



# THE ROLE OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN ENHANCING THE PERFORMANCE OF FACULTY MEMBERS: AN ANALYTICAL STUDY OF THE OPINIONS OF A SAMPLE OF FACULTY MEMBERS AT THE COLLEGE OF ADMINISTRATION AND ECONOMICS / UNIVERSITY OF BAGHDAD

Adnan Rasheed Awad / Mosa Hamad Mohamad/ Abdalfatah Hassan

"Workplace, Tikrit University

[adna.r.awad@tu.edu.iq](mailto:adna.r.awad@tu.edu.iq)/ [musa.h.mohammed@tu.edu.iq](mailto:musa.h.mohammed@tu.edu.iq)/ [asewdwh@gmail.com](mailto:asewdwh@gmail.com)

Article history:	Abstract:
<b>Received:</b> 6 <sup>th</sup> July 2024 <b>Accepted:</b> 6 <sup>th</sup> August 2024	The research aims to understand the role of organizational behavior in improving the performance of faculty members at the College of Administration and Economics, University of Baghdad. The research relied on a questionnaire as the main tool for collecting the necessary data to achieve its objective. A total of (88) questionnaires were distributed to the faculty members of the college (research sample), and (83) were retrieved. The study used a comprehensive survey method for all the data. The researcher designed the questionnaire based on scientific sources and previous studies. The most significant findings revealed a statistically significant effect of organizational behavior on the performance of the faculty members at the College of Administration and Economics, University of Baghdad. Additionally, a set of statistical methods were used, including the arithmetic mean, standard deviation, simple correlation coefficient, and multiple regression to test the research hypotheses.

**Keywords:** Organizational behavior - Technology – Performance.

## دور السلوك التنظيمي في تعزيز أداء أعضاء هيئة التدريس دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد

1-عدنان رشيد عواد 2- موسى حمد محمد 3-عبد الفتاح حسن سلطان

المستخلص:

يهدف البحث إلى معرفة دور السلوك التنظيمي في تطوير أداء عضو هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة بغداد حيث اعتمد البحث على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الضرورية واللازمة لتحقيق هدفها، إذ تم توزيع (88) استمارة على أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية عينة البحث وتم استرجاع (83) استمارة وقد استخدمت الدراسة أسلوب المسح الشامل لجميع البيانات وقد اعتمد الباحث في تصميمها على المصادر العلمية والدراسات السابقة وإن أهم النتائج التي توصل إليها وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى السلوك التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة بغداد فضلاً عن أنه تم استعمال مجموعة من الأساليب الإحصائية متمثل بالوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط ومعامل الانحدار المتعدد لاختبار فرضيات البحث.

**الكلمات المفتاحية: السلوك التنظيمي – أداء أعضاء هيئة التدريس.**

المقدمة

يعد السلوك التنظيمي في بيئة العمل الأكاديمية أحد العوامل الحاسمة التي تؤثر على أداء أعضاء هيئة التدريس، إذ يعكس السلوك التنظيمي الطريقة التي يتفاعل بها الأفراد مع بعضهم البعض ومع الهيكل التنظيمي للمؤسسة التعليمية، مما يؤثر بشكل مباشر على جودة التعليم والبحث العلمي وأداء المؤسسة ككل، ومع تزايد التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية في العصر الحديث، بما في ذلك التطورات التكنولوجية وازدياد المنافسة على المستوى العالمي، أصبح تعزيز أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال تحسين السلوك التنظيمي ضرورة ملحة لتحقيق التميز الأكاديمي وضمان استدامة النجاح.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور السلوك التنظيمي في تعزيز أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد، من خلال استكشاف آراء عينة من التدريسيين في هذه الكلية، وسيتم التركيز على فهم كيفية تأثير عناصر السلوك التنظيمي (الأفراد، الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا، البيئة) على أداء التدريسيين، وكيف يمكن تحسين هذه العوامل لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

## المبحث الاول: منهجية الدراسة

### أولاً: مشكلة البحث

تواجه المؤسسات الأكاديمية تحديات متزايدة في تحقيق التميز والفعالية في أداء أعضاء هيئة التدريس، حيث يُعد الأداء الأكاديمي أحد المؤشرات الرئيسية لجودة التعليم العالي، ومع تزايد الضغط لتحقيق نتائج تعليمية وبحثية متميزة، تبرز الحاجة إلى فهم العوامل التي تؤثر على هذا الأداء، خاصة في سياق السلوك التنظيمي داخل المؤسسات التعليمية، وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بأهمية السلوك التنظيمي وتأثيره على الأداء، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تناولت هذا الموضوع بشكل محدد في البيئة الأكاديمية، وخاصة في الجامعات العراقية، وتتجلى مشكلة الدراسة في غياب الفهم الواضح لكيفية تأثير السلوك التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد، الأمر الذي يخلق فجوة في المعرفة تحتاج إلى معالجتها، لذلك تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على السؤال الرئيس التالي:

- هل هناك أثر للسلوك التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد؟  
وتتفرغ من الأسئلة التالية:

- هل هناك أثر للأفراد على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بغداد؟
- هل هناك أثر للهيكل التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بغداد؟
- هل هناك أثر للتكنولوجيا على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بغداد؟
- هل هناك أثر للبيئة على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بغداد؟

### ثانياً: اهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تساهم في فهم أعمق لدور السلوك التنظيمي في تعزيز أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد، وتتضمن هذه الأهداف ما يلي:

- 1- دراسة العلاقة بين السلوك التنظيمي وعناصره المختلفة (الأفراد، الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا، البيئة) ومدى تأثيرها على أداء أعضاء هيئة التدريس.
- 2- تحديد العناصر التنظيمية التي تساهم بشكل أكبر في تعزيز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، مما يمكن المؤسسات التعليمية من التركيز على هذه العوامل لتحقيق أفضل النتائج.
- 3- تقديم توصيات عملية يمكن تطبيقها لتحسين السلوك التنظيمي داخل كلية الإدارة والاقتصاد، وبالتالي تعزيز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.
- 4- سد الفجوة المعرفية في الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بالسلوك التنظيمي وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العراقية، مما يساهم في تطوير هذا المجال البحثي.

