Warith Scientific Journal

تأثير التقويض الاجتماعي في الأداء السياقي:الدور التفاعلي لرأس المال الاجتماعي

The effect of social undermining on contextual performance: The *moderating* role of social capital

أ.د ميثاق هاتف الفتلاوي
meethaq hatif alfatlawi
Meethaq.hatif@uokerbala.edu.iq
جامعة كربلاء-كلية الإدارة والاقتصاد
University of Karbala - College of Administration and Economics

أ.م.د صالح مهدي الحسناوي
salih mahdi alhasanawi
Salih.m@ uokerbala.edu.iq
جامعة كربلاء-كلية الإدارة والاقتصاد
University of Karbala - College of Administration and Economics

صمود عبدالغفور كريم
sumud Aabdalghufur kareem
sumudabdalghfour@gmail.coom
جامعة كربلاء-كلية الإدارة والاقتصاد
University of Karbala - College of Administration and Economics

المستخلص

تهدف الدراسة وبشكل أساس الى تحديد الدور التفاعلي (المعّدل) لرأس المال الاجتماعي في تخفيض مستوى تأثير التقويض الاجتماعي على الاداء السياقي لعينة من اعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة كربلاء والذين بلغ عددهم (310) استناداً الى مشكلة تم تأطيرها بتساؤلات عديده منها إدراك التأثير والارتباط بين متغيرات البحث ،واعتمد البحث أنموذج (Duffy etal,.2002) في قياس التقويض الاجتماعي ببعديه التقويض من المشرف والتقويض من الزميل وانموذج (Nahapiet and Ghoshal ,1998) لقياس رأس المال الاجتماعي بأبعاده الهيكلي والعلاقاتي والمعرفي بينما تم الاعتماد على انموذج (van scotter&Motowdlio,1996) ببعديه التفاني الوظيفي والتيسير الشخصي واستخدمت الاستبانة كونها الاداة الرئيسة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بعينة البحث وبعد القيام بعملية التحليل والمعالجة الاحصائية باستخدام برنامجي(Spss V.22,Amos.V22) تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات كان اهمها ان الكليات عينة الدراسة تمتلك مورد ثمين وفريد يساهم بصورة كبيره في تميزها وتفوق أدائها وهذا يعود الى امتلاك التدريسين لرأس مال اجتماعي جيد ومتماسك يعزز في الافراد روح التعاون والمساعدة ومواجهة المصاعب والمشاكل بشكل جماعي وعدم التخلي عن الزميل وهذا يؤدي الى انخفاض مستوى ممارسة الفرد للتقويض الاجتماعي وبالتالي الحد من تأثير التقويض على الأداء السياقي كما يوصي البحث على الكليات عينة الدراسة ان تأخذ بنظر الاعتبار جميع الظواهر التي تنتشر فيها سواء كانت إيجابية لصالح العمل والمنظمة أو سلبية تؤثر على أداءها وتعيق تحقيق أهدافها وبالتالي تؤثر على مكانة وسمعة المنظمة

الكلمات الدالة : التقويض الاجتماعي، الاداء السياقي، رأس المال الاجتماعي

Abstract

The study aims primarily to determine the interactive role of social capital in reducing the level of the impact of social undermining on the contextual performance of a sample of teaching staff in the colleges of the University of Karbala, who numbered (310), based on a problem that was framed with several questions, including perception of the influence and correlation between variables. The research adopted the model (Duffy etal, 2002) to measure social undermining with its two dimensions: undermining from the supervisor and undermining from the colleague, and the model (Nahapiet and Ghoshal, 1998) to measure social capital with its structural, relational, and cognitive dimensions, while the model was relied upon (van scotter & Motowdlio, 1996). With the dimensions of job dedication and personal facilitation, the questionnaire was used as the main tool for collecting data and information related to the research sample, and after carrying out the analysis and statistical processing process using the programs (Spss V.22, Amos.V22), a set of conclusions were reached, the most important of which was that the colleges in the study sample possessed a valuable and unique resource. It contributes greatly to its excellence and superior performance. This is due to the teachers' possession of good and cohesive social capital that enhances in individuals the spirit of cooperation and assistance, facing difficulties and problems collectively, and not abandoning colleagues. This leads to a decrease in the level of the individual's practice of social undermining and thus reducing the impact of undermining on contextual performance.

Keywords: social undermining, contextual performance, social capital

1-المقدمة

ان الظواهر العامة لا يمكن فهمها بسهولة إلاّ عندما يتم وضعها تحت مجهر الباحثين والكتّاب وذلك لأنها نتاج للسلوك البشري الذي يتسم بالتعقيد والتقلب وصعوبة التنبؤ به وذلك يعود الى الصندوق المظلم والمبهم للفرد والذي يتصف بكونه لغزاً فهمه شبه المستحيل لأن السلوك الإنساني جزءً منه واضح ويمكن ملاحظته وقياسه والجزء الثاني غير واضح ولا يمكن ملاحظته لكن الباحثون استطاعوا تصنيف هذه السلوكيات التي داخل الصندوق الى نوعين من السلوكيات وهي السلوكيات الجيدة والشائعة والمقبولة والسلوكيات السيئة وهي التي تكون خارج نطاق السلوكيات المقبولة كما ان هذه السلوكيات تتأثر بعوامل عديدة منها الاخلاق والقيم والمبادئ والعواطف والثقافة وطبيعة البيئة.

ومن خلال هذه السلوكيات تنتج مجموعة واسعة من الظواهر يستوجب الانتباه إليها واخذها بعين الاعتبار بالنسبة للمنظمات ،إذ ان من يحدد سمعة و مكانة المنظمة وقدرتها على البقاء والتنافس هو ما تقدمه من منتجات وخدمات هادفه لرضا المجتمع واسعاده ، وهذا ما لا يمكن تحقيقه إلاّ اذا كانت تمتلك افراداً يسعون الى الوصول الى مستوى الأداء الذي يحقق اعلى النتائج وهو الأداء الوظيفي .

ومن هذا المنطق يعزوا الباحث اهتمامه بمصطلح الأداء السياقي الذي حظي على الكثير من البحث والعناية من قبل العلماء والباحثين في ميدان المنظمة والسلوك التنظيمي وحتى حقل إدارة الموارد البشرية وركزت الدراسات التي تناولته على توضيح المفاهيم المتنوعة والمتعلقة به كما واهتمت بمجموعة من النظريات التي تفسر وتساهم في تفسيره وحاولت هذه الدراسات ان تبرز أهمية هذا المفهوم من خلال ما يؤديه من دور مؤثر ومحدد لنجاح المنظمات والبحث عن العوامل التي من شأنها ان تسهم في رفع مستوى الاداء السياقي أو على العكس تؤدي الى الحد من ممارسة هكذا نوع من الاداء وان التقويض الاجتماعي أحد اهم المتغيرات التي تؤثر بشكل سلبي في الاداء السياقي ، ولكن هذا لا يعني ان تبقى المنظمات صامتة ومكتوفة الايدي ولا تواجه هذه التحديات والمصاعب بل على العكس يجب ان تجتهد وتثابر وتبحث عن مصادر قوتها التي من خلالها القضاء على الظواهر السلبية أو تحد من مستواها ، وان ما تملكه هذه المنظمات من رأس مال اجتماعي وشبكة علاقات اجتماعية وثيقة يُعد مورداً ثميناً ومتميزاً يمكن من خلالهُ تحقيق التميز والريادة وتحقيق المكانة العالية والتنافس مع المنظمات فضلاً عن ذلك فأن هذه المنظمات يمكن ان تستثمر هذا المفهوم باعتباره أحد المفاهيم الرئيسة التي يمكن من خلالها تحفيز وتوجيه الافراد العاملين لديها باتجاه سلوك الأداء السياقي الذي ينعكس بشكل إيجابي على تحقيق أهدافها.

2- منهجية البحث

2-1مشكلة البحث

ان مشكلة البحث الحالي انبثقت من الجدل القائم حول مصطلح الاداء السياقي وسلوك المواطنة التنظيمية إذ اختلف الباحثين في تحديد تسميتهما واشارات عدة دراسات إنهما مصطلحين مترادفين يشيران الى مفهوم واحد إذ يشير كلاهما إلى عناصر سلوكية متماثلة من جوانب عديدة ومتشابهة الى الدرجة التي تجعل الفرد يتساءل وبشكل مستمر متى يتم تسمية السلوك على انه اداء سياقي ومتى يتم تسميته سلوك مواطنة تنظيمية ؟وان حصيلة الدراسات التي تناولت هذا المفهوم توصلت الى ان ممارسة الفرد للأداء السياقي يسبقها دوافع متعددة متعلقة بذات الفرد تتحكم في سلوكياتهُ واداءهُ العام والنابعة من الصندوق البشري الذي ينطوي على مكونين الاول الجانب الايجابي والذي ينتج عنه جميع السلوكيات الجيدة والمرغوب بها بينما يرتبط المكون الثاني بالجانب المظلم وهو الجانب السلبي الذي تكون نتاجاته جميعها مؤذية وغير مقبولة ومؤثرة بشكل قوي على نفوس الافراد الاخرين وعلى المنظمة والمجتمع وان عملية التعرف على ما بداخل الفرد هي عملية صعبة ومعقدة ويشوبها نوع من الغموض ويمكن ان نستدل عليها من خلال السلوك الظاهري إذ ان هنالك العديد من السلوكيات الناتجة من دوافع ومحفزات سلبية يمثّل التقويض الاجتماعي أحد أهم السلوكيات السلبية التي تحد من ممارسة الفرد للأداء السياقي لذا لابد من استثمار نقاط القوة التي تمتلكها المنظمة والذي يمثل رأس المال الاجتماعي فيها دور التفاعلي الذي يحد من تأثير التقويض الاجتماعي في الاداء السياقي وتجلت من هذه المشكلة عدة تساؤلات وهي كالآتي:

- هل يمتلك اعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة كربلاء معرفة ميدانية واضحة عن التقويض الاجتماعي؟
- ما مدى التلازم أو الارتباط بين التقويض الاجتماعي والأداء السياقي ؟ وماهي طبيعته؟
- هل باستطاعة رأس المال الاجتماعي ان يلعب الدور التفاعلي في العلاقة بين التقويض الاجتماعي والاداء السياقي؟

2-2أهمية البحث

تتجسد أهمية البحث بما يأتي:-

1.تنبع الأهمية الجوهرية لهذه الدراسة من خلال الأهمية الفكرية لمتغيرات الدراسات الحالية(التقويض الاجتماعي والاداء السياقي ورأس المال الاجتماعي) والتي تشكل أفكار حيوية وحديثة في علم السلوك التنظيمي .

2. .كما وتتجلى أهمية الدراسة من أهمية مكان التطبيق إذ اكدت الدراسة التي اجراها الباحثان (Pudawawan&Sutarlan,2018:65)ان منظمات القطاع العام تلعب ادواراً مختلفة في تقديم الخدمات الاساسية الى المجتمع ومنها منظمات الصحة والقانون والتعليم وغيرها وأن سلاسة تنظيم القطاعات العامة أمراً مهما لتحقيق رفاهية المجتمع وازدهاره.

3.ومن ضمن نقاط أهمية البحث هو سعيه لإثارة انتباه ادارة الكليات عينة البحث الى مسألة مهمة تدور حول ماهية السلوكيات التي يمارسها الافراد داخل هذه المنظمة، فلا يتوجب التركيز فقط على ما هو جيد من نشاطات واعمال وتعزيزه والحث على ممارسته من قبل جميع الافراد بل يجب تشخيص الجوانب السلبية والسلوكيات المؤذية التي تمارس داخل هذه المنظمة وما مدى الاثر التي تتركه هذه الممارسات على مستوى الفرد والمنظمة.

