

UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science

ISSN:2222-2995 E-ISSN:3079-3521

University of Kirkuk Journal For
Administrative and Economic Science



Salih Halat Saeed Mohammed. Spiritual Leadership Behaviors and their Role in Enhancing the Dimensions of Entrepreneurship: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Lecturers at the University of Sulaymaniyah. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* (2025) 15 (2):28-45.

Spiritual Leadership Behaviors and their Role in Enhancing the Dimensions of Entrepreneurship: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Lecturers at the University of Sulaymaniyah

Halat Saeed Mohammed Salih ¹

¹ Project Management- College of Commerce - University of Sulaymaniyah, Kurdistan Region, Iraq.

halat.salih@univsul.edu.iq ¹

Abstract: The research mainly aims to study spiritual leadership behaviors in its dimensions (vision, hope, altruism, meaning and membership) and its role in promoting entrepreneurship in its dimensions (creativity, risk tolerance, resource maximization, opportunity seizing and initiative). The research problem was to demonstrate the relationship and influence between spiritual leadership behaviors and entrepreneurship at the University of Sulaymaniyah in the Kurdistan region. A hypothetical plan was prepared that includes the research variables and their dimensions, in addition to formulating a number of main hypotheses to find the relationship and impact between the two variables. The researcher also used the descriptive analytical statistics method. The electronic questionnaire was used as a tool for data collection, (58) questionnaires were distributed to lecturers at the University of Sulaymaniyah and its affiliated colleges, where (57) valid questionnaires were retrieved for analysis. In order to verify the validity of the research hypotheses, several statistical methods were used, including arbiters and Cronbach's alpha to ensure validity and reliability, correlation coefficient to determine the relationship between variables, as well as regression analysis, where regression analysis is used to clarify all effects and predict the specific value between the study variables, all within the statistical programs (SPSS V.27). In conclusion, the researcher reached a number of conclusions, including that spiritual leadership with its dimensions is strongly linked to entrepreneurship. Based on this, some proposals were presented, the most important of which is working on developing the concept of spiritual leadership and enhancing spiritual behaviors in the behavior of cadres at the University of Sulaymaniyah due to its importance and the impact that is positively reflected in creating a work environment that contributes to improving their performance.

Keywords: Spiritual Leadership, Entrepreneurship Dimensions, university of sulaymaniyah.

تأثير تطبيق المنطق المضرب في تحسين تقديرات الموازنة على أساس الأنشطة الموجهة بالوقت- دراسة حالة

م. ههلات سعيد محمد صالح^١

^١ قسم ادارة المشاريع – كلية التجارة - جامعة السليمانية، اقليم كردستان، العراق

المستخلص: يهدف البحث بشكل أساسي الى دراسة سلوكيات القيادة الروحية بأبعادها كل من (الرؤية، الأمل، حب الإيثار، المعنى و العضوية) و دورها في تعزيز ريادة الأعمال بأبعادها كل من (الإبداع، تحمل المخاطر، تعظيم الموارد، انتهاز الفرص و المبادرة) و تمثلت مشكلة البحث في بيان علاقة وتأثير بين سلوكيات القيادة الروحية و ريادة الأعمال في الجامعة السليمانية في اقليم كردستان. تم اعداد مخطط افتراضي يتضمن متغيرات البحث و ابعادها، فضلاً عن صياغة عدد من الفرضيات الرئيسية لإيجاد العلاقة و الاثر بين المتغيرين، كما و استخدمت الباحثة منهج الاحصاء الوصفي التحليلي. استعانَت بالاستبانة الكترونية كأداة لجمع البيانات، تم توزيع (٨٥) استبانة على الاساتذة في جامعة السليمانية و الكليات تابعة له، حيث استرجع (٥٧) استبانة صالحة للتحليل، ولأجل التاكيد من صحة الفرضيات الخاصة بالبحث استخدمت عدة أساليب أحصائية منها المحكمين وألفا كرونباخ للتأكد من الصدق والثبات، معامل ارتباط (Correlation Coefficient) لمعرفة العلاقة بين المتغيرات وكذلك تحليل الانحدار (Regression Analysis) حيث يستخدم تحليل الانحدار لتوضيح كافة التأثيرات و التنبؤ بالقيمة الخاصة بين المتغيرات الدراسية، جميعها ضمن برامج الاحصائي (SPSS V.27) وفي الختام توصلت الباحثة الى عدد من الاستنتاجات و منها ان قيادة الروحية بأبعادها ترتبط ارتباطاً قوياً مع ريادة الأعمال و بناء عليها تم تقديم بعض المقترحات اهمها العمل على تطوير مفهوم القيادة الروحية و تعزيز سلوكيات الروحية في سلوك الكوادر في الجامعة السليمانية لاهميتها و التأثير الذي ينعكس ايجابيا في خلق بيئة عمل و التي تساهم في تحسين ادائهم.

الكلمات المفتاحية: القيادة الروحية، ريادة الأعمال، الابداع، جامعة السليمانية.

Corresponding Author: E-mail: halat.salih@univsul.edu.iq

المقدمة

تواجه المنظمات الحالية العديد من التحديات في ظل العولمة و الثورة التكنولوجية و المعلوماتية وما ينتج عنها ظواهر سلبية لها تأثير كبير على مستوى الأداء. ومن الظواهر السلوكيات غير اللائقة في بيئة العمل، الامر الذي قد يتسبب في الفشل الكثير من المنظمات، مما استدعي على المنظمات مواجهه تلك التحديات فمنذ زمن بعيد يلجأ المنظمات الى استخدام اساليب القيادة على كل الانواع من اجل المنافسة و من اجل مواجهه التحديات الاخرى التي ترفض عليها البيئة. و قد ادى التطور الذي شهده عالم الادارة في السنوات الاخيرة الى ظهور مفاهيم و مصطلحات جديدة في مجال الادارة و الموارد البشرية و لم يعد الدور التي تؤديه القيادات على كل انواعها خافية على المنظمات و هذا الدور المهم يفرض على المنظمات ان تستند على اسلوب من اساليب القيادة حتى تكون قادرة على المنافسة و تطور، و في يومنا هذا تلجأ المنظمات الى اسلوب جديد من القيادة حيث تعد القيادة الروحية من احدث انواع القيادات التي تستند عليها المنظمات. و اهم ما يميزه قدرته العالية في مواجهة التحديات و التطورات الحديثة من خلال التأثير في سلوكيات المرؤسين و تنمية قدراتهم الابداعية و تركيز على بيئة المنظمة بما يساهم في تحقيق ريادي و فالريادية يمثل العامل الحاسم و الاساسي في نجاح المؤسسات و تحقيق اداء الفضل و الوصول الى النجاح و يعزز القدرة التنافسية لمنظمة. لذا نال الموضوع القيادة الروحية اهتمام العديد من الباحثين والاكاديمين، و من هذا المنطلق جاء اهتمام الباحثة بموضوع الدراسة الذي اهتم بدراسة سلوكيات القيادة الروحية ودورها في تعزيز ابعاد ريادة الأعمال في جامعة السليمانية في اقليم كردستان. وللوقوف على حقيقة ما سبق فقد قسم البحث إلى أربعة محاور، تمثل الأول بالإطار المنهجي للبحث، أما الثاني فتشمل الإطار النظري باستعراض ما أورده الباحثون فيما يخص متغيري البحث، فيما عرض المحور الثالث الجانب العملي واختبار الفرضيات، واختتم البحث بالمحور الرابع والذي خصص لعرض الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول: منهجية البحث والدراسات السابقة

أولاً: مشكلة البحث

تواجه المنظمات في ظل التغيرات البيئية العديد من التحديات والمشاكل التي تدعوها للتفكير في مستقبلها والاستجابة والتكيف لتلك التحديات الامر الذي يلقي بضلالة على قيادتها. وتعد الجامعة السليمانية احدى المنظمات التي تتصل اتصالاً وثيقاً بكل ما في البيئة المحيطة من التحديات. لذا أدركت الباحثة أهمية العنصر الإنساني بعده الأساس في عملية التغيير والتطوير، ولا يكون هذا التطوير ناجحاً إلا إذا توفرت للإنسان قيادة تنظم حياته وعلاقتها في بيئة العمل وتوظف امكانياتها بما يحقق مصلحة جميع الافراد في المنظمة. و تعد القيادة بشكلها العام والقيادة الروحية بشكل خاص عاملاً "حاسماً" وتساهم بشكل كبير في نجاح المنظمة في أي قطاع في المجتمع لما لها من تأثير على سلوك الأفراد العاملين. و تساعد في تحقيق النجاح الريادي للأفراد العاملين و يعزز ادائهم

تحقيق الأهداف وتوليد الأمل في المستقبل. على ضوء ما تقدم يمكن للباحثة صياغة مشكلة الدراسة بالتساؤل التالي: " هل للقيادة الروحية دور في تعزيز الريادي لدى اساتذة في الجامعة السليمانية" وتنبثق مشكلة البحث من محدودية إدراك وفهم وتطبيق أبعاد القيادة الروحية في المنظمة المبحوثة، ومن هذا الجانب يمكن تحديد إشكالية البحث في التساؤل الآتي:

١. هل تتوفر أبعاد القيادة الروحية لدى القادة في الجامعة المبحوثة؟
٢. ما مقدار التأثير الذي تمارسه سلوكيات القيادة الروحية في تعزيز ريادة الأعمال؟
٣. هل تمارس أبعاد القيادة الروحية دوراً في تعزيز ريادة الأعمال؟

ثانياً: أهمية البحث

تنطلق أهمية البحث من دوره في بيان التأثير للقيادة الروحية من خلال أبعادها (الرؤية، الأمل، حب الإيثار، المعنى والعضوية) وما تفرضه من معطيات للنجاح ريادة الأعمال (الإبداع، تحمل المخاطر، تعظيم الموارد، انتهاز الفرص والمبادرة).
١. يعد موضوع القيادة الروحية والريادة الأعمال من المسائل التي يسعى الباحثون إلى دراستها وتقديم نموذج يساعد إدارة المنظمات.
٢. التعرف على مستوى الامكانيات وقدرات المنظمة المبحوثة في مجال القيادة الروحية وريادة الأعمال.
٣. الكشف عن مستوى إدراك عينة البحث لموضوع القيادة الروحية بأبعادها المختلفة (الرؤية، الأمل، حب الإيثار، المعنى والعضوية) وريادة الأعمال وأبعادها المختلفة (الإبداع، تحمل المخاطر، تعظيم الموارد، انتهاز الفرص والمبادرة).
٤. محاولة تكوين رؤية مفاهيمية معاصرة بتقديم إطار نظري للمنظمة المبحوثة لزيادة المعرفة واكتساب منظور مفاهيمي جديد يعزز من قدراتها المستقبلية. اختبار علاقة الارتباط والتأثير بين القيادة الروحية وريادة الأعمال.

