

Entrepreneurial Alertness According to an Interactive Relationship between Strategic Leadership and Open Innovative by Application to National Investment Authority

*Ali Adnan Marza, **Prof. Dr. Jumana Younis

*National Investment Authority - Iraq, PhD student - Jinan University

**Al-Jinan University, Faculty of Business Administration, Tripoli

التأهب الريادي في ظل العلاقة التفاعلية

بين القيادة الاستراتيجية والابداع المفتوح بالتطبيق على الهيئة الوطنية للاستثمار

الأستاذ الدكتور جومانة يونس²

علي عدنان مرزة¹

1. الهيئة الوطنية للاستثمار - العراق، طالب دكتوراه - جامعة الجنان

2. جامعة الجنان، كلية إدارة الاعمال، طرابلس

DOI:10.37648/ijtbm.v13i04.005

¹Received: 19 August 2023; Accepted: 18 October 2023 ; Published: 05 December 2023

ABSTRACT

The research aimed, through its chapters and topics, to test impact of Strategic Leadership in its dimensions (determining the strategic direction, effective management of the authority's portfolio, maintaining effective organizational culture, emphasizing ethical practices, establishing a balanced organizational control system) in improving Entrepreneurial Alertness in its dimensions (surveying and attentive research, attentive communication, Evaluation) with the presence of the interactive variable open innovative in its dimensions (inward open creativity, outward open creativity, hybrid creativity) in the National Investment Commission, which includes its general headquarters, directorates, divisions and units, and given the importance of variables in the work of the commission resulting from directing various administrative phenomena in improving its performance in general It should be seen from different aspect, and problem was consisted main question (Was National Investment Authority able to adopt the strategic leadership in improving its entrepreneurial readiness with the presence of open creativity as an interactive variable?), so that this question is a starting point for a research purpose that's consist in choosing the method. Descriptive and exploratory, to be more suitable for the research purpose, to prepare a questionnaire for it from solid scientific standards adopted by previous studies, which included (44) items, to be distributed to the

¹ How to cite the article: Marza A.A., Younis J. (December 2023); J Entrepreneurial Alertness According to an Interactive Relationship between Strategic Leadership and Open Innovative by Application to National Investment Authority; *International Journal of Transformations in Business Management*, Vol 13, Issue 4, 56-77, DOI: <http://doi.org/10.37648/ijtbm.v13i04.005>

research community (100) of its leaders, represented by (the head of the commission, the deputy head of the commission, heads of departments, directors of divisions), As the research sample was stratified intentional (85), to collect the primary data for the researcher to use the two statistical programs (AMOS V.25, SPSS V.28) and through the appropriate statistical methods for it, so that the applied analysis reached the most prominent result embodied in (the Investment Authority was able to adopt the leadership strategy and open creativity to improve its entrepreneurial readiness through their interaction and to increase that readiness), in addition to the high availability of the three variables.

Keywords: *Strategic Leadership; Entrepreneurial Readiness; Open Innovation; Hybrid innovation.*

المستخلص:

هدف البحث الى اختبار تأثير القيادة الاستراتيجية بأبعادها (تحديد التوجه الاستراتيجي، الادارة الفاعلة لمحفظة الهيئة ، ادامة الثقافة التنظيمية الفاعلة، التأكيد على الممارسات الأخلاقية، تأسيس نظام رقابة تنظيمية متوازنة) في تحسين التأهب الابداعي بأبعاده (المسح والبحث اليقظ، التواصل اليقظ ، التقييم) بوجود المتغير التفاعلي الابداع المفتوح بأبعاده (الابداع المفتوح الى الداخل، الابداع المفتوح الى الخارج، الابداع الهجين) في الهيئة الوطنية للاستثمار والمتضمنة مقرها العام ومديرياتها واقسامها ووحداتها، ونظراً لأهمية المتغيرات في عمل الهيئة والمنبثق من توجيهها مختلف الظواهر الإدارية في تحسين أدائها بشكل عام، اذ ينبغي النظر اليه من مختلف المنظورات الادارية ، اذ ظهرت مشكلة البحث بتساؤل رئيس (هل تمكنت الهيئة الوطنية للاستثمار من اعتماد القيادة الاستراتيجية في تحسين تأهبها الريادي بوجود الابداع المفتوح كمتغير تفاعلي؟)، ليكون منطلق لهدفه المتمثل في تبنيها المنهج الوصفي الاستطلاعي ، وليكون اكثر ملاءمة للغرض المرسوم، لتجمع استبانة البحث من دراسات سابقة تضمنت (44) فقرة ، وزعت على مجتمع البحث (100) من قياداتها والمتمثلة (رئيس الهيئة، معاون رئيس الهيئة، رؤساء الأقسام ، مديري الشعب)، اذ كانت عينة البحث نسبية محددة بشكل قصدي (85) ، ومن ثم جمعت البيانات الأولية منها ولتحلل باستخدام البرنامج الإحصائيين (AMOS SPSS V.28 , V.25) وعبر الاختبارات الإحصائية المرتبطة بها، ليصل التحليل التطبيقي الى ابرز نتيجة تجسدت في (استطاعت هيئة الاستثمار من اعتماد القيادة الاستراتيجية والابداع المفتوح لتحسين تأهبها الريادي من خلال تفاعلها وبما يزيد من ذلك التأهب)، فضلاً عن توفر المتغيرات الثلاث بشكل مرتفع.

الكلمات الرئيسية: القيادة الاستراتيجية، التأهب الريادي، الابداع المفتوح، الابداع الهجين.

أولاً: المشكلة البحثية:

تبين وجود فجوات متباينة من القوة والضعف في تبني وممارسة الهيئة الوطنية للاستثمار لمتغيرات البحث وابعادها ، مما سهل تشخيص المشكلة الأولية للبحث عبر الاطلاع على سجلات الهيئة ومقابلة عدد من القيادات والمعاشية الميدانية ، وجود ضعف نسبي في تطبيق متغيرات البحث (الابداع المفتوح، القيادة الاستراتيجية، التأهب الريادي) لدى قيادات الهيئة الوطنية للاستثمار تطبيقاً وادراكاً مفاهيمياً ، كونهم العنصر الحيوي ، مما تطلب الحاجة لتطوير امكانياتهم ومهارتهم وخبراتهم ، بعد ان توجه اليهم الباحثان بالسؤال عن ماهية كل متغير من المتغيرات وماذا يمثل لهم ، فكانت اجاباتهم تتم عن محدودية معرفة ودراية ، فيُعزى ذلك لمحدودية اطلاعهم وحادثة متغيرات البحث ، أضف لذلك تجسدت مشكلة البحث بتساؤل رئيس تمثل ب(هل استطاعت الهيئة الوطنية للاستثمار من استثمار العلاقة التفاعلية بين ممارسات قيادتها الاستراتيجية والابداع المفتوح في تحسين تأهبها الريادي؟) ، كما لوحظ من المقابلات محدودية الاهتمام برأس مالها البشري، ورؤيتها المتناسقة مع التغيير البيئي مع وجود ثقافة وممارسات أخلاقية متنامية القوة، ولكنه استطاع التعرف على وجود افراد يقدمون مقترحات إبداعية وابتكارات في العمل تحد من الروتين غير موثقة ساهمت في تميز تأهب الهيئة الريادي، واستثمار الازمات بتحويلها الى ميزة تنافسية ، فيما أفرزت المقابلات توجهها المحدود الى المسح البيئي ورصد الاستثمار في الدول الأخرى وبمختلف انواعه ، وان تعمق الباحث في دراسة مفاهيم المتغيرات الثلاث (الابداع المفتوح، القيادة الاستراتيجية، التأهب الريادي) ، وادراكه لتأثيرهم في البنية التنظيمية لهيئة الاستثمار الوطنية، جعلته يحدد بعض الملامح للتساؤلات، فضلا عن الدافع الذاتي للباحثين بالتمسك بهذه التوليفة وخوض غمار البحث فيها ، وقد وضعت عدد من التساؤلات يُسعى الى الإجابة عنها، تمثل بالاتي :

1. ما الطروحات الفكرية حول المتغيرات قيد البحث (الابداع المفتوح، القيادة الاستراتيجية، التأهب الريادي)، وهل متغيرات البحث تعد عمليات وانشطة تعبر عن هيكل ترابطي للإدارة الاستراتيجية كمنطلق أساسي لبلوغ الريادة، وهل المتغيرات قيد البحث مجرد إجراءات ومبادئ يستلزمها العمل التنظيمي فحسب، ام انها التزام بتحقيق أهمية واهداف كل منها، ام انها تشير الى التزام بقواعد وانماط عمل استراتيجي منفرد وجماعي رشيق، اذ تحمل في طياتها جوانب قيمة تؤثر في التأهب الريادي كما ونوعاً؟

