

## أثر الطاقة التنظيمية المنتجة على الإبداع التنظيمي، دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة

### *Impact of Organizational Energy on Organizational Innovation, a Case Study of Some Economic Institutions in M'sila*

د. يوسفى كمال

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر

yousfi\_kamal@yahoo.com

تاريخ القبول: 2020/07/16

تاريخ الاستلام: 2018/12/07

**الملخص:** استهدفت الدراسة اختبار العلاقة و التأثير بين الطاقة التنظيمية المنتجة بأبعادها (الطاقة العاطفية، والطاقة المعرفية والطاقة السلوكية) على الإبداع التنظيمي في بعض المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية المسيلة؛ ولتحقيق الهدف تم تصميم إستبانة لغرض جمع البيانات، وزعت على عينة قصدية مكونة من (85) عاملاً من المستويات الإدارية العليا والوسطى ممن يعملون في تلك المؤسسات. وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي إلى جانب الأسلوب التحليلي الذي يوضح أثر الطاقة التنظيمية المنتجة على الإبداع التنظيمي، واستخدمت الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.v.22) لتحليل بيانات الإستبانة. تم التوصل إلى عدد من النتائج أهمها وجود علاقات ارتباطية و تأثير ذو دلالة إحصائية للطاقة التنظيمية المنتجة وأبعادها على الإبداع التنظيمي. وفي ضوء هذه النتائج تم صياغة جملة من التوصيات التي تفيد واقع العمل التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة.

**الكلمات المفتاحية:** الطاقة التنظيمية، الطاقة العاطفية، الطاقة المعرفية، الطاقة السلوكية، الطاقة التنظيمية المنتجة، الإبداع، الإبداع التنظيمي، المؤسسات الاقتصادية.

**Abstract :** The study aimed to test the effect of the organizational energy produced on the organizational creativity of some economic institutions active in the state of M'sila. To achieve the objective, a questionnaire was designed for the purpose of data collection, distributed to a random sample of (85) workers of all levels. The descriptive approach was used along with the analytical method that illustrates the effect of the organizational energy produced on organizational creativity. The statistical package for social sciences (SPSS.v.22) was used to analyze the questionnaire data. A number of results have been reached, the most important of which is the existence of a statistically significant effect on the productive organizational energy and its dimensions on organizational creativity. In the light of these results, a number of recommendations were formulated to inform the reality of the regulatory work in economic institutions surveyed.

**Key Words:** Organizational Energy, Emotional Energy, Cognitive Energy, Behavioral Energy, Productive Organizational Energy, Creativity, Organizational Creativity, economic institutions.

**JEL Classification :** M12, O31.

\*مرسل المقال: يوسفى كمال (Yousfi\_kamal@yahoo.com).

## مقدمة:

في ظل التغييرات البيئية السريعة والمتلاحقة التي تعيشها المنظمات اليوم - بإختلاف أنواعها وأشكالها- و زيادة مستويات العولمة، وارتفاع توقعات العملاء، والإلتجاه نحو الإعتماد المتسارع للتكنولوجيا الأكثر تعقيداً، أصبحت هرمية السلطة ونظم الإدارة التقليدية أقل ملائمة، ما يفرض تحديات ومتطلبات ينبغي على المنظمات المختلفة مواجهتها بسرعة، وهذا يتطلب مقدرة إبداعية وتطوير أفكار وآراء وحلول جديدة لتمتكن المنظمات من مواكبة هذه التحديات والتغييرات التي تواجهها، لتمتكن من النمو والبقاء.

و في هذا السياق؛ فإن العديد من الباحثين والمختصين - في علم السلوك التنظيمي على وجه الخصوص- درسوا المتغيرات الإدارية بقراءات سلوكية بهدف تطويرها لخدمة النهوض بواقع المنظمات وتمكينها من مواجهة تحديات العالم المعاصر، وقد أسفرت تلك الدراسات عن استظهار المتغيرات الحاكمة للحالة النفسية الإيجابية للعاملين، ومنها ما يعرف بالطاقة التنظيمية المنتجة، والتي تسهم في التأثير على مختلف الممارسات الإدارية بما في ذلك الإبداع التنظيمي، فمن خلال تحفيز الجانب العاطفي والمعرفي والسلوكي للعاملين والتي تشكل في مجملها الطاقة التنظيمية الإيجابية لديهم سينضمون شعورياً ويكونون متحمسين ويقظين ذهنياً ومستعدين لتقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة والمفيدة للمنظمات.

ومن هذه المنطلقات؛ تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على الطاقة التنظيمية المنتجة كإتجاه حديث نسبياً ضمن الفلسفة الإدارية، والتي لا يزال فهمها في الواقع المنظمي محدوداً وغير كامل، من خلال بحث ودراسة العلاقة بين الطاقة التنظيمية المنتجة وأثرها في الإبداع التنظيمي بالمؤسسات الجزائرية.

**مشكلة الدراسة:** أصبحت الطاقة التنظيمية المنتجة مثار إهتمام الدراسات الإدارية ولا سيما دراسات السلوك التنظيمي (Schudy, & Bruch, 2011; Dutton, 2003; Cole., et al, 2005)؛ وقد تنامي الإهتمام بها من قبل الباحثين والممارسين على حد سواء لما لها من أثر بارز في مستوى الأداء الفردي والتنظيمي للعاملين، بسبب فوائدها الإستراتيجية التي توفرها للمنظمات هذه الأيام، من خلال خلق المناخ الذي يشجع على زيادة الإبداع التنظيمي. وعليه تبلورت إشكالية الدراسة بالتساؤل الرئيس التالي: ما مدى تأثير الطاقة التنظيمية المنتجة على الإبداع التنظيمي في المؤسسات الإقتصادية بولاية المسيلة؟

ولدعم التساؤل الرئيس تم طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية تمثلت في:

- ما الإطار الفكري والمفاهيمي للطاقة التنظيمية المنتجة والإبداع التنظيمي؟
- ما مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة و الإبداع التنظيمي في المؤسسات الإقتصادية المبحوثة؟
- ما طبيعة العلاقة بين الطاقة التنظيمية المنتجة والإبداع التنظيمي في المؤسسات الإقتصادية المبحوثة؟
- هل هناك تأثير للطاقة التنظيمية المنتجة في الإبداع التنظيمي في المؤسسات الإقتصادية المبحوثة؟

**أهمية الدراسة:** تبرز أهمية الدراسة الحالية من خلال أهمية المتغيرين المبحوثين، فموضوع الطاقة التنظيمية المنتجة يعد من المفاهيم الحديثة التي لاقت الكثير من الإهتمام في الدراسات الإدارية والتنظيمية -الأجنبية على وجه الخصوص- أوصت بدراسة هذا الموضوع، وأحد أدوات تحسين الأداء الفردي والتنظيمي للعاملين في أي مؤسسة تسعى إلى النجاح والاستمرار، لذا فهو بحاجة أكثر للدراسة والبحث - خاصة في البيئة العربية - وذلك لتحديد أبعادها

وعلاقتها بالمتغيرات التنظيمية ومنها الإبداع التنظيمي، الذي يدفع بالمؤسسة للمضي نحو التطور واكتساب ميزة تنافسية تضمن لها الاستمرار والريادة. كما تستمد الدراسة أهميتها من المكانة التي تحتلها المؤسسات الاقتصادية قيد الدراسة، وحاجتها إلى الطاقة التنظيمية المنتجة التي تخلق البيئة المناسبة لفتح الآفاق للخيال والتفكير الإبداعي.

