

جامعة بغداد
كلية الادارة والاقتصاد
قسم الادارة العامة
asrar.ali@coadec.uobaghdad.
edu.iq

جامعة بغداد
كلية الادارة والاقتصاد
قسم الادارة العامة
Mohammed.y@coadec.uobaghdad.edu.iq

جامعة بغداد
كلية الادارة والاقتصاد
قسم الادارة العامة
alyaasaeed@coadec.uobaghdad.
edu.iq

قياس مستوى ادارة الانتباه في المنظمات الحكومية دراسة ميدانية لراء عينة من العاملين في وزارة الكهرباء

اسرار عبدالزهره علي
Asrar abdulzahra ali

محمد ياسين رحيم
Mohammed yasin raheem

علياء سعيد عباس الجوفي
Alyaa saeed abbas

المستخلص:

يهدف البحث إلى تحديد دور إدارة الانتباه بأبعادها المتمثلة في (القدرة، الإدارة، التشتت) في المنظمات الحكومية ، لذا يحتل البحث أهمية بالغة لكونه يعالج مسألة مهمة وحديثة الا وهي ادارة الانتباه في المنظمات الحكومية , وإدراكاً منا لأهمية الموضوع والنتائج المتوقعة لوزارة الكهرباء العراقية)، تم إجراء تحليل للبيانات التي تم الحصول عليها من خلال الزيارات الميدانية بالإضافة إلى الإستبانة والمقابلات ، وتمثلت عينة البحث بـ (365) ، وتأتي أهمية البحث من كونه محاولة لمحاكاة الانتباه الاداري واداء المنظمة المبحوثة من خلال الهدف الاساس من قيام المنظمة وكانت أبرز النتائج التي تم التوصل إليها ان العاملين يمتلكون قدراً من الانتباه الذي من الممكن ادارته بشكل يحقق مستويات عالية من الاداء وأهم التوصيات هي ينبغي على ادارة المنظمة قيد البحث زيادة الاهتمام بمفهوم وأنواع الاداء لما لذلك من إسهام وتعزيز لتحسين وتعزيز أداء المنظمة.

المصطلحات الأساسية للبحث: ادارة الانتباه ، الاداء التنظيمي

Abstract

The research aims to identify the role of attention management and its dimensions (capacity, management, dispersion) in government organizations. Thus, the research occupies great importance because it deals with an important and modern issue, which is attention management in government organizations, in recognition of the importance of the topic and the expected results for the Iraqi Ministry of Electricity. The data obtained through field visits, in addition to the questionnaire and interviews, was analyzed, and the research sample consisted of (365). The importance of the research comes from the fact that it is an attempt to simulate the interest and administrative performance of the organization under study through the primary goal of establishing the organization. The most prominent results reached indicate that employees possess a degree of interest that can be managed in a way that achieves high levels of performance. The most important recommendations are the need to increase the attention of the management of the organization in question to the concept and types of performance because of its contribution and enhancement to improving and strengthening the organization performance

Key search terms: attention management, organizational performance

المقدمة

تعيش المنظمات المعاصرة عصر الاهتمام بإدارة الانتباه والتوجه نحو المزيد من الدراسات والبحوث حول أهمية الاداء المنظمي للمنظمات، كما قطعت المنظمات العالمية أشواط كبيرة نحو تحقيق إدارة الانتباه " جاء عبر مركز قوتها وانطلاقها، وهو المورد البشري، وتأتي أهمية هذا البحث إلى أن أي نجاح للمنظمة لا يستطيع تحقيقه من دون أن تهتم بإدارة الانتباه ومن هنا تبرز المعضلة الفكرية لهذا البحث التي تناولت (قياس مستوى إدارة الانتباه في المنظمات الحكومية).

وإنطلاقاً من ذلك تكونت فكرة البحث الحالية، لكي تأخذ على عاتقها طرح موضوعات حديثة لها دور مؤثر ومباشر في التقدم بأداء المنظمات على الرغم من التحديات التي تواجهها. ولحاجة البيئة العراقية ومنظماتها لمثل هذه البحوث، جاء هذا البحث ليتبنى اختبار هذه المفاهيم في (وزارة الكهرباء العراقية)، لغرض توحيد الجهود وتوجيهها على الجوانب الأكثر أهمية والتي تخدم الاداء المنظمي. ومن هنا انطلقت مشكلة البحث التي تسعى إلى الإجابة على تساؤل أساسي وهو (هل هناك دور لإدارة الانتباه في الاداء المنظمي للمنظمات الحكومية؟).

