

## القيادة الروحية ودورها في تحقيق اليقظة الاستراتيجية

بحث استطلاعي لآراء عينة من المدراء في جامعة الانبار

م. حيدر طه عبدالله

جامعة الانبار

كلية الإدارة والاقتصاد

[Haider.taha@uoanbar.edu.iq](mailto:Haider.taha@uoanbar.edu.iq)

م.م. احمد كامل نصيف

جامعة الانبار

كلية الإدارة والاقتصاد

[ahmed.kamil@uoanbar.edu.iq](mailto:ahmed.kamil@uoanbar.edu.iq)

م. بسام محمد خلف

جامعة الانبار

كلية الإدارة والاقتصاد

[Bassamalmashhdany@uoanbar.edu.iq](mailto:Bassamalmashhdany@uoanbar.edu.iq)

ISSN 2709-6475 DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.5.4.7>

تأريخ النشر ٢٠٢٣/١٠/٣٠

تأريخ قبول النشر ٢٠٢٣/٥/١

تأريخ استلام البحث ٢٠٢٣/٤/١٣

### المستخلص

يسعى هذا البحث إلى بيان دور القيادة الروحية في تحقيق اليقظة الاستراتيجية للمدراء العاملين في جامعة الانبار، نظراً لما تتصف به القيادة الروحية من أهمية بالغة ومعاصرة في جعل المنظمات يقظة استراتيجية، وهذا النوع من القيادة يوصف بالعطف في التعامل مع المرؤوسين، إذ يتناول هذا البحث استعراضاً لمفهوم وأبعاد القيادة الروحية والمشكلات التي تعاني منها منظماتنا العراقية والعمل على تعزيز هذا النمط القيادي بما يضمن تحقيق مستويات متقدمة من اليقظة الاستراتيجية، وذلك من خلال تقديم بعض المعالجات الممكنة لتلك المشكلات، وقد اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، إذ تم جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS)، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية واليقظة الاستراتيجية، كما أوصى البحث بضرورة تركيز الاهتمام من قبل الجامعة المبحوثة بالاستفادة من ممارسات القيادة الروحية وتوظيفها في تحقيق اليقظة الاستراتيجية.

**الكلمات المفتاحية:** القيادة الروحية، اليقظة الاستراتيجية، جامعة الانبار.



مجلة اقتصاديات الأعمال  
المجلد (٥) العدد (٤) ٢٠٢٣  
الصفحات: ١١٧-١٣٢

(١١٧)

**Spiritual leadership and its role in achieving strategic vigilance**  
**An exploratory study of the opinions of a sample of managers at the**  
**University of Anbar**

**Assist. Lect. Ahmed Kamel Nassif**

University of Anbar  
College of Administration and Economics  
[ahmed.kamil@uoanbar.edu.iq](mailto:ahmed.kamil@uoanbar.edu.iq)

**Lect. Haider Taha Abdullah**

University of Anbar  
College of Administration and Economics  
[Haider.taha@uoanbar.edu.iq](mailto:Haider.taha@uoanbar.edu.iq)

**Lect. Bassam Mohammed Khalaf**

University of Anbar  
College of Administration and Economics  
[Bassamalmashhdany@uoanbar.edu.iq](mailto:Bassamalmashhdany@uoanbar.edu.iq)

---

**Abstract**

This research seeks to demonstrate the role of spiritual leadership in achieving the strategic vigilance of managers working at the University of Anbar, given the contemporary and great importance of spiritual leadership in making organizations strategically vigilant, and this type of leadership is described as compassionate in dealing with subordinates, as this research deals with To understand the concept and dimensions of spiritual leadership and the problems that our Iraqi organizations suffer from, and to work to strengthen this leadership style in order to ensure the achievement of advanced levels of strategic vigilance, by providing some possible solutions to these problems. The research adopted the descriptive analytical approach, where data were collected, analyzed, and hypotheses tested using several statistical methods using the statistical program (spss). The study reached several results, the most important of which is the existence of a statistically significant relationship between spiritual leadership and strategic vigilance. By the researched university to take advantage of spiritual leadership practices and employ them in achieving strategic vigilance.

**Key words:** Spiritual Leadership, Strategic Vigilance, Anbar University.

## المقدمة:

تشهد البيئة العالمية هذا العصر وبيئة المنظمات العامة بشكل خاص تغيرات سريعة وتحديات كبيرة والطلبات المتزايدة والتكنولوجيا المتسارعة، مما تطلب من المنظمات إيجاد حلول مناسبة تمكنها من التكيف والبقاء فلم تعد الأساليب القديمة في القيادة مجدية في ظل هذه المتغيرات فكان لأسلوب القيادة الروحية السبق في هذا المجال، فهي التي تبث إشارات إيجابية للعاملين وتدفعهم الى بذل المزيد من الجهود والالتزام بثقافة المنظمة وتحقيق أهداف المنظمة. وتعمل على تحفيز العاملين وتشجيعهم للحصول على المعلومات الاستباقية التي تستفيد منها المنظمة لكي تكون المنظمة يقظة استراتيجياً أمام كل التحديات. ومن هذا المنطلق تكونت فكرة لدى الباحث طرح هكذا مواضيع ولحاجة المنظمات العراقية لمثل هذه البحوث، وخاصة المنظمة المبحوثة، إذ جاء هذا البحث ليتبنى اختبار هذا المفاهيم في قطاع التعليم وفي جامعة الانبار تحديداً كي تمكنها من خوض مضمار المنافسة بين الجامعات المحلية والعالمية، ويمكن من تشخيص مستوى القيادة الروحية لديهم من أجل تعزيزها والتغلب على نقاط الضعف لديهم في هذا المجال ومدى تأثيرها في يقظة المنظمة. ومن ثم تقديم جملة من التوصيات بغية الاستفادة منها من قبل المنظمة المبحوثة في المجال القيادي والاستراتيجي. قسم البحث إلى أربع محاور، الأول لمنهجية البحث، والمحور الثاني يتضمن الإطار النظري للمتغيرين، والمحور الثالث ركز على الجانب العملي للبحث، وأخيراً المحور الرابع للاستنتاجات والتوصيات.

