

**دور السلوك التنظيمي في تطوير أداء عضو هيئة
التدريس دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي
كلية الادارة والاقتصاد / الجامعة العراقية**

م.م علي رجب عبد الحليم

كلية العلوم الإسلامية الجامعة العراقية

M. M. Ali Ragab Abdel Halim

يهدف البحث الى معرفة دور السلوك التنظيمي في تطوير أداء عضو هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد الجامعة العراقية حيث اعتمد البحث على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الضرورية واللازمة لتحقيق هدفها، إذ تم توزيع (٥٠) استمارة على أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية عينة البحث وتم استرجاع (٤٥) استمارة فضلاً عن انه تم استعمال مجموعة من الأساليب الإحصائية متمثل بالوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط ومعامل الانحدار المتعدد لاختبار فرضيات البحث.

الكلمات المفتاحية: السلوك التنظيمي - الاداء - التكنولوجيا

المبحث الأول: الإطار المنهجي للبحث المقدمة:

يعتبر السلوك التنظيمي عنصراً رئيسياً وفعالاً في نجاح أو فشل أداء المنظمات سواء كانت منظمات حكومية أو خاصة حيث يرتبط أداء تلك المنظمات بمدى سلبية أو إيجابية السلوك التنظيمي لدى افراد او أعضاء المنظمات بكافة مستويات تلك المنظمات سواء كانوا عاملين او موظفين او إدارات عليا ولكي نتمكن من الوصول الى سر نجاح المنظمات لابد من دراسة السلوك التنظيمي ومعرفة سلوكيات الافراد داخل تلك المنظمات مثل ((اتخاذ القرارات والتعاون والأداء والتنسيق والالتزام بأهداف العمل والصراعات التنظيمية والغياب والابتكار وغيرها)). لذا جاء هذا البحث ليختبر مدى تأثير السلوك التنظيمي في تطوير أداء عضو هيئة التدريس ولتحقيق ذلك قسم البحث الى أربعة محاور حيث تناول المحور الأول منهجية البحث وما تتضمنه من مشكلة وأهمية وأهداف وفرضيات في حين تناول المحور الثاني الجانب النظري للبحث وكان المحور الثالث يتضمن الجانب التطبيقي للبحث بينما تناول المحور الرابع الاستنتاجات والتوصيات التي توصل اليها البحث.

أولاً: مشكلة البحث:

يمكن توضيح مشكلة البحث من خلال طرح التساؤلات التالية:-

- ١- ما مدى تواجد السلوك التنظيمي في كلية الإدارة والاقتصاد/الجامعة العراقية؟
 - ٢- ما مدى تواجد تطوير الاداء في كلية الإدارة والاقتصاد/الجامعة العراقية؟
 - ٣- ما أثر السلوك التنظيمي في تطوير الاداء لدى تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد/الجامعة العراقية؟
- ثانياً: أهداف البحث:

في ضوء مشكلة البحث تتحدد أهداف البحث بما يأتي:

- ١- معرفة مدى تواجد السلوك التنظيمي في كلية الإدارة والاقتصاد/الجامعة العراقية.
- ٢- معرفة مدى وجود تطوير الاداء في كلية الإدارة والاقتصاد/الجامعة العراقية.
- ٣- معرفة أثر السلوك التنظيمي في تطوير الاداء لدى تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد/الجامعة العراقية.

ثالثاً: الأهمية العلمية:

- يستمد هذا البحث أهميته من خلال الموضوع الذي يتناوله (دور السلوك التنظيمي في تطوير أداء عضو هيئة التدريس) كونه يتعلق بإحدى شرائح المجتمع المهمة والعاملة في منظمات هامة وهم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات. وبالتالي تتركز الأهمية العلمية من خلال:
- ١- ان تطبيق مثل هذه الدراسة على الكلية في الوقت الراهن يساهم في لفت نظر المبحوثين الى إعطاء قدرراً من الأهمية لموضوع السلوك التنظيمي ودوره في تطوير أداء عضو هيئة التدريس مما يزيد من ادراكهم لكيفية توظيفها عملياً في تطوير أداء الكلية محل البحث.
 - ٢- الكشف عن مواطن القوة وتحديد مواطن الضعف والعمل على تقويتها من خلال تقديم توصيات تساهم في تفعيل العمل في السلوك التنظيمي وبالتالي أثره الإيجابي في تطوير أداء عضو هيئة التدريس في الكلية.

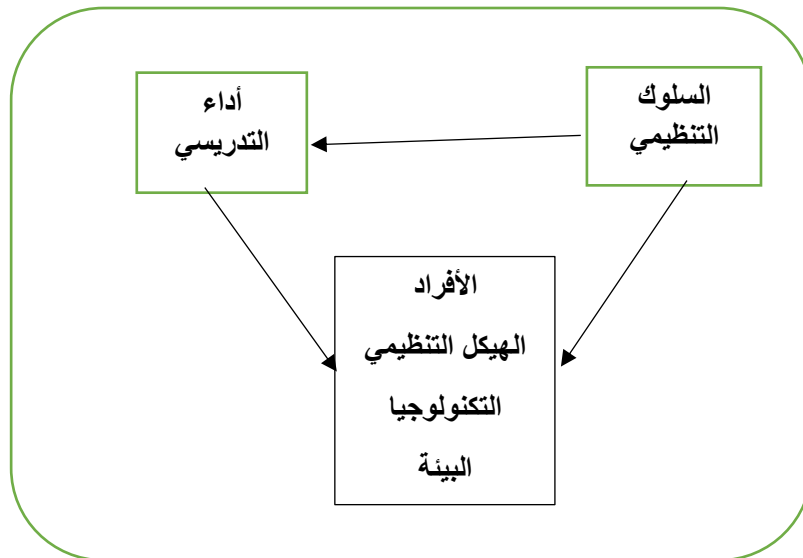
رابعاً: فروع البحث:

اشتمل البحث على فرضيتين رئيسيتين تتفرع منها عدة فرضيات فرعية هي: -

- ١- الفرضية الرئيسية الأولى: - يوجد علاقة ذات دلالة معنوية بين السلوك التنظيمي وأداء التدريسيين.
- أ. هناك ارتباط معنوي ذو دلالة إحصائية للأفراد على أداء التدريسيين.

- ب. هناك ارتباط معنوي ذو دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على أداء التدريسيين.
- ت. هناك ارتباط معنوي ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا على أداء التدريسيين.
- ث. هناك ارتباط معنوي ذو دلالة إحصائية للبيئة على أداء التدريسيين
- ٢- الفرضية الرئيسية الثانية: "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسة بين السلوك التنظيمي وأداء التدريسيين" وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسية أربع فرضيات فرعية وكما يلي: -
- أ. هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للسلوك التنظيمي على أداء التدريسيين.
- ب. هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على أداء التدريسيين.
- ت. هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا على أداء التدريسيين.
- ث. هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للبيئة على أداء التدريسيين.
- ١- الفرضية الرئيسية الأولى: -
- ٢- الفرضية الرئيسية الثانية: -يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للسلوك التنظيمي على أداء التدريسيين وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسية أربع فرضيات فرعية وكما يلي: -
- أ- هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للأفراد في أداء التدريسيين.
- ب- هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي في أداء التدريسيين.
- ت- هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا في أداء التدريسيين.
- ث- هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للبيئة في أداء التدريسيين.

شكل (١-١) المخطط الفرضي للبحث



المصدر (اعداد الباحث)

خامساً: منهج البحث:

تقوم الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال توصيف متغيرات الدراسة، وتحديد العلاقات بينهم، ثم تم إجراء التحليل الإحصائي لاختبار مدى صحة الفروض، ونتناول فيما يلي أنواع ومصادر الحصول على البيانات ومجتمع وحدود الدراسة.

١- البيانات الثانوية: هي تلك البيانات التي تساهم في تكوين الإطار الفكري للموضوعات المتعلقة بمتغيرات الدراسة وتم الحصول على هذه البيانات بالدراسة المكتبية من مصادر متعددة: الكتب ذات الصلة بموضوع ومشكلة البحث والرسائل العلمية والأبحاث والدراسات العلمية المنشورة في الدوريات العربية والأجنبية والسجلات والتقارير للكلية موضع البحث والتقارير والنشرات الصادرة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

٢- البيانات الأولية: هي البيانات اللازمة لاختبار الفروض وتم جمع هذه البيانات باستخدام أسلوب الاستقصاء، حيث تم تصميم قائمة الاستبانة (ملحق ١) كأداة رئيسية لأجل جمع البيانات، ولأجل استخراج النتائج تم الاستعانة بعدد من الأساليب الإحصائية كالوسط الحسابي والانحراف المعياري والارتباط والانحدار.

