

DOI:<https://doi.org/10.54161/jrs.v9i1.114>

<http://journal.jadara.edu.jo>

## **The Degree of Teachers' Awareness of the Practice of the Concept of Kinship in the Governmental Schools in the Kasbah of Irbid from their point of view**

**Najwa Abedalhameed Darawsheh<sup>1\*</sup> and Tahani Ibrahim AL-Ali<sup>2</sup>**

<sup>1\*</sup>Department of Educational Administration, Faculty of Educational Sciences,  
Jadara University, Jordan

<sup>2</sup>Department of Educational Administration, Faculty of Educational Sciences, Irbid  
National University, Jordan, [tahanishtayat@yahoo.com](mailto:tahanishtayat@yahoo.com).

\*Correspondence: [n.darawsha@jadara.edu.jo](mailto:n.darawsha@jadara.edu.jo),

Received :8/01/2022

Accepted :22/04/2022

### **Abstract**

The study aims at identifying the degree of teachers' perception to the practice of the concept of kinship in government schools in the city of Irbid from their point of view. The study adopted the descriptive survey approach. A questionnaire was prepared to measure the degree of teachers' perception of the practice of the concept of kinship. A questionnaire was used as a tool for the study. The study has shown that the degree of teachers' perception of the practice of the concept of kinship as a whole was (moderate). Moreover, the study has shown that there were no statistically significant differences in the degree of teachers' perception of the practice of the concept of kinship due to the variables (years of experience and educational qualification), and there were statistically significant differences in the variable (sex), in favor of (females).

**Keywords:** teachers, perception, kinship, government, schools, Irbid.

DOI:https://doi.org/10.54161/jrs.v9i1.114

http://journal.jadara.edu.jo

## درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القرباءة في المدارس الحكومية في قصبه إربد من وجهة نظرهم

نجوى عبد الحميد دراوشة<sup>1\*</sup> وتهاني ابراهيم العلي<sup>2</sup>

<sup>1\*</sup> قسم الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية، جامعة جدارا، الأردن

<sup>2</sup> قسم الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية، جامعة اربد الأهلية، الأردن.

tahanishtayat@yahoo.com

\* للمراسلة: n.darawsha@jadara.edu.jo

استلام البحث: 2022 /01 /8

قبول البحث: 2022/ 04/22

### الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القرباءة في المدارس الحكومية في قصبه إربد من وجهة نظرهم، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وأعدت استبانة لقياس درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القرباءة، تكونت عينة الدراسة من (300) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، استُخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القرباءة ككل جاءت بدرجة (متوسطة)؛ وكشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القرباءة تعزى لمتغير (سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير (الجنس)، وجاءت لصالح (الاناث).

**الكلمات المفتاحية:** درجة إدراك، المعلمين، مفهوم القرباءة، المدارس الحكومية،

قصبه إربد.

### مقدمة

تعد المدرسة من الأماكن الآمنة التي تتولى تنفيذ النشاطات الموجودة بداخلها مجموعة من الأفراد من خلفيات اجتماعية وعرقية مختلفة ومتعددة، وهذا النوع بمثابة نقاط القوة لأي مؤسسة تعليمية بغض النظر عن الأعمال التي تقوم بها، وتسعى من خلالها إلى تحقيق أهدافها على جميع مستوياتها، ولا شك أن المدرسة عبر أساليبها المتجددة تسعى دائماً إلى توفير الحياة الكريمة للأفراد والمجتمعات من خلال مجالاتها وأنظمتها المتعددة، وهي بذلك تعد المجال الأكثر مساساً بالحياة والأكثر فعالية في تحقيق التقدم ومواكبة التطور، فهي منظومة رئيسة في العملية التعليمية والتي تقود بدورها للخير والنماء، حيث باتت تمثل ركناً أساسياً في مجالات الإنتاج شأنها شأن أي مؤسسات أخرى، كما تؤدي دوراً حيوياً في توجيهها، نظراً لما تحدثه من دفع معدلات النمو والتطور والإصلاح والتغيير والتحسين في حال تقدمها وارتفاع كفاءتها.

لقد أصبحت ظاهرة القرباءة في العمل (المحسوبة) أحد أهم القضايا التي ينبغي الالتفات إليها باهتمام وحرص شديد، فتلك الظاهرة تنوعت في صور مختلفة ومتعددة في المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية، بل وخالطت أنماط العمل

الإداري في مختلف المجالات، وغيرت من سياسته الرتيبة والتقليدية، وقلصت بحد كبير من عمليات التحسين والتطوير، وأصبحت تلعب الآن دورًا كبيرًا وغير مسبقًا في تغيير الأيديولوجيات المجتمعية المتمثلة في الرؤى والاعتقادات والتصورات، ولم تقف عند هذا الحد بل أصبحت تقتحم كافة نواحي الحياة بلا استثناء ليس داخل القطاعين العام والخاص، فحسب بل على مستوى الفرد والجماعة، وأصبح مؤثرًا وضالعًا في شتى الأمور (أبوناصر، 2008).

تعد ظاهرة القَرابة في العمل أكثر انتشارًا في المؤسسات التعليمية والحديثة، والتي تعود إلى أسباب مختلفة ومتعددة، ومن الممكن أن تؤثر بشكل كبير على الوصول إلى ما تم التخطيط له والسعي لإنجازه خلال فترة العمل، إلا أنها في نهاية المطاف تشكل جانبًا من جوانب الفساد الإداري داخل المؤسسة التعليمية التي تضم مئات الأفراد الذين تواجدوا من أجل خدمة العملية التعليمية، وتسهيل سيرها، وفق خطط استراتيجية معينة وهادفة (أبو دية، 2015).

نشأ ظهور اسم العائلة الواحدة والمشهورة في بعض المؤسسات التعليمية الأردنية الحكومية والخاصة، وكأن هذه الوظيفة حكر ومخصصة لهذه العائلة الواحدة بحد ذاتها، ولا يمكن لغيرها من العائلات الأخرى شغل هذه الوظائف أو إمكانية التقدم لشغل إحدى الشواغر التعليمية الموجودة فيها؛ وذلك لأن مثل هذه الوظائف اقتصر على اسم هؤلاء العائلة الواحدة فقط، ممّا أدى إلى تدني إنتاجية المؤسسات وشيوع الفساد الإداري الواضح والسلوكيات السلبية غير المقبولة من قبل العاملين فيها، ومنها التراخي في العمل وعدم الرضا الوظيفي، والسلبية في الآراء حول العمل، وعدم العمل بروح الفريق، وشيوع المصالح الفردية وتغليبها على المصالح الجماعية، مما ينعكس سلبًا على سير العمل والعلاقات بين الأفراد وشعور بعضهم بالغربة وعدم حصوله على حقوقه في بعض الأحيان وربما عدم تحقيق العدالة الاجتماعية داخل المؤسسة التعليمية (الحوري، 2018).

وتؤدي ظاهرة القَرابة في العمل إلى هدر طاقات الأفراد وضياع قدراتهم وإبداعاتهم ومواهبهم، وخلق بيئة وظيفية تشجع على نمو الفساد والمفسدين داخل المؤسسة التعليمية الذي تمتد جذورها إلى الخارج لتشمل المجتمع ككل، نتيجة النزعة إلى العشيرة أو العائلة على حساب مبدأ الشفافية والنزاهة في الحصول على الحقوق، ممّا يحدث خللاً في بناء المجتمع بجميع أنظمتيه وأجهزته الأخلاقية والاجتماعية والثقافية، والذي يقوم بتغيير المبدأ الذي تسري عليه الدولة بشكل عام، ويفقد المواطن ثقته بالقانون وتتأرجح أفكاره ومعتقداته حول العدالة والمساواة في الحقوق والواجبات، والمسؤوليات المناطة؛ مما يؤدي بهم الأمر إلى عدم التمكن من القيام بوظائفهم بكل صدق وأمانة علمية وعملية واجتماعية، ولا يمكن أن يتحقق النجاح ما لم يكن هناك فلسفة واضحة ومعتقدات مبنية على معايير تتصف بالشفافية وما يناط به من أعمال واتصالات وقرارات لدى مختلف المؤسسات التعليمية، حيث ينعكس ذلك ويؤثر في جميع العاملين داخل المؤسسات (البكوش وصالح، 2018).

