

تأثير القيادة الملهمة في برامج الهندسة البشرية: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في دائرة
صحة نينوى

أ.م.د. ميسون عبد الله احمد الشلما

كلية الادارة والاقتصاد

جامعة الموصل

الباحثة. سحر شريف سعيد العباسي

كلية الادارة والاقتصاد

جامعة الموصل

Mayson_alshalma2@umosul.edu.iq sahar.2sbap187@student.umosul.edu.iq

The Impact of Inspirational Leadership on Human Engineering Programs: An analytical study of the opinions of a sample of employees in Health Department the Nineveh

Researcher: Sahar Sharif Saeed Al –
Abbasi

College of Administration and
Economics

University of Al Mosul

Assist. Prof. D. Mayson Abdullah
Ahmed Al –Shalma

College of Administration and
Economics

University of Al Mosul

تاريخ استلام البحث 2022/ 9 /23 تاريخ قبول النشر 2022/11/15 تاريخ النشر 2023/12 / 30

<https://doi.org/10.34009/aujeas.2023.182308>

المستخلص

يهدف البحث الى تحقيق بيان تأثير القيادة الملهمة في برامج الهندسة البشرية في دائرة صحة نينوى، ومن أجل تحقيق هدف البحث تم تصميم مخطط فرضي يوضح طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث الحالية، وكان التساؤل الرئيس للدراسة الحالية هو: هل هناك تأثير للقيادة الملهمة في برامج الهندسة البشرية؟ ولغرض اختبار فرضيات البحث تم تطبيق البحث على عينة من الأفراد العاملين في (دائرة صحة نينوى) للحصول على المعلومات المطلوبة اعتمد الباحثان على استمارة (الاستبانة) التي أعدت لهذا الغرض، اذ كان مجتمع البحث مكون من (410) فرد تم اختيارها بصفة عشوائية سحبت منه عينة بلغ حجمها (350) فرد يمثلون شريحة العاملين في دائرة صحة نينوى من مسؤولي الشعب والوحدات من الكوادر الادارية، ومن أبرز الاستنتاجات (يوجد علاقة تأثير مباشرة ذات دلالة احصائية ايجابية بين متغير القيادة الملهمة وبرامج الهندسة البشرية)، وأهم المقترحات (ينبغي على المنظمة قيد البحث زيادة الاهتمام بأظهار سمات القيادة الملهمة).

الكلمات المفتاحية: القيادة الملهمة، برامج الهندسة البشرية، دائرة صحة نينوى

Abstract

The research aims to achieve a statement of the impact of inspirational leadership on human engineering programs in the Nineveh Health Department. ? For the purpose of testing the research hypotheses, the research was applied to a sample of individuals working in the Nineveh Health Department to obtain the required information. A sample size of (350) individuals representing the segment of workers in the Nineveh Health

Department of the people's officials and units of the administrative cadres, Among the most prominent conclusions (there is a direct positive statistically significant impact relationship between the inspirational leadership variable and human engineering programs), and the most important proposals (the organization under consideration should pay more attention to demonstrating the traits of inspirational leadership).

Keywords: *Inspiring leadership- Human engineering Programs- Nineveh Health Department.*

المقدمة

إن موضوع القيادة الملهمة يعد واحداً من أهم موضوعات نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي ومن الممارسات الإدارية الحديثة التي تتلاءم مع متطلبات وتطورات المرحلة الحالية والمستقبلية، إذ تمثل نظرية القيادة الملهمة أروع نماذج القيادة على الإطلاق التي تستند إلى الأفكار والقيم والمثل الروحية وتتادي بالفضائل الإنسانية، لذا فإن القائد الملهم يعطي تحفيزاً للأفراد ويؤمنهم ويجعلهم يشاركون في تحقيق الأهداف التي يسعون إليها وزيادة قدراتهم على مواجهة المعوقات المستقبلية، وتمثل القيادة الملهمة من أروع نماذج القيادة التي أحتلت الصدارة من بين النظريات القيادية والتي تستند إلى الأفكار والقيم والمعتقدات والمثل الروحية والتشجيع والتحفيز وتتادي بالفضائل الإنسانية والتي تجعل حاجات ورغبات وطموحات التابعين أولوية بالنسبة للقائد الملهم قبل كل شيء، إذ يرتبط نجاح أي منظمة بقدرتها قيادتها على التأثير في أعضائها والتفاعل معهم من أجل الاستثمار الأمثل للموارد المادية والبشرية، ولغرض تحقيق الأهداف، ويعزى أي إخفاق في المنظمة إلى قياداته.

أما فيما يخص متغير برامج الهندسة البشرية يمثل محيط وبيئة العمل جميع الظروف التي يعيشها الفرد وما يستعمله من مكائن ومعدات ومواد والآت في مواقع العمل، وهذا بدوره يكون على شكل علاقة هندسية متوافقة ومنسجمة بين مقاييس الجسم البشري، وقدراته العضلية، والذهنية، والحسية، وما يستعمله من هذه الأساليب بهدف تكييف كل ما يحيط بالإنسان بمقاييس جسمه وقدراته كوحدة إنتاجية متكاملة ناتجة عن طاقة داخلية، وتحصل هذه العلاقة الهندسية على المعلومات الضرورية لها من مختلف المصادر والأنظمة التي تغطي المفاهيم المتعلقة بعلم النفس وآلية عمل وظائف جسم الإنسان، وتستخدم المعرفة في هذه الحقول في تصميم مواقع العمل وتطوير كفاءة طرائق أداءه. لذا فإن برامج الهندسة البشرية تشمل المعرفة بالأجسام والقابليات المادية والمحددات (القيود) فضلاً عن المواصفات البشرية الأخرى المتعلقة بتصميم العمل، ومن هنا تعد الهندسة البشرية من الموضوعات المهمة التي ظهرت واستجدت في علوم إدارة الأعمال التي تعنى بالتفاعل الصحي والأمن ما بين العنصر البشري والعناصر الأخرى المحيطة لنظام ما في بيئة العمل بطريقة التصميم الصحي والسليم لهذه العناصر بالشكل الذي تتفق فيه مع احتياجاته وإمكانياته وطاقاته ومواصفاته الجسمانية.

وبناء على ما تقدم تضمن البحث الحالي أربعة مباحث، خصص الأول للإطار المنهجي للبحث، أما المبحث الثاني فتناول الأطار المفاهيمي للقيادة الملهمة وبرامج الهندسة البشرية، فيما تضمن المبحث الثالث الجانب التطبيقي للبحث، واختتم المبحث الرابع بالاستنتاجات والمقترحات.

المبحث الأول : الإطار المنهجي للبحث

أولاً: مشكلة البحث

يعد تحديد المشكلة في الميدان المبحوث من أهم نقاط نجاح حل تلك المشكلة حيث أن تشخيص مشكلة البحث الحالي عن طريق كون احد الباحثان هي منتسبة الى دائرة صحة نينوى، وعن طريق الملاحظة المباشرة والملاحظة بالمشاركة لبعض العاملين وجدت هناك تأثير للقيادة الملهمه في تطبيق برامج الهندسة البشرية، من هنا جاءت فكرة البحث عن السبل والوسائل التي يمكن عن طريقها تطبيق برامج الهندسة البشرية بكفاءة بالاستفادة من المواضيع الإدارية الحديثة ولعل ابرزها دور القيادات والاساليب التي يمكن أن تعتمد من قبلهم، لذا فأن مديرية صحة نينوى حالها حال أي مؤسسة من مؤسسات القطاع الصحي يتطلب منها الاهتمام بموردها البشري ومحاولتها قدر الامكان تطبيق برامج الهندسة البشرية لتحقيق الموائمة بين الفرد العامل والبيئة المحيطة به والعمل على التحقق من مدى التزام المديرية بهذه البرامج ومعرفة مدى تأثير القيادة الملهمه في برامج الهندسة البشرية وتطبيقها في المنظمة قيد البحث.

