

دراسة الجينات التنظيمية ودورها في الحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة

*أ.م.د/ لبنى محمود سنوسى

* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية . كلية التربية الرياضية . جامعة المنيا .

المقدمة ومشكلة البحث :

شهد العالم في الآونة الأخيرة تقدما كبيرا في جميع العلوم ومجالات الحياة بصفة عامة وعلم الإدارة بصفة خاصة وكان لزاما على الإنسان أن يواكب هذا التقدم بالاستعداد له ومسايرته وتوفير المناخ المناسب لذلك ومحاولة التغلب على العقبات التى تواجهه وإعطاء الفرصة لدى الرؤساء والمرؤوسين بالمنظمات لإظهار قدراتهم الكامنة وتعديل سلوكياتهم وأفكارهم (٣ : ٢٣) .

وتواجه المنظمات اليوم بجميع أنشطتها العديد من التحديات الكبيرة وذلك من خلال المنافسة القوية والتطورات المتتابة في كافة المجالات وصعوبة القدرة على التكيف مع التغيرات البيئية المحيطة والثقافات المختلفة وذلك من خلال تجديد شخصيتها المميزة لها والتي يمكن من خلالها التعرف على مكانتها وخلق فرص جديدة لهذه المنظمات .

وقد شهدت السنوات الأخيرة رؤية جديدة للمنظمات ساعدت بشكل كبير في إفراز مفهوم الجينات التنظيمية للمنظمات DNA organizational كونها استعارة بيولوجية بما تحتويه من (حقوق اتخاذ القرار ، المعلومات ، المحفزات ، الهيكل التنظيمي) لتجمع بين مكونات المنظمة بطرق متداخلة ذات الطرق التى يتداخل فيها (السكر الخماسى ' مجموعة الفوسفات ، القاعدة النيتروجينية) المكون للحمض النووى عند الكائن الحى ليشكل بصورة سلاسل معقدة تمكن العلماء من معرفة الأصل البشرى بحسب السلالات (٧ : ٤٠) .

وتؤثر الجينات التنظيمية للمنظمة على الخصائص الداخلية والخصائص الخارجية لها ، كما أنها تؤثر في البيئة التى تعمل فيها وتتأثر بها وبما قد يحدث بها من تغيرات وما يتولد عنها من متغيرات مما يؤثر بدوره على اختيار وتصميم نظم الرقابة الإدارية الملائمة (١٣ : ٧٣) .

إن نجاح المنظمة لا يتوقف على الهيكل التنظيمي وإنما على ضرورة وجود الفرد المناسب القادر على اتخاذ القرارات السليمة والمناسبة وعلى جودة القرارات التى يتم إتخاذها فمتخذ القرار داخل المنظمة هو من تكون لديه القدرة على زيادة وتحسين قدرة المنظمة على صنع وتنفيذ قرارات المهمة داخل المنظمة بطريقة أفضل وأسرع من منافسيها (٢٢ : ٩٣) .

ويعتبر مفهوم الجينات التنظيمية للمنظمات من المواضيع المهمة في علم الإدارة إذ أنها تحمل المعلومات الموروثة بشكل تراكمي في المنظمة منذو ظهور الفكرة الأولى للمشروع والتي تمثل النواة الأساسية الأولى لهذه الخلية كما أنها تعتبر إطار يتناول شخصية المنظمة الفريدة والتي تساعد على فهم أدائها وحل المشكلات والعقبات وتحديد الأشكاليات التي تعترض التنفيذ الفعال للخطط والاستراتيجيات وتشخيصها والعمل على معالجتها وتسهيل العمل للمشاركة والتعاون ومساعدة الإدارة في تنفيذ مهماتها (١١ : ٣) .

وتتفق الباحثة مع نتائج دراسة شاهيستا السعيد (٢٠١٥) (٨) التي جاءت لتؤكد أن لعناصر الجينات التنظيمية تأثير إيجابي على قدرات المرؤوسين والمتمثلة في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وأيضا الهيكل التنظيمي من خلال درجة التفويض وتوسيع نطاق الإشراف وضرورة توفير المعلومات في وقت الحاجة إليها دون تقديم أو تأخير بحيث لا تفقد قيمتها أو أهميتها .

كما تعد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية من أبرز الأشكال الحديثة لسلوكيات العمل السلبية ولذا حظيت باهتمام العديد من الباحثين ويرجع البعض هذا الاهتمام إلى آثارها السلبية على العاملين مثل الشعور بالإحباط والتوتر وانخفاض الثقة بالنفس وانخفاض إنتاجية الفرد وزيادة الميل لترك العمل ومن جهة أخرى يمكن لهذه السلوكيات أن تلحق الضرر بالمنظمة مثل التدهور المالي وانتشار الشائعات والإضرار بمتلكات المنظمة والإساءة إلى الآخرين (١٥ : ٣٥٠) .

وتعد ظاهرة سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ظاهرة مركبة قد تنتج عن أسباب مختلفة كضعف الوازع الديني والأخلاقي والنشأة الأسرية الخاطئة وغياب الضمير والجهل بالأنظمة والقوانين والعلم بها وضعف الرواتب والأجور وضعف الأجهزة الرقابية وضغوط العمل وقلة الرضا الوظيفي وضعف الالتزام الوظيفي وغيرها من العوامل والمشاعر السلبية المساعدة على ظهور هذه الظاهرة وانتشارها وهذه السلوكيات لها آثار سلبية متعددة أهمها التأثير وبشكل كبير على عملية التنمية فينحرف بأهدافها ويبدد مواردها وإمكاناتها ويفقد الوظيفة نزاهتها بشكل عام إضافة إنها تقلل من فرص المجتمع في تحقيق التقدم وإرتفاع مستوى المعيشة وتعد مؤشرا على تخلف المجتمع وخروجه من دائرة التقدم الإقتصادي والإجتماعي (٢ : ٣٦٢) .

وتعتبر السلوكيات المضادة للإنتاجية من السلوكيات الأكثر ضرراً في المنظمات سواء من حيث الأضرار المالية أو المادية عموماً لكل من المنظمات والأفراد العاملين فيها ، حيث قد تؤدي إلى تدمير الممتلكات أو تخريب إمكانيات المنظمة كما أنها تؤدي إلى تفويض القيم والمعايير الأخلاقية والإجتماعية التي تقوم عليها المنظمات ، وتسعى السلوكيات المضادة للإنتاجية لإلحاق الضرر والإيذاء بكل من الأفراد العاملين أو المنظمة ككل وتظهر هذه السلوكيات في شكل سرقة من ممتلكات المنظمة ، تخريب في المعدات والأدوات ، تعطيل الإنتاج ، الإساءة للعاملين ، إضاعة الوقت ، الإنسحاب من العمل (١٤ : ٧) .

وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية هي سلوكيات ينخرط فيها العاملون بصورة طوعية تكون عواقبها سلبية على المنظمة وكافة العاملين فيها حيث أنها تعطل الأداء بالمنظمة وتحمل المنظمة تكاليف باهظة بسبب فقدان الإنتاجية وتراجع الروح المعنوية والأخلاقية للعاملين (١٠ : ١٨٧) .

أصبح الإهتمام بدراسة السلوك الإنساني في المنظمات ضرورة ملحة لكونه يساعد على الإستخدام الأمثل لموارد المنظمات البشرية بما يحقق الإنتاجية الأعلى ، وبما أن هناك تأثير متبادل بين السلوك الإنساني والسلوك التنظيمي فأداء الفرد هو محصلة لقدرته على أداء العمل ورغبته فيه ، فإذا شعر الفرد بأن المنظمة تقدره وتقدر جهوده فإنه لن يكتفى بأداء دوره الرسمي فقط بل سيمتد إلى أداء دور إضافي تطوعي أطلق عليه العلماء سلوك المواطنة التنظيمية ، أما إذا شعر بأن المنظمة لا تقدر جهوده ولا تحقق أهدافه ، فإنه سيسلك سلوكيات مضادة للإنتاجية تضر بمصالح المنظمة أو مصالح العاملين فيها وهذه الأخيرة من السلوكيات التي تؤثر على الإنتاجية وتكلف المنظمات أموالاً طائلة ، وتعتبر سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية اليوم من القضايا المهمة في العالم لما لها من عواقب وخيمة على المنظمات والعاملين (١٢ : ٣٤)

تعد الجينات التنظيمية والميل نحو المخاطرة من الأمور الهامة التي تسعى إليها منظمات الأعمال بمختلف أشكالها من أجل تحسين الصورة الذهنية والسعي نحو تحقيق الحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية الأمر الذي يترتب عليه تحقيق سمعة طيبة للمنظمة بين المتعاملين معها وتسهيل العمل للمشاركة والتعاون .

من خلال إجراء عدة مقابلات مباشرة مع العاملين بوزارة الشباب والرياضة توصلت الباحثة إلى عدم الإلمام بمفهوم الجينات التنظيمية حيث أنه من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تعمل على إبراز السمات الشخصية للأفراد من خلال عناصرها المكونة لها (حقوق اتخاذ القرار – المحفزات – الهيكل التنظيمي – جودة المعلومات) وهي تخدم قطاع كبير من المجتمع والوقوف على نقاط القوة لتحقيق التميز وذلك من خلال تنمية القدرات الإبتكارية واكتشاف نقاط الضعف والقوة .

