

تأثير بعض المتغيرات في التكامل الاجتماعي

رسالة مقدمة إلى مجلس كلية الآداب جامعة بغداد وهي جزء من
متطلبات نيل شهادة الماجستير في علم النفس

من قبل الطالب

ذير منير مسيهر العاني

بإشراف

الأستاذ المساعد الدكتور

سنا مجول فيصل

مشكلة البحث :

تكمن مشكلة البحث في انها ذات بعد وعمق فلسفي ونفسي واضحة الاركان تتجسد اولاً في تعدد وتنوع واحياناً اختلاف الرؤى والتفسيرات والنظريات التي اهتمت، وحللت، وشخصت، وعالجت موضوع التكاسل الاجتماعي (Social Loafing) من جهة، ووقفت على عوامله واسبابه من جهة اخرى، وثانياً في معرفة الألية او الطريقة او الانموذج الافضل لقياسه وتشخيصه عند الافراد والجماعات وبما يسمح بمعرفة مستواه ويسهم في تخفيضه وتقليل تأثيراته وثالثاً في تحديد وتحليل اهم العوامل المؤثرة فيه .

اذ ان فهم السلوك الجماعي يمثل إحدى التحديات التي تواجه علم النفس في الوقت الحاضر، فاذا لم تكن شخصية الفرد انعزالية فمن المحتمل ان يكون عضو في جماعة او في جماعات عديدة ومختلفة وقد تكون هذه الجماعات لها صفة الديمومة مثل (الاسرة، او فريق العمل) في حين ان غيرها مثل (جمهور كرة القدم او مجموعة من الاصدقاء في حفل) تكون بصفة مؤقتة، وباختصار فأن كل جماعة تحمل معنى مختلفاً بالنسبة لاعضائها لكن تظل هناك بعض المعالم النفسية العامة لاي جماعة (معاش، ٢٠٠٤، ص٤).

ففي الستينيات من القرن الماضي وضع عالم النفس (روبرت زاجونك) (Robert Zojanig) نظرية التسهيل الاجتماعي (Social Facilitation) التي تذكر بان الاشخاص يكون ادائهم افضل في الاعمال البسيطة التي تدربوا عليها كثيراً عندما يكونون مع الاخرين اكثر مما لو كانوا بمفردهم، وبينما ينخفض ادائهم بشدة في الاعمال المعقدة، ولكن هناك جانب اخر من السلوك الجماعي وهو التكاسل الاجتماعي (Social Loafing) الذي يعني ميل الفرد الى الاسترخاء والاندماج في الحشد او المجموعة اذا لم يكن هناك من يراقبه (السلمون، ٢٠٠٦، ص٤) . ان هذا

الاختلاف في الرؤى والافكار والتفسيرات هي مشكلة بحد ذاتها وتحتاج الى دراسة وبحث .

والسؤال المطروح هنا هو لماذا يحدث التكاثر الاجتماعي ؟ لقد اقترح لاتان واخرون " Latane,et.al " عام ١٩٧٩ ثلاثة اسباب محتملة للتكاثر الاجتماعي وهي :
اولا : ان اعضاء المجموعة ربما يتواكلون (يعتمدون) بادائهم المنخفض ودوافعهم على الافراد المشاركين الاخرين ويستجيبون بتخفيض جهدهم طبقا لذلك.

ثانيا : ان اعضاء المجموعة ربما يحددون اهداف شخصية تتنوع طبقا لحجم المجموعة، ولذلك كلما زاد حجم المجموعة فان الأفراد يحددون اهداف صغيرة لانفسهم وبذلك يكون ادائهم بمستويات ادنى (Peterson, et.al, 1986 P.564)

ثالثا : ان أعضاء المجموعة ربما يظنون ان بإمكانهم ان يختفوا في الحشد او الزحام (Hide in the Crowd) لكي يتفادوا النتائج السلبية لتكاسلهم وربما يظنون انهم اختفوا فعلاً في الزحام (Latane, et.al, 1979 P.825) .

ويمكن للتساؤلات الاتية ان تسهم في استجلاء مضامين مشكلة البحث بشكل

واضح وهي :

١. ما اكثر المتغيرات اسهاماً وتأثيراً في مستوى وطبيعة التكاثر الاجتماعي ؟
٢. ما مدى اهمية كل متغير منها في زيادة التكاثر الاجتماعي او نقصانه ولاسيما تلك التي تناولها البحث الحالي ؟

أهمية البحث :

تمثل العلاقات البشرية والتفاعل فيما بين الافراد مكانة متقدمة في مجال الدراسات النفسية، واذا كان بإمكان الأشخاص الذين يعملون في مجموعات ان يصبحوا مبدعين ومتعاطفين مع بعضهم البعض كأن يسهموا في اقامة مشاريع رابحة أو ان يساعدوا الآخرين في التغلب على المشكلات الشخصية التي تصادفهم، فاننا على الجانب المقابل ربما نجدهم وقد اكل الحقد والحسد قلوبهم او قد تسيطر عليهم النزعة الى الانتقام او تملكهم الرغبة في التدمير ! (السلمون، ٢٠٠٦، ص ١) .

ولعل من الاسباب المهمة التي تعطل حركة الجماعة وتعمق مشكلاتهم هو قلة او عدم المعرفة بالسلوك النفسي للفرد ، او قلة معرفة ماهي ردود الافعال السلوكية التي تصدر عنهم ، وقلة المعرفة هذه تنطبق على الفرد نفسه اذ يجهل ما هية سلوكه ومن ثم قد لا يستطيع ان يقيم نفسه بصورة تحليلية وناضجة، وينطبق هذا ايضا على المستويات الاعلى من مراتب الأعضاء في القيادة اذ ان قلة معرفة القيادة بالدوافع النفسية وبشكل خاص الانماط السلوكية التي تتجلى في دافعية الافراد الى زيادة الفجوات بين الفرد والاعضاء من جهة والقيادة من جهة اخرى ومن ثم تؤدي الى ضعف الانتاج وقصوره (معاش، ٢٠٠٥، ص ١) .

ان الانسان الذي يدرك ذاته ويعي نفسه ويفهم سلوكه بشكل واضح ويراقبه بدقة سيكون عمله مسلماً وناضجاً ومنتجاً، اذ قال عز وجل في كتابه الكريم بسم الله الرحمن الرحيم ((وَلَا يَأْتُونَ الصَّلَاةَ إِلَّا وَهُمْ كُسَالَى)) [التوبة ، الاية ٥٤] ، والمقصود بالكسالى هم المتناقلون بها لأنهم لا يرجون بآدائها ثواباً ، وجمع كسلان من الكسل وهو المتناقل عن الشيء والفتور فيه، وفعله كفرح (مخلوف، ١٩٨٧، ص ٢٥٧)،

ويقول امير المؤمنين علي بن ابي طالب " رضي الله عنه " ((افضل المعرفة (معرفة النفس)) (معاش، ٢٠٠٥، ص٢) .

وعلى اي حال فانه يأتي زمان على كل شخص في حياته يحتاج الى العمل بوصفه عضوا في مجموعة، ففي ورش العمل يتطلب العمل من الافراد سوية كونهم زملاء في مشاريع مختلفة وان مشاريع المجموعة والتعاون له قيمة كبيرة في جميع الانظمة ، وقد اشارت الدراسات السابقة مثل دراسة ((لاتان ووليميز كاروا (Latan, Williams, Karau) الى ان العمل في مجاميع ينتج عنه ظاهرة تعرف باسم التكاثر الاجتماعي (Social Loafing) والمقصود به ميل الافراد لبذل جهد اقل في المهمة عندما يكون العمل على شكل مجاميع اكثر عما هو عليه عندما يعملون بمفردهم (Kunishima,et,al,2004, P.3) .

ان التكاثر الاجتماعي قد تم ملاحظته في العديد من السلوكيات بضمنها الاعمال الجسدية (Physical) مثل جر الحبل (Rope Pulling) والتصفيق والصراخ (Clapping and Yalling) وكذلك الأعمال المعرفية اوالذهنية (cognitive) مثل تقييم المقالات (Eassy evaling tion) والعصف الذهني (Brainstorming) (Frash, e,t,al,) (2003, P.5-6) .

اذ انه وقبل اكثر من (٧٠) سنة اشار رنجلمان (Ringelmann) وهو اول من قام بالتحليل الفعلي للظاهرة التي تعرف بالتكاثر الاجتماعي، فقد طلب من بعض المتطوعين ان يجروا قدر ما يستطيعون في حبل وقد قام بقياس جهدهم بالضغط على الكيلوغرام مستعملا مقياس للجهد وقد عمل المشاركون في بعض الاحيان بمفردهم وفي احيانا اخرى عملوا على شكل مجاميع مكونة من (٧) او (١٤) شخص، ان الانطباع المتعارف عليه عند البحث في التسهيل الاجتماعي ربما يتنبأ ان الاشخاص سيعملون بجهد اكبر عندما يكونون جزءا من فريق عما هو عليه بمفردهم ولكن العكس هو الذي حصل فعندما يجرون بمفردهم كان متوسط القوة المبذولة هو (٨٥) كيلوغرام لكل

شخص، وفي مجموعة مكونة من (٧) افراد كانت القوة الاجمالي للمجموعة هي (٦٥) كيلواغرام لكل شخص، وفي مجاميع اكبر فأن جهد الفرد قد تناقص الى (٦١) كيلوغرام، ولذلك يعد المهندس الزراعي رنجلمان (Ringelmann) هو اول من عرف هذه الظاهرة الاجتماعية (Sears, et,al, 1991, P.302) .

وأكد الباحثون اللاحقون وجود ظاهرة التكاسل الاجتماعي منهم (مولفي Molvey ١٩٧٨، وكير Kerr ١٩٨٣، وكاراو Karau ١٩٩١، ويلدن واخرون welden.et,al ٢٠٠٠، وليدن واخرون Liden,et.al) (Piezon, e.t,a.l,2005.p.2) وقد لوحظ ان التكاسل الاجتماعي ظاهرة مألوفة تحصل كلما زادت تعقيدات المجموعة، وقد اشارت البحوث الى ان هناك درجة من التكاسل الاجتماعي ضمن كل مجموعة، اذ كانت عالية الفعالية او واطئة، ومن الأمثلة على ذلك هو عند النظر الى مجاميع الأشخاص العاملون في الشوارع ففي العديد من المرات كان بإمكان الشخص ان يرى (١٠) اشخاص من تلك المجاميع اذ كان (٣) منهم يعملون بجد وكان (٢) منهم يعملون نوعاً معيناً من الجهد، واما الـ(٥) الآخرين فأنهم سيقفون للتحدث الى جانب الطريق، كما وجد ان الأفراد الذين يركبون الدراجات الهوائية في مجموعات قد بذلوا جهداً اكبر عندما تم قياس ناتج جهدهم الفردي مقارنة مع جهد اداء المجموعة الأجمالي (Maniar. 2004,p.614).

والروح المعنوية في ميادين العمل تكوين فرضي لا نلاحظه الا عن طريق اثاره ونتائجه فنحن نصف الجماعة التي تتسم بالروح المعنوية العالية سواءا كانت مجموعة عمال ام عسكريين ام طلبة ام فريق كرة نَصِفُها بانها جماعة يقوم كل فرد فيها بواجبه ويراعي النظام الذي يكفل حسن سيرة العمل ويتعاون اعضاؤها بعضهم مع البعض لتحقيق الاهداف التي تسعى اليها الجماعة، بحيث يشعر كل عضو في هذه الجماعة باهمية هذه الاهداف وتكاملها مع اهدافه الخاصة، ويفسر جورج البورت " Gorej albort" الروح المعنوية القوية على انها اتجاه الفرد نحو العمل الجماعي، اما الروح

المعنوية المنخفضة فتبدو في افتقاد هذه العلاقات وما يترتب عليها من تدهور في الانتاج وازدياد الحوادث، وازدياد التوتر بين العمال اثناء مراحل العمل (عويض ، ١٩٩٦، ص ١٥٤) .

وهناك عوامل تؤثر في التكاسل الاجتماعي وهي :

١. ان يدرك الافراد انهم يؤدون مساهمة مهمة لجهد الفريق او انهم يؤدون مهمة صعبة .

٢. ان الافراد يؤدون جهدا افضل مع الاصدقاء (Friends) عندما يكون المقابل مجموعة من الغرباء (Strangers) .

٣. عندما تكون المهمة مسألة شخصية يقل التكاسل الاجتماعي .

وطبقا لتلك العوامل يمكن القول ان التكاسل الاجتماعي محتمل ان يحدث في مهام يمكن عدّها غير مهمة او ليست ذات قيمة وينقصها الدافع الفطري، او يؤديها غرباء نسبيا في موافق غير تنافسية (Hoigaard, et,al, 2005, P.3) .

ويمكن ادراك جانب من اهمية هذه الدراسة على المستوى الاجتماعي وعلى مستوى التنظير من خلال كثرة وتعدد الدراسات التي تم من خلالها تناول هذا الموضوع، ويبدو ان التكاسل الاجتماعي ظاهرة مألوفة طبقا للنشاط والنوع الاجتماعي، وقد ذكر عدد من الباحثين ان التكاسل الاجتماعي نوع من انواع الامراض الاجتماعية (Social disease) له تأثير في المجموعة وفي الفرد (Piezon, et,al,2005,P.5) ومن تأثيرات التكاسل الاجتماعي في المجموعة تصور مثلا وللحظة ان مجموعة معينة قد اسند لها مهمة معينة وقد تكون المهمة اي شيء، ولكن بالتحديد دعنا نقول ان المهمة التي ستسند اليهم هي الصراخ بصوت عال، وكما هي طبيعة البشر سنرى مستويات مختلفة من القابليات والدوافع لاداء المهمة وعلى ذلك فان هذه المهمة مهمة غريبة وغير مألوفة وستكون النتائج بمستويات مختلفة من الصوت لكل عضو من اعضاء المجموعة، ان تأثير التكاسل الاجتماعي يفترض ان اعضاء المجموعة يطلقون اقل

مستوى من الصوت لكي يوائموا مستوى بعض الاصوات الحقيقية الصادرة من بعض اعضاء المجموعة (Carron, et.al, 2004, P.12) . وللتكاسل الاجتماعي تأثير في الافراد الذين تتكون منهم المجموعة وهناك العديد من التأثيرات الجانبية التي يمر بها الافراد واحدى هذه التأثيرات هو ضعف الاقتناع بالعمل وذلك عندما يصبح عضو من اعضاء المجموعة متكاسلا اجتماعيا فان ذلك العضو سيقبل من اي فرصة بإمكانه ان يحصل من خلالها على تنمية قدراته وخبراته (Carron,et.al, 2004, P.15) .

ان التكاسل الاجتماعي ظاهرة حقيقية وتحدث كثيراً وتؤثر في الوحدة العامة واداء المجموعة وذلك بتقليل مستوى الناتج، ان هذه النظرة هي احد الاسباب التي دفعت للتركيز على دراسة واستقصاء العوامل المسببة للتكاسل الاجتماعي .

وتبرز اهمية هذه الدراسة على المستوى النفسي من خلال كثرة المتغيرات النفسية المرتبطة بـ(التكاسل الاجتماعي) التي كشفت نتائج الدراسات التي أجريت بهذا الخصوص، اذ كان رنجلمان هو اول من عرف هذه الظاهرة واجرى عليها تجارب مثل تجربة جر الحبل، ولكن استمر لاتان واخرون (Latan, et.al,) حيث توقف رنجلمان وذلك باجراء تجربة ساهم فيها افراد بالتصفيق والصراخ (Clapping and Yalling) اما بمفردهم او مع اعضاء في مجموعة اذ أُخبر المشاركين في ظرف المجموعة ان جهودهم سيوحد مع الاعضاء الاخرين للمجموعة، وكل المشتركين قد ارتدوا سماعات للرأس عندما كانوا يصفقون ويصرخون لكي لا يسمعو غيرهم، وقد قام الباحثون بقياس مدى قوة الصوت فوجدوا ان المشتركين في ظرف المجموعة قد صفقوا وصرخوا اقل بصورة كبيرة عما هو عليه مع الافراد الذين كانوا بمفردهم، وعزا الباحثون ذلك الى ان الافراد ربما يشعرون انهم عندما يكونون مع مجموعة فان جهودهم الفردي لن يقوم كجهد ضروري واذا حصل لديهم تكاسل اجتماعي لن يلاموا على ذلك (Kunishima, et.al, 2004, P.2) . وفي دراسة حول فرق سباق سباحة البدل (Swimming Relay) (البريد) فقد لاحظ وليمايز واخرون (Willimas,et.al,) عام ١٩٨٩ ان الافراد الذين لا

يعرفون مدة دورتهم كانوا ابطاً في سياق التتابع مما لو كانوا بمفردهم، وحين تم تحديد مدة الدورة فانهم اسرع مما هو عليه عندما كانوا بمفردهم، واستنتجوا ان التكاسل الاجتماعي ربما يحصل عندما لا يتم التعرف على الاداء لكل فرد في المجموعة، وان الأداء الفردي يتحسن عندما تحدد النتائج لأعضاء المجموعة (Hoigaard, et, al, 2005, P.3) وفيما يتعلق بحجم المجموعة (group Size) فان له تأثير في ناتج المجموعة (group out Comes) ، ففي دراسة عن عصف الدماغ جماعياً (Brain storming) اثبتت تلك الدراسة ان الانتاجية تتناسب ايجابيا مع حجم المجموعة، اذ ان المجموعة الاكبر تنتج حلقة فعالة لاثارة الدماغ ، اما في دراسات اخرى فقد اظهرت ان زيادة حجم المجموعة له تأثيرات محددة على ادراك الفرد وتحقيق هدف المجموعة، وفي المجاميع الكبيرة فان الافراد الذين يعتقدون انهم اقل تمايزا (Less of adiffernce) فانهم اقل فاعلية ومساهماتهم الفردية قليلة فضلا عن ان زيادة حجم المجموعة يجعل من الصعب تقييم مساهمة كل فرد في المجموعة (Piezon, et.al, 2005, P.5).

وقد تم تحديد تأثير آخر هو انه كلما زاد حجم المجموعة فان التعاون بينهم يميل الى التناقص وكذلك يتناقص الشعور بالثقة الذاتية (Kerr, et, al, 1983, P.7) واوضحت الدراسات (Latane, et.al,) ان المجاميع الاصغر حجما يشعر افرادها بان مساهماتهم ربما تكون اكثر تأثيرا في نجاح العملية عما هو عليه الحال في المجاميع الاكبر، وكلما تناقص التعريف بجهد كل عضو في المجموعة فان ذلك العضو يميل الى التقليل من جهده او (جهدها) ، ان الدراسات التي تناولت التعريف باعضاء المجموعة بينت بان الفرد يميل للاختفاء في الزحام وبالامكان التقليل من ذلك بجعل المهام اكثر تعريفا لكل عضو في المجموعة (Piezone.et.al, 2005, P.6-7) . وقد وجد الباحثون أن إحدى العوامل التي تزيد من التكاسل الاجتماعي هو عدد الافراد الذين يعملون في مهمة محدودة وقد اجرى بيتي "Petty" عام ١٩٧٧ دراسة حول حجم

المجموعة باعتباره عامل له تأثير في التكاسل الاجتماعي فوجد انه كلما زاد عدد افراد المجموعة ازداد التكاسل الاجتماعي (Kunishima, 2004, P.2) .

اما عن الجماعات الرسمية وغير الرسمية التي ينظم اليها الفرد نجد ان العامل او الفرد اكثر استجابة لاهداف الجماعات غير الرسمية، ففي تجربة الهاوثورن (Houthorn) لاحظ مايو وزملائه "Miuo of athers" ان الجماعات غير الرسمية التي تتكون في محل العمل تمارس نفوذاً كبيراً على اعضائها من العاملين، ولا سيما فيما يتعلق بحجم العمل الذي يؤديه كل عضو بحيث كانت تتحكم في تقييد الإنتاج بغض النظر عن المكافآت المالية التشجيعية التي كانت الادارة تقدمها لزيادة الإنتاج. فقرر مايو (Miuo) بحث هذا الأمر في جماعة صغيرة مكونة من (١٤) رجلاً يعملون في وصل الاسلاك باجزاء معينة من الهاتف، فبينت النتائج في هذا البحث ان هذه الجماعات الصغيرة من الرجال قد كونت تلقائياً فريقاً ذا قادة اعتياديين ارتفعوا الى القمة بواسطة التعزيز الايجابي للجماعة، وان اتجاه الجماعة نحو المكافآت المالية التي تقدمها هو اللامبالاة، على الرغم من ان لائحة المكافآت كانت تنصب على انه كلما ازداد العمل الذي ينتجه الفرد كلما ازدادت النقود التي يتسلمها، ومن الواضح ان قيم الجماعات وعاداتهم كانت اكثر اهمية للافراد المكونين لها من اي منافع مالية (طه، ١٩٨٨، ص٢٧٤)

وقد لاحظ كاروا واخرون "Karau, et.al" عام ١٩٩٧ ان هناك عاملاً اخر يؤثر في التكاسل الاجتماعي هو تأثير تماسك المجموعة (Cohesion group) في التكاسل الاجتماعي وذلك بأختيار افراد يعملون في مجاميع في مهمة توليد الافكار (idea-generation) وقسمت على اساس اما لانهم اصدقاء او لانهم غرباء، وقد وجدوا مستوى عال من التماسك الاجتماعي بين الاصدقاء وانهم كانوا اقل احتمالية للتكاسل الاجتماعي عندما عملوا سوياً، ان هذه التجربة تدعم الفرضية القائلة بان التماسك الاجتماعي العالي يقلل من التكاسل الاجتماعي (Kunishima, et.al, 2004, P.4)

ويشير تماسك المجموعة الى قدرة المجموعة على الارتباط كوحدة واحدة ، وتشير البحوث الى ان الافراد ربما يبذلون جهدا اقل عندما يعملون في عمل جماعي لانهم يشعرون ان عملهم غير ضروري لنتاج المجموعة عالي الجودة ، فكلما زاد تماسك المجموعة زادت قدرة المجموعة على انجاز اهدافها، واذا لم يشعر افراد المجموعة انهم يرتبطون بعلاقة فانهم سيكونون عرضة للتكاسل الاجتماعي وعلى اي حال فاذا ساد شعور التماسك بين المجموعة فان اعضاءها سيفسرون التكاسل الاجتماعي على انه ترك اعضاء المجموعة ينخفض مستوى ادائهم (Liden, et.al, 2004, P.26) .

ووجد الباحثون من خلال دراساتهم ان هناك اثرا للثقافة (Culture) في التكاسل الاجتماعي، اذ ان التكاسل الاجتماعي بالامكان ان يحدث في المجتمعات التي تركز على الثقافات الفردية (Individual Cultures) اكثر من تركيزها على الثقافات الجماعية (group cultures) ، وقد تمت ملاحظة ذلك في احدى الدراسات التي قارنت بين المديرين الامريكيين الذين يكون تقييمهم فرديا وبين المديرين الصينيين الذين يكون تقييمهم جماعيا، وكانت النتائج مذهلة، اذ وجد ان التكاسل الاجتماعي قد حدث مع المديرين الامريكيين بينما لم تكن هذه الظاهرة موجودة مع المديرين الصينيين، وقد وضح الباحثون ذلك من خلال المقارنة بين الثقافات الفردية والجماعية، وقد اشاروا الى ان الافراد الذين لديهم توجهات جماعية قد وظفوا اهداف المجموعة وفعاليات الجماعة قدماً كاهداف ذاتية وهذا يعزز رغبة المشاركين لمتابعة اهداف الجماعة لكي يغيروا المجموعة، وعلاوة على ذلك فان الافراد الذين يمتلكون ثقافات جماعية يظنون ان الافراد الاخرين ستكون مساهماتهم جيدة بالنسبة لاداء المجموعة ولذلك سيقومون بفعل نفس الشيء وانهم سينظرون الى مساهماتهم كونها مساهمات جدية ومهمة (Early, 1989, P.8-9) .

اما عن الحوافز (Incentive) ((وهي احدى المتغيرات المدروسة في البحث الحالي)) فلا شك انها من المتغيرات التي حظيت وما زالت تحظى باهتمام علماء

السلوك بشكل عام ، والسلوك الاداري بشكل خاص والسبب في ذلك هو ان الحوافز تعد من المتغيرات المهمة للدافعية وعلاقتها الايجابية بالكفاية الانتاجية وهي من المفترض ان تدفع الافراد وتجعلهم يعملون بكفاءة واداء عاليين ويحققون اهداف العمل بدرجة كبيرة من الفاعلية (الوابل، ٢٠٠٥، ص ٤٥) .

ونلاحظ ان عدداً كبيراً من الحوافز التي تدفع العاملين على العمل وزيادة الانتاج تختلف من شخص لآخر حسب حالته الاجتماعية والمعنوية، كذلك ظروفه الاقتصادية والبيئية التي تنشأ فيها، واكثر من ذلك فان الحافز او قيمته تختلف بالنسبة للشخص الواحد من وقت لآخر وعلى حسب ظروفه في كل وقت، ولذلك فاننا لا يمكن ان نضع ترتيباً معيناً ثابتاً لأهمية الحوافز بالنسبة للافراد ، اذ ان ما يعد مهماً لمجموعة معينة قد لا يُعد مهماً لمجموعة اخرى، كما انه قد لا يعتبر مهماً لنفس المجموعة في زمن اخر (الذهبي، ٢٠٠٥، ص ٣٠٢) وان التصنيفات التي طرحت عند البحث في انواع الحوافز بشكل عام متعددة ومتداخلة ومتنوعة_مع بعضها البعض حيث تعددت تقسيمات الباحثين في مجال الحوافز والتي يمكن توظيفها للحصول على اقصى كفاية ممكنه من الاداء الانساني للفرد واهم هذه التقسيمات هي :

١. الحوافز من حيث هدفها وهي :

أ. الاداء الجيد .

ب. الاداء الممتاز (الوابل، ٢٠٠٥، ص ٥٦) .

٢. الحوافز من حيث اثرها وهي :

أ. الحوافز الايجابية : وهي الوسائل التي تعمل على زيادة انتاج العاملين وكفاءتهم عن طريق تقديم المزايا والخدمات التي تشبع رغباتهم واحتياجاتهم كالتعليم المجاني والعلاج المجاني ونظم التأمينات الاجتماعية .

