تشخيص صيغ سلوك العمل العكسي للكوادر التدريسية

دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدرسين في مديرية تربية قضاء الموصل

م.م. محمد سالم عبد جرجيس الفاضل
المديرية العامة لتربية محافظة نينوى
mohammad84mercy@gmail.com

م.م. نورالدين محمد عبدالله السبعاوي
الجامعة التقنية الشمالية
nooraldeen.mohamed@ntu.edu.iq

م.م. عمر حازم بشير الطائي
جامعة الموصل
omarhazim@uomosul.edu.iq

ISSN 2709-6475 DOI: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.5.5.25

تأريخ استلام البحث ٢٠٢٢/١٢/٢٩ تأريخ قبول النشر ٢٠٢٣/٢/٢٨ تأريخ النشر ٢٠٢٣/١١/٣٠

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى تشخيص صيغ سلوك العمل العكسي للكوادر التدريسية الذي قد ينتهجه العاملون في المنظمة، وتبحث مشكلة الدراسة حول طرح مجموعة تساؤلات أهمها هل يوجد سلوك عمل عكسي للكوادر التدريسية في تربية قضاء الموصل؟ وهل تتباين مستوى أبعاد سلوك العمل العكسي للكوادر التدريسية في تربية قضاء الموصل؟ واستخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي في عرض الأطر النظرية ومعالجة البيانات، وتحليلها، وتفسيرها، وتم تحديد ميدان الدراسة في مديرية تربية نينوى، ممثلاً في مديرية تربية قضاء الموصل، أما عينة الدراسة اشتملت على الكوادر التدريسية بمديرية تربية قضاء الموصل مدرسين ومدرسات. اعتبرت الاستبانة الأداة الرئيسة لجمع البيانات العينة المبحوثة والبالغ عددهم (269) فرداً، وتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً، وتم التوصل مجموعة من استنتاجات أهمها: وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد سلوك العمل العكسي للكوادر التدريسية في تربية قضاء الموصل. وهذا يؤشر إلى ضرورة استخدام الأساليب العلمية الصحيحة لمواجهة السلوكيات التي قد تلحق الضرر بالأفراد أو بالمنظمات أو بكليهما في وقت واحد.

الكلمات المفتاحية: سلوك العمل العكسي، مديرية تربية قضاء الموصل.

Diagnosing Counterproductive work behavior formulas for teaching staff
an exploratory study of the opinions of a sample of teachers in the Mosul District Education Directorate

Assist. Lect.: Muhammad S. Al-Fadil
Nineveh Education Directorate
mohammad84mercy@gmail.com

Assist. Lect. Noureddine M. Al-Sabawi
Northern Technical University
nooraldeen.mohamed@ntu.edu.iq

Assist. Lect. Omar Hazim Basheer Al-Taie
Mosul University
omarhazim@uomosul.edu.iq

Abstract

The current research aims at diagnosing the formulas for Counterproductive work behavior of the teaching staff that the employees of the organization may adopt. Does the level of the dimensions of the reverse work behavior of the teaching staff in the education of the Mosul district vary? The current study used the descriptive analytical method in presenting theoretical frameworks, data processing, analysis, and interpretation, and the field of study was determined in the Nineveh Education Directorate, represented by the Mosul District Education Directorate, while the study sample included male and female teachers in the Mosul District Education Directorate. The questionnaire was considered the main tool for collecting data on the sample surveyed, which numbered (269) individuals, and a set of statistical methods were used to analyze the data and treat it statistically. Mosul district. This indicates the need to use the correct scientific methods to confront behaviors that may harm individuals or organizations or both at the same time.

Key words: Counterproductive work behaviour, Mosul District Education Directorate.

المقدمة:

يعد سلوك العمل العكسي أو سلوك العمل المتعثر في المنظمات باختلاف أشكالها واحداً من المظاهر ذات الأثر السلبي التي تُعد سلوكاً معادياً، الهدف منهُ إلحاق الضرر بالمنظمة والأفراد الذين يعملون فيها، ويظهر مثل هذا النوع من السلوكيات كردة فعل للعاملين عن مظاهر الظلم والاضطهاد النفسي وعدم مراعاة العدالة والموضوعية للإدارة فيما يتعلق بتعاملها مع العاملين، فضلاً عن ضغوط العمل والصراع الوظيفي و القيود على الأداء وغيرها، ومع تزايد إدراك الإدارة العليا في المنظمات بأهمية الدور الذي تلعبه مواردها البشرية لتحقيق أهدافها التنظيمية أصبحت مدركة بالسلوكيات التي ممكن ان يلجأ إليها العاملين في المنظمة في حال شعورهم بنوع من هذه السلوكيات يمارس عليهم، وتعد مديرية تربية قضاء الموصل من المنظمات الحيوية في المجتمع والتي تمارس أنشطتها من خلال القيادات الإدارية والأكاديمية فيها، وفي ظل مساعي وزارة التربية للرقي في تقديم الخدمات التعليمية في ظل تزايد التحديات والمنافسة العالية، الأمر الذي جعلها تشرك التدريسيين في العديد من المهام اضافة إلى المهام الاساسية الموكلة لهم وهي التعليم، الأمر الذي ولد عبئاً وضغطاً عليهم إلى جانب التدريس، مما دفع بالبعض منهم إلى نهج بعض السلوكيات ذات الأثر السلبي بصورة متعمد ة للتعبير عن حالة عدم الرضا في العمل، لذا تتمحور مشكلة البحث بتساؤل رئيسي مفاده هل يوجد سلوك عمل عكسي للمدرسين والمدرسات في تربية قضاء الموصل؟ ولغرض حل هذه المشكلة فقد تبنت الدراسة الحالية فرضيات عدة تمحورت حول توافر بعض أبعاد سلوك العمل العكسي للمدرسين والمدرسات في مديرية تربية قضاء الموصل. وعدم وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد سلوك العمل العكسي للمدرسين والمدرسات في تربية قضاء الموصل. وبهدف اختبار هذه الفرضيات فقد استخدمت عدداً من الأساليب الإحصائية منها معامل الارتباط والتحليل باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS26 وتضمن البحث لأربعة محاور أساسية الأول بعرض منهجية البحث بما فيها من مشكلة، و أهمية، وأهداف، والفرضيات ثم تلاها المحور الثاني ليقدم إطاراً نظرياً عن متغيرات البحث(مفهوم، سمات، مسببات، وسائل، نظريات، أبعاد)، ومن ثم تضمن المحور الثالث المعالجات العملية للبيانات، وأخيراً اختتم البحث بعرض استنتاجات، وتوصيات البحث، وهنا يبرز دور القيادات المسؤولة عن تقييم أداء للمدرسين وتشخيص المعضلات والمشاكل وظروف العمل بالشكل الذي يمكنهم من مواجهة مثل هكذا سلوكيات يمكن ان تحصل.

