

السلوك الايثاري ودوره في الحد من الالهمال الوظيفي
دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في جامعة جابر بن حيان الطبية

المدرس مساعد

ثورة عبد كريم الذبحاوي

جامعة جابر بن حيان الطبية

Thawra.abdkareem@jmu.edu.iq

**Altruistic Behavior and its role in Reducing Job Neglect An
analytical study of the opinions of a sample of employees at Jaber
Ibn Hayyan Medical University**

Assistant teacher

Thawra Abed Kareem Al-Thabhawee

Abstract:

Purpose: The current research seeks to analyze and explore the nature of the relationship between altruistic behavior and job neglect.

Design: The research problem is the limited interest in altruistic behaviors between superiors and subordinates in organizations and its impact on the functional work environment through the important role of these behaviors in reducing job neglect. of employees and at various functional levels at Jaber Ibn Hayyan Medical University.

Society: The research community represented all employees of Jaber Ibn Hayyan Medical University and their number is 245. The researcher distributed, using the random sampling method, (130) questionnaires, from which (115) questionnaires were retrieved at a rate of (88%) of the distributed forms, all of which are valid for statistical analysis.

Tools: The researcher obtained data and information mainly through a questionnaire, and then conducted a number of statistical tests using the (Spss v.23) program.

Conclusions and Recommendations: Focusing altruistic behavior on the cohesion, well-being and progress of the functional society, as the organization in which individuals who are distinguished by altruism abound, the relationships and interactions between its members tend to be on the basis of love and sympathy, so peace prevails, and everyone feels satisfied and interacts better with each other in the organization under study. And one of the most important recommendations is that the organization in question works to encourage positive ethical behavior and adherence to ethical principles and to stay away from negative behaviors that create a state of neglect among workers, since altruistic behavior is considered the curriculum for those who want success and excellence, and it is a supportive approach to effective senior management and is an important element for career success in the long run. the long.

Keywords: altruistic behavior, job neglect, Jaber Ibn Hayyan Medical University.

المُلخَص :

الغرض: يسعى البحث الحالي الى تحليل واستكشاف طبيعة العلاقة بين السلوك الايثاري والاهمال الوظيفي.

التصميم: تتمثل مشكلة البحث في الاهتمام المحدود بالسلوكيات الايثارية بين الرؤساء والمرؤوسين في المنظمات وتأثير ذلك على بيئة العمل الوظيفي من خلال الدور الهام لهذه السلوكيات في الحد من الاهمال الوظيفي، لذا وضعت الباحثة فرضيتين لاختبار وقياس مستوى العلاقة بين متغيرات البحث عن طريق استطلاع وتحليل اراء عدد من الموظفين وبمختلف المستويات الوظيفية في جامعة جابر بن حيان الطبية.

المجتمع: تمثل مجتمع البحث بجميع العاملين من الموظفين في جامعة جابر بن حيان الطبية وعددهم (٢٤٥) وزعت الباحثة وباستخدام طريقة العينة العشوائية (١٣٠) استبانة، استرجع منها (١١٥) استبانة وبمعدل (٨٨٪) من الاستمارات الموزعة وجميعها صالحة للتحليل الاحصائي.

الادوات: قامت الباحثة بالحصول على البيانات والمعلومات بشكل اساسي من خلال الاستبانة ومن ثم إجراء عدد من الاختبارات الاحصائية باستخدام برنامج (Spss v.23).

الاستنتاجات والتوصيات: تركيز السلوك الايثاري على تماسك المجتمع الوظيفي ورفاهه وتقدمه اذ ان المنظمة الذي يكثر فيها الأفراد الذين يتميزون بالإيثار تميل العلاقات والتفاعلات بين افراده الى أن تكون على اساس الحب والتعاطف فيسودها السلم ويشعر الجميع فيه بالرضا والتفاعل بشكل أفضل مع بعضهم البعض في المنظمة المبحوثة، وان من اهم التوصيات أن تعمل المنظمة المبحوثة على تشجيع السلوك الأخلاقي الايجابي والتمسك بالمبادئ الاخلاقية والابتعاد عن السلوكيات السلبية التي تخلق حالة من الاهمال لدى العاملين، كون السلوك الايثاري يعتبر المنهج لمن يريد النجاح والتميز وهو منهج داعم للإدارة العليا الفاعلة وهو عنصر هام للنجاح الوظيفي على المدى الطويل.

الكلمات المفتاحية: السلوك الايثاري، الاهمال الوظيفي، جامعة جابر بن حيان الطبية.

المبحث الاول

منهجية البحث

ان الجزء الهام من حل مشكلة ما هو معرفة ابعادها الحقيقية وإيجاد الحلول الملائمة لها، لان فهم المشكلة هو نصف الحل ، لذا سيتم طرح منهجية للبحث وفق خطوات منتظمة ومتسلسلة الغاية منها الوصول الى حلول علمية وقادرة على معالجة ظاهرة معينة.

أولاً: مشكلة البحث

ان شعور الموظف في بيئة عمله بالاهتمام والرفاهية يجعله ينتج صفة من القيم الاخلاقية الحميدة وهو السلوك الايثاري الذي يجعل من الفرد ان يعمل بمحض ارادته ولا يبالي في التضحية من اجل العمل الوظيفي وتحقيق الاهداف التنظيمية بعيدا عن مصالحه الشخصية ، ودوافع سلوكياته نابعة من قيمة الأخلاقية وحرصه على المشاركة الاجتماعية وتحمل المسؤولية تجاه مهامه الوظيفية نتيجة الثقة بالنفس والحب والالتزام بمهام العمل وان هذه السلوكيات تقع على عاتق القيادات العليا ومسؤولي بيئة العمل ليتأثر بها الموظفون من مختلف المستويات الوظيفية والتي تسهم بشكل اساسي في الحد من الاهمال الوظيفي وشعور الموظف بتحمل المسؤولية وعدم التراخي بالقيام بالواجبات والمهام الوظيفية المناطة بالموظفين ، وبذلك تكمن مشكلة البحث بالتساؤل الرئيس للمشكلة: كلما كانت لدى القادة الرغبة في تحقيق النفع والفائدة والسعادة للمرؤوسين بعيدا عن المصالح الشخصية كلما أدى ذلك الى الحد من اهمال الموظفين لمهام العمل المناطة بهم. وينبثق من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية الاتية:

- ١- ما مدى ممارسة السلوك الايثاري في المنظمة من وجهة نظر المستجيبين ؟
- ٢- ما هو مستوى الاهمال الوظيفي في المنظمة المبحوثة ؟
- ٣- ماهي العلاقة بين السلوك الايثاري والاهمال الوظيفي ؟
- ٤- هل يسهم السلوك الايثاري في الحد من الاهمال الوظيفي في بيئات الاعمال ؟

ثانياً : اهمية البحث

- ١- ضعف وندرة في البحوث والدراسات التي اهتمت بطبيعة العلاقة بين متغيرات البحث الحالي والمتمثلة بـ (السلوك الايثاري، الاهمال الوظيفي) في مخطط فرضي واحد، لذا فان البحث الحالي أنفرد بدراسة طبيعة العلاقة بين المتغيرين لردم الفجوة المعرفية بينهما .
- ٢- ان الخوض بدراسة متغيرات البحث الحالي يعد مساهمة جادة في عرض الاسس المعرفية والفكرية لمتغيرات البحث من خلال الاطلاع على دراسات عربية واجنبية واستقراءها .
- ٣- احاطة العاملين في المنظمة المبحوثة بالأطر المفاهيمية والفكرية للسلوك الايثاري وكيف يمكن استثماره لتحقيق النجاح في ضوء العديد من الظواهر السلبية في بيئات الاعمال.
- ٤- زيادة الاعتماد على تشجيع السلوك الايثاري كمحور يمكن ان يزيد من دعم وتعزيز بيئة العمل ويدعم العاملين بجميع المستويات ويعمل على الحد من الاهمال الوظيفي .
- ٥- عندما يسعى الباحث الى تطبيق البحث في احدى المنظمات سواء التي تقدم خدمة عامة أم منظمات الاعمال التي تهدف الى الربح ، فيمكنه تقديم التوصيات مع آليات تنفيذها التي تعد بمثابة الدليل العملي للارتقاء أفضل بتطبيق السلوك الايثاري من أجل الحد من الاهمال الوظيفي في بيئات الاعمال.

