

تأثير القيادة الفائقة في المقدرات الريادية
بحث تحليلي / شركة المنصور العامة للمقاولات الانشائية
Effect Of The Super leadership In Entrepreneurial Competences
Analytical Research

م.م. منذر سامي جاسم
Munther Sami Jasim

ا.م.د. نسرين جاسم محمد
Dr. Nisreen Jasim Mohammed

جامعة بغداد / كلية الادارة والاقتصاد

المستخلص

يسعى البحث الى اختبار تأثير القيادة الفائقة , بالمقدرات الريادية وذلك في شركة المنصور العامة للمقاولات الانشائية وقد اعتمدت القيادة الفائقة بأبعادها (فعالية الذات , الدوافع الذاتية , تقرير المصير , التنظيم الذاتي) كمتغير تفسيري والمقدرات الريادية بأبعادها (مقدرة الفرص , مقدرة بناء العلاقات , مقدرة التنظيم , المقدرة الاستراتيجية , مقدرة الالتزام) كمتغير مستجيب وقد استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات مكونة من (44) فقرة تم توزيعها على عينة البحث البالغة (160) شخصا من موظفي الشركة وتم اختبار فرضيات البحث باستخدام ادوات احصائية (اختبار التوزيع الطبيعي , التحليل العاملي التوكيدي , بناء نماذج المتغيرات , الوسط الحسابي , النسب المئوية , الانحراف المعياري , الاهمية النسبية , معامل الاختلاف , معامل ارتباط بيرسون ,) من اجل اختبار فرضياته وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (spss v.23) .
وتوصل البحث الى مجموعة من النتائج اهمها وجود تأثير واضح للقيادة الفائقة في المقدرات الريادية .

Abstract

The research seeks to test the effect of super leadership, with entrepreneurial Competencies, in the Al-Mansour General Company for Construction Contracting . It has adopted super leadership in its dimensions (self-efficacy, self-motivation, self-determination, self-organization) as an explanatory variable and entrepreneurial Competencies in its dimensions (ability of opportunities, ability to build relationships, ability of organization The strategic ability, commitment capacity (as a respondent variable). The questionnaire was used as a main tool for data collection consisting of (44) items distributed to the research sample of (160) persons from the company employees. The research hypotheses were tested using statistical tools (natural distribution test, confirmatory factor analysis). , Modeling variables, arithmetic mean, percentages, standard deviation, relative importance, variation coefficient, Pearson correlation coefficient,) in order to test its hypotheses and the data were analyzed using the program (spss v.23) . **The research reached a set of results, the most important of which is the presence of a clear impact of super leadership on entrepreneuria Competencies..**

المبحث الاول : منهجية الدراسة

اولا - مشكلة الدراسة : ان الجدل النظري يتجلى في طروحات الباحثين والكتاب السابقين من خلال مراجعة الباحث للأدبيات السابقة التي تطرقت لمتغيرات البحث حيث اختلفت الدراسات في تحديد دور القيادة الفائقة كمتغير مستقل او متغير تابع , اذ يذكر (Pinchot,1985:5) القيادة الفائقة كمتغير تفسيري مستقل ينبغي الاهتمام به كونه يؤثر على ثقافة المنظمة , فيما بين (Houghton& Neck , 2002:33) بان القيادة الفائقة متغير وسيط يساعد على تعظيم الاثر بين متغيرات تؤثر ببعضها بشكل مباشر , فيما يرى (Avolio,2007:46) انه متغير مستجيب يجب تسخير المتغيرات الاخرى للارتقاء به عند استهداف المنظمة لتوزيع وتكثيف عملها , ان استمرار الباحثين بدراسة القيادة الفائقة هو سبب يجعل المشكلة النظرية مستمرة , ونتيجة هذا

التداخل النظري الذي يرى الباحث والذي ينتج عنه التباين في اراء الباحثين السابقين اسهم هذا التباين في بلورة مشكلة البحث في اذهان الباحث , ليصل الباحث الى قناعة تطابق ما توصل اليه الباحثين السابقين في طروحاتهم بكون القيادة الفائقة متغير مهم ويحتاج اهتمام اكثر عبر ربطة بمتغير اخر من اجل الارتقاء به . بينما اشار (Bird, 2006:55) الى تأثير المقدرات الريادية عبر متغيراتها في سلوك القادة داخل المنظمات وتكوين قيمة عليا للمنظمة فضلا عن دورها المعزز في اقتناص الفرص وجعلها مصدرة ميزة المنظمة , اضافة الى انها تنقل الافراد الى ما هو ابعد من التمكين ونقل وتخويل الصلاحيات , فتولد لدى الباحث دور المقدرات الريادية كمتغير يرتبط بالقيادة الفائقة من خلال امتلاك الافراد ما يؤهلهم ليكونوا قادة او ما يؤهلهم لنقل القيادة لهم . كل ذلك ساهم في تجسيد المشكلة النظرية في مجموعة من التساؤلات :

- 1- ما طبيعة المفهوم النظري للقيادة الفائقة والمقدرات الريادية
 - 2- ما حقيقة الترابط النظري بين مفاهيم القيادة الفائقة والمقدرات الريادية
- اما المشكلة العملية للبحث فأنها تكمن بالإجابة على التساؤل الرئيسي للبحث (ما تأثير القيادة الفائقة في المقدرات الريادية ؟) وهكذا تتبين لنا ملامح المشكلة التي يمكن تأطيرها وصياغتها ضمن الاسئلة الفرعية التالية:
- 1- ما مدى توظيف الشركة للقيادة الفائقة وما هو مستواها؟.
 - 2- ما مدى ادراك قيادة الشركة لمفهوم المقدرات الريادية ، وما هي اتجاهاتهم في هذا المجال؟.
 - 3- هل هنالك تأثير للقيادة الفائقة في المقدرات الريادية للشركة موضوع البحث؟.

ثانيا - اهمية البحث

- ان البحوث والدراسات الفكرية والتطبيقية تستمد اهميتها , من اهمية البحوث والمكونات البحثية التي درستها وشخصت طبيعة التأثير الذي تملكه في المجتمع الذي استهدفته الدراسة في جانبها التطبيقي, والنظري وتبرز اهمية البحث النظرية في :-
- 1- محاولة تأطير رؤية مفاهيمية وفكرية معاصرة من خلال تقديم اطار نظري للشركة موضع البحث لاكتسابها مفهوم نظري جديد يعزز من قدرتها على التعامل مع المتغيرات المبحوثة في المستقبل .
 - 2- الوقوف على اخر مستجدات البحوث في مجال متغيرات الدراسة وبيان الافكار الجوهرية .
 - 3- جلب اهتمام الدارسين والباحثين من المهتمين بمتغيرات الدراسة من اجل الاستفادة من نتائج الدراسة والتوصيات التي ستتوصل اليها. اما الاهمية العملية فتتضمن
 - 4- الافادة من طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة (القيادة الفائقة , المقدرات الريادية) واهميتها في تطوير الشركة قيد البحث من خلال زيادة وعيها من ما ينعكس ايجابا على جودة مخرجاتها .
 - 5- التعرف على مستوى امكانيات الشركة وقدراتها في مجال القيادة الفائقة والمقدرات الريادية .
 - 6- محاولة توجيه انظار الشركة الى دراسة ابعاد المتغيرات المبحوثة وجعلها اكثر ملائمة للأداء المطلوب في ظل البيئة المضطربة التي يشهدها العراق .

ثالثا - اهداف البحث

- 1 - تحديد مستوى القيادة الفائقة ومستوى المقدرات الريادية في الشركة
- 2- معرفة ادراك قيادة الشركة للمقدرات الريادية وطريقة استثمارها .
- 3-تشخيص العلاقة المباشرة بين متغيرات البحث (القيادة الفائقة , المقدرات الريادية).

رابعاً - فرضيات البحث

- الفرضية الرئيسية الاولى: ترتبط القيادة الفائقة في المقدرات الريادية وابعادها ارتباطاً طردياً معنوياً موجباً .
الفرضية الرئيسية الثانية: وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للقيادة الفائقة في المقدرات الريادية .

خامساً - حدود البحث :

- 1- الحدود المكانية: غطت الحدود المكانية للبحث شركة المنصور للمقاولات العامة متمثلة بجميع اقسامها في مركز الشركة .
- 2- الحدود الزمانية: تمثلت الحدود الزمانية بالمدة (20/12/20019) لغاية (28/2/2020) فضلاً عن الاطلاع على سجلات الشركة ومشاريعها لخمس سنوات قادمة و آخر سنتين (2017,2018) .
- 3- الحدود البشرية: تضمنت عينة البحث الموظفين في الشركة من هم بدرجة مسؤول شعبة فما دون
- 4- الحدود العلمية: اشتملت الحدود العلمية دراسة متغيرين وهي القيادة الفائقة متغير مستقل (x) والمقدرات الريادية متغير تابع (y)

سادساً - مجتمع البحث وعينة :

اختار الباحث مجتمع البحث (شركة المنصور للمقاولات العامة) احدى تشكيلات وزارة الاعمار والاسكان والبلديات العامة , نظراً لدورها البارز في انشاء المشاريع المختلفة وخاصة مشاريع البنى التحتية , فضلاً عن حاجة العراق الماسة الى العديد المشاريع السكنية التي يحتاجها المواطنين لما يعاني العراق من ازمة سكن نتج عنها الكثير من الاكتظاظ السكاني , و لأهمية قطاع الاسكان والتعمير في العراق كبلد يسعى الى التقدم , و مساهمة هذا القطاع في ازدهار اقتصاد البلد ورفاهية مواطني , سيما وان اغلب البحوث السابقة قد اتجه نحو منظمات تعليمية دون النظر الى قطاع الاسكان والتعمير , من ما اشر لدى الباحث امتلاكها المؤشرات الريادية وامتلاكها المقدرات التي تسهم في ذلك من خلال تبني مشاريع استراتيجية بشكل خاص او المشاركة مع شركات اجنبية او محلية , وفقاً لسجلات الشركة وبحسب موقف الملاك الذي اطلع عليه الباحث من قبل قسم الافراد (الموارد البشرية) من خلال القوائم المتضمنة اعداد العينة , فقد كان حصرها بشكل كامل (250) موظف , وبعد لجوء الباحث الى الاستعانة بتطبيق معادلة ثومسون للعينات , اصبحت العينة الواجب استقصاء آرائها (160) وحسب المعادلة

$$n = \frac{250 \times 0.50(1 - 0.50)}{\left[\frac{250 - 1}{1} \times (0.05^2 \div 1.96^2) \right] + 0.50(1 - 0.50)}$$

N	حجم المجتمع
z	الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96
d	نسبة الخطأ وتساوي 0.05
p	نسبة توفر الخاصية والمحايدة = 0.50

فكان حجم العينة الواجب استقصاء آرائها بخصوص متغيري البحث (152) مستجيب، فضلاً عن اضافة عدد (8) مشاهدة لتجاوز خطأ المعاينة (5%)، وبذلك يكون العدد الفعلي الجاهز لتوزيع الاستبانة (160) مستجيب من افراد الشركة عينة البحث ، وقد تم توزيعها عليهم بشكل كامل ، واستعادتها وتقريبها ، دون وجود خلل في استبعاد أي منها، وكما موضح بالجدول (1).

الجدول (1) حساب وتحديد عينة البحث وحالات التوزيع والاسترداد

المجتمع	العينة المطلوبة	الموزع	المسترد	الصالح للتحليل
250	160	160	160	160
النسبة المئوية				100%
		100%	100%	100%

المعلومات الديموغرافية والمهنية لعينة البحث : تم معالجة المتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، الفئات العمرية، التحصيل العلمي، عدد سنوات الخدمة)، من خلال التحليل الاحصائي الوصفي، واستعمال النسب المئوية والتكرار لعينة البحث (160) مستجيب من موظفي شركة المنصور للمقاولات العامة، ويظهر الجدول (2) النتائج وكالاتي:

1-عينة البحث بحسب النوع الاجتماعي :يوضح الجدول (2) حصول الاناث على تمثيل نسبي مقداره (29.4%) وبتكرار (47)، فيما كانت نسبة تمثيل الذكور (70.6%) وبتكرار نسبي مقداره (113) من عينة البحث (160) مشاهدة، اذ تمثل هذه النسب نوع العمل والمسؤوليات والمهام المسندة الى موظفي الشركة تعتمد الجانب الذكوري على حساب الاناث ، نظراً لان نوع العمل يتطلب النزول الى مواقع المشروعات ، فضلاً عن الاعمال الفنية والمهام التي تتطلب الایفاد لمختلف محافظات العراق.