ثانياً: أهمية البحث

يمكن أن نحدد أهمية البحث عن طريق :-

الأهمية النظرية : من خلال الاطلاع على الأبحاث والدراسات والمصادر المتوافرة طيلة مدة البحث فان متغيرات هذه البحث لم تحظ بدراستهما مجتمعين من قبل الباحثين وعلى المستوى المحلي و العربي (على حد علم الباحثان)، الامر الذي حفز الباحثان على التحقيق من هذه المتغيرات في دائرة صحة نينوى.
الأهمية العملية: وتتضمن أهمية البحث العملية عن طريق الجوانب الآتية:
1- التعرف على مدى تطبيق دائرة صحة نينوى لبرامج الهندسة البشرية.
2- تحديد تأثير القيادة الملهمه في برامج الهندسة البشرية في دائرة صحة نينوى.

ثالثاً: أهداف البحث

يمكن أن نوضح الأهداف التي سعت إليها الباحثان لتحقيقها بالآتي:

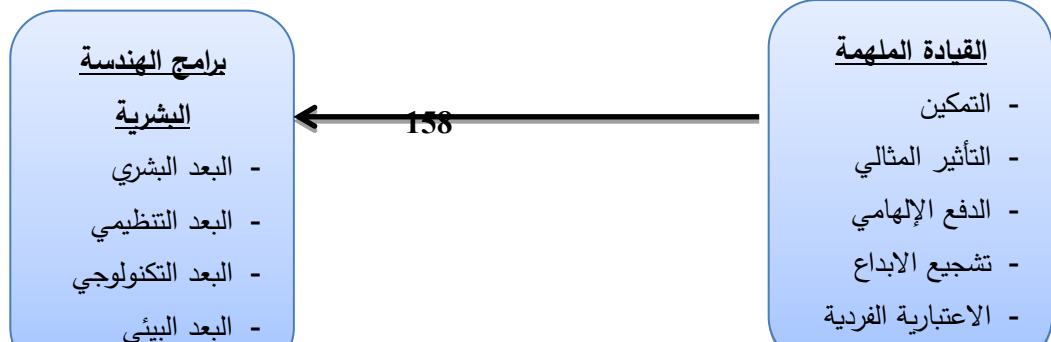
1. التعرف على تأثير القيادة الملهمه في برامج الهندسة البشرية.
2. التعرف على مستوى استخدام برامج الهندسة البشرية لدى العاملين في المنظمة قيد البحث ورفع مستوى الوعي لدى العاملين.
3. بيان أهمية متغيرات البحث بالنسبة للموظفين من جهة ودوائر الصحة من جهة اخرى.
4. الوصول الى نتائج تسهم في اعطاء صورة عن واقع المتغيرات المبحوثة في دائرة صحة نينوى.

رابعاً: فرضيات البحث

- الفرضية الرئيسية الاولى (H1):** يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للقيادة الملهمه في تطبيق برامج الهندسة البشرية على المستوى الكلي.
- الفرضية الرئيسية الثانية (H2):** يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للقيادة الملهمه في تطبيق برامج الهندسة البشرية على المستوى الكلي والجزئي.

خامساً: المخطط الفرضي للبحث

يوضح الشكل (1) النموذج الفرضي للدراسة علاقات التأثير بين المتغيرات، وتشير الأسهم ذات الاتجاه الواحد إلى علاقات التأثير، إذ تم اعتبار متغير القيادة الملهمه متغير مستقل ومتغير الهندسة البشرية متغير تابع.



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: من إعداد الباحثان

سادساً: نطاق البحث

النطاق المعرفي: يتضمن النطاق المعرفي دراسة (تأثير القيادة الملهمة في برامج الهندسة البشرية).
النطاق البشري: تضمن النطاق البشري للدراسة على مدار الأقسام ومسؤولي الشعب و مسؤولي الوحدات ومرؤوسيههم من الكوادر الادارية في دائرة صحة نينوى.

سابعاً: منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لهذه البحث كونه المنهج الأنسب لوصف البيانات والتحليل الاحصائي للفرضيات، وكذلك ملاءمته للمشكلة المدروسة.

ثامناً: بعض اساليب التحليل الاحصائية المستخدمة

- 1- الانحراف المعياري: لمعرفة مستوى تشتت الاجابة عن أساطها الحسابية.
- 2- التوزيع التكراري والوسط الحسابي: يستخدم لتحديد مستوى استجابة أفراد العينة لمتغيرات البحث.
- 3- معامل الانحدار الخطي البسيط: لاختبار تأثير متغير مستقل في متغير التابع.
- 4- الأهمية النسبية: تشير إلى أهمية المتغير في التطبيق لدى أفراد العينة.

المبحث الثاني: التأطير المفاهيمي للقيادة الملهمة وبرامج الهندسة البشرية

أولاً: مفهوم القيادة الملهمة

تعد القيادة من أكثر الموضوعات أهمية في علم الإدارة، إذ يرتبط نجاح أي منظمة بقدرة قيادتها على التأثير في أعضائها والتفاعل معهم من أجل الاستثمار الأمثل للموارد المادية والبشرية ولغرض تحقيق الأهداف، ويعزى أي إخفاق في المنظمة لقيادتها، وقد تعددت تعريفات القيادة مع تطور علم الإدارة، إذ ارتبطت بعدة عوامل مختلفة حسب طبيعة المنظمة ونظام عملها (صيام، 2017: 23). والمفهوم اللغوي للقيادة هو : قائد، قيادة فهو قائد، يقود الآخر، قاد الفريق اي كان رئيسا له، يدبر أمره ويسيره، قيادة مصدر قاد، القيادة هي وظيفة القائد، المكان الذي يكون فيه القائد، اما المفهوم اللغوي للإلهام فهي كلمة أصلها الاسم إلهامٌ في صورة مفرد مذكر وجذرها لهم وجذعها إلهام، اما اصطلاحاً فسوف نتناول تعريف القيادة والالهام، فقد عرف (ولي وجميل، 2020: 671) القيادة على انها عملية التأثير في جماعة في موقف معين ووقت وظروف محددة لاسترشادهم ودفعهم للسعي برغبة لتحقيق اهداف المنظمة مانحة اياهم التشجيع وخبرة للمساعدة في تحقيق اهداف مشتركة. ولا بد من التطرق الى مفهوم الالهام الذي يعني بأنه درجة مستوى التشجيع والتحفيز داخل للمنظمة في تحقيق أهدافها ، وأن الالهام

مرتبط بمدى البعد أو القرب من تحقيق الاهداف للمنظمة والشعور بالمسؤولية، وعليه فان تحديد الاهداف مسألة هامة وضرورية في تحديد مستوى ومدى فعالية المنظمة. اما مفهوم القيادة الملهمة، فقد عرفت بأنها القدرة على التكيف مع الوضع وحب العمل وشعور الجميع بالقدرة على المساهمة بشكل خلاق في حل المشكلات، وأن القائد الملهم لديه القدرة على فعل شيء عن طريق الموهبة والمهارة (3: Nawaz,2016).