سادساً: مجتمع وعينة البحث: تم اختيار "كلية الإدارة والاقتصاد/ الجامعة العراقية كمجتمع للبحث" وقد تم اختيار التدريسيين كعينة للبحث، إذ تم توزيع (٥٠) استمارة على عينة عشوائية في الأقسام الثلاثة في الكلية وبعد توزيع استغرق (١٤) يوماً في شهر اذار ٢٠٢٣ تم استرجاع (٤٥) استبانة بنسبة استرجاع بلغت (٨٠٪).

سابعاً: الدراسات السابقة:
الدراسات العربية:

١- دراسة صبر (٢٠١٨) هدفت هذه الدراسة الى دراسة التهكم التنظيمي وبيان انعكاساتها على السلوك المنحرف للعاملين لعينة من العاملين في الشركة العامة للصناعات الصوفية بلغ عددهم (٣٥٨) وتوصل البحث الى استنتاجات محددة من أهمها ان ممارسات التهكم التنظيمي ترتبط ايجابياً بالسلوك المنحرف للعاملين وهذا يعزو الى إدراك العاملين في المنظمة المبحوثة بأن الممارسات التنظيمية وممارسات المديرين غير عادلة وهذا يحثهم على اظهار مواقف وسلوكيات سلبية تجاه المنظمة ومديريها.

٢- دراسة الثابت (٢٠١٧) هدفت هذه الدراسة التعرف على تأثير عناصر البيئة الداخلية على السلوك التنظيمي للعاملين في الجامعة المستنصرية العراقية وتحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين، لعينة من العاملين الإداريين والفنيين والاكاديميين في الجامعة المبحوثة بلغ عددهم (٧٥) وتوصل البحث الى مجموعة من النتائج أهمها ثبوت علاقة ارتباط قوية وذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة وتدعمها نتيجة الارتباط القوية بين البالغة (0.902) وبدلالة إحصائية معنوية عند (0.001) وبلغت نسبة تأثير عناصر البيئة الداخلية على بعد الولاء التنظيمي (0.542) ما يعني ان عناصر البيئة الداخلية تؤثر بهذه القيم على التغيرات في الولاء التنظيمي والأداء للأفراد العاملين.

٣- دراسة بشير (٢٠٢١) هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن "مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة" وكذلك الكشف عن الفروق التي توجد في هذا المستوى باختلاف الاقدمية والسن خلال سنة ٢٠١٩، حيث تكونت عينة البحث من ٣٠٠ موظفاً وقد اتبع في هذه الدراسة "المنهج الوصفي التحليلي" لتناسبه مع الدراسة كما استعمل الاستبانة لجمع البيانات واستخدمنا مقياس الأداء الوظيفي والتي تم بنائه بالاطلاع على الدراسات والاطار النظري، وتوصلت النتائج الى ان "مستوى الأداء الوظيفي عند موظفي جامعة ورقلة كان مرتفعاً كما انه لا توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي باختلاف الاقدمية والسن".

٤- دراسة الهويد (٢٠١٣) هدفت هذه الدراسة الى التعرف على "درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة ام القرى"، اعتمد الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات وضمت ست محاور هي (تطوير المنهج، تفعيل مصادر التعلم والتعليم، توظيف أساليب القياس والتقويم، توظيف أساليب القياس والتقويم، توظيف الإمكانات المادية، تطوير أداء عضو هيئة التدريس والتأثير على الطلبة) وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها ان درجة المساهمة في تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي كان بدرجة كبيرة من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة ام القرى.

الدراسات الأجنبية:

١- دراسة (Bamikole, et al2012) "Organizational Determinants of Workplace Deviant Behavior: An Empirical Analysis in Nigeria". هدفت الدراسة الى "التعرف على أثر المحددات التنظيمية على السلوكيات السلبية في مكان العمل" تم استخدام الاستبانة - كأداة للدراسة، حيث وزعت على عينة الدراسة المكونة من ٢٩٧ من رؤساء الوحدات والعاملون في جامعة لاغوس، نيجيريا. وقد توصلت الدراسة الى ان السلوكيات السلبية تتأثر في كل من رقابة بيئة العمل وبيئة العمل الأقل رقابة، كما ان الانخراط في السلوك السليبي هو وسيلة للتعبير عن عدم رضا العاملين عن التنظيم او الرد ببساطة على اقرانهم.

٢-دراسة كومار وجيري (kumar and Giri,2009) "Effect of Age and Experience of job Satisfaction and Organizational Commitment"

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تأثير العمر وخبرة العاملين على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي" وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة، حيث وزعت على عينة الدراسة المكونة من ٣٨٠ عاملاً في المستويات الإدارية الدنيا والوسطى والعليا من منظمات خاصة وعامة، عاملة في قطاعات المصارف والاتصالات في الهند. وقد توصلت الدراسة الى ان الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي قد اختلفا بصورة عامة عن المراحل الوظيفية المختلفة للعاملين. وقد وجدت الدراسة ان للرضا الوظيفي وللالتزام التنظيمي عند العاملين المتقدمين بالسن أكبر مما هو عند الأصغر منهم سناً، كما أن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي اختلفا بصورة هامة بالاعتماد على خبرة العمل للعاملين، وأن العمال الأكثر خبرة في العمل لديهم رضا وظيفي والتزام تنظيمي أعلى.

٣- دراسة (Kable,2005) "Delivering Efficient public Services through Performing Management Frameworks" هدفت هذه الدراسة الى "تنفيذ الأداء في منظمات القطاع العام في المملكة المتحدة" وتكشف المدى الذي يكون بإمكان برمجيات إدارة الأداء ان تساعد المديرين لطرح برنامج عملهم، وتتمثل عينة البحث بالمقابلات الشخصية مع (٨٠) مديراً عاماً في المملكة المتحدة وتوصلت الدراسة ان النظام في إدارة الأداء مطبق على نحو موسع في الكثير من الشركات، وان المديرين مستعدون للانتقال الى "البرنامج الأكثر طموحاً وهو استخدام التكنولوجيا الملائمة في مساعدة المديرين للحصول على أفضل تطبيق وممارسة في إدارة الأداء".

المبحث الأول: السلوك التنظيمي

أولاً: - مفهوم السلوك التنظيمي:

١- يعرف السلوك التنظيمي بأنه "الاستجابات التي تصدر عن الفرد نتيجة لاحتكاكه بغيره من الافراد أو نتيجة لاتصاله بالبيئة الخارجية من حوله" ويتضمن بهذا المعنى كل ما يصدر عن الفرد من عمل حركي، تفكير، سلوك لغوي، مشاعر، إدراك، انفعالات (ماهر، ٢٠١٤، ٢٢).

٢- ويعرف السلوك التنظيمي على انه "دراسة سلوك الناس في محيط تنظيمي" وهذا يتطلب فهم السلوك والتنبؤ به والسيطرة عليه وعلى العوامل المؤثرة في أداء الناس كأعضاء في المنظمة (مصطفى، ٢٠٠٥، ١٤).

٣- كما ويعرف (Greenberg and Baron) السلوك التنظيمي أنه "سلوك الأفراد داخل المنظمات" (Jerald and Rebert,2002,p6).

٤- ويعرف ((هود جيتس، والتمان)) السلوك التنظيمي بأنه هو "ذلك الجزء من المعرفة الأكاديمية التي تهتم بوصف وتفهيم وتنبؤ وضبط السلوك الإنساني في البيئة التنظيمية" (المغربي، ٢٠٠٤، ١٦).