### ثالثاً: أهمية البحث

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال العديد من الجوانب التي تجعلها ذات قيمة علمية وعملية كبيرة، سواء على مستوى الفهم الأكاديمي أو التطبيق العملي داخل المؤسسات التعليمية، ويمكن تلخيص أهمية الدراسة فيما يلي:

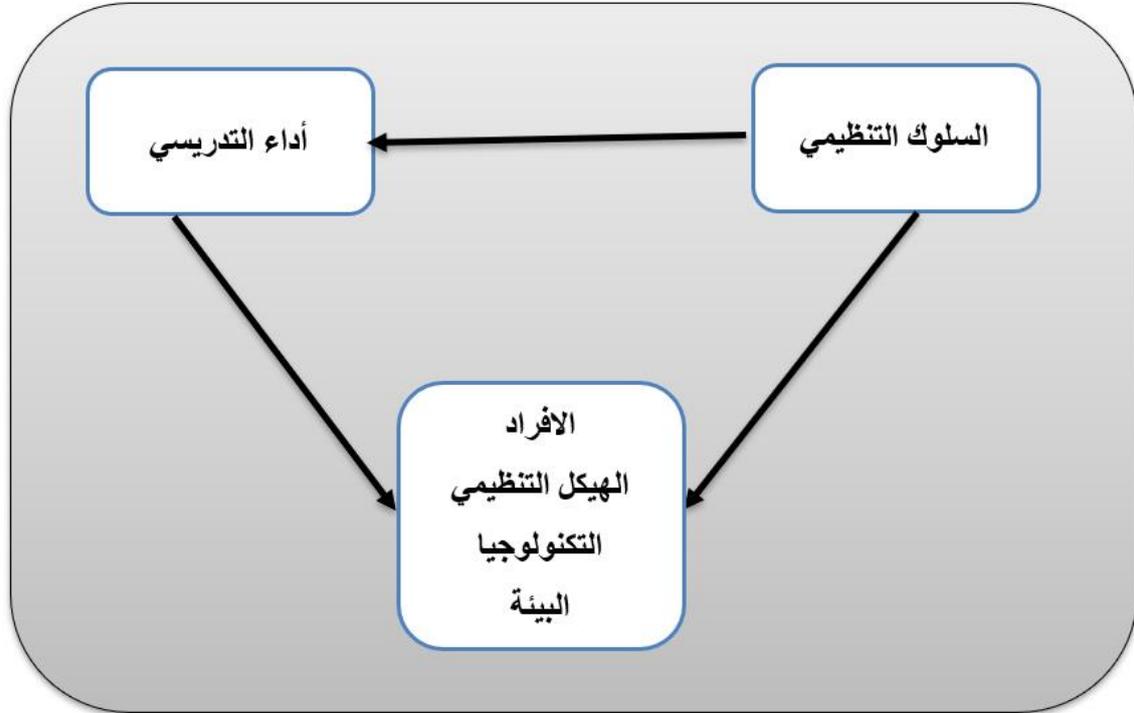
- 1- تسعى الدراسة إلى تقديم مساهمة علمية مهمة في مجال السلوك التنظيمي من خلال تحليل تأثيره على أداء أعضاء هيئة التدريس في البيئة الأكاديمية العراقية، وهي بيئة لم تحظ بالقدر الكافي من الدراسات السابقة في هذا السياق، مما يساهم في إثراء المعرفة وتطوير الأدبيات في هذا المجال.
  - 2- يكمن للمؤسسات التعليمية الاستفادة من نتائج الدراسة في تحسين سياساتها وإجراءاتها التنظيمية، مما يعزز من جودة التعليم والبحث العلمي ويزيد من كفاءة وفعالية أعضاء هيئة التدريس.
  - 3- تقدم الدراسة توصيات مبنية على أدلة علمية يمكن لصناع القرار في الجامعات وكليات الإدارة والاقتصاد الاعتماد عليها لتطوير ممارسات تنظيمية تساهم في تحسين بيئة العمل الأكاديمية وتعزيز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.
  - 4- تتيح الدراسة فهماً أعمق لكيفية استغلال السلوك التنظيمي كأداة استراتيجية لتحسين الأداء الأكاديمي، مما يعزز من سمعة المؤسسة وقدرتها على جذب الطلاب وأعضاء هيئة التدريس المتميزين.
  - 5- تقدم هذه الدراسة أساساً علمياً يمكن الاستناد إليه في دراسات مستقبلية حول موضوعات مشابهة، سواء في البيئة الأكاديمية العراقية أو في سياقات أخرى، مما يفتح المجال لمزيد من البحث والتطوير في هذا المجال الحيوي.
- وتعد هذه الدراسة مهمة لأنها لا تقتصر فقط على تقديم فهم نظري للعلاقة بين السلوك التنظيمي وأداء أعضاء هيئة التدريس، بل تسعى أيضاً إلى تقديم حلول عملية قابلة للتطبيق، مما يجعلها ذات قيمة كبيرة للمؤسسات التعليمية التي تسعى إلى تحقيق التميز الأكاديمي.

### رابعاً: فرضيات البحث

استناداً إلى أسئلة الدراسة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للسلوك التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد.
- وتتفرغ من الفرضية الثانية الفرضيات الفرعية التالية:
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للأفراد على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد.
  - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للهيكل التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد.
  - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للتكنولوجيا على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد.
  - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للبيئة على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد.

### خامسا: المخطط الفرضي للدراسة:



من اعداد الباحث...

### سادسا منهج البحث:

تقوم الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال توصيف متغيرات الدراسة، وتحديد العلاقات بينهم، ثم تم إجراء التحليل الإحصائي الاختبار مدى صحة الفروض، وتتناول فيما يلي أنواع ومصادر الحصول على البيانات ومجتمع وحدود الدراسة. 1-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.

2-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.

### سابعا مجتمع وعينة البحث :

تم اختيار كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد كمجتمع للبحث وقد تم اختيار التدريسيين كعينة للبحث، إذ تم توزيع (88) استمارة على عينة عشوائية في الأقسام الثلاثة في الكلية وبعد توزيع استغرق (١٤) يوما في شهر شباط 2024 تم استرجاع (83) استبانة بنسبة استرجاع بلغت (٨٠٪).

### ثامنا اساليب وطرق جمع البيانات:

تم الاعتماد على الأساليب التالية في عملية جمع بيانات البحث وعلى النحو الآتي:  
1- عن طريق المصادر الأجنبية والاطاريح والرسائل المتعلقة بالموضوع .

2- اداة جمع البيانات: قد تم اعداد استمارة الاستبيان بهدف التوصل الى البيانات الخاصه بالافراد عينة البحث. ( في التوصل الى المؤشرات الاحصائية ( الوسط الحسابي والانحراف المعياري v:23 SPSS البرامج الاحصائية : تم الاعتماد على مخرجات برنامج المعباري والاهمية النسبية والانحدار الخطي البسيط).

### المبحث الثاني: الإطار النظري

#### المطلب الأول: السلوك التنظيمي

#### أولاً: مفهوم السلوك التنظيمي:

عرفه روليس بأنه العلم الذي يبحث في التأثير الذي يحدثه الأفراد والجماعات والهيكل التنظيمي على سلوك العاملين. يستفيد هذا العلم من تقييم سلوك العاملين لزيادة الفعالية التنظيمية (يوسف، 2019) السلوك التنظيمي هو ذلك الحقل الذي يهتم بدراسة سلوك واتجاهات وآراء العاملين في المنظمات الرسمية وغير الرسمية، وتأثير إدراكهم ومشاعرهم وأدائهم على المنظمة، ومدى تأثير البيئة على المنظمة وقواها البشرية وأهدافها، وأخيراً تأثير العاملين على التنظيم وكفاءته (عامر عوض، 2008) ويُعرف السلوك التنظيمي أيضاً بأنه الجزء من المعرفة الأكاديمية الذي يهتم بدراسة وتحليل السلوك في البيئة التنظيمية، ووصف سلوك واتجاهات وأداء العاملين، وتأثيرات البيئة على المؤسسة ومواردها البشرية وأهدافها، وكذلك تأثيرات العاملين على المنظمة وفعاليتها. ويرى بعض منظري التنظيمات أن السلوك التنظيمي هو دراسة وتطبيق المعرفة المتعلقة بكيفية تصرف الأفراد والجماعات داخل المنظمات بهدف الوصول

