

أثر القيادة الريادية في النجاح المنظمي في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن

د. وائل عبد الفتاح الصرايرة*

تاريخ وصول البحث: 2023/7/4م

تاريخ قبول البحث: 2023/11/8م

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الريادية بأبعادها (الرؤية، والإبداع، وتحمل المخاطرة، الاستباقية) في النجاح المنظمي بأبعاده (الكفاءة، والفاعلية، والمرونة، والتماسك) في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن. تكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين في المستويات الإدارية العليا والوسطى، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لأغراض الدراسة، وكانت الاستبانة هي الأداة المستخدمة في جمع البيانات، حيث تم توزيع (140) استبانة على عينة الدراسة، وتم استرداد (129) استبانة، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل من الاستبانات المسترجعة (124) استبانة.

بينت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية جاءت مرتفعة بالنسبة لأبعاد المتغير المستقل والمتمثل بالقيادة الريادية بأبعادها (الرؤية، والإبداع، وتحمل المخاطرة، الاستباقية)، وأيضاً جاءت المتوسطات مرتفعة بالنسبة للمتغير التابع المتمثل بالنجاح المنظمي بأبعاده (الكفاءة، والفاعلية، والمرونة، والتماسك) في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن، كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر لثلاثة من أبعاد القيادة الريادية وهي: الرؤية، والإبداع، وتحمل المخاطرة في تحقيق النجاح المنظمي بأبعاده مجتمعة ومنفردة، لكن أظهرت النتائج عدم وجود أثر للاستباقية كأحد أبعاد القيادة الريادية في النجاح المنظمي بأبعاده مجتمعة ومنفردة في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

قدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها زيادة اهتمام الإدارات في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن بالاستباقية، لما لها من أهمية كبيرة في النجاح المنظمي، من خلال إيجاد آليات للتنبؤ بالمتغيرات والظروف المستقبلية، وابتكار أساليب عمل حديثة، واقتناص الفرص المتاحة، واتباع سياسة التفكير خارج الصندوق.

الكلمات المفتاحية: القيادة الريادية، النجاح المنظمي، الإبداع، الكفاءة، الفاعلية.

* أستاذ مساعد، قسم الإدارة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

The Impact of Entrepreneurial Leadership on Organizational Success at Islamic Banks Operating in Jordan.

ABSTRACT

The study aimed to identify the impact of entrepreneurial leadership on its dimensions (vision, creativity, risk taking, and proactive) on organizational success in its dimensions (efficiency, effectiveness, flexibility, and cohesion) in Islamic Banks operating in Jordan. The study population consisted of all managers at the upper and middle administrative levels. The researcher used the descriptive analytical approach for the purposes of the study. The data collection tool was the questionnaire, where (140) questionnaires were distributed to the study sample, only (129) questionnaires were retrieved, there were (124) questionnaires valid for analysis among the total number of questionnaires retrieved.

The results of the study showed that the mean averages were high for the dimensions of the independent variable, represented by entrepreneurial leadership with its dimensions (vision, creativity, risk taking, and proactive), and the averages were also high for the dependent variable, represented by organizational success with its dimensions (efficiency, effectiveness, flexibility, and cohesion) in Islamic Banks operating in Jordan. The study also found an impact of three dimensions of entrepreneurial leadership in the areas: vision, creativity, and risk taking in achieving organizational success in its combined and individual dimensions. However, the results showed that there is no impact of proactive as one of the dimensions of entrepreneurial leadership on organizational success in its combined and individual dimensions in Islamic Banks operating in Jordan.

The researcher presented a set of recommendations, the most important of which is increasing the attention of departments in Islamic Banks operating in Jordan to proactive, because of its great importance in organizational success, by finding mechanisms to predict future variables and conditions, innovating modern work methods, seizing available opportunities, and following a policy of thinking outside the box.

Keywords: Entrepreneurial Leadership, Organizational Success, Creativity, Efficiency, Effectiveness.

المقدمة:

يواجه العالم العديد من التغيرات في كافة المجالات سواء الاقتصادية، أو التكنولوجية، أو السياسية أو البيئية، التي أدت إلى زيادة المنافسة بين منظمات الأعمال، وأصبحت المنظمات تسعى لإثبات الوجود من أجل البقاء والديمومة، وذلك من خلال مواكبة التطورات والابتعاد عن الانماط الإدارية التقليدية، ومن بين السبل التي تسلكها منظمات الأعمال من أجل البقاء هو التسابق الريادي، وتبني أساليب قيادية حديثة تساعد على مواكبة الديناميكية العالية في التغيرات البيئة الخارجية، ومواجهة الظروف البيئية في ظل حالات عدم التأكد.

ولتصبح المنظمات ناجحة لا بد من مواكبة الأساليب الإدارية الحديثة ومنها القيادة الريادية، لأنها تعتبر من المحركات المهمة في دعم الجوانب الإبداعية، الاستباقية في اقتناص الفرص، وتقبل المخاطر، مما يعزز قدرة المنظمات على التميز والوصول إلى مراتب متقدمة في ظل المنافسة الشرسة (شاهين، 2020)، حيث تشير القيادة الريادية إلى قدرة القائد على توجيه أعضاء الفريق لتحقيق أهداف المنظمة من خلال استغلال الفرص (Kistyanto et al., 2018)، وتعتبر أداة للتأثير على أفراد فريق العمل وتوجيههم لتحقيق الأهداف المنشودة (Renko et al., 2015).

كما تعتبر القيادة الريادية من الأساليب الإدارية الحديثة التي نالت اهتمام العديد من الباحثين، وذلك لأنها عبارة عن تكامل بين مفهومي القيادة والريادة، وأن تبني منظمات الأعمال للقيادة الريادية يمكن أن يكون عاملاً مهماً في تحقيق النجاح المنظمي من خلال رفع مستوى الأداء، وتوفير بيئة أعمال مناسبة، واتباع سياسة مرنة للموارد البشرية، مما يساهم في الوصول إلى الأهداف المرجوة ومساعدة المنظمات على الديمومة والبقاء (Al-Romeedy & Talhi, 2019). ولكي تضمن منظمات الأعمال ديمومتها في بيئات تنافسية شديدة يجب عليها إحداث تغييرات داخل بيئة الأعمال، ودراسة وفهم سلوك العاملين والتأثير عليهم، وهذا الشيء لا يتحقق إلا بوجود قيادة ريادية فعالة تساهم في مواجهة متطلبات التغيير وتحقيق مستوى أداء متميز.

حيث تسعى المنظمات بوتيرة متسارعة إلى زيادة مخزونها الإبداعي والمعرفي، وتبني الوسائل التكنولوجية الحديثة، وتحقيق مستويات تنافسية متقدمة، وزيادة تماسكها ورفع مستوى كفاءتها وفعاليتها من أجل رفع الأداء وتحقيق النجاح المنظمي. وبناءً على ما سبق، حاولت هذه الدراسة معرفة أثر القيادة الريادية في تحقيق النجاح المنظمي في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من جانبين هما:

الأهمية العلمية: تتجلى أهمية الدراسة من تركيزها على المتغيرات التي تناولتها (القيادة الريادية، والنجاح المنظمي)، وسعيها للتعرف على طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين، بالإضافة إلى ما ستقدمه من أدب فكري يخص متغيراتها، والذي سيساهم في سد الفجوة في الناتج المعرفي في هذا المجال، ومن المؤمل أن تثري المكتبة العربية في مجال متغيراتها.

الأهمية العملية: تبرز أهمية هذه الدراسة من تركيزها على القطاع المبحوث، حيث يعتبر القطاع المصرفي الإسلامي من القطاعات المهمة، التي تعتبر أحد المحركات التي تدعم الاقتصاد الوطني الأردني، وذلك من خلال ترسيخ مفهوم القيادة الريادية والنجاح المنظمي، خاصة في ظل احتدام المنافسة في هذا القطاع، كما تكمن أهمية الدراسة في التوصيات التي قدمها الباحث والمرتبطة بنتائجها، وذلك لمساعدة الإدارات العليا في القطاع المصرفي الإسلامي في التركيز على استخدام الأنماط الإدارية الحديثة المتمثلة في هذه الدراسة في القيادة الريادية والنجاح المنظمي.

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة بشكل رئيس إلى معرفة أثر القيادة الريادية في النجاح المنظمي في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن، بالإضافة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف إلى الأهمية النسبية للقيادة الريادية بأبعادها (الرؤية، والإبداع، وتحمل المخاطرة، الاستباقية) في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.
2. التعرف إلى الأهمية النسبية للنجاح المنظمي بأبعاده (الكفاءة، والفاعلية، والمرونة، والتماسك) في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.
3. التعرف إلى أثر القيادة الريادية في كفاءة المصارف الإسلامية العاملة في الأردن؟
4. التعرف إلى أثر القيادة الريادية في فاعلية المصارف الإسلامية العاملة في الأردن؟
5. التعرف إلى أثر القيادة الريادية في مرونة المصارف الإسلامية العاملة في الأردن؟
6. التعرف إلى أثر القيادة الريادية في تماسك المصارف الإسلامية العاملة في الأردن؟

مشكلة وأسئلة الدراسة:

يعتبر النجاح المنظمي من أهم المواضيع التي تركز عليها منظمات الأعمال في العصر الحالي، وخاصة قطاع المصارف، لذلك ومن خلال مراجعة الأدبيات السابقة لاحظ الباحث أن المصارف الإسلامية العاملة في الأردن لا تحقق بعض متطلبات ومعايير النجاح المنظمي، نتيجة للظروف المتغيرة محلياً وعالمياً، وأيضاً احتدام المنافسة الشديدة وتنوع متطلبات الزبائن من الخدمات المصرفية.