ثانياً: -أهمية السلوك التنظيمي: ان التزايد المستمر في دور المنظمات في القرن الحادي والعشرين وسعيها الدؤوب لمواكبة التطور والنمو زاد من مسؤولياتها واهتماماتها، فأضاف للمنظمات أهدافاً لم تكن سابقاً ضمن أولويتها. فالمنظمات الحديثة تسعى الى الاستمرار والديمومة في البيئة العالمية التي تتسم بالتنافسية والتغير السريع. والجامعة، منظمة اجتماعية، وجدت لتحقيق أهداف معينة، ولإشباع احتياجات المجتمع من خلال مجموعة من الكليات والاقسام والافراد الذين يعملون فيها، فهي تدرس مجالات العلوم المختلفة وتسهم في خدمة المجتمعات وبنائها بما تقدمه من أشكال مختلفة من الخدمة في مجالات تقديم الاستشارات والتعليم المستمر. كما تسهم الجامعة بما تعقده من مؤتمرات وندوات ودراسات، في اغناء المعرفة العلمية واثرائها، من خلال التعاون والتبادل العلمي الدولي. فالجامعة تسهم بشكل كبير في تطوير المنجزات العلمية والبحثية، وفي بناء البيئة المحيطة بها وتطويرها من خلال دور مخرجاتها المؤهلة بالمعرفة العلمية والمتخصصة (محبوب، ٢٠٠٣، ٨٧). ان السلوك التنظيمي يعني "الاهتمام بتفسير وإدارة اتجاهات الأفراد، مثل اتجاهات الأفراد نحو نمط الإدارة السائد والرضا أو عدم الرضا الوظيفي واتجاهات العاملين نحو سياسات الترقية وغيره" وعليه فان دراسة السلوك التنظيمي تعني "الاهتمام بتفسير وإدارة سلوكيات الافراد في المنظمات، مثل الأداء واتخاذ القرارات والتعاون والتنسيق والالتزام بأهداف العمل والصراعات التنظيمية والغياب والابتكار وغيرها" (محمد، ٢٠٢٠، ٤٠٣).

ثالثاً: - عناصر السلوك التنظيمي: للسلوك التنظيمي عناصر أساسية يمكن ذكرها بشكل أكثر تفصيلاً هي (زكرياء، ٢٠١٣، ١٠):

- ١- الأفراد: -يمثل العنصر المهم داخل المنظمة بحيث يؤثر ويتأثر بها، وهم يعملون كأفراد ومجموعات" سواء كانت رسمية أو غير رسمية، وهؤلاء الافراد هم حالات متغيرة ومتطورة فهم مختلفون في شخصياتهم ومشاعرهم وتفكيرهم ودوافعهم.
- ٢- الهيكل التنظيمي: -وهو الذي يوضح أنواع الوظائف وعلاقاتها ومستوياتها، وعادة ما تنشأ مشكلات متعددة تحتاج التنسيق والتعاون واتخاذ القرارات لتحقيق أهداف المنظمة، كما يحدد العلاقات الرسمية للأفراد داخل تلك المنظمة.
- ٣- التكنولوجيا: -هي الأسلوب التي يستخدمها العاملون في المنظمة، حيث يتم استخدام مختلف الآلات وأسابيلب تكنولوجيا معينة في العمل، فالتكنولوجيا المستخدمة لها تأثير على الإنتاجية كما ان لها تأثير على العاملين وسلوكهم في العمل وكذلك لها تكلفتها وعوائدها في العمل (إبراهيم، ٢٠١٥، ٣٥).
- ٤- البيئة: نجد ما يميز عالمنا المعاصر هو التزايد في احجام المنظمات والدخول في المنافسات الداخلية والخارجية حيث ان لهذه المنظمات بيئة داخلية وأخرى خارجية، حيث البيئة الداخلية خاصة بها اما البيئة الخارجية فهي خاصة بالمجتمع، وهذا من حيث الجانب السياسي والتعليمي والثقافي الاقتصادي عن المجتمع، بحيث نجد "أن البيئة الخارجية لها تأثير كبير على العاملين في المنظمة أكبر من البيئة الداخلية" حيث تؤثر في سلوكهم واتجاهاتهم وتؤثر في ظروف العمل وتحقيق الأهداف ودرجة المنافسة (إبراهيم، مصدر سابق، ص ٣٥).
- رابعاً: -مستويات السلوك التنظيمي: هناك ثلاث جوانب أساسية لتحليل السلوك التنظيمي وهي الجانب الفردي، وجانب الجماعة، وجانب المنظمة ككل، وعليه يمكن تحليل السلوك التنظيمي على المستوى الجزئي ويشمل فقط الجانب الفردي، او قد يتم التحليل على المستوى الكلي ويشمل التحليل سلوك الجماعات والمنظمات حيث سيتم بيان ذلك كما يلي:
- ١- مستوى سلوك الفرد: يلعب سلوك الفرد دوراً هاماً في التأثير على أداء وسلوك المنظمة ككل، فالتصرفات والأنشطة التي يقوم بها الفرد في المنظمة من انتظامه في العمل واتصاله بالآخرين وانفعالاته ورضائه عن العمل وقيامه بأداء مهامه، كل هذا السلوك يمثل النواة الأولى فيما تحققة المنظمة من أداء حيث يتأثر سلوك الفرد بكل من خصائص الشخصية وأيضاً خصائص البيئة التي يعمل بها وهناك العديد من المفاهيم التي تؤثر على ما يبديه الفرد من سلوك ومن اهم هذه المفاهيم في مجال السلوك التنظيمي، الشخصية، والادراك، والتعلم، والدوافع، والاتجاهات (راوية، ٢٠٠٤، ٧٨).
- ٢- مستوى سلوك المجموعة: تعرف الجماعة بأنها وجود اثنين أو اكثر من الافراد المتفاعلين مع بعضهم لديهم هدف مشترك ويقوم بينهم نمط مستمر من العلاقة (رفاعي وبسيوني، ٢٠٠٤، ٥٦). وقد أشار (الكردى، ٢٠١١، ٤) الى ان معرفة وفهم هذا السلوك والتنبؤ به وتوجيه يتم من خلال مايلي:
- أ- جماعات العمل: من خلالها يتم التعرف والخوض في تكوين الجماعات وظواهر التماسك الجماعي وعلاقتها في سلوك العمل كما تتناول ظاهرة اتخاذ القرارات داخل جماعات العمل.
- ب- القيادة: وهي النشاط الذي يمارسه شخص ما للتأثير في الناس وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف ما ويساعد الموضوع في فهم كيفية اكتساب التصرفات والانماط القيادية المؤثرة في سلوك الآخرين والظروف المحددة للتصرفات والانماط القيادية المناسبة.
- ج- الاتصال : ويساعد هذا الموضوع المدراء او العاملين في فهم كيف يتم الاتصال داخل العمل وكيف يمكن جعله بدون معوقات وكيف يمكن رفع مهارات الاتصال بالطرق المختلفة مثل الاستماع والمقابلات الشخصية.

المبحث الثاني: الأداء

أولاً: -مفهوم الأداء: يمكن القول ان من اوائل من استخدم مصطلح الأداء الباحثان (Beer & Ruh, 1976:180) والذي تم تداوله بالفعل من قبل بعض المنظمات في بداية السبعينات ولكنها لم تصبح عملية معترف بها حتى النصف الأخير من الثمانينات اذ ينظر الى الأداء كظاهرة جديدة بالكامل في بعض المنظمات وفي منظمات أخرى لا زالت تقارن مع نظام التقدير المعروف تقليدياً بالتقويم، وانها تطورت من التركيز على تقويم الأداء فقط الى التركيز على تطوير الموظفين بالكامل (حافظ وعباس، ٢٠١٥: ١٤)، وفيما يلي بعض التعاريف المتعلقة بالأداء من وجهة نظر بعض الكتاب:

- ١- يعرف الأداء في ابسط معانيه بأنه " كيفية انجاز أو تحقيق نشاط ما، وتحديد الآلية التي يتم التنفيذ بها". (Rakish, 2000:5).
- ٢- عرفه كل من الغالبي وادريس بأنه " النتائج المرغوبة التي تسعى المؤسسة الى تحقيقها". (الغالبي، وادريس، ٢٠٠٩: ١٢٤).

٣- كذلك عرف بأنه " انجاز عمل أو مهمة معينة ، تستخدم في قياسه معايير معدة لقياس كل من السرعة ، والدقة، والانجاز ، والكلفة". (Glavan,2011:25).

٤- كذلك تم تعريفه على انه يعبر عن المهام والمسؤوليات الخاصة بكل فرد، والمرتبطة بشكل مباشر بجميع ما يقع على عاتقه من مهام. (Dizgah,&et.al,2012:1736).

ثانياً: -أهمية الاداء في المنظمات:

يعد الأداء الوظيفي المكون الرئيسي "للعملية الإدارية والتنظيمية للمنظمة" كونه يعتبر الجانب المهم منها لأنها مرتبطة بالإنسان الذي يدير العملية الإنتاجية ويحوله الى مواد جاهزة للاستهلاك، كما ان أهمية الاداء الوظيفي لا تتوقف على مستوى المنظمة بل تتعدى ذلك الى خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة، والأداء الوظيفي يتكون من مجموعة من العناصر منها ما هو مرتبط بالمعرفة والوظيفة ومنها ما هو مرتبط بنوعية العمل وكميته والمثابرة والثوق والوقت المستغرق والتكلفة (ارفيس، ٢٠١٨، ٤٧٧)، لذلك نجد ان الاهمية المتعلقة بالأداء الوظيفي من وجهة نظر المنظمة ترجع الى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة والتي هي: (مرحلة البقاء والاستمرارية، مرحلة السمعة والفخر، مرحلة التمييز ثم مرحلة الريادة) (ابتسام، ٢٠١٧، ٤٦).

