



القيادة الريادية وتأثيرها في بناء السمعة التنظيمية

«دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية»

Entrepreneurial Leadership and Its Impact on Building Organizational Reputation

(A Survey Study of the Opinions of a Sample of Employees in the Iraqi Ministry of Higher Education and Scientific Research)

م. م. محمد مائع جبار

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / دائرة الدراسات والتخطيط والمتابعة

Mohamad20mana@gmail.com

<http://dx.doi.org/10.29124/kjeas.1654.37>

المستخلص :

سعى البحث الى قياس وتحديد العلاقة بين ابعاد القيادة الريادية والسمعة التنظيمية في مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية، وانطلق من مشكله لخصت بالتساؤل عن مدى استطاعت إدارات مؤسسات وزارة التعليم العالي في العراق ومن خلال تبني ابعاد القيادة الريادية من بناء السمعة التنظيمية المطلوبة، ولأجل اثبات فرضيات البحث فقد تم بناء استبيان خصصت لهذا الغرض وتم توزيع 60 استمارة استبيان على القيادات الإدارية في مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية وتم تحليل 54 استمارة استبيان كانت صالحة للتحليل، وتوصل البحث إلى إن القرارات غير التقليدية غالباً ما تكون نادرة في بيئة الأعمال المستقرة، وأن مواجهة قرارات غير تقليدية تتحول إلى ضرورة في حال رغبة مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية في بناء سمعة تنظيمية، وقد يتحول هذا النوع من القرارات إلى مطلب تواجهه الإدارة باستمرار، ولقد قابل هذا الاستنتاج بتوصية مفادها إن على إدارات مؤسسات التعليم العالي العراقية أن تكون مهيئة لأي نوع من انواع القرارات سواء كانت قرارات تقليدية أو غير تقليدية وتبرز مهارات الإدارة عند مواجهة القرارات غير التقليدية في سبيل بناء السمعة التنظيمية مع ملاحظة أن هذا النوع من انواع القرارات غالباً ما يكون مصحوب بالمخاطر.

الكلمات المفتاحية : القيادة الريادية، السمعة التنظيمية.

Abstract:

The research aimed to measure and determines the relationship between entrepreneurial leadership dimensions and organizational reputation in institutions of the Iraqi Ministry of Higher Education. It originated from the problem summarized by questioning the extent to which the administrations of the Ministry's institutions in Iraq can, through adopting entrepreneurial leadership dimensions, build the desired organizational reputation. To test the research hypotheses, a questionnaire was specifically designed for this purpose. A total of 60 questionnaires were distributed to the administrative leadership in the institutions of the Iraqi Ministry of Higher Education, and 54 valid questionnaires were analyzed, the research concluded that unconventional decisions are often rare in a stable business environment. However, facing unconventional decisions becomes necessary when the institutions of the Iraqi Ministry of Higher Education aim to build an organizational reputation. This type of decision-making may become a consistent requirement for management. The study recommended that the administrations of Iraqi higher education institutions should be prepared for any type of decision, whether conventional or unconventional, as managerial skills are especially tested when confronting unconventional decisions aimed at building organizational reputation. It is worth noting that this type of decision is often accompanied by risks.

Keywords: Entrepreneurial leadership, organizational reputation.

المقدمة :

يعد مفهوم السمعة التنظيمية من المفاهيم المهمة في علم الإدارة، والذي لا يزال يشغل حيزاً كبيراً من اهتمامات إدارات منشآت الأعمال وسوف يستمر، إذ تعدد الإدارة من أهم موجوداتها غير الملموسة والذي يمنحها قيمة إضافية إلى قيمتها الحقيقية، فضلاً عن أن السمعة التنظيمية تمنح الزبائن تصور أولي إيجابي عن جودة المنتجات (السلع والخدمات) التي تقدمها المؤسسات وهذا ما سوف ينعكس على حجم النشاط وبالضرورة على الأرباح المتحققة.

إن بناء السمعة التنظيمية أمر في غاية الصعوبة ويتطلب أن تكون المنتجات التي تقدمها المؤسسات بجودة معينة ومستمرة لمدة طويلة، ويتطلب أيضاً حسن إدارة سواء كانت على المستوى المالي أو إدارة الموارد البشرية وأي جانب من جوانب الإدارة وأيضاً حسن أداء الإدارة هذا يجب أن يستمر لمدة طويلة، ويجب التركيز على أن بناء السمعة التنظيمية يستوجب تقديم مصلحة المؤسسة على المصالح الشخصية للمدراء والعاملين.

وهناك عامل مهم من العوامل التي تسهم بشكل كبير في بناء السمعة التنظيمية وهو تبني إدارة المؤسسة أساليب القيادة الريادية بأبعادها المختلفة، كون القيادة الريادية توفر الرؤيا الطموحة لبناء السمعة التنظيمية، والاستباقية لأغتنام الفرص وتجنب التهديدات والابداع كبعد يمنح مؤسسة الميزة التنافسية فضلاً عن تقبل القيادة الريادية للمخاطر بمختلف أشكالها لعلمها بالعلاقة الايجابية بين المخاطر والعائد.

ومن بين اكثر المؤسسات التي تزداد أهمية السمعة التنظيمية لديها وتعدّها من أهم موجودها هي المؤسسات التعليمية، كون سمعة المؤسسة التعليمية هي من توفر الثقة لدى المجتمع بمخرجاتها، وهي المعيار الاساس في تصنيف هذه المؤسسات، لذلك فان المؤسسات التعليمية لا تدخر جهد في بناء السمعة التنظيمية والحفاظ عليها.

المبحث الأول : منهجية البحث ودراسات سابقة

منهجية البحث :

أولاً : مشكلة البحث.

هناك ايمان راسخ لدى إدارات مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية من إن السمعة التنظيمية تعد من أهم موجودات هذه المؤسسات في الوقت الحالي، وإن بناء هذه السمعة يتطلب جهد حثيث ومتواصل ويستغرق وقت طويل، وحتى مع وجود هذه السمعة فإن ادامتها وتطويرها من الضروري أن يكون من أول أولويات الإدارة، ولكون مؤسسات التعليم العالي العراقية تتفاعل في بيئة تنافسية مع المؤسسات التعليمية في الدول الاخرى بسبب العولمة وما وفرتة من تقريب للمسافات، كل هذا ادى إلى أن تتخذ إدارات مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية جميع السبل من اجل بناء السمعة التنظيمية المطلوبة ومن ضمن هذه الأساليب القيادة الريادية، لذلك فإن مشكلة البحث يمكن إن تصاغ بالتساؤل الآتي:-

هل استطاعت إدارات مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية ومن خلال تبني ابعاد القيادة الريادية من بناء السمعة التنظيمية المطلوبة

ثانياً : أهمية البحث.

1 . الأهمية العلمية : ويمكن أن تظهر من خلال استعراض الادبيات السابقة وتبسيط المفاهيم المعقدة إن وجدت فضلاً عن تضمين الجانب النظري للبحث بأراء للباحث قد تنثري المكتبة العربية بمفاهيم تخص متغيرات البحث.

