

أثر القيادة الريادية على المسؤولية الاجتماعية**(دراسة حالة: شركة زين للإتصالات - الخرطوم)****الفترة من (٢٠١٠-٢٠١٥م)****اعداد****د / منى النيل مرسال**

جامعة العلوم والتقانة، كلية العلوم

الإدارية- إدارة أعمال- السودان

القبول : ٢٠ / ٣ / ٢٠١٩

د / تيزيد عوض عبد الحليم

جامعة أم درمان الإسلامية- السودان

جامعة طيبة - السعودية

الاستلام : ٥ / ٣ / ٢٠١٩

المخلص:

تمثلت مشكلة البحث في التساؤل إلى أى مدى تساهم القيادة الريادية بابعادها المختلفة (الرؤية، الالهام، الثقة، التواصل) في تحقيق المسؤولية الاجتماعية؟، وهدفت إلى التعرف على مفهوم القيادة الريادية وابعادها، التعرف على مفهوم المسؤولية الاجتماعية وابعادها، دراسة أثر القيادة الريادية في تحقيق برامج المسؤولية الاجتماعية بالمنظمات السودانية، التعرف على مدى تطبيق المنظمات السودانية للمسؤولية الاجتماعية، واختبرت الفروض توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية والمسؤولية الاجتماعية، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرؤية والمسؤولية الاجتماعية في شركة زين السودان للاتصالات، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالهام والمسؤولية الاجتماعية في شركة زين السودان للاتصالات، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة والمسؤولية الاجتماعية في شركة زين السودان للاتصالات، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التواصل والمسؤولية الاجتماعية في شركة زين السودان للاتصالات، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها تركيز الشركة على الاهتمام بالقيادة الريادية، القائد الريادي بالشركة له رؤية، الثقة جانب مهم للقيادة الريادية بالشركة، أن الشركة تهتم بالتواصل، حرص إدارة الشركة على مسؤوليتها تجاه المجتمع، كما اوصت بعدد من التوصيات على إدارة الشركة العمل على زيادة الاهتمام بالقيادة الريادية، ينبغى على إدارة الشركة عقد دورات تدريبية في القيادة الإدارية بصورة منتظمة، العمل على بناء علاقات تفاعلية وثيقة داخل وخارج الشركة من خلال تطوير شبكة العلاقات الشخصية والتواصل المستمر بين الإدارة والعاملين، فسح المجال

أمام الافكار الخلاقة للوصول إلى رؤية واعية لدى العاملين، العمل على توفير مناخ تنظيمي قائم على الثقة المتبادلة وروح التعاون بين العاملين.
الكلمات المفتاحية: القيادة/ ابعاد القيادة الريادية/ المسؤولية الاجتماعية

Abstract:

The problem of research was to question the extent to which the leadership contributes to its different dimensions (vision, inspiration, trust, communication) in achieving social responsibility, and aims to identify the concept of leadership and its distance, identify the concept of social responsibility and its dimensions, Social responsibility programs in Sudanese organizations, the extent to which the Sudanese social responsibility organizations are applied, and the hypotheses are examined. There is a statistically significant relationship between leadership and social responsibility. There is a statistically significant relation between vision and responsibility there is a statistically significant relationship between social responsibility and inspiration in Zain Sudan Telecom Company. There is a statistically significant relationship between trust and social responsibility in Zain Sudan Communication Company. There is a statistically significant relationship between communication and social responsibility in Zain Sudan And the study reached a number of results, the most important of which is the company's focus on interest in pioneering leadership, the company's leading leader, a vision, confidence is an important aspect of the company's leadership, that the company is interested in communication, the management of the company is its responsibility towards society, With a number of recommendations on the management of the company to increase the interest in leadership, the management of the company should conduct training courses in the administrative leadership on a regular basis, working to build close interactive relationships inside and outside the company through the development of the network of personal relations and continuous communication between management and employees, Creative

ideas to reach a conscious vision of employees, working to provide an organizational climate based on mutual trust and the spirit of cooperation among employees.

Key words: Leadership/ Leading leadership dimensions / Social Responsibility

المقدمة

إن أساسيات نجاح الفرد وبلوغه حالة الريادة يمكن أن تنبثق من فحوى المصطلحات الآتية (الابداع، المخاطرة، النمو)، وإن الريادة الناجحة لها قيم مستقلة وابداعية لإمتلاكها القدرة على انتقاء الفرص المتاحة في السوق والتي لم يدركها الآخرون، فمن أساسيات الريادة الناجحة حسن استثمار الوقت وممارسة الفعل القيادي السليم دون التركيز على أعمال تصريف المنتج فحسب، فالقيادي الريادي الناجح يميل دوماً إلى إناطة الأعمال الاجرائية التنفيذية للغير وينصرف هو إلى التفكير الابداعي للتطوير وإلى ممارسة القيادة والتوجيه.

كما تعد المسؤولية الاجتماعية للشركات مفهوماً حديثاً لا زالت مدلولاته وحدوده وتطبيقاته محل جدل بين المفكرين والباحثين وكما هي المفاهيم الأخرى في العلوم الإنسانية فإن المسؤولية الاجتماعية للشركات تطورت عبر مراحل زمنية وشهدت اهتماماً في الأدبيات المعاصرة لوضع إطار نظري يشمل التعريف والمبادئ والنظريات، وفي مجال ممارسة المسؤولية الاجتماعية للشركات تعمل الأطراف ذات العلاقة (الحكومات، الشركات والمجتمع) نحو تطوير الجهود والأدوار لجعل هذه المسؤولية أكثر فاعلية.

مشكلة الدراسة:

يحاول البحث الإجابة عن التساؤل الآتي: "إلى أى مدى تساهم القيادة الريادية بابعادها المختلفة (الرؤية، الالهام، الثقة، التواصل) في تحقيق المسؤولية الاجتماعية؟ أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة من خلال تحقيق إضافات ومساهمات للمكتبة البحثية وتزويدها بالمعارف العلمية من خلال النتائج المتوصل إليها والتعرف على أهمية متغيري القيادة الريادية والمسؤولية الاجتماعية في المنظمات السودانية، كما يقدم البحث معلومات مفيدة لمتخذي القرار وقد يفتح آفاقاً لدراسات جديدة.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- ١/ التعرف على مفهوم القيادة الريادية وابعادها.
- ٢/ التعرف على مفهوم المسؤولية الاجتماعية وابعادها.

٣/ دراسة أثر القيادة الريادية فى تحقيق برامج المسؤولية الاجتماعية بالمنظمات السودانية.

٤/ التعرف على مدى تطبيق المنظمات السودانية للمسؤولية الاجتماعية.
فروض الدراسة:

للإجابة على تساؤلات البحث تمت صياغة الفرضية الرئيسية التالية:- (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية والمسؤولية الاجتماعية)، وتتفرع منها الفرضيات الآتية:-

١/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرؤية والمسؤولية الاجتماعية فى شركة زين سودان للاتصالات.

