



مجلة الإدارة والاقتصاد Journal of Administration & Economics

Mustansiriyah
University

College of
Administration &
Economics

P-ISSN: 1813 - 6729

E-ISSN: 2707-1359

القيادة الذكية وأثرها في تحقيق التنمية المستدامة دراسة تطبيقية في حاضنة أعمال بابل

هيثم حامد سالم

وزارة النفط العراقية ، شركة مصافي الوسط ، مصرفى الدورة ، بغداد، العراق

Email: hhaitham970@gmail.com , ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-7146-5529>

رياض مالك محسن

جامعة المستقبل ، بابل ، العراق

Email: riyadh199@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/>

نور نعيم رضا

جامعة واسط، واسط، العراق

Email: nrida604@uowasit.edu.iq ORCID ID: <https://orcid.org/>

معلومات البحث

تواريخ البحث:

تاريخ تقديم البحث: 2024 / 3 / 22

تاريخ قبول البحث: 2024 / 6 / 16

عدد صفحات البحث 27 - 34

الكلمات المفتاحية:

القيادة الذكية ، التنمية المستدامة

المراسلة:

أسم الباحث: هيثم حامد سالم

Email:

hhaitham970@gmail.com

المستخلص

يتسم العصر الحالي بالتقدم التكنولوجي السريع والتحديات الاقتصادية والتحديات البيئية، برز مفهوم القيادة الذكية كمحرك حاسم في السعي لتحقيق التنمية المستدامة. لذا يحاول البحث الحالي استكشاف تأثير القيادة الذكية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ولتحقيق أهداف البحث قام الباحثون بتوزيع استبيان على العاملين في حاضنة أعمال بابل وقد تم الحصول على (30) استبيان صالحة للتحليل الإحصائي قد تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي المتقدم Smart PLS V.4. وقد توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها: تؤثر القيادة الذكية في تحقيق التنمية المستدامة وذلك من خلال توجيه حاضنة أعمال بابل نحو المشاريع التي تعتمد الطاقة المتجددة وممارسات الاقتصاد الدائري والابتكار الاجتماعي وتمكين المجتمع، إذ يعمل القادة الأنكياء على تحفيز التأثيرات البيئية والاقتصادية والاجتماعية الإيجابية مع تعزيز القدرة التنافسية التنظيمية والمرونة. كما توصل البحث الى مجموعة توصيات أهمها ان على المنظمة المعنية تنمية قدرات القيادة الذكية لدى أصحاب المشاريع مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة.

1. المقدمة

برزت التنمية المستدامة كضرورة عالمية حاسمة، تتطلب قيادة حكيمة في مختلف القطاعات. ضمن حاضنة أعمال بابل، وهي نظام بيئي ديناميكي لنمو ريادة الأعمال في العراق، يحتل مفهوم ذكاء القيادة من أجل التنمية المستدامة مركز الصدارة. يستكشف هذا البحث المشهد المميز للذكاء القيادي في سياق الحاضنة ودوره في رعاية المؤسسات المستدامة والمبتكرة والمسؤولة اجتماعياً. ويؤكد البحث على الدور المحوري للذكاء القيادي داخل الحاضنة، حيث يأتي تعزيز ريادة الأعمال والابتكار المستدام في المقدمة. من خلال الدفاع عن السلوك الأخلاقي والشمول الاجتماعي والممارسات المسؤولة بيئياً، يمكن لقادة حاضنة أعمال بابل أن يلعبوا دوراً تحويلياً في تعزيز أهداف التنمية المستدامة محلياً وعالمياً. في الختام، يؤكد هذا البحث على أن ذكاء القيادة من أجل التنمية المستدامة ليس فقط ذو صلة ولكنه حاسم داخل حاضنة أعمال بابل. ومن خلال رعاية القادة الذين يدمجون النمو الاقتصادي والابتكار والمسؤولية الاجتماعية، يمكن للحاضنة أن تستمر في كونها حافزاً للتغيير الإيجابي، وتعزيز جيل جديد من الأعمال المستدامة التي تساهم في ازدهار ورفاهية منطقة بابل وخارجها.

2. أهمية البحث:

ان دراسة تأثير القيادة الذكية في تحقيق التنمية المستدامة في سياق حاضنة أعمال بابل تحمل قيمة كبيرة لمختلف أصحاب المصلحة، بما في ذلك الحاضنة نفسها، ورجال الأعمال، وصانعي السياسات، والمجتمع الأوسع. إذ انها تمثل أمراً بالغ الأهمية

لتعزيز ريادة الأعمال المسؤولة، وتعزيز الممارسات المستدامة، والمساهمة في الرفاه الاقتصادي والاجتماعي والبيئي للمنطقة. وهو يتماشى مع اتجاهات الاستدامة العالمية ويضع الحاضنة كمحرك رئيسي للتغيير الإيجابي في النظام البيئي لريادة الأعمال.

