السلوك التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين بالجامعات الليبية

"دراسة ميدانية على إدارة جامعة عمر المختار"

حسين سالم سعيد^{1*}، سدينا جبريل غيث¹

¹قسم التخطيط والإدارة التربوية، كلية الآداب، جامعة عمر المختار، ليبيا

*المراسلة huusin.salim@omu.edu.ly

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور عناصر السلوك التنظيمي في تعزيز أداء العاملين بالجامعات الليبية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبانة لجمع بيانات الدراسة الميدانية لمتغيرات مشكلة الدراسة لأجل اختبار الفرضيات، وتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين بإدارة جامعة عمر المختار، وتم اختيار عينة الدراسة باستخدام الأسلوب الطبقي النسبي، حيث تم توزيع (204) استبانة أستردها منها (196) استبانة، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: إن درجة تواجد عناصر السلوك التنظيمي في إدارة جامعة عمر المختار كانت متوسطة من وجهة نظر أفراد العينة، وأن مستوى أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار كان متوسطاً من وجهة نظر أفراد العينة، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة ومتوسطة ذات دلالة إحصائية بين عناصر السلوك التنظيمي وأداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار، وأيضاً عدم وجود أثر بصورة جزئية ذو دلالة إحصائية لعناصر السلوك التنظيمي على أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار.

الكلمات المفتاحية: السلوك التنظيمي، الأداء، العاملين، جامعة عمر المختار.

"Organizational Behavior and Its Role in Enhancing the Performance of Employees in Libyan Universities A Field Study on the Administration of Omar Al-Mukhtar University"

1 Hussein Salem Saeed^{1*}, Sedina Jibril Ghaith¹

¹Department of Educational Planning and Management, Faculty of Arts, Omar Al-Mukhtar University, Libya

Correspondence: huusin.salim@omu.edu.ly

Abstract

This study aimed to identify the role of organizational behavior elements in enhancing the performance of employees in Libyan universities. To achieve the objectives of the study, the analytical descriptive approach was used, and a questionnaire was employed to collect field data on the variables of the study problem in order to test the hypotheses. The study population consisted of all employees at the administration of Omar Al-Mukhtar University. The study sample was selected using proportional stratified sampling, where (204) questionnaires were distributed, and (196) questionnaires were retrieved.

The study concluded with a set of results, the most important of which are:

- The degree of presence of organizational behavior elements in the administration of Omar Al-Mukhtar University was moderate from the perspective of the sample members.
- The level of employee performance in the administration of Omar Al-Mukhtar University was moderate from the perspective of the sample members.

- The results also indicated a positive and moderate statistically significant correlation between organizational behavior elements and employee performance in the administration of Omar Al-Mukhtar University.

Additionally, there was no partial statistically significant effect of organizational behavior elements on employee performance in the administration of Omar Al-Mukhtar University.

Keywords: Organizational behavior, performance, employees, Omar Al-Mukhtar University.

المقدمة

تسعى جميع المؤسسات باختلاف أحجامها، واختلاف نوع وطبيعة نشاطها إلى تحقيق أهدافها، وبالتالي ضمان استمرار بقائها، وذلك من خلال محاولاتها لفهم طبيعة عملها، ومعرفة وتحديد أهم عناصر قوتها وضعفها، وتشخيص وفهم الظروف والبيئة التنافسية المحيطة التي تعمل وسطها، وتقييم مستوى أداء أفرادها، أو بعبارة أخرى كيفية أداء القوى العاملة فيها للمهام الموكلة إليهم، ومدى إخلاصهم وتقانيهم وإتقانهم لها بالكفاءة والفعالية المطلوبة، والذي يعتبر عاملاً حاسماً لتحقيق النجاح نحو الأهداف المرجوة (محمد، 2016). حيث يعد الأداء من أهم جوانب العمليتين التنظيمية والإدارية في أية مؤسسة، بل يعد بمثابة المكون الأساسي لهما، وذلك لارتباطه بالإنسان الذي يتولى إدارة تلك العمليات، فالأداء يرتبط بمختلف مراحل دورة عمل المؤسسات المتمثلة في مرحلة البقاء والاستمرارية، ومرحلة السمعة والفخر، ومرحلة التميز، ومرحلة الريادة (البوص، 2024). مما يستدعي ضرورة الاهتمام بتحسين وتطوير ذلك الأداء ليصل إلى أفضل المستويات الممكنة من خلال تسخير جميع الوسائل والأساليب المتاحة، ومن ضمنها إدارة السلوك التنظيمي والتي تهدف للمعرفة والتفسير، والتنقيب، والسيطرة والتحكم في اتجاهات وسلوكيات أفراد القوى العاملة في المؤسسات التي يعملون بها (محمد، 2016).

ويرتبط السلوك التنظيمي بطريقة مباشرة وغير مباشرة بعده عوامل (فردية – تنظيمية) تؤثر في الأداء إما بالسلب أو الإيجاب، فهو علم يستند إلى الدراسة لمواقف الأفراد والمجموعات وتصرفاتهم الناتجة من خلال التعامل مع بعضهم البعض وتأثير هذه المواقف والتصرفات على أداء المؤسسة ووظائفها، بالإضافة إلى التعامل والتواصل فيما بينهم وبين العمليات التنظيمية التي تسعى إلى تكوين مؤسسات تتسم بالكفاءة والفعالية التنظيمية (خلف الله، 2021).

فالسلك التنظيمي عنصراً رئيسياً وفعالاً في النظام العام للمؤسسات، فهو يرتكز على أن سلوكيات أفراد القوى العاملة وإدراكهم واتجاهاتهم ما هي إلا ردود أفعال واستجابات للعديد من المؤثرات التي يتفاعلون معها بكفاءة مستويات تلك المؤسسات، سواء كانوا عاملين أو إدارات عليا، باعتبار أن سلوكياتهم لأداء مهامهم تتشكل وفقاً لما يجري في البيئة التنظيمية الداخلية للمؤسسة من ضوابط ومعايير وقيم وثقافة تنظيمية، لذلك نجد أن دراسة وتحليل السلوك التنظيمي وإدارته أمراً حتمياً، وذلك لما يوفره وتطبيقاته للإدارة من قدرة على التنبؤ بأنماط السلوك المختلفة وبالتالي السيطرة عليها وتوجيهها لتحقيق أهدافها، حيث يرتبط أداءها بمدى سلبية وإيجابية السلوك التنظيمي لدى الأفراد العاملين بها (عبدالحليم، 2023)، (الحاج علي، 2020). ومن هذا المنطلق فإن هذه الدراسة سوف تسعى إلى معرفة مدى نجاح أو فشل إدارة مؤسسات التعليم العالي (الجامعات) في توفير عناصر السلوك التنظيمي والدور الذي يمكن أن تلعبه في تعزيز أداء العاملين بها.

ثانياً: مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

1. **السلوك التنظيمي:** هو ذلك " المجال من الدراسة الذي يبحث عن المعارف والمعلومات المتعلقة بالسلوك داخل التنظيمات من خلال الدراسة العلمية والأفراد والجماعات والعمليات التنظيمية لتحسين فعالية المنظمة " (مرسال، 2020: 896). ويعرف السلوك التنظيمي بأنه: " دراسة وفهم سلوك العاملين في المنظمة، ويشمل ذلك أسلوب تفكير، وإدراك العاملين، وشخصياتهم، ودوافعهم للعمل، ورضاهم الوظيفي، واتجاهاتهم، وقيمهم، وممارساتهم كأفراد، أو مجموعات وتفاعل هذا السلوك مع بيئة المنظمة وذلك لتحقيق أهداف كل من العاملين والمنظمة في نفس الوقت " (باشري، 2017: 4).

إجراءياً: عملية تفاعل العاملين بإدارة جامعة عمر المختار بما لديهم من دوافع واتجاهات وخبرات، مع ما يتوافر فيها من مكونات وعناصر في بيئتها الداخلية، من موارد بشرية، وكيفية بناء هيكلها التنظيمية، والتقنيات التي تستخدمها، وتأثير علاقات الجامعة وتفاعلها مع البيئة العامة ومتغيراتها المتعددة.

2. **أداء العاملين:** " يعرف الأداء في أبسط معانيه بأنه كيفية إنجاز، أو تحقيق نشاط ما، وتحديد الألية التي يتم التنفيذ بها " (عبدالحليم، 2023: 667). كما عرف (مجيد، 2019: 306) مفهوم أداء العاملين بأنه: النتائج المتأتية من الجهود التي يؤديها الأفراد والحاصلة عن وعي وإدراك لإنجاز عمل معين خلال فترة زمنية معينة.

إجراءياً: قدرة العاملين بإدارة جامعة عمر المختار على تحقيق الشروط أو الظروف التي تعكس جودة التنفيذ وحسن الأداء لمهامهم الرسمية، والأدوار الإضافية التطوعية الاختيارية بشكل مميز.

ثالثاً: الدراسات السابقة:

1. دراسة الطويل (2024): هدفت إلى التعرف على نوع ودرجة العلاقة بين الضغوط النفسية والسلوك التنظيمي لدى عينة من موظفي كلية التربية جامعة الزاوية، كما هدفت إلى التعرف على مستوى الضغوط النفسية لديهم، ومستوى سلوكهم التنظيمي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية والسلوك التنظيمي لدى موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية، ومستوى الضغوط النفسية لدى موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية، جاء بدرجة متوسطة، ومستوى السلوك التنظيمي لدى موظفي كلية التربية بجامعة الزاوية، جاء بدرجة متوسطة.

2. دراسة البوص (2024): ويتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التعرف على تأثير السلوك التنظيمي في تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين، وذلك بالتطبيق على الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية معنوية بين السلوك التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، ووجود تأثير معنوي للسلوك التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت.

3. دراسة بن جامع (2024): هدفت الدراسة للتعرف على دور بيئة العمل الداخلية في تحسين أداء العاملين في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة طرابلس، كما هدفت إلى معرفة مستوى تقييم العاملين لأدائهم في ظل عناصر بيئة عملهم الداخلية وظل رضائهم، أو عدمه وفق مؤشرات محددة لأداء العاملين في الكلية قيد الدراسة، ومن أهم النتائج المستخلصة: وجود تقييم بدرجة منخفضة حول مستوى أبعاد بيئة العمل الداخلية في المؤسسة قيد الدراسة وذلك من وجهة نظر أفراد العينة، وقد تمثلت في بعدين وهما (الهيكل التنظيمي _ الثقافة التنظيمية)، وجاء مستوى أداء العاملين في المؤسسة قيد الدراسة مرتفعاً.

4. دراسة عبدالحليم (2023): تهدف الدراسة إلى معرفة دور السلوك التنظيمي في تطوير أداء عضو هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد الجامعة العراقية، وكانت النتائج: بوجود علاقة موجبة ذات دلالة معنوية بين السلوك التنظيمي، وأداء التدريسيين، كما يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسة السلوك التنظيمي على أداء التدريسيين.

5. دراسة الميلودي (2022): هدفت الدراسة إلى التعرف على أبعاد الانتماء الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الليبية، والتعرف على مستوى أداء العاملين، وأساليب تقديره بالمؤسسات الليبية، والتعرف على العلاقة بين أبعاد الانتماء الوظيفي، ومستوى أداء العاملين بالمؤسسات الليبية. وتوصلت الدراسة إلى: أن الرضا الوظيفي يتحقق بدرجة متوسطة، وأن العدالة والعلاقات الإنسانية والانتماء الوظيفي يتحقق بدرجة متوسطة، وأن تقدير أداء الموظف من وجهة نظر العاملين يتحقق بدرجة متوسطة.