2. ما مستوى تبني وممارسة واهتمام الهيئة الوطنية للاستثمار بالقيادة الاستراتيجية وابعادها (الرؤية، الثقافة التنظيمية، راس المال البشري، الممارسات الاخلاقية؟).
3. ما مستوى تبني وممارسة واهتمام الهيئة الوطنية للاستثمار بالأبداع المفتوح وابعادها (أنشطة الابداع الموجهة الى الداخل، أنشطة الابداع الموجهة الى الخارج؟).
4. ما مستوى تبني وممارسة واهتمام الهيئة الوطنية للاستثمار بالتأهب الريادي وابعادها (المسح والبحث، الارتباط والاتصال، التقييم والحكم؟).
5. هل تؤثر المتغيرات (الابداع المفتوح وابعاده في التأهب الريادي بشكل مباشر؟)، وهل تؤثر (القيادة الاستراتيجية وابعادها في التأهب الريادي بشكل مباشر، وما مدى تفسير هذه المتغيرات لأي اهتمام بأحدها، وكيف سينعكس في الاخر في الهيئة الوطنية للاستثمار؟
6. هل يؤثر الابداع المفتوح حال تفاعله مع القيادة الاستراتيجية في التأهب الريادي؟

ثانياً: المراجعة النظرية وتطوير فرضيات البحث:

تبرز مسؤوليات لعمل الإدارات العاملة ضمن الأطر الرسمية أين ما تمثلت من المستويات، في حين تبرز مسؤوليات أخرى لمن يوصف بالقيادة الاستراتيجية لتشمل الأطر الرسمية وغير الرسمية التي ربما تتفق مع المسؤوليات الإدارية أو قد تخالفها على وفق ما يتبناه القائد من مبادئ وقيم وأخلاقيات واتفاقات ومصالح جماعية وأهداف مشتركة.

وبذا فإن تبنيات القيادة للاهـب الريادي كتوجه استراتيجي يعد عامل حاسم في تحسين أداء المنظمات ودعم نموها وتوليد ثروة أو مزايا تنافسية على البعد الأخلاقي والنفسي أكثر من كونه يتخذ الأشكال التنظيمية، ومع ذلك، فإن الخصائص الداخلية والخارجية للمشروع التي تؤثر على مستوى التأهب الريادي للأعمال تمثل مجالاً للبحث لم يتم استكشافه بعمق، وتفتح الدراسات الإستراتيجية الحالية، الطريق لاستكشاف أعمق للقيود المؤثرة على العمل الريادي والمتحددة بشكل ومضمون تقليدي قد تتبناه بعض القيادات الاستراتيجية .

إن التأهب الريادي للإدارة في توجهاتها المتعاونة ، غالباً ما يشكل اتجاهاتها الإبداعية بمنحها الرسمي وفعاليتها المنتجة والمتميزة والمتكاملة والمستدامة والمستمرة في التنبؤات أو التوقعات ، والتخطيط والتنظيم

والتنسيق بقوى التقييم الوظيفي والتقويم الأدائي ، ويرى (Shlaka,2022:9) إن التأهب الريادي يوفر للقيادات الاستراتيجية الأفضلية المناسبة لأعداد وتنفيذ الاستراتيجيات من خلال أمور عدة منها ما يتعلق بإتاحة المصادر المالية وتنوعها ، ورفع مستوى الكفاءة وتميزها بالخبرة والموهبة الإدارية ودعم مستوى الثقافة التنظيمية ، ومدى انسيابية وفاعلية ومرونة الدليل والهيكل التنظيمي ووضوح المسؤوليات والصلاحيات ، ومستوى معرفة المستهلك واتجاهاته وميوله ، وما تقدمه الجهات المعنية من تسهيلات للعاملين والجمهور المستهدف على حد سواء ومستوى ترابط التوجه المتأهب مع قدرات قيادة السوق وريادته ، ومستوى المهارات التنافسية ، والقدرات المتاحة لتحقيق الجودة العالية للمنتجات من السلع والخدمات والمعلومات ، وما يتاح من إمكانية لأجراء التحسينات على الأداء - المنتجات ، ومدى توافر ميزة خفض تكاليف الإنتاج ، ووضوح التوجه والأهداف الاستراتيجية ، ودقة تنفيذ الخطط بالأداء العالي ، والسيطرة على التغييرات ونقاط الضعف ، وقدرات التحسين المستمر وتحقيق مستوى معدلات النمو العالية (عباس، 2017) .

وبهذا تتحقق علاقة طردية بين الإستراتيجيات والنجاح بمستوى أساليب القيادة والتأهب الريادي، فكلما ترسخت ممارسات التأهب الريادي وتوفرت عوامل داعمة للصياغة الاستراتيجية وتطبيقاتها المتميزة في ظل تقويم استراتيجي أولاً بأول ، كلما حقق ذلك تمكيناً لفرق القيادة الاستراتيجية في قدرتها على تحقيق الأهداف الإستراتيجية ، واستدامة الأداء العام للمنظمة (Philip T. Roundy et al,2017 :12) ، وفي هذا الإطار أشار (Ahmed Abdullah Amanah,2022:48) الى انه يتطلب بناء الشخصية القيادية والريادية الإدارية بشكل يتلاءم مع فهم واستيعاب وتمييز واختيار أدوار الشخصية والقيم المحددة لسلوكيات العمل الريادية ، ومجريات عملية الإدراك ، والكيفية المؤثرة على سلوكيات التأهب ، ومنه تحديد مواقف العمل الرئيسية المؤثرة ، وتحديد مفهوم ملائم للشخصية الفردية للمرؤوسين والقيادة ، فضلاً عن تحديد مجموعة السلوكيات ذات الاهتمام والعناية بالأداء الريادي ، والتمكينة من تطوير المهارات بتوجيه المواقف الإيجابية ، ومنه ما يتحقق بمفصلية القيادة - الريادة وعلى وفق الاحتياجات الإستراتيجية .

ويشار الى ان جزئية (المسح البيئي) كعنصر اساسي للتأهب والذي يأخذ مجاله في التوقع أو التنبؤ أو الاستشراف للمستقبل ، وما يدعم ذلك في مجال التخطيط الإستراتيجي برؤيا واضحة ورسالة مفهومة وأهداف ممكن الوصول إليها بفاعلية ، وما يدخل بامتداده من التنظيم وثقافة وتصميم المشروع ، وما يجري من

اتصالات متفاعلة وحوافز لها أثرها الدافع للأداء العالي وما يوكبها من فاعلية الرقابة التقييمية – التقييمية ، والعمل بأنظمة استراتيجية منها ما يتعلق باستراتيجية قيادة الموارد البشرية ، وحماية المواهب وتطويرها ، ليكون الدور الواضح للريادة الإدارية بمعنى تكاملي ، والقيادة الفعالة تتطلب فهم شخصيات العاملين وقيمهم ومواقفهم وتطلعاتهم المستقبلية للعمل وطموحاتهم في الإبداع والتطوير (Yong Kyu Lew et al,2022:15)

ويرى امكانية استيعاب اليات التفاعل بين المتغيرين على المستوى الفردي فان الشخصية المتأهبة (الاستباقية) تبرز بالمنظور التفاعلي والميول نحو عمليات البحث والإصلاح ، واستخدام المبادرة لحل المشكلات والتغيير الإيجابي والحقيقي والجوهري والاستثنائي ، وتوجه بإجراءات استباقية لها القدرة على إزالة ما يواجهه من العقبات المعيقة لتحقيق الأهداف ، وبطبيعة الحال فإن مجموع ما تتضمنه المنظمة من ثقافة تنظيمية ، متأهبة ريادية و راسخة ، تسهل وبشكل كبير تشخيص اهتمامات القيادة الاستراتيجية وتوجهاتها التنموية والتطويرية وما يتطلبه ذلك من إستراتيجيات عالية البناء وفق نظرة تكاملية لا تقف بالجزء عند عتبة المنافع المالية ، بل تمتد إلى أبعد من ذلك عبر ما يتحقق للحياة المبادرة في استدامتها بشكل واسع ، الامر الذي يحقق حالة الدعم للتوجهات والاستعدادات القيادية والإدارية المتفاعلة ، وعلى هذا الأساس اشتق الباحث الفرضية الرئيسة الأولى:

الفرضية الرئيسة الأولى: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الاستراتيجية في التأهب الريادي.

