



جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي
والبحث العلمي

جامعة ميسان / كلية الادارة
والاقتصاد

قسم / ادارة

اعمال

القيادة الذكية ودورها في الازدهار التنظيمي.

بحث مقدم

الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد في
جامعة ميسان وهو جزء من متطلبات لنيل
شهادة البكالوريوس في ادارة اعمال

اعداد الطالبان

يعقوب يوسف خالد

زينب جلال شروان

بأشراف

أ . م صادق حسين نبهان

١٤٤٤ هـ

٢٠٢٣ م

الملخص :

يهدف هذا البحث معرفة "درجة القيادة الذكية للعاملين في مديرية الجنسية والجوازات في محافظة ميسان". وهذا البحث حدد بآثاره تساؤلات عدة حول طبيعة العلاقة والتأثير بين المتغير المستقل (القيادة الذكية) والمتغير التابع (الازدهار التنظيمي) ولأجل قام الباحثان بالاعتماد بأعداد مجموعة من فرضيات رئيسة، وللتأكد من صحة الفرضيات اخضعت جميعها لاختبارات عديدة وقد استخدم الباحثان اداة الاستبانة الغاية منها الاستحصال على البيانات و بلغ حجم عينة البحث حوالي (٣٣) فردا.

حيثما وصف الباحثان متغيرات الرئيسة والفرعية، وكذلك لتحليل العلاقات الارتباط والأثر بين المتغيرات , باستخدام برنامج الأساليب الإحصائية (SPSS) توصل الباحثان إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة ويشير إلى أنه كلما اتخذت المديرية المبحوثة على القيادة الذكية تستطيع تحقيق الازدهار التنظيمي. واوصى الباحثان إجراء دراسة تشخص علاقة القيادة الذكية ببقية المفاهيم التي تخص الادارة.

قائمة المحتويات

ت	الموضوع	رقم الصفحة
١	المقدمة	١
٢	الفصل الاول - منهجية البحث والدراسات السابقة	٢ - ٩
٣	المبحث الاول - خطة البحث	٢ - ٥
٤	مشكلة البحث	٢
٥	اهمية البحث	٢
٦	اهداف البحث	٣
٧	فرضيات البحث	٣
٨	حدود البحث	٣
٩	المخطط الفرضي للبحث	٤
١٠	تحديد المصطلحات	٥
١١	"المبحث الثاني : الدراسات السابقة"	٦ - ٩
١٢	الفصل الثاني - الاطار النظري	١٠ - ١٨
١٣	المبحث الاول - القيادة الذكية	١٠ - ١٤
١٤	مفهوم القيادة الذكية	١٠ - ١١
١٥	اهمية القيادة الذكية	١١ - ١٢
١٦	اساليب القيادة الذكية	١٢
١٧	ابعاد القيادة الذكية	١٣ - ١٤
١٨	المبحث الثاني - الازدهار التنظيمي	١٥ - ١٨
١٩	مفهوم الازدهار التنظيمي	١٥ - ١٦
٢٠	اهمية الازدهار التنظيمي	١٦
٢١	اهداف الازدهار التنظيمي	١٦ - ١٧
٢٢	ابعاد الازدهار التنظيمي	١٧ - ١٨
٢٣	الفصل الثالث - الجانب العلمي للبحث	١٩ - ٢٥

٢١ - ١٩	المبحث الاول - منهجية البحث واجراءاته	٢٤
٢٧ - ٢٢	المبحث الثاني - عرض النتائج وتحليلها	٢٥
٢٩ - ٢٨	الفصل الرابع - الاستنتاجات والتوصيات	٢٦
٣١ - ٣٠	قائمة المصادر	٢٧
٣٧ - ٣٢	قائمة الملاحق	٢٨

المقدمة :

اصبح مفهوم "القيادة الذكية من المفاهيم تساهم بتعيين طبع العلاقات داخل المؤسسة ومعاملة البيانات لمواجهه الصعوبات بالمؤسسات خلال الكشف عن الاهداف بافتراضها الجانب الذي ينطلق لممارسة "القيادة الذكية وبحصولها على الذكاء المهني و ولمكانة القيادة الذكية في تحقيق الازدهار التنظيمي ، جاء البحث الحالي وتتناول إحدى القضايا والمشاكل التي تواجه القطاع الخدمي والمتمثل في دائرة الجنسية والجوزات في محافظة ميسان.

بالنظر إلى التقدم والنهوض بالقطاع ، وثراء مهتهم وصعوباتهم ، هناك حاجة ملحة لتوليد إنجازات إبداعية ومناسبة لضمان هذا المظهر من المثابرة والتميز ، وهي مهمة صالحة من الناحية المفاهيمية فقط "القيادة الذكية والإبداعية والواعية يتضمن المهارات التي تسمح له بتصحيح الجهد وتوجيه الطاقة لتحقيق الإنجاز الأمثل". .

"القيادة الذكية هي إحدى صفات القائد الناجح الذي يتميز بالكفاءة والإبداع حيث أنها تساهم في التطوير الشخصي والتنظيمي وتهيئ ثقافة في المنظمة تركز على احتياجات الموظفين وتعاملهم كأفراد أسرة ، يجب الاهتمام بها ، ومدرّب ، وعمل ، وناجح تنظيمياً في هذه المؤسسة. ونتيجة كل هذا أن على أفراد المجتمع مواكبة الدول المتطورة.

الفصل الاول - منهجية البحث والدراسات السابقة

المبحث الاول - خطة البحث

اولا - مشكلة البحث :

يتطلب تطوير المؤسسات قادة أذكاء قادرين على اتباع جميع أساليب وطرق الإدارة الحديثة ، ولتحقيق ذلك يجب أن يكون هناك قادة أذكاء لإدارة عمل هذه المؤسسات ، والقادة الأذكاء هم مدراء يقومون بذلك بكفاءة. الكفاءة في المهام والمسؤوليات الإدارية لتحقيق الازدهار التنظيمي من خلال التطوير والاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية لذا لاحظ الباحثين من خلال اطلاعهم على الادبيات والدراسات الإدارية السابقة, ان المؤسسات العراقية بحاجة الى توجيه الدراسة نحو متغير القيادة الذكية والتعرف على قدرتها في تحقيق الازدهار التنظيمي و التواصل والتكيف في ضل التحولات الموجودة في مكان العمل بالمؤسسات.

ومن هنا يمكن ايجاز مشكلة البحث في السؤالين الآتين:-

- إلى أي مدى يمكن أن تساهم "القيادة الذكية في الازدهار التنظيمي للعينة المبحوثة؟
- هل هناك دور للقيادة الذكيّة في تحقيق الازدهار التنظيمي؟

ثانيا - أهمية البحث :

ان القيادة الذكية من المفاهيم الهامة بالميادين الإدارية, والتي تعتمد عليها المؤسسات بتحسين وتطوير المهمات الإدارية, والتي هي وسيلة من وسائل الإدارة الناجحة, وهذا ما اكد عليه المختصين في مجال الإدارة الحديثة, لذا وجب على الأعضاء وافراد المؤسسات الحكومية ومنها مديرية الجوازات في ميسان الاهتمام بالقيادة الذكية وقدرتها على تحقيق الازدهار التنظيمي, وهنا تبرز أهمية البحث في جانبين أساسيين:

- الأهمية العملية: محاولة البحث بقياس وتشخيص واقع "القيادة الذكية ودورها في

تحقيق الازدهار التنظيمي بأبعادها.

- الأهمية العلمية بالنسبة للمنظمة المبحوثة يعزز توظيف القيادة الذكية للإدارة العليا في تطبيق الممارسات والقرارات الانسب لتحقيق الازدهار في المديرية .

ثالثا - اهداف البحث :

يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية :

- التعرف على مستوى القيادة الذكية للعاملين في المجتمع المبحوث.
- معرفة مستوى الازدهار التنظيمي للعاملين في المجتمع المبحوث.
- التعرف على العلاقة بين القيادة الذكية والازدهار التنظيمي.
- بيان ملائمة الاجراءات التي تستعملها القيادة الذكية للمجتمع المبحوث في انجاز الازدهار التنظيمي.

رابعاً - فرضيات البحث:

يمكن تحديد أهم الفرضيتين الأساسيتين من خلال الآتي:

الفرضية الأولى: هل توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين القيادة الذكية والازدهار التنظيمي.

الفرضية الرئيسة الثانية: هل توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الذكية والازدهار التنظيمي.

