

اثر الولاء التنظيمي للعاملين على الحد من سلوكيات العمل المضادة للأداء
بالجامعات الليبية
عيادة عبد الله أبو راس

الملخص :

يقوم هذا البحث بدراسة تأثير الولاء التنظيمي للعاملين على سلوكيات العمل المضادة للأداء بالجامعات الليبية حيث ان الباحثه قد قامت بدراسة هذا التأثير من اجل توضيح هذا الاثر لمحاولة اظهار اهمية زيادة وتعزيز الولاء التنظيمي للعاملين بالجامعات الليبية وذلك محاولة منها في ايقاف بعض السلوكيات المضادة للأداء و التي بدعت في الظهور بالجامعات الليبية وبعد الدراسة اتضح للباحثه وجود علاقة عكسية بين كلا من متغيري الدراسة وقامت بوضع مجموعة من التوصيات بهدف زيادة الولاء التنظيمي للافراد و خفض سلوكيات العمل المضادة للأداء

Abstract :

This research studies the effect of organizational loyalty of workers on anti-performance work behaviors in Libyan universities, as the researcher has studied this effect in order to clarify this effect in an attempt to show the importance of increasing and enhancing organizational loyalty of workers in Libyan universities as an attempt to stop some of the anti-performance behaviors that have started Appearing in Libyan universities, and after the study, it became clear to the researcher that there is an inverse relationship between each of the study variables. She developed a set of recommendations with the aim of increasing the organizational loyalty of individuals and reducing work behaviors against performance

أولاً : المقدمة

يمثل رأس المال البشري عنصراً هاماً في أي إنجاز تنظيمي إذا ما تم إدارته والتعامل معه بالطريقة المثلى من جانب المنظمات ككل وشهد العالم خلال القرن العشرين والقرن الواحد والعشرين العديد من الأزمات العالمية مثل الأزمة المالية العالمية التي امتدت من الولايات المتحدة إلى باقي دول العالم والتي أدت إلى إفلاس العديد من الشركات الضخمة بالإضافة إلى ظهور ثورات الربيع العربي وما تبعها من مظاهرات وتجمعات للعمال للمطالبة ببعض المطالب الفنية.

وقامت كل هذه الازمات إلى تآزم العلاقات بين العاملين والادارات وظهور مصطلح جديد إلهو سلوكيات العمل المضادة للأداء من قبل بعض العاملين مثل (الاعتصامات والاضرابات والاعتداءات اللفظية والبدنية) ويشير العديد من العلماء إلى ان هذه التصرفات والسلوكيات تؤثر على أداء المنظمة ككل بالإضافة إلى التأثير السلبي على علاقات الافراد داخل المنظمة .

ولقد سعت العديد من الدراسات والابحاث لمواجهة مثل هذه السلوكيات والحد من التأثير السلبي لها على أداء المنظمات ككل بالإضافة إلى التأثير السلبي على العلاقات بين الاشخاص داخل العمل وقد توصلت بعض هذه الدراسات إلى ان الولاء التنظيمي يلعب دوراً هاماً في التأثير على سلوكيات العمل المضادة للأداء.

ومن هذا المنطلق سعت الباحثة الى توضيح كلا من الولاء التنظيمي كمصطلح اداري ومن ثم سلوكيات العمل المضادة للأداء ككل وإظهار الاثر بين كلا منها فيما يلي

ثانياً : الدراسة الاستطلاعية

تم إجراء المقابلات الشخصية مع مجموعة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية محل الدراسة لغرض الالمام بجوانب المشكلة وتحديد متغيراتها حيث قامت الباحثة بزيارات ميدانية وتمكنت من مقابلة عدد من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعات الليبية.

وكانت نتائج المقابلات الشخصية كالتالي:

١ . هناك غموض كبير في تحديد طرق اختيار القادة الجامعيين من قبل المسؤولين.

٢. عدم وضوح وتبني مفهوم سلوكيات العمل المضادة للأداء من قبل القادة الجامعيين.

٣. عدم توافر البيئة المشجعة للحد من سلوكيات العمل المضادة للأداء.

● قائمة الاستقصاء:

قامت الباحثة بسؤال عدد (٣٠) فرد كعينة مبسطة من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعات الليبية محل الدراسة لتوضيح أثر اختيار القادة الجامعيين على الحد من سلوكيات العمل المضادة للأداء والجدول التالي يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية

جدول رقم (٣)

توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية

م	الجامعة	عدد العاملين	عدد مفردات العينة	عدد الاستثمارات المستردة	نسبة الاستجابة في كل جامعة
١	جامعة الزاوية	٥٨٠٨	٢٠	١٨	٩٠%
٢	جامعة صبراتة	٢٢٨٥	١٠	٩	٩٠%

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على بيانات الدراسة الاستطلاعية.

ويلاحظ من الجدول السابق ان العينة ميسرة تم اختيارها من الجامعات الليبية ولم يكن هناك أي ترتيب مسبق عند اختيار العينة حيث قد وزعت الاستثمارات بناء على الجدول السابق وتوصلت الباحثة إلى مجموعة من الظواهر الدالة على قصور في تبني مفهوم سلوكيات العمل المضادة للأداء والطرق الحديثة في اختيار القادة في الجامعات محل الدراسة وتوصلت الباحثة الى مايلي ك

١. أكد عدد (١٥) مفردة بنسبة (٥٥%) على انه يسعى دائما إلى محاكاة رئيسه بالعمل بينما رفض هذا عدد (٨) مفردة بنسبة (٣٠%) وفضل عدد (٤) من مفردات العينة ان يكونوا محايدين تمامًا.

