

**تأثير القيادة الملهمه
في تحسين فاعلية فرق العمل
(بحث تحليلي في جامعة الموصل)**

**The Effect of Inspirational Leadership in
Improving the Effectiveness of Work Teams
(Analytical Research at the University of Mosul)**

م. د. سنان فاضل حمد

Inst. Dr. : Sinan Fadel Hamad

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / الدائرة الادارية والمالية
Ministry of Higher Education and Scientific Research\
Administrative and Financial Department

rfgsnase@gmail.com

الملخص

يهدف البحث الى تحديد مستوى تأثير تحسين فاعلية فرق العمل في اداء مهامها داخل جامعة الموصل ان كانت هناك قيادة تلهم عاملها بالطاقات الايجابية صوب النجاح، ولغرض تحقيق هدف البحث قام الباحث بتصميم مخطط فرضي يوضح طبيعة العلاقة بين القيادة الملهمة بوصفها متغيراً رئيساً وتحسين فاعلية فرق العمل بوصفها متغيراً تابعاً، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي.

وقد تمثلت مشكلة البحث بالتعرف على الدور الذي تلعبه القيادة الملهمة في تحقيق النجاح في العمل وزيادة التماسك والاتصال والتعاون والعمل بين العاملين كفريق واحد الذي يسهم في تحقيق اهداف المنظمة المبحوثة بكفاءة وفاعلية مما يفصح المجال لتحقيق النجاح التنظيمي واستدامة في ظل البيئة الراهنة.

وقد تم تطبيق البحث في جامعة الموصل، وتم اختيار عينة مكونة من (١٢٠) من رؤساء الأقسام ومسؤولي الشعب في جامعة الموصل، استخدمت اساليب احصائية منها المنهج الوصفي في تحليل البيانات واستخراج النتائج باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS V. 28).

وتوصل البحث الى أهم استنتاجات أهمها أن هنالك اتفاق من قبل عينة البحث أن دور القيادة وبشكل عام واضح فيما اذا تم تهيئة السبل اللازم التعزيزية التي تجعل من سلوك القادة دور ايجابي باتجاه اداء العاملين، وهذا مما اشار اليه النتائج الاحصائية اذ اشارت أنه يوجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية بين المتغير المستقل القيادة الملهمة والمتغير المعتمد فاعلية فرق العمل لإداء مهامهم بشكل اكثر فاعلية.

م. د. سنان فاضل حمد.....

كما توصل البحث الى أهم مقترح على التي اكدت على ادارة المنظمة المبحوثة ايلاء الاهتمام بالوسائل (ملائمة الاتصالات، تماسك الفريق، المشاركة، التعاون، تحقيق الأهداف) التي تساعد العاملين ممن يحملون صفه القادة من التأثير وبشكل كبير على تحسين فاعلية فرق العمل والعمل الجماعي بما يضمن نشوب ثقافة تنظيمية تسودها روح التعاون وتبادل الخبرات بين العاملين فيها.

الكلمات المفتاحية: القيادة الملهمه، تحسين فاعلية فرق العمل، جامعة الموصل.

Abstract

The research aims to determine the level of impact of improving the effectiveness of work teams in performing their tasks within the University of Mosul if there is leadership that inspires its employees with positive energies towards success. In order to achieve the research goal, the researcher designed a hypothetical diagram that explains the nature of the relationship between inspiring leadership as a primary variable and improving the effectiveness of work teams as a dependent variable.

The research relied on the descriptive analytical approach. The research problem was represented in identifying the role played by inspiring leadership in achieving success at work and increasing cohesion, communication, cooperation and work between employees as one team that contributes to achieving the goals of the organization under study efficiently and effectively, which reveals the scope for achieving organizational success and sustainability in the current environment.

The research was applied at the University of Mosul, and a sample of (120) department heads and division officials at the University of Mosul was selected. Statistical methods were used, including the descriptive approach in analyzing data and extracting results using the statistical program (SPSS V.28).

The research reached the most important conclusions, the most important of which is that there is agreement by the research sample that the role of leadership is generally clear if the necessary reinforcing means are prepared that It makes the behavior of leaders play a positive role towards the

performance of employees, and this is what the statistical results indicated, as they indicated that there is a statistically significant influence relationship between the independent variable inspirational leadership and the dependent variable effectiveness of work teams to perform their tasks more effectively.

The research also reached the most important proposal that emphasized the management of the organization under study to pay attention to the means (appropriate communication, team cohesion, participation, cooperation, achieving goals) that help employees who hold the status of leaders to influence and significantly improve the effectiveness of work teams and teamwork in a way that ensures the emergence of an organizational culture dominated by the spirit of cooperation and exchange of experiences among its employees.

Keywords: Inspiring leadership, Improving the effectiveness of work teams, University of Mosul

المقدمة

المنظمات اليوم تقف عاجزة امام انخفاض واضح في مستويات القدرة على التنبؤ وحالة من اللاتاكيد نتيجة التطورات العلمية والمعرفية التي ترافق الظروف السياسية والاقتصادية الغير مستقرة مما يستدعي من وجود استعداد من قبل تلك المنظمات المتمثلة بوجود قيادات ملهمة قادرة على نسج تلك التحديات مع حدسها لتوجه نحو الاجراءات الواجب اتباعها من قبل كوادرها لأخذ يد بالمنظمة الى الاستقرار النوعي والعودة بها الى الحاضنة الدولية، وهذا مما يستدعي العمل على هيئة فرق عمل متكافئة بالمهارات ومتناسقة بقدرات ومتناغمة مع ما ترمي اليه قياداتهم لتكون على دراية بالممارسات الواجب اتباعها واتقان تطبيقها لتحقيق ما تصبو اليه المنظمة للخروج من دائرة الاداء التقليدي والركود الى مستوى اداء يتصف بالنضج ليكون دعامة قوية لتقليل تيارات المقاومة الخارجية والضغط المتولدة باتجاه اهدافها.

..... تأثير القيادة الملهمة في تحسين فاعلية فرق العمل

«المبحث الأول»

منهجية البحث

اولا: مشكلة البحث

تواجه المنظمات العامة اليوم تحديات حقيقية كثيرة وكبيرة على كافة القطاعات والمستويات تجعل من تحقيق هدفها صعب المراس وبالأخص ان رياح تلك التحديات تقلع كل كيان يعمل ضمن افكار تميل الى الروتين والبيروقراطية المشوه فضلا عن التجنب الابداع وعدم ادراج التميز ضمن الثقافة العامة لها مما يستدعي ترك مسؤولية اعادة تنظيم جهود العاملين وتوحيدها باتجاه تطوير عملها الى قيادة تدرك ممارسات الواجب اتباعها من اجل ترك بصمة ايجابية وبشكل مستمر في سلوكيات عاملها مع تشجيعهم على تبادل الخبرات والمهارات ليكونوا اكثر الاستعداد لمواجهة اي تحديات تخوضها المنظمة بسبب التعامل المباشر او الغير المباشر مع بيئة تسودها الضبابية بمعنى اخر قيادة تعمل على زيادة قابلية عاملها يكونون ضمن فريق عمل قادر على ادراك المخاطر واستجابة السريعة للأمر المستجد والمحرجة ومواجهة هذه الظروف فضلا عن حرصها في تجنب عاملها من الانخراط ضمن سلوكيات غير صحيحة وعكسية تؤدي الى انخفاض في مستوى الاداء، مما تكون النتائج سلبية على نتائج تحقيق المنظمة لأهدافها ومن ثم فإن مشكلة البحث يمكن تأطيرها بالقيادة الملهمة ودورها في تحقيق النجاح في العمل وزيادة التماسك والاتصال والتعاون والعمل بين العاملين كفريق واحد الذي يسهم في تحقيق اهداف المنظمة المبحوثة بكفاءة وفاعلية مما يفصح المجال لتحقيق النجاح التنظيمي واستدامة في ظل البيئة الراهنة.

