

السلوك الأيديولوجي ودوره في تعزيز الأداء المستدام للمؤسسات المصرفية
دراسة استطلاعية في مصرفي بغداد ومصرف التجاري العراقي

**Ideological behavior and its role in enhancing the
sustainable performance of banking institutions
An exploratory study in the Bank of Baghdad and the
Commercial Bank of Iraq**

م.د محمد مجيد الحمداني

Mohammed Majeed Al-Hamdani
جامعة كربلاء & جامعة وارث الأنبياء
University of Karbala & University
of Warith Al-Anbiyaa
mohammed.ma@uowa.edu.iq

م.د حسين محمد علي كشكول

Hussein Mohammed Ali Kashkoul
جامعة الكوفة & جامعة وارث الأنبياء
University of Kufa & University of
Warith Al-Anbiyaa
husseinmohammed.1986@gmail.com

م.د أشرف بدر الدين

Ashraf Badreldin
وزارة المالية، دائرة الاقتصادية
Ministry of Finance, Economic
Department

المستخلص: هدف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحليل العلاقة بين السلوك الأيديولوجي والأداء المستدام للمؤسسات المصرفية، وتحديد مدى تأثير القيادات الإدارية في هذه المصارف عينة الدراسة على تحقيق الأداء المستدام. مجتمع الدراسة: شملت الدراسة القيادات الإدارية في مصرفي بغداد ومصرف التجاري العراقي، حيث تم توزيع استبانة على 98 على رؤساء الأقسام والاداريين في هذه المصارف لجمع البيانات اللازمة. مصادر جمع البيانات: اعتمدت الدراسة منهج استقصائي حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة تم توزيعها على القيادات الإدارية في المصارف عينة الدراسة المعنية، وتم تحليل هذه البيانات باستخدام أساليب إحصائية لتحديد العلاقة بين المتغيرين. أهمية الدراسة: تعتبر الدراسة مهمة لفهم تأثير السلوك الأيديولوجي على الأداء المستدام للمؤسسات المصرفية، وتوفير توجيهات لتطوير استراتيجيات القيادة وإدارة المؤسسات في المصارف عينة الدراسة. النتائج النظرية والنتائج العملية: أظهرت النتائج النظرية تأثيراً إيجابياً للسلوك الأيديولوجي على الأداء المستدام للمؤسسات المصرفية. بينما أظهرت النتائج العملية تحسناً في أداء القيادات الإدارية بفعل تبني السلوك الأيديولوجي. أهم الاستنتاجات: أن هناك علاقة إيجابية بين السلوك الأيديولوجي والأداء المستدام للمؤسسات المصرفية، مما يبرز أهمية تبني هذا النوع من السلوك في تحسين أداء القيادات الإدارية. أهم التوصيات: تعزيز الوعي بأهمية السلوك الأيديولوجي بين القيادات الإدارية في المصارف عينة الدراسة، وتوفير التدريب المناسب لتطوير هذا النوع من السلوك، بالإضافة إلى تشجيع الثقافة الأيديولوجية الإيجابية في البيئة التنظيمية. الكلمات المفتاحية: السلوك الأيديولوجي، الأداء المستدام، المؤسسات المصرفية.

Abstract Purpose of the study:

The study aims to analyze the relationship between ideological behavior and the sustainable performance of banking institutions, and to determine the extent of the influence of administrative leaders in these banks sampled on achieving sustainable performance.

Study population:

The study included administrative leaders in the Bank of Baghdad and the Commercial Bank of Iraq, where a questionnaire was distributed to 98 department heads and administrators in these banks to collect the necessary data.

Data collection sources:

The study adopted a survey approach, where data was collected through a questionnaire that was distributed to administrative leaders in the banks in question, the sample of the study. This data was analyzed using statistical methods to determine the relationship between the two variables.

the importance of studying:

The study is important for understanding the impact of ideological behavior on the sustainable performance of banking institutions, and providing guidance for developing leadership and institutional management strategies in the banks sampled by the study.

Theoretical results and practical results:

The theoretical results showed a positive effect of ideological behavior on the sustainable performance of banking institutions. While the practical results showed an improvement in the performance of administrative leaders due to adopting ideological behavior.

Most important conclusions:

There is a positive relationship between ideological behavior and the sustainable performance of banking institutions, which highlights the importance of adopting this type of behavior in improving the performance of administrative leaders.

Most important recommendations:

Enhancing awareness of the importance of ideological behavior among administrative leaders in the banks sampled in the study, and providing appropriate training to develop this type of behavior, in addition to encouraging a positive ideological culture in the organizational environment.

Keywords: ideological behavior, sustainable performance, banking institutions.

المقدمة

تواجه المؤسسات المصرفية في العصر الحديث تحديات كبيرة تتعلق بالاستدامة، والتي تشمل الجوانب البيئية والاقتصادية والاجتماعية. في ظل هذا التحول نحو ممارسات أكثر استدامة، تبرز أهمية دراسة العوامل التي تؤثر على الأداء المستدام لهذه المؤسسات.

إحدى هذه العوامل هي السلوك الأيديولوجي للقيادات الإدارية. يفهم السلوك الأيديولوجي على أنه مجموعة من المعتقدات والقيم التي توجه سلوك الأفراد والجماعات داخل المنظمة، مما يؤثر على طريقة اتخاذ القرارات وكيفية تفاعلهم مع أصحاب المصلحة. يمكن أن يكون للسلوك الأيديولوجي الإيجابي تأثير مهم على تعزيز الأداء المستدام من خلال دعم المبادرات التي تقلل من التأثير البيئي وتعزز المسؤولية الاجتماعية.