4. بالرغم من وجود دراسات توضح الترابط والعلاقة بين الاداء السياقي ورأس المال الاجتماعي إلا أنّ البحث الحالي هي أول بحث تناول العلاقة بين متغير سلبي وهو التقويض الاجتماعي وتأثيره على الاداء السياقي وهو متغير ايجابي من خلال الدور التفاعلي لرأس المال الاجتماعي وهي بهذا برزت أهميتها من خلال سعيها لسد الثغرة المعرفية المرتبطة بالعلاقات بين متغيرات البحث الثلاثة.

2-3أهداف البحث

تقتضي مشكلة البحث وضع مجموعة من الاهداف الفرعية الحالية والمنبثقة من الهدف الرئيسي والمتمثل في بيان تأثير التقويض الاجتماعي على الاداء السياقي من خلال الدور التفاعلي لرأس المال الاجتماعي، على عينة من تدريسي كليات جامعة كربلاء وهي كما يأتي :

1.تكوين اطار فلسفي ومعرفي لموضوعات البحث والمتمثلة بـ(التقويض الاجتماعي، الاداء السياقي، ورأس المال الاجتماعي) من خلال العودة الى الأصول النظرية لتلك المفاهيم وتضمين اعتقادات وافكار وآراء الباحثين في الادبيات المتعلقة بتلك المتغيرات.

2.اختيار المقاييس العلمية المناسبة لمتغيرات البحث بعد استعراض وتفسير النماذج المقدمة من قبل الباحثين والخاصة بالمتغيرات الثلاثة.

3.التعرف على مستوى رأس المال الاجتماعي لدى تدريسي كليات جامعة كربلاء.

4.معرفة فيما اذا يتوفر الأداء سياقي بأبعاده لدى الافراد عينة المنظمة المبحوثة.

5.تحديد مستوى تأثير التقويض الاجتماعي بأبعاده على الاداء السياقي.

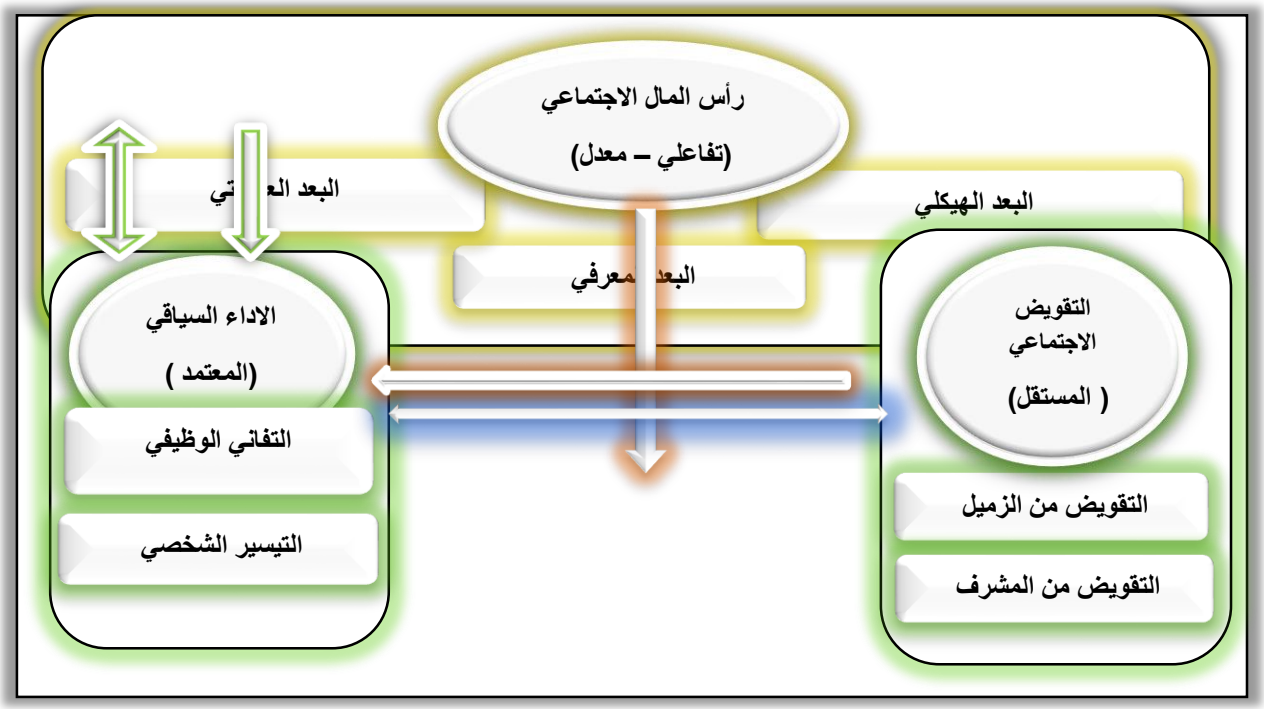
2-4فرضيات البحث والمخطط الفرضي للبحث

تشكل فرضيات البحث ادعاءات تنسجم في طبيعتها مع مشكلة البحث وما تم إثارتهُ من تساؤلات فكرية وميدانية لذا يتم وضع مجموعة من الفرضيات واختبارها من اجل إثبات او رفض هذه الفرضيات وهي كما يأتي:-

أ-الفرضية الرئيسة الاولى: توجد علاقة ارتباط عكسي دالة معنويا بين التقويض الاجتماعي ومتغير الاداء السياقي

ب-الفرضية الرئيسة الثانية: توجد علاقة ارتباط طردية دالة معنويا بين راس المال الاجتماعي ومتغير الاداء السياقي

ت-الفرضية الرئيسة الثالثة: توجد علاقة تأثير تفاعلية ذات دلالة احصائية لمتغير راس المال الاجتماعي في العلاقة بين التقويض الاجتماعي والاداء السياقي بأبعاده.



شكل رقم (1) المخطط الفرضي للدراسة

2-5منهج البحث

يشكل منهج البحث مجموعة من القواعد والأسس التي توضح المسار الصحيح للباحث من اجل انجاز الاهداف المنهجية التي يصبو اليها، والذي يمثل مجموعة السبل والتدابير التي يقوم بها الباحث وتنقلهُ من مرحلة الى اخرى خلال مراحل دراستهُ وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي (Analytical Descriptive Approach) في هذه الدراسة وهو يمثل أسلوب مرتب منهجي يقوم به الباحث وان هذا المنهج يشكل مظلة متسعة ومرنة لمناهج وأساليب فرعية متعددة مثل دراسات الحالة والدراسات الميدانية وغيرها وإن هذا المنهج يقوم على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها كمياً وتحديد طبيعة العلاقة بين متغيراتها وأسبابها وباستخدام ادوات تحليل احصائية تتناسب مع طبيعة بيانات الدراسة وما إلى ذلك فالمنهج الوصفي يعتمد على تفسير الوضع القائم وتحديد العلاقات الموجودة بين المتغيرات.

2-6مجتمع البحث

تمثل جامعة كربلاء مجتمعاً للبحث إذ تعد هذه الجامعة احد الجامعات العراقية المؤسسة بقرار من وزارة التعليم العالي والبحث لعام (2002) والتي بدأت تعمل على تطوير نفسها لتكون واحدة من الجامعات الرصينة ذات مكانة مرموقة بين الجامعات على المستوى المحلي والاقليمي، كما انها تتضمن مجموعة الكليات التي يبلغ عددها(16) كلية جمعيها تهدف الى صناعة الأجيال الواعية والمثقفة للمستقبل وان استثمار هكذا نوع من المجالات هو أفضل أنواع الاستثمار وأكثرها فائدة وذلك لكون المنظمات التعليمية لها دور كبير ومهم في تطوير المجتمع وتنميتهُ في مجالات شتى.

المبحث الأول - الجانب النظري

3-التقويض الاجتماعي من منظور معرفي

على مدار الخمسة وعشرون عامًا الماضية ، انتشر البحث في مجال سوء المعاملة في مكان العمل وذلك بسب تزايد السلوكيات المعادية للمجتمع في العديد من المنظمات ، وهي تؤدي إلى العديد من المشكلات (Hershcovis & Barling,2010:25) لذا فأن الباحثون التنظيميون كرسوا الاهتمام نسبيًا لهذه القضية ، وخاصةً لمفهوم التفاعلات السلبية في مكان العمل والذي تحدث نتيجة تجاهل الجوانب الإيجابية أو السلبية للتبادلات الاجتماعية الذي يؤدي إلى تشويه تصور الدور الذي تلعبه علاقات العمل في النتائج التنظيمية الهامة ، مما يعيق في النهاية أي فهم واضح للعلاقات والتفاعلات الاجتماعية (Duffy etal,.2002:345) وكان التقويض الاجتماعي أحد هذه الظواهر السلبية إذ تم تقديمه لأول مرة بواسطة Vinokur& (Van Ryn,1993) ويشمل تعريفهم للتقويض الاجتماعي السلوكيات التي تستهدف هدفًا يحدد أو يظهر التأثير السلبي (الغضب ، الكراهية) والتقييم السلبي للهدف من حيث صفاته وأفعاله وجهوده والإجراءات التي تعيق تحقيق الأهداف الفعالة في مكان العمل(Vinokur&Van Ryn:1993,352) كما أضاف (Gant&etal,1993:158) تعريفاً للتقويض الاجتماعي على أنه

شكل سلبي من التفاعل الاجتماعي يتميز بالكراهية النشطة والتقليل من قيمة الفرد واستخدموا هذا المفهوم بشكل أفضل لفهم التفاعلات الاجتماعية السلبية أو غير الداعمة. ويُعرّف قاموس (American Heritage College) لعام 1993 التقويض على انه مجموعة من الممارسات والسلوكيات التي يتم تطبيقها في أماكن العمل وهذه السلوكيات "تضعف أو تجرح أو تحرج الآخرين، بصورة تدريجية وبدرجات متفاوتة (Beheshtifar, 2014: 220) وينظر الى التقويض على انه سلوكيات خفية يتم توجيهها دائمًا إلى الافراد العاملين في المنظمة لتأثر سلباً على الحالة العاطفية لهم وتجعلهم ينخرطون في سلوكيات عمل تؤدي الى نتائج عكسية. (Dunn&Schweitzer,2006:137)

ويراه (Nasrollahi, 2017:1)هو اسلوب سلبي للحياة الاجتماعية يترك آثارًا ونتائج سلبية على الافراد المقوضين إذ يخلق لديهم شعور بالقلق والاكتئاب وتبدد الشخصية و يفرض تكاليف باهظة على المنظمات والمجتمعات. ولمزيد من الادراك والفهم حول التقويض الاجتماعي استعرض (Duffy etal,.2012) ثلاث قضايا تجعل سلوكيات التقويض متميزة عن أشكال سوء المعاملة الأخرى : لا يمكن اعتبار السلوك تقويضًا إلا إذا كان هادف للتقويض أي ان الهدف والنية من هذه السلوكيات واضحه من قبل الجاني او المقوض أذ ان عملية التقويض مخطط لها ولا تحدث بطريقة اعتباطية وإنما الجناة تعمدوا التصرف بشكل سلبي تجاه ضحاياهم. (Jung & Yoon,2019:213) ، بالإضافة الى ذلك يسفر عن التقويض إضعاف لقدرات الضحايا بصورة تدريجية وهذا يعني ان سلوكيات التقويض لا تسبب ضررًا أو أذى فوريًا وبصورة آنية وإنما تظهر نتائجه بمرور الوقت وتزداد آثاره على الأمد الطويل(Dunn & Schweitzer,2006:182) يجب أن يكون الجاني او الشخص المقوض مدرك لعملية التقويض ولديه تصور كافي عن سلوكيات التقويض التي يقوم بها ومدرك للنتائج التي سيحققها من وراء هذه السلوكيات وكذلك الضحايا واعين ولديهم بصيره بأن هذه السلوكيات تحدث من اجل الاطاحة بالعلاقات الاجتماعية القائمة بين الافراد وتشويه السمعة الطيبة بهدف العرقلة في تحقيق الاهداف . (Duffy&etal,2002:332).

