



Areas Of Leadership Effect And Their Role In Building A Smart Organization: The Mediating Role Of Psychological Prosperity Field Study At The Northern Technical University

Alaa Abdulmawjood AL-Aa'ni^{*a} & Abeer Salim Alhialy^b

a University of Mosul, Mosul, Iraq.

b Nineveh Education Directorate.

Abstract

This study seeks to achieve several objectives, including measuring the role of the leadership influence variable in the smart organization by mediating the psychological prosperity variable at Northern Technical University. This study adopted a set of hypotheses, including an influence relationship for the areas of leadership influence in the smart organization by mediating psychological prosperity and community size (1349). The sample was randomly selected and amounted to (300) working individuals. The questionnaire was used as a tool to collect field data, (494) forms were distributed, and (300) valid forms were retrieved for analysis. The statistical software (SPSS V.24) and (AMOS V.24) were used, in addition to a set of statistical tools, including (central tendency measures and confirmatory factor analysis). After the statistical treatments that the data of the applied side were subjected to, several results were reached, the most important of which is the existence of a significant influence relationship for the leadership influence variable in the smart organization by mediating psychological prosperity.

Information

Received: 11/6/2024

Revised: 9/7/2024

Accepted: 10/7/ 2024

Published: 30/9/2024

Keywords:

Leadership Effect
Psychological prosperity
Smart Organization
Northern Technical
University

مجالات التأثير القيادي ودورها في بناء المنظمة الذكية: الدور الوسيط للإزدهار النفسي دراسة ميدانية في الجامعة التقنية الشمالية

الاء عبد الموجود العاني^{*a} و عبير سالم الحياي^b

a جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد.

b مديرية تربية نينوى.

الملخص

تسعى الدراسة الى تحقيق جملة أهداف منها قياس دور متغير التأثير القيادي في المنظمة الذكية بتوسيط متغير الإزدهار النفسي في الجامعة التقنية الشمالية ، وتبنت الدراسة مجموعة فرضيات منها وجود علاقة تأثير لمجالات التأثير القيادي في المنظمة الذكية بتوسيط الإزدهار النفسي، وشكل حجم المجتمع (1349) أما العينة فقد تم اختيارها بصورة عشوائية وبلغت (300) فرد عامل، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الجانب الميداني وقد تم توزيع (494) استمارة واسترجع (300) استمارة صالحة للتحليل، واستخدمت البرامج الاحصائية (SPSS V.24) و(AMOS V.24) فضلاً عن مجموعة من الأدوات الاحصائية منها (مقاييس النزعة المركزية، والتحليل العاملي التوكيدي)، وبعد المعالجات الاحصائية التي خضعت لها بيانات الجانب التطبيقي تم التوصل الى جملة نتائج أهمها وجود علاقة أثر معنوية لمتغير التأثير القيادي في المنظمة الذكية بتوسط الإزدهار النفسي.

الكلمات المفتاحية: التأثير القيادي، الإزدهار النفسي، المنظمة الذكية، الجامعة التقنية الشمالية.

المقدمة:

يكون لدى الفرد العامل القدرة على تطوير خبراته ورفع إنتاجيته في العمل والابتكار وبناء علاقات قوية وإيجابية مع الآخرين فضلاً عن مساهمته في تطوير مجتمعه وبالشكل الذي يقود الى تحقيق منظمة ذكية تسعى الى اتخاذ القرارات الاستراتيجية وتنفيذها بشكل فاعل لتنتج أفضل الفرص وبما يمكنها من الوصول لمستويات الأداء العالية فضلاً عن النمو والاستمرار في النجاح لتحقيق الأهداف الموضوعية، وتعد الجامعة التقنية الشمالية إحدى تشكيلات هيئة التعليم التقني حيث يمثل

يشكل التأثير القيادي محوراً رئيسياً ترتكز عليه المنظمات لتحقيق أهدافها المنشودة بكفاءة وفاعلية عالية وتتمثل هذه الأهداف في تحقيق النمو والتطور في كافة المجالات التنظيمية وذلك بغية مواجهة التغييرات البيئية المتسارعة والتعقيدات المستمرة ، وبذلك أصبحت القيادة الحكيمة أمراً لا غنى عنه لترشيد سلوك الافراد العاملين وتوجيههم الوجهة الصحيحة وبما يحقق الإزدهار النفسي لديهم ، حيث

* Corresponding author: E-mail addresses: Alaa_abdulmawjood@uomosul.edu.iq.

للوظائف التي يقوم بها الفرد العامل بهدف إقامة علاقات إيجابية مع الآخرين وذلك بغية الوصول الى المنظمة الذكية والتي تتمثل بالتحولات الجوهرية في عمل إدارة المنظمات، مع مراعاة التركيز على التعلم والتدريب والتنمية وتمكين الأفراد العاملين من أجل القدرة على التعامل بشكل إيجابي مع التغييرات البيئية، ووفقاً للاطلاع على الدراسات السابقة فإن هذه الدراسة هي الأولى التي تتناول هذه المتغيرات مجتمعة وبالتالي فإن هذه الدراسة تهتم بردم هذه الفجوة المعرفية وكذلك اختبار متغيراتها ومقاييسها في بيئة التعليم وتحديداً في الجامعة التقنية الشمالية في مدينة الموصل.

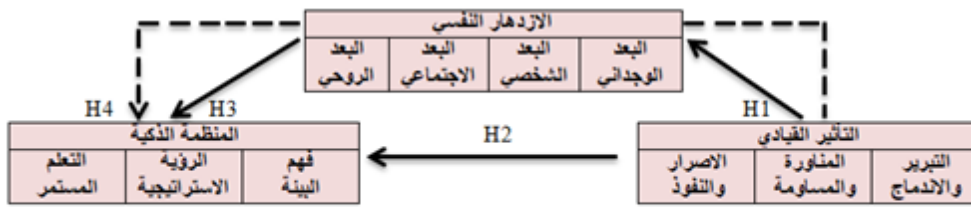
أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الى بلوغ الأهداف الآتية:

1. التعريف بمجالات التأثير القيادي والإزدهار النفسي والمنظمة الذكية وأهميتهم وأبعادهم.
2. قياس دور التأثير القيادي في الإزدهار النفسي.
3. قياس مدى تأثير الإزدهار النفسي لعينة الدراسة في المنظمة الذكية.
4. اختبار دور التأثير القيادي في المنظمة الذكية من خلال الإزدهار النفسي.
5. التوصل الى جملة من الاستنتاجات فضلاً عن تقديم عدد من الآليات المقترحة التي يمكن ان تسهم في تعزيز مجالات التأثير القيادي باتجاه الإزدهار النفسي لتحقيق المنظمة الذكية.

مخطط الدراسة الفرضي:

يصور الشكل (1) مخطط الدراسة الذي يجسد العلاقة ما بين التأثير القيادي والإزدهار النفسي والمنظمة الذكية في المنظمة المبحوثة، وقد تم الاعتماد على (العززي، 2017) لتحديد مجالات التأثير القيادي، ودراسة (Keyes,2002) لتحديد أبعاد الإزدهار النفسي، ودراسة (وأحمد واسماعيل، 2018) لاختيار أبعاد المنظمة الذكية.



تأثير مباشر
تأثير غير مباشر

الشكل (1) مخطط الدراسة الفرضي

المصدر : من اعداد الباحثان.

الأفراد العاملين فيها لبنة أساسية وقوية لبناء المجتمع إذ تتعدد مسؤولياتهم وتتنوع ما بين الجانب الأكاديمي والبحثي وخدمة المجتمع كما تقع عليهم مسؤولية تقديم البرامج المختلفة وإعداد الخريجين لتحقيق التقدم والرقي المجتمعي المنشود ، وعليه تضمنت الدراسة أربع محاور عرض المحور الأول الإطار المنهجي وتناول الثاني الإطار النظري وشمل المحور الثالث ثلاث مباحث تمثل المبحث الأول بوصف لمتغيرات الدراسة وتشخيصها وضم المبحث الثاني التحليل العملي التوكيدي وشمل الثالث اختبار فرضيات الدراسة وأختتم الدراسة المحور الرابع المتعلق بالاستنتاجات والتوصيات.

مشكلة الدراسة:

تعمل المنظمات التعليمية في ظل تحديات عديدة تصاحبها ظروف عدم التأكد والتي أقلت بتأثيرها على بيئة التعليم ونتيجة لذلك فإن الجامعات العراقية بحاجة ماسة الى تسخير كافة طاقاتها للوصول الى المنظمة الذكية، ولغرض الوصول اليها فإن الأدبيات الإدارية والسلوكية أشارت الى أن للقائد الدور الأكبر في تحفيز الأفراد العاملين نحو تحرير كافة قدراتهم الكامنة وتوجيهها بما يحقق الإزدهار النفسي لديهم للوصول لأهداف المنظمة، وبناءً على ما سبق فإن الدراسة الحالية تطرح التساؤل الآتي (هل أن لمجالات التأثير القيادي دور في تحقيق المنظمة الذكية في الجامعة التقنية الشمالية من خلال الإزدهار النفسي؟) ويتفرع عنه :

1. هل لمجالات التأثير القيادي دور في بناء المنظمة الذكية في الجامعة التقنية الشمالية؟
2. هل لمجالات التأثير القيادي دور في تحقيق الإزدهار النفسي للأفراد العاملين في الجامعة التقنية الشمالية؟
3. هل يؤثر الإزدهار النفسي في بناء المنظمة الذكية في الجامعة التقنية الشمالية؟

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من خلال ما تشكله مجالات التأثير القيادي من عنصر أساسي لتحرير الطاقات الكامنة للأفراد العاملين وشعورهم بالإزدهار النفسي المتمثل بالشعور الطيب المقرون بالأداء الأمثل

- H21- يوجد تأثير معنوي ايجابي لمجالات التأثير القيادي منفردة في أبعاد المنظمة الذكية مجتمعة في المنظمة المبحوثة.
- H3- يوجد تأثير معنوي ايجابي للإزدهار النفسي في المنظمة الذكية في المنظمة المبحوثة.
- H4- يوجد تأثير معنوي غير مباشر لمجالات التأثير القيادي في المنظمة الذكية عبر الإزدهار النفسي للأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة.

