



القيادة الملهمة وتأثيرها في اليقظة الاستراتيجية

دراسة تحليلية استطلاعية لآراء عينة من القيادات الأمنية في مديرية الاحوال المدنية والجوازات والاقامة في محافظة النجف الاشرف

علي كدر لايد الميالي
جامعة الفرات الأوسط التقنية
الكلية التقنية الإدارية/ كوفة

aalliaa30301010@gmail.com

أ.د. عامر عبد كريم الذبحاوي
جامعة الكوفة كلية الإدارة والاقتصاد

amera.althbhawee@uokufa.edu.iq

المستخلص

تهدف دراستنا الحالية الى اختبار تأثير القيادة الملهمة في اليقظة الاستراتيجية في مديرية الاحوال المدنية والجوازات والاقامة في محافظة النجف الاشرف، فضلاً عن تشخيص مستوى اهتمام مديرية الاحوال المدنية في النجف الاشرف بمتغيرات الدراسة وأبعادها الفرعية، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لإنجاز متطلبات الدراسة، إذ طبقت الدراسة على عينة من العاملين في المستويات الادارية والامنبة والمتمثلين بـ (قسم شؤون الإقامة، قسم شؤون الجوازات، قسم البطاقة الوطنية، قسم شؤون الاحوال المدنية، قسم شؤون الجنسية، قسم مكتب المعلومات، قسم الشؤون الإدارية والمالية).

فكانت العينة قصدية في هذه الأقسام، وزع الباحث عليهم (295) استبانة، استطاع استخدام (265) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي ويمكن من خلالها استقصاء آرائهم حول متغيرات الدراسة، واستعمل عدد من البرامج الاحصائية (Amos , SPSS V.26 , Smart pls V.3.3 , V.25) لتحليل البيانات الاولية مع اعتماد أدوات الاحصاء الوصفي والاستدلالي لاختبار البيانات وفرضيات الدراسة ، وقد اظهر التحليل الاحصائي عدد من النتائج كان من ابرزها وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للقيادة الملهمة في اليقظة الاستراتيجية في مديرية الاحوال المدنية والجوازات والاقامة في محافظة النجف الاشرف .

الكلمات المفتاحية: القيادة الملهمة، اليقظة الاستراتيجية، مديرية الاحوال المدنية والجوازات والاقامة في محافظة النجف الاشرف.



Inspirational Leadership and Its Impact on Strategic Vigilance An Analytical Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Security Leaders in the Directorate of Civil Status, Passports and Residency in Najaf Al-Ashraf Governorate

Amer Abdul Karim Al-Dhabawi
University of Kufa, Faculty of
Administration and Economics
amera.althbhawee@uokufa.edu.iq

Ali Kedar Layeth Al-Mayali
Al-Furat Al-Awsat Technical
University, Management
Technical College / Kufa
aalliaa30301010@gmail.com

Abstract

Our current study aims to test the role of inspirational leadership in strategic vigilance in the Directorate of Civil Status, Passports and Residence in Najaf Governorate, as well as diagnosing the level of interest of the Directorate of Civil Status in Najaf in the variables of the study and its sub-dimensions. The study adopted the descriptive analytical approach to accomplish Requirements of the study, as the study was applied to a sample of workers at the administrative and security levels, represented by (Department of Residence Affairs, Department of Passports Affairs, Department of National Card, Department of Civil Status Affairs, Department of Nationality Affairs, Department of Information Office, Department of Administrative Affairs). The sample was intentional in these departments. The researcher distributed (295) questionnaires to them. He was able to use (265) questionnaires that are valid for statistical analysis and through which they can survey their opinions about the variables of the study. He used a number of statistical programs (Amos V.25, Smart pls V.3.3, SPSS V.26) to analyze the primary data with the adoption of descriptive and inferential statistical tools to test the data and hypotheses of the study. Civil status, passports and residence in Najaf Al-Ashraf.

Keywords: *inspiring leadership, strategic vigilance, the Directorate of Civil Status, Passports and Residence in Najaf Governorate.*



المقدمة

في ظل البيئة الأمنية والإدارية المعاصرة، تواجه المؤسسات الحكومية تحديات متزايدة ناجمة عن سرعة التغيرات، وتعدد مصادر التهديد، وارتفاع مستوى التعقيد في بيئة العمل، الأمر الذي يفرض على القيادات الأمنية امتلاك قدرات قيادية متقدمة تمكنها من التعامل مع هذه المتغيرات بكفاءة وفاعلية. ومن بين الأنماط القيادية الحديثة التي حظيت باهتمام متزايد في الفكر الإداري المعاصر، تبرز القيادة الملهمة بوصفها أسلوباً قيادياً يركز على تحفيز العاملين، وتعزيز الثقة، وبناء الرؤية المشتركة، وإثارة الدافعية نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.

وتُعد القيادة الملهمة من المرتكزات الأساسية التي تسهم في رفع مستوى الأداء التنظيمي، لأنها تعمل على توجيه جهود العاملين نحو الابتكار والتفاعل الإيجابي مع التحديات، فضلاً عن قدرتها على غرس روح الالتزام والانتماء داخل المنظمة. وفي المؤسسات الأمنية على وجه الخصوص، تكتسب القيادة الملهمة أهمية مضاعفة نظراً لحساسية المهام التي تؤديها، والحاجة إلى اتخاذ قرارات سريعة ودقيقة في ظل ظروف تتسم بالغموض والتغير المستمر.

ومن جانب آخر، تمثل اليقظة الاستراتيجية أحد المفاهيم الحديثة التي تساعد المنظمات على استشعار المتغيرات البيئية ومراقبة الفرص والتهديدات بصورة مستمرة، بما يمكنها من اتخاذ قرارات استباقية تحافظ على كفاءتها واستقرارها. وتبرز أهمية اليقظة الاستراتيجية في المؤسسات الأمنية من خلال دورها في دعم عمليات التنبؤ، وتحليل المعلومات، والاستجابة المبكرة للتحديات الأمنية والإدارية.

وانطلاقاً من ذلك، تبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين القيادة الملهمة واليقظة الاستراتيجية، لاسيما في مديرية الأحوال المدنية والجوازات والإقامة في محافظة النجف الأشرف، بوصفها إحدى المؤسسات الأمنية التي تتطلب طبيعة عملها وجود قيادات قادرة على الإلهام والاستشراف في آن واحد. وعليه، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل مدى تأثير القيادة الملهمة في تعزيز اليقظة الاستراتيجية من وجهة نظر عينة من القيادات الأمنية، بما يسهم في تقديم إطار معرفي وتطبيقي يساعد في تطوير الأداء الأمني والمؤسسي.

المبحث الأول

منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تتمحور مشكلة الدراسة بالإجابة عن التساؤل (هل وجود القيادة الملهمة مديرية الأحوال المدنية والجوازات والإقامة في محافظة النجف الأشرف يعمل على فتح قنوات من التعاون وبث روح الثقة بالنفس وفق رؤية مستقبلية بعيدة عن القيود في بيئة العمل والاعتراف بالتطور والتغيير لتعزيز روح المشاركة والتحفيز



والالتزام وصولاً إلى حالة من الترابط القائم على الإلهام والانتماء بين القادة والتابعين في المنظمة وتأثيرها في اليقظة الاستراتيجية).

حدد الباحث مجموعة من التساؤلات لمتغيرات الدراسة التي نتجت من المشكلة تمحورت حول الآتي:

1. هل هناك تصور واضح من قبلكم عن القيادة الملهمة وغيرها من المفاهيم ذات الصلة بسلوكيات القادة في بيئة العمل.

