

UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science

ISSN 2222-2995

University of Kirkuk Journal For Administrative
and Economic Science



Al-Obaidi Doaa Maysar & Al-Mallah Israa Tariq Hussein. Measuring the level of availability of dimensions of productive organizational energy, an analytical study in a number of private teaching institutes in the city of Mosul. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* (2024) 14 (2):166-177.

Measuring the level of availability of dimensions of productive organizational energy, an analytical study in a number of private teaching institutes in the city of Mosul

Doaa Maysar Al-Obaidi¹, Israa Tariq Hussein Al-Mallah²

^(1,2) University of Mosul, Mosul, Iraq

israa_tarek@uomosul.edu.iq¹
doaamyasarhameed@gmail.com²

Abstract: The study aimed to analyze the reality of the application of productive organizational energy, represented by its dimensions (emotional energy, cognitive energy, behavioral energy, physical energy), in private teaching institutes in the city of Mosul. The size of the sample, the problem of the study crystallized by raising several questions, the purpose of which is to touch the reality of the application of organizational energy produced in terms of its farthest in the organization in question, and in order to answer that, several hypotheses were tested, most notably the presence of dimensions of productive organizational energy from the point of view of the respondents in the researched institutes.

On the field level, the questionnaire was adopted as a basic tool for data collection, as (60) forms were distributed, all of which were valid for analysis. The study used several statistical methods in dealing with data and testing hypotheses, including the arithmetic mean, standard deviation, coefficient of variation and (T) test. The descriptive analytical approach in dealing with theoretical and field data.

The study reached a set of results, the most important of which is the presence of a discrepancy in the dimensions of the organizational energy produced from the point of view of the respondents.

Keywords: Productive Organizational Energy, Emotional Energy, Cognitive Energy.

قياس مستوى توافر ابعاد الطاقة التنظيمية المنتجة دراسة تحليلية في عدد من معاهد التدريس الخصوصي في مدينة الموصل

الباحثة: دعاء ميسر العبيدي¹، م.د. اسراء طارق حسين الملاح²

^(1,2) جامعة الموصل، الموصل، العراق

المستخلص: هدف البحث الى تشخيص واقع تطبيق الطاقة التنظيمية المنتجة والمتمثلة بإبعادها (الطاقة العاطفية، الطاقة المعرفية، الطاقة السلوكية، الطاقة الجسدية، في معاهد التدريس الخصوصي بمدينة الموصل، تكون مجتمع

الدراسة من ثمانية معاهد اما العينة فقد لجأت الباحثان الى اسلوب الحصر الشامل لجميع المستجيبين لصغر حجم العينة، تبلورت مشكلة البحث من خلال اثاره عدة تساؤلات الغرض منها تلمس واقع تطبيق الطاقة التنظيمية المنتجة بدلالة ابعادها في المنظمة المبحوثة وكان ابرزها تتوافر ابعاد الطاقة التنظيمية المنتجة في المنظمة المبحوثة، ولأجل الاجابة على ذلك تم اختبار عدة فرضيات ابرزها يتباين وجود ابعاد الطاقة التنظيمية المنتجة من وجهة نظر الافراد المبحوثين في المعاهد المبحوثة.

اما على المستوى الميداني تم اعتماد استمارة الاستبيان كأداة اساسية لجمع البيانات اذ تم توزيع (٦٠) استمارة كانت جميعها صالحة للتحليل، استخدمت الدراسة عدة اساليب احصائية في التعامل مع البيانات واختبار الفرضيات ومنها الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف واختبار (T) ، وقد تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في التعامل مع المعطيات النظرية والميدانية.

وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها وجود تباين في ابعاد الطاقة التنظيمية المنتجة من وجهة نظر الافراد المبحوثين، واختتمت الدراسة بمجموعة من المقترحات ابرزها ضرورة الاهتمام بالجوانب الترفيحية وانشاء مراكز لممارسة الرياضة للتقليل من الضغوط المهنية والنفسية.

الكلمات المفتاحية: الطاقة التنظيمية المنتجة، الطاقة العاطفية، الطاقة المعرفية.

Corresponding Author: E-mail: israa_tarek@uomosul.edu.iq

المقدمة:

يخطو عالمنا في القرن الحادي والعشرين خطوات متسارعة ومتلاحقة من التطور والتقدم اثرت وبشكل ملحوظ على اتجاهات واساليب العمل، ولم يعد للمنظمات ان تبقى ساكنة امام هذه المستجدات او تتجاهل ما يدور حولها من احداث دون ان تجد لها توجهات جديدة تستوحي منها قوتها وطاقاتها، وتشكل الموارد البشرية العامل الحاسم للنجاح بعد ان كانت المعدات والآلات مصدر التفوق، الا ان الصورة اليوم اختلفت تماما حيث ادركت المنظمات ان بقائها بات مرهون بما تمتلكه من موارد بشرية تتمتع بطاقات معرفية وعاطفية وسلوكية وجسدية تمنحها الدافع لتجاوز العقبات وتذليل الصعوبات وفق تصورات جديدة مفعمة بالأمل والحيوية والتي تستمد من المواقف الايجابية التي تتخذها المنظمة تجاه افرادها متمثلة باحترام افكارهم وتقدير انجازاتهم وحثهم على الابداع وتنمية قدراتهم ومهاراتهم وايمانها بان التنوع والاختلاف بمواردها البشرية يكسبها ميزة وقوة تضاف الى رصيدها، وفي ذات الاتجاه فان الاهتمام بقدراتهم وطاقاتهم الجسدية لا تقل اهمية عن الطاقة العاطفية او السلوكية او المعرفية فهي تؤمن استعدادهم ونشاطهم للعمل بما ينعكس على ادائهم والتصرف وفقا لمقتضيات الامن والسلامة المهنية، كل تلك الطاقات اذ ما اجتمعت فانها ستولد طاقة تنظيمية منتجة تدفع المنظمة نحو النجاح وتدعم بقائها واستمرارها.

ومن هذا المنطلق جاءت فكرة البحث لتسلط الضوء على موضوع الطاقة التنظيمية المنتجة والوقوف على واقع تطبيقها في معاهد التدريس الخصوصي بمحافظة نينوى ، وقد تم هيكلة البحث ضمن اربعة محاور ضم الاول عرض منهجية البحث، وجاء المحور الثاني ليعرض الاطار النظري، اما المحور الثالث فقد خصص لعرض الجانب العملي للبحث واختبار فرضياته، واختتمت البحث بالمحور الرابع لتقديم الاستنتاجات والمقترحات.

المبحث الاول المنهجية

اولاً- مشكلة البحث

رافقت معطيات البيئة المعاصرة تحديات غير مألوفة فرضتها مظاهر العولمة والتطورات التقنية التي احدثت نقلة نوعية ومعرفية غاية في التعقيد، وفي خضم هذه التحولات اصبحت المنظمات امام مواجهة حقيقة تتطلب منها الاستجابة لهذه المعطيات والتعامل معها وفق اسس صحيحة ومدرسة، ويتجلى ذلك من خلال الاعتراف بالنمط الديناميكي للتفاعل بعيدا عن الصفات الهيكلية الثابتة معتمد في ذلك على توحيد واستنفار طاقاتها ولا سيما اصولها البشرية التي تعد القوة والوقود الذي تستمد منها بقائها وديمومتها، فالأفراد لديهم طاقة وان هذه الطاقة تنبع من وجودهم وعواطفهم وافكارهم وقدرتهم الجسدية، ويتوقف انحسار او تدفق طاقات الافراد بناء على مستوى الدعم المقدم من قبل المنظمة والمتمثل بقدرتها على تعبئة امكانيات افرادها العاطفية والسلوكية والمعرفية والجسدية واطلاق العنان للتعبير عن افكارهم ومنحهم حرية التصرف في المواقف الصعبة من خلال الايمان بطاقتهم الكامنة وابداعاتهم وما يحملونه من حماس وتعاون تجاه منظماتهم والذي يعد السبيل للوصول الى الطاقة التنظيمية المنتجة وتحقيق الاهداف التي تصبو اليها المنظمة .