ويرى الباحثان أن مفهوم القيادة الملهمة بأنها عملية التأثير الايجابي في الآخرين، واستمالتهم وتحفيزهم لغرض انجاز المهام والنشاطات لمجموعة من الافراد لتحقيق أهداف المنظمة وذلك في تبني اسلوب قيادة أكثر الهاما؛ لتحسين المشاركة في مكان العمل.

ثانياً: أبعاد القيادة الملهمة

مُجمل الدراسات والبحوث السابقة والمعاصرة التي نُفذت من قبل الباحثين والمختصين في مجال إدارة الاعمال أمثال (Al-Qahtani et al., 2021:61-62)، (Odumeru, 2013:356)، (Davis, 2013:7)، اعتمدت مقياساً واحداً للقيادة الملهمة والمتكون من خمسة أبعاد وهي (التمكين، التأثير المثالي، الدفع الالهامي، تشجيع الابداع، الاعتبارية الفردية)، وسوف نعتمد هذه الأبعاد نفسها في بحثنا الحالي وكما يلي:

1- التمكين: من المهم ضمان أن الموظف الفرد لديه قدرة تمكنه من أداء المهارات اللازمة لتلبية المسؤوليات المخصصة له، وعليه فإن التمكين هو عملية نقل سلطات كافية للأفراد كي يتمكنوا من أداء واجباتهم بحرية بدون قيود وتدخل مباشر من قبل الادارة مع الدعم الكامل لقدراتهم و مهاراتهم بتوفير الموارد الكافية والبيئة الملائمة والعمل على تأهيلهم فنيا وسلوكيا وبتث الثقة فيهم و قياس ادائهم بناءً على الأهداف المخططة.

2- التأثير المثالي: هي درجة تأثير القائد بشكل مثير للأعجاب على المرؤوسين مما يضمن اتخاذهم لمواقف محددة ايجابية اتجاه القائد بحيث تتفق مع القائد وتوجهاته والذي يمتلك بدوره مجموعة واضحة من القيم و المبادئ تؤهله ليكون قدوة ومثالاً يحتذى به لكادر وفريق العمل والادارة العليا اذ يركز القادة الملهمون التأثير نحو المهام على الحصول على المهمة أو مجموعة المهام الضرورية في المتناول لتحقيق هدف معين في المنظمة.

3- الدفع الالهامي (التحفيز): يجب ان يتصف القائد بالطموح والثقة وحب التأثير و وزرع الحماس والاستقلالية وروح التحدي والامانة والسيطرة فيقوم بنقل هذه الصفات للمرؤوسين عن طريق تنمية الشعور بالانتماء لديهم، وكذلك الثقة في القدرة على اداء مهامهم واعمالهم، وقدرته على الهام كوادر العمل بجعلهم يفكرون بكيفية حل المشاكل بطريقة مبتكرة وشخصية وجديدة، وهذا من شأنه ان يجعل الافراد العاملين يبذلون الاحترام و الولاء لهؤلاء القادة.

4- تشجيع الابداع: القيادة الملهمة تعمل على تشجيع المبادرات و تنبئ المبدعين وتصنع المنافسة الشريفة والصحية ولا تقتل الابداع و الحماس بأساليب الغيرة والغبن والقمع الغير مهنية، اذ تتطلب هذه القيادة سبل الابتكار سمات معينة كالخبرة في المجال، والإبداع، والقدرة على تنفيذ سلوكيات القيادة الملهمة، والتخطيط والمنطقية، والمهارات الفردية، ويمكن تجنيد قادة مبتكرين عن طريق فرق المحترفون وإحالات مهنية أو العثور عليهم بدلاً من ذلك عن طريق التخطيط والمتابعة.

5- الاعتبارية الفردية: قدمت بعض الدراسات بحوثها حول هذا البعد في البيئة التنظيمية التي تشير إلى أن الحق في الاعتبارية الفردية يجب أن يُنظر إليه كحق مستقل يستحق حماية قانونية في حد ذاته، فهي مطلب من أجل تطوير حس الفرد بهويته الذاتية، اذ تلعب حواجز الخصوصية التنظيمية دورا مهما في هذه العملية، بالإضافة إلى

أنه يمكن اعتبار خصوصية الموظف على أنها حالة تعزز النمو الشخصي والمهني، وهي عملية متكاملة لتنمية الهوية البشرية .

ثالثاً: مفهوم برامج الهندسة البشرية

تعد برامج الهندسة البشرية أحد فروع العلوم الحديثة والتي تعني بالتفاعل البدني والصحي الآمن بين العنصر البشري والعناصر الأخرى لأنظمة بيئة العمل عن طريق التصميم السليم لهذه العناصر وتقييم وتحليل أنشطة ووظائف العمل المختلفة ودراسة موضوعية لهذه البيئة بهدف جعل النظام مريحاً وآمناً للإنسان ويتفق واحتياجاته ورغباته وإمكاناته ومواصفاته الجسمانية (Slack et al.,2004:286)، لذا فقد أعطى العلم وصفاً وأسماء عديدة ومتنوعة في مختلف انحاء العالم لهذا المفهوم مثل العوامل البشرية وهندسة العوامل البشرية والبيانات الحيوية وغيرها من التسميات، وعليه فبرامج الهندسة البشرية يمكن ان توضح مفهوم آراء الباحثين على انها تعني بتصميم الآلات والماكينات والمنتجات ومختلف أنظمة العمل بهدف توفير السلامة والبيئة المريحة للإنسان العامل عليها بتلخصه من مسببات الاجهاد البدني، فهي تهتم ضمناً بدراسة النشاط العضلي والحركي للإنسان لكي يتوافق حجمه وقوته البدنية وشكله مع الآلة والمنتج وبيئة العمل بوجه عام، وبالتالي فهي تهتم بسرعة الأداء والكفاءة في العمل عن طريق توفير التوافق اللازم بين الإنسان العامل والآلة التي ينشط ويعمل عليها، لذا فإن على ممتحن برامج الهندسة البشرية أن يقيم هذه التفاعلات وان يحاول تحسين أدائها وان يقلل من نسبة الإجهاد وعدم الراحة (Matoushek,2008:2-4)، وبصورة أدق فهو يختص بدراسة التفاعل ما بين الإنسان والظروف والعناصر المرتبطة بالعمل، فهو مبني على استخدام المعلومات والنظريات وطرق التصميم لتحسين حياة الإنسان والأداء العام (Shah et al.,2001:2).

ويرى الباحثان أن مفهوم برامج الهندسة البشرية بأنها دراسة علمية للعلاقة ما بين العامل وبيئته، والذي يهتم بدراسة السمات المشتركة بين صفات العامل وبيئة العمل المادية من معدات والآلات والموائمة بينهما، أي العلاقة بين العامل ووظيفته لتحقيق نتائج ايجابية لأداء العاملين في المنظمة.