ثالثاً: -أنواع الأداء:

يصنف الأداء كغيره من التصنيفات المتعلقة بالظواهر الاقتصادية والتي يمكن الاعتماد عليه لتحديد مختلف أنواع الأداء ومنها (عباس، ٢٠١٩، ٢٦).

١- حسب الطبيعة:-

حسب هذا المعيار الذي يقسم اهداف الوحدة الى أهداف اقتصادية، اجتماعية، تقنية وتنظيمية فانه نجد اننا نستطيع تصنيف الأداء الى اقتصادي، اجتماعي، تنظيمي وتقني، ومن خلال هذا النوع فانه من المستبعد ان تعتمد الوحدة اعتماداً مطلقاً على أحد المكونات دون الأخرى لتحقيق أداء في المستوى المطلوب، لكن من المنطق اعطاء جانب معين أهمية بنسبة تكون أكبر من الجوانب الأخرى.

٢- حسب الشمولية:-

تبعاً لهذا المعيار الذي يقسم الأهداف الى اهداف كلية وجزئية ويمكن تقسيم الأداء حسب هذا المعيار الى: -

أ-معيارالأداء الكلي: -وهو الذي يتعلق بالإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف والأنظمة الفرعية للوحدة في تحقيقها ولا يمكن ان تنسب إنجازها الى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر

ب- معيارالأداء الجزئي: -وهو الذي يتجسد على مستوى الأنظمة الفرعية للوحدة والذي ينقسم بدوره الى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقسيم عناصر الوحدة، حيث يمكن ان ينقسم حسب المعيار الوظيفي الى (أداء وظيفة مالية، أداء وظيفة الموارد البشرية، أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة الإنتاج).

ج-معيارالأداء على مستوى الوظيفة:- من المعروف ان مخرجات أي تنظيم تأتي عن طريق العمليات وان العمليات تدار وتؤدي بواسطة الافراد المنتظمين في العمل على شكل فرق او جماعات او وحدات بمختلف المستويات والتخصصات ومجالات العمل، ويطلق على الأداء في هذا المستوى بالأداء الوظيفي للموارد البشرية سواء كان ناتجاً عن أداء فرد واحد او مجموعة من الافراد.

نتائج الجانب العملي

يسعى هذا الجانب من البحث إلى عرض نتائج الدراسة الميدانية التي أجراها الباحث، وتحليلها وذلك باستعمال أدوات الإحصاء الوصفي والمتمثلة بالوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقدير التشتت المطلق لإجابات أفراد العينة عن الوسط الحسابي ، وذلك بهدف رسم صورة أو أطار عام لتفضيل المستجيبين وتوجهاتهم العامة فيما يتعلق بمتغيرات البحث وذلك من خلال مقياس ليكارت (Likert) الخماسي..

معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): و لقياس ثبات الإجابات باستعمال الاختبار الفا كرونباخ (Reliability Analysis)

(Cronbach's Alpha), أي إنَّ المقياس في الاستبانة سوف يعطي النتائج نفسها بقيمة متساوية لمعامل الثبات إذا أعيد توزيع استبانة الاستبانة على العينة نفسها, وعليه قياس مدى إمكانية الاعتماد عليها من عدمها. و قد تمَّ تطبيق اختبار قياس معامل الفا كرونباخ على كل محور من المحاور الرئيسية لاستبانة الاستبيان و كما هو مبين في الجدول (١) يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة.

جدول (١) Cronbach's Alpha

المحاور	الابعاد	N of Items	Cronbach's Alpha
المحور الاول	الافراد	٨	٠,٨٠٢
	الهيكل التنظيمي	٨	٠,٦٨٠
	التكنولوجيا	٨	٠,٧٠٩
	البيئة	٨	٠,٧٢١
المحور الاول: السلوك التنظيمي		٣٢	٠,٨١١
المحور الثاني: اداء التدريسين		١٠	٠,٨٠٧
الاستبانة ككل		٤٢	٠,٨٢٦

نلاحظ من جدول (١) أعلاه أنَّ اكبر قيمة لمعامل ألفا كرونباخ (٠.٨٢٦) وهي نسبة عالية في اعتماد نتائج الاستبيان لهذه الدراسة وكانت للاستبانة ككل, والتي تعكس مقدار الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبانة أي بمعنى مدى ارتباط مجموعه من الفقرات ارتباطاً وثيقاً. أ- البعد الأول (الافراد): تتضح الأهمية لهذا المحور والموضح في جدول (2) والذي يعكس إجابات العينة بدلالة الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف. جدول (٢) الافراد

ت	الاسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
١.	تهتم الكلية بالعاملين لديها بشكل واضح	3.956	0.903	22.839
٢.	تستمع الكلية الى الأفكار والمقترحات من العاملين فيها	3.844	1.043	27.143
٣.	هناك توجه لدى الكلية لحل مشكلات العاملين لديها	3.978	0.839	21.094
٤.	هناك توجه لدى الكلية في تنفيذ سياسات تساهم في تعزيز عملها	4.267	0.618	14.482
٥.	يملك الأساتذة أفكار ومفاهيم جديدة تساعد في تطوير عملهم	4.000	0.739	18.464
٦.	هناك رؤية لدى الكلية بأهمية العاملين في تطوير عملها	4.089	0.701	17.153
٧.	يعمل العاملون بدرجة عالية من الحرص	3.889	1.049	26.982
٨.	هناك رغبة لدى العاملين بالعمل بعيدا عن البحث عن المكافآت والحوافز	4.400	0.539	12.258
البعد الاول: الافراد		4.053	0.211	5.198

المصدر: إعداد الباحث اعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يُبين الجدول (٢) الأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف المتعلقة بإجابات أفراد العينة المبحوثة للبعد الاول (الافراد). توزعت النتائج بين أعلى مستوى إجابة وقد حققها السؤال الثامن المتضمن (هناك رغبة لدى العاملين بالعمل بعيدا عن البحث عن المكافآت والحوافز) إذ بلغت قيمة الوسط له (٤.٤), وبانحراف معياري بين الإجابات (٠.٥٣٩) و بمعامل اختلاف (١٢.٢٥٨%) الذي يعكس مقدار التشتت الصغير جداً في إجابات أفراد العينة. بينما كانت ادنى قيمة للوسط الحسابي للسؤال الثاني المتضمن (تستمع الكلية الى الأفكار والمقترحات من العاملين فيها) حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي (٣.٨٤٤) بانحراف المعياري (١.٠٤٣) و بمعامل اختلاف (٢٧.١٤٣%). مما يعكس درجة الاتفاق في مضمون الفقرة. مما تقدم يبين لنا الجدول (٢) اجابات افراد العينة المبحوثة و وفق اجاباتهم للبعد الاول (الافراد) اتفاقهم في مضمون البعد, وتشير الاجابات الى ان الفقرة ذات تأثير و دلالة احصائية وبدلالة الوسط الحسابي (٤.٠٥٣) وبأنحراف معياري (٠.٢١١) وبمعامل اختلاف (٥.١٩٨%) الذي يعكس مقدار الاتفاق العالي في مضمون البعد.

ب- البعد الثاني (الهيكل التنظيمي): تتضح الأهمية للمحور الثاني في جدول (٣) الذي يعكس إجابات العينة بدلالة الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف.

