



Inspirational leadership and its role in promoting organizational happiness

An analytical research in Haditha General Hospital

Researchers: Assist. Lec. Waad Senjar Thari⁽¹⁾, Assist. Lec. Mohammed Qahtan Hamid⁽²⁾

Assist. Lec. Saad Ali Mahmood⁽³⁾

(1) University of Anbar, College of Basic Education-Haditha, (2) University of Anbar, Department of Administrative and Financial Affairs, (3) University of Anbar, Scientific Affairs Department

(1) waad-1983@uoanbar.edu.iq, (2) moham.saleh@uoanbar.edu.iq,

(3) Saad.ali@uoanbar.edu.iq

Key words:

Inspirational Leadership, Organizational Happiness.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 06 Sep. 2023

Accepted 02 Oct. 2023

Available online 30 Jun. 2024

©2023 College of Administration and Economy,
University of Fallujah. THIS IS AN OPEN ACCESS
ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE
e.mail CAE.jabe@uofallujah.edu.iq



*Corresponding authors:

WaadSenjarThari,
Mohammed Qahtan Hamid
Saad Ali Mahmood
University of Anbar



Abstract:

The research aims to test the relationship between inspirational leadership as an independent variable and organizational happiness as a dependent variable in departments, divisions and units in Haditha General Hospital. The descriptive analytical method was adopted in completing the research by collecting data from officials of departments, divisions and units, as the research sample consisted of (70) individuals in general. I mean intentional, and it is one of the non-random methods represented by each of the following (director, assistant director, department director, division officials, unit officials). Statistical methods represented by (SPSS) and (AMOS) statistical programs were used, as well as the arithmetic mean, relative importance, standard deviation, as well as the coefficient Cronbach's alpha, and one of the most prominent findings of the research is the presence of a clear and tangible effect of inspirational leadership on organizational happiness within the work of the organization under study. The higher the practice of inspired leadership behavior by managers, the higher the percentage of organizational happiness among employees, as well as the existence of a reciprocal relationship between the research variables. The most prominent recommendations are to encourage administrative officials in hospital administration to work with modern concepts in management and use them as an administrative method in their daily work by spreading the culture of research variables concepts with practical frameworks that automatically support application.

القيادة الملهمة ودورها في تعزيز السعادة التنظيمية

بحث تحليلي في مستشفى حديثة العام

م.م. محمد قحطان حامد

رئاسة جامعة الانبار

قسم الشؤون الإدارية والمالية

moham.saleh@uoanbar.edu.iq

م.م. وعد سنجار ضاري

جامعة الانبار

كلية التربية الأساسية - حديثة

waad-1983@uoanbar.edu.iq

م.م. سعد علي محمود

رئاسة جامعة الانبار

قسم الشؤون العلمية

Saad.ali@uoanbar.edu.iq

المستخلص

يهدف البحث إلى اختبار العلاقة بين القيادة الملهمة كمتغير مستقل في السعادة التنظيمية كمتغير معتمد في أقسام وشعب ووحدات في مستشفى حديثة العام، اعتمد المنهج الوصفي التحليلي في انجاز البحث من خلال جمع البيانات من مسؤولي الأقسام والشعب والوحدات، إذ تكونت عينة البحث (70) فرداً بشكل قصدي عمدي وهي من الاساليب غير العشوائية متمثلة بكل من (مدير، معاون مدير، مدير قسم، مسؤولي الشعب، مسؤولي الوحدات)، وقد تم استخدام الوسائل الإحصائية المتمثلة ببرنامج (SPSS) و(AMOS) الإحصائي وكذلك المتوسط الحسابي والأهمية النسبية والانحراف المعياري وكذلك معامل الفا كرونباخ، ومن أبرز النتائج التي توصل إليها البحث متمثلة بوجود تأثير واضح وملحوس للقيادة الملهمة في السعادة التنظيمية ضمن عمل المنظمة المبحوثة، فكلما ارتفع ممارسة سلوك القيادة الملهمة من قبل المديرين، كلما ارتفع نسبة السعادة التنظيمية لدى الموظفين، وكذلك وجود علاقة تبادلية بين متغيرات البحث، أما أبرز التوصيات تشجيع المسؤولين الإداريين في إدارة المستشفى على العمل بالمفاهيم الحديثة في الإدارة واستعمالها كأسلوب إداري في عملهم اليومي من خلال نشر ثقافة مفاهيم متغيرات البحث بأطر عملية تدعم التطبيق تلقائياً.
الكلمات المفتاحية: القيادة الملهمة، السعادة التنظيمية.

المقدمة:

يعتمد نجاح المنظمات أو فشلها بالدرجة الأساسية على كفاءة القيادة فيها وفعاليتها وقدرتها على بلوغ الأهداف، كونها تشجع الأفراد وتدفعهم نحو انجاز أهداف معينة، وكما تشكل محوراً مهماً من محاور الإدارة الحديثة خاصة بعد التطور السريع الذي شهدته الإدارة، وتعد القيادة الملهمة من ضمن أنواع القيادة المتميزة في سماتها والجاذبة في كينونتها، وتستمد اسمها من كلمة الإلهام أي القوة التي يصعب تفسيرها بشكل واضح كونها تكتسب اسمها من شخصية القائد وما يمتلكه من سمات ذاتية ملهمة للآخرين، تجعله في أعينهم الشخص المميز ذو الأفكار النيرة الساحرة، وتتمتع القيادة الملهمة بمجموعة من الخصائص وهي (الثقة بالنفس، الرؤية المستقبلية، الحساسية تجاه القيود البيئية، الاعتراف بها كأداة للتغيير، الجاهزية، الاعتمادية والثقة بالآخرين) (AbuGhali,2019: 3).

ويعد رأس المال البشري أحد الأصول الأكثر ديناميكية لنمو وتطور أي منظمة، مما يجعل رأس المال البشري الأصول الأخرى مفيدة وقيمة في أي مؤسسة وبالتالي يولد أفضل عائد للمنظمة،

إذ يجب على المنظمة وإدارتها إجراء تبادلات وتحركات كبيرة في حال كون الموظفون راضين وسعداء عن تصرفات إدارة مؤسستهم، فإنهم سيبدلون قصارى جهدهم لتحقيق أفضل ما في المنظمة، وتشير المستويات العالية من السعادة والرضا بين الموظفين إلى عوائد عالية للمنظمة، فإن مسألة سعادة الموظف ورضاه أمر مهم لأي إدارة منظمة ومعترف بها من خلال العديد من الأبحاث التي أجراها العديد من العلماء والأكاديميين وقادة الإدارة (AI-Ali, et.al., 2019:103) ومن أجل تغطية المضامين الفكرية والمرتكزات النظرية تضمن البحث أربع مباحث ركز الأول على منهجية البحث، أما الثاني فقد خصص للجانب النظري لمتغيرات البحث القيادة الملهمة والسعادة التنظيمية، أما الثالث تناول الجانب العملي وذلك من خلال عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها، أما الأخير فقد تضمن الاستنتاجات والتوصيات، ليكتمل البحث بالمصادر.