وبالتالي فإن نجاح المصارف الإسلامية يعتمد على مقدار المرونة في تقديم خدمات مصرفية ذات كفاءة وفاعلية عالية تتوافق مع متطلبات الزبائن، لاسيما في ظل المنافسة الشرسة في جذب أكبر عدد من الزبائن، لذلك فإن كل مصرف يسعى إلى إثبات مكانته الريادية بين المصارف الأخرى من خلال الإبداع في مستوى الخدمات المقدمة للزبائن، والمضي قدماً نحو رؤية مستقبلية واضحة، الاستباقية في تقديم خدمات تتفوق بها على الآخرين، مما يستدعي ذلك الخوض في تحمل أخطار عالية في ظل الظروف البيئية المعقدة. وبالتالي لا بد من إبراز دور القيادة الريادية كأحد الأنماط الإدارية الحديثة التي من المفترض أن يكون لها دور كبير في تحقيق النجاح المنظمي والحفاظ على ديمومة وبقاء المصارف موضع الدراسة.

لذلك فإن هذه الدراسة تركز على النجاح المنظمي للمصارف الإسلامية العاملة في الأردن بالاعتماد على دور القيادة الريادية في تحقيق ذلك، وبناءً عليه فإن مشكلة الدراسة تتمثل في السؤال الرئيس التالي:

هل يوجد أثر للقيادة الريادية بأبعادها (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية) في النجاح المنظمي بأبعاده (الكفاءة، الفاعلية، المرونة، والتماسك) في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن؟

وانبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما الأهمية النسبية للقيادة الريادية في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن؟
2. ما الأهمية النسبية للنجاح المنظمي في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن؟
3. هل يوجد أثر للقيادة الريادية في كفاءة المصارف الإسلامية العاملة في الأردن؟
4. هل يوجد أثر للقيادة الريادية في فاعلية المصارف الإسلامية العاملة في الأردن؟
5. هل يوجد أثر للقيادة الريادية في مرونة المصارف الإسلامية العاملة في الأردن؟
6. هل يوجد أثر للقيادة الريادية في تماسك المصارف الإسلامية العاملة في الأردن؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة: H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية بأبعادها (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية) في النجاح المنظمي بأبعاده مجتمعة في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

ويشتق من الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: H1-1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية بأبعادها (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية) في كفاءة المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

الفرضية الفرعية الثانية: H1-2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية بأبعادها (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية) في فاعلية المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

الفرضية الفرعية الثالثة: H1-3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية بأبعادها (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية) في مرونة المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

الفرضية الفرعية الرابعة: H1-4: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية بأبعادها (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية) في تماسك المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

الإطار النظري:

مفهوم القيادة الريادية:

تعرف القيادة الريادية بأنها التأثير على أعضاء الفريق وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المنشودة من خلال استغلال الفرص الريادية بشكل أمثل (Cai et al., 2019). كما تعتبر أداة تعمل على تجميع جهود الأفراد لإيجاد حلول إبداعية للمشكلات من خلال استثمار الفرص المتاحة لتحقيق الأهداف التنظيمية في ظل الظروف التنافسية الشديدة (الشمري والدليعي، 2018). كما تعتبر وسيلة تستخدم مهارات متعددة لاستغلال الفرص في ظل المنافسة الصعبة (Harrison et al., 2018). وتشير إلى سلوك يقوم به القادة داخل المنظمات من أجل التأثير على العاملين لتنسيق الأعمال وتحقيق الرؤية وخلق جو من الثقة بين العاملين بأفضل الطرق

(السبيعي، 2019). وتدل على مدى امتلاك الإدارات القدرة على إيجاد الفرص واقتناصها والبحث عن الابتكار لخلق قيمة مضافة لمنظمات الأعمال وأصحاب المصالح (Bagheri, 2017). ويرى الباحث أن القيادة الريادية هي أحد أساليب القيادة التي تمثل مزيجاً من مفهومي القيادة والريادة، حيث تشير إلى قدرة القائد على التأثير في المرؤوسين وتشجيعهم على العمل الجماعي بالاعتماد على السلوكيات الريادية، واستغلال أي فرص جديدة يمكن أن تحسن من كفاءة العمل، التي -بدورها- تحقق الأهداف والنجاحات التنظيمية المرجوة في ظل احتدام المنافسة بين منظمات الأعمال.

أهمية القيادة الريادية:

يرى (Leitch and Volery, 2017) أهمية القيادة الريادية تتمحور في الآتي:

1. وضع الأهداف: من خلال قيام القادة الرياديين في وضع أهداف وطموحات المنظمة بشكل عام، ولكل فرد فيها بشكل خاص، بالإضافة إلى وضع آلية لتحقيق تلك الأهداف.
2. التكيف مع الظروف المتغيرة: من خلال تميز القادة الرياديين بالديناميكية في التعامل مع الظروف البيئية المتغيرة والقدرة على إدارة المخاطر.
3. القدرة على التغيير: امتلاك القادة القدرة على التغييرات الجزئية أو الشاملة التي تساهم في تحقيق أهداف المنظمة.
4. تركيز المسؤولية: قدرة القادة الرياديين على اتخاذ القرارات الصحيحة التي تتعلق بمسؤولياتهم، بحيث تساهم هذه القرارات في تحقيق النجاح لمنظمات الأعمال.

خصائص القيادة الريادية:

هنالك عدة خصائص للقيادة الريادية وتتمثل في الآتي:

1. التواصل: يجب على القادة الرياديين أن ينظروا إلى أخطائهم كما هو الحال عندما يحققوا نجاحات في منظماتهم (Pauceanu et al., 2021).
2. تفسير ومطابقة الفرص: حيث يعتبر القادة الرياديون قادرين على مطابقة أهداف المنظمة مع الفرص المتاحة ومدى الاستفادة منها (Covin & Slevin, 2017).
3. الحسم: قدرة قادة الأعمال على إيجاد واتخاذ أصلح القرارات التي تعود نتائجها إيجاباً على منظمات الأعمال (Pauceanu et al., 2021).
4. ملكية النجاح وتحمل الأعباء: يجب أن ينسب للقادة الرياديين نجاح منظماتهم وازدهارها، كما يتحملون الأعباء المفروضة عليهم والتكيف مع الظروف المحيطة (Covin & Slevin, 2017).

5. التشجيع على السلوك والمهارات الريادية: يجب أن يدعم القادة الرياديون السلوك الريادي للعنصر البشري من أجل تحسين مهارات الأفراد وخبراتهم داخل منظمات الأعمال (Covin & Slevin, 2017).

6. التركيز: وذلك من خلال تكثيف القادة الرياديين لجهودهم في تحقيق الإنجازات داخل منظماتهم. (Pauceanu et al., 2021).

مبادئ القيادة الريادية:

للقيادة الريادية مجموعة من المبادئ تتمثل فيما يلي (Oyugi, 2015):

1. اغتنام الفرص واستغلالها بشكل أمثل وعدم الإعتراف بالمستحيل.
2. التركيز على الرؤية الاستراتيجية لأهميتها في تطوير المنظمة من خلال اتساع آفاق القائمين عليها.
3. الإبداع المنظمي، حيث يعتبر أهم ميزة للقادة، وذلك من خلال التغيير للأفضل.
4. استغلال الطاقات والتحفيز على المبادرات، لزيادة ثقة العاملين واستخراج طاقاتهم وإبداعاتهم.
5. الابتكار واستغلال الفرص الجديدة للتفوق على المساهمين في جميع المجالات.

أبعاد القيادة الريادية:

1. الرؤية: هي توجهات مستقبلية واضحة لتحقيق رؤية المنظمة من خلال تنفيذ الخطط عملياً وتجنب العقبات، وتكبد المخاطر من أجل تنفيذ تلك الخطط (مغاوري، 2017). وتعتبر انطبعا تصوريا عن مستقبل المنظمة من خلال قيام المنظمات بتبني التصورات المستقبلية للقائد والعمل على تحقيقها مما يساعد في تحقيق أفضل أداء ممكن (Bagheri, 2017). وعرفت بأنها استشرافات ذهنية تتصف بالإبداع والمنطق لتصور المستقبل حيث يحاول الرياديون استخدامها وبلورتها لإنجاز التميز والنجاح في المنظمات (الدعدي، 2020).

من وجهة نظر الباحث فإن الرؤية هي آمال مستقبلية تسعى المنظمات إلى بلوغها حتى تصل إلى الحالة المثالية التي تطمح لها، من خلال صياغتها بطريقة ملهمة تدفع الأفراد للسعي إلى تحقيقها.

2. الإبداع: أشارت العبادلة (2020) إلى أن الإبداع هو شيء مستنبط من شيء جديد ومرتبطة بأسلوب أو بفكرة جديدة، تكون نتيجته منتج أو طريقة لتأدية المهام المطلوبة، وتكون هذه النتيجة شيء يستحق العناية الذي بذل لأجله، ويعتبر من أهم متطلبات النجاح لأي منظمة

للمحافظة على موقعها التنافسي، مما ينعكس إيجاباً على المصلحة العامة للمنظمة والموظفين، حيث لم تعد المنظمات تستخدم الوسائل التقليدية في أداء أعمالها، ولم تعد الكفاءة والفاعلية فقط هما مقاييس نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها (محمد، 2018). ويعتبر الإبداع أحد أولويات منظمات الأعمال الحديثة، التي تحاول تحقيق أهداف متميزة في شتى المجالات أو تسعى إلى إيجاد أفكار جديدة (Muslim, 2015,11).

ويرى الباحث أن الإبداع هو قدرات كامنة يمتلكها القادة الرياديون تنشأ على هيئة أفكار، ثم تخرج إلى حيز التنفيذ وتبلور على شكل أنشطة جديدة يتم من خلالها تقديم منتجات فريدة تساعد على البقاء والديمومة في ظل المنافسة العالية بين المنظمات.