ولم يحظ الربط بين الجينات التنظيمية للمنظمات وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية باهتمام كاف من قبل المنظمات على حد علم الباحثة فقط لاحظت الباحثة أن الجينات التنظيمية لا تزال توضع بشكل منفصل عن سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية الأمر الذي يشير إلى ضعف في إدراك أهمية الجينات التنظيمية وتكاملها للحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية .

هدف البحث :

يهدف البحث إلى دراسة الجينات التنظيمية ودورها في الحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بوزارة الشباب والرياضة .

تساؤلات البحث :

في ضوء هدف البحث تضع الباحثة التساؤلات التالية :

- ١ - ما مستوى تحقق الجينات التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة ؟
- ٢ - هل تظهر سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بوزارة الشباب والرياضة ؟
- ٣ - هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مستوى تحقق الجينات التنظيمية وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ؟

مصطلحات البحث :**الجينات التنظيمية**

مصطلح مجازي يبين العوامل الأساسية التي تحدد شخصية المنظمة والسمات الفريدة لها وتحدد أسلوب أدائها وتجعلها مختلفة عن غيرها من المنظمات وتحدد مواطن الضعف والقوة بها وتساعد على توقع سلوك وأداء الأفراد بها وهي متكاملة ومتراصة فيما بينها وتؤثر في بعضها البعض ويؤثر أي نقص في أي منها على الآخر (١٦ : ١٣) .

سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية

تلك السلوكيات التي تميل إلى العمل ضد النجاح في أي منظمة وهو سلوك غير مقبول ومقصود ويكون لديه نتائج سلبية إجمالية للمنظمة والموظفين داخل المنظمة (١ : ١١) .

الدراسات السابقة :

من خلال إستقراء الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث والتي منها على سبيل المثال وليس الحصر: دراسة (حسن، ٢٠١٧) (٥) والتي توصلت نتائجها إلى أن الدور الأخلاقي للقيادة هو أكثر الأدوار تأثيراً في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ، كذلك ما أشارت إليه دراسة (عواد، ٢٠١٥) (٩) والتي كانت أهم نتائجها أن القيادة الملهمة التي يدركها العاملون تتناسب بشكل عكسي مع أبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية وكذلك .

ودراسة (بدوان ، ٢٠١٨) (٦) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة الجينات التنظيمية بالتميز المؤسسي في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ، وكانت من أهم النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإبعاد الجينات التنظيمية على تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات الفلسطينية في محافظات قطاع غزة . ودراسة (الثابت ، ٢٠٢٠) (٤) هدفت هذه الدراسة إلى بيان العلاقة والأثر الذي يمكن أن يلعبه التشارك المعرفي في تعزيز المناعة التنظيمية المكتسبة لمنظمات الأعمال وخاصة المنظمات الإنتاجية وكانت من أهم النتائج وجود علاقات ارتباطية بين التشارك المعرفي والمناعة التنظيمية :

إجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق هدف البحث ، ذلك لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة حيث يهتم المنهج الوصفي بوصف ما هو كائن وتفسيره ، وتحديد العلاقات بين الأشياء وكذلك الممارسات الشائعة لدى الأفراد.

مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث في العاملين بالإدارات العامة بوزارة الشباب والرياضة والبالغ عددهم (٨٤٨) ثمانية مائة وثمانية وأربعون فرداً ، وقامت الباحثة بإختيار العينة بالطريقة الطبقية العشوائية من بعض الإدارات قوامها (١٥٠) مائة وخمسون فرد بنسبة مئوية قدرها (١٧.٦٨٪) من مجتمع البحث ككل ، وقد قامت الباحثة بإختيار عدد (٣٠) ثلاثون فرد للعينة الإستطلاعية من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأصلية ، جدول (١) يوضح توصيف مجتمع وعينة البحث .

جدول (١)

توصيف مجتمع وعينة البحث

م	الدرجة	المجتمع	العينة الإستطلاعية	العينة الأساسية	النسبة المئوية
١.	الإدارة العامة للتخطيط ومتابعة الأداء	٩٩	٣	٢٠	٢٠.٢٠٪
٢.	الإدارة العامة لتنظيم المعلومات	٥٧	٣	١٠	١٧.٥٤٪
٣.	الإدارة العامة للهيئات	٤٤	١	٣	٦.٨٪
٤.	الإدارة العامة للرقابة الداخلية	٩٦	٣	١٧	١٧.٧٪
٥.	الإدارة العامة للاتحادات واللجان الرياضية	٧٤	٣	١٥	٢٠.٢٧٪
٦.	الإدارة العامة للعلاقات الدولية	٢٩	١	٢	٦.٨٩٪
٧.	الإدارة العامة للشؤون التجارية	٣١	١	٤	١٢.٩٠٪
٨.	الإدارة العامة للكوادر الرياضية	٣٣	١	٣	٩.٠٩٪
٩.	الإدارة العامة للموارد البشرية	٣٤	١	٥	١٤.٧٠٪
١٠.	المكتب الفني للوزير	١٧	١	٧	٤١.١٧٪
١١.	الإدارة العامة لتطوير المعايير	١٩	١	٤	٢١.٠٥٪
١٢.	الإدارة العامة للمنتخبات الرياضية	٨٤	٣	٢٠	٢٣.٨٠٪
١٣.	مكتب خدمة المواطنين	٢٢	١	٦	٢٧.٢٧٪
١٤.	الإدارة العامة لتطوير المنشآت	٣٢	١	٤	١٢.٥٪
١٥.	الإدارة العامة للاستثمار والتمويل	٥٤	٢	٨	١٤.٨١٪
١٦.	الإدارة العامة للشؤون الإدارية	٥١	٢	١٢	٢٣.٥٢٪
١٧.	المكتب الفني للأداء الرياضي	٧٢	٢	١٠	١٣.٨٨٪
	الإجمالي	٨٤٨	٣٠	١٥٠	١٧.٦٨٪

أدوات جمع البيانات :

استخدمت الباحثة الإستبيان كأداة رئيسية لجمع بيانات هذا البحث وقامت الباحثة بإعداد وتصميم عدد (٢) إثنان استبيان كالتالى :

(١) إستبيان الجينات التنظيمية .

(٢) إستبيان سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية .

أولاً : إستبيان الجينات التنظيمية

(إعداد الباحثة)

قامت الباحثة بتصميم إستبيان للتعرف على مستوى تحقق الجينات التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة ، حيث تم تحديد (٥) خمسة محاور (ملحق ٢) ، ثم عرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٧) سبعة خبراء ، لإبداء الرأى في مدى مناسبتها ، وتم الإتفاق على (٤) أربعة محاور ، تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء ما بين (٤٣٪ : ١٠٠٪) من إتفاق أراء الخبراء ، حيث تم حذف محور واحد حصل على نسبة مئوية أقل من (٧٠٪)

ثم قامت الباحثة بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان ، بلغت عدد العبارات (٣٢) إثنان وثلاثون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٣) ، ثم عرضها على السادة الخبراء ، وتم حذف العبارات التى حصلت على نسبة مئوية أقل من (٧٠٪) من إتفاق الخبراء ، وبلغت عدد العبارات المحذوفة (٢) إثنان عبارة لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٣٠) ثلاثون عبارة (ملحق ٤)

المعاملات العلمية للإستبيان :

أ. الصدق :

لحساب صدق الإستبيان استخدمت الباحثة الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قامت الباحثة بعرض الإستبيان فى صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٧) سبعة خبراء وذلك لإبداء الرأى فى مدى ملائمة الإستبيان فيما وضع من أجله ، وجدولي (٢، ٣) يوضحان ذلك .

جدول (٢)

النسبة المئوية لأراء الخبراء في محاور الإستبيان (ن=٧)

م	المحاور	التكرار	%
١	حقوق اتخاذ القرار	٦	٪٨٦
٢	المعلومات	٧	٪١٠٠
٣	المحفزات	٧	٪١٠٠
٤	الهيكل التنظيمي	٦	٪٨٦
٥	جودة الخدمة	٣	٪٤٣

جدول (٣)

النسبة المئوية لأراء الخبراء في عبارات الإستبيان (ن=٧)

العبارات											المحاور
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	حقوق اتخاذ القرار
٦	٤	٧	٥	٦	٦	٧	٧	٥	٦	التكرار	
٪٨٦	٪٥٧	٪١٠٠	٪٧١	٪٨٦	٪٨٦	٪١٠٠	٪١٠٠	٪٧١	٪٨٦	٪	
			١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	رقم العبارة	المعلومات
			٦	٧	٧	٦	٦	٥	٧	التكرار	
			٪٨٦	٪١٠٠	٪١٠٠	٪٨٦	٪٨٦	٪٧١	٪١٠٠	٪	
		٢٥	٢٤	٢٣	٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨	رقم العبارة	المحفزات
		٤	٦	٦	٧	٧	٧	٧	٧	التكرار	
		٪٥٧	٪٨٦	٪٨٦	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪	
			٣٢	٣١	٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	رقم العبارة	الهيكل التنظيمي
			٥	٧	٦	٧	٦	٧	٦	التكرار	
			٪٧١	٪١٠٠	٪٨٦	٪١٠٠	٪٨٦	٪١٠٠	٪٨٦	٪	

يتضح من جدولي (٢، ٣) :

- تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول محاور الإستبيان ما بين (٤٣٪ : ١٠٠٪) وبذلك تم حذف (١) واحد محور لحصوله على نسبة مئوية أقل من (٧٠٪) من إتفاق الخبراء ، كما تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الإستبيان ما بين (٥٧٪ : ١٠٠٪) ، وبذلك تم حذف عدد (٢) إثنان عبارة أرقام (٩، ٢٥) ، لحصولهم على نسبة مئوية أقل من (٧٠٪) من إتفاق الخبراء لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٣٠) ثلاثون عبارة .

