

سلوكيات القيادة الرؤيوية ودورها في التنمية الاجتماعية المستدامة
دراسة تحليلية لأراء عينة من أساتذة جامعة الكوفة / كلية الإدارة والاقتصاد

Visionary leadership behaviors and their role in sustainable social development (An analytical study of the views of a sample of professors at the University of Kufa / College of Administration and Economics)

م. كرار محمد مدلول الجنابي
Karar Muhammad Madloul Al-Janabi
karrarm.otaiwi@uokufa.edu.iq

أ.د يوسف حجيم سلطان
Youssef Hajim Sultan
yousefh.altai@uokufa.edu.iq

كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كوفة
الكلمات الرئيسية: سلوكيات القيادة ، التنمية الاجتماعية المستدامة

Keywords: Leadership societies, sustainable social development

المقدمة

تعد القيادة احد الأركان الأساسية لتقدم أي منظمة او بلد وخصوصاً اذا كانت هذه القيادة قادرة على بناء رؤية واضحة لتحقيق اهداف التنظيم في الوقت الحاضر او المستقبلي، وهنا السلوكيات القيادية تلعب دور جوهري في كيفية قيادة التنظيم لتحقيق هذه الأهداف ومنها هذه الاستدامة، في دراستنا هذه سيتم التركيز على سلوكيات القيادة الرؤيوية وما هو دورها في التنمية الاجتماعية المستدامة اذ تكونت الدراسة من متغيرين رئيسيين وهما المتغير المستقل وهو (سلوكيات القيادة الرؤيوية) ويتكون من الابعاد الفرعية " الرؤية الاجتماعية ، تمكين المجتمع، الهام المجتمع وخلق ريادة مجتمعية " اما المتغير التابع وهو التنمية الاجتماعية المستدامة والذي يتكون من عدة ابعاد وهي " الاندماج الاجتماعي المستدام ، العدالة الاجتماعية المستدامة، المشاركة الاجتماعية المستدامة وتقليل الفقر والبطالة المجتمعية " اذ هدفت دراستنا الى معرفة سلوكيات القيادة التي تتمتع برؤية مستقبلية في كيفية قيادة المجتمع ليكون مستدام. وتم قياس ابعاد الدراسة من خلال استمارة استبيان اعدت لهذا الغرض وتم توزيعها على عينة الدراسة اذ بلغ عدد الاستمارات النهائية (59) استمارة وبعد اجراء التحليل الاحصائي اتضح بوجود علاقة ارتباط موجبة فيما بين سلوكيات القيادة الرؤيوية ودورها في تبني التنمية الاجتماعية المستدامة.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث: إذا امتلكت المنظمة قيادة حكيمة تتمتع برؤية مستقبلية ولديها القدرة على إمكانية هندسة مستقبلها وفق المتغيرات البيئية المتنوعة وهنا لا بد من امتلاك قادة قادرين على خلق وصياغة حلول اجتماعية ريادية لخلق التفاعل المجتمعي والحفاظ على مجتمع مستدام. لذا مشكلتنا الرئيسية هي " هل سلوكيات القائد الرؤيوي تحقق التنمية الاجتماعية المستدامة " وتنبثق منها التساؤلات النوعية الآتية:

- 1- هل هناك دور للرؤية الاجتماعية في التنمية المستدامة.
 - 2- كيف يمكن الاسهام المجتمع من قبل سلوك القائد في زيادة التنمية الاجتماعية المستدامة.
 - 3- القائد الرؤيوي هل لديه القدرة على تمكين المجتمع في التنمية المستدامة.
- ثانياً: أهمية البحث:** تعد رفاهية المجتمع من الثوابت الرئيسية التي يبحث عنها أي قائد يتمتع بكاريزما عالية جداً خصوصاً إذا كانت رؤيته تقوده نحو الاستدامة. وهنا يتم الاعتماد على سلوكيات القائد من

خلال رؤيته الاجتماعية وقدرته على الهام المجتمع ليكون رائداً في محيطه لذا يمكن تحديد أهمية الدراسة بالآتي:

- 1- القدرة على خلق رؤية واقعية من قبل القائد الرؤيوي والذي بإمكانه ان يخدم المجتمع نحو الاستدامة.
- 2- الأهمية المجتمعية التي يمكن ان تتحقق من خلال خلق مجتمع ذو فكر ريادي في مواجهة الازمات الاقتصادية وغيرها.
- 3- العمل على تمكين المجتمع ليكون قادر على تبني مفاهيم التنمية المستدامة.
- 4- ابتكار سلوكيات قيادية قادرة على المساهمة الفعلية في زج المجتمع في خطط التنمية وبث ثقافة التنمية المستدامة.
- 5- الأهمية التوافقية فيما بين المجتمع والقيادة الرؤيوية لتحقيق التطابق الفكري والذي يقود الى تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

ثالثاً: هدف البحث: لدراستنا هذه العديد من الأهداف ومنها:

- 1- قدرة القائد الرؤيوي على تحقيق الاندماج الاجتماعي للوصول الى الاستدامة من خلال التعاون وشحن الهمم الاجتماعية ليكون المجتمع فاعل في محيطه.
- 2- العمل على تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة فيما بين شرائح المجتمع للوصول الى الاستدامة في العدالة الاجتماعية.
- 3- خلق حالة من التنافس والمشاركة الاجتماعية الغرض منها تحقيق اهداف ومبادئ التنمية المستدامة المجتمعية.
- 4- تحقيق الأهداف المجتمعية ومنها تقليل الفقر والبطالة المجتمعية للوصول الى الاستدامة المجتمعية للوصول الى الاستدامة المجتمعية من خلال الحفاظ على المجتمع وفق تصورات وسلوكيات القيادة الرؤيوية.
- 5- تحقيق الرفاهية الاجتماعية وسبل العيش الرغيد من خلال انتهاز الأساليب القيادية القادرة على تحقيق ذلك

رابعاً: فرضيات البحث: من اجل وضع إجابات لتساؤلات دراستنا الحالية وتحقيق أهدافها، تم صياغة الفرضية الرئيسية للبحث وفرضياتها الفرعية وهي كما يلي:

الفرضية الرئيسية: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين سلوكيات القيادة الرؤيوية والتنمية الاجتماعية المستدامة.

وانبثقت من الفرضية الرئيسية الاولى أربعة فرضيات فرعية وهي:

- 1- هنالك علاقة ارتباط سلبية فيما بين الرؤية الاجتماعية والتنمية الاجتماعية المستدامة.
- 2- هنالك علاقة ارتباط سلبية فيما بين الهام المجتمع والتنمية الاجتماعية المستدامة.
- 3- هنالك علاقة ارتباط سلبية فيما بين خلق ريادة مجتمعية والتنمية الاجتماعية المستدامة.
- 4- هنالك علاقة ارتباط سلبية فيما بين تمكين المجتمع والتنمية الاجتماعية المستدامة.

