

دراسة العلاقة بين عضو هيئة التدريس والطالب باستخدام نظرية LMX**في كليات الاقتصاد بالجامعات الليبية**

جامعة عمر المختار

أمين مرعى الدرياق

جامعة مصراتة

عبدالناصر محمد أبوزقية

الملخص

تهدف هذا الدراسة إلى تحليل العلاقة ما بين الأساتذة والطلاب في كليات الاقتصاد بالجامعات الليبية باستخدام نظرية (LMX)، وقد ضم مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس والطلاب في الجامعات الليبية، (650) عضو هيئة تدريس¹ وطالب من كليات الاقتصاد في سبع جامعات ليبية، حيث دعوا للمشاركة في هذه الدراسة، الرقم النهائي للمشاركات المقبولة كانت (314) صحيفة استبيان، استخدمت لقياس العلاقة ما بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب مجموعة مختلفة من التحاليل الإحصائية لاختبار فرضيات الدراسة، استخدم البرنامج الإحصائي (SPSS) لاختبار (EFA) واختبار (t)، واستخدم البرنامج الإحصائي (AMOS) لاختبار (CFA)، نتائج الدراسة أظهرت أن عناصر (LMX) وزعت على أربع عوامل، وهي: الاحترام المهني، التأثير، الولاء، والإسهام، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ما بين آراء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في كلٍ من الاحترام المهني والإسهام.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the relationship between student and faculty member using the leader-member exchange theory (LMX) in Libyan business schools. 650 Faculty members and students from business school in seven Libyan Universities were invited to participate in this study. The final number of participants that were accepted was 314. A survey was used to measure the relationship between faculty members and students. Different kinds of analysis were used to test the study hypothesis. The analysis was conducted using SPSS software to conduct exploratory factor analyses (EFA) and t-tests. Amos software was used to conduct confirmatory factor analyses (CFA). The results factor analysis showed that LMX items yielded 4 factors: Professional Respect, Loyalty, Affect, and Contribution. The results of t-test showed that students and faculty members' perceptions are equal on Professional Respect and Contribution.

¹ يقصد في هذا الدراسة بعضو هيئة التدريس كلاً من الأساتذة والمعيرين بالجامعات الليبية بخلاف ما نصت عليه لائحة أعضاء هيئة التدريس.

مقدمة

نظرية (LMX) (القائد والعضو علاقة تبادلية)² استخدمت على نحو واسع لدراسة العلاقة بين القائد وأتباعه، حيث أن المهمة الرئيسية لهذه النظرية هي دراسة العلاقات وتقدير قيمة الموارد العاطفية بين القادة وأتباعهم؛ من أجل تطوير وتحسين تلك العلاقات (Kang & Stewart, 2007)، وعلى حسب Graen and Uhl-Bien (1995) تتناول نظرية (LMX) ثلاثة عناصر تنظيمية، هي: القائد، والأتباع، والعلاقة.

العلاقة ما بين القائد والعضو وفق نظرية (LMX) تتجاوز نطاق التوقعات الوظيفية من خلال تطوير فوائد التبادل بين قادة وأعضاء، ووفقا لذلك عرفت العلاقة التبادلية بين القائد والعضو على أنها علاقة التبادل الاجتماعي التي تحدث بين القائد والتابع في منظمات الأعمال، وهذه العلاقة قد تتطور بطريقتين تبادل إيجابي أو تبادل بعقد عمل (Yu & Liang, 2004).

من ناحية أخرى فإن نظرية (LMX) لم تستخدم فقط لاختبار العلاقة بين القائد والتابع؛ وإنما استخدمت كذلك لدراسة العلاقة بين الأستاذ والطالب، Myers (2006) استخدم نظرية (LMX) لدراسة العلاقة بين الأساتذة والطلاب؛ وذلك لفحص دوافع الطلاب للتواصل مع أساتذتهم، وكذلك استخدم Bowler (2001) نظرية (LMX) لدراسة العلاقة بين الأستاذ والطالب.

مشكلة الدراسة

انطلاقا من خبرتنا في مجال التدريس الجامعي ومن قبل ذلك كطلبة، فإننا نعتقد أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر على العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب في الجامعات الليبية، ولكن العوامل الرئيسية هي نظام التعليم المتبع والثقافة السائدة، فالعلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب تتأثر بشكل أساسي بنظام التعليم في المدارس والجامعات. فالنظام المطبق في ليبيا يطلق عليه النظام المصرفي المدرسي (School Banking System)، حيث يقوم الطلاب أساسا بحفظ المقررات ليكونوا قادرين على اجتياز الامتحانات والنجاح، ومثل هذا النظام يعاب عليه أنه لا يدفع الطلاب للابتكار والإبداع؛ ولكن يعد الطالب فقط لاجتياز الامتحان، وفي معظم الأوقات يواجه الطلاب مشاكل فهم المحتوى العلمي، وعادة ما ينسى الطلاب الكثير مما تعلموه فور اجتياز الامتحان، وكذلك يعاب على هذا النظام أنه يجعل من المعلمين والطلاب مثل أرباب العمل والعمال، فإنه عادة لا يعطي أي مجال للعلاقة التفاعلية ويجعل المقررات الدراسية تتحكم بالعملية التعليمية، ونادرا ما يعطي المعلمون الفرصة للطلاب للتعبير عن شعورهم أو الآراء على أدائهم، وعادة ما يتجنب الطلاب توجيه أي نقد خوفا من العقاب، هذا النوع من الخوف وضع الكثير من العقبات في طريق بناء أي علاقات إيجابية بين الطلاب وأعضاء هيئة