رابعاً: أبعاد برامج الهندسة البشرية

عن طريق الاطلاع على الدراسات تبين بأن الباحثين في مجال برامج الهندسة البشرية امثال (Radant,2016:66)، (Kolus,2018:55)، (Astakhova,2021:16) قد أنفقوا بنسب متقاربة ومتفاوتة في بعض الاحيان على اربعة أبعاد وهي " البعد البشري، التنظيمي، التكنولوجي، البيئي" وعلى ضوء ما جاء في آراء المختصين اعلاه قام الباحث وبتصرف باعتماد الاربعة المذكورة سابقاً في الجانب التطبيقي من البحث والورادة تفصيلها في ادناه وكما يلي:

1. البعد البشري: اذ يتم التعامل في هذا البعد مع استجابات جسم وبنية الانسان للإجهاد البدني والفسولوجي ويؤخذ في الاعتبار خصائص البشر مثل علم التشريح وعلم وظائف الاعضاء والميكانيكا البدنية، وغالبا ما تهيمن علاقة هذه القضايا ببيئة العمل المادية اذ تسهم بذلك في الحد من الاخطار والحوادث مما يعطي عدة فوائد ملموسة كزيادة الانتاجية وانخفاض التكلفة وتحسين الجودة وكفاءة الأداء وانخفاض معدل دوران العمل والتغيب عنه ورفع المعنويات وزيادة الرضا الوظيفي، كما يتم التعامل في هذا البعد مع الجوانب الذهنية للفرد اذ يهتم بالعمليات العقلية مثل الادراك والتفكير والذاكرة والمنطق والاستجابة الحركية ويركز على التوافق بين القدرات البشرية المعرفية

والمعلوماتية ومحيط العمل بقيوده وآلاته ومهامه لأثارها الواضحة في التفاعل بين البشر وعناصر النظام الأخرى، مما يسهم ذلك في تحسين العمليات الذهنية والعقلية ويدعم وظيفة اتخاذ القرار، (White,2008:24-26).

2. البعد التنظيمي: يركز هذا البعد على تحسين النظم الإدارية بما فيها الهياكل التنظيمية وعملياتها وأنشطتها وسياساتها، كما يهتم بمواضيع مثل تصميم العمل والاتصالات والعمل الجماعي وثقافة السلامة المهنية والتحفيز وكيف تتفاعل وتتواصل مجموعات من الأفراد مع بعضهم البعض في بيئة العمل، كما يهتم أيضاً بخصائص أخرى مثل توزيع وتنوع المهام وتحقيق الرقابة الذاتية الهادفة والتغذية العكسية، وكل ذلك بهدف تعزيز الرضا الوظيفي وتحسين الأداء والالتزام بأنظمة العمل وتجنب التكاليف الباهظة عن طريق تحقيق التوازن بين جميع عناصر وانظمة العمل الوظيفي، ويقصد به كافة الاجراءات والوسائل التي تتخذها المنظمة في ضوء هيكلها التنظيمي والثقافة التنظيمية السائدة فيها، اي انه يوضح العناصر والتعليمات التي تعني بتغيير الهيكل التنظيمي للمنظمة وهيكل الاقسام والادارات الفرعية، ويشمل توزيع المناصب والمسؤوليات ومصادر اتخاذ القرارات وقنوات الاتصال التي تربط اعمال الاشخاص الاساسي والجوهري لأحداث اي عملية تغيير في المنظمة والمجموعات في المنظمة بعضها البعض، ودرجة الرسمية (هلال ومحمود،2012: 1905).

3. البعد التكنولوجي: أصبحت تكنولوجيا المعلومات تشكل العمود الفقري التي تعتمد عليها المنظمات المعاصرة في برامج إعادة هندسة الموارد البشرية وتعد إحدى منجزات الثورة العلمية التكنولوجية التي كان لها تأثير كبير ومباشر على تشكيل حياة الإنسان وإنسان المجتمع المعلوماتي، فالمعلومات في عصرنا الحالي تعتبر جزء لا يتجزأ من حياة الإنسان واحتياجاته المستقبلية، وإنسان المجتمع المعلوماتي، بالإضافة إلى ذلك فإن تبني إدارة الموارد البشرية للتكنولوجيا الحديثة سوف يعود عليها بالنفع والفائدة الكبيرة منها تخفيض التكاليف وتحسين مستوى جودة الخدمة المقدمة ويتمثل التغيير التكنولوجي في إدارة الموارد البشرية عن طريق اعتمادها تقنيات متطورة في إدارة شؤون الأفراد العاملين وإدارة مهام الوظيفة وهذا بدوره سوف يلعب دوراً كبيراً في تخفيض التكاليف وأن تتبنى العمل الإلكتروني سيمكن العاملين من زيادة تركيزهم على المهام الاستراتيجية للوظيفة وتحقيق التوافق مع استراتيجية المنظمة (احلام، 2012: 154).

4. البعد البيئي: ويركز هذا البعد على تصميم برامج بيئة العمل بطريقة تضمن توحيد جهود العمل بشكل صحيح، ويهتم هذا البعد ببحث التأثير البيئي على سير أنظمة العمل بما يتضمن الاهتمام بالطقس والأجواء من حرارة وبرودة ورطوبة وتهوية والتلوث البصري، وتعتبر هذه مؤثرات وعوامل تؤثر على الكائن البشري وعلى طريقة تعامله وتفاعله مع النظام بمهامه ومنتجاته، وتعرف بأنها مجموعة من العوامل الفيزيائية التي لها تأثير على أداء الأفراد مثل الإضاءة، الحرارة والبرودة، والرطوبة، والاهتزاز، والضوضاء، لذلك يجب أخذ هذه العوامل بعين الاعتبار عند تصميم أي مهمة لتحقيق الملاءمة بين العامل الفيزيائي والعامل البشري (Kolus,2018:56).

سابعاً: العلاقة بين متغيرات البحث

العلاقة بين القيادة الملهمة وبرامج الهندسة البشرية

وجهدت العديد من الجهود المعرفية لدراسة العلاقة بين القيادة الملهمة وبيئة العمل التنظيمية، التي بينت أن القيادة صاحبة الخبرة تؤثر على أداء الموظفين في بيئة العمل، وأن نمط القيادة الملهمة يؤثر في سلوك وتنظيم أعمالهم، ويسهم في إدراك الموظفين له (زهران، 2015:726)، ذلك أن القيادة تمثل عنصراً مهماً في أي منظمة وفي تنظيم وترتيب بيئة العمل لتلك المنظمة، بغرض الوصول إلى تحقيق الأهداف المطلوبة، وتتبع هذه القيادة

أساليب الإقناع والتوجيه والتحفيز والاهتمام بأحاسيس الأفراد ومشاعرهم وسلامتهم وصحتهم التنظيمية، وجعلهم يشعرون بالأمان وبكرامتهم وأهميتهم، ولهذا فإن القائد الملمه يستأنس بأراء أتباعه ويعير أفكارهم الاهتمام المطلوب ويراعي صحتهم البدنية، ويمدهم بالمعلومات والتعليمات والادوات المطلوبة والمناسبة، ويؤدي دورا فاعلا في تشجيع الابتكارات، والوصول لأعلى درجات التعاون، وإخراج قدرات المرؤوسين وما لديهم من طاقات كامنة، وذلك من خلال رفع الروح المعنوية للأفراد، من أجل إنجاز الوظائف والمهام الموكلة اليهم، كذلك أن النمط القيادي السائد في اي منظمة له تأثير مباشر على هندسة بيئة العاملين وأداء مهامهم الرسمية (Skoglund,2011:48).

المبحث الثالث: الجانب التطبيقي للبحث

أولاً: اختبار ثبات الاستبانة

1. قياس الصدق الظاهري

عرضت الباحثتان الاستبانة على مجموعة من المحكمين والخبراء في تخصص (الإدارة الإستراتيجية، والمنظمة والسلوك التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية)، بهدف التأكد من قدرتها على قياس متغيرات الدراسة للتأكد من صحة الأبعاد والفقرات، وقدرتها على تحقيق هدف الدراسة، إذ استطلع آرائهم واخذ بجميع ملاحظاتهم عنها، بعد ادخالهم لعدد من التعديلات التي أسهمت في تعزيز قدرة الاستبانة على دراسة عنوان الدراسة.