3-1أهمية دراسة التقويض الاجتماعي

في العقود الاخيرة اصبح التقويض الاجتماعي مسألة تثير قلقاً متزايد في المنظمات وبات محط اهتمام للكتاب والباحثين في مختلف العلوم منها علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الادارة وحتى الجهات المتعلقة بالشؤون الدينية إذ تنبع اهمية دراسته ليس فقط في التعرف على مدى تواجده في المنظمات ولا يتعلق بمستوى ادراكه من قبل الافراد بل فيما ينتجهُ من عواقب واثار سلبية وخيمة(Smith & Webster ,2017:453). كما ان الابحاث الناشئة حول التقويض الاجتماعي تشير الى ان ردود افعال الافراد المتعرضين للتقويض تعتمد الى حد كبير على تصوراتهم ومدى ادراكهم لهذه السلوكيات التي لها نتائج مؤسسية ضارة متمثلة بسلوكيات العمل العكسية وانخفاض الرضا الوظيفي والتقويض الاجتماعي المتبادل فضلاً عن النتائج الشخصية مثل الاكتئاب والتوتر وتدني احترام الذات والاعراض النفسية والجسدية، اذ ان سلوكيات التقويض تؤثر بشكل سلبي على الرفاه الفردي والتنظيمي. (Duffy&etal,2006:108)

كما اضاف الباحثين (Dunn& Schweitzer,2006:182) في دراستهم ان الانحراف في مكان العمل غالباً ما ينجم عن تصورات الظلم والمشاعر السلبية مثل الغضب والكراهية والحسد حيث وجدوا بأن الموظفين يتصرفون بعدوانية تجاه كل من المشرفين وزملاء العمل بعد تعرضهم للظلم أو للسلوكيات التقويضية ، كما اكدوا في دراستهم ان الموظفين اكثر عرضة للانخراط في سلوكيات عمل تؤدي الى نتائج عكسية عندما يكون لديهم مشاعر سلبية قوية مما كانوا عليه عندما لم تكن لديهم هذه المشاعر، أي ان هنالك علاقة ايجابية بين التقويض الاجتماعي والعدوانية في مكان العمل (Lee &Allen ,2002:133) كما اشار الباحثين الى ان لسلوكيات التقويض الاجتماعي مدى عميق يمكن ان ينتج عنه تأثير غير مباشر على تطور المنظمة من خلال كبح صوت الفرد في التعبير عن افكاره إذ ان التواصل والتحاور بين افراد المنظمة ومشاركتهم في اتخاذ القرارات يمكن أن يعزز التغيير الإيجابي لكن عمق التأثير السلبي للتقويض يتجسد في جعل الافراد غير راغبين في التعبير عما يجول في اذهانهم من افكار وحلول للمشاكل التي تواجههم في العمل بالإضافة الى ذلك يتولد لديهم الصمت وعدم التدخل في الجوانب التي ترتبط في اتخاذ القرارات المتعلقة بتنظيم العمل والجودة والانتاجية خوفاً من تعرضهم للانتقاد او كبح آرائهم ومقترحاتهم كل هذا يحدث عندما يشعرون انهم مقوضين اجتماعياً.(crant,2011,288).

3-2مقياس التقويض الاجتماعي

تم الاعتماد على مقياس (Duffy etal,2002) حيث انهم أول من استخدم مقياس لقياس التقويض الاجتماعي في مكان العمل يتكون من (26) فقرة تقيس مستوى التقويض ويرى ان هنالك مصدرين للتقويض وهما المشرف من جهة والزملاء من جهة اخرى (Zah Di& Tian,2013:3) إذ ان هذا المقياس أثبت صلاحيته وموثوقيته ولكونه المقياس الوحيد المستخدم لقياس التقويض الاجتماعي في مكان العمل مما اعطاه اهتماماً بحثياً متزايداً بالإضافة الى ذلك فأن الدراسة (Meta Analysis) التي اجراها (Sandy Hershcovis,2010:8) والخاصة ببعض الظواهر السلبية المشتملة على الفضاضة والتنمر والاشراف التعسفي والصراع بين الاشخاص والتقويض الاجتماعي أكدت وعززت من اختيار الباحث للمقياس.

3-2-1التقويض من المشرف

يشير هذا النوع من التقويض الى التفاعلات السلبية بين الموظف والمشرف وتخلق لديهم شعور بالقلق والاكتئاب والإرهاق العاطفي مما يجعل الموظفين ينخرطون في سلوكيات عمل تؤدي إلى نتائج عكسية كمنفذ للموظفين للتعبير عن استيائهم من المنظمة(Ariani,2015:36) ، كما اظهرت الدراسات فئتان رئيسيتان للتقويض الصادر من المشرف هما التشهير وتقليص المساحة الشخصية إذ إن الرموز أو الأفكار المتفق عليها بشكل عام في فئة التشهير هي كما يلي: نشر فكرة أنك غير قادر على فعل أي شيء ، بطريقة يبدأ الناس في تصديقها ؛ عدم إعطاء قيمة لاقتراحاتك في الاجتماعات ؛ وعدم الاعتراف بمساهماتك وجهودك أما في فئة "تقليص المساحة الشخصية" الحد من الفرص والحد من الموارد وتعيين مهام خاطئة .(Sabeen,2019:6 Arshad&) بالإضافة الى ذلك فان اغلبية الباحثين اشاروا الى ان التقويض الاجتماعي من قبل المشرف له تأثير مضاعف وواسع النطاق بسبب آثار النقل والتقليد للمشرف من خلال حث الضحايا على الاستجابة بإلحاق نفس السلوك بالآخرين وبسبب امتلاكه للصلاحية والسلطة الممنوحة تتيح له القيام ببعض السلوكيات .(Jung&Yoon,2019:213)

3-2-2التقويض من الزميل:

يشير هذا النوع من التقويض الى التفاعلات السلبية في مكان العمل بين الزملاء ويمكن أن يتسبب في أن يكون للموظفين ردود سلبية مختلفة - عاطفية ومعرفية وسلوكية (Duffy etal,.2002) وبالرغم مما توليه المنظمات من اهتمام بالشبكات الاجتماعية وجعلها تؤثر بشكل إيجابي على النجاح التنظيمي والمواقف والسلوكيات المرغوبة للموظفين المتعلقة بالعمل ، فإن هذه الشبكات قد تدفع الموظفين في نفس الوقت للتأثير على بعضهم البعض للانخراط في سلوكيات غير مرغوب بها مثل التقويض وذلك لكون الفرد داخل هذه الشبكة ينضر الى الاخرين على انهم منافسين محاولاً التميز عليهم ويحدث هذا بدافع الحسد والغيرة حيث يرى أن نجاح زملاء العمل ، على أنه عقبة يجب التغلب عليها في السعي لتحقيق الإنجازات النهائية للفرد ، لذا يحاول عمدًا إعاقة نجاح زملاء العمل من خلال تزويد زملاء العمل بمعلومات غير صحيحة أو مضللة ، وتأخير العمل لجعل زملاء العمل يبدون سيئين أو يبطئونهم ، والتنافس مع زملاء العمل على المكانة والتقدير وهذه السلوكيات من شأنها ان تعمل على انهيار العلاقة بين الجاني والضحايا وكذلك تؤدي الى خلق مخاوف لدى الافراد الاخرين من بناء علاقات مع زملاء العمل وتتولد لديهم الشعور بالصمت وعدم ابداء اراءهم وافكارهم الابداعية خوفاً من النقد السلبي (Greenbaum&etal:2012:345)

4- رأس المال الاجتماعي من منظور معرفي

ظهرت البوادر الاولى لمصطلح رأس المال الاجتماعي في عام 1916 في كتابات للباحثة في علم الاجتماع (Ledi Hanifan) المشرفة على المدارس في فيرجينيا الغربية آنذاك وأشارت الى انه يختلف عن المكونات الأخرى لرأس المال لأنه لا يمكن للفرد ولا لمنظمات الأعمال امتلاكه وأكدت على أهمية المشاركة المجتمعية في تحسين الأداء المدرسي (Storberg,2002:483) ومع ذلك تم استخدامه لأول مرة في العمل من قبل (Jacobs,1961) في كتابه "موت وحياة المدن الأمريكية الكبرى إذ يرى بأن العلاقات الشخصية التي تقوم على الثقة والتعاون والأهداف المشتركة والأنشطة المشتركة يمكن أن تؤدي إلى نوعية حياة أفضل (Hador,2017:348) إذ اشار (portes,1998:4) أنه "في حين أن رأس المال الاقتصادي موجود في الحسابات المصرفية للأفراد ، بينما يوجد رأس المال البشري داخل عقولهم ، فإن رأس المال الاجتماعي متأصل في هيكل علاقاتهم". بالإضافة الى ذلك فقد وضح(Lin,2001:1) في كتابه أهمية استخدام الروابط والعلاقات الاجتماعية في تحقيق الأهداف ويعد رأس المال الاجتماعي أو الموارد التي يتم الوصول اليها من خلال هذه الروابط والعلاقات ، أمراً بالغ الأهمية (الى جانب رأس المال البشري أو ما يمتلكه الفرد أو المنظمة بالفعل) في تحقيق الأهداف للأفراد والمجموعات الاجتماعية والمنظمات والمجتمعات إذ قدم نظرية أوضح فيها لماذا (هو من تعرف) وكذلك (ما تعرفه) الذي يحدث فرقاً في الحياة والمجتمع.كما وعرّف رأس المال الاجتماعي على أنه مجموع الموارد الفعلية المرتبطة بامتلاك شبكة دائمة من العلاقات المؤسسية وبعبارة أخرى ، العضوية في مجموعة(. Bourdieu,1986:243)

وعرف (Fukuyama,1995:91) رأس المال الاجتماعي على انه احد مكونات راس المال البشري الذي يسمح لأعضاء مجتمع معين بالثقة في بعضهم البعض والتعاون في تشكيل مجموعات وجمعيات جديدة.أما (Hirschman) فأنه يقترح ان رأس المال الاجتماعي بمثابة الطاقة الاجتماعية والتي تتكون من ثلاثة مكونات الصداقة التي تؤكد التأثير الشخصي لرأس المال الاجتماعي، والمثُل ُالتي تؤدي إلى رؤية مشتركة قائمة على القيم ، والأفكار التي تمكّن الجماعات والأفراد من تقديم حلول جديدة لمشاكلهم (peapr,2003:4)