وتتمثل مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية:

١) ما مستوى توافر مقومات القيادة الملهمة لدى العينة المبحوثة في جامعة

الموصل.

- ٢) ما هو مستوى تحسين فاعلية الفرق العمل في العينة المبحوثة في جامعة الموصل
- ٣) ما هو مستوى تأثير القيادة الملهمة في تحسين مستويات فاعلية الفرق العمل في العينة المبحوثة لدى جامعة الموصل.

ثانياً: أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة بالاتي:

- ١) تتمثل أهمية البحث في تشخيص متغيرات البحث في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي / جامعة الموصل عبر تشخيص مستواهم الميداني و هل لهما دور مؤثر في عمل الجامعة ام لا.
- ٢) تعريف المنظمة المبحوثة لقيمة متغيرات البحث وتأثيرها على فاعلية ادائها الكلي في مواجهة التحديات والازمات.
- ٣) تبرز أهمية البحث الميدانية في اختياره جامعة الموصل لدورها المهم في تقديم المعرفة التي هي اساس نجاح المنظمات العاملة في محافظة

ثالثاً: اهداف البحث

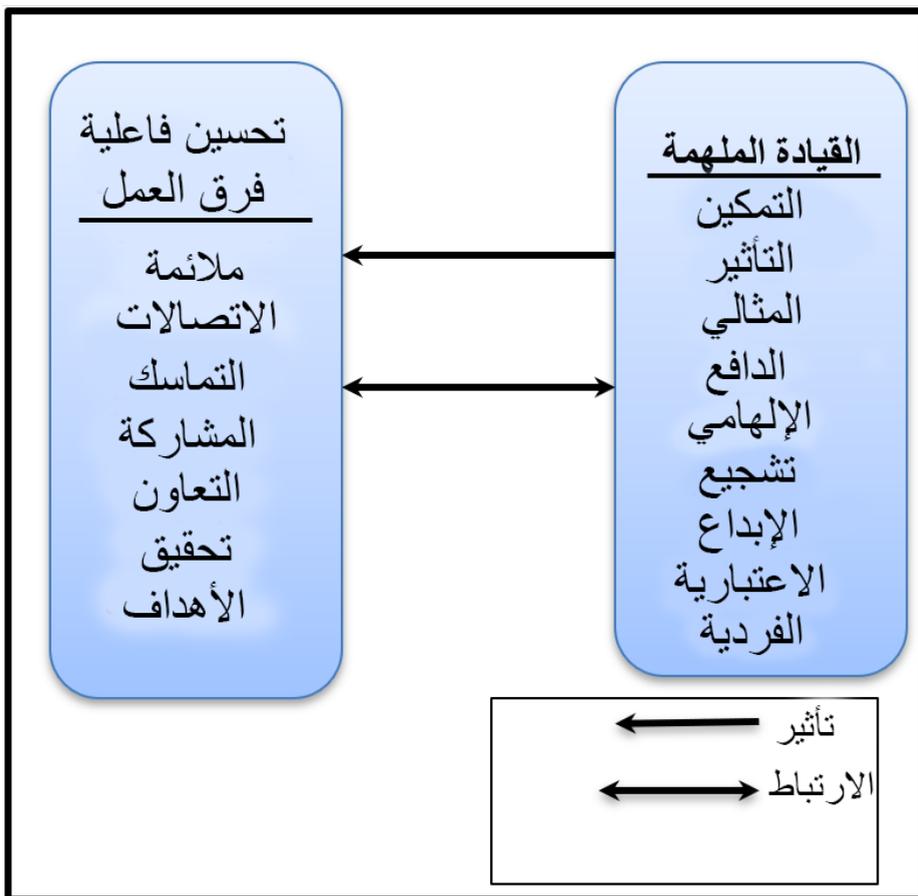
يهدف البحث الى تحقيق الاتي:

- ١) محاولة توجيه أنظار العينة المبحوثة عن طبيعة المتغيرات البحث و ابعاد (القيادة الملهمة، تحسين فاعلية الفرق العمل) و دورهما في تعزيز موقف جامعة الموصل في مواجهة التحديات السريعة الحاصلة في المحافظة نينوى
- ٢) تحديد مستوى تأثير تحسين فاعلية فرق العمل في اداء مهامها داخل جامعة الموصل ان كانت هناك قيادة تلهم عاملها بالطاقات الايجابية صوب النجاح.

..... تأثير القيادة الملهمة في تحسين فاعلية فرق العمل

رابعاً: مخطط البحث الفرضي

تم اعداد مخطط فرضي للبحث ليعطي تصورا اولياً عن مجموعة من العلاقات بين متغيرات البحث، وكما موضحة في الشكل (١)



فرضية البحث الرئيسية:

- (١) يوجد تأثير ذات دلالة معنوية احصائية من خلال ابعاد القيادة الملهمة في ابعاد تحسين فاعلية فرق العمل.
- (٢) يوجد ارتباط ذات دلالة معنوية احصائية من خلال ابعاد القيادة الملهمة في ابعاد تحسين فاعلية فرق العمل.

خامسا: منهج البحث

اعتمدت الباحثة المنهج (الوصفي - التحليلي) المبني على استطلاع آراء افراد العينة حول متغيرات الدراسة كونه منهجا يمتاز بنظرة شمولية ووصف ما هو كائن وتفسيره.

سادسا: حدود الدراسة:

- ١) الحدود المكانية: اختبرت الدراسة بنموذجها الافتراضي في امعة الموصل، وبوصفها مجالا للتطبيق.
- ٢) الحدود البشرية: تمثلت بالمديرين ممن يمتلكون صلاحية صنع واتخاذ قرار من (رؤساء الاقسام ومسؤولي الشعب).
- ٣) الحدود الزمانية: تم جمع البيانات للجانب العملي للمدة ما بين ١٨ / ٤ / ٢٠٢٤ ولغاية ١ / ٨ / ٢٠٢٤

سابعا: مجتمع وعينة البحث

لاختبار فرضيات البحث ميدانياً، فقد تم اختيار جامعة الموصل، وذلك لقيمتها الكبيرة والمؤثر في المحافظه في تقدم المعرفة والخبرة لتطويرها بعد الاعمال التخريب، وقد تم اختيار عينة عشوائية من مدرء الاقسام والشعب ومدرء جامعة الموصل حيث تم توزيع (١٤٥) استمارة استبيان وكان المسترجع والصالح للتحليل هو (١٢٠) استمارة"، وبذلك تستقر عينة البحث على (١٢٠) شخص. وتم اختيار هذه العينة كونهم يمثلون اصحاب القرار في منظماتهم، ويوضح الجدول (١) خصائص العينة.

..... تأثير القيادة الملهمه في تحسين فاعلية فرق العمل

جدول (١)

وصف خصائص عينة البحث

التحصيل العلمي			المجموع	الجنس		التفاصيل
شهادة عليا	بكالوريوس	معهد		أنثى	ذكر	
10	75	35	120	23	90	العدد
16%	72%	32%	٪.100	٪.28	٪.72	النسبة
العمر			الخبرة الوظيفية			
المجموع	النسبة	العدد	المجموع	النسبة	العدد	
٪.100	٪.42	52	٪.100	٪.31	38	6-10
	٪.35	45		٪.39	49	11-15
	٪.23	23		٪.30	33	١٦ فاكتر
	٪.100	120		٪.100	120	المجموع

ثامنا: اساليب جمع البيانات

"الجانب النظري: تم الاستعانة بالمصادر العربية والاجنبية ذات الصلة بمتغيرات البحث وما نشر من بحوث ومقالات ورسائل منشورة في (الانترنت).