التدريس، أما العامل الآخر الذي قد يؤثر على علاقة أعضاء هيئة التدريس والطلاب فهو المعايير الثقافية السائدة والتي أعطت أعضاء هيئة التدريس بالجامعات قدرا أكبر ووضع اجتماعي أعلى، وهذا جعل العلاقة أكثر رسمية، غير أنه لم تُجرى أية دراسة سابقة - على حد علمنا - تدرس هذه العلاقة ما بين أعضاء هيئة التدريس و الطلاب، ومن هذا المنطلق تسعى هذه الدراسة للإجابة على السؤال التالي:

- ما هي تصورات أعضاء هيئة التدريس وطلابهم في كليات الاقتصاد بالجامعات الليبية عن طبيعة العلاقة بينهم؟

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها الدراسة الأولى التي تدرس العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب في الجامعات الليبية باستخدام نظرية (LMX).

هدف الدراسة

الهدف من الدراسة هو اختبار العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب في كليات الاقتصاد بالجامعات الليبية باستخدام نظرية (LMX)، واختبار ما إذا كان هناك أي فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس لطبيعة العلاقة بينهم.

منهجية الدراسة

استخدم المنهج الكمي (3) لتحقيق الهدف من هذه الدراسة، وتشمل عينة الدراسة عينة عشوائية من (120) عضو هيئة تدريس و (550) طالب من كليات الاقتصاد من (7) جامعات ليبية، حيث دعوا للمشاركة في هذه الدراسة، كما استخدمت صحيفة استبيان لجمع البيانات، وسُلم الاستبيان للمشاركين وجها لوجه في جامعاتهم؛ وذلك لضمان استلام المشاركين للصحيفة، وكذلك لتوضيح أي استفسارات من المشاركين، صحيفة الاستبيان ضمت ثلاث أجزاء، وهي: المقدمة، حيث تم فيها توضيح الهدف من الدراسة والتعريف بالقائمين على الدراسة، وضم الجزء الثاني المعلومات الديموغرافية، وتكون هذا الجزء من خمس فقرات، أما الجزء الأخير فقد خصص لاختبار العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب باستخدام نظرية (LMX)، في هذه الجزء استخدمت صحيفة استبيان مصممه من قبل Liden and Maslyn (1998) لقياس (LMX)، هذا الاستبيان صمم لقياس العلاقة ما بين القائد والأتباع في منظمات الأعمال وليتناسب الاستبيان مع هذه الدراسة فقد أجريت بعض التعديلات الضرورية، فعلى سبيل المثال استبدلت كلمة مدير بكلمة أستاذ، الاستبيان يختبر أربع أبعاد لنظرية (LMX) في (11) سؤال وهي التأثير، الولاء، الإسهام، والاحترام المهني، وقد تم صياغة الأسئلة بحيث يتكون كل سؤال من جزئين: الأول موجه للطالب، والثاني موجه للأستاذ، تم استخدام مقياس (ليكرت) من (7) درجات

(a seven-point Likert scale) لقياس العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب، وتراوح المقياس من موافق جدا (7 درجات) وغير موافق بشدة (درجة واحدة).

التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة:

في هذه الدراسة استخدم أسلوب البحث الكمي لجمع وتحليل البيانات، حيث استخدم الإحصاء الوصفي لتحليل المعلومات الديموغرافية، واستخدم التحليل التمهيدي للعوامل (4EFA)، وهو يستخدم لتحديد الثوابت وتوضيح كيف ترتبط المتغيرات بعضها مع البعض (Comrey & Lee, 1992) في هذه الدراسة، تم استخدام (EFA) كخطوة أولى في تحديد أبعاد (LMX)، وتم استخدام التحليل التأكيدي للعوامل (5CFA) وهو تقنية إحصائية تتعامل مع العلاقة بين قياس الكميات الملحوظة، أو المؤشرات والمتغيرات، أو العوامل الكامنة (Brown, 2006)، وقد استخدم هذا التحليل للوصول إلى النتائج النهائية لأبعاد (LMX)، وقد أجري التحليل الإحصائي باستخدام البرمجيات (AMOS 19 و SPSS).

محددات الدراسة

تكن محدات هذه الدراسة في عيوب استخدام صحيفة الاستبيان والتي حددها Kelley, Clark, Brown, and Sitzia (2003) في أن البيانات التي يتم الحصول عليها من صحيفة الاستبيان قد تحتاج إلى مزيد من التفاصيل، وكذلك من الصعب التحكم فيها لضمان معدل استجابة عالٍ.

نظرية القائد العضو علاقة تبادلية (LMX)

ظهرت نظرية (LMX) لأول مرة كنتاج لأبحاث علمية في بداية السبعينات من القرن المنصرم (Bernerth, 2005)، تختلف نظرية (LMX) عن النظريات التقليدية، حيث ركزت على دراسة العلاقة بين القادة والأتباع في المنظمات من خلال دراسة العلاقات الديناميكية بينهم، Dansereau, Graen, and Haga (1975) فحصوا نماذج القيادة الأكثر معاصرة في ذلك الوقت، ووجدوا أن هذه النماذج ركزت فقط على السؤال التالي: كيف يمكن للمشرف بناء علاقة قيادية مع بعض أعضاء مجموعته من جهة وعلاقته مع الأعضاء الآخرين من جهة أخرى؟ نتائج دراستهم أسفرت إلى ظهور نظرية (6VDL)، هذه النظرية تطورت إلى فرعين مختلفين، وهما: نموذج القائد والتابع علاقة تبادلية (LMX)، ونموذج القيادة الفردية (7IL). غير أن نموذج (LMX) لاقى إقبالا من قبل الباحثين في مجال القيادة (Schriesheim, Casteo, & Cogliser, 1999)، وأظهرت نتائج دراسة Gerstner and Day (1997) أن الاهتمام بنظرية (LMX) ناتج عن ازدياد الباحثين الذين يستخدمون هذه النظرية.