من هنا جاءت فكرة البحث لتسلط الضوء على موضوع الطاقة التنظيمية المنتجة والكشف عن ابعادها في المعاهد المبحوثة، وذلك من خلال اثاره مجموعة من التساؤلات البحثية الاتية :

- ١- ما واقع تطبيق الطاقة التنظيمية المنتجة في المعاهد المبحوثة ؟
- ٢- هل تتوافر ابعاد الطاقة التنظيمية المنتجة في المعاهد المبحوثة؟
- ٣- هل هناك فروق معنوية في اجابات الافراد المبحوثين حول ابعاد الطاقة التنظيمية المنتجة في المعاهد المبحوثة؟

ثانياً- أهمية البحث: تتجلى أهمية البحث في جانبين الأولى تتعلق بالجانب العلمي والثانية بالجانب العملي :

- **الأهمية العلمية :** تكمن الأهمية العلمية للبحث في كونها تنطرق لموضوع حيوي ظهر الاهتمام به حديثاً فهو يبحث في الخزين المعرفي والعاطفي والسلوكي للأفراد والاستفادة منها كطاقات تولد بمجموعها طاقة تنظيمية منتجة تنعكس بالإيجاب على تحقيق ما تصبو اليه المنظمة، وهذا ما جعل الباحثين تهتم بتحليل مضامين الموضوع والتعرف على أهميته.
- **الأهمية العملية :** تتأتى أهمية البحث العملية من أهمية الميدان المبحوث (معاهد التدريس الخصوصي في محافظة نينوى) وازدياد التوجه نحو الالتحاق بهذه المعاهد ما جعلها محط انظار المستفيدين منها وادرك القائمين عليها ضرورة الاهتمام بطاقات الكوادر التدريسية ليتسنى لها التنافس مع نظيراتها وفقاً لما تملكه من طاقات معرفية وعاطفية وسلوكية وجسدية.

ثالثاً- أهداف البحث

يسعى البحث الحالي وانطلاقاً من مشكلته وأهميته إلى تحقيق الآتي:

- ١- تقديم اطار نظري عن متغير البحث (الطاقة التنظيمية المنتجة) من خلال البحث في الادبيات ذات العلاقة بموضوع البحث.
- ٢- تحديد واقع تطبيق الطاقة التنظيمية المنتجة في المنظمة المبحوثة.
- ٣- الكشف عن الفروق المعنوية في اجابات الافراد المبحوثين حول ابعاد الطاقة التنظيمية المنتجة.
- ٤- الكشف عن نسب الاستجابة وتحديد ترتيب الأهمية لا أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة في المعاهد المبحوثة.

رابعاً- فرضيات البحث

- الفرضية الرئيسية الأولى :** لا تمتلك المعاهد المبحوثة ابعاد الطاقة التنظيمية المنتجة : وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية :
- الفرضية الفرعية الأولى :** لا يتوافر بعد الطاقة العاطفية في المعاهد المبحوثة.
- الفرضية الفرعية الثانية :** لا يتوافر بعد الطاقة المعرفية في المعاهد المبحوثة.
- الفرضية الفرعية الثالثة :** لا يتوافر بعد الطاقة السلوكية في المعاهد المبحوثة.
- الفرضية الفرعية الرابعة :** لا يتوافر بعد الطاقة الجسدية في المعاهد المبحوثة.
- الفرضية الرئيسية الثانية :** لا يتباين مستوى وجود ابعاد الطاقة التنظيمية المنتجة في المعاهد المبحوثة.
- الفرضية الرئيسية الثالثة :** لا توجد فروق معنوية في اجابات الأفراد المبحوثين حول الطاقة التنظيمية المنتجة بدلالة ابعادها.

خامساً- حدود البحث

- ١- **الحدود المكانية :** معاهد التدريس الخصوصي في مدينة الموصل.
- ٢- **الحدود الزمانية :** تمثلت الحدود الزمانية بالحقبة الممتدة من ١ / ٧ / ٢٠٢٢ - ١١ / ١١ / ٢٠٢٢.
- ٣- **الحدود البشرية :** شملت الحدود البشرية عدد من معاهد التدريس الخصوصي بمدينة الموصل (وقد اعتمدت البحث اسلوب الحصر الشامل للعينة نتيجة لصغر حجمها).

سادساً- منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يمتاز بالشمولية في وصف الظاهرة وتحليل ابعادها والوصول الى استخلاص النتائج والمؤشرات الأساسية، من خلال ما تم جمعه من البيانات النظرية الموجودة في الكتب والمراجع العلمية وميدانية من الافراد المبحوثين.

سابعاً- اساليب جمع البيانات وتحليلها

لغرض الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لإتمام هذا البحث، والوصول إلى النتائج، وتحقيق أهداف البحث فقد اعتمدت الباحثان على الأساليب الآتية:

١- الجانب النظري:

تم تغطية الجانب النظري للبحث من خلال اعتماد الباحثان على ما جاء في المراجع العلمية من كتب ومجلات والرسائل والاطاريح والبحوث العلمية ذات الصلة بموضوعات الطاقة التنظيمية المنتجة، فضلاً عن المصادر التي تم الحصول عليها من شبكة الاتصالات الدولية (الانترنت).

٢- الإطار الميداني:

لغرض اكمال الباحثة متطلبات الجانب الميداني فقد تم الاعتماد على استمارة الاستبانة التي تعد مصدراً رئيساً لجمع البيانات، مع اجراء عدد من المقابلات الشخصية التي ساعدت في تشخيص المشكلة، وضمت الاستمارة محورين الأول اختص بالمعلومات التعريفية والثاني ضم مقياس البحث (الطاقة التنظيمية المنتجة) شمل (٢٠) فقرة موزعة على اربعة أبعاد، علماً أنه تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي اذ تراوحت الاوزان بين اتفق بشدة وقد نالت الوزن (٥) واتفق (٤)، و اتفق الى حد ما (٣)، لا اتفق (٢)، ولا اتفق بشدة (١). علماً انه تم استخدام مقياس جاهز والمعد من قبل دراسة (الذهلي والطعاني، ٢٠٢١) بالاعتماد على دراسة كلا من (Cole, et. al., 2005) (Bruch & Vogel, 2011) (Cuff & Barkhuizen, 2014).
اما عن اساليب تحليل البيانات: استخدم البحث مجموعة من الأساليب الاحصائية من أجل التوصل إلى أهداف البحث الحالية واختبار فرضياته، اذ تم الاعتماد على البرمجة الاحصائية (SPSS) في التحليل، وتمثلت هذه الاساليب الاحصائية بالنقاط الآتية:

- التوزيع التكراري والنسب المئوية لوصف الأفراد المبحوثين.
- التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على إجابات الأفراد المبحوثين حول فقرات الاستبيان.
- اختبار (T) لتحديد الفروق المعنوية في إجابات الافراد المبحوثين.

ثامناً: اختبارات الاستبانة

قياس ثبات الاستبيان Reliability of Test

لقياس ثبات أداة القياس للأبعاد مجتمعة قمنا باستخدام معامل الفا الطبقي الذي أشار اليه (Feldt & Brennan, 1989) والذي صنف قيم معامل الثبات إلى ثلاثة مستويات، فالقيم الأكثر من ٧٠% تعتبر عالية المستوى، والقيم التي تكون ٤٠%-٧٠% تعتبر متوسطة المستوى، في حين تكون منخفضة اذا قلت قيمة معامل الثبات عن ٤٠%، ويوضح الجدول ادناه نتائج اختبار معامل كرونباخ الفا لكل بعد ومعامل الفا الطبقي للأبعاد مجتمعة، في المنظمة المبحوثة.

