Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 19, No. 62, Part (1): 120-139
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.19.62.1.7

Tikrit Journal of Administrative and Economics Sciences
مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية
ISSN: 1813-1719 (Print)

Effective organizational behavior is an approach to addressing the intellectual (reflective) rules of decision makers
An analytical study of the opinions of a sample of decision makers in the General Company for Electronic Industries

Mahmoud Shukr Muhammad*
College of Administration and Economics, University of Diyala

Keywords:
The effectiveness of organizational behavior, treatment of intellectual (meditative) rules for decision-makers, the State Company for Electronic Industries.

A R T I C L E I N F O

Article history:
Received 27 Nov. 2022
Accepted 09 May. 2023
Available online 30 Jun. 2023

©2023 College of Administration and Economy, Tikrit University. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

*Corresponding author:
Mahmoud Shukr Muhammad
College of Administration and Economics, University of Diyala

Abstract: The current research aims to know the effectiveness of organizational behavior and its impact on addressing the intellectual bases of decision makers and the extent of success of applying these two dimensions in the government sector of the city of Baquba represented by the General Company for Electronic Industries in Baquba, where the research problem came in the main question, which is whether the effectiveness of organizational behavior has a statistically significant correlation and impact Moral in addressing the intellectual bases of the decision makers in the researched company, the research community represented by the General Company for Electronic Industries was chosen as the most appropriate field for the success of the research due to the prominent economic and social role that the General Company for Electronic Industries contributes to building the market economy in particular and supporting the national economy in general. The research sample was represented by a group of administrative leaders in the senior and middle management of the researched company, who were selected by adopting a stratified random sample, which is one of the statistical methods used in the research sample, which is 51 individuals from the total research community.

The questionnaire was chosen as the main tool on which the data and information of this research was relied upon, as the questionnaire was prepared, which included three paragraphs distributed over its main parts, and a review of some Arab and foreign standards related to the subject of the research. The "meditative" intellectual rules of decision makers in companies in particular and in society in general is not done through a highly effective organizational approach that carries in the implications of the mechanisms of renewal and development, as well as feedback that would address the imbalance in any society. The General Company for Electronic Industries pays attention to the effectiveness of organizational behavior in parallel with the reflective intellectual rules of decision makers for the following reasons: the ability to learn, as well as the ability to adapt to process towards the right path and to acquire a large amount of external information

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 19, No. 62, Part (1): 120-139
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.19.62.1.7

السلوك التنظيمي الفعال مدخلاً لمعالجة القواعد الفكرية (التأملية) لأصحاب القرار دراسة تحليله لآراء عينة من متخذي القرار في الشركة العامة للصناعات الالكترونية

محمود شكر محمد
كلية الادارة والاقتصاد، جامعة ديالى

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى معرفة فاعلية السلوك التنظيمي وأثرها في معالجة القواعد الفكرية لصحاب القرار ومدى نجاح تطبيق هذين البعديين في القطاع الحكومي لمدينة بعقوبة المتمثل بالشركة العامة للصناعات الالكترونية في بعقوبة حيث جاءت مشكلة البحث في السؤال الرئيسي وهي هل لفاعلية السلوك التنظيمي علاقة ارتباط وأثر ذات دلالة إحصائية معنوية في معالجة القواعد الفكرية لصحاب القرار في الشركة المبحوثة، تم اختيار مجتمع البحث المتمثل بالشركة العامة للصناعات الاليكترونية هي الميدان الأكثر ملائمة لنجاح البحث وذلك للدور الاقتصادي والاجتماعي البارز التي تساهم بها الشركة العامة للصناعات الاليكترونية في بناء اقتصاد السوق بصوره خاصة ودعم الاقتصاد القومي بصورة عامة، أما عينة البحث فقد تمثلت بمجموعة من القادة الإداريين في الإدارة العليا والوسطى في الشركة المبحوثة والذي جرى اختيارهم بواسطة اعتماد العينة العشوائية الطبقية، وهي احدى الأساليب الإحصائية المستعملة في العينة البحث والبالغ عددها 51فرداً من مجموع مجتمع البحث

تم اختيار الاستبانة الأداة الرئيسية التي اعتمد عليها في بيانات هذه البحث ومعلوماتها إذ تم اعداد الاستبانة التي تضمنت ثلاث فقرات موزعة على الاجزاء الرئيسية لها ومراجعة بعض المقاييس العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع البحث توصلت نتائج البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات كان اهمها اتفاق الباحثون على ان تقويم وتصحيح ومعالجة القواعد الفكرية "التأملية" لصحاب القرار في الشركات بصورة خاصة وفي المجتمع بصورة عامة لا يتم إلا عن طريق منهج تنظيمي عالي الفعالية ويحمل في مضامينة اليات التجديد والتطوير وكذلك التغذية العكسية التي من شأنها معالجة الخلل الموجود في أي مجتمع عكست نتائج البحث مجموعة من التوصيات تمثلت بأن يكون من أولويات الشركة العامة للصناعات الالكترونية الاهتمام بفاعلية السلوك التنظيمي موازاة مع القواعد الفكرية التأملية لصحاب القرار وذلك للأسباب الآتية القدرة على التعلم، وكذلك القدرة على التكيف للمعالجة نحو المسار الصحيح واكتساب مقدار كبير من المعلومات الخارجية.

الكلمات المفتاحية: فاعلية السلوك التنظيمي، معالجةالقواعد الفكرية (التأملية) لصحاب القرار، الشركة العامة للصناعات الاليكترونية.

المقدمة

يتميز العالم اليوم بالتطور السريع في معظم المجالات السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والتقنية وغيرها، مما يتطلب من المنظمات أن تكون واعية لتلك التغييرات المتسارعة التي تفرضها عليها البيئة الخارجية والداخلية، وأن تقوم باتخاذ القرارات الإدارية المناسبة، لكي تحقق النجاح

المنشود .إن مقدار النجاح الذي تحققه أي منظمة يتوقف إلى حد كبير على قدرة وكفاءة قيادتها على اتخاذ القرارات المناسبة، على اعتبار أن كل وظيفة من وظائف الإدارة من تخطيط، وتنظيم، وتوجيه، وتنسيق ورقابة يتم داخلها عملية اتخاذ قرارات، ومن هنا أصبحت عملية اتخاذ القرار محور العملية الإداري .وترتبط عملية اتخاذ القرار ارتباطًا وثيقًا بالقائد، إن عملية اتخاذ القرارات هي من المهمات الرئيسة للقائد، والتي تتطلب اتباع أسلوب الحكم، والقياس، والبعد عن أسلوب التخمين والحدس، لأن القائد هو الذي يمتلك سلطة اتخاذ القرار، وهو الذي يتحمل نتائج.

من هنا جاء اختيار عنوان البحث السلوك التنظيمي الفعال مدخلاً لمعالجة القواعد الفكرية(التأملية) لأصحاب القرار يأتي دور السلوك التنظيمي بأساليب حديثة ومعالجة لهذه القواعد المبنية على الحدس والتخمين وبالتالي تظهر هذه المعالجة الأخطاء المنتظمة ومن ثم تأخذ طريقها إلى القرارات الصائبة ولفهم العلاقة بين السلوك التنظيمي والقواعد الفكرية (التأملية) تم الاعتماد على الابعاد(قاعدة الفرضيات، التوجيه بالتصعيد، الحجة بالمثل، النمذجة، زيف السيطرة) أما بالنسبة للمتغير التابع وهو السلوك التنظيمي تم الاعتماد على الأبعاد (البعد الفردي، البعد الجماعي، البعد التنظيمي، البعد البيئي) واستهدف البحث شركة العامة للصناعات الالكترونية كعينة مكانية وقد تم اختيار القادة الإداريين في الشركة كعينة بشرية للبحث الذين يمثلون الشريان الحيوي للشركة وكذلك نجاح علاقة الأثر والارتباط بين متغيري البحث في الشركة المبحوثة.

تضمن البحث أربعة مباحث أساسية جاء البحث الأول ليمثل الاطار المنهجي للبحث من مشكلة البحث وأهدافه وأهميته وفروضه وكذلك الدراسات السابقة التي شملت المتغيرين أما البحث الثاني فقد وقع على نقاط البحث الأساسية للمتغيرين (السلوك التنظيمي، والقواعد الفكرية (التأملية)) من اهداف المتغيرين واهمية وكذلك ابعاد المتغيرين اما المبحث الثالث فقد احتوى في مضمونة أساليب التحليل الاحصائي لثبات صحة الفروض باستخدام أدوات إحصائية تكمل البحث وختتم المبحث الرابع بأهم الاستنتاجات النظرية والعملية الي يمكن الاستفادة منها والتي عكست بدورها على مجموعة من التوصيات.

