

Article

TATHBĪQ AL-QIYADAH AR-RUHIYAH FĪ WAHDATIL A'MĀL 'ALA MA'HADI NŪRUL HARAMĪN NAHDHATUL WATHAN LIL TARBIYAH AL-ISLAMIYAH BINĀRMĀDĀ

Lalu Fannany Farody Albar ^{1*}, & Lathiefa Rusli ²

^{1*} Affiliation 1; Univesrsity of Darussalam Gontor, Indonesia. lalufannanyfarodyalbar@gmail.com
(Correspondence)

² Affiliation 2; Univesrsity of Darussalam Gontor, Indonesia. lathiefarusli@unida.gontor.ac.id

Citation: Albar, L.F., & Rusli, L. (2020). TATHBĪQ AL-QIYADAH AR-RUHIYAH FĪ WAHDATIL A'MĀL 'ALA MA'HADI NŪRUL HARAMĪN NAHDHATUL WATHAN LIL TARBIYAH AL-ISLAMIYAH BINĀRMĀDĀ. *Islamic Business and Management Journal*. 4(1). P 60-77

Academic Editor: Fikriyana Arisona

Received: 7 September 2020

Accepted: 24 Desember 2020

Published: 24 Desember 2020

Publisher's Note: IBMJ, Faculty of Economics and Management UNIDA Gontor stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2020 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

ملخص البحث: القيادة لها دور مهم في كل مؤسسة ، سواء كانت مؤسسة ربحية. ولكن من ناحية أخرى ، كان هناك العديد من أزمات القيادة التي ضربت العديد من المنظمات في جميع أنحاء العالم. مع أزمة القيادة ، ظهر نموذج للقيادة الروحية كحل لمشكلة القيادة. لذلك تهدف إلى معرفة ووصف استراتيجية القيادة الروحية وتطبيقها في وحدة الأعمال على معهد نور الحرمين نخضة الوطن للتربية الإسلامية بنارمادا. المنهج المستخدم في هذه البحث هو منهج النوعي بطريقة التحليل الوصفي، وطريقة جمع البيانات والمقابلات. كانت مواضيع هذه الدراسة هي مدير وحدة الأعمال، مدير حرمين مارت، مدير بنك الحرمين الصغير، مدير مخبز الحرمين ، و منظمة لطلاب في قسم ريادة الأعمال للبنين والبنات. ثم يتم تحليل البيانات باستخدام تخفيض البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج. نتائج البحوث التي أجرت لمدة خمسة أيام في المكان. هي تم العثور عليها من ستة مؤشرات للقيادة الروحية وهي الرؤية، الأمل أو الإيمان، الحب البديل، الدعوة، العضوية، والحياة الداخلية التي تم تنفيذها بشكل جيد. فإن استراتيجية القيادة الروحية في وحدة الأعمال على معهد نور الحرمين نخضة الوطن للتربية

الإسلامية بنارمادا هي يهتم مدير وحدة الأعمال ويعزز الروحانية لأعضائها من خلال توفير الدافع والتوجيه أثناء المجتمعات.

الكلمات الرئيسية: القيادة، الروحية، وحدة الأعمال

1. المقدمة

في الوقت الحاضر ، تعد القيادة كمسألة المناقشات في مجال المجتمعات العالمية والوطنية والمحلية. في المجتمع الفكري والعادي. وذلك لأن القيادة لها دور مهم في كل مؤسسة ، سواء كانت مؤسسة ربحية أو غير ربحية. لكن القيادة في أواخر هذه الأيام هي مناقشة مهمة في المجتمعات. ويرجع ذلك إلى أزمة القيادة الناجمة عن الظروف الحقيقية للوضع العالمي الحالي وخاصة إندونيسيا (Firmansah, Rusli, & Maulana, 2019).

لا تحدث أزمة القيادة بشكل أساسي في السياسة أو الحكومة فحسب بل تحدث أيضاً في مختلف المجالات مثل الأعمال والتعليم والاجتماعية والدينية ومختلف مجالات الحياة الأخرى. ولكن من ناحية أخرى ، لا يمكن تجنب مشكلة أزمة القيادة لأن أزمة القيادة أمر مؤكّر كل بلد ، و بالتأكيد سيصيب جميع دول العالم. أن أزمة القيادة يمكن رؤيتها من عدة حالات حدثت في الشركات المملوكة للدولة والوكالات الحكومية وكذلك القطاعات الخاصة من المستويات الوطنية إلى الإقليمية ، حيث القائد الكثير من الفاسدين ولا يمكنهم تقديم أمثلة جيدة للمرؤوسين. بالإضافة إلى ذلك ، في عام 2017 ، تم العثور على ظاهرة مفعجة حدثت في عالم الأعمال الإندونيسي وهي الشركات الثلاث الكبيرة المملوكة للدولة وهي وقعت شركة *Jamsostek* (الأمن الاجتماعي والعمالي) شركة متعددة الجنسيات وشركة *Garuda Indonesia Multinational Company* وشركة *Telkom*

Indonesia Multinational Company بين مجلس المفوضين ومديري حكومة الشركة ، مما أدى إلى فشل المنظمة.