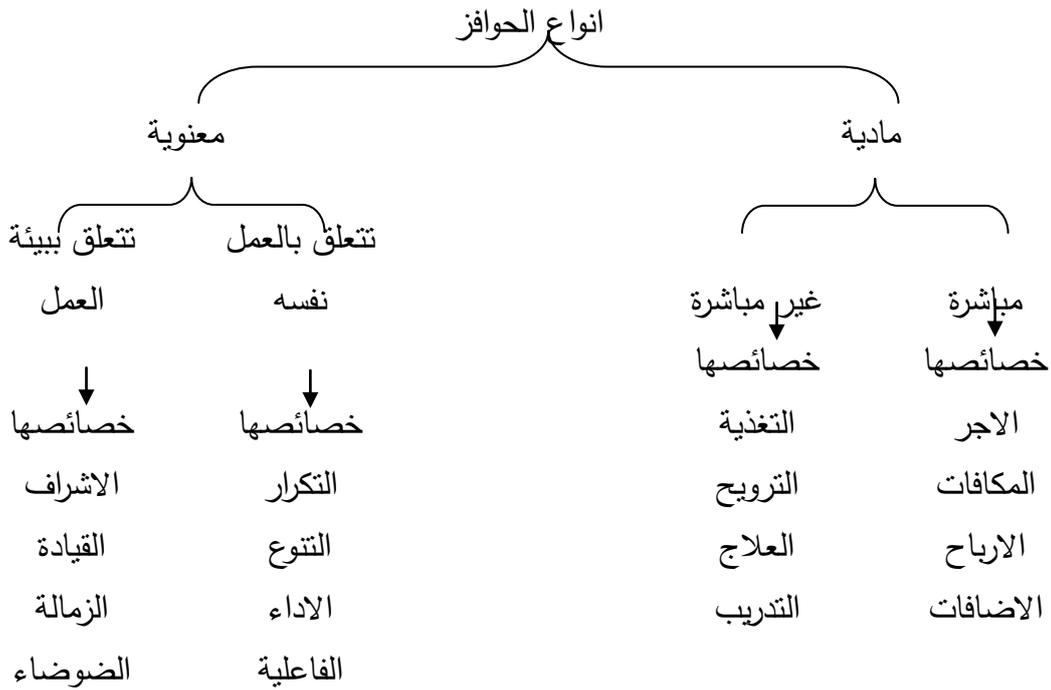
ب. الحوافز السلبية : هي الوسائل التي تمنع الفرد من التصرف في اتجاه معين وتعتمد على اسلوب التخويف ، والتهديد بتوقيع الجزاء لتحقيق الاهداف وحفز

- الافراد او العاملين على العمل، كالخصم من المرتب، والحرمان من العلاوات السنوية (الذهبي، ٢٠٠٥، ص ٣٠٣) .
٣. الحوافز من حيث الاطراف ذات العلاقة وهي :
- أ. الحوافز الفردية : وهي تلك الحوافز التي يقصد بها تشجيع او حفز افراد معينين لزيادة الانتاج ، فتخصيص مكافآت للموظف الذي ينتج افضل انتاج او تخصيص جائزة لأفضل أستاذ، كل ذلك يدخل في فئة الحوافز الفردية فالحوافز الفردية تكون موجهة للفرد وليس للجماعة .
- ب. الحوافز الجماعية : تهدف الى تشجيع روح الفريق وتعزيز التعاون بين العاملين، بحيث يحرص كل منهم على ان لا يتعارض عمله مع عمل الافراد، لان في ذلك اضرار بالاهداف الرئيسية للعمل، ويدخل في ذلك تخصيص جائزة لاحسن شعبة في وزارة، او كلية في جامعة (القيوتي، ٢٠٠٠، ص ٥٢-٥٣) .
٤. الحوافز من حيث البدائل المتاحة وهي :
- أ. الحوافز الاساسية .
- ب. الحوافز البديلة (الوابل ، ٢٠٠٥ ، ص ٥٧) .
٥. الحوافز من حيث طبيعتها او (قيمتها) وهي :
- أ. الحوافز المادية .
- ب. الحوافز المعنوية . (الوابل، ٢٠٠٥ ، ص ٥٧) .
- والاخيرة هي التي تهمنا لانها من ضمن المتغيرات المستقلة التي ستدرس في البحث الحالي .
- وتهدف الحوافز المادية (Material Incentives) إلى رفع الكفاية الانتاجية وتحسين الاداء من خلال التشجيع الذي يشجع العامل على ان يسلك سلوكا معيناً ترغب فيه الجماعات او المنظمات وغيرها، ويمكن القول بان الحوافز المادية تعد من اهم العوامل واكثرها تأثيراً في الاندفاع والاخلاص في العمل متى ما كانت تلك الاجور

الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة

مناسبة وكافية لاشباع متطلبات الفرد ومن امثلة الحوافز المادية هي الرواتب، والمكافآت ، والعلاوات وغيرها (الحارثي، ١٩٩٩، ص٣٧) .

اما الحوافز المعنوية (Spiritual Incentives) فهي لا تقل اهمية عن الحوافز المادية من حيث زيادة كفاءة اداء الافراد وجهدهم، ومن امثلة الحوافز المعنوية هي اشراك العاملين في تحديد الاهداف وزيادة دورهم وتفاعلهم مع المنظمات التي يعملون فيها وكذلك الاعتراف بجهود العاملين ومن امثلة هذا النوع هو اعطاء اجازات مدفوعة الاجر ، او اعطاء كتب شكر وتقدير للجهد المبذول ، او أي اشكال اخرى من الحوافز المعنوية (القيوتي، ٢٠٠٠، ص٥٥-٥٦) والمخطط (١) يوضح انواع الحوافز من حيث طبيعتها او قيمتها .



المخطط (١)

انواع الحوافز من حيث طبيعتها او قيمتها

(الوايل ، ٢٠٠٥، ص٦١)

وهناك عدد من الدراسات والتجارب التي بحثت في الحوافز ففي تجربة اجرتها هارلوك "Harlock" لمعرفة اثر الاثابة والعقوبة في تحصيل الطلبة، اذ قسمت الطلبة البالغ عددهم ١٠٦ الى اربع مجموعات في مادة الرياضيات، وقد قامت بمدح المجموعة الاولى، ودم المجموعة الثانية وتوبيخهم على الاخطاء، حينما اهتمت المجموعة الثالثة، وتركته تلاحظ زملائها في الصف في كلتا المجموعتين الاولى والثانية، اما المجموعة الرابعة فقد وضعت الباحثة افرادها في صف منفصل مستعملة معهم الطريقة الاعتيادية في التدريب، في بدء التجربة بذلت مجموعة المدح ومجموعة الذم مجهوداً اكبر في التحصيل من المجموعة المهملة لكن تحصيل المجموعة التي استعمل معها اسلوب الذم مال الى الهبوط بصورة ملحوظة بينما استمرت مجموعة المدح بالتحسن، كما تفوقت مجموعة الذم على المجموعة المهملة، اما المجموعة الرابعة فقد كانت أضعف المجموعات في التحصيل (الازيرجاوي، ١٩٩١، ص ٨٥)، وقام لوبا "Leuba" بتجربة قارن فيها اثر المنافسة واثر المكافآت في اداء التلاميذ، اذ ان المكافآت كانت عبارة عن ((قالب من الشكولاته)) تعطى للتلميذ عندما ينجز جزءا من العمل، اذ رفعت الاداء بمقدار ٤٢% في حين ان المنافسة رفعت الاداء بمقدار ٦٦%، مما يشير الى ان المنافسة كانت اقوى من المكافآت وان لكليهما اثرا واضحا في الانتاج (طه، ١٩٨٨، ص ٢٧٦-٢٧٧)، ويرى بارنارد "Barnard" ان حوافز العمل هي الأساس الذي يقوم عليه التعاون وادارة العمل من جانب الأفراد لتحقيق الأهداف، لأن الفرد هو العامل الاستراتيجي الاساسي في العمل ولايد من وجود ما يكفي من الحوافز لتشجيعه على التعاون وعدم التكاثر والا فلن يكون هناك تعاون (دسوقي، ١٩٩٤، ص ٤٥).

ان تقديم الجوائز لتحقيق الانتاجية العالية للمجموعة بامكانها ان تقلل من التكاثر الاجتماعي، ففي احدى الدراسات، اخبر بعض الطلبة ان بامكانهم ان يغادروا التجربة مبكرا اذا اعطت المجموعة حولا لاكثر من مشكلة معينة، واخبر البعض

الآخر من الطلاب نفس المسألة ولكنهم لم يمنحوا حافز المغادرة المبكرة فوجدت نتائج الدراسة ان في ظرف الجائزة بالنسبة للجهد العالي قد كان له تأثير في التكاسل الاجتماعي أي انه يقلل من حدوثه (Sears, et.al, 1991, P.303) .

وفي الحقيقة ومن خلال اطلاع الباحث على الدراسات في هذا الصدد وجد ان تعزيز السلوك الجيد (Reinforcing behavior) يبدو انه اكثر فعالية لمنع التكاسل الاجتماعي .

وعلى الرغم من ان تاريخ التهديد بالعقوبة (Punishment Threats) (وهو احد المتغيرات المبحوثة في الدراسة الحالية) لم يكن قديما، اذ ان الباحث لم يجد سوى ثلاثة دراسات حللت هذه العلاقة مثل دراسة مايلز واخرين "Miles,et.al" عام ١٩٩٣ اذ اختبروا العلاقة بين التهديد بالعقوبة والتكاسل الاجتماعي بين السباحين (Swimmers) في المدارس حيث قاموا باشتراك اعضاء في فريق المدرسة العليا الذين ادوا سباحة ١٠٠ متر حرة اما كافراد منفردين ، او اعضاء في مجموعة مكونة من (٤) اشخاص في سباق التتابع (Relay) وقد تم تحديد الوقت الهدف لكل من الافراد وفريق التتابع ، وقد تنوعت التهديدات بالعقوبة فكان اما التهديد بالقيام بدورات بعد تحديد المحاولات والتي ربما كانت عقوبات قاسية ، او لم يكن هناك أي تهديد بالعقوبة، ففي ظرف عدم وجود التهديد بالعقوبة فان الافراد السباحين سبحوا اسرع من السباحين في سباق التتابع، وعندما ادخل ظرف التهديد بالعقوبة لم يكن هناك اختلاف واضح بين السباحين فرديا والسباحين ضمن الفريق، وقد حصل تداخل مهم ومثير في هذه الدراسة فالسباحون في ظرف العقوبة القاسية كافراد سبحوا ابطأ من كل ظروف المجموعة الاخرى ما عدا في ظرف عدم وجود التهديد بالعقوبة بالنسبة للمجموعة، ان الباحثين قد استنتجوا ان التهديد بالعقوبة ربما كان تحدي بالنسبة لحرية السباحين لكي ينجزوا ما عليهم في حالة الراحة، وبشكل عام استنتجوا ان التهديد بالعقوبة أضعف تأثير التكاسل الاجتماعي (Miles, et.al, 1993, P.249) وقد درس جورج "George"

عام ١٩٩٥ التكاسل الاجتماعي بين البائعين (Sales People) في ظل التهديد بالعقوبة والمكافآت (Reward) وذلك بواسطة مشرف على انها طريقة للتقليل من التكاسل الاجتماعي، وقد عمل البائعون في مجاميع مكونة من (٤) الى (١٠) اشخاص وظيفيا (Operation) وتم تعريف الاشخاص الذين عملوا سويا وتقاسموا المسؤوليات وعملوا من اجل نفس الهدف، ان الدراسة التي أجرت التجربة استعملت فيها مسح للبريد (Mail Survey) اذ طلب الباحث من المشتركين بان يقيموا المستوى الذي وصل اليه مشرفهم في مدى اندماجه في مسح البريد، اما من حيث احتمالية المكافأة او عدم احتمالية المكافآت، او احتمالية التهديد بالعقوبة او عدم احتمالية التهديد بالعقوبة، وتم قياس التكاسل الاجتماعي بمقياس طوره جورج "George" عام ١٩٩٥ وقد استعملوه في التجربة لقياس المستوى الذي وصل اليه المشاركون في سلوك التكاسل الاجتماعي، وقد افترض الباحث ان احتمالية تأثير المكافآت والتهديد بالعقوبة ستقلل من التكاسل الاجتماعي، وقد وجد انه عندما تكون هناك احتمالية للحصول على المكافآت فان ذلك يرتبط بشكل سلبي مع التكاسل الاجتماعي، اما احتمالية التهديد بالعقوبة فيبدو انها ليست لها علاقة مع التكاسل الاجتماعي، اما عدم احتمالية المكافآت فلم تظهر النتائج ان لها علاقة بالتكاسل الاجتماعي ، بينما في ظرف عدم احتمالية التهديد بالعقوبة فقد وجد ان هناك ارتباطا ايجابيا مع التكاسل الاجتماعي (Kunishima, et.al,2004, P.3-4).

وهناك جانب اخر يضاف الى أهمية هذه الدراسة فضلاً عن الأهمية التي سبق الإشارة إليها وهي ((تلك الأهمية المتعلقة بالمستوى الاجتماعي والنفسي وكثرة وتنوع الدراسات والبحوث التي تناولت الموضوع وربطته مع المتغيرات الاخرى)) الا وهي الأهمية المترتبة على قلة وندرة الدراسات العربية التي درست وشخصت موضوع التكاسل الاجتماعي، اذ لم يستطيع الباحث العثور على أي دراسة عربية تبحث بشكل

الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة

عام حول التكاسل الاجتماعي او على وجه الخصوص تدرس التكاسل الاجتماعي ومتغيرات الدراسة المؤثرة فيه.

وقد حُددَ طلبة الجامعة في هذه الدراسة نظراً لاهمية هذه الشريحة في المجتمع ولما يترتب عليها ضرورة توجيه عقول واعية وصحية لبناء اسر صحيحة واختيار مهن سليمة، كلما كان عمل الشباب سليم كلما كان تفكيرهم خلاقا ومبدعا ويجنبه جهودا ضائعة .

والجانب الاخير الذي تجدر الاشارة اليه ايضاً هو فيما يتعلق باهمية الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي ، وحجمها ، وتأثيراتها ضمن الحدود والمتغيرات التي تناولتها، والدراسة الحالية تعد محاولة جادة واسهاماً فاعلاً في ايجاد اداة تقيس التكاسل الاجتماعي ، وبحث المتغيرات المؤثرة فيه فضلاً عن رقد المكتبة النفسية العربية بشكل عام والعراقية على وجه الخصوص بمثل هكذا بحوث، تضيف للمعرفة العلمية وتساعد الباحثين للاستفادة من هذه البحوث والدراسات العلمية الرائدة في مثل هكذا موضوعات .

اهداف البحث وفرضياته :

يستهدف البحث الحالي ما يأتي :

اولا : قياس التكاسل الاجتماعي لدى طلبة الجامعة .

ثانيا : التعرف على الفروق في التكاسل الاجتماعي لدى طلبة الجامعة على وفق

المتغيرات الاتية :

١. الحوافز المادية Material Incentives .

٢. الحوافز المعنوية Spiritual Incentives .

٣. التهديد بالعقوبة Punishment Threats .

ولتحقيق هذه الاهداف حددت الفرضيات الاتية :

١. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التكاسل الاجتماعي لدى طلبة الجامعة على وفق الحوافز المادية، ((تقديم عصير او مشروب غازي)).
٢. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التكاسل الاجتماعي لدى طلبة الجامعة على وفق الحوافز المعنوية، ((تقديم شكر وتقدير)).
٣. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التكاسل الاجتماعي لدى طلبة الجامعة على وفق التهديد بالعقوبة ((ابقاء المشترك في التجربة اذا لم يحقق الهدف المطلوب)).
٤. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التكاسل الاجتماعي لدى طلبة الجامعة على وفق تفاعل متغيري التهديد بالعقوبة والحوافز المادية .
٥. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التكاسل الاجتماعي لدى طلبة الجامعة على وفق تفاعل متغيري التهديد بالعقوبة والحوافز المعنوية .
٦. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التكاسل الاجتماعي لدى طلبة الجامعة على وفق تفاعل متغيري الحوافز المادية والحوافز المعنوية .
٧. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التكاسل الاجتماعي لدى طلبة الجامعة على وفق تفاعل المتغيرات الثلاثة التهديد بالعقوبة الحوافز المادية والحوافز المعنوية .

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بما يأتي :

١. طلبة الجامعة من الذكور والاناث وللدراسة الصباحية فقط .
٢. العام الدراسي ٢٠٠٧-٢٠٠٨ .

٣. المتغيرات : الحوافز المادية، والحوافز المعنوية، والتهديد بالعقوبة .

تحديد المصطلحات :

أولا : التكاسل الاجتماعي Social Loafing :

وقد عرفه كل من :

١. لاتان واخرون (Latane, et.al,) عام ١٩٧٩ :

هو تناقص في جهد الفرد وادائه في بعض الاحيان ويحصل هذا عندما يعمل الناس في مجاميع اكثر مما هو عليه بمفردهم (Peterson, et.al, 1988, P.564) .

٢. هاركنز واخرون (Harkins, et.al,) عام ١٩٨٠ :

يبذل الافراد جهدا اقل عند العمل ضمن المجموعة (Harkins, et.al, 1980, P.459) .

٣. وليامز واخرون (Williams, et.al,) عام ١٩٩١ :

هي ظاهرة يقلل فيها الفرد من جهده حينما يعمل ضمن مجاميع مقارنة مع ادائه عندما يعمل منفردا (Williams, et.al, 1991, P.573) .

٤. كاراو واخرون (Karau,et.al,) عام ١٩٩٣ :

هو تناقص في الدوافع والجهد عندما يعمل الافراد جماعيا عما هو عليه عندما يكونوا منفردين، انه تأثير الاختفاء في الزحام الذي يشعر به الافراد لان مساهماتهم الفردية لا يمكن التعرف عليها (Karau,et.al, 1993, P.682) .

٥. كومر (Comer) عام ١٩٩٥ :

هو انهيار جهد العضو الذي غالبا ما يحدث في المجموعات (Comer, 1995, P.649)

٦. هارس (Harris) عام ٢٠٠٠ :

الظاهرة التي من خلالها يفشل الافراد او اعضاء الفريق في تحقيق العدالة في توزيع مهامهم او مسؤولياتهم تاركين اعضاء الفريق يعوضون الانخفاض في ادائهم . (Herris, 2000, P.291)

٧. ديفت (Daft) عام ٢٠٠١ :

ميل اعضاء الفريق للتقليل من جهدهم بقدر الزيادة في حجم المجموعة (Daft, 2001, P.251) .

ومن خلال عرض التعريفات السابقة للتكاسل الاجتماعي يتبين ما يأتي:

١. ان التكاسل الاجتماعي هو التناقص او التقليل من جهد الفرد وادائه في العمل.
٢. ان التكاسل الاجتماعي يحصل عندما يعمل الفرد ضمن مجموعة من الافراد وليس عندما يعمل لوحده .
٣. ان سبب حدوث التكاسل الاجتماعي هو اما ضعف تحديد المساهمات الفردية او ضعف تحقيق العدالة في التوزيع بين الاهداف .

ومن خلال التعريفات السابقة والاطار النظري المعتمد في هذا البحث يستخلص الباحث **التعريف النظري للتكاسل الاجتماعي** وهو: انخفاض جهد الفرد عندما يعمل في مجموعة عما عليه عندما يعمل لوحده، وذلك لان الفرد يتوقع بان قيمة جهده بالنسبة الى قيمة جهد المجموعة هو غير ذي اهمية .

اما **التعريف الاجرائي للتكاسل الاجتماعي** : هي الدرجة التي يحصل عليها الفرد من خلال الاجابة على مقياس التكاسل الاجتماعي بعد أدائه المهمة.

ثانيا : الحوافز Incentives :

وقد عرفه كل من :

١. الرازي "لغة" عام ١٩٨٥ :

(حفز) دفعه من خلف، وبابَهُ (ضربَ) واللّيل يحفز النهارأي يسوقه. (الرازي ،

١٩٨٥، ص١٦) .

الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة

٢. الذهبي عام ٢٠٠٥ :
القوة التي تحرك الفرد وتوجهه الى اتجاه معين. (الذهبي ، ٢٠٠٥ ، ص٣٠٢).
٣. الذهبي عام ٢٠٠٥ :
مفهوم سيكولوجي (نفسى) الغرض منه هو تعبئة الدوافع وتقويتها والتي بدورها تدفع العاملين الى العمل. (الذهبي، ٢٠٠٥، ص٣٠٢).
٤. الضبعان عام ٢٠٠٦ :
عوامل خارجية تخاطب الدوافع وتوجه السلوك الى اتجاه معين (الوايل، ٢٠٠٥، ص٢٥).

ثالثا : الحوافز المادية Material Incentives :

- وقد عرفه كل من :
١. اللوزي عام ١٩٩٥ :
وهي الحوافز التي تؤدي الى اشباع حاجات الانسان الاساسية فتشجع العاملين على بذل قصارى جهدهم في العمل وتجديد ما لديهم من قدرات ومن هذه الحوافز الرواتب، والمكافآت لتشجيعهم (الوايل، ٢٠٠٥، ص٢٣).
٢. الحارثي عام ١٩٩٩ :
وهي الحوافز التي تقدم للفرد بشكل نقدي سواء أكانت مجمعة ام مجزئة مثل الرواتب، والعلاوات (الحارثي، ١٩٩٩، ص١٣).
٣. الذهبي عام ٢٠٠٥ :
هي الوسائل التي تشبع حاجات الانسان المادية والتي تُقدم للعاملين او الافراد لرفع معنوياتهم ولتشجيعهم على زيادة الإنتاج، وتحسين مستوى جودته ورفع

كفايتهم كمنع المكافآت التشجيعية، وربط الاجر بالانتاج (الذهبي، ٢٠٠٥، ص٣٠٣) .

وقد تبنى البحث تعريف الذهبي ٢٠٠٥ للحوافز المادية .

وتعرف **الحوافز المادية** لاغراض البحث الحالي بانها : المكافآت او الجوائز التي تقدم للمبحوثين في البحث الحالي لتشجيعهم للانضمام والاشتراك في التجربة وذلك بتقديم حلوى او بعض المشروبات الغازية والعصائر .

رابعا : الحوافز المعنوية Spiritual Incentives :

وقد عرفه كل من :

١. اللوزي عام ١٩٩٥ :

هي الحوافز التي تساعد الانسان وتحقق له اشباع حاجاته الاخرى النفسية والاجتماعية فتزيد من شعور العامل بالرضا في عمله منها الترقية، والشكر والتقدير (اللوزي، ١٩٩٥، ص٣٧٧) .

٢. الحارثي عام ١٩٩٩ :

هي الحوافز التي لا تعتمد على المال بل تعتمد على وسائل معينة هدفها احترام العنصر الانساني للرفع من معنوياته بما يتلائم مع مجهوداته وطموحاته مثل الترقية، والشكر والتقدير (الحارثي ، ١٩٩٩، ص٧) .

٣. الذهبي عام ٢٠٠٥ :

هي الوسائل التي تشبع حاجات الانسان الاجتماعية والذاتية والتي ترتبط بالحالة النفسية والسلوكية لافراد بهدف رفع معنوية العاملين، وتحسين الجو المحيط بالعمل، كالاشتراك في الادارة، وحرية التعبير عن الرأي (الذهبي، ٢٠٠٥، ص٣٠٣) .

وقد تبني الباحث أيضا تعريف الذهبي ٢٠٠٥ .
وتعرف الحوافز المعنوية لأغراض البحث الحالي بأنها : الوسائل التي تقدم للمبحوثين في البحث الحالي لتشجيعهم للانضمام والاشتراك في التجربة وذلك بتقديم شكر وتقدير لهم(من رئاسة قسم علم النفس) .

خامسا : التهديد بالعقوبة Punishment Threats :

وقد عرفه :

١ . كونشيما واخرون (Kunishima , et.al) عام ٢٠٠٤ :

هي اجراءات انضباطية او (تأديبية) (disciplinary) التي يوجهها الباحث ضد المشتركين للتقليل من التكاثر الاجتماعي (Kunishima, et.al, 2004, P.10).

ويعرف التهديد بالعقوبة لاغراض البحث الحالي بانها : الاجراءات الانضباطية التي يوجهها الباحث في التجربة الحالية تجاه المشتركين للتقليل من التكاثر الاجتماعي ، وهذه الاجراءات هي اعادة او تكرار التجربة بالنسبة للمشارك الذي لا يحقق الهدف المطلوب او المهمة المكلف بها .

مقدمة :

لقد شغل الباحثون في التكاثر الاجتماعي لعقود طويلة والتساؤل المطروح حول ما إذا كان الأفراد يساهمون بشكل أفضل عند العمل في مجاميع مقارنة عما إذا كانوا يعملون بشكل أفراد كل على حدة ؟ وعلى الرغم من أن العديد من المحاولات الانسانية لا يمكن انجازها بشكل فردي إذ يتطلب من الأفراد توحيد جهودهم تجاه هدف مشترك ، فمثلاً ان إنشاء بناية مثل ((برج بغداد)) أو اللعب كفريق رياضي مثل ((كرة القدم)) أو كتابة بحث جماعي كل ذلك يتطلب من الافراد توحيد جهودهم للحصول على الناتج الذي يتوقع انجازه منهم .

