاطرة لدى قيادات الكليات المستجيبة جاءت بمستويات ضعيفة مما يدل على أن إدارة الكليات المستجيبة تحاول تجنب المخاطرة في عملياتها وعدم تبنيها باعتبارها أحد سمات القيادة الريادية.
3. بالرغم من أن القيادات في الكليات التقنية المستجيبة لديها الجرأة على تحمل مسؤولية اتخاذ القرارات إلا أنها تتردد في اتخاذ القرارات التي تتصل بتخصيص الإمكانات المادية المناسبة لخدمة الكلية.
4. أن القيادات في الكليات المستجيبة لا تمنح الفرص لأعضاء هيئة التدريس للمساهمة في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بهم مما يولد نوعاً من الإحباط النفسي لديهم ويساهم في خفض نسبة مساهمتهم في انجاز وتنفيذ تلك القرارات.
5. أن مجالس إدارة الكليات المستجيبة لديه مستويات ضعيفة في السعي لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس من ذوي المهارات العالية إلى الكلية لترسيخ الرصانة العلمية فيها.
6. تبين إنه كلما تبنت مجالس الكليات المستجيبة نمط القيادة الريادية كلما أسهم ذلك في تحسين مستويات الاستغراق الوظيفي لدى الأفراد فيها.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

7. كلما تبنت القيادة في الكليات المستجيبة أبعاد القيادة الريادية كافة كلما أسهم ذلك في تحسين مستويات الاستغراق الوظيفي لدى الأفراد فيها.

ثانياً: التوصيات

في ضوء الإستنتاجات التي أسفرت عنها الدراسة الحالية، يمكن طرح مجموعة من الإقتراحات ساعياً في بناء القيادات الريادية في الكليات التقنية المبحوثة في جامعة السليمانية التقنية وكما يأتي:

1. أن تعمل إدارة الكليات التقنية المستجيبة على تقديم المكافئات والحوافز المادية والمعنوية بهدف تنمية الإبداع وتطويره لدى أعضاء هيئة التدريس باعتبار ذلك من المحفزات التي تثير الدوافع لديهم.

2. نقترح أن تستمد إدارة الكليات مضامين المخاطرة في قيادتها للتابعين لديها وذلك بالاتصاف بالشجاعة في مواجهة حالات الفشل وتقبل النقد البناء والعمل تحت ظروف التعقيد الوظيفي، وإدارة الصراع والدفاع عن أفكارها الخاصة.

3. من الضروري أن تعمد إدارة الكليات المستجيبة على وضع التخصيصات المناسبة لخدمة المجالات المختلفة في كلياتها وذلك لتعزيز قدراتها في اتخاذ القرارات التي تساهم معالجة القصور بهذا الجانب.

4. أن تعمل القيادات في الكليات المستجيبة على تحسين توقعاتها فيما يتصل بالاحتياجات العلمية الضرورية وذلك بالتخطيط لها قبل الحاجة إليها من قبل أعضاء الهيئة التدريسية باعتبار ذلك من مقدرات الاستباقية التي يجب أن تتصف بها تلك القيادات.

5. أن تلجأ القيادات في الكليات المستجيبة على تمكين التدريسيين لديها وفسح المجال أمامهم في المشاركة بصنع القرارات المتصلة بطبيعة عملهم وألا تلجأ إلى الأساليب الاوتوقراطية والبيروقراطية في ذلك.

6. نقترح أن تستند الكليات المستجيبة في عملياتها على العلاقة التأثيرية للقيادة الريادية في الاستغراق الوظيفي.

7. نقترح على الكليات المستجيبة أنه إذا أرادت تحسين الاستغراق الوظيفي لمستويات أعلى فإن عليها أن تسعى للتركيز على توفير متطلبات أبعاد القيادة الريادية.

قائمة المصادر

أولاً: المصادر العربية

1.الكتب:

1. السكارنة، بلال خلف،(2016)، **" الريادة وإدارة منظمات الأعمال"** ، ط3،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.
2. مبارك، مجدي عوض،2009، **"الريادة في الأعمال: المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية"**، ط1، عالم الكتب الحديث، عمان الأردن.