المبحث الأول: منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة

1. **مشكلة البحث:** تعمل الشركة العامة للصناعات الالكترونية عينة البحث المكاني في ظل بيئة غير مستقرة وسريعة الاستجابة للمتغيرات الخارجية التي تفرضها الشركات الأخرى في ظل المنافسة الشديدة مما يتطلب قيادات ذات حنكة شديدة وبصيرة ثاقبة بمجريات الأمور التي تفرضها بيئة العمل وبالتالي تكون مخرجات القرار بصورة صحيحة وتحقق أهداف المنظمة أما في حالة وجود قيادة تبني قراراتها على اساس الوهم والتخمين وعدم التأكد فأنها سوف تكون الخاسر الأكبر في سوق العمل وهذا ما يسمى القواعد الفكرية التأملية من هنا تم تحديد مشكلة البحث الرئيسية "هل هنالك علاقة ارتباط واثر ذات دلالة احصائية للسلوك التنظيمي لمعالجة القواعد الفكرية التأملية على اسس واقعية ناجحة "في الشركة العامة للصناعات اليكترونية" وترتبط الاجابة عن السؤال أعلاه بمجموعة من الأسئلة البحثية الفرعية الذي يسعى البحث للإجابة عنه:

أ. ما مدى إدراك أصحاب القرار في الشركة المبحوثة للسلوك التنظيمي الفعال لمعالجة القواعد الفكرية التأملية على أسس واقعية؟
ب. هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين للسلوك التنظيمي الفعال ومعالجة القواعد الفكرية التأملية على أسس واقعية في الشركة المبحوثة؟
ج. هل هنالك تأثير معنوي للسلوك التنظيمي الفعال لمعالجة القواعد الفكرية التأملية على أسس واقعية في الشركة المبحوثة؟

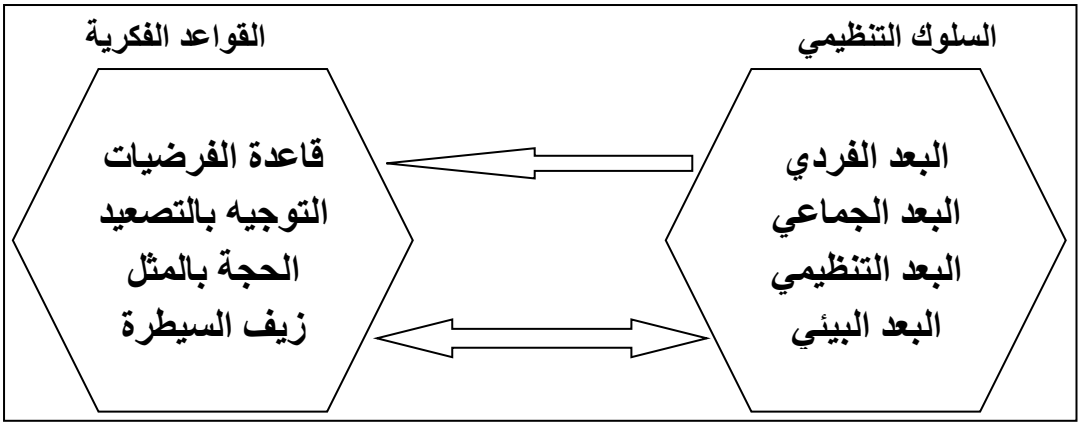
2. أهمية البحث:

أ. اختيار الشركة العامة للصناعات الاليكترونية في بعقوبة موقعاً إستراتيجيا مهماً من خلال تزويد السوق بالعديد من المنتجات التي يحتاجها الزبون، وكذلك توفير البيئة المناسبة لدراسة متغيرات البحث وتحقيق أهداف المنظمة بتحسين الاقتصاد القومي للبلد من خلال المكانة السوقية التي تحتلها في المحافظة.
ب. فتح الباب للكثير من الباحثين لتكملة ما جاء به البحث من اضافات علمية تواكب التغيرات والتطورات التي تحدث للصحاب القرار في الشركة المبحوثة.
ج. زيادة في الرصيد العلمي والمعرفي لفاعلية السلوك التنظيمي يمكنها من معالجة وإيجاد الحلول للقواعد الفكرية (التأملية) لصحاب القرار في الشركة المبحوثة.
د. يقدم هذا البحث انموذجاً حديثاً يمكن الاستفادة من أبعاده للكثير من الشركات الحكومية والأهلية على حد سواء
ه. الأهمية الميدانية لهذه الدراسة والتي تعكس مدى الفائدة في الاعتماد لفاعلية السلوك التنظيمي وابعاد القواعد الفكرية (التأملية) لصحاب القرار في الشركة المبحوثة ومن ثم الارتقاء بمستوى أدائها المنظمات

3. أهداف البحث: يهدف البحث إلى تحقيق ما يأتي:

أ. إدراك الشركة العامة للصناعات الالكترونية في مدينة بعقوبة لأبعاد السلوك التنظيمي الفعال مدخلاً لمعالجة القواعد الفكرية (التأملية) لأصحاب القرار.
ب. بناء نموذج افتراضي يعكس علاقة الأثر والارتباط بين السلوك التنظيمي الفعال وأبعاد القواعد الفكرية "التأملية" لصحاب القرار في الشركة المبحوثة.
ج. تحقيق أبعاد السلوك التنظيمي الفعال وتأثيرها في القواعد الفكرية "التأملية" لأصحاب القرار في الشركة المبحوثة.
د. .تقديم اطار عملي وعلمي تستند له القيادة الإدارية في الشركة المبحوثة حول كيفية الاستفادة من متغيرات وأبعاد البحث المتمثلة بالسلوك التنظيمي الفعال والقواعد الفكرية "التأملية"

4. انموذج البحث: في ضوء مشكلة البحث وأهدافه تم تطوير مخطط توضيحي يبين متغيرات البحث، المستقل والمعتمد. اذ ان المتغير المستقل هو فاعلية السلوك التنظيمي بأبعادها (البعد التعاون، البعد رباطة الجاش، البعد الصبر،) أما المتغير المعتمد فهو بأبعادها (التنظيمي، القانوني، الاجتماعي، الذاتي)



الشكل (1): المخطط الفرضي للبحث

المصدر: اعداد الباحث.

5. **فرضيات البحث:** تتمثل فرضيات البحث بالآتي:

أ. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية احصائية بين فاعلية السلوك التنظيمي ومعالجة القواعد الفكرية (التأملية).

ب. يوجد أثر معنوي لفاعلية السلوك التنظيمي في معالجة القواعد الفكرية (التأملية).

6. حدود البحث:

أ. **الحدود المكانية:** تتمثل بالشركة العامة للصناعات الالكترونية.

ب.**الحدود الزمانية:** انحصرت حدود البحث الزمانية في الفترة التي تمت فيها وهي من 2022/9/1 إلى 2022/11/29.

ج. 3الحدود البشرية: وتتمثل أصحاب القرار في الشركة العامة للصناعات الاليكترونية.

7. أساليب جمع البيانات وتحليلها:

بغية الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة للبحث. فقد اعتمد الباحث في الجانب النظري على العديد من المصادر الجاهزة متمثلة في المراجع والمصادر من كتب ومجلات ودراسات ودوريات ذات صلة أما فيما يتعلق بالجاني الميداني فقد استخدم الباحث الوسائل الآتية في جمع المعلومات والبيانات المطلوبة.

أ. الوثائق والسجلات الخاصة بالمجمع الصناعي في بعقوبة.

ب.الاستبانة: الاداة الرئيسية التي اعتمد عليها في بيانات هذه الدراسة ومعلوماتها إذ تم اعداد استبانة تضمنت ثلاث فقرات موزعة على الأجزاء الرئيسية للاستبانة ومراجعة بعض المقاييس العربية والاجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة ونعرض.

ج. صدق الاستبانة وثباتها: لقد تم تطوير استبانة الدراسة من خلال المرور بالمراحل الآتية:

المرحلة الاولى: لتحقيق الصدق الظاهري تم عرض الاستبانة قبل تعميمها على مجموعة من المحكمين من اختصاصات مختلفة من الأكاديميين والمهنين أنظر الملحق رقم (2) من أجل تقدير مدى تمثيل فقرات المقياس للصفة المراد قياسها وقد عدلت بعض الملاحظات المقترحة وبما يتلاءم ومتغيرات البحث.

المرحلة الثانية: وهي لتأكيد ثبات المقياس إذ تم استخدام مقياس كرومباخ الفا واتضح أن معامل الفا كان (83.4%) على المستوى الاجمالي وقد بلغ (88.7%)على مستوى فاعلية السلوك التنظيمي (95%) على مستوى القواعد الفكرية "التأملية" وتعد هذه النسبة مقبولة في المقاييس الوصفية.