لذلك ظهر نموذج للقيادة الروحية أصبح هو الحل لأزمة القيادة. يمكن ملاحظة ذلك في مجلة *The Leadership Quarterly* التي تم نشرها في أوائل عام 2005. نشرت هذه مجلة عددًا خاصًا يتعلق بالقيادة الروحية ، حيث كان هذا العدد وسيلة لتعزيز نظرية القيادة الروحية كمجال تركيز للبحث العلمي. أما من الأبحاث التي أجراها فري و جورين ، تساعد القيادة الروحية على تطوير ظروف إنسانية ونفسية وروحية إيجابية ستشكل في نهاية المطاف الولاء والإنتاجية والأداء التنظيمي العام (Fasa, Aviva, Firmansah, & Suharto, 2019).

استنادًا إلى الوصف أعلاه ، تهدف هذه الدراسة إلى وصف كيف تطبيق القيادة الروحية في وحدة الأعمال على معهد نور الحرمين نخضة الوطن للتربية الإسلامية بنارمادا وكيف استراتيجيات القيادة الروحية في وحدة الأعمال على معهد نور الحرمين نخضة الوطن للتربية الإسلامية بنارمادا.

2. الإطار النظري

2.1. الروحية

كلمة الروحية مأخوذة من اللغة اللاتينية *Spiritus* التي تعني الروح. أما في قاموس أكسفورد الإنجليزي¹ معناها الروحاني من كلمة *Spirit* التي لها معنى الروح أو الشبح أو الأخلاقي أو الغرض أو المعنى الجوهرية. تأتي كلمة روحية أيضًا من الكلمة اللاتينية *Spiritus* التي تعني التنفس مما يعني أن الروحاني هو كل هامّ للبشر. بالإضافة إلى ذلك ،

Joanna Turbul et al, *Oxford Advanced Learners's Dictionary*, (UK: Oxford University Press, 1995), p.1145-1146¹

فإن اللغة العربية ترتبط بالروح والمعنوي من جميع الجوانب. وفي الوقت نفسه ، وفقاً لـ *KBBI* (القاموس الإندونيسي الكبير) ، فإن الروحاني هو شيء متعلق أو نفسي. لكن المصطلح الروحي يفسر أيضاً على أنه روح متحرك. لذا من بعض هذه التفاهات ، نتحدث الروحانية عن الضمير والأخلاق والسلوك أو السلوك لشخص أو مجموعة من الناس في المجتمع.

يحاول بعض الخبراء تحديد الروحانية. يعتقد *Moxley* أن الروحانية تتعلق بأن تكون إنساناً كاملاً وبإدماج كل الطاقة التي تشكل جزءاً منا. يقول *Mitrof* و *Denton* أنه في الروحانية توجد أعلى قوة تحكم الكون بأكمله. حيث تتجاوز الروحانية أو تشعر أن الأشياء يمكن أن تتحسن. يعتقد *Frake* أن معرفة الذات ، والإيثار ، والحب ، والنمو الشخصي ، والأخلاق ، والتواضع ، والقبول ، والإيجابية ، والغفران جزء من الروحانية. الإبداع والتواصل والاحترام والرؤية والشراكة والطاقة والمرونة والسرور والعتور على الذات هي تعريفات للروحانية وفقاً لـ *Taylor*. في حين يحدد *Thibault* الروحانية إلى أربعة أجزاء. أولاً ، أن الروحانية مرتبطة بالموارد الداخلية للمرء ، ولا سيما الاهتمام الرئيسي للمرء ، وثانياً الروحانية هي القيمة الأساسية التي تركز عليها جميع القيم الأخرى ، وثالثاً أن الروحانية هي فلسفة الحياة المركزية التي يسترشد بها المرشدون ، ورابعاً الروحانية هي خوارق وغير أبعاد مادة من الطبيعة البشرية. ثم يحدد *Howard* الروحانية من منظور الإيمان الذي يقول عن أربع مجموعات من الروابط - اتصالات مع الذات ، ومع الآخرين ، ومع الطبيعة والبيئة ، وبقوة أعلى. وأخيراً ، كما يجادل سيد حسين نصر (*Sayyed Hosein Nasr*) ، بأن أبعاد الروحانية ترتبط دائماً ارتباطاً مباشراً بالواقع الإلهي ، الله عز وجل (التوحيد) من حيث الدين. الروحانية ليست شيئاً غريباً عن الإنسان ، لأنها جوهر البشرية نفسها. الروحانية لها أربعة جوانب. وهي:

1. مسألة تتعلق بشيء غير معروف أو عدم اليقين في الحياة ، والمقصود هنا هي العناصر غير المرئية أو التي يمكن الشعور بها فقط بعيون القلب.
 2. إيجاد معنى الحياة والغرض منها ، هو تحديد الحياة حسب القدر.
 3. التعرف على قدرة استخدام الموارد ونقاط القوة داخل الذات ، مما يعني أنه يمكنهم تحسين نقاط القوة داخل أنفسهم.
- الشعور بالارتباط بالذات والإله الأعلى ، والمقصود هنا هو التعرف على العلاقة الرأسية بين الخالق والخالق.
- بالنسبة للبعد الروحي ، توفر *Bannet* ثلاثة عشر روحياً هي العاطفة ، والرعاية ، والرحمة ، والرغبة ، والتعاطف ، والتوقعات ، والانسجام ، والفرح ، والانسجام ، والبهجة ، والحب ، والاحترام ، والحساسية ، والتسامح ، والرغبة. في حين أن *Granci* ينص على أن البعد الروحي يشمل الكرم والمجتمع والحب والغفران.

2.2. المنظمات القائمة على الروحية

يوجد تنظيم قائم على الروحانية مدفوعاً بالتطبيق الروحي في كل منظمة لها تأثير كبير على الشركات والأفراد في كل من هذه المنظمات. بدأت التطبيقات الروحية في المنظمات تنتشر في القرن الحادي والعشرين حول التسعينات بسبب الإنفاق الكبير الذي يتجاهل معايير الموارد البشرية بسبب الممارسات في المنظمات التي تضر بالمنظمة مثل الافتقار إلى الشخصية والغطرسة والقيم غير الأخلاقية. من بين الإدارة العليا أدت إلى تدمير المنظمة ، واحد منهم كان *Emron* و *MCI* .

مع هذه الظاهرة ، أدى هذا إلى عشرين سنة الماضية واجهت المنظمات والإدارة العديد من التحولات والتغيرات والتحديات والضغوط والمطالب العميقة ، من الداخل والخارج ، على مختلف المستويات والمجالات. وقد تغيرت هذه التحديات وقوتها اهتماما متزايدا بالروحانية التنظيمية. من بين هذه التغيرات والتحديات تغيير جوهرى للغاية في طبيعة العمل ، حيث لا يبحث الأشخاص الذين يبحثون عن عمل أو يشاركون في المنظمة عن كسب المال أو الدخل فقط ، مما يرضي أعضائها ، ولم تعد المنظمة تعتبر شكلاً اقتصادياً واجتماعياً ، حتى روحاني.

وقد أدى هذا في السنوات القليلة الماضية إلى أن مفهوم المنظمة القائمة على الروحانية قد أخذ في الاعتبار بشكل متزايد من قبل المديرين أو القادة أو الأعضاء أو الموظفين ، وكذلك الباحثين أو العلماء وهو تفاعل مهم بين أصحاب المصلحة داخل المنظمة. وفي الواقع ، وفقاً لبالمر ، فإن العديد من المنظمات الربحية أو ما يسمى بالشركات ، على مستوى الشركات الكبيرة مثل *Harley- Nike ,Ford ,Xerox ,Wal-Mart ,Intel* و *Davidson* تدعم بقوة الروحانية في بيئتها التنظيمية.

هذا التنظيم القائم على الروحانية هو رائد تطبيق الروحانية في مكان العمل والتنظيم ، حيث يسمح تطبيق روحانية المنظمة للأعضاء في المنظمة بتقوية العلاقات بين الأعضاء ولديهم أيضاً الطاعة بين معتقدات أو روحانية الأعضاء ذات القيم التنظيمية.

2.3. القيادة الروحية

في البداية كان الزعماء الدينيون مثل المبشرين والكهنة والرهبان والعلماء من المنظرين للقيادة الروحية ، حيث سعوا للتأثير على أتباعهم ليعيشوا في طريق الله أو الله بصفته خالق

الإنسان والكون. يحاول الزعماء الدينيون صياغة مواد وتقنيات مختلفة أو طرق للتبشير أو بث التعاليم.

إلى جانب تطورها ، مع العديد من أزمات القيادة ، جعل هذا العديد من الأكاديميين والباحثين والقادة يمثلون البحوث والأدب حول القيادة الروحية كنموذج مثالي للقيادة في حل هذه المشاكل. وفي أوائل عام 2005 ، نشرت مجلة *The Leadership Quarterly* عددًا خاصًا يتعلق بالقيادة الروحية ، حيث كان هذا العدد وسيلة لتعزيز نظرية القيادة الروحية كمجال تركيز للبحث العلمي.