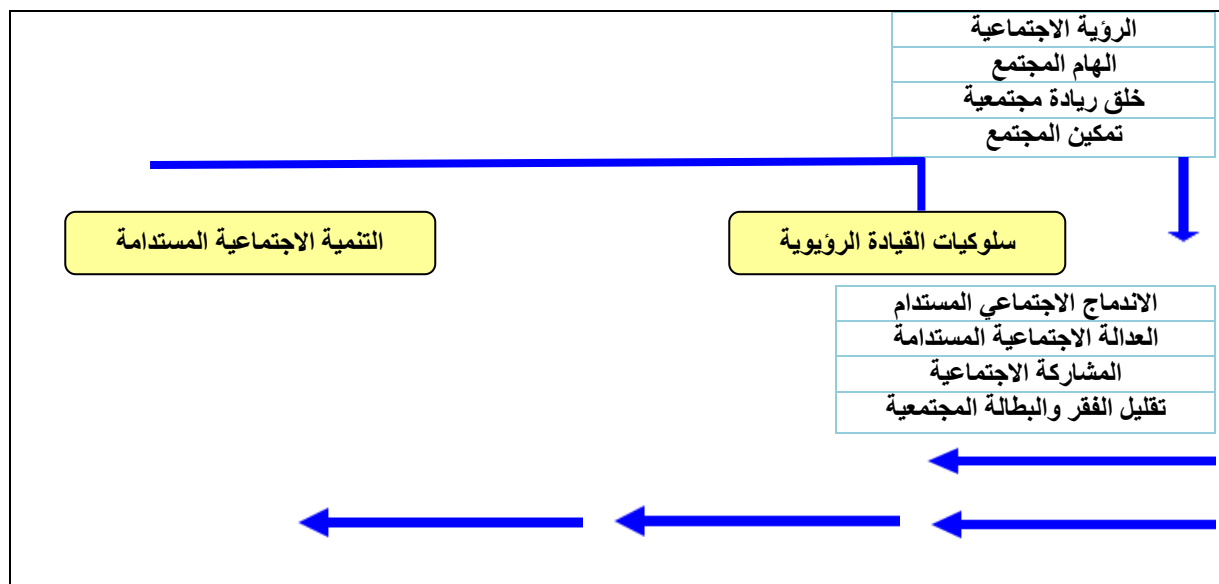
خامساً: حدود البحث:

- 1- الحدود المكانية: تمثلت في جامعة الكوفة / كلية الإدارة والاقتصاد تحديداً.
- 2- الحدود الزمانية: تتمثل بمدة إعداد البحث عملياً ونظرياً في الكلية انفة الذكر ومدة الحصول على البيانات المطلوبة للبحث وارسال استمارات الاستبيان واستلامها والتي امتدت من ايار 2023 لغاية منتصف شهر حزيران 2023
- 3- الحدود العلمية: تتحدد من خلال اهمية وأهداف البحث.

سادساً: - مجتمع وعينة البحث: تم اختيار كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة الكوفة مجتمعاً للبحث الحالي حيث بلغ عدد الاستبانات الموزعة على عينة البحث (65) استبانة واعتمد منها (59) استبانة صالحة للتحليل. أما بشأن تحليل البيانات العملية فقد اعتمد البحث على البرنامج الإحصائي (SPSS) وبعض المقاييس الإحصائية الأخرى.

ثامناً: - النموذج الافتراضي للبحث: على ضوء اهداف ومشكلة البحث وضمن الإطار العملي والنظري للبحث تم تصميم نموذج افتراضي يعبر عن العلاقة بين متغيرات البحث وكما في الشكل (1)

الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث



المبحث الثاني/ الجانب النظري للبحث

أولاً: القيادة الرؤيوية: (visionary leadership) تعد القيادة من اهم الأساليب والانماط التي يمكن من خلالها ان تقدم المنظمات بصورة خاصة والمجتمع بصورة عامة وكلما كان القائد ذو تأثير في المحيط الذي يعيش كلما كان تحقيق الأهداف اكثر مرونة وسهولة، وموضوع القيادة من المواضيع القديمة وكان لها دور في رفاهية المجتمعات وقيادتهم نحو الإنجاز والتكامل لذا عرف

Renouw&Antonio (2023:293)) القيادة الرؤيوية او تسمى في بعض الأحيان بالقيادة الحكيمة بانها القيادة التي لديها اتجاه وشكل مستقبلي وهي صورة للمستقبل يتم الالتفاف بها بشعور عالٍ من العمل الجماعي والالتزام بتحقيق ذلك. بينما عرف (Marzuki & Maulana، 2023:7) بانها القيادة التي يتركز عملها الأساسي على هندسة المستقبل المليء بالتحديات، وتتميز بالقدرة على وضع خطط مستقبلية واضحة للمنظمات بحيث تتحقق اهدافها بما يعكس على تطوير تلك المنظمات التي يقودها مثل هؤلاء القادة والذين يكون لهم الدور الامثل في صياغة الرؤية المستقبلية وكذلك ان القيادة الرؤيوية هي نموذج يقتدى به اذ من خلالها يتم احداث تغيير كبير للمنظمة التي يقودها القادة الرؤيويين، وهنا قد لا يمتلك القائد الكاريزمي بالضرورة رؤيا، لكن القائد الرؤيوي لديه بالتأكيد كاريزما تميزه عن الآخرين. فيما أكد (Kusumawati، 2023:90) ان القيادة الرؤيوية قادرة على خلق وصياغة التواصل الاجتماعي وتحويل وتنفيذ الأفكار المثالية التي تنشأ منه أو نتيجة للتفاعل الاجتماعي بين أعضاء

المنظمة وأصحاب المصلحة، والتي يعتقد أنها تمثل المثل العليا المنظمة في المستقبل. حيث تثير القيادة الرؤيوية الأفكار من أجل رؤية مختلفة من خلال الحوار النقدي مع عناصر القيادة الأخرى لصياغة مستقبل المنظمة من خلال التنشئة الاجتماعية والتحول وتنفيذ الأفكار المميزة من قبل القادة التنظيميين لذا يمكن تعريف القيادة الرؤيوية من وجهة نظر الباحثان بأنها تلك القيادة القادرة على رؤية المستقبل وكيف ستكون المنظمة المستقبلية وما هي اهم الركائز والأساليب القيادية التي تمكن القيادة في تخطي المخاطر المستقبلية وصياغة رؤية متكاملة عن الاعمال التي تحقق النمو والازدهار التنظيمي. ومن جهة أخرى ان القيادة الرؤيوية هي القيادة التي تمتلك رؤية واضحة لمستقبل المنظمات، اذ يمكن من خلالها استخدام الأسلوب المناسب للوصول للرؤية المستقبلية. وكذلك تعتبر القيادة الرؤيوية بمثابة خارطة التي تكون أساس نجاح المنظمات الصغيرة منها والكبيرة.

ثانياً: ابعاد القيادة الرؤيوي (Dimensions of visionary leadership): تم الاعتماد في صياغة ابعاد القيادة الرؤيوية على دراسة (Daş, et.,al) (2022:2) كونها تتلائم مع الدراسة الحالية وهي كالآتي:

1- الرؤية الاجتماعية: (social vision): اهتم القادة الرؤيويين بالمجتمع وكيف يمكن تحقيق الرؤية الإيجابية لهم وان يتفهم المجتمع وتلبية احتياجاتهم الأساسية باعتبار الرؤية الاجتماعية مهمة في تحديد سلوكيات القائد. اذ تعد قدرة القادة في هذا المستوى على فهم وتقدير جميع أنواع الاتصال ثم استخدامها للتعبير عن رؤية مستقبل المنظمة وكسب الدعم لها عاملاً رئيسياً في تحديد فعاليتها وذكرت (سليمان، 2021 : 268) بأن المقصود بالرؤية الاجتماعية هو ان يكون القائد الرؤيوي ذا رؤية يقتدى بها من قبل افراد المجتمع، ويعملون بموجبها من خلال تحديد اهداف التنظيم (الأهداف او النتائج المطلوب تطبيقها) لذا تعد رؤية المجتمع مهمة والأكثر أهمية هو كيف تغير هذه الرؤية من قبل القائد الرؤيوي أي كلما كان القائد قادر على تغيير رؤية المجتمع وماذا يريد كلما استطاع ان يساهم في تحقيق التنمية المجتمعية المستدامة.