2-عينة البحث بحسب الفئات العمرية : حصلت الفئة العمرية اكثر من (35-31) سنة على اعلى نسبة تمثيل من عينة البحث، وبتكرار نسبي (40) وبنسبة (25%)، فيما حصلت الفئة العمرية (40-36) على نسبة (21.3%) وبتكرار (34) مشاهدة، فكان الترتيب الثالث للفئة العمرية (45-41) بنسبة (18.8%) وبتكرار مقداره (30) مشاهدة ، فيما جاءت الفئتين العمريتين (30-26) ، (اكثر من 45) بالترتيب الرابع وبنسبة (13.1%) وبتكرار نسبي (21) مشاهدة لكل منهما على الترتيب ، وأخيرا حصلت الفئة العمرية (25-20) بالمرتبة الخامسة وبنسبة (8.8%) ، وبتكرار نسبي (14) مشاهدة ، مما يشير الى ان قوة العمل تتجانس فيما بينها وتميل الى تبادل الخبرة والمهارة واكتسابهما ومشاركتهم وقدرتهم على أداء مهامهم وواجباتهم بحسب ما تطلبه قياداتهم وشركتهم.

3- عينة البحث بحسب المؤهل العلمي: تعد عينة البحث اكااديمية جامعية نظرا لحصول فئة الشهادات الجامعية (البكالوريوس ، الدبلوم العالي ، الماجستير ، الدكتوراه) على نسبة (60.6% ، 23.1% ، 10.6% ، 5.6%) على التوالي، وبتكرار نسبي بلغ (97 ، 37 ، 17،9) وعلى التوالي ، مما يؤشر لكون الشركة تأخذ بنظر الاعتبار الشهادات العليا والجامعية عند استقطابها للأفراد وتعينهم في ظل حاجتها لأصحاب الشهادات الجامعية العليا ، سيما وان التخصص الهندسي والفني والإداري فيها يحتاج الى المؤهلات الجامعية الأولية والعليا وبحسب شروط التعيين فيها.

4-عينة البحث بحسب سنوات الخدمة : حصلت فئة (15-11) سنة خدمة على اعلى نسبة (26.9%) وبتكرار (43) مشاهدة، فيما جاءت بالمرتبة الثانية الفئة (10-6) سنة خدمة وبنسبة (21.9%) وبتكرار (35) مشاهدة ، وفيما يؤكد سعيها لامتزاج الخبرات جاءت الفئة (20-16) سنة خدمة بالمرتبة الثالثة وبنسبة (18.8%) وبتكرار (30) مشاهدة ، بينما كانت المرتبة الرابعة للفئة (25-21) سنة وبنسبة (16.9%) وتكرار (27) مشاهدة ، فيما كان الترتيب الخامس للفئة (اقل من 5) سنة، فحصلت على نسبة (10%) وبتكرار (10) ، واخيراً كانت فئة مدة الخدمة (أكثر من 25 سنة) بالترتيب السادس بتكرار (9) وبنسبة (5.6%) من مجموع المشاهدات (160) ، مما يدل على باقة متنوعة متجانسة من فئات الخبرة والشباب وانتهاج الشركة لسياسة مقبولة اتجاه برامج التوظيف والاحالة على التقاعد وبشكل متوازن في ظل قوانين الخدمة المدنية الحديثة.

الجدول (2) خصائص عينة البحث بحسب توزيعها الديمغرافي

ت	المتغيرات	توزيع الفئة	العدد	النسبة المئوية
1	النوع الاجتماعي	ذكر	113	70.6 %
		انثى	47	29.4 %
		المجموع	160	100 %
2	الفئات العمرية	20- 25	14	8.8 %
		26-30	21	13.1 %
		35-31	40	25 %
		40-36	34	21.3 %
		-41 45	30	18.8 %
		اكثـر من 45	21	13.1 %
		المجموع	160	100 %
3	المؤهل العلمي	بكالوريوس	97	60.6 %
		دبلوم عالي	37	23.1 %
		ماجستير	17	10.6 %
		دكتوراه	9	5.6 %
		المجموع	160	100 %
4	سنوات الخدمة	اقل من 5	16	10 %
		10-6	35	21.9 %
		15-11	43	26.9 %
		20-16	30	18.8 %
		25-21	27	16.9 %
		اكثـر من 25	9	5.6 %
		المجموع	160	100 %

سابعا - طرائق واساليب جمع وتحليل البيانات :

اعتمد الباحث في طرائق واساليب جمع وتحليل البيانات على جانبين

1- الجانب النظري: وتمثل بالمصادر التي تناولت متغيرات البحث وما يتوفر من معلومات من شبكة الانترنت وما تتضمنه من رسائل واطاريح ومقالات اجنبية , اضافة الى سجلات وتقارير المنظمة المبحوثة الرسة ليتسنى للباحث تحديد مجتمع وعينة الدراسة بشكل دقيق .

2- الجانب العملي :

اعتمد الباحث على الاستبانة كونها المصدر الرئيسي في الحصول على البيانات من اجل استكمال الجانب العملي والوصل الى نتائج من خلال التعرف على اراء افراد العينة حول الموضوع , وتم اعتماد درجات لكرت الخماسية والذي يؤكد على التميز بين مدى قوة توافق الفرد مع الخيار او العبارة مع تحديد المستويات من علاقة قوية موجبة (طردية) , الى علاقة قوية سلبية (عكسية) , وفق الاوزان التالية (5,4,3,2,1) , وكذلك تم رصد الاستبانة بمعلومات المقابلات الشخصية التي تم توظيفها في صياغة مشكلة البحث وفي الاطار العملي بشكل خاص . وقد قام الباحث وبناءا على المشكلة واسئلتها وفرضياتها بتطوير استبانة مكونة من ثلاث اقسام , القسم الاول يحتوي على اسئلة شخصية ووظيفية عن عينة البحث , والقسم الثاني يحتوي على فقرات متغير القيادة الفائقة , والقسم الثالث يحتوي على فقرات متغير المقدرات الريادية *ونتيجة لندرة الدراسات في مجال العلاقة بين المتغيرات (القيادة الفائقة , المقدرات الريادية) , حاول الباحث تطوير اداة القياس وفقا للمعطيات النظرية والعملية وبما هو متاح .

ثامنا - اختبار أداة البحث الرئيسية (الاستبانة):

1. الصدق البنائي عبر التحليل العاملي الاستكشافي:

وبغية تحقق الباحث من الصدق البنائي الاستكشافي (صحة الهيكل النظري للمقياس، والتعرف على مدى التطابق ما بين الجانب النظري والجانب المختبر عبر الاستبانة) الخاص بمتغيرات البحث ، والرامي الى تقليل المتغيرات والابعاد والفقرات المتعددة في عدد أقل من المتغيرات تسمى العوامل .

ا . التحقق من شرط كفاية حجم العينة: يهدف الباحث من خلال اختبار (كايسر ماير أولكن -KMO) الى التحقق من مدى كفاية حجم العينة لأجراء التحليل الاحصائي وخاصة التحليل العاملي التوكيدي، وتتراوح قيمته اكبر من (50%) ، فعندما تقترب قيمته من الواحد دل على زيادة الاعتمادية للعوامل ، اما اذا قلت قيمته عن (0.50) فيتحتم على الباحث زيادة حجم العينة ، اذ يظهر الجدول (2) قيمة الاختبار (0.669) وهي اكبر من الحد الأدنى للنسبة المطلوبة ، وبالتالي تزداد اعتمادية العوامل المعتمدة في الاستبانة ، فضلاً عن وجود علاقات ارتباط بين متغيري البحث ، نتيجة لتوظيف الباحث اختبار برتلليت (Bartlett Test) والذي يشير الى ان مصفوفة الارتباط هي مصفوفة واحدة ، وان معاملات الارتباط تساوي صفر، فكانت قيمة الاختبار (121.974) وبمستوى معنوية (0.000) وبدرجة حرية (36) ، اذ تحقق هذه النتائج الشرط الأول من معايير اختبار التحليل العاملي الاستكشافي.

الجدول (3) اختبار كفاية حجم العينة

اختبار كايسر ماير أولكن لكفاية حجم العينة	0.669
اختبار برتلليت لتدوير مصفوفة الارتباط	
اختبار كاي سكوير التقريبي	121.974
درجة الحرية	36
معنوية الاختبار	0.000

ب. الأسلوب الاحصائي (المكونات الأساسية - Principal Components) وبغية تحقق الباحث من المعايير الثلاثة المتبقية ، لجأ الى توظيف الأسلوب الاحصائي (طريقة المكونات الأساسية) للتأكد من صدق العبارات وعدد الابعاد الكامنة للقياس ، اذ تعد من اكثر طرائق التحليل العاملي الاستكشافي شيوعاً واستعمال ، والجدول (3) يبين نتائج التحليل العاملي الاستكشافي ، وبحسب طريقة المكونات الأساسية، والذي يبين الاستكشاف الحر للابعاد التسعة التي كونت محتوى الاستبانة ، والتي تتكون من (44) فقرة ، تطابقت مع الافتراضات الأدبية السابقة حول ابعاد هذه الاستبانة ، اذ ظهرت قيمة التباين الكلي المفسر (60.569%) ، وبقيمة جذر كامن (5.451) ، وبقيمة تشبعات تراوحت بين (0.481-0.885) مما يشير الى تحقق الشرط الثاني والثالث والرابع ، وقد انطوت جميع الابعاد تحت اربع عوامل ، وكما موضح بالشكل (9) ونتائج الجدول (10).

الجدول (4) نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس تعدد المستويات

الابعاد الاستبانة	العوامل قبل التدوير				العوامل بعد التدوير				التباين الكامن بعد التدوير	التباين المفسر بعد التدوير
	1	2	3	4	1	2	3	4		
فعالية الذات		.671				.796			1.545	24.765
الدوافع الذاتية		.625				.850			1.432	38.124
تقرير المصير		.675				.885			1.309	49.437
التنظيم الذاتي	.567				.712				1.165	60.569
مقدرة الفرص	.557					.689			5.451	60.569%
بناء العلاقات	.443					.535				
مقدرة التنظيم	.590					.463				
مقدرة الاستراتيجية	.587				.793					
مقدرة الالتزام	.576					.481				

2- التحليل العاملي التوكيدي:

يهدف الباحث من خلال اللجوء الى استعمال التحليل العاملي التوكيدي للتعرف على صدق البناء والمفهوم، فكان التحليل العاملي التوكيدي لبيانات متغيرات البحث وعبر (44) فقرة مثلت متغيري البحث الرئيسة (القيادة الفائقة، المقدرات الريادية) وابعاها، اذ يعد من أفضل الاساليب استعمالاً للتحقق من الصدق البنائي للمقاييس، فوظف الباحث لهذا الغرض برنامج (25Amos. V) للتأكد من نتائج التحليل العاملي التوكيدي ، واجراء التحليل على بيانات المتغير المستقل (القيادة الفائقة) ، وبيانات المتغير التابع (المقدرات الريادية) فكانت النتائج كالآتي:

أظهرت قيم التشبع للمتغيرين وبجميع فقراتها (44) ، نسبة تشبع اكبر من (0.40) ، فضلاً عن معنويتها، وكما موضح بالشكلين (2 ، 3) ، اذ يجد الباحث ان شروط التحليل العاملي التوكيدي قد تحققت ، وان نسب التشبع للفقرات كانت اكبر من (0.40) وانها كانت معنوية ، وقد تم مقارنة معايير جودة المطابقة فكانت لجميعها مطابقة للشروط ، وكما في نتائج الجدول (11).

الجدول (5) نتائج جودة المطابقة للتحليل العاملي التوكيدي

المؤشر	الشرط	القيادة الفائقة	المقدرات الريادية	القبول
النسبة كاي سكوير الى درجة الحرية	CMIN/DF<5	1.877	1.555	☐
مؤشر جودة المطابقة	GFI> 0.90	0.839	0.888	☐
مؤشر جودة المطابقة المقارن	CFI > 0.90	0.933	0.947	☐
مؤشر توكر لوييس	TLI > 0.90	0.918	0.929	☐
مؤشر المطابقة المتزايد	IFI > 0.90	0.935	0.949	☐
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي	RMSEA< 0.08	0.078	0.065	☐

3- ثبات أداة قياس البحث :

يستعمل الثبات لقياس مدى اتساق فقرات الاستبانة وثبات النتائج التي يتم التوصل اليها بفترات زمنية مختلفة ، لذا وظف الباحث لهذا الجانب مقياس الفا كرون باخ (Alpha- Cronbach) ، اذ تتطلب قيمته ان تكون اكبر من (70%) لكي تقبل احصائيا في البحوث الإدارية والسلوكية (1994,Nunnally & Bernstein)، ويبين الجدول (10) للمتغيرات المبوثة وابعاها في استبانة بحسب الآتي :

حصل البعد المستقل فعالية الذات على معامل ثبات (0.706) وعبر خمسة فقرات ، فيما كان معامل ثبات للبعد المستقل الثاني الدوافع الذاتية (0.740) وبخمس فقرات مثله في استبانة البحث ، بينما كان معامل ثبات البعد المستقل الثالث تقرير المصير (0.711) من خلال اربعة فقرات ، فيما حصل البعد المستقل الرابع التنظيم الذاتي على معامل ثبات (0.723) وعبر خمسة فقرات ، ، ان الابعاد الاربعة السابقة قد مثلت المتغير الرئيس للبحث القيادة الفائقة ، ليقاسه من خلال (19) فقرة ، فحصل على معامل ثبات (0.825) ، وبمعامل صدق كلي (0.908). وبعودة الباحث الى المتغير التابع المقدرات الريادية، والمقاس عبر (25) فقرة، فقد حصل على معامل ثبات كلي (0.871) وبمعامل صدق على المستوى الكلي (0.933) ، اما على مستوى الابعاد الخمسة المعتمدة ، فقد حازت مقدرة الفرص على معامل ثبات (0.702) ، ومقدرات بناء العلاقات (0.793) ، ومقدرات التنظيم (0.719) ، ومقدرات الاستراتيجية (0.759) ، ومقدرات الالتزام (0.820) ، ومن لجوء الباحث الى تجزئة استبانة البحث الى نصفين، الجزء الأول والثاني منها للتعرف على معامل الثبات الفا كرو نباخ، ومقدار معامل الارتباط بين نصفي الاستبانة، فقد حصل الجزء الأول منها على معامل ثبات (0.774) وعبر (22) فقرة، وحصل الجزء الثاني على معامل ثبات (0.817) من خلال (22) فقرة، ليكون معامل ارتباط جزئي الاستبانة (0.408) وهو معامل ارتباط متوسط ، وبذلك يعتمد الباحث الاستبانة بشكلها النهائي للتحليل الاحصائي .