## المحور الأول: منهجية البحث:

### ١. مشكلة البحث:

إن اتباع نمط القيادة الروحية أصبحت ضرورة أساسية للمنظمات التي تمكنها من البقاء ومواجهة التحديات التي تفرضها البيئة العامة، إذ أن هذا الدور يزداد في ظل المنافسة العالية، فالمنظمات لا تستطيع مواجهة تلك التحديات إلا من خلال استخدام أفضل الأساليب القيادية، الذي بدوره ينعكس على بقاء المنظمة في حالة يقظة مما يواجهها من تحديات بيئية والعمل على مواجهة تلك التحديات، من هنا جاء البحث للإجابة عن تساؤل جوهري (هل أن للقيادة الروحية دور أساسي وحاسم في عملية زيادة فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية) ويتفرع من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية الآتية:

- أ. ما هي مستويات القيادة الروحية في المنظمة المبحوثة؟
- ب. ما هي مستويات اليقظة الاستراتيجية في المنظمة المبحوثة؟
- ت. هل هناك علاقة للقيادة الروحية في اليقظة الاستراتيجية؟
- ث. هل يؤثر تبني المنظمة للقيادة الروحية على اليقظة الاستراتيجية؟

### ٢. أهداف البحث:

- يمكن صياغة أهداف البحث بما يأتي:
- أ. تشخيص مستوى القيادة الروحية لدى المنظمة المبحوثة.
  - ب. تشخيص مستوى توافر اليقظة الاستراتيجية في المنظمة المبحوثة.
  - ت. تحديد العلاقة بين القيادة الروحية واليقظة الاستراتيجية في المنظمة المبحوثة.
  - ث. تحديد تأثير القيادة الروحية في اليقظة الاستراتيجية في المنظمة المبحوثة.

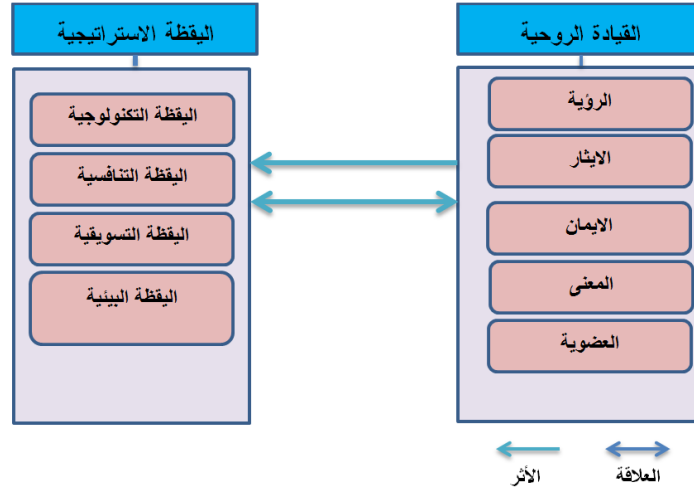
ج. تقديم بعض التوصيات للاستفادة منها من قبل المنظمة المبحوثة في المجال القيادي والاستراتيجي.

### ٣. أهمية البحث:

- تتمثل أهمية البحث بالجوانب الآتية:
- أ. الأهمية العلمية: متمثلة بتأطير نظري لمفاهيم المتغيرين وبيان العلاقة والأثر بينهما في ضوء الدراسات العربية والاجنبية التي تناولت المتغيرين.
- ب. الأهمية العملية: إذ ستسهم الدراسة برفد المنظمات المبحوثة بمقترحات تساهم في ارشادهم بأهمية استخدام نمط القيادة الروحية بما يعزز اليقظة الاستراتيجية.

### ٤. المخطط الفرضي للبحث:

يمكن وضع أنموذج افتراضي يصور حركة متغيرات البحث من خلال الجانب النظري له كما في الشكل (1).



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: الشكل من إعداد الباحثين.

### ٥. فرضيات البحث:

- أ. الفرضية الرئيسية الأولى: تزداد فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الأنبار كلما ازداد تبنيها للقيادة الروحية، وتنبثق من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية وهي كالآتي:
- تزداد فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الأنبار كلما ازداد تبنيها للرؤية.
  - تزداد فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الأنبار كلما ازداد تبنيها للإيمان.
  - تزداد فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الأنبار كلما ازداد تبنيها للإيثار.
  - تزداد فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الأنبار كلما ازداد تبنيها للمعنى.
  - تزداد فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الأنبار كلما ازداد تبنيها للعضوية.
- ب. الفرضية الرئيسية الثانية: تنعكس القيادة الروحية في تعزيز فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الأنبار، وتنبثق من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية وهي كالآتي:
- تنعكس الرؤية في تعزيز فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الأنبار.

- ينعكس الإيمان في تعزيز فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الانبار.
- ينعكس الايثار في تعزيز فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الانبار.
- ينعكس المعنى في تعزيز فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الانبار.
- تنعكس العضوية في تعزيز فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الانبار.

#### ٦. أدوات البحث:

- وتتمثل هذه الأدوات بأساليب جمع البيانات والأساليب الإحصائية لغرض تحليلها وهي:
- أ. أدوات المحور النظري: تم الاستعانة بإسهامات الكتاب والباحثين التي جمعها الباحث من أحدث ما توصلت إليه المصادر الأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث، فضلاً عن الاستعانة بخدمة الانترنت.
- ب. أدوات المحور الميداني: وفيها استعمل الباحث عدة أدوات لجمع البيانات ومنها:
- الزيارات الميدانية: قام الباحث بزيارات ميدانية الى المنظمة المبحوثة وإجراء عدد من اللقاءات والحوارات مع بعض المدراء فيها للحصول على البيانات منهم.
  - الاستبانة: استخدمت لجمع البيانات، إذ صممت لتغطي جميع متغيرات البحث بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، إذ صممت الاستبانة لتغطي المحاور الآتية:
  - المحور الأول: والمختص بجمع المعلومات الشخصية عن الموظفين عينة البحث (كالاسم والعمر والتحصيل الدراسي وسنوات الخدمة... الخ).
  - المحور الثاني: ويتمثل بجمع المعلومات عن متغيري البحث بجميع أبعادها وبواقع 36 سؤالاً.

#### ٧. اختبارات استبانة البحث:

عرضت الاستبانة على عدد من الأساتذة المحكمين المختصين في هذا المجال لتحكيم صدق الاستبانة في تأشير أهداف البحث، وقياس النتائج المتوخاة منها في الحصول على البيانات، وفي ضوء ملاحظات وآراء السادة المحكمين تم إجراء التعديلات على بعض فقرات الاستبانة وإعادة صياغتها وإخراجها بشكلها النهائي، كم تم استخراج معامل كرومباخ الفا والتي كانت  $(\text{Alpha} = 0.882)$ ، وهي نسبة جيدة ومقبولة وتدل على الدقة المطلوبة التي تتمتع بها فقرات الاستبانة.