2- الهام المجتمع (community inspiration): ان عملية الالهام من المواضيع المهمة وكلما استطاع القائد الرؤيوي من تحفيز الافراد والهامهم والعمل على بث الايمان في نفسياتهم وتصرفاتهم وفق رؤيته المستقبلية لتحقيق اهداف المنظمة، وعندما القائد يستطيع من صياغة الرؤية التي تتوافق مع أعضاء الفريق او المجتمع الداخلي الذي يتناغم مع تطلعات المجتمع الخارجي والعمل على مشاركة الافراد في جميع المستويات والبحث عن مستقبل أفضل للمنظمة امر بالغ الأهمية للقادة وهم القادرون على تحديد الاتجاه المستقبلي للمنظمة.

ويرى ((Chienwattanasook & Onputtha، 2022:31 ان القيادة الملهمة او القادرة على الهام المجموعة يكون لها تأثير واسع على إمكانية تحفيز التعلم التنظيمي والذي يعتمد على التجربة والاستباقية والتفاعل مع البيئة وإمكانية الحوار مع المجتمع وصنع القرار التشاركي والقيادة الملهمة قادرة على حث القائمين بإعادة الاعمال ذات الفائدة المتوقعة ووفقاً للنموذج الأخلاقي والتركيز على الأهداف طويلة الاجل.

3- خلق ريادة مجتمعية: (Create community leadership): هنا يجب أن يتمتع القائد الرؤيوي بالقدرة على تعديل سلوك المنظمة باستمرار من أجل التكيف مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والسياسية. يجب أن يتمتع القادة أيضاً بالقدرة على النظر في التغيرات المحتملة والقابلة للتعديل في سياق الظروف المتغيرة باستمرار. وذكرت (العريفي، 2023 : 195) بأن القيادة الريادية هي الدائرة المستمرة للتعليم والعمل، من خلال فهم القادة الرياديون لذاتهم وللمتغيرات التي تحيط

بهم، حيث يترتب على ذلك كيفية الحصول على الفرص الجديدة والقيمة من خلال الملاحظة الشديدة والتصرف والتأمل والتعلم المستمر، وتشكل القيادة الريادية الدور المهم في نجاح وتقدم الجامعات، إذ انها تركز على تحقيق التميز من خلال إيجاد الثقة المتبادلة بين العاملين، وكذلك الرفع من مستوى التقدم والابداع لدى العاملين مما يزيد من مستويات الولاء والانتماء للمنظمة.

وتستطيع القيادة الرؤيوية ان تخلق مجتمع رائد يتجه نحو الريادية المستقبلية وإمكانية التشارك مع جميع الأطراف الداخلية والخارجية من اجل خلق ريادة مجتمعية لقيادة منظمات المستقبل .

4- تمكين المجتمع: (Community empowerment): يعد القائد الرؤيوي ذو رؤية استثنائية يستطيع من خلالها تعظيم الإمكانيات الحالية من خلال خلق حالة من التعاون والمشاركة المجتمعية لتمكينهم من أداء أعمالهم المناطة بهم لتحقيق النجاح التنظيمي المستقبلي وهذه الرؤية تعد من التوقعات المستقبلية وغرس الثقة فيما بين الافراد العاملين الذين يمثلون أهمية كبيرة للمنظمة وأهدافها المستقبلية التي تتوافق مع مقدرات القائد الرؤيوي الذي يستطيع ان يهيئ الظروف الملائمة لتحقيق الرؤية وإقناع المجتمع بها.

واوضح (Tretiakov, et.,al، 2023:4) أن تمكين الموظف يساهم في قدرة الشركة على الاستجابة للبيئات التنافسية الديناميكية. علاوة على ذلك أن تمكين الموظف يساهم في زيادة الأداء التنظيمي. وترى (فضلي، 2021: 55) بان التمكين هو قيام القائد بمنح الافراد العاملين القوة والحرية والمعلومات لصنع القرارات والقام بالمشاركة في اتخاذها. ويرى بأن البيئة التي تتميز بالمنافسة والتقنية الجديدة تجعل العديد من القادة يعتقدون بأن التمكين سيشجع السرعة والمرونة وزيادة مستويات الالتزام لدى الافراد، واستخدام المعرفة والقدرات لتطوير وتحسين العمليات وحل مشكلات العمل والمشاركة في القرارات التنظيمية. اذن عملية تمكين المجتمع تعد اهم واجبات القائد الرؤيوي وإدارة المجتمع المحيط والداخلي للتنظيم لتفهم الرؤى القيادية من قبل المجتمع وتسجيعهم وتمكينهم من أداء الاعمال المطلوبة لتحقيق الرؤية بكل وضوح.

ثالثاً: أهمية القيادة الرؤيوية The importance of visionary leadership: تنبع أهمية القيادة الرؤيوية من خلال كونها تقوم بخلق رؤية واقعية وجذابة للمستقبل والتعبير عنها لأي منظمة وتمكنها من الاستمرار في النمو والتحسين المستمر. وبناءً على هذا الوصف، يُذكر أن القادة أصحاب الرؤية يمكنهم من زيادة إنتاجيتهم وبصورة مستمرة (Makhrus,et.,al، 2022:22) وتركز كل أبحاث القيادة على أهمية القيادة الرؤيوية كمحرك للابتكار. إذ تبرز أهميتها باعتبارها صورة مستقبلية للجماعة بهدف إقناع الآخرين بالمساهمة في تحقيق ذلك المستقبل، إذ لا تساهم القيادة الرؤيوية بشكل مباشر في ابتكار الفريق فحسب، ولكن تساهم من خلال تسهيل عمليات الفريق، والتي تُعرّف على أنها تفاعلات "الأعضاء" الموجهة نحو إنجاز المهمة خاصة في بيئة معقدة و متعددة التخصصات التي تعمل بالتنسيق مع الجهات الخارجية، وهذا يتطلب عدد لا يحصى من الترابطات الداخلية والخارجية و التعاون داخل وخارج حدود الفريق قد تتميز هذه الترابطات بقيمة متباينة ومصالح متضاربة، والتي قد تساعد القيادة الرؤيوية في التغلب عليها (Van & Steijn، 1277/2021:1278) فالقائد الرؤيوي هو القائد الذي تعبر رؤيته عن الاهداف الجوهرية والاحتياجات والأمال المشتركة للموظفين في المنظمة، إذ انه ومن خلال هذه الرؤية هناك مجموعة من التأثيرات على المرؤوسين والتي من أهمها (كاظم، 2020: 171)

- 1- التعزيز من التوافق بين الموظفين الداعمين لتلك الرؤية.
- 2- تمكين المرؤوسين من القيام بممارسات واجباتهم وتنظيم اولوياتهم وبكفاءة وأداء عاليين.

3- تولد مستوى عالٍ من الاداء ودرجة عالية من الالتزام والرضا الوظيفي من خلال الروابط الاجتماعية القوية بين الموظفين (افراد المجموعة).