فرضيات الدراسة:

- H1- يوجد تأثير معنوي ايجابي لمجالات التأثير القيادي في الإزدهار النفسي للأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة. ويتفرع عنها :
- H11- يوجد تأثير معنوي ايجابي لمجالات التأثير القيادي منفردة في أبعاد الإزدهار النفسي للأفراد العاملين مجتمعة في المنظمة المبحوثة.
- H2- يوجد تأثير معنوي ايجابي لمجالات التأثير القيادي في المنظمة الذكية في المنظمة المبحوثة. ويتفرع عنها :

مجتمع الدراسة وعينتها:

اشتمل مجتمع الدراسة على الأفراد العاملين في الجامعة التقنية الشمالية (NTU) بمدينة الموصل، والتي تأسست عام (2015-2014) بعد شطرها من هيئة التعليم التقني وهي موزعة في ثلاث محافظات وتقع رئاستها في محافظة نينوى وتضم ستة تشكيلات في مدينة الموصل منها الكليات وتضمنت (الكلية التقنية الهندسية، والكلية التقنية الإدارية، والكلية التقنية الزراعية) والمعاهد تضمنت (المعهد التقني الطبي، والمعهد التقني التكنولوجي) فضلاً عن (المعهد التقني الإداري/ نينوى) وقد بلغ عدد الأفراد العاملين الكلي في الجامعة التقنية الشمالية بما فيها (محافظة نينوى، محافظة صلاح الدين، محافظة كركوك) ما يقارب (4276) في حين بلغ العدد في مدينة الموصل (1349) تقريباً .

وقد تم اعتماد عينة عشوائية من الأفراد العاملين في الجامعة التقنية الشمالية في مدينة الموصل وقد تم تحديد حجم العينة استناداً الى (Krejcie&Morgan,1970,607-610) و(Johnson&Christensen,2008,242)، إذ يشير إلى أنه عندما يتراوح حجم المجتمع بين (1400 - 1300) فإن العينة تقع بين حدود (297-302)، حيث تم توزيع (494) استبانة على أفراد المجتمع وكان عدد الاستمارات المسترجعة الصالحة للتحليل الاحصائي (300) استمارة.

حدود الدراسة:

بالإمكان تقسيم حدود الدراسة الى ما يأتي :

1. **الحدود العلمية:** مثلت بالمتغيرات (التأثير القيادي، الإزدهار النفسي، المنظمة الذكية).
2. **الحدود المكانية:** تمثلت (الكليات والمعاهد في الجامعة التقنية الشمالية بمدينة الموصل).
3. **الحدود الزمنية:** انحصرت المدة الزمنية ما بين (2023/3/1) ولغاية (2024/6/3).
4. **الحدود البشرية:** شملت عينة عشوائية بحجم (300) فرد من العاملين في المنظمة المبحوثة.

أساليب جمع البيانات:

لغرض كتابة الإطار النظري للدراسة تم الاعتماد على (الكتب، الدراسات، المؤتمرات، البحوث) ذات الصلة بالموضوع وصولاً الى إطار علمي واضح لمعالجة أبعاد الدراسة ولغرض إنجاز الجانب

العملي اعتمدت الباحثتان الاستبانة وروعي في صياغتها شموليتها على مؤشرات الدراسة وصيغت على نحو يخدم أهدافها وفرضياتها، وقد استعمل مقياس (Likert) الخماسي في قياس المتغيرات ويبدأ من (أتفق تماماً) وينتهي (لا أتفق تماماً) وخصص لكل اختيار وزن معين ويتراوح ما بين (1-5) .

قياس ثبات الاستبانة (Reliability of Test):

تم قياس ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا الطبقي الذي أشار اليه (Feldt&Brennan,1989,10) والذي صنف قيم معامل الثبات الى ثلاث مستويات، فالقيم الأكثر من (70%) تعتبر عالية المستوى، والقيم التي تكون (70%-40%) تعتبر متوسطة المستوى، في حين تكون منخفضة اذا قلت قيمة معامل ألفا عن (40%)، وقد بلغ معامل الفا الطبقي لأبعاد الدراسة مجتمعة ما قيمته (0.94) وكانت قيمة معامل ألفا للتأثير القيادي (0.733) وللإزدهار النفسي (0.76) وللمنظمة الذكية (0.83) وهي جميعها قيم أكبر من (0.70) مما يدل ذلك على قوة الثبات للأبعاد المدروسة.

أدوات التحليل والمعالجة الاحصائية:

تم استخدام الأساليب الاحصائية الاتية (الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، معامل الاختلاف، شدة الاستجابة، معامل ألفا كرونباخ (Alpha Gronbach)، التحليل العملي التوكيدي (CFA)، (Kolmogrove Smirnov) للتعرف على التوزيع الطبيعي للبيانات).

الإطار النظري**أولاً. التأثير القيادي (Leadership Effect) :**

1. **مفهوم التأثير القيادي:** يشير (العقلا، 2019، 269) أن القيادة من الوظائف الرئيسية المعنية بعمليات التوجيه والتطوير والتحديث في أداء المنشآت وعنصراً هاماً لتفعيل قدرة المنظمات على أداء دورها وتحقيق أهدافها ويمثل سلوك القيادات واتجاهاتها مؤشراً هاماً في معرفة نوع الجهود المبذولة من قبلها لتحسين الأداء وتطوير المنظمات، والجدير بالذكر أن أهم ما يميز المنظمة الناجحة عن غيرها من المنظمات غير الناجحة هو انفرادها بوجود قيادة إدارية كفؤة ديناميكية لان المدراء والقادة الإداريين هم مورد رئيسي ونادر لكل منظمة، وبناءً على ما تقدم يمكن تعريف التأثير القيادي من خلال الجدول (1) :

الجدول (1) مفهوم التأثير القيادي

المفهوم	الباحثين
قدرة التأثير في المنظمات عن طريق التفاعل بين الأفراد العاملين وفهم بيئة العمل وتطوير الكفاءات الأساسية من أجل تحقيق الأداء التنظيمي الأمثل.	Gusmao,2018,127
مجموعة الوظائف التي يؤديها الأفراد في المستويات الإدارية العليا (الرؤساء التنفيذيون والمديرون العامون) والتي يعول عليها لتحقيق الأهداف التي يكون لها نتائج على المنظمة.	Samimi & etal.,2020,4
التوحيد المتكامل الذي يدعو لإحتضان جميع أنحاء المنظمة وفق سياسات الابتكار والتطوير والتحسين المستمر المدعوم بالأنظمة والمكافآت لقاء الإبداع والالتزام الذي يقدمه الأفراد العاملين وصولاً الى الجودة المثالية في الأداء.	Argus & Samson,2021,7
منظور شامل للتأثير على الذات يهتم بدفع الأفراد العاملين لإنجاز الأعمال المناطة بهم من خلال تشجيعهم على تطوير الحلول الخاصة بهم .	محمد وجاسم، 2022، 8

المصدر : من إعداد الباحثتان بالاعتماد على المصادر المذكورة.

(تحسين خطوط الاتصال والتعاون الفاعل بين أصحاب المصلحة، تطوير المهارات للأفراد العاملين، وجود فريق قيادي أمر حيوي لإحداث تغيير تنظيمي ناجح للمنظمة ، دعم المرؤوسين والعمل على توجيههم، العدالة في التعامل والعمل وفق رؤية الفريق، زيادة الروح المعنوية).

3. **مجالات التأثير القيادي:** يشير (العززي، 2017، 385) أنه تتأثر قرارات القائد برؤيته الخاصة حول كيفية إنجاز العمل المناط به وبالتالي وضع المنظمة في الموقع التنافسي الملائم في السوق وبشكل ينسجم مع أهدافها وخططها الاستراتيجية ، ويصف الجدول (2) مجالات تأثير القائد التي تمثل جانباً من القوة التي يكتسبها في ضوء ما يتميز به من سمات شخصية وما يملكه من معرفة وخبرات ومهارات ومعلومات وكما موضح:

الجدول (2) مجالات التأثير القيادي في المنظمة

المدخل	المثال
التبرير : استخدام البيانات والحقائق لدعم تطوير الأفكار المنطقية.	توضيح مبررات طلبية معينة لإنتاج سلعة جديدة.
الاندماج : تعبئة الجهود وشحن الهمم للعمل الجاد في المنظمة.	كسب دعم المرؤوسين والمدراء الزملاء لإسناد الطلبة المببوحة.
المناورة : استخدام المداينة والعلاقات التفاعلية وخلق الشعور الودي.	القيام بتصرف وضيع للغاية بينما يتم النظر للطلبة والتعامل معها.
المساواة : استخدام المهارة التفاوضية لتبادل العوائد وتحقيق المصالح المشتركة.	إبداء التعاون على مبدأ الأخذ والعطاء (أنا أعطيك هذه وانت تعطيني ذلك).
الإصرار : استعمال صيغة الأمر والسلطة والإلحاح على استخدام أسلوب القوة.	الطلب من الآخرين أن يؤديوا عملاً مرغوباً ومقبولاً في كل الأحوال.
النفوذ : كسب دعم الإدارة العليا بطريقة مؤثرة لدعم تنفيذ الطلبة.	الحصول على الدعم غير الرسمي العالي من المسؤول المباشر.

المصدر: العززي ، سعد علي حمود ، (2017) ، السلوك التنظيمي: انعكاسات السلوكيات الوظيفية للعاملين في أداء المنظمات ، دار عدنان للطباعة والنشر والتوزيع ، بغداد - العراق ، ص385-386.

ثانياً. الإزدهار النفسي (Psychological Prosperity) :

1. مفهوم الإزدهار النفسي:

Happiness والرفاهية (Well-being) إلا أنه يمثل مفهوماً أكثر شمولاً من السعادة والرفاهية حيث يتضمن كليهما معاً، فالفرد العامل قد يكون هانئاً سعيداً ولكنه لا يرقى الى مرحلة الإزدهار ويمكن اعتبار السعادة والرفاهية مراحل سابقة للإزدهار النفسي ويمكن تعريفه من خلال الجدول (3):

الجدول (3) مفهوم الإزدهار النفسي

المفهوم	الباحثين
الهدف النهائي للفرد العامل لعيش حياة هادفة ومكتملة في مجال العلاقات الاجتماعية الايجابية والنمو الشخصي.	Schotanus &etal.,2016,13
امتلاك الفرد العامل لمجموعة من العواطف الايجابية والقدرة على المشاركة والانخراط في الأنشطة الاجتماعية واقامة علاقات ايجابية مع الآخرين وانجاز ما يكلف به فهو مزيجاً من المشاعر الجيدة والأداء الفاعل.	Hojabrian &etal.,2018,35
انعكاسات ايجابية في حياة الأفراد العاملين وقدرتهم على التوافق النفسي والاجتماعي أي الهدف الأسمى كي يحيوا حياة ذات معنى.	Jung,2019,17
اندماج الفرد العامل بنجاح في الأنشطة ذات القيمة والأهمية بالنسبة له.	Schinkel&etal.,2020,30

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر المذكورة.