ثالثاً: اهداف البحث

- تعد الأهداف التي سعى اليها البحث الحالي مرتكز محوري للوصول الى الحقائق العلمية، وتمثل القواعد المعتمدة في البحث العلمي، وعبر هذه الاهداف يمكن الوصول الى الحقائق العلمية وفق خطوات هادفة ودقيقة ومنظمة اذ ان اهداف البحث هي امتداد حقيقي لتساؤلات البحث ، لذا فان اهداف البحث الحالي هي:
- ١- الاسهام المعرفي في تقديم ايضاح فكري حول متغيرات البحث المتمثلة بـ (السلوك الايثاري، الاهمال الوظيفي) بما يشكل اساسا لدراسات سابقة .
 - ٢- تشخيص ممارسات السلوك الايثاري في المنظمة المبحوثة .

- ٣- التعرف على مستوى اهتمام ودعم الادارة العليا في المنظمة للسلوك الايثاري .
- ٤- تحديد مستوى الاهمال الوظيفي الذي قد تعاني منه المنظمة المبحوثة .
- ٥- تحديد طبيعة العلاقة بين السلوك الايثاري والاهمال الوظيفي في المنظمة المبحوثة.

رابعاً: فرضيات البحث

من اجل ايجاد علاقة منطقية لتساؤلات البحث وتحقيق اهدافه، هناك فرضيتين رئيسية توضح العلاقة بين متغيرات البحث وهي فرضيات علاقة الارتباط والتأثير وكما يلي:

١. فرضيات علاقة الارتباط

الفرضية الرئيسية الاولى: ان السلوك الايثاري يرتبط ارتباطاً معنوياً ذات دلالة احصائية في الاهمال الوظيفي.

وينبثق عن هذه الفرضية خمسة فرضيات فرعية هي:

- أ. الفرضية الفرعية الاولى: التمسك بالأخلاق ترتبط ارتباطاً معنوياً ذات دلالة احصائية في الاهمال الوظيفي.
- ب. الفرضية الفرعية الثانية: المشاركة الاجتماعية ترتبط ارتباطاً معنوياً ذات دلالة احصائية في الاهمال الوظيفي.
- ت. الفرضية الفرعية الثالثة: تحمل المسؤولية تجاه الآخرين يرتبط ارتباطاً معنوياً ذات دلالة احصائية في الاهمال الوظيفي.
- ث. الفرضية الفرعية الرابعة: احترام مشاعر وسعادة الآخرين ترتبط ارتباطاً معنوياً ذات دلالة احصائية في الاهمال الوظيفي.
- ج. الفرضية الفرعية الخامسة: الثقة والحب في الآخرين ترتبط ارتباطاً معنوياً ذات دلالة احصائية في الاهمال الوظيفي.

٢. فرضيات علاقات التأثير

الفرضية الرئيسية الثانية: ان السلوك الايثاري له تأثير معنوي ذات دلالة احصائية في الاهمال الوظيفي.

وينبثق عن هذه الفرضية خمسة فرضيات فرعية هي:

- أ. الفرضية الفرعية الاولى: ان التمسك بالأخلاق لها تأثير معنوي موجب في الاهمال الوظيفي.

ب. الفرضية الفرعية الثانية : ان المشاركة الاجتماعية لها تأثير معنوي موجب في الاهمال الوظيفي.

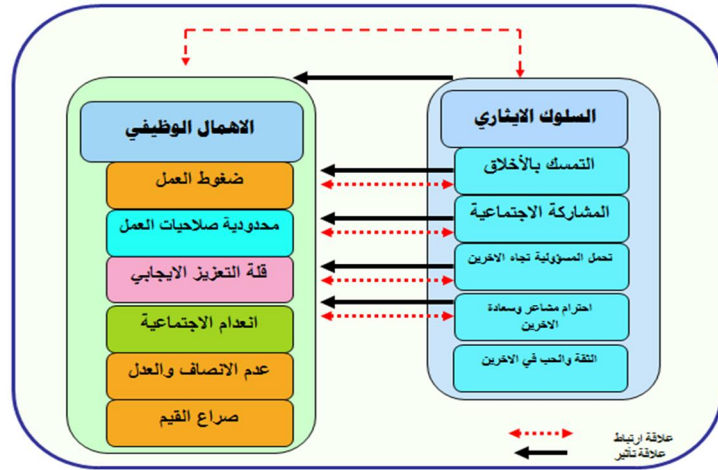
ت. الفرضية الفرعية الثالثة : ان تحمل المسؤولية تجاه الآخرين له تأثير معنوي موجب في الاهمال الوظيفي.

ث. الفرضية الفرعية الرابعة : ان احترام مشاعر وسعادة الآخرين له تأثير معنوي موجب في الاهمال الوظيفي.

ج. الفرضية الفرعية الخامسة : ان الثقة والحب في الآخرين لها تأثير معنوي موجب في الاهمال الوظيفي.

خامساً: لخطط الفرضي للبحث

قامت الباحثة بتطوير نموذج فرضي يظهر طبيعة العلاقة بين متغيرين اساسي ، وكما موضح في الشكل (1) ادناه، حيث ان متغير السلوك الايثاري تم قياسه من خلال ابعاده الفرعية: (التمسك بالأخلاق، المشاركة الاجتماعية، تحمل المسؤولية تجاه الآخرين ،احترام مشاعر وسعادة الآخرين، الثقة والحب في الآخرين (dependent variable)، والابعاد الخاصة بالاهمال الوظيفي هي: (ضغط العمل، محدودية صلاحيات العمل، قلة التعزيز الايجابي، انعدام الاجتماعية، عدم الانصاف والعدل، صراع القيم) وهو متغير تابع (Dependent variable)، وفيما يلي المخطط الفرضي للبحث.



سادساً : مقياس البحث

يسعى البحث الحالي ومن خلال استخدام مقياس ليكرت الخماسي Five-point likert في الاستبانة لقياس مستوى الاجابة لدى عينة البحث والمكون من (لا اتفق تماما -لا اتفق - محايد - اتفق -اتفق تماما) لقياس جميع المتغيرات، تم قياس السلوك الايثاري من خلال ابعاده الخمسة: التمسك بالأخلاق، المشاركة الاجتماعية، تحمل المسؤولية امام الآخرين، احترام مشاعر وسعادة الاخرين، الثقة والحب في الآخرين، عن طريق مقياس دراسة (اليازجي، ٢٠٠١ : ٢٩). والمكون من (20) سؤالاً، وفي محاولة قياس ابعاد الاهمال الوظيفي الذي يتكون من ستة ابعاد رئيسية هي: (ضغط العمل ، محدودية صلاحيات العمل ، قلة التعزيز الايجابي ، انعدام الاجتماعية، عدم الانصاف والعدل ، صراع القيم) ، حيث تم الاعتماد على دراسة (ابو مسعود ، ٢٠١٠ : ٣٨) المكونة من (25) سؤال وكما في الملحق (1) .

سابعاً: اداة البحث

تمثل الاستبانة المصدر الرئيسي الذي اعتمد عليه البحث الحالي في الاجابة عن التساؤلات وتحقيق الاهداف المحددة، ولقد وزعت الاستبانة بصورة مباشرة من قبل الباحثة على العينة المستهدفة للمدة من (2022/2/10) ولغاية (2022/3/10) وقد قسمت على جزأين اساسين هما:

الجزء الاول: يضم معلومات عامة عن المعلومات الشخصية لعينة البحث وتشمل: الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، التحصيل الدراسي ، عدد سنوات الخدمة ، المنصب الوظيفي.

الجزء الثاني : يضم (45) فقرة ذات اجابات مقيدة تتعلق بمتغيرات البحث مقسمة على محورين هما:

المحور الاول: يتكون من (20) فقرة خاصة بالسلوك الايثاري.

المحور الثاني: يتكون من (25) فقرة خاصة بالإهمال الوظيفي.

ثامناً : مجتمع وعينة البحث

نظراً للأهمية الخاصة التي يحتلها القطاع التربوي والتعليمي والبيئة الجامعية على وجه الخصوص تم اختيار جامعة جابر بن حيان الطبية مجالا تطبيقاً للبحث، اذ كانت العينة المستهدفة هم الموظفون بمستويات وظيفية واحدة في مختلف الاقسام والشعب

والوحدات العاملة في الجامعة، اما العينة التي تم استهدافها فكانت (130) فقد كانت الاستبانة المسترجعة (115) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي.

