

UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science

ISSN:2222-2995 E-ISSN:3079-3521

University of Kirkuk Journal For
Administrative and Economic Science



Isa Ammar Salman & Al-Douri Zakaria Mutlaq. The Impact of Agile Leadership on Organizational Success - An Analytical Study in the Iraqi National Security Service. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* (2025) 15 (4) Part (1):155-165.

The Impact of Agile Leadership on Organizational Success - An Analytical Study in the Iraqi National Security Service

Ammar Salman Isa ¹, Zakaria Mutlaq Al-Douri ²

¹ Department of Public Administration, College of Administration and Economics, University of Diyala, Diyala, Iraq

² Yarmouk University College, Diyala, Iraq

ammaralaneri401@gmail.com ¹

zaldouri20@gmail.com ²

Abstract: This research aims to analyze the impact of agile leadership on enhancing organizational success, through a field study conducted on a sample of members of the Iraqi National Security Service. The importance of this research lies in light of the rapid environmental changes and increasing security challenges facing security institutions, which require a leadership style characterized by flexibility, rapid decision-making, and adaptability to new developments. The research relied on a descriptive analytical approach, and data was collected using a questionnaire distributed to a sample of 80 members.

The research addressed three main dimensions of agile leadership: trust, flexibility, and collaboration, and examined their relationship with two main dimensions of organizational success: efficiency and effectiveness. The results showed a strong correlation and significant influence between agile leadership and organizational success, with the most influential dimension being collaboration, followed by trust, and then flexibility. It also demonstrated that adopting agile leadership effectively contributes to enhancing institutional performance and achieving organizational sustainability. The study recommends adopting agile leadership as a permanent management model within the security apparatus, and providing specialized training programs to build leaders' skills in this field. This includes focusing on fostering a culture of trust and cooperation and stimulating innovation to ensure flexibility and rapid response in dynamic work environments.

Keywords: Agile leadership, organizational success, National Security Agency, trust, cooperation, flexibility.

اثر القيادة الرشيدة في النجاح التنظيمي - دراسة تحليلية في جهاز الامن الوطني العراقي

الباحث: عمار سلمان عيسى ¹، أ.د. زكريا مطلق الدوري ²

¹ قسم الإدارة العامة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة ديالى، ديالى، العراق

² كلية اليرموك الجامعة، ديالى، العراق

المستخلص: يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر القيادة الرشيدة في تعزيز النجاح التنظيمي، من خلال دراسة ميدانية أجريت على عينة من منتسبي جهاز الأمن الوطني العراقي. وتأتي أهمية هذا البحث في ظل التغيرات البيئية المتسارعة والتحديات الأمنية المتزايدة التي تواجه المؤسسات الأمنية، والتي تتطلب نمطاً قيادياً يتسم بالمرونة والسرعة في اتخاذ القرار والتكيف مع المستجدات. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام استبانة وزعت على عينة مكونة من ٨٠ منتسب. وقد تناول البحث ثلاثة أبعاد رئيسية للقيادة الرشيدة: الثقة، والمرونة، والتعاون، ودرس علاقتها ببعدين رئيسيين للنجاح التنظيمي: الكفاءة والفاعلية. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي قوي بين القيادة الرشيدة والنجاح التنظيمي، إذ كانت أكثر الأبعاد تأثيراً هو التعاون، تليه الثقة، ثم المرونة. كما تبين أن تبني القيادة الرشيدة يسهم بشكل فعال في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق الاستدامة التنظيمية. يوصي البحث بضرورة اعتماد القيادة الرشيدة كنموذج إداري دائم داخل الجهاز الأمني، وتوفير برامج تدريبية متخصصة لبناء مهارات القادة في هذا المجال، مع التركيز على تعزيز ثقافة الثقة والتعاون وتحفيز الابتكار لضمان المرونة وسرعة الاستجابة في بيئات العمل الدينامية.

الكلمات المفتاحية: القيادة الرشيدة، النجاح التنظيمي، جهاز الأمن الوطني، الثقة، التعاون، المرونة.

Corresponding Author: E-mail: zaldouri20@gmail.com

المقدمة

تواجه المنظمات في العصر الحديث تحديات متزايدة وغير مسبقة نتيجة لتغيرات البيئة الداخلية والخارجية، ولعل أبرز هذه التحديات يتمثل في التعقيد المتزايد في متطلبات الأسواق، والضغوط التكنولوجية، والتغيرات الاقتصادية المتسارعة، فضلاً عن التوقعات المتنامية من أصحاب المصلحة. في ظل هذه المعطيات، برزت الحاجة الماسة إلى أنماط قيادية جديدة تتسم بالمرونة، والقدرة على التكيف، وسرعة الاستجابة للمتغيرات المحيطة. ومن هنا، أصبحت "القيادة الرشيدة" أو Agile Leadership أحد أبرز الاتجاهات الإدارية الحديثة التي تبنتها المنظمات الطامحة إلى تحقيق التميز والنجاح في بيئات ديناميكية ومتقلبة.

وتعد القيادة الرشيدة نمطاً قيادياً يجمع بين المرونة التنظيمية، والتفاعل المستمر، والتفكير الاستراتيجي، وتمكين الفرق، بهدف تحقيق أداء مستدام يتواءم مع متغيرات البيئة الخارجية، ولا تقتصر القيادة الرشيدة على مجرد التكيف مع التغيير، بل تتعدى ذلك لتصبح أداة فاعلة في استباق التغيير وصناعته، من خلال إشراك العاملين، وتعزيز ثقافة التعلم المستمر، وتمكين فرق العمل من اتخاذ القرارات المناسبة بسرعة وفعالية. فالفائد الرشيق ليس مجرد مدير للموارد، بل هو محفز للابتكار، وصانع للفرص، ومُلهِم للأداء العالي.

ولقد أسهمت التحولات الرقمية والتكنولوجية في إعادة تشكيل مفاهيم القيادة والنجاح التنظيمي، مما تطلب من القادة التخلي عن الأساليب التقليدية في الإدارة، وتبني أساليب أكثر مرونة وابتكاراً. فالقيادة الرشيدة تمثل اليوم حجر الأساس في بناء مؤسسات قادرة على التحول السريع، واتخاذ قرارات فعالة في الوقت المناسب، والاستجابة للتحديات بحكمة، وهو ما يصب مباشرة في نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

ويرتبط مفهوم النجاح التنظيمي بمجموعة من المؤشرات والمعايير، كتحقيق الأهداف التشغيلية والاستراتيجية، وزيادة رضا الزبائن، وتحسين جودة الخدمات أو المنتجات، فضلاً عن تعزيز الولاء التنظيمي، واستدامة الأداء. ويتطلب هذا النجاح قيادة فاعلة تواكب التحديات، وتستثمر القدرات البشرية بأقصى طاقاتها، وهو ما تقدمه القيادة الرشيدة من خلال تشجيع التعلم الذاتي، والتحفيز الداخلي، وتقويض الصلاحيات، وتعزيز ثقافة العمل التشاركي.

من منظور علم الإدارة الحديثة، يُعد تأثير القيادة الرشيدة على النجاح التنظيمي موضوعاً متجدداً، يستحق الدراسة والتحليل، نظراً لما تقدمه هذه القيادة من ممارسات إبداعية تسهم في تحسين الأداء، وتقليل الفجوة بين الخطط والتنفيذ. فالمنظمات الرشيدة قادرة على تقليل الهدر، وتقدير دورات العمل، وتحسين عملية اتخاذ القرار، وهو ما يؤدي في النهاية إلى زيادة المرونة التشغيلية، وتحقيق نتائج استراتيجية ملموسة.