#### ٨. مجتمع وعينة البحث:

جرى التطبيق الميداني للبحث في جامعة الانبار، إذ اختير مدراء الأقسام العلمية والإدارية والبالغ عددهم 93 فرداً ليكونوا مجتمع البحث، تم اختيار عينة مؤلفة من 50 شخصاً ليكونوا مجتمع البحث أي ما يبلغ نسبته 53% وهي نسبة تعد مقبولة.

#### المحور الثاني: الجانب النظري للبحث:

#### أولاً: القيادة الروحية Spiritual Leadership:

عندما ترتبط كلمة القيادة بكلمة الروحية تصبح مصطلح روحي مشتق من كلمة الإنجليزية الأصل "الروح" لكنها ضمن نطاق اوسع من حيث المعنى، تشتمل الروح والأخلاق ومعاني جوهرية كثيرة (Putra,2018:27-28). وروح الشخص هي المبدأ الحيوي أو القوة المتحركة

التقليدية ويعتقد أنها القوة غير الملموسة التي تؤكد الحياة في النفس وفي كل الكائنات البشرية (Fry,2008:106).

وبفصل المصطلح فإن القيادة تعني فن إدارة الآخرين وتوليد رغبتهم في تحقيق الأهداف المشتركة (Nafei,2018:168)، أما الروحية في إطار القيم التنظيمية يتجلى في الثقافة التي تعزز تجربة الموظفين من النمو خلال حركة العمل، وتسهيل احساسهم بالاتصال بالآخرين بطريقة تثير بهم مشاعر الفرح والسرور (Duyler,2012:5) و (Fry,2003:703). وللروحانية أهمية وضرورة كبيرة في المنظمات لدرجة أنها يمكن أن تحدث نشاط للمنظمات والبشرية والمجتمع والمسؤولية عن البيئة (SEYED,2015:140). والقائد الروحي الحقيقي يركز على خدمة يستطيع ان يقدمها إلى الناس الآخرين، وليس على بقايا ومزايا المنصب الرفيع أو اللقب. ويجب ان يكون الهدف العطاء في الحياة أكثر مما يأخذ (Sanders,2017:14) ويؤكد فراي على ان القيادة الروحية القيم والمواقف والسلوكيات الضرورية لتحفيز الذات والآخرين بشكل جوهري حتى يكون لديهم شعور البقاء الروحي من خلال الدعوة والعضوية. ويتم تطوير القيادة ضمن نموذج دافع جوهري يتضمن الرؤية والأمل / الإيمان والحب لخلق الرؤية والانسجام الهادف خلال الفرد، وتمكين الفريق ومستويات المنظمة، وبالتالي تعزيز مستويات أعلى من الالتزام والإنتاجية التنظيمية (Fry,2003:693).

#### ثانياً: أبعاد القيادة الروحية:

##### ١. الرؤية (Vision):

أصبحت الرؤية موضوعاً هاماً في أدبيات القيادة في الثمانينيات، إذ اضطر القادة إلى إيلاء اهتمام أكبر للاتجاه المستقبلي لمنظماتهم بسبب المنافسة العالمية المكثفة، وتقصير دورات التنمية للتكنولوجيا، وأصبحت الاستراتيجيات بحاجة إلى التجديد بسبب المنافسة (Fry,2011:5) كونها التطلع الأساسي للمنظمة وسبب وجودها، ويضع معيار التميز لتجاوز توقعات أصحاب المصلحة (Yang,2018:310) والرؤية هي المسار المستقبلي للمنظمة (Méndez,2017:192)، كما أنها طموح القائد في المستقبل (Setiawati,2017:3). فالرؤية تخدم وظائف مهمة لتوضيح الاتجاه العام للتغيير، وتبسيط العديد من القرارات الأكثر تفصيلاً، ومما يساعد على تنسيق الإجراءات بسرعة وكفاءة. كما تحدد الاتجاه وتعكس المثل العليا وتعطي معنى للعمل، فضلاً عن أنها تشجع الأمل والإيمان (Fry,2011:262).

##### ٢. الأمل / الإيمان (Hope / Faith):

قناعة قوية بأن ما هو مرغوب ومتوقع سيحقق (Yang,2018:310) ومساعدة التابعين على أن يكونوا إيجابيين بشأن المستقبل، ويضعون الجهود على نحو رغبة وتوقعات إيجابية، وان السمة الرئيسية لذلك هي المثابرة، محاولاً أن يبذل قصارى جهده، وبناء توقعات عن الثواب والنصر (Mubasher,2017:213). فالأمل أو الإيمان هو مصدر الاعتقاد بأن المنظمة لديها رأس المال لتزدهر وان تكون أهدافها ناجحة (Baykal,2018:125) يمتلك الأشخاص الذين لديهم أمل / إيمان وضوح إلى أين يذهبون، وكيف يصلون إلى هناك، وهم على استعداد لمواجهة المعارضة وتحمل المصاعب من أجل تحقيق أهدافهم، وبالتالي يعد مصدر أساس لتتحقق رؤية المنظمة وغرضها ورسالتها (Fry,2011:262).

### ٣. حب الأيثار (Altruistic Love):

يعرّف الحب الإيثار بأنه "شعور بالكمال والانسجام والرفاهية المنتجة من خلال الرعاية والاهتمام والتقدير لكليهما الذات والآخرين (Yang,2018:310) (Méndez,2017:192) ويشتمل هذا المفهوم كذلك على قيم الصبر والرحمة والتسامح والتواضع والإيثار والثقة والولاء والإخلاص، فضلاً عن ذلك، الحب الإيثار في القيادة الروحية ويساعد على التخلص من مشاعر مدمرة مثل الخوف والغضب والشعور بالفشل وغيرها (Nafei,2018:169) أي إنه كل شيء هو قبول وحب الجميع (Mubasher,2017:213) أن الحب لديه القدرة على التغلب على التأثير السلبي المدمرة للعواطف مثل الخوف والغضب، لذلك فإن توفير تابعين بهدف مشترك يزيل المخاوف المرتبطة بالقلق، الغيرة، الأنانية، الفشل، والشعور بالذنب ويساهم في الشعور بالعضوية التي ينتج عنها فهم وتقدير (Fry,2011:262).