جدول (٣) الهيكل التنظيمي

ت	الاسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
١	هناك توجه لدى الكلية في معالجة المشكلات التي تواجه العاملين لديها	3.733	1.116	29.893
٢	تعمل الكلية على تنفيذ فلسفتها الخاصة بإدارة المعرفة	3.933	1.053	26.775
٣	تسعى الكلية لرسم السياسات الخاصة بعملها بما يخدم توجهاتها	4.022	0.892	22.167
٤	تتبنى الكلية الآلية المناسبة في ادارة المشكلات التي تحدث بصورة ناجحة	3.911	0.925	23.650
٥	تمتلك الكلية الامكانيات اللازمة للرقابة على الجودة	4.022	1.118	27.791
٦	يوجد لدى الكلية تصور واضح حول السياسة التي يجب ان تعمل بها بما يسهم في تطوير عملها	4.222	0.823	19.484
٧	تعتمد الكلية على الاساليب الحديثة في عمل الهيكل التنظيمي	4.356	0.645	14.811
٨	تقوم الكلية بتطوير الهيكل التنظيمي وفقا للتطورات المستجدة	4.222	0.704	16.662
البعد الثاني: الهيكل التنظيمي		4.053	0.204	5.029

يُبين الجدول (٣) الأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف المتعلقة بإجابات أفراد العينة المبحوثة بخصوص البعد الثاني (الهيكل التنظيمي). توزعت النتائج بين أعلى مستوى إجابة وقد حققها السؤال السابع المتضمن (تعتمد الكلية على الاساليب الحديثة في عمل الهيكل التنظيمي) إذ بلغت قيمة الوسط له (٤.٣٥٦)، وانحراف معياري بين الإجابات (٠.٦٤٥) وبمعامل اختلاف (١٤.٨١١٪) الذي يعكس مقدار التشتت الصغير جداً في إجابات أفراد العينة. بينما كانت أدنى قيمة للوسط الحسابي للسؤال الاول المتضمن (هناك توجه لدى الكلية في معالجة المشكلات التي تواجه العاملين لديها) حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي (٣.٧٣٣) بانحراف معياري بلغ (١.١١٦) وبمعامل اختلاف بلغ (٢٩.٨٩٣٪). مما يعكس درجة اختلاف إفراد العينة في توجه الكلية في معالجة المشكلات التي تواجه العاملين لديها. ونلاحظ ومن خلال النتائج المعروضة في جدول (٣) الى اتفاق معظم أفراد العينة حيث كانت إجاباتهم إيجابية وبدرجة كبيرة على جميع فقرات البعد الثاني (الهيكل التنظيمي) كما يعكس وسطاً حسابياً عاماً للمحور قدره (٤.٠٥٣) وانحراف معياري بلغ (٠.٢٠٤) وبمعامل اختلاف بلغ (٥.٠٢٩٪).

ج- البعد الثالث (التكنولوجيا): تتضح الأهمية للمحور الثالث في جدول (٤) الذي يعكس إجابات العينة بدلالة الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف. جدول (٤) التكنولوجيا

ت	الاسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
١	هناك توجه لاستخدام التقنيات الحديثة على مستوى الكلية	3.933	0.963	24.482
٢	تدعم الكلية الايفادات العلمية للأساتذة للدول المتقدمة للوقوف على اخر التطورات العلمية	3.800	0.894	23.538
٣	تتبنى الكلية الأدوات اللازمة لتعزيز مهارات اساتذتها	4.111	0.775	18.857
٤	تعتمد الكلية على المستجدات العلمية المتطورة في مباشرة أعمالها	4.200	0.894	21.296
٥	تعمل الكلية على تعزيز مستوى المعرفة لطلابها بما يتناسب مع التطورات الحالية	4.289	0.695	16.201
٦	يعتمد الاساتذة على قواعد البيانات في تقديم المادة العلمية للطلبة	4.178	0.777	18.603
٧	تستخدم الكلية التقنيات المتطورة لتطوير اداء العاملين لديها	3.956	1.043	26.381
٨	تسعى الكلية الى الاستعانة بالكفاءات العلمية لتدريب العاملين على التكنولوجيا الحديثة	4.067	0.688	16.907
البعد الثالث : التكنولوجيا		4.067	0.209	5.143

يُبين الجدول (٤) الأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف المتعلقة بإجابات أفراد العينة المبحوثة بخصوص البعد الثالث المتضمن (التكنولوجيا). توزعت النتائج بين أعلى مستوى إجابة وقد حققها السؤال الخامس المتضمن (تعمل الكلية على تعزيز مستوى المعرفة لطلابها بما يتناسب مع التطورات الحالية) إذ بلغت قيمة الوسط له (٤.٢٨٩)، وبانحراف معياري بين الإجابات (٠.٦٩٥) وبمعامل اختلاف (١٦.٢٠١٪) الذي يعكس مقدار التشتت الصغير جداً في إجابات أفراد العينة. بينما كانت أدنى قيمة للوسط الحسابي للسؤال الثاني المتضمن (تدعم الكلية الايفادات العلمية للأساتذة للدول المتقدمة للوقوف على آخر التطورات العلمية) حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي (٣.٨٠٠) بانحراف المعياري بلغ (٠.٨٩٤) وبمعامل اختلاف بلغ (٢٣.٥٣٨٪). ونلاحظ ومن خلال النتائج المعروضة في جدول (٤) الى اتفاق معظم أفراد العينة حيث كانت إجاباتهم إيجابية وبدرجة كبيرة على جميع فقرات البعد الثالث (التكنولوجيا) كما يعكس وسطاً حسابياً عاماً للمحور قدره (٤.٠٦٧) وبانحراف معياري بلغ (٠.٢٠٩) وبمعامل اختلاف بلغ (٥.١٤٣٪).

د - البعد الرابع (البيئة): تتضح الأهمية للمحور الثالث في جدول (٥) الذي يعكس إجابات العينة بدلالة الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف. جدول (٥) البيئة

ت	الاسئلة	الوسط الحس ابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
١.	تتواصل الكلية بشكل مستمر مع البيئة المحيطة بها	4.067	0.889	21.869
٢.	تشجع الكلية كل فكرة من قبل العاملين لديها	4.156	0.976	23.486
٣.	تعمل الكلية على تحقيق اهدافها بما يتناسب مع البيئة المحيطة بها	3.867	1.057	27.348
٤.	تستخدم الكلية أساليب جديدة في أداء أعمالها	3.956	1.021	25.824
٥.	لدى الكلية أفكار متجددة تسهم في تطوير الخريجين من الطلبة	3.956	0.999	25.255
٦.	ان نظام العمل في الكلية نظام غير تقليدي	4.133	0.757	18.309
٧.	تقوم الكلية بتحديث مناهجها العلمية وفقاً لمتطلبات البيئة	4.178	0.860	20.596
٨.	تعمل الكلية على ان تكون مخرجاتها من الطلبة وفقاً لمتطلبات البيئة	3.978	0.723	18.167
البعد الرابع: البيئة		4.036	0.319	7.913

يُبين الجدول (٥) الأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف المتعلقة بإجابات أفراد العينة المبحوثة بخصوص البعد الرابع المتضمن (البيئة). توزعت النتائج بين أعلى مستوى إجابة وقد حققها السؤال السابع المتضمن (تقوم الكلية بتحديث مناهجها العلمية وفقاً لمتطلبات البيئة) إذ بلغت قيمة الوسط له (٤.١٧٨)، وبانحراف معياري بين الإجابات (٠.٨٦٠) وبمعامل اختلاف (٢٠.٥٩٦٪) الذي يعكس مقدار التشتت الصغير جداً في إجابات أفراد العينة. بينما كانت أدنى قيمة للوسط الحسابي للسؤال الثالث المتضمن (تعمل الكلية على تحقيق اهدافها بما يتناسب مع البيئة المحيطة بها) حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي (٣.٨٦٧) بانحراف المعياري بلغ (١.٠٥٧) وبمعامل اختلاف بلغ (٢٧.٣٤٨٪). ونلاحظ ومن خلال النتائج المعروضة في جدول (٥) الى اتفاق معظم أفراد العينة حيث كانت إجاباتهم إيجابية وبدرجة كبيرة على جميع فقرات البعد الرابع المتضمن (البيئة) كما يعكس وسطاً حسابياً عاماً للمحور قدره (٤.٠٣٦) وبانحراف معياري بلغ (٠.٣١٩) وبمعامل اختلاف بلغ (٧.٩١٣٪).