إن أولى التقارير التي اجابت على هذا السؤال يمكن اسنادهُ إلى **الستينيّات** وذلك عندما قام رنجلمان ((Ringelmann)) بملاحظة اداء الفرد وجهدهُ وهل يكون اقل عندما يعمل في مجاميع عما هو عليه عندما يعمل لوحده . واخذت الدراسات التي تلت رنجلمان ((Ringelmann)) تحلل وتناقش وتكشف عن العوامل المؤثرة في التكاسل الاجتماعي ، ومن خلال نتائج البحوث السابقة نجد ان هناك عدة عوامل تؤثر في التكاسل الاجتماعي منها صعوبة المهمة ، وتقويم اداء الاعضاء ، والحوافز سواء كانت معنوية او مادية . كذلك قدم العديد من الباحثين نظريات لتفسير التكاسل الاجتماعي فمنها نظرية ((قيمة التوقع)) التي تؤكد بأن السلوك نحو الهدف المحدد هو ناتج عن التوقعات وهو الاعتقاد بأن الاداء يعتمد على الجهد اولاً ثم المنفعة أو ((الوسيلة)) ثانياً وهو الاعتقاد بأن ناتج الفرد يعتمد على ادائه ، وثالثاً قيمة الناتج وهي معرفة قيمة الناتج المتحقق . وكذلك أوضح لاتان ((Latan)) في نظريته التأثير الاجتماعي ((Social Impact)) بأنه كلما زاد عدد الاهداف والمصادر كلما قلت المدخلات ((Inputs)) في المهام الجماعية ، وركزت كل من نظرية التناقص المستشار المحتمل واقتصار الجهد على العلاقات بين المجموعة والتقويم في المجموعة والحوافز ضمن المجموعة ، فضلاً عن العديد من النظريات التي سيتم التطرق إليها في تفسير التكاسل الاجتماعي . وهي كالاتي :

❖ نظرية قيمة التوقع (Expectancy-Value Theory)^(*)

إن نظرية قيمة التوقع تتكون بشكل انموذجي من ثلاثة عناصر وهي :- التوقع (Expectancy) والقيمة (Value) ، والمنفعة " الوسيلة " (instrumentality) (Karau e.t,al, 1993,P684) .

(*) يطلق عليها ايضاً نظريات التوقعات ، منظر هذه النظرية فرووم vroom عام ١٩٦٤ وبعد اربع سنوات قام كل من بورتر ولادلر بتعديلها .
www.arabpsynt.com

ويشير عنصر التوقع إلى الإدراك بأن أداء الفرد يوازي الجهد بمعنى آخر كلما كان الجهد اكبر كانت النتائج أفضل ، فعلى سبيل المثال إذا توقع الطالب انه كلما عمل بجد فبإمكانه أن يكتب بحث فصلي أفضل ((توقع الجهد العالي)) وعلى النقيض من ذلك إذا اعتقد الطالب بأن كتابة بحث جيد يتجاوز قدراته إذ ان مقدار الجهد الذي يبذله لكتابة البحث وكذلك ((نوعية البحث)) الذي سيُنتج ليس ذو قيمة ((توقع جهد واطئ))، اما عنصر المنفعة او ((الوسيلة)) فإنه يشير إلى الادراك بأن تزامن ناتج اداء الفرد هو مصادفة مع الاداء أي ان الاداء سيحدد الناتج وبمعنى آخر فإنه يعكس كذلك نوعاً من التوقع ولكن هذا التوقع هو عن الاداء وليس توقع للجهد ، وفي مثال البحث الفصلي فإن الطالب ربما يعتقد بأن كتابة بحث جيد سيجعله يحصل على درجة عالية وان كتابة بحث ضعيف ((دون المستوى المطلوب)) سيؤدي إلى ان يحصل على درجة واطئة وهذه ((منفعة أو " وسيلة" عالية)) ومن جهة أخرى فإن الطالب ربما ينظر إلى المدرس على انه مزاجي ولذلك فإنه سوف لا يدرك العلاقة بين نوعية البحث والدرجة المعطاة ((منفعة أو " وسيلة" واطئة)) . أما عنصر القيمة فإنه يشير إلى أي مدى تكون فيه القيمة مهمة بالنسبة للشخص الذي يعمل على تحقيق ناتج الاداء مطروحاً منه تكاليف تضمنتها العملية وفي المثال السابق فإن الدرجة الفصلية للطالب ربما تعتمد بشكل كبير على الدرجة التي حصل عليها من خلال البحث الفصلي وبذلك فإنه يعطي اهمية للبحث الفصلي ((قيمة عالية)) ونقيض ذلك إذا كانت الدرجة التي تعطى إلى البحث غير محسوبة فإنه لا يعطي اهمية للبحث ((قيمة واطئة)) وانه لمن المهم القول بان القيمة لا تعتمد بصورة كاملة على منح الجوائز للشخص بالنسبة للانتاج وانما تعتمد على التكاليف النفسية والمادية التي ترافق تحقيق النتيجة (Shepperd,1993,P.72-73) .

وعند تطبيق ذلك على التكاثر الاجتماعي سوف نتوقع ان منح محفزات للافراد وتقدير جهدهم سيكون كبيراً عندما يعملون في مهمة يكون فيها الاداء يعتمد بشكل كبير على

جهده او ((جهدها)) الفردي ، كذلك عندما يتوقع ان يؤدي اداء المجموعة إلى نتائج قيمة جداً من الافراد ، وعندما يتوقع الافراد ان الاعضاء المشاركين معهم سيؤدون عملهم جيداً فإن الاحتمالية بين جهدهم واداء المجموعة سينخفض لان المجموعة من المحتمل ان تؤدي اداءً افضل حتى لو تكاسل الافراد ، ومع ذلك فإنه عندما يتوقع الافراد ان الاعضاء المشاركين معهم سيكون اداءهم سيء فإنه هناك احتمال ان جهدهم سيعزز مع اداء المجموعة (Williams,e.t,al,1991,P.571) .

إن خلاصة الحصيلة الانموزجية لنظرية قيمة التوقع هو ان الأفراد يبذلون جهداً أكبر عندما يدركون بأن جهدهم الفردي ذا منفعة او أثر ، ألا أنهم يتكاسلون عندما يدركون ان جهدهم غير ذا منفعة أو أثر وهذا ما اكدته دراسة كيير ((Kerr)) عام ١٩٨٣ في مهمة ضخ الهواء ((Air Pumping)) (Shepperd,e.t,al,1999,P.1148) .

❖ نظرية التأثير الاجتماعي Social Impact Theory

قدم لاتان ((Latane)) عام ١٩٨١ العديد من التفسيرات النظرية للتكاسل الاجتماعي ، من حيث التقليل من جهد الفرد في بعض المجاميع ، إذ ان نظريته التي عرّفت الافراد على أنهم مصادر واهداف ((Sources and Targets)) في التأثير الاجتماعي ، فقد اشارت النظرية بأنه كلما زاد عدد الاهداف والمصادر كلما قل اسهامه او مدخوله ((Input)) في مهام المجموعة ، وقد شرحت النظرية انه كلما كانت المصادر آنية وفورية ((The more immediate and strong)) ، كلما كان تأثيرها أقوى على الاهداف وبالتالي تزداد مساهماتها في مهام المجموعة وعلى العكس من ذلك فإنها ذكرت انه كلما قلت الآنية وضعفت ((The less immediate)) كلما قل التأثير على

الأهداف وعند ذلك يؤدي إلى التكاسل الاجتماعي في مهام المجموعة
(Chidambaram , e.t,a.l ,2005, P.150) .

وفي ظل الظروف الجماعي لتجربة إيمونجية حول التكاسل الاجتماعي فأن الشخص الذي يجري التجربة يؤدي دوره على انه مصدر واحد للتأثير الاجتماعي بينما اعضاء المجموعة يؤدون دورهم على انهم اهداف متعددة للتأثير الاجتماعي . إن نظرية التأثير الاجتماعي تذكر بأنه يطلب الشخص الذي يجري التجربة من الافراد المشتركين بأن تتم المحاولات بأقصى ما يمكن للفرد انجازه في المهمة بحيث عليه ان يقسم جهده على الاهداف مما ينتج عنه التقليل من الجهد وكلما زاد عدد الافراد في المجموعة يحصل تكاسل أي ((أن الفرد يتكاسل)) وكذلك كلما كانت الاهداف كثيرة (Karau) . (e.t,al.1993,P.682)

وهناك دليل على تأثير العدد وهو مقنع بشكل كبير وذلك من حيث القيمة فأن الاشخاص الذين يعملون في موقف واحد فأن تأثير العدد يمارس على الشخص ، وهذا التأثير يتزايد كلما زاد العدد . حيث ان اضافة شخص واحد لمجموعة مكونة من شخصين سينتج تزايد للتأثير الاجتماعي أكثر من اضافة شخص واحد لمجموعة مكونة من (٨) أشخاص . (Gletiman,1995,P.478).

ولذلك فأن نظرية التأثير الاجتماعي تقدم تفسيرين نظريين للتكاسل الاجتماعي وهي :

أ- تأثير الذوبان في المجموعة The Dilution effect in the group

ان التفسير الاول يتطابق مع كدولز وآخرون (Kidwllis,e.t,a.l) عام ١٩٩٣ وهو ان قوى التحفيز هي التي تكون وراء حصول التكاسل الاجتماعي . إن التفسير هنا مبنياً على القول بأنه كلما زادت المصادر والاهداف للتأثير الاجتماعي ضمن المجموعة كلما قل حافز الأفراد المساهمين في جهد المجموعة ، اذ ان المجاميع الكبيرة لديها مصادر واهداف كبيرة وبشكل فطري للتأثير الاجتماعي أكثر عما هو عليه في المجاميع الصغيرة وبذلك يكون ميلها إلى التكاسل الاجتماعي أكثر ، وان الاعضاء

الذين ينتمون إلى تلك المجاميع أقل تحفيزاً للأداء لأنهم أما يدركون ان مساهماتهم تكون هامشية او يدركون بأن مكافأتهم ليست ذات علاقة مع مدخلاتهم (Chidambaram,e.t,a.l,2005,P.150) . أن هذه المناقشة تقترض ان التأثير الاجتماعي الذي يحصل عليه الفرد في المجاميع الكبيرة يقل بسبب تأثير الذوبان في المجموعة وهذا التأثير يفصح عن نفسه في العديد من الطرائق الاقل وظيفياً وبضمنها الارتقاء الحر ((Free riding)) والاختفاء في الزحام وانكماش عمل المجموعة ((Shirking group work)) وكل ذلك يتزايد مع حجم المجموعة وتمثل بدورها على انها اعراض للتكاسل الاجتماعي (Karau,e.t,a.l,1993,P684) . وعلاوة على ذلك يصف فستنجر ((Fistengar)) عام ١٩٥٢ كيف ان زيادة المصادر والاهداف للتأثير الاجتماعي ينتج عنه اعضاء يتصرفون كمالو انهم مضمحلون في المجموعة (Chidambaram,e.t,a.l,2005,P.151) .

ب. الفجوة الآنية او « الفورية » The immediacy GaP

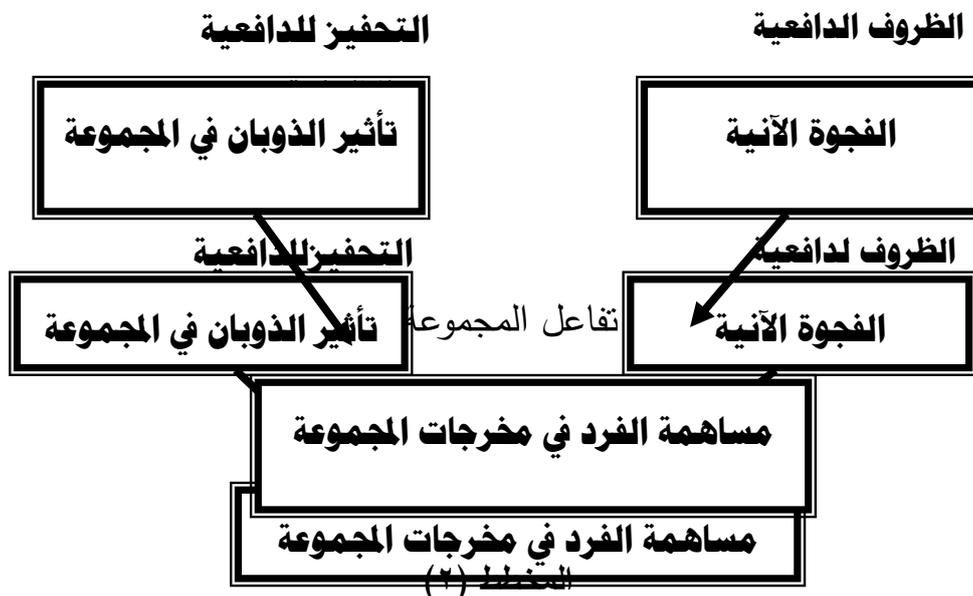
ان التفسير النظري الثاني للتكاسل الاجتماعي الذي بالإمكان اشتقاقه من نظرية التأثير الاجتماعي وهو بالنسبة إلى العوامل الظرفية التي تحدد التكاسل الاجتماعي ذات العلاقة الآنية بالنسبة للمصادر والاهداف في التأثير الاجتماعي بانها مبنية على الظروف البيئية التي يتفاعل فيها أعضاء المجموعة ، فكلما كان اعضاء المجموعة ((ان كانوا مصادرًا او أهدافاً للتأثير الاجتماعي)) معزولين أكثر أي ((أقل آنية)) فأن مساهمتهم بالنسبة لنشاطات المجموعة تتناقص ، وقد سمينا هذا الوجه من التكاسل الاجتماعي بـ((الفجوة الآنية)) للتعبير عن المسافة المتزايدة بين أعضاء المجموعة وعملهم من جهة وبين أعضاء المجموعة انفسهم من جهة أخرى . وقد ناقش الباحثون مثل مونك وآخرون ((Monge,e.t,a.l)) عام ١٩٨٥ ذلك وبينوا بأن المسافة عنصر ظرفي للتفاعل وهي تركيب متعدد الوجة تتأثر بكل من المسافات الجسدية ((الواقعية

الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة

((والنفسية ((المدركة)) بين الأفراد المتواصلين فيما بينهم . وأظهرت البحوث السابقة بأن الفجوة الآنية تبدو بصورة إدراكية أكثر في الظروف التي تكون فيها مساهمات الفرد بالنسبة لمساهمات المجموعة لا يمكن التعرف عليها بسهولة ، وعندما لا يتم التمييز بين مساهمات الاعضاء بالنسبة لمساهمات المجموعة الآنية تكون مساهماتهم أقل بالنسبة للمجموعة .

وبأختصار نستطيع القول بأن هذين البعدين النظريين للتكاسل الاجتماعي وهما ((تأثير الذوبان في المجموعة و الفجوة الآنية)) يشيران إلى ما يأتي :-
 أ. تأثير الذوبان يشير إلى الدوافع المحفزة ويحصل عندما تزداد مصادر واهداف التأثير الاجتماعي إلى مستوى يصل فيه إدراك الافراد بأن مساهماتهم تكون هامشية .

ب. الفجوة الآنية تشير إلى الاسباب الظرفية التي تنتج عندما تكون مصادر واهداف التأثير الاجتماعي متباعدة . وتماشياً مع تلك المناقشات فأن الانموذج النظري للتكاسل الاجتماعي يبين بأن كل من العناصر المحفزة والظرفية تؤثر على العديد من أوجه التفاعل ضمن المجموعة وبضمنها نواتج مساهمات الفرد و المجموعة ، والمخطط (٢) يوضح ذلك (Chidambaram,t.e,l.a,2005,P.152)



الأنموذج النظري . أنموذج عام للتكاسل الاجتماعي ضمن تفاعل المجموعة
 انموذج نظري . انموذج عام للتكاسل الاجتماعي ضمن تفاعل المجموعة (Chidambaram,t.e,l.a,2005,P.152)

❖ **نظرية أقتصار الجهد « الاستغناء عن الجهد »** Dispensability of effort theory

لقد أعطى كبير وآخرون (Kerr,e.t,a.l) عام ١٩٨٣ تفسيراً آخر محتملاً للتكاسل الاجتماعي وهو ان الافراد ربما يبذلون جهداً أقل عند العمل جماعياً لأنهم لا يشعرون ان مدخلاتهم غير ضرورية إلى ناتج المجموعة ((Out come group)) عندما يكون عالٍ النوعية (Karau,e.t,a.l,1993,P.683). فضلاً عن ذلك فإن هذا التقليل من الجهد يحدث حتى وان كان كل عضو من اعضاء المجموعة له معرفة بشريكه او بالشخص الذي يجري التجربة ولذلك ففي بعض المهام ربما يكون الافراد غير راغبين في بذل جهد إذا شعروا ان مدخلاتهم لها تأثير قليل على ناتج المجموعة . (Williams,e.t,a.l,1991,P.136)

❖ **نظرية الانتباه الذاتي** Self Attention Theory

أقترح مولن ((Mullen)) عام ١٩٨٣ بأن الانتباه الذاتي يفسر التكاثر الاجتماعي ، وطبقاً لهذا المفهوم فإن العمل في مهمة جماعية يؤدي إلى التقليل من الانتباه الذاتي مما يؤدي بالافراد إلى عدم الانتباه أو ((الاستياء)) وبذلك ينغمس في تنظيم ذاتي أقل ((Less Self regulation)) ولذلك يكون أداء الفرد الجماعي أقل من الاداء التفاعلي ، لأن الأفراد المشاركين لا يعيرون انتباه إلى متطلبات المهمة ومقاييس الاداء عند العمل جماعياً (Karau,e.t,a.l,1993,P684) . وقد وجد مولن ((Mullen)) عام ١٩٩١ دليلاً يتطابق مع نظرية الانتباه الذاتي ربما يؤثر على اوجه من السلوك الاجتماعي في العديد من البحوث ما بعد التحليل الا انه ليس هناك دليل يذكر بأن التقليل من الانتباه الذاتي يسبب التكاثر الاجتماعي . وهناك دراسة واحدة اجراها ستيفنس ((Stevens)) عام ١٩٩٠ قد عُنيت بدراسة الانتباه الذاتي خلال الظروف التفاعلية والجماعية ، ولكن النتائج لم تدعم تفسيرات نظرية الانتباه الذاتي ، ولذلك فإن نظرية الانتباه الذاتي تحتاج إلى المزيد من الدعم والاستقراء . (Karau,e.t,a.l,1993,P.685)

❖ نظرية التناقض المستثار «المستحث» Arousal reduction theory

لقد قام جاكسون ووليامز ((Jackson , Williams)) عام ١٩٨٥ بوضع دليل تفسيري لكي يرافق تفسيرات نظرية التأثير الاجتماعي لظاهرة التكاثر الاجتماعي ، وقد ذكرنا بان وجود الأفراد الآخرين هو دليل للتقليل من الجهد لأن الافراد الآخرين يقومون بدور الهدف المشترك لمصدر خارجي للتأثير الاجتماعي ، وبالاستعانة ببعض الدراسات التي كان فيها بعض الافراد قد واجه مواقف مخيفة تبين انهم كانوا يفضلون وجودهم مع أفراد آخرين ، وهذا مما دعاهم للقول ان وجود افراد آخرين هو أمر غير ضروري لقيادة الاعضاء وعلى ذلك فإن وجود الافراد يجب أن يكون دافعاً فقط عندما يكون الافراد يؤدون دورهم على انهم مصادر للتأثير الاجتماعي ولكنهم يكونون اداة

للتقليل من الجهد عندما يمثلون دورهم على أنهم أهداف مشتركة . وقد وجد جاكسون ووليامز ((Jackson و Williams)) عام ١٩٨٥ ما يدعم هذا منطقياً في تجربة ربطت بين خصائص التكاسل الاجتماعي والتسهيل الاجتماعي ((Social Facilitation)) حيث أكمل بعض الافراد مخططات حاسوبية بسيطة ومعقدة أما لوحدهم أو بالاشتراك مع أعضاء المجموعة ، وقد وجد أن في المهام البسيطة فأن اداء الافراد كان أفضل تفاعلياً^(*) عما هو عليه في الاداء الجماعي أما في المهام المعقدة فأن الافراد كان اداءهم افضل جماعياً عما هو عليه تفاعلياً. وقد ذكرنا بأن العمل الجماعي قد قادهم إلى التكاسل الاجتماعي مما نتج عنه ضعف المستوى في المهام البسيطة وزيادة الجهد في المهام الصعبة (Karau ,e.t,a.l,1993,P.683) .

❖ نظرية التقييم المحتمل «الكامن» Evaluation Potential Theory

تشير العديد من التفسيرات للتكاسل الاجتماعي إلى مفهوم التقييم الكامن وقد عرف بعض الباحثين مثل هاركنز وآخرون ((Harkins,e.t,a.l)) عام ١٩٨٧ التكاسل الاجتماعي على انه دافع او حافز الخسارة في المجاميع التي تنتج عن قلة التمايز والتقييم ، وقد ذكروا ان التكاسل الاجتماعي يحصل لأن مدخلات ((Input)) الافراد بالامكان تقييمها فقط في ظرف التفاعل ((Interaction)) أما في الظرف الجماعي فأن مدخلات الفرد توحد في ناتج المجموعة ، وعند العمل في المهام الجماعية فأنه بالامكان الاختفاء في الزحام (Karau ,e.t,a.l,1993,P.684) . ويتجنب الفرد تقبل اللوم لأداء المجموعة الضعيفة إذ ان المهام الجماعية ربما تقود الافراد إلى الشعور بأنهم ((مفقودون في الزحام)) ((Latane,e.t,a.l,1979,P.827)) . ولذلك فأنهم لا

(*) تفاعلياً : أي أن الأفراد يعملون بمفردهم ولكن بوجود مشاركين آخرين

يستطيعون تلقي حصتهم العادلة من التقييم الجيد لأداء المجموعة (Williams,e.t,a.l,1989,P.78) . وفي البحوث التي أجريت مؤخراً من قبل هاركنز وآخرون ((Harkins,e.t,a.l)) عام ١٩٨٧ ذكروا بأنه إذا كان بالامكان جعل مدخلات الفرد في ظرف التفاعل قيمة لكل شخص ربما قد تكون كافية للتقليل من التكاثر الاجتماعي في كثير من المواقف ، وأثبت هذا البحث أيضاً أنه يجب توفر متطلبين رئيسيين لكي يتم تقييم أي مصدر وهما :

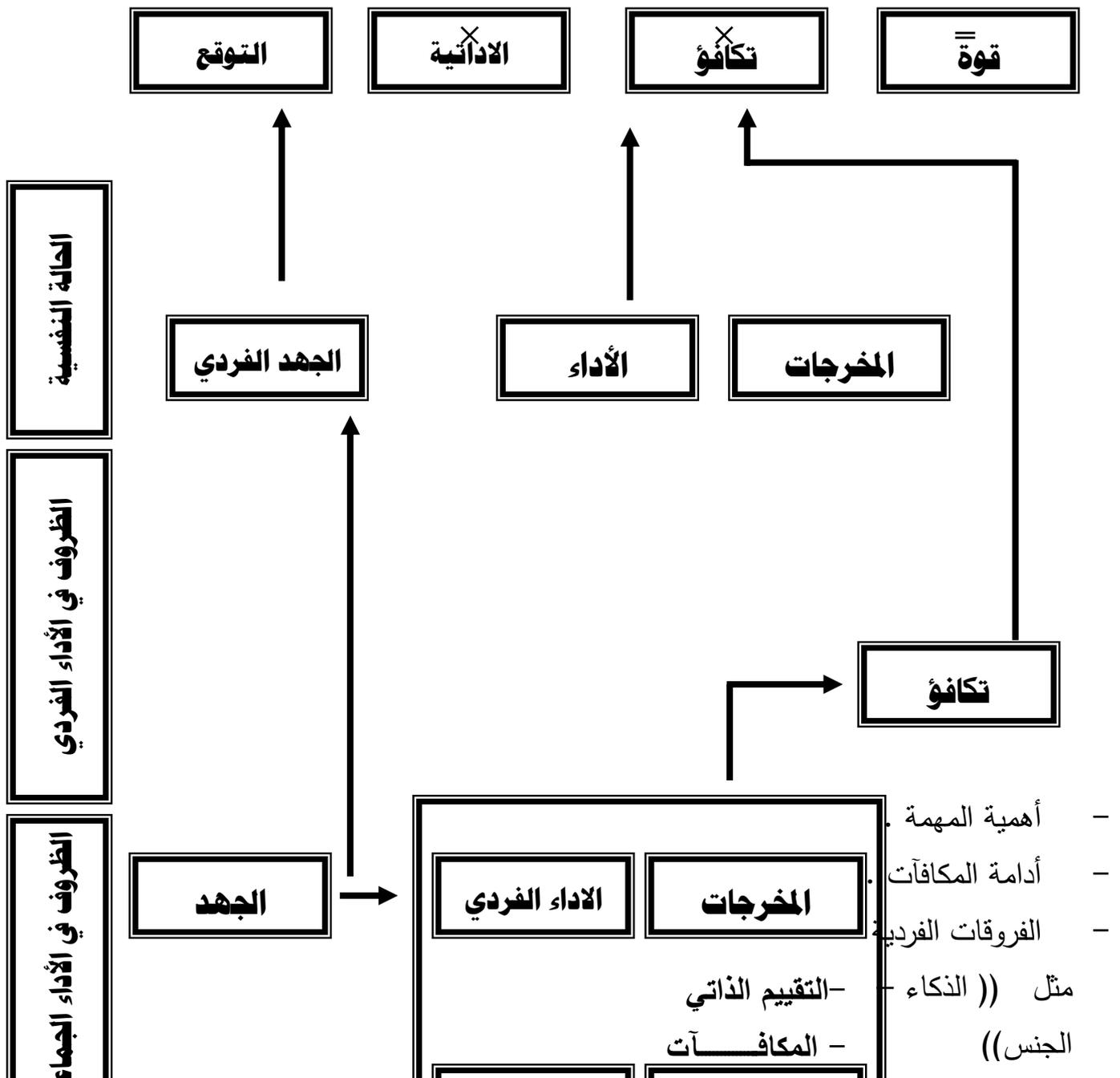
١. يجب أن يكون ناتج المشاركون معروف ومميز .
٢. يجب أن يكون هناك مقياس شخصي واجتماعي ، وموضوعي يمكن مقارنة النتيجة معه (Karau,e.t,a.l,1995,P.136) .

