



تأثير القيادة الريادية علي سلوكيات المواطنة التنظيمية :
دراسة تطبيقية علي العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية
إعداد

أ.م.د/ تامر إبراهيم عشري	أ/حنان السيد فتحي خاطر
أستاذ إدارة الأعمال المساعد	باحثة بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة جامعة المنصورة	كلية التجارة جامعة المنصورة

مجلة راية الدولية للعلوم التجارية

دورية علمية محكمة

المجلد (٤) - العدد (١٥) - أكتوبر ٢٠٢٥

<https://www.rijs.org/>

الناشر

معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية بدمياط الجديدة

المنشأ بقرار وزير التعليم العالي رقم ٤٨٩٠ بتاريخ ٢٢ أكتوبر ٢٠١٨ بجمهورية مصر العربية



The Impact of Entrepreneurial Leadership on Organizational Citizenship Behaviors: An Applied Study on Employees of Service Directorates in Dakahlia Governorate

submitted by

Assoc. Prof. Dr. Tamer Ibrahim Ashry
Assistant Professor of Business
Administration
Faculty of Commerce, Mansoura
University

Ms. Hanan El-Sayed Fathy Khater
Researcher, Department of Business
Administration
Faculty of Commerce, Mansoura
University

Raya International Journal of Business Sciences

volume (4), issue (15), october 2025

<https://www.rijcs.org/>

Raya Higher Institute of Management and Foreign Trade in New Damietta



يهدف هذا البحث إلى التعرف على تأثير أبعاد القيادة الريادية على سلوكيات المواطنة التنظيمية وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من ٣٥٥ مفردة من العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية،

حيث بلغت نسبة الإستجابة ٩٥٪، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين جميع أبعاد كل من القيادة الريادية وسلوكيات المواطنة التنظيمية، كما تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد وأوضح نتائج وجود تأثير معنوي لجميع أبعاد القيادة الريادية على كل بعد من سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمديريات الخدمات. الكلمات المفتاحية: القيادة الريادية، وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

Abstract

This research aims to identify the Impact of dimensions of entrepreneurial leadership and organizational citizenship behavior, by applying it to a sample of 355 individuals the employees in services directorates in dakahlia governorate, where the response rate reached 95%. Using Pearson's correlation coefficient, the study found a significant positive correlation between all dimensions of both entrepreneurial leadership and organizational citizenship behavior. Linear regression analysis was also used, and its results showed a significant effect of all entrepreneurial leadership on each dimension of organizational citizenship behavior among the employees in services directorates.

Keywords: entrepreneurial leadership and organizational citizenship behavior.

تمهيد:

حظي مصطلح القيادة الريادية بإهتمام كبير من قبل الخبراء والباحثين تزامنا مع الألفية الثالثة، وتتضمن القيادة الريادية التنظيم وتحفيز مجموعة من الناس لتحقيق هدف مشترك من خلال الابتكار وتحسين المخاطر والاستفادة من الفرص، وإدارة بيئة العمل التنظيمية الديناميكية (Nashad, 2021) ونتيجة لشدة المنافسة التي تواجهها المنظمات فقد ظهر مفهوم

سلوكيات المواطنة التنظيمية التي أنتجها الفكر الإداري المعاصر مؤخرًا واستحوذت على اهتمام عدد كبير من الباحثين والممارسين، وهو سلوك تطوعي يقوم به الموظف بشكل اختياري ولا يرتبط بشكل مباشر لحوافز المنظمة (Chou&Pearson,2011,A106)، وتبرز العلاقة بين القيادة الريادية وسلوك المواطنة التنظيمية في قدرة القائد الريادي على تعزيز الانتماء والولاء الوظيفي، مما يحفز الموظفين على تبني سلوكيات إيجابية تتجاوز المتطلبات الرسمية للوظيفة، فالقائد الريادي من خلال رؤيته التحفيزية وأسلوبه القائم على الثقة والتمكين، يعزز قيم التعاون والالتزام التنظيمي، مما ينعكس إيجابيا على أداء الفريق والمؤسسة ككل (Podsakoff et al.,2000).

لذا يهدف هذا البحث إلى الكشف عن طبيعة تأثير القيادة الريادية على سلوكيات المواطنة التنظيمية، وذلك بالتطبيق على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية.

١- الإطار النظري والدراسات السابقة:

١/١-الإطار النظري:

فيما يلي عرض لمتغيري البحث وأبعادهما:

١/١/١-القيادة الريادية (Entrepreneurial Leadership):

القيادة الريادية يقصد بها أفراد موهوبون ومحفزون ومؤثرين على الآخرين لتحقيق القيم الأساسية للمنظمة مثل اغتنام الفرص والمخاطر وابتكار المنتجات والعمليات وخلق مزايا تنافسية وتحسين الكفاءات الديناميكية التي يتبعها رواد الأعمال (Nguyen et al.,2021). ويرى (Akbari et al.,2020) أن القيادة الريادية أسلوب فريد للتعامل مع الصعوبات والتحديات في مراحل مختلفة من التطوير التنظيمي. ورأى أيضا (الدوسري، ٢٠٠٦) أن القيادة الريادية هي نمط قيادي منظم وهادف وواع، تتوفر فيه روح المبادرة والتغيير، والاستعداد لتحمل المخاطر، وتقديم الحلول المبتكرة للصعوبات المتوقعة وغير المتوقعة، والتواصل الفعال، فهي القيادة التي تجمع ما بين إلهام التغيير ووقت التأثير، يمارسها القائد من أجل تحقيق أهداف المؤسسة ورؤيتها الإستراتيجية.

وتم الاعتماد على ٤ أبعاد للقيادة الريادية كونها الأبعاد الأكثر تكراراً وشيوعاً في الدراسات السابقة التي تناولتها ومنها (الدوسري، ٢٠١٦؛ الجيار، ٢٠١٨)، (Zijlstra,2014 / AL-Khalifah,2014)، وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

١/١/١-الرؤية:

يجب وجود رؤية واضحة لما ترغب المنظمة في أن تكون عليه في المستقبل، حيث تشير إلى شكل المنظمة مستقبلاً كما يراه الأفراد سواء بشكل صريح أو بشكل ضمني وكيفية الوصول إلى هذه الرؤية وتحقيقها (Gunduz,2017;Zakkariya&Nimitha2020).

١/١/٢-الإبداع:

الإبداع الإداري هو القدرة على التجديد والتغيير واستحداث أسلوب جديد أو طريقة عمل تتميز بقدر عالٍ من الأصالة والطلاقة واستخدامه بطرق حديثة تتوافق مع بيئة العمل الخارجية (الحمادي، ٢٠٢٠).

١/١/٣-تحمل المخاطر:

مدى قدرة أو تحمل متخذ القرار على تحمل المخاطرة عند اتخاذ القرارات مع ضرورة الانتباه إلى حجم المخاطر التي من الممكن تترتب على اتخاذ هذا القرار وكيف يمكن إيجاد حلول لتلك المخاطر (Bagheri et al.,2020).