الجدول (١): قيم معامل كرونباخ الفا

المتغيرات	الأبعاد	عدد الفقرات	مجموع الفقرات	كرونباخ الفا	كرونباخ الفا الكلي
الطاقة التنظيمية	الطاقة العاطفية	٥	٢٠	٠,٩٢٦	٠,٩١٩
	الطاقة المعرفية	٥		٠,٩٣٤	
	الطاقة السلوكية	٥		٠,٩٠٥	
	الطاقة الجسدية	٥		٠,٩١٠	

الجدول من اعداد الباحثان

ومن خلال الجدول يلاحظ أن قيمة معامل ألفا الطبقي للأبعاد مجتمعة بلغ (٠,٩١٩) وهو اكبر من ٠,٧٠ وهذا يدل على قوة الثبات للأبعاد المدروسة.

المبحث الثاني الجانب النظري

مفهوم الطاقة التنظيمية المنتجة

أولاً- مفهوم الطاقة التنظيمية المنتجة: ابتداء وقبل التطرق لمفهوم الطاقة التنظيمية المنتجة ارتأينا الوقوف على مفهوم الطاقة والتعرف على دلالاتها الدينية واللغوية، فقد ورد في القرآن الكريم قوله (عز وجل) (قالوا لا طاقة لنا اليوم بجالوت وجنوده) اي لا قدرة ولا قوة لنا (سورة البقرة آية ٢٤٩)، (ابراهيم وحافظ، ٢٠١٩: ٧٣٢)، اما لغويا يعود مصطلح الطاقة الى المصدر (طاق) وتعريف بانها النشاط او القدرة على احداث فعل جسمي او ذهني، وتعرف بانها القدرة على الانتاج (كمال، ٢٠٢٠: ٥٦٥)، وتعرف الطاقة في الفيزياء بالقدرة على القيام بالعمل وهي كمية قياسية تصف مقدار العمل الذي يمكن ان يؤديه الفرد (علوان، ٢٠٢١: ٢٥)، وحسب قاموس Webster فان الطاقة تمثل القدرة العامة للفرد على العمل والاداء والنشاط (شبل، ٢٠١٩: ١٦٣٦)، وتأتي لفظة (الطاقة) اصطلاحاً بانها نوع من الاثارة الايجابية التي يمكن ان يشعر بها الافراد كعاطفة (Schippers&Hogenes, 2011: 194)، اما في الفكر الاداري الحديث فقد لاقى موضوع الطاقة التنظيمية اهتماما ملحوظا في العقود الاخيرة ويعد Adams (١٩٨٤) أول من استخدم هذا المفهوم في السياق التنظيمي، حيث عرف الطاقة بأنها إمكانية العمل أو إنجاز العمل، كما قام ليفي وميري (1986) بتوسيع تصور Adams للطاقة ووصفها بأنها مستوى الروح والمعنويات والحماس والتحفيز، وسر الأداء الذي يجسد حيوية الحياة التنظيمية وقدرتها على التحمل (Derman, et. al., 2011: 3)، وتعود البداية الحقيقية لظهور مفهوم الطاقة في مكان العمل التنظيمي بدا من مستوى الفرد، اما اليوم فقد تغيرت درجة الاهتمام وانتقلت نحو مستوى المنظمة وقد تمثل هذا الاهتمام بظهور مفهوم الطاقة التنظيمية المنتجة التي استهلها (Bruch&Ghosha) في عام (٢٠٠٣) في دراسة لهما تحت عنوان اطلاق عنان الطاقة التنظيمية في مجلة (MIT SLOAN) Management بعد ذلك جاءت العديد من الدراسات من ابرزها دراسة (Cole) وزملائه عام (٢٠٠٥) (العزي والعطوي، ٢٠١٢: ٥)، لترسم الصورة الواضحة عن مفهوم الطاقة التنظيمية المنتجة، وقد اجتهد الباحثين فيما بعد وقدموا مفاهيم متنوعة عن الطاقة التنظيمية المنتجة كلا حسب توجهاته، والجدول (٢) يعرض مجموعة من التعريفات كما اوردها عدد من الباحثين.

الجدول (٢): مفاهيم الطاقة التنظيمية المنتجة وفقا لآراء بعض الباحثين

ت	المؤلف	السنة والصفحة	المفهوم
١	Abualhamael	2017:70	تجربة مشتركة تظهر التأثير الايجابي لمجموعة من السلوكيات المعرفية والعاطفية بين اعضاء المجموعة في سعيهم المشترك لتحقيق اهداف المنظمة
٢	يوسف وعطاري	2018:702	قدرة النظام بالمنظمة على دعم العاملين لتحسين مستوى الأداء والقدرات، وذلك عن طريق تدريب العاملين بشكل دوري، وتزويد الموظف برؤية المنظمة و رسالتها وتطوير الطاقة القيادية للعاملين بمعنى المشاركة الفاعلة للعاملين بقيادة المنظمة بكافة مستوياتها الإدارية
٣	هلال وسعيد	2020:53	تلك القابليات التي تمنح المنظمة القدرة على تنفيذ استراتيجياتها واهدافها الحالية والمستقبلية، وتركز على الدور المعرفي والسلوكي والعاطفي بين افراد المنظمة في سعيهم الجماعي لتحقيق اهداف المنظمة.
٤	Gabardo	2022:32	تجربة مشتركة يقدم اعضاء المنظمة فيها تأثيرات ايجابية بدوافع العمل، والكفاءة الذاتية وتحفيزاً معرفياً وسلوكياً استباقياً من أجل تلبية أهداف المنظمة التي يعملون فيها.
٥	Vogel, et., al	2022:1	المدى الذي يستثمر فيه الافراد بشكل جماعي مواردهم العاطفية والمعرفية والسلوكية من اجل تحقيق اهداف مشتركة

المصدر: الجدول من إعداد الباحث.

وترى الباحثان ان الطاقة التنظيمية المنتجة هي حسيطة التوافق الايجابي بين العاملين الذي ينتج عنه توظيف طاقاتهم الصحة الجسدية والعقلية والعاطفية والمعرفية، من اجل رفع من مستوى كفاءتهم وتشجيعهم لتحقيق اهداف المنظمة ورفع مستوى ادائهم .

ثانياً: أهمية وفوائد الطاقة التنظيمية

بعد تناول نشأة ومفهوم الطاقة التنظيمية تتضح مدى أهمية الطاقة التنظيمية المنتجة بالنسبة للفرد والجماعة والمنظمة ككل، وهذا ما اشار اليه (Cole, et. al., 2012:446) حيث عدها المورد المتجدد التي تستفيد منه جميع المنظمات وافرادها من خلال التأثير الايجابي والشعور بالنشاط الذي ينعكس على اداء العاملين ويزيد من مستوى ابداعهم، ويسمح لهم بالتركيز بشكل بناء لحل المشاكل المتعلقة بالعمل، ويحسن من مستوى فهمهم للمهام المطروحة، وبين كلا من (Cuff & Barkhuizen, 2014:263) ان للطاقة التنظيمية فوائد تتبناها الإدارة العليا على مستوى الفرد والمنظمة، ومن اهمها تحقيق الرفاهية وتحسين وضعهم الصحي، تعزيز التزامهم والرضا الوظيفي، وزيادة الثقة بأنفسهم وتشجيعهم على الاداء والابداع والعمل بروح الفريق، وزيادة الدافعية الذاتية، وتنمية شعورهم بالمسؤولية تجاه منظماتهم، اما على مستوى التنظيمي يمكن للطاقة التنظيمية المنتجة ان تؤدي الى زيادة الانتاجية وتحسين الوضع التنافس للمنظمة، زيادة الفعالية التنظيمية من خلال استغلال طاقات الافراد العاملين والتركيز على العمل الجماعي عند حل المشكلات، وتحقيق الاهداف الاستراتيجية.

