

مستوى اللامبالاة الوظيفية لدى موظفي الدولة وفق بعض المتغيرات

أ.م.د. تهاني طالب عبد الحسين م. د. إنعام مجيد عبيد الركابي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية

المستخلص :

استهدف البحث الحالي التعرف على:

1. قياس اللامبالاة الوظيفية لدى موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
2. التعرف على دلالة الفروق في اللامبالاة الوظيفية لدى موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على وفق متغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخدمة، الشهادة) ولتحقيق ذلك اختارت الباحثتان عينة بحثهما بالطريقة العشوائية الطبقية البالغ عددها (370) موظف وموظفة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. وتم معالجة البيانات بالوسائل الإحصائية باستعمال الحقيبة الإحصائية (Spss) في الإجراءات وتحليل بيانات البحث الحالي .

ولقد توصل البحث الى:

1. ان نسبة الموظفين الذين لديهم اللامبالاة الوظيفية اعلى من نسبة الموظفين الذين مستوى ادنى اذ من اللامبالاة بلغت النسبة (13%) وهي اعلى من النسبة (10%).
2. توجد فروق ذات دلالة احصائية حسب متغير (الجنس) ويتسم سلوك الذكور باللامبالاة اكثر من الاناث.
3. لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية حسب متغير (الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة، الشهادة). واستكمالاً للبحث خرجت الباحثتان بعدد من التوصيات والمقترحات.

Abstract

The goal of this research are To find out

1. Apathy's level on the Ministry of higher education and scientific research employees.
2. Significance differences an apathy on the Ministry of higher education and scientific research employees according to variables of:
(gendar, Social situation, number of years of service, certificate)

The researchers has been followed sample of research on method of Stratified random which are (370 employees) from university of Baghdad

The data processing are addressing by statistical methods (Spss) in find data analysis

the descriptive analytical method as it is considered the best and the suited one to the nature of this research. the total size of the Samples has reached to (370) employees.

The results of this research are,

1. The proportion of employees who have higher job apathy employees a minimum level of apathy proportion (13%) is higher than the percentage (10%).
2. Statistically significant differences among a sample members on the variables of gendar, and the (gendar) of male behavior is characterized by indifference than females.
3. No statistically significant differences among a sample members on the variables of (Social situation, number of years of service, certificate).

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

مشكلة البحث وأهميته:

يُعد الموظف العامل في دوائر الدولة ومؤسساتها العامة المحرك الرئيس للنشاط الإداري في الدولة، إذ به تحقق الإدارة نشاطها في تنظيم المرافق العامة وضمان حُسن سيرها بانتظام وإطراد، ومن أجل هذا خولت قانوناً مجموعة من السلطات التي تمثل عناصراً للضبط الإداري تتسع وتضيق حسبما تضطلع به الإدارة من مهام وواجبات في تنظيم الشؤون كافة لضمان قدرٍ كافٍ من انتظام العمل الإداري وتقديم الخدمات العامة وضمان المصلحة العامة وحفظ المال العام. (كردي، 2015، ص 2)

وأكدت بعض الدراسات منها دراسة (يونس) بأن هناك مشاكل إدارية تعترض عمل الإدارة وتتنحصر أهم هذه المشاكل في الأمور الآتية: (عدم وجود أسلوب أداري يتم من خلاله ممارسة الإدارة بشكل منظم في مختلف المواقع التنظيمية، عدم وجود قواعد إدارية تكفل حُسن سير العمل الإداري بانتظام وإضطراب وتطبيق الإدارة بأسلوب أفضل، إنعدام الرقابة والمتابعة لسير العمل أثناء ممارسة الإدارة بقصد التأكد من الأداء الحسن، إنعدام المكافآت التشجيعية والمعنوية في العمل الإداري، عدم وجود برنامج عمل منظم من قبل

الموظفين كافة ويشكل تعاوني، عدم توافر بعض الإمكانيات المادية الضرورية لممارسة الإدارة)، وفي غياب هذه العوامل ينتشر التسبب في كثير من جوانب أعمال الإدارة الأمر الذي يقلل من كفاءة الأداء كما يؤدي إلى عدم تطور الإدارة نحو الأفضل (يونس، 1993، ص 2-4).

والوظيفة سواء كانت عامة أو خاصة هي أمانة قد أوتمن عليها الفرد العامل، ووجب عليه أن يؤدي حقها وبراغي واجباتها، لكن الواقع المشهود لحال الافراد يظهر التورع البسيط والاهتمام الضعيف بحقوق الوظيفة العامة والخاصة، مما ينشأ معه أشكال الانحرافات واللامبالاة المتعددة. وفي هذا البحث تلقي الباحثان الضوء على أبرز سلوكيات اللامبالاة الوظيفية والتي يغفل عنها الموظفون، وقد يقع في فخها الكثيرون جهلاً وغفلة. (الشميمري، 2012، ص 3)

ومن أهم أسباب فشل المؤسسات هو اللامبالاة في العمل الوظيفي، فدوافع اللامبالاة متعددة ومنها: غياب المحاسبة الإدارية الرادعة، وانعدام المصلحة الشخصية، والعجز وعدم القدرة الوظيفية على مهام العمل، وعدم اللياقة للوظيفة، وتوافر صفة الإهمال في ذات اداء الشخص، والرغبة في عدم التعاون والسلبية، وتعتمد الاضرار بالرئيس أو المرعوس ومصلحة العمل، والانتقام والابتزاز والتعلل بالآخر إما للاستهداف أو للاسترخاء .

وقد يرجع هذا إلى عدة عوامل من أهمها افتقار مثل هذه المؤسسات والهيئات للدور الرقابي، أو التوجيهي أو الأسلوب التنظيمي وهي الأساليب أو الطرق التي من خلالها يمكن اكتشاف الأسباب الرئيسة لعدم المبالاة والتي من الممكن أن تكون عوامل اقتصادية أو اجتماعية، أو إدارية متمثلة في سوء توزيع الأعمال على الموظفين والذي يؤدي بالتالي إلى مرحلة اللامبالاة كما أن سوء تقدير مجهود الموظف أو العمل الذي يقوم به الموظف قد يقلل من الدافع والحافز لديه، وبالتالي نصل إلى المشكلة المطروحة ألا وهي اللامبالاة والإهمال (عبد الحكيم، 2013)

تعد اللامبالاة من أقوى أسباب تأخر المجتمع، كما أنها من أقوى الأمراض المجتمعية التي يعاني منها الافراد، وبخاصة في ظل الظروف السياسية التي نتج عنها الشعور بالإحباط واللامبالاة في الكثير من المواقف، وتؤدي حالة اللامبالاة والسلبية إلى عواقب اجتماعية وخيمة. فالتغيرات التي تعرض لها مجتمعنا من الحروب والاحتلال أثرت بصورة مباشرة على المجتمع وقد أدت هذه التغيرات إلى صراعات وأزمات ومشكلات نفسية وسلوكية عند الأفراد مما انعكس ذلك بصورة واضحة على سلوك الفرد تجاه الاسرة خاصة والبيئة والمجتمع بصورة عامة وان هذه المشكلات أدت إلى عدم الاهتمام وعدم قدرة الأفراد على تحمل المسؤولية وكذلك إلى غياب الضمير ومن ثم إلى إتباع سلوك اللامبالاة. إذ تشكل هذه الظاهرة احدي المشكلات الاجتماعية في الفترة الراهنة، إذ ان ظاهرة اللامبالاة تصيب الفرد والمجتمع على حد سواء مما يؤدي الى عدم ادراك المسؤولية عند الافراد وقلة وعيهم، وبذلك تكون نتائجها منعكسة بشكل سلبي على جميع شرائح المجتمع. (المحمدي، 2010، ص27).

كما أن اللامبالاة الوظيفية قد ارتبطت في الإدارة بمسألة الغياب والتأخير عن العمل من خلال العديد من الممارسات السلبية للموظف أثناء تأدية مهامه الرسمية مثل:

- الهروب من أداء الأعمال والمعاملات المختلفة.
- عدم المسؤولية والاعتماد على الوساطة في إنجاز الأعمال.
- استغلال المركز الوظيفي والإهمال في العلاقات العامة.
- انعدام الحوافز المادية والمعنوية التي تجعل الموظفين لا يقبلون على أداء أعمالهم.

يتبين لنا مما سبق إن سلوك اللامبالاة الوظيفية يؤدي إلى ضعف الثقة بالنفس والفتور والجمود والتهاون في أداء الواجبات والى العجز التام أحياناً وهذا يجعل الفرد في لوم ونقد هدام إلى ذاته الذي يولد لديه المشكلات النفسية المتمثلة في الأحاسيس والأفكار اللاعقلانية التي تدفع به إلى الانطواء والعزلة والاعترا ب وعدم القدرة على تحمل المسؤولية والى سلوك اللامبالاة تجاه نفسه وتجاه الآخرين. ولأن الموظف يعيش في عالم متغير على الدوام، تتطلب خبرات وسلوكيات محددة للتكيف مع واجباته الوظيفية والقدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية والمبالاة.