وتبرز الحاجة إلى وضع سياسات واستراتيجيات إدارية واضحة وشفافة للمؤسسات التعليمية يصاحبها تطوير ملائم ومناسب في عصرنا هذا، وذلك كضمان لبقاء واستمرارية

المؤسسات التعليمية في مواجهة الظاهرة المتنامية المسماة بمفهوم القرباية (المحسوبية) والتي غيرت كثيرا في عالم الأعمال الإدارية والتعليمية، فلا قيمة ولا مكانة للمؤسسات التعليمية التي تغفل عن التصدي لوجود مثل هذه الظاهرة بالاستخفاف بها أو جعلها تؤثر على أداء المعلمين داخل عملهم، وعليها بوضع قائمة من اللوائح ذات تأثير فعال ليكون لها دور في الحد من الظاهرة وانعكاساتها السلبية وغير المرضية لجميع العاملين داخل المدارس (الظاهر، 2009).

### مفهوم القرباية:

يعد مفهوم القرباية في العمل (المحسوبية) من أكثر المصطلحات المستخدمة في الوقت الحالي، ويعود ذلك إلى بداية القرن الثامن قبل الميلاد، كما وعمل علماء الإدارة التربوية على زيادة الاهتمام بمفهوم القرباية في العمل حتى يصبح من أهم الموضوعات التي يتم دراستها والبحث فيها بصورة واسعة وعميقة، فقد نال اهتماما واسعا وكبيرا جعل له صدى في المؤسسات التربوية من أجل الاهتمام به والوقوف عنده؛ لما له من تأثير على سير العملية التعليمية وتحقيق الأهداف المرسومة (أحمد، 2018).

عرفها الشيباب وأبو حمور (2014) بأنها: «هي اعتبار القرباية العائلية أو السياسية أو المذهبية في تحقيق مصلحة ما، كإسناد الوظائف أو الترقيات أو غيرها من المصالح الشخصية، وذلك من خلال جعل النسب أو الحسب في المقام الأول».

أضاف العويس (2015، 224) بأنها: «هي تفضيل الأقارب أو الأصدقاء الشخصيين بسبب قربانهم وليس لكفائتهم وخبرتهم العملية والتطبيقية في مجال التوظيف في العمل». كما عرفها جمعة (2019، 4) بأنها: «هي التدخل للشخص ذي مركز وظيفي أو تنظيمي لصالح من لا يستحق التعيين أو إشغال منصب ما».

ويستخلص مما سبق: بأن مفهوم القرباية في العمل: شكل من أشكال الفساد في المؤسسات التعليمية، والتي تعيق أصحاب الخبرات والكفاءات من الحصول على حقوقهم، لإشغال وظائف ومناصب تظهر مواهبهم وقدراتهم بشكل يتلائم مع متطلبات العصر، وخدمة المجتمع، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية المطلوب.

### مظاهر مفهوم القرباية في المؤسسات التعليمية:

من أهم مظاهر ظاهرة القرباية في المؤسسات التعليمية، كما أشار العنزى (2012)، متمثلة بالآتي:

1. التوظيف والاختيار والتعيين وفق أسس غير موضوعية وعادلة تراعي جميع المواصفات المطلوبة في الأفراد المرشحين للقبول في الوظائف المطروحة.
2. الترقيات وفق اعتبارات غير قانونية، وإنما على معايير شخصية بعيدة عن الشفافية والمساءلة.
3. هدر المخزون العام وعدم المحافظة عليه واستغلال الموارد المتاحة.
4. غياب الأنظمة والسياسات الواضحة والاعتماد على أسس وقوانين يجتابها الغموض والخلل.

5. عدم الاهتمام بالتسلسل الإداري الواضح واعتبارها سلبية من سلبيات الجمود وعدم المرونة.
6. الترهل الوظيفي والإداري وغياب روح التعاون وحس المسؤولية.
7. غياب المبادئ والقيم والانضباط، وشيوع الفساد والانحلال الأخلاقي.

### الآثار الإيجابية لظاهرة القربة في المؤسسات التعليمية:

- اشار شوكواما وآثيرز (Chukwama & Athers, 2019) إلى الآثار الإيجابية التي تتمثل بالآتي:
1. خلق مجموعات وفرق في العمل تتضامن وتتساعد في المشروعات الصغيرة والمحدودة.
  2. السماح للأفراد المؤهلين للعمل وعدم حرمانهم من أصحاب صلة القربة.
  3. وجود أقارب بجانب الموظف يساعده على التقدم والتحسين في معظم الأحيان لشعوره بأهمية العائلة.
  4. زيادة التركيز في العمل والإنتاجية من أجل إرضاء الأقارب وزيادة الثقة المتبادلة بينهم.

### الآثار السلبية لظاهرة القربة في العمل:

- تناول تويتوك وكار(Toytok & Car),2018، الآثار السلبية لظاهرة القربة في العمل وكانت كالآتي:
1. عدم احترام مواعيد العمل أو الحضور أو الانصراف من العمل في الوقت المحدد.
  2. التراخي في أداء الأعمال المكلف بها وعدم إنجازها في الوقت المحدد مع الكسل الدائم وعدم تحمل المسؤولية.
  3. عدم الالتزام بالأنظمة والتعليمات بالنظام الداخلي والخارجي.
  4. العزوف عن الإبداع وتطوير المواهب وعدم الاهتمام بالنمو المهني.
  5. تجنب التعاون وعدم المبادرة في المساعدة وتقديم الخدمات للزملاء وقت الحاجة مع الميل للعزلة وعدم الاختلاط التعاوني والاجتماعي .
  6. غياب الدافعية والتحفيز وتفشي السلبية والاتكالية وغياب روح المنافسة.

### أضاف زيد (2019) طرق القضاء على ظاهرة القربة:

- العمل بنظام الوظائف عن طريق التنافس ووفق أسس علمية محددة وواضحة تتسم بالعدالة والمساواة .
- خلو لجنة المقابلة من صلة القربة قدر الإمكان مع إعطاء تعليمات صارمة بعدم التأثير بهذه الصلة وعدم الاكتراث بها .
- الرقابة الشديدة على نظام التعيينات في المؤسسات التعليمية والابتعاد عن المصالح الشخصية.

- تحديد صلاحيات اللجنة المسؤولة عن التعيين وإعطائها القدر اللازم منها للقيام بأعباء إدارتها، وإجراء توازن بين السلطة المخولة لها والمسؤوليات الملقاة على عاتقها.
- تقويم أداء الإدارات بكافة أنواعها على أساس موضوعي، ومحاسبتها على النتائج التي تحققت في إطار من الأهداف المحددة سلفاً، في شكل كمي ونوعي وزمني، والعمل على التحسين المستمر للنتائج وتحقيق مستويات أعلى للإنجاز.

ومن الجدير بالذكر أن واقع المدارس في الدول النامية هو الذي يدعو لمحاربة الفساد ومنها القرباية في العمل وذلك بسبب عجز الأجهزة الإدارية عن القيام بوظائفها على أكمل وجه، وتفويض السلطة لمن هم يرونهم مناسبين لإشغال هذه المناصب، فهم يختارون الأقرباء لديهم وإعطائهم صلاحيات مطلقة باتخاذ القرارات، وتسيير الأعمال الموكولة لهم، مع غياب المراقبة والمتابعة لهم، ولن تكون عملية التغلب على ممارسة مفهوم القرباية في العمل لها مصداقية وأثر كبير إلا عندما يأخذ جميع العاملين في المؤسسات التعليمية الظاهرة مأخذ الجد والاعتراف بسلبياتها وهو أمر طبيعي إذا ما كانت هناك رغبة حقيقية للنجاح، فالبعد عن الوساطة والمحسوبية في العمل يعد جهداً مستمراً واستراتيجية طويلة المدى تهدف إلى القضاء على مظاهر التخلف في النظام الإداري (غبور، 2015).