فيما يعود سبب جذب الشركات للموظفين الأكثر إبداعاً وابتكاراً إنها أي تلك الشركات تجاهد كي لا تقوم بنسخ أعمال الآخرين بل لخلق الأفكار المبتكرة كنقطة انطلاق مع منتج وخدمة وتطبيق فريد، وعندما تحاول شركة أخرى نسخ منتجها فإنها تبتكر شيئاً جديداً، وهذا هو السبب في أن الإبداع هو العمود الفقري للشركة وأن الابتكار هو جوهر أي فكر ريادي .

ويشير (Christopher Kurzhals et al,2020:49) الى أن نماذج الأعمال الحالية والممارسات القياسية قد باتت قديمة ، وعليه يعد الابتكار ضروري جداً ، ولذلك تحتاج ريادة الأعمال الناجحة إلى التركيز على الإبداع وممارسات الأعمال الاستراتيجية ودمج الابتكار ، كما يطلق على ريادة الأعمال في عدد من الاديات اسم العمالة الذاتية ، ويساعد الإبداع رواد الأعمال بخطوة مهمة في رحلة عملهم وهي الخروج بفكرة عمل ، وغالبا ما يكون رواد الأعمال الذين يتمتعون بمستويات عالية من الإبداع قادرين على ابتكار أفكار عمل إبداعية استثنائية تملأ فجوة متخصصة في السوق ، لكن الإبداع لا يساعد رواد الأعمال فقط في المراحل الأولى من ابتكار فكرة العمل لكنه يعد سلوك مستمر يتواصل وهو ما يمنح صفة التجدد للمنظمة والقدرة على

مجازة ما يطرأ من تغيرات بيئية وهو مركز فكرة التأهب وبذا تترسخ العلاقة الفلسفية بين المتغيرين كأنها حلقة تبدأ من احدهما لتنتهي عند الآخر الذي يشكل مصدرا للأول .

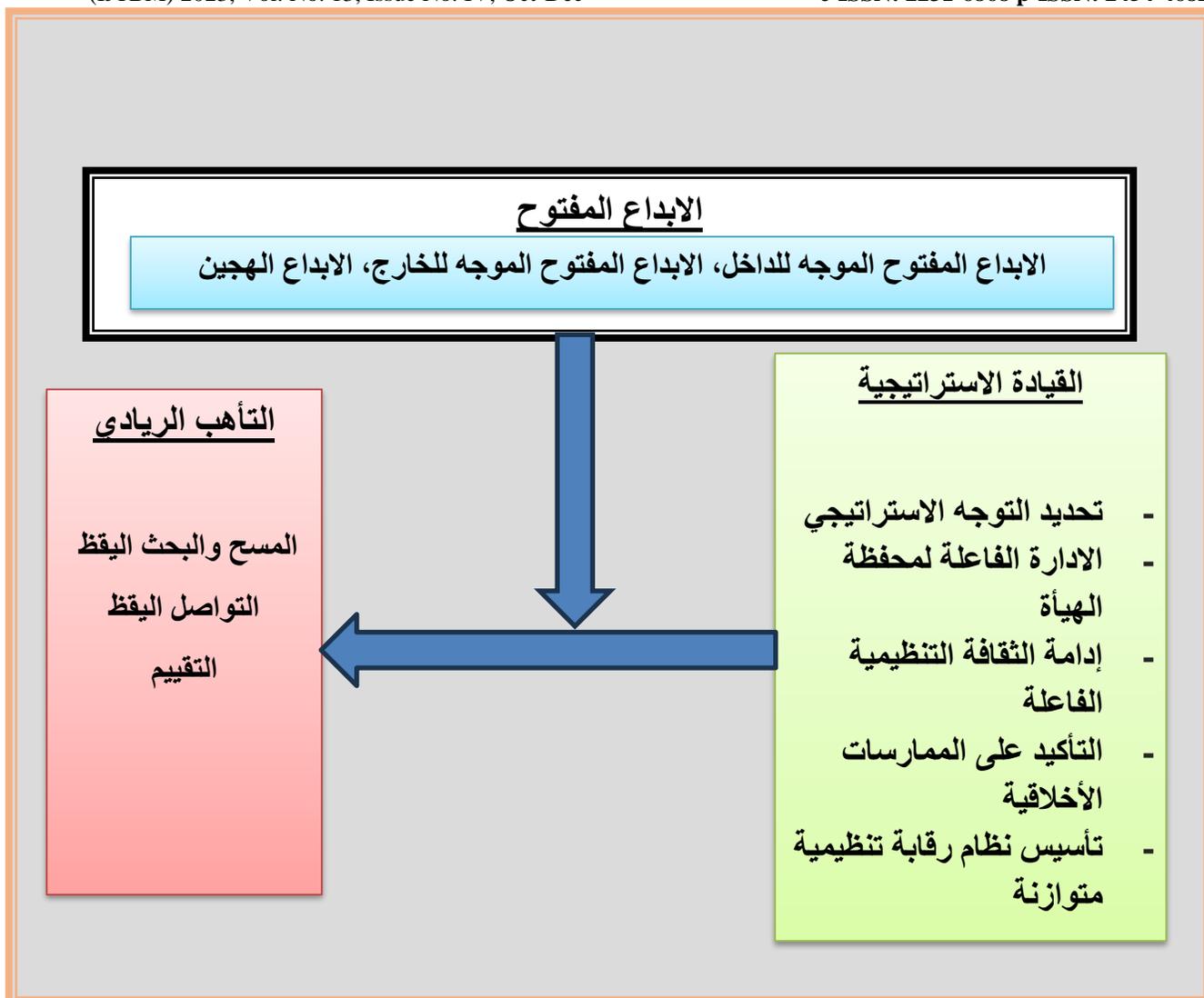
ومن المهم معرفة ان العلاقة بين الريادة والابداع دوما ما تقدم العديد من الأفكار التي تجسد ابتكارات لأشياء موجودة بالفعل ، ومن الضروري أن يكون هناك تركيز على القيمة المضافة للابتكارات ، ولكن ذلك لا يعني الاكتفاء بإنشاء نسخة أفضل مما موجود حتى تكون الابتكارات ناجحة بل الى التنافس في مساحات غير متداولة أو أراضي لم تطأها اقدام من يعمل ضمن بيئة المهمة (الغريب، 2022) ، وغالبا ما يكون الابداع استجابة لحالة او لضغط التغيرات في السوق أو رغبة في التقدم في الأسواق الخارجية ومن المهم معرفة أن العقلية الريادية والمبدعة ليست مفيدة فقط في ابتكار المنتجات والخدمات والأفكار التجارية ، بل هي مفيدة أيضا بشكل استثنائي في مجال التكيف مع التغيير وإيجاد طرق جديدة ومحسنة للقيام بأشياء جديدة وفريدة من نوعها في هيكل العمل (Funda Kilis,2022 :58) .

ولا بد من الاخذ بنظر الاعتبار ان المؤسسات البحثية تلعب أدوراً متعددة ومهمة في مجال الابداع وبالذات المفتوح باعتبارها مساحة لاشتراك العديد من المنظمات في سياق جهد موحد لتطوير الاعمال واستثمارها، فضلا عن انها المؤسسات التي تسهم في تطور المجتمع وتقدمه المعرفي والاقتصادي والاجتماعي (Atiyeh,2022) ، ويمكن الإشارة الى اهمية أدوار الجامعات المتعددة لتنمية بيئات ابداع الأعمال واستثمارها، وتكوين اقلية فعالة لتطوير القدرات البشرية، وتقديم خدمات نافعة ذات مردود تجاري مجدي، وذلك من خلال فتح أبواب المختبرات التي تضم العديد من الوسائل اللازمة لتجربة المجالات الإبداعية بشكل مختلف (Marcel Bogers et al,2019 :6) ، وغالبا ما يتم التوجيه الى مراكز ريادة الأعمال بالتركيز على ربط الابداعات والأبحاث العلمية التطبيقية ببرامج ريادة الأعمال، وإنشاء هيئة متخصصة تدير منظومة ريادة الأعمال في المنظمات أو في الجهات التي تشرف على نشاط معين كالهيئات الحكومية أو المؤسسات الرسمية في سبيل تسهيل إجراءات إنشاء المشاريع الإبداعية المفتوحة، وضمان متابعة وتوجيه الرواد في جميع مراحل تنفيذ تلك المشاريع.