المبحث الأول: منهجية البحث:

أولاً: مشكلة البحث:

تسعى أغلب المنظمات بأشكالها المختلفة بشكل عام إلى انجاح أعمالها لتحقيق أفضل مستويات الأداء ومن الأمور المهمة في نجاح أعمال تلك المنظمات وجودة قادة ملهمين ويمكن قياس مدى نجاح المنظمة وكفاءتها من خلال نجاح أسلوب التغيير المتبع في إدارتها المختلفة، ومن الملاحظ ان المنظمات الحديثة تغفل أهمية موضوع متغيرات البحث في مجالات أعمالها المختلفة، فضلاً عن ذلك ان السعادة التنظيمية تختلف من فرد إلى آخر ومن مجموعة إلى أخرى لدى العاملين فإن الاختلاف يكون على مستوى الشخصية أو الوظيفة أو العوامل الرئيسة، ومن خلال اطلاع الباحثين على مستشفى حديثة العام والملاحظة المباشرة من خلال الزيارة الميدانية ومدى الجهود التي يبذلها الأفراد العاملين داخل المستشفى والسعي إلى تحسين وتطوير من قدراتهم والرغبة في المقاومة والتحدى للمعوقات والصعوبات التي يواجهونها للمشاركة في بناء تلك القدرات، تعد القيادة الملهمة واحداً من أهم الوظائف الإدارية التي يمارسها المدير داخل المنظمة كونه هو من يوجه الأفراد ويرشدهم ويحفزهم وينسق أعمالهم والقيادة شكل من أشكال التفاعل الاجتماعي بين القائد وتابعيه من خلال ما تقدم تكمن مشكلة البحث بالإجابة على التساؤل الرئيس (ما دور القيادة الملهمة في السعادة التنظيمية) ولعل أهم ما يمكن معرفته من خلال البحث الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما واقع ممارسة القيادة الملهمة في مستشفى حديثة العام من وجهة نظر المبحوثين؟
2. ما مستوى ادراك عينة البحث للقيادة الملهمة وأبعادها؟
3. ما مستوى ادراك عينة البحث للسعادة التنظيمية وأبعادها؟
4. هنالك أثر القيادة الملهمة بأبعادها الفرعية لتعزيز السعادة التنظيمية في مستشفى حديثة العام؟

ثانياً: أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث من خلال محاولة لفت نظر المدراء العاملين في مستشفى حديثة العام إلى أهمية دور القيادة الملهمة والمتمثلة بأبعادها (الثقة بالنفس، إدارة التغيير، تمكين العاملين، التوجه الاستراتيجي) وتأثيرها على السعادة التنظيمية المتمثلة بأبعادها (الانغماس الوظيفي، الرضا الوظيفي، الالتزام العاطفي) ويمكن تلخيص أهمية البحث بالنقاط الآتية:

1. وضع تصور واضح لدى إدارة المستشفى عن مفهوم القيادة الملهمة والسعادة التنظيمية.

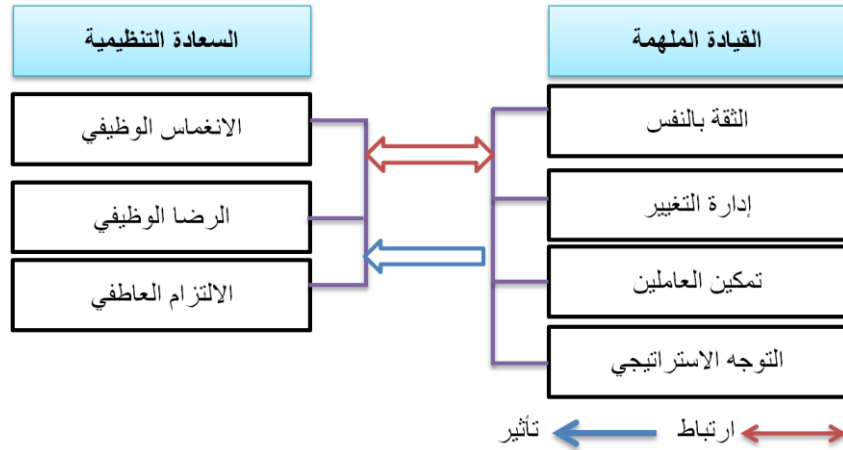
2. تأتي أهمية البحث من خلال أهمية دور القيادة الملهمة في السعادة التنظيمية داخل مستشفى.
3. تمت المسؤولين والمخططين بصفة عامة والأفراد العاملين في المستشفى بصفة خاصة ومساعدتهم في اختيار قادة ملهمين وتمكنهم من معرفة العوامل التي تساعد في تعزيز السعادة التنظيمية.

ثالثاً: أهداف البحث:

- يتمثل هدف البحث الرئيس في تشخيص وتحليل العلاقة والأثر لممدول القيادة الملهمة في السعادة التنظيمية في إدارة مستشفى حديثة، فضلاً عن الأهداف الفرعية الآتية:
1. معرفة مستوى إدراك عينة الدراسة لأبعاد القيادة الملهمة، والسعادة التنظيمية.
 2. التحقق من قوة العلاقة بين القيادة الملهمة والسعادة التنظيمية.
 3. تحديد تأثير القيادة الملهمة في السعادة التنظيمية في مستشفى حديثة العام.
 4. تقديم مجموعة من التوصيات لمستشفى حديثة العام، وبيان الإجراءات لكيفية تطبيق تلك التوصيات.

رابعاً: المخطط الافتراضي للبحث:

يعد المخطط الافتراضي للبحث الفكرة التي يحاول الباحثون من خلاله توضيح علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث الرئيسية، المتغير المستقل (القيادة الملهمة) بأبعاده (الثقة بالنفس، إدارة التغيير، تمكين العاملين، التوجه الاستراتيجي) (Greenberg & Baron,2004: 650)، والمتغير التابع (السعادة التنظيمية) بأبعادهما (الانغماس الوظيفي، الرضا الوظيفي، الالتزام العاطفي) (Salas-Vallina & Fernández,2017) والشكل (1) يوضح المخطط الافتراضي للبحث.



الشكل (1) المخطط الافتراضي للبحث

المصدر: الشكل من إعداد الباحثين.

خامساً: فرضيات البحث:

1. الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية إحصائية بين القيادة الملهمة بأبعادها (الثقة بالنفس، إدارة التغيير، تمكين العاملين، التوجه الاستراتيجي) والسعادة التنظيمية بأبعادها (الانغماس الوظيفي، الرضا الوظيفي، الالتزام العاطفي).
2. الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين القيادة الملهمة بأبعادها (الثقة بالنفس، إدارة التغيير، تمكين العاملين، التوجه الاستراتيجي) والسعادة التنظيمية بأبعادها (الانغماس الوظيفي، الرضا الوظيفي، الالتزام العاطفي).

المبحث الثاني: الجانب النظري:

أولاً: القيادة الملهمة:

1. مفهوم القيادة الملهمة:

تعود جذور القيادة الملهمة إلى المصطلح اللاتيني (Charisma) والذي يعني الإلهام أي بمعنى القوة التي يصعب تفسيرها بوضوح من خلال الوسائل المنطقية، إذ يعد (Max Weber) أول من استخدم هذا المصطلح في النظرية البيروقراطية التي أطلقها ذلك عندما قصد بها السلطة المقترنة بشخصية القائد، فيما قرنه (Rober House) بالنار التي تلهب حماس التابعين وتظفر بولائهم وتحقق النتائج التي تتجاوز الحدود المطلوبة (Al-Jariyya & Al-Ashmawy,2023: 647). وتتشارك القيادة الملهمة العاطفة مع فرق العمل، إذ تعمل على تعزيز الثقة بين أعضاء الفريق أو المجموعة، ومن ثم تحفز العاملين على تقديم بعض التضحيات من أجل تحقيق تلك الأهداف، في الوقت الذي تعمل أيضاً على تطوير الاتباع، وهذا بدوره يؤدي إلى الدعم للحصول على مستويات أعلى من الانتاجية والرضا الوظيفي (Salas-Vallina,2020:50). والقيادة الملهمون قادرين على الأخذ بزمام المبادرة وتطبيقها بنتائج جيدة لجميع الأطراف المشاركة في مختلف الأعمال وعلى جميع المستويات، لذا تعتمد القيادة على تلك الممارسات من خلال استخدام رؤية استراتيجية للتعزيز والإلهام وتمكين العاملين على كافة الأصعدة ومن ثم استخدام التراكم المعرفي الداخلي ومشاركته بالإضافة إلى جمع المعلومات الخارجية ودمجها لأجل تحدي الوضع الراهن وتمكين الأبداع (Alwan,2021:405).