3. تحمل المخاطرة: تشير إلى الرغبة في اقتناص الفرص في ظل ظروف عدم التأكد، ودائماً تحيط بالريادة أخطار ناشئة من البيئة الداخلية أو الخارجية، وبالتالي فإن العديد من القادة الرياديين يتمكنون من تجنب المخاطر، ولكن البعض يتحمل هذه المخاطر لاعتبارها أداة للنجاح (صلاح الدين، 2020). وعرفها (القحطاني والمخلافي، 2019) على أنها قدرة القائد على اتخاذ القرارات التي تتسم بالجرأة في ظل بيئة عدم التأكد من خلال القدرة على إدارة المخاطر بشكل استراتيجي وبشكل فعال من أجل تحقيق الأهداف المنشودة. وأشار لها (Pihie et al., 2014) بأنها ميول القائد للمخاطر، ولكن بشكل محسوب، من خلال التهيئة لمواجهة أي حالة غير مؤكدة، والسعي للاستثمار في الأماكن الغامضة بالرغم من زيادة فرص الفشل فيها.

ويعتقد الباحث أن تحمل المخاطرة يشير إلى قدرة القائد الريادي على المجازفة في العمل ضمن بيئة عدم التأكد المحفوفة بالمخاطر العالية، والتعامل مع تلك المخاطر بحرفية من أجل التقليل من أثارها، وتحويل تلك المخاطر إلى فرص يمكن استغلالها.

4. الاستباقية: هي معرفة توجهات العمل عن طريق تحديد التنبؤ بالتغيرات المستقبلية وهذا بدوره يميز المنظمة عن غيرها (Deepababu & Manalel, 2016). كما تشير إلى بحث القائد بشكل مستمر عن الموارد والإمكانات، وتحديد الاحتياجات، وإيجاد أساليب حديثة للعمل، والتفكير بشكل مختلف عن الجميع (المعقل، 2017). وتعني القدرة على التأثير على الأفراد من خلال العنصر الإبداعي وليس الإعتماد على انتظار الفرص، حيث إن المنظمة التي لها أسبقية ومبادرة يكون لها دور قيادي أقوى من أن تتبع للغير، وبالتالي فإن المنظمات تحاول الاستفادة من أي فرص متاحة (جرجس وآخرون، 2019).

ومن وجهة نظر الباحث فإن الاستباقية تشير إلى قدرة المنظمات على توقع رغبات الأفراد، ورصد اتجاهات السوق، والتنبيه بالتهديدات القادمة، والاستجابة السريعة لها حال حدوثها، والمبادرة في استغلال الفرص المتاحة قبل الآخرين.

مفهوم النجاح المنظمي:

يشير النجاح المنظمي إلى قدرة المنظمة على استغلال الموارد المتاحة مما ينعكس إيجاباً على نموها وتطورها وتحقيق أهدافها (Shah et al., 2020). كما يعني حاصل جهود جماعية للإدارة والموظفين في منظمات الأعمال لتحقيق أهدافها، وتحقيق أفضل مستويات للأداء (الصرايرة، 2021). من جهة أخرى يعتبر منهجية استراتيجية تساعد إدارة المنظمات في جمع المعلومات وتحليل البيئة، واستخدام التقنيات الحديثة لإنجاز الأعمال (Ikechukwu et al., 2019). كما يشير إلى قدرة المنظمة على استخدام الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف المنشودة والاستفادة من الخبرات السابقة (Ugoani, 2019). ويدل على مدى إمكانية المنظمات في الاستغلال الأمثل للموارد من أجل تحقيق الأهداف المخططة من خلال الاستفادة من الخبرة والتعلم، وتخطي الفشل وتحدي الصعاب من أجل تحقيق الميزة التنافسية (Vayyavur, 2015). ويرى الباحث أن النجاح المنظمي يتمثل في مدى تحقيق منظمات الأعمال لأهدافها من خلال توظيف الإمكانيات المتوفرة بطريقة مثلى، بما يضمن لها الاستمرارية والبقاء.

أهمية النجاح المنظمي:

تتمثل أهمية النجاح المنظمي في الآتي:

1. زيادة قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية، ومواكبة التغيرات التكنولوجية والتقنية من خلال امتلاك الموارد المناسبة (Gozukara, 2016).
2. يساعد في تحقيق الرفاهية المجتمعية من خلال تقديم سلع وخدمات تفوق متطلبات الزبائن، بالإضافة إلى تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، مما ينعكس على أداء المنظمة بصورة إيجابية (أحمد، 2021).
3. تحفيز المنظمات على الإبداع والابتكار، والاهتمام بسياسات القوى العاملة، وإيجاد مؤشرات للحكم على هذه السياسات، مما ينعكس إيجاباً على سمعة المنظمات لدى الأطراف ذات العلاقة (هاشم والشيخلي، 2021).

4. زيادة كفاءة العاملين في منظمات الأعمال وذلك من خلال التزامهم بواجباتهم، والعمل بروح الفريق الواحد، والابتعاد عن الصراعات من أجل تحقيق الأهداف المنشودة وتحسين الأداء (علي، 2018).

عوامل النجاح المنظمي:

هنالك مجموعة من العوامل التي لها دور مهم في النجاح المنظمي التي يمكن تلخيصها في الآتي (بلقاسم، 2013):

1. العوامل التكنولوجية والتقنية: تتعلق هذه العوامل بمتطلبات المنظمات التقنية والتكنولوجية، بالإضافة إلى المهارات التي يمتلكها العاملون، التي تساعد في تحقيق أفضل أداء داخل المنظمات.
2. العوامل المتعلقة بالعاملين: تتضمن هذه العوامل اتجاهات الأفراد، ومعنوياتهم، والعلاقات غير الرسمية، والأسس المستخدمة في تعزيز التوازن داخل المنظمات.
3. العوامل المتعلقة بالمرجعات: تتمثل في التغذية الراجعة من الأطراف المرتبطة بالمنظمة حول مخرجات المنظمات، ومدى توافقها مع رغبات وحاجات المستفيدين من ناحية السعر، والزمان والمكان المناسبين.

أبعاد النجاح المنظمي:

1. الكفاءة: هي مقدار تحقيق منظمات الأعمال لأهدافها بأقل التكاليف (Robbins & Coulter, 45, 2018). وتعرف بأنها القدرة على تحقيق أكبر كمية مخرجات من استخدام المدخلات (Konopaske et al., 2018, 18). وترتكز الكفاءة على تدريب العاملين وتطويرهم خاصة في ظل تعقيد الممارسات الإدارية (Hitt et al., 2011). ويرى الباحث أن الكفاءة هي قدرة المنظمة على تقليل الضياع في الإمكانيات والطاقة المتوفرة، والاستغلال العقلي لها، للحصول على نتائج مثالية بتكاليف منخفضة.
2. الفاعلية: هي القدرة على إنجاز أنشطة الأعمال التي تحقق الأهداف المرجوة (Robbins & Coulter, 2018, 44). كما تشير إلى تحقيق الأفراد والجماعات للنتائج المطلوبة، وزيادة رضا العاملين، وتخفيض مقدار الصراع بين العاملين (Griffin & Moorhead, 2014, 21). كما تعرف بأنها مقدار تلبية المنظمة لاحتياجات الزبائن (حريم، 2010).

ومن وجهة نظر الباحث فإن الفاعلية هي قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها، والاستجابة لتوقعات أصحاب المصالح المرتبطين بالمنظمة، مما يساهم ذلك في ديمومتها مقارنة بالمنظمات الأخرى.

3. المرونة: هي مفهوم يشير إلى مقدار التكيف مع حالات عدم التأكد، ومحاولة الاستفادة من الموارد لزيادة مقدار التكيف والاستجابة لأي طارئ، وإرجاع المنظمة إلى وضعها الصحيح عند حدوث أزمات مفاجئة (زكي، 2019). كما تشير إلى حركة المنظمة السريعة من خلال استغلال مواردها البشرية المتاحة، والقدرة على تنفيذ المهام والواجبات بالوقت المناسب وبالطريقة المناسبة، من خلال تبني مفهوم التمكين (عاصي وآخرون، 2019). وتدل على قدرة المنظمة في مقابلة التغيرات في حجم عملها المخطط، من خلال المرونة في إجراء تعديلات على الهيكل التنظيمي (المغربي، 2018، 106).

ويعتقد الباحث أن المرونة تشير إلى قدرة منظمات الأعمال على الإستعداد والاستجابة لأي ظرف بيئي غير متوقع من أجل تخطي جميع التحديات التي يمكن أن تقف عائقاً أمام تحقيق المنظمات لأهدافها.

4. التماسك: تدل على مقدار التقارب بين الأفراد داخل مجموعات الأعمال، والرغبة في استمرارية البقاء داخلها (ابراهيم، 2021). كما تشير إلى كمية المشاعر التي يمتلكها كل فرد داخل مجموعة العمل نحو الآخرين، ورغبتهم في البقاء داخل هذه المجموعة (مجيدر، 2022). ويتناسب التماسك عكسياً مع مقدار حجم مجموعات العمل، فكلما صغرت مجموعة العمل زاد مقدار التماسك بين أعضائها، بسبب زيادة فعالية الاتصال واستمراريته (رضوان، 2021).

ويرى الباحث أن التماسك يشير إلى تجاذب الأفراد الذين يشتركون في أهداف معينة ضمن أطر محددة، مما يساهم في دفع هؤلاء الأفراد إلى بذل أكبر جهد ممكن، من أجل إنجاح أهداف مجموعات الأعمال التي ينتمون إليها.

