

التقويض الاجتماعي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية

أ.م.د. زينة عبد المحسن راشد

الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية

Social Undermining of Governmental and Private Kindergarten Teachers

Asst. Prof. Dr. Zina Abdu AL-Muhsin Rashid

AL-Mustansiriyah University \ Basic Education College

Zzaq625@gmail.com**Abstract**

The current research aims to identify:

- 1- Social undermining of kindergarten teachers.
- 2- Differences in social undermining between governmental and private kindergarten teachers.

In her current research, the researcher used the comparative descriptive approach, and the research sample consisted of (100) teachers who were chosen by the random stratified method with a proportional distribution from the government and private Riyadh affiliated to the two general directorates of Baghdad Education, with its two sides, Rusafa First and Karkh Third, with a rate of (2.86%) teachers from the original community. Overall, and to achieve the objectives of the research, the researcher relied on the social undermining research scale prepared by the researcher, and its psychometric properties were extracted.

Among the most important findings of the research are:

- The research sample has a level of social undermining based on the difference between the arithmetic mean and the theoretical mean.
- There are statistically significant differences in social undermining according to the type of Riyadh variable (governmental and private).

In light of the research results, the researcher recommends the following:

- The necessity of conducting workshops in the departments of preparation and training, through which it is directed to the need to adhere to the ethics of the teaching profession, and to emphasize the respect for laws and values within educational institutions, as well as to change or amend some regulations to suit the needs of teachers in public and private Riyadh.
- The need for the educational media to pay attention to social relations by working on allocating cultural programmes, seminars and conferences aimed at encouraging good social relations, opening dialogue between educational cadres to enhance confidence between them, and eliminating conflicts.
- Kindergarten principals must create an atmosphere of trust, mutual social support, freedom, respect, appreciation, and moral rewards for teachers in Riyadh, which would help teachers to provide the best of their capabilities.

To complement the current research, the researcher presented a number of proposals.

Keywords: Social undermining, kindergarten teachers, governmental, private kindergarten.

الملخص

يهدف البحث الحالي التعرف إلى:

١- التقويض الاجتماعي لدى معلمات رياض الاطفال.

٢- الفروق في التقويض الاجتماعي بين معلمات الرياض الحكومية والأهلية.

استخدمت الباحثة في بحثها الحالي المنهج الوصفي المقارن، وتألقت عينة البحث من (١٠٠) معلمة اختيروا بالطريقة الطبقية العشوائية ذات التوزيع المتناسب من الرياض الحكومية والأهلية التابعة للمديريتين العامتين لتربية بغداد بجانبها الرصافة الأولى والكرخ الثالثة، ونسبة (٢,٨٦%) معلمة من المجتمع الأصلي الكلي، ولتحقيق أهداف البحث تم الاعتماد على مقياس البحث التقويض الاجتماعي المعد من قبل الباحثة، وتم استخراج خصائصه السايكومترية.

من أهم النتائج التي توصل إليها البحث هي:

- تمتلك عينة البحث مستوى من التقويض الاجتماعي استنادا إلى الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري.

- توجد فروق دالة إحصائية في التقويض الاجتماعي تبعا لمتغير نوع الرياض (الحكومية والأهلية).

وفي ضوء نتائج البحث توصي الباحثة ما يأتي:

- ضرورة عمل ورش في أقسام الأعداد والتدريب يوجه من خلالها بضرورة الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم، والتأكيد على احترام القوانين والقيم داخل المؤسسات التعليمية فضلا عن تغيير أو تعديل بعض الأنظمة

بما يتناسب حاجات المعلمات في الرياض الحكومية والأهلية.

- ضرورة اهتمام وسائل الإعلام التربوية بالعلاقات الاجتماعية من خلال العمل على تخصيص برامج

وندوات ومؤتمرات ثقافية تهدف إلى تشجيع العلاقات الاجتماعية الجيدة، وفتح الحوار بين الكوادر التعليمية لتعزيز الثقة بينهم، والتخلص من النزاعات.

- على مديرات الروضة إشاعة مناخ الثقة، والدعم الاجتماعي المتبادل، والحرية، والاحترام، والتقدير،

والمكافآت المعنوية للمعلمات في الرياض والتي من شأنها تساعد المعلمات على تقديم أفضل ما يمكن من إمكانيات.

استكمالا للبحث الحالي قدمت الباحثة عددا من المقترحات.

الكلمات المفتاحية: معلمات رياض الأطفال، التقويض الاجتماعي، الرياض الحكومية والأهلية.

الفصل الأول

التعريف بالبحث

مشكلة البحث

تواجه معلمة رياض الأطفال أنواع متعددة من المشاكل الداخلية والخارجية أثناء عملها؛ مما يشكل خطر يهدد مهنة التعليم بسبب ما ينشأ عنها من تأثيرات سلبية تنعكس على مجهوداتهم وتوافقهم النفسي (عطير، ٢٠٢٠: ٤)، ومن تلك المشاكل التي تواجهها المعلمات التقويض الاجتماعي الذي هو أحد السلوكيات الاجتماعية التي تأخذ أشكالاً واساليباً مختلفة تؤثر سلباً على العلاقات؛ فهو يعيق تلك العلاقات ويؤدي إلى تذبذبها وتراجعها (Hershcovis, 2011: 501).