2. هل هناك اهتمام ومعرفة من قبلكم بمتغير اليقظة الاستراتيجية والقرارات الاستباقية التي يتخذها القادة لمواجهة التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية للمديرية؟

من خلال التساؤلات أعلاه تبلورت مشكلة الدراسة بصورة أولية لدى الباحث وهي بمثابة دراسة مسحية استطلاعية Pilot Study لتحديد ملامح مشكلة الدراسة ودافع يبرر للباحث الخوض في المشكلة لوجود معضلة ميدانية نتيجة التداخل الذي لازال بحاجة إلى التقصي والبحث عن الآثار التي تنتج عنها. ويمكن أن يكون التساؤل الرئيسي للدراسة هو (هل تمتلك القيادة العليا في المديرية المبحوثة السلوكيات التي تسهم في اليقظة الاستراتيجية؟)

ويتفرع من التساؤل أعلاه التساؤلات الفرعية الآتية:

أ. ما مستوى تبني وممارسة الإدارة العليا في المديرية بأبعاد القيادة الملهمة (الثقة بالنفس، الرؤية المستقبلية، الحساسية تجاه القيود البيئية، الاعتراف به كأداة للتغيير) من وجهة نظر العاملين فيها.

ب. ما مستوى اهتمام المديرية المبحوثة بأبعاد اليقظة الاستراتيجية (اليقظة البيئية، اليقظة التنافسية، اليقظة التكنولوجية، اليقظة التسويقية).

ت. هل هناك تأثير مباشر للقيادة الملهمة بأبعادها في اليقظة الاستراتيجية؟ وما مدى تفسير هذه المتغيرات بشكل مجتمع ومنفرد وكيف ينعكس ذلك على واقعها؟

ثانياً: أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة بمعرفة (تأثير القيادة الملهمة في اليقظة الاستراتيجية في مديرية الأحوال المدنية والجوازات والإقامة في محافظة النجف الأشرف)، فضلاً عن عدد من الأهداف الفرعية الآتية:

1. استكشاف الأطر المفاهيمية والنظرية لمتغيرات الدراسة (القيادة الملهمة، اليقظة الاستراتيجية) عبر الاطلاع على الدراسات ومراجعتها.

2. التعرف على مستوى تبني وممارسة واهتمام المديرية المبحوثة بأبعاد القيادة الملهمة (الثقة بالنفس، الرؤية المستقبلية، الحساسية تجاه القيود، الاعتراف به كأداة للتغيير) من وجهة نظر العاملين في المديرية.



3. التعرف على مستوى اهتمام المديرية المبحوثة بأبعاد اليقظة الاستراتيجية (اليقظة البيئية، اليقظة التنافسية، اليقظة التكنولوجية، اليقظة التسويقية) من وجهة نظر العاملين في المديرية.

4. اختبار علاقات التأثير للقيادة الملهمة بأبعادها في اليقظة الاستراتيجية.

ثالثاً: أهمية الدراسة

من خلال مشكلة البحث وأهدافه تبلورت في ضوء ذلك تكمن أهمية الدراسة بالنقاط الآتية:

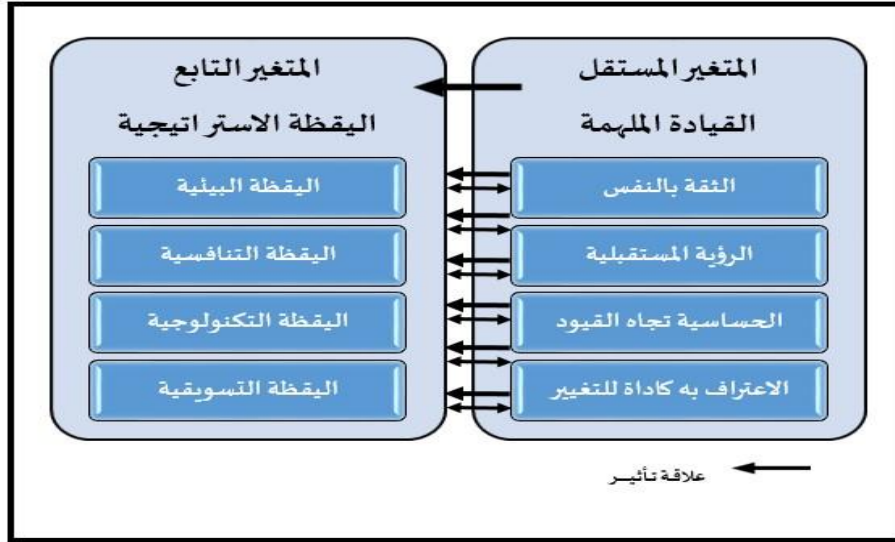
1. على الرغم من وجود الدراسات السابقة للمتغيرات الخاصة بدراستنا إلا إنها لا زالت قيد التأطير والتنظير وخصوصاً لمتغير القيادة الملهمة نجد قلة سعي الباحثين للبحث والتمحيص في الدراسة لهذا المتغير في فكر نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي.

2. تواجه المؤسسات الأمنية اليوم تحديات كبيرة في مواجهة التغيرات البيئية المتسارعة وخصوصاً ذات الصلة بمتغيرات دراستنا (القيادة الملهمة، اليقظة الاستراتيجية، التدهور التنظيمي) وكيفية تعامل القيادات العليا مع التحدي الواقعي في مجتمع أمني وخدمي فأن الإلهام القيادي في بيئة العمل أمراً ضرورياً للمؤسسات الأمنية الحالية في ظل تحديات المؤسسة الأمنية الحالية التي تواجه تحدي أزمة القيادة الملهمة وبعض المشكلات البيروقراطية التي تشتمل على القواعد غير الشخصية وقنوات السلطة الصارمة وتوحيد العمليات الإدارية والتنظيمية.

3. بالاستناد الى اليقظة الاستراتيجية التي اعتمدت على اربعة ابعاد اساسية هي اليقظة البيئية والتنافسية والتكنولوجية والتسويقية والتي تعتبر عملية استراتيجية لا يمكن الاستغناء عنها لأنها تزود المؤسسة الأمنية بالمعلومات التي تؤهلها لمواجهة المنافسة وفق جوانب عديدة عن محيط المؤسسة كالتحديات والفرص الممكنة وتحقيق التكيف مع التغيرات الحادثة في بيئة النشاط وفي التنبؤ بالتقلبات والتغيرات قبل حدوثها بهدف اتخاذ الاجراءات المناسبة لجعلها تتوافق مع اهداف المديرية التي تجعلها تلعب دوراً بارزاً في تحقيق استمرارية الاداء الخدمي التنافسي .

رابعاً: المخطط الفرضي للدراسة

يتضح من الشكل (1) أن المخطط الفرضي للدراسة يتضمن متغيراً مستقلاً يتمثل بالقيادة الملهمة، بأبعادها الفرعية: الثقة بالنفس، والرؤية المستقبلية، والحساسية تجاه القيود، والاعتراف بها أداة للتغيير. كما يتضمن متغيراً تابعاً يتمثل باليقظة الاستراتيجية، بأبعادها: اليقظة البيئية، واليقظة التنافسية، واليقظة التكنولوجية، واليقظة التسويقية. ويبين اتجاه الأسهم في المخطط طبيعة العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين المتغيرات الرئيسية وأبعادها الفرعية، بما يعكس اتجاه فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية.



الشكل (1-1): المخطط الفرضي للدراسة

المصدر: من إعداد الباحث.

خامساً: فرضيات الدراسة

استكمالاً لمتطلبات الدراسة وبهدف الإجابة عن تساؤلاتها تم وضع الفرضيات التي تتبلور في الآتي:
الفرضية الرئيسية: عدم وجود علاقة تأثير احصائية معنوية للقيادة الملهمه في اليقظة الاستراتيجية على المستوى الكلي. وتنبتق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- **الفرضية الفرعية الأولى:** عدم وجود علاقة تأثير احصائية معنوية للثقة بالنفس في اليقظة الاستراتيجية.
- **الفرضية الفرعية الثانية:** عدم وجود علاقة تأثير معنوية للرؤية المستقبلية في اليقظة الاستراتيجية.
- **الفرضية الفرعية الثالثة:** عدم وجود علاقة تأثير معنوية للحساسية تجاه القيود البيئية في اليقظة الاستراتيجية.

