



القيادة الروحية ودورها في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة: دراسة تحليلية

أ.م.د. الاء عبد الموجود العاني¹ ، احمد خالد خليل²

المستخلص

سعت الدراسة الحالية إلى التعرف على دور القيادة الروحية في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة، وتمحورت مشكلة الدراسة في طرح العديد من التساؤلات التي كان من أهمها هل أسهمت القيادة الروحية في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة في الكليات المبحوثة؟ وتحقيقاً لأهداف الدراسة الحالية والإجابة عن تساؤلاتها اعتمد الباحثان في دراسته المنهج الوصفي التحليلي في طرح وتقديم الأطر النظرية والمفاهيمية و معالجة البيانات و تحليلها وتفسيرها، وذلك بوصفه المنهج الذي يلائم دراسة الظواهر السلوكية ، إذ حدد ميدان الدراسة الحالية في كليات العلوم التي تمثلت بثلاث كليات وهي (كلية العلوم ، كلية علوم الحاسوب والرياضيات ، كلية علوم البيئة وتقاناتها) في جامعة الموصل ، وتمثل مجتمع الدراسة الحالية بـ(645) تدريسيًا من الألقاب العلمية كافة ، في حين بلغت عينة الدراسة الحالية (242) تدريسيًا ، وتم توزيع إستمارة الإستبيان على عينة قصدية بلغت (340) استمارة على التدريسيين واسترجع منها (270) (استمارة صالحة للتحليل الإحصائي ، تبنت الدراسة استخدام عدد من الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات ، ومعالجتها وذلك للوصول إلى آراء الأفراد المبحوثين في كليات العلوم تجاه فقرات الإستبانة ، وذلك باعتماد برمجية (SPSS V24) و (AMOS V24) لإختبار فرضيات الدراسة الحالية و التأكد من صحتها. عبر المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى العديد من النتائج والتي كانت أهمها: وجود علاقتي ارتباط وتأثير معنويتين بين القيادة الروحية وتعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة في الكليات المبحوثة، وكانت أقوى علاقة ارتباط بين بُعد المعنى والطاقة التنظيمية المنتجة.

الكلمات المفتاحية: القيادة الروحية، الطاقة التنظيمية المنتجة، كليات العلوم

Spiritual Leadership and Its Role in Enhancing Productive Organizational Energy: An Analytical Study

Dr. Alaa Abdulmawjoood Alani¹ , Ahmed Khaled Khalil²

Abstract

The current study sought to identify the role of spiritual leadership in enhancing the productive organizational energy. In order to achieve the objectives of the current study and to answer its questions, the researcher adopted in his study the descriptive analytical approach in proposing and presenting theoretical and conceptual frameworks and processing, analyzing and interpreting data, as the approach that fits the study of behavioral phenomena. College of Science, College of Computer Science and Mathematics, College of Environmental Sciences and Technologies) at the University of Mosul. (340) questionnaires for teachers, and (270) forms valid for statistical analysis were retrieved from them. The study adopted the use of a number of statistical methods and tools in analyzing and processing data in order to reach the opinions of the respondents in the faculties of science towards the paragraphs of the questionnaire, by adopting the SPSS V24 software and (AMOS V24) to test the hypotheses of the current study and verify their validity. Through statistical treatment, many results were reached, the most important of which were: the existence of two significant correlations and influences between spiritual leadership and the enhancement of productive organizational energy in the researched colleges, and the strongest correlation was between the dimension of meaning and productive organizational energy.

Keywords: Spiritual Leadership, Productive Organizational Energy, Colleges of Science

انتساب الباحثين

^{1,2} كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل،
العراق، نينوى، 41000

¹Aalani65@yahoo.com

²ahmed.21bap41@student.uomosul.edu.iq

المؤلف المراسل²

معلومات البحث

تاريخ النشر : كانون الاول 2024

Affiliations of Authors

^{1,2} College of Administration and
Economics Iraq, University of
Mosul, Iraq, Nineveh, 41000

¹Aalani65@yahoo.com

²ahmed.21bap41@student.uomosul.edu.iq

² Corresponding Author

Paper Info.

Published: Dec. 2024

المقدمة

والوظيفية بكامل طاقاتهم ويزيد ، وأن هناك تدريسيين آخرين يتفاسون عن أداء مهامهم الوظيفية وربما ينجزونها بشكل جزئي ، ومن هنا انطلقت المشكلة الميدانية للدراسة إذ يحاول الباحث عبر دراسته قياس مؤشرات الطاقة التنظيمية المنتجة على عينة من التدريسيين في كليات العلوم ، وتحديد مدى قدرة القيادة الروحية على إستغلال وتعزيز هذه الطاقة .

وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالتساؤلات الآتية:

- 1- ما مدى توافر سلوكيات القيادة الروحية لدى القيادات في الكليات المبحوث؟
- 2- هل ترتبط أبعاد القيادة الروحية في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة في الميدان المبحوث؟
- 3- هل تؤثر أبعاد القيادة الروحية في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة في الميدان المبحوث؟

ثانياً: أهمية البحث

الأهمية النظرية للبحث: تتبلور أهميتها النظرية عبر الآتي:

- أ- مساهمة هذه الدراسة بوصفها إضافة إلى التراكم المعرفي الحاصل في الدراسات المتعلقة بمتغيرات الدراسة ومكملة لما قبلها من دراسات في هذا المجال.
- ب- تبرز أهمية الدراسة الحالية من أهمية الموضوعات والمضامين التي تتطرق إليها بوصفها موضوعات لم تلقَ نصيباً كافياً من التعمق خاصة الطاقة التنظيمية المنتجة ، إذ شكل موضوع الطاقة التنظيمية المنتجة موضوعاً معاصراً في تعامله مع ما يمتلكه الأفراد العاملون من معرفة وسلوك وعواطف ومشاعر ومدى تأثير هذه الأمور على طبيعة أدائهم أولاً ، وأداء منظماتهم ثانياً ، وتتعاظم أهمية دراستنا في محاولتها تعزيز الإستفادة من هذه الأبعاد عبر قيام القيادة بتفصيل دينامياتها عبر ما يمتلكه من سلوكيات الإيثار والرؤية والأمل / الإيمان والعضوية والمعنى بالعمل والاحساس وتجسيده فعلياً في المنظمة .

2- الأهمية الميدانية للبحث: تتبلور أهميتها الميدانية عبر الآتي:

- تتبع عبر أهمية الميدان المبحوث المتمثل بجامعة الموصل والتي تعد من أكبر المنظمات الحكومية في المحافظة ، وهي بمثابة الصرح العلمي والثقافي والإجتماعي الأول على مستوى المحافظة وتضم الآلاف من الأفراد العاملين (تدريسيين وموظفين) وهم يسهمون في تقديم الخدمات التعليمية ومسؤولين عن جودة الأداء لتلك الخدمات ، وعليه فإن تحديد معدلات أداء الجامعة تتم

تواجه الجامعات العديد من التحديات المستمرة التي تنعكس على أنشطة التدريسيين ومهامهم في الكليات العاملة فيها ، ومن هذه التحديات كثافة الأعمال التي يكلف بها التدريسيون بحسب تخصصاتهم العلمية من مهام تدريس وإشراف وإعداد البحوث والدراسات ، فضلاً عن المشاركة في اللجان الدائمة والمؤقتة وغيرها من المهام العلمية والإدارية الداخلية والخارجية ، وفي خضم هذا العمل تقع عليهم مسؤولية تقرير مصير أقسامهم العلمية في مسألة تقييم الأداء ، وإن هذا التقييم ينتج من مساهمات ومهام وأنشطة التدريسيين الداخلية والخارجية العلمية والاجتماعية ، وهنا لا بد من التعامل مع التدريسيين وفق منظور إداري معاصر يعدهم بمثابة طاقة تنظيمية منتجة تُسهم في رفع أداء أقسامهم وكلياتهم وحتى الأداء الجامعي ككل ، إذ يرى الكتاب والباحثون أن الطاقة التنظيمية المنتجة أصبحت تمثل بذلك البناء الذي يُساعد على تأسيس القدرات التنظيمية وتطويرها عبر الظواهر النفسية الدقيقة والتي تظهر في الشكل الجماعي ، وذلك عبر العمليات التفاعلية والدقيقة [1] ، وهذا الأمر يتطلب وجود قيادة تتعامل مع هذه الطاقة المنتجة بروح التفاني والأمل ، وتجعلهم يتحسسون بمعاني المهام والأنشطة التي يمارسونها ، وتعد القيادة الروحية بمثابة تلك القيادة التي تُساعد على صنع بيئة عمل تمكن الأفراد العاملين من إظهار مواهبهم وقدراتهم بحرية ، إذ تُساعد القيادة الروحية الأفراد العاملين على التحلي بالشجاعة لتغيير الأفكار والممارسات القديمة وتمكنهم من توجيه قوتهم نحو الغايات الجيدة ، وصولاً إلى بناء علاقات قائمة على الثقة والاحترام المتبادل [2] .

