



The impact of social loafing in the workplace on contextual performance

Ehab Ziad Mohammed 

تأثير التسكع الاجتماعي في مكان العمل في الاداء السياقي

إيهاب زياد محمد

1.College of Administration and Economics, Department of Economics, University of Karbala, Iraq- Karbala, Ihab.zeyad@uokerbala.edu.iq

1. كلية الإدارة والاقتصاد، قسم الاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق/ كربلاء، Ihab.zeyad@uokerbala.edu.iq



Article information

Article history: DD/MM/YY

Received: 20/5/2025

Accepted: 4/6/2025

Available online: 19/6/2025

Keywords:

Social loafing in the workplace, contextual performance, Faculty of Management and Economics.

تاريخ الاستلام: 2025/5/20

تاريخ قبول النشر: 2025/6/4

تاريخ النشر: 2025/6/19

الكلمات المفتاحية:

التسكع الاجتماعي في مكان العمل، الأداء السياقي، كلية الإدارة والاقتصاد.

Abstract

<https://doi.org/10.71207/ijas.v21i84.3788>

This study aims to examine the impact of workplace social loafing on contextual performance through a field application at the College of Administration and Economics, University of Karbala. Social loafing was adopted as the independent variable, while contextual performance served as the dependent variable. The study sample consisted of 70 employees across various departments and administrative levels. Data were collected through a structured questionnaire supported by personal interviews. The research tested several main and sub-hypotheses using statistical tools such as Pearson correlation, t-test to determine significance, F-test for model validity, as well as R^2 and B coefficients to assess the extent and strength of the effect. Results revealed a moderate presence of social loafing behaviors, which had a clear negative influence on contextual performance. The study recommends implementing training workshops to reduce social loafing and enhance awareness of the importance of teamwork in academic work environments.

Citation: Mohammed, Ehab Ziad. (2025). The impact of social loafing in the workplace on contextual performance, *Iraqi Journal for Administrative Sciences*, 21(84), 169- 187.

الاقتباس: محمد، إيهاب زياد. (2025). تأثير التسكع الاجتماعي في مكان العمل في الاداء السياقي، *المجلة العراقية للعلوم الإدارية*، 21(84)، 169-187.

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى بحث تأثير التسكع الاجتماعي في مكان العمل على الأداء السياقي، من خلال تطبيق ميداني في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة كربلاء. وقد تم اعتماد التسكع الاجتماعي كمتغير مستقل، في حين مثل الأداء السياقي المتغير المعتمد. شملت العينة 70 موظفاً من مختلف الأقسام والمستويات الإدارية، وتم جمع البيانات باستخدام استبانة مدعومة بمقابلات شخصية. اعتمد البحث على عدد من الفرضيات الرئيسية والفرعية، وتم اختبارها باستخدام معامل الارتباط (Pearson)، واختبار (t) لبيان معنوية العلاقات، واختبار (F) لتحديد معنوية النموذج، إلى جانب معامل التحديد (R^2) ومعامل التأثير (B) كشفت النتائج عن انتشار معتدل لسلوكيات التسكع الاجتماعي، مع تأثير سلبي واضح على الأداء السياقي. وأوصى البحث بأهمية تنفيذ ورش تدريبية تهدف إلى تقليل سلوكيات التسكع وتعزيز الوعي بقيم العمل الجماعي ضمن بيئة العمل الأكاديمية.

1. المقدمة Introduction

تعاني بعض المنظمات من الانخفاض في الإنتاجية حيث يعود ذلك الى أسباب متعددة وواحدة من أهم هذه الأسباب هي التسكع الاجتماعي في مكان العمل حيث يعتبر سببا شائعا و محتملا لانخفاض الإنتاجية في مكان العمل ، حيث يحاول بعض الافراد العاملين الى بذل جهد اقل عند مواجهة مهمة جماعية معينة ، حيث يبذل الافراد العاملين مستويات اعلى نسبيا من الجهد عند تكليفهم بمهام منفصلة بينما يقللون من جهودهم عند تكليفهم بمهام جماعية ، وقد وصف بأنه سلوك معاد للتنظيم مما يقلل بشكل كبير من ربحية المنظمة وقدرتها التنافسية في السوق ، ولكي تستطيع المنظمات والمؤسسات ضمان استمرار العاملين فيها لأطول فترة ممكنة والمحافظة عليهم يتحتم عليها ان تعمل على تحقيق مستوى مرتفع جدا من الأداء السياقي والذي يساهم في ظهور مشاعر الانتماء والالتزام داخل المنظمة والذي يعكس في النهاية قوة الفرد العامل وایمانه وقبوله لأهداف المنظمة وقيمها ، فالاهتمام بمبادئ الأداء السياقي كأخذ زمام المبادرة والتعاون بين العاملين تمثل عاملا أساسيا ومهماً في زيادة الفعالية التنظيمية ، وهو ما يؤدي الى التزام الافراد العاملين في أعمالهم والمساعدة في زيادة إنتاجية المنظمة ومخرجاتها الكلية من اجل نجاح المنظمة وتقديمها وتحقيق أهدافها.

2. الجانب النظري Theoretical side**1.2 التسكع الاجتماعي في مكان العمل Social Loafing in the Workplace****1.1.2 مفهوم التسكع الاجتماعي في مكان العمل The Concept of Social Loafing in the Workplace**

تعود اصول التسكع الاجتماعي الى ظاهرة "تأثير رينجلمان" عام 1913، الذي وصف هذه الظاهرة على انها ميل الأفراد إلى خفض كل من إنتاجيتهم ودافعيتهم عندما يكونون في مجموعة، ثم أعاد كل من إنجهام وليفينجر وجريفر وبيكهام عام 1974 تسمية هذا التأثير بـ "التسكع الاجتماعي" اذ نجحوا في اثبات ان الجهد الفردي ينخفض عندما يعمل الناس كمجموعة أو يعتقدون فقط أنهم يعملون في مجموعة ثم بعد ذلك ازدهرت أدبيات التسكع الاجتماعي (Simms & Nichols,2014:56). وعرف (Harkins & Jackson,1985:457) التسكع الاجتماعي على انه التأثير الي يجعل المشاركين الذين يعملون بمفردهم يبذلون جهداً أكبر مما يبذلونه عندما يعملون مع الآخرين، في حين اشار كل من (karau & Williams,1995:1)، الى التسكع الاجتماعي انخفاضاً في الدافع والجهد حين يعمل الأفراد بشكل جماعي مقارنة بالعمل بشكل فردي، وايضا وعرفه (Kugihara, 1999:516) بأنه ظاهرة تُظهر كمية العمل التي يؤديها كل فرد في مجموعة تميل إلى أن تكون أصغر من تلك التي يؤديها شخص آخر بمفرده. ووضح كل من (Piezon & Donaldson, 2005) ان التسكع الاجتماعي في مكان العمل هو ميل الشخص إلى تقليل جهده الفردي عند العمل في مجموعات مقارنة بجهده الفردي المبدول عند العمل بمفرده، واعتبر كل من (Lin & Huang, 2009:6156) ان التسكع الاجتماعي مشكلة خطيرة حول سلوك المجموعة بشكل خاص تؤثر على أداء المجموعات من حيث جودة القرار وكمية ونوعية الأفكار، فيما بين كل من (Simms & Nichols, 2014:64) التسكع الاجتماعي على انه وسيلة للموظفين للحفاظ على طاقتهم بحيث لا ينفكون بالعمل بشكل فردي حيث يتم إنجاز العمل على النحو الذي يرضي الجميع، و اشار (Karau, & Wilhau,2020:9) الى التسكع الاجتماعي على انه ظاهرة قوية يتم فيها انخفاض الدافع والجهد عندما يعمل الأفراد بشكل جماعي مقارنة بعملهم بشكل فردي ويمكن الحد منها أو القضاء عليها أو حتى عكسها في ظل ظروف معينة. وعرفه كل من (Yurdakul & Öneren, 2021:1) هو سلوك سلبي للموظفين له عواقب سلبية في المنظمات التي تنتج منتجات أو خدمات بشكل جماعي، في حين عرفه (Salman et al.,2022:192) على انه سلوك ينتج عنه تجنب وعدم مساهمة الأعضاء " المتطفلين" الذين يفشلون في الوفاء بالتزاماتهم ويجنون فوائد من مشاركتهم في المجموعة أكبر من المساهمات التي يقدمها لتلك المجموعة.

وبين (Yalçın, 2023:71) التسكع الاجتماعي بأنه ظاهرة تحدث عندما يبذل الأفراد جهداً أقل في بيئة المجموعة أو الفريق مقارنة بالعمل بشكل فردي ويمكن أن يحدث في المجموعات التقليدية او عبر الإنترنت، في حين عرفه (Wirayudha et al.,2024:99) هو عبارته عن سلوكاً اجتماعياً غير فعال يؤثر سلباً على إنتاجية المجموعة لأنهم لا يبذلون أقصى جهد لإكمال مهام المجموعة، مما قد يؤدي إلى تعطيل التعاون داخل المجموعة. ومما سبق يرى الباحث ان التسكع الاجتماعي هو تقليل جهد فرد في فريق أثناء العمل على مشروع أو مهام مشتركة، على عكس العمل منفرداً.