وقد اختيرت (وزارة الكهرباء العراقية) ميداناً للجانب العملي، إذ أن هذه الوزارة تتعامل مع تقييمات ائتمن الموارد البشرية وهم "مدراء الأقسام والوحدات والشعب" والذين يشكلون المحرك الأساسي وجوهر الابداع في تفعيل اعمال المنظمة. تتضمن البحث أربعة محاور انصرف الأول للمنهجية وبعض الدراسات السابقة والثاني للآطار النظري والمحور الثالث للجانب العملي أو المحور الرابع تضمن الاستنتاجات والتوصيات.

المحور الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث: تتضمن مشكلة البحث الإجابة على التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى إدارة الانتباه بأبعادها (الاثارة والتشتت والقدرة) في المنظمة المبحوثة؟
2. ما مستوى الاداء التنظيمي لدى القيادات العليا في وزارة الكهرباء العراقية؟
3. هل الانتباه الإداري ضروري بأبعاده في تحقيق الاداء التنظيمي من وجهة نظر العينة؟
4. ما تأثير إدارة الانتباه في الاداء التنظيمي للمنظمة؟

ثانياً: أهمية البحث:

- 1 - الأهمية النظرية: ما يزال موضوع إدارة الانتباه غامض وغير مختبر في الوقت الذي نجد فيه أغلب البحوث الإدارية تتحدث عن الإدراك ضمن سلوكيات الموظفين الذي هو مرحلة من مراحل الانتباه ولم يستكشف بشكل واسع لذا يسعى البحث الحالي إلى تحديد أبعاد إدارة الانتباه وقياس مدى تأثيره في أداء العاملين عينة البحث.
- 2 - الأهمية العملية: يأتي البحث مع سعي المنظمات إلى التميز وتحسين مستويات الاداء التنظيمي بما يضمن تقديم الخدمات بطريقة تناسب مع مستويات الكم الهائل من المعلومات والانفتاح على العالم الخارجي ومقارنة أدائها مع أداء الدول المتقدمة ويتوقع أن تؤدي نتائج البحث إلى رسم الخطوط الأساسية لتحديد مسارات الفهم والإدراك لدى المستويات الإدارية الثلاثة للهرم التنظيمي وربطها مع بعضها البعض لتصب في مسار واحد تؤدي إلى تحقيق هدف تلو الآخر وصولاً إلى الهدف الرئيسي للمنظمة.

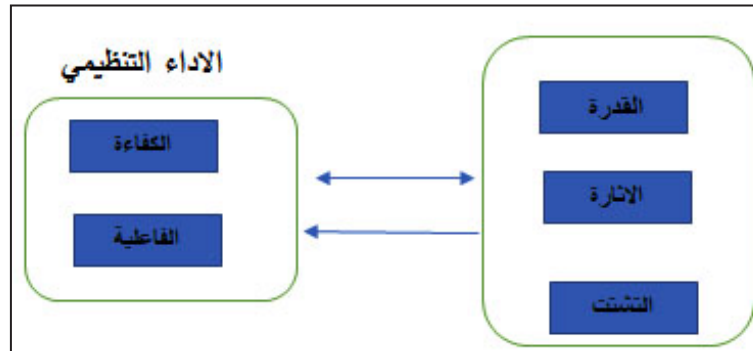
ثالثاً: أهداف البحث:

- 1 - تشخيص مستوى إدارة الانتباه في المنظمة المبحوثة.
- 2 - تشخيص مستوى إدراك العينة كنتيجة في المنظمة المبحوثة.
- 3 - تعرف على مستوى تأثير إدارة الانتباه في الاداء التنظيمي.

4 - التوصل الى الاستنتاجات وتوصيات ترفع بمستوى الاداء التنظيمي كنتيجة لادارة الانتباه على المستويات الادارية الثلاثة.

رابعاً: مخطط البحث:

يوضح الشكل رقم(1) المخطط الفرضي للبحث اذ تم الاعتماد على نموذج (16 : 20 ادارة الانتباه



خامساً: فرضيات البحث: يشمل البحث الفرضيات الآتية:

1 - الفرضية الرئيسية الأولى: هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية لأبعاد ادارة الانتباه في الاداء التنظيمي بأبعاده.

سادساً: ادوات البحث:

تم تصميم الاستبانة بالاعتماد على الادبيات الاجنبية والعربية المتوفرة اذا استخدمت الباحثة مقياس (Schepers:16:2007) لادارة الانتباه وتم تصميم الاستبانة وصياغة الاسئلة بما يتناسب مع بيئة المنظمة وعينة البحث.