❖ الانموذج الموحد لجهد الفرد في المهام الجماعية Integrative model of individual effort on collective tasks

ان انموذج الجهد الموحد للفرد في المهام الجماعية يوظف لتوقع مستوى قيمة جهد الفرد وهو انموذج لقياس الجهد في المواقف الجماعية لكي يبين التهديدات المحتملة للدوافع والاستعمالات في النظريات الحديثة للتقويم الذاتي في ظروف المجموعة لتوضيح ما هي النواتج التي بالامكان تقويمها من الافراد عند العمل جماعياً ؟ . إن أنموذج الناتج يقدم أطار يوضح فيه بصورة جلية ما ينطوي عليه أي مفتاح سببي لأي ظرف جماعي ((حجم المجموعة ، طبيعة المهمة)) لدوافع الافراد في ذلك الظرف (Karau,e.t,a.l,1993,P.684) . وقد افترضنا بأن انموذج قيمة التوقع بالنسبة للجهد بالامكان توسيعه في الظروف الجماعية وذلك لتحديد المدى الذي يكون فيه العمل في ضمن المجموعة ، هل يؤثر على العلاقة بين ادراك الافراد لجهدهم وبين الناتج المتوقع لهم ؟ . ونعتقد ان التكاثر الاجتماعي يحصل لأن هناك مصادفة مدركة وقوية عادة بين جهد الفرد وناتج القيم عند العمل بصورة جماعياً (Williams,e.t,a.l.1991,P.573).

الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة

إن أنموذج الجهد الموحد للفرد في المهام الجماعية هو فريد من حيث تحديد مصادقات إضافية بين الجهد والنتائج والذي هو فطري في الظروف الجماعية ، وفي توظيف مستوى جهد المجموع الجماعي مقارنة بالجهد الفردي ، وكذلك تحدد نظريات التقييم الذاتي العوامل التي تؤثر على دوافع الفرد في الظروف الجماعية . إذ يمكن النظر إلى الخصائص المهمة لأنموذج الجهد الموحد للفرد في المهام الجماعية من خلال المخطط (٣) .



المخطط (٣)

مخطط (انموذج خصائص الجهد الجماعي)

(Karau,e.t,a.l,1993,P.484)

إن الانموذج يبين بأن الافراد سيكونون راغبين في بذل جهد في المهام الجماعية فقط إلى الحد الذي يتوقعون فيه أن تكون جهودهم أساسية ومهمة للحصول على نتائج قيمة . وان الافراد سيتكاسلون اجتماعياً ولن يعملوا بجد عندما تكون النتائج المرجوة غير ذات قيمة ، حتى وان كانت تلك النتائج لها علاقة مباشرة بجهد الفرد . (Karau,e.t,a.l,1993,P.685)

وكما هو الحال في انموذج قيمة التوقع التقليدي فأن قوة دافع الافراد تعتمد على ثلاثة عناصر وهي :

١. التوقع :- وهو المدى الذي يتوقع ان تكون فيه مستويات الجهد العالي تؤدي إلى اداء ذو مستوى عالي .
٢. المنفعة أو ((الوسيلة)) : المستوى الذي يكون فيه الاداء عالي النوعية ويدرك على انه ضروري للحصول على النتائج .
٣. القيمة : وهي النسبة التي ينظر بها إلى النتائج على أنها من استحقاق الافراد (Shepperd,e.t,a.l,1995,P.1143) . ان انموذج الجهد الجماعي يوسع هذا المنطق وذلك بالقول تحديداً بأن المنفعة أو ((الوسيلة)) في المهام الجماعية تحددها ثلاثة عوامل وهي :-

- أ- العلاقة المدركة بين أداء الفرد وأداء المجموعة .
- ب-العلاقة المدركة بين أداء الفرد ونتاج الفرد .
- ت-العلاقة المدركة بين ناتج الفرد ونتاج المجموعة .

ولذلك فإن الانموذج يبين بأن العمل في مهمة جماعية يهيء مصادفة اضافية بين جهود الافراد ونواتجهم ، ويقترح هذا الانموذج أنه كلما كان أداء الفرد والمجموعة مرتبطة بشكل قوي بالنتائج المثمنة ((المقيمة)) ((bevalued)) في ظرف الاداء فإن هناك بعض النتائج المثمنة والتي لا تعتمد على الاداء . فعلى سبيل المثال عند العمل في مهمة ذات معنى أو عند العمل مع مشتركين ذو مكانه بارزة فإن الفرد يبذل جهداً ذا مستوى عالي ربما تعود إلى الرضا الذاتي ((Self-Satisfaction)) واستحسان المجموعة حتى وان كان ذلك المستوى العالي من الجهد له تأثير قليل على الاداء (Karau,e.t,a.l,1993,P.485) .

وعلى أية حال فإن الانموذج يركز على النتائج المتعلقة بالاداء لأن العديد من النتائج المتوفرة في ظل ظرف الاداء هي مترافقة مع الاداء الفعلي ،وهذا الأنموذج بالإمكان وصفه على أنه ذهني لسببين هما :

١ . انه مدرك أكثر مما هو حقيقي بالنسبة للمصادفات التي تنتظر إلى تأثير السلوك .

٢ . إن الافراد يفترض أنهم مدركون أو أقل من مدركون إذ يختارون مستوى من الاداء الذي يمارسونه في المهمة (Karau,e.t,a.l,1993,P.487) .

❖ نظرية التمايز Theory of Identifiability

ان أغلب البحوث التي ركزت على التكاسل الاجتماعي درست شيء مشترك هو لماذا يحصل التكاسل الاجتماعي ؟ إن عدم التمايز ربما يكون من اهم العوامل التي تؤدي إلى حصول التكاسل الاجتماعي ، إذ أن نظرية التمايز أكدت على أن الافراد في المهام الجماعية وعندما يوحد جهودهم أو أدائهم مع الآخرين ، أي أن أدائهم سيكون

غير معروف أو غير مميز فأنهم سيبدلون جهداً أقل لذلك عندما تكون مساهمتهم مميزة ومعروفة فأن تأثير التكاسل الاجتماعي سيتناقص بشكل كبير جداً (Kunishima, e.t, a.l, 2004, P.3). وهذا ما اكدته دراسة وليامز وآخرون " Willimas, e.t, a.l, 1989 " عام ١٩٨٩ ، اذ وجد هذه الدراسة أن التمايز الواطيء يؤدي إلى التكاسل الاجتماعي والتمايز العالي يؤدي إلى التقليل من التكاسل الاجتماعي (Williams, e.t, a.l, 1989, P.78) .

❖ نظرية الهوية الاجتماعية Social Identity Theory

ينظر الفارابي (٢٥٩-٣٣٩ هـ) إلى الفرد على أنه مفطور على الاجتماع بالآخرين والتعاون معهم وبأنه عن طريق التفاعل السوي مع بقية الاعضاء في المجتمع يتحقق له الكمال النفسي والاجتماعي والاقتصادي وغيرها (الدبعي، ٢٠٠٢، ص٢٧) . وأكد ابن خلدون على أن الحياة الاجتماعية ضرورة حتمية وهو يتفق مع أرسطو في أن هناك ميلاً فطرياً للتجمع لأن الانسان مدني بطبعه (يعقوب، ١٩٨٩، ص٤٠) .

وتؤكد نظرية الهوية الاجتماعية على أن دافعية الافراد إلى تحقيق تقدير إيجابي للذات من خلال عضويتهم للجماعة تعد قوة دافعة تقف خلف الانحياز إلى الجماعة الداخلية التي ينتمون إليها ، فتفضيل الجماعة الداخلية على الجماعة الخارجية اصبح طريقة للتعبير عن الاحترام للجماعة الداخلية ولذلك فهي طريقة للشعور بالسواء والايجابية تجاه ذات الفرد ، وفي الواقع تظهر الدراسات ان التعصب ضد الجماعة الخارجية لا يزيد من تقدير الناس لذاتهم في أي الاحوال (عبد الرحمن ، ٢٠٠٤، ص٢٦٩) .

وتقترض نظرية الهوية الاجتماعية وجود استجابة مستمرة راجعة ((Feed back loop)) في عملية التصنيف إلى فئات اجتماعية ، حيث ان وجود اساس سائد للتصنيف إلى

فئات داخل محيط اجتماعي معين يغري الافراد بأن يجعلوا عضويتهم في الفئة التي ينتمون إليها جزءاً من هويتهم الاجتماعية هذا التوحد بين العضوية والهوية الاجتماعية يؤدي بهم إلى أن يتبنوا استراتيجيات خاصة في تعاملهم مع الاشخاص الآخرين وهو ما يزيد من احتمالية التميز بين الجماعات الاجتماعية بطرائق تؤيد جماعتهم الخاصة وتدعم سيادتهم اثناء العمل في الجماعات (الدبعي ، ٢٠٠٢، ص ٣١).

وميز تاجفل ((Tajfel)) بين نوعين من التشكيلات الاجتماعية في فهم العلاقة بين السلوك داخل المجموعة والهوية الاجتماعية في أي مجتمع ، ففي النوع الاول تكون العلاقة الاجتماعية بين الفرد والجماعة التي ينتمي إليها قائمة على وعي الفرد بدوافعه إلى المعايير الاجتماعية والقدرة على أشباع حاجات الجماعة التي ينتمي إليها بما يمكنه من عملية الحراك الاجتماعي ((Social Mobility)) والنجاح في علاقته الاجتماعية وبذلك يحقق الفرد الهوية الاجتماعية الايجابية . أما النوع الثاني فتكون العلاقة الاجتماعية بين الفرد والجماعة التي ينتمي إليها قائمة على الانغلاق مما يجعل عملية الحراك الاجتماعي مستحيلة مما يشعر الفرد بالانفصال عن المجموعة التي ينتمي إليها وعدم الثقة بالنفس وتحقيق الهوية الاجتماعية السلبية (Tajfel , e.t.a.l,1986,P.36).

وعلى ذلك فإن الافراد الذين يحصلون على هوية اجتماعية ايجابية تكون انجازاتهم جيدة في المجموعة ، وعلى العكس من ذلك فإن الافراد الذين يحصلون على الهوية الاجتماعية السلبية تكون انجازاتهم ضعيفة ، ويحدث لديهم تكاسل اجتماعي في المجموعة (Williams ,e.t.a.l,1998,P.572).

وتعني الهوية الاجتماعية ان كل فرد في الجماعة يندمج مع غيره من الافراد ويكون كل منهم على وعي بأنه وغيره عضو او اعضاء في جماعة واحدة (جلال ، ١٩٨٤ ، ص ٢١٧).

واستناداً إلى هذه النظرية فإن التكاسل الاجتماعي يحصل من خلال شعور الفرد داخل الجماعة بأنه ليس عضو في هذه الجماعة وأنه لا يشعر بدوافعه الاجتماعية نحو الجماعة التي ينتمي إليها .

❖ نظرية المقارنة الاجتماعية Social comparison Theory

أفترض فستنجر (Festinger) أن ما يدعى بنظرية المقارنة الاجتماعية تبدأ بمسألة وهي أن الافراد لديهم دافع لتقييم آراءهم واتجاهاتهم ومشاعرهم وقدراتهم من خلال مقارنتها أما بمعايير موضوعية ((واقع مادي)) أو بسلوك الآخرين ((واقع اجتماعي)) وطالما ان المعايير الموضوعية غير متاحة وان العالم الاجتماعي متخبط وغامض في أغلب الاحيان فإن النظرية تقرر ان الافراد ليس أمامهم سوى توظيف سلوك الآخرين مصدراً للمعلومات ومعياراً للمقارنة ، ومن ثم فإن هذه النظرية تقدم دافع آخر للانتماء من حيث انه يتمثل في الحاجة إلى تقييم الذات وذلك من خلال المعلومات وغيرها من المقارنات تساعدنا في تقييم انفسنا وتحديد خصائصنا البارزة أو المميّزة وتمكننا من بناء هويتنا (التميمي ، ١٩٩٦، ص٣٩) . وغالباً ما يكون تقييم الفرد لذاته أو لجماعته من منطلقات ايجابية ((أنا كفاء، أنا على حق)) ويقول عالم الاجتماع الأوربي ((ت،وود)) ((T-Wood)) ان من اهداف المقارنة الاجتماعية حتى على المستوى الذهني او العقلي لدى الفرد هو ان يحافظ على مستوى تكيفه وتفاعله مع الظروف البيئية المحيطة به ، وان هدف المقارنة الاجتماعية هو الرغبة في تقييم الذات او اقامة علاقات قوية (زايد، ٢٠٠٦، ص٢١١) ويظهر ان المقارنات على الاغلب تجري مع افراد يتشابهون مع الذات او يتفوقون على الذات بدرجة قليلة وتتوقع ان مثل هذه المواقف تعزز السلوك من جراء المقارنة الاجتماعية (السلطاني ، ٢٠٠٠، ص٥٣) . وقد قدمت المبادئ لنظرية المقارنة الاجتماعية على شكل افتراضات متعددة وادعى فستنجر "Festinger" انه بالاعتماد على هذه الافتراضات فإن نظرية المقارنة الاجتماعية بإمكانها ان تفسر العديد من جوانب السلوك الاجتماعي للفرد ((كالمسايرة ، والارتباط الاجتماعي ، ونقص الجدية في العمل)) وهي تتعلق بالآتي :-

١. ان للفرد حاجة إلى تقييم آرائه ومعتقداته ومشاعره .
٢. انه يبحث عن مصادر هذا التقييم فتكون اما موضوعية او اجتماعية .
٣. انه يختار الشخص المناسب للمقارنة (الدبعي ،٢٠٠٣،ص٤٨)

وتؤكد هذه النظرية على ان الافراد لديهم الرغبة في الحصول على تقييم ايجابي وخصوصاً بالمقارنة مع الآخرين ، ويؤكد جيوثالز وآخرون ((Goethales e.t.a.l)) عام ١٩٨٧ بأن الافراد لا يقارنون انفسهم مع الآخرين فقط بل أنهم يقارنون المجموعة التي ينتمون إليها مع المجموعة الأخرى ، وقد وجد هاركنز وآخرون ((Harkins,e.t,a.l)) عام ١٩٨٩ انه في المهام الجماعية فأن الافراد لديهم احتمالية اقل للتكاسل الاجتماعي إذا اعتقدوا ان اداء مجموعتهم سوف يتم مقارنتها مع اداء المجموعات الأخرى ، وكذلك عند العمل في مهمة جماعية مع اعضاء آخرين الذي يتوقع ان يكون اداءهم سيئاً فأن الافراد سوف يتحفزون على دعم اداء مجموعتهم وذلك بزيادة جهدهم المبذول وتقليل التكاسل الاجتماعي (William ,e.t,a.l,1998,P.571)

❖ نظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory

يستند هذا المنظور على نظريات التعلم ، إذ يفسر السلوك الاجتماعي بالتفاعل الذي يتبادله الافراد فيما بينهم ، والتفاعلات البشرية ما هي الا صفات تستهدف زيادة مكافآت الفرد إلى حدها الاقصى وانقاص تكاليفه ((خسائره)) إلى حده الأدنى (السلطاني ،٢٠٠٥،ص ١٨) .

وطبقاً لهذه النظرية يرى سيفري وآخرون ((severy,e.t.a.l)) ان الافراد يدخلون في علاقاتهم ذات ناتج حينما تكون المكافآت الناجمة عن تلك العلاقة أكثر من تكاليفها ((خسائرها)) فأن كانت المكافآت تتمثل في الفعاليات أو النشاطات التي يشترك بها الفرد والآخرين والتي تؤدي إلى اشباع حاجاته فان الكلف تشمل في درجة الجهد المبذول

والصعوبة التي يواجهها الفرد عندما يشترك في تلك النشاطات (التمييزي) (Piezon, e.t, a.l, 2005, P.8) .

وتعطي نظرية التبادل الاجتماعي تفسيراً للتكاسل الاجتماعي إذ ان الافراد حينما يدركون انهم يشاركون في علاقه جيدة فإنهم يتبادلون سلوكاً متبادلاً اما إذا لم يشعر افراد المجموعة انهم يرتبطون بعلاقة جيدة فإنهم سيكونون أكثر عرضة للتكاسل الاجتماعي (Piezon, e.t, a.l, 2005, P.8) .

❖ نظرية فاعلية الذات Self-Efficacy Theory

لقد اشار باندورا أول مرة إلى مفهوم فاعلية الذات ((Self-Efficacy)) في كتابه الموسوم بـ((نظرية التعلم الاجتماعي)) الصادر عام ١٩٧٧ ، ثم استمرت جهود باندورا حول هذه النظرية . وبعد مجهود استمر عشرين عاماً في دراسة هذا المتغير اصدر باندورا كتابه ((فاعلية الذات : ممارسة السيطرة)) ((Self-Efficacy: The Exercise of control)) الذي تضمن أهم الجوانب الاساسية التطبيقية لهذه النظرية (الالوسي ، ٢٠٠١، ص٢٢) . وتعني فاعلية الذات في نظرية باندورا ان سلوك المبادرة والمثابرة لدى الفرد يعتمد على احكام الفرد وتوقعاته المتعلقة بمهاراته السلوكية ومدى كفايتها للتعامل بنجاح مع تحديات البيئة والظروف المحيطة به، وهذه العوامل في رأي باندورا تؤدي دوراً مهماً في التوافق النفسي او الاضطراب وفي تحديد مدى نجاح أي علاج للمشكلات الانفعالية والسلوكية (الالوسي، ٢٠٠١، ص٣٠) .

وتمثل فاعلية الذات في نظرية باندورا وسيطاً معرفياً للسلوك ، فتوقع الفرد لفاعليته الذاتية يحدد طبيعة ومدى السلوك الذي سيقوم به ، أي يحدد مقدار الجهد الذي سيبدله الفرد ودرجة المثابرة التي سيبدلها في مواجهة المشكلات او الصعوبات التي تعترضه (Benz, e.t, a.l, 1992, P.274) . وتأتي الاعتقادات بفاعلية الذات من اربعة مصادر

من المعلومات وهذه المصادر الاربعة هي :-

١. ممارسة الاداء ((Performance Experience)) : تعد انجازات الاداء أقوى المصادر المعتمدة لتوقعات فاعلية الذات بسبب اعتمادها على خبرات وتجارب الفرد الشخصية ((التجارب ، والخبرات الناجحة أو الفاشلة)) .
 ٢. الخبرات المنجزة ((Vicarious Experiences)) :- وهذا هو التأثير الثاني الاكثر قوة على توقعات فاعلية الذات ، فالخبرات المنجزة يشار إليها ايضا بتسمية النمذجة او الاقتداء بالانموذج ((Modeling)) او التعلم بالملاحظة ((Observational Learning)) في الخبرات البديلة فأن الفرد يتعلم عن طريق ملاحظة الناس الآخرين ثم يوظف هذه المعلومات لتكون توقعات حول سلوكه الخاص ، وتأثيرات الخبرة المنجزة تعتمد على أدراك الفرد للتشابه بينه وبين الانموذج أو الشخص الذي يقوم به (الالوسي ، ٢٠٠١، ص٣٧) .
 ٣. الاقناع اللفظي ((Verbal Persuasion)) : الاقناع اللفظي هو مصدر عام للمعلومات حول فاعلية الذات في الحياة اليومية وهو يستعمل على نطاق واسع بسبب سهولته ويقود الافراد من خلال الايحاء إليهم أن بإمكانهم التعامل بنجاح ما تغلب عليهم في السابق (Bandura,1977,P.194) .
 ٤. الاستثارة الانفعالية ((Emotional Arousal)) : تؤثر الاستثارة الانفعالية في توقعات فاعلية الذات في المواقف المهددة ، والافراد يعتمدون جزئياً على حالة الاستثارة الفيزيولوجية ((Physiological Arousal)) في الحكم على قلقهم وتعرضهم للضيق ، وبسبب ان الاثارة العالية توهن الاداء ، فالافراد يُحتمل ان يتوقعوا النجاح عندما لا يكونون محاطين بالاثارة المزعجة أكثر مما يكونون متوترين (Bandura,1977,P.194) .
- وتقترح نظرية فاعلية الذات وجود ثلاثة عناصر معرفية تعد مكونات مهمة

واساسية في تحديد أي السلوكيات التي يشرع بها الفرد وإلى أية درجة يثابرون ويصمدون عندما تواجه جهودهم بعض العقبات ، وهذه العناصر هي :-

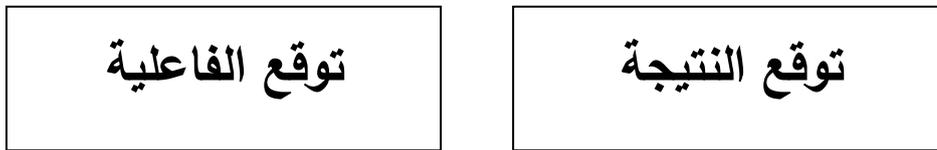
١ . توقع فاعلية الذات ((Self-Efficacy Expectancy)) :- وتعني قناعة

الشخص بقدرته الشخصية على القيام بسلوك معين يوصله إلى نتائج محددة ، ويفترض في فاعلية الذات ان تكون ذات تأثير قوي في السلوك ، وان تحدد مستويات الدافعية لدى الافراد كما تعكس على التحديات التي يواجهونها والجهد الذي يبذلونه في النشاطات وصمودهم بوجه العقبات .

٢ . توقع النتائج ((Outcomes Expectancy)) : وهي قناعات الفرد

المتعلقة بأحتمال ان يؤدي سلوكه إلى نتائج محددة ، فالفرد الذي يعتقد ان الالتزام ببرنامج رياضي معين سيؤدي إلى رفع اللياقة البدنية لديه وستكون لديه توقعات عالية فيما يخص السلوكيات في هذا البرنامج والنتائج المرغوب فيها والتي قد تنتج من الممارسة المنتظمة في هذا البرنامج ، وكما هو مبين في المخطط (٤) .

النتيجة → السلوك → الشخص



المخطط (٤)

الفرق بين توقعات الفاعلية وتوقعات النتيجة

(الآلوسي ، ٢٠٠١ ، ص ٤٠)

٣. قيمة النتائج ((Outcomes Value)): وهي القيمة الذاتية أو الأهمية التي يعطيها الفرد لنتائج معينة إذ ان النتيجة تؤثر في القرارات بشأن المبادرة في السلوك فقبل ان يكون الفرد راغباً في العمل باتجاه غاية ويمضي في العمل باتجاه تحقيقها عليه أن يقوم أو يرغب في نتائج تلك الغاية (الالوسي، ٢٠٠١، ص ٤١) .

وتفسر نظرية فاعلية الذات التكاسل الاجتماعي إذ تؤكد بأن الأفراد بإمكانهم السيطرة بشكل فعال على تقييمهم عندما يعملون تفاعلياً أكثر مما هو عليه عندما يعملون جماعياً ، لأنهم عندما يعملون جماعياً فهم يقتسمون تقييماً مبعثراً وفي المهام الجماعية فأن الافراد يعطون فرصة للحصول على تقييم ايجابي دونما عمل جاد عندما يتوقعون ان المشاركون يعملون معهم وعلى ذلك سوف يحصل لديهم تكاسلاً اجتماعياً ، ففي دراسة اجراها كيير ((Kern)) عام ١٩٨٣ على مجموعة من الافراد في مهمة ضخ الهواء ((Air-Pumping)) إذ أقترح ان التكاسل الاجتماعي سيحصل مع المشترك الذي يتوقع منه ان يكون اداؤه جيد لأن الافراد سينظرون إلى ذلك على انه فرصه للعود على حساب الآخرين ، وقد تتبأ ايضاً ان التكاسل سيحصل مع الشخص الذي له قدرة قوية والذي لا يتوقع ان يكون جيداً لأن المشتركين لا يريدون ان يكونوا عرضة للامتصاص ((Free ride)) وفي كلا الطرفين الجماعيين في حال المشترك الذي لديه القدرة القوية فأن الافراد المشاركين قد وصلوا إلى المعيار مرات أقل ((في معدل ٧ من أصل ٩ محاولات)) كما هو عليه في ظرف السيطرة الفردية والتي كانت ((من أصل ٩ محاولات)) (Willimas,e.t,a.l,1991,P572) .

* مستخلص النظريات :

- ١- اتفقت نظرية قيمة التوقع ((Expectancy value Theory)) وانموذج الجهد الجماعي على ثلاثة عناصر مهمه وهي : التوقع ((Expectancy)) وتشير بشكل مختصر إلى أنه كلما كان التوقع عالي كان الناتج والأداء عاليين ، وإذا كان التوقع واطيء كان الناتج والأداء واطئين . أما المنفعة ((الوسيلة)) ((Instrumentality)) فتشير إلى أنه كلما كان توقع المنفعة عالي كان الناتج والأداء عاليين وإذا كان توقع المنفعة أو ((الوسيلة)) واطيء كان الناتج والأداء واطئين فيما تشير القيمة ((Value)) إلى أنه إذا كان توقع القيمة ليست ذات أهمية كان الناتج والأداء منخفضين ، وعلاوة على ذلك يضيف انموذج الجهد الجماعي إلى عنصر المنفعة ((الوسيلة)) ثلاثة عناصر هي :
- أ. العلاقة المدركة بين أداء الفرد وأداء المجموعة .
 - ب. العلاقة المدركة بين أداء الفرد وناتج الفرد .
 - ت. العلاقة المدركة بين ناتج الفرد وناتج المجموعة .
- ٢- ركزت نظرية التأثير الاجتماعي ((Social Impact Theory)) على الافراد بشكل خاص واعتبرتهم المصادر والاهداف للتأثير الاجتماعي و اشارت النظرية بأنه كلما زاد عدد الاهداف والمصادر كلما قل مدخلات الفرد في المهام الجماعية . ووضحت هذه النظرية فيما إذا كانت هذه المصادر والاهداف آنية وقوية فتزداد مساهمات الافراد أما إذا كانت المصادر والاهداف غير قوية عند ذلك ستقل مدخلات الفرد ضمن المجموعة .
- ٣- أتفقت نظرية التقييم الكامن ((Evaluation Potential Theory)) و نظرية التمايز ((Theory of Identifiability)) ونظرية فاعلية الذات ((Self Efficacy Theory)) على أن سبب حدوث التكاسل الاجتماعي هو عدم التمييز أو معرفة أداء الفرد ومدخلاته او نتائجه ضمن المجموعة .