3. هدف البحث:

- 1- دراسة دور القيادة الذكية داخل حاضنة أعمال بابل وتأثيرها على الممارسات المستدامة للمشاريع الناشئة.
- 2- تقديم رؤى وتوصيات لتعزيز القيادة الذكية والتنمية المستدامة داخل حاضنة أعمال بابل.
- 3- ينطلق هذا البحث في رحلة للكشف عن كيف يمكن لذكاء القادة أن يحفز إنشاء المشاريع الناشئة التي لا تزدهر في مشهد الأعمال الحديث فحسب، بل تساهم أيضاً في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في المنطقة، وتجسد روح الابتكار والمسؤولية التي تحدد حاضنة الأعمال بابل.

4. الجانب النظري

1.4 مفهوم القيادة الذكية

القيادة الذكية هي توليفة من البراغمة الغربية، العقلانية الشمالية، الشمولية الشرقية والإنسانية الجنوبية. إنها تقترب من الذكاء من زوايا مختلفة على نطاق واسع، وهي ليست قضية جديدة ولكن ربما منظور نسيه الناس المعاصرون. عرف العديد من الشعوب الأصلية، مثل هنود أمريكا الشمالية، أن هناك أربعة أنواع من الذكاء: ذكاء اليد (مهارات القيام بالأشياء)، وذكاء الرأس (القدرة على تفكير الأشياء)، وذكاء القلب (الوعي بمشاعر المرء) وذكاء الروح (وضوح القيم التي توجه كل عمل). وأهم هذه ذكاء الروح. العمل والمعرفة والشعور مهمان، لكن الذكاء الحقيقي يكمن في مستوى الوجود. من حيث القيادة، هذا يعني أننا بحاجة إلى استخدام ليس فقط الذكاء العقلائي ولكن أيضاً الذكاء الجسدي والشعوري والروحي [19].

تتكون القيادة الذكية من أكثر مما يعرف عن القيادة أو الذكاء. إنها ظاهرة بحد ذاتها وتستحق نظرة جديدة. ذكاء القيادة، في نموذج النظم. القيادة الذكية هي التفاعل الديناميكي المعقد الذي يحدث في فضاء المنظمة بين الأفراد والقائد [8]. توسع القيادة الذكية مجال النفوذ من الأفراد إلى الفرق والمنظمات والمجتمعات. يجب أن تساعد القيادة الذكية الأفراد على تطوير أنفسهم بشكل شامل كبشر. يجب أن يدعم الأفراد العاملين ليصبحوا فرق ذاتية التوجيه. يجب أن تدعم المنظمات في أن تصبح ذكية. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تدعمنا في بناء مجتمعات ذكية، حيث يمكننا دمج الاقتصاد والأخلاق وعلم البيئة. هذا هو الهدف النهائي لجميع التدريب على القيادة [20].

القادة الأذكياء قوّة للأخريين، وفي نفس الوقت، يتأكدون من أن الآخرين يعرفون مدى قيمتهم. يحتاج الجميع، بغض النظر عن وظيفتهم في المنظمة، إلى الشعور بالتقدير من أجل الاهتمام بتقديم أفضل ما لديهم، وتنظيم القيادة الذكية هذا وتمارسه. في الوقت نفسه، يتوق القادة الأذكياء باستمرار إلى الحكمة. إنهم يعلمون أنهم لن يصلوا أبداً، لأن العالم سيستمر في التغيير، شئنا أم أبينا. تتضح فوائد القيادة الذكية في الوقت الحالي، وهي واضحة بمرور الوقت. اليوم، يعرف أعضاء الفريق ما هو متوقع منهم ويعرفون أنهم موضع تقدير. غداً، سيتمكنون من النظر إلى شيء مذهل وسيشعرون بالرضا لمعرفة أنهم كانوا جزءاً مهماً منه [14].

ويمكن تعريف القيادة الذكية على أنها " نهج قيادي يركز على تطبيق الذكاء والتفكير النقدي واتخاذ القرارات الأخلاقية لتوجيه الأفراد والمنظمات نحو تحقيق أهدافهم ومواجهة التحديات المعقدة. يتجاوز أسلوب القيادة هذا سمات القيادة التقليدية ويتضمن صفات مثل القدرة على التكيف والوعي الذاتي والذكاء العاطفي والالتزام بالتعلم مدى الحياة"

2.4 كيف تختلف القيادة الذكية عن القيادة التقليدية؟

القيادة التقليدية كما نعتقد عادة أنها موجهة نحو الهدف. لماذا تهتم بوجود قائد إذا لم تكن هناك أهداف ينبغي تحقيقها؟ بالإضافة إلى ذلك، فإن القيادة الذكية موجهة نحو الرؤية وتجيب على السؤال ما هو وضعنا الآن؟ وما هي أفضل نتائجنا الممكنة؟ وكيف يمكننا وضع مواردنا ونقاط قوتنا لتحقيق ذلك؟ ينبغي أن يكون القادة ماهرين في توجيه العمليات نحو الأهداف، وهناك طرق لا حصر لها للقيام بذلك، يعد تحديد الأهداف وضمان توافر الموارد المناسبة طرقاً إيجابية وفعالة لتوجيه الفريق نحو الأهداف [14].