الدراسات السابقة:

يعرض الباحث في هذا الجزء العديد من الدراسات السابقة من أجل إثراء أبعاد الدراسة الحالية، ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسات السابقة:

ومن الدراسات التي اهتمت بالنجاح المنظمي، دراسة (Bashir et al. (2023 التي سعت إلى معرفة أثر القيادة في أداء الموظفين والنجاح المنظمي في الشركات الصغيرة والمتوسطة في

الباكستان، وأظهرت الدراسة أن رؤى القادة تساهم في تعزيز أداء الموظفين وتحقيق الفعالية والنجاح المنظمي في الشركات الصغيرة والمتوسطة، كما أن أسلوب القادة يشجع على نمو وتطوير الموظفين ويقدم رؤى ذات قيمة للمنظمات التي تسعى إلى تحسين أدائها المنظمي. أما دراسة (Balawi and Alkshali, 2022) فقد حاولت معرفة أثر التجديد الاستراتيجي بأبعاده (السياق، العملية، والمحتوى) في النجاح المنظمي بأبعاده (اختيار الموظفين، التماسك، المرونة، والابتكار) في الجامعة الهاشمية، حيث بينت نتائج الدراسة أن هناك أثراً كبيراً لاستراتيجيات التجديد الاستراتيجي في النجاح المنظمي، وأن هنالك مستويات متوسطة من الاهتمام بأبعاد التجديد الاستراتيجي وأبعاد النجاح المنظمي، وأن هناك أثراً قوياً للمحتوى في النجاح المنظمي، لكن تبين أن بعد السياق ليس له تأثير كبير في النجاح المنظمي. وحاولت دراسة الأشول وبن عبد الكريم (2022) التعرف إلى أثر استراتيجيات الريادة في النجاح المنظمي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا في صنعاء، وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين استراتيجيات الريادة والنجاح المنظمي.

بينما حاولت دراسة (Okoli et al. 2021) التعرف إلى أثر القيادة التحويلية في النجاح المنظمي داخل مؤسسات التعليم داخل ولاية انامبرا في نيجيريا، وكشفت نتائج الدراسة أن أبعاد القيادة التحويلية لها تأثير في النجاح المنظمي، وأن القيادة لها دور كبير في تحقيق النجاح داخل مؤسسات التعليم العالي. أما دراسة رضوان (2021) فقد حاولت معرفة دور التكيف الوظيفي في علاقة رأس المال النفسي بالنجاح المنظمي داخل الشركة المصرية للاتصالات في محافظة الغربية، وأظهرت النتائج وجود علاقة مباشرة بين رأس المال النفسي والنجاح المنظمي، وأيضاً بينت النتائج وجود علاقة غير مباشرة بواسطة التكيف الوظيفي لرأس المال النفسي مع النجاح المنظمي. وقد قام (Wonah et al. 2021) بدراسة تأثير سياسات القوى العاملة كأداة لتحقيق النجاح التنظيمي في ولاية (كروس ريفر)، وأظهرت النتائج أن تخطيط القوى العاملة له تأثير إيجابي في النجاح المنظمي.

أما عن الدراسات المرتبطة بالقيادة الريادية، فقد حاولت دراسة (Djalil et al. 2023) ترسيخ دور القيادة الريادية تجاه الأسواق، والابتكار المصرفي، وتوجيه العلامة التجارية في تعزيز الأداء داخل البنوك في أندونيسيا، وأظهرت النتائج أن هنالك علاقة بين القيادة الريادية والابتكار المصرفي، والتوجه نحو السوق، وتوجيه العلامة التجارية في تعزيز أداء البنوك، مما يشير إلى أن القادة يمكنهم تحفيز موظفي البنوك لإتمام أعمالهم على أكمل وجه، كما أشارت النتائج أيضاً إلى

أن القيادة الريادية والابتكارات في المنتجات والخدمات المصرفية يمكن أن تعزز أداء البنوك. في حين هدفت دراسة Chaniago (2023) إلى معرفة دور القادة الرياديين في التحول الرقمي وتأثيرهم في نجاح الأعمال في قطاع الطهي في أندونيسيا، وأوضحت نتائج الدراسة أن للقيادة الريادية أثر إيجابي في التحول الرقمي وفي نجاح الأعمال للشركات، وهناك تأثير إيجابي للتحول الرقمي في نجاح الشركات، وأن قادة ريادة الأعمال لا يتوقف دورهم على نجاح الأعمال فقط، وإنما يكون لهم دور في التغيرات السائدة في الشركات مثل التكنولوجيا الرقمية المستخدمة. وحاولت دراسة kasim (2021) التعرف إلى تأثير قيادة ريادة الأعمال والقيادة المستدامة والتمكين نحو قادة المدارس عالية الأداء في المدارس الابتدائية في ماليزيا - الساحل الشرقي، وكشفت نتائج الدراسة أن القيادة الريادية لها تأثير كبير في قادة المدارس عالية الأداء، والقيادة المستدامة كان لها تأثير كبير على التمكين. كما أشارت دراسة النومسي والبلوى (2021) إلى معرفة العلاقة بين الإدارة بالاستثناء والقيادة الريادية في جامعة تبوك، وبينت النتائج وجود علاقة طردية موجبة بين مستوى ممارسات الإدارة بالاستثناء والقيادة الريادية. وحاولت دراسة القرغولي وآخرون (2020) معرفة دور القادة الرياديين في تعزيز السلوك الإبداعي داخل الكليات الأهلية في محافظة كربلاء، وكشفت نتائج الدراسة أن للقيادة الريادية أدواراً ذات معنوية عالية في تعزيز سلوك الافراد الابداعي.

ما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تميزت هذه الدراسة بتناولها متغيرات مهمة تم التركيز عليها مؤخراً من الباحثين نظراً لاعتبارها من المفاهيم الإدارية الحديثة - في الدراسات التي تمكن الباحث من الاطلاع عليها- حيث تم التركيز على معرفة أثر القيادة الريادية بأبعادها (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية) في النجاح المنظمي بأبعاده (الكفاءة، الفاعلية، المرونة، التماسك) في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن، كما تميزت هذه الدراسة باعتبارها من الدراسات الحديثة التي حاولت معرفة أثر القيادة الريادية في النجاح المنظمي في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن على حد علم الباحث.

المنهجية والتصميم:

يتضمن هذا الجزء وصفاً لمنهجية الدراسة، وتحديد مجتمعها، وكيفية اختيار أفراد العينة، والأداة المستخدمة في جمع البيانات، والتأكد من صدقها وثبات الأداة، وعرض الأساليب الإحصائية التي استخدمها الباحث في معالجة البيانات لاستخراج النتائج.

نوع الدراسة ومنهجها:

تعتبر هذه الدراسة كمية من حيث الغرض، حيث اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل أثر القيادة الريادية في النجاح المنظمي في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن. وقد اختار الباحث هذا المنهج لملائمته في تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع هذه الدراسة من المديرين في المناصب الإدارية العليا والوسطى في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن، التي تشمل البنك الإسلامي الأردني، وبنك الراجحي، وبنك صفوة الإسلامي، والبنك العربي الإسلامي، البالغ عددهم الإجمالي نحو (476) مديراً.

عينة الدراسة:

نظراً للتوزيع المكاني المتباعد للمصارف الإسلامية العاملة في الأردن، ولتمثيل أفضل لأفراد مجتمع الدراسة، فقد تم الاعتماد على أسلوب المسح الإلكتروني لتطبيق الاستبانة على أفراد عينة الدراسة، وذلك وفقاً للإجراءات التالية:

- اختيار عينة مكونة من (129) مديراً من الإدارة العامة للمصارف الإسلامية العاملة في الأردن ومن بعض الفروع الرئيسية التابعة لها، الذين تم توزيع أداة الدراسة عليهم بالطريقة الإلكترونية.
- بعد تحقق الباحث من صدق أداة الدراسة، تم تطبيقها على أفراد العينة المستهدفة بطريقة إلكترونية وعبر الوسائط الإلكترونية الخاصة بالمصارف الإسلامية العاملة في الأردن وبالتعاون مع الإدارة العامة لتعميم الرابط الإلكتروني الخاص بأداة الدراسة الذي تم إعداده على برنامج Google Documents، وقد استمرت عملية التطبيق لمدة ثلاثة أسابيع، وبعد الانتهاء من تطبيق أداة الدراسة تم استلام (129) رداً، وبعد تدقيق الردود المستلمة إلكترونياً، تم استثناء (5) منها لعدم صلاحيتها للتحليل، وبذلك تبقى ما مجموعه (124) رداً صالحاً للتحليل الإحصائي.

خصائص عينة الدراسة:

يظهر الجدول (1) توزيع أفراد العينة وفقاً لخصائصهم الديموغرافية والوظيفية.

جدول 1: وصف الخصائص الديموغرافية والوظيفية لعينة الدراسة			
المتغير	الفئات	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	75	60.5
	أنثى	49	39.5
العمر	20 إلى أقل من 30 سنة	43	34.7
	30 إلى أقل من 40 سنة	62	50.0
	40 إلى أقل من 50 سنة	19	15.3
المؤهل التعليمي	دبلوم فما دون	22	17.7
	بكالوريوس	81	65.3
	دراسات عليا	21	16.9
سنوات الخبرة	سنة واحدة إلى أقل من 5 سنوات	26	21.0
	5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	18	14.5
	10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	59	47.6
	15 سنة إلى أقل من 20 سنة	12	9.7
	أكبر من 20 سنة	9	7.3
المستوى الإداري	الإدارة العليا	48	38.7
	الإدارة الوسطى	76	61.3
المجموع		124	100

يبين الجدول (1) أن أغلب أفراد عينة الدراسة من الذكور حيث بلغت النسبة لهم (60.5%)، وهذا يشير إلى أن نسبة وجود الإناث أقل من الذكور في الإدارتين العليا والوسطى، ويتضح أن معظم أفراد عينة الدراسة ضمن الفئة العمرية (30-40) سنة ونسبة (50%)، وبالنسبة للمؤهل العلمي كان أغلب أفراد العينة ممن يحملون درجة البكالوريوس ونسبة (65.3%)، ويتضح أن سنوات الخبرة لأغلبية أفراد العينة ضمن الفئة (10-15 سنة) ونسبة (47.6%) أما بالنسبة للمستوى الإداري فإن أفراد العينة ضمن مستوى الإدارة العليا قد شكلوا ما نسبته (38.7%) بينما شكل أفراد عينة الدراسة ضمن مستوى الإدارة الوسطى ما نسبته (61.3%).

