

أثر القيادة التحويلية على ديناميكية الجماعة في المؤسسة: دراسة حالة عينة من المؤسسات الاقتصادية

The impact of transformational leadership on group dynamics in the enterprise: A case study of a sample of economic enterprises

* هارون سميرة¹، عرابي محفوظ²

¹ جامعة آكلي محمد أولحاج البويرة (الجزائر)، samira.haroun@univ-bouira.dz

² جامعة آكلي محمد أولحاج البويرة (الجزائر)، a.mahfoud@univ-bouira.dz

تاريخ النشر: 2024/12/26

تاريخ القبول: 2024/11/19

تاريخ الاستلام: 2024/09/14

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة وتبيان أثر القيادة التحويلية بأبعادها الأساسية على ديناميكية الجماعة في المؤسسة الاقتصادية، مع دراسة حالة عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية البويرة، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لأهداف الدراسة مع الاستعانة بالبرنامج الإحصائي "SPSS" من أجل تحليل البيانات والمعلومات التي تم جمعها عن طريق الاستبيان الموزع على عينة مكونة من 250 عامل، وقد توصلت الدراسة إلى أن معامل الارتباط (R) بين القيادة التحويلية وديناميكية الجماعة بلغ 0,897 عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وبمعامل تحديد (R^2) قدره 0,805، كما توصلت الدراسة إلى أن مستوى الدلالة للمتغيرات الوظيفية والشخصية أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهو ما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول إجابات أفراد عينة الدراسة عن ديناميكية الجماعة في المؤسسات محل الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

الكلمات المفتاحية: قيادة، قيادة تحويلية، جماعة العمل، ديناميكية الجماعة، مؤسسة اقتصادية.

تصنيف JEL: M120، A3.

Abstract:

This study aimed to analyze the relationship and clarify the impact of transformational leadership in its basic dimensions on group dynamics in the economic institution, with a case study of a sample of economic institutions in the state of Bouira. The descriptive analytical approach was relied upon for its suitability to the objectives of the study, with the help of the statistical program "SPSS" in order to analyze the data and information collected through the questionnaire distributed to a sample of 250 workers. The study concluded that the correlation coefficient (R) between transformational leadership and group dynamics reached 0.897 at a significance level ($\alpha \leq 0.05$), and with a coefficient of determination (R^2) of 0.805. The study also concluded that the level of significance for the functional and personal variables is greater than the significance level ($\alpha \leq 0.05$), which indicates the absence of statistically significant differences in the answers of the study sample members about group dynamics in the institutions under study attributed to personal and functional variables.

Key words: Leadership, transformational leadership, work group, group dynamics, economic enterprise.

Classification JEL: M120، A3.

* المؤلف المرسل.

مقدمة:

انطلاقاً من كون سلوك الفرد ضمن جماعة أو فريق محدد رئيسي لنجاح المؤسسات، تبرز ضرورة بناء وخلق جماعات عمل فعالة، وهذا لا يتحقق إلا من خلال مساهمة جميع أفراد الجماعة بما في ذلك القائد، فعن طريق الاعتماد المتبادل بين القادة وأعضاء الجماعة تبنى وتصلق القوى الديناميكية التي تعمل الجماعة في إطارها، لهذا أصبحت دراسة ديناميكية الجماعات من الحقول العلمية الأساسية في دراسة سلوك الفرد وتطويرة في المؤسسة.

من هنا يبرز الدور القيادي في امتلاك الرؤية الواضحة والقادرة على استشراف المستقبل وتحويل هذه الرؤية إلى واقع ملموس عن طريق التأثير على الأفراد العاملين وحفزهم على إنجاز أهداف المؤسسة بما يدفعها نحو التغير الإيجابي والقدرة على التميز والمنافسة، فالقيادة أصبحت المعيار الذي يحدد نجاح أي مؤسسة لارتباطها الوثيق بأداء الأفراد.

ولعل أهم الأنماط القيادية التي انبثقت عن التقدم العلمي والتطور التقني ما يعرف بالقيادة التحويلية، هذا المدخل المعاصر الذي يعد نمطاً يستخدم المحاولات الدقيقة للتأثير في الأفراد المرؤوسين على المستوى الفردي والجماعي فهي تركز على تغيير الأفراد وتحويلهم إلى قادة.

1- إشكالية الدراسة: انطلاقاً من ضرورة خلق ديناميكية الجماعة في المؤسسة لبلوغ الأهداف والقدرة على التميز ومواجهة المتغيرات المتسارعة، واستناداً إلى حقيقة أن ذلك لا يتحقق إلا بوجود نوع قيادي يؤثر بدرجة كبيرة على سلوكيات الأفراد ضمن الجماعة كان التوجه نحو القيادة التحويلية وإمكانية تحقيقها لديناميكية الجماعة في المؤسسة، من هنا تبرز معالم إشكالية دراستنا هي كالاتي.

✓ ما مدى تأثير القيادة التحويلية على ديناميكية الجماعة في المؤسسة الاقتصادية؟

2- الأسئلة الفرعية: للإجابة عن الإشكالية الرئيسة تم تقسيمها إلى الأسئلة الفرعية التالية:

✓ هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0,05$) لسلوكيات القيادة التحويلية على ديناميكية الجماعة في المؤسسات محل الدراسة؟

✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0,05$) حول إجابات عينة الدراسة عن ديناميكية الجماعة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية؟

3- فرضيات الدراسة: في ضوء العرض السابق للإشكالية الرئيسة للدراسة والأسئلة الفرعية المنبثقة عنها، أمكننا صياغة الفرضيات التالية:

✓ يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لسلوكيات القيادة التحويلية على ديناميكية الجماعة في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha = 0,05$)؛

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0,05$) حول إجابات عينة الدراسة عن ديناميكية الجماعة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية؛

4- أهمية الدراسة: انطلاقاً من ضرورة توفير منهج شامل لدراسة الجماعات ومختلف تفاعلاتها والتغيرات التي تحدث فيها وتوجيهها نحو ترقية أداء المؤسسة، تأتي هذه الدراسة لتحليل العلاقة بين سلوكيات القيادة التحويلية كأحد أبرز المفاهيم الإدارية الحديثة وديناميكية الجماعة التي تترجم إثر تفاعلاتها البيئية الداخلية للمؤسسة والتي تؤثر بشكل كبير على أدائها، كما تسعى هذه الدراسة إلى إبراز الدور القيادي في تعميق مستوى إدراك وقبول العاملين لأهداف فريق العمل والنظر إلى ما هو أبعد من اهتماماتهم الذاتية.