٢/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالهام والمسؤولية الاجتماعية فى شركة زين سودان للاتصالات.

٣/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة والمسؤولية الاجتماعية فى شركة زين سودان للاتصالات.

٤/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التواصل والمسؤولية الاجتماعية فى شركة زين سودان للاتصالات.

منهجية الدراسة:

المنهج المتبع فى هذه الدراسة هو المنهج الوصفي، وكذلك المنهج الاستنباطى والاستقرائى ومنهج دراسة الحالة.

مصادر جمع البيانات:

الأولية: الإستبيان.

الثانوية: الكتب والمراجع والدوريات والبحوث.

مجالات البحث:

المجال المكاني:- شركة زين سودان للاتصالات، ولاية الخرطوم.

المجال الزماني :- يغطي البحث الفترة من ٢٠١٠م إلى ٢٠١٥م.

المجال البشري:- جميع الرؤساء والعاملين بشركة زين سودان للاتصالات عدا العمال.
الدراسات السابقة:

هنالك العديد من الدراسات التى اجريت فى هذا السياق نستعرض عدداً منها على النحو الآتى:-

١/ دراسة: آمال وعيد القادر، ٢٠١٦م

هدف البحث إلى تحديد مدى مساهمة القيادات الريادية فى تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين فى مجموعة الإتصالات الفلسطينية، وذلك من خلال التعرف على مفهوم وواقع القيادة الريادية والأبعاد المختلفة لها، إضافة إلى التعرف على مفهوم المسؤولية الاجتماعية وأبعادها وتجربة مجموعة الإتصالات الفلسطينية فى هذا المجال،

التعرف إلى مدى توافر أبعاد القيادة الريادية المتمثلة بـ (الإبداع، الرؤية الاستراتيجية، تحمل المخاطرة، والمبادأة) في مجموعة الإتصالات الفلسطينية، تحديد مستوى إمتلاك مجموعة الإتصالات الفلسطينية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية من خلال المتغيرات التالية: (المسؤولية الاقتصادية، القانونية، الأخلاقية، والانسانية)، الكشف عن العلاقة بين القيادة الريادية ومدى مساهمتها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، كما توصل البحث لعدد من النتائج أهمها أن مستوى توافر أبعاد القيادة الريادية (الإبداع، المخاطرة، المبادأة، الإستباقية، الرؤية الاستراتيجية) من وجهة نظر العاملين في مجموعة الإتصالات الفلسطينية كان مرتفعاً، أن مستوى توافر أبعاد المسؤولية الاجتماعية (القانونية، الاقتصادية، الأخلاقية، والانسانية) من وجهة نظر العاملين في مجموعة الإتصالات الفلسطينية كان مرتفعاً، وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الريادية وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجموعة الإتصالات الفلسطينية، وقد أوصى البحث بعدة توصيات منها ضرورة بلورة رؤية واضحة فيما يخص المسؤولية الاجتماعية فضلاً عن إدراجها ضمن أهدافها الاستراتيجية، إنشاء قسم متخصص يعنى بإدارة المسؤولية الاجتماعية، لاسيما في ظل إحتدام حدة التنافس بين الشركات فيما يخص أنشطة المسؤولية الاجتماعية، وما يمكن أن يؤثر على فرص التميز، بناء ثقافة تنظيمية تقوم على أسس ومبادئ المسؤولية الاجتماعية.

٢/ دراسة سالم، ٢٠١٧م

هدف البحث إلى تعريف بالقيادة الريادية، والتعرف على خصائصها وأبعادها ومهاراتها، وعناصرها، وقواسمها المشتركة في الجامعات وأهميتها، ومراجعة تطبيقاتها بجامعة الملك سعود، واقترح إطار لها في الجامعات السعودية، وتوصل البحث إلى عدد من النتائج منها ظهور نمط جديد من القيادات الإدارية وهو ما اتفق على تسميته بـ"القيادة الريادية"، وبرز العديد من النماذج القيادية التي تتميز بخصائص القيادة الريادية، وأن الأدبيات العربية ما زالت بحاجة للمزيد من الدراسات المتعمقة حول هذا الموضوع، وأن القيادة الريادية قادرة على تعزيز قدرة المنظمات وخاصة الجامعات على المنافسة والوصول للتميز والريادة العالمية في وقت قياسي، ونجاح الكثير من القيادات الريادية في المنظمات العامة والخاصة في اتخاذ قرارات ذات مخاطر عالية والنجاح في تحقيق أهدافها، وتميز قيادات جامعة الملك سعود في العقد الأخير بخصائص ومزايا القيادات الريادية، وأوصى البحث بعدد من التوصيات أهمها استخدام الإطار المقترح في بناء وتطوير القيادات الريادية في الجامعات السعودية، وتشجيع القيادات الإدارية في المنظمات الحكومية بالملكة بشكل عام والجامعات على وجه الخصوص على تبني نمط القيادة الريادية وتشجيع ذلك، والحرص على اختيار القيادات العليا في الأجهزة الحكومية والجامعات من بين هؤلاء القادة الرياديين، وإجراء المزيد

من الدراسات الميدانية والاستطلاعية على المؤسسات والمنظمات التي تتبنى مفهوم القيادة الريادية عند اختيارها لقياديينها.

٣/ دراسة احسان وحيدة، ٢٠١٧م

هدف البحث إلى بيان مستوى شروع الإدارات الجامعية في الكليات الأهلية بصياغة السيناريوهات الرؤيوية لتغيير واقع تلك الكليات من خلال استثمار الفرص البيئية، تحديد مدى اضطلاع إدارات الكليات الأهلية بتعبئة وحشد مواردها البشرية القادرة على تنفيذ التحول المطلوب نحو الحالة المستقبلية المرغوبة لتلك الكليات، اختبار طبيعة ونوع وقوة علاقة الارتباط بين القيادة الريادية معبراً عنها بصياغة السيناريو وحشد الموارد البشرية ومستوى الأداء الابتكاري للتابعين في الكليات الأهلية لمحافظة الفرات الاوسط، توصل البحث لعدد من النتائج منها وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين القيادة الريادية والاداء الابتكاري ووجود علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة معنوية ايجابية بين القيادة الريادية والاداء الابتكاري، واوصى البحث بعدد من التوصيات أهمها ضرورة اهتمام الجامعات الاهلية بالمزيد من التركيز على تبني سمات وخصائص تؤكد على الإلهام والتحفيز وشحن الهمم ومنح الثقة بالحلول والمستقبل بجانب الخصائص التي يتصف بها الرياديين من تحمل المخاطرة والاستباقية والإبداع، ضرورة قيام الجامعات الاهلية على اتاحة الفرص امام منتسبيها في المشاركة بمعالجة المشاكل والمعوقات التي تواجه هذه الجامعات بالإفادة من المنتسبين كمصدر جيد للأفكار الابتكارية والابداعية.