المحور الأول: منهجية البحث:

أولاً: مشكلة البحث:

نظراً لما تمارسه المنظمات التربوية من دور بارز من خلال دورها في تنمية القدرات والامكانيات البشرية وذلك ينبع من امتلاكها لرؤية، ورسالة، وأهداف، يتمثل بصع الحاصر والتخطط لمستقبل، الأمر الذي يفترض على صناع القرار اتخاذ السبل التي من شأنها الحد من سلوكيات العمل العكسي التي يمارسها البعض من أعضاء الهيئة التدريسية ومن هنا تنطلق مشكلة البحث من خلال مجموعة من التساؤلات البحثية الآتية:

١. هل يوجد سلوك عمل عكسي للكوادر التدريسية في تربية قضاء الموصل؟

٢. ما مستوى سلوك العمل العكسي للكوادر التدريسية في تربية قضاء الموصل؟

٣. هل يوجد تتباين في مستوى أبعاد سلوك العمل العكسي للكوادر التدريسية في تربية قضاء الموصل؟
٤. هل تمارس فعلا الكوادر التدريسية في تربية قضاء الموصل سلوك العمل العكسي؟

ثانياً: أهميــة البحث:

يمكن طرح أهمية البحث من خلال ما يأتي:
١. اكتسب البحث أهميته من أهميــة المشــكلة التي يعالجها، في تربية قضاء الموصل.
٢. مفهوم سلوك العمل العكسي من المفاهيم المعول عليها في الوقت الحاضر وفي المستقبل، نظراً لما لها من أهمية في كيفية التغلب على ما يظهره المدرسين والمدرسات من سلوكيات عمل عكسية، ولا سيما في تربية قضاء الموصل، وحسب الأبعاد التي يرتكز عليها البحث.
٣. أهميــة البحث تمكن في أهمية تحليل واقع سلوك العمل العكسي للمدرسين والمدرسات في مديرية تربية قضاء الموصل.

ثالثاً: أهداف البحث:

يمكن بيان أهداف البحث، من خلال مجموعة نقاط وكما يأتي:
١. تحديد مستوى سلوك العمل العكسي في مديرية تربية قضاء الموصل.
٢. تشخيص واقع سلوك العمل العكسي في مديرية تربية قضاء الموصل.
٣. تعريف المؤسسات التعليمية بشكل عام، وإدارة مديرية تربية قضاء الموصل بشكل خاص بمفهوم سلوك العمل العكسي.
٤. تقديم جملة من الحلول لمواجهة سلوك العمل العكسي والمتمثلة بالتوصيات.

رابعاً: فرضيــة البحث:

تماشياً مع مشكلة البحث، فقد اعتمد البحث الحالي على الفرضيات الآتية:
١. لا تتوافر أبعاد سلوك العمل العكسي تجاه المنظمة للكادر التدريسي في مديرية تربية قضاء الموصل.
٢. لا تتوافر أبعاد سلوك العمل العكسي تجاه الأفراد للكادر التدريسي في مديرية تربية قضاء الموصل.
٣. لا يوجد تتباين في مستوى أبعاد سلوكيات العمل العكسي للكادر التدريسي في مديرية تربية قضاء الموصل.
٤. لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد سلوك العمل العكسي للكادر التدريسي في تربية قضاء الموصل.

خامساً: حدود البحث:

١. الحدود المكانية: تم البحث في مديرية تربية قضاء الموصل.
٢. الحدود الزمانية: تمثلت بالفترة من ٢٠٢٢/١١/١١ ولغاية ٢٠٢٣/٠١/٢٠.
٣. الحدود البشرية: حدد البحث عينة من المدرسين والمدرسات في مديرية تربية قضاء الموصل، والبالغ عددهم (269).

سادساً: منـهـج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في اختبار الفرضيات من أجل الوصول إلى الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات، إذ يعتمد المنهج الوصفي إلى عرض الإطار النظري والمتعلق بـــ(بتحليل واقع سلوك العمل العكسي للمدرسين والمدرسات، في حين يركز المنهج التحليلي على عرض تحليل النتائج والاستجابات لأفراد العينة المتعلقة بالبحث والخاصة باستمارة الاستبيان).

سابعاً: وصف مجتمع البحث:

إن اختيار مجتمع البحث يعد من أهم الركائز المؤثرة على نتائج البحث، وهما:

١. وضوح متغير البحث وأبعاده لتربية قضاء الموصل، ولأغلب أفراد العينة.
٢. مديرية تربية قضاء الموصل لها مكانة مميزة بين المؤسسات التعليمية في العراق.
٣. مديرية تربية قضاء الموصل تمتلك كوادر تدريسية بلغت (950) مدرساً ومدرسة، موزعين على مدارس الثانوية والبالغة (66) مدرسة، وهم ذات خبرة ومهارة عالية في ميدان الاختصاص.

ثامناً: حجم العينة:

بلغ حجم العينة للبحث (269) مدرس ومدرسة، موزعين على المدارس الثانوية التابعة المديرية تربية قضاء الموصل، ووزعت (269) استمارة استبانة على الكوادر التدريسية التابعة لذات المدارس المبحوثة، وتم استرجاعها بالكامل وذلك لحرص ومتابعة الباحثان على عدم استبعاد أي استمارة، فضلاً عن حرص أفراد العينة على عدم هدر أي استمارة، كما و بلغ معامل كرونباخ الفا للبحث (85.)، وكما يأتي:

الجدول (1) اختبار الموثوقية

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	**N of Items**
.857	24

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على SPSS V26.

تاسعاً: أدوات البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي والتحليلي من أجل اختبار الفرضيات ومعالجة المشكلة البحثية وفيما يأتي أهم الخطوات التي استخدمها الباحثان، وهي:

١. **أساليب جمع البيانات والمعلومات:** من أجل بلوغ أهداف البحث الحالي واختبار فرضياته، تم اعتماد نوعين من أساليب جمع البيانات والمعلومات، وكما يأتي:

أ. **البيانات الثانوية:** الحصول على البيانات والمعلومات في الإطار النظري من خلال اسهامات الباحثين والمتخصصين بمتغير الدراسة، وهي الرسائل والاطاريح الجامعية، والكتب والمقالات والدوريات بكلا اللغتين (العربية والأجنبية).

ب. **البيانات الأولية:** اعتمد الباحثان وبشكل رئيسي على استمارة الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات الأولية والخاصة بمتغير البحث، وذلك تمهيدا لتحليلها واختبار فرضياته.

٢. **تصميم استمارة الاستبانة:** استمارة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات، ولهذا تم تصميمها على وفق متغير الدراسة، ومراعاة صدقها وشمولها في قياس أبعاد البحث.

٣. وصف استمارة الاستبانة: اعتمد البحث على مقياس (Likert)، الخماسي والموضح بالتدريج من عبارة (لا اتفق بشدة، لا اتفق، محايد، اتفق، اتفق بشدة)، وأوزانها على التوالي (1،2،3،4،5)، وذلك لغرض قياس استجابة أفراد العينة، وتم تقسيم استمارة الاستبيان إلى جزئيين رئيسيين، وكما يأتي:

أ. الجزء الأول: وهو كل ما يتعلق بالمعلومات التعريفية الخاصة بالأفراد (المدرسين والمدرسات) المبحوثين.

ب. الجزء الثاني: يتضمن الفقرات الخاصة بمتغير الدراسة (سلوك العمل العكسي)، والذي يضم (24) فقرة، تم توزيعها على أبعاد البحث الذي اعتمدها الباحثين في الإطار النظري، وهي سلوك العمل العكسي اتجاه المنظمة (15)، وسلوك العمل العكسي اتجاه الفرد (9) واعتمد الباحثين على دراسة (الجبوري، ٢٠٢٢) في إعداد مقياس الدراسة.

