



University of Zawia Journal of Economic Sciences (UZJES)
Volume 6, Issue 1, (2024), pp.79-10



Organizational politicization and its relationship to job laziness

A field study in the Education Monitoring Office in the central municipality of Zawiya

Abdul Khaliq Muhammad Al-Maqtouf

Department of Management - Faculty of Economics - University of Zawiya
Zawiya - Libya

Email: ab.almaqtouf@zu.edu.ly

Received: 03-04-2024 / Accepted: 30-04-2024 / Published at: 30-06-2024 / DOI: 10.26629/uzjes.2024.05

ABSTRACT

This study aimed to explore and determine the relationship between organizational politicization and job laziness, a field study in the Education Monitoring Office in the central municipality of Zawiya. The study population was represented by the employees of the Education Monitoring Office in the central municipality of Zawiya, which amounted to (370). Then, a simple random sample of (189) individuals was selected. The study adopted the descriptive approach and used the questionnaire as a tool to collect primary data. Statistical processing was carried out using the (SPSS) program. The study concluded that there is a statistically significant relationship between organizational politicization and job laziness. There is also an impact relationship between the dimensions of organizational politicization (general politicized behavior, current submission to future advancement, politicization of rewards and promotions) on job laziness. In light of these results, some recommendations were reached, which would contribute to reducing the impact of organizational politicization, which helps in reducing job laziness and improving a more effective work environment.

Keywords: Organizational politicization, job laziness.



التسييس التنظيمي وعلاقته بالتكاسل الوظيفي دراسة ميدانية بديوان مراقبة التربية والتعليم

بلدية الزاوية المركز

عبد الخالق محمد المقطوف

قسم الإدارة - كلية الاقتصاد - جامعة الزاوية

الزاوية - ليبيا

Email: ab.almaqtouf@zu.edu.ly

تاريخ الاستلام: 2024/04/03م

تاريخ القبول: 2024/04/30م

تاريخ النشر: 2024/06/30م

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف وتحديد العلاقة بين التسييس التنظيمي والتكاسل الوظيفي، دراسة ميدانية بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز والذي بلغ (370)، ثم اختيرت عينة عشوائية بسيطة بلغت (189) مفردة، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، وتمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS)، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التسييس التنظيمي والتكاسل الوظيفي، كما أنه توجد علاقة تأثير لأبعاد التسييس التنظيمي (السلوك المسيس العام، الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً، تسييس المكافآت والترقيات) على التكاسل الوظيفي، وفي ضوء تلك النتائج فقد تم التوصل إلى بعض التوصيات، والتي من شأنها أن تسهم في التقليل من تأثير التسييس التنظيمي مما يساعد في الحد من التكاسل الوظيفي، وتحسين بيئة عمل أكثر فعالية.

الكلمات المفتاحية: التسييس التنظيمي، التكاسل الوظيفي.

المقدمة

في بيئات العمل الحديثة تتزايد المخاوف من تأثيرات السلوكيات السلبية على إنتاجية العمل، وخلق بيئة عمل مشحونة بالمنافسة السياسية والتفضيلات الشخصية، ولذلك تسعى المنظمات إلى دراسة وفهم سلوكيات الأفراد وتحليلها ومحاولة التحكم فيها، وبالنظر إلى الرؤية الحديثة للإدارة يُعد موضوع التسييس التنظيمي من الموضوعات التي تتسم بالغموض، وعامل محوري يؤثر على مختلف جوانب العمل.

إن واقع الحال في المنظمات يُبين حقيقة وجود عناصر كالقوة والنفوذ، والمهارات السياسية والمصالح الشخصية، يمكن أن تكون لها أدوار خفية غير مكتوبة تستخدم أساليبها وتكتيكاتها لتغيير مسار الأحداث ونوعية القرارات داخل المنظمة (البياتي، والجرجري، 2017)، هذه الممارسات يمكن أن تؤدي إلى ظهور سلوكيات سلبية ومشكلات مثل التكاسل الوظيفي، وهو حالة من قلة الالتزام والانخفاض في الجهود المبذولة من قبل الموظفين، وغالباً ما يكون ناتجاً عن شعور بالإحباط والتميز، و بأن جهودهم لن تُقدَّر

بشكل عادل، مما يدفعهم إلى تقليل إنتاجيتهم وتجنب المسؤوليات. وفي ظل تزايد الاهتمام بالعنصر البشري ودراسة سلوكياته، والتركيز على تحسين جودة العمل وتعزيز الأداء الفردي والجماعي، جاءت فكرة هذه الدراسة لفهم كيفية تأثير التسييس التنظيمي في ظهور التكاسل الوظيفي من خلال تحليل العلاقة بينهم، ولأهمية قطاع التعليم العام في ليبيا، تُعد مراقبات التربية والتعليم بالبلديات، متمثلة في مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز، من أهم الجهات التعليمية التي يقع على عاتقها مهمة تقديم العديد من الخدمات لأعداد كبيرة من الموظفين والمعلمين والطلبة، والتي من الممكن أن تخضع لتأثيرات بعض السلوكيات السلبية من بينها التسييس التنظيمي والتكاسل الوظيفي، نتيجة للتفاعلات المستمرة بين العاملين والجماعات المختلفة.

واستناداً على ما تقدم تسعى الدراسة الحالية إلى دراسة التسييس التنظيمي وعلاقته بالتكاسل الوظيفي لدى العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.

الإطار المنهجي للدراسة

مشكلة الدراسة

إن من أهم سمات الإدارة الحديثة أنها تسعى إلى تحقيق أهدافها من خلال التوظيف الأمثل لمواردها البشرية وإشباع رغباتهم، وتدعيم الاتجاهات الإيجابية لديهم وتحقيق مستوى من العدالة نحوهم، ولتحقيق ذلك يتعين على المنظمات التخلص من العديد من السلوكيات والممارسات الخاطئة (النجار، 2023). وبناء على الاهتمام الذي حظي به موضوع التسييس التنظيمي، فإن أهمية دراسته تتجلى من خلال ارتباطاته المتعددة وتأثيراته على جميع نتائج العمل، فهو سلوك شائع في العلاقات بين الأفراد والجماعات في المنظمات (البياتي، والجرجري، 2017)، ويشير التسييس التنظيمي إلى التأثيرات السياسية والمصالح الشخصية التي قد تتداخل مع العمليات التنظيمية الرسمية، مما قد يؤدي إلى توزيع غير عادل للموارد والفرص، وخلق بيئة عمل غير ملائمة، هذه الظاهرة قد تؤدي إلى تقليل الدافعية لدى العاملين وتعزيز ظاهرة التكاسل الوظيفي.

ويعد قطاع التربية والتعليم في ليبيا من أهم القطاعات الحكومية وأكبرها حجماً، لا شك أن مراقبات التربية والتعليم بالبلديات بما فيها مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز، لها دورها المهم في المجتمع، لما تقدمه من خدمات تعليمية، من الممكن أن تكون عرضة لانتشار العديد من السلوكيات السلبية مثل تغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة، وتكوين تحالفات ذات نفوذ وسيطرة على صناعة القرار، مما يؤدي إلى ظهور مشكلة التكاسل الوظيفي الأمر الذي قد يؤثر سلباً على مستوى الأداء الوظيفي وبيئة العمل، وفي ضوء ما سبق ظهرت ضرورة وأهمية الكشف عن العلاقة بين التسييس التنظيمي والتكاسل الوظيفي لدى العاملين في ديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز، لذا تكمن مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

السؤال الرئيسي الأول: ما العلاقة بين التسييس التنظيمي والتكاسل الوظيفي لدى العاملين في ديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

- ما العلاقة بين السلوك المسيس العام والتكاسل الوظيفي لدى العاملين في ديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز؟

- ما العلاقة بين الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً والتكاسل الوظيفي لدى العاملين في ديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز؟

- ما العلاقة بين تسييس المكافآت والترقيات والتكاسل الوظيفي لدى العاملين في ديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز؟

أهمية الدراسة

1- تأتي أهمية الدراسة من أهمية موضوع التسييس التنظيمي وتأثيراته على السلوكيات الفردية، مما يساهم في ظهور التكاسل الوظيفي.

