

دور القيادة الروحية في تحقيق الريادة الاجتماعية

بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في العتبة الحسينية المقدسة

أ.د. علاء فرحان طالب أ.د. فيصل علوان الطائي م.م. علي حسين عليوي*

الملخص

يهدف البحث الى بيان دور القيادة الروحية في تحقيق الريادة الاجتماعية ، فهي مصدر الإلهام والتأثير بالعاملين والذي يمكن عن طريقه ضمان الاستجابة الطوعية ، وبهذا تستخدم الروحية لدى القادة سبيلاً لتحقيق مناخ للتفاعل الايجابي بين المنظمات والمجتمعات العاملة فيها ، وقد تم تطبيق هذا البحث في العتبة الحسينية المقدسة على عدد من العاملين فيه والذي بلغ عددهم (370) مستجيب . واستعان البحث بمجموعة من التحليلات والاختبارات الاحصائية باستخدام البرامج الاحصائية SPSS var. 23 و EXCEL وقد تم تصميم اداة قياس خاصة لجمع البيانات اللازمة التي تخدم موضوعات البحث وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها ظهور تأثير للقيادة الروحية بأبعاده على الريادة الاجتماعية . وأختتم البحث بمجموعة من التوصيات التي يمكن ان تستفيد منها باقي المنظمات ، والتي كان أهمها : اعطاء دور اكبر لأسلوب القيادة الروحية واعتماده كمنهج ثابت لتعزيز المعايير الروحية الواضحة وامتلاك الحس الاخلاقي وبناء علاقات أخلاقية أكثر تميزاً مع العاملين من خلال كسب ثقتهم وإظهار التقدير لهم .

Abstract

The research aims to demonstrate the role of spiritual leadership in achieving social leadership, which is the source of inspiration and influence of the workers, through which voluntary response can be guaranteed. Thus, spiritual leaders use a way "to achieve an atmosphere of positive interaction between the organizations and the societies working in them. (370) respondents. The research used a series of statistical analyzes and tests using statistical programs SPSS var. 23 and EXCEL. A special measuring tool was designed to collect the necessary data that serve the research topics and reach the The study concluded with a set of recommendations that could benefit the rest of the organizations, the most important of which was: to give a greater role to the spiritual leadership method and to adopt it as a consistent approach to promoting clear spiritual standards, moral sense and building More privileged ethical relations "with employees by gaining their trust and showing appreciation to them.

* بحث مستل من اطروحة دكتوراه

المقدمة

تعد القيادة بشكلها العام والقيادة الروحية بشكل خاص عاملاً "حاسماً" في إدارة ونجاح أي منظمة ، لان القيادة الروحية هي التي تضفي دلالة على الاشياء الكبيرة أو الصغيرة من خارج مادياتها ومعاييرها المادية ، وأيضاً" تنظر الى ما هو أبعد من اللحظة في الزمن وأبعد من المال في القرار وأبعد من الجاذبية في الاشياء وأبعد من المشاعر في النفسيات وأبعد من الهدف في الاغراض ، فهي تسعى الى أفراد أكثر ثقة وولاء للدلالات السامية كما تسعى لبناء منظمة ذات نكهة روحية أخلاقية تحرك جماعة العمل كلها نحو الاداء الاعلى ويحرك المجتمع المحلي نحو علاقات بعيدة المدى في دعم ورعاية المنظمة وبهذا لا يعود القائد الروحي وكيل اعمال بالدرجة الاولى وإنما مصدر للتسامي والاحساس بالأهمية وقيمة العمل داخل المنظمة .

أما الريادة الاجتماعية فهي السبيل لديمومة تقديم الخدمة في المجتمع الذي تعمل فيه المنظمة بالدرجة الاولى ، حيث تعمل على اغتنام الفرص والتي كانت ستذهب دون ان يلاحظها احد واستعدادها للمخاطرة بشكل يختلف عن الاخرين ، لان أفرادها تمتلك العقلية الاستثنائية في التعامل مع الانشطة المختلفة وابداعها في معالجة المشاكل الاجتماعية والتي أصبحت أكثر تعقيداً" مع الزمن ، من خلال الطرق المبتكرة للمبادرات والممارسات والتي تؤدي الى ولادة مشاريع باستراتيجيات خلق القيمة المزوجة الاجتماعية والاقتصادية.

وانطلاقاً" مما ذكر أنفا" تم أعداد البحث ضمن أربعة محاور خصص المحور الاول منها لتوضيح منهجية البحث ، وانطلق المحور الثاني لتقديم اطار نظري ومفاهيمي عن متغيرات البحث ، وتناول المحور الثالث الجانب التطبيقي للبحث ، في حين أختتم الرابع بالاستنتاجات والتوصيات .

المحور الاول / منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تواجه منظمات اليوم صعوبات كبيرة في الحفاظ على قيم العمل الايجابية ، والتي جاءت من ضعف الاهتمام بالمعايير الروحية في بيئة العمل من لدن القيادات العاملة في هذه المنظمات لأجل انجاز المهام الموكلة اليهم ، لذلك تظهر أهمية القيادة القادرة على تحقيق ذلك بوصفه عنصراً "حاسماً" قادراً" على خلق بيئة تنظيمية يسود فيها قيم التسامح والفضيلة وحب الايثار والمسؤولية وغيرها ، بيئة تجعل العمل دعوة لأداء واجب ، بيئة تعمل على سد الفراغ الروحي ، بيئة تحسس الافراد العاملين بمعنى ما يقومون به ، وبأن الاعمال التي يؤديونها تحدث فارق في حياة الاخرين ، وبالطبع مثل هكذا منظمة أخلاقية هي بالتأكيد من المنظمات الرائدة اجتماعياً" ، وهي الاقرب من غيرها والاكتر احساساً" بما يعانيه المجتمع وما حاجاته ، لذلك جاءت الريادة الاجتماعية لتسهم في التطور المحلي عن طريق توفير فرص العمل وزيادة الوعي الاجتماعي للمجتمع وتحقيق التغيير الاجتماعي المطلوب ، بما تقدمه من مشاريع تضع حلولاً" للمشاكل الاجتماعية ، اي بمعنى أنها تهدف ببساطة الى نمو اقتصادي بصورة أكثر اجتماعية ، لذلك استناداً" للحقائق الواردة أنفا" جاء البحث التالي للجمع بين هذين المتغيرين وما سوف ينتج عن حاصل الجمع بينهما لاسيما في سبيل تلبية طموحات المجتمع العاملة فيه .

ثانياً: أهمية البحث

- 1- سعيه لفهم القيادة الروحية من أجل تقديم الافكار المفيدة عن استكشاف ظاهرة الريادة الاجتماعية .
- 2- يعد موضوع القيادة الروحية والريادة الاجتماعية من المسائل التي يسعى الباحثون الى دراستها لتقديم نموذج يساعد ادارة المنظمات في ادارة مشاريعها .
- 3- تبني هكذا متغيرات في منظمات عراقية هو غاية في النجاح وفق ظروف عدم الاستقرار التي يمر بها.

ثالثاً: أهداف البحث

يسعى البحث الى تحقيق الأهداف الآتية:-

- 1- تحديد مدى تأثير أبعاد القيادة الروحية في أقسام العتبة الحسينية المقدسة والمشاريع التابعة لها.
- 2- تحديد مدى توافر أبعاد الريادة الاجتماعية في أقسام العتبة الحسينية المقدسة والمشاريع التابعة لها.
- 3- قياس تأثير القيادة الروحية في تحقيق الريادة الاجتماعية .

رابعاً: فرضيات البحث

يقوم البحث على فرضيتين رئيسيتين هما :-

أ-فرضية الارتباط وتنص على أنه (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية بأبعادها والريادة الاجتماعية بأبعادها)، ولقد تفرع عنها خمس فرضيات فرعية وكما مبين في أدناه :-

- 1- (H0) لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الرؤية والريادة الاجتماعية.
- (H1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الرؤية والريادة الاجتماعية.
- 2- (H0) لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الامل والايمان والريادة الاجتماعية.
- (H1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الامل والايمان والريادة الاجتماعية.
- 3- (H0) لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين حب الايثار والريادة الاجتماعية.
- (H1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين حب الايثار والريادة الاجتماعية.
- 4- (H0) لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المعنى والريادة الاجتماعية.
- (H1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المعنى والريادة الاجتماعية.
- 5- (H0) لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العضوية والريادة الاجتماعية.
- (H1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العضوية والريادة الاجتماعية.