- **الفرضية الفرعية الرابعة:** عدم وجود علاقة تأثير معنوية للاعتراف به كأداة للتغيير في اليقظة الاستراتيجية.

سادساً: مقياس البحث وأساليبه

البحث الحالي تبنى استخدام مقياس ليكرت الخماسي (five-point Likert) في الاستبانة لقياس مستوى الاستجابة لدى عملية البحث، والمكون من (أنتفق تماماً، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق تماماً) لقياس متغيرات البحث.

تم الاعتماد على مقياس القيادة الملهمه على (Abdullah al et, 2022 :2) بما يتلاءم مع طبيعة البحث والمديرية المبحوثة وقد ضمن الباحث القيادة الملهمه أربعة أبعاد فرعية (الثقة بالنفس، الرؤية المستقبلية، الحساسية تجاه القيود البيئية، الاعتراف به كأداة للتغيير). واستخدم استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع



البيانات في قياس المتغير وفق تدرج مقياس ليكرت الخماسي (five-point Likert) بينما اعتمد الباحث مقياس (Jalod, et al. , 2021:95) لقياس اليقظة الاستراتيجية.

سابعاً: حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة في الآتي:

a. **الحدود المعرفية:** التزم الباحث بالمتغيرات الرئيسية (القيادة الملهمة، اليقظة الاستراتيجية) وأبعادها الفرعية.

b. **الحدود المكانية:** مديرية الأحوال المدنية والجوازات والإقامة في محافظة النجف الأشرف.

c. **الحدود البشرية:** تمثلت في استطلاع آراء العاملين في المديرية وفي جميع أقسامها ولمختلف المستويات الوظيفية.

d. **الحدود الزمانية:** امتدت الحدود الزمانية للدراسة بجانبها النظري والميداني من 2022/6/28 م لغاية 2023/5/15 م تخللتها فترة توزيع استمارة الاستبانة واستمارة المقابلة الشخصية، مع الحصول على الموافقات الرسمية لإنجاز الدراسة.

ثامناً: مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة بجميع العاملين في مديرية الأحوال المدنية والجوازات والإقامة في محافظة النجف الأشرف وذلك لامتلاكها (7) أقسام ذات أهمية كبيرة في تأدية واجباتها الخدمية للمواطنين وهي: (قسم شؤون لإقامة، قسم شؤون الجوازات، قسم البطاقة الوطنية، قسم شؤون الأحوال المدنية، قسم شؤون الجنسية، قسم مكتب المعلومات، قسم شؤون الإدارية). حيث ان مجموع العاملين في المديرية (824) فرداً فتم اختيار العينة وهي (265) موظفاً حيث وزع الباحث (295) استبانة استطاع استرداد (270) استبانة وكانت الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي هي (265) استمرت أربعة أشهر.

المبحث الثاني

الإطار النظري للبحث

أولاً: القيادة الملهمة _ المفهوم والابعاد

1. مفهوم القيادة الملهمة

لا تُعد القيادة الملهمة نمطاً قيادياً قائماً بذاته بقدر ما تمثل قدرة القائد على توظيف أنماط وأساليب قيادية متعددة تبعاً لمتطلبات الموقف، مع المحافظة في الوقت نفسه على البعد الإلهامي في سلوكه القيادي. فهي ترتبط بقدرة القائد على اختيار الأسلوب المناسب في الوقت المناسب، مع مراعاة حاجات العاملين ودوافعهم وتوقعاتهم، بما يعزز تأثيره فيهم ويزيد من فاعلية قيادته (Finney, 2019: 1).



وفي هذا السياق، تُعرف القيادة الملهمة بأنها امتلاك القائد رؤية مستقبلية قادرة على تحفيز العاملين وتوجيههم نحو تحقيق أهداف المنظمة، وتمكينها من مواجهة التغيير وإدارته بفاعلية، استناداً إلى الحساسية تجاه القيود والمتغيرات البيئية، فضلاً عن المكانة التي يحتلها القائد في نفوس العاملين وما يتمتع به من قبول وتأثير. كما ترتبط القيادة الملهمة ارتباطاً إيجابياً وقوياً بالأداء على المستويات الفردية والجماعية والتنظيمية، لما يتصف به القائد الملهم من خصائص شخصية وجاذبية تجعله قادراً على بناء علاقات مستمرة مع العاملين، والتأثير فيهم بدرجة تدفعهم إلى الولاء والانتماء، وتغرس لديهم التقاؤل والمثابرة والقدرة على العمل لتحقيق أهداف صعبة، فضلاً عن تعزيز قدرتهم على مواجهة الأزمات وتنمية الإبداع لديهم (Abdullah et al., 2022: 2).

وقد تناول عدد من الباحثين مفهوم القيادة الملهمة من زوايا متعددة؛ إذ يرى Rashid et al. أنها قيادة تتميز بخصائصها الفريدة وجاذبيتها في الممارسة، وتسعى باستمرار إلى الحفاظ على علاقتها بأتباعها، بما يجعلها قادرة على التأثير فيهم وتعزيز ولائهم وانتمائهم إلى حد الإعجاب بأفكارها وتوجهاتها (Rashid et al., 2022: 7). في حين يشير الحلبي إلى أن القيادة الملهمة تمثل فن التأثير في الأفراد وتوجيههم وفق أهداف محددة مسبقاً، بما يحقق طاعتهم واحترامهم وتعاونهم من أجل الوصول إلى الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها (الحلبي، 2017: 23).

واستناداً إلى ما تقدم، يمكن تعريف القيادة الملهمة إجرائياً بأنها نمط قيادي حديث يقوم على امتلاك القائد مستوى عالياً من الثقة بالنفس والرؤية المستقبلية، بما يمكنه من توجيه العاملين نحو العمل المشترك، وتحفيزهم على التكيف مع التغيير، والاستجابة بمرونة للمتغيرات البيئية المحيطة، بما يخدم أهداف المنظمة ويعزز فاعليتها.

2. أبعاد القيادة الملهمة : Inspirational Leadership Dimensions

تم اختيار الأبعاد من نماذج متعددة بما يتلاءم مع مفهوم القيادة الملهمة وبما يمكن تحقيقه في مديرية الأحوال المدنية والجوازات والإقامة في النجف الأشرف فقد تم الاعتماد على رأي الباحث (Abdullah al et, 2022: 2) في اختيار أربعة أبعاد رئيسة للقيادة الملهمة هي (الثقة بالنفس، الرؤية المستقبلية، الحساسية تجاه القيود البيئية، الاعتراف به كأداة للتغيير) وكما يلي:

1. الثقة بالنفس: Self confidence

ان الثقة بالنفس تُعد من المكونات الأساسية للشخصية السوية وهي أساس كل نجاح إذ تمثل قدرة القائد وثقته في السيطرة على المشكلات وهذا يعني أن لا يوجد قائد مزعزع الثقة ثقة القائد بقدراته ومبادئه وهي



نابعة من القدرة التي يمتلكها وصحة الاحكام التي يطلقها الى حد أن يكون الآخرون لديهم تصور عنه.
(عبدالله ورجه , 2020 : 318-319).

2. الرؤية المستقبلية : Future vision

وهي عبارة عن مجموعة من القرارات والإجراءات التي يترتب عليها تكوين وتنفيذ الخطط المصممة لتحقيق أهداف المنظمة وهنا تعتمد المنظمة على تطبيق نمط الإدارة الاستراتيجية والتي تمر بثلاث مراحل أساسية تتكامل مع بعضها هي (وضع وصياغة الاستراتيجية, تطبيق الاستراتيجية, التقييم والمتابعة).
(علوان, 2021 : 432-440).