2- هناك ندرة في الدراسات المحلية في حدود علم الباحث التي اهتمت بدراسة العلاقة بين متغيرات وأبعاد الدراسة الحالية.

3- تسعى الدراسة إلى تقديم بعض الاسهامات العلمية حول أبعاد التسييس التنظيمي والتكاسل الوظيفي.

4- استخلاص النتائج التي يمكن من خلالها اقتراح مجموعة من التوصيات التي تساعد مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز والجهات المماثلة لها، على إيجاد السبل الكفيلة للحد من السلوكيات السلبية.

أهداف الدراسة

1- التعرف على المفاهيم الأساسية لموضوع التسييس التنظيمي والتكاسل الوظيفي.

2- استكشاف وتحديد العلاقة بين التسييس التنظيمي والتكاسل الوظيفي لدى العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية المركز.

3- تحديد تأثيرات أبعاد التسييس التنظيمي على التكاسل الوظيفي لدى العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.

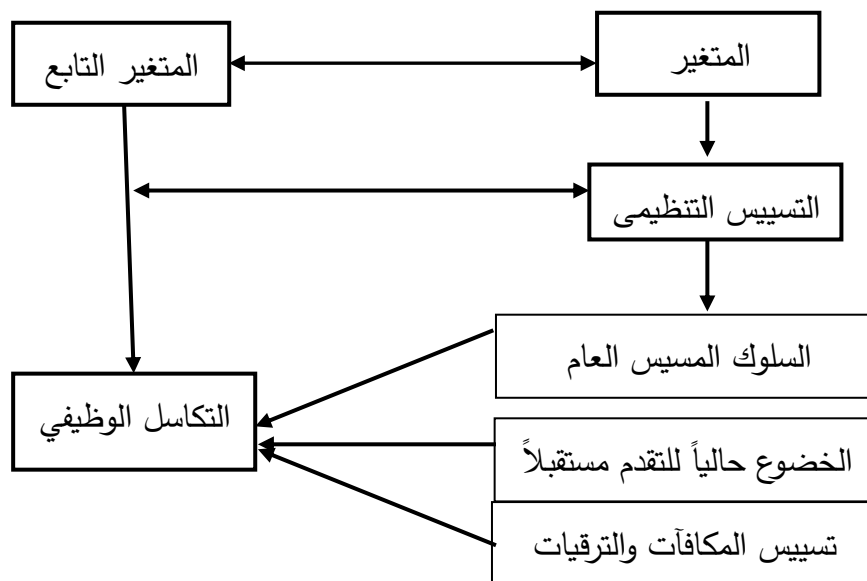
فرضيات الدراسة

اتساقاً مع مشكلة وأهداف الدراسة صيغت الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التسييس التنظيمي والتكاسل الوظيفي لدى العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.

ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسية الأولى الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك المسيس العام والتكاسل الوظيفي لدى العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً والتكاسل الوظيفي لدى العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تسييس المكافآت والترقيات والتكاسل الوظيفي لدى العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على دراسات سابقة: (النجار، 2023)، (العشري، 2020)

مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز، والذي يبلغ حجمه (370) موظفاً بجميع المكاتب والأقسام الإدارية والمالية والخدمية، وتتكون عينة الدراسة من عينة عشوائية بسيطة من العاملين قوامها (189) مفردة.

منهجية وأدوات الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي لإنجاز هذه الدراسة نظراً لملائمته لهذا النوع من الدراسات لاستعراض وتحليل المفاهيم الخاصة بـ (التسييس التنظيمي وعلاقته بالتكاسل الوظيفي)، وتم الاعتماد في جمع البيانات والمعلومات على مجموعة من المصادر تتمثل في الآتي:

- المصادر الأولية: أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة الدراسة بهدف كشف العلاقة بين المتغيرات الواردة فيها، حيث تم تكييف مقياس المتغيرات مع طبيعة الدراسة الحالية والجهة المبحوثة بالاعتماد على دراسات سابقة.

- المصادر الثانوية: المسح المكتبي لكل من الكتب والمجلات والمقالات ومختلف المصادر والوثائق التي لها صلة بالموضوع.

حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على موضوع التسييس التنظيمي المتمثل في (السلوك المسييس العام، الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً، تسييس المكافآت والترقيات) وعلاقته بالتكاسل الوظيفي لدى العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.

- الحدود المكانية: ديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز-ليبيا.

- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة الميدانية على العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.

- الحدود الزمنية: تضمنت حدود الدراسة الفترة الزمنية المعتمدة في إجراء هذه الدراسة والتي امتدت من تاريخ 8 يناير 2024 إلى 25 أغسطس 2024م.

مصطلحات الدراسة

- التسييس التنظيمي: هو السلوك عمداً بهدف تحقيق أقصى قدر من المصالح الذاتية، حتى لو تعارض ذلك مع المكاسب التنظيمية الجماعية التي تهدف إليها المنظمة (عبد القادر، وآخرون، 2020).

- التكاسل الوظيفي: حالة من الانكسار والتراخي والازدواجية في التعامل مع زملاء العمل وعن أداء مهام الوظيفة وبمعنى آخر انحراف الفرد عن أداء العمل نتيجة المصالح الشخصية وعدم الحصول على الحوافز المادية (الذبحاوي، وآخرون، 2020).

الدراسات السابقة

- دراسة (النجار، 2023) بعنوان: "الدور الوسيط لسلوكيات التسييس التنظيمي في العلاقة بين الأنومية التنظيمية والانحراف التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من الأفراد العاملين في مستشفيات جامعة المنصورة بمصر"، تهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الأنومية التنظيمية وسلوكيات التسييس التنظيمي والانحراف التنظيمي بمستشفيات جامعة المنصورة، وبالاعتماد على عينة عشوائية طبقية من العاملين بالجهة محل الدراسة تم توزيع عدد (360) استمارة استبانة، وتم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية PLS (SEM-) بواسطة برنامج (SPSS Amos.26) وأظهرت النتائج النظرية وجود فجوة معرفية تتعلق بطبيعة العلاقة بين الأنومية التنظيمية وسلوكيات التسييس التنظيمي والانحراف التنظيمي، كما أظهرت النتائج وجود نوعين من العلاقات بين متغيرات الدراسة، وهي ثلاث علاقات تأثير مباشرة بين (الأنومية التنظيمية، وسلوكيات التسييس التنظيمي، والانحراف التنظيمي)، وعلاقة تأثير واحدة غير مباشرة بين الأنومية التنظيمية والانحراف التنظيمي عن طريق الدور الوسيط

لسلوكيات التسييس التنظيمي، ووصت الدراسة بإزالة الأسباب التي تؤدي إلى إتباع العاملين لتلك السلوكيات الناتجة عن التسييس التنظيمي، وضرورة الحد من سلوكيات العمل المنحرف.

- دراسة (الحبشي، وآخرون، 2023) بعنوان: "أثر سلوكيات التسييس التنظيمي على تنمية المسار الوظيفي للعاملين بمستشفيات وزارة الصحة بمحافظة دمياط -دراسة لدور بعض المتغيرات الوسيطة"، هدفت هذه الدراسة إلى اختبار آثار سلوكيات التسييس التنظيمي على تنمية المسار الوظيفي، وذلك بالتطبيق على العاملين بمستشفيات وزارة الصحة بمحافظة دمياط، إضافة إلى استكشاف دور إخفاء المعرفة كمتغير وسيط بين سلوكيات التسييس التنظيمي وتنمية المسار الوظيفي، وتقييم دور الالتزام المهني كمتغير معدل بين سلوكيات التسييس التنظيمي وإخفاء المعرفة، وقد اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية الطبقية والتي بلغ قوامها (362)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختبار مجموعة من الفروض بالاعتماد على مجموعة من الاختبارات الإحصائية باستخدام SEM- PLS، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي مجموعة من النتائج أهمها: وجود تأثير إيجابي معنوي مباشر لسلوكيات التسييس التنظيمي على إخفاء المعرفة، وتنمية المسار الوظيفي، كما لا يعدل الالتزام المهني من العلاقة بين سلوكيات التسييس التنظيمي وإخفاء المعرفة، وأوصت الدراسة مجموعة توصيات أهمها:

التصدي لهذه الظاهرة السلبية يقع على عاتق الإدارة العليا بالدرجة الأولى، لذا، ينبغي تبني ثقافة عمل تنبذ مثل هذه الظواهر الشاذة وتقوم على التواصل الشفاف مع المرؤوسين دون تهديد.