أولاً- الاطار النظرى

المبحث الأول:- الريادة

مفهوم الريادة:

الريادة أو الريادية مفهوم قديم استعمل لأول مرة في اللغة الفرنسية في بداية القرن السادس عشر، وقد تضمن المفهوم آنذاك معنى المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملات الإستكشاف العسكرية، بقى هذا المفهوم مستعملاً في نفس السياق على الرغم من شموله للأعمال التي تحمل في طياتها روح المخاطرة خارج الحملات العسكرية كالأعمال الهندسية وبناء الجسور، وقد دخل مفهوم الريادة إلى النشاطات الاقتصادية في مطلع القرن الثامن عشر من قبل (كانتلون) الذي وصف التاجر الذي يشتري سلعاً بسعر محدد ليبيعه في المستقبل بسعر لا يعرفه مسبقاً بأنه ريادي، مهما يكن الأمر فإن روح المخاطرة والمغامرة بقيت ملازمة لمفهوم الريادة.(أحمد وبرهم، ٢٠١٠م:٧)

استراتيجيات ريادة الأعمال:

يمكن تعريف استراتيجية الريادة بانها تلك الاستراتيجية التي تتبناها المنظمة أو التي تشجع على بعد واحد أو مجموعة من أبعاد استراتيجية الريادة (الإبداع، والابتكار،

والتميز، وتقبل المخاطر، والمبادأة) بقصد المنافسة والتكيف مع البيئة واستراتيجية الريادة التي توضع من قبل فرد قوى التفكير بالتركيز على الفرص والمشكلات الثانوية والقرارات الكبيرة والجزئية بهدف نمو المنظمة. (حسين، ٢٠١٣م: ٣٩٦)

هى تلك الاستراتيجيات التى تشجع المنظمات على الإبداع والإبتكار والتفرد وأخذ المخاطرة والمبادأة، وكذلك تشجيع العاملين على إتخاذ القرارات وأخذ المسؤولية عن هذه القرارات وترتبط استراتيجيات الريادة بعدد من المفاهيم كما يلي:- (السكرانة، ٢٠٠٩م: ٨٩-٩٠)

١/ الإبداع: يعنى التجديد بوصفه إعادة تشكيل أو إعادة عمل الأفكار الجديدة لتأتى بشئ جديد ويتم التوصل إلى حل خلاصة لمشكلة ما أو فكرة جديدة وتطبيقها وأن الإبداع هو الجزء الملموس المرتبط بالتنفيذ أو التحويل من الفكرة إلى المنتج، كما يعتبر الإبداع القدرة على جمع أو مشاركة المعلومات بطرق تطوير أفكار جديدة أى تطوير الأفكار الإبتكارية التى تعكس الحاجات المدركة وتستجيب للفرص فى المنظمة، وهو يعتبر الخطوة الأولى للإبتكار ويساهم فى نجاح المنظمة على المدى الطويل، كما أنه يحسن من عملية صنع القرار من خلال تشجيع العصف الذهنى كأحد الأساليب المستخدمة فى جمع أعضاء الجماعة معاً لتطوير أفكار جديدة بحرية وعفوية دون إنتقاد.

٢/ الإبتكار: هو الوصول إلى فكرة جديدة ترتبط بالتكنولوجيا وتؤثر فى المؤسسات المجتمعية والإبتكار هو الجزء المرتبط بالفكرة الجديدة، كما أن المنظمة الإبتكارية هى تلك المنظمة التى تبتكر أشياء ذات قيمة فى الخدمات والأفكار والإجراءات والعمليات ضمن مجموعة من العاملين مع بعضهم بعضاً فى ظل الإطار الاجتماعى للمنظمة الذى يتكون من الأفراد والجماعات للتأثير فى السلوك الإبتكارى الذى يحدد الإبتكار التنظيمى للمنظمة.

٣/ أخذ المخاطرة: هى أن يقوم الريادى بأخذ المجازفة فى طرح منتجات جديدة بالأسواق أخذاً بعين الإعتبار ما يوجد فى السوق من مخاطر الغموض وعدم التأكد.

٤/ التفرد: هو إدخال طرق جديدة سواء أكانت تكنولوجية أم منتجات جديدة أم طريقة جديدة فى تقديم المنتج أو الخدمة أو فى إدارة التنظيم وهيكلته وذلك بصورة مختلفة عن الآخرين، أن التفرد يكون فى منظمات الأعمال من خلال قدرتها على التميز عن غيرها من المنظمات الأخرى المنافسة فى نفس قطاع الأعمال سواء أكان ذلك بطبيعة المنتجات أم الخدمات التى تقدمها وكذلك طبيعة الموارد التى تمتلكها.

٥/ المبادأة: هى المشاركة فى مشاكل المستقبل والحاجات والتغيرات ومدى تقديم منتجات جديدة وتكنولوجية وتقنيات إدارية، وتكون المبادأة بتنفيذ الأعمال الريادية بحيث يكون من أخذ هذه المخاطرة مسؤولاً عن الفشل وعدم تحقيق النجاحات المتوقعة.

القيادة الريادية:

لقد ظهر مفهوم القيادة الريادية فى القرن الحادى والعشرين كفكرة قوية وبصفة خاصة للمؤسسات التى عليها أن تتكيف بسرعة إذا ارادت تحقيق قيمة عامة ومن بين تلك المؤسسات الجامعية، ولاشك أن الطبيعة الأساسية لمثل هذه القيادة من حيث التفاعل بين الأشخاص المشاركين فى هذه العملية سواء القادة أو الاتباع ليست عمل شخص واحد بل يمكن تفسيرها وتعريفها باعتبارها مجهوداً تعاونياً بين أفراد التنظيم. (القحطانى، ٢٠١٧م: ٤٢٢)

ابعاد القيادة الريادية:

ينظر إلى القيادة الريادية على أنها القيادة التى تتبنى رؤية واضحة للمنظمة وتعمل على حشد طاقات العاملين خلف هذه الرؤية والهامهم وشحذ همهم لتحقيق قيمة استراتيجية للمنظمة، وتتضمن اربعة ابعاد أساسية هى الرؤية والالهام والثقة والتواصل ويمكن استعراضها فيما يلى:-

الرؤية: من ابعاد القيادة الريادية القدرة على تطوير وتحديث رؤية مناسبة لمستقبل المنظمة وتنفيذ تلك الرؤية على أرض الواقع بطريقة فعالة والقادة الرياديون بكل تأكيد هم ذوو رؤية جيدة فليدهم مهارات لاجاد حالات مستقبلية مرتبطة بشكل ناجح مع أهداف المنظمة عن طريق اقامة علاقات ناجحة مع التابعين واستحداث الكثير من العمل المتسم بالحماس لانجاز مثل هذه الرؤى وتحقيقها. (القحطانى، ٢٠١٧م: ٤٤٩)