سابعاً: اختبارات الصدق والثبات :

يتم استخراج معامل الفا كرونباخ لغرض التأكد من معامل ثبات الاستبانة اذ بلغت قيمة فقرات الاستبانة بصورة كاملة (0.998) وهذا يؤكد ثبات الاستبانة مما يؤكد صدق المقياس وصلاحيته للتطبيق.

ثامناً: بعض الدراسات السابقة:

1 - دراسة (Lucian:2011:10) " اختبار تأثيرات هياكل الانتباه والانتباه التنظيمي في الاداء العالي " ((testing the effects of attention structures and organizational attention on financial performance))

تهدف الدراسة الى اختيار نموذج الانتباه التنظيمي والسلوك النتائج التنظيمية باستخدام مجموعة بيانات فتكون من مؤشرات المسؤولية توصلت النتائج الى وجود تأثير ايجابي للانتباه التنظيمي بالقضايا الاجتماعية بتوسط العلاقة بين هياكل الانتباه والاداء الحالي.

2 - دراسة أثر الادراك المنظمي في التكيف البيئي لمنظمات الأعمال- دراسة حالة في الشركة العامة للصناعات الصوفية (السويدي، 2018:159)

هدفت الدراسة الى معرفة مدى وجود مستوى مرض من ادراك الشركة المبحوثة للبيئة العامة التي تعيش فيها من خلال نشاطات (الانتباه ، المخطط ، التفسير) وقياس العلاقة والاثراع البيئة العامة وهو محاولة لمحاكاة الانتباه ومدى

تكيفها مع البيئة العامة للمنظمة وشملت العينة (60) عاملاً في ادارة شركة ومعمل الكاظمية، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط وتاثير ايجابية بين الانتباه الاداري وبيئة المنظمة المبحوثة .

المحور الثاني: الجانب النظري

أولاً: الانتباه الاداري

1- مفهوم الانتباه الاداري: الانتباه الاداري هو ملاحظة وتفسير وتركيز وقت وجهد صانعي القرار التنظيمي على كل من القضايا والأجابات (alang Li&othur:2013:893) كما صدر الانتباه في المنظمات (wouer&Andrea:2:2015) أن الانتباه هو درجة وعي الافراد تجاة شيء ما (حدث، فكرة، اتجاه، فئة، الخ)، وأشار (Mark:2005:462) الى انه ملاحظة وتشفير وتفسير وتركيز الوقت والجهد لصانعي القرار التنظيمي في قضايا وحالات معينة دون أخرى لفهم البيئة. بينما ذهب (Lueiana:2011:10) الى انه محاولة في تصور كيفية قيام المنظمات بتوزيع وتشكيل انتباه صانعي القرار من خلال قنوات الاتصال والأجراءات وهياكل الاهتمام وحدد (Eggers&vloeta:20135:) هو درجة الاعتراضات الشخصية للبيئة الخارجية المسيطر عليها بالمفاهيم التي تتعلق بواحد أو اكثر من مجال. وقام (Clau-:4:2008) و (dia&other) بأنه مجموعة من الآليات المترابطة والعمليات التي تعمل على مستوى الدماغ البشري بطرق متنوعة. وذهب (Eyal:329:2011Articd 2yaniv) انه القدرة على التركيز والحفاظ على الاهتمام بمهمة معينة أو فكرة وهو عملية انتقائية بطبيعتها. وقام (Bilian:2010:432) وهو عملية الاختيار من بين العديد من البدائل المتاحة. وحدد (Thierry &other:4:2015) هو وسيلة الافراد الذين يختارون ويعالجون كمية محدودة من المدخلات من كمية هائلة من المدخلات البيئة ويعد الانتباه عملية محسوسة ترتبط بالادراك البشري.