⁴ Exploratory Factor Analysis

⁵ Confirmatory Factor Analysis

⁶ Vertical Dyad Leadership

⁷ Individualized Leadership

نظرة عامة على نظرية (LMX)

نظرية القائد والعضو علاقة تبادلية (LMX) هي نظرية من نظريات القيادة تستخدم لدراسة العلاقة بين القائد وأتباعه (Dansereau et al., 1975; G. b. Graen & Uhi-Bien, 1991; Schriesheim et al., 1999)، تركز نظرية (LMX) على درجة الدعم العاطفي وتبادل الموارد ذات القيمة بين القائد وأتباعه، وبالتالي فإنها تركز أساساً على تشخيص العلاقة بين القادة وأتباعهم لاكتساب علاقة ذات جودة أعلى (Schriesheim et al., 1999) وتحسين أداء التابعين (Kang & Stewart, 2007)، على عكس نظريات القيادة أخرى، فنظرية القائد العضو علاقة تبادلية تركز على العلاقة التبادلية الفريدة بين القائد والأتباع (Minsky, 2002)، لذلك تقدم نظرية (LMX) فهماً واضحاً للعلاقة المعقدة بين القائد والأتباع في إطار الصيغة المزدوجة (Green, Anderson, & Shivers, 1996)، لذلك فقد جذبت هذه النظرية العديد من الباحثين لدراساتها.

تقدم نظرية (LMX) للدارسين فهماً للعلاقة بين القادة والأتباع باستخدام نظرية العلاقة التبادلية (Minsky, 2002)، وتقتصر نظرية العلاقة التبادلية نوعين رئيسيين من الأتباع: الأول (LMX) منخفض الجودة أو (العلاقة خارج المجموعة)، والثاني (LMX) عالي الجودة أو (العلاقة داخل المجموعة)، في (LMX) منخفض جودة، فإن العلاقة بين القائد والأتباع مقيدة بالشروط التي تفرضها القواعد المنصوص عليها في سياسات المنظمة، أما (LMX) عالي الجودة فإن العلاقة تتجاوز هذه القواعد لتشمل مستوى أعلى من الثقة والولاء والاتصالات المريحة (Minsky, 2002)، وقد أظهرت العديد من الدراسات التجريبية أن الأتباع في علاقة (LMX) عالي الجودة لديها مواقف أكثر إيجابية للعمل والانخراط في سلوكيات أكثر إيجابية من تلك الموجودة في العلاقات منخفضة جودة (Kang & Stewart, 2007)، Kacmar, Witt, Zivnuska, and Gully (2003) لاحظوا أن العلاقات عالية الجودة تخلق أتباعاً بمزايا عديدة، مثل: موارد وافرة، والدعم العاطفي، وتقييم الأداء، ومستويات أعلى من الدوافع وما شابه ذلك، وعليه فإن نظرية (LMX) تنظر إلى العلاقة بين الأتباع وقادتهم على أنها علاقات متبادلة مع درجة عالية من الثقة وجودة عالية في اتخاذ القرارات.

نستخلص مما تقدم بأن الهدف الرئيسي من نظرية (LMX) هو دراسة العلاقة بين القائد والأتباع، وقد تم تصنيف هذه العلاقة إلى نوعين: علاقة (LMX) منخفضة الجودة وعلاقة (LMX) عالية الجودة، وقد أظهرت الدراسات أن (LMX) عالية جودة تتفوق على (LMX) منخفضة الجودة؛ لأنها تنطوي على العلاقات بين القائد والأتباع تتجاوز عقد العمل.

تطور نظرية (LMX)

نظرية (LMX) مرت بأربع مراحل تطور مختلفة (Graen & Uhl-Bien, 1995)، المرحلة الأولى التركيز فيها كان على الرابط الأساسي ذو الصبغة المزدوجة (نظرية VDL)، غير أن المراحل الثلاث التالية انتقلت للاهتمام بالقائد والتابع والعلاقة التبادلية، نظرية (LMX) للقيادة. كانت أول البحوث في دراسة (VDL) في بدايات السبعينات من القرن المنصرم (Jones, 2009)، في هذه المرحلة وجد الباحثون أن العديد من العمليات الإدارية في المنظمات وقعت في صورة صبغة مزدوجة مع مديرين طوروا علاقات مختلفة ومتميزة مع أتباعهم، وفي دراسات طويلة أجريت لدراسة فرق العمل تم توثيق علاقات مختلفة من (VDL) عن طريق سؤال المديرين وموظفيهم عن من يوجه التقرير إلى مدير معين لوصف أعمالهم وعلاقات العمل في الفريق من حيث المدخلات والعمليات والنتائج، الدراسات التي أجريت في هذه المرحلة أظهرت أن العاملين في المنظمة استجابوا بشكل مختلف عندما طُلب منهم وصف سلوك مديريهم (Graen & Uhl-Bien, 1995)، وصفت العلاقة عالية الجودة وصفا متطرفا بأنها علاقة عالية ومتبادلة من الثقة والاحترام والالتزام (وتسمى علاقة داخل المجموعة)، بينما وصف آخرون العلاقة منخفضة الجودة وصفا متطرفا بأنها علاقة منخفضة ومتبادلة من الثقة والاحترام والالتزام (وتسمى علاقة خارج المجموعة) (Goertzen & Fritz, 2004; Graen & Uhl-Bien, 1995)، ولذلك كان التركيز الرئيسي في هذه المرحلة في نطاق القائد بناءً على وصف العاملين داخل المنظمة.