2 . الأهمية العملية : وتتضح من خلال استخلاص ابعاد القيادة الريادية وبالتحديد الابعاد الملائمة لبيئة عمل مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية وبناء استمارة استبيان تتوخى الدقة في طرح التساؤلات بحيث تكون محددة لقياس العلاقة بين متغيرات البحث، فضلاً عن استخدام الأساليب الاحصائية المناسبة لتحليل هذه الاستمارة.

فرضية البحث :

انطلق البحث من فرضية رئيسة نصت على ان "يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد القيادة الريادية دور في بناء السمعة التنظيمية لمؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية" وتفرعت من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الأتية :-

- 1 . يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد المخاطر دور في بناء السمعة التنظيمية في مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية
- 2 . يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الابداع دور في بناء السمعة التنظيمية في مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية
- 3 . يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الاستباقية دور في بناء السمعة التنظيمية في مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية
- 4 . يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الرؤيا دور في بناء السمعة التنظيمية في مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية

أهداف البحث :

- 1 . بناء اطار نظري يتسم بالحدثة والوضوح حول متغيرات البحث.
- 2 . استعراض وتحليل الجهود العلمية المبذولة سابقا في سبيل دراسة متغيرات البحث.
- 3 . قياس وتحديد العلاقة بين ابعاد القيادة الريادية والسمعة التنظيمية في مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية.
- 4 . اكتشاف مدى استيعاب إدارات مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية لدور القيادة الريادية وأهميتها.

دراسات سابقة :

أولا : دراسات تخص المتغير المستقل (القيادة الريادية)

1 . دراسة (عمرو، 2023) وكانت بعنوان "مدى توافر سمات القيادة الريادية لدى مديري المدارس من وجهة نظر معلمي المدراس في مديري تربية وتعليم الخليل" : هدفت الدراسة الى التعرف على مدى توافر سمات القايذة الريادية لدى مديري المدراس في مديرية تربية وتعليم الخليل، ولاثبات فرضية البحث فقد تم توزيع استمارات استبيان عددها (208) وتوصلت الدراسة ومن خلال تحليل نتائج الاستبيان الى ان القدرة على تحمل المخاطر تحتل المركز الاول كبعد من ابعاد القيادة الريادية بحسب وجهة نظر المستجوبين.

2 . دراسة (الغامدي، 2021) وكانت بعنوان "القيادة الريادية كمدخل لتطوير مماريات القادة الأكاديميين في جامعة الملك عبد العزيز (استراتيجية مقترحة)" : سعت الدراسة الى وضع استراتيجية مقترحة لتطوير ممارسات القادة الاكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز في ضوء متطلبات القيادة الريادية من خلال الكشف عن درجة ممارستهم لأبعادها، ولاثبات فرضية الدراسة فقد تم توزيع استمارات استبيان عددها (146) وتوصلت الدراسة الى ان درجة تطبيق ابعاد القيادة الريادية لدى القادة الاكاديميين جاء متوسطا.

3 . دراسة (توفيق و محمد، 2021) وكانت بعنوان "دور القيادة الريادية في تعزيز الاستغراق الوظيفي دراسة تحليلية لأراء عينة من الكوادر التدريسية في الكليات التقنية في جامعة السليمانية التقنية" : حاولت الدراسة التعرف على طبيعة العلاقات والتأثير بين القيادة الريادية والاستغراق الوظيفي وانطلقت من مشكلة مفادها ان مفهوم القيادة الريادي ليس واضح في مؤسسات التعليم العالي وغير مفهوم لد العديد من القيادات والكوادر التدريسية، ولقد استخدمت الدراسة الاسلوب الوصفي التحليلي من خلال توزيع 236 استمارة استبيان ثم جمع هذه الاستثمارات وتحليلها وتوصلت من خلال هذا التحليل الى أن الجامعات العراقية في حال ارادت تحسين الاستغراق الوظيفي فعليها ان تسعى الى تركيز على توفير متطلبات ابعاد القيادة الريادية.

4 . دراسة (خالد و شرفاني، 2023) وكانت بعنوان "دور القيادة الريادية في مواجهة الأزمات التسويقية دراسة استطلاعية من وجهة نظر الإداريين في عدد من شركات الاتصالات في محافظة دهوك" : ابتغت الدراسة الوصول الى تحديد العلاقة بين القيادة الريادية ومعالجة الازمات التسويقية وهل ان هذه العلاقة ايجابية ام سلبية، ولاثبات فرضيات الدراسة فقد تم تحليل استمارة استبيان بعد ان بنيت بطريقة تحقق اهدافها ووزعت على عينة البحث واختير الصالح منها للتحليل وكان عددها 51 استمارة استبيان، وتوصلت الى ان الابتكار احد اهم ابعاد القيادة الريادية المؤثرة في تقليل الازمات التسويقية واقترحت ان تكون القيادة الريادية دور مركزي في تطوير استراتيجيات مواجهة الازمات بصورة عامة والازمات التسويقية بصورة خاصة.

ثانيا : دراسات تخص المتغير التابع (السمعة التنظيمية)

1 . دراسة (النجار، 2018) وكانت بعنوان "أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة التنظيمية الدور المعدل للثقافة التنظيمية دراسة ميدانية على البنوك التجارية الأردنية في مدينة عمان" : سعت الدراسة الى معرفة الأثر المباشر لإدارة المواهب على السمعة التنظيمية من خلال الثقة التنظيمية في المصارف التجارية الاردنية في مدينة عمان، ولاثبات فرضية الدراسة فقد تم توزيع 52 استمارة استبيان على على المديرين ومساعدتهم لـ(13) مصرفاً عاملاً في مدينة عمان توصلت الدراسة الى ضرورة الأهتمام بادارة المواهب وبناء خطط واضحة لجذب الموهوبين ويجاد سياسات تساعد على تطويرهم مهنيا ومراعاة مصالحهم.

2 . دراسة (علي، 2021) وكانت بعنوان "أثر اليقظة الاستراتيجية في تحقيق السمعة التنظيمية دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي (الرافدين المركزي)" : هدفت الدراسة الى قياس اتجاه العاملين حول مستوى قناعتهم بعمق اليقظة الاستراتيجية للإدارة العليا ف مصرف الرافدينالعراقي وانعكاس ذلك على مستوى الرضا والولاء والالتزام الوظيفي والتنظيمي من جانب العاملين، ولاثبات فرضية الدراسة فقد تم تحليل استمارة استبيان وزعت على 104 موظف في مصرف الرافدين وتوصلت الدراسة الى وجود حالة من عمق اليقظة وما ترتب عليها من السمعة بما يؤكد الاتجاهات الايجابية العالية من جانب زبائن المصرف.

3 . دراسة (محمد و حبيب، 2023) وكانت بعنوان "دور الادارة الرشيدة في تعزيز السمعة التنظيمية من خلال الدور الوسيط لعملية اتخاذ القرار دراسة تطبيقية لأراء القيادات الجامعية في مجلس جامعة البصرة" : ابتغت الدراسة الكشف عن

العلاقة بين الادارة الرشيدة بابعادها (الاستقلالية، المشاركة، الشفافية، المسائلة) والسمعة التنظيمية بابعادها (المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة)، وقد تم اثبات فرضية الدراسة من خلال تحليل استمارة استبيان بنيت لهذا الغرض ووزعت على 28 قيادي في جامعة البصرة وتوصلت الى ان الاهتمام في تطبيق الادارة الرشيدة في الجامعة يؤدي الى تحسين المستمر للاساليب التي يتم بها اتخاذ القرار بما يتلائم مع واقع الجامعة ومتطلباتها.