وفي حالة إهمال ظاهرة سلوك اللامبالاة وعدم الاهتمام وتدني مستوى المسؤولية وهي من ابرز المظاهر السلوكية انتشاراً بيننا قد تتخذ شكلاً آخر وهو أكثر خطورة وهي غياب الانضباط الاجتماعي وتدني الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية وغياب الضمير وتؤدي إلى خسارة ثقافية واقتصادية، فالتقدم يعتمد الاهتمام والمبالاة وتحمل المسؤولية. (التك، 2004، ص7).

يهتم البحث الحالي بقياس مستوى سلوك اللامبالاة الوظيفية الذي يعد مشكلة خطيرة على المؤسسات الوظيفية سواء التربوية او العلمية او قطاعات الدولة المختلفة. فالبحوث والمؤلفات والدراسات العراقية والعربية التي تتصدى لمشكلة سلوك اللامبالاة نادرة ولم يتجه الباحثون لمعالجتها بصورة عملية، واللامبالاة من المشكلات الخطيرة التي تبعد الفرد عن تحمل مسؤولية سلوكه وعدم اهتمامه بما يجري من حوله مما يؤدي إلى تفكك تماسك المجتمع.

ومن هنا تتجلى أهمية البحث الحالي من خلال النقاط الآتية.

1. التعامل مع فئة الموظفين حيث يكثر سلوك اللامبالاة بينهم وتتحول مخاطر هذا السلوك الى الاشخاص المحتكين بهم من المراجعين وزملاء العمل وايضا تتحول هذه المخاطر الى خطط عمل المؤسسات وتلكؤها الوظيفي واداءها في العمل والانجاز.
2. ندرة الدراسات والبحوث العراقية والعربية التي اهتمت بسلوك اللامبالاة الوظيفية، إذ قدمت الباحثتان إضافةً نوعية في الدراسات السابقة، لذا تعد الدراسة الحالية رائدة في هذا المضمار.

ومما تقدم تتركز مشكلة الدراسة الحالية في التساؤلات الآتية:

هل أن سلوك اللامبالاة الوظيفية موجود فعلاً لدى موظفي الدولة؟ وما مدى انتشارها؟ ومستواها لديهم؟.

أهداف البحث الحالي:

يستهدف البحث الحالي ما يأتي:

3. قياس اللامبالاة الوظيفية لدى موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
4. التعرف على دلالة الفروق في اللامبالاة الوظيفية لدى موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على وفق متغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخدمة، الشهادة)

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بموظفي الدولة من الذكور والإناث في جامعة بغداد لعام 2016-2017 .

تحديد المصطلحات

1. اللامبالاة الوظيفية.

2. موظفي الدولة.

1. اللامبالاة الوظيفية: Apathy

اللامبالاة لغوياً:

أن كلمة (المبالاة) تعني الاكتراث و (المُبالي) هو المكترث المهتم أما (اللامبالاة) فهي تعني التبلد أو جمود الحس أو عدم الاهتمام أو الاكتراث. (أحمد وآخرون، 2008، ص488)

- تعريف (نصر الله - 2004)

"اللامبالي هو الفرد الذي يميل إلى تأجيل القيام بواجباته اليومية لعدم وجود دافع أو حافز للعمل والإنجاز، وهم في العادة راضون عن أنفسهم، قانعون بما هم عليه، ولا يعبأون بمستقبلهم". (نصر الله، 2004، ص134).

- تعريف (مشرف - 2009)

"وهو برود يعتري الجهاز التوقعي التحسبي عند الإنسان كما يصيب سائر الأجهزة النفسية بما يشبه التجمد". (مشرف، 2009، ص121).

أما التعريف النظري فقد استمدت الباحثتان التعريف النظري من النظرية المتبناه نظرية العاملين لهيربرغ . اللامبالاة الوظيفية: سلوك يتسم بالاتكالية وعدم تحمل المسؤولية وضعف العلاقات الانسانية بين العاملين.

التعريف الإجرائي للامبالاة الوظيفية:

الدرجة الكلية التي يحصل عليها الطالب من خلال إجابته على فقرات مقياس اللامبالاة الذي أعدته

الباحثتان لأغراض البحث.

3. موظفي الدولة

كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الدائم (قانون الخدمة المدنية النافذ للعدد 24 لسنة 1960)

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

المقدمة:

من المتعارف عليه ان العنصر البشري هو الإدارة الفاعلة في تنمية أي مجتمع من المجتمعات، ولا ترتقى الأمم ولا تصل الى غاياتها وأهدافها ما لم تكن منظومة الموارد البشرية لديها من الكفاءة والمهارة والتميز بالقدر الذي يسمح لها بالتنافس بين الأمم.

المصدر: وثيقة مبادئ وأخلاقيات السلوك الوظيفي في الأمانة العامة للمجلس الاستشاري الوطني الأمانة العامة للمجلس الاستشاري الوطني دولة الامارات العربية المتحدة

والفرد يقوم بعدة نشاطات حتى يتكيف مع متطلبات البيئة والحياة المحيطة، وهذه النشاطات هي محصلة التفاعل بين العوامل الشخصية والعوامل البيئية، وبما ان حياة الموظف العملية هي جزء رئيس من حياته العامة، فأن فهم السلوك للعاملين ومعرفة تصرفاتهم والعوامل التي تقف ورائها هي محور دراسة السلوك. حيث تتضمن هذه العملية محاولة الفهم الشامل لسلوك العاملين وشخصياتهم ودوافعهم وقيمهم في مؤسسات العمل التي يعملون بها سواء كانوا أفراداً أو جماعات، وتفاعل هذه المؤسسات مع البيئة الخارجية والعوامل المؤثرة فيها. لذلك فأن دراسة السلوك في بيئة العمل الهدف منه هو تحسين الانتاج والاداء والفعالية الادارية وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين.

المصدر: كامل محمد المغربي: السلوك التنظيمي (مفاهيم واسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم)، الطبعة الاولى 1994، دار الفكر للنشر والتوزيع (ص: 4)

وللتعرف على السلوك اللامبالاة الوظيفي في بيئة العمل لابد من التطرق الى بعض المتغيرات الانسانية والتنظيمية التي تتفاعل مع بعضها. وتكون محصلة هذا التفاعل سلوكيات ايجابية للفرد كالانتاجية والانضباط والرضا، او سلوكيات سلبية مثل الازهال والتسبب والغياب. لذلك فالسلوك الوظيفي في ميزان اخلاق العمل يهدف الى تحقيق اهداف المؤسسة التي يعمل بها ويحقق رسالتها ويعود بالنفع على افراد المجتمع.

يعد السلوك الوظيفي من المواضيع المهمة لكل مؤسسة او هيئة او تنظيم عمل مهما كان نوع التنظيم أو المستوى الإداري الذي يعمل فيه، حيث آثار فضول الإداريين وحيرتهم في نفس الوقت، ومن هنا تظهر ضرورة اهتمام الإدارة بالعنصر البشري من أجل تحقيق التعاون بين الأفراد العاملين في المنظمات

المختلفة، لأن العنصر البشري هو أحد أهم عناصر الإنتاج في أي منظمة ويساهم في تحديد درجة جودة وكفاءة مستوى السلعة أو الخدمة التي تقدمها هذه المنظمة.

ودراسة السلوك الوظيفي من المهام الصعبة والمعقدة نظراً لتعدد وتشابك المتغيرات التي تؤثر في سلوك العنصر البشري وتداخل علاقاته وعدم استقرار هذه المتغيرات من ناحية أخرى، هذا بالإضافة إلى أنه ليس من السهل التنبؤ بالسلوك البشري في المنظمات، فهو غير قابل للتنبؤ، لأنه ينتج عن العديد من الحاجات لأفراد مختلفين من البشر، وعلى أية حال فإنه يمكن فهم السلوك البشري جزئياً في إطار مبادئ ومفاهيم العلوم السلوكية بالإضافة إلى العلوم الإدارية وغيرها من التخصصات المختلفة ذات العلاقة بالسلوك الوظيفي (هاشم، 1988، ص 28).

أكد الباحثون بأن السلوك الوظيفي يندرج ضمن العلوم الاجتماعية باعتباره علم وفن في نفس الوقت. فهو علم: لأنه يعتمد في دراسته على نظريات عملية للسلوك التنظيمي تفسر السلوك الإنساني وتتنبأ به وتتحكم فيه، كما أنه فن: لأنه يعتمد على الاستفادة من حصيلة خبرات الفرد السابقة وما تعلمه من نظريات السلوك الإنساني أثناء تعامله مع الآخرين في بيئة المهن المختلفة داخل المنظمات.