فالتقويض الاجتماعي سلوك فض عدواني في مكان العمل يهدف إلى تشويه سمعة الفرد الجيدة، والتقليل من شأن أو أفكار الفرد، والحد من قدراته على انجاز أعماله بنجاح في موقع العمل، وإضعافه على بناء علاقات ايجابية أو الحفاظ عليها (Duffy et al, 2002: 332) فضلاً عن نشوب الصراعات في مكان العمل، واستخدام الإشارات الشفوية التي تتضمن ملاحظات انتقاصيه لزملاء العمل الجيدين (Vinokur & Ryn, 1993: 35)، ومن المحتمل أن تكون ردة الفعل تجاه السلوك التقويضي ردة فعل انتقامية؛ ذلك الأمر الذي يؤدي بدوره إلى تقويض الثقة بين الأفراد العاملين في مكان العمل (Ong & Tay, 2015: 3).

لذا فإن مشكلة البحث تنبثق من خطورة وأهمية هذا النوع من السلوك لما له من تأثير نفسي وتكفي لأداء معلمة الرياض لاسيما وإنها عصب العملية التربوية التي تسهم في بناء اللبنة الأولى بالمجتمع على وفق ما تقدمه من نجاحات وتميز وتوافق يؤثر بدوره على نمو الطفل، وعليه يمكن بلورة مشكلة البحث بالتساؤل الآتي:

- هل يتعرض معلمات الرياض الحكومية والأهلية لتقويض اجتماعي؟

أهمية البحث

تشير نتائج الدراسات ومنها دراسة (Zhu & Tian, 2013) إلى أن التقويض الاجتماعي له تأثير ضار على الموظف يؤدي به إلى أن يقلل من أدائه ورضاه الوظيفي، والتزامه التنظيمي (Zhu & Tian, 2013: 135-137)، ودراسة (Ong & Tay, 2015) أن التقويض الاجتماعي يخلق مشاعر القلق والخوف، وانعدام الثقة بين زملاء العمل في موقع العمل (Ong & Tay, 2015: 2-11).

فالتقويض الاجتماعي تهديد مباشر ضد نجاح الفرد المقابل؛ إذ يتضمن مشاعر الغضب والخوف، والكراهية، والنقد السلبي لاذع لجهود الفرد الضحية لإعاقة مهام عمله (Beheshtifar, 2014: 220). فالتقويض يلعب دوراً مهماً في نظرة الفرد المقبوض الذي يتخيل أنه خارج إطار الحياة الطبيعية، وإحساسه بعدم الأهمية من

قبل فئة مهمة تشاركه حياته العملية، وانه من الأفراد الأقل قيمة في هذا المجتمع، وافتقار هذا المجتمع إلى المساواة بين أفراد (العبيدي، ٢٠١٨: ٧).

فسلوك التقويض الاجتماعي ظاهرة سيئة تتضمن استغلال الوظيفة لتحقيق منافع شخصية بصورة ينافي الأخلاق الحسنة والقوانين التي تحكم المؤسسات؛ كون أن هذا الاستغلال بدافع شخصي عدواني؛ لذا فهو مؤشر على وجود أزمة أخلاقية في السلوك تعكس خلا في القيم وانحراف في الاتجاهات عن مستوى الضوابط الأخلاقية السليمة (عبد الحي، ٢٠٠٧: ٢-١).

لذا فسلوك التقويض الاجتماعي يزعزع العلاقة بين المدير والمعلمين، وبين المعلمين أنفسهم مما يزيد من مشاعر الخوف، والحقد، والعدوانية؛ فهو يجعل ساحة العمل مكان للعداء الشخصي بسبب نظرة المعلم البائسة إلى العمل (Zhu & Tian, 2013: 139)؛ فهو انتهاك لعقد العلاقة الايجابية والذي يقود إلى سلسلة من النتائج السلبية على مستوى المعلم ومدرسته، إذ يؤدي هذا السلوك إلى الصراع بين الزملاء في المدرسة، والذي قد يؤدي إلى ردود فعل سلبية من الأفراد المستهدفين على أداء المدرسة والمؤسسة ككل. (Ong & Tay, 2015: 8-9)

فمعلمة الروضة هي التي تقوم بتربية الطفل في مرحلة الروضة وتسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية التي يتطلبها المنهاج مراعية الخصائص العمرية لتلك المرحلة، وتقوم بإدارة النشاط وتنظيمه في غرفة النشاط وخارجها (عبد الرؤوف، ٢٠٠٨: ١٥) كما أنها تشارك الأسرة بشكل رئيسي في بناء القاعدة النفسية والمعرفية الأساسية للطفل، ولا يستطيع إي منا إنكار أهمية الخبرات التي يكونها الطفل في مرحلة طفولته المبكرة وأثرها على حياته المستقبلية، فهو في هذه المرحلة يكون سريع التأثير بما يحيط به (الناشف، ٢٠٠٣: ٢١)؛ لذلك فان ما يتعرض له المعلمين من سلوك التقويض يؤثر ذلك على أن يقلل المعلمين من تصوراتهم للعدالة داخل المدرسة التي يعملون بها، ويستنزف طاقاتهم بانشغالهم بالصراعات مع الزملاء أو المدير، وإعاقة قدراتهم على أداء مهامهم بشكل جيد (Lee et al, 2016: 919).

من خلال ما ورد آنفا في أهمية البحث فإنها تتمثل بـ:

- إن موضوع التقويض الاجتماعي من المواضيع الحديثة نسبيا والمهمة في الحياة المهنية للمعلمين عامة ولمعلمات رياض الأطفال خاصة فضلا عن إضافته لمعلومات جديدة إلى المعرفة الإنسانية والمكتبة العربية والعراقية.
- في ضوء نتائج البحث الحالي وما يترتب عليه من فوائد علمية تشجيع العلاقات الاجتماعية الصحيحة والثقة، والتعاون، وتجنب الصراعات مع المعلمين والمدراء أو المعلمين أنفسهم في موقع العمل.

هدف البحث

يهدف البحث الحالي التعرف إلى:

١- التقويض الاجتماعي لدى معلمات رياض الأطفال.