ب-فرضية التأثير وتنص على :-

- (H0) لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية بأبعادها والريادة الاجتماعية.
- (H1) توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية بأبعادها والريادة الاجتماعية.

خامسا: الوسائل الاحصائية المستخدمة

تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي والاستكشافي وبرنامج (spss v.23) لغرض تحليل البيانات واستخراج النتائج وبرنامج (excel 2007) لتحليل البيانات الخاصة بوصف وتشخيص اجابات العينة في الاستبانة .

سادسا: مجتمع وعينة البحث

وجد الباحث بان العتبة الحسينية المطهرة هي الانسب لموضوع بحثه لما تتمتع به العتبة المطهرة من خصائص تأهلها ان تكون ميدانا للبحث واستنساخ تجاربها واعمام النتائج المتحصل عليها للإفادة منها في البيئة العراقية . لذا فان عدد الاقسام الخاضعة للبحث كانت (14) قسما ، اعتمد الباحث فيها على سحب عينة بمستوى معنوية (0.05) معمدا في ذلك على الموقع الالكتروني (Sample Size Calculator) لاحتساب العينة ، اذ كان حجم العينة المطلوب هو (370) من مجتمع قارب (8775) ، اذ قام الباحث بتوزيع (400) استمارة ، وكان عدد المسترد والخاضع للتحليل هي (370) استمارة ، وهو ما يتوافق وحجم العينة . ويمكن وصف العينة بالجدول الاتي :-

جدول (1) وصف عينة البحث

النسبة	العدد	الفئة	السمة
92.16%	341	ذكر	الجنس
7.83%	29	انثى	
100%	370		المجموع
5.40%	20	اعزب	الحالة الاجتماعية
94.59%	350	متزوج	
		ارمل	
		مطلق	
100%	370		المجموع
19.45%	72	اقل من 20	العمر
35.13%	130	20 - اقل من 30	
36.48%	135	30 - اقل من 40	
5.67%	21	40 - اقل من 50	
3.24%	12	50 - اقل من 60	
		60 فاكتر	
100%	370	المجموع	
10.54%	39	اعدادية فما دون	

15.40%	57	دبلوم	المؤهل العلمي
11.89%	44	دبلوم فني	
62.16%	230	بكالوريوس	
		دبلوم عالي	
		ماجستير	
		دكتوراه	
100%	370		المجموع
20%	74	اقل من سنة	مدة الخدمة في العتبة
34.32%	127	1 - اقل من 5 سنة	
45.67%	169	5 - اقل من 10 سنة	
		10-اقل من 15 سنة	
		15سنة فأكثر	
100%	370		المجموع
32.97%	122	شاركت بدورات اختصاص	المشاركة بالدورات التدريبية و التطويرية
46.48%	172	شاركت بدورات عامة	
20.54%	76	لم اشارك في أي دورة	
100%	370		المجموع

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الاستبانة.

المحور الثاني / الاطار المفاهيمي للبحث

أولاً:- مفهوم القيادة الروحية

في تسعينيات القرن الماضي وما تلاها ظهر العديد من نظريات القيادة الجديدة و التي ركزت على الجوانب الاخلاقية وما نتج عنها ظهور الأنماط القيادية الموضحة في الجدول (2) ، وما يعزو سبب ظهور هذه الانماط القيادية هو التحديات البيئية واختلاف منزلة الفرد العامل ، من حيث الأهمية والحاجات و الرغبات (Luthans , Avolio , 2003 : 5) .

الجدول (2) الأنماط القيادية الجديدة

الوصف	الباحث والسنة	النمط القيادي
هي القيادة التي تعتمد على اشراك التابعين في الرؤية أو الغرض وفي أعلى مستوياتهما بدلا" عن تقديم الواقع الحالي لهؤلاء التابعين .	(Champoux , 2000 : 231)	القيادة التحويلية
هي القيادة القائمة على تأكيد التوازن في الأخلاقيات الادارية والوعي الذاتي كأساس ثابت للقيم الأخلاقية .	(Reed, et al , 2011 : 420)	القيادة الأخلاقية
هي القيادة التي لديها القدرة على تجميع الأفراد معا" حول الرسالة و القيم المشتركة وتمكينهم من القيادة ، وذلك لخدمة الزبائن مع خلق قيمة مضافة لجميع أصحاب المصلحة .	(George , 2007 :12)	القيادة الحقيقية
هي القيادة التي تخدم الاتباع ويأخذون ذلك كأهم مسؤولية حتى يتمكنوا من تعزيز الثقة .	(Bareas & Abbas, 2017:1)	القيادة الخادمة
بأنها النمط الخاص بالسلوك الشفاف والاخلاقي للقائد الذي يشجع الانفتاح في تبادل المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات أثناء قبول مدخلات التابعين .	(Avolio et al , 2009 : 423)	القيادة الأصيلة
بانها مجموعة من القيم و المواقف و السلوكيات التي تهدف في جوهرها الباطن لتحفيز الذات و الاخرين ليتولد لديهم الشعور بالبقاء الروحي عن طريق الدعوة والعضوية .	(Fry , 2003 : 120)	القيادة الروحية

*الجدول من اعداد الباحث بالاستناد الى المصادر الواردة فيه .

مع كل هذا تبقى أنماط القيادة التقليدية تهتم بتحديد حاجات المرؤوسين بصورة مجتمعة وتفقر الى تحديد الحاجات الفردية. (Chen & Yang , 2011:108).

كذلك هذه الانماط من القيادة غالبا" ما كانت تأتي بالقوة والذي اصبح أمرا" غير ذي جدوى وأيضا" أصبح العمل وفق هذه الانماط التقليدية بلا رسالة أو رؤية محفزة ومصدرا" مؤلما" للاغتراب ، ومع تزايد دوران العمل في الشركات وحملات التسريجات الواسعة تحت ذرائع متعددة كالحاجة الى ترشيح المنظمة لتحقيق سرعة الاستجابة كل هذه الامور وغيرها أدت الى حدوث فجوة بين المنظمة والعاملين وتراجع في مستويات الولاء للشركة ، فكان لابد من اعادة النظر في كل مفاهيم وطرائق العمل التقليدية ، ومن المحولات الجريئة في هذا المجال هي الدعوة الى الروحية والأنماط الجديدة في القيادة ومنها القيادة الروحية. (نجم ، 2011، : 349- 350) .

وانسجاما" مع ما ورد يظهر الجدول (3) في ادناه مجموعة من التعاريف التي تخص القيادة الروحية بالاستناد الى آراء عدد من الباحثين والمهتمين بهذا المجال وكما يأتي :-

الجدول (3) تعريف القيادة الروحية

الوصف	الباحث والسنة والصفحة
بانها مجموعة من القيم والمواقف والسلوكيات التي تهدف في جوهرها الباطن لتحفيز الذات والآخرين ليتولد لديهم الشعور بالبقاء الروحي من خلال الدعوى والعضوية .	(Fry , 2003: 120)
بانها ظاهرة يمكن ملاحظتها عندما يكون الشخص في موقف القيادة يجسد القيم الروحية مثل النزاهة ، والصدق ، والتواضع ، والموثوقية ويتجلى ذلك عن طريق السلوك الأخلاقي الذي يسلكه القائد .	(Ngunjiri , 2010 : 758)
بانها مساعدة الاتباع لتطوير رؤية ورسالة لبيانات ملهمة لتعزز مستويات أعلى من الالتزام التنظيمي والفاعلية .	(Abdizadeh & Khiabani , 2014 : 92)
بانها خلق الدوافع الذاتية عن طريق الرؤية والأمل / الأيمان ، وحب الإيثار الامر الذي يؤدي الى بقاء الروحية من خلال المعنى/ الدعوة والعضوية .	(Sanusi & Manan , 2014 : 79)
بانها تشجيع لبيئة عمل تمكن الافراد من عرض مواهبهم لان الوظائف فيها قائمة على الثقة والقيم الانسانية .	(Karada, 2015: 2)

*الجدول من اعداد الباحث بالاستناد الى المصادر الواردة فيه .