5-منهج الدراسة: من أجل الوصول إلى إجابات لأسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، اعتمدنا على المنهج الوصفي والتحليلي من أجل وصف وتحليل الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في القيادة التحويلية وديناميكية الجماعة، كما حاولنا جمع أكبر قدر من البيانات عن هذين الأخيرين وتحليلها وتفسيرها بالاعتماد على المنهج الإحصائي الوصفي مع الاستعانة بمجموعة من الأدوات الإحصائية كاستيبيان والبرنامج الإحصائي "SPSS"، لمعرفة اتجاه أفراد عينة الدراسة نحو القيادة التحويلية وديناميكية الجماعة وتحليل العلاقة بينهما.

6-الدراسات السابقة: من أبرز الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة ما يلي:

✓ (بوكشريدة و جوادي، 2021) حاولت هذه الدراسة تبين العلاقة التي تربط بين القيادة التحويلية والتعلم التنظيمي من وجهة نظر العمال بمعمل لوراس للجبس بأولاد جلال، وقد تم جمع البيانات بواسطة الإستبانة على عينة مكونة من 50 عامل، وتوصلت الدراسة أن وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والتعلم التنظيمي، رغم أن مستوى ممارسة القيادة التحويلية والتعلم التنظيمي كان متوسطا لدى العمال، ما عكس الدور الكبير الذي تلعبه القيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة وأهميته بالنسبة للتعليم التنظيمي في معمل لوراس للجبس محل الدراسة، تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في تناولهما لمتغير القيادة التحويلية، إلا أنها تختلفان في المتغير التابع أين تطرقت هذه الدراسة إلى متغير التعلم التنظيمي في حين تناولنا في دراستنا متغير ديناميكية الجماعة.

✓ (نوري و قاسمي، 2020) هدفت هذه الدراسة إلى تبين دور ديناميكية الجماعة في بناء الثقافة التنظيمية من خلال عنصر الاتصال داخل المؤسسة، وقد توصلت الدراسة إلى إن الاتصال الفعال يساهم في تحسين أداء العامل ورفع رضا العامل في العمل، أما الجماعات غير المتناسكة فتبين أ، التشويش له دور كبير في تفككها، وخلق الصراعات والمنافسة المستمرة بين أعضائها، من هنا يظهر جليا أ، الاتصال هو نشاط إنساني يهدف إلى تحقيق متطلبات التوازن والاستقرار للفرد والجماعة والمنظمة على حد سواء والتي من خلالها تبنى ثقافة المؤسسة، تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في تناولهما موضوع ديناميكية الجماعة غير أنهما تختلفان في كونه يعتبر متغيرا مستقلا في هذه الدراسة وتم دراسة علاقته بمتغير الثقافة التنظيمية، أما في دراستنا فهو متغير تابع حاولنا تحليل علاقته بالقيادة التحويلية.

المحور الأول: مدخل مفاهيمي للقيادة التحويلية

يقال عن القيادة أنها فن التأثير في المرؤوسين، فهي حلقة الوصل بين العاملين وخطط المنظمة من خلال توجيه سلوكياتهم نحو تحقيق الأهداف المسطرة، ولعل القادة الناجحين أولئك الذين يمزجون بين القيادة والتحفيز فيوفرون محفزات ترفع الروح المعنوية وتثير تفكير المرؤوسين، وتنشط انتباههم تجاه الأهداف المهمة والأساسية، من هنا تبلور مفهوم القيادة التحويلية الذي سنحاول توضيح مدلوله وتبيان أبعاده في الآتي.

أولا: مفهوم القيادة التحويلية

انطلاقا من فعالية التحفيز في التأثير على المرؤوسين، أدمج كبعد أساسي في أحد أنماط القيادة، ما أدى إلى ظهور مصطلح القيادة التحويلية على يد "Burns James McGregor" سنة 1978، والتعرفها على أنها: "عملية يسعى من خلالها القائد والتابعين إلى

النهوض بكل منهم الآخر للوصول إلى أعلى مستويات الدافعية والأخلاق" (Burns, 1978, p. 20) ويظهر اهتمام بيرنز " Burns " بالبعد الأخلاقي القائم على أساس قيم أخلاقية مثل الحرية والعدالة والمساواة والإنسانية في محاولة لرفع وعي المرؤوسين تجاه القضايا الأخلاقية وتحريك طاقاتهم لإصلاح منظماتهم، وقد عزز " Bernard Bass " هذا الاتجاه سنة 1985 الذي يعتبره الباحثون الأب الحقيقي للقيادة التحويلية، فقد عرفها على أنها: " عملية استشارة التابعين لتحقيق مستويات أداء تفوق التوقعات من خلال تغيير اتجاهات ومعتقدات وقيم التابعين " (Bass, 1985, p. 25)، وقدم " Bass " نظريته المشهورة في القيادة التحويلية وتوالت تعد ذلك تعاريف العديد من الكتاب والباحثين على غرار " Jay Alden Conger " الذي يرى أن القيادة التحويلية هي: " تلك القيادة التي تتجاوز الحوافز مقابل الأداء المرغوب إلى تطوير وتشجيع المرؤوسين فكريا وإبداعيا وتحويل اهتماماتهم الذاتية لتكون جزءا أساسيا من الرسالة العليا للمنظمة " (Conger & Kanungo, 1998, p. 47) يبدو جليا من هذا التعريف أن " Conger " تجاوز التحفيز الذي أشار إليه كل من " Burns " و " Bass " وأكد على ضرورة توجيه التحفيز نحو تشجيع إبداع المرؤوسين لتحقيق رسالة المنظمة، أما " Trofino " فقد عرفها على أنها: " مدى سعي القائد التحويلي إلى الارتقاء بمستوى مسؤوليه من أجل الإنجاز والتطوير الذاتي والعمل على تنمية وتطوير الجماعات والمنظمة كلها " (Trofino, 2000, p. 233) في حين يرى كل من " Griffin " و " Rafferty " أن القيادة التحويلية تعني: " مدى استخدام القائد لعنصر الجاذبية والصفات الشخصية ذات العلاقة ليرفع من التطلعات وبحول الأفراد والنظم لأنماط من الأداء ذات المستوى العالي " (Griffin & Rafferty, 2004, p. 330)، اتفق الباحثان السابقان على أن القيادة التحويلية هي تلك القيادة التي تطور أداء العاملين وتحسن مهاراتهم بصورة مستمرة كما تحفزهم على تقديم الحلول الإبداعية وبذل جهود إضافية لتحقيق رسالة المنظمة وأهدافها، في حين يرى " Northouse Peter " أن القيادة التحويلية هي: " عملية يشترك فيها القائد مع المرؤوسين بروابط ترفع من مستوى الدافعية والأخلاق عند كل من القائد والمرؤوسين " (Northouse, 2006, p. 162)، من خلال ما أوردناه من تعاريف سنحاول صياغة تعريف شامل كالآتي: القيادة التحويلية هي ذلك النمط من القيادة الذي يكون فيه القائد قادرا على تحفيز وتشجيع المرؤوسين لبلوغ الأهداف المسطرة ورفع مستوى الدافعية والأخلاق لديهم وتطويرهم فكريا وإبداعيا لتحقيق أداء يفوق التوقعات.