وفي هذا السياق أشار (Maria Crema et al,2014 :19) الى ان الملكية الفكرية كوجه مميز من أوجه الابداع المفتوح ومن خلال إمكانيات بيعها أو شراءها تعد أحد أهم الركائز الأساسية التي تميز المنظمات الريادية عن غيرها ، والتي تتحرك بفعل وجود عقول خصبة متمثلة لمهارات البحث العلمي الداعم لمجتمع المعرفة ، والمساهم في دفع عجلة الابداع ، ويمكن أن تقوم المنظمات الريادية بدعم متبنيات السلوك الإبداعي والريادي وتعزيزها من خلال ملتقيات الريادة الإبداعية للأعمال ، التي تركز على التحول التجاري لمخرجات الأبحاث والابتكارات ، وتسلب الضوء على عدد من التجارب الدولية في هذا المجال ، وتستضيف الباحثين والمبدعين الذين لديهم براءات اختراع ، للحد من ابتكاراتهم وأفكارهم الإبداعية ، وشركاتهم الناشئة . كما يمكن أن تقدم محاضرات التوعوية عن دور الملكية الفكرية وأهمية الحصول على براءات الاختراع، لنشر الوعي حول هذه المفاهيم (Verbano & Crema, 2016) ، فيما تنظر المنظمات العاملة في الدول المتقدمة للأفراد المتأهبين والمبدعين باعتبارهم الفرد الذي لديه فكرة إبداعية ابتكارية والذي يشكل الرهان الحقيقي لاي منظمة، وأصبحت تلك المواهب أحد أهم معايير قياس الأداء، لوصف أي منظمة بمسمى المنظمة الريادية . ويمكن للإدارات العاملة تشجيع الابداع المفتوح والتمكين لنقل التكنولوجيا من خلال إطار يتم اقتراحه ويصمم تصميمًا جيدًا، وينفذ بشكل صحيح، ليسمح للمبدعين بالتركيز على كفاءاتهم، ويقلل من عدم الثقة التي يصادفها أصحاب المشاريع في تسويق ابتكاراتهم. ومن الملاحظ حرص المنظمات المتطورة على تقديم خدمات متنوعة لرواد الأعمال ومنها) المتاجرة التقنية التي تقوم بها من خلال شركات متخصصة، وإتاحة دراسة ريادة الأعمال كتخصص جامعي، تقديم المعلومات والمهارات اللازمة لبدء الاعمال الريادية التجارية، والتحفيز، وتهيئة البيئة الداعمة لابتكاراتهم. وتهدف العديد من الإدارات إلى الارتقاء بثقافة ريادة الأعمال ونشرها، وتحفيز الباحثين للإفادة من أبحاثهم بشكل تجاري، ومساعدتهم على تحويل تلك الأفكار والأبحاث إلى منتجات وخدمات مطلوبة، وعلى هذا الأساس تمكن الباحثان من صياغة الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للأبداع المفتوح في التأهب الريادي.

ويرى الباحثان ان طبيعة المتغيرات التأهب الإداري - القيادة الاستراتيجية- الابداع المفتوح تتسم بحالة من التكامل والاتساق البيئي المنطقي فلا يمكن ان نتصور إدارة متأهبة لريادة قطاع او نشاط او حيز من دون أن يكون أعضاؤها ممن يتصفون بالصفات القيادية ولهم من الرؤى والابعاد الاستراتيجية ما يشكل قاعدة حقيقية لإدارة الأداء الريادي (الياسري، 2006) ، وهم في ذات الوقت لن يتمكنوا من تحقيق السمة والموقع

الريادي الا من خلال أدوات واليات إبداعية بإطارها العام والمفتوحة منها على وجه التحديد ان حقيقة ما يشهده العالم من حالة من التغيير المتسارع وتطور الوعي الاستهلاكي للمجتمعات المختلفة والذي القي بظلاله على طبيعة ما يتطلبه الفرد من مواصفات وسمات جودة يجب أن تتضمنها المنتجات المختلفة (حمدان ، 2022)، فضلا عن حالة التنافس المحموم بين المنظمات المختلفة في ظل الظروف الضاغطة من ندرة في كثير من الموارد والمعايير الواجب رقابتها في تفاصيل العمل مثل التغيرات البيئية وحتمية التعاطي مع المنظمات والمؤسسات الرقابية في هذه الجوانب على المستويين المحلي والعالمي وغيرها من العوامل وضعت الإدارات في حالة من العمل تحت الضغط العالي (Jia et al.,2023) ، فهي أي تلك الإدارات لا بد لها من العمل بما يحقق حالة من الرضا لكافة الجهات والافراد أو على أقل تقدير حياة رضا من لهم الأولوية في فلسفة الإدارة ، اذ لا يمكن الا من خلال بناء واعتماد وتنفيذ أفكار ومناهج عمل حديثة تتسق مع حالة التغيير المشار اليها (Assad & Mohammed,2021)، ومن هذه المداخل اصبح التوجه الريادي بشكله العام يجسد صورة المنظمة المتأهبة العاملة ضمن هذا التوجه وبالتأكيد ان مثل هذا التوجه بحاجة أولا الى فرق قيادية تمارس الآليات والتمتنيات (Zhao et al.,2021)، ومن جميع ما سبق صيغت الفرضية الرئيسية الثالثة: يتعاظم تأثير تفاعلي للأبداع المفتوح ذو دلالة معنوية في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والتأهب الريادي.



الشكل (1) : مخطط الدراسة الفرضي، المصدر : اعداد الباحث .

ثالثاً: الجانب التطبيقي للبحث:

1. مجتمع البحث وعينته:

دخل العراق مرحلة ايجابية جديدة اتسمت بالطلب على البضائع والخدمات بشكل متزايد ومستمر، كما ويثبت يوم بعد يوم السبب الذي يعتقد ان العراق احد أكثر الأسواق جاذبية بالنسبة للعالم ، اذ يوفر فرص لا نظير لها للتعاون والاستثمار الدولي ، اذ استطاع العراق في النهاية الافادة من الاستثمار الأجنبي في اقتصاده ، نظراً لاحتياجاته الواسعة في كافة القطاعات ، بما في ذلك مشاريع بناء سكك الحديد والموانئ ، والإسكان والبنى

التحتية ، ومحطات الكهرباء ، والمصافي ، والفنادق ، والجامعات والمستشفيات وتوسع البنى التحتية للاتصالات- هذه هي امثلة للعديد من الفرص الاستثمارية المتاحة في العراق.

في عام ٢٠٠٦، شرعت حكومة العراق قانون الاستثمار رقم ١٣، ووضعت حجر أساس جذب الاستثمار الأجنبي فيه، وقد تضمن القانون مبادرات استراتيجية عدة بما في ذلك حوافز الضرائب، وضمانات المستثمر، والتزامات المستثمرين، واستحداث الهيئة الوطنية للاستثمار (NIC) ، وقد أنشأت الهيئة في عام ٢٠٠٧ وبأشرت عملها في عام ٢٠٠٨ ، لتكون وجها للاستثمار الخاص في العراق، وتعمل على تعزيز وتسهيل ومراقبة الاستثمار في العراق، وللهيئة الوطنية للاستثمار رؤية فريدة حول احتياجات البلد للاستثمار . فمن خلال هيئات استثمار المحافظات التي انشأت تحت نفس القانون الذي أنشأت الهيئة الوطنية للاستثمار وفقا له، بالإمكان دعم احتياجات وأولويات كل محافظة، كما حظيت الهيئة الوطنية للاستثمار باتصال شامل مع الكيانات على المستوى المحلي بما في ذلك مجلس النواب ، والوزارات ، ومكتب رئيس الوزراء ، مما ساعدها على وضع رؤيا واضحة لمتطلبات الشعب والاقتصاد العراقي ، اذ وظفت مكانتها لتعزيز الاستثمار الذي يمكن ان يعالج المتطلبات الشديدة الأهمية للبلد ، فضلاً عن جذب رؤوس الأموال الخاصة والتكنولوجيا الحديثة، وتوظيفها بتجربة إدارة الأعمال يعتبر أمر جوهري في هذه المرحلة، ولتسهيل الاستثمار في العراق ، دعا قانون الاستثمار الى إنشاء دائرة النافذة الواحدة :

دائرة النافذة الواحدة: تقوم جهة واحدة بتولي القيام بكافة الاجراءات المتعلقة بالمستثمرين الذين يسعون لجلب رؤوس اموالهم الى العراق، اذ تأمل الهيئة الوطنية للاستثمار عن طريق تسهيل سير المتطلبات القانونية والتنظيمية التي تواجه المستثمرين، والمساعدة في جمع المعلومات المهمة، تبسيط الاجراءات الادارية التي يواجهها المستثمرين الاجانب عند سعيهم للدخول الى البلد وهي مسالة ضرورية يحتاج اليها المستثمرين الاجانب غير المعتادين على الأعمال الفنية في العراق، كما يساعد أسلوب النافذة الواحدة المستثمرين في الحصول على الاجازة الاستثمارية، ومنحهم استثناءات من الضرائب والجمارك، فضلاً عن توفيرها:

أ. **الدعم اللوجستي:** يقوم كادر الهيئة الوطنية للاستثمار بمساعدة المستثمرين في أمور ملئ استمارة طلب سمة الدخول (الفيزا)، وحجز الفندق، وتنظيم عملية القدوم من المطار والتنقلات من والى الفندق، كما يوفر بحث مفصل عن الية السوق، وتفاصيل عن المناخ الاستثماري والمؤثرات الاقتصادية، وخدمات الترجمة الضرورية وغيرها من المعلومات الضرورية.