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث:

أولاً: مفهوم سلوك العمل العكسي:

يشار إلى أنشطة ومواقف الأشخاص أثناء العمل بإسم "سلوك العمل" (Sugma,2022:171). أما سلوك العمل العكسي أشار إليه (George & Jones,2012:175) بأنه السلوك الذي يمارسه العامل من خلال انتهاك للقيم والمعايير التنظيمية والأخلاقية بالشكل الذي يلحق الضرر إما بالمنظمة أو أعضائها أو كلاهما معاً. كما وذكره (Sabokro,*et.al.*,2020:30) بمجموعة الأنشطة التي تتعارض مع الهياكل التنظيمية والثقافية للمنظمات وكذلك مع قوانينها، وتتحدى الميول والإجراءات السائدة في المنظمات، وتكون خارج مجال السلوك المهني المقبول يعد سلوك غير تقليدي وغير قانوني ويتضمن سلوكاً عدوانياً يلحق الأذى الجسدي والعقلي بالموظفين ويحدث ضرراً لا رجعة فيه للمنظمات، في حين عرفه (ميرو، ٢٠٢٢: ٣١١) بأنه كافة الأفعال والتصرفات غير المنضبطة وتمثل خروج عن الضوابط والقيم التي تبدر عن العاملين في المنظمة أثناء تأديتهم للأعمال المناطة اليهم والتي تلحق الضرر بموجودات المنظمة ومواردها بما يعرقل من تحقيق أهدافها أو يلحق الضرر بأعضائها بما لا يصب في مصلحة المنظمة وأعضائها، كما ووضحه (الجبوري، ٢٠٢٢: ٦٧) بأنه سلوك إرادي متعدد يدفع إلى انتهاك التعليمات والقواعد التنظيمية ويحدث نتيجة مجموعة من الأسباب منها عدم الرضا الوظيفي، الصراع الوظيفي، الشعور بالظلم، فضلاً عن مجموعة من الأسباب الشخصية، وغيرها ويتخذ هذا السلوك أشكالاً متعددة منها التخريب، العنف، إساءة استخدام الممتلكات، وبما يلحق الضرر بالفرد والمنظمة. من خلال المفاهيم أعلاه نلاحظ ان جميع الباحثين يتفقون على ان سلوك العمل العكسي يولد اثاراً سلبية على مستوى الفرد والمنظمة ويرى الباحثان ان سلوك العمل العكسي يشير إلى كونه تصرف ينتهك القيم والمعايير والعادات والتقاليد التي يسنها العرف والقانون ولا يرتبط بالأفعال العرضية البسيطة وغير المقصودة (كارتداء العامل ملابس غير نظامية) التي لا تمثل تهديداً على الفاعلية التنظيمية بل يرتبط بالأفعال التي تلحق الضرر بالفرد أو المنظمة كإفشاء أسرار المنظمة، السرقة، الرشوة، التخريب، فضلاً عن الاعتداء بالقول أو الفعل على العاملين.

فلا يشتمل سلوك العمل العكسي كنتائج على العاملين أو المنظمة بل يتعداه إلى المجتمع وذلك من خلال سلوك بعض المنظمات غير الأخلاقي أو القانوني كإلحاق الضرر بالبيئة والفرد ومن

الأمثلة على ذلك ما قامت به شركة (Chevron Corporation)(*) وبما ان جميع المنظمات تدار من قبل أفراد فبالتالي يمكننا القول ان الانسان هو المحرك الأساسي فسلوكه اما يدفعه باتجاه اعمال منحرفة أو قد يوجهه بما يصب في مصلحة المجتمع والفرد، وبعد سلسلة الخاصة بتلك المنظمات أصبحت المنظمات تبحث في تعزيز سمعتها السوقية، الأمر الذي تطلب منها تطوير أدائها الوظيفي الذي حظي باهتمام كبير من قبل علم النفس الصناعي والتنظيمي نظراً لأهميته البالغة بالنسبة للمنظمة، لأن نجاح المنظمة يعتمد إلى حدٍ كبير على أداء موظفيها، وبالتالي فإن الأداء الوظيفي الجيد هو شيء تحاول المؤسسات تعزيزه وتنميته لدى العاملين (Hafidz,*et.al.*,2012:32).

إذ قدمت أبحاث جون كامبل حول الأداء في الثمانينيات مجال لدراسة علم النفس الصناعي والتنظيمي بنموذج جديد للأداء. حدد نموذجه ثلاثة محددات للأداء: المعرفة التقريرية (معرفة ما هو الشيء، أو الحقائق)، والمعرفة والمهارة الإجرائية (معرفة كيفية القيام بشيء ما واكتساب المهارات في هذا المجال، أي المهارة المعرفية أو المهارة الجسدية)، والدافع (مستوى الجهد المبذول في مهمة). وبشكل أكثر تحديداً، تشير إلى أن الأداء يُقاس مقارنة مع السلوكيات التي تفيد المنظمة والعاملين، وفي الطرف الآخر من المقياس، السلوكيات التي تعيق نجاح المنظمة وأعضائها كإلحاق الضرر بالممتلكات، إفشاء الأسرار، السرقة الاعتداء اللفظي أو الجسدي على الآخرين. على سبيل المثال، سيقيس المقياس إلى أي مدى يتجنب الفرد تعاطي الكحول والمخدرات والتغيب المفرط، وكذلك إلى أي مدى يدعم الفرد أقرانه من خلال المساعدة في حل مشاكل العمل وتدريب الآخرين وتسهيل أهداف المجموعة. بالتالي يجب على المنظمة العمل على تقليل و/أو منع و/أو تصحيح هذه السلوكيات التي وصفها كامبل بالسلوكيات التي تتعارض مع سلوكيات العمل المنتج (Wagner,2017:8). إن مثل هذه السلوكيات يترتب عليها نوعين فالنوع الأول هو تكاليف مادية (فقدان القدرة الإنتاجية، خسارة الحصة السوقية، تكاليف الدعوى القانونية... وغيرها)، أما النوع الثاني تكاليف الاجتماعية والنفسية (عدم الرضا الوظيفي، فضلاً عن مجموعة الإصابات العقلية والجسدية)، فقد يكون الدافع وراء مثل هذا النوع من السلوكيات (نقص في التدريب والتعليم وشخصية الموظف وتغيرات الحياة وبعض العوامل الأخرى). ويمكن التحكم في مثل هذا السلوك من خلال تنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية أثناء توظيف الموظف من خلال فحص نزاهته وشخصيته. يمكن تجنب مثل هذه الأنواع من المشاكل من خلال إنشاء وتوفير العدالة التنظيمية وإدراك التوازن للعدالة بين جميع الموظفين (Tufail,*et.al.*,2017:228). ومن وجهة نظر الباحثين المتواضعة فهي تمثل مجموع السلوكيات غير المنضبطة التي تتعاض مع القيم الدينية والاعراف والتقاليد التي تنظم حياة المجتمع، وبالتالي فإن ممارسة (الفرد أو المنظمة) لمثل تلك السلوكيات يعود سببه إلى إصابته بأمراض نفسية أو دوافع انتقامية أو حب الذات الذي ينعكس بالسلب على الفرد والمجتمع والمنظمة.

(*) وهي ثاني أكبر شركة نفط أمريكية بالتدمير المستمر للموارد الطبيعية في بحثها عن النفط، بدءاً من منطقة Amazon الأكوادورية إلى بحر بأرنست في القطب الشمالي وحتى ريتشموند، كاليفورنيا وما وراءها. ففي عام ٢٠١٣، تسببت هذه المنظمة في ذهاب 15000 فرد من المجتمعات المحلية في ريتشموند، كاليفورنيا إلى المستشفيات المحيطة عندما تسربت أنابيب الغاز وانفجرت، وزاد التفاعل الكيميائي من خطر الإصابة بالسرطان وأمراض الرئة (Global Exchange,2017).

ثانياً: سمات سلوك العمل العكسي:

يتفق كل من (Uche,*et.al.*,2017:123) و(Griep,*et.al.*,2020:733) و(الجبوري، ٢٠٢٢: ٦٨) على أن هنالك مجموعة من الخصائص التي يمكن من خلالها الحكم على السلوك إذا ما كان يمثل سلوكاً سلبياً:

١. سلوكيات إرادية تكون مدمرة أو مصممة عمداً لإلحاق الضرر بالموظفين أو المنظمات.
٢. أعمال غير مرغوب فيها والتي تضر بالمنظمة وتضر بموظفيها.
٣. الاستعداد لإلحاق الضرر (الذي ربما يكون موجود أو غير موجود أو غير واضح).
٤. هدف الهجوم (الذي قد يكون منظمة أو شخصاً أو كلاهما).
٥. أنواع الإجراءات المعطلة (للجمهور العام، أو الملف الشخصي، أو المجموعة التشغيلية، أو لا شيء).
٦. وقوع الفعل (فعل منفرد أو متكرر).
٧. درجة وخطورة الفعل.

