

القيادة الاستراتيجية وأثرها على استدامة الميزة التنافسية

Strategic leadership and its impact on sustaining competitive advantage

أ.م.د. فاضل عباس السعيد

الباحث أحمد جليل جهاد

جامعة الكوفة / كلية الإدارة والاقتصاد

Assoc. Prof. Dr. Fadel Abbas Al-Saidi

Researcher Ahmed Jalil Jihad

University of Kufa / College of Administration and Economics

DOI: [https://doi.org/10.36322/jksc.177\(B\).20382](https://doi.org/10.36322/jksc.177(B).20382)

الملخص :

تناول الباحث موضوع (القيادة الاستراتيجية وأثرها في استدامة الميزة التنافسية)، حيث استخدم المتغير المستقل الأول وهو (القيادة الاستراتيجية) ببعده واحد فقط، بينما تم التعامل مع المتغير التابع (استدامة الميزة التنافسية) بثلاثة أبعاد شملت (الابتكار، والمرونة، والوقت). تمثلت عينة البحث في القيادات في ديوان محافظة النجف الأشرف، حيث أن ديوان محافظة النجف هو جهة عمل الباحث لأكثر من ٢٥ عامًا. بلغ عدد عينة البحث (١٠٤) مسؤولاً، ومن خلالهم تم إجراء الاستبانة، وهي المصدر الأساسي لجمع بيانات البحث التطبيقي في الواقع. توزعت فقرات الاستبانة على (٢١) فقرة بين القيادة الاستراتيجية وأبعاد استدامة الميزة التنافسية، حيث تم استخدام البيانات الناتجة عن الاستبانة لإجراء التحليل الإحصائي من خلال برنامج (SPSS.Ver.28)، وتم استخراج النتائج والانحراف المعياري ومعامل الانحدار والمتوسط الحسابي من خلال النتائج المتحصل عليها. ومن خلال التحليل الإحصائي، استنتج الباحث وجود علاقة وتأثير موجبة وقوية بين القيادة الاستراتيجية واستدامة الميزة التنافسية، وتوصل الباحث إلى مجموعة من التوصيات أبرزها

الكلمات المفتاحية : القيادة الاستراتيجية ، الاستدامة ، الميزة التنافسية



Abstract

The researcher addressed the topic of (strategic leadership and its impact on the sustainability of competitive advantage), where he used the first independent variable, which is (strategic leadership), with only one dimension, while the dependent variable (sustainability of competitive advantage) was dealt with in three dimensions that included (innovation, flexibility, and time).

The researcher's sample was represented by leaders in the Najaf Governorate Office, since the Najaf Governorate Office is the researcher's workplace for more than 25 years. The number of the research sample was (104) officials, through whom the questionnaire was conducted, which is the primary source for collecting practical research data in reality. (21) paragraphs distributed between strategic leadership and the dimensions of sustainability of competitive advantage, where the data resulting from the questionnaires were used to conduct statistical analysis through the (SPSS.Ver.28) program, and the results, standard deviation, regression coefficient, and arithmetic mean were extracted through the results obtained. From the statistical analysis, the researcher concluded that there is a positive and strong correlation and influence between strategic leadership and the sustainability of competitive advantage. The researcher arrived at a set of recommendations, the most prominent of which .

Keywords: Strategic Leadership, Sustainability, Competitive Advantage





المبحث الأول: منهجية البحث Research methodology:

تناول الباحث في هذا المبحث منهجية البحث، وهي مجمل الخطوات التي تم إعدادها بصورة دقيقة على وفق مدلولاتها المعرفية أو الميدانية، من خلال تحديد المشكلة، وأهداف البحث وأهميته، إضافة إلى نطاقه والمخطط الفرصي له، وغيرها من الجوانب المعرفية أو التطبيقية، وكما يأتي:

أولاً: مشكلة البحث: نظراً لأهمية القيادة الإستراتيجية في مختلف الميادين، وخصوصاً ميادين التنمية الإدارية، ولغرض مواكبة مختلف التغييرات التي تحدث، سواء على المستوى المحلي أو المستويين الإقليمي أو الدولي، كان لابد من بيان أهمية القيادة الإستراتيجية وتأثيرها الهام والمباشر على استدامة الميزة التنافسية.

من هنا، كان لابد من أن نقوم بمناقشة العلاقة بين القيادة الإستراتيجية، والمتمثلة بالإدارة المحلية (ديوان محافظة النجف الأشرف)، وبين استدامة الميزة التنافسية لهذه الإدارة، ومن ثمّ فإن مشكلة البحث تتلخص في النقاط الآتية:

- 1- ما هو إتجاه ومقدار علاقة الارتباط والتأثير بين القيادة الإستراتيجية واستدامة الميزة التنافسية؟
- 2- كيف يمكن للقيادة الإستراتيجية تحقيق استدامة الميزة التنافسية ضمن ديوان محافظة النجف الأشرف؟
- 3- ما هي قدرة القيادات الإستراتيجية في ديوان محافظة النجف، باعتبارها رأس السلطة التنفيذية، على وضع وتطبيق الخطط الإستراتيجية باستدامة الميزة التنافسية؟

ثانياً: أهمية البحث : يمكن تقسيم أهمية البحث إلى محورين أساسيين، هما:

- 1- (الأهمية على المستوى المعرفي): التي يمكن أن تتلخص في كونها توضح أبرز الجهود التي تناولت مفهومي القيادة الإستراتيجية واستدامة الميزة التنافسية ضمن جوانب الإدارة عموماً، وضمن ديوان محافظة النجف الأشرف على وجه الخصوص
- ثالثاً: أهداف البحث: من خلال مراجعة مختلف الأدبيات التي تناولت العلاقة بين المتغيرات عموماً، ومدى إرتباطها وأهميتها ضمن عينة البحث، فإنه يمكن أن نحدد الأهداف التالية، التي يسعى الباحث لتحقيقها، وهي:





- ١- تحديد علاقة الارتباط والتأثير بين القيادة الإستراتيجية واستدامة الميزة التنافسية في ديوان محافظة النجف الأشرف.
 - ٢- التعرف على أنماط ومستويات القيادة الإستراتيجية في ديوان محافظة النجف الأشرف.
- رابعاً: نطاق البحث
- ديوان محافظة النجف الأشرف، وتحت العناوين الوظيفية (مكتب محافظ، معاون محافظ، مستشار محافظ، مدير قسم).
 - إطار النطاق المعرفي: لقد تناول النطاق المعرفي المتغيرات التالية: (القيادة الإستراتيجية، استدامة الميزة التنافسية
- خامساً: المخطط الفرضي للبحث: إن المخطط الإفتراضي للبحث نتاج لرؤية الباحث بعد اطلاعه على مختلف الدراسات والبحوث المتعلقة بالمتغيرات، إذ مثل المتغير المستقل (القيادة الإستراتيجية) إذ ذكره كل من (Bonardi&Hut: 2022) أما المتغير التابع والمتمثل باستدامة الميزة التنافسية، فيتمثل بالأبعاد (الإبتكار)، وقد أشار إليه (Endro,2021: 105) و(Almamun, 2022:10)، والبعد الثاني (المرونة)، وقد ذكرها (garges, 2022: 13)، والبعد الثالث (الوقت)، إذ أشار إليه (العربي: ٢٠٢٠)



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث



المصدر: من إعداد الباحث.

سادسا: فرضيات البحث: لتحقيق الأهداف التي يصبو اليها من خلال الإجابة على التساؤلات المطروحة، فإنه يضع فرضيتين رئيسيتين تتضمنان عدداً من الفرضيات الفرعية لإيضاح طبيعة العلاقة بين المتغيرات، ولتحقيق هدف البحث، وكما يأتي:

الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين القيادة الإستراتيجية واستدامة الميزة التنافسية

الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية موجبة للقيادة الإستراتيجية على استدامة الميزة التنافسية

المبحث الثاني: الدراسات السابقة (Previous studies):

لقد تناول الباحثان عدداً من الدراسات السابقة، التي شملت القيادة الإستراتيجية (المستقل).

وقد ساعدت - هذه الدراسات - الباحث في تحديد المسارات البحثية الهامة وإيجاد الثغرات المعرفية والمشاكل التي لم يتم تناولها حتى الآن، فضلاً عن قدرتها على تحسين التصميم البحثي، وتوفير السياق النظري للبحث وتوفير الدعم بالأدلة للبحث الحالي عبر استخدامه لمصادر تتمتع بالمصداقية، وذات

الاستنتاجات الموثقة. وقد قسم – الباحث – الدراسات إلى قسمين، الأول الدراسات المتعلقة بالقيادة الإستراتيجية، والثاني الدراسات المتعلقة باستدامة الميزة التنافسية.
أولاً: دراسة متعلقة بالقيادة الإستراتيجية: وكما يأتي:

عنوان الدراسة	القيادة الإستراتيجية في الأزمات التنظيمية
الباحث والسنة	Strategic Leadership in orgainational crises Schadler and Flache 2021
عينة البحث	الرؤساء التنفيذيون (C.E.O) لعدد من الشركات
أهداف الدراسة	بيان أدوار الرؤساء التنفيذيين في الأوقات العادية وأوقات الأزمات
أهمية الدراسة	بيان مجمل الإجراءات التي يتخذها الرؤساء التنفيذيون C.E.O في أوقات الأزمات، وبيان الوسيلة الأمثل للتعامل مع الظروف الطارئة
نتائج الدراسة	1- قدمت مراجعة وتجميعاً موجزاً ومنظماً للأدبيات السابقة ذات العلاقة بالموضوع. 2- صاغت إطار عمل مفاهيمي تكاملي لدور القيادة الإستراتيجية في الأزمات التنظيمية. 3- حددت سبل واعدة لإجراء البحوث في المستقبل.
أوجه التشابه مع البحث الحالي	كل من الدراسة والبحث الحالي تناول موضوع القيادة الإستراتيجية.
أوجه الاختلاف مع البحث الحالي	إن الدراسة تناولت ضمن المتغير التابع الأزمات التنظيمية، أما البحث فتناول استدامة الميزة التنافسية كمتغير تابع.
الإفادة من الدراسة	1- الإطلاع على بعض المصادر والبحوث ذات العلاقة بمتغير القيادة الإستراتيجية. 2- إثراء الجانب النظري للمتغير الأول للبحث الحالي.

ثانياً: دراسة متعلقة باستدامة الميزة التنافسية: وكالاتي:

عنوان الدراسة	استدامة الميزة التنافسية في شركة أنتيج
الباحث والسنة	Samantha kinley 2022
عينة البحث	المدراء التنفيذيون ومدراء الأقسام لعدد من الشركات.
أهداف الدراسة	تهدف الدراسة إلى إعطاء تحليل معمق للعلاقة بين المسؤولية الإجتماعية ورغبات المستهلك واستدامة الميزة التنافسية.
أهمية الدراسة	تبرز أهمية الدراسة في كونها وازنت بين المسؤولية الإجتماعية ورغبات المستهلكين من جهة، وبين تحقيق استدامة الميزة التنافسية من جهة أخرى.
نتائج الدراسة	توصلت الدراسة إلى أن الشركات التي تضع المسؤولية الاجتماعية كبعد من أبعاد تحقيق الاستدامة، إضافة لتحقيق رغبات العملاء تحافظ على مستوى أداء متفوق، وكذلك تتمكن من الحفاظ على قدرتها بالابتكار والمرونة.
أوجه التشابه مع الدراسة الحالية	يتشابه كل من البحث والدراسة في تناول متغير الميزة التنافسية المستدامة.
أوجه الاختلاف مع البحث الحالي	تختلف الدراسة بكونها ركزت على المسؤولية الاجتماعية وتحقيق رضا العميل كأبعاد أساسية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، بخلاف البحث الذي ركز على أبعاد الابتكار، المرونة، الوقت.
الإفادة من الدراسة	أفادت الدراسة الباحث بالحصول على معلومات كانت ذات فائدة في عرض المتغير التابع لديه ألا وهو استدامة الميزة التنافسية.

الفصل الثاني: الجانب النظري

أولاً: مفهوم القيادة الإستراتيجية: إن القيادة الإستراتيجية هي أحد أبرز الإتجاهات البحثية في علم الإدارة، حيث أن القادة الإستراتيجيون هم من يحدد طرق إستخدام القدرات والموارد، فهم من يمتلكون الرؤية والقدرة على إتخاذ القرارات الجوهرية المتعلقة بإدارة المنظمة أو المؤسسة، فالقيادة الإستراتيجية



تهدف إلى تحديد رؤية المنظمة وتوجيهها المستقبلي، وتحقيق النجاح على المدى الطويل، من خلال توجيه وتحسين وتنظيم وتنمية قدراتها التنافسية، ومن ثم فهي تتطلب وجود رؤى شاملة، مع القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة وتحويلها إلى عمل.