٢- الفروق في التقويض الاجتماعي بين معلمات الرياض الحكومية والأهلية.

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بـ:

١- الحدود البشرية: معلمات رياض الأطفال.

٢- الحدود الزمنية: العام الدراسي ٢٠٢٤ - ٢٠٢٥.

٣- الحدود المكانية: المديرية العامة لتربية بغداد بجانيها الرصافة الأولى والكرخ الثالثة للرياض الحكومية والأهلية.

٤- الحدود العلمية: التقويض الاجتماعي.

تحديد مصطلحات البحث

١- التقويض الاجتماعي Social Undermining

عرفه كل من:

- (Duffy et al (2002): السلوك السلبي الموجه من قبل المدير والزلاء للفرد الموظف والذي يهدف إلى أعاقه نجاحاته في العمل بشكل تدريجي (Duffy et al,2002: 332).
- (Scott et al (2015): صورة خفية وخبيثة من صور العدوان السلبي في العمل يتضمن سلوك كالتقليل من قيمة الفرد، وحجب معلومات عنه، ونشر شائعات غير حسنة (4: Scott et al,2015).
- التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف (Duffy et al,2002) لملاءمته لأهداف ومتطلبات البحث الحالي فضلا عن اعتماد نظريتهم.

• التعريف الإجرائي: الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة من خلال إجابتها على فقرات مقياس البحث.

٢- معلمة رياض الأطفال Kindergarten Teacher

عرفتها:

- وزارة التربية (١٩٩١): بأنها مربية محترفة في مجال تربية الطفل ما قبل المدرسة الابتدائية حيث تعمل على تربية وحماية الأطفال، ورعايتهم الرعاية الصحية السليمة، وتسهم بقدر كبير في تنمية شخصية الطفل تنمية شاملة جسدياً وعقلياً وانفعالياً واجتماعياً ولغوياً وسلوكياً ودينياً (وزارة التربية، ١٩٩١: ٦).

الفصل الثاني

إطار نظري ودراسات سابقة

- التقويض الاجتماعي

يعد التقويض الاجتماعي سلوك يدل على العدوانية ومدى تأثيره على مواقف الأفراد وسلوكهم في مكان العمل؛ فهو يتمثل بالملل والحيرة والكآبة ونقص احترام الذات وغيرها من الأعراض النفسية التي تؤدي إلى تقليل الرضا والأداء الوظيفي والإنتاجية ودوران العمل في موقع العمل. (Hershcovis, 2011: 513)

فالتقويض الاجتماعي يسبب نشوء الروابط السلبية بين العامل والرئيس، وبين العاملين مع بعضهم في موقع العمل؛ فهو يلعب دور الوسيط بين الثقة السلبية المتبادلة وتدهور الأداء؛ بسبب الشعور بالخوف والقلق، وعدم الراحة، والانزعاج، وتجنب التفاعل مع الآخرين، والانسحاب من التفاعل بما يحد من كفاءة العامل (Ong & Tay, 2015: 6).

إن سلوك تقويض الأفراد واستجاباتهم للتقويض الاجتماعي تختلف فيما بينهم؛ بسبب الاختلافات الفردية كما أن سلوك التقويض يتأثر بالعوامل الداخلية كسمات الشخصية الفردية، والأساليب المعرفية وعوامل البيئة الاجتماعية الخارجية. (Zhu & Tian, 2013: 144)

النظرية المعتمدة في البحث الحالي

نظرية (Duffy, et al (2002

قدم Duffy, et al تعريفاً واضحاً ودقيقاً لمفهوم التقويض الاجتماعي بعد العالمان (Vinokur & Ryn) بأنه ذلك السلوك العدواني اللفظي الذي يهدف إلى أعاقه العاملين على المدى البعيد في الحفاظ على العلاقات الإيجابية، والحصول على سمعة جيدة في العمل (Duffy, et al, 2002: 320).

إن سلوك التقويض الاجتماعي مصمم بشكل مقصود لعرقلة الضحية؛ فان ردة الفعل لخوف أو توتر أو حادثاً ما يعتبر غير مقصود رغم انه يلحق الضرر بالفرد صحته وأدائه في العمل وسمعته؛ لذا تعتبر نتائجه مشابهة لنتائج التقويض الاجتماعي (Duffy, et al, 2006: 78).

فالتقويض الاجتماعي سلوك موجه من المدير يتضمن نشر مشاعر الخوف وتأجيل العمل ليبدو العامل في مكان عمله سيئ ومؤذي للآخرين؛ لان التقويض يجعله يسلك سلوكيات غير جيدة كأن تكثر النزاعات في العمل بين الزملاء، وعليه فان التقويض الاجتماعي يؤدي إلى تكوين مشاعر سلبية لدى الفرد الذي يواجه له، فيظهر عليه الصراع النفسي وعدم الرضا عن ذاته وعن العمل، وعدم بذل جهود في العمل فضلاً عن الرغبة بإيذاء الآخرين وعدم التفاعل مع الزملاء. (Lee et al, 2016: 912)

يأخذ التقويض الاجتماعي أشكالاً متنوعة؛ حيث أن جميعها تصب في العلاقات السلبية مع الآخرين؛ فمن التقويض ما يكون من رئيس العمل للموظف، ومنه ما يكون من الزملاء في مكان العمل (Norman, 2015: ٢٦)، ومنه ما يكون مباشر الذي يحدث بتوجيه عبارات مسيئة تهدف إلى الإهانة والانتقاص من مكانه الموظف؛ أما الغير المباشر تكون بالإيحاءات المسيئة للفرد؛ لذا فإن نتائج أشكال التقويض الاجتماعي تتمثل بمشاعر الملل

وانخفاض تقدير الذات، والقلق، وكل ما يؤثر العلاقات الايجابية بين الموظفين؛ فالتقويض الاجتماعي سلوك فض وغليظ يحدث في موقع العمل كما انه انتهاكات متعمدة يقوم بها مدير العمل للموظف، ومنه ما يكون من الزملاء في مكان العمل بهدف تشويه سمعة الفرد الآخر، وأضعاف وإحراج الفرد في العمل أمام الآخرين؛ لغرض الحد من قدرته وسعيه لتكوين علاقات ايجابية مع الآخرين (Shaffer et al,2014: 332).