2. قياس الصدق باستعمال معامل الثبات

وظفت الباحثتان اختبار (الفا كرو نيخ) لمعرفة ثبات الاستبانة ومعرفة اتساقها ونتائجها، فضلا عن درجة البعد التنظيمي التي تكون فيها بعيدة عن الخطأ والحصول على النتائج نفسها، حال إعادة استعمالها لمرات متعددة وبمدد زمنية مختلفة وبنفس درجة البعد التنظيمي، إذ يوضح الجدول (1) نتائج معامل الصدق والثبات لكل محور من محاورها (القيادة الملهمة، وبرامج الهندسة البشرية)، إذ كانت النتائج بحسب الآتي:

الجدول (1)

صدق وثبات ابعاد البحث (n=350)

الابعاد	الترميز	عدد الفقرات	معامل الثبات	معامل الصدق
القيادة الملهمة	STLR	25	0.818	0.904
الهندسة البشرية	ORCLUT	20	0.730	0.854
ثبات الفقرات الفردية	30		0.837	
ثبات الفقرات الزوجية	30		0.838	
معامل ارتباطي نصفي الاستبانة			0.621	
معامل سبيرمان براون			0.767	
معامل جوتمان للتجزئة النصفية			0.766	
الثبات الكلي للاستبانة	عدد الفقرات		معامل الفا	الصدق
	60		0.897	0.947

المصدر: من اعداد الباحثين على مخرجات برنامج (SPSS V.28)

ثانياً: نتائج التحليل الوصفي وترتيب المتغيرات وابعادها بحسب معامل الاختلاف النسبي

حلت القيادة الملهمة (المتغير المستقل) بالترتيب الثاني وبمعامل اختلاف نسبي (13.91%) ، واهتمام نسبي جيد (66.4%)، وهذا ما يتوافق مع مشاهدات الباحث في تركيز العاملين في دائرة صحة نينوى على تشجيع الإبداع وبما يعزز ممارسات القيادة الملهمة لديها، فضلاً عن استثمار الدافع الإلهامي، الاعتبارية الفردية، التمكين، التأثير المثالي في تحسين ممارساتها كل بحسب الأولوية، إذ كانت النتائج بحسب الآتي:

1. **المتغير المستقل (القيادة الملهمة):** قيس المتغير اجمالاً في العاملين لدى دائرة صحة نينوى من خلال خمس ابعاد رئيسية (التمكين، التأثير المثالي، الدافع الإلهامي، تشجيع الإبداع، الاعتبارية الفردية)، من خلال (25) فقرة موجهة بشكل مباشر لقياس مدى توفرها من خلال الأنشطة والسلوكيات و التي يؤديها العاملين في المنظمة المبحوثة، حيث اشارت الى القيادة الملهمة ممارسة وفعل، ليحصل المتغير المستقل (القيادة الملهمة) اجمالاً على معامل ثبات (0.818)، وبذلك يكون محور المتغير المستقل الأول صالحاً للقياس حيث أنه يعطي نفس النتائج.

2. **المتغير التابع (برامج الهندسة البشرية):** قيس المتغير اجمالاً عبر أربعة أبعاد رئيسية (البعد البشري، والبعد التنظيمي، والبعد التكنولوجي، والبعد البيئي)، كانت عن (20) فقرة موجهة بشكل مباشر لمعرفة مدى توفرها في السلوكيات التي يؤديها العاملين في دائرة صحة نينوى، فيما حصل المتغير الوسيط برامج الهندسة البشرية اجمالاً على معامل ثبات (0.730)، وبذلك يكون مقياس محور برامج الهندسة البشرية كمتغير وسيط صالحاً للقياس ويعطينا نفس النتائج.

ثانياً: نتائج التحليل الوصفي وترتيب المتغيرات وأبعادها بحسب معامل الاختلاف النسبي

حل المتغير المستقل القيادة الملهمة بالترتيب الثاني وبمعامل اختلاف نسبي (13.91%) ، وباهتمام نسبي جيد (66.4%)، وهذا ما يتوافق مع مشاهدات الباحث في تركيز العاملين في دائرة صحة نينوى على تشجيع الإبداع وبما يعزز ممارسات القيادة الملهمة لديها، فضلاً عن استثمار الدافع الإلهامي، الاعتبارية الفردية، التمكين، التأثير المثالي في تحسين ممارساتها كل بحسب الأولوية، أما المتغير التابع برامج الهندسة البشرية فقد حصل على أقل معامل اختلاف نسبي من المتغيرات المبحوثة (11.95%) مما يشير الى توافق العينة على توفرها وإدراك ممارساتها بالترتيب الأول من قبل العاملين في دائرة صحة نينوى، إذ يظهر الجدول () مساهمة البعد البشري بشكل مرتفع في تعزيزها، نظراً لكون معامل اختلافه (20.47%) وتوفره بوسط حسابي (3.39)، بينما كانت الأبعاد الأخرى مرتبة (البعد التكنولوجي، والبعد التنظيمي، والبعد البيئي) على الترتيب، وهذا ما انعكس على توفر برامج الهندسة البشرية بوسط حسابي (3.38) معتدل المستوى.

الجدول (2)

نتائج التحليل الوصفي وترتيب المتغيرات وأبعادها بحسب معامل الاختلاف النسبي

الترتيب	الأهمية النسبي %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	68.
الثاني	66.4	13.91	0.462	3.32	القيادة الملهمة
4	68.8	23.77	0.818	3.44	التمكين
5	66.2	25.52	0.845	3.31	التأثير المثالي
2	65.2	21.22	0.692	3.26	الدافع الإلهامي
1	66	19.57	0.646	3.30	تشجيع الإبداع

3	65.6	22.92	0.752	3.28	الاعتبارية الفردية
الأول	67.6	11.95	0.404	3.38	برامج الهندسة البشرية
1	67.8	20.47	0.694	3.39	البعد البشري
3	68.2	24.48	0.835	3.41	البعد التنظيمي
2	65.8	24.31	0.800	3.29	البعد التكنولوجي
4	68.8	25.78	0.887	3.44	البعد البيئي

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28)

ثالثاً: اختبار تأثير القيادة الملهمة في برامج الهندسة البشرية

حددت الفرضية الرئيسية الثانية للبحث: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد القيادة الملهمة مجتمعة (التمكين، التأثير المثالي، الدافع الإلهامي، تشجيع الابداع، الاعتبارات الفردية في برامج الهندسة البشرية) ولغرض التأكد من صحة الفرضية من عدمها، قمنا بتنفيذ نموذج الانحدار الخطي المتعدد بطريقة (BACK WARD)، لاسيما وان الجدول (26) أوضح وجود علاقات مباشرة بين المتغيرات والأبعاد، لذلك توجه الباحث نحو التحقق من الفرضية الرئيسية الثانية وبحسب الآتي:

التحقق من الفرضية الرئيسية الثانية: تؤثر القيادة الملهمة بأبعادها مجتمعة (التمكين، التأثير المثالي، الدافع الإلهامي، تشجيع الابداع، الاعتبارات الفردية) في برامج الهندسة البشرية تأثيراً معنوياً

بينت نتائج الجدول (26) ان قيمة (F) المحسوبة للأنموذج الأفضل (139.642) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي تزيد عن قيمتها الجدولة (3.928) وبقيمة احتمالية (0.05)، وبدرجة حرية (349)، لتشير إلى معنوية الأنموذج وقوته التي يعزوها الباحث إلى تداؤبية أبعاد القيادة الملهمة لتشكل أنموذج مقبول احصائياً، فضلاً عن وجود معامل تحديد (0.548) وبقيمة احتمالية (0.000)، وبمعامل تحديد مصحح (0.544)، إذ استطاعت أبعاد القيادة الملهمة مجتمعة (التمكين، التأثير المثالي، الدافع الإلهامي، تشجيع الابداع، الاعتبارات الفردية) من تفسير ما نسبته (54.4%) من التغيرات التي تطرأ على برامج الهندسة البشرية، فيما تُعزى النسبة المتبقية (45.6%) لمتغيرات أخرى لم تدخل ضمن الأنموذج المختبر.