ومن العرض السابق يمكن التوصل إلى الخلاصة التالية:

1. أن السلوك الوظيفي هو علم وفن.
 2. أن السلوك الوظيفي علم لأن محصلة عدة علوم أخرى أهمها علم النفس وعلم الاجتماع.
 3. أن السلوك الوظيفي فن لأنه يدرس سلوك الأفراد داخل المنظمات وفي بيئة العمل.
- كما توجد بعض الحقائق عن السلوك الوظيفي في مجال العمل من أهمها ما يلي:
- أ. أن السلوك الوظيفي ليس مجرد تعامل مع الناس فقط، بل هو عمل شيء بناء يخص علاقات العمل بالمنظمة بحيث تساعد على إنجاز العمل بكفاءة وقدرة عالية.
 - ب. أن الهدف من دراسة السلوك الوظيفي هو إزالة جميع الصراعات الهدامة في المنظمة بقدر الإمكان، أو تحويلها إلى سلوك بناء يهدف إلى خدمة المهنة.
 - ت. أن السلوك الوظيفي يساعد على تكامل العاملين بالمنظمة بحيث يشاركون بجهودهم وأفكارهم من أجل تحقيق أهداف المنظمة بحيث تعطي لرجال الإدارة القوة اللازمة لجعلهم أكثر تأثيراً وفاعلية.
 - ث. أن السلوك الوظيفي لا يعني ترك العاملين بدون ضوابط أو التشديد عليهم، بل هو يسعى إلى اندماج كل من عوامل الإنتاج بما فيهم العنصر البشري (المهني أو الموظف) من أجل حياة تنظيمية مؤثرة وناجحة.
 - ج. السلوك الوظيفي ليس مقصوراً فقط على الطبقة الدنيا من الموظفين (أي من يعملون عند قاعدة الهرم التنظيمي) فهي لجميع العاملين بالمنظمة وعلى جميع المستويات الإدارية المختلفة (العليا- الوسطى - الدنيا).

اهتمت دراسات وبحوث كثيرة بالحاجات التي يريد العاملون اشباعها في وظائفهم وتشير بحوث الدافعية - والتي كان لهيرزبرج بنظريته عن العوامل الدافعه والصحية نصيب كبير في انتشارها وتوجهها إلى عديد من الشركات والأجهزة والمؤسسات - إلى وجود مجموعات كبيرة من الحاجات التي ينشغل العاملون باشباعها - على اختلاف في ترتيب هذه الحاجات وأهميتها ودرجات تأثيرها على السداد الوظيفي .

وهذه المجموعات هي :

- ❖ عمل جيد .
- ❖ الامان الوظيفي .
- ❖ الآلات والمعدات الحديثة .
- ❖ أهمية العمل
- ❖ الاجر المجزي
- ❖ ظروف عمل جيدة (اضاءة ، تهوية)
- ❖ التنمية الذاتية وتنوع المهارات
- ❖ الاشراف الجيد .
- ❖ تفهم العمل وتحمل المسؤولية .
- ❖ فرص النجاح في العمل .
- ❖ مجموعة عمل منسجمة .
- ❖ فرص التقدم والترقية .
- ❖ استقرار العمالة .
- ❖ المسؤولية .
- ❖ موضوعية تقويم الأداء .
- ❖ عداله نظام التأديب والأنضباط .
- ❖ التوجيه المهني .
- ❖ وقت كاف للفرغ .
- ❖ مجالات ومشروعات جديدة .
- ❖ تقدير الرؤساء .

ومن جهة أخرى فان انخفاض الانتاجيه ينم عن وجود جوانب سلبية فنجد ان الأشخاص الذين يحققون مستويات متدنية للانتاجيه ، يتميزون بواحد أو أكثر من العناصر الآتية - مع ثبات العوامل الأخرى :

- ❖ درجه أقل من نضوج الشخصية .
- ❖ مفهوم غير صحي نسبياً عن الذات ، أو غير مستقر ، أو سلبي .

- ❖ مستوى منخفض من الطموح والتطلعات .
- ❖ قصور الدوافع أو قلتها أو انخفاض الدرجات المتوقعه لاشباعها .
- ❖ الكسل ونقص الحيوية وفتور الهمة .
- ❖ عدم حب العمل ، أو كرهه ، أو الاضطرار لادائه .
- ❖ نقص القدرة على أداء العمل .
- ❖ عدم الانتظام ، المتمثل فى الغياب الطويل أو التأخير المتكرر أو الانقطاع .
- ❖ نقص العادات الصحيه ، أو وجود عادات ضارة .
- ❖ درجه أقل من درجات الرضا الوظيفى ، نتيجة غياب أحد عناصر الرضا أو قصوره عن المستوى المطلوب

المصدر

ومن اعلاه يتضح بان الجوانب السلبية لدى العاملين تمثل مستوى اللامبالاة الوظيفية لديهم.

المصدر

إذاً اللامبالاة: هي غياب العاطفة "أو "عدم الإدراك" في اليونانية، وأن أول من أنشأها كاصطلاح هم الرواقيون وهو مصطلح اللامبالاة أو السلبية وأطلقوا عليها (انطفاء المشاعر وسيادة العقل) ثم دخل اللامبالاة الفكر الديني على يد كلمنس الكسندر Alklimns Chinder الذي اعتمد المصطلح للتعبير عن الازدياء من جميع الشواغل الدنيوية، كما يصف الإنجيل اللامبالاة أنها حالة من إماتة الجسد.

وهناك مجموعة من العوامل التي تؤدي الى سلوك اللامبالاة الوظيفي وندرج منها الاتي:

1. الإحباط واللامبالاة

يسعى الإنسان باستمرار إلى التفاعل والتواصل مع البيئة والظروف التي تحيط به بهدف التوافق معها، فقد ينجح في مسعاه، أو يفشل في المواجهة مع تلك الظروف، وهذا الفشل يولد لديه حالة من الإحباط التي تنعكس سلبياً على سلوكه وتعامله مع الآخرين وتؤدي به إلى الشعور بالحيرة والإرباك، فالفرد الذي يعاني من الإحباط يعبر عن نفسه بحالة من الملل والفراغ الداخلي، ويسعى للهروب من الحياة اليومية لخلو حياته من المعنى بسبب شعوره أن النشاطات التي يؤديها ليست ذات قيمة فتظهر عليه الأعراض النفسية والسلوكية فقد يشعر الشخص باليأس والتعب واللامبالاة بشكل غريب، فلا يثيره أي شي مما يقوده إلى عدم القدرة في مواجهة الصعاب وضعف الثقة والتفكير في إيذاء الذات (الانتحار). فيعد الإحباط من الأمراض النفسية السلوكية التي تقود إلى سلوك اللامبالاة، (الخالدي، 2012، ص 447-448) .

وهناك من يستخدم سلوك اللامبالاة في حالة الإحباط كأحد الأساليب المهمة التي ترمي الى تخليص الفرد من التوتر والقلق وتزويد (الأنا) بشيء من الراحة الوقتية حتى لا يختل توازنه.

لذا تعد اللامبالاة توجه فعالاً ونشطاً وذلك بإظهار حالة عدم الاهتمام او الاكتراث، وكأن الشخص يريد الابتعاد عن مظاهر الإحباط فيمنع نفسه من محاولة القيام بأي عمل، وذلك كرد فعل لمواجهة الواقع المحيط، (ابو حويج، 2002، ص230-231).

2. الاغتراب واللامبالاة

يعد الاغتراب من أخطر مظاهر نقص المسؤولية الاجتماعية وان جهلها أو النقص فيها وضعف نمو المسؤولية يمثل خطراً شديداً على المجتمع ويعد نوعاً من (التخلف العقلي).
والاغتراب اضطراب نفسي يعبر عن اغتراب الذات عن هويتها وعن الواقع وعن المجتمع، وهو غربة عن النفس وغربة عن العالم وتعد اللامبالاة واللامعنى واللامعقول من أهم أعراض الاغتراب، (زهبران، 1984، ص232).

والاغتراب من المظاهر السلوكية السلبية لأنه يفصل الإنسان عن ذاته ويدفعه للابتعاد عن الاتجاهات ذات القيمة لدى الذات، والاغتراب يشمل العديد من النواحي والمجالات والأبعاد، منها اللامبالاة الذي يعد انتكاسة لصحة الفرد النفسية والاجتماعية، وان الشعور بالاغتراب يعد كارثة كبيرة لكون مردودها السلبي يكون سلوك اللامبالاة الذي تعود اثاره على المجتمع وعلى تطوره الحضاري والمادي، (المحمداوي، 2008، ص77).

النظريات التي فسرت اللامبالاة

1 - حركة العلاقات الاجتماعية:

في العشرينات من القرن الماضي، ظهرت حركة العلاقات الانسانية، وقد ركزت على اهمية العلاقات في بيئة العمل، مثل تحسين عملية الاتصال الاجتماعي والانساني بين الموظفين والمسؤولين عليهم، واطاحة مجال للتداول وابداء الآراء، هذه النظرية مبنية على دراسة اظهرت زيادة بمقدار 30% في الانتاجية بعد تحسين عمليات الاتصال الانساني بين الموظفين والمسؤولين عليهم، إذ قام هاوثورن 1924 بعزل مجموعة من العاملات في مصنع Hawthorne في حقل خاصة بانتاج ادوات كهربائية في ظروف عمل جديدة محفزة، حيث قدم لهن وجبات غداء مجانية، وقد قلل من ساعات العمل ، واصبحت فترات الراحة اطول، كما تم السماح لهن القيام بالعمل على شكل مجموعات صغيرة، بجانب هذه التغيرات المادية تمت تغييرات في نظام الادارة، حيث اصبح المسؤولين اجتماعيين واكثر تفهماً، نتيجة لذلك زادت الانتاجية بشكل واضح، وكان الاستنتاج الاول ان العلاقات الانسانية، لكن بعد ذلك قام باجراء بعض التغييرات السلبية تغييرات سلبية كتقليل الاضاءة وزيادة درجة حرارة الغرفة لحد يصعب العمل فيها، فلاحظ ان الانتاجية استمرت مرتفعة، من ذلك استنتج ان سبب زيادة الانتاجية يرجع الى طريقة ادارة العاملين اكثر من تحسن الظروف البيئية للعمل، فكلما زادت الروح الاجتماعية بين العاملين زادت انتاجيتهم، ولكن انتقدت هذه النظرية لانها ركزت على العلاقات الاجتماعية كطريقة مثلى لزيادة الانتاج وتحسين نوعيته.