ويرى العتيبي (2013) أن النقلة النوعية التي يمكن إحداثها وتحقيقها في المؤسسات التعليمية للحد من تفشي ظاهرة القرباية والتأثر بها، يمكن أن تكون من خلال التركيز على اتخاذ إجراءات عديدة وخطوات مدروسة ومتسلسلة تراعي عنصر العدالة المخطط والمتبع في تحقيق التغيير وعدم التحيز الشخصي بحيث ينتج عن ذلك الانتقال من الحالة الراهنة إلى الحالة المنشورة وبالشكل الذي يخدم الانسجام والتوافق مع المستوى التعليمي ومستوى التنظيم الإداري داخل العمل وفي العلاقات السائدة بين الأفراد، ولا شك أن ذلك كله لن يتحقق هكذا وبالسهولة التي يعتقدها بعضهم، إلا إذا تصافرت جهود الفاعلين والمتخصصين كافة في المجال التربوي من أجل القضاء على أشكال ومظاهر الفساد والفاستدين كافة.

### هناك العديد من الدراسات المتنوعة التي تناولت موضوع القرباية في العمل:

أجرى إسماعيل (Ismail,2009) دراسة هدفت إلى تحديد ما إذا كانت المحسوبية موجودة في المؤسسات، وتوضيح نوعها وعرض آراء أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بأسباب المحسوبية، هذه دراسة وصفية، يتكون السكان المستهدفون من الدراسة من (105127) عضواً أكاديمياً يعملون في 210 جامعة في تركيا، أجريت الدراسة من خلال الحصول على آراء 385 من أعضاء هيئة التدريس الذين تم اختيارهم بشكل عشوائي، تم تطوير مقياس كأداة لجمع البيانات، استناداً إلى البيانات التي تم الحصول عليها من خلال هذه الدراسة، يمكن التأكيد على وجود المحسوبية في المجالات الأكاديمية التالية في الجامعات: تعيينات العمداء، والمديرين، ورؤساء الأقسام؛ اختيار أعضاء هيئة التدريس للأنشطة الأكاديمية؛ توفير المواد التعليمية للكليات والكليات؛ تحديد مستوى الأحمال الدراسية لأعضاء هيئة التدريس؛ في الترقيات الأكاديمية؛ نقص التواصل الفعال مع بعض أعضاء هيئة التدريس؛ فتح أقسام جديدة وإنشاء وحدات جديدة وفي تشكيل مجالس الكليات.

أجرى جيسيب ورافاييل (Giusepp, Raffaele, 2014) دراسة هدفت إلى توضيح أثر المحسوبية والقرابة على النظام التعليمي، ففي مواجهة النتائج الغامضة الماضية حول تأثيرات نمو التعليم عند قياسها من خلال التحصيل الدراسي خصوصاً أن كلا الباحثين قد نشأ في إيطاليا، وهي بلد يتضح فيها تدخل المحسوبية والقرابة في قرارات التوظيف، تشير بعض الأوراق إلى أن بعض البلدان قد تكون غير قادرة على استخدام مخرجاتها التعليمية بشكل منتج بسبب نطاق المحسوبية، نحن نحقق ونوضح أنه، في نموذج منمق، قد تؤثر المحسوبية في سوق العمل، (على سبيل المثال، القدرة على بذل الجهد للحصول على مناصب عالية الأجر دون جدارة) بشكل كبير على العلاقة بين مدخلات التعليم والمهارات المعرفية بسبب آثار الحوافز، تشير نتائجنا التجريبية، كما في نموذجنا النظري في وجود المحسوبية إلى تراجع الحوافز لاكتساب المهارات المعرفية، على غرار البلدان النامية ولكن لأسباب مختلفة، قد تكون أفضل طريقة لتحسين أداء نظام التعليم في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية هي السيطرة على المحسوبية وزيادة الشفافية في الوصول إلى العمالة، في هذه الدراسة، تم اختيار منهجية غير معلمية؛ لأنها لا تتطلب افتراضاً مسبقاً فيما يتعلق بالشكل الوظيفي لوظيفة التكلفة أو الإنتاج، وتسمح بإدارة المدخلات والمخرجات المتعددة بشكل مشترك، وتوصلت الدراسة ملاحظة 2012 (Zingales) مؤخرًا، في إشارة إلى إيطاليا، وهي واحدة من البلدان التي كان أداؤها متوسطاً في درجة عدم الكفاءة، وأن «المحسوبية» والقرابة تقمع حرية التعبير، وتزيل الحافز على الدراسة، وتعرض فرص العمل للخطر.

أجرى جيوفاني وسيريانو وفرانشيسكو (Giovanni, Ciriaco, Francesco, 2014) دراسة هدفت إلى بيان العلاقة بين المحسوبية المتصورة، والرضا الوظيفي، والكلمة السلبية عن النية في التغيير تحت مظلة محسوبية القرابة في نظام التعليم العالي، كما حاولت معرفة ما إذا كان الرضا الوظيفي يتدخل في العلاقة بين نية محسوبية القرابة- دوران الأقارب المتصورة وبين محسوبية القرابة والكلام الشفهي السلبي، تتكون العينة من موظفين ليسوا من أفراد الأسرة يعملون في منظمات عائلية مختلفة في اسطنبول، تم جمع البيانات مباشرة من 430 شخصاً يعملون في قطاعات توظيف متنوعة، أشارت نتائج البحث إلى أن محسوبية القرابة المتصورة لها تأثير مباشر وسلبي على الرضا الوظيفي لمن يشعرون بالتمييز، وأن الرضا الوظيفي كان له تأثير مباشر وسلبي على نية الموظفين في الاستقالة، تشير النتائج إلى أن الحد من المحسوبية والقرابة والقضاء عليها قد يزيد من قدرة المؤسسات على منع دوران الموظفين من خلال زيادة الرضا الوظيفي، أيضاً قد يتم تطوير الوعي حول المجموعات التي يبدو أنها تعاني من عواقب المحسوبية والقرابة وبالتالي يمكن تقليل الخسائر من حيث الوقت والتمويل والمعنويات للمنظمة.

أجرى فيسيل وأدم (Vesel, Adem, 2016) دراسة تحديد العلاقة بين التفضيل في التوظيف وسلوك المدرسين والتزامهم وانعكاسه عليهم، تم توضيح العلاقة المباشرة بين «القرابة» التي تؤدي إلى وجود تفضيل، حيث تم توضيح أن القرابة تفرض قرارات متحيزة، غير خاضعة لضوابط تفرض المساواة والتي من شأنها تخفيض شغف وتحفيز المعلمين الآخرين، ومن جهة أخرى قد تؤثر هذه القرارات على ذلك القريب سلباً مما يضطره لتترك العمل أحياناً، تضمنت الدراسة 1219 معلماً من 27 مدرسة أساسية، و25 مدرسة ثانوية،

وفي النهاية وضحت الدراسة أن القرابة لا تزال موجودة حتى اليوم، ويُنظر إليها بشكل سلبي كما كانت في الماضي، وهو سلوك سلبي يحبط معنويات الموظفين الذين يعملون أو يتعاملون مع أقارب المسؤولين رفيعي المستوى والذين يشعرون أن هذا القريب يتم ترقيته أو منحه بشكل غير عادل؛ لذلك فإن المحسوبية الناتجة عن القرابة سلوك غير أخلاقي، مثل: المخالفة والفساد والظلم.

