

تشخيص أبعاد القيادة الريادية

بحث ميداني تحليلي في شركة آسياسيل للاتصالات النقالة(*)

الباحثة: ندى كريم حميد العبيدي
الجامعة التقنية الشمالية
الكلية التقنية الإدارية - الموصل
nada_karim@ntu.edu.iq

أ.م.د. احمد سليمان محمد الجرجري
الجامعة التقنية الشمالية
الكلية التقنية الإدارية - الموصل
aljarjari_ahmad@ntu.edu.iq

ISSN 2709-6475 DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.5.1.4>

تأريخ النشر ٢٠٢٣/٧/٣٠ تأريخ قبول النشر ٢٠٢٣/١/١٠ تأريخ استلام البحث ٢٠٢٣/١/٥

المستخلص

هدف البحث إلى تشخيص أبعاد القيادة الريادية والمتمثلة بـ(الاستباقية، الإبداع، تحمل المخاطر، الرؤية الاستراتيجية) وصولاً إلى التعرف على مدى توافرها لدى قادة المنظمة المبحوثة متمثلة بشركة آسياسيل للاتصالات النقالة، في ضوء تحليل البيانات المجمع من طريق استمارة الاستبانة وزعت على عينة مكونة من (96) مبحوثاً من القيادات الادارية العليا والوسطى في المنظمة المبحوثة، واستخدمت الأساليب الوصفية ضمن البرنامج الاحصائي (SPSS)، وتوصل البحث إلى عدة استنتاجات أكدت على امتلاك قادة المنظمة المبحوثة للأبعاد المجسدة للقيادة الريادية المتمثلة بـ(الاستباقية، الإبداع، تحمل المخاطر، الرؤية الاستراتيجية)، فضلاً عن تقديم بعض المقترحات ذات الصلة بتطوير مهارات القيادات العليا والوسطى وبما يضمن امتلاكهم لأبعاد القيادة الريادية وصولاً إلى تعزيز واقع المنظمة المبحوثة والنهوض بها ضمن البيئة التنافسية التي تعيشها.

الكلمات المفتاحية: القيادة الريادية، الرؤية الاستراتيجية، شركة آسياسيل للاتصالات النقالة.



مجلة اقتصاديات الأعمال
المجلد (٥) العدد (١) ٢٠٢٣
الصفحات: ٧٥-٨٨

(*) البحث مستل من رسالة ماجستير للباحثة الثانية.

Diagnosing the Dimensions of Entrepreneurial Leadership

An analytical prospective study in Asiacell Mobile Communications Company^(*)

Assist. Prof. Dr. Ahmed S. M. Al-Jarjari
Northern Technical University
Technical College of Management / Mosul
aljarjari_ahmad@ntu.edu.iq

Researcher: Mahmoud Jassim Mohammed
Northern Technical University
Technical College of Management / Mosul
nada_karim@ntu.edu.iq

Abstract

The aim of the research is to diagnose the dimensions of entrepreneurial leadership represented by (proactivity, creativity, taking risks, strategic vision) in order to identify the extent of their availability among the leaders of the researched organization represented by Asiacell Mobile Communications Company, in the light of analyzing the data collected through the questionnaire distributed to a sample consisting of (96) Respondents from the senior and middle administrative leaders in the researched organization, The descriptive methods were used within the statistical program (SPSS), and in a way that the research reached several results that confirmed the possession of the leaders of the researched organization for the embodied dimensions of entrepreneurial leadership, as well as presenting some proposals related to developing the skills of senior and middle leaders in a way that ensures that they possess the dimensions of entrepreneurial leadership in order to enhance the reality of the organization research and its advancement within the competitive environment in which it lives.

Key words: Entrepreneurial Leadership, Strategic Vision, Asiacell Mobile Communications Company.

(*) The research is extracted from a master's thesis of the second researcher.

المقدمة:

قادت التغييرات المتسارعة والتطورات المستمرة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فضلاً عن التعامل مع بيئة شديدة التنافس إلى حاجة المنظمات بمختلف مجالاتها إلى استثمار ما ينشأ من فرص ومواجهة ما يطرأ من تحديات، الأمر الذي يتطلب إلى امتلاكها قيادة فاعلة لرسم التوجهات المستقبلية ووضع الأولويات الاستراتيجية التي تساعد على النمو والبقاء للتمكن من تحقيق الموازنة بين المنظمة وبيئتها، إذ يمثل توجه المنظمات ذات السلوك الريادي نحو قيادة ريادية هدفاً استراتيجياً من أجل وضع رؤية مستقبلية لأعمالها للسعي نحو تقديم كل ما هو جديد عن طريق أساليب ابتكارية وإبداعية باستخدام التكنولوجيا الحديثة، إذ أصبح تركيز المنظمات على نمط القيادة المتبع الذي يمكن أن يحقق قيمة مضافة بصورة جوهرية بالاعتماد على المورد البشري ومدى امتلاكه لمهارات ريادية ورغبتهم على توليد فرص اجتماعية واقتصادية لمنظماتهم في الوقت الذي أصبحت القيادة الريادية ذات أهمية في بيئة الأعمال، وعليه سعى الباحثان إلى تشخيص الأبعاد المعبرة عن القيادة الريادية المتمثلة بـ(الاستباقية، الإبداع، تحمل المخاطر، الرؤية الاستراتيجية) للتأكد من امتلاك قادة الميدان المبحوث لتلك الأبعاد، ولأجل تحقيق ذلك ضم البحث أربع محاور.

المحور الأول: منهجية البحث:**أولاً: مشكلة البحث:**

تعد القيادة الريادية من المواضيع التي نالت اهتمام الباحثين عبر الدمج بين إمكانيات القيادة وسلوكهم الاستباقي، وعلى نحو جاءت محاولاتهم في تحديد مقترحات وسلوكيات ريادية يتطلب تبنيتها وتوظيفها من قبل قادة المنظمات وبما يحقق التكيف مع التغييرات البيئية المتسارعة وفي إطار رؤيتهم الاستراتيجية للمواقف والأحداث التي ستواجه منظماتهم وعلى نحو يمكنهم من استباق تلك الأحداث قبل المنافسين مقرونًا بنوع من المخاطر المحسوبة وصولاً إلى تحقيق الإبداع والميزة التنافسية وضماناً لبقائها واستمرارها.