٢. أكد عدد (١٢) مفردة بنسبة (٤٥%) على ان رئيسهم يتجاوز مصلحته الشخصية ويسعى إلى مصلحة العمل بينما فضل عدد كبير من مفردات العينة ان يكون محايد أو ان يرفض هذا تمامًا.
٣. فضلت نسبة (٤٥%) من مفردات العينة ان تكون محايدة عند الإجابة على ان رئيسهم يسعى لتحفيزهم وكانت فرق العينة في الموافقة والقبول هي (٥%) لصالح القبول بالأمر.
٤. فضلت نسبة (٥٦%) من مفردات العينة ان تكون محايدة عند اجابة التساؤل الخاص بتقدير مجهودهم من قبل رئاستهم وهذه نسبة كبيرة حيث تساوت النسب التي توافق وترفض العبارة بنسبة (٢٢%) لكلا منهم.
٥. رفضت نسبة (٤٨%) من مفردات العينة بان رئيسهم يحاول حل المشكلات داخل إطار العمل بينما اتجهت آراء (٣٧%) إلى الوقوف موقف حيادي بالعمل وهذا يدل على تصعيد المشكلات دائما خارج العمل.
٦. اكد نسبة (١٠٠%) من عينة الدراسة ان رئيسهم في العمل يقوم دائما بتحميلهم بنتائج أعمالهم وهذا يعد تأكيد تام لهذه العبارة.
٧. اكدت نسبة (٣٧%) من عينة الدراسة ان الرئيس لا يتدخل في المشكلات إلا عند تقاوم الامر بينما تقاربت جدا نسبة المحايدة (٣٠%) ونسبة الرفض التي زادت عن المحايدة بنسبة (٣%).

ثالثاً: مشكلة الدراسة:

من خلال الدراسة الاستطلاعية بشقيها المكتبي والميداني توصلت الباحثة إلى مجموعة من جوانب الضعف والقصور والتي يمكن من خلالها تحديد ظواهر المشكلة والتي يمكن توضيحها فيما يلي:

١. غياب مفهوم سلوكيات العمل المضادة للأداء عن الكثير من القادة والعاملين وعدم معرفتهم بأبعاده وممارساته مما يترتب عليه من زياده في الممارسات الخاطئة

والتي تزيد من سلوكيات الافراد المضادة للأداء كما اوضحت نسبة ٦٨% من نتائج الاستبيان.

٢. وجود قصور لدى الإدارة العليا في وضع معايير تتسم بالشفافية تسهم في زيادة نسبة الولاء التنظيمي للعاملين مما يزيد الموضوع غموضا وذلك طبقا للمقابلات الشخصية التي قامت بها الباحثة حيث اوضحت ان نسبة ٧٨% من القيادات لم تقم بوضع أي معايير ثابتة مثلا للاختيار حتى الان بل وان نسبة ٨١% منهم فضلت الإيتم الاعلان عن أي محاولة لزيادة ولاء العاملين .

٣. عدم مشاركة القادة الحاليين في حل المشكلات المتواجدة والتي تواجهه الجامعات الليبية، ومحاولة الابتعاد عن هذه المشكلات بل وفي بعض الاحيان كان يتم تفضيل عدم الظهور اساسا في مثل هذه المشكلات.

٤. اسلوب الترقى والاختيار المعتمد لدى القيادات الجامعية هو اسلوب لا يشجع على زيادة الولاء التنظيمي للافراد و مناهضة سلوكيات العمل المضادة للأداء وذلك وفقا لنسب الاجابة حيث كانت نسبة الاجابة ٩٨% من العاملين اكدت ان الاساليب المتبعة في الاختيار والترقى لا تشجع على خفض السلوكيات المضادة للأداء بوجهه عام.

٥. شعور عدد كبير من العاملين في قطاع الجامعات الليبية بالظلم والاضطهاد وعدم التقدير من قيادتهم الحالية وهو ما يعد سببا اوليا في حركة الاحتجاجات المتواجدة حاليا بالعديد من الجامعات الليبية حيث اكدت نسبة ٩٦% من العاملين بالجامعات الليبية هذا الامر نظرا لعدم وجود عدالة وشفافية في العمل.

ومما سبق ومع ظهور ثورات الربيع العربي فان انتشار سلوكيات العمل المضادة للأداء يمكن ان يشكل تهديداً كبيراً على أداء الجامعات الليبية وانتاجيتها ويعتبر عدم التزام الجامعات بتطبيق معايير العمل الدولية احد المصادر التي يتولد عنها احتجاجات العاملين والتي تنعكس بدورها في صورة تصرفات وسلوكيات تهدف إلى الحاق الضرر بالجامعات فنجد انه وفي عام ٢٠١١ وقت قيام الثورة الليبية ادت

إلى وقف تام للجامعات الليبية وكان ذلك نتيجة توقف العاملين عن العمل وتوقف افراد تامين الجامعات كما أدت إلى خروج العديد من اساتذة الجامعات الوافدين من خارج ليبيا ما كان لها بالغ الأثر على القيادات الجامعية نتيجة لحالة ازدياد نسبة المطالب الفئوية للعاملين بالعديد من القطاعات.

● فنجد مثلاً أن هناك حركه كبيره من الاحتجاجات القائمة في الوقت الحالي في العديد من الجامعات الليبية نتيجة لذنى اوضاع العاملين بها سواء كانوا إداريين أو أعضاء هيئة تدريس وهو ما يعد تهديد صريح لقطاع التعليم العالي بليبيا.

ومما سبق وفى إطار دراسة وتحديد أوجهه القصور والتأثير المتعلقه بالموضوع في الجامعات الليبية محل الدراسة وفى ضوء الدراسة الاستطلاعية التي سبق عرضها والدراسات السابقة يمكن صياغة المشكلة البحثية فى هذه الدراسة بالشكل التالي: "تعانى الجامعات الليبية من غموض فى فهم اثر الولاء الوظيفى على سلوكيات العمل المضادة للأداء وهو ما ادى إلى انتشار مثل هذه السلوكيات بالجامعات الليبية".

رابعاً: أهداف الدراسة:

تسعى الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في:

- تحديد مدى اثر الولاء التنظيمى على الحد من سلوكيات العمل المضادة للأداء.
- تحديد مدى وجود اختلافات معنوية بين العاملين بالجامعات من حيث سلوكيات العمل المضادة للأداء.
- تحديد مدى تطبيق اساليب زيادة الولاء التنظيمى للحد من سلوكيات العمل المضادة للأداء.
- التوصل إلى مجموعة من التوصيات تساعد على زيادة الولاء التنظيمى للحد من سلوكيات العمل المضادة للأداء.