2. البحوث الغير منشورة:

1. أبوعمرة، صابرين سعيد،(2018)، **" دور الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية والسلوك الإبداعي لدى العاملين بوزارة التنمية الإجتماعية"** ،رسالة ماجستير، جامعة الأقصى بغزة ، تخصص القيادة والإدارة.
2. أحمد، شادان صباح ، (2015)، **" دور الأداء الريادي لمجالس الكليات في جودة التعليم العالي- دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعات مدينة أربيل -أقليم كوردستان"**، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والأقتصاد ، جامعة صلاح الدين، أربيل.
3. أمال، أيمن،(2019)، **" أثر الثقة التنظيمية على الإستغراق الوظيفي للعاملين- دراسة حالة مديرية أملاك الدولة لولاية ورقلة"**، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

4. حمامة،عمار بن محمد العيد،(2019)، **" علاقة جودة الحياة الوظيفية بالإستغراق الوظيفي- دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي"**، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
5. زغمار، سلمى،(2017)، **" أبعاد التوجه الريادي ودورها في تحقيق فاعلية القرارات الإستراتيجية في قطاع الصناعات الغذائية الجزائرية "** ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.
6. محمد، جلال عبدالله،(2018)، **" دور مبادىء حوكمة المنظمات والآراء الريادي في بناء المنظمات الريادية"** ، أطروحة دكتوراه، جامعة السليمانية، كلية الإدارة والإقتصاد، السليمانية.
7. محمد، عمر مصطفى، (2012)، **" دور الإدارة بالإستثناء في بناء القيادات الريادية "**، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والإقتصاد ، قسم إدارة الأعمال ، جامعة السليمانية.
8. محمود، شيلان فاضل،(2013)،**" دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الإستغراق الوظيفي – دراسة إستطلاعية لآراء عينة من العاملين في شركة آسيا سيل للأتصالات"**، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والإقتصاد، قسم إدارة الأعمال، جامعة السليمانية.
9. المنان، هويدا علي محمد عطا،(2018)، **" جودة حياة العمل وأثرها على الإستغراق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي"**، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

3. البحوث المنشورة:

1. آل سرحان، عبير بنت حسن بنت عبدالله، المخلافي، محمد بن سرحان، (2019)، **" واقع أبعاد القيادة الريادية في الجامعات السعودية- دراسة ميدانية على جامعة الأمام عبدالرحمن بن فيصل"**، مجلة الفنون والأدب وعلوم الأنسانيات والإجتماع، المجلد 16،العدد 40.
2. الجلاب، إحسان دهش، جريمخ، حميدة غجير، (2017)،**" تأثير القيادة الريادية في الأداء الإبتكاري – دراسة ميدانية في عدد من الكليات الأهلية في محافظات الفرات الأوسط"**، المجلة العراقية للعلوم الإدارية ، العدد 55 ، المجلد 14.
3. الجلاب، أحسان دهش،(2014)، **" العلاقة بين التوجه الريادي والريادة المستدامة "** ، مجلة القادسية للعلوم الأدارية والأقتصادية ، المجلد 16، العدد 2.
4. جمال،دينا حامد، طاهر، عبدالكريم مزعل،(2017)،**" أثر المعرفة الألكترونية في القيادة الريادية –دراسة تطبيقية لعينة من شركات السفر والسياحة في مدينة بغداد"**،مجلة الأدارة والأقتصاد ، العدد 110، السنة 40.
5. جمال،دينا حامد، طاهر، عبدالكريم مزعل،(2017)،**" أثر المعرفة الألكترونية في القيادة الريادية –دراسة تطبيقية لعينة من شركات السفر والسياحة في مدينة بغداد"**،مجلة الأدارة والأقتصاد ، العدد 110، السنة 40.
6. حسن، أدريس أحمد،(2014)، **" دور التفكير الريادي في تحقيق الميزة التنافسية"**، مجلة زانكو للعلوم الأنسانية، العدد 5 ، المجلد 18.
7. داوده، ره نج محمد نوري، سلمان ، دلوفان أمين،(2014)، **" دور التحالفات الإستراتيجية في تعزيز التوجه الريادي للمنظمة – دراسة ميدانية لعينة من مدراء شركات السفر والطيران في محافظة دهوك"** ، مجلة جامعة زاخو، المجلد 2(B) ، العدد 2.
8. الرميدي، بسام سمير، محمد، رضا محمود أبو زيد،(2020)، **" أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية: الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط"**، ، مجلة كلية السياحة والفنادق- جامعة مدينة السادات، المجلد الرابع، العدد 1.
9. السويطي، لينا موسى سلامة،(2019)، **" الريادة المؤسسية وأثرها في الأداء المنظمي من خلال العوامل التنظيمية كمتغير وسيط – دراسة تطبيقية على المصارف الفلسطينية"** ، المجلة الألكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECS)، العدد 15.
10. الشمري، أنتظار أحمد جاسم، البهادلي، سلمان صدام جاسم ،(2015)، **" القيادة الريادية وإثراء حياة العاملين – بحث تطبيقي في تشكيلات وزارة النقل العراقية "**، مجلة الإدارة والأقتصاد، السنة الثامنة والثلاثون ، العدد 104.
11. صالح، ماجد محمد،(2011)، **" مدى توافر السمات الريادية لدى القيادات الإدارية في معمل سمنت بادوش- دراسة إستطلاعية تحليلية"**، تنمية الرافدين، العدد 111.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

