



كلية الدراسات العليا
برنامج الإدارة التعليمية

واقع ممارسة الرياء الوظيفي وأسبابه لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر مديري المدارس

إعداد
عايد عيد الجندي

إشراف الدكتور
بلال يونس

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير في الإدارة التعليمية من كلية الدراسات العليا في جامعة الخليل، فلسطين.

2023م

إجازة الرسالة

واقع ممارسة الرياء الوظيفي وأسبابه لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة
نظر مديري المدارس

The reality of job hypocrisy and its causes among public school
teachers in Palestine from the point of view of school principals

إعداد

عايد عيد عبد القادر الجندي

إشراف الدكتور

بلال يونس مخامرة

نوقشت هذه الدراسة في يوم الأحد بتاريخ: 11 / 6 / 2023م وأُجيزت من لجنة
المناقشة التالية أسمائهم وتوافقهم:

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة

مشرفا ورئيسا

الدكتور بلال يونس

ممتحنا خارجيا

الدكتور محمد شاهين

ممتحنا داخليا

الدكتور صلاح الزرو

2023م - 1444هـ

الإقرار

إقرار

أقر أنا معد الرسالة، أنها قدمت إلى جامعة الخليل؛ للحصول على درجة الماجستير، حيث أنها نتيجة أبحاثي الخاصة، ما عدا ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة، أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل أي درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

التوقيع:.....

الاسم: عايد عيد عبد القادر الجندي

التاريخ: / / 2023م

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى روح والدتي التي علمتنا الصبر والتقاؤل والأمل، بالرغم من مرارة

الحياة وقسوتها، وأسأل الله لها الرحمة والمغفرة وأن يسكنها فسيح جناته.

إلى روح والدي الذي زرع فينا العزيمة والإصرار على تحدي الصعاب في متاهات الحياة، حتى

نصل إلى ما وصلنا إليه، وأسأل الله له الرحمة والمغفرة وأن يسكنه فسيح جناته.

إلى زوجتي ورفيقة دربي التي تحملتني، وكانت خير داعم ومساند لي.

إلى جميع أبنائي وإخوتي وأخواتي وأصدقائي

وإلى كل من تعاون معي وساهم في إتمام رسالتي وإخراجها لحيز الوجود.

شكر وتقدير

من لا يشكر الناس لا يشكر الله...

إن أول الشكر والثناء والحمد لله عز وجل الذي أنعم علي من جزييل فضله وعظيم عطاياه وكرمه،
وهداني إلى طريق العلم والمعرفة. وأتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى المشرف الدكتور
بلال مخامرة الذي لم يتوان في تقديم يد المساعدة والتوجيه طيلة فترة إعداد الدراسة، كما وأتوجه
بالشكر الجزيل إلى الأساتذة الذين أضافوا بصمتهم في هذه الدراسة لتحكيمهم الاستبانة، وإلى
أعضاء اللجنة، لتفضلهما بمناقشة هذه الرسالة، وإلى كل من ساندني ولو بكلمة في إتمام هذه
الرسالة ، وأسأل الله لهم التوفيق.

الباحث

عايد عيد الجندي

فهرست المحتويات

| الصفحة | المحتوى |
|-----------------------------------------------|--------------------------------|
| ب | إجازة الرسالة |
| ت | الإقرار |
| ث | الإهداء |
| ج | الشكر والتقدير |
| ح | فهرست المحتويات |
| د | فهرست الجداول |
| ر | فهرست الملاحق |
| ز | ملخص الدراسة |
| س | Abstract |
| الفصل الأول: الإطار العامة للدراسة | |
| 2 | المقدمة |
| 3 | مشكلة الدراسة |
| 4 | أسئلة الدراسة |
| 5 | الفرضيات |
| 6 | أهداف الدراسة |
| 6 | أهمية الدراسة |
| 7 | حدود الدراسة |
| 8 | تعريف مصطلحات الدراسة |
| الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة | |
| 10 | المقدمة |
| 10 | الرياء الوظيفي |
| 13 | أسباب الرياء الوظيفي |
| 15 | أنواع الرياء الوظيفي |
| 16 | أبعاد الرياء الوظيفي |
| 21 | أثر الرياء الوظيفي على المؤسسة |
| 23 | سبل التغلب على الرياء الوظيفي |

| | |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| 24 | الدراسات السابقة |
| 30 | التعقيب على الدراسات السابقة |
| الفصل الثالث: طريقة وإجراءات الدراسة | |
| 34 | مقدمة |
| 34 | منهج الدراسة |
| 34 | مجتمع الدراسة |
| 34 | عينة الدراسة |
| 36 | أداة الدراسة |
| 36 | صدق أداة الدراسة |
| 41 | ثبات أداة الاستبانة |
| 42 | فحص التوزيع الطبيعي للبيانات |
| 43 | إجراءات تطبيق الدراسة |
| 43 | أساليب المعالجة الإحصائية |
| الفصل الرابع: نتائج الدراسة | |
| 46 | المقدمة |
| 46 | النتائج المتعلقة بالإجابة عن سؤال الدراسة الأول ومناقشته |
| 52 | النتائج المتعلقة بالإجابة عن سؤال الدراسة الثاني ومناقشته |
| 54 | النتائج المتعلقة بالإجابة عن سؤال الدراسة الثالث ومناقشته |
| الفصل الخامس: النتائج والتوصيات | |
| 66 | المقدمة |
| 66 | مناقشة نتائج الدراسة |
| 74 | استنتاجات الدراسة |
| 75 | التوصيات العامة |
| 75 | دراسات مقترحة |
| المصادر والمراجع | |
| 77 | المصادر والمراجع العربية |
| 80 | المصادر والمراجع الأجنبية |

فهرست الجداول

| الرقم | عنوان الجدول | رقم الصفحة |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1 | خصائص عينة الدراسة الديمغرافية | 35 |
| 2 | صدق البناء (Construct Validity) لمجال التعامل مع المدير | 37 |
| 3 | صدق البناء (Construct Validity) لمجال الأنشطة والعمل | 38 |
| 4 | صدق البناء (Construct Validity) لمجال الجانب الاجتماعي | 39 |
| 5 | صدق البناء (Construct Validity) لمجال أسباب ممارسة الرياء الوظيفي | 40 |
| 6 | معامل الثبات كرونباخ-ألفا (Cronbach -Alpha) لمجالات أداة الدراسة | 41 |
| 7 | اختبار كولموغوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov Test) لمجالات أداة الدراسة | 42 |
| 8 | مفتاح التصحيح الخماسي | 44 |
| 9 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الرياء الوظيفي مرتبة تنازلياً | 46 |
| 10 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التعامل مع المدير، كأحد مجالات الرياء الوظيفي مرتبة تنازلياً. | 47 |
| 11 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الأنشطة والعمل، كأحد مجالات الرياء الوظيفي مرتبة تنازلياً. | 49 |
| 12 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الجانب الاجتماعي، كأحد مجالات الرياء الوظيفي مرتبة تنازلياً. | 51 |
| 13 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأسباب ممارسة الرياء الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس. | 53 |
| 14 | اختبار (ت) لإيجاد دلالة الفروق لدرجة ممارسة الرياء الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس. | 55 |
| 15 | اختبار (ت) لإيجاد دلالة الفروق لدرجة ممارسة الرياء الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. | 56 |
| 16 | المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة الرياء الوظيفي تعزى لمتغير جنس المدرسة | 57 |

| | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 57 | اختبار تحليل التباين الأحادي لدرجة ممارسة الرياء الوظيفي تبعا لمتغير جنس المدرسة. | 17 |
| 58 | اختبار (LCD-Post Hoc) لإيجاد الفروقات في استجابات أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير جنس المدرسة | 18 |
| 59 | المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة الرياء الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة | 19 |
| 59 | اختبار تحليل التباين الأحادي لدرجة ممارسة الرياء الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة | 20 |
| 60 | اختبار (LCD-Post Hoc) لإيجاد الفروقات في استجابات أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير سنوات الخبرة | 21 |
| 61 | المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة الرياء الوظيفي تبعا لمتغير المرحلة الدراسية | 22 |
| 61 | اختبار تحليل التباين الأحادي لدرجة ممارسة الرياء الوظيفي تبعا لمتغير المرحلة الدراسية. | 23 |
| 62 | اختبار (LCD-Post Hoc) لإيجاد الفروقات في استجابات أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير المرحلة الدراسية. | 24 |
| 63 | المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة الرياء الوظيفي تبعا لمتغير المديرية | 25 |
| 64 | اختبار تحليل التباين الأحادي لدرجة ممارسة الرياء الوظيفي تبعا لمتغير المديرية. | 26 |

فهرست الملاحق

| رقم الصفحة | اسم الملحق | الرقم |
|------------|---------------------------------|-------|
| 82 | أسماء المحكمين | 1 |
| 83 | أداة الاستبانة بصورتها الأولية | 2 |
| 86 | أداة الاستبانة بصورتها النهائية | 3 |

واقع ممارسة الرياء الوظيفي وأسبابه لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر مديري المدارس

إعداد: عايد الجندي

إشراف الدكتور : بلال يونس

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى ممارسة الرياء الوظيفي وأسبابه لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر مديري المدارس ، والتعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة ممارسة الرياء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر مديري المدارس والتي تعزى (للجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، جنس المدرسة، المرحلة الدراسية، المديرية). وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس في فلسطين البالغ عددهم (1878) مديرا ومديرة، حسب سجلات وزارة التربية والتعليم لعام 2022م. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة مكونة من جزأين، اشتمل الجزء الأول منها على الخصائص الديموغرافية، واشتمل الجزء الثاني على (43) فقرة. وتكونت عينة الدراسة من (346) مديرا ومديرة، وجرى التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة بالطرق الإحصائية الملائمة، وكشفت نتائج الدراسة أن درجة انتشار ظاهرة الرياء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر مديري المدارس، جاءت بدرجة كبيرة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود تباين بين المتوسطات الحسابية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، لدرجة ممارسة الرياء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر مديري المدارس بحسب اختلاف فئات متغير الجنس، المرحلة الدراسية، سنوات الخبرة، وجنس المدرسة. وأوصى الباحث بضرورة العمل على توفير بيئة مناسبة للعمل داخل المدارس، ومتابعة المعلمين بصورة مستمرة وعادلة.

الكلمات المفتاحية: الرياء الوظيفي، المدارس الحكومية.

The reality of job hypocrisy and its causes among public school teachers in Palestine from the point of view of school principals

by: Ayed al jondi

supervision: Dr Bilal Younes

Abstract

The study aimed to identify the level of hypocrisy and its causes among public school teachers in Palestine from the point of view of school principals, and to identify statistically significant differences in the degree of hypocrisy among public school teachers in Palestine from the point of view of school principals, which is attributed to (gender, years of experience, educational qualification, school gender, educational stage, directorate). The study population consisted of all (1878) school principals in Palestine, male and female principals, according to the records of the Ministry of Education for the year 2022 AD. To achieve the objectives of the study, the researcher developed a questionnaire consisting of two parts, the first part of which included demographic characteristics, and the second part included (43) items. The sample of the study consisted of (346) male and female principals, and the validity and reliability of the study tool was confirmed by appropriate statistical methods. There was a discrepancy between the arithmetic means, at the level ($\alpha \leq 0.05$), of the degree of job hypocrisy among public school teachers in Palestine from the point of view of school principals, according to the different categories of the variables of gender, academic stage, years of experience, and the gender of the school. The researcher recommended the need to work on providing a suitable environment for work within schools, and to follow up .on teachers in a continuous and fair manner

Keywords: job hypocrisy, government schools.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

❖ المقدمة

❖ مشكلة الدراسة وأسئلتها

❖ فرضيات الدراسة

❖ أهداف الدراسة

❖ أهمية الدراسة

❖ حدود الدراسة

❖ مصطلحات الدراسة

1.1 المقدمة:

يعتبر التعليم في كل زمان ومكان حجر الأساس لرقى المجتمع وتطوره، ولا يمكن للمجتمع أن يزدهر وينافس المجتمعات الأخرى إلا من خلال النهوض بالمعلم؛ لأنه أساس العملية التعليمية، وصانع الأجيال، ومنشئ العقول، وله الفضل الكبير في كل ما يتعلمه الفرد في المجتمع، ويساهم مساهمة كبيرة في تكوين شخصية الفرد، وتكوين معتقداته الأخلاقية والدينية والاجتماعية، ويساعده في تحقيق طموحاته وإبداعاته، ويرفع من شأنه عن طريق تعليمه، حيث قال الله عز وجل في محكم تنزيله: "يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ". (المجادلة، 11)

و يمارس الكثير من الموظفين في وزارة التربية والتعليم مهنة التعليم، وتعد هذه المهنة من

أهم المهن التي يشغلها الانسان وأشرف المهن؛ لأنها مهنة الأنبياء حيث بعثهم الله عز وجل ليعلموا الناس الحكمة والتنشئة السليمة التي تخدم المجتمع بكل جوانبه، قال تعالى: "هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ" (التوبة، 2). والمعلم يحمل رسالة الأنبياء في تعليم وتربية أبنائنا التربية السليمة الصحيحة، وتقع على عاتقه مسؤولية كبيرة في تأدية رسالته، ويجب عليه أن يتصف بدرجة عالية من الأخلاق، وأن يخشى الله في عمله وألا يعتبر عمله مجرد وظيفة رسمية، بل هي أمانة يجب عليه أن يؤديها بإتقان وصدق وإخلاص، وأن يبتعد قدر الإمكان عن الرياء في عمله، لأن ظاهرة الرياء أصبحت منتشرة في العديد من المؤسسات وأخذت تلقي بظلالها على الجوانب الوظيفية والبيئة الاجتماعية، مما يؤثر سلبا في فعالية المؤسسة التي تنتشر فيها ظاهرة الرياء في العمل (شبيلي، 2020).

وقد بينت العديد من الدراسات وجود هذه الظاهرة وانتشارها في المؤسسات المختلفة، حيث أكدت العبسي (2020) في دراستها أن آفة النفاق آفة خطيرة على المؤسسات، وتتنامى بشكل كبير في معظم المؤسسات في العالم، وطالبت بالعمل على تضمينها في أنشطة التنمية المهنية للمعلمين والقيام ببرامج توعية خاصة تساعد المعلمين على اكتساب الاتجاهات والقيم الإيجابية، القائمة على الصدق والمساواة والإخلاص في العمل داخل المؤسسات التربوية وخارجها، بعيد عن النفاق والرياء

وكذلك فقد أشارت دراسة الحياي وآل ياسين (2014) إلى أن النفاق الإداري من المواضيع الشائكة في معظم المؤسسات، وبينت أن الحد من هذه الظاهرة يواجه بالعديد من التحديات، وطالبت بوضع ضوابط إدارية وقانونية تحد وتضبط العلاقات بين الموظفين ورؤسائهم.

ومن خلال عمل الباحث في الميدان التربوي، ومشاهدته للكثير من السلوكيات التي تشير إلى وجود ظاهرة الرياء داخل المدارس، قام بهذه الدراسة من أجل الكشف عن مدى وجود هذه الظاهرة، وتناول في هذه الدراسة مفهوم الرياء، وأسبابه، وأبعاده، وأنواعه، وأثاره على المؤسسات التربوية، وسبل التغلب عليه.

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها

نظرا لوجود ظاهرة الرياء والوظيفي وتأثيرها السلبي على الأداء، وانتشار هذه الظاهرة في الكثير من المؤسسات، شكّل ذلك تهديدا للقيم الأخلاقية والاجتماعية في العديد من المجتمعات (شبيلي، 2020)، ونظرا لأن المؤسسات التربوية والتعليمية تسعى

لغرس القيم الأخلاقية التي يتوجب على الإنسان التمسك بها في عمله وفي تعامله مع الآخرين. جاءت هذه الدراسة التي تحاول التعرف على مفهوم الرياء الوظيفي في المدارس، وأسبابه من وجهة نظر مديري مدارس في فلسطين. وذلك من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما واقع ممارسة الرياء الوظيفي وأسبابه لدى معلمي المدارس

الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس في فلسطين؟

وللإجابة عن سؤال الدراسة الرئيسي، ينبغي الإجابة عن الأسئلة

الفرعية الآتية:

1- ما درجة ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من

وجهة نظر مديري المدارس؟

2- ما أسباب ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من

وجهة نظر مديري المدارس؟

3- هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من

قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس تعزى

لمتغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، جنس المدرسة، سنوات الخبرة، المرحلة

الدراسية، والمحافظة؟

3.1 فرضيات الدراسة

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم تحويل السؤال الثالث إلى الفرضيات التالية:

- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس، تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس، تعزى لمتغير المؤهل العلمي .
- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس، تعزى لمتغير جنس المدرسة.
- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس ، تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس، تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.

- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس، تعزى لمتغير المحافظة.

4.1 أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف إلى واقع ممارسة الرياء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس.
- التعرف إلى أسباب ممارسة الرياء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس.
- التعرف إلى فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس، والتي تعزى للجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة الدراسية، جنس المدرسة، المحافظة.

5.1 أهمية الدراسة

نظرا لانتشار ظاهرة الرياء الوظيفي في العديد من المؤسسات، والتي تعتبر من الظواهر الخطيرة التي تهدد القيم الأخلاقية للمؤسسة، والخطر الذي تشكله على المؤسسة وقدرتها على تحقيق أهدافها. ونظرا لقلّة الدراسات التي ركزت على هذه الظاهرة ومحاربتها في المؤسسات التربوية والتعليمية، جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على مدى

انتشار هذه الظاهرة في المدارس الفلسطينية والتعرف على أسبابها داخل المؤسسات التربوية، ونأمل من هذه الدراسة، فتح المجال أمام الباحثين للتوسع في مثل هذه الدراسات؛ لمحاربة هذه الظاهرة والحد منها. وتقديم بيانات للمختصين ومتخذي القرار، عن مدى انتشار هذه الظاهرة وأسبابها، وطرق التغلب عليها لما لها من تأثيرات سلبية على قيم المدرسة والمجتمع.

6.1 حدود الدراسة

تم إجراء هذه الدراسة في نطاق الحدود التالية:

الحد الموضوعي: اقتصرت هذه الدراسة على معرفة واقع الرياء الوظيفي وأسبابه، عند معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية وجهة نظر مديري المدارس في المحافظات الشمالية.