في المرحلة الثانية درس الباحثون علاقة (LMX) متصلة بالمخرجات، هذه الدراسات نظمت في فئتين، الفئة الأولى: وهي دراسات اهتمت بتقييم ملامح (LMX) بما في ذلك دراسات العمليات الديناميكية لوضع القواعد والتواصل المتكرر وتفاعل أنماط الاتصال، وتقييم الاتفاق بين القائد والتابع وسلطة القرار وخصائص الأتباع (Graen & Uhl-Bien, 1995)، أما الفئة الثانية: فدرست تحليل العلاقة بين المتغيرات التنظيمية ومكونات (LMX) مثل الأداء ودوران رأس المال والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والابتكار وسلوك المواطنة التنظيمية وتقييم الأداء (Goertzen & Fritz, 2004; Jones, 2009)، هذه المرحلة هي فترة هامة في تطور نظرية (LMX)؛ لأن العديد من الدراسات ركزت على العلاقة الديناميكية، النتائج الرئيسية لهذه المرحلة وفرت مزيدا من الدلائل على صحة وجود علاقات متميزة بين القائد والتابع، وكذلك وصفا منهم لعلاقاتهم وكيفية تطويرها (Graen & Uhl-Bien, 1995).

في المرحلة الثالثة من تطور نظرية (LMX) كان هناك تحول ملحوظ عندما انتقل التركيز نحو دراسة العلاقة الديناميكية بين القائد وأتباعه على أنها علاقة زمالة أو شراكة (Minsky, 2002)، Graen and Uhl-Bien (1995) أشارا إلى أن نظرية (LMX) في هذه المرحلة ذهبت أبعد من

العلاقة داخل المجموعة أو خارجها لتشمل العلاقة بين شخص وشخص آخر، وبعبارة أخرى، كان التركيز في هذه المرحلة على: كيف يمكن للقائد أن يطور الشراكة مع كل تابع على أساس كل واحد على حدى؟ (Schriesheim et al., 1999)، وخلال هذه المرحلة ظهر نموذجا عمليا للقيادة، وكان يسمى نموذج صنع القيادة (Leadership Making Model) (Graen & Uhl-Bien, 1995)، من هذا المنظور فإن القائد يطور بسهولة علاقات ذات جودة عالية مع بعض من أتباعه، وقد حاول الباحثون فهم ما هي النتائج الممكنة إذا شمل القائد جميع أتباعه في هذه العلاقات ذات الجودة العالية في هذه المرحلة نتائج الدراسات تناولت كيف يمكن للقائد بناء شراكة ديناميكية بين الأعضاء، وعلاوة على ذلك فإنه مهد الطريق إلى المرحلة الرابعة.

كانت المرحلة الرابعة امتدادا للمرحلة الثالثة، حيث شملت مستويات المجموعة والشبكة في إطار العلاقة بين القادة والأتباع، وللوصول إلى ذلك استخدم الباحثون نظم مستويات وجهات النظر وتتبعوا كيف للعلاقات الديناميكية المتباينة أن تجمع معا لتكوين أنظمة أكبر من مجموعة من الشبكات (Graen & Uhl-Bien, 1995)، نظرية (LMX) في هذه المرحلة لم تدرس العلاقة بين القائد والأتباع فقط؛ وإنما تطورت لتشمل المجموعات وكذلك الشبكات، ولذلك فإن الجانب الأكثر أهمية في هذه المرحلة هو فحص علاقات القيادة الأكثر فعالية بين الزملاء في المنظمة نفسها.

تحليل البيانات

لتحقيق أهداف هذه الدراسة (670) عضو هيئة تدريس ومعيد وطالب من (7) جامعات ليبية دعوا للمشاركة في هذه الدراسة، مجموع الاستبيانات المستعادة كانت (393) صحيفة وقد تم استبعاد (79) صحيفة غير مكتملة وهي (6) من أعضاء هيئة التدريس والمعيدين و (73) من الطلاب، ليصبح الرقم النهائي الصالح للتحليل هو (314) صحيفة (77) عضو هيئة تدريس ومعيد، و (237) طالباً، ويعد حجم هذه العينة مناسب جدا لأغراض هذه الدراسة (Comrey & Lee, 1992; Tabachnick & Fidell, 2007).

البيانات الديموغرافية

البيانات الخاصة بالمعلومات الديموغرافية تم الحصول عليها من الجزء الثاني من الاستبيان، والهدف من المعلومات الديموغرافية هو تكوين فكرة عن طبيعة المشاركين في الدراسة، وتم عرض المعلومات في ثلاثة جداول وهي الجنس، والقسم، و الدرجة العلمية والمستوى العلمي، يظهر الجدول رقم (1) بأن عدد الطلبة الذكور والإناث المشاركين في الدراسة تقريبا متساوي، فقد بلغت نسبة الطلبة الذكور من حجم العينة (37.58) بينما كانت نسبة الطالبات (37.90)، بينما كان عدد أعضاء هيئة التدريس والمعيدين الذكور أكثر مرتين من أعضاء هيئة التدريس والمعيدين الإناث، وهذا يعكس واقع في كليات الاقتصاد من

حيث أن العنصر النسائي محدود مقارنة بالذكور، المشاركون كانوا من أقسام مختلفة غير أن النسبة الأكبر كانت من قسم المحاسبة (انظر جدول رقم 2).