3. الحساسية تجاه القيود البيئية: Sensitivity to environmental restrictions

قدرة القائد على الاعتماد على العاملين وتفويض مهام لهم للقيام بها مما يزيد شعورهم بالمسؤولية فالتمكن يقوم على مشاركة المعلومات مع الجميع وتسهيل قدرة الناس على اكتساب المزيد من السيطرة والمسؤولية وخلق فرق تعمل بنظام الإدارة والتوجيه الذاتي (الصويجي, 2017 : 10).

4. الاعتراف به كأداة للتغيير: Recognize it as a tool for change

ان التغيير مسألة أساسية لكل منظمة أو دولة في مختلف مفاصلها الإدارية وهو العنصر الحتمي في كافة مراحل النشاط الإداري وترتبط عملية نجاحه ارتباطاً وثيقاً بمواكبة الأحداث والتطورات التي تحصل حيث يصاحب التغيير مقاومة كبيرة على الرغم من أنه شيء مطلوب وحتمي لتطوير المنظمة وتقديمها (عبدالله ورجه , 2020 : 318-319).

ثانياً: اليقظة الاستراتيجية (المفهوم والابعاد)

1. مفهوم اليقظة الاستراتيجية

تُعد اليقظة الاستراتيجية من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري المعاصر، إذ تمثل أحد الأساليب التي تساعد المنظمات على تعزيز قدرتها في التفاعل مع أصحاب المصلحة ومواجهة التغيرات البيئية المتسارعة. وقد برزت أهمية تبني نظم اليقظة والمراقبة في متابعة بيئة المنظمة، لما لها من دور في إحكام السيطرة على نظام المعلومات، والكشف المبكر عن الفرص والتهديدات. لذا توصف اليقظة الاستراتيجية بأنها بمثابة حاستي البصر والسمع للمنظمة، أو الرادار الذي يعمل بصورة مستمرة وفي مختلف الاتجاهات لتتبع المعلومات المفيدة ودعم عملية اتخاذ القرار. كما تُعرف بأنها أسلوب منظم في الإدارة الاستراتيجية يركز على متابعة البيئة التنافسية ومعالجة المعلومات ذات القيمة بما يساعد المنظمة على التحكم في محيطها الخارجي واستثمار الفرص وتقليل التهديدات (Jalod et al., 2021: 94). وفي السياق ذاته، أشار حمودي



ومحمد إلى أن اليقظة الاستراتيجية تتمثل في البحث المستمر عن المعلومات من خلال المراقبة الدائمة لبيئة العمل، بما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة (حمودي ومحمد، 2019: 164). وقد تناول عدد من الباحثين مفهوم اليقظة الاستراتيجية من زوايا متعددة؛ إذ يرى سريري وبو جمعة أنها نشاط مستمر يقوم على العمل الجماعي الاستباقي، ويعتمد على جمع المعلومات المتعلقة بالتغيرات المحتملة في البيئة الخارجية، بما في ذلك مؤشرات الإنذار المبكر، بهدف تقليل المخاطر وحالات عدم التأكد (سريري وبو جمعة، 2019: 6). كما يذهب AL-Yasiri et al. إلى أنها عملية منظمة تشمل البحث والتحليل والاختيار الدقيق للمعلومات التي تمكن المنظمة من تحقيق مزايا تنافسية (AL-Yasiri et al., 2020: 6). ويرى Alhasani & Alkshali أن اليقظة الاستراتيجية تمثل نشاطاً مستمراً تراقب المنظمة من خلاله بيئتها، بهدف خلق فرص جديدة وتقليل التهديدات والمخاطر المحتملة (Alhasani & Alkshali, 2021: 674). في حين يؤكد Zwain & Abd Daham أن اليقظة الاستراتيجية تُعد رادار المنظمة الذي يمكنها من البحث عن المعلومات ومعالجتها بما يضمن اتخاذ القرارات الصحيحة في الوقت المناسب (Zwain & Abd Daham, 2022: 95).

وانطلاقاً من هذه الطروحات، يمكن النظر إلى اليقظة الاستراتيجية بوصفها عاملاً أساسياً في الحد من التدهور التنظيمي وتعزيز قدرة المنظمة على التكيف مع المتغيرات البيئية. كما أن تكاملها مع القيادة الملهمة يساهم في دعم الأداء التنظيمي وتحسين القدرة التنافسية، من خلال توفير معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب تساعد القادة على اتخاذ قرارات أكثر كفاءة، وتحقيق مستويات أعلى من رضا الزبائن واستدامة النجاح التنظيمي.

2. أبعاد اليقظة الاستراتيجية: The Dimensions of strategic vigilance

تم اختيار مجموعة من الأبعاد التي تتفق مع رأي الباحث والتي تمكن من تحقيق اليقظة الاستراتيجية في مديرية الأحوال المدنية والجوازات والإقامة في النجف الاشرف. فقد تم الاعتماد على رأي الباحث (Jalod, et al., 2021: 95).

إن أبعاد اليقظة الاستراتيجية تتمثل هي: (اليقظة البيئية، اليقظة التنافسية، اليقظة التكنولوجية، اليقظة التسويقية) وفي ما يلي شرحاً مختصراً لكل بعد من هذه الأبعاد:

1. **اليقظة البيئية: Environmental vigilance** ان اليقظة البيئية هي المراقبة الواعية ومواكبة التغيرات الاقتصادية والسياسية والتشريعية والثقافية التي تؤثر على نشاط التلميح أو اليقظة المحيطة أو التنظيمية بما في ذلك اليقظة الاجتماعية واليقظة الاقتصادية واليقظة السياسية. (Almawadieh, 2019: 44).



2. **اليقظة التنافسية: Competitive vigilance** هي العملية التي تحدد فيها المنظمة منافسيها المحتملين والحاليين من خلال التجميع والتحليل معلومات نوعية وكمية للتعرف على استراتيجيات المنافسين وقدراتهم وأهدافهم وأدائهم علاوة على ذلك لتحديد جهود البحث والتطوير وجميع العلاقات مع المنتجات والأسواق والموردين والتكنولوجيا الجديدة. (Alshaer , 2020:84).

3. **اليقظة التكنولوجية: Technological vigilance** تشير إلى قدرة المنظمة على متابعة التطورات التكنولوجية مثل نظم المعلومات والإنترنت والبرمجيات والتي تعتبر أحد مكونات بيئتها الخارجية من أجل تعزيز قدراتها التنافسية إنها اليقظة التي تركزها المنظمة لتطوير التكنولوجيا. (Alshaer , 2020:84).

4. **اليقظة التسويقية: Marketing vigilance** يهتم هذا البعد من أبعاد اليقظة بالزبائن وبالموردين حيث تهتم اليقظة التجارية بمتابعة تطور احتياجات الزبائن على المدى الطويل فالمنتجين (المقدمين للخدمة) بحاجة إلى الأخذ بعين الاعتبار اهتمامات المستفيدين وأذواقهم وتطور علاقاتهم بالمنظمة كما أنها تهتم بمتابعة عروض الموردين التي تتعلق بالمنتجات/الخدمات الجديدة (صلاح الدين, 2020 : 210 - 212).

المبحث الثالث

الجانب التحليلي لفرضيات البحث

أولاً: إختبار التوزيع الطبيعي

نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير القيادة الملهمة: يتضح من معطيات الجدول (1) الذي يبين نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للعينة المعتمدة البالغة (265)، والتي تتراوح القيم المقبولة لهما بين $(= \pm 1.96)$ وفقاً لـ (Hair et al., 2014, p. 76)، مما يعني أن الفقرات التي تقيس كل بعد موزعة توزيعاً طبيعياً فيما يتعلق بالمتغير (القيادة الملهمة).

