

النَّهْكَمُ التَّنْظِيمِيُّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ الْمُدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ

رغد عبدالعزيز عبدالكريم الدخيل

كلية التربية- جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية

AbdullahAljarbua@hotmail.com

قبول البحث: 2020/9/16

مراجعة البحث: 2020 /8/25

استلام البحث: 2020/7/14

DOI: <https://doi.org/10.31559/EPS2021.9.2.10>



This file is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

التَّهَكُّمُ التَّنْظِييُّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنْطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ

رغد عبدالعزيز الكريم الدخيل
كلية التربية- جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية
AbdullahAljarbua@hotmail.com

استلام البحث: 2020/7/14 مراجعة البحث: 2020/8/25 قبول البحث: 2020/9/16 DOI: <https://doi.org/10.31559/EPS2021.9.2.10>

الملخص:

استهدفت الدراسة التعرف على مستوى التهكم التنظيمي لدى معلّمات المدارس الأهلية في منطقة القصيم التعليمية من وجهة نظرهنّ، والكشف عن وجود فروق بين إجابات أفراد العينة تعزى إلى متغيرات الدراسة (المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة). وذلك باستخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستعانة بالمقياس الذي أعدّه (Brandes, 1998) وقام بتطويره (Dean et al, 1998) أداة لجمع البيانات. ولقد تم تطبيقه على عينة عشوائية بسيطة مكونة من 183 معلّمة في المدارس الأهلية. وتوصلت النتائج إلى أن مستوى التهكم التنظيمي لدى معلّمات المدارس الأهلية في منطقة القصيم التعليمية من وجهة نظرهنّ جاء بدرجة متوسطة، وأنّه لا توجد فروق بين إجابات العينة تعزى إلى المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: التهكم التنظيمي؛ المدارس الأهلية؛ منطقة القصيم.

المقدمة:

بسم الله الرحمن الرحيم: {أَفْرَأَ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ، خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ، أَفْرَأَ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ، الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ، عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ} (العلق، الآية 1-5)؛ هذه الآيات هي أول ما أنزل الله سبحانه وتعالى على نبينا محمد، وهي حث على القراءة والتعلم مما لا يدع مجالاً للشك في أن للتعليم مكانة عظيمة في الدين بشكل خاص، وفي الحياة بشكل عام، فقد بدأ التعليم من عهد سيدنا آدم عليه السلام عندما عُلم الأسماء كلها ولا يزال مستمرّاً حتى يومنا هذا، وسوف يبقى إلى أن يرث الله الأرض ومن عليها.

وبناءً على ما سلف نجد كثيراً من دول العالم قامت بإعطاء التعليم الأولوية في سياستها، فنجد أنّ من أحسن العملية التعليمية قد تطور تطوراً متسارعاً وهائلاً، مثل كوريا الجنوبية، اليابان، وسنغافورة وغيرها، وعلى النقيض نجد أنّ من لم يعطِ التعليم الأولوية، قد تراجع سنوات إلى الخلف؛ فمن لا يتقدم يتراجع، وبناءً على ذلك نجد المؤسس الملك عبدالعزيز طيب الله ثراه عندما أسس المملكة العربية السعودية قد أعطى التعليم الأولوية القصوى.

ومن الأقوال المأثورة للملك عبدالعزيز -رحمة الله- في التعليم أن "المدنية الصحيحة هي التقدم والرفق، والتقدم لا يكون إلا بالعلم والعمل". (جريدة العرب الاقتصادية الدولية، 2009، https://www.aleqt.com/2009/09/23/article_278441.html). فالهدف التعليمي ظل يشغل فكره، ويحوز اهتمامه، منذ توحيد المملكة؛ إدراكاً منه لأهميته في نهضة الوطن؛ فعندما ضم الحجاز أمر بإنشاء أول مديرية عامة للمعارف لتتولى افتتاح المدارس في مناطق المملكة وتجهيزها ومدّها بالمدرسين من داخل البلاد وخارجها، وعُدّت هذه البداية هي الانطلاقة الحقيقية لعجلة التعليم في المملكة، وقد قفزت بالبلاد قفزات كبيرة وعظيمة خلال فترات حكم أبنائه من بعده (وكالة الأنباء السعودية، 2013). ليتوجها خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان حفظه الله بنقلة نوعية وهائلة من خلال رؤية 2030.

ويعرف ولي العهد الأمير محمد بن سلمان رؤية المملكة 2030 قائلاً: "إنها تعبر عن أهدافنا وآمالنا على المدى البعيد، وتستند إلى مكان القوة والقدرات الفريدة لوطننا، وهي ترسم تطلعاتنا نحو مرحلة نمووية جديدة غايتها إنشاء مجتمع نابض بالحياة يستطيع فيه جميع المواطنين تحقيق أحلامهم وآمالهم وطموحاتهم في اقتصاد وطني مزدهر" (رؤية المملكة 2030، 2016). وقد لامست الرؤية التعليم في عدة مواضع. ومنها تشجيع مشاركة القطاع الأهلي في الاستثمار في التعليم من خلال رفع نسبة مشاركة القطاع الأهلي في التعليم من 14٪ إلى 25٪ (وزارة التعليم، 2019، <https://www.moe.gov.sa/ar/Pages/default.aspx>).

ومما يجدر ذكره أن قطاع التعليم الأهلي يعاني بعض المشكلات غير المرئية، ولعل من أبرزها التَّهَكُّمُ التَّنْظِييُّ لَدَى الْمُعَلِّمَاتِ بسبب تعامل إدارات المدارس، وينظر للتَّهَكُّمِ التَّنْظِييِّ بأنه مشاعر الأفراد السلبية، والشعور بعدم الرضا من مظاهر تلك المشاعر، والاضطراب، واليأس، والإحراج، والكرهية، والشعور غير الإيجابي، ويحدث ذلك كله بغياب النزاهة، وعدم وجود معاملة ودية، ومحاولات الخداع وغير ذلك من الأمور التي تضيف جَوْاً من التشاؤم والسلبية؛ مما يؤثر في عمل المنظمة بشكل عام (Brandes, et al, 2009).

وقد أخذت الدراسات المتعلقة بالعاملين حيزاً كبيراً لكونهم يمثلون النواة الأساسية، والقلب النابض في حياة المنظمة (عبدالجليل، وريان، وعلي، 2019)، وبدأ الأكاديميون في السنوات الحالية يدركون التأثير الصعب الذي يولده التَّهَكُّمُ التَّنْظِييُّ في المنظمات من خلال إثارته للعديد من المواقف والسلوكيات السلبية التي تضر بقدرة المنظمة على تحقيق أهدافها (العطوي، 2012).

ومن هذا المنطلق ترى الباحثة أهمية إجراء هذه الدراسة التي تكشف عن مستوى التَّهَكُّمِ التَّنْظِييِّ لَدَى الْمُعَلِّمَاتِ في المدارس الأهلية من وجهة نظرهنَّ.

مشكلة الدراسة:

إن التَّهَكُّمُ التَّنْظِييُّ لَدَى الْمُعَلِّمَاتِ مشكلة من المشكلات التي تؤثر سلبياً في عمل المؤسسات التعليمية بشكل عام، وضعف مستوى المدارس الأهلية بشكل خاص؛ وذلك بسبب شعور المُعَلِّمَاتِ بعدم الرضا والإحباط والغضب وقلة الحوافز والملل، وعدم حصولهنَّ على حقوقهنَّ، وسوء المعاملة، وقلة المصداقية، ونزاهة المؤسسة، وغير ذلك من الأمور التي تضيف جَوْاً من التشاؤم والتوتر والسلبية التي قد تعوق نجاح المؤسسة التعليمية.

وقد توصلت دراسة جندكس (Gunduz, 2016) التي أجريت على المعلمين في المدارس العامة في منطقة بيوغلو في إسطنبول إلى أنه متى ارتفع مستوى القلق لدى المعلمين من الإشراف ارتفع مستوى التَّهَكُّمِ التَّنْظِييِّ، وأشارت دراسة ليفنت (Levent, 2016) التي أجريت على المعلمين الذين يعملون في المدارس العامة على الجانب الأناضولي من إسطنبول أن مستويات التَّهَكُّمِ التَّنْظِييِّ للمعلمين منخفضة ومتوسط، وذكرت دراسة يم (Yim, 2016) التي أجريت على معلمي المدارس الابتدائية والثانوية في ماليزيا وجود نتيجة سلبية لتوقعات التَّهَكُّمِ التَّنْظِييِّ حول الرضا الوظيفي لدى المعلمين قد تعود إلى عدد من العوامل منها (الترقية، الأجر، الإشراف، الزملاء)، وأكدت دراسة كارديج (Karadag, 2014) التي أجريت على معلمي المدارس الابتدائية في إسكي شهر وجود علاقة سلبية كبيرة بين عوامل التَّهَكُّمِ التَّنْظِييِّ والثقافة المدرسية، وأنه يوجد ارتباط سلب كبير بين التحصيل الدراسي والجانب السلوكي للتَّهَكُّمِ التَّنْظِييِّ، كما بينت دراسة عبدالحكيم أحمد (2016) على أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة المنصورة أنه يوجد تأثير معنوي لجميع أبعاد التَّهَكُّمِ (المعرفي، والعاطفي، والسلوكي)، وتبين وجود علاقة إيجابية بين التَّهَكُّمِ التَّنْظِييِّ والاعتزاز الاجتماعي، وتوصلت دراسة عادل ريان (2018) التي أجريت على العاملين في جامعة أسيوط في جمهورية مصر العربية وجود علاقة إيجابية بين التَّهَكُّمِ التَّنْظِييِّ وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بمكان العمل، وأثبتت دراسة العطوي (2016) التي أجريت على العاملين في دائرة صحة الديوانية وكلية التربية ومديرية البلديات ودائرة التخطيط العمراني ودائرة النفط، وقد أظهرت النتائج صحة معظم فرضيات الدراسة؛ إذ إنهم يشعرون بمستوى مرتفع من التَّهَكُّمِ تجاه المنظمة.

وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة اتضح أنه لا توجد دراسة تم تطبيقها في المملكة العربية السعودية حول التَّهَكُّمِ التَّنْظِييِّ - على حد علم الباحثة - وذلك من خلال بحثها في قواعد المعلومات بالمنظومة، وبناء على ذلك تسعى الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى التَّهَكُّمِ التَّنْظِييِّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ؟
2. ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسط إجابات العينة التي تُعزى إلى متغيرات الدراسة (سنوات الخبرة - المرحلة الدراسية)؟
3. ما الأسباب التي تسهم في رفع التَّهَكُّمِ التَّنْظِييِّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على مستوى التَّهَكُّمِ التَّنْظِييِّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ.
2. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين إجابات العينة التي تُعزى إلى متغيرات الدراسة (سنوات الخبرة - المرحلة الدراسية).
3. التعرف على الأسباب التي تسهم في رفع التَّهَكُّمِ التَّنْظِييِّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ.

أهمية الدراسة:

يمكن إبراز أهمية الدراسة النظرية والتطبيقية على النحو الآتي:

الأهمية النظرية:

1. تستمد الدراسة أهميتها من كونها أول الدراسات في المملكة العربية السعودية -في حدود علم الباحثة- في موضوعها، وأيضاً ندرة الدراسات العربية التي تناولت التَّهَكُّمُ التَّنْظِييُّ لدى المُعَلِّمَاتِ في المدارس الأهلية، مما يشكل إضافة جديدة للمكتبات العربية.
2. الإثراء النظري لمفهوم التَّهَكُّمُ التَّنْظِييُّ وأبعاده المختلفة، وهو يعد من المفاهيم الحديثة.
3. حاجة المؤسسات التعليمية لمعرفة مستوى التَّهَكُّمُ التَّنْظِييُّ لدى المُعَلِّمَاتِ، ولذلك دور مهم في نجاح المدرسة.

الأهمية التطبيقية:

1. تسهم الدراسة في تحسين تعامل المؤسسة التعليمية مع المُعَلِّمَاتِ.
2. تسهم في تزويد الجهات المشرفة على التعليم الأهلي في منطقة القصيم بمستوى التَّهَكُّمُ التَّنْظِييُّ لدى المُعَلِّمَاتِ لتحديد مواطن الضعف ومعالجتها.
3. يمكن أن تشكل هذه الدراسة نقطة انطلاق لطرح برامج ودورات تدريبية حول كيفية تعامل إدارة المدرسة تجاه المُعَلِّمَاتِ لديها بهدف نجاح المؤسسة التعليمية، ونشر الإيجابية وخفض مستويات التَّهَكُّمُ التَّنْظِييُّ.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة جميع أبعاد التَّهَكُّمُ التَّنْظِييُّ (البُعد الاعتقادي - البُعد العاطفي - البُعد السلوكي) لدى مُعَلِّمَاتِ المدارس الأهلية في منطقة القصيم التعليمية من وجهة نظرهنَّ.

الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة في المدارس الأهلية للبنات (الابتدائية، المتوسطة، الثانوية) في منطقة القصيم التعليمية.

الحدود البشرية: طبقت الدراسة على عينة من مُعَلِّمَاتِ المدارس الأهلية في منطقة القصيم التعليمية.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني عام 1441هـ

مصطلحات الدراسة:

التَّهَكُّمُ التَّنْظِييُّ (Organizational Cynicism):

يعرفه أندرسون (Anderson,1996, 1405) بأنه: موقف عام يتميز بالإحباط وخيبة الأمل، وكذلك المشاعر السلبية، وعدم الثقة تجاه أي شخص أو جماعة أو أيديولوجية أو التقاليد الاجتماعية أو المؤسسات.

وأيضاً عرفه دين (Dean,1998, 344) بأنه: موقف سلبي تجاه المنظمة يتألف من ثلاثة عناصر: الاعتقاد بأن المنظمة تفتقد الاستقامة والنزاهة، عواطف سلبية تجاه المنظمة، الميل نحو سلوك الاستخفاف والانتقاد تجاه المنظمة والذي يتماشى مع هذه الاعتقادات والعواطف.

ويُعرَّفُ إجرائياً بأنه: مجموعة من المعتقدات والمشاعر والسلوكيات السلبية، وعدم رضا المُعَلِّمَاتِ تجاه إدارة المؤسسة التعليمية الأهلية وسياساتها والتي تعمل بشكل عام لمصالحها الشخصية.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الإطار النظري:

يعيش الإنسان منذ كينونته في صراع دائم، وهذا الصراع إما أن يكون داخلياً وإما أن يكون خارجياً ناجماً عن تفاعله مع من يحيط به من أفراد وجماعات فيسبب ذلك نوعاً من الإحباط الداخلي لديه (القيسي، والدوري، 2018).

وغالباً ما تظهر الشواهد أن المنظمات تعمل كأداة للهيمنة التي تعزز المصالح الأنانية للنخبة على حساب الآخرين داخل المنظمة، وهذا الإدراك عاجلاً أم آجلاً سيولد اعتقاداً لدى العاملين بأن المنظمة تفتقد للمصداقية والاستقامة، وأن مبادئ الصدق والإخلاص والعدالة يضخى بها من أجل تحقيق المصالح الذاتية للنخبة مصحوبة بمشاعر سلبية من اليأس والإحباط والاستياء ينتج منها حالة تذُّر وشكوى وسخط، ومثل هذه المواقف غير المفضلة يطلق عليها في أدبيات السلوك التَّنْظِييُّ التَّهَكُّمُ التَّنْظِييُّ (العطوي، 2012)، وأن التَّهَكُّمُ التَّنْظِييُّ هو شعور العاملين بالاستياء بسبب مواقف سلبية تجاه المنظمة.

وبدأت فلسفة التَّهَكُّمُ من اليونان، وتأثرت إلى حد كبير بتعاليم الفيلسوف (سقراط)، ويعتقد هيجل أن التَّهَكُّمُ هو الحد الأقصى الذي وصل إليه تطور الوعي بالذاتية، لما كان سقراط في نظره: هو الذي أظهر الذاتية اللامتناهية وحرية الوعي الذاتي، عندما ذهب إلى أن الإنسان ينبغي له أن يبحث داخل نفسه عن غاية لأفعاله وغاية للعالم في وقت واحد، ويعتقد أن مفهوم التَّهَكُّمُ بدأ من سقراط، وإن كانت التسمية قد استعيرت من أفلاطون الذي

استخدمه ليصف طريقة في الحديث استخدمها سقراط في النقاش عندما كان يدافع عن فكرة الحقيقة وفكرة العدالة ضد غرور السوفسطائين، وغير المثقفين (إمام، 1938).

وقد اختلف العلماء في تحديد مؤسس التَّهَكُّمِ بين (Antisthenes) و (Diogenes of Sinope)؛ وفي الفترة التي ظهر فيها، ويمكننا إرجاع جذور التَّهَكُّمِ مع تاريخه الطويل إلى ما يطلق عليه "المدرسة التَّهَكُّمِيَّة" التي نشأت في القرن الرابع عشر قبل الميلاد (Stanley et al, 2005)، وعلى الرغم من أن مفهوم التَّهَكُّمِ مفهوم قديم جداً، فإن الاهتمام به في سياق مكان العمل والمنظمات بدأ يشيع في الفترة الأخيرة (Lnce & Turan, 2012)، بعد أن أدرك الممارسون والباحثون -على حد سواء- ازدياد هذه الظاهرة في المنشآت والمؤسسات الحكومية (العطوي، 2016). ويعد أندريسون (Andersson, 1996) هو أول من عرف التَّهَكُّمِ التنظيمي.

وذكر بيبي وسبكتور (Penney&Spector, 2002) مفهوم التَّهَكُّمِ التنظيمي بأنه مجموعة الأفكار السلبية لدى الأفراد العاملين تجاه المنظمة، وهي ينطوي على ثلاثة جوانب أساسية هي: فقدان الثقة بالنفس والصدق المنطقي، والتوجه نحو الفردية مقابل التوجه نحو المنظمة، والميول إلى السلبية تجاه العمل والسلوك المنطقي.

كما وصفه ويلكرسون (Wilkerson, 2002) بأنه موقف سلبي تجاه المنظمة بشكل عام، وتجاه إدارتها وإجراءاتها وعملياتها، وهو موقف يقوم على إيمان الأفراد بأن هذه العناصر تعمل بشكل عام ضد مصالحهم.

وقد بيّن جامس (James, 2005) كونه مواقف تتعلق بالمنظمة توصف بالمعتقدات والمشاعر السلبية والسلوكيات، وتمثل في الوقت ذاته استجابة لممارسة اجتماعية أو شخصية ذات أمد تاريخي، ويمكن أن تتغير بفعل التأثيرات البيئية.

وتوصل أسلان وإيرن (Aslan& Eren, 2014) إلى أنه سلوك يتشكل نتيجة الاعتقاد بأن إدارة المنظمة تتصرف فقط وفقاً لمناافع ذاتية من خلال تغلب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة، مع التوقع بأن مثل تلك الظروف لن تتغير في المستقبل.

كما عرّفه نجم والحديدي ومحمد (2016) بأنه: اتجاه سلبي يكوّنه الشخص تجاه المنظمة التي يعمل فيها يتكون من ثلاثة أبعاد (معرفية، وعاطفية، وسلوكية).