١/١/٤-الإستباقية:

الإستباقية أو المبادرة تعني القدرة على العمل المستقل والإدراك المبكر بهدف التغيير، بمعنى هي جهد للمنظمة في اقتناص الفرص وتحديد احتياجات العملاء المستقبلية، والقدرة على التصرف بحكمة تجاه المشكلات المتوقعة والخروج بعدد من الحلول، فالمنظمة المبادرة هي التي لها دور قيادي فعال أكثر من باقي المنظمات (الجيار، ٢٠١٨).

١/١/٢-سلوكيات المواطنة التنظيمية (Organizational Citizenship Behavior)

يقصد بها شكل من أشكال المساهمة في سلوك الموظف الطوعية، الذي لا تطلبه المنظمة ويعتبر سلوكاً غير مباشر في المساهمة لترقية الموظف ولا ترتبط مباشرة بالمكافأة، حيث أن الموظف الذي يقوم بسلوك المواطنة التنظيمية سيزيد من أدائه وإنتاجيته (Earlyanti and Hamid,2023) ووصفها (بن مرزوق، ٢٠٢٢) بأنها تصرفات تهدف إلى تقديم المساعدة بدون مقابل، وهي عبارة عن سلوك اختياري يؤديه الفرد طواعية حيث يتعدى حدود الواجبات الوظيفية له، كتقديم المساعدة للآخرين والمحافظة على سمعة المنظمة وممتلكاتها. كما وصفها (العامري، ٢٠٢٠) بأنها سلوك إنساني اختياري مدعوم بقيم اجتماعية وأخلاقية، يؤديه الفرد تجاه منظمته ليدعم به واجباته الرسمية بطريقة طوعية خارج ما هو منصوص عليه ضمن عمله الأساسي.

وتم الاعتماد على ٥ أبعاد لسلوكيات المواطنة التنظيمية كونها الأبعاد الأكثر تكراراً وشيوعاً في الدراسات السابقة التي تناولتها ومنها (النعاس، ٢٠٢٢)، (Narimani,2013 – Organ,1988) وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

١-٢/١/١-الإيثار:

هو سلوك إرادي يقوم به الموظف بمساعدة الموظفين (زملاء، رؤساء، مرؤوسين) في منظمته للقيام بأعمالهم، كما تتجاوز هذه المساعدة زملاء العمل لتشمل المراجعين ليحصلوا على الخدمة المثلى في المنظمة (أبو تاية، ٢٠١٢).

١-٢/١/٢-الكياسة:

أنه سلوك تطوعي يساعد على منع وقوع المشاكل المتعلقة بالعمل، وتجنب إثارة المشاكل مع زملائه ورؤسائه وتقديم النصح لهم (كنيوة ويحيوي، ٢٠٢٢).

١-٣/٢/١/١-الروح الرياضية:

هي قدرة العامل على تحمل المشكلات ورغبته في التسامح وتحمل المهام الصعبة واستعداده لتقبل بعض الإحباطات والمضايقات التنظيمية دون شكوى أو تدمير (صادق، ٢٠٢٠).

١-٤/٢/١/١-السلوك الحضاري:

السلوك الحضاري هو عبارة عن سلوك اختياري يشير إلى مسئولية الفرد عن المشاركة أو المساهمة في تطوير المؤسسة مثل حضور الاجتماعات والندوات، وأداء وظائف غير مطلوبة منه ولكنها تساعد المؤسسة على أداء أنشطتها والمبادرة بتقديم النصائح للآخرين لتحسين الإجراءات والعمليات بالمؤسسة (بن مرزوق، ٢٠٢٢).

١-٥/٢/١/١-وعى الضمير:

أن وعى الضمير يقود الموظفين لتجاوز الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة مثل العمل لساعات إضافية وعدم أخذ فترات راحة إضافية (AL-Ahmadi & Mahran,2022).

١-٢/١-الدراسات السابقة:

تم الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات البحث، وفيما يلي عرض مختصر لتلك الدراسات:

١-١/٢/١-الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة الريادية وبعض المتغيرات الأخرى:

هدفت دراسة (الجرجري، العبيدي، ٢٠٢٣) الى تحديد دور القيادة الريادية بأبعادها (الإستباقية، الإبداع، الرؤية الإستراتيجية، تحمل المخاطر) في تحقيق السيادة الإستراتيجية

بشركة أسياسيل للاتصالات بالعراق، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال اختيار عينة قصدية مقدارها (٩٦) من القيادات الإدارية بالشركة، وتوصلت الدراسة إلى عدة استنتاجات عبرت عن توافر أبعاد القيادة الريادية لدى قادة المنظمة المبحوثة باعتبارها قيادة إيجابية تعود بعوائد مالية، إضافة ، إضافة الى امتلاكهم مفهوما واضحا عن السيادة الإستراتيجية التي تحقق لهم التفوق ودلالة على القوة التنافسية للمنظمة المبحوثة.

هدفت دراسة (بافضل، ٢٠٢٣) إلى التعرف على دور القيادة الريادية في إدارة الأزمات التسويقية في مصنع المكلا لتعليب الأسماك بمحافظة حضر موت -اليمن حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات عن طريق استمارة الاستبيان، وتم التحليل عبر برنامج (SPSS) الإحصائي، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها: أنه توجد علاقة تأثير وارتباط ذات دلالة إحصائية لكل من أبعاد القيادة الريادية بشكل منفردة في إدارة الأزمات التسويقية.

هدفت دراسة (عبد المقصود، ٢٠٢٢) الى تأثير القيادة الريادية على جودة الحياة الوظيفية في وزارة التجارة والصناعة المصرية، توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الريادية (الإبداع والإبتكار، المبادأة والاستباقية، الرؤية الإستراتيجية، تحمل المخاطرة) وأبعاد جودة الحياة الوظيفية (التدريب والتطوير، الأجور والمكافآت، ظروف وبيئة العمل، المشاركة في إتخاذ القرارات، الرضا الوظيفي) في وزارة التجارة والصناعة المصرية.

هدفت دراسة (سليمان، ٢٠٢١) إلى تقديم تصور مقترح لمناخ تنظيمي (أحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية) داعم لممارسات القيادة الريادية من خلال التعرف على الإطار الفكري للقيادة الريادية والوقوف على الأسس النظرية المرتبطة بالمناخ التنظيمي المدرسي وتحديد متطلبات مناخ تنظيمي داعم لممارسات القيادة الريادية بمدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي بمحافظة دمياط ، وتوصل البحث إلى أن توافر خصائص الريادة لدى القادة يعد مدخلا لتعزيز السلوك الريادي ، كما توصل إلى مجموعة من الآليات اللازمة لتهيئة مناخ تنظيمي داعم لممارسات القيادة الريادية بمدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي بمحافظة دمياط ، تمثلت في تطوير كل من الهيكل التنظيمي ، السياسات الإدارية ، الحوافز والمكافآت ، تكنولوجيا العمل ، طبيعة العمل ، والعلاقات والاتصال والتواصل.