- دراسة (الجرجري، وعبد الله، 2023) بعنوان: "دور القيادة التحويلية في معالجة التكاسل الوظيفي -دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الموصل"، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور القيادة التحويلية في معالجة التكاسل الوظيفي من خلال تحديد علاقة الأثر والارتباط بين متغيرات الدراسة، وتم إجراء الدراسة على عينة من القيادات الإدارية في جامعة الموصل والبالغ عددها (190) وشملت (العميد، معاون العميد العلمي، معاون العميد الإداري، رئيس قسم)، وأظهرت نتائج الدراسة مجموعة من الاستنتاجات أهمها: ضعف القيادة في المنظمة تظهر الاتكالية بين أفراد العمل، كذلك عدم تقدير الجهود التي يقوم بها الأفراد من قبل القيادات الإدارية تؤدي إلى ظهور التكاسل الوظيفي.

- دراسة (الحاج، 2022) بعنوان: "أثر التسييس التنظيمي في النية لترك العمل من خلال صمت الموظفين كمتغير وسيط"، دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في محافظة عدن بالجمهورية اليمنية، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل التأثير المباشر وغير المباشر لإدراك التسييس التنظيمي في النية لترك العمل في المستشفيات الحكومية في محافظة عدن من خلال صمت الموظفين كمتغير وسيط في العلاقة بينهما، وتم استخدام الاستبانة باعتبارها أداة لجمع البيانات الميدانية، واعتمدت الدراسة على نماذج المعادلات الهيكلية، وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي مباشر لمتغير التسييس التنظيمي المدرك في مستوى نية الموظفين في ترك العمل، وكذلك تأثير إيجابي مباشر لمتغير التسييس التنظيمي المدرك في

سلوكيات صمت الموظفين، وأن صمت الموظفين يتوسط العلاقة بين متغير إدراك التسييس التنظيمي ومتغير النية لترك العمل بالمستشفيات محل الدراسة، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات للحد من سلوكيات التسييس التنظيمي وصمت الموظفين.

- دراسة (الذبحاوي، وآخرون، 2020) بعنوان: "التفاعل العاطفي للعاملين ودوره في الحد من التكاسل الوظيفي"، بحث تطبيقي لآراء عينة من الموظفين في مديرية بلدية الكوفة، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة والتأثير بين التفاعل العاطفي للعاملين من خلال أبعاده (المشاعر الإيجابية، المشاعر السلبية، التقمص العاطفي، التنافر العاطفي) والتكاسل الوظيفي من خلال أبعاده (هدر الوقت المتعمد، التراخي والتقصير في أداء العمل، التقاعس عن العمل، العوامل النفسية والبدنية)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يتألف من مقياسين هما التفاعل العاطفي للعاملين والتكاسل الوظيفي وكان استخدامه لتدعيم وتعزيز هذه المفاهيم والتركيز على عينة من العاملين في المنظمة المبحوثة، إذ طبقت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (172) فرداً من العاملين في مديرية بلدية الكوفة، وقد جرى تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS.v20، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: إن وجود بيئة عمل يسودها جو من التفاعل عاطفياً بين موظفيها يسهم وبشكل كبير في الحد من التكاسل في أداء الموظفين لمهام العمل المناطة بهم، وأبرز المقترحات هي أن تركز مديرية بلدية الكوفة على توليد المشاعر الإيجابية والحد من المشاعر السلبية لدى العاملين.

- دراسة (العشري، 2020) بعنوان: "العلاقة بين التسييس التنظيمي والإحباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بالكادر العام بجامعة المنصورة"، هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين التسييس التنظيمي والإحباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بالكادر العام بجامعة المنصورة، بلغت عينة الدراسة (371) مفردة باستخدام برنامج Sample Size Calculator، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين كل بُعد من أبعاد التسييس التنظيمي والإحباط الوظيفي، كما توجد علاقة تأثير إيجابية لأبعاد التسييس التنظيمي على الإحباط الوظيفي، ولا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين حول أبعاد التسييس التنظيمي والإحباط الوظيفي وفقاً للمتغيرات الديموغرافية، وأوصت الدراسة بضرورة الحد من ظاهرة التسييس التنظيمي وتعطيل العوامل المسببة له من خلال الشفافية، وتحقيق العدالة بين جميع العاملين.

- دراسة (عبد القادر، وآخرون، 2020) بعنوان: "أثر التسييس التنظيمي على سلوك المواطن التنظيمية"، دراسة تطبيقية على العاملين بالمراكز المحلية بمحافظة كفر الشيخ، هدفت الدراسة إلى التعرف مدركات التسييس التنظيمي على سلوك المواطن حيث تم تطبيق الدراسة على عينة قوامها (386) مفردة من العاملين بالمراكز المحلية بمحافظة كفر الشيخ، اعتمدت الدراسة على أسلوب تحليل الارتباط ومعامل الارتباط، وأسلوب تحليل المسار وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي سلبي مباشر

للتسييس التنظيمي على سلوكيات المواطنة التنظيمية، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي تساهم في الحد من سلوكيات التسييس التنظيمي، وتعزيز ثقافة المواطنة التنظيمية.

- دراسة (البياتي، والجرجري، 2017) بعنوان: "التسييس التنظيمي ودوره في استحضر القدرات المنظمة"، دراسة حالة آراء عينة من التدريسيين والموظفين في جامعة جيهان الأهلية-أربيل، هدفت الدراسة إلى بناء واختبار نموذج يفسر دور التسييس التنظيمي في استحضر القرارات المنظمة المعتمدة في ضوء مراجعة الأدبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وفي ضوء تحميل البيانات المجمع من عينة مكونة من (75) مبحوثاً، من العاملين (تدريسيين وموظفين) في الجامعة المبحوثة بواسطة استمارة استبانة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات التي تؤكد وجود علاقات ارتباط وتأثير معنوية بين أبعاد التسييس التنظيمي والقدرات المنظمة وقدمت الدراسة مجموعة من المقترحات والتوصيات أهمها: تفعيل الاهتمام ببعدها المهارة السياسية عن طريق تعزيز قيادة الجامعة، وتعزيز توظيف القوة والنفوذ من قبل القيادات، والاستفادة من الآثار الإيجابية ومحاولة تجنب الآثار السلبية.

- دراسة (الطائي، ومحمد، 2017) بعنوان: "الاستجابة الاستراتيجية ودورها في الحد من التكاثر الوظيفي"، دراسة ميدانية في ديوان المحافظة، اعتمدت الدراسة على معايير خاصة بالاستجابة الاستراتيجية لمواجهة التكاثر الوظيفي في ديوان محافظة النجف، وان إطار العمل النهائي الذي تم اقتراحه هو نتاج لعدد من وجهات النظر الأكاديمية والتطبيقية، ومراجعة البحوث والدراسات في هذا المجال، حيث تم توزيع (110) استبانة على الموظفين العاملين في ديوان محافظة النجف، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها:

قدرة ديوان المحافظة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية من خلال الأخذ باعتبار التغيرات الاقتصادية، كما أن ديوان المحافظة يعمل على التقليل والحد من سلوكيات التكاثر الوظيفي، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها:

الحرص على أن تكون جميع الأهداف الاستراتيجية واضحة ومحددة وقابلة للقياس ومفهومة لدى العاملين لمواجهة التكاثر الوظيفي.