### ٤. المعنى / أهمية العمل: (Meaning / Significance of Work):

إنه التصور أن الحياة ذات معنى، قيمة. وأنه من الممكن تحقيق أهداف كبيرة (Méndez,2017:3)، ويشير مفهوم المعنى إلى ما إذا كان أعضاء المنظمة يعتقدون أن الاعمال التي يؤديونها هي مهمة وذات مغزى، ومن خلال الاندماج في العمل يستمد الأفراد المعنى والهدف من الحياة، فضلاً عن ذلك فإن الأفراد الذين لديهم دافع داخلي وقيادة للتعلم يجدون عملاً، وكذلك الأفراد الذين يرغبون في أن يكونوا أعضاء في مجموعة العمل يشعرون بأن لهم قيمة ومساهمة في الأداء. وبالتالي من الواضح أن المعنى والإحساس بالأهمية مرتبطان بالروحانية في مكان العمل (Nafei,2018:169). فالناس لا يبحثون فقط عن الكفاءة في عملهم، ولكن أيضاً عن الشعور بالقيمة الاجتماعية أو معنى العمل (Mubasher,2017:213).

### ٥. العضوية (Member Ship):

وتعني العضوية: الشعور بالفهم والتقدير (Méndez,2017:3) وهي شعور بالانتماء للمجتمع ويتحقق من خلال حلقة اجتماعية وتقع في مكان وزمان معين (Fry,2003:705). إنها روحية عالمية نحتاج جميعاً أن نتجاوز عزلة مصالحننا الأنانية وأن يكون لدينا شعور الانتماء أو المجتمع الذي يتم فهمه وتقديره وقبوله لمن هم كما هم. هذا الشعور بالعضوية يلعب دوراً حاسماً في زيادة المرونة والسعادة والرفاهية. كما يوفر جهود سياق الاتصالات عندما نتحدث، واللغة التي نستخدمها، وإلى حد كبير جداً ويحدد أهمية ما يدور من الأفكار (Yang,2018:311)، إذ يميل معظم الأفراد إلى العمل في مجموعة أو فريق، ويفضلوا العمل في بيئة يقوم فيها القادة بتقدير مساهماتهم في تحقيق أهدافهم. ولذلك يجب أن يكون القادة قادرين على خلق ثقافة تشمل القادة والمرؤوسين المهتمين والمسؤولين لأنفسهم وللآخرين. وعليه يجب أن تخلق هذه الثقافة شعوراً بالعضوية (Nafei,2018:169).

### ثالثاً: اليقظة الاستراتيجية Strategic Vigilance:

تعد اليقظة الاستراتيجية بمفهومها الواسع مصطلحاً حديث العهد ظهر في أدبيات الإدارة، إذ تعود بدايات ظهور هذا المصطلح إلى الأربعينات من القرن الماضي في فرنسا ومن ثم انتقل إلى الولايات المتحدة الأمريكية، إذ ارتبط في مجال التنافس بين المنظمات هناك ثم توضح أكثر في أوريا بتزامنه مع المعلومات التكنولوجية التي تم استخدامها في المنظمات خلال رصد البيئة وتحديد المعلومات التي تؤثر في المنظمة، إذ عرفها (Lusca,1997:2) بأنها نشاط جماعي مستمر يقوم به (١٢٣)

مجموعة من الأفراد من خلال جمع المعلومات بشكل استباقي بما يتماشى مع التغييرات المحتملة في البيئة الخارجية من أجل استغلال الفرص المتاحة وتقليل المخاطر المحتملة فيما بينها (Dhenin & Fournier, 1998:203) بأنها عملية البحث عن المعلومات بشكل دائم ومتواصل سواء كانت هذه المعلومة استراتيجية أو سياسية أو تكنولوجية أو علمية أو معلومات خاصة بمحيط المنظمة وما تحتويه من فرص واطار، فهي تمثل أنشطة جمع المعلومات ومعالجتها وتخزينها من المحيط الداخلي والخارجي للمنظمة.

فيما أكد (Hermel, 2001:5) على أن اليقظة الاستراتيجية عبارة عن نشاط مستمر ومتكرر يهدف الى رصد التغيرات البيئية للوصول الى المعلومات الدقيقة من أجل التنبؤ بالمستقبل، وقد بينها (Moufida, 2005:10) انها عملية معلوماتية تقوم من خلالها المنظمة بالنقاط واستباق الاشارات في البيئة، بهدف استغلال الفرص وتقليل عدم التأكد، وهي تسبق الحدث قبل ان يتحقق، ووضح (Weick & Suriclife, 2006:489) اليقظة الاستراتيجية بأنها التدقيق المستمر للتوقعات الحالية والتحسين المستمر وتميز التوقعات بناءً على حداثة التجارب والقدرة على ابتكار توقعات وطرق جديدة لمسار التعامل مع التغيير وتحديد الأنشطة التي تحسن الأداء.

وقد عرفها (Rabhi, 2008:7) عملية مستمرة لأنشطة إدارة المعلومات ودعم القرارات الاستراتيجية من أجل تطوير المنظمة وضمان بقائها، فيما عرف (Attansey, 2012:12) اليقظة الاستراتيجية بأنها عملية استراتيجية تعتمد المنظمة لمواجهة المنظمات المنافسة في البيئة الخارجية بالاعتماد على الأسس والمقاييس العلمية لمتابعة كافة الأمور المستجدة التي من الممكن أن تواجه المنظمة.

فيما سبق من تعاريف يمكن تعريف اليقظة الاستراتيجية بأنها جمع المعلومات التي تحصل عليها المنظمة أثناء مراقبة البيئة بهدف استشعار واكتشاف الفرص والتهديدات، وهو نظام يهدف الى الابداع واتخاذ القرارات الاستراتيجية.