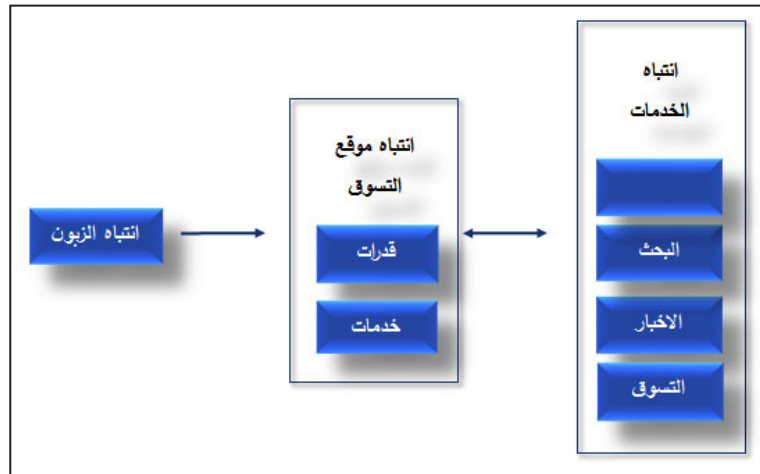
وذهب (Havvey:1995:41) الى ان الانتباه هو تركيز الجهد الذهني على معلومة او فكرة ما. بينما اتفق (Ken-:2010:841) و (neth& othev) مع (alang) على انه ملاحظة وتشفير وتفسير وتركيز وقت وجهد صانعي القرار داخل المنظمة بشأن القضايا الاستراتيجية مثل التهديدات والفرص والمشاكل التي تواجه المنظمات فضلاً عن الحلول (الردود) لتلك القضايا .وحدد (otherASEE & Mihaela:2:2014) هو انتقائية صانعي القرار للقضايا والاجابة عن طريق عملية معرفية على المستوى الفردي. وحدد (Karl&othur,2006:514:) انه مجدد سلوك الشركة. وعرفها (chevyl othur) بأن ادارة الانتباه هو عملية ادارة لارقي العمليات العقلية التي من الممكن ان تؤدي الى نتائج معرفية من خلال الشكل الآتي:



2: اهمية ادارة الانتباه: يعد الانتباه أمر مهم وأساسي لفهم الأشكال التنظيمية ووضع القرارات وحل المشكلات ويشرح كيفية استجابة المنظمات للمعلومات والتعامل معها (Luciana:2011:12). يساهم الانتباه داخل المنظمات في زيادة سرعة ودقة تحديد المشاكل الجديدة وكذلك زيادة معدل ايجاد الحلول (Da vinci:8:) وهو محور المشكلات ويعد من الموارد التحتية والنادرة في المنظمات وبنفس الوقت قيمة شحيحة (Kenneth Audv ews veal:2010:841) كما ان نقص الانتباه يمكن ان يؤدي الى احتمال فقدان المعلومات الاساسية عند اتخاذ القرارات وتقلص الوقت في

التفكير بأي شخص اخر الامر الذي يؤدي الى اعتماد معلومات بسيطة تحد من قدرة المنظمات على المعالجة المعرفية (دافينورت وجون، 2001:5) كما ان شبكات الانتباه تسهل عملية التكيف المنسق مع البيئة المتغيرة الامر الذي يؤدي الى زيادة الانتاج من خلال عناصر شبكة الانتباه اي بمعنى اخر ان الانتباه اصبح نقطة الفصل وكما موضع في الشكل الاتي :

اقتصاد الانتباه



3 دراسات مختارة عن ادارة الانتباه: حدد الباحثون مجموعة من المؤثرات وطرق القياس المتعلقة ب الانتباه الاداري وكما محدد في الجدول رقم (1):

جدول رقم (1) دراسات مختارة عن الانتباه الاداري

ت	اسم الباحث	النظرية	مؤشر الانتباه	الموجودات	المتغير المعقد	قياس الانتباه
1	Thomton&ocasi 1999	النظرية المؤسسية	الانطباع	العوامل التنظيمية المنطق المؤسسي الاهتمام بالسوق	تتابع القرارات	المقابلات الاستنتاج
2	Hansen&hass2011	علم البيئة	التركيز على الانتباه	التركيز يزيد من الانتباه	المستندات	عدد الوثائق
3	Hung 2005	النظرية المؤسسية	الانطباع	التركيز على التنظيم والسوق والعلاقات الخارجية	دخول الصين	الدراسة المقارنة التحليل
4	Cho&hambird2006	النظرية المؤسسية	الانطباع	القدرة على التكيف مع البيئة	التقيد الاستراتيجي	تحليل المستوى من رسائل المسالين
5	B ouquel etle 2009	النظرية المؤسسية	الانطباع	تأثير الانتباه على الاداء	الاداء الحالي	الدراسة الاستقصائية
6	Egg vs&kplan2009	ادارة المعرفة	الانطباع	انتباه الرئيس التنفيذي يزيد من التكنولوجيا التسويقية	تقنية التوبة	تحليل المستوى من رسائل المسالين