الجدول (6) ثبات مقياس البحث

الابعاد	الترميز	عدد الفقرات	معامل الثبات (α)	معامل الصدق
القيادة الفائقة	X	19	0.825	0.908
فعالية الذات	X1	5	0.706	0.840
الدوافع الذاتية	X2	5	0.740	0.860
تقرير المصير	X3	4	0.711	0.843
التنظيم الذاتي	X4	5	0.723	0.850
المقدرات الريادية	Y	25	0.871	0.933
مقدرة الفرص	Y1	5	0.702	0.837
مقدرات بناء العلاقات	Y2	5	0.793	0.890
مقدرات التنظيم	Y3	5	0.719	0.847
مقدرات الاستراتيجية	Y4	5	0.759	0.871
مقدرات الالتزام	Y5	5	0.820	0.905
الفقرات الفردية		22	0.774	0.862
الفقرات الزوجية		22	0.817	0.903
معامل ارتباطي نصفي الاستبانة			0.408	

المبحث الثاني : الجانب النظري

اولا - مفهوم القيادة الفائقة :

ان جوهر القيادة في عصرنا اليوم يبين ان السيطرة الحقيقية تأتي من الداخل ومن هذا المبدأ تتجه المنظمات اليوم على تطوير قدرة العاملين من اجل قيادة انفسهم بالمساعدة مع ما لديهم من مقدرات وبالتالي فان القيادة لا تمارس من قبل عدد قليل من الافراد وانما القيادة هي ممارسة جمع الافراد بغض النظر عن الوظيفة التي يشغلونها من هنا نبين مجموعة من المفاهيم الخاصة في القيادة الفائقة وفق اراء مجموعة من الباحثين كما في الجدول (7)

جدول (7) يبين المفاهيم المختلفة للقيادة الفائقة

ت	اسم الباحث والسنة	الوصف
1	Pinchot,1985:5	هي عبارة عن نظام متكامل يدعم ويشجع الذات القيادية في جميع انحاء هذا النظام وبالتالي يطور الذات لتكون مثيرة ومحفزة للأفراد لقيادة انفسهم
2	Bandura,1991:284	هي خاصية القيادة التي تتضمن العملية التي من خلالها يؤثر الناس على انفسهم لتحقيق التوجيه الذاتي والتحفيز الذاتي للزمين لأداء الواجبات ويتم ذلك من خلال استخدام الاستراتيجيات السلوكية والمعرفية المصممة لتشكيل نتائج الأداء
3	Liu &Raudenbush 2000:199,	هي بناء معقد ومتعدد الوجة يتم من خلاله نقل استراتيجيات التأثير الذاتي الى الافراد بالاعتماد على عملية تقرير المصير
4	Houghton& Neck , 2002:33	عملية نقل التأثير الى نفوس الافراد من خلال استخدام استراتيجيات الحث الايجابي للأفراد (اي أيمانهم بقدرتهم) من اجل تحقيق الاهداف
5	Neck and Houghton, 2006:270)	هي قدرة الفرد على تعظيم مساهمات الآخرين من خلال الاعتراف بحقهم بتوجيه مصيرهم من خلال تعليمهم الاستراتيجيات اللازمة ليصبحوا هم قادة اي نقل القيادة اليهم ليقدوا انفسهم بأنفسهم
6	Avolio,2007:46	وهي نقل القيادة الذاتية الى الافراد من خلال العملية التي يمكن للقادة تعليم الافراد كيفية السيطرة على سلوكهم من خلال مجموعة من الاستراتيجيات المختلفة
7	Reichard & Johnson , 2011:35	العملية التي يمكن من خلالها احداث تغير في الافكار والسلوكيات الذاتية للأفراد ليكونوا قادة ويتم ذلك من خلال استخدام العمليات العاطفية والمعرفية والتحفيزية بصورة مشتركة معا .
8	Graen, & Uhl-Bien ,2012	وهي عملية استثمار المكون الذاتي للأفراد من خلال جعلهم يتميزون بالتنظيم الذاتي والتحكم الذاتي من اجل تحقيق الاهداف المطلوبة .
9	Frayne & Geringe, 2013:365	القيادة الفائقة هي مجموعة واسعة من الاستراتيجيات التي تركز على السلوكيات والأفكار والمشاعر التي نستخدمها لممارسة النفوذ على انفسنا .
10	Neck& Manz 48:2013	هي النظام الذي يتضمن عملية نقل التأثير الى افكار وسلوكيات الافراد من اجل استخدام هذا التأثير في توجيه انفسهم بأنفسهم .
11	Williams,2013:155	وهي احد انماط القيادة الذي يمثل فرصة من اجل التخلص من الهيمنة الخارجية وبالتالي تزويدهم بالاستقلالية اي انها تنقل لهم مسؤولية قيادة انفسهم
12	Tata & Prasad 2018 :248	منظور شامل للتأثير على الذات يهتم بدفع التابعين لإنجاز الاعمال المحفزة بشكل طبيعي من خلال تشجيعهم على تطوير الحلول الخاصة بهم

وبالنظر الى تعدد التعريفات اعلاه و كل تعريف حسب وجهة نظر الباحث فقد عرفها الباحث بأنها عملية فعالة للاعتراف بمساهمات الافراد واعطائهم حقهم في تقرير مصيرهم عن طريق نقل التأثير الى الافراد انفسهم اي ان الافراد يكونون هم محط المسؤولية عن قيادة انفسهم والتأثير عليها ويتم ذلك من خلال مجموعة من العمليات المعرفية والسلوكية من خلال اتباع استراتيجيات معينة .

ثانيا - ابعاد القيادة الفائقة :

تتباين اراء الباحثين حول تحديد ابعاد القيادة الفائقة فمنهم من ذكر (2004:33,MÜLLER) ان ابعاد القيادة الفائقة تتضمن ضبط النفس, والتنظيم الذاتي العاطفي, والدافع الذاتي وهذه كلها مرتبطة بالذات سواء عند القائد او الافراد التابعين . واكد (MÜLLER 2006) ان ابعاد القيادة الفائقة لا تستند فقط على العمليات الذاتية والنفسية ولكن تشمل عمليات الخبرة العاطفية , والارادة , اضافة الى الجانب الفسيولوجي . ويرى (2011, FURTNER & SACS) القيادة الفائقة على انها مزيج من الابعاد التي وتتضمن التحديث الإيجابي عن النفس , و والإلهام , والكاريزما , والتحفيز , و التركيز العاطفي سواء عند القادة والافراد . وركز (2012,UNSWORTH) على الالتزام النفسي, والرضا, والفعالية, والتماسك بالإضافة الى سلوكيات التمكين والسلوكيات الداعمة وعدها ابعادا اساسية للقيادة الفائقة . اما (Jahanzeb and Bakhtiar, 2011) فيذكر ان ابعاد القيادة الفائقة هي فعالية الذات , والدوافع الذاتية , وتقرير المصير, والتنظيم الذاتي ويرى الباحث انها الابعاد الاقرب الى تجسيد القيادة الفائقة وقد اعتمد عليها الباحث في بناء مقياس القيادة الفائقة لجملة من الاسباب . ان هذه الابعاد هي الاكثر تفصيلا في القيادة الفائقة , انها قد شملت جميع الابعاد التي ذكرها الباحثين ,انها شملت مخطط قد اعتمد عليه الباحث في بناء المقياس , انها اكثر ملائمة لبنية المنظمة المبحوثة وسيتم استعراضها حسب الآتي

1- فعالية الذات

ان الافراد يواجهون افكارهم بطريقة التفكير المسبق على الاعمال والتي تتحول حوافز للعمل تمكنهم من ترسيخ مهاراتهم المستقبلية وبالتالي فهي الوجه الحقيقي للثقة بالنفس فقد عرفت على انها الايمان بالقدرة على تقديم الاداء المطلوب الذي يؤدي الى تطوير الاشخاص داخل العمل وخارجة . وقد ذكر (Niemiec & Ryan, 2009:133) ان فعالية الذات هي طريقة اعتقاد الناس لإمكاناتهم وقدراتهم التي تمكنهم من العمل من خلال ادراك النتائج المحتملة للعمل. حيث ذكر (Baumeister, 1995:494) ان التصورات الخاصة بفعالية الذات هي من اكثر المؤثرات في فعالية الذات لأنهم اما يكونون سلبين في فعالية ذاتهم واما ايجابيين وبالتالي اما ناجحين او فاشلين في اداء عملهم . وهناك العديد من العوامل التي تؤثر في فعالية الذات من اهمها (Amiot & Sansfaçon, 2011:15) المعرفة المكتسبة , الاهداف وطبيعتها سواء كانت اهداف بعيدة المدى او قصيرة , مستوى قلق الفرد ومستوى طموحه , ردود الفعل الذاتية ان فعالية الذات يمكن ان تحدد مستوى الدافعية لدى الافراد وخاصة الدوافع العقلية اي انها يمكن من خلال فعالية الذات التحكم في الضغوط والتهديدات التي تواجه الافراد في العمل اما (Fernet, 2013:72) فقد ذكر ان فعالية الذات من اهم المؤثرات التي تلعب دورا مهما في عملية انتقاء السلوك اي ان اختيار الانشطة يتوقف على ما يمتلك الفرد من معتقدات ذاتية والتي هي في الاساس نتائج فعالية الذات فقد اظهرت الدراسات ان الاشخاص الذين لديهم انخفاض في الفعالية الذاتية ينسحبون بسرعة من الاعمال التي قد تحتوي على نسبة مخاطرة وعلى العكس فان الاحساس العالي بفعالية الذات يؤدي الى رؤية الصعوبة والمخاطرة على انها تحدي يجب التغلب عليه اما اهم النظريات التي فسرة فعالية الذات فهي (Ryan & Deci, 2000) نظرية روجرز ونظرية البرت بأندورا , وبالتالي يمكن القول و بدقة أن الفعالية الذاتية هي مفتاح تحسين المعرفة والمهارات لدى الفرد مما يمكنه من أن يكون قائدا فائقا .

2- الدوافع الذاتية : لقد بينت النظريات ان الدوافع الذاتية هي ان يجعل الفرد المكافاة في العمل هي النشاط نفسه وليس دافع خارجي كالمال مثلا فعرفت دوافع الافراد الذاتية بانها مفتاح الابداع لدى المنظمة من خلال تشجيع الافراد على العمل فقد اشارت البحوث النفسية ان الدافع الذاتي الى الافراد هو الدافع الحقيقي حيث عرف في علم النفس بانه الدافع الجوهري وقد بيت

(105:Amiot & Sansfaçon, 2011). ان العوامل التي يتأثر بها الدوافع الذاتية قد تتباين فمنها ما هي دوافع بيئة ومنها دوافع اجتماعية اما (374: Yun S, 2006) فقد بين ان دوافع الذات يمكن ان تتكون من جانبين , التفضيل الشخصي للمهمة , وطريقة ادراك الفرد ومعرفة الى المهمة .

وقد بين (374:Fernet, 2013) ان تطور الدافع الجوهري يزداد كلما كانت الوظيفة نفسها مصدر اهتمام وتعبير عن الذات والتمتع والتحدى الفردي وبالمثل استنتج (288: Hodgins & Gottlieb, 2008) أن الدافع الجوهري هو نتيجة التعزيز الداخلي لأداء مهمة بدلاً من الاستجابة للتعزيز الخارجي . وقد ذكر (Greenberg J, 2003:45) ان نظرية الدوافع الذاتية قد استندت اولاً إلى احتياجات الناس ومحركاتهم مثل الجوع والعطش والجنس و الاحتياجات البيولوجية التي نرغب في متابعتها من أجل أن نعيش ونكون بصحة جيدة. تمامًا مثل هذه الاحتياجات البيولوجية لدى الأشخاص أيضًا احتياجات نفسية يجب الوفاء بها من أجل التطور والازدهار.