2.1.2 أهمية بحث التسكع الاجتماعي في مكان العمل

The Importance of Studying Social Loafing in the Workplace

إن الجماعات لا غنى عنها في حياة الإنسان، ففي التاريخ البشري المبكر، كان أسلافنا يسطادون ويقاثلون في مجموعات من أجل البقاء. وفي العصر الحديث، ننخرط في مجموعات لإنجاز العديد من المهام المهمة في حياتنا والتي تتطلب جهداً جماعياً وتجميع المدخلات الفردية، وقد اقترح بعض الباحثين أن المجموعات تتفوق على الأفراد في أربعة جوانب على الأقل: تحفيز الإبداع وتجميع المعلومات وتعزيز فهم الذات وتعزيز الرضا عندما يتم اتخاذ القرارات على أساس جماعي، وعلى الرغم من المزايا المذكورة اعلاه، إلا أن الأفراد النشطين يميلون إلى زيادة جهودهم للتعويض عن أداء زملائهم المتكاسلين (Zhu et al., 2019:350)، على الرغم من الفوائد الاجتماعية و اعتبار العمل الجماعي مهارة أساسية للتوظيف يجب تطويرها، إلا أن واحدة من أكثر المشاكل أهمية في عمل الفريق هو الانخفاض الملحوظ في الجهد عندما يعمل الأفراد في إعدادات المجموعة مقارنة بعملهم بمفردهم حيث يميل الأفراد الذين يساهمون بشكل أقل في العمل الجماعي الإجمالي إلى الاستفادة من جهود أقرانهم أو زملائهم ويطلق عليهم (المتسكعون الاجتماعيون) وبالتالي، يجني هؤلاء المتسكعون الاجتماعيون نفس المكافآت مثل أعضاء المجموعة المساهمين الآخرين، كما أنه لا يمكن معرفة المدى الحقيقي لمساهماتهم كما لا يمكن مكافأتهم أو معاقبتهم من قبل المقيمين، فإن المتقاعسين اجتماعياً يستنتجون أنهم يستطيعون التهرب من المساهمة بشكل أقل (Lisbath & Fenn, 2022:183). حيث وصف (Latané et al., 1979:827) التسكع الاجتماعي نوع من "الأمراض الاجتماعية، التي لها عواقب سلبية على الأفراد والمؤسسات الاجتماعية والمجتمعات، في حين أشار (Hoigaard & Ommundsen, 2006:60) أن إنتاجية المجموعة الفعلية غالباً ما تقل بسبب عدم وجود دافع، وان عدم وجود دافع يرجع إلى حقيقة مفادها أن الأفراد، في ظل بعض الظروف، يقللون من جهودهم عند العمل في مجموعات مقارنة بالعمل بمفردهم، ويكون أكثر احتمالية للحدوث عند العمل مع الغرباء، أو في المهام التي يُنظر إليها على أنها منخفضة المعنى أو المشاركة الشخصية، أو عندما لا يتوفر معيار على مستوى المجموعة، أو عندما لا يمكن تقييم المخرجات الفردية علناً.

3.1.2 ابعاد التسكع الاجتماعي في مكان العمل Dimensions of Social Loafing in the Workplace

إن اختيار المناسب من الابعاد او المقاييس أمراً بالغ الأهمية وذلك لان هذا الاختيار سيؤثر على الاستنتاجات واختبار المقاييس بكفاءة (Reich-Weiser et al., 2013:50)، ومن هذا المنطلق الذي يعبر عن أهمية اختيار ابعاد مناسبة للقياس سيتم عرض مجموعة من المقاييس التي اعتمدت من قبل الباحثين في تحديد ابعاد التسكع الاجتماعي، وذلك للمقارنة واختيار اكثرها فاعلية وبما يتناسب مع بيئة التطبيق لبناء ابعاد للتسكع الاجتماعي، حيث اختار (George, 1992:201) مقياس احادي البعد يتكون من مجموعة من الاسئلة لقياس التسكع الاجتماعي. في حين اشار (Luo., et al 2021:28) الى ستة ابعاد للتسكع الاجتماعي وهي (المسؤولية المشتركة، واللامبالاة، والقيود الزمنية، والكفاءة، والعدالة، والصراع الجماعي)، وبين (Maruping et al., 2010:218) ثلاثة ابعاد للتسكع الاجتماعي وهي (اللاإنسانية، توزيع المسؤولية، القاء اللوم)، في حين قاس (Alnuaimi Et al., 2010:1) التسكع الاجتماعي باربعة ابعاد (تجنب المسؤولية، اهمال العمل، انعدام الثقة، الاهتمام الشخصي)، في حين أشار (Lisbath & Fenn, 2022) على ان هناك خمسة ابعاد للتسكع الاجتماعي هي (اللامبالاة، الانفصال الاجتماعي، السلوك التخريبي، تعويض الكسل، جودة العمل). وبالنظر لما سبق وعن طريق الاطلاع على آراء الباحثين فيما يخص ابعاد التسكع الاجتماعي نجد ان هنالك اختلاف كبير بين الباحثين في تحديد مقياس موحد للتسكع الاجتماعي، أي لا توجد أداة موحدة لوصف ابعاده وذلك لعدم فهمه من قبل مجتمعات العالم والباحثين بطريقة متسقة ومماثلة)، حيث سيتم اختيار مقياس (Lisbath & Fenn, 2022:490) للبحث الحالية وذلك للأسباب الآتية:

- 1- كونه يعد مقياس متكامل يتألف من خمسة ابعاد فرعية وفقرات جاهزة لقياس كل بعد من الابعاد.
- 2- لأنه مقياس يتألف من ابعاد منطقية سهلة التطبيق وتتناسب مع أهداف البحث.
- 3- ان حداثة مفهوم التسكع الاجتماعي يستوجب خطوات مفصلة لنجاح تطبيقه في بيئة قيد البحث. بعد ذكر الاسباب التي تعطل اختيار المقياس، فيما يأتي سيتم شرح ابعاد التسكع الاجتماعي بالتفصيل.

أ. اللامبالاة **apathy**: ان العامل الرئيسي لللامبالاة وعدم المسؤولية هو غياب التعاطف الهادف (Kunkel, 1991:224). إذ يمكن تعريف اللامبالاة بالنسبة للمتسكع بأنها عدم الانتباه وقلة التركيز والسيطرة مما يؤدي ذلك إلى الاختلال في الوعي وإهدار الموارد والمهارات النفسية (Leentjens et al., 2008:2023)، في حين عرف (Hannoush & Sharif, 2022: 8098) اللامبالاة هي عدم الاهتمام الكامل بالمهمة المطروحة،

بالإضافة إلى اللامبالاة بأداء وجودة ، وعدم اهتمام الموظفين غير المباينين بأعضاء الفريق الآخرين، بالإضافة إلى كسلهم الملحوظ وتوقعهم أن يعمل الآخرون لصالحهم.

ب. **الانفصال الاجتماعي: Socially Disconnected:** يعزى هذا السلوك إلى الطبيعة السلبية للعلاقات الاجتماعية بين المعتمدين لاداء مهمه وأعضاء فريقهم نتيجة لعدم رغبتهم أو فشلهم في التوافق مع أعضاء الفريق الآخرين أو نفس الفريق ككل (Deleau, 2017:86)، كما ان هذا السلوك ينسب إلى الأشخاص الذين يعانون من ضعف في التواصل الاجتماعي وأولئك الذين لديهم قدرات ضعيفة لإدارة احتياجاتهم وعواطفهم وتفكيرهم، وهم أكثر عرضة لإظهار انخفاض احترام الذات، ومن المعروف أيضًا أن الأشخاص المنفصلين اجتماعيًا يظهرون مستويات منخفضة من الثقة تجاه الآخرين ويعانون من مستويات عالية من احترام الذات (Hannoush & Sharif, 2022):8098.

ج. **السلوك التخريبي المشتت Distractive Disruptive Behavior:** على الرغم من ان مشاعر الانتماء والألفة تكون عالية في المجموعات العمل الا أن السلوك التخريبي للمتسكعين اجتماعيًا يؤثر على جودة العمل في مهام المجموعة - والعمل الجماعي. وكلما زاد السلوك التخريبي للمتسكعين اجتماعيًا، كانت جودة العمل أسوأ، و ان السلوك التخريبي للمتسكعين اجتماعيًا لا يمكن تعويضه بسهولة من قبل أعضاء الفريق (rajaguru et al., 2020:48)، في حين بين (Jassawalla et al., 2009:48) ان السلوكيات المخربة والمزعجة ترجع بشكل فريد إلى الانفصال عن الواقع الاجتماعي، وعدم التوافق مع أعضاء الفريق الآخرين وعدم الانتماء إلى الفريق، حيث ان عدم الثقة والقلق الناجم عن الانفصال الاجتماعي يؤدي إلى سلوكيات تخريبية ومزعجة ونجد أن الشخص الذي يمزح دائمًا ويؤخر العمل المهم للفريق، هو نفسه الشخص المماطل والذي يخرج من بيئة العمل و تكون هذه التصرفات مقصودة ومصممة لصرف انتباه الفريق عن أهداف العمل .

د. **تعويض الكسل picking up the slack:** وهي الظاهرة التي أطلق عليها كير اسم تأثير (المغفلين) تنتسب ردود فعل عاطفية سلبية نتيجة رفض الاعضاء النشطين في المجموعة الى التحول إلى مغفلين ليقومون بتعويض اداء المتقاعسين منهم، وبالتالي تقل مساهماتهم في المجموعة (Zhu, 2013:2)، وأشار (Stouten & Liden, 2020:69) أن الموظفين يزدون من كسلهم عندما يدركون أن أحد زملائهم في العمل يتكاسل وخاصة عندما تكون المكافآت غير مرغوبة، في حين عرف (Robert Jr, 2020:2) تعويض الكسل هو لجوء الشخص إلى زملائه في الفريق للحصول على مساعدة إضافية و تشمل هذه المساعدة الإضافية أن يقوم الآخرون بإكمال مهامه ومسؤولياته، ويعد هذا سبب رئيسي للتسكع الاجتماعي، في حين (Ghaleb, 2024:1322)؛ وصفها اعتقاد الأفراد أن جهودهم الشخصية ليست حاسمة أو أنهم ليسوا مسؤولين شخصيًا عن النتيجة، فإنهم يكونون معتمدين على الآخرين وغالبًا ما يؤدي هذا الانتشار للمسؤولية إلى تقليل الجهد الفردي.

هـ. **ضعف جودة العمل poor Quality of work:** وصف (Deleau, 2017:119) ضعف جودة العمل هو فشل الأداء دون المستوى المطلوب اذ يواجه الشخص صعوبة في التأقلم والانتباه وتلبية المواعيد النهائية وتقديم عمل رديء الجودة، اذ يساهم هذا في إدراك سلبي من قبل أعضاء الفريق الآخرين لقدرتهم على الأداء الجيد في ظل هذه الظروف وبالتالي فإن الأداء العام للفريق يضعف إلى حد ما. وأشار (Jassawalla, et; al., 2009:4) أن الموظفين قلقون بشأن جودتهم وتأثيرها على سلوكهم، ويؤدي ضعف جودة العمل إلى قيام الآخرين بالمهمة أكثر من أولئك المعتمدين، وهذا يؤثر سلبيًا على الأداء العام للفريق.