مما سبق يتوصل الباحث الى تعريف للقيادة الروحية بأنها مجموعة من السلوكيات الاخلاقية والقيم الشخصية التي يحملها الفرد والتي يهدف عن طريقها الى تحفيز الذات والآخرين نحو هدف اسمى في الحياة والعمل عن طريق ارساء ثقافة اجتماعية وتنظيمية قائمة على حب الايثار تتطلع للمستقبل مدعومة بالرؤية الصحيحة والامل لتعزيز مستويات أعلى من الالتزام التنظيمي والفاعلية فضلا عن توليد اعتقاد بان عملهم يكون له تأثير في حياة الآخرين .

ثانياً : أهمية القيادة الروحية

للقيادة الروحية أهمية كبيرة في منظمات الاعمال وهذا ما ذكره (Bindlish, et al) بأن القيادة الروحية تعمل على جمع أو خلق شعور الانصهار بين الاساسيات الاربعة للوجود الانساني (الجسم والعقل والقلب والروح) اذ هي دوافع الناس للأداء العالي ، زيادة الالتزام التنظيمي ، اما على المستوى الشخصي فهي الفرح والسلام والهدوء .(Bindlish, et al ,2012 : 6).

وهذا ما تم تأكيده من لدن (نجم ، 2011 : 350-351) حين بين أهمية القيادة الروحية بالنقاط الآتية :-

- ❖ ان القيادة الروحية هي القيادة التي لها تصور استراتيجي عميق عن حاجات الانسان وغرضه ودلالته في العمل والحياة .
- ❖ القيادة الروحية هي التي تضيف دلالة على الاشياء الكبيرة أو الصغيرة من خارج مادياتها ومعاييرها المادية .
- ❖ هي القيادة التي تنتظر الى ما هو أبعد من اللحظة في الزمن وأبعد من المال في القرار وأبعد من الجاذبية في الاشياء وأبعد من المشاعر في النفسيات وأبعد من الهدف في الاغراض .

❖ ان القيادة الروحية تسعى الى افراد اكثر ثقة وولاء للدلالات السامية كما يسعى لبناء منظمة ذات نكهة روحية أخلاقية تحرك جماعة العمل كلها نحو الاداء الاعلى ويحرك المجتمع المحلي نحو علاقات بعيدة المدى في دعم ورعاية المنظمة وبهذا لا يعود القائد الروحي وكيل أعمال بالدرجة الأولى وإنما مصدر للتسامي والاحساس بالأهمية وقيمة العمل من أجل التطور الشخصي للعاملين .

في حين قد بين كل من (Benefiel) و (Fry & Matherly) أهمية القيادة الروحية بالنقاط الآتية :-

- 1- خلق رؤية لدى العاملين لخدمة الآخرين واختبار شعور يدعو الى أن الحياة لها هدف ومعنى وتشكل فرقا" .
- 2- أنشاء أو تعزيز ثقافة تنظيمية بناء" على قيم المحبة والايثار وتعزيز شعور العضوية عن طريق الفهم والتقدير وتقديم الرعاية الحقيقية والقلق والتقدير لكل من الذات والآخرين (Benefiel, 2014: 177).
- 3- تحقيق الالتزام التنظيمي عن طريق الدعوة والعضوية ومن ثم سوف يصبح الموظفون أكثر تعلمًا وولاء" وزيادة تمسكهم للبقاء في المنظمات التي تقوم على ثقافات قيم المحبة والايثار .
- 4- الموظفون اللذين لديهم الأمل / الأيمان برؤية المنظمة يسعون دائماً" لتحقيق التحسين المستمر وزيادة الانتاجية .
- 5- الموظف الذي يمتلك الدوافع لمواصلة تحسين العمليات التنظيمية الرئيسة سيكون لديه دافع لإنتاج منتجات ذات جودة عالية وتوفير خدمة متميزة للزبائن والذي سوف ينعكس في الربح وزيادة نمو المبيعات (Fry & Matherly , 2007 : 3).

ثالثاً : أبعاد القيادة الروحية

بناء" على مجموعة من الدراسات السابقة أتضح لدى الباحث ان مجال القيادة الروحية يركز على خمسة أبعاد رئيسة وكما هي موضحة في الجدول (4) ولهذا سوف يتم التركيز عليها وهي كما يأتي :-

الجدول (4)

اتفاق الباحثين على ابعاد القيادة الروحية

الابعد الباحث والسنة	الرؤية	الأمل/الأيمان	حب الايثار	المعنى	العضوية	الاداء التنظيمي	جودة حياة العمل	الالتزام التنظيمي	الانتاجية
Fry (2003)	√	√	√	√	√			√	√
Fry & Matherly (2007)	√	√	√	√				√	√
Aydin & Ceylan (2009)	√	√	√	√	√				
Jeon (2011)	√	√	√	√	√				
Fry et al (2011)	√	√	√	√	√				
Khani, et al	√	√	√	√	√				

									(2013)
				√	√	√	√	√	Wibawa (2014)
		√	√	√	√	√	√	√	Zadeh & Khiabani (2014)
√	√	√	√	√	√	√	√	√	Devi (2015)
				√	√	√	√	√	Khani, et al (2015)
3	3	2	2	9	10	10	10	10	التكرار

❖ المصدر : من اعداد الباحث .

وفي أدناه توضيح لهذه الأبعاد :-

1- الرؤية (Vision)

أصبحت الرؤية موضوعاً مهماً في أدب القيادة ففي عام (1980) أجبر القادة على إيلاء المزيد من الاهتمام لموضوع الرؤية والتوجه المستقبلي لمنظماتهم بسبب المنافسة العالمية الشديدة ودورات التطور التكنولوجي التي جعلت الاستراتيجيات تتقدم بسرعة أكبر ما دفع قادة المنظمات الى الاهتمام بصورة خاصة بالرؤية من أجل تحقيق النجاح في السوق العالمية (Fry , 2003 : 711) .

كذلك تشير الرؤية الى صورة المستقبل مع بعض التعليق الضمني أو الصريح لماذا الافراد يجب ان يسعوا لخلق هذا المستقبل ؟ اذ تخدم الرؤية ثلاث وظائف مهمة وهي (1) تحديد الاتجاه العام للتغيير (2) تبسيط العديد من القرارات الاكثر تفصيلاً (3) المساعدة في تنسيق تصرفات كثير من العاملين بسرعة وكفاءة ، وبذلك لا بد من وجود رؤية قوية تعكس المثل العليا وتعطي معنى للعمل وتشجع الأمل والايمان (Kaya ,2015 :602) .

2- الأمل / الأيمان (Hope / Faith)

الأمل هو الرغبة مع التوقع لتحقيق الذات ، بينما الأيمان يضيف اليقين الى الأمل ، والتي تقوم على القيم ، الموافق والسلوكيات التي تثبت اليقين وعلى الثقة من ان ما هو مطلوب ومتوقع سوف يأتي ويتحقق (Kaya ,2015:602).

كما عرف قاموس (Webster) الأيمان بأنه ضمان للأشياء والتي يأمل الفرد في تحقيقها ، اذ ان هذا اليقين يتولد من عدم وجود أدلة مادية لتحقيق الشيء المقصود ، فالأيمان هو أكثر من مجرد تمنى شيء ، يعتمد على القيم والمواقف والسلوكيات التي تثبت اليقين المطلق والثقة بأن ما هو مطلوب ومتوقع سوف يتحقق ، والعاملون مع الأمل / الأيمان بالرؤية التي لديها من حيث أين سيذهبون وكيف سيتم الوصول الى هناك ؟ أهم على استعداد لمواجهة المعارضة وتحمل المشاق لتحقيق الأهداف (فالأمل / الأيمان هو بالتالي مصدر للاقتناع بأنه سيتم الوفاء بالرؤية / الهدف / مهمة المنظمة . (Fry ,2003:713).