أجرى بلال وأبوبكر ومصطفى (Bilal, Abubakar, Mustafa, 2016) دراسة هدفت إلى تقديم نظرة ثاقبة على أثر القرابة على الإرهاق العاطفي والضغط المرتبط بالعمل وتخريب التعليم خاصة في البلدان الصغيرة، مثل: شمال قبرص حيث غالبية السكان لديهم روابط دم أو روابط اجتماعية حيث يوظف المدير أو يعطي ترقية على أساس علاقات الدم بدلاً من الكفاءة بهدف تعزيز المصالح الذاتية، تم جمع البيانات من مساعدي التدريس والباحثين في ست جامعات في شمال قبرص، حيث تم توزيع 400 استبانة، استخدم هذا البحث تقنية أخذ العينات الهادفة، تم جمع البيانات بمساعدة الاستبيانات ذاتية الإدارة من مساعدي التدريس الباحثين، لوحظ التفاعل بين متغيرات الدراسة عبر SEMs، وخلصت الدراسة إلى أن الظلم في العمل الناتج عن القرابة وروابط الدم، لديه احتمال إثارة إجراءات انتقامية وسلوكيات منحرفة في مكان العمل مثل الإرهاق العاطفي والتخريب.

أجرى ويليام وليزا (William, Lesa, 2017) دراسة بعنوان القرابة ومجلس مدرسة مقاطعة جاكسون، أمريكا، هدفت لتسليط الضوء على وضع القرابة والمحسوبية، وذلك بعد أن قام أحد المشرفين بمراجعة سياسة المحسوبية الحالية ليقوم بعد ذلك بتعيين زوجته في منصب تم إنشاؤه حديثاً كمدير للابتكار براتب يقارب ضعف متوسط المدفوع للمعلمين في المنطقة؛ بسبب رد فعل المجتمع، اجتمع مجلس مدرسة مقاطعة جاكسون في جلسة خاصة لمعالجة الوضع، بينت الدراسة العلاقة بين القرابة وتوظيف أو ترقية الأشخاص الذين ليس لديهم المؤهلات التي تتطلبها الوظيفة، على أساس علاقات القرابة دون التركيز على عوامل مثل المهارة والقدرة، وخلصت الدراسة إلى صياغة إجابات حول السلوك الأخلاقي وعواقب السلوك غير الأخلاقي في القيادة التربوية والإدارة.

كما قام العدوان وأخو ارشيدة (2017) بدراسة هدفت إلى التعرف على الآثار السلبية للواسطة والمحسوبية على الجودة في الجامعات الرسمية الأردنية؛ دراسة إكتشافية في الأردن، قاما من خلالها بإجراء 20 مقابلة مع قادة أكاديميين في ثلاث جامعات حكومية بهدف التعرف على واقع الوساطة والمحسوبية في بعض مؤسسات التعليم العالي، وخلصت الدراسة إلى اتفاق الأكاديميين الثلاثة على تعريفات مختلفة للوساطة والمحسوبية ملخصة بالقهر والظلم، وتعود الأسباب إلى سيادة الطابع القبلي على النظام المجتمعي، وعدم وجود مسائلة قانونية ولا عقوبات رادعة، وضعف الوازع الديني والكثير من الأسباب، ويعود ذلك على المجتمع بالكثير من الآثار السلبية، أبرزها إضعاف جودة المدخلات البشرية من مدرسين و معلمين، إعتمدت الدراسة على المنهج النوعي من خلال تبني أداة المقابلة، وفي نهاية الدراسة تم بيان أن المحسوبية والوساطة شائعة في المجتمع الأردني في نظام التعليم، ويتفق الجميع على تعريفه وأسبابه ونتائجه وسلبياته.

أجرى مارسيلو و هولجر (Marcello, Holger, 2018) دراسة في بريطانيا هدفت إلى توضيح أثر القرابة على فشل السياسات التعليمية حول العالم في تحسينها بشكل فعال.

تقترح هذه الورقة القرابة المتصورة باعتبارها عائقًا مهمًا لتنمية المهارات المعرفية كنتائج تعليمية حيث أن الطلاب في البلدان التي ترى أن أسواق العمل هي محسوبة الأقارب، فإنهم يختبرون حافزًا اقتصاديًا أضعف للاستثمار في رأس المال البشري، لتحفيز هذه العلاقة رسميًا، نقوم بتطوير نموذج توازن عام ديناميكي يتم فيه تفسير محسوبة القرابة على أنها قاعدة ثقافية متطورة. تشير النتائج إلى قوة الإدراك العام للفساد، والتحليل إلى أن ممارسات التوظيف في أسواق العمل تشكل بقوة الجهود الفردية لتراكم رأس المال البشري، وفقًا لذلك، قد يؤدي النظر في ذلك إلى تعزيز جهود السياسة التعليمية. تقترح هذه الورقة القرابة المتصورة باعتبارها عائقًا مهمًا لتنمية المهارات المعرفية كنتائج تعليمية. نحن نعرّف المحسوبة بأنها ممارسة توظيف في أسواق العمل تفضل الروابط الاجتماعية على هبات رأس المال البشري الطلاب- وأولياء أمورهم- ينظرون إلى أسواق العمل على أنها محابة، أي أن أسواق العمل التي تكافئ الروابط الاجتماعية على ثروات رأس المال البشري يواجهون انخفاضًا في دوافعهم الأساسية للاستثمار في التعليم، نتيجة لذلك، يتم استثمار عدد أقل من المدخلات في إنتاج رأس المال البشري، والذي يؤدي في النهاية إلى تقزيم المهارات المعرفية. للتحقيق في هذه العلاقة بشكل تجريبي نستخدم عينة تغطي 73 دولة لتقدير نماذج بيانات لوحة التأثيرات العشوائية والثابتة باستخدام درجات PISA على مستوى الدولة ومؤشر المحسوبة المدرك المستمد من مسح الرأي التنفيذي (EOS). تشير النتائج إلى أن المحسوبة المتصورة هي محدد مهم للمهارات المعرفية. من خلال التحكم في الأداء الاقتصادي والتعليم والمتغيرات الأخرى المتعلقة بالجودة المؤسسية.

التعقيب على الدراسات السابقة: وقد تم الاستفادة من هذه الدراسات في تطوير أداة جمع المعلومات، والتعرف على نتائجها ومقارنتها بنتائج البحث الحالي واستخدم المعالجات الإحصائية المناسبة، وفي تدعيم بعض الآراء المتعلقة بالإطار النظري؛ لذلك تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في محاولة التعرف على درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القرابة في المدارس الحكومية، للعام الجامعي (2020/2021).

مشكلة الدراسة: لمست الباحثان من خلال خبرتهما التي تتجاوز العشر سنوات في العمل في مدارس قصبة إربد بأن غالبية المعلمين غير قادرين على تسيير العملية التعليمية بصورة جيدة ومقبولة، كما وتنقصهم الخبرة والكفاءة المطلوبة لإنجاز أعمالهم على أكمل وجه، ويعود هذا السبب إلى انتشار ظاهرة القرابة في العمل بشكل كبير وملحوظ في المدارس الحكومية سواء بين المعلمين أو الإدارة، كما وأجمعت بعض الدراسات إلى تفشي ظاهرة القرابة في العمل وتأثيرها السلبي على تحقيق النتائج والغايات والأهداف المرسومة وفق خطط تربوية حديثة تحاكي الواقع الإداري والتربوي، ومنها دراسة أبو دية (2015)، ودراسة أخو ارشيدة والعدوان (2017)، لذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القرابة في المدارس الحكومية في قصبة إربد من وجهة نظرهم، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القرابة في المدارس الحكومية في قصبة إربد من وجهة نظرهم؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائي ( $\alpha=0.05$ ) لدرجة إدراك مفهوم القرابة بين المتوسطات الحسابية والتي تُعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي؟

## أهداف الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على الآتي:

التعرف إلى درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القراءة في مدارسهم وبيئة عملهم؛ للوصول إلى النقاط الإيجابية وتعزيزها، والكشف عن النقاط السلبية وتقويمها، وتحقيق بيئة تعليمية خالية من الشوائب والسلبيات التي تؤثر على تحقيق النتائج المبتغاة. التعرف إلى الفروق في القراءة العمل في ضوء متغيرات الدراسة الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، من أجل الارتقاء بمستوى التعليم في المدارس الحكومية، بالإضافة إلى الاهتمام العالمي بتحقيق العدالة والنزاهة والبعد عن المحسوبية.