"الجانب العملي: استخدمت استبانة مكونة من (٤٦) فقرة شملت متغيرين وعشرة ابعاد فرعية وقد اعتمدت الاجابة على فقرات الاستبانة بمقياس (ليكرت الخماسي) ضمن الاوزان المتدرجة من (١،٢،٣،٤،٥) بعبارات (أتفق تماماً، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق تماماً).

تاسعا: الاساليب الاحصائية:

(١) (الوصف الإحصائي) وتضمن (الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف، والسط الحساي، والاهمية النسبية).

.....م. د. سنان فاضل حمد

٢) اختبارات مطابقة المقياس استعملت اختبار (الفا كرونباخ لتحديد صدق محتوى الاستبانة و اختبار التوزيع الطبيعي بالاستناد إلى اختبار (Kolmogorov-Smirnov) و التحليل العاملي التوكيدي).

..... تأثير القيادة الملهمه في تحسين فاعلية فرق العمل

«المبحث الثاني»

الاطار النظري للمبحث

القيادة الملهمه

أولاً: مفهوم القيادة الملهمه: يعد القادة الذين يدركون واجباتهم والتزاماتهم وقادرون على تشجيع مرؤوسيههم قادة ملهمين، إذ يخلق هؤلاء القادة بيئة عمل مواتية؛ لتعزيز الاحترام والثقة والتعاون والدعم العاطفي، فمكان العمل المخصب بهم يحقق نتائج ناجحة تعود بالفائدة على كل من الموظفين والمنظمة ويتم تصنيف مثل هذا النوع من القيادة إلى عنصرين هما: عناصر مفيدة (تجعل حياة المرء أسهل) وعاطفية (سهل التحدث معه) ويوضح الجدول (٢) أهم تعاريف القيادة الملهمه من وجهة نظر بعض الكتاب والباحثين (Hite et al., 2014: 99).

جدول (٢)

بعض مفاهيم القيادة الملهمه من وجهه نظر بعض من الباحثين

ت	اسم المصدر	المفهوم
١	(القبلي، ٢٠١٥: ٣٤)	النشاط الذي يمارسه القائد في مجال اتخاذ وإصدار القرارات والأوامر والإشراف بشكل محفز وملهم على الآخرين، باستعمال السلطة الرسمية وبطريقة التأثير والاستمالة بقصد تحقيق هدف معين.
٢	(Isebor, 2018: 65))	التركيز على بعض المهارات بها في ذلك إضافة القيم والنزاهة والتحفيز والمثابرة والثقة مع معرفة نقاط القوة وإظهار التعاطف والرؤية والتواصل وان إلهام الآخرين يحفز القادة الملهمون تابعيهم بالقدوة والتوجيه وليس بالقيادة والسيطرة.
٣	(Maker, 2022: 1)	شكل إيجابي من أشكال القيادة التي تحفز الأفراد التابعين على تبني حالات نفسية إيجابية وظيفية والانخراط في السلوكيات المفيدة الملهمه للمنظمة..

من خلال التعاريف الآتية يستنتج (الباحث) تعريف القيادة الملهمة: بأنها سلوكيات مؤثرة يمارسها القائدة باتجاه العاملين مما يثير لديهم شعور ايجابي والانخراط الحقيقي مع ادارة المنظمة لتحمل مسؤولية تحقيق لاهدافها و المشاركة من اجل قرارات مستقبلية ناجحة.

ثانيا: العوامل المؤثرة على القيادة الملهمة

ان للقيادة علاقة تبادل وتأثير بين القادة والتابعين لهم من الأفراد، وهذه العلاقة تتم في اطار مناخ وظروف المنظمة التي يعمل بها القائد الاداري، إن هناك العديد من العوامل والمؤثرات التي تؤثر على القيادة الملهمة ايجاباً وسلباً واهم هذه العوامل هي (المرشدي، ٢٠٢١: ٣١-٣٢):

- ١) السمات والانماط الشخصية للقائد وسلوكه وصفاته الشخصية سواء كانت الصفات الجسدية او النفسية والسلوكية التي يتصف بها القائد.
- ٢) صفات وشخصيات المرؤوسين (الافراد العاملين)، سواء الصفات الجسدية او النفسية والسلوكية التي يتصف بها هؤلاء.
- ٣) أهداف المنظمة والتي تشمل الأهداف المخططة الموضوعة والأهداف الإستراتيجية بعيدة وقصيرة المدى.

ثالثا: اهمية القيادة الملهمة

ان القادة الملهمون هم من يقودون المهمة والناس هم أولويتهم ولديهم المهارات والمواهب وحب الغير ويدربوا ويشجعوا ويجهزوا أفرادهم ويكونون جديرين بالثقة ويوضحون ويمكّنون ويحلون المشاكل ويقومون باستعمال الموارد بشكل فعّال وسليم، ويوازنوا بين العمل والحياة الأسرية، وتحفيز الآخرين (الديب، ٢٠١٢: ٤٧)، ويرى الباحث أن أهم انجاز يمكن أن يحرزه القائد الملهم هو تحقيق رؤية المنظمة من خلال الهام الافراد العاملين لانجاز اعمالهم بفاعلية وكفاءة عالية وتمكينهم من المشاركة في

..... تأثير القيادة الملهمة في تحسين فاعلية فرق العمل

تحقيق هذه الرؤية وكأنها رؤية وهدف كل فرد في المنظمة وليست لقيادة او المنظمة فحسب، وكذلك تنمية قدراتهم الابداعية الابتكارية للوصول لهذه الرؤية.

رابعاً: أبعاد القيادة الملهمة

اتفق اغلب الباحثين على الابعاد الاتية للقيادة الملهمة: وفيما يأتي توضيح مفصل لكل بعد من هذه الأبعاد وكالاتي:

(١) التمكين: بأنه السماح لهذه السلطة بأن تخرج، وهذا بدوره يشجع الأفراد لكسب المهارات والمعرفة التي تسمح لهم بالتغلب على العقبات في الحياة أو بيئة العمل الوظيفية في نهاية المطاف، ومساعدتهم على التطور داخل أنفسهم أو منظماتهم او في المجتمع (Al Maani et al.,2020: 501).

(٢) التأثير المثالي: هي درجة تأثير القائد بشكل مثير للأعجاب على المرؤوسين مما يضمن اتخاذهم لمواقف محددة ايجابية اتجاه القائد إذ تتفق مع القائد وتوجهاته والذي يمتلك بدوره مجموعة واضحة من القيم و المبادئ تؤهله ليكون قدوة ومثالاً يحتذى به لكادر وفريق العمل (Odumeru & Ogbonna,2013: 356).

(٣) الدافع الإلهامي (التحفيز): العواطف هي عمليات تقييم تلقائية تستند إلى قيم ومعتقدات مخزنة لا شعورياً بخصوص شيء ما، إلى حد أن العواطف المميزة ترتبط بتقييمات لا شعورية محددة كالظلم، الغضب، الشعور بالذنب، انتهاك المعايير الأخلاقية، الحزن، الحب، الفرح وما إلى ذلك. تتضمن أهداف هذا البعد تحديد "نظريات المحتوى القيم التي يجدها الأشخاص محفزة إلى جانب الآليات التي قد يحقق الأشخاص فيها هذه القيم كالإلتقان، تحديد الأهداف الصعبة، الانتباه للمهام المطلوبة، الإصرار، إلخ (Paais&Pattiruhu,2020: 580).

٤) تشجيع الابداع: تشجيع الابداع هو فلسفة وتقنية تجمع بين أساليب القيادة المختلفة للتأثير على الموظفين لإنتاج المنتجات والخدمات والأفكار بشكل ابداعي، ويمارس قائد الابتكار الملهم الدور الرئيس في قيادة هذه الأعمال (Farri et al., 2017: 1-2).