وبذلك فإن الافراد العاملين الذين لديهم الأمل / الأيمان في الرؤية ، سيكونون مثلهن لمواجهه العقبات وتحمل المشاق والمعاناة لتحقيق اهدافهم . (Jeon ,2011:35) .

3- حب الإيثار (Altruistic love)

كلمة الإيثار في أصل الوضع مأخوذة من كلمة (أثر) أو (الأثر) ، إذ أن الإيثار في اللغة يراد به العطاء والتقديم و التخصيص ، أما في الاصطلاح فيعرف بأنه تقديم الغير على النفس ، وقد ذكر بالقران الكريم بقوله تعالى : " قالوا تالله لقد آثرك الله علينا وان كنا لخالطين " (سورة يوسف ، الآية 91) ، اي فضلك وقدمك علينا ، أما المنتبوعون لتراث علم النفس الاجتماعي فأنهم يلاحظون ان توجهات الأفراد في الحياة تدور على موضوعين رئيسين الأول : هو التعصب والكراهية وما يترتب على ذلك من تمييز وعدوانية على الآخرين ، أما الجانب الآخر فهو موضوع التجاذب والمحبة وما ينشأ عنها من ثقة وإيثار ومساعدة ، وكلا الحالتين لهما تأثير في أداء العامل وتحقيق أهداف المنظمة فالأول سلبي والآخر إيجابي . (الخرزاعي ، 2016: 45-46).

فالإيثار هو مدى قدرة الفرد على ابداء المساعدة طواعية لزملاء عمله ورؤسائه والمتعاملين مع المنظمة ، فمثلاً ارشاد العاملين الجدد على أساليب العمل وكيفية أداء المهام أو مساعدة زملاء عمله في اكمال مهامهم أو الأعمال المتراكمة لديهم ، أو اداء أعمالهم أثناء غيابهم ويمكن أن يوجد الإيثار لمساعدة الأفراد خارج المنظمة اذا كانت هناك صلة بين المستفيد خارج المنظمة ومنفعة المنظمة (Graham , 1986 : 92).

أما حب الإيثار فيعرف على انه مجموعة من القيم الاساسية والافتراضات والتفاهات وسبل التفكير ، التي تعد حق مشترك بين أعضاء المنظمة (Fry, et al , 2011 : 262).

4- المعنى

ان المعنى هو اعتقاد لدى أعضاء المنظمة بأن الوظائف التي يقومون بها مهمة وذات مغزى لهم ، وتحدث فرقاً في حياة الآخرين ، مما يزيد انخراطهم في العمل (Zadeh & Khiabani , 2014 : 96- 97).

ومن ثم فإن الشعور بالمعنى يعني ان عمل الفرد له معنى أو مكانه أو قيمة في المجتمع ، الذي يؤدي الى اتصال روحي قوي مع العمل يتجاوز المهنية أو الراتب و يؤدي الى عمق أكبر بالالتزام بمسؤوليات العمل أو تجاوزها بشكل طوعي ، إذ أن التركيز على المعنى في العمل سوف يتيح لهم فهم أعمالهم بصورة أفضل وزيادة قدرتهم على تحليل وضعهم الحالي و من ثم يصبحون أكثر استعداداً لقبول مسؤوليات أكبر (الخرزاعي ، 2016 : 46 - 47).

وهنا يأتي دور القيادة الروحية أو القائد الروحي في أن يوضح للعاملين لديه معنى حقيقة أعمالهم ومالها من تأثير في الآخرين أي سوف يولد فيهم شعوراً خاصاً لمواجهة تحديات العمل المختلفة . (Khani, et al , 2013 : 30).

5- العضوية (Member ship)

تشمل العضوية البنى الثقافية والاجتماعية التي تسعى المنظمات اليها ، إذ أكدت أغلب الدراسات المقامة بأن الفرد العامل عن طريق هذا المفهوم ، يركز على الحاجات الأكثر أساسية والمتمثلة بشعوره بأنه مفهوم ومقدر وهذا الشعور ينبع الى حد كبير من العلاقات المتبادلة والاتصالات التي تحدث عن طريق التفاعل الاجتماعي والعضوية في الجماعات ، وفي ذات السياق ذكرت دراسات أخرى بان الافراد العاملين يؤكدون على قيمة

انتمائهم وشعورهم بالرابط البيئي أو انهم ينتمون الى جزء من مجتمع أكبر ، اذ يرى (William James) مؤسس علم النفس الحديث ان الافراد أكثر حاجة أساسية لديهم بعد الحاجات الفسيولوجية هي العضوية لكي تفهم وتقدر أعمالهم وهذا يكون حافزا " ذاتيا" للفرد لتطوير مواهبه ومقدراته في العمل ، والقيادة الروحية تؤثر هنا بشكل ايجابي في تحقيق الرفاه الروحي لأنها تقدم نموذجا" لأعضاء المنظمة مبني على قيم حب الايثار واشتراكهم على تطوير رؤية مشتركة ، ما يولد الأمل والأيمان في بذل كل ما يلزم في السعي لتحقيق رؤية أصحاب المصلحة الرئيسيين ، وهذا بدوره ينتج ويولد شعور بالعضوية وهذا الشعور بالعضوية يسبب مباراة ودية وبيئة ثقة بين الزملاء ومن ثم تطوير العلاقات وتسهيلها بين القادة والموظفين. (Zadeh &Khiabani,2014:98) (Siadat, et al ,2013 :50) (Fry, et al ,2011:263).

رابعا:- مفهوم الريادة الاجتماعية

تعتبر الريادة الاجتماعية طريقة تستخدمها المنظمات ليكون لها دورا" هاما" في المجتمع من خلال ايجاد طريقة للتوازن بين الاهداف الاجتماعية والتجارية مما يجعلها قادرة على التكيف مع مهامها واستراتيجياتها من أجل بناء منظمات مستدامة ، وقد برزت الريادة الاجتماعية في المنظمات الربحية وغير الربحية وأيضا" شمول بعض كيانات القطاع العام التي تطبق الاعمال التجارية عن طريق ممارسات للحفاظ على العمليات التي تولد الإيرادات وتسفر عن نتائج اجتماعية (Davib &Lee , 2013 : 105) .

ومن الخطأ ان نعتقد ان الريادة الاجتماعية بانها مجرد مجموعة من أنشطة الاعمال التي تهدف الى مزيد من النتائج الاجتماعية بل هي كمدخل كلي متطور يدرك ان الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية والبيئة أي مكونات رفاهية الانسان هي في الواقع متوافقة ، فهي ليست مجرد اندماج لقطاع خاص وممارسات ريادية في التنمية الاجتماعية ، بل تسهم في شرح كيف ولماذا تنشأ الريادة الاجتماعية وذلك عن طريق سعيها الى ايجاد الحلول المستدامة للمشاكل المهمة ذات الاتار الخارجية الايجابية والتي فشلت حالات السوق والحكومات لإيجاد الحلول لها (Zebrowski , 2009 : 45) .

وكما هو الحال مع اي مجال ناشئ حديثا" ، كان أحد الشواغل الرئيسة هو مسألة وضع مفهوم للريادة الاجتماعية اذ قام الباحث بتسليط الضوء على أهم ما وجد من مفاهيم لتعكس الاختلاف في الرؤى التي تتناول هذا المفهوم وكما في الجدول (5) .

الجدول (5) / مفهوم الريادة الاجتماعية

المفهوم	الكاتب والسنة والصفحة
هي مجموعة من الأنشطة المبتكرة الفعالة التي تركز استراتيجيا" على حل اخفاقات السوق الاجتماعية وخلق فرص جديدة لإضافة القيمة الاجتماعية بشكل منهجي باستخدام مجموعة من الموارد والاشكال التنظيمية لتحقيق أقصى قدر من الأثر الاجتماعي وتحقيق التغيير .	(Bacq & Jausen , 2011: 375)
هي نوع من الاعمال التي تهدف الى تعريف وتشخيص المشاكل والحاجات الاجتماعية واستعمال مبادئ ريادة الاعمال لإنشاء وتنظيم وادارة مغامرة اجتماعية لتحقيق تغيير اجتماعي مطلوب .	(Braunerhjelm & Hamilton , 2012 : 3)
بأنها أفراد أو منظمات أو مبادرات تتبع أنشطة ريادة الاعمال مع الهدف الاجتماعي .	(Meewellq & Sandhu , 2012 : 345)
هي عملية تنظيمية تهدف لإحداث تغييرات اجتماعية ايجابية من خلال تنظيم مشاريع استراتيجية قادرة على تحديد وتقييم فاعل للفرص ، والابتكار والتقييم المالي .	(Idris & Hijrah , 2013 : 303)
هي تعزيز الثروة الاجتماعية من خلال انشاء مشاريع جديدة أو ادارة المنظمات القائمة بصورة أكثر" أبداعا" وابتكارا".	(Fredrik & Michael, 2015: 300)

• الجدول اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات الواردة فيه .