رابعاً: **التنمية الاجتماعية المستدامة (sustainable social development)**: غُذ موضوع التنمية الاجتماعية المستدامة من المواضيع المهمة والذي لقي اهتمام منقطع النظير في الآونة الأخيرة واهتمت اغلب المنظمات والدول بالتنمية المستدامة بصورة عامة والتنمية الاجتماعية بصورة خاصة وقد عرّف (Navickienė, et.,al، 2023:3) التنمية المستدامة على أنها تنمية تحافظ على ثبات النظام وتطور توازناً بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية دون تعريض الأجيال للخطر في المستقبل. ولخص تحليل كلارين للمصادر العلمية مفاهيم التنمية المستدامة والنمو المستدام على شكل ثلاثة أبعاد هي:

- (1) مفهوم التنمية (التنمية الاجتماعية والاقتصادية التي تلبي القيود البيئية)
- (2) مفهوم الاحتياجات (إعادة التوزيع) إعادة المصادر لضمان جودة الحياة للجميع)
- (3) مفهوم الأجيال القادمة (إمكانية الاستخدام للموارد لضمان الجودة اللازمة لحياة الأجيال القادمة).

و يُعرف الاتحاد الأوروبي التنمية الاجتماعية (الإسماعيلي، 2023: 353) على أنها مفهوم تقوم بواسطته المنظمات بتضمين اعتبارات في اعمالها وهذه الاعتبارات قد تكون اجتماعية وبيئية مع أصحاب المصلحة بحيث تكون على شكل تطوعي، وهنا يركز الاتحاد الأوروبي على حقيقة ان التنمية الاجتماعية مفهومًا تطوعيًا لا يستلزم سن القوانين او وضع قواعد محددة تلتزم بها الشركات للقيام بمهامها تجاه المجتمعات وذكر (Martos, et.,al، 2023:248) ان التنمية الاجتماعية للمنظمات تثير اهتمامًا كبيراً بين المدراء ولها قيمة متزايدة يضعها المجتمع عليها. اذ بينت الأدبيات السابقة بأن ممارسات التنمية الاجتماعية للمنظمات تساهم في وضعها على أنها مسؤولة اجتماعيًا وبيئيًا تجاه عملائها ومورديها وأصحاب المصلحة الآخرين، وبالتالي زيادة قدرتهم التنافسية وهذا مهم بشكل خاص في نطاق الأعمال التجارية الدولية ذات البعد المستقبلي، حيث يمكن اعتبارها منظمة مسؤولة تشارك بشكل إيجابي مع أصحاب المصالح فيها، مما يؤدي إلى كسب "ترخيص اجتماعي" للعمل في بعض الأسواق. واخيرا توصف التنمية الاجتماعية المستدامة بانها التنمية التي تتوافق مع التطور المتناغم للمجتمع المدني، مما يعزز بيئة مواتية للتعايش المتوافق بين مجموعات متنوعة ثقافيًا واجتماعيًا مع تشجيع الاندماج الاجتماعي في نفس الوقت، مع تحسين جودة الحياة لجميع شرائح المجتمع (Davidson، 2010:873) وهنا لا بد من التركيز على العدالة الاجتماعية والمشاركة المجتمعية والحد من البطالة والفقر والتي تعد هذه المكونات اهم المشاكل التي قد تواجه التنمية الاجتماعية المستدامة.

مما تقدم ومن وجهة نظر الباحثان فإن التنمية الاجتماعية المستدامة تؤكد على سبل العيش الرغيد للإنسانية جمعاء باعتبارها جزءًا لا يتجزأ من تحقيق الأهداف البيئية من خلال التنمية الاقتصادية التي "تُلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم الخاصة".

خامساً: ابعاد التنمية الاجتماعية المستدامة (Dimensions of sustainable social development)

تم الاعتماد في صياغة ابعاد التنمية الاجتماعية المستدامة على دراسة (Luna, et.,al، 2020) كونها تتلائم مع الدراسة الحالية وهي كالآتي:

- 1- الاندماج الاجتماعي المستدام (Sustainable social integration): عرف (Huxley، 2015:53) الاندماج الاجتماعي المستدام بأنه مفهوم متعدد الأبعاد يشمل الجوانب المادية (مثل السكن) والجوانب النفسية المنطقية (مثل الشعور بالانتماء) والجوانب الاجتماعية (مثل الصداقات) والجوانب المهنية. وقد بيّن (Bonilla,et.,al، 2022:223) ان الاندماج والاستدامة يرتبطان ارتباطاً وثيقاً،

والمبادئ الأساسية للعدالة الاجتماعية والمساواة تكون مترابطة بل وعقلية أساسية للتنمية المستدامة، ان الهدف الرئيسي من الاندماج الاجتماعي هو توسيع الفرص للجميع وضمان الحضور الاجتماعي والمشاركة والتقدم لكل فرد، من منظور شامل، تعد قيمة الاستدامة ضرورية، حيث يتم تعريف الاندماج على أنه الانتماء، والتقدير، والحصول على الدعم اللازم لإحراز تقدم. ويرى (جريش وحسين، 2022: 276) ان موضوع الاندماج الاجتماعي يجب ان يعرض على ضوء اهداف التنمية المستدامة والتي وضعتها الأمم المتحدة اذ تمثل دعوة عالمية للعمل الجاد من اجل القضاء على الفقر وحماية المناخ والبيئة ، وأيضا ضمان تمتع المجتمع في كل مكان بالأمن والمساواة والازدهار، حيث ان التقليل من أوجه الاختلاف والتفاوت وضمان عدم التخلي عن أي شخصية في المجتمع هو جزء لا يتجزأ من تحقيق اهداف التنمية المستدامة.

ويرى الباحثان بان الاندماج الاجتماعي بعد مهم جداً لتحقيق اهداف مستقبلية بكون عملية الاندماج تحقق الشراكة الناضجة فيما بين جميع الأطراف وتزيد بين الثقة فيما بين مكونات المجتمع الخارجي وهنا تقع على عاتق المنظمات الصناعية والخدمية على حد سواء ان تكون طرف فاعل في زيادة هذا الاندماج من خلال رؤية قادتها لمستقبل الأسواق والمناطق التي يعيش فيها بكون المجتمع المعاصر والحديث لا يمكن ان يحقق الرخاء اذا لم تكن هنالك منظمات صناعية فاعلة في زيادة هذه الرفاهية من خلال توفير فرص العمل وزيادة في دخول الافراد.

2- العدالة الاجتماعية المستدامة (Sustainable social justice): ان المجتمع يعيش فيه منظمات متعددة وكلما كانت هنالك قيادة ذات رؤية واهتمام بالمجتمع كلما ادى ذلك الى سيادة العدالة الاجتماعية بكون الانسان يعيش ويموت في هذه المنظمات وهنا عندما تكون هنالك مشاركة كاملة ومتساوية لجميع الفئات وحصول حالات التبادل التجاري والتسويقي لاحتياجاتهم وتلبيتها بعدالة والعمل على التمسك بحقوق المجموعة (Vetter, et.,al، 2022:834). و يركز هذا البعد على النظم الإنسانية والانسان فهذا البعد يعتبر عامل التنمية وهدفها، حيث من خلال تطبيقه على ارض الواقع سيتم تحقيق العدالة الاجتماعية المنشودة ومكافحة الفقر والقيام بتقديم الخدمات الاجتماعية المختلفة وكذلك يركز هذا البعد على تحقيق الانصاف بين المجتمعات والافراد من خلال التأكيد على احترام الانسان وحقوقه (والي و بوريش، 2023: 83)

وكلما امتلك المجتمع منظمات وقاده يمتلكون الرؤية الواضحة عن مستقبل المجتمع كلما قاد ذلك الى تحقيق العدالة الاجتماعية المتنوعة بكون جميع افراد المجتمع هم مسؤولون عن الرفاهية الاجتماعية ولا تتحقق هذه الرفاهية والعدالة الا بالتشارك الفعال فيما بين المنظمات الصناعية والخدمية والحكومية والمجتمع.