٥) الاعتبارية الفردية: هي الأسلوب الذي يتخذه القائد في تعامله مع الموظفين والمرؤوسين بالاستماع لهم ولآرائهم ومعرفته للفوارق الفردية بينهم، ومعرفته بمدى حاجتهم للنمو المهني والذهني، وإن يولي الاهتمام لاحتياجات الأفراد بصفة مستقلة وان يساعدهم على إيجاد الحلول المناسبة لمشاكلهم، وان يتبنى استراتيجيات من شأنها ان تهتم بإنجازاتهم وتقديرها وتقديم الاطراء لهم ومكافئتهم عليها، وكل هذه الصفات يجب أن يتصف بها القائد الذي يقدم الإلهام والاهتمام الشخصي بشتى الطرائق للمرؤوسين الذين يتعامل معهم (الدليمي، ٢٠١٤: ٥٠).

تحسين فاعلية فرق العمل

أولاً: مفهوم فاعلية فرق العمل: تعد فاعلية فرق العمل عاملاً مهماً في المنظمات لا سيما في البيئات المعاصرة التي باتت تتسم بالتغير المستمر والتعقيد والمنافسة الشديدة؛ لما لها من دور في تطوير البيئة الداخلية عن طريق تعزيز الثقة والتعاون والتماسك بين أعضاء الفريق الواحد الذي ينعكس على نجاح الوحدة الإدارية أو القسم والمنظمة ككل (الذبحاوي وشعلان، ٢٠١٩: ٣٨٩). ويرى (Duygulu & Ciraklar, ٢٠٠٨: ٢) وهي ذلك الفريق الذي يستثمر الوقت والجهد للمشاركة في تحديد الغرض الذين يسعون للوصول إليه بشكل جماعي مما يمنحهم الاتجاه الصحيح لتحقيق الأهداف.

..... تأثير القيادة الملهمه في تحسين فاعلية فرق العمل

ثانيا: ابعاد فاعلية فرق العمل:

أختلف الباحثون حول تحديد الأبعاد التي يتم عن طريقها قياس فاعلية فريق العمل وبعد الاطلاع على الأدبيات لاحظ الباحث اتفاق أغلب الباحثين على خمسة أبعاد وهي (ملائمة الاتصالات، تماسك الفريق، المشاركة، التعاون، تحقيق الأهداف).

(١) ملائمة الاتصالات: أشار (حسن، ٢٠٢١: ٣٨٦) إلى أهمية الاتصالات في بناء بيئة عمل فاعلة عن طريق الاتصالات المفتوحة والتغذية العكسية الايجابية فضلاً عن معرفة مخاوف أعضاء الفريق والسماع لهم وتلبية احتياجاتهم وتقدير مساهماتهم.

(٢) التماسك: ويمكن تعريف تماسك الفريق بأنه كمية المشاعر الايجابية التي يمتلكها الأعضاء اتجاه بعضهم البعض ودرجة الحرص للبقاء والعمل معاً كأعضاء في الفريق.

(٣) المشاركة: وذكر (الحسين وعبد المالك، ٢٠٢٠: ٨) أن المشاركة عبارة عن أسلوب يعطي الحق في حرية التعرف والمشاركة في اتخاذ القرار لجميع أعضاء الفريق، وأكد على أنها طريق يؤدي إلى النجاح والتفوق

(٤) التعاون: يعد التعاون بين أعضاء الفريق عاملاً مهماً جداً في تحسين انجاز المهام وتحقيق الأهداف ولأجل تحقيقه يتطلب من الأعضاء بذل جهد اضافي لتبادل المعلومات وحل المشاكل والعمل معاً على المهام المعقدة (الخلبوسي، ٢٠١٣: ٥١).

(٥) تحقيق الأهداف: وتعد عملية تحقيق الأهداف بمثابة محفز لتنمية وتحسين قدرات أعضاء الفريق عن طريق تزويدهم بكل ما هو جديد للوصول إلى الأهداف وتحقيقها وتعمل على تحسين سمعة المنظمة أمام الزبائن وتحسين المركز التنافسي (الكثيري ومهلار، ٢٠٢١: ٥٨).

ثالثا: العلاقة الفلسفية بين متغيري البحث

للقيادة دور مهم في تحقيق الالتزام والسلوك الحسن لموظفيها وفي بحثنا هذا استخدمنا القيادة الملهمة لتحقيق النجاح والوصول الى الهدف المرسوم وهو تحسين فاعلية فرق العمل فمن خلال ابعاد القيادة الملهمة المتمثلة بـ(التمكين، التأثير المثالي، الدافع الإلهامي (التحفيز)، تشجيع الابداع والاعتبارية الفردية) استطاعت ان تحقق بيئة عمل فاعلة من خلال تحقيق الاتصالات المفتوحة والتغذية العكسية الراجعة وتحقيق التماسك للحرص والبقاء في العمل كفريق واحد منظم والمشاركة في اتخاذ القرار لجميع أعضاء الفريق لتحقيق النجاح وتبادل المعلومات وحل المشكلات والتعاون فيما بينهم وتحقيق الأهداف عن طريق تزويدهم بكل ما هو جديد لتحقيق مركز تنافسي قوي ولتحسين سمعة المنظمة المبحوثة كل هذه الأمور من شأنها ان تحقق فاعلية فرق العمل فالقيادة الملهمة لها دور فعال في تحسين وتطوير فاعلية فرق العمل بالحاضر والمستقبل.

الجانب العملي:

اولا: ثبات الاستبيان

(١) باستعمال معامل ألفا كرونباخ

يشير مفهوم الثبات عموماً على أنه قدرة المقياس أو الأداة على تقديم نتائج متقاربة تقريباً عند إعادة تطبيقها على مجموعة متشابهة من الأفراد أو الظروف بعد مرور فترة زمنية محددة. يُستخدم معامل الفا كرونباخ لتقدير هذا الثبات، ويجب أن تكون قيمته أكبر من أو تساوي ٠,٧٠، عموماً تُعتبر مقبولة. من الجدول (٣)، يظهر أن جميع قيم معامل الفا كرونباخ المستخرجة تتجاوز المعيار المحدد، مما يدل على جودة جيدة للثبات. وبالتالي، يمكن القول إن المقاييس المستخدمة في الدراسة تظهر ثباتاً جيداً، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في جمع البيانات وتحليلها بموثوقية.

..... تأثير القيادة الملهمه في تحسين فاعلية فرق العمل

جدول (٣)

نتائج معامل ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	الرمز	المقياس
0.930	EM	التمكين
0.920	II	التاثير المثالي
0.917	IM	الدافع الالهامي
0.922	FC	تشجيع الابداع
0.924	IR	الاعتبارية الفردية
0.937	IL	القيادة الملهمه
0.943	CA	ملائمة الاتصالات
0.938	CO	التماسك
0.934	PA	المشاركة
0.937	C	التعاون
0.945	AG	تحقيق الاهداف
0.951	ITE	تحسين فاعلية فرق العمل

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V ٢٨.

٣) التناسق الداخلي للمقياس (التجزئة النصفية)

توجه الباحث إلى استخدام اختبار التجزئة النصفية لضمان ثبات المقياس المستخدم. وباستخدام هذه الطريقة، كما موضح بالجدول رقم (٤) وجد أن معامل Spearman-Brown للاستبانة بلغ (٠,٩٣٤)، بينما بلغ معامل التجزئة النصفية باستخدام معامل Guttman ٠,٩٣٤. اذ يُظهر أن المقياس يتمتع بثبات جيد، ويمكن الاعتماد عليه في أوقات مختلفة وفي ظروف متغيرة، اذ يمكن استخدامه في البحث بموثوقية عالية.