ويبين الجدول رقم (1) وصف الاستبانة بكافة محاورها الرئيسية التي وضحت بشكل تفصيلي فقرات متغيرات البحث من متغير مستقل المتمثل بالسلوك التنظيمي بأبعاده (الفردي، والجماعي، التنظيمي، والبيئي) ومتغير تابع المتمثل بالقواعد الفكرية "التأملية" وبأبعاده (قاعدة الفرضيات التوجه بالتصعيد، والحجة بالمثل، زيف السيطرة) حيث تناولت الاستبانة كما موضح بالجدول رقم (1) عدد عناصر كل بعد وكذلك نسبته وأرقام كل بعد ونسبته من مجموع الاستبانة واضيف حقل خاص بمقاييس الاستبانة ومصادرها لكل متغير من متغيرات البحث.

الجدول (1): الجدول وصف الاستبانة

الرقم	المتغير الرئيسي	المتغيرات الفرعية	عدد العناصر	النسبة	الارقام	المرجع
1	السلوك التنظيمي	1.الفردي 2.الجماعي 3.التنظيمي 4.البيئي	5 3 5 2	%16 %9 %16 %6	5-1 8-6 13-9 15-13	(العميان،2013) (العنزي،2017) (نسرين،2008)
2	القواعد الفكرية (التأملية)	1.قاعدة الفرضيات 2.التوجية بالتصعيد 3.الحجة بالمثل 4.زيف السيطرة	5 4 4 3	%16 %13 %13 %9	20-16 24-21 28-25 31-29	(فاضل،2016) (الطائي،2016) (الغالبي،2008)
3	المجموع		31	%100	31-1	

المصدر: اعداد الباحث.

8. **الوسائل الإحصائية:** استخدمت مجموعة من الأساليب الاحصائية من أجل التوصل إلى مؤشرات دقيقة تخدم أهداف البحث الحالي واختبار فرضياته وتمثلت هذه الأساليب بالآتي:
   أ. الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف متغيرات الدراسة وتحليلها.
   ب. معامل الارتباط بيرسون السبيط لقياس قوة العلاقة ما بين متغيرين.
   ج. معامل الانحدار المتعدد المستخدم لتحديد معنوية تأثير مجموعة متغيرات مستقلة في المتغير المعتمد.
9. **وصف مجتمع وعينة البحث:** يواجه الباحث عادة مشكلة اساسية فيما يتعلق بتحديد مجتمع وعينة البحث لاسيما أن مجتمع البحث وعينته تمثل مجالاً للعديد من الاختبارات المتعلقة أهداف البحث وأهميته وأهم فروضه وكما تمثل عينة البحث المكان الذي يمثل الالية المنهج الفكري للبحث، وعليه فقد استعرض الباحث العديد من الميادين البحثية التي يمكن تتناسب مع مضمون البحث ومتغيراته وعلاقته في إطار البيئة العراقية.

وقد وجد الباحث أن الشركة العامة للصناعات الالكترونية هي الميدان الأكثر ملائمة لنجاح مثل هذه الدراسة وذلك لأسباب الآتية:

أ. الدور الاقتصادي والاجتماعي البارز التي تساهم بها الشركة العامة للصناعات الالكترونية في بناء اقتصاد السوق بصوره خاصة ودعم الاقتصاد القومي بصورة عامة لما لها من ثقل كبير في محافظة ديالى ويعود ذلك لتنوع منتجاتها وسرعة وصولها إلى الزبون.

ب. للشركة كادر اداري متقدم في كافة الاختصاصات ولدية مؤهلات علمية راقية مما يجعله ملائم لسمات وخصائص عينة البحث.

ج. الرغبة الصاحب القرار في الشركة المبحوثة بالاستجابة لمهارات وفاعلية السلوك التنظيمي في تعديل القواعد الفكرية لها وبالتالي التزام بمخرجاتها التي تستند لمجموعة من التوصيات والاستنتاجات

أما عينة البحث فقد تمثلت بمجموعة من القادة الإداريين في الإدارة العليا والوسطى في الشركة المبحوثة والذي جرى اختيارهم بواسطة اعتماد العينة العشوائية الطبقية، وهي احدى الأساليب الإحصائية المستعملة في العينة البحث والبالغ عددها 51فرداً من مجموع مجتمع البحث

10. منهج البحث: اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يمنح الامكانية لاستخدام الوصف في تشكيل إطار فكري نظري، ومن خلال المصادر والمراجع التي تتعلق بمشكلة البحث، وكذلك يمكننا من ربط نتائج التحليل الكمي المستخدم للكشف عن العلاقات والتفاعلات بين متغيرات الدراسة بأسلوب علمي منطقي وكذلك يساهم في إعطاء النتائج العلمية الدقيقة للدراسة وتقديم التوصيات المناسبة المبنية على التحليلات الكمية باستخدام الوصف.

ثانياً. دراسات سابقة: تناولت العديد من الاطروحات العلمية والادارية السابقة والتي تشمل متغيرات البحث المتمثلة بفاعلية السلوك التنظيمي والقواعد واللوائح والتشريعات التي يضعها اصحاب القرار وكيفية معالجة وتقويم تلك القوانين والقواعد وبما يتناسب مع وضعها الصحيح وبالتالي تحقيق أهداف الشركة وفيما يأتي أهم الدراسات العربية والأجنبية التي تناولها البحث.

1. دراسة المتغير المستقل (السلوك التنظيمي):

أ. **دراسة محمود (2016):** توظيف السلوك التنظيمي في تنمية مهارات والتفكير العلمي لدى طلبة كلية التربية الاساسية جامعة ديالى:

هدفت الدراسة على التعرف لفاعلية السلوك التنظيمي لتطوير مهارات التفكير الإبداعي وتطوير المستوى المعرفي وتطوير المنظمات الحكومية بصورة عامة وجامعة ديالى كلية التربية الأساسية بصورة خاصة أجريت الدراسة على عدد من الطلبة بلغت 172 طالب مثلت عينة البحث وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للبحث ولمعرفة نتائج التحليل والوصول إلى أهم النتائج تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدم البحث لأجراء الدراسة التحليلية الميدانية مجموعة من الأساليب الإحصائية تمثلت باستمارة الاستبانة الموزعة على عدد افراد العينة واستخدم البحث نموذج افتراضي يعكس علاقة الأثر والارتباط الذي أثبتت صحتها نتائج تحليل الاحصائي تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات والذي كان أهمها فاعلية السلوك التنظيمي في تحسين مهارات التفكير العلمي والابتكاري لدى طلبة كلية الأساسية جامعة ديالى.

ب. **دراسة (choog, 2015):** دراسة بعنوان السلوك التنظيمي وتأثيره في سلوك القادة في قطاع الصناعة

هدفت الدراسة إلى دور التمكين الاداري والتنظيمي لتطوير مهارات اصحاب القرار في الشركة العامة للصناعات الكهربائية جاءت مشكلة البحث لتبين مدى ضعف أبعاد أصحاب القرار بالاهتمام بالتمكين الاداري وتطوير مهارات المدير لرفع المستوى المنظمي وبالتالي تحقيق حصة السوق والتغلب على الميزة التنافسية وتم اجراء نموذج افتراضي يعكس علاقة الأثر والارتباط في لمشكلة البحث تم توزيع استمارة الاستبانة على عينة البحث والبالغة 120 فردا يمثلون أصحاب القرار في الشركة المبحوثة وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في البحث تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات والاستنتاجات التي تعطي أهمية التمكين الاداري والتنظيمي لصحاب القرار في في الشركة العامة للصناعات الكهربائية.

2. دراسة المتغير التابع: القواعد الفكرية (التأملية):

أ. **دراسة عادل، 2019:** تحسين القواعد الفكرية لصحاب القرار في شركة الاتصالات العامة:

هدفت الدراسة الى تحسين وتطوير وتقويم واعادة هيكلة للقواعد الفكرية التأملية المتمثلة للقرارات الاستراتيجية المهمة للمستويات الادارية في الشركة المبحوثة وبناء تخطيط استراتيجي مبني على الحقائق والمعرفة العلمية التي تصب في تحقيق ونجاح القواعد الفكرية التأملية جاءت مشكلة البحث متمثلة هنالك ضعف لصحاب القرار في تطبيق القواعد الفكرية التأملية وبالتالي تم بناء نموذج افترضي يحل مشكلة البحث من خلال علاقة الارتباط والأثر تم اختيار عينة البحث والبالغة130 فردا وزعت استمارة الاستبانة لمعرفة مدى تطبيق متغيرات البحث ونتائجه وكذلك تم استخدام مجموعة الأساليب الاحصائية الأخرى التي من شأنها تعزيز استمارة البحث من وسط حسابي وانحراف معياري تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لغرض الدراسة عكست الدراسة مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي من بينها تقويم وتحسين القواعد الفكرية التأملية لصحاب القرار وأوضعا في تخطيط استراتيجي يحقق أهداف الشركة ويضيف للشركة ميزة مهمة قادرة على تحقيق أعلى النتائج على مستوى المنظمات العراقية.