تسعى هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين السلوك الأيديولوجي والأداء المستدام للمؤسسات المصرفية، وذلك من خلال التركيز على القيادات الإدارية في مصرفي بغداد والمصرف التجاري العراقي. باستخدام منهج استقصائي، تم توزيع استبانة على عينة من رؤساء الأقسام والإداريين لجمع البيانات اللازمة لتحليل هذا التأثير.

تأتي أهمية هذه الدراسة من الحاجة إلى فهم أعمق للعوامل المؤثرة في الأداء المستدام للمصارف، بالإضافة إلى تقديم توجيهات حول كيفية تطوير استراتيجيات القيادة التي تدعم الاستدامة. ومن خلال هذه الدراسة، يمكن تقديم توصيات عملية لتعزيز الوعي بأهمية السلوك الأيديولوجي وتطوير ممارسات القيادة التي تدعم الأداء المستدام في القطاع المصرفي.

المنهجية العلمية للدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

في سياق البيئة المالية والمصرفية المتغيرة باستمرار، تصبح القيادة الإدارية في المصارف عينة الدراسة أمراً حيوياً لتحقيق الأداء المستدام وتطوير المؤسسات المصرفية. يعد السلوك الأيديولوجي أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على هذا الأداء، حيث يمكن أن يكون له تأثير كبير على توجيهات القيادة واستراتيجياتها. ومع ذلك، تبقى فهم العلاقة بين السلوك الأيديولوجي والأداء المستدام للمؤسسات المصرفية تحدياً مستمراً.

في هذا السياق، يطرح السؤال حول كيفية فهم وتحليل تأثير السلوك الأيديولوجي على أداء القيادات الإدارية في المصارف عينة الدراسة، وتحديد إمكانية تعزيز هذا السلوك بشكل فعال لتحقيق الأداء المستدام للمؤسسات المصرفية. تحديد العوامل التي تؤثر في تطبيق السلوك الأيديولوجي وكيفية تعزيزها يمثل تحدياً مهماً لتطوير استراتيجيات القيادة في المؤسسات المصرفية، حيث يمكن أن يكون لهذا التحليل تأثير عميق على مستقبل التعليم وجودته.

هذه المشكلة تسلط الضوء على التحدي الرئيسي المتعلق بفهم العلاقة بين السلوك الأيديولوجي والأداء المستدام في المؤسسات المصرفية، وتوفر إطاراً لتحليل العوامل المؤثرة واقتراح الحلول المناسبة لتعزيز هذا السلوك وتحقيق الأداء المستدام.

ثانياً: أهداف الدراسة

1. تحليل العلاقة بين السلوك الأيديولوجي للقيادة الإداريين والأداء المستدام للمؤسسات المصرفية في المصارف عينة الدراسة.
2. تحديد عوامل تأثير القيادات الإدارية في تحقيق الأداء المستدام للمؤسسات المصرفية، مع التركيز على دور السلوك الأيديولوجي.
3. فهم تأثير السلوك الأيديولوجي على سلوك القيادات الإدارية وكيفية توجيهها نحو تحقيق أهداف الأداء المستدام.
4. توجيه التوصيات والتطلعات لتطوير استراتيجيات القيادة وإدارة المؤسسات المصرفية في المصارف عينة الدراسة، بما يشمل تعزيز الوعي بأهمية السلوك الأيديولوجي وتوفير التدريب اللازم لتطويره.
5. تقديم توجيهات عملية لتعزيز الثقافة الأيديولوجية الإيجابية في البيئة التنظيمية لتحسين الأداء المستدام للمؤسسات المصرفية.

ثالثاً: أهمية الدراسة

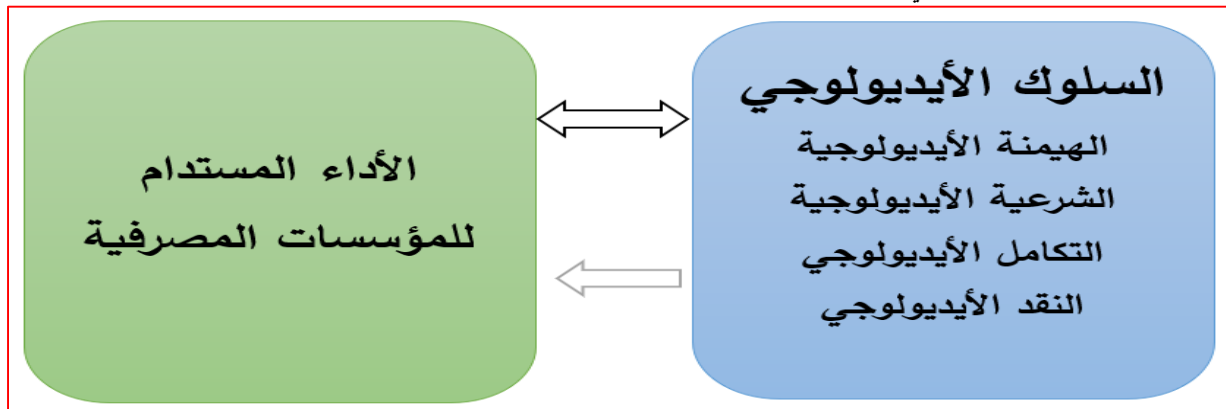
1. تساهم الدراسة في إلقاء الضوء على كيفية تأثير السلوك الأيديولوجي للقيادة الإداريين على أداء المؤسسات المصرفية بشكل عام، مما يساعد في فهم عمق العلاقة بين القيادة والأداء المستدام.
2. فهم علاقة السلوك الأيديولوجي بالأداء المستدام، يمكن للدراسة أن تقدم توجيهات وتوصيات لتطوير استراتيجيات القيادة والإدارة في المؤسسات المصرفية، مما يعزز الفعالية والكفاءة في إدارة هذه المؤسسات.
3. معرفة كيف يمكن للسلوك الأيديولوجي أن يؤثر على الأداء المستدام للمؤسسات المصرفية، يمكن للدراسة أن تساهم في تحسين جودة التعليم والتعلم من خلال تحسين أساليب القيادة والإدارة.
4. إظهار أهمية دراسة السلوك الأيديولوجي وتأثيره على الأداء المستدام، قد تلهم هذه الدراسة الباحثين والمهتمين بمجال التعليم للتفكير بشكل إبداعي وابتكاري في مواضيع البحث المستقبلية ذات الصلة.