خامسا" : أهمية الريادة الاجتماعية

احتلت الريادة الاجتماعية أهمية كبيرة ، ولقد تعددت الاسباب التي تكمن وراء هذه الأهمية اذ جسدها (Zebrowski , 2009 : 45 – 47) في :-

- ❖ هدف للقيمة وليس فقط في إنشاء اسواق جديدة .
- ❖ هذا التغيير في الشكل والتصميم يؤدي الى منتجات بأسعار معقولة أو بديلة عن منتج ضروري .
- ❖ تحفيز النمو عن طريق خلق فرص عمل جديدة .
- ❖ تسلط الضوء على قدرة الافراد للعمل في المصلحة المشتركة وليس في مصلحتهم الذاتية ، لتحقيق واقع أكثر أنصافا" ومرغوب فيه .
- ❖ تهدف ببساطة الى نمو اقتصادي بصورة أكثر اجتماعية أي النمو الذي يحسن نوعية الحياة.

في حين ذكر (Meewellq & Sandhu , 2012 : 345) أربعة نقاط أساسية لأهمية الريادة الاجتماعية وهي :-

- ❖ تلبية الحاجات الاجتماعية التي عجزت الأسواق التجارية عن تأمينها .
- ❖ وجود رسالة اجتماعية بالتصرف بالموارد البيئية .
- ❖ الاختلاف الجوهرية في ادارة الموارد المالية والبشرية .

❖ إظهار شعور عال من المساءلة أمام القوانين الخاصة بدوائر الدولة .

سادسا: أبعاد الريادة الاجتماعية

قد بين (عبده وآخرون ، 2008 : 1) وعن طريق دراسة قام بها مركز ولفنسون للتنمية في معهد بروكنغر بالتعاون مع كلية دبي للإدارة الحكومية ومؤسسة صلتك ، وعن طريق دراسة مستفيضة ومعقدة عن أهم المؤلفات والمنشورات المتوفرة عن هذا الموضوع ، قد سلطوا الضوء على أربعة أبعاد أساسية خاصة بالريادة الاجتماعية التي سيتم تناولها في الجانب التطبيقي كونها من أهم المرتكزات التي جاءت وفق هذه المؤلفات ، وهذه الأبعاد هي كما يأتي :-

أ-الأثر الاجتماعي الايجابي

يتمثل هدف الريادة الاجتماعية الاساس في تحقيق الأثر في المجتمع الذي تعيش فيه ، لذلك لقي موضوع الريادة الاجتماعية اهتماما" واسع النطاق من أجل استغلال الفرص وخلق قيمة للمجتمعات التي تعيش فيها ، لان مهمتها الأساسية تنظيم طرائق جديدة ومبتكرة للمشاكل الموجودة في المجتمع (Jensen , 2014 : 2) .

اذ بين (Choi & Majumdar , 2013 : 14) ان الشرط الاساس للريادة الاجتماعية هي لخلق القيمة الاجتماعية ، عن طرائق حل المشاكل الاجتماعية واحداث التغيير الاجتماعي .

لأنها مصدر لحلول جديدة ومبدعة للاستمرار في خدمة القضايا الاجتماعية التي فشلت القطاعات الخاصة والعامه في التصدي لها (Zebrowski , 2009 : 45 - 48) .

ب-التفكير غير التقليدي

عندما يبدأ الانسان بعملية التفكير لحل مشكلة ما أو اتخاذ قرار ما أو لأي سبب آخر فان عليه أن يحرص على ان يكون تفكيره فعالا" ومجديا" ليخرج بنتائج ايجابية نافعة فهناك تفكير فعال غير تقليدي في معالجة المشاكل المطروحة وأخر غير فعال ولكل منهما خصائصه (الدر ، 1983 : 344) .

فالتفكير عملية عقلية مذهلة تحت في ثوان معدودة ، وبوسع الانسان العادي ان ينميها ويطورها بالسعي الجاد وراء ذلك ، وهذا لا يتحقق الا عن طريق تنظيم الاداء الذهني ، وترتيب الذاكرة حتى يتم الحصول على المعلومات بسرعة عالية ، واسترجاعها بالوقت المناسب (Ahmed , 2014 : 1) .

فالتفكير غير التقليدي هو التفكير الذي يتصف بالتنظيم والمرونة والموضوعية ودقة التعاطي مع المدخلات والمخرجات (الدر ، 1983 : 344) .

ج-استخدام الأساليب المستدامة

تسعى الريادة الاجتماعية جاهدة الى استخدام الاساليب التي تضمن لها الاستدامة والاستمرار في أعمالها لكي تحصل على مصادر موثوقة ومضمونة من الإيرادات في الاوقات الصعبة التي من الممكن ان تمر بها (Zebrowski , 2002 : 55) .

فكما بين (Davib & Lee , 2013 : 105 – 108) ان قضية استخدام الاساليب المستدامة عادة ما ترأس قائمة اهتماماتهم ، فالعديد من المنظمات تعد الى انشاء مسارات اعمال مدرة للدخل لتعويضها النقص المتوقع في التمويل ، فغالبا" ما تعمل المنظمات الرائدة اجتماعيا" على تكوين بيئة تشغيل خاصة بهم تتكيف مع مهامها واستراتيجياتها لتكون منظمات مبنية بصورة مستدامة (بناء منظمات اكثر استدامة) ، لان هذه المنظمات غالبا" ما تكون لها مهمة مزدوجة الغرض لأنها تجمع بين الاستدامة التجارية والنتائج الاجتماعية ، اي انها مزيج من اثنين من الأهداف المتميزة في وحدة متكاملة واحدة تهدف الى تحقيق كل من الاعمال التجارية والاستدامة والغرض الاجتماعي ، اذ كلا الهدفين يسهمان في هوية المنظمات الاجتماعية وتؤثر في استراتيجيتها الادارية وأدائها .

٤-الأبداع

يشكل الابداع مظلة رئيسة تحت الأخرين للوصول الى حالة من التميز وتقديم ما هو جديد بشكل مستمر ، وما هو ملاحظ أن الابداع يطال مجالات متعددة ، فهو لا يقتصر على الجانب التكنولوجي بل يمتد ليشمل الجانب القيمي والثقافي ومختلف الجوانب الإنسانية في المنظمة ، وما لا شك فيه ان للقيادة دورا" مهما" وكبيراً في عملية تشجيع الأبداع لدى الأفراد ، فما نشهده من تطور كبير في شتى المجالات ما هو الا عن طريق الأفكار الإبداعية الجديدة ، فكلمة الابداع لغتنا" مأخوذة من " بدع " الشيء أو ابتداعه أي ، أنشأه وبدأه ، وبدعه بدعا" أي أنشاه على غير مثال ، أي صياغة غير مسبوقة (مساعدة ، 2013 : 372) .

أما اجرائياً" فيعرف الابداع (بأنه انتاج جديد ومفيد وأصيل مقبول اجتماعيا" ، ويحل مشكلة ما منطقيا") (www.wikipedia.org) .

وهناك العديد من التعريفات الاصطلاحية لمفهوم الابداع فقد عرف (Tratt) الابداع على أنه (خلق الأفكار الجديدة والملائمة واستثمارها في سد واشباع الحاجات) (Tratt,2005:15) .

المحور الثالث / الجانب العملي للبحث

أولاً: صدق وثبات اداة قياس البحث

يقصد بالثبات استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه ، أي انه يعطي النتائج نفسها اذا اعيد تطبيقه على العينة نفسها ، بمعنى ان الثبات يعني استقرار (Stability) واتساق (Consistency) المقياس (Sekrana,2003:203) .