أولاً: مشكلة البحث

تواجه المنظمات المعاصرة تحديات متزايدة في ظل بيئة عمل تتسم بعدم الاستقرار والتقلب المستمر، مما يتطلب منها اعتماد أنماط قيادية مرنة وقادرة على التكيف السريع مع المتغيرات المحيطة. ويُعد أسلوب القيادة الرشيدة من أبرز الأنماط الحديثة التي ظهرت استجابة لهذه التحديات، لما يتسم به من خصائص ديناميكية مثل التمكين، والتواصل الفعال، واتخاذ القرار التشاركي، والتحفيز المستمر للفرق العاملة.

ورغم الاهتمام المتزايد بهذا النمط القيادي في الأدبيات الإدارية، إلا أن هناك فجوة واضحة في التطبيقات العملية داخل العديد من المنظمات، خصوصاً في البيئات التي تتطلب استجابات مرنة وسريعة. إذ لا تزال العديد من المؤسسات تُدار بأساليب تقليدية قد لا تتماشى مع متطلبات التغيير المستمر والسريع، مما يضعف فرصها في تحقيق النجاح التنظيمي المستدام.

وعليه، تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي :

ما مدى تأثير القيادة الرشيدة في تحقيق النجاح التنظيمي ؟

وينبثق عن التساؤل الرئيس عدد من التساؤلات الفرعية، وكما يأتي :

١. ما مدى امتثال جهاز الامن الوطني العراقي لقيادات رشيقة ؟
٢. ما مستوى تحقيق جهاز الامن الوطني العراقي للنجاح التنظيمي ؟
٣. ما مستويات تأثير القيادة الرشيقة في تعزيز النجاح التنظيمي في جهاز الامن الوطني العراقي ؟

ثانياً: أهمية البحث

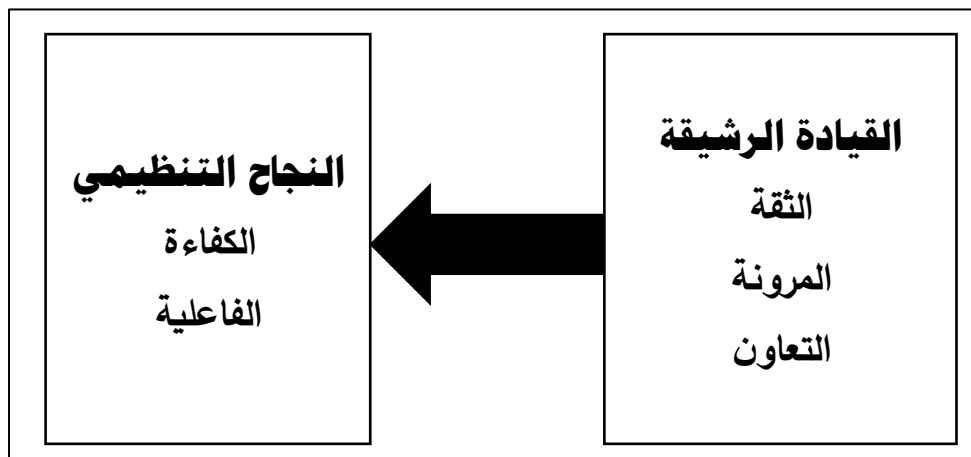
تكمّن الأهمية البحثية في تسليط الضوء على دور القيادة الرشيقة كمدخل حديث يعزز قدرة المنظمات الأمنية على التكيف مع التغيرات المتسارعة، وتحقيق أهدافها بكفاءة ومرونة، إذ يواجه جهاز الأمن الوطني العراقي تحديات ديناميكية تتطلب نمطاً قيادياً يتسم بالسرعة والمرونة والقدرة على اتخاذ قرارات فعالة، مما يجعل دراسة أثر القيادة الرشيقة على النجاح التنظيمي خطوة ضرورية لفهم سبل تطوير الأداء وتحسين الاستجابة للتحديات الأمنية المعقدة.

كما يسهم البحث الحالي في إثراء الأدبيات العلمية حول القيادة الرشيقة من خلال تسليط الضوء على علاقتها المباشرة بمفهوم النجاح التنظيمي، الذي يعد هدفاً استراتيجياً تسعى إليه جميع المنظمات، كما يساعد على فهم تأثير الممارسات الرشيقة في القيادة على تحقيق الأداء المؤسسي المتميز، وتحسين رضا المنتسبين، وزيادة الفاعلية في اتخاذ القرار.

ثالثاً: أهداف البحث

- يهدف البحث الحالي إلى تحقيق جملة من الاهداف نوجزها كما يأتي :
١. بناء أطار نظري متكامل بأسلوب فلسفي يربط بين (القيادة الرشيقة) كنغبر رئيس و(النجاح التنظيمي) كمتغير تابع.
 ٢. التعرف على مستويات توافر القيادة الرشيقة في جهاز الأمن الوطني العراقي مجتمع البحث.
 ٣. بيان ما اذا كانت القيادة الرشيقة في المنظمة المبحوثة تسهم في تعزيز النجاح التنظيمي.
 ٤. بيان تأثير القيادة الرشيقة في النجاح التنظيمي في جهاز الأمن الوطني العراقي.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث



الشكل (١): المخطط الفرضي للبحث

خامساً: فرضية البحث

انسجماً مع أهداف البحث والمخطط الفرضي قام الباحث بوضع جملة من الفرضيات الرئيسية والفرعية التي توضح علاقة التأثير المباشر بين متغيري البحث، ثم سوف يقوم الباحث باختبارها لاحقاً للتأكد من مدى صحة تلك الفرضيات من عدمه، ويمكن توضيح الفرضيات كما يأتي :

يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للقيادة الرشيقة بأبعادها في النجاح التنظيمي، وتنبتق عنها الفرضيات الفرعية الآتية :

١. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للثقة في القيادة الرشيقة.
٢. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للمرونة في القيادة الرشيقة.
٣. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للتعاون في القيادة الرشيقة.

سادساً: منهج البحث

منهج البحث هو طريقة لوصف الموضوع المراد بحثه من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي تم التوصل اليها، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في البحث الحالي، الوصفي التحليلي هو نوع من الأساليب البحثية المستخدمة في الدراسات الاجتماعية والعلوم الإنسانية، يتيح هذا المنهج تفسير وفهم ظواهر معينة من خلال وصفها بشكل مفصل ومن ثم تحليلها وتفسيرها بناءً على المعلومات المتاحة. يتطلب المنهج الوصفي التحليلي إجراء دراسة مفصلة ومنهجية للواقع والبيانات المتاحة لفهم العلاقات والأسباب والتأثيرات بين العوامل المختلفة.

سابعاً: حدود البحث

١. الحدود المكانية: جهاز الامن الوطني العراقي.
٢. الحدود البشرية: تتمثل الحدود البشرية للبحث الحالي بـ (٨٠) من المنتسبين في جهاز الامن الوطني العراقي.