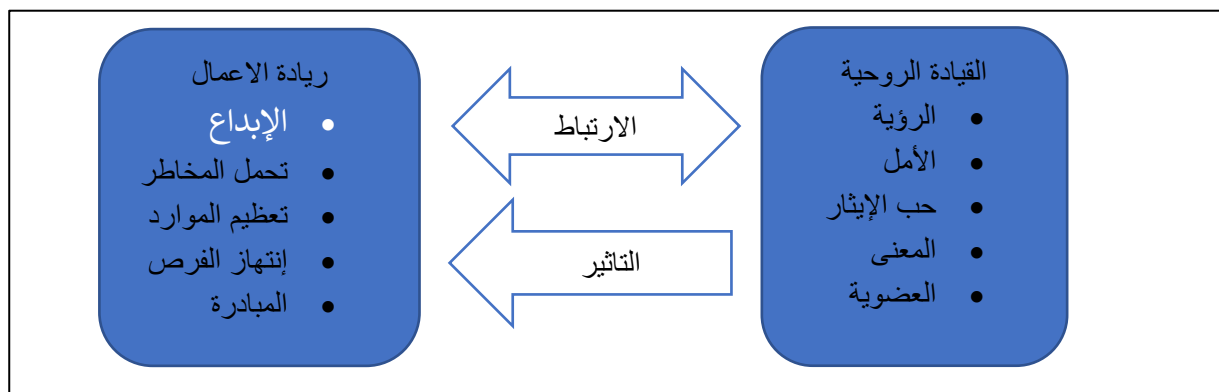
ثالثاً: أهداف البحث

في ضوء تحديد مشكلة الدراسة وأهميتها يسعى الباحث الى تحديد مجموعة من الاهداف لغرض تحقيقها وهذه الاهداف تتمثل بالآتي:
١. التعرف على الأدبيات الادارية المتعلقة بحقل (القيادة الروحية، ريادة الاعمال) وابعادهما.
٢. تسعى هذه الدراسة الى التعرف على مستوى ادراك القيادة الروحية وريادة الاعمال لدى الكوادر في الجامعة قيد الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة والمؤهل العلمي.
٣. تحليل علاقة الارتباط بين (القيادة الروحية، ريادة الاعمال) في الجامعة قيد الدراسة.
٤. اختبار تأثير القيادة الروحية في تحقيق تعزيز ريادة الاعمال في الجامعة قيد الدراسة
٥. تقديم التوصيات في ضوء النتائج التي يتم الوصول اليها لتعزيز ريادة الاعمال لدى المنظمة المبحوثة.

رابعاً: مخطط الفرضي البحث

في ضوء مشكلة البحث وأهدافها، وضمن إطارها النظري، والتطبيقي، تم تصميم مخطط فرضي يعبر عن العلاقات المنطقية بين متغيرات الدراسة وهو في الشكل الأدنى الذي تم استخلاصه من واقع الأدبيات الإدارية. ويشير هذا المخطط الى متغيرين فقط هما:

١. المتغير المستقل (القيادة الروحية) و تتمثل أبعاده ب (الرؤية، الأمل، حب الإيثار، المعنى و العضوية).
٢. المتغير التابع (ريادة الأعمال) و تتمثل أبعاده ب (الإبداع، تحمل المخاطر، تعظيم الموارد، انتهاز الفرص و المبادرة).



شكل (١): النموذج الفرضي للبحث
مصدر من اعداد الباحثة

خامساً: فرضيات البحث

في ضوء مشكلة الدراسة تم تحديد فرضيات التالية
١. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين القيادة الروحية بأبعادها وريادة الاعمال بأبعادها.
أ. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بعد الرؤية وريادة الاعمال بأبعاده.
ب. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بعد الامل وريادة الاعمال بأبعاده.

- ت. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بعد حب الايثار وريادة الاعمال بأبعاده.
ث. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بعد المعنى وريادة الاعمال بأبعاده.
ج. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بعد العضوية وريادة الاعمال بأبعاده.
٢. توجد تأثير ذات دلالة احصائية معنوية بين القيادة الروحية بأبعاده وريادة الاعمال بأبعاده.
أ. توجد تأثير ذات دلالة احصائية معنوية لبعد الرؤية وريادة الاعمال بأبعاده.
ب. توجد تأثير ذات دلالة احصائية معنوية لبعد الامل وريادة الاعمال بأبعاده.
ت. توجد تأثير ذات دلالة احصائية معنوية لبعد حب الايثار وريادة الاعمال بأبعاده.
ث. توجد تأثير ذات دلالة احصائية معنوية لبعد المعنى وريادة الاعمال بأبعاده.
ج. توجد تأثير ذات دلالة احصائية معنوية لبعد العضوية وريادة الاعمال بأبعاده.

سادساً: حدود البحث:- تتمثل في الآتي

١. الحدود المكانية:- انحصرت الدراسة في جامعة السليمانية موقعاً لأجراء البحث
٢. الحدود الزمانية:- لقد تمت عملية جمع البيانات واتمام الاطار النظري خلال ثلاثة اشهر تقريبا.
٣. الحدود البشرية: يشمل البحث الحالي الكوادر التدريسيين في جامعة السليمانية و بالغ عددهم (٥٧) كادرا.

سابعاً: أساليب جمع البيانات والمعلومات

- من أجل اتمام الدراسة في الجانب بين النظري والتطبيقي تم الاعتماد على الاساليب الاحصائية الآتية:
١. الجانب النظري البحث: اعتماد الباحثة في تغطية الجانب النظري للدارسة الحالية على العديد من المصادر التي تمثلت بالمراجع العلمية من الكتب والمجلات والدوريات و الاطاريح و و البحوث العلمية ذات صلة بموضوع الدارسة، فضلاً عن البحوث والمقالات العربية والأجنبية التي تم الحصول عليها عن طريق الإنترنت.
 ٢. الجانب التطبيقي البحث: اعتمد الباحثة على الاستمارة الاستبانة الكترونية كأداة رئيسية في جمع البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة و التي تضمنت جميع ابعاد متغيري البحث (القيادة الروحية وريادة الاعمال) عبر مقياس ليكرت الخماسي (تتفق بشدة - أتفق - محايد - لا أتفق - لا أتفق بشدة) واخذ الوزن من (١-٥) وعلى التوالي، ويكون ذلك من خلال شبكة الإنترنت.

جدول (١): جدول وصف الاستبانة

المرجع	الارقام	عدد العناصر	المتغيرات الفرعية	المتغيرات البحث
كمال (٢٠١٩)	٥-١	٥	الرؤية	القيادة الروحية
	١٠-٦	٥	الامل	
	١٥-١١	٥	حب الايثار	
	٢٠-١٦	٥	المعنى	
	٢٥-٢١	٥	العضوية	
السكرانة (٢٠١٠)	٣٠-٢٦	٥	الإبداع	ريادة الاعمال
	٣٥-٣١	٥	تحمل المخاطر	
	٤٠-٣٦	٥	تعظيم الموارد	
	٤٥-٤١	٥	انتهاز الفرص	
	٥٠-٤٦	٥	المبادرة	

مصدر من اعداد الباحثة

ثامناً: الأدوات الاحصائية المستخدمة في الدراسة

تم الاعتماد في عمليات وصف وتحليل البيانات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة على مجموعة من الادوات الاحصائية بهدف اختبار فرضيات البحث وصولاً الى تحقيق أهدافها وذلك بالاعتماد على أدوات الاحصاء الوصفي والاحصاء التحليلي وقد نفذت الادوات الاحصائية في الحزمة الاحصائية (Spss) والجدول الأدنى يوضح الادوات الاحصائية المستخدمة في التحليل الاحصائي.

جدول رقم (٢) الأدوات الاحصائية المستخدمة في البحث

الأدوات الاحصائية	الاستخدام
أدوات الاحصاء الوصفي	الوسط الحسابي شدة الاجابة الانحراف المعياري معامل الاختلاف
أدوات الاحصاء التحليلي	لحساب متوسط اجابات افراد العينة ومعرفة مستوى المتغيرات لاغراض التحليل لوصف البيانات الخاصة باختبار عينة البحث لمعرفة الانسجام أو التشتت في اجابات أفراد عينة البحث لتحديد أبعاد الأكثر أهمية والأبعاد أكثر تجانساً. معامل الارتباط البسيط معامل الانحدار الخطي البسيط معامل التحديد R^2 اختبار T
	لتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث وكذلك قياس الاتساق والتناغم الداخلي لفقرات الاستبانة حسب أبعاد المتغيرات لقياس التأثير المعنوي للمتغير المستقل بأبعادها في المتغير المعتمد لتوضيح مقدار التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد التي من الممكن تفسيرها عن طريق متغير مستقل لاختبار معنوية علاقة الارتباط بين متغيرات البحث

مصدر من اعداد الباحثة

المبحث الثاني/ الجانب النظري

أولاً: مفهوم القيادة الروحية

على الرغم من إن القيادة الروحية قد استحوذت على اهتمام العلماء بشكل أساسي في القرن الحادي والعشرين، إلا إن مفهوم الروحانية ليس جديداً. فمنذ عام ١٩٩٢، كانت هناك جهود مكثفة لإدماج مفهوم الروحانية في مكان العمل، حيث يقضي الناس وقتاً أطول في السعي وراء المغزى في العمل (Fry, 2009). قدم Fairholm (1996) لأول مرة فكرة الروحانية إلى السياق التنظيمي مدركاً الروابط بين الروحانية والقيادة؛ ولكن (Fry) هو من قام بتفعيل مفهوم القيادة الروحية في مكان العمل. ونتيجة لهذه الجهود المتضافرة، تم تأسيس القيادة الروحية كنهج قيم وقابل للبحث يلبي احتياجات كل من القادة والإتباع في مكان العمل. فروحانية مكان العمل هي ثقافة تنظيمية تقوم على تعظيم النتائج الإيجابية للمنظمة ومخاطبة متطلبات العاملين وتحقيق احتياجاتهم النفسية والروحية (Chen and Li, 2013: 244)، (Fry & Cohen, 2009: 267)

عرّف (Fry) القيادة الروحية بأنها "القيم والمواقف والسلوكيات اللازمة لتحفيز الذات والآخرين جوهرياً بحيث يكون لديهم شعور بالبقاء الروحي من خلال الدعوة والعضوية (Aydin & Ceylan, 2009: 189). كما وصفها بأنها نهج شامل يتضمن مجموعة عوامل أساسية للإنسان مثل: الجسد (الجسدي)، والعقل (الفكر المنطقي، العقلاني)، والقلب (العواطف، المشاعر، الروح). وهناك محاولات علمية إضافية لتصور القيادة الروحية وتمييزها عن أنواع أخرى من القيادة، مثل القيادة التحولية والخدمة والحقيقية (Karada, 2015:2)، (Antonic & Hirsh, 2003:9)

بين كل من (Hunsaker; Oh & Wang) القيادة الروحية بأنها هدف استراتيجي لتحفيز العاملين في موقع العمل من خلال الشعور بالإحترام وتقدير القائد، ويؤثر إيجابياً على الإلتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والإيثار وإدارة الحياة المهنية والذاتية ونمو المبيعات والمشاركة في العمل والإحتفاظ وسلوك المواطنة التنظيمية والولاء وإنتاجية وحدة العمل (Oh & Wang, 2020: 228)، (Hunsaker, 2017: 217).

و يرى (Nelson, Burns) بأنها نهج شمولي يراعي القدرات الكاملة والحاجات ومصالح كل من القائد ومروؤسية وأهداف المنظمة. (Nelson, 2008: 56) (Burns 2005:63) لقيادة الروحية تعني تكوين بيئة عمل فيها يمكن للناس عرض مواهبهم ووظائفهم بدقة على أساس الثقة والقيم الإنسانية (Benefiel, 2014: 177)، (Fry, 2008: 85)، (Fry, et al., 2011: 265) إشارة كل من (Chen, Yang) الى ان القيادة الروحية تؤثر في المنظمات على توفير الرعاية المتبادلة بين افراد المنظمة والتأكيد على السلوكيات المحترمة والرعاية لجعل الموظفين يشعرون بالدافع من خلال التفاهم والتقدير، و إنهم يشجعون مثل هذه المشاعر من خلال خلق شعور تنظيمي بالعضوية (Chen and Li, 2013: 24).