إلى التصرفات والممارسات الأكثر فعالية. وبالتالي، فإن السلوك التنظيمي وفقاً لرؤيتهم يزود المديرين بعدد من الأدوات المختلفة لتحليل سلوك الأفراد والجماعات داخل بيئة العمل (مسيلتي، 2017). السلوك التنظيمي هو دراسة سلوك وأداء العاملين في المنظمة، مع الأخذ في الاعتبار أن بيئة المنظمة لها تأثير كبير على سلوك وتصرفات العاملين ومن ثم إنتاجهم. يعد الهيكل التنظيمي نتاجاً لعدة خيارات تضعها المنظمة، من أجل السيطرة على الموارد والأفراد فهناك هياكل مختلفة تتاح للمدراء السيطرة على الموارد والأفراد بأساليب مختلفة (Jones 1995:127) وبما إن المنظمة متكونة من مجموعة من الأفراد يعملون معاً من أجل تحقيق الأهداف المرغوبة، فالأفراد داخلها يمارسون العمل بطريقة عشوائية ما لم تكن هناك آلية للتنسيق والسيطرة، فمن هذا المنطلق يبدأ الدور الحقيقي للهيكل التنظيمي (Ahuja 1993:422). فهو يوفر شكلاً متماسكاً للتنظيم، ويحدد تقسيم العمل والوحدات التنظيمية، ونشاطات المنظمة، والعلاقة بينهما، فضلاً عن أنه يعكس هرم السلطة وتدرجها (Authority Structure). وكما يصور علاقة الارتباط بين الرئيس والمرؤوس، ويتعدى ذلك إلى تحديد درجة المركزية واللامركزية (المدهون والجزراوي، ١٩٩٥:٤٣٥).

ويمكن ذكر العناصر اللاحقة بوصفها مضامين ومكونات يمكن استعمالها في تعريف هيكل المنظمة (Daft,2001:86)  
1- بدل الهيكل التنظيمي على شكل التقارير ذات العلاقة بالمنظمة و يتكون من عدد من المستويات المتسلسلة التي تمكن المدراء والمرؤوسين من السيطرة.

2- يضم الهيكل التنظيمي مجموعة مستقلة من الأقسام والفروع في المنظمة ككل.  
3- يشتمل الهيكل التنظيمي على تصميم أنظمة تضمن تبادل المعلومات الحقيقية والفعالة و تنسيقها وتوحيد الجهود داخل المنظمة من خلالها في الأقسام المختلفة

يمكن تفسير مفهوم السلوك التنظيمي كتفاعل العنصر البشري مع العناصر الأخرى داخل المنظمة، والتي تشمل التقنية المستخدمة، الهيكل التنظيمي، البيئة التنظيمية، والبيئة الاجتماعية خارج المنظمة. ويُعرف السلوك التنظيمي أيضاً بأنه تطبيق جوانب المعرفة العلمية حول كيفية تفاعل العاملين في المنظمة كأفراد وجماعات داخل المنظمة، والهدف من ذلك هو زيادة إنتاجية العاملين. فالسلوك التنظيمي عبارة عن خليط من العلم والمعرفة والفن؛ فهو علم يساعد من خلال دراسة نظريات السلوك التنظيمي على تفسير السلوك الإنساني، التنبؤ به، والتحكم فيه. من كل هذه النظريات، نستخلص ما يلي:

- السلوك التنظيمي هو تفاعل علمي النفس والاجتماع مع العلوم الأخرى، وأهمها علوم الإدارة، الاقتصاد، والسياسة.
- السلوك التنظيمي هو علم وفن.
- السلوك التنظيمي هو دراسة سلوك الأفراد داخل المنظمة.

#### ثانياً- أهمية السلوك التنظيمي:

- يمكن تلخيص أهمية السلوك التنظيمي في النقاط التالية:
- 1- الموارد البشرية تعد مورداً هاماً للمنظمة، لذلك من الضروري دراسة وفهم سلوك الأفراد نظراً لتأثيره على فعالية المنظمة.
  - 2- يجب الاهتمام بتنمية وتطوير الموارد البشرية من خلال الاستثمار فيها لزيادة كفاءتها وتحسين مهاراتها.
  - 3- تغيرت النظرة للمورد البشري في المنظمة، وأصبح يُعتبر أحد الدعامات الأساسية لتحقيق أهدافها، مما يجعل من الضروري الاهتمام بتطويره وتحسين مهاراته لزيادة كفاءته. الفهم الصحيح لسلوكه يمكن المنظمة من التعامل معه بشكل صحيح واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة عند الحاجة.
  - 4- الاختلافات الفردية التي تميز سلوك الأفراد تتطلب من المنظمة فهم وتحليل هذه الاختلافات للوصول إلى طرق تعامل متميزة تناسب معها، مما يزيد من تأثير وتحكم المنظمة في هذا السلوك.
  - 5- الفهم الصحيح لسلوك الأفراد يمكن المنظمة من التعامل معهم بطريقة صحيحة، واتخاذ الإجراءات المناسبة كلما تطلب الأمر.

#### ثالثاً، خصائص السلوك التنظيمي:

من خلال الاطلاع على مختلف تعاريف السلوك التنظيمي، والذي احتل مكانة هامة في العلوم الاجتماعية والنفسية، يمكننا استنباط أهم خصائصه كما يلي (ليتييم 2016، ص. 179-180): المرونة:

يتميز السلوك التنظيمي بالمرونة، حيث يمكن توجيه السلوك البشري أو التحكم فيه من خلال تعديل الظروف والمواقف المختلفة التي يواجهها الفرد. تأثير المرؤوسين: تؤثر سلوكيات المرؤوسين على كفاءة التنظيم ككل، لذا من الضروري دراسة وفهم السلوك التنظيمي لتوجيهه بما يخدم الأهداف التنظيمية ويعزز الرضا والالتزام والكفاءة ويرفع الإنتاجية. التركيز على السلوك داخل المنظمات: يهتم السلوك التنظيمي بدراسة السلوك داخل المنظمات نتيجة لارتباطه بمفاهيم الأداء وكل ما يساهم في تحقيق أهداف التنظيم. المنهج العلمي: يعتمد السلوك التنظيمي على منهج علمي غير عشوائي في دراسته وتحليله. فعالية التنظيم: يركز السلوك التنظيمي على السلوك داخل التنظيم وكل ما يتعلق بفعاليتها. محاور السلوك التنظيمي كثيرة ومتشعبة، ولا يمكن حصرها لأنها تلمس الجوانب النفسية والاجتماعية للفرد والجماعة، بالإضافة إلى جوانب البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة. هذه المحاور تشمل الدوافع والحوافز، القيادة، القوة، الثقة، التفاوض، الاتجاهات، الإدراك، التعلم، ديناميكية المجموعات، إدارة النزاعات، التغيير، والتطور التنظيمي، وغيرها. لا يزال هناك قدر كبير من النقاش حول الموضوعات التي تحظى بأكثر قدر من الأهمية والتأثير على سلوك الفرد والجماعة.