وينظر المرؤوسين إلى القائد الملهم انه على دراية مستتيرة وحساسة للمشكلات المطروحة، ويؤدي هذا إلى بناء الثقة بينهم وبين القائد الملهم، وتنشأ هذه الثقة من المنطلق الذي يعطيه القائد الملهم للإجراءات والاحتياجات، ويتشارك المرؤوسين مع القائد معتقدات مشتركة حول ما هو خطأ، والمعتقدات التي يعبر القائد عنها بشكل علني، على العكس من القائد الكاريزمي والذي يعمل بناءً على فكرة الانا المثالية (Hammed,2021:13). وتعرف القيادة الملهمة بأنها "القيادة التي تركز على إيصال رؤية مقنعة لمجموعة العمل، وتعمل على تعزيز الثقة بين أعضاء المجموعة وتطوير علاقاتهم الاجتماعية وتنشيطهم وتشجيع التعاون والتفاعل فيما بينهم (Lazarova,2009:241). كما تعرف أيضاً بأنها "القيادة التي تهدف إلى خلق رؤية جماعية ملهمة ومتبينة وموجهة للمستقبل ويمكن للأفراد ان يتبعوها، وتقديم رؤية للمستقبل مع الأخذ بنظر الاعتبار الاهتمامات المشتركة الجماعية (Molenberghs,et.al.,2017:2168).

2. أهمية القيادة الملهمة:

تبرز أهمية القيادة الملهمة في كونها تدعم الرؤية والثقة بالنفس كذلك الوعي الذاتي والتعاطف الذي من شأنه ان يدعم تنفيذها، إذ يؤمن بالهدف وبالتالي توجيه الاشخاص الذين يقودونهم (Al-Zoubi,2023:394) وقد أشار (Sarhan,2018:21) إلى ان أهمية القيادة الملهمة تكمن من خلال الآتي:

1. يقدم القادة الملهمون رؤية مناسبة وملهمة تتلاءم مع استراتيجيات المنظمة.
2. يعمل القادة الملهمون على تشجيع الابتكار والابداع عبر المبادرة والتجربة ذلك من خلال التخطيط ووضع برنامج عمل يومي.
3. يرى القادة الملهمون في الابتكار أساساً للعمل الفردي والجماعي في المنظمة، إذ يعد نقطة انطلاقهم يسعون من خلالها لتعميم المفهوم في كافة أرجاء المنظمة.
4. يقومون بتقديم المساعدة للمرؤوسين ذلك من خلال تمكينهم في دمج الأهداف الشخصية بأهداف العمل وبهذا يعملون بتوازن فيما بينهما، وهذا من العناصر المحفزة للعاملين.
5. يقومون بتحفيز وتنشيط المرؤوسين ويزيدون من الهامهم وتقديم التضحية والعطاء وتقديم المزيد من الانجازات.

3. أبعاد القيادة الملهمة:

من الملاحظ تعدد البحوث والدراسات التي تناولت ابعاد القيادة الملهمة وهذا التعدد يعد حالة طبيعية نتيجة لاختلاف وجهات النظر بين الكتاب والباحثين في تحديد تلك الأبعاد، إلا أننا في بحثنا الحالي سوف نتطرق إلى الأبعاد التي تناولها (Greenberg & Baron,2004:650) وهي الآتي:

1. **الثقة بالنفس:** وتشير إلى قدرة الشخص المعلنه في معالجة المواقف بفاعلية وبمفرده دون الاعتماد على الآخرين والحصول على تقييم ذاتي بناء، وتتصور هذه السمات لدى بعض الافرار منذ الطفولة وبالتالي فان تراكم الخبرات الشخصية بين الأفراد هو الذي يحدد الثقة بالنفس (Malureanu,2021:3) وتتمثل الثقة بالنفس القدرة التي يمتلكها القائد في السيطرة على المشكلات، مما يعني ان القائد صلب وثابت وواثق من التصرف الصحيح الذي يجب اتخاذه ويتحمل المسؤولية الكاملة عن نتائج قراراته، وتتبع هذه الثقة من معرفته للقدرات والمهارات التي يمتلكها والتي يعرفها الآخرين عن تجربة سابقة معه (Hammed,2021:17).
2. **إدارة التغيير:** ويشار إليها على انها مجموعة الجهود المبذولة والتي تهدف إلى زيادة فاعلية المنظمة وقدراتها على ادخال عمليات في تحسين وتجديد أعمال المنظمة لمواكبة التطورات من خلال التنسيق بين احتياجات الأفراد وأهدافهم وأهداف المنظمة للوصول إلى الحل الامثل لمواجهة المشكلات، وتظهر أهمية إدارة التغيير من خلال دورها في اجراء التعديلات في سياسة الإدارة وأهدافها وخططها من اجل تحقيق وضع اداري منظم ذو كفاءة وفاعلية في أداء المهام والواجبات (Bidaweed, 2019: 258).
3. **تمكين العاملين:** ويعبر عن تمكين العاملين انه منح الأفراد العاملين القوة والحرية والمعلومات لأجل صنع القرارات والمشاركة في عملية اتخاذ القرار وهو بذلك يعني منح العاملين السلطة اللازمة وكذلك حرية العمل من اجل جعلهم قادرين على خدمة المنظمة بفاعلية (Ali & Ahmed,2013:165).

4. **التوجه الاستراتيجي:** وينظر إليه على انه مدخل محدد للمنظمة والتي تقوم من خلاله بتنفيذ خططها من أجل تحقيق مستويات متفوقه من الأداء عندما تكون هنالك مقارنة مع المنافسين، وبالتالي اصبح التوجه الاستراتيجي منهج تقوم به المنظمة للوصول إلى هذا التفوق المستمر (Schnetter,2016:9). ويشار إليه على انه كيفية التكيف مع التغيرات التي تطرأ في الجوانب البيئية من اجل وضع افضل للمنظمة هذا بدوره خياراً استراتيجياً ويصف التوجه الاستراتيجي بالاستعداد الاستراتيجي (Al-Sheikhly & Al-Fatlawi,2018:2).

ثانياً: السعادة التنظيمية:

1. مفهوم السعادة التنظيمية:

السعادة في العمل هي أكثر من مجرد امتلاك الشعور بالمتعة، والتجربة العاطفية الإيجابية، والمشاعر الحيدة، ويُعتبر الشخص سعيداً من خلال شعوره بمشاعر إيجابية بشكل متكرر، والذي يمتلك مشاعر إيجابية يعني أنه يتمتع بحياة جيدة دون أي تهديدات مرئية، إذ يُنظر إلى السعادة في العمل على أنها تستخدم بشكل معقول الموارد المتاحة للتعامل مع التحديات التي تواجهها بطريقة حكيمة من خلال التقدير الفعال للارتقاعات وإدارة الانخفاضات، وُصِف مفهوم السعادة بأنه الاستمتاع بعلاقة عمل ممتعة والتطور الوظيفي، وأيضاً الاستمتاع بالشعور بالتقدير والمعاملة الجيدة (Adnan,2019:101)، ويمكن قياس السعادة من خلال النظر إلى العوامل الخارجية التي تساعد في تنمية رفاهية الموظف كونها تتبع من داخل الموظف، ويعد إنشاء الممارسات والأنظمة التي تساعد في رعاية ورفاهية الشخص المتعامل أمراً ضرورياً عند بناء السعادة في العمل، إذ يجب على المنظمات تنمية إحساس موظفيها بالهدف، وتقدير الذات، والتأثير، والكفاءة، والانتماء، والمعنى، والتمتع في مكان العمل، وتعد المنظمات المصادق عليها مرتكزات للصحة والرفاهية النفسية (Tugade & Arcinas,2023:140).