تضمن البحث أربعة جوانب أساسية فقد شمل جانبها الأول بعض الدراسات السابقة والإطار المنهجي للدراسة ومجتمع الدراسة وعينته ، بينما تمثل الجانب الثاني للبحث بالإطار النظري والذي يشمل القيادة الروحية والطاقة التنظيمية المنتجة والعلاقة النظرية بين القيادة الروحية والطاقة التنظيمية المنتجة ، في حين تضمن الجانب الثالث من البحث الإطار العملي لميدان البحث ، وأخيراً فقد تكفل الجانب الرابع بالاستنتاجات والمقترحات .

الجانب الأول / الإطار المنهجي للبحث

أولاً: مشكلة البحث

لغرض تحديد مشكلة البحث قام الباحث بإجراء زيارات ميدانية متعددة إلى عدد من كليات العلوم بأقسامها المتعددة والتي حاول فيها تشخيص مؤشرات الطاقة التنظيمية المنتجة وذلك عبر استبانة أستطلاع أولية وجد بأن هناك تدريسيين يؤدون مهامهم الأكاديمية

3- التعرف على مدى تأثير أبعاد القيادة الروحية والطاقة التنظيمية المنتجة.

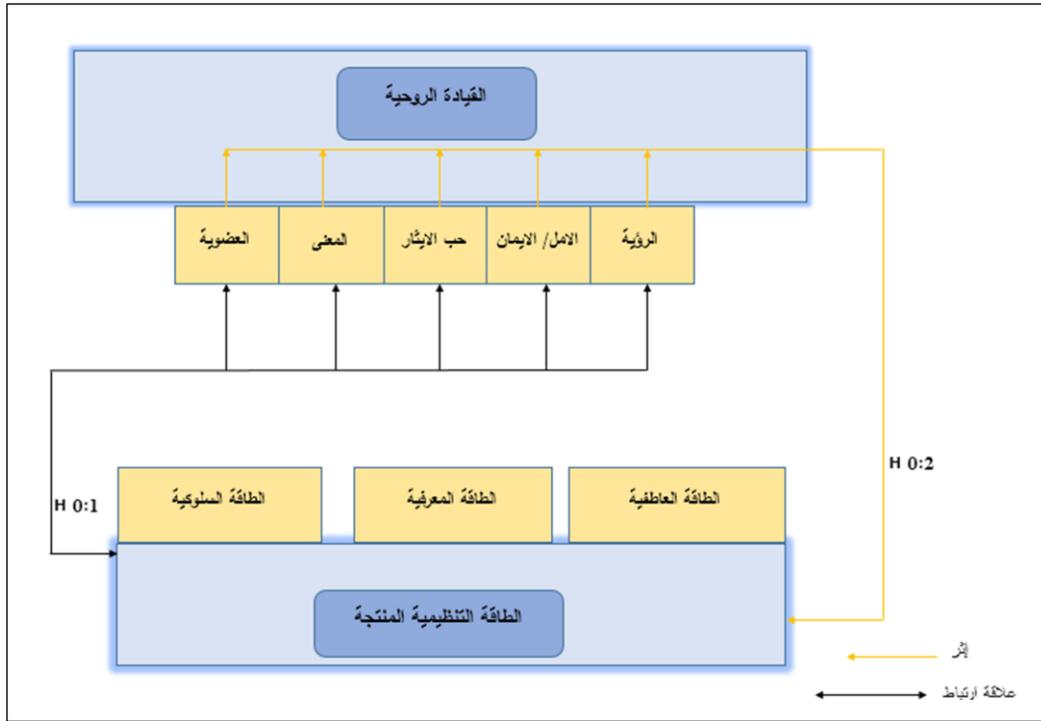
رابعاً: مخطط البحث الفرضي

البحث الحالي يتبنى المخطط الفرضي على ضوء مشكلتها وكذلك أهدافها وأخيراً تساؤلاتها ، إذ تم تصميم هذا المخطط وفق متغيرات الدراسة والمتمثلة بمتغيرين ، وهما القيادة الروحية وهو المتغير المستقل إذ تم الإعتماد على دراسة [3] في تحديد ابعادها والمتمثلة (بالرؤية ، الأمل / الإيمان ، حب الإيثار ، المعنى ، العضوية) ، والمتغير الثاني هو الطاقة التنظيمية المنتجة والذي يتمثل بالمتغير المعتمد إذ تم الإعتماد على دراسة [4] في تحديد ابعادها والمتمثلة (بالطاقة المعرفية ، والطاقة السلوكية ، والطاقة العاطفية) ، والشكل (1) يمثل مخطط الدراسة الفرضي وعلى النحو الآتي:

عبر مستوى معرفتهم العلمية والفنية ومساهماتهم الوظيفية وتفاعلاتهم الاجتماعية التي تشكل طاقاتهم المنتجة في المنظمة ، ومن ثم من المهم جداً أن يتم تعزيز هذه الطاقة لتفعيل انتاجيتها في بيئة العمل التي يعملون فيها، وربما يأتي ذلك عبر تبني قياداتهم لنمط القيادة الروحية التي تسعى إلى دمج الممارسات الروحية في المنظمة عبر الإهتمام بالرؤية وبث روح الإيثار وتفعيل الإحساس بالعضوية وبث الأمل بين الأفراد العاملين من أجل تحسين الأداء الوظيفي والتنظيمي.

ثالثاً: اهداف البحث

- 1- تشخيص مدى توافر أبعاد القيادة الروحية في الميدان المبحوث.
- 2- قياس علاقة الارتباط بين أبعاد القيادة الروحية والطاقة التنظيمية المنتجة.



شكل (1) مخطط البحث الافتراضي

المصدر: من اعداد الباحثين.

- **H0:1-1** لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية للرؤية مع الطاقة التنظيمية المنتجة عند مستوى دلالة 0.05 $\alpha \leq$.
- **H0:1-2** لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية للأمل / الإيمان مع الطاقة التنظيمية المنتجة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

خامساً: فرضيات البحث

H0:1: لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية لأبعاد القيادة الروحية (كل على حدة) مع الطاقة التنظيمية المنتجة (مجتمعة) عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ، وتنتزع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- **H0:1-3** لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية على حب الإيثار مع الطاقة التنظيمية المنتجة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.
- **H0:1-4** لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية للمعنى مع الطاقة التنظيمية المنتجة عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.
- **H0:1-5** لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية للعضوية مع مواجهة الطاقة التنظيمية المنتجة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.
- **H0:2**: لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لأبعاد للقيادة الروحية (كل على حدة) في أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة (مجتمعة) عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وتتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:
 - **H0:2-1** لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية للرؤية في الطاقة التنظيمية المنتجة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.
 - **H0:2-2** لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية للأمل / الإيمان في الطاقة التنظيمية المنتجة عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.
 - **H0:2-3** لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لحب الإيثار في الطاقة التنظيمية المنتجة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.
 - **H0:2-4** لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية للمعنى في الطاقة التنظيمية المنتجة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.
- **H0:2-5** لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية للعضوية في الطاقة التنظيمية المنتجة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