وجد الباحثون بان العلاقات الاجتماعية والانسانية لها دور كبير في زيادة دافعية العاملين للعمل، فضلا عن ارتفاع مستوى المسؤولية لديهم، من هنا ترى الباحثان بان تحسين العلاقات الانسانية لها دور كبير في خفض مستوى اللامبالاة الوظيفية لدى العاملين (عبد الحسين و عبيد، 2016، ص 21).

2 - نظرية العاملين لهيرزبرج:

طور هيرزبرج 1957 نموذج العاملين، بعد ان قام بمقابلات مع مجموعة من العاملين لغرض تحديد اسباب الرضا وعدم الرضا الوظيفي واسباب اللامبالاة الوظيفية لديهم، فوجد ان الموظفين يمكن تحفيزهم من خلال عاملين هما :

العامل الاول (المحفزات الداخلية): وهي التي يسميها هيرزبرج العوامل الاساسية وتشمل:

- الاستقرار الوظيفي بمعنى الشعور باستمرارية العمل وعدم التهديد بالفصل.
- عدالة نظم المؤسسة.
- المنزلة المناسبة وهي تشمل المركز الوظيفي و السلطات وساعات العمل ومكان العمل المحترم مثل المكتب المناسب.
- الدخل المادي الكافي والمميزات وتشمل جميع ما يتقاضاه العامل من اجر ومميزات مثل العلاج والإجازات ووسيلة المواصلات وغير ذلك.
- الإشراف والذاتية وتعني وجود قدر من التحكم الذاتي في كيفية أداء العمل.
- العلاقات الاجتماعية الجيدة في العمل.
- ظروف العمل وهي تعني ظروف العمل المناسبة من حيث وسائل الأمان وتوفر أدوات العمل والخدمات الأساسية للعاملين.

العامل الثاني : هي التي يسميها هيرزبرج مجموعة الحوافز وتشمل:

- العمل المثير أي العمل الذي يرضي اهتمامات العامل وقدراته.
- التقدير أي التقدير من الرؤساء والزملاء.
- فرص النمو أي الشعور بوجود فرص للتقدم والتطور وزيادة الدخل.
- تحمل المسؤوليات أي وجود فرص لتحمل مسؤوليات واتخاذ قرارات وقيادة الآخرين.
- الإنجازات وهي وجود مجال لتحقيق إنجازات وتجاوز الأداء المطلوب كما أو كيفاً.

واعتقد هيرزبرج هذه العوامل هي التي تعتبر محفزة. بمعنى أن المجموعة الأولى العوامل الاساسية لا تؤدي إلى تحفيز ولكن نقصها يؤدي إلى عدم الرضا عن العمل واللامبالاة الوظيفية. أما التحفيز فيأتي من المجموعة الثانية.

تؤكد هذه النظرية على أهمية تصميم العمل بحيث يكون مُمتعاً للعاملين فيعطيهم مجالاً للإبداع واتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية وتحقيق الإنجازات. وتفسر النظرية حدوث اللامبالاة الوظيفية لدى العاملين بالرغم

من ارتفاع الدخل المادي وتوفير فرص للترقية الى ضعف مثيرات بيئة العمل وضعف العلاقات الانسانية . فحسب هذه النظرية ان ارتفاع الدخل المادي والترقيات لا تعوض عن طبيعة العمل الممتع التي يشعر بها العاملون عندما يحققون ذواتهم ويقومون بعمل رائع يقدره الآخرون.

و تؤكد النظرية ان المال ليس هو المحفز الوحيد ، لان الإنسان له احتياجات اجتماعية فهو يحتاج الى الاحترام والتقدير من الآخرين، فهو يريد أن يشعر أنه يقوم بعمل له قيمته وأن أمامه تحديات يحاول التغلب عليها وأن هناك من يقدره. فالمال ليس هو المحفز الخارق وإلا فلماذا يريد الشخص عظيم الثروة أن يستمر في العمل؟ الموظف يسعى لأن يعامل كإنسان فهو يريد البقاء ويريد أن يحيا وله احترامه وفكره و شخصيته و تأثيره في العمل.

ان نظرية العاملين انتشرت كثيرا، لكونها استنتجت من بيئة عمل حقيقية بالاضافة الى كونها سهلة الفهم. وقد تبنت الباحثان نظرية العاملين في بناء الاداة وتفسير النتائج.

3. النظرية التحليلية لكارين هورني C. Horrny

ترى هورني Horrny أن الشخصية تتكون وتتمو من خلال أساليب التنشئة التي يقوم بها الوالدان في مرحلة الطفولة المبكرة، وتتمو من خلال تفاعل الفرد مع المجتمع والاهتمام بثقافته، وتكون هناك فروقات بين شخصيات الأفراد وفقاً لاختلاف الثقافات في مجتمعهم ونظرتهم للسواء وغير السواء، (العزة وعبدالهادي، 1999، ص39) .

كانت هورني Horrny، واضحة في اعتقادها أن السلوك المضطرب متعلم من العلاقة مع الناس الآخرين، وقد قامت بتصنيف مجموعات متعددة من السلوكيات تحت بعض العناوين من السيطرة والإفراط في الحماية او غرابة الأطوار وعدم المبالاة... وتفترض أنهم يحملون بشكل عام غياب استجابات الحب والاحترام والرفض، وتنشأ اللامبالاة Apathy نتيجة الاستجابات النقدية من الأهل والآخرين تجاه الفرد، وينتج عن اللامبالاة المطالب العصابية اللاعقلانية، وان هذه المطالب ما هي إلا حاجات عصابية حولها بشكل غير ذكي إلى مطالب غير عقلانية، وبذلك يسمح الفرد لنفسه بان يستغل غيره، أما أن يستغله غيره فهذا غير ممكن لأنه يشعر باللامبالاة تجاه الآخرين، كما إن الفرد يتصف بالذاتية متمركز حول ذاته لا يحب مساعدة الآخرين، وانه غير مكترث لما يحدث في مجتمعه، وتسبب له هذه المطالب غير العقلانية عدم القدرة على تحمل المسؤولية، (الزيود، 1998، ص 115-116) .

وترى هورني Horrny ان الفرد نتيجة للمطالب اللاعقلانية لديه يفضل العزلة، وهي التوجه بعيداً عن الناس وتجنبهم ويحاول الاكتفاء ذاتياً ويتذرع بان مبادئه تمنعه من قبول أو تقديم المساعدة للآخرين، كما ان الفرد يعزو جميع الأحداث إلى عوامل خارجية، وانها ليست صادرة عن ذاته، فعندما يفشل في تفسيراته لإرضاء ذاته ويكون غير مبالٍ لحل صراعاته، فانه يلجأ إلى التبرير، (العزة وعبدالهادي، 1999، ص44) .

4. نظرية العلاج بالواقع "جلاسر" Glasser

ويرى "جلاسر" Glasser ان الاضطراب النفسي يظهر في شكل مجموعة واسعة من السلوكيات ومنها انعدام المسؤولية، كما يرى جلاسر Glasser ان الأفراد الذين تتشكل لديهم هوية فاشلة فأنهم يرون الناس انفسهم مرضى، فأنهم يكونون قد وضعوا سبباً لانعدام المسؤولية Irresponsibility وهوية الفشل يكونها أولئك الأشخاص الذين لم يكونوا علاقات وثيقة مع الآخرين والذين لا يتصرفون بمسؤولية والذين يشعرون بالقنوط وعدم الأهمية وان المعالجين الذين يستخدمون نظرية العلاج بالواقع يضاهاون بين المسؤولية والصحة النفسية.

فكلما كان الأفراد اكثر مسؤولية كانوا اكثر صحة، وكلما قلت مسؤوليتهم "تصرفوا بصورة اقل مسؤولية" وكانوا ادنى في صحتهم النفسية، فهؤلاء يظهرن عدم الإدراك للواقع الحالي، وعدم تقبل المسؤولية لأعمالهم، (الشناوي، 1994، ص 221-222 : الخالدي، 2008، ص 69) .