جدول (٤)

"اختبار (التجزئة النصفية)"

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	0.959
		N of Items	23
	Part 2	Value	0.967
		N of Items	23
	Total N of Items		46
Correlation Between Forms			0.877
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		0.934
	Unequal Length		0.934
Guttman Split-Half Coefficient			0.934

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V. ٢٨

ثانيا: الصدق البنائي التوكيدي

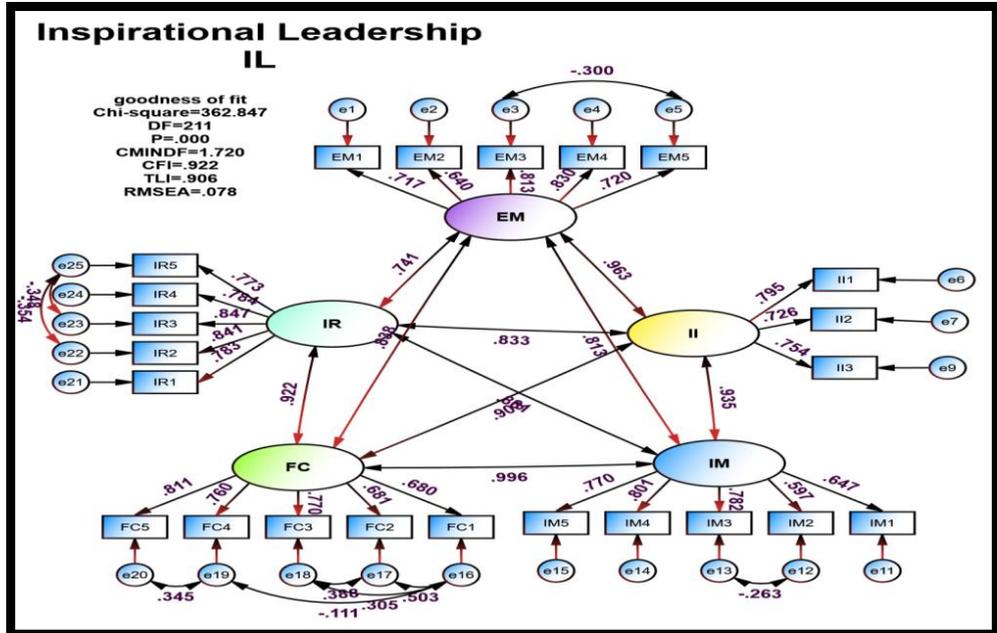
(١) القيادة الملهمة

يوجد شكل (٢) يُظهر نموذج القيادة الملهمة، والذي يتألف من خمسة أبعاد أساسية، بواقع ٢٣ سؤال. يتبين من الشكل أن جميع المؤشرات كانت ضمن المعايير، مما يشير إلى أن المؤشر هو جيد وكاف لإجراء التحليلات المعنوية اللاحقة.

..... تأثير القيادة الملهمه في تحسين فاعلية فرق العمل

شكل (٢)

انموذج القيادة الملهمه



المصدر: برنامج AMOS V ٢٦.

اذ يتبين من خلال الجدول (٥)، قيم التقديرات لجميع لاسئلة متغير القيادة الملهمه كما يتبين انها معنوية، اذ يتضح من القيم الحرجة المستخرجة (CR) التي كانت اكبر من القيمة الحرجة (CR) البالغة (٩٦، ١) وتشير ايا الى معنوية الفقرات، وهذا يدل على صدق الاسئلة وهو مؤشر جيد.

جدول (٥)

التقديرات لأبعاد متغير القيادة الملهمة

P	C.R.	التقديرات	الابعاد	المسار	الاسئلة
		.717	التمكين	<---	EM1
***	6.742	.640		<---	EM2
***	8.491	.813		<---	EM3
***	8.760	.830		<---	EM4
***	7.488	.720		<---	EM5
		.795	التاثير المتالي	<---	II1
***	8.692	.726		<---	II2
***	9.137	.754		<---	II3
		.647	الدافع الالهامي	<---	IM1
***	5.874	.597		<---	IM2
***	7.386	.782		<---	IM3
***	7.538	.801		<---	IM4
***	7.307	.770		<---	IM5
		.680	تشجيع الابداع	<---	FC1
***	9.902	.681		<---	FC2
***	9.305	.770		<---	FC3
***	7.323	.760		<---	FC4
***	8.171	.811		<---	FC5
		.783	الاعتبارية الفردية	<---	IR1
***	10.124	.841		<---	IR2
***	10.219	.847		<---	IR3
***	9.426	.784		<---	IR4
***	8.858	.773		<---	IR5

المصدر: برنامج AMOS V ٢٦

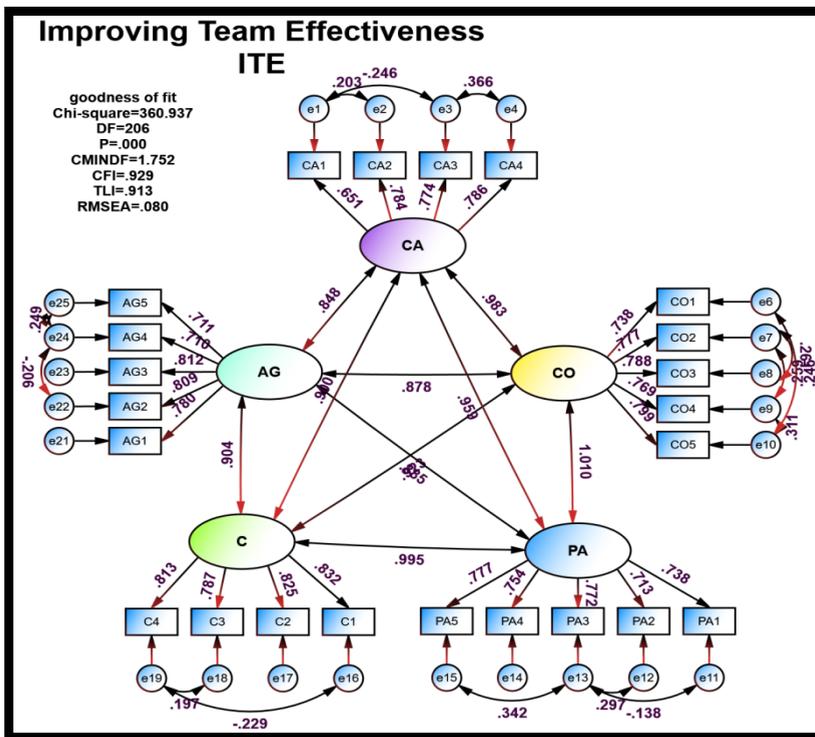
..... تأثير القيادة الملهمه في تحسين فاعلية فرق العمل

(٢) تحسين فاعلية فرق العمل

يظهر الشكل (٣) نموذج تحسين فاعلية فرق العمل، الذي يتألف من خمسة ابعاد أساسية، بواقع ٢٣ سؤال. يتبين من الشكل أن جميع المؤشرات كانت ضمن المعايير، مما يشير إلى أن المؤشر هو جيد وكافٍ لإجراء الاختبارات اللاحقة.

شكل (٣)

انموذج تحسين فاعلية فرق العمل



المصدر: برنامج AMOS V ٢٦.

يُظهر الجدول (٦) قيم التقديرات لجميع الأسئلة كانت معنوية، كما بلغت القيم الحرجة (CR) لجميع الفقرات قيم أكبر من قيمتها الحرجة المعيارية (CR) المعتمدة والتي تبلغ (٩٦، ١). يشير ذلك إلى معنوية الأسئلة وصدقها، مما يجعلها مؤشراً جيداً.