د - المتغير الرئيسي الثاني (أداء التدريسيين): تتضح الأهمية للمحور الثالث في جدول (٦) الذي يعكس إجابات العينة بدلالة الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف. جدول (٦) أداء التدريسيين

ت	الاسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
١.	تتوفر لدى التدريسيين الجاهزية والاستعداد والرغبة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي.	3.889	0.809	20.795
٢.	يتمتع التدريسيون بالقدرة على حل المشاكل.	4.178	0.840	20.097
٣.	يحسن التدريسيون المقدرة على التصرف في المواقف الحرجة.	3.911	0.859	21.956
٤.	يتوفر لدى التدريسيون الاستعداد الكافي لتحمل المسؤولية.	4.311	0.701	16.269
٥.	يتمتع التدريسيون بمهارة التواصل الجيدة (التعامل) مع الآخرين.	3.933	0.720	18.303
٦.	يتقيد التدريسيون بقواعد وإجراءات العمل.	4.044	0.852	21.059
٧.	يقوم التدريسيون بتأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة.	4.067	0.654	16.072
٨.	ينجز التدريسيون المهام التدريسية طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة.	4.111	0.647	15.749
٩.	يطور التدريسيون أداءهم بشكل مستمر.	4.089	0.925	22.621
١٠.	يمارس التدريسيون مهامهم بكل اخلاص	4.022	0.821	20.408
المتغير الرئيسي الثاني: أداء التدريسيين				
		4.06	0.202	4.965

يُبين الجدول (٦) الأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف المتعلقة بإجابات أفراد العينة المبحوثة بخصوص المتغير الرئيسي الثاني المتضمن (أداء التدريسيين). توزعت النتائج بين أعلى مستوى إجابة وقد حققها السؤال الرابع المتضمن (يتوفر لدى التدريسيين الاستعداد الكافي لتحمل المسؤولية) إذ بلغت قيمة الوسط له (٤.٣١١)، وانحراف معياري بين الإجابات (٠.٧٠١) وبمعامل اختلاف (١٦.٢٦٩٪) الذي يعكس مقدار التشتت الصغير جداً في إجابات أفراد العينة. بينما كانت أدنى قيمة للوسط الحسابي للسؤال الاول المتضمن (تتوفر لدى التدريسيين الجاهزية والاستعداد والرغبة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي) حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي (٣.٨٨٩) بانحراف المعياري بلغ (٠.٨٠٩) وبمعامل اختلاف بلغ (٢٠.٧٩٥٪). وتُلاحظ ومن خلال النتائج المعروضة في جدول (٦) الى اتفاق معظم أفراد العينة حيث كانت إجاباتهم إيجابية وبدرجة كبيرة على جميع فقرات المتغير الرئيسي الثاني (أداء التدريسيين) كما يعكس وسطاً حسابياً عاماً للمحور قدره (٤.٠٦) وبانحراف معياري بلغ (٠.٢٠٢) وبمعامل اختلاف بلغ (٤.٩٦٥٪).

د- في هذا الجانب ستم مناقشة واختبار فرضيات العلاقة بين متغيرات الدراسة عبر اختبار الفرضية الرئيسية الاولى المتضمنة " يوجد علاقة ذات دلالة معنوية بين السلوك التنظيمي وأداء التدريسيين ". وتنبثق منها الفروض التالية:-

أ. هناك ارتباط معنوي ذو دلالة إحصائية للأفراد على أداء التدريسيين.

ب. هناك ارتباط معنوي ذو دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على أداء التدريسيين.

ت. هناك ارتباط معنوي ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا على أداء التدريسيين.

ث. هناك ارتباط معنوي ذو دلالة إحصائية للبيئة على أداء التدريسيين

ولاختبار صحة الفرضية الرئيسية الاولى والفرضيات المنبثقة منها تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لقياس علاقة الارتباط بين متغيرات

الدراسة والجدول (٧) التالي يبين النتائج التي تم الحصول عليها لاختبار هذه العلاقة. جدول (٧) Pearson Correlation

المتغيرات	الأفراد	الهيكل التنظيمي	التكنولوجيا	البيئة	أداء التدريسيين
الأفراد	١	0.868** ٠,٠٠٠	٠.926** ٠,٠٠٠	٠.462** ٠,٠٠٠	٠.974** ٠,٠٠٠
الهيكل التنظيمي	0.868** ٠,٠٠٠	١	٠.840** ٠,٠٠٠	٠.385** ٠,٠٠٠	٠.896** ٠,٠٠٠
التكنولوجيا	٠.926** ٠,٠٠٠	٠.840** ٠,٠٠٠	١	٠.442** ٠,٠٠٠	٠.968** ٠,٠٠٠
البيئة	٠.462** ٠,٠٠٠	٠.385** ٠,٠٠٠	٠.442** ٠,٠٠٠	١	٠.702** ٠,٠٠٠
أداء التدريسيين	٠.974** ٠,٠٠٠	٠.896** ٠,٠٠٠	٠.968** ٠,٠٠٠	٠.702** ٠,٠٠٠	١
السلوك التنظيمي	--	--	--	--	٠.928** ٠,٠٠٠

المصدر: إعداد الباحث، اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي. معنوية معامل الارتباط عند مستوى معنوية (٠.٠١).

- ١- يبين الجدول (٧) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون بين المتغير (الافراد) والمتغير (أداء التدريسيين) قد بلغت (٠.٩٧٤) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) ويشير ذلك الى معنوية الارتباط واستناداً الى معنوية علاقة الارتباط الدالة احصائياً نقبل الفرضية الفرعية الأولى والمتضمنة " هناك ارتباط معنوي ذو دلالة إحصائية للأفراد على أداء التدريسيين ".
 - ٢- يبين الجدول (7) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون بين المتغير (الهيكل التنظيمي) وبين المتغير (أداء التدريسيين) قد بلغت (0.896) وهي قيمة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) ، أي بمعنى آخر واستناداً الى معنوية علاقة الارتباط الدالة احصائياً نقبل الفرضية الفرعية الثانية والمتضمنة " هناك ارتباط معنوي ذو دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على أداء التدريسيين ".
 - ٣- كما يبين الجدول (٧) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون بين المتغير (التكنولوجيا) والمتغير (أداء التدريسيين) قد بلغت (0.968) وهي قيمة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) ، أي بمعنى آخر نقبل الفرضية الثالثة المتضمنة " هناك ارتباط معنوي ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا على أداء التدريسيين "
 - ٤- كما يبين الجدول (٧) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون بين المتغير (البيئة) والمتغير (أداء التدريسيين) قد بلغت (0.702) وهي قيمة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) ، أي بمعنى آخر نقبل الفرضية الرابعة المتضمنة " هناك ارتباط معنوي ذو دلالة إحصائية للبيئة على أداء التدريسيين "
- كما يبين الجدول (٧) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون بين المتغير الرئيسي (السلوك التنظيمي) والمتغير (أداء التدريسيين) قد بلغت (٠.٩٢٨) وهي قيمة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) ، أي بمعنى آخر نقبل الفرضية الرئيسية الاولى المتضمنة " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين السلوك التنظيمي و أداء التدريسيين "
- جـ في هذا الجانب ستم مناقشة واختبار فرضيات التأثير بين متغيرات الدراسة عبر اختبار فرضية البحث الرئيسية الثانية المتضمنة " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسة السلوك التنظيمي و أداء التدريسيين " . وتنبثق منها الفروض الفرعية الآتية:
- ج. هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للأفراد على أداء التدريسيين.
 - ح. هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على أداء التدريسيين.
 - خ. هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا على أداء التدريسيين.
 - د. هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للبيئة على أداء التدريسيين.
- لاختبار الفرضية الرئيسية الاولى والتي سيتم اختبارها من خلال افتراض وجود علاقة دالية بين ممارسة السلوك التنظيمي (X) و أداء التدريسيين (Y) ويمكن التعبير عنها بمعادلة الانحدار الخطي التالية :-

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

حيث ان Y = أداء التدريسيين ، X = ممارسة السلوك التنظيمي ، β = ميل المعادلة (مقدار التغير في Y الذي يحدث نتيجة تغير X وحدة) ، a = ثابتة إحصائية.

X_1 : الافراد ، X_2 : الهيكل التنظيمي ، X_3 : التكنولوجيا ، X_4 : البيئة.

وتبين المعادلة اعلاه ان ممارسة السلوك التنظيمي هي دالة للقيمة الحقيقية لأداء التدريسيين ويبين الجدول (٦) نتائج تحليل التباين (ANOVA) ومعاملات اختبار علاقة التأثير.