أما أسباب الاضطرابات السلوكية عند جلاسر Glasser فهي كالآتي:

1. نقص إشباع حاجات الفرد أو فشله في إشباعها.
2. ارتفاع المعايير الأخلاقية للفرد بدرجة غير واقعية.
3. فشل الفرد في القيام بدوره الاجتماعي الموكل إليه.
4. "اللامبالاة" ضعف أو انعدام المسؤولية الموكلة إليه.
5. إنكار الواقع أو فقدان الاتصال به. (<http://www.eawrag.com/news>)

وبهذا فان نظرية العلاج بالواقع ترى أن المشكلات النفسية مهما تعددت اعراضها وتتنوعت آلا أن أصحابها يعانون من علة واحدة وهي العجز في إشباع حاجاتهم بطرق شرعية، فسلوكوا سلوكاً غير واقعي وغير مسؤول في محاولة فاشلة لتحقيق هذا الإشباع، فأصبحوا يعانون من سوء التكيف وعدم الاهتمام مع البيئة التي يعيشون فيها. (الخالدي، 2012، ص 329)

دراسات سابقة

دراسات سابقة عربية وأجنبية في سلوك (اللامبالاة)

- دراسة (بدر، 1999).

"مدى فاعلية العلاج الوجودي في شفاء الفراغ الوجودي واللامبالاة اليائسة لدى الطلبة الفاشلين دراسياً"

هدفت الدراسة للتعرف على مدى فاعلية العلاج بالمعنى لـ (فرانكل) في شفاء الفراغ الوجودي و اللامبالاة اليائسة عند الطلبة الفاشلين دراسياً، وقد شملت عينة البحث (40) من الطلبة المتطوعين ممن يعانون من الفراغ الوجودي واللامبالاة اليائسة، واجري التكافؤ بينهم في متغيرات (العمر، التحصيل الدراسي، عدد سنوات الرسوب)، وقد تراوحت أعمار العينة (20-27) عاماً، وقسموا على مجموعتين تجريبية خضعت

للبرنامج الإرشادي وعدد أفرادها (20)، وضابطة لم تخضع للتجربة وعدد أفرادها (20) طالباً من طلبة الجامعة.

واستخدم الباحث مقياس (اليأس الوجودي) أداة للبحث، ثم بناء البرنامج الإرشادي في ضوء النظرية الوجودية لـ فرانكل وفتياته، وبلغ عدد الجلسات (14) جلسة إرشادية.

وبعد تطبيق القائمة والبرنامج الإرشادي وتحليل استجابات عينة البحث احصائياً باستخدام اختبار (مان وتني Mann Whitney) للعينات الصغيرة، أظهرت النتائج فاعلية العلاج بالمعنى ونجاحه في شفاء الفراغ الوجودي واللامبالاة اليائسة مع استمرار فعالية هذا البرنامج بعد فترة المتابعة، وارتفاع نسبة النجاح الدراسي بعد العلاج بشكل ملحوظ لصالح العينة التجريبية.

- دراسة (المحمدي، 2010)

"اللامبالاة وعلاقتها بالتعصب لدى طلبة الجامعة"

هدفت الدراسة الى التعرف على سلوك اللامبالاة لدى طلبة الجامعة المستنصرية وإيجاد طبيعة العلاقة بين اللامبالاة والتعصب، وهي من الدراسات التي اعتمدت المنهج الوصفي.

وشملت الدراسة عينة تطبيقية قوامها (300) طالباً وطالبة من طلبة الجامعة المستنصرية موزعين على التخصصات العلمية والإنسانية.

ولغرض تحقيق أهداف البحث الحالي قام الباحث ببناء مقياس اللامبالاة ومقياس التعصب، وبعد تطبيق الأداتين اعتمد عدداً من الوسائل الإحصائية منها الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ومعامل ارتباط بيرسون ومعادلة الفا - كرونباخ وقانون الالتواء والتقرطح وتحليل التباين التائي.

وقد أظهرت النتائج ان سلوك اللامبالاة والتعصب لصالح الذكور من التخصص الأدبي.

و أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين متغيري اللامبالاة والتعصب.

- دراسة (الوائل، 2013).

اثر الإرشاد السلوكي المعرفي في خفض سلوك اللامبالاة لدى طلبة الصف الخامس الإعدادي

هدفت الدراسة الى قياس سلوك اللامبالاة لدى طلبة الصف الخامس الإعدادي، والتعرف على أثر

البرنامج الإرشادي السلوكي المعرفي في خفض سلوك اللامبالاة لدى طلبة الصف الخامس الإعدادي، وقامت الباحثة ببناء أداة لقياس سلوك اللامبالاة لدى طلبة الصف الخامس الإعدادي، كما قامت الباحثة ببناء برنامج إرشادي متبعة نموذج ذو الخطوات الخمس، لبار وكوجيت Barr & Cuyjet والذي تضمن: التحليل، التخطيط، التطبيق، التقييم، اتخاذ القرارات، وتم تطبيق أساليب وفتيات العلاج السلوكي المعرفي ميكنبوم، إذ تضمن البرنامج جلسات فردية وجمعية.

وقد اعتمدت على عدد من الوسائل الإحصائية هي: الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل

ارتباط بيرسون، معامل ارتباط سبيرمان، الاختبار التائي، اختبار ولكوكسن، اختبار مان - وتني.

وتوصلت الدراسة إلى وجود سلوك اللامبالاة لدى طالبات الصف الخامس الإعدادي، وكان للإرشاد السلوكي المعرفي فاعليته وأثره في خفض هذه المشكلة.
دراسات أجنبية:

- دراسة (Fowler, 2004)

"العلاقة بين اللامبالاة والخصائص المعروفة باسم تنبؤ المتسربين من المدارس الثانوية"

"THE RELATIONSHIP OF ABATHY AND KNOWN CHARATERISTICS AS PREDICTORS OF HIGH SCHOOL DROPOUTS"

هدفت الدراسة للتعرف على متغير اللامبالاة وعلاقته ببعض المتغيرات وهي (الجنس، التحصيل الدراسي، المشاركة في النشاطات المدرسية، المشاركة مع القانون، الوضع الاجتماعي والاقتصادي، مستوى تعليم الأم، مستوى تعليم الأب، مشاركة الأسرة وجماعة الأقران والسيطرة على مستقبلهم). وتألفت عينة الدراسة من (159) طالبة وطالباً من صفوف الدراسة التاسع حتى الثاني عشر، واستخدم معادلة الانحدار للتصميم المتعدد، واستخدم مقياس - جرد مبالاة المراهقين.

وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة بين اللامبالاة وبعض المتغيرات لربطها مع التسرب من المدارس الثانوية، ومن هذه المتغيرات (الجنس، والمشاركة مع القانون، وتدخل الاهل وجماعة الرفاق) وهي علاقة قوية.

أما علاقة اللامبالاة بالمتغيرات الآتية (الدخل، والتعليم للام والأب، وخطط المستقبل، والسيطرة على مستقبلهم) لم يكن هناك ارتباط بينهما مع متغير اللامبالاة.

- دراسة (Riconscente, 2007)

"اللامبالاة المتعلقة بالمدرسة لطلاب الصف (8-10)"

"School – Related Apathy In 8Th – & 10Th – Grade Students: "

هدفت الدراسة الى التعرف على اللامبالاة وهل لها علاقة بالمدرسة (بالدافعية والتعلم). كما سعت الدراسة للتعرف على العلاقة بين اللامبالاة والانتقال من المدرسة الابتدائية إلى المتوسطة (مسؤولة جزئياً لانخفاض الدافع بين طلاب المدارس المتوسطة) فضلاً عن ذلك فقد قام الباحث بإجراء مقابلات مع الطلبة وتوجيه بعض الأسئلة لغرض تحديد (اللامبالاة). وتألفت عينة الدراسة من (50) طالباً وتم تطبيق مقياس التوجهات البيئية للامبالاة (Glass) لتحديد اتجاهات اللامبالاة.

وقد توصلت دراسته أن سبب اللامبالاة في المدرسة هو عدم وجود الحافز والدافع للتعلم من المعلمين، ونسبة 77% من الطلاب يصبحون غير مباليين بسبب وصف المعلم لهم بأنهم طلبة لا مباليين.

كما أظهرت النتائج ان اللامبالاة لدى طلبة الصف العاشر (66%) مقارنة مع طلاب الصف الثامن (38%) وهذا ما يدل على تأثر الطلاب بالانتقال من مرحلة الدراسة الابتدائية إلى مرحلة الدراسة المتوسطة، وكذلك دخولهم مرحلة المراهقة مما يزيد نسبة اللامبالاة لديهم.

مناقشة الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة، قامت الباحثتان بمناقشتها في ضوء (الأهداف، العينة، منهجية البحث، الأدوات والوسائل الإحصائية) ومقارنتها مع البحث الحالية. واختلفت الدراسة الحالية مع اغلب الدراسات في اختيار عينة البحث والهدف . اذ تم دراسة سلوك اللامبالاة على عينة موظفي الدولة. ولكن اتفقت في اتباع الوسائل الاحصائية.

الفصل الثالث (اجراءات البحث):

أولاً: مجتمع البحث

لقد حدد مجتمع البحث على وفق طبيعته وحدوده على موظفي وزارة التعليم العالي وجامعة بغداد للعام الدراسي (2016-2017).