ثانيا: أبعاد القيادة التحويلية

أحدث نمط القيادة التحويلية نقلة نوعية في أداء المؤسسات منذ ظهوره، ويتضمن هذا النمط مجموعة متكاملة من الأبعاد التي يضم كل بعد منها مجموعة مقومات فكرية، شخصية، اجتماعية وتنظيمية، وفيما يلي شرح لمدلولها.

1- التأثير المثالي:

التأثير المثالي حسب " BASS " يعني: " امتلاك القائد للرؤية والإحساس القوي بالرسالة العليا للمنظمة وغرس روح الفخر والاعتزاز في نفوس مسؤوليه كما يؤدي إلى تحقيق الثقة والاحترام من قبلهم " (Bass B. , 1994, p. 25) أما " Avolio " فيرى أن التأثير المثالي هو: " إظهار مشاعر الاحترام للآخرين وبناء الثقة المتبادلة والثقة في رسالة المنظمة، إذ لا يستطيع القائد التحويلي أن يجعل من العاملين يتأثرون بممارساته، وذلك عندما يتحسس العاملون معه قدرته على تحقيق أهداف المنظمة ورسالتها " (Avolio, 1991)

12) p. يظهر أن التأثير المثالي يتبلور في سلوك القائد وممارساته التي تجسد مثالا للأخلاق والقيم والتي تجعله أكثر تأثيرا على المرؤوسين من خلال احترامهم له والثقة المتبادلة بينهم.

2- الاستشارة الفكرية:

الاستشارة الفكرية حسب "BASS" تعني: " قدرة القائد على قيادة مرؤوسيه ورغبته في جعلهم يتصدون للمشكلات وخاصة الروتينية بالطرق الجديدة وتعليمهم مواجهة الصعوبات بوصفها مشكلات تحتاج إلى الحل والبحث عن الحلول المنطقية لها " (Bass B. , 1994, p. 25) في حين يرى " Avolio " أن الاستشارة الفكرية: "تعد ضرورة خاصة إذا كانت خبرة القائد ومعلوماته عن المشكلة محدودة كما أنه بعد ضرورة في الحالات التي يكون فيها أغلب العاملين من المتعلمين تعليما عاليا" (Avolio, 1991, p. 12) إذن فلا استشارة فكرية تعني قدرة القائد على مشاركة وإسهام مرؤوسيه في حل المشكلات.

1- الاعتبارية الفردية:

حسب "BASS" فإن الاعتبارية الفكرية تعني: " اهتمام القائد بمرؤوسيه وإدراكه مبدأ الفروق الفردية والتعامل مع كل موظف منهم بطريقة معينة تناسب واهتمامه والعمل على تدريبهم وإرشادهم لتحقيق مزيد من النمو والتطور " (Bass B. , 1994, p. 25) فاما " Avolio " فيرى أن الاعتبارية الفردية هي: " قيام القائد بإيلاء الاهتمام بحاجات العاملين معه التي تتسم بالخصوصية فحاجاتهم ليست واحدة، وفي نفس الوقت يركز القائد التحويلي على بناء الثقة ومعرفة جوانب الضعف والقوة في أداء العاملين " (Avolio, 1991, p. 12) من هنا يمكننا القول أن الاعتبارية الفردية تعني طريقة تعامل القائد مع مرؤوسيه والتي يراعي فيها حاجات ورغبات واهتمامات كل فرد التي تتسم بالخصوصية وتوزيع المهام بناء على ذلك ما يعزز جسر الثقة بين الطرفين.

3- التحفيز:

حسب "BASS" فإن التحفيز هو: " العملية التي تركز على تصرفات وسلوكيات القائد التي تولد في التابعين حب التحدي وأن تلك السلوكيات تعمل على إيضاح التوقعات للتابعين وتشجيع روح الفريق في العمل والالتزام بالأهداف التنظيمية " (Bass B. , 1994, p. 25) كما يرى "Ronald Woods" أن التحفيز يعني: " إثارة المشاعر والعواطف لدى العاملين للعمل والحركة والقيادة الإلهامية والروحانية وعقيدة القائد وإيمانه " (Woods, 2003, p. 45) فالتحفيز يعني قدرة القائد على دفع الأفراد وتحريكهم نحو سلوك معين أو بذل مجهود معين قصد تحقيق هدف مسطر.

4- التمكين:

يرى " GRIFFIN " أن التمكين هو " عملية تأهيل الأفراد العاملين لتحديد أهداف العمل الملقاة عليهم مسؤولية إنجازها واتخاذ القرارات اللازمة لذلك، فضلا عن حرية التصرف في معالجة المشكلات التي تواجههم وحلها ضمن مجالات السلطة والمسؤولية المتاحة لهم من قبل المستويات الإدارية العليا " (GRIFFIN, 1999, p. 499) من هنا يظهر أن التمكين يعني منح الأفراد فرصة المشاركة في صنع القرارات ومسؤولية إنجازها مما يدعولهم يتمتعون برضا أكبر اتجاه وظائفهم ومنظمتهم.

مما سبق ذكره نستنتج أن القيادة التحويلية هي ذلك النمط من القيادة الذي يشترك فيه القائد مع المرؤوسين بروابط تتميز بالتأثير المثالي، الاستشارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، التحفيز والتمكين التي تعزز ثقة المرؤوسين وترفع من مستوى الدافعية والأخلاق والإبداع من أجل الإنجاز والتطوير الذاتي وتحمل المسؤولية في تنمية وتطوير أنفسهم والمنظمة على حد سواء.

المحور الثاني: مفاهيم ومنطلقات أساسية حول ديناميكية الجماعة

مصطلح ديناميكية الجماعة يتكون من شقين: الديناميكية والجماعة، فكلمة ديناميكية "Dynamique" تستعمل عادة في المجال الفيزيائي ويقصد بها: "مختلف العلاقات التي تكون بين القوى والحركات الناتجة عن هذه الأخيرة" (أديون، 2001، صفحة 11) إذن فهو يدل على التفاعلات والحركات بين مجموعة من القوى، أما كلمة الجماعة "Groupe" فتعني "أي تجمع يضم فردين أو أكثر يحدث بينهم شيء من التفاعل الاجتماعي" (مجدى، 2008، صفحة 135) فالجماعة هي تجمع لعدد من الأفراد لا يقل عن اثنين يتفاعلون في مجال زمني ومكاني محدد، وسنحاول في الآتي إعطاء مدلول عبارة ديناميكية الجماعة.