المبحث الأول

الإطار النظري

أولاً: القيادة الرشيقة

١. مفهوم القيادة الرشيقة

تعد القيادة من المواضيع المهمة، فهي تلعب دوراً بارزاً في تحقيق التفاعل بين القائد والعاملين في أي منظمة، فالقيادة هي العقل والقلب النابض لكل المنظمات، وأن الحديث عن القيادة قديم قدم التاريخ، حيث تعددت مفاهيم القيادة بتعدد الاتجاهات والأطر النظرية عبر مراحل تطورها، فالبعض أتجه إلى تعريفها على أنها مجموعة من الصفات الشخصية، وآخرون اعتبروها سلطة رسمية، بينما تركز الدراسات الحديثة على أن القيادة سلوك وتفاعل وتأثير على الآخرين، فهي مسؤولية تجاه المجموعة لتحقيق النتائج المرسومة (سعد وحبيب، ٢٠٢٤ : ١٨٥).

ولتحديد مفهوم القيادة الرشيقة، لابد من التعريف أولاً بمصطلح الرشاقة لغتياً، إذ أنها ووفقاً للمعجم الرائد فإن الرشاقة تعود إلى الفعل "رشق - يرشق - رشاقة"، وكان يُقال رشق في عمله، كان خفيفاً سريعاً. أما اصطلاحاً، فهي تعني نوعاً من أنواع المرونة، كما تمثل القدرة على أداء الأعمال غير المخطط لها، والأنشطة الجديدة (الجبوري والمعاويدي، ٢٠٢٣ : ٤٩١).

وقد أشار (النجمي والهاشمي، ٢٠٢٤ : ٢٧٣) إلى أن الرشاقة تمنح المنظمة إطار عمل مرناً يمكنها من النجاح والتفوق من خلال تمتع فرق العمل بصلاحية واسعة وممارسات تتخذ القرارات بجرأة مدعومة بالاستقلالية.

وفقاً لـ (محمد، ٢٠٢٤ : ٨٠)، فإن القيادة الرشيقة هي أسلوب تستخدمه المنظمات لتنفيذ المهام من خلال الاحترام المتبادل والثقة بين القائد والأفراد لتحقيق أهداف المنظمة، وهي أسلوب تستخدمه المنظمات يتميز بالمرونة فيما يتعلق بتطوير الموظفين وبالصرامة والصعوبة عندما يتعلق الأمر باتباع الأساليب والتقنيات لتحسين العمل.

وقد عرف (جهاد، ٢٠٢٤ : ٤٠٧) القيادة الرشيقة بأنها السلوكيات المرنة في إضافة أو توليد قيمة، لأجل تقليل الهدر بالأفكار والأفعال التي لا تضيف قيمة إلى عمل المنظمة، ولمواكبة التقلبات الحاصلة في البيئة المحيطة بالمنظمات.

وقد عرف الباحث القيادة الرشيقة بأنها أسلوب يساعد المنظمة في التكيف مع التغيرات أو مواكبة السرعة الرقابية في البيئة المحيطة بالمنظمة، وهي نهج قيادي يؤدي إلى تقليل مستويات الهدر بالعملية التنظيمية عن طريق المرونة والسرعة في التكيف مع التغيرات البيئية، وتعمل كذلك على تحفيز المروسين في تحسين أدائهم بهدف الحفاظ على الميزة التنافسية للمنظمة والوصول إلى التفوق على منافسيها.

ثانياً: أبعاد القيادة الرشيقة

١. الثقة

"إحساس الشخص بقيمة نفسه من بين من حوله"، كما هي إيمان الإنسان بقدراته وقراراته وأهدافه، فتظهر ثقته في سلوكياته وكل حركة من حركاته، فيتصرف الإنسان بصورة طبيعية دون رهبة أو قلق. والثقة بالنفس لا تولد مع الإنسان وإنما تكون مكتسبة من البيئة التي نشأ فيها الشخص والتي تحيط به، وكثيراً ما نسمع من أناس كثيرين الشكوى من انعدام ثقتهم بأنفسهم، ويطولون يرددون هذه الكلمات حتى أصبحت نصيباً منهم، ومن أهم الأشخاص كسباً للثقة واهتماماً بها القائد، فهو الذي يسعى لكسبها في نفسه وفي نفوس مرؤوسيه. فثقته في نفسه ومعلوماته وقراراته، تنعكس على نجاح عمله، وتنعكس على آرائه وتدعم تقديم أنفسهم، كما أن الثقة تحقق الطموح وتوصل للأهداف، وتعد الثقة عاملاً حاسماً في تعزيز نجاح المنظمة ووعي المدى البعيد، إذ أنها تشكل رغبة القائد في بناء العلاقات الاجتماعية مع الآخرين، إذ أن نجاح القيادة يعتمد على قدرتها في خلق الثقة العالية بين القادة والأفراد العاملين (كاظم وآخرون، ٢٠٢٢ : ٢٥٢).

٢. المرونة

ظهر هذا المفهوم كاستجابة للظروف التنظيمية التي سادت خلال الحقبة الزمنية الماضية التي شهدت احتدام المنافسة بين المنظمات وعلى كافة الأصعدة، الأمر الذي دفع قادة المنظمات إلى ضرورة التجديد والتغيير في بيئة الموارد البشرية وتطوير مهاراتها لجعلها أكثر اتساقاً مع متطلبات أدوارها الوظيفية المختلفة من خلال تقديم أداء فوق التوقعات، أن القيادة المرنة هي التي تسمح للمنظمة بالتكيف بسرعة مع التغيرات والأزمات البيئية غير المتوقعة، أن المرونة تمكن المنظمة من الاستجابة المباشرة لكل ما هو جديد ومميز ويمثل الإجراء بهم في نجاح المنظمات ويمكنها من تحقيق أهدافها المستقبلية (محمود وآخرون، ٢٠٢٣ : ٢٣١).

٣. التعاون

يوفر تعزيز التعاون بين الأفراد، والفرق، والمجموعات، والإدارات، والوظائف أرضية خصبة للتجريب، وإمكانية ظهور أفكار واستراتيجيات جديدة، إذ يُشكل التعاون أساس فكر العمل على اكتساب ميزة تنافسية ورضا الزبائن، وسهم القادة في تحسين أداء

الفرق عبر تبادل المعرفة والخبرات الجديدة التي اكتسبها، ومن وجهة نظر أخرى، فإن التعاون يُعني خفة حركة القادة، والأفراد العاملين وأصحاب العمل عبر ترسيخ الثقة المتبادلة بينهم لأجل الوصول إلى التعاون الحقيقي والفاعل، وكل ذلك يتم عبر التواصل الفاعل بين الفرق، والأفراد، وأصحاب المصلحة في المنظمة (محمد ووعد الله، ٢٠٢٣ : ٢٥٩).

ثانياً: النجاح التنظيمي

١. مفهوم النجاح التنظيمي

بدأ الباحثون والأكاديميون يركزون على أهمية النجاح التنظيمي، وذلك لما له من دور حاسم في نمو المنظمات وتطورها. وقد تباينت آراء الباحثين بشأن هذا المفهوم تبعاً لاختلافات في تحديده وتفسير معناه. بصورة عامة، يُبنى النجاح التنظيمي على قدرة المنظمة في توليد المعارف، وتطبيق الأفكار، وتوظيف الإنتاج المتميز، مع تقديم الخدمات الفريدة لزيائنها، بما يضمن استمراريتها في الأسواق المحلية والعالمية، وقد عرف النجاح التنظيمي بأنه "القدرة الاستباقية على استغلال إمكانيات المنظمة المتاحة في استخدام الأعمال التنظيمية الناجحة لتحقيق الأهداف"، عبر إدارة المعرفة من التجارب الماضية، وهنا يبرز دور القيادة في تحفيز العاملين لتطوير مهاراتهم واكتساب الخبرات، بما يساهم في ضمان تحقيق النجاح على المستويات الإدارية المختلفة (الطائي، ٢٠٢٥ : ١٥٣).