إن اعتماد هذه النظرية كونها:

- من النظريات المهمة والمناسبة في تفسيرها للتقويض الاجتماعي.
- تميزت بمفاهيمها الواضحة والدقيقة مما تم الاعتماد عليها في بناء مقياس البحث.

دراسات السابقة

- دراسة (العطوي وآخرون، ٢٠١٧) هدفت إلى التعرف على التقويض الاجتماعي ودوره في تفسير العلاقة بين الروابط السلبية والأداء الوظيفي لدى الهيئة التدريسية في جامعة المثنى؛ حيث بلغت العينة (٨٨) أستاذ من كليتي الإدارة والاقتصاد والزراعة في جامعة المثنى، وقد أظهرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الروابط السلبية والتقويض الاجتماعي، وعلاقة سلبية بين التقويض الاجتماعي والأداء الوظيفي، وإن التقويض الاجتماعي يؤدي دوراً وسيطاً للعلاقة بين الروابط السلبية والأداء الوظيفي (العطوي وآخرون، ٢٠١٧: ٨-١٨).
- (عبد الحسن، ٢٠١٩) هدفت إلى التعرف على التقويض الاجتماعي وعلاقته بالعجز المكتسب لدى العاملين العاديين ومتعاطي المخدرات في القطاع الخاص، وقد بلغت العينة (٢٦٨) من العاملين الذكور موزعين على المعامل والورش وتجمعات عمال البناء في محافظة بغداد؛ حيث تراوحت أعمارهم (١٨-٦٠) سنة، وقد أسفرت النتائج بعدم وجود علاقة ارتباطية بين التقويض الاجتماعي والعجز المكتسب لعينة العاملين العاديين ومتعاطي المخدرات كما انه ليس هناك فروق ما بين علاقة التقويض الاجتماعي بالعجز المكتسب لعينة العاملين العاديين ومتعاطي المخدرات (عبد الحسن، ٢٠١٩: ٥١٥-٥٤٠).

الإفادة من الدراسات السابقة

- اختيار المتغير الأساسي للبحث.
- اختيار نوع عينة البحث، وتحديد حجمها.
- اختيار الوسائل الإحصائية المناسبة لتحقيق أهداف البحث.
- تفسير ومناقشة نتائج البحث.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

منهج البحث: استخدم المنهج الوصفي المقارن لملاءمته لطبيعة هذا البحث.

مجتمع البحث: يتألف من معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية في المديرية العامة لتربية بغداد بجانيها الرصافة والكرخ، وللعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥، وجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

مجتمع البحث

عدد المعلمات		عدد الرياض		المديرية العامة لتربية بغداد
أهلي	حكومي	أهلي	حكومي	
٣٧٥	٤١٥	٤٢	٢٨	الرصافة الأولى
٣١٨	٤٨٩	٤٤	٥٤	الرصافة الثانية
١٢٢	١٦٨	١٦	٢٠	الرصافة الثالثة
٥١٢	٢٥٠	٧٥	٣٢	الكرخ الأولى
٩١	١٩٢	١٢	٢١	الكرخ الثانية
٢٠٩	٣٥٠	٣٠	٢٠	الكرخ الثالثة
١٦٢٧	١٨٦٤	٢١٩	١٧٥	المجموع
٣٤٩١		٣٩٤		المجموع النهائي

عينة البحث: تتكون عينة البحث الحالي من ثلاث عينات هي:

- ❖ العينة الاستطلاعية: تألفت من (٢٠) معلمة اختيروا بالطريقة العشوائية من الرياض الحكومية والأهلية، وطبقت عليهن أداة البحث لغرض معرفة مدى وضوح فقرات المقياس وحساب الوقت المستغرق لإجابتهن.
- ❖ العينة الأساسية للتطبيق: تألفت من (١٠٠) معلمة اختيروا بالطريقة الطبقية العشوائية ذات التوزيع المتناسب من الرياض الحكومية والأهلية التابعة للمديريتين العامتين لتربية بغداد بجانيها الرصافة الأولى والكرخ الثالثة، وبنسبة (٢,٨٦%) معلمة من المجتمع الأصلي الكلي، وجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

عينة البحث التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الرصافة الثانية

عدد المعلومات	أسماء الرياض		المديرية العامة لتربية بغداد
	أهلي	حكومي	
٤	٩	نور الهدى	الجمهورية الأولى
٤	٦	الريحانة	الرفافة الأولى
٥	١٠	تفاحة الجنة	الرفافة الأولى
٤	٨	الوردة البيضاء	الرفافة الأولى
٤	١٠	الملائكة	الكرخ الثالثة
٣	١١	الفرقان	الكرخ الثالثة
٣	٧	جنة الغدير	الكرخ الثالثة
٤	٨	المنار	الكرخ الثالثة
٣١	٦٩	٨	المجموع
١٠٠	١٦		المجموع النهائي

❖ عينة التحليل الإحصائي: تألفت من (٢٠٠) معلمة اختيروا الطبقية العشوائية ذات التوزيع المتناسب من

الرياض الحكومية والأهلية، ونسبة (٥,٧٣%) معلمة من المجتمع الأصلي الكلي.