جدول (1) نتائج التوزيع الطبيعي لمتغير القيادة الملهمة

الانحراف المعياري لأخطاء التفلطح			الانحراف المعياري لأخطاء الالتواء	
0.298			.150	
0	القيم المفقودة		265	العينة
التفلطح	الالتواء	الفقرة	البعد	
.863	1.141-	Le1	الثقة بالنفس	
.232	.951-	Le2		
.222	1.248-	Le3		
.067-	1.131-	Le4		
.863	1.138-	V1	الرؤية المستقبلية	
.232	.960-	V2		



.222	.864-	V3	الحساسية اتجاه القيود
.067-	.814-	V4	
1.505	1.286	he1	
1.280	-.976-	He2	
1.286	1.176-	He3	الاعتراف به كأداة للتغيير
.629	.957-	He4	
.181-	.647-	Ch1	
.387	.884-	Ch2	
1.143	1.161-	Ch3	
.610	.982-	Ch4	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS v. 26

نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير اليقظة الاستراتيجية: يتضح من معطيات الجدول (2) الذي يبين نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للعينة المعتمدة البالغة (265)، إذ أن قيم معامل الالتواء أو التفلطح تقع ما بين $(1.96 \pm =)$ مما يعني أن الفقرات التي تقيس كل بعد موزعة توزيعاً طبيعياً فيما يتعلق بالمتغير (اليقظة الاستراتيجية).

جدول (2) نتائج التوزيع الطبيعي لمتغير اليقظة الاستراتيجية

الانحراف المعياري لأخطاء الالتواء			الانحراف المعياري لأخطاء التفلطح		
.150			0.298		
العينة		265	القيم المفقودة		0
البعد			الفقرة	الالتواء	التفلطح
اليقظة البيئية		St1	1.168-	1.397	
		St2	.793-	.279-	
		St3	.989-	.939	
		St4	1.345-	2.902	
		St5	1.093-	1.330	
اليقظة التنافسية		Co1	.718-	.346	
		Co2	.787-	.975	
		Co3	.806-	.514	
		Co4	.614-	.302-	
		Co5	-.799-	.407	



Te1	.863-	.427	اليقظة التكنولوجية
Te2	.496-	.512-	
Te3	.568-	.305-	
Te4	.868-	.421	
Te5	.713-	.105	
V1	.666-	.190	اليقظة التسويقية
V2	.881-	.722	
V3	.813-	.294	
V4	1.059-	1.091	
V5	.652-	.062	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج SPSS v. 26

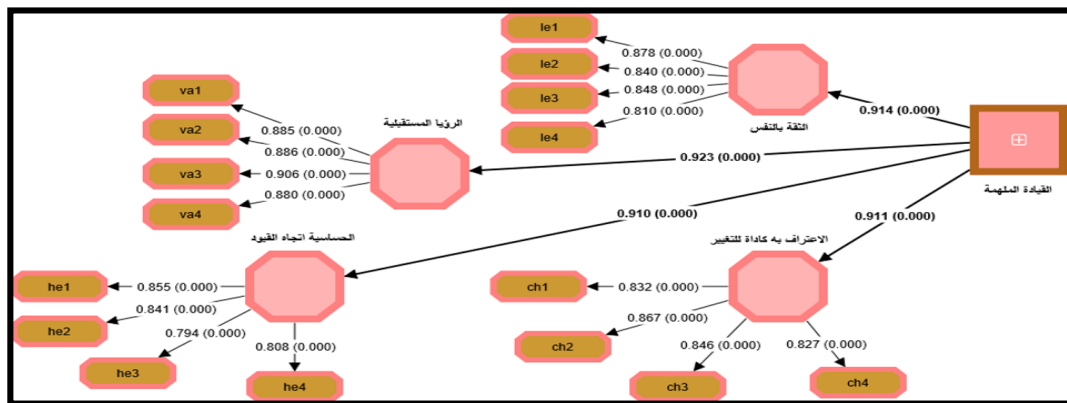
ثانياً: اختبار أداة القياس

من أجل التعرف على الصدق الظاهري لمقياس الدراسة وامكانية اعتماد المقياس تم عرض المقياس على نخبة من الخبراء في الملحق (2) من أجل اعطاء ملاحظاتهم، وتم إجراء عدد من التعديلات الضرورية وفقاً لآراء الخبراء لتكون الاستبانة بشكلها النهائي في الملحق (1).

ثالثاً: تقييم نموذج مقياس الدراسة

1. تقييم انموذج القياس لمتغير القيادة الملهمة

إن المتغير المستقل القيادة الملهمة يتكون من اربعة ابعاد وهي الثقة بالنفس وتضمّن (4) فقرات، والرؤية المستقبلية وتضمّن (4) فقرات، الحساسية اتجاه القيود وتضمّن (4) فقرات، لاعترااف به كأداة للتغيير اربعة فقرات. اذ تم اختبار (الاتساق الداخلي) على وفق الشكل (2) والشكل (3) والجدول (3) والجدول (4) و(5) الآتية:





الشكل (2) نسب التشبع ومستوى المعنوية لفقرات القيادة الملهمة

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج (SMARTPLS V4.0.8.4)

جدول (3) نتائج اختبار اداة القياس لمتغير القيادة الملهمة

المتغير	البعد	الفقرات	التشبعات	كرو نباخ الفا	الثبات المركب	AVE
القيادة الملهمة	الثقة بالنفس	Le1	0.878	0.865	0.865	0.616
		Le2	0.840			
		Le3	0.848			
		Le4	0.810			
	الرؤية المستقبلية	v1	0.885	0.912	0.912	0.721
		V2	0.886			
		V3	0.906			
		V4	0.880			
	الحساسية اتجاه القيود	he1	0.855	0.843	0.846	0.574
		He2	0.841			
		He3	0.794			
		He4	0.808			
	الاعتراف به كأداة للتغيير	ch1	0.832	0.864	0.865	0.614
		Ch2	0.867			
		Ch3	0.846			
		Ch4	0.827			

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SmartPLS v.4.0.8.4.

جدول (4) نتائج اختبار HTMT

الرؤيا المستقبلية	الحساسية اتجاه القيود	الثقة بالنفس	الاعتراف به كأداة للتغيير	الاعتراف به كأداة للتغيير
			0.887	الثقة بالنفس
		0.800	0.801	الحساسية اتجاه القيود
	0.881	0.907	0.873	الرؤيا المستقبلية
0.821	0.841	0.831	0.811	القيادة الملهمة

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SmartPls v4.0.8.4 .

الجدول (5) اختبار KMO and Bartlett لمتغير القيادة الملهمة

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.862
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	887.413
	Df	6
	Sig.	.000

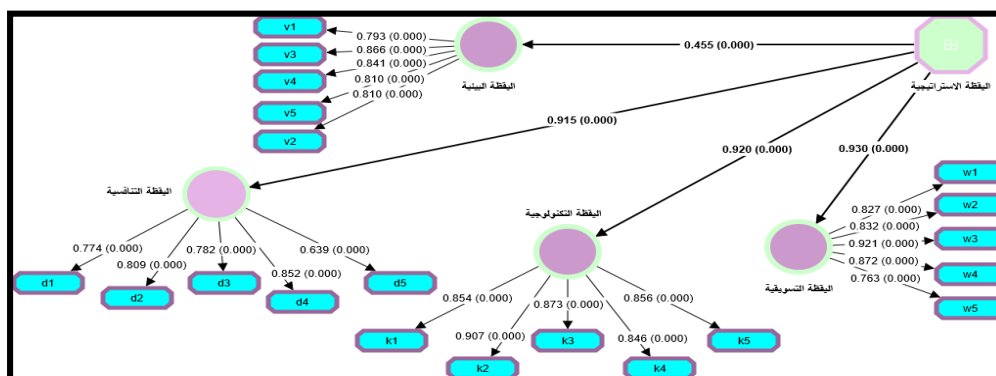
المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS V.26.

وهذا دليل على إن مقياس الدراسة بجميع فقراته يتسم بدرجة مرتفعة من الثبات والاتساق الداخلي. وهذه المؤشرات تؤهل الدراسة لإجراء الاختبارات اللاحقة.