7	Kaplan2008	ادارة المعرفة	الانطباع	انتباه الرئيس التنفيذي يزيد من التكنولوجيا التسويقية وقرارات الاختراع	نشاط قرارات الاختراع	تحليل المستوى من رسائل المسلمين
8	Rerup2009	النظرية المؤسسية	الارتباط	التعلم من الاحداث النادرة	الانتباه للقضايا	تحليل حالة حدث نادر
9	Nigam& ocasio2010	النظرية المؤسسية	الارتباط	الانتباه الى الحديث وسرعة الاستجابة	البيئة	تحليل المستوى
10	Joh ann M sch epe-vs2010	علم النفس الصناعي	الارتباط التأثير	الانتباه الانتقائي اليقظة التشتت	البيئة	تحليل المستوى
11	Covey fox 2008	النظرية المؤسسية	الارتباط	اداء الشركة المخاطر عمق الانتباه	الاداء	الاستبيان
12	Wiliam ocasio2010	النظرية المؤسسية	الانطباع	الانتباه التنفيذي اليقظة	الاداء	الاستنتاج

من خلال استعراض بعض من الدراسات السابقة ثم تحديد الابعاد الاساسية للدراسة للانتباه الاداري والمتفق عليها من قبل أغلب الباحثين وهي: القدرة والاثارة والتشتت وكالاتي (الشيخ، 2011:65):
القدرة: هي القوة أو الطاقة التي تمكّن الفرد من القيام بعمل أو مهمة محددة.
الاثارة: إحداث مسببات لتحريك الذهن.

التشتت: إنصراف الفكر إلى موضوع آخر غير المراد الإنتباه إليه.

4: أنواع الانتباه : حدد(دافنورت وجون 2001:2) الانتباه انواع فهناك الانتباه الذي يتولد لدى العملاء عن ما يصادفون اعلانك فهناك انشاء العديد نحو فرض سوق جديدة وهنالك انتباه الذي يمتلك الموظفين في توجيههم التركيز على اداء سهام معينة دون غيرها اذا فالانتباه ثلاثة انواع :

1 - الانتباه الاختياري مقابل الاجباري

2 - الانتباه بميل مقابل الانتباه اللئيم

3 - الانتباه للوعي مقابل اللاوعي.

ثانياً : الاداء التنظيمي :

1. مفهوم الاداء التنظيمي: وردت الكثير من المفاهيم بخصوص توضيح الاداء التنظيمي منها حسب (Christen, M. et al, 2006) يتكون من جهد العامل وقدرته، حيث عرف الجهد بأنه كمية الطاقة والوقت اللذان يتم وضعهما في العمل، أما القدرة فقد عرفها بأنها مهارات ومعارف الموظف المتعلقة بواجبات محددة في الوظيفة، علماً بأن الموظفين لا يمتلكون القدرة نفسها على أداء الوظيفة (Tabiu & Nura, 2013) نقلاً عن (الشورة ، 2019: 19) ، وهنا يؤكد الباحثون على ضرورة تناول الاداء من ناحية النتيجة ببعديّة الكفاءة والفاعلية.

المحور الثالث: الجانب العملي

يتم في هذا المحور عرض وتفسير النتائج لتشخيص مستوى متغيرات البحث:الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات افراد العينة وكالاتي:

أولاً: الاداء التنظيمي:

البعد الأول: القدرة

جدول 1 تحليل بعد القدرة

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
1	تجري عملية جمع المعلومات عن البيئة بشكل تفصيلي	4.06	0.96	عالي
2	الاحداث البيئة التي ينبغي جمع المعلومات عنها تحددها وزارتنا بصورة	3.67	1.05	عالي
3	تميز الشركة التطورات البيئية التي تؤثر في عمل المنظمة بسرعة	4.07	0.75	عالي
4	المعلومات التي تجمعها وزارتنا عن البيئة الخارجية تعد ممتازة	4.03	0.47	عالي
	المجموع	3.96	0.807	عالي

اعداد الباحث

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان الفقرة رقم 1 حصلت على اعلى متوسط حسابي حيث بلغت (4.07) وانحراف معياري (0.75) حيث تشير الى ان الشركة تهتم كثير بالتطورات البيئية وتميزها لما لها اثر كبير على أداء الشركات بصورة عامه. في حين حصلت الفقرة رقم 2 على ادنى متوسط حسابي حيث بلغ (3.67) وانحراف معياري (1.05) حيث ان لا توجد هناك معلومات محددة يتم جمعها عن الاحداث البيئية المتغيرة وانما يتم جمع جميع المعلومات التي قد تؤثر على أداء الشركة.