2.2 الاداء السياقي: Contextual Performance**1.2.2 مفهوم الاداء السياقي The Concept of Contextual Performance**

ان اول من قدم مصطلح الاداء السياقي أورمان وموتوويدلو عام 1993، وربطاه بمصطلح الاداء السلوكي السلوكي، الذي قدمه أورجان وزملاؤه قبل 10 سنوات ويشير المصطلح إلى العناصر السلوكية المتشابهة التي تكون مهمه لإنها تدعم البيئة التنظيمية والاجتماعية والنفسية التي يجب أن يعمل فيها الموظفين (Motowidlo, 2000:116)، ومنذ البداية، وُصف الاداء السياقي بأنه سلوك اختياري أي أن الموظفين أحرار في الانخراط في الاداء السياقي. (Van Scotter & Van Scotter, 2021:2). عرف (Borman & Motowidlo, 1997:100) الاداء السياقي على انه مجموعة من الانشطة تساهم في فعالية المنظمة بطريقة تشكل السياق التنظيمي والاجتماعي والنفسية الذي يعمل كمحفز لأنشطة وعمليات المهمة وتشمل هذه الأنشطة التطوع لإلغاء أنشطة المهمة التي ليست جزءاً رسمياً من الوظيفة ومساعدة الآخرين في المنظمة والتعاون معهم لإنجاز المهام. وايضا اوضح (Hatrup et al.,1998:307) ان الاداء السياقي هو السلوكيات التي لا تدعم بالضرورة جوهر المنظمة التقني بقدر ما تدعم مناخ المنظمة وثقافتها اي أنه غالباً ما يكون أكثر عاطفية في لهجته من أداء المهمة ويشمل السلوكيات المساعدة والاجتماعية والمواطنة. في حين عرفه (Motowidlo, 2000:117) هو مجموعة المساهمات تساعد في الحفاظ على السياق الاجتماعي والنفسية الذي يدعم أداء المهام وتعزيزه. في حين أشار (Bergman et al.,2008:229) الى الاداء السياقي بأنه نطاق واسع من أداء الوظيفة، يحافظ على البيئة التنظيمية والاجتماعية والنفسية الأوسع التي تعمل فيها العمليات الفنية الأساسية. وعرف (Devonish & Greenidge, 2010:76) الاداء السياقي هو السلوكيات الوظيفية الطوعية والإيجابية التي تتجاوز سلوكيات المهام الوظيفية المحددة والتي تساهم في الاداء التنظيمي العام. في حين عرفة (Kappagoda, 2018:164) على أنه أداء الفرد، الذي يحافظ على الشبكة الاجتماعية للمنظمة ويعززها والمناخ النفسي الذي يدعم المهام الفنية بالإضافة الى الأنشطة التي قد لا تمثل مهام عمل رسمية، على الرغم من أنها لا تزال تقدم مساهمة مهمة في فعالية المنظمة. وايضا اشار (Hartini et al.,2019:218) ان الاداء السياقي عبارة عن اداء يرتبط ارتباط مباشر بالخصائص الشخصية ، اي انه مجموعة من السلوكيات تكون خارج الدور والتي تتجاوز متطلبات الوظيفة الرسمية ويساهم بشكل مستقل في الاداء العام. واطاف ايضا (Meyers et al.,2020:2) الى الاداء السياقي على انه أنشطة العمل التي لا تساهم بشكل مباشر في جوهر المنظمة الفني، ولكنها مع ذلك مفيدة للمنظمة، مثل التطوع ومساعدة الآخرين، وايضا اضاف (Edeh et al.,2023:367) بأن الاداء السياقي هو السلوك الإضافي الذي لا يغطي الوصف الوظيفي المخصص للموظف ولكنه مفيد للمنظمة.

وعرف (Hammami et al.,2024:39) الاداء السياقي على انه امرًا حيويًا للشركات الصناعية في العصر الحالي لأنه يشمل تصرفات الموظفين بما يتجاوز متطلبات الوظيفة الرسمية. في حين عرف (Rohaeni, 2024:136) الاداء السياقي بأنه الاداء الذي لا يساهم بشكل مباشر في العملية الفنية الرئيسية للمنظمة، بل يحافظ بدلاً من ذلك على البيئة التنظيمية والاجتماعية والنفسية الأكبر التي يعمل فيها النواة التكنولوجية. وفي ضوء المفاهيم السابقة للاداء السياقي يرى الباحث انه في البيئات التنظيمية يُطلب من الموظفين التفاعل والتنسيق مع الآخرين، والقيام بأنشطة تتجاوز نطاق مهامهم الوظيفية المحددة، حيث تُسهّل هذه السلوكيات السياقية التواصل الاجتماعي وتُخفّف التوتر وهي أمور أساسية لبقاء المنظمة ونجاحها.

2.2.2 اهمية الاداء السياقي The Importance of Contextual Performance

ان اهمية الاداء السياقي تتجلى بالسلوكيات التي تساهم في ثقافة ومناخ المنظمة بعبارة أخرى هو التطوع للقيام بعمل إضافي، والمثابرة بحماس، ومساعدة الآخرين والتعاون معهم، واتباع القواعد والإجراءات، ودعم المنظمة أو الدفاع عنها، (Befort & Hatrup, 2003;17)، وايضا بين (Hammami et al.,2024:37) ان الموظفين الذين يعملون في المنظمات و يظهرون أداءً سياقيًا يساعد ذلك على تعزيز التعاون والمرونة التشغيلية بشكل أفضل، مما يزيد من فعالية الشركة أو المنظمة بشكل عام وبالتالي ستؤدي هذه العوامل إلى زيادة الثقافة المؤسسية الإيجابية لإدارة البيئة المتغيرة بشكل أفضل، ومن جانب اخر يزيد الاداء السياقي من رضا الزبائن من خلال تلبية احتياجاتهم بما يتجاوز نطاقهم الرسمي، ومن ناحية اخرى واطاف (Küçük & Taştan, 2020 :736) ان الاداء السياقي أحد الأبعاد القيمة في المنظمات الفعالة ويشير عمومًا إلى الأنشطة التي لا تتعلق بمهمة أو هدف محدد ولكنها تجعل الأفراد والفرق والمنظمات أكثر فعالية ونجاحًا. في هذه المرحلة، وباعتبارها عاملاً فردياً، يُقترح أن تكون الغيرة الحميدة في مكان العمل سابقة للاداء السياقي، وأشار (، فقد اخترنا الاداء السياقي الذي يقيمه المشرف وتقنية المسح ثنائي الموجات لتعزيز النتائج (Rubaca & Majid Khan, 2021:2). إن أهمية الاداء السياقي لأي منظمة ليست مهمة لأنه يمكن

الموظفين من بذل جهد إضافي لمساعدة أعضاء الفريق دون أي مكافأة أو تقدير من المنظمة ، اذ يرتبط بمواقف العمل الإيجابية مثل زيادة الالتزام والمشاركة وتقليل الإرهاق والتعب وبالتالي يرتبط بالرضا الوظيفي هو وسيط معروف جيداً وسابق للأداء السياقي ، وايضا بين (Miller & Werner, 2005:319) ان اهمية الأداء تتضمن التعاون والتطوع واتباع القواعد والموافقة على الأهداف التنظيمية ومساعدة زملاء العمل والمشرفين في تحمل أعباء العمل الثقيلة، وازداد (Griffin, & Neale,2000:517) ان السلوكيات الناتجة عن الاداء السياقي تدعم البيئة التي يعمل فيها الموظفون و الأساس الفني. تشمل مساعدة زملاء العمل، والتطوع في المهام، والدفاع عن المنظمة وان هذه السلوكيات مهمة لتحقيق النتائج التنظيمية وخاصة لدعم النجاح على المدى الطويل. فيما بين كل من (Aryani & Widodo, 2020:2072) مجموعة من النقاط تتمثل بأهمية الاداء السياقي وهي كالآتي:

1. المثابرة بحماس وبذل جهد إضافي حسب الضرورة لإكمال أنشطة المهمة بنجاح
2. التطوع للقيام بأنشطة المهمة التي لا تشكل جزءاً رسمياً من الوظيفة.
3. مساعدة الآخرين والتعاون معهم. (4) اتباع القواعد والإجراءات التنظيمية.

3.2.2 ابعاد الأداء السياقي **Dimensions of Contextual Performance**

هنالك العديد من الابعاد التي ركز عليها الباحثين للأداء السياقي على مدى العقود الماضية، وأوضح كل من (Van Scotter, & Motowidlo, 1996;526 Jawahar, & Carr, (2007;322; ذاتها من بعدين: البعد الأول يسمى التفاني في العمل أو سلوكيات المواطنة الموجهة نحو المنظمة ويشمل سلوكيات مثل اتباع القواعد والعمل الجاد واتخاذ المبادرة والتصرف بطرق تعزز سمعة المنظمة و البعد الثاني يسمى تسهيل العلاقات الشخصية أو سلوكيات المواطنة الموجهة نحو أعضاء المنظمة ويشمل سلوكيات مثل المساعدة والتعاون والتطوع، وهو ما اكدته (Harzer, C., & Ruch, 2014:195) ان ابعاد الاداء السياقي يمكن ان تتمثل في بعدين أساسيين هما التفاني في العمل، تيسير العلاقات الشخصية.

أ. **التفاني في العمل dedication**: يشير مفهوم التفاني إلى احتضان الفرد القوي لعمله، وإحساسه بقيمته وأهميته، والشعور بالحماس والإلهام والتحمدي عند ممارسة عمله، و أن الشعور بالتفاني في العمل يزيد من فرص التحدي والتمتع بالحماس اللازم لتحقيق أهداف المنظمة، ويختلف عن بعض المصطلحات الأخرى مثل الولاء والانتماء، لأن الرابط هو أن يكون الفرد متطابقاً مع منظمته، ويهتم بسمعته، والدفاع عنها، وإقامة علاقات طيبة مع العاملين فيها، وأن يكون لديه النية لبذل الجهود من أجل تحقيق الأهداف، وأن يتبع هذه النوايا سلوكاً و يبذل الجهد الفعلي (ElShobaky et al.,45:2020)، وايضا اشار (Sadeghi & Terum, 2023:2) ان التفاني في العمل متعلق بالحماس للوظيفة ومشاعر الفخر والإلهام من عمل المرء و يعد التفاني قضية مثيرة للاهتمام بسبب تأثيره على جودة العمل الذي يُفهم على أنه مفهوم تحفيزي يساهم في سلوك العاملين في الخطوط الأمامية لأنه يعكس استعدادهم الحقيقي لبذل الجهد لتحقيق أهداف المنظمة أو النجاح، وعرف (Park, 2022:4) التفاني في العمل هو الأفعال المنضبطة ذاتياً والمحفزة مثل العمل الجاد، واتخاذ المبادرة، ويشمل التفاني الأفعال المنضبطة ذاتياً والمحفزة مثل العمل الجاد، واتخاذ المبادرة، واتباع القواعد لدعم الأهداف التنظيمية.