ب. دعم عملية العمل التجاري: مساعدة المستثمرين في التعرف على التوجيهات والتعليمات ومن ضمنها إعداد مسودة لدراسة الجدوى المطلوبة التي يحتاج إليها المستثمر لأجل تقديم مقترح الاستثمار، وتسجيل الشركة في وزارة التجارة مما يؤهله للعمل في العراق.

ت. التعريف: تعريف المستثمر المحتمل بجهات الاتصال المختلفة في القطاعين العام والخاص للتعرف بشكل اوسع بشأن فرص الاستثمار في العراق، وتساعد على توفير شبكة عمل مع الشركاء المحليين. اختار الباحث الهيئة الوطنية للاستثمار والمتضمنة (معالي رئيس الهيئة، نائب رئيس الهيئة، خمس مديري دوائر، ثلاث وثلاثون رئيس قسم، ستون مدير شعبة ووحدة)، فكان محل التطبيق الهيئة الوطنية للاستثمار وقد اختاره الباحث محلاً للتطبيق، فضلاً عن كون مجتمع البحث جميع قيادات الهيئة، بينما كانت عينة البحث المسميات (رئيس الهيئة، معاون رئيس الهيئة، مدير دائرة، رئيس قسم، مسؤول شعبة)، فكان مجتمع البحث (100) قيادي من المستويات القيادية الثلاث، وزع الباحث عليهم استبانات تضم الاستقصاء عن ثلاث متغيرات (القيادة الاستراتيجية، الابداع المفتوح، التأهب الريادي)، والمتضمنة (44) فقرة، استرجع منها (92)، بينما كان الصالح (85)، وكما موضح بالجدول الآتي:

الجدول (1) مجتمع البحث وعينته

العينة	الصالح	المسترجع	الموزع	المجتمع
85	85	92	100	100
النسبة المئوية	المشاهدات		مواصفات العينة	
0.01	1		مدير عام الهيئة	
0.01	1		معاون مدير الهيئة	
0.06	5		مدير دائرة	
0.35	30		مدير قسم	
0.57	48		مسؤول شعبة	

اتضح للباحث من مخرجات الجدول (2) والمعني بالسّمات الديمغرافية للعينة الآتي:

أ. كان عدد المشاهدات (85) من القيادات الهيئة الوطنية للاستثمار، اذ تبين ان شهادة البكالوريوس في الترتيب الأول وبنسبة (75%)، وبعدها (64) من العينة، بينما كان الترتيب الثاني لشهادة الدبلوم العالي وبنسبة (15%) وبعدها (13)، اما الترتيب الثالث فخصص لشهادة الماجستير وبنسبة (7%) وبعدها (6)، فيما كان الترتيب الرابع لشهادة الدكتوراه وبنسبة (2%) وبعدها (3).

ب. ومن ناحية عدد سنوات الخدمة التي تمنح قيادات الهيئة الخبرة والأهلية الوظيفية لتحمل الأعباء وصلاحيه اتخاذ القرارات الاستثمارية، فحلت فئة (10-15) بالترتيب الأول وبنسبة (45%) وبعدها (30)، بينما كان الترتيب الثاني لفئة (15-20) وبنسبة (35%) وبعدها (30) مشاهدة، وبالترتيب الثالث حلت فئة (أكثر من 20) وبنسبة (15%) وبعدها (13) مشاهدة، بينما كان الترتيب لفئة (5-10) وبنسبة (5%) وعدد (4)، وهذا يشير الى تلاءم المنصب مع العمر والخبرة المكتسبة للتدرج المهني والوظيفي فيه.

الجدول (2) ديمغرافية العينة وتفاصيلها

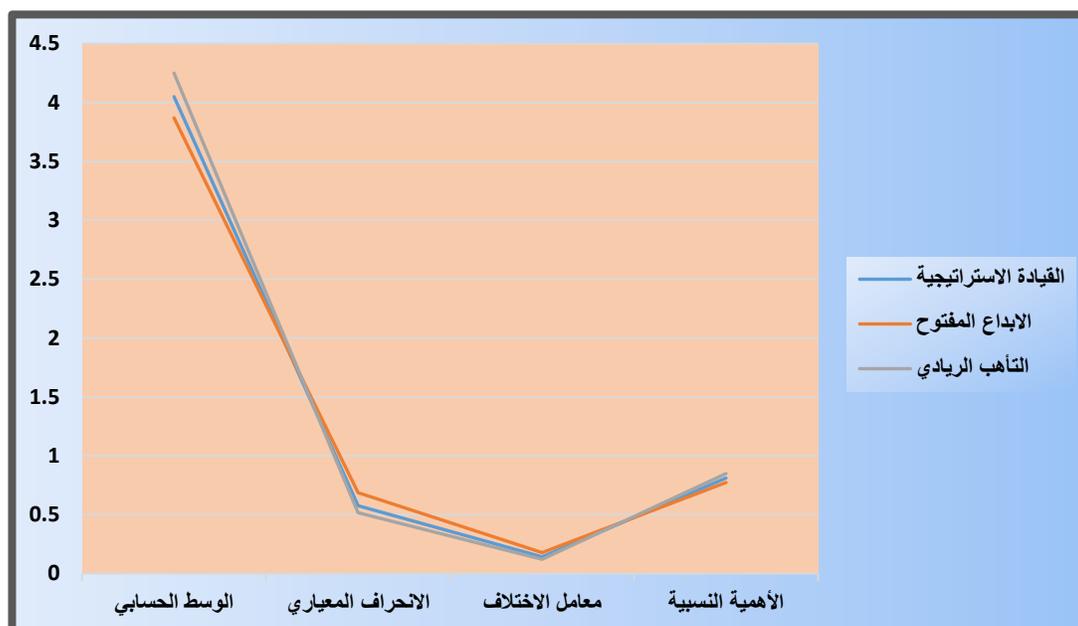
العينة المبحوثة	النسبة من العينة	المشاهدات	التفاصيل	السمة
85	0.75	64	بكالوريوس	التحصيل العلمي
	0.15	13	دبلوم عالي	
	0.07	6	ماجستير	
	0.03	2	دكتوراه	
	0.05	4	أقل من 10	سنوات الخدمة
	0.45	38	15-11	
	0.35	30	20-16	
	0.15	13	أكثر من 20	

2. عرض مستوى توفر المتغيرات من خلال الإحصاء الوصفي:

ومن مراجعة ما توفر للباحث من بيانات حول المتغيرات الرئيسة (القيادة الاستراتيجية ، الابداع المفتوح، التأهب الريادي) ، وجد ان اكثر الآراء اتفاقاً حول توفرها بالواقع التطبيقي، اتجهت نحو التأهب الريادي ، بمعامل اختلاف نسبي (12.1%) ، مما يشير الى اتفاق (87.9%) من افراد العينة على توفرها وممارستها من قبل الهيئة الوطنية للاستثمار بينما ترتبت ابعاده (التوصل اليقظ، المسح والبحث اليقظ، التقييم) من حيث المساهمة في توفره ، اما الترتيب الثاني فكان للقيادة الاستراتيجية وبتفاق نسبي (85.8%) ، وبمعامل اختلاف نسبي (14.2%) على التوفر بمستوى اهتمام نسبي (81%) لتترتب ابعاده (تحديد التوجه الاستراتيجي، ادامة الثقافة التنظيمية الفاعلة، التأكيد على الممارسات الأخلاقية، الإدارة الفاعلة لمحفظه الهيئة، تأسيس نظام رقابة منتظم ومتوازن)، فيما جاء الابداع المفتوح بالترتيب الثالث من حيث الاتفاق (82.2%) ، وبمعامل اختلاف نسبي (17.8%) وبوسط محتسب (3.87) مرتفع أسهمت في تكوينه الابعاد (الابداع الهجين، الابداع المفتوح الى الخارج، الابداع المفتوح الى الداخل) وعلى الترتيب ، وكما موضح بنتائج الجدول (3).