أولاً: مفهوم ديناميكية الجماعة

الباحث وعالم النفس الألماني "Lewin Kurt" هو أول من وضع مصطلح ديناميكية الجماعة سنة 1944م في أحد تقاريره بعنوان "علم النفس الاجتماعي بين النظرية والتطبيق" ويرى "Lewin" أن الجماعة تتميز بأنها كل ديناميكي ويعني هذا أن الجماعة ووسطها يمثلان وسطا ديناميكيا مشكلا من جماعات مصغرة وأعضاء وقنوات الاتصال ومسافات وحواجز، وبالتالي فإن أي جزء من أجزاء الجماعة يؤدي إلى تغير بنية الجماعة (ماهر، 2007، صفحة 160) يشير هذا التعريف إلى أن ديناميكية الجماعة تعني بدراسة التأثير المتبادل داخل الجماعات الصغيرة وتأثيرها على بيئة الجماعة ككل، في حين يعرف "Ronald Lewis" ديناميكية الجماعة على أنها: "بحث في عملية التفاعل الاجتماعي داخل الجماعة الصغيرة، وهذا البحث يرمي إلى إيجاد المبادئ التي تقوم عليها سلوكيات الجماعة والقوانين التي تعمل على التحكم في تكوينها وفي علاقة الأفراد ببعضهم البعض وعلاقة الجماعة بمختلف الجماعات الأخرى والنظم السائدة إضافة إلى توضيح وتفسير مختلف التغيرات التي تحدث فيها، ومن ثم الوصول إلى طرق وتقنيات تساعد على جعل القرارات التي تتخذها الجماعة ذات فعالية" (شطى، 2014، صفحة 71، 73) يتضح من هذا التعريف أن ديناميكية الجماعة تهتم بسلوك الجماعات والقوى والمبادئ التي تؤثر فيها وتفسر التغيرات التي يحدثها التفاعل بين هذه القوى بغية جعل قرارات الجماعة فعالة، أما "Shertzer and Stone" فيريان أن ديناميكية الجماعة هي: "القوى المتفاعلة داخل الجماعات والتي تنظم وتدبر العمل فيها من أجل تحقيق أهدافها" (بزوي و بلمختار محمد رضا، 2019، صفحة 391) بالنظر في هذا التعريف نجد أنه يتوافق مع التعاريف السابقة في كون ديناميكية الجماعة تختص بدراسة القوى المتفاعلة داخل الجماعة بغية توجيهها نحو تحقيق أهداف الجماعة، ويعتبر "George Homans" أن صور التفاعل بين الأعضاء هو عبارة عن نظام متكامل من العلاقات التي تتأثر بجملة من المتغيرات داخلية تتمثل في الجماعة نفسها وخارجية تشمل على البيئة التي تحيط بالجماعة وكل النظامين هو عبارة عن علاقات من التفاعل قائمة على الفعل ورد الفعل (كاظم، 2002، صفحة 86)، في حين نجد "Carwright and Zander" يعرفان ديناميكية الجماعة على أنها: "إيديولوجية سياسية معينة تتعلق بطرق تنظيم وإدارة الجماعات، حيث تؤكد هذه الإيديولوجية على أهمية القيادة الديمقراطية ومشاركة الأعضاء في اتخاذ القرارات واستفادة

كل من الأفراد والمجتمع الذي يعيشون فيه مما تثمره الأنشطة المتعاونة بين كل جماعة" (بزيو و بلمختار محمد رضا، 2019، صفحة 392) وجه هذا التعريف إلى مصطلح ديناميكية الجماعة إلى سياق آخر وهو الإيديولوجية السياسية التي ترتبط بنوع القيادة داخل الجماعة والتي تؤثر بشكل كبير على تنظيم وإدارة الجماعات، وانطلاقاً مما سبق ذكره من تعريف نستنتج أن ديناميكية الجماعة هي القوى المتفاعلة داخل الجماعة والتي تتأثر بمتغيرات داخلية وخارجية، كما تعنى بدراسة سلوك الجماعات الصغيرة والعوامل والقوى والمبادئ التي تؤثر فيه وتفسير التغيرات التي يحدثها التفاعل بين هذه القوى بغية جعل قرارات الجماعة فعالة.

ثانياً: الأبعاد الهيكلية لديناميكية الجماعة

الجماعة كما سبقت لنا الإشارة هي تجمع لعدد من الأفراد لا يقل عن اثنين وينشأ بينهم تفاعل، هذا الأخير الذي يمثل نمط العلاقات بين الأعضاء ويساعد الجماعة على تحقيق أهدافها، يطلق على هذا التفاعل هيكلية الجماعة ولعل الأبعاد الهيكلية الأكثر شيوعاً ما يلي:

1- تماسك الجماعة: يمكن تعريف تماسك الجماعة على أنه: "مقدار المشاعر الإيجابية التي يكنها أعضاء الجماعة لبعضهم البعض ومدى حرصهم ورغبتهم في البقاء والاستمرار كأعضاء في الجماعة، وتتوقف درجة تماسك الجماعة على قوة الجذب التي تتمتع بها الجماعة لإبقاء أعضائها داخلها وعدم انسحابهم منها" (عبد الباقي، 2002، صفحة 160) إذن فتماسك الجماعة يشير إلى قوة الروابط بين أفراد الجماعة ودرجة انجذاب أعضاء الجماعة للجماعة في حد ذاتها.

2- تفاعل الجماعة: حسب نظرية الأنشطة والتفاعل والعاطفة لـ "George Homans" يعتبر: "التفاعل أقوى العناصر الثلاثة في تفهم عملية تكوين الجماعات، ولا يقصد بالتفاعل هنا مجرد القرب المادي ولكن ذلك الانتماء الجماعي لحل المشاكل، وتحقيق الأهداف وتسهيل التعاون وتخفيف التوتر وتعد الجماعات الناجمة عن مثل هذا التفاعل من أقوى الجماعات" (الحناي و سلطان، 2000، صفحة 288) كم يقصد بالتفاعل تلك "العلاقات التفاعلية المشتركة بين أعضاء الجماعة بواسطة الرموز، اللغة، الأدوار، المهام، الإشارات، القيم، المعتقدات، الربات والحاجات والاتصالات" (بن صغير، 2023/2024) إذن يشير التفاعل إلى العلاقات التي تتم بين أعضاء المجموعة الواحدة، وله دور هام في نجاح الجماعة وفعاليتها.