ب. **تيسير العلاقات الشخصية Personal facilitation** : ان تيسير العلاقات الشخصية والمعروف أيضاً باسم الدعم الشخصي او أداء المواطنة بين الأشخاص، يتضمن مساعدة الآخرين والتعاون معهم بالإضافة إلى مساعدة زملاء العمل في الأداء، وبالتالي، يساعد في الحفاظ على السياق والاجتماعي بين الأشخاص اللازم لأداء المهام بشكل فعال في البيئة التنظيمية، (Harzer & Ruch, 2014:187) ، وأيضاً اكد (Scotter, 2021) ان السلوكيات المرتبطة بالتيسير بين الأشخاص تتضمن المساعدة والتعاون وتشجيع زملاء العمل ودعم بيئة العمل ، وعرف (Treadway et al.,2013:234) تيسير العلاقات الشخصية هو الدرجة التي يكون فيها الموظفون متعاونين ومتعاطفين في علاقاتهم مع الآخرين في مكان العمل ، وعرفه أيضاً (Park, 2022:4) هي الأفعال التعاونية والمتعاطفة والمفيدة التي تساعد زملاء العمل على الأداء.

3. منهجية البحث Methodology**1.3 مشكلة البحث Study problem**

تتبع إشكالية البحث من حدة المنافسة في عالم الاعمال المعاصر بين المنظمات وتسارع وتيرة العمل والانفتاح العالمي نحو توفير منتجات وخدمات مبتكرة تلبي تطلعات ورغبات الزبائن ومتطلباتهم. ومن جهة أخرى تواجه المنظمات في بعض الأحيان ظاهرة التسكع الاجتماعي في مكان العمل وبشكل ملموس او غير ملموس ، وبمعنى ان المنظمات وبمرور الوقت تواجه نوع من الفتور واللامبالاة وانخفاض الحماس عند العاملين تجاه العمل والانتكالية وهو ما يؤثر وبشكل سلبي و ملموس نحو سلوك الأداء السياقي ذلك السلوك الذي لا يدخل ضمن متطلبات العمل الرسمي بل هو نشاط اختياري يساعد في دعم المناخ الاجتماعي والنفسي والذي تتم من خلاله الاعمال الضرورية والجوهرية للمنظمة والذي تنعكس ممارسته في النهاية الى تحقيق اهداف المنظمة وفعاليتها. وعليه تتمحور المشكلة الرئيسية للبحث في الإجابة حول التساؤل الرئيسي الآتي (ما التأثير الذي يمكن ان يسببه التسكع الاجتماعي في مكان العمل في الأداء السياقي للمنظمة عينة البحث، ويمكن توضيح المشكلة من خلال التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما مدى فهم عينة البحث لتأثير التسكع الاجتماعي في المنظمة المبحوثة؟
2. هل لدى افراد العينة المبحوثة فهم كامل عن مفهوم الأداء السياقي؟
3. هل هناك تأثير سلبي للتسكع الاجتماعي في مكان العمل على الأداء السياقي؟

2.3 اهمية البحث Important of Study

1. تأتي أهمية البحث من أهمية المنظمة المبحوثة (كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة كربلاء) ولما تلعبه من دور فاعل اعداد الخريجين المؤهلين لشغل المواقع المختلفة في مؤسسات الدولة.
2. تتجسد الأهمية العلمية للبحث كونه يتناول بالتفصيل موضوع حيوي وذو تأثير جوهري متمثل بالتسكع الاجتماعي، ويتناول كذلك الأداء السياقي.
3. تبرز أهمية البحث من خلال ربطهما بين مفهومين مهمين هما التسكع الاجتماعي والأداء السياقي وكيف يمكن الاستفادة من نتائجه للمعنيين والمسؤولين في المنظمة المبحوثة.

3.3 اهداف البحث study objectives

1. يبرز الهدف الأساس للبحث من خلال تقديم إطار نظري عن مفهوم التسكع الاجتماعي وابعاده بالإضافة الى عرض تفصيلي للأداء السياقي.
2. التعرف على واقع التسكع الاجتماعي وكيف يؤثر على الأداء السياقي في المنظمة المبحوثة.
3. الكشف عن مدى إدراك الإدارة العليا للتأثير الذي يسببه التسكع الاجتماعي في المنظمة المبحوثة.

4.3 مجتمع وعينة البحث Research population and sample

تضمنت مجتمع البحث الموظفين العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء وبمختلف الأقسام داخل الكلية وبمستويات إدارية مختلفة (الإدارية، الحسابات، القانونية، التسجيل، الدراسات العليا، ضمان الجودة) اذ بلغ حجم المجتمع (100) فرداً وتم توزيع (80) استمارة استبيان كعينة عشوائية استنادا الى (Krejcie & Morgan) لعام 1970 كانت (70) منها صالحة للتحليل، والجدول (1) التالي يوضح المعلومات التعريفية التي تم جمعها من خلال استمارة الاستبيان.

جدول (1) / وصف عينة البحث

ت	البيان	التصنيف	العدد	النسبة المئوية	المجموع
1	النوع الاجتماعي	ذكر	42	60%	100%
		انثى	28	40%	
		المجموع	70		
2	الفئة العمرية	30 سنة فأقل	16	23%	100%
		40-31	24	34%	
		50-41	20	29%	
		51 سنة فأكثر	10	14%	
		المجموع	70		
		اعدادية	14	20%	100%
		بكالوريوس	26	38%	

	3	المؤهل العلمي	3	4%
	22	ماجستير	22	33%
	4	دكتوراه	4	5%
	70	المجموع	70	
%100	4	سنوات الخدمة الوظيفية	4	11%
	8	اقل من 1 سنة	8	11%
	16	من 1-5 سنة	16	23%
	18	من 6-10 سنة	18	27%
	15	من 11-15 سنة	15	21%
	10	من 16-20 سنة	10	14%
	3	21 سنة فأكثر	3	4%
70	المجموع	70		

المصدر: اعداد الباحث

من خلال الجدول (1) أعلاه نلاحظ ان النتائج الخاصة بعينة البحث والتي كانت غالبية افراد العينة لصالح الذكور وبنسبة مئوية مقدارها (60%) وبعدها (42) فرداً من افراد العينة المبحوثة اما الاناث فيشكلون نسبة (40%) وبعدها (24) من افراد العينة وهذا يدل ان الذكور يمارسون دوراً كبيراً في الكلية المبحوثة ، وحصلت افراد العينة ضمن الفئة (31-40) سنة على النسبة الأكثر اذ بلغت (34%) وما يعادل (24) فرداً من افراد العينة وهذا يدل ان العناصر الشابة ذات الخبرة لديهم المسؤولية الأكبر في الكلية المبحوثة تلتها الفئة العمرية (41-50) وبنسبة مئوية (29%) وما يعادل (20) فرداً من افراد العينة ، اما الفئة العمرية (51 سنة فأكثر) جاءت بالمرتبة الأخيرة ضمن الفئة العمرية وبنسبة مئوية مقدارها (14%) ، ام فيما يخص المؤهل العلمي فقد جاءت الفئة (بكالوريوس) بالمرتبة الأولى ضمن افراد العينة وبنسبة قدرها (38%) وبعدها (26) فرداً من افراد العينة المبحوثة وجاءت بعدها الفئة (ماجستير) بالمرتبة الثانية فيما يخص المؤهل العلمي وهذا يدل ان افراد العينة يحملون شهادات عليا لا بأس بها ، اما سنوات الخدمة الوظيفية فقد جاءت الفئة (من 6-10 سنوات) بالمرتبة الأولى وبنسبة مقدارها (27%) وبعدها (18) فرداً من افراد العينة المبحوثة وجاءت الفئة (من 1-5 سنوات) بالمرتبة الثانية وبنسبة (23%) ، وبشكل عام هذا النسب تدل ان غالبية افراد العينة لديهم خدمة طويلة نسبياً في الكلية المبحوثة.

5.3 المقاييس المستخدمة وأساليب جمع البيانات في البحث

Measures used and data collection methods in the study

اعتمدت البحث على منهج الاستقصاء الكمي من خلال استمارة استبيان صُممت خصيصاً لقياس متغيرات البحث وعلاقتها. وقد تم بناء الاستبيان استناداً إلى مقاييس معتمدة في الأدبيات السابقة، مع تعديل بعض العبارات لتناسب مع طبيعة البيئة التنظيمية لعينة البحث. وفيما يتعلق بالمتغير المستقل، وهو التسكع الاجتماعي في مكان العمل، فقد تم قياسه باستخدام خمسة أبعاد رئيسية تم تبنيها من بحث (Lisbath & Fenn, 2022: 490)، وهي: اللامبالاة، الانفصال الاجتماعي، السلوك التخريبي المشتت، تعويض الكسل، وضعف جودة العمل. وقد تم صياغة مجموعة من الفقرات لكل بُعد بهدف قياس السلوكيات المرتبطة به كما تظهر في سياق بيئة العمل. أما المتغير المعتمد، وهو الأداء السياقي، فقد تم قياسه بالاعتماد على مقياس (Harzer & Ruch, 2014: 195)، الذي يتضمن بُعدين أساسيين هما: التفاني في العمل وتيسير العلاقات الشخصية. وتم تطوير الفقرات المرتبطة بكل بُعد بما يعكس طبيعة الأداء غير الرسمي الذي يسهم في دعم فعالية المنظمة من خلال التفاعل الإيجابي بين العاملين. وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين، حيث تراوحت البدائل بين (1 = لا أوافق بشدة) إلى (5 = أوافق بشدة)، بما يُمكن من إجراء التحليل الإحصائي الكمي للبيانات بدقة وموضوعية.