وقد تأتي سعادة الموظف من مصادر جوهرية وخارجية، ويمكن أن تأتي من الأماكن التي يسكن فيها الشخص بشكل متكرر، ويعتبر مكان العمل من أكثر الأماكن حرية من قبل الناس، إذ يتم أيضاً التعامل مع السعادة الأصلية في مكان العمل على أنها مزيج من العوامل الداخلية والخارجية، وتبين أن السعادة في مكان العمل لها ثلاثة مجالات رئيسية: (النظام التنظيمي، ومعنى العمل، والموارد الشخصية) يتم تعريف النظام التنظيمي: من خلال السياسات والممارسات التي تعزز السعادة تشمل مؤشرات هذا المجال الفرق المُدارة جيداً، والتنظيم المُدار بشكل جيد، والبيئة الممتعة، والتنظيم المفتوح، والتنظيم الجيد للعمل من أجله. أما معنى العمل: يعمل هذا المجال على حقيقة أن سعادة الموظف تتبع من الفوائد التي يمكن أن تمنحها للموظف وأصحاب المصلحة في المنظمة. ويعد المورد الشخصي مجالاً رئيسياً آخر في إطار سعادة الموظف وهي أصول طبيعية يستخدمها الموظفون لتحقيق السعادة (Tugade & Arcinas,2023:140-141). ويمكن للموظفين السعداء فهم أهداف وغايات المنظمة وعرض مجموعة معينة من السلوكيات، إذ قلل الموظفون السعداء نوايا دوران الموظفين لأن الموظفين يعاملون معاملة عادلة وتقدرهم المنظمة، وتعد هذه الخاصية من أهم العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي والأداء، وقد ركزت المنظمات في الوقت الحالي على هذه الجوانب إلى جانب توفير ظروف وبيئات عمل محسنة (Al-Ali,et.al.,2019:105).

ويحلل مفهوم "إدارة السعادة" كمجال رئيسي في علم السعادة وتحدد رؤية أكثر عالمية ويستعمل كنموذج مستعرض يدمج الجوانب السياسية والاقتصادية والثقافية، تظهر السعادة التنظيمية

كواحدة من أكثر العناصر تمثيلاً لاتجاه جديد في المنظمات، حيث يشعر المديرون بقلق متزايد بشأن ظروف الموظفين (Rando Cueto, et al., 2023:179). ويعتقد أن السعادة هي "الدافع لكل فعل يقوم به كل رجل، بما في ذلك أولئك الذين يذهبون ويشنقون أنفسهم" بشكل عام، الناس أقل سعادة حيث أن السعادة هي المطلب الأساسي لكل إنسان (Gupta & Nautiyal, 2022:1366). وهناك أيضاً أسباب لتوقع آلية وسيطة في العلاقات بين ملاءمة القيمة والأداء الوظيفي، فالسعادة موضوع أبدي، يطمح إليه جميع البشر ويفهمونه على أنه الهدف النهائي من وجهة نظر فلسفية. من وجهة نظر المعاملة الخاصة والتفضيلية، يتم وصف السعادة بشكل أفضل من حيث الازدهار أو العمل بشكل كامل بدلاً من مجرد وجود المشاعر الإيجابية وغياب المشاعر السلبية، ويتميز الازدهار بالحيوية والوعي والوصول إلى القدرات البشرية وممارستها والتنظيم الذاتي الحقيقي. يتمتع الأفراد الذين يعملون بكامل طاقتهم بالتفاعل المجاني بين كلياتهم في التواصل مع كل من احتياجاتهم وحالاتهم الداخلية (Liu & Cao, 2023:4).

وفقاً لميريام وبستر، يتم تعريف السعادة على أنها حالة من الرفاهية والصحة والسعادة. يمكن تفسيره أيضاً على أنه شرط للراحة والصحة في قاموس أكسفورد. وبعض الآراء تعرف أن السعادة حالة إيجابية ناتجة عن تجارب الحياة والتقييمات المعرفية للحياة، للسعادة وجهان: متعة الحياة من خلال ملاحظة الأشياء التي ترضي النفس والأخرى هي حول قيمة وفوائد الطاقة، لا تقتصر السعادة الوظيفية على الحياة الشخصية فحسب بل يمكن أيضاً أن تكون متمرساً في بيئة العمل، ويعتمد قياس سعادة العامل في العمل على الرغبات والاحتياجات التي يتم الحصول عليها من خلال أنشطة العمل، والسعادة هي مزيج من راحة بيئة العمل في المنظمة ومعنى العمل بناءً على نوع العمل (Kustiawan, et al., 2022:575). ويمكن تعريف السعادة التنظيمية بأنها "خلق ثقافة السعادة داخل المنظمة وذلك من خلال تفوق المشاعر الإيجابية للعاملين على المشاعر السلبية اتجاه أعمالهم داخل المنظمة" (Abu Lifa & Al-Tahan, 2021:214)، إذ تشير السعادة التنظيمية إلى المواقف الإيجابية في مكان العمل إذ يكون الموظفون سعداء أثناء العمل، وتعزز من إنتاجيتهم ومن ثم وصول كل من الموظفين والمنظمة إلى الأهداف المخطط لها (Ozen, 2018:127).

2. أهمية السعادة التنظيمية:

تشير أهمية السعادة في مكان العمل إلى مدى رضا الناس عن عملهم وحياتهم، وترتبط فكرة السعادة بالرفاهية الذاتية للفرد، فالسعادة في مكان العمل أمر بالغ الأهمية لتحسين الإنتاجية في أي منظمة، الأشخاص السعداء هم أشخاص منتجون لكنهم غير السعداء قد لا ينتبهون تماماً لأي مهمة، ويعتقد بعض العلماء أن المنظمات القادرة على الحفاظ على السعادة على المدى الطويل في مكان العمل من المحتمل أن تزيد الإنتاجية وتحافظ عليها. لذلك، يجب عليهم معرفة العوامل التي تؤثر على سعادة الموظف من أجل تعزيزها في مكان العمل بشكل فعال (Wesarat, & Abdul Majid, 2014:78). إذ يلعب الموظفون دوراً مهماً في نجاح المنظمة. ويعتمد تقدم المنظمات على جودة الموظفين أنفسهم. ويمكن تحقيق هذا الهدف إذا كان لكل موظف السعادة في مكان العمل، ومدعوم أيضاً ببيئة عمل جيدة وأجواء عمل متوازنة بالإضافة إلى مهام العمل المتوازنة التي تجعلهم يشعرون وكأنهم في المنزل ويريدون البقاء مع عملهم. وفقاً لمسح أجرته مؤسسة (Gallup & Guptam, 2012)، فإن الموظفين السعداء هم أكثر استعداداً للتعامل مع العلاقات في مكان العمل والتوتر والتغيير، ويمكن للشركات التي تفهم هذه الحالة زيادة إنتاجيتها من خلال مساعدة الموظفين

على تحسين قدراتهم، وتنتج السعادة في مكان العمل موقفاً جيداً تجاه المنظمة، مما يؤدي بدوره إلى كفاءة وتحقيق الأهداف التنظيمية نفسها. هذه هي أعلى فائدة يمكن أن تحصل عليها المنظمة (Rahmi,2019:33).

3. أبعاد السعادة التنظيمية:

سوف نتناول في بحثنا الأبعاد التي تناولها نموذج (Salas-Vallina & Fernández, 2017) كمصدر لقياس السعادة التنظيمية والمتمثلة بـ(الانغماس الوظيفي، الرضا الوظيفي، الالتزام العاطفي).

1. الانغماس الوظيفي: يعرف الانغماس الوظيفي بأنه عبارة عن اندماج العاملين في المنظمة داخل العمل يعبرون عن انفسهم ذهنياً وشعورياً وجسدياً، إذ يعرف المشاركة على أنه حضور نفسي وينطوي على عنصرين أساسيين: الانتباه والاستيعاب، ويشير الانتباه إلى التوافر المعرفي ومقدار الوقت الذي يقضيه المرء في التفكير في دور ما، في حين أن الاستيعاب يعني الانغماس في دور ما ويشير إلى شدة تركيز الفرد على الدور، ويتم تعريف الانغماس في العمل بأنها حالة ذهنية إيجابية ومرضية مرتبطة بالعمل وتتميز بالحيوية والتفاني والاستيعاب، وتشير المشاركة إلى حالة معرفية عاطفية أكثر ثباتاً وانتشاراً، ويشير التفاني إلى المشاركة القوية في عمل الفرد وتجربة الشعور بالأهمية والحماس والإلهام والفخر والتحدي. أما الاستيعاب: يتسم بالتركيز التام والانخراط في العمل بسعادة (Heyns & Boikanyo,2019:2).