وهدفت دراسة (طه ، ٢٠٢٠) إلى تحديد طبيعة ونوع العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية ، ونوع وطبيعة العلاقة بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية ، ونوع وطبيعة العلاقة

بين القوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية ، ونوع وطبيعة العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية في وجود القوة التنظيمية كمتغير وسيط ، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية ، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية ، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية ، كما دعم وجود القوة التنظيمية كمتغير وسيط بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية ، وأن سبل تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة السادات تعتمد على مستوى القيادة الريادية ومستوى القوة التنظيمية

١/٢-٢ الدراسات التي تناولت العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية وبعض المتغيرات الأخرى:

هدفت دراسة (الهادي، ٢٠٢٣) إلى التعرف على أثر العدالة الإجرائية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية في جامعة الزعيم الأزهرى، شملت عينه الدراسة (٤٢١) موظفاً، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية وسلوك المواطنة التنظيمية، تسهم العدالة الإجرائية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية. كما هدفت دراسة (الأزهاري، ٢٠٢٢) إلى اختبار مدى صحة النموذج المقترح للعدالة التنظيمية كآلية لتحسين وترسيخ سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي المؤسسات الاستشفائية لطب العيون في إطار الصداقة الكوبية-الجزائرية، من خلال البحث في كيفية تأثير العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمي، وتوصلت نتائج المعادلة الهيكلية أن هناك علاقة معنوية طردية موجبة ذات تأثير كبير بين العدالة التنظيمية بأبعادها وسلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها لدى موظفي المؤسسات محل الدراسة، كما أكدت نتائج الدراسة على مطابقة النموذج المقترح لكل من العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.

هدفت دراسة (كريم، ٢٠٢٢) للتعرف على جودة العمل ودورها في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية بالتطبيق على إحدى مديريات القطاع العام، وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات كان من أهمها أن بعد الكياسة في المديرية المبحوثة حاز على أهمية كبيرة، يهدف إلى الحد من المشاكل والخلافات بين الأفراد من خلال استخدام الأفكار والسلوكيات المناسبة والإحترام المتبادل.

في حين هدفت دراسة (Sumardjo and Supriadi, 2021) إلى تحديد مدى تأثير الدعم التنظيمي المُدرّك والثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية، ودراسة دور الالتزام التنظيمي في توسيط هذا التأثير، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الدعم التنظيمي المُدرّك لا يؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية للموظفين. ومن ناحية أخرى، توصلت النتائج إلى أن الثقافة التنظيمية تؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية للموظفين. وتوصلت النتائج أيضاً إلى أن الدعم التنظيمي المُدرّك يؤثر على الالتزام التنظيمي للموظفين، وبالمثل، تؤثر الثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي للموظفين. بالإضافة إلى ذلك، توصلت النتائج إلى أن الالتزام التنظيمي يؤثر بشكل معنوي على سلوك المواطنة التنظيمية لموظفي شركة الأمن في إندونيسيا.

هدفت دراسة (منيرة، ٢٠٢٠) إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية من الموظفين العاملين بالمؤسسة روائح الورود بالوادي. ومن أهم النتائج التي تم الوصول إليها، أن جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية سائدان وسط الموظفين بالمؤسسة، وأن هناك علاقة طردية بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية وهدفت دراسة (الفقي، ٢٠١٨) للتعرف على جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية في البنوك الحكومية المصرية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بنسبة جيدة فتجد أن المتغيرات المستقلة، جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في أهم العناصر تأثيراً (جماعة العمل - ظروف بيئة العمل - خصائص الوظيفة - المشاركة في إتخاذ القرارات) ذات تأثير معنوي على سلوك المواطنة التنظيمي.

وهدفت دراسة (Amraei et al., 2015) للتعرف على مدى تأثير جودة حياة العمل على التمكين وسلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في بنك رفاهة كركران في جمهورية إيران الإسلامية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن هناك دوراً هاماً لجودة حياة العمل في زيادة إنتاجية الموارد البشرية وفي رفع كفاءة المنظمات في السنوات الأخيرة كما أن هناك نسبة كبيرة من عينة الدراسة وافقت على أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر على التمكين وسلوك المواطنة التنظيمية بنسبة (٩٥٪).

وهدفت دراسة (Shams&Jofrah, 2014) للتعرف على طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في شركة الغاز الإيرانية، وتوصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج وجود ارتباط معنوي بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في الشركة.

٣/٢/١-الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة الريادية وسلوكيات المواطنة التنظيمية: هدفت دراسة (عيد،٢٠٢٢) للتعرف على القيادة الريادية ودورها في تحسين الأداء المؤسسي من خلال المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط على بعض الجامعات المصرية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وأظهرت نتائج البحث وجود انخفاض ملحوظ في مستوى الأداء المؤسسي بنفس درجة انخفاض في مستوى ممارسات القيادة الريادية، كما تم التوصل إلى أن تناول المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية والأداء المؤسسي يدعم كان له قيمة واضحة تزيد من تأثير القيادة الريادية على الأداء المؤسسي.

هدفت دراسة (Elmenawy,Khayal,2022) للتعرف على الدور الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الريادية وإبداع الموظفين وتوصلت هذه الدراسة إلى أن القائد الريادي يمكن أن يساعد في تحفيز إبداع الموظف من خلال سلوك المواطنة التنظيمية. وهدفت دراسة (Sani,2018) إلى تحديد التأثير المباشر للقيادة الريادية على أداء الموظفين، وتحديد دور سلوك المواطنة التنظيمية في تأثير قيادة ريادة الأعمال على أداء الموظف وتحديد دور التحصيل الروحي لتخفيف تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على أداء الموظف، وأظهرت نتائج البحث أن قيادة رواد الأعمال لها تأثير على معدل الأداء، يتوسط سلوك المواطنة التنظيمية تأثير قيادة رواد الأعمال على معدل الأداء، ولا يصبح التحصيل الروحي وسيطاً لتأثير سلوك المواطنة التنظيمية على معدل الأداء.

في ضوء العرض السابق للدراسات السابقة استخلصت الباحثة ما يلي:

- تبين من مراجعة الدراسات السابقة أن القيادة الريادية مفهوم متعدد الأبعاد حيث يتضمن عدة أبعاد تتمثل في: الرؤية، الإبداع، تحمل المخاطر، الإستباقية، وهي الأكثر تكراراً وشمولاً لغيرها من الأبعاد بالدراسات السابقة وهذا ما دعا الباحثين لدراستها.

- تبين من مراجعة الدراسات السابقة أن سلوكيات المواطنة التنظيمية مفهوم متعدد الأبعاد حيث يتضمن عدة أبعاد تتمثل في: الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، الضمير الحي، وهي الأكثر تكراراً وشمولاً بالدراسات السابقة وهذا ما دعا الباحثين لدراستها.