أداة البحث:

مقياس التقويض الاجتماعي: تم بناء المقياس الملائم لطبيعة عينة البحث الحالي، وذلك من خلال تحديد مفهوم التقويض الاجتماعي بالاعتماد على الإطار النظري والأدبيات والدراسات التي تناولت هذا المفهوم ومنها دراسة (العطوي وآخرون، ٢٠١٧- عبد الحسن، ٢٠١٩)، وقد صيغت (٢٥) فقرة يقابلها خمس بدائل هي (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً)، وان سلم درجات المقياس (٥ - ١).

الخصائص السيكومترية لفقرات المقياس:

- صدق المقياس: تحقق هذا الصدق من خلال:
- الصدق الظاهري: تم عرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء المختصين في التربية وعلم النفس، وفي ضوء آرائهم تم قبول جميع فقرات المقياس كونها حصلت على نسبة اتفاق (١٠٠%)، والملحق (١) يبين ذلك.

التطبيق الاستطلاعي للمقياس:

لمعرفة مدى وضوح الفقرات والتعليمات قامت الباحثة بعرض المقياس على (٢٠) معلمة اختبروا بالطريقة العشوائية من الرياض الحكومية المتمثلة بروضة نازك الملائكة بواقع (١٠) معلمات، ومن الرياض الأهلية المتمثلة بروضة البنوك بواقع (١٠) معلمات، وتبين من خلال التطبيق أن المقياس بفقراته وتعليماته واضحة ومفهومة كما أن الوقت المستغرق تراوح بين (١٠-١٦) دقيقة وبمتوسط مقداره (١٣) دقيقة.

تصحيح المقياس:

تم صياغة فقرات المقياس بالصيغة الإيجابية، وتمثلت بدائل الإجابة بالترج الخماسي يقابلها سلم درجات (٥-١)، ويتم حساب الدرجة الكلية من خلال جمع درجات إجابة كل معلمة على فقرات المقياس جميعها.

التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:

• التحليل الإحصائي لفقرات المقياس: وتم التحقق منه من خلال:

١- الصدق التمييزي: تحقق هذا الصدق من خلال استخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين العليا والدنيا بنسبة (٢٧%)؛ فقد تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (٢٠٠) معلمة؛ حيث أشار Nunnally بأن حجم عينة التحليل الإحصائي لحساب القوة التمييزية يتراوح بين (٥-١٠) أفراد لكل فقرة من فقرات المقياس لتقليل من اثر الصدفة (Nunnally, 1978: 262)، وبهذا فان عدد استمارات التحليل بلغت (١٠٨)؛ حيث أن المجموعة العليا تضم (٥٤) استمارة، والمجموعة الدنيا تضم (٥٤) استمارة، وبعد حساب هذا الصدق من خلال استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T-test) وبدرجة حرية (١٠٦)، وبمستوى دلالة (٠,٠٥) تبين أن جميع الفقرات مميزة؛ كون القيم التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦)، وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

نتائج القوة التمييزية لفقرات المقياس

القيمة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
7.666	1.323	2.285	1.816	3.553	١
4.317	1.504	3.25	1.127	3.910	٢
6.707	1.402	2.946	1.222	4.053	٣

مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية

التقويض الاجتماعي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية

مجلة علمية محكمة تصدر عن كلية التربية الأساسية / جامعة بابل

3.296	1.449	2.973	0.862	3.455	٤
2.137	1.923	2.258	0.867	2.919	٥
6.227	1.736	2.955	1.353	3.919	٦
2.515	2.283	3.223	1.598	3.776	٧
9.847	1.321	3.392	0.360	4.517	٨
7.190	2.083	3.294	0.512	4.401	٩
5.647	1.454	2.258	0.707	4.062	١٠
3.733	1.278	2.901	1.405	3.508	١١
5.953	1.447	2.607	1.680	3.616	١٢
2.348	1.341	3.401	1.423	3.767	١٣
4.146	0.674	4.026	0.790	4.491	١٤
2.380	1.088	3.044	1.904	3.437	١٥
6.494	3.719	2.285	1.813	3.419	١٦
5.627	1.350	2.901	1.054	3.75	١٧
2.117	2.398	2.875	2.568	3.339	١٨
4.326	1.711	2.633	1.119	2.919	١٩
6.161	2.012	2.776	1.577	3.910	٢٠
4.038	1.766	2.687	1.770	3.383	٢١
3.437	1.389	.919	1.439	3.455	٢٢
6.227	1.736	2.955	1.352	3.919	٢٣
4.099	2.156	2.776	1.741	3.580	٢٤
5.010	1.742	2.875	1.234	3.812	٢٥

٢- صدق البناء: تحقق هذا الصدق من خلال أيجاد علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس من خلال استعمال معامل ارتباط بيرسون ولنفس البيانات التي خضعت للتحليل الإحصائي البالغة (٢٠٠) استمارة، وقد تبين أن معامل الارتباط أعلى من القيمة الجدولية البالغة (٠,١٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبدرجة حرية (١٩٨)، وعليه فأن جميع فقرات مقياس التقويض الاجتماعي تسير في الاتجاه نفسه الذي يسير فيه المقياس، وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

نتائج معامل الارتباط لفقرات المقياس

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
١	0.32	١٤	0.22
٢	0.36	١٥	0.29
٣	0.24	١٦	0.36
٤	0.33	١٧	0.20
٥	0.22	١٨	0.36
٦	0.27	١٩	0.25
٧	0.38	٢٠	0.34
٨	0.31	٢١	0.39
٩	0.22	٢٢	0.26
١٠	0.25	٢٣	0.20
١١	0.28	٢٤	0.28
١٢	0.20	٢٥	0.26
١٣	0.20		

• الثبات: تم التحقق منه بطريقتين هما:

- ١- إعادة الاختبار: تحقق هذا النوع من الثبات من خلال تطبيق المقياس على عينة مؤلفة من (٤٠) معلمة اختبروا بشكل عشوائي، وبعد مرور أسبوعين أعيد التطبيق على العينة نفسها، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين، وقد بلغ معامل الثبات (٠,٨٥) وهو معامل ثبات جيد.