2. الرضا الوظيفي: الرضا الوظيفي هو أحد الموضوعات التي يتم دراستها بشكل شائع في دراسات السلوك التنظيمي حيث أن له تأثير إيجابي على الفعالية التنظيمية والكفاءة، والرضا الوظيفي هو موقف طوره الفرد تجاه ظروف العمل، وهو تقييم شخصي لظروف الوظيفة (الوظيفة نفسها، موقف المدير) أو نتائج الوظيفة (الأجر، الأمن الوظيفي) يتكون الرضا الوظيفي من رد فعل داخلي تم تطويره ضد التصورات المتعلقة بالوظيفة وظروف العمل التي تحدث من خلال نظام من المعايير والقيم والتوقعات للفرد، عرّف (Locke,1969) المفهوم على أنه الحالة العاطفية الممتعة الناتجة عن تقييم الوظيفة على أنها تحقيق أو تسهيل تحقيق القيم الوظيفية للفرد (Cerit,2009:605). ويُعرّف (Spector,1997) الرضا الوظيفي بأنه كيف يشعر الناس تجاه وظيفتهم، مع هذه المشاعر بما في ذلك المشاعر السارة وغير المرغوب فيها (Kuo,2015:31). وقد حددت الأدبيات الحالية حول الموارد البشرية وسلوكيات المنظمة العديد من محددات الرضا الوظيفي، مثل (الراتب، ومستوى الدخل، وفرص الترقية، وزملاء العمل، وظروف العمل، والاتصالات، والنمو الشخصي، والأمن، وبيئات العمل) ويتم تصنيف الرضا الوظيفي إلى قسمين: الرضا الوظيفي العاطفي والمعرفي. يزيد الرضا الوظيفي العاطفي من السعادة تجاه الوظيفة، بينما يساعد الرضا الوظيفي المعرفي في التقييم المنطقي للجوانب المتعلقة بالوظيفة (Al-Ali,et.al.,2019:103).

3. الالتزام العاطفي: يستخدم مصطلح العاطفة هنا بأوسع معانيها الممكنة "ردود الفعل البشرية التلقائية على الواقع" وكما تعبر بكونها "كأكثر الدعاة الأساسيين للتأثير البشري"، حيث يتم تعريف كلمة "تأثير" على أنها "مصطلح عام للمشاعر والمواقف المعبر عنها لغوياً (Kleinke,2008:2)، ويشير الالتزام العاطفي إلى ارتباط الموظف العاطفي بالمنظمة والتعرف عليها والمشاركة فيها (Malhotra & Mukherjee,2004:166). يسعد الموظف الذي لديه

التزام عاطفي بكونه عضواً في المنظمة ولا يفكر في الاستقالة، لأنه يفكر في نفسه كجزء من المنظمة، والالتزام العاطفي له علاقة أقوى مع كل من المتغيرات الفردية والتنظيمية أكثر من الأنواع الأخرى من الالتزام المعياري والاستمراري (Erat & ÇÖMEZ,2017:224).

المبحث الثالث: الجانب العملي:

تم إعداد أداة الاستبيان للوقوف على معرفة مدى تأثير القيادة الملهمة في تحقيق السعادة التنظيمية ضمن العينة المعتمدة للدراسة، وتضمن هيكل أداة الاستبيان متغيرين، تضمن المتغير الأول مفهوم القيادة الملهمة والذي يتألف من أربعة أبعاد أساسية، وبلغ مجمل فقراتها (30) فقرة حسب مقياس (Al-Halabi,2017)، أما المتغير الثاني فقد تضمن مفهوم السعادة التنظيمية، وتالف من ثلاث أبعاد أساسية، وبلغ إجمالي فقراتها (15) فقرة حسب مقياس (Azafa,2020)، وتم تحكيم أداة الاستبيان من قبل خبراء متخصصين في مجال المنظمة والسلوك التنظيمي بهدف الوصول إلى تدابير واقعية تحاكي طبيعة المجال الذي يتم الدراسة فيه، وقد اعتمد مقياس ليكرت الذي يتألف من خمس نقاط للتعامل مع إجابات العينة، مما يوضح تحديد إجابة كل فقرة بين (1-5)، واستخدم الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف للحكم على نتائج إجابات العينة، وتحديد مستوى الأهمية النسبية للأبعاد ضمن متغير واحد يعتمد على معامل التباين والتحليل العاملي على أساس برنامج (SPSS V.24 & AMOS)، ومعامل Cronbach's Alpha للمصدقية، والتجزئة النصفية وتحديد علاقة ارتباط وتأثير بين متغيرات الدراسة.

أولاً: قياس ثبات وصدق الاستبانة:

1. ثبات المقياس باستخدام (الفا كرونباخ):

وهو إلى أي درجة ومستوى يعطي المقياس قراءات متقاربة عند تطبيقه في كل مرة، إذ تتراوح قيمة الفا بين (الصفر والواحد). وبشكل عام يعتبر المقياس مرتفع إذا كانت قيمة معامل الفا (0.70 فأعلى)، ويوضح الجدول (1) حساب ثبات صدق الفقرات والأبعاد وإجمالي كلاً منهما، وذلك بعد أن تجاوزت قيم معاملات ألفا كرونباخ القيمة المعيارية للحد الأدنى المقبول للنقطة (0.70) (Hair,et.al.,2019:775).

الجدول (1) اختبار الثبات

معامل ألفا كرونباخ	فقرات وأبعاد المقياس
0.939	القيادة الملهمة
0.772	الثقة بالنفس
0.839	إدارة التغيير
0.818	تمكين العاملين
0.784	التوجه الاستراتيجي
0.756	السعادة التنظيمية
0.933	جميع المتغيرات

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

يظهر الجدول (1) نتائج المقياس يتمتع بثبات لتجاوزه الحد المعياري (0.70)، وعليه تعتمد النتائج للدراسة الحالية.

2. اتساق الداخلي للمقياس (التجزئة النصفية):

وهو مؤشر لتجانس مكونات المقياس والذي يقيس مفهوم أو متغير معين، ويبلغ الحد المعياري لهذا الاختبار (0.70).

الجدول (2) اختبار الاتساق الداخلي للمقياس (التجزئة النصفية)

إحصاء الموثوقية			
0.924	القيمة	الجزء 1	ألفا كرونباخ
23 الفقرات الفردية	عدد العناصر		
0.844	القيمة	الجزء 2	
22 الفقرات الزوجية	عدد العناصر		
45	إجمالي عدد العناصر		
0.682	العلاقة بين النماذج		
0.811	طول متكافئ	معامل سبيرمان - براون	
0.811	طول غير متكافئ		
0.796	معامل جوتمان للتجزئة النصفية		

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

أظهرت النتائج الموضحة بالجدول (2)، ان قيمة اختبار التجزئة النصفية بلغت لكلا الجزئين (0.811) وهي نتيجة اعلى من قيمة الدرجة المعيارية (0.70)، وعليه يمكن اعتماد بيانات المقياس الحالي لأجراء اختبار ارتباط وتأثير بين متغيرات البحث.

ثانياً: التحليل الوصفي وتكرار البيانات:

لتحديد وصف وتكرار البيانات، تم استخدام وسائل إحصائية تمثلت بـ (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، الأهمية النسبية) بغية تفسير آراء العينة، واعتماد النتائج لغرض بيان موقف ومستوى ممارسة القيادة الملهمة ضمن المنظمة المبحوثة، إضافة لبيان مستوى السعادة التنظيمية المتحققة أيضاً، وعليه سيتم تناول كل متغير للوقوف على نتائج التحليل الوصفي:

1. التحليل الوصفي وتكرارات البيانات للمتغير القيادة الملهمة وأبعادها: يوضح الجدول (3) التكرارات الوصفية لآراء العينة، بصدد الإجابات الفعلية والملموسة إزاء ذلك.