ان الاختلاف الرئيس بين القيادة التقليدية والقيادة الذكية هو أن الأخيرة تأخذها إلى مستوى أكثر اتساعاً. لم يبتكر John Mattone هذه المفاهيم من لا شيء فحسب، بل طورها نتيجة خبرة عالمية واسعة النطاق امتدت لأكثر من ثلاثة عقود. كما أجرى أبحاثاً مكثفة حول إدارة المواهب والتطوير التنفيذي، والتشاور مع مئات المنظمات، ولديه خبرة في التدريب على القيادة مع أكثر من 200 مدير تنفيذي.

3.4 ابعاد القيادة الذكية

قدمت [17] نهج شامل للقيادة، والذي وصفته بـ القيادة الذكية وهي: الذكاء العقلائي، الذكاء الشعوري، الذكاء الروحي.

1- الذكاء العقلائي (Rational intelligence (IQ): يقيس الذكاء العقلائي مهارات التفكير المنطقي والهيكلية والتحليلية وهذا هو نوع الذكاء الذي يطوره معظم الناس خلال الدراسة الأكاديمية. الذكاء العقلائي يجب على السؤال، "ماذا تفعل؟" الذكاء العقلائي هو القدرة على تطبيق المهارات المنطقية والتحليلية لتحقيق هدف الفرد، لحل المهمة. بمعنى آخر، تحديد ما يجب القيام به، وذلك بشكل رئيسي باستخدام العقل والقدرة المنطقية ومهارات حل المشكلات. يتطلب الذكاء العقلائي تعبئة واستخدام خبرة المرء وتطوير قدرة عالية على التفكير المجرد والقدرة على حل المشكلات المنطقية. يعتمد الذكاء العقلائي على التفكير الخطي والتحليلي والرياضي [6].

2- الذكاء الشعوري (Emotional intelligence (EQ): من أوائل من عرفوا الذكاء الشعوري [17] حيث يتم تعريفه على انه أهمية استخدام المعلومات من مشاعر المرء وعواطف الآخرين لإثارة تصرفات المرء وأفكاره. وبالمثل، في التسعينات،

اكتشف (Covey 1990) العلاقة بين الأداء البشري والذكاء الشعوري، إذ يسלט الضوء على الوعي الذاتي، وهو سمة رئيسة للذكاء الشعوري، كما يعرف الذكاء الشعوري على أنه القدرة على إدارة عواطف الفرد وإدارة العلاقات مع الآخرين بنجاح. يسלט هذا الوصف الضوء على عنصرين رئيسيين وهما الإدارة الذاتية وإدارة العلاقات.

3- الذكاء الروحاني Spiritual intelligence : الذكاء الروحي يجيب على السؤال لماذا؟ باستخدام روح الفرد (الإرادة)، في عملية التكيف مع والتشكيل، والاختيار من وداخل البيئة. تصف "الإرادة" في هذا السياق الشوق الإنساني النهائي والسعي لتحقيق أعلى مستوى من إمكانات الفرد. الذكاء الروحي، يتعامل مع علاقة الشخص داخل نفسه، والقدرة على الشعور المعنى والتماكك في الحياة، والقدرة على إيجاد إحساس بالهدف والمعنى في العمل، والقدرة على اكتشاف السياق من خلال أخذ نظرة شاملة. الذكاء الروحي هو القدرة البشرية على تحقيق الوعي الذاتي الذي هو أكثر من مجرد معرفة الذات. يتعامل الذكاء الروحي مع القيم والرؤى الأخلاقية الإيجابية، وأن القيم الأساسية هي الغراء الذي يجمع المنظمة معًا. يقيس الذكاء الروحي عمق رغبة الفرد ورغبته في رؤية المعنى، النواة الأعمق التي تعني القيمة والمعنى [6].

4.4. مفهوم التنمية المستدامة

التنمية المستدامة مفهوم يهدف إلى تلبية احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة. وهو ينطوي على إيجاد توازن بين النمو الاقتصادي وحماية البيئة والعدالة الاجتماعية. ظهرت الفكرة كاستجابة للمخاوف بشأن الآثار السلبية للتصنيع غير الخاضع للرقابة، واستنزاف الموارد، والتلوث، وعدم المساواة الاجتماعية [15]. التنمية المستدامة هي طريقة للتفكير في التقدم الذي يحاول تلبية احتياجات الحاضر دون التأثير على قدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة. يتعلق الأمر بإيجاد توازن بين التنمية الاقتصادية وحماية البيئة والرفاهية الاجتماعية.