6. دراسة بن ظاهر (2022): وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية بالجامعة الأسمرية، كما تهدف إلى معرفة ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين متغيرات الخلفية الشخصية، ومستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة عامة، وهي: وجود تدني في أداء الموظفين مرتبط بمتغيرات الخلفية الشخصية للموظفين وخصوصاً فيما يخص مستوى التعليم ومستوى الدخل، ومن الغريب أن العلاقة بينهما كانت عكسية أي كلما كان مستوى الدخل ومستوى التعليم أعلى عند الموظف كلما قل مستوى أداءه.

7. دراسة الحاج على (2020): تناولت الدراسة السلوك التنظيمي للعاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية، وذلك من خلال التعرف عن طبيعة هذا السلوك هل هو سلوك سلبي أو إيجابي، وذلك من خلال مدى التزامهم باللوائح والقوانين، وبأخلاقيات المهنة من حيث احترامهم وتقديرهم لمهنتهم، ومدى التزامهم بالموضوعية داخل المؤسسة التنظيمية، كما تسعى إلى البحث في العلاقات الارتباطية بين بعض المتغيرات المستقلة المتمثلة في (النوع، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، الثقافة التنظيمية، والحوافز) والسلوك التنظيمي وأبعاده، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة بحسب متغير النوع ومتغير المستوى التعليمي على مقياس السلوك التنظيمي للعاملين وأبعاده، ووجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر، متغير سنوات الخبرة ومقياس السلوك التنظيمي للعاملين وأبعاده، ووجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين متغير الثقافة التنظيمية، متغير الحوافز ومقياس السلوك التنظيمي للعاملين وأبعاده.

8. دراسة الصادق (2020): هدفت الدراسة إلى معرفة أثر عناصر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين بإدارة الخدمات الصحية بمدينة مصراتة، وأثر الاختلاف في الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين في هذه الإدارة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

شعور أفراد العينة بمستوى متوسط من حيث تطبيق القيم التنظيمية، وشعور أفراد العينة بمستوى مرتفع من حيث الاهتمام بالمعتقدات التنظيمية، وبينت كذلك وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين تعزى لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة الوظيفية والعمر، وبينت نتائج دراسة الفرضية وجود علاقة ذو دلالة إحصائية لمتغير القيم التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي، وعدم وجود علاقة ذو دلالة إحصائية لعنصر المعتقدات التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي.

9. دراسة المالكي (2019): هدفت الدراسة لمعرفة تأثير سلوكيات المواطنة التنظيمية على الأداء الوظيفي للمورد البشري لدى كلية المجتمع في جامعة طيبة، وخلصت النتائج: إلى ظهور مستوى مرتفع في كلا من سلوك المواطنة التنظيمية وأبعادها منفردة ومجموعة ومستوى الأداء الوظيفي، ووجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لسلوك المواطنة التنظيمية وأبعادها على الأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

10. دراسة عبدالرحمن (2019): تناولت هذه الدراسة أثر السلوك التنظيمي على جودة الأداء: دراسة حالة بنك البركة، وقامت الفرضية الرئيسية للدراسة على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دراسة منهج السلوك التنظيمي للمدراء بالمنظمات وبين مستوى كفاءة وأداء العاملين فيها، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج من أهمها: بأن الحرص على اتباع معايير عادلة في عملية التحفيز يؤدي إلى تعزيز الطاقات الإبداعية لدى العاملين وبأن نظام الحوافز المتعدد مادي ومعنوي يؤدي إلى جودة الأداء وعملية أشراك العاملين في عملية التحفيز تؤدي إلى تحقيق ولأهم التنظيمي، كذلك وضع خطط استراتيجية لعملية التحفيز ضمن الاستراتيجية العامة أسهم في تطوير الأداء، وبالإضافة إلى نظام التدريب يؤدي إلى رفع مستوى أداء العاملين، وأيضاً اتباع الأنظمة الحديثة في التعلم يؤدي إلى سهولة تعلم العاملين والاعتماد على الأفكار المتطورة يؤدي إلى تطور الخدمات، كما أن حرص المؤسسة على توفير الموارد المعنوية والمادية يؤدي إلى تطور أدائه.

11. دراسة بخيت (2018): وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر السلوك التنظيمي على أداء العاملين بالتطبيق على شركة التأمين الإسلامية، والتعريف بأهم العناصر التطبيقية للسلوك التنظيمي مثل القيادة والاتصال وبيئة العمل والصراعات والنزاعات الشخصية من أجل رفع الكفاءة وزيادة الإنتاجية، ومعرفة كيفية تطبيق معايير الأداء من أجل تحسين الأداء، وتم التوصل إلى النتائج التي أكدت على أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفاعلة بالمنظمة وأداء العاملين، وتم إثبات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتصال والأداء، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والأداء.

12. دراسة الجبار (2018): استهدفت الدراسة التعرف على الأداء الوظيفي لدى الموظفين المنتسبين لجامعة القادسية وعلاقته بالسلوك الإداري لمدراءهم، وقد اتضح أن عينة البحث المدروسة لديها أداء وظيفي جيد، وكذلك هناك فرقاً في مستوى الأداء الوظيفي بين الذكور والإناث ولصالح الإناث، وأخيراً ظهر أن السلوك الإداري للمسؤول يؤثر بشكل إيجابي على الموظفين وأداءهم خلال العمل.

13. دراسة اللوزي (2002): وهدفت إلى التعرف على السلوك التنظيمي ببعديه (الرسمي وغير الرسمي) لأفراد العاملين وأثره على مستوى التطوير الإداري في القطاع العام في الأردن، وذلك بمعرفة أثر متغيرات الدراسة وهي: أدوار الأعضاء داخل الجماعات، والاتصالات، ونظام اتخاذ القرارات، ومعايير الجماعة، والقيادة والسلطة، والعلاقة بين الجماعات، والصراع على مستوى التطوير الإداري، وقد بينت نتائج الدراسة أن مستوى التطوير الإداري في القطاع العام الأردني مرتفع نسبياً، كذلك دلت الدراسة على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل السلوكية التنظيمية (الرسمية وغير الرسمية) على مستوى التطوير الإداري، كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الرسمي، وغير الرسمي والتفاعل بينها تعزى للمتغيرات الشخصية للعاملين في القطاع العام الأردني.

التعليق على الدراسات السابقة والفجوة البحثية:

1. أجريت هذه الدراسات خلال الفترة من 2002 إلى 2024 في بيئات مختلفة بعضها عربية والأخرى محلية، حيث انقسمت إلى سبعة دراسات عربية (البوص 2024 - عبدالحليم 2023 - المالكي 2019 - عبدالرحمن 2019 - بخيت 2018 - جبار، 2018 - اللوزي، 2002)، والتي ست دراسات محلية (الطويل، 2024 - بن جامع، 2024 - الميلودي، 2022 - بن طاهر، 2022 - الحاج علي، 2020 - الصادق، 2020).

2. اتفقت الدراسة الحالية مع بقية الدراسات المحلية في أنها طبقت على مؤسسات تعليمية (جامعات - كليات)، باستثناء دراسة (الصادق، 2020)، واختلفت معها في أنها قامت بالتعرف على درجة تواجد عناصر السلوك التنظيمي ودور كل منها على مستوى أداء العاملين في إدارة الجامعة، بينما اختلفت مع بقية الدراسات العربية باستثناء دراسة (عبدالرحمن، 2019 - بخيت، 2018 - اللوزي، 2002) في أنها طبقت على مؤسسات تعليمية (جامعات - كليات).

3. اختلفت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات المحلية من حيث الهدف العام للدراسة، وهو محاولة التعرف على دور عناصر السلوك التنظيمي في تعزيز أداء العاملين، بينما اتفقت مع جميع الدراسات العربية بغض النظر عن الاختلاف بينها في كيفية القياس، والتعامل مع أبعاد كلا المتغيرين.

4. اتفقت الدراسة الحالية في المنهج المستخدم مع جميع الدراسات التي تم عرضها حيث استخدمت الأسلوب الوصفي التحليلي.

5. اعتمدت الدراسات السابقة أسلوب العينة باستثناء دراسات (الطويل، 2024 - بن جامع، 2024 - بن طاهر، 2022 - الصادق، 2020) التي اتبعت أسلوب الحصر الشامل، واشتركت الدراسة الحالية مع دراسات (الميلودي، 2022 - الحاج علي، 2020 - الجبار، 2018) في استقصاء آراء عينة من العاملين بإدارة الجامعات، في حين تنوعت العينة في بقية الدراسات ما بين عينة من موظفي وموظفات الكليات (الطويل، 2024 - بن جامع، 2024 - بن طاهر، 2022 - المالكي، 2019)، وعينة من أعضاء هيئة تدريس (عبدالحليم، 2023)، وعينة من العاملين بالهيئات والأجهزة الحكومية (البوص، 2024 - الصادق، 2020 - اللوزي، 2002)، وعينة من العاملين بقطاع البنوك وشركات التأمين (عبدالرحمن، 2019 - بخيت، 2018).

6. اعتمدت الدراسات السابقة أسلوب الاستبانة أداةً لجمع البيانات الميدانية ما عدا دراسة (عبدالرحمن، 2019) باستخدامها أسلوب المقابلة، واختلفت الدراسات المحلية التي تناولت السلوك التنظيمي حول أبعاد المقياس، فجدد دراسة (الطويل، 2024) تناولت السلوك التنظيمي من خلال متغير أحادي البعد، بينما دراسة (الحاج علي، 2020) تناولت هذا المفهوم وفقاً لثلاثة أبعاد: الالتزام باللوائح والقوانين - الموضوعية - احترام المهنة وتقديرها، بينما الدراسات العربية اختلفت حول أبعاد السلوك التنظيمي، فبعض الدراسات تناولت السلوك التنظيمي من خلال متغير أحادي البعد مثل دراسات (عبدالرحمن، 2019 - الجبار، 2018)، واتفقت الدراسة الحالية مع دراسات (البوص، 2024 - عبدالحليم، 2023) التي اعتمدت أربعة أبعاد كعناصر تطبيقية للسلوك التنظيمي: الأفراد- الهيكل التنظيمي - التكنولوجيا - البيئة، بينما دراسة بخيت (2018) فقط ركزت على أربعة أبعاد للسلوك التنظيمي: القيادة - الاتصال - بيئة العمل - الصراع، أما الدراسات المحلية التي تناولت الأداء (بن جامع، 2024 - الميلودي، 2022 - بن طاهر، 2022 - الصادق، 2020) فقد اعتمدت في قياس أداء العاملين من خلال متغير أحادي البعد، وكذلك الدراسات العربية.

7. بناء على ما تقدم تظهر الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها بينها، وبين ما تم استعراضه من دراسات سابقة، وخاصة الدراسات المحلية، وهي محاولة الربط بين السلوك التنظيمي وأداء العاملين بالجامعات الليبية، وذلك من خلال التعرف على درجة تواجد عناصر السلوك التنظيمي في إدارة جامعة عمر المختار، ومعرفة مستوى أداء العاملين بها، ثم التعرف على الدور الذي يمكن أن تلعبه عناصر السلوك التنظيمي في تعزيز مستوى أداء العاملين، حيث لوحظ ندرة الإنتاج الفكري حسب علم الباحث بالدراسات المحلية التي تطرقت لدراسة السلوك التنظيمي وأداء العاملين بإدارة الجامعات الليبية.

8. استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إثرائها بكثير من المعلومات حول متغيراتها، وفي إيجاد مبررات لصياغة مشكلتها، وتحديد أدواتها المستخدمة في أسلوب منهجيتها.