إذ اتضح وجود تأثير إيجابي للتأثير المثالي مقداره (0.237) وبقيمة احتمالية (0.000)، وبقيمة (T) المحسوبة (9.516) التي تزيد عن قيمتها الجدولية (1.967) وبدرجة حرية (349)، وتبين وجود تأثير إيجابي للدافع الإلهامي مقداره (0.202) وبقيمة احتمالية (0.000)، وبقيمة (T) المحسوبة (7.792)، بالإضافة لوجود تأثير للتمكين مقداره (0.100) وبقيمة احتمالية (0.000)، وبقيمة (T) المحسوبة (5.506)، فضلاً عن عدم استثمار الدائرة لتشجيع الابداع والاعتبارية الفردية في برامج الهندسة البشرية أي استطاعت من استثمار (60%) من مرتكزات الأنموذج في تحسين برامج الهندسة البشرية، ومما سبق عرضه من نتائج، تقبل الفرضية الرئيسية الثانية (تؤثر القيادة الملهمة بأبعادها مجتمعة في برامج الهندسة البشرية تأثيراً معنوياً)، وبحسب المعادلة الآتية:

$$+ (الدفاع الإلهامي) * 0.202 + (التأثير المثالي) * 0.237 + (1.563) = (Y) \text{ برامج الهندسة البشرية} \\ + 0.100 * (التمكين)$$

الجدول (3)

تأثير القيادة الملهمة بأبعادها مجتمعة في برامج الهندسة البشرية (n=350)

برامج الهندسة البشرية							المتغير المستقل
F	T	Sig	A R ²	R ²	B	A	
139.642 0.000	5.506	0.000	0.544	0.548	0.100	1.563 0.000	التمكين
	9.516	0.000			0.237		التأثير المثالي
	7.792	0.000			0.202		الدفاع الإلهامي
	0.457	0.648			-0.019		تشجيع الابداع
	1.020	0.308			0.039		الاعتبارية الفردية

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28)

أما على مستوى أبعاد برامج الهندسة البشرية وهي تتأثر بأبعاد القيادة الملهمة مجتمعة فقد تبين من الجدول (27) واختبار الانحدار المتعدد بطريقة (BACK WARD) الآتي:

1. استطاعت دائرة صحة نينوى من استثمار الاعتبارات الفردية في البعد البشري بنسبة (14.5%)، وهذا ما يشكل أسلوباً لتحسينها، اما قيمة معامل تفسير الانموذج المصحح (0.022) وهو انموذج ضعيف ولكنه مقبول احصائياً، ومعامل التحديد (0.027)، وبقية الاختبار الفائي (4.852).
2. استطاعت دائرة صحة نينوى من استثمار التمكين للتأثير في البعد التنظيمي بنسبة (61.6%)، والتأثير المثالي بنسبة (35.6%)، بينما كان تأثير الدافع الإلهامي سلبياً (0.130)، اما قيمة معامل تفسير الانموذج المصحح (0.716)، ومعامل التحديد (0.719)، وبقية الاختبار الفائي (220.992).
3. استطاعت دائرة صحة نينوى من استثمار التأثير المثالي في البعد التكنولوجي بنسبة (72%)، والدفاع الإلهامي بنسبة (36.5%)، وهذا ما يشكل أسلوباً لتحسينها، بينما كان تأثير التمكين سلبياً بنسبة (7.5%)، والاعتبارات الفردية تأثير سلبياً بنسبة (6.9%)، اما قيمة معامل تفسير الانموذج المصحح (0.737)، ومعامل التحديد (0.740)، وبقية الاختبار الفائي (245.969).
4. استطاعت دائرة صحة نينوى من استثمار الدافع الإلهامي في البعد البيئي بنسبة (52.8%)، اما الدافع الإلهامي فكان تأثيره سلبياً بنسبة (12.2%)، اما قيمة معامل تفسير الانموذج المصحح (0.209)، ومعامل التحديد (0.218)، وبقية الاختبار الفائي (24.012).

الجدول (4)

الانحدار الخطي المتعدد لتأثير أبعاد القيادة الملهمة في أبعاد برامج الهندسة البشرية بطريقة (BACK WARD)

المؤشرات						الأبعاد
P	T	R ²	AR ²	β	F	
البعد البشري						الانموذج الأول
0.009	2.628	0.027	0.022	0.145	4.852	الاعتبارات الفردية
البعد التنظيمي						الانموذج الثاني
0.000	24.599	0.719	0.716	0.616	220.992	التمكين
0.000	10.435			0.356		التأثير المثالي
0.000	3.561			0.130		الدافع الإلهامي
البعد التكنولوجي						الانموذج الثالث
0.007	2.736	0.740	0.737	0.075	245.969	التمكين
0.000	19.200			0.720		التأثير المثالي
0.000	9.069			0.365		الدافع الإلهامي
0.043	2.028			0.069		الاعتبارات الفردية
البعد البيئي						الانموذج الرابع
0.022	2.298	0.28	0.209	0.122	24.012	التأثير المثالي
0.000	8.746			0.528		الدافع الإلهامي

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28)

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. ان المتغير المستقل (القيادة الملهمة) قد حصل على المستوى الكلي مستوى اهتمام جيد من قبل العينة المبحوثة (دائرة صحة نينوى) لكن ليس بالمستوى المطلوب وهذا يعني ان القادة في هذه الدائرة على دراية بأهمية ان يكونوا قادة داعمين بشكل ايجابي ومؤثر على العاملين.
2. حصل بعد التمكين على اعلى مستوى اهتمام من بين أبعاد القيادة الملهمة وهذا يعني ان نقل سلطات كافية للعاملين تمكنهم من أداء مهامهم بحرية بدون تدخل مباشر من قبل الإدارة، وهذا يبرهن ان التمكين يشكل بعداً مؤثراً في القيادة الملهمة.
3. تميل إجابات الأفراد عينة البحث إلى وجود حالة التزام جزئي بقواعد برامج الهندسة البشرية المتعلقة بتصميم مهام العمل، تصميم محطة العمل، تصميم المكائن والأدوات اليدوية، ومتغيرات تصميم بيئة العمل، فيما عدا جانبي الإضاءة والاهتزاز.

4. تنعكس عملية عدم الموازنة بين متغيرات برامج الهندسة البشرية على العينة المبحوثة والخصائص والمواصفات الجسمانية للأفراد العاملين إلى نتائج سلبية على صحة الفرد العامل وسلامته، لاسيما الإصابات العضلية الهيكلية من جهة وإنتاجيته من جهة أخرى.
5. عدم كفاية اطلاع الإدارة بمستوياتها المختلفة على المفاهيم الحديثة والمعاصرة لأنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية والمواصفات الفنية القياسية المتعلقة ببرامج الهندسة البشرية.
6. بينت النتائج الإحصائية وجود تأثير للقيادة الملهمه في برامج الهندسة البشرية، وهذا يعني كلما زاد الهام ودعم الأفراد في أعمالهم كلما ساهم في فاعلية تطبيق برامج الهندسة البشرية.