ثالثاً: سلوك العمل العكسي المسببات:

ذكر (Zhang,2011:150) أن هنالك مجموعة من الأسباب التي يمكن ان تدفع بالأفراد نحو ارتكاب مثل هكذا سلوك ومن أهمها: (ميرو، ٢٠٢٢: ٣١٢)

١. وجود قوة دافعة ومحفزة لسلوك العمل العكسي.
٢. توافر الفرصة للقيام بسلوك العمل العكسي.
٣. انعدام أو انخفاض المستوى الرقابي في المنظمة.
٤. ارتباط السلوك بالفروقات الفردية.
٥. وجود هدف يحقق رغبة الفرد ويلحق الضرر بالمنظمة.
٦. غياب العدالة التنظيمية.
٧. الأمراض النفسية (تمني زوال نِعم الآخرين) ممكن ان يكون أحد الدوافع الأساسية لمثل هذا السلوك.
٨. تعارض العمل مع الالتزامات العائلية.

رابعاً: وسائل مجابهة سلوك العمل العكسي:

تقوم المنظمات بدراسة مسببات هذا النوع من السلوك في محاولة للبحث عن طرق وسياسات تحاول من خلالها الحد أو التخفيف من الآثار التي تترتب عليه، إذ أشار (Vatankhah,*et.al.*, 2017:113) و(Hansson-Vazquez,*et.al.*,2018:20-21) و (Santos & Caballero, 2019:37-26) و(الجبوري، ٢٠٢٢: ٧٢) إلى مجموعة من تلك الإجراءات أهمها:

١. تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين (شعور العامل بأنه جزء من المنظمة).
٢. الارتقاء بمستويات إدارة الموارد البشرية (تحقيق العدالة التنظيمية، توافر انظمة تقييم متطورة).
٣. تفعيل نظام المكافأة (خلق المنافسة بين العاملين لبذل جهود متميزة).
٤. اتباع أسلوب القيادة التمكينية (مشاركة العاملين في عملية صنع القرار).
٥. امتلاك المنظمة مدونة لقواعد السلوك الأخلاقي يطلع عليها جميع العاملين).
٦. وجود اشخاص متخصصين بعلم النفس للاهتمام بالجانب النفسي كجزء من الذكاء الاجتماعي.

٧. اختيار العاملين يجب أن يخضع لاختبارات للكشف عن الأفراد الذين يعانون من أمراض نفسية أو يحملون سلوكيات عدائية.
٨. زيادة الرضا الوظيفي من خلال توافر (ظروف العمل المناسبة، احترام الذات).
٩. وضع المنظمة برامج ترفيهية لتخفيف الاجهاد عن العاملين من خلال (تنظيم مسابقات، منح اجازات دورية، تنظيم رحلات جماعية ترفيهية).
١٠. تنمية الشعور بالمسؤولية لدى العاملين للإبلاغ عن الحالات السلبية التي تحدث داخل المنظمة.

خامساً: نظريات سلوك العمل العكسي:

١. نظرية التبادل الاجتماعي:

تنبع نظرية التبادل الاجتماعي من تأكيد (Blau,1964) أن التبادل الاجتماعي يشمل تبادل الموارد الملموسة وغير الملموسة بين الأفراد أو الكيانات الاجتماعية الأخرى. فالتبادل الاجتماعي تحكمه قاعدة المعاملة بالمثل، تعد نظرية التبادل الاجتماعي واحدة من أكثر النماذج المفاهيمية تأثيراً لفهم السلوكيات في مكان العمل، عندما يشعر الأفراد أنه يتم احترامهم أو الاعتناء بهم في أماكن عملهم، فإن تبادلهم الاجتماعي مع كيانات اجتماعية معينة يتطور من خلال إظهار مواقف وسلوكيات عمل إيجابية من أجل المعاملة بالمثل، والتركيز على العلاقة الإيجابية المحتملة بين القيادة الأخلاقية وولاء الموظف وتحديد الظروف التي في ظلها سيحث التبادل الاجتماعي بين القادة والموظفين وتبادل الموظفين تجاه المنظمة (Fan,*et.al.*,2021:5-6).

٢. نظرية تبادل القادة – الأعضاء:

تمثل نظرية تبادل العضو القائد (LMX) خروجاً عن نظريات القيادة المشتركة، إذ تركز معظم النظريات على خصائص القادة الفعالين. في حين تركز (LMX) على العلاقات التي قد تتأثر بالخصائص الشخصية بين القادة والأتباع (Power,2013:27). وتعتمد نظرية (LMX) على نظرية التبادل الاجتماعي، موضحاً سبب حدوث العلاقات الاجتماعية بين القادة والأتباع وكيفية تقويتها، (Vermeulen,2022:503)، وبالتالي يمكننا القول ان العلاقة وفق هذه النظرية تتراوح بين (الإيجابية والسلبية)، فالإيجابية تشير إلى الثقة المتبادلة بين الرئيس والمرؤوس، وان الأخير يشعر بالعدالة التنظيمية مما يحقق رضا وظيفي ويقلل دوران العمل. أما السلبية منها فتشير إلى انعدام الثقة بين الظرفين، فضلاً عن غياب النظام العادل، ووجود نوع من حكم المكتب بالتالي قد يودي ذلك إلى سلوك عمل عكسي.

٣. نظرية الحفاظ على الموارد:

تم عرض النظرية أعلاه عام ١٩٩٠ من قبل (Hobfoll) وتقوم على فكرة الأفراد الذين يحاولون اكتساب الموارد والعمل على الاحتفاظ بما هو متوفر منها (مادية أو معنوية) (Naeem,*et.al.*,2021:27)، وأشار (Simpson,*et.al.*,2022:339) إلى وجود علاقة بين هذه النظرية ونظرية تبادل القادة – الأعضاء من خلال تعزيز قدرة القائد على الحفاظ على الموارد وتجديدها للتخفيف من ضائقة اتباعه، لأن فقدان تلك الموارد يخلق نوعاً من الضغط النفسي لدى الاتباع مما يدفعهم نحو اتباع سلوكيات عمل مخالفة للقوانين في سبيل الحفاظ على تلك الموارد، هذا الأمر يتطلب من القادة امتلاك ذكاءً اجتماعياً للتعامل مع هذه الحالات والحصول على المزيد من الموارد.

٤. نظرية التعلم الاجتماعي:

عُرضت هذه النظرية من قبل (Akers,1973) وفقاً لنظرية التعلم الاجتماعي، من المرجح أن ينخرط الفرد في السلوك الإجرامي بدلاً من السلوك المعتدل عندما يرتبط الفرد مع الذين يحملون سلوكيات منحرفة، من خلال التقليد والملاحظة (Sharma,2018:261). بالتالي يمكن القول ان تلك الارتباطات يمكن ان تكون نتيجة عوامل سلوكية ترتبط بطفولة الفرد أو عوامل معيارية مكتسبة.