جدول رقم (1) المعلومات الديموغرافية للدراسة (الجنس)

المجموع			طالب			أستاذ ومعيد		
المجموع	أنثي	ذكر	المجموع	أنثي	ذكر	المجموع	أنثي	ذكر
314	140	174	237	119	118	77	21	56
100.00%	44.59%	55.41%	75.48%	37.90%	37.58%	24.52%	6.69%	17.83%

جدول رقم (2) المعلومات الديموغرافية للدراسة (القسم)

القسم												
محاسبة		إدارة أعمال		تمويل		اقتصاد		تسويق		أخرى		
35	11.15%	11	3.50%	4	1.27%	6	1.91%	1	0.32%	20	6.37%	أستاذ ومعيد
80	25.48%	59	18.79%	13	4.14%	30	9.55%	0	0.00%	55	17.52%	طالب
115	36.62%	70	22.29%	17	5.41%	36	11.46%	1	0.32%	75	23.89%	الإجمالي

هذه الدراسة ضمت أعضاء هيئة تدريس والمعيدين من درجات علمية ووظيفية مختلفة أكثر من (42%) منهم كان مساعد محاضر، وأكثر من (55%) منهم حاصلين على ماجستير؛ مما يشير إلى أن الكليات الاقتصاد تعاني من نقص واضح في الدرجات العلمية والوظيفية العالية (انظر الجدول رقم 3).

جدول رقم (3) المعلومات الديموغرافية للدراسة (الدرجة العلمية والمستوى العلمي)

المجموع		الدرجة العلمية						المستوى العلمي						
		معيد	مساعد محاضر	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ							
21	27.27%	21	27.27%					طالب دراسات						
43	55.84%		33	42.86%	9	11.69%	1	1.30%	ماجستير					
13	16.88%			8	10.39%	2	2.60%	1	1.30%	2	2.60%	دكتوراة		
77	100.00%	21	27.27%	33	42.86%	17	22.08%	3	3.90%	1	1.30%	2	2.60%	الإجمالي

التحليل التمهيدي للعوامل (EFA)

تحليل (EFA) مفيد لتحديد الثوابت وبيّن كيف ترتبط المتغيرات مع بعضها البعض (Comrey & Lee, 1992)، هذا التحليل استخدم كخطوة أولى لتحديد بناء (LMX).

جدول رقم (4) KMO واختبار بارتلليت (Bartlett's Test)

		LMX
KMO		.805
اختبار بارتلليت	χ^2	737.988
	ρ	.000

أظهرت نتائج تحليل (EFA) أن (KMO) لقياس كفاية العينة بلغ (805). وهذا يعتبر قيمة جيدة (Hutcheson & Sofroniou, 1999)، كما أظهر أيضا اختبار (بارتلليت) أن العينة كافية حيث كانت قيمة $\chi^2 = 737.988$ و $\rho = 0.000$. (انظر جدول رقم 4).

وزعت مصفوفة النموذج الأحد عشر سؤالاً الخاصة بنظرية (LMX) إلى (4) عوامل وهو ما يتوافق مع نتائج دراسة Liden and Maslyn (1998)، وهذه العوامل هي التأثير، الولاء، الإسهام، والاحترام المهني (انظر جدول رقم 5).

التحليل التأكيدى للعوامل (CFA)

في هذه الدراسة استخدم تحليل (CFA) للتأكيد على نتائج المتحصل عليها من تحليل (EFA)، تحليل (CFA) يتطلب فرضيات بشأن التوزيع النظري للعناصر في المتغيرات الكامنة؛ ولذلك صيغت الفرضية التالية:

- هناك أربع عوامل لنظرية (LMX) تم تحديدها بناءً على تحليل (EFA) تقسر العلاقة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وهي التأثير، الولاء، الإسهام، والاحترام المهني.

⁸ وهي اختصار للكلمات The Kaiser-Meyer-Olkin وهذا المقياس يستخدم لقياس كفاية العينة

جدول رقم (5) مصفوفة النموذج (Pattern Matrix)