4-1أهمية رأس المال الاجتماعي

يعد رأس المال الاجتماعي أحد المفاهيم الجديدة التي تلعب دوراً أكثر أهمية في كل من المنظمة أو المجتمع مقارنة برؤوس الأموال البشرية والمادية فهو يلعب دوراً مهماً في تلبية احتياجات المنظمة والمساهمة في بقائها الناجح في عالم المنافسة اليوم ويعمل كأداة إدارية لتحقيق أهداف المنظمات بشكل أكثر فعالية وبتكاليف قليلة (Salajegheh& Pirmoradi,2013:40) وبهذا فأنهُ يلعب دورًا مهمًا من منظور اقتصادي إذ يقترح (Bastelaer &Grootaert,2001:6)) ان رأس المال الاجتماعي مفيد اقتصادياً لأن التفاعل الاجتماعي يسهل نقل المعرفة حول سلوك الاخرين وهذا يقلل من مشكلة الانتهازية ويسهل نقل المعرفة

حول التكنلوجيا و الوصول إلى مزيد من المعلومات حول السوق وهذا يقلل من فشل السوق ، كما يعمل رأس المال الاجتماعي على زيادة التماسك الاجتماعي لأنه ببساطة يمكن تعريف رأس المال الاجتماعي على أنه يتكون من معايير أو قيم إذ بالإمكان اختزال رأس المال الاجتماعي إلى ترابط اجتماعي من خلال المعايير حيث يكون التعاون نتيجة التنشئة الاجتماعية في معايير مشتركة بقدر ما تعزز القواعد السلوك الإنتاجي الذي يؤدي إلى نتائج بناءة (Bankston&Zhou,2001:288) كما يؤكد (Perez&etal;2006:12)تخفيض تكاليف المعاملات والإشراف على الأنشطة التي من المحتمل أن تكون أكثر أهمية فيها بسبب مشاكل المعلومات غير المتكافئة وعدم اليقين إذ سوف يتم الاعتماد على رأس المال الاجتماعي للفرد في أداء الخدمات على علاقات الثقة المتبادلة التي يقيمها مع الآخرين كما أكدت مجموعة من الابحاث ان نجاح العديد من الافراد والمنظمات يُنسب الى الاستخدام الفعال لرأس المال الاجتماعي حيث ناقش عدد كبير من الدراسات المفاهيمية والتجريبية كيف يخلق رأس المال الاجتماعي قيماً في سياقات مختلفة متمثلة بخلق القيمة والميزة التنافسية ، وتوظيف الأداء الأفضل ، والتطوير التنظيمي ورفع مؤشرات الاداء التنظيمي من خلال جعل أداء الفريق افضل والحصول على مستويات عالية من سلوكيات المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي وتكوين رأس مال فكري جديد و خلق المعرفة والمشاركة فيها (Wikaningrum&Mas'ud,2020:70)

4-2قياس راس المال الاجتماعي

يتفق معظم الباحثين الذين يدرسون رأس المال الاجتماعي ويستخدمون المصطلح على ان مفهوم صعب للغاية في قياسه إذ ان اغلبهم استخدموا مؤشرات بديلة للقياس ولكن يجب التعامل مع هذه المؤشرات بحذر عند استخدامها لتقدير رأس المال الاجتماعي(peper,2003:3) كما يكاد ان يكون هنالك إجماع عالمي على صعوبة قياس رأس المال الاجتماعي بدرجة عالية من الصلاحية، إذ انه لا توجد اداة مثالية لقياسهُ ولا يمكن قياس رأس المال الاجتماعي بشكل مباشر ولكن يمكن الاستدلال عليه من خلال محدداته أو مظاهره حيث إن المحددات هي العوامل التي لها تأثيرات على التفاعلات الاجتماعية وبالتالي تسمح لرأس المال الاجتماعي بالظهور والمظاهر هي نتائج رأس المال الاجتماعي. (Nahapiet and Ghoshal Claridge,2018:26) (1998:253,) اول من اقترح إطارًا تحليليًا يعتبر رأس المال الاجتماعي مفهومًا متعدد الأوجه والأبعاد يتكون من ثلاث ابعاد هم البعد الهيكلي والبعد المعرفي والبعد العلاقاتي وتم الاعتماد على هذا المقياس كونه أثبتت جدارته من قبل مجموعة من الدراسات الـ(Meta Analysis) وفيما يلي توضيح مبسط لأبعاده:

4-2-1البعد المعرفي: هو أحد ابعاد رأس المال الاجتماعي الذي يربط بين الموارد التي تقدم (مفاهيم , تفسيرات, نظم المعنى المشتركة) بين الطرفين (سعيد,86:2015) ويُظهر البعد المعرفي المصادر التي توفر تفسيراً ومفاهيم متبادلة بين الافراد في نفس الشبكة الاجتماعية وهذا يوضح مدى امتلاك الموظفين لفهم وإدراك واضحين للأهداف والقيم التنظيمية ؛ ومقدار قبولهم والتزامهم بها، كما يعرف (Uphoof,2000:307) رأس المال الاجتماعي المعرفي الاعراف والقيم والمواقف المشتركة وهو مفهوم اكثر ذاتية وغير ملموس ، ويتضمن هذا البعد مجموعة من المعايير تتمثل بالمعاني المشتركة واللغة والرموز التي توفر الاساس للتواصل أي انه يسهل الفهم المتبادل للأهداف ويوفر طريقة مناسبة للتفاعل مع الاخرين .

4-2-2البعد العلاقاتي: وهو احد ابعاد رأس المال الاجتماعي والذي يعرف على انه العلاقات الشخصية بين الأفراد في المنظمات والمبنية على الاحترام المتبادل والالتزام بالقواعد و التي تؤثر على سلوك الموظف وكذلك ترفع مستوى الثقة بين الموظفين ، ومساعدة بعضهم البعض عند الحاجة ، والصدق ، وتبادل المشاعر (Wikaningrum&Mas'ud,2020:71) والبعد العلاقاتي يتم تعريفه من خلال الثقة والهوية والادوار ويتم التأكيد على الدوافع الاساسية للمشاركة، إذ بينت الدراسات ان تبادل المعلومات في عالم الانترنيت يعتمد بشكل كبير على العلاقات الاجتماعية وبالدرجة الاساس على عنصر الثقة حيث ان الثقة عامل تمكين مهم لتحفيز واستخدام التقنيات الاجتماعية فضلاً عن ذلك فأن الثقة يتم بنائها بمرور الوقت.(Hall &Wulff 2008:4)

4-2-3البعد الهيكلي: هو أحد أبعاد رأس المال الاجتماعي الذي يتعلق بخصائص النظام الاجتماعي وشبكة العلاقات الاجتماعية ككل (Uphoff and Wijayaratna , 2000) وغالباً ما يتم تحديده من خلال هياكل الشبكة وطبيعة روابطها بين الجهات الفاعلة وإن التفاعلات الاجتماعية في هذه الهياكل هي قنوات لتدفق المعلومات يحصل من خلالها الممثل على انواع مختلفة من الاهداف والمنافع. (Huvila etal,.2010:73)

وقد عرفهُ (Koh&etal,2015:165)هو الترتيب العام للشبكات الاجتماعية من اجل الوصول الى الموارد من خلال شبكات مغلقة تسهل نقل المعلومات افقياً وعمودياً عبر التسلسل الهرمي. كما يشير البعد الهيكلي الى العلاقة بين الجهات الفاعلة وتبادل المعلومات بشكل متكرر وان الحصول على هذه المعلومات سوف يؤدي الى زيادة قدرة المنظمة في جذب المعارف ومشاركتها وبالتالي فأن هذه المسألة تولد ميزة محاكاة للمنظمة.(Salajegheh& Pirmoradi,2012:43)

5-الاداء السياقي من منظور معرفي

أشارت الأبحاث التي أجريت على مدار الخمس وثلاثون عامًا الماضية من(1987) ولوقتنا هذا إن الأداء الوظيفي هو أحد أهم المتغيرات المعيارية في علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وإدارة الموارد البشرية إذ حاول الباحثون منذ مطلع القرن العشرين تحديد الطبيعة متعددة الابعاد للأداء الوظيفي (Hosie &Nankervis, 2016:2) وقد افرزت تلك الحقبة الزمنية العديد من النظريات المختلفة للأداء والتي تصف أفكارًا لما يشكل مجال الأداء الوظيفي الذي هو ملخص لحدوث السلوك والذي يتم

تقييمه على أنه أحد أهم أنواع السلوكيات التي تعزز أو تعيق تحقيق الأهداف التنظيمية، التي ينتج تجميعها معًا خليط نفسي معقد يصعب فهمه ، الأمر الذي دفع الباحثين الى تصنيف الاداء الوظيفي الى مكونين متجانسين من الناحية السلوكية وهما اداء المهام والاداء السياقي(Hunthausen,2000: 19)) وبحسب تعريف(Borman and Motowidlo,1993:79) فأن أداء المهام يشير الى الأنشطة والسلوكيات التي يؤديها الفرد لإنجاز متطلبات الوظيفة ، والتي عادة ما تكون مختلفة من وظيفة الى اخرى ، في حين يشير الأداء السياقي الى مجموعة من الأنشطة والسلوكيات الغير رسمية ، التي يؤديها الفرد بشكل تطوعي وبدافع التعاون ، وهي غير مطلوبة رسميًا من قبل المنظمة الا انها تسهم بشكل كبير في نجاح الأداء التنظيمي المطلوب.)

ومن أجل الاحاطة والفهم بمفهوم الاداء السياقي ينبغي توضيح أهم الاختلافات بين اداء المهمة والاداء السياقي ، إذ عرف الأداء السياقي على أنه جهود فردية لا ترتبط ارتباطًا مباشرًا بوظائف المهام الرئيسية ولكنها سلوكيات مهمة تعمل على تشكيل السياقات التنظيمية والاجتماعية والنفسية التي تعمل كمحفز حاسم لأنشطة وعمليات المهام Jankingthong & Rurkkhum, (2012:116)بينما عرفت أداء المهام على انها السلوكيات التي تساهم بشكل مباشر في إنتاج السلع أو الخدمات ، أو الأنشطة التي توفر دعمًا غير مباشر للعمليات التقنية الأساسية للمنظمة وترتبط هذه السلوكيات بشكل مباشر بنظام مكافأة المنظمة (Werner,2000:5) من ناحية أخرى الطريقة الثانية للتمييز هي النظر في السلوكيات الموصوفة مقابل تلك التي لم يتم وصفها فالسلوكيات الموصوفة بشكل عام هي تلك المحددة في وصف الوظيفة وهي سلوكيات المهمة أما سلوكيات الأداء السياقية هي سلوكيات تقديرية لا تشكل جزءًا من الوصف الوظيفي للموظف ولكن يتم تنفيذها كخيار شخصي للموظف و تتجاوز ما هو مطلب قابل للتنفيذ في الوصف الوظيفي وبذلك فأن أنشطة المهام محددة الأدوار أكثر من الأنشطة السياقية(Larbi,2014:3)الطريقة الثالثة للتمييز هو ان اداء المهمة يرتبط بـ(KSA) المعرفة و المهارة و القدرة وبالتالي ، فإن التباين بين الموظفين في أداء المهام يُعزى منطقيًا إلى الاختلافات في المهام التي يتم الاضطلاع بها وكذلك للمعرفة والمهارات والقدرة الفردية .من ناحية أخرى فأن السلوكيات السياقية دالة لسمات أخرى تتعلق بالشخصية والدافع وهي شائعة في العديد من الوظائف نظرًا لأن التوصيفات الوظيفية أصبحت أقل جدوى وأصبح العمل القائم على الفريق هو القاعدة لذا فأن السلوكيات المفيدة والتطوعية والولاء التي ينطوي عليها الأداء السياقي يجب أن تصبح أكثر أهمية للأداء التنظيمي.(Reilly & Aronson ,2012:3) كما إن أنشطة المهام تختلف اختلافًا كبيرًا عبر الوظائف بينما تميل الأنشطة السياقية إلى أن تكون أكثر تشابهًا واستقراراً عبر الوظائف المختلفة. (Zhengrong & Erping,2004:925)