## أهمية الدراسة

تأتي أهمية الدراسة في المساهمة في إغناء حقل التخصص والأدب النظري بدراسات حول درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القراءة في المدارس الحكومية في قسبة إربد من وجهة نظرهم، وتحاول الكشف عن دور المعلمين في درجة إدراكهم لممارسة مفهوم القراءة، وجاءت أهمية هذه الدراسة بأنها تتمركز حول درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القراءة في المدارس الحكومية في قسبة إربد من وجهة نظرهم، وبحسب علم الباحثة لم تتوفر أي دراسة تناولت موضوع درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القراءة في المدارس الحكومية من وجهة نظرهم، كما أن عنوانها يرتبط من الناحية الإدارية بسياسات التعليم من حيث الالتزام بالمبادئ والقرارات السياسية الحكومية المتعلقة بنطاق التعليم والقواعد والقوانين التي تحكم تشغيل أنظمة التعليم، كما أنه يرتبط ارتباطاً كلياً بالإدارة التعليمية من حيث الأداء ونواتج عملية التعليم، والتوصل إلى درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القراءة في المدارس الحكومية في قسبة إربد من وجهة نظرهم، وخاصة أنه لا يوجد دراسات سابقة في هذا الموضوع، وإنما دراسات مشابهة وقليلة جداً.

## الأهمية العملية:

من المؤمل أن تفيد هذه الدراسة القائمين على تعليم المدارس الحكومية في قسبة إربد في التأكيد على إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القراءة، ومن المؤمل أن تفيد متخذي القرار في وزارة التربية والتعليم في إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القراءة. كما يمكن أن تفيد نتائج الدراسة صناع القرار في وزارة التربية والتعليم في إلقاء الضوء على أهمية إدراك ممارسة مفهوم القراءة، كما يمكن أن تفيد نتائج الدراسة الباحثين والمؤسسات البحثية لإجراء دراسات مشابهة، وإغناء المكتبة العربية بدراسات حول هذا الموضوع.

## التعريفات الاصطلاحية والاجرائية

تشتمل الدراسة الحالية على مجموعة من التعريفات المتعلقة بمشكلة الدراسة، حيث تم تعريفها اصطلاحياً وإجرائياً كالآتي:

**درجة:** «هي تقدير للحكم على ظاهرة معينة وفق معيار معين بأسلوب علمي وموضوعي ويتصف بالدقة» (أحمد، 2018، 24).

**القَرابة:** «هو إعطاء شيء لمن لا يستحقه لدخول وسيط من الأقارب أو المعارف سَهْلَ الأمر وحطم القوانين، وتكون في العادة في الوظائف والأعمال العامة، ولا يستثنى منها الأعمال الخاصة أيضا» (shah,2014,25).

وَتَعْرِفُ درجة الإدراك لممارسة مفهوم القَرابة إجرائيًا في هذه الدراسة بالدرجة التي يسجلها المستجيبون على أداة الدراسة التي أعدتها الباحثان لقياس درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القَرابة في المدارس الحكومية في قسبة إربد من وجهة نظرهم.

**حدود الدراسة ومحدداتها:** اقتصرت هذه الدراسة على عينة من المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في قسبة إربد، للعام الدراسي (2022/2021). حيث اقتصرت هذه الدراسة على إجابة المعلمين والمعلمات على أداة الدراسة، وما تمتعت به من خصائص سيكومترية من صدق وثبات، وتحدد نتائج الدراسة وإمكانية تعميمها بصدق استجابات أفراد عينة الدراسة وصدق مقياس الدراسة.

### الطريقة والإجراءات:

#### منهج الدراسة: استخدم المنهج الوصفي المسحي.

**مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية في إربد، وعددهم (2309) معلما ومعلمة، حيث بلغ عدد المعلمين (1108)، بينما كان عدد المعلمات (1201)، كما تبين إحصائيات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2021م.

**عينة الدراسة:** قامت الباحثان باختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، حيث تكونت عينة الدراسة من (300) معلما ومعلمة بنسبة (13%) من مجتمع الدراسة موزعين على المدارس الحكومية في قسبة إربد، وبحيث يتناسب حجم العينة مع حجم مجتمع الدراسة.

#### الجدول (1) : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	115	38.3
	أنثى	185	61.7
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	105	35.0
	أقل من 10 سنوات	74	24.7
	عشر سنوات فأكثر	121	40.3
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	103	34.3
	دراسات عليا	197	65.7
	المجموع	300	100.0

**أداة الدراسة:** تكونت أداة الدراسة من (20) فقرة شملت أربعة مجالات، وهي: تعيين المعلمين، النظام والتعليم- القانون، نشاطات المعلمين، أسلوب المعاملة، وقد تم بناء الفقرات بعد الرجوع إلى هذه المجالات، والاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة.

**صدق أداة الدراسة:** للتحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة، تم عرضها على مجموعة مكونة من (10) مُحكِّمين في مجالات (الإدارة وأصول التربية، وعلم الاجتماع،

واللغة العربية)، حيث طلب منهم إبداء آرائهم حول المقياس من حيث الصياغة اللغوية ومدى وضوحها، وانتماء كل فقرة للمقياس، وأي تعديلات يرونها مناسبة. وقد اعتمدت الباحثتان الفقرة التي أجمع عليها (8) محكمين فأكثر أي ما نسبته (8%) من المحكمين. وبهذا بقيت الأداة في صورتها النهائية مكوّنة من (20) فقرة.

**ثبات أداة الدراسة :** للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام طريقتين، الأولى : طريقة الاختبار-إعادة الاختبار، حيث تم تطبيق الأداة لمرتين على العينة الاستطلاعية بفارق زمني مدته أسبوعين، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين، كما تم في الطريقة الثانية حساب معامل كرونباخ ألفا (معامل الاتساق الداخلي) وكانت النتائج كما في الجدول (3).

### الجدول (3) : معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
تعيين المعلمين	0.85	0.86
النظام والتعليم - القانون	0.83	0.84
نشاطات المعلمين	0.87	0.89
أسلوب المعاملة	0.88	0.90
الدرجة الكلية	0.90	0.92

معيار تصحيح الأداة: تم اعتماد النموذج الإحصائي ذي التدرج النسبي ليكرت الخماسي، بهدف إطلاق الأحكام على المتوسطات الحسابية الخاصة بأداة الدراسة وفقراتها. اعتمد المعيار الإحصائي باستخدام المعادلة الآتية:

قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً
من 1.00 - 1.80	1.81 - 2.6	2.61 - 3.40	3.41 - 4.20	4.20 - 5.00

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1) / عدد الفئات المطلوبة (5)

$$= 0.80 \quad 15.5 /$$

ومن ثم إضافة الجواب (0.80) إلى نهاية كل فئة.

**متغيرات الدراسة:** اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

**أولاً:** المتغيرات الوسيطة: الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي.

**ثانياً:** المتغيرات الرئيسية: درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القرابة في المدارس الحكومية.

### نتائج الدراسة ومناقشتها

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القرابة في المدارس الحكومية في قصبه إربد من وجهة نظرهم، وذلك من خلال الإجابة عن كل من أسئلة الدراسة الآتية:

نتائج السؤال الأول ومناقشته، الذي نص على: "ما درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القراءة في المدارس الحكومية في قسبة إربد من وجهة نظرهم؟"

فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القراءة في المدارس الحكومية من وجهة نظرهم، مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً، والمتوسط العام للمقياس الكلي، والجدول (4) يوضح ذلك.