رابعاً: مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يتضح أن جل الدراسات السابقة اهتمت بدراسة موضوع السلوك التنظيمي، وتأثيره على الأداء، وذلك نظراً لأهمية علاقة الارتباط الواضحة بين السلوك التنظيمي وأداء العاملين، وارتباطهما الوثيق بطبيعة العمل ومراحله المختلفة حتى يتم انجازه بالصورة الصحيحة، وبغض النظر عن الاختلاف بين تلك الدراسات في تناولها لجوانب تلك العلاقة إلا أن هناك شبه اتفاق من حيث نتائجها بأن السلوك التنظيمي يعد عاملاً حاسماً في تحديد أداء العاملين ومدى تحقيق المؤسسة لأهدافها، حيث تتفاعل المتغيرات الإنسانية (الفردية) والتنظيمية (الهيكلية) بشكل معقد لتنتج تأثيرات إيجابية أو سلبية وفقاً لسياق العمل وطبيعته من حيث صعوبة وسهولة التنفيذ، وتكوين جماعة العمل وطبيعة شخصية الأفراد المساهمين فيه، واختلاف تجانس الأدوار وأنواع العلاقات بينهم، وذلك يدعم حقيقة أن أداء العاملين بالجامعات سواء كانوا عاملين أو موظفين أو إدارات عليا يرتبط بمدى سلبية أو إيجابية السلوك التنظيمي، فالسلوك التنظيمي عنصراً رئيسياً وفعالاً في رفع كفاءة وفعالية سلوك الفرد والجماعة، من خلال توفر مجموعة من القيم والعادات والتقاليد والقواعد السلوكية التي تبرز على مستوى الجامعة ككل، وذلك ما يوجه سلوك العاملين لتحقيق فعالية الجامعة والوصول إلى أهدافها التربوية المسطرة.

وفي سياق البيئة التعليمية المتطورة يؤكد (النشيلي، 2022) بقوله: لكي تتمكن المؤسسة التعليمية من تحقيق أهدافها فلا بد أن تولي اهتماماً أكبر بدراسة سلوك العاملين بها كأفراد، وجماعات، وتنظيمات، هذا بالإضافة إلى أن الأداء يعد مصطلح أساسي في علم النفس التنظيمي / الصناعي، حيث يؤثر على اتخاذ العديد من القرارات المهمة، وذلك من خلال اختيار، وتعيين الأفراد الذين من المحتمل أن يكون أدائهم أفضل في الوظيفة، وتصميم البرامج التدريبية لتحسين الأداء وتقييمه، وكذلك تحديد نظام الأجور والحوافز

والمكافآت، كما إن جودة أداء العنصر البشري هي مفتاح نجاح أي مؤسسة تعليمية لتحقيق أهدافها، وذلك في إطار سعيها لاستخدام مواردها البشرية بشكل أكثر فعالية للحصول على ميزة تنافسية، وأيضاً قال (نجم، 2024: 66): " يأتي السلوك التنظيمي كونه عاملاً حاسماً يؤثر على أداء المؤسسات التعليمية، وأن فهم هذا السلوك يمكن أن يسهم بشكل كبير في تحسين العملية التعليمية وتحقيق الأهداف التربوية ".

ويمكن تعزيز مشكلة الدراسة الحالية في أن إدارة السلوك التنظيمي في الجامعات الليبية تواجه تحديات كبيرة تؤثر سلباً على أداء العاملين، مما يجعلها دون مستوى الطموحات المرجوه، وأثر ذلك على أداء العاملين، فقد جاء في نتائج دراسة (الطويل، 2024) أن مستوى السلوك التنظيمي في كلية التربية بجامعة الزاوية، جاء بدرجة متوسطة، وبينت أيضاً وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين السلوك التنظيمي والضغوط النفسية لدى موظفي الكلية محل الدراسة، وتبين في دراسة (بن جامع، 2024) وجود ارتباط طردي موجب بدرجة متوسطة بين متغير بيئة العمل الداخلية التي قُيِّمت من قبل موظفي كلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة طرابلس بدرجة منخفضة، وبين أداء العاملين المُقيم بمستواه المرتفع في المؤسسة قيد الدراسة، مما يشير إلى وجود عوامل أخرى غير أبعاد البيئة الداخلية لها تأثير على ارتفاع مستوى أداء العاملين.

ومن ناحية أداء العاملين خلصت دراسة (بن طاهر، 2022) إلى وجود تدني متوسط في أداء العاملين في كلية العلوم الإنسانية بالجامعة الاسمرية، مرتبط بمتغيرات الخلفية الشخصية للموظفين: مستوى التعليم ومستوى الدخل، وأن هناك علاقة عكسية بين المتغيرين المذكورين ومتغير الأداء، أي كلما كان مستوى التعليم ومستوى الدخل أعلى عند الموظف كلما قل مستوى أداءه، ودراسة (الميلودي، 2022) التي توصلت إلى أن تقدير العاملين في جامعة الزاوية لأدائهم يتحقق بدرجة متوسطة.

وبالتالي فإن دراسة السلوك التنظيمي بمكوناته الذاتية والجماعية والتنظيمية، ومعرفة مستوى أداء العاملين يعدان من أهم الأهداف التي لا بد أن تنال اهتمام المؤسسات التربوية بشكل عام والجامعات بشكل خاص سواء كانت حكومية أو خاصة، وأن تُسخر مختلف الوسائل والطرق لتعزيزها وتحسينها وتطويرها، كما يمكن الاستفادة من دراسة السلوك التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين في الحصول على مؤشرات لمدى قدرة أنظمة الجامعات على تحقيق أهدافها بنجاح، ومن هنا جاءت فكرة الدراسة الحالية في البحث عن درجة تواجد عناصر السلوك التنظيمي في إدارة جامعة عمر المختار، ودورها في تعزيز أداء العاملين، ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

1. ما درجة تواجد عناصر السلوك التنظيمي في إدارة جامعة عمر المختار؟
2. ما مستوى أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار؟
3. ما دور عناصر السلوك التنظيمي في تعزيز أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار؟ ويتفرع منه الأسئلة الآتية:

أ. هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عناصر السلوك التنظيمي، وأداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار؟

ب. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعناصر السلوك التنظيمي على أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار؟

خامساً: فرضيات الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وأسئلتها، تم تقسيم الدراسة إلى فرضيتين رئيسيتين، هما:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عناصر السلوك التنظيمي، وأداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار، ويتفرع منها الفرضيات التالية:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأفراد، ومتغير أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عنصر الهيكل التنظيمي، وبين متغير أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عنصر التكنولوجيا، وبين متغير أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عنصر البيئة، وبين متغير أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعناصر السلوك التنظيمي على أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار، ويتفرع منها الفرضيات التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر الأفراد على أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر الهيكل التنظيمي على أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر التكنولوجيا على أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر البيئة على أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار.

سادسا: أهداف الدراسة:

تتلخص أهداف هذه الدراسة في الآتي:

1. التعرف على درجة وجود عناصر السلوك التنظيمي في إدارة جامعة عمر المختار.
2. التعرف على مستوى أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار.
3. التعرف على دور عناصر السلوك التنظيمي في تعزيز أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار.

سابعا: أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها من كونها تمثل إضافة خاصة إلى الفكر الإداري التربوي في ظل ندرة البحوث والدراسات التي تناولت العلاقة بين متغيرات الدراسة على مستوى إدارة الجامعات الليبية، كما تكمن أهميتها في محاولة التعرف على الدور الذي يلعبه السلوك التنظيمي في تعزيز أداء العاملين، وذلك من خلال اختبار العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين كل من السلوك التنظيمي، وأداء العاملين.

ثامنا: حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: وهي دور عناصر السلوك التنظيمي في تعزيز أداء العاملين.
2. الحدود البشرية: وتتمثل في العاملين بإدارة جامعة عمر المختار.
3. الحدود المكانية: وتمثلت في إدارة جامعة عمر المختار.
4. الحدود الزمنية: تم إجراء هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2024 - 2025.

تاسعا: الإطار النظري للدراسة:

1. السلوك التنظيمي، المفهوم والتوظيف:

يعتبر العنصر البشري هو العمود الفقري الذي تركز عليه الإدارة في أي مؤسسة، وهو مطلب حيوي واستراتيجي للارتقاء بالأداء التنظيمي ككل، ولا يمكن أن توجد مؤسسة من دونه، لذلك نجد أن التركيز على دور العلوم السلوكية في تحليل وتوجيه السلوك البشري داخل المؤسسات يعكس تحولا جوهريا في عالم الإدارة الحديثة، حيث لم تعد الأدوات التقليدية كافية لضمان الفعالية التنظيمية وتحقيق الأهداف (باشري، 2017).

فمجال عمل حقل السلوك التنظيمي هو معالجته لمفاهيم متعلقة بالعمل والوظيفة والعاملين، والبيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، والتنظيم الرسمي، وغير الرسمي، ومكونات التنظيم، والإنتاجية والكفاءة والفاعلية، والسياسات والاتجاهات، والمشاعر وردود الأفعال (مراح، 2017)، وبهذا ينطلق علم السلوك التنظيمي من القاعدة الرئيسية التي تشير بأنه: "هو دراسة وتطبيق المعرفة المتعلقة بكيفية تصرف الأفراد والجماعات داخل المنظمات، بهدف الوصول إلى التصرفات والممارسات الأكثر فاعلية، فهو محصلة تفاعل كل من النظرية والممارسة والبحث، باعتبار أن السلوك التنظيمي يمثل مجال الدراسة المهتم بتصرفات الأفراد داخل العمل" (الحاج علي، 2020: 12). ويعرف السلوك التنظيمي بأنه: "الاستجابات التي تصدر عن الفرد نتيجة لاحتكاكه بغيره من الأفراد، أو نتيجة لاتصاله بالبيئة الخارجية من حولهم، ويتضمن بهذا المعنى كل ما يصدر عن الفرد من عمل حركي تفكير، سلوك لغوي إدراكات، انفعالات" (المغربي، 2016، 12)، كما عرفه (عبدالحليم، 2023، 666) بأنه: "ذلك الجزء من المعرفة الأكاديمية التي تهتم بوصف وتقييم وتنبؤ وضبط السلوك الإنساني في البيئة التنظيمية".

وهذا يدعونا إلى القول أن مفهوم السلوك التنظيمي وتطبيقاته المتعددة يسعى إلى تحقيق عدد من الأهداف ضمن المؤسسة، اتفق علي ذكرها رجال الفكر الإداري والباحثين (البوص، 2024)، (بلقاسم، 2023)، (المغربي، 2016) المهتمين بدراسته، وهي:

1. المساهمة في فهم وتفسير سلوك الأفراد داخل التنظيم، وذلك عبر التعرف على مسببات هذا السلوك.
2. التنبؤ بسلوك المتوقع للأفراد داخل التنظيم في حالة التعرف على مسبباته.
3. التحكم والسيطرة في سلوك الأفراد داخل التنظيم وضبطه وتوجيهه، عبر التأثير في مسبباته.