أبعاد التَّهَكُّمِ التنظيمي هي الأبعاد الثلاثة الآتية:

1. البُعد الاعتقادي: وفقاً لهذا البُعد يعتقد العامل بأن المنظمة تفتقد الاستقامة والمصداقية، فالعامل يفكر ويجرب الممارسات والأحداث الجارية في المنظمة، ويعمل على اكتساب المعلومات من خلال الملاحظة والإدراك، ويقوم بتشكيل معتقداته حول المنظمة (Proofschrift, 2007). حيث إن العامل المتهمك يعتقد بأن المنظمة تقول شيئاً وتفعل شيئاً آخر، وأن ممارساتها وسياساتها وأهدافها تفتقد للرؤية المشتركة من قبل المتعاملين داخل المنظمة، وهذا يجعلهم يعتقدون بأن منظماتهم تخونهم بافتقاد ممارساتها لمبادئ العدالة والمصداقية والإخلاص (Suaza&Romero, 2011).
2. البُعد العاطفي: وفقاً لهذا البُعد فإن التَّهَكُّمِ التنظيمي يتضمن ردود فعل عاطفية قوية (Ince&Turan, 2011)، فالمتهمك قد يشعر بالغضب تجاه المنظمة التي يعمل بها، كما يعاني الألم والاشمئزاز والخجل عند التفكير في المنظمة، ويتمثل السبب الرئيسي لظهور مشاعر الإحباط وخيبة الأمل في عدم تحقق التوقعات فيما يتعلق بالعدل والإنصاف والرغبة في المعاملة المحترمة والكرامة من قبل المنظمة (Proefschrift, 2007).
3. البُعد السلوكي: وفقاً لهذا البُعد ذكر كوتنيس وسيتنال (Kutani& Cetinel, 2010) أن التَّهَكُّمِ التنظيمي يعبر عن الأفعال العلنية أو السرية من قبل الأفراد المتهمين داخل المنظمة، كما يسلكون سلوكيات تتصف بالعدائية وفقدان الإيمان بالقادة، وعدم الثقة في الأشخاص أو المجموعات التي تعمل معهم في المنظمة، وهذه السلوكيات هي حصيلة ونتيجة مترتبة على المعتقدات والعواطف السلبية المتهمكة تجاه المنظمة (إسماعيل، 2015).

وحاول أندريسون (Anderson, 1997) أن يختصر مسببات التَّهَكُّمِ التنظيمي في ثلاث مجموعات رئيسية:

- المجموعة الأولى: هي مجموعة العوامل البيئية التي تشمل الرواتب العالية للمديرين التنفيذيين، وعملية التسريح القاسية للعاملين، وأرباح المنظمة غير المريرة، وعدم الشعور بالمسؤولية من قبل المديرين والإدارة العليا.
- المجموعة الثانية: تشمل عدم كفاية الاتصالات، محدودية التعبير من قبل العاملين، المعاملة الفضلة بين الأفراد، وعدم كفاءة الإدارة العليا والاستخدام المخفف للتقنيات المتاحة.
- المجموعة الثالثة: عوامل تعود إلى خصائص العمل مثل غموض دور العاملين، والصراع على العمل.

ثانياً: الدراسات السابقة:

سيتم عرض الدراسات العربية ثم الأجنبية وسوف تدرج وفق ترتيب من الأحدث إلى الأقدم.

الدراسات العربية:

- سعت دراسة مصطفی (2020) إلى وضع إطار مقترح يفسر طبيعة العلاقة بين التهكُّم التنظيمي ونية العاملين لترك العمل، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة أداة للدراسة، وطبقت على عينة مكونة من (348) معلماً ومعلمة، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود علاقة تأثير إيجابية معنوية مباشرة للتهكُّم التنظيمي كمتغير مستقل على توتر العاملين ونيهم ترك العمل كمتغير تابع، ووجود علاقة تأثير سلبية معنوية مباشرة للذكاء العاطفي كمتغير مستقل على التهكُّم التنظيمي كمتغير تابع.
- واستهدفت دراسة أبو زعيتر (2019) التعرف على دور سلوك المواطنة التنظيمية في التقليل من ظاهرة التهكُّم التنظيمي الذي يعبر عن عدم ثقة العاملين بمسؤوليهم، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة أداة للدراسة طبقت على عينة عددها (294) عاملاً في جامعة الأقصي، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود علاقة عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى سلوك المواطنة التنظيمية ومستوى ظاهرة التهكُّم التنظيمي.
- وأجرى عبدالكريم، والروابدة (2019) دراسة سعت إلى التعرف على مستوى الشفافية في الجامعات الأردنية الخاصة ودورها في الحد من التهكُّم التنظيمي لدى العاملين فيها، وكانت أداة جمع البيانات الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من (233) عاملاً في الجامعات الأردنية في إقليم الشمال، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: أن مستوى ممارسة الشفافية والتهكُّم التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة كانت بمستوى تقدير متوسط، وعدم وجود فروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة نحو (الشفافية والتهكُّم التنظيمي) تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية.
- كما استهدفت دراسة ريان وعبدالجليل وعلي (2018) معرفة طبيعة العلاقة بين التهكُّم التنظيمي للعاملين وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية التي يظهرها العاملون في أثناء عملهم، وكانت أداة جمع البيانات الاستبانة، وتألقت عينة الدراسة من (327) عاملاً في جامعة أسيوط في جمهورية مصر العربية، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وأظهرت النتائج أن التهكُّم التنظيمي يرتبط ارتباطاً موجباً معنوياً بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، حيث كان الارتباط الأقوى لبُعد السلوك، يليه بُعد الشعور، بينما لم يثبت وجود علاقة مع بُعد الاعتقاد.
- وتناولت دراسة القيسي، والدوري (2018) بيان أثر التهكُّم التنظيمي في الأداء المنظمي لأمانة عمان الكبرى، وكانت أداة جمع البيانات الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من (400) فرد من العاملين في أمانة عمان الكبرى والمكاتب والفروع التابعة لها ضمن نطاق العاصمة الأردنية، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدم المنهج الكمي (تحليل البيانات)، وأظهرت النتائج أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتهكُّم التنظيمي بأبعاده في الأداء المنظمي بأبعاده في تحقيق الهدف في أمانة عمان الكبرى.
- وسعت دراسة الكعبي (2017) إلى اختبار العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والتهكُّم التنظيمي، وكانت أداة جمع البيانات هي الاستبانة، وتكونت العينة من (57) مدرس في كلية الرافدين في العراق، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير سلبية بين متغيرات الدراسة.
- وأجرت العطوي (2016) دراسة لاستكشاف طبيعة ظاهرة التهكُّم التنظيمي والتعرف إلى أهم العوامل التي تسبب إيقادها من خلال اعتماد المدخل التجريبي المستند إلى السيناريوهات، وكانت أداة جمع البيانات الاستبانة، وتكونت العينة من (181) موظفاً من ست دوائر حكومية في محافظة الديوانية، واستخدم المنهج التجريبي الحقل. وقد أظهرت النتائج صحة معظم فرضيات الدراسة وأظهر المشاركون في البحث مستوى مرتفعاً من التهكُّم تجاه المنظمة.
- واستهدفت دراسة نجم وآخرين (2016) اختبار تأثير التهكُّم التنظيمي على الاغتراب الاجتماعي، وكانت أداة جمع البيانات هي الاستقصاء، وتكونت العينة من (357) فرداً من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم القائمين على العمل بجامعة المنصورة بمصر، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وقد أشارت النتائج إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لجميع أبعاد التهكُّم التنظيمي (المعرفي والعاطفي والسلوكي) على بُعد فقدان المعايير، ووجود تأثير معنوي لكل من البُعد المعرفي والعاطفي على بُعد العزلة الاجتماعية، في حين لم يثبت وجود تأثير معنوي للتهكُّم السلوكي على العزلة الاجتماعية، في النهاية تبين وجود علاقة إيجابية بين التهكُّم التنظيمي والاعتراب الاجتماعي.
- وتوجد كذلك دراسة أخرى للعطوي (2012) تسعى إلى اختبار العلاقة التفاعلية بين اختراق العقد النفسية والتهكُّم التنظيمي من خلال الدور الوسيط لتجربة مشاعر الانتهاك بين عينة من العاملين، وكانت أداة جمع البيانات هي الاستبانة، وتكونت العينة من (104) أفراد من العاملين في معمل سمنت المثني في العراق، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وقد أشارت النتائج إلى أن اختراق العقد النفسية يرتبط بشكل إيجابي مع

انتهاك العقد، كما أن انتهاك العقد النفسية تتوسل العلاقة بين اختراق العقد والتَّهَكُّمُ التنظيمي، علاوةً على ذلك فقد أشارت النتائج إلى أن الاحترام الداخلي يؤثر سلباً على العلاقة بين اختراق العقد وانتهاكها.