يتطلب تحقيق التنمية المستدامة اتباع نهج متكامل يأخذ في الاعتبار الترابط بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والبيئية. وغالبًا ما يتضمن التعاون بين الحكومات والشركات ومنظمات المجتمع المدني والأفراد على المستويات المحلية والوطنية والعالمية. توفر أهداف التنمية المستدامة، مثل تلك التي حددتها خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام 2030، إطارًا لمعالجة الجوانب المختلفة للاستدامة وتوجيه العمل الجماعي نحو مستقبل أكثر استدامة [14].

لا تزال التنمية المستدامة تثير الانتباه من قادة الأعمال في جميع أنحاء العالم. رغم الاتفاق على إن التنمية المستدامة هي تلبية احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة. يتعين على قادة الأعمال تحقيق توازن بين الحفاظ على الكوكب والمجتمع والحفاظ على الأعمال التجارية، إذ يُظهر العلماء والممارسون مخاوف بشأن دور الأعمال في المجتمع عبر عقود عديدة، زيادة الوعي العالمي يزيد من الوعي على نطاق أوسع بالاحتياجات الاجتماعية والبيئية، وبالتالي، فإن هذا يؤدي إلى اتجاه نحو العمليات التجارية المسؤولة اجتماعيًا وكذلك التنمية المستدامة [12].

5.4. أهمية التنمية المستدامة :

تحظى التنمية المستدامة بأهمية قصوى لعدة أسباب وعلى النحو الآتي:

- 1- **الحفاظ على البيئة:** تهدف التنمية المستدامة إلى تلبية احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة. ومن خلال الحفاظ على الموارد الطبيعية وتقليل التلوث، تساعد التنمية المستدامة على حماية النظم البيئية والتنوع البيولوجي، مما يضمن كوكبًا أكثر صحة لسكانه الحاليين والمستقبليين.
- 2- **العدالة الاجتماعية:** تعزز التنمية المستدامة العدالة الاجتماعية من خلال تلبية احتياجات جميع الناس، بما في ذلك المجتمعات المهمشة. ويركز البرنامج على الحد من الفقر، وتحسين الوصول إلى التعليم والرعاية الصحية، وتعزيز النمو الاقتصادي الشامل. ومن خلال إعطاء الأولوية للرعاية الاجتماعية، تهدف التنمية المستدامة إلى خلق مجتمع أكثر عدلاً وإنصافاً.
- 3- **الاستقرار الاقتصادي:** تترك التنمية المستدامة الترابط بين النظم الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. ومن خلال تعزيز ممارسات الأعمال المستدامة، مثل كفاءة استخدام الموارد، واعتماد الطاقة المتجددة، وممارسات العمل العادلة، فإنه يساعد على بناء اقتصادات مرنة قادرة على تحمل الصدمات والازدهار على المدى الطويل.
- 4- **التخفيف من آثار تغير المناخ:** تلعب التنمية المستدامة دوراً حاسماً في معالجة تغير المناخ من خلال تعزيز التكنولوجيات المنخفضة الكربون، وكفاءة الطاقة، والبنية التحتية القادرة على التكيف مع المناخ. ومن خلال الحد من انبعاثات الغازات الدفيئة وزيادة القدرة على التكيف مع تغير المناخ، تساهم التنمية المستدامة في الجهود العالمية للتخفيف من آثار تغير المناخ وحماية الكوكب للأجيال القادمة.
- 5- **كفاءة الموارد:** تؤكد التنمية المستدامة على الاستخدام الفعال للموارد، بما في ذلك الطاقة والمياه والمواد. ومن خلال تقليل النفايات وتشجيع إعادة التدوير وإعادة الاستخدام، فإنه يساعد على الحفاظ على الموارد المحدودة وتقليل التدهور البيئي. وهذا لا يفيد البيئة فحسب، بل يقلل أيضاً من التكاليف بالنسبة للشركات والمستهلكين.
- 6- **التخطيط طويل المدى:** تشجع التنمية المستدامة على التفكير والتخطيط على المدى الطويل، مع مراعاة احتياجات الأجيال القادمة. ومن خلال النظر في تأثيرات القرارات الحالية على النتائج المستقبلية، فإنه يساعد على منع الإجراءات قصيرة النظر التي قد تؤدي إلى التدهور البيئي، أو الاضطرابات الاجتماعية، أو عدم الاستقرار الاقتصادي.