إن المنظمة يجب أن تكون قادرة على التكيف مع التحولات والتغيرات البيئية المختلفة، وهذا يتطلب بدوره إجراء التعديلات على هذه الإستراتيجية، وعموماً فإن القيادة الإستراتيجية هي رؤية شاملة وتوجيه من قبل القادة عبر اتخاذ مجموعة من القرارات، التي يتم من خلالها تحقيق التفوق التنافسي للمنظمة على المدى الطويل من خلال تجسيد الرؤى عبر التخطيط والتنفيذ والمتابعة وقد اطلع الباحث على العديد من التعاريف لمختلف الباحثين في مجال القيادة الإستراتيجية، وقام الباحث بإعدادها على شكل جدول، وبحسب المسار الزمني لها، وكما يأتي:

الجدول (1) تعريف القيادة الاستراتيجية لعدد من الباحثين وفق مسارها الزمني

ت	الباحث والسنة	التعريف
١-	Macmillan & Tompoe, 2000,1	هي تلك المحصلة الناتجة من مختلف العمليات الإستراتيجية والإدارية، وتهدف إلى التفوق على المنافسين من خلال إيجاد ميزة تنافسية.
٢-	Howland,2001,1	تلك المقدرة التي يمتلكها القائد على توقع الأحداث وتفسيرها والقيام بعمليات الموائمة والتعلم واتخاذ القرارات.
٣-	Hill & Jones, 2005, 15	المقدرة التي يقوم من خلالها القائد بتحديد الرؤية الإستراتيجية ودفع العاملين لتحقيقها.
٤-	Hitt & Hoskisson, 2005,5	وهي مجموعة الالتزامات والقرارات والإجراءات والتي ينفذها القائد وتحقق ميزة تنافسية.

المصدر: من إعداد الباحثين.

ثانياً: أهمية القيادة الإستراتيجية: بما أن القيادة الإستراتيجية تمثل المكون الرئيسي، والأبرز لنجاح أية منظمة على المدى الطويل، خصوصاً مع وجود بيئة تمتاز بالتغير وعدم اليقين، الذي قد يحصل نتيجة لكثرة البيانات الواردة والتضاد في بينها، وكذلك ندرة الموارد ومحدودية القدرات المتاحة، لذا فإن أهمية القيادة الإستراتيجية تكمن في القدرة على التنبؤ بالأحداث واتخاذ مختلف التغييرات في الخطط والهيكل، من أجل تحقيق رؤى ورسالة المنظمة، وقد اطلع الباحث على العديد من الآراء التي تخص الباحثين حول أهمية القيادة الإستراتيجية، وقد أعدها حسب مسارها الزمني على وفق الجدول التالي:



الجدول (2) يمثل أهمية القيادة الاستراتيجية وحسب المسار الزمني

الأهمية	السنة والباحث	ت
قدرتها على الرؤية المستقبلية وقراءة الأحداث والمستجدات لغرض تحقيق نمو وأهداف المنظمة.	المربع وصالح، ٢٠٠٨، ١٧	١
قدرتها على تحديد الرؤى والأهداف، واتخاذ القرارات رغم وجود بيئة متداخلة ومعقدة.	Marain, 2009, 455	٢
تمكنها من التعامل مع مختلف المتغيرات الداخلية والخارجية، ومساهمتها في بناء الرؤية والرسالة وخلق الوعي.	موفق، ٢٠١٤، ٢٣	

المصدر: اعداد الباحثين من خلال مراجعة الأدبيات ذات العلاقة
ومن خلال مراجعة مختلف الأدبيات السابقة، فإن الباحثان يريان أن أهمية القيادة الإستراتيجية تتمثل فيما يأتي:

- ١- قدرتها على تحديد رؤية ورسالة واضحة لمسار عمل المنظمة مستقبلاً.
 - ٢- وضع الأهداف وتحديد آليات الوصول إليها.
 - ثالثاً: أنماط القيادة الإستراتيجية: من المؤكد أن أنماط القيادة الإستراتيجية تتحدد على وفق رؤى ومناهج القيادة المتبعة في المنظمة، فإن لكل قائد أسلوبه في نمط القيادة، ولعل اختلاف هذه الأنماط يعود إلى اختلاف الأهداف التي تسعى المنظمات لتحقيقها، أو لاختلاف التحديات التي تواجهها، وقد أوضح كل من (جوهره، ٢٠١٤، ٣٦-٤٠) أنه يمكن تقسيم أنماط القيادة الإستراتيجية على:
 - ١- نمط القيادة الإجرائية أو المتبادلة: التي غالباً ما تكون مبنية على المنفعة الإقتصادية المتبادلة.
 - ٢- نمط القيادة التحويلية: وهي القيادة التي تركز على تحفيز العاملين ضمن فريق العمل، مع إمكانية التدوير.
 - ٣- نمط القيادة الكاريزمية: وهي ذلك النمط من القيادة الذي يعتمد على سلوك القائد وصفاته، حين يرى الأفراد العاملون معه أنه شخص مميز واستثنائي.
 - ٤- نمط القيادة الرؤيوية: وهي تلك القيادة التي يتميز القائد فيها بمقدرته على توقع الأحداث وإعداد الخطط لها، إضافة لقدرته على وضع الخطط المستقبلية بناءً على المعطيات البيئية.
- وقد ذكر كل من (هشام، ٢٠٢٣: ٥-٨) أن أنماط القيادة الإستراتيجية تتمثل في:



١- النمط الإداري: وهو ذلك النمط الذي تستثمر من خلاله إدارة المنظمة مختلف الموارد والكفاءات والقدرات للوصول إلى تحقيق الأهداف المرسومة للمنظمة من خلال عمليات التخطيط والتميز والمراقبة.

٢- النمط السياسي: إذ يُعد هذا النمط هاماً، وذلك لتأثر القيادات بالتوصيات السياسية، إضافة إلى أهمية هذا النمط عند محاولة التأثير على العاملين داخل المنظمة أو العملاء خارجها.