جدول (٦)

التقديرات لأبعاد متغير تحسين فاعلية فرق العمل

P	C.R.	التقديرات	الابعاد	المسار	الاستئلة
		.651	ملائمة الاتصالات	<---	CA1
***	8.161	.784		<---	CA2
***	6.527	.774		<---	CA3
***	7.299	.786		<---	CA4
		.738	التهاك	<---	CO1
***	8.680	.777		<---	CO2
***	8.816	.788		<---	CO3
***	8.590	.769		<---	CO4
***	10.290	.799		<---	CO5
		.738	المشاركة	<---	PA1
***	8.038	.713		<---	PA2
***	8.233	.772		<---	PA3
***	8.553	.754		<---	PA4
***	8.840	.777		<---	PA5
		.832	التعاون	<---	C1
***	10.934	.825		<---	C2
***	10.155	.787		<---	C3
***	9.642	.813		<---	C4
		.780	تحقيق الاهداف	<---	AG1
***	9.428	.809		<---	AG2
***	9.532	.812		<---	AG3
***	7.966	.710		<---	AG4
***	8.068	.711		<---	AG5

المصدر: برنامج AMOS V ٢٦

..... تأثير القيادة الملهمه في تحسين فاعلية فرق العمل

ثالثا: التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

١) القيادة الملهمه

يتضح من الجدول (٧) ان اعلى وسط حسابي عام بلغ عند بعد الاعتبارية الفردية، اذ بلغ (٣, ٩٠٨) وبمستوى جيد اذ بلغ الانحراف المعياري له (٠, ٨١٠) ومعامل اختلاف (٢٠, ٧٤) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الثالث من حيث الالهية النسبية، اما اقل وسط حسابي عام فقد كان عند بعد تشجيع الابداع اذ بلغ (٣, ٧٩٥) وبمستوى جيد وانحراف معياري (٠, ٩٠١) ومعامل اختلاف (٢٣, ٧٣) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الخامس من حيث الالهية النسبية، اما بصورة اجمالية فقد حقق متغير القيادة الملهمه وسطا حسابيا بلغ (٣, ٨٥٠) وبمستوى جيد و بانحراف معياري بلغ (٠, ٧٤٩) اذ بلغ معامل الاختلاف (١٩, ٤٤) حيث جاء بالتسلسل الاول من حيث الالهية النسبية

٢) تحسين فاعلية فرق العمل

يتضح من الجدول (٧) ان اعلى وسط حسابي عام بلغ عند التماسك، اذ بلغ (٣, ٩٣٢) وبمستوى جيد اذ بلغ الانحراف المعياري له (٠, ٨٠٤) ومعامل اختلاف (٢٠, ٤٥) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الاول من حيث الالهية النسبية، اما اقل وسط حسابي عام فقد كان عند بعد التعاون اذ بلغ (٣, ٧٣٣) وبمستوى جيد وانحراف معياري (٠, ٩٤٥) ومعامل اختلاف (٢٥, ٣١) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الثالث من حيث الالهية النسبية، اما بصورة اجمالية فقد حقق متغير تحسين فاعلية فرق العمل وسطا حسابيا بلغ (٣, ٨٢٣) وبمستوى جيد و بانحراف معياري بلغ (٠, ٧٩٠) اذ بلغ معامل الاختلاف (٢٠, ٦٦) حيث جاء بالتسلسل الثاني من حيث الالهية النسبية

جدول (٧)

الاحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث

الاهمية النسبية	CV	S	M	ابعاد متغيرات البحث
2	20.69	0.793	3.833	التمكين
4	22.97	0.879	3.828	التأثير المثالي
1	20.56	0.799	3.885	الدافع الالهامي
5	23.73	0.901	3.795	تشجيع الابداع
3	20.74	0.810	3.908	الاعتبارية الفردية
الاول	19.44	0.749	3.850	القيادة الملهمة
3	22.17	0.858	3.871	ملائمة الاتصالات
1	20.45	0.804	3.932	التناسك
4	23.96	0.900	3.755	المشاركة
5	25.31	0.945	3.733	التعاون
2	20.96	0.801	3.823	تحقيق الاهداف
الثاني	20.66	0.790	3.823	تحسين فاعلية فرق العمل

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث

(١) اختبار فرضيات الارتباط

(أ) الفرضية الرئيسية الاولى

(توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين القيادة الملهمة وتحسين فاعلية فرق

العمل)

يتبين من الجدول (٨) والشكل (٣) أن قيمة معامل الارتباط بين القيادة الملهمة وتحسين فاعلية فرق العمل بلغت (٨٧٠, ***) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠)، وهو أقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوية ذات مستوى قوي بين القيادة الملهمة وتحسين فاعلية فرق العمل، مما يؤكد على معنوية هذه

..... تأثير القيادة الملهمة في تحسين فاعلية فرق العمل

العلاقة. هذه النتيجة تدعم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الملهمة وتحسين فاعلية فرق العمل.

جدول (٨)

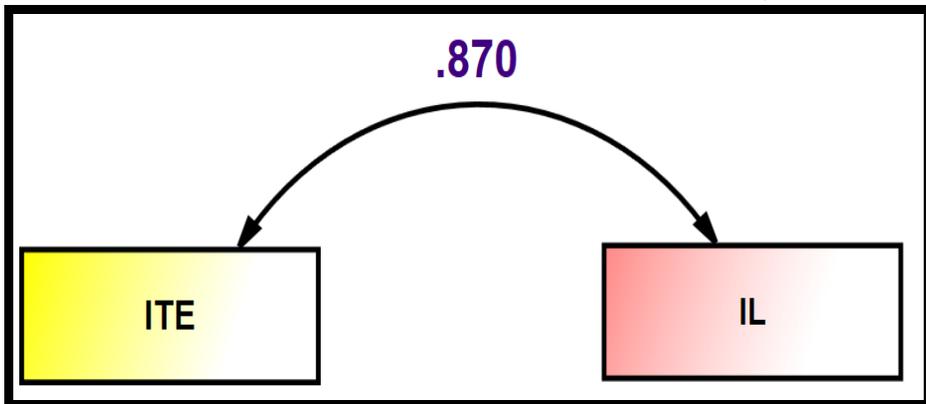
قيم الارتباط بين القيادة الملهمة و تحسين فاعلية فرق العمل

القرار	Sig	الدلالة	قوة واتجاه العلاقة حسب النتائج	R	المتغير المستقل	المتغير المعتمد
قبول الفرضية البديلة	0.000	معنوي	طردية موجبة قوية	0.870**	القيادة الملهمة	تحسين فاعلية فرق العمل

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V ٢٨.

شكل (٣)

قيم الارتباط بين القيادة الملهمة و تحسين فاعلية فرق العمل



المصدر: مخرجات برنامج Amos v ٢٦.

(ب) اختبار الفرضيات الفرعية لأبعاد القيادة الملهمة و تحسين فاعلية فرق العمل، اذ يتبين من الجدول () ما يأتي:

حققت قيم معامل الارتباط (R) ما قيمته (٠,٦٨٦، **٠,٧٢٧، **٠,٨٢٠، **٠,٧٩٧، **٠,٨٦٥) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠)، وهو أقل من (٠,٠٥)، مما يشير إلى وجود ارتباط معنوي بين أبعاد القيادة الملهمة وتحسين فاعلية فرق العمل. إذ تراوحت العلاقة بين المتوسط إلى قوي، مما يدل على وجود ارتباط قوي بين الأبعاد المختلفة للقيادة الملهمة وتحسين فاعلية فرق العمل، اذ توضح النتائج أن القيادة الملهمة تؤثر بشكل مباشر على تحسين فاعلية فرق العمل، مع تباين في مستويات العلاقة بين الأبعاد المختلفة، اذ تُظهر النتائج وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الملهمة وتحسين فاعلية فرق العمل، مما يعني أن القيادة الملهمة تلعب دورًا حاسمًا في تطوير و تحسين فاعلية فرق العمل. من أبرز هذه النتائج أن الدافع الالهامي أثبتت أنها العامل الأكثر تأثيرًا، حيث سجّلت أعلى قيمة ارتباط (٠,٨٢٠)، على الجانب الآخر، رغم أن التمكين حقق أدنى قيمة ارتباط (٠,٦٨٦) إلا أنه لا يزال يمثل علاقة ذات دلالة معنوية، ويوضح الجدول ملخص القرارات المتخذة على فرضيات لارتباط ().