5-1أهمية الاداء السياقي

تنبع أهمية الاداء السياقي كونه جانب من جوانب المجال الأوسع للأداء الوظيفي والذي ينطوي على سلوكيات ليست جزءًا من الوصف الوظيفي للموظف ولكنها في أي حال تؤدي إلى النجاح الشامل للمنظمة، إذ لم يعد يُنظر إلى الأداء الوظيفي على أنه يتكون بشكل من الأداء المهمة فقط بل هنالك نوع مكمل لأداء المهمة يسمى الاداء السياقي الذي أصبح موضوع بحث مهم بشكل متزايد للمنظمات (Youssef,2006:3) إذ ان هنالك مجموعة من النتائج التي تتحقق من خلال السلوكيات التي يغطيها مصطلح الاداء السياقي إذ يرى (Goodman & Svyantek,1999:256) أن الاداء السياقي يؤدي إلى تعزيز إنتاجية زملاء العمل ، وتعزيز إنتاجية المديرين ، وتحرير الموارد التنظيمية لأغراض إنتاجية أخرى ، والمساعدة في تنسيق الأنشطة بين أعضاء الفريق والعمل. مما يجعل من المنظمة مكانًا أكثر إرضاء للعمل ، وبالتالي تساعد في جذب الموظفين المنتجين والاحتفاظ بهم والحفاظ على تناسق الأداء واستقراره والاستمرار في بذل جهد إضافي على الرغم من الظروف الصعبة ، واتخاذ المبادرة للقيام بكل ما هو ضروري لتحقيق الأهداف ، حتى لو لم تكن عادةً جزءًا من واجبات الفرد وإيجاد عمل منتج إضافي لأدائه عند اكتمال واجباته (Alibegovic & etal,2009:16)كل هذه السلوكيات تساهم في حصول المنظمة على المزيد من العمل من أعضائها دون أي تكلفة إضافية عليها وتحقيق الأهداف التنظيمية والأداء التنظيمي بكفاءة وبالتالي يكون لها تأثير ملحوظ على المقاييس المالية لنجاح المنظمة.(Vazquez,2019:5) بالإضافة الى هذا فأن العاملين الذين يساعدون بعضهم البعض من خلال تقديم الاقتراحات وتعليمهم المعرفة أو المهارات المفيدة وأداء بعض مهامهم بشكل مباشر وتوفير الدعم العاطفي لبعض مشاكلهم ، وتوجيه الموظفين الجدد وإبلاغهم بالأحداث التي يجب أن يعرفوها كل هذا من شأنه ان يسهم في تقليل العبء الذي يقع على عاتق المديرين لتطوير الموظفين وذلك لإن لطفهم وضميرهم يخلقان مناخًا إيجابيًا يمتد إلى جميع أصحاب المصلحة(Befort & Hattrup,2003:18)

5-2مقياس الاداء السياقي

أرتأى الباحث ان يختار مقياس (van scotter&Motowdlio,1996) لكونه من أفضل المقاييس التي وضعت لقياس الاداء السياقي ومن خلاله تم الحصول على أفضل النتائج المتعلقة بالأداء السياقي واكثرها مصداقية وهذا وفق دراسة (Meta-Analysis) قام بها (Bing&etal,2011:566) وكذلك دراسة أخرى (Meta-Analysis) اجراها الباحثان (cheng&gu,2022:14)أثبتت صلاحية وموثوقية مقياس(Van Scoter&Motdlo,1996) ويتكون هذا المقياس من بعدين وهما كالاتي:-

5-2-1التفاني الوظيفي:- يشير التفاني إلى نوع المشاركة التي ينغمس فيها الموظف في عمله بسبب الشعور باحتفاظه بخدماته في المنظمة ولن تكون هناك لديه الحاجة للتفكير في البحث عن وظيفة في مكان آخر(Orji&etal,.2020:34) والتفاني هو

استمداد الفرد لاستشعار الأهمية من العمل والشعور بالحماس والفخر تجاه الوظيفة المحددة والتفاني هو مفهوم تحفيزي يساهم في سلوك العاملين لأنه يعكس استعدادهم الحقيقي لاستثمار الجهود لتحقيق الأهداف أو النجاح التنظيمي Liu (&etal,2013:337) ووضح (Oksanen,2019:11)ان هنالك علاقة ايجابية بين التفاني والاداء التنظيمي وذلك يعود الى أن إنجاز أي منظمة يمكن تحديده جيدًا من خلال كيفية الاستخدام الفعال لممتلكاتها لتحقيق افضل النتائج وان الافراد تختلف عن جميع الموارد الأخرى المتعلقة بالمنظمة لديهم احتياجات مختلفة يتوجب على إدارة المنظمة التعرف على هذه المتطلبات وتلبيتها من اجل الحفاظ على دوافع الموظفين العالية للعمل و شغفهم والتزامهم ودرجة تماثلهم مع المنظمة بهدف تحسين مشاركتهم الايجابية التي هي انعكاس لإنتاجية أعضاء المنظمة من حيث الإيرادات والأرباح والنمو والتنمية والقدرة على التنافس والحفاظ على مكانة المنظمة .

5-2-2التيسير الشخصي:- ان كلمة العلاقات تعني الوشائج أو الروابط التي تنسج بين الافراد داخل المنظمة والمتعاونون مع بعضهم البعض بشكل منظم ومنسق من اجل تحقيق اهدافها و يعد الحفاظ على علاقات صحية مع الموظفين في المنظمة شرطاً اساسياً لتحقيق النجاح التنظيمي وذلك لان الرضا في العمل لا يعتمد فقط على كونك سعيدًا بالعمل الذي تقوم به ولكن أيضًا العلاقات التي تطورها مع زملائك في العمل مساهمًا رئيسيًا في مدى سعادتك في العمل وجعلك أكثر إنتاجية وإبداعًا وتعاونًا (Ariani,2015:37) وان وجود التفاعلات الايجابية والعلاقات الطيبة والحميمية بين الافراد والصداقات الناشئة بينهم ينجم عنها سلوكيات عديدة منها سلوك التيسير والذي يقصد به عملية جعل الشيء أسهل أو أقل صعوبة وغالبًا ما يتم استخدامه في سياق العمل وبمعنى اخر فأن الميسر هو الفرد الذي يعمل على تسهيل التفاعلات الاجتماعية لأجل أن تكون أكثر كفاءة وفعالية والتيسير هو من أهم الطرق التي يتبعها افراد لا يمتلكون سلطة اتخاذ القرار لتوجيه ومساعدة المجموعة وزيادة فاعليتهم في القيام بأعمالهم . والتيسير بين الأشخاص يتضمن السلوكيات التي ترتبط بالتوجيه الشخصي للموظف و تحسين معنويات الموظفين ، وتشجيع التعاون ومساعدة كل من زملاء العمل والوافدين الجدد والمشرفين في مهامهم (Schuck& Wollard,2009:17) حيث ان مهارات التيسير القوية تؤدي الى زيادة القدرة على إدارة المجموعات المتنوعة في كل مرحلة من مراحل الاداء وتعمل على تحسين المهارات لإدارة الصراع كما تؤدي الى الاستخدام الأفضل للمعرفة والموارد والقدرات و تعزز التعاون والتنسيق والفهم بين الافراد في المنظمة وتجعل العمل جماعي وأكثر التزامًا إذ تساعد هذه الأعمال السلوكية في الحفاظ على البيئة الاجتماعية والشخصية المطلوبة لأداء المهام الفعال وتساهم في تحقيق أهداف المنظمة.(Hunthausen,2000:78)

المبحث الثاني /الجانب العملي

6-اختبار وتطوير مقياس البحث

6-1الصدق الظاهري لأداة قياس البحث

يتم في هذه الفقرة استكشاف المستوى الذي تتمتع به الاستبانة من الصلاحية والوضوح وتعبير المحتوى عن الظواهر المراد دراستها وذلك يتم من خلال عرضها على خبراء ضمن الاختصاص وهو يعد من الطرق الاكثر شيوعا والاسهل اجراء وهي بالأصل تعتمد على ما يمتلكه الخبير من معرفة وعمق معرفي بذات الظواهر المدروسة (Mohajan , 2017 : 16) وهي تعد مرحلة اولى للدراسة تمهد من التيقن بمدى كون الاستبانة واضحة وتفهم بشكل جيد من قبل الافراد في العينة, وانها تتمتع بالمنطقية (Yaghmale , 2003 : 25)وقد تم عرض الاستبانة للبحث الحالي على محكمين عدة بلغ تعدادهم (11) وقد تحقق اتفاق بينهم حول الاستبانة بما نسبته (96%) اذ مكن ذلك من تعديل بعض الصياغات بما جعلها اكثر وضوحا وفهما من قبل العينة.

6-2اختبار الصدق والثبات لأداة القياس

يوضح قياس الثبات للاستبانة الخاصة بالدراسة المستوى الذي يبين اتساقا داخليا جيدا للمقياس, وهذا يشير الى ان الفقرات المكونة للمقياس تمثل بمجموعها الظاهرة المراد قياسها, وعند القيام بتكرار توزيع الاستبانة على ذات العينة عند نقطتين زمنيتين مختلفتين فان هناك احتمالية للوصول الى نفس النتائج, فهو يمثل الدرجة التي يمكن ان تقاس فيها الفروق الفردية بانسجام وتجانس عند الاجابة عن مقياس معين، ويعد المقياس ثابتاً عندما يقيس ما بني من اجله (Oppenheim,1992:144) اذ يستهدف قياس ثبات الاستبانة التحقق من الاتساق الداخلي لجميع فقرات الاستبانة والابعاد ككل عند نقاط زمينه مختلفة بحيث تبقى النتائج نفسها او قريبة جدا منها (De Vaus,2002:184) وان ادنى نسبة ثبات تدعم قبول المقياس هي (70%) فما فوق اما اذا كانت اقل من ذلك فان ذلك يوجه الباحث لإعادة النظر بمقياسه او عينته

(Tavakol & Dennick , 2011 : 54) (Hair et al.,2019:775) وفي حالة تبين ان النسب الخاصة بالثبات كانت ادنى من المعيار المقبول فهو يوضح ان المقياس يوضح ضعف الاتساق الداخلي ولا يمكن قبوله, ويوضح جدول (1) اختبار ثبات الاستبانة, فقد تبين من الجدول ان ادنى نسبة تحققت لثبات المقياس كانت (72%) بينما كانت اعلى نسبة ثبات عند مستوى (96%) وتشير النتائج هذه الى قبول ثبات مقياس الدراسة بمتغيراته وابعاده وفقراته.