ب.**دراسة Halen 2016:** القيادة الابتكارية وتطوير القواعد الفكرية التأملية لأداء العاملين في واقع الكليات الاهلية:

Innovative leadership and employee performance development

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع القيادة الابتكارية وتطوير القواعد الفكرية التأملية في الكليات الأهلية، وكذلك معرفة معوقات العمل والعراقيل التي تواجه البحث ومثلت أهمية الدراسة، من الحاجة إلى الارتقاء بمستويات الادارة العليا في الكليات الأهلية وتوفير أهم متطلبات التطوير التنظيمي لمعالجة القواعد الفكرية لصحاب القرار، وتركزت أهمية البحث أيضاً، في التركيز على الاساليب البديلة التي يمكن اعتمادها في تطوير الإداري للقادة الإداريين في الشركة المبحوثة، وجات فرضيات الدراسة بأن هنالك علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الابتكارية ومعالجة القواعد الفكرية التأملية، وكذلك أهم العراقيل والمعوقات التي توجهها، يتمثل مجتمع الدراسة بقطاع التعليم الأهلي والبالغ 10 كليات أهلية، تمثل أهم القطاعات المهمة والحيوية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في منهج البحث، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة البحث وتم توزيع ما يقارب 165استمارة تم استرجاع 160 استمارة مثلت عينة البحث وجاء استنتاج البحث الحاجة إلى اعادة توجيه عملها، وتعاني من ضعف في توضيح المشكلات، وكذلك تحديد الحاجة للمعرفة، وتم التوصل إلى دراسة البحث، بتفعيل الاتفاقات مع الجامعات الرصينة لتدريب الاستاذة والطلبة لإكسابهم معارف جديدة.

المبحث الثاني: التأطير النظري

سيتم في هذا المبحث التطرق لمتغيرين رئيسيين هما فاعلية السلوك التنظيمي والقواعد الفكرية (التأملية) اللذين يسهمان في الإجابة على فرضيات البحث وعن أسئلة مشكلة البحث وتحقيق الأهداف المستوحاة منه، إذ سيتم توضيح بعض الجوانب النظرية المتعلقة بهذه المتغيرات وكالآتي:

اولاً. السلوك التنظيمي: يرتبط السلوك الإنساني بالفرد داخل الاسرة والمنظمة والمجتمع، ولقد عرف قاموس ويبستر الفرد بأنه الكيان الواحد أو الشي المحدد الذي يمكن تمييزه من طبقة أو أسرة أو جماعة أو منظمة، والذي يمكن مقارنته بمجموعة اجتماعية أو مؤسسية يقاس الفرد الواحد بالجماعة داخل تنظيم معين

1. مفهوم السلوك التنظيمي: يمثل الفرد الكينونة الانسانية وينفرد بمجموعة من الصفات الوراثية أو السمات المكتسبة التي تميزه عن غيرة وهذ ما يطلق علية المتخصصون بمصطلح السلوك وبناء على ذلك يعرف السلوك التنظيمي "بأنه رد فعل الذي يكون بصيغة تصرف أو نشاط أو حركة أو فعل نتيجة التأثر بعوامل داخلية أو خارجية متأتية من البيئة المحيطة به (نجم، 2015: 11) وفي مجال بيئة العمل يعرف السلوك التنظيمي "مجموعة تصرفات ونشاطات وأفعال وتعبيرات داخلية وخارجية يسعى عن طريقها الفرد للتكيف بين مقومات وجودة ومقتضيات محيطة الاجتماعي الذي يعيش فيه (السكارنة، 2013: 22) وفي مجال السلوك النفسي للفرد "محصلة استجابة الفرد نحو المثيرات في موقف معين طبقا لطبيعة شخصيته وملامحها العامة والخاصة" بناء على ذلك يتميز سلوك الفرد على مستوى بيئته بأنه يكون نتيجة لشي ما أو موقف معين أو ظرف محدد ويسعى من خلاله تحقيق غرض ما أو اشباع حاجة أو تلبية رغبة أو الوفاء بتوقع معين وكما يظهر بصور أو أشكال متعددة يتمكن من التأقلم مع المواقف التي تواجهه فضلا عن كونة يتبدل تبعا للظروف النفسية والسلوكية والاجتماعية أو الظروف البيئية المتعددة التي يواجهها على مستوى أسرته، منظمته، مجتمعه المحلي والعالمي (العنزي، 2017: 34)
2. **الاتجاهات الفكرية في تعديل السلوك التنظيمي:** لقد بلورت الكثير من النماذج الفكرية في تعديل السلوك التنظيمي ومن هذه النماذج هي:

أ. **تحديد السلوكيات المستهدفة:** تحديد السلوك المطلوب تعديله من خلال مقابلة الموظف وبعض زملائه ومسؤوله المباشر، بهدف تفهم طبيعة المشكلة وجمع المعلومات الكافية عنها، واستخدام الاختبارات النفسية والسلوكية الملائمة، وفي هذه الحالة يمكن القيام بمراقبة سلوك الفرد وتحديد مدى تأثيره في العمل فضلاً عن وصف الموقف الذي حصل فيه مثل السلوك الإيجابي أو السلبي، وبشرط أن يتم ذلك بعيدا عن التحيز الشخصي في الحكم على فاعلية إجراءات التعديل التي يعول على استخدامها (الجبوري، 2014: 54)

ب. **قياس السلوك المعني:** أي رسم صورة دقيقة للسلوك المستهدف من أجل اكتشاف العوامل والمتغيرات ذات العلاقة به، وذلك بغرض معرفة أنواع وشدة السلوك وفترة حدوثه في الغالب، وينبغي أن تجري عملية القياس على مرحلتين: الأولى تتمثل بالقياس السابق (قبل محاولة التعديل للسلوك) والثانية: تتمثل بالقياس (بعد محاولة استخدام وسيلة التعزيز (العميان، 2013: 87)

ج. **تصميم خط العلاج:** اعتمادا على تحليل الظروف التي تقع فيها المشكلة يقوم المعنيون بالمعالجة (المدير أو المستشار أو الخبير) بتحديد الإجراءات العلاجية التي سيجري استخدامها وكتابة الوصفة

بشكل تام وأوضح، بحيث تتناول اختيار الوسيلة المناسبة لأحداث التغيير السلوكي المطلوب (تعزيز إيجابي أو تعزيز سلبي أو عقاب أو خماد (Marsh, 2015: 55).

د. **تنفيذ خطة العلاج وتقييمها:** يستمر المعالج في أثناء هذه المرحلة بقياس السلوك المستهدف بشكل دوري خلال عملية العلاج بهدف التحقق من دقة ووضوح القياس فضلاً عن تقويم نتائج تعديل السلوك، يحاول المدير في هذه الحالة دراسة وتحليل التغيير الذي حدث في السلوك ومحاولة إدامته وتطويره باستمرار وتقديم ملخص بالنتائج وايصالها إلى الإدارة العليا بهدف التعميم والاستفادة من التوصيات للمنظمة ككل (Murray, 2014: 54).

3. **ابعاد السلوك التنظيمي:** تجسدت أبعاد السلوك التنظيمي بالأبعاد الآتية (البعد الفردي، البعد الجماعي، البعد التنظيمي، البعد البيئي) وفيما يأتي شرح لهذه الأبعاد والتي سيتناولها البحث في الجانب الميداني (العنزي، 2017: 50)

أ. البعد الفردي: يعد سلوك الفرد في المنظمة حصيلة لعملية دمج بعض تأثيرات البيئة الخارجية التي تتعرض لها، مع سماته الشخصية واتجاهاته وإدراكه وتعلمة وقيمة ومستوى تفكيره، فضلاً عن ضغوط ومحددات الفرق والجماعات التي ينتمي إليها، وطبيعة الأنظمة والقوانين والتعليمات واللوائح الرسمية التي تحكم سير العمل، مع الأخذ بالاعتبار العادات والتقاليد والأعراف والدين والتنظيم غير الرسمي مع الأخذ بالاعتبار العادات والتقاليد والأعراف والدين والتنظيم غير الرسمي. ويختلف الافراد بتوجهاتهم وقدراتهم ومهاراتهم ودوافعهم وتعاملهم مع السلطة وسياسات المؤسسة بشكل صحيح عند تنفيذ المهام الموكلة لهم (مغربي، 2022: 3)

ب. البعد الجماعي: يعد الانسان اجتماعياً بطبيعته الفطرية، فلا يمكن أن يعيش بمعزل عن الاخرين، ولذلك نادراً ما نجدة فرداً عاملاً في المنظمة لا ينتمي إلى جماعة معينة، والتي بدورها تضع أنماطاً ومعايير محددة تحكم سلوكه، ومقابل ذلك تهيئ تلك الجماعات فرصاً لهم، قد لا تتحقق لمن لا ينتمي إليها، او يكون عضواً فيها. وفي هذه الحالة، لا يمكن الاستغناء أو تجاهل سلوكيات الجماعة كونها تشكل معيار البناء وتطوير سلوكيات الافراد والمنظمة ككل.