ان اشهر المقاييس المستخدمة في قياس ثبات أسئلة الاستبانة هو مقياس (Cronbach's Alpha)، ويشير (Sekrana,2003:311) انه اذا بلغت قيمة الاختبار المذكور اقل من (0.60) فان ذلك يعد مؤشرا على ضعف ثبات المقياس المستخدم ، في حين يعد ثبات المقياس مقبولا في حال تعديده نسبة (0.70) ، فيما تعد نسبة ثباته جيدة اذا بلغت (0.80) فاكثر. ويعني الصدق (Validity) ان المقياس يقيس فعلا ما وضع لقياسه، بمعنى اخر هل ان المقياس الموضوع يقيس الظاهرة تحت الدراسة وليس شيء اخر (Sekrana,2003:206)،

والصدق أنواع استخدم الباحث منها الصدق الظاهري (Face Validity) عن طريق عرض استمارة الاستبانة على مجموعة خبراء في حقل الاختصاص والاختصاص بملحظاتهم ، وصدق المحتوى (Content Validity) وهو مقياس حكمي (Judgmental) يعتمد على التحديد الدقيق للباحث لمتغيرات موضوع الدراسة وهذا بالتأكيد يعتمد على حجم المعلومات التي درسها بخصوص الموضوع، وهناك الصدق البنائي وتم قياسه عن طريق التحليل العاملي (Cooper & Schindler,2014:257) .

جدول (6) / قيم معامل الثبات لأبعاد متغيرات الدراسة

ت	الابعاد	قيم معامل Cronbach's Alpha	القرار
1	الرؤية	0.85	ثبات عالي
2	الامل والايمان	0.79	ثبات عالي
3	حب الايثار	0.79	ثبات عالي
4	المعنى	0.82	ثبات عالي
5	العضوية	0.88	ثبات عالي
	القيادة الروحية	0.92	ثبات عالي
1	تحقيق اثر اجتماعي ايجابي	0.71	ثبات عالي
2	التفكير غير التقليدي	0.73	ثبات عالي
3	استعمال الأساليب المستدامة	0.70	ثبات عالي
4	الابداع	0.65	ثبات عالي
	الريادة الاجتماعية	0.81	ثبات عالي
	مقياس البحث بشكل عام	0.96	ثبات عالي

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية

يتضح من الجدول المذكور انفا" أن كافة قيم معاملات (Cronbach's Alpha) ضمن الحدود المقبولة احصائيا مما يعني ان المقياس المستخدم لقياس فقرات الدراسة تتمتع بثبات وصدق عاليين ما يمكن الباحث من التعويل على النتائج التي سيتم الحصول عليها لاتخاذ قرار سليم.

ثانياً: الوصف الاحصائي

وحدد البحث مستوى الإجابات في ضوء المتوسطات الحسابية عن طريق تحديد انتماءها لأي فئة. ولأن أسبانية البحث تعتمد على مقياس ليكرت الخماسي (وافق بشدة - لا اوافق على الاطلاق) فأن هنالك خمس فئات تنتمي لها المتوسطات الحسابية. وتحدد الفئة عن طريق أيجاد طول المدى (5-1=4) ، ومن ثم قسمة المدى على عدد الفئات (5) (4 \ 5 = 0.80). وبعد ذلك يضاف (0.80) إلى الحد الأدنى للمقياس (1) أو يطرح من الحد الأعلى للمقياس (5)، وتكون الفئات كالاتي:- (Dewberry, 2004: 15)

1 - 1.80: منخفض جداً

1.81 - 2.60: منخفض

2.61 - 3.40: معتدل

3.41 - 4.20: مرتفع

4.21 - 5.0: مرتفع جداً

1- القيادة الروحية

ويبين الجدول (7) بأن ادارة العتبة تركز على بعد الامل والايمان حيث جاء بالمرتبة الاولى وبالمرتبة الثانية الرؤية في حين جاء بالمرتبة الثالثة بعد العضوية مع قلة الاهتمام ببعد حب الايثار وأخيراً المعنى ، الا ان متغير القيادة الروحية جاء بالمرتبة الاولى على باقي متغيرات الدراسة .

جدول (7) / مقارنة بين أبعاد القيادة الروحية ودرجة ادراك عينة الدراسة لها

درجة اهتمام مجتمع الدراسة بالمتغير وادراكه له	المؤشرات الإحصائية			أبعاد القيادة الروحية
	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الوسط الحسابي	
الثانية	0.78	85.46	4.27	الرؤية
الأولى	0.79	86.69	4.33	الامل والايمان
الرابعة	0.96	83.23	4.16	حب الايثار
الخامسة	0.91	82.15	4.11	المعنى
الثالثة	0.92	84.18	4.17	العضوية
الأولى	0.88	84.18	4.21	القيادة الروحية

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية

2-الريادة الاجتماعية

ويبين الجدول (8) بأن ادارة العتبة تركز على بعد تحقيق الأثر الاجتماعي الايجابي حيث جاء بالمرتبة الاولى وبالمرتبة الثانية تحقيق الابداع مع قلة الاهتمام ببعد الاساليب المستدامة وأخيراً التفكير غير التقليدي ، الا ان متغير الريادة الاجتماعية جاء بالمرتبة الثانية على باقي متغيرات الدراسة .

جدول (8) مقارنة بين ابعاد الريادة الاجتماعية ودرجة ادراك عينة الدراسة لها

درجة اهتمام مجتمع الدراسة بالمتغير وادراكه له	المؤشرات الإحصائية			متغيرات الدراسة
	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الوسط الحسابي	
الأولى	0.80	85.42	4.27	تحقيق اثر اجتماعي إيجابي
الرابعة	1.14	78.95	3.95	التفكير غير التقليدي
الثالثة	0.96	82.54	4.13	أساليب مستدامة
الثانية	0.94	84.72	4.24	الابداع
الثانية	0.99	82.60	4.13	الريادة الاجتماعية

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية

ثالثاً: أثبات فرضيات البحث

1- فرضية الارتباط

اعتمد البحث على معامل الارتباط البسيط (Pearson) لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى والمتمثلة بعلاقات الارتباط بين أبعاد (القيادة الروحية) والمتغير المعتمد (الريادة الاجتماعية).

يظهر الجدول (9) مصفوفة معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين هذه المتغيرات وابعادها. وقبل الدخول في اختبار هذه الفرضية فأن الجدول (9) يشير أيضاً إلى حجم العينة (370) ونوع الاختبار (-2-tailed). ومختصر (Sig.) في الجدول يشير إلى اختبار معنوية معامل الارتباط عن طريق مقارنة قيمة (t) المحسوبة مع الجدولية من غير أن يظهر قيمها. فإذا ظهر وجود علامة (*) على معامل الارتباط فأن هذا يعني بأن الارتباط معنوي عند مستوى (5%)، أما في حال وجود علامة (***) على معامل الارتباط فان ذلك يعني بأن الارتباط معنوي عند مستوى (1%). ويتم الحكم على مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة (Cohen, 1977: 79-81)، وكالاتي :-

1- علاقة الارتباط منخفضة : إذا كانت قيم معامل الارتباط تتراوح بين (0.10 الى 0.29).

2- علاقة الارتباط متوسطة : إذا كانت قيم معامل الارتباط تتراوح بين (0.30 الى 0.49).

3- علاقة الارتباط قوية : إذا كانت قيم معامل الارتباط تتراوح بين (0.5 الى 1).

يظهر جدول مصفوفة الارتباط (9) الذي اختبر الفرضية الرئيسية الأولى وما تفرع عنها من فرضيات بأن هناك علاقات ارتباط قوية (لأن قيمتها أكبر من 0.50) وموجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) بين القيادة الروحية (SL) وابعادها (الرؤية V، والامل والايمان H&F، وحب الايثار AL، والمعنى M، والعضوية MEM) و الريادة الاجتماعية (SE) إذ بلغت قيم معاملات الارتباط البسيط بين هذه الأبعاد على الترتيب (0.561، 0.561، 0.570، 0.613، 0.603)، أما معامل ارتباط القيادة الروحية مع الريادة الاجتماعية فقد بلغت قيمته (0.667)، وتدل النتائج المذكورة آنفاً على رفض فرضية العدم (H0) وقبول فرضية الوجود (H1)

بالنسبة للفرضية الرئيسة الأولى وفرضياتها الفرعية ، وهذا يدل على أن العتبة الحسينية المقدسة يمكن لها الإفادة من القيادة الروحية اذا ما ارادت تحسين ريادةها الاجتماعية في المجتمع الذي تعمل به .