وعليه برزت حاجة المنظمات ومنها الميدان المبحوث (شركة آسياسيل للاتصالات) التي تنشأ التفوق والتميز إلى تبني مفهوم القيادة الريادية في ضوء امتلاك قادتها للأبعاد المجسدة لها والمتمثلة بـ(الاستباقية، الإبداع، تحمل المخاطر، الرؤية الاستراتيجية)، وللتحقق من وجود إدراك وتصور لدى قادة المنظمة المبحوثة لتلك الأبعاد ومدى سعيهم إلى امتلاكها وتبنيها، إذ برزت مشكلة بحثية مفادها هل تتوافر الأبعاد المجسدة للقيادة الريادية والمتمثلة بـ(الاستباقية، الإبداع، تحمل المخاطر، الرؤية الاستراتيجية) لدى قادة المنظمة المبحوثة؟

ثانياً: أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث بالآتي:

١. التركيز على واحدة من المواضيع الإدارية المهمة المتمثلة بالقيادة الريادية كونه يعبر عن سلوكيات القادة وانعكاساتها على العاملين وبالتالي على أداء المنظمة إجمالاً وبما يحقق لها التفوق والتميز.
٢. التعريف بموضوع القيادة الريادية من حيث المفهوم والمبادئ والتحديات فضلاً عن الأبعاد المجسدة له.
٣. زيادة وعي قادة المنظمة المبحوثة وتعزيز قدراتهم تجاه موضوع القيادة الريادية ومتضمناتها.

ثالثاً: أهداف البحث:

تحدد أهداف البحث الحالي بمجموعة من النقاط الآتية:

١. تقديم إطار معرفي متكامل على نحو يغطي موضوع القيادة الريادية وبما يمهد الاستفادة منها في الجهود المعرفية المستقبلية.
٢. التحقق من توافر الأبعاد المجسدة للقيادة الريادية المتمثلة بـ(الاستباقية، تحمل المخاطر، الإبداع، الرؤية الاستراتيجية) لدى قادة المنظمة المبحوثة.
٣. تحديد أي الأبعاد أكثر توافراً لدى قادة المنظمة المبحوثة في ضوء إجاباتهم.
٤. التوصل إلى بعض الاستنتاجات ذات العلاقة بالقيادة الريادية، فضلاً عن تقديم بعض المقترحات الضرورية للمنظمات عامة والمبحوثة خاصة.

رابعاً: فرضية البحث:

تمثلت فرضية البحث الرئيسة بالآتي (يتبنى قادة المنظمة المبحوثة الأبعاد المعبرة عن القيادة الريادية المتمثلة بـ(الاستباقية، تحمل المخاطرة، الإبداع، الرؤية الاستراتيجية) وفق ما جاء في إجابات العينة في الميدان المبحوث).

خامساً: أساليب جمع البيانات:

استند البحث الحالي في جانبه النظري على الأدبيات والبحوث السابقة والمجلات العلمية والرسائل الجامعية والاطاريح العربية منها والأجنبية، فضلاً عن ما متوفر على شبكة الانترنت، أما في الجانب الميداني تم الاعتماد على استمارة الاستبانة أداة رئيسة في جمع البيانات والمعلومات من الميدان المبحوث فيما يخص متغير القيادة الريادية والأبعاد المعبرة عنه، واعتمد على مقياس (Likert) الخماسي (اتفق بشدة، اتفق، اتفق نوعاً ما، لا اتفق، لا اتفق بشدة) لقياس المؤشرات ووفق الأوزان (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي لكل منها، وتمثل إجابات المبحوثين تجاه (اتفق بشدة، اتفق) إلى مدى توافر الأبعاد المعبرة عن القيادة الريادية، على عكس إجابات المبحوثين تجاه (لا اتفق بشدة، لا اتفق) التي تعبر عن عدم توافر تلك الأبعاد، بينما تعبر إجابات المبحوثين عن (اتفق نوعاً ما) إلى الاعتدال في توافرها.

سادساً: مجتمع البحث وعينته:

ضم مجتمع البحث الحالي جميع القيادات الإدارية العليا والوسطى في المنظمة المبحوثة (شركة أسياسيل) على مستوى محافظات العراق، وبلغ عددهم تقريباً (250) فرداً، ووزعت (150) استمارة الكترونياً على المبحوثين استرجع منها (96)، وكانت جميعها صالحة للتحليل، وبلغت نسبة الاستمارات الصالحة للتحليل (64%) بينما نسبة العينة من المجتمع بلغت (38%).

سابعاً: وصف الأفراد المبحوثين:

يبين الجدول (1) وصف الخصائص الشخصية للمبحوثين في المنظمة المبحوثة على ضوء إجاباتهم للعبارات المذكورة في استمارة الاستبانة وكما موضح بالآتي:

١. النوع الاجتماعي:

يلاحظ ان نسبة الذكور من المبحوثين بلغت (78%)، بينما بلغت نسبة الاناث (22%) هذا مؤشر الى ان هناك دور للإناث في المناصب القيادية التابعة للمنظمة المبحوثة، واحتل الأفراد الذكور النسبة الأكبر من مجموع الأفراد المبحوثين.

٢. العمر:

يتضح ان الأفراد المبحوثين المحصورة اعمارهم بين (25-35) شكلوا النسبة الاكبر من بقية الفئات الاخرى التي بلغت (39%)، بينما بلغت نسبة الاعمار بين فئتي (36-45) (31%)، فيما شكلت الفئة العمرية (46-55) نسبة (20%)، وحصلت الفئتين العمريتين (أقل من 25 سنة و56 فأكثر) أقل النسب إذ بلغت (2%,8%) على التوالي، ويستدل من ذلك ان المنظمة المبحوثة تمتلك فئات عمرية متنوعة وخاصة فئة الشباب لما يمتلكونه من طاقات إبداعية في انجاز الأعمال.