	العوامل		
	الإسهام	التأثير	الولاء
أحب أساتذتي كثيرا جدا في شخصهم. طلابي يحبونني كثيرا في شخصي		-0.696	
أساتذتي هم من نوع الأشخاص الذين أود أن يكونوا أصدقاء لي. طلابي يعتقدون إنني من النوع الذي يودون أن يكونوا أصدقاء له.		-0.794	
العمل مع أساتذتي ممتع كثيرا. طلابي يعتقدون أن العمل معي ممتع كثيرا.		-0.670	
أساتذتي يدافعون عن تصرفاتي لجهات أعلى بالجامعة، حتى من دون معرفة كاملة لهذه المسألة. أنا أدافع عن تصرفات طلابي لجهات أعلى بالجامعة، حتى من دون معرفة كاملة لهذه المسألة.			0.723
وأساتذتي يهبوا لدفاع عني في حالة إنني هوجمت من قبل الآخرين. أنا أهب للدفاع عن طلابي إذا ما تم مهاجمتهم من قبل الآخرين.			0.814
أساتذتي يدافعون عني لدى الآخرين في الجامعة، إذا أنا أخطأت. أنا أدافع عن طلابي عند الآخرين في الجامعة، إذا هم ارتكبوا خطأ.			0.407
أنا أقوم بأعمال لأساتذتي تتجاوز ما هو محدد بالدراسة. طلابي يقومون بأعمال بالنسبة لي تتجاوز ما هو محدد بالدراسة.			0.452
وأنا على استعداد لبذل جهود إضافية، تتجاوز تلك التي تفرض عادة، وذلك لتعزيز مصالح المجموعة بقاعدة الدراسة. طلابي على استعداد لبذل جهود إضافية، تتجاوز تلك التي تفرض عادة، وذلك لتعزيز مصالح المجموعة بقاعدة الدراسة الخاصة بهم.			0.938
إنني معجب بمعرفة أساتذتي بعملهم. طلابي معجبون بمعرفتي بعلمي.	0.808		
أنا أحترم معرفة وكفاءة أساتذتي في عملهم. طلابي يحترمون معرفتي وكفاءتي في العمل.	0.823		
أنا معجب بمهارات أساتذتي المهنية. طلابي معجبون بمهاراتي المهنية.	0.769		

جدول رقم (6) التحليل التأكيدي للعوامل CFA

	SRMR	النموذج المفترض		
		TLI	CFI	RMSEA
LMX	.0389	.968	.978	.039

جدول رقم (7) تحليل الانحدار لعوامل LMX

		التقدير	⁹ S.E.	C.R.	
Q2.9	<---	الاحترام المهني	1.267	.112	11.278
Q2.11	<---	الاحترام المهني	1.200	.111	10.809
Q2.10	<---	الاحترام المهني	1.000		
Q2.3	<---	التأثير	1.440	.174	8.290
Q2.2	<---	التأثير	1.018	.139	7.318
Q2.1	<---	التأثير	1.000		
Q2.5	<---	الولاء	1.000		
Q2.4	<---	الولاء	1.093	.176	6.210
Q2.7	<---	الإسهام	1.000		
Q2.6	<---	الولاء	.804	.145	5.562
Q2.8	<---	الإسهام	1.432	.523	2.739

بحسب تحليل (CFA) تختبر الفرضية السابقة باستخدام نتائج اختبار تقديرات المتغير (parameter estimates) ومدى مطابقة النموذج (model goodness-of-fit)، وتقيم تقديرات المتغير عن طريق المعدل الحرج (C.R.)¹⁰ لكل عامل، وبحسب المعدل الحرج (C.R.) بقسمة تقديرات المتغير على الخطأ المعياري، ويكون المتغير ذو دلالة إحصائية عندما يكون أكبر من (± 1.96) وتعتبر هذه القيمة لمعدل خطأ $\alpha = 0.05$ (Byrne, 2010).

هناك عدد من المقاييس لاختبار مدى مطابقة النموذج وهي (RMR) و (SRMR) وهذه المقاييس تقيس متوسط القيمة في كل القيم المتبقية الموحدة، القيمة المتبقية الموحدة الفردية والتي أكبر من (2.58) تشير إلى تباين غير مبرر أو مفرد بين زوجين من المتغيرات، وقيمة (SRMR) أكبر من حوالي (0.05) تشير إلى أن متوسط قيمة هذه القيم الباقية الموحدة قد يكون غير مقبول، قيم (SRMR) أقل من (0.05) تمثل أن النموذج جيد (Byrne, 2010)، وهناك مقياس آخر تم استخدامه لتحديد مدى مطابقة النموذج وهو قيم (CFI) و (TLI)، وهذه المقاييس مشتقة من المقارنة بين النموذج المفترض مع

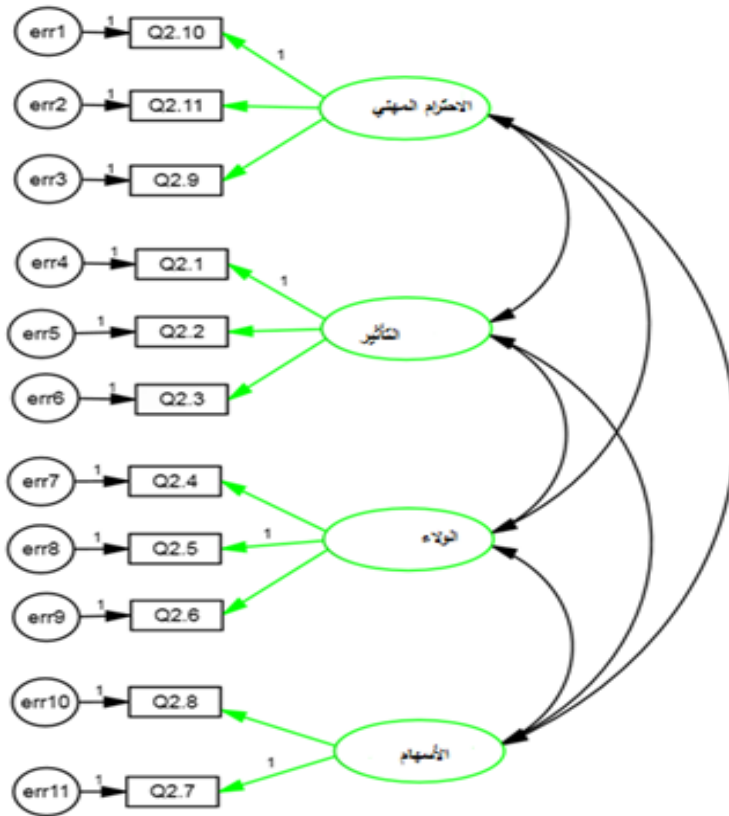
⁹ الخطأ المعياري
¹⁰ Critical Ratio

النموذج المستقل (أساساً النموذج المستقل هو أسوأ نموذج محتمل والذي يمكن إنشاؤه، لذلك (TLI) يكشف مدى تحسن النموذج المفترضة)، قيمة (CFI) يجب أن يكون (0.90) أو أكثر لمطابقة جيدة وقيمة (TLI) قريبة من (0.95) تشير أن العينة كبيرة بما يكفي لمطابقة النموذج (Byrne, 2010).