سادساً: أساليب جمع البيانات

- **الجانب النظري:** اعتمد الباحث في إعداد الجانب النظري على العديد من المصادر والمراجع العربية والأجنبية من الرسائل والاطاريح الجامعية، والبحوث العلمية المحكمة، والكتب، والمؤتمرات، والدوريات، والمقالات المنشورة في المجالات فضلاً عن الشبكات العالمية والمراسلات وقواعد المعلومات التي تتعلق بمتغيرات الدراسة والتي كان لها دور كبير وواضح في إثراء الدراسة الحالية.
- **الجانب الميداني:** تعتمد دقة نتائج الدراسة الحالية في جانبها الميداني على سلامة أداة جمع البيانات وسلامة المقياس المعتمد لقياس الظاهرة المبحوثة، واعتمدت الدراسة الحالية على الإستبانة كونها الأداة الرئيسة لجمع البيانات وقياس متغيرات الدراسة - وتم تصميم الإستبانة بشكل يتناسب مع عينة الدراسة في كليات العلوم، إذ اعتمد الباحث على مقياس (ليكرت) الخماسي الاوزان والذي يعد مقياساً مرناً في إختيار مدى الاتفاق مع فقرات الإستبانة أو عدمها، إذ يتم ترتيبها وفقاً للعبارة الآتية (أتفق تماماً، أتفق، أتفق إلى حد ما، لا أتفق، لا أتفق تماماً) والتي تأخذ الأوزان (1,2,3,4,5) على التوالي، ويبين الجدول (1) متغيرات الدراسة الواردة في إستمارة الاستبيان وهي على النحو الآتي :

الجدول (1) متغيرات الدراسة الواردة في إستمارة الاستبيان

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	عدد الأسئلة	المجموع	المصدر
أولاً	المعلومات التعريفية	المعلومات التعريفية عن الأفراد المبحوثين	7	7	إعداد الباحث
ثانياً	القيادة الروحية	الرؤية	5	24	(Fry, 2003 :710) و(جبار، 2021:38)
		الأمل / الإيمان	4		
		حب الإيثار	5		
		المعنى	5		
		العضوية	5		
ثالثاً	الطاقة التنظيمية المنتجة	الطاقة العاطفية	6	19	Cole et al ., 2005 : (2)
		الطاقة المعرفية	6		
		الطاقة السلوكية	7		

المصدر: من إعداد الباحثين.

سابعاً: منهج البحث

اعتمد البحث الحالي (المنهج الوصفي التحليلي) وذلك بجانبها النظري والعملية وصولاً إلى الاستنتاجات والمقترحات .

ثامناً: حدود البحث

تتضمن حدود البحث بالآتي:

- 1- الحدود المعرفية: تتمثل الدراسة الحالية بالمتغير المستقل القيادة الروحية وبأبعادها (الرؤية ، الإيثار ، العضوية ، الأمل والإيمان ، المعنى) والمتغير المعتمد الطاقة التنظيمية المنتجة وبأبعادها (المعرفة ، السلوكية ، العاطفية) والتي مثلها المخطط الفرضي المقترح .
- 2- الحدود المكانية : تقتصر الدراسة على مجموعة من كليات العلوم (العلوم ، علوم الحاسوب والرياضيات ، علوم البيئة وتقاناتها) .
- 3- الحدود البشرية : تضمنت الحدود البشرية التدريسيين العاملين في كليات العلوم وألقابهم العلمية كافة (مدرس مساعد ، مدرس ، أستاذ مساعد ، أستاذ) والذين مثلوا عينة الدراسة الحالية ، إذ تم توزيع الإستبانة عليهم في كلياتهم التي يعملون بها .
- 4- الحدود الزمانية : امتدت الحدود الزمانية للدراسة الحالية من تاريخ البدء بالجانب النظري (10 / 1 / 2022) ولغاية تاريخ التسليم (2023/3/22) ، وتم إنجاز الجانب الميداني من الدراسة الحالية عبر المدة (29 / 12 / 2022) ولغاية (8 / 2 / 2023) .

تاسعاً: اختبار صدق الاستبانة وثباتها

- قياس الصدق الظاهري: قام الباحث بعرض إستمارة الاستبيان على مجموعة من المتخصصين والخبراء في مجال العلوم الإدارية ، إذ بلغ عدد الخبراء (28) خبيراً موزعين على مختلف الجامعات العراقية ، وان الهدف من قياس الصدق الظاهري هو التأكد من صحة وملاءمة الفقرات المذكورة بالإستبانة ، والتأكد من مدى مطابقتها مع فرضيات الدراسة واهدافها ، وإستطلاع الباحث آراء المحكمين حول مدى قدرة الإستبانة على قياس متغيرات الدراسة الحالية وأيضاً التأكد من مدى وضوح فقرات الإستمارة وسهولة فهمها للتدرسيين المجيبين عليها ، ومدى دقتها من الناحية العلمية ، إذ عبر المناقشة مع الخبراء المتخصصين تم تدوين ملاحظاتهم القيمة وإجراء التعديلات المطلوبة كافة على الإستبانة وحسب رأي الاغلبية .
- قياس الثبات : والذي صنف قيم مُعامل الثبات إلى ثلاثة مستويات، فالقيم الأكثر من 70% تعد عالية المستوى، والقيم التي تكون 40%-70% تعد متوسطة المستوى، في حين تكون منخفضة إذا قلت قيمة مُعامل الفا عن 40%، كما سيتم توضيح مُعامل كرونباخ الفا لكل بعد، إذ إن مُعامل الفا كرونباخ يمكن تعريفه على أنه مقياس ثبات الإختبار ومصداقيته، والتي تعدّ من أساسيات البحث العلمي، وأبرز القواعد التي تهّم الباحثين، نظراً لتأثيرها الكبير على البحث ونتائجه، والقدرة على تعميم هذه النتائج. ويوضح الجدول (2) نتائج إختبار مُعامل كرونباخ الفا لكل بعد ، ومُعامل الفا الطبقى للأبعاد مجتمعة، في المنظمة المبحوثة وعلى النحو الآتي :

جدول (2) قياس الثبات لأبعاد الدراسة منفردة وبشكل كلي

مُعامل الفا الطبقى للأبعاد مجتمعة	مُعامل كرونباخ الفا لكل بعد	العبارات	الابعاد	المتغيرات الأساسية
0.95	0.97	X1-X5	الرؤية	القيادة الروحية
	0.81	X6-X9	الأمل / الايمان	
	0.82	X10-X14	حب الإيثار	
	0.84	X15-X19	المعنى	
	0.85	X20-X24	العضوية	الطاقة التنظيمية المنتجة
0.86	Y1-Y6	الطاقة العاطفية		
	0.86	Y7-Y12	الطاقة المعرفية	

	0.88	Y13-Y19	الطاقة السلوكية
--	------	---------	-----------------

المصدر: من اعداد الباحثين.

والتحفيز بشكل مستمر" [6]. بينما عرفها (Huang , 2022) إنها "مزيج من العقل (السمات النفسية الداخلية للأفراد) والقيادة (السلوكيات الواضحة التي تحفز الناس بشكل فعال لتحقيق الأهداف التنظيمية)" [7].

وعرّف الباحثان القيادة الروحية إجرائياً بأنها القيادة التي تسخر القيم والسلوكيات لتحفيز العاملين ذاتياً وبما يؤمن شعورهم بالبقاء عبر منحنيات الدعوة والعضوية.

ثانياً: أبعاد القيادة الروحية

اعتمد الباحث في بحثه على دراسة [3] لأنها المرجع الأساس في دراسة القيادة الروحية والتي حددت خمسة أبعاد للقيادة الروحية وهي (الرؤية ، وحب الإيثار، والأمل / الإيمان ، والمعنى ، والعضوية) ، ومن ثم جاءت دراسات أخرى تناولت هذه الأبعاد منها [8] و[9] و[10] وهي على النحو الآتي :

1- **الرؤية:** قد عرفها (دحام واخرون ، 2019) بأنها "تعبير عن الموقف التأملّي الذي يأخذه القائد الروحي ويغوص في اعماقه ليرى مستقبل منظمته بأدق صورة ممكنة ، فالقائد الروحي يمكن أن يتخيل تلك الصورة وكأنها أمامه حقيقة وينطلق منها لتحقيقها بصورة واقعية عبر الخطط التي يضعها ويسير عليها" [11].