الحد البشري: تم تطبيق هذه الدراسة على مديري ومديرات المدارس الفلسطينية والبالغ عددهم (1927) مديرا ومديرة.

الحد الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2022 / 2023.

الحد المكاني: تم تطبيق هذه الدراسة على المدارس الحكومية في فلسطين.

7.1 تعريف مصطلحات الدراسة

الرياء: القيام بأداء الأعمال الجيدة مع تعمّد إظهارها للنّاس ليحمده عليها ويُعجبوا بها، والقصد من الرّياء تعظيم النّاس للشخص أو الرغبة في إعجابهم به أو رهبةً من النّاس وخوفاً منهم (عمايرة، 2021).

الرياء الوظيفي: هو أن يظهر الفرد السلوكيات الجيدة في العمل ويبطن خلاف ذلك، ويعمل على مخادعة الإدارة وموالاتة المنافسين، وهو شكل من أشكال الفساد الإداري الذي يؤثّر على كفاءة المنظمة وفاعليتها والمسار الوظيفي للعاملين فيها. (البغدادى، 2016).

الرياء الوظيفي: هو تصرف فردي يقوم به العاملون ، ليظهروا من خلاله أنهم أفضل من غيرهم من خلال ممارسة حالات التملق والنفاق والخداع داخل المنظمة من أجل الحصول على مكاسب مادية ومعنوية، ناتجة عن حب لذة الحمد والثناء والمدح أو الفرار من الذم والتوبيخ أو الطمع فيما أيدي الآخرين. (شعلان، 2014)

ويعرفه الباحث إجرائياً: يشير سلوك الرياء الوظيفي إلى إظهار المعلم السلوك الجيد في مدرسته، ويخفي دوافع هذا السلوك؛ لتحقيق رغبة معينة، وهو الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الرياء الوظيفي الذي تم تطويره.

المدارس الحكومية: هي أي مدرسة تديرها وزارة التربية والتعليم، أو أي مؤسسة حكومية أخرى، تشرف عليها وزارة التربية والتعليم. (وزارة التربية والتعليم، 2022)

الفصل الثاني

❖ الإطار النظري

❖ الدراسات السابقة

2.1 المقدمة

تناول الباحث خلال هذا الفصل عرضاً تفصيلياً حول موضوع الرياء الوظيفي من حيث مفهومه، وأسبابه، وأنواعه، وأبعاده، وآثاره على المؤسسات التربوية، وسبل التغلب عليه. واشتمل هذا الفصل أيضاً على أهم الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الرياء، وتعقيب الباحث على هذه الدراسات.

2.2 أولاً: الرياء الوظيفي

وجد الرياء عند البشر منذ القدم، وأشار إليه القرآن الكريم في أكثر من موضع، حيث قال الله عز وجل: "وَالَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ رِئَاءَ النَّاسِ" النساء (38). وقال أيضاً: "إِنَّ الْمُنَافِقِينَ يُخَادِعُونَ اللَّهَ وَهُوَ خَادِعُهُمْ وَإِذَا قَامُوا إِلَى الصَّلَاةِ قَامُوا كُسَالَى يُرَاءُونَ النَّاسَ" النساء (142).

ولدى البحث في معنى كلمة الرياء أشار الأصفهاني إلى أنه: "هو حب المحمودة على الفعل الحسن". وقيل أيضاً: "الرياء طلاء رقيق يخفض سوءات البعض، وأنه خفي لا يدركه كل إنسان بسهولة" (الهالبي 1988).

والرياء لغة: مأخوذة من الفعل راءى، ويقال راءى فلان الناس يرأئهم مراعاة ورياء أي نفاقاً، وقيل راءى الناس أي نفاق وأظهر أمامهم خلاف ما هو عليه. (ابن منظور، 690هـ)

والرياء اصطلاحاً: القيام بأداء الأعمال مع تعمد إظهارها للناس ليحمدوه عليها ويُعجبوا بها، والقصد من الرّياء تعظيم النّاس أو الرغبة في إعجابهم به أو رهبةً من النّاس وخوفاً منه (عمارة، 2021). وقيل أيضاً هو إطلاع الشخص للناس على ما يصدر منه من الصالحات؛ طلباً للمنزلة والمكانة عندهم أو طمعاً في دنياهم (نوح، 2013).

الرياء الوظيفي: هو أن يظهر الفرد السلوكيات الجيدة في العمل ويبطن خلاف ذلك، ويعمل على مخادعة الإدارة وموالاتة المنافسين، وهو شكل من أشكال الفساد الإداري الذي يؤثّر على كفاءة المنظمة وفعاليتها والمسار الوظيفي للعاملين فيها. (البغدادى، 2016).

الرياء الوظيفي: هو تصرف فردي يقوم به العاملون ، ليظهروا من خلاله أنهم أفضل من غيرهم من خلال ممارسة حالات التملق والنفاق والخداع داخل المنظمة من أجل الحصول على مكاسب مادية ومعنوية، ناتجة عن حب لذة الحمد والثناء والمدح أو الفرار من الذم والتوبيخ أو الطمع فيما أيدي الآخرين. (شعلان، 2014)

ومن هنا يمكننا تعريف الرياء الوظيفي على أنه تصرفات يقوم بها الفرد داخل المؤسسة التي يعمل بها، يظهر من خلالها السلوكيات الجيدة في عمله، ويبطن خلاف ذلك من خلال ممارسة النفاق أو التملق من أجل الحصول على منفعة شخصية، أو لفت انتباه الآخرين من أجل إعجابهم والحصول على مدحهم.

إن هذه الظاهرة لا ترتبط بفترة تاريخية معينة أو بمنطقة معينة، إلا أنها تعتبر من الممارسات الخارجة عن القيم الأخلاقية والاجتماعية التي يؤمن بها الشخص، وخصوصا الذي يعمل داخل مؤسسة تربوية والذي يتوجب عليه أن يتحلى بالقيم الإيجابية، وأن يكون قدوة في سلوكه وتعامله مع زملائه، واعتبرها شتا (2013) انحرافا عن الأنماط السلوكية السائدة في المجتمع، فهذا السلوك مقرونا بهدف معين يتمثل بتحقيق المصلحة الشخصية، على حساب المصلحة العامة. واعتبرها البغدادي (2016) ظاهرة من الأمراض الاجتماعية المزمنة، وأنها تمثل انحرافا خطيرا في سلوك الفرد مؤكدا على أنها ظاهرة قديمة وليست حديثة، وأنها مرفوضة من قبل الديانات السماوية الثلاث، وبين اشتيوي (2016) أن الرياء محبط للعمل إلا أنه يعتبر من أفضل الطرق التي يسلكها المرئي، لإخفاء حقيقته وعدم اكتشاف أمره، وليتمكن من القيام بالأعمال التي يرغب بها لتحقيق مصالحه.

وفي النظر إلى المؤسسات التعليمية، أوضحت بعض الدراسات تنامي هذه الظاهرة في المدارس ولدى المعلمين والمديرين، وأشارت لنمو هذا السلوك بين المعلمين في المدارس. (عباينة، 2008) فواجب المعلم أن يزرع في نفوس طلبته حب العلم والمعرفة، وحب الوطن والانتماء إليه، فهو صاحب رسالة سامية، بعيدة عن النفاق والرياء وما يصاحبها من أنماط سلوكية غير مرغوبة، ويتوجب على المعلم ألا ينسى هذه المكانة المرموقة التي يتحلى بها في المجتمع، وأن يدرك قيمة عمله، وأن يبتعد عن سلوك الرياء قدر الإمكان لما له من آثار سلبية على هذه المكانة وعلى علاقته بزملائه داخل المدرسة، فهذا السلوك وإن حدث سيؤدي إلى إلحاق الضرر بالمؤسسة من خلال عدم وجود ثقة وتعاون بين الزملاء (العنزي، 2021).

3.2 أسباب الرياء الوظيفي

أشارت العديد من المصادر لتنامي هذه الظاهرة في المؤسسات المختلفة، وأن هناك العديد من الأسباب التي تدفع لممارسة هذا السلوك، ويسعى للحصول على الحمد أو الفرار من الذم أو الطمع في الحصول على ما في أيدي الآخرين، ولهذا تجده يلجا لهذا السلوك للحصول على ما يريد. (الهاللي، 1988)

وإن انتشار الحقد والحسد بين الموظفين يدفعهم لممارسة هذا السلوك؛ عندما يحاول كل فرد داخل المؤسسة الحصول على مكاسب شخصية من خلال التقرب إلى المسؤول. حيث يعتقد البعض أن القرب من المدير وتقوية العلاقة به تجعله صاحب نفوذ داخل هذه المؤسسة. (البغدادي، 2016) وقد أن سلوك مدير المؤسسة قد يساعد في انتشار هذه الظاهرة من خلال الرغبة في الحصول على التمجيد والمدح من قبل الموظفين، بغض النظر عن مقاصد الموظفين. (الحيالي وآل ياسين، 2014)

وتحدث العديد من الباحثين عن الأسباب التي تدفع لممارسة هذا السلوك ومن أهمها: المنشأة الأولى للفرد، حيث ينشأ الفرد في بيئة تمارس هذا السلوك، وهذا ما يظهر في ممارسات بعض الأسر في عرض بعض الممارسات الخارجة عن المألوف من أجل لفت الأنظار، وهذا ينعكس على سلوك أفرادها مما يساهم في تعزيز ونشر هذه الظاهرة، وتطرق أيضا إلى أن الرغبة في المنصب والحصول على بعض المكاسب، وحب المدح والثناء وإظهار الذات كلها أسباب تساهم في نشر هذه الظاهرة بشكل كبير. (نوح، 2013،

ويستنتج الباحث من خلال الاطلاع على العديد من الدراسات، أن أهم الأسباب التي دفعت إلى ظهور هذه الظاهرة وانتشارها تتمثل في:

1- الابتعاد عن القيم الدينية والأخلاقية، فالإنسان الملتزم دينياً وصاحب الأخلاق يرفض ممارسة الخداع والتملق والتقرب إلى المسؤول؛ لأنه يدرك بأن الدين الإسلامي حرم هذه الظاهرة لما فيها من ضرر للمصلحة العامة، وأنها باب من أبواب الشرك حيث قال الرسول- صلى الله عليه وسلم-: "إن أخوف ما أخاف عليكم الشرك الأصغر، قالوا وما الشرك الأصغر يا رسول الله؟ قال: الرياء" (نوح، 2013).

2- سلوك بعض مديري المؤسسات، حيث يرى الباحث أن مدير المؤسسة قد يسهم في انتشار هذه الظاهرة؛ من خلال الاستجابة الإيجابية لأسلوب المدح والتثناء والإطراء المقدم له من قبل الموظفين على كل عمل يقوم به، فعليه محاسبتهم إن وافقوه على خطأ أو سايره من باب النفاق، وهذا ما أكد عليه الرسول- صلى الله عليه وسلم- عندما أمر الصحابة أن يحثوا بوجه المادحين التراب (الحيالي وآل ياسين، 2014)

3- رغبة الموظف في تحقيق المكاسب الشخصية، حيث يعمل بعض الموظفين للتقرب من المسؤول من أجل لفت الأنظار لإشباع غريزة الحمد والتثناء من خلال التظاهر أمام الناس بإعجابهم بهذا المسؤول، وبما يصدر عنه من أعمال.

4- ممارسة بعض المديرين للتسلط، وذلك من خلال ممارسة الرقابة الزائدة أو التحكم في سلوك الموظفين داخل المؤسسة، فأى مخالفة لأوامر المدير تضع الموظف في مأزق، وبالتالي يضطر الموظف لممارسة هذا السلوك هرباً من العقوبة وطلباً للشواب (شبيلي، 2020).

- 5- التنافس الشديد داخل المؤسسة، ويعتبر هذا التنافس من الأسباب التي تدفع البعض إلى ممارسة النفاق، حيث يسعى كل موظف في هذه المؤسسة لإثبات نفسه فيحاول التظاهر بالأعمال وجذب انتباه المسؤولين، وقد يضطر لتشويه صورة الآخرين من أجل التقليل من شأنهم والتخلص من منافستهم له.
- 6- السياسة العامة للمؤسسة وخصوصاً تلك المؤسسات التي لا توفر فيها قوانين أو ضوابط محددة للحصول على الترقية أو الحوافز، وعدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب مما يسهم في ظهور سلوك النفاق.
- 7- ضعف المهارة والخبرة عند بعض الموظفين، فمن أهم الأسباب التي تدفع بعض الموظفين لممارسة الرياء، هو إخفاء إخفاقاتهم في القيام بالعمل المطلوب، مما يجعلهم يلجؤون لسلوك الرياء؛ من أجل تغطية هذا الإخفاق (المعماري، 2020).

4.2 أنواع الرياء الوظيفي

أشار عديد من الباحثين إلى أنواع متعددة عن الرياء والوظيفي (الجندي، 2021) و(شعلان، 2014). وقام الباحث بناء على هذه المصادر، بتقسيم الرياء الوظيفي إلى نوعين هما:

أولاً: الرياء بالقول (اللفظي)، ويقصد به كلمات المدح والثناء والاطراء، واستحسان كل تصرف يقوم به المسؤول دون تقييمها؛ لتأييد الصالح منها ومحاولة رفض السيء، من باب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر (الحيالي، وآل ياسين، 2014). ويكون ذلك من خلال استخدام الألفاظ التي يرغب المسؤول سماعها، والعمل على مجادلة الرؤساء وإظهار قدرتهم على المحاوراة من خلال حفظ بعض المعلومات التي تتعلق بمجال العمل؛ لإبهار رؤسائهم وأخذ الانطباعات

الإيجابية عنهم، وهذا ما حذر منه الكثيرين، حيث ذكر القحطاني (1999) نقلا عن (ابن ماجه) قول ابن مسعود: "لا تتعلموا العلم لثلاث: لتماروا به السفهاء، وتجادلوا به العلماء، ولتصرفوا به وجوه الناس إليكم، وابتغوا بقولكم ما عند الله، فإنه يدوم ويبقى وينفذ ما سواه". ومن أبرز المظاهر السلوكية لهذا النوع كما ذكر زين وآخرون (Zin,et al, 2010) أن يقوم الموظف بإبداء موافقته على جميع ما يصدر عن المسؤولين من قرارات وآراء سواء كانت متعلقة بالعمل أو غيره، والثناء على إنجازات وصفات رئيسه والمبالغة في ذلك وإظهار الاحترام المبالغ فيه.

ثانيا: الرياء بالعمل (العملي)، هو القيام بالأعمال والتصرفات المؤيدة والمؤكدة لمواقف المسؤول وإن كانت خطأ أو غير مقنعة دون مراجعة وتمحيص (الحيالي وآل ياسين، 2014)، ويكون ذلك من خلال ممارسة بعض السلوكيات العملية؛ من أجل إرضاء المسؤولين كالقيام بأي عمل يطلب منه مهما كان دون مناقشة، والتقرب من المسؤول بالهدايا والزيارات الاجتماعية المبالغة، مع الاهتمام بكافة تفاصيل حياة المسؤول، وفي حال تواجد المسؤول يحرص الموظف على القيام بعمله بكل دقة وإخلاص ليس حبا وإخلاصا فعليا للعمل؛ بل لأجل تعظيمه ومدحه (القحطاني، 1999).

5.2 أبعاد الرياء الوظيفي

أشار الكثير من الباحثين والكتّاب إلى مجموعة من الأبعاد المتعلقة بالرياء الوظيفي، (العنزي والعجمي، 2021) و(شعلان، 2014). ويرى الباحث أن أهم هذه الأبعاد تتمثل في:

1- النفاق الأخلاقي: تلعب الأخلاق دورا كبيرا في ضبط سلوكيات الفرد،

وتعتبر من الجوانب المهمة في حياة الإنسان ولا سيما أننا نعيش في مجتمع إسلامي يقوم بالأساس على الأخلاق الحسنة، والتي يتوجب على الإنسان المسلم التحلي بها. ويعرف الكبير (2016) الأخلاق على أنها مجموعة من الصفات السلوكية المشروعة التي يتسم بها الشخص المسلم (الموظف)، والتي لها تأثير واضح على السلوك العام والخاص، المحققة للخير، والممانعة للشر، المناصرة للحق، والمناهضة للباطل، الداعمة للعدل والإحسان، والرافضة للظلم والطغيان في المجتمع، وذلك ضمن قواعد ومعايير محددة تعمل على ضبط هذا السلوك. وقيل أنها "مجموعة من المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني التي يتم تحديدها لضبط حياة الانسان، وتحديد علاقاته بغيره على نحو يحقق الغاية من الوجود في هذا العالم على أكمل وجه". (ياغي، 2012) فيتوجب على الموظف في المؤسسة أن يلتزم بأخلاقيات المهنة، ويتوجب على المنظمة العمل على تحديد معايير أخلاقية واضحة للمؤسسة من شأنها التأثير في السلوكيات الحسنة، وتساهم في الحفاظ على النسيج الأخلاقي بما ينعكس إيجابا على أداء المؤسسة، والابتعاد قدر الإمكان عن النفاق الأخلاقي الذي يشكل خطرا كبيرا على المؤسسة (الجندي، 2021).

2- النفاق الاجتماعي: يعيش الإنسان بطبعه ضمن مجتمع تحكمه

العادات والتقاليد، ويتوجب على هذا الإنسان الحفاظ على قيم هذا المجتمع، وأن يكون عنصرا فعالا فيه، فالنفاق الاجتماعي من أقصر وأسهل الطرق للوصول للغايات وتحقيق الأهداف كما يرى ذلك اشتيوي (2016) ، حيث عرّف النفاق الاجتماعي على أنه "التملق للآخرين بالمدح والثناء من أجل الحصول على مغنم دنيوي، أو وظيفة أو التقرب من مسؤول رفيع، فالمنافق ليس له شخصية واضحة المعالم؛ إذ تتقلب هذه الشخصية

وتتلون حسب الوقائع والأحداث، فلا يجعل له نهجا ثابتا ولا موقفا واضحا"، فكما أشرنا سابقا على أن الرياء هو إظهار شيء معين والهدف الحقيقي يكون مخفيا، فالنفاق الاجتماعي يظهر عندما تصبح العلاقة التي تربط أبناء المجتمع علاقة مزيفة ومبنية على المصالح (Zangeneh,2010)، وقد نهى الإسلام عن هذا السلوك قال أمير المؤمنين عمر بن الخطاب- رضي الله عنه- : من ولي من أمر المسلمين شيئا فولى رجلا لمودة أو قرابة بينهما فقد خان الله ورسوله والمسلمين. العبسي (2020) نقلا عن الكط (2013). وفي حال انتشار هذا السلوك في المجتمع فإنه يصبح عاجزا عن تحقيق أهدافه وتأدية رسالته الإنسانية في التعاطف والتراحم والتواصل والتي تعتبر الأساس الذي يقوم عليه رفعة هذا المجتمع وتقدمه، والمدرسة كمؤسسة اجتماعية قد تتعرض لهذه الانماط السلوكية في ممارسات بعض المديرين والمعلمين، فنجد أن البعض يمارس هذا السلوك في المدرسة (عباينة، 2008).