ثالثاً: ابعاد الطاقة التنظيمية

تسعى منظمات الأعمال إلى تميز نشاطها من خلال خلق و انشاء طاقة تنظيمية متميزة عن منافسيها، و ان الاساس في ذلك هو سعي هذه المنظمات إلى تقديم اداء بمستوى متطور بحيث يمكن قياس هذه الطاقة بناء على مجموعة من المحددات أو الابعاد التي تعتمد في تقييم مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة، وتماشى مع اهداف الدراسة تم الاعتماد على اكثر الابعاد اتفاقاً من قبل الباحثين (Božič & Zoran, 2020) (الربيعي والفتلاوي، ٢٠١٦) (نجلاء و الربيع، ٢٠٢١) :-

١- الطاقة العاطفية

تشير الطاقة العاطفية بانها مجموعة من المشاعر الإيجابية والإثارة العاطفية نتيجة التقييمات الحماسية للأفراد العاملين والأهداف المحددة، على عكس المشاعر السلبية التي تحد من تصرفات الفرد، لذلك فإن المشاعر الإيجابية تشجع الأفراد العاملين على توسيع نطاق إنتاجهم مما يساعدهم على أن يكونوا أكثر فعالية في العمل، فضلاً عن أن التعبير الصريح عن المشاعر الإيجابية ينقل تجربة المشاعر الإيجابية إلى أفراد الآخرين من خلال التجربة العاطفية وبالتالي فإن التأثير المشترك المرتبط بالهدف الإيجابي لا ينتج فقط الأفراد الذين يعملون في مستويات أعلى ولكن يفعل نفس الشيء للوحدات التنظيمية الأخرى (Vogel & Bruch, ٢٠١٢: ١٠) الطاقة العاطفية هي "درجة الشغف والحماس التي يظهرها العاملين لمنظمتهم" (Meulen, ٢٠١٣: ١٠)، ووصفها (هلال وسعيد، ٢٠٢٢: ٩٢) بانها قدرة المنظمات على الاستجابة العالية للتغيرات البيئية والأحداث الطارئة التي تؤدي إلى تحفيز السلوك التكيفي وانتقاء الأفضل منها لتحقيق أهداف المنظمة من اجل البقاء في سوق العمل.

٢- الطاقة المعرفية

وصفت بانها ذلك البعد الذي يختص بالأفراد ذوي النشاط العقلي والذهني الذين دائماً في حالة تأهب وشغف لمعرفة كل ما هو غامض، والسعي وراء كل مجهول؛ وذلك بهدف تنمية المعرفة، واستمرارية التعلم، والذي بدوره يساعد أفراد المجموعة بالتفكير بشكل بناء حول المشاكل المرتبطة بالعمل، والبحث عن حلول لها، ويصف بعد الطاقة المعرفية القابلية الجماعية للتفكير بشكل منتج واستباقى حول النشاطات وإيجاد حلول للمشكلات المرتبطة بأداء مهام العمل وهذه الطاقة تشير إلى العمليات العقلية المشتركة التي تدفع افراد المنظمة للاعتقاد والتفكير بشكل بناء ومستمر في البحث عن الحلول للقضايا المرتبطة بمتطلبات العمل، وتتضمن القدرة العقلية التركيز والانتباه ومنع حالات صرف الانتباه التي تشغل أو تبعد التفكير الهادف لتحقيق أهداف وأولويات المنظمة، والمنظمات لديها مستوى عالي من الطاقة المعرفية تتميز بان العاملين لديها على استعداد للعمل في أي وقت من الأوقات وعلى أهبة الاستعداد ذهنياً ويهتمون بمصير المنظمة ولديهم رغبة جماعية لعمل أي شيء من اجل تحقيق أهداف المنظمة. (٢٣)

٢٠١٩، Awajan)، لذلك تحتاج الطاقة المعرفية لتطوير وتدريب مستمر (عن طريق حضور ندوات ومؤتمرات التبادل الأفكار، ٢٣، ٢٠١٨، Alexioud & Schippers).

٣- الطاقة السلوكية

تعبر الطاقة السلوكية عن مستوى نشاط المنظمات وتفاعلاتها الاجتماعية المرتفعة ومستوى الجهد المركز ودرجة مشاركة المجموعات في الأنشطة وتركيزها في العمل والسلوكيات الهادفة لتحقيق الاهداف التنظيمية (Bruch, & Vogel, ٢٠١١، ٥). وعبر عنها (Cole, et. al, ٢٠١٢، 450) بانها لسلوك المعياري الذي يتجاوز متطلبات العمل الرسمية عبر المشاركة الجماعية لضمان مصالح المنظمة، وترتبط الطاقة السلوكية مباشرة بحجم وكثافة الموارد التي تخصص لتحفيز العاملين على السلوك الذي يعود بالفائدة على المنظمة، وأضاف (Dyah & Almahendra, ٢٠١٦: ١٠٦) أن الطاقة السلوكية هي نظام لتسهيل إنشاء التواصل والتعاون ومشاركة الموارد بين أفراد المنظمة مما يؤدي إلى تحسين جودة العلاقات بين الأفراد ويتم إنشاء المعرفة الجديدة أحياناً من خلال السلوك التنظيمي المعقد مثل الاتصال المتكامل والعمل الجماعي.

٤- الطاقة الجسدية

تسعى المنظمات الى توفير السبل الكفيلة التي من شأنها زيادة القوة الجسدية للأفراد العاملين من خلال دعم البرامج الصحية التي تشجع على القيام بالأفعال الجسدية وتعين الإنسان على تحقيق ما يريد من أشكال الحركة المختلفة مثل المشي، والركض، والجلوس، لذا نجد ان المنظمات المختلفة التي تهتم بالتطور تعمل على تكثيف جهودها وتركيز رؤيتها ورسالتها وخطتها الاستراتيجية وأهدافها لدعم وتوفير الرعاية الصحية، والحد من الإجهاد الوظيفي والضغوط النفسية والالتزام بالسلوك الأمن (عوجان، ٢٠١٩: ٣٥)، وتتمثل الطاقة الجسدية في توجيه جهود العاملين، وتشجيع المشاركة بين الأفراد من مختلف المستويات التنظيمية لتجنب استهلاك الطاقة الجسدية لأشخاص معينين نتيجة تعرضهم لضغوط العمل أكثر من غيرهم، لذلك المشاركة تعزز الطاقة الجسدية، وتساعد على تحقيق الأهداف المتعلقة بالمنظمة (الذهلي والطعاني، ٢٠٢١، ٦٧١).

المبحث الثالث النتائج والمناقشة

يعرض هذا المبحث وصف وتشخيص الابعاد الخاصة بالبحث، على مستوى معاهد التدريس الخصوصي في مدينة الموصل، وتحقيقاً لذلك استخدمت الباحثتان التحليل الاحصائي الوصفي، كالتوزيعات التكرارية، والاوراسات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية ونسب الاستجابة لكل المتغيرات وبأستخدام البرنامج الاحصائي SPSS-24:

وصف وتشخيص متغيرات البحث

تنص الفرضية الرئيسية الاولى على (لا تتوافر ابعاد الطاقة التنظيمية في المنظمة المعاهد المبحوثة)، ولغرض قبول او رفض هذه الفرضية تعرض الجدول التالية (٣-٤-٥-٦) التوزيعات التكرارية، والاوراسات الحسابية، النسب المئوية، الانحرافات المعيارية، نسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف للإبعاد الخاصة بالطاقة التنظيمية، من خلال اجابة الافراد على عينة الدراسة المبحوثة وعلى المؤشرات الخاصة بالطاقة التنظيمية المتمثلة بـ (الطاقة العاطفية، الطاقة المعرفية، الطاقة السلوكية، الطاقة الجسدية) وقد بلغ مجموع الفقرات (٢٠) فقرة وذلك باعتماد مقياس ليكرت الخماسي وبلغ حجم العينة (٦٠)، وفيما يأتي وصف لكل بُعد من ابعاد المتغيرات كما يدركه المبحوثين في معاهد التدريس الخصوصي في مدينة الموصل.