2- **الأمل / الإيمان:** "يعرف الأمل بأنه الرغبة مع ترقب للذات (الإدراك) ، في حين يعرف الإيمان بأنه ذلك اليقين للأمل . فالإيمان هو ضمان الأشياء المأمولة والقناعة بأشياء لم ترّ، فالإيمان هو أعلى درجة من الأمل أو توقع شيء مرغوب فيه ، فالأمل هو الرغبة في تلبية الاحتياجات المتنوعة للأفراد العاملين في المنظمة (Fry , 2003)" [3].

3- **حب الإيثار:** إنها "تلك القيادة التي تبعث إحساساً بالإيثار لدى الأفراد العاملين ، والتي تُعرّف بأنها حب الإنسان الذي يؤدي إلى عدم التركيز على المصلحة الذاتية للفرد ويركز بدلاً من ذلك على مصالح الآخرين (Light, 2007)" [12].

4- **المعنى:** يتمثل هذا البعد في الكيفية التي يحدث فيها الفرد فرقا عبر خدمته للآخرين من الأفراد العاملين وبذلك يستمد المعنى والهدف من الحياة ، إذ لا يسعى الأفراد فقط إلى الكفاءة والالتقان في عملهم ولكن أيضا الإحساس بأن للعمل معنى أو قيمة اجتماعية (Fry et al ., 2011)" [13].

وعبر الجدول (2) يلاحظ أن قيمة مُعامل الفا الطريقي والتي بلغت 0.95 كانت أكبر من 0.70 وهذا يدل على قوة الثبات للأبعاد المدروسة.

تاسعاً: مجتمع البحث وعينته

تمثل مجتمع الدراسة بجامعة الموصل كليات العلوم والمتمثلة بـ (كلية العلوم ، وكلية علوم الحاسوب والرياضيات ، وكلية علوم البيئة وتقاناتها) ، إذ تأسست كلية العلوم في عام (1963) وتضم هذه الكلية ستة اقسام علمية ، بينما تأسست كلية علوم الحاسوب والرياضيات في عام (1999) وهي تتكون من سبعة اقسام علمية ، واخيراً تأسست كلية علوم البيئة وتقاناتها في عام (2006) وهي تتكون من قسمين علميين ، إذ تمثلت العينة بالتدريسيين العاملين في كليات العلوم بجامعة الموصل بكافة القابهم العلمية (أستاذ ، وأستاذ مساعد ، ومدرس ، ومدرس مساعد) وبلغ مجتمع الدراسة الحالية (645) تدريسياً ، بينما بلغت العينة من التدريسيين للدراسة الحالية (242) تدريسياً .

الجانب الثاني/الإطار النظري

اولاً: القيادة الروحية

تشكل القيادة محوراً مهماً تقوم عليه الأنشطة المختلفة في كل من المنظمات العامة والخاصة، في ظل نمو المنظمات، وكبر حجمها، وتعقيد عملها، والحاجة الماسة لإحداث التغيير والتطوير المناسب بما يضمن لها الاستمرارية والتميز. وهذه مهمة لا يمكن تحقيقها إلا في ظل قيادة إدارية واعية، تمتلك المهارات القيادية التي تمكنها من حشد الجهود وتوجيه الطاقات لتحقيق أفضل مستوى من الإنجاز.

ففي عام 1996 ظهر اتجاه جديد للقيادة وهو "القيادة الروحية" الذي جاء بها (Fairholm) ومن ثم تم تفعيل هذا المصطلح على يد Fry في عام 2003 وهو القيادة الروحية بمكان العمل [5]، وقد عرف (Fry, 2003) القيادة الروحية بأنها " تلك لقيم والمواقف والسلوكيات الضرورية لتحفيز الذات والآخرين بشكل جوهري بحيث يكون لديهم شعور بالبقاء الروحي عبر الدعوة والعضوية" [3]. فيما عرفها (Nicolae et al ., 2013) بأنها "أسلوب القيادة القائم على القيم الأخلاقية والدينية المتجسدة في الثقافة التنظيمية وتهدف إلى تحقيق الأهداف الاجتماعية والتجارية على حد سواء ، مثل تحسين ظروف العمل وعمليات صنع القرار

وتم تعريف الطاقة التنظيمية المنتجة من قبل الباحثان اجرائياً بأنها تلك القدرات التنظيمية التي لها تأثير إيجابي فاعل على عمل المنظمة، فالمنظمة تتكون من بنية متعددة ومتنوعة الأبعاد من الطاقات العاطفية والمعرفية والسلوكية، من هنا فالطاقة التنظيمية المنتجة تتضمن اشراكاً جماعياً للإفراد العاملين وعدم حصرها على مستوى فردي، وذلك من أجل ضمان المشاركة لكافة المستويات التنظيمية وهذا يُساعد إلى الوصول للأهداف المُخطط لها من قبل المنظمة وتمييزها عن المنظمات الأخرى.

رابعاً: أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة

اعتمد الباحث على دراسة [4]، إذ حددت هذه الدراسة أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة بثلاثة أبعاد وهي (العاطفية، والمعرفية، والسلوكية) وجاءت دراسات أخرى مؤيدة لهذه الدراسة ومنها دراسة [18] و [19] هي على النحو الآتي:

- 1- **الطاقة العاطفية:** هي "تلك الطاقة التي تتمثل بنتائج التقييمات الإيجابية للخبرات والمواقف التي تتعلق بالعمل، إذ يعني هذا المفهوم بأن المنظمة لديها قدرات على الإستجابة لنوع معين من الأحداث أو التفاعلات البيئية والتي عبرها تؤدي إلى سلوك تكيفي مميز له صلة بالإحتياجات والأهداف التنظيمية وبالتالي تحقق البقاء للمنظمة (Cuff & Barkhuizen, 2014)" [20].
- 2- **الطاقة المعرفية:** تتمثل في "القدرات التي يتمتع بها الأفراد العاملون والتي تساعدهم في الإستمرار بعملهم والتفكير لأوقات طويلة لإبراز إبداعاتهم وكذلك تُسهم في تركيز الإنتباه لديهم وأيضاً تمنع عنهم ظهور عوامل التشنث التي يُمكن ان تسبب لهم بطءً في أداء المهام، فالأفراد المبدعون هم الأفراد الذين يمتلكون طاقة معرفية قوية (Chiou et al., 2020 : 3)" [21].
- 3- **الطاقة السلوكية:** تتمثل "بذلك البناء أو التركيبية التي تمثل أحد أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة، إذ يركز هذا البعد على مشاركة الأفراد العاملين بالأنشطة والتركيز على العمل والسلوكيات الهادفة والتي تُسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية (Cuff & Barkhvizen, 2014 : 264)" [20].

الجانب الثالث /الإطار العملي

أولاً: وصف متغيري الدراسة وتشخيصهما:

- أ- وصف القيادة الروحية وتشخيصها : تعد القيادة الروحية المُتغير المُستقل، إذ يتضمن خمسة أبعاد فرعية وهي كما يأتي: (الرؤية، والأمل / الإيمان، وحب الإيثار، والمعنى،

5- **العضوية:** تتمثل "بأحد الدوافع أو الحاجات التي عبرها تحفز الأفراد العاملين وتؤثر في سلوكياتهم، وصولاً إلى أن يشعر الأفراد بالفخر لانتمائهم للمنظمة ويصبح لديهم القناعة الكاملة بقيمتها وأهدافها (المسعودي، 2021)" [14].

ثالثاً: الطاقة التنظيمية المنتجة

يعد مفهوم الطاقة التنظيمية المنتجة من المفاهيم الإدارية المعاصرة، إذ توصف الطاقة التنظيمية المنتجة بأنها ذلك المورد التنظيمي المتجدد والذي يمكن اعتباره بالفارق بين الأداء المتميز والأداء المتوسط للمنظمة، فهي تمثل مصدراً للطاقة التي عبرها يمكن أن تشغل جميع جوانب المناخ التنظيمي والسلوك، فالطاقة التنظيمية المنتجة تعد ضرورة ملحة، وذلك بسبب التطورات الحاصلة في العالم، إذ يجب أن تواكب المنظمات تلك التطورات والتغيرات الحاصلة في الوقت الراهن، وذلك من أجل تحقيق الانسجام والمواءمة والتناغم بين تلك المفاهيم الإدارية الحالية، لذا يجب أن يتمتع الأفراد العاملون بطاقات معرفية وسلوكية وعاطفية عالية لمواجهة كافة المشكلات المحتملة التي يمكن ان تتعرض لها المنظمة، والعمل على تنمية قدرات ومهارات هؤلاء الأفراد وكذلك منحهم الحرية في التصرف عند مواجهة المواقف المختلفة وعلى جميع المستويات، والعمل على تشجيعهم لأطلاق طاقاتهم الكامنة التي لديهم من أجل إفراز إبداعاتهم الفكرية للأعمال المناطة لهم، وكذلك تمكينهم في المشاركة في إبداء المقترحات والاسهامات التي يمكن ان تصدر منهم واستثمارها بشكل إيجابي لصالح منظماتهم.