أداة الدراسة:

استخدمت الدراسة الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات، باعتبارها -الاستبانة- أكثر ملائمة لمثل هذا النوع من الدراسات المسحية ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، حيث تم إعداد أداة الدراسة حسب الأسس العلمية لتطويرها، والتحقق من اختبارات الصدق والثبات،

حيث تم تطوير الأداة بما يتواءم مع موضوع الدراسة وأهدافها، وذلك خلال الاطلاع على الإطار النظري للدراسة والعديد من الدراسات السابقة مثل دراسة الأشول وبن عبد الكريم (2022)، ودراسة القرغولي وآخرين (2000)، بالإضافة إلى الاستفادة من آراء واقتراحات المختصين في موضوعها، وتكونت الاستبانة من الأجزاء التالية:

الجزء الأول: يشمل البيانات المتعلقة بأفراد عينة الدراسة من حيث المتغيرات التالية: الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، عدد سنوات الخبرة، المستوى الإداري.

الجزء الثاني: يشمل (32) فقرة توزعت على المجالين التاليين وهما:

1. المجال الأول: ويمثل المتغير المستقل، ويهدف إلى قياس القيادة الريادية في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن، وتكون هذا المجال من (16) فقرة موزعة بالتساوي على (4) مجالات رئيسية هي: الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطر، الاستباقية.

2. المجال الثاني: ويمثل المتغير التابع، ويهدف إلى قياس النجاح المنظمي في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن، وتكون هذا المجال من (16) فقرة موزعة بالتساوي على (4) مجالات رئيسية هي: الكفاءة، الفاعلية، المرونة، والتماسك.

الصدق والثبات:

أ. الصدق الظاهري: قام الباحث بالتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرضها بصورتها الأولية على نخبة من المحكمين الأساتذة المتخصصين في العلوم الإدارية في عدد من الجامعات الأردنية، ومن ثم تم تعديل بعض الفقرات حسب ملاحظات المحكمين التي أجمع (80%) منهم على تعديلها.

ب. الصدق الداخلي: تحقق الباحث من صدق أداة الدراسة عن طريق الاعتماد على بيانات العينة الاستطلاعية التي تكونت من (35) مديراً، من خلال إجابتهم على فقرات الاستبانة، وبعد استرجاعها من العينة الاستطلاعية تم التحقق من الصدق الداخلي، وذلك بحساب معامل الارتباط Pearson بين الفقرات لكل مجال، والدرجة الكلية له في أداة الدراسة، وقد اتضح من النتائج أن قيم معاملات الارتباط تشير أنها دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) وقد تراوحت قيم معامل الارتباط بين (0.384) إلى (0.740) مما يدل بشكل عام على الصدق الداخلي لأداة الدراسة.

2. ثبات أداة الدراسة:

تحقق الباحث من معامل ثبات فقرات أداة الدراسة بحساب معامل كرونباخ الفا Cronbach Alpha، وقد جاءت قيم معاملات الثبات لمجالات المتغير المستقل والتابع كما هو مبين في الجدول (2).

جدول 2: معامل كرونباخ ألفا لمجالات القيادة الريادية والنجاح المنظمي	
المتغير	معامل كرونباخ الفا
الرؤية	0.812
الإبداع	0.821
تحمل المخاطرة	0.806
الاستباقية	0.824
القيادة الريادية ككل	0.872
التنسيق	0.845
الفاعلية	0.871
المرونة	0.822
التماسك	0.810
النجاح المنظمي	0.844

يتضح من الجدول (2) تمتع مجالات المتغير المستقل "القيادة الريادية" بدرجة مرتفعة من الثبات، حيث تراوحت قيم معامل كرونباخ ألفا بين (0.806-0.824) ولمجالات المتغير التابع "النجاح المنظمي" بين (0.810-0.871)، مما يعني تمتع أداة الدراسة بدرجة مقبولة من الثبات. وبناءً عليه ومن خلال نتائج صدق أداة الدراسة وثباتها يتضح إمكانية تطبيقها والاعتماد عليها، والوثوق من نتائجها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي في تصنيف إجابات فقرات مجالات الدراسة في الجزء الثاني من أداة الدراسة، وحدد المقياس بخمس إجابات حسب أوزانها، وتم تحديد مستوى الإجابة على المجالات والفقرات ضمن المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة للاتجاه العام للمجال والفقرة إجمالاً إلى ثلاث درجات وعلى النحو التالي:

أ. درجة منخفضة: وتقابله قيم المتوسطات الحسابية التي تقع ضمن المدى " (1) إلى أقل من أو يساوي (2.33)".

ب. درجة متوسطة: وتقبله قيم المتوسطات الحسابية التي تقع ضمن المدى الثاني "أكبر من أو يساوي (2.34) إلى أقل من أو يساوي (3.67).
ج. درجة مرتفعة: وتقبله القيم التي تقع ضمن المدى الثالث "أكبر من أو تساوي (3.68) إلى أقل من أو يساوي (5.00)".

وتم معالجة الاستبانات بعد جمعها من العينة المستهدفة من خلال البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم ترميز فقرات وأبعاد ومتغيرات أداة الدراسة، وللإجابة عن الأسئلة، استخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية المتمثلة في حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل الانحدار المتعدد.

عرض النتائج:

يتضمن الجزء التالي من الدراسة عرضاً لنتائج تساؤلات الدراسة، واختبار فرضياتها تبعاً للمعالجة الإحصائية المستخدمة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما الأهمية النسبية للقيادة الريادية في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن؟

للإجابة عن السؤال الأول تم إجراء تحليل وصفي للبيانات عن طريق احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة المستهدفة نحو مستوى الأهمية للقيادة الريادية بمجالاتها المتعلقة بالرؤية، والإبداع، وتحمل المخاطر، والاستباقية في المصارف الإسلامية وترتيبها تنازلياً حسب المستوى، كما يوضحها الجدول (3).

الجدول 3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية للقيادة الريادية					
رقم المجال	المجالات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	الرؤية	3.933	0.68	1	مرتفع
2	الإبداع	3.850	0.81	3	مرتفع
3	تحمل المخاطر	3.928	0.76	2	مرتفع
4	الاستباقية	3.816	0.80	4	مرتفع
المستوى العام للقيادة الريادية		3.891	0.65	-	مرتفع

من خلال النتائج الموضحة في الجدول (3) يظهر أن المستوى العام لإجابات عينة الدراسة نحو مستوى الأهمية للقيادة الريادية بمجالاتها المتعلقة بالرؤية، والإبداع، وتحمل المخاطر، والاستباقية في المصارف الإسلامية قد جاءت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.891) من (5)، بانحراف معياري (0.65)، أما على مستوى المجالات فقد حقق مجال "الرؤية" الترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية وبلغ الوسط الحسابي لإجابات عينة الدراسة على هذا

المجال (3.933) وبمستوى مرتفع، وجاء في الترتيب الثاني مجال "تحمل المخاطر" بمتوسط حسابي (3.928) وبمستوى مرتفع، وفي الترتيب الثالث مجال "الإبداع" بمتوسط حسابي (3.850) وبمستوى مرتفع، وفي الترتيب الرابع مجال "الاستباقية" بمتوسط حسابي (3.816) وبمستوى مرتفع، ومن الملاحظ أن جميع مجالات المتغير المستقل قد حققت مستوى مرتفعاً. وقد بينت النتائج في الجدول (3) أن قيم الانحرافات المعيارية للمجالات تراوحت بين (-0.81-0.68) مما يشير إلى عدم تشتت إجابات عينة الدراسة على المجالات. النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما الأهمية النسبية للنجاح المنظمي في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن؟

للإجابة عن السؤال الثاني تم إجراء تحليل وصفي للبيانات عن طريق احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة المستهدفة نحو مستوى النجاح المنظمي في المصارف الإسلامية بمجالاتها المتعلقة بالكفاءة، والفاعلية، والمرونة، والتماسك وترتيبها تنازلياً، كما يوضحها الجدول (4).

الجدول 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية للنجاح المنظمي					
رقم المجال	المجالات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	الكفاءة	3.862	0.74	2	مرتفع
2	الفاعلية	3.836	0.83	3	مرتفع
3	المرونة	3.955	0.81	1	مرتفع
4	التماسك	3.701	0.70	4	مرتفع
المستوى العام للنجاح المنظمي		3.839	0.59	-	مرتفع

يبين الجدول (4) أن المستوى العام لإجابات عينة الدراسة نحو النجاح المنظمي في المصارف الإسلامية بمجالاتها المتعلقة بالكفاءة، والفاعلية، والمرونة، والتماسك قد جاءت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.839) من (5)، بانحراف معياري (0.59)، أما بالنسبة للمجالات فقد حقق مجال "المرونة" الترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية وبلغ الوسط الحسابي لإجابات عينة الدراسة على هذا المجال (3.955) وبمستوى مرتفع، وجاء في الترتيب الثاني مجال "الكفاءة" بمتوسط حسابي (3.862) وبمستوى مرتفع، وفي الترتيب الثالث مجال "الفاعلية" بمتوسط حسابي (3.836) وبمستوى مرتفع، وفي الترتيب الرابع مجال "التماسك" بمتوسط حسابي (3.701) وبمستوى مرتفع، ومن الملاحظ أن جميع مجالات المتغير التابع قد حققت مستوى مرتفع.