واستنتج الباحث من خلال اطلاعه على بعض المصادر، أن هناك العديد من صور النفاق الاجتماعي داخل المؤسسات التربوية، والتي تتجلى في إظهار المحبة والاهتمام والمدح الزائد بالمسؤول، والتقرب لهم بالهدايا، والحرص على المشاركة في المناسبة الاجتماعية، والتي يراها من أكثر مظاهر النفاق الاجتماعي انتشارا في المجتمع. (اشتيوي، 2016)

3- **النفاق الإداري:** ويقصد به إظهار الحقيقة الكامنة في الموظف نفسه، خلافا لمعتقداته ومبادئه وقيمه التي يؤمن بها لتقبل كل ما يقوله العوامل (Alawamleh,2013). ويرى العنزي (2021) أن النفاق الإداري هو عبارة

عن ممارسة أقوال وأفعال وارتداء الأئففة المناسبة. بحسب ما تقتضيه المصلحة أو لحدث معين.

ينتشر سلوك النفاق الإداري بداخل العديد من المؤسسات بأنواعه المختلفة اللفظية والعملية، ويمارس من العديد من الأشخاص الذين يتقنون هذا البعد ويمتلكون مهارات وقدرات عالية على ممارسة هذا السلوك العوامل (Alawamleh،2013). وهذه الظاهرة تعتبر من أهم المعوقات التي تعيق عمل المؤسسة، وتحول دون تحقيق أهدافها، وتترك العديد من الآثار السلبية داخل المؤسسة، وهذا البعد يشتمل على العديد من أنماط السلوك التي تؤثر أيضا على حياة الموظفين في المؤسسة، سواء كانت عملية أو لفظية، حيث يقوم بعض الموظفين باستخدام أفضل عبارات والمدح والاطراء للمسؤولين والتودد لهم، والعمل على موافقتهم بأي عمل يقومون به بغض النظر عن وجهة نظره، ويحرص على القيام بأي عمل يطلب منه، ويحرص على الظهور بالكفاءة والإخلاص أمام المسؤول، ويقوم البعض أيضا بالتباهي والتفاخر بأي عمل يقوم به، وقد يصل ذلك إلى القيام بأعمال وتقديم خدمات شخصية للمسؤول؛ لكسب وده ولضمان التأثير عليه لاتخاذ القرارات لصالح الموظف. (عباينة، 2008)

4- التملق الوظيفي: عرّفه الكعبي (2019) نقلا عن جونزورريتمان (1973) بأنه سلوك يقدم عليه الفرد للتأثير على الآخر ذي الصفات الإيجابية العليا والجذابة، أو سلوكا استراتيجيا يخطط له ويديره الفرد بشكل مسبق لإحداث تأثير على الشخص المستهدف، ونقل الكعبي (2019) أيضا عن ليبرت وبارون نيل (1977) بأنه تقدير التقييم الإيجابي المطلوب للآخر، على أمل الحصول على بعض الامتيازات الإيجابية منه.

وقد بين كارنيجي (2001) أن التملق عبارة عن المدح وهو إخبار الانسان الآخر بما يظنه عن نفسه، وأن هناك فرق بين الثناء والتملق، وهو فرق بسيط، فالأول يكون صادقاً ويأتي من القلب، والثاني غير صادق ويأتي من طرف اللسان، مؤكداً على أن التملق وعلى المدى الطويل قد يضر بصاحبه.

ونقلت شعلان (2014) عن مقاتل (2010) أن التملق الوظيفي ينقسم إلى

نوعين هما:

1- التملق الوظيفي الحميد: وهذا النوع من التملق الوظيفي يسعى الشخص خلاله للحصول على مصلحة أو منفعة شخصية، وذلك من خلال التقرب للمسؤول عن الطريق المدح والثناء، أو تقديم الهدايا دون إلحاق الضرر بالآخرين.

2- التملق الوظيفي الخبيث: وهذا التملق يكون من خلال التقرب للمسؤول من أجل إلحاق الأذى بالآخرين، والعمل على تحريض المسؤول ضدهم، وتشويه صورتهم من أجل أن يبقى هو المفضل والمقرب عند هذا المسؤول.

ويخلص الباحث أن التملق الوظيفي هو عبارة عن ممارسة بعض السلوكيات يكون لها دوافع وأسباب معينة، سواء للحصول على منفعة شخصية أو إلحاق الأذى بالآخرين، ويرى أنه يتوجب على الموظف العمل بمهنية عالية، ولا سيما في المؤسسات التربوية والتعليمية، وأن يلتزم بكل السلوكيات الإيجابية التي تعكس صدق ما يقدمونه من معلومات، وما يظهرونه من أنماط سلوكية أمام الطلبة، فلا يحق للموظف أن يمارس أي سلوك ينافي القيم الإيجابية من أجل أن يحقق مصالحه الشخصية، فكيف إذا مارسها من أجل إلحاق الأذى بزميله.

6.2 أثر الرياء الوظيفي على المؤسسة

يعتبر الرياء الوظيفي داخل المؤسسات التربوية من أخطر أنواع الممارسات السلوكية السيئة التي قد يمارسها الموظف؛ لأن لكل مهنة قواعدها الأخلاقية التي يتوجب الالتزام بها من قبل جميع العاملين فيها، وأخلاقيات مهنة التعليم من أهم محددات سلوك الموظف؛ لأنها تشكل رقابة ذاتية داخلية لديه، وتكون مرجعية يسترشد بها في عمله (أبو علية، 2015). حيث تهدف هذه المؤسسات إلى التربية السليمة في تنشئة الأجيال القادرة على قيادة المجتمعات (شبيلي، 2020). فممارسة بعض هذه الأنماط السلوكية مخالفا لأخلاقيات المهنة القائمة على مجموعة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد، وتجعله يميز بين الحلال والحرام والصواب والخطأ، والجيد والسيئ. (الكبير، 2016).

يرى العواملة (Alawamleh, 2013) أن ممارسة سلوك الرياء يترك العديد من الآثار السلبية داخل المؤسسة، تتمثل في: تضليل المديرين وجعل القرارات والسلوكيات خاطئة، عدم الالتزام الوظيفي وانخفاض الروح المعنوية للموظفين بسبب شعورهم بالظلم وعدم المساواة، ترك الأفراد المؤهلين للمؤسسة والانتقال إلى مؤسسات أخرى، خلق بيئة تنظيمية تتسم بالتوتر والصراع، انخفاض إنتاجية الموظفين بسبب انخفاض الروح المعنوية لديهم، انخفاض الكفاءة الإنتاجية والفعالية التنظيمية للمؤسسة، وفقدان الموظف المنافق احترامه لنفسه وللآخرين.

ومن أهم الآثار الناتجة عن ممارسة سلوك الرياء الوظيفي داخل المؤسسة كما ذكرها الحيايالي وآل ياسين (2014) نقلا عن بدارنة (2005): أن هذا السلوك يؤدي إلى

انتشار الكذب، وخلق حالة من الارتباط الشخصي في المؤسسة، ويعني ذلك أن الموظف يربط عمله بالمسؤول، فما أن يرحل هذا المسؤول تتغير القواعد وتتبدل الأمور. ومن الآثار السلبية أيضا، كثرة الأخطاء والخسائر بسبب التصرفات الخاطئة والسيئة الصادرة من المسؤولين والتي يتم تأييدها من قبل بعض الموظفين الذين يعرفون أن هذا خطأ ولا يصارحون المسؤول به. وكذلك الاهتمام بالأمور الشكلية من أجل المباهاة والتحايل على المسؤول، من خلال إظهار الانتماء المبالغ فيه للمسؤول والمؤسسة. وهذا يؤدي إلى اختلال معايير تقييم الموظف من قبل المسؤول، فالموظف المنافق يسعى جاهدا لكسب رضى المسؤول وبالتالي ينعكس هذا الرضى على التقييم وإن قل عمله وانتاجه، فيتم ظلم بعض الزملاء الأكثر أداءً بسبب ممارسة هذا السلوك، وكذلك سوء إسناد المهام والمسؤوليات إلى من لا يستحقها.

ويرى أجالداي (Agalday,2022) أن النفاق الوظيفي يؤثر سلبا على ثقة الموظف بالمؤسسة وهذا ما أكده حداديان وآخرون (Hadadian,et al, 2016) بأن ممارسة هذا السلوك داخل المؤسسة يجعل معظم الموظفين يفقدون ثقتهم بالمؤسسة بسبب التناقضات بين الأقوال والأفعال وخداع المسؤولين بذلك. ويمكن تبيان أثر ذلك في المؤسسة من خلال: تدمير النسيج الاجتماعي ما بين الزملاء داخل المؤسسة، وقد يتعداه إلى خارج المؤسسة أيضا (الجندي،2021)، بالإضافة لضعف انتماء الموظفين لمهنتهم ولمؤسستهم، وصعوبة وصول الرجل المناسب للمكان المناسب، انتشار النظرة السلبية للتعليم وللمؤسسات التربوية (المعماري،2020؛ البغدادي، 2016).

7.2 سبل التغلب على الرياء الوظيفي

من خلال الاطلاع على بعض المصادر والمراجع، رأى الباحث العديد من الأساليب والوسائل التي يمكن من خلالها التغلب على الرياء الوظيفي ولخصها الباحث كما يلي:

1- تعزيز القيم الدينية والأخلاقية داخل المؤسسات، وحث الموظفين على ضرورة الالتزام بأخلاقيات العمل، فالمؤسسات التربوية تحمل رسالة تربوية، تهدف لتنشئة الأجيال تنشئة سليمة قائمة على القيم الإيجابية المتماشية مع الدين الإسلامي، والذي يعتبر أهم مصدر للأخلاق والقيم، ويدعو إلى أفضل أشكال التعاون بين الموظفين (حلبية، 2010). فالأخلاق هي التي تتحكم في سلوك في الأفراد، فلا تستطيع أي مؤسسة تحقيق رسالتها إذا لم يكن هناك وازع ديني وأخلاقي عند معظم الموظفين (الشاعر، 2017).

2- وجود معايير واضحة للتعين والترقية في المؤسسة يتوجب الالتزام بها، فيجب أن تستند عمليات التعيين والترقية على أسس ومعايير واضحة تركز على الكفاءة، مما يمنع الأشخاص الذين يتقنون ممارسة الرياء الوظيفي من الترقية اعتمادا على هذا السلوك (الشهري، 2012).

3- تطوير وتقييم السياسة العامة للمؤسسة دوريا، وذلك من خلال تفعيل نظام الحوافز، وآلية تقديمها؛ لأن الحوافز إن حسن توظيفها تؤثر تأثيرا إيجابيا على أداء العاملين، وتعمل على إيجاد روح التنافس الفردي والجماعي، وتعمل على تنمية التعاون بين الموظفين (البغدادي، 2016).

8.2 الدراسات السابقة

تناول هذا المحور عرضاً للدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، وقام

الباحث بعرض هذه الدراسات من الأحدث إلى الأقدم، وكانت على النحو التالي:

دراسة العنزى والعجمي (2021) والتي هدفت التعرف إلى مدى انتشار ظاهرة النفاق الوظيفي بين معلمي المدارس الابتدائية بدولة الكويت من وجهة نظر مديري المدارس، حيث تم تطبيق الدراسة على مديري المدارس الابتدائية، وتكونت عينة الدراسة من (139) مديراً ومديرة، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة الاستبانة لجمع البيانات المطلوبة، وأظهرت نتائج هذه الدراسة انتشار ظاهرة النفاق الوظيفي بين معلمي المدارس الابتدائية بدرجة متوسطة في جميع المجالات، وأوصت الدراسة بضرورة توعية معلمي المدارس لخطر انتشار ظاهرة النفاق الوظيفي.

دراسة الجندي (2021) والتي هدفت التعرف إلى درجة انتشار ظاهرة النفاق الوظيفي في المدارس، وطرق التغلب عليه من وجهة نظر مديري المدارس في مديرية تربية الزرقاء الأولى، وتكون مجتمع الدراسة من كافة مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية الزرقاء الأولى والبالغ عددهم (148) مديراً ومديرة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، حيث تم اختيار خمس عشرة مدرسة بأسلوب المعاينة القصدية لإجراء المقابلة، وتم تطوير استبانة احتوت مجال النفاق بالقول ومجال النفاق بالعمل، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن درجة انتشار ظاهرة النفاق الوظيفي في المدارس لدى المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في مديرية تربية الزرقاء الأولى جاءت بدرجة

متوسطة على المجالين القول والفعل، وأوصت الباحثة بضرورة زيادة الاهتمام بعملية اختيار المعلمين الأكفاء والمتحلين بالأخلاق الحسنة، وزيادة الاهتمام بصقل خبرات ومهارات المعلمين وتوعيتهم من خلال عقد دورات وورش عمل.

دراسة جايك (Cayak,2021) والتي هدفت إلى فحص الدور الوسيط للنفاق الوظيفي في العلاقة بين الصمت الوظيفي والشائعات التنظيمية في المؤسسات التعليمية، حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (323) معلما ومعلمة يعملون في المدارس الحكومية في منطقة كارتال في إسطنبول، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وأداة الاستبانة، ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث، أن الصمت التنظيمي يؤثر إيجابا على الشائعات التنظيمية وبالتالي يعمل على زيادة النفاق التنظيمي داخل المؤسسة، ومن أهم التوصيات التي أوصى بها الباحث، ضرورة تبني النزاهة التنظيمية للحد من النفاق التنظيمي، وضرورة إنشاء هيكل تنظيمي شفاف من قبل مديري المدارس لتقليل السلوكيات المناقفة.

أما دراسة كيلي أوغلو (Kilicoglu,2021) والتي سعت إلى فحص دور الشرعية التنظيمية والقيادة الأخلاقية في النفاق التنظيمي، حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (574) معلما ومعلمة يعملون في المدارس الحكومية الابتدائية والثانوية في منطقة اسكيشير في تركيا، مستخدمين المنهج الوصفي الارتباطي، من خلال تطبيق أداة الاستبانة، ومن أهم النتائج التي توصل لها الباحثان أن الشرعية التنظيمية والقيادة الأخلاقية لها تأثيرا كبيرا وعكسيا على النفاق التنظيمي، وأن النفاق التنظيمي له تأثيرات كبيرة مباشرة وغير مباشرة على النتائج المتعلقة بالعمل، وأوصى الباحثان بضرورة أن

يتمتع القائد بالنزاهة، والعمل على أساس الصدق واحترام مبادئ المدرسة وقيمتها وفقا للمعايير التي تدير المدرسة عليها.

دراسة العبسي (2020)، والتي هدفت إلى الكشف عن درجة ممارسة معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة لسلوك النفاق الاجتماعي في مدارسهم، وتكون مجتمع الدراسة من (2901) معلما ومعلمة، منهم (548) ذكور و (2303) إناث وتم اختيار عينة مكونة من (288) معلما ومعلمة بالطريقة الطبقية العشوائية، واستخدم الباحث المنهج المسحي الارتباطي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة يمارسون سلوكيات لا تتطابق فيها أقوالهم مع أفعالهم، ولا تتصف بالحد المقبول من النزاهة في أثناء ممارستهم لمسؤولياتهم في المدارس، وتشير النتائج أيضا إلى أن درجة ممارسة المعلمين لسلوك النفاق الاجتماعي في مدارسهم كانت كبيرة. وأوصت الباحثة إلى تضمين فعاليات التنمية المهنية للمعلمين ببرامج توعية تساعد على اكتساب الاتجاهات والقيم الإيجابية القائمة على الصدق والمساواة والإخلاص في العمل داخل المؤسسة التربوية وخارجها.

دراسة المعماري (2020) والتي هدفت إلى تشخيص مدى انتشار ظاهرة النفاق الوظيفي في المنظمات المبحوثة (منظمات تربوية وصحية) ، ومعرفة أسبابها وتأثيرها في بعض السلوكيات غير المرغوب فيها في المنظمة، وبلغ عدد أفراد عينة البحث (459) موظف وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من العاملين في عدة منظمات في محافظة نينوى، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وأظهرت النتائج أن ظاهرة النفاق الوظيفي ظاهرة منتشرة بشكل كبير،

وأن معظم الموظفين يتهمون أقرانهم بممارسة النفاق، وأن النفاق له تأثير كبير على بعض أنماط السلوك غير المرغوب فيها في المنظمة، وقد قدم الباحث مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساعد في الحد من هذه الظاهرة ومن أهمها ضرورة غرس القيم الدينية في حس الفرد ووجدانه وعقله وضميره.

دراسة الكعبي (2019) والتي هدفت التعرف إلى سلوك التملق وعلاقته بالأمن الاجتماعي لدى موظفي جامعة القادسية، وقد بلغ عدد أفراد عينة البحث (100) موظف وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من كلية العلوم وكلية الآداب وكلية التربية في الجامعة، واستخدم الباحث الأسلوب الوصفي المسحي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن سلوك التملق الوظيفي لدى موظفي الجامعة كان بدرجة متوسطة، وذلك بسبب الضغوط المهنية والإدارية وقلة المكافآت التي يحصلون عليها في السنة، وكذلك بغية الحصول على بعض الامتيازات البسيطة داخل المؤسسة ، وأوصى الباحث بضرورة توجيه المراكز الإرشادية في الجامعة، ذات الارتباط المباشر مع الموظفين؛ لتشخيص هذا الخلل الذي يؤدي إلى استخدام الموظفين لهذه الأساليب.