(٢) صدق الإتساق الداخلي :

لحساب صدق الإستبيان تم إستخدام صدق الإتساق الداخلي ، قامت الباحثة بتطبيقه على عينة قوامها (٣٠) ثلاثون فرد من مجتمع الدراسة ومن غير العينة الأصلية للدراسة ، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمئة إليه وبين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان وبين الدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للإستبيان ، وجدول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤)

صدق الإتساق الداخلي للإستبيان (ن=٣٠)

المحاور									
العبارات									
تأخذ القرار	رقم العبارة								
	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١
	٠,٥٩	٠,٦٣	٠,٦٨	٠,٥٦	٠,٥٥	٠,٦٩	٠,٥٤	٠,٥٥	٠,٦٧
	٠,٥٥	٠,٦٤	٠,٥٣	٠,٥٧	٠,٦٠	٠,٥٢	٠,٥٩	٠,٦٣	٠,٥٨
المعلومات	رقم العبارة								
	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠		
	٠,٥٦	٠,٦١	٠,٦٢	٠,٥٨	٠,٥٩	٠,٦٣	٠,٦٨		
	٠,٥٤	٠,٦٣	٠,٥٩	٠,٥٥	٠,٥٧	٠,٦٦	٠,٦٢		
المحذرات	رقم العبارة								
	٢٣	٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨	١٧		
	٠,٥٩	٠,٥٢	٠,٦٣	٠,٥٣	٠,٦٢	٠,٥٨	٠,٥٩		
	٠,٥٥	٠,٥٩	٠,٦٦	٠,٦٢	٠,٥٩	٠,٥٥	٠,٥٣		
التنظيمي	رقم العبارة								
	٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤		
	٠,٦٥	٠,٥١	٠,٦٤	٠,٦١	٠,٥٩	٠,٥٤	٠,٦٣		
	٠,٥٩	٠,٦٦	٠,٧١	٠,٦٣	٠,٦١	٠,٥٥	٠,٥٩		

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) و مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٠٦

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠,٥١ : ٠,٦٩) ، بينما تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٥٢ : ٠,٧١) ، بينما تراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٥٧ : ٠,٦٨) ، وهي معاملات ارتباط جميعها دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي للإستبيان .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان قامت الباحثة بإستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (٣٠) ثلاثون فرداً من مجتمع الدراسة ومن خارج العينة الأصلية .

جدول (٥)

معاملات الثبات باستخدام ألفا لكرنباخ للإستبيان (ن = ٣٠)

م	المحاور	معامل ألفا
١	حقوق اتخاذ القرار	٠,٧٦
٢	المعلومات	٠,٨١
٣	المحفزات	٠,٧٢
٤	الهيكل التنظيمي	٠,٦٨
الدرجة الكلية للإستبيان		٠,٧٩

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) و مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٠٦

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

- تراوحت معاملات ألفا لمحاور الإستبيان ما بين (٠,٦٨ : ٠,٨١) ، بينما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للإستبيان (٠,٧٩)، وهى معاملات إرتباط جميعها دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإستبيان.

الإستبيان في صورته النهائية :

يتكون الإستبيان في صورته النهائية من (٤) أربعة محاور و(٣٠) ثلاثون عبارة ، ولتصحيح الإستبيان قامت الباحثة بوضع ميزان تقدير ثلاثى ، وتم تصحيح العبارات كالتالى : نعم (٣) ثلاثة درجات ، إلى حد ما (٢) درجتان ، لا (١) درجة واحدة ، وتراوحت درجات الإستبيان ما بين (٣٠ : ٩٠) درجة .

ثانياً : إستبيان سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية (إعداد الباحثة)

قامت الباحثة بتصميم إستبيان للتعرف على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بوزارة الشباب والرياضة ، حيث تم تحديد (٢) محوران (ملحق ٥) ، ثم عرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٧) سبعة خبراء ، لإبداء الرأى في مدى مناسبتها ، وتم الموافقة على المحورين ، حيث جاءت النسب المئوية لأراء الخبراء (١٠٠٪) من إتفاق أراء الخبراء .

ثم قامت الباحثة بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان ، بلغت عدد العبارات (٢٥) خمسة وعشرون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٦) ، ثم عرضها على السادة الخبراء ، وتم حذف العبارات التى حصلت على نسبة مئوية أقل من (٧٠٪) من إتفق الخبراء ، وبلغت عدد العبارات المحذوفة (٢) إثنان عبارة لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٢٣) ثلاثة وعشرون عبارة (ملحق ٧) .

المعاملات العلمية للإستبيان :

أ. الصدق :

لحساب صدق الإستبيان إستخدمت الباحثة الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قامت الباحثة بعرض الإستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٧) سبعة خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدى ملائمة الإستبيان فيما وضع من أجله ، وجدولي (٦ ، ٧) يوضحان ذلك .

جدول (٦)

النسبة المئوية لأراء الخبراء في محاور الإستبيان (ن=٧)

م	المحاور	التكرار	%
١	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ضد المنظمة	٧	%١٠٠
٢	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ضد الفرد	٧	%١٠٠

جدول (٧)

النسبة المئوية لأراء الخبراء في عبارات الإستبيان (ن=٧)

المحاور	العبارات
سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ضد المنظمة	رقم العبارة
	١
	٢
	٣
	٤
	٥
سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ضد الفرد	رقم العبارة
	١٥
	١٦
	١٧
	١٨
	١٩

يتضح من جدولي (٦ ، ٧) :

- جاءت النسبة المئوية لأراء الخبراء لمحاور الإستبيان (١٠٠٪) وبذلك تم الإتفاق على المحاور ، كما تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الإستبيان ما بين (٤٣٪ : ١٠٠٪) ، وبذلك تم حذف عدد (٢) إثنان عبارة أرقام (١٤ ، ٢٤) ، لحصولهم على نسبة مئوية أقل من (٧٠٪) من إتفاق الخبراء لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٢٣) ثلاثة وعشرون عبارة .

(٢) صدق الإتساق الداخلي :

لحساب صدق الإستبيان تم استخدام صدق الإتساق الداخلي ، قامت الباحثة بتطبيقه على عينة قوامها (٣٠) ثلاثون فرد من مجتمع الدراسة ومن غير العينة الأصلية للدراسة ، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه وبين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان وبين الدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للإستبيان ، وجدول (٨) يوضح ذلك .

جدول (٨)

صدق الإتساق الداخلي للإستبيان (ن=٣٠)

المحاور							العبارة
سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ضد المنظمة	رقم العبارة						١
	(ر) بين العبارة والدرجة الكلية للمحور						٠.٧٤
	(ر) بين العبارة والدرجة الكلية للإستبيان						٠.٧٦
	رقم العبارة						٨
	(ر) بين العبارة والدرجة الكلية للمحور						٠.٨٠
	(ر) بين العبارة والدرجة الكلية للإستبيان						٠.٨١
سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ضد الفرد	(ر) بين الدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للإستبيان						٠.٨١
	٠.٦٩						٠.٦٩
	رقم العبارة						١٤
	(ر) بين العبارة والدرجة الكلية للمحور						٠.٦٧
	(ر) بين العبارة والدرجة الكلية للإستبيان						٠.٧٨
	رقم العبارة						١٩
	(ر) بين العبارة والدرجة الكلية للمحور						٠.٦٦
	(ر) بين العبارة والدرجة الكلية للإستبيان						٠.٧٧
	(ر) بين الدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للإستبيان						٠.٦٣

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) و مستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٠٦

يتضح من جدول (٨) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠,٥٢ : ٠,٨٨) ، بينما تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٤٩ : ٠,٨٢) ، بينما جاءت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان على التوالي (٠,٦٩ : ٠,٦٣) ، وهي معاملات ارتباط جميعها دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي للإستبيان .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان قامت الباحثة بإستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (٣٠) ثلاثون فرداً من مجتمع الدراسة ومن خارج العينة الأصلية .

جدول (٩)

معاملات الثبات بإستخدام ألفا لكرونباخ للإستبيان (ن = ٣٠)

م	المحاور	معامل ألفا
١	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ضد المنظمة	٠,٦٥
٢	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ضد الفرد	٠,٧٧
الدرجة الكلية للإستبيان		٠,٧٤

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) و مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٠٦

يتضح من جدول (٩) ما يلي :

- جاءت معاملات ألفا لمحاور الإستبيان على التوالي (٠,٦٥ : ٠,٧٧) ، بينما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للإستبيان (٠,٧٤)، وهى معاملات إرتباط جميعها دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإستبيان .

الإستبيان في صورته النهائية :

يتكون الإستبيان في صورته النهائية من (٢) محورين و(٢٣) ثلاثة وعشرون عبارة ، ولتصحيح الإستبيان قامت الباحثة بوضع ميزان تقدير ثلاثى ، وتم تصحيح العبارات كالتالى : نعم (٣) ثلاثة درجات ، إلى حد ما (٢) درجتان ، لا (١) درجة واحدة ، وتراوحت درجات الإستبيان ما بين (٢٣) : (٦٩) درجة .

خطوات البحث :

- الدراسة الاستطلاعية :

قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية في الفترة من ١/٨ / ٢٠٢٢ إلى ٢٠ / ٢٠٢٢/١ على عينة قوامها (٣٠) ثلاثون فرد من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية للبحث للتعرف على مدى مناسبة الإستبيانات من حيث الصياغة ومدى فهم العينة لتعليمات التطبيق ، وكذلك مدى وضوح تلك الأدوات للمساعدين وقد أسفرت تلك الدراسة عن :

١. مناسبة تلك الأداة للتطبيق على العينة قيد البحث .
٢. وضوح تعليمات التطبيق لكل من العينة والمساعدين .

- تطبيق البحث :

بعد تحديد العينة واختبار الإستهبات والتأكد من صدقها وثباتها قامت الباحثة بتطبيقها على جميع أفراد العينة الأساسية قيد البحث والتي بلغت (١٥٠) متتة وخمسون فرد في الفترة من ٢٠٢٢/٢ إلى ٢٠٢٢/٢/٢٨ .

. تصحيح الاستبيان :

بعد الانتهاء من التطبيق قامت الباحثة بتصحيح الإستهبات طبقاً للتعليمات الموجودة والموضحة سابقاً وبعد الانتهاء من عملية التصحيح قامت برصد الدرجات وذلك تمهيداً لمعالجتها إحصائياً .

الأسلوب الإحصائي المستخدم :

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً ، ولحساب نتائج البحث استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية الآتية (النسبة المئوية ، معامل الارتباط لبيرسون ، معامل الفا كرونباخ ، الوزن النسبي ، نسبة متوسط الاستجابة ، حدود الثقة ، مربع كا).

وقد ارتضت الباحثة مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥) ، كما استخدم الباحث برنامج Spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية .

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها :

أولاً : عرض ومناقشة وتفسير التساؤل الأول :

. ما مستوى تحقق الجينات التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة ؟

جدول (١٠)

الوزن النسبي ونسبة متوسط الاستجابة ومربع كا لآراء عينة البحث بالنسبة لعبارات استبيان الجينات التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المحور الأول : حقوق اتخاذ القرار (ن = ١٥٠)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	نسبة متوسط الاستجابة %	مدى التحقق	كا
		نعم	إلى حد ما	لا				
١.	تتخذ الزارة لقرارات في ضوء الإمكانيات القدرات المتاحة	٢٧	٩٤	٢٩	٢٩٨	٦٦.٢٢	تتحقق إلى حد ما	٥٨.١٢
٢.	الوزارة لها استراتيجية واضحة في عملية اتخاذ لقرارات	٢٢	٣١	٩٧	٢٢٥	٥٠.٠٠	لا تتحقق	٦٧.٠٨
٣.	تشرك الوزارة العاملين في صنع القرارات المهمة	٢٤	٢٩	٩٧	٢٢٧	٥٠.٤٤	لا تتحقق	٦٦.٥٢
٤.	تعقد الوزارة دورات تدريبية هدفها تدريب العاملين على كيفية اتخاذ القرارات	٣٢	٨٩	٢٩	٣٠٣	٦٧.٣٣	تتحقق إلى حد ما	٤٥.٧٢
٥.	هناك بدائل وحلول متوفرة في عملية اتخاذ لقرارات	٣٣	٩١	٢٦	٣٠٧	٦٨.٢٢	تتحقق إلى حد ما	٥٠.٩٢
٦.	توفر الوزارة جوا يسوده التواصل بين العاملين	٣٧	٨٣	٣٠	٣٠٧	٦٨.٢٢	تتحقق إلى حد ما	٣٣.١٦
٧.	يقوض الإدارة بعض الصلاحيات للعاملين	٢١	٩٣	٣٦	٢٨٥	٦٣.٣٣	تتحقق إلى حد ما	٥٧.٧٢
٨.	تدرس الإدارة المقترحات والآراء المقدمة من العاملين	٢٢	٩٩	٢٩	٢٩٣	٦٥.١١	تتحقق إلى حد ما	٧٢.٥٢
٩.	تقوم الوزارة متابعة عملية تنفيذ القرارات المتخذة	٢٥	١٠١	٢٤	٣٠١	٦٦.٨٩	تتحقق إلى حد ما	٧٨.٠٤
الدرجة الكلية للمحور					٢٨٢.٨٩	٦٢.٨٦	تتحقق إلى حد ما	
حدود الثقة		أقل من ٥٩% لا تتحقق			من ٥٩% : أقل من ٧٥% تتحقق إلى حد ما		من ٧٥% فأكثر تتحقق	

- قيمة كا دلالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٠) أن قيم كا^٢ دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لجميع عبارات المحور الأول (حقوق اتخاذ القرار) ، وبذلك توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث لعبارات تلك المحور لصالح التكرار (إلى حد ما) ما عدا العبارات أرقام (٢ ، ٣) توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث لصالح التكرار (لا) .

تراوحت النسب المئوية لمتوسطات الاستجابة لأراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الأول (حقوق اتخاذ القرار) ما بين (٥٠.٠٠ : ٦٨.٢ %) ، كما جاءت النسبة المئوية لمتوسط الاستجابة للمحور ككل (٦٢.٨٦ %) .

حيث جاءت النسب المئوية لمتوسطات الإستجابة لجميع عبارات المحور الأول (حقوق اتخاذ القرار) ما بين الحد الأدنى والحد الأعلى للثقة مما يدل على تحققها إلى حد ، ما عدا العبارات (٢ ، ٣) جاءت أقل من الحد الأدنى للثقة مما يدل على عدم تحققها ، كما جاءت النسبة المئوية لمتوسط الإستجابة للمحور ككل ما بين الحد الأدنى والحد الأعلى للثقة مما يدل على تحققه إلى حد ما .

وتعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أن الوزارة تتخذ القرارات في ضوء الرؤية المستقبلية لها وإتباع الأساليب العلمية الحديثة للتنبؤ بما سيكون عليه المستقبل لكي يتم الأخذ في الاعتبار كافة الظروف المحتملة قلى اتخاذ القرار وهذا ما أكدته العبارات أن الوزارة تتخذ القرارات في ضوء الإمكانيات والقدرات المتاحة ويتم عمل دورات تدريبية يكون هدفها تدريب العاملين على كيفية اتخاذ القرارات بما له من أهمية كبيرة في رفع الروح المعنوية والاتجاه سلوكيات العمل الإيجابية من خلال التعاون بين الإدارة والعاملين وبذل جهد جماعي .

وتأتى هذه النتيجة متفقة مع ما توصل إليه (Bordia, ٢٠٠٥) (١٦) وجود فروق بين المؤسسات فيما يتعلق باتخاذ القرار من خلال تطبيق المشاركة للمرؤوسين في اتخاذ القرار .

جدول (١١)

الوزن النسبي ونسبة متوسط الاستجابة ومربع كا لآراء عينة البحث بالنسبة لعبارات استبيان الجينات التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المحور الثاني : المعلومات (ن = ١٥٠)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	نسبة متوسط الاستجابة %	مدى التحقق	كا ^٢
		نعم	إلى حد ما	لا				
١٠.	تمتلك الوزارة نظام معلومات له علاقة بالأنشطة	٢٥	٣٣	٩٢	٢٣٣	٥١.٧٨	لا تتحقق	٥٣.٥٦
١١.	يتم الحصول على المعلومات بطريقة سهلة وبسيطة	٢٨	٩٧	٢٥	٣٠٣	٦٧.٣٣	تتحقق إلى حد ما	٦٦.٣٦
١٢.	يوجد سهولة في عملية تبادل المعلومات الخاصة بالإدارات المختلفة	٧٩	٣٥	٣٦	٣٤٣	٧٦.٢٢	تتحقق	٢٥.٢٤
١٣.	يتم الحصول على المعلومات في الوقت المناسب لحل المشكلات	٣٢	٧٨	٤٠	٢٩٢	٦٤.٨٩	تتحقق إلى حد ما	٢٤.١٦
١٤.	تتميز المعلومات المقدمة بالدقة والموضوعية	٦٢	٦٨	٢٠	٣٤٢	٧٦.٠٠	تتحقق	٢٧.٣٦
١٥.	تعرف الوزارة أهمية المعلومات وجوبتها في تحقيق الأهداف	٤١	٧٨	٣١	٣١٠	٦٨.٨٩	تتحقق إلى حد ما	٢٤.٥٢
١٦.	يوجد قنوات اتصال فعالة تعمل على انسياب المعلومات بصورة سهلة بما يخدم مصلحة الوزارة	٧٠	٤٢	٣٨	٣٣٢	٧٣.٧٨	تتحقق إلى حد ما	١٢.١٦
الدرجة الكلية للمحور					٣٠٧.٨٦	٦٨.٤١	تتحقق إلى حد ما	
حدود الثقة		أقل من ٥٩ % لا تتحقق			من ٥٩ % : أقل من ٧٥ % تتحقق إلى حد ما		من ٧٥ % فأكثر تتحقق	

- قيمة كا^٢ دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١١) أن قيم كا^٢ دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لجميع عبارات المحور الثاني (المعلومات) ، وبذلك توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث لتلك المحور للعبارات (١٢ ، ١٦) لصالح التكرار (نعم) ، بينما جاءت العبارات (١١ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥) لصالح التكرار (إلى حد ما) ، وأخيرا جاءت العبارة (١٠) لصالح التكرار (لا) .