وقد بينت النتائج في الجدول (4) أن قيم الانحرافات المعيارية للمجالات تراوحت بين (0.83-0.70) مما يشير إلى عدم تشتت إجابات عينة الدراسة على المجالات.

اختبار فرضيات الدراسة:

اعتماداً على المتغيرات والمجالات الواردة في أداة الدراسة، وانطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها، تم اختبار الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية بأبعادها (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية) في النجاح المنظمي بأبعاده مجتمعة في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

قبل البدء باختبار فرضيات الدراسة، تم أولاً إجراء الاختبارات الإحصائية للتحقق من افتراضات تطبيق معادلة الانحدار Regression Analysis، حيث تم التحقق من عدم وجود ارتباط مرتفع بين المتغيرات المستقلة (Collinearity Statistics) باستخدام معامل تضخم التباين (Variance Inflation factor VIF)، مع العلم أن قيم معامل تضخم التباين يجب أن لا تزيد عن (10)، حيث إن الارتباط المرتفع بين المتغيرات يؤدي إلى نتائج غير صحيحة لا تتناسب مع طبيعة المشكلة، وهو أمر غير مرغوب فيه (Sekaran & Bougie, 2010, 351)، وتم أيضاً إيجاد قيم التباين (Tolerance) لكل بعد من أبعاد المتغير المستقل، بحيث تزيد قيمة التباين المسموح به عن (0.05)، ولأغراض الوثوق من النتائج وموضوعيتها؛ فقد تم استخدام اختبار (كولموغوروف-سميرنوف Kolmogorov – Smirnov) للتأكد من اعتدالية البيانات الخاصة بالمتغيرات المستقلة واتباعها للتوزيع الطبيعي، وكما هو موضح في الجدول (5).

جدول 5: قيم معامل التضخم (VIF) والتباين المسموح به (Tolerance) والتوزيع الطبيعي للبيانات

الرقم	المتغير المستقل	Collinearity Statistics		Normality	
		التباين المسموح Tolerance	تقييم التباين (VIF)	Kolmogorov – Smirnov	الدلالة الاحصائية (Sig)
1	الرؤية	0.353	2.833	1.301	0.113
2	الإبداع	0.363	2.755	1.370	0.108
3	تحمل المخاطر	0.484	2.066	1.125	0.164
4	الاستباقية	0.405	2.469	1.329	0.110

يتضح من الجدول (5) أن قيمة VIF لجميع مجالات المتغير المستقل المتعلقة "بالرؤية، والإبداع، وتحمل المخاطرة، والاستباقية كانت أقل من (10) وتتراوح بين (2.066 - 2.833)، كما يتضح أن قيم التباين المسموح Tolerance لجميع أبعاد المتغير المستقل كانت أكبر من (0.05) وتتراوح بين (0.353-0.484)، مما يؤكد تحقق افتراضات إجراء اختبار تحليل الانحدار واختبار فرضية الدراسة الرئيسة (Sekaran & Bougie 2016). يتضح من الجدول (5) أن قيم الدلالة الإحصائية لجميع مجالات المتغير المستقل المتعلقة بالرؤية، والإبداع، وتحمل المخاطرة، والاستباقية كانت أكبر من (0.05) مما يشير إلى أن البيانات الخاصة بالمتغير المستقل تتبع التوزيع الطبيعي وفقاً لاختبار (كولموغوروف-سميرنوف Kolmogorov – Smirnov).

وبناءً على نتائج وإجراءات التحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات، يتضح إمكانية تطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة، ويوضح الجدول (6) نتائج تطبيق تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسة للدراسة.

جدول 6: نموذج تحليل التباين للانحدار لاختبار الفرضية الرئيسة					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى دلالة (F)
الانحدار	51.025	4	12.756	78.22	0.00*
الفروق	19.407	119	0.163	-	-
المجموع	70.432	123	-	-	-
معامل التحديد (R^2)	0.715				

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

تظهر نتائج تحليل الانحدار المتعدد في الجدول (6) نموذج اختبار فرضية الدراسة الرئيسة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (78.22) عند درجات حرية (4، 119)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ويظهر من النتائج في الجدول (6) أن مجالات المتغير المستقل قد فسرت (71.5%) من التباين في النجاح المنظمي في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن، ويوضح الجدول (6) معاملات تحليل الانحدار لتحديد أثر مجالات القيادة الريادية (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية) في النجاح المنظمي في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

جدول 7: نتائج اختبار الانحدار لتحديد أثر مجالات القيادة الريادية				
المتغير	الخطأ المعياري	Beta	(t)	الدلالة الاحصائية Sig. (t)
الرؤية	0.07	0.18	2.48	0.01*
الإبداع	0.08	0.43	5.63	0.00*
تحمل المخاطر	0.08	0.39	5.02	0.00*
الاستباقية	0.07	0.07	1.02	0.31

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (7) وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية في مجالات الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة في النجاح المنظمي في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة (2.48) و (5.63) و (5.02) على الترتيب، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). بينما يتضح عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية في مجال الاستباقية في النجاح المنظمي في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة (1.02) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية بأبعادها (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية) في كفاءة المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الأولى، تم إجراء اختبار تحليل التباين للانحدار الذي يوضح نتائجه الجدول (8).

جدول 8: نموذج تحليل التباين للانحدار لاختبار أثر القيادة الريادية في النجاح المنظمي.					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى دلالة (F)
الانحدار	59.15	4	14.79	78.25	0.00*
الفروق	22.487	119	0.189	-	-
المجموع	81.637	123	-	-	-
معامل التحديد (R^2)	0.688				

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

تظهر نتائج تحليل الانحدار في الجدول (8) نموذج اختبار فرضية الدراسة الفرعية الأولى، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (78.25) عند درجات حرية (4، 119)، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ويظهر من النتائج في الجدول (8) أن القيادة الريادية (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية) قد فسرت (68.8%) من التباين في كفاءة المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

ويوضح الجدول (9) معاملات تحليل الانحدار لتحديد أثر مجالات القيادة الريادية (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية) في كفاءة المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

جدول (9): نتائج اختبار الانحدار لتحديد أثر مجالات القيادة الريادية في كفاءة المصارف الإسلامية العاملة في الأردن				
المتغير	الخطأ المعياري	Beta	(t)	الدلالة الاحصائية Sig. (t)
الرؤية	0.08	0.33	2.58	0.02*
الإبداع	0.08	0.46	6.06	0.00*
تحمل المخاطر	0.09	0.39	4.92	0.00*
الاستباقية	0.07	0.02	0.37	0.71

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (9) وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية في مجال الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة في كفاءة المصارف الإسلامية العاملة في الأردن، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة (2.58) و (6.06) و (4.92) على الترتيب، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). بينما يتضح عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية في مجال الاستباقية في كفاءة المصارف الإسلامية العاملة في الأردن، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة (0.37) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية بأبعادها (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية) في فاعلية المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الثانية، تم إجراء اختبار تحليل التباين للانحدار الذي يوضح نتائجه الجدول (10).

جدول 10: نموذج تحليل التباين للانحدار لاختبار أثر القيادة الريادية في فاعلية المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى دلالة (F)
الانحدار	48.672	4	12.17	49.77	0.00*
الفروق	29.09	119	0.244	-	-
المجموع	77.762	123	-	-	-
معامل التحديد (R^2)	0.608				

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

تظهر نتائج تحليل الانحدار في الجدول (10) نموذج اختبار فرضية الدراسة الفرعية الثانية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (49.77) عند درجات حرية (4، 119)، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ويظهر من النتائج في الجدول (10) أن القيادة الريادية قد فسرت (60.8%) من التباين في فاعلية المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

ويوضح الجدول (11) معاملات تحليل الانحدار لتحديد أثر مجالات القيادة الريادية (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية) في فاعلية المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

المتغير	الخطأ المعياري	Beta	(t)	الدلالة الاحصائية Sig. (t)
الرؤية	0.09	0.16	2.15	0.04*
الإبداع	0.09	0.43	4.93	0.00*
تحمل المخاطر	0.10	0.32	3.47	0.00*
الاستباقية	0.08	0.05	0.64	0.53

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (11) وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية في مجال الرؤية، الإبداع، وتحمل المخاطرة في فاعلية المصارف الإسلامية العاملة في الأردن، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة (2.15) و(4.93) و(3.47) على الترتيب، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). بينما يتضح عدم وجود أثر ذو دلالة

إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية في مجال "الاستباقية" في فاعلية المصارف الإسلامية العاملة في الأردن، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة (0.64) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية بأبعادها (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية) في مرونة المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الثالثة، تم إجراء اختبار تحليل التباين للانحدار الذي يوضح نتائجه الجدول (12).