الالهام: القيادة الريادية تقوم على الجودة الروحانية المبنية على قوة الالهام ومن ثم قوة حث الآخرين على اتباع القيادة ويتصرف القادة الرياديون بالطريقة التى تؤدى إلى تحفيز والهام من حولهم وذلك عن طريق الشفافية وتزويد العاملين بمعلومات طافية عن اعمالهم وعما يقوم به الآخرون، وما يشكليه ذلك من قيمة لجميع الاطراف ويثيرون بينهم روح الفريق ويظهرون الحماس والتفاؤل بينهم ويشجع القادة اتباعهم ويدفعونهم للمشاركة فى تصور حالة المستقبل الجذابة ويرسكون توقعات واضحة يسعى الاتباع إلى الوفاء بها كما يبينون لهم الحاجة للالتزام بالأهداف والرؤية المشتركة. (القحطانى، ٢٠١٧م: ٤٥٠)

الثقة: حينما يكون هناك تطابق بين أقوال القادة وافعالهم أى عندما تتفق مشاعرهم وتصرفاتهم مع أهدافهم وأهداف منظماتهم فإن الثقة تبرز بشكل واضح وتمثل الثقة أحد الجوانب المهمة للقيادة الريادية ويبنى القائد الثقة عن طريق تجسيد الكفاءة والمقدرة والارتباط والشخصية التى تجعل الثقة ممكنة والثقة التى تجعل القيادة ممكنة وذلك هو قانون الأرض الصلبة. (فريدان وآخرون، ٢٠١٠م: ٦٣-٦٤)

التواصل: يعد التواصل من أهم الابعاد للقائد الريادى حيث يتوقف عليها جزء كبير من فاعليته وتأثيره ونجاحه ويعرف التواصل بأنه سلوك أفضل السبل والوسائل لنقل الأفكار والمعلومات والآراء من فرد إلى أشخاص آخرين والتأثير فى افكارهم واقناعهم بما يريد

سواء كان ذلك بطريقة لغوية أم غير لغوية، ويشكل التواصل نوعاً من تبادل الحقائق والأفكار والآراء والانفعالات بين أفراد مجموعة معينة بحفز من القائد حتى يتحقق فهم موحد وتتوافر المعلومات والأفكار لجميع الأطراف.(مريزيق والفقير، ٢٠٠٨م: ١٥٢)

المبحث الثاني:- المسؤولية الاجتماعية

تعددت التعريفات التي قدمها الفكر الإداري لماهية تلك المسؤولية الاجتماعية وتناول كل تعريف منها المسؤولية الاجتماعية مركزاً على جانب معين من جوانبها فعرفت بأنها التزام من قبل رجال الأعمال ومنظماتهم في أن يرسموا تلك السياسات وأن ينجزوا تلك القرارات وأن يسلكوا كل السبل الممكنة من أجل انجاز وتحقيق أهداف معينة وقيم مرغوبة وتوقعات منتظرة لأفراد المجتمع.(الصيرفي، ٢٠٠٦م: ٣٠)

أن هناك أربعة أنواع للمسؤولية الاجتماعية هي كالتالي:-

١/ المسؤولية الخيرية: يقصد بها على سبيل المثال قيام المنظمة بعمل الخير وتقديم الإعانات والمساعدات للمجتمع بما يساهم في تحسين نوعية الحياة لسكان هذا المجتمع، أيضاً يدخل تحت المسؤولية الخيرية للمنظمة قيامها بالتبرع للجمعيات الأهلية وللمستشفيات التي تقدم الرعاية الصحية للقراء والأطفال وتقديم المساعدات للمعاقين واليتام والارامل.

٢/ المسؤولية الأخلاقية: يقصد بها قيامها بعمل الصواب وليس الخطأ أو بعمل ما هو صحيح وعادل مع عدم الاضرار بالآخرين على سبيل المثال على المنظمة الالتزام بالأخلاق الحميدة وباحترام الأديان السماوية ومراعاة ثقافة المجتمع وذلك في كل تصرفاتها مع العاملين وأسرههم ومع العملاء ومع المنظمات الأخرى المنافسة لها أو غير المنافسة لها والمجتمع ككل، أيضاً تشمل المسؤولية الأخلاقية أن تراعى المنظمة القيم والأخلاقيات المهنية وقيم وأخلاقيات العمل والإدارة عند قيامها بإنتاج السلع أو بتقديم الخدمات وعلى المنظمة أيضاً أن تحترم وتلتزم وتطبق موثيق الشرف أو الدساتير الأخلاقية للمهن التي ينتمى إليها العاملون بها.

٣/ المسؤولية القانونية: تتمثل في إحترام المنظمة للوائح والتعليمات المنظمة المرتبطة مثل الاعلان العالمي لحقوق الإنسان.

٤/ المسؤولية الاقتصادية: يقصد بها قيام المنظمة بتقديم السلع والخدمات التي انشأت من أجلها أصلاً على أن تكون حريصة وملتزمة بتقديم هذه السلع والخدمات بكفاءة وفعالية وبالشكل المطلوب والمتوقع وبالسعر المناسب دون مغالاة أو احتكار أو استغلال أو إهدار لموارد المجتمع أو زيادة التلوث أو زيادة الميل الاستهلاكي الزائد عن الحد لدى سكان المجتمع كما عليها أن تراعى مواصفات الجودة الشاملة في تلك السلع والخدمات التي تقدمها للعملاء والمستهلكين.(ابو النصر، ٢٠١٥م: ٢٩-٣٠)

ثانياً:- الدراسة الميدانية
المبحث الأول:- الإجراءات المنهجية
أ/ أداة الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على وسيلة الاستبانة كأداة رئيسية للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة. وتعرف الاستبانة بأنها (أداة من أدوات البحث تتألف من مجموعة من المفردات مصحوبةً بجميع الإجابات الممكنة عنها، أو بفراغ للإجابة عندما تتطلب إجابة مكتوبة، وعلى الفرد أن يحدد ما يراه أو ينطبق عليه فيها، أو يعتقد أنه الإجابة الصحيحة على كل مفردة من المفردات، أو أن يكتب في الفراغ المحدد ما يعتقد أو يراه أو يشعر به تجاه ما تقيسه هذه المفردات)، تحقيقاً لهذا الهدف تم تصميم استمارة بهدف معرفة رأى أفراد العينة حول موضوع البحث (اثر القيادة الريادية علي المسؤولية الاجتماعية). وتتكون الاستمارة من قسمين:

القسم الأول: يشتمل على البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة: وهي البيانات الشخصية المتعلقة بوصف عينة الدراسة وهي: النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة .
القسم الثاني: يشمل عبارات الدراسة الأساسية: وهي المحاور والتي من خلالها يتم التعرف على فروض الدراسة، ويشتمل هذا القسم (٢٤) عبارة تمثل محاور الدراسة وفقاً لما يلي:

- المحور الأول: يقيس (القيادة الريادية) (ويتكون من ٤ عبارات).
 - المحور الثاني: يقيس (الرؤية) (ويتكون من ٤ عبارات).
 - المحور الثالث: يقيس (الالهام) (ويتكون من ٤ عبارات).
 - المحور الرابع: يقيس (الثقة) (ويتكون من ٤ عبارات).
 - المحور الخامس: يقيس (التواصل) (ويتكون من ٤ عبارات).
 - المحور السادس: يقيس (المسؤولية الاجتماعية) (ويتكون من ٤ عبارات).
- ب/ مقياس الدراسة

كما تم قياس درجة الاستجابات المحتملة على الفقرات إلى تدرج خماسي حسب مقياس ليكرت الخماسي (Likart Scale)، في توزيع اوزان اجابات أفراد العينة والذي يتوزع من اعلى وزن له والذي اعطيت له (٥) درجات والذي يمثل في حقل الاجابة (أوافق بشدة) إلى أدنى وزن له والذي اعطى له (١) درجة واحدة وتمثل في حقل الاجابة (لا أوافق بشدة) وبينهما ثلاثة اوزان، وقد كان الغرض من ذلك هو اتاحة المجال أمام أفراد العينة لاختيار الاجابه الدقيقة حسب تقدير أفراد العينة، كما هو موضح في جدول رقم (١).

جدول رقم (١) مقياس درجة الموافقة

الدرجة الموافقة	الوزن النسبي	النسبة المئوية	الدلالة الإحصائية
أوافق بشدة	٥	من ٨٠% فأكثر	درجة موافقة مرتفعة جدا"
أوافق	٤	من ٧٠ إلى أقل من ٨٠%	درجة موافقة مرتفعة
محايد	٣	٥٠ إلى أقل من ٧٠%	درجة موافقة متوسطة
لا أوافق	٢	٢٠ إلى أقل من ٥٠%	درجة موافقة منخفضة
لا أوافق بشدة	١	أقل من ٢٠%	درجة موافقة منخفضة جدا

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية، ٢٠١٨م

عليه يصبح الوسط الفرضي للدراسة:

الدرجة الكلية للمقياس هي مجموع درجات المفردة على العبارات (١+٢+٣+٤+٥) / ٥ = (٥/١٥) = ٣ وهو يمثل الوسط الفرضي للدراسة وعليه إذا زادت متوسط العبارة عن الوسط الفرضي (٣) دل ذلك على موافقة أفراد العينة على العبارة .

ج/ عينة الدراسة

تم اختيار مفردات عينة البحث عن العينات من مجتمع الدراسة (شركة زين السودان للاتصالات)، حيث تم توزيع عدد (٥٠) استمارة وتم استرجاع عدد (٥٠) استمارة بنسبة استرجاع بلغت (١٠٠)% بيانها كالاتي:

جدول (٢) الاستبيانات الموزعة والمعادة

النسبة	العدد	البيان
١٠٠%	٥٠	الاستبيانات الموزعة
١٠٠%	٥٠	الاستبيانات التي تم إرجاعها
٠	٠	الاستبيانات التي لم يتم إرجاعها
٠	٠	الاستبيانات غير صالحة للتحليل
١٠٠%	٥٠	الاستبيانات الصالحة للتحليل

المصدر : إعداد الباحثان من الدراسة الميدانية، ٢٠١٨م

د/ أساليب التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة

أساليب الإحصاء الوصفي: وذلك لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة من خلال :
 - التوزيع التكراري لعبارات فقرات الاستبانة: وذلك للتعرف على التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة على عبارات فروض الدراسة.
 - الوسط الحسابي الموزون: تم اعتماد هذا الأسلوب الإحصائي لوصف آراء أفراد العينة حول متغيرات الدراسة باعتباره أحد مقاييس النزعة المركزية، وهو أكثر عمومية من الوسط الحسابي، حيث أن الوسط الحسابي الاعتيادي يعد حالة خاصة من الوسط الحسابي المرجح عندما ينظر إلى كافة المفردات بنفس الأهمية (الوزن).

- الانحراف المعياري: تم استخدام هذا المقياس لمعرفة مدى التشتت في آراء المستجيبين قياساً بالوسط الحسابي المرجح.

- اختبار (كاى تربيع) لدلالة الفروق: تم استخدام هذا الاختبار لاختبار الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة عند مستوى معنوية ٥% ويعنى ذلك أنه إذا كانت قيمة (كاى تربيع) المحسوبة عند مستوى معنوية أقل من ٥% يرفض فرض العدم وهذا يعنى وجود فروق ذات دلالة معنوية وتكون الفقرة ايجابية)، أما إذا كانت قيمة (كاى تربيع) عند مستوى معنوية أكبر من ٥% فذلك معناه قبول فرض العدم وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وتكون الفقرة سلبية.

المبحث الثانى:- تحليل البيانات واختبار الفرضيات
أ/ تحليل البيانات الشخصية

فيما يلي توزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية:

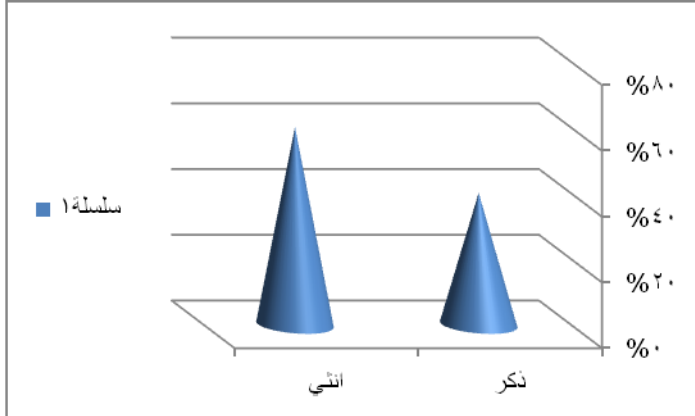
توزيع أفراد العينة حسب النوع:

جدول رقم (٣) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير النوع

النسبة المئوية	العدد	النوع
٤٠%	٢٠	ذكر
٦٠%	٣٠	انثى
١٠٠%	٥٠	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان من الدراسة الميدانية، ٢٠١٨م

شكل رقم (١) التوزيع التكراري لمتغير النوع



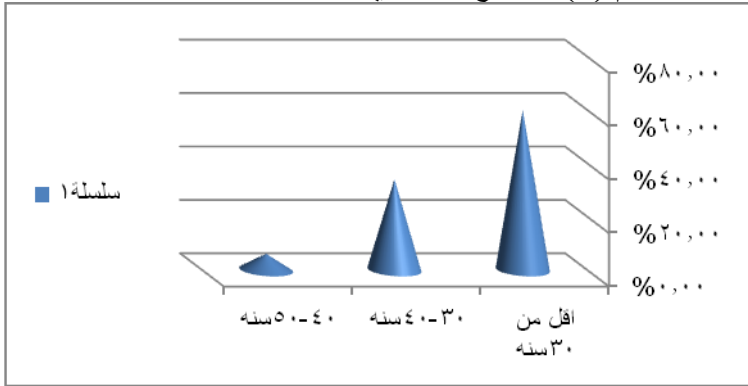
المصدر: إعداد الباحثان من الدراسة الميدانية، برنامج Excel، ٢٠١٨م