- ٤- أختلفت نظريتا اقتصار الجهد ((DisPensability of Effort Theory)) والانتباه الذاتي ((Self-Attention Theory)) في تفسير التكاسل الاجتماعي، فالنظرية الأولى فسرت التكاسل بأن الافراد يبذلون جهداً أقل عند العمل ضمن المجموعة لأنهم يشعرون ان مدخلاتهم غير ضرورية إلى ناتج المجموعة ، بينما الثانية ارجعت سبب حدوث التكاسل الاجتماعي إلى التقليل من الانتباه الذاتي بالنسبة للشخص الذي يعمل ضمن المجموعة .
- ٥- ان سبب حدوث التكاسل الاجتماعي على وفق نظرية الهوية الاجتماعية ((Social Identity Theory)) هو أن الافراد الذي يحصلون على هوية اجتماعية ايجابية تكون انجازاتهم ضمن المجموعة عالية ، بينما الافراد الذين يحصلون على الهوية الاجتماعية السلبية تكون انجازاتهم ضمن المجموعة ضعيفة ويحدث عندهم التكاسل الاجتماعي .
- ٦- ركزت نظرية المقارنة الاجتماعية ((Social Comparison Theory)) على المقارنات التي تعقد بين الأفراد أنفسهم ضمن المجموعة أو بين المجموعات المختلفة في تفسيرها للتكاسل الاجتماعي ، بينما ركزت نظرية التبادل الاجتماعي ((Social Exchange Theory)) على السلوكيات المختلفة بين أعضاء الجماعة في تفسيرها للتكاسل الاجتماعي .
- وبناءً على ذلك فإن الباحث يتبنى نظرية قيمة التوقع ((Expectancy Value Theory)) اطاراً نظرياً للتكاسل الاجتماعي ، وذلك للأسباب الآتية :
- ١- ان أكثر المقاييس التي اعدت لقياس التكاسل الاجتماعي قد اعتمدت على نظرية ((قيمة التوقع)) مثل جورج ((George)) عام ١٩٩٢ ومقياس جورج لعام ١٩٩٥ وقد تبني الباحث مقياس جورج ١٩٩٥ الذي بنى على أساس نظرية قيمة التوقع .

- ٢- تعد هذه النظرية أكثر شمولية وموضوعية في تفسيرها للتكاسل الاجتماعي ، وذلك لكونها تتناول ((القيمة ، والجهد ، والأداء ، والنتائج)) وهذا كله من مدخلات ومخرجات أي عمل أو مهمة .
- ٣- كثرة الدراسات التي تناولت عناصر نظرية ((قيمة التوقع)) وتناولت قيمة التوقع وأثر بعض المتغيرات في التكاسل الاجتماعي .
- ٤- أنها أكثر قدرة وديناميكية في تفسير التكاسل الاجتماعي والعمليات المصاحبة لها وكذلك تناولت المتغيرات المرتبطة مثل الحوافز والتهديد وهي المتغيرات المستقلة التي تناولها البحث الحالي بالدراسة أيضاً .

• الدراسات العربية :

لم يتمكن الباحث من العثور على أية دراسة عربية تناولت التكاسل الاجتماعي ((كمتغير مستقل أو كمتغير تابع تؤثر فيه متغيرات أخرى ((..... رغم الجهد الذي بذل في سبيل ذلك .. ولذلك تعد هذه من الصعوبات التي واجهها الباحث في البحث الحالي ولهذا أعتمد الدراسات الأجنبية فقط .

• الدراسات الأجنبية :

١- دراسة هاركنز وآخرون ((Harkins,e.t,a.l)) عام ١٩٨٠ :-

بلغت عينة الدراسة ((٤٨)) من الذكور و ((٤٨)) من الاناث قسّمت في مجموعات متجانسة من الجنسين تألفت كل مجموعة من ((٤)) أشخاص ، وقد أعطي لكل شخص عند وصولهم حروف ((أ ،ب ،س،د)) واجلسوا في شبه دائرة على كراسي على بعد ٢.١٦م^٢ من بعضهم البعض ، وطلب منهم ارتداء سدادات للأذن وعصابات للعين لتقليل من التغذية الراجعة الحسية ((Sensory Feed Back)) وحتى لا يكونوا قادرين على رؤية او سماع بعضهم البعض الآخر حينما يصفقوا ، فضلاً عن ذلك تم أخبارهم أن الشخص صاحب الحرف ((س)) سيصفق دائماً لوحده ، وان الشخص صاحب الحرف ((د)) سيصفق دائماً مع شخص آخر ، وسيصفق الشخصان ((أ ، ب)) لوحدهم وأحياناً احدهما مع الآخر ، وفي كل حالة طلب منهم التصفيق بصوت مرتفع قدر استطاعتهم ذلك .

وكان لهذه الدراسة الفرضيات الآتية

١- أن التكاسل الاجتماعي يحدث عندما يكون الشخص ضمن جماعة أكثر مما هو عليه لوحده .

٢- لا يوجد فروق بين الذكور والإناث في التكاسل الاجتماعي .

وكانت نتائج الدراسة هي :

دعم واثبات للفرضية الأولى حيث وجد ان التكاسل الاجتماعي حصل ضمن الجماعة أكثر مما هو عليه لوحده . حيث اشارت إلى ان الاشخاص الذين أدوا المهمة في أزواج قد انتجوا اصواتاً اقل من أولئك الذين شاركوا لوحدهم ، والاشخاص الذين اعتقدوا انهم كانوا يؤدون المهمة في جماعات انتجوا فقط ٦٢% من الضوضاء الذي أحدثه أشخاص صفقوا لوحدهم ، وان الاشخاص الذين اعتقدوا انهم كانوا يصفقون مع شخص آخر صفقوا بصوت أقل مما كانوا لوحدهم .

واثبتت الفرضية القائلة بأنه لا يوجد فروق في التكاسل الاجتماعي بين الذكور والإناث (Harkins,e.t,a.l,1980,P.460-461)

٢- دراسة بيترسن وآخرون ((Peterson e.t,a.l)) عام ١٩٨٦

قال بعض المنظرين ان التكاسل الاجتماعي هو مثال للعجز المكتسب ((Learned Helplessness)) والبعض الآخر لم يؤيد هذه المقولة ودراسة بترسن وآخرون ((Peterson e.t,a.l)) عام ١٩٨٦ أوضحت ذلك ، إذ بلغت عينة هذه الدراسة ((٦٤)) طالب في علم النفس في معهد فرجينيا ، وصنف المشتركون إلى ثلاثة ظروف الأولى **عصف** او اثاره دماغ فردية ((Individual brainstorming)) وكان عددهم ((٢١)) طالب ، والثانية **عصف** او اثاره الدماغ الجماعية ((group brainstorming)) وبلغ عددهم ((٢٠)) طالباً ، والثالثة بدون عصف او اثاره دماغ وعددهم ((٢٣)) طالباً ، وشارك الافراد في جلسة واحدة في وقت واحد وفي غرفة واحدة وجلس كل فرد على مسافة من الآخر ، واعطي كراسة تحتوي على معلومات مكتوبة ومواد خاضعة للتجربة ، وقد تم تضمين مهمة الممارسة لأن مرشد العمل اقترح بأن بعض الافراد لديهم صعوبة في فهم تعليمات المهمة وتضمنت مهمة الممارسة اعطاء استعمالات ((المصباح الكهربائي)) ، وقد استمر الافراد في ذكر الاستعمالات لمدة ((٥)) دقائق وطلب منهم بعد انتهاء الوقت التوقف ، أما المهمة الحقيقية

تضمنت كلمة ((سكين)) وطلب من الافراد الاستعمالات لمدة ((٨)) دقائق ، وبعدها أعطي الافراد مهمة ترتيب الحروف حسب العدد . في البداية كانت هناك ((٣٠)) كلمة مكونة من ((٥)) أحرف واعطي المشتركون ((٥)) دقائق لأداء ما يستطيعون وذلك بكتابة الحلول في أسفل الورقة ، وفي النهاية أعطي المشتركون ((قائمة فحص التأثير المتعدد للصفات MAACL))^(*) وهذا يزودنا بقياس المزاج السيئ وتم قلب الكراسات ووضعها في الصندوق . وكانت النتائج كالآتي :

١- بالنسبة لحالة عصف الدماغ للفرد والمجموعة فانه لا يوجد تكاسل اجتماعي بالنسبة لمهمة الممارسة ((المصباح الكهربائي)) وكان هناك تكاسل اجتماعي بالنسبة للمهمة الحقيقية ((السكين)) .

٢- لم يصاحب التكاثر الاجتماعي أي عجز مكتسب ((ذهني ، شعوري ، تحفيزي)) .

٣- وعلى أي حال فإن نتائج الدراسة الحالية تشير إلى أن العجز المكتسب لا يتضمن التكاثر الاجتماعي (Peterson, e.t, a.l) (1986, p.565-567) .

٣- دراسة وليمايز وآخرون ((Williams ,e.t,a.l)) عام ١٩٨٩ .

بلغت عينة هذه الدراسة ((١٦)) عضواً في فريق السباحة ((Swimming group)) بجامعة اوهايو . وكان هدف هذه الدراسة هو معرفة أثر التمايز العالي والواطي على سباحة التتابع ((relay swimming)) والسباحة الفردية (Individual Swimming) ، وشارك في سباحة التتابع ((٤)) فرق مكونة من ((٤)) سباحين يسبحون مسافة ((٤٠٠)) متر ، أما السباحة الفردية فكانت ((١٠٠)) متر ، واجريت

(*) Multiple Affect Adjective check list (MAACL)

التجربة في جامعة أوهايو إذ ان كل ((٢)) من أصل ((٤)) فرق أسند إليهم ظرف التمايز العالي ، أما الفريقان الآخران أسند إليهم ظرف التمايز الواطيء ، ويشير التمايز في هذه الدراسة إلى ((المعرفة العامة أو الخاصة بالنسبة لعدد الدورات للفرد)) حيث ان السباحين الذين اسند إليهم ظرف التمايز العالي قد سمعوا عدد دوراتهم معلنة بصورة عالية ، اما السباحين في ظرف التمايز الواطيء فلم تعلن عدد دوراتهم ، وكانت نتائج هذه الدراسة هي : أنه في ظرف التمايز العالي فأن السباحين في ظرف التتابع كانت سرعتهم عالية بنسبة ((٩٩.٧٩)) في الثانية مقارنة مع ظرف الفرد لوحده . أما في ظرف التمايز الواطيء فأن السباحين قد تكاسلوا اجتماعياً في ظرف التتابع حيث كانت سرعتهم أعلى في ظرف الفرد عما هو عليه في ظرف التتابع ، أي أنه وباختصار ان الافراد في ظرف المجموعة وعندما لا يعرفون او يميزون جهدهم فأن ذلك سيؤدي إلى التكاسل الاجتماعي (Willams ,e.t,a.l,1989,P.75-78) .

٤- دراسة وليمايز وآخرون ((Williams,e.t,a.l)) عام ١٩٩١

أستهدفت هذه الدراسة معرفة فيما إذا كان هناك تأثير لتوقع اداء المشترك على التكاسل الاجتماعي والتعويض الاجتماعي ، ولكي يتم فحص تأثير توقعات أداء المشتركين في الجهد الفردي في المهام الجماعية فقد صمم الباحث ثلاثة تجارب تنوعت على حسب تلك التوقعات ، ففي كل تجربة فأن الافراد قسموا للعمل أما جماعياً أو تفاعلياً في مهمة لتوليد الافكار ((Ideegeneration)) والتي صممت على انها مهمة ذات مغزى ((وسنوضح التجربة الاولى والثانية لأنها ذات علاقة بالموضوع)) . التجربة الاولى كان توقع أداء المشتركين قد تم استخلاصه من مستويات الثقة الشخصي ، أما التجربة الثانية فتم توظيف توقعات جهد المشتركين .

أشترك في التجربة الاولى وفي جلسة ما قبل الفحص في بداية الفصل الدراسي في جامعة واشنطن ((١٠٨٥)) طالب من علم النفس لمعيار فحص الثقة الشخصي وتم اختيار عينة من ((١٢٦)) طالب ، وتبين النتائج ان ((٤٢)) سجلوا أوطأ نسبة على معيار الثقة و ((٤١))

سجلوا ثقة متوسطة و((٤٣)) سجلوا أعلى نسبة على المعيار ، ثم قسمت العينة إلى مجاميع من ((٤)) إلى ((٨)) عن طريق الشخص الذي يجري التجربة ، واجلسهم في ((٨)) مقاعد معزولة واحدة عن الآخر بفاصل من قماش أسود اللون ، وأعطى المشاركون كراسات تحتوي على تعليمات تنوعت طبقاً لظرف العمل اما تفاعلياً أو جماعياً ، وكانت النتائج هي :-

١. ان الافراد الذين سجلوا درجات متوسطة وعالية على معيار الثقة الشخصي كان لديهم تكاسل اجتماعي .
٢. الافراد الذين كانت درجاتهم واطئة على المعيار لم يكن لديهم تكاسل اجتماعي أي انهم كانوا أكثر إنتاجية عندما عملوا جماعياً عما هو عليه عندما عملوا تفاعلياً .

أما التجربة الثانية فاستهدفت استعمال توقعات المشتركين بصورة مباشرة لجهد المشتركين معهم ، وبدل ربط جهد المشاركين مع تثمينه للمهمة كما فعل جاكسون "Jakson" عام ١٩٨٥ فقد ابقى التثمين مستمر وإيجابي خلال المهمة ، وقد ربطت المهمة بالذكاء للتأكد من كونها مهمة ذات مغزى . وقد تمت مقارنة مستويين من الجهد عالي وواطيء مع ظرفين للعمل جماعياً و تفاعلياً ، وكانت العينة مؤلفة من ((٣٩)) طالب من قسم علم النفس وقد أعطيت نفس المهمة ونفس التعليمات التي اعطيت في التجربة الاولى إلا ان بعض التعديلات أجريت عليها وهي ان **الحليف** أخبر المشاركون في ظرف الجهد الواطيء ((بان المهمة ممتعة لكن لا اظن أنني سأبذل جهداً بالقدر الكافي)) واما ظرف الجهد العالي فأخبرهم بأن ((المهمة ممتعة وسأبذل جهداً عالياً في هذه المهمة)) وكانت النتيجة هو ان الافراد المشتركين قد تكاسلوا اجتماعياً في ظرف الشخص الذي نوى العمل بجد ومالوا إلى التعويض في ظرف الشخص الذي نوى العمل ببطأ . (Williams, e.t,a.l,1991,P.572-576) .

٥- دراسة شبيرد وآخرون ((Shepperde.t,a.l)) عام ١٩٩٩ .

وهذه الدراسة بحثت فيما جاء بنظرية قيمة التوقع حيث ذكر أن لها ثلاثة عناصر وهي : التوقع ، والمنفعة اوالوسلية ، والقيمة ، وقد فحصت هذه الدراسة العنصر الثاني وهو ((المنفعة أو الوسيلة)) إذ استهدفت التجربة الاولى ايجاد العلاقة بين أداء الفرد وتأثيره على أداء المجموعة وبلغت عينة الدراسة ((١٠٣)) من غير الخريجين وكان ((٣٥)) من الذكور و((٦٨)) من الاناث وزعوا بصورة عشوائية على مجاميع مكونة من ((٥)) أشخاص ، وكان الشخص الذي يجري التجربة ((أمرأة)) وقد التقت بالمشاركين في غرفة انتظار وشرحت لهم بأن المهمة تتضمن اداء مهمة لتوليد الافكار ((Ideageneration)) وان على المشاركين ان يولدوا استعمالات لشيء معين وأخبروا بأن التجربة تهتم بالكمية وليس بالنوعية وعليه ان يولدوا قدر ما يستطيعون من الافكار ، وأخبر قسم من المشاركين بأن الاداء الجماعي الجيد سيكافئ بينما لم يعطي الآخرين مثل هذه المعلومة وهذا هو ((ظرف التقييم وعدم التقييم)) ، اما في ظرف المنفعة أو ((الوسيلة)) فقد تعلم الاشخاص في ظرف المنفعة من خلال سلسلة من التدريبات بأن احتمالية كون مجموعتهم ربما تحقق أداء جيد عالي أو قد يكون واطيء وهذا هو ((ظرف المنفعة العالي أو الواطيء)) وكانت النتائج كالاتي :

- ١- ليس هناك فروق بين الذكور والاناث في توليد الأفكار .
 - ٢- ان المشاركين بذلوا جهداً عالياً في المهمة في ظروف التقييم من الشخص الذي يجري التجربة أي انهم لم يتكاسلوا .
 - ٣- ان المشاركين في ظرف عدم التقييم بذلوا جهداً أكبر فقط في ظرف المنفعة العالي ، أما في ظرف المنفعة الواطيء فقد تكاسلوا .
 - ٤- أما في ظرف التقييم والمنفعة الواطئة فإن المشاركين ولدوا افكاراً بشكل لا يصدق .
 - ٥- أخيراً أثبتت التجربة بأن المصادفة بين أداء الفرد واداء المجموعة له تأثير على الجهد المبذول .
- أما هدف التجربة الثانية فكان فحص تأثير عاملاً ثانياً بالنسبة لعنصر المنفعة أو ((الوسيلة))وهو ((فيما إذا كانت المصادفة بين أداء المجموعة وناتج المجموعة له تأثير على جهد الفرد)) ، وبلغت العينة ((٩٠)) طالباً من الدراسات الأولية وزعوا بشكل عشوائي إلى ((٣٨))

ذكور و((٥٢)) أناث وتم تقسيمهم إلى مجاميع بواقع ((٣)) أشخاص في كل مجموعة ، أما نوع المهمة وأجراءاتها فكانت تشبه التجربة الاولى وكانت ظروف التجربة هي ((التقييم ، عدم التقييم)) حيث أخبر الشخص الذي يجري التجربة الافراد بأن جهد الفرد سوف **يقيم او لا يقيم** أما في ظرف ((المنفعة العالي)) فقد أخبر المشاركين بأن ((١٠)) مجاميع ستشارك في هذه التجربة وإذا كانت مجموعتهم في ضمن ((٧)) مجاميع التي تقوم بتوليد أفكاراً أكثر فإن كل عضو في المجموعة سيكافأ بـ((قالب حلوى)) ولذلك كانت لديهم فرصة ٧٠% للحصول عليه أما في ظرف المنفعة الواطئ فقد أخبر الافراد بأن ((٤)) مجاميع ستشارك في التجربة وإذا كانت مجموعتهم من بين **المجاميع الاربع التي تمكن من توليد استعمالات أكثر** فإن اسماءهم سيتم إدخالها في اليانصيب في نهاية التجربة وان أسم واحد هو الذي سيختار . وكانت النتائج كالاتي :-

١. لم يكن هناك فروق بين الذكور والاناث في عدد الاستعمالات المتولدة .
٢. ان المشتركين في ظل عدم التقييم قد عملوا بجهد اكبر عندما ادركوا ان هناك فرق بـ" المصادفة بين اداء المجموعة وناتج المجموعة" وتكاسلوا عندما لم يدركوا هذه الفروق بالمصادفة أيضاً .
٣. أنهم عملوا بجهد أكبر في ظرف المنفعة العالية وتكاسلوا في ظرف المنفعة الواطئة .
٤. لقد عمل المشتركون بجهد أكبر في ظرف التقييم بغض النظر عن ظرفي المنفعة العالي أو الواطئ(Shepperd ,e.t,a.l,1999.P.1149-1154) .

يرى كثير من الباحثين ان الافراد يبذلون أقل من ١٠٠% من جهودهم عندما يعملون كأعضاء في فريق ((التكاسل الاجتماعي)). وهذا ما اظهرته أدلة واسعة في الادبيات المتحققة في ديناميات الجماعات ، ولكن لم يكن هناك عدد كاف من البحوث المتعلقة بتأثير النوع ((ذكر ، أنثى)) على الجهد الفردي . واستهدفت هذه الدراسة التحقق من ظاهرة التكاسل الاجتماعي بالتركيز على سلوك الفرد ((ذكر ، أنثى)) في أداء مهام فسيولوجية ((Psychiological Task)) ، إذ بلغت العينة ((٢٠)) ذكراً و((٢٧)) أنثى من طلبة الجامعة وكانت مهمتهم هي سحب الحبل بأقصى جهد عندما ربط الحبل بنابض حلزوني في كفته ميزان مخفي ، إذ أدى كل طالب الاختبار ضمن ((٤)) مجاميع وهي : المجموعة الاولى لوحده ، والمجموعة الثانية مع فريق مكون من ((٢)) من الذكور ، والمجموعة الثالثة مع فريق مكون من ٢ من الإناث ، أما المجموعة الرابعة فهي مع فريق مكون من ((٢)) أحدهم ذكر والآخر أنثى . وأظهرت النتائج ما يأتي :

١. ان جميع أشكال المجموعات الذين عملوا في هذه التجربة لم يبذلوا جهداً كافياً في جر الحبل .
٢. ان المشاركين في مجموعات صغيرة والمكونه من جنس واحد وخاصة إذ كانوا من الذكور فقط كان لديهم اسهاماً واسعاً بجهودهم الفردية بالنسبة لكل من الرجال والنساء .
٣. والنتيجة الأخيرة والمثيرة في هذه الدراسة والتي خالفت الكثير من الدراسات هو أن الافراد في كلا الجنسين قد سحبوا الحبل بجهد أقوى عندما عملوا كأعضاء في مجموعات ، أي انهم لم يتكاسلوا وان جهودهم كان أقل عندما عملوا لوحدهم . (Hart,e.t,a.l,2002,P7-8)

أستهدفت هذه الدراسة تسليط الضوء على اختلاف الثقافات وعلاقتها بالتكاسل الاجتماعي لدى الافراد ، إذ بلغت عينة الدراسة ((٥٠)) امرأة من تايوان وأمريكا وفي النهاية اصبح مجموع العينة ((٣٠)) امرأة فقط إذ ان البقية كنَّ غير مناسبات ولم يتجاوبن بشكل جيد وكان قسم **منهن خريجات والقسم الآخر غير خريجات** أما المهام فكانت على نوعين أما كمية او نوعية ، فالمهام الكمية كانت أنتاج الصوت وحالما تجمعن المشتركات وقسمن إلى مجموعات ، وتآلفت كل مجموعة من ((٥)) نساء وتؤلف هذه المجموعات الوحدة الاساسية لتحليل التكاسل الاجتماعي ، واعطى الشخص الذي يجري التجربة تعليمات إلى المشتركات وهي ان يصرخن بأقصى مايستطعن لمدة ((٣٠)) ثانية ، ويجب ان تعلم كل مشتركة أنها ستفحص شخصياً ((ظرف الفرد)) أما في ((ظرف المجموعة)) فقد اعطيت نفس التعليمات الا انه قيل لهن انهن سيفحصن جماعياً . أما المهمة النوعية فهي حساب النغمات ، وفيها قسمت العينة إلى أزواج وكل امرأة كانت ترتدي زوج من السماعات والشخص الذي يجري التجربة أنتج ((٣)) نماذج من النغمات بمعدل ((٥٠)) **دس** ^(٠) وهي يسرى ، ويمنى ، ووسط ، وعليها ان تحدد النغمات الصحيحة التي استجابت لها المشتركة . ان حساب نقاط جهد الفرد بالنسبة للشخص اليسار يتم بأخذ نسبة عدد النغمات اليسرى التي تم التعرف عليها بصورة صحيحة مقارنة بعدد النغمات اليسرى الكلية ، وكذلك تحسب بالنسبة للشخص على اليمين الذي سينتج ردود الافعال الصحيحة بالنسبة لنغمات اليمين التي تم حسابها ، وبعمل النسبة نفسها على النغمة المتوسطة لكل فرد سينتج نقاط جهد المجموعة . وأثبتت الدراسة ان الثقافات الجماعية بالنسبة للنساء أي في ((تايوان)) تبين ان لديهم تكاسل اجتماعي أقل بالنسبة إلى الثقافات الفردية أي في ((أمريكا)) (Gupat ,2002,P1-9) .

(٠) وحدة لقياس الصوت .

٨- دراسة كونشيما وآخرون ((Kunshima ,e.t,a.l)) عام ٢٠٠٤

بلغت عينة هذه الدراسة ((٨٢)) طالباً ((خريجين وغير خريجين)) في مهمة انتاج الافكار ، وكان عدد الذكور ((٦)) بينما بلغ عدد الاناث ((٧٦)) وكان متوسط اعمارهم بين ((٢٠-٣٢سنة)) ، وقد قيس العرق عن طريق سؤالهم فكان ((٤٥)) بيض ، و((٦)) سود ، و ((٦)) آسيويون امريكيون ، و((٤))لاتينيون ، و((١٧)) مختلفون ، و((٤)) لم يوردوا عرقهم ، وقد استعمل حلفاء لهذه التجربة لأنه ليس بالامكان ضمان حضور كل المشتركين . أعطي المشتركون ظرف فيه قصاصات لكتابة الاستعمالات مع ورقة مكتوب فيها الشيء الذي سيستعمل في التجربة وهو ((السكين)) ، وجلس المشتركون على كراسي معزولة كل واحد عن الآخر في غرفة واحدة في وقت ويوم واحد معين ، وقسم المشتركون إلى أربع مجاميع وهي :- المجموعة الاولى : يتم فيها معاقبة الفرد . المجموعة الثانية : لا يعاقب فيها الفرد . والمجموعة الثالثة : يتم فيها معاقبة المجموعة . أما المجموعة الرابعة : تترك المجموعة دون عقاب . واعطي جميع المشتركين الهدف ((وهو العدد الذي سيولدونه من الافكار)) ، ومن أجل استعمال ظرف العقوبة أخبر المشتركون ((أنهم إذا لم يتمكنوا من الوصول إلى الهدف عليهم ان يبقوا لكي يؤديوا المهمة مرة أخرى لاستعمال آخر)) . وكانت النتائج كالآتي :

١- تنبأت الدراسة بأن المشتركين في ظرف معاقبة المجموعة سيكون جهدهم أفضل من المشتركين في ظل ظروف عدم معاقبة المجموعة ، وهذا ما لم يتم تحقيقه .

٢- وجد ان التهديد بالعقوبة يحسن من الانتاج ولكن لن يقلل من التكاسل الاجتماعي ، وهذا مخالف لما كان متوقع في هذه الدراسة بأن التهديد سيفقل من التكاسل الاجتماعي (Kunishima ,e.t,a.l,2004,P.5-11) .