#### رابعاً: أبعاد اليقظة الاستراتيجية:

اتفق أغلب الكتاب والباحثون أمثال (Pateyron, 1998) و (Tamboura, 2007) و (Hassan, 2014) و (Mohellbi, 2015) على أن أبعاد اليقظة الاستراتيجية تتمثل بالآتي:

#### ١. اليقظة التكنولوجية (Technological Vigilance):

وهي الأنشطة والجهود التي تبذلها المنظمة والوسائل المستخدمة والإجراءات المتخذة التي تهدف الى الكشف عن التغيرات الحاصلة في الميادين التقنية والتكنولوجية التي تهم المنظمة في الوقت الحالي وفي المستقبل (Pateyron, 1998:143)، أو هي مجموعه خطوات تستخدمها المنظمة لمعرفة التطورات التكنولوجية والتقنية التي تحصل في البيئة المحيطة بالمنظمة من خلال رصد المعلومات ومعالجتها ونشرها بغية صنع القرار في المنظمة (Secretary & Singh, 2006:3)، إذ تعتمد على رصد كل المستجدات في ميدان التكنولوجيا للمنظمة مثل التطور في آلات ومعدات الإنتاج، إذ كلما كان المحيط التكنولوجي يتغير بصورة اسرع استوجب على المنظمة وضع نظام معلومات بصورة مستمرة لالتقاط كل الاشارات والتطورات من اجل مواجهة هذه التغييرات بصورة أسرع (Lusca, 2003:4).



## ٢. اليقظة التنافسية (Competitive Vigilance):

هي النشاط الذي من خلاله تتعرف المنظمة على منافسيها الحاليين والمحتملين وتهتم أيضاً بالبيئة التي تشتد فيها المنافسة، إذ تقوم بجمع المعلومات وتحليلها وتحليل المنافسة وتحديد نقاط القوة والضعف ثم بيان النتائج والاستفادة منها في اتخاذ القرار (Secretary & Singh,2006:4) وهي عملية منهجية منظمة تهدف الى جمع وتحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بالزبائن والمجهزين والمنافسين والتي تسمح بدخول السوق ودعم تنافسية المنظمة (Calof & William, 1998:43) ان اليقظة التنافسية لها تأثيراً ايجابياً على المنظمة وعلى أنشطة أعمالها وقراراتها المتخذة، إذ تبنى على اساسها عمليات البحث والتطوير وتستطيع ان تنمي العديد من المزايا التنافسية منها الوعي في اتخاذ القرارات، التحسين المستمر في علاقاتها مع زبائنها ومورديها التحسين المستمر في تقديم السلع والخدمات (Attansey,2012:14).

## ٣. اليقظة التسويقية (Marketing Vigilance):

النشاط الذي تتمكن من خلاله المنظمة دراسة العلاقات بين الزبائن والمجهزين ومعدل نمو السوق والحاجات الجديدة التي تظهر لدى الزبائن، وبذلك تستطيع المنظمة معرفه نقاط قوتها وضعفها بغرض تحسين أدائها ووضعها التنافسي (Verna,2012:14).  
إذ تساعد المنظمة على معرفه تغير حاجات الزبائن وتطور علاقاتهم مع المنظمة وكذلك القدرة الشرائية للزبائن، وبما ان المنظمة تستهدف اسواقا جديدة وقنوات توزيع جديد وتسعى الى تقديم منتجات جديدة، فلا بد لها من متابعه التغيرات في العلاقات التي تربطها بمواردها وقدراتهم في تقديم منتجاتها بأقل تكلفة، كذلك متابعة المهارات الجديدة المعروضة وأسعار اليد العاملة (Simon & Joffer,1997:24)، وتركز المنظمة على المجهزين باعتبارهم المورد الرئيسي للمواد الاولية التي تحتاجها المنظمة في تنفيذ عملياتها لذا تسعى المنظمة الى بناء علاقات طويلة معهم (Heintz,et.al.,2016:4).

## ٤. اليقظة البيئية (Environmental Vigilance):

وتخص العناصر المتواجدة في بيئة المنظمة كاليقظة التشريعية، المالية، السياسية واليقظة الثقافية... الخ (Lusca,1997:45)، وتعد اليقظة البيئية عملية معقدة بالنسبة للمنظمة كونها تتعلق بجانب واسع من البيئة والتي تكون مهمة لمتخذى القرار حتى يحددوا النشاطات الأساسية في استثمار الفرص البيئية، إذ تحاول معرفة اين يكون الخطأ؟ وما هي الإجراءات المناسبة لحلها؟ (Secretary & Singh,2006:5). وعليه يتوجب على المنظمة التعامل مع المعلومات المتلقاة بعناية كبيرة من حيث تحليلها ومعالجتها وتقديمها الى متخذي القرار، وان لا تغفل هذا النوع من اليقظة وتتعامل معه بنوع من الذكاء لما تكتسبه من أهمية بالغة في التأثير على نشاط المنظمة الحالي والمستقبلي (Heintz,et.al.,2016:4).

### المحور الثالث: الجانب العملي للبحث:

#### أولاً: تشخيص ووصف متغيرات البحث في المنظمة المبحوثة:

##### ١. تشخيص ووصف متغير القيادة الروحية:

بينت النتائج ان الوسط الحسابي لمتغير القيادة الروحية بشكل عام بلغ (3.9) وهو أعلى من الوسط الفرضي والبالغ (3)، وهذا دليل على اهتمام المنظمة المبحوثة بالقيادة الروحية التي تجسد

القيم الروحية التي يتحلى بها القائد في تعامله مع الأفراد العاملين في المنظمة، وان الانحراف المعياري لهذا المتغير بلغ (0.69) وهذا يدل على الانسجام الجيد من قبل أفراد العينة كما في الجدول (1)، أما على مستوى أبعاد هذا المتغير فهي كالآتي:

أ. الرؤية: تشير النتائج ان هذا البعد جاء بوسط حسابيا بلغ (3.80) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغة قيمته (3) وهذا يدل على الاهتمام الجيد لهذا البعد حسب إجابات العينة، وقد بلغ الانحراف المعياري لهذا البعد قيمة (0.68) وهذا دليل انسجام أفراد العينة حول هذا البعد.

ب. الايمان: تبين نتائج الجدول (1) ان الوسط الحسابي لهذا البعد بلغ (4.03) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وهذا يدل على الاهتمام الجيد لهذا البعد من قبل قيادات المنظمة حسب إجابات العينة، أما الانحراف المعياري فقد بلغ (0.71) وهو ما يدل على الانسجام الجيد في إجابات أفراد العينة.

ت. الايثار: تشير النتائج ان هذا البعد جاء بوسط حسابي بلغ (3.75) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغة قيمته (3) وهذا يدل على اهتمام أفراد العينة بهذا البعد، وقد بلغ الانحراف المعياري لهذا البعد قيمة (0.74) الجدول (1).