اولاً: وصف وتشخيص بعد الطاقة العاطفية (لا يتوافر بعد الطاقة العاطفية في المنظمة المبحوثة)

يتضح من معطيات الجدول (٣) وجود إتفاق بين آراء المبحوثين بشأن عوامل هذا المتغير (X1-X5)، إذ بلغ معدل الانسجام لإجابات الافراد المبحوثين (٨٦%) (اتفق بشدة، أتفق)، في حين بلغت درجة عدم الانسجام لإجابات المبحوثين على متغيرات هذا البعد (0.3%) (لا أتفق، لا أتفق بشدة)، كما بلغت نسبة الإجابات المحايد للمبحوثين (13.7%)، وعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي (٤,٣٦٩) وبانحراف معياري (٠,٧٢١) ونسبة استجابة بنسبة (87.4%)، كما بلغ معامل الاختلاف (١٦,٥%).

ومن أبرز المتغيرات التي أسهمت في إغناء هذا البعد هو (X1) والذي ينص على (يتميز أعضاء الهيئة التدريسية بالولاء لتحقيق الاداء الامثل والنهوض بمستوى المعهد نحو الافضل) بنسبة إتفاق (٩١,٧%) ووسط حسابي (٤,٥٦٦)، وانحراف معياري (٠,٦٤٧) وبنسبة استجابة (٩١,٣%)، وكذلك المتغير (X2) الذي ينص على (يشعر أعضاء الهيئة التدريسية بالسعادة في أدائهم لمهام وظيفتهم)، بنسبة إتفاق (٩٠%) ووسط حسابي (٤,٤٠٠)، وانحراف معياري (٠,٧١٧) وبنسبة استجابة (88%).

نستنتج مما تقدم أن الوسط الحسابي العام والبالغ (٤,٣٦٩) جاء اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبهذا يتم رفض الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (يتوفر بعد الطاقة العاطفية في المنظمة المبحوثة).

الجدول (٣): التوزيعات التكرارية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف لمستوى ادراك المبحوثين لبعد الطاقة العاطفية

رمز المتغير	بدائل الاستجابة									
	أتفق بشدة		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق بشدة	
	علا	%	علا	%	علا	%	علا	%	علا	%
الانحراف المعياري										
نسبة الاستجابة										
معامل الاختلاف										

الطاقة العاطفية

١٤,٢	٩١,٣	٠,٦٤٧	٤,٥٦٦	٠	٠	٠	٠	٨,٣	٥	٢٦,٧	١٦	٦٥	٣٩	X1
١٦,٣	٨٨	٠,٧١٧	٤,٤٠٠	٠	٠	١,٧	١	٨,٣	٥	٣٨,٣	٢٣	٥١,٧	٣١	X2
١٧,٨	٨٥,٧	٠,٧٦١	٤,٢٨٣	٠	٠	٠	٠	١٨,٣	١١	٣٥	٢١	٤٦,٧	٢٨	X3
١٧,٢	٨٥,٣	٠,٧٣٣	٤,٢٦٦	٠	٠	٠	٠	١٦,٧	١٠	٤٠	٢٤	٤٣,٣	٢٦	X4
١٧,٣	٨٦,٦	٠,٧٥١	٤,٣٣٣	٠	٠	٠	٠	١٦,٧	١٠	٣٣,٣	٢٠	٥٠	٣٠	X5
١٦,٥	٨٧,٤	٠,٧٢١	٤,٣٦٩	٠		٠,٣		١٣,٧		٣٤,٧		٥١,٣		المعدل
				٠,٣		٨٦								

المصدر: من إعداد الباحثتان (في ضوء نتائج الحاسبة الالكترونية) باعتماد برنامج (SPSS).

ثانياً: وصف وتشخيص بعد الطاقة المعرفية (لا يتوافر بعد الطاقة المعرفية في المنظمة المبحوثة)

يتضح من معطيات الجدول (٤) وجود إتفاق بين آراء المبحوثين بشأن عوامل هذا المتغير (X10-X6)، إذ بلغ معدل الانسجام لإجابات الافراد المبحوثين (٧٨%) (اتفق بشدة، أتفق)، في حين بلغت درجة عدم الانسجام لإجابات المبحوثين على متغيرات هذا البعد (5%) (لا أتفق، لا أتفق بشدة)، كما بلغت نسبة الإجابات المحايد للمبحوثين (17%)، وعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي (٤,٢١٣)، وبانحراف معياري (٠,٨٨٩) ونسبة استجابة بنسبة (84.2%)، كما بلغ معامل الاختلاف (٢١,١%).

ومن أبرز المتغيرات التي أسهمت في إغناء هذا البُعد هو (X7) والذي ينص على (يبتكر أعضاء الهيئة التدريسية طرق حديثة في التدريس) بنسبة إتفاق (٨٥%) ووسط حسابي (٤,٤٥٠)، وانحراف معياري (٠,٨٧١) ونسبة استجابة (٨٩%)، وكذلك المتغير (X6) الذي ينص على (ان يسعى أعضاء الهيئة التدريسية بالبحث المستمر لإيجاد حلول مجدية للعقبات التي تعترض عملهم)، بنسبة إتفاق (٨٥%) ووسط حسابي (٤,٣٦٦)، وانحراف معياري (٠,٧٣٥) ونسبة استجابة (87.3%). ونستنتج مما تقدم أن الوسط الحسابي العام والبالغ (٤,٢١٣) جاء اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبهذا يتم رفض الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة من الفرضية الرئيسة الاولى وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (يتوفر بعد الطاقة المعرفية في المنظمة المبحوثة).

الجدول (٤): التوزيعات التكرارية والايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة

و معامل الاختلاف لمستوى ادراك المبحوثين لبعد الطاقة المعرفية

رمز المتغير	بدائل الاستجابة									
	أتفق بشدة		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق بشدة	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
معامل الاختلاف										
نسبة الاستجابة										
الاحتراف المعياري										
الوسط الحسابي										

الطاقة المعرفية

١٦,٨	٨٧,٣	٠,٧٣٥	٤,٣٦٦	٠	٠	٠	٠	١٥	٩	٣٣,٣	٢٠	٥١,٧	٣١	X6
١٩,٦	٨٩	٠,٨٧١	٤,٤٥٠	٠	٠	٥	٣	١٠	٦	٢٠	١٢	٦٥	٣٩	X7
١٩,٧	٨٥,٧	٠,٨٤٥	٤,٢٨٣	٠	٠	٣,٣	٢	١٥	٩	٣١,٧	١٩	٥٠	٣٠	X8
٢٤,٥	٨٠,٣	٠,٩٨٢	٤,٠١٦	١,٧	١	٦,٧	٤	١٦,٧	١٠	٣٨,٧	٢٣	٣٦,٧	٢٢	X9
٢٥,٧	٧٩	١,٠١٥	٣,٩٥٠	٠	٠	٨,٣	٥	٢٨,٣	١٧	٢٣,٣	١٤	٤٠	٢٤	X10
٢١,١	٨٤,٢	٠,٨٨٩	٤,٢١٣	٠,٣		٤,٧		١٧		٢٩,٣		٤٨,٧		المعدل
				٥						٧٨				

المصدر: من إعداد الباحثان (في ضوء نتائج الحاسبة الالكترونية) باعتماد برنامج (SPSS).

ثالثاً: وصف وتشخيص بعد الطاقة السلوكية (لا يتوافر بعد الطاقة السلوكية في المنظمة المبحوثة)

يتضح من معطيات الجدول (٥) وجود إتفاق بين آراء المبحوثين بشأن عوامل هذا المتغير (X11-X15)، إذ بلغ معدل الانسجام لإجابات الافراد المبحوثين (٨١,٦%) (اتفق بشدة، أتفق)، في حين بلغت درجة عدم الانسجام لإجابات المبحوثين على متغيرات هذا البعد (1.7%) (لا أتفق، لا أتفق بشدة)، كما بلغت نسبة الإجابات المحايد للمبحوثين (16.7%)، وعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي (٤,٢٦٦) وبانحراف معياري (٠,٧٧٨) ونسبة استجابة بنسبة (85.3%)، كما بلغ معامل الاختلاف (١٨,٣%).