دراسة يونس وآخرون (Younus,et,al,2019) والتي هدفت إلى معرفة مدى تأثير النفاق الإداري على اضطراب سير عمل المنظمة ومعرفة العوامل الكامنة وراء هذا النوع من السلوك، حيث تكون مجتمع الدراسة من أفراد يعملون في منظمات مختلفة في مجلس التعاون الخليجي، وتم اختيار عينة عشوائية بلغ عددها (79) ممن يعملون في مختلف القطاعات وفي مختلف المناصب الإدارية والفنية والأكاديمية ومن كلا الجنسين، واستخدم الباحث منهج المسح التحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة التي

وزعت على (57) فردا من كلا الجنسين وكذلك استخدام أداة المقابلة التي طبقت على (22) فردا من كلا الجنسين. وأظهرت النتائج أن النفاق الإداري له تأثير كبير على اضطراب المنظمة وأن وجود إدارة غير فاعلة أو سوء الإدارة يؤدي إلى تدني قيم العمل الإداري ويساهم في انتشار ظاهرة النفاق الإداري، وأوصى الباحثون بأهمية وجود نظام تقييم ورقابة إدارية لاستقطاب موظفين أكفاء، وفقا لمعايير العمل ومتطلبات الإدارة والمؤهلات المناسبة والمهارات.

دراسة الحياي وآل ياسين (2014) والتي هدفت إلى تحديد أسباب النفاق التنظيمي لدى الأفراد العاملين في المنظمات التي جرت عليها الدراسة والظروف المشجعة لهذا السلوك، وقد شملت عينة الدراسة على عينة من القادة بلغ عددها (22) وعينة من الأفراد العاملين وبلغ عددهم (120)، وتتوع مجتمع الدراسة من عدة منظمات متباينة (كلية، مصرف، مدرسة) واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي من خلال استخدام أداة الاستبانة. وأظهرت النتائج اتفاق القيادة الإدارية على وجود النفاق في منظماتهم ولكن بنسب متفاوتة. وأظهرت النتائج أيضا من خلال إجابات الأفراد العاملين أنهم يطيعون مديريهم ويوافقونهم على كل شيء ويعملون جاهدين لإرضائهم على أمل الحصول على مميزات منهم.

دراسة شعلان (2014)، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى انتشار الرياء الوظيفي ومدى انعكاسه على النجاح الاستراتيجي للمنظمات، وقد تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (43) فردا وهم يشكلون نسبة 42% من مجتمع البحث البالغ عددهم (101) فردا من أقسام الكليات في جامعة الكوفة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي

التحليلي، وأظهرت النتائج أن الرياء الوظيفي مفهوم غامض لكنه تطبيق محسوس لدى العديد من العاملين، وهو يمثل آفة خطيرة يمكن أن تسبب انعكاسات سلبية على النجاح الاستراتيجي للمنظمات، وأن أبعاد الرياء الوظيفي الأكثر تمثيلاهي: النفاق الوظيفي والتلق الوظيفي والخداع الوظيفي، وأوصى الباحث بضرورة العمل على تهيئة الظروف المناسبة والمناخ الإيجابي للعمل، ومتابعة العاملين بصورة مستمرة وعدم السماح لهم بالتدخل في شؤون زملائهم الآخرين.

دراسة العوامل (Alawamleh,2013) والتي هدفت إلى تشخيص سلوك النفاق الوظيفي في جامعة البلقاء من وجهة نظر الموظفين، ومدى تأثيره على كفاءة وفاعلية التنظيم والتخطيط والتطوير والمسار الوظيفي للموظف. حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (229) من العاملين والعاملات في جامعة البلقاء مستخدما المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث أن ظاهرة النفاق ظاهرة منتشرة، وهي شكل من أشكال الإدارة الفاسدة التي تؤثر على فعالية وكفاءة الجامعة والمسار الوظيفي للموظفين، وأوصى الباحث بضرورة استخدام العدالة التنظيمية لمعالجة هذه الظاهرة، وبذل كافة الجهود التي تخلق الوعي بهذه الظاهرة ومكافحتها واعتبار ممارستها جنحة إدارية يتم المحاسبة عليها.

دراسة عباينة (2008)، والتي هدفت التعرف إلى سلوك النفاق التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بأنماط القيادة لدى مديري التربية والتعليم واقتراح آليات لخفض هذا السلوك، وقد اشتملت عينة الدراسة على (261) مديرا ومديرة، مثلوا ما نسبته (25%) من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (1042) واستخدم

الباحث الأسلوب الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة لسلوك النفاق التنظيمي كانت متوسطة. وأوصت الباحثة تضمين البرامج التدريبية برامج توعية خاصة تساعد المديرين على اكتساب الاتجاهات والقيم الإيجابية القائمة على الصدق والمساواة والإخلاص في العمل داخل المؤسسات التربوية وخارجها، ونبذ القيم والعادات السلبية التي تنقص من حقوق الآخرين.

9.2 التعقيب على الدراسات السابقة

لقد أسهمت الدراسات السابقة في إثراء معلومات الباحث حول ظاهرة الرياء الوظيفي، كما أنها أسهمت في تحديد مشكلة الدراسة وتطوير أدواتها واختيار منهجها، وفيما يلي مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث:

الهدف: هدفت معظم الدراسات السابقة إلى تبيان أثر العلاقة بين ظاهرة الرياء الوظيفي وعلاقته ببعض، مثل دراسة عباينة (2008) التي هدفت إلى التعرف على سلوك النفاق التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بأنماط القيادة لدى مديري التربية والتعليم ، ودراسة الكعبي (2019) التي هدفت للتعرف إلى سلوك التملق وعلاقته بالأمن الاجتماعي، بينما دراسة جاياك (Cayak,2021) قامت بفحص الدور الوسيط للنفاق الوظيفي في العلاقة بين الصمت الوظيفي والشائعات التنظيمية في المؤسسات التعليمية، أما دراسة كيلبي أوغلو (Kilicoglu,2021) فقد سعت إلى فحص دور الشرعية التنظيمية والقيادة الأخلاقية في النفاق التنظيمي، كذلك هدفت دراسة العوامل (2013) إلى تشخيص سلوك النفاق الوظيفي في جامعة البلقاء من

وجهة نظر الموظفين، ومدى تأثيره على كفاءة وفاعلية التنظيم والتخطيط والتطوير والمسار الوظيفي للموظف.

وما سبق يشير إلى اختلاف معظم الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث الهدف فالدراسة الحالية تهدف التعرف إلى مستوى ممارسة الرياء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية وأسبابه من وجهة نظر مديري المدارس ، بينما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (العبيسي، 2020) والتي هدفت التعرف إلى درجة ممارسة النفاق الاجتماعي لدى معلمي المدارس، واتفقت مع دراسة العنزى والعجمي (2021) التي هدفت للتعرف إلى مدى انتشار ظاهرة النفاق الوظيفي بين معلمي المدارس الابتدائية بدولة الكويت من وجهة نظر مديري المدارس. واتفقت أيضا من حيث الهدف مع دراسة الجندي (2021) والتي هدفت إلى معرفة درجة انتشار ظاهرة النفاق الوظيفي في المدارس، وطرق التغلب عليه من وجهة نظر مديري المدارس في مديرية تربية الزرقاء الأولى.

المنهج: لقد استندت بعض الدراسات على الأسلوب المدمج بشقيه الكمي والنوعي في دراسة الرياء الوظيفي مثل دراسة يونس وآخرون (Younus,et,al,2019) و(الجندي،2021). بينما استخدمت معظم الدراسات السابقة الأسلوب الكمي في دراسة ظاهرة الرياء الوظيفي مثل دراسة (شعلان،2014) و(الحيالي وآل ياسين، 2014) واتفقت الدراسة الحالية مع هذه الدراسات.

الأداة: استخدمت بعض الدراسات أدواتي الاستبانة والمقابلة لجمع البيانات مثل دراسة يونس وآخرون (Younus,et,al,2019) ودراسة (الجندي، 2021).

بينما استخدمت معظم الدراسات السابقة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، مثل دراسة (شعلان، 2014) و (العبي، 2020) و (الكعبي، 2019). وقد اتفقت الدراسة الحالية مع هذه الدراسات.

المجتمع: وفيما يخص مجتمع الدراسة، فقدت تباين المجتمع في الدراسات السابقة، فبعض الدراسات طبقت على أساتذة الجامعات كما في دراسة (شعلان، 2014) و (الكعبي، 2019)، ومنها ما طبق على افراد يعملون في منظمات مختلفة كدراسة (يونس وآخرون (Younus,et,al,2019) أو معلمي مدارس كدراسة (العبي، 2020)، بينما تستهدف الدراسة الحالية مديري المدارس، وهذا يتشابه مع دراسة الجندي، (2021) والتي استهدفت مديري المدارس في مديرية تربية الزرقاء.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة للبحث في تحديد مستوى الرياء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية وأسبابه من وجهة نظر مديري ومديرات هذه المدارس، موضحةً موضوع الرياء الوظيفي من حيث مفهومه، وأسبابه، وأنواعه، وأبعاده، وآثاره على المؤسسات التربوية، وسبل التغلب عليه وهو موضوع لم يسبق للباحثين معالجته في فلسطين على حد علم الباحث، مما يفتح الباب أمام الباحثين لأجراء مزيد من الدراسات حول هذا الموضوع وربطه بمجالات أخرى، وما يميز هذه الدراسة أيضا هو مجتمعها فهي تناولت موضوع الرياء الوظيفي في المدارس لقلّة عدد الدراسات في هذا المجتمع.

الفصل الثالث

- ❖ مقدمة
- ❖ منهج الدراسة
- ❖ مجتمع الدراسة
- ❖ عينة الدراسة
- ❖ أداة الدراسة
- ❖ صدق أداة الدراسة
- ❖ ثبات أداة الدراسة
- ❖ إجراءات تطبيق الدراسة
- ❖ أساليب المعالجة الإحصائية

1.3 مقدمة

تناول الباحث خلال هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، أداة الدراسة، صدق وثبات أداة الدراسة، كما يتضمن ملخصاً لإجراءات الدراسة، والطرق الإحصائية التي تم اعتمادها في تحليل البيانات.

2.3 منهج الدراسة

بناء على طبيعة البيانات والمعلومات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام أسلوب المنهج الوصفي التحليلي، لمعرفة واقع ممارسة الرياء الوظيفي وأسبابه لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر مديري المدارس.

3.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من مديري المدارس الحكومية الفلسطينية، البالغ عددهم (1878) مديراً ومديرة، حسب سجلات وزارة التربية والتعليم لعام (2022)،.

4.3 عينة الدراسة

تم أخذ عينة عشوائية بسيطة بلع قوامها (346) مديراً ومديرة، موزعين على المحافظات الشمالية في فلسطين، بنسبة (18%) من أفراد مجتمع الدراسة، وتم توزيع الأداة على جميع أفراد الدراسة الكترونياً عبر البريد الإلكتروني، ويعود اختيار الباحث لهذا النوع من العينات للأسباب الآتية:

- عدم توفر معلومات كافية عن مجتمع الدراسة من أسماء وقوائم بعناوين البريد الإلكتروني لإرسال الاستبانة الإلكترونيّة عبرها.

- سرعة الحصول على النتائج في أقل وقت خلافاً للطرق والأساليب الأخرى.
- من خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة، وجد أن معظمها تستخدم العينة العشوائية البسيطة في دراستها لجمع البيانات، مثل دراسة المعماري (2020)، دراسة الكعبي (2019)، دراسة يونس وآخرون (2019)، جاياك (2021)، كيلي أوغلو (2021)، دراسة شعلان (2014)، ودراسة العواملة (2013).

وفيما يلي توضيح لخصائص العينة بحسب متغيرات الدراسة الديمغرافية:

جدول 1.3: خصائص عينة الدراسة الديمغرافية.

| المتغير | الفئات | التكرار | النسبة |
|------------------|-------------------|---------|--------|
| الجنس | ذكر | 180 | 52% |
| | انثى | 166 | 48% |
| سنوات الخبرة | اقل من 5 سنوات | 67 | 19.40% |
| | من 5 الى 10 سنوات | 81 | 23.40% |
| | أكثر من 10 سنوات | 198 | 57.20% |
| المؤهل العلمي | بكالوريوس | 266 | 76.90% |
| | ماجستير فأعلى | 80 | 23.10% |
| المرحلة الدراسية | مرحلة اساسي دنيا | 102 | 29.50% |
| | مرحلة اساسي عليا | 128 | 37.00% |
| | مرحلة ثانوية | 116 | 33.50% |
| المحافظة | اريجا | 10 | 2.90% |
| | الخليل | 93 | 26.80% |
| | القدس | 30 | 8.70% |
| | بيت لحم | 22 | 6.40% |
| | نابلس | 47 | 13.60% |
| | جنين | 37 | 10.70% |
| | رام الله والبيرة | 32 | 9.20% |
| | سلفيت | 10 | 2.90% |

| | | |
|--------------|-----|--------|
| طوباس | 20 | 5.80% |
| طولكرم | 11 | 3.20% |
| قلقيلية | 34 | 9.80% |
| مدرسة ذكور | 157 | 45.40% |
| مدرسة اناث | 121 | 35.00% |
| مدرسة مختلطة | 68 | 19.70% |

5.3 أداة الدراسة

بعد الاطلاع على الدراسات والأدبيات السابقة، ذات الصلة بموضوع الدراسة، مثل: (الجندي، 2021) و(العنزي، 2021) و(المعماري، 2020) طور الباحث أداة الاستبانة لقياس أهداف الدراسة، وتم عرض الاستبانة بصورتها الأولية (ملحق 2) على المحكمين وذوي الخبرة لمعرفة نقاط القوة والضعف في الصياغة، ثم تعديل الأداة بناء على ملاحظتهم. (ملحق 1)

وقد تكونت الاستبانة بصورتها النهائية (ملحق 3) من قسمين، اشتمل القسم الأول على الخصائص الديمغرافية (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة الدراسية، جنس المدرسة، مديرية التربية). واشتمل القسم الثاني على (43) فقرة موزعة على أربعة مجالات رئيسية هي: مجال التعامل مع المدير، مجال الأنشطة والعمل، مجال الجانب الاجتماعي، مجال أسباب ممارسة الرياء الوظيفي. حددت أوزانها حسب سلم ليكرت الخماسي من (1-5)، وتم توزيعها إلكترونياً على عينة الدراسة.

6.3 صدق أداة الدراسة

بعد إعداد أداة الدراسة بصورتها الأولية (ملحق 2) قام الباحث بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص والبالغ عددهم (10)

محكمين؛(ملحق 1) من أجل التحقق من الصدق الظاهري والتحقق من مدى فعاليتها في قياس ما وضعت لقياسه (داوود،2011). وبعد تعليق المحكمين عليها وإضافة تعديلاتهم واقتراحاتهم التي تتعلق في تعديل صياغة بعض الفقرات وإضافة بعضها أو الحذف، قام الباحث بإخراج الأداة بصورتها النهائية (ملحق 3) بعد إضافة التعديلات، وبذلك تكون الأداة أكثر دقة ومصداقيه لقياس ما يراد قياسه بشهادة المحكمين.

ولقياس صدق بناء أداة الاستبانة، تم حساب معاملات صدق البناء (Construct Validity) لكل مجال من مجالات الأداة. وكانت على النحو التالي:

1.6.3 صدق البناء (Construct Validity) للمجال الأول "التعامل مع المدير"

جرى التحقق من صدق البناء للمجال الأول (التعامل مع المدير) بحساب معامل الارتباط بين متوسط كل فقرة من فقرات المجال مع المتوسط الكلي لهذا المجال، وفحص مستوى دلالاته، عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، كما هو موضح في الجدول (2.3):

جدول 2.3: صدق البناء (Construct Validity) لمجال التعامل مع المدير.

| الرقم | الفقرة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة الاحصائية |
|-------|------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------|
| 1 | يظهر المعلم إعجابه بأي موقف يصدر عن المدير. | 0.767 | 0.000 |
| 2 | يوافق المعلم المدير في كل ما يقوله بغض النظر عن وجهة نظره. | 0.692 | 0.000 |
| 3 | يخاطب المعلم مدير المدرسة بألقاب تثير استحسانه. | 0.736 | 0.000 |
| 4 | يبالغ المعلم في إظهار احترامه الكبير للمدير. | 0.731 | 0.000 |
| 5 | يدافع المعلم عن أي قرار يصدر من المدير. | 0.886 | 0.000 |
| 6 | ينفذ المعلم كل ما يطلبه المدير دون نقاش. | 0.619 | 0.000 |
| 7 | يستغل المعلم أي فرصة للجلوس مع المدير والتحدث معه. | 0.786 | 0.000 |

| | | | |
|-------|-------|-------------------------------------------------------|----|
| 0.000 | 0.667 | يجامل المعلم مدير المدرسة بغض النظر عن سلوكه. | 8 |
| 0.000 | 0.683 | يدافع المعلم عن المدير بغض النظر عن صحة سلوكه. | 9 |
| 0.000 | 0.681 | يتجنب المعلم الإشارة الصريحة للمدير بأنه على خطأ. | 10 |
| 0.000 | 0.666 | يحرص المعلم على الظهور بالكفاءة والإخلاص أمام المدير. | 11 |

يتضح من الجدول (2.3) أن معاملات ارتباط فقرات مجال التعامل مع المدير مع الدرجة الكلية للمجال، دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). وكذلك لكافة فقرات المجال، إذ تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.619-0.886)، وهذا يدل أن فقرات المجال الأول تتمتع بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي.

2.6.3 صدق البناء (Construct Validity) للمجال الثاني "الأنشطة والعمل"

تم التحقق من صدق البناء للمجال الثاني الأنشطة والعمل، من خلال حساب معامل الارتباط بين متوسط كل فقرة من فقرات المجال الثاني مع المتوسط الحسابي لهذا المجال، وفحص مستوى الدلالة عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، وكانت نتيجة ذلك وفق الجدول (3.3) الآتي:

جدول 3.3: صدق البناء (Construct Validity) لمجال الأنشطة والعمل.

| الرقم | الفقرة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة الاحصائية |
|-------|---------------------------------------------------------|----------------|-------------------------|
| 1 | تبدو لغة (الأنا) طاغية على حديث المعلم. | 0.863 | 0.003 |
| 2 | يتفاخر المعلم ويتباهى بأي عمل يقوم به. | 0.795 | 0.000 |
| 3 | هناك تناقض بين قول المعلم وأفعاله. | 0.836 | 0.000 |
| 4 | يبالغ المعلم في نشر أعماله على صفحات التواصل الاجتماعي. | 0.731 | 0.001 |

| | | | |
|-------|-------|----|-----------------------------------------------------------------------------|
| 0.000 | 0.786 | 5 | يبالغ المعلم في إظهار حرصه وإخلاصه لعمله. |
| 0.001 | 0.819 | 6 | يعمل المعلم جاهدا لجذب انتباه المدير والزملاء داخل المدرسة لأي عمل يقوم به. |
| 0.005 | 0.616 | 7 | يعمل المعلم جاهدا لتبرير أخطائه مهما كانت. |
| 0.001 | 0.767 | 8 | يحرص المعلم على القيام بالأنشطة التي يحبها المدير. |
| 0.000 | 0.883 | 9 | يحرص المعلم على القيام بأي عمل يطلبه المدير. |
| 0.000 | 0.881 | 10 | يسعى المعلم إلى رضا مدير المدرسة بأي عمل يقوم به. |

يبين جدول (3.3) أن معاملات ارتباط فقرات مجال الأنشطة والعمل بالدرجة الكلية للمجال، دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) للفقرات كافة، إذ تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.616-0.883)، وهذا يدل أن فقرات المجال الثاني تتمتع بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي.