الجدول (3) ترتيب بيانات متغيرات البحث بحسب معامل اختلافها النسبي

الاولوية	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
الثاني	14.2	0.810	0.576	4.05	القيادة الاستراتيجية
الثالث	17.8	0.773	0.688	3.87	الابداع المفتوح
الاول	12.1	0.849	0.516	4.25	التأهب الريادي



الشكل (2) الإحصاء الوصفي للمتغيرات الرئيسة الثلاث

3. اختبار فرضيات البحث:

أ. الفرضية الرئيسة الاولى (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الاستراتيجية في التأهب الريادي)، وللتحقق من قبول الفرضية، من عدمها تم تنفيذ أنموذج الانحدار الخطي المتعدد وبحسب الآتي:

أظهرت نتائج الجدول (4) ان قيمة (F) المحتسبة للأنموذج المختبر (35.760) وهي اكبر من القيمة الجدولية (3.954) عند درجة الحرية (84)، لتؤكد قبوله احصائياً وقبول الفرضية (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الاستراتيجية في التأهب الريادي)، وبحسب المعادلة الآتية:

التأهب الريادي (Y) = (1.421) + 0.236 * (ادامة الثقافة التنظيمية الفاعلة) + 0.239 * (تحديد التوجه الاستراتيجي) + 0.212 * (التأكيد على الممارسات الاخلاقية)

وجد معامل تفسير مقداره (0.570)، ومعامل تفسير معدل (0.554)، اذ استطاعت ابعاد القيادة الاستراتيجية مجتمعة من تفسير ما نسبته (55.4%) من التغيرات التي تطرأ على التأهب الريادي، فيما تُعزى النسبة المتبقية (44.6%) لمتغيرات أخرى لم تؤخذ بنظر الاعتبار، بينما تبين وجود تأثير إيجابي طردي لبعد تحديد التوجه الاستراتيجي في التأهب الريادي مقداره (0.239) وبقيمة احتمالية (0.026)، وبقيمة (T) المحسوبة (2.262)، وجود تأثير إيجابي طردي لبعد ادامة الثقافة التنظيمية الفاعلة في التأهب الريادي مقداره (0.236) وبقيمة احتمالية (0.009)، وجود تأثير إيجابي طردي لبعد التأكيد على الممارسات الأخلاقية في التأهب الريادي مقداره (0.212) وبقيمة احتمالية (0.009)، وبقيمة (T) المحسوبة (2.666) وهي تزيد عن قيمتها الجدولية (1.9886) عند درجة حرية (84) ومستوى دلالة (0.05)، فيما لم يظهر أي استثمار لبعد الادارة الفاعلة لمحفظه الهيئة، تأسيس نظام رقابة تنظيمية متوازنة في تحسين التأهب الريادي.

الجدول (4) تأثير ابعاد القيادة الاستراتيجية مجتمعة في التأهب الريادي (n=85)

التأهب الريادي							المتغير المستقل
α	P-V	T	A R ²	R ²	β	F	
1.421	.026	2.262	0.554	0.570	.239	35.760	تحديد التوجه الاستراتيجي
	.825	.221			.027		الادارة الفاعلة لمحفظه الهيئة
	.009	2.690			.236		ادامة الثقافة التنظيمية الفاعلة
	.009	2.666			.212		التأكيد على الممارسات الاخلاقية
	.800	.255			.023		تأسيس نظام رقابية منظمة متوازنة

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28)

ب. الفرضية الرئيسة الثانية (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للأبعاد المفتوح في التأهب الريادي)، وللتحقق من قبول الفرضية، او رفضها تم تنفيذ أنموذج الانحدار الخطي وبحسب الاتي:

أظهرت نتائج الجدول (5)، قدرة الإبداع المفتوح على تفسير ما نسبته (34.2%) من التغيرات التي تطرأ على التأهب الريادي، فيما تعزى النسبة المتبقية من النموذج (65.8%) لمتغيرات أخرى، فكانت قيمة معامل التفسير (0.365) والتفسير المصحح (0.342)، فكانت (F) المحسوبة للنموذج المحسوب (15.545)، وهي تزيد من القيمة الجدولية (3.954) عند درجة الحرية (84) وبقية احتمالية (0.05)، وكما موضح بمعادلة الانحدار الخطي البسيط التنبئية للنموذج:

$$\text{التأهب الريادي (Y)} = 2.389 + 0.114 * (\text{الإبداع المفتوح الى الداخل}) + 0.218 * (\text{الإبداع الهجين})$$

فيما وجد تأثير (الإبداع المفتوح الى الداخل) في (التأهب الريادي) مقداره (0.114)، عند مستوى المعنوية (P-V=0.039)، وهي تقل عن مستوى الدلالة (0.05)، فيما كانت قيمة اختبار (T) المحسوبة (2.099) لقيمة (β) الميل الحدي المعيارية (التأثير)، فضلاً عن تأثير الإبداع الهجين مقداره (0.218) عند مستوى الدلالة (0.011)، وبقية (T) المحسوبة (2.099) وهي أكبر من قيمتها الجدولة (1.9886) عند نفس مستوى المعنوية (0.05)، ومن كل ما سبق من نتائج نقبل الفرضية الرئيسة الثانية (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للإبداع المفتوح في التأهب الريادي).

الجدول (5) تأثير الإبداع المفتوح في التأهب الريادي (n=85)

المتغير المعتمد (التأهب الريادي)							المتغير المستقل
F	T	P-V	AJR ²	R ²	β	α	
15.545	2.099	.039	.342	.365	.114	2.389	الإبداع المفتوح الى الداخل
	1.665	.100			.143		الإبداع المفتوح الى الخارج
	2.614	.011			.218		الإبداع الهجين

ت. المصدر مخرجات برنامج (SPSS V.28).

ث. الفرضية الرئيسة الثالثة (تؤثر القيادة الاستراتيجية والإبداع المفتوح بشكل تفاعلي في التأهب الريادي تأثيراً معنوياً)، ولإثبات صحتها اتجه الباحثان الى الاتي:

يظهر الجدول (6)، وجود نموذج تأثير متعدد، وبقية معامل التفسير (0.524)، وبقية معامل التفسير المصحح (0.519)، وبقية (F) المحسوبة (91.532)، ليفسر مجتمعين ما نسبته (51.9%) من

التغيرات التي تطرأ على التأهب الريادي، اما النسبة المتبقية من التأثير (48.1%) فتعزى لمتغيرات أخرى.

اما على مستوى التأثير (الميل الحدي) المتمثل بقيمة البيتا، اذ لم يظهر الابداع المفتوح أي تأثير في التأهب الريادي نظراً لكون قيمته (0.095) عند مستوى المعنوية (0.431)، وبقيمة (T) المحسوبة (0.791)، فيما كانت قيمة الميل الحدي (0.649) لتأثير القيادة الاستراتيجية عند مستوى المعنوية (0.000)، وبقيمة (T) المحسوبة (9.567)، وكما موضح بنتائج الجدول (6)، ومعادلة التنبؤ:

$$\text{التأهب الريادي (Y)} = (1.618) * 0.649 + (\text{القيادة الاستراتيجية})$$

الجدول (6): تأثير القيادة الاستراتيجية والابداع المفتوح في التأهب الريادي (n=85)

التأهب الريادي							المتغير المستقل
T	P-V	α	AJR ²	R ²	β	F	
9.567	.000	1.618	.519	.524	.649	91.532	القيادة الاستراتيجية
.791	.431				.095		الابداع المفتوح

المصدر مخرجات برنامج (SPSS V.28).