القيادة الروحية هي نموذج له سياق أوسع من الروحاني في مكان العمل. في القيادة الروحية ، تركز الروحانية على البحث عن الهوية والشعور بالترابط مع جميع الأشياء في الكون. بالإضافة إلى ذلك ، يقترح Fry أن نموذج القيادة الروحية يمكن أن يكون عامًا أو محددًا في النظرية والممارسة الدينية لأنه يعتمد أيضًا على روحانية كامنة أو يوفر أساسًا للعالم الديني.

وفقًا ل Fry ، تعد القيادة الروحية مجموعة من المواقف والقيم السلوكية للتأثير على الآخرين أو استخدامها لتحفيز أنفسهم والآخرين لتحقيق هدف محدد مسبقًا. في القيادة الروحية ستظهر العديد من السمات مثل الصدق والمواقف مثل الاحترام المتبادل والاحترام ومساعدة بعضهم البعض حتى القيادة الروحية لديها سلوك مختلف عن القيادة الأخرى لأن القيادة في هذه الحالة لا ينظر إليها فقط على أنها مسألة تتعلق بإخوانها من البشر أو الأعمال التجارية للبحث عن المال والمزايا المادية الأخرى ، ولكنها تتعلق أيضًا بالشؤون لربه.

بحسب *Prof. Dr Thobroni* ، القيادة الروحية هي القيادة التي تنقل البعد الدنيوي إلى البعد الروحي. حيث يكون الله قائداً حقيقياً يلهم أو ينير ويطهر ضمير روح خادمه.

لذلك ، وفقا للقيادة الروحية تسمى أيضا القيادة القائمة على الأخلاق الدينية أو التدين. في حين أنه من منظور الدين الإسلامي تم تطبيق القيادة الروحية بالفعل بواسطة رسول صلى الله عليه وسلم. بخصائصه الرئيسية وهي: صديق ، أمين ، تبليغ ، فطانة ، الذين يؤثرون الآخرين من خلال إلهام الدانوبة للتلقين ، والإدراك بدون إيذاء ، والإثارة دون التدخل ، والدعوة بدون حكم.

وفقا لFry، فإن خصائص القيادة الروحية هي كما يلي:

1. الرؤية: التي تصف رحلة المنظمة ولماذا نأخذها ، وبعبارة أخرى

شرح من وماذا نفع. تُظهر الرؤية المستقبل بشرح عالمي ومحدّد

لسبب وجوب التحرك لتحقيق هذا المستقبل. بالإضافة إلى ذلك

، وفقاً للقلي ، تعمل الرؤية كوظيفة مهمة في تحفيز التغيير ، وهو

شرح الاتجاه العام للتغيير ، وتبسيط مئات وآلاف القرارات

التفصيلية ، وتنسيق أعمال العديد من الأشخاص بكفاءة.

2. الأمل أو الإيمان: يقين من الأشياء المتوقعة أو الاعتقاد بأن رؤية

المنظمة وأهدافها ورسالتها سوف تتحقق.

3. الحب الإيثاري: الشعور بالكمال والانسجام والرفاهية من خلال

الرعاية والاهتمام والتقدير لنفسك وللآخرين.

4. الدعوة: هذا هو الشعور الذي يشعر به أعضاء المنظمة على قيد

الحياة وكل شيء يتم القيام به له معنى ويجعل الحياة وما يفعلونه

يحدث فرقا عن معظم المجتمعات الأخرى.

5. العضوية: هو شعور بأن شخصا في كل عضو في المنظمة يريد أن

يتم فهمه وتقديره. بمعنى أن كل عضو يريد أن يشارك أو يشارك

في الأنشطة التنظيمية بحيث يشعر الأعضاء بأنهم يفهمون ويقدرّون القائد والمنظمة.

6. الحياة الداخلية: مدى ميل الشخص أو الأعضاء في المنظمة إلى الاتجاه الروحي، حيث يؤثر الاتجاه الروحي بشكل كبير على الفرد.

3. منهج البحث

البحث المستخدم في هذه الدراسة هو النوعية الوصفية التي سيصف فيها الباحث تطبيق القيادة الروحية في وحدة الأعمال على معهد نور الحرمين نهضة الوطن للتربية الإسلامية. ثم البيانات المستخدمة هي البيانات الأولية والثانوية. البيانات الأولية هي البيانات التي يتم الحصول عليها من مخبري البحث مباشرة من خلال أدوات جمع البيانات المصممة خصيصاً وفقاً لموضوع البحث (Maulana, H. 2019). ثم بالنسبة للبيانات الثانوية ، يتم الحصول على البيانات من دراسات التوثيق ، في شكل مستندات أو ملاحظات من طرف ثانٍ قام بجمع البيانات أولاً.

تم الحصول على البيانات الأولية في هذه الدراسة من المقابلات التي أجريت مع مصادر البحث. و تقنية المقابلة المستخدمة هي مقابلة منظمة حيث يقوم الباحث بإعداد أداة بحث في شكل أسئلة مكتوبة تم تقديم إجابات بديلة لها. ثم للحصول على البيانات الثانوية في هذه الدراسة التي تم الحصول عليها من الوثائق.