٣- النمط الأخلاقي: يحظى هذا النمط بأهمية كبيرة، ولاسيما في الأونة الخيرة، وذلك لقدرته على تنمية العلاقات داخل المنظمة وخارجها، وخلق مناخ عمل ناجح داخل المنظمة، وبيئة خارجية قادرة على المنافسة.

رابعاً: مهارات القيادة الإستراتيجية

بما أن القيادة الإستراتيجية تركز على تخطيط وتطوير وتنفيذ مختلف الإستراتيجيات، التي تهدف لتحقيق أهداف المنظمة، وبما أن هذه المهام تدار من قبل القائد الإستراتيجي، كان لابد من أن يتمتع القائد الإستراتيجي بعدد من المهارات، والتي تُعد لازمة لنجاح أي قائد إستراتيجي ووصوله إلى أهدافه، إذ يرى (Towill: 2008, 41) أن القائد الإستراتيجي يجب أن يتمتع بما يأتي:

١- قدرته على ربط رؤية المنظمة ورسالتها مع بيئتها.

٢- يمتلك المقدرة لتحفيز طاقات المنظمة والإستخدام الأمثل لمواردها.

خامساً: تحديات القيادة الاستراتيجية Strategic leadership challenges

إن تسارع وتيرة التطور في مختلف المجالات ووجود بيئة متغيرة باستمرار أدى زيادة التنافس بين مختلف المنظمات وبالتالي زيادة التحديات التي تواجهها هذه المنظمات، إذ يرى (Autenu, 2022: 11) أن من أبرز التحديات التي تواجهها القيادة الاستراتيجية هي التغيرات المفاجئة مثل التطورات التكنولوجية والتحول الاجتماعي وعليه فأن على القائد اتباع نهج قيادي يركز على التنبؤ بالأحداث المستقبلية بل يهدف إلى تحويل التهديدات التي تواجهها المنظمة إلى فرص تهدف إلى انتقال المنظمة إلى المستوى الآتي، وقد حدد (Autenu,2022: 118) أبرز التحديات التي قد تواجهها القيادة الاستراتيجية وبحسب كل من الجدول والمخطط في أدناه:



المبحث الثالث: استدامة الميزة التنافسية Sustaining Competitive advantage:

أولاً: المفهوم

نتيجة لأن عالم الإدارة اليوم هو عالم تنافسي للغاية، حيث تستمر المزيد من المنظمات في الإنضمام إلى مختلف المجالات، وتسعى جاهدة للحصول على حصتها، سواء كانت الإقتصادية أم الإجتماعية، لكي تتمكن من الوصول إلى القمة، ولغرض تحقيق هذا الهدف يجب أن تتمتع هذه المنظمات بميزة تنافسية تجعلها متقدمة على منافسيها، وقد اختلفت المفاهيم التي تناولت الميزة التنافسية.

ولعل أبرز من تناول هذا المفهوم هو مايكل بورتر (Porter) أستاذ علم الإدارة الإستراتيجية في كلية هارفرد للأعمال، إذ عُرف بأعماله في مجال إستراتيجيات المنافسة والميزة التنافسية، ولعل أبرز مفاهيم (Porter, 1985, 25) هي الميزة التنافسية المستدامة و نلاحظ أن مفهوم استدامة الميزة التنافسية تم تناوله من قبل العديد من الباحثين، وقد تعددت تعاريف الميزة التنافسية المستدامة لكل باحث وفق رؤيته، وقد أعد الباحث جدولاً يتضمن بعض هذه التعاريف، وكما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (3) عدد من تعاريف S.C.A

التعريف	الباحث والسنة
القدرة على إكتساب المعرفة والمهارات واستخدامها كمصدر للتفوق على المنافسين.	1- Fieds (2020:31)
هي خلق القيمة عبر تقديم خدمة أعلى تجاه العملاء مقارنة بالمنافسين وعدم قدرة المنافسين على تكرار إنشاء القيمة.	2- Buvolent (2019:4)
هي تلك المقدرة على إنتاج السلع والخدمات المناسبة بالجودة المناسبة بالسعر المناسب في الوقت المناسب.	3- Kontu (2019: 602)
هي ذلك الإسجام بين العدالة البيئية والإجتماعية والمتطلبات الإقتصادية.	4- Noida & Pradesh (2019:31)

المصدر: اعداد الباحث.

ثانياً: أهمية استدامة الميزة التنافسية: على الرغم من أن استدامة الميزة التنافسية تُعد أمراً مهماً للمنظمات، لأنها تشير إلى القدرة على الحفاظ على الموقع التنافسي، فهي أيضاً تُعد العامل الأساسي لنجاح المنظمة من خلال إمتلاك ميزات فريدة وصعبة التقليد، والتي تمكن المنظمة من تحقيق أداء أفضل من منافسيها. ويرى (مهديّة، ٢٠٢٠: ٩٨) أن أهمية استدامة الميزة التنافسية تكمن في ما يأتي:

- ١- تؤدي إلى تحقيق النجاح والتفوق على المنافسين.
- ٢- إنها تنبع من داخل المنظمة من خلال الإستثمار الأمثل للموارد والمهارات.
- ٣- تهدف لتحقيق القيمة المضافة.



أما (قمرى، ١٩٨، ٢٠١٩) فتري أن أهمية الميزة التنافسية المستدامة تكمن في قدرتها على وضع إستراتيجية للنجاح للمنظمة تختلف عن المنظمات الأخرى، وكذلك فهي تُعد المعيار لتحديد مدى نجاح المنظمة وقدرتها على منافسة بقية المنظمات

ثالثاً: مصادر استدامة الميزة التنافسية إختلف الباحثون في تناول مصادر استدامة الميزة التنافسية، فتناول البعض الابتكار أو التطوير، وتناول بعضهم الآخر العلامة التجارية والسمعة، وعموماً سنتناول بعض أبرز المصادر التي تناولها الباحثون.

حيث يرى (علي، ٢٠١٣، ٣١) أن هناك تنوع في مصادر الميزة التنافسية المستدامة نتيجة لمفهومها الواسع، ولكنه اعتبر مدخل (Porter, 1985) هو من أبرز المداخل لتحديد المصادر، إذ أن (Porter, 1985, 13) إعتد في إطاره التحليلي على ستة قوى، وعدّها مصادر للميزة التنافسية المستدامة، وهذه القوى هي:

١- شدة المنافسة بين المنافسين الحاليين.

٢- التهديد من قبل المنافسين الجدد.

٣- التهديد القادم من المنتجات أو الخدمات البديلة.