تراوحت النسب المئوية لمتوسطات الاستجابة لأراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثاني (المعلومات) ما بين (٥١.٧٨ % : ٧٦.٢٢ %) ، كما جاءت النسبة المئوية لمتوسط الاستجابة للمحور ككل (٦٨.٤١ %).

حيث جاءت النسب المئوية لمتوسطات الإستجابة للعبارات (١١ ، ١٣ ، ١٥ ، ١٦) ما بين الحد الأدنى والحد الأعلى للثقة مما يدل على تحققها إلى حد ، كما جاءت النسب المئوية لمتوسطات الإستجابة للعبارات (١٢ ، ١٤) أكبر من الحد الأعلى للثقة مما يدل على تحققها ، وأيضاً جاءت النسب المئوية لمتوسطات الإستجابة للعبارة (١٠) أقل من الحد الأدنى للثقة مما يدل على عدم تحققها ، كما جاءت النسبة المئوية لمتوسط الإستجابة للمحور ككل ما بين الحد الأدنى والحد الأعلى للثقة مما يدل على تحققه إلى حد ما .

وتعزو الباحثة تلك النتيجة إلى وجود نظام في عملية تبادل المعلومات ويتم الحصول على المعلومات في الوقت المناسب لحل المشكلات وتميزها بالدقة مما يؤكد على تنفيذ الأعمال وفق منهجية علمية تدعمها الإدارة بناءً على الأهداف المحددة في ظل وجود نظام متكامل للمعلومات . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Neilson et all ٢٠٠٤) (٢٣) في أن المعلومات هي المحرك لأنشطة المنظمة حيث تؤثر المعلومات على باقي مكونات الحمض النووي DNA .

جدول (١٢)

الوزن النسبي ونسبة متوسط الاستجابة ومربع كا لآراء عينة البحث بالنسبة لعبارات استبيان الجينات التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المحور الثالث : المحفزات (ن = ١٥٠)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	نسبة متوسط الاستجابة %	مدى التحقق	كا ^٢
		نعم	إلى حد ما	لا				
١٧	يتناسب الأجر مع حجم الجهد المبذول في العمل	١٧	٢٤	١٠٩	٣٣٢	٧٣.٧٨	تتحقق إلى حد ما	١٠٤.٩٢
١٨	تستخدم الوزارة أساليب تحفيز تساعد على رفع معدلات الأداء	٢١	٣٥	٩٤	٢٠٨	٤٦.٢٢	لا تتحقق	٦٠.٠٤
١٩	يتم الحصول على الحوافز من خلال اللوائح والضوابط العادلة	٤٣	٨٦	٢١	٢٢٧	٥٠.٤٤	لا تتحقق	٤٣.٧٢
٢٠	تتيح الوزارة فرصاً حقيقية للعاملين للتطوير	٣٧	٧٨	٣٥	٣٢٢	٧١.٥٦	تتحقق إلى حد ما	٢٣.٥٦
٢١	تمنح الوزارة حوافز تشجيعية نتيجة الأداء المتميز للعاملين	١١	٢٣	١١٦	٣٠٢	٦٧.١١	تتحقق إلى حد ما	١٣٢.١٢
٢٢	الحوافز المقدمة تعمل على زيادة الإنتاجية	١٣	٢٢	١١٧	١٩٥	٤٣.٣٣	لا تتحقق	١٣٢.٨٤
٢٣	تقدر الوزارة قيمة العمل المتميز الذي يقدمه العاملين	١٧	٢٨	١٠٥	٢٠٠	٤٤.٤٤	لا تتحقق	٩١.٩٦
الدرجة الكلية للمحور					٢٣٨.٠٠	٥٢.٨٩	تتحقق إلى حد ما	
حدود الثقة		أقل من ٥٩ % لا تتحقق			من ٥٩ % : أقل من ٧٥ % تتحقق إلى حد ما		من ٧٥ % فأكثر تتحقق	

- قيمة كا^٢ دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٢) أن قيم كا^٢ دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لجميع عبارات المحور الثالث (المحفزات) ، وبذلك توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث لتلك المحور

للعبارات (١٧، ١٨، ٢١، ٢٢، ٢٣) لصالح التكرار (لا)، بينما جاءت العبارات (١٩، ٢٠) لصالح التكرار (إلى حد ما).

ترولحت النسب المئوية لمتوسطات الاستجابة لأراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثالث (المحفزات) ما بين (٤٣.٣٣٪ : ٧٣.٧٨٪)، كما جاءت النسبة المئوية لمتوسط الاستجابة للمحور ككل (٥٢.٨٩٪).

حيث جاءت النسب المئوية لمتوسطات الإستجابة للعبارات (١٧، ٢٠، ٢١) ما بين الحد الأدنى والحد الأعلى للثقة مما يدل على تحققها إلى حد، كما جاءت النسب المئوية لمتوسطات الإستجابة للعبارات (١٨، ١٩، ٢٢، ٢٣) أقل من الحد الأدنى للثقة مما يدل على عدم تحققها. كما جاءت النسبة المئوية لمتوسط الإستجابة للمحور ككل ما بين الحد الأدنى والحد الأعلى للثقة مما يدل على تحققه إلى حد ما.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى لابد أن تعمل الوزارة على تقديم الحوافز وفرصاً حقيقية للعاملين للترقى والتطور وأن يكون هناك حوافز تشجيعية نتيجة الأداء المتميز الذي يعمل بدوره على رفع الزيادة الإنتاجية وتقدير قيمة العمل المتميز الذي يقدمه العاملين مما يكون له الأثر الواضح في رفع السلوكيات المحفزة للإنتاج والسلوكيات الإيجابية في العمل.

وهذا يتفق مع دراسة (Hardy ٢٠٠٩) (١٩) توفر المحفزات الاستعداد الوجداني الذي يساعد العامل على زيادة الإنتاج وإجادته دون أن يعثره مزيد من الإجهاد والتعب وإنه ذلك الاستعداد الذي يهيئ للعامل الإقبال بحماس على العمل، وأيضاً دراسة (Hess A& Ludwig ٢٠١٧) (٢٠) يبذل العاملين قصارى جهدهم للحصول على المزيد من المكافآت والحوافز الملدية وتكون محفزاً لهم عندما يشعرون بعدالة توزيعها فيما بينهم.

جدول (١٣)

الوزن النسبي ونسبة متوسط الاستجابة ومربع كا لأراء عينة البحث بالنسبة لعبارات استبيان الجينات التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة المحور الرابع : الهيكل التنظيمي (ن = ١٥٠)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	نسبة متوسط الاستجابة %	مدى التحقق	كا ^٢
		نعم	إلى حد ما	لا				
٢٤.	يحدد الهيكل التنظيمي السلطات والمسؤوليات بصورة واضحة	٨٩	٣٢	٢٩	٣٦٠	٨٠.٠٠	تتحقق	٤٥.٧٢
٢٥.	يوفر الهيكل التنظيمي تنظيمًا جيدًا للمستويات الإدارية	٤٨	٧٣	٢٩	٣١٩	٧٠.٨٩	تتحقق إلى حد ما	١٩.٤٨
٢٦.	هناك تطوير في الهيكل التنظيمي يتناسب مع لمستجدات ومواكبة التغييرات الحالية والمستقبلية	٢٦	٥٤	٧٠	٢٥٦	٥٦.٨٩	لا تتحقق	١٩.٨٤
٢٧.	يقلل الهيكل التنظيمي من الصراعات والمنازعات بين العاملين	٢٩	٦٥	٥٦	٢٧٣	٦٠.٦٧	تتحقق إلى حد ما	١٤.٠٤
٢٨.	يسهل الهيكل التنظيمي في المنظمة الاتصال بالمستويات الإدارية العليا	٤٧	٧٢	٣١	٣١٦	٧٠.٢٢	تتحقق إلى حد ما	١٧.٠٨
٢٩.	يوجد رضا من قبل العاملين عن الهيكل التنظيمي	٣٣	٨٤	٣٣	٣٠٠	٦٦.٦٧	تتحقق إلى حد ما	٣٤.٦٨
٣٠.	تتميز المهام الوظيفية بالمنظمة بأنها محددة بشكل دقيق وواضح	٤١	٨٧	٢٢	٣١٩	٧٠.٨٩	تتحقق إلى حد ما	٤٤.٦٨
الدرجة الكلية للمحور					٣٠٦.١٤	٦٨.٠٣	تتحقق إلى حد ما	
الدرجة الكلية للإستبيان					٢٨٣.٧٢	٦٣.٠٥	تتحقق إلى حد ما	
حدود الثقة		أقل من ٥٩٪ لا تتحقق			من ٥٩٪ : أقل من ٧٥٪ تتحقق إلى حد ما		من ٧٥٪ فأكثر تتحقق	

- قيمة كا^٢دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٣) أن قيم كا^٢ دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لجميع عبارات المحور الرابع (الهيكل التنظيمي) ، وبذلك توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث لتلك المحور للعبارة (٢٤) لصالح التكرار (نعم) ، بينما جاءت العبارات (٢٥، ٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٠) لصالح التكرار (إلى حد ما) ، وأخيرا جاءت العبارة (٢٦) لصالح التكرار (لا) .