- ندرة الدراسات السابقة -في حدود علم الباحثين -التي تناولت العلاقة بين متغيري البحث وأبعادهما محل البحث بصورة مجتمعة وخاصة بالتطبيق على مديريات الخدمات بمحافظه الدقهلية، وهنا تبرز الفجوة البحثية، وتنبع أهمية البحث.

٢- مشكلة البحث:

لتحديد مشكلة الدراسة قام الباحثون بإجراء دراسة استطلاعية وذلك بالاعتماد على المقابلات الشخصية مع عينة ميسرة قوامها (٢٠) مفردة من العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية وتم إجراء المقابلات الشخصية مع هؤلاء الأفراد لتحديد مستوى توافر أبعاد القيادة الريادية وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر مفردات مجتمع الدراسة موضع التطبيق.

وقد كشفت الدراسة الاستطلاعية عن مجموعة من المؤشرات الأولية تمثلت أهمها فيما يلي:

- لا يتشارك قادة المديرية الرؤية المستقبلية مع المرؤوسين.
- لا يوجد تشجيع من قادة المديرية المرؤوسين على تقديم الأفكار الجديدة في العمل.
- لا يساعد قادة المديرية المرؤوسين للتعلم من أخطائهم.
- لا يشجع قادة المديرية روح المبادرة لدى المرؤوسين.
- لا يشارك الموظفون زملائهم الجدد بخبراتهم في العمل.
- لا تحترم آراء الموظفين عند اتخاذ القرارات التي قد تؤثر عليهم.
- لا يدافع الموظفون عن سمعة المديرية عندما ينتقدها الآخرون.
- لا ينفذ الموظفون المهام الإضافية دون شكوى أو تدمير.
- لا يوجد التزام في العمل بأوقات الحضور والانصراف.
- وبناء على ما سبق تتمحور مشكلة البحث حول انخفاض مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية، الأمر الذي قد يرجع إلى انخفاض ممارسات القيادة الريادية بين المستويات المختلفة، وعليه تثار التساؤلات التالية
- ١/٢- ما طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد كل من القيادة الريادية وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية؟
- ٢/٢- ما درجة تأثير أبعاد القيادة الريادية على كل بعد من أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية؟

٣- أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تم صياغتها على النحو التالي:

١/٣- التعرف على طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد كل من القيادة الريادية وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمديريات الخدمات بمحافظه الدقهلية.

٢/٣- بيان درجة تأثير أبعاد القيادة الريادية على كل بعد من أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمديريات الخدمات بمحافظه الدقهلية.

٤- فروض البحث:

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه يسعى هذا البحث إلى التحقق من صحة أو خطأ مجموعة الفروض التالية:

١/٤- يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد كل من القيادة الريادية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمديريات الخدمات بمحافظه الدقهلية.

٢/٤- يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الريادية على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية كل على حدة لدى العاملين بمديريات الخدمات بمحافظه الدقهلية.

ويشتق من هذا الفرض هذه الفروض الفرعية التالية:

١/٢/٤- يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الريادية على الإيثار.

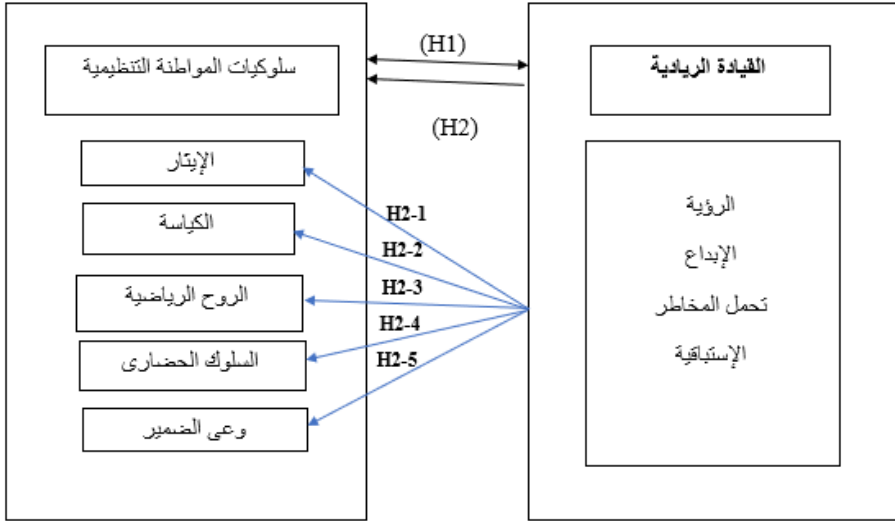
٢/٢/٤- يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الريادية على الكياسة

٣/٢/٤- يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الريادية على الروح الرياضية

٤/٢/٤- يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الريادية على السلوك الحضاري.

٥/٢/٤- يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الريادية على وعي الضمير.

وفي ضوء ما سبق يمكن توضيح الإطار المفاهيمي للعلاقة بين متغيرات البحث فيما يلي:



المصدر: من اعداد الباحثين في ضوء الدراسات السابقة
شكل رقم (١): الإطار المفاهيمي للعلاقة بين متغيرات البحث

٥- أهمية البحث:

يستمد هذا البحث أهميته على المستويين النظري والتطبيقي كما هو موضح فيما يلي:

١/٥- الأهمية العلمية (النظرية):

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة فيما يلي:

١/١/٥- تنبع أهمية البحث العلمية من مساهمته في إلقاء الضوء على موضوعات حيوية وهامة تتمحور حول متغيري البحث وهما القيادة الريادية، وسلوكيات المواطنة التنظيمية والأبعاد المكونة لهما بمنهجية علمية، والتي تجعله إضافة للدراسات السابقة القليلة التي تناولت هذا الموضوع.

٢/١/٥- تكمن أهمية البحث الحالي في ندرة الدراسات التي تناولت تأثير القيادة الريادية على سلوكيات المواطنة التنظيمية والأبعاد المكونة لهما محل البحث الحالي، حيث تبين - في حدود علم الباحثة وما توفر لها من دراسات - الفجوة البحثية - فلا توجد دراسة تناولت العلاقة بين هذه المتغيرات والأبعاد المكونة لهما بصورة مجتمعة بمديرية الخدمات محل البحث لذا قد يمثل

البحث الحالي إضافة إلى معرفة دور القيادة الريادية في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية بفهم طبيعة العلاقة القائمة فيما بينهم.

٢/٥- الأهمية التطبيقية (العملية):

تتمثل الأهمية التطبيقية للبحث فيما يلي:

١/٢/٥- تأتي الأهمية التطبيقية لتلك الدراسة من مساهمة نتائجها في مساعدة العاملين بمديريات الخدمات محل الدراسة على تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين من خلال تبني ممارسات القيادة الريادية (الرؤية والإبداع وتحمل المخاطر والإستباقية).