- دراسة (علي، 2017) بعنوان: "التكاثر الوظيفي وأثره على أداء العمل الحكومي"، دراسة ميدانية، هدفت الدراسة لمعرفة أثر التكاثر الوظيفي على أداء العمل الحكومي، وتم اختيار عينة طبقية قوامها (384) مفردة من العاملين بالجهاز الإداري للدولة في محافظة السويش، واعتمدت الدراسة على أسلوب الاستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS/PC، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة جوهرية بين التكاثر الوظيفي وانخفاض الأداء الحكومي، وعلى ضوء ذلك قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات تساعد على تخفيض ظاهرة التكاثر الوظيفي بالجهاز الإداري للدولة.

التعقيب على الدراسات السابقة

- ساهمت الدراسات السابقة في تكوين الخلفية النظرية للباحث.
- اختلفت الدراسات السابقة على قياس التسييس التنظيمي من خلال الأبعاد، ما دفع الباحث إلى قياس التسييس التنظيمي بما يتلاءم مع ميدان الدراسة من خلال الاعتماد على ثلاثة أبعاد هي (السلوك المسيس العام، الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً، تسييس المكافآت والترقيات)، بالاعتماد على دراسة (العشري، 2020)، (الحاج، 2022).
- تناولت الدراسات السابقة متغير التسييس التنظيمي كمتغير مستقل أو وسيط مع متغير تابع يختلف على الدراسة الحالية، كذلك الدراسات المتعلقة بمتغير التكامل الوظيفي
- ندرة الأبحاث والدراسات السابقة العربية والمحلية. في حدود علم الباحث. التي تناولت بالدراسة والتحليل التسييس التنظيمي وعلاقته بالتكامل الوظيفي.

* الإطار النظري للدراسة

أولاً: التسييس التنظيمي

1- مفهوم التسييس التنظيمي

يُعد مفهوم التسييس التنظيمي من المفاهيم التي تتسم بالغموض، فضلاً عن كونه غير ملموس ويصعب قياسه، ويُعرفه (عبدالقادر وآخرون، 2020) بأنه: السلوك عمداً بهدف تحقيق أقصى قدر من المصالح الذاتية، حتى لو تعارض ذلك مع المكاسب التنظيمية الجماعية التي تهدف إليها المنظمة. وكما يُعرف التسييس التنظيمي (العشري، 2020) بأنه: جهود ومساعي الفرد للتأثير في أفعال وسلوكيات الآخرين وجري الأحداث في المنظمة لتعزيز وحماية مصالحه الشخصية، ويرى (النجار، 2023) بأن التسييس التنظيمي يشير إلى أفعال وتصرفات العاملين التي تهدف إلى التأثير في الأفراد الآخرين عن طريق وسائل غير رسمية، أو معايير غير مقبولة، كمحاولة لتحقيق أهداف ومصالح شخصية دون مراعاة لمصالح المنظمة.

2- أبعاد التسييس التنظيمي

التصنيف الأكثر رواجاً بين الباحثين والمنظرين للتسييس التنظيمي هو التصنيف ثلاثي الأبعاد (جاد، 2018)

أ- السلوك المسيس العام: غالباً ما يظهر عندما يريد الفرد الاقتراب من الموارد النادرة أو اتخاذ قرارات تحت ظرف عدم التأكد، وينطوي على أفعال سياسية عامة، مثل إلقاء اللوم على شخص وتحمله أخطاء العمل، مع الأخذ في الاعتبار بعض زملائه، والتحالف مع شخص ما لديه قوة في المنظمة.

ب- الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً: وينطوي على تلك الأعمال السياسية التي تجعل الفرد يظل هادئاً ولا يتخذ أي إجراء من أجل توفير نتائج ذات قيمة، ويتم مكافأة الأشخاص الصامتين غير المهددين لأنهم لا يتخذون اجراءات ضد الآخرين، ولا يتدخلون في أعمال الآخرين الأفياء.

ت- تسييس المكافآت والترقيات: وهذا البعد يدور حول ما إذا كان رفع الأجور وترقيات العاملين تتم على أساس الاستحقاق أم بطريقة أخرى، وتحدد الطريقة السياسية هيكل المكافأة في المنظمة، على سبيل المثال، قد يتم رفع الأجور أو غيرها من الفوائد على أسس المحسوبية أو بعض إجراءات التسييس الأخرى.

3- أهمية التسييس التنظيمي

يُعد التسييس التنظيمي ظاهرة مهمة تستحق الاهتمام بالبحث والدراسة، وأهميته تتجلى من خلال ارتباطاته المتعددة وتأثيراته الواضحة على جميع نتائج العمل فهو سلوك شائع في العلاقات بين الأفراد في المنظمة، كما أن العديد من الدراسات وجدت أن هناك علاقة عالية بين التسييس التنظيمي والعديد من المتغيرات التنظيمية، فضلاً عن محددات النتائج الفردية مثل دوران العمل، ومستوى الرضا الوظيفي، والضغط، والتوتر التنظيمي، وسلوك المواطن، كما أن معظم الأفراد يدركون الجانب السلبي فقط من التسييس التنظيمي وهو موجود بالفعل بالانتهازية المدمرة والمناورات الضارة، ولكن لذلك جانب إيجابي حيث يمكن استخدامه باعتباره وسيلة غير رئيسية للأعضاء المؤقتين في المنظمة لتعزيز الإنجاز (البياتي، والجريري، 2017).

4- خصائص التسييس التنظيمي (جاد، 2018)

- سلوك يقوم به الأفراد داخل المنظمة بقصد الحصول على منفعة ذاتية.
- سلوك استغلالي انتهازى متعمد سلبي يعمل على تحقيق المصلحة الشخصية.
- سلوك مدمر منافي للمبادئ الأخلاقية والقيم التنظيمية.
- حقيقة اجتماعية، ضروري التعامل معها واكتشافها.
- يقوم على المحسوبية ولا يراعي المصلحة العامة للمنظمة، ويهدر الموارد البشرية والمالية للمنظمة.

5- أساليب التسييس التنظيمي

إذا ما توافرت الظروف المواتية التي تشجع السلوك المسيس فقد يلجأ الأفراد أو الجماعات إلى أساليب مختلفة للسعي لمزيد من القوة والنفوذ، ومحاولة استخدامها لتحقيق المصالح التي يرمون إليها، ومن هذه الأساليب ما يلي (عبدالقادر وآخرون، 2020):

- السيطرة على المعلومات وتوظيفها: المعلومات عنصر مهم في المنظمات والسيطرة عليها، والتحكم في من يعرف ومن لا يعرف أشياء معينة من المعلومات، يعد من أهم طرق استخدام

القوة في المنظمات، ومن الممكن السيطرة على المعلومات بقلب الحقائق أو اختلاق معلومات لا أساس لها من الصحة.

- بناء الهالة القائمة على النفوذ وتلميع الصورة: إن الذين يهتمون بتدعيم قوتهم وسيطرتهم داخل المنظمات يقومون عادة ببناء صورة لامعة لشخصيتهم، ك محاولة لزيادة انطباع الآخرين الجيد عنهم.

- لوم ومهاجمة الآخرين: يُعد توجيه اللوم ومهاجمة الآخرين حينما تسوء الأحوال أحد أساليب التسييس التنظيمي الشائعة، فالعثر على كبش فداء بمعنى شخص يمكن أن يلام لخطأ ما أو فشل أسلوب يستخدمه المُسيسون حين يحسون بالخطر بأن يتجنبوا ألا يناط بهم الموقف السلبي، بل أنهم يخططون مسبقاً لكل التوقعات المترتبة على أعمالهم لينسبوا أسباب مسئوليتها على غيرهم.