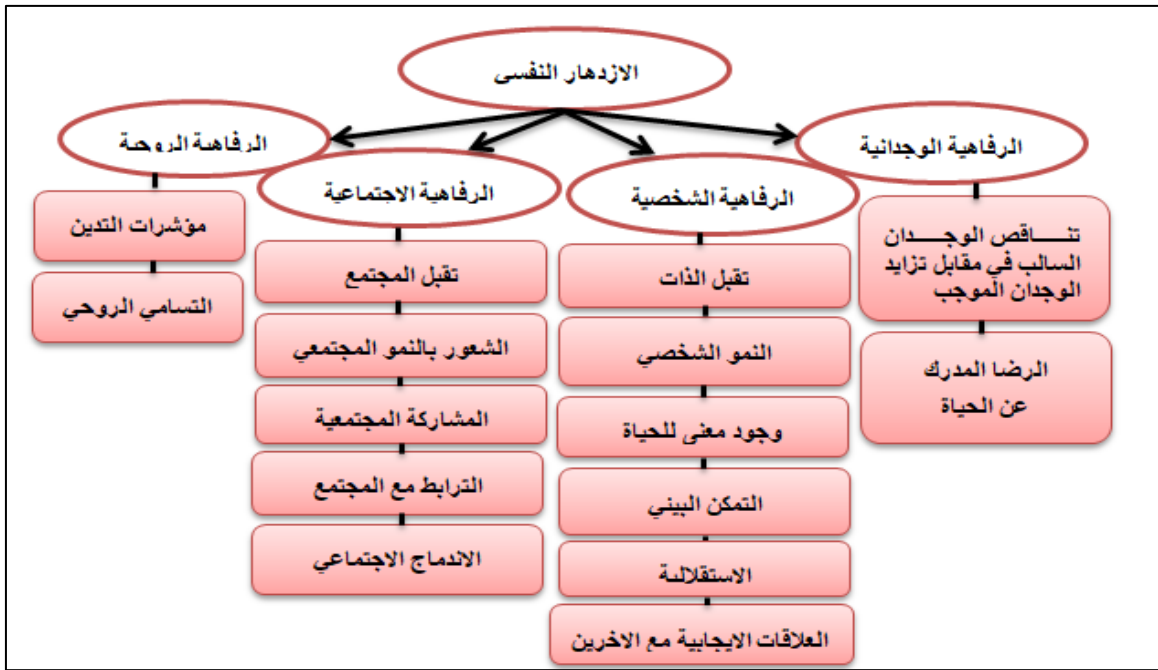
2. **أهمية الإزدهار النفسي:** يشير (ابراهيم وآخرون، 2015، 19) أن الإزدهار يعمل على توسيع الاهتمامات وهو ما يقود الى رفع مهارات الفرد العامل من خلال زيادة الحدس والإبداع ويحدث ذلك عن طريق اثاره الفسيولوجية الإيجابية الهامة والتي تظهر على القلب والأوعية الدموية مثل خفض ضغط الدم فضلاً عن نتائج

ووفقاً لما تقدم يمكن تعريف (الإزدهار النفسي) إجرائياً (إحساس إيجابي يتكون لدى الفرد نتيجة امتلاكه للمشاعر الإيجابية التي يوظفون من خلالها قدراتهم الأساسية للوصول الى الرضا والسعادة والسمو الذاتي).

والتمكن البيئي والاستقلالية والقدرة على اتخاذ القرار والعلاقات الإيجابية مع الآخرين.

ت. **الرفاهية الاجتماعية (Social Well-Being):** يعكس محاكاة أكثر عمومية واجتماعية يقيم الأفراد من خلالها دورهم في الحياة وما يقدمونه لمجتمعاتهم وذلك على خلاف الهناء الشخصي الذي يعكس محاكاة شخصية وخاصة لتقييم الفرد لوظيفته ودوره في الحياة ويشمل تقبل المجتمع والشعور بالنمو المجتمعي والترابط مع المجتمع وفهم الفرد على الأحداث التي تدور في المجتمع والمساهمة في بناء المجتمع والاندماج الاجتماعي والانتماء للمجتمع.

ث. **الرفاهية الروحية (Spiritual Well-Being):** هناك شبه إجماع على دور الروحانية في تحقيق ما يسمى بالهناء الروحي وتعظيم المخرجات النفسية المرغوبة وقد ركزت الأبحاث بشكل أساسي على البعد الديني والذي يتضمن (مؤشرات أو مظاهر التدين) وكذلك البعد الوجودي والذي يتضمن (الرضا عن الحياة والتواصل مع الآخرين) وكان هناك مكونات أخرى ينبغي تضمينها لتعميق المفهوم كالتسامي الروحي والذي يعكس التعامل خارج الحدود الانسانية وتقدير قوى الطبيعة، ويمكن توضيح أبعاد الإزدهار النفسي من خلال الشكل (2):



الشكل (2) أبعاد الإزدهار النفسي

المصدر : من إعداد الباحثان.

والتي تعد أهم ميزة تنافسية في القرن الحادي والعشرين، وتختلف المنظمة الذكية عن غيرها من المنظمات، إذ تتكون من إجراءات وأنشطة وأعمال تتعلق بالأفراد العاملين والتنفيذ والرقابة لكل أنشطة المنظمة المختلفة، وطبيعة الإجراءات المتبعة لإنجاز الأعمال ويمكن توضيح مفهوم المنظمة الذكية من خلال الجدول (4):

صحية عقلية وبدنية مما يرتبط إيجابياً بطول العمر وانخفاض معدل الوفيات، وأشار (Lyubomirsky & etal., 2013, 803-855) إلى أهمية الإزدهار من خلال (زيادة الكفاءة الذاتية وتشجيع السلوك الاجتماعي الإيجابي لتحقيق الأهداف، تحقيق الأداء الإيجابي الفاعل في مواقف الحياة المختلفة، إنجاز الأعمال التي تعد ذات قيمة في المجتمع وبالشكل الذي يقود لارتفاع الرضا).

3. **أبعاد الإزدهار النفسي:** أشارت دراسة (Keyes, 2002) أن الإزدهار النفسي هو مركب مكون من ثلاثة أبعاد وقد أتفقت مع هذه الدراسة العديد من الأبحاث منها (العبيدي، 2019، 18) و(ابراهيم وأخرون، 2015، 14) و(هيبيسة ورزق، 2021، 80) و(رزق، 2020، 305) والتي اضافة بعد رابع وهو (الهناء الروحي) وكالاتي:

أ. **الرفاهية الوجدانية (Subjective Well-Being):** يمثل مدركات الفرد وتقييماته لحياته في ضوء الحالات الوجدانية التي يمر بها ويتألف من ارتفاع المشاعر الإيجابية وانخفاض المشاعر السلبية والرضا المدرك عن الحياة.

ب. **الرفاهية الشخصية (Psychological Well-Being):** ويتضمن تقبل الذات والنمو الشخصي ووجود معنى وهدف للحياة

ثالثاً. المنظمة الذكية (Smart Organization):

1. **مفهوم المنظمة الذكية:** يشير (Daft & etal., 2020, 23) ظهر مفهوم المنظمة الذكية عام (1998) في كتاب (Matheson & Matheson's) (المنظمات الذكية: خلق القيمة عن طريق الاستراتيجية)، حيث أشار الباحثان الى قدرة المنظمة على اتخاذ قرارات ذكية والتكيف بسرعة مع التغييرات البيئية

الجدول (4) مفهوم المنظمة الذكية

المفهوم	الباحثين
المنظمة التي تعمل ضمن أطر تقود من خلالها عمليات منسقة فاعلة وتبني على أساس (البنية التحتية المادية، المكونات، المعرفة، القابليات، أنظمة تكنولوجيا المعلومات، التسلسل الهرمي للقيادة، تخطيط العمليات، التنسيق الفاعل) ولديها أنظمة إدارة وعمليات ذكية.	Thannhuber & etal., 2017,58
المنظمة التي تستخدم استراتيجيات بعيدة المدى بهدف تحقيق مكانة مستدامة على المدى الطويل.	Ghorbani & etal.,2019,2
قدرة المنظمة على نقل وتحويل المعرفة والمهارات عند ظهور مهام جديدة.	Sakarneh & Harahsheh, 2020,25
عمليات تهدف الى تحديد اتجاهات السوق تجاه الزبائن والمنافسين ودعم قرارات الأعمال لتحقيق حصة في السوق وجذب زبائن جدد.	Fisher & etal.,2021,12

المصدر : من إعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر المذكورة.

هذه المجموعة المبادئ الأتية (استيعاب حالات عدم التأكد، المنظور الاستراتيجي من الداخل الى الخارج ، التفكير المنظمي) ب- **الرؤية الاستراتيجية:** يوضح (Sakarneh&Harahsheh,2020,161) أنها المستقبل الذي تسعى المنظمة الى تحقيقه على أرض الواقع من خلال خطة استراتيجية مدروسة جيداً وكيف ترى نفسها في المستقبل، وأضاف (Green&etal.,2020,624) أنه يتم صياغة الرؤية في مجال تطوير المنظمة لذا تؤكد المنظمة الذكية على الأهداف الاستراتيجية العريضة بدلاً من تكتيكات التنفيذ، ويتطلب تحقيق هذه الأهداف مزيداً من التخطيط جنباً الى جنب مع الإبداع الجماعي والطاقت والموارد التنظيمية المختلفة في عملية تطوير المنظمة.

ت- **التعلم المستمر:** يبين (Prasad&Shekhar,2010,139) سعي المنظمات الذكية الى فتح آفاق امكانية التعلم المستمر للأفراد العاملين حيث أن التعلم يتم إدماجه في إطار العمل من أجل تمكينهم من التعلم خلال أداؤهم لمهامهم وهو ما يسمح بخلق فرص متزايدة وتطبيق المهتمات وإيضاح (Buchanan&Huczynski,2004,110) أن المنظمات تتعلم بشكل مستمر كيف تقوم بتوليد قيمة أكبر في مواجهة التغيرات سواء كانت هذه التغيرات في تركيبة العالم السياسية والسكانية أم في التقدم التقني والتكنولوجي أو في زيادة حدة المنافسة ومن خلال ذلك ونتيجة لتعلم الأفراد سوف يستجيبون لهذه التغيرات وسوف تكون ردة فعلهم تجاهها ايجابية.

الجانب العملي

أولاً. وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها

بغية انجاز الجانب العملي والقيام بوصف وتشخيص مجالات التأثير القيادي والإزدهار النفسي والمنظمة الذكية فإنه يمكن توضيح ذلك عن طريق الأتي:

1- الوصف الاحصائي لمتغيرات الدراسة:

ووفقاً لما تقدم يمكن تعريف (المنظمة الذكية) اجرائياً (المنظمة التي لها القدرة على فهم متغيرات بيئتها وصياغة البدائل للاستجابة لها عبر تبني التعلم التنظيمي واستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في العمل).

2. أهمية المنظمة الذكية: يبين (الهبارنة، 2022، 329) أن بورتر قد وضح أهميتها منذ البداية عام (1980) عندما قام بتحديد أهميتها من وجهة النظر البشرية وقد جاءت الأهمية الكبيرة لهذه المنظمات لتسد الحاجة الأساسية الأمر الذي أدى الى توضيح بعض الدراسات ، حيث عدت منظومة تتألف من ثلاثة مكونات رئيسية: (رأس المال الفكري، تكنولوجيا المعلومات، القيم) ، وبناءً عليه فإنه تم التعبير عن المنظمة الذكية بالمعادلة الأتية :

المنظمة الذكية = رأس المال الفكري + تكنولوجيا المعلومات + القيم

ويمكن توضيح أهمية المنظمة الذكية من خلال الأتي (Buckley&Monks,2012,23) (تمكن المنظمات من تنوع مصادر معلوماتها سواء من داخلها أو خارجها، توفير بيئة مشجعة على التفكير من خلال بناء الصورة الذهنية، توليد الأفكار الجديدة التي تحقق الميزة التنافسية).