ومن أبرز المتغيرات التي أسهمت في إغناء هذا البعد هو (X11) والذي ينص على (تؤمن ادارة المعهد بأهمية بالتنوع والاختلاف بين اعضاء الهيئة التدريسية) بنسبة إتفاق (٩٠%) ووسط حسابي (٤,٣٦٦)، وانحراف معياري (٠,٦٦٢) وبنسبة استجابة (٨٧,٣%)، وكذلك المتغير (X14) الذي ينص على (ان يترقب أعضاء الهيئة التدريسية الفرص الجديدة لتطوير المعهد)، بنسبة إتفاق (٨٨,٤%) ووسط حسابي (٤,٤٥٠)، وانحراف معياري (٠,٦٩٩) وبنسبة استجابة (89%).

نستنتج مما تقدم أن الوسط الحسابي العام والبالغ (٤,٢٦٦) جاء اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبهذا يتم رفض الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة من الفرضية الرئيسة الاولى وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (يتوفر بعد الطاقة السلوكية في المنظمة المبحوثة).

الجدول (٥): التوزيعات التكرارية والاوراسط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف

لمستوى ادراك المبحوثين لبعد الطاقة السلوكية

معامل الاختلاف	نسبة الاستجابة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدائل الاستجابة										رمز المتغير
				لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		
				%	٩	%	٩	%	٩	%	٩	%	٩	
الطاقة السلوكية														
١٥,٢	٨٧,٣	٠,٦٦٢	٤,٣٦٦	٠	٠	٠	٠	١٠	٦	٤٣,٣	٢٦	٤٦,٧	٢٨	X11
٢١,٣	٨١,٧	٠,٨٦٩	٤,٠٨٣	٠	٠	١,٧	١	٢٨,٣	١٧	٣٠	١٨	٤٠	٢٤	X12
١٦,٢	٨٦	٠,٦٩٦	٤,٣٠٠	٠	٠	٠	٠	١٣,٩	٨	٤٣,٣	٢٦	٤٣,٣	٢٦	X13
١٥,٧	٨٩	٠,٦٩٩	٤,٤٥٠	٠	٠	٠	٠	١١,٧	٧	٣١,٧	١٩	٥٦,٧	٣٤	X14
٢٣,٣	٨٢,٧	٠,٩٦٤	٤,١٣٣	٠	٠	٦,٧	٤	٢٠	١٢	٢٦,٧	١٦	٤٦,٧	٢٨	X15
١٨,٣	٨٥,٣	٠,٧٧٨	٤,٢٦٦	٠		١,٧		١٦,٧		٣٥		٤٦,٦		المعدل
				١,٧		٨١,٦								

المصدر: من إعداد الباحثان (في ضوء نتائج الحاسبة الالكترونية) بأعتماد برنامج (SPSS).

رابعاً: وصف وتشخيص بعد الطاقة الجسدية (لا يتوافر بعد الطاقة الجسدية في المنظمة المبحوثة)

يتضح من معطيات الجدول (٦) وجود إتفاق بين آراء المبحوثين بشأن عوامل هذا المتغير (X20-X16)، إذ بلغ معدل الانسجام لإجابات الافراد المبحوثين (٧٧%) (اتفق بشدة، أتفق)، في حين بلغت درجة عدم الانسجام لإجابات المبحوثين على متغيرات هذا البعد (5%) (لا أتفق، لا أتفق بشدة)، كما بلغت نسبة الإجابات المحايد للمبحوثين (18%)، وعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي (٤,١٣٦) وبانحراف معياري (٠,٨٦٦) ونسبة استجابة بنسبة (82.7%)، كما بلغ معامل الاختلاف (٢٠,٩%).

ومن أبرز المتغيرات التي أسهمت في إغناء هذا البعد هو (X19) والذي ينص على (يحرص اعضاء الهيئة التدريسية على ترتيب الاولويات في ادائهم لأعمالهم) بنسبة إتفاق (٩١,٦%) ووسط حسابي (٤,٤١٦)، وانحراف معياري (٠,٧٤٣) وبنسبة استجابة (٨٨,٣%)، وكذلك المتغير (X18) الذي ينص على (ان يلتزم اعضاء الهيئة التدريسية بإجراءات الامن والسلامة اثناء ادائهم لواجباتهم)، بنسبة إتفاق (٨٥%) ووسط حسابي (٤,٣٦٦)، وانحراف معياري (٠,٧٨٠) وبنسبة استجابة (87.3%).

نستنتج مما تقدم أن الوسط الحسابي العام والبالغ (٤,١٣٦) جاء اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبهذا يتم رفض الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة من الفرضية الرئيسة الاولى وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (يتوفر بعد الطاقة الجسدية في المنظمة المبحوثة).

الجدول (٦): التوزيعات التكرارية والايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف لمستوى ادراك المبحوثين لبعد الطاقة الجسدية

المعامل الاختلاف	نسبة الاستجابة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدائل الاستجابة										المتغير
				لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		
				%	٩	%	٩	%	٩	%	٩	%	٩	
الطاقة الجسدية														
٢١	٨١	٠,٨٥٢	٤,٠٥٠	٠	٠	٣,٣	٢	٢٣,٣	١٤	٣٨,٣	٢٣	٣٥	٢١	X16
٢٤,٩	٨٠,٣	٠,٩٩٩	٤,٠١٦	٠	٠	٨,٣	٥	٢٣,٣	١٤	٢٦,٧	١٦	٤١,٧	٢٥	X17
١٧,٩	٨٧,٣	٠,٧٨٠	٤,٣٦٦	٠	٠	١,٧	١	١٣,٣	٨	٣١,٧	١٩	٥٣,٣	٣٢	X18
١٦,٨	٨٨,٣	٠,٧٤٣	٤,٤١٦	٠	٠	٣,٣	٢	٥	٣	٣٨,٣	٢٣	٥٣,٣	٣٢	X19
٢٥	٧٦,٧	٠,٩٥٩	٣,٨٣٣	١,٧	١	٦,٧	٤	٢٥	١٥	٤٠	٢٤	٢٦,٧	١٦	X20
٢٠,٩	٨٢,٧	٠,٨٦٦	٤,١٣٦	٠,٣		٤,٧		١٨		٣٥		٤٢		المعدل
				٥		٧٧								

المصدر: من إعداد الباحثة (في ضوء نتائج الحاسبة الالكترونية) بأعتماد برنامج (SPSS).

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على (لا توجد فروق معنوية في اجابات الافراد المبحوثين حول الطاقة التنظيمية بدلالة ابعادها في المنظمة المبحوثة) وبهدف التعرف على استجابة معاهد التدريس الخصوصي في مدينة الموصل لمتطلبات الطاقة التنظيمية استخدمت الباحثة اختبار T-Test وكما مبين في الجدول (١٢)

الجدول (١٢): نتائج المختبر الاحصائي للإجابات المبحوثين في المنظمة المبحوثة

المتغيرات	المتغيرات الفرعية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T
الطاقة العاطفية	Var1	٤,٥٦٦	٠,٦٤٧	18.743
	Var2	٤,٤٠٠	٠,٧١٧	15.108
	Var3	٤,٢٨٣	٠,٧٦١	13.060
	Var4	٤,٢٦٦	٠,٧٣٣	13.378
	Var5	٤,٣٣٣	٠,٧٥١	13.740
الطاقة المعرفية	Var6	٤,٣٦٦	٠,٧٣٥	14.389
	Var7	٤,٤٥٠	٠,٨٧١	12.882
	Var8	٤,٢٨٣	٠,٨٤٥	11.756
	Var9	٤,٠١٦	٠,٩٨٢	8.013
	Var10	٣,٩٥٠	١,٠١٥	7.246
الطاقة السلوكية	Var11	٤,٣٦٦	٠,٦٦٢	15.967
	Var12	٤,٠٨٣	٠,٨٦٩	9.653
	Var13	٤,٣٠٠	٠,٦٩٦	14.463
	Var14	٤,٤٥٠	٠,٦٩٩	16.062
	Var15	٤,١٣٣	٠,٩٦٤	9.098
الطاقة الجسدية	Var16	٤,٠٥٠	٠,٨٥٢	9.544
	Var17	٤,٠١٦	٠,٩٩٩	7.876
	Var18	٤,٣٦٦	٠,٧٨٠	13.565
	Var19	٤,٤١٦	٠,٧٤٣	14.766
	Var20	٣,٨٣٣	٠,٩٥٩	6.726

المصدر : من اعداد الباحثان بالاعتماد على النتائج الواردة في برنامج (spss).