- تشكيل التحالفات بين الأفراد والجماعات: تنتشر ظاهرة التحالفات بين الموظفين، حيث تفيد في القدرة على ممارسة التسييس، من خلال الترويج لأفكار معينة داخل المنظمة، والتأثير على الموظفين من أجل الموافقة عليها.

- التحكم بالقواعد والإجراءات: يميل الأفراد الذين يلجئون إلى التسييس التنظيمي إلى تفسير القواعد والإجراءات وفقاً لمصالحهم أو مصالح أعوانهم.

- تناقض النوايا والمقاصد: بمعنى أن الأفراد الذين يلجئون إلى التسييس التنظيمي يعلنون أهدافاً عكس ما يخططون له، لضمان تأييد أفراد المنظمة لغاياتهم دون إدراك أهدافهم الفعلية.

6- نتائج التسييس التنظيمي

أشار (العشري، 2020) في هذا المجال إلى أن التسييس التنظيمي له تأثير على عدد من النتائج التنظيمية كما يلي:

- الرضا الوظيفي: كلما زاد إحساس العاملين بالتسييس التنظيمي في منظماتهم كلما قل رضاهم الوظيفي، والعكس.

- القلق الوظيفي: كلما زاد إحساس العاملين بالتسييس التنظيمي كلما زادت حدة التوتر والقلق لديهم، وكلما قل إحساس العاملين بالتسييس التنظيمي كلما قلت حدة التوتر والقلق لديهم.

- العدالة التنظيمية: كلما زاد الشعور بالتسييس التنظيمي لدى الأفراد كلما قل إحساسهم بالعدالة داخل المنظمة.

- الالتزام التنظيمي: التسييس التنظيمي من شأنه التأثير سلباً على التزام الأفراد بالمنظمة.

- الثقة التنظيمية: كلما زاد إحساس الفرد بالتسييس التنظيمي كلما قل إحساسه بالثقة داخل المنظمة.

- الأداء الوظيفي: كلما زاد التسييس التنظيمي داخل المنظمة كلما انخفض مستوى الأداء الوظيفي لدى الأفراد.

- المواطنة التنظيمية: كلما زاد إحساس الأفراد بالتسييس التنظيمي كلما قل لديهم الإحساس بالمواطنة التنظيمية.

7- الاتجاهات الإيجابية والسلبية للتسييس التنظيمي (البياتي، والجرجري، 2017):

- الاتجاه الإيجابي: قد يكون التسييس التنظيمي مصدراً للمزايا التنافسية، خاصة عندما يكون الأفراد ماهرين سياسياً على نحو ملائم، إذ أن الإدارة الفاعلة سياسياً تستطيع أن توجه وتدير هذه السلوكيات بنجاح من خلال معرفة كيفية استعمال سلوكيات واستراتيجيات التأثير الإيجابية في دعم مشاعر الثقة والإخلاص، وتجنب السلوك السلبي بتوجيه الأهداف الشخصية إلى تحقيق الأهداف التنظيمية.

- الاتجاه السلبي: يميل الأفراد إلى الشعور بالتهديد جراء عدم اليقين والغموض والمصلحة الشخصية، حيث أن التسييس يرتبط بشكل كبير مع القلق في العمل بالأخص مع الأفراد الذين يمتلكون امكانيات سيطرة قليلة مع انخفاض مستوى القوة، يشعرون بمزيد من الضغوط وبخاصة عندما يرون التسييس التنظيمي في بيئة العمل.

ثانياً: التكاسل الوظيفي

1- مفهوم التكاسل الوظيفي:

يُعد التكاسل الوظيفي من الظواهر السلبية التي تؤثر بشكل كبير على الأداء والإنتاجية في بيئة العمل، فهو يعكس عدم الالتزام والقصور في أداء المهام، مما يؤثر ليس فقط على أداء الأفراد بل أيضاً على المنظمة ككل.

وأخذ موضوع التكاسل في الآونة الأخيرة بالانتشار في أغلب المؤسسات الحكومية عكس المؤسسات الخاصة، وقد يكون هذا نتيجة لرد فعل معين ينتج عنه انتشار التكاسل في الهيكلية التنظيمية (الطائي، ومحمد، 2017)، ويمكن تعريف التكاسل الوظيفي بأنه: حالة من الانكسار والتراخي والازدواجية في التعامل مع زملاء العمل وعن أداء مهام الوظيفة وبمعنى آخر انحراف الفرد عن أداء العمل نتيجة المصالح الشخصية وعدم الحصول على الحوافز المادية (الذبحاوي، وآخرون، 2020).

ويعرف (الجرجري، وعبدالله، 2023) التكاسل الوظيفي على أنه: سلوك سلبي يمارسه الموظف أثناء تأدية المهام الذي يتمثل بعدم الاهتمام واللامبالاة في شروط وقواعد العمل بسبب تركيز الفرد على مصالحه الشخصية بدلاً من مصلحة المنظمة.

2- أبعاد التكاسل الوظيفي

اختلف العديد من الكتاب والباحثين في تحديد أبعاد التكاسل الوظيفي، وفي هذه الدراسة تم الاعتماد على ما جاء في دراسة (الذبحاوي، وآخرون، 2020)، كما يلي:

- هدر الوقت المتعمد: إن موضوع هدر وقت العمل من قبل بعض العاملين يعتبر من السلوكيات السلبية التي تبذل المنظمات جهوداً كبيرة للحد منها وتعدّها أولوية رئيسة يتطلب حلها الكثير برامج العمل والبحث باعتبارها نقطة مهمة لا يمكن لأية منظمة أن تحقق أهدافها وتميزها من دون اهتمامها بأوقات العمل.
- التراخي والتقصير عن أداء العمل: هذه السلوكيات تحدث بسبب الكسل وغياب الطموح وعدم الرغبة في الإنتاج لدى الفرد، وكذلك غياب الوعي لدى الموظف بأهمية العمل الذي يقوم به، مما يشعره بعدم الاستقرار الوظيفي وغياب التخطيط للعمل وقلة التأهيل والتدريب للموظف وغياب الحوافز عن النظام الإداري التنظيمي.
- التقاعس عن العمل: وهو أحد السلوكيات السلبية المتعمدة للفرد كالتقصير والتهاون والإهمال والتثاقل عن أداء العمل المناط بالفرد في بيئة عمله، ويتميز الأفراد المتقاعسون عن أداء عملهم بالعجز عن تأدية واجبهم، وإنهم يغطون تقاعسهم عن عملهم بكثرة النقد واللوم بالآخرين وإذا طلب منهم القيام بأي عمل فإنهم عاجزون من تنفيذه، أو حتى تحقيق النجاح فيه.
- العوامل النفسية والبدنية: يواجه بعض العاملين ظروف قاسية وقد تصل إلى ظروف لا إنسانية في بيئة العمل مما يشكل خطراً كبيراً على الصحة البدنية والنفسية للعاملين، لذلك تسعى منظمات الأعمال إلى بذل أقصى جهودها من أجل حماية حقوق العاملين من خلال توفير الظروف الملائمة للعاملين، وذلك بهدف تحسين بيئة العمل وضمان السلامة المهنية أو تخفيض حجم العمل، وعدد ساعات العمل، وتحديد دور كل العاملين وواجباتهم بالشكل الذي يحد من حدوث التكاسل الوظيفي، وقد يواجه الموظف الكثير من الضغوط النفسية في بيئة العمل مثل تعرضه للإذلال، والاستهزاء والتهديد بالفصل من الوظيفة، أو الخصم من الراتب والاستقزاز والإجهاد والاكنتاب والقلق النفسي ومشاكل في علاقاته مع زملاء العمل.

3- أسباب التكاسل الوظيفي

هناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى ظهور التكاسل الوظيفي بين الموظفين، إذ حددها (الجرجري، وعبدالله، 2023)، بما يلي:

- أسباب فردية بالدرجة الأولى: إذ يلاحظ أن الموظف يتكاسل عن العمل بسبب خلافات خاصة مع أحد الموظفين.
- عدم وجود تهمين للجهود التي يقوم بها الموظف.
- توزيع المهام والواجبات بصورة غير عادلة ومتوازنة.