٣. المؤهل الدراسي:

بلغت نسبة الأفراد من حملة شهادة الدكتوراه (3%) من مجموع المبحوثين ونسبة (12%) ممن يحملون شهادة الماجستير، فيما شكل حملة شهادة البكالوريوس أعلى نسبة بلغت (58%)، كما بلغ نسبة حاملي شهادة دبلوم المعهد والدبلوم العالي (15%، 4%) على التوالي لكل منهما، وهذا يعني ان المؤهل الدراسي الذي احتل النسبة الأكبر في المنظمة المبحوثة تمثل بشهادة (البكالوريوس) ويعكس ذلك الى جانب حاملي الشهادات الجامعية الاخرى توافر المؤهلات العلمية لدى قادة المنظمة المبحوثة.

٤. المنصب الوظيفي:

تفصح المعطيات عن وجود نسبة (46%) ممن يشغلون منصب مسؤول وحدة وهي النسبة الاكبر مقارنة بالمواقع الوظيفية الاخرى، في حين حاز ممن يشغل منصب مسؤول شعبة على نسبة (21%)، أما الموقع الوظيفي لرئيس القسم شكلت نسبته (18%)، فيما كانت نسب الموقعين الوظيفيين (معاون مدير، مدير) (10%, 5%) على التوالي، هذا يمثل مؤشراً على وجود مواقع وظيفية متعددة متمثلة بالإدارة العليا والوسطى وفق الهيكل التنظيمي للمنظمة المبحوثة.

٥. مدة الخدمة:

تعكس هذه الخاصية عدد سنوات الخبرة التي يكتسبها الأفراد خلال ممارستهم لمهامهم في مواقعهم الوظيفية، إذ تفضي المعطيات الى ان (34%) من المبحوثين كانت مدة خدمتهم (أقل من 5 سنوات)، وبلغت نسبة المبحوثين الذين لديهم خدمة بين (11-15 سنة) (29%)، تليها نسبة (19%) ممن لديهم خدمة تراوحت بين (16-20 سنة)، فيما حققت مدة الخدمة (10-6 سنوات) نسبة (14%)، وأخيراً بلغت نسبة الذين خدمتهم (20 سنة فأكثر) (4%) وتعد النسبة الأقل، ويدل ذلك على ان لدى المنظمة المبحوثة طاقات شبابية تمتلك الخبرة التي تؤهلها لأنجاز متطلبات العمل وتولي المناصب القيادية.

الجدول (1) وصف الأفراد المبحوثين

ت	المعلومات	الفئات	العدد	النسبة
١	النوع الاجتماعي	ذكر	75	78%
		أنثى	21	22%
٢	العمر	أقل من 25 سنة	8	8%
		25-35 سنة	37	39%
		36-45 سنة	30	31%
		46-55 سنة	19	20%
		56 سنة فأكثر	2	2%

ت	المعلومات	الفئات	العدد	النسبة
٣	المؤهل الدراسي	إعدادية فما دون	8	8%
		دبلوم معهد	14	15%
		بكالوريوس	56	58%
		دبلوم عالي	4	4%
		ماجستير	11	12%
		دكتوراه	3	3%
٤	المنصب الوظيفي	مدير عام	5	5%
		معاون مدير	10	10%
		رئيس قسم	17	18%
		مسؤول شعبة	20	21%
		مسؤول وحدة	44	46%
٥	مدة الخدمة	أقل من 5 سنوات	33	34%
		6-10 سنوات	13	14%
		11-15 سنة	28	29%
		16-20 سنة	18	19%
		20 سنة فأكثر	4	4%

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بناءً على نتائج برنامج الاحصائي (SPSS).

المحور الثاني: الجانب النظري:

أولاً: مفهوم القيادة الريادية:

قادت محاولات الباحثين في الجمع بين مفهوم القيادة والريادة ودمجهما بمفهوم واحد إلى ظهور مصطلح القيادة الريادية الذي يعد أسلوباً جديداً للقيادة والتوسع في الأعمال وزيادة التنافس (الشمري، ٢٠١٧: ٣٢٠)، وهكذا عدّ رواد الأعمال على أنهم القوة الواحدة الأكثر فائدة وأهمية للمنظمات، كونهم محفزين للتغيير والبحث عن الفرص في المواقف التي تبدو للآخرين كأنها فوضى، وبحسب النظرية المكونات للإبداع فإن مهارات ومعرفة وخبرة الشخص تعد أهم ما ينظر إليه لكونها تقود إلى إبداع (Azka, 2019: 12)، وأكد (Creto & Trevis, 2006: 373) إن القيادة الريادية تندرج من ضمن النظريات الأكثر حداثة وقد أسماها بقيادة القرن الحادي والعشرين. وتأسيساً على ذلك أصبح مفهوم القيادة الريادية جديد نسبياً في بحوث الإدارة بشكل عام، وعلى الرغم من اختلاف وجهات النظر في الفكر المعاصر بأن القيادة والريادة هما مفهومان متقاربان للغاية بحيث يُمكن الجمع بينهما، وبشكل بديهي توجد مفاهيم القيادة وريادة الأعمال في مجالات متعددة ومنفصلة (العابدي، ٢٠٢١: ٧٣)، ويظهر الجدول (2) إسهامات بعض الباحثين حول مفهوم القيادة الريادية.

الجدول (2) إسهامات الباحثين عن مفهوم القيادة الريادية

ت	اسم الباحث	المفهوم
١	جلاب وجريمخ، ٢٠١٨: ١٨٣	القيادة القائمة على الرؤية الريادية واستكشاف واستثمار الفرص عن طريق الاستفادة من الموارد والتشجيع على الأفكار الجديدة والابتكار داخل المنظمة أو المجموعة أو لدى الفرد.
٢	Indawati, et. al., 2018: 575	عملية التأثير في المنظمة عن طريق المشاركة المباشرة في قيادة وتوليد قيمة لأصحاب المصالح من خلال الجمع بين ابتكار جديد ومجموعة من الموارد للاستجابة لفرصة معترف بها.
٣	Vickers, 2018: 19	تعبر عن دراسة جانبين فريدين لرائد الأعمال تتضمن أسلوب قيادته وعملية أو فلسفة ريادة الأعمال ووجود تشابك بين هذين المكونين.

ت	اسم الباحث	المفهوم
٤	Shaheen, et. al., 2020:99	منهج منظم لتنظيم الأفراد نحو أهداف المنظمة المشتركة عبر السلوك الاستباقي عن طريق المسؤولية الشخصية والمخاطرة والاستفادة من الفرص ودعم التغيير من أجل تحسين واقع المنظمة.