3- المشاركة الاجتماعية المستدامة: (Sustainable social participation): اشارت (احمد 2023: 172) الى ان مفهوم المشاركة الاجتماعية يشير إلى اسهام المواطنين افراد وجماعات بصورة طوعية في تقديم الخدمة التنموية، سواء عن طريق الرأي او من خلال العمل او حتى بالتمويل، او غير ذلك من الامور التي تؤدي الى تنمية المجتمع، وتحقيق اهدافه، من منطلق ان السياسات العامة لها صلة بكل فرد من افراد المجتمع وفي جميع جوانب الحياة. وذكرت (الزواهره، 2022: 45) ان المشاركة الاجتماعية هي العملية التي يتمكن من خلالها الافراد في المجتمع ومن غير الموظفين المعنيين في المنظمات بالتأثير على صنع القرارات المرتبطة بالسياسات والبرامج المؤثرة في حياتهم، وكذلك يكون لهؤلاء الافراد الفرصة في المساهمة في وضع وتصميم وتنفيذ الأهداف العامة لذلك المجتمع وذلك بهدف تغيير المجتمع من حالة معينة الى حالة أفضل. وركز (Hsieh, et.,al، 2022:10) على حقيقة مهمة

وهي انه من الممكن أن يؤثر المستوى المختلف من المشاركة الاجتماعية على وتيرة الشراء ويتم تعديل هذا التأثير من خلال "التركيز التنظيمي" للأفراد. وتعد المشاركة الاجتماعية أحد الابعاد المهمة والتي من خلالها يمكن اشراك المجتمع في المسؤولية الاجتماعية واعتباره جزء لا يتجزأ في هذه البوتقة الاجتماعية وهنا يكون واضح اسهام القادة الرؤيويين في كيفية قيادة المجتمع وجعله شريكاً حقيقياً في تبني مفاهيم الاستدامة الاجتماعية.

4- تقليل الفقر والبطالة المجتمعية (Reducing poverty and unemployment): ان سبب الفقر هو العامل الاقتصادي، ويتسم بأنه نقص في الوصول إلى السلع والخدمات الحيوية وان الأسباب الرئيسية لزيادة الفقر هي البطالة والتضخم. نتيجة لذلك، إذا لم يتم التعامل مع الفقر بسرعة فإن رفاهية البلاد والتقدم الوطني سوف يتأثران، ومن جانب اخر سيكون البلد ناجحاً في التنمية الاقتصادية إذا كان بإمكانه التعامل مع ثلاث قضايا مهمة: ارتفاع الفقر، وانخفاض مستويات الدخل، وعدم حدوث تغيير في التوظيف. لذا لابد من بذل الجهود كل عام لزيادة القوة العاملة من خلال تحسين المرافق والبنية التحتية وإضافة موظفين ذوي جودة عالية (Abdul Rehman, et.al, 2022:16). ومن هذا المنطلق تهدف التنمية الاجتماعية المستدامة بشكل عام ومن خلال النظام الاقتصادي إلى تحقيق الرخاء في البلدان من خلال التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية بما يكفل من رفع معدل النمو الحقيقي للاقتصاد القومي، ورفع مستوى المعيشة، وزيادة فرص العمل وتقليل معدلات البطالة، والقضاء على الفقر (منصور، 2023: 80). وان البلدان الصناعية التي تمتلك قادة ذو رؤية يمكن ان تحقق فرص عمل كبيره مما يقلل البطالة والتضخم وهذا بطبيعة الحال ينعكس على انخفاض الفقر بكون هذه البلدان تمتلك منظمات صناعية وقاده ذوي رؤيا قادره على تم تحسين صورته حياه المجتمع وتوفير عمل متلائم مع المجتمع مما يخلق مجتمع ذو رفاه عالي وبطالة اقل وفقر منخفض.

المبحث الثالث / الجانب العملي للبحث: من خلال هذا المبحث سيتم التطرق الى التحليل الاحصائي لغرض توضيح العلاقة فيما بين متغير القيادة الرؤيوية والتنمية الاجتماعية المستدامة وسيتم تحليل كل بعد من ابعاد القيادة الرؤيوية وعلاقته بالتنمية الاجتماعية المستدامة وكالاتي:

1. ترميز فقرات الدراسة : يوضح الجدول الاتي ترميز فقرات المقياس:

الجدول (1) ترميز فقرات

المتغير	الابعاد	عدد الفقرات
VI القيادة الرؤيوية	SV الرؤية الاجتماعية	5
	CI الهام المجتمع	5
	CCI خلق ريادة مجتمعية	5
	CE تمكين المجتمع	5
SSD التنمية الاجتماعية المستدامة		10

2- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة (VI و SSD): تشير نتائج التحليل ضمن الجدول (2) الى ان هنالك اتفاق في اراء عينة الدراسة حول متغير القيادة الرؤيوية وعلاقته بالتنمية الاجتماعية المستدامة، حيث اكد اغلب المحييين على اهمية متغير القيادة الرؤيوية واثرها المباشر في التنمية الاجتماعية المستدامة، وهذا المتغير قد حقق بشكل عام وسط حسابي بلغ قيمته (3.570)، وانحراف معياري يبلغ (0,87) لمتغير القيادة الرؤيوية اما التنمية الاجتماعية المستدامة هذا المتغير فقد حقق بشكل عام وسط حسابي تبلغ قيمته (4,521)، وانحراف معياري يبلغ (0,66) وهذا يدل على انسجام العينة وتناسق فقراتها لأنها كانت معبرة عن المحتوى الحقيقي للمتغيرين.

الجدول (2) نتائج التحليل الوصفي لأبعاد VI وابعاده الأساسية SSD

الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين
SV	3.600	0.846	0.831
SV 1	3.585	0.798	0.815
SV 2	3.658	0.896	0.875
SV 3	3.487	0.857	0.844
SV 4	3.622	0.844	0.898
SV 5	3.644	0.835	0.727
CI	3.666	0.843	0.841
CI 1	3.599	0.866	0.757
CI 2	3.698	0.977	0.880
CI 3	3.778	0.843	0.791
CI 4	3.555	0.564	0.955
CI 5	3.700	0.968	0.825
CCI	3.647	0.952	0.911
CCI 1	3.585	0.965	0.969
CCI 2	3.693	0.944	0.910
CCI 3	3.148	0.925	0.844
CCI 4	3.845	0.950	0.970
CCI 5	3.965	0.978	0.866
CE	3.365	0.871	0.796
CE 1	3.798	0.901	0.898
CE 2	3.503	0.954	0.769
CE 3	3.611	0.898	0.823
CE 4	3.758	0.821	0.770
CE 5	3.598	0.785	0.721
VI	3.570	0.878	0.844
SSD	4.521	0.661	0.891

3. معايير تقييم الانموذج الهيكلي: وتتضمن معايير تقييم الانموذج الهيكلي وفق اسلوب نمذجة المربعات الصغرى PLS-SEM على اربعة معايير وكما يوضحها الجدول رقم (3) وفي ادناه توضيح للمعايير الاربعة:

جدول رقم (3) معايير نمذجة المربعات الصغرى PLS-SEM.