خامساً - حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي في:

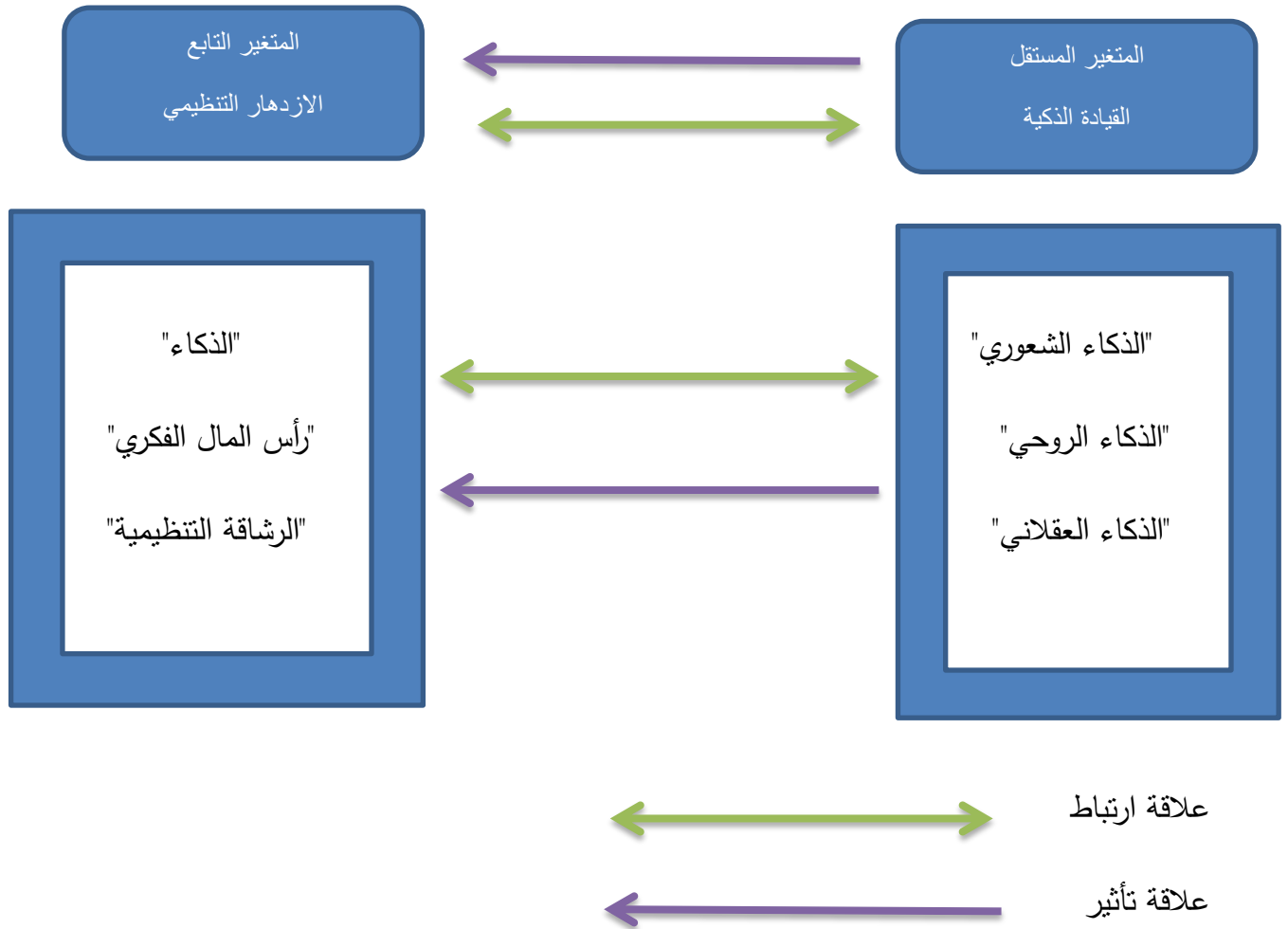
١ - الحد الزمني: اجري هذا البحث في سنة ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣

٢ - الحد المكاني : مديرية الجوازات في ميسان.

٣ - الحد البشري: المدراء والموظفين في مديرية الجوازات في ميسان.

سادساً - المخطط الفرضي للبحث :

في الجزء النظري للبحث ، استخدام نهج استقرائي يعتمد على الاستدلال الوقائي ، وجمع المعلومات والبيانات وتحليلها من الكتب والمنشورات العلمية والمجلات الموثوقة ، واستخدام شبكة الانترنت العالمية. أما في الجانب العملي ، فقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي. والوسائل اللازمة لتغطية مجال البحث ، ومن أبرزها الاعتماد على أسلوب الاستبيان كأداة تجميع ، والطرق الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات الأخرى واختبار فرضياتها ، واستخدام البرنامج الإحصائي SPSS ، حيث هو مبين في الشكل (١).



شكل رقم (١) يوضح ابعاد كل متغير

المصدر اعداد الباحثان

سابعا - تحديد المصطلحات:

١ - القيادة الذكية:

• يعرفها (الكرعوي ، ٢٠١٦ ، ص ٣٦) " هي مجموعة من الامكانات الابتكارية والابداعية ، المرتبطة بمقدرة القائد على معاملة البيانات وتقديمها بطريقة تكيفية لمواجهة الصعوبات البيئية واتخاذ قرارات استراتيجية طويلة الأجل.

• ويعرفها (نجم والنعمي ، ٢٠١٢ ، ص ٦) " هي تلك القيادة التي لديها القدرة في تميز الإدارة المتكيفة بفاعلية في محيط سريع التغيير ، وهي القدرة المرنة التي تميز الإدارة الناجحة في تحقيق أهداف المنظمة في الظروف الهادئة في ظل انهماك منافسيها في تلك الصعوبات.

• اما تعريف الاجرائي للباحثان " هي التي تظهر ذكاء المؤسسة ، من طريقة تفكيرهم وطريقة عملهم والقدرة على تحليل بيئة العمل الداخلية والخارجية للمؤسسة والتأقلم مع متغيراتها من أجل الحفاظ على استمرارية وازدهار المنظمة. التنظيم والحد من تطوره. شيخوخة.

• ٢ - الازدهار التنظيمي:

- يعرفها (عمير ، ٢٠١٩ ، ص ٥٣) " على أنه التميز الشامل للمنظمة لنجاحها من خلال امتلاكها المقدرات المهنية التي تساعد على التكيف مع الاحداث الخطرة والمحافظة على هويتها المميزة في بيئة العمل المتغيرة.
- ويعرفها (Singh, ٢٠٢٠, P:٥٩) " هي نجاح المنظمة من خلال ايجاد بيئة داعمة للعاملين وتشجيعهم على الالتزام والمساهمة في تأمين الاهداف.
- اما التعريف الاجرائي للباحثان " هي الغاية التي تهدف المؤسسة الوصول لها في فترة امتلاكها قدرات تنظيمية مميزة وفريدة من نوعها وقيادة داعمة تعزز الشعور بالالتزام لدى العاملين

المبحث الثاني - الدراسات السابقة

اولا - الدراسات العربية

الدراسة الاولى

الباحث والسنة	العتار و آخرون , ٢٠١٨
عنوان الدراسة	القيادة الذكية ودورها في تحقيق الإزدهار التنظيمي دراسة تحليلية في دائرة صحة واسط
مضمون الدراة	الموظفين في دائرة صحة واسط والبالغ عددهم (٤٤) موظفاً للتعرف على تأثير القيادة الذكية في تحقيق الإزدهار التنظيمي
هدف الدراسة	التعرف على تأثير القيادة الذكية في تحقيق الإزدهار التنظيمي
ابرز الاستنتاجات	عدم وجود تأثير - ذات دلالة معنوية بين الذكاء الشعوري في الإزدهار التنظيمي

الدراسة الثانية

الباحث والسنة	مسلم , ٢٠١٨
عنوان الدراسة	دور جودة حياة العمل في تعزيز الازدهار التنظيمي : دراسة تحليليو مقارنة بين مصرفي الرشيد والرافدين
مضمون الدراسة	شملت عين البحث (٧٨) مستجيبا من الادارة العليا و الوسطى وذلك للكشف عن دور تعزيز الازدهار التنظيمي بأبعاده واثره على جودة حياة العمل
هدف الدراسة	تسعى الدراسة الى الكشف عن دور تعزيز الازدهار التنظيمي بأبعاده واثره على جودة حياة العمل.
ابرز الاستنتاجات	توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين الازدهار التنظيمي وجودة حياة العمل بمستوى متوسط الامر الذي يؤشر الى ان ادارة المصرفين استطاعت استعمال الازدهار التنظيمي لتعزيز العمل.