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان.

ونتيجة لذلك يعرف الباحثان ان القيادة الريادية تعد واحدة من أنواع القيادة الحديثة نسبياً، التي تعكس سلوك القادة الرياديين في قدرتهم على التأثير بالآخرين واقتناعهم وتوجيههم في إطار امتلاكهم للسلوك الاستباقي والريادي، وأيضاً الاستفادة المثلى من الإبداع واقتناص الفرص الجيدة قبل المنافسين وقدرتهم على تحمل المخاطر والتكيف معها لكونها تعمل في بيئة ديناميكية شديدة التنافس.

ثانياً: مبادئ القيادة الريادية:

- عبر (عيداروس، ٢٠١٥: ٩٧-٩٨) عن مبادئ القيادة الريادية التي تركز على احترام القواعد والقوانين والتشريعات التنظيمية، وإحداث حالة من التوازن بين قيم العدالة والشفافية، والاستخدام الأفضل للموارد المادية والبشرية واشباع الاحتياجات الحالية والمستقبلية، وحددها بالآتي:
١. **بناء القدرات:** ويأتي ذلك بالتوافق مع ما مخطط له مع احتياجات المنظمة المستقبلية، واتخاذ النهج التعاوني كميزة تنافسية لفعالية القيادة الريادية من منظور الاسبقيات الادارية والاخذ بالمخاطرة والابتكار كممارسات خاصة بالمنظمة.
 ٢. **توليد الثقافات الايجابية:** تعزز هذه الثقافات المواقف والسلوكيات التنظيمية التابعة للمنظمة التي توفر أبعاداً لآليات التطوير المنظمي وتكوين القيادات المستقبلية بشكل يؤدي الى تعزيز الثقافات الايجابية بشكل مستدام بهدف تحقيق كافة النشاطات الفعالة للقيادة الريادية.
 ٣. **المراجعة والتفويض:** وتختلف في طبيعتها من حيث كونها دوري أو شهري أو سنوي، إذ يتم التركيز على الاستثمار في التقدم الايجابي فيما يخص بناء القدرات والمهارات الريادية، فضلاً عن إعادة هندسة أدوار القيادات للتحقق من مدى فاعلية هذه الأدوار.
 ٤. **تبيان التوقعات:** تقوم إدارة المنظمة على ايضاح الاهداف التنظيمية والرؤية المستقبلية التي تطور وتعزز من مكانة المنظمة.

ثالثاً: التحديات التي تواجه القيادة الريادية:

- تواجه المنظمات عند تطبيق القيادة الريادية عدة تحديات ومعوقات تعترض عملها وتؤثر على مقدرتها في التقدم على المنافسين والازدهار، وصنفت هذه التحديات بالآتي: (عمرو، ٢٠٢١: ٢٧)، (السبيعي، ٢٠١٩: ٢٢)، (خليل وآخرون، ٢٠١٩: ٣٢٨)
١. **تحديات تنظيمية:** وتشمل ضعف قدرة المنظمة على المخاطرة، رؤية استراتيجية غير واضحة، شحة المعلومات التي تستخدم في اتخاذ القرارات وحل المشكلات، الاجراءات المعقدة وعدم القدرة على الانخراط ومواكبة التطور، محدودية التفويض والمركزية الصارمة.
 ٢. **تحديات شخصية:** وتتمثل بالمقدرات الفردية، البيئة المحيطة، رؤية المجتمع نحو ما هو جديد، مقاومة كل ما هو حديث، العادات والتقاليد، الخوف من الفشل والمجهول، افتقار الثقة بالنفس، انعدام الحوافز.
 ٣. **التحديات الإدارية:** تتمثل بالتنظيم الضعيف، التخطيط غير السليم، الأهداف غير قابلة للتحقيق.

٤. **التحديات البيئية:** التحالفات والانقسامات السياسية، استخدام التكنولوجيا من قبل المنافسين في مجال التنمية، المحصلة الاجتماعية وبما يرتبط بها من عادات المجتمع وتقاليد، الابتعاد عن التطبيق، التعقيد في وضع الأنظمة.

رابعاً: أبعاد القيادة الريادية:

حدد الباحثان أبعاداً لقياس القيادة الريادية بالاعتماد على ما طرحه (Harrison,et.al., 2016:8) التي تتمثل بالآتي:

١. الاستباقية:

لا تتضمن الاستباقية فقط إدراك التغييرات التي تحدث بفعل التطورات البيئية، وإنما التقدم على المنافسين والقدرة على العمل بشكل كفوء، إذ يتطلب من القادة الرياديين الذين يسعون لتطبيق الاستباقية امتلاك نظرة استشرافية نحو المستقبل البعيد في حال البحث عن الاحتمالات والفرص الجديدة بهدف النمو والتطور، وتجدر الإشارة إلى أن القادة الاستباقيين يتميزون عن الآخرين من حيث المبادرة وصنع الفرص ونظرة جيدة للمستقبل، فضلاً عن قدرتهم على استحداث أساليب العمل غير المألوفة (النومسي، ٢٠٢١: ٣٣).

وأشار (البهادلي، ٢٠١٥: ١٣١) إلى أن الاستباقية تعبر عن القدرة على تبني المخاطرة العالية التي أنتجتها البيئة المحيطة بالمنظمة نتيجة للتحديات والمشكلات التي سببتها ظهور منافسين جدد في قطاع الأعمال، وتتضمن الاستباقية ثلاث عناصر أساسية:

- أ. اعتراف المنافسين بقدرتهم أو عدم قدرتهم على اللحاق بالإبداع.
- ب. محاولة التفريق بين التجارب الحقيقية في الإبداع والنمو والتطور.
- ت. التشارك مع المنافسين من أجل الاحتواء.