وللمزيد من التحليل لأغراض عملية يمكن القول أن الجامعة " منظمة اجتماعية، وجدت لتحقيق أهداف معينة، ولإشباع احتياجات المجتمع من خلال مجموعة من الكليات والأقسام والأفراد 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 تعده من مؤتمرات وندوات ودراسات في إغناء المعرفة العلمية وإثرائها، 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 ("عبدالحليم، 2023: 666). وبالتالي تدعونا الجامعات وأهميتها المنبثقة من ما تقدمه من خدمات إلى أهمية دراسة السلوك التنظيمي ومجالاته التطبيقية والبحثية، وذلك لزيادة فهم سلوك الأفراد الذين يمثلون أهم عنصر من عناصر التنظيم، خاصة في ظل تلك المتغيرات والأزمات المتعددة التي تحيط بالجامعات، من حيث كونه أولوية داعمة ووسيلة ضرورية لتطوير العملية التنظيمية في كل الجامعات لطرح رؤى وحلول للقضايا والإشكاليات المتباينة التي أصبحت سمة بارزة لبيئة المؤسسات التربوية المعاصرة، ويمكن أن تساهم عملية السلوك التنظيمي في الجامعات في تحقيق مجموعة من الفوائد وردت عند (باشري، 2017) كالآتي:

1. **على مستوى الجامعة:** يمكن للجامعة من خلال معرفة مستوى الإدراك، وفهم طبيعة الدوافع والاتجاهات والقيم ومستوى التعلم التي تحكم سلوك الأفراد العاملين بها، وأيضاً معرفة طبيعة الضغوط، ونمط القيادة السائد، وما هو مستخدم من وسائل اتصال، أن تفهم وتفسر نسيج التفاعل التنظيمي الصادر عن سلوكيات، وردود أفعال الأفراد العاملين، وبالتالي إدارة السلوك وتوجيهه بالتدعيم الإيجابي للسلوك المرغوب، وبناء نظم الحوافز الفعال، وتهيئة مناخ عمل مناسب في البيئة التربوية وتخفيف الضغوط لتحقيق الأهداف التعليمية بفعالية.

2. **على مستوى الفرد:** يمكن للأفراد العاملين في الجامعة من خلال معرفة محددات وعناصر سلوكهم أن يحققوا فوائد كثيرة، من أهمها تجنب عوامل الإدراك الخاطئ للمثيرات والمواقف التي تشوه عمليات التفاعل والاتصال، أو انعدام الاستجابة والتفاعل الصحي مع الإدارة وزملاء العمل، وتجنب مسببات ضغوط العمل، للوصول إلى تدعيم، وتعزيز فرص الالتزام بالسلوك الصحيح.

3. **على مستوى البيئة:** زيادة قدرة الجامعة على التعرف بدقة على البيئة المحيطة وتفاعلها الإيجابي معها، ومحاولة الاستجابة لمطالب البيئة المحيطة غير المتعارضة مع مصالح الجامعة وأهدافها من خلال تجنب الآثار السلبية المباشرة، أو غير المباشرة، وتبني استراتيجيات متكاملة تعزز الاستدامة البيئية والمسؤولية المجتمعية.

وبصفة عامة يمكن القول أن أهمية السلوك التنظيمي والحاجة الملحة لدراسته ليس مجرد بديل من بين عدة بدائل مطروحة أمام المؤسسات التربوية عامة والجامعات بصفة خاصة، بل أصبحت أداة أساسية لتحقيق الفعالية، والقيمة المضافة علي جميع المستويات التنظيمية، وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية لها، وذلك لا يتأتى إلا مع توافر مجموعة مكونات، أو يمكن عدها كعناصر مهمة لإدارة السلوك التنظيمي اتفق على ذكرها (عبد الباقي، 2004)، (عبدالحليم، 2023)، (البوص، 2024)، والتي يمكن حصرها في أربعة عناصر، وهي:

1. **الأفراد:** وهم يعملون كأفراد ومجموعات داخل الجامعة باعتبارهم نظام اجتماعي (رسمي – غير رسمي)، وهم أهم عناصرها بحيث يؤثر ويتأثرون بها، وهؤلاء الأفراد حالات متغيرة ومتطورة، ومختلفون من حيث التفكير والدوافع والشخصية والمشاعر.

2. **الهيكل التنظيمي:** وهو المحدد للعلاقات الرسمية داخل الجامعة بين أفرادها، من خلال توضيح المستويات وأنواع المهام والوظائف والعلاقات بينها، وما تحتاجه المشكلات المتعددة -إن وجدت- من التعاون والتنسيق، واتخاذ القرارات لمواجهتها وصولاً لتحقيق الأهداف التربوية.

3. **التكنولوجيا:** وتمثل كل المستجدات الحديثة فيما يخص آلات والتقنيات والبرمجيات وغيرها من أساليب التكنولوجيا الحديثة التي يستخدمها العاملون داخل الجامعة في أداء أعمالهم، وتؤثر التكنولوجيا المستخدمة على سلوك العاملين في العمل وإنتاجيتهم، كما أن لها تكلفة وعائد.

4. **البيئة:** تعمل كافة الجامعات في بيئة داخلية خاصة بها، وأيضاً في بيئة خارجية خاصة بالمجتمع، وهذه الأخيرة تشمل الاجتماعية والتعليمية والثقافية والاقتصادية عن المجتمع، وهذه البيئة الخارجية لها تأثير كبير علي سلوكيات واتجاهات العاملين في الجامعات، وهذه يجب أخذها في الاعتبار عند دراسة السلوك التنظيمي في الجامعات بدرجة أكبر من البيئة الداخلية التي لها تأثير في سلوك واتجاهات وظروف العمل وتحقيق الأهداف ودرجة المنافسة.

2. أداء العاملين، المفهوم والتوظيف:

نتعرض إلي بعض الجهود التي قُدمت لتحديد مفهوم أداء العاملين، فمنها ما أشار إلي أنه " فالغالب ما يحدث ليس وتداخل بين الأداء والجهود، فالجهد يشير إلي الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد " (الصادق، 2020: 92)، ومنهم من نظر إلي الأداء كظاهرة جديدة بالكامل لم تعد تقارن مع نظام التقدير المعروف تقليدياً بالتقويم، وإنها تطورت من التركيز على تقويم الأداء فقط إلي التركيز على تطوير العاملين بالكامل (عبدالحليم، 2023). وفيما يلي بعض التعاريف المتعلقة بالأداء من وجهة نظر بعض الباحثين:

يعرف (نور الدين، 2018: 145) الأداء بأنه: " هو العمل الذي تكلف به المؤسسة عاملاً معيناً، ويحدد بكمية وينجز بمستوى جودة أي نوعية محددة وفق مقاييس معينة ".

وعرفه (بوعشرين، 2024: 75) بأنه: " ناتج جهد أو سلوك معين يقوم ببذله العاملون في المؤسسة من أجل إنجاز عمل ما للوصول إلي تنفيذ أنشطتهم ومسؤولياتهم ومهامهم وواجباتهم لتحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة ".

كما يعرف (بن جامع، 2024، 469) أداء العاملين بأنه: " عبارة عن قدرة العاملين للقيام بمهام وواجبات ومسؤوليات الوظيفة الواضحة والعناصر والمعالم والمتطلبات خير قيام وبأقل وقت وأقل تكلفة لتحقيق أقصى درجة إنتاج في ظل بيئة تنظيمية متكاملة تتصف بمناخ ملائم وجيد للعمل مع توفير التعليمات الإدارية في ظل هيكل تنظيمي يأخذ في الاعتبار كل المتغيرات المحيطة ".

ويرجع تفسير التركيز الكبير الذي حظي به مفهوم أداء العاملين في الدراسات الإدارية، وإدارة الموارد البشرية لكون مفهوم الأداء الجيد أصبح منذ أكثر من نصف قرن ولاسيما حقبة الثمانينات حالة تميز مؤسسات الأعمال بشكل عام، وله دور كبير في تسييرها لخلق قيمة مضافة وميزة تنافسية، وذلك لأهمية هذا المفهوم لمختلف المستويات الإدارية بشكل عام ولاسيما الفرد والمؤسسة من ناحية، ولتداخل وتنوع العوامل التي تؤثر فيه والمؤشرات التي تقيسه، وأيضاً لاقتارنه وتداخله بمفاهيم الكفاءة والفعالية من ناحية أخرى، فهناك من جعل الأداء دالة للكفاءة، وآخر نظر له كأداة للفعالية، فالاتجاهات الإدارية التقليدية والحديثة تبحث عن الأداء المتميز من خلال التأكيد على التوجهات والممارسات التي تصب باتجاه تعظيم الأداء (الكبيس، 2024)، ومازالت المؤسسات التربوية ومنها الجامعات إلي يومنا هذا تعمل بالبحث من خلال استخدام عدة أساليب تهدف إلي تحقيق غاية واحدة هي تحسين أداء العاملين، عن طريق إعادة تصميم هياكلها، وتحديث نظام حلقات الجودة، وابتداع نظام أو برامج جديدة لتقييم الأداء وللحوافز للجهود الفردية والجماعية الملموسة، حيث يمثل الأداء دافعاً أساسياً لضمان وجودها من عدمه، والأكثر إسهاماً في تحقيق بقاءها واستمراريتها (عاشور، 2016).

وتوضح لنا التعريفات السابقة لمفهوم أداء العاملين وأهميته انه يمكن النظر إليه على أنه نتاج للعلاقة المتداخلة بين عدة عناصر اتفق على ذكرها عدد من الباحثين، والتي تتمثل في: (بوعشرين، 2024)، (بن جامع، 2024)، (خبار، 2022)، (الصادق، 2020)، (نور الدين، 2018) وهي.

1. عنصر تحقيق الأهداف: يتعلق بقدرة العامل علي تحقيق الأهداف المحددة له، سواء كانت فردية أو جماعية، أو متعلقة بالجامعة ككل.
2. عنصر المعرفة: وتشمل المعارف العامة للعامل، وقدراته ومهاراته المهنية، والفنية، وخلفيته العامة عن متطلبات عمله والمجالات المرتبطة به.
3. عنصر نوعية العمل: يتعلق بمستوى إدراك الفرد لما يقوم به من أعمال، ورغبته وقدرته على تنظيمه، والبراعة في تنفيذه دون أخطاء.
4. عنصر جودة العمل: ويتعلق بمدى إتمام العامل لعمله بطريقة مقننة والاهتمام بالتفاصيل، من حيث مطابقته للمعايير المحددة، والدقة، وتحقيق الجودة المطلوبة.
5. عنصر كمية العمل: ويتعلق بمقدار العمل المنجز للعامل في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة إنجازة.
6. عنصر المثابرة والجدية: ويتعلق بقدرة العامل على تحمل مسؤولية إنجاز العمل في وقته المحدد وجديته وتفانيه لإنجازة، ومدى حاجته للإرشاد والتوجيه، وتقييم نتائجه.
7. عنصر التعاون والتواصل: يتعلق بقدرة العامل على إنجاز العمل بفعالية في فريق عمل والتواصل والتعاون معهم لتحقيق أهدافهم المشتركة.
8. عنصر الابتكار والتحسين: يتعلق بقدرة العامل على تقديم أفكار إبداعية، وقدرته على تحسين إجراءات العمل وعملياته للوصول إلي رفع مستوى الكفاءة وتحقيق التطور.