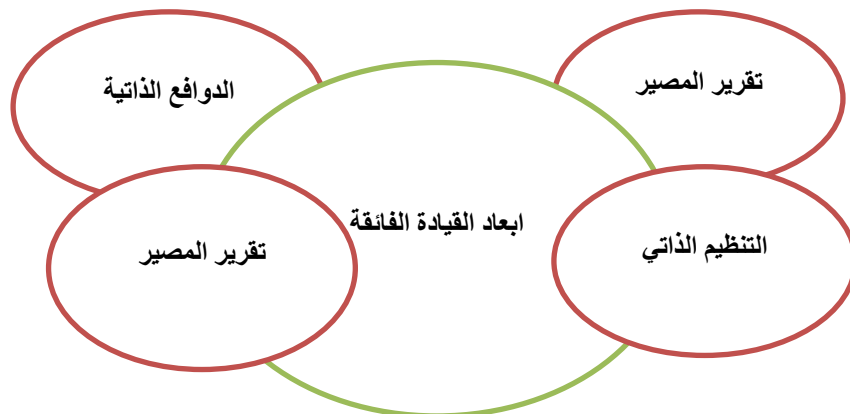
3- تقرير المصير: عرف الباحثين تقرير المصير بأنه الميل البشري الإيجابي المتأصل للتقدم نحو النمو. وحدد العلماء ثلاثة احتياجات أساسية تسهل ذلك النمو هذه الاحتياجات هي (15-20: Gagne M, 2005).
أ- الحكم الذاتي الحاجة إلى تجربة السلوك باعتباره طوعاً (لتشعر بأن لدينا سيطرة على ما نفعله).
ب- الكفاءة هي الحاجة إلى تجربة سلوكياتنا بشكل فعال (لنشعر بأننا قمنا بعمل جيد).
ج- الارتباط الحاجة إلى التفاعل ، والاتصال ، وتجربة رعاية الآخرين (لإقامة علاقات وتفاعلات هادفة مع أشخاص آخرين).

وقد بين (278: Eisenberger R, 2001) ان نظرية تقرير المصير تلخص في ان الناس لديهم دوافع للنمو والتغيير من خلال ثلاثة احتياجات نفسية فطرية وعالمية لذلك فهي تقترح أن الناس قادرون على أن يصبحوا مصممين لذاتهم عند تلبية احتياجاتهم من الكفاءة والاتصال والاستقلال الذاتي. وهذا معناه ان عملية تحفيز الفرد جوهريا يمكن ان تتحقق اذ كان الوظيفة المعينة تؤدي الى تقرير المصير اي ان تقرير المصير يرتبط بحرية الفرد في حل المشاكل . اما اهم العوامل التي تؤثر في تقرير المصير (Carmeli A, 2006:75-76) فأنها درجة المتعة , الكفاية المدركة , مستوى الاهتمام , الخيارات المدركة , درجة الفائدة, ويرى الباحث ان تقرير المصير يعتمد على استقلالية الفرد قيما سيقوم به في المستقبل وان هذه الاستقلالية تعتمد على درجة الوعي

4- التنظيم الذاتي

يمكن تعريف التنظيم الذاتي بأنه مجموعة المشاعر الداخلية والعقلية والافعال المتعمدة من اجل تحقيق الاهداف الشخصية اي يمكن تحسين التنظيم الذاتي من خلال توجيه الاستراتيجيات نحو مجالات اساسية ومليئة بالتحديات (25:2006,Boekaerts). وهناك نوعين من التنظيم الذاتي هما التنظيم الذاتي العاطفي والتنظيم الذاتي السلوكي (Donaldson SI, 2002) التنظيم الذاتي السلوكي هو القدرة على التصرف بما يحقق المصلحة على المدى الطويل و بما يتوافق مع أعمق القيمة و هذا هو ما يسمح لنا أن نشعر بطريقة ما ولكن التصرف بطريقة أخرى. إذا شعرت يوماً بالهلع من الاستيقاظ والذهاب إلى العمل في الصباح ولكنك أقنعت نفسك بذلك على أي حال بعد تذكر أهدافك (على سبيل المثال ، زيادة أو ترقية) أو احتياجاتك الأساسية (مثل الطعام أو المأوى) ، فقد أظهرت فعاليتك على التنظيم الذاتي السلوكي. من ناحية أخرى ينطوي التنظيم الذاتي العاطفي على التحكم في عواطفك أو على الأقل التأثير عليها. إذا كنت قد تحدثت من قبل عن حالة مزاجية سيئة أو هدأت نفسك عندما كنت غاضباً فأنت تعرض التنظيم الذاتي العاطفي الفعال. تحدد نظرية التنظيم الذاتي (SRT) العملية والمكونات التي ينطوي عليها الأمر عندما نقرر ما نفكر فيه ونشعر به ونقوله ونفعله. إنه بارز بشكل خاص في سياق اتخاذ خيار صحيح عندما تكون لدينا رغبة قوية في القيام بالعمل أو تركه (Carver & Scheier, 1988:45) و

هناك أربعة عناصر للتنظيم الذاتي (Kanfer, 1970: 187). وهي معايير السلوك المرغوب فيه , الدافع لتلبية المعايير , مراقبة المواقف والأفكار التي تسبق المعايير العاجلة , قوة الإرادة التي تسمح للقوة الداخلية للسيطرة على الحث



الشكل رقم (4) ابعاد القيادة الفانقة

المصدر : الشكل من اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر

ثالثاً - مفهوم المقدرات الريادية :

لا توجد ريادة اعمال دون افراد ينشطون هذه الريادة (Kolvereid: 23, 2000) وفي نفس الوقت ليس جميع الافراد في المنظمات هم رجال اعمال (Boyd and Vozikis 77: 2005) وهذا يوحي ان للميزات الفردية والشخصية دور في هذا المجال وفي نفس الوقت انها غير كافية لنجاح المشاريع الريادية بدون التنظيم والادارة والموارد (Cromie and O'Donaghue, 1992:66) وبالتالي فان المقدرات الريادية تتطلب تفاعل البيئة والفرد وخصائصه الذاتية والمنظمة ومواردها من اجل تحقيق الريادة في الاعمال (Davidsson, 2002).

ويمكن ان نبين اهم التعاريف التي عرّفت المقدرات الريادية من خلال الجدول وحسب اراء الباحثين من خلال الجدول (7)

جدول رقم (7) مفهوم المقدرات الريادية

المقدرات الريادية مجموعة من المعارف السلوكية والمعرفية التي تم بناها عن طريق الفرصة او التجربة والخطأ واقتناص الفرص وتحمل المخاطر والتي تكون فريدة منوعها	(Man,2001:67))
المعارف السلوكية الناتجة عن اداء معين مثل اداء العمل داخل الفرق المشتركة للعمل التي تؤدي الى تحقيق اهداف استراتيجية	europession, 2002
سمات الفرد المتمثلة بالمعرفة المحددة والدوافع والميزات والصور الذاتية والأدوار والقدرات الاجتماعية التي ينتج عنها اداء ريادي	De Carolis, D.M. and P. Sapartio. 2006
وهي امكانية توليد افكار جديد ودراسة المخاطر المترتبة عليها وتحملها مع الرغبة في انجازها وجعلها موضع التنفيذ	Erikson,) 2007:150)
اسلوب اداء العمل بطريقة متميزة من خلال مجموعة من المهارات السلوكية المعرفية	(Man &Lau,2005:471)
القابلية على اقتناص الفرص الريادية من خلال مجموعة من الصفات الشخصية والتي تتكون بالفرد نتيجة التعلم والتدريب والخلفية العائلية	Bird, 2006:55
خليط من المهارات السلوكية والمعرفية التي تميز الفرد الريادي عن بقية المنافسين	(Ahmad,2007:4)
مجموعة الخصائص والصفات التي يترجمها الدور التنظيمي في العمل وغالبا ما تكون مرتبطة بالخلفية التاريخية للأفراد	Harris. and Gibson, 2008: 585
احد مسارات الابداع التي تتضمن تحديد الفرص غير المستغلة واستغلالها بشكل اكثر كفاءة	(Kazmi,2009:76)
مجموعة من المهارات الشخصية التي يمكن ان يستخدمها الفرد في مجال الاعمال ليكون رائدا في هذا المجال	Ede and Calcich ,2010:295
مجموعة من الاتجاهات والسلوكيات التي تمكن الفرد الريادي من الابداع وهي مرتبطة بالسمات الفردية في الاشخاص	(Karia,2011:2)
ظاهرة ديناميكية تتكون من المدخلات (السوابق) ، والعملية (السلوكيات) ، والنتائج (الأداء مهمة للمعيار المقبول)	Boyles, 2012:49))
مجموعة المعرفة ،المهارات والقدرات التي تمكن رواد الأعمال من أداء دورهم الوظيفي بنجاح	(Mitchelmore&Rowle,2013:138)
مجموع الخبرات والمعارف والمهارات ،القيم والمواقف اللازمة للأداء الفعال في الوظيفة أو اي دور في الحياة	European Commission. (2013),
المعرفة والمهارات والمواقف التي تؤثر على الافراد وتجعلهم يدخلون في مغامرة ريادية ناجحة ويمكن ترفيقها من خلال التدريب والتطوير.	(Laguador,2016:61)
المعرفة والمهارات والسلوكيات التي تؤدي إلى المشاريع الريادية أو الشركات الصغيرة والمتوسطة	Wiklund and Shepherd. 2018:85

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر

ومن خلال اطلاع الباحث على المفاهيم في الجدول (7) ، يرى تباينا في مدلولات ومفاهيم القيادة الفائقة ومحو تركيزها تبعاً لوجهات النظر المختلفة للباحثين ونقطة انطلاقهم في تعريفها وبحسب مداخلهم الفلسفية ومنطلقاتهم الفكرية ، إلا أنها لا تختلف في الجوهر والمضمون ، إذ وصفت بأنها (معارف ، سمات ، سلوكيات ، مهارات ، خبرات اتجاهات) . ومن كل ما سبق من الجدول الفكري يلاحظ الباحث مفهوم المقدرات الريادية متمثلاً بمجموعة من المهارات الشخصية المتمثلة بالسمات والخصائص الفردية والتي ترتبط بالتثنية العائلية والخبرات والتدريب التي يستخدمها الأفراد في الاتجاهات الريادية والخبرات المطلوبة من أجل نجاح العمل التنظيمي وهي قابلة للتغيير ، وقابلة للتعلم والتطوير . أي أن المقدرات الريادية هي ناتجة عن مجموعة من المقدرات الفردية التي لا يمكن أن تكون بدونها أي أنها تتعلق بالمقدرات التي يمتلكها الفرد نفسه كسماته وسلوكه، وخبراته وطريقة تثنيته. ويرى الباحث أن مجال الريادة يتمحور حول دراسة الفرص أما المقدرات فهي التي من خلالها يتم ابتكار الفرص وجعلها واقع للتنفيذ .

المبحث الثالث : الجانب العملي

أولاً : اختبار وتحليل علاقة الربط بين متغيري البحث (القيادة الفائقة ، المقدرات الريادية)

يهدف المبحث الحالي للتعرف على طبيعة ونوع العلاقة (الارتباط) بين متغيري البحث (القيادة الفائقة) كمتغير مستقل ، و(المقدرات الريادية) كمتغير معتمد ، فبعد استقصاء الباحث لأراء العينة ، وحصد النتائج الإحصائية الاستدلالية التي ولدتها استبانة البحث ، قام الباحث بأجراء تحليل بيانات البحث المستخلصة للمتغير المستقل وابعاده الأربعة (فعالية الذات ، الدوافع الذاتية ، تقرير المصير ، التنظيم الذاتي) مع المتغير المعتمد وابعاده الخمسة (الفرص ، بناء العلاقات ، التنظيم ، الاستراتيجية ، الالتزام) ، فوظف الباحث معامل الارتباط البسيط(بيرسون) ، نظراً لكون العينة أكبر من (30) مشاهدة وموزعة توزيعاً طبيعياً ، فضلاً عن اعتماد معامل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد على الارتباط بطريقة بيرسون ، وقد استند الباحث الى مستوى المعنوية (0.05) للمقارنة وقبول النتائج أو رفضها ، أما تفسير قوة الارتباط بين المتغيرين ، فاستند الى تصنيف (Cohe et al. 2002:69) ، بعد أن تحديد اتجاه العلاقة الإيجابي (الطردى) ، والسلبى (العكسي)، فيكون تفسير الأول لأي زيادة اهتمام بالمتغير المستقل سيؤدي بالضرورة الى زيادة التابع بنفس قيمة معامل الارتباط أما الثاني فيكون الاهتمام بالأول سيؤدي الى ضعف الاهتمام بالثاني والعكس صحيح (Pallant, 2011:128) ، والجدول (26) يوضح تفسير العلاقة.