3. أبعاد المنظمة الذكية: وفقاً لدراسات كل من (ردايدة، 2016) و(أحمد واسماعيل، 2018) فقد حددت أبعاد المنظمة الذكية بثلاثة أبعاد تتضمن (فهم البيئة، الرؤية الاستراتيجية، التعلم المستمر) وهي كالآتي:

أ- **فهم البيئة:** يشير (Wheelen&Hunger,2010,52) أنها تعني رصد المنظمة للمعلومات في البيئة ومن ثم توزيعها وإيصالها من البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة مما يساهم في تجنب المنظمة للمفاجآت على المستوى الاستراتيجي لبيئة الأعمال، ويضيف (Matheson&Matheson,2001,24) أنه يمكن للمنظمة الذكية فهم البيئة من خلال تطبيقها لمجموعة من الوظائف الهامة وتشمل

جدول (5) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسب الاستجابة لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف القياسي	معامل الاختلاف	شدة الاستجابة
التأثير القيادي	3.292	1.053	32.332	65.855
الازدهار النفسي	3.792	0.901	23.802	75.853
المنظمة الذكية	3.788	0.890	23.509	75.768

المصدر : من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة.

ثانياً. التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis)

1- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات: تم استخدام الاختبار الاحصائي (Kolmogorov Smirnov) للكشف عن مدى مطابقة التوزيع الاحتمالي للمتغيرات المدروسة للتوزيع الطبيعي، وظهر أن قيمة (P) للتأثير القيادي (0.001) وللإزدهار النفسي (0.000) وللمنظمة الذكية (0.000) وهي أقل من (0.05) أي أن جميع المتغيرات لا تعود الى مجتمع يتوزع توزيع طبيعي، وهذا يعني أنه لا يمكننا استخدام الأساليب التقليدية في التقدير بل يتحتم علينا استخدام أساليب أخرى لا تتطلب توزيع البيانات توزيعاً طبيعياً.

2- التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis): يعد من الأساليب التي تهدف الى إيجاد علاقات الارتباط بين المشاهدات (الأسئلة) والبعد الذي تمثله، فضلاً عن معرفة علاقات الارتباط بين المتغيرات الكامنة (الأبعاد) الخاصة بالمتغير المفسر (التوضيحي) والمتغير التابع (المعتمد)، وقد تم إدراج المؤشرات التي تم الاعتماد عليها للأساليب التي لا تشترط توفر شرط الاعتدالية مثل المربعات الصغرى غير الموزونة في كثير من الدراسات لتحديد جودة المطابقة للنموذج المدروس، وكما هي موضحة في الجدول (6) أدناه :

جدول (6) مؤشرات جودة المطابقة التي تم الاعتماد عليها في هذه الدراسة

المؤشر	حدود القبول
Goodness of fit GFI مؤشر حسن المطابقة	إذا كان أقل من (0.90) يعني ذلك وجود مطابقة ضعيفة، فيما إذا كان مساوي لـ (0.90) أو أكثر دل ذلك على حسن جودة الانتاج
Adjusted Goodness of fit AGFI مؤشر حسن المطابقة المصحح	إذا كان أكبر من (0.85) يعني ذلك مطابقة مقبولة، اما إذا كان يساوي (0.90) أو أكثر يعني مطابقة جيدة.
Normative Fit Index NFI مؤشر المطابقة المعيارية	يدل على حسن جودة الأنموذج عند بلوغه (0.90) أو أكثر.
Parsimony Goodness of Fit Index PGFI مؤشر المطابقة المعيارية	يدل على حسن جودة الأنموذج عند بلوغه (0.60) أو أكثر.
Relative Fit Index RFI مؤشر المطابقة النسبي	يدل على حسن جودة الانموذج ومطابقته للبيانات عند بلوغه (0.90) او أكثر.
Root Mean Square Residual RMR مؤشر جذر مربعات البواقي	يشير هذا المؤشر الى المطابقة الجيدة للأنموذج عند بلوغه (0.08) أو أقل.

Source : James B. Schreiber, Amaury Nora & Frances K. Stage,(2006), Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review, The Journal of Educational Research, Vol.(99), No.(6),P:323-337.

كالاتي : (GFI= 0.97) و (AGFI=0.97) و (NFI= 0.97) و (PGFI=0.86) و (RFI=0.96) و (RMR=0.042) ، نلاحظ أن

تشير القيم الواردة في الجدول (5) حصول متغير (التأثير القيادي) على نسبة استجابة تقارب (66%)، بمتوسط حسابي (3.292) وانحراف قياسي (1.053) ومعامل اختلاف (32.332) ، وهي تشير إلى ممارسة القيادة في الميدان المبحوث لمجالات التأثير كافة بما فيها الإصرار والنفوذ، التبرير والاندماج ، والمناورة والمساومة بحسب طبيعة المواقف التي تتعرض لها ، فيما سجل (الإزدهار النفسي) شدة استجابة بلغت ما يقارب (76%) بمتوسط حسابي (3.792) وانحراف قياسي (0.901) ومعامل اختلاف (23.802)، وهذا يشير الى امتلاك الافراد المبحوثين شعوراً بالإزدهار النفسي، بينما سجلت (المنظمة الذكية) بأبعادها الثلاثة شدة استجابة بنسبة تقارب (76%) بمتوسط (3.788) وبانحراف قياسي (0.890) ومعامل اختلاف (23.509) الأمر الذي يعكس لنا فهم الميدان المبحوث لمؤشرات البيئة التي يعمل فيها وامتلاكه رؤية استراتيجية جيدة وتوفيره للتعلم المستمر الذي يجعل الأفراد قادرين على مواكبة المستجدات المستمرة.

كما أظهرت النتائج التي يوضحها التحليل العاملي التوكيدي معنوية أنموذج الدراسة وذلك من خلال مؤشرات جودة المطابقة فكانت

جميع المؤشرات كانت مطابقة للقيم المطلوبة مما يدل على أن المتغيرات المشاهدة (الأسئلة) سوف تكون ذات أهمية من حيث ارتباطها بالأبعاد التي تمثلها.

3- قيم معاملات الانحدار المعيارية: الجدول ادناه يوضح قيم معاملات الانحدار المعيارية (Standardized Regression Weights SRW) :

جدول (7) قيم معاملات الانحدار للمتغيرات المدروسة في التحليل العملي التوكيدي

المؤشرات	اتجاه العلاقة	الأبعاد	SRW	P-Value	المؤشرات	اتجاه العلاقة	الأبعاد	SRW	P-Value
X1	< -----	التبرير والاندماج	0.564	0.002	y11	< -----	التعلم المستمر	0.716	0.002
X2	< -----		0.297	0.003	y12	< -----		0.621	0.004
X3	< -----		0.860	0.001	y13	< -----		0.695	0.003
X4	< -----		0.595	0.002	y14	< -----		0.710	0.002
					y15	< -----		0.658	0.002
X6	< -----	المناورة والمساومة	0.622	0.002	Z1	< -----	الرفاهية الوجدانية	0.599	0.002
X7	< -----		0.554	0.003	Z2	< -----		0.637	0.002
X8	< -----		0.757	0.002	Z3	< -----		0.691	0.002
X9	< -----		0.776	0.002	Z4	< -----		0.695	0.002
					Z5	< -----		0.653	0.002
X11	< -----	الاصرار والنفوذ	0.639	0.003	Z6	< -----	الرفاهية الاجتماعية	0.703	0.002
X12	< -----		0.615	0.002	Z7	< -----		0.601	0.003
X13	< -----		0.743	0.001	Z8	< -----		0.596	0.005
X14	< -----		0.698	0.002	Z9	< -----		0.507	0.002
					Z10	< -----		0.462	0.003
y1	< -----	فهم البيئة	0.716	0.003	Z11	< -----	الرفاهية الشخصية	0.679	0.002
y2	< -----		0.719	0.004	Z12	< -----		0.583	0.003
y3	< -----		0.659	0.004	Z13	< -----		0.659	0.003
y4	< -----		0.749	0.003	Z14	< -----		0.565	0.003
y5	< -----		0.636	0.003	Z15	< -----		0.577	0.001
y6	< -----	الرؤية الاستراتيجية	0.709	0.002	Z16	< -----	الرفاهية الروحية	0.647	0.001
y7	< -----		0.753	0.001	Z17	< -----		0.679	0.003
y8	< -----		0.709	0.002	Z18	< -----		0.699	0.002
y9	< -----		0.736	0.002	Z19	< -----		0.622	0.002
y10	< -----		0.724	0.004	Z20	< -----		0.635	0.002

المصدر : من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة.

أجل الحصول على مؤشرات أفضل لجودة المطابقة سيتم حذف المتغيرات (X2 و Z10)

4- التحليل العملي التوكيدي بعد الحذف: تم إجراء التحليل العملي التوكيدي بعد إجراء عملية الحذف، حيث تم تحسين مؤشرات جودة المطابقة بشكل أفضل والجدول ادناه يوضح التحسين الذي تم الحصول عليه من هذا الاجراء.

ومن خلال الجدول (7) أعلاه يلاحظ أن قيم (SRW) و (P-Value) كانت كبيرة والتي تدل على أن هناك ارتباطات عالية بين الأسئلة والمتغيرات الكامنة (الأبعاد) باستثناء بعض من قيم المعاملات التي ظهرت ضعيفة مما يتطلب حذفها من النموذج، كما يلاحظ من خلال القيم الاحتمالية أن جميع المتغيرات كانت معنوية، بذلك ومن

جدول (8) يوضح مؤشرات جودة المطابقة الخاصة بالتحليل العاملي التوكيدي

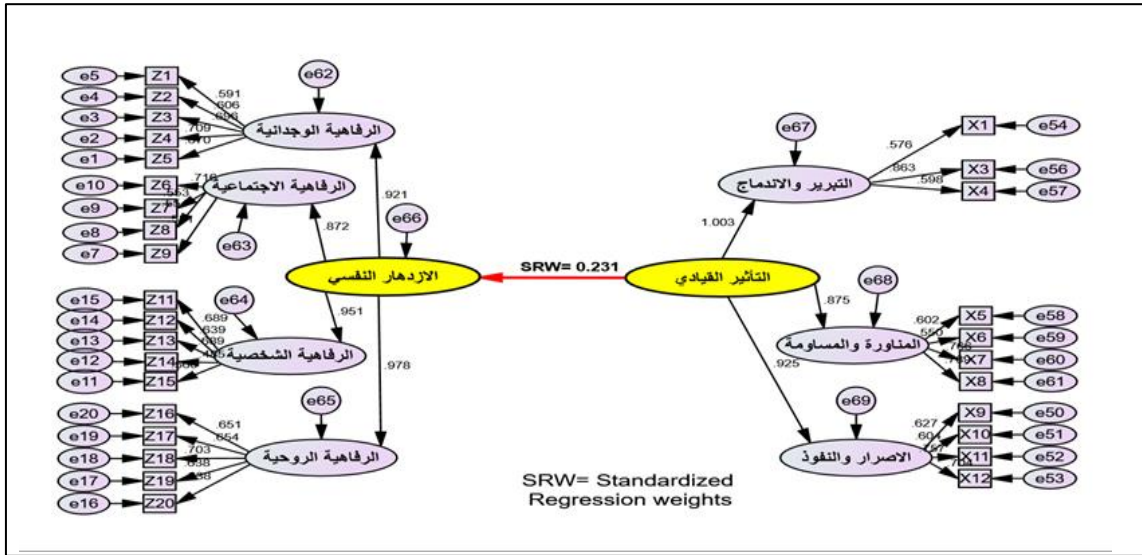
المؤشرات	القيمة	النتيجة
GFI	0.97	مطابق
AGFI	0.97	مطابق
NFI	0.97	مطابق
PGFI	0.85	مطابق
RFI	0.96	مطابق
RMR	0.041	مطابق

المصدر : من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة.