٦- منهجية البحث:

تتضمن منهجية البحث عدة عناصر كما هو مبين فيما يلي:

١/٦- البيانات المطلوبة ومصادرها:

يعتبر هذا البحث من البحوث الوصفية ويستخدم نوعين من البيانات وهما:

١/١/٦- بيانات ثانوية: تم تجميعها من الدراسات والبحوث العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات البحث والموضوعات المتعلقة بها لتأصيل المفاهيم وإعداد الإطار النظري للبحث وكذلك قائمة الاستقصاء.

٢/١/٦- بيانات أولية: تم الاعتماد على أسلوب الاستقصاء في جمع هذه البيانات لتحليلها ومن ثم اختبار فروض البحث والتوصل إلى النتائج.

٢/٦- مجتمع وعينة البحث:

١/٢/٦- مجتمع البحث:

تمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية والبالغ عددهم (٤٥١٧) وذلك وفقاً لسجلات إدارة مركز المعلومات واتخاذ القرار بمحافظة الدقهلية.

٢/٢/٦- عينة البحث:

تم استخدام برنامج حساب حجم العينة بمعلومية حجم المجتمع وعند مستوى ثقة ٩٥٪ وحدود خطأ ٥٪، بلغ حجم العينة المستهدفة (٣٥٥) مفردة، ونظراً لاتساع حجم المجتمع وانتشار مفرداته، تم الاعتماد على عينة عشوائية طبقية من العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية وذلك بنسبة استجابة ١٠٠٪.

٣/٦-متغيرات البحث وأساليب القياس:

اعتمد الباحثون في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استقصاء تم إعدادها خصيصاً لهذا الغرض في ضوء الأدوات السابق استخدامها في الدراسات العلمية السابقة، بما تضمن مجموعة من العبارات التي تعبر عن متغيرات البحث، ويمكن توضيح المقاييس المستخدمة في قياسها فيما يلي:

١/٣/٦-المتغير المستقل: القيادة الريادية: اعتمد الباحثون على المقياس الوارد بدراسة (Fairoz et al.,2010) كونه الأشمل للأبعاد الأكثر استخداماً وشيوعاً بالدراسات السابقة التي اطلعت عليها الباحثة.

٢/٣/٦-المتغير التابع: سلوك المواطنة التنظيمية: اعتمد الباحثون على المقياس الوارد بدراسة ((Bell&Menguce,2002) & (Organ,1988) كونه الأشمل للأبعاد الأكثر استخداماً وشيوعاً بالدراسات السابقة التي اطلعت عليها الباحثة.

٤/٦-أساليب تحليل البيانات:

تم إدخال وتحليل البيانات ببرنامج (SPSS v.23) باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

١/٤/٦-اختبار الثبات Reliability Analysis بمعاملات ألفا لكرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient الذي يعتبر الأكثر شيوعاً في قياس مستوي ثبات قائمة الاستقصاء والمستخدم لتحديد درجة صلاحيتها لمراحل التحليل التالية.
٢/٤/٦-

٣/٤/٦-معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation: ويستخدم لقياس العلاقة بين متغيرين أو أكثر مع تحديد نوع العلاقة وقوتها، وتم استخدامه لاختبار الفرض الأول من فروض البحث.

٤/٤/٦-الانحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression: وذلك لقياس التأثير المباشر لأبعاد المتغير المستقل على كل بعد من أبعاد المتغير التابع ومن ثم اختبار الفرض الرئيسي الثاني من خلال الفروض المشتقة منه ذات الصلة.

تأثير القيادة الريادية علي سلوكيات المواطنة التنظيمية

٥/٦-نتائج اختبار الثبات لأبعاد متغيرات البحث:

يوضح الجدول رقم (١) نتائج الثبات لأبعاد متغيرات البحث:

جدول رقم (١): قيمة معاملات الثبات لأبعاد متغيرات البحث

المتغير	الأبعاد	رقم العبارة	معامل الارتباط	معامل الثبات عند حذف العبارة	معامل الثبات	
					عدد العبارات	معامل ألفا
القيادة الريادية	الرؤية	Q1	0.327	0.760	8	0.745
		Q2	0.465	0.714		
		Q3	0.363	0.733		
		Q4	0.476	0.713		
		Q5	0.484	0.711		
		Q6	0.459	0.715		
		Q7	0.494	0.708		
		Q8	0.574	0.695		
	الابداع	Q9	0.475	0.704	6	0.740
		Q10	0.439	0.714		
		Q11	0.515	0.692		
		Q12	0.511	0.693		
		Q13	0.430	0.716		
		Q14	0.484	0.701		
	تحمل المخاطرة	Q15	0.548	0.750	7	0.785
		Q16	0.681	0.722		
		Q17	0.574	0.748		
		Q18	0.451	0.769		
		Q19	0.447	0.770		
		Q20	0.444	0.772		
		Q21	0.444	0.770		
	الاستباقية (روح المبادرة)	Q22	0.592	0.724	7	0.774
		Q23	0.427	0.759		
		Q24	0.487	0.747		
		Q25	0.405	0.764		
		Q26	0.504	0.744		
		Q27	0.509	0.743		
		Q28	0.550	0.735		

معامل الثبات		معامل الثبات عند حذف العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	الأبعاد	المتغير
معامل ألفا	عدد العبارات					
0.925	28	اجمالي المتغير المستقل: القيادة الريادية				
0.921	5	0.906	0.781	Q53	الايثار	سلوك المواطنة التنظيمية
		0.905	0.785	Q54		
		0.899	0.813	Q55		
		0.898	0.818	Q56		
		0.906	0.781	Q57		
0.775	5	0.722	0.583	Q58	الكياسة	
		0.701	0.639	Q59		
		0.738	0.534	Q60		
		0.746	0.510	Q61		
		0.759	0.477	Q62		
0.700	5	0.670	0.406	Q63	السلوك الحضاري	
		0.694	0.346	Q64		
		0.627	0.510	Q65		
		0.600	0.567	Q66		
		0.653	0.452	Q67		
0.749	5	0.648	0.654	Q68	الروح الرياضية	
		0.772	0.319	Q69		
		0.686	0.561	Q70		
		0.731	0.436	Q71		
		0.667	0.617	Q72		
0.740	5	0.697	0.499	Q73	وعي الضمير	
		0.666	0.579	Q74		
		0.720	0.437	Q75		
		0.698	0.494	Q76		
		0.693	0.508	Q77		
0.938	25	اجمالي المتغير التابع: سلوك المواطنة التنظيمية				

المصدر: اعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الاحصائي

يتضح لدى الباحثة من خلال العرض السابق لنتائج اختبارات الثبات لمتغيرات الدراسة ما يلي:

تأثير القيادة الريادية علي سلوكيات المواطنة التنظيمية

-بالنسبة لمقياس المتغير المستقل القيادة الريادية: فقد تبين أن معامل ألفا للمقياس ككل بلغ ٠,٩٢٥ وهو ما يشير الى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس، وذلك باعتبار أن معامل ألفا الذي يتراوح ما بين ٠,٦ الى ٠,٧ يعتبر كافياً ومقبولاً، في حين أن معاملات ألفا لمقاييس الرؤية، والابداع، وتحمل المخاطرة، والاستباقية تبلغ ٠,٧٤٥، ٠,٧٤٠، ٠,٧٨٥، ٠,٧٧٤ على التوالي مما يشير الى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس.