جدول 12: نموذج تحليل التباين للانحدار لاختبار أثر القيادة الريادية في مرونة المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى دلالة (F)
الانحدار	50.893	4	12.72	38.35	0.00*
الفروق	39.48	119	0.332	-	-
المجموع	90.373	123	-	-	-
معامل التحديد (R^2)	56.30				

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

تظهر نتائج تحليل الانحدار في الجدول (12) نموذج اختبار فرضية الدراسة الفرعية الثالثة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (38.35) عند درجات حرية (4، 119)، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ويظهر من النتائج في الجدول (12) أن القيادة الريادية (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية) قد فسرت (56.3 %) من التباين في مرونة المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

ويوضح الجدول (13) معاملات تحليل الانحدار لتحديد أثر مجالات القيادة الريادية (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية) في مرونة المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

جدول 13: نتائج اختبار الانحدار لتحديد أثر مجالات القيادة الريادية في مرونة المصارف الإسلامية العاملة في الأردن				
المتغير	الخطأ المعياري	Beta	(t)	الدلالة الاحصائية Sig. (t)
الرؤية	0.10	0.22	2.50	0.01*
الإبداع	0.11	0.32	3.36	0.00*
تحمل المخاطر	0.12	0.37	3.71	0.00*
الاستباقية	0.10	0.10	1.14	0.26

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (13) وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية في مجال الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة في مرونة المصارف الإسلامية العاملة في الأردن، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة (2.50) و (3.36) و (3.71) على الترتيب، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). بينما يتضح عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية في مجال "الاستباقية" في مرونة المصارف الإسلامية العاملة في الأردن، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة (1.14) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية بأبعادها (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية) في تماسك المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الرابعة، تم إجراء اختبار تحليل التباين للانحدار الذي يوضح نتائجه الجدول (14).

جدول (14): تحليل التباين للانحدار لاختبار أثر القيادة الريادية في تماسك المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى دلالة (F)
الانحدار	7.433	4	1.858	1.64	0.11
الفروق	135.204	119	1.136	-	-
المجموع	142.637	123	-	-	-
معامل التحديد (R^2)	0.023				

تظهر نتائج تحليل الانحدار في الجدول (14) نموذج اختبار فرضية الدراسة الفرعية الرابعة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (1.64) عند درجات حرية (4، 119)، وهي قيمة ليست دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، ويظهر من النتائج في الجدول (14) أن القيادة الريادية (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية) قد فسرت فقط (2.3%) في تماسك المصارف الإسلامية العاملة في الأردن.

جدول 15: اختبار الانحدار لتحديد أثر مجالات القيادة الريادية في تماسك المصارف الإسلامية العاملة في الأردن				
المتغير	الخطأ المعياري	Beta	(t)	الدلالة الاحصائية Sig. (t)
الرؤية	0.17	0.029	0.24	0.81
الإبداع	0.18	0.216	1.69	0.08
تحمل المخاطر	0.13	0.230	1.83	0.06
الاستباقية	0.16	0.044	0.36	0.47

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (15) عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية في مجال (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية) في تماسك المصارف الإسلامية العاملة في الأردن، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة (0.24) و(1.69) و(1.83) و(0.36) على الترتيب، وهي قيم غير دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

مناقشة النتائج:

ركزت هذه الدراسة على معرفة أثر القيادة الريادية في النجاح المنظمي في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن، وبعد مراجعة الباحث للعديد من الدراسات السابقة، وجمع وتحليل البيانات اللازمة، بينت المتوسطات الحسابية أن الاهتمام جاء مرتفعاً بأبعاد متغيرات الدراسة للمتغير المستقل والمتمثل بالقيادة الريادية بأبعادها (الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطرة، الاستباقية)، وأيضاً للمتغير التابع المتمثل بالنجاح المنظمي بأبعاده (الكفاءة، الفاعلية، المرونة، التماسك) في المصارف الإسلامية في الأردن.

وتعكس هذه النتائج مدى سعي الإدارات العليا إلى تطوير خططها الاستراتيجية بما يتناسب مع تحقيق رؤيتها، وتوفير مناخ منظمي مناسب يدعم الجوانب الإبداعية، وتشجيع الموظفين على

الفكر الإبداعي، وتحمل عنصر المخاطرة من أجل زيادة حصتها السوقية، والبحث عن أصعب الأهداف لتحقيقها، من خلال الاعتماد على كفاءات بشرية تساعد في رفع سوية العمل، واستخدام أساليب عمل متطورة ترفع من فاعلية أنشطة العمل، وتنفيذ المهام المطلوبة بمرونة عالية، ليساهم ذلك في تقديم أفضل خدمات للزبائن.

كما أظهرت النتائج وجود أثر للقيادة الريادية في مجالات "الرؤية، الابداع، تحمل المخاطرة" في تحقيق النجاح المنظمي في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن، ويدل ذلك على مدى اهتمام المنظمات بالمهارات الريادية للقادة لما تحققة من نجاحات للمنظمات من خلال تركيز قادة هذه المنظمات على الريادة وامتلاكهم للرؤية المناسبة، والعمل على تحقيقها، مما يساعد على تحقيق أفضل أداء ممكن، بالاعتماد على معايير أداء واضحة لقياس كفاءة العمل، وزيادة قدرة القادة على إيجاد أفكار إبداعية ومتابعة جميع التطورات لتحاول التأقلم معها، من أجل إيجاد منتج جديد أو طريقة عمل جديدة، وتأدية كل المهام المطلوبة باستخدام مهارات متطورة تساهم في زيادة فاعلية العمل، وتحمل المخاطر المعقولة والاستعداد لمواجهة أي طارئ.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الأشول وعبد الكريم (2022) التي بينت أن هنالك علاقة موجبة بين استراتيجيات الريادة والنجاح المنظمي. كما اتفقت النتيجة مع نتائج دراسة (Bashir et al. (2023 التي بينت أن رؤى القادة تساهم في تعزيز أداء الموظفين وتحقيق الفعالية والنجاح المنظمي في الشركات الصغيرة والمتوسطة. وأيضاً اتفقت مع نتيجة دراسة (Chaniago (2023 التي بينت أن للقيادة الريادية أثراً إيجابياً في نجاح أعمال الشركات.

لكن أظهرت النتائج أن مجال "الاستباقية" كأحد أبعاد القيادة لم يكن له أثر معنوي في النجاح المنظمي بأبعاده مجتمعة ومنفردة (الكفاءة، الفاعلية، المرونة، التماسك)، وهذا يدل على ضعف معرفة توجهات العمل من خلال التنبؤ بالمتغيرات المستقبلية، وعدم مبادرة المنظمة في دورها القيادي بحيث تفضل دائماً أن تكون تابعة للمصارف الأخرى العاملة في القطاع نفسه، وبالتالي عدم استفادة المصارف من الفرص المتاحة، كما يمكن أن يعود سبب عدم التأثير إلى قلة عدد المصارف الإسلامية العاملة في الأردن مقارنة مع المصارف الأخرى، وقد اختلفت هذه النتيجة من نتيجة دراسة (Okoli et al. (2021 التي أظهرت أن القيادة لها دور كبير في تحقيق النجاح داخل مؤسسات التعليم العالي.

التوصيات:

1. زيادة اهتمام الإدارات في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن بالاستباقية، لما لها من أهمية كبيرة في النجاح المنظمي، من خلال إيجاد آليات للتنبؤ بالمتغيرات والظروف المستقبلية، وابتكار أساليب عمل حديثة، واقتناص الفرص المتاحة، واتباع سياسة التفكير خارج الصندوق.
2. زيادة اهتمام المصارف الإسلامية العاملة في الأردن بمشاركة الموظفين في وضع تصورات مستقبلية، وبناء رؤية وأهداف واضحة، وذلك من خلال عقد اجتماعات متكررة مع الموظفين والتعرف على آرائهم ومقترحاتهم، وتشجيعهم على تقديم الأفكار الجديدة من أجل تطوير منظومة العمل لمواكبة التطورات في سوق العمل.
3. أن تكثف إدارات المصارف الإسلامية العاملة في الأردن البحث عن الفرص واقتناصها، وذلك من خلال إجراء دراسات ميدانية على البيئة المحيطة، والاتصال بالمراكز البحثية كالجوامع والمعاهد، للاستفادة من آراء المختصين في التعرف على احتياجات العملاء الحاليين والمستقبليين.
4. سعي المصارف الإسلامية العاملة في الأردن إلى تقديم خدمات إبداعية جديدة، من خلال تطوير ممارسات العمل الريادية، والإطلاع على أحدث الخدمات المصرفية التي تقدمها المصارف العالمية، وكذلك الاستفادة من مقترحات بعض الموظفين لارتباطهم المباشر مع الزبائن.
5. الاهتمام بتطوير وصقل مهارات الموظفين في المصارف الإسلامية العاملة في الأردن، عن طريق عقد دورات تدريبية داخل وخارج مكان العمل، وإعداد برامج تدريبية إلكترونية تهدف إلى تحسين ورفع سوية أداء الأعمال.

المراجع:

المراجع العربية:

- إبراهيم، مها فاضل (2021). دور الكفاءة التنظيمية في النجاح التنظيمي للمنظمات: بحث ميداني في شركة زين للاتصالات في العراق. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية*، (46)، 442-427.
- أحمد، حميد علي (2021). النجاح التنظيمي في ظل السمات القيادية لمنظمات الأعمال. *مجلة الجامعة العراقية*، (46)، 372-359.
- الأشول، علي حسين، وبن عبد الكريم، أماني بنت طلال (2022). استراتيجيات الريادة وأثرها في نجاح المنظمات: دراسة حالة مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا. *مجلة الدراسات الاجتماعية*، (1)، 74-43.
- بلقاسم، سميرة (2013). دور تدريب الكفاءات على النجاح الاستراتيجي للمؤسسة الخدمية: دراسة حالة الشركة الجزائرية للتأمينات الشاملة - وكالة المسيلة. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد بوضياف.
- جرجس، نبيل سعد خليل، فلسطيني، جرجس عزمي مرزوق، و محمود، سيدة سلامة محمد (2019). تطوير أداء مديري المدارس الرسمية للغات بمحافظة البحر الأحمر في ضوء القيادة الريادية. *مجلة العلوم التربوية*، (4)، 350-304.
- حريم، حسين (2010). *إدارة المنظمات منظور كلي (ط2)*. دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الدعدي، كاميليا (2020). تحقيق التميز المؤسسي في ضوء القيادة الريادية بالجامعات السعودية. [اطروحة دكتوراه غير منشورة]، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- رضوان، طارق رضوان محمد (2021). التكيف الوظيفي كمحدد للعلاقة بين رأس المال النفسي والنجاح التنظيمي: دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، (2)، 162-113.