ثالثاً. اختبار الفرضيات البحثية

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد تأثير معنوي ايجابي لمجالات التأثير القيادي في الإزدهار النفسي للأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة. ومن خلال برنامج (AMOS) تم توضيح علاقة الأثر لمتغير التأثير القيادي في الإزدهار النفسي من خلال الشكل (3) :

يلاحظ من الجدول (8) أن قيم مؤشرات جودة المطابقة قد تحسنت مقارنة بشكل طفيف بالجدول (7) الخاص بالمرحلة الأولى (قبل الحذف) للتحليل العاملي التوكيدي، ومن خلال قيم مؤشرات جودة المطابقة وقيم معاملات الانحدار القياسية (SRW) ، بذلك يمكن الاعتماد على النموذج في اختبار فرضيات الدراسة من خلال أن الأسئلة كانت تمثل أبعاد المتغيرات.



الشكل (3) تحليل الأثر لمتغير التأثير القيادي في الإزدهار النفسي

المصدر : مخرجات البرمجية الاحصائية (AMOS).

ويوضح الجدول (9) تقدير علاقة الأثر ومعنويته لمتغير التأثير القيادي في الإزدهار النفسي :

جدول (9) قيم تحليل الأثر لمتغير التأثير القيادي في الإزدهار النفسي

P	Confidence Interval 95%		USRW	SRW	المتغير المؤثر به	مسار التأثير	المتغير المؤثر
	Upper Bound	Lower Bound					
0.002	0.381	0.077	0.175	0.231	الازدهار النفسي	< ----	التأثير القيادي

المصدر : من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة.

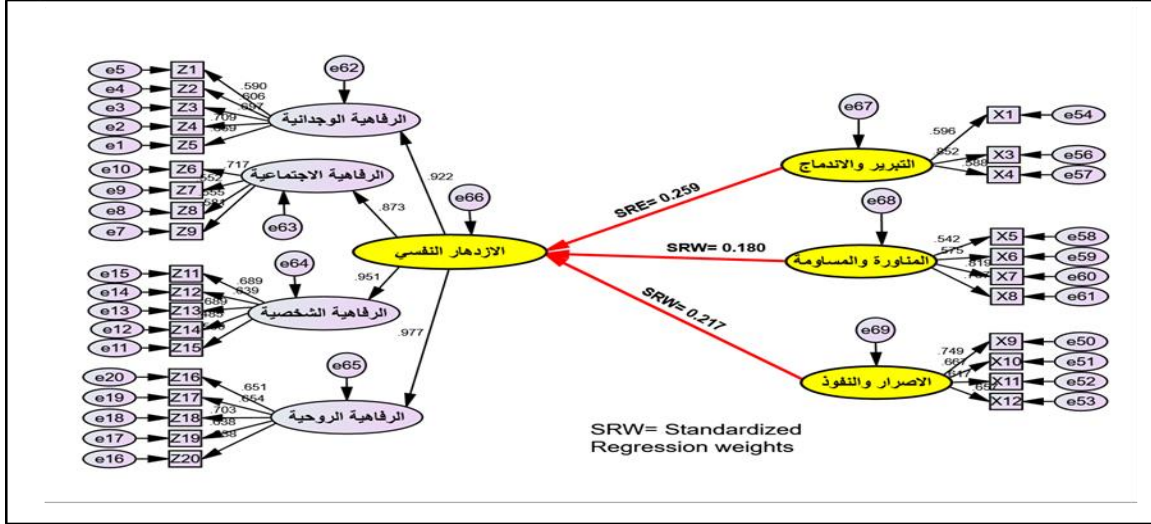
وأن هذه العلاقة هي علاقة طردية من خلال الإشارة الموجبة لهذه المعلمة، علماً أن بزيادة وحدة واحدة من متغير التأثير القيادي يؤدي الى زيادة في متغير الإزدهار النفسي بمقدار (0.231) وحدة، كما أن القيمة الحقيقية لهذه المعلمة تتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا (0.077 و 0.381) على التوالي، حيث تم إيجاد حدود الثقة من خلال أسلوب

يوضح الجدول (9) قيم معاملات الانحدار، وحدود الثقة (Confidence Interval 95%) وقيمة (P-Value)، حيث يلاحظ أن العلاقة بين متغير التأثير القيادي في متغير الإزدهار النفسي كانت تتمثل من خلال قيمة المعلمة المقدر غير المعيارية (USRW) (1) وقد بلغت (0.175)، أما القيمة المعيارية (SRW) فقد بلغت (0.231)،

الفرضية الفرعية الأولى للرئيسة الأولى: يوجد تأثير معنوي لمجالات التأثير القيادي منفردة في أبعاد الإزدهار النفسي للأفراد العاملين مجتمعة في المنظمة المبحوثة.

ومن خلال برنامج (AMOS) تم توضيح علاقة الأثر لأبعاد متغير التأثير القيادي منفردة في أبعاد الإزدهار النفسي من خلال الشكل (4) أدناه:

إعادة المعاينة بدلاً من إيجاد القيم الحرجة (C.R.) حيث أن عدم عودة المتغيرات الى التوزيع الطبيعي لا يمكن إيجاد هذه القيم، وسيتم اتخاذ هذا الاجراء في جميع علاقات الأثر في الجانب العملي، كما أن قيمة (P) (0.002) والتي ظهرت أقل من (0.05) لهذه العلاقة (والتي تدل على قبول فرضية الدراسة الرئيسة الأولى).



الشكل (4) تحليل الأثر لأبعاد متغير التأثير القيادي منفردة في أبعاد الإزدهار النفسي

المصدر : مخرجات البرمجية الاحصائية (AMOS).

كما يوضح الجدول (10) تقدير علاقة الأثر ومعنويته لأبعاد متغير التأثير القيادي منفردة في الإزدهار النفسي .

جدول (10) قيم تحليل الأثر لأبعاد متغير التأثير القيادي منفردة في أبعاد الإزدهار النفسي

P	Confidence Interval 95%		USRW	SRW	المتغير المؤثر به	مسار التأثير	المتغير المؤثر
	Upper Bound	Lower Bound					
0.002	0.422	0.091	0.186	0.259	الإزدهار النفسي	< ----	التبرير والاندماج
0.032	0.325	0.021	0.133	0.180		< ----	المنافسة والمساواة
0.002	0.362	0.063	0.117	0.217		< ----	الإصرار والنفوذ

المصدر : من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة.

وتشير قيمة (USRW) لعلاقة التأثير بين (بعد الإصرار والنفوذ) في (متغير الإزدهار النفسي) وجود تأثير طردي فقد بلغت (0.117)، أما (SRW) فقد بلغت (0.217)، أي زيادة وحدة واحدة من بعد الإصرار والنفوذ يؤدي الى زيادة متغير الإزدهار النفسي بمقدار (0.217) وحدة.

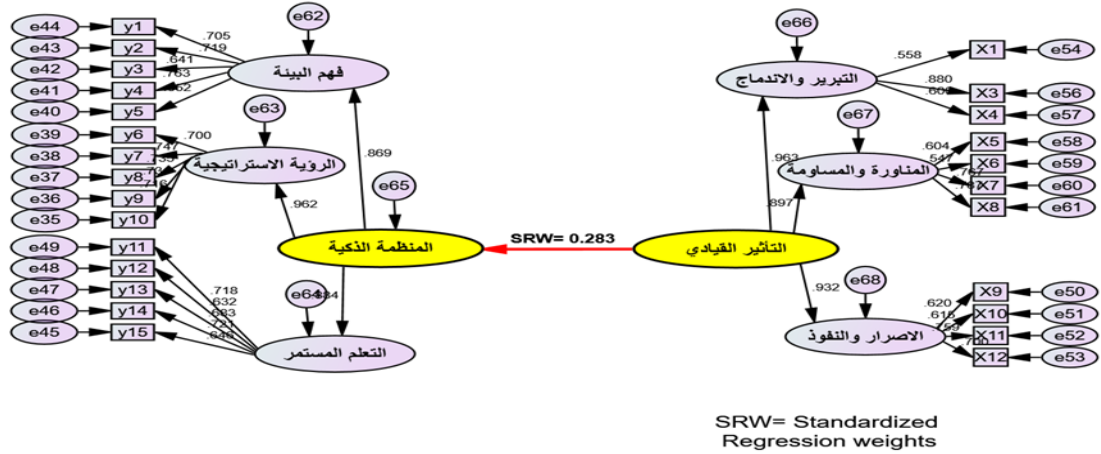
واعتماداً على قيمة (P) لكافة مجالات التأثير القيادي التي ظهرت أقل من (0.05) لتدل على معنوية علاقة التأثير (ويتضح لنا قبول فرضية البحث الفرعية الأولى من الرئيسة الأولى).

الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد تأثير معنوي لمجالات التأثير القيادي في المنظمة الذكية في المنظمة المبحوثة.

ومن خلال برنامج (AMOS) تم توضيح علاقة الأثر لمتغير التأثير القيادي في متغير المنظمة الذكية من خلال الشكل (5) ادناه:

يوضح الجدول (10) أن قيمة (USRW) لعلاقة التأثير بين (بعد التبرير والاندماج) في (متغير الإزدهار النفسي) بلغت (0.186) أما (SRW) فقد بلغت (0.259)، وأن هذه العلاقة هي علاقة طردية من خلال الإشارة الموجبة لهذه المعلمة، أي أن زيادة وحدة واحدة من بعد التبرير والاندماج يؤدي الى زيادة متغير الإزدهار النفسي بمقدار (0.259) وحدة.