12. عبد، ضرغام حسن، (2016)، **" أثر ممارسات القيادة الإستراتيجية في تحقيق ريادة الأعمال – دراسة أستطلاعية في بعض المصارف التجارية في محافظة النجف الأشرف"** ، مجلة الغري للعلوم الأقتصادية والإدارية ، المجلد 13، العدد 39.
13. العنزي، سعد علي حمود، صبر، رنا ناصر،(2017)، **" دور الإستغراق الوظيفي للعاملين في ضمان ولاء الزبون: بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية الخاصة"**، مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية، المجلد23، العدد99.
14. فرح، يس فرح، بدوي، مأمون يسن، بابكر، صفاء ياسر،(2019)، **" أثر الرشاقة التنظيمية على الإستغراق الوظيفي في الشركات الزراعية بولاية القضارف/ السودان"** ، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، المجلد الثالث، العدد الأول.
15. فيروز، خضير علي،(2017)، **" تأثير الإستغراق الوظيفي في تعزيز نظم المناعة التنظيمية – دراسة تطبيقية في معمل سمنت النجف الأشرف"**، مجلة كلية الإدارة والإقتصاد للدراسات الإقتصادية والإدارية والمالية، المجلد 10، العدد4.
16. القحطاني، عبير بنت حسن بن عبدالله آل سرحان، المخلافي، محمد بن سرحان ،(2019)، **" واقع أبعاد القيادة الريادية في الجامعات السعودية (دراسة ميدانية على جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل)"**، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات وألإجتماع، العدد 40، المجلد 16.
17. ماضي، خليل إسماعيل،(2015)، **" أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الأستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الأسكان والأشغال العامة الفلسطينية في قطاع غزة"** ، مجلة كلية فلسطين التقنية- دير البلح، العدد الثالث.
18. ماضي، خليل إسماعيل،(2015)، **" أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الأستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الأسكان والأشغال العامة الفلسطينية في قطاع غزة"** ، مجلة كلية فلسطين التقنية- دير البلح، العدد الثالث.
19. محمد أمين، شيماء عصمت، صادق، زانا مجيد، عثمان، وريا محمد،(2018)، **" العلاقة بين رأس المال الأجتماعي وجودة حياة العمل وتأثيرهما في إستراتيجيات تعزيز الإستغراق الوظيفي – دراسة إستطلاعية لآراء عينة من الملاكات التدريسية في جامعة نولج في مدينة أربيل"**، مجلة زانكو للعلوم الإنسانية، المجلد 22، العدد 3.
20. المعاضيدي، معن وعدالله،(2010)، **" دور ممارسات القيادة الإستراتيجية في تحقيق الأداء الريادي: دراسة لآراء القيادات الإستراتيجية في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية / نينوى"**، المؤتمر العلمي الدولي السنوي العاشر: الريادة في مجتمع المعرفة، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، عمان الأردن.
21. مغاوري،هالة أمين،(2016)، **" تطوير صنع وإتخاذ القرار بالمؤسسات التعليمية في مصر على ضوء القيادة الريادية"**، مجلة البحث العلمي في التربية،العدد 17.
22. مومني، خالد سليمان أحمد،(2020)، **" درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالإستغراق الوظيفي"**، المجلة التربوية، العدد التاسع والستون.
23. مومني، خالد سليمان أحمد،(2020)، **" درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالإستغراق الوظيفي"**، المجلة التربوية، العدد التاسع والستون.
24. ميا، علي يونس، مزيق، رامي أكرم، (2017)، **" مدى توافر أبعاد الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع المصرفي: دراسة ميدانية في المصارف التجارية بمدينة اللاذقية"**، مجلة جامعة البعث، المجلد 39، العدد 67.
25. الياسري، أكرم محسن، كامل، سهاد برقي،(2013)، **" أثر إستراتيجية التسويق المستدام في التوجه الريادي"** ، مجلة الإدارة والإقتصاد، العدد 8، المجلد 2.
26. الياسري، أكرم محسن، كامل، سهاد برقي،(2013)، **" أثر إستراتيجية التسويق المستدام في التوجه الريادي"** ، مجلة الإدارة والإقتصاد، العدد 8، المجلد 2.
27. يوسف، بسام عبدالرحمن، يحي، نور زهير،(2018)، **" إنعكاس مخرجات نظم المعلومات الإستراتيجية في دعم ريادة الأعمال"**، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والإقتصادية، المجلد 3، العدد