رابعاً: فرضيات الدراسة

نصت الفرضية الرئيسية الأولى على أنه توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية للسلوك الأيديولوجي في الأداء المستدام للمؤسسات المصرفية.

تنص الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى على ما يأتي:

- H1-1 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية للهيمنة الأيديولوجية في الأداء المستدام للمؤسسات المصرفية.
- H1-2 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية للشرعية الأيديولوجية في الأداء المستدام للمؤسسات المصرفية.
- H1-3 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية للتكامل الأيديولوجي في الأداء المستدام للمؤسسات المصرفية.
- H1-4 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية للنقد الأيديولوجي في الأداء المستدام للمؤسسات المصرفية.



الشكل رقم (1) مخطط الدراسة الفرضي

سادساً: مجتمع وعينة الدراسة

تم تطبيق هذه الدراسة وفقاً لآراء عينة من السادة رؤساء الأقسام والإداريين في المصارف عينة الدراسة العراقية وكانت عينة منها في مصرفي بغداد والعراقي التجاري، حيث تم اختيار عينة عشوائية من بينهم، تم حسابها بحسب معادلة (Richard Geiger equation) والتي تحسب من المعادلة التالية:

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

حيث ان:

N	حجم المجتمع
Z	الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96
d	نسبة الخطأ

ومن المعادلة اعلاه تم التوصل الى ان حجم العينة يجب ان يكون ($n \geq 268$) وبناءً عليه تم اختيار العينة عشوائياً، وبلغ عدد الاستمارات الموزعة (280) استمارة، تم استرجاع (271) استمارة، استبعدت (4) استمارة غير صالحة، وكان عدد الصالح للتحليل منها (268) استمارة، وبنسبة استرجاع (94%)، وهنا أصبح حجم العينة ($n=268$)، وهي مناسبة للعدد المطلوب

المبحث الأول

الجانب النظري للدراسة

أولاً: السلوك الأيديولوجي

مفهوم السلوك الأيديولوجي

كل منظمة تمتلك أيديولوجية فريدة تمثل هويتها وتبرز سبب وجودها، وتتضمن مجموعة من القيم والمبادئ والمعتقدات التي تعبر عن تراثها التاريخي والثقافي. تُعزز هذه الأيديولوجية نظامها الاجتماعي والاقتصادي في الحاضر والمستقبل، مما يميزها عن غيرها من المنظمات. فقد أثبتت البحوث والتجارب العملية أن هناك اختلافات جوهرية وواضحة بين قيم ومعتقدات المنظمات الناجحة وتلك التي تواجه صعوبات في التنسيق بين أوضاعها الداخلية وبيئتها الخارجية.

في ظل التغيرات البيئية المتسارعة وزيادة شدة المنافسة، زاد اهتمام المنظمات بالأيديولوجية كوسيلة للتميز وتحقيق المزيد من النجاح. إذ تُعد الأيديولوجية محوراً أساسياً لتوجيه القرارات وتشكيل هوية المنظمة وجذب الموارد والمواهب، بالإضافة إلى تشجيع التفاعل الإيجابي مع البيئة الخارجية والمجتمع.

تتطلب الاستراتيجية الأيديولوجية الفعالة توجيهاً ورؤية واضحة من القيادة، وضرورة توافق هذه الأيديولوجية مع قيم واحتياجات المجتمع المحلي والعالمي. بموجب هذا، تلعب الأيديولوجية دوراً حاسماً في توجيه المنظمات نحو تحقيق أهدافها والبقاء على قيد الحياة في بيئة تنافسية متغيرة بسرعة.

لذا عرف (Joseph et, 1990: 34) السلوك الأيديولوجي بأنه مجموعة من الممارسات والتصرفات وقرارات المشرعين بناءً على معتقداتهم وقيمهم، قد يُظهر المشرعون سلوكاً أيديولوجياً في أنماط التصويت والقرارات الإدارية.