الجدول (26) قيمة معاملات الارتباط ونوع العلاقة وقوتها

علاقة ارتباط قوية	علاقة ارتباط متوسطة	علاقة ارتباط ضعيفة
$0.50+/- < R > 1+/-$	$0.30+/- < R > 0.50+/-$	$0 < R > 0.30+/-$

1- تحليل علاقة الارتباط بين القيادة الفائقة المقدرات الريادية:

صيغت الفرضية الرئيسة الأولى للبحث والتي تُعنى بالتحقق من علاقة الارتباط بين متغيري البحث الرئيسان، فكانت على النحو الاتي (توجد علاقة ارتباط طردية إيجابية ذات دلالة معنوية بين القيادة الفائقة وابعادها مع المقدرات الريادية)، إذ يظهر الجدول (27) علاقات الارتباط الطردية الموجبة بين القيادة الفائقة وابعادها المقدرات الريادية، فكانت النتائج بحسب الاتي:

القيادة الفائقة	التنظيم الذاتي	تقرير المصير	الدوافع الذاتية	فعالية الذات	
0.334**	0.147	0.155*	0.298**	0.131	مقدرة الفرص
0.000	0.063	0.050	0.000	0.100	
160	160	160	160	160	
0.205**	0.207**	0.067	0.032	0.164*	بناء العلاقات
0.009	0.009	0.403	0.688	0.039	
160	160	160	160	160	
0.314**	0.181*	0.178*	0.142	0.192*	مقدرة التنظيم
0.000	0.022	0.025	0.073	0.015	
160	160	160	160	160	
0.211**	0.340**	0.053	0.031	0.052	مقدرة الاستراتيجية
0.007	0.000	0.506	0.700	0.510	
160	160	160	160	160	
0.253**	0.259**	0.101	0.030	0.184*	مقدرة الالتزام
0.001	0.001	0.206	0.708	0.020	
160	160	160	160	160	
0.442**	0.386**	0.184*	0.175*	0.243**	المقدرات الريادية
0.000	0.000	0.020	0.027	0.002	
160	160	160	160	160	
6	5	3	2	4	عدد العلاقات
100%	83%	50%	33%	67%	نسبة العلاقات
p**<0.01		p*<0.05		n=160	

حقق البعد المستقل فعالية الذات لأربع علاقات ارتباط من اصل ستة مع المتغير المعتمد المقدرات الريادية وابعادها الخمسة ، فكانت نسبة العلاقات (67%) ، اذ حقق البعد علاقة ارتباط طردية إيجابية ذات دلالة معنوية مع المقدرات الريادية (0.243^{**}) ضعيفة عند مستوى المعنوية (0.002) ، وهي اقل من مستوى المعنوية (0.000) ، ومع مقدرة التنظيم علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية (0.192^{*}) ضعيفة عند مستوى المعنوية (0.015) ، ومع مقدرة الالتزام (0.184^{*}) علاقة ارتباط طردية ضعيفة ذات دلالة عند مستوى معنوية (0.020) ، ومع مقدرة بناء العلاقات (0.164^{*}) ضعيفة عند مستوى المعنوية (0.039) ، اذ تشير هذه النتائج عند اهتمام شركة المنصور العامة للمقاولات الانشائية بفعالية ذات ، فأنها سوف تهتم تلقائياً في المقدرات الريادية وابعادها (التنظيم ، الالتزام ، بناء العلاقات) بنفس مقدار معامل الارتباط مع كل منهم ، فيما لم يرتبط البعد المستقل فعالية الذات مع (الفرص ، الاستراتيجية) بأي علاقة نظراً لكون مستوى معنوية الاختبارين اكبر من مستوى المعنوية (0.05) ، وعليه نقبل الفرضية الفرعية الأولى من فرضية البحث الرئيسية الأولى (ترتبط فعالية الذات مع المقدرات الريادية وابعادها ارتباطاً طردياً معنوياً)

حقوق البعد المستقل الدوافع الذاتية لعلاقاتي ارتباط من اصل ستة مع المتغير المعتمد المقدرات الريادية وابعادها الخمسة ، فكانت نسبة العلاقات (33%) ، اذ حقق البعد علاقة ارتباط طردية إيجابية ذات دلالة معنوية مع المقدرات الريادية (0.175*) ضعيفة عند مستوى المعنوية (0.027) ، وهي اقل من مستوى المعنوية (0.000) ، اذ تشير هذه النتائج عند اهتمام شركة المنصور العامة للمقاولات الانشائية بالدوافع الذاتية ، فأنها سوف تهتم تلقائياً في المقدرات الريادية والبعد المعتمد (مقدرات الفرص) بنفس مقدار معامل الارتباط مع كل منهم ، فيما لم يرتبط البعد المستقل الدوافع الذاتية مع (بناء العلاقات ، التنظيم ، الاستراتيجية، الالتزام) بأي علاقة نظراً لكون مستوى معنوية الاختبارين اكبر من مستوى المعنوية (0.05) ، وعليه تقبل الفرضية الفرعية الثانية من فرضية البحث الرئيسة الأولى (ترتبط الدوافع الذاتية مع المقدرات الريادية وابعادها ارتباطاً طردياً معنوياً).

ت. علاقة ارتباط البعد المستقل تقرير المصير مع المقدرات الريادية:

حقق البعد المستقل تقرير المصير لثلاث علاقات ارتباط من اصل ستة مع المتغير المعتمد المقدرات الريادية وابعادها الخمسة ، فكانت نسبة العلاقات (50%) ، اذ حقق البعد علاقة ارتباط طردية إيجابية ذات دلالة معنوية مع المقدرات الريادية (0.184^*) ضعيفة عند مستوى المعنوية (0.020) ، وهي اقل من مستوى المعنوية (0.000) ، ومع مقدرة التنظيم علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية (0.178^*) ضعيفة عند مستوى المعنوية (0.025) ، ومع مقدرة الفرص (0.155^*) علاقة ارتباط طردية ضعيفة ذات دلالة عند مستوى معنوية (0.050) ، اذ تشير هذه النتائج عند اهتمام شركة المنصور العامة للمقاولات الانشائية بتقرير المصير ، فأنها سوف تهتم تلقائياً في المقدرات الريادية وابعادها (التنظيم ، والفرص) بنفس مقدار معامل الارتباط مع كل منهم ، فيما لم يرتبط البعد المستقل تقرير المصير مع (بناء العلاقات ، الاستراتيجية ، الالتزام) بأي علاقة نظراً لكون مستوى معنوية الاختبارين اكبر من مستوى المعنوية (0.05) ، وعليه تقبل الفرضية الفرعية الثالثة من فرضية البحث الرئيسة الأولى (يرتبط تقرير المصير مع المقدرات الريادية وابعادها ارتباطاً طردياً معنوياً).

ث. علاقة ارتباط البعد المستقل التنظيم الذاتي مع المقدرات الريادية:

حقق البعد المستقل التنظيم الذاتي لخمس علاقات ارتباط من اصل ستة مع المتغير المعتمد المقدرات الريادية وابعادها الخمسة ، فكانت نسبة العلاقات (83%) ، اذ حقق البعد علاقة ارتباط طردية إيجابية ذات دلالة معنوية مع المقدرات الريادية (0.386^{**}) متوسطة عند مستوى المعنوية (0.000) ، وهي اقل من مستوى المعنوية (0.000) ، ومع مقدرة الاستراتيجية علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية (0.340^{**}) متوسطة عند مستوى المعنوية (0.000) ، ومع مقدرة الالتزام (0.259^{**}) علاقة ارتباط طردية ضعيفة ذات دلالة عند مستوى معنوية (0.001) ، ومع مقدرة بناء العلاقات (0.207^{**}) ضعيفة عند مستوى المعنوية (0.009) ، ومع مقدرة التنظيم (0.181^*) ضعيفة عند مستوى معنوية (0.022) ، اذ تشير هذه النتائج عند اهتمام شركة المنصور العامة للمقاولات الانشائية بالتنظيم الذاتي ، فأنها سوف تهتم تلقائياً في المقدرات الريادية وابعادها (التنظيم ، الالتزام ، بناء العلاقات ، الاستراتيجية) بنفس مقدار معامل الارتباط مع كل منهم ، فيما لم يرتبط البعد المستقل التنظيم الذاتي مع (الفرص) بأي علاقة نظراً لكون مستوى معنوية الاختبارين اكبر من مستوى المعنوية (0.05) ، وعليه تقبل الفرضية الفرعية الرابعة من فرضية البحث الرئيسة الأولى (يرتبط التنظيم الذاتي مع المقدرات الريادية وابعادها ارتباطاً طردياً معنوياً).

ج. علاقة ارتباط المتغير المستقل القيادة الفائقة مع المقدرات الريادية:

حقق المتغير المستقل القيادة الفائقة لست علاقات ارتباط من اصل ستة مع المتغير المعتمد المقدرات الريادية وابعادها الخمسة ، فكانت نسبة العلاقات (100%) ، اذ حقق البعد علاقة ارتباط طردية إيجابية ذات دلالة معنوية مع المقدرات الريادية (0.442^{**}) متوسطة عند مستوى المعنوية (0.000) ، وهي اقل من مستوى المعنوية (0.000) ، ومع مقدرة الفرص علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية (0.334^{**}) متوسطة عند مستوى المعنوية (0.000) ، ومع مقدرة التنظيم (0.314^{**}) علاقة ارتباط طردية متوسطة ذات دلالة عند مستوى معنوية (0.000) ، ومع مقدرة الالتزام (0.253^{**}) ضعيفة عند مستوى المعنوية (0.001) ، ومع مقدرة الاستراتيجية (0.211^{**}) ضعيفة عند مستوى المعنوية (0.007) ، واخيراً مع مقدرة بناء العلاقات (0.205^{**}) ضعيفة عند مستوى المعنوية (0.009) اذ تشير هذه النتائج عند اهتمام شركة المنصور العامة للمقاولات الانشائية بقيادتها الفائقة ، فأنها سوف تهتم تلقائياً في المقدرات الريادية وابعادها (التنظيم ، الالتزام ، بناء العلاقات ، الفرص ، الاستراتيجية) بنفس مقدار معامل الارتباط مع كل منهم ، وعليه تقبل فرضية البحث الرئيسة الأولى (ترتبط القيادة الفائقة مع المقدرات الريادية وابعادها ارتباطاً طردياً معنوياً).

اذ يلاحظ تحقيق القيادة الفائقة وابعادها لعلاقات ارتباط كاملة متدرجة القوة مع المقدرات الريادية مما يعطي انطباعاً لدى الباحث بأن شركة المنصور توجه جميع ابعاد القيادة الفائقة بشكل تداوحي تآزري نحو مقدراتها الريادية، اذ أظهرت لست علاقات من أصل ستة وبنسبة (100%) ، مما يشير لاستثمار الشركة لعلاقة القيادة الفائقة مع المقدرات الريادية في شركة المنصور للمقاولات

العامة، اما على مستوى الابعاد فقد كان اكثر الابعاد استثماراً من قبل الشركة (التنظيم الذاتي) اذ استطاعت من توظيفه بشكل تلقائي مع المقدرات الريادية وابعادها (الالتزام ، الاستراتيجية ، التنظيم ، بناء علاقات) وهذا ما يراه الباحث من إمكانية تطويعه داخلياً ، الا انها لا تستطيع توجيهه نحو الفرص لكونها تتعلق ببيئتها الخارجية ، اما اقل الابعاد استثماراً من قبل الشركة فقد كان البعد المستقل الدوافع الذاتية ، وبهذا يكون الباحث قد أجاب عن بعض التساؤلات في مشكلة البحث، وكما موضح بالشكل (16) والجدول (26) الذي يظهر أولويات علاقات الارتباط بين المتغيرات والابعاد في عمل الشركة ، اذ يشير اللون الداكن الى العلاقة المعتمدة أولاً ، فيما يشير اللون الفاتح للعلاقة المعتمدة ثانياً، وبحسب قوة الارتباط بينهما .

ثانياً : اختبار وتحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث (القيادة الفائقة , المقدرات الريادية)

يهدف المبحث الحالي الى توظيف أساليب الإحصاء الاستدلالي، في اختبار صحة فرضية التأثير الرئيسة والتي حددت في منهجية البحث، والرامية الى تحديد إمكانية قبولها او رفضها ، اذ يقوم الباحث بالتحري عن صحتها بحسب معامل التحديد والتأثير وقبولهما عبر مستوى المعنوية ، وقيمة (T) المحسوبة ، وقيمة (F) ومقارنتها بقيمتها الجدولية وصولاً الى تحديد معادلة الانحدار الخطي البسيط والمتعدد الاتية :

$$Y = \alpha + \beta * X_i$$

$$Y = \alpha + \beta_1 * X_{1i} + \beta_2 * X_{2i} \dots$$

فمن خلال إيجاد الباحث لمعادلة الانحدار الخطي البسيط ، واختبار صحة هذه الفرضية ، يتم صياغة علاقة دالة بين القيمة الحقيقية للمتغير التابع (المقدرات الريادية) والذي جرى ترميزه بالرمز (Y) ، والمتغير المستقل (القيادة الفائقة) بالرمز (X) ، اما تقدير القيم ومؤشرات الإحصائية فقد حسبت على مستوى عينة البحث (160) مشاهدة في شركة المنصور للمقاولات العامة ، فضلاً عن استعمال الباحث للمؤشرات الإحصائية لإظهار النتائج وبحسب تحليل مستويات التأثير بين المتغيرات ، اذ تمثل (R^2) معامل التحديد (التفسير) ، فيما تمثل (β) الميل الحدي (معامل التأثير) ، و(α) قيمة الثابت والمساوي لقيمة المتغير التابع عندما تكون قيمة المتغير المستقل تساوي صفراً ، وسوف يستند الباحث الى معنوية معامل التحديد وقيمة التأثير في اختبار صحة الفرضية الرئيسة الثانية وفرضياتها الفرعية، التي حددت في منهجية البحث بين القيادة الفائقة بأبعادها المقدرات الريادية اجمالاً.