تاسعا : حدود البحث

في هذه الفقرة تقسم حدود البحث الى ثلاثة اجزاء هي:

١. الحدود المكانية : هي جامعة جابر بن حيان الطبية.
٢. الحدود البشرية : فقد تم اختيار عدد من الموظفين في الجامعة بمختلف اقسامها وشعبها ووحداتها وكانت العينة المستهدفة (115) فردا ممن يمتلكون مؤهلات اكااديمية ومهنية عالية في مجال عملهم.
٣. الحدود الزمنية : اشتملت الحدود الزمنية بجانبها النظري والميداني للمدة من (2022/1/2) ولغاية (2022/3/15) تخللتها فترة توزيع استمارة الاستبانة مع الحصول على الموافقات الرسمية لإنجاز البحث.

عاشرا : اساليب التحليل الاحصائي وثبات مقياس البحث

لجأت الباحثة الى استعمال مجموعة من الاساليب الاحصائية الموجودة في البرنامج الاحصائي المتقدم (Spss v.23) لتحليل البيانات احصائيا وقياس معامل الفا كرونباخ (Grobach Alpha) وكما مبين في الجدول (2) التالي:

جدول (2) نتائج اختبار مقياس البحث

ت	متغيرات البحث	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
1	التمسك بالأخلاق	4	0.33
	المشاركة الاجتماعية	4	0.35
	تجاهل للمؤدية تجاه الآخرين	4	0.34
	لعموم مقاس وسعادة الآخرين	4	0.33
	الغنى والحب في الآخرين	4	0.37
	السلوك الايثاري	20	0.92
2	حقوق العمل	5	0.33
	محدودية صلاحيات العمل	4	0.35
	قلة التعزيز الايجابي	4	0.34
	انعدام الاجتماعية	4	0.35
	عدم الاتصاف والعدل	4	0.36
	مراغ القوي	4	0.35
	الإهمال الوظيفي	25	0.36
3	كامل المقاييس	45	0.33

المصدر : من اعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات برنامج (Spss)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (2) ان اداة البحث تتسم بالثبات العالي، فضلا عن ان كافة فقرات المقياس تتسم بالاتساق الداخلي ، وان هذه المؤشرات تؤهل اداة البحث للاختبارات اللاحقة .

المبحث الثاني

الاطار النظري للمتغيرات البحث

سيقدم هذا المبحث عرضا نظريا لمتغيري البحث السلوك الايثاري بوصفه متغير البحث المستقل والاهمال الوظيفي بوصفه متغير البحث المعتمد وذلك من ما يأتي:

أولا: السلوك الايثاري Altruistic Behavior

١. مفهوم السلوك الايثاري Altruistic Behavior Concept

يعد السلوك تفكير أو عمل يقوم به المخلوق قد يوصله الى هدف أو يقربه منه .وقد يكون السلوك مستجدا جديداً باعتباره حدث في تلك الفترة لأول مرة من قبل الشخص ،وقد يكون سلوكاً مكروا معادا بصورة تكاد تكون صورة طبق الأصل أو مقارنة لما سبقها . وفي جميع الاحوال. واذا كان سلوكا مستحدثا أو قديما فإنه يستند الى "أوليات" أو "خلفيات" ينشأ عنها ويرجع اليها ، وفي موضوع الخلفيات هذه ومكونات السلوك وأهدافه ودواعي تكراره واختفائه تدور مختلف النظريات والفلسفات والابحاث منذ أقدم مراحل الفكر البشري حتى الآن ، بل لعل "السلوك" هو لب الفلسفات والمبادئ جميعاً لانه موضع اهتمام الدراسات: الدينية والخلقية والنفسية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية (الدباغ، ٢٠٠٩، ٣١). وإن مفهوم الايثار لديه تاريخ طويل في الفكر الفلسفي والأخلاقي ، وقد أدخل هذا المصطلح في الأصل من قبل الفيلسوف الفرنسي ومؤسس الفلسفة الوضعية أوكيست كونت (Auguste conte) إذ يحدد الإيثار بأنه الاهتمام بشأن رفاه الآخرين، والعمل على مساعدتهم من خلال وضع مصالحهم فوق المصلحة الذاتية ، ويقصد به نسق من التوجهات القيمة لشخص ما تصبح فيه مصالح الأشخاص الآخرين أو الجماعة الاجتماعية الباعث والمعيار الرئيس لعملية التقويم الأخلاقي ، فمراعاة مصالح الآخرين هي المعيار للحكم الأخلاقي (محمد و قادر، ٢٠١٥: ١٨٤-١٨٥). وقد ميز بىن الإيثار والكرم والمساواة إذ عد الإيثار فضيلة للنفس يكف

بها الإنسان عن بعض حاجاته الخاصة للآخرين اما الكرم فاعتبره إفاق المال الكثير عن طيب خاطر من الأمور الجليلة أما المواساة هي معاونة المحتاجين (النفاه وآخرون ، ٢٠١٠ : ٩٣) وعرف الإثار بأنه نوع من السلوك يهتم بمصلحة الآخرين ورفاهيتهم بدلا من اهتمامه بمصلحة الانسان نفسه ورفاهيتها (خطاب ، ٢٠٠٩ : ٥١). ويأتي السلوك الإيثاري في مقدمة القيم الاخلاقية الحميدة التي يجب ان يتصف بها الأفراد بصورة عامة (النفاه وآخرون ، ٢٠١٠ : ٩٢) لأن الإيثار هو الاهتمام غير الأناني من أجل رفاهية الآخرين ، وهو سلوك طوعي لمساعدة شخص آخر ، وأن يكون الفرد على استعداد دائم لمساعدة الآخرين دون أي تفكير أو توقع الحصول على مكافآت ملموسة أو اجتماعية ، وينظر إلى السلوك الإيثاري على أنه صقل السلوك الاجتماعي الايجابي (محمد وقادر ، ٢٠١٥ : ١٨١) ويعتبر اوكست كومننت (Auguste Comment) اول من وضع وتداول لكلمة الإيثار في الفكر الغربي ووصفه بأنه كل ما يتعلق بمصالح الآخرين وانه سعى أساسا لابتكار وسيلة لتحسين العلاقة بين الافراد وعلى الرغم من ان هذا لا ينكر الانانية وتأثيراتها الا أنه يصر على ان الافراد يتأثرون بالدوافع النبيلة للإيثار فضلا على مشاعرهم تجاه الآخرين .ويؤكد ان المساعدة الإيثارية هي السبب في ان نوسم اي فرد بوصفه أخا بدون الاخذ بنظر الاعتبار عن عرقه او دينه او معتقده ، وان الإيثار سلوك متعلم وليس موروثا وان الاطفال يكتسبون سلوك المساعدة ومشاركة الآخرين كلما تقدموا بالعمر وانه مرتبط مباشرة بالنمو الاخلاقي ويمكن ان نستخلص مما سبق ذكره ان السلوك الإيثاري هو التزام أخلاقي وتضحية بالذات من اجل الآخرين ، تفضيل الغير على النفس ، الاهتمام بمصلحة الآخرين ، عدم توقع المكافأة. ولقد تبني هذا المصطلح عدد غير قليل من الفلاسفة وعلماء النفس والتربية بالرغم من أن علماء النفس قد ترددوا لمدة طويلة في ذلك الصعوبة تحديد المفاهيم التي تدخل ضمنه وان أول من عرف وتداول كلمة (الإيثار) في الفكر الغربي هو الفيلسوف أوكست كومننت (Augot Coment) إذ وصفه بكل ما يتعلق بمصالح الآخرين لاعتقاده بان السبب الأساسي للوجود هو العيش من أجل الآخرين (خطاب ، ٢٠٠٩ : ٥٢). وجاء الإيثار في الكتابات الغربية كمفهوم مرادف لمفهوم المساعدة في أغلب الأحيان في حين أشار قاموس ويبستر (web esters) إلى أن الإيثار (Altruism) مأخوذ من كلمة (Atrui) وتعني (إلى

الآخرين) بينما المساعدة (Helping) تعنى جعل الأمر أو الشيء أسهل للآخرين (النفاه وآخرون ، ٢٠١٠ : ٩٣). ويعد السلوك الايثاري نوع من السلوك يصدره الفرد بمحض إرادته ويتضمن التضحية بمصالحه الشخصية - المادية أو المعنوية - بهدف مساعدة الآخرين وإسعادهم من دون أن يتوقع مكافأة عليه (جميل ، ٢٠١٣ : ٢٧٧). وعرف بأنه فعل يهدف إلى نفع الآخرين وفائدتهم بدون فائدة أو نفع للشخص الذي يقوم بهذا الفعل. (النفاه وآخرون ، ٢٠١٠ : ٩٣). وعرف أيضا بأنه رغبة الفرد في تحقيق النفع والفائدة للآخرين من أجل زيادة سعادتهم ، ورفاقتهم أو حتى بقائهم قبل مصلحته هو نفسه ، أو بصرف النظر عن حصوله على نفع ، أو فائدة مقابل ما قدمه لهم من عون (محمد و قادر ، ٢٠١٥ : ١٨٣). وترى الباحثة ومن وجهة نظر تنظيمية او وظيفية ان مفهوم السلوك الايثاري هو قيام الفرد العامل في منظمته بأداء مهام عمل اضافية غير مكلف بها من رغبته دعماً منه لبيئة عمله وتحقيق الاهداف التنظيمية ويعمل على الضغط على نفسه من اجل وظيفته .