الجدول رقم (٣) والشكل رقم (١) يوضح النوع لأفراد عينة الدراسة، حيث نلاحظ أن (٢٠) فرداً وبنسبة (٤٠%) من المبحوثين ذكور، و (٣٠) فرد وبنسبة (٦٠%) من المبحوثين اناث.
توزيع أفراد العينة حسب العمر:

جدول رقم (٤) التوزيع التكراري لإفراد العينة وفق متغير العمر

النسبة المئوية	العدد	فئات العمر
٦٠%	٣٠	اقل من ٣٠سنة
٣٤%	١٧	٣٠-٤٠سنة
٦%	٣	٤٠-٥٠سنة
-	-	٥٠ فاكثراً
١٠٠%	٥٠	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان من الدراسة الميدانية، ٢٠١٨م
شكل رقم (٢) التوزيع التكراري لمتغير العمر

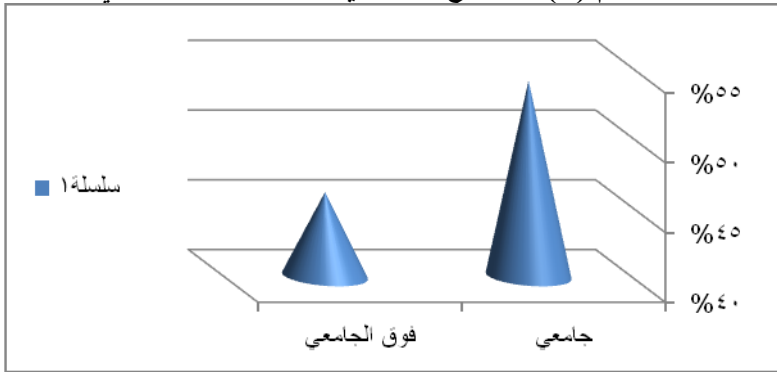


المصدر: إعداد الباحثان من الدراسة الميدانية، برنامج Excel، ٢٠١٨م
الجدول رقم (٤) والشكل رقم (٢) يوضح الفئة العمرية لأفراد عينة الدراسة، حيث نلاحظ أن (٣٠) فرد وبنسبة (٦٠%) من المبحوثين أعمارهم تتراوح بين ٣٠ سنة فأقل ، و(١٧) فرد وبنسبة (٣٤%) أعمارهم تتراوح ما بين ٣٠-٤٠ سنة، و(٣) افراد وبنسبة (٦%) من المبحوثين أعمارهم تتراوح بين ٤٠-٥٠ سنة .
توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

جدول رقم (٥) التوزيع التكراري لإفراد العينة وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	العدد	المؤهل العلمي
-	-	ثانوي
٥٤%	٢٧	جامعي
٤٦%	٢٣	فوق الجامعي
١٠٠%	٥٠	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان من الدراسة الميدانية، ٢٠١٨ م
شكل رقم (٣) التوزيع التكراري لمتغير المؤهل العلمي



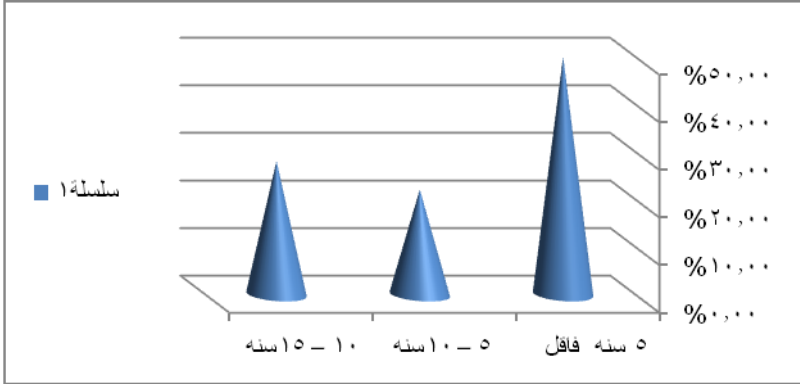
المصدر: إعداد الباحثان من الدراسة الميدانية، برنامج Excel، ٢٠١٨ م
الجدول رقم (٥) والشكل رقم (٣) يوضح المستوي التعليمي لأفراد عينة الدراسة حيث نلاحظ أن (٢٧) فرد وبنسبة (٥٤%) من المبحوثين مستواهم التعليمي جامعي، و(٢٣) فرد وبنسبة (٤٦%) من المبحوثين مستواهم التعليمي فوق الجامعي، ويتضح ان اغلب المبحوثين مستواهم التعليمي جامعي.
توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:

جدول رقم (٦) التوزيع التكراري لإفراد العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخبرة
٥٠,٠%	٢٥	٥ سنه فاقل
٢٢,٠%	١١	٥ - ١٠ سنه
٢٨,٠%	١٤	١٠ - ١٥ سنه
-	-	١٥ فاكتر
١٠٠%	٥٠	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان من الدراسة الميدانية، ٢٠١٨ م

شكل رقم (٤) التوزيع التكراري لمتغير سنوات الخبرة



المصدر: إعداد الباحثان من الدراسة الميدانية، برنامج Excel، ٢٠١٨م
يوضح الجدول رقم (٦) والشكل رقم (٤) سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة حيث نلاحظ أن (٢٥) فرد وبنسبة (٥٠%) سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات، و(١١) فرد وبنسبة (٢٢%) سنوات الخبرة تتراوح ما بين ٥-١٠ سنة، و (١٤) فرد وبنسبة (٢٨%) سنوات الخبرة تتراوح ما بين ١٠-١٥ سنة.

ب/ تحليل البيانات الأساسية

يسعى الباحث من خلال تحليل البيانات ومناقشة النتائج إلي اظهار مستويات اجابات افراد عينة البحث فيما يتعلق بمتغيرات البحث التي جري تناولها، وتحقيقاً لهذا الغرض تم استخدام الادوات الاحصائية المناسبة مثل (الاوراط الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية).

تحليل الاجابات المتعلقة بالقيادة الريادية:

حيث اتضح من الجدول (٧) أن اجابات (80.5) % من افراد عينة البحث موافقين علي القيادة الريادية، وأن (12.5) % من افراد العينة محايدون في اجاباتهم ، وأن (7.0) % من افراد العينة غير موافقين علي الاطلاق.

وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (4.19) وانحراف معياري عام قدره (0.92).

تحليل الاجابات المتعلقة بالرؤية:

اكدت اجابات (75.0) % من افراد عينة البحث موافقتهم علي رؤية القائد الريادي بالشركة، وأن (22.0) % من افراد العينة غير متاكدين أو محايدون في اجاباتهم، وأن (3.0) % من افراد العينة غير موافقين علي ذلك، وهذا ما يوضحه الجدول (٨) .

وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (4.12) وانحراف معياري عام قدره (0.83).

تحليل الاجابات المتعلقة بالالهام:

يتبين من الجدول (٩) أن اجابات (79.5) % من افراد العينة يوافقون علي الالهام بالشركة، وأن (15.5) % من افراد العينة غير متاكدين من اجاباتهم، وأن (5.0) % من افراد عينة البحث لا يرون ذلك.

وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (4.09) وانحراف معياري عام قدره (0.94).

تحليل الاجابات المتعلقة بالثقة:

اتضح من الجدول (١٠) أن اجابات (80.0) % من افراد عينة البحث موافقين علي أن الثقة جانب مهم للقيادة الريادية بالشركة، وان (14.5) % من افراد العينة محايدون في اجاباتهم، أن (5.5) % من افراد العينة غير موافقين علي ذلك.

وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (4.16) وانحراف معياري عام قدره (0.92).

تحليل الاجابات المتعلقة بالتواصل:

اكدت اجابات (78.0) % من افراد عينة البحث علي أن الشركة تهتم بالتواصل ، وأن (19.0) % من افراد العينة غير متاكدين من اجاباتهم، وأن (3.0) % من افراد العينة غير موافقين علي ذلك، وهذا ما يوضحة الجدول (١١) .

وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (4.11) وانحراف معياري عام قدره (0.86).

تحليل الاجابات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية:

حيث اتضح من الجدول (١٢) أن اجابات (83.0) % من افراد العينة موافقين علي أن لدي الشركة مسؤولية اجتماعية واضحة، وأن (11.5) % من افراد العينة غير متاكدين من اجاباتهم ، وأن (5.5) % من افراد عينة البحث غير موافقين علي ذلك.

وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (4.25) وانحراف معياري عام قدره (0.87).

جدول (٧) التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات عينة البحث حول القيادة الريادية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		رقم المؤشر بالاستبيان
		نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
0.82	4.34	-	-	4.0	2	10.0	5	34.0	17	52.0	26	1
0.92	4.24	-	-	8.0	4	8.0	4	36.0	18	48.0	24	2
1.07	4.04	2.0	1	10.0	5	12.0	6	34.0	17	42.0	21	3
0.87	4.12	-	-	4.0	2	20.0	10	36.0	18	40.0	20	4
		0.5		6.5		12.5		35		45.5		معدل النسبة المئوية
0.92	4.19	الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية، ٢٠١٨ م
جدول (٨) التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات
عينة البحث حول الرؤية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		رقم المؤشر بالاستبيان
		نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
0.9	4.00	2.0	1	2.0	1	22.0	11	42.0	21	32.0	16	1
0.84	4.16	2.0	1	2.0	1	10.0	5	50.0	25	36.0	18	2
0.71	4.32	-	-	-	-	32.0	17	20.0	10	46.0	23	3
0.86	4.00	-	-	4.0	2	24.0	12	40.0	20	32.0	16	4
		1.0		2.0		22.0		38.5		36.5		معدل النسبة المئوية
0.83	4.12	الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية ٢٠١٨ م
جدول (٩) التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات
عينة البحث حول الالهام

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		رقم المؤشر بالاستبيان
		نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
0.85	4.24	-	-	4.0	2	14.0	7	36.0	18	46.0	23	1
1.05	3.92	6.0	3	2.0	1	16.0	8	46.0	23	30.0	15	2
0.96	4.12	4.0	2	2.0	1	10.0	5	46.0	23	38.0	19	3
0.88	4.08	-	-	2.0	1	22.0	11	40.0	20	36.0	18	4
		2.5		2.5		15.5		42.0		37.5		معدل النسبة المئوية
0.94	4.09	الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية، ٢٠١٨ م

جدول (١٠) التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري
لاجابات عينة البحث حول الثقة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		رقم المؤشر بالاستبيان
		نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
0.95	4.22	2.0	1	6.0	3	6.0	3	40.0	20	46.0	23	1
0.96	4.12	-	-	8.0	4	16.0	8	32.0	16	44.0	22	2
0.90	4.08	2.0	1	2.0	1	18.0	9	42.0	21	36.0	18	3
0.88	4.22	-	-	2.0	1	18.0	9	34.0	17	46.0	23	4
		1.0		4.5		14.5		37.0		43.0		معدل النسبة المئوية
0.92	4.16	الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية، ٢٠١٨م

جدول (١١) التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري
لاجابات عينة البحث حول التواصل

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		رقم المؤشر بالاستبيان
		نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
0.89	4.10	-	-	2.0	1	22.0	11	38.0	19	38.0	19	1
0.88	4.04	2.0	1	2.0	1	18.0	9	46.0	23	32.0	16	2
0.87	4.16	-	-	4.0	2	18.0	9	36.0	18	42.0	21	3
0.78	4.14	-	-	2.0	1	18.0	9	44.0	22	36.0	18	4
		0.5		2.5		19.0		41.0		0.37		معدل النسبة المئوية
0.86	4.11	الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية، ٢٠١٨م

جدول (١٢) التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري
لاجابات عينة البحث حول المسؤولية الاجتماعية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		رقم المؤشر بالاستبيان
		نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
0.73	4.44	-	-	2.0	1	8.0	4	34.0	17	56.0	28	1
0.80	4.36	-	-	4.0	2	8.0	4	36.0	18	52.0	26	2
0.71	4.44	-	-	-	-	12.0	6	32.0	16	56.0	28	3
1.23	3.74	8.0	4	8.0	4	18.0	9	34.0	17	32.0	16	4
		2.0		3.5		11.5		34.0		49.0		معدل النسبة المئوية
0.87	4.25	الوسط الحسابي والانحراف المعياري العام										

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية، ٢٠١٨م

ج/ اختبار المحاور

اختبار المحور الرئيسي للبحث:

لغرض اختبار اثر القيادة الريادية علي المسؤولية الاجتماعية، سيتم اولاً اختبار المحاور الفرعية المنبثقة عن هذا المحور باستخدام معامل ارتباط الرتب لسبيرمان وكما هو موضح ادناه :

١/ المحور الاول (اختبار العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والقيادة الريادية):
من خلال اختبار معامل ارتباط الرتب لسبيرمان لاختبار الارتباط والعلاقة بين هذين المتغيرين، تبين أن قيمة (rs=0.381) ، وبلغت قيمة (T) المحسوبة (5.80) هي قيمة اكبر من القيمة الجدولية (0.00) وهذا يشير إلي وجود علاقة ارتباط معنوية بين المسؤولية الاجتماعية والقيادة الريادية عند مستوى معنوية (p<0.05) ودرجة حرية (198)، كما هو موضح في الجدول (١٣).