..... تأثير القيادة الملهمه في تحسين فاعلية فرق العمل

جدول (٩)

قيم الارتباط بين ابعاد القيادة الملهمه و تحسين فاعلية فرق العمل

الاعتبارية الفردية	تشجيع الابداع	الدافع الالهامي	التاثير المثالي	التمكين	ابعاد المتغير المستقل	المتغير المعتمد
0.865**	0.797**	0.820**	0.727**	0.686**	R	تحسين فاعلية فرق العمل
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	SIG	فرق العمل

جدول (١٠)

اختبار الفرضيات الارتباط الفرعية بين

ابعاد القيادة الملهمه و تحسين فاعلية فرق العمل

القرار/ التفسير	اسم الفرضية	رمز الفرضية
قبول الفرضيات البديلة/ أي وجود ارتباط ذو دلالة معنوية بين ابعاد القيادة الملهمه و تحسين فاعلية فرق العمل	يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد التمكين و تحسين فاعلية فرق العمل	H11
	يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد التاثير المثالي و تحسين فاعلية فرق العمل	H12
	يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد الدافع الالهامي و تحسين فاعلية فرق العمل	H13
	يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد تشجيع الابداع و تحسين فاعلية فرق العمل	H14
	يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد الاعتبارية الفردية و تحسين فاعلية فرق العمل	H15

المصدر: اعداد الباحث

٢) اختبار فرضيات التأثير

أ) اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية القيادة الملهمة في تحسين فاعلية فرق العمل)

يتبين من الجدول (١١) والشكل (٤) قيمة (F) المستخرجة بين القيادة الملهمة في تحسين فاعلية فرق العمل اذ سجلت (٤٨٠, ٣٦٨). وهي (أكبر) من (F) الجدولية البالغة (٣, ٩٤) عند مستوى دلالة (٠, ٠٥) وهذه النتيجة توفر دعماً كافياً لقبول الفرضية البديلة والتي تفيد بان. (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية القيادة الملهمة في تحسين فاعلية فرق العمل) وهذا مما يدل على وجود تأثير ذو دلالة معنوية القيادة الملهمة في تحسين فاعلية فرق العمل، اذ استطاع القيادة الملهمة تفسر ما نسبته (٧٥٪) من المتغيرات التي تطرأ على تحسين فاعلية فرق العمل. كما وسجلت قيمة (t) المستخرجة لمتغير القيادة الملهمة (١٩٦, ١٩). وهي اكبر من القيمة (t) الجدولية البالغة (١, ٩٨٤) عند قيمة الدلالة (٠, ٠٥) وهذا يشير الى ثبوت معنوية (β) لمتغير القيادة الملهمة اذ يتضح من خلال قيمة (β) زيادة القيادة الملهمة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة تحسين فاعلية فرق العمل بنسبة (٩١٪).

جدول (١١)

تحليل التأثير بين القيادة الملهمة في تحسين فاعلية فرق العمل

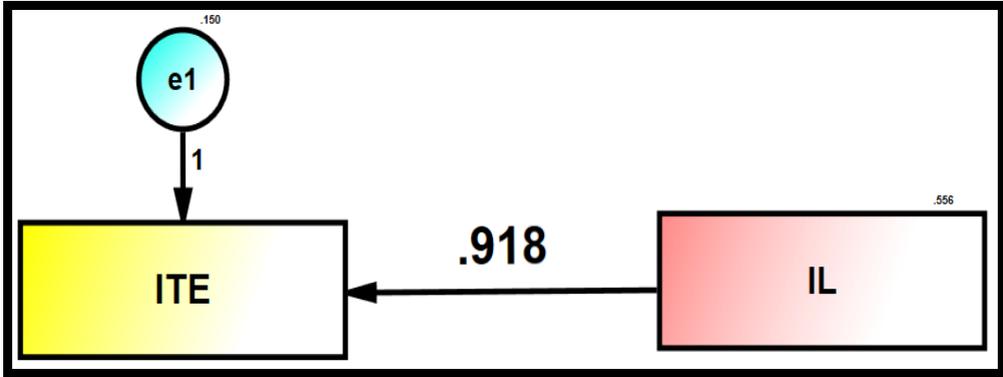
المتغير التابع	Sig	(t)	(F)	(R ²) Adj	(R ²)	المتغير المستقل	
						(α)	(β)
تحسين فاعلية فرق العمل	0.000	19.196	368.480	0.755	0.757	0.288	القيادة الملهمة
						0.918	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V ٢٨.

.....تأثير القيادة الملهمة في تحسين فاعلية فرق العمل

شكل (٤)

تحليل الاثر بين القيادة الملهمة في تحسين فاعلية فرق العمل



المصدر: مخرجات برنامج Amos v ٢٦.

(ب) اختبار الفرضيات الفرعية لأبعاد القيادة الملهمة في تحسين فاعلية فرق العمل.

❖ بين الجدول (١٢) نتائج تحليل التأثير بين ابعاد القيادة الملهمة في تحسين فاعلية فرق العمل، اذ حققت قيمة (F) المستخرجة ما قيمته (٠,٣٨, ١٠٥, ٥٩٨, ١٣٢, ٦٠٦, ٢٤٢, ٢٧٣, ٢٠٥, ٣٦٦, ٣٥٠) على التوالي اذ تشير الى وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين (ابعاد القيادة الملهمة في تحسين فاعلية فرق العمل) وفي ضوء هذه النتيجة نقبل الفرضيات البديلة وكما هو موضح في الجدول (١٢)

جدول (١٢)

اختبار الفرضيات التأثير الفرعية بين
ابعاد القيادة الملهمة و تحسين فاعلية فرق العمل

القرار/ التفسير	اسم الفرضية	رمز الفرضية
قبول الفرضيات البديلة/ أي وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد القيادة الملهمة في تحسين فاعلية فرق العمل	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية ما بين بعد التمكين في تحسين فاعلية فرق العمل	H21
	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية ما بين بعد التأثير المثالي في تحسين فاعلية فرق العمل	H22
	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية ما بين بعد الدافع الالهامي في تحسين فاعلية فرق العمل	H23
	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية ما بين بعد تشجيع الابداع في تحسين فاعلية فرق العمل	H24
	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية ما بين بعد الاعتبارية الفردية في تحسين فاعلية فرق العمل	H25

المصدر: اعداد الباحث

❖ حققت قيمة معامل التحديد المصحح (Adj^2R) ما قيمته (٠,٤٦٦, ٠,٥٢٥, ٠,٦٧٠, ٠,٦٣٢, ٠,٧٤٦) وهذا يشير الى ان هنالك تباين في تفسير ابعاد القيادة الملهمة لمتغير تحسين فاعلية فرق العمل، اذ يتبين ان اعلى نسبة تفسيرية كانت عند بعد (الاعتبارية الفردية) اذ فسرة ما نسبة (٧٤٪) من المتغيرات التي تطراً على متغير تحسين فاعلية فرق العمل، اما اقل نسبة تفسيرية كانت عند بعد (التمكين) اذ فسرة ما نسبة (٤٦٪) من المتغيرات التي تطراً على متغير تحسين فاعلية فرق العمل.