4 . دراسة (الفتلاوي، 2023) وكانت بعنوان "دور الفراسة الاستراتيجية في تحقق سمعة المنظمة دراسة تطبيقية لآراء عينة من العاملين في مستشفى الكفيل التخصصي في محافظة كربلاء" : سعت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين الفراسة الاستراتيجية بابعادها (الالهام، التمكين الفهم العميق) وسمعة المنظمة بابعادها (الابداع، المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة) من خلال الدور التفاعلي لممارسات إدارة الموارد البشرية، ولاثبات فرضية الدراسة فقد تم بناء استمارة استبيان وزعت على 175 موظف في مستشفى الكفيل في محافظة كربلاء، وتوصلت الدراسة من خلال تحليل استمارة الاستبيان الى ان ضرورة محاولة الابتعاد عن ضغوط العمل والرقابة المتشددة التي تولد الاضطراب الذي ينعكس سلباً على سلوكيات العاملين ويدمر المواهب والابداع لديهم وهذا ما ينعكس على سمعة المنظمة.

الإضافة المعرفية :

امتاز البحث الحالي عن الدراسات السابقة بالدمج بين المتغيرين القيادة الريادية متغيراً مستقلاً والسمعة التنظيمية متغيراً تابعاً، فضلاً عن اختياره قطاع التعليمي في العراق كمجتمع للدراسة وبالاخص التعليم العالي وانتخاب ابعاد للقيادة الريادية تتلائم مع هذا القطاع، وامتاز كذلك بطبيعة التساؤلات التي احتوتها استمارة الاستبيان.

المبحث الثاني : السمعة التنظيمية متطلب معاصر

أولاً : مفهوم القيادة الريادية وتعريفها.

أول من عرف القيادة هو (Hemphill) في العام 1949 على أنها سلوك الفرد عند قيامه بتوجيه نشاط الجماعة، وهي أيضاً مجموعة من السلوكيات يمارسها فرد على جماعة تستهدف حث الجماعة على العمل سوياً في سبيل تحقق أهداف المنظمة مع تحقق الكفاءة والفاعلية والتأثير (عبودي، 2009 :9)، في حين ان الريادة هي العملية التي تتضمن تحديد واستغلال الفرص التي لم يتم استغلالها من قبل، وتعبر الريادة عن مدى تفرد شخص او مؤسسة عن غيرها(يوسف، 2023 :119).

إما القيادة الريادية فهي احد انماط القيادة والذي يتلائم مع طبيعة بيئة منظمات الأعمال والتي تتسم بالحركة وعدم الاستقرار بهدف استغلال الفرص التي توفرها هذه البيئة (2: Roomi & Harrison, 2011) ولقد عرفها (Bagheri, 2017 :3) على أنها نموذج القيادة الفعال لحل المشكلات ومواجهة التحديات والتي تظهر في البيئة المتسمة بالتعقيد، كما وأنها تعزز اغتنام الفرص المتاحة وتنمي الابتكار، وهي القيادة التي توجد السيناريوهات الرؤيوية والتي تستخدم لجمع وحشد المشاركين بحيث يصبحون ملتزمين بالرؤيا لاكتشاف واستثمار القيمة الاستراتيجية (الجلاب وجريمخ، 2017 :102)، وهي نمط قيادي منظم وواع وهادف وغير تقليدي تتوفر فيه روح المبادرة والجرأة على المالف والاستعداد لتحمل المخاطر وتقديم

حلول مبتكرة للصعوبات المتوقعة وغير المتوقعة التي يواجهها القادة من أجل تحقيق الأهداف المرسومة (الشطيبي، 2021: 544).

ثانياً : ابعاد القيادة الريادية.

1. المخاطر : وتعني مدى قدرة القادة الإداريين على تحمل المخاطر عند اتخاذهم للقرارات الضرورية مع أهمية الانتباه إلى حجم هذه المخاطر، وكيف يمكن إيجاد الحلول لها، ويعتقد البعض أن القادة الرياديين هم الأشخاص الذين تستند أعمالهم على إبداع منتج جديد، ويرى البعض الآخر أن أي شخص لديه الشجاعة أن يبدأ عملاً جديداً أو فريداً هو شخص ريادي ومبدع ولديه الأفكار الريادية حتى وإن تحمل أي نوع من أنواع المخاطر سواء عند بدء العمل أو عند التشغيل، مع العلم أن هذه المخاطر تتضخم مع زيادة احتمالية فشل العمل أو المشروع، ومن الطبيعي أن نلاحظ زيادة في الاستعداد والميل لتحمل المخاطر من قبل القادة الرياديين مع الزيادة أو الرغبة في نجاح العمل، أن الشجاعة والقدرة على تحمل المخاطر من أهم صفات القادة الرياديين، غير أنه هناك حد فاصل بين القدرة على تحمل المخاطر وبين المغامرة، كون الأولى تقوم على العمل الجاد وانتهاز الفرص في حين تقوم الثانية على الحظ فقط (عمرو، 2023: 132).

2. الابداع : وهي العملية التي يترتب عليها ظهور خدمة جديدة أو ممارسة أو فكرة يمكن تنميتها من قبل العاملين في منشأة الأعمال، والتي تكشف عن وجود ثقافة تنظيمية داعمة لتقديم الأفكار الرائدة (بكر، 2015: 83)، وعرف الابداع على أنه عملية توليد الأفكار وتطويرها وتحويلها إلى منتجات جديدة، والتي من شأنها توليد الأرباح وتحقيق الميزة التنافسية للمنشآت الأعمال (Castro & Harmon, 2016: 14)، أما (مغاوري، 2016: 546) فقد اعتبر أن الابداع هو أن تقدم منشآت الأعمال أفكاراً أو خدمات جديدة غير مالوفة ذات قيمة فعلية، كتقديم حلول غير تقليدية لمشكلات قائمة، أو تطوير الحلول القائمة بالفعل، أو إدخال خدمات حديثة تتميز بها منشآت الأعمال عن غيرها من المنشآت الأخرى، بحث تعد ميزة تنافسية تتميز بها عن مثيلاتها.

3. الاستباقية : وهي العملية التي تتم من خلال الرصد المستمر للبيئة الداخلية والخارجية لاستباق الأحداث والتنبؤ باحتياجات السوق المستقبلية، وإيجاد منتجات مبتكرة ومتميزة، وتتميز الاستباقية بكونها من الاستراتيجيات الهجومية أي أن الاقند يبادر ليسبق الجميع عندما يرى أن المبادرة سوف تعود على منشأة الأعمال بالفائدة، لذلك فهي من أبرز أبعاد القيادة الريادية ولا تتوفر إلى في القائد الذي يستشرف المستقبل ويحلل المعطيات ويملك الكفاءة المطلوبة في تقييم الأوضاع، أن أهمية الاستباقية تتضح في كونها تنقل المفاهيم النظرية إلى حالة التطبيق الفعلي لتحقيق المكاسب المرجوة (يوسف، 2023: 22).