الدراسة الثالثة

الباحث والسنة	محمود ، ٢٠١٩
عنوان الدراسة	القيادة الذكية ودورها في مواجهة الأزمات .
مضمون الدراسة	تم اختيار عينة مكونة من (٨٥) فردا من مجتمع البحث الذي يتضمن (مدراء الاقسام ، والموظفين) للتعرف على تاثير القيادة الذكية في تحقيق الإزدهار التنظيمي
هدف الدراسة	التعرف على الدور الذي تلعبه القيادة الذكية في مواجهة وإدارة الأزمات داخل المنظمة المبحوثة
ابرز الاستنتاجات	القيادة الذكية كظاهرة وسلوك إنساني ضرورية في كل التنظيمات التي تسعى الى الإستقرار والإستمرار والنمو

الدراسة الرابعة

الباحث والسنة	فياض ، ٢٠٢١
عنوان الدراسة	الدور المعدل للعدالة التنظيمية في العلاقة بين النفاق الوظيفي والازدهار التنظيمي
مضمون الدراسة	اختيرت عينة عشوائية من الموظفين ذوي الاختصاصات المختلفة والبالغ عددهم (١١٥) موظفاً لتحديد الدور المعدل للعدالة التنظيمية و النفاق الوظيفي
هدف الدراسة	تحديد الدور المعدل للعدالة التنظيمية بين النفاق الوظيفي ومساعدة الجامعة في تحقيق الازدهار التنظيمي وتحديد ابرز التحديات التي تحول دون تحقيق ذلك.
ابرز الاستنتاجات	تحديد الدور المعدل للعدالة التنظيمية تؤثر بشكل كبير في ومباشر في الازدهار التنظيمي وهذا يؤكد اهمية تبني رئاسة جامعة بابل عينة الدراسة ابعاد العدالة التنظيمية للقضاء على النفاق الوظيفي.

ثانيا - الدراسات الاجنبية

الدراسة الاولى

الباحث والسنة	Kitlee, ٢٠٠٠
عنوان الدراسة	دور ابعاد القيادة الذكية في الحد من الشيخوخة التنظيمية
مضمون الدراسة	شملت عين البحث (٢٣٠) مستجيبا من الافراد العاملين في مؤسسة العاف للتعليم العالي للتحري عن طبيعة دور القيادة الذكية بأبعادها في الحد من الشيخوخة التنظيمية
هدف الدراسة	التحري عن طبيعة دور القيادة الذكية بأبعادها في الحد من الشيخوخة التنظيمية
ابرز الاستنتاجات	وجود علاقة وتأثير معنوية موجبة بين القيادة الذكية والحد من الشيخوخة التنظيمية

الدراسة الثانية

الباحث والسنة	Chew, ٢٠٠٥
عنوان الدراسة	تحقيق الازدهار التنظيمي من خلل تحفيز الموظفين : دراسة مقارنة لممارسات ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية في المؤسسات الماليزية
مضمون الدراسة	تكونت عينة البحث من (٨٧) موظف في شركات الاتصالات المتنقلة لمغرفة أنشطة ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية اتجاه العاملين من اصول بلدان مختلفة في الشركات الماليزية لغرض الاحتفاظ بها
هدف الدراسة	هدفت الدراسة الى تحديد كيفية أنشطة ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية اتجاه العاملين من اصول بلدان مختلفة في الشركات الماليزية لغرض الاحتفاظ بها
ابرز الاستنتاجات	وجود علاقة ارتباط وتأثير بين ممارسات ادارة الموارد البشرية والازدهار التنظيمي خصوصا بين اجور الجذابة والتحفيز والدافعية لدى العاملين.

الدراسة الثالثة

الباحث والسنة	Legzian et al., ٢٠١٥
عنوان الدراسة	اختبار العلاقة بين الثقة التنظيمية والازدهار التنظيمي
مضمون الدراسة	اختيرت عينة الدراسة بصورة عشوائية ومكونة من (١٨٠) فردا ولكلا الجنسين في المؤسسات الحكومية الخدمية لتوضيح دور الثقة التنظيمي لدى العاملين لتأثيرها في تحقيق الازدهار التنظيمي
هدف الدراسة	تهدف هذه الدراسة الى توضيح دور الثقة التنظيمي لدى العاملين لتأثيرها في تحقيق الازدهار التنظيمي
ابرز الاستنتاجات	توصلت هذه الدراسة الى جود علاقة ايجابية بين الثقة التنظيمي والازدهار التنظيمي, اذ يسهم بناء الثقة بين الافراد الى توليد حالة من التحسين وزيادة رفاهية العاملين, لذلك فهي تعد عناصر اساسية لنجاح المنظمة وبالتالي تحقق مستويات اعلى من الازدهار التنظيمي.

الدراسة الرابعة

الباحث والسنة	Hashim et al, ٢٠١٦
عنوان الدراسة	دور القيادة الذكية في تطوير ثقافة التميز
مضمون الدراسة	شملت عينة البحث (٣٢٠) فردا من الاطباء والممرضات وموظفي القسم الاداري لتحليل علاقة وتأثير القيادة المتمثلة بأبعادها و في أبعاد ثقافة التميز
هدف الدراسة	يهدف البحث الحالي إلى تحليل علاقة وتأثير القيادة المتمثلة بأبعادها و في أبعاد ثقافة التميز
ابرز الاستنتاجات	وجود علاقة إرتباط معنوية موجبة ويشير إلى أنه كلما اعتمدت العينة المبحوثة على القيادة الذكية تستطيع تطوير ثقافة التميز

الفصل الثاني - الاطار النظري

المبحث الاول - القيادة الذكية

اولا - مفهوم القيادة الذكية :

ان تطور المجتمع ونموه في المجالات الإدارية جعل المؤسسات بحاجة الى وجود اشخاص يمتلكون الذكاء, واذ انجمع الذكاء مع القيادة (القيادة الذكية), يمكن زيادة فاعلية عملها في مواجهة المشاكل والعقبات بسبب التقدم السريع في المجتمعات, والعمل على وضع طرق الحل جديدة والمناسبة التي تعترض عمل هذه المؤسسات.

"والقيادة الذكية جزء مهم من عمل أي مؤسسة سواء كانت (تعليمية او خدمية او اقتصادية او مالية), لكي تستطيع تحقيق الإنجاز العالي في أداء مهامها الإدارية , ومن هنا لابد لنا من الاطلاع على المؤسسات ذات الجودة العالية , والتعرف على جوانبها المختلفة وكيفية تقديمها الخدمات المثالية, "فالأجدر بنا الاستفادة من العالم الخارجي وكيف تعمل المؤسسات العالمية خصوصا على الجانب الخدمي والانجاز العالي , لذا لابد أن تتوفر قيادات واعية ذات سمات شخصية قادرة على تبني استراتيجيات تحمي المؤسسة وتهيئها بالشكل الذي يؤدي بالوصول الى مستويات متقدمة (الغامدي , ٢٠١٣ : ٥٣)".

"القيادة الذكية من الموضوعات التي تحظى باهتمام كبير من الباحثين في مختلف مجالات المعرفة , أصبحت أهمية القيادة الذكية أكثر وأكثر أهمية في عصر اليوم بسبب المتغيرات التي يشهدها المجتمع في مختلف المجالات , ومع هذه التغيرات , يتطلب النجاح في القيادة الذكية قادة مؤهلين تأهيلا عاليا لأداء مسؤولياتهم بأفضل طريقة ممكنة لإنجاز الأهداف المسندة إليهم(الطالب , ١٩٩٦ : ٧٣)".

ولذلك تعددت واختلفت المفاهيم الخاصة بالقيادة الذكية تبعاً لاختلاف دراستها في المؤسسات فيعرفها (نجم , ٢٠١٢ : ٦) "هي تلك القيادة التي لديها القدرة في تميز الإدارة المتكيفة بفاعلية والتحويلية الموقفية في بيئة

متغيرة ، وهي القدرة المرنة تميز الإدارة الايجابية في تحقيق أهداف المؤسسة في الظروف الهادئة في ظل انهماك منافسيها بتلك المواجهات " .

وبناء على ما سبق يعرف الباحث اجرائيا القيادة الذكية " بأنها قدرة الافراد على التفكير الاستراتيجي والتبصر لمواجهة المشاكل ومعالجتها بسرعة، والذي يحقق الاعتدال بين الابداع لتشارك النظرة في تحقيق هذه الاهداف وتمتعهم بالنمو والابداع الاجتماعي لتنمية الثقافة لديهم".

ثانيا - اهمية القيادة الذكية :

نهج الأمس للإدارة ليس مناسباً لإدارة اليوم والغد ، وتتطلب إدارة الأداء الفعالة أن يكون نهج اختيار القادة وإعدادهم مختلفاً لمراعاة جميع العوامل المذكورة أعلاه. اختيار السياسات والتدريب والتطوير والمسارات المهنية التي تحقق "قيادة ذكية ومؤثرة تعظم فوائد الموارد البشرية للمؤسسة ، والتي تصبح بمنزلة رأس المال الفكري للمؤسسة (مصطفى ، ٢٠٠١ : ٣٢).