البعد الثاني: الاثارة

جدول 2 تحليل بعد الاثارة

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
5	تهتم الشركة بعملية حفظ المعلومات في السجلات وقواعد البيانات الموجودة اهتمام	3.52	0.71	عالي
6	استخدام الشركة التقانة (الحواسيب والبرمجيات) في عملية حفظ وتقديم المعلومات	3.09	0.88	متوسط
7	يحصل المدراء على المعلومات التي يحتاجونها والمتوفرة لدى الشركة	3.88	1.11	عالي
8	يحصل المدراء على المعلومات التي يحتاجونها بالوقت المناسب	4.12	0.7	عالي
	المجموع	3.57	0.85	عالي

اعداد الباحث

من خلال النتائج أعلاه نلاحظ ان الفقرة رقم 8 حصلت على اعلى متوسط حسابي حيث بلغ (4.12) وانحراف معياري (0.7) هذا يشير الى ان المدراء يحصلون على المعلومات في الوقت المناسب وهو ما يؤثر على علمية اتخاذ القرار.. اما الفقرة رقم 6 حصلت على ادنى متوسط حسابي حيث بلغ (3.09) وانحراف معياري (1.11) حيث ان الشركات لا تزال تعتمد على النظام الورقي في معاملاتها ولا تستخدم التقنيات الالكترونية الا قليلا.

البعد الثالث: التشتت

جدول 3 تحليل بعد التشتت

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
9	تراقب الوزارة مستوى الخدمات المقدمة للمواطنين من مجموع ما تم تقديمه سابقاً.	3.79	0.82	عالي
10	تعلم الوزارة اسباب تردي الخدمات	3.64	1.14	عالي
11	تستخدم الشركة تقانة المعلومات (الحواسيب، البرمجيات) لتقديم تحليلات عن بيئتها الخارجية	3.2	1.54	عالي
12	تراقب الوزارة نسب التقديم او التراجع في خدماتها الشهرية او السنوية	4.24	0.9	عالي
	المجموع	3.72	1.1	عالي

اعداد الباحث

من خلال النتائج أعلاه نلاحظ ان الفقرة رقم 12 حصلت على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (4.24) وانحراف معياري (0.9) هذا يشير الى حيث ان الوزارة تراقب التقدم في خدماته او تراجعها بغرض وأيضا معرفة آراء الزبائن حول الخدمة ومعرفة أسباب تراجعها. اما الفقرة رقم 11 حصلت على أدنى متوسط حسابي حيث بلغ (3.2) وانحراف معياري (1.54) حيث ان الوزارة لا تستخدم التقنيات في تحليل البيئة الخارجية ولا تزال تستخدم النظام الورقي.

البعد الثاني: الاداء التنظيمي:

1. تحليل بعد الكفاءة:

جدول 4 تحليل بعد الكفاءة

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
9	يقوم الموظف باستغلال كافة الموارد المتاحة لديه أثناء أدائه الوظيفي	4.87	0.13	عالي
10	يبذل الموظف الجهد الكافي لإنجاز الأعمال في الوقت المحدد	3.92	1.92	عالي
11	يقوم الموظف بتأدية الأعمال بالفاعلية المطلوبة	3.85	0.81	عالي
12	يقوم الموظف بتأدية العمال بالكفاءة المطلوبة	4.88	0.90	عالي
	المجموع	4.38	0.94	عالي

2. تحليل بعد الفاعلية:

جدول 5 تحليل بعد الفاعلية

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
9	يتم إعطاء الموظفين حق التظلم على نتائج التقييم	3.45	1.08	عالي
10	يساعد نظام تقييم أداء الموظفين في استثمار قدراتهم	3.42	1.03	عالي
11	يسعى نظام تقييم الأداء إلى تحفيز الموظفين لتنمية مهاراتهم	3.24	1.20	عالي
12	يتم إجراء تعديلات على الخطط بناء على نتائج قياس الأداء	3.00	1.15	عالي
	المجموع	3.28	1.12	عالي

ثانياً: اختبار الفرضيات:

يتضح من خلال جدول (6) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد إدارة الانتباه والاداء التنظيمي بقيم ارتباط عالية وتدعم هذه النتائج صحة الفرضية الفرعية الاولى.

جدول 6 تحليل علاقات الارتباط

الاداء التنظيمي	الفاعلية	الكفاءة	أدارة الانتباه	التشتت	الاثارة	القدرة	
0.112	0.445	0.885	0.393	*0.637	*0.645	1	القدرة
*0.777	0.221	*0.771	*0.520	**0.780	1		الاثارة
*0.778	*0.555	0.223	*0.545	1			التشتت
*0.812	*0.665	*0.778	1				أدارة الانتباه
*0.556	*0.992	1					الكفاءة
0.225	1						الفاعلية
1							الاداء التنظيمي

المحور الرابع : الاستنتاجات والتوصيات**أولاً: الاستنتاجات:**

- 1 - اهتم العديد من الكتاب في مجالات نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي بالادراك التنظيمي والانتباه ، إلا إن كتاباتهم لم تعكس أي اختلاف بينهم.
- 2 - هناك قدر من الاتفاق بين عدد من الكتاب في مجال نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي على أبعاد الاداء.
- 3 - أسهمت النتائج التي تم التوصل إليها في متن البحث إلى استنتاج أساسي يتمثل بقبول الفرضيات الرئيسية والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها في المنظمة.
- 4 - ان العاملين يمتلكون قدراً من الانتباه الذي من الممكن ادارته بشكل يحقق مستويات عالية من الاداء.