تراوحت النسب المئوية لمتوسطات الاستجابة لأراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الرابع (الهيكل التنظيمي) ما بين (٥٦.٨٩% : ٨٠.٠٠%) ، كما جاءت النسبة المئوية لمتوسط الاستجابة للمحور ككل (٦٨.٠٣%) ، بينما بلغت النسبة المئوية لمتوسط الاستجابة للإستبيان ككل (٦٣.٠٥%) .

حيث جاءت النسب المئوية لمتوسطات الإستجابة للعبارات (٢٥، ٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٠) ما بين الحد الأدنى والحد الأعلى للثقة مما يدل على تحققها إلى حد ، كما جاءت النسب المئوية لمتوسطات الإستجابة للعبارة (٢٤) أكبر من الحد الأعلى للثقة مما يدل على تحققها ، وأيضاً جاءت النسب المئوية لمتوسطات الإستجابة للعبارة (٢٦) أقل من الحد الأدنى للثقة مما يدل على عدم تحققها ، كما جاءت النسبة المئوية لمتوسط الإستجابة للمحور ككل ما بين الحد الأدنى والحد الأعلى للثقة مما يدل على تحققه إلى حد ما ، وأيضاً جاءت النسبة المئوية لمتوسط الإستجابة للإستبيان ككل أيضاً ما بين الحد الأدنى والحد الأعلى للثقة مما يدل على تحققه إلى حد ما .

وتعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أن يحدد الهيكل التنظيمي السلطات والمسئوليات بصورة واضحة ويوفر تنظيماً جيداً للمستويات الإدارية المختلفة وأيضاً يقلل من الصراعات والمنازعات بين العاملين وهذا يؤدي إلى رضا من قبل العاملين عن الهيكل التنظيمي فلا بد من الاهتمام بالهيكل التنظيمي لكر يلبي احتياجات العاملين ويساعد على تحقيق أعلى مستويات للأداء وذلك لوجود ارتباط بين الهيكل التنظيمي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية .

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (٢٠١٤ , Frias) (١٧) أن الهيكل التنظيمي يعزز من سلوكيات العمل المحفزة للإنتاجية مما يؤدي إلى نجاح المنظمة .

ثانياً : عرض ومناقشة وتفسير التساؤل الثاني :

. هل تظهر سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بوزارة الشباب والرياضة ؟

جدول (١٤)

الوزن النسبي ونسبة متوسط الاستجابة ومربع كا لآراء عينة البحث بالنسبة لعبارات استبيان سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بوزارة الشباب والرياضة

المحور الأول : سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ضد المنظمة (ن = ١٥٠)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	نسبة متوسط الاستجابة %	مدى التحقق	كا ^٢
		نعم	إلى حد ما	لا				
١.	أعتقد أن الوزارة التي أعمل بها تقول شيئاً وتفعل شيئاً آخر	٧٠	٤٥	٣٥	٣٣٥	٧٤.٤٤	تتحقق إلى حد ما	١٣.٠٠
٢.	لا تقوم الوزارة بمكافأة الأفراد لقيامهم بعمل ما	٢٣	٨٨	٣٩	٢٨٤	٦٣.١١	تتحقق إلى حد ما	٤٥.٨٨
٣.	دائم الشكوى لإصداقائي خارج العمل عن كيفية وطريقة العمل داخل الوزارة	٣٢	٨٧	٣١	٣٠١	٦٦.٨٩	تتحقق إلى حد ما	٤١.٠٨
٤.	هناك ضعف في تنفيذ السياسات الموضوعية	٣٨	٧٩	٣٣	٣٠٥	٦٧.٧٨	تتحقق إلى حد ما	٢٥.٤٨
٥.	يوجد تعمد وقصد في إهدار موارد ولوازم العمل	٢٣	٨١	٤٦	٢٧٧	٦١.٥٦	تتحقق إلى حد ما	٣٤.١٢
٦.	قلة الاهتمام بتطبيق التوجيهات والتوصيات الخاصة بأداء العمل	٣١	٨٦	٣٣	٢٩٨	٦٦.٢٢	تتحقق إلى حد ما	٣٨.٩٢
٧.	نشر الشائعات عن الوزارة والعاملين بها	١٩	١٠٩	٢٢	٢٩٧	٦٦.٠٠	تتحقق إلى حد ما	١٠٤.٥٢
٨.	هناك إتلاف متعمد لممتلكات وأغراض الوزارة بدون وجه حق	١٢	٤٨	٩٠	٢٢٢	٤٩.٣٣	لا تتحقق	٦٠.٩٦
٩.	أداء الأعمال بدون تطبيق المعايير المطلوبة والمحددة رسمياً	٣٨	٨٩	٢٣	٣١٥	٧٠.٠٠	تتحقق إلى حد ما	٤٧.٨٨
١٠.	القيام بأعمال شخصية بدلاً من العمل الرسمي المكلف به	٤٧	٨٢	٢١	٣٢٦	٧٢.٤٤	تتحقق إلى حد ما	٣٧.٤٨
١١.	العمل ببطء وإهدار الموارد الخاصة رغم الحاجة إلى سرعة التنفيذ	٣١	٧١	٤٨	٢٨٣	٦٢.٨٩	تتحقق إلى حد ما	١٦.١٢
١٢.	خذ فترات راحة طويلة للتهرب من واجبات العمل	٥٢	٦٩	٢٩	٣٢٣	٧١.٧٨	تتحقق إلى حد ما	١٦.١٢
١٣.	ترك العمل مبكراً قبل الميعاد المخصص للمغادرة	٦٣	٤٨	٣٩	٣٢٤	٧٢.٠٠	تتحقق إلى حد ما	٥.٨٨
الدرجة الكلية للمحور								
		اقل من ٥٩%			من ٥٩% : أقل من ٧٥%		من ٧٥% فأكثر	
		لا تتحقق			تتحقق إلى حد ما		تتحقق	

- قيمة كا^٢ دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٤) أن قيم كا^٢ دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لجميع عبارات المحور الأول (سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ضد المنظمة) ما عدا العبارة (١٣) غير دالة ، وبذلك توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث لعبارات تلك المحور لصالح التكرار (إلى حد ما) ما عدا العبارة أرقام (١) توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث لصالح التكرار (نعم) ، العبارة (٨) لصالح التكرار (لا) ، بينما توجد فروق غير دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث للعبارة (١٣) .

تراوحت النسب المئوية لمتوسطات الاستجابة لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الأول (سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ضد المنظمة) ما بين (٤٩.٣٣% : ٧٤.٤٤%) ، كما جاءت النسبة المئوية لمتوسط الاستجابة للمحور ككل (٦٦.٥٠%) .

حيث جاءت النسب المئوية لمتوسطات الإستجابة لجميع عبارات المحور الأول (سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ضد المنظمة) ما بين الحد الأدنى والحد الأعلى للثقة مما يدل على تحققها إلى حد ، ما عدا العبارة (٨) جاءت أقل من الحد الأدنى للثقة مما يدل على عدم تحققها ، كما جاءت النسبة المئوية لمتوسط الإستجابة للمحور ككل ما بين الحد الأدنى والحد الأعلى للثقة مما يدل على تحققه إلى حد ما .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أن هناك بعض الممارسات لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والتي تستهدف المنظمة مثل عدم الالتزام بالأسس الثقافية والأخلاقية التي يقوم عليها العمل يظهر سلوكيات سلبية تجاه الوزارة ، عدم معرفتهم بالواجبات والحقوق المنظمة للعمل داخل الوزارة والذي يعمل كموجهات لسلوكهم كما تؤدي إلى منع تحقيق الأهداف المطلوبة والتي بدورها تؤثر سلباً على مستوى الأداء ، وقلة الوعي بأخلاقيات المهنة ويعتبر الأشخاص الذين لديهم نقص في الجانب الأخلاقي ميالون كثيراً إلى تبني سلوكيات مضادة للإنتاجية في العمل لأنهم لا يستطيعون ضبط أنفسهم أثناء العمل ، هذا ما أكدته دراسة (Taylor , ٢٠١٢) (٢٤) والتي تشير إلى وجود مجموعة من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية تهدف إلى الإضرار بالمنظمة .