#### رابعاً: عناصر السلوك التنظيمي:

يتضمن العناصر الأساسية للسلوك التنظيمي الأفراد، الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا المستخدمة، والبيئة التي تعمل فيها المنظمة. عندما يبدأ الأفراد بالعمل داخل المنظمة، فإنهم يسعون لتحقيق أهداف محددة، مما يبرز الحاجة إلى تنظيم يوضح العلاقات بينهم. بالإضافة إلى ذلك، يتطلب الأمر استخدام التكنولوجيا بدرجة معينة، وكل هذه العناصر تتأثر بالبيئة الخارجية التي تعمل فيها المنظمة (علي إبراهيم، 2015، ص. 39). فيما يلي توضيح لهذه العناصر:

- 1-الأفراد: يمثل الأفراد الأساس للنظام الاجتماعي الداخلي في المنظمة، حيث يعملون كأفراد أو ضمن جماعات، سواء كانت رسمية أو غير رسمية. يختلف الأفراد من حيث الشخصيات، المهارات، المعتقدات، القيم، ردود الأفعال والمشاعر، ويؤثرون بشكل مباشر أو غير مباشر على التنظيم (بطاهر، 2019، ص. 126-127).
- 2-الهيكل التنظيمي: يحدد الهيكل التنظيمي بنية وترتيب العلاقات الرسمية داخل المنظمة، ويبين أنواع الوظائف ومستوياتها وكيفية التواصل بينها لتحقيق الأهداف التنظيمية.



3-التكنولوجيا: تلعب التكنولوجيا المستخدمة في المنظمة، بما في ذلك الآلات والمعدات والبرامج وأساليب الإنتاج، دورًا حيويًا في التأثير على السلوك التنظيمي للعاملين وعلى إنتاجيتهم. كما أن لها تأثيرًا واضحًا على تكاليف وعوائد المنظمة (مجبر، 2018، ص. 73).

4-البيئة: تعمل المنظمة ضمن بيئتين: بيئة داخلية تشمل قيم المنظمة وثقافتها، وبيئة خارجية تتعلق بالجوانب الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية للمجتمع الذي تعمل فيه، بالإضافة إلى المنافسين. تؤثر عوامل هذه البيئة بشكل مباشر على المنظمة وعلى سلوك العاملين فيها (2019، ص. 3 Tutoriaispoint).

### المطلب الثاني: الأداء

#### أولاً: مفهوم الأداء:

من الناحية الاصطلاحية، يُعرّف الأداء في قاموس أكسفورد على أنه إنجاز العمل المطلوب من الفرد (Harnby, 1995، ص. 860)، أو القدرة على التنفيذ بكفاءة وسرعة عالية.. ويعرف قاموس أكسفورد الأداء بأنه إنجاز العمل المطلوب أدائه من الفرد أو القدرة على الفعل بكفاءة وسرعة عالية (Harnby, 1995: 860)

الأداء هو أداء العمل للعاملين من حيث الكمية والنوعية المتوقعة من كل عامل في المنظمة، وتعد هذه المعايير هي أساس تقييم الأداء وذلك وفقاً لنظرية أداء العمل (Chandra, 2016. p. 111) تمت الإشارة إلى مفهوم الأداء كأحد المحاور الأساسية للعمل المهني في أي مجال وظيفي. فعندما يكون الأداء مميزاً في بيئة عمل تتسم بالعدل والمساواة، فمن المنطقي أن يؤدي هذا الأداء إلى رفع مكانة صاحبه في المنظمة التي يعمل فيها. وفي ظل عالم يتسم بالتغير المتسارع والمنافسة الشديدة، لن تتمكن المنظمة من الدخول في المنافسة إلا إذا كان الأداء العالي أحد أهم خصائصها. هذا الأداء ينبع من مجمل أداء الأفراد داخل المنظمة ككل (الطعامنة، 2009).

يشير مفهوم الأداء إلى المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام المؤسسي لتحقيقها، مما يعني النجاح التنظيمي وتحقيق الأهداف التنظيمية (Roslimahmood & Harath, 2014، ص. 96). وعرف جيتس والتمان السلوك التنظيمي بأنه ذلك الجزء من المعرفة الأكاديمية الذي يهتم بوصف وفهم وتنبؤ وضبط السلوك الإنساني في البيئة التنظيمية (المغربي، 2004، ص. 16).

ويُعرف الأداء في أبسط معانيه بأنه "كيفية إنجاز أو تحقيق نشاط معين، وتحديد الآلية التي يتم التنفيذ بها" (Rakish, 2000، ص. 5). يُقصد بمفهوم الأداء مجموعة المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها من خلال العاملين فيها. هذا المفهوم يربط بين الأنشطة التي تُمارس داخل المنظمة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها عبر المهام والواجبات التي يقوم بها العاملون (العطية، 2003). كما تم تعريفه على أنه يعبر عن المهام والمسؤوليات الفردية المرتبطة مباشرة بكل ما يتحمله الفرد من مهام (Dizgah وآخرون، 2012، ص. 1735).

ويشير مفهوم الأداء إلى الأثر الصافي لجهود الفرد، حيث يبدأ بتقييم القدرات وفهم الدور أو المهام الموكلة إليه، ويعكس مدى تحقيق وإنجاز المهام المكونة لوظيفته (سلطان، 2004).

#### ثانياً: أهمية الأداء:

يعتبر الأداء الوظيفي العنصر الرئيسي في العملية الإدارية والتنظيمية للمنظمة، حيث يُعد جانباً أساسياً منها لأنه يتعلق بالإنسان الذي يدير العملية الإنتاجية ويحولها إلى مواد جاهزة للاستهلاك. ولا تتوقف أهمية الأداء الوظيفي عند مستوى المنظمة فقط، بل تتجاوز ذلك لتشمل خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة. ويتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر، بعضها مرتبط بالمعرفة والوظيفة، والبعض الآخر بنوعية العمل وكميته وتشمل أهمية الأداء الوظيفي من منظور المنظمة عدة جوانب، حيث ترتبط بدورة حياة المنظمة في مراحلها المختلفة، وهي مرحلة البقاء والاستمرارية، مرحلة السمعة والفخر، مرحلة التمييز، وأخيراً مرحلة الريادة (إبتسام، 2017، ص. 46). وتتكامل هذه الأهمية مع عوامل أخرى مثل المثابرة، الوثوق، الوقت المستغرق، والتكلفة (أرفيس، 2018، ص. 477).

#### ثالثاً: عناصر الأداء:

يتكون الأداء من مجموعة من العناصر الأساسية، من بينها (العطية، 2003):

- 1-المعرفة بمتطلبات الوظيفة: تشمل المعرفة العامة، المهارات الفنية والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات ذات الصلة.
- 2-نوعية العمل: تتمثل في مدى فهم الفرد لعمله، وما يمتلكه من رغبة ومهارات وقدرات تنظيمية لتنفيذ العمل بكفاءة ودون أخطاء.
- 3-كمية العمل المنجز: تشير إلى مقدار العمل الذي يمكن للموظف إنجازه في الظروف العادية، ومدى سرعة إنجازه.
- 4-المثابرة: تتضمن الجدية والتفاني في العمل، قدرة الموظف على تحمل المسؤولية، وإنجاز المهام في الوقت المحدد، ومدى حاجته للإرشاد والتوجيه من المشرفين.