ثانياً التوصيات:

1. زيادة اهتمام إدارة المنظمة قيد البحث بإبعاد إدارة الانتباه كونها من الأدوات الأساسية التي تُساعد في تحسين الخدمات بأعتها من ثروات المنظمة ونوع من أنواع الميزة التنافسية التي تمتلكها دون غيرها.
2. على إدارة المنظمة قيد البحث زيادة الاهتمام بمفهوم وأنواع الاداء لما لذلك من إسهام وتعزيز لتحسين وتعزيز المنظمة.
- 3 - تعميق الوعي لدى المدراء والعاملين في المنظمة قيد البحث حول العلاقة (علاقات الارتباط والتأثير). بين إدارة الانتباه والاداء.
4. المدبرون يمكنهم التركيز على أنتباه العاملين وقدراتهم وتقليل التشتت الانر الذي ينعكس ايجاباً على الاداء التنظيمي.
5. الدراسات المستقبلية مدعوة لاستخدام طرق ابعاد من الاستبانة والمقابلات والملاحظة لتحليل ودراسة الظاهرة قيد البحث.

المصادر والمراجع

- 1-Mark St. John, INTERRUPTIONS, DISTRACTIONS, AND ATTENTION MANAGEMENT: A MULTI-FACETED PROBLEM FOR HUMAN FACTORS, PROCEEDINGS of the HUMAN FACTORS AND ERGONOMICS SOCIETY 49th ANNUAL MEETING—2005
- 2-Johann M Scheper, The construction and evaluation of a Attention Questionnaire, SA Journal of Industrial Psychology 332
- 3-Thierry Nabeth*, Liana Razmerita**, Kathrin Kirchner, Creativity and the management of attention with social media, University Paris Sud 11, Faculté Jean Monet, Sceaux, France thierry.nabeth@u-psud.fr** Copenhagen Business School, Frederiksberg, Copenhagen, Denmark, Ir.ibc@cbs.dk*** University Hospital Jena, Jena, Germany, kathrin.kirchner@uni-jena.de
- 4-Harvey Brooks, The Problem of Attention Management in Innovation for Sustainability, WP-95-41 May 1995, International Institute for Applied Systems Analysis A-2361 Laxenburg Austria, Telephone: +43 2236 807 Fax: +43 2236 71313 E-Mail: info@iiasa.ac.at
- 5-Kenneth T. Andrews and Neal Carena, Making the News: Movement Organizations, Media Attention, and the Public Agenda, American Sociological Review 75(6) 841–866 _ American Sociological Association 2010 DOI: 10.1177/0003122410386689 <http://asr.sagepub.com>
- 6-QIANG LIThe Hong Kong University of Science and Technology PATRICK G. MAGGITT Villanova University KEN G. SMITH University of Rhode Island PAUL E. TESLUK University at Buffalo, State University of New York RIITTA KATILA Stanford University, TOP MANAGEMENT ATTENTION TO INNOVATION: THE ROLE OF SEARCH SELECTION AND INTENSITY IN NEW PRODUCT INTRODUCTIONS, _ Academy of Management Journal 2013, Vol. 56, No. 3, 893–916. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2010.0844>
- 7-J. P. EGGERS New York University, Stern School of Business Department of Management and Organizations 40 West 4th Street, Tisch 715 New York, NY 10012 Tel: 212-998-0874 E-mail: jeggers@stern.nyu.edu
- 8-Shifting Focus: Managerial Attention Dynamics in the Venture Capital Industry VIOLETTA GERASYMENKO Nova School of Business and Economics, INOVA Universidade Nova de Lisboa 1099-032 Lisbon, Portugal Tel: +351-933-795-755 E-mail: violetta.gerasymenko@novasbe.pt
- 9-Luciana Carvalho de Mesquita Ferreira Insper Institute of Education and Research, SENSE AND SENSIBILITY: testing the effects of attention structures and organizational attention on financial performance, Rua Quatá 300 Vila Olímpia, São Paulo – P04546-042, Brazil Phone: + 55 11 45042421 E-mail: lucianacmf@insper.edu.br Dr. Mihaela Vorvoreanu, Purdue University, West Lafayette, Attention Management as a Fundamental Aspect of 21st Century Technology Literacy: A Research Agenda, c American Society for Engineering Education, 2014
- 10-Eyal Yaniv Bar-Ilan University, Israel David G. Schwartz Bar-Ilan University, Israel, Organizational Attention, 2008, IGI Global, distributing in print or electronic forms without written permission of IGI is prohibited
- 11-Roda, C., & Nabeth, T. (2008). Attention management in organizations: Four levels of support in information systems. In A. Bounfour (Ed.), Organisational capital: Modelling, measuring, contextualising: Routledge - advanced research series in management, pp. 214-233
- 12-Bilian Ni Sullivan Department of Management of Organizations, School of Business and Management, Hong Kong University of Science and Technology, Kowloon, Hong Kong, mnbilian@ust.hk, Competition and Beyond: Problems and Attention Allocation in the Organizational Rulemaking Process Organization Science Vol. 21, No. 2, March–April 2010, pp. 432–450 issn 1047-7039 _ eissn 1526-5455 _ 10 _ 2102 _ 0432 , Problems and Attention Allocation in the Organizational Rulemaking Process Organization Science .21(2), pp. 432–450, ©2010 INFORMS
- 13-Wouter Dessein and Andrea Prat Columbia University April 1, 2015, Attention in Organizations
- 14-JOHN M SCHEPERS annetjeb@uj.ac.za Department of Human Resource Management University of Johannesburg, THE CONSTRUCTION AND EVALUATION OF AN ATTENTION QUESTIONNAIRE , SA Journal of Industrial Psychology, 2007, 33 (2), 16-24 SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 2007, 33 (2), 16-24
15. توماس دافنبورت ، جون بيك ، إدارة الانتباه مورد اقتصادي جديد. خلاصات كتب المدير وردل الأعمال ، الشركة العربية للإعلام العلمي ، (شعاع)، القاهرة ، العدد 13 السنة التاسعة. 2001، 209 ويوليو تموز.
16. السويدي ، حامد نبيل ، أراء الإدراك المنظمي في التكيف البيئي لمنظمات الأعمال دراسة حالة في الشركة العامة للصناعات الصوفية ، الجامعة اللبنانية بيروت ، مجلة جامعة جيهان ، أربيل، العلمية ، أصدار خاص العدد2، الجزء B 2018.