**أهداف الدراسة:** إنطلاقاً من الإشكالية المطروحة؛ فإن الدراسة الحالية تهدف التعرف على مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة وأبعادها (الطاقة العاطفية، والطاقة المعرفية والطاقة السلوكية) على مستوى بعض المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية المسيلة، ومدى تأثيرها على الإبداع التنظيمي فيها؛ كما تهدف الدراسة إلى تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات في ضوء نتائجها، والتي يمكن أن تسهم في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة و الإبداع التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية عينة الدراسة والمؤسسات الاقتصادية الجزائرية بشكل عام.

**فرضيات الدراسة:** تستند الدراسة الحالية إلى فرضيتين رئيسيتين من أجل اختبارها لتحقيق أهدافها؛ هي:

\* **الفرضية الرئيسة الأولى:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الطاقة التنظيمية المنتجة وأبعادها (الطاقة العاطفية، والطاقة المعرفية، والطاقة السلوكية) في المؤسسات الاقتصادية عينة الدراسة والإبداع التنظيمي، ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الطاقة العاطفية والإبداع التنظيمي؛
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الطاقة المعرفية والإبداع التنظيمي؛
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الطاقة السلوكية والإبداع التنظيمي؛

\* **الفرضية الرئيسة الأولى:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الطاقة التنظيمية المنتجة وأبعادها (الطاقة العاطفية، والطاقة المعرفية، والطاقة السلوكية) في المؤسسات الاقتصادية عينة الدراسة والإبداع التنظيمي، ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الطاقة العاطفية والإبداع التنظيمي؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الطاقة المعرفية والإبداع التنظيمي؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الطاقة السلوكية والإبداع التنظيمي؛

**منهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة المنهج الاستطلاعي لجمع البيانات والمعلومات المتوفرة من مصادرها، فضلا عن استخدام المنهج الوصفي- التحليلي من أجل تحليل وقياس العلاقة والتأثير بين الطاقة التنظيمية المنتجة وأبعادها والإبداع التنظيمي في بعض المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية المسيلة، ويعتمد المنهج الوصفي- التحليلي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكمياً، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطي وصفا رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، ولا يتوقف هذا المنهج عند جمع المعلومات بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى إستنتاجات يبنى عليها التصور المقترح.

## الدراسات السابقة:

بالرغم من محدودية المصادر التي تناولت موضوع الطاقة التنظيمية المنتجة وعلاقتها بالإبداع التنظيمي في الأدب الإداري - خاصة العربي والمحلي-؛ إلا أن الباحث قام بمراجعة بعض الدراسات العربية والأجنبية التي تعرضت لمفهوم الطاقة التنظيمية المنتجة وعلاقتها ببعض المفاهيم الإدارية الأخرى. وفيما يلي ملخص لأهم هذه الدراسات والنتائج التي توصلت إليها:

- **دراسة (2018) Alexiou., et al**: هدفت هذه الدراسة التعرف على دور الهيكل التنظيمي في تعزيز القدرة الاستيعابية وكشف دور الطاقة التنظيمية في العلاقة بينهما، تم تطبيق الدراسة على مجموعة من المؤسسات الناشطة في الاتحاد الأوروبي، وباستخدام مجموعة من الإختبارات والأساليب الإحصائية المناسبة والإستبيان كأداة رئيسة، توصلت الدراسة إلى أن الهيكل التنظيمي يؤثر على الطاقة التنظيمية بأبعادها العاطفية والمعرفية والسلوكية، والتي بدورها تؤثر على القدرة الاستيعابية وتبادل المعرفة داخل المنظمة، وأهم ما يستفاد من هذه الدراسة هو إسهام الطاقة التنظيمية المنتجة في تسهيل وتبني تطبيق التقنيات الحديثة لنقل المعرفة وتبادل المعلومات بشكل فعال (Alexiou., et al, 2018).

- **دراسة (2015) Abualhamael., et al**: هدفت هذه الدراسة الكشف عن العلاقة بين أسلوب القيادة والطاقة التنظيمية المنتجة وأداء الموظفين كوسيط في دراسة تجريبية بمؤسستين تعليميتين بالمملكة العربية السعودية، وباستخدام مجموعة من الإختبارات والأساليب الإحصائية المناسبة والإستبيان كأداة رئيسة، توصلت الدراسة إلى أن أسلوب القيادة المناسب يؤدي إلى تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة للموظفين وهو ما يؤدي بدوره إلى رفع أدائهم في المؤسسات السعودية (Abualhamael., et al, 2015).

- **دراسة العنزي والعطوي (2014)**: هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين متغير الطاقة التنظيمية المنتجة ومتغير الابتكار التنظيمي، طبقت الدراسة في ثمان جامعات حكومية في العراق، ولأجل هذا الغرض تم توزيع استبانات على الأطراف الفاعلة في هذه الكليات والمتمثلين بعمداء الكليات ومعاوني العميد ورؤساء الأقسام وقد بلغ عددهم (446) مستجيب. وأهم ما تم التوصل إليه وجود علاقة ارتباط وتأثير بين متغير الطاقة التنظيمية المنتجة والابتكار التنظيمي (العنزي والعطوي، 2014).

## 1. الإطار النظري للطاقة التنظيمية المنتجة

تركز هذه الفقرة على المفاهيم العامة للطاقة التنظيمية المنتجة، وكذا التعرف على أهميتها في المنظمات المعاصرة، إضافة إلى مختلف أبعادها.

## 1.1. الطاقة التنظيمية المنتجة:

مع بداية القرن الحادي والعشرين ظهر اتجاه عالمي نحو التغيير التنظيمي والمجتمعي، ومن هذا الإتجاه ظهرت الحاجة إلى طرح العديد من الموضوعات المتعلقة بالعاطفة، المشاعر، و التفكير العقلاني في مجال الأعمال، هذا الميل والتوجه نحو اللامادية أو ما يسمى بالعوامل المرنة مثل المشاعر والعاطفة أدى إلى ظهور ما يسمى ب: الطاقة التنظيمية المنتجة.

وفي هذا السياق يؤكد العديد من الباحثين ( Bruch & Ghoshal, 2003; Bruch & Vogel, 2011; ) أن العواطف والسلوكيات والأفكار التي يقوم بها المرؤوسين تلعب دوراً رئيساً في تشكيل تصرفات العاملين في مكان العمل، وهو ما أدى إلى زيادة الإهتمام بدراسة الآثار التي يمكن أن تحدثها الحالات النفسية الإيجابية في مكان العمل، باعتبارها أحد العوامل الأساسية المحددة لنجاح وتفوق المنظمات.

### 1.2. مفهوم الطاقة:

إذا استنطقنا اللغة، وجدنا أن كلمة أو مصطلح « الطاقة » مصدر « طاقَ » تعني نشاط أو قدرة على إحداث فعل جسمي أو ذهني، كأن نقول أعطى القضية كل طاقاته الفكرية (عمر، 2008، ص 1424). والطاقة أيضا هي القدرة على الشيء، وتقول طاقة طوقا وإطاقة والاسم « الطاقة » (أبادي، 1998، ص 90). و بالثنية على قاموس أوكسفورد (Oxford Dictionaries) نجد أن الطاقة تعني القوى البدنية والعقلية للشخص، أما حسب قاموس (Webster) فإن الطاقة تشمل القدرة العامة للفرد على العمل والأداء والنشاط. ولفظة « الطاقة » تعني اصطلاحاً القدرة على العمل أو إنجاز العمل (Cuff, 2011)، وتعرف على أنها نوع من الإثارة الإيجابية التي يمكن أن يختبرها الناس كعاطفة (استجابة سريعة لأحداث معينة) أو مزاجية (استجابة طويلة لأحداث معينة) (Quinn & Dutton, 2005). كما تعرف بأنها ظاهرة نفسية ذاتية تعني نوع من الإثارة أو اليقظة العاطفية الإيجابية أو الحالة المزاجية الإيجابية (Cole et al., 2011).