4. تحليل البيانات ومناقشتها

تطبيق القيادة الروحية في وحدة الأعمال على معهد نور الحرمين نفضة الوطن للتربية الإسلامية بنورمادا عدة أبعاد من القيادة الروحية. يمكن تفسير ذلك على النحو التالي:

4.1. الرؤية

في هذا المؤشر ، وجدت الرؤية أن مدير وحدة الأعمال والمديرين وأعضاء وحدة الأعمال يفهمون ويلتزمون برؤية المنظمة ، ثم يعتقد المخبرين أن رؤية المنظمة تجلب لك أو تجعلك أفضل. بصرف النظر عن ذلك ، وفقاً للمخبرين ، تلهم رؤية المنظمة أفضل أداء لها. وأخيراً ، اعتقد المخبرون أن رؤية المنظمة كانت واضحة ومثيرة للاهتمام.

لذلك، من الوصف أعلاه، تمت مراجعة تطبيق القيادة الروحية في وحدة الأعمال على معهد نور الحرمين نفضة الوطن للتربية الإسلامية بنارمادا من حيث الرؤية بشكل جيد. هذا يتفق مع البحث السابق الذي أجرته Fry أن القيادة الروحية هي حيث يفهم القادة والأعضاء الرؤية التنظيمية ويلتزمون بها ، وهذه الرؤية قادرة على تقديم الأفضل لكل عضو وهي قادرة على إلهام أفضل أداء وتكون واضحة ومثيرة للاهتمام.

4.2. أو الإيمان

في هذا المؤشر ، يجادل المخبرين بأن لديهم آمالاً أو معتقدات في المنظمة ومستعدون لفعل أي شيء لإكمال مهمة أو أهداف المنظمة (Anggara, & Faradisi. 2020). ثم لإظهار الأمل والثقة في المنظمة ، قال مدير وحدة الأعمال عند إجراء المقابلة أنه من خلال إعطاء مثال للتفاؤل تجاه أعضائها ، وكانت كل وحدة عمل مصحوبة حتى تتمكن من رؤية نظام جيد. ثم جادل المديرين عند إجراء المقابلات بأن فعل أي شيء وفقاً للقواعد التي وضعتها المنظمة هو وسيلة لإظهار الأمل والثقة في المنظمة. ثم عند إجراء المقابلات ، جادل

الأعضاء لإظهار الأمل والإيمان بالمنظمة من خلال استكمال برنامج العمل الذي تم إعداده لهذه المنظمة ثم الاستعداد دائماً لمساعدة المنظمة.

(Maulana, & Zuhri. 2020). علاوة على ذلك ، يمتلك المخبرين أهدافاً أو أهدافاً

تمثل تحدياً لإظهار أملك أو إيمانك بالمنظمة ورغبتك في النجاح. وأخيراً ، جادل المخبرون بأن تنظيم وحدة الأعمال هذه كان للأمة والمدارس الداخلية الإسلامية ، لذلك كان هذا العامل هو المخبر الذي لديه أمل أو ثقة في المنظمة.

4.3. حب الإيثار

في مؤشر الحب الإيثار ، سأل الباحث المخبرين خمسة أسئلة مقابلة. علاوة على ذلك، تظهر نتائج المقابلة أن المخبرين يعتقدون أن القادة في هذه المنظمة يهتمون حقاً بأعضائهم. ثم جادل المخبرون بأن القادة في هذه المنظمة لديهم اعتبارات جيدة لأعضائهم وعندما يواجه أعضاؤهم مشاكل. علاوة على ذلك ، جادل المخبرون بأن القادة في هذه المنظمة لديهم شعور بالحب والعاطفة تجاه أعضائهم وأن القادة في هذه المنظمة لديهم الشجاعة للدفاع عن أعضائهم. وأخيراً ، جادل المخبرون بأن هذه المنظمة كانت موثوقة ومخلصة لأعضائها ، لأنه وفقاً لمدير وحدة الأعمال في هذه المنظمة ، فقد أعطت أعضائها المرونة للابتكار.

4.4. الدعوة

في هذا المؤشر ، وجد أن المخبرين يشعرون أن الوظيفة أو المهمة التي يتم تنفيذها مهمة جداً بالنسبة للمخبر. كما قال مدير وحدة الأعمال عند إجراء مقابلة معه ، فإن

وظيفة إدارة وحدة الأعمال هذه مهمة جدًا بالنسبة له ، لأن وحدة الأعمال هذه المعهد والأمة. ثم يعتقد المخبرين أن المهمة أو العمل الذي تقوم به في هذه المنظمة له معناه الخاص ومعناه بالنسبة للمخبر.