- الظروف الشخصية والاجتماعية الخاصة بالموظف.

4- أنواع التكاسل الوظيفي

وهناك نوعين من التكاسل الوظيفي (نجم، وآخرون، 2022):

- النوع الأول/ هو تأثير الراكب المجاني: وهو اعتماد أفراد معينين على الآخرين وعدم بذلهم لنصيبتهم من العمل، وهناك مجموعة من الممارسات السلبية التي تميز هؤلاء الأفراد منها: عدم المسؤولية، الاعتقاد بعدم قدرتهم على إنجاز الأعمال، الهروب من أداء الأعمال والمعاملات المختلفة، قضاء وقت طويل في إنجاز أعمال بسيطة، تدني تقدير الذات وضعف الفاعلية الذاتية، الخوف من الفشل والشعور الدائم بالقلق من الاخفاق في إنجاز الأعمال، السلوك التجنبي والميل نحو تفضيل الانسحاب.

- النوع الثاني/ هو تأثير الاستغلال حيث يقوم الأعضاء الآخرين في المجموعة، وهم الذين يؤدون عملهم كاملاً ومن غير تكاسل بالتقليل من جهودهم استجابة لتأثير الراكب المجاني، رداً على تكاسل الآخرين من أجل منع المتكاسلين من استغلال جهودهم.

5- أساليب علاج التكاسل الوظيفي

علاج التكاسل الوظيفي يتطلب استراتيجيات متعددة للتعامل مع أسبابه المختلفة وتعزيز الدافع والإنتاجية، وهناك العديد من الأساليب الملائمة التي تعالج مشكلة التكاسل الوظيفي تتمثل في الآتي (الجرجري، وعبدالله، 2023):

- تقسيم المهمة إلى مهام أصغر: يمكن أن يؤدي تقسيم مهمة إلى مهام أصغر منها إلى حل هذه المشكلة، يجعل العمل أقل إرهاقاً وأكثر قابلية للتنفيذ.

- التحفيز: في بعض الحالات يكون سبب التكاسل قلة التحفيز، ويمكن للفرد المتكاسل تقوية دوافعه من خلال التأكيد والتخيل والتفكير في أهمية أداء مهمته أو الأعمال الروتينية أو تحقيق أهدافه، فضلاً عن امتلاكه رؤية لما يريد أن يكون.

- التعلم من الناجحين: عليه مراقبة الناجحين، وكيف لا يتركون الكسل يفوز، والتعلم منهم والتحدث معهم والارتباط بهم.

• الجانب العملي للدراسة

عرض وتحليل بيانات الدراسة

مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز. عينة الدراسة: أخذت هذه الدراسة أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وتألقت هذه العينة من (189) مفردة من مجتمع الدراسة الكلي (370)، والجدول رقم (1) يبين نسبة الاستثمارات الصالحة.

جدول رقم (1)

المجتمع (N)	العينة (n)	الفاقد	المستبعد	الاستمارات الصالحة	نسبة الردود
370	189	24	22	143	75.66%

أداة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث قام الباحث بتصميم الاستبانة للحصول على البيانات التي تساعده على اختبار فرضيات الدراسة وتنقسم الاستبانة إلى ثلاثة أقسام :

القسم الأول: الخصائص العامة المتعلقة بمجتمع الدراسة مثل (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، وذلك لغرض الحصول على معلومات عامة تبين خصائص أفراد عينة الدراسة.

القسم الثاني: يشمل العبارات التي تم إعدادها وصياغتها بعد عملية التحكيم، حيث ضمت استمارة الاستبيان أربعة محاور هي (السلوك المسيس العام-الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً-تسييس المكافآت والترقيات-التكاسل الوظيفي)، لدراسة مشكلة الدراسة واختبار صحة الفروض التي جاءت بها وصولاً إلى تحقيق أهداف الدراسة.

صدق وثبات أداة الدراسة

صدق الأداة

اختبر الباحث صدق أداة الدراسة إذ تم استخدام أسلوب الصدق وذلك من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة في مجال الدراسة وقد أخذ الباحث بغالبية ملاحظات المحكمين لوضعها في صيغتها النهائية.

- ثبات الأداة

من أجل اختبار ثبات أداة الدراسة تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا لاختبار الاتساق الداخلي للأداة، حيث تشير النتائج الواردة في الجدول (2) إلى درجة ثبات في استجابات عينة الدراسة كانت 75.3% وهي نسبة مقبولة، لأن قيمة ألفا المعيارية أكثر من 60%، وبالتالي يمكن القول إن هذا المقياس ثابت بمعنى أن المبحوثين يفهمون بنوده بنفس الطريقة وكما يقصدها الباحث، وعليه يمكن اعتماده في هذه الدراسة الميدانية لكون نسبة تحقيق نفس النتائج لو أعيد تطبيقه مرة أخرى تقدر 75.3%.

جدول رقم (2): نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة (كرونباخ ألفا)

المحور	عدد الفقرات	معامل كرونباخ
السلوك المسيس العام	5	0.761
الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً	5	0.684
تسييس المكافآت والترقيات	5	0.642
التكاسل الوظيفي	15	0.689
المحاور ككل	30	0.753

عرض النتائج

هدفت الدراسة إلى الاطلاع على العلاقة بين التسييس التنظيمي والتكاسل الوظيفي، ولبيان مدى استجابة عينة الدراسة لأسئلة أداة القياس، تم استخدام الأسلوب الإحصائي الوصفي والتحليلي من أجل تحليل البيانات واختبار الفرضيات وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم والاجتماعية (SPSS) حيث تم تقسيم آلية عرض النتائج كآتي:

- 1- وصف خصائص أفراد العينة.
- 2- عرض نتائج اتقاق أفراد العينة.
- 3- اختبار فرضيات الدراسة.

أولاً: وصف خصائص أفراد العينة

جدول (3): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	76	53.1%
أنثى	67	46.9%
الإجمالي	143	100%

الجدول رقم (3) يشير إلى أن 53.1% من إجمالي عينة الدراسة هم ذكور، في حين أن 46.9% من إجمالي عينة الدراسة هم إناث.

جدول (4): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

الفئة العمرية	العدد	النسبة
أقل من 30 سنة	14	9.8%
30-39 سنة	35	24.5%
40-49 سنة	53	37.1%
50 سنة فأكثر	41	28.7%
الإجمالي	143	100%

الجدول رقم (4) يشير إلى أن 9.8% من إجمالي عينة الدراسة أعمارهم من أقل من 30 سنة، بينما 24.5% من إجمالي عينة الدراسة أعمارهم من 30 إلى 39 سنة، في حين أن 37.1% من إجمالي عينة الدراسة أعمارهم من 40 إلى 49 سنة، و 28.7% من إجمالي عينة الدراسة أعمارهم 51 سنة فأكثر.

جدول (5): توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل	العدد	النسبة
الثانوية العامة	7	4.9%
جامعي	92	64.3%
ماجستير	5	3.5%
أخرى	39	27.3%
الإجمالي	143	100%

الجدول رقم (5) يشير إلى أن 4.9% من إجمالي عينة الدراسة مؤهلهم العلمي الثانوية العامة، وأن 64.3% من إجمالي عينة الدراسة مؤهلهم العلمي جامعي، بينما 3.5% من إجمالي عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ماجستير، في حين أن 27.3% من إجمالي عينة الدراسة يحملون مؤهلات أخرى.

جدول (6): توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة
أقل من 5 سنوات	12	8.4%
5-9 سنوات	19	13.3%
10-14 سنة	27	18.9%
15-19 سنة	24	16.8%
20 سنة فأكثر	61	42.7%
الإجمالي	143	100%

الجدول رقم (6) يشير إلى أن 8.4% من إجمالي عينة الدراسة خبرتهم أقل من 5 سنوات، و 13.3% من عينة الدراسة خبرتهم من 5 إلى 9 سنوات، و 18.9% من عينة الدراسة خبرتهم من 10 إلى 14 سنة، بينما 16.8% من عينة الدراسة خبرتهم من 15 إلى 19 سنة، في حين أن 42.7% من عينة الدراسة خبرتهم العلمية 20 سنة فأكثر.