**جدول (4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القراءة في المدارس الحكومية في قسبة إربد من وجهة نظرهم**

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	4	أسلوب المعاملة	3.70	.625	متوسطة
2	1	تعيين المعلمين	3.66	.742	متوسطة
3	3	نشاطات المعلمين	3.57	.709	متوسطة
4	2	النظام والتعليم - القانون	3.52	.603	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.60	.450	متوسطة

يلحظ من الجدول (4) أن مجالات إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القراءة وهي (تعيين المعلمين، النظام والتعليم- القانون، نشاطات المعلمين، أسلوب المعاملة)، كانت متوسطة، وفقاً للمعيار المذكور في الفصل الثالث، وجاءت درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القراءة ككل بدرجة متوسطة. وفقاً للترتيب التالي: أسلوب المعاملة في المرتبة الأولى، تلاه مجال تعيين المعلمين في المرتبة الثانية، تلاه مجال نشاطات المعلمين في المرتبة الثالثة، وأخيراً مجال النظام والتعيين- القانون في المرتبة الرابعة. وقد تعزى هذه الدرجة المتوسطة إلى الثقافة السائدة والموروثة سواء في بيئة العمل أو خارجه، فقد سيطرت سلطة العادات والتقاليد أكثر من سلطة العلم والدين والنظام، قلة الوعي لدى المعلمين في معرفة خطر الواسطة والمحسوبية والتأثر بصله القراءة أثناء أداء الأعمال والواجبات، بالإضافة إلى غياب ممارسة العدالة في بيئات المؤسسات التربوية، وغياب مستوى ثقة المعلمين في الإدارات المدرسية وصعوبة حصولهم على حقوقهم بالطرق الرسمية. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة جيسيب ورافاييل (Giusepp, 2014)، والتي جاءت بدرجة متوسطة من الإدراك لممارسة مفهوم القراءة في العمل وتأثيرها على معدل الإنتاج بشكل عام.

إضافة إلى ما تقدم، تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تعيين المعلمين، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً، وذلك كما هو مبين في الجدول (5).

### جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال تعيين المعلمين مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	يتأثر تعيين المعلمين في المدرسة حسب درجة القراءة لمدير المدرسة.	4.23	.821	كبيرة جدا
2	2	يتم تعيين المعلمين بناءً على العائلة التي ينحدر منها.	4.21	.931	كبيرة جدا
3	5	يتم ترتيب جدول المفاضلة في التعيين المعلمين حسب درجة القراءة له في المدرسة.	3.47	1.127	متوسطة
4	3	يتأثر تعيين المعلم في المدرسة بالمنطقة الجغرافية التي يتواجد فيها.	3.41	1.098	متوسطة
5	4	يتم تعيين المعلم بناءً على درجة نفوذ العائلة التي ينتمي إليها.	3.11	1.195	متوسطة
		تعيين المعلمين	3.66	.742	متوسطة

يظهر من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لفقرات تعيين المعلمين تراوحت بين (3.11-4.23)، وجاءت الفقرة (1) التي تتحدث عن "تعيين المعلمين في المدرسة حسب درجة القراءة لمدير المدرسة" بالمرتبة الأولى وبدرجة كبيرة جداً، ثم جاءت الفقرة رقم (2) بمتوسط حسابي (4.21) وبدرجة كبيرة جداً، وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (4) التي تنص على: "تعيين المعلمين بناءً على العائلة التي ينحدر منها" بمتوسط حسابي بلغ (3.11) وبدرجة متوسطة. كما بلغ المتوسط العام لفقرات مجال تعيين المعلمين (3.66) وبدرجة متوسطة. وقد تعزى هذه الدرجة المتوسطة إلى أن صلة القراءة الموجودة داخل المدرسة تؤثر بشكل كبير على مجمل القرارات المتخذة وعلى رأسها القرارات المتعلقة بالتعيين، حيث يتأثر أصحاب القرارات والإدارات العليا فيها عند اختيار الأشخاص المقدمين لشغل الوظائف والمناصب حيث يترك قرار التعيين لهم، مما يؤثر على العدالة والمساواة في عملية التعيين، بالإضافة إلى ضعف الرقابة الداخلية وغياب الشفافية بين المعلمين والإدارة وجميع العاملين في المؤسسة التعليمية.

كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المجال، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً، وذلك كما هو مبين في الجدول (6).

### جدول (6) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال النظام والتعليم - القانون مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	9	يتهاون مدير المدرسة في تطبيق القانون على المعلمين الذين تربطه بهم صلة القربة .	3.79	.998	متوسطة
2	11	يتباين تطبيق التعليمات والأنظمة على المعلمين بتباين المراكز الوظيفية التي يشغلها أفرادهم.	3.66	.898	متوسطة

## دراوشة والعلي

متوسطة	.891	3.64	تفاوت العقوبات التي تتخذ بحق المعلمين باختلاف المنطقة الجغرافية والعائلة التي ينتمون لها	10	3
متوسطة	.998	3.59	يتأثر تطبيق المدير للعقاب على المعلم بناءً على نفوذ عائلة المعلم في المدرسة.	6	4
متوسطة	.940	3.54	يتجنب المدير تطبيق القانون على المعلمين الذين تربطه بهم صلة القرابة.	12	5
متوسطة	1.098	3.35	تختلف شدة العقوبات التي تنفذ بحق المعلمين بناءً على قرابتهم وصلتهم لمالك المدرسة.	8	6
متوسطة	1.233	3.25	يطبق المدير النظام والتعليمات المدرسية على المعلم من الطبقات الاجتماعية العالية بدرجة أقل من المعلمين ذوي الطبقات الأقل.	7	7
متوسطة	.603	3.52	النظام والتعليم - القانون		

يظهر من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال النظام والتعليم القانون تراوحت بين (3.79\_3.52)، وكان أبرزها للفقرة رقم (9) التي تنص على أنه: "يتهاون مدير المدرسة في تطبيق القانون على المعلمين الذين تربطه بهم صلة القرابة." وبدرجة متوسطة. ثم جاءت الفقرة رقم (11) بمتوسط حسابي (3.66) وبدرجة متوسطة. وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (7) التي تنص على أنه: "يطبق المدير النظام والتعليمات المدرسية على المعلم من الطبقات الاجتماعية العالية بدرجة أقل من المعلمين ذوي الطبقات الأقل." بمتوسط حسابي بلغ (3.25) وبدرجة متوسطة. كما بلغ المتوسط العام لفقرات مجال النظام والتعليم القانون (3.52) وبدرجة متوسطة. وقد يعزى مجيء هذا المجال بدرجة إدراك متوسطة بسبب عدم فاعلية القوانين والأنظمة المتبعة داخل المؤسسة التعليمية، وغياب الرقابة والمساءلة وضعف الوازع الديني لدى العاملين لزعة القيم الأخلاقية والمجتمعية، أيضا ضعف القيادات الإدارية وغياب الولاء المؤسسي وخفض الإنتاجية.

كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال نشاطات المعلمين، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً، وذلك كما هو مبين في الجدول (7).

### جدول(7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال نشاطات المعلمين مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	16	يشارك المدير في مناسبات المعلمين الذين ينتمون إلى الطبقة التي ينتمي لها.	3.77	.853	متوسطة
2	13	تزداد درجة متابعة مدير المدرسة لنشاطات المعلمين بزيادة درجة القرابة بينهما، وتتنخفض بانخفاض درجة القرابة.	3.53	.965	متوسطة

درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القرباءة في المدارس الحكومية في قسبة إربد من وجهة نظرهم

متوسطة	.923	3.51	يتأثر اختيار المدير لأنشطة المعلم باختلاف المنطقة الجغرافية التي ينتمي لها.	15	3
متوسطة	.926	3.46	يتم اختيار المعلمين للمشاركة في الاحتفالات والمناسبات الدينية تبعاً لديانتهم التي ينتمون لها بالإضافة لصلة القرباءة للمدير.	14	4
متوسطة	.709	3.57	نشاطات المعلمين		

يظهر من الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لفقرات نشاطات المعلمين تراوحت بين (3.46-3.77)، وكان أعلاها الفقرة رقم (16) التي تنص على أنه: " يشارك المدير في مناسبات المعلمين الذين ينتمون إلى الطبقة التي ينتمي لها " وبدرجة متوسطة، ثم جاءت الفقرة رقم (13) بمتوسط حسابي (3.53) وبدرجة متوسطة، وجاء أقل المتوسطات الحسابية للفقرة رقم (14) التي تنص على أنه: " يتم اختيار المعلمين للمشاركة في الإحتفالات والمناسبات الدينية تبعاً لديانتهم التي ينتمون لها بالإضافة لصلة القرباءة للمدير. " بمتوسط حسابي بلغ (3.46) وبدرجة متوسطة. كما بلغ المتوسط العام لفقرات مجال نشاطات المعلمين (3.57) وبدرجة متوسطة. وقد يعزى مجيء هذا المجال بدرجة متوسطة بمجال نشاطات المعلمين إلى تعقيد الإدارات الإجراءات المتعلقة بالمعلمين، أيضاً ضعف مستوى الثقة وتراجعها من قبل المعلمين بأصحاب القرارات في المؤسسة التعليمية، بالإضافة إلى غياب ممارسة المشاركة النشطة والإيجابية للمعلمين.

كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال أسلوب المعاملة، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً، وذلك كما هو مبين في الجدول (8).

#### جدول (8) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال أسلوب المعاملة مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	17	يصفي المدير بدرجة أكبر إلى المعلمين الذين يمدون إليه بصلة القرباءة.	3.77	.792	متوسطة
2	20	يعامل المدير المعلمون حسب العائلة التي ينتمون إليها	3.75	.843	متوسطة
3	18	يمنح المدير المعلمين الذين تربطه بهم درجة قرباءة وقتاً أكثر من غيرهم للاستماع لرغباتهم وحاجاتهم الأساسية وتلبيتها.	3.67	.805	متوسطة
4	19	تعامل المدير مع المعلمين بحسب المنطقة الجغرافية التي ينتمون لها	3.62	.867	متوسطة
		أسلوب المعاملة	3.70	.625	متوسطة

يظهر من الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال أسلوب المعاملة تراوحت بين (3.62\_3.77)، وكان أبرزها للفقرة رقم (17) التي تنص على أنه: " يصفي المدير بدرجة أكبر إلى المعلمين الذين يمدون إليه بصلة القرباءة. " وبدرجة متوسطة، ثم جاءت الفقرة رقم (20) بمتوسط حسابي (3.75) وبدرجة متوسطة، وجاء أقل المتوسطات

## دراوشة والعلي

الحسابية للفقرة رقم (19) التي تنص على: "تعامل المدير مع المعلمين بحسب المنطقة الجغرافية التي ينتمون لها" بمتوسط حسابي بلغ (3.62) وبدرجة متوسطة. كما بلغ المتوسط العام لفقرات مجال أسلوب المعاملة (3.70) وبدرجة متوسطة. وقد يعزى مجيء هذا المجال بدرجة متوسطة إلى نتيجة غياب الوعي بأهمية التعامل مع العاملين، عدم الاهتمام بأساسيات العمل التعاوني والتشاركي والتركيز على صلة القرابة دون التقيد بالأنظمة المتبعة داخل المؤسسات التعليمية، بالإضافة إلى غياب القدوة الحسنة، وتفشي المحسوبية دون أي اعتبارات.

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني ومناقشتها، الذي نصّ على أنه: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) لدرجة إدراك القرابة بين المتوسطات الحسابية التي تعزى لمتغيرات، الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي؟" للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني: تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القرابة في المدارس الحكومية في قسبة إربد من وجهة نظرهم (ككل) وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) وذلك كما هو مبين في الجدول (10).

### جدول (10) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القرابة ككل حسب متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

المتغير	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الجنس	ذكر	3.34	115	349
	أنثى	3.76	185	431
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.65	105	439
	من 5 سنوات- أقل من 10 سنوات	3.52	74	480
	عشر سنوات فأكثر	3.61	121	438
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	3.60	103	481
	دراسات عليا	3.61	197	434

يلحظ من الجدول (10) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية المعيارية لدرجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القرابة في المدارس الحكومية في قسبة إربد من وجهة نظرهم، ناتجة عن اختلاف مستويات متغيرات الدراسة، وبهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية؛ تم إجراء تحليل التباين الثلاثي، وذلك كما في الجدول (11).

### جدول (11) : تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة على درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القرابة في المدارس الحكومية في قسبة إربد من وجهة نظرهم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	12.41	1	12.41	77.19	.000
المؤهل العلمي	.57	2	.29	1.78	.170

درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القراءة في المدارس الحكومية في قسبة إربد من وجهة نظرهم

سنوات الخبرة	.024	1	.02	.15	.700
الخطأ	47.45	295	.16		
الكل المصحح	60.56	299			

يتضح من الجدول (11) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند درجة الدلالة  $(\alpha=0.05)$  بين المتوسطات الحسابية لدرجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القراءة في المدارس الحكومية في قسبة إربد من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة، أو المؤهل العلمي، بينما تبين وجود فروق دالة إحصائية عند درجة الدلالة  $(\alpha=0.05)$  بين المتوسطات الحسابية لدرجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القراءة في المدارس الحكومية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس، ولصالح (الإناث). وقد تعزى النتيجة إلى عدم وجود فروق تعزى لسنوات الخبرة، أو المؤهل العلمي، إلا أن معلمي المدارس بغض النظر عن هذه المتغيرات يمارسون مفهوم القراءة، ويتعرضون له في مؤسساتهم التعليمية بشكل مستمر، أيضا تشابه بيئة العمل ومرورها بنفس الظروف والتحديات المعاصرة، ويعد وجود فروق تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث أمر منطقي؛ وذلك لغياب الرقابة الذاتية والإدارية، وسعي كثير من المعلمات إلى التقرب من الإدارات ومشاركتها في كثير من القرارات التي تنصب في مصلحتهم داخل بيئة العمل.

## التوصيات

بناء على نتائج الدراسة توصي الباحثان بالآتي:

1. العمل على تعزيز ونشر ثقافة إدراك ممارسة مفهوم القراءة في المؤسسات التعليمية ومدى التأثير على تحقيق الأهداف.
2. العمل على اتباع الأسس والأنظمة العادلة لتوظيف أصحاب الكفاءات والخبرات من المعلمين والمعلمات في المدارس.
3. عقد مؤتمرات وندوات تنادي وتطالب بالعدل والمساواة والنزاهة ومحاربة الوساطة والمحسوبية.

## المراجع

1. إبراهيم، زكريا (د.ت) مشكلة البنية أو أضواء على البنيوية، دار مصر للطباعة: مصر.
2. إبراهيم، نبيلة (7991) فن القص (في النظرية والتطبيق) مكتبة غريب (الفجالة)، ط(1)-
3. أوبري، وبشير (1791) البنيوية، منشورات عويدات: بيروت، ط(1)-
4. بياجيه، جان (1791) البنيوية، ترجمة: عارف منيمه، وبشير أوبري، منشورات عويدات: لبنان، ط(1)-
5. ثامر، فاضل (4991) الثانية في إشكالية المنهج والنظرية والمصطلح في الخطاب النقدي العربي، المركز الثقافي العربي: لبنان، ط(1)-
6. الشبتي، محمد (9002) الأعمال الكاملة، مؤسسة الانتشار العربي، بيروت: لبنان، ط(1)-