اختبار تأثير القيادة الفائقة في المقدرات الريادية:

تمثلت الفرضية الرئيسة الثانية للبحث في (وجود تأثير معنوي إيجابي للقيادة الفائقة وأبعادها في المقدرات الريادية) لشركة المنصور العامة للمقاولات الانشائية، وبهدف تحقق الباحث من صحة الفرضية من عدمها تم تنفيذ نموذج الانحدار الخطي البسيط والمتعدد ، فضلاً عن مؤشرات قيمة (T) المجدولة (1.96)، وقيمة (f) الجدولية (3.841) عند مستوى المعنوية (0.05) لرفض وقبول الفرضيات، للفرضية الرئيسة وفرضياتها الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثانية وكالاتي:

1. اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

يتضح للباحث من نتائج الجدول (22)، وجود نموذج تأثير للبعد المستقل (فعالية الذات) في المتغير المعتمد (المقدرات الريادية)، تحت مستوى المعنوية ($\text{sig}=0.002$). وهي اقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبدلالة قيمة (F) المحسوبة (9.897) ، وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.841) ، فيما كانت قيمة اختبار (T) المحسوبة (3.146) لقيمة (β) الميل الحدي (التأثير) ، وهي اكبر من قيمتها المجدولة (1.96) عند نفس مستوى المعنوية (0.05) ، ومن كل ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الاولى (يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية لفعالية الذات في المقدرات الريادية)

اذ تفسر فعالية الذات ما نسبته (5.9%) من التغيرات التي تطرأ على المقدرات الريادية، فيما تعزى النسبة المتبقية من النموذج (94.1%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في النموذج البحث المختبر، فيما كانت نسبة تأثير البعد المستقل فعالية الذات (16.7%) في المقدرات الريادية، بينما كانت قيمة الثابت (2.038)، أي عندما تكون قيمة الميل الحدي تساوي صفراً، او قيمة فعالية الذات تساوي صفراً، فإن قيمة المقدرات الريادية للشركة (2.038)، وكما موضح بمعادلة الانحدار الخطي البسيط التنبؤية للنموذج:

$$\text{المقدرات الريادية (Y)} = 2.038 + 0.167 * (\text{فعالية الذات})$$

2. اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

يتضح للباحث من نتائج الجدول (22)، وجود أنموذج تأثير للبعد المستقل (الدوافع الذاتية) في المتغير المعتمد (المقدرات الريادية)، تحت مستوى المعنوية ($0.027 = \text{sig}$). وهي اقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبدلالة قيمة (F) المحسوبة (5.006)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.841)، فيما كانت قيمة اختبار (T) المحسوبة (2.237) لقيمة (β) الميل الحدي (التأثير)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية (1.96) عند نفس مستوى المعنوية (0.05)، ومن كل ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الثانية (يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للدوافع الذاتية في المقدرات الريادية).

اذ تفسر الدوافع الذاتية ما نسبته (3.1%) من التغيرات التي تطرأ على المقدرات الريادية، فيما تعزى النسبة المتبقية من الانموذج (96.9%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في انموذج البحث المختبر، فيما كانت نسبة تأثير البعد المستقل الدوافع الذاتية (10.5%) في المقدرات الريادية، بينما كانت قيمة الثابت (2.164)، أي عندما تكون قيمة الميل الحدي تساوي صفر، او قيمة الدوافع الذاتية تساوي صفر، فإن قيمة المقدرات الريادية للشركة (2.164)، وكما موضح بمعادلة الانحدار الخطي البسيط التنبؤية للأنموذج:

$$\text{المقدرات الريادية (Y)} = 2.164 + 0.105 * (\text{الدوافع الذاتية})$$

3. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

فيما يتبين للباحث من نتائج الجدول (22)، وجود أنموذج تأثير للبعد المستقل (تقرير المصير) في المتغير المعتمد (المقدرات الريادية)، تحت مستوى المعنوية ($0.020 = \text{sig}$). وهي اقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبدلالة قيمة (F) المحسوبة (5.518)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.841)، فيما كانت قيمة اختبار (T) المحسوبة (2.349) لقيمة (β) الميل الحدي (التأثير)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية (1.96) عند نفس مستوى المعنوية (0.05)، ومن كل ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الثالثة (يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية لتقرير المصير في المقدرات الريادية).

اذ يفسر تقرير المصير ما نسبته (3.4%) من التغيرات التي تطرأ على المقدرات الريادية، فيما تعزى النسبة المتبقية من الانموذج (94.1%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في انموذج البحث المختبر، فيما كانت نسبة تأثير البعد المستقل تقرير المصير (9.5%) في المقدرات الريادية، بينما كانت قيمة الثابت (2.183)، أي عندما تكون قيمة الميل الحدي تساوي صفر، او قيمة تقرير المصير تساوي صفر، فإن قيمة المقدرات الريادية للشركة (2.183)، وكما موضح بمعادلة الانحدار الخطي البسيط التنبؤية للأنموذج:

$$\text{المقدرات الريادية (Y)} = 2.183 + 0.095 * (\text{تقرير المصير})$$

4. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

ويلاحظ الباحث من نتائج الجدول (22)، وجود أنموذج تأثير للبعد المستقل (التنظيم الذاتي) في المتغير المعتمد (المقدرات الريادية)، تحت مستوى المعنوية ($0.000 = \text{sig}$). وهي اقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبدلالة قيمة (F) المحسوبة (27.731)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.841)، فيما كانت قيمة اختبار (T) المحسوبة (5.266) لقيمة (β) الميل الحدي (التأثير)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية (1.96) عند نفس مستوى المعنوية (0.05)، ومن كل ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الرابعة (يوجد تأثير ايجابي معنوي ذو دلالة احصائية للتنظيم الذاتي في المقدرات الريادية).

اذ يفسر التنظيم الذاتي ما نسبته (14.9%) من التغيرات التي تطرأ على المقدرات الريادية، فيما تعزى النسبة المتبقية من الانموذج (85.1%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في انموذج البحث المختبر، فيما كانت نسبة تأثير البعد المستقل التنظيم الذاتي (24.1%) في المقدرات الريادية، بينما كانت قيمة الثابت (1.811)، أي عندما تكون قيمة الميل الحدي تساوي صفر، او قيمة التنظيم الذاتي تساوي صفر، فإن قيمة المقدرات الريادية للشركة (1.811)، وكما موضح بمعادلة الانحدار الخطي البسيط التنبؤية للأنموذج:

$$\text{المقدرات الريادية (Y)} = 1.811 + 0.241 * (\text{التنظيم الذاتي})$$

5. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

يتبين للباحث من نتائج الجدول (22)، وجود أنموذج تأثير للمتغير المستقل الرئيس (القيادة الفائقة) في المتغير المعتمد (المقدرات الريادية)، تحت مستوى المعنوية ($0.000 = sig$). وهي أصغر من قيمة الدلالة (0.05)، وبدلالة قيمة (F) المحسوبة (38.297)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.841)، فيما كانت قيمة اختبار (T) المحسوبة (6.188) لقيمة (β) الميل الحدي (التأثير)، وهي أعلى من قيمتها الجدولية عند نفس مستوى المعنوية (0.05) وتوفر هذه النتيجة دعماً كافياً لقبول الفرضية الرئيسية الثانية (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية موجبة للمقدرات الريادية في المقدرات الريادية).

فيما بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.195$) للأنموذج، ويدل على أن المتغير المستقل القيادة الفائقة يفسر ما قيمته (19.5%) من التغيرات التي تطرأ على المقدرات الريادية في شركة المنصور للمقاولات العامة، فيما تعزى النسبة المتبقية (79.5%) من انموذج التفسير لمتغيرات أخرى لم تدخل بالأنموذج المختبر، بينما كانت قيمة الميل الحدي ($\beta = 0.482$)، أي إن التغير لوحدة واحدة في القيادة الفائقة اهتماماً وتحسين من قبل الشركة المبحوثة، سيحدث اهتماماً في المقدرات الريادية بنسبة (48.2%)، وهو يعد تأثيراً مقبولاً، وبأنموذج معادلة الانحدار التنبؤية وكالاتي:

$$\text{المقدرات الريادية (Y)} = 0.482 + 1.202 \text{ (القيادة الفائقة)}$$

الجدول (29) تأثير القيادة الفائقة وابعادها في المقدرات الريادية ($n=160$)

المقدرات الريادية						المتغير المستقل
F	T	Sig	R ²	β	α	
9.897	3.146	0.002	0.059	0.167	2.038	فعالية الذات
5.006	2.237	0.027	0.031	0.105	2.164	الدوافع الذاتية
5.518	2.349	0.020	0.043	0.095	2.183	تقرير المصير
27.731	5.266	0.000	0.149	0.241	1.811	التنظيم الذاتي
38.297	6.188	0.000	0.195	0.482	1.202	القيادة الفائقة
159	158	1	درجة الحرية			

اختبار تأثير ابعاد المتغير المستقل القيادة الفائقة مجتمعة في المقدرات الريادية لشركة المنصور العامة للمقاولات الانشائية: نظراً لاعتدالية التوزيع الطبيعي للبيانات، وخطبتها، لجأ الباحث الى الانحدار المتعدد بطريقة (Step-Wise)، وقد قام الباحث بإدخال الابعاد الأربعة (فعالية الذات، الدوافع الذاتية، تقرير المصير، التنظيم الذاتي)، اذ يجري بحسب هذا الأسلوب الاحصائي ترتيب الابعاد بحسب قوة تأثيرها في المقدرات الريادية، فكان الانموذج الأول الذي يظهره الجدول (23)، مستنداً الى التنظيم الذاتي ($4X$)، فكانت قيمة معامل ارتباط الانموذج (0.386)، بينما كانت قيمة معامل التحديد (0.149)، اذ يفسر التنظيم الذاتي ما نسبته (14.9%) من التغيرات التي تطرأ على المقدرات الريادية، فيما كانت قيمة (F) المحسوبة (27.731) وهي اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى المعنوية (0.05)، بينما كانت قيمة تأثير المتغير المستقل التنظيم الذاتي في المقدرات الريادية (0.241)، وبقية (T) المحسوبة (5.266) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (1.96) عند مستوى المعنوية (0.05)، وبقية الثابت (1.811)، وكما موضح بالمعادلة الاتية:

$$\text{المقدرات الريادية (Y)} = 0.241 + 1.811 * (\text{التنظيم الذاتي})$$

وبالعودة الى نتائج الجدول (28)، يتضح بأن الانموذج الثاني الذي اظهره الانحدار المتعدد بطريقة (Step-Wise)، دخول المتغير المستقل فعالية الذات ($1X$)، مع المتغير المستقل التنظيم الذاتي ($4X$)، فأصبح معامل ارتباط الانموذج (0.437)، فيما اصبح المتغيران مجتمعين يفسران ما نسبته (19.1%) من التغيرات التي تطرأ على المقدرات الريادية وبقية (F) المحسوبة للأنموذج (18.494) عند مستوى معنوية (0.000)، وبقية معامل التحديد المصحح الخالي من التحيز (0.180)، بينما كان مقدر التغير في نسبة التفسير للأنموذج الثاني عن الانموذج الأول (4.1%) ارتفاعاً، وبقية (F) المحسوبة لدرجة التغير (8.024) عند مستوى معنوية (0.005)، فيما كان مقدار الثابت للأنموذج الانحدار (1.510)، وبقية الميل الحدي للتنظيم

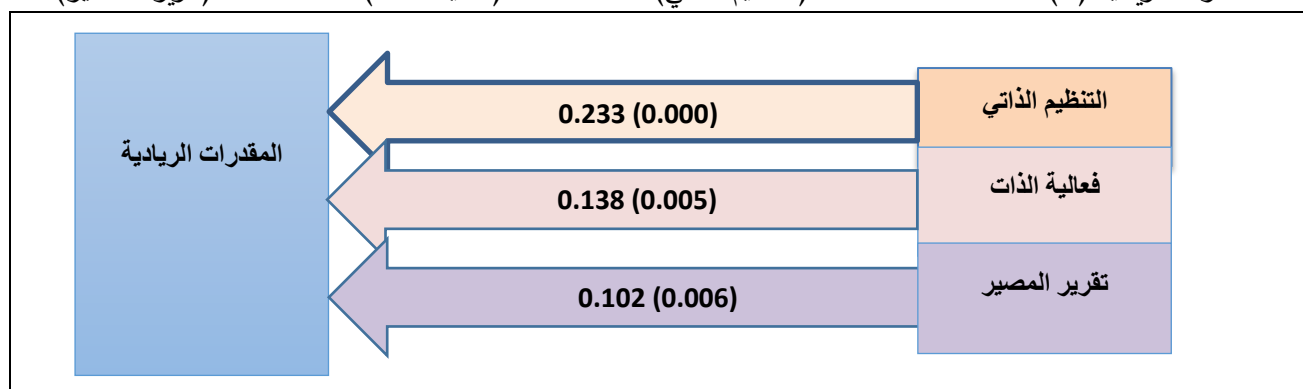
الذاتي (التأثير) (0.228) وبقيمة (T) المحسوبة (5.055) ، وبقيمة الميل الحدي لفعالية الذات (0.140) ، وبقيمة (T) المحسوبة (2.833) ، وبحسب معادلة التنبؤ الآتية:

$$\text{المقدرات الريادية (Y)} = 1.510 + 0.228 * (\text{التنظيم الذاتي}) + 0.140 * (\text{فعالية الذات})$$

وأخيراً أظهرت نتائج التحليل النهائي للانحدار المتعدد بطريقة (Step-Wise) ، انموذجاً مؤثراً يتكون من ثلاث ابعاد مستقلة التنظيم الذاتي (4X) ، فعالية الذات (1X) ، تقرير المصير (3X) ، أي أضاف الانموذج الثالث على الانموذج الثاني البعد المستقل تقرير المصير ، واستبعد البعد المستقل الدوافع الذاتية (2X) من الانموذج .