الجدول (3) التحليل الوصفي وتكرارات البيانات للمتغير القيادة الملهمة وأبعادها

ت	المتغيرات والأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية
1	الثقة بالنفس	3.571	0.630	17.662	الأول
2	إدارة التغيير	3.257	0.734	22.557	الثالث
3	تمكين العاملين	3.346	0.687	20.539	الثاني
4	التوجه الاستراتيجي	3.214	0.679	21.142	الرابع
5	القيادة الملهمة	3.347	0.619	18.502	-----

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

أظهرت النتائج من خلال الجدول (3) إجمالي الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والأهمية النسبية لمتغير القيادة الملهمة وأبعادها، إذ حقق البُعد (الثقة بالنفس) المرتبة الأولى من خلال مقارنة نتائج الوسط الحسابي لكافة أبعاد القيادة الملهمة، إذ كانت قيمة الوسط الحسابي للبُعد (الثقة بالنفس) كانت (3.571)، وان أقل بُعد حقق نتيجة وسط حسابي بالمقارنة مع

بقية أبعاد المتغير القيادة الملهمة، كانت حصة البُعد (التوجه الاستراتيجي) والذي بلغت قيمة وسطه الحسابي (3.214)، وقد حقق إجمالي الوسط الحسابي للمتغير القيادة الملهمة (3.347).

2. التحليل الوصفي وتكرارات البيانات للمتغير السعادة التنظيمية وأبعادها: يوضح الجدول (4) التكرارات الوصفية لأراء العينة، بصدد الإجابات الفعلية والملموسة إزاء ذلك للمتغير السعادة التنظيمية.

الجدول (4) التحليل الوصفي وتكرارات البيانات للمتغير السعادة التنظيمية وأبعادها

ت	المتغيرات والأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية
1	الانغماس الوظيفي	3.557	0.854	24.009	الأول
2	الرضا الوظيفي	2.996	0.623	20.803	الثالث
3	الالتزام العاطفي	3.291	0.566	17.207	الثاني
4	السعادة التنظيمية	3.281	0.491	14.968	-----

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

أظهرت النتائج من خلال الجدول (4) إجمالي الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والأهمية النسبية لمتغير السعادة التنظيمية وأبعادها، إذ حقق البُعد (الانغماس الوظيفي) المرتبة الأولى من خلال مقارنة نتائج الوسط الحسابي لكافة أبعاد السعادة التنظيمية، إذ كانت قيمة الوسط الحسابي للبُعد (الانغماس الوظيفي) كانت (3.557)، وان أقل بُعد حقق نتيجة وسط حسابي بالمقارنة مع بقية أبعاد المتغير السعادة التنظيمية، كانت حصة البُعد (الرضا الوظيفي) والذي بلغت قيمة وسطه الحسابي (2.996)، وقد حقق إجمالي الوسط الحسابي للمتغير السعادة التنظيمية (3.281).

ثالثاً: اختبار الارتباط والتأثير لمتغيرات البحث:

يتضمن هذا المحور اختبار فرضيات الارتباط والتأثير لمتغيرات البحث المحددة، بهدف الوقوف على مستوى الارتباط والتأثير للمتغير المستقل القيادة الملهمة وأبعاده في محور المتغير التابع والمتمثل بـ(السعادة التنظيمية)، وبغية ذلك تحديد إمكانية الحكم بالقبول أو الرفض لفرضيات البحث، وسيتم التحري عنها وفق معادلة الانحدار الخطي البسيط الآتية:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1$$

أذ تشير (α) إلى المقدار الثابت، وهذه العلاقة تعني أن المتغير التابع (Y) السعادة التنظيمية هو دالة للنتيجة الحقيقية لأبعاد المتغير المستقل (X) القيادة الملهمة، أما بخصوص تقديرات هذه القيم ومؤشراتها الإحصائية، تعد العينة جزء من أفراد المجتمع إذ كانت أسلوب العينة القصدية العمدية وهي من الأساليب غير العشوائية والبالغ عددهم (70) فرد متمثلة بكل من (مدير، معاون مدير، مدير قسم، مسؤولي الشعب، مسؤولي الوحدات)، وسيتم تحديد مستويات التحليل وادواته بين المتغيرات وباستخدام المؤشرات والعمليات الإحصائية المبينة تفاصيلها في الجدول (5) بهدف اظهار النتائج، وكما يلي:

الجدول (5) اختبار الارتباط والتأثير للقيادة الملهمة وأبعادها مع محور السعادة التنظيمية

الدالة	Sig	(t)	(F)	Adj (R ²)	(R ²)	R	المتغير المستقل وأبعاده	المتغير المعتمد
معنوي	0.000	6.757	15.266	0.171	0.183	0.428	الثقة بالنفس (α)	
							(β)	
معنوي	0.001	9.716	13.020	0.148	0.161	0.401	إدارة التغيير (α)	
							(β)	
معنوي	0.000	7.821	36.705	0.341	0.351	0.592	تمكين العاملين (α)	
							(β)	
معنوي	0.001	8.107	48.155	0.406	0.415	0.644	التوجه الاستراتيجي (α)	
							(β)	
معنوي	0.000	6.580	32.524	0.314	0.324	0.569	القيادة الملهمة (α)	
							(β)	

قيمة (F) الجدولية = 3.97 ، قيمة (t) الجدولية = 1.668 ، حجم المجتمع = 70

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.24.

من خلال الجدول (5) اثبتت النتائج الإحصائية وجود علاقة بين القيادة الملهمة وأبعادها مع السعادة التنظيمية، إذ كانت نتائج (Sig) أقل من الدرجة المعيارية (0.05)، وكانت درجة العلاقة كما موضح بالحقل (R) وكانت على التوالي (0.428، 0.401، 0.592، 0.644، 0.569). كما أظهرت النتائج درجات الارتباط المصحح Adj(R²) للمتغير القيادة الملهمة وأبعادها مع المتغير السعادة التنظيمية على التوالي (0.171، 0.148، 0.341، 0.406، 0.314) إذ كانت درجة الارتباط المصحح للقيادة الملهمة مع السعادة التنظيمية هو (0.314)، وهو يفسر ان نسبة (31%) للمتغير القيادة الملهمة تطراً على المتغير السعادة التنظيمية، وبقية النسبة (69%) هي تأثيرات لمتغيرات أخرى على المتغير السعادة التنظيمية، كما أظهرت النتائج ان درجة الارتباط المصحح لُبعد الثقة بالنفس مع السعادة التنظيمية كان (0.171)، وهو يفسر ان نسبة (17%) للُبعد الثقة بالنفس تطراً على المتغير السعادة التنظيمية، وبقية النسبة (83%) هي تأثيرات لمتغيرات أخرى على المتغير السعادة التنظيمية، كما أظهرت النتائج ان درجة الارتباط المصحح لُبعد إدارة التغيير مع السعادة التنظيمية كان (0.148)، وهو يفسر ان نسبة (15%) للُبعد إدارة التغيير تطراً على المتغير السعادة التنظيمية، وبقية النسبة (85%) هي تأثيرات لمتغيرات أخرى على المتغير السعادة التنظيمية، كما أظهرت النتائج ان درجة الارتباط المصحح لُبعد تمكين العاملين مع السعادة التنظيمية كان (0.341)، وهو يفسر ان نسبة (34%) للُبعد تمكين العاملين تطراً على المتغير السعادة التنظيمية، وبقية النسبة (66%) هي تأثيرات لمتغيرات أخرى على المتغير السعادة التنظيمية، كما أظهرت النتائج ان درجة الارتباط المصحح لُبعد التوجه الاستراتيجي مع السعادة التنظيمية كان (0.406)، وهو يفسر ان نسبة (41%) للُبعد التوجه الاستراتيجي تطراً على المتغير السعادة التنظيمية، وبقية النسبة (59%) هي تأثيرات لمتغيرات أخرى على المتغير السعادة التنظيمية. وأظهرت الدلائل الإحصائية قيمة (F) المحسوبة لتأثير القيادة الملهمة وأبعادها في السعادة التنظيمية، جاءت بالتوالي (15.266، 13.020، 36.705، 48.155، 32.524) وهو يفسر نتائج (F) المحسوبة تتجاوز قيمة (F) الجدولية والتي تبلغ درجتها (3.978)، بمستوى دلالة (0.05) ودرجة ثقته (95%)، وعليه يتم قبول فرضية وجود تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الملهمة وأبعادها في السعادة التنظيمية.