وبالتالي ، فإن "القيادة الذكية أصبحت ضرورة ليس فقط في الأعمال التجارية ولكن أيضاً في الأجهزة الحكومية ، ولا يمكن تجاهل أن هذا لن يؤدي فقط إلى استمرار حيوية وفعالية المؤسسات الحكومية ، ولكن أيضاً إلى تنشيطها وتحسينها. الاقتصاد الوطني ، سواء أكان وطنياً أم إقليمياً (Strack) ، " (١٣٢ : ٢٠٠٢ القيادة الذكية مهمة للأسباب التالية:

١ - تنمي "القيادة الذكية مهارة الاشخاص في التخمين عن العمل الجماعي من خلال "العصف الذهني".

٢- تعمل على رفع مستوى جودة القرار الذي يعمل على مجابهة المشاكل على صعيد المؤسسة التربوية

في الميادين المهنية والإدارية.

١- تُعد جانب ايجابي فاعل يتحرك نحو تخطي تطلعات المجتمع والعملاء، وهذا ما تُعده "القيادة الذكية النشطة التي تشجع الإبداع، لتوليد الأفكار الجديدة ضمن برامج للاقتراحات تتضمن حوافز واحتفالات لتكريم المتميزين أفراداً و جماعات.

٢- تهيب البيئة النشطة التي تنمي وتدعو إلى التميز والأصالة (خير الله و ٢٠٠٩ : ٢١٥).".

ثالثاً - اساليب القيادة الذكية :

أولاً: - "أسلوب القيادة المشترك: أهمية القيادة ذات الرؤية المشتركة هي المساعدة في خلق جو مناسب للابتكار والإبداع ، وتحقيق الولاء والانتماء في اثناء تحفيز الموظفين على إنجاز العمل ورغبتهم الحقيقية في قيادة الفريق. (العويس ، ٢٠٠٣ : ٥٧).

ثانياً: - "القيادة بالأهداف: تقوم هذه الطريقة على سلسلة من الخطوات التي تبدأ بوضع الأهداف من قبل القائد ، تليها سلسلة من المقابلات التي يتفق فيها كل شخص مع مجموعة الأهداف المنوطة به ، و التي تكون بداية المشاركة بالأهداف التي تم تحديدها مسبقاً من قبل الأفراد هذه المقابلات تنتهي بالاتفاق مع المدير ومروؤسيه بالاتفاق على الأهداف المخصصة لكل منهم, يجب أن تكون هذه الأهداف المتفق عليها واضحة جداً ، وفي معظم الحالات تكون مكتوبة, يتحدث القائد مع كل مروؤسين للتفاوض حول انجاز الأهداف ، وأخيراً يقرر الطرفان شكل وحجم الموارد التي يجب استخدامها (الشريف ، ١٩٩٧ : ٤٢).

ثالثاً: - "القيادة التنموية: ينطلق هذا النهج من قدرة القائد على التنبؤ المستقبل ، ومواكبة التطورات في مجال التطوير المهني ، والقدرة على توقع الاحتياجات المستقبلية (برو , ٢٠٠٣ : ٣٥).

رابعاً - ابعاد "القيادة الذكية :

١ - الذكاء الشعوري :

"على الرغم من دور التكنولوجيا في رفع كفاءة المنظمات وفاعليتها , ألا أن الاعتبارات الإنسانية تبقى ركيزة أساسية للمؤسسات باتجاه النجاح والتفوق , وهذا التوجه نحو المجال الإنساني والتقليل من تمجيد الآلة قاد إلى عدد من الابحاث التي انتجت العديد من الاثار والنتائج التي كانت غير متواجدة , حيثما كانت ما بين هذه النتائج الإنسانية هو ظهور مفهوم الذكاء الشعوري (العطوري , ٢٠٠٥ : ٢)".

أو " ما يسميه بعضهم الذكاء العاطفي وإن القادة الذين يتمتعون بالذكاء الشعوري يمتلكون المهارة على مواجهة مواقف اليأس والاختفاق بصورة كبيرة والسيطرة على الاندفاعات وتنظيم نفسية الناس بما يسهم في تجنب الحزن والقلق كي لا يؤثر في عملية التفكير , إن مفهوم "الذكاء الشعوري هو امكانية الفرد على أدراك احساسه وتوجهاته مما يساعده على ادراك مشاعر وتوجهات الآخرين وقيادتهم والتأثير فيهم (Cicei, ٢٠١٢ : ٢٣٤)".

٢ - الذكاء الروحي :

لقد بين (Martin, & Hafer, ٢٠٠٩: ٦٢) أن الروحانية هي احدى العوامل التي تؤدي إلى تقوية مهارات والتكيف مع الموجودات , وتوافر البراعة التي تساعد الافراد من مواجهة الصعوبات وتحقيق الأهداف.

وان الذكاء الروحي بانه القدرات والقابليات التي تساعد الافراد في المشاكل الصعبة وانجاز الأهداف , " في حين يرى (Ronel, ٢٠٠٨: ٧٦) بأنه القدرة على فهم الذات الإنسانية والعالم الخارجي , مدعومة بالطبيعة والتربية لتي تكسبه القدرات الروحانية , التي تساعده في الالتحاق بحالات من الزهو وتعاونه على الانتباه والتحكم بالعمليات العقلية والجسمية من اجل الوصول الى امكانية تعلم علاقات اجتماعية لمواجهة الصعوبات الانفعالية.

٣ - الذكاء العقلائي :

"تعني العقلانية وضع طرق المناسبة ، واتخاذ الإجراءات المناسبة بناءً على أهداف الفرد ومعتقداته ، واعتماد معتقدات تتناسب مع الأدلة المتاحة. الإلهام هو رؤية الفريق وتطبيق تلك الرؤية، تتمتع المؤسسات ذات القادة الأذكياء بخصائص تختلف عن مؤسسات الأداء التقليدية، ولتميز المؤسسي في أهدافه هو انعكاس للأداء الفردي، بالإضافة إلى ذلك ، الحكمة العقلانية مكتسبة وغير موروثة ويمكن تحسينها وتطويرها وفقاً للظروف المحلية، وينمو الذكاء الخاص والبيئي والعقلاني من خلال عمليات التعلم في مواقف الحياة العامة ، بالإضافة إلى شيء يتم اكتسابه من خلال المزيد من الدراسة الذاتية والمنهجية" (الكرعاوي ، ٢٠١٦ : ٤٢).



شكل رقم (٢) يوضح ابعاد القيادة الذكية (من اعداد الباحثان)

المبحث الثاني - الازدهار التنظيمي

اولا - مفهوم الازدهار التنظيمي :

تحاول المؤسسات عن طريق النجاحات الكثيرة مجال العمل والمكاسب الكبيرة التي تساعد في تأمين غاياتها في التقدم والتطور نحو مجتمعات دولية ، او الحصول على طرق اكثر حداثة تتناسب مع الصعوبات المتسارعة في هذه المجتمعات، و البقاء لم يعد هدف يسير للمؤسسة ما لم يواكب الفعالية الجيدة و يعد هذا المفهوم غير مباشر للازدهار (حسين ، ٢٠٠٥ : ٢٥).

اما من الجانب الإداري فان نجاح اي مؤسسة لابد وجود اسلوب الازدهار والذي يعبر عن نطاق نظامي ساعد في نشوؤه وتقدمه الكثير من الباحثين وبما يتلاءم مع رسائل المدارس والمداخل الإدارية الشائعة، حيث إن المؤسسة يشترك فيها الموظفين والاداريين بشعور ايجابي وذلك بسبب وضوح الاهداف المشتركة، ونتيجة لذلك، يمكن تأمين الكثير من الانجازات والمتضمنة التكاثر اذ ان لابد من المؤسسة ان توفر فريق متفهم ومتماسك وهذه الاهتمامات المتجددة في الفريق الواحد هي مبتكرة من الآخرين، بما في ذلك المنافسين اثناء فترة النجاحات التي حققتها هذه المؤسسات المتقدمة (Frijns, ٢٠١١, p ٨).

بناءً على ذلك، يعرف الباحث الازدهار التنظيمي " هي غاية المؤسسة في بلوغ قدرات تنظيمية مميزة وفريدة من نوعها وقيادة داعمة تعزز الشعور بالالتزام لدى العاملين، وبما يسهم في تحقيق مستويات عالية من الاداء الامثل وتحقيق التوجهات والرؤى المستقبلية للمؤسسة".

ثانيا - اهمية الازدهار التنظيمي :

١ - ان اهمية الازدهار التنظيمي تتجلى على الصمود في وجه الصعوبات البيئية وتأمين الأستقرار الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسة ورفع مستوى الابداع والابتكار في فترة اعطاء خدمات ومنتجات تساعد على رضا الزبائن اضافة الى رفع قدرة المؤسسة على الاستمرار والتقدم من خلال رفع مقدراتها الانتاجية (Farhad , ٢٠١١:٥٤).