وبمراجعة الأدبيات السابقة يتضح من مفهوم أداء العاملين أن الأداء يمثل الدور المهم لقدرة العاملين على انجاز الأعمال بكفاءة وجودة وحسب النتائج المطلوبة، ويمكن قياسه ضمن واحد من التصنيفات الستة العامة لمقاييس الأداء الموضحة بالجدول رقم (1) كما أشار لها (الكبيس، 2024: 385):

المقياس	الوحدة المقاسة	التعبير عنه بالوحدات
الكفاءة	قدرة الجامعة على أداء المهام	المدخلات الفعلية مقابل المدخلات المخططة
الفعالية	قدرة الجامعة على التخطيط لمخرجات عملياتها	المدخلات الفعلية مقابل المدخلات المخططة
الجودة	إنجاز العمل المحدد بطريقة صحيحة، والمعايير المطلوبة تحدد بحسب احتياج المستفيد	عدد الوحدات الفعلية بالطريقة الصحيحة من إجمالي عدد الوحدات المحققة
التوقيت	إنجاز العمل المحدد بالوقت المحدد له، ومعايير التوقيت تحدد بحسب احتياج المستفيد	عدد الوحدات الفعلية بالوقت المحدد من إجمالي عدد الوحدات المحققة
الإنتاجية	حجم الموارد المستخدمة لإنجاز عمل محدد	إجمالي المخرجات من المدخلات

ومن ناحية أخرى هناك تعدد لوجهات النظر المتعلقة بالأبعاد المكونة لمصطلح الأداء التي يمكن من خلالها دراسته، وتقييمه، وترقيته وتدريبه، فقد أشارت دراسة كل من (مجيد، 2019)، و (مرزوق، 2020)، و (النشيلي، 2022) بعد مراجعتها لأهم محددات وأبعاد أداء العاملين في الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالسلوك التنظيمي وبأداء العاملين، إلي وجود من صنفها إلي: (محددات أداء موضوعية: وتشمل كل عمل قابل للقياس الكمي - ومحددات أداء غير موضوعية: وتشمل كل عمل لا يخضع للقياس الكمي)، ومنهم من حدد أبعاد أداء العاملين بأنها: (العناصر، ومنها الملموس التي تعرف عن طريق الأعمال المنجزة للعامل وخلوها من الأخطاء، وغير الملموسة المتعلقة بالصفات الشخصية للعامل)، كما يوجد من تناول محددات أداء الأفراد بأنها: (القدرة علي العمل، الدافعية والرغبة نحو العمل، الفرصة لأداء العمل)، في حين توصلت بعض الدراسات الأخرى إلي أن أداء العاملين يتضمن خمسة أبعاد هي: (أداء المهام، والأداء السياقي، والأداء التكيفي، والأداء الإبداعي، والأداء المضاد للإنتاجية)، وفي نفس السياق هناك من تناول دراسة أداء العاملين من خلال ثلاثة أبعاد وهي: (أداء المهمة، والأداء السياقي، والأداء التكيفي)، وتبين لنا أن أغلب الدراسات السابقة اعتمدت على أن أداء العاملين يشتمل علي بعدين هما: أداء المهمة (سلوكيات الدور) وأداء الدور الإضافي (سلوكيات الدور الإضافي)، ولذا ستعتمد الدراسة الحالية على استخدامهما، وفيما يلي مزيد من الشرح والتوضيح لهما:

1. أداء المهمة (سلوكيات الدور الأساسي): قيام العامل بسلوكيات وأنشطة لإنجاز المهام المسؤول عنها والمنوطه به التي ورد ذكرها بشكل رسمي في الوصف الوظيفي لدوره، وقدرته على تلبية متطلبات وتوقعات ذلك الدور، وإثبات الكفاءة والخبرة التي تسهم بشكل مباشر، أو غير مباشر في تحقيق أهداف المؤسسة.

2. أداء الدور الإضافي (سلوكيات الدور الإضافي): قيام العامل بسلوكيات، وأنشطة ليست جزءاً رسمياً من الوصف الوظيفي لدوره، ولا ترتبط بمهام محددة، بل أداء أنشطة ذات دور إضافي (اختيارية – تطوعية) تجاه المؤسسة والعملاء والمجتمع ككل، والتي تسهم بشكل غير مباشر في أداء المؤسسة وتعظيم وزيادة الفعالية التنظيمية من خلال تسهيل أداء المهام.

عاشراً: منهجية وإجراءات الدراسة:

1. منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على استخدام المنهج الوصفي التحليلي في إجراءاتها، نظراً لمناسبته لمعرفة إلي أي حد يرتبط متغيران، من خلال وصفه للحقائق وتحليله للأبعاد نظرياً وتطبيقياً، وذلك من أجل اختبار فرضياتها وتحقيق أهدافها، وفقاً للإجراءات التالية:

أ. مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع العاملين في الإدارات والمكاتب والمراكز التابعة للإدارة العامة لجامعة عمر المختار باختلاف تخصصاتهم ومؤهلاتهم العلمية ومستوياتهم الوظيفية، ولقد بلغ حجم مجتمع الدراسة حسب إحصائيات الجامعة (437) مفردة، كما هو موضح بالجدول رقم (2):

جدول (2) مجتمع الدراسة

عدد العاملين	المراكز	عدد العاملين	المكاتب	عدد العاملين	الإدارات
09	مركز اللغات	08	مكتب رئيس الجامعة	12	وكيل الجامعة للشؤون العلمية
11	مركز المختار للبحوث والاستشارات	04	مكتب التعاون الدولي	166	إدارة الكاتب العام
10	مركز الأبحاث والدراسات الأثرية	20	مكتب ضمان الجودة وتقييم الأداء	48	إدارة المسجل العام
55	مركز خدمات الحاسوب	12	مكتب الاستشارات الفنية والعطاءات	09	إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس
		04	مكتب التأليف والترجمة والنشر	15	إدارة الدراسات العليا والتدريب
		07	مكتب الشؤون القانونية	22	إدارة المكتبات والمطبوعات والنشر
				25	إدارة النشاط الطلابي
85	المجموع	55	المجموع	297	المجموع
		437			المجموع الكلي

وبالرجوع إلي الجدول السابق يتضح أن طبيعة مجتمع الدراسة مقسمة إلي طبقات (شرائح) حسب الإدارات والمكاتب والمراكز، لذا قد اعتمدت الدراسة الحالية أسلوب العينة الطبقية النسبية لاختيار عينة الدراسة، إذ بلغ حجم العينة وفق معادلة ستيفن ثامبسون (204) مفردة بنسبة مئوية تقارب 46%، والجدول رقم (3) يوضح التمثيل النسبي لعينة الدراسة من كل طبقة (إدارة، مكتب، مركز):

جدول (3) عينة الدراسة

عدد العاملين	المراكز	عدد العاملين	المكاتب	عدد العاملين	الإدارات
04	مركز اللغات	04	مكتب رئيس الجامعة	06	وكيل الجامعة للشؤون العلمية
05	مركز المختار للبحوث والاستشارات	02	مكتب التعاون الدولي	78	إدارة الكاتب العام
05	مركز الأبحاث والدراسات الأثرية	09	مكتب ضمان الجودة وتقييم الأداء	23	إدارة المسجل العام
26	مركز خدمات الحاسوب	05	مكتب الاستشارات الفنية والعطاءات	04	إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس

02	مكتب التأليف والترجمة والنشر	07	إدارة الدراسات العليا والتدريب
03	مكتب الشؤون القانونية	10	إدارة المكتبات والمطبوعات والنشر
		11	إدارة النشاط الطلابي
40	المجموع	25	المجموع
		204	المجموع الكلي

ب. أداة الدراسة:

وفقاً لأهداف الدراسة الحالية ومنهجيتها اعتمد على الاستبانة، أداة جمع للبيانات والمعلومات من أجل قياس متغيراتها والمساعدة في الإجابة على تساؤلاتها كالتالي:

- تحديد الأبعاد التي تكون بنية أداة الدراسة:

استناداً على الدراسات السابقة (البوص، 2024)، و (النشلي، 2022)، و (مرزوق، 2020) المتعلقة بمشكلة الدراسة الحالية، ولتحديد تعريف إجرائي مناسب للمتغيرات المراد قياسها، تم تحديد الأبعاد التي تكون بنية الاستبيان، واحتوى الاستبيان في صورته الأولية على (48) فقرة موزعة على متغيرين هما:

المحور الأول: ويقاس درجة تواجد عناصر السلوك التنظيمي في إدارة جامعة عمر المختار، وقد اشتمل على (32) فقرة، موزعة على أربعة أبعاد فرعية هي: (الأفراد، الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا، البيئة)، واحتوى كل بُعد على (8) فقرات.

المحور الثاني: ويقاس مستوى أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار، وقد اشتمل على (16) فقرة، موزعة على بُعدين هما: (أداء المهمة، أداء الدور الإضافي)، واحتوى كل بُعد على (8) فقرات.

- إجراءات التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة:

اعتمد منذ البداية في خطوة بناء أداة الدراسة على أدوات سبق استخدامها، حيث تم اختبارها واثبات صلاحيتها على مستوى البيئة الإدارية التي طبقت فيها، وللحرص على الخروج بأداة للدراسة الحالية تتمتع بدرجة مقبولة من الصلاحية والثبات، تم التأكد من مدى توافر هذه الخصائص وفقاً للإجراءات الآتية:

الصدق:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين، وطلب منهم تحكيمها سواء اقتضى ذلك تعديل بعض الفقرات أو حذفها أو إضافة أخرى جديدة، ومن حيث البناء واللغة، ومدى انتماءها مع البعد المكونة له، وملائمتها لقياس ما وضعت من أجله، وملائمة ودقة تسمية كل محور والأبعاد المكونة له، إلي جانب مقياس ليكارت الخماسي المستخدم في الأداة وأي أراء أخرى تخدم هذه الخطوة، وبناء على ما قدموه من أراء وملاحظات، من حيث حذف فقرات والدمج وإعادة صياغة بعضها، والتأكد من سلامته لغوياً، خرج الاستبيان في صورته شبه النهائية ليصبح مجموع فقرات الاستبانة في صورتها النهائية (30) فقرة، ليتم تطبيقه على العينة التجريبية (عينة الثبات).

الثبات:

لتقدير ثبات درجات أداة الدراسة الذي يعتمد على تحليل النتائج بعد تجربتها، تم تطبيق الاستبانة في صورتها شبه النهائية على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة الحالية حجمها (35) مفردة، وتم حساب ثبات الاتساق الداخلي بطريقة معامل الفا كرونباخ للتأكد من ثبات درجات أداة الدراسة، والجدول رقم (4) يوضح قيم معاملات الثبات لكل بُعد من الأبعاد الفرعية لمتغيرات أداة الدراسة على حدة، والدرجة الكلية لكل متغير رئيسي:

المتغيرات	البُعد	عدد الفقرات	معامل الثبات
عناصر السلوك التنظيمي	الأفراد	5	0.770
	الهيكل التنظيمي	5	0.756
	التكنولوجيا	5	0.837
	البيئة	5	0.827
	الدرجة الكلية	20	0.944
أداء العاملين	أداء المهمة	5	0.936
	أداء الدور الإضافي	5	0.828
	الدرجة الكلية	10	0.933

من الجدول السابق يتضح أن قيم معاملات الثبات لكل بُعد من الأبعاد الفرعية لمتغيرات أداة الدراسة على حدة، وكذلك الدرجة الكلية مرتفعة، فبلغت الدرجة الكلية لمعامل الثبات لفقرات متغير عناصر السلوك التنظيمي القيمة (0.944)، والقيمة (0.933) لفقرات متغير أداء العاملين.

ج. الصيغة النهائية لأداة الدراسة:

بعد الانتهاء من خطوات بناء أداة الدراسة، والإجراءات التي اتبعت للتحقق من صدقها وثباتها، اعتمد الاستبيان بصيغته النهائية، بالصورة الآتية:

الجزء الأول: رسالة موجهة إلي عينة الدراسة تتضمن عنوان الدراسة وأهدافها، والمعلومات التوضيحية لكيفية الإجابة على بنود وفقرات أداة الدراسة.

الجزء الثاني: ويتضمن على (20) فقرة لقياس درجة وجود عناصر السلوك التنظيمي في إدارة جامعة عمر المختار.

الجزء الثالث: ويتضمن على (10) فقرات لقياس مستوى أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار.