٢- ألفا كرونباخ: تحقق هذا النوع من الثبات من خلال سحب عينة عشوائية بلغت (٤٠) استمارة من استمارات عينة التحليل الإحصائي، وقد بلغ معامل الثبات (٠,٨٠) وهو معامل ثبات جيد.

الصيغة النهائية للمقياس:

تكون مقياس التقويض الاجتماعي من (٢٥) فقرة وإمام كل فقرة خمسة بدائل يقابلها سلم درجات (٥-١)، وان أعلى درجة للمقياس (١٢٥) درجة وأقل درجة (٢٥)، والمتوسط النظري للمقياس (٧٥) درجة. التطبيق النهائي للمقياس

بعد التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس التقويض الاجتماعي؛ تم تطبيقه بصيغته النهائية على عينة البحث الحالي البالغ حجمها (١٠٠) معلمة. علما أن التطبيق كان الكترونيا بسبب جائحة مرض كورونا. الوسائل الإحصائية

تم استخدام الحقيبة الإحصائية (spss) لاستخراج الخصائص السيكومترية لأداة البحث وتحليل النتائج، وكالاتي:

١- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين: لحساب القوة التمييزية لفقرات المقياس، ولمعرفة الفروق بين معلمات الرياض الحكومية والأهلية في متغير البحث.

٢- معامل ارتباط بيرسون: لحساب صدق البناء، والثبات المتمثل بإعادة الاختبار.

٣- معامل ألفا كرونباخ: لحساب ثبات المقياس.

٤- الاختبار التائي لعينة واحدة: لمعرفة متغير البحث لدى العينة.

الفصل الرابع

عرض نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها

١- التقويض الاجتماعي لدى معلمات الرياض.

لتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس التقويض الاجتماعي على العينة البالغة (١٠٠) معلمة، وقد بلغ المتوسط الحسابي للعينة (٧٧,٩٢) بانحراف معياري قدره (15.055) وبمتوسط نظري (٧٥)؛ وتم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة دلالة الفرق بينهما، وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (٥١,٧٥٨) وهي أعلى من القيمة الجدولية البالغة (٢,٠٠٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٩)، وجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين متوسط درجات العينة والمتوسط النظري للتقويض الاجتماعي

مستوى الدلالة ٠,٠٥	القيمة التائية		المتوسط النظري	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	٢,٠٠٠	٥١,٧٥٨	٧٥	٩٩	15.055	٧٧,٩٢	١٠٠

يتبين من جدول (٥) أن معلمات الرياض لديهن تقويضا اجتماعيا قياسا بالمتوسط النظري للمقياس مما يعني أن الفرق ذو دلالة إحصائية لصالح عينة البحث، وهذا مؤشر سلبي يدل على أن معلمات الرياض في مكان عملهن يعشن أجواء من الصراعات وعدم الثقة، والذي بدوره يؤدي إلى ردود فعل سلبية من قبلهن على أداء الروضة والمؤسسة التربوية ككل.

فالتقويض الاجتماعي يسبب نشوء الروابط السلبية بين العامل والرئيس، وبين العاملين مع بعضهم في موقع العمل؛ فهو يلعب دور الوسيط بين الثقة السلبية المتبادلة وتدهور الأداء؛ بسبب الشعور بالخوف والقلق، وعدم الراحة، والانزعاج، وتجنب التفاعل مع الآخرين، والانسحاب من التفاعل بما يحد من كفاءة العامل، وأعاقه العاملين على المدى البعيد في الحفاظ على العلاقات الإيجابية، والحصول على سمعة جيدة في العمل (Duffy et al, 2002: 320)، وهذا ما يقود إلى سلسلة من النتائج السلبية على مستوى المعلم ومدرسته (Ong & Tay, 2015: 6)، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع نتائج دراسة (العطوي وآخرون، ٢٠١٧)، ودراسة (عبد الحسن، ٢٠١٩) في كون عيناتهم لديهم تقويضا اجتماعيا.

٢- الفروق في التقويض الاجتماعي بين معلمات الرياض الحكومية والأهلية.

لتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي للمعلمات في الرياض الحكومية والذي بلغ (٨٤,٦٨) وبانحراف معياري (٦٥٦.١٥)، وبلغ المتوسط الحسابي للمعلمات في الرياض الأهلية (٧١,١٦) وبانحراف معياري (١٠,٩٣٣)، ولمعرفة دلالة الفرق في التقويض الاجتماعي تبعا لمتغير نوع الرياض تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين؛ حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (٥,٠٠٦) وهي أعلى من القيمة الجدولية البالغة (٢,٠٠٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٨)، وجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

دلالة الفرق في التقويض الاجتماعي تبعاً لمتغير نوع الرياض

مستوى الدلالة ٠,٠٥	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	نوع الرياض	حجم العينة الكلية
	الجدولية	المحسوبة						
دالة	٢,٠٠٠	٥,٠٠٦	٩٨	١٥,٦٥٦	٨٤,٦٨	٥٠	حكومي	١٠٠
				١٠,٩٣٣	٧١,١٦	٥٠	أهلي	

يتبين من جدول (٦) بوجد فروق دالة إحصائية بين معلمات الرياض الحكومية والأهلية، ولصالح معلمات الرياض الحكومية على مقياس التقويض الاجتماعي، وهذا يرجع إلى طبيعة إدارة رياض الأطفال الحكومية، والقوانين والأنظمة التي تخضع لها معلمات الرياض، والبيئة التربوية التي يعيش فيها التي تثير فيهن روح العداء، ونقص احترام الذات، والخوف، والقلق، والانزعاج فضلاً عن أسلوب وشخصية المعلمة، وجميعها تؤدي إلى تكوين مشاعر سلبية وانتقامية لدى المعلمة الموجه لها سلوك التقويض.