ثانياً: عينة البحث

من اجل ان تكون العينة ممثلة لمجتمع البحث تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية من موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (ديوان الوزارة) وموظفي جامعة بغداد، وقد بلغ حجم العينة الكلية (370) موظفة وموظف والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1)

وصف عينة البحث

المجموع	موظف	موظفة	مكان العمل
109	29	80	ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
153	83	70	جامعة بغداد (الديوان)
73	46	27	كلية الزراعة
27	7	20	مركز البحوث النفسية
8	5	3	وحدة شؤون الطلبة
370	170	200	المجموع

ثالثاً: اداة البحث:

تحقيقاً لاهداف البحث الحالي توجب على الباحثتان اعداد مقياس لقياس اللامبالاة الوظيفية لدى موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لدى افراد عينة البحث تتوافر فيها الخصائص القياسية الاحصائية كالصدق والثبات والقدرة على التمييز، وقد تم اعتماد الاجراءات الآتية:

جمع وصياغة فقرات المقياس:

قامت الباحثتان بالاطلاع على الاطر النظري التي لها علاقة بمتغير البحث ومن ثم تم صياغة فقرات مقياس اللامبالاة الوظيفية (ملحق 1).

طريقة بناء المقياس:

اعتمدت الباحثتان طريقة (ليكرت) Likert في بناء مقياس اللامبالاة الوظيفية كاحدى الطرق المتبعة في بناء المقاييس النفسية وذلك لاسباب الاتية:

1. سهولة البناء والتصحيح
 2. تسمح للمستجيب بأن يؤشر درجة او شدة اتجاهه.
 3. تسمح باكبر تباين بين الافراد.
 4. مرنة جداً وتمكن الباحثين من بناء اداة بحثه بسرعة ويسر وبدون تقييد.
- (مرعي وبلقيس، 1984، ص172).

صلاحية الفقرات :

يشير (ايبيل) Eble الى ان افضل وسيلة للتأكد من صلاحية الفقرات هي قيام عدد من الخبراء والمختصين بتقرير صلاحيتها لقياس الصفة التي وضعت من اجلها. (علام، 2000، ص 45) واستناداً الى ذلك عرضت فقرات المقياس، بصيغتها الاولية ملحق (1) على مجموعة من الخبراء في التربية وعلم النفس ملحق (2)، بعد ان عرفت الباحثتان اللامبالاة الوظيفية ، باصدار حكمهم على صلاحية الفقرات من عدمها، وصلاحية البدائل المعتمدة للاستجابة، وفي ضوء اراء المحكمين تم الاستبقاء الفقرات جميعها باعتماد نسبة اتفاق (80%) فاكثر .

تصحيح المقياس وايجاد الدرجة الكلية:

ويقصد به وضع درجة لاستجابة المفحوص على كل فقرة من فقرات المقياس ومن ثم جمع هذه الدرجات لايجاد الدرجة الكلية لكل استمارة ، وقد تم تصحيح الاستمارات على اساس (24) فقرة بعد ان اعطيت اوزان تراوحت بين (4-1) درجات وهي تقابل خمسة بدائل للاجابة (كلهم، اغلبهم، القليل منهم، لا احد) ، ولاجل استخراج الدرجة الكلية لكل مستجيب تجمع الدرجات التي حصل عليها المستجيب في اجابته على فقرات المقياس الـ(24) ، لذا فإن اعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (96) درجة، وادنى درجة هي (24) درجة.

تحليل الفقرات:

لغرض الحصول على بيانات يتم بموجبها تحليل الفقرات لمعرفة قوتها التمييزية بهدف اعداد المقياس بشكله النهائي بما يتلاءم وخصائص المجتمع المدروس، واهداف البحث في قياس مستوى اللامبالاة الوظيفية ، قامت الباحثتان بتطبيق اداة البحث (ملحق 2) على عينة مكونة من (370) موظفة وموظف تم اختيارهم

بطريقة عشوائية من ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وجامعة بغداد وكما تم توضيحه سابقاً في عينة البحث.

و يشير ايبيل Ebel الى ان الهدف من هذا الاجراء هو الابقاء على الفقرات المميزة في المقياس واستبعاد الفقرات غير المميزة (علام، 2000، 145).

ويعد اسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس اجرائين مناسبين في عملية تحليل الفقرات وايجاد القوة التمييزية لها، لذلك لجأ الباحثون لكلا الطريقتين وكما يأتي:

أ. اسلوب المجموعتين المتطرفتين **Contrasted Groups**:

ولاجراء ذلك اتبع الباحثون ما يلي:

1. تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة.
2. رتبت الدرجات التي حصل عليها المستجيبون والذين كان عددهم (370) من اعلى درجة الى ادنى درجة.
3. اختيرت نسبة قطع (27%) من الاستمارات الحاصلة على اعلى الدرجات وسميت (بالمجموعة العليا) ، و(27%) من الاستمارات الحاصلة على ادنى الدرجات وسميت (بالمجموعة الدنيا) ، حيث ان هذه النسبة تعطي اكبر حجم واقصى تمايزاً ممكناً.
4. وفي ضوء هذه النسبة بلغ عدد الاستمارات لكل مجموعة (100) استمارة، أي ان عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل (200) استمارة .
5. تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة، وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (198)، وكانت جميع الفقرات مميزة والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2)

القوة التمييزية لفقرات مقياس اللامبالاة الوظيفية باستخدام اسلوب المجموعتين المتطرفتين

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية	الدالة
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
1	0.665	1.900	0.728	10.969	دالة	
2	0.668	1.972	0.771	9.366	دالة	
3	0.649	2.436	0.872	8.909	دالة	
4	0.649	2.209	0.872	9.382	دالة	
5	0.674	1.990	0.817	10.407	دالة	

الدالة	القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرات
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	7.335	0.817	2.027	0.696	2.800	6
دالة	12.435	0.710	1.990	0.619	3.140	7
دالة	10.801	0.754	2	0.717	3.100	8
دالة	12.024	0.666	2.181	0.629	3.260	9
دالة	9.826	0.760	2.436	0.597	3.370	10
دالة	8.803	0.733	2.109	0.696	2.980	11
دالة	13.365	0.675	2.090	0.529	3.270	12
دالة	12.177	0.675	2.054	0.597	3.130	13
دالة	13.238	0.728	2.036	0.529	3.260	14
دالة	5.134	0.745	2.036	2.934	3.550	15
دالة	9.136	0.605	2.100	0.771	2.970	16
دالة	12.320	0.620	1.981	0.683	3.090	17
دالة	8.363	0.838	2.336	0.792	3.280	18
دالة	9.826	0.642	1.809	0.686	2.710	19
دالة	9.751	0.669	1.745	0.821	2.750	20
دالة	16.066	0.613	1.836	0.624	3.210	21
دالة	11.841	0.580	1.781	0.677	2.810	22
دالة	12.184	0.580	1.954	0.674	3.010	23
دالة	12.773	0.585	1.772	0.670	2.880	24

ب . علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرة) Item Validity

الاسلوب الاخر في تحليل الفقرات هو ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس. ومن مميزات هذا الاسلوب انه يقدم مقياساً متجانساً في فقراته، وقد استخدمت الباحثتان معامل ارتباط بيرسون Pearson لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية لـ (370) استمارة أي العينة ككل، وقد تراوحت معاملات الارتباط للمقياس بين (0.692 - 0.425) وعند مقارنة هذه المعاملات ظهر انها دالة احصائياً من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية* لمعامل الارتباط، وعند مستوى (0,05) والجدول (3) يوضح ذلك.

*القيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (370) تساوي (0,06). (ابو النيل، 1987، ص201).

الجدول (3)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	0.615	13	0.624
2	0.580	14	0.653
3	0.551	15	0.425
4	0.595	16	0.517
5	0.593	17	0.619
6	0.498	18	0.494
7	0.634	19	0.577
8	0.573	20	0.545
9	0.611	21	0.692
10	0.544	22	0.650
11	0.532	23	0.639
12	0.614	24	0.660

ثبات مقياس اللامبالاة الوظيفية **Reliability**:

يقصد بالثبات هو اتساق درجات الاختبار ودقة نتائجه وتحررها من تأثير المصادفة عندما يطبق على مجموعة محددة من الأشخاص والمقياس الثابت مقياس موثوق به ويعتمد عليه (عبدالخالق، 2000، ص45) وقد قامت الباحثتان بحساب الثبات بطريقة الفا كرونباخ:

معامل (الفا) للاتساق الداخلي **(Alfa coefficient Internal Consistency)**:

ان معامل (الفا) يزودنا بتقدير جيد للثبات في اغلب المواقف (وتعتمد هذه الطريقة على اتساق اداء الفرد من فقرة الى اخرى (ثورندايك وهيجن، 1989، ص79)، ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة تم استخدام جميع استمارات افراد العينة البالغ عددها (370) استمارة، ثم استخدمت معادلة الفا كرونباخ، وقد بلغ معامل الثبات للمقياس (0.91) وهو ثبات عالي جدا.

وصف اداة البحث:

يتألف مقياس اللامبالاة الوظيفية من (24) فقرة ملحق رقم (3) وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين (24-96).