ويرى الباحثون ان مفهوم السلوك الأيديولوجي ضروري لفهم دوافع وأفعال صانعي القرارات داخل المؤسسات، ويمكن لعوامل مثل المصلحة الذاتية والأيديولوجية وتسجيل الدخول أن تؤثر على السلوك الأيديولوجي في البيئات الادارية، كما تساعد دراسة السلوك الأيديولوجي في تحليل العلاقة بين صانعي القرارات الادارية، وكذلك ديناميكيات صنع القرار. كما يعرف (Carlos .et, 2019: 11) السلوك الأيديولوجي بأنه مجموعة من الإجراءات والقرارات التي يتخذها الأفراد أو المجموعات بناءً على معتقداتهم وقيمهم الإدارية، في سياق العمل الاداري، يمكن تحليل السلوك الأيديولوجي من خلال دراسة أنماط افراد العاملين والاستقطاب والتغيرات بمرور الوقت، كما يتضمن تقييم مواءمة الأفراد مع مجتمعات أيديولوجية محددة وقياس مستوى تماسكهم داخل تلك المنظمات.

وأشار (Linus .et, 2022: 578) مفهوم السلوك الأيديولوجي هي مجموعة المعتقدات والقيم والمبادئ التي يتبناها الأفراد، والتي تؤثر على صنع القرار والإجراءات داخل المنظمة. كما أضاف (Severin .et, 2021: 166) أن السلوك الأيديولوجي يتأثر في منظمات التي العمل بالمنظورات المجتمعية والتنظيمية والفردية، مما يعكس الاهتمامات والمؤسسات والهويات، كما تؤثر القضايا المجتمعية مثل نقد النيوليبرالية والتحوليات الأيديولوجية التاريخية على السلوك الأيديولوجي في المنظمات ، على المستوى التنظيمي، يتم فحص الأيديولوجيات في سياق أنظمة التحكم الإداري واستجابات الموظفين للسلطة، مع تقديم أبحاث تقليص الحجم رؤى. وأكد (Pratima .et, 2020: 2) ان السلوك الأيديولوجي هي الإجراءات والقرارات التي يتخذها الأفراد بناءً على معتقداتهم وقيمهم الأخلاقية.

ويرى (Maksimtsev .et, 2023: 23) أن مفهوم السلوك الأيديولوجي في السلوك التنظيمي يركز على دراسة الأفراد والمجموعات والفرق والمنظمة نفسها وأصحاب المصلحة الخارجيين في سياق تقنيات الإدارة والديناميكيات التنظيمية. ويشير (Hannele .et, 2020: 54) الى أن مفهوم السلوك الأيديولوجي في دراسات الإدارة تسلط الضوء على الطبيعة السياسية والمضمنة والغامضة للأفكار، كما يمكن النظر إلى الأيديولوجيا على أنها هيمنة أو شرعية أو تفسير أو تكامل أو منطق معياري أو موضوع نقد أو خيال ينظم الواقع الاجتماعي، والأيديولوجيا متأصلة في بنية الواقع الاجتماعي، حتى في أوقات «ما بعد الأيديولوجية» على ما يبدو، وتلعب دورًا حاسمًا في التحديات العالمية المعاصرة ومكان الإدارة داخلها. ويعرف الباحثون السلوك الأيديولوجي يشير إلى الإجراءات والقرارات والتصرفات التي يتخذها الأفراد أو المنظمات بناءً على معتقداتهم وقيمهم ومبادئهم وأيديولوجياتهم. يتسم هذا السلوك بتأثير عميق على القرارات الأخلاقية وتعاملات الأفراد مع المصالح المتضاربة، حيث يعتمد المديرون والقادة الإداريون على فهم السلوك الأيديولوجي لاتخاذ القرارات الأخلاقية والتعامل بفعالية مع التحديات الأخلاقية والمعنوية في سياق المنظمات.

ابعاد السلوك الأيديولوجي

يرى الكثير من الباحثين ان السلوك الأيديولوجي يضم الكثير من الابعاد والتي تمحورت حول فلسفة كل بيئة من المجتمع وعليه فإن ابعاد السلوك الأيديولوجي في منظمات الاعمال تتضمن بالآتي: (46: 2019، الموسوي)

- **الهيمنة الأيديولوجية:** في الدراسات الإدارية، تُعبر الهيمنة الأيديولوجية عن سيطرة وتفوق مجموعة من الأفكار أو المعتقدات داخل المنظمات. يركز هذا البعد على كيفية انتشار الأيديولوجيات المحددة وتأسيسها ضمن البيئات التنظيمية، وذلك من خلال قوى اقتصادية وسياسية وثقافية تساهم في تعزيز هذه الأفكار أو التشكيك فيها. تناولت الأبحاث الأكاديمية مفهوم الهيمنة الأيديولوجية لفهم تأثيرها على الهيكل التنظيمي وسلوك الأفراد داخل المنظمات، وما يمكن أن ينتج عن ذلك من علاقات غير متكافئة للسلطة.
- **الشرعية الأيديولوجية:** يتمثل هذا البعد في مدى شرعية وقبول الأيديولوجيات المهيمنة في سياق الإدارة. يسلط الضوء على الأسس التي تعتمدها المنظمات لتبرير الأيديولوجيات السائدة ومدى تأثيرها بالقوى الاقتصادية والسياسية والثقافية. تهتم الدراسات الإدارية التي تتناول الشرعية الأيديولوجية بتحليل السياق الذي يجعل الأفكار والممارسات مقبولة اجتماعيًا وكيف تتكيف الأيديولوجيات مع التحولات في البيئة التنظيمية.
- **التكامل الأيديولوجي:**
- يشير التكامل الأيديولوجي إلى دور الأيديولوجيا في توحيد وتنسيق الرؤى والنهج المختلفة داخل المنظمات. يتضمن هذا البعد محاولة فهم كيف تساهم الأيديولوجيا في تفسير الظواهر التنظيمية، ودمج مقاربات متنوعة لخلق منظور شامل. يناقش الباحثون هذا البعد لاستكشاف كيفية تعزيز الأيديولوجيات للتجانس التنظيمي وتحقيق الاستقرار من خلال تقديم إطار مشترك للتفكير والفعل.