٢. الإبداع:

يمتلك القادة الرياديين تأثيراً واضحاً في سلوك المرؤوسين ومقدراتهم الإبداعية، وتتحدد الطاقات الإبداعية لدى المرؤوسين اعتماداً على أسلوب القائد ودوره في تنمية هذه الإبداعات عن طريق تحفيزهم ومنحهم الحرية في تقديم أفكارهم وآرائهم، وصولاً إلى زيادة دافعيتهم تجاه الإبداع ورفع حالتهم المعنوية لتمكينهم من مواجهة المشاكل التي تحدث أثناء تأدية مهامهم، إذ ليس صحيحاً أن يقدم المرؤوسون أفكارهم الإبداعية في حين أن القادة لا يزالون على نمط القيادة القديم ولا يسعون للتغيير وعدم امتلاكهم روح المخاطرة، على عكس ذلك أن يكون لديهم حس تنافسي إيجابي بين المرؤوسين لتشجيعهم على تقديم أفكار جديدة وغير مألوفة (مزعل، ٢٠٢٠: ٥٦)، وغير (عبدالباقي، ٢٠٢٠: ٢٠) عن الإبداع بأنه الحصيلة التي تأتي نتيجة ابتكار أسلوب أو أنظمة حديثة في الإنتاج يقود إلى إحداث تغيير جوهري في مكونات المنتجات، ويسهم الإبداع أيضاً في تطوير سلسلة القيمة المضافة للمنتجات عن طريق الأنشطة والعمليات التي تعمل بها المنظمة.

٣. تحمل المخاطر:

كانت المخاطرة منذ بداية القرن الثامن عشر الميلادي واحدة من أبرز سمات القائد الريادي، إذ تواجه المنظمات أنواعاً عديدة من المخاطر المحتملة وغير المتوقعة التي يكون لها أثر سلبي على أهداف المنظمة، وتعبر عن قدرة القائد الريادي على اكتشاف الخطر ومعرفة مدى حجمه وإدارته لمحاولة تجنب هذه المخاطر للتقليل من أثرها، وبالتالي ستتوفر لدى المنظمة المقدرات الكافية لمواجهة المخاطر (الحنيطي، ٢٠١٨: ٦١)، فيما أوضح (Zijlstra,2014:26) أن المخاطرة هي (٨٢)

رغبة الرياديين في تحمل مسؤولية أعمال المنظمة، أو هي تميز الأعمال الريادية ومدى إمكانية القائد الريادي في تجنب المخاطر عند وضع أساليب وتخصيص موارد للتعامل مع الفرص المتاحة، وهناك ارتباط وثيق بين الريادة والمخاطر، إذ توجد نزعة وميل نحو المخاطرة لدى الرياديين على نحو أكثر من المديرين، إذ يتسم القادة الرياديين في الغالب بميلهم وقدرتهم على تحمل المخاطر المحسوبة، وعلى نحو جعل الميل نحو المخاطرة مكوناً حيوياً وأساسياً في قيادة الأعمال.

٤. الرؤية الاستراتيجية:

لتصبح المنظمة ناجحة ومميزة سيكون هناك الحاجة إلى قادة دائمين لتقديم مستوى عالي من الأداء الذي يرافقه التركيز على الأفراد والسعي في تطبيق التغييرات اللازمة للمنظمة للنجاح في البيئة التنافسية العالمية، وامتلاك القادة الرياديين رؤية والسماح بمشاركة الآخرين وتوجيههم نحو ما يرغبون به، وتشير الرؤية القيادية إلى كونها أبعد من بيان ووضوح الرؤية ورسالة المنظمة، إذ تضم رؤية القياديين في جميع مجالات العمل التي تنعكس على أفعال وقيم ومعتقدات واهداف القيادات في المنظمة (القحطاني، ٢٠١٥: ٤٤٩-٤٥٠)، إذ تمثل الرؤية الحالة المستقبلية التي ترغب المنظمة ان تصل اليها باعتبارها الطموح الذي يركز القائد الريادي اهتمامه به وتشجيع الأفراد العاملين، لكونها التصور الذهني الذي يحدد ويوجه المنظمة نحو طبيعة أعمالها واهدافها على الامد البعيد، والتي تنطوي تحت إطار معتقدات وقيم الادارة العليا وسلوكياتها على نحو تتسجم مع التغييرات الناشئة في البيئة المستقبلية (سلمان، ٢٠١٤: ٩٤).

المحور الثالث: الجانب الميداني:

يستعرض هذا المحور نتائج التحليل الاحصائي في برنامج SPSS وتم من خلاله عرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير وأبعاده والتكرارات والنسب المئوية، لوصف وتشخيص أبعاد متغير القيادة الريادية المتمثلة بـ(الاستباقية، الرؤية الاستراتيجية، الإبداع، تحمل المخاطر) التي تعكس اختبار فرضية البحث الرئيسية التي نصت على (تتوافر لدى قادة المنظمة المبحوثة الأبعاد المعبرة عن القيادة الريادية المتمثلة بـ(الاستباقية، الإبداع، تحمل المخاطر، الرؤية الاستراتيجية) وعلى النحو الآتي:

١. الاستباقية:

يوضح الجدول (3) نتائج وصف بُعد الاستباقية وتشخيصه عبر مؤشرات المتمثلة بـ(X1-X6)، إذ بلغت نسبة الاتفاق (اتفق بشدة، اتفق) (76%) ونسبة اتفق نوعاً ما (18%) ونسبة عدم الاتفاق (لا اتفق، لا اتفق بشدة) بلغت (6%)، يدعمه قيمة الوسط الحسابي البالغ (4.01) والانحراف المعياري (0.875)، وأسهم المؤشر (X2) بأعلى نسبة اتفاق بلغت (87%) وبوسط حسابي (4.24) وانحراف معياري (0.778)، الذي يشير إلى أن إدارة الشركة المبحوثة تبتذل كل ما بوسعها في التوسع بالخدمات التي تقدمها للزبائن قبل منافسيها، فيما حقق المؤشر (X4) أقل نسبة اتفاق بلغت (68%) وبقية وسط حسابي بلغ (3.83) وانحراف معياري (0.948) الذي يؤكد على اعتماد إدارة الشركة المبحوثة على تقسيمات سوقية متنوعة يتعذر على المنافسين الأخذ بها، ويعد ما تقدم فضلاً عن نسب الاتفاق على المؤشرات المتبقية والمتمثلة بـ(X1, X3, X5, X6) مؤشراً على توافر الاستباقية واحداً من أبعاد القيادة الريادية في الشركة المبحوثة.