رابعاً : الوسائل الاحصائية:

استخدمت الباحثتان الوسائل الاحصائية* الاتية في بناء مقياس اللامبالاة الوظيفية لدى موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وفي تحقيق اهداف البحث:

1. الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين: استخدم لإستخراج القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين .
2. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): وقد استخدم في استخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.
3. معادلة ألفا للاتساق الداخلي (Alfa Coefficient for Internal Consistency) : وقد استخدمت لمعرفة الثبات بطريقة الاتساق الداخلي.
4. معادلة الدرجة المعيارية للتعرف على مستوى اللامبالاة الوظيفية.
5. الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق في اللامبالاة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس.
6. تحليل التباين الاحادي (one Way ANOVA): للتعرف على دلالة الفروق وفقاً لمتغيرات (الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخدمة، الشهادة).

عرض النتائج ومناقشتها:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت اليها الباحثتان على وفق اهداف البحث التي تم عرضها في الفصل الاول، ومناقشة تلك النتائج ومن ثم الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات وكما يأتي نصه:

1. الهدف الاول : قياس اللامبالاة الوظيفية لدى موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي:

تحقيقاً لهذا الهدف قامت الباحثتان بتطبيق مقياس اللامبالاة الوظيفية لدى موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (370) موظفة وموظف، ولتحقيق هذا الهدف قد تم استعمال معيار الدرجة المعيارية، وتحويل الدرجات الخام الى درجات معيارية، وقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة قد بلغ (61.548)، وإنحرافهم المعياري قد بلغ (11.284) . والجدول (4) يوضح ذلك.

*تمت الاستفادة من الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في معالجة البيانات احصائياً بالحاسبة الالكترونية.

جدول (4)

الدرجة المعيارية وما يقابلها من الدرجات الخام لمقياس اللامبالاة الوظيفية

لدى موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

النسبة المئوية	العدد	الدرجات الخام	الدرجة المعيارية	مستوى الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
13%	47		1	عالي	11.284	61.548
87%	321		بين (1، -1)	متوسط		
10%	38		-1	منخفض		

ومن الجدول يتبين ان المجتمع يتوزع توزيعيا اعتداليا، وان نسبة الموظفين الذين لديهم اللامبالاة الوظيفية اعلى من نسبة الموظفين الذين مستوى ادنى من اللامبالاة اذ بلغت النسبة (13%) وهي اعلى من النسبة (10%).

2- الهدف الثاني : التعرف على دلالة الفروق في اللامبالاة الوظيفية لدى موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على وفق متغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخدمة، الشهادة)

أ - تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين T - Test للتعرف على دلالة الفروق حسب متغير الجنس، وقد اظهرت النتائج بان القيمة التائية دالة إذ بلغت القيمة المحسوبة (0.197) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وبهدف التعرف على اتجاه الفرق في ما إذا كان في صالح الذكور أم الإناث فقد تمت الموازنة بينهما على أساس المتوسطات الحسابية ، إذ بلغ المتوسط الحسابي للذكور (62.800) وهو أعلى من المتوسط الحسابي للإناث والبالغ (60.485) ، وهذا يشير إلى أن النتيجة في صالح الذكور ، أي إن الذكور يتسم سلوكهم باللامبالاة أكثر من الاناث، والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين

القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	الجنس
1.96	368	1.97	11.534	62.800	170	ذكور
			10.984	60.485	200	اناث

ب - تم استعمال تحليل التباين الاحادي للتعرف على دلالة الفروق حسب متغير الحالة الاجتماعية (متزوج، اعزب، اخرى) وقد اظهرت النتائج بان القيمة الفائية غير دالة إذ بلغت القيمة المحسوبة (0.685) عند مقارنتها بالجدولية البالغة (2.60) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (2، 367) اي

انه لم يظهر تأثير لاختلاف الحالة الاجتماعية على مستوى اللامبالاة لدى موظفي وزارة التعلم العالي والبحث العلمي والجدول (7) و الجدول (8) يوضحان ذلك.

جدول (7)

الحالة الاجتماعية لإفراد العينة مع متوسطاتها الحسابية وانحرافات المعيارية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	مهنة الوالد
10.613	61.965	233	متزوج
11.074	60.372	94	اعزب
14.858	61.860	43	اخرى

جدول (8)

تحليل التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق حسب متغير الحالة الاجتماعية

القيمة الجدولية عند مستوى دلالة 0.05	القيمة الفائية F	متوسط المربعات M.S	درجة الحرية D.F	مجموع المربعات S.S	مصدر التباين
2.60	0.685	87.384	2	174.768	بين المجموعات
		127.561	367	46814.856	داخل المجموعات
			369	46989.624	الكلية

ج - تم استعمال تحليل التباين الاحادي للتعرف على دلالة الفروق حسب متغير عدد سنوات الخدمة (1-10 ، 11-20 ، 21-30 ، 31-فاكثر) وقد اظهرت النتائج بان القيمة الفائية غير دالة إذ بلغت القيمة المحسوبة (1.458) عند مقارنتها بالجدولية البالغة (2.60) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (3، 366) اي انه لم يظهر تأثير لاختلاف عدد سنوات الخدمة على مقياس اللامبالاة الوظيفية والجدول (9) و الجدول (10) يوضحان ذلك.

جدول (9)

وصف متغير عدد سنوات الخدمة لإفراد العينة مع متوسطاتها الحسابية وانحرافات المعيارية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	عدد سنوات الخدمة
10.735	60.363	132	10-1
11.854	61.490	151	20-11
11.139	63.855	69	30-21
10.346	61.888	18	30-فاكثر

جدول (9)

تحليل التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق حسب متغير عدد سنوات الخدمة

مصدر التباين	مجموع المربعات S.S	درجة الحرية D.F	متوسط المربعات M.S	القيمة الفائية F	القيمة الجدولية عند مستوى دلالة 0.05
بين المجموعات	555.015	3	185.005	1.458	2.60
داخل المجموعات	46434.609	366	126.871		
الكلي	46989.624	369			

د - تم استعمال تحليل التباين الاحادي للتعرف على دلالة الفروق حسب متغير الشهادة (دكتوراه، ماجستير، بكوريوس، اعدادية، اخرى) وقد اظهرت النتائج بان القيمة الفائية غير دالة إذ بلغت القيمة المحسوبة (1.500) عند مقارنتها بالجدولية البالغة (2.60) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (365) اي انه لم يظهر تأثير لاختلاف الشهادة على مقياس اللامباة الوظيفية والجدول (11) و الجدول (12) يوضحان ذلك.

جدول (9)

وصف متغير الشهادة لإفراد العينة مع متوسطاتها الحسابية وانحرافاتها المعيارية

عدد سنوات الخدمة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دكتوراه	26	66.653	7.620
ماجستير	83	61.337	11.967
بكلوريوس	205	61.165	10.898
اعدادية	41	59.800	12.604
اخرى	15	59.800	12.604

جدول (10)

تحليل التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق حسب متغير الشهادة

مصدر التباين	مجموع المربعات S.S	درجة الحرية D.F	متوسط المربعات M.S	القيمة الفائية F	القيمة الجدولية عند مستوى دلالة 0.05
بين المجموعات	759.937	4	189.984	1.500	2.60
داخل المجموعات	46229.688	365	126.657		
الكلي	46989.624	369			

الاستنتاجات:

1. ان نسبة الموظفين الذين لديهم اللامبالاة الوظيفة اعلى من نسبة الموظفين الذين مستوى ادنى من اللامبالاة اذ بلغت النسبة (13%) وهي اعلى من النسبة (10%).
2. يتسم سلوك الذكور باللامبالاة اكثر من الاناث.
3. لم يظهر تاثير لاختلاف الحالة الاجتماعية على مستوى اللامبالاة لدى موظفي وزارة التعلم العالي والبحث العلمي .
4. لم يظهر تاثير لاختلاف عدد سنوات الخدمة على مقياس اللامبالاة الوظيفية.
5. لم يظهر تاثير لاختلاف الشهادة على مقياس اللامبالاة الوظيفية

التوصيات

1. وضع أهداف شخصيه ، مثل الترقية والتدريب وتنمية المهارات وربطها بأهداف القسم أو الإدارة . إن ذلك يساعد الفرد على تلمس العلاقة بين هذه الأهداف ، وسبل إشباع الدوافع الشخصية من خلال العمل ، وكذلك سبل تحقيق نتائج العمل من خلال أهداف الفرد .
2. استيعاب الوصف الوظيفي المتاح عن وظيفته ، والتعرف على التغيرات التي قد تحدث فيه والإلمام بخصائص الوظيفة ومتطلباتها وظروف أدائها ومعايير قياس الأداء .
3. الإقبال على التدريب المتاح أجاده العمل ، سواء أكان داخل الموقع أو خارجه فى المؤسسات والمراكز التدريبية المتخصصة والاشتراك الإيجابى فى جلساته ومناقشاته وتمارينه العملية والافاده مما يتضمنه من طرق وأساليب لزيادة الانتاجيه .
4. الإقبال على التدريب المتاح أجاده العمل ، سواء أكان داخل الموقع أو خارجه فى المؤسسات والمراكز التدريبية المتخصصة والاشتراك الإيجابى فى جلساته ومناقشاته وتمارينه العملية والافاده مما يتضمنه من طرق وأساليب لزيادة الانتاجيه .
5. التعاون مع الزملاء ، فالنتائج النهائية هى حصيلة المجهودات المخلصة المتناسقة لأعضاء الفريق الواحد . وقليل جدا من الأعمال ما يؤدى اليوم على انفراد أو لا يتطلب درجه أو أخرى من التناسق وتضافر الجهود.
6. الحرص على تعلم الجديد والمستحدث فى عمله . ومجالات الابتكار مفتوحة وواسعة ، ويمكن الاستفادة مما توفره من طرق وأساليب متنوعة ، هذا بالاضافه إلى تعلم الابتكار أيضا ، واكتساب السلوك الإبداعى الذى يتميز بالإحساس بمشكلات العمل ، والمرونة واستدرار الأفكار ، والاصاله والجدة . وكل ذلك يتطلب تفكيرا واعيا واهتماما صادقا بالعمل وحرصا على الرقى به .