النقد الأيديولوجي:

فيما يخص النقد الأيديولوجي، يُنظر إلى الأيديولوجيا في الدراسات الإدارية على أنها موضوع للتحليل والنقد. يركز هذا البعد على كشف وتحدي الأيديولوجيات السائدة داخل المنظمات، والبحث في القوى التي تدعم أو تعارض هذه الأيديولوجيات. غالبًا ما يتضمن النقد الأيديولوجي تحليل ديناميكيات القوة والادعاءات الحقيقية المتضمنة في الأيديولوجيات السائدة، كما يهتم بدراسة تأثير هذه الأيديولوجيات على الممارسات الإدارية ودور الإدارة في تعزيز أو معارضة قوى معينة.

ثانيًا: الأداء المستدام للمؤسسات المصرفية**مفهوم الأداء المستدام للمؤسسات المصرفية**

ظهرت الاستدامة كإستراتيجية حديثة وجزء لا يتجزأ من أعمال المنظمات، حيث تهدف إلى الحصول على فوائد مستمرة. ونظرًا للدور الكبير الذي تلعبه المنظمات في التأثير على البيئة، فإن الاهتمام بالأداء المستدام يظهر كعنصر أساسي لنجاحها واستمراريتها. يعتبر الأداء المستدام جزءًا من استراتيجية العمل، حيث يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة وتعزيز الميزة التنافسية، ويسهم في استخدام الموارد بكفاءة وتحقيق العمل بكفاءة عالية للأفراد. بالإضافة إلى ذلك، يركز الأداء المستدام على تقليل المخاطر والتلوث البيئي، مما يعكس التزام المنظمة بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية. تهدف هذه الدراسة إلى توضيح مفهوم الأداء المستدام من خلال عرض مضامينه بشكل واضح ومحدد، يعتبر الأداء المستدام من المفاهيم متعددة الأوجه يتأثر بعوامل مختلفة.

وعليه فإن الجدول رقم (1) يوضح التعريف الخاصة بالأداء المستدام للمؤسسات المصرفية

ت	الباحث	التعريف
1	(Johnson .et, 2023 :2)	الأداء المستدام إلى القدرة على الحفاظ على الأداء المتسق والفعال بمرور الوقت
2	(Shan, Mou, 2022 :62)	يتضمن الأداء المستدام في سياقات المغامرة إدارة الطاقات النفسية والجسدية للوصول إلى نقاط عالية والعودة بأمان، مع التأكيد على أن الرحلة يمكن أن تكون لها الأسبقية على الوجهة .
3	(32): 2022، et. Henderson)	يشير الأداء المستدام إلى قدرة الشركات على تحقيق الأداء المتفوق والحفاظ عليه على مدى فترة زمنية طويلة.
4	(Younong .et, 2022 :26)	يشير الأداء المستدام إلى القدرة على الحفاظ على الأداء المعرفي أو تحسينه بمرور الوقت في مهام التقييم المعرفي بالألعاب .
5	(Phebo& , 2021 :1771) (Wibbens)	يشير الأداء المستدام إلى قدرة الشركة على الحفاظ على مستويات عالية من الأداء على مدى فترة طويلة من الزمن.
6	(Mercy& .et, 2022 :5) (Apaloo)	يشير الأداء المستدام إلى القدرة على الحفاظ على مستويات عالية من الأداء على مدى فترة طويلة من الزمن.
7	(Qadar .et, 2021 :32)	يشير الأداء المستدام إلى قدرة المنظمة على الحفاظ على مستويات عالية من الأداء الاقتصادي بمرور الوقت، وتتضمن عوامل مثل القدرة القيادية والثقافة التنظيمية والسياسة التنظيمية التي تؤثر على الأداء الاقتصادي المستدام.
8	(Miwako .et, 2021 :6477)	يشير الأداء المستدام إلى قدرة النظام على الحفاظ على مستوى معين من الأداء بمرور الوقت ، يتضمن تقييم الإنتاجية المتوقعة للتطبيقات المختلفة التي تنفذ بمجموعات بيانات مختلفة دون الحاجة إلى تشغيل تطبيقات حقيقية .
9	(Pau .et, 2019 :3798)	يشير الأداء المستدام إلى القدرة على الحفاظ على مستويات ثابتة وعالية من الأداء على مدى فترة طويلة، خاصة أثناء المهام المعرفية.

ويرى الباحثون أن الأداء المستدام هي القدرة على الحفاظ على الانتباه والتركيز على مدى فترة طويلة من الزمن، كذلك قدرة الشركة على الحفاظ على مستويات عالية من الأداء على مدى فترة طويلة من الزمن ويتم قياسه من خلال مهام مثل مهمة الأداء المستمر، التي تقيم الاهتمام المستمر من خلال تحليل أوقات الاستجابة للأهداف وغير الأهداف.