4. الرؤيا : يقصد بالرؤيا التصورات والتوجهات المستقبلية، وهي حالة مرغوبة وتصور كامل واستباقية مبتكرة وتمثل خارطة طريق لمستقبل المؤسسة وتعكس تطلعاتها، كونها تعكس تطلعات المؤسسة وتوفر معلومات عن واقعها وإمكانات المتوفره لها، فضلاً عن تطوير أساليب استخدام الموارد المتاحة، وتركز الرؤيا على البيئة الداخلية والخارجية وعلى الزبائن الحاليين والمرتقبين، لذلك فهي تعكس التوجه الذي يتبناه القائد الريادي مع التركيز على أن تكون الرؤيا واقعية وقابلة للتطبيق، والرؤيا الاستراتيجية هي السبب الجوهرى والمقنع لاستمرار المنظمة في أعمالها وتمثل نبإراس للمدراء عند صياغة

استراتيجية مؤسساتهم على اعتبارها تقلل من الخطر والحيرة في اتخاذ القرار خصوصا القرارات الروتينية كون متخذ القرار يستند على رؤيا يؤمن بها (السماوي، 2015: 61).

ثالثاً : أهمية القيادة الريادية.

تلخص النقاط الاتية أهمية القيادة الريادية كونها عنصر مهم من عناصر المنظمات الرائدة (جمال وطاهر، 2017: 263)

-:

1. من خلال الحث على اجراء المزيد من الدراسات والابحاث تعد القيادة الريادية احد المكونات الحيوية في عملية التطور.
2. تشكل القيادة الريادية أداة مهمة للقيام بعمليات التغيير في المنظمات من خلال عمليات الابداع في انجاز الأعمال وجعل العاملين أكثر استغراقاً في أداء وظائفهم.
3. تؤدي القيادة الريادية الى ايجاد المنافسة ومن ثم تقدم منظمات الأعمال.

رابعاً : السمعة التنظيمية المفهوم والتعريف.

هي العلامة التجارية والصورة الذهنية المتوافرة لدى جمهور الزبائن لمنشآت الأعمال وتعد واحدة من أهم موجوداتها المعنوية التجارية إلى جانب قيمتها السوقية والتي سوف تتحول بمرور الزمن إلى قيمة تسويقية تحدد على أساسها المكانة الاقتصادية لمنشآت الأعمال بحيث تجعل منها اسماً تجارياً بارزاً في السوق، ومن المؤكد ان الشركات والعلامات التجارية ذات السمعة الجيدة دائماً ما تكون أكثر قيمة وأكثر قدرة على تحقيق نتائج تنافسية عالية في السوق، ومن ثم يمكن تحقيق تطورات متسارعة وقفزات تنموية كبيرة تجاه اهدافها الاستراتيجية (علي، 2021: 65).

ويتم النظر الى السمعة التنظيمية على كونها مجموعة من الاحكام الجماعية الثابتة نسبياً من قبل زبائن منشآت الأعمال، والتي تستمر لمدة طويلة وهذه الاحكام مبنية على نتائج سلسلة زمنية حققت مخرجات ذات قيمة للزبائن، وتسعى منشآت الأعمال وبشكل دؤوب للحفاظ على مكانتها بين زبائنها الحاليين والمترقبين وتعزيز هذه المكانة بشكل دائم، وتعد السمعة التنظيمية بمثابة الاعتراف العلني من قبل الزبون بقبول منشآت الأعمال وما تقدمه من منتجات.

ولقد عرفت السمعة التنظيمية على انها مفهوم جماعي يتم تشكيله بين مجموعة من الناس تجاه منشآت الأعمال، بمعنى انها مجموعة من الانطباعات، والتقييمات، التمثيل معرفي لأفراد المجتمع تجاه منشآت الأعمال (النجار، 2018: 27).

خامساً : ابعاد السمعة التنظيمية.

تختلف ابعاد السمعة التنظيمية من وجهة نظر الكتاب والمختصين تبعاً لاختلاف مجال التطبيق غير ان الابعاد الأكثر تكراراً والتي تم الاجماع عليها على كونها من ابعاد السمعة التنظيمية هي الاتي :-

1. المسؤولية الاجتماعية : ويقصد بها استجابة منشآت الأعمال للحاجات الاقتصادية والاجتماعية الثقافية للمجتمع بقدر مرتفع من الكفاءة والفاعلية لاجل تحقق التنمية المجتمعية والرفاهية (صباح، 2020: 31) وهي كذلك سرعة استجابة منشآت الأعمال لما هو ابعد من المتطلبات القانونية والاقتصادية وايلاء المنافع الاجتماعية الاولوية المطلوبة (درة وآخرون، 2018: 29) لذلك فان المسؤولية الاجتماعية كبعد من ابعاد السمعة التنظيمية تعكس التزامات منشآت الأعمال تجاه المجتمع الذي تمارس نشاطها فيه كون مسؤوليتها الاجتماعية لا تقتصر على موظفيها فقط، فهي التزام اخلاقي بين منشآت الأعمال والمجتمع لدعم مكانتها فيه، لذا يجب ان تكون سلوكيات منشآت الأعمال متوافقة مع توجهات المجتمع بصورة عامة (شبيه وآخرون، 2023: 6).

2. جودة المنتج : وهي من المفاهيم المعقد لما يمتاز به مفهوم الجودة وطرق قياسها، ومن طرق قياس الجودة هي مقارنة توقعات الزبائن وادراكهم لمنفعة المنتج، لذلك يمكن ان ينظر للمنتج كونه ذات منفعة كبيرة لبعض الزبائن وذو جودة عالية والعكس بالنسبة لزبائن اخرين، اي ان تقييم الجودة موضوع مرتبط بالزبائن انفسهم (إسماعيل وطه، 2019: 485)، ويكون النظر الى الجودة على انها تقديم منشآت الأعمال للسلع والخدمات ذات مواصفات عالية تحقق من خلالها الثقة والتعاطف والاستجابة الايجابية من قبل الزبائن (صباح، 2020: 31).

سادساً : أهداف السمعة التنظيمية.

للسمعة التنظيمية أهداف عد (محمود، 2022: 16) من ابرزها الاتي :-

1. السعي الجاد لإنتاج سلع وخدمات تلبي حاجات اصحاب المصالح المختلفة لديهم.
2. تعد السمعة التنظيمية موجود ذو قيمة عالية يسهم في تحقق العوائد لمنشآت الأعمال،لذا يجب إدارتها كموجود من الموجودات وهي ليست بموجود ملموس وعلى الرغم من ذلك فان قيمتها عظيمة وذات اثر ملموس لمنشآت الأعمال.
3. تحقق لمنشآت الاعمال الاستمرارية والتطور من خلال رسم صورة حسنة في عقول اصحاب المصالح.
4. تعد السمعة التنظيمية مفتاح نجاح منشآت الاعمال من خلال اعتراف المجتمع بالصورة المرجوة عنها.
5. زيادة العائد من ثم زيادة الربحية لمنشآت الأعمال من خالا ارضاء اصحاب المصالح وتحقيق الولاء التنظيمي.