6.3 بناء الفرضيات Building Hypotheses

الفرضية الرئيسية الأولى H1: حيث نصت الفرضية الرئيسية على انه (توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين التسكع الاجتماعي في مكان العمل والأداء السياقي). ولقد تفرع عنها خمس فرضيات فرعية كما يلي:
الفرضية الفرعية الأولى H1-1: توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين اللامبالاة والأداء السياقي.
الفرضية الفرعية الثانية H1-2: توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين الانفصال الاجتماعي والأداء السياقي.

الفرضية الفرعية الثالثة: H1-3 توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين السلوك التخريبي المشنت والأداء السياقي.

الفرضية الفرعية الرابعة: H1-4 توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين تعويض الكسل والأداء السياقي.

الفرضية الفرعية الخامسة: H1-5 توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين ضعف جودة العمل والأداء السياقي.

الفرضية الرئيسية الثانية: H2 حيث نصت الفرضية الرئيسية على انه (يوجد تأثير عكسي ذات دلالة معنوية للتسكع الاجتماعي في مكان العمل في الأداء السياقي). ولقد تفرع عنها خمس فرضيات فرعية كما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى: H2-1 يوجد تأثير عكسي ذات دلالة معنوية للامبالاة في الأداء السياقي.

الفرضية الفرعية الثانية: H2-2 يوجد تأثير عكسي ذات دلالة معنوية للانفصال الاجتماعي في الأداء السياقي.

الفرضية الفرعية الثالثة: H2-3 يوجد تأثير عكسي ذات دلالة معنوية للسلوك التخريبي المشنت في الأداء السياقي.

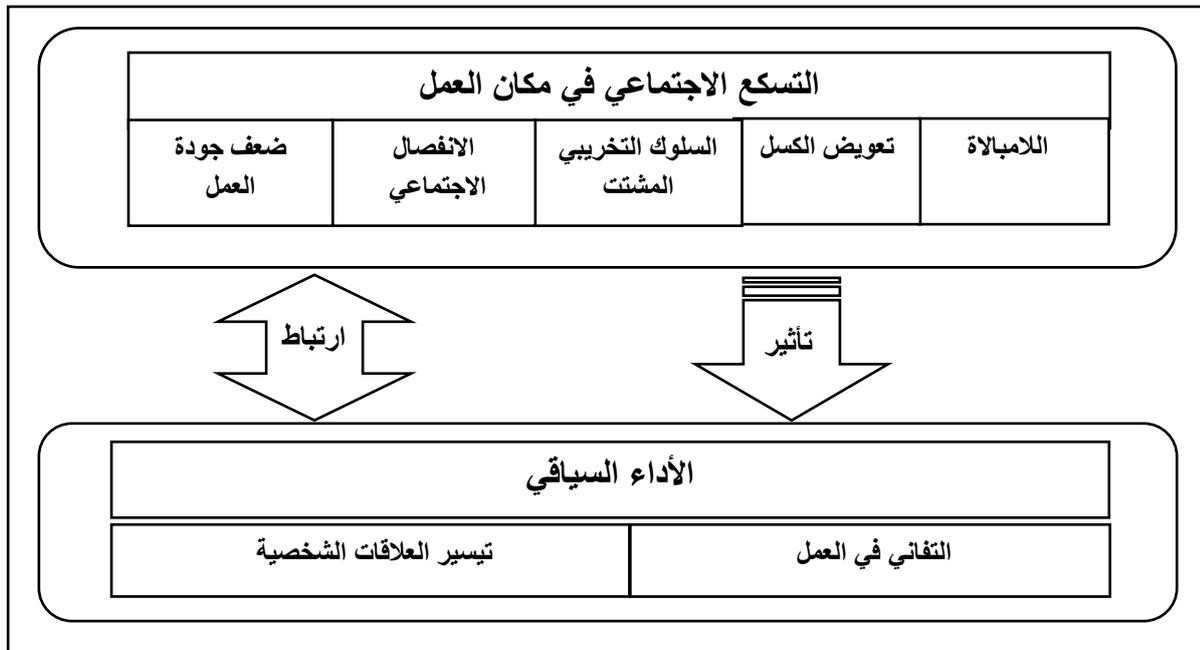
الفرضية الفرعية الرابعة: H2-4 يوجد تأثير عكسي ذات دلالة معنوية لتعويض الكسل في الأداء السياقي.

الفرضية الفرعية الخامسة: H2-5 يوجد تأثير عكسي ذات دلالة معنوية لضعف جودة العمل في الأداء السياقي.

6.3 نموذج البحث الفرضي Study model

بالاستناد الى الإطار الفكري لأدبيات التسكع الاجتماعي والأداء السياقي وفي ضوء مشكلة البحث واهدافه، جرى تصميم

انموذج البحث الفرضي والذي يعبر عن العلاقة المنطقية بين المتغيرين الرئيسيين وكما موضح في الشكل (1).



المصدر: اعداد الباحث

شكل (1) انموذج البحث

4. الجانب العملي Practical Side

1.4 مقاييس البحث المستخدمة Research Instruments Used

استخدم مقياس (كرونباخ الفا) ممن قبل الباحث من اجل قياس ثبات الاستبانة بوصفها أداة جمع البيانات والمعلومات، حيث يتبين من الجدول (2) بأن كل القيم المستخرجة مقبولة من الناحية الإحصائية وحسب ما أشار اليه (Urasachi,2015:681) والذي بين ان اقل قيمة مقبولة لمقياس (كرونباخ الفا) في العلوم السلوكية (0.60) وهذا يدل ان أداة القياس المستخدمة في هذا البحث تتصف بالاتساق والصدق والثبات.

جدول (2) المقاييس المستخدمة في البحث مع قيم (Cronbach alpha)

المتغير	Cronbach alpha	الأبعاد	عدد الفقرات	Cronbach alpha	قيمة الصدق	المصدر
التسكع الاجتماعي	0.93	اللامبالاة	4	0.75	0.87	Lisbath & Fenn,2022:490
		الانفصال الاجتماعي	3	0.76	0.87	
		السلوك التخريبي المشتت	3	0.83	0.91	
		تعويض الكسل	3	0.71	0.84	
		ضعف جودة العمل	4	0.70	0.86	
الأداء المستدام	0.76	التفاني في العمل	8	0.63	0.80	Harzer & Ruch,2014:195
		تيسير العلاقات الشخصية	7	0.64	0.81	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

2.4 وصف وتشخيص متغيرات البحث Description and Diagnosis of Research Variables

هذا المحور يتضمن وصف وتشخيص متغيرات البحث وحسب الإجابات لأفراد العينة المبحوثة وذلك من خلال استخدام بعض المتغيرات الوصفية المناسبة وكالتالي:

1.2.4 وصف وتشخيص المتغير المستقل (التسكع الاجتماعي)

جدول (3) الإحصاءات الوصفية للتسكع الاجتماعي

ت	المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	شدة الإجابة %
1	اللامبالاة	3.28	0.89	65.34 %
2	الانفصال الاجتماعي	3.42	0.89	68.17 %
3	السلوك التخريبي المشتت	3.44	0.98	68.63 %
4	تعويض الكسل	3.40	0.92	67.90 %
5	ضعف جودة العمل	3.38	0.90	67.93 %
5	التسكع الاجتماعي	3.37	0.94	68.52 %

المصدر: اعداد الباحث في ضوء مخرجات SPSS

يتضح من الجدول (3) ان المستوى العام لاهتمام افراد عينة البحث بمتغير التسكع الاجتماعي كان مرتفعاً نسبياً، اذ بلغ الوسط لمتغير التسكع الاجتماعي (3.37) وهو ما يمثل اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وان الانحراف المعياري بلغ (0.94) وشدة الإجابة (68.52%) وهي نسبة جيدة بشكل عام، وهذا يدل على ان هنالك نوع من الاعتدال في إجابات عينة البحث حول مدى توافر سلوكيات التسكع الاجتماعي في الكلية المبحوثة، وان هذا الاعتدال يرجع الى التزام الموظفين في الحياد في الإجابة عن استمارة الاستبيان، وان هذا لا يعني عدم وجود مثل هذه السلوكيات عند افراد العينة ولكن بنسبة معتدلة وفق آراء عينة البحث.

2.2.4 وصف وتشخيص المتغير المعتمد (الأداء السياقي)

جدول (4) الإحصاءات الوصفية للأداء السياقي

ت	المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	شدة الإجابة %
1	التفاني في العمل	3.45	0.90	65.92 %
2	تيسير العلاقات الشخصية	3.39	0.88	66.91 %
3	الأداء السياقي	3.42	0.92	67.54 %

المصدر: اعداد الباحث في ضوء مخرجات SPSS

يتضح من الجدول (4) أعلاه ان مستوى اهتمام افراد العينة بمتغير الأداء السياقي كان مرتفعاً نسبياً ، اذ بلغ الوسط الحسابي لمتغير الأداء السياقي (3.42) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) ، وان الانحراف المعياري بلغ (0.92) اما شدة الإجابة فقد بلغ (67.54%) ان هذا يدل بأن الكلية المبحوثة تعطي اهتمام بالغ للأداء السياقي من اجل تعزيز انجاز المهام والمسؤوليات الأساسية للموظف والتي لها تأثير كبير على السياقات التنظيمية والاجتماعية والنفسية.

3.4 اختبار فرضيات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث

Testing the Correlation and Impact Hypotheses among the Research Variables

1.3.4 اختبار الفرضية الرئيسية الأولى H1: حيث نصت الفرضية الرئيسية على انه (توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين التسكع الاجتماعي في مكان العمل والأداء السياقي). ولقد تفرع عنها خمس فرضيات فرعية كما يلي:

أ- الفرضية الفرعية الأولى: H1-1 توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين اللامبالاة والأداء السياقي.

ب- الفرضية الفرعية الثانية: H1-2 توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين الانفصال الاجتماعي والأداء السياقي.

ج- الفرضية الفرعية الثالثة: H1-3 توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين السلوك التخريبي المشتت والأداء السياقي.

د- الفرضية الفرعية الرابعة: H1-4 توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين تعويض الكسل والأداء السياقي.

هـ- الفرضية الفرعية الخامسة: H1-5 توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين ضعف جودة العمل والأداء السياقي.