3- أدوار الجماعة: حسب "Herbert Strain" فإن الدور هو: "أنواع السلوك التي تقوم بها كشخص يشل مكانة معينة بمعنى أنه يتعين على شال الدور أن يسلك أو يتصرف حيال الشخص أو الأشخاص الآخرين الذين يضعه حقوق وواجبات مكانته في تعامله معهم ويشغل كل فرد مجموعة من المكانات داخل عدد من إنساق المكانات المختلفة التي يمكن تصور كل نسق منها كخريطة تحدد المكانات المختلفة من علاقاتها ببعضها البعض، وهكذا تحدد مكانات الشخص حسب موقعه على مثل هذه الخريطة" (عطية، 2004، صفحة 15) إذن فالدور يشير إلى الطريقة أو الأسلوب الذي يؤدي به الفرد النشاط المتوقع منه في مكان محدد.

4- المعايير السلوكية للجماعة: حسب "Mark Wallace" فإن الدور الأساسي للمعايير السلوكية هو: "وضع حدود لسلوك الأعضاء من أجل الحفاظ على الأداء الجماعي، أي تكفل المعايير توجيه أفعال وتصرفات الفرد نحو الأداء الجماعي" (Wallace، 1991،

صفحة 217) فالمعايير عبارة مجموعة من المقاييس والقواعد والقوانين التي يضعها أفراد الجماعة الواحدة بهدف توجيه سلوك أفرادها وتصرفاتهم نحو الأهداف المسطرة.

يظهر جليا لنا أن ديناميكية الجماعة هي بناء معقد يحوي على عوامل متداخلة، على غرار تفاعل الجماعة، وتماسكها، أدوار الجماعة والمعايير السلوكية لها، والتي تمثل مقومات أساسية لبناء جماعات ناجحة.

المحور الثالث: الطريقة وأدوات الدراسة

بغية تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، حيث تساعد أداة الاستبيان في توفير الوقت والجهد، وقد راعى الباحثان في تصميم أسئلة الاستبيان بأن تكون ذات النهايات المغلقة، وذلك لسهولة وسرعة الإجابة عليها من قبل أفراد العينة.

أولا: مجتمع الدراسة وعينته:

شمل مجتمع الدراسة جميع العاملين بمختلف مستوياتهم الإدارية في كل من المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الأخضرية، المؤسسة الوطنية للإسمنت وحدة سور الغزلان، المؤسسة الوطنية للمنظفات ومواد الصيانة وحدة الأخضرية، شركة نפטال بالبويرة، وأمام كبر حجم المجتمع وصعوبة إجراء مسح شامل عليه، قمنا بتوزيع 70 استمارة في كل مؤسسة بمجموع 280 استبيان، وتم استرجاع 250 كما يوضحه الجدول الموالي:

جدول رقم (01): توزيع أفراد العينة حسب مؤسسة الانتماء

المجموع	شركة نפטال بالبويرة	المؤسسة الوطنية للمنظفات ومواد الصيانة وحدة الأخضرية	المؤسسة الوطنية للإسمنت وحدة سور الغزلان	المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الأخضرية	البيان
280	70	70	70	70	عدد الاستمارات الموزعة
257	61	69	62	65	عدد الاستمارات المسترجعة
07	00	02	04	01	عدد الاستمارات الملغاة
250	61	67	58	64	عدد الاستمارات المعتمدة

المصدر: من إعداد الباحثان

يتضح من الجدول أعلاه أن عدد الأفراد الذين خضعت استجاباتهم للتحليل الإحصائي 250 عامل والتي تمثل حجم العينة المدروسة فعلا، وهذه الأخيرة وزعت على المؤسسات المدروسة كما يلي: 64 عامل في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الأخضرية، 58 عامل في المؤسسة الوطنية للإسمنت وحدة سور الغزلان، 67 عامل في المؤسسة الوطنية للمنظفات ومواد الصيانة وحدة الأخضرية و 61 عامل في شركة نفطال بالبويرة، كما شملت عينة الدراسة على الخصائص الموضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الشخصية والوظيفية

الخصائص الشخصية	تفاصيل الخصائص	التكرارات	النسب المئوية %
الجنس	ذكر	174	69,60
	أنثى	76	30,40
العمر	من 20 – 30 سنة	18	07,20
	من 31 – 40 سنة	134	53,60
	أكبر من 51 سنة	98	39,20
المستوى التعليمي	ثانوي أو أقل	103	41,20
	جامعي	133	53,20
	دراسات عليا	14	05,60
الوظيفة	إطار	73	29,20
	عون إدارة	85	34,00
	عون تنفيذ	92	36,80
الخبرة	أقل من 05 سنوات	47	18,80
	من 05 – 10 سنوات	89	35,60
	أكثر من 10 سنوات	114	45,60
المجموع		250	100,00

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

تشير النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن عدد الذكور (174)، أي ما نسبته 69,60% من عينة الدراسة هم من الذكور، وأن عدد الإناث بلغ (76)، أي بنسبة (30,40%) من الإناث، ويرجع ذلك لطبيعة نشاط المؤسسات محل الدراسة التي تغلب على تركيبها البشرية نسبة الذكور مقارنة بالمؤسسات الخدمية بما يتوافق مع ثقافة المجتمع الجزائري. ولقد توزعت أعمار عينة الدراسة على الفئات العمرية الثلاث، ولكن بنسب مختلفة معظمها في الفئة الثانية وهي من 31 إلى 40 سنة بما نسبته 53,60%، في حين شكلت نسبة الفئة العمرية أكبر من 51 سنة ما نسبته 39,20%، وكانت الفئة العمرية الأقل للذين تتراوح أعمارهم ما بين 20 و 30 سنة ما نسبته 7,20%. كما شكّل حملة الشهادات الجامعية ما نسبته 53,20% من أفراد عينة الدراسة، وهي النسبة الأكبر بين مستويات التحصيل الأخرى تلاها في المرتبة الثانية للذين لديهم مستوى تعليمي ثانوي أو أقل بما نسبته 41,20%، في حين شكل حملة الدراسات العليا ما نسبته 5,60%.

أما فيما يتعلق بالموقع الوظيفي فكانت النسب متقاربة بالنسبة للمستويات الوظيفية الثلاث، حيث أن ما نسبته 36,80% من أفراد عينة الدراسة هم من فئة التنفيذيين، في حين أن ما نسبته 34% تمثل وظيفة عون إدارة، وأن ما نسبته 29,20% للذين يشغلون وظائف عليا في المؤسسات محل الدراسة. كما شملت عينة الدراسة على مختلف الفئات المتعلقة بالخبرة المهنية، وكانت أكبر نسبة من أفراد عينة الدراسة لهم خبرة تزيد على 10 سنوات بعدد قدره 114 عامل أي ما يعادل 45,60%، تليها الفئة التي لديها خبرة مهنية تتراوح ما بين 5 و 10 سنوات بنسبة 35,60%، والنسبة الأقل كانت لصالح العمال الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات بـ 18,80%، و تتفق هذه النسب مع توزيع أفراد العينة حسب السن، وكلما كان عدد سنوات الخبرة كبيرا فإن ذلك يصب في صالح المؤسسات كونها تمثل إطارات لديهم خبرات متنوعة ومتعددة، بحيث يعزز من قدراتها على تبني نمط القيادة التحويلية وخلق ديناميكية بين جماعات العمل داخل المؤسسات.