ثانياً: التوصيات

1. ضرورة تبني المنظمة قيد البحث بناء ودعم شامل لنظم القيادة الملهمه لتبني تطبيق برامج الهندسة البشرية بتوفير مستلزماتهم كافة إذ تضمن تشغيلها بصورة كفؤة وفاعلة على مستوى المنظمة واقسامها مع توفير بيئة مشجعة وملائمة تدرك أهمية متغيرات الدراسة في تحقيق الاهداف المطلوبة.
2. العمل على تبني وتعزيز دور القيادة الملهمه في الدائرة فكرا ومضمونا وبشكل جدي من أجل الحد من عمليات الاستنزاف والدوران ومغادرة الكفاءات والخبرات مما يعرقل سير العمل ويمكن تنفيذ ذلك في رسم خطة طريق للقيادات والسعي إلى تحويل اغلبية تلك القيادات إلى قيادات ملهمه محفزة للأفراد العاملين.
3. القيام بتكثيف الدورات التدريبية والتطويرية للعاملين على برامج الهندسة البشرية؛ لاكتساب المهارات والخبرات اللازمة لتطوير امكانياتهم الفردية وقدراتهم لتمكينهم من القيام بأعمالهم بكفاءة بفاعلية.
4. على الجهات المسؤولة العمل الجاد بحل المشاكل والمعوقات التي تعرقل أداء الأفراد بطريقة ايجاد الحلول المناسبة في تطبيق ممارسات الأساليب الحديثة لتمكين الأفراد العاملين وتوضيح اهم برامج الهندسة البشرية المؤثرة على ادائهم.
5. على الدائرة الاهتمام بمواردها البشرية من حيث حسن استقطاب العاملين وعدالة الترقيات والترفيعات وذلك من أجل خلق بيئة تنظيمية مناسبة وصحية للعاملين في دائرة صحة نينوى.
6. التوسع في اجراء الدراسات ودعم الباحثين في مجال القيادة الملهمه وبرامج الهندسة البشرية وذلك بطريقة زيادة عدد المرشحين للدراسات العليا في برنامج التخطيط الاستراتيجي.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

أ- الرسائل والإطاريح الجامعية

1. صيام ، رسلان ابراهيم محمد ، 2017، فاعلية برنامج القيادة من أجل المستقبل وعلاقته بقيادة التغيير لدى مديري المدارس بوكالة الغوث الدولية في محافظات غزة ، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة

ب- الدوريات

2. ولي، أحلام إبراهيم، جميل، بريشان معروف، 2020، أبعاد المناخ الأخلاقي ودورها في تبني النمط القيادي الاقناعي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة صلاح الدين، أربيل، العراق، مجلة قهلاي زانست العلمية - أربيل، كوردستان، العراق - مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية - المجلد (5) - العدد (1).
3. هلال، هناء ومحمود، زينب، 2012، تحديث البيئة المدرسية للأطفال المعاقين حركيا في ضوء مفهوم الارجونوميكا: الهندسة البشرية، مجلة البحث العلمي في التربية، طبعة 13، عدد 4، ص 1893_1913، السعودية.
4. زهران، على السيد بنداري، 2015، العلاقة بين الثقة التنظيمية وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية - دراسة تطبيقية على ديوان عام محافظة الشرقية، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الازهر - العدد الرابع عشر.

ج- الكتب

5. أحلام، خان، 2012، إعادة هندسة العمليات كمدخل لتميز إدارة الموارد البشرية أبحاث اقتصادية وإدارية، كمية العموم التجارية- عموم التسيير، العدد/2، جامعة محمد خيضر، سكرة، الجزائر.
- جستيه، عبد العزيز صديق، 2008، القيادة الإدارية الفعالة ، جامعة الملك عبد العزيز - كلية الإدارة والاقتصاد - جدة

ثانياً: المصادر الأجنبية

A. Journals

5. Al-Qahtani, A. M., Elgzar, W. T., Ibrahim, H. A., El-Houfy, A., & El Sayed, H. A. (2021). Women empowerment among academic and administrative staff in Saudi universities: A cross-sectional study. African journal of reproductive health, 25(1), 60-68.

6. Astakhova, L. V., & Medvedev, I. A. (2021). An Information Tool for Increasing the Resistance of Employees of an Organization to Social Engineering Attacks. Scientific and Technical Information Processing, 48(1), 15-20.
7. Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. Academy of Management review, 23(2), 341-352.
8. Kolus, A., Wells, R., & Neumann, P. (2018). Production quality and human factors engineering: A systematic review and theoretical framework. Applied ergonomics, 73, 55-89.
9. Nawaz , A., & Khan, I. U. (2016). Leadership Theories And Styles : A Literature Review Leadership Theories and Styles: A Literature Review.
10. Odumeru, J. A., & Ogbonna, I. G. (2013). Transformational vs. transactional leadership theories: Evidence in literature. International review of management and business research, 2(2), 355.
11. Radant, O., Colomo-Palacios, R., & Stantchev, V. (2016). Factors for the management of scarce human resources and highly skilled employees in IT-departments: a systematic review. Journal of Information Technology Research (JITR), 9(1), 65-82.
12. Skoglund-Öhman, I. (2011). Experiences from a Participatory Ergonomics Project Among Home Care Personnel, Informal Carers and Unit Leaders in a Swedish Municipality. The Open Occupational Health & Safety Journal, 3, 8-16.
13. White, C. M., & Mungal, M. G. (2008). Mechanics and prediction of turbulent drag reduction with polymer additives. Annu. Rev. Fluid Mech., 40, 23-35.

B. Book

14. Matoushck, N. (2008). Ergonomics Using in Injury Management Results in Bottom Line System.
15. Shah, N. (2001). Contagious divides: Epidemics and race in San Francisco's Chinatown (Vol. 7). Univ of California Press.
3. Slack, Nigal. Chambers, Stuart And Johnston, Robert. (2004). Operation Management . 4th.ed, Print-Hall Inc, U.S.A .

ملحق رقم (1)
الاستبانة

جامعة الموصل
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال
الدراسات العليا

م/ استمارة استبانة

السادة الموظفين المحترمين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

استمارة الاستبانة التي بين أيديكم هي جزء من متطلبات اكمال هذا البحث : "تأثير القيادة الملهمه في برامج الهندسة البشرية: دراسة تحليلية لاراء عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى"، وأملنا كبير في تعاونكم معنا في قراءة فقرات الاستمارة والاجابة عنها، وإن نجاح هذه البحث يعتمد على درجة استجابتكم وبما يتمثل فيها من الدقة والموضوعية، على أمل ان تخرج نتائج تخدم مسيرة البحث العلمي، أرجو ملاحظة النقاط الآتية:

1. ان اجاباتكم سوف لن تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي فلا داعي لذكر الاسم.
2. لا توجد اجابة صحيحة او خاطئة بل رأيك الموضوعي هو المطلوب.
3. كل فقرة تحتوي على (5) بدائل تتراوح بين (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، نرجو وضع علامة (✓) أما كل عبارة تعبر عن وجهة نظرك.

مع وافر التقدير والاحترام..