الدراسات الأجنبية:

- استهدفت دراسة مهمة (Mehmet, 2018) تحديد مستويات التَّهَكُّمُ التنظيمي ومستويات الالتزام التنظيمي للمعلمين، ومعرفة العلاقة بين مستويات التَّهَكُّمُ التنظيمي ومستويات الالتزام التنظيمي للمعلم، وكانت أداة جمع البيانات هي الاستبانة، وتكونت العينة من (352) معلماً في المدارس الابتدائية والمتوسطة في دنيزلي، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وأظهرت النتائج أن مستوى التَّهَكُّمُ التنظيمي لدى المعلمين منخفض، ومستوى الالتزام التنظيمي مرتفع، ومستوى العلاقة بين التَّهَكُّمُ التنظيمي والالتزام التنظيمي مرتفع.
- وتناولت دراسة حسن (Hasan, 2016) الكشف عن أثر عملية الإشراف في القلق الذي يعانيه المعلمون الذين يعملون في منطقة بيوغلو في إسطنبول، وكانت أداة جمع البيانات هي الاستبانة، وتكونت العينة من (247) معلماً، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وأظهرت النتائج وجود مستوى إيجابي معتدل وعلاقة مستوى إحصائي كبير بين قلق المعلمين ومستويات التَّهَكُّمُ التنظيمي من الإشراف.
- أما دراسة علي (Ali, 2016) فهدفتها تحديد مستويات السخرية التنظيمية للمعلمين العاملين في المدارس الثانوية العامة والخاصة في تركيا من حيث المتغيرات المختلفة، وكانت أداة جمع البيانات الاستبانة، وتكونت العينة (262) معلماً، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، كشفت نتائج الدراسة أن المستوى العام للسخرية التنظيمية للمعلمين قد وجد على مستوى "أوافق إلى حد ما" ويزداد التَّهَكُّمُ مع مرور السنين.
- وكان هدف دراسة جوان (Joanne, 2016) التحقيق من تهكم المعلمين نحو مخطط التغيرات التعليمية الرئيسة ورضاهم الوظيفي، وكانت أداة جمع البيانات هي الاستبانة، وتكونت العينة من (628) معلماً من معلمي الابتدائية والثانوية في ماليزيا، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وكشفت النتائج أن التَّهَكُّمُ تجاه التغيير التعليمي قد توسطت جزئياً ولكن بشكل كبير في تأثيرات عوامل العمل (الترقية، الأجر، الإشراف، الزملاء) على الرضا الوظيفي، وتوصلت أيضاً إلى النتائج السلبية لتوقعات التَّهَكُّمُ حول الرضا الوظيفي لدى المعلمين، كما هو موضح في العلاقة العكسية الموجودة بين هذه المتغيرات.
- وتناولت دراسة إنجين (Engin, 2014) ثلاث متغيرات رئيسية وكيفية تأثير التَّهَكُّمُ التنظيمي على الثقافة المدرسية والإنجاز الأكاديمي، وكانت أداة جمع البيانات الاستبانة، وتكونت العينة من (291) معلماً في المدارس الابتدائية في إسكيشهير، واستخدم المنهج الوصفي السببي المقارن، وكشفت النتائج أنه توجد علاقات سلبية كبيرة بين عوامل التَّهَكُّمُ التنظيمي والثقافة المدرسية، وبالمثل يوجد ارتباط سلبي كبير بين التحصيل الدراسي والتُّعد السلوكي للتهكم التنظيمي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغير الدراسة يتضح اتفاقها في بعض الجوانب كدراسة مصطفى (2020)، ودراسة أبو زعيتر (2019)، ودراسة عبدالكريم، والروادة (2019)، ريان وآخرين (2018)، القيسي والدوري (2018)، Mehmet (2018)، دراسة الكعبي (2017)، Hasan (2016)، العطوي (2016)، Ali (2016)، Joanne (2016)، Engin (2014)، العطوي (2012) من حيث استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات. ودراسة مصطفى (2020م)، ودراسة Mehmet (2018)، Hasan (2016)، Ali (2016)، Joanne (2016)، Engin (2014) اتفقت من حيث تطبيقها على معلمي المدارس.

واتفقت دراسة Ali (2016) في أنها استخدمت المنهج الوصفي المسحي. واتفقت دراسة Ali (2016) في أنها جاءت متوسطة. ودراسة القيسي والدوري (2018) بأنها استخدمت العينة العشوائية.

واختلفت دراسة نجم وآخرين (2016) في أنها استخدمت أداة جمع البيانات الاستقصاء، ودراسة عبدالكريم والروادة (2019)، ريان وآخرين (2018)، القيسي والدوري (2018)، Mehmet (2018)، دراسة الكعبي (2017)، Hasan (2016)، العطوي (2016)، Joanne (2016)، العطوي (2012) في أنها استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي. ودراسة Engin (2014) استخدمت المنهج الوصفي السببي المقارن. واختلفت دراسة Mehmet (2018) بأنها جاءت منخفضة.

ولقد تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في دراسة المشكلة وتحديدها، واختيار المنهج الملائم لطبيعة الدراسة وأهدافها، وتحديد نوع العينة المناسب لتمثيل المجتمع الأصلي، وفي الإطار النظري.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

تعرض الباحثة هنا لإجراءات البحث من حيث المنهج الذي اعتمدت عليه، ومجتمع البحث وعينته، والأداة المستخدمة في جمع البيانات وكيفية بنائها والإجراءات التي تم اتباعها في التأكد من صدقها وثباتها، وكذلك الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في معالجة وتحليل البيانات التي تم الحصول عليها.

أولاً: منهج الدراسة:

استخدم المنهج الوصفي المسحي لملاءمته طبيعة المشكلة. ويعزف العساف (2016، ص 209) المنهج المسحي بأنه "استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها، ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً".

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة جميع معلّمت المدارس الأهلية في منطقة القصيم التعليمية في المملكة العربية السعودية، ووفقاً لآخر إحصائية لوزارة التعليم عام 1438-1439 هـ والبالغ عددهن 345 معلمة في المراحل الدراسية التالية (الابتدائية – المتوسطة – الثانوية).

ثالثاً: عينة الدراسة:

1. عينة تقنين الاستبانة (العينة الاستطلاعية):

تكونت العينة الاستطلاعية التي تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في البحث الحالي بالتطبيق عليها من 40 معلمة من معلّمت المدارس الأهلية في منطقة القصيم التعليمية في المملكة العربية السعودية، تم التطبيق عليهن في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1441 هـ.

2. عينة البحث الأساسية:

خُصبت عينة البحث وفقاً لمعادلة ستيفن تامبسون لتحديد حجم العينة، وتكونت من 183 معلمة من معلّمت المدارس الأهلية في منطقة القصيم التعليمية في المملكة العربية السعودية، تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة، وتم التطبيق عليهن في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1441 هـ، والجدول الآتي يوضح توزيع أفراد عينة البحث في ضوء المتغيرات المختلفة:

جدول (1): توزيع المعلّمت عينة البحث الأساسية في ضوء المتغيرات المختلفة

النسبة	العدد	سنوات الخبرة
56.3%	103	أقل من 5 سنوات
20.8%	38	من 5 سنوات إلى أقل من 10
23.0%	42	من 10 سنوات فأكثر
النسبة	العدد	المرحلة التعليمية
43.7%	88	المرحلة الابتدائية
16.4%	30	المرحلة المتوسطة
39.9%	73	المرحلة الثانوية

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث الأساسية كن من أصحاب سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات بنسبة بلغت 56.3%، يليهن أصحاب سنوات الخبرة من 10 سنوات فأكثر بنسبة بلغت 23.0% وأخيراً أصحاب سنوات الخبرة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات بنسبة بلغت 20.8%.

رابعاً: أدوات الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة من الأفراد عينة الدراسة، فبعد أن تم الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، والأدوات التي تم استخدامها في هذه الدراسات تم بناء الاستبانة الحالية اعتماداً على المقياس الذي أعده (Brandes, 1998) وقام بتطويره (Dean et al, 1998). وهو مقياس مكوّن من ثلاث أبعاد هي: البعد الاعتقادي، البعد العاطفي، البعد السلوكي. كما أن تدرج خيارات الإجابة جاء وفق المقياس الخماسي بحيث يعني (1) موافق بشدة، (2) موافق، (3) محايد، (4) غير موافق، (5) غير موافق بشدة. وفيما يلي وصف للاستبانة المستخدمة وخصائصها الإحصائية، وكيفية الاستجابة عليها، وتحديد الدرجات.

صدق وثبات الاستبانة:

أولاً: الصدق:

إن هذا الاستبانة بنيت أساساً على مقياس محكّم سلفاً، لذا اقتصر عرضها على مختص بالإدارة التربوية وعضو هيئة تدريس في الوقت نفسه، وأيضاً قائدة ومعلمة مدرسة، وطلبت منهم دراسة الاستبانة وإبداء آرائهم فيها من حيث مدى ارتباط كل عبارة من عباراتها بالبعد المنتمية إليه، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقترح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة. وقد قدموا ملاحظات قيمة أفادت الدراسة، وأثّرت الاستبانة، وساعدت على إخراجها بصورة جيدة، ومن هذه الملاحظات: ترجمة الاستبانة من الإنجليزية إلى العربية، واستبدال كلمة الشركة بإدارة المدرسة؛ لاقتراب الدراسة على المدرسة فقط.

وتم كذلك التحقق من صدق الاستبانة عن طريق صدق الاتساق الداخلي Internal Consistency وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد المنتمية إليه العبارة؛ وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول الآتي:

جدول (2): معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة

الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
التهكم السلوكي		التهكم العاطفي		التهكم الاعتقادي	
**٠,٨٠٦	١	**٠,٨٩٩	١	**٠,٩٣٥	١
**٠,٩١٢	٢	**٠,٩٧٥	٢	**٠,٧٨٢	٢
**٠,٩٢٨	٣	**٠,٩٨٥	٣	**٠,٨٠٠	٣
**٠,٨٧٢	٤	**٠,٩٧٨	٤	**٠,٧١٨	٤
**٠,٩٠٦	٥	**٠,٨٦٧	٥		

** دالة عند مستوى ثقة ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ثقة 0.01 وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض. كذلك تم التأكد من تجانس واتساق الأبعاد الفرعية للاستبانة وتماسكها مع بعضها البعض بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة فكانت كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (3): معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد الفرعية للاستبانة والدرجة الكلية

التهكم السلوكي	التهكم العاطفي	التهكم الاعتقادي
**٠,٩٣٩	**٠,٩٥٩	**٠,٩٣٧

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ثقة 0.01 وهو ما يؤكد اتساق وتجانس أبعاد التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض. ثانياً: الثبات:

تم التحقق من ثبات درجات الاستبانة الحالية وأبعادها الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ؛ فكانت معاملات الثبات كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (4): معاملات ثبات ألفا كرونباخ لدرجات الاستبانة وأبعادها الفرعية

التهكم الاعتقادي	التهكم العاطفي	التهكم السلوكي	الاستبانة ككل
٠,٨٢٤	٠,٩٧٩	٠,٩٢٨	٠,٩٦٩

يتضح من الجدول السابق أن لدرجات الاستبانة وأبعادها الفرعية معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً؛ ومما سبق يتضح أن للاستبانة مؤشرات إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامها في البحث الحالي في الكشف عن التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ.