ثانياً: أهمية القيادة الروحية

- لخص كل من (Fry, et al., 2011:263)، (Wax, 2005: 6)، (Fry, et al., 2005: 839) أهمية القيادة في النقاط الأتية:
١. إنشاء أو تعزيز ثقافة تنظيمية بناءاً على قيم المحبة والإيثار وتعزيز شعور بالعضوية عن طريق الفهم والتقدير وتقديم الرعاية الحقيقية والتقدير لكل من الذات والآخرين؛
- تعمل القيادة الروحية على اقلاع ممارسات الفساد بكافة اشكالها و صورها.
- استيعاب الاحتياجات الأساسية لكل من القائد وتابعيه من أجل تحقيق الرضا الروحي، وذلك من خلال بناء رؤية وقيم تتوافق مع الحاجات الفردية وتمكين الفريق و تقليل المستويات التنظيمية؛
- الالتزام التنظيمي حيث يصبح الموظفون لديهم إحساس بالدعوة والعضوية مرتبطين ومخلصين ويريدون البقاء في المنظمات التي لديها ثقافات قائمة على قيم الحب الإيثاري؛

٥. زيادة رضا الحياة الفردية، إذ يشعر الافراد بمزيد من الاشباع عبر الشعور بالهدف و الإنتماء، إذ تعد حياتهم أكثر ثراءً و أعلى جودة؛

٦. الإنتاجية والتحسين المستمر - الموظفون لديهم أمل / إيمان برؤية المنظمة والذين يختبرون الاتصال والعضوية سوف "يفعلون ما يتطلبه الأمر" في السعي لتحقيق الرؤية لتحسين المستمر وزيادة الإنتاجية.

ثالثاً: أبعاد القيادة الروحية

هناك العديد من الباحثين والكتاب الذين عملوا على تقديم العديد من البحوث والدراسات لتحديد ابعاد القيادة الروحية فمنهم من حددها بسعة ابعاد ومنهم من حددها با خمسة ابعاد و بناءً على الاتفاق الحاصل بين الباحثين والكتاب تم اختيار خمسة ابعاد وتتمثل ب (الرؤية، الأمل، حب الأيثار، المعنى، العضوية)

البعد الاول: الرؤية

ترشد المنظمة لما تسعى القيام به لكي تصبح في مكانتها المميزة في المستقبل. لذا يجب إن تكون الرؤية شاملة ومتكاملة لجميع اعمال المنظمة محققة بذلك التنسيق والترابط والتفاعل بين العما (Ilesanmi, 2011: 18)، وهكذا تستطيع إن تحكم وتضبط الوضع الراهن وتضمن المستقبل. وأشار (bryan) الى إن الرؤية ناجحة يشترط إن تكون واقعية، و ذات مصداقية، و إن ترسم مستقبل جذاب، فالرؤية الواقعية يجب إن تكون ذات صلة بالمنظمة لتكون ذات المصداقية (bryan, 2008: 57). و يرى الباحثان (الخزاعي و الغزالي) إن الرؤية سمة ضرورية للقادة الناجحين لإنها تولد حافزا و دافعا لدى الافراد و اعطاء معنى للعمل و ترسيخ الالتزام. و بالتالي ترسم شعورا بالرفاهية الروحية التي تمنح الفرد احساسا باحداث فرق (Ilesanmi, 2011: 43)، (الخزاعي و الغزالي، ٢٠١٦: ٨١). فالرؤية كما وضحتها (kaya, 2015: 559) تخدم ثلاث وظائف مهمة بتحديد الاتجاه العام و تتمثل ب (تحديد الطريق الواجب سلكه، و تبسيط المنات الالاف من القرارات الاكثر تعقيدا، والمساعدة في تنسيق اعمال العديد من الافراد المختلفين بسرعة و كفاءة).

البعد الثاني: الأمل/ الإيمان

الأمل عبارة عن الرغبة مع التوقع لتحقيق الذات، بينما الإيمان يضيف اليقين الى الأمل (Kaya, 2015: 600) إذ ان هذا اليقين يتولد من عدم وجود أدلة مادية لتحقيق الشيء المقصود (Bodla et al., 2013: 119). الإيمان يستند على القيم و المواقف و السلوكيات المعبرة عن اليقين المطلق و الثقة بما هو مرغوب به و متوقع سيحقق (محمد و كامل، ٢٠٠٣: ١٤٥). و الأمل هو الرغبة في ان توقعات العامل سوف يتم الوفاء بها في مكان العمل (طالب و اخرون، ٢٠١٧: ١٠). في حين يرى بعض الى الأمل/ الإيمان على إنهما يحافظان على اتباع تطلع للمستقبل وتوفير الرغبة والتوقع الايجابي الذي يضمن بذل الجهد من خلال الدوافع الذاتية، حيث يؤدي ذلك الى إن اعضاء المنظمة عندما يعينوا الأهداف الصعبة يكون الايمان بها دافع لتحقيق تلك الاهداف (Aydin & Ceylan, 2009: 189).

البعد الثالث: حب الإيثار

كلمة الإيثار في اصل مأخوذة من كلمة (أثر) (الأثر) (الخزاعي و الغزالي، ٢٠١٥: ٨١). فهو إحساس افراد المنظمة بالكمال و الونام و الرفاهية الناجمة من خلال الرعاية و الإهتمام و التقدير لكل من الذات و الاخرين (طالب و اخرون، ٢٠١٧: ١٠). حب الإيثار يعني مجموعة من القيم و الاتجاهات و طرائق التفكير التي تعد حق من الناحية الاخلاقية التي يتقاسمها اعضاء الفريق و تدريبها للأعضاء الجدد (كمال، ٢٠١٩: ٤٥) الافراد الذين يتمتعون بحب الإيثار هم أفراد يهتمون برعاية أنفسهم والاخرين بغض النظر عن المصلحة الشخصية. ومن خصائصها الأمانة والصبر والتسامح وقبول الآخر والشجاعة والثقة والولاء والرحمة (Fry, 2003: 709; Fry, et al, 2011: 262).

البعد الرابع: المعنى/الدافع

اذ يشير المعنى الى أهمية العمل من وجهة نظر الموظفين مما يجعلهم يفهمون وظيفتهم بشكل افضل و يزدون من قدرتهم على تحليل الوضع الحالي و المستقبلي للمنظمة و يكونوا مستعدين لقبول مسؤوليات أكبر (Wax, 2005: 6). وأن الشعور بالمعنى يعني أن عمل الفرد له معنى او مكانة او قيمة في المجتمع، والذي يؤدي الى اتصال روحي قوي مع العمل يتجاوز المهنية او الراتب و يؤدي الى صلة عميقة وبالتالي التزام بمسؤولية العمل او تجاوزها بشكل طوعي (Fry, et al., 2016: 32). المعنى يتولد عن طريق التفوق أو التأثير في الآخرين بصورة ايجابية. لذا يستخدم القادة الروحيون هذا الدافع للبقاء الروحي بلا شك انه العمود الرئيسي للتمكين في المنظمات في الوقت الحاضر (Fry, et al., 2011: 263).

البعد الخامس: العضوية

تعرف العضوية على انها درجة مفهوم الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة، وهي احساس بالانتماء وشعور بالاتصاق والجاذبية النفسية، وتعريف الذات من خلال عضويتهم بالمنظمة (Karada, 2015: 2٢) كما تدل العضوية الى الشعور بالانتماء و التواصل الاجتماعي الذي يتحقق من خلال شبكة اجتماعية، فيشعر الافراد بالفهم و الرعاية و التقدير و القبول، و يلعب الاحساس بالعضوية دورا حاسما في زيادة المرونة و السعادة و الرفاهية (Fry et al., 2011: 263) و من خلالها يكون الفرد اكثر تفهما بمنظمتهم و يشعر فيها بالتقدير، و هذا بدوره يؤدي الى زيادة الولاء التنظيمي للافراد (Aydin & Ceylan, 2009: 186) عندما يدرك القادة

مساهمات العاملين، والعاملين يشعرون على نحو أفضل عن المنظمة، يحاولون ارساء ثقافة تنظيمية على اساس حب الايثار، والتقدير المتبادل لكل من الذات والآخرين، لزيادة احساس العاملين بالانتماء والعضوية للمنظمة (Siadat et al., 2013: 50).

رابعاً: مفهوم ريادة الأعمال

تسعى المنظمات الأعمال اليوم الى تقديم الأفضل من الخدمات و الأعمال المميزة و التي تجعلها ترقى الى مصاف المنظمات الرائدة و المكانة عالية. و يكون ذلك من خلال اتباع مناهج و مسارات متعددة و تبني الأساليب الجديدة لمنظمات الأعمال منها اسلوب الريادة (Againglo & Gao, 2016: 521) و نال مفهوم الريادة أهمية كبيرة في الأدبيات المعاصرة للأعمال لما شهدته بيئة الأعمال من قدرته على مواكبة التغيير و التطوير و الاستباقية و ذلك لبلوغها للأداء المتميز ، (العتيبي وموسى، ٢٠١٥: 632). فهو الشخص الذي يبنى المبادرة والتفكير الإبداعي، وقادر على تنظيم آليات إجتماعية و إقتصادية لتحويل الموارد الى واقع عملي كتقديم منتج جديد أو إدخال تغييرات تزيد من جوده السلعة أو المنتج أو تنفيذ أشكال تنظيمية جديدة في الصناعة وبذلك أصبحت الريادية إحدى عوامل الانتاج الاربعه الاساسيه الى جانب الارض والعمل ورأس المال (السكرانة، ٢٠١٠: ٢٥) لذا تعتبر الريادة من الحقول الهامة و الواعدة في الاقتصاديات الدول الصناعية المتقدمة و الدول النامية على حد سواء، اذ تساهم الريادة مساهمة فاعلة في تطوير التنمية الاقتصادية في جميع البلدان. لفظ ريادة الاعمال إنشاء لأول مرة في بداية القرن السادس عشر و استخدم في اللغة الفرنسية (المصري، ٢٠١٨: ٤١) و تم تناوله من قبل العديد من الباحثين و الكتاب بصيغات مختلفة، على رغم بان ليس هناك تعريفاً مشتركاً بين الناس و لا حتى تعريفاً دولياً أو رسمياً مسجلاً في منظمات التعليمية أو الجهات المتخصصة، لكن الجميع يتفقون على المضمون بان ريادة الأعمال هو تحويل الموارد الاقتصادية المتاحة من نطاق منخفض القيمة الى نطاق ذو الإنتاجية أعلى و زيادة العائد منها (رحمان ، ٢٠٢٠: ٩٣٥). و ظهر كمفهوم في الكتابات الاقتصادية لريتشارد كين تيلون (-1734 1680)، بأنه نوع من الشخصية على استعداد لتأسيس مشروع جديد أو مؤسسة أو نوع من الحداثة وتحمل المسؤولية الكاملة عن النتائج غير المؤكدة (Hunsaker, 2017: 217). فالريادة الأعمال هي الركيزة الأساسية لتتشق طريق النجاح للتنمية و الفعالية الاقتصادية و تعزيز الربحية (Hitt, et al., 2007: 5). فالريادة ذلك الشخص الذي لديه الإرادة و القدرة لتحويل فكرة جديدة او اختراع جديد الى ابتكار ناجح. الريادة بشكل رئيسي تعتمد على الاختلاف و التنوع، و الطرق الجديدة، و ليس على النماذج و العادات المتبعة، اذ نستطيع من خلال الريادة الوصول الى التامين منتجات و طرق فريدة لعمل (McFadzean, et al. 2005:35) (Carter and Jones-Evans, 2000 :242)

خامساً: خصائص الريادة

البعد الاول: الابداع

يعد الابداع ظاهرة قديمة الجذور و حديثة الاهتمام، و قد زادة الاهتمام بالابداع في جميع المنظمات بغض النظر عن طبيعة عملها (العلي و النجار، ٢٠١٠: ٦٥). فهو خليط من الخيال العلمي لتحسين الظروف التقليدية و تجديد الأفكار القديمة لخلق أفكارا جديدة اي اخراج افكار عن المؤلف ولم يسبق لها مثيل و يشترط ان تكون افكارا ذو قيمة تضيف اشياء مفيدة للمجتمع (العلي و النجار، ٢٠١٠: ٤٥). فهو يؤدي الى زيادة قدرتها التنافسية و قابليتها على التكيف مع المتغيرات و دعم قدرات الافراد الذاتية و توجيهها نحو التطوير، و قد يكون الابداع في التسويق، أو التوزيع و قد يكون في الابداع في اعادة هيكلة التنظيم أو ادارته (Wiklund & Shepherd, 2003: 1308) (مسلم، ٢٠١٥: ٢٦).