17. أفراح رحيم عيدان، تأثير المقدرات الجوهرية في الأداء التنظيمي دراسة تطبيقية في شركة أسياسيل للاتصالات في بابل والديوانية ، جامعة الفرات الأوسط التقنية ، ، المعهد التقني الديوانية. 2019: (1)، No.(27), Vol. Journal of University of Babylon, Pure and Applied Sciences.
18. الحسني، سوسن جواد، دور الثقة والالتزام التنظيمي في تحسين الأداء المؤسسي، مجلة كلية بداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، ، العدد الخمسون، 2017.
19. محمد عماد رؤوف، تأثير الثقافة التنظيمية في الأداء التنظيمي للمؤسسات التعليمية الجامعة التكنولوجية نموذجاً، Journal of Economics and Administrative Sciences Vol.27 (NO. 125) 2021, pp. 390-402
- 20-Pierre J. Richard*Timothy M. DevinneyAustralian School of Business, The University of New South Wales, Sydney, Australia
George S. YipRotterdam School of Management, Erasmus University, The Netherlands Gerry Johnson Lancaster University Management School, Bailrigg, Lancaster, United ingdom, Measuring Organizational Performance:Towards Methodological Best Practice†Journal of Management, Vol. 35 No. 3, June 2009 718-804 DOI: 10.1177/0149206308330560 © 2009 Southern Management Association. All rights reserved
21. النعيمي ، محمد عبد العال، طالب محمد ابو عليم، أثر التمكين الإداري في الأداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة في عمان، 2014، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال كلية الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط.
22. الأداء التنظيمي وأبعاد قياسه في الجامعات العربية : مقياس بطاقة الدرجة المتوازنة للأداء، دمشق ، 2004، بحوث مؤتمرات. سالم، عبدالرحمن محمد محمد، فيصل صالح الشورة، محمد سليم ، 2019: أثر الإثراء الوظيفي في أداء العاملين، من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط "دراسة تطبيقية على هيئة الإعلام في الأردن"