- زكي، محمد حمدي (2019). المرونة التنظيمية ودورها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة: دراسة ميدانية على الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي بمحافظة مطروح. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، 49 (4)، 660-609.
- السبيعي، قوت (2019). واقع تطبيق أبعاد القيادة الريادية لدى قائدات المدارس الثانوية الأهلية بشرق مدينة الرياض. *مجلة كلية الدراسات العليا للتربية*، 27 (3)، 347-300.
- شاهين، نجلاء أحمد محمد (2020). التخطيط الاستراتيجي لجامعة بنها في ضوء متطلبات الجامعة الريادية. *مجلة كلية التربية*، 20 (1)، 208-105.
- الشمري، أحمد عبدالله أمانة، والدليهي، محمود فهد (2018، 10 نيسان). دور خفة الحركة التنظيمية في تعزيز خصائص القيادة الريادية في المنظمات الصناعية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من مديري شركة الكفيل للاستثمارات العامة. مؤتمر *كلية الإدارة والاقتصاد*، جامعة كربلاء، كربلاء، العراق.
- الصرايرة، دلال (2021). التجديد الاستراتيجي وعلاقته بالنجاح التنظيمي: دراسة ميدانية على قطاع الصناعة الدوائية في الأردن. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 5 (8)، 18-1.
- صلاح الدين، نسرين (2020). القيادة الريادية والمسؤولية الاجتماعية بمدارس التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، 14 (4)، 359-281.
- عاصي، رسول روضان؛ طالب، أيمن هادي؛ طالب، أحمد هادي (2019). الإدارة الإلكترونية ودورها في تحقيق النجاح التنظيمي: بحث تحليلي تطبيقي في المديرية العامة للتنمية الصناعية/ العراق. *مجلة جامعة بابل للعلوم التطبيقية*، 27 (2)، 114-95.
- العبدلة، محمد (2020). *القيادة الاستراتيجية ودورها في تحقيق السلوك الإبداعي في المؤسسات الحكومية الفلسطينية*. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأقصى.
- علي، عالية جواد محمد (2018). تأثير إدارة الموهبة في تحقيق النجاح المنظمي: بحث ميداني في الشركة العامة لمنتجات الألبان في بغداد. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، 106 (24)، 225-203.
- القرغولي، حسين علي عبده؛ الحكيم، ليلى محسن؛ الشمري، أحمد عبد الله أمانة (2020). دور القيادة الريادية في تعزيز سلوك العمل الإبداعي للعاملين: دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من موظفي الكليات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة. *المجلة العراقية للعلوم الإدارية*، 16 (66)، 278-254.
- مجيدر، محمود (2022). واقع تماسك جماعة العمل في المؤسسة الجزائرية وعوامله: دراسة ميدانية بمؤسسة الفلين ولاية جيجل. *مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية*، 7 (1)، 310-293.
- محمد، جلال عبدالله (2018). دور مبادئ حوكمة المنظمات والأداء الريادي في بناء المنظمات الريادية. [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة السليمانية.
- القحطاني، عبير بنت حسن بن عبدالله آل سرحان؛ المخلافي، محمد بن سرحان (2019). واقع أبعاد القيادة الريادية في الجامعات السعودية: دراسة ميدانية على جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، 4 (4)، 233-216.
- المعقل، نورة (2017). تطوير أداء قيادات المدارس الثانوية في مشروع الملك عبدالله لتطوير التعليم في ضوء القيادة الريادية: برنامج تدريبي مقترح. [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الملك سعود.
- مغاوري، هالة أمين (2017). تطوير صنع واتخاذ القرار بالمؤسسات التعليمية في مصر على ضوء القيادة الريادية. *مجلة البحث العلمي في التربية*، 6 (18)، 556-535.

المغربي، محمد الفاتح محمود بشير (2018). *السلوك التنظيمي*. الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي.
 النومسي، جملة عبد الله صالح، والبلوي، نادية خلف (2021). الإدارة بالاستثناء وعلاقتها في بناء أبعاد القيادة الريادية لدى
 رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة تبوك. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، (139)، 50-23.
 هاشم، ياسين رشيد، والشيخلي، عبدالرزاق إبراهيم (2021). دور الذكاء الاستراتيجي في النجاح التنظيمي في كليات جامعة
 الفلوجة. *مجلة علوم الاقتصاد والإدارة*، 27(125)، 43-18.

المراجع الأجنبية:

- Al-Romeedy, B., & Talhi, F. (2019). Are the egyptian travel agencies learning organization?. *Strategy and Development Review*, 9(16), 64-87.
- Bagheri, A. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation: work behavior and opportunity recognition in high-technology SMEs. *The Journal of High Technology Management Research*, 28(2), 159-166.
- Balawi, M. O., & Alkshali, S. J. (2022). Achieving organizational success through strategic renewal. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(6), 554–560.
- Bashir, M. A., Sarwar, S., Iqbal, S. M. J., & Khurshid, R. (2023). An in-depth investigation of the complex interplay between entrepreneurial leadership and employee's individual outcomes: uncovering the multifaceted dynamics of organizational success. *International Journal of Business & Economic Affairs (IJBEA)*, 8(2), 41-51.
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. (2019). Does entrepreneurial leadership foster creativity among employees and teams? The mediating role of creative efficacy beliefs. *Journal of Business and Psychology*, (34), 203-217.
- Chaniago, H. (2023). Investigation of entrepreneurial leadership and digital transformation: achieving business success in uncertain economic conditions. *Journal of Technology Management & Innovation*, 18(2), 18–27.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (2017). *The entrepreneurial imperatives of strategic leadership*. Strategic entrepreneurship: Creating a new mindset, 307-327.
- Deepababu, K. G., & Manalel, J. (2016). Entrepreneurial orientation and firm performance: a critical examination. *IOSR Journal of Business and Management*, 1(4), 21-28.
- Djalil, M.A., Amin, M., Herjanto, H., Nourallah, M. and Öhman, P. (2023), The importance of entrepreneurial leadership in fostering bank performanc. *International Journal of Bank Marketing*, 41(4), 926-948.

- Gozukara, Izlem (2016). Leadership and managerial effectiveness in higher education. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 6(1), 73–82.
- Griffin, R.W., and Moorhead, G.J. (2014). *Organization theory and design*, 11th ed, South-Western.
- Harrison, C., Burnard, K., & Paul, S. (2018). Entrepreneurial leadership in a developing economy: a skill-based analysis. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 25(3), 521-548.
- Hitt, M., Ireland, D., & Hoskisson, R. (2011). *Strategic management: competitiveness and globalization 9th ed*. South-Western: Cengage Learning.
- Ikechukwu, N. P., Okechukwu, A., Erastus, B., & Epelle, S. E. (2019). Management information system and organizational success in a competitive environment: a study of small scale businesses in port harcourt. *International Journal of Engineering and Management Research (IJEMR)*, 9(4), 93-101.
- Kasim, N. M. (2021). The influence of entrepreneurial leadership and sustainability leadership on high-performing school leaders: mediated by empowerment. *Leadership, Education, Personality: An Interdisciplinary Journal*, 3(2), 101-115.
- Kistyanto, Anang & Budiono, Budiono & Indawati, N. & Fazlurrahman, Hujjatullah & Kautsar, Achmad & Rahman, Zainur (2018). Food industry performance: entrepreneurial leadership and human capital perspective. *Journal of Mechanical Engineering*, (9), 1199-1208.
- Konopaske, R., Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2018). *Organizational behavior and management*. New York: EUA: McGraw-Hill Education.
- Leitch, C. M., & Volery, T. (2017). Entrepreneurial leadership: Insights and directions. *International Small Business Journal*, 35(2), 147-156.
- Muslim, A. H. (2015). *Creativity and administrative innovation in organization and coordination*. Dar Al Moataz for Publishing and Distribution
- Okoli, I. E. N., Nnabuike, E. K., Adani, I. N., & Ugbo, E. I. (2021), Transformational leadership and organizational success: Evidence from tertiary institutions. *Journal of Economics and Business*, 14(1), 170-182.
- Oyugi, J. L. (2015). Entrepreneurial and innovative leadership: evolution towards a better higher institution of learning. *Journal of Educational Policy and Entrepreneurial research*, 2(8), 9-45.
- Pauceanu, A. M., Rabie, N., Moustafa, A., & Jiroveanu, D. C. (2021). Entrepreneurial leadership and sustainable development: asystematic Literature Review. *Sustainability*, 13(21), 11695.
- Pihie, Z. A., Asuimiran, S., & Bagheri, A. (2014). Entrepreneurial leadership practices and school innovativeness. *South African Journal of Education*, 34(1), 1-11.

- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 54-74.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. A. (2018). *Management 14th Ed.* England: Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business a skill-building approach, 7th ed.* UK: John Wiley & Sons Ltd.
- Shah, N., Michael, F., & Chalu, H. (2020). The influence of electronic human resource management use and organizational success: a global conceptualization. *Global Journal of Management and Business Studies*, 10(1), 9-28.
- Ugoani, J. (2019). Managing employee relations and its effect on organizational success. *International Journal of Social Sciences Perspectives*, 6(1), 1-10.
- Vayyavur, R. (2015). ERP Implementation Challenges & Critical organizational success factors. *International Journal of Current Engineering and Technology*, 5(4), 1-12.
- Wonah, Ogar., Ita, O., Idinye, L., & Johnso, M. (2021). Effect of manpower planning on organizational success: a mathematical approach. *International Journal of Economics and Business Management*, 7(1), 73-79.