الباحثة

سحر شريف سعيد

الباحثة

ميسون عبد الله أحمد

أولاً: معلومات تعريفية

1. العمر : 30 سنة فأقل 31 - 40 سنة 41 - 50 سنة

2. الجنس: ذكر أنثى

3. التحصيل الدراسي:

4. العنوان الوظيفي:

5. عدد سنوات الخدمة: 5 سنوات فأقل 10 سنوات 15 سنة

16 - 20 سنة 21 سنة فأكثر

ثانياً: المتغير المستقل (القيادة الملهمة) :

1. التمكين: وهو عملية نقل سلطات كافية للعاملين كي يتمكنوا من أداء مهامهم بحرية بدون تدخل مباشر من قبل الإدارة، مع الدعم الكامل لقدراتهم ومهاراتهم بتوفير الموارد الكافية والمناخ الملائم والعمل على تأهيلهم فنياً وسلوكياً.

ت	الفقرات	موفق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	نتصرف بحرية وعلى نحو يؤمن بتحقيق الأهداف التنظيمية					
2	نمتلك سلطة تؤهلنا لأداء المهمات المعهودة لنا					
3	تقدم لنا القيادات الإدارية في منظماتنا حالة من الدعم					
4	توجد حالة من التقارب بين رؤيتنا وبين الرؤية التنظيمية					
5	يتسم مناخ العمل في منظماتنا بالثقة					

2. التأثير المثالي: ويشير إلى درجة تأثير القائد بشكل مثير للاعجاب على العاملين مما يضمن اتخاذهم لمواقف محددة تجاه القائد.

ت	الفقرات	موفق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تفرض شخصية القائد حالة من الاحترام له في ميدان العمل					
2	يمثل العاملون في منظماتنا الاساس الفعلي لتحقيق الأهداف					
3	يضع القائد المصلحة العامة قبل المصلحة الذاتية					
4	يعمد القائد إلى الاطمئنان على صحة سلوكيات العاملين معه بشكل مستمر					
5	يرى العاملون في القائد أكثر من صورة ايجابية					

3. الدفع الإلهامي : هنا يتصف القائد بالطموح والثقة والتأثير وزرع الحماس والاستقلالية وروح التحدي والامانة والسيطرة فيقوم بنقل هذه الصفات للمرؤوسين في تنمية الشعور بالانتماء والثقة لديهم، وقدرته على الهام العاملين بجعلهم يفكرون بكيفية حل المشاكل بطريقة مبتكرة وشخصية جديدة.

ت	الفقرات	موفق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة

1	تعد القيادات مصدر الهام في الالتزام بالعمل				
2	يتمكن القائد في منظمته من اقناع العاملين بما يطمحون اليه				
3	يشارك العاملون في منظمته بالقرارات ذات الصلة بالمهام				
4	يتم تفويض العاملين في منظمته على وفق قدراتهم				
5	ي طرح العاملون في منظمته الأفكار الجديدة ظون تردد				

4.تشجيع الابداع: وهو تشجيع وتحفيز الفرد ومكافأته على ممارسة روح الابداع والمبادرة، فالقيادة الداعمة تعمل على تشجيع المبادرات وتبنى المبدعين وتجد المنافسة الشريفة والصحية.

ت	الفقرات	موفق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يستنفذ القائد جزءا من وقته لاكتشاف الأفكار غير المألوفة					
2	يدعم القائد اية طروحات جديدة تخدم العمل ويؤيدها					
3	ينظم القائد حلقات عمل عن كل ما هو جديد					
4	يتم كشف الأفكار المطروحة عن طرائق الاعلان المختلفة في المنظمة					
5	تجعل القيادة الإدارية في منظمته الاخفاق في العمل مدخلا للنجاح					

5.الاعتبارية الفردية: وتعني ان على القائد اعطاء الاهتمام الكامل للعاملين في الاستماع لمشاكلهم والعمل على حلها ومعالجتها وتوزيع المهام عليهم على اساس القدرة والحاجة.

ت	الفقرات	موفق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يستمع القائد إلى المشكلات التي تواجه العاملين ويتفاعل معها					
2	يوزع القائد المهمات على العاملين على اساس التوصيف الوظيفي					
3	يقوم القائد بارشاد العاملين لتحقيق النمو على مستوى المنظمة					
4	يضع القائد استراتيجيات داعمة لانجازات العاملين					
5	يهتم القائد بالعاملين شخصيا					

ثانيا: المتغير المعتمد (برامج الهندسة البشرية)

1.البعد البشري: وهو التعامل مع الجوانب الذهنية للفرد إذ يهتم بالعمليات العقلية مثل الادراك والتفكير والذاكرة والاستجابة والحركية ويركز على التوافق بين القدرات البشرية المعرفية والمعلوماتية ومحيط العمل.

ت	الفقرات	موفق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يتجنب العاملون الحركات المتكررة عند أداء أنشطة العمل					
2	يستبعد العاملون التوقعات المفاجئة وتغيير الاتجاه بزوايا حادة					
3	يوظف العاملون ما لديهم من قدرات لتأمين الاستعمال الأفضل لاليات المناولة					
4	ياخذ العاملون مدة للراحة اثناء العمل					
5	يمارس العاملون انشطتهم على وفق الرعاية الصحية لهم					

2. البعد التنظيمي: يركز على تحسين النظم الإدارية بما فيها الهياكل التنظيمية وعملياتها وانشطتها وسياساتها.

ت	الفقرات	موفق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يتم تقديم التسهيلات للعاملين عند أداء العمل					
2	تحدد القيادات المتطلبات التنظيمية لأداء العمل					
3	تأخذ القيادات مواردها بعين الاعتبار عند وضعها للأهداف ومراجعتها لمتطلباتها التنظيمية					
4	تضع منظمتنا أهدافها في إطار رسالتها					
5	يتم تحسين انظمة العمل في منظمتنا اعتمادا على ما تقدمه القيادات من موارد					

3. البعد التكنولوجي: يوفر الاستعمال المكثف لتكنولوجيا المعلومات الناتج عن تبني مشاريع إعادة الهندسة للفائمين على الموارد البشرية امكانية التوزيع الجيد للمهام والبيانات بين العاملين.

ت	الفقرات	موفق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يستند العمل في منظمتنا على استعمال التكنولوجيا المناسبة					
2	تحدث التغييرات في منظمتنا في اطار التطورات التقنية					
3	تتمارس التقنية بكفاءة في مجال القرارات الإدارية					
4	توظف منظمتنا التقنية لتداول المعلومات في ميدان العمل					
5	تصمم العمليات الإدارية في منظمتنا في ضوء المستجدات التقنية					

4. البعد البيئي: ويركز على تصميم برامج بيئة العمل بطريقة تضمن توحيد جهود العمل بشكل صحيح، ويهتم هذا البعد ببحث التأثير البيئي على سير انظمة العمل بما يتضمن الاهتمام بالطقس والاجواء.

ت	الفقرات	موفق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تدعم منظمتنا برامج السلامة المهنية والصحة النفسية للعاملين في اماكن العمل					
2	يرى العاملون حركاتهم في ميدان العمل على نحو مرئي ومن موقع مريح					
3	تمثل حواس العاملين والقدرات العضلية لهم الأساس في تصميم وترتيب الآلات والمكائن المستخدمة					
4	تتعامل منظمتنا مع المؤثرات الضارة في ميدان عملها إلى حد تلافيها					
5	يتحرك العاملون في ميدان العمل بشكل طليق إلى حد اتخاذ الوضع الجسماني الذي يلائم العمل					