إذ تعرف الطاقة التنظيمية المنتجة بأنها "مجموعة من الإمكانيات البشرية غير الملموسة والتي تمثل الطاقة المعرفية والطاقة العاطفية والجوانب الجسدية، إذ تعد عنصراً مؤثراً في فشل أو نجاح المنظمة (Bruch and Vogel, 2011)" [15]، فيما عرفها (يوسفي، 2020) "ذلك التأثير المشترك ما بين الأفراد، والجماعة، والمنظمة والمتمثل بالمستوى الكلي للمنظمة فالطاقة تنشأ عبر تفاعل السلوك العاطفي للإفراد العاملين، والأفكار الإيجابية، والسلوك الجماعي لأعضاء المنظمة الذي يتبعونه بشكل مشترك لتحقيق الأهداف والغايات والوصول إلى الأداء المطلوب من قبل المنظمة" [16]، وعرفها كل من (الذهلي والطعاني، 2021) بأنها "تلك القدرات الفردية على أنجاز الأعمال الموكلة لهم، إذ تسعى المنظمات جاهدة على بناء طاقة تنظيمية متميزة تجعلها قادرة على أنجاز وتحقيق الأهداف بصورة مميزة عن المنظمات الأخرى" [17].

المبحوث هو بعد حب الإيثار والذي حصل على أعلى وسط حسابي بلغت قيمته (4.266)، في حين أن أقل بعد من أبعاد القيادة الروحية توافراً في الميدان المبحوث هو المعنى لأنه حصل على أقل قيمة وسط حسابي والبالغة (4.006) وكما موضح في الجدول (3) وكالاتي :

والعضوية)، وعبر المؤشرات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (3) تبين أن الوسط الحسابي للقيادة الروحية ولأبعادها كافة أعلى من قيمة الوسط الحسابي الفرضي والبالغة (3)، وهذا بدوره يفسر بأنه القيادات الأكاديمية في كليات العلوم تمتلك سلوكيات القيادة روحية، ويبين الوسط الحسابي أن أبعاد القيادة الروحية الأكثر توافراً في الميدان

جدول (3) المؤشرات الإحصائية لأبعاد القيادة الروحية

ت	الأبعاد	نسب الاتفاق	نسب عدم الاتفاق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
1	حب الإيثار	95.56	4.44	4.266	0.937	85.33
2	الأمل / الأيمان	95.74	4.26	4.265	0.905	85.31
3	الرؤية	95.72	4.28	4.185	0.903	83.70
4	العضوية	95.76	4.24	4.083	0.904	81.67
5	المعنى	95.27	4.73	4.006	0.908	80.13
	المؤشر الكلي	95.61	4.39	4.161	0.911	83.23

المصدر: من اعداد الباحثين.

قيمة الوسط الحسابي الفرضي البالغة (3) وهذا يعني توافر الطاقة التنظيمية المنتجة وأبعادها في الميدان البحوث، فقد حصل بعد الطاقة العاطفية على أعلى قيمة وسط حسابي والبالغة (4.074) فيما حصل بعد الطاقة المعرفية على أقل قيمة للوسط حسابي والبالغة (3.979) كما في الجدول (4) :

ب- وصف الطاقة التنظيمية المنتجة وتشخيصها: يعد مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة متغيراً معتمداً الدراسة الحالية، إذ ينضمن المُتغير هذا ثلاثة أبعاد فرعية وهي (الطاقة العاطفية والطاقة المعرفية والطاقة السلوكية) وكانت قيمة الوسط الحسابي للطاقة التنظيمية المنتجة ولأبعادها كافة أكبر من

جدول (4) المؤشرات الإحصائية لأبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة

ت	الأبعاد	نسب الاتفاق	نسب عدم الاتفاق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
1	الطاقة العاطفية	94.98	5.02	4.074	0.883	81.49
2	الطاقة السلوكية	94.99	5.01	4.030	0.898	80.60
3	الطاقة المعرفية (الادراكية)	94.06	5.94	3.979	0.887	79.60
	المؤشر الكلي	94.68	5.32	4.028	0.889	80.56

المصدر: من اعداد الباحثين.

الإرتباط ذو دلالة معنوية، وذلك عبر قيمة $P (0.005)$ والتي كانت أقل من (0.05) ، والتي عبرها يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود علاقة إرتباط معنوية بين بُعد حب الإيثار ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة. وكانت العلاقة بين بُعد حب الإيثار ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة كانت علاقة طردية، وذلك عبر الإشارة الموجبة لهذا المعامل.

4- الفرضية الفرعية الرابعة (H0:1-4): لا توجد علاقة إرتباط ذات دلالة احصائية لبُعد المعنى مع الطاقة التنظيمية المنتجة.

ويلاحظ ان مُعامل الإرتباط بين بُعد المعنى ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة كانت قيمته (0.45) ، كذلك ظهر مُعامل الإرتباط ذو دلالة معنوية، وذلك عبر قيمة $P (0.004)$ والتي كانت أقل من (0.05) ، والتي عبرها يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة، والتي تنص على وجود علاقة إرتباط معنوية بين بُعد المعنى ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة. والعلاقة بين بُعد المعنى ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة كانت علاقة طردية، وذلك عبر الإشارة الموجبة لهذا المُعامل.

5- الفرضية الفرعية الخامسة (H0:1-5): لا توجد علاقة إرتباط ذات دلالة احصائية لبُعد العضوية مع الطاقة التنظيمية المنتجة.

واخيراً يلاحظ أن مُعامل الإرتباط بين بُعد العضوية ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة كانت قيمته (0.42) ، وظهر مُعامل الإرتباط ذو دلالة معنوية، وذلك عبر قيمة $P (0.003)$ والتي كانت أقل من (0.05) ، والتي عبرها يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود علاقة إرتباط معنوية بين بُعد العضوية ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة. وكانت العلاقة بين بُعد العضوية ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة علاقة طردية، وذلك عبر الإشارة الموجبة لهذا المعامل.

وإستناداً إلى ما تقدم سيتم رفض فرضية العدم وقبول بديلتها التي تنص على وجود علاقة إرتباط طردية ومعنوي بين القيادة الروحية و الطاقة التنظيمية المنتجة.

وعبر برنامج (AMOS V24) تم إيجاد مُعامل الإرتباط بين أبعاد القيادة الروحية (كل على حدة) مع مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة (مجتمعةً) وكما موضح في الجدول (5):

ثانياً: إختبار علاقات الارتباط والتأثير لأبعاد القيادة الروحية (كل على حدة) مع الطاقة التنظيمية المنتجة (مجتمعةً):
أولاً: الفرضية الرئيسية الأولى (H0:1): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين أبعاد القيادة الروحية (كل على حدة) مع الطاقة التنظيمية المنتجة (مجتمعةً).

إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وكما موضحة في الجدول (5) بأنه يوجد علاقة إرتباط طردية ومعنوي بين بُعد واحد على الأقل من أبعاد مُتغير القيادة الروحية (كل على حدة) مع مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة (مجتمعةً)، ويتفرع من الفرضية السابقة الفرضيات الآتية:

1- الفرضية الفرعية الأولى (H0:1-1): لا توجد علاقة إرتباط ذات دلالة احصائية لبعد الرؤية مع الطاقة التنظيمية المنتجة.