أهداف الأداء المستدام

الكثير من الباحثين تناول اهداف عديدة للاداء المستدام ولكن اهم ما تطرق اليه الباحثون هي: (4: 2018، Zhu & (Shaofeng & (Mona .et, 2018 :17)

1. يهدف الأداء المستدام إلى توفير تأثيرات طويلة الأمد للأسمدة بخصائص جيدة للإطلاق المستدام، مما يفيد الممارسات الزراعية

2. يركز أيضاً على تحسين جودة التربة وامتصاص العناصر المعدنية الثقيلة بشكل فعال لحماية البيئة .
3. تشمل أهداف الأداء المستدام في المستشفيات الحفاظ على تقييمات عالية للمرضى بمرور الوقت وفقاً لمقاييس مثل مسح تقييم المستهلك في المستشفى لمقدمي وأنظمة الرعاية الصحية (HCAHPS).
4. تهدف المنظمات إلى الحفاظ على الأداء المتفوق من خلال التركيز على الخصائص القابلة للتعديل مثل مستويات توظيف الممرضات المسجلات (RN).
5. توفير الرعاية التي تركز على العاملين، وتحسين تجارب، وتحفيز المنظمات لتعزيز تجربة رعاية العاملين الداخليين.

أهمية الأداء المستدام

يرى (Zhou .et, 2017 :82) & (Susan .et, 2016 :719) & (Stav .et, 2016 :12) أن أهمية الأداء المستدام تكمن من خلال:

1. يضمن الأداء المستدام استقرار وموثوقية الأنظمة على المدى الطويل.
2. يسمح للأنظمة بالعمل بكفاءة على مدى فترات طويلة، مما يقلل الحاجة إلى الصيانة المتكررة أو الاستبدال.
3. يعد الأداء المستدام أمراً بالغ الأهمية أثناء العمليات الإدارية حيث يمكن أن يؤدي الأداء المعرفي الضعيف إلى وقوع حوادث أثناء الدورات التدريبية والمعارك الفعلية.
4. اليقظة ووقت رد الفعل والذاكرة العاملة والتفكير هي مؤشرات رئيسية لضعف الأداء أثناء العمليات الإدارية المستمرة.
5. الأداء المستدام أمر بالغ الأهمية للحفاظ على الميزة التنافسية بمرور الوقت.
6. يسمح للمؤسسات بالتكيف مع ظروف السوق المتغيرة والحفاظ على نجاحها.
7. يساهم الأداء المستدام أيضاً في الربحية والنمو على المدى الطويل.
8. من خلال تحقيق استمرارية الأداء، يمكن للمؤسسات تعزيز سمعتها ومصداقيتها في الصناعة.
9. يمكن أن يؤدي التميز المستمر في الأداء إلى زيادة ولاء العملاء وثقتهم.

المبحث الثالث

الإطار العملي لدراسة

1. معايير تقييم الانموذج الهيكلي

وتتضمن معايير تقييم الانموذج الهيكلي وفق اسلوب نمذجة المربعات الصغرى PLS-SEM على اربعة معايير وكما يوضحها الجدول رقم (3) وفيما يلي توضيح لهذه المعايير الاربعة:

جدول رقم (3) معايير نمذجة المربعات الصغرى PLS-SEM

المعيار	الحد المقبول
تقييم الارتباط الخطي	عامل تضخم التباين $VIF > 5$
معنوية معاملات المسار	قيمة $t < 1.96$ ؛ قيمة $p > 0.05$
معامل التحديد R^2	0.25, 0.50, 0.75 تشير الى تأثير ضعيف، متوسط، قوي، قوي جدا
حجم التأثير f^2	0.02, 0.15, 0.35 تشير الى تأثير ضعيف، متوسط، قوي، قوي جدا

المصدر: اعداد الباحثون بالاستناد الى:

Source: Hair, J., Hult, T., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Los Angeles: Sage.

ثانياً: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

نصت الفرضية الرئيسية الاولى على انه توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية للسلوك الايديولوجي في الأداء المستدام للمؤسسات المصرفية". ولاختبار هذه الفرضية يستعرض نتائج الجدول رقم (4).

جدول رقم (4) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الخاص بالفرضية الرئيسية الاولى

الفرضية	المسار	VIF	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f^2	معامل التحديد R^2	R^2 المعدل
H1	الأداء → السلوك	1	0.763	26.743	0.000	قبول	3.54	0.798	0.758

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

يستعرض الجدول رقم (4) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الخاص بالفرضية الرئيسية الاولى، وقد بلغ معامل المسار (7630.) والذي يحقق المعايير المطلوبة من قيم t و p مما يشير الى معنوية علاقة التأثير وبالتالي فان تقبل الفرضية الرئيسية.

ثالثاً: اختبار الفرضيات الفرعية

تنص الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الاولى على ما يأتي:

- H1-1 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية للهيمنة الأيديولوجية في الأداء المستدام للمؤسسات المصرفية.
 - H1-2 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية للشرعية الأيديولوجية في الأداء المستدام للمؤسسات المصرفية.
 - H1-3 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية للتكامل الأيديولوجي في الأداء المستدام للمؤسسات المصرفية.
 - H1-4 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية للنقد الأيديولوجي في الأداء المستدام للمؤسسات المصرفية.
- ولغرض اختبار الفرضيات (H1-1, H1-2, H1-3 , H1-4)، قام الباحثون ببناء الانموذج الهيكلي الذي يستعرض نتائجه الجدول رقم (5).