ث. المعنى: ان هذا البعد جاء بوسط حسابي بلغ (4.20) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغة قيمته (3) وهذا يدل على الاهتمام الجيد من قبل المنظمة المبحوثة بهذا البعد حسب إجابات العينة، وقد بلغ الانحراف المعياري لهذا البعد قيمة (0.64) وهذا دليل انسجام أفراد العينة الجدول (1).

ج. العضوية: تشير النتائج ان هذا البعد جاء بوسط حسابي بلغ (3.75) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغة قيمته (3)، وهذا دليل انسجام أفراد العينة وما يؤيد ذلك هو معامل الاختلاف البالغة (0.50) كما في الجدول (1).

الجدول (1) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير القيادة الروحية

ت	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	الرؤية	3.80	0.68
٢	الايمان	4.03	0.71
٣	الايثار	3.75	0.74
٤	المعنى	4.20	0.64
٥	العضوية	3.75	0.70
	إجمالي القيادة الروحية	3.9	0.69

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

## ٢. تشخيص ووصف متغير اليقظة الاستراتيجية:

بينت النتائج ان الوسط الحسابي لمتغير اليقظة الاستراتيجية بشكل عام بلغ (3.77) وهو الوسط الفرضي والبالغ (3)، وهذا دليل على امتلاك المنظمة المبحوثة يقظة استراتيجية بمستوى جيد، وان الانحراف المعياري لهذا المتغير بلغ (0.67)، وهذا يدل على الانسجام الجيد من قبل أفراد العينة، أما على مستوى ابعاد هذا المتغير فهي كالآتي:

أ. اليقظة التكنولوجية: تبين نتائج الجدول (2) ان الوسط الحسابي لهذا البعد بلغ (3.60) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وهذا يدل على الاهتمام الجيد من قبل المنظمة بهذا البعد حسب إجابات العينة، أما الانحراف المعياري فقد بلغ (0.70).

ب. **اليقظة التنافسية:** تشير النتائج ان الوسط الحسابي لهذا البُعد بلغ (3.85) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وهذا يدل على اهتمام المنظمة المبحوثة بهذا البُعد، أما الانحراف المعياري فقد بلغ (0.73).

ت. **اليقظة التسويقية:** يظهر الجدول (2) ان الوسط الحسابي لهذا البُعد بلغ (3.95) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وهذا يدل على اهتمام المنظمة المبحوثة بهذا البُعد وفقاً للإجابات العينة، أما الانحراف المعياري فقد بلغ (0.59) وهذا دليل انسجام أفراد العينة.

ث. **اليقظة البيئية:** تبين نتائج الجدول (2) ان الوسط الحسابي لهذا البُعد بلغ (3.70) وهو أعلى من الوسط الفرضي، وهذا يدل على إيلاء هذا البُعد الاهتمام الكافي من قبل قيادة المنظمة، أما الانحراف المعياري فقد بلغ (0.68) وهذا دليل انسجام أفراد العينة.

**الجدول (3) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير اليقظة الاستراتيجية**

ت	البُعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	اليقظة التكنولوجية	3.60	0.70
٢	اليقظة التنافسية	3.85	0.73
٣	اليقظة التسويقية	3.95	0.59
٤	اليقظة البيئية	3.70	0.68
	إجمالي اليقظة الاستراتيجية	3.77	0.67

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

### ثانياً: تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث:

نصت الفرضية الرئيسية الأولى: تزداد فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الانبار كلما ازداد تبنيها للقيادة الروحية، وتنبثق من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية وهي كالاتي:

١. تزداد فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الانبار كلما ازداد تبنيها للرؤية.
٢. تزداد فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الانبار كلما ازداد تبنيها للإيمان.
٣. تزداد فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الانبار كلما ازداد تبنيها للإيثار.
٤. تزداد فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الانبار كلما ازداد تبنيها للمعنى.
٥. تزداد فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الانبار كلما ازداد تبنيها للعضوية.

**الجدول (3) علاقة الارتباط بين متغيرات البحث**

درجة الثقة	أبعاد القيادة الروحية				القيادة الروحية	المتغير المستقل / المتغير التابع
	العضوية	المعنى	الإيثار	الإيمان		
0.99	0.615**	0.618**	0.426**	0.712**	0.352*	**0.723
	وجود علاقة ارتباط معنوية لجميع عناصر القيادة الروحية مع متغير اليقظة الاستراتيجية عند مستوى معنوية (0.01) و(0.05).					

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

من خلال الجدول أعلاه يتبين ما يأتي:

- أ. توجد علاقة ارتباط إيجابية وذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية بوصفه متغيراً مستقلاً مع اليقظة الاستراتيجية بوصفه متغيراً تابعاً، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (\*\*0.723\*)، وهذا يدل على الجامعة تستخدم القيادة الروحية متمثلة بأبعادها في تكوين يقظتها الاستراتيجية.
- ب. بلغت قيمة معاملات الارتباط بين كل من (الرؤية، الإيمان، الإيثار، المعنى، العضوية) بوصفها متغيرات مستقلة واليقظة الاستراتيجية بوصفها متغير تابع (\*\*0.352\*، \*\*0.712\*، \*\*0.426\*،

من (الرؤية، الايمان، الايثار، المعنى، العضوية) كمتغيرات مستقلة واليقظة الاستراتيجية كمتغير تابع وبذلك تتحقق الفرضية الرئيسية الأولى.

#### ثالثاً: تحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث:

تهدف هذه الفقرة لاختبار علاقة التأثير بين القيادة الروحية وأبعادها من جانب واليقظة الاستراتيجية من جانب آخر وذلك باستخدام الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression)، كما تم استخدام (F) لاختبار معنوية معادلة الانحدار، فضلاً عن قيم معامل الميل الحدي  $\beta$  ومعامل التفسير ( $R^2$ ) من أجل تفسير نسبة القيادة الروحية بأبعادها للتغيرات التي تحدث على اليقظة الاستراتيجية.