٢/ المحور الثاني (اختبار العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والرؤية):
من خلال النتائج تبين أن قيمة (rs=0.198) ، وبلغت قيمة T المحسوبة (2.84) هي قيمة اكبر من القيمة الجدولية (0.005) وهذا يشير إلي وجود علاقة ارتباط معنوي بين المتغيرين.

٣/ المحور الثالث (اختبار العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والالهام):
لغرض التأكد من وجود علاقة ارتباط بين المسؤولية الاجتماعية والالهام تم اجراء الاختبار بواسطة استخدام معامل ارتباط الرتب لسبيرمان حيث بلغت قيمة (rs=0.282.)، وبلغت قيمة T المحسوبة (4.14) هي قيمة اكبر من القيمة الجدولية (0.00) مما يؤكد اثبات هذا المحور.

٤/ المحور الرابع (اختبار العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والثقة):
من خلال النتائج تبين ان قيمة (rs=0.266)، وبلغت قيمة T المحسوبة (3.88) هي قيمة اكبر من القيمة الجدولية (٠,٠٠٠) وهذا يشير الي وجود علاقة ارتباط معنوي بين المسؤولية الاجتماعية والثقة.

٥/ المحور الخامس (اختبار العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والتواصل):
لغرض التأكد من وجود علاقة ارتباط بين المسؤولية الاجتماعية والتواصل تم اجراء الاختبار بواسطة استخدام معامل ارتباط الرتب لسبيرمان حيث بلغت قيمة (rs = 0.343)، وبلغت قيمة T المحسوبة (5.14) هي قيمة اكبر من القيمة الجدولية (٠,٠٠) مما يؤكد اثبات المحور الخامس.

جدول (١٣) معامل ارتباط الرتب لسبيرمان بين اختبار العلاقة بين القيادة الريادية والمسؤولية الاجتماعية

نوع العلاقة	قيمة (T) المحسوبة	قيمة (rs)	المتغيرات
معنوية	5.80	0.381	القيادة الريادية
معنوية	2.84	0.198	الرؤية
معنوية	4.14	0.282	الالهام
معنوية	3.88	0.266	الثقة
معنوية	5.14	0.343	التواصل

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية، ٢٠١٨م
مستوى معنوية ($p < 0.05$)، ودرجة حرية (198).

الاستنتاجات والتوصيات:-

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كما يلي:-

١/ الاستنتاجات

- أوضحت نتائج المحور الأول المتعلق بالقيادة الريادية أن نسبة (80.5) % من أفراد عينة البحث موافقين علي القيادة الريادية، بوسط حسابي (4.19) وانحراف معياري (0.92)، وهذا يدل على تركيز الشركة على الاهتمام بالقيادة الريادية.
- أثبتت نتائج المحور الثاني أن نسبة (75.0) % من افراد عينة البحث موافقتهم علي رؤية القائد الريادي بالشركة، بوسط حسابي (١٢4.) وانحراف معياري (0.83)، وهذا يدل على أن الشركة تركز على رؤية القائد الريادي.
- بينت نتائج المحور الثالث المتعلق بالالهام أن نسبة (79.5) % من أفراد العينة يوافقون علي الالهام بالشركة، وذلك بوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري عام قدره (0.94)، وهذا يدل على أن الشركة تهتم بالالهام.

- دلت نتائج المحور الرابع المتعلق بالثقة أن نسبة (80.0) % من أفراد عينة البحث موافقين علي أن الثقة جانب مهم للقيادة الريادية بالشركة، بوسط حسابي عام مقداره (4.16) وانحراف معياري عام قدره (0.92).
- أكدت نتائج المحور الخامس أن نسبة (78.0) % من أفراد عينة البحث يوافقون علي علي أن الشركة تهتم بالتواصل، بوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري عام قدره (0.86)، وهذا يعنى أن الشركة تدرك مدى أهمية التواصل.
- أظهرت نتائج المحور السادس والخاص بالمسؤولية الاجتماعية أن نسبة (83.0) % من أفراد العينة موافقين علي أن لدي الشركة مسؤولية اجتماعية واضحة، بوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري عام قدره (0.87) وهذا يؤكد حرص إدارة الشركة على مسؤوليتها تجاه المجتمع.

٢/ التوصيات

- على إدارة الشركة العمل على زيادة الاهتمام بالقيادة الريادية.
- ينبغي على إدارة الشركة عقد دورات تدريبية فى القيادة الإدارية بصورة منتظمة.
- العمل على بناء علاقات تفاعلية وثيقة داخل وخارج الشركة من خلال تطوير شبكة العلاقات الشخصية والتواصل المستمر بين الإدارة والعاملين.
- فسح المجال أمام الافكار الخلاقة للوصول إلى رؤية واعية لدى العاملين.
- العمل على توفير مناخ تنظيمي قائم على الثقة المتبادلة وروح التعاون بين العاملين.
- على الباحثين مستقبلاً تناول موضوع القيادة الريادية من خلال متغيرات مختلفة وذلك بدراسة أثر القيادة الريادية على الأداء الابتكارى، القيادة الريادية وتطبيقاتها في الجامعات السودانية.

قائمة المراجع:

الكتب العربية:

مريزيق والفييه، هشام يعقوب وفاطمة حسين ، قضايا معاصرة فى التعليم العالى، (عمان: دار الراية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨م).

فريدان ماك وآخرون، فن ومنهج القيادة الاستراتيجية، ترجمة: عبد الرحمن هيجان، (القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠١٠م).

برهم، مروة أحمد ونسيم، الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة، (القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، ٢٠١٠م).

حسين، ميسون على، (الريادة فى منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول بحث نظرى)، مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، العدد (الثانى)، المجلد (٢١)، بغداد، ٢٠١٣م.

السكرانة، بلال خلف، (إستراتيجيات الريادة ودورها فى تحقيق الميزة التنافسية)، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (السابع عشر)، العراق، أبريل ٢٠٠٨م.

السكرانة، بلال خلف، دراسات إدارية معاصرة، (عمان: دار المسيرة للنشر، ٢٠٠٩م).
الصيرفى، محمد عبد الفتاح، المسؤولية الاجتماعية للصفوة الإدارية المصرية، (الاسكندرية: دار الوفاء للنشر، ٢٠٠٦م).

ابو النصر، مدحت محمد، المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات، (القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٥م).

المجلات العلمية:

آمال عبد المجيد، عبد القادر أحمد، (مدى مساهمة القيادة الريادية فى تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين فى مجموعة الإتصالات الفلسطينية)، دراسة منشورة بمجلة جامعة فلسطين للابحاث، ٢٠١٦م.

سالم بن سعيد آل ناصر القحطاني، (القيادة الريادية وتطبيقاتها فى الجامعات)، دراسة منشورة بمجلة التنمية الإدارية، معهد الإدارة العامة، العدد (١٥١)، الرياض، ٢٠١٧م.