المبحث الثالث : الاطار العملي

أولاً . تصميم استمارة الاستبيان ووصف العينة :

إعتمد البحث في منهجيته على وسائل متعددة لجمع البيانات إذ تم جمع البيانات من الدراسات والبحوث السابقة وبعض الأدبيات والدوريات، وكانت استمارة الاستبيان تمثل رأي الكادر القيادي في مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية لبناء الجانب العملي للبحث، إذ قام الباحث بتقسيمها إلى اربع محاور تضمن كل محور العبارات الملائمة والقادرة على قياس فرضيات البحث، وقد تم استعمال مقياس ليكرت (Likert) التدريجي الخماسي من (1-5).

ثانياً . نسبة الاسترجاع :

لقد تم توزيع 60 استمارة استبيان على أفراد العينة وبعد ملاءها من قبل الكادر القيادي في مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية وجمعها وفحصها الفحص الأولي كان عدد الاستمارات الصالحة للتحليل 54 استمارة استبيان بنسبة استرجاع بلغت 90% ويرجع السبب في ارتفاع نسبة الاسترجاع إلى أن استمارة الاستبيان وزعت على متخصصين قياديين.

ثالثاً . شدة الإجابة لمحاور استمارة الاستبيان

يتضح من الجدول أدناه أن المستجوبين أجابوا بآتفق بشدة واتفق وبنسبة 86% على التساؤل رقم 2 من محور المخاطر والذي نص على "تشجع الإدارة المبادرات الريادية حتى وإن كانت محفوفة بالمخاطر في سبيل بناء السمعة التنظيمية"

إما محور الابداع فقد اجاب المستجوبين بآتفق بشدة واتفق وبنسبة 82% على التساؤل رقم 7 والذي نص على "تحرص الإدارة على تحفيز الأفكار الابداعية والتي تبني السمعة التنظيمية"

في حين اجاب المستجوبين بآتفق بشدة واتفق وبنسبة 80% على التساؤل رقم 11 من محور الاستباقية والذي نص على "تعمل الإدارة على حل المشكلات التي تواجه بناء السمعة التنظيمية"

وقد اجاب المستجوبين بآتفق بشدة واتفق وبنسبة 86% على التساؤل رقم 20 من محور الرؤيا والذي نص على "تشارك الإدارة العاملين برؤيتها عن طريقة بناء السمعة التنظيمية"

جدول (1) شدة الإجابة لمتغيرات القيادة الريادية في بناء السمعة التنظيمية

ت	المتغير	التساؤل	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	المخاطر	تتحمل الإدارة المسؤولية عن الافعال التي تعزز السمعة التنظيمية	26	18	2	3	5
			48%	33%	4%	6%	9%
2		تشجع الإدارة المبادرات الريادية حتى وإن كانت محفوفة بالمخاطر في سبيل بناء السمعة التنظيمية	29	17	4	1	3
			54%	32%	7%	2%	6%
3		تتمسك الإدارة بقراراتها المتعلقة ببناء السمعة التنظيمية	27	18	2	3	4

%7	%6	%4	%33	%50			
2	5	4	17	26	تتخذ الإدارة قرارات غير تقليدية من اجل بناء السمعة التنظيمية		4
%4	%9	%7	%32	%48			
2	6	1	18	27	تعالج الإدارة المشاكل بطريقة مبتكرة بهدف تحقيق السمعة التنظيمية		5
%4	%11	%2	%33	%50			
6	3	2	17	26	تشجع الإدارة أي فكرة مبتكرة لتحقيق السمعة التنظيمية		6
%11	%6	%4	%32	%48			
2	4	4	17	27	تحرص الإدارة على تحفيز الأفكار الابداعية والتي تبني السمعة التنظيمية		7
%4	%7	%7	%32	%50			
6	4	1	17	26	تقدر الإدارة المبادرات الابداعية للعاملين والتي تعزز السمعة التنظيمية	الابداع	8
%11	%7	%2	%32	%48			
3	5	4	16	26	تمتلك الإدارة القدرة على تقييم الأفكار التي تخدم السمعة التنظيمية		9
%6	%9	%7	%30	%48			
4	6	3	15	26	تتبنى الإدارة مراقبة بيئة العمل ودراساتها باستمرار لتوليد الأفكار الابداعية		10
%7	%11	%6	%28	%48	خدمة لسمعتها التنظيمية		
6	3	2	17	26	تعمل الإدارة على حل المشكلات التي تواجه بناء السمعة التنظيمية		11
%11	%6	%4	%32	%48			
6	4	3	15	26	تعتمد الإدارة الأفكار الريادية التي تسهم في بناء السمعة التنظيمية	الاستباقية	12
%11	%7	%6	%28	%48			
5	2	6	15	26	تمتلك الإدارة تصور حول الفرص والتهديدات التي تواجه بناء		13

السمعة التنظيمية						
4	5	3	15	27	تستخدم الإدارة آليات غير مسبقة لبناء السمعة التنظيمية	14
%7	%9	%6	%28	%50		
4	6	2	17	25	تستوعب الإدارة كل ما من شأنه أن يؤثر على السمعة التنظيمية	15
%7	%11	%4	%32	%46		
3	7	3	15	26	لدى الإدارة رؤيا واضحة عن كيفية بناء السمعة التنظيمية	16
%6	%13	%6	%28	%48		
3	6	3	16	26	تمتاز رؤيا الإدارة حول السمعة التنظيمية بالوضوح	17
%6	%11	%6	%30	%48		
5	4	2	18	25	تبذل الإدارة كل الجهود الممكنة لتحقيق رؤيتها في ما يخص السمعة التنظيمية	18
%9	%7	%4	%33	%46		
4	6	2	16	26	الشمولية هي أهم ميزة لرؤيا الإدارة عن السمعة التنظيمية	19
%7	%11	%4	%30	%48		
5	5	3	15	26	تشارك الإدارة العاملين برؤيتها عن طريقة بناء السمعة التنظيمية	20
%9	%9	%6	%38	%48		
المصدر : من إعداد الباحث						

رابعاً. قياس الأتساق الداخلي لمحاول استمارة الاستبيان

يتضح من الجدول أدناه إن جميع أسئلة محور المخاطر لها معامل ارتباط قوي وعند مستوى الدلالة 0.01، وكان أكبر معامل ارتباط والذي بلغ 0.97 للتساؤل الذي نص على " تتخذ الإدارة قرارات غير تقليدية من اجل بناء السمعة التنظيمية" إما محور الابداع فقد بلغ اقوى معامل ارتباط له 0.94 للتساؤل الذي نصه "تتبنى الإدارة مراقبة بيئة العمل ودراستها

باستمرار لتوليد الأفكار الابداعية خدمة لسمعتها التنظيمية" في حين بلغ معامل الارتباط الاقوى لمحور الاستباقية 0.94 لثلاث تساؤلات من اصل خمس تساؤلات تخص المحور ، وقد بلغ معامل الارتباط 0.93 لتساولين من تساؤلات محور الرؤيا والبالغ عددهن خمس تساؤلات أيضاً.