يتسم الابداع بخصائص التالية:

١. التمييز: و المقصود هو تقديم الافكار تختلف عن المنافسين لتهيئة ظروف سوقية و تسويقية تجذب العملاء نحو الشركة.
٢. التجديد: التجديد بشكل جزئي أو كامل كي يتم الحفاظ على الكيان المنظمة و تطويرها.
٣. تقديم الاشياء بصورة جديدة: اي وضع اشياء و منتجات معروفة و قديمة في سياق جديد.
٤. سرعة الظهور في سوق العمل: بمعنى أول من ينفذ الافكار الابداعية و توصيلها للسوق و للمستهلكين.

البعد الثاني: تحمل المخاطر

سعى منظمات الأعمال الى تقليل مخاطرها للحد الأدنى، ولكن اذا كان سلوكها محكوماً أو موجهاً بمحاولة تجاوزها أو التهرب منها فقد تنتهي الى اختيار اكبر المخاطر و اقلها معقولة و قبول (Abdul & Johansson, 2009: 89)، فالمخاطرة تعني اتخاذ الاجراءات جريئة من خلال المغامرة في المجهول و الرغبة في تخصيص موارد لمشاريع جديدة سعياً منها في الحصول على فرصة، وهذه المشروعات تكون نتائجها غير المؤكدة، وتحتاج الشركة الى اتخاذ اجراءات استراتيجية مناسبة للاستفادة من الريادة للحصول على ميزة تنافسية و أداء مرغوب فيه (إسماعيل، 2010: 74) فالمخاطرة سمة من سمات الرئيسية المرتبطة بريادة الاعمال، يتطلب هذا نطاق واسع من التفكير لتحقيق النجاح داخل المنظمة (عاطف، و اخرون، ٢٠٠٨: ٤٥). فهو شخص محفوف بالمخاطر اي إنه يميل نحو تبني المخاطر من خلال ادخال المنتجات او الخدمات الجديدة (Schillo, 2011: 2).

البعد الثالث: تعظيم الموارد

إنها تعنى ادارة الموارد بكفاءة و اهلية متميزة لتقديم شيء جديد أو ابتكار نشاط اقتصادي واداري جديد. دمج موارد بموارد اخرى من اجل تحقيق قيمة مشتركة عالية (Morris & Schindenuette, 2002: 20) المنظمات الريادية لديها قابلية في تحديد القيمة وتقديم الدعم من خلال مواردها التي تساعد كثيرا في استغلال الفرص الخارجية أي تحقيق المبادرة الريادية فهم لا تفحصون

البيئة الخارجية فحسب لكنها تفحص كذلك البيئة الداخلية وتحديد الموارد الحالية التي تسند عملياتها (العطوي، ٢٠٠٩: ٨). يقوم الرياديون بتطوير القدرة الاستيعابية الخلاقة من أجل تعظيم الموارد لديهم. و تنطوي القدرة على المعرفة الموارد غير المستخدمة بشكل أمثل و النظر في كيفية استغلال الموارد بتمكين السوق من استخدامها كلها تنطوي على عمليات استبصار و تجربة و مهارة.

البعد الرابع: إنتهاز الفرص

تؤكد الريادة على المتابعة الفرص بغض النظر عن الموارد المتاحة. و تستجيب المنظمات للفرص الناشئة من خلال الإرتجال بشكل مستمر و إعادة ترتيب مواردها (Kotler, 2003: 104). لاتستطيع المنظمة الإستمرار في دنيا الأعمال و مواجهة المنافسين اذ ظلت ساكنة لاتتحرك في السوق، لذلك يجب إن يسعون الى اقتناص الفرص وإستغلالها من خلال مواردهم المتاحة والحصول من وراء ذلك عدة مزايا تدعم موقفهم التنافسي (شيلي، ٢٠٠٤: ٢٤). و أشارة (Morris & Schindennutte 2002: ١٧)الإبداع والابتكار هما أداتان حاسمتان يساعدان المنظمات الريادية الالتفات للفرص والحقائق تركز على ابتكار صنف جديد من المنتجات التي تقصد قيادة الزبون من خلال الابتكار (Dacin et al., 2010: 44). فرص الابتكار من التحدي المثمر والهادف في نفس الوقت ويجب إن لا نترك فرص الابتكار بدون تخطيط و بدون رصد الإمكانيات اللازمة لتوفير البيئة المناسبة لها (Kotler & Gary, 2017: 45)

البعد الخامس: المبادرة

المبادرة هي القدرة على التصرف في الوقت أسرع من الآخرين في الاستحواذ على اسواق جديدة او ادخال منتجات جديدة او الاستفادة من الموارد جديدة (Sharma & Chrisman 1999: 20). حيث يميل المنظمة لاقتناص الفرص الجديدة و استغلالها و تحديد حاجات الزبائن القائمة والمستقبلية والقيام بالفحص البيئي بشكل يفوق المنافسين (مفتن و خضير، ٢٠٢١: ٧). و تعتبر المبادرات عاملا اساسيا في تحقيق الافكار الريادية و التي يبحث فيها ريادي الاعمال عن فرص جديدة قد لا تكون مرتبطة بالخط الإنتاجي الحالي فقط و انما بهدف البقاء و اكتساب ميزة تنافسية في بيئة اقتصادية جديدة (Benefiel, 2014: 135).

المبحث الثالث: الجانب العملي

أولاً: وصف وتشخيص عينة البحث

تحديد عينة البحث من الامور المهمة والضرورية للوقوف على نتائج تتميز بالوضوح و الدقة , اخترت عينة مكونة من اساتذة بعض من الكليات جامعة السليمانية و ذلك للوصول الى نتائج واضحة ودقيقة و و تحقيق الاهداف المتوخاة. اذ تم توزيع الاستمارة الالكترونية و تم ملأ (٥٧) استمارة و كل الاجابات صالحة للتحليل الاحصائي و الجدول رقم (٢) اعده الباحثة لتوضيح خصائص الشخصية لأفراد عينة البحث..

جدول (٣): الخصائص الشخصية لأفراد عينة البحث

توزيع أفراد عينة البحث حسب الجنس		
الجنس	العدد	النسبة المئوية
الذكور	39	68.4 %
الإناث	18	31.6 %
توزيع أفراد عينة البحث حسب التحصيل الدراسي		
التحصيل الدراسي	العدد	النسبة المئوية
ماجستير	40	70.2 %
دكتوراه	17	29.8 %
مدة الخدمة في مجال ضمان الجودة		
مدة الخدمة	العدد	النسبة المئوية
من سنة الى خمس سنوات	1	1.8 %
ست سنوات فأكثر	56	92.2 %
المجموع		100 %

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية

بلغ عدد الذكور في عينة البحث (٣٩) فردا اي ما يشكل نسبة (٦٨,٤ %) من اجمالي العينة كما بلغ عدد الاناث (١٨) فردا اي ما يشكل نسبة (٣١,٦ %) من اجمالي العينة مما يشير الى ان نسبة الذكور سائدة على نسبة الاناث في العينة المقصودة لكن ايضا نسبة الاناث ليست قليلة مما يدل على وجود كمية المناسبة من الاناث كما موضح في الجدول. و من خلال الجدول يمكن ملاحظة ان نسبة (٧٠,٢ %) من المستجيبين هم من حملة شهادات الماجستير و النسبة المتبقية اي نسبة (٢٩,٨) من حملة شهادات دكتوراه وهذا مؤشر جيد للجامعة لأن ليست هناك أي حملة شهادات دون ماجستير في ادارة هذه المهام، كما يوضح الجدول ان النسبة الكبرى من الافراد المستجيبين من ناحية تقديم الخدمة هم من الافراد ذوي الخدمة (٦) سنوات فأكثر حيث بلغت نسبته (٩٢,٢) ثم جاءت الافراد ذوي الخدمة من (سنة الى خمس سنوات) وهذا مؤشر جيد لتراكم المعلومات والخبرات لدى اكثرية الافراد.

ثانياً: الصدق والثبات الاستبانة

١. الصدق

تم عرض استمارة الاستبانة على مجموعة من الأساتذة الأكاديميين المتخصصين لغرض تحكيمها و التحقيق من صدق فقراتها، و في ضوء ملاحظاتهم جرى إعادة صياغة فقرات المقياس لتصبح أكثر دقة و وضوحاً لعينة المستجيبين.

٢. الثبات

من أجل التحقق من ثبات مقياس البحث، فقد استخدم الباحثة لهذا الغرض معامل ارتباط الفا (rt)، والذي يسمى أحياناً بمعامل (الفكرونباخ Cronbach Alfa) وبعد استخراج معامل الثبات (Cronbach Alfa) للبيانات أتضح ان أداة القياس تتمتع بدرجة جيدة من الثبات للمحاور كافة اي نتيجة ايجابية، اذ بلغ معامل الفا (٠,٩١٨) على مستوى الاجمالي وقد بلغ (٠,٨٥٢) على مستوى القيادة الروحية وأبعادها (٠,٨٦٩) على مستوى ريادة الاعمال وأبعادها و هذه النسبة مقبولة احصائياً مما يعني اني المقياس المستخدم لقياس الفقرات الدراسة تتمتع بثبات و صدق عالين و يمكن للباحثون من تعويل على النتائج التي سيتم الحصول عليها لاتخاذ القرار.

جدول (٤): ثبات المقياس

البعد	الفقرات	Cronbach Alfa
القيادة الروحية و الريادة الاعمال	٥٠	٠,٩١٨
القيادة الروحية	٢٥	٠,٨٥٢
ريادة الاعمال	٢٥	٠,٨٦٩

مصدر / من أعداد الباحثة وبالاتماد على الاستبيان ومخرجات الحاسبة والبرنامج الاحصائية (SPSS v. 27)

ثالثاً: صف وتشخيص متغيرات البحث:

١. المتغير المستقل (القيادة الروحية)

يوضح الجدول (٥) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية، بالإضافة إلى الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل الاختلاف، والأهمية النسبية للفقرات من (X1 إلى X25) المتعلقة بالمتغير المستقل (القيادة الروحية).