وأعطى لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزناً وفق سلم ليكرت الخماسي لتقدير درجة أهمية استجابة المبحوثين بحسب التنوع التالي:

الاستجابة	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة منخفضة	بدرجة منخفضة جداً
الدرجة	5	4	3	2	1

وتم تحديد التقدير اللفظي لمتوسط كل فقرة من فقرات الأبعاد الفرعية، وكذلك للمتوسط العام لمتغيرات أداة الدراسة من خلال النموذج الإحصائي الذي يعتمد على تحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا)، وذلك عن طريق حساب المدى $(4 = 1 - 5)$ ، ومن ثم تقسيم المدى على أكبر قيمة في المقياس $(0.80 = 5 \div 4)$ ، لتحديد الحد الأدنى والأعلى لكل خلية، وبذلك أصبح النموذج الخاص بمقياس متغيرات أداة الدراسة وأبعادها الفرعية على النحو التالي:

جدول (5) الأبعاد الفرعية لمتغيرات الدراسة

التقدير اللفظي	طول الخلية
منخفضة جدا	إذا كانت قيمة المتوسط من 1 إلى أقل من 1.80
منخفضة	إذا كانت قيمة المتوسط من 1.80 إلى أقل من 2.60
متوسطة	إذا كانت قيمة المتوسط من 2.60 إلى أقل من 3.40
مرتفعة	إذا كانت قيمة المتوسط من 3.40 إلى أقل من 4.20
مرتفعة جدا	إذا كانت قيمة المتوسط من 4.20 إلى أقل من 5.00

وتم التطبيق النهائي لأداة الدراسة بتوزيعها على عينة الدراسة البالغ عددها (204) عاملا موزعين على إدارات ومراكز ومكاتب إدارة جامعة عمر المختار في شهر 2024/10، وتم استرجاعها وفحصها ليصبح عدد الخاضع للمعالجة الإحصائية (196) استمارة.

د. أساليب المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة الحالية واختبار فرضياتها استخدم برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في تحليل البيانات المجمعة من عينة الدراسة، واستخراج النتائج وفقا للأساليب الإحصائية التالية:

- معامل الفا كرونباخ لحساب ثبات أداة الدراسة.
- الإحصائيات الوصفية (تكرارات ونسب مئوية ومتوسطات حسابية وانحرافات معيارية) لتحديد درجة استجابة أفراد العينة على متغيرات وأبعاد أداة الدراسة.
- اختبار كولموجوروف - سمرنوف (K-S) ومعامل الالتواء Skewness للتحقق من شرط الاعتدالية لبيانات الدراسة.
- معامل تضخم التباين VIF للتأكد من مدى احتمالية وجود التعددية الخطية بين المتغيرات المستقلة.
- معامل التباين المسموح به Tolerance للتأكد من عدم وجود ارتباط متعدد عال بين المتغيرات المستقلة للدراسة.
- معامل الارتباط الخطي البسيط (بيرسون) لدراسة العلاقة الإحصائية أو الارتباط بين متغيرات أداة الدراسة ككل.
- اختبار تحليل التباين ANOVA لمعنوية نموذج الانحدار لمتغيرات الدراسة.
- نموذج الانحدار الخطي المتعدد Stepwise لدراسة درجة تأثير الأبعاد الفرعية للمتغير المستقل على المتغير التابع.

الحادي عشر: تحليل نتائج الدراسة:

1. نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

أ. إجابة السؤال الأول: التحليل الوصفي للمتغير المستقل للدراسة:

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة على كل عنصر من العناصر الأربعة لمتغير السلوك التنظيمي موضوع الدراسة، والدرجة الكلية، لتقييم ومعرفة درجة تواجد عناصر السلوك التنظيمي في إدارة جامعة عمر المختار، كما هو موضح في الجدول رقم (6):

جدول (6) الإحصاءات الوصفية لاستجابات عينة الدراسة لعناصر متغير السلوك التنظيمي والدرجة الكلية

م	عناصر السلوك التنظيمي	عدد الحالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي	الترتيب
1	الأفراد		3.16	0.670	متوسط	الأول
2	الهيكل التنظيمي		3.11	0.697	متوسط	الثاني
3	التكنولوجيا	196	2.89	0.585	متوسط	الثالث
4	البيئة		2.82	0.609	متوسط	الرابع
	الدرجة الكلية		3.00	0.502	متوسط	

يتضح من الجدول رقم (6) أن درجة وجود عناصر السلوك التنظيمي في إدارة جامعة عمر المختار كانت متوسطة من وجهة نظر أفراد العينة، حيث بلغ المتوسط الحسابي القيمة (3.00)، وبالنظر إلى قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على العناصر الفرعية يتضح وجود تفاوت في آرائهم حول درجات تواجد عناصر السلوك التنظيمي بإدارة جامعة عمر المختار، فقد جاء عُنصر الأفراد في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.16)، ويتبعه تالياً في المرتبة الثانية عُنصر الهيكل التنظيمي بمتوسط حسابي قدره (3.11)، في إشارة من أفراد عينة الدراسة على إنهم يمارسون مهامهم بدرجة متوسطة من العناية والاهتمام من قبل إدارة الجامعة محل الدراسة، وأنهم محايدون نحو حرصهم على نجاح عملها وتحقيق أهدافها بغض النظر عن المقابل المادي، وبأن إدارة الجامعة تهتم بدرجة متوسطة بهم وبمصالحهم من خلال تجديد تصرفاتها ومبادراتها التي تشجع على تقديم المقترحات والأفكار الإبداعية لتطوير العمل فيها، وعلى حل مشاكلهم وما يعانونه من صعوبات بكل ما تمتلكه من آليات ملائمة لمواجهتها، وإنها تعتمد على الأساليب المتطورة الخاصة بعمل الهيكل التنظيمي وتطويره عند الحاجة وفقاً لما يستجد من تطورات، وأن هيكلها التنظيمي يحدد بشكل واضح الوظائف المختلفة من حيث أنواعها ومستوياتها والعلاقات بينها بالدرجة نفسها، وجاء عُنصر التكنولوجيا في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (2.89)، ويتبعه في المرتبة الرابعة عُنصر البيئة بمتوسط حسابي قدره (2.82)، وكانت بدرجة متوسطة، مما يشير إلى حياد موافقة أفراد عينة الدراسة على أن إدارة الجامعة محل الدراسة تقوم بالمحافظة على العلاقات الطيبة مع الجهات الخارجية، وتوفر بيئة داخلية مستقرة ومريحة بالنسبة لهم تشجع على الإبداع والابتكار، وتتواصل بشكل مستمر ومثمر مع بيئتها الخارجية، وتستخدم الوسائل والأدوات الحديثة في أعمالها ووظائفها، وتحدث البرمجيات والتقنيات بما يتوافق مع تقنيات العصر الحديث، وتشجعهم على الوقوف على آخر التطورات التقنية والمساعدة في تطبيقها بالجامعة.

وقد لوحظ التفاوت في نتائج التقييم لدرجات السلوك التنظيمي بين مرتفع ومتوسط بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة التي تناولت متغير السلوك التنظيمي بالدراسة في الجامعات الليبية، فقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (الطويل، 2024) التي أسفرت نتائجها أن مستوى السلوك التنظيمي في كلية التربية بجامعة الزاوية، جاء بدرجة متوسطة، واختلفت مع دراسة (الحاج على، 2020) بأن السلوك التنظيمي بالإدارة العامة لجامعة الزاوية جاء بدرجة عالية.

ب. إجابة السؤال الثاني: التحليل الوصفي للمتغير التابع للدراسة:

للإجابة عن السؤال الثاني تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة على بُعدي متغير أداء العاملين موضوع الدراسة، والدرجة الكلية، لتقييم ومعرفة مستوى أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار، كما هو موضح في الجدول رقم (7):

جدول (7) الإحصاءات الوصفية لاستجابات عينة الدراسة لأبعاد متغير أداء العاملين والدرجة الكلية

م	أبعاد أداء العاملين	عدد الحالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي	الترتيب
1	أداء المهمة		3.36	0.915	متوسط	الأول
2	أداء الدور الإضافي	196	3.01	0.876	متوسط	الثاني
	الدرجة الكلية		3.19	0.775	متوسط	

يتضح من الجدول رقم (7) أن مستوى أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار كان متوسطاً من وجهة نظر أفراد العينة، حيث بلغ المتوسط الحسابي القيمة (3.19)، وبالنظر إلى قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على الأبعاد الفرعية يتضح حصول بُعد أداء المهمة (سلوكيات الدور الأساسي) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.36)، مما يشير إلى شعور أفراد عينة الدراسة بدرجة متوسطة بأنهم يحرصون على أداء مهام وظائفهم الرسمية بدقة، ووفق المعدلات المطلوبة، وانجازها في الوقت المحدد، ويسعون باستمرار لمعرفة كل يطرأ عليها من مستجدات بما يساعد في تحقيق أهداف الجامعة، ويتبعه تالياً في المرتبة الثانية بُعد أداء الدور الإضافي (سلوكيات الدور الإضافي) بمتوسط حسابي قدره (3.01)، في إشارة إلى حياد أفراد عينة الدراسة بدرجة متوسطة على تطوعهم لأداء العمل الإضافي ولمساعدة الآخرين بشكل أكثر مما تطلبه وظيفتهم الرسمية، ويمتثلون لتعليمات العمل حتى وان كان المشرف غير موجود ويدافعون عن قراراته، ويتعاونون مع الآخرين في فريق العمل ودعمهم وتشجيعهم عند مواجهة المشكلات.

واتفقت الدراسة الحالية أيضاً مع اغلب الدراسات التي تناولت دراسة أداء العاملين في الجامعات الليبية كدراسة (الميلودي، 2022) التي توصلت إلى أن تقدير العاملين في جامعة الزاوية لأدائهم يتحقق بدرجة متوسطة، ومع دراسة (بن طاهر، 2022) التي توصلت إلى وجود تدني بدرجة متوسطة في أداء موظفي كلية العلوم الإنسانية بالجامعة الأسمرية، ومن جهة أخرى اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (الصادق، 2020) التي عكست إجابات العاملين بإدارة الخدمات الصحية بمدينة مصراته الدرجة المتوسطة في تقييم أدائهم، وأخيراً دراسة (النشيلي، 2022) التي اتفقت مع الدراسة الحالية في أن بُعد سلوكيات الدور الأساسي يعد الأول من حيث الأهمية النسبية على بُعد سلوكيات الدور الإضافي، واختلفت مع دراسة (بن جامع، 2024) بأن مستوى أداء العاملين في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة طرابلس جاء مرتفعاً.

2. إجابة السؤال الثالث: اختبار فرضيات الدراسة:

للإجابة عن السؤال الثالث ومعرفة دور السلوك التنظيمي في تعزيز أداء العاملين بإدارة جامعة عمر المختار، تم تقسيم الدراسة إلى فرضيتين رئيسيتين، هما:

- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عناصر السلوك التنظيمي، وأداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار.
- الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعناصر السلوك التنظيمي على أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار.