سادساً: أبعاد سلوك العمل العكسي:

تناول الباحثون أبعاد سلوك العمل العكسي كل من وجهة نظره، واختلفوا في تحديد تلك الأبعاد ومن خلال مراجعة الباحث للأدبيات ذات الصلة تم الاعتماد على دراسات (Bennett & Robinson,2000:58-59) و(Spector,*et.al.*,2006:448) و (Bowling & Gruys,2010: 357) و(الجبوري، ٢٠٢٢: ١٧٩) في تحديد أبعاد سلوك العمل العكسي التي تشتمل على بُعدين الأول يصب باتجاه الفرد والثاني تجاه المنظمة:

١. سلوك العمل العكسي تجاه الفرد:

هو سلوك يقوم على إلحاق الضرر بزملاء العمل في المنظمة مثل التعدي الجسدي أو استخدام الكلمات غير اللائقة أو السرقة مما يدفع إلى انخفاض إنتاجية الفرد العامل أو بأصحاب المصلحة الذين لديهم تعامل مباشر مع المنظمة (مالكين، زبائن، مجهزين)، وبالتالي إلحاق الضرر بالمنظمة (الجبوري، ٢٠٢٢: ١٧٩)، هذه السلوكيات هي أشكال مباشرة للعدوان، على الرغم من أن العدوان الجسدي في مكان العمل يميل إلى أن يكون نادر الحدوث، لذا فإن معظم الدراسات البحثية قد قيمت بشكل أساسي الأشكال غير المادية التي ترتبط بالضغوطات والمواقف غير السارة الأخرى بالعدوان من خلال المشاعر السلبية. ويشمل ذلك الأشياء التي تسبب الألم الجسدي بالإضافة إلى الضغوط التي قد تسبب عدم الراحة النفسية. وقد حددت بعض الأبحاث الموجهة نحو تحديد نوع الشخصية العدوانية التي تساهم في مثل هذا السلوك، وكيف يمكن للأعراف الاجتماعية والثقافة التنظيمية أن تدعم أو تمنع مثل هذه السلوكيات، فضلاً عن ظروف العمل المجهدة وسوء المعاملة إلى خلق دوافع عدائية، وقد ترتبط العلاقات الشخصية المباشرة بقوة بإساءة المعاملة لأنها تعكس مدى تعرض الفرد بشكل مباشر للسوء من الموظفين الآخرين (Spector,*et.al.*,2006:448)، وبالتالي يمكننا القول ان توافر مثل هذه الخصائص تساهم في خلق بيئة خصبة لمثل هذا السلوك.

٢. سلوك العمل العكسي تجاه المنظمة:

أشار (الجبوري، ٢٠٢٢: ١٧٩) إليه بأنه سلوكيات متعمدة، تنتهك القواعد التنظيمية، وتتقاطع مع مصالحها المشروعة، وتؤثر بشكل مباشر على أنشطة المنظمة، بما يعيق تحقيق أهدافها، وتدفع بالمنظمة إلى تحمل تكاليف مالية إضافية، نتيجة ظهور مثل تلك السلوكيات المدمرة (دعاوى قضائية، تكاليف صيانة، ... وغيرها) وتعطي مثل هذه السلوكيات انطباع غير مرغوب به عن تلك المنظمات مقارنة بالمنظمات الأخرى التي تقل فيها مثل تلك السلوكيات، ومن أهم الأسباب التي قد تؤدي إلى هكذا سلوك هو الشعور بعدم وجود عدالة في الإجراءات التنظيمية، وهذه السلوكيات بعدة أشكال كما ذكرها (Indyastuti & Sari,2018:3)، ومن أهم تلك الأشكال: (الخفاجي وعلي، ٢٠١٩، ٤٨٩-٤٩٠)

أ. السلوك العكسي تجاه الممتلكات: في هذا النوع من السلوك ينتهك الموظف القواعد والإجراءات التنظيمية ويلحق ضرراً كبيراً بممتلكات المنظمة. في حين بيَّن (Anjem & Parvez,2013: ٤٦٠)

(418 إن الأضرار بممتلكات المنظمة المادية هو سلوك يقوم به الموظفين من أجل الضغط على أصحاب القرار في المنظمة للنظر إليهم بشكل خاص عن طريق تدمير الممتلكات بشكل مقصود (Spector,*et.al.*,2006:449). ويُعد انحراف الإنتاج من أقل اخطار تخريب الممتلكات الذي يحدث بسبب الغضب، والعدوان الفعال (Schinke & Ambrose,2002).

ب. السلوك العكسي تجاه الإنتاج: ويشير إلى مجموعة السلوكيات التي يمارسها الموظفين التي تسبب انخفاضاً في جودة وكمية الإنتاج المتحقق والمخطط له من قبل المنظمة، وأشار (Anjum & Parvez,2013:418) إلى ان هذا السلوك يحدث عندما لا يؤدي الموظف المهام المناطة به بشكل صحيح كما وأوضح بأن تردي الإنتاج يحصل بسبب انخفاض مستويات الأداء الفردي، والعلاقات السيئة بين الموظفين (Klotz & Buckley,2013:117).

ت. السلوك العكسي السياسي للمدراء: هو من السلوكيات الضارة التي تصدر عن المدير من خلال انتهاج سياسات غير نظامية أو خارجة على أصول اللباقة تجاه المرؤوسين. كما أشار (Cochran,2014:4) بأن هذا السلوك يشتمل على التقليل من شأن الآخرين، والتصرف بوقاحة مع المرؤوسين والجدل مع الآخرين.

المحور الثالث: الإطار الميداني:

أولاً: وصف أفراد العينة:

الجدول (2) وصف أفراد خصائص أفراد العينة

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	141	52
انثى	128	47
Total	269	100
العمر	**التكرار**	**النسبة**
30 سنة فأقل	43	16
(31-40) سنة	103	38
(41-50) سنة	92	34
51 سنة فأكثر	31	12
Total	269	100
التحصيل الدراسي	**التكرار**	**النسبة**
بكالوريوس	202	75
ماجستير	49	18
دكتوراه	18	7
Total	269	100
سنوات الخدمة	**التكرار**	**النسبة**
5 سنوات فأقل	49	18
(6-10) سنة	92	34
(11-20) سنة	85	32
21 سنة فأكثر	43	16
Total	269	100

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسب الالكتروني.

ويتضح من الجدول (2) ما يأتي:

١. **الجنس:** يمثل الذكور من الأفراد المبحوثين النسبة الأكبر من المجموع الكلي، إذ بلغت (52.4) من مجموع العينة المبحوثة بالمقابل مثلت الاناث ما نسبته (47.69) من المجموع الكلي.

٢. **العمر:** شكلت الفئة العمرية (31-40) ما نسبته (38.3%) من المجموع الكلي للعينة وتليها الفئة العمرية (41-50) بنسبة (34.2%) أما الفئة العمرية (30 فأقل) فكانت بنسبة (16%) ثم الفئة العمرية (51 فأكثر) بنسبة (11.5%) هذه النسب تؤشر امتلاك مديرية تربية قضاء الموصل خليط من الفئات العمرية ذات الخزين المعرفي الذي يمكنها على انجاز المهام بسهولة إلى جانب القدرات الشبابية.

٣. **التحصيل الدراسي:** ارتفاع نسبة الأفراد من حملة شهادة البكالوريوس، إذ شكلت (75.1%) من العدد الكلي للعينة، ثم تليها نسبة الذين يحملون شهادة الماجستير بنسبة (18.2%) واخير شهادة الدكتوراه بنسبة (6.7%) وفي ضوء النسب نلاحظ ان النسبة الكلية لغالبية الأفراد المبحوثين هم من حملة الشهادات الجامعية الأولية والعليا وهذا المؤشر يشير إلى ارتفاع نسبة مستوى الوعي الثقافي للمستجيبين.