### 1.3. مفهوم الطاقة في الاطار التنظيمي:

يعتبر مفهوم الطاقة التنظيمية المنتجة (Productive Organisational Energy) من المفاهيم التي لاقت اهتماماً واضحاً في الفكر الإداري الحديث في العقود الأخيرة، ويعد Adams (1984) أول من استخدم هذا المفهوم في السياق التنظيمي، أين تم التركيز على تفسير طبيعة علاقة الفرد بالمنظمة وفقاً لحالاته النفسية الإيجابية؛ وتعتبر الطاقة المنتجة في المنظمات عن المشاعر الإيجابية مثل اليقظة العالية والتشارك الأكثر فعالية للأهداف والمعرفة التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية (Lynne et al., 2011).

يرى كلاً من Bruch and Ghoshal (2003) أن مفهوم الطاقة التنظيمية المنتجة مهم للغاية لفهم الأدوات والأساليب التي تساعد المنظمات في الوصول إلى أقصى إمكاناتها (Bruch & Ghoshal, 2003). ووفقاً لـ Cuff & Barkhuizen (2013) فإن الطاقة التنظيمية المنتجة ليس لها تأثيراً إيجابياً على الأداء العام للمنظمة فحسب، بل إنها ذات أهمية كبيرة للأفراد في مكان العمل لأنها تساهم في تحفيزهم، وتنمية الإبداع لديهم، وتحسين أدائهم (Cuff & Barkhuizen, 2013). والطاقة التنظيمية المنتجة مفهوم متعدد الحقائق يعرف بأنه الممارسة المشتركة أو الإظهار للعاطفة الإيجابية واليقظة المعرفية والسلوك الجماعي بين أعضاء وحدة العمل الذين يتبعون بشكل مشترك الأهداف التنظيمية المهمة (Cole et al., 2011). أي النشاط والتوجه الجماعي لعاطفة ومعرفة وسلوك العاملين تجاه الأهداف التنظيمية الجوهرية (Schudy, 2010)، كما تعد الطاقة التنظيمية المنتجة كمنهج جماعي للعمل في المنظمة، حيث يتم تعبئة القدرات العاطفية والمعرفية والسلوكية من أجل تحقيق الأهداف والغايات (Bruch & Ghoshal, 2003). كما تعرف بأنها تعبير جماعي ومشارك بين أعضاء المنظمة عن

مستويات عالية من النشاط العاطفي والمعرفي والسلوكي الإيجابي والذي يحفزهم اتجاه تحقيق الأهداف التنظيمية، وتشير بذلك إلى البنية الاجتماعية التي تنشأ من المشاعر المشتركة للعاملين ومن أفكارهم وسلوكياتهم خلال آليات التفاعل الاجتماعي. فالعاملون في المنظمة الذين لديهم طاقة تنظيمية إيجابية سينضمون شعورياً ويكونون متحمسين ويقظين ذهنياً ومستعدين لاستنفار الجهود الإستثنائية لتحقيق الأهداف التنظيمية (العنزي و العطوي، 2014).

بالرغم من تعدد التعاريف التي تتناول مفهوم الطاقة التنظيمية المنتجة إلا أنها تتفق على أنها: حالة نفسية إيجابية تتبلور في العاطفة الإيجابية واليقظة المعرفية والسلوك الجماعي كبيرة للأفراد داخل المنظمة أو فريق العمل تنعكس في النتيجة على أداء وعمل المنظمة ككل.

#### 1.4. خصائص الطاقة التنظيمية المنتجة:

يشير بعض الباحثين إلى أن هناك عدداً من الخصائص تميز مفهوم الطاقة التنظيمية المنتجة هي ( Bruch & Ghoshal, 2003; Abualhamael, 2017; Cameron, Bright, & Caza, 2003):

- تعد الطاقة التنظيمية المنتجة قوة أساسية غير مرئية دافعة للسلوك.
- تعد الطاقة التنظيمية المنتجة قوة تحفيزية تدفع الموظفين إلى أداء المهام بفعالية وبسرعة وفقاً لحالتهم النفسية.
- تعتبر الطاقة التنظيمية كمقياس للجهد عند إنجاز مهام العمل.
- تعد الطاقة التنظيمية المنتجة نهج جماعي يمتلكه جميع الأفراد العاملين، وتنشأ من مستوى الفرد ولكنها تجسد المستوى الأعلى (المنظمة) من التحليل.
- تعد الطاقة التنظيمية المنتجة مفهوم ثلاثي الأبعاد تتكون من الطاقة العاطفية والمعرفية والسلوكية.
- ترتبط الطاقة التنظيمية المنتجة بمجموع طاقة الأفراد العاملين لديها وخاصة من القيادات ولكن بشكل جزئي.
- الطاقة التنظيمية المنتجة هي طاقة ذات كثافة عالية ونوعية إيجابية.
- الطاقة التنظيمية المنتجة تمثل أحد عوامل السعادة للأفراد العاملين.

#### 1.5. مستويات الطاقة التنظيمية المنتجة:

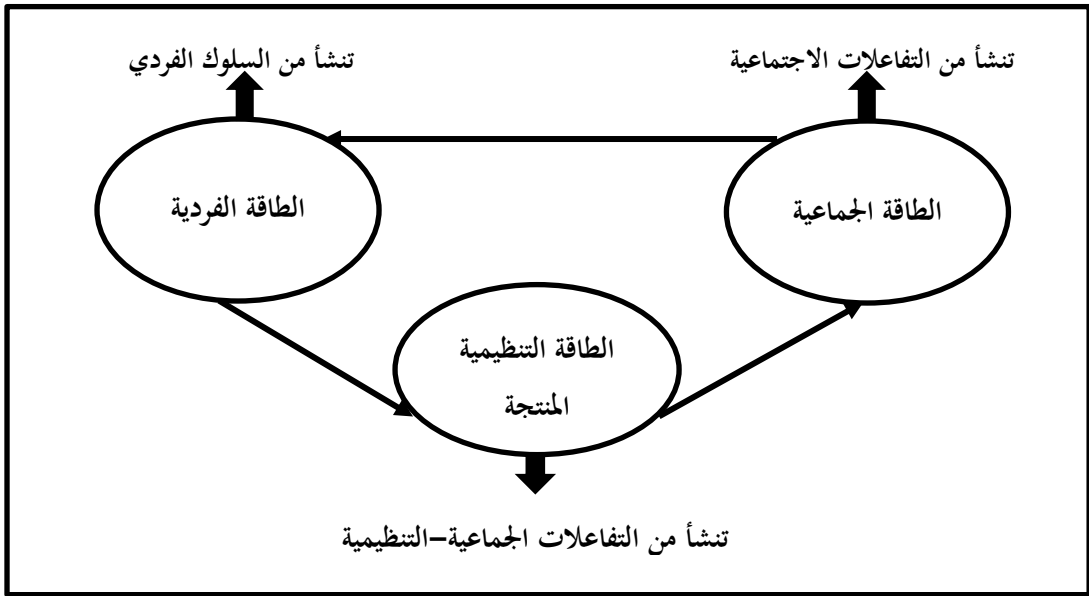
وفقاً لـ Schiuma وزملائه (2007) فإنه يمكن التمييز بين ثلاث مستويات للطاقة في المنظمات تتمثل في الطاقة البشرية (الفردية)، والطاقة الجماعية (فريق العمل)، و الطاقة التنظيمية المنتجة (الطاقة الجماعية-التنظيمية)، (Schiuma et al.,2007) والشكل (01) أدناه يوضح هذه المستويات، وفيما يلي شرح موجز لكل منها:

- أ- **الطاقة الفردية (البشرية):** وتشير إلى التأثير الذي يدفع السلوك الفردي (Spreitzer et al.,2011). وتقسّم إلى الطاقة الروحية أو العاطفية، وهذه إحدى أهم أنواع الطاقة البشرية، والطاقة الجسدية، وهذه الطاقة هي المسؤولة عن القيام بالحركة الجسدية التي تعين الإنسان على تحقيق ما يريد من أعمال. وأخيراً الطاقة الذهنية والمتمثلة بطاقة العقل.
- ب- **الطاقة الجماعية (فريق العمل):** وتشير إلى التأثير المشترك للأفراد في مجموعة العمل (Cole et al,2011). وتنشأ الطاقة الجماعية من المشاعر المشتركة للأفراد ومن أفكارهم وسلوكياتهم خلال آليات التفاعل الاجتماعي لتحقيق الأهداف التنظيمية (Spychala,2010). وفي هذا السياق يقترح Cannon-Bowers & Salas

(2001) أن يكون لدى الفرق الفعالة إحساس بالمعرفة المشتركة والمتوافقة التي يمكن استخدامها لتنسيق الجهود والأفكار تجاه إنجاز مهام العمل (Cannon-Bowers & Salas, 2001).

ج- الطاقة التنظيمية المنتجة: وتشير إلى التأثير المشترك للأفراد والجماعة والمنظمة ككيان واحد على المستوى الكلي للمنظمة، وتنشأ هذه الطاقة من تفاعل السلوك العاطفي للأفراد والأفكار الإيجابية والسلوك الجماعي بين أعضاء المنظمة الذين يتبعون بشكل مشترك أهداف وغايات أداء المنظمة (Schiuma et al., 2007).

الشكل (01): مستويات الطاقة التنظيمية المنتجة



Source: G. Schiuma, S. Mason, M. Kennerley (2007).

### 1.6. أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة:

على الرغم من تزايد الإهتمام بمفهوم الطاقة التنظيمية المنتجة، إلا أن مراجعة الأدبيات في هذا المجال كشفت بأنه مفهوم مكون من ثلاثة أبعاد أساسية هي: بعد الطاقة العاطفية وبعد الطاقة المعرفية وبعد الطاقة السلوكية، ويمكن تلخيص هذه الأبعاد على النحو الآتي (العنزي و العطوي، 2014):

أ- **الطاقة العاطفية:** يصف بعد الطاقة العاطفية المشاعر الإيجابية الجماعية ومشاعر الحماس والإلهام المرتبطة بمهام العمل وبالأهداف التنظيمية؛ وهذه الطاقة تشير إلى التعبير المشترك لأعضاء المنظمة عن المشاعر الجيدة والإثارة العاطفية الهادفة بسبب تهمسهم للقضايا المرتبطة بمصير عمل المنظمة. والمنظمات التي لديها مستوى عالي من الطاقة العاطفية تجد بأن العاملين لديها يشعرون بالسعادة في الوظائف التي يشغلونها ونادراً ما يعبرون عن السخط أو الحزن اتجاه إنجاز متطلبات ووظائفهم. وتؤثر الطاقة العاطفية على استغلال واستثمار الموارد بشكل جيد، فمع الإلهام والحماس الجماعي للعمل فإن تعبئة واستنفار العاملين لاستخدام الموارد يكون جيداً. فالتعبير عن المشاعر والعواطف الإيجابية يمكن العاملين من تحقيق المواصلة والتغيير. وقد أشار الباحثين بأن التعبير عن المشاعر الإيجابية في العمل يرتبط بشكل مهم مع أداء المهمة وقد تساعد في بناء الموارد القيمة الجديدة.

**ب- الطاقة المعرفية:** يصف بعد الطاقة المعرفية القابلية الجماعية للتفكير بشكل منتج واستباقي حول النشاطات وإيجاد الحلول للمشكلات المرتبطة بأداء مهام العمل؛ وهذه الطاقة تشير إلى العمليات العقلية المشتركة التي تدفع أعضاء المنظمة للإعتقاد والتفكير بشكل بناء ومستمر في البحث عن الحلول للقضايا المرتبطة بمتطلبات العمل. وتتضمن القدرة العقلية التركيز والانتباه ومنع حالات صرف الانتباه التي قد تشغل أو تبدد التفكير الهادف لتحقيق أهداف وأولويات المنظمة. والمنظمات التي لديها مستوى عالي من الطاقة المعرفية تجد بأن العاملين لديها على استعداد للعمل في أي وقت من الأوقات وعلى أهبة الاستعداد ذهنياً، وكذلك يهتمون بمصير المنظمة ولديهم رغبة جماعية لعمل أي شيء قد يتطلبه تحقيق أهداف المنظمة، وعندما تكون الطاقة المعرفية نشطة وفاعلة فإن العاملين سيفكرون بشكل جماعي وهادف حول قضايا العمل لإيجاد الحلول.

**ج- الطاقة السلوكية:** وتعكس الطاقة السلوكية سلوك العمل المشترك والجماعي من قبل أعضاء المنظمة اتجاه تحقيق الأهداف التنظيمية بفاعلية. وتصف هذه الطاقة الجهود المشتركة للعاملين والمصممة لمنفعة المنظمة. وهي تتضمن حجم الجهود وشدتها ومقدار تقدمها والتي يستثمرها العاملين بشكل مغرض وهادف لتحقيق أهداف المنظمة. والمنظمات التي لديها مستوى عالي من الطاقة السلوكية تجد بأن العاملين لديها غالباً ما يخرجون عن متطلبات عملهم الرسمية لضمان نجاح المنظمة ويعملون لساعات طويلة من دون شكوى ولا تذمر ودائماً ما يلاحظ عليهم النشاط المستمر والعمل بوتيرة سريعة جداً. وعندما تكون الطاقة السلوكية نشطة وفاعلة فإن العاملين سينشغلون في النشاط المنتج ويعملون بشكل واسع في نشاطاتهم اليومية، وهذا ما ينعكس بشكل مباشر على تسهيل عملية الاتصال والتعاون والتشارك في الموارد بين العاملين.

## 2. الإطار النظري للإبداع التنظيمي:

تركز هذه الفقرة على المفاهيم العامة للطاقة التنظيمية المنتجة، وكذا التعرف على أهميته في المنظمات المعاصرة، إضافة إلى مختلف خصائصه ومستوياته.

### 2.1. الإبداع التنظيمي:

يكتنف مفهوم الإبداع في المنظمات صعوبات كثيرة من أبرزها كثرة المسميات البديلة له مثل: مفهوم الابتكار، وفي هذا السياق وجب التفريق ما بين مفهوم الإبداع ومفهوم الابتكار، حيث يرى نجم (2003) أن مفهوم الإبداع يتمثل في التوصل إلى حل خلاق لمشكلة ما أو إلى فكرة جديدة، في حين أن الابتكار هو التطبيق الملائم لها، أي أن الابتكار ما هو إلا تحويل الفكرة الإبداعية إلى عمل إبداعي (نجم، 2003). وهو ما يؤكد Woodman وزملاؤه (1993) بأن الابتكار التنظيمي يمثل الخطوة التمهيديّة للإبداع التنظيمي الذي يجسد تطبيق المنظمة للأفكار المبتكرة (Woodman et al., 1993).