٩- دراسة إسموس وآخرون ((Asmus,e.t,a.l)) عام ٢٠٠٥

بلغت عينة هذه الدراسة ((٦٤)) طالباً وزعوا عشوائياً إلى مجاميع مكونه من ((٤)) افراد إذ بلغ عدد المجاميع ((١٦)) مجموعة وذلك للعمل على تطوير بحث للافكار في موضوع محدد في علم النفس الاجتماعي تحت ظرفين هما استعمال آليات المجموعة الشكلية^(٥) ((Nominal Group Technique)) وعدم استعمال الآليات ، واخبر بعض المشتركين أن المساهمات هي فردية ، فيما لم يخبر البعض الآخر بهذا الشيء ، ودرس متغير آخر في هذه الدراسة وهو معرفة الوقت مسبقاً ((وقت التجربة)) وأشارت النتائج إلى ان اعضاء المجموعة التي وظفت آليات المجموعة الشكلية لم يظهر لديها تكاسلاً اجتماعياً كما هو الحال عليه لدى اعضاء المجموعة التي لم توظف آليات المجموعة الشكلية ، وان معرفة الوقت مسبقاً لم يكن له تأثير على التكاسل الاجتماعي (-Asmus,e.t,a.l,2005,P.351) . (353)

١٠- دراسة هوكارد وآخرون ((Hogaard,e.t,a.l)) عام ٢٠٠٥

أستهدفت الدراسة معرفة فيما إذا كان الجهد والأداء في المهام الجماعية أو في الفرق ذات العمل المشترك يتأثر بالتمايز على الأداء الفردي والجهد ، وكأساس نظري وبحثي فأن الدراسة وضعت الفرضيات الآتية :

١. تمايز الجهد الرياضي وأداءه يزيد من جهده وأداءه

(٥) يقصد بها مدخل لاغراء الافراد لكي يدخلون في تصميم وتخطيط مشروع الجماعة .

٢. تميز الجهد والأداء يقلل من التكاسل الاجتماعي للرياضيين .

وبلغت عينه هذه الدراسة ((٢٤)) طالباً كان معدل أعمارهم يتراوح بين " ١٧ - ١٩ سنة" وهم أما مميزون أو غير مميزون من كلية الرياضة في النرويج وقد قسمت المجموعة إلى ((٤)) فرق بواقع ((٦)) لاعبين في كل فريق ويضم كل فريق بـ((٥)) لاعبين وحارس مرمى وكل لاعب بقي في مكانه دون تغير لمدة يومين وهي مدة التجربة ، وتم قياس الجهد الذاتي لمقياس ليكرت المكون من((٧)) نقاط لقياس الجهد بعد اليوم الأول والثاني وتضمن المقياس ((٤)) فقرات ، وقياس الجهد الموضوعي عن طريق دقات القلب حيث زود اللاعبين بساعات يتم فيها تسجيل المعدلات في كل ((٥)) ثواني ولمدة ((٥)) دقائق وهي مدة المبارات ، أما الأداء الفردي فقد تم قياسه بتطوير جهاز بناءً على ما قام به أولسون((Olason)) عام ١٩٨٨ . ودليل قياسات الأداء الفردي الذي يؤدي دوراً تفاعلياً لذلك الأداء والمهارة التي ربما تكون مهمة لمساهمة كل لاعب بالنسبة للفريق ، وقد حسب دليل الاداء وفقاً للمعادلة الاتية :

$$PI=(Go+SH+AS+SN+TAC+CE)-Lo$$

حيث ان ((Go)) يعني هدف في كل مباراة ، و((SH)) يعني الضربات نحو الهدف في كل مباراة ، و((AS)) يعني الاسناد في كل مباراة ، و((SN))معناه الحصول على الكرة في كل مباراة ، و((TAC)) يعني الاحتفاظ بالكرة في كل مباراة و((CE)) فيعني مركز الكرة في المباراة ، أما((Lo)) يعني فقدان الكرة للفريق الآخر . وتم قياس التكاسل الاجتماعي باستعمال استبيان هوكارد ((Hagaard)) عام ٢٠٠٢ ويتكون من ((٥)) فقرات وفقرة انموذجية واحدة وتمت موازنته على مقياس ليكرت المؤلف من ((٥)) درجات هي من («أوافق بشدة ((١)) إلى لا أوافق بشدة ((٥)) ، أما قياس التمايز فيتم بالاجابة على السؤال الآتي بعد المباراة في كلا اليومين ((كم كان جهدك وأداءك خلال اليومين))، وتم توزيع الدرجات على مقياس ليكرت المؤلف من ((٧)) درجات وهي من (متمايز بشدة ((٧)) إلى غير متمايز بشدة ((١))) .

وأثبتت نتائج التجربة الفرضية الاولى ، كما دعت واثبتت الفرضية الثانية القائلة بأن التمايز يقلل من التكاسل الاجتماعي ، ولم يكن هناك تغير في الجهد الموضوعي في ظرف التمايز (Hagaard,e.t,a.l,2005,P.3-9) .

١١ - دراسة شيدامباروم وآخرون ((Chidamabrom,e.t,a.l)) عام ٢٠٠٥

بُني أنموذج هذه الدراسة والمشار إليه في الشكل (٥) على الانموذج النظري تم ذكره في الاطار النظري ، والذي يذكر بأن العوامل التحفيزية والظرفية للتفاعل والمتمثلة بـ((تأثير الذوبان)) و((الفجوة الآنية)) تؤثر بشكل كبير على عمل الفرد في المجموعة .

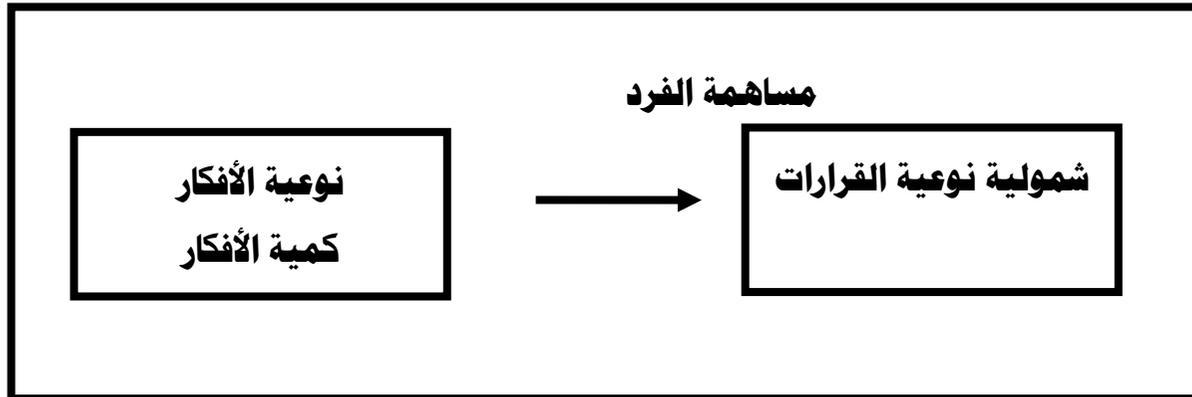
تأثير الذوبان في المجموعة

حجم المجموعة
كبير - صغير

الفجوة الآنية ((الفورية))

تشتت المجموعة
مشتتة - موحدة

اتخاذ القرارات الجماعية



مخرجات المجموعة

المخطط (٥)

أنموذج دراسة شيدامباروم . أنموذج خاص للتكاسل الاجتماعي في تكنولوجيا دعم عملية اتخاذ القرار الجماعي (Chidambaram,e.t,a.l,2005,P.140)

بلغت عينة الدراسة ((٢٤٠)) طالباً في اختصاص إدارة الاعمال ، وشارك في هذه الدراسة ((٤٠)) فريق نصفهم مكون من ((٤)) أفراد النصف الآخر مكون من ((٨)) أفراد ، وقد أختيروا بطريقة عشوائية ، وكانت المهمة المطلوبة في هذه الدراسة ممكن تصنيفها على أنها مهمة صنع القرار ويطلب من المجموعة أن يمثلوا دور هيئة المستشارين للتعامل مع مشكلات التضخم العالمي ، وبالتحديد يطلب من الهيئة ان تحل المشكلات التي تواجه الشركة وطلب من الافراد ان يولدوا افكار وان يناقشوها وان يصوتوا عليها لاختيار الشخص الذي سيؤهل لها ، وكان لهذه الدراسة الفرضيات الآتية :

- ١- أ- ان عدد الافكار التي يولدها الفرد تتناسب عكسياً مع حجم المجموعة.
- ب- ان نوعية الافكار التي يولدها الفرد تتناسب عكسياً مع حجم المجموعة .
- ٢- أ- ان نوعية الناتج النهائي لقرار المجموعة يتناسب عكسياً مع حجم المجموعة
- ب- ان مدى تماسك المجموعة يتناسب عكسياً مع حجمها .
- ٣- أ- ان عدد الافكار التي يولدها الفرد تتناسب عكسياً مع مدى تباعد او عزل المجموعة ((disper)) .
- ب- ان نوعية الافكار التي يولدها الفرد تتناسب عكسياً مع تباعد او عزل المجموعة

- ٤- أ- ان نوعية الناتج النهائي لقرار المجموعة يتناسب عكسياً مع تباعد أو عزل المجموعة .
 ب- ان مدى تماسك المجموعة يتناسب عكسياً مع عزل المجموعة .
- ٥- أ- أن نوعية الناتج النهائي لقرار المجموعة يتناسب عكسياً مع كمية الافكار .
 ب- ان نوعية الناتج النهائي لقرار المجموعة يتناسب طردياً مع نوعية الافكار وكانت نتائج البحث هي الآتي :-
١. تم أثبات ودعم الفرضية ١-أ ، أما ١-ب لم يتم أثباتها
 ٢. تم أثبات ودعم الفرضيتيت ٢-أ و ب
 ٣. دعمت الفرضية ٣-أ
 ٤. اثبات الفرضية ٤- ب
 ٥. ان كمية الافكار لها تأثير سلبي كبير على نوعية القرارات ، بينما نوعية الافكار كان لها تأثير ايجابي على نوعية القرارات

(Chidambaram ,e.t,a.l,2005,P.149-159)

وقد اجتهد الباحث في الحصول على جدول يحتوي على موجز الدراسات تتناول التكاسل الاجتماعي وعلاقته بمتغيرات عدة ، الملحق (١) .

يتضمن هذا الفصل وصفاً للإجراءات التي قام بها الباحث والتي تتلخص في تحديد مجتمع البحث وعينته الاساسية ، وتبني مقياس التكاسل الاجتماعي ((على مستوى المجموعة والفرد)) ، ولتحقيق المواصفات العلمية الواجب توفرها فيه من صدق وثبات لتكون صالحة لتحقيق أهداف البحث ، فضلاً عن الوسائل الاحصائية المستعملة لتحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً .

أولاً : مجتمع البحث :

تحدد مجتمع البحث الحالي بطلبة جامعة بغداد للعام الدراسي (٢٠٠٧-٢٠٠٨) وللدراسة الصباحية ، إذ بلغ عددهم (٤٦٦٥٧) طالباً وطالبة موزعين على (٢٤) كلية ، منها (١٢) كلية ذات اختصاصات علمية ويبلغ مجموع طلبتها (٢٤٩٩٨) طالباً وطالبة ، و(١٢) كلية ذات اختصاصات إنسانية ومجموع طلبتها (٢١٦٥٩) طالباً وطالبة . والجدول (١) يوضح ذلك .

الجدول (١)

أسماء الكليات وأعداد الطلبة في جامعة بغداد للعام الدراسي ٢٠٠٧-٢٠٠٨ (*)

ت	الكلية	الاختصاص	المجموع
١	العلوم الإسلامية	إنساني	١٤٧٠
٢	القانون	إنساني	١١٩١
٣	التربية /ابن رشد	إنساني	٤٣٦٥
٤	الإدارة والاقتصاد	إنساني	٤٣٩٦
٥	الفنون الجميلة	إنساني	١٢٩٧
٦	الأداب	إنساني	٣٢٦١
٧	التربية الرياضية	إنساني	١٦٣٩
٨	اللغات	إنساني	٢٠٠٦
٩	العلوم السياسية	إنساني	١١١٦
١٠	التربية الرياضية للبنات	إنساني	٤٠٧
١١	التربية للبنات	إنساني	٢٨١٥

(*) تم الحصول على المعلومات الواردة في الجدول أعلاه من شعبة الاحصاء - جامعة بغداد .

١١٧٢	إنساني	الإعلام	١٢
٣٦٨٤	علمي	الهندسة	١٣
٣٢١٢	علمي	التربية / ابن الهيثم	١٤
١٦٩٦	علمي	الطب	١٥
١١٦١	علمي	الصيدلة	١٦
٢٤٣٧	علمي	العلوم	١٧
٤٦١٣	علمي	الزراعة	١٨
١١٧٨	علمي	طب الاسنان	١٩
٦٢٣	علمي	طب البيطري	٢٠
٥٨٣	علمي	طب الكندي	٢١
٧٣٢	علمي	التمريض	٢٢
١٢٤٩	علمي	العلوم للبنات	٢٣
٣١٧	علمي	هندسة الخوارزمي	٢٤
٤٦٦٥٧	المجموع		

ثانياً : عينة التجربة الأساسية

تألفت عينة التجربة من (٨٠) طالباً وطالبة ، اختيرت بالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات التوزيع المتساوي (بالنسبة للذكور والإناث) من طلبة جامعة بغداد كلية الآداب للدراسة الصباحية للعام الدراسي (٢٠٠٧-٢٠٠٨) وللأقسام (علم النفس ، وعلم الاجتماع ، والجغرافية) ، والجدول (٢) يوضح ذلك .

الجدول (٢)

توزيع أفراد عينة التجربة حسب متغير القسم و النوع

المجموع	النوع		القسم
	إناث	ذكور	
٥٠	٢٥	٢٥	علم النفس
٢٠	١٠	١٠	الاجتماع
١٠	٥	٥	الجغرافية
٨٠	٤٠	٤٠	المجموع

ثالثاً : التصميم التجريبي للبحث :

يدل التصميم التجريبي في معناه العام على خطة التجربة التي تشتمل على اختيار الأفراد ، ونوع المعالجة التجريبية ، وطريقة تسجيل البيانات ، مع الإشارة إلى الأسلوب الإحصائي الذي سيتبع في تحليل النتائج . وبديل في معناه الخاص على تنظيم القياس في المتغيرات المستقلة والتابعة (السيد وآخرون ، ٢٠٠٦ ، ص ٣١٩) .

ويمثل التصميم التجريبي الهيكل أو البناء العام للتجربة ، وتحدد نوعية التصميم إستناداً إلى ثلاثة عوامل أساسية هي :

- ١- عدد المتغيرات المستقلة في التجربة .
 - ٢- عدد المعالجات أو الشروط المطلوب القيام بها باختبار جيد للفرضية .
 - ٣- طبيعة المجموعات المستعملة في التجربة (مجموعات مستقلة ، أو مجموعات متماثلة) (مايرز، ١٩٩٠، ص١٦٤) .
- إن التصميم التجريبي في البحث الحالي هو من نوع التصاميم **العاملية** التي يستعمل فيها أكثر من متغير مستقل واحد ، وينطوي على أكثر من شرط أو معالجة تجريبية ، وعلى نفس المجموعات من الأفراد " ضمن الأفراد " . والتصميم التجريبي المستعمل في البحث الحالي هو (٢×٢×٢) والمتغيرات المستقلة هي كآآتي :-

- ١- **التهديد بالعقوبة** :- وفيها مستويين هما وجود التهديد بالعقوبة وعدم وجود التهديد بالعقوبة .
- ٢- **الحوافز المادية** : وفيها مستويين هما وجود الحوافز المادية وعدم وجود الحوافز المادية .
- ٣- **الحوافز المعنوية** : وفيها مستويين هما وجود الحوافز المعنوية وعدم وجود الحوافز المعنوية .

ويما إن التصميم هو (٢×٢×٢) فإن عدد المجموعات هي (٨) وكآآتي :

- المجموعة الاولى : لا تهديد بالعقوبة ، لا حوافز مادية ، لا حوافز معنوية .
- المجموعة الثانية : لا تهديد بالعقوبة ، وجود حوافز مادية ، لا حوافز معنوية .
- المجموعة الثالثة : لا تهديد بالعقوبة ، لا حوافز مادية ، وجود حوافز معنوية .
- المجموعة الرابعة : لا تهديد بالعقوبة ، وجود حوافز مادية ، وجود حوافز معنوية .

المجموعة الخامسة : وجود تهديد بالعقوبة ، وجود حوافز مادية ، لا حوافز معنوية.
المجموعة السادسة: وجود تهديد بالعقوبة ، لا حوافز مادية ، وجود حوافز معنوية
المجموعة السابعة : وجود تهديد بالعقوبة ، لا حوافز مادية ، لا حوافز معنوية . المجموعة الثامنة : وجود تهديد بالعقوبة ، وجود حوافز مادية ، وجود حوافز معنوية . علما إن عدد الأفراد في كل شرط تجريبي هو (١٠) والمخطط (٦) يوضح التصميم التجريبي للبحث الحالي

المخطط (٦)

التصميم التجريبي للبحث الحالي

أ. على مستوى المجموعة

B الحوافز المعنوية

B ₂ عدم وجود الحوافز المعنوية	B ₁ وجود الحوافز المعنوية		A
C التهديد بالعقوبة	C التهديد بالعقوبة		

الحوافز المادية		C_1 وجود التهديد باللعقوبة	C_2 عدم وجود التهديد باللعقوبة	
A_1 وجود الحوافز المادية	١٠	١٠	١٠	١٠
A_2 عدم وجود الحوافز المادية	١٠	١٠	١٠	١٠

ب. على المستوى الفردي

B الحوافز المعنوية

A الحوافز المادية	B_1 وجود الحوافز المعنوية		B_2 عدم وجود الحوافز المعنوية	
	C التهديد باللعقوبة		C التهديد باللعقوبة	
	C_1 وجود التهديد باللعقوبة	C_2 عدم وجود التهديد باللعقوبة	C_1 وجود التهديد باللعقوبة	C_2 عدم وجود التهديد باللعقوبة
A_1 وجود الحوافز المادية	١٠	١٠	١٠	١٠
A_2 عدم وجود الحوافز المادية	١٠	١٠	١٠	١٠

رابعاً : أدوات البحث :

وظف الباحث أدوات البحث الآتية :

أولاً : مقياس التكاسل الاجتماعي Social loafing Scale

ثانياً : جهاز قياس الأداء Match Board

وفيما يأتي تفصيل لكل منهما :

أولاً : مقياس التكاسل الاجتماعي Social loafing Scale

من أجل قياس التكاسل الاجتماعي ((Social loafing)) الذي يعد متغيراً تابعاً في البحث الحالي . فقد تبني الباحث مقياس جورج ((George)) عام ١٩٩٥ . وذلك للأسباب الآتية :

١- يعد من المقاييس المستعملة في أغلب دراسات التكاسل الاجتماعي .

٢- سهولة فقراته ووضوحها وإمكانية تطبيقها وذلك لملاءمتها للبيئة العراقية بعد الترجمة لأنها من المقاييس التي لا تتأثر بالعامل

الثقافي واختلاف الثقافة وإنما تعنى بأداء الفرد والجماعة فقط .

ويتكون هذا المقياس من قسمين القسم الأول يقيس التكاسل الاجتماعي للأفراد ضمن المجموعة ويتألف من (١٢) سؤالاً ، أما القسم الثاني فيتألف من (٧) أسئلة تقيس التكاسل الاجتماعي للأفراد كل على حده . أما الإجابة على هذه الأسئلة أو الفقرات فتكون متدرج مكون من سبع بدائل من ["١" غير موافق بشدة الى "٧" موافق بشدة] ، وأجرى الباحث عدة خطوات لكي يكون المقياس صالحاً للتطبيق ويتمتع بالموصفات العلمية للمقاييس والخطوات هي :

أ. ترجمة المقياس :

١. ترجم المقياس من اللغة الانكليزية إلى اللغة العربية وذلك بالاستعانة بعدد من المترجمين^(٥) ، وبذلك حصل الباحث على عدد من التراجم باللغة العربية للمقياس وبالتشاور مع المشرفة تقرر استعمال أفضل الصياغات المترجمة إلى اللغة العربية واصبحت لدى الباحث نسخة واحدة باللغة العربية الملحق (٢) .
٢. عرض الباحث النسخة المترجمة إلى اللغة العربية مع نسخة المقياس الاصلية باللغة الانكليزية إلى مجموعة من الخبراء والمختصين^(٥) في علم النفس والتربية ممن يتقنون اللغة الانكليزية طالباً منهم أبداء آراءهم وملاحظاتهم بشأن الترجمة مع الاشارة إلى كونها صالحة أم غير صالحة وإجراء التعديلات المناسبة على الترجمة إن وجدت الملحق (٣) .
٣. وبعد الإستفادة من الملاحظات التي طرحت بشأن الترجمة المقترحة أعيدت ترجمة المقياس من اللغة العربية إلى اللغة الانكليزية بالاستعانة بمترجم^(٥٥) لم يطلع مسبقاً على المقياس الاصيل بلغته الانكليزية ، فحصل الباحث على نسختين من المقياس باللغة الانكليزية أحدهما الاصلية والثانية المترجمة من اللغة العربية إلى اللغة الانكليزية .

(٥) ١. ياسر عبد الستار مطر . جامعة الانبار - كلية الآداب - اللغة الانكليزية .
٢. رؤى علاء مولود . الجامعة المستنصرية - كلية الآداب - قسم الترجمة .

(٥٥) ١. أ.د. نادية شعبان ، الجامعة المستنصرية - كلية الآداب .
٢. أ.د. عدنان الجميلي ، جامعة بغداد - كلية التربية / ابن رشد .
٣. أ.د. أروة محمد ربيع ، جامعة بغداد - كلية الآداب .
٤. أ.م.د. محمود كاظم محمود ، الجامعة المستنصرية - كلية الآداب .

(٥٥٥) الست نجادة علي الطائي ، جمعية المترجمين العراقيين .

٤. عرضت هاتان الترجمتان ((باللغة الانكليزية)) على مختص باللغة الانكليزية^(***) لمعرفة مدى تطابق النسخة الاصلية مع النسخة المترجمة ((من اللغة العربية إلى اللغة الانكليزية)) إذ بلغت نسبة التطابق (٩٠%) ، ومن ثم أعتمدت النسخة العربية.

ب. صلاحية الفقرات :

للتحقق من مدى صلاحية فقرات مقياس التكاسل الاجتماعي " على مستوى الفرد والمجموعة " بصورته الأولية والبالغة (١٢) سؤالاً او فقرة " على مستوى المجموعة " وسبع فقرات أو سؤال ((على مستوى الفرد)) قام الباحث بعرضها على عدد من المحكمين • من المختصين في علم النفس والقياس النفسي ، في استبانة اعدت لهذا الغرض الملحق (٤) ، واعتمد الباحث نسبة اتفاق ٨٠% فأكثر لتحديد صلاحية الفقرة ، وبعد ان حللت اراء السادة المحكمين بشأن صلاحية فقرات المقياس ، تم استبعاد (٣) فقرات من مقياس

(***). أ.م.د. علاء حسين ، جامعة بغداد - كلية الآداب - اللغة الأنكليزية .

١. أ.د. خليل إبراهيم رسول ، جامعة بغداد - كلية الآداب ، قسم علم النفس .
٢. أ.د. أحمد عبد اللطيف وحيد ، جامعة بغداد - كلية الآداب - قسم علم النفس .
٣. أ.د. وهيب مجيد الكبيسي ، جامعة بغداد ، كلية الآداب ، قسم علم النفس .
٤. أ.د. نادية شعبان ، الجامعة المستنصرية - كلية الآداب - قسم علم النفس .
٥. أ.د. بثينة منصور الحلو ، جامعة بغداد - كلية الآداب - قسم علم النفس .
٦. أ.د. ليلى عبد الرزاق نعمان ، جامعة بغداد - كلية التربية / ابن رشد - قسم العلوم التربوية والنفسية .
٧. أ.د. أروة محمد ربيع ، جامعة بغداد - كلية الآداب - قسم علم النفس .
٨. أ.م.د. محمود كاظم محمود ، الجامعة المستنصرية - كلية الآداب - قسم علم النفس .
٩. أ.م.د. أنعام لفته ، جامعة بغداد - كلية الآداب - قسم علم النفس .
١٠. أ.م.د. صفاء طارق حبيب ، جامعة بغداد - كلية التربية / ابن رشد - قسم العلوم التربوية والنفسية .

التكاسل الاجتماعي " على مستوى المجموعة " وهي الفقرات (١ ، ٣ ، ٧) الملحق (٥) فيما اتفق المحكمين على الإبقاء على جميع فقرات مقياس التكاسل الاجتماعي " على مستوى الفرد " .

وبهذا يصبح عدد فقرات مقياس التكاسل الاجتماعي ، على مستوى المجموعة (٩) فقرات وهي الفقرات التي نالت موافقة المحكمين في مقياس التكاسل الاجتماعي ويوضح الملحق(٦) فقرات مقياس التكاسل الاجتماعي "على مستوى المجموعة والفرد" بعد حذف الفقرات الثلاثة من السادة المحكمين التي لم تتل نسبة الموافقة المشار إليها من مقياس التكاسل الاجتماعي والجدول (٣) يوضح ذلك .

الجدول (٣)

نسبة الموافقة على فقرات مقياس التكاسل الاجتماعي (على مستوى الفرد والمجموعة)

المستويات	أرقام الفقرات	عدد الفقرات	عدد المحكمين الموافقين	النسبة المئوية للموافقة	مدى صلاحية الفقرة
على مستوى الفرد	٦،٤،٢،١	٤	١٠	%١٠٠	صالحة
على مستوى الفرد	٧،٥،٣	٣	٩	%٩٠	صالحة
على مستوى المجموعة	٩،٨،٥،٢ ١٢،١١،١٠،٤	٧	١٠	%١٠٠	صالحة
على مستوى المجموعة	٦،٤	٢	٩	%٩٠	صالحة
على مستوى	٧،٣،١	٣	٧	%٧٠	غير صالحة

ج. القوة التمييزية لل فقرات Item –Discrimintion

يشير أيبيل ((Ebel)) إلى أن الهدف الرئيس من تحليل الفقرات هو الإبقاء على الفقرات المميزة من المقياس (Ebel,1972,P.393) ويقصد بالقوة التمييزية للفقرة مدى قدرتها على التمييز بين الافراد الممتازين في الصفة التي يقيسها المقياس وبين الضعاف في تلك الصفة (Gronlund,1971,P.253) . ومما تجدر الإشارة إليه أن معامل التمييز يفيد في معرفة مدى صدق المقياس الخارجي والداخلي فضلاً عن التمييز بين الافراد في الصفة المقاسة (الامام ، ١٩٩٠ ، ص١١٤) . ولغرض استخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس التكاسل الاجتماعي " سواء كان على مستوى المجموعة أو الفرد" طبق المقياس على عينة مؤلفة من (١٠٠) طالباً وطالبة من جامعة بغداد كلية الآداب وللاقسام (علم النفس ، وعلم الاجتماع ، واللغة الانكليزية ، والجغرافية) والجدول (٤) يوضح ذلك .