٢ - "الازدهار التنظيمي يساعد المؤسسة الحصول على مكاسب متمثلة في رفع الانتاجية المؤسسة وتقوية رأس مالها الفكري والمادي والوصول لكسب الارباح للمؤسسة وهذا ما يسفر عن الزيادة بمستوى التقدم والنمو التنظيمي ، وان الازدهار التنظيمي يتطلع نحو تطور المقدرات البشرية وتكوين قيمة وابتكار للمؤسسة (الشيباني , ٢٠١٤ : ٧٣)".

٣ - "ان المؤسسة تتوفر فيها مؤشرات الازدهار التنظيمي تتميز بقدرتها على انشاء قيم معرفية في نمو متواصل وذلك عن طريق الاستثمار في قابلياتها ومقدراتها المعرفية وتوفير الابداع الشامل لخلق ميزة تنافسية ودعم الابتكارات اذ يحصل ذلك في فترة العمل كفريق الواحد (Allen, ٢٠٠٧: ١٣)".

وبناءً على ما تقدم يرى الباحث بان "الازدهار التنظيمي" يقدم للمؤسسة المقدرة على مجابهة جميع الصعوبات في البيئة العدوانية ودعم استمرار النمو الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسة اضافة الى دعم مقدراتها التنافسية ورفع مستوى الابتكار.

ثالثا - اهداف الازدهار التنظيمي :

تتجلى هذه الاهداف التي يسعى الازدهار التنظيمي الى تحقيقها فيما يلي توضح لهذه الاهداف :

١ - تساعد القيادات الادارية في المؤسسة في وضع صورة غير مبهمة تعمل على اجراء اعادة تقويم شامل.

٢ - الاستخدام الرشيد للموارد المتاحة لتحقيق اعلى العوائد وبأقل الكلف وبنوعية جيدة .

٣ - تقويم شامل للاقتصاد الوطني بالاعتماد على نتائج تقويم كل مشروع .

٤ - ولادة قاعدة معلوماتية كبيرة تستخدم في رسم السياسات والخطط العلمية المتوازنة والواقعية .

٥ - تحديد مواقع الخلل والضعف في نشاط المؤسسة والعمل على التخلص منها من خلال وضع الحلول المناسبة لها بعد تحليلها ومعرفة مسبباتها".

رابعاً - ابعاد الازدهار التنظيمي:

١ - الابتكار:

"ويمثل الابتكار انتاج حلول جديدة للمؤسسة ويرجع اصله إلى كلمة اللاتينية وهي تعني جعل الشيء الجديد و الابتكار انه القدرة على العمل بشكل مختلف نجو العمليات الإنتاجية أو الخدمة، وان للابتكار دوا كبير في مجابه العقبات التي تقابل المؤسسات (٥ : ٢٠١٢, Kotter)".

"يستلزم تنفيذ المفاهيم الجديدة جهد كبيرة من قبل الأفراد لتغير هذه المفاهيم الى افكار تنفذ على ارض الواقع, فالتنفيذ هو عمل ما هو مبتغى لتغير هذه الأفكار الى حقيقة , اذ تحتوي على اساليب مثل تنمية منتج جيد او عمليات واختبارات وتعديل, ومن اجل ان تكون سمة للسلوك الابتكاري فان مثل هكذا سلوك يتطلب بان تكون متفاعلاً بمعنى الابتداء الذاتي في عمل شيء دون ان يطلب منك من قبل الآخرين (٥٣ : ٢٠٠٧, Jong)".

٢ - راس المال الفكري:

"يمثل راس "المال الفكري في العصر الحالي من افضل المصادر الحيوية في كل المؤسسات وهو الاساس في تقدمها , ولهذا السبب تبين ان غالبية المؤسسات المتقدمة وجود حقيقة في غاية الاهمية هي أن الموظفين يمثلون مكسب ثمين يتخطى في أهميته على بقية المصادر التي تحوزها المؤسسات بما في ذلك المصادر المالية أن مهارة الموظفين والمعلومات والمعارف التي يمتلكونها تمثل راس مال الفكري فقط إذا طبقت عليها

المقياسين الآتيين (٦٢ : ١٩٩٦, Stewart) :

• أنها مميزة: أي أنه لا يوجد من يملك المهارات أو المعلومات نفسها في المؤسسات المنافسة.

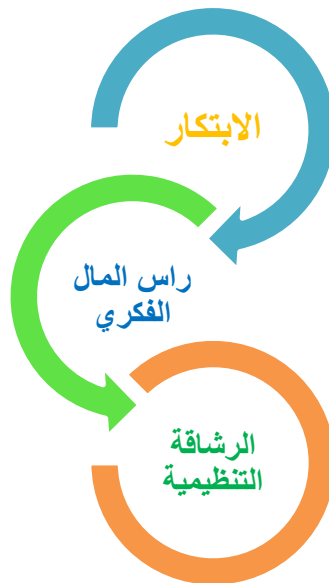
• أنها استراتيجية : أي هذه المهارات والمعلومات لها قيمة يمكن أن يدفع الزبون

ثمناً للحصول عليها عبر شرائهم للمنتجات (العززي , ٢٠٠٢ : ٤٣) .

٣ - الرقابة التنظيمية:

"تعد الرقابة رد فعل لعامل التنافس الجديد و تتشكل عن طريق الظروف التي تقلصت عن تحكم في نظم الإنتاج و تشير ايضا الى مقدرة الموظفين في تشغيل المعارف المهنية في السوق المحلي واستغلال الفرص المتاحة بممارعاتها الرقابة التنظيمية , و الاستمرار بالتقدم في بيئة العمل الغير الاكيدة والغير المترتبة (نوح , ٢٠١٣ : ٨٧) ."

"وانها تتجلى في كفاءة الإدارة والاستعمال المعارف بصورة منسقة تقدر على أن تتقدم وتنمو في بيئة العمل التي من غير الممكن توقعها والرقابة التنظيمية هي حيازة المؤسسة الصلابة والقوة ,في سرعة الانجاز , والتي تعمل على تسريع الاستجابة للفرص المتوفرة في السوق , وتهيئة الظروف الملائمة لسد حاجات العملاء بطريقة مناسبة وفعالة ,من خلال التحسن المتواصل في ادارة عملياتها (حواس , ٢٠٠٣ : ١٤٢) ."



شكل رقم (٣) يوضح ابعاد الازدهار التنظيمي (من اعداد الباحثان)

الفصل الثالث - الجانب العلمي للبحث

توطئة :

وصف الباحثان الإجراءات التي تم تطبيقها في اجراءات البحث، والتي هي تعريف منهج البحث، ومجتمع البحث، إضافة إلى توضيح الأدوات المستخدمة في البحث وخطواتها، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات للتوصل إلى النتائج ومن ثم تحقيق أهداف البحث، وفيما يلي تفاصيل ما تقدم:

المبحث الاول - منهجية البحث واجراءاته

اولا - منهجية البحث :

من أجل تحقيق أهداف البحث استخدام الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعرف بأنه " المنهج الذي يتناول دراسة أحداث وظواهر وممارسات قائمة موجودة ومتاحة للدراسة والقياس كما هو دون تدخل الباحث في مجرياتها ويستطيع الباحث أن يتفاعل معها فيصفها ويحللها .

وبالتالي فإنه يتسم مع طبيعة موضوع الدراسة حيث تم التعرف : على صفات القيادة الذكية لدى العاملين في مديرية الجنسية الجوازات، والتعرف على مستوى الازدهار التنظيمي لديهم، ومن ثم التعرف على دور القيادة الذكية في تحسين مستوى الازدهار التنظيمي ، ومن هنا تم الاستحصال على بيانات ومعلومات التي تؤكد صحة هذه الأهداف.

ثانيا - مجتمع البحث وعينه:

يتكون المجتمع من الموظفين والعاملين في مديرية الجنسية الجوازات في محافظة ميسان، حيث بلغ حجم عينة البحث حوالي (٤٠) موظف وعامل في المجتمع المبحوث حيث تم توزيع استمارة الاستبيان على عينة البحث (٤٠) استبانة وبعد تدقيق استمارة الاستبيان وجد الباحث ان (٣٣) استبانة قابلة للتحليل بينما وجد (٧)

استبانات غير قابلة للتحويل وان عينة البحث مقسمة الى ذكور واثاث وحسب البيانات الشخصية لهم كما مبين

في جدول رقم (١) .