الجدول (٨) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد

ANOVA							
Model	Sum of Squares	Sum of Squares	Mean Square	R	R^2	F	Sig.
Regression	1.759	4	0.440	0.984	0.992	609.867	.000b
Residual	.029	40	0.001	-	a	-	-
Total	1.788	44	-	-	-	-	-
Coefficients							

Sig.	T	Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error		β	
.000	90.86		461.		.889	(Constant)
.000	7.583	.454	.057		.435	الافراد
.001	3.457	.143	.041		.141	الهيكل التنظيمي
.000	7.811	.423	.052		.408	التكنولوجيا
.000	12.769	.730	.055		.703	البيئة

بالاستناد الى النتائج الموضحة في الجدول (٨) يتبين ان ممارسة السلوك التنظيمي لها ارتباط وتأثير في أداء التدريسيين ، حيث يشكل هذا التأثير والارتباط نموذج انحدار خطي من حيث قوة الارتباط والقدرة التفسيرية والتأثيرية في المتغير (أداء التدريسيين). فقد بلغت قيمة معامل (R) لهذا النموذج (٠.٩٩٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وبلغت قيمة F (٦٠٩.٨٦٧) التي هي أكبر من قيمتها الجدولية (٣.٠٤) وتُشير إلى وجود علاقة تأثير قوية ما بين المتغير (ممارسة السلوك التنظيمي) والمتغير (أداء التدريسيين). كما ان قيمة معامل التحديد (R^2) والتي تمثل القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي قد بلغت (٠.984) وتعني هذه القيمة أن نموذج الانحدار الخطي ومن خلال المتغير (ممارسة السلوك التنظيمي) يمكنه أن يفسر ما نسبته (98.4%) من الاختلاف والتباين في المتغير (أداء التدريسيين)، ويدعم معنويتها قيمة اختبار (T) البالغة (٦٠.٨٩) التي هي أكبر من قيمتها الجدولية (١.٩٨٤) وتُشير إلى وجود تأثير قوي للمتغير (ممارسة السلوك التنظيمي) والمتغير (أداء التدريسيين). وهذا يدل على ان منحني الانحدار كاف لوصف العلاقة وبدلالة معنوية عالية جداً مما يثبت صحة و قبول الفرضية الرئيسية الأولى، وفق معادلة الانحدار الخطي وكما يلي :-

$$Y = 0.889 + 0.435X_1 + 0.141X_2 + 0.408X_3 + 0.703X_4$$

ويتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (٠.٨٨٩) بأن زيادة بعد (ممارسة السلوك التنظيمي) بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى زيادة المتغير (أداء التدريسيين) بنسبة (٨٨.٩%). وبناءً على النتائج في الجدول (٨) فقد تم قبول الفرضية الرئيسية الثانية " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسة السلوك التنظيمي على أداء التدريسيين " والفرضيات المنبثقة منها.

الاستنتاجات

يهدف هذا البحث الى عرض الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث وكانت على النحو الآتي:

1. اظهرت النتائج ومن اجابات افراد العينة المبحوثة للبعد الأول (الافراد) اتفاقهم وبدرجة عالية في مضمون الفقرات التي تضمنها البعد ومنها. وتشير الاجابات الى ان الفقرة ذات تأثير و دلالة احصائية وبدلالة الوسط الحسابي (٤٠.٥٣) وبانحراف معياري (٠.٢١١) وبمعامل اختلاف (٥.١٩٨%) الذي يعكس مقدار الاتفاق العالي في مضمون البعد.
2. اظهرت النتائج ومن اجابات افراد العينة المبحوثة للبعد الثاني (الهيكل التنظيمي) الى اتفاق معظم أفراد العينة حيث كانت إجاباتهم إيجابية وبدرجة كبيرة على جميع فقرات البعد الثاني (الهيكل التنظيمي) كما يعكس وسطاً حسابياً عاماً للمحور قدره (٤٠.٥٣) وبانحراف معياري بلغ (٠.٢٠٤) وبمعامل اختلاف بلغ (٥.٠٢٩%).
3. اظهرت النتائج ومن اجابات افراد العينة المبحوثة للبعد الثالث (التكنولوجيا) الى اتفاق معظم أفراد العينة حيث كانت إجاباتهم إيجابية وبدرجة كبيرة على جميع فقرات البعد الثالث (التكنولوجيا) كما يعكس وسطاً حسابياً عاماً للمحور قدره (٤٠.٦٧) وبانحراف معياري بلغ (٠.٢٠٩) وبمعامل اختلاف بلغ (٥.١٤٣%).
4. اظهرت النتائج ومن اجابات افراد العينة المبحوثة للبعد الرابع (البيئة) الى اتفاق معظم أفراد العينة حيث كانت إجاباتهم إيجابية وبدرجة كبيرة على جميع فقرات البعد الرابع المتضمن (البيئة) كما يعكس وسطاً حسابياً عاماً للمحور قدره (٤٠.٣٦) وبانحراف معياري بلغ (٠.٣١٩) وبمعامل اختلاف بلغ (٧.٩١٣%).
5. اظهرت النتائج ومن اجابات افراد العينة المبحوثة للمتغير الرئيسي الثاني (أداء التدريسيين) الى اتفاق معظم أفراد العينة حيث كانت إجاباتهم إيجابية وبدرجة كبيرة على جميع فقرات المحور الثاني كما يعكس وسطاً حسابياً عاماً للمحور قدره (٤٠.٦) وبانحراف معياري بلغ (٠.٢٠٢) وبمعامل اختلاف بلغ (٤.٩٦٥%).

٦. بين جدول (٧) قيمة معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات البحث، حيث كانت قيم معامل الارتباط بين المتغيرات قيمتها موجبة و ذات دلالة إحصائية، وهذه النتيجة تشير إلى أن كلما كان هناك اعتماد لممارسة السلوك التنظيمي سيسهم في تعزيز أداء التدريسين وبذلك تم قبول الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات المنبثقة منها.

٧. وكما مبين في جدول (٨) استطاع المتغير (ممارسة السلوك التنظيمي) أن يفسر ما نسبته (٩٨.٤٪) من الاختلاف والتباين في المتغير (أداء التدريسين) من إجمالي الانحرافات. وفق ذلك تم قبول الفرضية الرئيسية الثانية والفرضيات المنبثقة منها.

التوصيات:

- ١- الاهتمام بالعاملين ومحاولة التعرف على مشاكلهم والاستماع الى آرائهم وحلها لان العاملين هم عنصر اساسي في نجاح أي منظمة.
- ٢- ضرورة ان يكون تشكيل الهيكل التنظيمي للكلية وفقا للحاجة الفعلية لعملها بما يخدم تطلعاتها واهدافها .
- ٣- استخدام احدث التطورات التكنولوجية في مجال العمل الوظيفي وفي مجال ايصال المادة العلمية للطالب

المصادر العربية:

- ١- ارفيس، مريم " الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة " مجلة التغيير الاجتماعي، العدد ٦، جامعة محمد خضير بسكرة ، الجزائر، ٢٠١٨.
- ٢- ابتسام، فرحي " التمكين الإداري وتأثيره على الأداء الوظيفي " رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي- ام البواقي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٢٠١٧.
- ٣- صبر، رنا ناصر " انعكاس التهمك التنظيمي على السلوك المنحرف للعاملين بحث استطلاعي لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للصناعات الصوفية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ٤، العدد ٤٤ ج ٢، ٢٠١٨.
- ٤- الهويد، ندى علي سالم " مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي-دراسة ميدانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة ام القرى " رسالة ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط المشارك، جامعة ام القرى، ٢٠١٣.
- ٥- حافظ، عبد الناصر علك وعباس، حسين وليد حسين " تقويم الأداء " الطبعة الأولى، مكتبة السيسبان للنشر والتوزيع، بغداد-الوزيرية، ٢٠١٤، ص ٢٢.
- ٦- ماهر، احمد " السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات)، الإسكندرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، ٢٠١٤، ص ٢٢.
- ٧- محمد، مناف عبد العزيز، السلوك التنظيمي وعلاقته بتعزيز الابداع لدى بعض القيادات الوسطى في كليتي التربية والآداب بجامعة الكوفة، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، العدد ٣٧، السنة الرابعة عشرة، ٢٠٢٠.
- ٨- مصطفى، احمد سيد " إدارة السلوك التنظيمي (رواية معاصرة لسلوك الناس في العمل)، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ١٤.
- ٩- المغربي، كامل محمد " السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس وسلوك الفرد والجماعة في التنظيم، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر، ٢٠١٠.
- ١٠- الثابت، احمد سمير نايف " عناصر البيئة الداخلية ذات البعد الاستراتيجي وانعكاساتها على السلوك التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الحكومية -دراسة ميدانية على الجامعة المستنصرية - العراق، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد ٥٢، ٢٠١١.
- ١١- زكرياء، سعيدان ورايح الأخضر، بحث حول "أثر السلوك التنظيمي على إدارة الموارد البشرية دراسة حالة المديرية الجهوية لتوزيع الكهرباء والغاز جامعة قاصدي مرباح- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير ٢٠١٣-٢٠١٤ http://www.univ-2013tebessa.dz/fichers/master/master_2136.pdf
- ١٢- إبراهيم، عبد الحق علي " دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال بيئة المنظمة الداخلية كمتغير " معدل أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات العليا، ٢٠١٥، ص ٣٥.
- ١٣- بشين، شربي " الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة " مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد ٣، ٢٠٢١.
- ١٤- الغالبي، طاهر محسن، وإدريس، وائل محمد " المنظور الاستراتيجي لبطاقة التقييم المتوازن، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩.
- ١٥- الكردي، احمد، إدارة السلوك التنظيمي، مصر، الدار الجامعية للطباعة والنشر بالإسكندرية، ٢٠١١.
- ١٦- عباس، نسيم خضير " بطاقة الأداء المتوازن ودورها في تقويم أداء المنظمات " مجلة جامعة بابل للعلوم التطبيقية، العدد ٢، ٢٠١٩.
- ١٧- راوية، حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، مصر، دار الإسكندرية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤.