ثانياً: عرض نتائج اتفاق أفراد العينة

أ- إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد التسييس التنظيمي

1- بُعد السلوك المسيس العام

جدول (7): إجابات أفراد العينة على فقرات بُعد السلوك المسيس العام

ت	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	مستوى التوافق
1	1	3.07	1.101	61.52%	متوسط
2	2	2.41	0.995	48.24%	منخفض
3	3	2.54	1.059	50.9%	منخفض
4	4	3.12	1.249	62.5%	متوسط
5	5	2.63	1.264	52.72%	متوسط
	الفقرات ككل	2.75	0.646		متوسط

من خلال الجدول رقم (7) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس التسييس التنظيمي من حيث بُعد السلوك المسيس العام تتراوح من (2.41) إلى (3.12)، وجميعها تشير إلى أن مستوى بُعد السلوك المسيس العام هو بدرجة من منخفضة إلى متوسطة، كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات بُعد السلوك المسيس العام يساوي (2.75) بانحراف معياري (0.646)، مما يدل على أنه هناك اتفاق بين أفراد العينة بشكل عام على أن مستوى التسييس التنظيمي من حيث بُعد السلوك المسيس العام هو بدرجة متوسطة.

2- بُعد الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً:

جدول (8): إجابات أفراد العينة على فقرات بُعد الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً

ت	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	مستوى التوافق
1	1	2.67	1.220	53.4%	متوسط
2	2	3.34	1.193	66.8%	متوسط
3	3	2.27	1.001	45.4%	منخفض
4	4	2.96	1.229	59.2%	متوسط
5	5	2.32	1.403	46.4%	منخفض
	الفقرات ككل	2.71	0.720		متوسط

من خلال الجدول رقم (8) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس التسييس التنظيمي من حيث بُعد الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً تتراوح من (2.27) إلى (3.34)، وجميعها تشير إلى أن مستوى بُعد الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً هو بدرجة من منخفضة إلى متوسطة، كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات بُعد الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً يساوي (2.71) بانحراف معياري (0.720)، مما يدل على انه هناك اتفاق بين أفراد العينة بشكل عام على أن مستوى التسييس التنظيمي من حيث بُعد الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً هو بدرجة متوسطة.

3- بُعد تسييس المكافآت والترقيات:

جدول (9): إجابات أفراد العينة على فقرات بُعد تسييس المكافآت والترقيات

ت	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	مستوى التوافق
1	1	2.20	1.253	44%	منخفض
2	2	2.43	1.225	48.6%	منخفض
3	3	2.16	0.888	43.2%	منخفض
4	4	2.32	1.086	46.4%	منخفض
5	5	2.51	1.232	50.2%	منخفض
	الفقرات ككل	2.33	0.625		منخفض

من خلال الجدول رقم (9) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس التسييس التنظيمي من حيث بُعد تسييس المكافآت والترقيات جاءت جميعها بدرجة منخفضة، كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات بُعد تسييس المكافآت والترقيات يساوي (2.33) بانحراف معياري (0.625)، مما يدل على ان هناك اتفاق بين أفراد العينة بشكل عام على أن مستوى التسييس التنظيمي من حيث بُعد تسييس المكافآت والترقيات هو بدرجة منخفضة.

ب- إجابات أفراد عينة الدراسة حول التكاسل الوظيفي:

جدول (10): إجابات أفراد العينة على فقرات التكاسل الوظيفي

ت	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	مستوى التوافق
1	1	2.58	1.252	51.6%	منخفض
2	2	2.21	0.993	44.2%	منخفض
3	3	2.41	1.089	48.2%	منخفض
4	4	2.18	1.059	43.6%	منخفض
5	5	2.12	1.047	42.4%	منخفض

منخفض	50.2%	1.099	2.51	6	6
منخفض	45.0%	1.220	2.25	7	7
متوسط	57.2%	1.246	2.86	8	8
منخفض	41.8%	1.096	2.09	9	9
منخفض	42.4%	1.255	2.12	10	10
منخفض	47.8%	1.107	2.39	11	11
متوسط	53.8%	1.369	2.69	12	12
منخفض	46.2%	1.189	2.31	13	13
منخفض	44.4%	1.147	2.22	14	14
متوسط	55.4%	1.140	2.77	15	15
منخفض		0.782	2.38	الفقرات ككل	

من خلال الجدول رقم (10) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس التكاسل الوظيفي تتراوح من (2.09) إلى (2.86)، وجميعها تشير إلى أن مستوى التكاسل الوظيفي هو بدرجة من منخفضة إلى متوسطة، كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات التكاسل الوظيفي يساوي (2.38) بانحراف معياري (0.782)، مما يدل على أنه هناك اتفاق بين أفراد العينة بشكل عام على أن التكاسل الوظيفي هو بدرجة منخفضة.

ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك المسيس العام والتكاسل الوظيفي لدى العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.

جدول رقم (11): نتائج اختبار العلاقة بين بُعد السلوك المسيس العام والتكاسل الوظيفي

النُبة	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة اختبار t	قيمة معنوية t
السلوك المسيس العام	0.328	0.108	4.121	0.000

- يوضح الجدول رقم (11) قيمة معامل الارتباط (0.328) وهي قيمة موجبة مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية ضعيفة إلى معتدلة بين السلوك المسيس العام والتكاسل الوظيفي، وهي معنوية من خلال قيمة (t) حيث بلغت (4.121)، وكانت المعنوية المشاهدة مناظرة له (0.000) وهي أقل من قيمة (0.05) وهذا يدل على معنوية المتغير.
- بلغت قيمة معامل التحديد (0.108) = (R2)، مما يعني أن السلوك المسيس العام يفسر ما نسبته 10.8% من التكاسل الوظيفي.
- وعلى ضوء النتائج المبينة في الجدول السابق: رغم أن السلوك المسيس العام يفسر نسبة صغيرة فقط من التكاسل الوظيفي، تشير النتائج إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية ليست قوية بين السلوك المسيس العام والتكاسل الوظيفي لدى العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً والتكاسل الوظيفي لدى العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.

جدول رقم (12): نتائج اختبار العلاقة بين بُعد الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً والتكاسل الوظيفي

التباعد	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة اختبار t	قيمة معنوية t
الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً	0.446	0.198	5.909	0.000

- يوضح الجدول رقم (12) قيمة معامل الارتباط (0.446) وهي قيمة موجبة مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية معتدلة بين الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً والتكاسل الوظيفي، وهي معنوية من خلال قيمة (t) حيث بلغت (5.909)، وكانت المعنوية المشاهدة مناظرة له (0.000) وهي أقل من قيمة (0.05) وهذا يدل على معنوية المتغير.
- بلغت قيمة معامل التحديد (0.198) = (R²)، مما يعني أن الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً يفسر ما نسبته 19.8% من التكاسل الوظيفي.
- وعلى ضوء النتائج المبينة في الجدول السابق: توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً والتكاسل الوظيفي لدى العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تسييس المكافآت والترقيات والتكاسل الوظيفي لدى العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.