خامسا: أهمية الدراسة:

١- الأهمية العلمية:

يستمد هذا البحث أهميته العلمية من أهمية الموضوع الذي يتناوله بالدراسة وهو سلوكيات العمل المضادة للأداء فان هذا المصطلح اصبح هاما جدا في الوقت الحالي نظراً لقيام ثورات الربيع العربي وظهور العديد من الاحتجاجات العمالية والفئوية وبداية انتشار انواع الفساد الإداري داخل العديد من قطاعات الدول المعنية بهذه الثورات وبذلك فانه لا بد من توضيح هذا المفهوم وطرق السيطرة عليه كما تسعى الدراسة إلى توضيح تأثير الولاء التنظيمي على الحد من سلوكيات العمل المضادة للأداء وهذا يهدف إلى الارتقاء بالجامعات الليبية وتعد هذه الدراسة الأولى على حد علم الباحثة التي من خلالها يتم تناول هذا الموضوع داخل قطاع الجامعات الليبية

٢- الأهمية العملية:

أ- امكانية استفادة الجامعات الليبية من نتائج وتوصيات البحث والاستفادة من تحديد تأثير الولاء التنظيمي على الحد من سلوكيات العمل المضادة مما يكون له بالغ الأثر على الاقتصاد الليبي حيث انه وخلال الفترة السابقة ازدادت سلوكيات مختلفة من السلوكيات المضادة للأداء حيث وصلت اعداد حالات التغيب إلى ٤٥٧٤ حالة بنسبة ٥٧% وهذه نسبة مرتفعة داخل أعضاء هيئة التدريس التي تعاني من ضعف في اعدادها من الأساس كما وصلت اعداد حالات الاعتداء اللفظي داخل الجامعات الليبية إلى ٣٧٣١ حالة بنسبة ٦١% خلال آخر ثلاث سنوات وتم الدعوة إلى العديد من الاضرابات لأعضاء هيئة التدريس وبالفعل تم تنفيذ اضرابين شمالا جميع الجامعات الليبية خلال الفترة السابقة لذا فانه لا بد للقيادات الجامعية تحديد تأثير اختيارهم على الحد من هذه السلوكيات.

ب- توجيه نظر القيادات الجامعية إلى أهمية الشفافية ووضع قواعد لزيادة نسبة الولاء التنظيمي مبني على الكفاءة والنزاهة بشكل عام.

ج- زيادة القدرات التنافسية للجامعات محل الدراسة مما يؤهلها للمنافسة بقوه إقليمياً وعالمياً حيث يقع ترتيب الجامعات الليبية في نهاية الترتيب العالمي للجامعات الدولية وبالتالي يعد زيادة لنقاط القوة للاقتصاد الليبي ككل، ويعتبر مجتمع الجامعات من المجتمعات الهامه والمؤثرة على تطور المجتمع الليبي وبذلك كونه هو القائد للتنمية البيئية الليبية وذلك كون مخرجات الجامعات سواء طلاب أو ابحاث هي مدخلات القطاعات الاقتصادية المختلفة.

سادساً: فروض الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها وبعد مراجعة الدراسات السابقة فقد تم وضع مجموعة من الفروض الخاصة بقياس وتحديد اثر الولاء التنظيمي على الحد من سلوكيات العمل المضادة للأداء ويمكن تقريب مشكلة الدراسة لأرض الواقع بصياغة الفروض التالية:

أ. الفرض الرئيسي الأول:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي وسلوكيات العمل المضادة للأداء.

ويتفرع من هذا الفرض عدد من الفروض الفرعية كما يلي:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الايمان القوى بالمنظمة وسلوكيات العمل المضادة للأداء.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بذل العاملين لمزيد من الجهد للقيادات وسلوكيات العمل المضادة للأداء.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الغبة القوية للبقاء فى العمل وسلوكيات العمل المضادة للأداء.

ب. الفرض الرئيس الثاني:

لا توجد اختلافات جوهرية لممارسة العاملين لسلوكيات العمل المضادة للأداء في الجامعات الليبية.

ويتفرع من هذا الفرض عدد من الفروض الفرعية كما يلي:

- لا توجد اختلافات جوهرية في ممارسات القيادات الجامعية لسلوكيات العمل المضادة للأداء.
- لا توجد اختلافات جوهرية في ممارسات أعضاء هيئة التدريس لسلوكيات العمل المضادة للأداء.
- لا توجد اختلافات جوهرية في ممارسات الإداريين بالجامعات الليبية لسلوكيات العمل المضادة للأداء.

سابعاً: منهجية الدراسة:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محوراً رئيساً يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وكذلك يتم عن طريقها الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي، والتعرف على آراء واتجاهات الأفراد محل الدراسة للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء موضوع الدراسة.

وتساعد منهجية الدراسة على توضيح الأساليب والوسائل المتبعة في إعداد الدراسة خصوصاً فيما يتعلق بالدراسة الميدانية وذلك من خلال تحديد الإطار المفاهيمي المستخدم في إجراء الدراسة الميدانية وفروض ومتغيرات الدراسة وكيفية قياسها، وكذلك تعمل على توصيف للمنهجية والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تحديد مجتمع وعينة الدراسة ونسبة الاستجابة، ومنهجية الدراسة وأداة الدراسة، وكذلك درجة الصدق والثبات للاستبيان، بالإضافة إلى توضيح أساليب جمع البيانات، وتحديد الآليات اللازمة لتحليل ومعالجة البيانات وإجراء الاختبارات المناسبة.

سيتم القيام بتحليل متغيرات الدراسة للوصول إلى التحليل الاستدلالي لاختبارات فروض الدراسة، وتم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS للحصول على نتائج الدراسة التي سوف يتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

وتتطلب طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها الاعتماد على المنهج المناسب والذي يحقق تلك الأهداف ودراسة المشكلة بصورة أفضل لذا لجأت الباحثة إلى استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة المشكلة كما في الواقع

العملي، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً وتحليلها كمياً ونوعياً، وربط المعلومات حول المشكلة وتفسيرها وتحليلها بطريقة تؤدي إلى الاستنتاجات الدقيقة حول المشكلة وطرق علاجها، ولقد استخدمت الباحثة نوعين من مصادر البيانات وذلك كما يلي:

أ. المصادر الثانوية:

يمكن تحديد البيانات التي تم الاعتماد عليها في تحقيق أهداف الدراسة في ضوء مشكلة الدراسة والمتغيرات المتعلقة وتكوين الإطار النظري على الكتب العربية والأجنبية، والمجلات والدوريات العلمية، والأبحاث العلمية المتخصصة المنشورة منها وغير المنشورة أيضاً، والتي تناولت موضوع الدراسة أو بعض جوانبها، بالإضافة إلى ذلك اعتمدت الباحثة على التقارير والنشرات المختلفة.