علاوة على ذلك ، يشعر مدير وحدة الأعمال ، ومدير بنك الحرمين الصغير ، ومدير مخبز الحرمين ، وأعضاء منظمة ريادة الأعمال النسائية ، أن كل ما يتم القيام به وفعله في هذه المنظمة يتم بحس الاتصال. وفي الوقت نفسه ، يرى مدير الحرمين مارت وأعضاء قسم ريادة الأعمال الذكورية أن ما يتم القيام به وفعله في هذه المنظمة لا يتم من خلال الشعور بالمهمة ولكنه يمثل تحديًا ومسؤولية.

وأخيراً قال مدير وحدة الأعمال ومدير بنك الحرمين الصغير إن الأعمال والمهام التي يتم تنفيذها في المؤسسة لم تجعل حياتهم مختلفة عن حياة الناس. في غضون ذلك المدير حرمين مارت. يجادل مديرو وأعضاء مخازن الحرمين بأن المهام والأعمال التي يقومون بها تجعل حياتهم مختلفة عن حياة الآخرين ، لأن العمل والواجبات في هذه المنظمة تحدث تغييرات في حياتهم مثل تغيير شخصيتهم للأفضل وزيادة بصيرتهم (Masrizal, Miftahurrahman, Herianingrum, & Firmansah. 2020).

4.5. العضوية

العضوية في القيادة الروحية هي الشعور بأن شخصًا ما في كل عضو في المنظمة يريد أن يتم فهمه وتقديره (Anggara, F.S.A. 2019). بمعنى أن كل عضو يريد أن يشارك أو يشارك في الأنشطة التنظيمية بحيث يشعر الأعضاء بالفهم والتقدير من قبل القائد والمنظمة. في هذا المؤشر ، وجد أن القادة في هذه المنظمة يفهمون حقًا مخاوف أعضائهم. علاوة على ذلك ، أعطى المخبرون أيضًا رأيًا مفاده أن القادة في هذه المنظمة يقدرون حقًا الأعضاء

والمهام أو العمل الذي يقوم به أعضائهم ، ثم الطريقة التي يقدر بها القادة في هذه المنظمة الأعضاء وعمل أعضائهم ، وفقاً لمدير وحدة الأعمال عندما تكون المقابلة بحجم قلب حيث لا توجد قواعد معيارية الذي ينظم هذا ، بمعنى أنه لا توجد حدود بين القيادة والأعضاء والقيادة تعلم أعضائها دائماً. ثم آخر شيء هو أن المخبرين يشعرون أن القادة في هذه المنظمة يقدرون حقاً أعضائهم.

4.6. الحياة الداخلية

الحياة الداخلية هي عنصر مهم في القيادة الروحية لأنها تنطوي على روحانية الشخص. في القيادة الروحية، الموت هو المدى الذي يكون فيه للشخص أو الأعضاء في المنظمة ميل روحي، حيث يؤثر الاتجاه الروحي بقوة على الفرد. في هذا المؤشر ، يكون للمخبرين آراء مختلفة فيما يتعلق بمعنى الروحانية أو تعريفها ، لكن المخبرين يتفقون على أن لديهم تلك الروحانية بداخلهم (Djayusman, Anggara, Ihsan, Kurniawan. 2019). ثم يهتم القادة والأعضاء في هذه المنظمة حقاً بروحانية شركائهم. علاوة على ذلك ، جادل المخبرون بأن القادة في هذه المنظمة يهتمون حقاً بروحانية أعضائهم. كما شعر المخبرون أن الروحانية التي يمتلكها المخبرين أثرت عليهم في اتخاذ القرارات واتخاذها. وأخيراً ، جادل المخبرون بأن الطريقة التي يقوم بها القادة في هذه المنظمة بإثارة روحانية أعضائهم من خلال توفير الدافع والخرق والأساليب الأخرى.

استراتيجيات تطبيق قيم القيادة الروحية في وحدة الأعمال على معهد نور الحرمين نھضة الوطن للتربية الإسلامية بنارمادا :

من نتائج المقابلة أعلاه من خلال مقابلات مع ستة مؤشرات للقيادة الروحية. وقد وجد أن استراتيجية تطبيق القيادة الروحية في وحدة الأعمال على معهد نور الحرمين نھضة

الوطن للتربية الإسلامية بنارمادا ، يجب أن تولي اهتمامًا وتحسينًا للروحانية لأعضائها مما أثر بعد ذلك على القيادة ومن هذه الروحانية تؤثر على القادة وأعضائها. ثم الرؤية التنظيمية التي لها تأثير إيجابي وآمال وإيمان قوي من الأعضاء وحب ومودة القادة تجاه أعضائهم بحيث يشعر بعض الأعضاء أن هذه المهمة هي دعوة وعضوية جيدة بين القائد وأعضائه. بحيث تم تطبيق تطبيق القيادة الروحية في وحدة الأعمال على المعهد نور الحرمين نَهضة الوطن للتربية الإسلامية بنورمادا بشكل صحيح وفقًا للنظرية التي طرحها لويس Fry من خلال هذه المؤشرات الستة.