الجدول (4) قياس تأثير القيادة الروحية وأبعادها في اليقظة الاستراتيجية

المتغير المستقل	Constant	اليقظة الاستراتيجية		معامل التفسير $R^2$	قيمة f المحسوبة	قيمة f الجدولية	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية
		A	B					
القيادة الروحية	0.455	0.503	0.254	12.905	4.103	7.31	2.423	
الرؤية	0.570	0.268	0.70	10.866	3.561			
الايمان	0.855	0.272	0.74	12.036	2.962			
الايثار	0.490	0.426	0.182	8.427	2.449			
المعنى	0.615	0.451	0.204	9.715	4.655			
العضوية	0.447	0.615	0.378	23.129	2.530			

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

إذ نصت الفرضية الرئيسية الثانية على تنعكس القيادة الروحية في تعزيز فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الانبار، إذ أن قيمة ميل معادلة الانحدار  $\beta$  قد بلغت (0.503)، وهذا يعني إن أي تغير يحدث في قيمة (القيادة الروحية) بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى تغير في (اليقظة الاستراتيجية) بمقدار (50%)، وكانت قيمة (F) المحسوبة (12.905) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (7.31)، وكانت قيمة (t) المحسوبة (4.103) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.432) وهذا يدل على معنوية العلاقة بين المتغيرين، كما بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) مقدار (0.254) وهذا يفسر ان (25%) من التغيرات التي تحدثها القيادة الروحية على اليقظة الاستراتيجية، أما النسبة الباقية (75%) فهي عائدة الى متغيرات أخرى غير داخلية في نموذج البحث، الجدول (4)، وبذلك تتحقق الفرضية الرئيسية الثانية، اما بخصوص الفرضيات الفرعية التابعة لها فهي كالآتي:

إذ نصت الفرضية الفرعية الأولى على تنعكس الرؤية في تعزيز فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الانبار، إذ بلغت قيمة ميل معادلة الانحدار (0.268) وهذا يعني إن أي تغير يحدث في قيمة (الرؤية) بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى تغير في (اليقظة الاستراتيجية) بمقدار (27%)، وكانت قيمة (F) المحسوبة (10.866) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (7.31)، وبلغت قيمة (t) المحسوبة (3.561) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (2.432)، كما بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) مقدار (0.70)، وهذا يفسر ان (70%) من التغيرات التي تحدثها الرؤية على اليقظة الاستراتيجية، أما النسبة الباقية (30%) فهي عائدة الى متغيرات أخرى غير داخلية في نموذج البحث، وبذلك تتحقق الفرضية الفرعية الأولى.

نصت الفرضية الفرعية الثانية على ينعكس الإيمان في تعزيز فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الانبار، إذ بلغت قيمة ميل معادلة الانحدار (0.272) وهذا يعني إن أي تغير يحدث في قيمة (الإيمان) بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى تغير في (اليقظة الاستراتيجية) بمقدار (27%)، الجدول (4) وكانت قيمة (F) المحسوبة (12.036) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (7.31)، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (2.962) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (2.432)، كما بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) مقدار (0.74) وهذا يفسر ان (74%) من التغيرات التي تحدثها الإيمان على اليقظة الاستراتيجية، أما النسبة الباقية (26%) فهي عائدة الى متغيرات أخرى غير داخلة في نموذج البحث، وبذلك تتحقق الفرضية الفرعية الثانية.

نصت الفرضية الفرعية الثالثة على ينعكس الايثار في تعزيز فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الانبار، إذ بلغت قيمة ميل معادلة الانحدار (0.426) وهذا يعني إن أي تغير يحدث في قيمة (الايثار) بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى تغير في (اليقظة الاستراتيجية) بمقدار (43%)، وكانت قيمة (F) المحسوبة (8.427) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (7.31)، وبلغت قيمة (t) المحسوبة (2.449) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (2.432)، كما بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) مقدار (0.182)، وهذا يفسر أن (18%) من التغيرات التي تحدثها الايثار على اليقظة الاستراتيجية، أما النسبة الباقية (82%) فهي عائدة الى متغيرات أخرى غير داخلة في نموذج البحث، الجدول (4)، وبذلك تتحقق الفرضية الفرعية الثالثة.

نصت الفرضية الفرعية الرابعة على ينعكس المعنى في تعزيز فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الانبار، إذ بلغت قيمة ميل معادلة الانحدار (0.451) وهذا يعني إن أي تغير يحدث في قيمة (المعنى) بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى تغير في (اليقظة الاستراتيجية) بمقدار (45%)، وكانت قيمة (F) المحسوبة (9.715) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (7.31) وبلغت قيمة (t) المحسوبة (4.655) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (2.432)، كما بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) مقدار (0.204) وهذا يفسر ان (20%) من التغيرات التي يحدثها المعنى على اليقظة الاستراتيجية، أما النسبة الباقية (80%) فهي عائدة الى متغيرات أخرى غير داخلة في نموذج البحث، الجدول (4)، وبذلك تتحقق الفرضية الفرعية الرابعة.

نصت الفرضية الفرعية الخامسة على تنعكس العضوية في تعزيز فرص تحقيق اليقظة الاستراتيجية لجامعة الانبار، إذ بلغت قيمة ميل معادلة الانحدار (0.615) وهذا يعني إن أي تغير يحدث في قيمة (العضوية) بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى تغير في (اليقظة الاستراتيجية) بمقدار (62%)، وكانت قيمة (F) المحسوبة (23.129) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (7.31)، وبلغت قيمة (t) المحسوبة (2.530) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (2.432)، كما بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) مقدار (0.378)، وهذا يفسر ان (39%) من التغيرات التي تحدثها العضوية على اليقظة الاستراتيجية، أما النسبة الباقية (61%) فهي عائدة الى متغيرات أخرى غير داخلة في نموذج البحث، وبذلك تتحقق الفرضية الفرعية الخامسة.

#### المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

##### أولاً: الاستنتاجات:

١. تبين ان هناك اهتمام بالقيادة الروحية في الجامعة المبحوثة وان هذا الاهتمام يعود مردوده الى اهتمام الجامعة بـ(الرؤية، الإيمان، الايثار، المعنى، العضوية).

٢. أظهرت النتائج ان هناك مستويات جيدة من اليقظة الاستراتيجية في الجامعة المبحوثة وان هذه المستويات تعود الى اهتمام الجامعة بـ(اليقظة التكنولوجية، اليقظة التنافسية، اليقظة التسويقية، اليقظة البيئية).
٣. تمارس القيادة الروحية دوراً حيوياً وفعالاً في تحقيق اليقظة الاستراتيجية في الجامعة المبحوثة.
٤. حقق بُعد الايمان أعلى قيمة بين أبعاد القيادة الروحية وهذا دليل اهتمام المنظمة المبحوثة بهذا البُعد، بينما جاء بُعدي الايثار والعضوية أقل قيمة بين أبعاد القيادة الروحية.
٥. حقق بُعد اليقظة التسويقية أعلى قيمة بين أبعاد اليقظة الاستراتيجية بينما كانت أقل قيمة هي اليقظة التكنولوجية.
٦. بينت نتائج التحليل ان هناك ارتباطاً معنوياً لجميع عناصر القيادة الروحية مع متغير اليقظة الاستراتيجية.
٧. أظهرت نتائج التحليل ان كل مكونات القيادة الروحية لها تأثيراً واضحاً في اليقظة الاستراتيجية.