وللتأكد من مدى ملائمة بيانات الدراسة لشروط إجراء اختبارات تحليل التحقق من صحة، أو عدم صحة فروض الدراسة، تم إجراء بعض الاختبارات القبليّة، كاختبار كولموجروف - سمرنوف (K-S) ومعامل الالتواء Skewness للتحقق من شرط الاعتدالية لبيانات الدراسة، ومعامل تضخم التباين VIF للتأكد من مدى احتمالية وجود التعددية الخطية بين المتغيرات المستقلة، ومعامل التباين المسموح به Tolerance للتأكد من عدم وجود ارتباط متعدد عالٍ بين المتغيرات المستقلة للدراسة، والجدول رقم (8) يوضح نتائج تلك الاختبارات:

جدول (8) اختبار كولموجروف - سمرنوف (K-S)، ومعامل الالتواء، ونتائج معامل تضخم التباين، والتباين المسموح به

القراءات				
المتغير المستقلة	مستوى دلالة اختبار	معامل الالتواء	معامل تضخم التباين	التباين المسموح به
	(K-S)	Skewness	VIF	Tolerance
الأفراد	0.479	-0.183	1.560	0.641
الهيكل التنظيمي	0.405	-0.691	1.589	0.629
التكنولوجيا	0.542	-0.007	1.485	0.674
البيئة	0.805	-0.144	1.423	0.703

يتضح من الجدول السابق أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي حيث جاءت قيم مستوى الدلالة لاختبار كولموجروف - سمرنوف (K-S) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وكانت قيم معاملات الالتواء لجميع المتغيرات أقل من الدرجة الحرجة للاختبار البالغة (1)، وجاءت جميع قيم معامل تضخم التباين (VIF) للمتغيرات المستقلة أقل من القيمة الحرجة للاختبار (10)، مما يدل على عدم وجود تداخل خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة، كما اتضح أن قيم اختبار التباين المسموح به (Tolerance) لجميع المتغيرات المستقلة أكبر من القيمة الحرجة للاختبار البالغة (3)، مما يؤشر إلى عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة للدراسة، وبعد إجراء الاختبارات القبلية والتأكد من مدى ملائمة بيانات الدراسة أصبح بالإمكان إجراء اختبارات تحليل التحقق من صحة أو عدم صحة فروض الدراسة، وفقا للاتية:

أ. نتائج اختبار الفرضية الأولى للدراسة:

للتحقق من صحة أو عدم صحة الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة التي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عناصر السلوك التنظيمي، وأداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار)، تم استخدام أسلوب الارتباط البسيط بيرسون، ويوضح الجدول رقم (9) نتائج معامل الارتباط:

جدول (9) معاملات الارتباط لكل بُعد من الأبعاد الفرعية لمتغيرات الدراسة والدرجة الكلية

المتغير المستقل	المتغير التابع		
	معامل ارتباط بيرسون	أداء المهمة	أداء الدور الإضافي
الأفراد	معامل الارتباط	0.325**	0.380**
	المعنوية	0.000	0.000
الهيكل التنظيمي	معامل الارتباط	0.427**	0.557**
	المعنوية	0.000	0.000
التكنولوجيا	معامل الارتباط	0.124	0.302**
	المعنوية	0.083	0.000
البيئة	معامل الارتباط	0.311**	0.411**
	المعنوية	0.000	0.000
السلوك التنظيمي	معامل الارتباط	0.358**	0.406**
	المعنوية	0.000	0.000

**الارتباط دال عند المستوى 0.01 (ثنائي الذيل)

يتبين من النتائج الموضحة بالجدول السابق وجود علاقات ارتباط موجبة ومعنوية بين جميع متغيرات الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، نعرضها على النحو التالي:

- توجد علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين عناصر السلوك التنظيمي، ومتغير أداء العاملين بمعامل ارتباط (0.437) عند مستوى دلالة (0.01).
- توجد علاقة ارتباط موجبة ضعيفة بين عناصر السلوك التنظيمي، ويُعد أداء المهمة بمعامل ارتباط (0.358) عند مستوى دلالة (0.01).
- توجد علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين عناصر السلوك التنظيمي، ويُعد أداء الدور الإضافي بمعامل ارتباط (0.406) عند مستوى دلالة (0.01).
- توجد علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين عنصر الأفراد، ومتغير أداء العاملين بمعامل ارتباط (0.403) عند مستوى دلالة (0.01)، كما يوجد ارتباط معنوي ايجابي ضعيف بينه، وبين كل من بُعد أداء المهمة وبُعد أداء الدور الإضافي، فقد تراوحت معاملات الارتباط على التوالي (0.325) و(0.380) عند مستوى دلالة (0.01).
- توجد علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين عنصر الهيكل التنظيمي، ومتغير أداء العاملين بمعامل ارتباط (0.562) عند مستوى دلالة (0.01)، كما يوجد ارتباط معنوي ايجابي متوسط بينه، وبين كل من بُعد أداء المهمة، وبُعد أداء الدور الإضافي، فقد تراوحت معاملات الارتباط على التوالي (0.427) و(0.557) عند مستوى دلالة (0.01).
- توجد علاقة ارتباط موجبة ضعيفة بين عنصر التكنولوجيا، ومتغير أداء العاملين بمعامل ارتباط (0.240) عند مستوى دلالة (0.01)، كما تبين عدم وجود ارتباط معنوي بينه وبين بُعد أداء المهمة بمعامل ارتباط (0.124) ومستوى معنوية (0.083) عند مستوى دلالة (0.01). بينما وجد علاقة ارتباط موجبة ضعيفة بينه وبين بُعد أداء الدور الإضافي بمعامل ارتباط (0.302) عند مستوى دلالة (0.01).
- توجد علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين عنصر البيئة، ومتغير أداء العاملين بمعامل ارتباط (0.412) عند مستوى دلالة (0.01)، كما يوجد ارتباط معنوي ايجابي ضعيف بينه، وبين بُعد أداء المهمة بمعامل ارتباط (0.311) عند مستوى دلالة (0.01)، كما يوجد ارتباط معنوي ايجابي متوسط بينه، وبين بُعد أداء الدور الإضافي بمعامل ارتباط (0.411) عند مستوى دلالة (0.01).

وفي ضوء تلك النتائج يمكن قبول صحة الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة التي تنص على (وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عناصر السلوك التنظيمي وأداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار).

واتفقت بذلك الدراسة الحالية مع دراسة (البوص، 2024) التي توصلت إلي وجود علاقة ارتباطيه معنوية بين السلوك التنظيمي، وأداء العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، ودراسة (عبدالحليم، 2023) بان توجد علاقة موجبة ذات دلالة معنوية بين السلوك التنظيمي وأداء التدريسيين في كلية الإدارة والاقتصاد الجامعة العراقية، وكذلك دراسة (بخيت، 2018) بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والأداء.

ب. نتائج اختبار الفرض الثاني للدراسة:

للتحقق من صحة أو عدم صحة الفرضية الرئيسية الثانية للدراسة التي تنص على (وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعناصر السلوك التنظيمي على أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار)، تم استخدام طريقة تحليل التباين ANOVA للتأكد من معنوية نموذج الانحدار لمتغيرات مستقلة معينة (السلوك التنظيمي وعناصره الأربعة) ومتغير تابع معين (أداء العاملين) وصلاحيته لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية للدراسة، ويوضح الجدول رقم (10) نتائج تحليل التباين للانحدار:

جدول (10) نتائج تحليل التباين ANOVA لمعنوية نموذج الانحدار لمتغيرات الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الانحدار	3982.279	4	995.570	25.628	0.000b
الخطأ	7419.818	191	38.847		
المجموع	11402.097	195			

من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق، يتضح قبول معادلة الانحدار وصلاحيها لتمثيل العلاقة بين متغيرات الدراسة، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (25.628)، وهي دالة إحصائياً بمستوى دلالة بلغ (0.000b)، وهذا مؤشر على أن المتغير المستقل السلوك التنظيمي وعناصره (الأفراد، الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا، البيئة) أمد نموذج الانحدار بقوة تفسيرية للمتغير التابع أداء العاملين، وبناء عليه يمكن اختبار صحة، أو عدم صحة الفرضية الرئيسية الثانية للدراسة، من خلال استخدام أسلوب الانحدار المتعدد وفقاً لطريقة Stepwise وذلك كما موضح بالجدول رقم (11):

جدول (11) نتائج أسلوب الانحدار المتعدد لاختبار تأثير المتغير المستقل وأبعاده الفرعية على المتغير التابع ككل

الترتيب	الدلالة	المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
1	معنوي	الأفراد	0.378	0.580 = R
2	معنوي	الهيكل التنظيمي	0.486	0.336 = R ²
	غير معنوي	التكنولوجيا	0.064	
	غير معنوي	البيئة	-0.088	
	غير معنوي	السلوك التنظيمي	-0.034	
التباين F = 90.576 المعنوية P = 0.000				

يتضح من النتائج الواردة بالجدول السابق أن قيمة التباين (f) المحسوبة بلغت (90.576) بمستوى دلالة (0.000)، مما يدل على أن نموذج الانحدار أثبتت معنويته بالنسبة لتأثير متغير السلوك التنظيمي ككل وعناصره (الأفراد، الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا، البيئة) على متغير أداء العاملين ككل في إدارة جامعة عمر المختار من وجهة نظر أفراد العينة، من حيث:

- بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.336)، أي أن متغير السلوك التنظيمي وعناصره (الأفراد، الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا، البيئة) بوصفها متغيرات مستقلة تفسر (33.6%) من التغيرات الحاصلة في مؤشر أداء العاملين ككل بوصفه متغير تابع، في حين أن (66.4%) من هذه التغيرات قد تعزى لعدم إدراج عوامل ومتغيرات مستقلة أخرى تفسر هذا الجزء في الدراسة.

- وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لعناصر السلوك التنظيمي (الأفراد والهيكل التنظيمي) فقط على أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار، فقد بلغت قيمة معامل الانحدار لعنصر الأفراد (B) (0.378)، بمستوى دلالة (0.024)، أي أنه كلما تواجد عنصر السلوك التنظيمي (الأفراد) في إدارة جامعة عمر المختار بمقدار درجة واحدة تعزز مستوى أداء العاملين بمقدار (37.8%) وحدة. كما بلغت قيمة معامل الانحدار لعنصر الهيكل التنظيمي (B) (0.486)، بمستوى دلالة (0.000)، أي أنه كلما تواجد عنصر السلوك التنظيمي (الهيكل التنظيمي) في إدارة جامعة عمر المختار بمقدار درجة واحدة تعزز مستوى أداء العاملين بمقدار (48.6%) وحدة. فيما تبين عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعناصر السلوك التنظيمي (التكنولوجيا والبيئة) على أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار، فقد بلغت قيمة معامل الانحدار لعنصر التكنولوجيا (B) (0.064)، بمستوى دلالة (0.278)، يليه قيمة معامل الانحدار لعنصر البيئة (B) (-0.088)، بمستوى دلالة (0.155).

- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعناصر السلوك التنظيمي ككل على أداء العاملين ككل في إدارة جامعة عمر المختار، فقد بلغت قيمة معامل الانحدار (B) (-0.034)، بمستوى دلالة (0.724).

يمكن أن نستدل مما سبق أن الفرضية الرئيسية الثانية للدراسة لم يتحقق صحتها بشكل جزئي فيما يتعلق بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لعناصر السلوك التنظيمي على أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار، حيث بينت نتائج تحليل الانحدار المتعدد لعناصر السلوك التنظيمي مجتمعة، أن عنصر الأفراد كأحد عناصر السلوك التنظيمي أعلى درجة تأثير في أداء العاملين، بينما جاء عنصر الهيكل التنظيمي في المرتبة الثانية من ناحية درجة التأثير في أداء العاملين بإدارة جامعة عمر المختار، بينما لا يوجد تأثير لعنصري التكنولوجيا والبيئة في أداء العاملين. كما ثبت عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعناصر السلوك التنظيمي ككل على أداء العاملين ككل في إدارة جامعة عمر المختار.