كما بلغت نتائج قيمة معامل (t) المحسوبة للميل الحدي لتأثير القيادة الملهمة وأبعادها في السعادة التنظيمية، بالتوالي (6.757، 9.716، 7.821، 8.107، 6.580)، إذ تتجاوز تلك النتائج درجة (t) الجدولية والتي تبلغ قيمتها (1.668) بمستوى (0.05) لمستوى الدلالة المعيارية، وبدرجة (95%) للثقة، ويشير بذلك ثبوت معنوية الميل الحدي، وهو يشير إلى قبول فرضية وجود تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الملهمة وأبعادها في السعادة التنظيمية.

وقد أظهرت النتائج الإحصائية قيمة (α) العامل الثابت للمتغير القيادة الملهمة في المعادلة كانت (1.772)، وهو إشارة إلى ان المتغير القيادة الملهمة عندما يكون مساوي للصفر فإن السعادة التنظيمية لن تكون قيمته أقل من (1.772)، وبلغت نتائج (α) العامل الثابت للبعد الثقة بالنفس في المعادلة كانت (2.091)، وهو إشارة إلى ان البعد الثقة بالنفس عندما يكون مساوي للصفر فإن السعادة التنظيمية لن تكون قيمته اقل من (2.091)، وبلغت نتائج (α) العامل الثابت للبعد إدارة التغيير في المعادلة كانت (2.409)، وهو إشارة ان بُعد إدارة التغيير عندما يكون مساوي للصفر فإن السعادة التنظيمية لن تكون قيمته اقل من (2.409)، وبلغت نتائج (α) العامل الثابت للبعد تمكين العاملين في المعادلة كان (1.866)، وهو إشارة ان بُعد تمكين العاملين عندما يكون مساوي للصفر فإن السعادة التنظيمية لن تكون قيمته اقل من (1.866)، وبلغت نتائج (α) العامل الثابت للبعد التوجه الاستراتيجي في المعادلة كان (1.786)، وهو إشارة ان بُعد التوجه الاستراتيجي عندما يكون مساوي للصفر فإن السعادة التنظيمية لن تكون قيمته أقل من (1.786).

وقد أظهرت النتائج الإحصائية قيمة معامل (β) الميل الحدي للمتغير القيادة الملهمة (0.451)، وهو يدل على ان اي زيادة في المتغير المستقل القيادة الملهمة بقدر درجة واحدة يؤدي إلى زيادة المتغير المستجيب السعادة التنظيمية بمقدار (45%)، وبلغت قيمة معامل (β) الميل الحدي للبعد الثقة بالنفس (0.333)، وهو دلالة على ان زيادة البعد الثقة بالنفس بقدر درجة واحدة يؤدي إلى زيادة في المتغير المستجيب السعادة التنظيمية بمقدار (33%)، وبلغت قيمة معامل (β) الميل الحدي للتغير إدارة التغيير (0.268)، وهو دلالة على ان اي زيادة في بُعد إدارة التغيير بمقدار درجة واحدة يؤدي إلى زيادة في المتغير المستجيب السعادة التنظيمية بمقدار (27%)، وبلغت قيمة معامل (β) الميل الحدي للبعد تمكين العاملين (0.423)، وهو دلالة على ان أي زيادة في بُعد تمكين العاملين بمقدار درجة واحدة ينتج عنها زيادة في المتغير المستجيب السعادة التنظيمية بمقدار (42%)، وبلغت قيمة معامل (β) الميل الحدي للبعد التوجه الاستراتيجي (0.465)، وهو دلالة على ان أي زيادة في بُعد التوجه الاستراتيجي بمقدار درجة واحدة ينتج عنها زيادة في المتغير المستجيب السعادة التنظيمية بمقدار (46%).

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات:

1. كانت الإجابات تتفق بمستوى جيد في ممارسة القيادة الملهمة، إذ تشير النتائج إلى إن اهتمام الإدارة بممارسة القيادة الملهمة يختلف من مجال إلى آخر، وكانت الأولوية من حيث الأهمية النسبية للبعد الثقة بالنفس إذ يمتلك الموظفين مستوى جيد من الثقة بالنفس وتمارس المنظمة الدعم والتشجيع المستمر في تعزيز ثقة الموظفين وتمكينهم من انجاز المهام بأنفسهم، ويلبيها بُعد تمكين العاملين لدى المنظمة القدرة على تمكين وتفويض الموظفين بمستوى جيد إلى حد ما بهدف

- انجاز المهام الموكلة اليهم وتشجيعهم على التعلم واكتساب المعرفة والمهارات ومن ثم وجود وسائل اتصال فعالة ومتطورة إلى حد ما، وثم يُعد إدارة التغيير تتولى إدارة المنظمة اهتمام في إدارة التغيير من خلال وضع الخطط السنوية للتغيير والمرونة في التخطيط المسبق، ولدى المرؤوسين الدور في صياغة رؤى المستقبلية من خلال إتاحة الفرصة لهم في تقديم الآراء والأفكار الإبداعية للتغيير، واخيراً التوجه الاستراتيجي تبين بأن المنظمة لديها اهتمام جيد في صياغة استراتيجيتها، وتوضيح مفرداتها للعاملين وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في توفير وتبادل المعلومات، ويعزز ذلك بأن ثقة القائد في اتخاذ القرارات الصائبة والسيطرة على المشاكل التي يتعرضون لها، وبالتالي تتحقق الرؤية المستقبلية التي يطمح فيها العاملون لتلبية طموحاتهم.
2. أظهرت النتائج المتعلقة بالإجابة عن السعادة التنظيمية، حصول بُعد الانغماس الوظيفي على المرتبة الأولى وهذا يعزز شعور العاملين بالاندفاع وحبهم للعمل بحماس وسعادة ومستعدون للعمل لفترات طويلة حتى في أوقات غير محددة، ويليه بُعد الالتزام العاطفي بالمرتبة الثانية وهذا يدل على ان العاملين لديهم الاستعداد لقضاء حياتهم في العمل بنفس الهيئة وشعورهم بالانتماء لتلك المنظمة وتكوين علاقات عمل مع منظمات أخرى، في حين حصل بُعد الرضا الوظيفي على المرتبة الثالثة وهذا يعزو عدم شعور العاملين بالرضا عن طبيعة العمل داخل المنظمة ويتنمرون من قائدهم.
3. أظهرت النتائج وجود أثر واضح وملحوس ذو دلالة إحصائية معنوية للقيادة الملهمة (الثقة بالنفس، إدارة التغيير، تمكين العاملين، التوجه الاستراتيجي) في تعزيز السعادة التنظيمية بأبعادها (الانغماس الوظيفي، الرضا الوظيفي، الالتزام العاطفي) ضمن عمل المنظمة المبحوثة، فكلما ارتفع ممارسة سلوك القيادة الملهمة من قبل المديرين، كلما ارتفع نسبة السعادة التنظيمية لدى الموظفين.
4. أظهرت النتائج وجود علاقة تبادلية للقيادة الملهمة بأبعادها (الثقة بالنفس، إدارة التغيير، تمكين العاملين، التوجه الاستراتيجي) والسعادة التنظيمية بأبعادها (الانغماس الوظيفي، الرضا الوظيفي، الالتزام العاطفي) ضمن المنظمة المبحوثة.