آخر اختبار لمدى مطابقة النموذج هو قياس مربع متوسط جذر الخطأ التقريبي (RMSEA) 11 هذا المقياس يشير إلى مدى النجاح في تناسب النموذج الافتراضي مع النموذج الأمثل، فهذا المقياس حساس لعدد من المسارات المفترضة؛ لذلك فإنه يعتبر مقياساً جيداً للتعقيدات التي في النموذج الافتراضي، ويحدد النموذج الجيد التوافق عندما تكون قيمة (RMSEA) أقل من (0.05) والقيم حتى (0.08) تمثل خطأ مقبول في تقدير مجتمع الدراسة (Byrne, 2010).

يشير الجدول رقم (6) إلى قبول فرضية أن (LMX) تتضمن أربع عوامل، كما أنه لا توجد أي عوامل ذات ارتباطات متعددة فيما بينها (انظر جدول رقم 7)، ويبين الشكل رقم (1) التوزيع النهائي لعوامل (LMX) حسب آراء المشاركين في الدراسة من أعضاء هيئة تدريس وطلاب في كليات الاقتصاد بالجامعات الليبية.

شكل رقم (1) النموذج النهائي لعوامل LMX



تحليل الاختلافات بين آراء أعضاء هيئة التدريس والطلاب

في هذا الجزء من الدراسة تم اختبار الفرق بين آراء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في كليات الاقتصاد بالجامعات الليبية عن تصوراتهم للعلاقة فيما بينهم، وقد تم المقارنة بينهم باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعوامل (LMX) ومن ثم استخدام اختبار (t) للفرق بين متوسطين. بين الجدول رقم (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب لكل عامل من عوامل (LMX)، آراء كل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس توافقت على أن هناك تأثير إلى حد ما من أعضاء هيئة التدريس على الطلاب؛ ولكنه هناك اختلاف بينهم في باقي العوامل، تشير آراء الطلاب فيما يتعلق بالاحترام المهني بأنها أعلى من تصورات أعضاء هيئة التدريس (متوسط = 5.63، 5.45 على التوالي)، وكذلك هناك اختلافات بينهم في تصوراتهم للولاء، وبصفة عامة فإن آراء كل منهم كانت تشير إلى تدني في مستوى الموافقة؛ بل إنها اقتربت في بعض الحالات إلى الحياد كما هو الحال بنسبة لآراء الطلاب في الولاء (3.86) وآراء أعضاء هيئة التدريس في الإسهام (3.56) مما يظهر بأن هناك قصوراً واضحاً في العلاقة ما بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

جدول رقم (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأعضاء هيئة التدريس والطلاب فيما يتعلق بعوامل LMX

	أستاذ		طالب			
	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري		
5.45	1.272	.145	5.63	1.402	0.091	الاحترام المهني
4.95	1.172	.134	4.81	1.501	0.098	التأثير
4.68	1.324	.151	3.86	1.567	0.102	الولاء
3.56	1.421	.162	4.27	1.464	0.095	الإسهام

يستخدم اختبار (t) للفرق بين متوسطين لاختبار ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجتمعين مستقلتين (Field, 2009)، وقد تم استخدام هذا الاختبار لتحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية، وقد تم صياغة الفرضيات التالية:

- لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بعامل الاحترام المهني وفقاً لنظرية (LMX) في الجامعات الليبية.
- لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بعامل التأثير وفقاً لنظرية (LMX) في الجامعات الليبية.
- لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بعامل الولاء وفقاً لنظرية (LMX) في الجامعات الليبية.

- لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بعامل الإسهام وفقاً لنظرية (LMX) في الجامعات الليبية.
- نتائج اختبار الفرضيات الأربعة السابقة الذكر أظهرت بأنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في عاملي الاحترام المهني والإسهام، حيث كانت قيمة (p) لكل منها أكبر من (0.05)، غير أنه كانت هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية بينهم في عاملي الولاء والتأثير (انظر جدول رقم 9).

جدول رقم (9) تحليل الاختلاف بين آراء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس لعوامل LMX

		اختبار تساوي الفروق		اختبار t لتساوي المتوسطين				
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
الاحترام المهني	متساوي	2.45	.119	-.984	312	.326	-.177	.180
التأثير	غير متساوي	9.48	.002	.817	163.584	.415	.135	.165
الولاء	غير متساوي	4.39	.037	4.507	150.840	.000	.820	.182
الإسهام	متساوي	.047	.829	-3.754	312	.000	-.716	.191

النتائج:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. نتائج الدراسة تتفق مع نتائج دراسة Liden and Maslyn (1998) والتي تم اتخاذها كأساس لدراسة العلاقة ما بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية، حيث بينت أن العلاقة بينهم تركز على أربع محددات من محددات نظرية (LMX) وهي الاحترام المهني، التأثير، والولاء، والإسهام.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ما بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب فيما يتعلق بالاحترام المهني والإسهام، وهذا يشير إلى توافق في الآراء بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب فيما يتعلق بالاحترام المهني والإسهام.
3. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب فيما يتعلق بالتأثير والولاء، مما يدل على اختلاف وجهات النظر بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في تقييم عاملي التأثير والولاء.
4. يحترم الطلاب القدرات العلمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس إلى حد كبير غير أن أعضاء هيئة التدريس يعتقدون بنسبة أقل بأن طلابهم يحترمون هذه القدرات.
5. بصفة عامة تشير النتائج إلى أن هناك تدني في مستوى العلاقة ما بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والذي ظهر واضحاً من خلال تدني قيم المتوسط الحسابي لعوامل (LMX).