- 1- kumar and Giri, , "Effect of Age and Experience of job Satisfaction and Organizational Commitment".2009
- 2- Bamikole.O.Fagbohunge, Gabreil A. Akinbode, Folusho Ayodeji,Organizational Determinants of Workplace Deviant Behaviors: An Empirical Analysis in Nigeria, International Journal of Business and Management, Vol. 7, No.5 ,(2012),p 207-221.
- 3- Jerald Greenberg and Robert Baron: Behavior in Organizations 8th. ed , Englewood CLIFFS, N. J. Prentice, 2002, p6.
- 4- Dizgah, Morad Rezaei,&et.al ,Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector, Journal of Basic and Applied Scientific Research,vol.2,No.2, (2012),PP.1735-1741.
- 5- Glavan, Ljubica MilanovicUnderstanding Process Performance Measurement Systems,Business Systems Research,vol.2,No.2, ,(2011),PP.25-38.
- 6- Rakish, Jonathons S. Strategic Quality Planning , Hospital Topics, vol.78, No.2 , (2000), PP.5-11.
- 7- Kable " Delivering Efficient public Services through performing management " Frameworks The 55 charter house street .London EC, M6HA, UK.
- 8- Beer &Ruh,"Employee growth through performance management", journal Harvard Business Review,(1976).

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق رقم (١) قائمة الاستقصاء

بعد التحية....

نحيط سيادتكم علماً بأن القائمة خاصة لأغراض البحث العلمي استكمالاً للبحث الموسوم : دور السلوك التنظيمي في تطوير أداء عضو هيئة التدريس دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد / الجامعة العراقية ويمثل هذا الاستقصاء وسيلة لاستكمال الدراسة الميدانية، ونود الاستفادة من خبراتكم الرائدة في مجال الإدارة لذا نرجو من سيادتكم التفضل باستيفاء البيانات والمعلومات المطلوبة، ونعدكم بأن اجابات سيادتكم سوف تكون سرية وتستخدم لأغراض الدراسة والبحث فقط. ونشكر سيادتكم سلفاً على حسن تعاونكم معنا والله ولي التوفيق....الباحث علي رجب عبد الحليم

السؤال الأول : البيانات الشخصية :

(الرجاء عدم ذكر الاسم)

يرجى وضع علامة (✓) في المربع المناسب :

١- الجنس :

☐ أنثى	☐ ذكر
----------------------------------	---------------------------------

٢- عدد سنوات الخدمة :

☐ من ٣ لأقل من ٧	☐ أقل من ٣ سنوات
--	--

سنوات

☐ ١٠ سنوات فأكثر	☐ من ٧ لأقل من ١٠ سنوات
--	---

٣- الحالة الاجتماعية :

متزوج		أعزب	
		أرمل	
		مطلق	

٤- اللقب العلمي :

مدرس		مدرس مساعد	اقل	
استاذ		أستاذ مساعد	من	

المتغير الرئيسي: السلوك التنظيمي

البعد الاول: الافراد:

العبارات	موافق جدا	موافق	الى حد ما	أرفض بشدة
١ تهتم الكلية بالعاملين لديها بشكل واضح				
٢ تستمع الكلية الى الأفكار والمقترحات من العاملين فيها				
٣ هناك توجه لدى الكلية لحل مشكلات العاملين لديها				
٤ هناك توجه لدى الكلية في تنفيذ سياسات تساهم في تعزيز عملها				
٥ يمتلك الأساتذة أفكار ومفاهيم جديدة تساعد في تطوير عملهم				
٦ هناك رؤية لدى الكلية بأهمية العاملين في تطوير عملها				
٧ يعمل العاملون بدرجة عالية من الحرص				
٨ هناك رغبة لدى العاملين بالعمل بعيدا عن البحث عن المكافآت والحوافز				

البعد الثاني : الهيكل التنظيمي:

العبارات	موافق جدا	موافق	الى حد ما	أرفض بشدة

٩	هناك توجه لدى الكلية في معالجة المشكلات التي تواجه العاملين لديها				
١٠	تعمل الكلية على تنفيذ فلسفتها الخاصة بإدارة المعرفة				
١١	تسعى الكلية لرسم السياسات الخاصة بعملها بما يخدم توجهاتها				
١٢	تتبنى الكلية الآلية المناسبة في إدارة المشكلات التي تحدث بصورة ناجحة				
١٣	تمتلك الكلية الامكانيات اللازمة للرقابة على الجودة				
١٤	يوجد لدى الكلية تصور واضح حول السياسة التي يجب ان تعمل بها بما يساهم في تطوير عملها				
١٥	تعتمد الكلية على الاساليب الحديثة في عمل الهيكل التنظيمي				
١٦	تقوم الكلية بتطوير الهيكل التنظيمي وفقا للتطورات المستجدة				

البعد الثالث: التكنولوجيا:

العبارات	موافق جدا	موافق	الى حد ما	أرفض بشدة
١٧ هناك توجه لاستخدام التقنيات الحديثة على مستوى الكلية				
١٨ تدعم الكلية الايفادات العلمية للأساتذة للدول المتقدمة للوقوف على اخر التطورات العلمية				
١٩ تتبنى الكلية الأدوات اللازمة لتعزيز مهارات اساتذتها				
٢٠ تعتمد الكلية على المستجدات العلمية المتطورة في مباشرة أعمالها				
٢١ تعمل الكلية على تعزيز مستوى المعرفة لطلابها بما يتناسب مع التطورات الحالية				

٢٢	يعتمد الاساتذة على قواعد البيانات في تقديم المادة العلمية للطلبة				
٢٣	تستخدم الكلية التقنيات المتطورة لتطوير أداء العاملين لديها				
٢٤	تسعى الكلية الى الاستعانة بالكفاءات العلمية لتدريب العاملين على التكنولوجيا الحديثة				

البعد الرابع: البيئة:

	العبارات	موافق جدا	موافق	الى حد ما	أرفض	أرفض بشدة
٢٥	تتواصل الكلية بشكل مستمر مع البيئة المحيطة بها					
٢٦	تشجع الكلية كل فكرة من قبل العاملين لديها					
٢٧	تعمل الكلية على تحقيق اهدافها بما يتناسب مع البيئة المحيطة بها					
٢٨	تستخدم الكلية أساليب جديدة في أداء أعمالها					
٢٩	لدى الكلية أفكار متجددة تساهم في تطوير الخريجين من الطلبة					
٣٠	ان نظام العمل في الكلية نظام غير تقليدي					
٣١	تقوم الكلية بتحديث مناهجها العلمية وفقا لمتطلبات البيئة					
٣٢	تعمل الكلية على ان تكون مخرجاتها من الطلبة وفقا لمتطلبات البيئة					

مستوى الأداء لدى تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد / الجامعة العراقية

	العبارات	موافق جدا	موافق	الى حد ما	أرفض	أرفض بشدة
٣٣	تتوفر لدى التدريسيين الجاهزية والاستعداد والرغبة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي.					
٣٤	يتمتع التدريسيون بالقدرة على حل المشاكل.					

٣٥	يحسن التدريسيون المقدرة على التصرف في المواقف الحرجة.				
٣٦	يتوفر لدى التدريسيون الاستعداد الكافي لتحمل المسؤولية.				
٣٧	يتمتع التدريسيون بمهارة التواصل الجيدة (التعامل) مع الآخرين.				
٣٨	يتقيد التدريسيون بقواعد وإجراءات العمل.				
٣٩	يقوم التدريسيون بتأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة.				
٤٠	ينجز التدريسيون المهام التدريسية طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة.				
٤١	يطور التدريسيون أداءهم بشكل مستمر.				
٤٢	يمارس التدريسيون مهامهم بكل اخلاص				