6.4 ابعاد التنمية المستدامة

تشير التنمية المستدامة في حاضنات الأعمال إلى دمج النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي وحماية البيئة ضمن عمليات وآليات دعم هذه الحاضنات. ويتضمن هذا المفهوم ثلاثة ابعاد هي:

- 1- **الاستدامة الاقتصادية:** تهدف حاضنات الأعمال إلى تعزيز التنمية الاقتصادية من خلال دعم الشركات الناشئة والشركات الصغيرة. ولتعزيز الاستدامة الاقتصادية، تستطيع الحاضنات التركيز على رعاية المشاريع ذات الجدوى الطويلة الأجل،

وتشجيع خلق فرص العمل، وتعزيز الابتكار، وتسهيل الوصول إلى التمويل والأسواق. بالإضافة إلى ذلك، يمكنهم تعزيز ممارسات الأعمال المستدامة مثل كفاءة استخدام الموارد، وفعالية التكلفة، والقدرة على التكيف مع تقلبات السوق [14].

2- **الاستدامة الاجتماعية:** تلعب حاضنات الأعمال دوراً حاسماً في تعزيز الاندماج الاجتماعي والتماسك داخل المجتمعات. ويمكنها تعزيز الاستدامة الاجتماعية من خلال دعم رواد الأعمال المتنوعين من خلفيات مختلفة، بما في ذلك النساء والأقليات والفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً. بالإضافة إلى ذلك، يمكنهم توفير فرص التواصل والإرشاد والبرامج التعليمية لتعزيز رأس المال الاجتماعي لرواد الأعمال وبناء روابط مجتمعية قوية [5].

3- **الاستدامة البيئية:** يمكن أن يكون للأنشطة التجارية آثار بيئية كبيرة، ويمكن أن تلعب الحاضنات دوراً في تعزيز الممارسات المستدامة بيئياً بين الشركات الناشئة والشركات الصغيرة. ويمكن أن يشمل ذلك تشجيع اعتماد التكنولوجيات الخضراء، وتعزيز كفاءة استخدام الطاقة، والحد من النفايات، وتحديد مصادر مسؤولة للمواد. ويمكن للحاضنات أيضاً دعم الشركات التي تركز على معالجة التحديات البيئية، مثل الطاقة المتجددة والزراعة المستدامة وإدارة النفايات [2].

5. الجانب العملي

1.5. مجتمع وعينة البحث :

تمثل مجتمع البحث بالعاملين في حاضنة أعمال بابل والبالغ عددهم (48) فرداً وقد تم توزيع استبيان في المنظمة قيد البحث وقد تم الحصول على (34) استبيان كان الصالح منها للتحليل الاحصائي (30) استبيان مثلت عينة البحث الحالي.

2.5. مقياس البحث

تم تطوير مقياس البحث بالاستفادة من مجموعة من مقاييس الجهود المعرفية السابقة وكما في الجدول (1):

الجدول (1) مقاييس البحث

ت	المتغير	ت	البعد	عدد الفقرات	المقاييس
أ	القيادة الذكية	1	الذكاء العقلاني	3	Ronthy, 2013
		2	الذكاء الشعوري	3	
		3	الذكاء الروحاني	3	
ب	التنمية المستدامة	1	الاستدامة الاقتصادية	3	Chang, & Cheng, 2019.
		2	الاستدامة الاجتماعية	3	
		3	الاستدامة البيئية	3	

3.5 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

مثل التحليل الوصفي العدسة التي يمكن من خلالها ملاحظة مدى انتشار متغيرات المتغيرات التي تناولتها الدراسة في مجتمع المنظمة قيد البحث وذلك من خلال استعراض المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وكما يلي:

4.5 التحليل الوصفي الخاص بالمتغير المستقل القيادة الذكية :

لمعرفة مستوى توافر المتغير المستقل القيادة الذكية والمؤلف من ثلاثة ابعاد هي: (الذكاء العقلاني، الذكاء الشعوري، الذكاء الروحاني) في المنظمة قيد البحث. تم اجراء عدد من الاختبارات المتعلقة بـ(المتوسط والانحراف المعياري).

الجدول (2) التحليل الوصفي للمتغير المستقل القيادة الذكية

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الأهمية
1	X1-1	3.69	0.996945335	73.8
2	X1-2	3.78	1.179660968	75.6
3	X1-3	3.21	1.160129303	64.2
الذكاء العقلاني				
4	X2-1	3.58	1.031309847	71.6
5	X2-2	3.08	1.487817193	61.6
6	X2-3	3.27	1.592827674	65.4
الذكاء الشعوري				
7	X3-1	3.42	1.150478161	68.4
8	X3-2	3.59	1.175542428	71.8
9	X3-3	3.47	1.117631424	69.4
الذكاء الروحاني				
		3.493333	1.147884	69.86667
المعدل الكلي		3.454444	1.21026	69.08889