المعيار	الحد المقبول
تقييم الارتباط الخطي	$VIF5 >$ عامل تضخم التباين
معنوية معاملات المسار	$1.96 < p0.04$: قيمة قيمة
R2معامل التحديد	0.71، 0.55، 0.21 تشير الى تأثير صغير، متوسط، كبير
f2حجم التأثير	0.39، 0.18، 0.01 تشير الى تأثير صغير، متوسط، كبير

4. تحليل فرضيات الارتباط: من خلال التحليل العملي اتضح بعدم صحة فرضية العدم وقبول فرضية الوجود ويمكن توضيح ذلك كما في الاتي:

□ الفرضية الرئيسية الاولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين سلوكيات القيادة الرؤيوية والتنمية الاجتماعية المستدامة و من خلال التحليل الاحصائي للنتائج تبين وجود علاقة ارتباط موجبة بين VI و SSD وتم التوصل اليها عن طريق تحليل الاستبانة الخاصة بالبحث حيث اتضح بان هنالك علاقة ارتباط معنوية على المستوى الكلي اذ بلغت (0.71)، وهي علاقة ارتباط معنوية بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة (P) والتي جاءت ضمن الحدود المقبولة والتي تشترط ان تكون اصغر من (0.05) وفيما يخص العلاقات الفرعية فقد سجلت العلاقات نتائج مرتفعة وإيجابية، فقد كانت العلاقة بين (VI و SSD) هي (0.51)، وهذه العلاقة معنوية بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة (P) والتي جاءت ضمن الحدود المقبولة والتي تشترط ان تكون اصغر من (0.05) وبذلك ترفض الفرضية الرئيسية

الأولى والتي افترضها الباحثان حول عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين سلوكيات القيادة الرؤيوية والتنمية الاجتماعية المستدامة.

□ الفرضية الفرعية الاولى (هنالك علاقة ارتباط سلبية فيما بين الرؤية الاجتماعية والتنمية الاجتماعية المستدامة). يتضح من النتائج التحليلية ان نتائج علاقات الارتباط بين SV و SSD اوجدت علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الرؤية الاجتماعية والتنمية الاجتماعية المستدامة على المستوى الكلي اذ بلغت (0.72)، وهي علاقة ارتباط معنوية بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة (P) والتي جاءت ضمن الحدود المقبولة والتي تشترط ان تكون أصغر من (0.05)، وعلى هذا الأساس ترفض الفرضية الفرعية الأولى التي افترضها الباحثان حول هنالك علاقة ارتباط سلبية فيما بين الرؤية الاجتماعية والتنمية الاجتماعية المستدامة

□ الفرضية الفرعية الثانية) هنالك علاقة ارتباط سلبية فيما بين الهام المجتمع والتنمية الاجتماعية المستدامة). من نتائج علاقات الارتباط تبين ان نتائج علاقات الارتباط بين CI و SSD موجبة معنوية بين الهام المجتمع والتنمية الاجتماعية على المستوى الكلي أذ بلغت (0.69)، وهي علاقة ارتباط معنوية بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة (P) والتي جاءت ضمن الحدود المقبولة والتي تشترط ان تكون أصغر من (0.05)، وعلى هذا الأساس ترفض الفرضية الفرعية الثانية التي افترضها الباحثان حول هنالك علاقة ارتباط سلبية فيما بين الهام المجتمع والتنمية الاجتماعية المستدامة.

□ الفرضية الفرعية الثالث) هنالك علاقة ارتباط سلبية فيما بين خلق ريادة مجتمعية والتنمية الاجتماعية المستدامة). يتضح من النتائج التحليلية ان نتائج علاقات الارتباط بين CCI و SSD اوجدت علاقة ارتباط موجبة معنوية بين خلق ريادة مجتمعية والتنمية الاجتماعية المستدامة على المستوى الكلي اذ بلغت (71.0)، وهي علاقة ارتباط معنوية بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة (P) والتي جاءت ضمن الحدود المقبولة والتي تشترط ان تكون أصغر من (0.05)، وعلى هذا الأساس ترفض الفرضية الفرعية الثالثة التي افترضها الباحثان حول هنالك علاقة ارتباط سلبية فيما بين خلق ريادة مجتمعية والتنمية الاجتماعية المستدامة.

□ الفرضية الفرعية الرابعة (هنالك علاقة ارتباط سلبية فيما بين تمكين المجتمع والتنمية الاجتماعية المستدامة). من نتائج علاقات الارتباط بين CE و SSD يتضح ان هنالك علاقة ارتباط موجبة معنوية على المستوى الكلي بين تمكين المجتمع والتنمية الاجتماعية المستدامة، أذ بلغت (0.70)، وهي علاقة ارتباط معنوية بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة (P) والتي جاءت ضمن الحدود المقبولة والتي تشترط ان تكون أصغر من (0.05)، وعلى هذا الأساس ترفض الفرضية الفرعية الرابعة التي افترضها الباحثان حول هنالك علاقة ارتباط سلبية فيما بين تمكين المجتمع والتنمية الاجتماعية المستدامة.

المبحث الرابع/الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات

1- من خلال التحليل الاحصائي تشير النتائج الى وجود علاقات ارتباط موجبة بين ابعاد القيادة الرؤيوية وابعاد التنمية الاجتماعية المستدامة وتتجلى هذه العلاقة بين هذه الابعاد من خلال القدرة التي يمتلكها القائد الرؤيوي على تحليل سلوكيات المجتمع المتنوعة وكذلك من خلال توسيع الفرص للمجتمع والذي يضمن المشاركة في تحقيق التنمية المستدامة.

2- تؤثر سلوكيات القيادة الرؤيوية في المجتمع من خلال تقديم الخدمات العامة في المنظمات بشكل واسع وملمس، اذ ان القائد الرؤيوي يقدم رؤية واضحة ويمنح الثقة للعاملين في المنظمة ويحقق أهداف تلك المنظمات وبالتالي تحقيق تنمية مجتمعية مستدامة.

3- أظهرت النتائج وانطلاقاً من واقع البيئة التنظيمية المتغيرة، إن القائد الرؤيوي ليس فقط له دور في تغيير المنظمة لمواجهة الظروف الخارجية، ولكن القائد الرؤيوي الناجح يجعل من المنظمة التي يعمل فيها مرجعاً للمنظمات الأخرى، وبذلك سيحقق الأهداف الاجتماعية التي من شأنها ان تحقق التنمية المستدامة.

4- على ضوء النتائج الإحصائية تبين ان القائد الرؤيوي يحقق التفاعل مع البيئة من خلال الهام المجتمع واقناعه بالتنمية المستدامة ومن خلال ذلك يستطيع تقليل الفقر والذي سيقود المجتمع نحو تحقيق الاستدامة.

ثانياً: التوصيات

1- ضرورة التأكيد على أهمية سلوكيات القيادة الرؤيوية باعتبارها أحد الوسائل التي توضح العلاقة فيما بين المنظمات والمجتمع مما يخلق مجتمع ذو رفاه عالي وبطالة اقل وفقر منخفض.

2- ان اعتماد سلوكيات القيادة الرؤيوية في المنظمات العامة سيؤدي الى استدامة التنمية الاجتماعية وذلك من خلال دعم المنظمات لأفراد المجتمع وبالأخص ذوي الخبرة والمعرفة.