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

ثانياً: المصادر الأجنبية

1. Al – Khalifa, Bashayer, 2014, **"Entrepreneurial Leadership In Kuwaiti Private Firms"**,Requirement for Doctorate of Philosophy, School of management, University of Stirling.
2. Almamun, Abdullah, Ibrahim, Mohamed Dahlan , Bin Yusoff, Mohd Nor Hakim , Fazal, Seyd Ali , 2018, **" Entrepreneurial Leadership, Performance, and Sustainability of Micro – Enterprises in Malaysia"** , MDPI Journal , Sustainability, 10 , 1591.
3. Ayers, Jennifer Parker,2010, **"Job Satisfaction, Job Involvement, and perceived Organizational Support as Predictors of Organizational commitment"**, Doctoral dissertation, College of Social and Behavioral Sciences, Walden University.
4. Dean, Ronald E. Shiffler, 2005, **"A New Paradigm: Entrepreneurial Leadership"**, Southern Business Review, Vol 30, No. 2. Pihie, Zaidatol Akmaliah Lope, Asimiran, Soaib, 2014, **"Entrepreneurial Leadership practices and school innovativeness"**, South African Journal of Education,34,1.
5. Dess, Gregory G., Lumpkin, G.T & Eisner, Alan B., (2007), **"Strategic Management Creating Competitive Advantage"**, McGrow- Hill, Braded, New York.
6. Ferreira, Joao, 2002, **Corporate Entrepreneurship: A Strategic & Structural Perspective**, International Council for Small Business, 47th World Conference, San Juan, Porterico.
7. Hejazi, Seyd Amir Mousavi, Maleki, Mohamad Mehdi, Naeiji, Mohammad Javad, 2012, **"Designing a Scale for Measuring Entrepreneurial Leadership in SMEs"**, International Conference on Economics Marketing and Management , IPEDR, Vol 28.
8. Hughes, M. & Morgan, R.E., 2007, **"Deconstructing the relationship between entrepreneurial orientation and business performance at the embryonic stage of firm growth"**. Industrial Marketing Management 36.
9. Hughes, M. & Morgan, R.E., 2007, **"Deconstructing the relationship between entrepreneurial orientation and business performance at the embryonic stage of firm growth"**. Industrial Marketing Management 36.
10. Indawati,N,Fazlurrahman,Hujjatullah,Kautsar,Achmad,Zainur,Rahman,2018, **" Food Industry Performance: Entrepreneurial Leadership and Human Capital Perspective"** , International Journal of Mechanical Engineering and Technology(IJMET),V.9,Issue 6.
11. Kogabayev,Taimur,Maziliauskas,Antanas,2017, "**The definition an Classification of Innovation"**, Holistica,Vol8, Issue.
12. Lee, S. and Peterson, S., Culture, (2000), **Entrepreneurial Orientation and Global Competitive**, Journal of World Business, 35(4).
13. Liao,Chi-Shun, Lee,Cheng-Wen, 2009, **"An Empirical Study of Employee Job Involvement and Personality Traits: The Case of Taiwan"**, Int.Journal of Economics and Management, Vol. 3, 1.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12

Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

14. Lumpkin, T., G. Dess., 1996, **Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking into Firm Performance**, Vol 21, No. 1.