جدول رقم (5) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الخاص بالفرضيات الفرعية

الفرضية	المسار	VIF	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f^2	معامل التحديد R^2	R^2 المعدل
H1-1	الهيمنة → السلوك	1.321	0.366	877.3	0.000	قبول	0.098	0.789	0.758
H1-2	الشرعية → السلوك	1.298	0.298	2.833	0.000	قبول	0.178		
H1-3	التكامل → السلوك	1.266	0.449	2.876	0.000	قبول	0.295		
H1-4	النقد → السلوك	1.298	0.358	2.694	0.000	قبول	0.283		

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

يستعرض الجدول رقم (5) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الخاص بالفرضيات الفرعية، وقد حققت معاملات المسار للفرضيات الفرعية (H1-1, H1-2, H1-3 , H1-4)، المعايير المطلوبة من قيم t و p مما يشير الى معنوية هذه العلاقات وبالتالي فان تقبل الفرضيات الفرعية.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. أظهرت الدراسة أن السلوك الأيديولوجي يلعب دوراً أساسياً في تحقيق الأداء المستدام للمؤسسات المصرفية. هذا يبرز أهمية فهم وتوجيه السلوك الأيديولوجي في سياق القيادة الإدارية.
2. أظهرت الدراسة أيضاً أن القيادة الإدارية تلعب دوراً حاسماً في تحديد تأثير السلوك الأيديولوجي على الأداء المستدام. فالقادة الإداريون الذين يتبنون السلوك الأيديولوجي يمكن أن يحققوا تحسناً في أداءهم وفعاليتهم.
3. وجود علاقة إيجابية بين السلوك الأيديولوجي والأداء المستدام في المؤسسات المصرفية. هذا يشير إلى أن القيم والمبادئ التي يتبناها القادة الإداريون تلعب دوراً حاسماً في تشكيل ثقافة المؤسسة وتوجيه سلوكها نحو تحقيق الأهداف المستدامة.
4. ابرزت الدراسة ان تطوير السياسات الإدارية تعكس القيم والمبادئ الأيديولوجية للمؤسسات المصرفية. يمكن أن تستفيد المصارف عينة الدراسة من النتائج والتوصيات لتحسين سياساتها وعملياتها الإدارية بما يعزز الأداء المستدام ويحقق التميز الأكاديمي.

ثانياً: التوصيات

1. يُوصى بتطوير برامج تدريبية مخصصة لقيادة الإدارة في المصارف عينة الدراسة، تركز على تعزيز الوعي بأهمية السلوك الأيديولوجي وتطوير المهارات اللازمة لتبني هذا السلوك بشكل فعال.
2. ينبغي تشجيع بناء ثقافة تنظيمية تعزز القيم والمبادئ الأيديولوجية الإيجابية داخل المصارف عينة الدراسة، من خلال إطلاق مبادرات وبرامج تشجيعية وتثقيفية.
3. يمكن توجيه الجهود نحو تطوير سياسات إدارية مبتكرة تعكس القيم الأيديولوجية وتعزز الأداء المستدام في المؤسسات المصرفية.
4. تحفيز القادة الإداريين على تبني أخلاقيات مؤسسية قائمة على القيم الأيديولوجية، وضمان توجيه سلوكهم وقراراتهم نحو تحقيق الأهداف المستدامة للمؤسسة وخدمة مصالح الجامعة والمجتمع بشكل فعال.

5. ضرورة تشجيع الحوار والتفاعل المستمر بين القيادات الإدارية وأعضاء المؤسسة التعليمية، بحيث يتم تعزيز فهم المبادئ الأيديولوجية وتحقيق التوافق والتفاهم المشترك لتحقيق الأهداف المشتركة.