ويجب ملاحظة أنه تتم الاستجابة لعبارات الاستبانة المستخدمة في البحث الحالي بأن يتم الاختيار ما بين خمسة اختيارات تعبر عن درجة الموافقة وهي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، لتقابل الدرجات (1, 2, 3, 4, 5) على الترتيب؛ والدرجة المرتفعة في أي عبارة أو بعد في الاستبانة تعبر عن درجة عالية من درجة التحقق، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التالية في الحكم على التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَدِينَةِ بَرِيدَةَ بِمَنطِقَةِ الْقَصِيمِ، بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارات والمتوسطات الوزنية للأبعاد كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (5): محكات الحكم على التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ بِمَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ

المتوسط الحسابي للعبارة أو المتوسط الوزني للبعد				
أقل من ١,٨	من ١,٨ لأقل من ٢,٦	من ٢,٦ لأقل من ٣,٤	من ٣,٤ لأقل من ٤,٢	من ٤,٢ فأكثر
منعدمة	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

في البحث الحالي تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS على النحو الآتي:

1. للتأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في البحث الحالي تم استخدام:

- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation في التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.
- معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach في التأكد من ثبات الاستبانة.

2. للإجابة عن أسئلة البحث تم استخدام:

- التكرارات Frequencies والنسب المئوية Percent والمتوسطات Mean والانحرافات المعيارية Std. Deviation في الكشف عن التهكم التنظيمي لدى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ.
- تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في التعرف على مدى اختلاف التهكم التنظيمي لدى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ بِاخْتِلَافِ مَتَغَيِّرَاتِ (سنوات الخبرة، المرحلة التعليمية).

نتائج البحث:

أولاً: نتائج إجابة السؤال الأول: ينص السؤال الأول للبحث الحالي على الآتي: "ما مستوى التهكم التنظيمي لدى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على كل عبارة من عبارات الاستبانة والمتعلق بالتهكم التنظيمي لدى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ، ثم تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد درجة تحقق كل عبارة من هذه العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة فيما يأتي:

البعد الأول: التهكم الاعتقادي:

جدول (6): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث حول التهكم التنظيمي لدى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ فِيمَا يَتَعَلَّقُ بِالْتَّهَكُّمِ الْاِعْتِقَادِي

م	العبارات	الاستجابة													
		غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		موافق بشدة					
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار				
١	أعتقد أن إدارة مدرستي تقول شيئاً وتُفعل شيئاً آخر	١٠	٥,٥	٣٦	١٩,٧	٣٩	٢١,٣	٥١	٢٧,٩	٤٧	٢٥,٧	٣,٤٨٦	١,٢٢٢	كبيرة	٣
٢	أعتقد أن سياسات وأهداف إدارة مدرستي تحقق مصالحها الخاصة فقط	٦	٣,٣	٣٦	١٩,٧	٢٦	١٤,٢	٤٧	٢٥,٧	٦٨	٣٧,٢	٣,٧٣٨	١,٢٣٩	كبيرة	٢
٣	عندما تعتمز إدارة مدرستي القيام بعمل ما، أتساءل عما إذا كان سيحدث بالفعل	١٠	٥,٥	٢٩	١٥,٨	٤١	٢٢,٤	٧٢	٣٩,٣	٣١	١٦,٩	٣,٤٦٤	١,١١٣	كبيرة	٤
٤	تتوقع إدارة مدرستي منا القيام بأعمال محددة ولكنها لا تكافئنا على ذلك	١٢	٦,٦	١٤	٧,٧	٢٢	١٢,٠	٧١	٣٨,٨	٦٤	٣٥,٠	٣,٨٨٠	١,١٦٦	كبيرة	١
	المتوسط العام لمستوى التهكم التنظيمي لدى معلمات المدارس الأهلية بمنطقة القصيم التعليمية فيما يتعلق بالتهكم الاعتقادي											٣,٦٤٢	١,١٨٥	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى التهكم التنظيمي لدى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ فِيمَا يَتَعَلَّقُ بِالْتَّهَكُّمِ الْاِعْتِقَادِي متحقق بدرجة كبيرة؛ حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد 3.642 بانحراف معياري 1.185، وتتفق نتيجة هذا المحور مع نتيجة دراسة العطوي (2016) والتي توصلت إلى أن مستوى التهكم التنظيمي لدى العاملين جاء بدرجة مرتفعة، وتختلف نتيجة هذا المحور مع دراسة عبدالكريم والروابدة (2019) والتي

توصلت إلى أن مستوى التهكم التنظيمي لدى العاملين جاء بدرجة متوسطة، كما تختلف نتيجة هذا المحور مع نتيجة دراسة (2018) Mehmet التي توصلت إلى أن مستوى التهكم التنظيمي جاء بدرجة منخفضة، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت مرتبة على حسب درجة التحقق على النحو الآتي:

- جاءت العبارة "تتوقع إدارة مدرستي منا القيام بأعمال محددة، ولكنها لا تكافئنا على ذلك" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة؛ حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.880 بانحراف معياري قدره 1.166، وقد تعزو الباحثة ذلك إلى أن ضعف برنامج الحوافز بشقيها المعنوي والمادي يقلل من مستوى أداء العاملين، وربما قد يسهم في تناقص انتمائهم وولائهم لعملهم، وتركهم له في بعض الأحيان؛ لعدم تقدير ما يقومون به من أعمال إضافية كلفوا بها، وتتفق نتيجة هذه العبارة مع نتيجة دراسة ريان وآخرين (2018) وقد توصلت إلى أن التهكم التنظيمي يرتبط ارتباطاً موجّباً معنوياً بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وتختلف نتيجة هذه العبارة مع نتيجة دراسة القيسي والدوري (2018) التي توصلت إلى أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتهكم التنظيمي بأبعاده في الأداء المنظمي بأبعاده في تحقيق الهدف في أمانة عمان الكبرى.
- جاءت العبارة "أعتقد أن سياسات وأهداف إدارة مدرستي تحقق مصالحها الخاصة فقط" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة؛ حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.738 بانحراف معياري قدره 1.239، وقد تعزو الباحثة ذلك إلى عدم مراعاة قادة المدارس للعاملين وتقديرهم على ممارسة مهامهم المكلفين بها، وهو ما يتفق مع نتيجة دراسة العطوي (2016) التي توصلت إلى أن مستوى التهكم التنظيمي لدى العاملين جاء بدرجة مرتفعة.
- جاءت العبارة "أعتقد أن إدارة مدرستي تقول شيئاً وتفعل شيئاً آخر" في الترتيب الثالث من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة؛ حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.486 بانحراف معياري قدره 1.222.
- جاءت العبارة "عندما تعزّم إدارة مدرستي القيام بعمل ما، أتساءل عما إذا كان سيحدث بالفعل" في الترتيب الرابع من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة؛ حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.464 بانحراف معياري قدره 1.113.

البعد الثاني: التهكم العاطفي:

جدول (7): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث حول التهكم التنظيمي لدى معلّّات المدارس الأهلية في

منطقة القصيم التعليمية من وجهة نظرهن فيما يتعلق بالتهكم العاطفي

م	العبارات	الاستجابة													
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة					
		تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة				
1	أشعر بضعف التطابق بين ما تقوله إدارة مدرستي وما تفعله	6	3.3	37	20.2	28	15.3	68	37.2	44	24.0	3.585	1.154	كبيرة	1
2	أشعر بالغضب عندما أفكر في مدرستي	22	12.0	38	20.8	21	11.5	55	30.1	47	25.7	3.366	1.376	متوسطة	2
3	أشعر بالتوتر عندما أفكر في مدرستي	16	8.7	43	23.5	25	13.7	59	32.2	40	21.9	3.350	1.292	متوسطة	3
4	أشعر بالقلق عندما أفكر في مدرستي	20	10.9	43	23.5	17	9.3	64	35.0	39	21.3	3.322	1.334	متوسطة	4
5	أشعر بالغضب عندما أفكر في مدرستي	19	10.4	47	25.7	24	13.1	55	30.1	38	20.8	3.251	1.323	متوسطة	5
المتوسط العام لمستوى التهكم التنظيمي لدى معلّّات المدارس الأهلية في منطقة القصيم التعليمية فيما يتعلق بالتهكم العاطفي												3.375	1.296	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى التهكم التنظيمي لدى معلّّات المدارس الأهلية في منطقة القصيم التعليمية فيما يتعلق بالتهكم العاطفي متحقق بدرجة متوسطة؛ حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد 3.375 بانحراف معياري 1.296، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عبدالكريم والروابدة (2019) التي توصلت إلى أن مستوى التهكم التنظيمي لدى العاملين جاء بدرجة متوسطة، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت مرتبة على حسب درجة التحقق على النحو الآتي:

- جاءت العبارة "أشعر بضعف التطابق بين ما تقوله إدارة مدرستي وما تفعله" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة؛ حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.585 بانحراف معياري قدره 1.154، وقد تعزو الباحثة ذلك إلى

اهتمام إدارة المدرسة بتحقيق الأهداف المكلفة بها دورن مراعاة وتقدير العاملين على ما يقومون به من أعمال، وهو يؤدي إلى عدم رضا العاملين عن بيئة العمل، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (2016) Ali التي توصلت إلى وجود علاقة بين التهكم التنظيمي ومستوى رضا العاملين عن بيئة العمل.