٤- قوة وتأثير الموردين.

رابعاً: مخاطر فقدان استدامة الميزة التنافسية: بما أن المشكلة الرئيسية التي قد تواجهها أي منظمة، تتمتع باستدامة الميزة التنافسية هي قدرتها بالحفاظ على موقعها التنافسي أو استدامة ميزتها، ومن ثم فإن إستراتيجية استدامة التميز تُعد الحلقة الأضعف في إستمرار نجاح إستراتيجية المنظمة والتي قد تتعرض للخطر نتيجة لعوامل داخلية تخص المنظمة أو نتيجة لعوامل خارجية، حيث ترى (قمرى، ٢٠١٩، ٣٢)، أن من أبرز العوامل التي قد تؤدي إلى فقدان استدامة الميزة التنافسية هي:

١. التقليد: وهو ما تسعى المنظمات المنافسة لتحقيقه للوصول إلى ذات المكانة من النجاح، وقد يكون التقليد غير تقليد الموارد من خلال سعي بقية المنظمات لامتلاك ذات الموارد أو عبر تقليد القدرات، سواء كانت هذه القدرات فردية أم جماعية.



٢. القصور الذاتي: الذي يتمثل بعدم توفر عنصر المرونة داخل الهيكل التنظيمي للمنظمة وعدم قدرة الهياكل التنظيمية للتكيف مع بيئة المنافسة المتغيرة.

خامساً: أبعاد استدامة الميزة التنافسية: بما أن الميزة التنافسية المستدامة تتضمن تطوير عمل المنظمة، وبما يلبي إحتياجاتها المستقبلية، فإن قيمة الميزة التنافسية المستدامة تتأثّر من خلال الأبعاد التي تسعى المنظمة عبرها من تحقيق النجاح، والوصول إلى الأهداف وتحقيق الرؤى الخاصة بها وعلى المدى الطويل. وقد اختلف الباحثون في تناول الأبعاد – كل حسب رأيه – في تحديد البعد ومدى درجة تأثيره، إذ يرى (Anas,al, 2022: 5) أن الندرة هي البعد الأكثر أهمية في استدامة الميزة التنافسية، فالندرة هي من تعطي الأفضلية للمنظمة، وإن فقدانها يؤدي إلى التكافؤ التنافسي

ومما تقدم فقد تناول الباحث ثلاثة ابعاد وهي: (الابتكار والمرونة والوقت) وذلك لأهميتها وارتباطها ببيئة العمل التي ينتمي اليها الباحث والعينة التي تناولها ضمن مجتمع البحث.

سادساً: الابتكار: في الوقت الذي يعتبر به الابتكار عاملاً هاماً لتحقيق الجودة والكفاءة من خلال إنشاء نماذج جديدة لسلع أو خدمات، فهو يُعدّ أيضاً المحرك الأساس لاستدامة الميزة التنافسية، حيث يرى (Alfra,2013:33) أن الابتكار يُعدّ من أكثر مصادر الميزة التنافسية المستدامة أهمية، إذ يُعدّ من الموارد صعبة التحقيق، ولكن بإمكانه تحقيق الفوز والتقدم على المنافسين. ويرى (Yang,al,2022:9) ضرورة تطوير المعرفة والابتكار والتركيز على الابتكار وتطويره ضمن أنظمة متكاملة، مما يساعد في الوصول إلى أهداف المنظمة وتدفع المعرفة إلى جميع المجالات، بل إن بعض الباحثين قد أوضحوا أن امتلاك المنظمة للأصول قد يكون بذات الأهمية لوجود الابتكار

ثامناً: المرونة: تُعدّ المرونة أحد أبرز الأبعاد التي تشير إلى قدرة المنظمات على التكيف مع مختلف التحديات والمتغيرات، وتكتسب المرونة أهميتها من قدرتها على منح المنظمات المقدرة على الإستجابة السريعة والإستفادة من الفرص ومجابهة التحديات، إذ ترى (حسنوي, 2022,12) أن من أبرز أبعاد استدامة الميزة التنافسية هي المرونة، فهي تمنح المنظمة القدرة على إجراء مختلف التعديلات الضرورية في مختلف الأماكن وبمختلف الأوقات إستجابة لرغبات العملاء.



تاسعاً: الوقت: يُعد الوقت ذا أهمية قصوى، فهو ذلك الحيز الزمني الذي يستغرقه إنتاج سلعة أو تقديم خدمة معينة، ويُعد المحدد لعملية النجاح، وذلك لارتباطه بعدة عوامل، مثل سرعة تقديم الخدمة أو السلعة أو سرعة التطوير أو سرعة الإستجابة.

ويرى كلا (Sesegi & Mehta,2017:9) أن الوقت هو تلك النقطة الزمنية التي يتم من خلالها إنشاء القيمة وقتها، وإن له ارتباطاً أساسياً باستدامة الميزة التنافسية عبر توفير المقدرة لتحقيق أداء متفوق في فترة زمنية طويلة، وبصورة مستدامة، ومن ثمّ فهو يرتبط بكافة مراحل الإنتاج والتسويق. أما (عبد الحكيم, ٢٠٢٠, ٤٤) فتري أن الوقت هو ذلك الحيز الزمني الذي يتم من خلاله تحقيق ميزة تنافسية مستدامة عبر الحصول على قيمة مضافة للمنتج أو الخدمة وتطويرها، ودخول السوق. وبعبارة أخرى، فإن استدامة الميزة التنافسية ترتبط بشكل أساسي مع الوقت من خلال تخفيض المدة الزمنية للإستجابة، وتقديم المنتج، وكذلك فهو يرتبط بعمليات التطوير والتسويق.

الفصل الثالث: الاطار العملي للبحث

تم توزيع ١٢٠ استمارة واسترجعت ١٠٤ استمارة بلغ العدد المقبول (كاملة الإجابة) ٩٦ استمارة اعتمدت في اجراء التحليل الاحصائي، وبذلك تكون نسبة الاسترجاع (٨٠٪).

اولاً: ترميز متغيرات البحث وتبويب البيانات

تتبع أهمية هذا الاجراء من ضرورة تسهيل مهمة قراءة المتغيرات والتعرف عليها خلال عملية اجراء التحليل الاحصائي للبيانات المستخرجة من الاستبانة ، يوضح الجدول (8) رموز متغيري الدراسة وابعادهما وعدد فقراتهما.