Reference

1. الموسوي، مريم حسين جواد، 2019، تأثير مهارات التفكير الاستراتيجي في تعزيز عمليات الاستجابة الاستراتيجية من خلال الدور الوسيط للأيديولوجية التنظيمية- بحث تحليلي لارداء عينة من الملاكات الطبية والتمريضية في المستشفيات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة، رسالة ماجستير في قسم إدارة الاعمال – كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.
2. Hannele, Seeck., Hannele, Seeck., Andrew, Sturdy., Anne-Laure, Boncori., Martin, Fougère. (2020). Ideology in Management Studies. International Journal of Management Reviews, 22(1):53-74. doi: 10.1111/IJMR.12215
3. I., A., Maksimtsev., Sergeĭ, Petrovich, Gorchakov., Konstantin, B., Kostin., Yuliya, Rastova., Tomislav, Sudarević. (2023). Organizational behavior from the perspective of methodological isomorphism. Strategic management, 39-39. doi: 10.5937/straman2300037m
4. Pratima, Verma., Siddharth, Mohapatra. (2020). Strong Identification, Weak Ideology, Organisational Culture or All: Unethical Pro-organisational Behaviour in India. doi: 10.1108/S1529-209620200000023007
5. Severin, Hornung., Thomas, Höge., Christine, Unterrainer. (2021). Ideologies at Work in Organizations: An Emerging Critical Perspective and Reflexive Research Agenda. 165-182. doi: 10.1007/978-3-030-65085-8_11
6. Linus, Jonathan, Vem., Jun-Hwa, Cheah., Siew, Imm, Ng., Jo, Ann, Ho. (2022). Unethical pro-organizational behavior: how employee ethical ideology and unethical organizational culture contribute. International Journal of Manpower, 44(4):577-598. doi: 10.1108/ijm-11-2021-0635
7. Carlos, Henrique, Gomes, Ferreira., Fabricio, Murai, Ferreira., Breno, de, Sousa, Matos., Jussara, M., Almeida. (2019). Modeling Dynamic Ideological Behavior in Political Networks. 7 doi: 10.34962/JWS-80
8. Joseph, P., Kalt., Mark, A., Zupan. (1990). The Apparent Ideological Behavior of Legislators: Testing for Principal-Agent Slack in Political Institutions. The Journal of Law and Economics, 33(1):5-. doi: 10.1086/467201
9. Michael, Resch., Wolfgang, Bez., Erich, Focht., Hiroaki, Kobayashi., Nisarg, Patel. (2015). Sustained simulation performance 2014 : proceedings of the joint workshop on sustained simulation performance, University of Stuttgart (Hlrs) and Tohoku University, 2014 .
10. Zhou, Hong., Gao, Xingran., Zhang, Xinghao., Hu, Wenshan., Deng, Qijun. (2017). Continuous operation performance testing method for magnetic resonance type wireless energy transmission system .
11. Susan, Vrijkotte., Bart, Roelands., Romain, Meeusen., Nathalie, Pattyn. (2016). Sustained Military Operations and Cognitive Performance.. Aerospace medicine and human performance, 87(8):718-727. doi: 10.3357/AMHP.4468.2016
12. Ji, Hongbing., Ma, Fei., Li, Weiji., Fang, Qiong. (2018). Method for testing sustained release performance of spice essence microcapsule .
13. Stav, Fainshmidt., Aya, S., Chacar., Yue, Zhao. (2016). Performance Persistence: A Literature Review and Insights for Sustained Competitive Advantage. 2016(1):12298-. doi: 10.5465/AMBPP.2016.12298ABSTRACT
14. Grace, Leslie. (2021). Inner Rhythms: Vessels as a Sustained Brain-Body Performance Practice. Leonardo, 54(3):325-328. doi: 10.1162/LEON_A_01963
15. Johnson, K., Bond, I., & Machida, K. (2023). Daily arousal variation has little effect on sustained attention performance.
16. Shan, Mou. (2022). Enduring Performance. 60-75. doi: 10.4324/9781003173601-6
17. Henderson, A. D., Oladimeji, T., & Graebner, M. (2022). Rising complexity and the gentrification of sustained superior performance. In Academy of Management Proceedings (Vol. 2022, No. 1, p. 11098). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
18. Younong, Hu., Jacqueline, Urakami., Hsi, T., Wei., Lauren, Vomberg., Mark, Chignell. (2022). Longitudinal analysis of sustained performance on gamified cognitive assessment tasks.. Applied Neuropsychology: Adult, 1-25. doi: 10.1080/23279095.2022.2039931
19. Phebo, D., Wibbens. (2021). The role of competitive amplification in explaining sustained performance heterogeneity. Strategic Management Journal, 42(10):1769-1792. doi: 10.1002/SMJ.3311

20. Mercy, Apaloo., Daniel, Kombat., Y., Mohammed. (2022). Continuous Assessment as a Good Predictor of Actual Performance. *International journal of humanities, social sciences and education*, doi: 10.20431/2349-0381.0707008
21. Qadar, Bakhsh, Baloch., Sourath, Maher., Nadeem, Iqbal., Syed, Naseeb, Ullah, Shah., Muhammad, Sheeraz., Faryal, Raheem., Kanwal, Iqbal, Khan. (2021). Role of organizational environment in sustained organizational economic performance. *Business Process Management Journal*, doi: 10.1108/BPMJ-02-2021-0084
22. Miwako, Tsuji., William, Kramer., Jean, Christophe, Weill., Jean, Philippe, Nominé., Mitsuhsa, Sato. (2021). A new sustained system performance metric for scientific performance evaluation. *The Journal of Supercomputing*, 77(7):6476-6504. doi: 10.1007/S11227-020-03545-Y
23. Mona, Al-Amin., Jennifer, L, Hefner., Tory, H., Hogan., Kate, Li. (2020). Sustainers: Hospitals with sustained superior performance.. *Health Care Management Review*, doi: 10.1097/HMR.0000000000000269
24. Kenji, Yamauchi., Ken, Kihara., Jun, Kawahara. (2019). Predicting sustained performance over a short time. 38(1):2-12. doi: 10.14947/PSYCHONO.38.3
25. Pau, Balart., Matthijs, Oosterveen. (2019). Females show more sustained performance during test-taking than males.. *Nature Communications*, 10(1):3798-3798. doi: 10.1038/S41467-019-11691-Y
26. Phebo, D., Wibbens. (2019). The Role of Competitive Amplification in Explaining Sustained Performance Heterogeneity. *Social Science Research Network*, doi: 10.2139/SSRN.3433923
27. Mona, Al-Amin., Melody, K., Schiaffino., Sinyoung, Park., Jeffrey, S., Harman. (2018). Sustained Hospital Performance on Hospital Consumer Assessment of Healthcare Providers and Systems Survey Measures: What Are the Determinants?. *Journal of Healthcare Management*, 63(1):15-28. doi: 10.1097/JHM-D-16-00006
28. Zhu, Shaofeng. (2018). High-performance sustained-release improved multi-element fertilizer.