فسلوك التقويض الاجتماعي سلوك موجه من رئيس العمل للموظف أو من الزملاء في مكان العمل (Norman, 2015: 26)؛ جميعها تصب في العلاقات السلبية مع الآخرين كونها تتضمن نشر مشاعر الخوف، وعدم الاحترام، وتأجيل العمل ليبدو العامل في مكان عمله سيء ومؤذي للآخرين؛ لان التقويض يجعل العامل يسلك سلوكيات غير جيدة تؤثر على الأداء الوظيفي والإنتاج ودوران العمل في موقع العمل (Lee et al, 2016: 912) كما أن استجابة الأفراد للتقويض تختلف فيما بينهم؛ بسبب الفروق الفردية والعوامل الداخلية كسمات شخصية الفرد وأساليبه المعرفية، والعوامل الخارجية للبيئة الاجتماعية (Zhu & Tian, 2013: 144).

الاستنتاجات

في ضوء نتائج البحث يمكن استنتاج ما يأتي:

- تمتلك عينة البحث مستوى من التقويض الاجتماعي استناداً إلى الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري.
- توجد فروق دالة إحصائية في التقويض الاجتماعي تبعاً لمتغير نوع الرياض (الحكومية والأهلية).

التوصيات

في ضوء استنتاجات البحث توصي الباحثة ما يأتي:

- ضرورة عمل ورش في أقسام الأعداد والتدريب يوجه من خلالها بضرورة الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم، والتأكيد على احترام القوانين والقيم داخل المؤسسات التعليمية فضلاً عن تغيير أو تعديل بعض الأنظمة بما يتناسب حاجات المعلمات في الرياض الحكومية والأهلية.
- ضرورة اهتمام وسائل الإعلام التربوية بالعلاقات الاجتماعية من خلال العمل على تخصيص برامج وندوات ومؤتمرات ثقافية تهدف إلى تشجيع العلاقات الاجتماعية الجيدة، وفتح الحوار بين الكوادر التعليمية لتعزيز الثقة بينهم، والتخلص من النزاعات.
- على مديرات الروضة إشاعة مناخ الثقة، والدعم الاجتماعي المتبادل، والحرية، والاحترام، والتقدير، والمكافآت المعنوية للمعلمات في الرياض والتي من شأنها تساعد المعلمات على تقديم أفضل ما يمكن من إمكانيات.

المقترحات

في ضوء توصيات البحث تقترح الباحثة ما يأتي:

- إجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي على شرائح اجتماعية أخرى مثل (أساتذة الجامعة- معلمي ومعلمات المراحل الابتدائية أو المتوسطة أو الإعدادية).
- إجراء دراسة تتناول التقويض الاجتماعي وعلاقته ببعض المتغيرات مثل (الأساليب المعرفية- المرونة الفكرية).
- إجراء دراسة تتناول التقويض الاجتماعي وعلاقته ببعض المتغيرات مثل (الرضا الوظيفي- سمات الشخصية).

المصادر العربية

- العبيدي، عفراء إبراهيم (٢٠١٨): التهميش الاجتماعي لدى طالبات كلية التربية للبنات في ضوء متغيري العمر وجنس الوالدين، دورية علمية محكمة، العدد ١٩، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.
- العطوي، عامر علي حسين وآخرون (٢٠١٧): التقويض الاجتماعي ودوره في تفسير العلاقة بين الروابط السلبية والأداء الوظيفي لدى الهيئة التدريسية في جامعة المثنى، جامعة المثنى، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، العدد ٤، المجلد ٧.

- عبد الحسن، غادة ثاني (٢٠١٩): التقويض الاجتماعي وعلاقته بالعجز المكتسب لدى العاملين العاديين ومتعاطي المخدرات في القطاع الخاص، الجامعة المستنصرية، كلية الآداب، مجلة آداب المستنصرية، العدد ٨٨.
- عبد الحي، أياد (٢٠٠٧): مظاهر انحراف السلوك الوظيفي لدى موظفي جامعة أم القرى، جامعة أم القرى للمملكة العربية السعودية، كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة.
- عبد الرؤوف، طارق (٢٠٠٨): معلمة رياض الأطفال، ط١، دار النهضة، القاهرة.
- عطير، ربيع شفيق (٢٠٢٠): الضغوط المهنية لمعلمة رياض الأطفال، ط١، دار الفتح، الرياض.
- الناشف، هدى (٢٠٠٣): معلمة الروضة، دار الفكر، الأردن.
- وزارة التربية العراقية (١٩٩١): التعرف على خصائص معلمة الرياض وأدائها للصف، مجلة الفنون والأدب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ٢٥، العراق.