٢. ابعاد السلوك الايثاري Dimensions of Altruistic Behavior

ان هناك خمسة ابعاد اساسية للسلوك الايثاري اعتمدها دراسة (اليازجي، ٢٠٠١ : ٢٩)، وهذه الابعاد هي كالآتي:

أ. التمسك بالأخلاق : ويمثل احد اهم ابعاد السلوك الايثاري وله اهميته في العمل الوظيفي او في المنظمات اذ ان تمسك الفرد بالقيم والمبادئ التي تحكم بيئة العمل من جانب وتمسكه بالآداب العامة والاخلاق في ما بين زملاء العمل حيث أن المعاملة الحسنة تجعل الفرد أقرب ممن حوله في بيئة عمله، كما أنه يستطيع أن يصل إلى ثقة زملائه ورؤسائه في المنظمة، وان القيم الأخلاقية في المنظمة هي التي تحفظ كيانها، فهي منبثقة عن عقيدة راسخة قوية من قبل العاملين لا عن مصلحة أو منفعة، وهي ضرورية للفرد لصالح نفسه، ولصالح منظمته (Adeoti et al., 2017: 2167).

ب. المشاركة الاجتماعية : ان الفرد وان كان ينتمي لمنظمة معينة ويعمل فيها ويمارس حياته الوظيفية الا انه اجتماعي بطبعه ولا يمكنه العمل بمعزل عن المجتمع او البيئة المحيطة به، وان في السلوك الايثاري مكون اساسي هو اشتراك

الفرد مع محيطه الداخلي والخارجي في عمل ما يمليه عليه ضميره من خلال الاهتمام بزملاء العمل وتوطيد العلاقة الى ابعد من العمل الوظيفي وتعداها الى المجتمع والعلاقات الاسرية والقيام بأعمال تساعد الجماعة في إشباع حاجاتهم، وحل مشكلاتهم، والوصول إلى أهدافهم، وتحقيق رفاهيتهم، والمحافظة على استمرار هذه العلاقات وفق مبدأ الايثار (Fries et al.,2020:121).

ح. تحمل المسؤولية تجاه الآخرين: ان تحمل المسؤولية تجاه الآخرين يعد من المكونات الاساسية للسلوك الايثاري ، وغالبا ما يقع على القيادات التنظيمية ويرتبط تحمل المسؤولية بالقيادة بشكل مباشر، فالقائد الناجح الذي عندما يعمل على حل المشاكل والأمور الشائكة التي يواجهها العاملين بدلاً من الاهمال والتذمر أو اللوم للآخرين فهو معتاد وقادر على تحمل المسؤولية تجاه الآخرين، وبذلك يتحتم على الادارة العليا ان تكون جديّة للغاية في أوقات الأزمات والمشاكل في العمل الوظيفي، فكلما كان الموقف أكثر صعوبة زادت المخاطر والمسؤوليات الملقاة على عاتقه، وهذا يتطلب أن يتصرف بطريقة غير قابلة للتفاوض في بعض الأحيان، كما يكون القائد الذي اعتاد على تحمل المسؤولية مصدراً قوياً للاعتمادية والقوة للمنظمة التي يعمل بها، والفريق الذي يقوده أيضاً (Fernandez et al.,2021:17).

وان تحمل المسؤولية يؤدي للنجاح عندما يكون الفرد مسؤولاً عن نفسه، يكون مدركاً بأن ما يحصل في حياته هو نتيجة قراراته، وبالتالي سيصبح أكثر حذراً وحرصاً عند اتخاذ أي قرار يتعلق بذاته او بأداء مهام عمله، وسيكون حريصاً على أن تتوافق الأمور التي يفعلها في حياته مع الأهداف التي يطمح لتحقيقها، وسيسعى إلى تجنب العواقب والأمور السلبية التي قد تؤدي للفشل أو إلى التراجع عن النجاح والوصول الى تحقيق الاهداف التنظيمية (Gosselin and Ireland,2002: 3-5).

د. احترام مشاعر وسعادة الآخرين: ان من ابعاد السلوك الايثاري في المنظمات هو ان على الفرد احترام كل الافراد العاملين معه في بيئة العمل

التنظيمي مع اختلاف أفكارهم وتفكيرهم وتوجهاتهم ، وعلى الفرد ان يعلم ان الاحترام هو أجمل ما يتركه في قلوب زملاء الوظيفة، ومن دواعي الاحترام هو العمل على مساعدة الآخرين في انجاز مهام العمل المناطة بهم مما يولد حالة من العلاقات الوطيدة والتفاهم في بيئة العمل، فالفرد بطبيعته لا تكتمل سعادته إلا بوجود زملائه الآخرين فلن يكون سعيدا ابدا بمفرده لأجل ذلك عليه أن يواظب على علاقات مع الآخرين قائمة على الرضا والثقة المتبادلة والاحترام (Raja Lakshmi and Naresh,2018: 2).

هـ. **الثقة والحب في الآخرين:** إن الثقة هي أساس التفاعل الاجتماعي بين الافراد، وأساس العلاقات الشخصية والاجتماعية بينهم، وان انعدام الثقة يؤدي إلى الصراعات والجفاء مع بعضهم حتى في العلاقات الشخصية ، فالأفراد العاملين في بيئة العمل التنظيمي إذا كانت الثقة موجودة بينهم فينشأ الحب والود والايثار، والعلاقات الايجابية التي لها انعكاسها على تحقيق اهداف المنظمة، أما إذا اختلت هذه الثقة فهنا احتمال ظهور المشاكل ونشوء الصراع في بيئة العمل، وإن هذه الثقة يكتسبها الفرد منذ طفولته في حب وعطف الأبوين، وخلال التوجيه والتأديب وشعورهم بالتالي بالأمن والاستقرار (David,2017:47).

ثانيا: الإهمال الوظيفي Job negligence

1. مفهوم الإهمال الوظيفي: The Concept of job negligence

يعد الإهمال هو شكل من أشكال السلوك، ولكن السلوك الذي يمكن أن يؤدي إلى المسؤولية بموجب القانون العام على أساس الضرر ، أو الخطأ المدني ، من الإهمال. العناصر أو المكونات التقليدية لضرر الإهمال هي كما يلي: (Cavico et al , 2016) (206)

- وجود واجب، يفرضه القانون، يتطلب من الأشخاص الامتثال لمعيار معين من السلوك، وفقاً لمعيار "الشخص العاقل".
- فشل من جانب الشخص في الامتثال للمعيار المذكور أعلاه ، أي خرق للواجب .

- السببية ، أي علاقة أو صلة وثيقة بشكل معقول بين السلوك والضرر الناتج ، والتي تتكون من سبب واقعي وسبب "قانوني" ، والذي يُشار إلى السبب الأخير أيضاً باسم "السبب المباشر" .
- خسارة فعلية أو ضرر أو ضرر ناتج عن السلوك على الرغم من أن ضرر الإهمال في الولايات المتحدة يستند إلى قانون الولاية ، إلا أن عناصر الضرر ، النابعة في الأصل من القانون العام القديم في إنجلترا ، بالإضافة إلى عناصر الضرر كما هو مطبق في السياق هنا ، متسقة بشكل عام بين عدة دول. في القسم التالي من المقالة سيتم شرح هذه العناصر بشكل عام وفي سياق التوظيف.