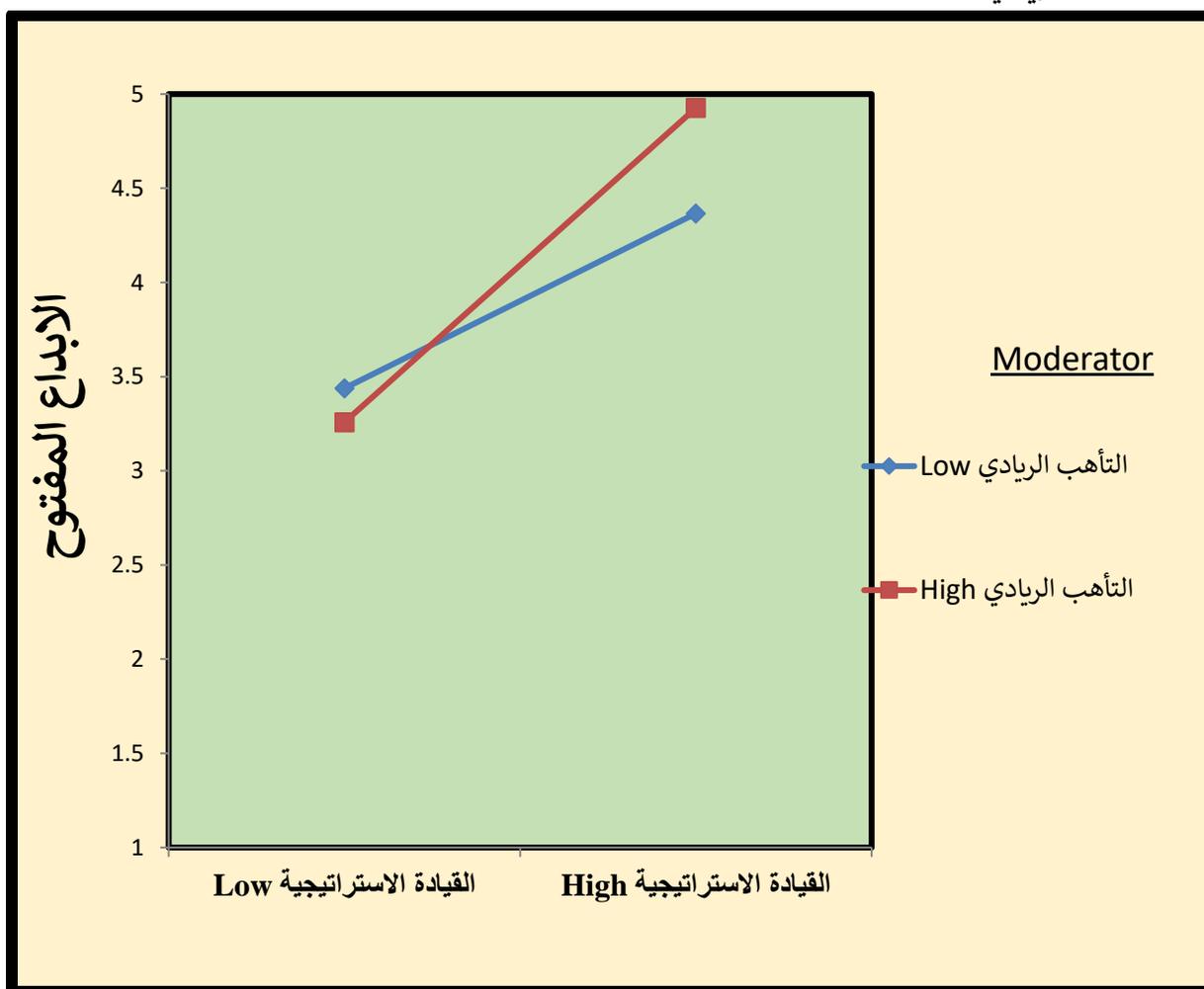
وبهدف إيجاد قيمة العلاقة التفاعلية للمتغيرين المستقلين (القيادة الاستراتيجية والابداع المفتوح) وتحولهما لمتغير تفاعلي جديد يؤثر في التأهب الريادي عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) والتأكد من معنويتها للفرضية الخامسة، فقد كانت نتائج التفاعل بحسب، وكما موضح ونتائج الجدول (7).

الجدول (7) مصفوفة التأثير التفاعلي بين المتغيرات

العينة	المعنوية	قيمة تي	الخطأ المعياري	التأثير المعياري	معاملية التأثير	المستقل	التابع
85	0.375	.892	.355	.316	.353	القيادة الاستراتيجية	←
	0.000	3.321	.177	.784	.588	الابداع المفتوح	←
	0.000	6.162	.026	1.454	.158	المتغير التفاعلي	←

المصدر مخرجات برنامج (SPSS V.28).

ومن نتائج الجدول (7) يتضح ان معامل تحديد الانموذج (0.561)، ومعامل التحديد المعدل (0.551)، مما يجعل الانموذج يفسر ما نسبته (55.1%) من التغيرات التي تطرأ على التأهب الريادي، فكانت قيمة (F) المحسوبة للأنموذج (52.483) ، اما على مستوى المتغيرات الثلاثة ، فقد كانت قيمة الميل الحدي للقيادة الاستراتيجية (0.353)، وبمستوى معنوية (0.375) ، وبقية (T) المحسوبة (0.892) ، فيما كان تأثير الابداع المفتوح (0.588) في التأهب الريادي، وبمستوى معنوية (0.000) ، وبقية (T) المحسوبة (3.321) ، وبالعودة الى المتغير التفاعلي فقد كان تأثيره (0.158) ايجابي ، وبمستوى معنوية (0.000) وهي تقل من مستوى المعنوية (0.05) وبقية (T) المحسوبة (6.162) ، مما يشير الى لجوء الهيئة الوطنية للاستثمار الى توظيف تفاعل المتغيرين المستقلين (القيادة الاستراتيجية ، الابداع المفتوح) في التأهب الريادي.



الشكل (3) إطار التفاعل بين المتغيرات

رابعاً: مناقشة النتائج:

أظهرت الهيئة الوطنية للاستثمار قدرتها على تحديد التوجه الاستراتيجي بشكل مرتفع من خلال تحديدها الأهداف الاستراتيجية بوضوح لجميع أصحاب المصلحة والجهات ذات العلاقة بقرارات وأنشطة متنوعة، فضلاً عن ادارتها لرسالتها ورؤيتها بوضوح وإعلان للجميع بشكل واضح وصريح، وقد اتجهت الى اعتماد الادارة الفاعلة لمحفظتها عندما تحاول تعزيز القيادة الاستراتيجية عبر تبنيها فرق العمل الإدارية وتوكيل المهام اليها من خلال الإجراءات المنتظمة وبما يبقها بتماس مع أصحاب المصلحة وبمختلف اتجاهات العمل الجديد، فضلاً عن تثمينها برامج التصميم الحديثة والتي تقدم حلولاً لإشكاليات الموارد والقطاعات بشكل عام، وهذا ما دفعها الى توجيه الثقافة التنظيمية الفاعلة الى تحسين القيادة الاستراتيجية عبر تماشي قيم موظفيها ومعتقداتهم مع رؤية ورسالة المنظمة، بشكل يحقق المرونة والكفاءة في العمليات ويعزز الأداء، لاسيما وانها تمتلك منظومة قيم مشتركة بين أعضاء التنظيم تشجع على التعاون والانفتاح.

فيما ركزت هيئة الاستثمار الوطني على الممارسات الأخلاقية من خلال تبنيها اجراءات محددة لمواجهة العاملين او السلوكيات التي تعيق نجاحها، مما جعلها تأخذ بنظر الاعتبار الممارسات الأخلاقية فيما يتعلق بهيكل الحوافز والمكافئات ونظام التعويضات، ولذلك ارتأت الهيئة تأسيس نظام رقابة منتظمة ومتوازنة، لتكرس الجزء الأكبر من اهتمامها لبناء الثقة مع المرؤوسين، فضلاً عن اعتماد ادارتها على تعديلات في نظم الرقابة بشكل يميز الهيئة عن بقية المنظمات الحكومية الأخرى ذات الطابع الاستثماري.

وعلى الجانب الاخر فقد ثبت اهتمام الهيئة الوطنية للاستثمار بالابداع المفتوح الى الداخل فسعت الى تعزيزها من خلال تبنيها المخرجات البحثية لعدد من الجامعات وطلبة الدراسات العليا فيما يتعلق بعدد من المشاكل او المشاريع المقترحة، فضلاً عن مشاركة الجهات المستفيدة على اختلاف أنواعها ومرجعيتها في اقتراح مشاريع جديدة على الهيئة، بينما التجأت الهيئة الى الابداع المفتوح الى الخارج من خلال عملها في كثير من الأحيان على تقديم عروض لاتفاقيات الامتيازات الى الشركات والمؤسسات الاخرى لتحقيق افضل منفعة من جهودها الإبداعية، مع إدخالها بشكل مستمر في شراكات مع منظمات تابعة للقطاع الخاص لمنحها الحلول والمقترحات والأفكار المتعلقة بالتوجهات الاستثمارية، ولذلك تبنت الهيئة الوطنية للاستثمار الابداع الهجين كمرتكز تعزز من خلاله ابداعها المفتوح والناجم عن حرصها الدائم على تحقيق التكامل بين جميع المعلومات من الشركاء

الداخليين والخارجيين في المشاريع الجديدة، فضلاً عن تنسيق أنشطة تبادل المعلومات بين الشركاء في المشاريع الجديدة.