وقد عرّف (علي وآخرون، ٢٠٢٤ : ١٤٠) النجاح التنظيمي بأنه هدف الإدارة الذي تسعى إلى تحقيقه، ويتمثل في بعدين أساسيين: النجاح الأول هو التفوق على المنافسين من خلال المنتجات والخدمات المقدمة، والثاني هو اتخاذ القرارات الفاعلة بسرعة وكفاءة لتحقيق التفوق. كما أشار إلى أن النجاح التنظيمي يعتمد على امتلاك الإدارة العليا للمعرفة والخبرة والقدرة على استثمار الموارد بكفاءة عالية، فضلاً عن التميز في الأداء والمخرجات لضمان الاستمرارية والنمو. وقد أكد عدد من الباحثين أن قدرة الإدارة على استثمار الموارد المالية والبشرية والمعرفية بكفاءة عالية تعد من أهم مرتكزات تحقيق النجاح التنظيمي.

كما ويُعد النجاح التنظيمي هدفاً أسمى تسعى لتحقيقه المنظمات، إذ تحاول عبر استغلال أفضل أساليب الإدارة والموارد المتاحة الوصول إلى هذا الهدف، مع اعتماد النجاح كمؤشر رئيسي على مدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. ومن هنا، يرتبط مفهوم النجاح التنظيمي ارتباطاً وثيقاً بكفاءة استخدام الموارد البشرية والمالية والمادية والتكيف مع البيئة المحيطة، وهو ما يعبر عنه بمصطلح الفاعلية والكفاءة التنظيمية، ويعرف النجاح التنظيمي بأنه أن قدرة المنظمة على إدارة مواردها المتاحة بكفاءة عالية، والحفاظ على مرونتها وتنافسيتها في بيئات الأعمال المتغيرة، يمثل جوهر تحقيق النجاح التنظيمي، فهو يعتمد على وجود رؤية واستراتيجية واضحة، مع الالتزام بالتخطيط الفعال، وتطوير القدرات الإدارية والقيادية، مما يدعم الاستدامة التنظيمية ويعزز الأداء طويل الأمد (علي، ٢٠٢٣ : ١٨١).

كما ويعني النجاح التنظيمي أن تحاول أن تحقق أفضل مستوى منه ومن ثم الحفاظ على ذلك المستوى للاستمرار والبقاء في ظل بيئة بالمنافسة والتغير السريع المتواصل، فقد النجاح التنظيمي بأنه انعكاس لقدرة المنظمة وقابليتها على تحقيق أهدافها، وقد تم الإشارة إلى أن قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الطويلة الأمد أو النتيجة النهائية لنشاط المنظمة، وأن تحليل الأداء يعين مقياسين مختلفين من المقاييس، وهي مقياس الكفاءة والفاعلية، إذ يعدان من أهم المدخلات في تقييم النجاح التنظيمي، فالنجاح التنظيمي يشير إلى محصلة نهائية للعمليات كافة التي تقوم بها المنظمة، وأي خلل في أي منها لا بد أن يؤثر في الأداء، والذي يعد مرآة للمنظمة (عبد الحسين وهاشم، ٢٠٢٢ : ١٤٩).

ويرى (عاصي، ٢٠٢١ : ٨) أن النجاح التنظيمي الجيد هو وضع الخطوط العريضة المرضية التي يمكن أن تتخذها المنظمة لتحقيق التميز من خلال وضعها عدة استراتيجيات لتحقيق مجموعة أهداف في مكان العمل والتخفيف من السلبات في أداء العاملين، وهو يعكس قدرة المنظمة على إحداث نقلة تطويرية وقفزة في النجاح التنظيمي، يساعد القادة على اكتساب طموحات تحقق الكفاءة والتميز في الأداء، وصولاً إلى المستوى المطلوب.

٢. أبعاد النجاح التنظيمي

أ. الكفاءة

تعد الكفاءة لقياس أداء المنظمة، ويتميز هذا المؤشر في قدرته على تحقيق أهداف المنظمة من دون هدر لمصادرها. وإن المنظمة عندما تسعى إلى زيادة إنتاجيتها حيث تقوم بتعظيم مخرجات وتقليل مدخلات، وبذلك توصلت إلى تحقيق الكفاءة، وعرفت الكفاءة على أنها مدى قدرة استغلال الطاقة الإنتاجية على مستوى المنظمة واستغلال الموارد الاقتصادية نحو تحقيق أكبر العوائد وأقل نسبة هدر، أي قابلية التحكم في إمكانيات المنظمة المالية والبشرية بما يضمن أفضل الأداء والكفاءة، عبارة عن علاقة بين المدخلات والمخرجات، وذلك من خلال إنجاز الكثير، بأقل ما يمكن، وهي أيضاً بأنها الاستخدام الأمثل للمواد المتاحة لتحقيق مستوى معين من المخرجات، بأقل التكاليف، بشكل آخر فإن مفهوم الكفاءة يدل على العمل بطريقة معينة بحيث يتم استخدام الموارد المتاحة بأفضل صورة ممكنة مع الأخذ بعين الاعتبار الوقت والتكاليف، فضلاً عن رضا المرووسين. ويبرز دور الكفاءة في تحديد مدى نجاح المنظمة في إحكام العلاقة بين الموارد (المدخلات) المستخدمة والمخرجات بطريقة كفوءة، تهدف إلى زيادة وتخفيض مدخلات ومخرجات (جعفر وكاظم، ٢٠٢٢ : ٢١٥).

وهي اتقان للأساليب والإجراءات المتبعة لبلوغ أعلى كمية نوعية ممكنة من الأداء، بأقل تكلفة ممكنة، وقد أشار (الطائي، ٢٠٢٥ : ١٥٠) إلى أن التنظيم الإنتاجي يكون من خلال التأثيرات التي تؤثر على الاستراتيجيات والهيكل، وصنع القرار على النشاط الإنتاجي حتى يُبنى لوحدة الإنتاجية البحث عن الكفاءة في استعمال الموارد، وحتى ما يسمى بالإدارة العامة، وكذلك استعمال القدرات في وضعية مهنية، بغية التوصل إلى الأداء الأمثل للوظيفة، أو النشاط في المنظمة. وتعكس كفاءة الاداء درجة التزام

المنظمة بتقديم منتجات أو خدمات ذات جودة عالية تلبي احتياجات الزبائن، وتعني كفاءة العمليات بأنها جميع الأنشطة والفعاليات الداخلية الحيوية التي تتميز بها المنظمة عن غيرها من المنظمات، والتي من خلالها يتم مقابلة احتياجات وتوقعات الزبائن، والتي لها تأثير على رضاهم، والتي تساعد المديرين على تحقيق قيمة متميزة لهم من خلال الأنشطة والفعاليات التي تتميز بها المنظمة (عاصي، ٢٠٢١: ٩).