عبر الجدول رقم (5) يلاحظ أن مُعامل الإرتباط بين بُعد الرؤية ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة كانت قيمته (0.35) ، كذلك ظهر مُعامل الإرتباط ذو دلالة معنوية، وذلك عبر قيمة $P (0.005)$ والتي كانت أقل من (0.05) ، والتي عبرها يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود علاقة إرتباط معنوية بين بُعد الرؤية ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة. وكذلك فإن العلاقة بين بُعد الرؤية ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة كانت علاقة طردية وذلك عبر الإشارة الموجبة لهذا المُعامل.

2- الفرضية الفرعية الثانية (H0:1-2): لا توجد علاقة إرتباط ذات دلالة احصائية لبُعد للأمل / الإيمان مع الطاقة التنظيمية المنتجة.

كما يمكن ملاحظة أن مُعامل الإرتباط بين بُعد الأمل / الإيمان ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة كانت قيمته (0.43) ، كذلك ظهر مُعامل الإرتباط ذو دلالة معنوية عبر قيمة $P (0.004)$ والتي كانت أقل من (0.05) ، والتي عبرها يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود علاقة إرتباط معنوية بين بُعد الأمل / الإيمان ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة. وكانت العلاقة بين بُعد الأمل / الإيمان ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة طردية، وذلك عبر الإشارة الموجبة لهذا المُعامل.

3- الفرضية الفرعية الثالثة (H0:1-3): لا توجد علاقة إرتباط ذات دلالة احصائية لبعد حب الإيثار مع الطاقة التنظيمية المنتجة.

يلاحظ أن مُعامل الإرتباط بين بُعد حب الإيثار ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة كانت قيمته (0.43) ، كذلك ظهر مُعامل

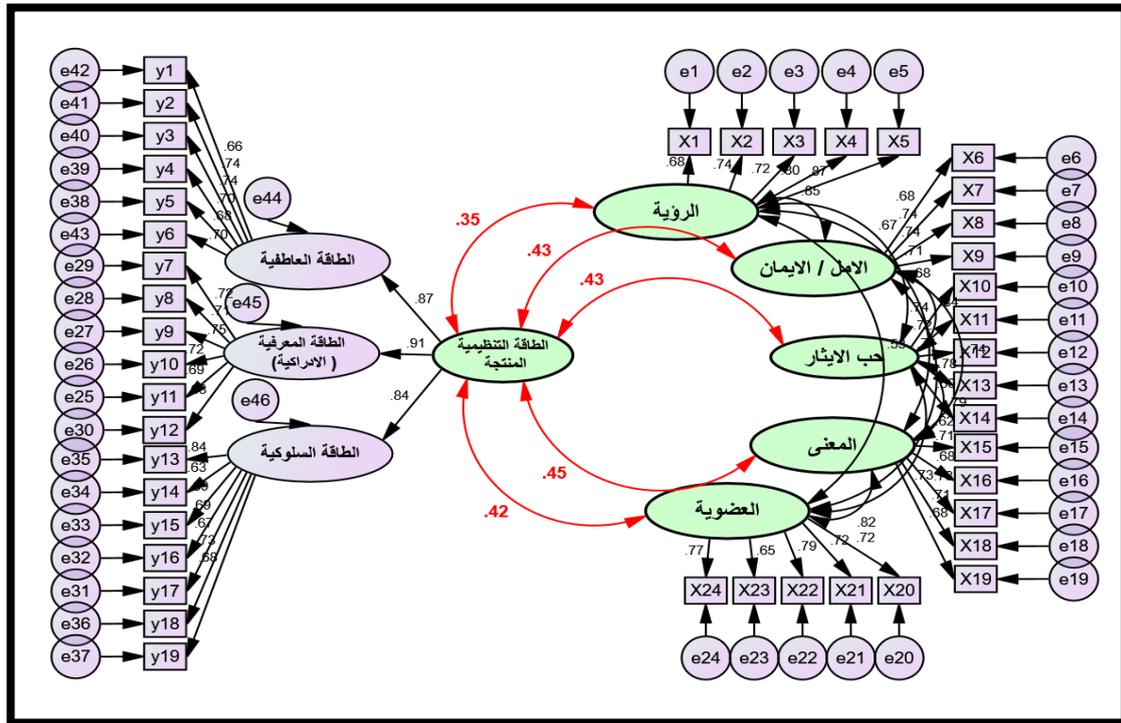
جدول (5) مُعامل الارتباط بين أبعاد القيادة الروحية (كل على حدة) مع مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة (مجتمعةً)

الارتباط		
مُتغير القيادة الروحية	Measure	أبعاد مُتغير القيادة الروحية
0.35	Correlation	الرؤية
0.005	P-value	
0.43	Correlation	الأمل / الايمان
0.004	P-value	
0.43	Correlation	حب الإيثار
0.005	P-value	
0.45	Correlation	المعنى
0.004	P-value	
0.42	Correlation	العضوية
0.003	P-value	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (AMOS V24).

وكما في الشكل (2) التالي:

كما يمكن توضيح النتائج باستخدام برنامج (AMOS V24)



الشكل (2) مُعامل الارتباط بين أبعاد القيادة الروحية (كل على حدة) مع مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة (مجتمعةً)

المصدر: من إعداد الباحثين وذلك بالاعتماد على مخرجات (AMOS V24).

أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة (مجتمعةً)، ويتفرع من الفرضية هذه الفرضيات الآتية:

ثانياً: الفرضية الرئيسية الثانية (H0:2): لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية لأبعاد مُتغير القيادة الروحية (كل على حدة) في

المقدرة والتي بلغت (0.436)، وأن هذه العلاقة هي علاقة طردية بين بُعد حب الإيثار ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة عبر الإشارة الموجبة لهذه المعلمة، علماً أن زيادة وحدة واحدة من بُعد حب الإيثار يؤدي إلى زيادة مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة بمقدار (0.436) وحدة، كما أن القيمة الحقيقية لهذه المعلمة تتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا (0.246) و(0.586) على التوالي، وبخطأ قياسي (S.E.) يبلغ (0.089)، كما أن قيمة p (0.005) والتي ظهرت أقل من (0.05) لهذه العلاقة تدل على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن هناك تأثيراً ذا دلالة معنوية لبُعد حب الإيثار في مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة.

4- **الفرضية الفرعية الرابعة (H0:2-4)**: لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لبُعد المعنى في مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة .

كما أنه يمكن ملاحظة أن العلاقة بين بُعد المعنى ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة كانت تتمثل عبر قيمة المعلمة المقدرة والتي بلغت (0.450)، وأن هذه العلاقة هي علاقة طردية بين بعد المعنى ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة عبر الإشارة الموجبة لهذه المعلمة، علماً أن زيادة وحدة واحدة من بُعد المعنى يؤدي إلى زيادة مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة بمقدار (0.450) وحدة، كما أن القيمة الحقيقية لهذه المعلمة تتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا (0.283) و(0.586) على التوالي، وبخطأ قياسي (S.E.) يبلغ (0.079)، كما أن قيمة p (0.005) والتي ظهرت أقل من (0.05) لهذه العلاقة تدل على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن هناك تأثيراً ذا دلالة معنوية لبعد المعنى في مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة.

5- **الفرضية الفرعية الخامسة (H0:2-5)**: لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لبُعد العضوية في مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة .

واخيراً يمكن ملاحظة أن العلاقة بين بُعد العضوية ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة كانت تتمثل عبر قيمة المعلمة المقدرة والتي بلغت (0.424)، وأن هذه العلاقة هي علاقة طردية بين بعد العضوية ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة عبر الإشارة الموجبة لهذه المعلمة، علماً أن زيادة وحدة واحدة من بعد العضوية يؤدي إلى زيادة مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة بمقدار (0.424) وحدة، كما أن القيمة الحقيقية لهذه المعلمة تتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا

1- **الفرضية الفرعية الأولى (H0:2-1)**: لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لبعد الرؤية في مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة .

وعبر الجدول (6) تظهر قيم مُعاملات الإنحدار، وحدود الثقة وقيمة P ، ويلاحظ أن العلاقة بين بُعد الرؤية ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة كانت تتمثل عبر قيمة المعلمة المقدرة والتي بلغت (0.352)، وأن هذه العلاقة هي علاقة طردية بين بُعد الرؤية ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة عبر الإشارة الموجبة لهذه المعلمة، علماً أن زيادة وحدة واحدة من بُعد الرؤية يؤدي إلى زيادة مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة بمقدار (0.352) وحدة، كما أن القيمة الحقيقية لهذه المعلمة تتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا (0.181) و(0.484) على التوالي، وبخطأ قياسي (S.E.) يبلغ (0.079)، كما أن قيمة P (0.005) والتي ظهرت أقل من (0.05) لهذه العلاقة تدل على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن هناك تأثيراً ذا دلالة معنوية لبُعد الرؤية في مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة.

2- **الفرضية الفرعية الثانية (H0:2-2)**: لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لبُعد الأمل / الإيمان في مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة .

كذلك يمكن ملاحظة أن العلاقة بين بُعد الأمل / الإيمان ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة كانت تتمثل عبر قيمة المعلمة المقدرة والتي بلغت (0.432)، وهذه العلاقة هي علاقة طردية بين بُعد الأمل / الإيمان ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة عبر الإشارة الموجبة لهذه المعلمة، علماً أن زيادة وحدة واحدة من بُعد الأمل / الإيمان يؤدي إلى زيادة مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة بمقدار (0.432) وحدة، كما أن القيمة الحقيقية لهذه المعلمة تتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا (0.256) و(0.570) على التوالي، وبخطأ قياسي (S.E.) يبلغ (0.081)، كما أن قيمة p (0.005) والتي ظهرت أقل من (0.05) لهذه العلاقة تدل على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن هناك تأثيراً ذا دلالة معنوية لبعد الأمل / الإيمان في مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة.

3- **الفرضية الفرعية الثالثة (H0:2-3)**: لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لبُعد حب الإيثار في مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة .

كما يمكن ملاحظة أن العلاقة بين بُعد حب الإيثار ومُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة كانت تتمثل عبر قيمة المعلمة

وعبر ما تقدم سيتم رفض فرضية العدم وقبول بديلتها والتي تنص على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية معنوية لُبعد واحد على الأقل من أبعاد مُتغير القيادة الروحية في أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة (مجتمعة).

وعبر برنامج (AMOS V24) تم إيجاد علاقات الأثر لأبعاد مُتغير القيادة الروحية (كل على حدة) في أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة (مجتمعة) وكما موضح في الجدول (6) :

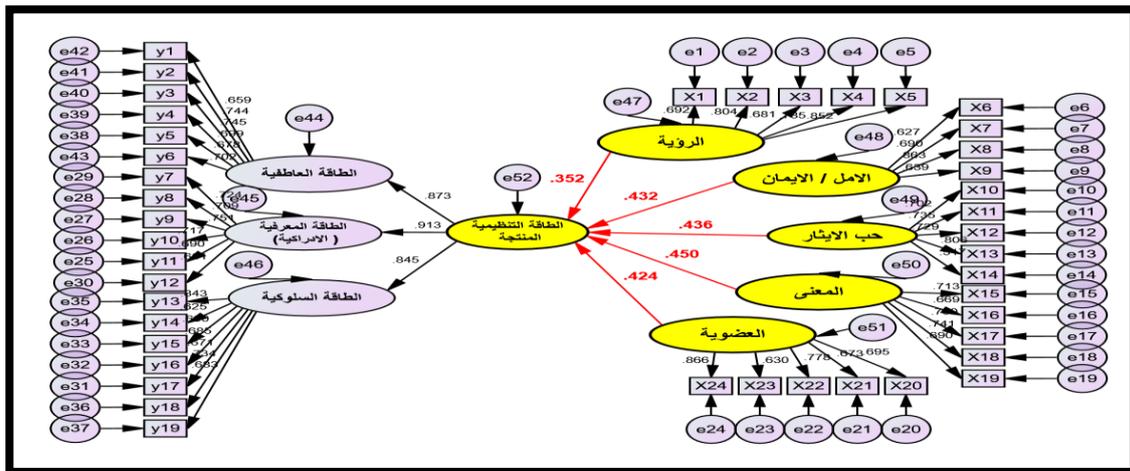
(0.261) و(0.543) على التوالي، وبخطأ قياسي (S.E.) يبلغ (0.069)، كما أن قيمة p (0.004) والتي ظهرت أقل من (0.05) لهذه العلاقة تدل على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن هناك تأثيراً ذا دلالة معنوية لُبعد العضوية في مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة.

جدول (6) قيم تحليل الأثر لأبعاد مُتغير القيادة الروحية (كل على حدة) في أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة (مجتمعة)

P	Confidence Interval		S.E.	Estimate	المتغير المؤثر به	مسار التأثير	المتغير المؤثر
	Upper Bound	Lower Bound					
0.005	0.484	0.181	0.079	0.352	الطاقة التنظيمية المنتجة	←	الرؤية
0.005	0.570	0.256	0.081	0.432	الطاقة التنظيمية المنتجة	←	الأمل / الايمان
0.005	0.586	0.246	0.089	0.436	الطاقة التنظيمية المنتجة	←	حب الإيثار
0.005	0.586	0.283	0.079	0.450	الطاقة التنظيمية المنتجة	←	المعنى
0.004	0.543	0.261	0.069	0.424	الطاقة التنظيمية المنتجة	←	العضوية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (AMOS V24) .

كما يمكن توضيح النتائج باستخدام برنامج (AMOS V24) وكما في الشكل (3) الآتي:



الشكل (3) تحليل الأثر لأبعاد مُتغير القيادة الروحية (كل على حدة) في أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة (مجتمعة)

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات (AMOS V24) .

الجانب الرابع / الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- تمتلك القيادات الادارية الأكاديمية في كليات العلوم المبحوثة في جامعة الموصل أبعاد القيادة الروحية وقد أظهرت النتائج أن بُعد حب الإيثار من أكثر الأبعاد امتلاكاً لديها ويُفسر ذلك بأن القيادات في الكليات المبحوثة تراعي احتياجات التدريسيين، وتتعامل معهم بتواضع وتنمي حب الإيثار والتضحية بينهم ، وتتغلب على روح الأنانية والمصلحة الذاتية.
- 2- تتعامل القيادات الأكاديمية في كليات العلوم المبحوثة مع التدريسيين بعدهم طاقة تنظيمية منتجة تُسهم في تعزيز أداء الاقسام العلمية والكليات التي تعمل فيها ،وقد ظهر أن بُعد الطاقة العاطفية من أكثر الأبعاد وجوداً في الميدان المبحوث، ويقودنا ذلك إلى إستنتاج أن التدريسيين المبحوثين يشعرون بالسعادة والحماس والحيوية عند أداء مهامهم في الكلية.
- 3- ظهر هناك علاقة إرتباط معنوية موجبة بين جميع أبعاد مُتغير القيادة الروحية مع مُتغير الطاقة التنظيمية المنتجة، وهذا نابع أساساً من قدرة القيادات الأكاديمية في الكليات على إدراك قيمة وأهمية ودور الأفراد العاملين عامّةً والتدريسيين خاصةً في تحقيق أهداف العمل . وبالتالي فإن هذه القيادات لديها الإستعداد والامكانية للتعامل مع هذه الموارد البشرية كطاقة تنظيمية منتجة.
- 4- سجّلت أعلى قيمة لمُعامل الإرتباط للعلاقة بين متغيري الدراسة عند بُعد المعنى والطاقة التنظيمية المنتجة ويمكن تفسير هذه العلاقة بأنه كلما لجأت القيادات في الكليات المبحوثة إلى التعامل مع التدريسيين بألية خلق القيمة والمغزى من الأعمال والمهام التي يؤدونها وشجعت أنشطتهم الشخصية والاجتماعية التي تغني أعمالهم الوظيفية ، كلما أسهم ذلك في تعزيز قُدراتهم الوظيفية المختلفة وخلق لديهم الاحساس بأنهم طاقة تنظيمية منتجة.
- 5- هناك علاقة تأثير معنوية طردية بين جميع أبعاد مُتغير القيادة الروحية في أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة. وهذا يعني أن الطاقة التنظيمية المنتجة تتأثر بعدة متغيرات في المنظمة لذا فان تعزيزها يتأثر بشكل مباشر بطبيعة القيادة التي توجهها ، فضلاً عن أن نجاح القائد في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة يتحدد بطبيعة سلوكياته التي يتبناها.