ثانيا: صدق وثبات أداة الدراسة

للتأكد من صدق أداة الدراسة، قمنا بإجراء اختبار صدق وثبات الاستبيان؛ أي التحقق من أن أداة القياس (الاستبيان) صالحة لقياس ما نهدف لقياسه، وقد تم التأكد من صدق الاستبيان عن طريق حساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان، في حين تم التحقق من ثبات أداة الدراسة على درجات أفراد العينة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الموالي:

جدول رقم (03): صدق وثبات أداة الدراسة

البعد	صدق أداة الدراسة		ثبات أداة الدراسة	
	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig*)	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
التأثير المثالي	0,82	0,000	6	0,74
الاستشارة الفكرية	0,86	0,000	6	0,78
الاعتبارية الفردية	0,83	0,000	6	0,82
التحفيز	0,77	0,000	6	0,75
التمكين	0,85	0,000	5	0,84
التفاعل داخل الجماعة	0,72	0,000	6	0,73
تماسك الجماعة	0,69	0,000	6	0,86
أدوار الجماعة	0,87	0,000	6	0,81
المعايير السلوكية	0,78	0,000	6	0,79

* الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05 ≤ α)

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

من قراءة فحوى الجدول السابق يتضح بأن معاملات الارتباط لجميع أبعاد الاستبيان لمتغيري الدراسة دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05 ≤ α)، وقد تراوحت ما بين 0,69 كأقل قيمة و 0,87 كأكبر قيمة، وهو ما يدل على الاتساق البنائي لأداة الدراسة

ومصادقيتها في تحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها، كما تشير نتائج الدراسة بأن قيم معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لجميع أبعاد الاستبيان، حيث أن الحصول على ($\text{Alpha} \geq 0.60$) يعد في الناحية التطبيقية للعلوم الإدارية والإنسانية بشكل عام أمراً مقبولاً.

المحور الرابع: النتائج ومناقشتها

بعد الحصول على البيانات الأولية اللازمة لإجراء الدراسة واختبار فرضياتها، تمت معالجتها عن طريق أحد أنظمة التحكم الخاصة بالإحصائيات بالاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروف بـ (SPSS Statistical Package for the Social Sciences) كأداة أساسية لإدخال المعطيات والحصول على النتائج الإحصائية، ومنالاختبارات والأساليب الإحصائية التي تم استخدامها معامل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise) لقياس أثر أبعاد القيادة التحويلية على ديناميكية الجماعة، والذي يقوم على إدخال أبعاد المتغير المستقل واحد تلو الآخر حسب نسبة الجزء الذي يعزى إليه في تفسير الاختلافات الكلية في المتغير التابع، حيث يعمل على ترتيب المتغيرات حسب أهميتها في تفسير المتغير التابع، والاعتماد على اختبار "T" لعينتين مستقلتين (One sample T test) لمعرفة الفروق الإحصائية للبيانات الشخصية والوظيفية التي لها مستويين، واختبار تحليل التباين "F" (One Way ANOVA) لقياس الفروق الإحصائية للبيانات الشخصية والوظيفية التي لها أكثر من مستويين.

أولاً: نتائج اختبار فرضية الدراسة الأولى

لأجل ضمان ملائمة البيانات لتحليل الانحدار، تم التأكد من عدم وجود عدم وجود ارتباطات عالية بين المتغيرات المستقلة حتى لا تؤثر في قوة النموذج والقوة التفسيرية للمتغيرات المستقلة منفردة، وتم اختبار هذا الافتراض من خلال معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح (Tolérance)، مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين (VIF) للقيمة (10) وأن تكون قيمة اختبار التباين المسموح به (Tolérance) أكبر من (0,05)، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الموالي:

جدول رقم (04): اختبار استقلالية متغيرات الدراسة (Multicollinearity)

أبعاد المتغير المستقل	معامل تضخم التباين (VIF)	اختبار التباين المسموح (Tolérance)
التأثير المثالي	2,125	0,568
الاستشارة الفكرية	1,503	0,679
الاعتبارية الفردية	2,098	0,987
التحفيز	3,654	0,875
التمكين	2,675	0,907

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

انطلاقاً من المعلومات التي يقدمها الجدول السابق يتضح بأن قيم معامل تضخم التباين (VIF) لأبعاد القيادة التحويلية تراوحت ما بين 1,503 و 3,654 وهي قيم أقل من القيمة الحرجة للمعامل والمقدرة بـ 10، كما أن قيمة اختبار التباين المسموح به لجميع أبعاد القيادة التحويلية أكبر من 0,05، حيث تراوحت قيمها ما بين 0,568 و 0,987، مما يشير إلى عدم وجود ارتباط عال بين أبعاد المتغير

المستقل (القيادة التحويلية)، وبالتالي ضمان ملائمة البيانات لقياس أثر القيادة التحويلية على ديناميكية الجماعة في المؤسسات محل الدراسة.

جدول رقم (05): اختبار تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار فرضية الدراسة الأولى

مصدر التغير (التباين)	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	الدلالة الإحصائية (Sig)
الانحدار	123,675	5	6,765	22,876	0.000
البواقي	64,03	244	0,354		
المجموع	187,705	249			

* التأثير الإحصائي عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

قيمة F الجدولية بدرجات حرية البسط والمقام (5، 244)، عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$ = 2,251.

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

من قراءة الجدول السابق نجد أن قيمة F المحسوبة قدرت بـ 22,876 وهي أكبر من قيمة F الجدولية المقدر بـ 2,251، كما أن قيمة الدلالة الإحصائية (Sig) أقل من مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$ ، وهو ما يشير إلى صلاحية النموذج لقياس أثر كل من أبعاد القيادة التحويلية على ديناميكية الجماعة باستخدام الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (Stepwise)، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الموالي:

جدول رقم (06): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (Stepwise) لقياس أثر أبعاد القيادة التحويلية على ديناميكية الجماعة

المتغيرات	معامل الانحدار (β)	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية (Beta)	قيمة T المحسوبة	الدلالة الإحصائية (Sig)
التأثير المثالي	0,675	0,032	0,734	7,876	0,000
الاستشارة الفكرية	0,653	0,021	0,654	9,765	0,000
الاعتبارية الفردية	0,769	0,012	0,798	8,093	0,000
التحفيز	0,542	0,028	0,897	7,985	0,000
التمكين	0,781	0,027	0,679	5,986	0,000
معامل الارتباط المتعدد (R)	0,897				
معامل التفسير (R^2)	0,805				

قيمة T الجدولية عند مستوى المعنوية $(\alpha = 0.05)$ ودرجة حرية (244) = 1,969.