ب. الفاعلية

وتعد الفاعلية من المؤشرات المهمة لقياس مدى تحقيق المنظمة لأهدافها وفقاً لتكيفها مع البيئة التي تعمل فيها، من حيث استعمال الموارد المتاحة لها. فالفاعلية تمثل قدرة المنظمة على الاستثمار في بيئتها للحصول على الموارد النادرة والقيمة لتنمية وظائفها الاجتماعية والاقتصادية، لأنها ترتبط بأهداف المنظمة، وإن مصطلح الفاعلية من المفاهيم التي شائع استعمالها بين العديد من المهتمين والباحثين، وتم اعتماده كمؤشر أساسي في تقييم أداء منظمات الأعمال وقياس سبل فاعليتها، ولكي يصار إلى اعتماد الفاعلية وسيلة لقياس مدى تحقيق المنظمة لأهدافها وتهيئة بيئتها وظهورها بها، فإنه يتم اعتماد مجموعة من المؤشرات أو وسائل القياس (مكطوف وحسين، ٢٠٢٠: ١٩٤).

وهناك الكثير من المنظمات التي تُقدر أداءها من حيث كفاءتها وفعاليتها، التي ترتبط بالاستعمال الأمثل للموارد لتحقيق النتائج المرغوبة، وعادةً ما تهتم المنظمات نحو الفاعلية بالإنتاج، والمبيعات، والجودة، وخلق القيمة المضافة، والابتكار، وخفض التكاليف؛ لأن الفاعلية هي مقدرة على تحصيل النتيجة المطلوبة والمبنية المتوقعة، فالفاعلية مقياس يقيس درجة النشاط التجاري من ناحية تحقيق أهدافها أو الطريقة التي تتفاعل بها المخرجات مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية، وعادةً ما تُحدد الفاعلية أهداف والسياسة الخاصة بالمنظمة، أو الدرجة التي تحقق بها المنظمة أهدافها الخاصة (الطائي، ٢٠٢٥: ١٥١).

المبحث الثاني

الجانب التطبيقي

أولاً: صدق المقاييس وثباتها

١. اختبار صدق القياس

للتأكد من مدى صدق أداة الدراسة لتحقيق الغاية من أبعادها في قياس متغيراتها وأبعادها حسب ما هو مخطط له، فقد عمل الباحث على إجراء العديد من الاختبارات لتحقيق من مدى صدقها وثباتها، بحيث تم الأخذ بعين الاعتبار البساطة والوضوح عند اعداد الاستبانة وصياغة كافة أسئلتها وترتيب فقراتها، وتم اختبار صدق وثبات استبانة الدراسة للتحقق من قدرة الأداة على قياس متغيراتها حسب المقاييس التي وضعت لها، ومن أجل الحصول على بيانات دقيقة وموضوعية وتحقيق ذلك، فقد تم خضوع الاستبانة للعديد من الاختبارات قبل توزيعها على المبحوثين وفيما بعد، بحيث تم إجراء عليها نوعين من اختبارات الصدق قبل توزيعها على أفراد العينة وهي:

أ. الصدق الظاهري

التأكد من قدرة أداة الدراسة على قياس كافة المتغيرات، فقد تم إجراء اختبار الصدق الظاهري لفقرات الاستبانة بعد اعدادها، ومن خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين للتأكد من صحة الفقرات ومدى ملاءمتها لفرضيات الدراسة وأهدافها، ومدى وضوح عباراتها ومستوى تركيزها وعدم تشتتها، وبما يساعد المستجيب على الإجابة الدقيقة، وبعد معرفة آراءهم ومقترحاتهم من حذف أو إضافة أو تعديل حسب ما أوصوا به لتصحيح الاستبانة جاهزة لاعتمادها في عملية القياس المقصودة.

ب. ثبات المقاييس وترميز متغيراتها

للتأكد من مدى موثوقية أداة الدراسة المستخدمة، فقد تم استخدام مقياس (ألفا كرونباخ)، وتبين بأنه قيمة معامل ألفا بلغت (٩٣,٢٪) وهي أكبر من (٧٠,٠٪)، مما يدل على صحة وقوة أداة الدراسة المستخدمة، وبالتالي يمكن إعادة تطبيقها على نفس المجتمع والعينة في فترات أخرى، أو تطبيقها على مجتمع وعينة أخرى. والجدول (١) يوضح ذلك :

الجدول (١): قياس الثبات لمتغيرات الدراسة وأبعادها

المتغيرات	الأبعاد	الرموز المستخدمة	معامل كرونباخ ألفا	معامل ألفا لكافة الأبعاد مجتمعة
القيادة الرشيدة	الثقة	٥-١	0.821	٠,٩٣٢
	المرونة	١٠-٦	0.738	
	التعاون	١٥-١١	0.756	
النجاح التنظيمي	الكفاءة	٢٠-١٦	0.842	
	الفاعلية	٢٥-٢١	0.801	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) بنسخته (٢٦).

ثانياً: الوصف الإحصائي لمتغيرات البحث

يشمل هذا الجزء على وصف وتشخيص متغير القيادة الرشيدة والنجاح التنظيمي وشملت عرض للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة والأهمية النسبية لفقرات الاستبانة. وتحديد مستوى الإجابات وفقاً للمتوسطات الحسابية من خلال تحديد انتماءها للفئات المحددة في الجدول وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (اتفق بشدة - لا اتفق بشدة) المعتمد في الاستبانة. ويمكن تحديد الفئة من خلال ايجاد طول المدى (٤) (٥-١)، وقسمة على (٥) الذي يمثل عدد الفئات (٥،٨٠ = ٤ \ ٥). وإضافة الناتج البالغ (٥،٨٠) إلى الحد الأدنى للمقياس (١) أو طرحه من الحد الأعلى للمقياس (٥)، وكما موضح في الجدول:

الجدول (٢): درجات ومستويات تقييم الأوساط الحسابية

مستوى الإجابة	تقدير الدرجات
منخفض جداً	١,٨٠-١
منخفض	٢,٦٠-١,٨١
معتدل	٣,٤٠-٢,٦١
مرتفع	٤,٢٠-٣,٤١
مرتفع جداً	٥,٠٠-٤,٢٠

١. الثقة

سجل بُعد الثقة متوسطاً قدره (٣,٦٤) وأهمية نسبية بلغت (٧٢,٨٪)، مما يدل على وجود مستوى جيد من الثقة داخل الجهاز. كما أن الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف (٥,٧٧، ٠,٢١) يعكسان تجانساً في الآراء، مما يشير إلى أن الثقة تُعد عاملاً مهماً في تعزيز الانسجام التنظيمي وتسهيل عمليات اتخاذ القرار داخل بيئة العمل الأمنية ذات الطبيعة الحساسة.

٢. المرونة

صلت المرونة على متوسط (٣,٥٥) وأهمية نسبية (٧١,٠٪)، مما يعكس وجود قدرة معتدلة على التكيف مع المتغيرات. إلا أن معامل الاختلاف البالغ (٥,٢٣) يشير إلى تباين في إدراك أفراد العينة لهذا البعد، ما يستدعي تعزيز ثقافة المرونة من خلال تطوير آليات سريعة لصنع القرار وإعادة توزيع الموارد بكفاءة.