جدول رقم (١) يوضح افراد عينة البحث حسب البيانات العامة

الجنس				
انثى			ذكر	
٩			٢٤	
الفئة العمرية				
٥٠ سنة فأكثر	٥٠ - ٤٤	٤٣ - ٣٨	٣٧ - ٣٠	٢٩ - ٢٠
٠	٥	١٢	٨	٨
التحصيل الدراسي				
دكتوراه	ماجستير	دبلوم	بكالوريوس	اعدادية
٠	٢	٨	١٤	٩
عدد سنوات الخدمة				
١٦ سنة فأكثر	١٥ - ١٠ سنة	١٠ سنوات	٥ - ١ سنة	
١٠	١٠	٧	٦	

/ المصدر / من اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS

رابعاً - اداة البحث :

لتحقيق هدف البحث، فقد اعتمد الباحثان في هذا البحث على الأداة الرئيسية المتمثلة بالاستبيان للحصول على البيانات الأولية ذات العلاقة بموضوع البحث، واستخدم الباحثان عنصرين رئيسيين لجمع البيانات والمعلومات وهما:

- العنصر الاول : الجانب النظري وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية والدراسات السابقة والمقالات والرسائل الجامعية والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة لتوفير البيانات والمعلومات التي لها صلة بموضوع البحث.

•العنصر الثاني : وتتمثل بالمجال التحليلي لموضوع البحث سوف يعتمد الباحث على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من خلال توزيعها على عينة البحث من الاداريين والموظفين في مديرية الجنسية والجوازات في محافظة ميسان

وتضمنت أداة البحث الرئيسة (الاستبانة) من ثلاثة أجزاء، هي:

الجزء الأول: الخاص بالبيانات العامة لأفراد عينة البحث من خلال (٤) متغيرات وهي (الجنس , الفئة العمرية , التحصيل الدراسي, سنوات الخدمة) لتوضيح خصائص أفراد عينة البحث.

الجزء الثاني: قياس القيادة الذكية بشكل عام عبر عنها بـ (٩) فقرات مقسمه على ابعادها.

الجزء الثالث: تضمن مقياس الازدهار التنظيمي عبر عنها بـ (٩) فقرات مقسمه على ابعادها.

خامسا - الوسائل الاحصائية :

لمعالجة المعلومات التي تم جمعها استخدم الباحثان الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبرنامج (Excel) , لحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري للعينة المبحوثة واستخراج قيمه t المحسوبة و t الجدولية .

المبحث الثاني - عرض النتائج وتحليلها

اولا - التحليل الوصفي للبيانات الشخصية:

لقد تناول الجزء الأول من الاستبانة بعض الأسئلة حول البيانات الشخصية للأفراد وهي: الجنس ، الفئة العمرية ، التحصيل الدراسي ، وفيما يلي توزيع أفراد العينة والنسبة المئوية حسب كل البيانات الشخصية:

جدول رقم (٢) يبين توزيع أفراد العينة والنسبة المئوية حسب البيانات الشخصية

الجنس				
انثى			ذكر	
٩			٢٤	
%٢٦.٥			%٧٠.٦	
الفئة العمرية				
٥٠ سنة فأكثر	٥٠ - ٤٤	٤٣ - ٣٨	٣٧ - ٣٠	٢٩ - ٢٠
٠	٥	١٢	٨	٨
%٠	%١٧.٧	%٣٥.٥	%٢٣.٥	%٢٣.٥
التحصيل الدراسي				
دكتوراه	ماجستير	دبلوم	بكالوريوس	اعدادية
٠	٢	٨	١٤	٩
%٠	%٥.٩	%٢٣.٥	%٤١.٢	%٢٦.٥
عدد سنوات الخدمة				
١٦ سنة فأكثر		١٥ - ١٠ سنة	١٠ سنوات	١ - ٥ سنة
١٠		١٠	٧	٦
%٢٩.٤		%٢٩.٤	%٢٠.٦	%١٧.٦

/ المصدر / من اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال جدول رقم (٢) يتضح تفوق نسبة الذكور (٧٠.٦%) على نسبة الإناث (٢٦.٥ %)، وقد يعزى ذلك إلى أن هناك اغلب المناصب المهنية والتقنية والخدمية تتناسب الذكور بشكل أكبر، كما وتعكس هذه النسبة طبيعة القوى العاملة وثقافة المجتمع .

اما بالنسبة للفئة العمرية أظهرت النتائج ان (١٧.٧%) من أفراد العينة أعمارهم أقل من ٥٠ سنة، بينما (٠%) من أفراد العينة أعمارهم ٥٠ سنة فأكثر، بينما تكون نسبة الذين اعمارهم ما بين (٣٨ – ٤٣) سنة تكون نسبتهم (٣٥.٥ %) والافراد الذين تكون اعمارهم بين (٢٠ – ٣٧ سنة) نسبتهم (٢٣.٥ %) ويفسر الباحث ذلك إلى أن مديرية الجنسية والجوازات تهدف إلى الانتقال من الكفاءات الشابة والذين في متوسط العمر للاستفادة من خبراتهم المتراكمة وهذه الاعمار تمثل نسبة كبيرة من المجتمع في محافظة ميسان ، تلك الكفاءات القادرة على الإبداع والتطوير في المجالات المختلفة.

اما التحصيل الدراسي أظهرت النتائج ان الفئة الغالبة هي من الحاصلين على الماجستير بنسبة (٥.٩ %) بينما كانت نسبة الحاصلين على شهادة البكالوريوس (٤١.٢ %) ونسبة الحاصلين على درجة الدكتوراه (٠%) واما الحاصلين على شهادة الدبلوم (٢٣.٥ %) بينما الحاصلين على شهادة الاعدادية تكون نسبتهم (٢٦.٥ %) من خلال هذه النسب يلاحظ الباحث ان هناك توجه لدى الموظفين والعاملين بتحسين أدائهم وتطوير أنفسهم من خلال الحصول على الشهادات العليا.

اما بالنسبة لسنوات الخدمة: أظهرت النتائج أن الذين تكون خدمتهم (١ – ٥) سنوات بلغت نسبتهم (١٧ %) بينما بلغت نسبة الافراد الذين تكون اعمارهم بين (١٠ سنوات) (٢٠.٦%) بينما الافراد الذين تكون خدمتهم (١٥ – ١٦ فأكثر) بنسبة (٢٩.٤٥) ويعزى ذلك إلى أن مديرية الجنسية والجوازات تفتح باب التوظيف للعناصر الشابة وهذا سيكون له أثر ايجابي على مستقبل المديرية اضافة الى ذلك ان هذه النسب دليل على تمتع افراد عينة البحث بالخبرة الطويلة في مجال العمل وهذا سيكون له أثر واضح على تنمية الازدهار التنظيمي في المديرية.

ثانيا - التحليل الاحصائي للفقرات :

١ - الاحصاء الوصفي للمتغير المستقل :

جدول رقم (٣) يوضح الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للقيادة الذكية

رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	يعطي تغذية عكسية للتابعين في مديرية جوازات في ميسان.	٣.٩٠٩١	٠.٧٢٣٠٠
٢	يخلق الحماس لدى الموظفين في مديرية الجوازات لإنجاز المهام الموكلة اليهم .	٤.٣٠٣٠	٠.٨٤٧٢٣
٣	المديرين في المديرية يتفاعلون مع الموظفين ويستجيبون لمطالبهم.	٤.٣٣٣٣	٠.٨٨٩٧٦
٤	يعتبر نموذجا للموظفين في مديرية الجوازات على فهم طريقة العمل المديرية .	٣.٦٣٦٤	١.٠٢٥٢٥
٥	يتقبل التغذية العكسية من رؤساء الاقسام والموظفين .	٣.٨٤٨٥	٠.٩٠٥٥٨
٦	يتحمل المسؤولية عن الاعمال والنشاطات والمهام وخاصة عندما يحدث امرا صعبا وخطرا.	٤.٢٧٢٧	٠.٩١٠٧٩
٧	يحدد المديرين جدول زمني لتحقيق الاهداف المحددة	٣.٩٣٩٤	٠.٧٨٨١٧
٨	يمتلك دائما خطة لتحقيق الاهداف الموضوعة .	٣.٨٧٨٨	١.١٣٩٠١
٩	يضع اجراءات نمطية للأعمال والنشاطات والمهام بطريقة فاعلة	٤.٣٣٣٣	٠.٩٨٩٥٣

من خلال جدول رقم (٣) يوضح الباحثان ان هناك نسبة كبيرة من اهتمام عينة البحث بالقيادة الذكية حيث يرون ان القيادة الذكية جزء مهم وأساسي من حياة المؤسسات فإذا لم تكن المؤسسة قادرة على اخراج قيادات ذكية تعمل بشكل يتلاءم مع متطلبات العصر الحديث لذا لابد من الاستفادة من العالم الخارجي وكيف تعمل المؤسسات العالمية .