الجدول (3) وصف بُعد الاستباقية وتشخيصه

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدائل الاستباقية										الفقرات		
		لا أتفق بشدة		لا أتفق		أتفق نوعاً ما		أتفق		أتفق بشدة				
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد			
0.801	4.27	1.1	1	0	0	15.6	15	37.5	36	45.8	44	X1		
0.778	4.24	1	1	1	1	11	11	46	44	41	39	X2		
0.933	3.95	1	1	7	7	18	17	44	42	30	29	X3		
0.948	3.83	1.1	1	8.3	8	23	22	41.6	40	26	25	X4		
0.917	3.85	1	1	7	7	22	21	45	43	25	24	X5		
0.872	3.91	1	1	6	6	18	17	51	49	24	23	X6		
0.875	4.01	1		4.8		18		44.2		32		المعدل العام %		
		5.8				18				76.2				المؤشر الكلي %

N = 96

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بناءً على استمارة الاستبانة.

٢. الرؤية الاستراتيجية:

عبر عن هذا البعد بالمؤشرات (X7-X13) وبمتابعة معطيات بالجدول (4) يتضح نسبة اتفاق (اتفق بشدة، اتفق) (72%) على تلك المؤشرات إجمالاً، واتفق نوعاً ما (20%) وعدم الاتفاق (لا اتفق بشدة، لا اتفق) بنسبة (8%)، وبوسط حسابي بلغ (3.88) وانحراف معياري بلغ (0.964)، وامتلك المؤشر (X10) أعلى نسبة اتفاق بلغت (80%) وبوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (0.973)، الذي ينص على ان إدارة الشركة المبحوثة تتبنى تصوراتها المستقبلية في إطار الاستثمار الفعال لقدراتها، وحقق المؤشر (X8) أقل نسبة اتفاق بلغت (65%) وبوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (1.039) الذي يؤشر امتلاك إدارة الشركة القدرة على إدراك الموارد الغير ملموسة ضمن نطاق عملها، الى جانب ذلك واعتماداً على نسبة الاتفاق على المؤشرات المتبقية والمتمثلة بـ(X7,X9,X11,X12,X13)، يمكن القول بأن إدارة الشركة المبحوثة تتبنى بُعد الرؤية الاستراتيجية واحداً من أبعاد القيادة الريادية.

الجدول (4) وصف بُعد الرؤية الاستراتيجية وتشخيصها

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدائل الاستباقية										الفقرات		
		لا أتفق بشدة		لا أتفق		أتفق نوعاً ما		أتفق		أتفق بشدة				
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد			
0.914	3.92	1	1	8	8	15	14	50	48	26%	25	X7		
1.039	3.69	5	5	6	6	24	23	44	42	21	20	X8		
0.969	3.92	3	3	4	4	20	19	44	42	29	28	X9		
0.973	4.00	4	4	3	3	13	12	49	47	31	30	X10		
0.988	3.84	3	3	6	6	20	19	45	43	26	25	X11		
0.962	3.82	1	1	8	8	25	24	39	37	27	26	X12		
0.905	3.96	1	1	5	5	21	20	43	41	30	29	X13		
0.964	3.88	2%		6%		20%		45%		27%		المعدل العام %		
		8%				20%				72%				المؤشر الكلي %

N = 96

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بناءً على استمارة الاستبانة.

٣. الإبداع:

تفصح معطيات الجدول (5) عن وجود نسبة اتفاق (اتفق بشدة، اتفق) بلغت (73%) عن إجمالي مؤشرات هذا البعد المتمثلة بـ(X14-X19) فيما كانت نسبة اتفاق نوعاً ما (16%) ونسبة عدم الاتفاق (لا اتفق بشدة، لا اتفق) (11%) ويدعم ذلك الوسط الحسابي (3.84) والانحراف المعياري (1.009)، وجاءت أعلى اسهامات الاتفاق من المؤشر (X18) وبنسبة اتفاق بلغت (79%) وبوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.808) الذي يؤشر على امتلاك إدارة الشركة

مرونة التعامل مع المستجدات التي تحدث في بيئتها، بينما حقق المؤشر (X16) أقل نسبة اتفاق بلغت (66%) ووسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (1.069)، الذي يشير الى ان ادارة الشركة المبحوثة تشجع حالات العصف الذهني لدى العاملين فيها، كما تؤشر نسب الاتفاق على المؤشرات المتبقية (X14,X15,X17,X19) تبني قادة المنظمة المبحوثة بعد الإبداع والذي يعكس القيادة الريادية.

الجدول (5) وصف بُعد الإبداع وتشخيصه

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدائل الاستجابة										الفقرات
		لا أتفق بشدة		لا أتفق		أتفق نوعاً ما		أتفق		أتفق بشدة		
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
1.094	3.89	3	3	11	11	13	12	40	38	33	32	X14
1.088	3.78	4	4	10	10	16	15	43	41	27	26	X15
1.069	3.63	6	6	8	8	20	19	48	46	18	17	X16
1.090	3.89	5	5	6	6	15	14	42	40	32	31	X17
0.808	3.98	2	2	1	1	18	17	55	53	24	23	X18
0.909	3.84	1	1	9	9	16	15	52	50	22	21	X19
1.009	3.84	3.5		7.5		16		47		26		المعدل العام %
		11%		16%		73%						المؤشر الكلي %

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بناءً على استمارة الاستبانة. N = 96

٤. تحمل المخاطرة:

كشفت نتائج الجدول (6) نسب الاتفاق (اتفق بشدة، اتفق) للمؤشرات (X20-X25) المعبرة عن بُعد تحمل المخاطرة التي بلغت (74%) واتفق نوعاً ما (19%) ونسبة عدم الاتفاق (لا اتفق بشدة، لا اتفق) (7%) وبوسط حسابي بلغ (3.89) وانحراف معياري (0.898)، وحقق المؤشر (X22) اعلى نسبة اتفاق (77%) بوسط حسابي بلغ (3.94) وانحراف معياري (0.765) الذي يشير الى تعامل إدارة الشركة مع التقلبات في بيئتها عبر محور الثقة في الذات والقدرات، فيما امتلك المؤشر (X21) أقل نسبة اتفاق بلغت (69%) وبوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (0.918) ويمثل مواجهة إدارة الشركة المبحوثة نقاط الضعف في مجال عملها، وتأسيساً على ما سبق فإن نسب الاتفاق على المؤشرات المتبقية (X20,X23,X24,X25) تعكس امتلاك إدارة الشركة المبحوثة لبعد تحمل المخاطرة والذي يعبر عن القيادة الريادية.