جدول (5) معاملات الارتباط بين متغيرات البحث وابعادها

التسكع الاجتماعي	العمل بجدية	الكسل تعويض	المشتت التخريبي السلوك	الانفصال الاجتماعي	اللامبالاة	الابعاد الفرعية للمتغير المستقل	
						الابعاد الفرعية للمتغير المعتمد	التفاني في العمل
-.479(**)	-.362(**)	-.452(**)	-.383(**)	-.334(**)	-.371(**)	Pearson Correlation	تيسير العلاقات الشخصية
.000	.000	.000	.000	.042	.000	Sig. (2-tailed)	الأداء السياقي
-.529(**)	-.368(**)	-.536(**)	-.273(*)	-.459(**)	-.369(**)	Pearson Correlation	
.000	.000	.000	.016	.001	.000	Sig. (2-tailed)	
-.575(**)	-.515(**)	-.529(**)	-.389(**)	-.458(**)	-.514(**)	Pearson Correlation	
.000	.000	.000	.000	.051	.000	Sig. (2-tailed)	

المصدر: اعداد الباحث وفقا لنتائج الحاسبة الالكترونية

أ. تشير النتائج الظاهرة في الجدول (5) الى وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل التسكع الاجتماعي والمتغير المعتمد الأداء السياقي، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (-.575) وتشير هذه القيمة الى الاتجاه العكسي للتلازم بين المتغير المستقل التسكع الاجتماعي في مكان العمل و المتغير المعتمد الأداء السياقي ، حيث كانت علاقة الارتباط العكسية عند مستوى معنوية (0.01) وبمستوى ثقة بالغ (99%) ، وتشير علاقات الارتباط المذكورة سابقاً الى وجود للارتباط العكسي بين المتغيرين من وجهة نظر العينة المبحوثة في مجال التطبيق في جامعة كربلاء/كلية الإدارة والاقتصاد وهو ضمن مستوى ارتباط عكسية بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد. وكما تشير النتائج هذه الى ان وجود السلوكيات التسكع الاجتماعي في مكان العمل كاللامبالاة والانفصال الاجتماعي وضعف جودة العمل عند الموظفين عينة البحث تؤدي الى الانخفاض في مستوى الأداء السياقي بشكل عام للكلية المبحوثة. وقد بلغت قيم معاملات الارتباط بين التسكع الاجتماعي في مكان العمل بوصفة المتغير المستقل الرئيسي وكل من (التفاني في العمل وتيسير العلاقات الشخصية) بوصفها المتغيرات الفرعية المعتمدة (-.479) ، (-.529) على الترتيب مما يدل وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) وبدرجة ثقة (99%).

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص (توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين التسكع الاجتماعي في مكان العمل والأداء السياقي).

ب. من خلال الجدول السابق يتبين وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) بين اللامبالاة بوصفة المتغير المستقل الأول والأداء السياقي بوصفه متغير معتمد رئيسي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (514. -) وهذه تشير الى قوة العلاقة العكسية بين اللامبالاة والأداء السياقي، مما يشير الى وجود علاقة ارتباط عكسية وذات دلالة معنوية، وهذا معناه قبول الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين اللامبالاة والأداء السياقي، وهذا يشير ان المتسكع الاجتماعي من خلال اللامبالاة لم يهتم في الحصول على تقييم عالي وبدرجة ثقة (99%).

ج. من خلال الجدول السابق يتبين وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) بين الانفصال الاجتماعي بوصفة المتغير المستقل الثاني والأداء السياقي بوصفه متغير معتمد رئيسي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (458. -) وهذه تشير الى قوة العلاقة العكسية بين الانفصال الاجتماعي والأداء السياقي، مما يشير الى وجود علاقة ارتباط عكسية وذات دلالة معنوية، وهذا معناه قبول الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين الانفصال الاجتماعي والأداء السياقي، وان هذا يدل ان المتسكع لا يتوافق مع أعضاء الفريق في المنظمة وبدرجة ثقة (99%).

د. يتبين من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) بين السلوك التخريبي المشتت بوصفة المتغير المستقل الثالث والأداء السياقي بوصفه المتغير المعتمد الرئيسي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (389. -) وهذه تشير الى قوة العلاقة العكسية بين السلوك التخريبي المشتت والأداء السياقي، مما يشير الى وجود علاقة ارتباط عكسية وذات دلالة معنوية، وهذا معناه قبول الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين السلوك التخريبي المشتت والأداء السياقي، وهذا يدل ان المتسكع اجتماعياً يقوم بنشئت أعضاء الفريق وبدرجة ثقة (99%).

هـ. يتبين من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) بين تعويض الكسل بوصفة المتغير المستقل الرابع والأداء السياقي بوصفه المتغير المعتمد الرئيسي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (529. -) وهذه تشير الى قوة العلاقة العكسية بين تعويض الكسل والأداء السياقي، مما يشير الى وجود علاقة ارتباط عكسية وذات دلالة معنوية، وهذا معناه قبول الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين تعويض الكسل والأداء السياقي، وهذا يدل ان أعضاء الفريق يقومون دائماً بمراجعة اعمال المتسكع وبدرجة ثقة (99%).

و. يتبين من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) بين ضعف جودة العمل بوصفة المتغير المستقل الخامس والأداء السياقي بوصفه المتغير المعتمد الرئيسي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (515. -) وهذه تشير الى قوة العلاقة العكسية بين ضعف جودة العمل والأداء السياقي، مما يشير الى وجود علاقة ارتباط عكسية وذات دلالة معنوية، وهذا معناه قبول الفرضية الفرعية الخامسة والتي تنص توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين ضعف جودة العمل والأداء السياقي، وهذا يدل ان المتسكع اجتماعياً لا يقوم بالعمل الموكل اليه بشكل جيد وبدرجة ثقة (99%).

2.3.4 اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: H2 حيث نصت الفرضية الرئيسية على انه (يوجد تأثير عكسي ذات دلالة معنوية للتسكع الاجتماعي في مكان العمل في الأداء السياقي). ولقد تفرع عنها خمس فرضيات فرعية كما يلي:

- الفرضية الفرعية الأولى: H2-1 يوجد تأثير عكسي ذات دلالة معنوية للامبالاة في الأداء السياقي.
- الفرضية الفرعية الثانية: H2-2 يوجد تأثير عكسي ذات دلالة معنوية للانفصال الاجتماعي في الأداء السياقي.
- الفرضية الفرعية الثالثة: H2-3 يوجد تأثير عكسي ذات دلالة معنوية للسلوك التخريبي المشتت في الأداء السياقي.
- الفرضية الفرعية الرابعة: H2-4 يوجد تأثير عكسي ذات دلالة معنوية لتعويض الكسل في الأداء السياقي.
- الفرضية الفرعية الخامسة: H2-5 يوجد تأثير عكسي ذات دلالة معنوية لضعف جودة العمل في الأداء السياقي.

من اجل اختبار علاقات التأثير بين متغيرات البحث تم الاعتماد على تحليل الانحدار الخطي البسيط لتقييم تأثير أبعاد التسكع الاجتماعي في مكان العمل على الأداء السياقي.

أ- يشير الجدول (6) الى نتائج تحليل الانحدار الى ان التسكع الاجتماعي في مكان العمل ككل له تأثير سلبي على الأداء السياقي، حيث بلغت معامل الانحدار غير المعياري (-0.728) (B) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) أي ان تغير بمقدار وحدة واحدة في التسكع الاجتماعي في مكان العمل يؤدي الى تغير عكسي مقداره (-0.728) في الأداء السياقي، هذه النتيجة تدعم الفرضية الرئيسية الثانية والتي تؤكد التأثير السلبي الكبير للتسكع الاجتماعي في مكان العمل على الأداء السياقي. أظهرت النتائج أن قيمة F المحسوبة قد بلغت (51.430)، وهي ذات دلالة معنوية عند

مستوى ($p = 0.000$) (1%)، كما بلغ معامل التحديد R^2 قيمة (0.306)، مما يعني أن (30.6%) من التباين في الأداء السياقي يمكن تفسيره بواسطة التسكع الاجتماعي في مكان العمل ككل. تدعم هذه النتائج الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص (يوجد تأثير عكسي ذات دلالة معنوية بين التسكع الاجتماعي في مكان العمل على الأداء السياقي).

جدول (6) اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	A	B	قيمة t المحسوبة ومستوى معنويتها	قيمة F المحسوبة ومستوى معنويتها	R^2
التسكع الاجتماعي في مكان العمل	الأداء السياقي	0.712	-0.728	7.242** (0.000)	51.430** (0.000)	0.306

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

ب- يشير الجدول (7) الى نتائج تحليل الانحدار الى ان اللامبالاة لها تأثير سلبي على الأداء السياقي، حيث بلغ معامل الانحدار (-0.232) (B) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى (5%)، هذه النتيجة تدعم الفرضية الفرعية الاولى والتي تؤكد التأثير السلبي للامبالاة على الأداء السياقي. وعند فحص جودة النموذج أظهرت النتائج ان قيمة F المحسوبة بلغت (6.573) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى (5%) وهذا يشير الى ان النموذج الاحصائي المستخدم لتفسير العلاقة بين اللامبالاة والأداء السياقي يعتبر جيد. كما بلغ معامل التحديد R^2 قيمة (0.052) مما يعني ان (5.2%) من التباين في الأداء السياقي يمكن تفسيره بواسطة اللامبالاة. وتدعم هذه النتائج الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص (يوجد تأثير عكسي ذات دلالة معنوية بين اللامبالاة في الأداء السياقي).

جدول (7) اختبار الفرضية الفرعية الأولى

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	A	B	قيمة t المحسوبة ومستوى معنويتها	قيمة F المحسوبة ومستوى معنويتها	R^2
البعد الاول للامبالاة	الأداء السياقي	0.726	-0.215	7.341** (0.000)	6.563** (0.000)	0.052

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

ج- يشير الجدول (8) الى نتائج تحليل الانحدار الى ان الانفصال الاجتماعي له تأثير سلبي على الأداء السياقي، حيث بلغ معامل الانحدار (-0.214) (B) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%)، هذه النتيجة تدعم الفرضية الفرعية الثانية والتي تؤكد التأثير السلبي للانفصال الاجتماعي على الأداء السياقي. وعند فحص جودة النموذج أظهرت النتائج ان قيمة F المحسوبة بلغت (9.610) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) وهذا يشير الى ان النموذج الاحصائي المستخدم لتفسير العلاقة بين الانفصال الاجتماعي والأداء السياقي يعتبر جيداً. كما بلغ معامل التحديد R^2 قيمة (0.081) مما يعني ان (8.1%) من التباين في الأداء السياقي يمكن تفسيره بواسطة الانفصال الاجتماعي. وتدعم هذه النتائج الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص (يوجد تأثير عكسي ذات دلالة معنوية بين الانفصال الاجتماعي في الأداء السياقي).