جدول (1)
نتائج التناسق بين مكونات المقياس

ت	المتغيرات والأبعاد	معامل كرونباخ الفا
1	**التقويض الصادر من المشرف**	0.81
	التقويض الصادر من الزميل	0.82
	التقويض الاجتماعي	**0.87**
2	**البعد الهيكلي**	0.72
	البعد العلاقاتي	0.74
	البعد المعرفي	0.73
	راس المال الاجتماعي	**0.83**
3	التيسير الشخصي	0.95
	التفاني الوظيفي	0.89
	الاداء السياقي	0.96

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.25)

7-وصف وتشخيص المتغيرات

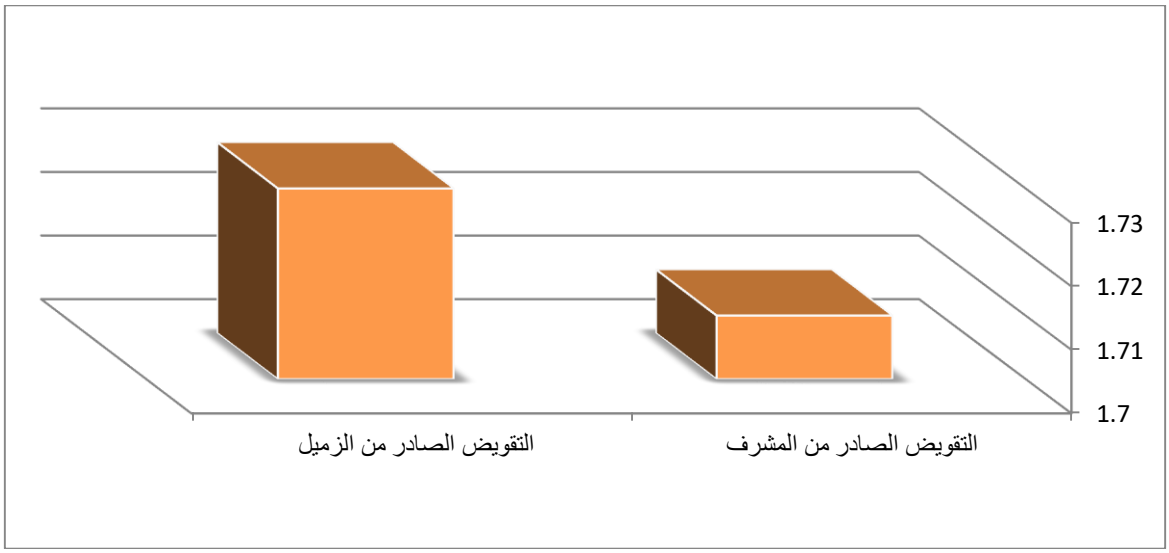
7-1 لمتغير التقويض الاجتماعي

يتضمن وصف وتشخيص متغير التقويض الاجتماعي وصف وتشخيص فقرات وابعاد هذا المتغير وعلى مستوى متغير التقويض الاجتماعي فقد تبين ان بعد التقويض الصادر من الزميل كان البعد الاكثر اتفاقا حوله من قبل الافراد عينة الدراسة فقد بلغ وسطه الحسابي اعلى نسبة اذ بلغ (1.73) وان مقدار الانحراف المعياري كان ضمن حدود (.829) وهو يشير الى انسجام جيد لقناعات الافراد تجاه هذا البعد وقد بلغ مستوى الاجابة ضمن مرتبة **منخفض** جدا ثم يليه بالتسلسل حسب الوسط الحسابي بعد التقويض الصادر من المشرف اذ بلغ وسطه الحسابي (1.71) وبمقدار تشتت (انحراف معياري) (.689) وهو يوضح ان التشتت في الاجابات كان منخفض مما ينعكس في بيان ان هناك انسجام بآراء عينة الدراسة حول توافر المقارنة المفيدة في بيئة التطبيق وبمستوى اجابة كانت منخفض جدا. واجمالا فقد حقق متغير التقويض الاجتماعي وسطا حسابيا بلغ (1.72) والذي يمثل معدل متوسطات ابعاد المتغير وقد كان انحراف الاجابات المعيارية للعينة عن متغير التقويض الاجتماعي بمستوى (.759) وضمن مستوى اتفاق منخفض جدا حول المتغير وهذا يبين ان هناك توافر جيد لمتغير التقويض الاجتماعي وفقا للمنتسبين في كليات جامعة كربلاء عينة الدراسة. ويعرض جدول (2) بيان للوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية ومستوى الاجابة وترتيب الابعاد فضلا عن شكل (2) الذي يوضح مستوى توافر تلك الابعاد بيانيا.

جدول (2)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية الترتيبية للأبعاد الرئيسة لمتغير التقويض الاجتماعي (n=291)

ت	البعد الرئيسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	**التقويض الصادر من المشرف**	**1.71**	**.689**	**0.34**	**منخفض جدا**	**الثاني**
2	**التقويض الصادر من الزميل**	1.73	.829	0.35	منخفض جدا	**الاول**
	المعدل العام لمتغير التقويض الاجتماعي	**1.72**	**.759**	0.34	**منخفض**	**-**

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25



شكل (2) مخطط يوضح مستوى ابعاد متغير التقويض الاجتماعي حسب المتوسط الحسابي

7-2وصف وتشخيص متغير راس المال الاجتماعي

يتضمن وصف وتشخيص متغير راس المال الاجتماعي وصف وتشخيص فقرات وابعاد هذا المتغير وقد تبين ان البعد المعرفي كان البعد الاكثر اتفاقا حوله من قبل الافراد عينة الدراسة فقد بلغ وسطه الحسابي اعلى نسبة اذ بلغ (3.97) وان مقدار الانحراف المعياري كان ضمن حدود (.900) وهو يشير الى انسجام جيد لقناعات الافراد تجاه هذا البعد وقد بلغ مستوى الاجابة ضمن مرتبة **مرتفع** وبهذا فقد احتل المرتبة الاولى ثم يليه بالتسلسل حسب الوسط الحسابي البعد الهيكلي اذ بلغ وسطه الحسابي (3.85) وبمقدار تشتت (انحراف معياري) (.986) وهو يوضح ان التشتت في الاجابات كان منخفض مما ينعكس في بيان ان هناك انسجام بآراء عينة الدراسة حول توافر بعد في بيئة التطبيق وبمستوى اجابة كانت مرتفعة, ثم احتل المرتبة الثالثة البعد العلاقاتي الذي حقق وسطا حاسبيا بلغ (3.84) وبانحراف معياري ضمن حدود (.943), واجمالا فقد حقق متغير راس المال الاجتماعي وسطا حسابيا بلغ (3.89) والذي يمثل معدل متوسطات ابعاد المتغير وقد كان انحراف الاجابات المعيارية للعينة عن متغير راس المال الاجتماعي بمستوى (.943) وضمن مستوى اتفاق مرتفع حول المتغير وهذا يبين ان هناك توافر جيد لمتغير راس المال الاجتماعي وفقا لرأي اعضاء الهيئات التدريسية في كليات جامعة كربلاء عينة الدراسة. ويعرض جدول(3)بيان للوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية ومستوى الاجابة وترتيب الابعاد فضلا عن شكل (3) الذي يوضح مستوى توافر تلك الابعاد بيانيا.

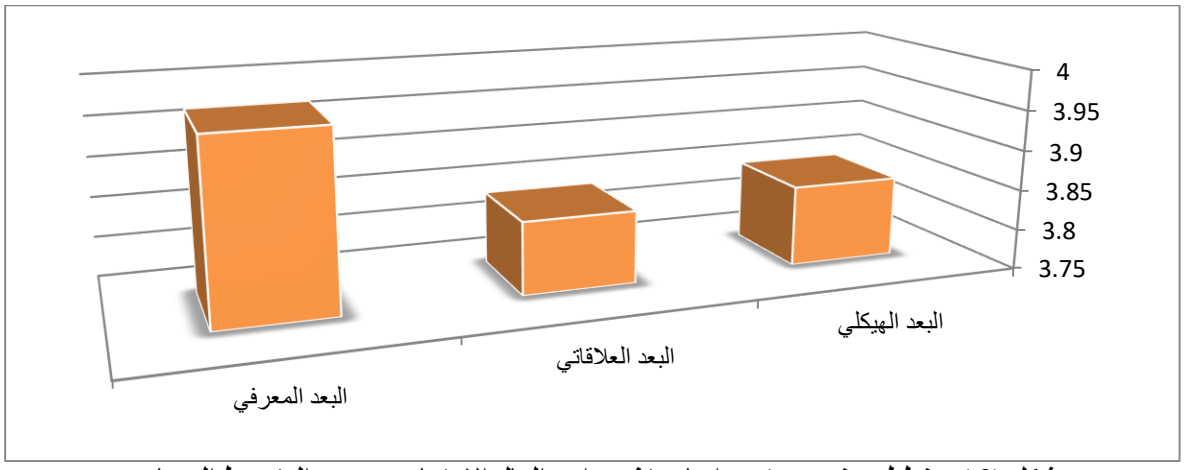
جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية الترتيبية للأبعاد الرئيسة لمتغير راس المال الاجتماعي (n=291)

ت	البعد الرئيسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	البعد الهيكلي	3.85	.986	0.77	مرتفع	الثاني
2	البعد العلاقاتي	3.84	.943	0.77	مرتفع	الثالث
3	البعد المعرفي	3.97	.900	0.79	مرتفع	الاول
	المعدل العام لمتغير راس المال الاجتماعي	3.89	.943	0.78	مرتفع	-

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

ويوضح شكل (3) نسبة قناعات الافراد حول متغير راس المال الاجتماعي بالاستناد الى وسطها الحسابي.



شكل (3) مخطط يوضح مستوى ابعاد متغير راس المال الاجتماعي حسب المتوسط الحسابي

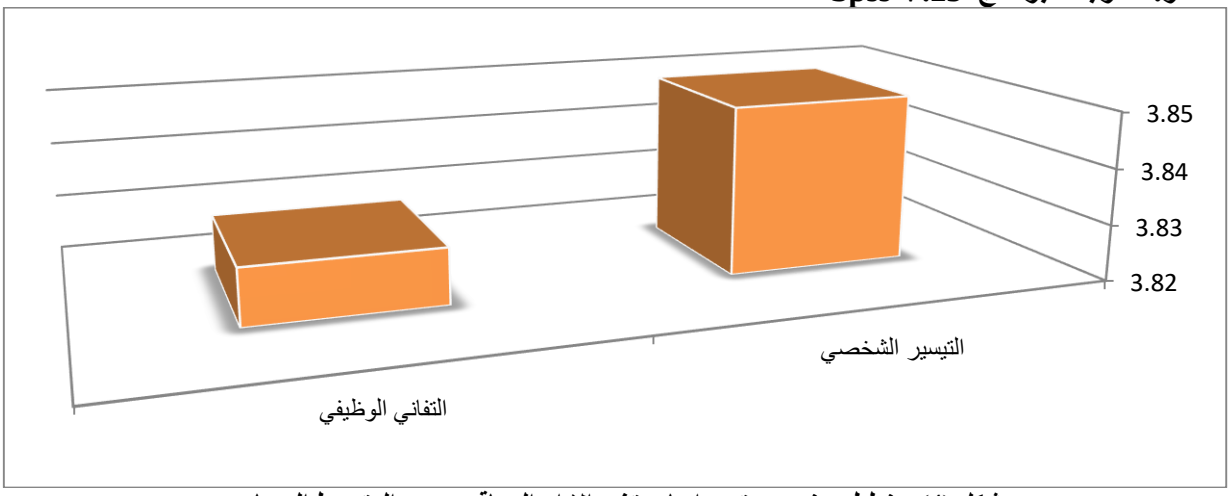
3-7وصف وتشخيص متغير الاداء السياقي

يتضمن وصف وتشخيص متغير الاداء السياقي وصف وتشخيص فقرات وابعاد هذا المتغير إذ تبين ان بعد **التيسير الشخصي** كان البعد الاكثر اتفاقا حوله من قبل الافراد عينة الدراسة فقد بلغ وسطه الحسابي اعلى نسبة اذ بلغ (3.85) وان مقدار الانحراف المعياري كان ضمن حدود (.853) وهو يشير الى انسجام جيد لقناعات الافراد تجاه هذا البعد وقد بلغ مستوى الاجابة ضمن مرتبة **مرتفع** ثم يليه بالتسلسل حسب الوسط الحسابي بعد **التفاني الوظيفي** اذ بلغ وسطه الحسابي (3.83) وبمقدار تشتت (انحراف معياري) (.819) وهو يوضح ان التشتت في الاجابات كان منخفض مما ينعكس في بيان ان هناك انسجام بآراء عينة الدراسة حول توافر البعد في بيئة التطبيق وبمستوى اجابة كانت مرتفعة, واجمالا فقد حقق متغير الاداء السياقي وسطا حسابيا بلغ (3.84) والذي يمثل معدل متوسطات ابعاد المتغير وقد كان انحراف الاجابات المعيارية للعينة عن متغير الاداء السياقي بمستوى (.836) وضمن مستوى اتفاق منخفض حول المتغير وهذا يبين ان هناك توافر جيد لمتغير **الاداء السياقي** وفقا لرأي المنتسبين في الأعضاء الهيئات التدريسية في كليات جامعة كربلاء عينة الدراسة. ويعرض جدول (4) بيان للوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية ومستوى الاجابة وترتيب الابعاد فضلا عن شكل (4) الذي يوضح مستوى توافر تلك الابعاد بيانيا.