وان الإهمال الوظيفي فيقصد به: " تراخي الموظف العام عن القيام بالواجبات الموكلة إليه بحكم وظيفته والتقاوس عن القيام بواجبات الحيطه والحذر(Dinn,2013:214) . ويعرف بأنه كل سلوك يترتب عليه انتهاك للقيم والمعايير التي تحكم سير المجتمع ، سواء كانت هذه القيم والمعايير معلومة او غير معلومة . والفعل المنحرف يترتب عليه إلحاق الأذى والضرر بالآخرين وممتلكاتهم الخاصة والعامة (الشميمري ، ٢٠١١ : ٣٥) . وهناك مجموعة من الأسباب التي تؤدي الى الإهمال الوظيفي (حاحة و تمام ، ٢٠١٧ : ١٥٢) .

- ضعف الوازع الديني والأخلاقي .
- تضخم الجهاز الإداري .
- سوء التنظيم الإداري داخل المرافق العامة.
- تعقد الإجراءات الإدارية وغلبة الطابع البيروقراطي في الإدارات العمومية .
- ضعف الرقابة والمساءلة الإدارية .
- عدم موضوعية طرق التوظيف والترقية في المرافق العامة .
- عدم مواكبة سياسة الأجور للظروف الاقتصادية ومتطلبات المعيشة .
- التسرع في إصدار تشريعات كثيرة خاصة بالإدارة العامة .
- تعطيل وعدم تطبيق الكثير من القوانين.

وترى الباحثة ان مفهوم الإهمال في أداء الوظيفة يمثل خرقاً وخروجاً واضحاً عن مبادئ العمل الوظيفي والنزاهة والحياد وأخلاقيات العمل الإداري التي يجب أن يتحلى بها الموظف ، اذ ان الإهمال في أداء مهام العمل ينبئ عن سوء نية الفرد وقصده وانحرافه عن واجباته الوظيفية. وهو أحد السلوكيات والمظاهر السلبية الأكثر انتشاراً في الوظائف الحكومية وهو أحد صور الفساد الإداري التي تعد أكبر العقبات التي تقف حائلاً أمام النهوض بالتنمية المحلية وترقية وتحسين الخدمة العامة.

٢. أبعاد الإهمال الوظيفي

اعتمد البحث على دراسة (ابو مسعود، ٢٠١٠: ٣٨) على وجود أبعاد خاصة للإهمال الوظيفي وهي ذاتها تشكل عوامل تساعد على ظهور الإهمال الوظيفي داخل المنظمة ومن ابرز هذه الأبعاد هي: ضغوط العمل محدودة صلاحيات العمل، قلة التعزيز الايجابي، انعدام الاجتماعية، عدم الانصاف والعدل، صراع القيم، وفي ما يلي شرح مختصر لكل بعد من الأبعاد:

أ. **ضغط العمل** : شعور الفرد في بيئة عمله بأن لديه مهام عمل كثيرة مناهة به، ومطلوب منه ادائها في وقت محدد ومن خلال مصادر محدودة وشحيحة وكثير من المنظمات عملت في فترات مختلفة على ترشيد او اختصار اعداد العاملين أو من خلال الاستغناء عن عدد كبير من الموظفين في مختلف المنظمات العالمية الكبيرة، وهذا كان له الاثر الواضح في زيادة الأعباء الوظيفية على الافراد الباقين في العمل، ومطالبتهم بتحسين أدائهم وزيادة انتاجيتهم (Rai & Agarwal, 2020: 65).

ب. **محدودية صلاحيات العمل** : إن أحد اهم الأبعاد الخاصة بالإهمال الوظيفي هو ما يتعلق بالإدارات العليا في المنظمات من تزمته بالسياسات التي تحصر الصلاحيات والمسؤوليات بعدد محدود في بيئة العمل وعدم اعطاء العاملين صلاحيات ومسؤوليات لأخذ دورهم وابداء آرائهم ومقترحاتهم تجاه مهام العمل المناطة بهم، وبذلك فان الكثير من المنظمات تمارس محدودية صلاحيات

- العمل وذلك من خلال وجود سياسات وأنظمة صارمة لا تعطي مساحة من حرية التصرف واتخاذ الاجراء المناسب من قبل الموظف.
- ت. **قلة التعزيز الايجابي:** قيام الموظف ببذل أقصى الجهود في ادائه لمهام عمله مما يطمح الى حصول الدعم والتقدير المادي والمعنوي من رؤساء العمل مما يتولد لديه شعور بالإخفاق وعدم بذل الجهود في اداء العمل مما يولد الاهمال واللامبالاة في تأدية مهام العمل (Indrawati,2014:2-3).
- ث. **انعدام الاجتماعية :** ان من اهم الابعاد الخاصة بمتغير الاهمال الوظيفي هو ما يتولد للموظف من شعور بالعزلة وعدم التعايش بثقة مع زملاء العمل وهذا الاهمال ينتج لعدم التزام الادارة العليا بإشاعة اجواء من السعادة والثقة وتبادل الزيارات العائلية وكذلك المساعدة في اداء مهام العمل وتلاقح الافكار من اجل القيام بمهام العمل على اكمل وجه (Endriulaitiene & Stelmokiene,2016:42).
- ج. **عدم الانصاف والعدل:** ان قيام الادارة العليا في المنظمة في تكليف العاملين بمهام عمل اضافية بدون وجه محدد او استخدام منهج استغلالي او محاباة يؤدي بالعامل الى انتهاج اسلوب الاهمال واللامبالاة في العمل وهذا بدوره ينعكس على المنظمة ككل.
- ح. **صراع القيم:** احيانا تكون امور في بيئة العمل تجعل من الموظف امام خيارات صعبة وتمثل تحدي لمبادئه، على سبيل المثال قد يطلب منه يتطلب منه القيام بمهمة عمل معينة أو القيام بدور ما ولا يكون ذلك متوافقا مع قيمه ومبادئه، فمثلا عندما يطلب رب العمل من عامل المبيعات أن يكذب من أجل أن يمرر منتجات معينة على الزبائن، أو غير ذلك من الظروف والحالات التي تؤدي الى مخالفة القيم والمعتقدات.

المبحث الثالث

الجانب العملي لتغيرات البحث

تحليل واختبار فرضيات البحث

أولاً: الوصف الإحصائي لتغيرات البحث

تهدف هذه الفقرة إلى معرفة مستوى أبعاد البحث المتمثلة بـ (السلوك الايثاري والاهمال الوظيفي) من خلال استعمال الوسط الحسابي، الانحراف المعياري والنسبة المئوية، إذ إن

السلوك الايثاري ودوره في الحد من الإهمال الوظيفي (493)

كل بُعد يحصل على وسط حسابي اقل من (3) وسط افتراضي أو نسبة مئوية اقل من (60%) فهو مرفوض.

جدول (3) الوصف الإحصائي للسلوك الايثاري

ت	الأبعاد المستقلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	ترتيب الأبعاد
١	التمسك بالأخلاق	3.54	0.60	73%	1
٢	المشاركة الاجتماعية	3.46	0.66	72%	2
٣	تحمل المسؤولية تجاه الآخرين	3.35	0.62	71%	3
٤	احترام مشاعر وسعادة الآخرين	3.52	0.72	66%	4
٥	الثقة والحب في الآخرين	3.50	0.70	66%	5
٦	السلوك الايثاري	3.50	0.68	72%	

المصدر: الباحثة اعتمادا على نتائج الحاسبة الالكترونية

- حقق متغير التمسك بالأخلاق للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.54)، بانحراف معياري بلغ (0.60)، ووزن مئوي بلغ (73%)، وجاء ترتيب البعد (1).
- حقق متغير المشاركة الاجتماعية للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.46)، بانحراف معياري بلغ (0.66)، ووزن مئوي بلغ (72%)، وجاء ترتيب البعد (2).
- حقق متغير تحمل المسؤولية تجاه الآخرين للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.35)، بانحراف معياري بلغ (0.62)، ووزن مئوي بلغ (71%)، وجاء ترتيب البعد (3).
- حقق متغير احترام مشاعر وسعادة الآخرين للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.52)، بانحراف معياري بلغ (0.72)، ووزن مئوي بلغ (66%)، وجاء ترتيب البعد (4).
- حقق متغير الثقة والحب في الآخرين للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.50)، بانحراف معياري بلغ (0.70)، ووزن مئوي بلغ (66%)، وجاء ترتيب البعد (5).
- حقق المتغير الرئيسي المستقل السلوك الايثاري للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.66)، بانحراف معياري بلغ (0.68)، ووزن مئوي بلغ (72%).