ج. البعد التنظيمي: عادة ما تقوم الإدارة من منطلق بناء كيان تنظيمي ملائم بصياغة الأنظمة والقوانين واللوائح والتعليمات التي تحكم ما يتعلق بالمنظمة والعاملين فيها أفراد وجماعات، قادة ومرؤوسين ليتم تحديد الفرص والقيود أو المحددات على السلوكيات والتصرفات لتكون منسجمة مع سياساتها وأهدافها وخططها وبرامجها واستناداً إلى نظرية التفاعل التنظيمي تنشأ ثقافة المنظمة نتيجة لتفاعل الوظائف الادارية مع المكونات التنظيمية كالقواعد والاجراءات والقوانين، إذ تنتقل عناصر الثقافة المتكونة من خلال الادارة العليا (Bateman, 2020: 27).

د. **البعد البيئي:** تعمل كل المنظمات مهما كان نوعها وشكلها وطبيعتها في بيئة تؤثر وتتأثر بها، وترتبط معها بعلاقات تفاعل متبادلة، وبمعنى آخر لا تعمل المنظمات في فراغ فهي تعد جزء من البيئة الخارجية تستمد كل ما تحتاجه من موارد ومدخلات، وتمدها بإنتاجها في شكل سلع وخدمات. كما إن نجاحها يعتمد على كفاءة ادارتها وقادتها من خلال التفاعل بإيجابية مع معطيات البيئة الخارجية للمنظمة وتوجيه جميع السلوكيات الفردية والجماعية والتنظيمية نحو التعامل معها بدقة وحذر شديدين. فضلاً عن ان البيئة تتضمن المثير الوقتي والسريع فضلا عن المؤثرات الطبيعية والاجتماعية والتي تسمح بفهم سلوك الفرد (يسمينة وبالخيط، 2021: 70).

ثانياً. المتغير الثاني "القواعد الفكرية "التأملية":

1. **مفاهيم القواعد الفكرية "التأملية":** تناولت الكثير من الادبيات الادارية وبمختلف الاصعدة العلمية مفاهيم القواعد الفكرية وماهية أبعادها وعلاقتها بالقرارات التنظيمية والاستراتيجية وآليات التقويم الصحيح لهذه القوا عدو بما ينسجم وتحقيق النجاح المنشود لمنظمات الأعمال.

فقد عرفت في ظل المعرفة "أنها تمثل عقلانية ورشد صناع القرار من البشر محددة بقدراتهم الفكرية نحن لم نكن أجهزة كمبيوتر راقية، وانه من الصعب علينا أن نمحص ونعالج كميات كبيرة من المعلومات بصورة فاعلة وكنتيجة لذلك فنحن نميل إلى الرجوع إلى القواعد الفكرية المكتوبة أو الموجهة لنا عند ما نتخذ القرارات" وفي المنهج الفكري وتعديل القرار (Dess, 2007: 77)

عرفت القواعد الفكرية بأنها "إن العديد من القواعد الفكرية مفيدة تماماً من الناحية الفعلية مادامت تساعدنا أن نشعر بالتعقيد وعدم التأكد في هذا العالم أن القواعد المذكورة تقودنا في بعض الاحيان إلى اخطاء قاسية ومنتظمة في عمليات صنع القرار (Slack, 2004: 450)

وعرفت أيضاً إن القواعد الفكرية هي أخطاء تظهر في مراحل متلاحقة منتظمة فعندما يعالج الانسان (صانع القرار) المعلومات عن طريق سلسلة من القواعد الفكرية تظهر خلال هذه المعالجة الاخطاء المنتظمة ومن ثم تأخذ طريقها إلى القرارات الصحيحة(Lumby, 2014: 34)

2. **أهمية دراسة القواعد الفكرية "التأملية":** تكمن أهمية دراسة القواعد الفكرية (التأملية) لصحاب القرار في الشركات أو المنظمات لمعرفة مفترق الطرق بين الخطاء والصواب وبين مجرة الوهم التي تدور حول كثير من قيادات الشركات وبين الحقيقة والرشد التي تصب نحو ارض الواقع التي تصنع القرار الصحيح في الزمن والمكان المناسبين

إن عملية اتخاذ القرار قد تكون من أصعب المهمات الادارية لنا جميعاً لأنها مهمة تقوم على انتخاب الخيار الأنسب، والخيارات المناسبة تتطلب منا جميعاً لأنها مهمة تقوم على انتخاب الخيار الأنسب، والخيارات المناسبة تتطلب منا التميز بين الأمور الطارئة والأمور المهمة لنعرف أين نضع اقدامنا وفي أي اتجاه نسير ولأننا إن لم نفعل ذلك قد نجد أنفسنا غارقين في معالجة الأمور الصغيرة تاركين ورائنا الأمور الأهم معلقة دون حل (محمود، 2009: 65)

وعلينا أن نتذكر أن القرارات المهمة في الغالب نتائجها مهمة وخطيرة وفي الوقت نفسه يتطلب منا المزيد من العناية والدراسة الهادئة والمتوازية وإن التقصير أو الدخول في دائرة الوهم المتمثلة بالقواعد الفكرية "التأملية" قد يعرضنا إلى الاخطاء ويقوض الكثير من اهدافنا وكلنا نعلم أن هنالك خيارات طويلة الأمد، فعلينا أن نعرف الهدف الذي نسعى إليه من أجل الالمام الكافي بإيجاد الخطوات اللازمة إليه وكيفية تطبيقه ولأن مفتاح النجاح دائماً هو اتخاذ القرارات، فالقرارات الصحيحة من الارتجال أو التسرع أوالوهم أو الاعتقاد بأن القرار صحيح وبالتالي يخالف أرض الواقع وهذا ما جاءت به القواعد الفكرية "التأملية" واهمية دراسة متغير الدراسة والوقوف على الأخطاء واعادة تقويمها بالصبر والمعرفة وكذلك الحنكة والتعقل(الديب، 2005: 45)

3. **أبعاد القواعد الفكرية التأملية:**

أ. قاعدة الفرضيات: إن قاعدة الفرضيات تشير إلى أن صناع القرار الذين لديهم اعتقاد سابق قوي حول العلاقة بين متغيرين يميلون الى عمل القرارات على أساس ذلك الاعتقاد حتى ولو ظهر بالدليل القاطع أن اعتقاداتهم خاطئة ،فضلاً عن ذلك فهم يميلون إلى البحث عن استعمال معلومات تنسجم مع اعتقادهم السابق ولغرض وضع هذه القاعدة في البيئة الاستراتيجية، فإن المدير التنفيذي الذي يمتلك اعتقاد

سابقاً قوياً إن الاستراتيجية المعنية ذات قيمة ومعنى يستمر باتباع تلك الاستراتيجية على الرغم من أن الدلائل غير ملائمة وخاطئة (Madura, 2021: 26).

ب. التوجه بالتصعيد: إن القاعدة الفكرية الأخرى هي الالتزام أو التوجيه بالتصعيد التدريجي وإنما ذلك يحدث عندما يحول صانع القرار المزيد من الموارد إلى المشروع حتى ولو أنه استلم معلومات مرتدة تفيد بأن المشروع غير ناجح بالرغم من تحويل المزيد الأموال إلى المشروع نفسة سابقاً، إن رد الفعل هذا غير عقلاني أما الاستجابة الأكثر عقلانية فهي التخلي عن المشروع والانتقال إلى مكان آخر لتقليل الخسائر أن الشعور بالمسؤولية الشخصية ازاء المشروع يغري صانع القرار التمسك بالمشروع بصورة علنية بالرغم من أن الدلائل تشير إلى أنه فاشل، إن واحد من أشهر الأمثلة على التصعيد التدريجي في سياسات الولايات المتحدة في حرب فيتنام، هو أن استجابة الرئيس جونسون للمعلومات التي تبين أن سياسية الولايات المتحدة في فيتنام فاشلة إلا أنه كان يحول المزيد من الموارد لتمويل الحرب (Al-Rifai, 2012: 91).

ج. الحجة بالمثل: وتتضمن استعمال الأمثلة أو التغيير البسيط لبيان أهمية المشاكل المعقدة. أن السياسية الامريكية أزاء فيتنام خلال الستينات على سبيل المثال كانت توجُّه على ضوء سقوط احجار الدومينوا لقد اقتنع صناع القرار في الولايات المتحدة إذا سقطت فيتنام بيد الشيوعيون فإن دول جنوب شرق اسيا ستسقط هي الأخرى واحدة تلوا الأخرى بأيديهم إن الأخطر في استعمال هذا التغيير هو أن الافراط في تبسيط المشاكل المعقدة يقود إلى التضليل.