إن الجدول (2) أظهر مجموعة من النتائج لعينة مكونة من (30) مستجيباً، تقدم دليلاً على إدراك متغير القيادة الذكية في المنظمة قيد البحث مقبول نسبياً. إن مستوى اجابات افراد العينة كان بمستوى معتدل ومتجه نحو الحياد لاسيما ان قيمة الوسط الحسابي عام قدره (3.454444) ، واهمية نسبية مقدارها (69.08) مع انحراف معياري عام (1.21026). بما يؤشر تجانس ضعيف ما في اراء عينة البحث

5.5 التحليل الوصفي للمتغير التابع التنمية المستدامة

الجدول (3) التحليل الاحصائي الوصفي للمتغير التابع التنمية المستدامة

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الأهمية
1	Y1-1	3.31	1.24655	66.2
2	Y1-2	3.5	1.02469	70
3	Y1-3	3.32	1.05716	66.4
	البعد الاقتصادي	3.37666667	1.109467	67.533333
4	Y2-1	3.4	1.356465	68
5	Y2-2	3.58	1.12409	71.6
6	Y2-3	3.5	1.18743	70
	البعد الاجتماعي	3.49333333	1.222662	69.86667
7	Y3-1	3.61	1.123343	72.2
8	Y3-2	3.51	1.07233	70.2
9	Y3-3	3.3	1.16189	66
	البعد البيئي	3.47333333	1.119188	69.46667
	المعدل الكلي	3.44777778	1.150439	68.95556

إن الجدول (3) أظهر مجموعة من النتائج لعينة مكونة من (30) مستجيباً، تقدم دليلاً على إدراك متغير التنمية المستدامة لكن ليس بالمستوى المطلوب في المنظمة قيد البحث. إذ قد حقق هذا المتغير متوسط حسابي عام قدره (3.44777778)، وأهمية نسبية مقدراتها (68.95556) مع انحراف معياري عام (1.150439).

6.5. تقييم الانموذج الهيكلي واختبار الفرضيات

بعد ان اكتملت الخطوة الأولى من نمذجة المعادلة الهيكلية بأسلوب المربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM فان الخطوة الثانية فتمثل بتقييم الانموذج الهيكلي والتي تتضمن إيجاد معاملات المسارات والتي يمكن من خلالها قياس التأثيرات المباشرة، بالإضافة الى استخراج قيمة معامل التفسير R2 والذي يستخدم في تحديد مدى تفسير المتغير المستقل للمتغير المعتمد.

1.6.5 معايير تقييم الانموذج الهيكلي

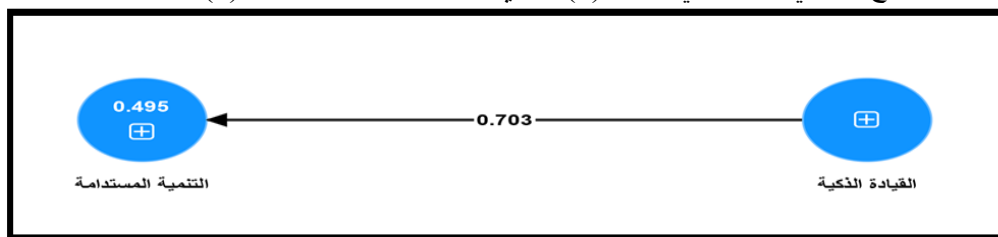
وتتضمن معايير تقييم الانموذج الهيكلي وفق اسلوب نمذجة المربعات الصغرى PLS-SEM على اربعة معايير وكما يوضحها الجدول (4):

جدول (4) معايير نمذجة المربعات الصغرى PLS-SEM [10]

المعيار	الحد المقبول
جودة مطابقة الانموذج	$0.08 > SRMR$
تقييم الارتباط الخطي	عامل تضخم التباين $5 > VIF$
معنوية معاملات المسار	قيمة $t < 1.96$ ؛ قيمة $p > 0.05$
معامل التحديد R ²	0.25, 0.50, 0.75 تشير الى تأثير صغير، متوسط، كبير
حجم التأثير f ²	0.02, 0.15, 0.35 تشير الى تأثير صغير، متوسط، كبير

2.6.5. اختبار فرضية البحث

نصت فرضية البحث على انه " توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة للقيادة الذكية في تحقيق التنمية المستدامة ولاختبار هذه الفرضية فقد تم بناء الانموذج الهيكلي الظاهر في الشكل (1) والذي يستعرض نتائجه الجدول (5).



شكل (1) الانموذج الهيكلي لاختبار فرضية البحث

ملاحظة: الأرقام في الاسهم تمثل معامل المسار في حين الأرقام في الدوائر فتمثل معامل التحديد، ويشير الرمز [+] الى اخفاء الفقرات التابعة للمتغير بسبب انتفاء الحاجة لها في تقييم الانموذج الهيكلي.