وتم الاعتماد على بعض البيانات الثانوية المنشورة وغير المنشورة ذات الصلة بموضوع الدراسة والتي أتيت للباحثة الحصول عليها من خلال الرجوع إلى المكتبات، والدراسات والدوريات والنشرات والمقالات، وغيرها من مصادر جمع المعلومات، بالإضافة إلى البيانات المتعلقة بالجامعات الليبية خلال الفترة الممتدة من ٢٠١٦-٢٠١٩ ويمكن إيجاز أهم هذه البيانات فيما يلي:

- عدد العاملين وأعضاء هيئة التدريس لدى الجامعات الليبية.
- مؤشرات حول الولاء التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الليبية.
- مؤشرات حول الحد من سلوكيات العمل المضادة للأداء لدى الجامعات الليبية. واعتمدت الباحثة في جمع البيانات الثانوية على:
- التقارير السنوية الصادرة عن الجامعات الليبية.
- المراجع العربية والأجنبية والأبحاث المنشورة وغير المنشورة المتعلقة بموضوع الدراسة.
- الدوريات العربية والأجنبية والنشرات والتقارير والإحصاءات المختلفة.

ب. المصادر الأولية:

تم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة من العاملين وأعضاء هيئة التدريس لدى الجامعات الليبية من خلال قائمة الاستبيان، وذلك للحصول على آراء واتجاهات

العاملين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية التي تخدم موضوع الدراسة والتي تتعلق بما يلي:

- التعرف على آراء العاملين وأعضاء هيئة التدريس حول أهمية الولاء التنظيمي للقيادات الجامعية لدى الجامعات الليبية.
- التعرف على آراء العاملين وأعضاء هيئة التدريس بشأن طرق الحد من سلوكيات العمل المضادة للأداء لدى الجامعات الليبية.
- قياس وتحليل أثر الولاء التنظيمي في الحد من سلوكيات العمل المضادة للأداء لدى الجامعات الليبية.

ولقد قامت الباحثة بإعداد جانب تطبيقي ميداني يعتمد على قائمة استبيان موجهة لعينة من العاملين وأعضاء هيئة التدريس لدى الجامعات الليبية، وذلك لاختبار صحة الفروض الخاصة بالدراسة، بالإضافة إلى إجراء بعض المقابلات الشخصية، ويتضح ذلك على النحو التالي:

١ - قائمة الاستبيان:

تعتبر استمارة الاستبيان - قائمة الاستقصاء- الأداة الأكثر شيوعاً وملائمة في تقصي الآراء ووجهات النظر حول مسألة أو قضية ما، وتم في هذه الدراسة استخدام قائمة الاستبيان كأداة رئيسية للحصول على البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، ولقد تم تصميم قائمة استبيان من أجل معرفة آراء العاملين وأعضاء هيئة التدريس بمختلف تخصصاتهم ودرجاتهم الوظيفية وكذلك مديري الإدارات ورؤساء الأقسام والوحدات والإداريين وكافة العاملين في التخصصات المختلفة في الجامعات الليبية محل الدراسة، وتم اعداد قائمة الاستبيان بحيث تشمل كل متغيرات موضوع الدراسة. ولقد قسمت استمارة الاستبيان إلى جزئين رئيسيين وذلك على النحو التالي:

الجزء الأول: ويتكون من (٥) أسئلة تتعلق بالبيانات الشخصية والوظيفية.
الجزء الثاني: ويتكون من (٣٠) فقرة ومقسم إلى ثلاثة أبعاد رئيسية ويتعلق بأثر اختيار القيادات الجامعية على الحد من سلوكيات العمل المضادة للأداء.

٢- الدراسة التحليلية:

تم تفرغ البيانات من استمارات الاستبيان وتصنيفها وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها وتفسيرها، وذلك لاستخلاص النتائج منها، ولقد تم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة لاختبار صحة الفروض.

٣. أساليب التحليل الإحصائي:

تم استخدام الحاسب الآلي بعد الانتهاء من جمع البيانات بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والذي يرمز له اختصاراً بالرمز SPSS، وذلك لتفريغ البيانات وجدولتها وإجراء التحليل الإحصائي المناسب لتلك البيانات واختبار صحة فروض الدراسة، وتطلب ذلك تطبيق بعض أساليب الإحصاء الوصفي والإحصاء التحليلي وذلك كما يلي:

أ. الإحصاء الوصفي:

تم الاستعانة ببعض المقاييس الإحصائية الوصفية ومنها الوسط الحسابي والخطأ المعياري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتوصيف متغيرات الدراسة من خلال البيانات التي تم جمعها، وكذلك تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ الذي يستخدم لقياس مدى الثبات لفقرات قائمة الاستبيان ومن ثم تم التأكد من صدق تلك الفقرات.

ب. الإحصاء الاستدلالي:

اعتمدت الباحثة في تحليل بيانات الدراسة على أساليب الإحصاء التحليلي لاختبار صحة الفروض وهذه الأساليب ما يلي:

١. معامل الارتباط لقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة.
٢. معامل التحديد لقياس أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
٣. اختبار (t) ويستخدم لاختبار معنوية الفروق الإحصائية بين عينتين مستقلتين.
٤. تحليل الانحدار الخطي البسيط.
٥. تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA.

٦.

ثامنا: مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في كافة العاملين وأعضاء هيئة التدريس لدى الجامعات الليبية بمختلف درجاتهم ومناصبهم الإدارية (مدير دائرة، رئيس قسم، موظف) ودرجة تعليمهم (دبلوم أو أقل، مؤهل جامعي، ماجستير، دكتوراه) وتخصصاتهم حيث بلغ عددهم ٧٦٤٢ مفردة، وذلك حتى نهاية العام ٢٠١٩.