- جاءت العبارة "أشعر بالغضب عندما أفكر في مدرستي" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة؛ حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.366 بانحراف معياري قدره 1.376، وقد تعزو الباحثة ذلك إلى ضعف تقدير إدارة المدرسة للعاملين، والاهتمام بطبيعة العمل على حساب رضا العاملين وتقديرهم، وهو ما يتفق ونتيجة دراسة (2014) Engin في وجود علاقات سلبية كبيرة بين عوامل التهكم التنظيمي والثقافة المدرسية.
- جاءت العبارة "أشعر بالتوتر عندما أفكر في مدرستي" في الترتيب الثالث من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.350 بانحراف معياري قدره 1.292، وقد تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ضعف مستوى التحفيز من قبل الإدارة المدرسية للمعلمين وضعف تقديرهم على ما يبذلونه من جهد لتحقيق الأهداف المكلفين بها، وتتفق نتيجة هذه العبارة مع نتيجة دراسة مصطفى (2020) التي توصلت إلى علاقة تأثير إيجابية معنوية مباشرة للتهكم التنظيمي كمتغير مستقل على توتر العاملين ونية ترك العمل كمتغير تابع.
- جاءت العبارة "أشعر بالقلق عندما أفكر في مدرستي" في الترتيب الرابع من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة؛ حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.322 بانحراف معياري قدره 1.334.
- جاءت العبارة "أشعر بالغضب عندما أفكر في مدرستي" في الترتيب الخامس من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.251 بانحراف معياري قدره 1.323.

البُعد الثالث: التهكم السلوكي:

جدول (8): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث حول التهكم التنظيمي لدى معلّّات المدارس الأهلية في

منطقة القصيم التعليمية من وجهة نظرهنّ فيما يتعلق بالتهكم السلوكي

م	العبارات	الاستجابة													
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة					
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار				
١	أشكو إلى زملائي خارج العمل عن الأمور التي تحدث من قبل إدارة المدرسة	١٤	٧,٧	٣٠	١٦,٤	١٤	٧,٧	٨٠	٤٣,٧	٤٥	٢٤,٦	٣,٦١٢	١,٢٣٥	كبيرة	١
٢	أبتادل نظرات السخرية مع زملاء العمل أثناء تحدث إدارة المدرسة	٢٣	١٢,٦	٦٦	٣٦,١	٢١	١١,٥	٥٠	٢٧,٣	٢٣	١٢,٦	٢,٩١٣	١,٢٨١	متوسطة	٤
٣	أحدثت بشكل سلمي عن الطريقة التي تدير بها مدرستي أمورها مع الآخرين	٢٢	١٢,٠	٥٣	٢٩,٠	٣٢	١٧,٥	٤٦	٢٥,١	٣٠	١٦,٤	٣,٠٤٩	١,٢٩٨	متوسطة	٣
٤	أنتقد ممارسات وسياسات إدارة مدرستي بالتعامل مع الآخرين	٢٦	١٤,٢	٣٤	١٨,٦	٣٣	١٨,٠	٥٧	٣١,١	٣٣	١٨,٠	٣,٢٠٢	١,٣٢٥	متوسطة	٢
٥	أسخر من المبادرات والأعمال التي تقوم بها إدارة مدرستي	٣٥	١٩,١	٦١	٣٣,٣	٤٠	٢١,٩	٣٥	١٩,١	١٢	٦,٦	٢,٦٠٧	١,١٨٥	متوسطة	٥
	المتوسط العام لمستوى التهكم التنظيمي لدى معلّّات المدارس الأهلية بمنطقة القصيم التعليمية فيما يتعلق بالتهكم السلوكي											٣,٠٧٧	١,٢٦٥	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ بِمَنْطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ فِيمَا يَتَعَلَّقُ بِالتَّهَكُّمِ السَّلْوَكِيِّ مَتَحَقِّقٌ بِدَرَجَةِ مَتَوَسُّطَةٍ؛ حَيْثُ بَلَغَ الْمَتَوَسُّطُ الْوِزْنِيُّ لِلدَّرَجَاتِ الْكَلِيَّةِ فِي هَذَا الْبَعْدِ 3.077 بِانْحِرَافٍ مَعْيَارِيٍّ 1.265، أَمَّا بِشَأْنِ الْعِبَارَاتِ الْفِرْعَوِيَّةِ فِي هَذَا الْبَعْدِ فَجَاءَتْ مَرْتَبَةً عَلَى حَسَبِ دَرَجَةِ التَّحَقُّقِ عَلَى النِّجْوِ الْآتِي:

- جاءت العبارة "أشكو إلى زملائي خارج العمل من الأمور التي تحدث من قبل إدارة المدرسة" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة؛ حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.612 بانحراف معياري قدره 1.235، وقد تعزو الباحثة ذلك إلى عدم رضا العاملين عن نمط القيادة التي تتبعه إدارة المدرسة مع العاملين لأنه يفتقر إلى تطبيق نظام للتحفيز يُقدَّر فيه العاملون المميزون في عملهم.
 - جاءت العبارة "أنتقد ممارسات وسياسات إدارة مدرستي في التعامل مع الآخرين" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة؛ حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.202 بانحراف معياري قدره 1.325، وقد تعزو الباحثة ذلك إلى أن بيئة العمل داخل المدرسة لا تحقق طموحات العاملين، وتفتقد إلى الخبرة في التعامل مع العاملين وتقديرهم.
 - جاءت العبارة "أتحدث بشكل سلبي عن الطريقة التي تدير بها مدرستي أموراً مع الآخرين" في الترتيب الثالث من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة؛ حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.049 بانحراف معياري قدره 1.298.
 - جاءت العبارة "أتبادل نظرات السخرية مع زملاء العمل أثناء تحدث إدارة المدرسة" في الترتيب الرابع من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة؛ حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 2.913 بانحراف معياري قدره 1.281.
 - جاءت العبارة "أسخر من المبادرات والأعمال التي تقوم بها إدارة مدرستي" في الترتيب الخامس من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة؛ حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 2.607 بانحراف معياري قدره 1.185.
- ومجمل ما تم التوصل إليه من نتائج في إجابة السؤال الأول للبحث الحالي والمتعلق بمستوى التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ يُمْكِنُ تَلْخِيصُهُ فِي الْجَدْوَلِ الْآتِي:

جدول (9): مستوى التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ
١	كبيرة	١,١٨٥	٣,٦٤٢	التَّهَكُّمِ الْاِعْتِقَادِي
٢	متوسطة	١,٢٩٦	٣,٣٧٥	التَّهَكُّمِ الْعَاطِفِي
٣	متوسطة	١,٢٦٥	٣,٠٧٧	التَّهَكُّمِ السَّلْوَكِي
	متوسطة	١,٢٤٩	٣,٣٦٥	التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ كَكُلِّ

يتضح من الجدول السابق أن مستوى التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ جَاءَ مَتَحَقِّقًا بِدَرَجَةِ مَتَوَسُّطَةٍ بِمَتَوَسُّطِ وَزْنِيٍّ 3.365 وَانْحِرَافٍ مَعْيَارِيٍّ 1.249، وَجَاءَ فِي التَّرْتِيبِ الْأَوَّلِ بَعْدَ التَّهَكُّمِ الْاِعْتِقَادِي وَهُوَ مَتَحَقِّقٌ بِدَرَجَةِ كَبِيرَةٍ بِمَتَوَسُّطِ وَزْنِيٍّ 3.642 وَانْحِرَافٍ مَعْيَارِيٍّ 1.185، وَفِي التَّرْتِيبِ الثَّانِي جَاءَ بَعْدَ التَّهَكُّمِ الْعَاطِفِيِّ وَهُوَ مَتَحَقِّقٌ بِدَرَجَةِ مَتَوَسُّطَةٍ بِمَتَوَسُّطِ وَزْنِيٍّ 3.375 وَانْحِرَافٍ مَعْيَارِيٍّ 1.296، وَفِي التَّرْتِيبِ الثَّلَاثِ وَالْأَخِيرِ جَاءَ بَعْدَ التَّهَكُّمِ السَّلْوَكِيِّ وَهُوَ مَتَحَقِّقٌ بِدَرَجَةِ مَتَوَسُّطَةٍ بِمَتَوَسُّطِ وَزْنِيٍّ 3.077 وَانْحِرَافٍ مَعْيَارِيٍّ 1.265.

ثَانِيًا: نَتَائِجُ إِجَابَةِ السُّؤَالِ الثَّانِي: يَنْصُ السُّؤَالُ الثَّانِي لِلْبَحْثِ الْحَالِيِّ عَلَى الْآتِي "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ تَعزى إلى متغيرات (سنوات الخبرة، المرحلة التعليمية)؟".

1. بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة: تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في الكشف عن دلالة الفروق في مستوى التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ وَالتِّي تَرْجِعُ لِاِخْتِلَافِ سِنَوَاتِ الْخُبْرَةِ (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات فأكثر) فكانت النتائج كما هي موضحة في الآتي:

جدول (10): المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ وَقَفًا لِسَنَوَاتِ الْخِبْرَةِ

سنوات الخبرة						مستوى التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ
أقل من ٥		من ٥ إلى أقل من ١٠		من ١٠ فأكثر		
متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	
١٤,٦٤١	٣,٨١٧	١٤,٦٣٢	٣,٤٣٦	١٤,٣٣٣	٤,٤٧٦	التَّهَكُّمِ الْاِعْتِقَادِيِّ
١٧,٢٩١	٥,٩٨٣	١٧,٥٠٠	٥,٧١٣	١٥,٢٨٦	٦,٠٢٥	التَّهَكُّمِ الْعَاطِفِيِّ
١٦,١٩٤	٥,٤٨٨	١٤,٣٦٨	٥,٦٥٤	١٤,٣١٠	٥,٥٢٤	التَّهَكُّمِ السُّلُوكِيِّ
٤٨,١٢٦	١٤,٠١٨	٤٦,٥٠٠	١٢,٩٥١	٤٣,٩٢٩	١٤,٢٦١	الدرجة الكلية

جدول (11): دلالة الفروق في مستوى التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ وَالَّتِي تَرْجِعُ لِاِخْتِلَافِ سَنَوَاتِ الْخِبْرَةِ