التوصيات:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحثان بالاهتمام بتنمية وتقوية العلاقة ما بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وتحويلها من علاقة مرسل ومستقبل إلى علاقة تفاعلية تبادلية، وذلك من خلال:

1. العمل على تغيير النظام التعليمي من نظام يعتمد على تقييم الطالب من خلال ما تم حفظه من المقررات لاجتياز الامتحان إلى نظام يعتمد على تقييم الطالب من خلال ما تم فهمه واستيعابه من العلوم، وذلك من خلال زيادة نسبة البرامج والتطبيقات العملية.
2. خلق جو من النقاش وتبادل الآراء فيما يتعلق بالمقررات داخل قاعات التدريس، وكذلك من خلال مواقع التواصل العامة أو من خلال إنشاء مواقع خاصة بالجامعات.
3. إشراك الطلاب في تقييم أعضاء هيئة التدريس ومقرراتهم الدراسية وذلك من خلال برامج تعتمد على الجامعات، فعلى سبيل المثال إنشاء موقع الكتروني لتقييم كل أستاذ ومقرراته من قبل طلابه نهاية كل فصل دراسي على أن يضمن هذا البرامج السرية لحماية الطلاب من ردود الأفعال من قبل أعضاء هيئة التدريس.
4. الاهتمام من قبل الباحثين والجامعات بدراسة أوجه القصور في العلاقة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والتي تؤثر على مخرجات العملية التعليمية، ومحاولة العمل على معالجة هذا القصور.
5. الاهتمام من قبل الباحثين وخاصة بعد التطورات والتغيرات التي شهدتها الساحة الليبية بدراسة أثر هذه التغييرات على العلاقة بين عضو هيئة التدريس والطالب.

المراجع

- Bernerth, J. B. (2005). *Putting exchange back into Leader-Member Exchange (LMX): an empirical assessment of a social exchange (LMSX) scale and an investigation of personality as an antecedent*. (PhD), Auburn University.
- Bowler, B. J. (2001). *Teacher-student relationships and leader-member exchange (LMX) theory : demographic similarities, LMX quality and instructor performance evaluations*. (DBA), Nova Southeastern University. (48188150)
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: A Division of Guilford Publications, Inc.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). New York: Taylor and Francis Group, LLC.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis*. USA: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Dansereau, F., Graen, G., & Haga, W. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: a longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 46-78.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publishing.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827-844.
- Goertzen, B. J., & Fritz, S. (2004). Does sex of dyad members really matter? a review of leader-member exchange. *Journal of Leadership Education*, 3(2), 3-18.
- Graen, G. b., & Uhi-Bien, M. (1991). The transformation of professionals into self-managing and partially self-designing contributors: toward a theory of leadership-making. *Journal of Management Systems*, 3(3), 25-39.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Green, S. G., Anderson, S. E., & Shivers, S. L. (1996). Demographic and organizational influences on leader-member exchange and related work attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 66(2), 203-214.
- Hutcheson, G. D., & Sofroniou, N. (1999). *The multivariate social scientists*. London: SAGE Publications.
- Jones, J. A. (2009). Gender dissimilarity and leader-member exchange: the mediating effect of communication apprehension. *Emerging Leadership Journeys*, 2(1), 3-16.
- Kacmar, M., Witt, L. A., Zivnuska, S., & Gully, S. M. (2003). The interactive effect of leader-member exchange and communication frequency on performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 764-772.
- Kang, D.-s., & Stewart, J. (2007). Leader-member exchange (LMX) theory of leadership and HRD: Development of unite of theory and laws of interaction. *Leadership & Organization*, 28(6), 531-551. doi: 10.1108/01437730710780976
- Kelley, K., Clark, B., Brown, V., & Sitzia, J. (2003). Good practice in the conduct and reporting of survey research. *Journal for Quality in Health Care*, 15(3), 261-266. doi: 10.1093/intqhc/mzg031
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72.
- Minsky, B. D. (2002). *LMX dyad agreement: construct definition and the role of supervisor/subordinate similarity and communication in understanding LMX*. (PhD), Louisiana State University.
- Myers, S. A. (2006). Using leader-member exchange theory to explain students' motives to communicate. *Communication Quarterly*, 54(3), 293-304. doi: 10.1080/01463370600878008
- Schriesheim, C. A., Casteo, S. L., & Cogliser, C. c. (1999). Leader-member exchange (LMX) research: a comprehensive review of theory, measurement, and data-analytic practices. *Leadership Quarterly*, 10(1), 63-113.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Yu, D., & Liang, J. (2004). A new model for examining the leader-member exchange (LMX) theory. *Human Resource Development International*, 7(2), 251-264. doi: 10.1080/1367886042000243826