جدول (2) الصدف الداخلي لمحاور استمارة الاستبيان			
معامل الارتباط	التساؤل	المتغير	ت
0.96	تتحمل الإدارة المسؤولية عن الافعال التي تعزز السمعة التنظيمية	المخاطر	1
0.67	تشجع الإدارة المبادرات الريادية حتى وإن كانت محفوفة بالمخاطر في سبيل بناء السمعة التنظيمية		2
0.88	تتمسك الإدارة بقراراتها المتعلقة ببناء السمعة التنظيمية		3
0.97	تتخذ الإدارة قرارات غير تقليدية من اجل بناء السمعة التنظيمية		4
0.89	تعالج الإدارة المشاكل بطريقة مبتكرة بهدف تحقيق السمعة التنظيمية		5
0.86	تشجع الإدارة أي فكرة مبتكرة لتحقيق السمعة التنظيمية	الابداع	6
0.86	تحرص الإدارة على تحفيز الأفكار الابداعية والتي تبني السمعة التنظيمية		7
0.91	تقدر الإدارة المبادرات الابداعية للعاملين والتي تعزز السمعة التنظيمية		8
0.91	تمتلك الإدارة القدرة على تقييم الأفكار التي تخدم السمعة التنظيمية		9
0.94	تتبنى الإدارة مراقبة بيئة العمل ودراساتها باستمرار لتوليد الأفكار الابداعية خدمة لسمعتها التنظيمية		10
0.94	تعمل الإدارة على حل المشكلات التي تواجه بناء السمعة التنظيمية	الاستباقية	11
0.94	تعتمد الإدارة الأفكار الريادية التي تسهم في بناء السمعة التنظيمية		12
0.94	تمتلك الإدارة تصور حول الفرص والتهديدات التي تواجه بناء السمعة		13

التنظيمية			
0.88	تستخدم الإدارة آليات غير مسبقة لبناء السمعة التنظيمية	14	
0.90	تستوعب الإدارة كل ما من شأنه أن يؤثر على السمعة التنظيمية	15	
0.93	لدى الإدارة رؤيا واضحة عن كيفية بناء السمعة التنظيمية	16	
0.87	تمتاز رؤيا الإدارة حول السمعة التنظيمية بالوضوح	17	
0.92	تبذل الإدارة كل الجهود الممكنة لتحقيق رؤيتها في ما يخص السمعة التنظيمية	18	الرؤيا
0.93	الشمولية هي أهم ميزة لرؤيا الإدارة عن السمعة التنظيمية	19	
0.89	تشارك الإدارة العاملين برؤيتها عن طريقة بناء السمعة التنظيمية	20	
المصدر : من إعداد الباحث			

خامساً . ثبات محاور استمارة الاستبيان

لقد كان معامل الثبات لجميع التساؤلات أقل من معاملات الثبات الكلي (Cronbach`s Alpha) ولجميع محاور استمارة الاستبيان، وهذا يعني أن جميع التساؤلات تسهم في ثبات المحاور، وأن أكثر تساؤل ساهم في ثبات محاور المخاطر هو التساؤل الذي نص على " تتخذ الإدارة قرارات غير تقليدية من أجل بناء السمعة التنظيمية" والذي بلغ 0.873 أي أن التساؤل اذا حذف فإن معامل الثبات الكلي (Cronbach`s Alpha) سوف ينخفض إلى أقل مستوى له، إما محور الابداع فقد كان التساؤل الذي نصه "تتبنى الإدارة مراقبة بيئة العمل ودراساتها باستمرار لتوليد الأفكار الابداعية خدمة لسمعتها التنظيمية" اكثر تساؤل ساهم في ثبات المحور اذ ان التساؤل لو حذف فان معامل الثبات الكلي (Cronbach`s Alpha) سوف ينخفض الى 0.909، في حين ان معامل الثبات الكلي (Cronbach`s Alpha) لمحور الاستباقية سوف ينخفض الى 0.939 اذ تم حذف التساؤل الذي نصه "تمتلك الإدارة رؤيا حول الفرص والتهديدات التي تواجه بناء السمعة التنظيمية" وقد كان معامل الثبات للتساؤل الذي نصه "الشمولية هي أهم ميزة لرؤيا الإدارة عن السمعة التنظيمية" اقل معامل ثبات لمحور الرؤيا إذ بلغ 0.927 وهو التساؤل الذي يسهم أكثر من غير في ثبات تساؤلات المحور، وكما هو مبين في الجدول الآتي :-

جدول (3) معامل الثبات لمحاوَر استمارة الاستبيان			
معامل الثبات	التساوَل	المتغير	ت
0.875	تتحمل الإدارة المسؤولية عن الافعال التي تعزز السمعة التنظيمية	المخاطر	1
0.914	تشجع الإدارة المبادرات الريادية حتى وإن كانت محفوفة بالمخاطر في سبيل بناء السمعة التنظيمية		2
0.901	تتمسك الإدارة بقراراتها المتعلقة ببناء السمعة التنظيمية		3
0.873	تتخذ الإدارة قرارات غير تقليدية من اجل بناء السمعة التنظيمية		4
0.899	تعالج الإدارة المشاكل بطريقة مبتكرة بهدف تحقيق السمعة التنظيمية		5
0.921	Cronbach`s Alpha		
0.934	تشجع الإدارة أي فكرة مبتكرة لتحقيق السمعة التنظيمية	الابداع	6
0.932	تحرص الإدارة على تحفيز الأفكار الابداعية والتي تبني السمعة التنظيمية		7
0.919	تقدر الإدارة المبادرات الابداعية للعاملين والتي تعزز السمعة التنظيمية		8
0.919	تمتلك الإدارة القدرة على تقييم الأفكار التي تخدم السمعة التنظيمية		9
0.909	تتبنى الإدارة مراقبة بيئة العمل ودراستها باستمرار لتوليد الأفكار الابداعية خدمة لسمعتها التنظيمية		10
0.937	Cronbach`s Alpha		
0.940	تعمل الإدارة على حل المشكلات التي تواجه بناء السمعة التنظيمية	الاستباقية	11
0.940	تعتمد الإدارة الأفكار الريادية التي تسهم في بناء السمعة التنظيمية		12
0.939	تمتلك الإدارة تصور حول الفرص والتهديدات التي تواجه بناء السمعة التنظيمية		13
0.953	تستخدم الإدارة آليات غير مسبوقة لبناء السمعة التنظيمية		14

0.948	تستوعب الإدارة كل ما من شأنه أن يؤثر على السمعة التنظيمية		15
0.955	Cronbach`s Alpha		
0.928	لدى الإدارة رؤيا واضحة عن كيفية بناء السمعة التنظيمية	الرؤيا	16
0.943	تمتاز رؤيا الإدارة حول السمعة التنظيمية بالوضوح		17
0.930	تبذل الإدارة كل الجهود الممكنة لتحقيق رؤيتها في ما يخص السمعة التنظيمية		18
0.927	الشمولية هي أهم ميزة لرؤيا الإدارة عن السمعة التنظيمية		19
0.938	تشارك الإدارة العاملين برؤيتها عن طريقة بناء السمعة التنظيمية		20
0.946	Cronbach`s Alpha		
المصدر : من إعداد الباحث			

سادساً . الأهمية النسبية لتساؤلات محاور استمارة الاستبيان

يتضح من الجدول أدناه أن التساؤل رقم 2 من محور المخاطر حصل على أعلى وسط حسابي والبالغ 4.26 وأقل انحراف معياري والبالغ 1.067 مما جعل معامل الاختلاف يبلغ 25.05 وهو أقل معامل اختلاف بين أسئلة المحور وهذا ما أهله ليكون التساؤل الأول من حيث الأهمية النسبية.