مستوى التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
التَّهَكُّمِ الْاِعْتِقَادِيِّ	بين المجموعات	٣,٠١٢	٢	١,٥٠٦	٠,٠٩٩	٠,٩٠٦ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٧٤٣,٨٨٤	١٨٠	١٥,٢٤٤		
	الكلية	٢٧٤٦,٨٩٦	١٨٢			
التَّهَكُّمِ الْعَاطِفِيِّ	بين المجموعات	١٣٨,٧٧٦	٢	٦٩,٣٨٨	١,٩٦٨	٠,١٤٣ غير دالة
	داخل المجموعات	٦٣٤٧,٣٣٤	١٨٠	٣٥,٢٦٣		
	الكلية	٦٤٨٦,١٠٩	١٨٢			
التَّهَكُّمِ السُّلُوكِيِّ	بين المجموعات	١٥٥,٢٨٩	٢	٧٧,٦٤٥	٢,٥٣٨	٠,٠٨٢ غير دالة
	داخل المجموعات	٥٥٠٥,٩٣٥	١٨٠	٣٠,٥٨٩		
	الكلية	٥٦٦١,٢٢٤	١٨٢			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٥٣٠,٧٥٩	٢	٢٦٥,٣٨٠	١,٣٨١	٠,٢٥٤ غير دالة
	داخل المجموعات	٣٤٥٨٧,٦٤٥	١٨٠	١٩٢,١٥٤		
	الكلية	٣٥١١٨,٤٠٤	١٨٢			

يتضح من الجدول السابق أنه:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ تَرْجِعُ لِاِخْتِلَافِ سَنَوَاتِ الْخِبْرَةِ.

2. بالنسبة لمتغير المرحلة التعليمية:

تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ لَدَى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ وَالَّتِي تَرْجِعُ لِاِخْتِلَافِ الْمَرَحَلَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ (المرحلة الابتدائية، المرحلة المتوسطة، المرحلة الثانوية) فكانت النتائج كما هي موضحة فيما يأتي:

جدول (12): المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ لدى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ وَفَقَا لِلْمَرْحَلَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ

المرحلة التعليمية						مستوى التهكم التنظيمي
المرحلة الثانوية		المرحلة المتوسطة		المرحلة الابتدائية		
انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	
٣,٥٣١	١٤,٤٢٥	٤,٥٣١	١٤,٤٣٣	٣,٩٧٦	١٤,٧٥٠	التهكم الاعتقادي
٦,٠٢٨	١٧,٥٤٨	٦,٢١٤	١٧,٢٦٧	٥,٨٠٩	١٦,١١٣	التهكم العاطفي
٥,٧٠٣	١٤,٧٥٣	٥,٣٦١	١٦,٤٦٧	٥,٥٣٤	١٥,٥٥٠	التهكم السلوكي
١٣,٧٤١	٤٦,٧٢٦	١٤,٨٢٨	٤٨,١٦٧	١٣,٨١٦	٤٦,٤١٣	الدرجة الكلية

جدول (13): دلالة الفروق في مستوى التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ لدى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ بِمَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ وَالَّتِي تَرْجِعُ لِاخْتِلَافِ الْمَرْحَلَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ

مستوى التهكم التنظيمي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
التهكم الاعتقادي	بين المجموعات	٤,٦٩٤	٢	٢,٣٤٧	٠,١٥٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٧٤٢,٢٠٢	١٨٠	١٥,٢٣٤		
	الكلية	٢٧٤٦,٨٩٦	١٨٢			
التهكم العاطفي	بين المجموعات	٨٤,١٧٣	٢	٤٢,٠٨٦	١,١٨٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٦٤٠١,٩٣٦	١٨٠	٣٥,٥٦٦		
	الكلية	٦٤٨٦,١٠٩	١٨٢			
التهكم السلوكي	بين المجموعات	٦٦,٣٩٦	٢	٣٣,١٩٨	١,٠٦٨	غير دالة
	داخل المجموعات	٥٥٩٤,٨٢٨	١٨٠	٣١,٠٨٢		
	الكلية	٥٦٦١,٢٢٤	١٨٢			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٦٨,٣٣٠	٢	٣٤,١٦٥	٠,١٧٥	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٥٠٥٠,٠٧٥	١٨٠	١٩٤,٧٢٣		
	الكلية	٣٥١١٨,٤٠٤	١٨٢			

يتضح من الجدول السابق أنه:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ لدى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ تَرْجِعُ لِاخْتِلَافِ الْمَرْحَلَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ.
- ثالثاً: نتائج إجابة السؤال الثالث: ينص السؤال الثالث للبحث الحالي على الآتي: "ما الأسباب التي تسهم في رفع التَّهَكُّمِ التَّنْظِيمِيِّ لدى مُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْأَهْلِيَّةِ فِي مَنطِقَةِ الْقَصِيمِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِنَّ؟". وللإجابة عن هذا السؤال تمت مراجعة نتائج الدراسة الحالية، ويمكن ذكرها في النقاط الآتية:
- أن الإدارة المدرسية لا تعطى فرصة للمُعَلِّمَاتِ فِي إِبْدَاءِ آرَائِهِنَّ فِي الْأُمُورِ الَّتِي تَخْصِهِنَّ فِي الْعَمَلِ، فَقَدْ يَشْعُرِهِنَّ ذَلِكَ بِعَدَمِ اِهْتِمَامِ إِدَارَةِ الْمَدْرَسَةِ بِهِنَّ.
- تمييز مُعَلِّمَاتِ مَعِينَاتٍ مِنْ قَبْلِ إِدَارَةِ الْمَدْرَسَةِ عَلَى حَسَابِ الْبَعْضِ الْآخَرَ، فَيَصْبِحُ ذَلِكَ دَافِعًا لِبَقِيَّةِ الْمُعَلِّمَاتِ لَشَعُورِهِنَّ بِالتَّهَكُّمِ تَجَاهِ الْمَوْسُئَةِ وَالْإِحْبَاطِ.
- فقدان الشعور بالأمان الوظيفي فيما يتعلق بالمستقبل، ليتلاشى معه كل الحماسة للعمل.
- ضغط إدارة المدرسة على المُعَلِّمَاتِ بِفَرْضِ مَهْمَاتٍ إِضَافِيَّةٍ.

- عدم صرف الرواتب في الموعد المحدد أو المماثلة.
- عدم العدل في إعطاء الرواتب.
- قلة الحوافز المادية والمعنوية من قبل إدارة المدرسة.
- تحيز إدارة المدرسة لصالح الطلاب طمعاً في زيادة الدخل المادي وذلك على حساب مكانة المعلم.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. إسماعيل، عمار (2015). دور القيادة الأصيلة كمتغير وسيط في العلاقة بين الإخلاء بالعقد النفسية والتَّهَكُّمُ التنظيمي: دراسة تطبيقية، مجلة البحوث المالية والتجارية: جامعة بورسعيد - كلية التجارة، ع3، 104 - 160.
2. إمام، عبد الفتاح (1983م). مفهوم التَّهَكُّمُ عند كيركجور. دار الثقافة.
3. ريان، عادل، عبد الجليل، أماني، وعلي، نادية (2018). العلاقة بين التَّهَكُّمُ التنظيمي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية: دراسة تطبيقية، أعمال المؤتمر الدولي الثاني: إدارة المنظمات الصناعية والخدمية: الممارسات الحالية والتوجهات المستقبلية: جامعة جنوب الوادي - كلية التجارة، مج 1، الغردقة: جامعة جنوب الوادي - كلية التجارة، 478 - 508.
4. أبو زعيتر، هناء (2019). سلوك المواطنة التنظيمية ودورها في الحد من ظاهرة التَّهَكُّمُ التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية: دراسة حالة جامعة الأقصى، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. الجامعة الإسلامية. فلسطين.
5. عبد الجليل، أماني، ريان، عادل، وعلي، نادية (2019). دور إدراك العاملين لنمط القيادة الأخلاقية في العلاقة بين التَّهَكُّمُ التنظيمي وكل من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والاعتراب في العمل: دراسة تطبيقية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة أسيوط. أسيوط.
6. عبد الكريم، أحمد، و الروابدة، علي (2019) الشفافية ودورها في الحد من التَّهَكُّمُ التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت. المفرق.
7. العساف، صالح (2016). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض. دار الزهراء.
8. العطوي، عامر (2012). تفسير ظاهرة التَّهَكُّمُ التنظيمي في المنظمات من خلال الترابط البيئي لعمليات العقد النفسي والاحترام الداخلي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في معمل سمنت المثني. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية: جامعة القادسية - كلية الإدارة والاقتصاد، مج 14، ع 2: 48 - 8.
9. العطوي، عامر (2016). طبيعة وأسباب التَّهَكُّمُ التنظيمي بين الموظفين العراقيين: دراسة تجريبية حقلية باستخدام السيناريوهات. المجلة العربية للعلوم الإدارية: جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي، مج 23، ع2: 277-311.
10. القيسي، عبير، والدوري، زكريا (2018) أثر التَّهَكُّمُ التنظيمي في الأداء المنظمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في أمانة عمان الكبرى (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الاسراء الخاصة، عمان.
11. الكعبي، حميد (2017). دور الدعم التنظيمي المدرك في تقليل التَّهَكُّمُ التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في كلية الرافدين الجامعة. مجلة الإدارة والاقتصاد: الجامعة المستنصرية - كلية الإدارة والاقتصاد، س 40، ع 111: 162-175.
12. مزعل، محمد (2018). أثر التَّهَكُّمُ التنظيمي على رأس المال الاجتماعي بالمصارف العراقية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. مج 19، ع 2: 205 - 223.
13. مصطفى، أبوبكر (2020). إطار مقترح للعلاقات بين مهارات الذكاء العاطفي لدى المعلمين والمُعَلِّمَاتِ ومدركاتهم لسلوكيات الاستقواء والتَّهَكُّمُ التنظيمي وأثر ذلك على نيتهم لترك العمل: دراسة تطبيقية على المدارس الثانوية الفنية بمحافظة بني سويف، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية: ع(68): 57-7.
14. نجم، عبد الحكيم، الحديدى، إسلام، ومحمد، محمد (2016). العلاقة بين التَّهَكُّمُ التنظيمي والاعتراب الاجتماعي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بجامعة المنصورة، المجلة المصرية للدراسات التجارية: جامعة المنصورة - كلية التجارة، مج 40، ع 2: 183-213.