ثانياً: التوصيات:

1. شجيع المسؤولين الإداريين في إدارة المستشفى على العمل بالمفاهيم الحديثة في الإدارة واستعمالها كأسلوب إداري في عملهم اليومي من خلال نشر ثقافة مفاهيم متغيرات البحث الرئيسية بأبعادها الفرعية بأطر عملية تدعم التطبيق تلقائياً.
2. حث إدارة المستشفى على التوجه الفعلي نحو معالجة القيود البيئية التي لها تأثير على سلوك العاملين من خلال الاهتمام بتحفيظهم بواسطة المكافآت المالية والمعنوية لتعزيز السعادة التنظيمية فيما بينهم وتجنب الصراعات بين العاملين.
3. على المسؤولين في إدارة المستشفى ضرورة مراعاة التعامل بمرونة في السياسات والإجراءات عند التخطيط المسبق في كيفية إدارة التغيير الذي يحد من عدم الرغبة في التغيير من قبل المرؤوسين، والذي بدوره يحد من السعادة التنظيمية المحتمل حصولها.
4. لأجل الاستفادة من نتائج هذا البحث يوصي الباحثون بأجراء نفس الدراسة أو تكييفها في منظمات اخرى على سبيل التحقق ومطابقة النتائج أو لأغراض المقارنة.

المصادر والمراجع:

1. Abu Lifa, S.M, Mohamed & El Tahan, E.A, Khalek (2021), "The Relationship between Organizational Balance and Organizational Happiness: A Field Study Applied to the Egyptian Company for Pharmaceutical Trade", The Arab Journal of Management, Vol. 41, p. 2.
2. Abu-Ghali, S.K, Abdel-Hamid, (2019), "The inspiring leadership of public secondary school principals in the southern governorates of Palestine and its relationship to teachers' job involvement", a published master's thesis, Al-Azhar University - Gaza, College of Education, Palestine.
3. Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
4. Al-Ali, W., Ameen, A., Isaac, O., Khalifa, G.S. & Shibami, A.H. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. *Journal of Business and Retail Management Research*, 13(4).
5. Al-Halabi, M.S., Habib, (2017), "The Role of Inspirational Leadership in Employing Scientific Research Outputs in the Ministry of Interior and National and Palestinian Security", Master's Thesis in Leadership and Management, Al-Aqsa University- Palestine.
6. Ali, Alia J.M. & Ahmed, S. Al-Din Imad (2013), "The Impact of Empowering Workers on Organizational Development". *Journal of the University College of Economics, Baghdad*, No. 36.
7. Al-Jariya, H, Abdel-Moati A. & El-Ashmawy, M.S. Mohamed (2023) "Inspirational leadership and its relationship to organizational ingenuity to achieve excellence among the heads of scientific departments in the faculties of Al-Azhar University," *Journal of the Faculty of Education, Beni Suef University*.
8. Al-Sheikhly, A. & Al-Fatlawi, M. Azab Zughair, (2018), "Strategic orientation and its reflection on the learning organization - an exploratory research in the Iraqi Ministry of Communications," *Journal of Economic and Administrative Sciences*, Vol. 24, No. 108.
9. Alwan, S.A. Mohamed (2021), "Inspirational leadership and its relationship to achieving organizational prowess at Zagazig University," *Journal of the Faculty of Education, Ain Shams University*, Issue 45, Volume 4.
10. Al-Zoubi, Noor M. (2023) " Inspirational leadership of school principals in the Ramtha district and its relationship to job excellence during crises from the teachers' point of view", *IUG Journal of Educational and Psychological Sciences Peer-reviewed Journal of Islamic University-Gaza* .
11. Azafa, R.Y. (2020), "Sustainable Leadership and Its Impact on Organizational Happiness," Master Thesis, College of Administration and Economics, University of Baghdad.
12. Bidawid, Ibtisam I.H. (2019), "Dimensions of change management and its role in achieving organizational creativity – an exploratory study in the General Company for Textile and Leather Industry," *Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences*, Volume 15, Number 148.
13. Cerit, Y. (2009). The effects of servant leadership behaviours of school principals on teachers' job satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(5), 600-623.
14. Erat, S., Kitapci, H. & ÇÖMEZ, P. (2017). The effect of organizational loads on work stress, emotional commitment, and turnover intention. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 221-231.

15. Gupta, N., Pandla, K. & Nautiyal, J.P. (2022). Role of communication in enhancing workplace happiness: a review of literature. *Journal Homepage*, 2582, 7421.
16. Hair, Joseph F.Jr., William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson (2019) (*Multivariate Data Analysis*) Eighth Edition ,Cengage, Learning EMEA.
17. Hammad, M. Musleh (2021) “Time Management as a Mediating Variable in the Relationship between Inspirational Leadership and Reducing Work Pressures_ An Applied Study on Administrators Working at the Islamic University - Palestine”, a master’s thesis submitted to the Faculty of Economics and Administrative Sciences at the Islamic University of Gaza, Palestine.
18. Heyns, M.M. & Boikanyo, D.H. (2019). The effect of work engagement on total quality management practices in a petrochemical organisation. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 22(1), 1-13.
19. Kleinke, S. (2008). Emotional commitment in public political internet message boards. *Journal of Language and Social Psychology*, 27(4), 409-421.
20. Kuo, S.Y. (2015). Occupational stress, job satisfaction, and affective commitment to policing among Taiwanese police officers. *Police Quarterly*, 18(1), 27-54.
21. Kustiawan, U., Marpaung, P.A.R.D. A.M.E.A.N., Lestari, U.D. & Andiyana, E. (2022). The effect of affective organizational commitment, job satisfaction, and employee engagement on job happiness and job performance on manufacturing company in Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19(52), 573-591.
22. Lazarova, M., Joshi, A. & Liao, H. (2009). Getting everyone on board: The role of inspirational leadership in geographically dispersed teams. *Organization science*, pp. 24-252.
23. Liu, Y., He, Y. & Cao, R. (2023). Does Person–Organization Value Fit Affect Job Performance of Post-90s Employees in China? A Moderated Mediation Model Based on Self-Determination Theory. *Sustainability*, 15(3), 1931.
24. Malhotra, N. & Mukherjee, A. (2004). The relative influence of organisational commitment and job satisfaction on service quality of customer-contact employees in banking call centres. *Journal of services Marketing*.
25. Malureanu, A., Panisoara, G. & Lazar, I. (2021). The relationship between self-confidence, self-efficacy, grit, usefulness, and ease of use of elearning platforms in corporate training during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(12), 6633.
26. Molenberghs, P., Prochilo, G., Steffens, N.K., Zacher, H. & Haslam, S.A. (2017). The Neuroscience Of Inspirational Leadership: The Importance Of Collective-Oriented Language And Shared Group Membership. *Journal Of Management*, 43(7), 2168-2194.
27. Ozen, F. (2018). The Impact of the Perception of Organizational Virtue on the Perception of Organizational Happiness in Educational Organizations. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13(4), 124-140.
28. Rahmi, F. (2019). Happiness at workplace. In *International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyber-psychology*. Fakultas Ilmu Pendidikan.
29. Rando Cueto, D., Núñez Sánchez, J.M., Fernández Díaz, E. & De las Heras Pedrosa, C. (2023). Bibliometric analysis, evolution and trends of happiness management in scientific literature. *Anduli: Revista andaluza de ciencias sociales*, 23, 177-199.
30. Salas-Vallina, A., Alegre, J. & Fernández, R. (2017). Organizational learning capability and organizational citizenship behaviour in the health sector: examining the role of happiness at work from a gender perspective. *The International journal of health planning and management*, 32(2), e137-e159.
31. Salas-Vallina, A., Simone, C. & Fernández-Guerrero, R. (2020). The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). *Journal of Business Research*, pp. 162-17.

32. Sarhan, S. (2018), "Inspirational Leadership and Crisis Contemporary Concepts," Dar Wael for Publishing and Distribution, Jordan.
33. Schneiter, A.T. (2016), "Measuring the impact of the strategic orientation in managing organizational change-Applied research in Zain Telecom Company, Anbar University Journal of Economic and Administrative Sciences, Volume 8, Issue 13.
34. Tugade, G.Y.G. & Arcinas, M.M. (2023). Employees Work Engagement: Correlations with Employee Personal Characteristics, Organizational Commitment and Workplace Happiness. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4(1), 136-155.
35. Wesarat, P.O., Sharif, M.Y. & Abdul Majid, A.H. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.