7. الجزائر، محمد (1002) لسانيات الاختلاف (الخصائص الجمالية لمستويات بناء النص في شعر الحداثة)، نشر إيتراك: القاهرة، ط(1)-
8. سويرقي، محمد (1991) النقد البنيوي والنص الروائي نماذج تحليلية من النقد العربي (المنهج البنيوي- البنية - الشخصية) دار إفريقية الشرق: المغرب، ط(1)
9. سنية، حمدي(6102) دراسة قصيدة أنشودة المطر لبدر شاكر السياب، جامعة عبدالحميد بن باديس، جامعة عبد الحميد بن باديس(مستغانم): الجزائر-
10. شولز، روبرت (4891) البنيوية في الأدب، ترجمة: حنا عيود، منشورات اتحاد الكتاب العرب: دمشق، 4891-
11. العشيري، محمود، ميريت، نشر (3002) الاتجاهات الأدبية والنقدية الحديثة (دليل القارئ العام)، شارع قصر النيل: القاهرة، ط (2)-
12. عواد، محمد (3991) منهج التحليل البنيوي عند كلود ليفي شتراوس، مجلة أفكار، عدد (901)، عمان-
13. الغانمي، سعيد (1991) أقنعة النص، دار الشؤون الثقافية العامة: بغداد، ط (1)-
14. فضل، صلاح (7002) آفاق النظرية الأدبية المعاصرة بنيوية أم بنيويات: النظرية ومقاومة النظرية، تحرير وتقديم: فخري صالح، المؤسسة العربية للدراسات والنشر: بيروت، ط(1)-
15. الكبيسي، عمران (0991) البنيوية في مصنفات روادها مجلة الأقلام، الشؤون الثقافية العامة: العراق، العدد السابع، تموز-
16. الكيلاني، مصطفى (2991) وجود النص (نص الوجود) الدار التونسية للنشر: تونس، ط(1)-
17. ليشته، جون (8002) خمسون مفكراً أساسياً معاصراً من البنيوية إلى ما بعد الحداثة، ترجمة: فاتن البستاني، مركز دراسات الوحدة: لبنان، ط(1)-
18. ماضي، شكري (7991) في إشكاليات النقد العربي الجديد، دار الفارس: الأردن، ط(1)-
19. ماضي، شكري (3102) في نظرية الأدب، شكري ماضي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر: بيروت، ط(4)-
20. مانغونو، دومينيك (8002) المصطلحات المفاتيح لتحليل الخطاب، الدار العربية للعلوم ناشرون: لبنان، ترجمة: محمد يحياتن، ط(1)-.
21. مهيبيل، عمر (7002) من النسق إلى الذات، الدار العربية للنشر والتوزيع: بيروت، ط(1)-
22. موانان، ج. جونيت، ج. رفاتير، م (6891) البنيوية وعلم الإشارة، ترجمة: مجيد الماشطة، إدارة الشؤون الثقافية العامة، ط(1)-

23. ناوريريت، بشير (8002) مناهج النقد الأدبي المعاصر (دراسة في الأصول والملاح والإشكالات النظرية والتطبيقية)، الهيئة المصرية العامة للكتاب: القاهرة-
24. أبو ديب، كمال (6891) الرؤى المقنعة (نحو منهج بنيوي في دراسة الشعر الجاهلي) الهيئة المصرية للكتاب: القاهرة، ط(1)-
25. هكوز، ترنس (1991) البنيوية وعلم الإشارة، ترجمة: مجيد الماشطة، إدارة الشؤون الثقافية العامة، البنيوية والنقد الأدبي، أفريقيا الشرق: لبنان، ط(1)-
26. يزويل، جابر (3991) عصر البنيوية، ترجمة: جابر عصفور، دار سعاد الصباح: الكويت، ط(1)-
- المجلات:

1. بدوي، عبد الرحمن (1791) اللغة والمنطق في الدراسات الحالية، عالم الفكر، المجلد الثاني، العدد الأول-
2. الزواوي، بغورة (2002) البنيوية منهج أم محتوى، الزواوي، مجلة عالم الفكر، العدد الرابع (03) أبريل: الكويت

## References

1. Ibrahim, Zakaria (D.T.) The Problem of Structure or Lights on Structuralism, Dar Misr for Printing: Egypt-
2. Ibrahim, Nabila (1997) The Art of Storytelling (in Theory and Practice) Gharib Library (Al-Faggala), Edition (1) -
3. Aubrey, and Bashir (1971) Structuralism, Oweidat Publications: Beirut, Edition (1) -
4. Piaget, Jean (1971) Structuralism, translated by: Aref Mneimneh, and Bashir Awry, Oweidat Publications: Lebanon, Edition (1) -
5. Thamer, Fadel (1994) The second in the problem of methodology, theory and terminology in the Arab critical discourse, Arab Cultural Center: Lebanon, vol. (1) -
6. Al-Thubaiti, Muhammad (2009) The Complete Works, The Arab Expansion Foundation, Beirut: Lebanon, Edition (1) -
7. Al-Jazzar, Muhammad (2001) The Linguistics of Difference (The Aesthetic Characteristics of Levels of Text Construction in Modern Poetry), ITRAC Publishing: Cairo, Edition (1)-

8. Swerki, Muhammad (1991) Structural Criticism and the Narrative Text Analytical Models of Arabic Criticism (Structural Approach - Structure - Personality) Dar Africa East: Morocco, Edition (1)
9. Saniya, Hamdi (2016) A study of the poem "The Rain Song" by Badr Shaker Al-Sayyab, Abdul Hamid Ibn Badis University, Abdul Hamid Ibn Badis University (Mostaghanem): Algeria-
10. Schulz, Robert (1984) Structuralism in Literature, translated by: Hanna Ayoud, Publications of the Arab Writers Union: Damascus, 1984
11. Awwad, Muhammad (1993) The Structural Analysis Approach of Claude Levi-Strauss, Afkar Magazine, Issue (109), Amman-
12. Al-Ghanmi, Saeed (1991) Masks of the Text, House of General Cultural Affairs: Baghdad, vol. (1-).
13. Fadl, Salah (2007) Horizons of Contemporary Literary Theory Structural or Structural: Theory and Resistance to Theory, Edited and Presented by: Fakhri Saleh, The Arab Institute for Studies and Publishing: Beirut, 1st Edition
14. Al-Kubaisi, Omran (1990) Structuralism in the Works of Its Pioneers, Al-Aqlam Magazine, General Cultural Affairs: Iraq, No. 7, July -
15. Al-Kilani, Mustafa (1992) The existence of the text (the text of existence), the Tunisian Publishing House: Tunis, Edition (1) -
16. Lichte, John (2008) Fifty Key Contemporary Thinkers from Structuralism to Postmodernism, Translated by: Faten Bustani, Center for Unity Studies: Lebanon, Edition (1) -
17. Madi, Shukri (1997) In the Problematics of New Arab Criticism, Dar Al-Faris: Jordan, I (1) -
18. Madi, Shukri (2013) In Literature Theory, Shukri Madi, The Arab Institute for Studies and Publishing: Beirut, Edition (4) -
19. Manguno, Dominic (2008) Key Terms for Discourse Analysis, Arab House for Science, Publishers: Lebanon, Translated by: Muhammad Yahyatin, Edition (1)-.
20. Muhaibel, Omar (2007) From System to Self, Arab House for Publishing and Distribution: Beirut, Edition (1-).
21. Monan J, Jeunet J, Rafatir M (1986) Structuralism and Signology, translated by:

- Majeed Al-Mashata, Department of General Cultural Affairs, Edition (1)-
22. Nauririt, Bashir (2008) Methods of Contemporary Literary Criticism (A Study of Origins, Features, and Theoretical and Applicable Problems), The Egyptian General Book Authority: Cairo-
  23. Abu Deeb, Kamal (1986) The Persuasive Visions (Towards a Structural Approach in the Study of Pre-Islamic Poetry) The Egyptian Book Organization: Cairo, 1st edition.
  24. Abu Deeb, Kamal (1986) The Persuasive Visions (Towards a Structural Approach in the Study of Pre-Islamic Poetry) The Egyptian Book Organization: Cairo, vol. (1)-
  25. Hakouz, Trans (1991) Structuralism and Signology, translated by: Majeed Al-Mashata, Department of General Cultural Affairs, Structuralism and Literary Criticism, East Africa: Lebanon, vol. (1) -
  26. Yaziwil, Jaber (1993) The Age of Structuralism, translated by: Jaber Asfour, Dar Suad Al-Sabah: Kuwait, Edition (1) -

-Journals:

1. Badawi, Abdel-Rahman (1971) Language and Logic in Current Studies, World of Thought, Volume Two, Number One-
2. Al-ZawwaY, Baghoura (2002) Structuralism, Approach or Content, Al-Zawawi, Alam Al-Fikr Magazine, Fourth Issue (30), April: Kuwait