٣. التعاون

بلغ متوسط التعاون (٣,٥٨) وبأهمية نسبية (٧١,٦٪)، ما يشير إلى انتشار نسبي لروح العمل الجماعي والتكامل بين العاملين. ومع ذلك، فإن معامل الاختلاف (٥,٢٢) يبين تفاوتاً طفيفاً في الآراء، مما يتطلب العمل على ترسيخ بيئة تنظيمية داعمة تشجع على التواصل الفعال والتنسيق المستمر بين الأقسام المختلفة.

٤. الكفاءة

سجل بُعد الكفاءة متوسطاً (٣,٥٩) وأهمية نسبية (٧١,٨٪)، مما يشير إلى أداء جيد في استثمار الموارد والقدرات المتاحة. كما أن الانحراف ومعامل الاختلاف (٥,٧٩، ٠,٢٢) يعكسان استقراراً نسبياً في تقييم الأفراد لهذا البعد، ما يؤكد ضرورة التركيز على التدريب المستمر وتعزيز نظم العمل الذكية.

٥. الفاعلية

حققت الفاعلية أعلى متوسط (٣,٧٢) وأهمية نسبية (٧٤,٤٪) بين جميع الأبعاد، مما يدل على فعالية عالية في تنفيذ المهام وتحقيق الأهداف. ورغم أن الانحراف المعياري (٥,٨٥) ومعامل الاختلاف (٥,٢٣) يشير إلى تفاوت محدود في الآراء، فإن النتائج تؤكد أهمية ترسيخ آليات تقييم الأداء وتعزيز الابتكار المؤسسي لضمان استمرارية الفاعلية.

الجدول (٣): يوضح الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية
الثقة	٣,٦٤	٥,٧٧	0.21	72.8%
المرونة	٣,٥٥	٥,٨٠	0.23	71.0%
التعاون	٣,٥٨	٥,٧٨	0.22	71.6%
الكفاءة	٣,٥٩	٥,٧٩	0.22	71.8%
الفاعلية	٣,٧٢	٥,٨٥	0.23	74.4%

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V26.

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث

قبل اختبار فرضيات التأثير لابد من معرفة طبيعة وقوة العلاقة بين المتغيرات من خلال استخدام مصفوفة الارتباط تمثلت الوسيلة الأولى بمصفوفة الارتباط (Pearson) لمعرفة قوة وطبيعة العلاقة بين متغيرات البحث وتقديم دعم أولي يشير إلى وجود علاقة بين متغيرات البحث وكما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (٤): يوضح مصفوفة الارتباط بين متغيرات البحث

Correlations			
القيادة الرشيدة	النجاح التنظيمي		القيادة الرشيدة
	Pearson Correlation	1	0.698**
	Sig. (2-tailed)		.000
النجاح التنظيمي	القيادة الرشيدة		N
	Pearson Correlation	0.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
			N
		80	80
		80	80

level (2-tailed).01**. Correlation is significant at the 0.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V26.

تشير نتائج معامل الارتباط (Pearson) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الرشيدة والنجاح التنظيمي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.698) عند مستوى دلالة (0.01). وهذا يعني أن تعزيز ممارسات القيادة الرشيدة في جهاز الأمن الوطني العراقي يرتبط بشكل كبير بارتفاع مستوى النجاح التنظيمي، ما يعكس أهمية تبني أنماط قيادية مرنة وسريعة الاستجابة في البيئات الأمنية المعقدة.

١. اختبار الفروض الفرعية المتعلقة بالفرضية الرئيسية الأولى

نلاحظ من الجدول (٥) أدناه أن متغير النجاح التنظيمي والأبعاد الفرعية لمتغير القيادة الرشيدة المتضمنة (الثقة، المرونة، التعاون) جميعها ذات دلالة إحصائية، وعلى هذا الأساس، يتم قبول الفرضية الفرعية للافتراض الرئيسي الأول، أي أن هناك علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الرشيدة والنجاح التنظيمي، أي أن النسبة المئوية من تحقيق هذه الفرضيات (100%).

الجدول (٥): يوضح مصفوفة الارتباط بين ابعاد متغيرات البحث

النجاح التنظيمي	القيادة الرشيدة			
	المرونة	الثقة	التعاون	Pearson Correlation
	0.698**	0.653**	0.548**	0.641**
النجاح التنظيمي	Sig. (2-tailed)			
	0.000	0.000	0.000	0.000
	N			
	80	80	80	80

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V26.

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)**

رابعاً: اختبار فرضيات التأثير

لاختبار الفرضية التي نصت على ما يأتي (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الرشيدة في النجاح التنظيمي) اذ سيتم التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما يلي:

$$Y = \alpha + \beta (X)$$

$$Y = 1.357 + 0.698 (X)$$

بلغت قيمة (F) المحسوبة بين القيادة الرشيدة في النجاح التنظيمي (٧٤,٠٩٩) وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (٦,٨٥) عند مستوى دلالة (0.01) وبناءً عليه نقبل الفرضية التي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين القيادة الرشيدة والنجاح التنظيمي) عند مستوى دلالة (1%) أي بدرجة ثقة (99%)، ومن خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.487) يتضح بأن القيادة الرشيدة تفسر ما نسبته (49%) من المتغيرات التي تطرأ على النجاح التنظيمي أما النسبة الباقية والبالغة (51%) فتعود إلى متغيرات أخرى غير داخلة في نموذج البحث، ويتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.698) بأن زيادة القيادة الرشيدة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة النجاح التنظيمي بنسبة (70%)، بلغت قيمة الثابت (α) في المعادلة (1.357)، بمعنى عندما يكون القيادة الرشيدة مساوياً للصفر فإن النجاح التنظيمي لن يقل عن هذه القيمة.

١. اختبار الفرضية الفرعية الاولى

لاختبار فرضية التي نصت على ما يأتي (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للثقة في النجاح التنظيمي) اذ سيتم التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما يلي:

$$Y = \alpha + \beta (X)$$

$$Y = 1.148 + 0.641 (X)$$

أظهرت النتائج أن بُعد الثقة له تأثير معنوي وموجب في النجاح التنظيمي، حيث بلغ معامل الانحدار ($\beta = 0.641$)، مما يشير إلى أن كل وحدة زيادة في الثقة تؤدي إلى زيادة بمقدار ٠,٦٤١ في النجاح التنظيمي. كما أن معامل التحديد ($R^2 = 0.410$) يوضح أن الثقة تفسّر ٤١٪ من التغير في النجاح التنظيمي، وهي نسبة مؤثرة تؤكد أهمية بناء الثقة داخل بيئة العمل.

٢. اختبار الفرضية الفرعية الثانية

لاختبار فرضية التي نصت على ما يأتي (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمرونة في النجاح التنظيمي) اذ سيتم التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما يلي:

$$Y = 1.581 + 0.548 (X)$$

حقق بُعد المرونة تأثيراً معنوياً كذلك في النجاح التنظيمي، حيث بلغ معامل الانحدار ($\beta = 0.548$)، ومعامل التحديد ($R^2 = 0.301$)، ما يعني أن المرونة تفسّر ٣٠,١٪ من التغير في النجاح التنظيمي. على الرغم من أن تأثيرها أقل من الثقة والتعاون، فإنها تظل عنصراً مهماً في استجابة الجهاز للتغيرات والمتغيرات الأمنية الطارئة.