٤. **سنوات الخدمة:** بلغت نسبة الأفراد المبحوثين ممن لديهم سنوات خدمة أقل من 5 سنوات (18.2%) في حين ان الأفراد الذين لديهم عدد سنوات خدمة أكثر من 5 سنوات بلغت بالمجمل (82.8%)، وهذا الأمر يشير إلى ارتفاع نسبة مستوى الخبرة لدى أفراد العينة المبحوثة، مما إعطاء مؤشراً إيجابياً ساهم في إعطاء الإجابات الدقيقة وذلك نتيجة للخبرة المتراكمة في مجال العمل.

ثانياً: وصف متغيرات البحث لسلوك العمل العكسي وتشخيصها:

يتكون سلوك العمل العكسي من بُعدين وهما: (سلوك العمل العكسي اتجاه المنظمة، وسلوك العمل العكسي اتجاه الفرد)، وكان التعبير عنها في استمارة الاستبيان بـــ(24) سؤالاً، وتمثلت بالمتغيرات من (X1-X24)، وعلى نحو الآتي:

١. سلوك العمل العكسي اتجاه المنظمة:

يشير الجدول (3) إلى أن بعُد سلوك العمل اتجاه المنظمة تمثل بالمتغيرات الفرعية (X1-X15)، وبنسبة اتفاق بلغت (55%) ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي والبالغة (3.40) وبانحراف معياري قدره (1.28). وأن أعلى نسبة اتفاق للمتغيرات الفرعية لبُعد سلوك العمل العكسي اتجاه المنظمة والتي أسهمت في تحقيق إيجابية هذا البُعد تتمثل بالمتغير (X15) التي بلغت (63%) ومفاده (ان الإدارة تتعامل بحدية وصرامة مع من يقوم بإتلاف الوثائق الرسمية لمنظمة بصورة متعمدة)، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.72) وبانحراف معياري قدره (1.08) وبنسبة استجابة مقدارها (63%). في حين كانت أدنى استجابة للمتغيرات الفرعية لبعد سلوك العمل العكسي اتجاه المنظمة للمتغير (X3) التي بلغت (36%) وذلك فيما يخص (ان الموظفين يلحقون الضرر بمعدات وملكية المنظمة عمداً) وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري التي بلغت (2.90) (1.30) على التوالي وبنسبة الاستجابة بلغت (99).

الجدول (3) التوزيعات (التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري)
لبُعد سلوك العمل العكسي تجاه المنظمة

رمز الفقرة	مقياس الاستجابة لبُعد سلوك العمل العكسي اتجاه المنظمة										الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
	اتفق بشدة (5)		اتفق (4)		محايد (3)		لا اتفق (2)		لا اتفق بشدة (1)				
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
X1	41	15.2	81	30.1	43	16.0	87	32.3	17	6.3	3.16	1.21	1.46
X2	64	23.8	103	38.3	55	20.4	36	13.4	11	4.1	3.64	1.10	1.22
X3	37	13.8	62	23.0	50	18.6	76	28.3	44	16.4	2.90	1.30	1.71
X4	46	17.1	73	27.1	58	21.6	60	22.3	32	11.9	3.15	1.28	1.63
X5	55	20.4	93	34.6	39	14.5	71	26.4	11	4.1	3.41	1.19	1.42
X6	10	3.7	125	46.5	59	21.9	66	24.5	9	3.3	3.23	0.97	0.94
X7	54	20.1	105	39.0	68	25.3	34	12.6	8	3.0	3.61	1.03	1.07
X8	48	17.8	88	32.7	56	20.8	67	24.9	10	3.7	3.36	1.14	1.31
X9	61	22.7	99	36.8	42	15.6	59	21.9	8	3.0	3.54	1.15	1.32
X10	58	21.6	117	43.5	53	19.7	18	6.7	23	8.6	3.63	1.14	1.31
X11	61	22.7	103	38.3	50	18.6	41	15.2	14	5.2	3.58	1.14	1.31
X12	61	22.7	100	37.2	32	11.9	64	23.8	12	4.5	3.50	1.20	1.45
X13	52	19.3	110	40.9	53	19.7	44	16.4	10	3.7	3.56	1.09	1.18
X14	64	23.8	83	30.9	70	26.0	39	14.5	13	4.8	3.54	1.14	1.30
X15	75	27.9	93	34.6	60	22.3	33	12.3	8	3.0	3.72	1.08	1.18
المعدل		19.5		35.5		19.5		19.7		5.8	3.40	1.28	1.53

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين وفق نظام SPSS.

٢. سلوك العمل العكسي اتجاه الأفراد:

يشير الجدول (4) إلى أن بعد سلوك العمل العكسي اتجاه الأفراد وتتمثل بالمتغيرات الفرعية (X16-X24)، وبنسبة اتفاق بلغت (58%) ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي والبالغة (3.50) وبانحراف معياري قدره (1.0). وأن اعلى نسبة اتفاق للمتغيرات الفرعية لبُعد سلوك العمل العكسي اتجاه الأفراد والتي أسهمت في تحقيق إيجابية هذا البُعد تتمثل بالمتغير (X19) والتي بلغت (76%) ومفاده (إن الإدارة تدعم مشاركة معلومات العمل بين الموظفين الذي يحتاجون إليها) ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.96) وبانحراف معياري قدره (0.99). في حين كانت أدنى استجابة للمتغيرات الفرعية لبُعد سلوك العمل العكسي اتجاه الأفراد للمتغير (X24) التي بلغت (35%) وذلك فيما يخص (بأن جزء من المدرسين يستخدمون الفاظا غير لائقة وتهجم جسدي على طلابهم أثناء فترة الدرس)، وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري التي بلغت (3.02) (1.17) على التوالي.

الجدول (4) المعدل العام والتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية
لبُعد سلوك العمل العكسي تجاه الأفراد

رمز الفقرة	مقياس الاستجابة لبُعد سلوك العمل العكسي اتجاه الفرد										الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
	اتفق بشدة (5)		اتفق (4)		محايد (3)		لا اتفق (2)		لا اتفق بشدة (1)				
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
X16	18	6.7	95	35.3	83	30.9	28	10.4	45	16.7	3.05	1.18	1.39
X17	48	17.8	151	56.1	45	16.7	21	7.8	4	1.5	3.81	0.87	0.75
X18	53	19.7	92	34.2	47	17.5	45	16.7	32	11.9	3.33	1.29	1.67
X19	88	32.7	115	42.8	38	14.1	23	8.6	5	1.9	3.96	0.99	0.98
X20	39	14.5	159	59.1	53	19.7	12	4.5	6	2.2	3.79	0.82	0.68
X21	61	22.7	126	46.8	33	12.3	38	14.1	11	4.1	3.70	1.09	1.19
X22	85	31.6	55	20.4	74	27.5	42	15.6	13	4.8	3.58	1.21	1.48
X23	42	15.6	83	30.9	73	27.1	64	23.8	7	2.6	3.33	1.08	1.17
X24	27	10.0	67	24.9	101	37.5	33	12.3	41	15.2	3.02	1.17	1.38
المعدل		19.0		38.9		22.5		12.6		7.0	3.5	1.0	1.1

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين وفق نظام SPSS.

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث:

للوصول إلى تحقيق أهداف البحث لابد من اختبار الفرضيات وفقاً لما تمت الإشارة إليه في منهجية، وكالآتي:

١. اختبار الفرضية الرابعة:

(لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد سلوك العمل العكسي للكادر التدريسي في تربية قضاء الموصل).

الجدول (5) الارتباط بين أبعاد سلوكيات العمل العكسي

الارتباط Correlations			
		العمل العكسي اتجاه الفرد	العمل العكسي اتجاه المنظمة
العمل العكسي اتجاه الفرد	Pearson Correlation	1	.505**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	269	269
العمل العكسي اتجاه المنظمة	Pearson Correlation	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	269	269

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين وفق نظام SPSS.