الجدول (٤)

عينة تحليل فقرات مقياس التكاسل الاجتماعي على وفق القسم والنوع

المجموع	النوع		القسم	ت
	إناث	ذكور		
٤٠	٢٠	٢٠	علم النفس	١
٢٠	١٠	١٠	علم الاجتماع	٢
٢٠	١٠	١٠	اللغة الانكليزية	٣

٢٠	١٠	١٠	الجغرافية	٤
١٠٠	٥٠	٥٠	المجموع	

ولقد أعتمد الباحث في استعمال القوة التمييزية لل فقرات على طريقتين هما :-

١. طريقة المقارنة الطرفية (أسلوب المجموعتين المتطرفتين) Extreme Group methods :

يتم في هذه الطريقة اختيار مجموعتين متطرفتين من الافراد بناءً على الدرجات الكلية التي حصلوا عليها في المقياس . ويتم تحليل كل فقرة من فقرات المقياس بأستعمال الاختبار التائي (T-Test) لعينيتين مستقلتين لأختبار دلالة الفروق بين المجموعة العليا والدنيا ، وطبقاً لما أشار إليه كيلي ((Kelley)) عام ١٩٣٩ في دراسته الرائدة حول هذا الموضوع ، فأن أفضل نسبة لتحديد المجموعتين المتطرفتين العيا ((Upper)) والدنيا ((Lower)) هي نسبة (٢٧ %) من حجم العينة ، ويشرح أيبيل ((Ebel)) ١٩٧٢ الأساس السيكومتري لتفضيل هذه النسبة حسب منظور كيلي ((Kelley)) بالآتي :

إن نسبة (٢٧ %) تحقق أفضل حل وسط بين هدفين متعارضين ومرغوبين في آن واحد هما :

١- الحصول على أقصى حجم ممكن للمجموعتين المتطرفتين .

٢- الحصول على أقصى تباين للمجموعتين المتطرفتين (Ebel,1972.P.385)

ولأجل حساب تمييز الفقرات أتبعنا الخطوات الآتية :

١. تحديد الدرجة الكلية للاستمارة .

٢. ترتيب الاستمارة من أعلى درجة إلى أدنى درجة .

٣. تعيين نسبة الـ (٢٧%) من الاستمارة الحاصلة على أعلى الدرجات للمقياس ونسبة الـ (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات .

وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين عن طريق الاستعانة بالبرنامج الاحصائي (SPSS) لتحقيق هذا الغرض ، ظهر أن فقرات مقياس التكاسل الاجتماعي " على مستوى المجموعة " جميعها مميزة عند مستوى (٠.٠٥) ما عدا الفقرتين (٢ ، ٤) والجدول (٥) يوضح ذلك .

الجدول (٥)

معاملات تمييز فقرات مقياس التكاسل الاجتماعي (على مستوى المجموعة) بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

ت	الوسط	الانحراف	خطأ الوسط	المجموعة	المجموعة	القيمة	النتيجة
---	-------	----------	-----------	----------	----------	--------	---------

	التائية (٥)	العليا	الدنيا	الحسابي	المعياري	الحسابي	
دالة	٥.٨٣٧	٣.٥٥٥	١.٤٦٤	٥.٣٨٧	٢.٥١١	٢.٢٥٩	١
غير دالة	٥.٤٣٣	١.٢٧٦	٥.٨٣٢	٥.٥١٣	٢.٦٦٥	٥.٢٢٢	٢
دالة	٤.٧٢٥	٣.٥٨٤	١.٢١٣	٥.٤٥٥	٢.٣٦٥	٢.١٤٨	٣
غير دالة	٥.٣١٥	١.١١٥	-٥.٨١٩	٥.٤٧١	٢.٤٤٥	٥.١٤٨	٤
دالة	٥.٦٢٦	٣.٢٨٧	١.٥٢٨	٥.٤٢٨	٢.٢٢٣	٢.٤٥٧	٥
دالة	٩.٧٤٥	٣.٥٨٨	٢.٣٣٨	٥.٣٥٤	١.٥٨١	٢.٩٦٣	٦
دالة	٦.٥٧٤	٢.٧٧٦	١.٣٧٢	٥.٣٤١	١.٧٧٤	٢.٥٧٤	٧
دالة	١٥.٥٨٨	٤.١٩٢	٣.٢١٥	٥.٢٣٨	١.٢٣٥	٣.٧٥٤	٨
دالة	٩.٩٩٣	٣.٤٨٣	٢.٢٩٥	٥.٢٨٩	١.٥٥٢	٢.٨٨٩	٩

أما فقرات مقياس التكاسل الاجتماعي (على مستوى الفرد) فتبين ان جميع الفقرات مميزة عند مستوى دلالة (٥.٥) والجدول

(٦) يوضح ذلك .

(٥) القيمة التائية الجدولية بدرجة حرية (٥٢) ومستوى دلالة ٥.٥ = ١.٩٦

الجدول (٦)

معاملات تمييز فقرات مقياس التكاسل الاجتماع "على مستوى الفرد" بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

ت	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	خطأ الوسط الحسابي	المجموعة الدنيا	المجموعة العليا	القيمة الثانية (٥)	النتيجة
١	٣.٥١٩	١.٤٧٧	٠.٢٨٤	٢.٩٣٤	٤.١٠٣	١٢.٣٧٦	دالة
٢	٢.٥١٩	٢.٠٢٦	٠.٣٩٠	١.٧١٧	٣.٣٢٠	٦.٤٥٩	دالة
٣	١.٢٥٩	٢.٤٢٧	٠.٤٦٧	٠.٢٩٩	٢.٢١٩	٢.٦٩٦	دالة
٤	٢.٦٣٠	٢.١٥١	٠.٤١٤	١.٧٧٩	٣.٤٨١	٦.٣٥٢	دالة
٥	٢.٧٠٤	١.٩٧٧	٠.٣٨٠	١.٩٢٢	٣.٤٨٦	٧.١٠٦	دالة
٦	١.٥١٩	٢.٥٤٨	٠.٤٩٠	٠.٥١١	٢.٥٢٦	٣.٠٩٦	دالة
٧	٣.٥٥٦	١.٤٥٠	٠.٢٧٩	٢.٩٨٢	٤.١٢٩	١٢.٧٤١	دالة

٢. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

(٥) القيمة الثانية الجدولية بدرجة حرية (٥٢) ومستوى دلالة ٠.٠٥ = ١.٩٦

تعد هذه الطريقة من أكثر الطرائق استعمالاً في تحليل فقرات الاختبارات والمقاييس النفسية ، وذلك لما تتصف به هذه الطريقة من تحديد لمدى تجانس فقرات المقياس في قياس الظاهرة السلوكية ، وهذا يعني ان كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس كله (عيسوي ، ١٩٧٤، ص ٥١) . ويشير أُلن ((Allen)) إلى ان هذا الاسلوب ذو علاقة عالية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين فضلاً عن أنه كلما زاد معامل ارتباط الموقف بالمجموع الكلي كان تضمينه في الاختبار يزيد من الحصول على اختبار أكثر تجانساً (Allen.et,al.1979,P.125).

وقد أستعملت معادلة معامل بيرسون ل(١٠٠) طالباً وطالبة ، وذلك لحساب العلاقة بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية ، وأظهرت المعالجة الاحصائية بعد استعمال البرنامج الاحصائي ((SPSS)) ان معاملات الارتباط بين الفقرة والمقياس كله تراوحت ما بين (٠.٥٠٢ .٠.٧٨٦) في مقياس التكاسل الاجتماعي " على مستوى المجموعة " وعليه فأن فقرات المقياس جميعها عدت مميزة ما عدا الفقرتين (٢ ، ٤) إذ بلغت معاملات ارتباطها (٠.٠٨٠ - ٠.٠٥٧) والتي سبق وان أظهرتا أنها غير مميزة في أسلوب المجموعتين المتطرفتين أيضاً . وهذا على وفق معيار ايبل ((Ebel)) الذي أكد ان الفقرة تكون جيدة إذا بلغ معامل ارتباطها أعلى من (٠.٣٠) (Ebel,et,al,1972.P.392) . والجدول (٧) يوضح ذلك .

الجدول (٧)

معاملات ارتباط فقرات مقياس التكاسل الاجتماعي " على مستوى المجموعة" بالدرجة الكلية للمقياس .

ت	معامل الارتباط	النتيجة
١	٠.٥٨٩	دالة
٢	٠.٠٨٤	غير دالة
٣	٠.٥١٤	دالة
٤	٠.٠٥٧	غير دالة

دالة	٠.٥٠٢	٥
دالة	٠.٥٧٧	٦
دالة	٠.٦٠٧	٧
دالة	٠.٧٨٦	٨
دالة	٠.٦٨٠	٩

وبذلك أصبح عدد فقرات مقياس التكاسل الاجتماعي " على مستوى المجموعة " سبع فقرات بعد حذف الفقرتان (٢، ٤) من المقياس والملحق (٧) يوضح الفقرات التي حذفت من المقياس بعد تحليل الفقرات .

أما معاملات الارتباط بين الفقرة والمقياس كله في مقياس التكاسل الاجتماعي (على مستوى الفرد) فقد تراوحت بين (٠.٤٢٩ - ٠.٨٤٢) وعليه فإن فقرات مقياس التكاسل الاجتماعي "على مستوى الفرد" جميعها عدت مميزة والتي سبق وان ظهر ذلك في اسلوب المجموعتين المتطرفتين ايضاً وهذا على وفق معيار أيبيل ((Ebel)) الذي أكد أن الفقرة تكون جيدة إذ بلغ معامل ارتباطها أعلى من (٠.٣٠) (Ebel,et,al,1972,P392) . والجدول (٨) يوضح ذلك .

الجدول (٨)

معاملات ارتباط فقرات مقياس التكاسل الاجتماعي " على مستوى الفرد" بالدرجة الكلية للمقياس

النتيجة	معامل الارتباط	ت
دالة	٠.٨١٧	١
دالة	٠.٧١٧	٢

دالة	٠.٤٨٢	٣
دالة	٠.٦٢٩	٤
دالة	٠.٧٠٢	٥
دالة	٠.٤٢٩	٦
دالة	٠.٨٤٢	٧

د- الصدق Validity :

يعد الصدق من الخصائص المهمة في بناء المقاييس والاختبارات النفسية لأنه يتعلق بما يقيسه الاختبار أو المقياس ، وإلى أي حد ينجح في قياسه وهو موضوع لا يقتصر على عملية القياس وإنما قد يمتد إلى المنهج التجريبي بصفة عامة (أبو حطب ، ١٩٨٧، ص٩٥) . فالصدق هو أن يكون المقياس ذا صلة وثيقة بالقدرة على قياس المتغير المدروس (عيسوي ، ١٩٧٤، ص٢٢٤). وكما أشارت انستازي ((Anastasi)) إلى أن الصدق هو تجمع الأدلة التي نستدل بها على قدرة المقياس على قياس ما أعد لقياسه (Anastasi,1976,P.134) . وعلى الرغم من أن هناك عدة أساليب لقياس صدق الأداة ، إذ يمكن الحصول في بعض الحالات على معامل صدق كمي أو في حالات أخرى يتم الحصول على تقدير كيفي (فرج، ١٩٨٠، ص٣٦٠) . إذن المقياس الصادق يعني مدى قياس الاختبار لما وضع لقياسه (تايلر ، ١٩٨٩، ص٥٢) .

وقد أجري للمقياس الحالي مؤشرات عدة للصدق وهي

١- صدق الترجمة :

تحقق صدق الترجمة عن طريق الإجراءات التي اتخذت بهذا الشأن وكما سبقت الإشارة إلى ذلك في ص ٧٤ من إجراءات ترجمة المقياس على مستوى المجموعة والفرد .

٢- الصدق الظاهري :

يقوم هذا النوع من الصدق على فكرة مدى مناسبة المقياس لما نقيسه ولما نطبق عليهم ذلك من خلال وضوح الفقرات (البنود)، ومدى علاقتها بالبعد أو السمة التي يقيسها المقياس ، وغالباً ما يقرر ذلك مجموعة من المختصين في المجال (عيسوي ،١٩٧٤، ص٢٢٦) . ويشير أيبيل(Ebel) إلى أن أفضل طريقة للتأكد من صدق الاختبار أو المقياس هو عرض فقراته على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية التي وضع لأجلها (Ebel,1972,P.555) .

وقد تحقق ذلك من خلال الإجراءات المشار إليها في الفقرة (ب) والخاصة بالتحقق من صلاحية فقرات المقياس في ص ٧٥ من البحث الحالي.

٣- صدق البناء :

يسمى صدق البناء أحياناً بصدق المفهوم ((Concept Validity)) لأنه يقوم على تحديد المفاهيم والبنى المقومة للظاهرة المقاسة ومن التحقق منها تجريبياً (الظاهر وآخرون،١٩٩٩، ص١٣٥) .

ويقصد بصدق البناء مدى قياس الاختبار لسمة أو ظاهرة سلوكية معينة (الزوبعي وآخرون،١٩٨١، ص٤٣) . وتحدد أنستازي((Anastasi)) أن صدق البناء يتطلب تراكمًا تدريجيًا للمعلومات من مصادر متنوعة ، وأنه قد وجهت الانتباه إلى دور النظرية

النفسية في بناء الاختبار ، وعلى الحاجة لصياغة فرضيات يمكن إثباتها أو دحضها في عملية التحقق من الصدق (Anastasi,1982,P.217) .

وفي ضوء ما تقدم قام الباحث بتحديد بعض مؤشرات صدق البناء في مقياس التكاسل الاجتماعي من خلال صياغة الفرضية الآتية :
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في التكاسل الاجتماعي.

صيغت هذه الفرضية بالرجوع إلى ما أشار إليه هاركنر Harkins عام ١٩٨٠ وشبير وآخرون "Shepperd, et,a.l." عام ١٩٩٠ من أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في التكاسل الاجتماعي ، وقد طبق المقياس على عينة مؤلفة من (١٠٠) طالب وطالبة والجدول (٤) في ص ٧٧ من البحث الحالي يوضح ذلك ، وقد تبين من خلال نتائج اختبار الفرضية أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في التكاسل الاجتماعي وذلك من خلال إستعمال الاختبار التائي (T.Test) لعينتين مستقلتين إذ تبين أن الفرق غير دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (-٠.٦٨٣) فيما كانت القيمة الجدولية (١.٩٦) والجدول (٩) يوضح ذلك.

الجدول (٩)

الفروق بين الذكور والإناث في التكاسل الاجتماعي

المستويات	النوع	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية
-----------	-------	-------	---------------	-------------------	-------------------------	-----------------

المجموعة	الذكور	٥٠	٥٣.٥٠	١١.٩٧٩	٠.٦٨٣-	١.٩٦
	الإناث	٥٠	٥٥.٠٠	٨.٧٣٥		
الفرد	الذكور	٥٠	٥٠.٥٤	٨.٩٠٧	٠.٥٤٥-	١.٩٦
	الإناث	٥٠	٥٤.١٠	٧.٥٨١		

وهذا يعني إثبات لصحة الفرضية من أنه ليس هناك فروق بين الذكور والإناث في التكاسل الاجتماعي ، ومن ثم فهو يعد مؤشراً في صدق بناء مقياس التكاسل الاجتماعي .

هـ - الثبات Reliability

يقصد بمصطلح الثبات في علم القياس النفسي دقة الاختبار في القياس أو الملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه واتساقه **واطراده** فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص (أبوخطب وآخرون ، ١٩٨٧، ص١٠١) .

ويشير الثبات إلى الاستقرار في إجراءات أداة القياس فالمقياس الثابت هو الذي يعطي النتيجة نفسها إذا طبق على الافراد أنفسهم تحت الشروط أو الظروف نفسها (عبد الرحمن، ١٩٩٨، ص١٦٣) . والمقياس الثابت يعطي نفس النتائج إذ قاس نفس الشيء مرات متتالية (السيد، ١٩٧٩، ص٥١٣) . ويشير أيضاً إلى الاستقرار في درجات الفرد على نفس الاختبار (عباس، ١٩٩٦، ص٥٧) .

ولقد تم إيجاد ثبات مقياس التكاسل الاجتماعي (على مستوى المجموعة والفرد) بطريقتين هما :

١- طريقة إعادة الاختبار Test-Retest

تقوم هذه الطريقة في استخراج الثبات من خلال

إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات المستجيبين التي تم الحصول عليها في التطبيق الاول للاختبار ، ودرجاتهم عند إعادة

التطبيق عليهم في المرة الثانية (Anastasi,1976,P116) . ويشير أدمز ((Adams)) إلى أن المدة الزمنية في إعادة الاختبار يجب أن لا تتجاوز الاسبوعين أو الثلاثة (Adams,1964,P58) . ولحساب معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار للمقياس الحالي طبق مقياس التكاسل الاجتماعي " على مستوى المجموعة والفرد" بصيغته النهائية الملحق (٨) على عينة مؤلفة من (٥٠) طالباً وطالبة من جامعة بغداد كلية الآداب ولقسمي (علم النفس ، واللغة الانكليزية) ، والجدول (١٠) يوضح ذلك

الجدول (١٠)

عينة الثبات بطريقة إعادة الاختبار لمقياس التكاسل الاجتماعي

ت	القسم	النوع		المجموع
		الذكور	الإناث	
١.	علم النفس	١١	١٥	٢٦
٢.	اللغة الانكليزية	٩	١٥	٢٤
	المجموع	٢٠	٣٠	٥٠

وقد أعيد تطبيق الاختبار على العينة نفسها بعد مرور أسبوعين ، وبأستعمال معامل ارتباط بيرسون أتضح أن معامل الثبات لمقياس التكاسل الاجتماعي (على مستوى المجموعة) (٠.٧٢) أما على مستوى الفرد فقد بلغ معامل ثبات المقياس (٠.٧٦) .

٢- معامل الاتساق الداخلي ((Internal Consistency Coefficient)) :

يمكن عد الاتساق الداخلي على أنه مدى قيام الفقرات الواردة في المقياس بقياس الشيء نفسه ، وإذا كانت جميع الفقرات تقيس فعلاً نفس الخاصية فيجب أن يترابط بعضها مع بعض ، ومعدل معاملات الارتباط الداخلية بين الفقرات مع عدد الفقرات هو الذي يحدد معامل الفا (عبد الرحمن ، ١٩٩٨ ، ص ١٧٠) .

وقد أستعمل معامل الفا كرونباخ لكونه يزودنا بتقدير جيد للثبات في أغلب **المواقف** وتعتمد هذه الطريقة على مدى ثبات الفرد على مواقف الاختبار جميعها (ثورندايك وهيجين ، ١٩٨٩ ، ص ٧٩) .

وقد طبق مقياس التكاسل الاجتماعي على عينة بلغ قوامها (١٠٠) طالباً وطالبة وقد بلغ معامل الثبات لمقياس التكاسل الاجتماعي باستعمال معادلة الفا كرونباخ وعلى مستوى المجموعة (٠.٧٦) أما على (مستوى الفرد) فبلغ (٠.٧٨) .

و. وضوح تعليمات المقياس وفقراته وحساب الوقت

بهدف معرفة مدى وضوح تعليمات المقياس وفقراته وبدائله ، وكذلك الكشف عن الفقرات الغامضة وغير الواضحة في حالة تطبيقها على الطلبة وإجراء التعديل أن تطلب ذلك ، فضلاً عن حساب الوقت المستغرق في الإجابة عن المقياس قام الباحث بأجراء تجربة استطلاعية لتحقيق هذا الهدف . إذ طبق مقياس التكاسل الاجتماعي "على مستوى المجموعة والفرد" على عينة بلغ قوامها (٣٠) طالباً وطالبة من جامعة بغداد كلية الآداب . قسم علم النفس ، وقد تبين للباحث من خلال أداء الطلبة على التجربة وإجاباتهم على المقياس والمناقشة الشفوية معهم أن فقرات المقياس وتعليماته وبدائله كانت واضحة ، أما الوقت المستغرق في الإجابة على مقياس التكاسل الاجتماعي " على مستوى المجموعة " فقد تراوح بين (٩-١٥) دقيقة بمتوسط مقداره (١٢) دقيقة ، أما "على مستوى الفرد " فقد تراوح بين (٦-١٢) دقيقة ، بمتوسط مقداره (٩) دقائق والجدول (١١) يوضح ذلك

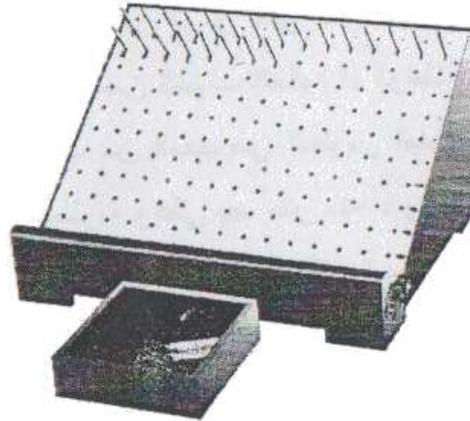
الجدول (١١)

عينة وضوح تعليمات مقياس التكاسل الاجتماعي وفقراته وحساب الوقت

ت	المستويات	الذكور	الإناث	المجموع
١.	على مستوى المجموعة	٩	٦	١٥
٢.	على مستوى الفرد	١٠	٥	١٥
		١٩	١١	٣٠

ثانياً : جهاز قياس الأداء لوحة المسامير Match- Board

يتكون هذا الجهاز من لوح معدني فيه ثقوب ، ومسامير ، وملقط . المخطط (٧) به ضح ذلك .



المخطط (٧) لوحة المسامير (Match-Board)

طريقة الاستعمال :

قبل إجراء التجربة يوضح الباحث للطلبة المبحوثين طريقة إدخال المسامير من خلال مسك المسمار بملقط وأدخاله في الثقوب المخصصة لها.

ويطلب من المبحوث إدخال المسامير بواسطة الملقط داخل تلك الثقوب في أثناء نصف دقيقة ، ثم يحسب عدد المسامير التي أدخلها خلال الوقت المحدد من خلال ساعة توقيت الزمن . إذ يطلب من الطالب على مستوى المجموعة إدخال (٦) مسامير وبذلك يصبح مجموع ما يدخله الطلبة (٦٠) مساميراً أما " على مستوى الفرد" يتطلب منه إدخال (٦) مسامير كما سيرد تفصيل ذلك من خلال التطبيق النهائي للتجربة .

خامساً : إجراءات التجربة والتطبيق النهائي .

١. على مستوى المجموعة : وتتضمن

أ. المجموعة الأولى : يوضح الباحث لعينة التجربة أن العمل سيكون بشكل جماعي (كفريق) ويعطي كل واحد منهم مدة نصف دقيقة لإدخال المسامير في الثقوب بعدها يحسب عدد المسامير التي أدخلوها جميعاً في الثقوب ، ثم يوزع لهم مقياس التكاثر الاجتماعي " على مستوى المجموعة" الملحق (٨) .

ب. المجموعة الثانية (المتغيرات المستقلة)

- ١- الحوافز المادية : وهنا يخبر الباحث عينة البحث في هذه المجموعة بأنه من يصل إلى الهدف المطلوب وهو إدخال (٦٠) مسماراً في الثقوب في غضون نصف دقيقة للفرد الواحد سيكافأ المجموعة بإعطاء (عصير) .
- ٢- الحوافز المعنوية : وهنا يخبر الباحث عينة البحث في هذه المجموعة بأن من يصل إلى الهدف المطلوب وهو إدخال (٦٠) مسماراً في الثقوب في غضون نصف دقيقة للفرد الواحد سيقدم لهم (شكر وتقدير) من رئاسة قسم علم النفس .
- ٣- التهديد بالعقوبة : هو أن الباحث يوضح للعينة بأن عدم الوصول إلى الهدف المطلوب وهو إدخال (٦٠) مسماراً سيجعلهم يعيدون إجراءات التجربة مرة أخرى .
- ٤- التهديد بالعقوبة والحوافز المادية : هنا يخبر الباحث عينة البحث في هذه المجموعة بأن من يصل إلى الهدف المطلوب وهو إدخال (٦٠) مسماراً في الثقوب في غضون نصف دقيقة للفرد الواحد فأنهم سيخرجون من التجربة من دون تكرارها ثم يكافؤون بإعطاء (عصير) .
- ٥- التهديد بالعقوبة والحوافز المعنوية : الباحث يوضح للعينة في هذه المجموعة بأن من يصل إلى الهدف المطلوب وهو إدخال (٦٠) مسماراً في الثقوب في غضون نصف دقيقة للفرد الواحد فأنهم يخرجون من التجربة دون تكرارها ثم يعطى لهم كتاب (شكر وتقدير) مقدم من رئاسة قسم علم النفس .
- ٦- الحوافز المادية والحوافز المعنوية : هنا يخبر الباحث العينة في هذه المجموعة بأن من يصل إلى الهدف المطلوب وهو إدخال (٦٠) مسماراً في الثقوب في غضون نصف دقيقة للفرد الواحد فأنهم سيكافؤون بإعطاء (عصير) ثم يعطى لهم كتاب (شكر وتقدير) من رئاسة قسم علم النفس .

٧- التهديد بالعقوبة والحوافز المادية والحوافز المعنوية : يخبر الباحث العينة في هذه المجموعة بأنه من يصل إلى الهدف المطلوب وهو إدخال (٦٠) مسماراً في الثقوب في غضون نصف دقيقة للفرد الواحد سيخرجون من التجربة من دون إعادتها وثم يكافؤون بإعطاء (عصير) ويعطون (شكر وتقدير) من رئاسة قسم علم النفس .