٣. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

لاختبار فرضية التي نصت على ما يأتي (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتعاون في النجاح التنظيمي) اذ سيتم التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما يلي:

$$Y = 1.173 + 0.653 (X)$$

جاء التعاون كأحد الأبعاد المؤثرة بقوة في النجاح التنظيمي، بفضل معامل انحدار مرتفع ($\beta = 0.653$) ومعامل تحديد ($R^2 = 0.427$)، ما يدل على أن ٤٢,٧٪ من التغير في النجاح التنظيمي يُعزى للتعاون. هذه النتيجة تؤكد أن العمل الجماعي والتنسيق بين الأفراد يمثلان ركيزة أساسية في تحقيق الأداء التنظيمي الفعال. عند تحليل القيادة الرشيدة كمجموعة متكاملة، تبين أن لها تأثيراً معنوياً كبيراً في النجاح التنظيمي، حيث بلغ معامل الانحدار ($\beta = 0.698$) ومعامل التحديد ($R^2 = 0.487$)، ما يشير إلى أن ما يقارب ٤٨,٧٪ من التغير في النجاح التنظيمي يُفسّر من خلال القيادة الرشيدة. هذه النتيجة تعزز أهمية تبني نموذج القيادة الرشيدة بوصفه مدخلاً استراتيجياً لتحقيق الفاعلية المؤسسية والتكيف مع بيئة العمل الأمنية المعقدة.

جدول (٦): تحليل تأثير القيادة الرشيدة في ابعاد النجاح التنظيمي

الدلالة	Sig	قيمة (F) الجدولية	قيمة (F) المحسوبة	معامل التحديد (R^2)	قيمة معامل الميل الحدي (β)	قيمة الحد الثابت (α)	المتغير التابع	ابعاد القيادة الرشيدة
معنوي	٠,٠٠٠	٦,٨٥	54.274	0.410	0.641	1.148	ثقة	الثقة
معنوي	٠,٠٠٠		33.527	0.301	0.548	1.581		المرونة
معنوي	٠,٠٠٠		58.053	0.427	0.653	1.173		التعاون
معنوي	٠,٠٠٠		74.099	0.487	0.698	1.357		القيادة الرشيدة

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V26.

المبحث الثالث الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

١. أثبتت أن القيادة الرشيدة تؤثر بشكل كبير في تحقيق النجاح التنظيمي، إذ بيّنت النتائج وجود علاقة قوية بين تبني هذا النمط القيادي وتعزيز النجاح التنظيمي، مما يعزز أهمية اعتمادها في المنظمات ذات البيئة المتغيرة.
٢. يُعدُّ بُعد الثقة من أبرز مكونات القيادة الرشيدة في تأثيره على النجاح التنظيمي، إذ يسهم في خلق بيئة عمل إيجابية في جهاز الامن الوطني تقوم على الاحترام المتبادل والانفتاح في التواصل، مما يدعم الانسجام والتناغم داخل الجهاز.
٣. أن التعاون بين الأفراد والفرق التنظيمية يشكل عاملاً محورياً في رفع مستوى النجاح التنظيمي، إذ يعزز من تبادل المعرفة وتكامل الجهود، ويزيد من قدرة جهاز الامن الوطني على التفاعل السريع مع المتغيرات.
٤. تمثل المرونة عامل دعم مهم للنجاح التنظيمي، وإن كان بدرجة أقل نسبياً، فهي تمكن جهاز الامن الوطني العراقي من التكيف مع الظروف الطارئة، إلا أنها بحاجة إلى بيئة إدارية مشجعة تدعم الابتكار وسرعة اتخاذ القرار.
٥. تشير النتائج إلى وجود وعي تنظيمي متقدم بأهمية القيادة الرشيدة وأبعاد النجاح التنظيمي، ما يعكس استعداد جهاز الامن الوطني العراقي لتبني ممارسات قيادية حديثة قادرة على تحسين الأداء وتحقيق الاستدامة التنظيمية.

ثانياً: التوصيات

١. العمل على تعزيز نمط القيادة الرشيدة عبر إدماج مفاهيمها في الخطط القيادية والتدريبية للجهاز، لضمان سرعة التكيف مع المتغيرات وتحقيق نتائج تنظيمية مستدامة.
٢. تنمية الثقة التنظيمية من خلال تمكين القادة والمنتسبين، وتعزيز الشفافية في اتخاذ القرارات، بما يدعم بيئة عمل يسودها الاحترام والانفتاح في التواصل.
٣. تحفيز ثقافة التعاون والعمل الجماعي عن طريق اعتماد برامج عمل تشاركية، وتشكيل فرق متكاملة متعددة الاختصاصات، تسهم في تحسين الأداء العام للجهاز.
٤. دعم المرونة التنظيمية من خلال منح صلاحيات أوسع للقيادات الوسطى، وتوفير آليات لاتخاذ القرارات السريعة في الظروف المتغيرة، بما يعزز استجابة الجهاز للأزمات.
٥. اعتماد برامج تطوير إداري مستمر تركز على القيادة الرشيدة، وتُدرج ضمن خطط التنمية البشرية للجهاز، لضمان جاهزية الكوادر لقيادة التغيير وتحقيق أهداف النجاح المؤسسي.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

- ١- الجبوري، حسين رأفت جاسم محمد، والمعاضدي، معن وعد الله. (٢٠٢٣). دور القيادة الرشيدة في مراحل إدارة مشاريع تكنولوجيا المعلومات: دراسة تحليلية في شركة أسيا سيل للاتصالات في العراق. مجلة اقتصاديات الأعمال، المجلد ٤، العدد ٦، الصفحات ٤٨٥-٥١٤.
- ٢- الطائي، إبراهيم عليوي حسين. (٢٠٢٥). الرشاقة الاستراتيجية وتأثيرها في النجاح التنظيمي: دراسة تحليلية في الجامعة العراقية. مجلة الدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد ١، العدد ٤.
- ٣- الطائي، إبراهيم عليوي حسين، (٢٠٢٥)، "الرشاقة الاستراتيجية وتأثيرها في النجاح التنظيمي: دراسة تحليلية في الجامعة العراقية"، مجلة دراسات الاقتصاد والإدارة، المجلد ٤، العدد ١، الصفحات ١٤٩-١٦٦.
- ٤- النعيمي، أمير حمدون محمد، والهاشمي، شيما محمد صالح حسن. (٢٠٢٤). مدى نوافر سمات القيادة الرشيدة لدى قيادات دائرة صحة نينوى: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية. مجلة NTU للعلوم الإدارية والإنسانية، العدد الخاص، الصفحات ٢٦٩-٢٧٣.
- ٥- جعفر، زينا إبراهيم، وكاظم، فائق جواد، (٢٠٢٢)، "دور استخدام تكنولوجيا المعلومات في النجاح التنظيمي: دراسة ميدانية في مراكز التعليم المستمر في عينة من الجامعات الحكومية في بغداد"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ٢٦، العدد ١٢٠، الصفحات ٢٠٧.
- ٦- جهاد، محمد يحيى. (٢٠٢٤). دور القيادة الرشيدة في تحقيق الأداء السياقي: دراسة تحليلية في مديرية تربية الرصافة الأولى - بغداد. مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ١٤، العدد ٣.
- ٧- سعد، ونام نوري عواد، وحبيب، فاطمة جعفر. (٢٠٢٤). تشخيص واقع أبعاد القيادة الرشيدة: دراسة تحليلية تشخيصية لآراء عينة من القيادات في جامعة دهوك. مجلة الجامعة التقنية الشمالية للعلوم الإدارية والإنسانية، المجلد ٤، العدد ٤.
- ٨- عاصي، نايف علي، (٢٠٢١)، "القيادة التعاونية ودورها في تحقيق تميز النجاح التنظيمي: بحث استطلاعي لآراء عينة من العاملين في كلية العلوم / جامعة بابل"، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد ١٣، العدد ٢، الصفحات ٢٣-٢٣١.
- ٩- علي، يعقوب صفر، (٢٠٢٣)، "تأثير التكامل السلوكي للإدارة في تحقيق النجاح التنظيمي: دراسة استطلاعية في عينة من الشركات السياحية العراقية"، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد ٩٤، العدد ١٤٢، الصفحات ١١١-١٧٥.
- ١٠- علي، يوسف يحيى، وشريف، أنور صديق، ورشاد، محمد خزل عل. (٢٠٢٤). ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ودورها في النجاح التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة الحمدانية. مجلة وارث العلمية، المجلد ٦، العدد الخاص، ديسمبر.
- ١١- كاظم، نورا جواد، وجمعة، مصطفى حسن، ومحمد، يزن سالم. (٢٠٢٢). دور القيادة الرشيدة في التميز التنظيمي: دراسة تحليلية في وزارة العدل العراقية. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد ١٨، العدد ٧٤.
- ١٢- محمد، حسين رأفت، وودع الله، معن. (٢٠٢٣). تشخيص أبعاد القيادة الرشيدة في شركة أسيا سيل للاتصالات في العراق: دراسة تحليلية. مجلة بحوث الأعمال والاقتصاد، المجلد ٤، العدد ٢.