جدول (5) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الخاص بفرضية البحث

جودة المطابقة SRMR	الفرضية	المسار	VIF	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f ²	معامل التحديد R ²	R ² المعدل
0.061	H1	X→Y	1	0.703	13.782	0	قبول	0.682	0.495	0.512

يستعرض الجدول (5) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الخاص بفرضية البحث والتي أظهرت بان معيار SRMR البالغ 061.0 يحقق المعيار المطلوب لجودة المطابقة، وقد بلغ معامل المسار (0.703) والذي يحقق المعايير المطلوبة من قيم p و t مما يشير الى معنوية علاقة التأثير وبالتالي فان تقبل الفرضية الرئيسية الأولى. كذلك فقد بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.495$) وبالتالي فان المتغير المستقل يفسر المتغير التابع بنسبة (49%) وبقية القيمة تمثل عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة.

6. لاستنتاجات

- توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات حول القيادة الذكية وأثرها في تحقيق التنمية وهي وكالاتي:
1. تتميز القيادة الذكي بالفهم العميق لمبادئ التنمية المستدامة وممارسات القيادة الأخلاقية، وهي قوة تحويلية داخل حاضنة أعمال بابل. وتمثل حافز للمشاريع الناشئة المحتضنة لتبني الاستدامة والابتكار والمسؤولية الاجتماعية.
 2. لدى حاضنة أعمال بابل فرصة لاحتضان ودعم المشاريع الناشئة التي يمكنها إحداث تأثير اجتماعي وبيئي هادف في البلد. إن تشجيع المشاريع الناشئة على التوافق مع أهداف التنمية المستدامة يمكن أن يؤدي إلى تضخيم هذه النتائج الإيجابية.
 3. القيادة الذكية من أجل التنمية المستدامة ليس مفهوما ثابتاً. إذ يتطلب الالتزام بالتعلم المستمر والتكيف والاستعداد للتطور استجابة للظروف والتحديات المتغيرة.
 4. تعد المشاركة الهادفة لأصحاب المصلحة، بما في ذلك الشراكات مع الوكالات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والمجتمع المحلي، أمراً ضرورياً لتضخيم تأثير مبادرات الاستدامة ومعالجة الاحتياجات المحلية بشكل فعال.
 5. تؤثر القيادة الذكية في تحقيق التنمية المستدامة وذلك من خلال توجيه حاضنة أعمال بابل نحو المشاريع التي تعتمد الطاقة المتجددة وممارسات الاقتصاد الدائري والابتكار الاجتماعي وتمكين المجتمع، إذ يعمل القادة الأذكياء على تحفيز التأثيرات البيئية والاقتصادية والاجتماعية الإيجابية مع تعزيز القدرة التنافسية التنظيمية والمرونة.

7. التوصيات

- بناءً على الاستنتاجات المقدمة ومن خلال اتباع هذه التوصيات، يمكن لحاضنة أعمال بابل أن تؤدي دوراً رائداً في تعزيز القيادة الذكية لتحقيق التنمية المستدامة.
1. على المنظمة المعنية تنمية قدرات القيادة الذكية لدى أصحاب المشاريع مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة.
 2. اقامة ورش عمل وبرامج تدريبية حول القيادة والاستدامة وريادة الأعمال الاجتماعية. سيساعد ذلك المشاريع الناشئة على تطوير المهارات والمعرفة التي يحتاجونها لتحقيق النجاح.
 3. تنظيم الأحداث وفرص التواصل للمشاريع الناشئة وأصحاب المصلحة الآخرين في النظام البيئي للتنمية المستدامة. وهذا يمكن أن يساعد في بناء العلاقات وتعزيز التعاون.
 4. تزويد المشاريع الناشئة بإمكانية الوصول إلى الموارد مثل المساحات المكتبية الخضراء، والنقل المستدام، والطاقة المتجددة. وهذا يمكن أن يساعد المشاريع الناشئة على تقليل تأثيرها البيئي والعمل بشكل أكثر استدامة.
 5. تتبع تقدم المشاريع الناشئة في الحاضنة وقياس أثرها على التنمية المستدامة. ويمكن استخدام هذه البيانات لتحسين برامج وخدمات الحاضنة، والدعوة لسياسات ومبادرات التنمية المستدامة.
 6. تعد الممارسات والابتكارات التي تتسم بكفاءة استخدام الموارد جزءاً لا يتجزأ من ريادة الأعمال المستدامة. يجب على حاضنة الأعمال بابل أن تعمل بنشاط على الترويج لنماذج الأعمال ذات الكفاءة في استخدام الموارد وتقديم الدعم للمشاريع الناشئة لتطوير حلول مبتكرة ومستدامة.