### 2.2. مفهوم الإبداع:

جاءت لفظة « الإبداع » مصدر الفعل « أبداع » في لسان العرب من بدع يبدعه بدعاً وابتدعه: أنشأه وبدأه. وأبدعت الشيء اخترعته لا على مثال، وفلان بدع في هذا الأمر: أي أول لم يسبقه أحد (ابن منظور، 1990). وجاء في المعجم الوسيط: بدعه بدعا أي أنشأه على غير مثال سابق، والإبداع عند الفلاسفة إيجاد الشيء من



العدم، والابتداعية: نزعة في جميع فروع الفن تعرف بالعودة إلى الطبيعة وإيثار الحس والعاطفة على العقل والمنطق وتتميز بالخروج عن أساليب القدماء باستحداث أساليب جديدة (إبراهيم أنيس وآخرون، 1972).  
و بالثنائية على قاموس ويبستر (Webster) فإن الإبداع يعني إدخال شئ جديد أو فكرة أو طريقة جديدة، ولفظة « الإبداع » تعني اصطلاحاً استحداث الجديد الذي يخرج صاحبه عن دائرة المؤلف (العزاوي، 2007).

### 2.3. مفهوم الإبداع التنظيمي:

وردت في الدراسات العربية والأجنبية عدة تعريفات للإبداع التنظيمي نبتدئها بتعريف Woodman وزملائه (1993) أين عرف الإبداع التنظيمي على أنه إنشاء منتج أو خدمة أو فكرة أو إجراء جديد أو عملية جديدة مفيدة من قبل الأفراد الذين يعملون معاً في نظام اجتماعي معقد (Woodman et al., 1993, 294).  
بينما يرى سيد (2008) أن الإبداع التنظيمي هو مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المنظمة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعاً وبطريقة غير مألوفة في التفكير (سيد، 2008). كما يعرف بأنه إحداث التجديد في التنظيم، وإحلال نماذج تنظيمية جديدة تزيد من المرونة في أداء المهام و تحسين علاقات العمل (غياط، و زدوري، 2010). كذلك يعرف بأنه خلق أشكال تنظيمية وممارسات إدارية جديدة (Leede & Looise, 2005).  
وفي ضوء ما سبق؛ يتضح أن الإبداع التنظيمي يتسم بالشمول، بحيث يمكن أن يتضمن الإبداع الفردي والإبداع الجماعي باعتبارهما الأساس في العملية الإبداعية التنظيمية، والتي لا يمكن بدونها التحدث عن وجود إبداع فعال. وعليه، يمكن تعريف الإبداع التنظيمي بأنه: عملية إنتاج للأفكار و الممارسات و أساليب العمل الجديدة من قبل الأفراد والجماعات من شأنها زيادة كفاءة وفاعلية إنجاز الأهداف التنظيمية.

### 2.4. أهمية الإبداع التنظيمي:

يمكن إجمال الإيجابيات التي توفرها ظاهرة الإبداع في المنظمات على النحو التالي (النمر، 1992):  
- القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة، مما يجعل التنظيم في وضع مستقر إذ يكون لديه الاستعداد لمواجهة هذه التغيرات بشكل لا يؤثر على سير العمليات التنظيمية.  
- تحسين خدمات التنظيم بما يعود بالنفع على التنظيم والفرد.  
- المساهمة في تنمية القدرات الفكرية للعاملين عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختبار تلك القدرات.  
- الاستغلال الأمثل للموارد المالية عن طريق استخدام أساليب علمية تتواءم مع التطورات الحديثة.  
- القدرة على إحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة.  
- حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتهم عن طريق إتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة.

### 2.5. خصائص الإبداع التنظيمي:

مما سبق عرضه لمفهوم الإبداع التنظيمي يمكن التوصل إلى مجموعة من السمات والخصائص التي يتسم بها الإبداع التنظيمي كما يلي (سيد، 2008):  
- الإبداع التنظيمي عملية تتم من قبل المنظمة سواء كانت على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة.

- أن هذه العملية تقود إلى منتج وأن هذا المنتج قد يكون فكرة أو سلوكاً أو إنتاجاً أو خدمة.
- أن هذا المنتج الناجم عن العملية الإبداعية يمكن تبنيه من قبل المنظمة أو فرضه على العاملين بها.
- أن المنتج الإبداعي يجب أن يترتب عليه نوع من التغيير في بيئة أو عمليات ومخرجات المنظمة، وإلا فلا يمكن اعتباره إبداعاً وأنفع بالنسبة للمنظمة أو البيئة التي تعمل بها.

## 2.6. مستويات الإبداع في المنظمات:

يمكن التمييز بين ثلاثة مستويات من الإبداع في المنظمات، تكمل بعضها البعض، وجميعها ضرورية للمنظمات المعاصرة. وهي (العزوي وطلال، 2011):

- أ- **الإبداع على المستوى الفردي:** هو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من قبل أحد الأفراد الذين يمتلكون قدرات وسمات إبداعية تميز الشخصية المبدعة عن غيرها مثل: (المعرفة، والذكاء، والشخصية، والعادات الاجتماعية)
- ب- **الإبداع على المستوى الجماعي:** هو الإبداع الذي يتم تحقيقه أو التوصل إليه من قبل الجماعة (قسم، أو دائرة، أو لجنة...)، و إبداع الجماعة يفوق كثيراً مجموع الإبداعات الفردية للأعضاء، وذلك نتيجة التفاعل بينهم وتبادل الرأي والخبرة ومساعدة بعضهم البعض وغيرها، ولا شك أن التحديات الكبيرة التي تواجهها المنظمات المعاصرة تتطلب تطوير جماعات العمل المبدعة.
- ج- **الإبداع على المستوى التنظيمي:** هو الإبداع الذي يتم تحقيقه أو التوصل إليه من قبل المنظمة بشكل عام، إذ يتشكل الإبداع التنظيمي من خلال الإبداع الفردي والجماعي معا داخل المنظمة.

## 3. الإطار التطبيقي للدراسة

تركز هذه الفقرة على الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة، إضافة إلى تحليل وتفسير ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

### 3.1. مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في كافة المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية المسيلة من كلا القطاعين العام والخاص سواء كانت مؤسسات صناعية أو خدمية. أما فيما يخص عينة الدراسة فقد تم الاعتماد على العينة القصدية (العمدية)، والتي تم إختيارها بطريقة غير احتمالية (غير عشوائية)، حيث يتميز هذا النوع من العينات بتقدير الباحث لحاجته لنوع من المعلومات ويختار العينة التي تحقق له الأهداف لدراسة سير اتجاه الظاهرة المدروسة. تم توزيع (85) إستبانة على العاملين في المستويات الإدارية العليا (مدير مؤسسة، رئيس مصلحة) بالمؤسسات محل الدراسة قصد الحصول على إجابات دقيقة، استرد منها (53) إستبانة أي ما نسبته (62%) كانت كلها صالحة للتحليل الإحصائي. وكانت تفاصيل توزيع عينة الدراسة موضحة في الجدول رقم (01) كما يلي:

## الجدول 01: "توزيع أفراد عينة الدراسة"

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
المسمى الوظيفي	مدير وحدة (مؤسسة)	16	30.19
	رئيس مصلحة	37	69.81
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	17	32.08
	من 5 إلى 10 سنوات	25	47.17
	أكثر من 10 سنوات	11	20.75
ملكية المؤسسة	عامة	39	73.58
	خاصة	14	26.42
المجموع		N=53	%100

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على إستبانة الدراسة.