جدول (4) الوصف الإحصائي لأبعاد الاهمال الوظيفي

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	ترتيب الأبعاد
١	ضغوط العمل	3.30	0.70	%66	4
٢	محدودية صلاحيات العمل	3.49	0.72	%69	3
٣	قلة التعزيز الايجابي	3.39	0.80	%65	5
٤	انعدام الانتماء الاجتماعية	3.44	0.86	%74	2
٥	عدم الانصاف والعدل	3.79	0.88	%77	1
٦	صراع القيم	3.77	0.87	%64	6
٧	الاهمال الوظيفي	3.49	0.75	%78	

المصدر: الباحثة اعتمادا على نتائج الحاسبة الالكترونية

- حقق متغير ضغوط العمل للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.30)، بانحراف معياري بلغ (0.70)، ووزن مثوي بلغ (%66)، وجاء ترتيب البعد (4).
- حقق متغير محدودية صلاحيات العمل للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.49)، بانحراف معياري بلغ (0.72)، ووزن مثوي بلغ (%69)، وجاء ترتيب البعد (3).
- حقق متغير قلة التعزيز الايجابي للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.39)، بانحراف معياري بلغ (0.80)، ووزن مثوي بلغ (%65)، وجاء ترتيب البعد (5).
- حقق متغير انعدام الانتماء الاجتماعية للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.44)، بانحراف معياري بلغ (0.86)، ووزن مثوي بلغ (%74)، وجاء ترتيب البعد (2).
- حقق متغير عدم الانصاف والعدل للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.79)، بانحراف معياري بلغ (0.88)، ووزن مثوي بلغ (%77)، وجاء ترتيب البعد (1).
- حقق متغير صراع القيم للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.77)، بانحراف معياري بلغ (0.87)، ووزن مثوي بلغ (%64)، وجاء ترتيب البعد (6).
- حقق المتغير الرئيس التابع الاهمال الوظيفي للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (3.49)، بانحراف معياري بلغ (0.75)، ووزن مثوي بلغ (%78).

ثانياً: اختبار فرضيات علاقات الارتباط لمتغيرات البحث الرئيسية

الفقرة من هذا البحث تقوم باختبار وتحليل علاقات الارتباط بين متغيري البحث (السلوك الايثاري والاهمال الوظيفي) وهي كالآتي:

جدول (5) مصفوفة علاقات الارتباط للمتغيرات الرئيسية

ت	الاهمال الوظيفي	مستوى المعنوية
1	0.72	التمسك بالأخلاق
2	0.80	المشاركة الاجتماعية
3	0.77	تحمّل المسؤولية تجاه الآخرين
4	0.74	احترام مصادر وسعادة الآخرين
5	0.74	الشفقة والرحمة في الآخرين
6	0.83	السلوك الايثاري

المصدر: الباحثة اعتماداً على نتائج الحاسبة الالكترونية

١- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين السلوك الايثاري والاهمال الوظيفي على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات الجدول (5) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.83)، أما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثة (0.05) وبذلك تقبل الفرضية على مستوى البحث.

٢- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التمسك بالأخلاق والاهمال الوظيفي على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (5) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.72)، أما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثة (0.05) وبذلك تقبل الفرضية على مستوى البحث.

٣- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المشاركة الاجتماعية والاهمال الوظيفي على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (5) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.80)، أما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثة (0.05) وذلك تقبل الفرضية على مستوى البحث.

٤- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تحمل المسؤولية تجاه الآخرين والاهمال الوظيفي على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (5) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.77)، أما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثة (0.05) وبذلك تقبل الفرضية على مستوى البحث.

٥- الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين احترام مشاعر وسعادة الآخرين البيئية والاهمال الوظيفي على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (5) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.74)، أما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثة (0.05) وبذلك تقبل الفرضية على مستوى البحث.

٦- الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين احترام مشاعر وسعادة الآخرين البيئية والاهمال الوظيفي على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (5) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.74)، أما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثة (0.05) وبذلك تقبل الفرضية على مستوى البحث.

ثالثاً: نتائج علاقات التأثير بين متغيرات البحث

في هذه الفقرة سيتم مناقشة نتائج اختبار وتحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث وعلى وفق ما نصت عليه فرضية التأثير الرئيسة (بوجود تأثير ذات دلالة إحصائية موجبة للسلوك الايثاري في الاهمال الوظيفي على المستوى الكلي) والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها سيجري اختبارها تباعاً وفق ما ورد في مخطط البحث الفرضي :

١- نتائج اختبار علاقة التأثير للفرضية الرئيسية

يبين الجدول (6) نتائج اختبار علاقة التأثير للسلوك الايثاري في الاهمال الوظيفي على وفق نتائج تحديد الانحدار البسيط بافتراض وجود علاقة دالية بين القيمة الحقيقية للسلوك الايثاري (X) والاهمال الوظيفي (Y) ويمكن التعبير عنها بالمعادلة الآتية:

$$Y = a + \beta X$$

حيث أن: y = الاهمال الوظيفي .

$X =$ السلوك الايثاري .

$B =$ ميل المعادلة (مقدار التغير في y الذي يطرأ نتيجة تغير x وحدة).

$a =$ ثابتة إحصائية .

إن هذه المعادلة تبين أن الاهمال الوظيفي هي دالة للقيمة الحقيقية للسلوك الايثاري، وأن تقديرات هذه المعادلة ومؤشراتها الإحصائية قد حسبت على مستوى عينة البحث البالغة (115) فرداً وكانت معادلة الانحدار البسيط للعلاقة بين متغيري السلوك الايثاري والاهمال الوظيفي كما يأتي :

الاهمال الوظيفي $= (-0.165) + (0.82)$ السلوك الايثاري

وفي إطار ذلك تم تحليل التباين (ANOVA) للمتغيرين وكانت النتائج كما في الجدول (6).

جدول (6) تحليل التباين (ANOVA) للعلاقة بين السلوك الايثاري والاهمال الوظيفي

مصادر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	R^2	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية
الانحدار	1	13.292	13.283	0.62	82.355	.000
الخطأ	49	8.320	.188			
المجموع	48	21.837				

المصدر: الباحثة اعتماداً على نتائج الحاسبة الالكترونية. $n=115$

أما جدول المعاملات فقد أشار إلى القيم المبينة وكما يأتي:

جدول (7) نتائج اختبار علاقة تأثير السلوك الايثاري في الاهمال الوظيفي

المستوى المعنوية	T	المعاملات المعيارية		المعامل غير المعيارية	المؤثر
		بيتا	الخطأ المعياري	معامل بيتا	
.678	.441		.433	-.165	البيت
.000	7.420	.82	.127	1.023	السلوك الايثاري

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستفادة من مخرجات الحاسبة الالكترونية $n=115$

يتضح من جدول تحليل التباين وجدول المعاملات للعلاقة بين السلوك الايثاري

(X) والاهمال الوظيفي وعلى مستوى عينة البحث البالغة (115) شخصاً، إن قيمة (t)

كبيرة عند مقارنتها بقيمتها الجدولية (1.685) وبمستوى معنوية (0.05) وهذا يدل على أن منحنى الانحدار كاف لوصف العلاقة بين (X , Y) وبمستوى ثقة (0.95) وهذا ما تؤكد قيمة إحصائية (X) وعلى وفق اختبار (t) فقد بلغت (t=7.420) وفي ضوء معادلة الانحدار يؤثر الثابت (a=-0.165)، وهذا يعني إن هناك وجوداً للإهمال الوظيفي مقداره (-0.167) عندما تكون قيمة السلوك الايثاري يساوي صفراً. أما قيمة الميل الحدي قد بلغ (β=0.82) والمرافقة لـ (X) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في السلوك الايثاري (X) سيؤدي إلى تغير مقداره (0.82) في الاهمال الوظيفي.