N=60 T=1.671

حيث يمكن وصف نتائج الجدول (١٢) على النحو الاتي :

١- نتائج المختبر الاحصائي (T) للمتغيرات (X1-X5)

اظهر الجدول (١٢) نتائج المختبر الاحصائي ان المتغيرات الفرعية قد حققت توافقاً ضمن بُعد الطاقة العاطفية وكانت قيمة (T) المحسوبة لجميع المتغيرات اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.671) عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وقد بلغت نسبة التوافق للشركة لهذا البُعد (١٠٠%) .

٢- نتائج المختبر الاحصائي (T) للمتغيرات (X6-X10)

تبين لنا من خلال معطيات الجدول (١٢) ان المتغيرات الفرعية قد حققت توافقاً ضمن بُعد الطاقة المعرفية وكانت قيمة (T) المحسوبة لجميع المتغيرات اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.671) عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وقد بلغت نسبة التوافق للشركة لهذا البُعد (١٠٠%).

٣- نتائج المختبر الاحصائي (T) للمتغيرات (X11-X15)

من خلال معطيات الجدول (١٢) اتضح لنا بأن المتغيرات الفرعية قد حققت توافقاً ضمن بُعد الطاقة السلوكية وكانت قيمة (T) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.671) عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وقد بلغت نسبة التوافق للشركة لهذا البُعد (١٠٠%).

٤- نتائج المختبر الاحصائي (T) للمتغيرات (X16-X20)

من خلال معطيات الجدول (١٢) اتضح لنا بأن المتغيرات الفرعية قد حققت توافقاً ضمن بُعد الطاقة الجسدية وكانت قيمة (T) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.671) عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وقد بلغت نسبة التوافق للشركة لهذا البُعد (١٠٠%).

من خلال ما تقدم يتم رفض الفرضية الرئيسية الثانية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (توجد فروق معنوية في اجابات الافراد المبحوثين حول الطاقة التنظيمية بدلالة ابعادها في المنظمة المبحوثة)

المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

١- الاستنتاجات

- أ. يُعد مفهوم الطاقة التنظيمية من المفاهيم المهمة والتي يمكن تطبيقها في القطاعات جميعها على اختلاف أنواعها سواء كانت خدمية او صناعية.
- ب. الطاقة التنظيمية احد اهم العوامل التنظيمية التي تؤثر بشكل كبير على المنظمات فهي تمثل قدرة التأثير التي يمتلكها الفرد على المجموعة داخل المنظمة والتي يتمكنون من خلالها تحقيق أهداف المنظمة .
- ت. تبين من خلال نتائج الوصف والتشخيص ان مستوى توافر بعد الطاقة العاطفية حصل على المرتبة الأولى وبنسبة جيدة جداً من بين باقي الابعاد بحسب إجابات عينة البحث، وتشير هذه النتائج الى انه معاهد التدريس الخصوصي في مدينة الموصل يتميز فيها أعضاء الهيئة التدريسية بالولاء لتحقيق وبلوغ الأهداف المنشودة، فضلاً عن شعورهم بالسعادة تجاه وظيفتهم الذي يجعلهم يشعرون بالدافع النفسي الإيجابي.
- ث. اكدت نتائج الوصف والتشخيص ان مستوى توافر بعد الطاقة السلوكية حصل على المرتبة الثانية وبنسبة مرتفعة بحسب إجابات عينة البحث، وتؤكد هذه النتيجة ان المسؤولين في معاهد التدريس الخصوصي في مدينة الموصل يؤمنون بأهمية التنوع والاختلاف بين أعضاء الهيئة التدريسية وتحرص على تركيز السلوكيات الإيجابية داخل المعاهد لتحقيق الأهداف التنظيمية.
- ج. من خلال نتائج الوصف والتشخيص تبين ان مستوى توافر بعد المعرفية حصل على المرتبة الثالثة وبنسبة جيدة من بين باقي الابعاد بحسب إجابات عينة البحث، وهذا يعني ان افراد عينة البحث يسعون لحل جميع المشاكل المتعلقة بالعمل من خلال التفكير بطريقة بناءة.
- ح. تبين من خلال نتائج الوصف والتشخيص ان مستوى توافر بعد الطاقة الجسدية حصل على المرتبة الرابعة مقارنة مع باقي الابعاد وبحسب إجابات الافراد المبحوثين، وهذا يفسر قيام الافراد المبحوثين ببعض الممارسات الرياضية من اجل الحفاظ على صحتهم البدنية وتجديد نشاطهم فضلاً على حرصهم بإجراءات السلامة والأمان اثناء أداء لواجباتهم.
- خ. تبين من خلال نتائج المختبر الاحصائي T-Test ان هناك فروق معنوية في إجابات الافراد عينة البحث، اذ تشير هذه النتائج الى ان هناك فروق ايضاً بين ابعاد الطاقة التنظيمية في معاهد التدريس الخصوصي في الموصل ويعود ذلك الى تنوع سياسة وإدارة المعاهد التي يتبعها كل معهد على حدى سواء.

٢- المقترحات

- أ. الاهتمام باللياقة البدنية والجسدية للأفراد من خلال توفير اوقات استراحة كافية يمكن من خلالها ممارسة بعض التمارين الرياضية البسيطة لاستعادة النشاط ومعاودة العمل بحيوية اكبر.
- ب. التأكيد على تطبيق اجراءات السلامة والامان ومنح الافراد الضمانات القانونية التي تكفل حقهم في تعرضهم لاي حادث اثناء العمل.
- ت. تعزيز دور الحوار والاستماع للأفكار والطروحات وتقبل النقد البناء الذي من شأنه ان يطور العملية التعليمية ويضيف قيمة متميزة للمنظمة المبحوثة.
- ث. تشجيع العمل بروح الفريق وتوحيد الجهود من خلال بناء منظومة متكاملة تشمل كافة المحاور العلمية والإدارية والفنية مستندة للطاقة التنظيمية لغرض العمل على توازن القوة والقدرات لأداء الكادر التدريسي في المعهد .
- ج. زيادة الاهتمام بالجوانب النفسية ومراعاة مشاعر الافراد ومنحهم الدافع الايجابي الذي يعزز من ولائهم واندفاعهم نحو العمل.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