المقترحات:

- 1- اعداد برنامج ارشادي لتنمية السلوكيات الايجابية ومنها سلوك المسؤولية الوظيفية.
- 2- القيام بدراسة مسحية للتعرف على مستوى اللامبالاة لدى الموظفين في دوائر الدولة العراقية.
- 3- القيام ببحث يتناول متغير البحث الحالي وعلاقتها بمتغيرات اخرى (التحفيز ، سمات الشخصية ،
.....).

الملاحق

ملحق رقم (1)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مركز البحوث النفسية

اعزائي الموظفين

نضع بين يديك مقياساً للبحث العلمي يتضمن مجموعة من الفقرات التي تبين بعض سلوكيات زملائك في العمل قد تتفق أو تختلف معها. يرجى قراءتها بأمعان وتحديد رأيك بدقة بشأن تلك السلوكيات بأختيار البديل المناسب من البدائل الاربعة (كلهم، اغلبهم، القليل منهم، لا احد) بوضع علامة (✓) امامه، نأمل تعاونكم بأختيار أجابة واحدة فقط لكل فقرة بكل حرفية وأمانة كما نعهده منكم دائماً، علما أن أجابتك الدقيقة سوف تخدم أغراض البحث العلمي ولن يطلع عليها أحد سوى الباحثون، لذا فلا داعي لذكر الاسم، كما نرجو عدم ترك أي عبارة دون إجابة.

الجنس: ذكر انثى الحالة الاجتماعية: متزوج اعزب اخرى عدد سنوات الخدمة: 1-10 11-20 21-30 31- فاكثر الشهادة: دكتوراه ماجستير بكوريوس اعدادية اخرى

الباحثون

ت	الفقرات	البدائل		
		كلهم	اغلبهم	القليل منهم
1	دافع الموظفين ضعيف لانجاز الاعمال المناطة بهم			
2	يتسم عمل الموظفون بالخمول اثناء تاديتهم لاعمالهم			
3	يتضايق الموظفون عند سماعهم كلام يؤنبهم من مديرهم			
4	يهتم الموظفون بتنفيذ التعليمات الادارية فقط دون مبادرة			
5	يعاني الموظفون من الاحباط المستمر نتيجة للاحاديث الجانبية خارج نطاق العمل			
6	يتحجج الموظفون بالمرض عند الطلب منهم انجاز الاعمال المكلفين بها			
7	يتهرب الموظفون من المشاركة باتخاذ القرار			
8	يترك الموظفون اخفاقات العمل كما هي بدون محاولة لعلاجها			
9	يشعر الموظفون بضعف الدافع لتطوير عملهم			
10	يشعر الموظفون بالملل من طول فترة الدوام			
11	يتجنب الموظفون المشاركة في المناسبات الاجتماعية			
12	ينتظر الموظفون المهام ليكلفون بها دون البحث عنها			
13	يستسلم الموظفون بسهولة للعوائق والاحباطات في مجال عملهم			
14	يتهاون الموظفون عن تقويم وتعديل سلبيات زملائهم في العمل			
15	يتجنب الموظفون اداء بعض الاعمال خوفا من الوقوع في الخطأ			
16	يطلب الموظفون من زملائهم المساعدة في اداء مهامهم المكلفين بها			
17	يفضل الموظفون راحتهم الشخصية على اداء العمل			
19	يحرص الموظفون على اداء اعمالهم التي تدر لهم المكافآت			
20	يتاخر الموظفون في الاجابة على المذكرات والكتب الرسمية			
21	يسخر الموظفون من الموظفين الملتزمين في تأدية واجباتهم والملتزمين باوقات الدوام الرسمي			
22	يغلب الموظفون مصلحتهم الشخصية على المصلحة العامة			
23	يتسم عمل الموظفون بالمماطلة وازاعة الوقت			
24	يكثر الموظفون من الاحاديث الجانبية خارج نطاق العمل			
25	يتعامل الموظف بسلبية مع الاخطاء التي تحدث بالعمل			

المصادر

أولاً. المصادر العربية:

- أحمد، نصار سيد وآخرون (2008). المعجم الوسيط ، ط1 ، بيروت ، دار إحياء التراث العربي.
- أبو حويج، مروان (2002). المدخل إلى علم النفس العام ، ط1 ، عمان ، دار اليازوري.
- بدر، ابراهيم محمود ابراهيم (1991). مدى فاعلية العلاج الوجودي في شفاء الفراغ الوجودي واللامبالاة اليائسة لدى الطلبة الفاشلين دراسياً، رسالة ماجستير غير منشورة.
- التاك، زينب مزاحم بشير (2004). الشخصية الناضجة وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة جامعة الموصل، جامعة الموصل، كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة.
- الخالدي، أمل إبراهيم (2012). أساسيات الإرشاد والصحة النفسية، بغداد.
- ذكي محمود هاشم (1988)، الجوانب السلوكية في الإدارة، مكتبة عين شمس القاهرة، ص 28.
- السلمي، علي (1995) ، تطور الفكر التنظيمي ، وكالة المطبوعات، الكويت، الطبعة الرابعة، ص 87.
- زهران، حامد عبد السلام (1984). علم النفس الاجتماعي، ط5، القاهرة، عالم الكتب.
- الزبيد، نادر فهمي (1998). نظريات الإرشاد والعلاج النفسي، ط1، عمان، دار الفكر.
- الشناوي، محمد محروس (1994). نظريات الإرشاد والعلاج النفسي ، القاهرة، دار غريب.
- الشميمري، أحمد (2012): الانحراف الوظيفي، جامعة الملك سعود، الرياض.
- عبدالحكيم، هواف (2013) دوافع اللامبالاة، كلية الحاسبات . جامعة حلوان
- العزة، سعيد حسني وعبد الهادي، جودت عزت (1999). نظريات الإرشاد والعلاج النفسي ، ط1، عمان، دار الإسراء.
- كردي، أحمد السيد (2015) : التسبب الاداري وأثره على أداء الموظف العام، مجلة التشريع والقضاء
- مرعي وبلقيس، 1984، ص172.
- مشرف، ميسون محمد عبد القادر (2009). التفكير الأخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، الجامعة الإسلامية، كلية التربية، رسالة ماجستير.
- المحمدي، حاتم محمد فياض (2010). اللامبالاة وعلاقته بالتعصب لدى طلبة الجامعة، جامعة المستنصرية، كلية التربية، رسالة ماجستير، غير منشورة.
- المحمداوي، علي عبد الحسن بريسم (2008). انتماء المراهق إلى جماعة الأقران على وفق الممارسات الوالدية، كلية الآداب، جامعة المستنصرية، أطروحة دكتوراه، غير منشورة.

- نصرالله. عمر عبد الرحيم (2004). *تدني مستوى التحصيل والانجاز المدرسي - أسبابه وعلاجه*، ط1، عمان ، دار وائل للنشر.
- الوائلي، تحرير زكي حسن (2013). *أثر الارشاد السلوكي المعرفي في خفض سلوك اللامبالاة لدى طلبة الصف الخامس الاعدادي* ، دار الكتب والوثائق الوطنية، بغداد، العراق.
- يونس، محمد على (1993): *التسيب الإداري في الوظيفة العامة، أسبابه، آثاره، معالجته*، طرابلس / د . ن، ص 2-44.

ثانياً/ المصادر الاجنبية:

- Fowler, M. Megan (2004). *The Relation OF Apathy and Known Charateristics AS Predictors Of High School Dropouts*, Truman State University.
- Riconscente, Michelle M (2007). *School - Related Apathy in 8th-and10th Grade Students, University of Maryland* ,College Park In partial fulfillment , requirements for the degree of Doctor.

ثالثاً: مواقع الانترنت

- <https://ar.wikipedia.org/wiki>
- <http://www.eawrag.com/news>.
- www.basaer.online.com/upload/books/first_package/..../الموارد_البشرية/
- <http://www.eawrag.com/news>
- <http://www.ahram.org.eg/NewsQ/220043.aspx>