واختلفت بذلك الدراسة الحالية مع كلا من دراسة (البوص، 2024) ودراسة (عبدالحليم، 2023) ودراسة (المالكي، 2019) ودراسة (بخيت، 2018) ودراسة (الجبار، 2018) ودراسة (اللوزي، 2002) التي توصلت إلي وجود أثر ذو معنوية بين السلوك التنظيمي وأداء العاملين.

الثاني عشر: نتائج الدراسة:

يمكن تلخيص أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية على النحو الآتي:

- أن درجة وجود عناصر السلوك التنظيمي في إدارة جامعة عمر المختار كانت متوسطة من وجهة نظر أفراد العينة.
- أن مستوى أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار كان متوسطاً من وجهة نظر أفراد العينة.
- وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة ذات دلالة إحصائية بين عناصر السلوك التنظيمي، وأداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار، ووجود علاقة ارتباط موجبة ضعيفة بينها، وبين بُعد أداء المهمة، كما يوجد علاقة ارتباط موجبة متوسطة بينها، وبين بُعد أداء الدور الإضافي.
- توجد علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين عنصر الأفراد، ومتغير أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار، كما يوجد ارتباط معنوي إيجابي ضعيف بينها، وبين كل من بعد أداء المهمة، وبعد أداء الدور الإضافي.
- وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين عنصر الهيكل التنظيمي، ومتغير أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار، كما يوجد ارتباط معنوي إيجابي متوسط بينها، وبين كل من بُعد أداء المهمة، وبُعد أداء الدور الإضافي.
- وجود علاقة ارتباط موجبة ضعيفة بين عنصر التكنولوجيا، ومتغير أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار، كما تبين عدم وجود ارتباط معنوي بينها وبين بُعد أداء المهمة، بينما وجد علاقة ارتباط موجبة ضعيفة بينها، وبين بُعد أداء الدور الإضافي.
- وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين عنصر البيئة، ومتغير أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار، كما يوجد ارتباط معنوي إيجابي ضعيف بينها وبين بُعد أداء المهمة، كما يوجد ارتباط معنوي إيجابي متوسط بينها، وبين بُعد أداء الدور الإضافي.
- لا وجود لأثر ذو دلالة إحصائية لعناصر السلوك التنظيمي على أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار.
- وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لعنصر الأفراد على أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار.
- وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لعنصر الهيكل التنظيمي على أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار.
- لا وجود لأثر ذو دلالة إحصائية لعنصر التكنولوجيا على أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار.
- لا وجود لأثر ذو دلالة إحصائية لعنصر البيئة على أداء العاملين في إدارة جامعة عمر المختار.

الثالث عشر: توصيات الدراسة:

هناك العديد من التوصيات التي تطرحها الدراسة الحالية لتمكين الجامعات من تحسين أداء عملها، وتعزيز فعالية السلوك التنظيمي بشكل إيجابي، منها:

1. تعزيز الثقافة التنظيمية: تطوير ثقافة تنظيمية تشجع على التعاون والابتكار، مما يساعد في زيادة التفاعل الإيجابي بين العاملين بالجامعات.
2. توفير التدريب والتطوير المهني: يجب تقديم برامج تدريبية مستمرة تركز على تطوير المهارات الشخصية والإدارية للعاملين، مما يمكنهم من التعامل بشكل أفضل مع التحديات اليومية.
3. تشجيع التواصل الفعال: تعزيز قنوات الاتصال بين الإدارات المختلفة والعاملين، لضمان تبادل الآراء والأفكار بشكل سهل.
4. تحفيز المشاركة والتمكين: يجب تمكين العاملين من اتخاذ قرارات تتعلق بأعمالهم، مما يزيد من روح المسؤولية والانتماء.

5. تقدير الأداء والمكافآت: إدخال نظم عادلة لتقييم الأداء وتقديم المكافآت للعاملين المتميزين، مما يشجع على العمل الجاد والابتكار.
6. تعزيز العمل الجماعي: تشجيع العمل الجماعي من خلال المشاريع البحثية المشتركة والأنشطة الجامعية، مما يعزز من روح الفريق ويزيد من الإنتاجية.
7. توفير بيئة عمل إيجابية: التركيز على خلق بيئة عمل صحية وداعمة، حيث يشعر العاملون بالراحة والاحترام.
8. تحليل البيانات وتعزيز الاستجابة للتغذية الراجعة: استخدام البيانات والتغذية الراجعة لتحسين العمليات الإدارية والسلوكية في الجامعات.
9. مراقبة الحالة النفسية للعاملين: توفير الدعم النفسي والاستشارات لمساعدة العاملين في التعامل مع الضغوط، وتحسين رضاهم الوظيفي.

وتوصي الدراسة بالعمل على مزيد من الاهتمام بتحسين بيئة العمل الداخلية للعاملين، وذلك لما لها من أثر إيجابي في تحسين مستوى أداء العاملين، وإعادة النظر في السياسات والإجراءات والأساليب المتبعة في المؤسسة قيد الدراسة.

قائمة المراجع

1. باشري، نفيسة محمد. (2017). السلوك التنظيمي. كلية التجارة. جامعة القاهرة. القاهرة. مصر.
2. بالقاسم، بن العايب. (2023). " السلوك التنظيمي للفرد ودوره في تحقيق الكفاءة والفعالية داخل المنظمة ". مجلة العلوم القانونية والاجتماعية. 8 (1)، العدد (1): 789- 803.
3. بخيت. سوزى سعد على. (2018). " أثر السلوك التنظيمي على أداء العاملين: بالتطبيق على شركة التامين الإسلامية للفترة من 2015، 2018م ". رسالة دكتوراه. كلية العلوم الإدارية. جامعة أم رمان الإسلامية. السودان.
4. بن جامع. نبيهة خليفة على. (2024). " دور بيئة العمل الداخلية في تحسين أداء العاملين، دراسة ميدانية على كلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة طرابلس ". مجلة جامعة بنى وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية، 9 (5): 465 - 481.
5. بن طاهر. محمود فرج محمد. (2022). " مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية بالجامعة الأسمرية وعلاقته بالخلقية الشخصية لديهم ". مجلة العلوم الإنسانية والتطبيقية. 7 (14): 60 - 81.
6. بوعشرين. عيسى. (2024). " أثر التمر الوظيفي على أداء العامل داخل المؤسسة: دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية - بن سرور - المسيلة ". مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف: مجلة علمية دولية نصف سنوية. 9 (1): 67 - 91.
7. البوص. فالح سعد فهد. (2024). " تأثير السلوك التنظيمي على تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت ". مجلة التجارة والتمويل. 1 (1): 488 - 534.
8. الجبار. شروق كاظم. (2018). " الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة وعلاقته بالسلوك الإداري لمدرائهم ". مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية. 38: 1412- 1428.
9. الحاج على. ليلي الهادي اسماعيل. (2020). " السلوك التنظيمي للعاملين بالإدارة العامة لجامعة الزاوية ". رسالة ماجستير. كلية الآداب. جامعة الزاوية. ليبيا.
10. خبار. عبدالعالي. (2022). " دور ثقافة المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي للمورد البشري: دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك - المديرية الجهوية بغرد النص ". مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية. 14 (4)، العدد (4): 43 - 54.
11. خلف الله. مصطفى السيد. (2021). السلوك التنظيمي. مطبعة العماد للنشر والتوزيع. أسبوط. مصر.
12. الصادق. عبدالحكيم سعد غيث. (2020). " أثر عناصر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين: دراسة ميدانية بإدارة الخدمات الصحية بمدينة مصراته ". مجلة الدراسات الاقتصادية. 3 (1)، العدد (1): 86 - 117.
13. الطويل. حنان محمد أبو القاسم. (2024). " الضغوط النفسية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي لدى عينة موظفي كلية التربية جامعة الزاوية ". مجلة الأصالة. 5 (1)، العدد (10): 221 - 248.

14. عاشور. الهاني. (2016). " أداء العاملين داخل المؤسسة والعوامل المتحكمة فيه ". مجلة العلوم الإنسانية. 44: 583 - 601.
15. عبدالباقي. صلاح الدين. (2004). السلوك الفعال في المنظمة. الدار الجامعية. الإسكندرية. مصر.
16. عبدالحليم. على رجب. (2023). " دور السلوك التنظيمي في تطوير أداء عضو هيئة التدريس: دراسة تحليلية لأراء عينة من تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد/ الجامعة العراقية ". مجلة لجامعة العراقية. 58 (2): 663 - 680.
17. عبدالرحمن. صبا عمر عوض. (2019). " أثر السلوك التنظيمي على جودة الأداء: دراسة حالة بنك – الرئاسة الخرطوم 2017-2019م ". رسالة ماجستير. كلية العلوم إدارية. جامعة أفريقيا العالمية. السودان.
18. الكبيسي. هبة رحيم عطا. (2024). " دور إدارة المواهب وأثره في تطوير أداء العاملين ". مجلة القانون والعلوم البيئية. 3 (2): 361 - 390.
19. اللوزي. موسى سلامة. (2002). " السلوك التنظيمي للأفراد العاملين وأثره على مستوى التطوير الإداري في القطاع العام في الأردن ". مجلة الدراسات. 29 (1): 1 - 35.
20. المالكي. خلود نواف سعد. (2019). " أثر سلوك المواطن التنظيمية في الأداء الوظيفي تحقيقاً لرؤية السعودية 2030، دراسة تطبيقية على كلية المجتمع في جامعة طيبة ". المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ). 2: 2 - 32.
21. محمد. ثائر سعدون. (2016). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. مركز رماح لتطوير الموارد البشرية. عمان. الأردن.
22. مراح. سميرة. (2017). " تأثير الاتصال على السلوك التنظيمي للأفراد في المؤسسة ". مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية - مختبر التنمية التنظيمية وإدارة الموارد البشرية. 8: 150 - 173.
23. مرزوق. عبدالعزيز علي. (2020). " أثر رفاهة العاملين على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية بمحافظة كفر الشيخ ". المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية. 1 (2): 261 - 314.
24. مرسال. منى النيل. (2020). " أثر السلوك التنظيمي في الالتزام الوظيفي: دراسة حالة جامعة امدرمان الإسلامية مركز الطالبات ". مجلة الدراسات العليا. جامعة النيلين، 15 (5): 895 - 904.
25. مجيد. فاهم عزيز. (2019). " أثر أنماط السلوك القيادي في أداء العاملين: دراسة ميدانية لعينة من معاوني العمداء ورؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة كربلاء ". المجلة العراقية للعلوم الإدارية. 15 (62): 295 - 330.
26. المغربي. محمد الفاتح محمود بشير. (2016). السلوك التنظيمي. دار الجنان للنشر والتوزيع. الطبعة (1)، الأردن.
27. الميلودي. وجدان أبو القاسم. (2022). " الانتماء الوظيفي، وأثره على أداء العاملين بالمؤسسات الليبية: دراسة ميدانية في جامعة الزاوية ". مجلة الأصالة. 6 (2): 367 - 397.
28. نجم. هند سيد احمد. (2024). " الخصائص السيكومترية لمقياس السلوك التنظيمي لدى عينة من مديري ومعلمي بعض المدارس الحكومية وغير الحكومية ". مجلة الإرشاد النفسي. 79 (5): 65 - 99.
29. النشيلي. دينا حلمي عباس محمد. (2022). " القوة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي بالتطبيق على العاملين الإداريين في مستشفيات جامعة القاهرة ". المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. 299 - 332.
30. نور الدين. عسلي. (2018). " دراسة أثر الاندماج الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات العمومية: دراسة ميدانية لعينة في مستشفى الزهراوي – ولاية المسيلة ". مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية. 11 (1): 142 - 153.