د. زيف السيطرة: إنها الميل نحوا التخمين المفرط لقدرة شخص ما للسيطرة على الاحداث، وإن المديرين في الادارات العليا يبدو أنهم ميالون للقاعدة المذكورة كما إن الاشخاص الذين يتم ترقيتهم إلى الادارة العليا ثقة مفرطة بقدراتهم على النجاح، لقد بين ريجارد رول أن المديرين الذين يشغلون مناصب عليا في الشركات لديهم ثقة مفرطة بقدراتهم لإيجاد قيم جديدة عن طريق شراء شركات أخرى لهذا السبب فهم يحاولون تجنب قرارات الشراء الضعيفة وغالبا ما يدفعون أموالاً طائلة للشركات التي يشترونها

المبحث الثالث: الجانب العملي للبحث

أولا. اختبار الثبات: لأجل اختبار ثبات مقياس البحث استخدم الباحث اسلوب الفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، ولكي يكون المقياس ذو ثبات وقابل للتحليل الاحصائي فيتطلب أن تزيد قيمة الاختبار على القيمة البالغة 0.70.

الجدول (1): نتائج اختبار معامل الثبات

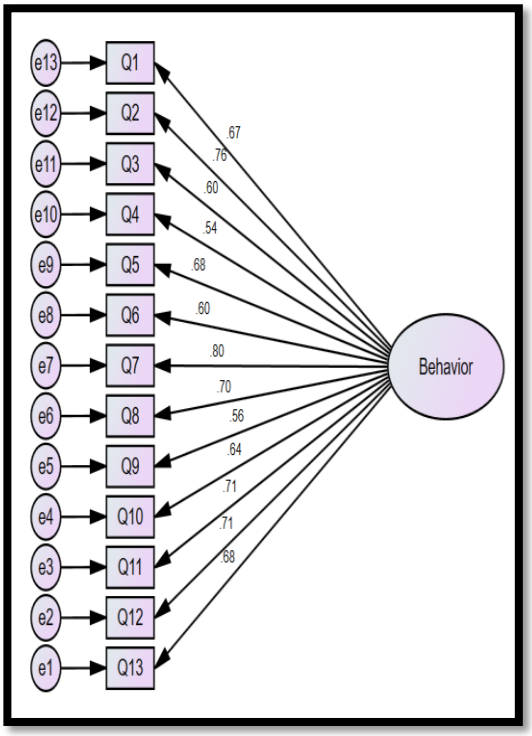
المتغيرات	الابعاد	معامل ألفا كرونباخ		
		الأبعاد	المتغيرات	المقياس
فاعلية السلوك التنظيمي	الفردي	.811	.897	.917
	الجماعي	.715		
	التنظيمي	.831		
	البيئي	.810		
معالجة القواعد الفكري (التأملية)	قاعدة الفرضيات	.757	.853	
	التوجيه بالتصعيد	.744		
	الحجة بالمثل	.798		
	زيف السيطرة	.805		

المصدر: اعداد الباحث.

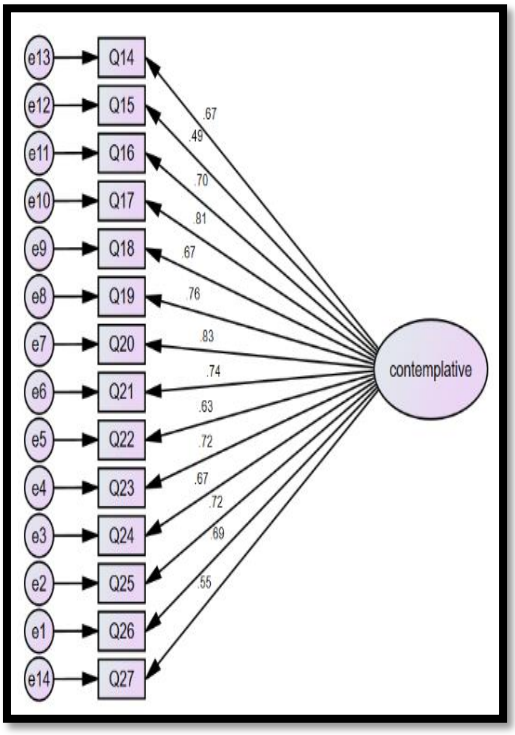
Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 19, No. 62, Part (1): 120-139
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.19.62.1.7

من الجدول رقم (1) أعلاه يتضح بأن قيمة الفا كرونباخ للمقياس الكلي بلغت (0.917)، أي إن الاستبانة ذات ثبات عال وبالامكان اجراء التحليل الاحصائي لها.

ثانياً. صدق المحتوى: عمد الباحث لأجراء الاختبار صدق المحتوى من خلال التحليل العاملي التوكيدي للمتغيرات، وكما في الشكل رقم (2) والشكل رقم (3) أدناه:



الشكل (2): التحليل العاملي التوكيدي للمتغير فاعلية السلوك التنظيمي



الشكل (3): التحليل العاملي التوكيدي للمتغير معالجة القواعد الفكري (التأملية)

المصدر اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج AMUS

ويتضح من الاشكال أعلاه بأن تشبعات الفقرات للمتغيرات (فاعلية السلوك التنظيمي، معالجة القواعد الفكري (التأملية)) هي أعلى من (0.30) أي دالة احصائيا للتحليل العاملي التوكيدي.

ثالثاً. التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث: لبيان أن المتغير فاعلية السلوك التنظيمي والمتغير معالجة القواعد الفكري (التأملية) يتبعان التوزيع الطبيعي تم استخراج اختبار (Komogorove -Simirnov)، وبما إن معنوية المتغير فاعلية السلوك التنظيمي بلغت (0.062) ومعنوية المتغير معالجة القواعد الفكري (التأملية) بلغت (0.200) وهي غير دالة معنويا مما يدل على أن البيانات تتوزع توزيع طبيعي، كما في الجدول رقم (2) أدناه:

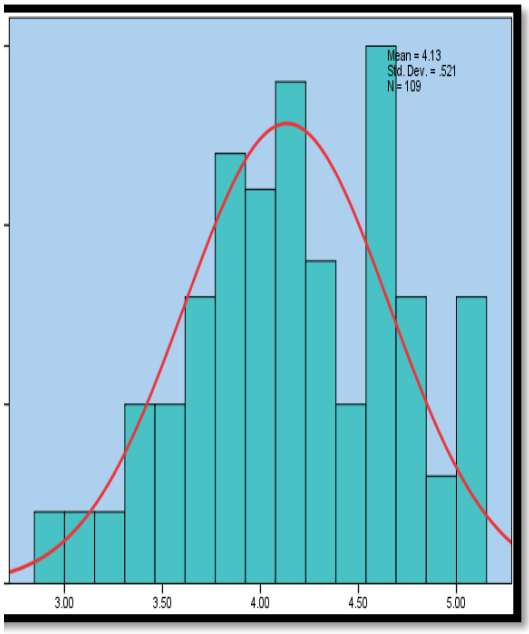
الجدول (2) اختبار Komogorove-Simirnov test

المتغيرات	مؤشرات اختبار التوزيع الطبيعي		
	احصاءة الاختبار	درجة الحرية	المعنوية
فاعلية السلوك التنظيمي	.083	109	.062
معالجة القواعد الفكري (التأملية)	.063	109	.200

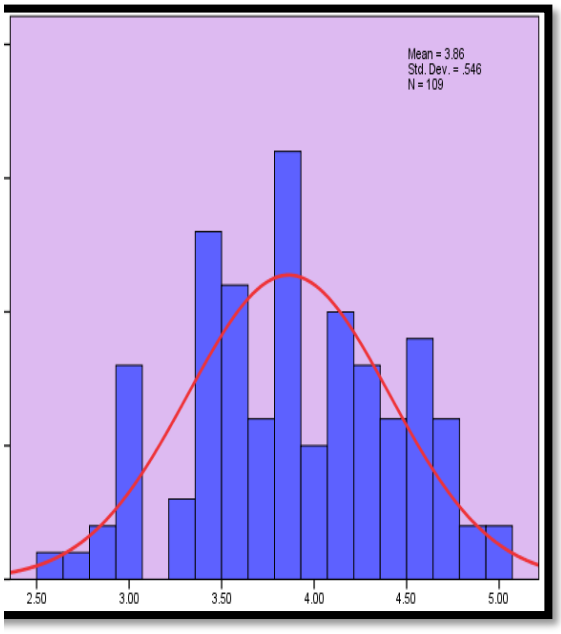
المصدر اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج AMUS.

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 19, No. 62, Part (1): 120-139
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.19.62.1.7

كما إن الشكل رقم (4) والشكل رقم (5) يوضحان بأن المتغير فاعلية السلوك التنظيمي والمتغير معالجة القواعد الفكري (التأملية) يتبعان التوزيع الطبيعي.