الجدول (6) وصف بُعد تحمل المخاطرة وتشخيصه

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدائل الاستجابة										الفقرات
		لا أتفق بشدة		لا أتفق		أتفق نوعاً ما		أتفق		أتفق بشدة		
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
0.846	3.85	1	1	5	5	22	21	51	49	21	20	X20
0.918	3.82	2	2	5	5	24	23	46	44	23	22	X21
0.765	3.94	1	1	2	2	20	19	56	54	21	20	X22
0.916	3.94	2	2	5	5	17	16	49	47	27	26	X23
0.888	3.89	1	1	6	6	20	19	48	46	25	24	X24
1.057	3.91	3	3	10	10	10	10	45	43	31	30	X25
0.898	3.89	2		5		19		49		25		المعدل العام %
		7		19		74						المؤشر الكلي %

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بناءً على استمارة الاستبانة. N = 96

ولإثبات تبني قادة المنظمة المبحوثة الأبعاد المعبرة عن القيادة الريادية والمتمثلة بـ(الاستباقية، الرؤية الاستراتيجية، الإبداع، تحمل المخاطرة)، إذ تم الايضاح بالجدول (7) اتفاق نسبة (74%) من المبحوثين على أبعاد القيادة الريادية إجمالاً، أما نسبة اتفاق نوعاً ما حققت

(18%) وعدم الاتفاق نسبته (8%) وبدعم بقيمة المتوسط الحسابي (3.90) وانحراف معياري (0.937)، إذ احتل بُعد الاستباقية المرتبة الأولى في نسبة الاتفاق التي بلغت (76%)، بينما كان بُعد تحمل المخاطرة في المرتبة الثانية بنسبة اتفاق (74%)، وفي المرتبة الثالثة حصل بُعد الإبداع على نسب اتفاق (73%)، وفي المرتبة الرابعة بلغت نسبة اتفاق بُعد الرؤية الاستراتيجية (72%)، بناءً على ما تقدم يمكن قبول فرضية البحث الرئيسة التي تؤكد على تتوافر لدى قادة المنظمة المبحوثة الأبعاد المجسدة عن القيادة الريادية المتمثلة بـ(الاستباقية، الإبداع، تحمل المخاطر، الرؤية الاستراتيجية).

الجدول (7) ترتيب أبعاد القيادة الريادية في المنظمة المبحوثة

ت	أبعاد القيادة الريادية	نسبة الاتفاق	نسبة اتفق نوعاً ما	نسبة عدم الاتفاق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	الاستباقية	76%	18%	6%	4.00	0.875
2	تحمل المخاطرة	74%	19%	7%	3.89	0.898
3	الإبداع	73%	16%	11%	3.84	1.009
4	الرؤية الاستراتيجية	72%	20%	8%	3.88	0.964
	اجمالي أبعاد القيادة الريادية	74%	18%	8%	3.90	0.937

N = 96

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان.

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات:

أولاً: الاستنتاجات:

توصل الباحثان إلى بعض الاستنتاجات في ضوء الحقائق التي أفرزتها الجانب النظري للبحث ونتائج التحليل في الجانب الميداني ومنها:

1. اتضح تعدد تصنيفات لأبعاد القيادة الريادية من قبل الكتاب والباحثين، إلا أنه هناك شبه اتفاق على الأبعاد المتمثلة بـ(الاستباقية، الرؤية الاستراتيجية، الإبداع، تحمل المخاطر) التي تكون أكثر شيوعاً، واستخداماً وعلى نحو قام الباحثان الى اعتمادها في بحثهم الحالي.
2. اعتماداً على نتائج وصف الأبعاد المعبرة عن القيادة الريادية وتشخيصها في المنظمة المبحوثة يستنتج الآتي:

أ. توافر الأبعاد المجسدة للقيادة الريادية لدى قادة المنظمة المبحوثة والمتمثلة بـ(الاستباقية، الرؤية الاستراتيجية، الإبداع، تحمل المخاطر).

ب. تباينت نسب توافر أبعاد القيادة الريادية لدى قادة المنظمة المبحوثة مما انعكس على ترتيبها وعلى النحو الآتي:

- حقق بُعد الاستباقية المرتبة الأولى مقارنة بالأبعاد الأخرى، الأمر الذي يؤثر امتلاك قادة المنظمة المبحوثة القابلية على مواجهة الازمات واستثمار الفرص قبل المنافسين.
- جاء بُعد تحمل المخاطرة في المرتبة الثانية ضمن الأبعاد الأخرى المعبرة عن القيادة الريادية، على نحو يفسر امتلاك قادة المنظمة المبحوثة القابلية على تحمل المخاطر المحسوبة لاتخاذ القرارات في ظل ظروف بيئية غير مستقرة وتحمل مسؤوليتها، ويمثل تحمل المخاطر إحدى السمات الأكثر شيوعاً لدى القادة الرياديين.
- حاز بُعد الإبداع على الترتيب الثالث والذي يؤكد على ان قادة المنظمة المبحوثة يمتلكون قدرات إبداعية وأفكار ابتكارية لحل المشاكل التي يواجهونها في الحاضر والمستقبل والتي تهدد امن المنظمة واستقرارها.

- امتلاك بُعد الرؤية الاستراتيجية المرتبة الرابعة والاخيرة من حيث توافرها لدى قادة المنظمة المبحوثة مما يؤثر امتلاكهم رؤية استراتيجية وبناء التصورات المستقبلية للمنظمة في إطار اعتمادهم خريطة مسار يعكس قدراتهم على التحليل، فضلاً عن امتلاكهم نظرة ثاقبة لميدان العمل.