جدول (9) مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات القيادة الروحية بأبعادها والريادة الاجتماعية

		V	HF	AL	ME	MEM	SL
SE	Pearson Correlation	.603**	.613**	.570**	.561**	.561**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	370	370	370	370	370	370

** . Correlation is significant at the 0.01 level

(2-tailed). المصدر : من اعداد الباحث اعتمادا" على مخرجات الحاسبة الالكترونية.

2- فرضية التأثير

من أجل اختبار فرضية التأثير أعتمد الباحث على استخدام معامل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) وباستخدام أسلوب الحذف التراجعي (Backward)

وكما مبين في الجدول (10) .

جدول (10) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير القيادة الروحية بأبعادها في الريادة الاجتماعية باستخدام أسلوب الحذف التراجعي

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.553	.152		10.223	.000
	V	.184	.044	.245	4.181	.000
	HF	.232	.053	.262	4.362	.000
	AL	.109	.043	.150	2.524	.012
	MEM	.085	.041	.122	2.068	.039
a. Dependent Variable: SE						
R ² =0.463						

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا" على مخرجات الحاسبة الالكترونية

يتبين من الجدول أعلاه ما يلي:-

1- تضمن أنموذج الانحدار الأول جميع ابعاد المتغير المستقل (القيادة الروحية) على الريادة الاجتماعية كانت معنوية عند مستوى (5% و 1%) ، عدا بعد المعنى ME لم يدخل في الانموذج.

2- بعد اجراء عملية الحذف التراجعي لمرّة واحدة تم حذف بعد المعنى من انموذج الانحدار ، واستقر الانموذج على أربعة ابعاد ، ومن الانموذج الاخير يتضح الاتي:-

أ- كان معامل انحدار بعد الرؤية (V) على الريادة الاجتماعية (0.184) وهذا يعني ان الريادة الاجتماعية ستزداد بمقدار (0.184) اذا ازد بعد الرؤية بمقدار وحدة واحدة. علما ان هذه التأثير كان معنويا عند مستوى (1%) لان قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار كانت (4.181) وهي قيمة معنوية عند المستوى المذكور.

ب- بلغت قيمة معامل انحدار بعد الامل والايامن (H&F) على الريادة الاجتماعية (0.232) وهذا يعني ان الريادة الاجتماعية ستزداد بمقدار (0.232) اذا ازد بعد الامل والايامن بمقدار وحدة واحدة. علما ان هذه التأثير كان معنويا عند مستوى (1%) لان قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار كانت (4.362) وهي قيمة معنوية عند المستوى المذكور.

ت- بلغت قيمة معامل انحدار بعد حب الايثار (AL) على الريادة الاجتماعية (0.109) وهذا يعني ان الريادة الاجتماعية ستزداد بمقدار (0.109) اذا ازد بعد حب الايثار بمقدار وحدة واحدة. علما ان هذه التأثير كان معنويا عند مستوى (5%) لان قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار كانت (2.524) وهي قيمة معنوية عند المستوى المذكور.

ث- بلغت قيمة معامل انحدار بعد العضوية (MEM) على الريادة الاجتماعية (0.085) وهذا يعني ان الريادة الاجتماعية ستزداد بمقدار (0.085) اذا ازد بعد العضوية بمقدار وحدة واحدة. علما ان هذه التأثير كان معنويا عند مستوى (5%) لان قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار كانت (2.068) وهي قيمة معنوية عند المستوى المذكور.

ج- بلغت قيمة معامل تحديد (R^2) الانموذج الثاني (0.643) وهذا يعني ان الابعاد الاربعة تفسر ما نسبته (64.3%) من التغيرات التي تطرأ على الريادة الاجتماعية ، اما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى غير داخله في الانموذج.

عليه يستدل الباحث ان التحليل المذكور أنفا" رفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1) بمعنى توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية بأبعادها والريادة الاجتماعية) وكان قبول الفرضية بنسبة (80%).

المحور الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- يظهر من النتائج المستخرجة بان هنالك دور بين القيادة الروحية بأبعادها والريادة الاجتماعية .
- 2- بينت النتائج أن رؤساء العمل في العتبة الحسينية المطهرة ملتزمون بروية العتبة ويسعون الى تحقيقها عن طريق زرع الثقة والقناعة لدى العاملين بتلك الروية ، ومن بين اهم وسائل زرع الثقة والقناعة جعل تلك الروية واضحة وملهمة للمرؤوسين .
- 3- تسعى إدارة العتبة المقدسة وعن طريق نشاطاتها المختلفة الى خلق حالة من تهذيب النفوس لدى منتسبيها بالشكل الذي يساعد في تحقيق حالة تخدم تفوقها في تحقيق أهدافها ومن ضمنها خلق ريادة اجتماعية .
- 4- يتبين من النتائج أن العتبة الحسينية المطهرة تعمل على خلق أثر اجتماعي إيجابي عن طريق المشاريع المختلفة التي تقوم بأنشائها ، وكذلك محاولة زرع الأفكار والسلوكيات النبيلة بإقامة الدورات والندوات .
- 5- لا زال دور رؤساء العمل في تعزيز اجواء الثقة بين العاملين في العتبة المطهرة هو دون مستوى الطموح .
- 6- لا يوجد نظام يحاسب ويوجه العاملين على الاخطاء العفوية الغير مقصودة التي تضر بموارد العتبة كما هو حال الاخطاء التي يقع بها العاملين بصورة مقصودة .
- 7- لا تزال تفتقر ادارة العتبة المطهرة الى توسيع اهتمامها بتبني الافكار الابداعية التي يقدمها العاملين في داخل العتبة أو الآخرين .

ثانياً: التوصيات

- 1- اعطاء دور اكبر لأسلوب القيادة الروحية في العتبة الحسينية المطهرة واعتماده كمنهج ثابت لتعزيز المعايير الروحية الواضحة وامتلاك الحس الاخلاقي وبناء علاقات أخلاقية أكثر تميزاً مع العاملين عن طريق كسب ثقتهم وإظهار التقدير لهم .
- 2- زيادة التفاعل الايجابي من لدن ادارة العتبة المطهرة خاصة والمنظمات عامة مع البيئة الاجتماعية التي تعمل بها تلك المنظمات ، عن طريق تبني هذه المنظمات للمسؤولية الاجتماعية ووضعها من ضمن أهدافها .
- 3- زيادة سعي العتبة المقدسة الى تحقيق مهامها الاجتماعية مع ايجاد السبل الكفيلة القادرة على تحقيق هذه المهمة عن طريق توفير الموارد اللازمة لاستمرار عملها بإيجاد الاساليب الاقتصادية المناسبة التي تعمل على تحقيق واستمرار المهمة الاجتماعية التي تسعى اليها .
- 4- ايجاد نظام يحاسب ويوجه العاملين عند حدوث الاخطاء العفوية الغير مقصودة التي تضر بموارد العتبة المطهرة كما هو حال الاخطاء التي يقع بها العاملين بصورة مقصودة .
- 5- تعزيز مبدأ تبني الافكار الابداعية التي يقدمها العاملين في داخل العتبة أو الآخرين من خلال اقامة المسابقات الابداعية أو الاستفادة من المراكز الاكاديمية والجامعات .
- 6- تعزيز دور رؤساء العمل لخلق اجواء الثقة بين العاملين في العتبة المطهرة وجعله فوق مستوى الطموح .