يتضح من خلال قيم معامل الارتباط وجود دلالة إحصائية عند مستوى (1%) وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد سلوك العمل العكسي للمدرسين والمدرسات في تربية قضاء الموصل. بذلك نرفض فرضية العدم الرابعة ونقبل البديلة التي تشير إلى وجود علاقة بين أبعاد سلوك العمل العكسي.

٢. اختبار الفرضية الأولى والثانية للبحث:

الجدول (6) الوسط الحسابي لكل بُعد ومقارنته مع متوسط الأوساط الحسابية للأبعاد

الأبعاد	الوسط الحسابي للبُعد	متوسط الأوساط الحسابية للأبعاد	متوافر	غير متوافر
سلوك العمل العكسي اتجاه المنظمة	3.40	3.39	✓	
سلوك العمل العكسي اتجاه الفرد	3.38	3.39		✓

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين وفق نظام SPSS.

يتضح من الجدول (6):

الفرضية الأولى للبحث: سلوك العمل العكسي اتجاه المنظمة:

يتضح من الجدول (6) تجاوز الأوساط الحسابية للفقرات (X7,X10,X2,X15) متوسط الأوساط لجميع الأبعاد مما يعني ان هنالك من الكوادر التدريسية من يقوم بأتلاف الوثائق مما يدفع بالإدارة إلى التعامل معهم بحزم، فضلاً عن أن البعض منهم يتعمدون رمي النفايات في الأماكن غير المخصصة لها وهذا يدفع الإدارة إلى مخاطبتهم عن أسباب ارتكاب مثل هذا السلوك غير الحضاري مما يدل على توافر سلوكيات العمل العكسية للكوادر التدريسية في مديرية تربية قضاء الموصل، والتي بدورها تلحق الضرر بالمنظمة وممتلكاتها.

أما فيما يخص سلوكيات العمل العكسية تجاه الإنتاج فقد أظهرت اعلى المتوسطات الحسابية والمتمثلة بالفقرة (X10) التي تشير إلى لجوء بعض الكوادر التدريسية إلى استخدام أسلوب الاجازات المرضية للتهرب من العمل كما اوجدت نتائج الفقرة (X7) متوسطاً حسابياً أعلى من

المتوسط المرجح في ما يخص وجود كوادر تدريسية تتعمد اهدار وقت العمل من خلال استخدامهم للأجهزة الالكترونية في أمور تسهم في اهدار وقت العمل وهذا بدوره ينعكس سلباً على إنتاجية الكوادر التدريسية والمتمثلة بساعات العمل، وهذا يدفعنا إلى رفض الفرضية العدمية التي مفادها لا تتوافر أبعاد سلوك العمل العكسي تجاه المنظمة للمدرسين والمدرسات في مديرية تربية قضاء الموصل، ونقبل الفرضية البديلة التي تشير إلى تتوافر أبعاد سلوك العمل العكسي تجاه المنظمة للمدرسين والمدرسات في مديرية تربية قضاء الموصل.

الفرضية الثانية للبحث: سلوك العمل العكسي اتجاه الأفراد:

يتضح من الجدول (7) تجاوز الوسط الحسابي لهذا البُعد متوسط الأوساط الحسابية لجميع الأبعاد مما يعني عدم توافر سلوكيات العمل العكسية تجاه الأفراد في المنظمة المبحوثة، ومما يعزز ذلك ممارسات الإدارة في التقليل من هذا النوع من السلوكيات من خلال العلاقات الودية والاحترام المتبادل بين الكوادر التدريسية، فضلاً عن دورها في دعم عملية تبادل المعلومات بينهم، كما ان التنبيه المستمر من قبلها اسهم في عدم حدوث مشكلات بين زملاء العمل مما ساهم في عدم توافر سلوكيات العمل العكسي تجاه الأفراد في المنظمة المبحوثة، وهذا يدفعنا إلى قبول الفرضية العدمية التي مفادها عدم توافر سلوك العمل العكسي اتجاه الأفراد للمدرسين والمدرسات في مديرية تربية قضاء الموصل، ونرفض البديلة التي تشير إلى توافر سلوك العمل العكسي اتجاه الأفراد للمدرسين والمدرسات في مديرية تربية قضاء الموصل.

٣. اختبار الفرضية الثالثة للبحث:

(لا يوجد تتباين في مستوى سلوكيات العمل العكسي للكادر التدريسي في مديرية تربية قضاء الموصل).

الجدول (7) الإحصاءات الوصفية للبحث

	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
				Lower Bound	Upper Bound
1	3.43	1.175	.018	3.40	3.47
2	3.51	1.136	.023	3.46	3.55
3	3.46	1.161	.014	3.43	3.49
Total	3.46	1.161	.010	3.44	3.48

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين وفق نظام SPSS.

يتضح من جدول الإحصاءات الوصفية ان اكبر وسط حسابي للمجموعات هي المجموعة الثانية المتمثلة بسلوك العمل العكسي باتجاه الأفراد وبمعدل وسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (1.136) وبنسبة خطأ معياري بلغت (0.23)، ثم تلتها المجموعة الثالثة التي تخص سلوك العمل العكسي تجاه المنظمة والأفراد مجتمعة وبوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (1.161).

الجدول (8) اختبار التباين

ANOVA					
M4					
	Sum of Squares	درجة الحرية df	Mean Square	F	الدلالة Sig.
Between Groups	8.458	2	4.229	3.139	.043
Within Groups	17388.643	12909	1.347		
Total	17397.100	12911			

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين وفق نظام SPSS.

يتضح من الجدول (8) ان قيمة F المحسوبة بلغت (3.139) وهي أقل من القيمة الجدولية وبدلالة معنوية بلغت (0.04) وهي أقل من (.05) مما يعني توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية، ولمعرفة عائدية تلك الفروق نشاهد الجدول التالي الخاص بالمقارنات البُعدية.

الجدول (9) المقارنات البعدية لمتغير البحث

جدول المقارنات البعدية Multiple Comparisons						
Dependent Variable: M4						
Tukey HSD						
(I) M5	(J) M5	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-.075-*	.030	.033	-.14-	.00
	3	-.028-	.023	.451	-.08-	.03
2	1	.075*	.030	.033	.00	.14
	3	.047	.028	.209	-.02-	.11
3	1	.028	.023	.451	-.03-	.08
	2	-.047-	.028	.209	-.11-	.02
* The mean difference is significant at the 0.05 level.						

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين وفق نظام SPSS.

نلاحظ من الجدول (9) ان علامة ستار تتجه نحو المجموعة الثانية (سلوك العمل العكسي تجاه الأفراد) وبدلالة معنوية بلغت (0.33) وهي الأصغر بين الدلالات الإحصائية الأخرى، مما يدفعنا إلى رفض الفرضية العدمية التي تنص على انه لا يوجد تباين في مستوى سلوكيات العمل العكسي في المنظمة المبحوثة وقبول بديلتها التي مفادها وجود تباين في مستوى سلوكيات العمل العكسي في المنظمة المبحوثة وبدلالة معنوية قدرها (0.33).

المحور الرابع: الإطار الاستنتاجي:

أولاً: الاستنتاجات:

١. أشرت الأوساط الحسابية لبُعد السلوك العمل العكسي اتجاه المنظمة تجاوزاً لمتوسط الأوساط الحسابية للأبعاد، وهذا يشير إلى وجود سلوكيات عمل عكسية تجاه المنظمة تمارسها الكوادر التدريسية في مديرية تربية قضاء الموصل من خلال القيام بإتلاف الوثائق وتعمد رمي النفايات في الأماكن غير المخصصة.