## 3.2. أداة الدراسة:

تمثل الإستبانة المصدر الرئيس الذي اعتمدت عليه الدراسة الحالية في الإجابة عن التساؤلات وتحقيق الأهداف المحددة، وقد اعتمد على الإستبانة لأنها الآن الأكثر شيوعاً في دراسات تقييم العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والمواقف المتعلقة بعملهم في المؤسسات، وقد قسمت على جزأين أساسيين هما:

- أ- الجزء الأول: للمعلومات الشخصية: وشملت (المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، ملكية المؤسسة)؛  
ب- الجزء الثاني: يضم (20) فقرة ذات إجابات مقيدة مقسمة إلى المحاور التالية:

ب-1- المحور الأول: يركز هذا المحور على متغير الطاقة التنظيمية المنتجة؛ وتم قياس هذا المتغير اعتماداً على مقياس (Cole et al., 2005)، ويتكون من (13) فقرة، موزعة على ثلاث أبعاد:

- البعد الأول: الطاقة العاطفية: ويضم (4) فقرات.
- البعد الثاني: الطاقة المعرفية: ويضم (5) فقرات.
- البعد الثالث: الطاقة السلوكية: ويضم (4) فقرات.

ب-2- المحور الثاني: يركز هذا المحور على الإبداع التنظيمي، وتم قياس هذا المتغير بمقياس من إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة ويتكون من (7) فقرات؛

ويشير الباحث إلى أنه قد تم الإستعانة بمقياس ليكرت الخماسي الذي تتراوح درجاته بين الموافقة بشدة وعدم الموافقة بشدة، والجدول رقم (02) يوضح سلم المقياس المستخدم في الدراسة.

## الجدول 02: "سلم المقياس المستخدم في الدراسة"

الدرجة	منخفض	متوسط	مرتفع
المستوى	من 1- أقل من 2.60	من 2.61- أقل من 3.40	من 3.41 فأعلى

المصدر: من إعداد الباحث

## 3.3. ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة (الإستبانة)، تم حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alfa)، بحيث يكون مقبولاً إذا كانت قيمته مساوية أو أكبر من (0.70) حسب ما اقترح (Hair et al, 2010)، وبالإطلاع

على نتائج الإختبار الإحصائي تبين أن معامل الثبات العام للإستبانة عالٍ، حيث بلغ (0.891)، وهو ما يدل على أن الإستبانة تتمتع بدرجة عالية من الإتساق والثبات الداخلي، والجدول رقم (03) يوضح ذلك.

### الجدول 03: " معاملات ألفا كرونباخ لمحاوَر أداة الدراسة "

رقم المحور	محاور الإستبانة	عدد العبارات	ثبات المحور
1	الطاقة التنظيمية المنتجة	13	0.811
2	الإبداع التنظيمي	7	0.873
	معدل الثبات العام		0.891

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22)

### 3.4. أساليب المعالجة الإحصائية:

إعتمد الباحث على مجموعة من الأساليب الإحصائية في معالجة البيانات إحصائياً والتوصل إلى الإستنتاجات بالإستفادة من البرنامج الإحصائي (SPSS.V22)؛ وكانت هذه الأساليب تتمثل بالإحصاء الوصفي وتضمن المتوسطات الحسابية، والتكرارات والنسب المئوية، والانحرافات المعيارية، إضافة إلى معامل الارتباط الخطي لبيرسون (Pearson Correlation)، و تحليل الإنحدار الخطي البسيط والمتعدد (Regression Analysis).

### 3.5. عرض النتائج ومناقشتها في ضوء إستجابات أفراد عينة الدراسة:

تتضمن هذه الفقرة عرضاً لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها من خلال تحليل استجابات المبحوثين الواردة في الإستبانات واختبار فرضيات الدراسة، بهدف التعرف على مدى تأثير الطاقة التنظيمية المنتجة على الإبداع التنظيمي في بعض المؤسسات الإقتصادية الناشطة بولاية المسيلة.

أ- عرض النتائج ومناقشتها حول مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة وأبعادها: للتعرف على مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة و أبعادها في المؤسسات الإقتصادية المبحوثة، تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الطاقة التنظيمية، وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (04).

### الجدول 04: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الطاقة التنظيمية المنتجة وأبعادها

الرتبة	البعد	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الإنحراف المعياري	المستوى
1	الطاقة العاطفية	3.807	76.14	0.719	مرتفع
3	الطاقة المعرفية	3.411	68.22	0.774	مرتفع
2	الطاقة السلوكية	3.320	66.40	0.733	مرتفع
	المستوى العام للطاقة التنظيمية	3.553	71.06	0.749	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22)

– يبين الجدول (04) أن المستوى العام للطاقة التنظيمية المنتجة وأبعادها السائدة في المؤسسات الإقتصادية المبحوثة كان مرتفعاً وبنسبة (71.06%)؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.553) وإنحراف معياري (0.749)، ويدل الإنحراف المعياري على عدم وجود تباين كبير في استجابات المبحوثين، حيث أن قيم الإنحرافات المعيارية كانت أقل من الواحد الصحيح طبقاً لما اقترحه (Hair et al,2010).

- كما أن بعد الطاقة العاطفية جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.807) وانحراف معياري قدره (0.719) وبدرجة مرتفعة، وقد نال أعلى متوسط حسابي ونسبة (76.14%)، وأتى بعد الطاقة السلوكية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.320) وانحراف معياري قدره (0.733) وبدرجة مرتفعة ونسبة (66.40%)، فيما حلّ ثالثاً بعد الطاقة المعرفية بمتوسط حسابي (3.411) وانحراف معياري قدره (0.774) وبدرجة مرتفعة ونسبة (68.22%).
- ويعزو الباحث هذه النتيجة (المرتفعة) لمستوى الطاقة التنظيمية المنتجة وأبعادها إلى أن العاملين الإداريين في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة يشعرون بأن العمل الذي يؤدونه عمل هادف من خلال شعورهم بالحماس الجماعي والإلهام والمتعة في العمل، وهو ما يتجسد في الحيوية والنشاط العالي في أداء المهام التي يكلفون بإنجازها، وكذلك فإن لهم قابلية جماعية للتفكير بشكل استباقي حول النشاطات وإيجاد الحلول للمشكلات المرتبطة بأداء مهام العمل، كل هذا سينعكس بشكل مباشر -دون أدنى شك- على الجهود المشتركة للعاملين والمصممة لتحقيق أهداف وأولويات المؤسسة التي يعملون فيها.
- ب- عرض النتائج ومناقشتها حول مستوى الإبداع التنظيمي: للتعرف على مستوى الإبداع التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة، تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الإبداع التنظيمي، وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (05).