جدول رقم (١)

توزيع مجتمع الدراسة

م.	الجامعة	العاملين	أعضاء هيئة التدريس	المجموع
١.	جامعة الزاوية	٣٥٩٢	٢٢٥٦	٥٨٤٨
٢.	جامعة صبراتة	٩٠٠	٨٩٤	١٧٩٤
	المجموع	٤٤٩٢	٣١٥٠	٧٦٤٢

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات الجامعات.

واعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية الطبقية، ولذا تم اختيار عينة عشوائية طبقية من العاملين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية، وبلغت عينة الدراسة من العاملين ٣٦٦ مفردة، وذلك عند معامل ثقة ٩٥% ونسبة خطأ ٥%، وتم تحديد عينة من مجتمع الدراسة باستخدام المعادلة التالية:

$$= \frac{ق(1-ق)}{\frac{ق}{2} + \frac{ق(1-ق)}{1ن}} = \frac{ق(1-ق)}{\frac{ق}{2} + \frac{ق(1-ق)}{1ن}}$$

حيث أن:

ق: نسبة الحد الأقصى لتوافر الخصائص المطلوب دراستها في أي مجتمع، وتساوي ٥٠%.

د: نسبة الخطأ المسموح به، وتبلغ ٥%.

د. م: الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة ٩٥%، وبذلك تكون الدرجة المعيارية المقابلة تساوي ١.٩٦.

ن^١: حجم مجتمع الدراسة.

ن: حجم العينة.

ويمكن توضيح حجم العينة من خلال التعويض في المعادلة السابقة كما يلي:

$$\begin{aligned} &= \frac{(0.5 - 1) 0.5}{\frac{(0.05)^2}{(1.96)^2} + \frac{(0.5-1) 0.5}{7642}} \\ &= \frac{0.25}{\frac{0.0025}{3.8416} + \frac{0.25}{7642}} \\ &= \frac{0.25}{0.000650771 + 0.000032713949} \\ &= \frac{0.25}{0.000683484} = 365.77 = 366 \end{aligned}$$

ومن خلال التعويض في المعادلة السابقة يتضح أن حجم العينة بلغ ٣٦٦ مفردة، ويمكن توضيح توزيع حجم العينة على فئات الدراسة كما في الجدول التالي:

جدول رقم (٢)

توزيع عينة الدراسة

م.	الجامعة	العاملين	العينة	هيئة التدريس	العينة	إجمالي المجتمع	إجمالي العينة
١.	جامعة الزاوية	٣٥٩٢	١٧٢	٢٢٥٦	١٠٨	٥٨٤٨	٢٨٠
٢.	جامعة صبراتة	٩٠٠	٤٣	٨٩٤	٤٣	١٧٩٤	٨٦
	المجموع	٤٤٩٢	٢١٥	٣١٥٠	١٥١	٧٦٤٢	٣٦٦

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات الجامعات.

ولقد اعتمدت الباحثة على العينة العشوائية التطبيقية من مجتمع الدراسة (العاملين وأعضاء هيئة التدريس) لدى الجامعات الليبية محل الدراسة، وذلك نظراً لأن مجتمع الدراسة غير متجانس، حيث يضم مجموعة من العاملين وأعضاء هيئة التدريس الذين تختلف تخصصاتهم ومؤهلاتهم ومسمياتهم الوظيفية فضلاً عن اختلاف مستوياتهم الإدارية واختلاف عدد العاملين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات محل الدراسة من جامعة إلى أخرى.

ولقد قامت الباحثة بتوزيع قوائم الاستبيان على الفئات المختلفة (العاملين وأعضاء هيئة التدريس) في الجامعات الليبية محل الدراسة وقد تم الرد عليها بنسب مختلفة من قبل مفردات العينة، ويوضح الجدول التالي فئات مجتمع وعينة الدراسة والاستمارات الموزعة والمستردة والمستبعدة لجميع مفردات عينة الدراسة:

جدول رقم (٣)

الاستمارات الموزعة والمستردة والمستبعدة ونسبة الاستجابة

نسبة الاستجابة	الاستمارات المستبعدة	الاستمارات المستردة	الاستمارات الموزعة	عينة الدراسة	مجتمع الدراسة	فئات المجتمع
٨٠.٣٦%	٥٥	٢٢٥	٢٨٠	٢٨٠	٥٨٤٨	جامعة الزاوية
٨٤.٨٨%	١٣	٧٣	٨٦	٨٦	١٧٩٤	جامعة صبراتة
٨١.٤٢%	٦٨	٢٩٨	٣٦٦	٣٦٦	٧٦٤٢	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة.

تاسعا: حدود البحث:

تم إجراء هذه الدراسة وفقاً للحدود التالية:

أ. الحدود المكانية:

تم الاعتماد في تحديد الدراسة الميدانية على إجراء دراسة ميدانية في جامعة الزاوية وجامعة صبراتة وهما من أكبر الجامعات الليبية.

ب. الحدود الموضوعية:

يقتصر المجال الموضوعي لهذه الدراسة على قياس أثر اختيار القادة الجامعيين على الحد من سلوكيات العمل المضادة للأداء.
ج. الحدود البشرية:

تقتصر هذه الدراسة على القيادات الجامعية من رؤساء جامعات وعمداء و اساتذة الجامعات والهيئة المعاونة وبعض العاملين الإداريين من مستويات الادارة الدنيا .
د. الحدود الزمنية:

طبقت الدراسة الميدانية خلال العام الفترة ٢٠١٨ إلى ٢٠٢٠ ميلادية وقد اقتصرت عملية جمع البيانات على تلك الفترة فقط.
عاشرا: هيكل الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة وانطلاقاً من فروضها واستكمالاً لما سبق الإشارة إليه تم تناول الجوانب التالية:

الفصل الاول: الدراسات السابقة والفجوة البحثية:

ويتضمن هذا الفصل مجموعة من الدراسات والبحوث التي تناولت موضوع الدراسة بكافة جوانبه وعناصر سواء كانت بشكل مباشر أو غير مباشر وتم تقسيم هذه الدراسات إلى ثلاث محاور وهي: الدراسات التي تناولت الولاء التنظيمي، ثانيًا الدراسات التي تناولت سلوكيات العمل المضادة للأداء، ثالثًا الدراسات التي تناولت كلا الموضوعين ثم يتم عرض تعليق الباحثة على هذه الدراسات ومن ثم تحديد الفجوة البحثية للدراسة.