#### رابعاً: خصائص الأداء:

- ذكر العدلون (2002، ص. 23) أن هناك عدة خصائص تشكل أساس الأداء، ومن أبرزها:
- أ. المحافظة على استمرارية وثبات العمل: يتم ذلك من خلال الاستفادة من الخبرات التراكمية والتجارب السابقة، وضمان توريث هذه الخبرات من جيل إلى جيل، بحيث لا تتأثر المؤسسة بغياب أو تغيير القيادات.
  - ب. الاعتماد على جماعية الأداء والمشاركة في اتخاذ القرار: يشارك المتخصصون والخبراء في إدارة المؤسسة واتخاذ القرارات، مما يضمن العمل المؤسسي ويحول دون انفراد رئيس المؤسسة بالإدارة والقرار.
  - ج. استثمار جهود جميع العاملين: تسعى المؤسسة إلى استثمار جهود جميع أفرادها في تطويرها، ضمن إطار واضح من الواجبات والمسؤوليات، مع مشاركة جماعية في تحقيق الأهداف.
  - د. اختيار أفضل الأساليب والنظريات الإدارية: تعتمد المؤسسة على استخدام أفضل الأساليب والنظريات الإدارية التي تضمن تفوقها في تقديم الخدمات.

هـ. التركيز على العنصر البشري: تحرص المؤسسة على تنمية وتأهيل العنصر البشري بشكل مستمر، واستقطاب أفضل الكفاءات من خلال اتباع سياسة متطورة.  
و. تعزيز ولاء وانتماء العاملين: تهدف المؤسسة إلى تعزيز ولاء وانتماء العاملين لأنظمتها، باعتبارها مؤسسة مشتركة تتطلب العمل الدؤوب من الجميع للحفاظ عليها ودفعها نحو التقدم.  
يتضح من ذلك أن من أبرز خصائص الأداء المؤسسي وجود تواصل فعال داخل المؤسسة وبين العاملين فيها، مع التركيز على تنمية الكوادر البشرية واستقطاب الكفاءات المتميزة لتحقيق أفضل الخدمات الممكنة. بالإضافة إلى ذلك، يعتمد الأداء المؤسسي الناجح على تمكين العاملين والالتزام بالعمل الجماعي، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة.

#### خامساً: العوامل المؤثرة في الأداء ومحدداته:

تُقسم مؤثرات الأداء الفردي في المهام الوظيفية إلى عدة عوامل ترتبط بالفرد ذاته، مثل الدورات التدريبية السابقة، التدريب الداخلي في المؤسسة، والدراسة الشخصية من خلال المطالعة وقراءة كل ما هو جديد فيما يتعلق بالوظيفة. وقد تم تحديد ثلاثة أنواع من محددات الأداء كما أشار إليها أبو شرح (2010) مستنداً إلى هاكيت (Hackett، 2002، ص. 208)  
1- المعرفة التقريرية: تتضمن المعرفة بالحقائق والأساسيات، الأهداف، والمعرفة الذاتية بمتطلبات وظيفة معينة، وتُقاس هذه المعرفة بواسطة القلم والورقة بشكل تقرير.  
2- المعرفة الإجرائية والمهارة: تتعلق بما يجب أدائه فعلياً، وتمثل خليطاً من المعرفة العملية والمهارات المطلوبة.  
3- الدافعية والتحفيز: تشمل تأثيراً مشتركاً بين ثلاثة سلوكيات: اختيار الأداء، مستوى الجهد المبذول، واستمرار هذا الجهد، أي الإصرار. بناءً على ذلك، يتحدد الأداء بثلاثة عوامل رئيسية وفقاً لمصطفى (2008).  
• الجهد المبذول: يعكس مدى انسجام الفرد مع أداء عمله، ويعبر عن درجة دافعية الفرد لأداء وظيفته.  
• القدرات والخصائص الفردية: تشمل قدرات الفرد وخبراته السابقة التي تحدد مدى فعالية الجهد المبذول.  
• إدراك الفرد لوظيفته: يعبر عن تصورات الفرد وانطباعاته حول الأنشطة المكونة لعمله، والطريقة التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة.

#### المبحث الثالث: الجانب الميداني

يصف الباحث طرق البحث، والمجتمع، والعينة، والأدوات المستخدمة، والإجراءات اللازمة للتحقق من صدق وثبات أدوات البحث، والإجراءات الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات لفهم نتائجها، فضلاً عن اختبار فرضيات الدراسة.

#### أولاً: مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من التدريسيين في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة بغداد، وقد تم تطبيق طريقة العينة العشوائية البسيطة وتم توزيع الاستبانة والحصول على (83) اجابة، وبذلك فقد تكونت عينة البحث من (83) تدريسيًا، والجدول (1) يوضح خصائص أفراد العينة:

الجدول (1) خصائص العينة

المجموع	النسبة المئوية	التكرارات	الفئات	المتغير
83	12.0%	10	دبلوم فما دون	المستوى الدراسة
	27.7%	23	بكالوريوس	
	34.9%	29	ماجستير	
	25.3%	21	دكتوراه	
83	32.5%	27	مسؤول وحدة	المنصب الوظيفي
	24.1%	20	مسؤول شعبة	
	14.5%	12	رئيس قسم	
	15.7%	13	مدير مركز	
	13.3%	11	مدير دائرة	
83	100%	83	المجموع	

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة يحملون شهادة الماجستير، حيث بلغت نسبتهم 34.9%، ثم من يحملون شهادة البكالوريوس بنسبة 27.7%، ثم حملة شهادة الدكتوراه بنسبة 25.3%، وأخيراً جاء حملة شهادات الدبلوم فما دون بنسبة 12%، أما المنصب الوظيفي فإن أعلى نسبة كانت لمن لديهم منصب مسؤول وحدة وبلغت 32.5، تليها فئة من هم بمنصب مسؤول شعبة بنسبة 24.1%، ثم تليها فئة من هم بمنصب مدير مركز بنسبة 15.7%، ثم من يشغلون منصب رئيس قسم بنسبة 14.5%، أما المتبقي من العينة ونسبتهم 13.3 فكانوا بمنصب مدير دائرة.

#### ثانياً: أداة البحث

أعد الباحث استبانة مكونة من قسمين كما يأتي:  
القسم الأول: يوضح المتغيرات الديموغرافية للعينة وهي (المستوى الدراسي، المنصب الوظيفي).  
القسم الثاني: ويتضمن متغيرات الدراسة وكما يلي  
المحور الأول: يوضح السلوك التنظيمي، وقد تم بناء استبانة مكونة من (24) فقرة موزعة على اربعة ابعاد ولكل بعد (6) فقرات هي (الافراد، الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا، البيئة).  
المحور الثاني: يوضح أداء التدريسيين، ويتكون من (6) فقرات.

#### ثالثاً: صدق الأداة

تم تقديم أداة الدراسة لمجموعة من المحكمين ذوي الخبرة من الجامعات العراقية لتقييم دقتها وفعاليتها في جمع البيانات، والهدف من تقديم الأداة للمحكمين كان للتحقق من مدى صلاحيتها وملاءمتها لأهداف الدراسة، وبعد مراجعة الأداة، قدم المحكمون ملاحظاتهم واقتراحاتهم لتحسينها، وقام الباحثون بإجراء التعديلات الضرورية بناءً على هذه التوصيات.