الجدول 05: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الإبداع التنظيمي

المرتبة	البعد	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المستوى
	المستوى العام للإبداع التنظيمي	3.385	67.70	0.751	متوسط

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22)

- يبين الجدول (05) أن المستوى العام للإبداع التنظيمي السائد في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة كان متوسطاً ونسبة (67.70%)؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.385) وانحراف معياري (0.751)، ويدل الانحراف المعياري على عدم وجود تباين كبير في استجابات المبحوثين، حيث أن قيم الانحرافات المعيارية كانت أقل من الواحد الصحيح طبقاً لما اقترحه (Hair et al,2010).
- ويعزو الباحث هذه النتيجة (المتوسطة) لمستوى الإبداع التنظيمي إلى عدم اعتماد المؤسسات الاقتصادية المبحوثة الأساليب العلمية في تحسين عملياتها الإنتاجية وتركيزها على الخبرات والإمكانات المتوفرة فيها، وهو ما سينعكس -دون أدنى شك- على الإبداع في تلك المؤسسات. وكذلك ضعف الاهتمام بتشجيع العاملين على تقديم الأفكار والآراء المبتكرة والمفيدة التي تؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسات الاقتصادية المبحوثة.
- ج- اختبار فرضيات الدراسة وتفسير النتائج:

### ج-1- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

- \* تنص الفرضية الرئيسية الأولى على: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الطاقة التنظيمية المنتجة وأبعادها (الطاقة العاطفية، والطاقة المعرفية، والطاقة السلوكية) في المؤسسات الاقتصادية

عينة الدراسة والإبداع التنظيمي. ولإختبار هذه الفرضية تم حساب معامل ارتباط بيرسون؛ وكانت النتائج كما بالجدول رقم (06) أدناه.

لا بد من الإشارة قبل البدء في إختبار هذه الفرضية أن الجدول (06) أدناه سوف يتضمن إختبار معنوية معامل الإرتباط من خلال مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع قيمة (T) الجدولية من غير أن يظهر قيمها، فإذا ظهر وجود علامة (\*) على معامل الإرتباط فإن هذا يعني أن قيمة (T) المحسوبة أكبر من الجدولية، وسوف يعتمد في الحكم على مقدار قوة معامل الإرتباط في ضوء قاعدة (Choudhury,2009)، كما يلي:

- علاقة الإرتباط منخفضة: إذا كانت قيمة معامل الإرتباط بين (0.10 و 0.30)؛
- علاقة الإرتباط متوسطة: إذا كانت قيمة معامل الإرتباط بين (0.31 و 0.50)؛
- علاقة الإرتباط قوية: إذا كانت قيمة معامل الإرتباط بين (0.51 و 1.0)؛

الجدول 06: مصفوفة معاملات الإرتباط بين أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة والإبداع التنظيمي

الإبداع التنظيمي	الطاقة السلوكية	الطاقة المعرفية	الطاقة العاطفية	الطاقة المنتجة	المتغيرات
-	-	-	-	1	الطاقة المنتجة
-	-	-	1	*0.509	الطاقة العاطفية
-	-	1	*0.520	*0.493	الطاقة المعرفية
-	1	*0.574	*0.489	*0.577	الطاقة السلوكية
1	*0.573	*0.597	*0.529	*0.511	الإبداع التنظيمي

\* الإرتباط معنوي عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  N=53

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22)

- يبين الجدول رقم (06) وجود علاقة إرتباط قوية وموجبة وبشكل دال إحصائياً بين أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة ومتغير الإبداع التنظيمي عند مستوى الدلالة المعتمد ( $\alpha \leq 0.05$ )؛ وهي كالتالي:
- معامل الإرتباط بين بعد الطاقة العاطفية ومتغير الإبداع التنظيمي بلغ (0.529) وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة المعتمد ( $\alpha \leq 0.05$ )، مما يشير إلى وجود علاقة إرتباط قوية وموجبة لأنها وقعت بين (0.31 و 0.50)، فكلما زادت الطاقة العاطفية زاد مستوى الإبداع التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة.
- أن معامل الإرتباط بين بعد الطاقة المعرفية ومتغير الإبداع التنظيمي بلغ (0.597) وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة المعتمد ( $\alpha \leq 0.05$ )، مما يشير إلى وجود علاقة إرتباط قوية وموجبة، لأنها وقعت بين (0.30 و 0.50)، فكلما زادت الطاقة المعرفية زاد مستوى الإبداع التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة.
- أن معامل الإرتباط بين بعد الطاقة السلوكية ومتغير الإبداع التنظيمي بلغ (0.573) وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة المعتمد ( $\alpha \leq 0.05$ )، مما يشير إلى وجود علاقة إرتباط متوسط موجبة لأنها وقعت بين (0.31 و 0.50)، فكلما زاد الإحساس بالجماعة زاد مستوى الإبداع التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة.

– النتائج الإحصائية السابقة تدعم صحة الفرضية الرئيسة الأولى التي تنص على وجود علاقة بين الطاقة التنظيمية المنتجة وأبعادها (الطاقة العاطفية، والطاقة المعرفية، والطاقة السلوكية) والإبداع التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة.

### ج-2- اختبار الفرضية الرئيسة الثانية:

\* تنص الفرضية الرئيسة الثانية على: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الطاقة التنظيمية المنتجة وأبعادها (الطاقة العاطفية، والطاقة المعرفية، والطاقة السلوكية) والإبداع التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة. ولإختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الإنحدار البسيط لإختبار أثر الطاقة التنظيمية المنتجة على الإبداع التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة، وجاءت النتائج؛ وكانت النتائج كما بالجدول رقم (07) أدناه.

الجدول 07: نتائج تحليل الإنحدار المتعدد لإختبار أثر أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة (الطاقة العاطفية، والطاقة المعرفية، والطاقة السلوكية) على الإبداع التنظيمي

المتغيرات المستقلة	بيتا المعيارية (Standardized beta)
الطاقة العاطفية	*0.529
الطاقة المعرفية	*0.597
الطاقة السلوكية	*0.573
قيمة (F)	*33.79
معامل الارتباط المتعدد (R)	*0.523
معامل التحديد ( $R^2$ )	0.274
معامل التحديد المعدل ( $R^2_{adj}$ )	0.267
مستوى دلالة (F)	*0.000

\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )  $F_{tab}(a=0.05; df_1=2; df_2=51) = 3.178$   $N=53$

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22)

– يبين الجدول (07) أن قيمة (F) المحسوبة كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )، حيث بلغت (33.79) ما يشير إلى وجود الدلالة المعنوية في تفسير المتغير التابع (الإبداع التنظيمي) من خلال المتغيرات المستقلة الطاقة التنظيمية المنتجة وأبعادها (الطاقة العاطفية، والطاقة المعرفية، والطاقة السلوكية).

– و أن معامل التحديد ( $R^2$ ) بلغ (0.274)، مما يعني أن المتغيرات المستقلة (أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة) تفسر ما نسبته (27.4%) في المتغير التابع (الإبداع التنظيمي)، أما النسبة الباقية والمقدرة بـ (72.6%) فترجع إلى تأثير عوامل أخرى لم يتناولها النموذج، كما بلغ معامل التحديد المعدل ( $R^2_{adj}$ ) للإنحدار المتعدد (0.267) ما يعني أن إمكانية تعميم النموذج على مجتمع بحثي آخر كانت بنسبة (26.7%).