جدول رقم (13): نتائج اختبار العلاقة بين بُعد تسييس المكافآت والترقيات والتكاسل الوظيفي

التباعد	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة اختبار t	قيمة معنوية t
تسييس المكافآت والترقيات	0.572	0.322	8.275	0.000

- يوضح الجدول رقم (13) قيمة معامل الارتباط (0.572) وهي قيمة موجبة مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية معتدلة إلى قوية بين تسييس المكافآت والترقيات والتكاسل الوظيفي، وهي معنوية من خلال قيمة (t) حيث بلغت (8.275)، وكانت المعنوية المشاهدة مناظرة له (0.000) وهي أقل من قيمة (0.05) وهذا يدل على معنوية المتغير.
- بلغت قيمة معامل التحديد (0.322) = (R²)، مما يعني أن تسييس المكافآت والترقيات يفسر ما نسبته 32.2% من التكاسل الوظيفي.
- وعلى ضوء النتائج المبينة في الجدول السابق: توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تسييس المكافآت والترقيات والتكاسل الوظيفي لدى العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التسييس التنظيمي والتكاسل الوظيفي لدى العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.

جدول رقم (14): نتائج اختبار العلاقة بين التسييس التنظيمي والتكاسل الوظيفي

المتغيرات	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة اختبار t	قيمة معنوية t
التسييس التنظيمي	0.568	0.323	8.202	0.000

- يوضح الجدول رقم (14) قيمة معامل الارتباط (0.568) وهي قيمة موجبة مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية معتدلة إلى قوية بين التسييس التنظيمي والتكاسل الوظيفي، وهي معنوية من خلال قيمة (t) حيث بلغت (8.202)، وكانت المعنوية المشاهدة مناظرة له (0.000) وهي أقل من قيمة (0.05) وهذا يدل على معنوية المتغير.
- بلغت قيمة معامل التحديد $(R^2) = (0.323)$ ، مما يعني أن التسييس التنظيمي يفسر ما نسبته 32.3% من التكاسل الوظيفي.
- وعلى ضوء النتائج المبينة في الجدول السابق: توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التسييس التنظيمي والتكاسل الوظيفي لدى العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.

النتائج

- 1- هناك اتفاق بين أفراد العينة على أن مستوى التسييس التنظيمي من حيث بُعد السلوك المسيس العام هو بدرجة متوسطة.
- 2- هناك اتفاق بين أفراد العينة على أن مستوى التسييس التنظيمي من حيث بُعد الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً هو بدرجة متوسطة.
- 3- هناك اتفاق بين أفراد العينة على أن مستوى التسييس التنظيمي من حيث بُعد تسييس المكافآت والترقيات هو بدرجة منخفضة.
- 4- هناك اتفاق بين أفراد العينة على أن مستوى التكاسل الوظيفي هو بدرجة منخفضة.
- 5- توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين السلوك المسيس العام والتكاسل الوظيفي لدى العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.
- 6- توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً والتكاسل الوظيفي لدى العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.
- 7- توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين تسييس المكافآت والترقيات والتكاسل الوظيفي لدى العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.
- 8- توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين التسييس التنظيمي والتكاسل الوظيفي لدى العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.

التوصيات

- 1- تعزيز الإجراءات والتدابير لتقليل السلوك المسيس العام من خلال تحسين الشفافية في السياسات والقرارات التنظيمية، والعمل على تحجيم تحالفات ذوي النفوذ والمصالح الشخصية.
- 2- تحسين قنوات التواصل لتمكين العاملين بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز من التعبير عن مخاوفهم وآرائهم، وتشجيعهم على إبداء مقترحاتهم.
- 3- وضع معايير واضحة ومعلنة لعملية الترقية والمكافآت، وأن تُبنى المكافآت والترقيات بشكل أساسي على الأداء والإنجازات بدلاً من أية اعتبارات أخرى.
- 4- تعزيز مستوى الالتزام والفعالية، والحفاظ على انخفاض التكاثر الوظيفي ضمن مستويات منخفضة، مما يعزز النجاح العام لمراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز.
- 5- بما أن هناك علاقات ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التسييس التنظيمي والتكاثر الوظيفي، من المهم تحسين بيئة العمل بشكل عام لتعزيز التفاعل الإيجابي، يمكن تحقيق ذلك من خلال تعزيز ثقافة التعاون والمشاركة الفعالة بين الفرق، وتقديم الدعم والتحفيز اللازمين لتحسين الأداء.
- 6- بالنظر إلى وجود علاقة بين التسييس التنظيمي والتكاثر الوظيفي، يمكن تنفيذ برامج تحفيزية وابتكارية تشجع على زيادة الالتزام والفعالية في العمل، يشمل ذلك تقديم مكافآت للإنجازات الفردية والجماعية وتوفير فرص للتطوير والتدريب.
- 7- تحديد ومراقبة مصادر التسييس التنظيمي في مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز وكيفية تأثيرها على الموظفين، يمكن أن يساعد ذلك في تحديد الأبعاد التي تؤدي إلى التكاثر الوظيفي.
- 8- القيام بدراسات مشابهة لذات الجهة المبحوثة أو جهات تعليمية أخرى لدراسة أثر الأبعاد المدروسة على جودة الخدمات التعليمية.

المراجع

- 1- البياتي، بشار غانم حسين، والجرجري، أحمد سليمان محمد، 2017، التسييس التنظيمي ودوره في استحضار القدرات المنظمة: دراسة حالة لآراء عينة من التدريسيين والموظفين في جامعة جيهان الأهلية-أربيل، جامعة تكريت-كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد الرابع، العدد 40.
- 2- الجرجري، أحمد حسين، وعبدالله، أحمد قتيبة، 2023، دور القيادة التحويلية في معالجة التكاثر الوظيفي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الموصل، مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية، المجلد الخامس، العدد 5.

- 3- الحاج، عبد الملك طاهر، 2022، أثر التسييس التنظيمي في النية لترك العمل من خلال صمت الموظفين كمتغير وسيط: دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في محافظة عدن بالجمهورية اليمنية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، العدد 3.
- 4- الحبشي، ناريمان فوزي أحمد، وآخرون، 2023، أثر سلوكيات التسييس التنظيمي على تنمية المسار الوظيفي للعاملين بمستشفيات وزارة الصحة بمحافظة دمايط، دراسة لدور بعض المتغيرات الوسيطة، جامعة دمايط-كلية التجارة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد الرابع -العدد 2 - الجزء 3.
- 5- الذبحاوي، عامر عبدالكريم، وآخرون، 2020، التفاعل العاطفي للعاملين ودوره في الحد من التكاثر الوظيفي، بحث تطبيقي لآراء عينة من الموظفين في مديرية بلدية الكوفة، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد العاشر، العدد 2.
- 6- الطائي، يوسف حجيم سلطان، ومحمد، أحمد عبداللطيف، 2017، الاستجابة الاستراتيجية ودورها في الحد من التكاثر الوظيفي، دراسة ميدانية في ديوان المحافظة، مجلة الغري للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 14، العدد 2.
- 7- العشري، محمد حسن محمد، 2020، العلاقة بين التسييس التنظيمي والإحباط الوظيفي-بالتطبيق على العاملين بجامعة المنصورة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد السابع، العدد 2.
- 8- النجار، سامر أحمد طلبه، 2023، الدور الوسيط لسلوكيات التسييس التنظيمي في العلاقة بين الأنومية التنظيمية والانحراف التنظيمي، دراسة تحليلية لآراء عينة من الأفراد العاملين في مستشفيات جامعة المنصورة بمصر، مجلة المثلى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 13، العدد 4.
- 9- جاد، صلاح محمد سامي اسماعيل، 2018، مقياس التسييس التنظيمي للمنظمات غير الحكومية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، مجلة الخدمة الاجتماعية، المجلد السادس، العدد 60.
- 10- عبد القادر، علي أحمد، وآخرون، 2020، أثر التسييس التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية- دراسة تطبيقية على العاملين بالمراكز المحلية بمحافظة كفر الشيخ، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، العدد 9.
- 11- علي، محمود غريب، 2017م، التكاثر الوظيفي وأثره على أداء العمل الحكومي، دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 8، ملحق العدد 2.
- 12- نجم، سهيل نجم، وآخرون، 2022، دور الترهل الإداري في توسيع رقعة الاقتصاد الخفي، مجلة الدراسات التجارية والإدارية.