3.6.3 صدق البناء (Construct Validity) للمجال الثالث " الجانب الاجتماعي "

جرى التحقق من صدق البناء لمجال الجانب الاجتماعي بحساب معامل الارتباط بين متوسط كل فقرة من فقرات هذا المجال مع المتوسط الكلي لهذا المجال واختبار مستوى الدلالة عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، وكانت نتيجة ذلك كما هو مبين في الجدول (4.3) الآتي:

جدول 4.3: صدق البناء (Construct Validity) لمجال الجانب الاجتماعي

| الرقم | الفقرة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة الاحصائية |
|-------|-----------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------|
| 1 | يحرص المعلم على التقرب من المدير بالزيارات الاجتماعية. | 0.554 | 0.000 |
| 2 | يغتتم الفرصة لتقديم الهدايا للمدير. | 0.679 | 0.000 |
| 3 | يكثر المعلم من الاتصالات الهاتفية بحجة الاستفسار والسؤال. | 0.736 | 0.000 |
| 4 | يشعر المعلم بالغيرة أثناء مدح المدير لزملائه. | 0.531 | 0.000 |
| 5 | يحاول المعلم الظهور عن بقية الزملاء في أي نشاط تقوم به المدرسة. | 0.682 | 0.000 |

| | | | |
|-------|-------|------------------------------------------------------------------------------|----|
| 0.000 | 0.618 | يشعر المعلم بالفرح عند إخفاق زميله بعمله. | 6 |
| 0.000 | 0.731 | يستخدم المعلم أسلوب الغيبة لإثارة الكره بين بعض الزملاء والمدير. | 7 |
| 0.000 | 0.706 | يمارس المعلم سياسة الغاية تبرر الوسيلة في تعامله داخل المدرسة. | 8 |
| 0.000 | 0.812 | يعزز المعلم آراء المعلمين التي تتفق وتدعم رأي المدير. | 9 |
| 0.000 | 0.741 | يعتمد المعلم في تعامله مع زملائه حسب علاقتهم بالمدير. | 10 |
| 0.000 | 0.783 | يميل المعلم لتأييد المعلمين الآخرين الداعمين للمدير في أي صراع داخل المدرسة. | 11 |

يتضح من خلال جدول (4.3) أن معاملات ارتباط مجال الجانب الاجتماعي بالدرجة الكلية للمجال، دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للفقرات كافة، إذ تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.531-0.812)، وهذا يدل أن فقرات المجال الثالث تتمتع بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي.

4.6.3 صدق البناء (Construct Validity) للمجال الرابع " أسباب

ممارسة الرياء الوظيفي"

تم التحقق من صدق البناء لمجال أسباب ممارسة الرياء الوظيفي بحساب معامل الارتباط بين متوسط كل فقرة من فقرات المجال مع المتوسط الكلي لهذا المجال، واختبار مستوى الدلالة عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، وكانت نتيجة هذه الطريقة كما هو مبين في الجدول (5.3) الآتي:

جدول 5.3: صدق البناء (Construct Validity) لمجال أسباب ممارسة الرياء الوظيفي.

| الرقم | الفقرة | معامل | مستوى الدلالة |
|-------|------------------------------------------------|-------|---------------|
| 1 | يلجأ المعلم لممارسة الرياء لضعف شخصيته. | 0.733 | 0.000 |
| 2 | يمارس المعلم الرياء لضعف أدائه. | 0.677 | 0.000 |
| 3 | يقدم المعلم مصالحه الشخصية على المصلحة العامة. | 0.541 | 0.000 |

| | | | |
|-------|-------|----------------------------------------------------------------|----|
| 0.000 | 0.835 | يمارس المعلم الرياء للتقرب من المدير. | 4 |
| 0.000 | 0.793 | يُمنح المعلم الثقة الزائدة من قبل المدير لأنه يمدحه باستمرار. | 5 |
| 0.000 | 0.602 | يُجبر بعض المعلمين على ممارسة الرياء من أجل الحفاظ على | 6 |
| 0.000 | 0.673 | يضطر المعلم لممارسة الرياء بسبب ثقافة التسلط التي يمارسها بعض | 7 |
| 0.000 | 0.701 | يعتقد المعلم أنه لا يمكن الحصول على حقوقه الوظيفية إلا من خلال | 8 |
| 0.000 | 0.631 | يشعر المعلم بأن السياسة العامة للوزارة هي من تجبره على ممارسة | 9 |
| 0.000 | 0.712 | يمارس المعلم الرياء لبعده عن القيم الدينية والأخلاقية. | 10 |
| 0.000 | 0.841 | يلجأ المعلم لممارسة الرياء بسبب الحقد والكره بينه وبين بعض | 11 |

يوضح جدول (5.3) أن معاملات ارتباط فقرات مجال أسباب ممارسة الرياء الوظيفي بالدرجة الكلية للمجال، دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للفقرات كافة، إذ تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.541-0.841)، وهذا يدل أن فقرات المحور الرابع تتمتع بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي.

7.3 ثبات أداة الاستبانة

للتحقق من ثبات الاستبيان تم حساب معامل الثبات كرونباخ-ألفا (Cronbach-Alpha) باعتباره مؤشراً على التجانس الداخلي (Consistency)، وبلغت قيمة معامل الثبات لجميع فقرات الاستبيان (0.978)، كما تم حساب معامل كرونباخ-ألفا بين كل مجال من مجالات الدراسة، فكانت النتائج كما هو مبين في الجدول (6.3) الآتي:

جدول 6.3 معامل الثبات كرونباخ-ألفا (Cronbach -Alpha) لمجالات أداة الدراسة

| المجال | عدد الفقرات | معامل الثبات كرونباخ-ألفا |
|--------------------------------------|-------------|---------------------------|
| المجال الأول: مجال التعامل مع المدير | 11 | 0.945 |

| | | |
|--------------|-----------|-------------------------------------------------|
| 0.928 | 10 | المجال الثاني: مجال الأنشطة والعمل |
| 0.954 | 11 | المجال الثالث: مجال الجانب الاجتماعي |
| 0.952 | 11 | المجال الرابع: مجال أسباب ممارسة الرضاء الوظيفي |
| 0.978 | 43 | جميع فقرات الاستبانة |

يتضح من الجدول (6.3) أن قيم معامل الثبات لمجالات الدراسة الأربعة تراوحت ما بين (0.928-0.954) وهذه القيم مناسبة لأغراض الدراسة، وللأهداف التي وضعت من أجلها.

8.3 فحص التوزيع الطبيعي للبيانات

للتحقق من التوزيع الطبيعي لمجالات أداة الدراسة، استخدم الباحث اختبار كولموغوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov Test) باعتباره مؤشراً لتحديد توزيع البيانات، والجدول (7.3) يبين النتائج :

جدول 7.3 اختبار كولموغوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov Test) لمجالات أداة الدراسة

| المجال | اختبار كولموغوروف-سميرنوف | مستوى الدلالة |
|-----------------------------------------|---------------------------|---------------|
| المجال الأول: مجال التعامل مع المدير | 0.051 | 0.133 |
| المجال الثاني: مجال الأنشطة والعمل | 0.055 | 0.113 |
| المجال الثالث: مجال الجانب الاجتماعي | 0.051 | 0.132 |
| المجال الرابع: مجال أسباب ممارسة الرضاء | 0.059 | 0.058 |
| جميع فقرات الاستبانة | 0.040 | 0.208 |

يتضح من الجدول (7.3) أن قيم اختبار كولموغوروف-سميرنوف لمجالات الدراسة الأربعة وجميع فقرات الاستبانة تراوحت ما بين (0.040-0.059) وهذه القيم

كانت غير دالة عند مستوى دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$) ، مما يعني ذلك ان جميع المجالات تتبع التوزيع الطبيعي، ومناسبة لاستخدام الاختبارات المعملية في عملية تحليل البيانات.

9.3 إجراءات تطبيق الدراسة

قام الباحث بعدد من الإجراءات والخطوات الإجرائية لتطبيق أداة الدراسة كانت كما يلي:

1. جمع المعلومات الخاصة بالدراسة، وتحديد المجتمع المقصود، واختيار العينة وأسلوبها.
2. مراسلة وزارة التربية والتعليم، للحصول على موافقتها لإجراء الدراسة.
3. جمع البيانات والمعلومات المطلوبة من المبحوثين من خلال أداة الدراسة وهي الاستبانة .
4. بعد جمع البيانات قام الباحث بتفريغ الاستجابات، وعددها (346) استبانة، واستخراج النتائج بالاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية المعروفة باسم (SPSS) للمعالجات الإحصائية، ثم التعليق على النتائج وتفسيرها، ثم استخلاص الاستنتاجات والتوصيات منها.

10.3 أساليب المعالجة الإحصائية

استخدم الباحث لإجراءات الدراسة برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) وذلك من خلال الحصول على المعالجات الإحصائية اللازمة كما يلي:

- ترجمة وتحويل الإجابات اللفظية بحسب سلم ليكرت الخماسي إلى إجابات رقمية حيث أعطيت الإجابة بدرجة كبيرة جداً 5 درجات، الإجابة بدرجة كبيرة 4 درجات، الإجابة بدرجة متوسطة 3 درجات، الإجابة بدرجة قليلة درجتين، بدرجة قليلة جداً درجة واحدة.
- استخراج المعالجة الإحصائية اللازمة للأعداد والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- استخدام معادلة الثبات كرونباخ ألفا لفحص ثبات أداة الدراسة.
- اختبار كولموغوروف-سميرنوف (kolmogorov-smirnov test) لفحص توزيع بيانات الدراسة .
- فحص فرضيات الدراسة عند مستوى دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$)، مستخدماً تحليل الارتباط (Pearson Correlation)، اختبار (ت) (T-test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)، واختبار (LCD-Test) للمقارنات البعدية.
- لتسهيل عملية عرض النتائج، فقد تم اعتماد مستويات ليكرت الخماسي وفق الجدول الآتي:

• جدول رقم 8.3: مفتاح التصحيح الخماسي

| مستوى التقدير | الفقرات |
|------------------|------------------|
| درجة منخفضة جداً | من 1.00 الى 1.80 |
| درجة منخفضة | من 1.81 الى 2.60 |
| درجة متوسطة | من 2.61 الى 3.40 |
| بدرجة كبيرة | من 3.41 الى 4.20 |
| بدرجة كبيرة جداً | من 4.21 الى 5.00 |

الفصل الرابع

❖ مقدمة

❖ النتائج المتعلقة بالإجابة عن سؤال الدراسة الأول ومناقشته

❖ النتائج المتعلقة بالإجابة عن سؤال الدراسة الثاني ومناقشته

❖ النتائج المتعلقة بالإجابة عن سؤال الدراسة الثالث ومناقشته

1.4 مقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة، والتي هدفت للتعرف على واقع الرياء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية وأسبابه من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس، من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة وفحص فرضياتها.

2.4 النتائج المتعلقة بالإجابة عن سؤال الدراسة الأول ومناقشته

للإجابة على سؤال الدراسة الرئيس الأول، والذي ينص على " ما درجة ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس؟"، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومستوى التقدير لكل فقرة من فقرات مجالات الرياء الوظيفي التي اعتمدها الباحث في دراسته وهي (مجال التعامل مع المدير، مجال الأنشطة والعمل، مجال الجانب الاجتماعي)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الرياء الوظيفي مرتبة تنازلياً.

| المجال | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى التقدير |
|-------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|
| مجال الأنشطة والعمل | 3.66 | 0.694 | بدرجة كبيرة |
| مجال التعامل مع المدير | 3.49 | 0.779 | بدرجة كبيرة |
| مجال الجانب الاجتماعي | 3.28 | 0.850 | بدرجة متوسطة |
| الدرجة الكلية: الرياء الوظيفي | 3.45 | 0.708 | بدرجة كبيرة |

أظهر نتائج جدول (1.4) أن المتوسط الحسابي لمجالات الرياء الوظيفي تراوحت ما بين 3.28 الى 3.66، وانحراف معياري تراوح ما بين 0.694 الى 0.850، وكان المتوسط الحسابي للدرجة الكلية الرياء الوظيفي ما قيمته 3.45، مع انحراف معياري مقداره 0.708، ودرجة تقدير كبيرة، مما يشير إلى انتشار ظاهرة الرياء الوظيفي بدرجة كبيرة لدى معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس.

وفيما يلي عرض نتائج كل مجال من مجالات الرياء الوظيفي، التي حددها الباحث في دراسته:

1.2.4 المجال الأول " التعامل مع المدير "

تم تحليل نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال التعامل مع المدير، من خلال استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومستوى التقدير لكل فقرة من فقراته، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 2.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التعامل مع المدير، كأحد مجالات الرياء الوظيفي مرتبة تنازلياً.

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى التقدير |
|-------|--------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|
| 1 | يحرص المعلم على الظهور بالكفاءة والإخلاص أمام المدير . | 3.80 | 0.885 | بدرجة كبيرة |
| 2 | يخاطب المعلم مدير المدرسة بألقاب تثير استحسانه. | 3.63 | 0.896 | بدرجة كبيرة |
| 3 | يظهر المعلم إعجابه بأي موقف يصدر عن المدير . | 3.61 | 0.976 | بدرجة كبيرة |
| 4 | يبالغ المعلم في اظهار احترامه الكبير للمدير . | 3.54 | 0.957 | بدرجة كبيرة |
| 5 | يستغل المعلم أي فرصة للجلوس مع المدير والتحدث معه. | 3.50 | 0.99 | بدرجة كبيرة |

| | | | | |
|----|------------------------------------------------------------|-------------|--------------|-------------------|
| 6 | يجامل المعلم مدير المدرسة بغض النظر عن سلوكه. | 3.43 | 0.949 | درجة كبيرة |
| 7 | يتجنب المعلم الإشارة الصريحة للمدير بأنه على خطأ. | 3.43 | 1.017 | درجة كبيرة |
| 8 | يدافع المعلم عن أي قرار يصدر من المدير. | 3.42 | 1.075 | درجة كبيرة |
| 9 | يوافق المعلم المدير في كل ما يقوله بغض النظر عن وجهة نظره. | 3.40 | 1.037 | درجة كبيرة |
| 10 | ينفذ المعلم كل ما يطلبه المدير دون نقاش. | 3.37 | 0.985 | درجة متوسطة |
| 11 | يدافع المعلم عن المدير بغض النظر عن صحة سلوكه. | 3.22 | 0.879 | درجة متوسطة |
| | الدرجة الكلية للمجال | 93.4 | 0.779 | درجة كبيرة |

يتضح من الجدول السابق تراوح قيم المتوسطات الحسابية لفقرات مجال التعامل مع المدير ما بين (3.22-3.80)، حيث توزعت قيم الانحراف المعياري ما بين (0.879-1.075)، كما تشير المعطيات الواردة في الجدول، أن أعلى فقرة حظيت بأعلى متوسط حسابي كانت الفقرة التي تنص (يحرص المعلم على الظهور بالكفاءة والإخلاص أمام المدير) بمتوسط حسابي 3.80، ومستوى تقدير بدرجة كبيرة، وانحراف معياري قيمته 0.885، واحتلت الفقرة (يخاطب المعلم مدير المدرسة بألقاب تثير استحسانه) بالمرتبة الثانية من حيث المتوسط الحسابي بقيمة 3.63، ومستوى تقدير بدرجة كبيرة، مع انحراف معياري قدره 0.896، كما نجد أن الفقرة التي تنص (يدافع المعلم عن المدير بغض النظر عن صحة سلوكه) كانت أقل متوسط حسابي ما قيمته 3.22، ومستوى تقدير بدرجة متوسطة، بانحراف معياري بلغت قيمته 0.879، ويتضح من إجابة أفراد عينة الدراسة على مجال التعامل مع المدير، كأحد مجالات الرياء الوظيفي، أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمجال قد بلغت حوالي 3.49، ومستوى تقدير بدرجة كبيرة، بينما كانت قيمة الانحراف المعياري 0.779.

2.2.4 المجال الثاني " الأنشطة والعمل "

تم تحليل استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الأنشطة والعمل، من خلال استخراج المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، ومستوى التقدير لكل فقرة من فقرات هذا المجال، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 3.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الأنشطة والعمل، كأحد مجالات الرياء الوظيفي مرتبة تنازلياً.

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى التقدير |
|-------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|
| 1 | يتفاخر المعلم ويتباهى بأي عمل يقوم به. | 3.84 | 0.840 | درجة كبيرة |
| 2 | يعمل المعلم جاهداً لتبرير أخطائه مهما كانت. | 3.78 | 0.899 | درجة كبيرة |
| 3 | يعمل المعلم جاهداً لجذب انتباه المدير والزملاء داخل المدرسة لأي عمل يقوم به. | 3.73 | 0.876 | درجة كبيرة |
| 4 | يحرص المعلم على القيام بأي عمل يطلبه المدير. | 3.71 | 0.834 | درجة كبيرة |
| 5 | يسعى المعلم إلى رضا مدير المدرسة بأي عمل يقوم به. | 3.69 | 0.855 | درجة كبيرة |
| 6 | يبالغ المعلم في إظهار حرصه وإخلاصه لعمله. | 3.62 | 0.912 | درجة كبيرة |
| 7 | يحرص المعلم على القيام بالأنشطة التي يحبها المدير. | 3.60 | 0.864 | درجة كبيرة |
| 8 | تبدو لغة (الأنا) طاغية على حديث المعلم. | 3.59 | 0.907 | درجة كبيرة |
| 9 | هناك تناقض بين قول المعلم وأفعاله. | 3.56 | 0.950 | درجة كبيرة |
| 10 | يبالغ المعلم في نشر أعماله على صفحات التواصل الاجتماعي. | 3.51 | 0.964 | درجة كبيرة |
| | الدرجة الكلية للمجال | 3.66 | 0.694 | درجة كبيرة |

نلاحظ من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الأنشطة والعمل، كأحد مجالات الرياء الوظيفي، أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمجال قد بلغت حوالي 3.66، ومستوى تقدير بدرجة كبيرة، بينما كانت قيمة الانحراف المعياري لهذا المجال 0.694.