إن الفرق بين أعلى معامل اختلاف وأقل معامل اختلاف لأسئلة محور المخاطر 6.11 وهو ليس بالفرق الكبير مما يدل على أن جميع أسئلة المحور مهمة.

إما محور الابداع فان التساؤل رقم 7 حصل على أعلى وسط حسابي والبالغ 4.17 وأقل انحراف معياري والبالغ 1.095 مما جعل معامل الاختلاف يبلغ 26.26 وهو أقل معامل اختلاف بين أسئلة المحور وهذا ما أهله ليكون التساؤل الأول من حيث الأهمية النسبية.

إن الفرق بين أعلى معامل اختلاف وأقل معامل اختلاف لأسئلة محور المخاطر 7.73 وهو ليس بالفرق الكبير مما يدل على أن جميع أسئلة المحور مهمة.

في حين حصل التساؤل رقم 13 من محور الاستباقية على وسط حسابي مرتفع بلغ 4.02 وعلى اقل انحراف معياري والبالغ 1.266 مما جعل معامل الاختلاف يبلغ 31.49 وهو أقل معامل اختلاف بين أسئلة المحور وهذا ما أهله ليكون التساؤل الأول من حيث الأهمية النسبية.

إن الفرق بين أعلى معامل اختلاف وأقل معامل اختلاف لأسئلة محور المخاطر 3.18 وهو ليس بالفرق الكبير مما يدل على أن جميع أسئلة المحور مهمة.

وقد حصل التساؤل رقم 17 من محور الرؤيا على أعلى وسط حسابي بلغ 4.04 وعلى اقل انحراف معياري والبالغ 1.228 مما جعل معامل الاختلاف يبلغ 30.4 وهو أقل معامل اختلاف بين أسئلة المحور وهذا ما أهله ليكون التساؤل الأول من حيث الأهمية النسبية.

إن الفرق بين أعلى معامل اختلاف وأقل معامل اختلاف لأسئلة محور المخاطر 3.21 وهو ليس بالفرق الكبير مما يدل على أن جميع أسئلة المحور مهمة.

جدول (4) الأحصاءات الوصفية لمحاول استمارة الاستبيان

ت	المتغير	التساؤل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية
1	المخاطر	تتحمل الإدارة المسؤولية عن الافعال التي تعزز السمعة التنظيمية	4.06	1.265	31.16	5
2		تشجع الإدارة المبادرات الريادية حتى وإن كانت محفوفة بالمخاطر في سبيل بناء السمعة التنظيمية	4.26	1.067	25.05	1
3		تتمسك الإدارة بقراراتها المتعلقة ببناء السمعة التنظيمية	4.13	1.198	29.01	4
4		تتخذ الإدارة قرارات غير تقليدية من اجل بناء السمعة التنظيمية	4.11	1.127	27.42	2
5		تعالج الإدارة المشاكل بطريقة مبتكرة بهدف تحقيق السمعة التنظيمية	4.15	1.139	27.45	3
6	الابداع	تشجع الإدارة أي فكرة مبتكرة لتحقيق السمعة التنظيمية	4.00	1.332	33.30	4
7		تحرص الإدارة على تحفيز الأفكار الابداعية والتي تبني السمعة التنظيمية	4.17	1.095	26.26	1
8		تقدر الإدارة المبادرات الابداعية للعاملين والتي تعزز السمعة التنظيمية	3.98	1.353	33.99	5
9		تمتلك الإدارة القدرة على تقييم الأفكار التي تخدم السمعة التنظيمية	4.06	1.204	29.66	2
10		تتبنى الإدارة مراقبة بيئة العمل ودراساتها باستمرار لتوليد الأفكار الابداعية	3.98	1.296	32.56	3

خدمة لسمعتها التنظيمية						
4	33.3	1.332	4.00	تعمل الإدارة على حل المشكلات التي تواجه بناء السمعة التنظيمية	الاستباقية	11
5	34.67	1.366	3.94	تعتمد الإدارة الأفكار الريادية التي تسهم في بناء السمعة التنظيمية		12
1	31.49	1.266	4.02	تمتلك الإدارة تصور حول الفرص والتهديدات التي تواجه بناء السمعة التنظيمية		13
2	31.51	1.273	4.04	تستخدم الإدارة آليات غير مسبقة لبناء السمعة التنظيمية		14
3	32.19	1.281	3.98	تستوعب الإدارة كل ما من شأنه أن يؤثر على السمعة التنظيمية		15
2	31.48	1.259	4.00	لدى الإدارة رؤيا واضحة عن كيفية بناء السمعة التنظيمية	الرؤيا	16
1	30.4	1.228	4.04	تمتاز رؤيا الإدارة حول السمعة التنظيمية بالوضوح		17
3	32.23	1.289	4.00	تبذل الإدارة كل الجهود الممكنة لتحقيق رؤيتها في ما يخص السمعة التنظيمية		18
4	32.23	1.289	4.00	الشمولية هي أهم ميزة لرؤيا الإدارة عن السمعة التنظيمية		19
5	33.61	1.331	3.96	تشارك الإدارة العاملين برؤيتها عن طريقة بناء السمعة التنظيمية		20
المصدر : من إعداد الباحث						

المبحث الرابع : نتائج البحث

أولاً . الاستنتاجات

1 . إن القرارات غير التقليدية غالباً ما تكون نادرة في بيئة الأعمال المستقرة، وأن مواجهة قرارات غير تقليدية تتحول إلى ضرورة في حال رغبة مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية في بناء سمعة تنظيمية، وقد يتحول هذا النوع من القرارات إلى مطلب تواجهه الإدارة باستمرار.

2 . تستند إدارات مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية على تصور واضح ودقيق حول ما توفرة البيئة التي تعمل بها من فرص وتهديدات تجعلها قادرة على حل أي مشكلة تواجهها في طريقها لبناء السمعة التنظيمية.

3 . إن الشمولية والوضوح في رؤيا مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية تجعل كل العاملين فيها قادرين على فهمها ومن ثم تحويلها إلى خط عريض يسرون عليه في سبيل بناء السمعة التنظيمية.

4 . تتفهم إدارات مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية دور الابداع في تطوير وبناء السمعة التنظيمية لذلك فهي تدعم الافكار الابداعية وتتقبلها.

ثانياً . التوصيات

1 . على إدارات مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية أن تكون متهيئة لأي نوع من انواع القرارات سواء كانت قرارات تقليدية أو غير تقليدية وتبرز مهارات الإدارة عند مواجهة القرارات غير التقليدية في سبيل بناء السمعة التنظيمية مع ملاحظة أن هذا النوع من انواع القرارات غالباً ما يكون مصحوب بالمخاطر.

2 . على إدارات مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية أن تولي الأهمية المطلوبة للبيئة التي تزاوّل نشاطها فيها كونها المصدر الوحيد للفرص المتاحة والتي من الممكن أن تسهم بشكل كبير في توسع انشطتها على جميع الصعد ومنها سعيها لبناء السمعة التنظيمية.