الفصل الثاني: الإطار العام للبحث:

ويشتمل هذا الفصل على مقدمة الدراسة والدراسة الاستطلاعية ومشكلة الدراسة وأهدافها والفروض ومتغيرات الدراسة وحدود الدراسة والهيكل

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للولاء التنظيمي وسلوكيات العمل المضادة للأداء:

يتناول هذا الفصل الإطار النظري للولاء التنظيمي وتأثيره على العاملين كما يتناول توضيح سلوكيات العمل المضادة للأداء وذلك ضمن أدبيات البحث وقم تم تقسيمه إلى مبحثين.

الفصل الرابع: منهجية الدراسة واختبار الفروض:

ينقسم إلى مبحثين حيث تعرض الباحثة في المبحث الأول الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من خلال استعراض تحديد مجتمع وعينة البحث وكيفية تصميم قائمة الاستقصاء التي تمثل اداة البحث وتحديد اساليب التحليل الإحصائي للبيانات المستخدمة بالإضافة إلى قياس صدق قائمة الاستقصاء وثباتها وفي المبحث الثاني يعرض الباحثة تحليلاً وتفسيراً لنتائج الدراسة الميدانية من خلال تحليل لكل البيانات التي تم جمعها من خلال استقصاء الفئات موضوع البحث والتعليق عليها ثم تعرض الباحثة من خلال هذا الفصل اختبار مدى صحة فروض البحث والتعليق على النتائج التي تمثل اختباراً لمدى تأثير اختيار القادة الجامعيين على سلوكيات العمل المضادة للأداء.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات:

تعرض الباحثة من خلال هذا الفصل مناقشة وتفسيراً لاهم نتائج الدراسة الميدانية، والدلالات العلمية والتطبيقية لها، واهم التوصيات التي يوصى بها الباحث في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ودلالات.

حادي عشر: تحليل الدراسة الميدانية:

١. توصلت الدراسة أن هناك بعض الأسس لزيادة الولاء التنظيمي (زيادة الرضا الوظيفي للعاملين، ثبات معايير الاختيار للقيادات الجامعية، تحقيق عدالة وظيفية بين العاملين) حيث تعتبر تلك السياسات هي المقومات اللازمة لزيادة الولاء التنظيمي للحد من سلوكيات العمل المضادة للأداء لدى الجامعات الليبية

٢. بينت الدراسة أن هناك علاقة بين الولاء التنظيمي والحد من سلوكيات العمل المضادة للأداء في الجامعات الليبية محل الدراسة، وكذلك يوجد أثر ايجابي للولاء التنظيمي على الحد من سلوكيات العمل المضادة للأداء في تلك الجامعات الليبية.
٣. أشارت نتائج الدراسة أن الاعلان عن المناصب الشاغرة والمهارات المطلوبة لشغل المناصب القيادية بوقت كافي تعتبر أهم المقومات لرفع نسبة الولاء التنظيمي في الجامعات الليبية.
٤. أوضحت الدراسة أن الإدارة العليا في الجامعات لا تعمل بالشكل الكافي على وضع سياسات لزيادة الولاء التنظيمي للعاملين بالشكل الذي يؤدي إلى خفض نسب سلوكيات العمل المضادة للأداء .
٥. كما قامت الباحثة بتحليل عينة الدراسة و التي كانت كالتالي
- أ. توزيع عينة الدراسة حسب العمر:

جدول رقم (٤)

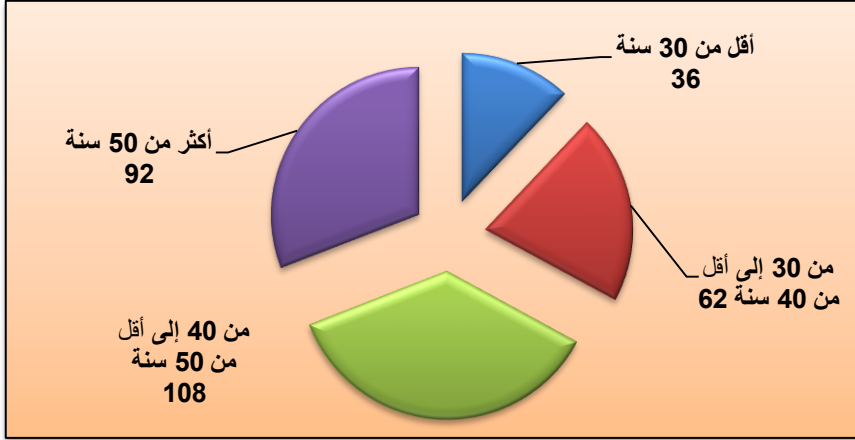
توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية %
أقل من ٣٠ سنة	٣٦	١٢.١
من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٦٢	٢٠.٨
من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	١٠٨	٣٦.٢
أكثر من ٥٠ سنة	٩٢	٣٠.٩
المجموع	٢٩٨	١٠٠

المصدر: من إعداد الباحثة.

يتضح من الجدول السابق أن ما نسبته ١٢.١% من أفراد العينة أقل من ٣٠ سنة، وأن ٢٠.٨% من أفراد العينة هم ما بين ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة، وأن ٣٦.٢% من أفراد العينة ما بين ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة، وأن ٣٠.٩% من أفراد العينة

هم أكثر من ٥٠ سنة.



شكل رقم (١)

توزيع عينة الدراسة حسب العمر

المصدر: من إعداد الباحثة.

ب. توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي:

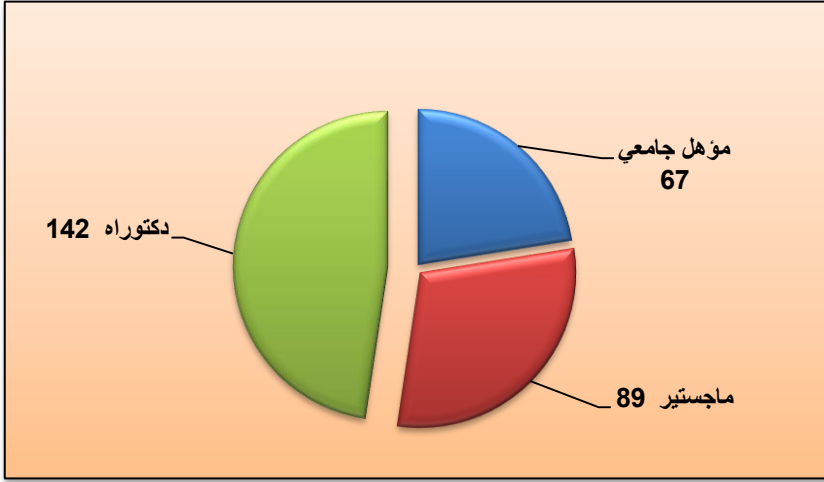
جدول رقم (٥)

توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية %	العدد	المستوى التعليمي
٢٢.٥	٦٧	مؤهل جامعي
٢٩.٩	٨٩	ماجستير
٤٧.٦	١٤٢	دكتوراه
١٠٠	٢٩٨	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة.