ترجمة المصادر العربية

- Al-Obaidi, Afra Ibrahim (2018): Social marginalization among female students of the College of Education for Girls in the light of the variables of age and parents' gender, refereed scientific periodical, No. 19, Mohamed Khider University of Biskra, Faculty of Humanities and Social Sciences, Algeria.
- Al-Atwi, Amer Ali Hussein and others (2017): Social undermining and its role in explaining the relationship between negative bonds and job performance among the teaching staff at the University of Al-Muthanna, University of Al-Muthanna, College of Administration and Economics, Al-Muthanna Journal of Administrative and Economic Sciences, Issue 4, Volume 7.
- Abdul-Hassan, Ghada Thani (2019): Social undermining and its relationship to learned helplessness among ordinary workers and drug users in the private sector, Al-Mustansiriya University, College of Arts, Al-Mustansiriya Arts Magazine, No. 88.
- Abdul Hai, Iyad (2007): Manifestations of deviation in functional behavior among the employees of Umm Al-Qura University, Umm Al-Qura University of the Kingdom of Saudi Arabia, College of Education, unpublished master's thesis.
- Abdel-Raouf, Tariq (2008): Kindergarten Teacher, 1st floor, Dar Al-Nahda, Cairo.
- Ateer, Rabie Shafiq (2020): Kindergarten Teacher's Occupational Pressures, 1st Edition, Dar Al-Fath, Riyadh.
- Al-Nashef, Huda (2003): Kindergarten Teacher, Dar Al-Fikr, Jordan.
- Iraqi Ministry of Education (1991): Identifying the characteristics of the Riyadh teacher and her classroom management, Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences, Issue 25, Iraq.

المصادر الأجنبية

- Beheshtifar, Malikeh (2014): problem social undermining in the organization applied mathematics in Engineering, management and technology, Vol.2, No. 1.
- Duffy.M.K., et al (2002): Social Undermining in the work place, Academy of Management Journal, Vol. 45, No. 2.
- _____ (2006): The social context of undermining behavior at work, Organizational Behavior and Human Decision Processes.
- Hershcovis.M.S (2011): Incivility, social undermining ,bullying.oh my!: A call to reconcile constructs within workplace aggression research, Journal of Organizational Behavior, Organiz. Behav, No 32.
- Lee, Ki Young.et al (2016): Why Victims of Undermining at Work Become Perpetrators of Undermining: An Integrative Model, Journal of Applied Psychology, Vol.101, No. 2.
- Norman.J.P (2015): The effects of undermining on new comer socialization.A distraction ,doctor of philosophy. University of Oklahoma.
- Nunnally, j.c (1978): Psychometric Theory, Mc grew, hill company, New York.
- Ong.L.D.,& Tay.A (2015): The Effects of Co- Workers' Social Undermining Behaviour on Employees' Work Behaviours. GAI Istanbul International Academic Conference Proceedings.
- Scott, Kristin. et al (2015): Work-family conflict and social undermining behaviour: An examination of PO fit and gender differences. Journal of Occupational and Organizational Psychology, No. 88.
- Shaffer, David. et al (2014): Self-monitoring as adeterminant of Self-disclosure reciprocity during the acquaintance process, Journal of personality and social psychology, No.43.
- Vinokur.A.D & van Ryn.M (1993): Social Support and Undermining in Close Relationships: Their Independent Effects on the Mental Health of Unemployed Persons. Journal of Personality and Social Psychology, Vol.65, No. 2.
- Zhu Di, Duan. Tian, Xiaoming. (2013).Social Undermining in organization: Conceptualization, Consequences and Formation Mechanism, Journal Advances in Psychological Science, No. 21.

الملاحق

ملحق (١)

مقياس التقويض الاجتماعي

ت	الفقرات	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
١	تحبط مديرتك معنوياتك أثناء أداء عملك في الروضة					
٢	تشعرين بأن زميلاتك في الروضة يغارون منك					
٣	تشعرك مديرتك بأنك غير مؤهلة للعمل مع الأطفال					
٤	تستمر علاقاتك بالتوتر مع بعض زميلاتك في الروضة لعدة أيام					
٥	تقوض مديرتك إنجازاتك مع الأطفال					
٦	تشعرين بالاهانة أمام الأطفال عندما تدخل إحدى زميلاتك صفك وتنتقد أسلوب تعليمك لهم					
٧	تتجاهل مديرتك ما تطرحيه من أفكار أبداعية أمام زميلاتك					
٨	يتحدثون عنك بسوء زميلاتك في الروضة					
٩	تنتقد مديرتك عملك بسوء عند مغادرتك الروضة					
١٠	لا تدافع عنك أي زميلة عندما يتكلم أحد عنك بسوء					
١١	لا تقف بجانبك مديرتك عندما تواجهك أي مشكلة مع زميلاتك في الروضة					
١٢	لا تستأذن منك زميلتك عند أخذها لأطفال صفك لأداء فعالية ما					
١٣	توبخك مديرتك أمام زميلاتك عندما تتأخرين في تنفيذ حفلة تخرج الأطفال					
١٤	لا تجدين من زميلاتك من يقفن معك عند حاجتك للمساعدة					
١٥	لا تتكلم مديرتك معك لعدة أيام					
١٦	تعطيك زميلاتك معلومات غير صحيحة عن العمل					
١٧	غير منصفه مديرتك في توزيع أوقات الحصص بينك وبين زميلاتك					
١٨	يعترضون زميلاتك ما تقدمينه من أفكار متطورة للروضة					
١٩	تشعرين بأن مديرتك تقلل من قيمتك أثناء اجتماع كادر الروضة التعليمي					
٢٠	تنشر زميلاتك شائعات سيئة عنك في الروضة					
٢١	تشعرين بأن مديرتك لا تحبك					
٢٢	تسخر منك زميلاتك عندما تتأخرين بأداء أي عمل					
٢٣	تتنافس معك زميلاتك في الحصول على كتاب شكر وتقدير					
٢٤	لا تقدر مديرتك ظفرك الصحي السيئ					
٢٥	ينادونك زميلاتك بألقاب غير محبذه					