3 . من الضروري أن تسعى إدارات مؤسسات وزارة التعليم العالي العراقية إلى بناء رؤيا شاملة وواضحة تسهل زيادة فهم العاملين لها ولا ضير في اشراكهم في بنائها كون ذلك سوف يساعدهم في استيعابها وهذا ما سوف ينعكس بالإيجاب على بناء السمعة التنظيمية المطلوبة.

4 . من المهم أن تدرس الافكار الابداعية بعناية وتعطى الأولوية القصوى لكونها من الممكن أن تصنع الفرق الكبير في جميع المجالات وخصوصاً بناء السمعة التنظيمية.

المصادر :

1. عبودي، زيد 2119 "دور القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية" دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
2. بكر، كمال الدين 2015 "القيادة التحويلية والإبداع الإداري" المنظمة العربية للتنمية، القاهرة.
3. مغاوري، هالة 2016 "تطوير صنع واتخاذ القرار في المؤسسات التعليمية في مصر على ضوء القيادة الريادية" مجلة البحث العلمي في التربية، العدد(17).
4. عمرو، مرفت وليد 2023 "مدى توافر سمات القيادة الريادية لدى مديري المدارس من وجهة نظر معلمي الإداري في مديري تربية وتعليم الخليل" مجلة الفا للدراسات الانسانية والعلمية، المجلد(2) العدد(7).
5. الجلاب، إحسان دهش، جريمخ، حميدة عجبر 2017 "تأثير القيادة الريادية في الأداء الابتكاري – دراسة ميدانية في عدد من الكليات الأهلية في محافظات الفرات الأوسط"، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد(1) العدد(55).
6. جمال، دينا حامد وطاهر، عبدالكريم مزعل 2017 "أثر المعرفة الإلكترونية في القيادة الريادية – دراسة تطبيقية لعينة من شركات السفر والسباحة في مدينة بغداد"، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد(40) العدد(11).

7. يوسف، شريف محمد 2023 "القيادة الريادية ودورها في استشراف المستقبل كمدخل لتعزيز تنافسية المنظمات بالتطبيق على شركة الاتصالات" المجلة العربية للإدارة، المجلد(43) العدد(1).
8. الشطي، عواطف بنت حمدي 2021 "القيادة الريادية ودورها في مجتمعات التعليم لدى قائدات المدارس الثانوية بمحافظة الجبل" المجلة العلمية لكلية التربية، المجلد(37) العدد(11).
9. النجار، محمد سمير 2018 "أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة التنظيمية: الدور المعدل للثقة التنظيمية دراسة ميدانية على البنوك التجارية الأردنية في مدينة عمان" رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
10. علي، شيرين نوري عزيز 2021 "أثر اليقظة الاستراتيجية في تحقيق السمعة التنظيمية دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي (الرافدين المركزي)" مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، المجلد(7) العدد(1).
11. محمود، مولاوي عمار 2022 "أثر استراتيجيات البحث والتطوير على السمعة التنظيمية الدرو الوسيط لخارطة المعرفة" رسالة ماجستير، جامعة أحمد دارية أدارار.
12. درة، عمر محمد و محمد عثمان التيجاني و سوزان الياس حناوي 2018 "المسؤولية المجتمعية للجامعات العمانية ودورها في دعم السمعة التنظيمية" مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد(10) العدد(2).
13. شيبه، منى عبد المجيد و حميد عبد السميع محمد ومحمود رمضان العزب 2023 "أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة التنظيمية لشركات السياحة المصرية" مجلة كلية السياحة والفندقة، العدد(2).
14. السلماوي، حسين مظلوم عباس 2015 "القيادة الريادية والاستراتيجية التنافسية وتأثيرهما في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في صناعة الفنادق دراسة ميدانية في فنادق الدرجة الممتازة لمدينة بغداد، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد / الجامعة المستنصرية.
15. صباح، عبد الرحمن علي 2020 "أبعاد المنظمة الأخلاقية ودورها في بناء السمعة التنظيمية دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية الخاصة" رسالة ماجستير، جامعة الاقصى.
16. إسماعيل، عمار فتحي و طه، منى حسنين 2019 "دور الرفاهية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، العدد(8).
17. عمرو، مرفت وليد 2023 "مدة توافر سمات القيادة الريادية لدى مديري المدارس من وجهة نظر معلمي المدارس في مديرية تربية وتعليم الخليل" مجلة الفا للدراسات الإنسانية والعلمية، المجلد(2) العدد(7).
18. الغامدي، منال احمد عبد الرحمن 2021 "القيادة الريادية كمدخل لتطوير مماريات القادة الأكاديميين في جامعة الملك عبد العزيز (استراتيجية مقترحة)" مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد(13) العدد(3).
19. توفيق، شيلان عبد الله و محمد، جلال عبد الله 2021 "دور القيادة الريادية في تعزيز الاستغراق الوظيفي دراسة تحليلية لأراء عينة من الكوادر التدريسية في الكليات التقنية في جامعة السليمانية التقنية" المجلة العلمية لجامعة جيهان، المجلد(5) العدد(2).

20. خالد، شفان سليم و شرفاني، دلمان خوشفي رمضان 2023 "دور القيادة الريادية في مواجهة الأزمات التسويقية دراسة استطلاعية من وجهة نظر الإداريين في عدد من شركات الاتصالات في محافظة دهوك" مجلة جامعة دهوك، المجلد(26) العدد(2).
21. النجار، محمد سمير 2018 "أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة التنظيمية الدور المعدل للثقافة التنظيمية دراسة ميدانية على البنوك التجارية الأردنية في مدينة عمان" رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
22. علي، شيرين نوري عزيز 2021 "أثر اليقظة الاستراتيجية في تحقيق السمعة التنظيمية دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي (الرافدين المركزي)" مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، المجلد(7) العدد(1).
23. محمد، رنا عبد الله و حبيب، دعاء شهيد 2023 "دور الادارة الرشيدة في تعزيز السمعة التنظيمية من خلال الدور الوسيط لعملية اتخاذ القرار دراسة تطبيقية لآراء القيادات الجامعية في مجلس جامعة البصرة" المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، العدد الخاص لوقائع المؤتمر العلمي الدولي السادس.
24. الفتلاوي، خضير عباس محسن 2023 "دور الفراسة الاستراتيجية في تحقيق سمعة المنظمة دراسة تطبيقية لآراء عينة من العاملين في مستشفى الكفيل التخصصي في محافظة كربلاء" مجلة الكلية الاسلامية الجامعة، المجلد(1) العدد(73).
25. Roomi, M.A., Harrison, P. (2011) 'Entrepreneurial Leadership: What Is It and How Should It Be Taught?' International Review of Entrepreneurship, 9 (3),
26. Bagheri, A. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation work behavior and opportunity recognition in high technology SMEs. The journal of high technology management research, 6(3)
27. Castro-Leon, E., & Harmon, R. (2016). Cloud as a service: understanding the service innovation. A press, eBook ISBN978-1-4842-0103-9.
<https://www.springer.com/de/book/9781484201046>