ويتضح من خلال جدول (3.4) أن قيم المتوسط الحسابي لفقرات مجال الأنشطة والعمل تراوحت ما بين (3.51-3.84)، كما توزعت قيم الانحراف المعياري ما بين (0.834-0.964)، وأظهرت النتائج أن أعلى فقرة حظيت بأعلى متوسط حسابي كانت الفقرة التي تنص (يتفاخر المعلم ويتباهى بأي عمل يقوم به)، بمتوسط حسابي قدرة 3.84، ومستوى تقدير بدرجة كبيرة، وانحراف معياري بلغت قيمته 0.840، واحتلت الفقرة (يعمل المعلم جاهدا لتبرير أخطائه مهما كانت) بالمرتبة الثانية من حيث المتوسط الحسابي بقيمة 3.78، وانحراف معياري قدره 0.899، ومستوى تقدير بدرجة كبيرة.

كما يبين جدول (3.4) أن الفقرة التي تنص (يبالغ المعلم في نشر أعماله على صفحات التواصل الاجتماعي)، حصلت على أقل متوسط حسابي ما قيمته 3.51، وانحراف معياري بلغت قيمته 0.964، ومستوى تقدير بدرجة كبيرة.

3.2.4 المجال الثالث " الجانب الاجتماعي "

تم تحليل نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الجانب الاجتماعي، من خلال استخراج المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، ومستوى التقدير لكل فقرة من فقراته، وفيما يلي نتائج التحليل:

جدول 4.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الجانب الاجتماعي، كأحد مجالات الرياء الوظيفي مرتبة تنازلياً.

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى التقدير |
|-------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------------|
| 1 | يحاول المعلم الظهور عن بقية الزملاء في أي نشاط تقوم به المدرسة. | 3.55 | 0.910 | بدرجة كبيرة |
| 2 | يشعر المعلم بالغيرة أثناء مدح المدير لزملائه. | 3.53 | 0.987 | بدرجة كبيرة |
| 3 | يعزز المعلم آراء المعلمين التي تتفق وتدعم رأي المدير. | 3.42 | 0.942 | بدرجة كبيرة |
| 4 | يعتمد المعلم في تعامله مع زملائه حسب علاقتهم بالمدير. | 3.32 | 1.015 | بدرجة متوسطة |
| 5 | يحرص المعلم على التقرب من المدير بالزيارات الاجتماعية. | 3.29 | 0.975 | بدرجة متوسطة |
| 6 | يمارس المعلم سياسة الغاية تبرر الوسيلة في تعامله داخل المدرسة. | 3.25 | 1.062 | بدرجة متوسطة |
| 7 | يميل المعلم لتأييد المعلمين الآخرين الداعمين للمدير في أي صراع داخل المدرسة. | 3.23 | 1.052 | بدرجة متوسطة |
| 8 | يستخدم المعلم أسلوب الغيبة لإثارة الكره بين بعض الزملاء والمدير. | 3.18 | 1.090 | بدرجة متوسطة |
| 9 | يشعر المعلم بالفرح عند إخفاق زميله بعمله. | 3.14 | 1.103 | بدرجة متوسطة |
| 10 | يغتتم الفرصة لتقديم الهدايا للمدير. | 3.09 | 1.086 | بدرجة متوسطة |
| 11 | يكثر المعلم من الاتصالات الهاتفية بحجة الاستفسار والسؤال. | 3.07 | 1.049 | بدرجة متوسطة |
| | الدرجة الكلية للمجال | 3.28 | 0.850 | بدرجة متوسطة |

نلاحظ من خلال نتائج جدول (4.4) أن قيم المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الجانب الاجتماعي تراوحت ما بين (3.07-3.55)، وكانت قيم الانحراف المعياري تتراوح ما بين (0.910-1.103)، كما تشير المعطيات الواردة في الجدول حصول الفقرة التي تنص (يحاول المعلم الظهور عن بقية الزملاء في أي نشاط تقوم به المدرسة) على

أعلى متوسط حسابي قدرة 3.55، ومستوى تقدير بدرجة كبيرة، مع انحراف معياري قدرة 0.910 ، واحتلت الفقرة (يشعر المعلم بالغيرة أثناء مدح المدير لزملائه) بالمرتبة الثانية من حيث المتوسط الحسابي بقيمة 3.53، مع انحراف معياري بلغت قيمته 0.987، ومستوى تقدير بدرجة كبيرة.

كما أظهرت نتائج جدول (4.4) أن الفقرة التي تنص (يكثُر المعلم من الاتصالات الهاتفية بحجة الاستفسار والسؤال)، كانت أقل متوسط حسابي بقيمة 3.07، مع انحراف معياري بلغت قيمته 1.049، ومستوى تقدير بدرجة متوسطة.

نلاحظ من خلال إجابة أفراد عينة الدراسة على مجال الجانب الاجتماعي، كأحد مجالات الرياء الوظيفي، أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمجال قد بلغت حوالي 3.28، ومستوى تقدير بدرجة متوسطة، بينما كانت قيمة الانحراف المعياري 0.850.

3.4 النتائج المتعلقة بالإجابة عن سؤال الدراسة الثاني ومناقشته

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني، والذي ينص على "ما أسباب ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس؟" فقد تم حساب المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، ومستوى التقدير لكل فقرة من فقرات مجال أسباب الرياء الوظيفي من وجهة نظر المدراء، والنتائج يوضحها الجدول التالي:

جدول 5.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأسباب ممارسة الرياء الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس.

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى التقدير |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------------|
| 1 | يقدم المعلم مصالحه الشخصية على المصلحة العامة. | 3.60 | 0.945 | بدرجة كبيرة |
| 2 | يمارس المعلم الرياء لقله خبرته وضعف أدائه. | 3.53 | 1.008 | بدرجة كبيرة |
| 3 | يلجأ المعلم لممارسة الرياء لضعف شخصيته وقلة حيلته. | 3.53 | 0.996 | بدرجة كبيرة |
| 4 | يمارس المعلم الرياء للتقرب من المدير. | 3.51 | 0.973 | بدرجة كبيرة |
| 5 | يمارس المعلم الرياء لبعده عن القيم الدينية والأخلاقية. | 3.48 | 1.087 | بدرجة كبيرة |
| 6 | يلجأ المعلم لممارسة الرياء بسبب الحقد والكراهية بينه وبين بعض الزملاء. | 3.37 | 1.089 | بدرجة متوسطة |
| 7 | يشعر المعلم بأن السياسة العامة للوزارة هي من تجبره على ممارسة الرياء. | 3.36 | 1.069 | بدرجة متوسطة |
| 8 | يُمنح المعلم الثقة الزائدة من قبل المدير لأنه يمدحه باستمرار. | 3.34 | 1.062 | بدرجة متوسطة |
| 9 | يضطر المعلم لممارسة الرياء بسبب ثقافة التسلط التي يمارسها بعض المديرين على المعلمين. | 3.32 | 1.062 | بدرجة متوسطة |
| 10 | يعتقد المعلم أنه لا يمكن الحصول على حقوقه الوظيفية إلا من خلال ممارسة الرياء. | 3.29 | 1.073 | بدرجة متوسطة |
| 11 | يُجبر بعض المعلمين على ممارسة الرياء من أجل الحفاظ على علاقاتهم الجيدة مع المدير. | 3.25 | 1.045 | بدرجة متوسطة |
| | الدرجة الكلية للمجال | 3.42 | 0.852 | بدرجة كبيرة |

أظهرت نتائج جدول (5.4) أن قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أسباب ممارسة الرياء الوظيفي، تراوحت ما بين (3.25-3.60)، كما توزعت قيم الانحراف المعياري ما بين (0.945-1.089)، وتشير النتائج أن أعلى فقرة حظيت بأعلى متوسط حسابي كانت الفقرة التي تنص (يقدم المعلم مصالحه الشخصية على المصلحة العامة)، بمتوسط حسابي قدره 3.60، ومستوى تقدير بدرجة

كبيرة، مع انحراف معياري بلغت قيمته 0.945 ، واحتلت الفقرة (يمارس المعلم الرياء لقلّة خبرته وضعف أدائه) بالمرتبة الثانية من حيث المتوسط الحسابي بقيمة 3.53، مع انحراف معياري قدره 1.008، ومستوى تقدير بدرجة كبيرة.

كما يبين جدول (5.4) أن الفقرة التي تنص (يُجبر بعض المعلمين على ممارسة الرياء من أجل الحفاظ على علاقاتهم الجيدة مع المدير) كانت أقل متوسط حسابي بقيمة 3.25، مع انحراف معياري قدره 1.045، ومستوى تقدير بدرجة متوسطة.

ونلاحظ من خلال إجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب ممارسة الرياء الوظيفي، أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمجال قد بلغت حوالي 3.42، ومستوى تقدير بدرجة كبيرة، بينما كانت قيمة الانحراف المعياري 0.852.

4.4 النتائج المتعلقة بالإجابة عن سؤال الدراسة الثالث ومناقشته

للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث، والذي ينص على " هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس تعزى لمتغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، جنس المدرسة، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية، والمحافظة؟" قام الباحث باختبار الفرضيات المنبثقة عن هذا السؤال، باستخدام الاختبارات الاحصائية المناسبة، وفيما يلي نتائج اختبار هذه الفرضيات:

1.4.4 نتائج اختبار الفرضية الأولى:

والتي تنص " لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس، تعزى لمتغير الجنس."

لفحص الفرضية الأولى استخدم الباحث الاختبار الاحصائي (ت) لمجموعتين مستقلتين. كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول 6.4: اختبار (ت) لإيجاد دلالة الفروق لدرجة ممارسة الرياء الوظيفي تبعا لمتغير الجنس.

| الجنس | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة (ت) المحسوبة | مستوى الدلالة |
|-------|-------|-----------------|-------------------|--------------|-------------------|---------------|
| ذكر | 180 | 3.62 | 0.654 | 344 | 4.702 | 0.000 |
| انثى | 166 | 3.27 | 0.721 | | | |

أظهرت نتائج جدول (6.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حول درجة ممارسة الرياء الوظيفي تعزى لمتغير جنس المدير، حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة 4.702 ومستوى دلالة أقل من (0.05)، وهذه الفروق تعزى للجنس ذكر بمتوسط حسابي قيمته 3.62، ومستوى تقدير بدرجة كبيرة، بينما كان متوسط استجابة الاناث ما قيمته 3.27، ومستوى تقدير بدرجة متوسطة.

2.4.4 نتائج اختبار الفرضية الثانية:

والتي تنص " لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس، تعزى لمتغير المؤهل العلمي ".

لفحص الفرضية الأولى استخدم الباحث الاختبار الاحصائي(ت) لمجموعتين مستقلتين. كما يبينه الجدول التالي:

جدول 7.4: اختبار(ت) لإيجاد دلالة الفروق لدرجة ممارسة الرياء الوظيفي تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

| المؤهل العلمي | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة (ت) المحسوبة | مستوى الدلالة |
|---------------|-------|-----------------|-------------------|--------------|-------------------|---------------|
| بكالوريوس | 266 | 3.47 | 0.710 | 344 | 1.199 | 0.231 |
| ماجستير فأعلى | 80 | 3.37 | 0.696 | | | |

توضح نتائج جدول (7.4) على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حول درجة ممارسة الرياء الوظيفي في المحافظات الشمالية تعزى للمتغير المؤهل العلمي، حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة 1.199، ومستوى دلالة أكبر من (0.05).

3.4.4 نتائج اختبار الفرضية الثالثة:

والتي تنص " لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس، تعزى لمتغير جنس المدرسة ".

ولفحص الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة. والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 8.4: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة الرياء الوظيفي تعزى لمتغير جنس المدرسة.

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | جنس المدرسة |
|-------------------|-----------------|-------|--------------|
| 0.726 | 3.58 | 157 | مدرسة ذكور |
| 0.739 | 3.32 | 121 | مدرسة اناث |
| 0.550 | 3.39 | 68 | مدرسة مختلطة |

يلاحظ من الجدول (8.4) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات الرياء الوظيفي وفقا لمتغير جنس المدرسة ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)، حيث كانت النتائج كما يلي:

جدول 9.4: اختبار تحليل التباين الأحادي لدرجة ممارسة الرياء الوظيفي تبعا لمتغير جنس المدرسة.

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | مربع المتوسطات | قيمة F | مستوى الدلالة |
|----------------|----------------|-------------|----------------|--------|---------------|
| بين المجموعات | 4.719 | 2 | 2.359 | 4.815 | 0.009 |
| داخل المجموعات | 168.055 | 343 | 0.490 | | |
| المجموع | 172.773 | 345 | | | |

يشير جدول (9.4): لوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$)

في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة ممارسة الرياء الوظيفي تعزى لمتغير جنس المدرسة، حيث كانت قيمة ($F=4.815$) ومستوى دلالة أقل من 0.05 (رفض الفرضية الصفرية وقبول البديلة)، ولمعرفة اتجاه هذه الفروق تم استخدام اختبار (LCD-Post Hoc)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 10.4: اختبار (LCD-Post Hoc) لإيجاد الفروقات في استجابات أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير جنس المدرسة.

| متغير جنس المدرسة | مدرسة ذكور | مدرسة اناث | مدرسة مختلطة |
|-------------------|------------|------------|--------------|
| مدرسة ذكور | | * -0.254 | *0.183 |
| مدرسة اناث | | | *0.072 |
| مدرسة مختلطة | | | |

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

أظهرت نتائج جدول (10.4) فروق دالة احصائيا بين مدارس الذكور ومدارس الاناث، حيث بلغ الفرق في المتوسطات الحسابية ما قيمته -0.254، ومستوى دلالة أقل من 0.05، فكانت هذه الفروق لصالح مدارس الذكور بمتوسط حسابي قيمته 3.58، ومستوى تقدير بدرجة كبيرة.

4.4.4 نتائج اختبار الفرضية الرابعة:

والتي " لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس، تعزى لمتغير سنوات الخبرة ".

ولفحص الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية

لاستجابة أفراد العينة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 11.4: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة الرياء الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

| سنوات الخبرة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|-------------------|-------|-----------------|-------------------|
| اقل من 5 سنوات | 67 | 3.66 | 0.820 |
| من 5 الى 10 سنوات | 81 | 3.69 | 0.778 |
| أكثر من 10 سنوات | 198 | 3.28 | 0.583 |

يلاحظ من الجدول (11.4) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات الرياء الوظيفي وفقا

لمتغير سنوات الخبرة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي

(ONE WAY ANOVA)، حيث كانت النتائج كما يلي:

جدول 12.4: اختبار تحليل التباين الأحادي لدرجة ممارسة الرياء الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | مربع المتوسطات | قيمة F | مستوى الدلالة |
|----------------|----------------|-------------|----------------|--------|---------------|
| بين المجموعات | 13.105 | 2 | 6.552 | 14.076 | 0.000 |
| داخل المجموعات | 159.669 | 343 | 0.466 | | |
| المجموع | 172.773 | 345 | | | |

أظهرت نتائج جدول (12.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

$(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة ممارسة الرياء

الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت قيمة $(F=14.076)$ ومستوى دلالة أقل

من 0.05 (رفض الفرضية الصفرية وقبول البديلة)، ولإيجاد اتجاه هذه الفروق استخدم

الباحث اختبار (LCD-Post Hoc)، وفق الجدول الآتي:

جدول 13.4: اختبار (LCD-Post Hoc) لإيجاد الفروقات في استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

| متغير سنوات الخبرة | أقل من 5 سنوات | من 5 إلى 10 سنوات | أكثر من 10 سنوات |
|--------------------|----------------|-------------------|------------------|
| أقل من 5 سنوات | | *(0.744) | *0.372 |
| من 5 إلى 10 سنوات | | | *0.409 |
| أكثر من 10 سنوات | | | |

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

أظهرت نتائج اختبار الفروق Hoc LCD-Post في استجابات أفراد عينة

الدراسة بحسب متغير سنوات الخبرة، أن هناك فروقا بين أصحاب الخبرة أقل من 5

سنوات وأصحاب الخبرة أكثر من 10 سنوات، حيث بلغ الفرق في المتوسطات الحسابية

ما قيمته 0.372، ومستوى دلالة أقل من 0.05، فكانت هذه الفروق لصالح أصحاب

خبرة أقل من 5 سنوات، بمتوسط حسابي قيمته 3.66، ومستوى تقدير بدرجة كبيرة.

كذلك يبين جدول (13.4) وجود فروق في استجابات أفراد عينة الدراسة بين

أصحاب خبرة أكثر من 10 سنوات، وأصحاب خبرة ما بين 5 إلى 10 سنوات، وبلغت

قيمة الفروق في المتوسطات الحسابية ما قيمة 0.409، ومستوى دلالة أقل من 0.05،

فكانت هذه الفروق لصالح أصحاب خبرة من 5 إلى 10 سنوات، بمتوسط حسابي قيمته

3.69، ومستوى تقدير بدرجة كبيرة.

5.4.4 نتائج اختبار الفرضية الخامسة:

والتي تنص " لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس ، تعزى لمتغير المرحلة الدراسية ."

ولفحص الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 14.4: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة الرياء الوظيفي تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية.

| المرحلة الدراسية | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|------------------|-------|-----------------|-------------------|
| أساسي دنيا | 102 | 3.41 | 0.747 |
| أساسي عليا | 128 | 3.63 | 0.694 |
| ثانوي | 116 | 3.26 | 0.628 |

يلاحظ من الجدول (14.4) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات الرياء الوظيفي وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)، حيث كانت النتائج كما يلي:

جدول 15.4: اختبار تحليل التباين الأحادي لدرجة ممارسة الرياء الوظيفي تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية.