جدول (4)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية الترتيبية للأبعاد الرئيسة الاداء السياقي (n=291)

ت	البعد الرئيسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	التيسير الشخصي	3.85	.853	.77	مرتفع	الاول
2	التفاني الوظيفي	3.83	.819	.77	مرتفع	الثاني
	المعدل العام لمتغير الاداء السياقي	3.84	.836	0.77	مرتفع	-

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25



شكل (4) مخطط يوضح مستوى ابعاد متغير الاداء السياقي حسب المتوسط الحسابي

8-اختبار فرضيات البحث

8-1 اختبار فرضية الارتباط الرئيسة الاولى:

ان الفرضية الرئيسة الاولى تعنى بالتحقق من مستوى التلازم (الارتباط) بين ظهور مستوى معين من التقويض الاجتماعي وارتباط ذلك الظهور بالأداء السياقي من خلال محتوى الفرضية **(توجد علاقة ارتباط عكسي دالة معنويا بين التقويض الاجتماعي ومتغير الاداء السياقي)** اذ تبين القيم الظاهرة في جدول مصفوفة الارتباطات(5)على مستوى المتغير المستقل مع المتغير المعتمد وكذلك على مستوى ابعاد المتغير المستقل مع المتغير المعتمد اذ يتضح ان هناك مستوى ارتباط عكسي ضعيف بين متغير التقويض الاجتماعي ومتغير الاداء السياقي فقد كانت القيمة للارتباط (**-.24****) وهي قيمة ذات دلالة معنوية مقبولة احصائيا دل على ذلك النجمتين فوق القيمة والتي تشير الى ان t المحسوبة اعلى من قيمتها الجدولية وهي ضمن مستوى ثقة (0.99) اي انها قُبلت بحدود معنوية (0.01) كما اتجاه هذه العلاقة هو اتجاه عكسي اشارت له الإشارة السالبة للقيمة والتي تعني ان هناك تلازم ضعيف بين توافر متغير التقويض الاجتماعي وانخفاض الاداء السياقي ضمن حدود قناعات اعضاء الهيئات التدريسية في كليات جامعة كربلاء عينة الدراسة الحالية. وان هذه النتيجة تبين وجود دعم لقبول وتحقق فرضية الارتباط الرئيسة الاولى بين متغير التقويض الاجتماعي ومتغير الاداء السياقي.

جدول (5) مصفوفة معاملات الارتباط بين التقويض الاجتماعي بأبعاده والاداء السياقي

Correlations					
		التقويض الصادر من المشرف	التقويض الصادر من الزميل	التقويض الاجتماعي	الاداء السياقي
التقويض الصادر من المشرف	Pearson Correlation	1	.897**	.974**	-.238-**
	Sig. (2-tailed)	74	.000	.000	.000
	N	291	291	291	291
التقويض الصادر من الزميل	Pearson Correlation	.897**	1	.974**	-.227-**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	291	291	291	291
التقويض الاجتماعي	Pearson Correlation	.974**	.974**	1	-.239-**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	291	291	291	291
الاداء السياقي	Pearson Correlation	-.238-**	-.227-**	-.239-**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	291	291	291	291
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

8-2اختبار فرضية الارتباط الرئيسة الثانية:

ان الفرضية الرئيسة الثانية تعنى بالتحقق من مستوى التلازم (الارتباط) بين ظهور مستوى معين من راس المال الاجتماعي وارتباط ذلك الظهور بمتغير الاداء السياقي من خلال محتوى الفرضية **(توجد علاقة ارتباط طردية دالة معنويا بين راس المال الاجتماعي ومتغير الاداء السياقي)** اذ تبين القيم الظاهرة في جدول مصفوفة الارتباطات (6)على مستوى المتغير التفاعلي مع المتغير المعتمد اذ يتضح ان هناك مستوى ارتباط طردية قوية بين متغير راس المال الاجتماعي ومتغير الاداء السياقي فقد كانت القيمة للارتباط (**.41****) وهي قيمة ذات دلالة معنوية مقبولة احصائيا دل على ذلك النجمتين فوق القيمة والتي تشير الى ان t المحسوبة اعلى من قيمتها الجدولية وهي ضمن مستوى ثقة (0.99) اي انها قُبلت بحدود معنوية (0.01) كما اتجاه هذه العلاقة هو اتجاه طردي اشارت له الإشارة الموجبة للقيمة والتي تعني ان هناك تلازم طردي بين توافر متغير راس المال الاجتماعي وزيادة الاداء السياقي ضمن حدود قناعات الأعضاء الهيئات التدريسية في كليات جامعة كربلاء عينة الدراسة الحالية وان هذه النتيجة تبين وجود دعم لقبول وتحقق فرضية الارتباط الرئيسة الثانية بين متغير راس المال الاجتماعي ومتغير الاداء السياقي.

جدول (6) مصفوفة معاملات الارتباط بين راس المال الاجتماعي والاداء السياقي

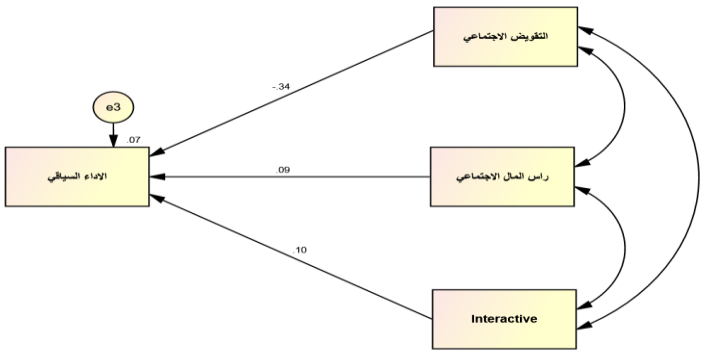
Correlations						
		البعد الهيكلي	البعد العلاقاتي	البعد المعرفي	راس المال الاجتماعي	الاداء السياقي
البعد الهيكلي	Pearson Correlation	1	.552**	.514**	.817**	.361**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	291	291	291	291	291
البعد العلاقاتي	Pearson Correlation	.552**	1	.581**	.836**	.358**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000

	N	291	291	291	291	291
البعد المعرفي	Pearson Correlation	.514**	.581**	1	.854**	.311**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	291	291	291	291	291
راس المال الاجتماعي	Pearson Correlation	.817**	.836**	.854**	1	.408**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	291	291	291	291	291
الاداء السياقي	Pearson Correlation	.361**	.358**	.311**	.408**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	291	291	291	291	291
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

8-3الفرضية الرئيسة الثالثة

تختص الفرضية الثالثة الى التحقق من الدور التفاعلي لمتغير راس المال الاجتماعي على العلاقة بين المتغير المستقل التقويض الاجتماعي والمتغير المعتمد الاداء السياقي اذ يهتم البناء الفرضي بالتحقق من وجود تأثير معدل (تفاعلي) من عدمه للمتغير المستقل الثاني (التفاعلي) راس المال الاجتماعي على نموذج التأثير بين التقويض الاجتماعي في المتغير المعتمد الاداء السياقي باستخدام خلال منهج النمذجة الهيكلية (Structural Equation Model) من خلال ما يعرف(Moderation Analysis) أي مدخل اختبار الدور التفاعلي (المعدل) والذي يستلزم وجود بالأقل ضمن النموذج المختبر ثلاث متغيرات منهما اثنان مستقلان (مستقل اول Indep. Var, ومستقل ثاني –التفاعلي Mod. Var.) ثم المتغير المعتمد (Dep. Var.) فدور متغير التفاعل يكون احداث اثرا ملطفا او معدلا في نموذج الدراسة الذي يحتوي متغيرا تفسيريا او مؤثرا (مستقلا) والمتغير المستجيب (المعتمد) فالمتغير المعدل (التفاعلي) قد يحدث اثرا ايجابيا يزيد من مستوى تأثير المستقل في المستجيب او يأخذ دورا عكسيا محفضا لتأثير المستقل على المتغير المستجيب الا انه لا يمكن اطلاقا ان يُحدث الاثرين معا ويبين شكل (6) نموذج الاختبار التفاعلي ومساراته التأثيرية المتجه من المتغير المستقل والمتغير المعدل (التفاعلي) و المتغير الذي تم انشائه متغير التفاعل الى المتغير المستجيب (المعتمد).



)المسار الانحداري الخاص بنموذج التفاعل (المتغير المستقل الاول والمتغير المستجيب ومتغير التفاعل وفق 5شكل(
مدخل النمذجة الهيكلية)

اذ يبين الجدول (7)القيم الخاصة بنموذج الاختبار الاجمالي للدراسة الحالية ومستوى المعنوية لتلك القيم فاذا ماتبين ان القيم ذات دلالة معنوية فهذا يعني ان تأثير راس المال الاجتماعي هو تأثير ايجابي يساهم في تخفيض تأثير المتغير التقويض الاجتماعي في الاداء السياقي وبهذا فالمتغير التفاعلي يملك تأثير مخفضا للعلاقة وان تلك القيم ومعنوياتها تم قراءتها وفقا لـ (النسبة الحرجة C.R.) التي كانت قيمتها اعلى من (1.96) وهي بمستوى معنوية (P<.05)

جدول (7) الاوزان الانحدارية لنموذج التأثير بين متغير التقويض الاجتماعي ومتغير التفاعل راس المال الاجتماعي ومتغير الاداء السياقي

			S.R.W	Estimate	S.E.	C.R.	P
الاداء السياقي	<---	راس المال الاجتماعي	.089	.083	.053	1.557	.019
الاداء السياقي	<---	التقويض الاجتماعي	-.343	-.334	.242	-1.378	.038
الاداء السياقي	<---	Interactive	.096	.092	.237	.387	.026

المصدر: مخرجات برنامج Amos. V.23

يتضح من القيم في الجدول (743)ان معامل الانحدار (S.R.W) لمتغير التفاعل بلغ (10.) وهي قيمة معنوية مما يعني وجود التأثير التفاعلي الايجابي المخفض للتأثير السلبي بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد للمتغير التفاعلي (الملطف او المعدل) ويمكن تفسير تلك النتيجة بان متغير راس المال الاجتماعي يعدل مستوى التأثير بين التقويض الاجتماعي و الاداء السياقي أي انه (متغير التفاعلي) يساهم في تخفيض تأثير التقويض الاجتماعي تجاه الاداء السياقي والشكل (6) يوضح مخططا بيانيا لطبيعة علاقة التفاعل بين متغيرات الدراسة الحالية الذي يبين ان راس المال الاجتماعي يعدل تأثير التقويض الاجتماعي والاداء السياقي فعندما يكون يرتفع مستوى راس المال الاجتماعي فان تأثير التقويض الاجتماعي ينخفض على مستوى الاداء السياقي وبالتالي يعني انخفاض للظواهر السلبية في بيئة العمل فانخفاض التأثيرات بينها يعني وجود امكانية الحد من تعاظم دورها السلبي في بيئة العمل.