2. تقييم نموذج القياس لمتغير اليقظة الاستراتيجية

إن المتغير الوسيط اليقظة الاستراتيجية يتكون من أربعة أبعاد وهي اليقظة البيئية وتضمّن (4) فقرات، واليقظة التنافسية وتضمّن (4) فقرات، اليقظة التكنولوجية وتضمّن (4) فقرات، اليقظة التسويقية وتضمّن (4) فقرات. اذ تم اختبار (الاتساق الداخلي) على وفق الشكل (3-3) والشكل (3) والشكل والجدول (6) والجدول (7) والجدول (8) الآتية:



الشكل (3) نسب التشبع لفقرات اليقظة الاستراتيجية

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج (SMARTPLS V4.0.8.4)

جدول (6) نتائج اختبار اداة القياس لمتغير اليقظة الاستراتيجية

المتغير	البعد	الفقرات	التشبعات	كرو نباخ الفا	الثبات المركب	AVE
اليقظة الاستراتيجية	اليقظة البيئية	v1	0.793	0.883	0.893	0.594
		v2	0.866			
		v3	0.841			
		v4	0.810			
		v5	0.810			
	اليقظة التنافسية	d1	0.774	0.831	0.846	0.505
		d2	0.809			
		d3	0.782			
		d4	0.852			
		d5	0.639			
	اليقظة التكنولوجية	k1	0.854	0.918	0.918	0.690
		k2	0.907			
		k3	0.873			
		k4	0.846			



			0.856	K5		
			0.827	w1		
			0.832	W2		
			0.921	W3		
			0.872	W4		
			0.763	W5		
0.644	0.904	0.898			اليقظة التسويقية	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج (SMARTPLS V4.0.8.4)

جدول (7) نتائج اختبار HTMT

اليقظة التكنولوجية	اليقظة التسويقية	اليقظة البيئية	اليقظة الاستراتيجية
			اليقظة البيئية
			اليقظة التسويقية
			اليقظة التكنولوجية
			اليقظة التنافسية
0.874	0.912	0.441	0.820
0.770	0.246	0.530	0.630
0.299			

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج (SMARTPLS V4.0.8.4)

الجدول (8) اختبار KMO and Bartlett لمتغير اليقظة الاستراتيجية

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.853
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	731.722
	Df	6
	Sig.	.000

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS V.26.

وهذا دليل على إن مقياس الدراسة بجميع فقراته يتسم بدرجة مرتفعة من الثبات والاتساق الداخلي. وهذه المؤشرات تؤهل الدراسة لإجراء الاختبارات اللاحقة.

رابعاً: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

1. التحليل الوصفي لمتغير القيادة الملهمة

يتضح استجابة عينة الدراسة لمتغير القيادة الملهمة كما تظهرها نتائج الجدول (9)، أن الوسط الحسابي القيادة الملهمة هو (3.96) وهو أعلى عن الوسط الفرضي لمقياس الدراسة البالغ (3)، وانحراف معياري (0.768)، مما يشير إلى تجانس واتساق الاستجابات. وهذا يدل على أن المنظمة المبحوثة تمتلك مستوى جيد من متغير القيادة الملهمة ولكنها أيضاً بحاجة إلى تقديم الدعم إلى قادتها من أجل تحقيق أهدافها.



جدول (9) الأهمية الترتيبية لأبعاد متغير القيادة الملهمة

البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الأهمية الترتيبية
الثقة بالنفس	4.0377	.78726	0.80754	الأول
الرؤية المستقبلية	3.9009	.94340	0.78018	الثالث
الحساسية اتجاه القيود	4.0085	.78917	0.8017	الثاني
الاعتراف به كأداة للتغيير	3.900	.83985	0.78	الرابع
القيادة الملهمة	3.96	0.768	0.792	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v.26.

ومن خلال ملاحظة الجدول (9) للأهمية الترتيبية لأبعاد القيادة الملهمة فقد حقق (الثقة بالنفس) الترتيب الأول بين الأبعاد الأخرى بمستوى أهمية (0.80754)، بينما حقق (الاعتراف به كأداة للتغيير) الترتيب الأخير بمستوى أهمية (0.78). وهذا يدل على أن المنظمة المبحوثة يمتلك الموظفون فيها الثقة بالنفس والحساسية اتجاه القيود بمستوى أعلى من الرؤية المستقبلية الاعتراف به كأداة للتغيير.

2. التحليل الوصفي لمتغير اليقظة الاستراتيجية

استجابة عينة الدراسة لمتغير اليقظة الاستراتيجية كما تظهرها نتائج الجدول (10)، أن الوسط الحسابي لليقظة الاستراتيجية هو (3.912) وهو أعلى من الوسط الفرضي لمقياس الدراسة البالغ (20)، وانحراف معياري (0.7147)، مما يشير إلى تجانس واتساق الاستجابات. وهذا يدل على أن المديرية المبحوثة تمتلك مستوى جيد من اليقظة الاستراتيجية ولكنها بحاجة أكثر إلى تدعيم مصادر معلوماتها وتدعيم إمكاناتها على الدفاع والهجوم عن كيفية التفوق وتحقيق أهدافها.

جدول (10) الأهمية الترتيبية لأبعاد متغير اليقظة الاستراتيجية

البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الأهمية الترتيبية
اليقظة البيئية	4.043	.7599	0.8086	الأول
اليقظة التنافسية	3.856	.7611	0.7712	الثالث
اليقظة التكنولوجية	3.785	.9180	0.757	الرابع
اليقظة التسويقية	3.965	.7598	0.793	الثاني
اليقظة الاستراتيجية	3.912	.7147	0.7824	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v.26.

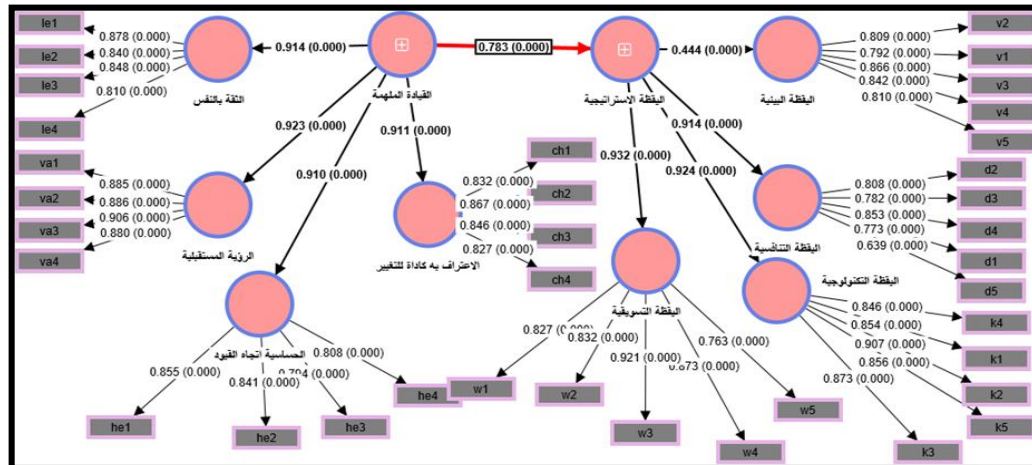
ومن خلال ملاحظة الجدول (10) للأهمية الترتيبية لأبعاد اليقظة الاستراتيجية فقد حقق بعد (اليقظة البيئية) الترتيب الأول بين الأبعاد الأخرى بمستوى أهمية (0.8086)، بينما حقق بعد (اليقظة التكنولوجية) الترتيب الأخير بمستوى أهمية (0.757). وهذا يدل على أن المديرية المبحوثة في تمتلك سلوكيات (اليقظة البيئية) و (اليقظة التسويقية) بنسب أعلى من (اليقظة التنافسية) و (اليقظة التكنولوجية)

خامساً: اختبار علاقات التأثير

اختبار الفرضية الرئيسة الأولى



تنص الفرضية الرئيسية على: (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل (القيادة الملهمة) في المتغير (اليقظة الاستراتيجية)، ولغرض اختبار هذه الفرضية فقد تم بناء الانموذج الهيكلي في الشكل (4)، كما يستعرض الجدول (11) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي لهذه الفرضية.