بالنسبة لمقياس المتغير التابع سلوك المواطنة التنظيمية: فقد تبين أن معامل ألفا للمقياس ككل بلغت ٠,٩٣٨ وهو ما يشير الى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس، وذلك باعتبار أن معامل ألفا الذي يتراوح ما بين ٠,٦ الى ٠,٦ يعتبر كافياً ومقبولاً، في حين أن معاملات ألفا لمقاييس الايثار، والكياسة، والسلوك الحضاري، والروح الرياضية، ووعي الضمير تبلغ ٠,٩٢١، ٠,٧٧٥، ٠,٧٠٠، ٠,٧٤٩، ٠,٧٤٠ على التوالي مما يشير الى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس.

بالإضافة الى ذلك يتبين أن معاملات الارتباط الاجمالية بين العناصر لكافة الأبعاد والعبارات أكبر من ٠,٣ مما يشير الى أهمية الابقاء على كافة العبارات بقائمة الاستقصاء دون حذف أو تغيير.

٦/٦- التحليل الوصفي لمتغيرات وأبعاد الدراسة:

شمل البحث متغيرين رئيسيين وهما القيادة الريادية، وسلوك المواطنة التنظيمية، ومجموعة من الأبعاد الفرعية المكونة لهما، وقد أسفرت نتائج التحليل الوصفي لهذين المتغيرين وأبعادهما عما يلي:

جدول رقم (٢): التحليل الوصفي لمتغيرات وأبعاد الدراسة

المتغير	الأبعاد	التحليل الاحصائي		الترتيب وفقاً للوسط الحسابي
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
المتغير المستقل: القيادة الريادية	الرؤية	0.719	3.678	2
	الابداع	0.713	3.665	3
	تحمل المخاطرة	0.708	3.679	1
	الاستباقية	0.723	3.655	4
اجمالي المتغير المستقل		0.679	3.669	-
المتغير التابع: سلوك المواطنة التنظيمية	الايثار	0.787	3.696	3
	الكياسة	0.732	3.700	2
	السلوك الحضاري	0.766	3.690	4
	الروح الرياضية	0.772	3.702	1
	وعي الضمير	0.753	3.674	5
	اجمالي المتغير التابع	0.721	3.687	-

المصدر: اعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الاحصائي

-ارتفاع الوسط الحسابي العام للمتغير الأول الخاص بالقيادة الريادية حيث يبلغ ٣,٦٦٩ مما يشير الى وجود إدراك عام لعينة الدراسة فيما يتعلق بالمتغير الأول وأبعاده الفرعية وهو ما يمكن ايضاحه فيما يلي: جاء البعد الفرعي الثالث الخاص بتحمل المخاطرة في المرتبة الأولى حيث بلغ الوسط الحسابي ٣,٦٧٩، بينما جاء في المرتبة الثانية البعد الفرعي الأول الخاص بالرؤية حيث بلغ الوسط الحسابي ٣,٦٧٨، وفي المرتبة الثالثة من الأهمية كان البعد الفرعي الثاني الخاص بالإبداع حيث بلغ الوسط الحسابي له ٣,٦٦٥، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة من الأهمية كان البعد الفرعي الرابع الخاص بالاستباقية حيث بلغ الوسط الحسابي له ٣,٦٥٥.

-ارتفاع الوسط الحسابي العام للمتغير التابع الخاص بسلوك المواطنة التنظيمية حيث يبلغ ٣,٦٨٧ مما يشير الى وجود إدراك عام لعينة الدراسة فيما يتعلق بالمتغير الثالث وأبعاده الفرعية وهو ما يمكن ايضاحه فيما يلي: جاء البعد الفرعي الرابع الخاص بالروح الرياضية في المرتبة الأولى حيث بلغ الوسط الحسابي ٣,٧٠٢، بينما جاء في المرتبة الثانية البعد الفرعي الثاني الخاص بالكميصة حيث بلغ الوسط الحسابي ٣,٧٠٠، وفي المرتبة الثالثة من الأهمية كان البعد الفرعي الأول الخاص بالإيثار حيث بلغ الوسط الحسابي له ٣,٦٩٦، وفي المرتبة الرابعة من الأهمية كان البعد الفرعي الثالث الخاص بالسلوك الحضاري حيث بلغ الوسط الحسابي له ٣,٦٩٠، وفي المرتبة الخامسة والأخيرة من الأهمية كان البعد الفرعي الخامس الخاص بوعي الضمير حيث بلغ الوسط الحسابي له ٣,٦٧٤.

٧- تحليل ومناقشة نتائج اختبارفروض البحث:

يعرض الباحثين نتائج اختبار فروض البحث، وذلك على النحو التالي:

١/٧-نتائج اختبارالفرض الأول:

ينص الفرض الأول من فروض البحث على أنه: يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد كل من القيادة الريادية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية، وتم اختبار هذا الفرض عن طريق استخدام معامل ارتباط بيرسون، وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (٣):

تأثير القيادة الريادية علي سلوكيات المواطنة التنظيمية

جدول رقم (٣): مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد كل من القيادة الريادية وسلوك

المواطنة التنظيمية

المتغيرات	الرؤية	الابداع	تحمل المخاطرة	الاستباقية	الايثار	الكياسة	السلوك الحضاري	الروح الرياضية	وعي الضمير
الرؤية	0.806								
الابداع	0.759	0.794							
تحمل المخاطرة	0.750	0.764	0.802						
الاستباقية	0.798	0.767	0.768	0.808					
الكياسة	0.762	0.735	0.725	0.739	0.767	0.759			
السلوك الحضاري	0.747	0.702	0.723	0.737	0.781	0.684	0.767		
الروح الرياضية	0.760	0.726	0.717	0.737	0.770	0.692	0.683	0.772	
وعي الضمير	0.741	0.696	0.703	0.728	0.755	0.684	0.683	0.694	0.782

المصدر: اعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الاحصائي

ويتضح من الجدول رقم (٣) وجود علاقة معنوية بين الأبعاد الفرعية للمتغير الخاص بالقيادة الريادية وأبعاده الفرعية، بالإضافة الى وجود علاقة معنوية بين الأبعاد الفرعية للمتغير الخاص بسلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده الفرعية، تبلغ أقوى علاقة بين أبعاد المتغير المستقل وأبعاد المتغير التابع في العلاقة بين الرؤية والكياسة حيث يبلغ معامل الارتباط بينهما ٠,٧٦٢، بينما كانت أضعف علاقة في العلاقة بين الابداع والايثار حيث يبلغ معامل الارتباط بينهما ٠,٦٨٣، بالإضافة الى معنوية العلاقة بين كافة أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع وهذا يعنى قبول الفرض الأول .