ثانياً: المقترحات

- 1- من المهم جداً أن تمتلك القيادات الأكاديمية والادارية في الكليات المبحوثة خاصة وفي الجامعة عامة سلوكيات نمط قيادي معاصر ينثر الإيجابية بين الأفراد العاملين، ويتعامل معهم بأسلوب معاصر مستند على قيمة هؤلاء الأفراد في المنظمة ، فيتعامل معهم كمورد له قيمة، ويُسهم في توليد قيمة أعظم فهم الطاقة المنتجة التي تُساعد في تقديم الأداء الأفضل للجامعة واستدامته .
- 2- القيادة هي المحرك الأساس للموارد البشرية في العمل لذا من المهم جداً أن تطلع القيادات في الكليات على نظريات القيادة والانماط التي حددها الكتاب والباحثون من أجل إثراء معرفتهم الفكرية وتعزيز أدائهم ميدانياً وربما يتم ذلك عبر مطالبتهم بالإلتحاق بدورات تطويرية تهدف إلى إعداد القادة وبناء فكرهم بطريقة معاصرة .
- 3- التوجهات الحديثة للعمل في المنظمات الناجحة تعترف بقيمة العاملين ليس كمورد بشري يولد القيمة فقط أو رأس مال بشري يحمل المعرفة والخبرة والموهبة فحسب ، بل أنه يمثل شريكاً استراتيجياً ومورداً تنظيمياً يشارك في أعمال صياغة إستراتيجية المنظمة وتنفيذها، فهو الطاقة التنظيمية المنتجة التي تتفاعل سلوكياً وعاطفياً ومعرفياً لبناء منظمة قادرة على البقاء والتكيف والنمو في البيئة المتغيرة .
- 4- التعامل مع العاملين بطريقة تقدر جيداً مع ما يحملونه من خبرة ومعرفة ومعلومات ومهارات وعدم الاستهانة بمشاعرهم وعواطفهم وسلوكياتهم في مكان العمل، فالنظرة المعاصرة للموارد البشرية في منظمات الأعمال أصبحت تنظر لهم كرأس مال نفسي إيجابي بما يحملونه من أمل وتفائل ويتميزون به من كفاءة ذاتية وثقة ومرونة فهم الطاقة التنظيمية المنتجة.

المصادر

- [1] Alexiou , Andreas , & Khanagha, Saeed , & Schippers, Michaela C, (2018), Productive organizational energy mediates the impact of organizational structure on absorptive capacity , Long Range Planning , Vol. (52) , No.(2) , <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2018.02.001> .
- [2] Mccray, Jo . L, (2022), Spiritual Leadership in Early Intervention Practice ,Adult Education

- Loyalty , European Journal of Business and Management , Vol .(14) , No. (4).
- [10] San ,Supriyanto Achmad ,& Maharani, Ekowati Vivin, (2020), Spiritual leadership and Islamic organizational citizenship behavior: examining mediation-moderated process, ICC International Journal of Innovation, Creativity and Change , Vol. (13), No .(3).
- [11] دحام ، دحام لطيف ، وعطية طارق طعمة ، وخضر ، رعد محمود ، (2019) ، القيادة الملهمة واثرها في الحد من الصراع التنظيمي لدى العاملين في المستشفيات الأردنية الخاصة ، مجلة كلية المعارف الجامعية ، المجلد 28 ، العدد 1.
- [12] Light, Donald W ,(2007), Toward an Economic Sociology of Compassionate Charity and Care, The Center for Migration and Development Working Paper Series (CMD) in Netherlands Institute for Advanced Study, February 2007, Princeton University.
- [13] Fry, Louis W, & Hannah, Sean T, & Noel, Michael ,& Walumbwa ,Fred O , (2011) , Impact of spiritual leadership on unit performance , journal homepage , Vol .(22) , No. (2) , <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2011.02.002>.
- [14] المسعودي ، فاطمة عبد علي سلمان ، (2021) ، دور مؤشرات التماثل التنظيمي في معالجة مسببات الأزمات التنظيمية في ظل جائحة كورونا : دراسة تحليلية لآراء عينة من الكوادر الصحية العاملة في المستشفيات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة ، مجلة الريادة للمال والأعمال ، المجلد 3 ، العدد 1 .
- [15] Bruch, Heike, & vogel, Bernd , (2011). strategies for creating and sustaining organizational energy, Published online in Wiley Online Library, Vol. (38) , No.(2) ,<https://doi.org/10.1002/ert.20344> .
- [16] يوسف ، كمال ، (2021) ، أثر الطاقة التنظيمية المنتجة على الابداع التنظيمي : دراسة حالة لبعض المؤسسات Research Conference , North American Annual Conference at the University of Oklahoma in Norman , May 2022 , USA .
- [3] Fry, louis, w.,(2003) , toward a theory of spiritual leadership, the leadership quarterly, Vol .(14) , No. (6), <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2003.09.001> .
- [4] Cole, Michael S, & Bruch, Heike, & Vogel, Bernd, (2005), Development and Validation of a Measure of Organizational Energy, Proceedings of the Annual Meeting of the Academy of Management in University of Boston,1 August 2005, USA , <https://doi.org/10.5465/ambpp.2005.18781081>
- [5] الشيباوي، حامد كاظم متعب ، والموسوي ، سعد مهدي سعيد ، (2018) ، تأثير القيادة الروحية في تحقيق الإلتزام التنظيمي : دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في جمعية الهلال الأحمر العراقية – فرع النجف الاشرف ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد 15 ، العدد 4 .
- [6] Nicolae ,Mariana ,&Irina Ion ، & Nicolae , Elena , (2013), The research agenda of spiritual leadership. Where do we stand? , Revista De Management Comparat International , Vol .(6) , No. (21).
- [7] Huang , Yicong , (2022) , Spiritual Leadership and Job Engagement: The Mediating Role of Emotion Regulation , Frontiers in Psychology , Vol. (13), No.(1), <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.844991> .
- [8] Aydin , Bulent ,& Ceylan , Adnan ,(2009) , The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity, African Journal of Business Management , Vol. (3), No .(5) , <https://doi.org/10.5897/AJBM09.015> .
- [9] Wibawa, Made Artha ,& Troena , Eka Afnan , & Armanu,& Noermijat ,(2014) , The Role of Organizational Cultuve on Spiritual Leadership , Human Capital and Employee

عينة من القيادات في جامعات الفرات الأوسط ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، المجلد 5 ، العدد 18

- [20] Cuff, Rowenna & Barkhuizen, Nicolene , Validating a Measure of Productive Organizational Energy in the South African Context , Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol. (5) , No.(4) , <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n4p263> .
- [21] Chiou ,Shiow-Shya , & Hsu ,Yawen ,& Chiu, Yi-Hsiang,& Chou, Chien-Chih ,& Gill, Diane L, & Lu , Frank J , (2020) , Seeking Positive Strengths in Buffering Athletes' Life Stress–Burnout Relationship: The Moderating Roles of Athletic Mental Energy, Frontiers in Psychology , Vol. (10) <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03007>.

الاقتصادية بولاية المسيلة ، مجلة البشائر الاقتصادية ، المجلد 6 ، العدد 2 .

- [17] الذهلي ، ربيع بن المر ، والطعاني ، ورود معروف ، (2021) ، درجة توافر أبعاد الطاقة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات العربية من وجهة نظرهم ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، المجلد 29 ، العدد 4 ، <https://doi.org/10.33976/IUGJEPS.29.4/2021/2> . 8
- [18] عوجان ، ديمة مثقال عيد ، (2019) ، أثر الهندسة البشرية على الطاقة التنظيمية الدور الوسيط لإستراتيجية الاستغراق : دراسة حالة في شركة مياه العقبة في الأردن ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن .
- [19] الفتلاوي، ميثاق هاتف ، والربيعي ، رشا عباس ، (2016) ، تحليل واقع الطاقة التنظيمية المنتجة من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى : بحث استطلاعي تحليلي لأراء