#### رابعاً: ثبات الأداة

تُعطى نتائج اختبار الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ مؤشراً على مدى اتساق الأسئلة ضمن كل بُعد من أبعاد الاستبانة، تتراوح القيم بشكل عام بين 0 و1، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستوى أعلى من الثبات، وتمثلت النتائج في الجدول (3) كما هو موضح: الجدول (3) معامل الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة (ألفا كرونباخ)

المتغير	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا
السلوك التنظيمي	24	0.906
الأفراد	6	0.719
الهيكل التنظيمي	6	0.737
التكنولوجيا	6	0.738
البيئة	6	0.818
أداء التدريسيين	6	0.808
كل الاستبانة	30	0.928

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss. تُظهر نتائج اختبار الثبات باستخدام ألفا كرونباخ أن معظم أبعاد الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الاتساق، مما يعزز مصداقية النتائج التي يمكن الحصول عليها من الاستبانة، إذ تُشير القيم العالية لكل من "السلوك التنظيمي، 0.906" و"البيئة 0.818" و"أداء التدريسيين 0.808" و"الأفراد 0.719"، "الهيكل التنظيمي 0.737"، و"التكنولوجيا 0.738" إلى أن الأسئلة في هذه الأبعاد متسقة وموثوقة.

#### خامساً: المعالجات الإحصائية

في إطار الدراسة التحليلية التي تهدف إلى فهم تأثير السلوك التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس، سيتم استخدام مجموعة من المعالجات الإحصائية لضمان تحليل البيانات بشكل دقيق وموثوق، وتشمل هذه المعالجات ما يلي:

##### 1. تحليل الثبات والصدق

- تحليل الصدق الظاهري للتأكد من أن الأداة تقيس ما تم تصميمها لقياسه وأن الأبعاد المقاسة تعكس المتغيرات المستهدفة بشكل صحيح.
- تحليل ألفا كرونباخ لتقييم مدى اتساق الأسئلة ضمن كل بُعد من أبعاد الاستبانة وتأكيد صدقها.
- 2. **التحليل الوصفي (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري):** لتحديد الخصائص الأساسية للبيانات المتعلقة بكل بُعد من أبعاد السلوك التنظيمي وأداء أعضاء هيئة التدريس.
- 3. **التحليل الاستدلالي (اختبارات الفرضيات):** من خلال تحليل الانحدار لاختبار مدى تأثير السلوك التنظيمي (بأبعاده المختلفة) على أداء أعضاء هيئة التدريس.

#### سادساً: تحليل متغيرات وابعاد الدراسة

ما مدى امتلاك معلمي اللغة العربية لأساليب حل الصراعات بالأسلوب المعقول من وجهة نظرهم؟ وللإجابة عن السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لكل بعد من ابعاد استبانة أساليب حل الصراعات بالأسلوب المعقول، ولكل فقرة من فقرات كل بعد على حدة، والجدول ذوات الأرقام (3،4) توضح ذلك.

الجدول (4) المتوسط والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
الأفراد	3.55	1.04	موافق	4
الهيكل التنظيمي	3.66	1.04	موافق	2
التكنولوجيا	3.75	1.02	موافق	1
البيئة	3.65	1.08	موافق	3
السلوك التنظيمي	3.65	1.04	موافق	1

2	موافق	1.06	3.55	أداء التدريسيين
---	-------	------	------	-----------------

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

تعكس نتائج المتوسط والانحراف المعياري واتجاه الموافقة والترتيب لمتغيرات الدراسة كيفية تقييم المشاركين لكل متغير من المتغيرات المدروسة، وكما يلي:

1. يعتبر بعد التكنولوجيا هو الأكثر توافقاً بين المشاركين وحل على المرتبة الأولى ضمن متغير السلوك التنظيمي، حيث حصل على أعلى متوسط (3.75) وأقل انحراف معياري (1.02)، يشير ذلك إلى أن المشاركين يرون أن التكنولوجيا تلعب دوراً مهماً في تعزيز أداء أعضاء هيئة التدريس، وتدعم اتساق الآراء بشأن هذا البُعد.
2. جاء بعد الهيكل التنظيمي في المرتبة الثانية ضمن متغير السلوك التنظيمي من حيث درجة الموافقة بمتوسط قدره 3.66، مع انحراف معياري (1.04) يُشير إلى تباين قليل في الآراء، يبرز ذلك أن المشاركين يعتقدون أن الهيكل التنظيمي له تأثير إيجابي على الأداء، مع بعض الاختلافات في كيفية تقييم هذا التأثير.
3. حصل بعد البيئة على متوسط (3.65) بترتيب ثالث ضمن متغير السلوك التنظيمي، مع انحراف معياري (1.08) يشير إلى تباين أكبر في الآراء مقارنةً بالمتغيرات الأخرى، تُظهر هذه النتيجة أن المشاركين يرون أهمية البيئة في تعزيز الأداء، لكن هناك تفاوتاً أكبر في كيفية تقييم هذا المتغير.
4. جاء بعد الأفراد في المرتبة الرابعة ضمن متغير السلوك التنظيمي بمتوسط (3.55) وانحراف معياري (1.04)، مما يدل على أنه رغم وجود توافق عام حول أهمية الأفراد، إلا أن تقييمهم لهذا المتغير أقل من التقييمات الأخرى، يمكن أن يشير هذا إلى أن المشاركين يرون أن تأثير الأفراد أقل أهمية مقارنةً بالتكنولوجيا أو الهيكل التنظيمي.
5. حصل متغير السلوك التنظيمي على متوسط مشابه للبيئة (3.65)، مما يشير إلى أن تقييم المشاركين لهذا المتغير مشابه لتقييمهم للبيئة، الانحراف المعياري لهذا المتغير (1.04) يدل على تباين معتدل في الآراء، مما يعني أن هناك توافقاً عاماً حول أهمية السلوك التنظيمي، لكن مع بعض الاختلافات في الرأي.
6. حصل أداء التدريسيين على متوسط (3.55) وانحراف معياري (1.06)، مما يدل على أنه أحد المتغيرات الأقل تقييماً بشكل عام، يشير هذا إلى أن المشاركين يرون أداء التدريسيين بشكل إيجابي، لكنه قد يكون أقل أهمية نسبياً مقارنةً بالمتغيرات الأخرى مثل التكنولوجيا والهيكل التنظيمي.

تُظهر النتائج بشكل عام توافق المشاركين حول أهمية كل من التكنولوجيا والهيكل التنظيمي والبيئة في تعزيز الأداء الأكاديمي، مع تباين أكبر في تقييم بعض المتغيرات مثل الأفراد وأداء التدريسيين، يُشير الترتيب والاتجاهات إلى أن المشاركين يرون التكنولوجيا كأكثر العوامل تأثيراً، بينما يُعتبر الأفراد أقل أهمية نسبياً مقارنةً بالعوامل الأخرى، يمكن استخدام هذه النتائج لتوجيه التركيز على تحسين التكنولوجيا والهيكل التنظيمي والبيئة في سياق تعزيز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

#### سابعا: اختبار الفرضيات

سيتم استخدام اختبار الانحدار البسيط، ستكون قاعدة القرار هي الاعتماد على القيمة sig حيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية إذا كان مستوى المعنوية sig أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

1. اختبار الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للسلوك التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد.