يتضح من الجدول السابق أن ما نسبته ٢٢.٥% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي جامعي (بكالوريوس أو ليسانس)، وأن ٢٩.٩% مؤهلهم العلمي ماجستير، وأن ٤٧.٦% مؤهلهم العلمي دكتوراه.



شكل رقم (٢)

توزيع عينة الدراسة حسب المستوى العلمي

المصدر: من إعداد الباحثة.

ج. توزيع عينة الدراسة حسب النوع:

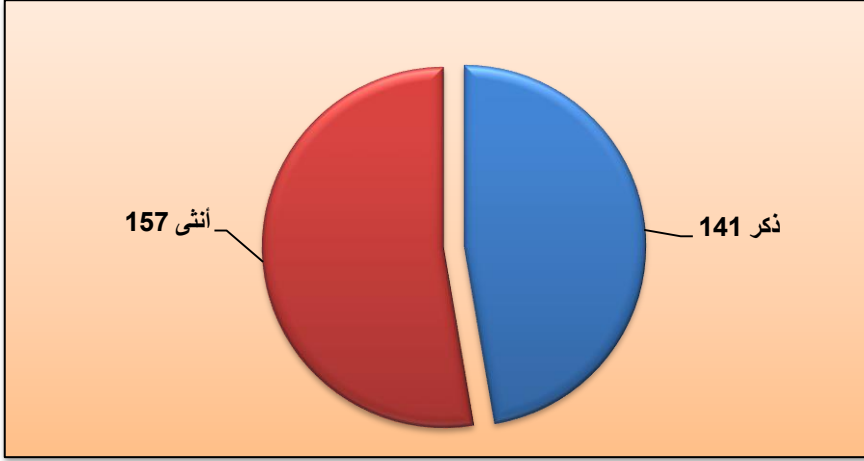
جدول رقم (٦)

توزيع عينة الدراسة حسب النوع

النوع	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	١٤١	٤٧.٣
أنثى	١٥٧	٥٢.٧
المجموع	٢٩٨	١٠٠

المصدر: من إعداد الباحثة.

يتضح من الجدول السابق أن ما نسبته ٤٧.٣% من عينة الدراسة هم من الذكور، بينما كانت نسبة ٥٢.٧% من الإناث.



شكل رقم (٣)

توزيع عينة الدراسة حسب النوع

المصدر: من إعداد الباحثة.

د. توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة:

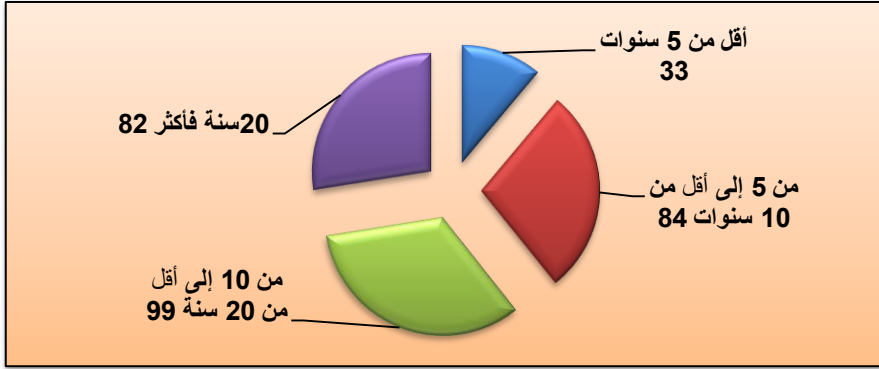
جدول رقم (٧)

توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة

النسبة المئوية %	العدد	الوظيفة
٥٥.٧	١٦٦	هيئة تدريس
١٠.٤	٣١	منصب قيادي
١٤.١	٤٢	مدير إداري
١٩.٨	٥٩	موظف
١٠٠	٢٩٨	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة.

يتضح من الجدول السابق أن ما نسبته ١١.١% من عينة الدراسة عدد سنوات الخبرة لديهم أقل من ٥ سنوات، وكذلك ٢٨.٢% تتراوح عدد سنوات الخبرة لديهم من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، كما أن ٣٣.٢% تتراوح عدد سنوات الخبرة لديهم من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة، بينما ٢٧.٥% مدة سنوات الخبرة ٢٠ سنة فأكثر.



شكل رقم (٥)

توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

المصدر: من إعداد الباحثة.

اثني عشر: اهم النتائج :

أ. نتائج اختبارات الفروض:

أظهرت نتائج اختبارات الفروض عدة نتائج يمكن عرضها في الجدول التالي:

المراجع :

١. أحمد صقر، "السلوك الإنساني في المنظمات"، الإسكندرية: دار المعرف، الطبعة العاشرة، ٢٠٠١.
٢. الرواشدة خلف سليمان، "صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي"، دار حامد، عمان، الأردن، ٢٠٠٧.
٣. أوما سيكاران، "طرق البحث في الإدارة: مدخل بناء المهارات البحثية"، ترجمة: إسماعيل على بيسيوني، القاهرة، دار المريخ للنشر والتوزيع، ٢٠١١.
٤. حمادات محمد، "قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس"،

١. دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٦.
٥. سيد جاد الرب، "مراجع إدارة الأعمال، إدارة الجامعات"، القيادة الاستراتيجية، القاهرة، بدون ناشر، ٢٠١٢.
٦. محمد الصيرفي، "السلوك التنظيمي"، ط١، ج١، مؤسسة حورس، الإسكندرية، مصر، ٢٠٠٥.
٧. محمد الصيرفي، "تنمية الموارد البشرية"، مؤسسة حورس للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٥.
٨. محمد صبري الحوت وناهد عدلي شاذلي، "التعليم والتنمية"، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٧.
٩. محمد صبري الحوت: تقديم، في محمد علي عزب، "التعليم الجامعي وقضايا التنمية"، سلسلة التربية والمستقبل العربي، العدد ٢، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠١١.
١٠. أحمد بستان، "بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة في اختيار وإعداد وتدريب القادة التربويين"، وزارة التربية والتعليم، الكويت، ٢٠١٠.
١١. أحمد بن سالم، "السلوك القيادي وسلوكيات العمل المضادة للأداء في الأجهزة الحكومية السعودية"، المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد ٩، العدد ١، ٢٠١٥.
١٢. الفهداوي فهمي خليفة، القطانة نشأت أحمد، "تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظات الجنوب الأردنية"، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، المجلد ٢٤، العدد ٢، ٢٠٠٤.
١٣. الحسن وآل ناجي، محمد، "الأساليب القيادية لعمداء الكليات بجامعة الملك فيصل بالمنطقة الشرقية"، مجلة اتحاد الجامعات، العدد ٢٩، ٢٠٠٠.
١٤. سيد الهوارى، "أساسيات القيادة الجامعية دراسة ميدانية على الجامعات المصرية"، مجلة كلية التجارة جامعة القاهرة، ٢٠٠٠.
١٥. السيد محمد ناس: "الشراكة بين التعليم والتدريب وسوق العمل.. دراسة للواقع المصري في ضوء الخبرة الكورية"، مجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد ٦٥، الجزء ١، أكتوبر.
١٦. ضياء الدين زاهر، "جامعاتنا العربية في مطلع الألفية الثالثة: تحديات وخيارات"، دراسات مستقبلية، سلسلة غير دورية، القاهرة، المكتبة الأكاديمية، ٢٠٠٠.
١٧. عمرو محمد عواد، "تأثير القيادة الملهمة في السلوكيات المضادة للأداء: دراسة ميدانية"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد ٣، ٢٠١٥.
١٨. إبراهيم صالح، "تطوير نظم الاختيار وأثرها على أداء المنظمات الحكومية"، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال غير منشورة، جامعة عين شمس، ٢٠١٨.

١٩. أحمد بن سالم العمري، "تأثير النظم الخبيرة على اجراءات اختيار القيادات الإدارية داخل منظمات الأعمال"، رسالة دكتوراه في ادارة الاعمال غير منشورة، جامعة الملك سعود، ٢٠١٨.
٢٠. أيمن جميل، "معوقات البحث العلمي ودوافعه لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية"، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، ٢٠٠٣.
٢١. حسين محمد المراد، "العلاقة بين الذكاء العاطفي وأنماط القيادة وتأثيرها في زيادة فاعلية القيادة الإدارية دراسة تطبيقية"، رسالة دكتوراه في ادارة الاعمال غير منشورة، جامعة القاهرة، ٢٠٠٩.
٢٢. السيد عليوة، "أثر اختيار القادة على الانتماء الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين بقطاع الضرائب المصرية"، رسالة دكتوراه في ادارة الاعمال غير منشورة، جامعة الإسكندرية، ٢٠١٦.
٢٣. جمال محمد، "دراسة تحليلية للسلوك التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالأداء الجامعي"، المؤتمر السنوي الثامن لقسم أصول التربية: مصر جامعة المنصورة، ٢٠٠١.
٢٤. ربيع عبد الرؤف عامر، "مقترح لتطوير العلاقة بين البحث العلمي بالجامعات ومؤسسات المجتمع"، المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية، المجلد ٢، جامعة الملك فهد للبترول والتعدين، الظهران، المملكة العربية السعودية، ٢٤-٢٧ فبراير ٢٠٠٨.
٢٥. زايد بن عجير الحارثي: "بعض المعوقات والتحديات لقيام الشراكة الفعلية في مجال البحث العلمي في الجامعات السعودية"، ندوة الشراكة المجتمعية في مجال البحث العلمي في المملكة العربية السعودية، ٢٠١٢.
٢٦. سيد سالم موسى، ومحمد أحمد حسين، "الخبرة الدولية في المشاركة المجتمعية في التعليم قبل الجامعي وإمكانية الاستفادة منها في مصر"، المؤتمر العلمي الخامس لقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية: تطوير التعليم في الدول العربية بين المحلية والعالمية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ٢٤-٢٥ مارس ٢٠٠٧.
٢٧. موقع المجلس الأعلى للجامعات المصرية.
٢٨. وزارة التعليم العالي المصرية <https://www.facebook.com/MOHEEGYPT> تاريخ التصفح ٢٠١٩/١٠/٨.

29. Asdla, S. "Quality assurance accreditation and recognition of program", London: Routledge & Kegan Paul, 2004.

30. Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. "The truth about leadership: The no-fads, heart-of-the matter facts you need to know", San Francisco, CA: Jossey-Bass. 2010, p 203.

31. Moorman, G., & Griffin, R. "**Organizational Behavior**", 2nd Boston: Houghton Mifflin Company, 1989, p 217.
32. Nowles, Asa S. led "**Hand book of college and university administration**", New York ms hill bookco, 2007, p28
33. Palestini, R. "**From Leadership styles and ethical behavior: A game plan for success as a leader**". New York, NY: Rowman & Littlefield Education, 2009.
34. Angle, H.L., & J. L. Perry, "An Empirical Assessment of Organizational; commitment And Organizational effectiveness", **Administrative Science Quarterly**, Vol. (26), No. (1), 198.
35. Anjum, M. and Pervez, A. "Counterproductive behavior at work: A comparison of blue collar and white collar workers". **Pakistan Journal of Commerce and Social Science**, Vol. 7, 2013.
36. Bakker A.B., le Blanc P.M. & Schauleli W.B. "Burnout Con region among intensive care nurses", **Journal of advanced Nursing** 51(3), ٢٠١٥.
37. Baucus, M. and Near, J. "Can illegal corporate behavior be predicted? An event history analysis", **Academy of Management Journal**, 2011.