٢/٧- نتائج اختبار الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني من فروض البحث على أنه: يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الريادية على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية كل على حدة لدى العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية، ولقد تم اختبار هذا الفرض في ضوء الفروض الفرعية التالية كما موضح بجدول رقم (٤)

جدول رقم (٤)

الفرض الرئيسي	الفرض الفرعي	الفرض الفرعي	اتجاه الفرض	معامل الانحدار	قيمة المعنوية	النتيجة
الثاني	تأثير أبعاد القيادة الريادية على الايثار	(أ)	الرؤية	0.377	0.000	قبول
		(ب)	الابداع	0.111	0.079	رفض
		(ج)	تحمل المخاطرة	0.190	0.002	قبول
		(د)	الاستباقية	0.211	0.003	قبول
	تأثير أبعاد القيادة الريادية على الكياسة	(أ)	الرؤية	0.404	0.000	قبول
		(ب)	الابداع	0.222	0.000	قبول
		(ج)	تحمل المخاطرة	0.179	0.001	قبول
		(د)	الاستباقية	0.128	0.039	قبول
	تأثير أبعاد القيادة الريادية على السلوك الحضاري	(أ)	الرؤية	0.370	0.000	قبول
		(ب)	الابداع	0.075	0.194	رفض
		(ج)	تحمل المخاطرة	0.252	0.000	قبول
		(د)	الاستباقية	0.221	0.001	قبول
	تأثير أبعاد القيادة الريادية على الروح الرياضية	(أ)	الرؤية	0.420	0.000	قبول
		(ب)	الابداع	0.196	0.000	قبول
		(ج)	تحمل المخاطرة	0.160	0.004	قبول
		(د)	الاستباقية	0.151	0.017	قبول
	تأثير أبعاد القيادة الريادية على وعي الضمير	(أ)	الرؤية	0.393	0.000	قبول
		(ب)	الابداع	0.104	0.083	رفض
		(ج)	تحمل المخاطرة	0.184	0.002	قبول
		(د)	الاستباقية	0.226	0.001	قبول
		(ب)	علاقات العمل	0.109	0.083	رفض
		(ج)	ظروف العمل	0.269	0.000	قبول
		(د)	بيئة العمل	0.279	0.000	قبول

من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول السابق يتضح ما يلي:-

١/٢/٧ نتيجة اختبار الفرض الفرعي الثاني تأثير أبعاد القيادة الريادية (الرؤية، والابداع، وتحمل المخاطر، والاستباقية) على الايثار:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لكلٍ من الرؤية، وتحمل المخاطر، والاستباقية، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار 0.377 ، 0.190 ، 0.211 على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.005 وعليه يتضح للباحثين التأكيد على وجود تأثير معنوي ايجابي جزئي لأبعاد القيادة الريادية (الرؤية، وتحمل المخاطر، والاستباقية) على الايثار.

٢/٢/٧--نتيجة اختبار الفرض الفرعي الثاني تأثير أبعاد القيادة الريادية (الرؤية، والابداع، وتحمل المخاطر، والاستباقية) على الكياسة:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لكلٍ من الرؤية، والابداع، وتحمل المخاطر، والاستباقية، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار 0.404 ، 0.222 ، 0.179 ، 0.128 على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.005 وعليه يتضح للباحثين التأكيد على وجود تأثير معنوي ايجابي كلي لأبعاد القيادة الريادية (الرؤية، والابداع، وتحمل المخاطر، والاستباقية) على الكياسة.

٣/٢/٧-نتيجة اختبار الفرض الفرعي الثالث تأثير أبعاد القيادة الريادية (الرؤية، والابداع، وتحمل المخاطر، والاستباقية) على السلوك الحضاري:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لكلٍ من الرؤية، وتحمل المخاطر، والاستباقية، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار 0.370 ، 0.252 ، 0.221 على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.005 وعليه يتضح للباحثين التأكيد على وجود تأثير معنوي ايجابي جزئي لأبعاد القيادة الريادية (الرؤية، وتحمل المخاطر، والاستباقية) على السلوك الحضاري.

٤/٢/٧-نتيجة اختبار الفرض الفرعي الرابع تأثير أبعاد القيادة الريادية (الرؤية، والابداع، وتحمل المخاطر، والاستباقية) على الروح الرياضية:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لكلٍ من الرؤية، والابداع، وتحمل المخاطر، والاستباقية، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار 0.420 ، 0.196 ، 0.160 ، 0.151 على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.005 وعليه يتضح للباحثين التأكيد على وجود تأثير معنوي ايجابي كلي لأبعاد القيادة الريادية (الرؤية، والابداع، وتحمل المخاطر، والاستباقية) على الروح الرياضية.

٥/٢/٧-نتيجة اختبار الفرض الفرعي الخامس تأثير أبعاد القيادة الريادية (الرؤية، والابداع، وتحمل المخاطر، والاستباقية) على وعي الضمير:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لكلٍ من الرؤية، وتحمل المخاطر، والاستباقية، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار ٠,٣٩٣، ٠,١٨٤، ٠,٢٢٦ على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٠٥ وعليه يتضح للباحثين التأكيد على وجود تأثير معنوي ايجابي جزئي لأبعاد القيادة الريادية (الرؤية، وتحمل المخاطر، والاستباقية) على وعي الضمير.

للباحثة قبول الفرض الاحصائي الرئيسي الثاني " يوجد تأثير ايجابي معنوي لأبعاد القيادة الريادية على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

٨-التوصيات:

- ١-ممارسة القيادة الريادية في مديريات الخدمات بشكل أكبر من خلال إتاحة الفرصة للعاملين بالمشاركة في وضع وتحقيق الرؤية الاستراتيجية، وتشجيع العاملين على تقديم أفكار جديدة.
- ٢-زيادة الاهتمام بتطوير القدرات القيادية الريادية بمديريات الخدمات من خلال تكثيف الجهود في تنظيم دورات تدريبية في مجال التخطيط الاستراتيجي، واكتشاف المهارات الريادية.
- ٣-دعم وتشجيع الأفكار المبتكرة والحلول الإستباقية التي يقدمها الموظفون وتحويلها الى ممارسات وتطبيقات عملية واقعية.
- ٤-تكثيف تدريب الموظفين على توقع المخاطر المستقبلية وكيفية التعامل معها بكل شجاعة وإقدام.
- ٥-العمل على جعل سلوكيات المواطنة التنظيمية من المعايير المعمول بها في منح الترقيات وإشغال المناصب الوظيفية بالمديرية لزيادة فعاليتها.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:-