جدول (٥): البيانات الإحصائية للمتغير المستقل (القيادة الروحية)

الاهمية النسبية	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التوزيعات التكرارية والنسب المئوية										الترتيب
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
83.2	16.87	0.702	4.16	1.8	1	0	0	7.0	4	63.2	36	28.1	16	X1
86.4	15.87	0.686	4.32	0	0	1.8	1	7.0	4	49.1	28	42.1	24	X2
80.8	16.18	0.654	4.04	0	0	1.8	1	14.0	8	63.2	36	21.1	12	X3
80.8	20.89	0.844	4.04	0	0	3.5	2	22.8	13	40.4	23	33.3	19	X4
80	18.9	0.756	4.00	0	0	1.8	1	33.8	13	49.1	28	26.3	15	X5
88.8	17.02	0.756	4.44	1.8	1	0	0	5.3	3	38.6	22	54.4	31	X6
85.6	18.08	0.774	4.28	0	0	3.5	2	8.8	5	43.9	25	43.9	25	X7
85	17.38	0.739	4.25	0	0	1.8	1	12.3	7	45.6	26	40.4	23	X8
82.4	17.20	0.709	4.12	0	0	0	0	19.3	11	49.1	28	31.6	18	X9
83.2	20.21	0.841	4.16	1.8	1	3.5	2	7.0	4	52.6	30	35.1	20	X10

87.8	15.37	0.675	4.39	0	0	1.8	1	5.3	3	45.6	26	47.4	27	X11	الابتداء
82.8	14.03	0.581	4.14	0	0	0	0	10.5	6	64.9	37	24.6	14	X12	
79.6	23.01	0.916	3.98	3.52	2	1.8	1	15.8	9	50.9	29	28.1	16	X13	
80.4	16.61	0.668	4.02	0	0	1.8	1	15.8	9	31.4	35	21.1	12	X14	
79.2	19.06	0.755	3.96	0	0	3.5	3	14	8	59.6	34	21.1	12	X15	
86.4	16.45	0.711	4.32	0	0	0	0	14.0	8	40.4	23	45.6	26	X16	المتغير
85	15.57	0.662	4.25	0	0	0	0	12.3	7	50.9	29	36.8	21	X17	
78.2	17.62	0.689	3.91	0	0	0	0	28.1	16	52.6	30	19.3	11	X18	
79.2	17.17	0.680	3.96	0	0	1.8	1	19.3	11	59.6	34	19.3	11	X19	
84.2	14.70	0.619	4.21	0	0	1.8	1	5.3	3	63.2	36	29.8	17	X20	
86	14.55	0.626	4.30	0	0	0	0	8.8	5	52.6	30	38.6	22	X21	العضوية
85	12.8	0.544	4.25	0	0	0	0	5.3	3	64.9	37	29.8	17	X22	
85	14.25	0.606	4.25	0	0	0	0	8.8	5	57.9	33	33.3	19	X23	
78.6	17.91	0.704	3.93	0	0	1.8	1	22.8	13	56.1	32	19.3	11	X24	
82.8	16.11	0.667	4.14	0	0	3.5	2	5.3	3	64.9	37	26.3	15	X25	
83	16.917	0.723	4.15	0.35		1.42		13.14		52.41		31.68		المعدل	

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS Excel Microsoft)

تتضمن هذه الفقرة الإحصاءات الوصفية لمتغير القيادة الروحية وأبعاده وفق الفقرات المستخدمة. يظهر الجدول (٤) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لفقرات أبعاد هذا المتغير. تبين النتائج أن نسبة الإجابات التي اتفقت بلغت في المتوسط (٥٢,٤١٪)، بينما كانت نسبة (٣١,٦٨٪) من الأفراد يوافقون بشدة، وهي نسبة مرتفعة، في حين كانت نسبة الإجابات المحايدة (١٣,١٤٪)، ونسبة من لا يوافقون (١,٤٢٪)، ومن لا يوافقون بشدة (٠,٣٥٪)، وهي النسبة الأدنى. بلغ الوسط الحسابي الكلي لمتغير القيادة الروحية (٤,١٥)، مما يشير إلى مستوى عالٍ من الاتفاق العام بين أفراد العينة، بينما بلغ الانحراف المعياري (٠,٧٢٣)، مما يعكس تجانساً نسبياً في الإجابات، وبلغ معامل الاختلاف (١٦,٩١٧)، مما يشير إلى استقرار البيانات. إضافة إلى ذلك، وصلت الأهمية النسبية للمتغير إلى (٨٣٪)، مما يعكس تقديرًا مرتفعاً من أفراد العينة لمتغير القيادة الروحية.

٢. المتغير التابع (ريادة الأعمال)

يوضح الجدول (٦) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية، بالإضافة إلى الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل الاختلاف، والأهمية النسبية للفقرات (Y1 إلى Y25) المتعلقة بالمتغير التابع (ريادة الأعمال)

جدول (٦): البيانات الإحصائية للمتغير التابع (ريادة الأعمال)

الأبعاد	العبارات	التوزيعات التكرارية والنسب المئوية										الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	اهمية النسبية		
		أتفق بشدة (5)		أتفق (4)		محايد (3)		لا أتفق (2)		لا أتفق بشدة (1)							
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%						
الاداء	Y1	29	50.9	26	45.6	2	3.5	0	0	0	0	0	0	4.47	0.570	12.75	89.4
	Y2	19	33.3	34	59.6	4	7.0	0	0	0	0	0	0	4.26	0.586	13.75	85.2

80.4	17.88	0.719	4.02	0	0	3.5	2	14.0	8	59.6	34	22.8	13	Y3	تعمل المخاطر
83.6	14.37	0.601	4.18	0	0	0	0	10.5	6	61.4	35	28.1	16	Y4	
81	18.91	0.766	4.05	0	0	1.8	1	21.1	12	47.4	27	29.8	17	Y5	
86	16.41	0.706	4.30	0	0	1.8	1	8.8	5	47.4	27	42.1	24	Y6	
84.2	15.36	0.647	4.21	0	0	1.8	1	7.0	4	59.6	34	31.6	18	Y7	
81	16.79	0.680	4.05	0	0	0	0	19.3	11	56.1	32	24.6	14	Y8	
81.8	16.62	0.680	4.09	0	0	0	0	21.1	12	54.4	31	24.6	14	Y9	
81	18.32	0.742	4.05	1.8	1	1.8	1	8.8	5	64.9	37	22.8	13	Y10	تعزيز الموارد
90.6	13.90	0.630	4.53	0	0	0	0	7.00	4	33.3	19	59.6	34	Y11	
86	13.72	0.590	4.30	0	0	0	0	5.3	3	50.9	29	43.9	25	Y12	
85.2	15.07	0.642	4.26	0	0	0	0	10.5	6	52.6	30	36.8	21	Y13	
81	18.32	0.742	4.05	0	0	3.5	2	14.0	8	56.1	32	26.3	15	Y14	
82.2	17.00	0.699	4.11	0	0	0	0	19.3	11	50.9	29	26.3	17	Y15	المبادرة
88	13.47	0.593	4.40	0	0	0	0	5.3	3	49.1	28	45.6	26	Y16	
83.8	20.38	0.854	4.19	1.8	1	1.8	1	12.3	7	43.9	25	40.4	23	Y17	
80.4	22.28	0.896	4.02	1.8	1	3.5	2	17.5	10	45.6	26	31.6	18	Y18	
83.8	15.25	0.639	4.19	0	0	1.8	1	7.0	4	61.4	35	29.8	17	Y19	
80	17.67	0.707	4.00	0	0	3.5	2	14.0	8	61.4	35	21.1	12	Y20	إنهاء (اقتناص) الفرص
86.6	15.92	0.690	4.33	0	0	0	0	7.0	4	47.4	27	43.9	25	Y21	
85.2	17.48	0.745	4.26	0	0	3.5	2	7.0	4	49.1	28	40.4	23	Y22	
81	21.08	0.854	4.05	1.8	1	0	0	22.8	13	42.1	24	33.3	19	Y23	
80	17.02	0.681	4.00	0	0	1.8	1	17.5	10	59.6	34	21.1	12	Y24	
80	18.9	0.756	4.00	1.8	1	0	0	17.5	10	59.6	33	22.8	13	Y25	المعدل
83.4	16.71	0.697	4.17	0.36		1.20		12.2		52.76		33.34			

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS Excel Microsoft)

تتضمن هذه الفقرة الإحصاءات الوصفية لمتغير ريادة الأعمال وأبعاده وفقاً للفقرات المستخدمة في التحليل. يظهر الجدول (٥) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لفقرات أبعاد المتغير، حيث بلغت نسبة "متفقين" ٥٢,٧٦٪، ونسبة "اتفق بشدة" ٣٣,٣٤٪. أما نسبة "محايدون" فقد بلغت ١٢,٢٪، تلتها نسبة "لا يتفقون" التي سجلت ١,٢٠٪، في حين كانت نسبة "لا يتفقون بشدة" هي الأدنى بمعدل ٠,٣٦٪، إذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير ٤,١٧، مما يعكس تقييماً مرتفعاً من أفراد العينة. كما بلغ معدل الانحراف المعياري ٠,٦٩٧، ومعامل الاختلاف ١٦,٧١، والأهمية النسبية ٨٣,٤٪. تشير هذه النتائج إلى أن متغير ريادة الأعمال حظي بمستوى عالٍ من الأهمية، مما يعكس إدراكاً إيجابياً لدوره وفقاً لإجابات المشاركين في العينة.

رابعاً: تحليل علاقات الارتباط بين أبعاد الدراسة ومتغيراتها واختبار الفرضيات.

اعتمد الباحث على استخدام معامل الارتباط البسيط (Pearson) لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى، التي تهدف إلى دراسة علاقات الارتباط بين أبعاد القيادة الروحية والمتغير المعتمد ريادة الأعمال.

جدول (٧): علاقات الارتباط بين ابعاد المتغيرات المستخدمة في الدراسة

	المبادرة	إنتهاز الفرص	تعظيم الموارد	تحمل المخاطر	الأبداع	العضوية	المعنى	حب الإيثار	الأمل	الرؤية
الرؤية	**٤٣٢.	**٤١٣.	**٤٤٣.	*٢٨٧.	*٣١٣.	**٣٧٣.	**٣٧٨.	**٣٤٥.	**٤٢٧.	١
	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٣٠	٠,٠١٨	٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	٠,٠٠٩	٠,٠٠١	
	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧
الأمل	**٣٨٥.	**٣٣٩.	**٣٣٩.	**٤٣٦.	*٣١٤.	*٣٠٢.	**٣٩٩.	**٤١٩.	١	**٤٢٧.
	٠,٠٠٣	٠,٠١٠	٠,٠١٠	٠,٠٠١	٠,٠١٨	٠,٠٢٢	٠,٠٠٢	٠,٠٠١		٠,٠٠١
	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧
حب الإيثار	**٤٣٩.	*٣٠٨.	**٤٤٠.	**٣٦٠.	**٣٧٦.	**٣٧٧.	**٤٤٧.	١	**٤١٩.	**٣٤٥.
	٠,٠٠١	٠,٠٢٠	٠,٠٠١	٠,٠٠٦	٠,٠٠٤	٠,٠٠٤	٠,٠٠٠		٠,٠٠١	٠,٠٠٩
	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧
المعنى	**٣٦٦.	٠,٢١٠	**٥٥٦.	**٥٠٥.	**٥٦٢.	**٥٤٠.	١	**٤٤٧.	**٣٩٩.	**٣٧٨.
	٠,٠٠٥	٠,١١٦	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠		٠,٠٠٠	٠,٠٠٢	٠,٠٠٤
	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧
العضوية	**٥١٢.	*٢٧٢.	*٣٠٧.	**٣٩٩.	**٥٣٧.	**٥٤٠.	١	**٣٧٧.	*٣٠٢.	**٣٧٢.
	٠,٠٠٠	٠,٠٤١	٠,٠٢٠	٠,٠٠٢	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠		٠,٠٠٤	٠,٠٢٢	٠,٠٠٤
	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧
الأبداع	**٣٨٤.	٠,١٨٩	**٣٩٤.	**٥٠٦.	١	**٥٣٧.	**٥٦٢.	**٣٧٦.	*٣١٤.	*٣١٣.
	٠,٠٠٣	٠,١٥٩	٠,٠٠٢	٠,٠٠٠		٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٤	٠,٠١٨	٠,٠١٨
	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧
تحمل المخاطر	**٤٥٦.	**٥٥٣.	**٤٥٠.	١	**٥٠٦.	**٣٩٩.	**٥٠٥.	**٣٦٠.	**٤٣٦.	*٢٨٧.
	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠		٠,٠٠٠	٠,٠٠٢	٠,٠٠٠	٠,٠٠٦	٠,٠٠١	٠,٠٣٠
	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧
تعظيم الموارد	**٤٥٣.	**٣٩٣.	١	**٤٥٠.	**٣٩٤.	*٣٠٧.	**٥٥٦.	**٤٤٠.	**٣٣٩.	**٤٤٣.
	٠,٠٠٠	٠,٠٠٢		٠,٠٠٠	٠,٠٠٢	٠,٠٢٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠١	٠,٠١٠	٠,٠٠١
	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧
إنتهاز الفرص	**٦٥١.	١	**٣٩٣.	**٥٥٣.	٠,١٨٩	*٢٧٢.	٠,٢١٠	*٣٠٨.	**٣٣٩.	**٤١٣.
	٠,٠٠٠		٠,٠٠٢	٠,٠٠٠	٠,١٥٩	٠,٠٤١	٠,١١٦	٠,٠٢٠	٠,٠١٠	٠,٠٠١
	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧
المبادرة	١	**٦٥١.	**٤٥٣.	**٤٥٦.	**٣٨٤.	**٥١٢.	**٣٦٦.	**٤٣٩.	**٣٨٥.	**٤٣٢.
		٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٣	٠,٠٠٠	٠,٠٠٥	٠,٠٠١	٠,٠٠٣	٠,٠٠١
	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧

** Correlation is significant at the 0.01 level.

N = 57

* Correlation is significant at the 0.05 level.

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS Excel Microsoft)

من خلال الجدول، يتضح وجود علاقة ارتباط بين أبعاد متغير "القيادة الروحية" (الرؤية، الأمل، حب الإيثار، المعنى، العضوية) وأبعاد متغير "ريادة الأعمال" (الإبداع، تحمل المخاطر، تعظيم الموارد، انتهاز الفرص، المبادرة). تم تحديد هذه العلاقات على أساس الارتباطات المعنوية عند مستويات دلالة (0.01) و (0.05) كما يظهر أن جميع هذه العلاقات طردية، حيث أن قيم معامل الارتباط بين الأبعاد لجميع المتغيرات تشير إلى وجود علاقة طردية. حيث أن مؤشر الارتباط الكلي بين المتغيرين يساوي ٠,٧٢٩ عند مستوى دلالة ٠,٠٠، مما يشير إلى قوة الارتباط بين المتغيرين. بناءً على هذه النتائج، تم قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي تشير إلى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد القيادة الروحية وأبعاد ريادة الأعمال.

خامساً: تحليل علاقات التأثيرية بين أبعاد الدراسة و متغيراتها و اختبار الفرضيات.

تولى هذا المحور مهمة الكشف عن طبيعة التأثير الواردة في الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أن هناك تأثير معنوي ذات دلالة احصائية بين (القيادة الروحية) و تتمثل أبعاده ب (الرؤية، الأمل، حب الإيثار، المعنى و العضوية). و (ريادة الأعمال) و تتمثل أبعاده ب (الإبداع، تحمل المخاطر، تعظيم الموارد، انتهاز الفرص و المبادرة).توضح نتائج الجداول الاتية ان هناك

تأثيرات معنوية لابعاد القيادة الروحية في أبعاد ريادة الأعمال عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) وبذلك يتم قبول الفرضية الرئيسية الثانية. تم استخدام اختبار (T) لاختبار معنوية معادلة الانحدار، بالإضافة إلى قيم معامل الميل الحدي (β) ومعامل التفسير (R^2)، وذلك لتفسير نسبة تأثير القيادة الروحية بأبعادها على التغيرات التي تحدث في ريادة الأعمال.

جدول (٨): العلاقات التأثيرية بين أبعاد المتغير المستقل (القيادة الروحية) على أساس فردي مع المتغير التابع (ريادة الأعمال) والعلاقة التأثيرية بين المتغيرين.

العلاقات التأثيرية	R^2	T	Beta	Sig
معايير الرؤية و ريادة الاعمال بأبعاده	.291	4.399	.510	0.01
معايير الأمل و ريادة الاعمال بأبعاده	.236	4.122	.486	0.01
معايير حب الإيثار و ريادة الاعمال بأبعاده	.266	4.466	.516	0.01
معايير المعنى و ريادة الاعمال بأبعاده	.341	5.331	.584	0.01
معايير العضوية و ريادة الاعمال بأبعاده	.292	4.759	.540	0.01
معايير القيادة الروحية و ريادة الاعمال بأبعاده	.531	7.890	.729	0.01

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS Excel Microsoft)

من خلال الجدول (٨) يتضح أن هناك تأثيراً معنوياً للبعد (الرؤية) على المتغير المعتمد (ريادة الأعمال) عند مستوى المعنوية ($Sig = 0.01$)، وهي أقل من قيمة الدلالة (0.05). كما أن قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي 0.291، مما يشير إلى أن معايير الرؤية تفسر 29% من التغيرات في المتغير التابع ريادة الأعمال. علاوة على ذلك، كانت قيمة معامل الانحدار (β) تساوي 0.510، مما يعني أن التغير في ريادة الأعمال بنسبة 51% يحدث عند زيادة وحدة واحدة في الرؤية. بناءً على هذه النتائج، فإنها تدعم قبول الفرضية الثانية، التي تشير إلى وجود تأثير معنوي ودلالة إحصائية بين بعد الرؤية ريادة الأعمال بأبعاده، ويعد التأثير جيداً.

أوضح الجدول (٨) تأثيراً معنوياً للبعد (الأمل) على المتغير المعتمد (ريادة الأعمال) عند مستوى المعنوية ($Sig = 0.01$)، الذي أقل من قيمة الدلالة (0.05). كما أن قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي 0.236، مما يوضح أن معايير الأمل تفسر 23% من التغيرات في المتغير التابع ريادة الأعمال. وبلغت قيمة معامل الانحدار 0.486 (β)، مما يعني أن التغير في ريادة الأعمال بنسبة 46% يحدث عند زيادة وحدة واحدة في الأمل. تؤكد هذه النتائج على وجود تأثير معنوي ودلالة إحصائية بين بعد الأمل وريادة الأعمال بأبعاده، ويعد التأثير جيداً.

وفقاً للجدول (٨)، فإن تأثير البعد (حب الإيثار) على المتغير المعتمد (ريادة الأعمال) معنوي عند مستوى المعنوية ($Sig = 0.01$)، وهو أقل من قيمة الدلالة (0.05). كما أن قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي 0.266، مما يعني أن معايير حب الإيثار تفسر 26% من التغيرات في ريادة الأعمال. وبلغت قيمة معامل الانحدار 0.516 (β)، مما يعني أن التغير في ريادة الأعمال بنسبة 51% يحدث عند زيادة وحدة واحدة في حب الإيثار. هذه النتائج تدعم وجود تأثير معنوي ودلالة إحصائية بين بعد حب الإيثار وريادة الأعمال بأبعاده، مما يشير إلى تأثير جيد.

أظهر الجدول (٨) تأثيراً معنوياً للبعد (المعنى) على المتغير المعتمد (ريادة الأعمال) عند مستوى المعنوية ($Sig = 0.01$)، وهو أقل من قيمة الدلالة (0.05). وكانت قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي 0.341، مما يدل على أن معايير المعنى تفسر 34% من التغيرات في ريادة الأعمال. وبلغت قيمة معامل الانحدار 0.584 (β)، مما يعني أن التغير في ريادة الأعمال بنسبة 58% يحدث عند زيادة وحدة واحدة في المعنى. توفر هذه النتائج دعماً كافياً لقبول الفرضية، والتي تشير إلى وجود تأثير معنوي ودلالة إحصائية بين بعد المعنى وريادة الأعمال بأبعاده، ويعد التأثير جيداً.

من خلال الجدول (٨)، يتبين أن تأثير البعد (العضوية) في المتغير المعتمد (ريادة الأعمال) معنوي عند مستوى المعنوية ($Sig = 0.01$)، وهو أقل من قيمة الدلالة (0.05). كما أن قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي 0.292، مما يعني أن معايير العضوية تفسر 29% من التغيرات في ريادة الأعمال. وبلغت قيمة معامل الانحدار 0.540 (β)، أي أن التغير في ريادة الأعمال بنسبة 54% يحدث عند زيادة وحدة واحدة في العضوية. هذه النتائج تدعم وجود تأثير معنوي ودلالة إحصائية بين بعد العضوية وريادة الأعمال بأبعاده، ويعد التأثير جيداً.

تبين من الجدول (٨) أن نموذج تأثير المتغير (القيادة الروحية) في المتغير المعتمد (ريادة الأعمال) يظهر تحت مستوى المعنوية ($Sig = 0.01$)، وهي أصغر من قيمة الدلالة (0.05). كما كانت قيمة اختبار ($R^2 = 0.531$)، مما يوضح أن المعايير المرتبطة بالقيادة الروحية تفسر 53% من التغيرات في المتغير التابع، وهو ريادة الأعمال. كما كانت قيمة بيتا ($\beta = 0.729$)، مما يعني أنه في حال حدوث تغيير لوحدة واحدة في القيادة الروحية، سيؤدي ذلك إلى تغيير في ريادة الأعمال بنسبة (72%). وتؤكد هذه النتيجة وجود تأثير معنوي ودلالة إحصائية قوية بين القيادة الروحية بأبعادها المختلفة وريادة الأعمال بأبعاده، مما يعزز قبول الفرضية الثانية ويعتبر تأثيراً جيداً.

المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

في ضوء التحليل الذي تم في المبحث الثالث لنتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات البحث واختبار الفرضيات، وهنا سيتم الإجابة على أسئلة التي تم طرحها في منهجية البحث و عرض جميع النتائج التي توصلت إليها الباحثة، وبناءً على هذه النتائج قدم الباحثة عدد من الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

١. القيادة الروحية هي عبارة عن مزيج من القيم والعلاقات والقيم والمواقف التي تفتح الابواب للحرية الروحية من خلال احساس العاملين بالعضوية التنظيمية و التي تؤدي الى خلق بيئة ايجابية و منح الثقة. والتي يمكن ان تكون محفزة للموظفين لتحقيق اهداف المنظمة.
٢. حصل متغير القيادة الروحية على درجة مرتفعة من الاهمية اذ بلغت (٠,٨٠) على وفق الاجابات افراد العينة و هذا يدل على ان الافراد عينة كان لديهم الادراك باهمية تطبيق ابعاد القيادة الروحية.
٣. حاز متغير تعزيز الريادة على درجة مرتفعة من الاهمية اذ بلغت (٠,٨٤) حسب اجابات الافراد عينة البحث و هذا يؤكد ان المنظمة المبحوثة تركز على تحقيق الريادة في المنظمة المبحوثة.
٤. تبين ان الاكثريّة العظمى من الافراد في الجامعة المبحوثة هم من ذوي الخدمة الاجمالية اكثر من ٥ سنوات و هذا ما يعزز قدرة تلك الجامعة على اتخاذ قرارات فاعلة والتكيف مع التغييرات ويجعلهم اكثر قدرة على توظيف و تطبيق القيم و مبادئ القيادة الروحية.
٥. استنتج الدراسة ان قيادة الروحية بابعادها ترتبط ارتباطاً قوياً مع ريادة الاعمال مما يعني كلما زادت الاهتمام بالقيادة الروحية كلما ادت الى تعزيز ريادة الاعمال في الجامعة المبحوثة.
٦. استنتج الدراسة ان قيادة الروحية تؤثر في تعزيز ريادة الاعمال مما يعني ان كلما اهتمت الجامعة بالقيادة الروحية كلما ادت الى تعزيز ريادة الاعمال.