جدول (8) اختبار الفرضية الفرعية الثانية

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	A	B	قيمة t المحسوبة ومستوى معنويتها	قيمة F المحسوبة ومستوى معنويتها	R^2
البعد الثاني للانفصال الاجتماعي	الأداء السياقي	0.724	-0.214	3.302** (0.000)	9.610** (0.000)	0.081

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

د- يشير الجدول (9) الى نتائج تحليل الانحدار الى ان السلوك التخريبي المشتت له تأثير سلبي على الأداء السياقي، حيث بلغ معامل الانحدار (-0.167) (B) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%)، هذه النتيجة تدعم الفرضية الفرعية الثالثة والتي تؤكد التأثير السلبي للسلوك التخريبي المشتت على الأداء السياقي. وعند فحص جودة النموذج أظهرت النتائج ان قيمة F المحسوبة بلغت (8.256) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) وهذا يشير الى ان النموذج الاحصائي المستخدم لتفسير العلاقة بين السلوك التخريبي المشتت والأداء السياقي يعتبر جيداً. كما بلغ معامل التحديد R^2 قيمة (0.064) مما يعني ان (6.4%) من التباين في الأداء السياقي يمكن تفسيره بواسطة السلوك التخريبي المشتت. وتدعم هذه النتائج الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص (يوجد تأثير عكسي ذات دلالة معنوية بين السلوك التخريبي المشتت في الأداء السياقي).

جدول (9) اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

المتغير المستقل البعد الثالث	المتغير المعتمد	A	B	قيمة t المحسوبة ومستوى معنويتها	قيمة F المحسوبة ومستوى معنويتها	R ²
السلوك التخريبي المشتت	الأداء السياقي	0.746	-0.167	3.301** (0.000)	8.256** (0.000)	0.064

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

هـ - يشير الجدول (10) الى نتائج تحليل الانحدار الى ان تعويض الكسل له تأثير سلبي على الأداء السياقي، حيث بلغ معامل الانحدار (-0.587) (B) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%)، هذه النتيجة تدعم الفرضية الفرعية الرابعة والتي تؤكد التأثير السلبي لتعويض الكسل على الأداء السياقي. وعند فحص جودة النموذج أظهرت النتائج ان قيمة F المحسوبة بلغت (73.253) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) وهذا يشير الى ان النموذج الاحصائي المستخدم لتفسير العلاقة بين تعويض الكسل والأداء السياقي يعتبر جيداً. كما بلغ معامل التحديد R² قيمة (0.401) مما يعني ان (40.1%) من التباين في الأداء السياقي يمكن تفسيره بواسطة تعويض الكسل. وتدعم هذه النتائج الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص (يوجد تأثير عكسي ذات دلالة معنوية بين تعويض الكسل في الأداء السياقي).

جدول (10) اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

المتغير المستقل البعد الرابع	المتغير المعتمد	A	B	قيمة t المحسوبة ومستوى معنويتها	قيمة F المحسوبة ومستوى معنويتها	R ²
تعويض الكسل	الأداء السياقي	0.746	-0.587	3.301** (0.000)	73.253** (0.000)	0.401

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

و- يشير الجدول (11) الى نتائج تحليل الانحدار الى ان ضعف جودة العمل له تأثير سلبي على الأداء السياقي، حيث بلغ معامل الانحدار (-0.406) (B) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%)، هذه النتيجة تدعم الفرضية الفرعية الخامسة والتي تؤكد التأثير السلبي لضعف جودة العمل على الأداء السياقي. وعند فحص جودة النموذج أظهرت النتائج ان قيمة F المحسوبة بلغت (30.246) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) وهذا يشير الى ان النموذج الاحصائي المستخدم لتفسير العلاقة بين ضعف جودة العمل والأداء السياقي يعتبر جيداً. كما بلغ معامل التحديد R² قيمة (0.206) مما يعني ان (20.6%) من التباين في الأداء السياقي يمكن تفسيره بواسطة ضعف جودة العمل. وتدعم هذه النتائج الفرضية الفرعية الخامسة والتي تنص (يوجد تأثير عكسي ذات دلالة معنوية بين ضعف جودة العمل في الأداء السياقي).

جدول (11) اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

المتغير المستقل البعد الرابع	المتغير المعتمد	A	B	قيمة t المحسوبة ومستوى معنويتها	قيمة F المحسوبة ومستوى معنويتها	R ²
ضعف جودة العمل	الأداء السياقي	0.643	-0.406	3.301** (0.000)	30.246** (0.000)	0.206

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

5 المناقشة Discussion

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي تحقق جميع فرضيات البحث الرئيسية والفرعية، إذ كشفت عن وجود علاقة ارتباط وتأثير عكسي ذي دلالة معنوية بين التسكع الاجتماعي بأبعاده المختلفة (اللامبالاة، الانفصال الاجتماعي، السلوك التخريبي المشتت، تعويض الكسل، وضعف جودة العمل) وبين الأداء السياقي للعاملين. وقد بين تحليل معامل الارتباط أن التسكع الاجتماعي يرتبط سلباً بالأداء السياقي بمستوى معنوية (0.01)، حيث بلغ معامل الارتباط الكلي (-0.575) (r)، مما يعكس أن زيادة مظاهر التسكع تؤدي إلى انخفاض ملموس في أداء العاملين ضمن السياقات التنظيمية والاجتماعية. كما أكد تحليل الانحدار البسيط وجود تأثير سلبي واضح للتسكع الاجتماعي على الأداء السياقي، إذ بلغ معامل الانحدار (B = -0.728) وتفسيره للتباين في الأداء السياقي بلغ (30.6%).

أما على مستوى الأبعاد، فقد تبين أن أكثر الأبعاد تأثيراً هو تعويض الكسل (B = -0.587)، R² = (0.401)، يليه ضعف جودة العمل، وهو ما يشير إلى أن الجهد الإضافي الذي يبذله الزملاء لتغطية ضعف أداء الآخرين يؤثر سلباً على التفاعل والسلوكيات التنظيمية الطوعية. تدل هذه النتائج على أن السلوكيات السلبية المرتبطة بالتسكع الاجتماعي تؤثر على فاعلية الأفراد ضمن السياقات غير الرسمية في بيئة العمل،

ما يتطلب تعزيز سياسات إدارة الموارد البشرية الرامية إلى الحد من هذه الظواهر وتنمية الثقافة التنظيمية الإيجابية. بناءً عليه، فإن البحث تُعد ذات أهمية نظرية وتطبيقية، إذ أسهمت في توضيح العلاقة بين سلوكيات غير منتجة مثل التسكع الاجتماعي وبين أحد الأبعاد الجوهرية للأداء التنظيمي، وهو الأداء السياقي، كما حققت أهدافها في تشخيص هذه العلاقة وتقديم إطار علمي يمكن اعتماده في الدراسات المستقبلية.

5 الاستنتاجات Conclusion

توصل البحث إلى أن هناك علاقة سلبية بين التسكع الاجتماعي في مكان العمل والأداء السياقي للعاملين، حيث أثبتت النتائج أن سلوكيات التسكع الاجتماعي تؤثر بشكل ملحوظ على جودة العمل والفعالية التنظيمية. وقد كانت سلوكيات مثل "تعويض الكسل" و"ضعف جودة العمل" من أبرز العوامل التي تؤثر سلباً على سلوكيات العمل الطوعية، مما يعكس الحاجة إلى تطوير بيئات عمل أكثر توازناً وإنتاجية. في هذا السياق، من الضروري أن تتبنى المؤسسات سياسات تنظيمية صارمة للحد من التسكع الاجتماعي وتعزيز ثقافة العمل الجماعي والانتماء المؤسسي. كما ينبغي تفعيل دور القيادات الإدارية في مراقبة هذه السلوكيات ومعالجتها بشكل فعال، بالإضافة إلى تصميم برامج تدريبية تهدف إلى رفع مستوى الأداء لدى الموظفين ذوي الأداء المتدني. وتوصي البحث أيضاً بضرورة إجراء دراسات مستقبلية تتناول تأثير المتغيرات الوسيطة مثل الرضا الوظيفي على العلاقة بين التسكع الاجتماعي والأداء السياقي، وذلك لتوسيع الفهم حول هذه الظاهرة

المصادر Reference

1. Alnuaimi, O. A., Robert, L. P., & Maruping, L. M. (2010). Team size, dispersion, and social loafing in technology-supported teams: A perspective on the theory of moral disengagement. *Journal of Management Information Systems*, 27(1), 203-230.
2. Aryani, R., & Widodo, W. (2020). Exploring the effect of employability and job characteristics on contextual performance: Mediating by organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(9), 2071-2076.
3. Befort, N., & Hatrup, 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.
4. Bergman, M. E., Donovan, M. A., Drasgow, F., Overton, R. C., & Henning, J. B. (2008). Test of theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 21(3), 227-253.
5. Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
6. Deleau, J. (2017). Social loafing construct validity in higher education: How well do three measures of social loafing stand up to scrutiny? *Doctoral Dissertations*, The University of San Francisco, 345.
7. Devonish, D., & Greenidge, D. (2010). The effect of organizational justice on contextual performance, counterproductive work behaviors, and task performance: Investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 75-86.
8. Edeh, F. O., Zayed, N. M., Darwish, S., Nitsenko, V., Hanechko, I., & Islam, K. A. (2023). Impression management and employee contextual performance