- و أن الإبداع التنظيمي يتأثر إيجاباً وبشكل دال إحصائياً بكل من بعد الطاقة التنظيمية ( $B=0.529; \alpha \leq 0.05$ )، وبعد الطاقة المعرفية ( $B=0.597; \alpha \leq 0.05$ )، وبعد الطاقة السلوكية ( $B=0.573; \alpha \leq 0.05$ ).
- وبالاستناد على هذه النتائج يمكن التأكيد على وجود أثر إيجابي وبشكل دال إحصائياً عند مستوى الدلالة المعتمد ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة والإبداع التنظيمي بصورة عامة؛ وهو ما يدعم صحة الفرضية الرئيسة الثانية التي نصت على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الطاقة التنظيمية المنتجة وأبعادها (الطاقة العاطفية، والطاقة المعرفية، والطاقة السلوكية) والإبداع التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة.

#### الخاتمة:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن توضيحها في النقاط التالية:

- توصلت الدراسة من خلال النتائج النظرية إلى وجود فجوة معرفية لتشخيص وتفسير دور الطاقة التنظيمية المنتجة لتعزيز الإبداع التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة وعلى المستويين العربي والمحلي بشكل خاص؛
  - بينت نتائج الدراسة أن المستوى العام للطاقة التنظيمية المنتجة السائدة في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة كان مرتفعاً ونسبة (73.56%)، ما يشير إلى أن العاملين في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة يشعرون بالحماس والمتعة في العمل، وتوحيد الجهود عند التفكير في إيجاد الحلول للمشكلات المرتبطة بأداء مهام العمل؛
  - بينت نتائج الدراسة أن المستوى العام للإبداع التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة متوسطاً ونسبة (67.70%)، ما يشير إلى عدم توافر البيئة المناسبة للإبداع أو انخفاض مستوى الدعم والتشجيع على الإبداع؛
  - توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة وأبعادها (الطاقة العاطفية، والطاقة المعرفية، والطاقة السلوكية) والإبداع التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة؛
  - بينت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الطاقة التنظيمية المنتجة وأبعادها (الطاقة العاطفية، والطاقة المعرفية، والطاقة السلوكية) والإبداع التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة؛
  - اتضح من نتائج الدراسة النظرية والتطبيقية أن هنالك دور للطاقة التنظيمية المنتجة وأبعادها (الطاقة العاطفية، والطاقة المعرفية، والطاقة السلوكية) في تنشيط المجال الفكري والمعرفي للعاملين ما سينعكس على تعزيز مستوى الإبداع التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة؛
- و في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث بما يلي:
- يجب على المؤسسات الاقتصادية الإهتمام بموضوع الطاقة التنظيمية المنتجة لما لها من أهمية كبيرة في تنشيط المجال الإبداعي للعاملين، وذلك من خلال تقديم الدعم والمساندة لهم، والاهتمام بمشاعرهم واحتياجاتهم، والعمل على توفير البيئة التنظيمية الملهمة والمحفزة لهم، لتعزيز القيم الفكرية والسلوكية؛



- أن تعمل المؤسسات الاقتصادية جاهدة على تشجيع الإبداع التنظيمي، من خلال تحفيز العاملين على تقديم المقترحات ومعالجة المشكلات، وإشراكهم في دورات تدريبية لإكسابهم مهارات جديدة تعزز أسس الإبداع لديهم، إضافة إلى توفير نظام للحوافز المعنوية والمادية يرتبط بعناصر الإبداع وبما يشجع العاملين على تقديم الأفكار المبتكرة والمفيدة للمؤسسة.
- فيما يتعلق بالدراسات المستقبلية، توصي الدراسة الباحثين المهتمين بدراسة الطاقة التنظيمية المنتجة بضرورة ربطها بمتغيرات أخرى وفي مجتمعات بحثية أخرى كالبنوك والمؤسسات التعليمية.

#### قائمة المراجع:

- أبادي، الفيروز. (1998): القاموس المحيط، ط 6، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان.
- أنيس إبراهيم وآخرون. (1997). المعجم الوسيط، ج 1، ط 2، مجمع اللغة العربية، القاهرة، مصر.
- بن منظور جمال الدين. (1990). لسان العرب، مج 8، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت، لبنان.
- سعود، النمر. (1992). الإبداع الإداري: دراسة سلوكية. مجلة المدير العربي، العدد 117، 60-71.
- سيد، عيد. (2008). التحديات التي تواجه الإدارة الإبداعية. مداخلة مقدمة إلى ندوة الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 21 و 17 فيفري. القاهرة. مصر.
- عبود نجم، نجم. (2003). إدارة الابتكار: المفاهيم والخصائص الحديثة، الطبعة الأولى دار وائل للنشر، عمان.
- عمر، أحمد مختار عبد الحميد. (2008): معجم اللغة العربية المعاصرة، الطبعة الأولى، عالم الكتب، مصر.
- العنزي، سعد علي و عامر العطوي، عامر علي. (2014). العلاقة بين الطاقة التنظيمية المنتجة والابتكار التنظيمي: دراسة تحليله في كليات عينة من الجامعات العراقية، مداخلة منشورة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الثالث لكلية الإدارة والاقتصاد جامعة القادسية. العراق.
- غياط شريف، و زوروي أسماء، تنمية وتدعيم الإبداع في المنظمات، مداخلة مقدمة في الملتقى العلمي الدولي: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، جامعة البليدة، 12 و 13 ماي 2010. البليدة. الجزائر.
- نجم العزاوي، طلال نصير. (2011). أثر الإبداع الإداري عمى تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية. مداخلة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة. 18 و 19 ماي. الأردن: جامعة الشرق الأوسط.
- Bruch, H., & Ghoshal, S. (2003). Unleashing Organizational Energy, MIT Sloan Management Review, 45(1), 45-51.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (Eds.). (2003). Positive organizational scholarship. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Cannon-Bowers, J. A., & Salas, E. (2001). Reflections on shared cognition, Journal of Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2011). Energy at work: A measurement validation and linkage to unit effectiveness. Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav. 33, 445-467.
- Cuff, R.E. and Barkhuizen, N.(2013). Validating An Adapted Measure of Organizational Energy in the South African Context, Journal of Psychology in Africa, 23(3), 439-446.

- De Leede, J. & Kees L. J. (2005). Innovation and HRM: Towards An Integrated Framework, *Creativity & Innovation Management*, 14(2), 108-115.
- Hayden, L. (2010). *The Drivers of Productive Organisational Energy*, Gordon Institute of Business Science, University of Pretoria.
- Lynne, D., Nicolene, B., & Karel, S. (2011). The validation of a measure of organisational energy in the South African context, *SA Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-11.
- Quinn, R. W., & Dutton, J. E. (2005). Coordination as energy-in-conversation. *Academy of Management Review*, 30(1), 36-57.
- Rowenna, E. C. (2011). *Exploring the validity of two measures of organisational energy in the South African context*, University of Pretoria.
- Schiuma, G., Mason, S., & Kennerley, M. (2007). Assessing Energies within organisations, *Measuring Business Excellence*, 11(3), 69-78.
- Schudy, Ch. (2010). *Contextual Ambidexterity in Organizations: Antecedents & Performance Consequences*. Unpublished Dissertation. University of St. Gallen.
- Spreitzer, G. M., Lam, C. F., & Quinn, R. W. (2011). Human energy in organisations: Implications for POS from six interdisciplinary streams. In K. S. Cameron, & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organisational Scholarship*, Oxford University Press, 155-167.
- Spychala, A. (2010). *Proactive work behavior*. Unpublished Dissertation, Konstanz University.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity, *Academy of Management Review*, 18(2), 293-332.
- Zeyad, H. A. (2017). *The power of productive organisational energy in relation to leadership style and job satisfaction: The context of Saudi Arabian universities*, Unpublished Dissertation, Manchester Metropolitan University.