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | مربع المتوسطات | قيمة F | مستوى الدلالة |
|----------------|----------------|-------------|----------------|--------|---------------|
| بين المجموعات | 9.968 | 2 | 4.984 | 10.50 | 0.000 |
| داخل المجموعات | 162.805 | 343 | 0.475 | | |
| المجموع | 172.773 | 345 | | | |

أظهرت نتائج جدول (15.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة ممارسة الرياء الوظيفي تعزى لمتغير المرحلة الدراسية، حيث كانت قيمة ($F=10.5$) ومستوى دلالة أقل من 0.05 (رفض الفرضية الصفرية وقبول البديلة)، ولإيجاد اتجاه هذه الفروق استخدم الباحث اختبار (LCD-Post Hoc)، وفق الجدول الآتي:

جدول 16.4: اختبار (LCD-Post Hoc) لإيجاد الفروقات في استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية.

| متغير المرحلة الدراسية | أساسي دنيا | أساسي عليا | ثانوي |
|------------------------|------------|------------|----------|
| أساسي دنيا | | * -0.253 | (0.14)* |
| أساسي عليا | | | (0.398)* |
| ثانوي | | | |

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من خلال نتائج اختبار الفروق LCD-Post Hoc في استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية، وجود فروق بين مدارس المرحلة الأساسية الدنيا ومدارس المرحلة الأساسية العليا، حيث بلغ الفرق في المتوسطات الحسابية ما قيمته -0.253، ومستوى دلالة أقل من 0.05، فكانت هذه الفروق لصالح مدارس المرحلة الأساسية العليا، بمتوسط حسابي قيمته 3.63، ومستوى تقدير بدرجة كبيرة.

كذلك أظهرت نتائج جدول (16.4) وجود فروق في استجابات أفراد عينة الدراسة بين مدارس المرحلة الثانوية، ومدارس المرحلة الأساسي العليا، حيث بلغ قيمة الفرق في المتوسطات الحسابية ما قيمة 0.398، ومستوى دلالة أقل من 0.05، فكانت هذه الفروق لصالح مدارس المرحلة الأساسية العليا.

5.4.4 نتائج اختبار الفرضية السادسة:

والتي تنص "لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس، تعزى لمتغير المحافظة".

ولفحص الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 17.4: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة الرياء الوظيفي تبعا لمتغير المحافظة.

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | المديرية |
|-------------------|-----------------|-------|------------------|
| 0.652 | 4.10 | 10 | اريجا |
| 0.662 | 3.87 | 93 | الخليل |
| 0.623 | 3.22 | 30 | القدس |
| 0.746 | 3.65 | 22 | بيت لحم |
| 0.746 | 3.65 | 47 | نابلس |
| 0.574 | 3.63 | 37 | جنين |
| 0.974 | 3.36 | 32 | رام الله والبيرة |
| 0.594 | 3.21 | 10 | سلفيت |
| 0.689 | 3.58 | 20 | طوباس |
| 0.591 | 3.78 | 11 | طولكرم |
| 0.722 | 3.09 | 34 | قلقيلية |

يلاحظ من الجدول (17.4) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات الرياء الوظيفي وفقا لمتغير المحافظة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)، حيث كانت النتائج كما يلي:

جدول 18.4: اختبار تحليل التباين الأحادي لدرجة ممارسة الرياء الوظيفي تبعا لمتغير المحافظة.

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | مربع المتوسطات | قيمة F | مستوى الدلالة |
|----------------|----------------|-------------|----------------|--------|---------------|
| بين المجموعات | 12.466 | 17 | 0.753 | 1.489 | 0.094 |
| داخل المجموعات | 160.326 | 328 | 0.492 | | |
| المجموع | 172.783 | 345 | | | |

أظهرت نتائج جدول (18.4) على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة ممارسة الرياء الوظيفي تعزى لمتغير المحافظة، حيث كانت قيمة ($F=2.786$)، ومستوى دلالة أكبر من 0.05 مما يشير إلى عدم وجود فروق.

الفصل الخامس

❖ مقدمة

❖ مناقشة نتائج الدراسة

❖ استنتاجات الدراسة

❖ التوصيات العامة

❖ دراسات مقترحة

1.5 مقدمة

يستعرض هذا الفصل أهم النتائج التي توصل إليها في دراسته، وأبرز الاستنتاجات، كما يقدم عدة توصيات ومجالات؛ لدراسات مستقبلية في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة.

2.5 مناقشة نتائج الدراسة

نتائج سؤال الدراسة الرئيس الأول، والذي ينص على " ما درجة ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس".

أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال أن درجة انتشار ظاهرة الرياء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس جاءت بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي ما قيمته (3.45)، وذلك ضمن ثلاثة مجالات، مجال التعامل مع المدير، مجال الأنشطة والعمل، و مجال الجانب الاجتماعي.

ويعزو الباحث هذه النتيجة التي تؤكد تقشي هذه الظاهرة وانتشارها من خلال الممارسات السلوكية عند المعلمين إلى غياب القوانيين الإدارية الرادعة التي تحارب ممارستها بين الكوادر التعليمية، وعدم وجود رقابة من قبل المديريات التعليمية المتخصصة بهذه الجزئية، فعندما يصل المعلم إلى درجة الفناعة التامة بأن التقرب من المدير من خلال مدحه والثناء عليه والتفاخر في أي عمل يقوم به أمامه؛ من أجل أن

يلفت الأنظار إليه، وأن يكون مقرباً منه؛ ليحقق له منفعة شخصية لا يحققها من خلال الأنظمة والقوانين المعمول بها داخل المؤسسة، لذلك تجد الكثير من المعلمين يسعى جاهداً لممارسة هذه الظاهرة التي أصبحت مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالكثير من السلوكيات التي يمارسها المعلم وتؤكد على وجودها من خلال الظهور في أي نشاط تقوم به المدرسة، والتفاخر بأي عمل أمام المدير أو زملائه أو حتى المجتمع المحلي، وتصل الأمور لدرجة إثارة الحقد والكره بين زملائه، متناسياً القيم والمبادئ الأخلاقية التي يتوجب التمسك بها داخل المؤسسات التربوية .

وجاءت هذه الدراسة متفقة في نتائجها مع دراسة الكعبي (2019)، والتي أشارت لوجود التملق الوظيفي بين موظفي جامعة القادسية، وتتفق أيضاً مع دراسة المعماري (2020)، التي هدفت إلى تشخيص مدى انتشار ظاهرة النفاق الوظيفي في المنظمات، حيث أظهرت النتائج أن ظاهرة النفاق الوظيفي ظاهرة منتشرة بشكل كبير، وأن معظم الموظفين يتهمون أقرانهم بممارسة النفاق الوظيفي، كما اتفقت أيضاً مع ما جاءت به دراسة العبسي (2020)، والتي وجدت أن درجة ممارسة المعلمين لسلوك النفاق الاجتماعي في المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة كانت كبيرة، كذلك اتفقت مع دراسة العنزي والعجمي (2021)، والتي أظهرت في نتائجها بانتشار النفاق الوظيفي بين معلمي المدارس الابتدائية بدولة الكويت.

نتائج سؤال الدراسة الرئيس الثاني، والذي ينص على " ما أسباب

ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية

الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس".

أظهرت نتائج الدراسة عن أسباب ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي

المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس جاءت بدرجة

كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي ما قيمته (3.42) وتمثلت هذه الأسباب في:

تقديم المعلم مصالحه الشخصية على المصالح العامة و قلة خبرته وضعف

أدائه وشخصيته، و التقرب من المدير للحصول على المكاسب، وبعده عن القيم الدينية

والأخلاقية، ويعزو الباحث ذلك إلى أن المعلم لا يمارس ظاهرة الرياء الوظيفي حبا في

المدير، وإنما ليحقق مصالح غير مشروعة له، أو خوفه من فقدان هذه المصالح، نتيجة

لعدم وجود نظام متابعة حقيقية داخل المدرسة لأعمال المعلمين، أو عدم وضوح أنظمة

المتابعة والتقييم، أو عدم فاعليتها، ولهذا تجد هناك أسباب عديدة تدفع المعلم لممارسة

هذه الظاهرة، وبالتالي يتوجب أن يكون هناك نظام واضح لمتابعة أعمال الموظفين

وتقييمهم، وأي ترقية أو أي مكسب يجب أن يكون محكوما بنظام واضح، وليس مرتبطا

على علاقة الموظف مع مديره، والبحث عن كل سبب من الأسباب التي تدفع المعلم

لممارسة هذه الظاهرة والعمل على معالجته.

وجاءت نتائج الدراسة متفقة مع دراسة الحياي وآل ياسين (2018)، حيث

أوضحت في نتائجها أن العاملين يطيعون مدراءهم على كل شيء، ويعملون جهدهم

لإرضائهم على أمل الحصول على مميزات خاصه منهم، كما تتفق مع نتائج دراسة الكعبي (2019) التي أظهرت نتائجها، أن موظفي الجامعة لديهم سلوك التملق الوظيفي، وذلك بسبب الضغوط المهنية والإدارية وقلة المكافآت التي يحصلون عليها في السنة، وكذلك بغية الحصول على بعض الامتيازات البسيطة داخل المؤسسة.

نتائج سؤال الدراسة الرئيس الثالث، والذي ينص على "هل توجد

فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس تعزى لمتغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، جنس المدرسة، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية، والمحافظة؟".

للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث قام الباحث باختبار الفرضيات المنبثقة عن هذا السؤال، باستخدام الاختبارات الاحصائية المناسبة، حيث أظهرت نتائج الدراسة عن وجود تباين في المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية بسبب اختلاف فئات متغير الجنس، المرحلة الدراسية، سنوات الخبرة، وجنس المدرسة. وفيما يلي نتائج اختبار هذه الفرضيات:

نتائج اختبار الفرضية الأولى:

والتي تنص " لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس، تعزى لمتغير الجنس".

أظهرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حول درجة ممارسة الرياء الوظيفي تعزى للمتغير الجنس، وهذه الفروق تعزى للذكور بدرجة كبيرة، بينما كان مستوى تقدير استجابة الإناث بدرجة متوسطة، ويعزو الباحث ذلك إلى وجود اختلاف في الثقافة التنظيمية في تصورات مديري ومديرات المدارس، مما أدى إلى اختلاف في الرأي حول وجود ظاهرة الرياء الوظيفي في المدارس ، حيث تتفق الدراسة في نتائجها مع دراسة العبسي (2020) التي بينت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، حول تحديد العلاقة بين النفاق الاجتماعي والعدالة التنظيمية ، واختلفت مع دراسة العجمي والعنزي (2021) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس حول انتشار ظاهرة النفاق الوظيفي في مدارس الكويت الابتدائية.

نتائج اختبار الفرضية الثانية:

والتي تنص " لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس، تعزى لمتغير المؤهل العلمي".

ويعزو الباحث ذلك إلى أن المؤهل العلمي ليس له أي تأثير على الممارسات التي يمارسها المعلم؛ لأنهم يعيشون في نفس الظروف البيئية التعليمية ، والكل يسعى جاهدا لتحقيق مصالحه. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الجندي (2021) والعنزي والعجمي (2021).

نتائج اختبار الفرضية الثالثة:

والتي تنص " لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس، تعزى لمتغير جنس المدرسة".

أظهرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة ممارسة الرياء الوظيفي تعزى للمتغير جنس المدرسة، فكانت الفروق بين مدارس الذكور ومدارس الإناث، حيث جاءت لصالح مدارس الذكور بمستوى تقدير بدرجة كبيرة، ويعزو الباحث ذلك إلى أن كل مدرسة تمر في ظروف تختلف عن المدارس الأخرى، حيث تطبق عليهم القوانين والأنظمة بصورة غير متساوية، ونجد أن مدارس الإناث تلتزم بالأنظمة والقوانين أكثر من مدارس الذكور، مما انعكس على عدم تشابه استجابات عينة الدراسة، وعدم وجود اتفاق في إجاباتهم عن فقرات المقياس المعتمد للدراسة.

نتائج اختبار الفرضية الرابعة:

والتي " لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس، تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

أظهرت الدراسة في نتائجها عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة، نحو درجة ممارسة الرياء الوظيفي تعزى

لمتغير سنوات الخبرة ، فكانت الفروق بين أصحاب خبرة أقل من (5) سنوات، وأصحاب خبرة أكثر من (10) سنوات، فجاءت لصالح أصحاب خبرة أقل من (5) سنوات، بمستوى تقدير بدرجة كبيرة، كما لوحظ وجود فروق في استجابات أفراد عينة الدراسة بين أصحاب خبرة أكثر من (10) سنوات، وأصحاب خبرة ما بين (5) إلى (10) سنوات، وكانت هذه الفروق لصالح أصحاب خبرة من (5) إلى (10) بمستوى تقدير بدرجة كبيرة، ويعزو الباحث وجود هذه الاختلافات نظراً لعدم امتلاك أصحاب الخبرات القليلة الخبرة الكافية بالحكم على ظاهرة الرياء الوظيفي، حيث تعد ظاهرة جديدة بالنسبة لهم، فلم يتزودوا بالمعارف الكافية في المرحلة الجامعية فيما يخص بالطرق والأساليب للكشف عن هذه الظاهرة أو تشخيصها، وتختلف الدراسة مع نتائج دراسة طارق وآخرون (2019) والتي تهدف إلى معرفة تأثير النفاق الإداري على اضطراب سير عمل المنظمة، ومعرفة العوامل الكامنة وراء هذا النوع من السلوك في عدد من المنظمات بمحافظة نينوى في العراق، حيث تبين بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول ممارسة النفاق الإداري تعزى لمتغير سنوات الخدمة (سنوات الخبرة) .

نتائج اختبار الفرضية الخامسة:

والتي تنص " لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس ، تعزى لمتغير المرحلة الدراسية ."

أظهرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة ممارسة الرياء الوظيفي تعزى

للمتغير المرحلة الدراسية، فكانت الفروق بين مدارس المرحلة أساسي دنيا ومدارس المرحلة أساسي عليا، حيث جاءت الفروق لصالح مدارس المرحلة أساسي عليا، بمستوى تقدير بدرجة كبيرة، وقد يعزى ذلك إلى أن المعلمين يفضلون البقاء في هذه المدارس، فيحرصون كل الحرص على البقاء فيها، مهما كلفهم الأساليب والطرق ، مما يؤدي بالمعلم إلى ممارسة الرياء الوظيفي.

نتائج اختبار الفرضية السادسة:

والتي تنص "لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة الرياء الوظيفي من قبل معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس، تعزى لمتغير المحافظة".

ويعزو الباحث ذلك لعدم وجود أي اختلاف في تنفيذ الأنظمة والقوانين من محافظة لأخرى، كونها صادرة من جهة واحدة وهي وزارة التربية والتعليم، فكل المحافظات تنتهج سياسة متشابهة في إدارتها، وتمر في نفس الظروف البيئية.

3.5 استنتاجات الدراسة

1. درجة ممارسة الرياء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس جاءت بدرجة كبيرة.
2. أظهرت نتائج الدراسة عن وجود تباين بين المتوسطات الحسابية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة ممارسة الرياء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس بحسب متغير الجنس، المرحلة الدراسية، سنوات الخبرة، وجنس المدرسة.
3. أظهرت نتائج الدراسة عن عدم وجود تباين بين المتوسطات الحسابية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، لدرجة ممارسة الرياء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس بحسب اختلاف فئات متغير المؤهل العلمي، والمحافظة.
4. اتفق معظم مديري المدارس على أهم الأسباب التي تؤدي إلى ممارسة الرياء الوظيفي، والتي تمثلت الرغبة في الحصول على المصالح الشخصية، وقلة الخبرة لدى المعلم وضعف أدائه، التقرب من المدير للحصول على المكاسب، وقلة الوازع الديني.
5. للرياء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس عدة مظاهر منها: التأييد الدائم للمدير في كل مواقفه، عمل المبادرات الشكلية التي تهتم بالمظاهر، إظهار الحرص الدائم على العمل، نقل الأخبار والأقوال عن الزملاء، والتقرب للمدير.
6. أشارت الدراسة إلى بعض الطرق للحد من ممارسة الرياء الوظيفي في المدارس أبرزها: تحقيق العدل والمساواة بين المعلمين، وفصل العمل عن الأمور الشخصية، وتوظيف الشفافية والنزاهة في كافة المعاملات الإدارية والتربوية داخل المدرسة، ونشر التوعية الدينية بين المعلمين، والعمل على وضع آلية للتقييم من قبل المسؤولين؛ ليعم العدل بين المعلمين.

4.5 التوصيات العامة

1. ضرورة العمل على توفير بيئة مناسبة، ومناخ إيجابي للعمل داخل المدارس، ومتابعة المعلمين بصورة مستمرة وعادلة.
2. العمل على تعزيز أسلوب فريق العمل، وأساليب التواصل الإيجابي بين المعلمين، الأمر الذي من شأنه أن يعزز عملية التواصل والعلاقات بينهم.
3. الابتعاد عن ممارسة التسلط في التعامل مع المعلمين؛ لأن من شأنها أن تؤدي إلى ممارسة الرياء الوظيفي.
4. العمل بأخلاقيات العملية التعليمية بدل من التغني بها في مواقع التواصل الاجتماعي والخطابات الرنانة.

5.5 دراسات مقترحة

- ممارسات الرياء الوظيفي وانعكاساته على جودة العملية التعليمية.
- مدى ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين.