الجدول (4) متغيرات البحث

الرمز	عدد الفقرات	الابعاد	المتغير
	٩		القيادة الاستراتيجية
IN	٤	الابتكار	استدامة الميزة التنافسية
FL	٤	المرونة	



ثانياً: فحص أداة قياس البحث واختبارها

يتم فحص أداة القياس لغرض التأكد من مدى صدقها ومدى الثبات في فقراتها، إذ تعد هذه الخطوة الممهدة للقيام بعملية الوصف الاحصائي واجراء التحليل، ومن ثم اختبار فرضيات الدراسة. شكلت الاستبانة الأداة الرئيسة لقياس متغيرات الدراسة وتحديد مستوى الاستجابة الذي يحددها الافراد (عينة الدراسة)، بضوء المدرج المعتمد (مدرج ليكرت الخماسي). وبسبب الأهمية التي تحتلها أداة القياس فقد تم الاعتماد على عدد من الإجراءات للتأكد من دقة وصحة البيانات التي تم الحصول عليها. يعد الصدق أهم خاصية من خصائص القياس، ويشير إلى صحة الاستدلالات التي تفضي إليها درجات المقياس من حيث فائدتها ومعناها (أبو علام ، ٢٠٠٦ : ٤٤٧) ويكون المقياس صادقاً عندما يقيس ما أعد لقياسه (عودة ، ٢٠١٠ : ٣٣٠) .

أما ثبات المقياس فيعرف على أنه نسبة تباين الدرجات الحقيقية إلى تباين الدرجات الملاحظة (علام ، ٢٠١١ : ١٣١) ، ويشير مفهوم الثبات إلى مدى اتساق نتائج المقياس ، أي مدى إمكانية الحصول على النتائج نفسها عند تطبيق المقياس نفسه عدة مرات على المفحوصين نفسها في أوقات متفاوتة (ميخائيل ، ٢٠١٥ : ٣٣٠) .

ثالثاً: إجراءات الصدق

تم حساب الصدق التكويني بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Coefficient، وذلك من خلال معرفة مدى ارتباط عبارات الاستبيان (الفقرات) مع الدرجة الكلية للاستبيان.

وبما ان البيانات تشير إلى أن جميع الفقرات ترتبط مع الدرجة الكلية لاستمارة الاستبيان عند مستوى دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.01$) ، مما يؤكد اتساق جميع العبارات مع الدرجة الكلية وتمتع الفقرات بصدق بنائي عالٍ.

خامساً: إجراءات الثبات

قام الباحث بحساب معامل ثبات الاختبار بطريقة التجزئة النصفية



طريقة التجزئة النصفية Split- Half :

تم تقسيم الاستبيان على مجموعتين متجانستين ، واستخدم اختبار الموثوقية Reliability Analysis لبيان تجانس العينات ثم استخدمت درجات الجزأين في حساب معامل الارتباط بينهما فنتج معامل ثبات نصف الاختبار، ثم استخدمت معادلة سبيرمان براون Sperman-Brown Coefficient لحساب معامل ثبات الاختبار كله بعد تصحيح طول الاختبار وكذلك معامل جتمان Guttman Coefficient للتجزئة النصفية للمجموعتين غير المتساويتين ، وكما مبين بالجدول (11)

الجدول (5) : قيم معاملات الارتباط لابعاد الاستبيان

المتغير	البعد	عدد الفقرات	معامل سبيرمان- براون	معامل جتمان
القيادة الاستراتيجية	الابتكار	٩	٠,٨٦٩	٠,٨٦٧
		٤	٠,٨٤٩	٠,٨٤٨
استدامة الميزة التنافسية	المرونة	٤	٠,٨٩٠	٠,٨٨٦
	الوقت	٤	٠,٨٦٣	٠,٨٥٩
الدرجة الكلية للاستبيان		٢١	٠,٩٢٧	٠,٩٢٤

يتضح من الجدول (11) ان معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمتغيري الاستبيان تتراوح بين (٠,٨٤٨ - ٠,٨٩٠) وهي معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة للباحث.

سادساً: الاساليب الاحصائية المستخدمة بالبحث

تم معالجة البيانات عبر استخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية على وفق حزمة البرنامج الاحصائي (SPSS. Ver. 28) والتي عمد الباحث إلى استخدامها في الحصول على الخصائص الوصفية لفقرات البحث ومدى مقبوليتها ومقدار التوافق عليها وكذلك للتحقق من فرضيات البحث ، حيث اعتمد الباحث مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لاختبار المعنوية على مستوى ٥% ، أو ($\alpha \leq 0.01$) لاختبار المعنوية على مستوى ١%.

وقد تم قياس الخصائص الوصفية ممثلة بالمتوسطات والانحراف المعياري لمعرفة خصائص العينة . كما تم استخدام الأساليب الآتية:

- ١- معامل ارتباط بيرسون: لمعرفة طبيعة العلاقة بين كل متغيرين من متغيرات الدراسة.
- ٢- معامل سبيرمان – براون ومعامل الفا كرونباخ لحساب ثبات ادوات البحث.



٤- اختبار فرضيتي الدراسة الرئيسيتين والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها سيتم في هذا المبحث التحقق من كل فرضية على حدة، ولهذا الغرض تم حساب الارتباط بين المتغير المستقل وعلاقته مع المتغير التابع لبيان طبيعة الارتباط من حيث القيمة والاتجاه والمعنوية، وقد تم استعمال الانحدار الخطي البسيط لبيان تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع وفيما يلي عرض تفصيلي للتحقق من فرضيتي الدراسة:

الفرضية الرئيسية الاولى: وتنص على "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين القيادة الاستراتيجية (كعامل مستقل) واستدامة الميزة التنافسية (كعامل تابع) في الإدارة المحلية " و لبيان قبول الفرضية من عدمها تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين القيادة الاستراتيجية وأبعاد استدامة الميزة التنافسية على ضوء اختبار الفرضيات الفرعية الآتية:
الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين القيادة الاستراتيجية والابتكار في الإدارة المحلية.

١- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين القيادة الاستراتيجية والمرونة في الإدارة المحلية .
٢- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين القيادة الاستراتيجية والوقت في الإدارة المحلية .