شكل (4) الانموذج الهيكلي لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية

المصدر: برنامج SmartPLS v4.0.8.4.

جدول (11) نتائج تقييم أنموذج الفرضية الرئيسية الثانية

الفرضية	المسار	VIF	معامل المسار	T VALUE	P VALUE	النتيجة	التأثير F ²	التحديد R ²	R ² المعدل
H2	القيادة الملهمة - اليقظة الاستراتيجية	1	0.783	27.353	0.000	رفض الصفرية وقبول البديلة	1.580	0.612	0.611

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SmartPLS v4.0.8.4.

يستعرض الجدول (11) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي للفرضية الرئيسية الاولى والتي توصلت إلى أن معامل المسار (التأثير) قد بلغ (0.783) والتي تكون معنوية عندما تتجاوز قيمة (t) 1.96 وان لا تتجاوز قيمة (P) 0.05 وفقاً لقاعدة (Hair et al., 2017)، وبالتالي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

كما أظهرت نتائج ان قيم معامل التحديد المعدل قد بلغت (0.611) وهذا يشير الى ان متغير (القيادة الملهمة) استطاع ان يفسر المتغير التابع (اليقظة الاستراتيجية) بنسبة (0.611) وبقية النسبة هي عوامل اخرى لم تتناولها الدراسة.

وعلى اساس النتيجة أعلاه سيتم رفض الفرضية التي تنص على: ((لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل (القيادة الملهمة) في المتغير (اليقظة الاستراتيجية)).



اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية

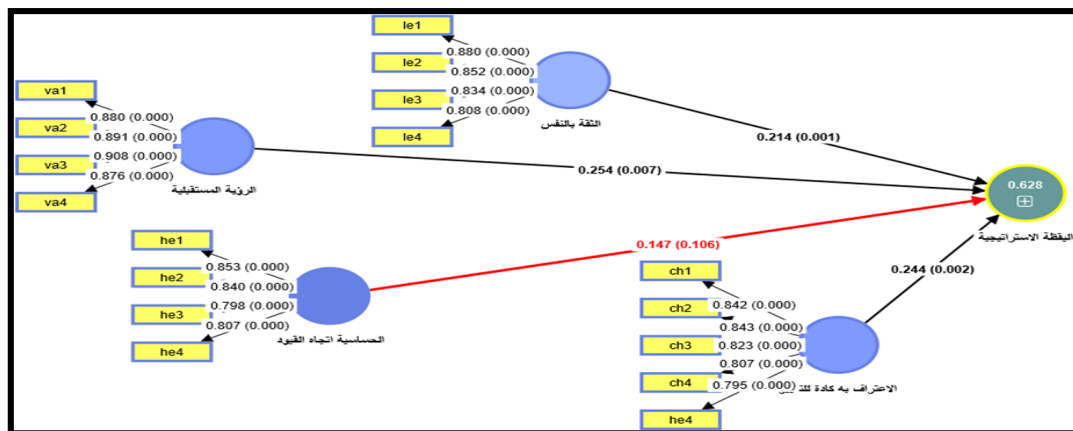
تنص الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية على ما يأتي:

1- لا توجد علاقة تأثير معنوية بين الثقة بالنفس و اليقظة الاستراتيجية: يظهر الشكل (5) والجدول (12)، وجود علاقة تأثير معنوية بالثقة بالنفس واليقظة الاستراتيجية، فلقد بلغت قيمة معامل التأثير بينهما (0.214) عند مستوى غير معنوية (0.001) وهذا ما يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

2- لا توجد علاقة تأثير معنوية بين الرؤية المستقبلية و اليقظة الاستراتيجية: يظهر الشكل (5) والجدول (12)، وجود علاقة تأثير معنوية بين الرؤية المستقبلية واليقظة الاستراتيجية، فلقد بلغت قيمة معامل التأثير بينهما (0.254) عند مستوى معنوية (0.007)، وهذا ما يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

3- لا توجد علاقة تأثير معنوية بين الحساسية اتجاه القيود و اليقظة الاستراتيجية: يظهر الشكل (5) والجدول (12)، عدم وجود علاقة تأثير معنوية بين الحساسية اتجاه القيود واليقظة الاستراتيجية، فلقد بلغت قيمة معامل التأثير بينهما (0.147) عند مستوى معنوية (0.106)، وهذا ما يدعو إلى قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة.

4- لا توجد علاقة تأثير معنوية بين الاعتراف به كأداة للتغيير و اليقظة الاستراتيجية: يظهر الشكل (5) والجدول (12)، وجود علاقة تأثير معنوية بين الاعتراف به كأداة للتغيير واليقظة الاستراتيجية، فلقد بلغت قيمة معامل التأثير بينهما (0.244) عند مستوى معنوية (0.002)، وهذا ما يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.



شكل (5) الأنموذج الهيكلي لاختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية

المصدر: برنامج SmartPLS v4.0.8.4



جدول (12) نتائج تقييم أنموذج الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الثانية

المسار	VIF	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f ²	معامل التحديد R ²	R ² المعدل
الثقة بالنفس - اليقظة الاستراتيجية	1	0.214	3.298	0.001	رفض فرضية العدم	0.034	0.628	0.622
الرؤية المستقبلية - اليقظة الاستراتيجية	1	0.254	2.705	0.007	رفض فرضية العدم	0.047		
الحساسية اتجاه القيود - اليقظة الاستراتيجية	1	0.147	1.618	0.106	قبول فرضية العدم	0.014		
الاعتراف به كأداة للتغيير - اليقظة الاستراتيجية	1	0.244	3.075	0.002	رفض فرضية العدم	0.035		

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SmartPLS v4.0.8.4.

يعرض الجدول (12) نتائج تقييم الأنموذج الهيكلي للفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الثانية والتي توصلت إلى أن معاملات المسار للفرضيات الفرعية معنوية، والتي تكون معنوية عندما تتجاوز قيمة (t) 1.96 وان لا تتجاوز قيمة (P) 0.05 وفقاً لقاعدة (Hair et al., 2017)، بينما معامل المسار للفرضية (H2-3) غير معنوية، ومن خلال الجدول يتضح قبول الفرضيات الصفرية لـ (H2-3)، ورفض الفرضية الصفرية (H2-1, H2-2, H2-4) كما أظهرت نتائج ان قيم معامل التحديد المعدل قد بلغت (0.622) وهذا يشير الى ان أبعاد المتغير المستقل (القيادة الملهمة) استطاعت ان تفسر المتغير التابع (اليقظة الاستراتيجية) بنسبة 0.622 وبقية النسبة هي عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة

المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير معنوي وإيجابي للقيادة الملهمة في تعزيز اليقظة الاستراتيجية لدى العاملين في المديرية المبحوثة .
2. تبين أن أبعاد القيادة الملهمة تسهم بدرجات متفاوتة في دعم أبعاد اليقظة الاستراتيجية، ولاسيما في تعزيز قدرة العاملين على استشعار التغيرات البيئية والتعامل معها .
3. لا تمتلك المديرية المبحوثة برامج تدريبية كافية ومتكاملة لتنمية القيادة الملهمة لدى رؤساء العمل، الأمر الذي يحد من قدرتهم على ترسيخ اليقظة الاستراتيجية .
4. يتوافر لدى القيادات الإدارية إدراك لأهمية التغيير واعتباره ضرورة أساسية للتطور، إلا أنهم ما زالوا بحاجة إلى أساليب أكثر فاعلية لإدارة الأوضاع الجديدة وإعادة ترتيب الأولويات التنظيمية .
5. يمتلك العاملون مستوى جيداً من اليقظة التنافسية، إلا أن هذا المستوى لا يزال بحاجة إلى تطوير من خلال المتابعة المستمرة للمنافسين الحاليين والمحتملين .