..... تأثير القيادة الملهمة في تحسين فاعلية فرق العمل

- ❖ بلغت قيمة (t) المستخرجة لمعامل الميل الحدي بين ابعاد القيادة الملهمة في تحسين فاعلية فرق العمل (٢٤٩, ١٠, ٥١٥, ١١, ٥٧٦, ١٥, ٣٢٧, ١٤, ٧١٨, ١٨,) على التوالي، وهي اكبر من القيمة (t) الجدولية البالغة (٩٨٤, ١) عند مستوى دلالة (٠, ٠٥) وهذا يشير الى ثبوت معنوية معامل الميل الحدي لأبعاد القيادة الملهمة والمتمثلة بـ(التمكين، التأثير المثالي، الدافع الالهامي، تشجيع الابداع، الاعتبارية الفردية)
- ❖ تشير قيم معامل الانحدار (β) للأبعاد المختلفة (٦٨٣, ٠, ٦٥٣, ٠, ٨١١, ٠, ٦٩٩, ٠, ٨٤٣, ٠) إلى أن هناك تبايناً في قوة التأثير لأبعاد القيادة الملهمة على متغير تحسين فاعلية فرق العمل، إذ توضح هذه القيم مدى تأثير كل بُعد من أبعاد القيادة الملهمة في تحسين فاعلية فرق العملة، إذ أظهرت النتائج ان أعلى قوة تأثير كانت لبُعد الدافع الالهامي، حيث بلغت قيمة (β) له ٨١١, ٠، مما يعني أن زيادة هذا البُعد بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة تحسين فاعلية فرق العمل بنسبة ٨١٪، اما أقل قوة تأثير فكانت لبُعد التأثير المثالي، حيث بلغت قيمة (β) له ٦٥٣, ٠، مما يعني أن زيادة هذا البُعد بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة تحسين فاعلية فرق العمل بنسبة ٦٥٪.

جدول (١٣)

تحليل التأثير لأبعاد القيادة المهمة في تحسين فاعلية فرق العمل

Sig	(t)	(F)	Adj (R ²)	(R ²)	ابعاد متغير القيادة المهمة		المتغير المعتمد
					(α)	(β)	
0.000	10.249	105.038	0.466	0.471	1.203	(α)	التمكين
					0.683	(β)	
0.000	11.515	132.598	0.525	0.529	1.322	(α)	التأثير المثالي
					0.653	(β)	
0.000	15.576	242.606	0.670	0.673	0.671	(α)	الدافع الالهامي
					0.811	(β)	
0.000	14.327	205.273	0.632	0.635	1.171	(α)	تشجيع الابداع
					0.699	(β)	
0.000	18.718	350.366	0.746	0.748	0.529	(α)	الاعتبارية الفردية
					0.843	(β)	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V ٢٨.

الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات

توصل البحث الحالي الى العديد من الاستنتاجات وأهمها:

(١) أهتمام المنظمة المبحوثة للقيادة الملهمة من قبل رؤساء اقسامها بمختلف الطرق من اجل تحسين فاعلية فرق العمل وتكوين روح الفريق الواحد المتناسك والمتعاون والمتواصل لتحقيق أهدافها بالشكل المطلوب.

(٢) تعد ابعاد القيادة الملهمة من اهم المفاهيم الحديثة التي برزت بشكل كبير واستحوذت على أهتمام المنظمات كون هذا المصطلح يدفعها بشكل رئيسي الى الأهتمام والمحافظة على المورد البشري وعدم ضرر به وخلق بيئة عمل اكثر فاعلية.

(٣) تشير نتائج التحليل الاحصائي أنه يوجد الاثر ذات دلالة معنوية بين ابعاد القيادة الملهمة وابعاد فاعلية فرق العمل.

(٤) هنالك تباين في أجابات الافراد المبحوثين بشكل كبير حول القيادة الملهمة وابعاد فاعلية فرق العمل.

ثانياً: التوصيات:

(١) تنظيم ندوات وبرامج تدريب علمية وعملية حول موضوع القيادة الملهمة لكي يتمكن رؤساء الاقسام من تحقيق التماسك والتعاون وتطوير استراتيجية فرق العمل في المنظمة المبحوثة بين العاملين فيها.

(٢) تمكين الافراد العاملين من المشاركة في صنع القرارات واجراء اجتماعات دورية مع الافراد العاملين وحلقات مناقشة من اجل مشاركة المعرفة التي يمتلكها الافراد فيما بينهم.

م. د. سنان فاضل حمد.....

٣) تحفيز و تشجيع الافراد العالمين على احترام الإجراءات الصحة والسلامة المهنية، مثل مكافاة الافراد العاملين الذين يعملون بفاعلية وكفاءة وإنجاز الاعمال بالوقت المناسب.

المصادر

المصادر العربية

- ١) حسن، زينب عامر، ورحيمة، سلمى حتيبة. (2021). فاعلية فرق العمل. مجلة الجامعة العراقية. كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، (51)3، - 379 393.
- ٢) الحسين، دليل، وعبد المالك، مسعودي. (2020). المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أحمد دراية، ادرار، الجزائر.
- ٣) الحلبوسي، فائق حمد عبد المهدي. (2013). سلوكيات فرق العمل الفاعلة على وفق العلاقة بين الدعم التنظيمي وإستراتيجيات الموارد البشرية، [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.
- ٤) الدليمي، حيدر طه عبد الله. (2014). دور القيادة التحويلية في الأداء المنظمي: بحث استطلاعي لآراء عينة من المديرين في وزارة المالية، [رسالة ماجستير]. كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- ٥) الديق، سامر كمال حامد. (2012). مدى ممارسة القيادات الإدارية الاكاديمية بالجامعات الفلسطينية للقيادة التحويلية وصعوباتها وسبل تنميتها [رسالة ماجستير]. جامعة الازهر - غزة.
- ٦) الذبحاوي، عامر عبد الكريم، وشعلان، منذر عباس. (2019). أثر الارتجال التنظيمي في تحقيق فاعلية فرق العمل دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في المصارف الأهلية في محافظة النجف الاشرف. مجلة مركز دراسات الكوفة، ١(٥٥)، ٣٨٩ - ٤٢٢.

- ٧) القبلي، عناية حسن. (2015). القيادة الفاعلة في الميدان التربوي، ط ١. شركة امان للنشر والتوزيع، القاهرة - مصر.
- ٨) الكثيري، خالد غانم محمد، ومهلار، محمد. (2021). أبعاد كفاءة الأداء التنظيمي في تحقيق الأهداف المنظمة: دراسة حالة مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار بسلطنة عمان. مجلة كلية المعارف الجامعة، المجلد، (3) 32، 61-43
- ٩) المرشدي، باسم كاطع بدر. (2021). القيادة الفعّالة وتأثيرها في سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في مديرية بلدية الرميثة - المثني، [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الكوفة، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، العراق.

المصادر الاجنبية

- 1) Al Maani, A. I., Al Adwan, A., Areiqat, A. Y., Zamil, A. M., & Salameh, A. A. (2020). Level of administrative empowerment at private institution and its impact on institutional performance: a case study. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 500.
- 2) Duygulu, E., & Ciraklar, N. (2008). Team effectiveness and leadership roles.
- 3) Ferri, F., Grifoni, P., Caschera, M. C., D'Ulizia, A., & Pratico, C. (2017). KRC: KnowInG crowdsourcing platform supporting creativity and innovation. arXiv preprint arXiv: 1704.00973.
- 4) Hite, D. M., Nandedkar, A., Mercer, J., & Martin, W. (2014). The development of an inspirational leadership workshop: An academic-practitioner collaboration. *Journal of Leadership Education*, 13(3), 98-106.
- 5) Isebor, J. E. (2018). *Transcendental Leadership for the 21st Century: A Narrative Inquiry on Effective Leadership and Workplace Spirituality*. University of Phoenix.
- 6) Maker, C. J. (2021). From leading to guiding, facilitating, and inspiring: A needed shift for the 21st Century. *Education Sciences*, 12(1), 18.
- 7) Odumeru, J. A., & Ogbonna, I. G. (2013). Transformational vs. transactional leadership theories: Evidence in literature. *International review of management and business research*, 2(2), 355.
- 8) Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The journal of asian finance, economics and business*, 7(8), 577-588.