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

من البيانات الواردة في الجدول السابق يتبين لنا أن معامل الارتباط (R) بلغ 0,897 عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ ، ومعامل تحديد (R^2) قدره 0,805، أي أن القيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة في النموذج تفسر ما نسبته 80,50% من التغيرات التي تطرأ على ديناميكية الجماعة في المؤسسات محل الدراسة، كما تشير قيم المعاملات المعيارية (Beta) المحسوبة لأبعاد القيادة التحويلية إلى أن زيادة الاهتمام بدرجة واحدة للتأثير المثالي، الاستشارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، التحفيز، التمكين

سيؤدي إلى تحسين ديناميكية الجماعة في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة بولاية البويرة: المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الأخضرية، المؤسسة الوطنية للإسمنت وحدة سور الغزلان، المؤسسة الوطنية للمنظفات ومواد الصيانة وحدة الأخضرية، شركة نفطال بالبويرة بقيمة (0,734، 0,654، 0,798، 0,897، 0,679) على التوالي، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيم T المحسوبة التي تراوحت ما بين 5,986 و9,765، حيث أن هذه الأخيرة أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1,969 وبقيم احتمالية أقل من القيمة المحددة ($\alpha \leq 0.05$)، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لسلوكيات لقيادة التحويلية على ديناميكية الجماعة في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha = 0,05$).

ثانيا: نتائج اختبار فرضية الدراسة الثانية

بغية اختبار الفرضية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0,05$) حول إجابات عينة الدراسة عن ديناميكية الجماعة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية، تم استخدام اختبار T للعينات المستقلة (Independent Samples T Test) وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، لكن على عينة الدراسة المتمتع بمجموعة من الخصائص حتى يمكن استعمال الاختبارات سابقة الذكر، وفي حالة عدم تحقق هذه الشروط يؤدي إلى قرارات خاطئة، وأهم هذه الشروط:

– التوزيع الطبيعي: يجب سحب عينة من مجتمع له توزيع طبيعي.

– تجانس أو تساوي تباين المتوسطات.

للتحقق من أن بيانات عينة الدراسة ومتغيراتها المختلفة تتوزع توزيعا طبيعيا بهدف استخدام أساليب إحصائية تتناسب وطبيعة توزيع البيانات، تم استخدام اختبار كولموغوروف-سمرنوف (Kolmogorov-Smirnov) كون أن أفراد عينة الدراسة أكبر من 100، ويشترط أن تفوق قيمة دلالاته الإحصائية 0,05، والجدول الموالي يوضح نتائج الاختبار:

جدول رقم (07): اختبار كولموغوروف-سمرنوف (Kolmogorov-Smirnov)

أبعاد المتغير المستقل	قيمة (K-S)	مستوى الدلالة	أبعاد المتغير التابع	قيمة (K-S)	مستوى الدلالة
التأثير المثالي	1,876	0,087	التفاعل داخل الجماعة	2,876	0,123
الاستشارة الفكرية	2,753	0,103	تماسك الجماعة	2,763	0,063
الاعتبارية الفردية	1,985	0,096	أدوار الجماعة	1,986	0,087
التحفيز	2,045	0,136	المعايير السلوكية	2,975	0,092
التمكين	1,097	0,076			

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

يتضح من نتائج الاختبار الموضحة في الجدول السابق أن جميع قيم الدلالة الإحصائية (Sig) أكبر من مستوى المعنوية (0,05)، مما يدل على أن جميع البيانات التي تم تجميعها لكافة متغيرات الدراسة تتمتع بخاصة التوزيع الطبيعي، وعليه يمكن تطبيق الاختبارات الإحصائية المحددة عليها.

أما بالنسبة لتجانس التباين فأفضل الاختبارات هو اختبار (Levene)، والذي يتم فيه اختبار فرضية العدم التي مفادها عدم وجود اختلاف في تجانس (تساوي) التباين في حالة إذ كانت القيمة الإحصائية أقل من مستوى المعنوية (0,05)، مقابل الفرضية البديلة التي مفادها وجود اختلاف في تجانس التباين في حالة إذ كانت القيمة الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية (0,05)، وكانت نتائج الاختبار كما يوضحها الجدول الموالي:

جدول رقم (08): اختبار تجانس التباين للمتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	الجنس	العمر	المستوى التعليمي	الوظيفة	الخبرة
F المحسوبة	3,987	4,098	2,876	5,986	4,923
مستوى الدلالة	0,094	0,076	0,106	0,075	0,064

دالإحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

من قراءة وتحليل نتائج الاختبار المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيم الدلالة الإحصائية (Sig) للمتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة أكبر من مستوى المعنوية $(\alpha = 0,05)$ ، مما يعني رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي مفادها وجود تجانس التباين بين فئات المتغيرات الشخصية.

بعد التأكد من إتباع العينة للتوزيع الطبيعي وتجانس التباين يمكن تطبيق اختبارات الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية $(\alpha = 0,05)$ حول إجابات عينة الدراسة عن ديناميكية الجماعة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الموالي:

جدول رقم (09): اختبار T للكشف عن دلالة الفروق في استجابة أفراد عينة الدراسة لديناميكية الجماعة باختلاف الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	الدلالة الإحصائية (Sig)
ذكر	174	3,987	0,432	0,871	0,205
أنثى	76	3,985	0,132		

دالإحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

من خلال قراءة بيانات الجدول السابق يتضح أن قيمة مستوي الدلالة بلغت 0,205 وهي أكبر من القيمة المحددة (0,05)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول ديناميكية الجماعة في المؤسسات محل الدراسة تبعا للجنس، وذلك يعني أن كلا الجنسين من العاملين في المؤسسات قد أجابوا عن أسئلة أبعاد ديناميكية الموضحة في الملحق رقم (01) بنفس الاتجاه أي أن عامل الجنس لم يكن له تأثير في تغيير اتجاه أي من الجنسين لإجابات الأسئلة المتعلقة بجميع أبعاد ديناميكية الجماعة.