واتضح اعتماد الهيئة المسح والبحث اليقظ بشكل مرتفع لتحسين التأهب الريادي والناجم عن سعيها الحثيث للتعاون مع نظيراتها من الهيئات على الصعيدين الإقليمي والدولي، فضلاً عن رصد ادارتها التأثيرات السياسية والاقتصادية على مستوى المنطقة والعالم ولا تكتفي برقابة البيئة العراقية، فيما منحت الهيئة الوطنية للاستثمار أولوية للتواصل اليقظ اهتمام عالي، اذ تتجه الهيئة لتحسين التأهب الريادي والناجم عن امتلاكها اليات صيانه دقيقة منسجمة مع مستوى الطلب فيما يتعلق بحاجة أجزاء الهيكل التنظيمي من البيانات المطلوبة في عمليات اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وتبنيها مناهج علمية في إدارة البنوك المعرفية لدى كل تشكيل من اشكال الهيئة بما يلائم حاجته من المعلومات كمدخلات خاصة بها، ولجأت الى التقييم وبما يحسن من تأهبها الريادي، من خلال امتلاكها القوة التي تمكنها من اجراء التغييرات الجذرية في انشطتها وعملياتها بما ينسجم واهمية المعلومة المستحصلة وإمكانية تحققها، فضلاً اجرائها تقييم موضوعي للمعلومات بعيدة عن التفسيرات والاجتهادات الشخصية.

وعلى مستوى الفرضيات فقد تبين قدرة الهيئة الوطنية للاستثمار من اعتماد القيادة الاستراتيجية لتحسين مستوى تأهبها الريادي بشكل رئيس، فضلاً عن تحديد التوجه الاستراتيجي وادامة الثقافة التنظيمية الفاعلة، والتأكيد على الممارسات الأخلاقية في تحسين التأهب الريادي، بينما وظفت الهيئة الوطنية للاستثمار الابداع المفتوح لتحسين التأهب الريادي بشكل عام، من خلال الابداع المفتوح الموجه الى الداخل، والابداع الهجين، كما استطاعت هيئة الاستثمار من اعتماد القيادة الاستراتيجية والابداع المفتوح لتحسين تأهبها الريادي من خلال تفاعلها وبما يزيد من ذلك التأهب.

خامساً: التوصيات:

1. ضرورة الاهتمام بالإدارة الفاعلة لمحفظة الهيئة وبما يجعلها مرتكز يعزز من القيادة الاستراتيجية من خلال تثمين ادارتها برامج التصميم الحديثة وتقديم الحلول لمختلف المشكلات القائمة على الموارد والقطاعات، وتبني التكتيكات الاتية:

أ. اعتماد الإدارة سلوكيات فاعلة لاستثمار الموارد البشرية والمادية والمالية.

ب. اعداد موازنة تتلاءم والعمل المستقبلي المستهدف.

2. الارتقاء بمستوى الابداع الهجين من خلال حرصها المستمر تحقيق التكامل بين جميع المعلومات من الشركاء الداخليين والخارجيين في المشاريع الجديدة، فضلاً عن تزويد شركائها الداخليين والخارجيين بالمعلومات الجديدة وبمختلف المشروعات واتخاذ التدابير الآتية:
- أ. تنسيق أنشطة تبادل المعلومات بين الشركاء في المشاريع الجديدة.
- ب. وضع منسق عام ومشرف على أنشطتها البحثي والاستثماري بشكل مستمر.
3. الاهتمام الإضافي بالتواصل اليقظ لما لها من دور في تحسين التأهب الريادي من خلال تعزيز قدرتها على تغيير قواعد ولوائح العمل التنظيمية بما يحد من الهدر والتأخير في نقل البيانات والمعلومات، وصيانة دقيقة منسجمة مع مستوى الطلب فيما يتعلق بأجزاء الهيكل التنظيمي من البيانات المطلوبة في عمليات اتخاذ القرارات الاستراتيجية، فضلاً عن تبني الآليات الآتية:
- أ. تبني برامج الإحصائية والعلمية بين أجزاء الهيئة بما يكفل تماثل القواعد المعرفية بين الأقسام المختلفة.
- ب. تبني مناهج علمية في إدارة البنوك المعرفية لدى كل تشكيل من اشكال الهيئة بما يلئم حاجته من المعلومات كمدخلات خاصة به.
4. ضرورة اعتماد الهيئة الوطنية للاستثمار القيادة الاستراتيجية لتحسين مستوى تأهبها الريادي بشكل رئيس، فضلاً عن تحديد التوجه الاستراتيجي وادامة الثقافة التنظيمية الفاعلة، والتأكيد على الممارسات الأخلاقية في تحسين التأهب الريادي.
5. توظيف الهيئة الوطنية للاستثمار الابداع المفتوح لتحسين التأهب الريادي بشكل عام، من خلال الابداع المفتوح الموجه الى الداخل، والابداع الهجين.
6. ينبغي توجه هيئة الاستثمار الى اعتماد القيادة الاستراتيجية والابداع المفتوح لتحسين تأهبها الريادي من خلال تفاعلها وبما يزيد من ذلك التأهب.

المصادر:

1. Ahmed Abdullah Amanah, 2022, Role of Entrepreneurial Alertness in Strategic Agility, of Ent Enhancing https://www.researchgate.net/publication/358190519_Role_entrepreneurial_Alertness_s_in_Enhancing_Strategic_Agility.
2. ASSAD, M. A., & Mohammed, D. N. J. (2021). The Relationship between Inclusive Leadership and corporate entrepreneurship: Analytical Research in the Ministry of Higher Education and Scientific Research. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government* | Vol, 27(3), 2086.
3. Atiyeh, S. N. S. (2022). The Impact of Strategic Leadership on the Employees' Creativity at Private Hospitals in Palestine: a Case Study. *International Journal of Professional Business Review*, 7(4), e0688-e0688.
4. Christopher Kurzahls, Lorenz Graf - Vlachy and Andreas König, 2020, Strategic leadership and technological innovation: A comprehensive review and research agenda, *Corporate Governance An International Review* 28 (03) .

5. Crema, M., Verbano, C., & Venturini, K. (2014). Linking strategy with open innovation and performance in SMEs. *Measuring Business Excellence*, 18(2), 14-27.
6. Funda Kılıç, 2022, The Role of Strategic Leadership in Innovation Performance, Open Journal of Business and Management. <https://www.scirp.org/journal/ojbm>
7. Jia, H. J., Zhuang, Z. Y., Xie, Y. X., Wang, Y. X., & Wu, S. Y. (2023). Research on Dynamic Capability and Enterprise Open Innovation. *Sustainability*, 15(2), 1234.
8. Marcel Bogers , Henry Chesbrough , Sohvi Heaton , and David J. Teece , 2019 , Strategic Management of Open Innovation : A Dynamic Capabilities , DOI : 10.1177 / 0008125619885150 .
9. Philip T. Roundy ,David A. Harrison and Susanna Khavul,2017, Entrepreneurial alertness as a pathway to strategic decisions and organizational performance,
10. Tariq Kadhim Shlaka , 2022 , The Effect Entrepreneurial Alertness in Achieving Strategic Superiority , Al-Kut University College Journal , https://js.alkutcollege.edu.iq/article_19609_344a115b9ae24c75ab144591436f933d.pdf
11. Verbano, C., & Crema, M. (2016). Linking technology innovation strategy, intellectual capital and technology innovation performance in manufacturing SMEs. *Technology analysis & strategic management*, 28(5), 524-540.
12. Yong Kyu Lew , Nadia Zahoor , Francis Donbesuur and Huda Khan , 2022 , Entrepreneurial alertness and business model innovation in dynamic markets : international performance implications for SMEs , R & D Management published by RADMA and John Wiley & Sons ,USA.
13. Zhao, W., Yang, T., Hughes, K. D., & Li, Y. (2021). Entrepreneurial alertness and business model innovation: the role of entrepreneurial learning and risk perception. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 17, 839-864.
14. أكرم محسن مهدي الياسري. (2006). القيادة الإستراتيجية والإبداع التنظيمي وتأثيرهما في تحقيق الميزة التنافسية بحث ميداني في شركات وزارة الإعمار والإسكان العراقية. *Journal of Kerbala University*, 4(1).
15. حيان حمدان. (2022). تأثير القيادة الاستراتيجية الفعالة في تنشيط الإبداع الإداري للعاملين (دراسة حالة على شركة أفاميا للصناعات الدوائية في محافظة حماة). *مجلة جامعة حماة*. 5(15).
16. هديل كاظم سعيد، زياد علي عباس، (2017). القيادة الاستراتيجية وتأثيرها في تحقيق السمعة التنظيمية بحث تحليلي في بعض دوائر وزارة الإسكان والأعمار الممولة مركزيا. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 23(97), 75-75.
17. فاروق الغريب، (2022). دور ممارسات القيادة الاستراتيجية في تبني السلوك الإبداعي للعاملين في المنظمة. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*. 13(3), 215-264.