- ١- ابراهيم، سمراء عبد الجبار وحافظ، شيماء قاسم، (٢٠١٩)، "اثر الطاقة التنظيمية بجوهر الاستراتيجيات الادارية- دراسة تطبيقية"، مجلة الادارة والاقتصاد، المجلد (٤٢)، العدد (١٢٠).
- ٢- الذهلي، ربيع بن المر و الطعاني، ورود معروف، (٢٠٢١)، "درجة توافر ابعاد الطاقة التنظيمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات العربية من وجهة نظرهم"، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (٢٩)، العدد (٤).
- ٣- شبل، بيكار محمد. (٢٠١٩). "القيادة التحولية والطاقة التنظيمية في المدارس: دراسة مقارنة بمحافظة بني سويف"، مجلة بحوث كلية الآداب، المجلد (٣٠)، العدد (١١٩).
- ٤- علوان، سهام احمد، (٢٠٢١)، "تفعيل الممارسات القيادية الداعمة لحشد الطاقة التنظيمية بالمدارس الثانوية العامة في مصر (سيناريوهات مقترحة)"، مجلة كلية التربية، المجلد (١)، العدد (٤٥).
- ٥- العنزي، سعد علي والعطوي، عامر علي، (٢٠١٤)، "العلاقة بين الطاقة التنظيمية المنتجة والابتكار التنظيمي/دراسة تحليلية في كليات عينة من الجامعات العراقية"، المؤتمر العلمي الثالث، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، العراق
- ٦- عوجان، ديمة مثال عيد، ٢٠١٩، اثر الهندسة البشرية على الطاقة التنظيمية : الدور الوسيط لاستراتيجية الاستغراق، دراسة حالة في شركة مياه العقبة في الاردن، رسالة ماجستير، جاعة الشرق الاوسط، عمان، الاردن.
- ٧- الفتلاوي، ميثاق هاتف والربيعي، رشا عباس، (٢٠١٦)، "تحليل واقع الطاقة التنظيمية المنتجة من وجهة نظر الادارة العليا والوسطى : بحث استطلاعي تحليلي لأراء عينة من قيادات في جامعات الفرات الاوسط"، مجلة الادارة والاقتصاد، المجلد (٥)، العدد (١٨).
- ٨- كمال، يوسف، (٢٠٢٠)، "اثر الطاقة التنظيمية على الإبداع التنظيمي، دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية بولاية لمسيلة"، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، العدد (٢)، المجلد (٦).
- ٩- نجلاء، قرنة والريح، بن النوي، (٢٠٢١)، "اثر الهندسة البشرية على الطاقة التنظيمية دراسة حالة في المؤسسة الجزائرية للمياه"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد البشير الابراهيمي، الجزائر.
- ١٠- هلال، سمر سعدون وسعيد، هديل كاظم، (٢٠٢٠)، "القيادة العنقودية وتأثيرها في الطاقة التنظيمية/ دراسة مقارنة في مصرفي الرافدين والرشد"، مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، المجلد (٢٦)، العدد (١٢١)، جامعة بغداد، العراق.
- ١١- يوسف، رمزي خليل وعطاري، عارف، (٢٠١٨)، "دور مديري المدارس الخاصة الاردنية في تطوير الطاقة التنظيمية المدرسية من منظور المديرين والمعلمين في تلك المدارس"، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (٦)، العدد (٢٦).

ثانياً: المصادر العربية المترجمة

- 1- Al-Dhahli, Rabie bin Al-Murr and Al-Taani, Wroud Marouf, (2021), "The degree of availability of organizational energy dimensions among faculty members in Arab universities from their point of view," Islamic University Journal for Educational and Psychological Studies, Volume (29), Issue (4).
- 2- Al-Enezi, Saad Ali and Al-Atawi, Amer Ali, (2014), "The relationship between productive organizational energy and organizational innovation/An analytical study in the faculties of a sample of Iraqi universities," Third Scientific Conference, College of Administration and Economics, Al-Qadisiyah University, Iraq
- 3- Al-Fatlawi, Mithaq Hatf and Al-Rubaie, Rasha Abbas, (2016), "Analysis of the reality of productive organizational energy from the point of view of senior and middle management: an analytical exploratory research of the opinions of a sample of leaders in the universities of the Middle Euphrates," Journal of Management and Economics, Volume (5), Issue (18).
- 4- Alwan, Siham Ahmed, (2021), "Activating leadership practices that support mobilizing organizational energy in public secondary schools in Egypt (suggested scenarios)," College of Education Journal, Volume (1), Issue (45).
- 5- Awajan, Dima Mathal Eid, 2019, The impact of human engineering on organizational energy: The mediating role of the absorption strategy, a case study in the Aqaba Water Company in Jordan, Master's thesis, Middle East Federation, Amman, Jordan.
- 6- Hilal, Samar Saadoun and Saeed, Hadeel Kazem, (2020), "Relational leadership and its impact on organizational energy/a comparative study in the Rafidain and Rasheed banks," Journal of Economics and Administrative Sciences, Volume (26), Issue (121), University of Baghdad, Iraq.
- 7- Ibrahim, Samra Abdel-Jabbar and Hafez, Shaima Qassem, (2019), "The impact of organizational energy on the essence of administrative strategies - an applied study", Journal of Management and Economics, Volume (42), Issue (120).
- 8- Kamal, Youssef, (2020), "The impact of organizational energy on organizational creativity, a case study of some economic institutions in the state of M'sila," Al-Bashaer Economic Journal, Mohamed Boudiaf University in M'sila, Algeria, Issue (2), Volume (6).
- 9- Najla, Qurna and Al-Rabh, Bin Al-Noawi, (2021), "The impact of human engineering on organizational energy, a case study in the Algerian Water Corporation", Master's thesis, Faculty of Economics and Management Sciences, Mohamed Bashir Ibrahim University, Algeria.
- 10- Shibl, Bikar Muhammad. (2019). "Transformational leadership and organizational energy in schools: a comparative study in Beni Suef Governorate," College of Arts Research Journal, Volume (30), Issue (119).
- 11- Youssef, Ramzi Khalil and Attari, Arif, (2018), "The role of Jordanian private school principals in developing school organizational energy from the perspective of principals and teachers in those schools," Islamic University Journal for Educational and Psychological Studies, Volume (6), Issue (26).

ثالثاً: المصادر الأجنبية

- 1- Abualhamael, Z. W. (2017). "The power of productive organizational energy in relation to leadership style and job satisfaction: The context of Saudi Arabian universities, Doctoral dissertation, The Manchester Metropolitan University.
- 2- Alexioud, A., Khanagha, S., & Schippers, M. C. (2019). "Productive organizational energy mediates the impact of organizational structure on absorptive capacity", International Journal of Strategic Management, Vol 52, No 2.
- 3- Božič, M., & Zoran, A. G., (2020), "the Interrelated Influence of Organizational Energy and Autopoietic Endowments of Works Council Members, Journal of Universal Excellence, No 2.
- 4- Bruch, H. & Vogel, B. (2011). "Fully Charged: How Great Leaders Boost their Organisation's Energy and Ignite High Performance". Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press. B. Journals, Periodicals, Conferences.
- 5- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B., (2012), "Energy at work: A measurement validation and linkage to unit effectiveness". Journal of Organizational Behavior, Vol 33, No 4.
- 6- Cole, MS, Bruch, H & Vogel, B. (2005). "Development and validation of a measure of organizational energy". Academy of Management Proceedings, Vol 1.
- 7- Cuff, Rowenna, Barkhuizen, Nicolene, 2014, Validating a Measure of Productive Organizational Energy in the South African Context, Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol 5 No 4.
- 8- Derman, L., Stanz, K., & Barkhuizen, N., (2011), "the validation of a measure of organizational energy in the South African context". SA Journal of Human Resource Management, Vol 9, No 1.
- 9- Dyah, N., & Almahendra, R., (2016), "the effect of social network, funding and productive organizational energy on the capability of organizational ambidexterity in research institution". Journal of Business, Vol 20, No 2.
- 10- Gabardo-Martins, L. M. D. (2022). "Evidence of Validity of the Productive Organizational Energy Measure in Brazilian Samples, ". Journal of Paidéia Ribeirão Preto, Vol 7, No1
- 11- Meulen, M., (2013), "Organizational energy the leader's awareness of energy and emotions in organizations". Master Thesis, Eastern Montgomery County Chamber of Commerce, United States.
- 12- Schippers, Michaëla C, Hogenes, René, 2011, Energy Management of People in Organizations: A Review and Research Agenda, Journal of Business and Psychology, Vol, No 26.
- 13- Vogel, B., & Bruch, H. (2012). "Organizational energy". In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*.
- 14- Vogel, Bernd, Raes, M.L., Bruch, Heike, 2022, Mapping and managing productive organizational energy over time: The Energy Pattern Explorer tool, International Journal of Strategic Management, Vol 55, No 6.