ثانياً: المقترحات:

١. ضرورة تعزيز سعي قادة المنظمة المبحوثة إلى امتلاك الأبعاد المعبرة عن القيادة الريادية والعمل على تبنيها.
٢. تعزيز الدور الاستباقي للقيادة على التكيف مع الاضطرابات التي تحدث في البيئة الخارجية والاستجابة لها بهدف تجنب التهديدات واغتنام الفرص المناسبة قبل الآخرين بما يؤمن للمنظمة التميز في العمل.
٣. توفير مناخ تنظيمي ملائم لتشجيع الدور الريادي للقيادة وأيضاً للأفراد بغض النظر عن مستوياتهم في تقديم إبداعاتهم.
٤. ممارسة الأعمال التي تتسم بالمخاطر نوعاً ما من قبل القائد الريادي لما لها من أثر كبير على المنظمة للحصول على فرص جديدة.
٥. توسيع مدارك القادة لاستشعار المستقبل بوضع رؤية استراتيجية تتسجم مع المتغيرات البيئية والتطورات التكنولوجية لتحديد طبيعة الأعمال لتوليد ميزة تنافسية على الأمد البعيد.
٦. تكثيف جهود المنظمة نحو زيادة الاهتمام بتطوير قدرات القيادة الريادية من أجل تأسيس دورات تدريبية للكشف عن المهارات الريادية بشكل يضمن تأمين موقع المنظمة في السوق، وكذلك للاستفادة القصوى من هذه القدرات لمواكبة التغييرات المفاجئة والاضطرابات البيئية.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

١. البهادلي، سلمان صدام جاسم، ٢٠١٥، القيادة الريادية واثراء حياة العاملين: بحث تطبيقي في تشكيلات وزارة النقل العراقية، جامعة المستنصرية، كلية الادارة والاقتصاد، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد ١٠٤.
٢. جلاب، حسان دهنش وجريمخ، حميدة عجبر، ٢٠١٨، تأثير القيادة الريادية في الاداء الابتكاري: دراسة ميدانية في عدد من الكليات الاهلية في محافظات الفرات الاوسط / العراق، المجلة العراقية للعلوم الادارية، المجلد ١٤، العدد ٥٥.
٣. الحنيطي، سالم عبدالإله سالم، ٢٠١٨، القيادة الريادية وأثرها على البراعة الاستراتيجية- الدور الوسيط لمشاركة المعرفة: دراسة ميدانية على مجموعة طلال ابو غزالة الدولية، اطروحة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الاسلامية العالمية، عمان، الأردن.
٤. خليل، نبيل سعيد ومحمود، سيدة سلامة محمد وفلسطيني، جرجس عزمي مرزوق، ٢٠١٩، تطوير أداء مديري المدارس الرسمية للغات بمحافظة البحر الأحمر في ضوء القيادة الريادية، جامعة جنوب الوادي، كلية التربية بالغردقة، مجلة العلوم التربوية، المجلد ٢، العدد ٤.
٥. السبيعي، قوت بنت ناصر بن فراج، ٢٠١٩، واقع تطبيق أبعاد القيادة الريادية لدى قائدات المدارس الثانوية الاهلية بشرق مدينة الرياض، كلية الشرق العربي للدراسات العليا، الرياض، المملكة السعودية.
٦. سلمان، سعد عبد عابر، ٢٠١٤، تأثير خصائص الرؤية الاستراتيجية في مراحل إدارة الأزمة: بحث استطلاعي في الشركة العامة للصناعات الجلدية - بغداد، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد ٣٤.
٧. الشمري، احمد عبدالله امانة، ٢٠١٧، دور المرونة الاستراتيجية في تعزيز مقدرات القيادة الريادية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من مديري شركة الكفيل للاستثمارات العامة، مجلة جامعة كربلاء العلمية، المجلد ١٥، العدد ٣.
٨. العابدي، علي رزاق جباد، ٢٠٢١، ريادة الأعمال المستدامة، ط١، دار الذاكرة للنشر والتوزيع، بغداد، العراق.

٩. عبد الباقي، ميساوي، ٢٠٢٠، عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر: دراسة ميدانية من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر.
١٠. عمرو، مرفت وليد يوسف، ٢٠٢١، مدى توفر سمات القيادة الريادية لدى المشرفين التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل- فلسطين.
١١. عيدروس، احمد نجم الدين، ٢٠١٥، القيادة الريادية ودورها في تجويد آليات الاستبصار التنظيمي: دراسة حالة عن جامعة الزقازيق، جامعة بني سويف، مجلة كلية التربية، الجزء الأول.
١٢. القحطاني، سالم بن سعيد آل ناصر، ٢٠١٥، القيادة الريادية وتطبيقاتها في الجامعات، مجلة الادارة العامة، المجلد ٥٥، العدد ٣.
١٣. مزعل، وسام علي هلال، ٢٠٢٠، الدور المعدل لتوجيه التعلم في العلاقة بين القيادة الريادية والسلوك الإبداعي للعاملين: دراسة تحليلية بالتطبيق على المصارف العراقية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، قسم ادارة الأعمال.
١٤. النومسي، جملة عبدالله صالح، ٢٠٢١، الادارة بالاستثناء وعلاقتها في بناء أبعاد القيادة الريادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك، كلية التربية والآداب، جامعة تبوك، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، العدد ١٣٩.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

15. Creto, Samuel. C. & Certo, S., Trevis, 2006, Modren management, person education, Inc., publishing as Prentice Hall, One Lake Street, upper saddle river, Twelfth Edition, NewJersy.
16. Harrison, C; Paul, S.; Burnard; K. (2016). Entrepreneurial leadership in retail pharmacy: developing economy perspective, Journal of Workplace Learning, university of the west of Scotland, Vol. 28, No. 3.
17. Indawati, N., Witjaksono, A.D., Kistyanto, A., 2018, The Impact of Entrepreneurial Leadership and Innovation Process on Innovation Performance, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8(9), 573–581.
18. Shaheen, N., Idris, M., Ahmed, N., 2020, "Impact of Entrepreneurial Leadership on the Performance of Higher Education", Journal of management sciences, Vol. 14, Issue 1.
19. Tariq, Azka, 2019, Impact of Entrepreneurial Leadership on project Creativity with the mediating Role of Innovative Ambidexterity and Moderating Role of collaborative Culture in Pakistani context", master thesis, management sciences, capital university of science and technology, Islamabad, Pakistan.
20. Vickers, Jeremy, 2018, Entrepreneurial leadership: case study of U.S. Accelerator Executives, PhD thesis, University of Texas and Dallas, USA.
21. Zijlstra, Paul Hendrik, 2014, When Entrepreneurial Leadership most effective? master thesis Business Administration, University of Twente, Holland.