5. الاستنتاج

بناءً على نتائج البحث والمناقشة حول تطبيق القيادة الروحية في وحدة الأعمال على معهد نور الحرمين نَهضة الوطن للتربية الإسلامية بنورمادا ، تتم من خلال الملاحظة والمقابلات. ثم يمكن استخلاص الاستنتاجات التالية من أن القيادة الروحية في وحدة الأعمال على معهد نور الحرمين نَهضة الوطن للتربية الإسلامية بنارمادا قد تم تنفيذها بشكل جيد. ويمكن رؤية ذلك من خلال تطبيق ستة مؤشرات للقيادة الروحية، وهي الرؤية، الأمل أو الإيمان، الحب الإيثاري، الدعوة، العضوية، الحياة الداخلية التي تم تنفيذها بشكل جيد في وحدة الأعمال على معهد نور الحرمين نَهضة الوطن للتربية الإسلامية بنورمادا. على الرغم من وجود اختلافات في المقابلة في عدد الأسئلة بين المستجيبين فيما يتعلق بمؤشرات الاتصال والحياة الداخلية. وفي حين أن ثم بالنسبة لإستراتيجية القيادة الروحية في وحدة الأعمال على معهد نور الحرمين نَهضة الوطن للتربية الإسلامية بنارمادا ، أن مدير وحدة الأعمال قلق للغاية ويزيد من الروحانية لأعضائها من خلال توفير الدافع والتوجيه في التجمع. كان

للرؤية تأثير إيجابي وآمال ومعتقدات قوية من الأعضاء وحب ومودة القادة تجاه أعضائهم حتى يشعر بعض الأعضاء أن هذه المهمة هي دعوة وعضوية جيدة بين القائد وأعضائه.

6. المقترحات

بناءً على المناقشة والاستنتاجات من نتائج البحث أعلاه ، يقدم المؤلفون اقتراحات تعتبر إيجابية ومن المتوقع أن تساعد في تحسين تنفيذ القيادة الروحية في وحدة الأعمال على معهد نور الحرمين نهضة الوطن للتربية الإسلامية بنورمادا على النحو التالي: أولاً ، يجب أن يكون مدير وحدة الأعمال قادرًا على معادلة تصورات الأعضاء في مؤشرات العضوية لهذه القيادة الروحية ، لأن التصورات المختلفة سيكون لها تأثير على استدامة الأنشطة في وحدة الأعمال. ثانياً ، أن مديري وحدة الأعمال قادرون على توفير فهم روحي لأعضائهم. لأن هناك اختلافات في هذا المؤشر وكذلك تؤثر هذه الروحية على كل عضو في اتخاذ القرارات.

References

- Abadi, M. K. R. (n.d.). Impact of Behavioral Factors and Ethical Investment on Investors' Financial Decision: Case on The Jakarta Islamic Index. Retrieved from https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=Z9S3JwoAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=Z9S3JwoAAAAJ:UeHWp8X0CEIC
- Adden, Y. Q. (2016). Spiritual Organization: A Path to Organizational Sustainable Excellence. *International Business Research*, Vol. 7, No. 8
- Anggara, F.S.A, & Faradisi, R. (2020). *Business Model in Islamic Microfinance: Case Study of Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) La Tansa Gontor*. Retrieved from https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=XZSUA-AAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=XZSUA-AAAAAJ:eQOLeE2rZwMC
- Anggara, F.S.A. (2019). Business Model in Islamic Microfinance: Case Study of Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) La Tansa Gontor. *Business Model in Islamic Microfinance: Case Study of Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) La Tansa Gontor*. Retrieved from https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=XZSUA-AAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=XZSUA-AAAAAJ:YOwf2qJgpHMC
- Ari Anggara, F.S.A, & Faradisi, R. (2020). Analysis of Islamic business ethics and its impact during the Covid19 pandemic. *Al Tijarah*, 6(3). Retrieved from https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=XZSUA-AAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=XZSUA-AAAAAJ:W7OEmFMy1HYC
- Asih, D. (2015). Dimensi-dimensi spiritualitas dan religiusitas dalam intensi perilaku organisasi. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada
- Diana, S. (2015). Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Prawiroutama Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Djayusman, R., Anggara, F.S.A, Ihsan, N., & Kurniawan, D. (2019). Muslim Micro Entrepreneurs' Competency to Face Challenges in The Industrial Era 4.0. *International Conference on Business, Law and Pedagogy*. Retrieved from https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=XZSUA-AAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=XZSUA-AAAAAJ:ufrVoPGSRksC
- Djayusman, R., Anggara, F.S.A, Ihsan, N., & Kurniawan, D. (2019). Muslim Micro Entrepreneurs' Competency to Face Challenges in The Industrial Era 4.0. *ICBLP 2019: Proceedings of the 1st International Conference on Business, Law and Pedagogy, ICBLP 2019, 13-15 February 2019, Sidoarjo, Indonesia*. Retrieved from https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=XZSUA-AAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=XZSUA-AAAAAJ:M3ejUd6NZC8C
- Eleanor Marschke, et al. (2009). Professionals And Executives Support A Relationship Between Organizational Commitment And Spirituality In The Workplace. *Journal of Business & Economics Research*, Volume 7, Number 8
- Emine, K. F. (2015). Spirals of Spirituality: A Qualitative Study Exploring Patterns of Spiritual Organizing. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*