6. تفتقر المديرية إلى آليات واضحة ومنظمة لرصد سياسات واستراتيجيات الجهات المنافسة والاستفادة منها في تطوير الأداء .
7. كشفت النتائج عن وجود حاجة إلى تعزيز ثقافة العمل القائمة على الإلهام والتحفيز، بما يسهم في رفع مستوى مشاركة العاملين والتزامهم تجاه أهداف المديرية .
8. إن ضعف الاهتمام بالمناخ التنظيمي المحفز قد يحد من قدرة العاملين على ممارسة اليقظة الاستراتيجية بصورة مستمرة وفعالة .

ثانياً: التوصيات

1. ضرورة تعزيز ممارسات القيادة الملهمة داخل المديرية لما لها من دور مهم في تنمية اليقظة الاستراتيجية وتحفيز العاملين .
2. إعداد برامج تدريبية متخصصة لرؤساء العمل تركز على مهارات القيادة الملهمة، وإدارة التغيير، والتعامل مع المتغيرات البيئية .
3. تشجيع القيادات على تبني أساليب أكثر مرونة في إدارة الأوضاع الجديدة، بما يساعد على مواكبة التغيرات وتحسين الأداء .
4. تطوير نظام متكامل لليقظة الاستراتيجية يهدف إلى جمع المعلومات وتحليلها والاستفادة منها في اتخاذ القرارات .
5. تعزيز اليقظة التنافسية من خلال متابعة المنافسين المباشرين وغير المباشرين، وتحليل سياساتهم واستراتيجياتهم بصورة دورية .
6. توفير مناخ تنظيمي قائم على التحفيز والإلهام، بما يعزز إبداع العاملين ويدفعهم إلى المشاركة الفاعلة في تطوير العمل .
7. دعم العاملين وتشجيعهم على تقديم الأفكار والمبادرات الجديدة، بما يسهم في رفع مستوى التزامهم وانخراطهم في العمل .
8. إجراء دراسات مستقبلية تتناول العلاقة بين القيادة الملهمة واليقظة الاستراتيجية في بيئات تنظيمية مختلفة، بهدف تعميق الفهم العلمي لهذا الموضوع .

ثالثاً: آليات تنفيذ التوصيات

1. تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية دورية للقيادات الإدارية حول مفاهيم القيادة الملهمة وأساليب تطبيقها في بيئة العمل .



2. إعداد دليل إجرائي يتضمن أساليب إدارة التغيير وكيفية التعامل مع المواقف والمتغيرات الجديدة داخل المديرية .
3. تشكيل فريق أو وحدة مختصة باليقظة الاستراتيجية تتولى متابعة التغيرات البيئية وجمع المعلومات وتحليلها .
4. إنشاء قاعدة بيانات تتضمن معلومات عن المنافسين الحاليين والمحتملين، وسياساتهم، ونقاط القوة والضعف لديهم .
5. اعتماد اجتماعات دورية بين القيادات والعاملين لمناقشة المشكلات والمقترحات وتبادل الرؤى والأفكار .
6. تخصيص نظام للحوافز والمكافآت للعاملين الذين يقدمون أفكاراً ومبادرات تسهم في تعزيز اليقظة الاستراتيجية وتحسين الأداء .
7. تفعيل وسائل الاتصال الداخلي، مثل النشرات والاجتماعات الإلكترونية، لنشر ثقافة الإلهام واليقظة الاستراتيجية بين العاملين .
8. التعاون مع الجامعات والمراكز البحثية لعقد ندوات ودراسات مشتركة تسهم في تطوير قدرات القيادات والعاملين في مجال القيادة الملهمة واليقظة الاستراتيجية.

المصادر

1. أحمد أرحيم عبدالله، أحمد، ورجه، سعاد محمد. (2020). القيادة الملهمة وأثرها في الحد من الصراع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العراقية. مجلة كلية المعارف الجامعة، 31(2)، 301-333 .
2. الحمودي، كواكب عزيز، ومحمد، سناء عريبي. (2019). تأثير اليقظة الاستراتيجية في صنع القرارات الإدارية: دراسة تطبيقية في وزارة الاتصالات. مجلة كلية الرافيدين الجامعة للعلوم، 45(2)، 161-188 .
3. الحلبي، محمود سمير. (2017). دور القيادة الملهمة في توظيف مخرجات البحث العلمي في وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطيني (رسالة دكتوراه غير منشورة). أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، البرنامج المشترك مع جامعة الأقصى، غزة .
4. سريري، سلمى، وبو جمعة، نسرين. (2019). دور اليقظة الاستراتيجية في تعزيز التفكير الإبداعي بالمؤسسة. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، 8(2)، 1-18 .
5. صلاح الدين، نسرين صالح محمد. (2020). ممارسات اليقظة الاستراتيجية بجامعة السلطان قابوس: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، 44(4)، 177-261 .
6. الصويغي، هند خليفة سالم. (2017). أثر القيادة الملهمة في تنمية القدرات الإبداعية من وجهة نظر العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي/ بنغازي: دراسة ميدانية على العاملين في الإدارة العامة لصندوق الضمان



- الاجتماعي في مدينة بنغازي. في المؤتمر العلمي الدولي الأول: السياسات الاقتصادية ومستقبل التنمية في ليبيا "نحو مستقبل أفضل للتنمية في ليبيا"، كلية الاقتصاد، جامعة المرقب، الخمس، ليبيا، 11-13 كانون الأول .
7. عبد الجليل، أحمد نظير، وأحمد، شهناز فاضل. (2020). انعكاس اليقظة الاستراتيجية في التوجه الريادي: دراسة تطبيقية في شركة ما بين النهرين. مجلة الإدارة والاقتصاد، 43(125)، 22-39 .
8. علوان، علي سعد. (2020). نمو ودورة حياة المنظمة. عمان، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع .
9. علوان، سامي، ومحمد، سهام أحمد. (2021). القيادة الملهمة وعلاقتها بتحقيق البراعة التنظيمية بجامعة الزقازيق. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، 45(4)، 371-546.

foreign sources:

1. Abdullah, H. A., Yaas, H. E., & Salih, Z. M, (2022), The Role of Inspirational Leadership in Employee Well-being: Analytical Study at the General Company for the Distribution of Petroleum Products/Salhaldin.
2. . Jalod, Kasim M., Ali Jawed Hasan, and Asahaq Nasser Hussain, (2021), "Strategic Vigilance and its Role in Entrepreneurial Performance: An Analytical Study of the Views of a Sample of Managers in the Ur Company in Nasiriya, Iraq." Multicultural Education 7.1 .
3. Finney Lucy , (2019) , " What Is Inspirational Leadership?".
4. Joshi, A.; Lazar ova, MB, and Liao, H. (2009). Getting everyone involved: The role of inspiring leadership in geographically dispersed teams. Organization Science, 20 (1), 240-252.
5. AL–Yasiri, A., Mohammed, A., & Hussein, R. (2019). Measuring The Impact Of Strategic Vigilance in Strategic Intelligence Analytical study of the views of a sample of workers in AL-FURAT general company for Chemical Industries.
6. Alhasani, A. H., & Alkshali, S. J. (2021). The Impact of Organizational Support on Strategic Vigilance in Ministry of Civil Service in Sultanate Oman. International Journal of Academic Research in Business and Social Science, 11(5), 669-683.
7. Swain, A. A. A., & Abd Daham, A. T. (2022). STRATEGIC VIGILANCE AND ITS IMPACT ON ENHANCING ADAPTIVE PERFORMANCE A SURVEY OF THE OPINIONS OF A SAMPLE OF OFFICERS IN THE WASIT GOVERNORATE POLICE DIRECTORATE.



8. Almawadieh, Yousef At iwi Merzeq,(2019), "The Impact Strategic Vigilance has on Organizational Creative Behaviour in Jordanian Commercial Banks".
9. Alshaer, S. A. (2020). The Effect of Strategic Vigilance on Organizational Ambidexterity in Jordanian Commercial Banks. Modern Applied Science, 14(6), 82-89.