ثانياً: المرجع الاجنبية:

1. Anderrson, I., & Bateman, T.S. (1997). Cynicism in the work place: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18 (5): 449-470, [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(199709\)18:5%3C449::aid-job808%3E3.0.co;2-o](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(199709)18:5%3C449::aid-job808%3E3.0.co;2-o).
2. Andersson, L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49 (11): 1395-1418, <https://doi.org/10.1177/001872679604901102>.

3. Aslan, S. & Eren, S. (2014). The Effect of Cynicism and the Organizational Cynicism on Alienation. *The Clute Institute International Academic Conference*, PP:617-625.
4. Dean, J. W., Brandes, P., & Dhar-wadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2): 341-352.
5. Gündüz, Hasan Basri; Ömür & Yunus Emre. (2016). Supervision Anxiety as a Predictor for Organizational Cynicism in Teachers. *International Journal of Human Sciences*, 13(1): 1381-1401, <https://doi.org/10.14687/ijhs.v13i1.3626>.
6. Helvaci, Mehmet Akif; Kiliçoglu, Ali. (2018). The Relationship Between the Organizational Change Cynicism and Organizational Commitment of Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6(11):105-110, <https://doi.org/10.11114/jets.v6i11a.3806>.
7. -James, M. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school company. *Management Accounting Research*, 10 (4): 383-407.
8. Karadag, Engin; Kilicoglu, Gökhan & Yilmaz, Derya. (2014). Organizational Cynicism, School Culture, and Academic Achievement: The Study of Structural Equation Modeling. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14 (1): 102-113, <https://doi.org/10.12738/estp.2014.1.1640>.
9. Korkut, Ali; Aslan, Mahire. (2016). Organizational Cynicism Levels of Teachers in Secondary Schools in Turkey. Online Submission, *E-International Journal of Educational Research*, 7 (2), 91-112, <https://doi.org/10.19160/e-ijer.85338>.
10. Wilkerson, J. M. (2002). Organizational cynicism and its impact on human resources management. In G. R. Ferris, M. R. Buckley, & D. B. Fedor (Eds.), *Human resources management: Perspectives, context, functions, and outcomes* (pp. 532-546).
11. Yim, Joanne Sau-Ching & Moses, Priscilla. (2016). Work Factors and Teacher Satisfaction: The Mediating Effect of Cynicism toward Educational Change. *Issues in Educational Research*, 26 (4): 694-709.

ثالثاً: المراجع الإلكترونية:

1. جريدة العرب الاقتصادية الدولية. (2009). الرابط https://www.aleqt.com/2009/09/23/article_278441.html
2. رؤية المملكة 2030. (2016). الرابط
3. وزارة التعليم. (2019). الرابط <https://www.moe.gov.sa/ar/Pages/default.aspx>
4. وكالة الأنباء السعودية. (2013). <https://www.spa.gov.sa/report-viewer.php?id=1148851¬report=1>.



Organizational cynicism among private school teachers in the Qassim region from their point of view

Raghad Abdulaziz Abdulkarim Aldakhil
Faculty Education, Qassim University, KSA
AbdullahAljarbua@hotmail.com

Received : 14/7/2020 Revised : 25/8/2020 Accepted : 16/9/2020 DOI : <https://doi.org/10.31559/EPSP2021.9.2.10>

Abstract: The study aimed to identify the level of organizational cynicism among the teachers of private schools in the Qassim Educational Region from their point of view. And to inspect if there are any differences between the answers of the sample members due to the study variables (educational stage, years of experience). By using descriptive survey method. and using standard that create by (Brandes, 1998) and it has developed by (Dean et al, 1998) as a tool for data collection. It was applied to a simple random sample of 183 female teachers in private schools. The results concluded that the degree of organizational cynicism among teachers of private schools in the Qassim region from their point of view reached an intermediate level, and there are no differences between the sample of responses attributed to the educational stage, years of experience.

Keywords: Organizational satire; private schools; Al-Qassim region.

References:

1. 'bdaljlyl, Amany, Ryan, 'adl, W'ly, Nadyh .(2019) Dwr Edrak Al'amlyn Lnmt Alqyadh Alakhlqy Fy Al'laqh Byn Althkum Altnzomy Wkl Mn Slwkyat Al'ml Almdadh Llentajyh Walaghrab Fy Al'ml: Drash Tbyqyh (Rsalt Dktwrah Ghyr Mnshwrh). Jam't Asywt. Asywt.
2. 'bd Alkrym, Ahmd, W Alrwabdh, 'ly (2019) Alshfayh Wdwrha Fy Alhd Mn Althkum Altnzomy Lda Al'amlyn Fy Aljam'at Alardnyh Alkhash (Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh). Jam't Al Albyt. Almfrq.
3. Al'saf, Salh (2016). Almdkhl Ela Albhth Fy Al'lwm Alslwkyh. Alryad. Dar Alzhra'.
4. Al'twy, 'Eamr (2012). Tfsyr Zahrh Althkum Altnzomy Fy Almnzmat Mn Khlal Altrabt Albyny L'mlyat Al'qd Alnfsy Walahtram Aldakhly: Drash Thlylyh Lara' 'ynh Mn Al'amlyn Fy M'ml Smnt Almthna . Mjlt Alqadsyh Ll'elwm Aledaryh Walaqtsadyh: Jam't Alqadsyh - Klyt Aledarh Walaqtsad, Mj 14, 'E 2: 48 – 8.
5. Al'twy, 'amr (2016). Tby'eh Wasbab Althkum Altnzomy Byn Almwzfyfyn Al'raqyyn: Drash Tjrybyh Hqlyh Bastkhdam Alsnarywhat. Almjhl Al'rbyh Ll'lwm Aledaryh: Jam't Alkwyt - Mjls Alnshr Al'lmy, Mj 23,'2 : 277-311.
6. Emam, 'bd Alftah (1983m). Mfhwm Althkum 'nd Kyrkjwr. Dar Althqafh.
7. Esma'yl, 'mar (2015). Dwr Alqyadh Alasylyh Kmtghyr Wsyf Fy Al'laqh Byn Alekhla' Bal'eqd Alnfsyh Walthkum Altnzomy: Drash Tbyqyh, Mjlt Albhwth Almalyh Waltjaryh: Jam't Bwrs'yd - Klyt Altjarh, 'E3, 104 – 160.
8. Alk'by, Hmyd (2017). Dwr Ald'm Altnzomy Almdrk Fy Tqlyl Althkum Altnzomy: Drash Thlylyh Lara' 'ynh Mn Altdrysyyn Fy Klyt Alrafdyn Aljam'h. Mjlt Aledarh Walaqtsad: Aljam'h Almstnsryh - Klyt Aledarh Walaqtsad, S 40, ' 111 : 162-175.
9. Mstfa, Abwbkr (2020). Etar Mqtrh Ll'laqat Byn Mharat Aldka' Al'atfy Lda Alm'lmy Walmu'lmāt Wmdrkathm Lslwkyat Alastqwa' Walthkum Altnzomy Wathr Dlk 'la Nythm Ltrk Al'eml: Drash Tbyqyh 'la Almdars Althanwyh Alfnyh Bmhafzt Bny Swyf, Mjlt Klyt Altjarh Libhwth Al'lmyh: '(68): 7-57.
10. Mz'l, Mhmd (2018). Athr Althkum Altnzomy 'la Ras Almal Alajtma'y Balmsarf Al'raqyh. Mjlt Al'lwm Alaqtsadyh Waledaryh: Jam't Alswdan Ll'lwm Waltknwlwya. Mj 19, ' 2 : 205 – 223.

11. Njm, 'bdalhky, Alhdyda, Eslam, Wmhmd, Mhmd (2016). Al'laqh Byn Althkum Altnzomy Walaghrab Alajtma'y: Drash Ttbyqyh 'la A'da' Hy't Aldrys Wm'awnyhm Bjam't Almnswrh, Almjlh Almsryh Lldrasat Altjaryh: Jam't Almnswrh - Klyh Altjarh, Mj 40, ' 2 : 213-183.
12. Alqysy, 'byr, Waldwry, Zkrya (2018) Athr Althkum Altnzomy Fy Alada' Almzmy: Drash Thlylyh Lara' 'ynh Mn Al'amlyn Fy Amanh 'man Alkbra (Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh). Jam't Alasra' Alkhash, 'man.
13. Ryan, 'adl, 'bdaljlyl, Amany, W'ly, Nadyh (2018). Al'laqh Byn Althkum Altnzomy Wslwkyat Al'ml Almdadh Llentajyh: Drash Ttbyqyh, A'mal Alm'tmr Aldwly Althany: Edart Almzmat Alsna'eh Walkhdmyh: Almmarsat Alhalyh Waltwjhat Almstqbyh: Jam't Jnwb Alwady - Klyt Altjarh, Mj1 , Alghrdqh: Jam't Jnwb Alwady - Klyt Altjarh, 478 - 508.
14. Abw Z'ytr, Hna' (2019). Slwk Almwatnh Altnzomyh Wdwrha Fy Alhd Mn Zahrt Althkum Altnzomy Lda Al'amlyn Fy Aljam'at Alflstynyh: Drast Halt Jam't Alaqa, Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Klyt Alaqtsad Wal'lwm Aledaryh. Aljam'h Aleslamy. Flstyn.