المصادر

أ- العربية

- 1- الخزاعي ، صدام كاظم محمد ، "القيادة الروحية وتأثيرها في التماثل التنظيمي من خلال الدور الوسيط للعدالة التنظيمية المدركة - دراسة حالة في العتبة العلوية المقدسة" ، رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد / جامعة القادسية ، 2016 .
- 2- الدر ، ابراهيم فريد ، "الاسس البيولوجية لسلوك الانسان" ، دار الآفاق الجديدة ، بيروت ، الطبعة الاولى ، 1983 .
- 3- عبده ، ايهاب ؛ فهمي ، أمينة ؛ غرينولد ، ديانا ؛ نيلسون ، جاين ، " الريادة المجتمعية في الشرق الاوسط نحو تنمية مستدامة لجيل المستقبل " ، تقرير صادر من مركز ولفنسون للتنمية في معهد بروكنغز بالتعاون مع كلية دبي للإدارة الحكومية ، وبالشراكة مع مؤسسة صلتنك ، 2010 .
- 4- مساعدة ، ماجد عبد المهدي ، "ادارة المنظمات منظور كلي" ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الطبعة الاولى ، عمان ، الاردن ، 2013 .
- 5- نجم ، نجم عبود ، "القيادة الادارية في القرن الواحد والعشرين" ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، 2011 .

ب- الاجنبية

- 1- Ahmed , Layal , "**Development of Thinking Skills**" , 2014 .
- 2- Avolio , B.J. ; Luthans , F.L. , "**The high impact leader : Moments matter in authentic leadership development**" , NY : McGraw – Hill , 2009.
- 3- Aydin , Bulent ,& Ceylan A. , "**The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity**" , African Journal of Business Management Vol.3 (5), 2009 .
- 4- Abdizadeh , Mandana ; Khiabani , Mohsen Malekalketab , "**Implementing the Spiritual Leadership Model in the Healthcare Industry in Iran**" , International Journal of Business and Management ,Vol .9 , No.11 , 2014 .
- 5- Bacq , S. ; Jaussen , F. , "**The multiple faces of social entrepreneurship : A review of definitional issues based on geographical and thematic criteria**" , Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal , 2011 .
- 6- Braunerhjelm , Pontus ; Hamiltion , Ulrika stuart , "**Social Entrepreneurship**" , Swedish Entrepreneurship Forum , 2012 .
- 7- Bareas , Ahmed Kadhim ; Abbas , Ali Abdul hassan , "**Measuring the Readiness of Adminis trative Leader to Adopt the Servant Leadership Philosophy** :

Exploratory Study in Karbala University , International Business Research , vol 10 , No . 4 , 2017 .

8– Benefiel , Margaret ; Fry , Louis W. ; Geigle , David , "**Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory, and Research**" , Psychology of Religion and Spirituality , Vol. 6, No. 3, 2014 .

9– Bindlish , Puneet , Dutt P. , & Pardasani R., "**From growing convergence of spirituality and leadership towards a unified leadership theory**" , Journal of Spirituality, Leadership and Management, Vol.6 , No.1 ,2012.

10– Chen, C, Y., & Yang, C, F ., "**The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis**", Published online, 2011 .

11– Choi , Nia ; Majumdar , Satyajit , "**Social entrepreneurship as an essentially contested concept: Opening a new avenue for systematic future research**" , Journal of Business Venturing , 2013 .

12– Champoux , Joseph E., "**Organizational Behavior : Essential Tenets for New Millennium**" , South – Western College Publishing ,Inc.printced in Canada ,2000.

13– Cohen, J.,**Applied Multiple Regression/ Correlation Analysis for the Behavioral Sciences**. 2nd Ed. New York: Lawrence Erlbaum Associates ,1977.

14– Cooper, D.R. & Schindler, P.S. , "**Business research methods (12th edn)**". Boston: McGraw–Hill , 2014 .

15– Devi , Usha , "**Spiritual Leadership and its Relationship With Quality of work Life and Organizational Performance – An Exploratory Study**" , 2015 .

16– Dewberry, C., "**Statistical Methods for Organizational Research : Theory and practice**" , First published, Published in the Taylor & Francis,2004 .

17– Fry, Louis, W., "**Toward a theory of spiritual leadership**", The Leadership Quarterly, Vol. 14 , 2003 .

18– Fry, L, W., Hannah, S, T., Noel, M., & Walumbwa, F, O., "**Impact of spiritual leadership on unit performance**" , journal homepage, 2011 .

19- Fry , Louis W ; Matherly , Laura L , " **Spiritual Leadership and Organizational Performance : An Exploratory Study** " , 2007 .

20- George , Bill ; Sims ,peter ; Mc Lean ,Audrew N. ; Mayer ,Diana , "**Discovering Your Authentic Leadership**" , Harvard Business Review , 2007 .

21- Graham , J . W. , "**The Influence of Culture on Business Negotiations**" , Journal of International Business Studies , Spring , vol . 9. , no .4 , 1986 .

22- Idris , Aida ; Hati , Rahayu Hijrah , "**Social Entrepreneurship in Indonesia: Lessons from the Past**" , Journal of Social Entrepreneurship , 2013 .

23- Jensen , Tine Lynfort , "**A holistic person perspective in measuring entrepreneurship education impact e Social entrepreneurship education at the Humanities**" , The International of Management Education , 2014 .

24- Jeon, K, S., "**The Relationship of Perception of Organization Performance and Spiritual Leadership, Work place Spirituality, and Learning Organization Culture in the Korean Context**", Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, 2011 .

25- Karada , Engin , " **Spiritual Leadership and Organizational Culture: A Study of Structural Equation Modeling**" , 2015.

26- Khani , Amir H. A. & Arani , Hossein S., "**An empirical investigation on the effects of spiritual leadership components on organizational learning capacity**", A case study of Payame Noor University , Management Science Letters , 2013 .

27- Khani , Amir H. A. , Darvish , Hasan , miandari , kamal ,& Arani , Hossein S., "**The role of spiritual leadership on empowering employees: A case study of educational system**" , Management Science Letters , Vol.3 , 2015.

28- Kaya , Ahmet , "**The Relationship Between Spirithal Leadership and Organizational Citizenship Behaviors : A Research on School Principal`s Behaviors**" , 2015 .

29- Luthans , F. ; Avolio , B. J. , "**Authentic Leadership development**" , San Francisco : Barrett – Koehler , 2003 .

- 30- Meewella , John ; Sandhu , Mqsood , "**Commercial benefits of social entrepreneurship**" , World Review of Entrepreneurship, Management and Sust. Development, Vol. 8, No. 3, 2012 .
- 31- Ngunjiri , Faith W., "**Lessons in spiritual leadership from Kenyan women** " , Journal of Educational Administration ,Vol.48 ,No.6, 2010 .
- 32- Reed, P.; SENG , Y.; Adni , F. , "**Religiousness among terminally ill and healthy adults** " , Research in Nursing and Health, 9, 2011.
- 33- Sanusi ,Anwar ; Manau , Abdul , "**Astudy on Employees Performance : Spiritual Leadership and Work Motivation With Mediation Work Satisfaction at the University of Darul Ulum**" , Indonesia European Journal of Business and Management , 2014 .
- 34- Sekrana ,Uma , "**Research methods for business** " , A skill building approach",4th ed. John Wiley & Sons, Inc, 2003 .
- 35- Siadat , Seyed Ali , hoveida , Reza ,& AlemeKeikha, "**An Explanation of the Organizational Intellectual Capital Based on Spiritual Leadership Theory – A case study of State-owned Companies**" , International Journal of Management and Social Sciences Research , Vol.2 , No.12 , 2013 .
- 36- Tratt , Paul , "**Innovation Management and New Product Development**" , 4th ed , FT Prentice Hall , UK , 2008 .
- 37- Wibawa ,Artha ; Troena , Eka Afnan ; Armann , Noermijati , "**The Role of Organizational Cultuve on Spiritual Leadership , Human Capital and Employee Loyalty**" , European Journal of Business and Management , 2014 .
- 38- Zebrowski , Rachael Lchael , "**SOCIAL ENTREPRENEURSHIP AS A NEW PARADIGM: RETHTI'JKING DEVELOPMENT TI'JTERVENTION IDEOLOGIES** " , A Thesis Presented to the Department of International Studies and the Graduate School of the University of Oregon in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts , 2009 .
- 39-([www. Wikipedia . org](http://www.Wikipedia.org)) .