اذ تظهر نتائج الجدول (30) ، حصول الانموذج النهائي بمتغيراته المستقلة الثلاث على معامل ارتباط طردي (0.479) بمستوى معنوية (0.000) ، فيما كان معامل التحديد (0.229) ، أي أصبحت المتغيرات الثلاثة المستقلة (التنظيم الذاتي ، فعالية الذات ، تقرير المصير) تفسر ما نسبته (22.9%) من التغيرات التي تطرأ على المقدرات الريادية لشركة المنصور للمقاولات الانشائية وبقيمة (F) المحسوبة (15.479) عند مستوى المعنوية (0.000) ، بينما كان معامل التحديد المصحح الخالي من التحيز (0.215) ، اذ يلاحظ الباحث ان نسبة معامل التحديد ازدادت عن الانموذج الثاني بنسبة (3.9%) وبقيمة (F) المحسوبة لهذا التغير (7.839) وبمستوى معنوية (0.006) ، فيما كان مقدار الثابت (1.229) ، بينما كانت قيمة تأثير التنظيم الذاتي (0.233) وبقيمة (T) المحسوبة (5.279) ، وتأثير فعالية الذات (0.138) وبقيمة (T) المحسوبة (2.850) ، وتأثير تقرير المصير (0.102) وبقيمة (T) المحسوبة (2.800) ، وجميعها اكبر من قيمة (T) الجدولية (1.96) عند مستوى المعنوية (0.05) ، وبمعادلة التنبؤ الآتية:

$$\text{المقدرات الريادية (Y)} = 1.29 + 0.233 * (\text{التنظيم الذاتي}) + 0.138 * (\text{فعالية الذات}) + 0.102 * (\text{تقرير المصير})$$



الشكل (17) التأثير المتعدد لأبعاد القيادة الفائقة في المقدرات الريادية

الجدول (30) التأثير المتعدد لأبعاد القيادة الفائقة في المقدرات الريادية

التنظيم الذاتي	التنظيم الذاتي ، فعالية الذات	التنظيم الذاتي ، فعالية الذات ، تقرير المصير	
R	0.437	0.479	
R ²	0.191	0.229	
AR ²	0.180	0.215	
ΔR ²	0.041	0.039	
F-Change	8.024	7.839	
Sig-Change	0.005	0.006	
F	18.494	15.479	
Sig	0.000	0.000	
α	1.510	1.229	
β	0.228(X4)+0.140(X1)	0.233(X4)+0.138(X1)+0.102(X3)	
T	5.055 , 2.833	5.279, 2.850 , 2.800	

الجدول (31) خلاصة الفرضيات من حيث القبول والرفض

نوع الفرضية	المتغير المستقل	المتغير التابع	القبول	الرفض
الارتباط	فعالية الذات	المقدرات الريادية	☐	
	الدوافع الذاتية		☐	
	تقرير المصير		☐	
	التنظيم الذاتي		☐	
	القيادة الفائقة		☐	
التأثير	فعالية الذات	المقدرات الريادية	☐	
	الدوافع الذاتية		☐	
	تقرير المصير		☐	
	التنظيم الذاتي		☐	
	القيادة الفائقة		☐	

المبحث الرابع - الاستنتاجات والتوصيات

اولا : الاستنتاجات

وتتلخص استنتاجات البحث العلمية بالاتي :

- 1- تعتمد شركة المنصور للمقاولات الانشائية على الافراد المؤهلين اكاميا ممن يتمتعون بالشهادات الجامعية الاولى , مستندة في تأدية مهامها الهندسة والادارية والقانونية على الجانب الذكوري , ذات الاعداد المنتجة , في ظل تنوع الخبرات , من مما يساعد على اكتساب العمل بجوانب العمل فيها .
- 2- اظهرت عينة البحث , ان شركة المنصور للمقاولات تعتمد على فعالية الذات من خلال حرصها على التطوير المستمر لمعتقدات الكفاءة الذاتية لديها , وتنجز اهدافها استنادا الى ادائهم بشكل لا يلي الطموح .
- 3- تعمل قيادات شركة المنصور للمقاولات الانشائية وفقا لدوافعها الذاتية , في ظل تبنيها خطط المسار الوظيفي وفقا للأقدمية والاسهامات الكفوة , الا ان اسلوب توزيع المهام والاعباء على مرؤوسيهها بحسب جدارتهم وقدرتهم وكفاءتهم دون الطموح نتيجة لمحدودية غرس مبادرة الابداع بين مرؤوسيهها .
- 4- تمتلك قيادات شركة المنصور للمقاولات الانشائية اسلوب تقرير المصير بشكل محدود نتيجة لضعف تحديدها للوظائف والمناصب بشكل واضح ومعلن للجميع , فضلا عن تحويلها مرؤوسيهها حل مشكلات العمل بأنفسهم .
- 5- لدى قيادات شركة المنصور للمقاولات الانشائية تنظيم ذاتي , يتجسد من خلال توظيف قيادتها لاستراتيجيات مختلفة من اجل تنظيم مرؤوسيهها , الا انها تميل الى دعم التعلم الذاتي لهم ماديا ومعنويا بشكل محدود , من ما ادى الى ضعف تنفيذ الخطط والتعليمات بشكل اوضح .
- 6- تتمتع قيادة شركة المنصور للمقاولات لإنشائية بمقدرات الفرص من خلال مواجهتها للمخاطر بطرائق مختلفة , اذ تميل الى ابتكار المشروعات الاستثمارية الجديدة , من ما يوجد خدمات جديدة ذات قيمة حقيقية للزبائن .
- 7- تعمل شركة المنصور للمقاولات الانشائية على بناء علاقات جيدة مع زبائنهم ومحيطها من خلال ايجاد شبكة من العلاقات توظف بحسب اولوياتها , فضلا عن اتسامها بالصدق والموضوعية . فضلا عن امتلاكها فريق تفاوض يستثمر المواقف لتنفيذ اهدافها .
- 8- لدى قيادات شركة المنصور للمقاولات الانشائية مقدرة استراتيجية تعززها من خلال ثقافة تنظيمية ذات توجه استراتيجي وتدعمها بالمعرفة واتجاهات التطوير في مجال الاختصاص الهندسي والاداري , فضلا عن قدرتها على تشخيص الفرص المستقبلية بدقة ورسم الخطط المستقبلية بشكل لا يلي الطموح .
- 9- تتمتع قيادات شركة المنصور للمقاولات الانشائية بمقدرة الالتزام , وتدعمها من خلال حرصها على استدامة التزامها بالرؤية وتحقيق الرسالة فضلا عن سعيها الى الحصول على المعلومات الجديدة الرامية الى تطوير قاعدة بياناتها .
- 10- تستند شركة المنصور للمقاولات على قيادتها الفائقة لتحسين مقدراتها الريادية , سيما من خلال توجيه التنظيم الذاتي , وفعالية الذات , وتقرير المصير بشكل رئيس في تحسين مقدراتها الريادية .

التوصيات :

ثانيا : التوصيات

- 1- ينبغي على شركة المنصور للمقاولات الانشائية الاهتمام بالكوادر النسوية ومعاملتها اسوة بالذكور خاصة المواهب والكفاءات في المجالات الهندسية والادارية . فضلا عن الاهتمام بالشهادات العليا .
- 2-ينبغي على شركة المنصور للمقاولات الانشائية تطوير اداء الافراد من جانب فعالية الذات من اجل الوصول الى مستوى الطموح من الاهداف من خلال:
 - ا- انجاز المهام عن طريق الاداء الامثل .
 - ب - تحسن معتقدات الكفاءة الذاتية .
 - ت- التشجيع المستمر على الابداع .
- 3- ينبغي على شركة المنصور للمقاولات الانشائية غرس مبادرة الابداع بين مرؤوسيهها من خلال :
 - أ- تشجيع العاملين على الابداع .
 - ب- التشجيع على اتخاذ بعض القرارات .
 - ت- التناسق قدر المكان بين ميول وهوايات الموظفين مع وظائفهم .
- 4- ينبغي على شركة المنصور الاهتمام بتقرير المصير من خلال :
 - ا- تحديد الوظائف بشكل واضح في العمل .
 - ب- ترك حل بعض المشاكل فقط المتعلقة بالعمل للموظفين انفسهم .
- 5- ينبغي على شركة المنصور للمقاولات الانشائية دعم التعلم الذاتي ليرتقي الى مستوى الطموح ويتم ذلك من خلال :
 - ا- تنظيم الاهداف المشتركة بشكل فعال .
 - ب- المشاركة في اتخاذ بعض القرارات .
- 6- ينبغي على شركة المنصور للمقاولات الانشائية تطوير مقدرة الفرص لديها من خلال :
 - ا- استخدام اساليب جديدة في مواجهة المخاطر .
 - ب- الاستثمار في المشاريع القديمة القائمة .
- 7- ينبغي على شركة المنصور للمقاولات الانشائية تطوير شبكة علاقاتها من خلال توظيف الوسائل الترويجية وبناء علاقات استراتيجية بعيدة الامد .
- 8- ينبغي على شركة المنصور للمقاولات الانشائية التأكيد على رسم الخطط المستقبلية بشكل يتناسب مع الاهداف والطموح الذي تسعى الشركة الوصول اليه ويتم ذلك من خلال :
 - ا- الرؤية وهي تحديد الاتجاه الاستراتيجي على المدى البعيد .
 - ب- وضع الخطط قبل اتخاذ الاجراء .
 - ت- إجراء تغييرات في استراتيجية الشركة استجابة للتغيرات البيئية المختلفة .
 - ث- استخدام التكتيكات في مواجهة البيئة .
- 9- ينبغي على شركة المنصور للمقاولات الانشائية تطوير مقدرة الالتزام من خلال زيادة مستوى التفاني والتضحية من اجل العمل .
- 10 - على شركة المنصور للمقاولات لإنشائية استثمار العلاقة الموجبة بين القيادة الفائقة والمقدرات الريادية من اجل تحقيق اهداف الشركة .

المصادر :

الكتب العربية :

1. جابر عبد الحميد , كاظم , احمد خيري , (2019) , مناهج البحث في التربية وعلم النفس , دار النهضة العربية , القاهرة
2. الطائي , خالد ضاري وكاظم , اموري هادي الشكرجي , عبد المنعم كاظم , (2013) , الاحصاء التطبيقي : اسلوب تحليلي . الطبعة الاولى , الذاكرة للنشر والتوزيع , عمان
3. محمد , اماني موسى , (2007) , " التحليل الاحصائي للبيانات " , مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث الاحصائية , كلية الهندسة - جامعة القاهرة , الطبعة الاولى , ص: 1- 123.
4. النعيمي , محمد عبد العال و غناب , عمار عادل , (2011) , "استخدام الطرائق الاحصائية في تصميم البحث العلمي" , دار اليازوري العلمية للطبع والتوزيع , عمان - الاردن.