ثانياً: التوصيات

١. العمل على تعميم مفهوم القيادة الروحية من خلال اخضاع الكوادر بالجامعة السليمانية لدورات التدريبية لتعريفهم بمفهوم القيادة الروحية و اهمية تطبيقها في ممارساتهم الادارية المختلفة , حيث ان تطبيق القيادة الروحية يحقق العديد من المزايا.
٢. أوصت الدراسة بالاهتمام الجاد في تطبيق نمط القيادة الروحية في المنظمات الحكومية وحتى الاهلية, وعدم الاعتماد على الانماط الكلاسيكية في القيادة وذلك لما يحمله القائد الروحي من اثر كبير في الافراد التابعين له والذين يعدونه بمثابة المرجع الذي يستندون اليه لتعديل سلوكياتهم و اخلاقياتهم نحو السلوك الصحيح و المرغوب لتأدية الاعمال.
٣. العمل على تعزيز سلوكيات الروحية في سلوك الكوادر في الجامعة السليمانية لاهميتها و التأثير الذي ينعكس ايجابيا في خلق بيئة عمل و جعلهم يشعروا بالانتماء للمنظمة بما يمكنهم من تقديم افضل ما لديهم من طاقات و خبرات.
٤. العمل الجاد على توظيف القيادة الروحية الذي تصنع بيئة عمل مشجعة تمكن الاتباع من استثمار مواهبهم وخبراتهم وكفاءاتهم وان أساس نجاح اي منظمة هو وجود القائد الذي يكون جل تركيزه هو الاهتمام بالاتباع وتوفير التحفيز والتوجيه لهم.
٥. العمل من لدن القيادات الادارية العليا في المنظمة المبحوثة على تعزيز ابعاد القيادة الروحية لدى المستويات القيادية الاخرى عن طريق توضيح اهمية تلك الابعاد وحثهم على التركيز عليها في تصرفاتهم وسلوكهم في مكان العمل.
٦. ضرورة الاعتماد الانشطة التي تدعم تطبيق الريادة الاعمال و تساهم في زيادة الثقافة الريادية في الجميع المنظمات و الذي بدوره ينعكس على توجهها نحو الريادة بشكل المثالي.
٧. هناك حاجة لا جراء مزيد من الدراسات والبحوث في مجال القيادة والانماط القيادية وذلك لكونهما من المواضيع الحيوية للمنظمات.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

- ١- طالب، علاء فرحان و الطائي، فيصل علوان و عليوي، على حسين (٢٠١٧) دور القيادة الروحية في تحقيق الريادة الاجتماعية. بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في العتبة الحسينية المقدسة، مجلة الادارة والاقتصاد، المجلد ٦، العدد ٢٣، ٢٤-١.
- ٢- الخزاعي، صدام كاظم و الغزالي، فاضل راضي (٢٠١٦) دور القيادة الروحية في تعزيز التماثل التنظيمي، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد ٢، العدد ١٦٢، ١٨(4).
- ٣- السكارنة، بلال خلف (٢٠١٠) "الريادة وادارة منظمات الاعمال"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثانية، عمان، الاردن.
- ٤- العتيبي، منصور وموسى، محمد (٢٠١٥) الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران وإتجاهاتهم نحوها، مجلة التربية، جامعة الأزهر، المجلد ٢، العدد ١٦٢.
- ٥- العطوي، مهند حميد ياسر (٢٠٠٩) اثر المرونة الإستراتيجية في ريادة منظمات الأعمال دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري الشركات اللاسيما الصغيرة العاملة في قطاع صناعة المواد الإنشائية في محافظة النجف. وزارة التخطيط. مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد ١، العدد ٣، الصفحات ١٣٤-١٤٩
- ٦- العلي، عبدالستار محمد و النجار، فايز جمعة صالح (٢٠١٠) الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، عمان: دار الحامد للنشر و التوزيع .
- ٧- المصري، طارق (٢٠١٨) واقع حاضرات الأعمال التكنولوجية في تعزيز الريادة وتحقيق التنمية المستدامة في مؤسسات التعليم العالي مؤته للبحوث والدراسات - سلسلة العلوم الإنسانية واجتماعية، مجلد ٣٣، عدد ٥.
- ٨- إسماعيل، عمر على (٢٠١٠) خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها علناً لإبداعاً لتقني مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ١٢ العدد ٤.
- ٩- رحمان، نهايت سعدى (٢٠٢٠) دور القيادة الروحية في الحد من الصمت المنظمي، مجلة قه لآي زانست العلمية مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية - أربيل، كوردستان، العراق، المجلد ٥، العدد ٢.
- ١٠- شبل، نبيل محمد، (٢٠٠٤) دور حاضرات المشروعات الصغيرة في دعم الإبداع العربي، مجلة آفاق إقتصادية، العدد ٩٧، جامعة دبي.
- ١١- عاطف عبد المنعم، محمد محمود الكاشف، سيد كاسب (٢٠٠٨). تقييم وإدارة المخاطر، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث، جامعة القاهرة.

- ١٢-كمال، يوسف (٢٠١٩) دور القيادة الروحية في تعزيز الثقة التنظيمية دراسة اختبارية في كلية الاقتصاد بجامعة المسيلة. مجلة ابحاث اقتصادية و ادارية. المجلد ١٣، العدد: ٠١، ص ٤٦-٣٧.
- ١٣-محمد، نسرين جاسم و كامل، سيف علي (٢٠٠٣) القيادة الروحية وتأثيرها في الصحة التنظيمية بحث تحليلي في المديرية العامة لانتاج الطاقة الكهربائية الوسطى ومحطاتها، جامعة بغداد – كلية الادارة والاقتصاد – قسم الادارة العامة . العدد ٦٥.
- ١٤-مسلم، عبد الله حسن (٢٠١٥) الإبداع والابتكار الإداري في التنظيم والتنسيق، عمان: دار المعترف.
- ١٥-مفتن، هدى ابراهيم و خضير، ارادن حاتم (٢٠٢١) دور ريادة الأعمال في تحقيق التنمية المصرفية المستدامة - دراسة استطلاعية لعينة من المصارف العراقية مجلة ادارة و الاقتصاد. العدد ١٢٩ .
- ١٦- نجم ، نجم عبود و الرفاعي ، غالب عوض (٢٠٠٨)، "الروحانية في مكان العمل في عينة من الشركات في مدينة عمان" , المجلة الاردنية في ادارة الاعمال , المجلد ٤ ، العدد ١.

ثانياً: المصادر العربية المترجمة

- 1- Al-Ali, Abdul Sattar Muhammad, and Al-Najjar, Fayeza Juma Saleh (2010). Entrepreneurship and Small Business Management. Amman: Dar Al-Hamed for Publishing and Distribution.
- 2- Al-Atwi, Muhannad Hamid Yasser (2009). The Impact of Strategic Flexibility on Entrepreneurial Organizations: A Survey Study of the Opinions of a Sample of Managers of Companies, Particularly Small Businesses Operating in the Construction Materials Manufacturing Sector in Najaf Governorate. Ministry of Planning. Journal of Administration and Economics, Volume 1, Issue 3, pp. 134-149.
- 3- Al-Khazai, Saddam Kazim, and Al-Ghazali, Fadel Radhi (2016) The Role of Spiritual Leadership in Promoting Organizational Identity, Al-Qadisiyah Journal of Administrative and Economic Sciences, 18(4).
- 4- Al-Masry, Tariq (2018) The Reality of Technology Business Incubators in Promoting Entrepreneurship and Achieving Sustainable Development in Higher Education Institutions. Mu'tah Journal of Research and Studies - Humanities and Social Sciences Series, Volume 33, Issue 5.
- 5- Al-Sakarna, Bilal Khalaf (2010) "Entrepreneurship and Management of Business Organizations," Dar Al-Masirah for Publishing, Distribution, and Printing, Second Edition, Amman, Jordan. Shibli, Nabil Muhammad (2004) The Role of Small Business Incubators in Supporting Arab Creativity, Economic Horizons Magazine, Issue 97, University of Dubai.
- 6- Atef Abdel Moneim, Muhammad Mahmoud Al-Kashef, and Sayed Kasab (2008). Risk Assessment and Management, Center for the Development of Graduate Studies and Research, Cairo University. Al-Otaibi, Mansour, and Musa, Muhammad (2015). Awareness of the Entrepreneurial Culture among Najran University Students and Their Attitudes Towards It. Journal of Education, Al-Azhar University, Volume 2, Issue 162.
- 7- Ismail, Omar Ali (2010) Characteristics of Entrepreneurs in Industrial Organizations and Their Impact on Technical Innovation, Al-Qadisiyah Journal of Administrative and Economic Sciences, Volume 12, Issue 4.
- 8- Kamal, Yousefi (2019). The Role of Spiritual Leadership in Enhancing Organizational Trust: An Experimental Study at the College of Economics at Al-Masila University. Journal of Economic and Administrative Research. Volume 13, Issue 1, pp. 37-46.
- 9- Muftan, Huda Ibrahim and Khadir, Aradn Hatem (2021) The Role of Entrepreneurship in Achieving Sustainable Banking Development - A Survey Study of a Sample of Iraqi Banks. Journal of Administration and Economics. Issue 129. Najm, Najm Abboud and Al-Rifai, Ghaleb Awad (2008), "Spirituality in the Workplace in a Sample of Companies in Amman," Jordanian Journal of Business Administration, Volume 4, Issue 1.
- 10-Muhammad, Nasreen Jassim and Kamel, Saif Ali (2003) Spiritual Leadership and Its Impact on Organizational Health: An Analytical Study of the General Directorate of Central Electricity Production and its Stations, University of Baghdad, College of Administration and Economics, Department of Public Administration. Issue 65.
- 11-Muslim, Abdullah Hassan (2015) Creativity and Administrative Innovation in Organization and Coordination, Amman: Dar Al-Mu'taz.
- 12-Rahman, Nihayat Saadi (2020) The Role of Spiritual Leadership in Reducing Organizational Silence, Qalay Zanist Scientific Journal, a peer-reviewed scientific journal published by the Lebanese-French University - Erbil, Kurdistan, Iraq, Volume 5, Issue 2.
- 13-Talib, Alaa Farhan, Al-Taie, Faisal Alwan, and Aliwi, Ali Hussein (2017) The Role of Spiritual Leadership in Achieving Social Entrepreneurship. An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Employees at the Holy Shrine of Imam Hussein (AS), Journal of Administration and Economics, Volume 6, Issue 23, pp. 1-24.