الجدول (6) المخرجات الاحصائية للعلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأبعاد استدامة الميزة التنافسية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البعد
0.01	0.784**	الابتكار
0.01	0.711**	المرونة
0.01	0.817**	الوقت
0.01	0.843**	إجمالي استدامة الميزة التنافسية

ومن خلال الجدول رقم (١٨) يتضح ما يأتي:

١- ترتبط القيادة الاستراتيجية ارتباطاً موجباً قوياً ومعنوياً (0.784) على مستوى دلالة (0.01) مع بُعد الابتكار ، وهذا يعني انه كلما زادت قدرة القائد على التخطيط والفهم والتنفيذ والمتابعة لتحقيق أهداف المنظمة كلما ارتفعت استدامة الميزة التنافسية من خلال إيجاد الفكرة الجديدة الشاملة والتطبيق العملي لها



داخل المنظمة، وعلى ضوء ذلك تتحقق الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى وبذلك نقبل الفرضية التي تنص على " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين القيادة الاستراتيجية والابتكار في الإدارة المحلية " .

٢- ترتبط القيادة الاستراتيجية ارتباطا موجبا قويا ومعنويا (0.711) على مستوى دلالة (0.01) مع بُعد المرونة ، وهذا يعني انه كلما زادت قدرة القائد على التخطيط والفهم والتنفيذ والمتابعة لتحقيق أهداف المنظمة كلما ارتفعت استدامة الميزة التنافسية من خلال المقدره على الاستجابة لمختلف المتغيرات والتي قد تطرأ على عمل المنظمات وتهدف إلى التعامل مع هذه المتغيرات وتحسين أداء المنظمة لتحقيق أهدافها، وعلى ضوء ذلك تتحقق الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى وبذلك نقبل الفرضية التي تنص على " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين القيادة الاستراتيجية والمرونة في الإدارة المحلية " .

٣- ترتبط القيادة الاستراتيجية ارتباطا موجبا قويا ومعنويا (0.817) على مستوى دلالة (0.01) مع بُعد الوقت، وهذا يعني انه كلما زادت قدرة القائد على التخطيط والفهم والتنفيذ والمتابعة لتحقيق أهداف المنظمة كلما ارتفعت استدامة الميزة التنافسية من خلال توظيف المدة الزمنية المرتبطة بالتخطيط والتنظيم والتوجيه والاشراف والتواصل مع الاخرين وأتخاذ القرارات والرقابة وعلى ضوء ذلك تتحقق الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى وبذلك نقبل الفرضية التي تنص على " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين القيادة الاستراتيجية والوقت في الإدارة المحلية .

ولغرض التأكد من قوة علاقة الارتباط بين المتغير المستقل وإجمالي المتغير التابع تم قياس معامل الارتباط والذي بلغ ما قيمته (0.843) على مستوى دلالة (0.01) ، وعلى ضوء هذا وصحة الفرضيات الفرعية الثلاث ، فاننا نقول بصحة الفرضية الرئيسية الاولى التي تنص على " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين القيادة الاستراتيجية (كعامل مستقل) واستدامة الميزة التنافسية (كعامل تابع) في الإدارة المحل

الفرضية الرئيسية الثانية: وتنص على " يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للقيادة الاستراتيجية في استدامة الميزة التنافسية في الإدارة المحلية " .



ولبيان قبول الفرضية من عدمها تم اجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط بين القيادة الاستراتيجية وأبعاد استدامة الميزة التنافسية لاختبار الفرضيات الفرعية الآتية:

١- الفرضية الفرعية الاولى: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للقيادة الاستراتيجية في الابتكار في الإدارة المحلية.

٢- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للقيادة الاستراتيجية في المرونة في الإدارة المحلية.

٣- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للقيادة الاستراتيجية في الوقت في الإدارة المحلية.

وفيما يلي المخرجات الاحصائية لتحليل الانحدار الخطي البسيط

الجدول (7) معاملات الانحدار الخطي لتأثير القيادة الاستراتيجية في أبعاد استدامة الميزة التنافسية

البعد	معامل التحديد R2	قيمة F	مستوى الدلالة	الثابت	قيمة B	قيمة t	مستوى الدلالة
الابتكار	0.614	149.513	0.01	ثابت الانحدار	0.687	2.783	0.01
				الابتكار	0.803	12.228	0.01
المرونة	0.509	96.173	0.01	ثابت الانحدار	0.792	2.641	0.01
				المرونة	0.782	9.807	0.01
الوقت	0.667	188.210	0.01	ثابت الانحدار	0.364	1.490	0.14
				الوقت	0.890	13.719	0.01
إجمالي استدامة الميزة التنافسية	0.710	230.300	0.01	ثابت الانحدار	0.615	3.010	0.01
				الميزة التنافسية	0.825	15.176	0.01

قيمة (F) الجدولية بدرجات حرية (٩٤،١) وعلى مستوى دلالة (0.01) = ٨,٢٤ ، قيمة (t)

الجدولية بدرجة حرية (٩٤) وعلى مستوى دلالة (0.01) = ٢,٦٢٩

يتضح من خلال المخرجات الإحصائية لتحليل الانحدار الخطي البسيط المبينة في الجدول (١٩) الدلالات الآتية:

١- وجود تأثير ذو دلالات احصائية على مستوى (0.01) للقيادة الاستراتيجية في أبعاد استدامة الميزة التنافسية حيث جاءت قيم (F) المحسوبة اعلى من قيمة (F) الجدولية ويدل ذلك على ثبوت معنوية الانحدار.