٢ - الاحصاء الوصفي للمتغير التابع :

جدول رقم (٤) يوضح الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية بالازدهار التنظيمي

رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	الموظفين لديهم المهارات اللازمة التي تساهم في تقديم خدمات متميزة الى المراجعين.	٣.٨٧٨٨	٠.٨٩٢٩٤
٢	توجد المهارات اللازمة لخلق مستوى اعلى للنمو في المديرية.	٣.٧٢٧٣	١.٣٥٢٦١
٣	يتم الاعتماد على برامج تطوير حديثة لتحسين الخدمات المقدمة للمراجعين في مديرية الجوازات	٤.٣٠٣٠	٠.٩٥١٤٧
٤	يعد راس المال الفكري احد المصادر الرئيسة للربحية للمديرية.	٤.٠٣٠٣	٠.٦٣٦٦٣
٥	تعزز وتشجع راس المال الفكري عن طريق دعم صناعات المعرفة.	٣.٩٦٩٧	٠.٨٨٣٣٥
٦	يهتم راس المال الفكري في تحسين الاداء الموظفين.	٣.٩٣٩٤	١.١٤٣٩٩
٧	قادرة على الحصول على المعلومات المهمة في الوقت المناسب.	٣.٤٢٤٢	١.٠٣١٦٩
٨	لها القدرة على التنبؤ والتعرف على الاتجاهات والفرص المتاحة والتحديات في المديرية.	٣.٤٢٤٢	١.١٧٣٤١
٩	تعمل على استثمار جمع الموارد المتاحة واعادة تصميم العملية وسرعة التعامل لمواجهة التحديات والتغيرات الناشئة.	٣.٨٧٨٨	٠.٨٩٢٩٤

يوضح جدول رقم (٤) الى ان درجة استجابات عينة البحث على فقرات الاستبانة كانت مرتفعة مما يشير الى ان المديرية قادرة على تلبية حاجات ورغبات المراجعين من خلال الموارد والإمكانات المعرفية والتعليمية التي تمتلكها حيث انها تعمل على استثمار الوقت والجهد والحصول على المعلومات وتحسين اداء العاملين فيها .

ثالثا - الاجابة عن فرضيات البحث :

للإجابة على الفرضية الرئيسية الأولى التي يكون مفادها (هل توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين القيادة الذكية والازدهار التنظيمي) فمن خلال جدول رقم (٣) يوضح الباحث صدق هذه الفرضية:

المتغيرات	علاقة الارتباط	مستوى الدلالة	حجم العينة
المتغير المستقل (القيادة الذكية)	٠.٣٤٩	٠.٠٥	٤٠
المتغير التابع (الازدهار التنظيمي)			

المصدر / من اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS

وبلاحظ من الجدول اعلاه والذي يشير الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الذكية والازدهار التنظيمي حيث بلغت نسبة لارتباط (٠.٣٤٩) وهذا يثبت صحة الفرضية الاولى.

اما الفرضية الرئيسية الثانية والتي تشير (هل توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الذكية والازدهار التنظيمي)

جدول رقم (٥) يوضح علاقة التأثير بين القيادة الذكية والازدهار التنظيمي

المتغيرات	F		T		R ^٢	مستوى الدلالة
المتغير المستقل	قيمة t الجدولية	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	قيمة t المحسوبة	٠.١٢٢	٠.٠٥
المتغير التابع	٢.٨٧٤	٥.٠٩٩	٣.٤٥٧	٤.٢٨٩		

حجم العينة = ٤٠ / درجات الحرية = (١.٣١)

المصدر من اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS

تبين من جدول رقم (٦) قيمة (t) تدل على وجود تأثير ايجابي للقيادة الذكية حيث بلغت قيمة t المحسوبة (٥.٠٩٩) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (٢.٨٧٤) وهي معنوية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)

مما يعني توفر مستوى جيد من سلوكيات القيادة الذكية، وهذا يعني وجود قيادة لها التأثير الجيد والمحفز لدى افراد عينة البحث، والذي له الأثر الواضح على ازدهار التنظيمي للمديرية، والذي يعتبر سر نجاح المؤسسات

مما يزيد من قدرة المديرية لمواجهة التغيرات البيئية المتقدمة وزيادة مقدرتها على مجابهة الصعوبات وحل
المعضلات التي تعترض عمل العاملين فيها ، وتسخير المصادر والمقدرات التي حصلت عليها المديرية لرفع
ازدهارها التنظيمي, من خلال الابتكار والابداع لرفع كفاءة عمل المديرية , أي ان البيئة التنظيمية في المديرية
ايجابية ، الذي تسوده مشاعر المودة والاحترام والتسامح بين الزملاء وبينهم وبين المرؤوسين والالتزام بالكياسة في
التعامل والحرص على اكساب السمعة الطيبة في المديرية.

الفصل الرابع - الاستنتاجات والتوصيات

أولاً - الاستنتاجات :

- ١ - ان القيادة الذكية من العناصر الاساسية التي اخذتها الدراسات والبحوث في مجال علم الإدارة, لدورها الهام والحيوي في تقدم المؤسسة.
- ٢ - من خلال تحليل النتائج تبين ان المؤسسة تساعد على تحقيق بيئة عمل متناسقة بهدف التعامل مع المهارات والمعارف المكسوبة من القيادات الادارية.
- ٣ - أوضحت نتائج البحث وجود علاقة ارتباط قوية وهذه النتائج تؤكد التلازم القوي بين المتغيرين القيادة الذكية والازدهار التنظيمي ويشير ذلك كلما اعتمدت المؤسسة المبحوثة على القيادة الذكية تستطيع تطوير الازدهار التنظيمي.
- ٤ - التزام الادارات العليا للمؤسسة المبحوثة على دعم وتنمية عمليات تنفيذ القيادة الذكية وعملياتها لتحقيق مستوى متميز من الازدهار .
- ٥ - وجود علاقة تأثير بين المتغيرين حيث يشعرون بمستوى عالي من الازدهار وفقا لمقياس البحث ، وهذا يعكس المناخ التنظيمي الايجابي في المديرية ، الذي تسوده مشاعر المودة والاحترام والتسامح بين الزملاء وبينهم وبين الرؤوسين والالتزام بالكياسة في التعامل والحرص على اكساب السمعة الطيبة في المديرية.

ثانيا - التوصيات :

- ١ - ازاله كل الحواجز والتحديات التي تقابل الموظفين في المديرية المبحوثة لتنفيذ القيادة الذكية سواء كانت في الأقسام والوحدات الإدارية او المكاتب .
- ٢ - ضرورة اهتمام مديرية الجوازات بالقيادة الذكية وذلك من اجل تحقيق تأثير اكبر من الازدهار التنظيمي.
- ٣ - ضرورة قيام المديرية باتباع سياسات واساليب لدعم وتعزيز سلوكيات عاملها لتحقيق الازدهار التنظيمي ، انطلاقا من ان المؤسسة الخدمية هي الميدان الذي تتبلور فيه النشأة العلمية والسلوكية القوية.
- ٤ - من الضروري سعي الادارة العليا في المديرية الى توفير جو يشجع الافكار المبدعة والمبتكرة من اجل تعزيز الازدهار التنظيمي من خلال زيادة الاستثمارات المتنوعة ، وتقديم افضل الخدمات ذات الجودة العالية ، وتشجيع المبادرات الفردية والجماعية.
- ٥ - إجراء دراسة تشخص علاقة القيادة الذكية ببقية المفاهيم التي تخص الادارة.

قائمة المصادر

ثانيا - المصادر العربية :

١. برو ، ٢٠٠٣ ، الكتاب السنوي، المركز الوطني للوثائق التربوية. وزارة التربية الوطنية. الجمهورية الجزائرية.
٢. حسين، رحيم ، ٢٠٠٥ ، " خمسة أعمال لمتميز في عالم متغير " المؤتمر العملي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقمة، الجزائر.
٣. خير الله، جمال، ٢٠٠٩، الإبداع الإداري. عمان: دار اسامة للنشر والتوزيع.
٤. ستراك، رياض ، ٢٠٠١ ، دراسات في الإدارة التربوية، الطبعة الأولى. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
٥. الشريف، علي ، ١٩٩٧ ، الادارة المعاصرة. الطبعة الثانية. الاسكندرية: الدار الجامعية.
٦. الشيباني حمزة كاطع مهدي ، ٢٠١٤ ، ادارة المعرفة ودورها في تحقيق الازدهار التنظيمي ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الكوفة.
٧. الطالب، هشام ، ١٩٩٦ ، دليل التدريب القيادي، الطبعة الثانية. فرجينا: المعهد العالمي للفكر الاسلامي.
٨. العطوي ، عامر علي حسين ، ٢٠٠٥ ، "مقدرات الذكاء الشعوري وأثرها في فاعلية الفريق" دراسة تحليلية في جامعة القادسية ، جامعة الكوفة.
٩. العنزي، سعد العنزي و نغم حسين عبيد ، ٢٠٠٢ ، قياس راس المال الفكري بين النظرية والتطبيق ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد ، المجلد التاسع، العدد الحادي والثلاثون.
١٠. الغامدي، جمعان، ٢٠١٣ ، ممارسة مديري مدارس التعليم العام للقيادة التحويلية بمحافظة المخوة ، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
١١. الكرعاوي، سجي جواد حسين ، ٢٠١٦ ، دور أبعاد القيادة الذكية في التحول الى منظمات ذكية من خلال الدور الوسيط للتعلم التنظيمي ، جامعة القادسية .
١٢. مصطفى، أحمد ، ٢٠٠١ ، إدارة السلوك التنظيمي رؤية معاصرة، القاهرة.
١٣. نجم ، نجم عبود ، ٢٠١٢ ، القيادة الإدارية في القرن الواحد العشرين ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .

١٤. Cicei, Joil(٢٠١٢)"leadership intelligence : The four intelligence of a leader", leadership Advance online No.
١٥. Fatih , Sahan (٢٠١١) "The Impact Of Technology Level & Structural Change Of Exports On The Dynamics Of International Competitiveness " Thesis Submitted To The Graduate School Sciences Middle East Technical University
١٦. Farhad, A. (٢٠١١) " Intellectual Capital & Organizational An Economic Approach To its Valuation & Measurement" ?Thesis Submitted to Department of Economics, University of Athens.
١٧. Allen, M & Kaya, J., ٢٠٠٧ , Strategic planning for nonprofit organizations A practical guide for dynamic times, wiley & sons, Inc, New Jersey, Third edition, USA.
١٨. Frijns (٢٠١١) The Organization Culture Perspective, Chicago: Dorsa press.
١٩. Ronel, Rensis. (٢٠٠٨). New Patterns of Management, New York, McGraw–Hill Book Co.
٢٠. Martin ,J, (٢٠٠٩) , Todays Innovation Tomorrows Prosperity Task Force on Competitiveness , Productivity and Economic Progress Ninth annual Report November
٢١. Jong , J.P.J ., & Hartog , D.N.D., (٢٠٠٧) , How Leaders Influence Employees Innovative Behavior European Journal of Innovation Management.
٢٢. Kotter., Toklu, A. T., Elci, M., & Toklu, I. T. (٢٠١٢). Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, work alienation, and job performance: Using the PLS–SEM approach. International Journal of Business and Managemen.

استبانة



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان / كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

(استبانة استبانة)

عزيزي المشارك

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الطالبان بإجراء دراسة حول (القيادة الذكية ودورها في الازدهار التنظيمي) استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس، وانطلاقاً من ثقتنا بتعاونكم معنا في إنجاز هذا الجهد العلمي وخدمة المسيرة العلمية، اضع بين ايديكم استبانة الاستقصاء الميداني المرفقة التي تضم فقرات تعبر عما يدور حولكم من خلال الاداء المهني الخاص بكم وان إسهامكم بملء الاستبانة له الدور البارز في نجاح الدراسة وتحقيق هدفها العلمي، لذا يرجى اعتماد الدقة والموضوعية في تأشير الاجابة المعبرة فعلا عن قناعاتكم و وفق مدرج الاجابة المثبت إزاء كل منها .

لن يتم استخدام هذا المسح إلا لأغراض الدراسة، وسيتم الاحتفاظ بالمعلومات التي تم جمعها سرية، ولن يصل اليها سوى الباحث فقط . مشاركتك في هذا الاستطلاع تطوعية تماماً.

مع فائق الشكر والتقدير على حسن تعاونكم.

((ملاحظة: يرجى وضع علامة (√) أمام العبارة التي تمثل وجهة نظرك))

الباحثان

يعقوب يوسف خالد

زينب جلال شروان

أولاً: بيانات عامة - يرجى وضع علامة (✓) في المربع المناسب

أولاً// الجنس:

أنثى		ذكر	
------	--	-----	--

ثانياً// الفئة العمرية:

٢٠-٢٩ سنة	٣٠-٣٧ سنة	٣٨-٤٣ سنة	٤٤-٥٠ سنة	٥١ سنة فأكثر

ثالثاً// التحصيل الدراسي:

إعدادية	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه

رابعاً// عدد سنوات الخدمة الوظيفية:

١-٥ سنوات	١٠ سنوات	١٠-١٥ سنة	١٦ سنة فأكثر

ثانيا: الفقرات الخاصة بالقيادة الذكية :

المتغير الاول: هي نمط قيادي قائم على فلسفة القيادة , المشاركة ,الحكمة والمعرفة اذ بها تتمكن المؤسسة من وضع عمليات ذكية للحوار والتعامل مع التابعين .

وتتضمن أبعاد (المتغير المستقل) الأبعاد الآتية:

١ - (الذكاء الشعوري) : هو مقدرة الافراد في معرفة وادارة النفس , اضافة في معرفة الواقع الاجتماعي والذي يساهم بادراك انفعالاته وتوجهات الآخرين وكيفية ادارة الصلات فيما بينهم وتشجيعهم لتحقيق الاعمال بكفاءة وفاعلية.

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	يعطي تغذية عكسية للتابعين في مديرية جوازات في ميسان.					
٢	يخلق الحماس لدى الموظفين في مديرية الجوازات لإنجاز المهام الموكلة اليهم .					
٣	المديرين في المديرية يتفاعلون مع الموظفين ويستجيبون لمطالبهم.					

٢ - (الذكاء الروحي) : هو المقدرات التي يحوزها الفرد حيث بمقدوره ان يطورها , لتمكنه من التصرف بعقلانية , لأنها تساعد على المزج بين العقل والروح معا , مما تعاونهم على الانسجام وتحقيق التكامل .

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
٤	يعتبر نموذجا للموظفين في مديرية الجوازات على فهم طريقة العمل المديرية .					
٥	يتقبل التغذية العكسية من رؤساء الاقسام والموظفين .					
٦	يتحمل المسؤولية عن الاعمال والنشاطات والمهام وخاصة عندما يحدث امرا صعبا وخطرا.					

٣ - (الذكاء العقلاني) : هو الامكانيات التي يتميز بها القادة والتي بالمستطاع تحسينها من خلال نظريات التعلم اضافة الى انتفاع التعلم الذاتي وبالمقدور تحسينه وحسب المواقف المرتبطة بمكان العمل.

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
٧	يحدد المديرين جدول زمني لتحقيق الاهداف المحددة					
٨	يمتلك دائما خطة لتحقيق الاهداف الموضوعة .					
٩	يضع اجراءات نمطية للأعمال والنشاطات والمهام بطريقة فاعلة					

ثالثاً: الفقرات الخاصة (بالازدهار التنظيمي): هو مقدرة المؤسسة في سد رغبات العملاء وحاجاتهم من خلال المصادر والإمكانات المعرفية التي تفتتها المؤسسات والتي يمكن تغييرها الى منتجات ذات جودة عالية .

وتتضمن أبعاد (المتغير التابع) الأبعاد الآتية:

١ - (الابتكار) :

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١٠	الموظفين لديهم المهارات اللازمة التي تساهم في تقديم خدمات متميزة الى المراجعين.					
١١	توجد المهارات اللازمة لخلق مستوى اعلى للنمو في المديرية.					
١٢	يتم الاعتماد على برامج تطوير حديثة لتحسين الخدمات المقدمة للمراجعين في مديرية الجوازات					

٢- راس المال الفكري: تتمثل في العديد من الموجودات الغير حقيقة ويمكن الانتفاع منها في تقوية الميزة التنافسية من خلال تقديم افكار وقدرات من قبل الأفراد في المديرية.

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١٣	يعد راس المال الفكري احد المصادر الرئيسية للربحية للمديرية.					
١٤	تعزز وتشجع راس المال ألفكري عن طريق دعم صناع المعرفة.					
١٥	يهتم راس المال الفكري في تحسين الاداء الموظفين.					

٣ - (الرشاقة التنظيمية): مقدرة المديرية على التواصل مع التحولات الغير مرتقبة والتأقلم معها في البيئة الداخلية والخارجية ويؤشر ذلك على مقدرة وكفاءة المتطلبات في المديرية.

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١٦	قادرة على الحصول على المعلومات المهمة في الوقت المناسب.					
١٧	لها القدرة على التنبؤ والتعرف على الاتجاهات والفرص المتاحة والتحديات في المديرية.					
١٨	تعمل على استثمار جمع الموارد المتاحة واعادة تصميم العملية وسرعة التعامل لمواجهة التحديات والتغيرات الناشئة.					