جدول رقم (10): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في استجابة أفراد عينة الدراسة

لديناميكية الجماعة باختلاف العمر، المستوى التعليمي، الوظيفة والخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
العمر	بين المجموعات	0,645	3	0,138	0,096	0,294
	داخل المجموعات	78,978	246	0,569		
	الكلية	79,623	249			
المستوى التعليمي	بين المجموعات	0,645	3	0,234	0,296	0,094
	داخل المجموعات	78,978	246	0,678		
	الكلية	79,623	249			
الوظيفة	بين المجموعات	0,645	3	0,109	0,674	0,185
	داخل المجموعات	78,978	246	0,598		
	الكلية	79,623	249			
الخبرة	بين المجموعات	0,645	3	0,345	0,593	0,365
	داخل المجموعات	78,978	246	0,786		
	الكلية	79,623	249			

دالإحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

يتضح لنا جلياً من بيانات الجدول السابق أن قيم مستوي الدلالة للمتغيرات الوظيفية أكبر من القيمة المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهو ما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول إجابات أفراد عينة الدراسة عن ديناميكية الجماعة في المؤسسات محل الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية المتعلقة بالعمر، المستوى التعليمي، الوظيفة والخبرة المهنية، وذلك يعني أن هذه المتغيرات يكن له تأثير في تغيير اتجاه استجابات المستجوبين لإجابات الأسئلة المتعلقة بجميع أبعاد ديناميكية الجماعة. وطبقاً لما سبق فإنه يتم رفض البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) حول إجابات عينة الدراسة عن ديناميكية الجماعة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

خلاصة:

يهدف الإجابة عن إشكالية الدراسة والتي صيغت على النحو التالي "ما مدى تأثير القيادة التحويلية على ديناميكية الجماعة في المؤسسة الاقتصادية؟"، حاولنا بداية إبراز مفهوم كلا من القيادة التحويلية وديناميكية الجماعة وتبيان الأبعاد الأساسية لكل منهما، وللتأكد من وجود علاقة وتأثير للقيادة التحويلية على ديناميكية الجماعة داخل المؤسسة كان لزاماً علينا النزول للميدان من خلال توزيع استبيان على عينة من العاملين بأربع مؤسسات اقتصادية، وكانت نتائج الدراسة كالاتي:

✓ القيادة التحويلية هي ذلك النمط من القيادة الذي يشترك فيه القائد مع المرؤوسين بروابط تتميز بالتأثير المثالي، الاستشارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، التحفيز والتمكين التي تعزز ثقة المرؤوسين وترفع من مستوى الدافعية والأخلاق والإبداع من أجل الإنجاز والتطوير الذاتي وتحمل المسؤولية في تنمية وتطوير أنفسهم والمنظمة على حد سواء؛

✓ ديناميكية الجماعة هي القوى المتفاعلة داخل الجماعة على غرار تفاعل الجماعة، وتماسكها، أدوار الجماعة والمعايير السلوكية لها، والتي تتأثر بمتغيرات داخلية وخارجية، كما تعنى بدراسة سلوك الجماعات الصغيرة والعوامل والقوى والمبادئ التي تؤثر فيه وتفسير التغيرات التي يحدثها التفاعل بين هذه القوى بغية جعل قرارات الجماعة فعالة؛

✓ معامل الارتباط (R) بين القيادة التحويلية وديناميكية الجماعة بلغ 0,897 عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، ومعامل تحديد (R^2) قدره 0,805، وهو ما يثبت صحة الفرضية الأولى التي مفادها وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لسلوكيات لقيادة التحويلية على ديناميكية الجماعة في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha = 0,05$)

✓ مستوى الدلالة للمتغيرات الوظيفية والشخصية أكبر من القيمة مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهو ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول إجابات أفراد عينة الدراسة عن ديناميكية الجماعة في المؤسسات محل الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية المتعلقة بالجنس، العمر، المستوى التعليمي، الوظيفة والخبرة المهنية، وهو ما يثبت عدم صحة الفرضية الثانية التي مفادها وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0,05$) حول إجابات عينة الدراسة عن ديناميكية الجماعة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية؛

ومن يحمل النتائج التي توصلنا إليها يمكننا تقديم بعض التوصيات والاقتراحات فيما يلي:

- ✓ تعزيز الاعتماد المتبادل بين القائد والعاملين والقوى الديناميكية التي تعمل الجماعة في إطارها؛
- ✓ توفير الدعم اللازم والمساند للعمل الجماعي؛
- ✓ غرس قناعة لدى العاملين بأهمية العمل الجماعي والفوائد المترتبة عنه؛
- ✓ إقامة دورات تدريبية لتنمية مهارات العاملين وتقدير جهود العمل الجماعي.

قائمة المراجع:

1. Bernard Bass (1985). Leadership and performance beyond expectations . New York: The free press.
2. Bernard McGregor Bass (1994). Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership .London: SAGE Publications.
3. Bruce J Avolio (1991). Leading in 1990 s: The four I's of transformational leadership .Journal of European Industrial Training.(04)15 .
4. James Macgregor Burns (1978). Leadership .NewYork: Harper and Row.
5. Jay Alden Conger و Rabindra Kanungo (1998). Charismatic leadership in organizations .San Fransisco: Sage Publications.

6. Joan Trofino .(2000) .Transformational Leadership: Moving Total Quality Management to world-class Organizations .International Nursing Review . (04)47.
7. Mark Griffin و Alannah Eileen Rafferty .(2004) .Dimension of transformational leadership: conceptual and empirical extensions .The leadership Quarterly.15 .
8. Mark Wallace .(1991) . السلوك التنظيمي والأداء. ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد: معهد الدارة العامة، الرياض.
9. Peter G Northouse .(2006) .Leadership: Theory and Practice) .Seventh Edition ، USA: SAGE Publication Inc. (المحرر)
10. Ridy W GRIFFIN .(1999) .Management6) .th edition (المحرر Boston: Houghton Mifflin Company.
11. Ronald Woods .(2003) .Inspirational Leadership Model .International Leadership Studies Conference .
12. أحمد عبد الله مجدي. (2008). السلوك الاجتماعي وديناميكيته. مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع.
13. أحمد ماهر. (2007). إدارة الموارد البشرية. مصر: الدار الجامعية.
14. السيد عبد الحميد عطية. (2004). نظريات ونماذج تطبيقية في طريقة العمل مع الجماعات. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
15. أمينة شطي. (2014). الثقافة التنظيمية: علاقتها بديناميكية جماعة العمل. جامعة محمد خيضر بسكرة: مذكرة ماجستير.
16. حليلة السعدية بزيو، و بلمختار محمد رضا. (2019). ديناميكية الجماعة التربوية ودورها في أداء الفاعلين في التعليم الثانوي. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 08 (العدد 04).
17. خضير كاظم. (2002). السلوك التنظيمي. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
18. صلاح الدين محمد عبد الباقي. (2002). السلوك الفعال في المنظمات. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
19. كريمة بن صغير. (2023/2024). مطبوعة بيداغوجية في مادة ديناميكية الجماعة والمؤسسات. جامعة 08 ماي 1945 قالمة.
20. محمد أديون. (2001). المدخل إلى دينامية الجماعة التربوية. لبنان: أفريقيا الشرق للنشر والتوزيع.
21. محمد الصالح الحناوي، و محمد سعيد سلطان. (2000). السلوك التنظيمي. الإسكندرية: الدار الجامعية طبع، نشر، توزيع.