كما أشارت قيمة معامل التحديد (R2) إلى معامل مقداره (0.62)، بما يعني أن السلوك الايثاري (X) يفسر قيمته (0.62) من التباين الحاصل في الاهمال الوظيفي، وان (0.38) من التباين غير المفسر يعود لمتغيرات لم تدخل نموذج الانحدار، وهو مؤشر مقبول عن مقارنة قيمة (f) المحسوبة (82.355) اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.91) في حدود ثقة (0.05) وفي ضوء هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

٢. اختبار الفرضيات الفرعية: بعد ما تم اختبار الفرضية التأثير الرئيسة لا بد من اختبار مدى تأثير السلوك الايثاري (التمسك بالأخلاق، المشاركة الاجتماعية، تحمل المسؤولية تجاه الآخرين، احترام مشاعر وسعادة الآخرين، الثقة والحب في الآخرين) في الاهمال الوظيفي.

وعلى وفق هذه الفرضية فأن معادلة الانحدار المتعدد لمتغيرات السلوك الايثاري (X1, X2, X3, X4, X5) في الاهمال الوظيفي (y) بدلالة معادلة الانحدار المتعدد الآتية :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5$$

كانت معادلة الانحدار المتعدد للعلاقة بين السلوك الايثاري (X) والاهمال الوظيفي هي:
الاهمال الوظيفي = (-0.221) + (0.17) التمسك بالأخلاق + (0.42) المشاركة الاجتماعية + (0.40) تحمل المسؤولية تجاه الآخرين + (0.22) احترام مشاعر وسعادة الآخرين + (0.22) الثقة والحب في الآخرين.

أما جدول (8) فقد أشار إلى القيم المبينة وكما يأتي:

جدول (8) نتائج اختبار علاقات التأثير بين السلوك الايثاري والاهمال الوظيفي

مستوى المنهجية	T	المعاملات غير المعيارية		النموذج
		معامل	الخطأ المعياري	
.580	-.545	.384	-.211	الثابت
.700	-.329	.111	-.037	التمسك بالأخلاق
.000	4.075	.132	.545	المشاركة الاجتماعية
.002	3.254	.145	.430	تحمل المسؤولية تجاه الآخرين
.344	1.000	.107	.110	احترام مشاعر وسعادة الآخرين
.325	1.000	.106	.119	الثقة والحب في الآخرين

المصدر: الباحثة اعتماداً على نتائج الحاسبة الالكترونية. n=115

يتضح من جدول (8) إن معادلة الانحدار يؤثر الثابت ($a=-0.211$)، وهذا يعني إن هناك وجوداً للإهمال الوظيفي مقداره (-0.211) عندما تكون قيمة السلوك الايثاري يساوي صفراً.

أما قيمة الميل الحدي للتمسك بالأخلاق قد بلغ $(\beta_1=0.16)$ والمرافقة لـ (X_1) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في التمسك بالأخلاق (X_1) سيؤدي إلى تغير سلبي مقداره (0.17) في الاهمال الوظيفي .

أما قيمة الميل الحدي للمشاركة الاجتماعية قد بلغ $(\beta_2=0.40)$ والمرافقة لـ (X_2) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في المشاركة الاجتماعية (X_2) سيؤدي إلى تغير ايجابي مقداره (0.42) في الاهمال الوظيفي .

أما قيمة الميل الحدي لتحمل المسؤولية تجاه الآخرين قد بلغ $(\beta_3=0.43)$ والمرافقة لـ (X_3) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في تحمل المسؤولية تجاه الآخرين (X_3) سيؤدي إلى تغير ايجابي مقداره (0.40) في الاهمال الوظيفي .

أما قيمة الميل الحدي لاحترام مشاعر وسعادة الآخرين قد بلغ $(\beta_4=0.24)$ والمرافقة لـ (X_4) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في احترام مشاعر وسعادة الآخرين (X_4) سيؤدي إلى تغير ايجابي مقداره (0.22) في الاهمال الوظيفي .

السلوك الايثاري ودوره في الحد من الاهمال الوظيفي (500)

أما قيمة الميل الحدي للثقة والحب في الآخرين قد بلغ ($\beta_4=0.22$) والمرافقة ل(X_4) فهي تدل على أن تغيراً مقداره (1) في الثقة والحب في الآخرين (X_4) سيؤدي إلى تغير ايجابي مقداره (0.22) في الاهمال الوظيفي.

وعلى أساس هذه النتائج ترفض الفرضية على مستوى التمسك بالأخلاق واحترام مشاعر وسعادة الآخرين وتقبل الفرضيات الفرعية على مستوى المشاركة الاجتماعية وتحمل المسؤولية تجاه الآخرين.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

١. يركز السلوك الايثاري على تماسك المجتمع الوظيفي ورفاهه وتقدمه اذ ان المنظمة الذي يكثر فيها الأفراد الذين يتميزون بالإيثار تميل العلاقات والتفاعلات بين افراده الى أن تكون على اساس الحب والتعاطف فيسودها السلم ويشعر الجميع فيه بالرضا والتفاعل بشكل أفضل مع بعضهم البعض في المنظمة المبحوثة.

٢. ان الادارات العليا في المنظمات التي تتهج مبدأ السلوك الايثاري لموظفيها والقائمة على أساس زرع الثقة بالنفس بين العاملين والإدارة العليا يسهم بزيادة إنتاجية الفرد في أدائه لمهام عمله، فالموظف الذي يعلم أن قيادته العليا تؤثر على نفسها وتقدر جهوده على المدى القريب والبعيد فإنه يتفانى في عمله ويلتزم أخلاقياً بواجباته.

٣. للسلوك الايثاري دور كبير في إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات والمعضلات التي تعترض بيئة العمل وبذلك فانه يمثل ظاهرة ريادية تسعى من خلالها الادارة العليا إلى الاهتمام بالرؤية المستقبلية لدعم الموظفين مما يجعلهم يتعاونون مع رؤسائهم وتتولد لديهم الثقة بقيادتهم والابتعاد عن سوء الظن، وبذلك فان السلوك الايثاري تدعمه الادارات التنظيمية وتسعى للاستفادة من خبرات

- ومهارات الموظفين مع بعضهم البعض، فلا بد أن تكون للسلوكيات الايثارية أولوية أكبر بين الرئيس والمرؤوس تجاه بيئة العمل.
٤. اتضح إن الاهمال الوظيفي يحدث في بيئة العمل نتيجة المشكلات والتغيرات البيئية التي تنجم عن محدودية صلاحيات العمل والقيود التي تحكم بيئة العمل الوظيفي، مما يتطلب مواجهة هذه الحالة السلبية من خلال النية الصادقة من قبل قادة المنظمة في إشراك العاملين الرئيسيين في مناقشة خططها واستراتيجياتها والأخذ بأفكارهم وتنميتها واعتبارها أساسية من أجل تحسين حياة بيئة العمل.
٥. يعد الاهمال الوظيفي حالة سلبية تؤثر على بيئة العمل الوظيفي وكذلك الاستقرار التنظيمي كونه يجعل من المنظمة غير قادرة على مواجهة التحديات وبعيدة عن استغلال الفرص وتكمن بالعلاقة الضعيفة بين الرئيس والمرؤوس وتخلق اجواء بيئية قائمة على اساس اظهار العيوب وعدم الاهتمام والاكتراث لأهداف المنظمة.
٦. ظهر من خلال التحليل الإحصائي بان المنظمة المبحوثة لديها مستوى عالي من بعدي تحمل المسؤولية تجاه الآخرين والتمسك بالأخلاق، وذلك يسهم بالتركيز على المهارات والخبرات الشخصية للأفراد العاملين ومدى تعاملهم مع السلوكيات الداعمة للمنظمة والقيم والأفكار والتوجهات الجديدة في المنظمة المبحوثة.

ثانياً: التوصيات

١. من الضروري أن تعمل المنظمة المبحوثة على تشجيع السلوك الأخلاقي الايجابي والتمسك بالمبادئ الاخلاقية والابتعاد عن السلوكيات السلبية التي تخلق حالة من الاهمال لدى العاملين، كون السلوك الايثاري يعتبر المنهج لمن يريد النجاح والتميز وهو منهج داعم للإدارة العليا الفاعلة وهو عنصر هام للنجاح الوظيفي على المدى الطويل.
٢. أن تتبنى المنظمة المبحوثة القيام بدعم وخلق وتحسين بيئة العمل، وفق رؤية مستقبلية تبعد العاملين عن ضغوط العمل وتدعم العلاقات البناءة في ما بين زملاء العمل بالشكل الذي يبعد بيئة العمل عن السلوك التدمري او كل من شأنه أن يؤدي الى الاهمال بمهام العمل.
٣. ضرورة التركيز على احترام مشاعر الآخرين والتأكيد على مدى قبولهم للقيم والمعتقدات والأفكار الجديدة في المنظمة بما يتلائم وتوجهات المنظمة نحو الابتعاد عن الاهمال الوظيفي .