3- من خلال إجابات عينة البحث يتطلب من القيادة الإدارية في الكلية تعزيز العلاقات الخاصة بتمكين الموظفين باعتبار التمكين يشجع التزام الافراد في تفهم التنمية الاجتماعية.

4- ضرورة الاستفادة من سلوكيات القيادة الرؤيوية ومن التغذية العكسية التي يقدمها وبالشكل الذي يساهم في تطوير المنظمات بالمستقبل اذ يعمل القائد الرؤيوي على التوازن فيما بين البيئة والتنمية الاجتماعية وأثرها على مستقبل الأجيال.

5- ضرورة تشجيع الابداع فيما بين صفوف القائد الرؤيوي وذلك من اجل ايجاد حالات ريادة تسهم في تفعيل التنمية المستدامة في المنظمة.

المصادر: References

أولاً: المصادر باللغة العربية

1- أحمد، رشا عبد المحسن سعد. (2023). دور العلاقات العامة في المشاركة المجتمعية لدعم التنمية المستدامة، دراسة تطبيقية على مسؤولي العلاقات العامة وعينة من المواطنين المستفيدين من برامج التنمية المستدامة. مجلة كلية الآداب، 66(66).

2- الاسماعيل، مهنا سلطان، خ، خالد، جمعة، أحمد، محمد حسانين & طاهر. (2023). المسؤولية الاجتماعية وأثرها على التنمية المستدامة. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، (1) 14 ، -346 366.

3- الزواهرة، محمد نايف. (2022). أثر المشاركة المجتمعية في تحقيق التنمية المحلية المستدامة في مدينة الزرقاء. المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 59-40 ، (37)

4- العريفي & حصّة بنت سعد. (2023). استراتيجية مقترحة لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القيادة الريادية. التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعي. 185-228، (197) 42.

5- جريش، د. س، & دنيا سليم حسين. (2022). فعالية برنامج تدريبي قائم على التعلم الاجتماعي الوجداني لتنمية الاندماج الاجتماعي لدى طلاب الدمج بالجامعة (المعاقين فكريا القابلين للتعلم). مجلة كلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة. (3) 4 ،

6- سليمان، ايناس السيد محمد. (2021). دور القيادة الرؤيوية في تطبيق الخطط الاستراتيجية بالتعليم المصري قبل الجامعي. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج. 247-294 ، (89) 89 ،

- 7- كاظم، حيدر فاضل. (2020). تأثير القيادة الرؤيوية في مشاركة المعرفة بحث تحليلي في قسم الموارد البشرية- رئاسة جامعة بغداد Journal of Al-Rafidain University College For Sciences (Print ISSN: 1681-6870, Online ISSN: 2790-2293), (2), 167-182.
- 8- فضلي، أيمن حسين، وردة عبد الخالق عبد الرحمن & وليد عباس جبر الدعيمي. (2021). دور القيادة الرؤيوية الجامعية في تحقيق جودة التعليم العالي بحث استطلاعي لعينة من القيادات الإدارية في الجامعة المستنصرية. Journal of Administration and Economics, (127), 49-71.
- 9- منصور، (2023). أثر الفجوة التمويلية على تحقيق اهداف التنمية المستدامة (مصر ٢٠٣٠) ومتطلبات معالجتها. مجلة حقوق دمياط للدراسات القانونية والاقتصادية. 80-117, 7(7),
- 10- والي، خولة، & بوريش. (2023). المسؤولية الاجتماعية كآلية لتفعيل أبعاد التنمية المستدامة- تجارب شركات رائدة Social responsibility as a mechanism for activating the dimensions of sustainable development-Pioneering experiences of companies- المقريزي للدراسات الاقتصادية والمالية. 77-95, 7(1),

ثانياً: المصادر باللغة الانكليزية

- 1- Bonilla del Río, M., Castillo Abdul, B., García Ruiz, R., & Rodríguez Martín, A. (2022). Influencers with intellectual disability in digital society: an opportunity to advance in social inclusion. Media and Communication, 10 (1).
- 2- Chienwattanasook, K., & Onputtha, S. (2022). The Impact of Inspirational Leadership on Green Supply Chain Management and Organizational Performance of Food and Beverage Companies. Asian Administration & Management Review, 5(1).
- 3- Daş, Y., Yüksel, Ş., & Beşir, H. (2022). Visionary leadership phenomenon in school management. International Journal of Current Educational Studies, 1(1), 1-13.
- Davidson, M. (2010). Social sustainability and the city. Geography Compass, 4(7), 872-880.
- 4- Huxley, P. (2015). Introduction to" Indicators and Measurement of Social Inclusion". Social Inclusion, 3(4), 50-51.
- 5- Hsieh, S. H., Lee, C. T., & Tseng, T. H. (2022). Psychological empowerment and user satisfaction: Investigating the influences of online brand community participation. Information & Management, 59(1), 103570
- 6- Kusumawati, E. (2023). Analysis of the Relationship Between the School Principal's Visionary Leadership and Kindergarten Teachers' Performance. Journal of Innovation in Educational and Cultural Research, 4(1), 89-97.
- 7- Luna-Nemecio, J., Tobón, S., & Juárez-Hernández, L. G. (2020). Sustainability-based on socioformation and complex thought or sustainable social development. Resources, Environment and Sustainability, 2, 100007.
- 8- Martos-Pedrero, A., Jiménez-Castillo, D., Ferrón-Vílchez, V., & Cortés-García, F. J. (2023). Corporate social responsibility and export performance under stakeholder view: The mediation of innovation and the moderation of the legal form. Corporate social responsibility and Environmental Management, 30(1), 248-266.

- 9- marzuki, m., & maulana, o. (2023). visionary leadership strategy in increasing the quality of education services. *al fatih*, 1-9.
- 10- makhrus, m., sunardi, o., & retnowati, r. (2022). increasing teachers'creativity through the development of organizational culture, empowerment and visionary leadership of school principles. *international journal of social and management studies*, 3(2), 20-33.
- 11- Navickienė, O., Meidutė-Kavaliauskienė, I., Činčikaitė, R., Morkūnas, M., & Valackienė, A. (2023). Modernisation of the Country in the Context of Social Environmental Sustainability: Example of Lithuania.
- 12- Rehman, A., Cismas, L. M., & Milin, I. A. (2022). “The Three Evils”: Inflation, Poverty and Unemployment’s Shadow on Economic Progress—A Novel Exploration from the Asymmetric Technique. *Sustainability*, 14(14), 8642.
- 13- Renouw, A. A., & Antonio, F. (2023). Analisis Pengaruh Visionary Leadership Terhadap Organization Innovation yang Dimediasi oleh E-Leadership dan Dimoderasi ICT Awareness pada Universitas Swasta di Kota Sorong Papua. *Jurnal Paedagogy*, 10(1).
- 14- Tretiakov, A., Jurado, T., & Bensemman, J. (2023). Employee empowerment and HR flexibility in Information Technology SMEs. *Journal of Computer Information Systems*, 1-14.
- 15- Van der Voet, J., & Steijn, B. (2021). Team innovation through collaboration: How visionary leadership spurs innovation via team cohesion. *Public Management Review*, 23(9), 1275-1294.
- 16- Vetter, A., Faircloth, B. S., Hewitt, K. K., Gonzalez, L. M., He, Y., & Rock, M. L. (2022). Equity and social justice in research practice partnerships in the United States. *Review of Educational Research*, 92(5), 829-866.