وتعكس قيمة (USRW) لعلاقة التأثير (بعد المنافسة والمساواة) في (متغير الإزدهار النفسي) وجود تأثير طردي إذ بلغت (0.133)، أما (SRW) فقد كانت (0.180)، أي زيادة وحدة واحدة من بعد المنافسة والمساواة يؤدي الى زيادة متغير الإزدهار النفسي بمقدار (0.133) وحدة.



الشكل (5) تحليل الاثر لمتغير التأثير القيادي في المنظمة الذكية

المصدر : مخرجات البرمجية الاحصائية (AMOS)

يوضح الجدول (11) تقدير علاقة الأثر ومعنويته لمتغير التأثير القيادي في المنظمة الذكية.

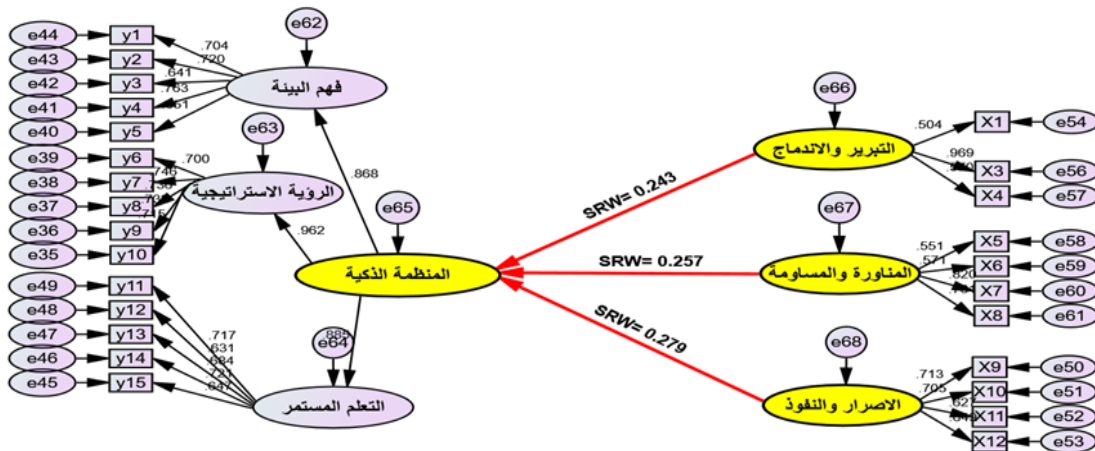
جدول (11) قيم تحليل الاثر لمتغير التأثير القيادي في المنظمة الذكية

P	Confidence Interval 95%		USRW	SRW	المتغير المؤثر به	مسار التأثير	المتغير المؤثر
	Upper Bound	Lower Bound					
0.002	0.423	0.134	0.301	0.283	المنظمة الذكية	< ----	التأثير القيادي

المصدر : من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة.

من (0.05) لهذه العلاقة والتي تدل على معنوية علاقة التأثير بينهما، (وبذلك يتضح لنا قبول فرضية البحث الرئيسية الثانية).
 الفرضية الفرعية الأولى للرئيسة الثانية: يوجد تأثير معنوي إيجابي لمجالات التأثير القيادي منفردة في أبعاد المنظمة الذكية مجتمعة في المنظمة المبحوثة.
 ومن خلال برنامج (AMOS) تم توضيح علاقة الأثر لأبعاد متغير التأثير القيادي منفردة في متغير المنظمة الذكية من خلال الشكل (6) ادناه:

يلاحظ من الجدول (20) وجود تأثير طردي بين متغير التأثير القيادي في متغير المنظمة الذكية إذ بلغت قيمة (USRW) (0.301)، أما (SRW) فقد بلغت (0.283)، من خلال الإشارة الموجبة لهذه المعلمة، علماً أن زيادة وحدة واحدة من متغير التأثير القيادي يؤدي الى زيادة في متغير المنظمة الذكية بمقدار (0.283) وحدة، كما أن القيمة الحقيقية لهذه المعلمة تتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا (0.134 و0.423) على التوالي، كما أن قيمة (P) (0.002) والتي ظهرت أقل



الشكل (6) تحليل الاثر لأبعاد متغير التأثير القيادي منفردة في متغير المنظمة الذكية

المصدر : مخرجات البرمجية الاحصائية (AMOS).

يوضح الجدول (12) تقدير علاقة الأثر ومعنويته لأبعاد متغير التأثير القيادي منفردة في متغير المنظمة الذكية. جدول (12) قيم تحليل الاثر لأبعاد متغير التأثير القيادي منفردة في متغير المنظمة الذكية

P	Confidence Interval 95%		USRW	SRW	المتغير المؤثر به	مسار التأثير	المتغير المؤثر
	Upper Bound	Lower Bound					
0.002	0.392	0.102	0.297	0.243	المنظمة الذكية	< ----	التبرير والاندماج
0.002	0.392	0.107	0.268	0.257		< ----	المناورة والمساومة
0.002	0.416	0.126	0.227	0.279		< ----	الاصرار والنفوذ

المصدر : من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة.

• وجود تأثير طردي (لبعد الاصرار والنفوذ في متغير المنظمة الذكية) إذ بلغت قيمة (USRW) (0.227) ، أما قيمة (SRW) فأنها شكلت (0.279) أي بزيادة وحدة واحدة من بعد الاصرار والنفوذ يؤدي الى زيادة متغير المنظمة الذكية بمقدار(0.227) وحدة.

واعتماداً على قيمة (P) لكافة مجالات التأثير القيادي التي ظهرت أقل من (0.05) لتدل على معنوية علاقة التأثير (يتضح لنا قبول فرضية البحث الفرعية الاولى من الرئيسة الثانية).

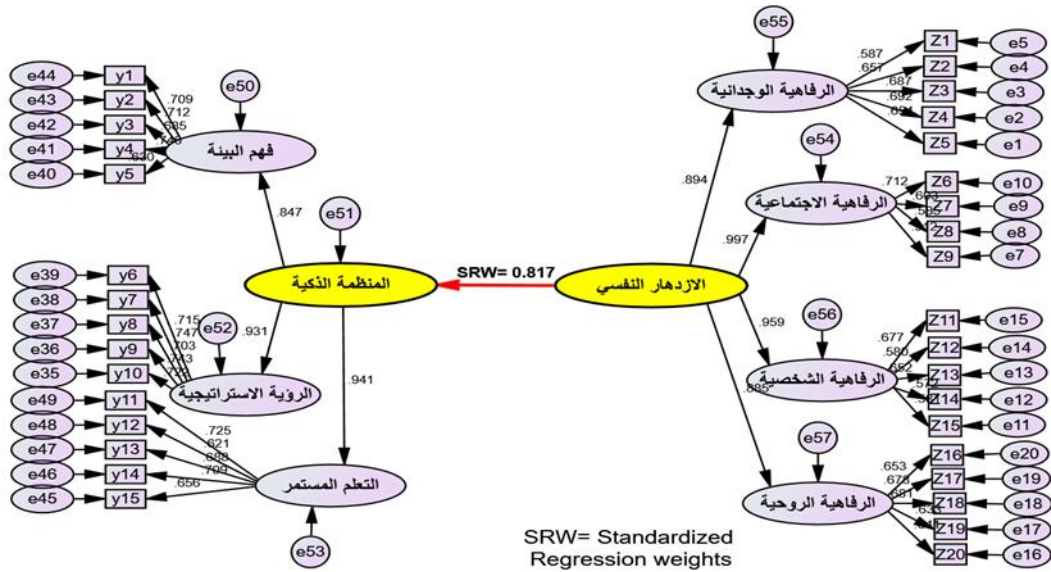
الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد تأثير معنوي ايجابي للإزدهار النفسي في المنظمة الذكية في المنظمة المبحوثة.

ومن خلال برنامج (AMOS) تم توضيح علاقة الأثر لمتغير الإزدهار النفسي في متغير المنظمة الذكية من خلال الشكل (7) أدناه:

يوضح الجدول (12) أعلاه قيم معاملات الانحدار، وحدود الثقة (Confidence Interval 95%) وقيمة (P-Value) حيث يلاحظ الآتي :

• وجود تأثير طردي (لبعد التبرير والاندماج في متغير المنظمة الذكية) إذ بلغت قيمة (USRW) (0.297)، أما قيمة (SRW) فأنها شكلت (0.243)، أي بزيادة وحدة واحدة من بعد التبرير والاندماج يؤدي الى زيادة متغير الإزدهار النفسي بمقدار(0.243) وحدة.

• وجود تأثير طردي (لبعد المناورة والمساومة في متغير المنظمة الذكية) إذ بلغت قيمة (USRW) (0.268) ، أما قيمة (SRW) فأنها شكلت (0.257) أي أنه بزيادة وحدة واحدة من بعد المناورة والمساومة يؤدي الى زيادة متغير المنظمة الذكية بمقدار(0.257) وحدة.



الشكل (7) تحليل الأثر لمتغير الإزدهار النفسي في متغير المنظمة الذكية

المصدر : مخرجات البرمجية الاحصائية (AMOS)

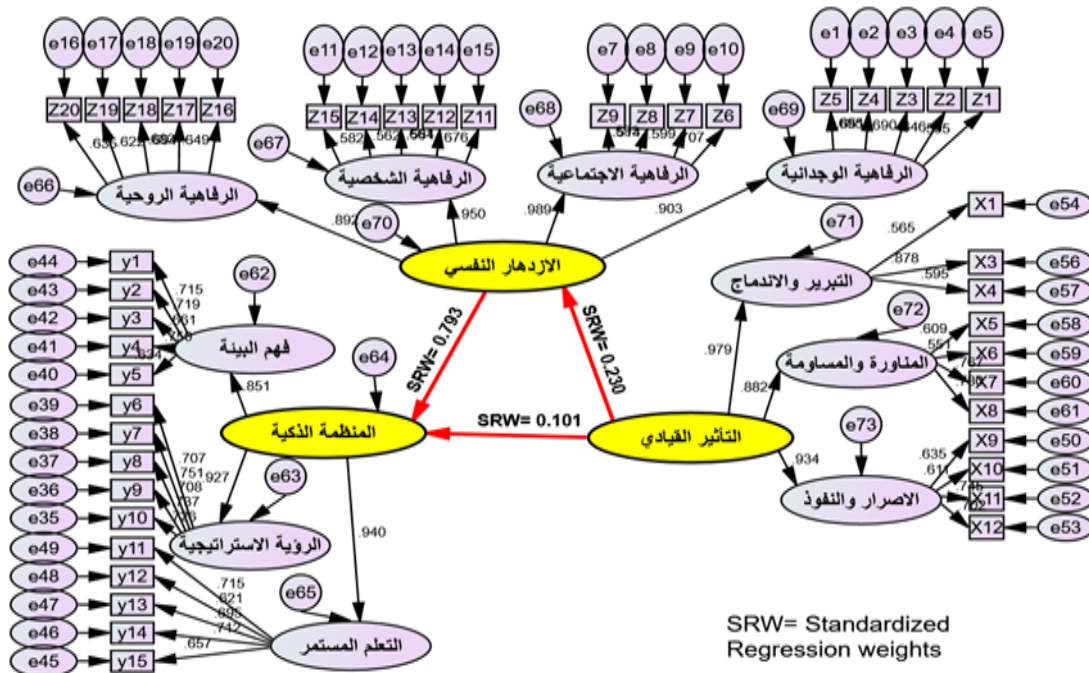
يبين الجدول(13) تقدير علاقة الأثر ومعنويته لمتغير الإزدهار النفسي في متغير المنظمة الذكية:
جدول (13) قيم تحليل الأثر لمتغير الإزدهار النفسي في متغير المنظمة الذكية

P	Confidence Interval 95%		USRW	SRW	المتغير المؤثر به	مسار التأثير	المتغير المؤثر
	Upper Bound	Lower Bound					
0.005	0.894	0.713	0.921	0.817	المنظمة الذكية	< ----	الازدهار النفسي

المصدر : من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة.