الشكل (4): التوزيع الطبيعي للمتغير فاعلية السلوك التنظيمي



الشكل (5): التوزيع الطبيعي للمتغير معالجة القواعد الفكري (التأملية)

المصدر اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي.

رابعاً. نتائج الوصف الاحصائي: يتم تمثيل متغيرات الدراسة في أساليب الاحصاء الوصفي مثل مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت بـ (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري)، ومن بعد ذلك تقدير الأهمية النسبية.

خامساً. تشخيص متغيرات وأبعاد وفقرات البحث:

1. **تشخيص فاعلية السلوك التنظيمي وابعادها وفقراتها:** تم قياس متغير فاعلية السلوك التنظيمي من خلال أربعة أبعاد هي (الفردي، الجماعي، التنظيمي، البيئي) والتي تتكون من (13) فقرة، ويشير الجدول رقم (3) إلى (الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية) من نظر العينة في متغير فاعلية السلوك التنظيمي لشركة العامة للصناعات الكترونية، فيعكس الوسط الحسابي للدرجة الكلية لمتغير فاعلية السلوك التنظيمي البالغ (4.135) بانحراف معياري قدره (0.521)، وإن درجة الاهمية له بلغت (82.70%) مما يدل على ان فاعلية السلوك التنظيمي ذو اهمية مرتفعة للشركة، فضلا عن مؤشر الانحراف المعياري حيث كان ذو تشتت قليل، مما يدل على توافق مرتفع لهذه النتائج.

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير فاعلية السلوك التنظيمي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	يقع سلوك الفرد في المنظمة تحت التأثيرات الخارجية.	4.459	0.688	89.17%
2	توجه منظمة الاعمال مع توجه الفرد الشخصية واتجاهاته وادركتاه وتعلمة	4.376	0.635	87.52%

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
3	تتلاءم طبيعة الأنظمة والقوانين واللوائح الرسمية التي تحكم سير العمل مع المستوى الفردي للعاملين	4.394	0.593	87.89%
4	لا يمكن للمنظمة تجاهل سلوكيات الجماعة كونها تشكل معيار البناء والتطوير سلوكيات الافراد	4.523	0.632	90.46%
5	يهيئ العمل الجماعي فرص لهم قد لا تحقق لمن لا ينتمي اليها	4.110	0.750	82.20%
6	يعد الفرد اجتماعياً بطبيعته فلا يمكن ان يعيش بمعزل عن الاخرين	3.752	0.862	75.05%
7	مكان العمل الذي تشغله يتناسب مع مؤهلاتك ومستوى طموحك	4.064	0.724	81.28%
8	عادة ما تقوم الادارة من منطلق بيان كيان تنظيمي ملائم بصياغة الانظمة والقوانين	4.239	0.744	84.77%
9	نجاح كفاءة القيادة والإدارة الموجودة في الشركة يعتمد على التفاعل الإيجابي مع البيئة الخارجية	4.312	0.742	86.24%
10	توجيه جميع السلوكيات الفردية والجماعية والتنظيمية نحو التعامل معها بدقة	3.615	0.860	72.29%
11	توصف اللوائح والقوانين التي يضعها اصحاب القرار في الشركة بانها عادلة.	4.119	0.703	82.39%
12	وجود الرغبة لصحاب القرار في تطوير قدراته ومهارته الى جانب تحسين مستوى أداء مرؤوسيه	3.982	0.882	79.63%
13	يطبق ما لديه من مقترحات تطويرية وينقلها بكل جدية للواقع العلمي	3.807	0.897	76.15%
	المتغير فاعلية السلوك التنظيمي	4.135	0.521	82.70%

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS).

2. تشخيص معالجة القواعد الفكري (التأملية): تم قياس متغير معالجة القواعد الفكري (التأملية) من خلال أربعة أبعاد هي (قاعدة الفرضيات، التوجيه بالتصعيد، الحجة بالمثل، زيف السيطرة) والتي تتكون من (14) فقرة، ويشير الجدول رقم (4) إلى (الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية) من نظر العينة لمتغير معالجة القواعد الفكري (التأملية) للشركة، إذ يعكس الوسط الحسابي للدرجة الكلية لمتغير معالجة القواعد الفكري (التأملية) الذي بلغ (3.862) بانحراف معياري قدره (0.546)، وإن درجة الأهمية (77.25%) مما يدل على أن معالجة القواعد الفكري (التأملية) ذو أهمية مرتفعة للشركة، فضلا عن أن المؤشر الانحراف المعياري كان ذو تشتت قليل، مما يدل على أن هناك توافق مرتفع على النتائج.

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 19, No. 62, Part (1): 120-139
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.19.62.1.7

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير معالجة القواعد الفكري (التأملية)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
14	ان عقلانية ورشد صناع القرار محددة بقدراتهم الفكرية	3.899	0.902	77.98%
15	ان العديد من معالجة القواعد الفكرية مفيدة تماما من الناحية الفعلية ما دامت تساعدنا ان نشعر بالتعقيد	4.275	0.731	85.50%
16	ان معالجة القواعد الفكرية تقودنا في بعض الأحيان الى أخطاء قاسية ومنتظمة في عمليات صنع القرار	4.440	0.584	88.81%
17	تعالج الإدارة العليا المعلومات والبيانات عن طريق سلسلة من معالجة القواعد الفكرية	3.908	0.834	78.17%
18	تظهر خلال هذه المعالجة الأخطاء المنتظمة ومن ثم تأخذ طريقها الى القرارات الصحيحة	3.853	0.941	77.06%
19	تستمر الإدارة العليا باتباع إستراتيجيات الفرضيات على الرغم من ان الدلائل تشير الى انها خاطئة	3.771	0.919	75.41%
20	الاستجابة الأكثر عقلانية هي التخلي عن المشروع والانتقال الى مكان اخر لتقليل الخسائر	3.734	0.929	74.68%
21	الشعور بالمسؤولية الشخصية إزاء المشروع يغري صانع القرار بالتمسك بالمشروع بصورة علنية	4.009	0.788	80.18%
22	تسعى ادارة المعرفة الى تحقيق الاهداف المعرفية مثل تقديم منتج أفضل	4.156	0.735	83.12%
23	تمثل القاعدة الفكرية "الحجة بالمثل" استعمال التغيير البسيط لبيان أهمية المشاكل المعقدة	3.633	0.930	72.66%
24	تشير القاعدة الفكرية "زيف السيطرة " الى التخمين المفرط	2.422	1.003	48.44%
25	الأشخاص الذين يتم ترقيتهم الى الإدارة العليا لديهم ثقة مفرطة بقدراتهم على النجاح	3.972	0.799	79.45%
26	معالجة القواعد الفكرية قواعد فردية اما اغلب القرارات الاستراتيجية يتم عملها عن طريق مجموعات	4.147	0.768	82.94%
27	ان وجود معالجة القواعد الفكرية وتفكير المجموعة أدى ان تكون قرارات مهمة وحاسمة	3.853	0.780	77.06%
	المتغير معالجة القواعد الفكري (التأملية)	3.862	0.546	77.25%

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS).

سادسا. علاقة فاعلية السلوك التنظيمي بمعالجة القواعد الفكري (التأملية): يتضح من الجدول رقم (5) أدناه أن هنالك ارتباط عال بين المتغير فاعلية السلوك التنظيمي والمتغير معالجة القواعد الفكري (التأملية) من خلال معامل ارتباط بيرسون، كما في ادناه:

الجدول (5): مصفوفة الارتباط بين فاعلية السلوك التنظيمي ومعالجة القواعد الفكري (التأملية)

فاعلية السلوك التنظيمي	المتغير معالجة القواعد الفكري (التأملية)	
	معامل الارتباط	المعنوية
	**0.864	0.000
**الارتباط معنوي عند مستوى دلالة (0.01)		

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS).

ويتضح من الجدول أعلاه بان معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين المتغير فاعلية السلوك التنظيمي والمتغير معالجة القواعد الفكري (التأملية) (0.864**) عند مستوى دلالة (0.01)، وهو ارتباط دال معنويا وايجابي قوي بمعنى أن الزيادة الحاصلة في المتغير فاعلية السلوك التنظيمي يقابلها زيادة في الاتجاه نفسه في المتغير معالجة القواعد الفكري (التأملية)، ومن النتائج أعلاه يتبين قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي فحواها "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية احصائية بين فاعلية السلوك التنظيمي ومعالجة القواعد الفكري (التأملية)".