الدلالة	Sig	قيمة (t) المحسوبة	قيمة (F) المحسوبة	معامل التحديد (R <sup>2</sup> )	معامل الارتباط (R)	قيمة معامل الميل الحدي (β)	المتغير التابع	ابعاد المتغير المستقل
معنوي	0.001	6.696	44.837	0.356	0.597	0.676	أداء التدريسيين	الأفراد
معنوي	0.001	6.297	39.424	0.327	0.572	0.637		الهيكل التنظيمي
معنوي	0.001	9.004	81.080	0.500	0.707	0.798		التكنولوجيا
معنوي	0.001	9.570	91.580	0.531	0.728	0.705		البيئة
معنوي	0.001	11.214	125.763	0.608	0.780	1.005		السلوك التنظيمي

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

تشير نتائج تحليل الانحدار البسيط إلى أن "السلوك التنظيمي" له تأثير كبير وإيجابي على "أداء التدريسيين"، حيث أظهرت قيمة معامل الميل الحدي البالغة 1.005 أن كل زيادة وحدة في السلوك التنظيمي تقابلها زيادة بمقدار 1.005 وحدة في أداء التدريسيين، مما يدل على تأثير قوي لهذا المتغير على الأداء الأكاديمي، أما معامل الارتباط البالغ 0.780 يعكس علاقة قوية بين السلوك التنظيمي وأداء التدريسيين، في حين يوضح معامل التحديد (R<sup>2</sup>) الذي يبلغ 0.608 أن حوالي 60.8% من التباين في الأداء يمكن تفسيره بتغيرات في السلوك التنظيمي، مما يعزز من قدرة النموذج على تفسير التباين في الأداء، كما أن قيمة F المحسوبة (125.763) تدعم فعالية النموذج في تفسير العلاقة، بينما قيمة t المحسوبة (11.214) تشير إلى أن التأثير الإحصائي للسلوك التنظيمي على الأداء قوي

وملاحظ، وتؤكد قيمة Sig (0.001) أن العلاقة بين السلوك التنظيمي وأداء التدريسيين ذات دلالة إحصائية قوية، مما يعني أن النتائج ليست مصادفة وأن هناك تأثيراً حقيقياً ومعنوياً لهذا المتغير على الأداء الأكاديمي. وتشير النتائج السابقة إلى صحة قبول الفرضية التي تنص على (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للسلوك التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد).

## 2. اختبار الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للأفراد على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد.

تشير نتائج تحليل الانحدار البسيط بين متغير "الأفراد" كمتغير مستقل و"أداء التدريسيين" كمتغير تابع إلى وجود علاقة إيجابية ومؤثرة بين هذين المتغيرين، إذ إن معامل الميل الحدي ( $\beta$ ) الذي يبلغ 0.676 يدل على أن كل زيادة في متغير "الأفراد" تقابلها زيادة بمقدار 0.676 في "أداء التدريسيين"، مما يشير إلى أن تحسين الأفراد يمكن أن يحسن بشكل ملحوظ أداء التدريسيين، كما إن معامل الارتباط (R) البالغ 0.597 يعكس وجود علاقة متوسطة إلى قوية بين الأفراد وأداء التدريسيين، مما يعني أن التغيرات في الأفراد ترتبط بشكل ملحوظ بتغيرات في الأداء الأكاديمي، بينما يظهر معامل التحديد ( $R^2$ ) الذي قدره 0.356 أن 35.6% من التباين في "أداء التدريسيين" يمكن تفسيره بواسطة التغيرات في "الأفراد"، مما يعزز من قيمة هذا المتغير كمؤثر رئيسي في الأداء، وتؤكد قيمة F المحسوبة التي تبلغ 44.837 فعالية النموذج في تفسير العلاقة بين المتغيرين، بينما تعكس قيمة t المحسوبة (6.696) أن التأثير الإحصائي لمتغير "الأفراد" على "أداء التدريسيين" قوي ومؤثر، وتؤكد قيمة Sig (0.001) أن العلاقة ذات دلالة إحصائية قوية، مما يعني أن النتائج موثوقة وليست مصادفة، وتبرز أهمية الأفراد كعامل مؤثر في تحسين أداء التدريسيين. وتشير النتائج السابقة إلى صحة قبول الفرضية التي تنص على (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للأفراد على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد).

## 3. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للهيكل التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد.

تشير نتائج تحليل الانحدار البسيط بين متغير "الهيكل التنظيمي" كمتغير مستقل و"أداء التدريسيين" كمتغير تابع إلى وجود علاقة إيجابية بين هذين المتغيرين، إذ إن قيمة معامل الميل الحدي ( $\beta$ ) التي تبلغ 0.637 تدل على أن كل زيادة وحدة في "الهيكل التنظيمي" تقابلها زيادة بمقدار 0.637 في "أداء التدريسيين"، مما يعني أن تحسين الهيكل التنظيمي يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحسين الأداء الأكاديمي للتدريسيين، كما إن معامل الارتباط (R) البالغ 0.572 يشير إلى وجود علاقة متوسطة بين الهيكل التنظيمي وأداء التدريسيين، مما يدل على أن التغيرات في الهيكل التنظيمي ترتبط بشكل ملحوظ بتغيرات في الأداء، بينما معامل التحديد ( $R^2$ ) الذي يساوي 0.327 يعني أن 32.7% من التباين في "أداء التدريسيين" يمكن تفسيره بتغيرات في "الهيكل التنظيمي"، مما يبرز تأثير هذا المتغير في تحسين الأداء، وتؤكد قيمة F المحسوبة التي تبلغ 39.424 أن النموذج الإحصائي يفسر العلاقة بين المتغيرين بشكل جيد، في حين أن قيمة t المحسوبة (6.297) تعكس أن التأثير الإحصائي للهيكل التنظيمي على أداء التدريسيين قوي وملحوظ، كما تؤكد قيمة Sig (0.001) أن العلاقة بين الهيكل التنظيمي وأداء التدريسيين ذات دلالة إحصائية قوية، مما يعني أن النتائج موثوقة وتعكس تأثيراً حقيقياً للهيكل التنظيمي على تحسين الأداء الأكاديمي. وتشير النتائج السابقة إلى صحة قبول الفرضية التي تنص على (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للهيكل التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد).

## 4. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للتكنولوجيا على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد.