- الجرجري، أحمد سليمان محمد، العبيدي: ندى كريم حميد، (٢٠٢٣) دور القيادة الريادية في تحقيق السيادة الإستراتيجية – بحث ميداني تحليلي في شركة أسياسيل للاتصالات النقلة، مجلة اقتصاديات الأعمال، المجلد (٤)، العدد (٦)، العراق، ٣٣٣-٣٥٢.
- الجيار، سهير على (٢٠١٨)، القيادة الريادية مدخلا لتحقيق متطلبات مجتمع المعرفة بالجامعات المصرية، أوراق عمل المؤتمر العلمي المستوى الخامس والعشرين للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية: نظم التعليم ومجتمع المعرفة.
- الشمري، عايد (٢٠١٣)، دور البيئة في تحقيق الإلتزام التنظيمي لدى مستوى قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الطراونة، دعاء قتيبة أحمد (٢٠١٩) القيادة الريادية وأثرها على بناء القدرات التنظيمية: دراسة ميدانية في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
- الفقى، أدهم محمد رشدي (٢٠١٨) أثر جودة الحياة الوظيفية في تنمية سلوك المواطنة التنظيمي: دراسة ميدانية بالتطبيق على البنوك الحكومية – المجلد التاسع – العدد الثالث.
- سليمان، هناء إبراهيم (٢٠٢١)، تصور مقترح لمناخ تنظيمي داعم لممارسات القيادة الريادية بمدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي بمحافظة دمياط، كلية التربية، جامعة دمياط، مصر.
- طه، منى حسنين السيد، (٢٠٢٠) دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد الثامن، العدد الثاني.
- عبد المقصود، حسنى جليشاني (٢٠٢٢) تأثير القيادة الريادية على جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على وزارة التجارة والصناعة المصرية – المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية – المجلد الثالث عشر – العدد الثالث.
- منيرة، عروك (٢٠٢٠) أثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية بمؤسسة روائح الورود – الوادي.

- مغاوري، هالة أمين (٢٠١٧) تطوير صنع واتخاذ القرار بالمؤسسات التعليمية في مصر على ضوء القيادة الريادية، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس كلية البنات للأدب والعلوم والتربية، ٧(١٨)، ٥٥٦.

ثانيا: المراجع باللغة الإنجليزية:-

-Afsar, S. T. Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey. International Journal of Social Sciences,3(4),(2014).

-Amraei, F., et al (2015). The effect of quality of work life on empowerment and organizational citizenship behavior (Case Study: Refah kargaran Bank of Lorestan province). Visit Journal Akademik,1(12) 151-158.

-Bagheri,A., Akbari, M & Artang, A., (2020), How does entrepreneurial leadership affect innovation work behavior? The mediating role of individual and team creativity self-efficacy, European Journal of Innovation Management, 1-18.

-Chou, S., Pearson, John. (2011). "A Demographic Study of Information Technology Professionals' Organizational Citizenship Behavior". Journal of Management Research, 3(2) ,103-119.

-Dessler,G. (2011) Human resource management ,-(13th Ed) . India : publishingasprentice Hall.

- Gerke, A., Geoff D., Michel D., & Stephen, G. ,(2017), " The role of inter organizationalcitizenship behaviors in the innovation process", Journal of Business Research, 73,55-64.

- Gunduz, Ş., (2017), The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Cynicism: The Moderating Effect of Emotional Intelligence, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 18 (2), 117-132.

- Kansikas, J., Laakkonen, A., Sarpo, V., & Kontinen, T. (2012). Entrepreneurial leadership and familiness as resources for strategic

entrepreneurship. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.

- Mohammad, J., Habib, F. Q., & Alias, M. A. ,(2011), "Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study at Higher Learning Institutions", Asian Academy of Management Journal , 6 (2), 149-165.

-Nashad, Mohamed ,(2021),Investigating Determinants of Entrepreneurial Leadership Among SMEs and Their Role in Sustainable Economic , development of Saudi Arabia, Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8 (4), 0225–0237.

-Narimani, M. et al., (2013). The impact of organizational citizenship behavior on enterprise resource planning success: the mediator role of tqm. International Journal Of Quality & Reliability. Management, 31(1), 53-65.

- Nguyen, P.V., Huynh, H.T.N., Lam,L.N.H., Le, T.B & Nguyen, N.H.X., (2021), The impact of entrepreneurial leadership on SMEs' performance the mediating effects of organizational factors, Heliyon, 7, 1-1

- Oai, King – Boon: Lee, Voon – Hsien: Chong, Alain Yes – Loong; Lin Binshan, (2013), Does TQM Improve employees quality of work life? Empirical evidence from Malaysia,s Maufacturing furms, Production pleaning & Control, Jan, 24(1), 72 – 89.

-Parvin Jahangiri,(2020) Predicting the Quality of Work life of Librarians in Public Libraries Based on Organizational Justice Dimensions, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran.

- Pohl, S, Santob L.D, and Battistelli A. ,(2015), " Empathy and emotional dissonance: Impact on organizational citizenship behaviors", Revue européenne de psychology appliqué, 65,295-300.

- Rashid, W., & Ismail, K. (2014). Does Entrepreneurial Leadership and Orientation Matter in Academic Commercialisation of University Research Journal of

- Basic and Applied Scientific Research, 4(6), 183-196.
- Saad Perception ، Hanita S; Samah ،Ainon ،JA and Juhdi ،Nurita (2008):-
Employees International Review of ، on Quality Work Life and Job Satisfaction in a
Private Higher Learning Institution Business Research, 4(3),23-34.
- Sara Mohamed El-Menawy, Zeinab Amin Khayal(2022) The Mediating Role of
Organizational Citizenship Behavior on the Relationship Between Entrepreneurial
Leadership and Employees' Creativity: New Evidence from PLS-SEM Method.
- Shams, Jaber and Jofreh, Monouchehr, (2014), Studying the relationship between
quality of work life and organizational citizenship behavior among white - collar
employees in national Iranian Gas company, **science road** journal, Vol 2, 2014.
- Sharma, N. & Verma, D. S.(2013), Importance of Quality of Work Life in-
Small Scale Industries For Employees, International Journal of Latest Research in
Science and Technology,2(2),153-156.
- Suyantiningsih ,Tri et al (2018) Effects of Quality of Work Life (QWL) and
Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Job Performance among Community
Health Centre Paramedics in Bekasi City, Indonesia ,
Journal of Economics and Sustainable Development, 9(6),p.55.
- Swamy, Devappa Renuka et al (May-August 2015) Qualityof Work Life: Scale
Development and Validation, International Journal of Caring Sciences, 8(2),285.
- Yousif riyadh mahmood, (2018)University of Al-Qadisiyah,
Jasim Mohammed Kareem, Al-Muthanna Universitymediating role of stress between
entrepreneurial Leadership and organizational citizenship behavior: a caseof
entrepreneurial ventures in Iraq International Journal of Entrepreneurship,22(4),2018.
- Zakkariya, K.A., & Nimitha, A., (2020)., Spiritual leadership and intention to stay:
examining the mediating role of employee voice behaviour, Journal of Management
Development, 262 (1711), 1-13