بسمه تعالى

استمارة الاستبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نضع بين أيديكم الكريمة هذا الاستبيان عن انجاز البحث الموسوم سلوكيات القيادة الرؤيوية ودورها في التنمية الاجتماعية المستدامة (دراسة تحليلية لأراء عينة من أساتذة جامعة الكوفة / كلية الإدارة والاقتصاد)، أملين تعاونكم معنا وابداء الراي الصريح والصحيح ، فالإجابة الصريحة والدقيقة على فقرات هذه الاستبانة لها بالغ الاهمية في التوصل الى نتائج دقيقة وموضوعية ومعبرة عن واقع ما تحتويه الدراسة وكلنا ثقة في تعاونكم معنا ، علماً ان نتائج الاجابات ستظهر بهيئة مجاميع احصائية لا علاقة لها بكم شخصياً ، كما نامل منكم الاجابة عن جميع فقرات الاستبانة خدمة لسير البحث العلمي في بلدنا العزيز. مع خالص شكرنا وتقديرنا لكم.

الجزء الاول: معلومات عامة

1- العمر 35-25 45-36 50-46 51 فما فوق

2- النوع البشري: ذكر انثى

3- المؤهل العلمي: دكتوراه ماجستير

4-سنوات الخدمة الوظيفية: اقل من 5 سنوات 6 - 10 سنة 11-15 سنة

16- 19 سنة 20 سنة فأكثر

الجزء الثاني: متغيرات وابعاد الدراسة

اولاً : القيادة الرؤيوية: هي القيادة التي يتركز عملها الأساسي على هندسة المستقبل المليء بالتحديات، وتتميز بالقدرة على وضع خطط واضحة بحيث تحقق اهدافها بما ينعكس على تطوير المنظمة والتي من خلالها يتم صياغة الرؤية وكذلك هي نموذج للقيادة اذ من خلالها يجب أن ينفذ الأدوار الأربعة المتمثلة في الاتجاه المحدد، وعامل التغيير، والمتحدث، والمدرّب، وابعادها هي:

أ- الرؤية الاجتماعية: هو ان يكوف القائد الرؤيوي ذا رؤية يقتدى بها من قبل العاملين، ويعمل بموجبها العاملون من خلال تحديد اهداف المنظمة (الاهداف او النتائج المطلوب تطبيقها).

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	القائد الرؤيوي يمتلك القدرة على تحليل سلوكيات المجتمع المتنوعة					
2	المجتمع الذي يعتقد في القائد الرؤيوي يحاول ان يقبل القائد					
3	الجهد المبذول من القائد الرؤيوي سيكون اقل اذا كان المجتمع يمتلك ثقافة التنمية المستدامة .					
4	التفاعل الاجتماعي الإيجابي يحقق تنمية مجتمعية مستدامة					
5	التواصل الاجتماعي الذي يخلقه القائد الرؤيوي يقود الى تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة .					

ب- الهام المجتمع: قيام القائد بتوصيل الرؤية وتحديد الأهداف أو الأهداف التنظيمية التي يتعين تحقيقها في المستقبل بمساعدة أعضاء المنظمة.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	قدرة القائد على الهام المجتمع يحقق رؤية واضحة لأهداف التنمية					
2	القيادة الرؤيوية تستطيع ان تؤثر على قدرات التعلم الاجتماعي					
3	القائد الرؤيوي يحقق التفاعل مع البيئة من خلال الهام المجتمع واقناعه بالتنمية المستدامة					
4	العمل على مشاركة الفرق السائدة للقيادة الرؤيوية لتحقيق التنمية المستدامة.					
5	القائد ذو الرؤية يستطيع ان يحدد الأهداف الاجتماعية التي من شأنها ان تحقق التنمية المستدامة .					

ج- خلق ريادة مجتمعية: المقصود بها يجب أن يتمتع القائد الفعال بالقدرة على تعديل المنظمة باستمرار من أجل التكيف مع التغيرات في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والسياسية الديناميكية. يجب أن يتمتع القادة أيضاً بالقدرة على النظر في التغييرات المحتملة والقابلة للتعديل في سياق الظروف المتغيرة باستمرار.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	يملك القائد القدرة على تحسين وتوجيه المجتمع باستمرار من أجل التكيف الاجتماعي مع التنمية المستدامة.					
2	تفهم القيادة الرؤيوية كيف يمكن ان تخلق مجتمع فاعل وراند في المشاركة بالتنمية المستدامة الاجتماعية.					
3	تشجيع الابداع فيما بين صفوف القائد الرؤيوي لإيجاد حالات ريادة تسهم في تفعيل التنمية المستدامة.					
4	النظر للتغيرات البيئية المحتملة وأثرها في التنمية الاجتماعية					
5	القائد الرؤيوي يمتلك القدرة على تكيف الافراد المحيطين به لتفهم المجتمع					

د- تمكين المجتمع: يجب أن يصبح القادة أصحاب الرؤية الناجحين قياديين استثنائيين. وبالتالي، لتعظيم إمكانات جميع "العاملين" للتعاون، وتنسيق الإجراءات أو جهود "العاملين"، أو الفوز "بالنجاح"، أو تحقيق الرؤية التنظيمية، يجب على القادة استخدام التعاون الجماعي لتحقيق الرؤية التي تم وضعها.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	قدرة القائد على تمكين المجتمع لتحقيق أهدافه					
2	التمكين يشجع التزام الافراد في تفهم التنمية الاجتماعية					
3	استخدام المعارف القيادية في كيفية تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.					
4	القائد الرؤيوي لديه القدرة على تعزيز التوافق فيما بين سلوكيات واحتياجات المجتمع.					
5	يعمل القائد الرؤيوي على التوازن فيما بين البيئة والتنمية الاجتماعية وأثرها على مستقبل الأجيال.					

ثانياً: التنمية الاجتماعية المستدامة: التنمية التي تتوافق مع التطور المتناغم للمجتمع المدني، مما يعزز بيئة مواتية للتعايش المتوافق بين مجموعات متنوعة ثقافياً واجتماعياً مع تشجيع الاندماج الاجتماعي في نفس الوقت، مع تحسين جودة الحياة لجميع شرائح المجتمع.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	الشعور بالانتماء للفرد يعزز تطبيق التنمية المستدامة.					
2	توسيع الفرص للمجتمع يضمن المشاركة في تحقيق التنمية المستدامة					
3	القائد القادر على تعزيز الانتماء والتقدير الاجتماعي يسهل عملية التنمية المستدامة.					
4	العدالة الاجتماعية تعني المشاركة الفاعلة للمجتمع عندما يكون هنالك قائد رؤيوي					
5	العدالة الاجتماعية والمساواة التي يطبقها القائد تسهم في مكافحة الفقر والبطالة.					
6	يستطيع القائد الرؤيوي اشراك المجتمع في التنمية المستدامة ليكون جزء من الحل.					
7	المشاركة الاجتماعية تؤثر على صنع القرار المستند من قبل القائد الرؤيوي.					
8	وضع استراتيجيات مجتمعية لمكافحة البطالة من خلال الابداع الذي يمتلكه القائد الرؤيوي					
9	القائد الملهم الذي يستطيع تقليل الفقر سيقود المجتمع نحو تحقيق الاستدامة.					
10	يسهم القائد الفعال الرؤيوي في خلق الرخاء الاجتماعي باعتباره مدخل الى التنمية الاجتماعية المستدامة.					