- Fasa, M. I., Aviva, I. Y., Firmansah, Y., & Suharto, S. (2019). CONTROVERSY ON RIBA PROHIBITION: MAQASHID SHARIAH PERSPECTIVE. *International Journal of Islamic Economics*, 1(2).
<https://doi.org/10.32332/ijie.v1i02.1804>
- Firdaus, B. (2017). Kisruh BUMN akibat kegagalan organisasi. <<http://perpustakaan.bappenas.go.id>>
- Firmansah, Y., Rusli, L., & Maulana, H. (2019). PROFILING THE COMPETENCY OF NAZHIR WAQF: A CONCEPTUAL PAPER. 7th Asean Universities International Conference on Islamic Finance (AICIF).
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=BdmYXpYAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=BdmYXpYAAAAJ:Y0pCki6g_DkC
- Fry, L. (2013). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly* 14
- Fry, L. (2017). *Spiritual Leadership : State-of-the-Art and Future Directions fot Theory, Research, and Practice*. <www.researchgate.net/publication/304736788>
- Hamid, A. (2008). LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH. Jakarta: PT. Besani Buana Muri.
- Hersugondo, E. S. (2008). Kepemimpinan yang efektif dan perubahan organisasi. *Fokus Ekonomi, Jurnal Fokus Ekonomi*, Vol 7, No 2
<https://www.kompasiana.com/pakcah/550bcce0a33311261e2e3961/indeks-kepemimpinan-nasional-indonesia-ikniversi-lemhannas-ri>
- Masrizal, Miftahurrahman, Herianingrum, & Firmansah. (2020). The Effect Of Country Risk And Macroeconomic On Jakarta Islamic Index Repository - UNAIR REPOSITORY. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(1). Retrieved from <https://repository.unair.ac.id/118999/>
- Maulana, H. (2019). FAKTOR PENGHAMBAT AKSES JASA KEUANGAN DI WILAYAH MADIUN RAYA: STUDI EMPIRIS - UNIDA Gontor Repository. <http://repo.unida.gontor.ac.id/1300/>
- Maulana, H. (2019). *Faktor Penghambat dalam Mengakses Pembiayaan pada Pengusaha Mikro di Karesidenan Madiun: Second Order CFA - UNIDA Gontor Repository*. Faktor Penghambat Dalam Mengakses Pembiayaan Pada Pengusaha Mikro Di Karesidenan Madiun: Second Order CFA - UNIDA Gontor Repository.
<http://repo.unida.gontor.ac.id/1297/>
- Maulana, H. (2019). MAQASHID SHARI'AH ON ISLAMIC MICROFINANCE AND THE ISSUES AND CHALLENGES IN PROMOTING ISLAMIC MICROFINANCE IN INDONESIA: A SCHOLAR'S PERSPECTIVE.
<http://repo.unida.gontor.ac.id/1301/>
- Maulana, H., & Zuhri, M. (2020). Analisis Implementasi Good Amil Governance berdasarkan Zakat Core Principle di Lembaga Amil Zakat. *AlTijarah*, 6 (2), from <http://dx.doi.org/10.21111/tijarah.v6i2.5500>
- Murray, J. (1995). *Oxford Advanced Learners's Dictionary*. Britania Raya: Oxford University Press.
- Ningsih, D. S. (2013). Kepemimpinan spiritual kepala sekolah Pondok Pesantren Modern SHOHWATUL IS'AD (STUDI KASUS PADA SMP IT SHOHWATUL IS'AD MA'RANG KAB. PANGKEP), *Jurnal Pemikiran & Penelitian Administrasi Pendidikan*, Volume 1 No 1
- Nurfika, A. (2009). Pengaruh penerapan spiritual leadership terhadap komitmen organisasi pada perawa rumah sakit Islam Surabaya. Tesis. Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia

- Purna, P. M. (2015). Spirituality–The Essence of Modern Business Organizations. *International Journal of Research and Development -A Management Review (IJRDMR)*, Volume-4, Issue–3
- Sugiono. (2014). *METODE PENELITIAN BISNIS*. Bandung: Alfabeta.
- Wiraman. (2013). *KEPEMIMPINSN, TEORI, PSIKOLOGI, PERILAKU ORGANISASI, APLIKASI DAN PENELITIAN*. Jakarta : Rajawali Press.