الفرضية الرئيسية الرابعة: يوجد تأثير معنوي غير مباشر لمجالات التأثير القيادي في المنظمة الذكية عبر الإزدهار النفسي للأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة.
 ومن خلال برنامج (AMOS) تم إيجاد علاقة تأثير معنوي غير مباشر لمجالات التأثير القيادي في المنظمة الذكية عبر الإزدهار النفسي وكما موضح في الشكل (8) أدناه:

يلاحظ من الجدول (13) وجود تأثير طردي (لمتغير الإزدهار النفسي في متغير المنظمة الذكية) إذ بلغت قيمة (USRW) (0.921)، أما قيمة (SRW) فشكلت (0.817) أي أنه بزيادة وحدة واحدة من متغير الإزدهار النفسي يؤدي الى زيادة في متغير المنظمة الذكية بمقدار (0.817) وحدة، كما أن القيمة الحقيقية لهذه المعلمة تتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا (0.713 و 0.894) على التوالي، كما أن قيمة P (0.005) والتي ظهرت أقل من (0.05) لهذه العلاقة (والتي تدل على قبول فرضية البحث الرئيسية الثالثة).



الشكل (8) تحليل الأثر المباشر وغير المباشر لمجالات التأثير القيادي في المنظمة الذكية عبر الإزدهار النفسي

المصدر : مخرجات البرمجية الاحصائية (AMOS).

أما علاقة الأثر المباشر وغير المباشر ومعنويتهما لمجالات التأثير القيادي في المنظمة الذكية عبر الإزدهار النفسي فيمكن توضيحها من خلال الجدول (14) :

جدول (14) تحليل الأثر المباشر وغير المباشر لمجالات التأثير القيادي في المنظمة الذكية عبر الإزدهار النفسي

نوع الواسطة	P-value	Confidence Interval 95%		SRW	نوع التأثير	المتغير التابع	مسار التأثير	المتغير الوسيط	مسار التأثير	المتغير المستقل
		Upper Bound	Lower Bound							
واسطة جزئية	0.002	0.309	0.057	0.182	التأثير غير المباشر	المنظمة	←	الإزدهار النفسي	←	التأثير القيادي
	0.046	0.220	0.001	0.101	التأثير المباشر	المنظمة	←	الإزدهار النفسي	←	التأثير القيادي

المصدر : من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة.

المستمر أنما يتأثر بمدى امتلاك الجامعة لإدارة وقيادة قوية تستخدم مجالات التأثير على الأفراد العاملين حسب متطلبات الموقف.

4- وجود تأثير معنوي لجميع أبعاد (التأثير القيادي) في (المنظمة الذكية)، إذ حصل (الاصرار والنفوذ) على أعلى علاقة تأثير مع بناء المنظمة الذكية وهذا يعني أنه لكي تصل الجامعة الى تشخيص حالات عدم التأكد البيئي بشكل كفوء وتقوم برسم الخطط المستقبلية لمواجهة المشكلات المتوقعة وتوفيرها للموارد اللازمة للتعلم وقيامها بنشر المعرفة وتبادل المعلومات أنما يتطلب من قيادتها أن تستخدم مجال الاصرار والنفوذ لتحقيق ذلك.

5- وجود تأثير معنوي (للإزدهار النفسي) في (المنظمة الذكية)، فبناء المنظمة الذكية يتطلب الاهتمام بالعاملين وتحديداً في الجوانب المعنوية التي تتضح مؤشراتنا عند التفاعل بين الإدارة والعاملين، إذ أن تحقيق الرفاهية الشخصية والاجتماعية والروحية والوجدانية للعاملين يؤمن لهم شعوراً بالإزدهار النفسي أولاً فضلاً عن دعم هذا الشعور ومساهمته في بناء المنظمة الذكية ثانياً.

6- وجود تأثير معنوي مباشر وغير مباشر لمجالات (التأثير القيادي) بتوسط (الإزدهار النفسي) في (المنظمة الذكية)، وبذلك تحقق في الأثر الواسطة الجزئية للإزدهار النفسي في العلاقة بين التأثير القيادي والمنظمة الذكية، وهذا يعني أن العلاقة المباشرة بين المتغيرين (المستقل والمعتمد) كانت موجودة إلا أن دخول المتغير الوسيط زاد من قوة هذه العلاقة وبالتالي نقول إذا ما أرادت إدارة الجامعة تعزيز أسس بناءها كمنظمة ذكية فإن ذلك يعتمد بالدرجة الأساس على قياداتها وما تستخدمه من مجالات التأثير فضلاً عن اهتمامها بتحقيق الإزدهار النفسي للأفراد العاملين بأبعاده المختلفة.

❖ التوصيات:

1- على إدارة الجامعة المبحوثة أن تسعى لتعزيز المناورة والمساومة والذي يعد أحد مجالات التأثير القيادي عن طريق زيادة التفاعل بين قيادة المنظمة والمروسين وإعطاء العامل نوع من الثقة أثناء تأدية مهام عمله من خلال استخدام أسلوب ديمقراطي يكفل المشاركة في وضع الخطط وعدم استخدام السلطة المطلقة التي تقلل من الإبداع ومنحهم الفرص لإنجاز المهام الموكلة اليهم وبالشكل الذي يعزز من شعورهم بالإيجابية تجاه العمل.

2- دعم الرفاهية الاجتماعية للعاملين من خلال إدخالهم الدورات التأهيلية والتدريبية فضلاً عن تصميم برامج إرشادية، وجعل ثقافة المنظمة تؤمن لهم شعورهم بأهمية الدمج المجتمعي وتحثهم على

ان التأثير المباشر (للتأثير القيادي) في المنظمة الذكية) بتوسط (الإزدهار النفسي) كان تأثير طردي من خلال إشارة مقدر معامل الانحدار بينهما والذي يساوي (0.101) وأن هذا التأثير كان معنوي بدلالة قيمة (P) والتي كانت (0.046) وهي أقل من (0.05)، أما التأثير غير المباشر (للتأثير القيادي) بتوسط (الإزدهار النفسي) في (المنظمة الذكية) فقد كان طردي أيضاً من خلال قيمة مقدر معامل الانحدار والذي كان يساوي (0.182) كما وأن هذا التأثير كان معنوي بدلالة قيمة (P) والتي كانت (0.002) وهي أقل من (0.05) وبذلك ومن خلال التأثير المباشر المعنوي، والتأثير غير المباشر المعنوي أيضاً سيكون هناك وساطة جزئية لمجالات التأثير القيادي في المنظمة الذكية عبر الإزدهار النفسي، (والتي تدل على قبول فرضية البحث الرئيسة الرابعة).

الاستنتاجات والتوصيات

❖ الاستنتاجات:

1- وجود تأثير معنوي (للتأثير القيادي) في (الإزدهار النفسي) ونفسر ذلك بالقول أن استخدام القائد لمجالات التأثير المختلفة تسهم بتحفيز الأفراد لإنجاز المهام المناطة بهم، فقد تلجأ القيادة الى استخدام التبرير والاندماج للتأثير في الأفراد العاملين كما يمكن أن تلجأ الى المناورة والمساومة لجعل الأفراد مندفعين أكثر للعمل وأخيراً فقد تستخدم تأثيرها من خلال الإصرار والنفوذ الذي تتمتع به لدعم وتحفيز الأفراد لإنجاز المهام وهذه المجالات جميعها تسهم في تحقيق الإزدهار النفسي للأفراد العاملين وبما يؤدي الى تعزيز العلاقات الاجتماعية بين الإدارة والعاملين.

2- وجود تأثير معنوي لجميع أبعاد (التأثير القيادي) في (الإزدهار النفسي)، حيث حصل (التبرير والاندماج) على أقوى علاقة تأثير مع تحقيق الإزدهار النفسي للعاملين وهذا يعكس لنا أن توفير إدارة الجامعة المبحوثة الدعم للعاملين وإيجاد بعض التبريرات للأخطاء غير المتعمدة التي يقع فيها العاملين فضلاً عن إشراك الأفراد العاملين في القرارات المرتبطة بعملهم أنما يسهم في تحقيق الإزدهار النفسي للأفراد العاملين وجدانياً واجتماعياً وشخصياً وروحياً.

3- وجود تأثير معنوي (للتأثير القيادي) في (المنظمة الذكية) وهذا يؤشر لنا أن السعي لبناء المنظمة الذكية التي تعتمد على رؤية استراتيجية واضحة وفهم بيئتها بشكل واضح وسعيها الى التعلم

ردايدة، ايناس محمد أمين أحمد، (2016)، أثر خصائص المنظمة الذكية في إدارة الأزمات: دراسة تطبيقية في المستشفيات الخاصة بمدينة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

رزق، زينب شعبان، (2020)، بنية الازدهار النفسي لدى الطالب المعلم في ضوء المستوى الاقتصادي المدرك والنوع، المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد (30)، العدد(107)، مصر. العبيدي، عفراء ابراهيم، (2019)، الازدهار النفسي لدى طلبة الجامعة في ضوء بعض المتغيرات، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، المجلد (2)، العدد (2)، الجزائر.

العقلا، محمد فراج علي، (2019)، أثر القيادة في تطوير المنظمات في القطاع الخاص: دراسة تطبيقية على شركة سدافكو للأغذية والالبان في المملكة العربية السعودية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، المجلد (49)، العدد (1)، السعودية.

العنزري، سعد علي حمود، (2017)، السلوك التنظيمي: انعكاسات السلوكيات الوظيفية للعاملين في أداء المنظمات، الطبعة الأولى، دار عدنان للطباعة والنشر والتوزيع، بغداد – العراق.

محمد، نسرين جاسم، وجاسم، منذر سامي، (2022)، تأثير القيادة الفائقة في المقدرات الريادية بحث تحليلي/ شركة المنصور العامة للمقاولات الانشائية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (67).

الهبارنة، سعد كريم، (2022)، أثر ادارة المعرفة في المنظمات الذكية، المجلة العالمية للاقتصاد والاعمال، المجلد (12)، العدد (3)، الاردن.