ثالثاً: المصادر الاجنبية

1. Abdul, Kareem & Johansson, Erik, (2009). Social Entrepreneurship - A Case Study of SIFE Umea University, Bachelor thesis, Umea University, Sweden, www.usbe.umu.se.
2. Againglo, R., & Gao, J, (2016)." Promotion of Entrepreneurship in West-Africa, Lessons from China". Open Journal of Business and Management, 04(03), 519–527.
3. Antoncic, B & Hirsh, RD, (2003). Clarifying the intrapreneurship concept. Journal of Small Business and Enterprise Development 10(1), 7–24.
4. Aydin B. & Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. African Journal of Business Management Vol.3 (5), pp. 184-190

5. Benefiel, M. (2014). The second half of the journey: Spiritual leadership for organizational transformation. *Leadership Quarterly*, 16(5), 723-747.
6. Bodla, M., Ali, H. & Danish, R., (2013). "Role of Spiritual Leaders in Enhancing Employee's Performance", *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol.3, No.3, pp.117-122.
7. Bryan, Jerry D., (2008). "Team Development Social Networking and its impact on the Encouragement of Spiritual Leadership", Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Management in Organizational Leadership UNIVERSITY OF PHOENIX.
8. Burns, P. (2005). *Corporate entrepreneurship: Building an entrepreneurial organization*. Palgrave, New York.
9. Carter, S., & Jones-Evans, D., (2000). *Enterprise and small business: Principles, practice and policy*. Prentice Hall/Pearson Education, Harlow.
10. Chen, C. & Li, C. (2013). Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position, *The Leadership Quarterly*, Vol. 24, pp. 240–255.
11. Fry, L. W. & Slocum, J. W. (2008). Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership, *Organizational Dynamics*, Vol. 37, No.1, pp. 86–96.
12. Fry, L. W., & Cohen, M. (2009). Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours' cultures. *Journal of Business Ethics*, 2(84), 265-278.
13. Fry, L. W., (2005). 'Introduction to The Leadership Quarterly Special Issue: Toward a Paradigm of Spiritual Leadership', *The Leadership Quarterly* 16, 5.
14. Fry, L. W., Vittuci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*, 16, pp: 835–862.
15. Fry, L.W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, pp.693-727.
16. Fry, Louis W., & Hannah, Sean T., & Noel, Michael, & Walumbwa, Fred O., (2011). Impact of spiritual leadership on unit performance, *The Leadership Quarterly*, Vol.22.
17. Fry, Louis W., Latham, John R., Clinebell, Sharon K. & Krahnke, Keiko, (2016). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, Routledge, Taylor&Francis group.
18. Hitt, Michael A.& Ireland, R. Duane & Hoskisson, Robert, E., (2007). "Strategic Management: Competitiveness and globalization", 7th ed., South-Western Thomson.
19. Hunsaker, W. D. (2017). "Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behavior: Relationship with Confucian Values." *Journal of Management, Spirituality & Religion* 13 (3): 206–225. doi:10.1080/14766086.1159974
20. Karada, Engin, (2015). " Spiritual Leadership and Organizational Culture: A Study of Structural Equation Modeling".
21. Kaya, A. (2015). The Relationship between Spiritual Leadership & Organizational Citizenship Behaviors: A Research on School Principals' Behaviors, *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(3): 597-606.
22. Kotler Philip, (2003). *Marketing Insights from A to Z*, John Wiley & Sons, Lnc., New Jersey.
23. Kotler, Philip, & Armstrong, Gary, (2017). *Principles of Marketing*, United States, 7th Education
24. McFadzean, E, O'Loughlin, A & Shaw, E, (2005). Corporate entrepreneurship and innovation Part 1: The missing link. *European Journal of Innovation Management* 8(3), 350–72.
25. Morris, Michael and Schindennutte, Minet, (2002). (Entrepreneurial Marketing A Construct For Integrating Emerging Entrepreneurship And Marketing Perspective) *Journal Of Marketing Theory And Practice*.
26. Morrish, Sussie C. And Deacon Jonathan H., (2009). *Entrepreneurial Marketing*, Work Paper Auckland Business School, Auckland, New Zealand.
27. Nelson, B. A., (2008). "Spiritual Leadership in Healthcare", A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Doctor of Education.
28. Oh, J., & Wang, J. (2020). Spiritual leadership: Current status and Agenda for future research and practice. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 17(3), 223–248.
29. Schillo, Sandra, (2011) " Entrepreneurial Orientation and Company Performance: Can the Academic Literature Guide Managers", *Technology Innovation Management Review*, pp 20-25.
30. Sharma, Pramodita, Chrisman, James J., (1999). "Toward a Reconciliation of the Definitional Issues in the field of Corporate Entrepreneurship", by Baylor University, *Entrepreneurship theory and practice*, Vol. 23, No. 3.
31. Siadat, Seyed Ali, hoveida, Reza, & AlemeKeikha, (2013). "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,
32. Wax, S. (2005). *spirituality at work*. jeff solomon, series Editor.
33. Wiklund, J., & Shepherd, D., (2003). " Knowledge-based resources, entrepreneurial orientation, and the performance of small and medium-sized businesses". *Strategic Management Journal*, 24(13), 1307–1314.

الملحق



استمارة الاستبيان

حكومة إقليم كردستان – العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
رئاسة جامعة السليمانية
كلية التجارة

السادة المحترمين ...

تحية طيبة ...

يطيب لنا ان نضع بين ايديكم هذه الاستبانة لاجراض البحث العلمي و التي تتضمن جوانب مختلفة معدة لخدمة اهداف البحث المرسوم ب " سلوكيات القيادة الروحية و انعكاسها على بناء عملية ريادة الاعمال". لذا يأمل الباحثان تفضلكم بقراءة جميع فقرات الاستبانة بعناية ووضوح، ونظرا لما نعهده فيكم من خبرة وقدره علمية، لذا نرجو الاشارة أمام الإجابة التي تختارونها، ونود إعلامكم بان المعلومات التي ستدلون بها تستخدم لإغراض البحث العلمي فقط.

تقبلوا فائق الاحترام و التقدير

الباحثة

اولا/ بيانات الشخصية

١. الجنس: ذكر () انثى ()
٢. العمر: ٢٦ - ٤٠ () ٤١ - ٥٥ () ٥٦ فأكثر ()
٣. التحصيل الدراسي: دكتوراه () ماجستير () دبلوم عالي () بكالوريوس ()
٤. مدة الخدمة: اقل من سنة () سنة - ٥ سنوات () ٦ سنوات فأكثر ()

ثانيا/ متغيرات البحث

المتغير الاول / القيادة الروحية: هي هدف استراتيجي لتحفيز العاملين في موقع العمل من خلال الشعور بالاحترام و تقدير القائد، و سوف يؤدي الى التزام العاملين و سعيهم الى تحقيق اهداف المنظمة و تحسين الانتاجية					
ت	الفقرات	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق بشدة
البعد الاول/ الرؤية					
١	لديها القدرة و مكانة المميزة في المستقبل				
٢	لديها الرؤية شاملة و متكاملة لجميع اعمال المنظمة				
٣	تتحلى القائد بالبصيرة و الشجاعة للعمل				
٤	لديها القدرة على المساعدة في تنسيق اعمال المنظمة				
٥	لديهم رؤية واضحة و القادة متمسك بها				
البعد الثاني / الامل					
٦	يثابر و يبذل الجهد الاضافي لمساعدة المنظمة على النجاح				
٧	لديه الايمان بروية المنظمة و يعمل على تحقيقها				
٨	لديه الثقة بالمنظمة و يقوم بكل ما يمكن لمساعدتها				
٩	على استعداد للقيام بكل ما يلزم لضمان انجاز رسالة المنظمة				
١٠	لديها ثقة كاملة بالمنظمة و ادارتها و يعمل على نجاحها				
البعد الثالث / حب الايثار					
١١	القادة تعمل على مساعدة العاملين				
١٢	القادة لاتعاقب على الافعال الغير المقصودة الاخطاء التي تحدث بحسن النية				
١٣	القادة في المنظمة نزيهة و عادلة و مخلص في عمله				
١٤	القادة في المنظمة تمتلك الشجاعة للدفاع عن افرادها				
١٥	اهتمام القادة بتطوير العاملين و التنازل عن جزء من السلطة و المسؤولية لهم				
البعد الرابع / المعنى					
١٦	العمل الذي يقوم به بشكل عام ذو دلالات و معنى لهم				
١٧	يعمل على خلق شعور ايجابي لدى رؤوسيه بان ما يقومون به مهم جدا لهم				

١٨	العمل الذي يقوم به يحدث فرقاً في الحياة الآخرين									
١٩	العمل الذي يقوم به مهم جداً بالنسبة لي									
٢٠	انشطة وظيفتي هي ذات مغزى شخصي بالنسبة لي									
البعد الخامس / العضوية										
٢١	يقدر المرؤوسيه و يقدر اعمالهم									
٢٢	يسعى الى خلق شعور لدى مرؤوسيه بانه يتفهم مخاوفهم									
٢٣	يعمل على زيادة احساس العاملين بالانتماء والعضوية للمنظمة									
٢٤	يشعرون بالتقدير الكبير من قبل القادة									
٢٥	يعمل على زيادة الولاء التنظيمي للأفراد بمنظماتهم									
المتغير الثاني/ ريادة: عملية اجتماعية محددة يتمكن من خلالها الافراد و الفرق تكوين الثروة من خلال الجمع بين مجموعات فريدة من الموارد لاستغلال فرص السوق										
ت	الفقرات					أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
البعد الاول / الابداع										
١	اعتمد على الافكار جديدة و اتخاذ القرار سليمة حول المشاريع أو الفرص المتاحة									
٢	يتمتع بالتفكير المبتكر و المبدع و المثابرة لمواجهة المنافسة									
٣	لديها القدرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت و المكان المناسب									
٤	يمتلك خبرات متخصصة في مجال تطوير المنتجات									
٥	لديها القدرة على انتاج المنتجات جديدة و تططوير المنتجات الجديدة									
البعد الثاني/ تحمل المخاطر										
٦	تسعى المنظمة الى تقليل المخاطر لها للحد الأدنى									
٧	تحرص على تبني طرائق و اساليب جديدة في عملها									
٨	يحتاج الى مستوى عال من المثابرة									
٩	تعتمد ريادة الاعمال على الخبرة و المعرفة									
١٠	تسعى الى ادخال منتجات و الخدمات جديدة									
البعد الثالث/ تعظيم الموارد										
١١	تسعى الى تطوير القدرة الاستيعابية الخلاقة من اجل تعظيم الموارد									
١٢	تسعى الى استغلال الفرص الخارجية لتدعيم موقف التنافسي									
١٣	تساعد ريادة الاعمال على فتح اسواق جديدة للسلع و المنتجات									
١٤	تشجع العاملين للانتاج و تحسين المنتجات جديدة									
١٥	تعمل الاعمال الريادية على تطوير منتجاتها و خلق موارد اقتصادية جديدة									
البعد الرابع / المبادرة										
١٦	تنجز الشركة الاعمال المبتكرة و الحلول الاستثنائية									
١٧	تهدف الشركة الى ان تكون الاولى في استخدام الاساليب الحديثة									
١٨	تشجع العاملين للمبادرات جديدة و تحسين المنتجات									
١٩	تحرص على ادخال المنتجات و التقنيات جديدة بالمقارنة مع المنظمات الاخرى									
٢٠	تهدف الى ان تكون الاولى في استخدام الاساليب الحديثة									
إنتهاز (اقتناص) الفرص										
٢١	تعمل المنظمة على استغلال نقاط القوة في كل وحدة عمل من اجل الوصول الى الريادية									
٢٢	ترغب الشركة بمنح الاستقلالية بهدف توسع قاعدة الابتكار									
٢٣	تهتم بتطوير الاعمال التي تتمكن من خلالها خلق و استثمار فرص جديدة									
٢٤	نسعى باستمرار للاقتناص الفرص التي تفوق قدرتنا الحالية									
٢٥	تدعم ادارة الشركة كافة الحالات المرضية حتى لو ادركت انها ناجحة									

شكراً جزيلاً لتعاونكم معنا..