وكذلك وجود علاقة ارتباط دالة ومعنوية وإيجابية بين المتغير فاعلية السلوك التنظيمي وبين أبعاد المتغير معالجة القواعد الفكري (التأملية) منفردة كلا على حدا (قاعدة الفرضيات، التوجيه بالتصعيد، الحجة بالمثل، زيف السيطرة)، حيث بلغ معاملات الارتباط لها على التوالي (0.755**، 0.560**، 0.667**، 0.713**) أي إن الزيادة الحاصلة في المتغير فاعلية السلوك التنظيمي يقابلها تغيير في الاتجاه نفسه لكل بعد (قاعدة الفرضيات، التوجيه بالتصعيد، الحجة بالمثل، زيف السيطرة) من ابعاد معالجة القواعد الفكري (التأملية).

ومن النتائج أعلاه يتبين قبول الفرضية الفرعية الأولى التي فحواها "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين فاعلية السلوك التنظيمي وقاعدة الفرضيات"، والفرضية الفرعية الثانية "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية فاعلية السلوك التنظيمي والتوجيه بالتصعيد"، والفرضية الفرعية الثالثة "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين فاعلية السلوك التنظيمي والحجة بالمثل"، والفرضية الفرعية الرابعة التي فحواها "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين فاعلية السلوك التنظيمي وزيف السيطرة".

سابعا: علاقة التأثير فاعلية السلوك التنظيمي في معالجة القواعد الفكري (التأملية): يجري الباحث عرض مدى مساهمة المتغير فاعلية السلوك التنظيمي في تفسير التباين لدرجة معالجة القواعد الفكري (التأملية) وأبعاده، وتم استخراج النتائج في تحليل الانحدار الخطي البسيط، كما في الجدول رقم (6) أدناه:

الجدول (6): مصفوفة التأثير فاعلية السلوك التنظيمي ومعالجة القواعد الفكري (التأملية)

المتغير معالجة القواعد الفكري (التأملية)		فاعلية السلوك التنظيمي
.747	R Square	
315.287	قيمة F	
.000	المعنوية P	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS).

إن المتغير فاعلية السلوك التنظيمي فسر ما مقداره (0.747) من التباين في المتغير معالجة القواعد الفكري (التأملية)، وإن ما مقداره (0.253) هو تباين غير مفسر من قبل عوامل أخرى لم تدخل انموذج الانحدار، وإن الاختبار معنوي عند مستوى دلالة (0.05) بمعنى وجود أثر لمتغير فاعلية السلوك التنظيمي في معالجة القواعد الفكري (التأملية)، ويدل على أن منحنى الانحدار يصف العلاقة بينهما، والنتائج أعلاه تبين قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي فحواها يوجد أثر معنوي للسلوك التنظيمي في تحقيق ابعاد معالجة القواعد الفكري (التأملية)".

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

اولاً. الاستنتاجات:

1. هنالك اهتمام من قبل عينة البحث بمفهوم فاعلية السلوك التنظيمي والقواعد الفكرية التأملية على المستوى الكلي والمستوى الفرعي للأبعاد أي عندما يكون هنالك تعزيز واهتمام للأبعاد فاعلية السلوك التنظيمي كان هنالك معالجة ويجاد حلول للقواعد الفكرية التأملية.
2. توصل البحث إلى أن مفهوم فاعلية السلوك التنظيمي يسهم في تعزيز الحلول الناجعة القواعد الفكرية التأملية على المستوى الكلي والفرعي للأبعاد وهذا مؤشر ايجابي أي متى كان هنالك استغلال أمثل لكل المعارف التي تمتلكها المؤسسة والتي تستخدمها كميزة تنافسية كان هنالك تعزيز لفاعلية السلوك التنظيمي مدخلا لمعالجة القواعد الفكرية التأملية.
3. ظهر وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية لفعالية السلوك التنظيمي لمعالجة القواعد الفكرية التأملية في الشركة المبحوثة مما يشير إلى تماسك المتغيرين بما يمثل من ترابط ايجابي ويثبت صحة الفرضية الارتباط " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية احصائية بين فاعلية السلوك التنظيمي ومعالجة القواعد الفكرية (التأملية)
4. 4.كما ظهر وجود تأثير ذات دلالة إحصائية لفعالية السلوك التنظيمي لمعالجة القواعد الفكرية التأملية في الشركة المبحوثة مما يدل على وجود اتصال فعال بين متغيرات البحث وهذا يثبت صحة الفرضية التأثير "يوجد أثر معنوي لفاعلية السلوك التنظيمي في معالجة القواعد الفكرية (التأملية).
5. 5.حقق متغير البحث المستقل فاعلية السلوك التنظيمي أعلى وسط حسابي مما يشير مدى إدراك عينة البحث لأهمية السوك التنظيمي في معالجة القواعد التأملية وكيفية تحقيقه عبر مراحل متعددة

ثانياً. المقترحات:

1. يتوجب على الشركة العامة للصناعات الاليكترونية معالجة الضعف في القيادة العليا من أصحاب القرار وخاصة في مجال الكفاءة والفعالية والأداء وذلك من خلال وضع برامج ومحفزات لاستقطاب عناصر قيادية ذوي خبرة وكفاءة عالية وموهبة في اتخاذ القرار ووضع المعايير المناسبة لاختيارهم، ومن ثم منحهم الثقة والقدرة على الابداع في عملهم.

2. لا يتم اتخاذ قرارات المهمة والاستراتيجية والتي تصدرها الادارة العليا على أسس وهمية تاملية لا صحة لها بل تتأخذ على مبدا الشورى بين أصحاب القرار في الشركة المبحوثة وهكذا يولد القرار ناجحاً مبني على أسس واقعية ومن خلال مشاركة الجميع ويتم ذلك من خلال الاجتماعات الأسبوعية أو الشهرية.
3. في إطار معالجة متغير المستجيب للبحث المتمثل بالقواعد الفكرية التأملية لأصحاب القرار يوصي البحث بأهمية التدريب المتجدد والحديث لإصحاب القرار في الشركة المبحوثة وما لأهمية التدريب في تطوير المهارات والدورات في مجال التخصص وهذا ينطوي تحت المتغير المستقل للبحث المتمثل بفاعلية السلوك التنظيمي ودورة في معالجة الخلل في الشركة المبحوثة.
4. الأخذ بعين الاعتبار نتائج البحث الميداني لما له من وصف دقيق لعلاقة الارتباط والأثر بين فاعلية السلوك التنظيمي وكذلك القواعد الفكرية التأملية وآليات تطبيقها على الشركة المبحوثة بصور خاصة وبقية المنظمات بصورة عامة لاستفادة من نتائج البحث في تحقيق الأهداف المرجوة.

المصادر

اولاً. المصادر العربية:

1. الجبوري، 2014، ابعاد السلوك التنظيمي، دار اليازوري، عمان، الأردن
2. الديب، محمد مصطفى "علم النفس الاجتماعي المعاصر ومتطلبات الالفية الثالثة، ط 9، مكتبة عين شمس، القاهر.
3. السكارنة، 2013، السلوك التنظيمي والاداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الاردن
4. العميان، 2013، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، الطبعة السادسة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
5. العنزي، 2017، السلوك التنظيمي، دار ومكتبة عدنان، بغداد، العراق
6. محمود، ادارة راس المال البشري من منظور معاصر، دار التأخي للنشر والتوزيع، بغداد، الطبعة الاولى 2020.
7. مغربي، وهيبة، نموذج عن السلوك التنظيمي والادارة، مقال منشور في موقع اكاديمية حسوب، https://academy.hsoub.com/entrepreneurship/organizational.2022
8. نجم، 2015، القيادة وإدارة الابتكار، دار صفاء للنشر، عمان، الأردن
9. يسمينة، كتفي وبالخيط، سليمة، محددات السلوك التنظيمي –مقاربة نظرية سوسيو ثقافية-، مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية، المجلد (3) العدد (2)، 2021. 62-72.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Al-Khamshi, Sarah Saleh Iyada, (2014), Obstacles facing women in holding leadership positions', Journal of Social Work, Egyptian Association of Social Workers,p. (52), (3-26).
2. Al-Rifai, Jamila Abdel-Qader, (2012), The convention to eliminate all forms of Discrimination against women (CEDAW): its truth, its effects, and the position of the Sharia. Journal of Sharia and Islamic Studies, Vol. 27, p (91), (559-605).
3. Bateman, Snell, (2020), Management, McGraw-Hill, Boston.

4. Lumby, J., & Azaola, M. C., (2014), Women principals in South Africa: gender, mothering and leadership. British Educational Research Journal, 40(1), 30-44. doi:10.1002/berj.3028
5. Madura, T. L., (2012), The role of power in counseling psychology faculty and student relationships: Differentiating perceptions of nonsexual boundary crossings (Order No. 3528818
6. Marsh, D., Akram, S., & Birkett, H., (2015), The structural power of business: taking structure, agency and ideas seriously. Business & Politics17(3), 577-601. doi:10.1515/bap-2015-0001
7. Murray, C. D., (2014), A qualitative study on minority men and women's23647300). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global: Business perceived barriers to senior executive service advancement (Order No).