15. Mokhber, Mozhdeh, Tan , Gi G. , Vakilbashi. Zamil, Nor Aiza Mohd , Basirudin , Rohaida , 2016, **" Impact of Entrepreneurial Leadership On Organizational Demand For Innovation: Moderating Role of Employees Innovative Self – Efficacy"** , International Review of Management and Marketing, 6, (3).

16. Oliveira, Lucia Barbosa de, Rocha, Juliana da Costa, 2017, **"Work Engagement: Individual and Sitiuational Antecedents and its Relationship with Turnover Intention"**, RBGN Review of Business Management, vol.19, No. 65.

17. Pandey,Sonal, David, Shine, 2013, **" A Study of Engagement at Work: What Drives Employee Engagement?**", European Journal of Commerce and Management Research(EJCMR), Vol. 2, Issue 7.

18. Pihie, Zaidatol Akmaliah Lope, Asimiran, Soaib, 2014, **"Entrepreneurial Leadership practices and school innovativeness"**, South African Journal of Education,34,1.

19. Rich, Bruce Louis,Lepine, Jeffrey A., Crowford, Eean R., 2010, **"Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Perforemence"** Academy of Management Journal, Vol. 53, No. (3).

20. Roomi, Muhammad Azam, Harrison, Pegram, 2011, **"Entrepreneurial Leadership: What Is It and How Should it be Taught?"**, International Review Of Entrepreneurship,9,(3).

21. Saks, Alan M.,2006, **"Antecedents and Consequence of Employee Engagement"**, Journal of managerial Psychology,Vol. 21, No.7.

22. Sandybayev, Almaz, 2019, **"Impact of Effective Entrepreneurial Leadership Style on Organizational Performance: Critical Review"**, International Journal of Economic and Management, vol 1, Issue (1).

23. Seo,Jea Young, 2013, **" Job Involvement of Part-Time Faculty: Exploring Associations with Distributive Justice, Underemployment, Work Status Congruence, and Empowerment"**, PhD(Doctor of Philosophy) thesis, Lowa Research Online, University of Iowa.

24. Tarabishy A., G. Solomon, L. Fernald, & M. Saghkin, 2005, The Entrepreneurial Leader's Impact on the Organization's Performance in Dynamic Markets, Journal Private Equity, 8(4).

25. Thevanes, N., Dirojan, T.,(2018), **" Impact of training and Job Involvment on Job Performance"**, International Journal of Scientific and Management Research, Vol. 1, Issue 1.

26. Varshney,Deepanjana, 2020, **" Employees' Job Involvement and Satisfaction in a Learning Organization: A Study in India's Manufacturing Sector"**, GBOE, Vol. 39, No.2.

27. Wen Yang, Chung, 2008, " The Relationship Among Leadership Styles, Entrepreneurial Orientation, and Business Performance", Managing Global Transition, Vol. 6, No. 3.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)

28. Wiklund, J., Shepherd, D., 2003, **Knowledge-based Resources, Entrepreneurial Orientation and the Performance of Small and Medium Sized Business**, Strategic Management Journal, 24(13).

29. Yousef, Bassam Abdulrahman, Yahya, Nour Zuhair, 2018, **"The Reflex of Strategic Information System Outputs in Support Entrepreneurship"**, Tikrit Journal of Administration & Economic Science, Vol. 3, No. 43.

30. Zahra,Shaker A, Jennings, Donald F. & Kuratko, Daniel F., 1999, **"Guest Editorial: Corporate Entrepreneurship in a Global Economy"**, Journal article by Entrepreneurship: Theory and Practice, Vol. 24, No. 3.

31. Zijlstra, Paul Hendrik, 2014, **"When is Entrepreneurial Leadership Most Effective?"** , Master thesis, , Business Administration, University of Twente.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/5.2.12
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)