٤. التركيز على مبدأ الثقة بين زملاء العمل ودعم الافكار الذي يقدمها الفرد في تأديته لمهام عمله لإحداث التغيير في المقدرات الجوهرية للمنظمة وانهاج أسلوب خاص يحتم على كل شخص التحلي بقيم العمل والالتزام بالمهام الوظيفية المناطة به .
٥. ضرورة قيام السلوك الايثاري بالتركيز على الثقة بالنفس ودعم العلاقة بين الرئيس والمرؤوس وفق النظم التي تحكم العمل الوظيفي والمبادئ الصحيحة لمتطلبات العمل بما يسهم في تدفق المعلومات بسرعة عالية والعمل على تلاقح الأفكار بين أفراد ومجموعات العمل لإحداث ترابط بين الجهات الفاعلة على المستوى التنظيمي ككل وبالتالي مواجهة المشكلات بحلول متميزة .
٦. العمل على تحقيق التوازن بين توفير بيئة عمل تعتمد السلوك الايثاري وتحقيق النجاح وقواعد العمل الصحيحة للمنظمة ذات الاهتمام بمنع وجود ضغوط على العاملين خلال تأديتهم لمهامهم الوظيفية.
٧. ضرورة الفهم الجيد لبُعدي تحمل المسؤولية والتمسك بالمبادئ الاخلاقية وذلك من خلال التركيز على دعم الفرد نفسياً وتوفير بعض المقومات الايجابية كالحوافز وغيرها التي تعزز من الابتعاد عن السلوكيات السلبية في بيئة العمل.

ثالثاً/ آلية تنفيذ التوصيات

١. يجب أن تعمل المنظمة المبحوثة بالانفتاح على بيئة العمل الوظيفي وتجعله قائم على اساس الدعم والايثار ودعم الافراد ممن يمتلكون المعارف والمعلومات بين زملاء العمل، واكتساب الخبرات وقيم العمل ضرورة للسلوك الايثاري من أجل مواجهة القيود البيئية المختلفة.
٢. المساعدة على تحفيز الموظفين نفسياً واجتماعياً، وبث الثقة بالنفس وروح الاحترام والتعاون والمبادرة كسلوكيات ايثارية، مما يبعث عندهم الشعور بالفخر والانتماء للمنظمة، ويحد من حالات الاهمال الوظيفي وبالتالي يحسن من سمعتها في البيئة الخارجية.
٣. قيام إدارة المنظمة بوضع ضوابط واجراءات تجعل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات العمل كي تكون هذه الصفات مصدر من مصادر السلوك الايثاري للوصول إلى مصاف المنظمات المتميزة والابتعاد عن السلوك العدواني والاهمال في تأدية مهام العمل.
٤. قيام المنظمة المبحوثة بوضع قواعد عمل واضحة تدعم ممارسات العمل التنظيمي ذات الطابع الايثاري بحيث يلتزم بها جميع العاملين وفق لائحة أو ميثاق توضح

أخلاقيات العمل من منظور المنظمة بحيث تكون ملزمة لكل الموظفين وبحيث تكون هناك عقوبة رادعة لمن يخالفها وكل ذلك من أجل الحد من بروز حالات الإهمال عند بعض الموظفين ومواجهة كافة تحديات ومشكلات العمل.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر العربية

- ١- الدباغ، فخري، (٢٠٠٩). الحقيقة والخيال. الطبعة الثانية عشر، مجلة العرب.
- ٢- محمد، جاجان جمعة وقادر، أيفان أبو بكر، (٢٠١٥)، تطور مشاعر الألفة وعلاقته بالسلوك الإيثاري لدى طلبة الجامعة، مجلة جامعة زاخو، العدد ٣ (١).
- ٣- خطاب، عبدالودود احمد، (٢٠٠٩)، بناء مقياس السلوك الايثاري وعلاقته بمفهوم الذات لدى طلاب قسم التربية الرياضية بجامعة تكريت، مجلة الثقافة الرياضية، (١١).
- ٤- جميل، سري اسعد، (٢٠١٣)، السلوك الايثاري وعلاقته بنمطي الشخصية لدى طلبة جامعة تكريت، مجلة جامعة تكريت للعلوم، ٢٠ (٢).
- ٥- حاحة، عبد العالي، و تمام، امال يعيش، (٢٠١٧)، أثر الإهمال الوظيفي على أداء الخدمة بالمرافق العامة، مجلة الاجتهاد القضائي، (١٥).
- ٦- الشميمري، احمد بن عبد الرحمن، (٢٠١١)، أخلاقيات الموظف، مكتبة الملك فهد الوطنية، الطبعة السادسة.
- ٧- اليازجي، ابتسام رشيد حسن، (٢٠١١)، الإيثار وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية لدى طالبات الجامعة الإسلامية بغزة، الجامعة الإسلامية - غزة.
- ٨- ابو مسعود، سماهر مسلم عياد، (٢٠١٠)، ظاهرة الاحترق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة - أسبابها وكيفية علاجها، الجامعة الإسلامية-غزة، ص ٣٨.

ثانياً: المصادر الأجنبية

1. Adeoti, Michael Olalekan, Shamsudin, Faridahwati Mohd & Wan, Chong Yen, (2017), "Workload, Work Pressure and Interpersonal Deviance in Academia: The Mediating Role of Neutralization", International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058, Vol. 7, No. 4.
2. Cavico, F. J., Mujtaba, B. G., & Stephen Muffler, M. S. (2016), The Tort of Negligence in Employment Hiring, Supervision and Retention, American Journal of Business and Society, 1(4), 205-222.
3. Endriulaitiene, Aukse & Stelmokiene, Aurelija, (2016), "The Shift to Inspiring Leadership in Developing European Union Countries", International Conference on Business and Economics, <http://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2016.11.02.40>.
4. Fries, Alexander, Kammerlander, Nadine & Leitterstorf, Max, (2020), "Leadership Styles and Leadership Behaviors in Family Firms: A Systematic Literature Review", Contents lists available at ScienceDirect Journal of Family Business Strategy journal homepage: www.elsevier.com/locate/jfbs.

5. Fernández-del-Río, Elena, J. Ramos-Villagrasa, Pedro & Escartín, Jordi, (2021), "The incremental effect of Dark personality over the Big Five in workplace bullying: Evidence from perpetrators and targets", Contents lists available at ScienceDirect Personality and Individual Differences journal homepage: www.elsevier.com/locate/paid.
6. Indrawati, Nur Khusniyah, (2014), "Management by Inspiration: Implementation of Transformational Leadership on Business at Pondok Pesantren) Sunan Drajat ", The 5th Indonesia International Conference on Innovation, Entrepreneurship, and Small Business .doi: 10.1016/j.sbspro.2014.02.417 .
7. Gosselin, Tracy K. & Ireland, Anne M., (2020), "Addressing Incivility and Bullying in the Practice Environment", Contents lists available at ScienceDirect Seminars in Oncology Nursing journal homepage: <https://www.journals.elsevier.com/seminars-in-oncology-nursing>.
8. Glass, David Starr, (2017), "The Misappropriation of Organizational Power and Control: Managerial Bullying in the Workplace", Chapter 4, DOI:10.4018/978-1-5225-2568-4.
9. S. Dinn, David, (2013), "Inspirational Leadership: The Written Theory Versus the Theory-in-action ", A Thesis, Submitted to the Department of Educational Services, Administration, and Higher Education College of Education In partial fulfillment of the requirement For the degree of Master of Arts in Higher Education Administration at Rowan University .
10. Rai, Arpana & A. Agarwal, Upasna, (2020), "Examining fit perceptions and workplace bullying relationship: The moderating role of power distance orientation" Please cite this article as: Arpana Rai , Upasna A. Agarwal , Examining fit perceptions and workplace bullying relationship: The moderating role of power distance orientation, IIMB Management Review (2020), doi:"<https://doi.org/10.1016/j.iimb.2020.11.005>"
11. Rajalakshmi, M. & Naresh, B., (2018), "Influence of psychological contract on workplace bullying", PII: S1359-1789(17)30340-3 DOI: doi:10.1016/j.avb.2018.05.001 Reference: AVB 1194.