#### ثانياً: التوصيات:

١. تنمية مقومات القيادة الروحية لدى قيادات الجامعة بما يمكنهم من اتباع الأساليب الحديثة في القيادة ونبذ الأساليب التقليدية الرتيبة.
٢. ضرورة تركيز الاهتمام من قبل الجامعة المبحوثة بالاستفادة من ممارسات القيادة الروحية وتوظيفها في تحقيق اليقظة الاستراتيجية.
٣. على المنظمة المبحوثة زيادة الاهتمام ببُعدي الايثار والعضوية من خلال الاهتمام بالعاملين وجعلهم يشعروا بالانتماء للمنظمة بما يمكنهم من تقديم افضل مالداهم من طاقات وخبرات.
٤. زيادة الاهتمام ببعد اليقظة التكنولوجية من خلال رصد التغيرات التي تحدث في البيئة التكنولوجية والعمل على مواكبتها وتدريب العاملين على استخدام هذه التكنولوجيا من أجل البقاء على المركز التنافسي في ظل البيئة شديدة التغيير.
٥. ضرورة تبني كافة جوانب المعرفة من أجل تحقيق موقع ريادي من خلال ابقاء المنظمة على حالة اليقظة بغية تحقيق الأهداف، والاخذ بمقترحات وأراء المرؤوسين ووضعها موضع جدية في الجامعة المبحوثة.

#### المصادر والمراجع:

1. Attansey, Matthew Ignatius (2012), Vigilance Versus Complacency: Communication Strategies Used During Fargo's Recent Major Floods To Confront Risk Fatigue, Dissertation, University of Agriculture and Applied Science, North Dakota.
2. Baykal, E. & Zehir, C. (2018), Mediating effect of psychological capital on the relationship between spiritual leadership and performance.
3. Dayler, L. & Fry, L. (2012), Impact of spiritual leadership on Catholic organizational identity. In Academy of Management Proceedings Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management. Vol. 1, p. 14202.
4. Dhenin J.L. & Fournier, B. (1998), 50 Introductory Themes in Economics, Corporate Edition, BREAL, Paris.
5. Fry, L.W. (2003), Toward a theory of spiritual leadership, The leadership quarterly, 14(6), 693-727.

6. Fry, L.W. (2008), *Spiritual leadership: State-of-the-art and future directions for theory, research, and practice*. In *Spirituality in business* (pp. 106-124). Palgrave Macmillan, New York.
7. Fry, L.W. Hannah, S.T., Noel, M. & Walumbwa, F.O. (2011), *Retracted: Impact of spiritual leadership on unit performance*.
8. Heintz, Christophe, Karabegovic, Mia & Molnar, Andras (2016), *The Coevolution of Honesty and Strategic Vigilance*, *Journal of Frontiers in Psychology*, www.frontiersin.org, Vol. 7, PP: 1-13.
9. Laurent Hermel, (2007), *maitriser et pratiquer veille stratégique et intelligence économique*, Editions AFNOR, 2eme édition, France.
10. Lesca, Humbert, (1997), *Strategic watch, concepts and implementation approach in enterprise*, ministry of national education, research and technology, Paris.
11. Lesca, Humbert, (2003), *la veilles strantegique.la methode L.E.Scanning*, Edition EME. Paris.
12. Méndez, J.C.E., Torres, F.V.C., Pérez, G.A.E. & Fierro, I. (2017), *Validación preliminar del modelo de liderazgo espiritual de Fry en trabajadores colombianos y ecuatorianos*, *Acta Colombiana de Psicología*, 20(1), 177-186.
13. Moufida, Sadok, (2005), *Impact of TIC on the Competitivity of the company: Innovative Internet Application for VS*, .http://www.gdrts.v-paris 10 Fr/ pdf/ doctorants.
14. Mubasher, U.E.F., Salman, Y., Irfan, S. & Jabeen, N. (2017), *Spiritual Leadership in Organizational Context: A Research Gap in South Asia*, *South Asian Studies* (1026-678X), 32(1).
15. Nafei, W.A. (2018), *The role of spiritual leadership in reducing bullying behavior: A study on the industrial companies in Egypt*. *International Journal of Business and Management*, 13(2), 167-186.
16. Pateyron, Emmanuel, (1998), *la veille stratégique, édition economica*, paris, France.
17. Putra, A.A. (2018), *Peran kepemimpinan spiritual kepala sekolah dalam peningkatan professionalism guru di SMA Negeri 1 Lambu Kabupaten Bima*, *Doctoral dissertation*, Universities Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
18. Rabhi, Salah, (2008), *La veille stratégique au service de l'intelligence'd enterprise*, *Séminair sur l'intelligence économique*, Hotel El Aurassi, Alger, Algeria.
19. Sanders, J.O. (2017), *Spiritual leadership: Principles of excellence for every believer*. Moody Publishers.
20. Setiawati, T. *The Relationship Pattern of Spiritual Leadership, Pride in the Organization and Competitive Advantage* Muafi.
21. SEYED, K.E. & Nasersfahani, A. (2015), *Analyzing the Effect of Spiritual Components on Nurses' work-Life Quality Using Structural Equation*.
22. Simon Y et Joffer. P., (1997), *Encyclopédie de gestion*, Economica, 2 eme éd, paris.
23. Singh, Balwinder & Secretary, Addle, (2006), *Vigilance as a ManagementFunction- Leveraging technology*, oecdGlobal forum on governance.
24. Verna Gérard, (2012), *La veille technologique*, université Laval, Http://www.fsa.ulaval.ca/personnel/vernag/pub/veille.Html.
25. Weick, K.E. & K.M Sutcliffe, (2006), *Mindfulness and the Quality of Organizational Attention*, *Organization Science*, 17(4), 514-524.

26. Yang, M. & Fry, L.W. (2018), The role of spiritual leadership in reducing healthcare worker burnout, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 15(4), 305-324.