- ١٣- محمد، مناف عبد الكاظم. (٢٠٢٤). دور القيادة الرشيدة في تحقيق الأداء التنظيمي من خلال الدور الوسيط للرشاقة الاستراتيجية: دراسة تحليلية استطلاعية لأراء عينة من أساتذة جامعة البصرة. مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ١٤، العدد ٣.
- ١٤- محمود، ناجي عبد الستار، والعيسوي، هادي مرتضى، والسويدي، مجيد حميد عبد الله. (٢٠٢٣). دور القيادة الرشيدة في تقليل السمعة التنظيمية: دراسة استطلاعية في دائرة صحة صلاح الدين. مجلة بحوث الأعمال والاقتصاد، المجلد ٥، العدد ٢.
- ١٥- مكطوف، هنادي صكر، وحسين، أشواق علي، (٢٠٢٠)، "تقييم النجاح التنظيمي: دراسة حالة في مديرية ماء ميسان"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ٢٦، العدد ١٢٠، الصفحات ١٩١-٢٠٨.

ثانياً: المصادر العربية المترجمة

- 1- Aasi, Nayef Ali, (2021), "Collaborative Leadership and its Role in Achieving Organizational Success: An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Employees at the College of Science / University of Babylon," Journal of the College of Administration and Economics for Economic, Administrative and Financial Studies, Volume 13, Issue 2, pp. 1–23.
- 2- Ali, Yaqoub Safar, (2023), "The Impact of Behavioral Integration of Management on Achieving Organizational Success: An Exploratory Study in a Sample of Iraqi Tourism Companies," Journal of Administration and Economics, Volume 94, Issue 142, pp. 111–175.
- 3- Ali, Yousef Yahya, Sharif, Anwar Sadiq, and Rashad, Muhammad Khazal. (2024). Electronic Human Resource Management Practices and Their Role in Organizational Success: An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Employees at Al-Hamdaniya University. Warith Scientific Journal, Volume 6, Special Issue, December.
- 4- Al-Jubouri, Hussein Raafat Jassim Mohammed, and Al-Maadhidi, Maan Waad Allah. (2023). The Role of Agile Leadership in the Stages of IT Project Management: An Analytical Study at Asiaccell Telecommunications Company in Iraq. Journal of Business Economics, Vol. 4, No. 6, pp. 485-514.
- 5- Al-Nuaimi, Amir Hamdoun Mohammed, and Al-Hashemi, Shaimaa Mohammed Saleh Hassan. (2024). The Extent of Availability of Agile Leadership Traits among Leaders in the Nineveh Health Directorate: An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Administrative Leaders. NTU Journal of Administrative and Human Sciences, Special Issue, pp. 269–273.
- 6- Al-Ta'i, Ibrahim Aliwi Hussein, (2025), "Strategic Agility and its Impact on Organizational Success: An Analytical Study at the Iraqi University," Journal of Economic and Administrative Studies, Volume 4, Issue 1, pp. 149–166.
- 7- Al-Ta'i, Ibrahim Aliwi Hussein. (2025). Strategic Agility and its Impact on Organizational Success: An Analytical Study at the Iraqi University. Journal of Economic and Administrative Studies, Volume 1, Issue 4.
- 8- Jaafar, Zeina Ibrahim, and Kadhim, Faiq Jawad. (2022). "The Role of Information Technology in Organizational Success: A Field Study in Continuing Education Centers at a Sample of Public Universities in Baghdad." Journal of Economic and Administrative Sciences, Vol. 26, No. 120, p. 207.
- 9- Jihad, Mohammed Yahya. (2024). The Role of Agile Leadership in Achieving Contextual Performance: An Analytical Study at the First Rusafa Education Directorate – Baghdad. Kirkuk University Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 14, No. 3.
- 10-Kadhim, Noura Jawad, Jumaa, Mustafa Hassan, and Muhammad, Yazan Salem. (2022). The Role of Agile Leadership in Organizational Excellence: An Analytical Study in the Iraqi Ministry of Justice. Iraqi Journal of Administrative Sciences, Volume 18, Issue 74.
- 11-Mahmoud, Naji Abdul Sattar, Al-Issawi, Hadi Murtadha, and Al-Suwaidi, Majid Hamid Abdullah. (2023). The Role of Agile Leadership in Reducing Organizational Obesity: An Exploratory Study in the Salah al-Din Health Directorate. Journal of Business and Economic Research, Volume 5, Issue 2.
- 12-Makhtooof, Hanadi Sakr, and Hussein, Ashwaq Ali. (2020). "Evaluating Organizational Success: A Case Study in the Maysan Water Directorate." Journal of Economic and Administrative Sciences, Volume 26, Issue 120, pp. 191–208.
- 13-Muhammad, Hussein Raafat, and Waad Allah, Maan. (2023). Diagnosing the Dimensions of Agile Leadership in Asiaccell Telecommunications Company in Iraq: An Analytical Study. Journal of Business and Economic Research, Volume 4, Issue 2.
- 14-Muhammad, Munaf Abdul Kadhim. (2024). The Role of Agile Leadership in Achieving Organizational Performance Through the Mediating Role of Strategic Agility: An Exploratory Analytical Study of the Opinions of a Sample of Professors at the University of Basra. Kirkuk University Journal of Administrative and Economic Sciences, Volume 14, Issue 3.
- 15-Saad, Wiam Nouri Awad, and Habib, Fatima Jaafar. (2024). Diagnosing the Reality of Agile Leadership Dimensions: An Analytical and Diagnostic Study of the Opinions of a Sample of Leaders at the University of Duhok. Northern Technical University Journal of Administrative and Human Sciences, Volume 4, Issue 4.