تشير نتائج تحليل الانحدار البسيط بين متغير "التكنولوجيا" كمتغير مستقل و"أداء التدريسيين" كمتغير تابع إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين هذين المتغيرين، إذ إن قيمة معامل الميل الحدي ( $\beta$ ) التي تبلغ 0.798 تعكس أن كل زيادة وحدة في "التكنولوجيا" تقابلها زيادة بمقدار 0.798 في "أداء التدريسيين"، مما يشير إلى أن تحسين التكنولوجيا يمكن أن يحسن بشكل ملحوظ أداء التدريسيين، كما إن معامل الارتباط (R) البالغ 0.707 يعكس علاقة قوية بين التكنولوجيا وأداء التدريسيين، مما يدل على أن التغيرات في التكنولوجيا ترتبط بشكل ملحوظ بتغيرات في الأداء الأكاديمي، في حين إن معامل التحديد ( $R^2$ ) الذي يساوي 0.500 يعني أن 50% من التباين في "أداء التدريسيين" يمكن تفسيره بواسطة التغيرات في "التكنولوجيا"، مما يبرز أهمية هذا المتغير في تحسين الأداء، وتؤكد قيمة F المحسوبة التي تبلغ 81.080 أن النموذج الإحصائي يفسر العلاقة بين المتغيرين بشكل جيد، بينما تشير قيمة t المحسوبة (9.004) إلى أن التأثير الإحصائي للتكنولوجيا على أداء التدريسيين قوي وملحوظ، وتؤكد قيمة Sig (0.001) أن العلاقة بين التكنولوجيا وأداء التدريسيين ذات دلالة إحصائية قوية، مما يعني أن النتائج موثوقة وتعكس تأثيراً حقيقياً للتكنولوجيا على تحسين الأداء الأكاديمي. وتشير النتائج السابقة إلى صحة قبول الفرضية التي تنص على (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للتكنولوجيا على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد).

## 5. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للبيئة على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد.

تشير نتائج تحليل الانحدار البسيط بين متغير "البيئة" كمتغير مستقل و"أداء التدريسيين" كمتغير تابع إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين هذين المتغيرين، إذ إن قيمة معامل الميل الحدي ( $\beta$ ) التي تبلغ 0.705 تعكس أن كل زيادة وحدة في "البيئة" تقابلها زيادة بمقدار 0.705 في "أداء التدريسيين"، مما يشير إلى أن تحسين البيئة يمكن أن يحسن بشكل ملحوظ أداء التدريسيين، كما إن معامل الارتباط (R) البالغ 0.728 يعكس علاقة قوية بين البيئة وأداء التدريسيين، مما يدل على أن التغيرات في البيئة ترتبط بشكل ملحوظ بتغيرات في الأداء الأكاديمي، في حين إن معامل التحديد ( $R^2$ ) الذي يساوي 0.531 يعني أن 53.1% من التباين في "أداء التدريسيين" يمكن تفسيره بواسطة التغيرات في "البيئة"، مما يبرز أهمية هذا المتغير في تحسين الأداء، وتؤكد قيمة F المحسوبة التي تبلغ 91.580 أن النموذج الإحصائي يفسر العلاقة بين المتغيرين بشكل جيد، بينما تشير قيمة t المحسوبة (9.570) إلى أن التأثير الإحصائي للبيئة على أداء التدريسيين قوي وملحوظ، وتؤكد قيمة Sig (0.001) أن العلاقة بين البيئة وأداء التدريسيين ذات دلالة إحصائية قوية، مما يعني أن النتائج موثوقة وتعكس تأثيراً حقيقياً للبيئة على تحسين الأداء الأكاديمي.



وتشير النتائج السابقة الى صحة قبول الفرضية التي تنص على (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للبيئة على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد).

#### المصادر والمراجع/

- 1- يوسف عبد عطيه بحر، السلوك التنظيمي. ط2 2019 ص35.
- 2- عامر عوض ، السلوك التنظيمي الاداري ، الطبعة الاولى ، دار اسامه لنشر ، اردن، 2008.
- 3- عويشة مسيلتي " واقع الثقافة التنظيمية وتأثيرها على السلوك التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية دراسة حالة المدرسة الوطنية للإدارة مولاي احمد مدغري"، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل كلية العلوم الاجتماعية جامعة الجزائر 2 - أبو القاسم سعد الله، (2017)
- 4- المدهون، موسى توفيق ، الجزائروي، إبراهيم محمد علي (1995)، تحليل السلوك التنظيمي .المركز العربي للخدمات الطلابية .
- 4- صلاح الدين عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمة، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر ، 2004، ص39.
- 5- مجد الدين الفيروز ابادي، قاموس المحيط، دار الحديث لنشر، القاهرة ، 2008، ص1212.
- 6- ناجي لتيتم، الصواب الرسمية وأثرها الاجتماعي على السلوك التنظيمي للموظفين دراسة ميدانية بالإدارة المحلية لولاية سكيكدة - نموذج)، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد مهري فسطنطينة 02 ، (2016) .
- 7- أمين مجير، أثر اسلوب القيادة على ادارة التغيير، " أطروحة دكتوراه في علوم التسيير تخصص إدارة الاعمال الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: جامعة الجزائر 3. (2018)
- 8- بختة بطاهر، " السلوك التنظيمي وأهميته في رفع درجة اليقظة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية دراسة ميدانية في مؤسسة ميناء مستغانم ومؤسسة سونلغاز"، مجلة المشكاة في الاقتصاد والتنمية والقانون، المجلد 5، العدد 9 (2019)
- 9- لمغربي، كامل محمد " السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس وسلوك الفرد والجماعة في التنظيم، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر،
- 10- الطعمانة، محمد (2009). معايير قياس الأداء الحكومي وطرق استنباطها، تم استرجاع معلومات الدراسة عن الشبكة الإلكترونية متوفر.
- 11- العطية ماجدة (2003). سلوك المنظمة: سلوك الفرد والجماعة، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 12- سلطان، محمد سعيد أنور (2004). السلوك التنظيمي الاسكندرية الدار الجامعية الجديدة للنشر.
- 13- ارفس، مريم الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة " مجلة التغيير الاجتماعي، العدد، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر، ( 2018 ) .
- 14- ابتسام، فرحي " التمكين الإداري وتأثيره على الأداء الوظيفي رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، (2017) ( ٢٠١٧ )
- 15- العدلوني محمد أكرم (٢٠٠٢): العمل المؤسسي، دار ابن حزم، بيروت.
- 16- ابو شرح نادر حامد عيد الرازق (2010). " تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر: غزة، فلسطين.
- 17- مصطفى ، أحمد سيد (2008) إدارة الموارد البشرية الطبعة الثالثة، القاهرة: مطابع الدار الهندسية للنشر والتوزيع.

1. Tutoriaispoint, Tutoriaispoint, Organizational Behavior (2019)
2. 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
3. 3-Harath, H. M., & Roslimahmood, (2014): Strategic orientations and SME performance Moderating effect of absorptive capacity of the firm Asian social science, Published by Canadian Center of Science and Education, Issn1911-2014, Vol. (10), No. (13), 3 April, 2014.
4. Ahuja, Prof.K.K., (1993) "Management And Organization" Firs Edition, CBS.N.Y
5. Jones, Gareth., (1995) , " Organizational Theory Text And Cases "Published By Addison-Wesley
6. Daft, Richard 1(2001), " organization Theory And Design" South Western College ,N.Y.
7. Harnby, A. (1995): Oxford Advanced Learner's Dictionary th Edition, Oxford University Pfess, P. 860. Httt://Www.Stat. Auckland. Ac.Nz/Serj
8. Harnby. A. (1995): Oxford Advanced Learner's Dictionary 5 Edition, Oxford University Pfess, P. 860 Httt://Www.Stat.Auckland. Ac.Nz/Serj.
9. Rakish, Jonathons S. Strategic Quality Planning, Hospital Topics, vol.78, No.2, (2000), PP.5-11
10. Chandra (2016) The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance-Studies in The School of SMPN 10 Surabaya International Education Studies.141-131