المصادر

- [1] Chang, A. Y., & Cheng, Y. T. (2019). Analysis model of the sustainability development of manufacturing small and medium-sized enterprises in Taiwan. *Journal of cleaner production*, 207, 458-473.
- [2] Coleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. (2002) *Primal Leadership. Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business School Press. Boston.
- [3] Daderman, A. M., Ronthy, M., Ekegren, M., & Mardberg, B. (2013). "Managing with my heart, brain and soul": The development of the Leadership Intelligence Questionnaire. *Journal of Cooperative Education and Internships*, 47(1), 61-77.
- [4] Daud, S., Hanafi, W. N. W., & Othman, N. M. (2020). The Role of Social Enterprises in Achieving Sustainability Development Goals for Malaysia. *Global Business & Management Research*, 12(4).
- [5] Ekegren, M., & Daderman, A. M. (2015). Leadership intelligence before and after participation in UGL leadership training. *International journal of transpersonal studies*, 34(1-2), 23-33.
- [6] Girczyc, P. A. (2008). *Toward a theory of intelligent leadership as adaptive action*. University of La Verne.

- [7] Goleman D 1996. Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. New York, NY: Bantam Books.
- [8] Goleman D, Boyatzis R & McKee A 2013. Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- [9] Goralski, M. A., & Tan, T. K. (2020). Artificial intelligence and sustainable development. *The International Journal of Management Education*, 18(1), 100330.
- [10] Hair, J., Hult, T., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.
- [11] Law, K. M., & Gunasekaran, A. (2012). Sustainability development in high-tech manufacturing firms in Hong Kong: Motivators and readiness. *International Journal of Production Economics*, 137(1), 116-125.
- [12] Mattone, J. (2013). *Intelligent Leadership: What You Need to Know to Unlock Your Full Potential*. Amacom Books
- [13] Mikušová, M. (2017). To be or not to be a business responsible for sustainable development? Survey from small Czech businesses. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 30(1), 1318-1338.
- [14] Rashid, S. M. R. A., & Samat, N. (2018). Effectiveness Of Microcredit Programme in Poverty Alleviation Towards Achieving Sustainability Development Goals in Malaysia. *Humanities and Civilization (ICSHAC 2018)*, 112.
- [15] Ronthy M 2014. *Leader intelligence: How you can develop your leader intelligence with the help of your soul, heart and mind*. Stockholm, Sweden: Amfora Future Dialogue AB.
- [16] Salovey P & Mayer JD 1990. Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3):185–211. doi: 10.2190/DUGG-P24E-52WK- 6CDG
- [17] Sydänmaanlakka, P. (2003). Intelligent leadership and leadership competencies: developing a leadership framework for intelligent organizations.
- [18] Sydänmaanlakka, P. (2008, May). Intelligent leadership and creativity: supporting creativity through intelligent leadership. In *An international conference on creativity and innovation management integrating inquiry and action the 2nd community meeting*. Buffalo (Vol. 8).



Journal of Administration & Economics

Mustansiriyah
University

College of
Administration &
Economics

P-ISSN: 1813 - 6729

E- ISSN: 2707-1359

Smart leadership and its impact on achieving sustainable development: an applied study in Babylon Business Incubator

Haitham Hamed Salem

Iraqi Ministry of Oil, Midland Refineries Company, Dora Refinery, Baghdad, Iraq

Email: hhaitham970@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-7146-5529>

Riyadh Malik Mohsen

AL- Mistakable University, Babylon, Iraq

Email: riyadh199@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/>

Nour Naeem Reda

University of Wasit, Wasit, Iraq,

Email: nrida604@uowasit.edu.iq ORCID ID: <https://orcid.org/>

Article Information

Article History:

Received: 22 / 3 / 2024

Accepted : 16 / 6 / 2024

Available Online: 1 / 9 / 2024

Page no : 27 – 34

Keywords:

Smart leadership , sustainable development .

Abstract

The current era is characterized by rapid technological progress, economic complexities and environmental challenges. The concept of smart leadership has emerged as a crucial driver in the pursuit of sustainable development. Therefore, the current research attempts to explore the impact of smart leadership in achieving sustainable development goals. To achieve the research objectives, the researchers distributed a questionnaire to employees of the Babylon Business Incubator. (30) questionnaires were obtained that were valid for statistical analysis. The data were analyzed using the advanced statistical program Smart PLS V.4. The research reached a set of conclusions, the most important of which are: Smart leadership affects the achievement of sustainable development by directing the Babylon Business Incubator towards projects that rely on renewable energy, circular economy practices, social innovation and community empowerment, as smart leaders work to stimulate positive environmental, economic and social impacts while enhancing organizational competitiveness and flexibility. The research also reached a set of recommendations, the most important of which is that the concerned organization should develop smart leadership capabilities among project owners, which contributes to achieving sustainable development.

Correspondence:

Haitham Hamed Salem

Email: hhaitham970@gmail.com