9-الاستنتاجات والتوصيات

9-1 الاستنتاجات

1-حقق متغير التقويض الاجتماعي مستوى توافر مقبول في الكليات عينة الدراسة وبهذا نستدل الى ان سلوك التقويض الذي يمارسهُ أعضاء الهيئة التدريسية هو نتاج وحصيلة لعوامل أما ان تكون خارجية تتمثل بمناخ العمل السيئ التي تمتلك بعض جوانبه على سلوكيات تتعارض والحاجة لبناء علاقات قائمة على الصداقة والمودة ما بين الافراد وان إدارات وقيادات المنظمة تمارس سلوكيات تخلق ضعف في الانسجام والتناغم وفقدان الثقة بين الافراد أو ان تكون العوامل داخلية ترتبط بسمات وشخصية من يمارس هكذا سلوك وهذا الجانب هو الأكثر تأثير في حدوث عملية التقويض الاجتماعي.

2-تم الادراك في هذه الدراسة عند شعور الافراد بتعرضهم للتقويض من قبل الزميل أو المشرف يحد من مستوى أدائهم وبالدرجة الأساس الأداء الذي يتجاوز حدود المهام الرسمية وهو الأداء السياقي سوف ينخفض وذلك لان ممارسة التقويض من قبل الاخرين يقلل من السلوك الاجتماعي الإيجابي لدى الفرد وكذلك تؤثر على مستوى التعاون والتكاتف الذي يبديه للآخرين وتعرضه للصمت والتحفظ في ابداء الآراء والمقترحات البناءة سواء تلك التي تتعلق بتوفير الحلول لمشاكل الافراد او التي ترتبط بالأداء وتؤثر على مستواه.

3-تساهم قوة العلاقات وعمقها في تحفيز الافراد لممارسة الأداء السياقي وذلك لان هذه الميزة التي يمتلكها الافراد عينة الدراسة قائمة على مبدأ الثقة والاحترام المتبادل والصدق والمشاعر المتبادلة لهذا فأن وجود فرد واحد في كل مجموعة يؤدي اداءً سياقي سوف يؤثر على الاخرين ويجعلهم يمارسون هذا الأداء وفق مبدأ المعاملة بالمثل.

4- تمتلك الكليات عينة الدراسة مورد ثمين وفريد يساهم بصورة كبيره في تميزها وتفوق أدائها وهذا يعود الى امتلاك التدريسين لعلاقات اجتماعية جيدة ومتماسكة تعزز في الافراد روح التعاون والمساعدة ومواجهة المصاعب والمشاكل بشكل جماعي وعدم التخلي عن الزميل وهذا من شأنهُ ان يساهم في رفع مستوى الأداء السياقي كما ان العلاقات الطيبة تساهم في الحد من النزاعات والصراعات بين الافراد والتنافس على المكانة والمنصب الذي من شأنها ان تجعل الفرد يمارس التقويض وبهذا فأن تأثير التقويض على الأداء السياقي سوف ينخفض.

9-2التوصيات

على الكليات عينة الدراسة ان تأخذ بنظر الاعتبار جميع الظواهر التي تنتشر فيها سواء كانت إيجابية لصالح العمل والمنظمة أو سلبية تؤثر على أداءها وتعيق تحقيق أهدافها وبالتالي تؤثر على مكانة وسمعة المنظمة.

السعي من قبل إدارات الكليات الكشف عن جميع الافراد الذي يمارسون التقويض الاجتماعي سواء الذي يتم بين الزملاء أو من المشرف محاولين تقليل هذا السلوك.

من الضروري ان يقوم المشرفين ومسؤولي الإدارات في الكليات عينة الدراسة بتوفير بيئة عمل تشجع على التعاون والعمل بروح الفريق من اجل تحفيزهم على الأداء السياقي ويتم ذلك من خلال تطوير رأس المال الاجتماعي لجميع الافراد في المنظمة واستثمارهُ لصالح المنظمة لأن العلاقات الاجتماعية ما بينهم لها دور أساسي في نجاح أي منظمة وهذا يتطلب من إدارات المنظمة القيام استثمار الاجتماعات لغرض طرح أفكار وموضوعات تهدف لبناء الثقة ما بين الافراد داخل بيئة العمل

.

المصادر

1) Alibegovic, S., Hawkins, A., & Parmar, M. (2009). Empowerment, contextual performance & job satisfaction-A case study of the Scandic Hotels in Jönköping.
2) Ariani, D. W. (2015). Relationship with supervisor and co-workers, psychological condition and employee engagement in the workplace. Journal of Business and Management, 4(3), 34-47.
3) Bankston III, C. L., & Zhou, M. (2002). Social capital as process: The meanings and problems of a theoretical metaphor. Sociological inquiry, 72(2), 285-317
4) Befort, N., & Hattrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. Applied HRM Research, 8(1), 17-32.
5) Beheshtifar .M.(2014), Problems of Social Undermining in the Organizations. Applied mathematics in Engineering, Management and Technology 2 (1) :219-222.
6) Bourdieu, P. (1985). The forms of capital in Richardson JG ed Handbook of theory and research for the sociology of education Greenwood. New York.
7) Claridge, T. (2018). Introduction to social capital theory. Social Capital Research. https://bit. ly/3nbgsQb.
8) Crant, J. M., Kim, T. Y., & Wang, J. (2011). Dispositional antecedents of demonstration and usefulness of voice behavior. Journal of Business and Psychology, 26, 285-297
9) Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of management Journal*, *45*(2).
10) Dunn, J. R., & Schweitzer, M. E. (2006). Green and mean: Envy and social undermining in organizations. In Ethics in groups. Emerald Group Publishing Limited.
11) Fukuyama, F. (1995). Social capital and the global economy. Foreign Aff., 74, 89.
12) Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. Journal of vocational behavior, 55(2), 254-275.
13) Greenbaum, R. L., Mawritz, M. B., & Eissa, G. (2012). Bottom-line mentality as an antecedent of social undermining and the moderating roles of core self-evaluations and conscientiousness. Journal of Applied Psychology, 97(2), 343.
14) Grootaert, C., & Van Bastelaer, T. (2001). Understanding and measuring social capital: A synthesis of findings and recommendations from the social capital initiative (Vol. 24).
15) Hall, H., & Widen-Wulff, G. (2008). Social exchange, social capital and information sharing in online environments: lessons from three case studies.
16) Hershcovis, M. S. & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. Journal of Organizational Behavior, 31, 24–44
17) Hosie, P., & Nankervis, A. (2016). A multidimensional measure of managers' contextual and task performance. Personnel Review, 45(2), 419-447.
18) Hunthausen, J. M. (2000). Predictors of task and contextual performance: Frame-of-reference effects and applicant reaction effects on selection system validity. Portland State University.
19) Huvila, I., Holmberg, K., Ek, S., & Widén-Wulff, G. (2010). Social capital in second life. Online Information Review, 34(2), 295-316.
20) Jankingthong, K., & Rurkkhum, S. (2012). Factors affecting job performance: a review of literature. Humanities, Arts and Social Sciences Studies (former name Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts), 115-128.
21) Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2019). The effects of social undermining on employee voice and silence and on organizational deviant behaviors in the hotel industry. Journal of Service Theory and Practice.
22) Larbi, R. A. (2014). The Relationship Between Organizational Trust, Organizational Justice And Contextual Performance At Electricity Company Of Ghana In Accra. University of Ghana
23) Lee, K., Kim, E., Bhave, D. P., & Duffy, M. K. (2016). Why victims of undermining at work become perpetrators of undermining: An integrative model. Journal of Applied Psychology, 101(6), 915.
24) Liu, C., Liu, Y., Mills, M. J., & Fan, J. (2013). Job stressors, job performance, job dedication, and the moderating effect of conscientiousness: A mixed-method approach. International Journal of Stress Management, 20(4), 336.
25) Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review*, *10*(1), 115-126
26) Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. Academy of management review, 23(2), 242-266.

27) Nasrollahi, M. (2017). Social undermining: A model expansion of the employees' social undermining and determining its relationship with organizational agility. *QUID: Investigación, Ciencia y Tecnología*, (29), 31-40
28) Oksanen, J. (2019). Dedicated and engaged employees! What does it take to sustain work engagement in the everyday work life? A Qualitative study of a Finnish company.
29) Orji, Chinazor Susan & Tamunomiebi(2020) Employee Dedication and Organizational
30) Perez, G. F., Serrano, M. L., Montesinos, S. V., & Fernández, D. G. R. J. (2006). Measurement of social capital and growth.
31) Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. Annual review of sociology, 24(1), 1-24.
32) Pudawawan, B., & Sutarlan, S. (2018). Improving employees' performance through social capital. IOSR Journal of Business and Management, 20(8), 65-72
33) Reilly, R. R., & Aronson, Z. H. (2012). Managing contextual performance. Available at SSRN 2193645.
34) Sabeen, Z., & Arshad, F. (2019). Social undermining in academia: experiences and effects. Journal of Applied Research in Higher Education, 11(4), 653-663
35) Salajegheh, S., & Pirmoradi, N. (2013). Social capital of the organization. Social Capital, 7(12), 40-52.
36) Saeed, Hadeel Kazem and Hamid, Ali Hamid (2019) Authentic leadership and its impact on contextual performance, analytical research in the departments and divisions of the center of the Iraqi Ministry of Foreign Affairs, Journal of Economics and Administrative Sciences, Volume 25, Issue 112.
37) Schuck, M. B., & Wollard, K. K. (2013). A historical perspective of employee engagement: An emerging definition.
38) Shen, Z. Shen Zhengrong, Wang Erping Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, Graduate School of the Chinese Academy of Sciences
39) Smith, M. B., & Webster, B. D. (2017). A moderated mediation model of Machiavellianism, social undermining, political skill, and supervisor-rated job performance. Personality and Individual Differences, 104, 453-459.
40) Storberg, J. (2002). The evolution of capital theory: A critique of a theory of social capital and implications for HRD. Human Resource Development Review, 1(4), 468-
41) Uphoff, N. (2000). Understanding social capital: learning from the analysis and experience of participation. Social capital: A multifaceted perspective, 6(2), 215-249
42) Vazquez, M. (2019). The Influence of Team Cohesion and Contextual Performance on Project Team Performance Over Time (Doctoral dissertation, DePaul University).
43) Vinokur, A.D. and van Ryn, M. (1993), "Social support and undermining in close relationships: their independent effect on mental health in unemployed persons", Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 65 No. 2, pp. 350-359.
44) Werner, J. M. (2000). Implications of OCB and contextual performance for human resource management. Human resource management review, 10(1), 3-24.
45) Wikaningrum, A. T., & Mas'ud, B. F. (2020, January). Value-based social capital: an overview of social exchange theory. In 17th International Symposium on Management (INSYMA 2020) (pp. 69-74). Atlantis Press.