هيبة، محمد احمد، و رزق، زينب شعبان، (2021)، الصمود النفسي وعلاقته بالمناعة النفسية والازدهار النفسي لدى الطالب المعلم، مجلة الارشاد النفسي، المجلد (68)، العدد (2)، مصر.

Argus, Don & Samson, Danny, (2021), Strategic Leadership for Business Value Creation: Principles and Case Studies, 1st Edition, Palgrave Macmillan, U.S.A .

Buchanan, David & Huczynski, Andrzej, (2004), Organizational Behaviour: An Introductory Text, 5th Edition. Prentice-Hall, U.S.A .

Buckley, F., & Monks, K., (2012), Responding To Managers Learning Needs In An Edge Of Chaos Environment Insights From Ireland , Journal Of Management Education ,Vol .(32) , No.(2), Ireland.

Crespo, R. F., & Mesurado, B., (2015), Happiness Economics, Eudaimonia And Positive Psychology: From Happiness Economics To Flourishing Economics, Journal Of Happiness Studies, An Interdisciplinary Forum On Subjective Well-Being, Vol.(16),No. (4), U.S.A.

متابعة الأحداث والأخبار والأخذ بالرأي الآخر بغية السعي لتقديم المجتمع نحو الأمام.

3- الاهتمام بمجالات التأثير القيادي بمختلف أبعاده لما له من تأثير في الازدهار النفسي للعاملين من خلال عقد ندوات توعوية تهدف الى ترسيخ القيم الروحية والتعاون في العمل وإشراكهم في تحديد المهام المناطة بهم واتخاذ قراراتهم الشخصية بمفردهم وبما يتلائم مع حياتهم اليومية وبالشكل الذي ينعكس على احترام آراء من حولهم فضلاً عن الجهود التي يبذلونها لمساعدتهم.

4- العمل على تقديم الإسناد لمجالات التأثير القيادي لما لها من أثر في متغير المنظمة الذكية فالإدارة المؤثرة هي التي تمتلك استراتيجيات فاعلة لتحفيز العاملين عبر تقديرهم والثناء عليهم وتوفير فرص النمو الوظيفي لهم وغرس ثقافة التعلم في الجامعة المبحوثة وبشكل لا يجعلهم يشعرون بأنه عبء إضافي عن طريق توفير الأليات المناسبة لتبادل المعلومات وتوزيعها.

5- الاهتمام بجودة حياة العمل داخل الجامعة المبحوثة من خلال استقطاب العاملين الأذكياء والتميزين والاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطبيقات الذكاء الاصطناعي وبالشكل الذي يشجع العاملين فيها على تقديم جهود اضافية طوعية وخلق الالتزام العالي لديهم من خلال العمل بروح الفريق الواحد ووضع معايير ثابتة كي يتمكن العاملين من تقييم أدائهم ومعرفة واجباتهم وحقوقهم وهو ما ينعكس في بناء منظمة ذكية قادرة على إزالة جميع العوائق والمشكلات التي تواجه العاملين فضلاً عن متابعة أفضل الممارسات والاستفادة من تجارب المنظمات الناجحة وبما يسهم في تطويرها.

6- اعتماد معيار الكفاءة في اختيار القيادات الجامعية لغرض ضخ دماء جديدة وتخليصها من الممارسات البيروقراطية فضلاً عن انشاء مركز خاص لتطويرهم لغرض تزويدهم بأحدث المفاهيم والنظريات في مجال القيادة وذلك لان القائد يمارس دوراً حيوياً في نجاح الجامعة وهو ما ينعكس على الازدهار النفسي للعاملين باعتباره متغيراً وسيطاً والذي يصب في بناء منظمة ذكية قادرة على مجاراة مختلف المستجدات والتغيرات البيئية.

المصادر

ابراهيم، اماني مصطفى، الاعسر، صفاء يوسف، ويوسف، ماجي وليم، (2015)، العلاقة بين الازدهار النفسي والسعادة لدى طالبات كلية البنات، مجلة البحث العلمي، المجلد (16)، العدد (16)، الجزء الثاني .

أحمد، أفين محمد صالح، واسماعيل، جكر مصطفى، (2018)، دور أبعاد التمكين في تحقيق خصائص المنظمة الذكية: دراسة ميدانية لعينة من المدراء في منظمات الأعمال الصغيرة في محافظة دهوك، مجلة جامعة دهوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد(21)، العدد(1)، العراق.

بسام، حداد أحمد، (2019)، دور النمط القيادي في تعزيز الفعالية التنظيمية: دراسة ميدانية بمؤسسة الحماية المدنية وحدة عين مليلة – أم البواقي، رسالة ماجستير، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل - قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر.

- James B. Schreiber, Amaury Nora & Frances K. Stage,(2006), Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review, The Journal of Educational Research, Vol.(99), No.(6).
- Johnson,R.B., & Christensen,L.B.,(2008),Educational Research : Quantitative, Qualitative & Mixed Approaches ,3rd Edition ,Sage Publications , Lose Angeles.
- Jung, J.A. , (2019), Personality And Flourishing: Differences In Descriptions Of A Situation Perceived As Flourishing In Relation To Personality Traits, Bachelor's Thesis, University Of Twente, <https://purl.utwente.nl/essays/78521> .
- Keyes, C. L. M. ,(2002), The Mental Health Continuum: From Languishing To Flourishing In Life, Journal Of Health And Social Behavior, Vol.(43), No.(2).
- Krejcie,R.&Morgan,D.,(1970), Determining Sample Size For Research Activities , Educational And Psychological Measurement , Vol.30, No.9.
- Lyubomirsky S. ,King L. & Diener E. , (2013), The Benefits Of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead To Success? , Journal Psychological Bulletin, Vol.(131), No.(6).
- Matheson, D. & Matheson, J., (2001), Smart Organizations Perform Better, Research-Technology Management, Vol.(44),No.(4).
- Prasad, D. & Shekhar, R.,(2010), Importance And The Zone Of Tolerance Of Passengers Services By Applying RAILQUAL, Asian Journal Of Management Research ,Vol.(7),No.(2).
- Russell, Gregg, (2018), Strategic Leadership In Technology Implementation: A Case Study Of The Director's Role In The Classroom, Published Dissertation, Northwestern Nazarene University - Department Of Graduate Education, U.S.A.
- Sakarneh, B. K., & Harahsheh, F., (2020), Impact Of Smart Organization Strategies On Obtaining Larger Market Share Evidence From Jordanian Firms , Journal Test Engineering & Management ,Vol.(82),No.(7).
- Samimi, M., Cortes, A. F., Anderson, M. H., & Herrmann, P. ,(2020), What is Strategic Leadership Developing A Framework For Future
- Daft, R. L., Murphy, J., & Willmoff, H., (2020), Organization Theory & Design An International Perspective , 4th Edition , Cengage learning EMEA, Australia.
- Feldt,L.S.&Brennan,R.L,(1989),Reliability, Educational measurement,edited by Robert L Linn, 3rd ed, Macmillan Publishing Company, New York, U.S.A.
- Fisher, J., Arora, P., Chen, S., Rhee, S., Blaine, T., & Simangan, D. ,(2021), Four Propositions On Integrated Sustainability: Toward A Theoretical Framework To Understand The Environment, Peace, And Sustainability Nexus, Journal Sustainability Science, Vol.(16),No.(4),U.S.A.
- Ghorbani, Amir , Danaei, Abolfazl , Zargar, Mammad Seyed & Hematian, Hadi, (2019), Designing of Smart Tourism Organizations (STO) For Tourism Management: A Case Study of Tourism Organizations of South Khorasan Province, Iran, Journal Heliyon , Vol.(5), Issue.(6).
- Green, E. D., Gunter, C., Biesecker, L. G., Di Francesco, V., Easter, C., Feingold, E. A.,Felsenfeld A. L., Kaufman ,D. J. ,Ostrander ,E. A.,Pavan ,W.J.,Phillippy ,A.M. ,Wise ,A.L., Dayal ,J. G., Kish ,B.J.,Mandich,A.,WellingtonC.R.,Wetterstrand,K. A.,Bates,S.A.,Leja,D.,Vasquez,S.,Gahl,W.A.,Graham,B.J.,kastner,D.L.,Liu,P.,RodRiguez,L.L.,Solomon,B.D.,Bonham,V.L.,Brody,L.C.,Hutter,C.M. & Manolio, T. A. ,(2020), Strategic Vision For Improving Human Health At The Forefront Of Genomics, Journal Nature, doi:10.1038/s41586-020-2817-4.
- Gusmao, Fernando Dias,(2018), The Influence of Strategic Leadership and Organizational Learning on Organizational Performance with Organizational Citizenship Behavior as an Intervening Variable, International Journal of Scientific Research and Management, Vol.(6), Issue.(4).
- Hojabrian, H., Rezaie, A. M., Bigdeli, I. A., Najafi, M., & Mohammadifar, M. A., (2018), The Flourishing Of Tehran Teachers And It's Affecting Demographic Variables , Journal Education Strategies In Medical Sciences ,Vol.(11),No.(2).

- Research, The Leadership Quarterly, 101353.
Doi:10. 1016/j.leaqua.2019.101353.
- Schinkel, A., D’Agnese, V., Pedersen, J. B., Moore, J., Lloyd, G., Vasalou, S., Erlich, D., Bazhydai, M., Westermann, G., Hadzigeorgiou, Y., Gilbert, A., Banfegha Ngalim, V., Stanislaus, F., D’olimpio, L., Van De Goor, J., Sools, A.M., Westerhof, G.J. & Frunzã, M., (2020), Wonder, Education, And Human Flourishing: Theoretical, Empirical, And Practical Perspectives, 1st Edition, VU University Press, Amsterdam.
- Schotanus -Dijkstra, Pieterse, M. E., Drossaert, C. H. C., Westerhof, G. J., de Graaf, R., Have, M. T., Walburg, J. A., & Bohlmeijer, E. T., (2016), What factors Are Associated With Flourishing? Results From A Large Representative National Sample, Journal Of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum On Subjective Well-Being, Vol.(17), No.(4).
- Servet, Ozdemir , Coban, Omur & Pisapia, John ,(2019), Top Managers’ Organizational Change Management Capacity And Their Strategic Leadership Levels At Ministry Of National Education (MoNE), Eurasian Journal Of Educational Research, Vol.(19), Issue.(81).
- Thannhuber, M. J., Brunsch, A., & Tseng, M. M., (2017), Knowledge Management : Managing Organizational Intelligence And Knowledge In Autopoietic Process Management Systems – Ten Years Into Industrial Application, The 50th CIRP Conference On Manufacturing Systems, Procedia CIRP, Vol. (63), No.(22).
- Wheelen, T. & Hunger, D., (2010), Strategic Management And Business Policy: Toward Global Sustainability, 13th Edition, Pearson: Prentice Hall, Upper Saddle River, U.S.A. .