جدول (١٥)

الوزن النسبي ونسبة متوسط الاستجابة ومربع كا لآراء عينة البحث بالنسبة لعبارات استبيان سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بوزارة الشباب والرياضة المحور الثاني : سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ضد الأفراد (ن = ١٥٠)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	نسبة متوسط الاستجابة %	مدى التحقق	كا
		نعم	إلى حد ما	لا				
١٤	القيام إهانة أو نقد زميل في العمل أثناء أداء وظيفته	٢٩	٧٩	٤٢	٢٨٧	٦٣.٧٨	تتحقق إلى حد ما	٢٦.٩٢
١٥	تجاهل الزملاء في مكان العمل	٣٨	٦٩	٤٣	٢٩٥	٦٥.٥٦	تتحقق إلى حد ما	١١.٠٨
١٦	عدم مساعدة الزملاء في أداء الأعمال المكلفين بها	٣٨	٦٨	٤٤	٢٩٤	٦٥.٣٣	تتحقق إلى حد ما	١٠.٠٨
١٧	استخدام الإشارات والتلميحات التي توحى بعدم الإحترام	٣٠	٧١	٤٩	٢٨١	٦٢.٤٤	تتحقق إلى حد ما	١٦.٨٤
١٨	الإساءة بالقول أو الفعل لزملاء العمل	٢١	٨٦	٤٣	٢٧٨	٦١.٧٨	تتحقق إلى حد ما	٤٣.٧٢
١٩	حجب المعلومات المهمة وإخفائها بقصد التضليل	٤٢	٧٩	٢٩	٣١٣	٦٩.٥٦	تتحقق إلى حد ما	٢٦.٩٢
٢٠	إفتيال المشاحنات مع زملاء العمل والسب والسخرية منهم	٤٥	٧٩	٢٦	٣١٩	٧٠.٨٩	تتحقق إلى حد ما	٢٨.٨٤
٢١	لمزاح المخرج والمساء مع زملاء العمل	٥٤	٦٠	٣٦	٣١٨	٧٠.٦٧	تتحقق إلى حد ما	٦.٢٤
٢٢	استخدام الألفاظ غير المقبولة عند التعامل مع الزملاء	٢٢	٨٧	٤١	٢٨١	٦٢.٤٤	تتحقق إلى حد ما	٤٤.٦٨
٢٣	رفض التكاليفات لمهام أو أعمال دون مبرر منطقي	٣٧	٧٩	٣٤	٣٠٣	٦٧.٣٣	تتحقق إلى حد ما	٢٥.٣٢
الدرجة الكلية للمحور					٣٠٣.٠٠	٦٨.٢٠	تتحقق إلى حد ما	
الدرجة الكلية للإستبيان					٣٠١.١٢	٦٧.٣٥	تتحقق إلى حد ما	
حدود الثقة		أقل من ٥٩ % لا تتحقق			من ٥٩ % : أقل من ٧٥ % تتحقق إلى حد ما		من ٧٥ % فأكثر تتحقق	

- قيمة كا دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٥) أن قيم كا^٢ دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لجميع عبارات المحور الثاني (سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ضد الأفراد) ، وبذلك توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث لعبارات تلك المحور لصالح التكرار (إلى حد ما) .

تراوحت النسب المئوية لمتوسطات الاستجابة لأراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثاني (سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ضد الأفراد) ما بين (٦١.٧٨ ٪ : ٧٠.٨٩ ٪) ، كما جاءت النسبة المئوية لمتوسط الاستجابة للمحور ككل (٦٨.٢٠ ٪) ، ، بينما بلغت النسبة المئوية لمتوسط الاستجابة للإستبيان ككل (٦٧.٣٥ ٪) .

حيث جاءت النسب المئوية لمتوسطات الإستجابة لجميع عبارات المحور الثاني (سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ضد الأفراد) ما بين الحد الأدنى والحد الأعلى للثقة مما يدل على تحققها إلى حد ما ، كما جاءت النسبة المئوية لمتوسط الإستجابة للمحور ككل ما بين الحد الأدنى والحد الأعلى للثقة مما يدل على تحققه إلى حد ما ، وأيضاً جاءت النسبة المئوية لمتوسط الإستجابة للإستبيان ككل أيضاً ما بين الحد الأدنى والحد الأعلى للثقة مما يدل على تحققه إلى حد ما .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى وجود بعض الممارسات السلوكية وتعمل هذه السلوكيات على تكوين بيئة غير صحيحة وبناء ثقافة تنظيمية سلبية ومناخ تنظيمي سلبي من قبل الإدارة في وزارة الشباب والرياضة والتي تؤثر بشكل مباشر على العلاقات الشخصية بين العاملين بعضهم البعض أو بين العاملين والإدارة مما يؤدي إلى زيادة الصراع بينهم ويؤدي إلى تدني إنتاجية العامل متمثلة في ضعف كفاءته .

يتفق ذلك مع دراسة (Nafari, et al., ٢٠١٣) (٢١) والتي أظهرت نتائجها أن العدالة الإجرائية والتوزيعية والتفاعلية لها تأثير عكسي على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ، أيضاً يتفق مع دراسة (Gualandri , ٢٠١٢) (٦) بأن سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية هي سلوكيات يمارسها أعضاء المنظمة بدوافع مختلفة للإضرار بالصالح العام للمنظمة أو بأعضائها أو عملائها .

ثالثاً : عرض ومناقشة وتفسير التساؤل الثالث :

. هل توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين مستوى تحقق الجينات التنظيمية سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بوزارة الشباب والرياضة ؟

جدول (١٦)

مصنوفة العلاقة الإرتباطية بين مستوى تحقق الجينات التنظيمية سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بوزارة الشباب والرياضة

سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية		المتغيرات	
ضد الأفراد	ضد المنظمة	حقوق اتخاذ القرار	الجينات التنظيمية
٠,٨٧ -	٠,٨٢ -	المعلومات	
٠,٧٦ -	٠,٧٩ -	المحفزات	
٠,٩٠ -	٠,٩٣ -	الهيكل التنظيمي	
٠,٧٦ -	٠,٧٨ -	الدرجة الكلية	
٠,٧٨ -	٠,٨١ -		

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (١٤٨) و مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,١٥٩

- توجد علاقة إرتباطية عكسية دالة إحصائياً بين جميع محاور إستبيان الجينات التنظيمية وكذلك درجته الكلية وجميع محاور إستبيان سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية وكذلك درجته الكلية بوزارة الشباب والرياضة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى إرتباط الجينات التنظيمية إرتباطاً عكسياً كاملاً ووثيقاً بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ، فالجينات التنظيمية وما تشمله من عوامل تعد من المسببات القوية الرئيسية التي تسهم في الحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بوزارة الشباب والرياضة ، فكلما زادت قدرة المنظمة على إيجاد الجينات التنظيمية (حقوق اتخاذ القرار ، المعلومات، المحفزات ، الهيكل التنظيمي) كلما كانت قادرة ذلك على التخلص من السلوكيات السلبية التي قد يمارسها العاملين بوزارة الشباب والرياضة والتي يمكن أن تشكل ضرر واضح ومباشر بالصالح العام داخل المنظمة أو أعضائها أو بالأطراف المتعاملين .

هذا ما يتفق مع دراسة (أحمد حسن ٢٠١٧) (٥) والتي توصلت نتائجها إلى أن الدور الأخلاقي للقيادة هو أكثر الأدوار تأثيراً في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ، كذلك ما أكدته دراسة (عمرو عواد ، ٢٠١٥) (٩) والتي كانت أهم نتائجها أن القيادة الملهمة التي يدركها العاملون تتناسب بشكل عكسي مع أبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية وكذلك.

الإستنتاجات :

- في ضوء نتائج البحث تم التوصل إلى الإستنتاجات التالية :
- تتخذ الوزارة القرارات في ضوء الإمكانيات والقدرات المتاحة ويتم عمل دورات تدريبية للعاملين هدفها تدريبهم على كيفية اتخاذ القرارات .
- وجود عملية تبادل للمعلومات في الوزارة وفقاً لمنهجية علمية تدعمها الإدارة بناءً على الأهداف المحددة في ظل وجود نظام متكامل للمعلومات .
- تقوم الوزارة بتقديم حوافز تشجيعية نتيجة الأداء المتميز الذي يعمل بدوره على رفع الزيادة الإنتاجية وتقدير قيمة العمل المتميز مما يكون له الأثر في رفع سلوكيات العمل المحفزة للإنتاج .
- يحدد الهيكل التنظيمي السلطات والمسؤوليات بصورة واضحة ويوفر تنظيمًا جيدًا للمستويات .
- هناك بعض الممارسات لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والتي تستهدف المنظمة .
- وجود بعض الممارسات السلوكية الموجهة نحو الأفراد والتي تعمل على تكوين بيئة غير صحيحة وبناء ثقافة تنظيمية سلبية .
- إرتباط الجينات التنظيمية إرتباطاً عكسياً بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية .

التوصيات :

- في ضوء نتائج البحث توصى الباحثة بما يلي :
- الاهتمام بعناصر الجينات التنظيمية الأربعة (اتخاذ القرار ، المعلومات ، المحفزات ، الهيكل التنظيمي) مما لهم من تأثير على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى العاملين .
- العمل على تدعيم الشعور بالرضا والأمان الوظيفي بالنسبة للعاملين يساعدهم على العمل بكفاءة
- العمل على الحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية التي تستهدف المنظمة .
- العمل على الحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية التي تستهدف الأفراد .

قائمة المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية :

- ١ - إبراهيم رضا إبراهيم (٢٠١٧) : أثر الاحتراق الوظيفي على السلوكيات المضادة للإنتاجية ، دراسة تطبيقية على جامعة ٦ أكتوبر وجامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا ، بحث ماجستير غير منشورة ، جامعة عين شمس ، كلية التجارة .
- ٢ - إياد بن فؤاد عبد الحى (٢٠٠٧) : مظاهر إنحراف السلوك الوظيفي لدى موظفي جامعة أم القرى دراسة ميدانية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى المملكة العربية السعودية .
- ٣ - أبو حجر طارق ، أبو ناصر حسن (٢٠١٧) : الدور الوسيط للشفافية المالية في العلاقة بين الجينات التنظيمية وإدارة مخاطر الفساد دراسة تطبيقية على الوزارات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في الرقابة والتفتيش ، غزة ، فلسطين .
- ٤ - أحمد سمير ، نايف نعمان الثابت (٢٠٢٠) : تعزيز المناعة التنظيمية المكتسبة في ظل التشارك المعرفي دراسة استطلاعية في شركة دبالى العامة ، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والإجتماع ، كلية الإدارة والإقتصاد ، العدد ٥٣ .
- ٥ - أحمد على حسن (٢٠١٧) : دور القيادة الإدارية وتطبيق معايير العمل الدولية في مواجهة سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية : دراسة تطبيقية على قطاع الصناعات الدوائية ، رسالة دكتوراة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس .

- ٦- بدوان زكريا محمد حسن (٢٠١٨) : علاقة الجينات التنظيمية بالتميز المؤسسي دراسة حالة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة ، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الأزهر ، غزة ، العدد ٢٥٣ .
- ٧- جنان الساعدي ، مؤيد الدهان (٢٠١٤) : تشخيص واقع البصمة الوراثية (DNA) لمنظمات الأعمال العراقية ، بحث استطلاعي تحليلي في عينة من المنظمات العراقية ، المجلة العراقية للعلوم الإدارية .
- ٨- شاهيستا السعيد لبدة (٢٠١٥ م) : أثر الجينات التنظيمية على القدرات المرؤوسين الابتكارية ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، جامعة طنطا ، جمهورية مصر العربية .
- ٩- عمرو محمد عواد (٢٠١٥) : تأثير القيادة الملهمة في السلوكيات المضادة للإنتاجية "دراسة ميدانية"، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة (٣) .
- ١٠- محمد فوزي أمين ، عبد الجواد البردان ، ثروت صبرى (٢٠٢٠) : دور القيادة التمكينية في الحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية في ظل الدور الوسيط للسخرية التنظيمية ، دراسة ميدانية ، المجلة العربية للعلوم الإدارية ، جامعة الكويت ، مجلس النشر العالمي .
- ١١- محمود أبو عودة (٢٠١٨) : أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي ، دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
- ١٢- نداء محمد الصوص (٢٠٠٨) : السلوك الوظيفي ، عمان ، مكتبة المجتمع العربي ، الاردن .

ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية :

- ١٣- Aguirre, Deanne M , et Al (٢٠٠٥) Nov : Aglobal check . up . diagnosing the health of to days organizerion . Global check orghealth .
- ١٤- Anjum , M , A Parvez , (٢٠١٣) : Counter productive behavior at work : Acomparision of blue collar and white collar workers . Pakistan journal of commerce and social sciences (PJCSS) .
- ١٥- Ansair , M , E, Malekis Mazraeh (٢٠١٣) : An analysis of factors affected on employees counterproductive work behavior . Journal of American science .
- ١٦- Bordia , Rakesh et al (٢٠٠٥) : Innovation org DNA www . booz . com . media , innovations org DNA .
- ١٧- Frias , J (٢٠١٤) : Educational entrepreneur ship : The relationship between organizational structure and innovation , PHD Dissertation , California state university fresno .
- ١٨- Gualandri, M. (٢٠١٢) : Counterproductive work behaviors and moral disengagement (unpublished doctoral dissertation), Sapienza University Di Roma
- ١٩- Hardy, B, (٢٠٠٩) : morale : definitions , dimensions and measurement , doctor of philosophy , Trinity Hall , university of cambridge .
- ٢٠- Hess, E, & Ludwig, K, (٢٠١٧) : United parcel service, Inc : The challenge of protecting organizational DNA, Darden Case no UVA .
- ٢١- Nafari, N. & Darbrin, M. & Khalili, M. (٢٠١٣): The study of the effect of organizational justice on anti productive behavior of the staff of national Iranian gas company, Life Science Journal, Vol. ١٠
- ٢٢- Nafeiw (٢٠١٥) : The role of organization in improving organizational performance astudy on the industrial companies in egypt international business research .
- ٢٣- Neilson G & Pasternack , B , & mendes, D (٢٠٠٤) : The seven types of organizational DNA strategy Business, Issue , ٣٥
- ٢٤- Taylor, O. (٢٠١٢): The relationship between culture and counterproductive workplace behaviors: A Meta – analysis (unpublished doctoral dissertation), University of Western Ontario London, Ontario, Canada

ملخص البحث

دراسة الجينات التنظيمية ودورها في الحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة

أ.م.د / لبنى محمود سنوسي

يهدف البحث إلى دراسة الجينات التنظيمية ودورها في الحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بوزارة الشباب والرياضة .

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق هدف البحث ، ذلك لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة حيث يهتم المنهج الوصفي بوصف ما هو كائن وتفسيره ، وتحديد العلاقات بين الأشياء وكذلك الممارسات الشائعة لدى الأفراد .
يتمثل مجتمع البحث في العاملين بالإدارات العامة بوزارة الشباب والرياضة والبالغ عددهم (٨٤٨) ثمانية مائة وثمانية وأربعون فرداً ، وقامت الباحثة بإختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية من بعض الإدارات قوامها (١٥٠) مائة وخمسون فرد بنسبة مئوية قدرها (١٧.٦٨٪) من مجتمع البحث ككل ، وقد قامت الباحثة بإختيار عدد (٣٠) ثلاثون فرد للعينة الإستطلاعية من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأصلية .

أدوات جمع البيانات استخدمت الباحثة الإستبيان كأداة رئيسية لجمع بيانات هذا البحث وقامت الباحثة بإعداد وتصميم عدد (٢) إثنان استبيان كالتالى :

(١) إستبيان الجينات التنظيمية .

(٢) إستبيان سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية .

كان من أهم النتائج تتخذ الوزارة القرارات فى ضوء الإمكانيات والقدرات المتاحة ويتم عمل دورات تدريبية للعاملين هدفها تدريبهم على كيفية اتخاذ القرارات وأيضاً هناك بعض الممارسات لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والتي تستهدف المنظمة والأفراد وترتبط الجينات التنظيمية ارتباطاً عكسياً بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية .

فى ضوء نتائج البحث توصى الباحثة بضرورة الاهتمام بعناصر الجينات التنظيمية الأربعة (اتخاذ القرار ، المعلومات ، المحفزات ، الهيكل التنظيمي) مما لهم من تأثير على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى العاملين

* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية . كلية التربية الرياضية . جامعة المنيا .

Research Summary

A study of regulatory genes and their role in reducing anti-productive work behaviors among workers at the Ministry of Youth and Sports

*Dr. Lobna Mahmoud Senosey

The research aims to study regulatory genes and their role in reducing anti-productive work behaviors in the Ministry of Youth and Sports



The researcher used the descriptive approach (survey studies method) with its steps and procedures, due to its suitability to achieve the goal of the research, due to its suitability to the nature of this study.



The research community is represented in the employees of the public administrations of the Ministry of Youth and Sports, whose number is (٨٤٨) eight hundred and forty-eight individuals. The researcher selected (٣٠) thirty individuals for the survey sample from the research community and from outside the original research sample.



Data collection tools The researcher used the questionnaire as a main tool for collecting data for this research, and the researcher prepared and designed (٢) two questionnaires as follows:

(١) Regulatory genes questionnaire

(٢) Anti-productivity work behavior questionnaire.

One of the most important results was that the ministry takes decisions in the light of the available capabilities and capabilities. Training courses are held for workers aimed at training them on how to make decisions. Also, there are some practices of anti-productive work behaviors that target the organization and individuals. Organizational genes are inversely related to anti-productivity work behaviors.

In the light of the results of the research, the researcher recommends the need to pay attention to the elements of the four regulatory genes (decision making, information, incentives, and organizational structure), which have an impact on the anti-productivity work behaviors of workers.



* Assistant professor , department of sports mangment .