٢. أشرت الأوساط الحسابية وجود سلوكيات عمل عكسية تجاه الإنتاجية المتحققة من خلال تعمد لجوء بعض الكوادر التدريسية إلى التعمد في استخدام أسلوب الإجازات المرضية للتهرب من العمل، فضلاً عن استخدام الأجهزة الإلكترونية أثناء وقت العمل في أمور لا تتعلق به.

٣. أشرت الدراسة أيضاً إلى عدم توافر لسلوكيات العمل العكسية تجاه الأفراد العاملين فيها بينهم في المنظمة المبحوثة من خلال استخدام الإدارة الممارسات السليمة التي ساهمت في التقليل من هذا النوع من السلوكيات.
٤. أشرت المقارنات البعدية وجود تباين في سلوكيات العمل العكسية في المنظمة المبحوثة تجاه المنظمة والأفراد.

ثانياً: التوصيات والمقترحات:

١. لكي تحقق المنظمة المبحوثة سلوكيات عمل ايجابية عليها أن تتبنى تلك السلوكيات كمنهج عمل مستمر وعلى أن يتم تضمينها في توجهات المنظمة ورؤيتها الاستراتيجية مروراً بعملياتها الداخلية وانتهاءً بطبيعة المخرجات التي تقدمها للبيئة الخارجية.
٢. يتطلب تحقيق سلوكيات عمل ايجابيه وجود قيادة تدرك حجم الآثار التي تترتب على المنظمة في حال تفشي سلوكيات عمل عكسية فيها.
٣. الاستعانة بالخبراء في مجال علم النفس والاجتماع من خلال مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في عقد ندوات وورش عمل توعوية الكوادر التدريسية لخطورة تفشي مثلك السلوكيات في منظماتهم.
٤. توجيه الكوادر التدريسية بضرورة التعامل بموضوعية مع رأس مال المنظمة المادي والمعنوي وأن تلك الموارد لا يكون الحاق الضرر رده فعل عمل عكسية تجاه المنظمة نتيجة قرارات تنظيمية تفرض عليهم.
٥. تعزيز اواصر المحبة والتعاون بين الكوادر التدريسية وتشجيع روح العمل كفريق فيما بينهم من خلال تشجيع فرق العمل من قبل الإدارة ودعمها مادياً ومعنوياً.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

١. الجبوري، وضاح مخلف (٢٠٢٢). توظيف أبعاد الذكاء الاجتماعي في مواجهة سلوك العمل العكسي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من تدريسي عدد من كليات جامعة الموصل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
٢. الخفاجي، حاكم جبوري وعلي، ولاء محسن (٢٠١٩). فجوة الهوية التنظيمية وتأثيرها في سلوك العاملين العكسي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في تربية النجف الاشرف، مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، المجلد ١٣، العدد ٥٣، ج١ (٣١ أغسطس/آب ٢٠١٩)، ص٤٧٧-٤٩٩، ٢٣.
٣. ميرو، شيرزاد طه (٢٠٢٢). تأثير المناعة التنظيمية في الحد من سلوك العمل المنحرف: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في كليات جامعة دهوك. مجلة جامعة دهوك (العلوم الانسانية والاجتماعية)، المجلد: ٢٥، العدد ١، ص٣٠٧-٣٢٥.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

4. .Bowling, N.A., Burns, G.N. & Beehr, T.A. (2010). Productive and counterproductive attendance behavior: An examination of early and late arrival to and departure from work. Human Performance, 23(4), 305-322.
5. Ambrose, M.L., Seabright, M.A. & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. Organizational behavior and human decision processes, 89(1), 947-965.

6. Bennett, R.J. & Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. Journal of applied psychology, 85(3), 349–360.
7. Fan, X., Li, J., Mao, Z.E. & Lu, Z. (2021). Can ethical leadership inspire employee loyalty in hotels in China?-From the perspective of the social exchange theory. Journal of Hospitality and Tourism Management, 49, 538-547.
8. George, Jennifer M. & Jones Gareth R. (2012). Understanding and Making Organizational Behavior, 6th ed., Prentice Hall.
9. Griep, Y., Vantilborgh, T. & Jones, S.K. (2020). The relationship between psychological contract breach and counterproductive work behavior in social enterprises: Do paid employees and volunteers differ?. Economic and Industrial Democracy, 41(3), 727-745.
10. Hafidz, S., Hoesni, S. & Fatimah, O. (2012). The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. Journal Asian Social Science Vol. 8, pp. 32-37.
11. Hansson-Vazquez, L.A.C. (2018). Strategies Certified Project Management Professionals Use to Prevent Counterproductive Behavior, Doctoral dissertation, Walden University, United states.
12. Indyastuti, D.L. & Sari, W.R. (2018). Constructing counterproductive behavior for supporting evironmental management system research. In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 106, No. 1, p. 012083). IOP Publishing.
13. Naeem, K., Jawad, A., Rehman, S.U. & Javaid, U. (2021). Psychological Wellbeing, Job Burnout and Counter Productive Work Behavior among Drivers of Car Hailing Services in Pakistan: Moderating Role of Captains' Personality Traits. European Online Journal of Natural and Social Sciences, 10(1), 19-33.
14. Power, R.L. (2013). Leader-member exchange theory in higher and distance education. International Review of Research in Open and Distributed Learning, 14(4), 277-284.
15. Sabokro, M., Tavakoli, M. & Malmiri, M.M. (2020). Organizational justice effect on deviant workplace behaviors: moderating role of moral disengagement. Humanities & Social Sciences Reviews, 8(6), 29-38.
16. Santos, S.J.N. & Caballero, R.T. (2019). Work Life Balance As Mediator between Counterproductive Work Behavior and Turnover Intention among Employees Working in A BPO Company in Metro Manila. International Journal of Advanced Research and Publications, 3(9), 24-45.
17. Sharma, N. (2018). Contribution of social learning in counterproductive work behaviors. In Ethical Issues in Social Work Practice (pp. 260-281). IGI Global.
18. Simpson, A.V., Rego, A., Berti, M., Clegg, S. & Pina e Cunha, M. (2022). Theorizing compassionate leadership from the case of Jacinda Ardern: Legitimacy, paradox and resource conservation. Leadership, 18(3), 337-358.
19. Spector, P.E., Fox, S., Penney, L.M., Bruursema, K., Goh, A. & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. Journal of vocational behavior, 68(3), 446- 460.
20. Sugma, Septiyana Harti (2022). The Effect of Work Behavior and Work Environment on Employee Performance, Program Magister, Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten, Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 6, No. 2, 2022, 169-180.

21. Tufail, M.S., Bashir, M. & Shoukat, N. (2017). Impact of Job Design on Employee's Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior in The Banking Sector of Faisalabad.
22. Uche, I.I., George, O. & Abiola, W. (2017). Counterproductive work behaviors: a socio-demographic characteristic-based study among employees in the Nigerian maritime sector. Acta Universitatis Sapientiae, Economics and Business, 5(1), 117-138.
23. Vatankhah, S., Javid, E. & Raoofi, A. (2017). Perceived organizational support as the mediator of the relationships between high-performance work practices and counter-149 productive work behavior: Evidence from airline industry. Journal of Air Transport Management, 59, 107-115. 120. Vernon, P. E. (1933). Some characteristics of the good judge of personality. The Journal of Social Psychology, 4(1), 42-57.
24. Vermeulen, M., Kreijns, K. & Evers, A.T. (2022). Transformational leadership, leader–member exchange and school learning climate: Impact on teachers' innovative behaviour in the Netherlands. Educational Management Administration & Leadership, 50(3), 491-510.
25. Wagner, L.M. (2017). Limiting counterproductive work behaviors through management practices and performance appraisals training, Master's Thesis, California State University, United states.