- ٢- معنوية دلالة معاملات الانحدار (قيمة B) لابعاد استدامة الميزة التنافسية حيث كانت قيم (t) المحسوبة اعلى من قيمة (t) الجدولية على مستوى (0.01).
- ٣- بلغت قيم معامل التحديد (0.614، 0.509، 0.667) لقياس تأثير القيادة الاستراتيجية في ابعاد استدامة الميزة التنافسية (الابتكار، المرونة، الوقت) على التوالي، مما يعني ان القيادة الاستراتيجية تفسر ما مقداره (٤٠,٦١٪) من التباين الحاصل في الابتكار، وبدلالة قيمة ثابت بُعد الابتكار فان التغيير وحدة واحدة في مقياس القيادة الاستراتيجية يؤدي إلى ما مقداره (0.803) من التغيير في الابتكار .
- ٤- ان القيادة الاستراتيجية تفسر ما مقداره (٩٠,٥٠٪) من التباين الحاصل في المرونة، وبدلالة قيمة ثابت بُعد المرونة فان التغيير وحدة واحدة في مقياس القيادة الاستراتيجية يؤدي إلى ما مقداره (0.782) من التغيير في المرونة.
- ٥- إن القيادة الاستراتيجية تفسر ما مقداره (٧٠,٦٦٪) من التباين الحاصل في الوقت، وبدلالة قيمة ثابت بُعد الوقت فان التغيير وحدة واحدة في مقياس القيادة الاستراتيجية يؤدي إلى ما مقداره (0.890) من التغيير في الوقت.
- وبهذا تثبت صحة الفرضيات الفرعية الثلاث لتأثير القيادة الاستراتيجية في أبعاد استدامة الميزة التنافسية، ولغرض التأكد من معنوية تأثير المتغير المستقل على إجمالي المتغير التابع تم قياس مخرجات قوة التأثير واطهرت وجود تأثير ذو دلالات احصائية على مستوى (0.01) للقيادة الاستراتيجية في إجمالي استدامة الميزة التنافسية حيث جاءت قيم (F) المحسوبة اعلى من قيمة (F) الجدولية ويدل ذلك على ثبوت معنوية الانحدار. وأظهرت قيمة معامل التحديد البالغة (0.710) ان القيادة الاستراتيجية تفسر ما مقداره (٧١,٠٪) من التباين الحاصل في استدامة الميزة التنافسية. وعلى ضوء ذلك وصحة الفرضيات الفرعية الثلاث، فاننا نقول بصحة الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على " يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للقيادة الاستراتيجية في استدامة الميزة التنافسية في الإدارة المحلية "



المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات Conclusions

سيتم التطرق في هذا المبحث لأبرز الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث من خلال دراسة الادبيات المتعلقة بالمتغيرات قيد البحث

١- استنتج الباحثان انه وعلى الرغم من أهمية دواوين المحافظات لأنها تعد قمة السلطة (القيادة التنفيذية) التنفيذية المحلية وهي الجهة المسؤولة عن شكاوي ومتطلبات وخدمات المواطنين الا انه لم يكن هناك الاهتمام الكافي بالدراسات التي تتناول جانب القيادة الاستراتيجية

٢- عدم وجود بحوث ودراسات تتعلق بمفهوم استدامة الميزة التنافسية في عموم دواوين المحافظات وديوان محافظة النجف الاشراف على وجه الخصوص رغم كون مفهوم الميزة التنافسية يعد أحد أبرز المفاهيم التي كانت للتسبب القانوني لقانون المحافظات غير المنتظمة بأقليم رقم (٢١) لسنة ٢٠٠٨ المعدل

٣- هناك فجوات معرفية عديدة تخص مفهوم القيادة الاستراتيجية على مستوى الدراسات المحلية، ولاسيما الدراسات التي تتناول السلطة التنفيذية كعينة بحثية
ثالثاً: التوصيات

سيتم تناول أبرز التوصيات، التي يرى الباحث انه، من خلال القيام بها سيتمكن ديوان محافظة النجف الاشراف من زيادة جانبي القيادة الاستراتيجية واستدامة الميزة التنافسية به

اولاً: التوصيات المتعلقة بجانب القيادة الاستراتيجية

١- يوصي الباحث بضرورة الاهتمام بشكل أكبر بجانب المهارات والكفاءات للقيادات الاستراتيجية في ديوان المحافظة

٢- أهمية التركيز على التواصل الفعال داخل مفاصل العمل في ديوان محافظة النجف الاشراف

٣- يوصي الباحث بزيادة الجانب المعرفي للقيادات الاستراتيجية في ديوان محافظة النجف الاشراف، ولاسيما في ما يتعلق بأحدث البحوث والدراسات المنشورة بهذا الصدد



sources

1. Aappo Kogtu, i Kantola!, Hannu Vanharanta, isa Kontu , (2019), Sustainable Competitive Advantages in the Industrial Service Business, Springer Nature Switzerland AG 2019 _ W. Karwowski and T. Ahram (Eds.): IHSI 2019, AISC 903.
2. Ahmad Taha Kahwa, Hayan Nasser Eddin, Ramo Palalié , (2020)Strategic leadership, strategic performance and co Lebanon’s education, Periodicals of Engineering and Natural Sciences Pere No. 4, September 020,
3. Alex A. Jaleha _ incent N. Machuki, PhD, (2018), Strategic Leadership and Organizational Performance: A Critical Review of Literature, European Screnufic Journal December 201 edition Vol 14, No 3S ISSN 1857 7881, School of Business, University of Nairobi, Kenya.
4. Ali Abdulridha Jabbar , Ali Mohammed Hussein, (2017), THE ROLE OF LEADERSHIP IN STRATEGIC MANAGEMENT, Vol.5 (Iss.5): MayIndex Copernicus Value.
5. Andreas Curits, and Paul Hevman, (2020) Strategic Leadership for innovation, International Journal of Management Reviews.
6. Andres Felipe Cortes and Pol Herrmann, (2020) \ Cost | . e e e Strategic Leadership of Innovation: A Framework for Future Research, International Journal of Management Reviews, Vol. 00, 1-22 Use nee College of Business & Technology, Sacred Heart University.
7. Andreus Kong, Z. Lorenz, Lenda Schadler, (2021) Strategic Leadership Organization Crises, Elsevier, Ltd.
8. Arash Najmaei , (2018) Revisiting the Strategic Leadership »2))Paradigm: A Gender Inclusive Perspective, Peter Faber Business School, Australian Catholic University, Sydney, NSW, Australia © The Author(s).
9. Bagus Putu, and Yoda corinan, (2021), Competitive advantages gained in development, second International conference on social and human sciences and public health.
10. Banmore, O.O’, Lasisi Adebayo”, Mustapha Mudashiru’, Gbadebo Oluwatooyin, (2019)Effect of Strategic Leadership on Competitive Advantage of Selected Quoted Insurance



Companies in Nigeria Co sro Wy, Abdul Falilat®, Oyeleye Olufunke® Journal of Accounting and Management ISSN: 2284 — 9459 JAM vol. 9, no. 2(2019)

11. Bernard M. Bass , (2007) Executive and Strategic Leadership, INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS, 12(1), Leeland Street South, St. Petersburg, FL 33715-1637.

12. Bernard M. Bass , (2007) Executive and Strategic Leadership, INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS, 12(1).