المصادر والمراجع

❖ المراجع العربية

❖ المراجع الأجنبية

المصادر والمراجع

القرآن الكريم

- 1- ابن منظور، محمد. (1414هـ). لسان العرب. ط(3). دار صادر، بيروت.
- 2- أبو علبة، نور. (2015). القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس بوكالة الغوث في محافظة غزة وعلاقتها بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- 3- اشتيوي، أنس. (2016). النفاق والمنافقون/ دراسة في القرآن الكريم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- 4- البغدادي، عادل هادي. (2016). النفاق التنظيمي: دالة تدهور المنظمات. مجلة دراسات البيان، بغداد العراق، ص 8-17.
- 5- الجندي، ماجدة. (2021). النفاق الوظيفي في المدارس وطرق التغلب عليه من وجهة نظر مديري المدارس في مديرية تربية الزرقاء الأولى. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.
- 6- حلبية، بنان. (2010). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
- 7- الحياي، سندية و آل ياسين، غانم. (2014). ظاهرة النفاق التنظيمي. تنمية الرفادين 37، (118)، ص (9-22) .
- 8- داوود، عزيز. (2011). مناهج البحث العلمي والتربوي، دار أسامة للنشر، عمان.
- 9- الشاعر، عماد. (2017). ممارسة القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

- 10- شبيلي، وهيبة (2020). برنامج تحسين نوعية حياة العمل كاستراتيجية للحد من ظاهرة النفاق الوظيفي داخل المؤسسات. مجلة العلوم الإنسانية جامعة أم البواقي 7, (3), ص (1039-1055).
- 11- شتا، السيد علي. (2013). الفساد الإداري مجتمع المستقبل. المكتبة المصرية للطباعة والنشر.
- 12- شعلان، حميدة. (2014). ممارسة الرياء الوظيفي وانعكاساته على النجاح الاستراتيجي للمنظمات. مجلة الدراسات المحاسبية والمالية 9, (29)، ص (205-232).
- 13- الشهري، خالد. (2012). المدير المتميز. مركز تعليمنا، المملكة العربية السعودية.
- 14- عباينة، ختام. (2008). سلوك النفاق التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن و علاقتها بأنماط القيادة لدى مديري التربية و التعليم و اقتراح آليات لخفض هذا السلوك. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.
- 15- العبسي، آية. (2020). العلاقة بين النفاق الاجتماعي في العدالة التنظيمية لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في لواء القويسمة. دراسات الجامعة الأردنية، 47، (4)، ص (11-30).
- 16- عطوي، عزت. (2014). الإدارة المدرسية الحديثة. ط (8). عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 17- عمايرة، هيثم (2021). ما هو الرياء ؟. تم الاسترداد بتاريخ 7/9/2022 من موقع. https://mawdoo3.com/%D9%85%D8%A7_%D9%87%D9%88_%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%A1

- 18- العنزي، تغريد والعجمي، مبارك. (2021). مدى انتشار ظاهرة النفاق الوظيفي بين معلمي المدارس الابتدائية بدولة الكويت من وجهة نظر مديري المدارس. مجلة العلوم الإنسانية العربية، 2، (2)، ص (201-195).
- 19- القحطاني، سعيد. (1999). نور الإخلاص وظلمات إرادة الدنيا بعمل الآخرة في ضوء الكتاب والسنة، ط (1). مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 20- كارنجي، ديل. (2001). كيف تكسب الأصدقاء وتؤثر في الناس، (ترجمة بدوي، خليل)، ط1. عمان: الأهلية للنشر والتوزيع.
- 21- الكبير، احمد بن عبدالله. (2016). القيادة الأخلاقية من منظور إسلامي. ط1. الرياض: دار الألوكة للنشر.
- 22- الكعبي، هشام. (2019). سلوك التملق وعلاقته بالأمن الاجتماعي لدى موظفي الجامعة. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، 42، (1513،1531).
- 23- المعماري، منصور. (2020). أسباب النفاق الوظيفي وتأثيره في بعض السلوكيات غير المرغوب فيها في المنظمة. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 12، (30)، ص (328-347).
- 24- نوح، سيد محمد. (2013). آفات على الطريق. عمان: دار الوفاء للطباعة والنشر.
- 25- الهاللي، سليم. (1988) الرياء ذمه وأثره السيء في الأمة. ط1. الرياض: مكتبة ابن الجوزي.
- 26- ياغي، محمد. (2012). الأخلاقيات في الإدارة، ط (1). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية

1. Aǧalday, B. (2022). Examining the Effect of Principals' Inclusive Leadership Practices on Organizational Hypocrisy through the Mediating Role of Trust in Principal. **Participatory Educational Research**, **9**(5), 204-221
2. Alawamleh, H. S. (2013). The impact of the administrative hypocrisy on the career path from the perspective of the administrative staff at Al-Balqa' Applied University. **International Journal of Business and Social Science**, **4**(11), 120-132 .
3. Çayak, S. (2021). The mediating role of organizational hypocrisy in the relationship between organizational silence and organizational rumor: a study on educational organizations. **International Journal of Psychology and Educational Studies, İstanbul, Turkey**. **8**(2),(1-13)
4. Hadadian, Z. Navidi, H. Digehsara, K. & Sabet, F. Z. (2016). Hypocritical Behavior and Organization Size: A Game-theory Approach. **Mediterranean Journal of Social Sciences**, **(1)** ,(159-166)
5. Kılıçoǧlu, G., & Kılıçoǧlu, D. Y. (2021). Understanding organizational hypocrisy in schools: the relationships between organizational legitimacy, ethical leadership, organizational hypocrisy and work-related outcomes. **International Journal of Leadership in Education**, **24**(1), 24-56
6. Younus, T. S. Ahmmad. A, Radrakrishnan, L. Wahba, H. & Al Bourini, F. (2019). The relationship between administrative hypocrisy and the organization disorder: Diagnostic approach. **HexaTech**, **2**(1), 1-10.

7. Zangeneh, M. (2010). Maternal Health, Social Conservatism and Hypocrisy: Canadian Edition. **International Journal of Mental Health and Addiction**, **8**(3), 421-422.
8. Zin, S. M., Ngah, N. E., Rusnah, I., Tajuddin, N. H. A., Abdullah, I. H. T., & Salleh, A. (2010). The effects of ingratiation on employee career success. **Canadian Social Science**, **6**(6), 161-167.

الملاحق

ملحق (1) : أسماء المحكمين

يحتوي الجدول الآتي على قائمة بأسماء السادة الأعضاء لجنة المحكمين الذين

استعان بهم الباحث لتحكيم أداة الدراسة

| الرقم | الاسم | الجامعة |
|-------|------------------------|-----------------------------------------|
| 1 | الدكتور صلاح الزرو | جامعة الخليل |
| 2 | الدكتور خالد قطوف | جامعة البوليتكنك |
| 3 | الدكتور كمال مخامرة | جامعة الخليل |
| 4 | الدكتور إبراهيم المصري | جامعة الخليل |
| 5 | الدكتور سامي عدوان | جامعة الخليل |
| 6 | الدكتور كرم الكركي | جامعة الخليل |
| 7 | الدكتور احمد الجبارين | محاضر غير متفرغ في جامعة القدس المفتوحة |
| 8 | الدكتور زكي رمزي مرتجي | محاضر غير متفرغ في جامعة القدس المفتوحة |
| 9 | الدكتور منير كرامة | جامعة البوليتكنك |
| 10 | الدكتور محمد رشود | جامعة البوليتكنك |

ملحق (2) الاستبانة بصورتها الأولية



جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

أعزائي مديري ومديرات المدارس المحترمين

يقوم الطالب بإعداد دراسة بعنوان (واقع ممارسة الرياء الوظيفي وأسبابه لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر مديري المدارس) والتي تهدف التعرف إلى واقع ممارسة الرياء الوظيفي وأسبابه لدى معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التعليمية من جامعة الخليل، لذا أرجو منكم قراءة بنود الاستبانة والإجابة على فقراتها بكل دقة وموضوعية. علماً بأن هذه المعلومات سوف تعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي شاكرين لكم التعاون.

ضع إشارة (✓) في المكان المناسب لكل فقرة مما يأتي

الجنس ذكر انثى

التحصيل العلمي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا

سنوات الخبرة أقل 5 سنوات من 5 - 10 سنوات أكثر من 15 سنوات

يقصد بالرياء الوظيفي تصرفات يقوم بها الفرد داخل المؤسسة التي يعمل بها، يظهر من خلالها السلوكيات الجيدة في عمله، ويبطن خلاف ذلك من خلال ممارسة النفاق أو التملق من أجل الحصول على منفعة شخصية، أو لفت انتباه الآخرين من أجل إعجابهم والحصول على مدحهم.

ضع إشارة (✓) في المكان المناسب

| مجالات التعامل مع المدير | | | | | |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|-------------|----------------|
| الرقم | الفقرات | درجة كبيرة جدا | درجة كبيرة | درجة متوسطة | درجة قليلة جدا |
| 1 | يظهر المعلم إعجاب به بأي موقف للمدير | | | | |
| 2 | يوافق المدير على كل ما يقوله بغض النظر عن وجهة نظره | | | | |
| 3 | يخاطب المعلم مدير المدرسة بألقاب تثير إعجاب به | | | | |
| 4 | يتمادى المعلم في اظهار احترامه الكبير للمدير | | | | |
| 5 | يدافع المعلم عن أي قرار يصدر من المدير | | | | |
| 6 | ينفذ المعلم كل ما يطلب منه المدير دون نقاش | | | | |
| 7 | يستغل أي فرصة للجلوس مع المدير والتحدث معه | | | | |
| 8 | يجامل المعلم مدير المدرسة بغض النظر عن سلوكه | | | | |
| 9 | يتجنب المعلم الإشارة الصريحة للمدير بأنه على خطأ | | | | |
| 10 | يحرص المعلم على الظهور بالكفاءة والإخلاص أمام المدير | | | | |
| مجالات الأنشطة والعمل | | | | | |
| 1 | لغة (الأنا) طاغية على حديثه | | | | |
| 2 | يتفاخر ويتباهى المعلم بأي عمل يقوم به | | | | |
| 3 | هناك تناقض بين قول المعلم وأفعاله. | | | | |
| 4 | يبالغ في نشر أعماله على صفحات التواصل الاجتماعي | | | | |
| 5 | يبالغ في إظهار حرصه وإخلاصه لعمله بالقول | | | | |
| 6 | يعمل المعلم جاهدا لجذب انتباه المدير والزملاء داخل المدرسة بأي عمل يقوم به | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| | | | | | يعمل جاهدا لتبرير أخطائه مهما كانت | 7 |
| | | | | | يحرص المعلم على القيام بالأنشطة التي يحبها المدير | 8 |
| | | | | | يحرص المعلم على القيام بأي عمل يطلبه المدير | 9 |
| | | | | | يسعى المعلم إلى رضا مدير المدرسة بأي عمل يقوم به | 10 |
| مجالات الجانب الاجتماعي | | | | | | |
| | | | | | يحرص المعلم على التقرب من المدير بالزيارات الاجتماعية والهدايا | 1 |
| | | | | | يكثر من الاتصالات الهاتفية بحجة الاستفسار والسؤال | 2 |
| | | | | | يشعر بالغيرة أثناء مدح زملائه | 3 |
| | | | | | يحاول الظهور عن بقية زملاءه في أي نشاط تقوم به المدرسة | 4 |
| | | | | | يشعر بالفرح في حال أخفق زميله بالقيام بعمله | 5 |
| | | | | | يستخدم المعلم أسلوب الغيبة لإثارة الكره لبعض الزملاء | 6 |
| | | | | | يمارس المعلم سياسة الغاية تبرر الوسيلة في تعامله داخل المدرسة | 7 |
| | | | | | يعزز المعلم آراء المعلمين التي تتفق وتدعم آراء المدير | 8 |
| | | | | | يعتمد تعامله مع زملائه على علاقتهم بالمدير | 9 |
| | | | | | يميل المعلم للتعامل مع المعلمين الآخرين الداعمين للمدير في موقفه للتعامل مع أي صراع داخل المدرسة | 10 |

ملحق (3): الاستبانة بصورتها النهائية



جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

حضرة مديري ومديرات المدارس المحترمين

يقوم الطالب بإعداد دراسة بعنوان (واقع ممارسة الرياء الوظيفي وأسبابه لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر مديري المدارس) والتي تهدف التعرف إلى واقع ممارسة الرياء الوظيفي وأسبابه لدى معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر مديري المدارس وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التعليمية من جامعة الخليل، لذا أرجو منكم قراءة بنود الاستبانة والإجابة عن فقراتها بكل دقة وموضوعية. علماً بأن المعلومات سوف تعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي والتربوي.

شاكرًا لكم حسن تعاونكم.

ضع إشارة (✓) في المكان المناسب لكل فقرة مما يأتي

المديرية:

| | | | | | | | |
|---------------|--------------------------|-------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|------------------|--------------------------|
| المدرسة | <input type="checkbox"/> | إناث | <input type="checkbox"/> | ذكور | <input type="checkbox"/> | مختلطة | <input type="checkbox"/> |
| المرحلة | <input type="checkbox"/> | أساسي دنيا | <input type="checkbox"/> | أساسي عليا | <input type="checkbox"/> | ثانوي | <input type="checkbox"/> |
| الجنس | <input type="checkbox"/> | ذكر | <input type="checkbox"/> | انثى | <input type="checkbox"/> | | |
| المؤهل العلمي | <input type="checkbox"/> | بكالوريوس | <input type="checkbox"/> | ماجستير فأعلى | <input type="checkbox"/> | | |
| سنوات الخبرة | <input type="checkbox"/> | أقل 5 سنوات | <input type="checkbox"/> | من 5 - 10 سنوات | <input type="checkbox"/> | أكثر من 10 سنوات | <input type="checkbox"/> |

يقصد بالرياء الوظيفي تصرفات يقوم بها الفرد داخل المؤسسة التي يعمل بها، يظهر من خلالها السلوكيات الجيدة في عمله، ويبطن خلاف ذلك من خلال ممارسة النفاق أو التملق من أجل الحصول على منفعة شخصية، أو لفت انتباه الآخرين من أجل إعجابهم والحصول على مدحه.

ضع إشارة (✓) في المكان المناسب

| مجال التعامل مع المدير | | | | | |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-------------|------------|
| الرقم | الفقرات | درجة كبيرة | درجة كبيرة | درجة متوسطة | درجة قليلة |
| 1 | يظهر المعلم إعجاب به بأي موقف يصدر عن المدير | | | | |
| 2 | يوافق المعلم المدير في كل ما يقوله بغض النظر عن وجهة نظره | | | | |
| 3 | يخاطب المعلم مدير المدرسة بألقاب تثير استحسانه | | | | |
| 4 | يبالغ المعلم في اظهار احترامه الكبير للمدير | | | | |
| 5 | يدافع المعلم عن أي قرار يصدر من المدير | | | | |
| 6 | ينفذ المعلم كل ما يطلبه المدير دون نقاش | | | | |
| 7 | يستغل المعلم أي فرصة للجلوس مع المدير والتحدث معه | | | | |
| 8 | يجامل المعلم مدير المدرسة بغض النظر عن سلوكه | | | | |
| 9 | يدافع المعلم عن المدير بغض النظر عن صحة سلوكه | | | | |
| 1 | يتجنب المعلم الإشارة الصريحة للمدير بأنه على خطأ | | | | |
| 1 | يحرص المعلم على الظهور بالكفاءة والإخلاص أمام المدير | | | | |
| مجال الأنشطة والعمل | | | | | |
| 1 | تبدو لغة (الأنا) طاغية على حديث المعلم | | | | |
| 2 | يتفاخر المعلم ويتباهى بأي عمل يقوم به | | | | |
| 3 | هناك تناقض بين قول المعلم وأفعاله | | | | |
| 4 | يبالغ المعلم في نشر أعماله على صفحات التواصل الاجتماعي | | | | |
| 5 | يبالغ المعلم في إظهار حرصه وإخلاصه لعمله | | | | |
| 6 | يعمل المعلم جاهدا لجذب انتباه المدير والزملاء داخل المدرسة لأي عمل يقوم به | | | | |
| 7 | يعمل المعلم جاهدا لتبرير أخطائه مهما كانت | | | | |
| 8 | يحرص المعلم على القيام بالأنشطة التي يجبها المدير | | | | |
| 9 | يحرص المعلم على القيام بأي عمل يطلبه المدير | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------------------|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------|---|
| | | | | | يسعى المعلم إلى رضا مدير المدرسة بأي عمل يقوم به | 1 |
| مجال الجانب الاجتماعي | | | | | | |
| | | | | | يحرص المعلم على التقرب من المدير بالزيارات الاجتماعية | 1 |
| | | | | | يغتتم الفرصة لتقديم الهدايا للمدير | 2 |
| | | | | | يكثر المعلم من الاتصالات الهاتفية بحجة الاستفسار والسؤال | 3 |
| | | | | | يشعر المعلم بالغيرة أثناء مدح المدير لزملائه | 4 |
| | | | | | يحاول المعلم الظهور عن بقية الزملاء في أي نشاط تقوم به المدرسة | 5 |
| | | | | | يشعر المعلم بالفرح عند إخفاق زميله بعمله | 6 |
| | | | | | يستخدم المعلم أسلوب الغيبة لإثارة الكره بين بعض الزملاء والمدير | 7 |
| | | | | | يمارس المعلم سياسة الغاية تبرر الوسيلة في تعامله داخل المدرسة | 8 |
| | | | | | يعزز المعلم آراء المعلمين التي تتفق وتدعم رأي المدير | 9 |
| | | | | | يعتمد المعلم في تعامله مع زملائه حسب علاقتهم بالمدير | 1 |
| | | | | | يميل المعلم لتأييد المعلمين الآخرين الداعمين للمدير في أي صراع | 1 |
| مجال أسباب ممارسة الرياء الوظيفي | | | | | | |
| | | | | | يلجأ المعلم لممارسة الرياء لضعف شخصيته وقلة حيلته | 1 |
| | | | | | يمارس المعلم الرياء لقله خبرته وضعف أدائه | 2 |
| | | | | | يقدم المعلم مصالحه الشخصية على المصلحة العامة | 3 |
| | | | | | يمارس المعلم الرياء للتقرب من المدير | 4 |
| | | | | | يُنح المعلم الثقة الزائدة من قبل المدير لأنه يمدحه باستمرار | 5 |
| | | | | | يُجبر بعض المعلمين على ممارسة الرياء من أجل الحفاظ على علاقاتهم الجيدة مع المدير | 6 |
| | | | | | يضطر المعلم لممارسة الرياء بسبب ثقافة التسلط التي يمارسها بعض المديرين على المعلمين | 7 |
| | | | | | يعتقد المعلم أنه لا يمكن الحصول على حقوقه الوظيفية إلا من خلال ممارسة الرياء | 8 |
| | | | | | يشعر المعلم بأن السياسة العامة للوزارة هي من تجبره على ممارسة الرياء | 9 |
| | | | | | يمارس المعلم الرياء لبعده عن القيم الدينية والأخلاقية | 1 |
| | | | | | يلجأ المعلم لممارسة الرياء بسبب الحقد والكره بينه وبين بعض الزملاء | 1 |