- in service organizations (enterprises). *Emerging Science Journal*, 7(2), 366-384.
9. ElShobaky, A. M., Al Shobaki, M. J., El Talla, S. A., & Abu-Naser, S. S. (2020). The relationship between psychological capital and dedication in work among employees in Palestinian universities.
 10. George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal*, 35(1), 191-202.
 11. Ghaleb, B. D. S. (2024). Social loafing: Understanding, mitigating, and enhancing group performance. *International Journal of Scientific Multidisciplinary Research*, 2(9), 1321-1328.
 12. Griffin, M., Neal, A., & Neale, M. (2000). The contribution of task performance and contextual performance to effectiveness: Investigating the role of situational constraints. *Applied Psychology*, 49(3), 517-533.
 13. Hammami, S., Gharib, M., Soliman, M., & Abdelhamid Abdelwahed, N. (2024). Improving the individual contextual performance of industrial enterprises in Oman via harmony between the pillars of organisational knowledge capabilities. *Asia-Pacific Management Accounting Journal (APMAJ)*, 19(2), 37-56.
 14. Hannoush, M.H.,& Sharif,A.A. (2022). The effect of social loafing on organizational silence: Field research in the Anbar Health Department. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32, 3.
 15. Harkins, S. G., & Jackson, J. M. (1985). The role of evaluation in eliminating social loafing. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 11(4), 457-465.
 16. Hartini, H., Fakhrorazi, A., & Islam, R. (2019). The effects of cultural intelligence on task performance and contextual performance: An empirical study on public sector employees in Malaysia. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(1), 215-227.
 17. Harzer, C., & Ruch, W. (2014). The role of character strengths for task performance, job dedication, interpersonal facilitation, and organizational support. *Human Performance*, 27(3), 183-205.
 18. Hatrup, K., O'Connell, M. S., & Wingate, P. H. (1998). Prediction of multidimensional criteria: Distinguishing task and contextual performance. *Human performance*, 11(4), 305-319.
 19. Hoigaard, R., Tofteland, I., & Ommundsen, Y. (2006). The effect of team cohesion on social loafing in relay teams. *International Journal of Applied Sport Sciences*, 18(1), 59.
 20. Jassawalla, A., Sashittal, H., & Sashittal, A. (2009). Students' perceptions of social loafing: Its antecedents and consequences in undergraduate business classroom teams. *Academy of Management Learning & Education*, 8(1), 42-54.
 21. Jawahar, I. M., & Carr, D. (2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 330-349.
 22. Kappagoda, U. W. M. R. (2018). Self-efficacy, task performance and contextual performance: A Sri Lankan experience. Available at SSRN 3198802.
 23. Karau, S. J., & Wilhau, A. J. (2020). Social loafing and motivation gains in groups: An integrative review. In *Individual motivation within groups* (pp. 3-51).

24. Karau, S. J., & Williams, K. D. (1995). Social loafing: Research findings, implications, and future directions. *Current Directions in Psychological Science*, 4(5), 134-140.
25. Küçük, B. A., & Taştan, S. (2020). The examination of the impact of workplace envy on individual outcomes of counterproductive work behavior and contextual performance: The role of self-control. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 735-766.
26. Kugihara, N. (1999). Gender and social loafing in Japan. *The Journal of Social Psychology*, 139(4), 516-526.
27. Kunkel, J. H. (1991). Apathy and irresponsibility in social systems. *Behavioral Analysis of Societies and Cultural Practices*, 219-240.
28. Latané, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6), 822.
29. <https://psycnet.apa.org/record/1980-30335-001>Lin, T. C., & Huang, C. C. (2009). Understanding social loafing in knowledge contribution from the perspectives of justice and trust. *Expert Systems with Applications*, 36(3), 6156-6163.
30. Lisbath, B., & Fenn, J. (2022). Social loafing impairs team performance? A study of engineering students from South India. *International Journal of Education and Management Studies*, 12(3), 183-187.
31. Luo, Z., Marnburg, E., Øgaard, T., & Okumus, F. (2021). Exploring antecedents of social loafing in students' group work: A mixed-methods approach. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 28, 100314.
32. Meyers, M. C., Kooij, D., Kroon, B., de Reuver, R., & van Woerkom, M. (2020). Organizational support for strengths use, work engagement, and contextual performance: The moderating role of age. *Applied Research in Quality of Life*, 15, 485-502.
33. Miller, B. K., & Werner, S. (2005). Factors influencing the inflation of task performance ratings for workers with disabilities and contextual performance ratings for their coworkers. *Human Performance*, 18(3), 309-329.
34. 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.
35. Park, Y. (2022). Interpersonal facilitation and goal-oriented managerial behavior in Japan. *International Journal of Public Administration*, 45(4), 364-377.
36. Piezon, S. L., & Donaldson, R. L. (2005). Online groups and social loafing: Understanding student-group interactions. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 8(4), 1-11.
37. Rajaguru, R., Narendran, R., & Rajesh, G. (2020). Social loafing in group-based learning: Student-created and instructor-created group perspectives. *Education+ Training*, 62(4), 483-501.
38. Reich-Weiser, C., Simon, R., Fleschutz, T., Yuan, C., Vijayaraghavan, A., & Onsrud, H. (2013). Metrics for green manufacturing. In *Green manufacturing* (pp. 49-81). Springer, Boston, MA.
39. Robert Jr, L. P. (2020). Behavior-output control theory, trust and social loafing in virtual teams. *Multimodal Technologies and Interaction*, 4(3), 39.

40. Rohaeni, E. (2024). The role of self-efficacy and work engagement on the contextual performance of special guidance teachers. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 134-142.
41. Rubaca, U., & Majid Khan, M. (2021). The impact of perceived organizational support and job resourcefulness on supervisor-rated contextual performance of firefighters: Mediating role of job satisfaction. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 29(3), 281-292.
42. Sadeghi, T., & Terum, L. I. (2023). Dedication to work: Social workers in a Norwegian activation work context. *European Journal of Social Work*, 26(3), 532-546.
43. Salman, A., Olawale, Y. A., Obafemi, A., & Balogun, E. O. (2022). Social loafing and employee performance in the pharmaceutical industry in Nigeria. *UNIBEN Journal of Human Resource Management*, 1(1), 190.
44. Simms, A., & Nichols, T. (2014). Social loafing: A review of the literature. *Journal of Management*, 15(1), 58-67.
45. Stouten, J., & Liden, R. C. (2020). Social loafing in organizational work groups: The mitigating effect of servant leadership. In *Individual motivation within groups* (pp. 55-80). Academic Press.
46. Treadway, D. C., Witt, L. A., Stoner, J., Perry, S. J., & Shaughnessy, B. A. (2013). Political skill as a moderator of the relationship between subordinate perceptions of interactional justice and supervisor ratings of interpersonal facilitation. *American Journal of Business*, 28(2), 233-251.
47. Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525.
48. Van Scotter, J. R., & Van Scotter, J. R. (2021). Does autonomy moderate the relationships of task performance and interpersonal facilitation, with overall effectiveness? *The International Journal of Human Resource Management*, 32(8), 1685-1706.
49. Wirayudha, A., Firdaus, F. S., Maajid, R. A., Nurfarida, F., & Santosa, M. I. (2024). Social loafing behavior of students in the group learning process in Faculty of Economics and Business Universitas Islam Bandung. *KnE Social Sciences*, 98-109.
50. Yalçın, H. (2023). Social loafing; Causes, prevention strategies and analysis of social loafing in audit firms. *European Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 7(13), 69-85.
51. Yurdakul, G., & Öneren, M. (2021). The relationship between social loafing and work alienation: A case study. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(39), 179-202.
52. Zhu, M. (2013). Perception of social loafing, conflict, and emotion in the process of group development. University of Minnesota.
53. Zhu, M., Singh, S., & Wang, H. (2019). Perceptions of social loafing during the process of group development. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 22(4), 350-368.

الملحق: استمارة الاستبيان

أولاً: التسكع الاجتماعي social loafer	
اللامبالاة (Loafer)	
1	اعتقد ان المتسكع الاجتماعي يتوقع من الاخرين انجاز المهام دون مقابل
2	اعتقد ان المتسكع غير مهتم بالمهام الموكلة للفريق
3	لم يهتم المتسكع من الحصول على تقييم عالي
4	المتسكع غير مبالي وكسول في العمل
الانفصال الاجتماعي Social disconnectedness	
5	المتسكع الاجتماعي لم يحب عضو واحد أو أكثر من أعضاء الفريق
6	المتسكع الاجتماعي لا ينتمي الى اعضاء الفريق
7	المتسكع لا يتوافق مع احد أو أكثر من أعضاء الفريق
السلوك التخريبي المشتت Disruptive behavior	
8	يواجه المتسكع الاجتماعي صعوبة في الانتباه لما ان يحدث في الفريق
9	يشارك المتسكع الاجتماعي بالمحادثات الجانبية بينما يعمل أعضاء الفريق الآخرون
10	يقوم المتسكع الاجتماعي بتشتيت انتباه الفريق في الغالب
تعويض الكسل Picking up the slack	
11	يضع أعضاء الفريق وقتهم في شرح المهام للمتسكع الاجتماعي
12	يقوم أعضاء الفريق الآخرين القيام بمهام المتسكع الاجتماعي لتعويض
13	يقوم أعضاء الفريق الآخرين بمراجعة أو إعادة عمل المتسكع الاجتماعي
ضعف جودة العمل work quality	
14	لم يكن المتسكع الاجتماعي مستعداً لاجتماعات الفريق
15	يواجه المتسكع الاجتماعي صعوبة في القيام بمهام عملة
16	لا يقوم المتسكع الاجتماعي بالعمل الموكل له بشكل جيد
17	لم يقوم المتسكع الاجتماعي بالعمل الموكل له بالجودة المطلوبة
ثانياً: الأداء السياقي Contextual performance	
التفاني في العمل Dedication	
18	أخصص ساعات إضافية لإنجاز العمل في الوقت المحدد
19	انتبه جداً للتفاصيل المهمة في العمل
20	اعمل بجد أكثر من اللازم لضمان انجاز العمل
21	اطلب ان أقوم بمهمة عمل صعبة
22	امارس الانضباط الشخصي وضبط النفس /حتى في المواقف الصعبة
23	أخذ زمام المبادرة لحل مشكلة العمل
24	استمر في التغلب على العقبات لإكمال المناطة لي
25	اتعامل بحماس مع مهمه صعبة
تيسير العلاقات الشخصية Personal Facilitation	
26	امدح زملاء العمل عندما ينجحون
27	أقدم المشورة لأي زميل في العمل لديه مشكلة شخصية.
28	تحدث إلى الزملاء قبل اتخاذ الإجراءات التي قد تؤثر عليهم.
29	أقول أشياء تجعل الزملاء يشعرون بالرضا عن أنفسهم.
30	أشجع الزملاء في التغلب على خلافاتهم وتحقيق التوافق.
31	اعامل الآخرين بإنصاف في التعاملات اليومية.
32	أقدم المساعدة للزميل دون أن يُطلب مني ذلك.