A . book

- 1- Amiot, C. E., & Sansfaçon, S. (2011), *Motivations to identify with social groups: A look at their positive and negative consequences*. Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 15(2), 105 ..
- 2- Amiot, C. E., & Sansfaçon, S. (2011), *to Motivations identify with social groups: A look at their positive and negative consequences*. Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 15(2), 105 .
- 3- Andrews, R., G.A. Boyne, K.J. Meier, L.J. O'TOOLE and, R. M. Walker. .(2008), *Strategic Fit and Performance: A Test of the Miles and Snow Model. In: Conference on Organizational Strategy, Structure, and Process: A Reflection on the Research Perspective of Miles and Snow* .
- 4- Baron, R. A. (2000b), *Psychological perspectives on entrepreneurship cognitive and social factors in entrepreneurs success*. Current Directions in Psychological Science, 9 .':
- 5- Barry, D. (1991). *Managing the bossless team: Lessons in distributed leadership*. Organizational Dynamics, 20, 31-47.
- 6- Baum, J. R., Frese, M., & Baron, R. A. (2014). *The psychology of entrepreneurship* NY, USA: Psychology Press. .
- 7- Bird B. (2006). *Towards a theory of entrepreneurial competency. In Advances on Entrepreneurship Firm Emergence and Growth*. Eds. J. A. Katz, and R. H. Blockhouse. Greenwich). Conn: JAI Press .,
- 8- Bird, B. (1995). *Towards a Theory of Entrepreneurial Competency*. Advances in Entrepreneurship Firm Emergence and Growth, 2.,
- 9- Blanchard, K. (1995). *Points of power can help self-leadership*. Manage, 46 (3), 12..

B- Journals & Periodicals & Researche

- 1- Adam, E. and Chell, E. (1993). *The Successful International Entrepreneur: a Profile*. Paper Presented to the 23rd European Small Business Seminar, Belfast..
- 2- Ahmad, N.H., Halim, H.A. and Zainal, S.R. (2010) '*Is entrepreneurial competency the silver bullet for SME success in a developing nation?*', International Business Management, Vol. 4, No. 2.
- 3- Ahmad, N.H., T. Ramayah, C. Wilson, and L. Kummerow. 2010 ,*Is entrepreneurial competency and business success relationship contingent upon business environment? A study of Malaysian SMEs. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, v. 16, n. 3, p. 182-203.,
- 4- Amabile TM (198). '*A model of creativity and innovation in organistaion*'. *Res. Organ. Behav.*, 10: 123.
- 5- Anderson, J. S., & Prussia, G. E. (1997). *The self-leadership questionnaire: Preliminary assessment of construct validity*. The Journal of Leadership Studies, 4, 119-143 .
- 6- Anderson, J. S., & Prussia, G. E. (1997). *The self-leadership questionnaire: Preliminary assessment of construct validity*. The Journal of Leadership Studies, 4, 119-143.
- 7- Andrasik, F., & Heimberg, J. S. (2008). *Self-management procedures. In L. W. Frederickson (Ed.), Handbook of organizational behavior management: 219-247*. New York: John Wiley2 .
- 8- ANDRESSEN , P. , KONRADT , U. , & NECK , C. P. (2012) *The relation between self-leadership and transformational leadership: competing models and the moderating role of virtuality* . Journal of Leadership &

- 9- Andressen, P., & Konradt, U. (2007). *Measurement of self-leadership: A psychometric analysis of the German version of the Revised Self-leadership Questionnaire*. Journal of Personnel Psychology, 6, 117–128 ..
- 10- Antonio, M. S. (2009). *Muhammad Was The Super Leadership Super Manager*. Jakarta PROm Centre & Tazkia Publishing .
- 11- Bandura, A. (1991). *Social cognitive theory of self-regulation*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50, 248 .
- 12- Bandura, A. (1991). *Social cognitive theory of self-regulation*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50(2), 248-287. doi: 10.1016/0749-5978(91)90022-L .
- 13- Bandura, A., & Cervone, D. (2004). *Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems*. Journal of Personality and Social Psychology, 45, 1017 .
- 14- Baron, R. A. and Ensley, M. D. (2006), 'Opportunity recognition as the detection of meaningful patterns: Evidence from comparisons of novice and experienced entrepreneurs', *Management Science*, Vol. 52, No. 9, pp. 1331–1344.
- 15- Barringer, B.R. and Bluedorn, A.C., 1999. *The relationship between corporate entrepreneurship and strategic management*. Strategic Management Journal, 20 (5), 421–455.
- 16- Bass, B. M., & dan Avolio, B. J.(2009). *Transformational Leadersihp and Organizational Culture*. Public Administration Querterly, 17(1), 112-17.
- 17- Baum, J. R., & Bird, B. (2010). *The successful intelligence of high growth entrepreneurs: Links to new venture growth*. Organization Science, 21(2), 397–411 .
- 18- Baum, J.R. and Locke, E.A. (2004) '*The relationship of entrepreneurial traits, skills, and motivation to subsequent venture growth*', Journal of Applied Psychology, Vol. 89, No. 4 .,
- 19- Baumeister, R. F., Tice, D. M., & Vohs, K. D. (2018). *The Strength Model of Self-Regulation: Conclusions From the Second Decade of Willpower Research*. Perspectives on Psychological Science, 13(2), 141-145. doi: 10.1177/1745691617716946 .
- 20- Baumeister, R.; Leary, M. R. (1995). *The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation*. Psychological Bulletin. 117: 497–529. doi:10.1037/0033-2909.117.3.497. PMID 7777651 .
- 21- Binnewies C, Ohly S, Sonnentag S (2007). '*Taking personal initiative and communicating about ideas*', *What is important for the creative procss and for idea creativity?* Eur. J. Work Organ. Psychol., 16(4): 432 .
- 22- Bird B, (2006), *Towards a theory of entrepreneurial competency*, In *Advances on Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*. Eds. J. A. Katz, and R. H. Blockhouse. Greenwich, Conn: JAI Press .
- 23- Bird, B. (1995). *Toward a theory of entrepreneurial competency*. In J. Katz (ed.) *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, and Growth*, 2, 51–72.
- 24- Bird, B. (2000). *Towards a Theory of Entrepreneurial Competency*. *Advances in Entrepreneurship Firm Emergence and Growth*, 2: 51-72.
- 25- Bird, B. (2002). *Learning entrepreneurship: The self-direct learning approach*. *International Journal of Entrepreneurship Education* 1(1), 1–25.
- 26- Birkinshaw, J., 1997. *Entrepreneurship in multinational corporations: the characteristics of subsidiary initiatives*. Strategic Management Journal, 18 (3), 207–229.
- 27- Boekaerts M (2006). *Self Regulation and Effort Investment*. In Renningerand KA, *That IS*, Siegel (Eds), New York: John Wiley and Sons .
- 28- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). *Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders*. Academy of Management Journal, 46, 554–571.
- 29- Boyd, N.G. and Vozikis, G.S. (2005) '*The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions*', *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 18, No. 4 .,

- 30- Boyd, N.G. and Vozikis, G.S. (2013) '*The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions*', *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 18, No. 4 .,
- 31- Boyles, T. (2012), "*21st Century knowledge, skills, and abilities and entrepreneurial competencies: a model for undergraduate entrepreneurship education*", *Journal of Entrepreneurship Education*, Vol. 15, pp. 41-55 .
- 32- Capaldo, G., Iandoli, L. and Ponsiglione, C. (2004), "*Entrepreneurial competencies and training needs of small firms*", paper presented at the 14th Annual International Entrepreneurship Conference, Naples, 4-7 July .
- 33- Erikson, T 2007, "*Entrepreneurial Capital: The Emerging Venture's Most Important Asset and Competitive Advantage*," *Journal of Business Venturing* 17, no. 3: 275–90 .
- 34- Feltz, D. L., & Landers, D. M. (1998). *The effects of mental practice on motor skill learning and performance: A meta-analysis*. *Journal of Sport Psychology*, 5, 25-57 .
- 35 - Fernet, C. (2013). *The role of work motivation in psycho- logical health*. *Canadian Psychology*, 54, 72–74 .
- 36- Fitzsimmons, J. and Douglas, E.J. (2011) '*Interaction between feasibility and desirability in the formation of entrepreneurial intentions*', *Journal of Business Venturing*, Vol. 26, No. 4,
- 37- Forbes, D. (2005) , '*Are some entrepreneurs more overconfident than others?*', *Journal of Business Venturing*, Vol. 20, No. 5, pp.623–640.

C- Thesis and Dissertation

- 1- Ahmad, Noor Hazlina,(2007), (*A Cross cultural study of entrepreneurial competencies and entrepreneurial success in SMEs in australia and Malaysia*), Thesis for Master, the University of Adelaide.
- 2- Bailey, J. E. (1986). *Learning styles of successful entrepreneurs. In R. Rondstadt, J. Hornaday, R. Peterson, & K. Vesper (Eds.), Frontiers of entrepreneurship research* (Vol. 1986, pp. 199–210). Wellesley, MA: Babson College.
- 3- Baum, J. R. (1994). *The Relationship of Traits, Competencies, Motivation, Strategy and Structure to Venture Growth*. Ph.D. dissertation, University of Maryland, US
- 4- Li, Xiang,(2009), (*Entrepreneurial Competencies as an Entrepreneurial Distinctive: an Examination Of The Competency Approach in Defining Entrepreneurs*) ,Thesis for Master, Singapore Management University.
- 5- Luke, Belinda,(2005), (*Uncovering strategic entrepreneurship:An examination of theory and practice*), Thesis for Master, Auckland University of Technology..
- 6- Luke, Belinda,(2005), (*Uncovering strategic entrepreneurship:An examination of theory and practice*), Thesis for Master, Auckland University of Technology.
- 7- Man,Thomas,(2001), (*Entrepreneurial competence and the performance of small and medium enterprises in the Hong Kong services sector*) ,Dissertation for Doctoral,The Hong Kong Polytechnic University.
- 8- Pillinger T, West MA, (1995), *Innovation in UK manufacturing: Findings from a survey within small and medium sized manufacturing companies*, Sheffield, England: Institute of Work Psychology: University of Sheffield.
- 9- Rothacker, A., & Hauer, G. (2014). *Leadership in Multinational Management–A Behavior-Set to Motivate Multicultural Teams*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 130,
- 10- Wilmans,William,(2008), (*Differentiated competency profiles for lead entrepreneurs in different business contexts*) ,Thesis for master,North-west University.

الملاحق

الأسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة

الجزء الأول: القيادة الفائقة

ويتضمن اربع ابعاد أبعاد، وهي : (فعالية الذات ، الدوافع الذاتية ، تقرير المصير، التنظيم الذاتي) .

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	أتفق الى حد ما	لا أتفق	لا أتفق تماماً
أ	فعالية الذات : إيمان راسخ بوجود القدرة على تقديم الأداء المرغوب الذي يؤدي في نهاية المطاف الى تحقيق الاهداف المطلوبة					
	كموظف في المنظمة					
1	لدى قيادة الشركة المقدرة الكافية لتقديم اداء يتناسب مع ما هو مطلوب .					
2	تتجز الاهداف الشركة من قبل قيادتها وفق الاداء الامثل .					
3	تؤمن قيادة الشركة بمعتقدات الكفاءة الذاتية لديها .					
4	تحرص قيادة الشركة على التطوير المستمر لمعتقدات الكفاءة الذاتية لديهم .					
5	لدى قيادة الشركة قدرات ذاتية تمكنهم من تحقيق الابداع .					
ب	الدوافع الذاتية : مفتاح تشجيع الافراد على الابداع داخل الشركة .					
	كعضو في المنظمة					
6	تحرص قيادة الشركة على غرس مبادرات الابداع بين رؤوسها .					
7	تمنح قيادات الشركة رؤوسها فرص اتخاذ القرار .					
8	تحرص قيادة الشركة على تطبيق الانظمة واللوائح بجدية .					
9	توزع قيادة الشركة المهام والاعباء على رؤوسها حسب جدارتهم وكفاءتهم .					
10	تتبنى قيادة الشركة تخطيط المسار الوظيفي وحسب الخبرة والاقدمية والاسهامات الكفوة .					
ج	تقرير المصير : أن يكون لديك حرية واستقلالية لتوجيه حياة المرء ، واختيار مكان العيش ، ومن يقضي الوقت معه ، وماذا يفعل.					
	كعضو في المنظمة					
11	تساعد القيادة في حل مشكلات العمل الطارئة والمزمنة .					
12	تواجه قيادات الشركة دوران العمل الذي يخل باستقرارها الوظيفي . .					
13	تحدد القيادة الوظائف والمناصب بشكل واضح ومعلن للجميع .					
14	تخول قيادة الشركة رؤوسها حل مشكلات العمل بأنفسهم احيانا .					
د	التنظيم الذاتي : يشير التنظيم الذاتي إلى المشاعر الداخلية والعقلية والأفعال المتعمدة والشخصية لتحقيق الأهداف الشخصية .					
	كعضو في المنظمة					
15	تدعم قيادة الشركة التعلم الذاتي للأفراد ماديا ومعنويا .					
16	تركز قيادة الشركة على تنفيذ التعليمات والخطط بشكل دقيق .					
17	توظف قيادة الشركة الاستراتيجيات المختلفة من اجل تنظيم رؤوسها .					
18	تحدد قيادة الشركة الاهداف المشتركة بشكل مفهوم وموجه نحو الانجاز .					
19	تعنى قيادات الشركة بعملية تنظيم الاهداف المشتركة بشكل فاعل .					

ويتضمن خمسة ابعاد وهي: (مقدرة الفرص ، مقدرة بناء العلاقات ، مقدرة التنظيم ، المقدرة الاستراتيجية ، مقدرة الالتزام ،) .

25