٢. على مستوى الفرد : وتتضمن

أ- المجموعة الأولى : يوضح الباحث للعينة في هذه المجموعة بأن العمل سيكون بشكل فردي ، ويعطي كل واحد منهم مدة نصف دقيقة لإدخال المسامير في الثقوب ، ثم يعطي الباحث مقياس التكاسل الاجتماعي (على مستوى الفرد) الملحق (٨) .
ب- المجموعة الثانية (المتغيرات المستقلة) .

١. الحوافز المادية : هنا يخبر الباحث العينة في هذه المجموعة بأن من يصل إلى الهدف المطلوب وهو إدخال (٦) مسامير في الثقوب في غضون نصف دقيقة للفرد الواحد سيكافأ بإعطاء (عصير) .
٢. الحوافز المعنوية : يخبر الباحث العينة في هذه المجموعة بأن من يصل إلى الهدف المطلوب وهو إدخال (٦) مسامير في الثقوب في غضون نصف دقيقة للفرد الواحد سيقدم له (شكر وتقدير) مقدم من رئاسة قسم علم النفس .
٣. التهديد بالعقوبة : يوضح الباحث للعينة بأن عدم الوصول إلى الهدف المطلوب وهو إدخال (٦) مسامير في الثقوب في غضون نصف دقيقة للفرد الواحد سيعيد إجراءات التجربة مرة أخرى .
٤. التهديد بالعقوبة والحوافز المادية : هنا يخبر الباحث العينة في هذه المجموعة بأن من يصل إلى الهدف المطلوب وهو إدخال (٦) مسامير في الثقوب في غضون نصف دقيقة سيخرج من التجربة دون إعادتها ثم يكافأ بإعطاء (عصير) .

٥. التهديد بالعقوبة والحوافز المعنوية : يخبر الباحث هنا العينة في هذه المجموعة بأن من يصل إلى الهدف المطلوب وهو إدخال (٦) مسامير في غضون نصف دقيقة سيخرج من التجربة دون إعادتهم ثم يعطى (شكر وتقدير) من رئاسة قسم علم النفس .
٦. الحوافز المادية والحوافز المعنوية : يخبر الباحث هنا العينة في هذه المجموعة بأن من يصل إلى الهدف المطلوب وهو إدخال (٦) مسامير في الثقوب في غضون نصف دقيقة للفرد الواحد سيكافأ بأعطاء (عصير) ثم يعطى (شكر وتقدير) مقدم من رئاسة قسم علم النفس .
٧. التهديد بالعقوبة والحوافز المادية والحوافز المعنوية : يخبر الباحث العينة في هذه المجموعة بأنه من يصل إلى الهدف المطلوب وهو إدخال (٦) مسامير في الثقوب في غضون نصف دقيقة للفرد الواحد سيخرج من التجربة دون اعادتها ثم يكافأ بأعطاء (عصير) ثم يعطى (شكر وتقدير) مقدم من رئاسة قسم علم النفس .

سادساً : الوسائل الإحصائية .

استعملَ الباحث الوسائل الإحصائية بالاستعانة بالبرنامج الاحصائي (spss) وكالاتي :

١. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T-Test) لأستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس التكاسل الاجتماعي " على مستوى المجموعة والفرد " . وكذلك إيجاد الفروق بين الذكور والإناث في التكاسل الاجتماعي في صدق البناء .
٢. معامل ارتباط بيرسون لحساب الثبات بطريقة اعادة الاختبار ولحساب علاقة الفقرة بالمجموع الكلي .
٣. معادلة الفاكرونباخ لحساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي .

٤. الاختبار التائي لعينتين مترابطتين لقياس التكاسل الاجتماعي لدى طلبة الجامعة .
٥. الاختبار التائي لعينة واحدة (T-Test) لقياس التكاسل الاجتماعي على وفق المتغيرات المستقلة الثلاثة .
٦. تحليل التباين الثلاثي (Three way- Anova) للتعرف على الفروق بين مجموعات البحث الحالي في التكاسل الاجتماعي على وفق المتغيرات المستقلة الثلاثة .

عرض النتائج

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي على وفق اهدافه وفرضياته، ثم مناقشة تلك النتائج وكما يأتي

:

أولاً : الهدف الاول للبحث الحالي هو قياس التكاسل الاجتماعي لدى طلبة الجامعة .

لقد اظهرت نتائج البحث الحالي ان المتوسط الحسابي لعينة البحث الحالي على مقياس التكاسل الاجتماعي ((على مستوى الفرد)) قد بلغ (٣٣.٣٠) ، وبانحراف معياري قدره (٤.٢٧٠) ، اما ((على مستوى المجموعة)) فقد بلغ المتوسط الحسابي (٣١.٥٠) ، وبانحراف معياري قدره (٨.٠١٧) ، وباستعمال معادلة الاختبار التائي (T-test) لعينتين مترابطتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة (٠.٥٨٩) عند درجة حرية (٩) ، وهي غير دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠٥) والجدول (١٢) يوضح ذلك .

الجدول (١٢)

الاختبار التائي لعينتين مترابطتين للفروق بين متوسط درجات التكاسل الاجتماعي ((على مستوى الفرد والمجموعة)) لدى طلبة

الجامعة

القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	المستويات
الجدولية	المحسوبة				
٢,٢٦٢	٠.٥٨٩	٤.٢٧٠	٣٣.٣٠	١٠	على مستوى الفرد
		٨.٠١٧	٣١.٥٠	١٠	على مستوى المجموعة

مما يشير الى ان طلبة الجامعة لا يتصفون بالتكاسل الاجتماعي، على الرغم من ان لا يوجد دلالة احصائية بين جهد الافراد ((على مستوى الفرد والمجموعة)) الا ان جهد الفرد ((على مستوى المجموعة)) كان اقل مما هو عليه ((على مستوى الفرد))، وهذه النتيجة تتفق مع ما اكدته دراسة هاركنز واخرون ((Harkins , et.al,)) عام ١٩٧٧، ومع ما اشارت اليه دراسة هارت ((Hart)) عام ٢٠٠٢ ، فيما لم تتفق هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة رنجلمان ((Ringelmann)) المهندس الزراعي في تجربته ((جر الحبل)) وكذلك ما اشارت اليه دراسة لاتان واخرين ((Latane, et.al.)) عام ١٩٨٩، ودراسة كيير واخرين ((Kerr, et.al.)) عام ١٩٩٣ (Williams, et,a.l ,1991,p.132).

وقد تشير هذه النتيجة إلى ان مجتمعنا بشكل عام وطلبة الجامعة على وجه الخصوص يختلفون عن طلبة المجتمعات الغربية في كونهم يتسمون بروح المساعدة والتعاون وتحمل المسؤوليات الجماعية وهم يمثلون ويجسدون القيم الاسلامية من تنشئة اجتماعية صحيحة وتربية صالحة تدعو إلى العمل والمثابرة والنشاط والتأزر والتماسك الاجتماعي ، وترك التقاعس والتواكل على الاخرين في العمل بشكل خاص وفي الحياة بشكل عام .

ويمكن تفسير ذلك استنادا الى نظرية ((قيمة التوقع)) وهي (النظرية المتنبأة) وهو بأن الفرد ربما توقع بان اداءه سيكون جيدا في هذه المهمة ((التوقع وهي احدى عناصر نظرية قيمة التوقع)) في المهمة المعطاة فكان جهده عاليا وهو على مستوى المجموعة ... وكذلك يمكن تفسير ذلك من خلال نظرية التبادل الاجتماعي التي تؤكد على ان الافراد حينما يدركون انهم يشاركون في علاقة جيدة فانهم يتبادلون سلوكا متبادلا، اما اذا لم يشعر افراد المجموعة انهم يرتبطون بعلاقة جيدة فانهم سيكونون اكثر عرضة للتكاسل الاجتماعي .

وقد اجرى الباحث الاختبار التائي ((T-test)) لعينتين مترابطتين بعد أن ادخل تأثير الحوافز المادية ، فبلغ الوسط الحسابي (٣١.٠٠) على مقياس التكاسل الاجتماعي ((على مستوى الفرد)) وبانحراف معياري قدره (٨.٠٦٩) ، اما الوسط الحسابي على مقياس التكاسل الاجتماعي ((على مستوى المجموعة)) فبلغ (٣٤.٣٠) ، وبانحراف معياري قدره (٩.٣١٠) . وبلغت القيمة التائية المحسوبة (-٠.٧١٤) وعند درجة حرية (٩) ، وهي غير دالة احصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠٥) والجدول (١٣) يوضح ذلك .

الجدول (١٣)

الاختبار التائي لعينتين مترابطتين للفروق بين متوسط درجات التكاسل الاجتماعي ((على مستوى الفرد والمجموعة)) على وفق

الحوافز المادية

القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	المستويات
الجدولية	المحسوبة				
٢,٢٦٢	-	٨.٠٦٩	٣١.٠٠	١٠	على مستوى الفرد

	٠.٧١٤	٩.٣١٠	٣٤.٣٠	١٠	على مستوى المجموعة
--	-------	-------	-------	----	--------------------

وبما انه لم يكن هناك تأثير للحوافز المادية الا ان جهد الافراد ((على مستوى المجموعة)) قد كان اعلى منه عندما يكون عمل الفرد كل على حدة ، وهذا يعني ان للحوافز المادية تأثير قليل في جهد الفرد وهو ضمن مجموعة او ((فريق)) وان كان قليلا . وهذه النتيجة جاءت منسجمة مع دراسة شبيرد واخرون ((Shepperd, et.al.)) عام ١٩٩٠ ، واختلفت مع دراسة جورج عام ١٩٩٥ التي اكدت بان للحوافز المادية تأثير في التقليل من التكاسل الاجتماعي (Kunishima, et.al. 2004, p.4) ويمكن تفسير ذلك على وفق نظرية قيمة التوقع في عنصرها (المنفعة .. الوسيلة)) التي تشير الى ان المنفعة هو ادراك بان تزامن ناتج اداء الفرد هو مصادفة مع الاداء، اي بمعنى اخر ان الاداء سيحدد الناتج، فرما ان المبحوث لم يدرك العلاقة بين نوعية المهمة والحوافز المعطاة له ولذا فإنه لم يؤثر في التكاسل الاجتماعي .

وعند ادخال تأثير الحوافز المعنوية بلغ الوسط الحسابي (٣٤.٢٠) على مقياس التكاسل الاجتماعي ((على مستوى الفرد)) وبانحراف معياري قدره (٤.١٠٤) ، اما الوسط الحسابي لدرجات عينة البحث الحالي على مقياس التكاسل الاجتماعي ((على مستوى المجموعة)) فقد بلغ (٣١.٧٠) وبانحراف معياري قدره (٧.٣٣٤) ، وباستعمال معامل الاختبار التائي لعينتين مترابطتين ((T-test)) تبين ان القيمة التائية المحسوبة (٠.٨٥٦) عند درجة حرية (٩) ، وهي غير ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) ، والجدول (١٤) يوضح ذلك .

الجدول (١٤)

الاختبار التائي لعينتين مترابطتين للفروق بين متوسط درجات التكاسل الاجتماعي ((على مستوى الفرد والمجموعة)) على وفق الحوافز المعنوية

المستويات	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	
				المحسوبة	الجدولية
على مستوى الفرد	١٠	٣٤.٢٠	٤.١٠٤	٠.٨٥٦	٢,٢٦٢
على مستوى المجموعة	١٠	٣١.٧٠	٧.٣٣٤		

وهذا يعني ان الحوافز المعنوية وان كانت غير دالة احصائيا الا انها اقل تاثيرا من الحوافز المادية، اذ ان جهد الافراد ((على مستوى الفرد)) كان اعلى مما هو عليه ((على مستوى المجموعة)) وهذا ما اختلف مع دراسة ((Leube)) اذ وجد ان تاثير الحوافز المعنوية اكبر من تاثير الحوافز المادية عندما قارن بين اثر المنافسة (الحوافز المعنوية) والمكافآت (الحوافز المادية) في اداء التلاميذ، اذ وجد ان المكافآت رفعت من اداء التلاميذ بنسبة ٤٢% بينما كانت المنافسة بنسبة ٦٦% مما يشير الى ان اثر المنافسة كان اقوى من المكافآت والتي كانت عبارة عن (قالب حلوى) (طه، ١٩٨٨، ص ٢٧٦-٢٧٧) .

اما تاثير التهديد بالعقوبة فبلغ الوسط الحسابي لعينة البحث الحالي على مقياس التكاسل الاجتماعي ((على مستوى الفرد)) (٣٣.٣٠) وانحراف معياري قدره (٤.٢٧٠) ، بينما بلغ الوسط الحسابي لعينة البحث الحالي ((على مستوى المجموعة)) (٣١.٤٠) ، وانحراف معياري قدره (٧.٩١٩) وباستعمال الاختبار التائي ((T-test)) لعينتين مترابطتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة (٠.٦٢٩) عند درجة حرية (٩) ، وهي غير دالة احصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠٥) والجدول (١٥) يوضح ذلك .

الجدول (١٥)

الاختبار التائي لعينتين مترابطتين للفروق بين متوسط درجات التكاسل الاجتماعي ((على مستوى الفرد والمجموعة)) على وفق التهديد بالعقوبة

القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	المستويات
الجدولية	المحسوبة				
٢,٢٦٢	٠.٦٢٩	٤.٢٧٠	٣٣.٣٠	١٠	على مستوى الفرد
		٧.٩١٩	٣١.٤٠	١٠	على مستوى المجموعة

وقد جاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة مايلز واخرين ((Miles, et,al)) عام ١٩٩٣، اذ انهم اختبروا العلاقة بين التهديد بالعقوبة والتكاسل الاجتماعي بين السباحين في المدارس حيث وجد انه لم يكن هناك تاثير للتهديد بالعقوبة بين السباحين فرديا والسباحين ضمن المجموعة (Miles, et,al, 1993, P.249) .

وكذلك اتفقت مع دراسة جورج عام ١٩٩٥ التي استعملت فيها (مسح البريد) اذ وجد ان التهديد بالعقوبة ليس له علاقة او تأثير بالتكاسل الاجتماعي وايضا مع دراسة كونشياما واخرون ((Kanshima, et,al)) عام ٢٠٠٤) (Kaunshima,e.t,a.L,2004.p.7

ويمكن تفسير ذلك الى ان التهديد بالعقوبة ربما كان تحديا لحريات الطلبة لكي ينجزوا ما عليهم من اهداف، اذ ان الطالب الجامعي اصبح يتمتع بقدر اكبر من الاستقلالية والحرية في تحديد ما عليه من التزامات تجاه ذاته واتجاه الاخرين.

وقد قام الباحث بأجراء الاختبار التائي لعينة واحدة ((T-test)) لعينة التجربة في مقياس التكاسل الاجتماعي ((على مستوى الفرد)) والجدول (١٦) يوضح ذلك.

جدول (١٦)

الاختبار التائي لعينة واحدة في مقياس التكاسل الاجتماعي ((على مستوى الفرد))

النتيجة	الوسط الفرضي	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	المجموعات	المستوى
		المحسوبة	الجدولية(*)					
دالة	٢٨	٢.٥٦٦	٢.٢٦٢	٧.٠٢	٣٣.٧	١٠	لا تهديد، لا مادية، لا معنوية	التكاسل الاجتماعي على مستوى الفرد
دالة		٢.٦٩٧	٢.٢٦٢	٦.٦٨	٣٣.٧	١٠	لا تهديد، مادية، لا معنوية	
دالة		٤.٧٧٧	٢.٢٦٢	٤.١٠	٣٤.٢	١٠	لا تهديد، لا مادية، معنوية	
غيردالة		١.١٧٦	٢.٢٦٢	٨.٠٦	٣١	١٠	تهديد، لا مادية، لا معنوية	
دالة		٢.٧٤٥	٢.٢٦٢	٧.٦٠	٣٤.٦	١٠	تهديد، مادية، لا معنوية	

(*) القيمة التائية الجدولية تساوي ٢.٢٦٢ عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية ٩ .

دالة	٢.٢٦٢	٦.٧٨١	٤.٤٧	٣٧.٦	١٠	تهديد، لا مادية، معنوية
دالة	٢.٢٦٢	٢.٩٦٠	٦.١٩	٣٣.٨	١٠	لا تهديد، مادية، معنوية
دالة	٢.٢٦٢	٣.٩٥٥	٥.٥٩	٣٥	١٠	تهديد، مادية، معنوية

ونرى من الجدول (١٦) ان جميع المتغيرات دالة احصائيا ((على مستوى الفرد)) أي عند عمل الفرد لوحده، ما عدا متغير التهديد بالعقوبة فانه غير دال احصائيا، وهذا يتفق مع الدراسات السابقة مثل دراسة جورج عام ١٩٩٥، ويؤكد ايضا على رغبة الطلبة في الحرية في التعبير، عن اتجاهاتهم او رغباتهم في العمل ونواحي اخرى (Kaunshima, e.t, a.L, 2004. p.7).

اما عن نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة ((T-test)) في مقياس التكاسل الاجتماعي ((على مستوى المجموعة)) فالجدول (١٧) يوضح ذلك .

جدول (١٧)

الاختبار التائي لعينة واحدة في مقياس التكاسل الاجتماعي ((على مستوى مجموعة))

النتيجة	الوسط	القيمة التائية	الانحراف	الوسط	العدد	المجموعات	المستوى
---------	-------	----------------	----------	-------	-------	-----------	---------

	الفرضي	الجدولية (*)	المحسوبة	المعياري	الحسابي			
غير دالة	٢٨	٢.٢٦٢	٠.٦٢٦	٩.٠٨	٢٩.٨	١٠	لا تهديد، لا مادية، لا معنوية	التكاسل الاجتماعي على مستوى المجموعة
غير دالة		٢.٢٦٢	٢.١٠٠	٧.٦٨	٣٣.١٠	١٠	لا تهديد، مادية، لا معنوية	
غير دالة		٢.٢٦٢	٠.٧٧٧	٧.٣٣	٢٩.٨	١٠	لا تهديد، لا مادية، معنوية	
غير دالة		٢.٢٦٢	٠.٢٥٧	٦.١٥	٢٨.٥	١٠	تهديد، لا مادية، لا معنوية	
غير دالة		٢.٢٦٢	١.٠٦١	٦.٢٦	٣٠.١٠	١٠	تهديد، مادية، لا معنوية	
دالة		٢.٢٦٢	٣.١٥٨	٧.١٠	٣٥.١٠	١٠	تهديد، لا مادية، معنوية	
دالة		٢.٢٦٢	٢.٦٧٧	٧.٥٨	٣٤.٤	١٠	لا تهديد، مادية، معنوية	
غير دالة		٢.٢٦٢	٠.٣٥٨	٦.١٨	٢٨.٧	١٠	تهديد ، مادية ، معنوية	

هذه النتيجة جاءت مختلفة مع نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة في مقياس التكاسل الاجتماعي " على مستوى الفرد" اذ أن جميع المتغيرات هي غير دالة احصائياً ماعدا تأثير التهديد بالعقوبة والحوافز المادية وتأثير الحوافز المادية والحوافز المعنوية ، فإن جهد الفرد اصبح اعلى من جهده في المجموعات الأخرى.

(*) القيمة التائية الجدولية تساوي ٢.٢٦٢ عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٩) .

ثانيا. كان الهدف الثاني هو التعرف على الفروق في التكاسل الاجتماعي ((على مستوى الفرد والمجموعة)) على وفق متغيرات البحث الثلاثة:

أ. على مستوى الفرد :

قام الباحث باستعمال تحليل التباين الثلاثي ((Three-way ANOVA)) للتعرف على الفروق في التكاسل الاجتماعي ((على مستوى الفرد)) على وفق متغيرات البحث الثلاثة ((الحوافز المادية ، والحوافز المعنوية، والتهديد بالعقوبة)) فوجد ان جميعها غير دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) اي انه لا توجد فروق في التكاسل الاجتماعي وهذا يعني اثبات للفرضيات السبعة المذكورة في اهداف البحث الحالي والجدول (18) يوضح ذلك .

الجدول (١٨)

تحليل التباين الثلاثي للفروق في التكاسل الاجتماعي ((على مستوى الفرد))

على وفق متغيرات البحث الثلاثة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	النسبة الفائية ^(*)	النتيجة
--------------	----------------	-------------	----------------	-------------------------------	---------

(*) القيمة الفائية الجدولية تساوي (٣.٩٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٧٢.١) .

غير دالة	٠.٠١١	٠.٤٥٠	١	٠.٤٥٠	الحوافز المادية
غير دالة	١.٧٨٥	٧٢.٢٠٠	١	٧٢.٢٠٠	الحوافز المعنوية
غير دالة	٠.٢٤٢	٩.٨٠٠	١	٩.٨٠٠	التهديد بالعقوبة
غير دالة	١.٣٤٦	٥٤.٤٥٠	١	٥٤.٤٥٠	الحوافز المادية والحوافز المعنوية
غير دالة	٠.٠٦١	٢.٤٥٠	١	٢.٤٥٠	الحوافز المادية والتهديد بالعقوبة
غير دالة	١.٢٦٦	٥١.٢٠٠	١	٥١.٢٠٠	الحوافز المعنوية والتهديد بالعقوبة
غير دالة	١.٠٤٠	٤٢.٠٥٠	١	٤٢.٠٥٠	الحوافز المادية والحوافز المعنوية والتهديد بالعقوبة
		٤٠.٤٤٧	٧٢	٢٩١٢.٢٠٠	الخطأ
			٧٩	٣١٤٤.٨٠٠	الكلي

ب . على مستوى المجموعة :

اما على مستوى المجموعة وباستعمال تحليل التباين الثلاثي ((Three-way ANOVA)) للتعرف على الفروق في التكاثر الاجتماعي على وفق تفاعل متغيرات البحث الثلاثة (الحوافز المادية ، الحوافز المعنوية ، والتهديد بالعقوبة) ، اذ وجد ان جميعها غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) أي لاتوجد فروق في التكاثر الاجتماعي وهذا يعني اثبات للفرضيات السبعة التي ذكرت في اهداف البحث الحالي والجدول (١٩) يوضح ذلك

الجدول (١٩)

تحليل التباين الثلاثي في التكاثر الاجتماعي ((على مستوى المجموعة))

على وفق متغيرات البحث الثلاثة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	النسبة الفائية(*)	النتيجة
الحوافز المادية	١٢.٠١٣	١	١٢.٠١٣	٠.٢٢٩	غير دالة
الحوافز المعنوية	٥٢.٨١٢	١	٥٢.٨١٢	١.٠٠٩	غير دالة
التهديد بالعقوبة	٢٧.٦١٣	١	٢٧.٦١٣	٠.٥٢٨	غير دالة
الحوافز المادية والحوافز المعنوية	٥٦.١١٣	١	٥٦.١١٣	١.٠٧٢	غير دالة
الحوافز المادية	٢٠١.٦١٣	١	٢٠١.٦١٣	٣.٨٥٢	غير دالة

(*) القيمة الفائية الجدولية تساوي (٣.٩٨) عند مستوى (٠.٥) وبدرجة حرية (٧٢.١) .

					والتهديد بالعقوبة
غير دالة	٠.٣٦٣	١٩.٠١٢	١	١٩.٠١٢	الحوافز المعنوية والتهديد بالعقوبة
غير دالة	٢.٠٦٥	١٠٨.١١٣	١	١٠٨.١١٣	الحوافز المادية والحوافز المعنوية والتهديد بالعقوبة
		٥٢.٣٤٦	٧٢	٣٧٦٨.٩٩٠	الخطأ
			٧٩	٤٢٤٦.١٨٧	الكلي

التوصيات :

من خلال نتائج البحث الحالي يوصي الباحث بما يأتي :

١. على الرغم من ان نتائج البحث الحالي قد توصلت الى ان طلبة الجامعة لا يتصفون بالتكاسل الاجتماعي، الا انه ومن الضروري الاهتمام بالفرد حتى وان كان يعمل ضمن مجموعة وذلك من خلال توجيهه في كيفية تقويم وتحديد اهدافه ، واعطاء الأهمية بالنسبة لجهدده .
٢. ضرورة التأكيد على القائمين بالعملية التربوية ان يقللوا من استعمال العقوبة ، والتهديد بالعقوبة لأنها تبين ومن خلال اكثرالدراسات والدراسة الحالية انها غير ذات اثر في التكاسل الاجتماعي .
٣. على الأباء والأمهات والمعلمين والإداريين الأهتمام والتركيز على استعمال الحوافز المادية لأنها ذات أثر أكثر من الحوافز المعنوية في التكاسل الاجتماعي .

المقترحات :

يقترح الباحث اجراء الدراسات والبحوث الآتية :

١. اجراء دراسة تتناول اثر متغيرات اخرى في التكاسل الاجتماعي منها :
 - أ. تماسك المجموعة .
 - ب. التحصيل الدراسي .
 - ت. اساليب التنشئة الاجتماعية .
٢. اجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية على العاملين في المؤسسات الصناعية مثل عمال المصانع الانتاجية .
٣. اجراء دراسة مقارنة في التكاسل الاجتماعي تتناول شرائح اجتماعية مختلفة .
٤. اجراء دراسة عبر حضارية تتناول التكاسل الاجتماعي .

أولاً : المصادر العربية :

- القرآن الكريم :
- أبو حطب ، فؤاد ، وآخرون ، ١٩٨٧ ، التقويم النفسي ، ط٣ ، مكتبة الانجلوالمصرية ، القاهرة.
- الازيرجاوي ، فاضل محسن، ١٩٩١ ، أسس علم النفس التربوي ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل .
- الآلوسي ، أحمد إسماعيل عبود ، ٢٠٠١ ، فاعلية الذات وعلاقتها بتقدير الذات لدى طلبة الجامعة ، جامعة بغداد ، كلية الاداب ، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- الامام ، مصطفى محمد ، ١٩٩٠ ، التقويم والقياس ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة بغداد .
- تايلر ، ليونا أ. ، ١٩٨٩ ، الاختبارات والمقاييس ترجمة الدكتور سعد عبد الرحمن ، ط٣ ، دار الشروق ، [www.al-](http://www.al-mastafa.com)
[mastafa.com](http://www.al-mastafa.com)
- التميمي ، بشرى عناد مبارك ، ١٩٩٦ ، الانتماء الاجتماعي لدى العاملين ببعض مؤسسات الدولة وعلاقتها ببعض المتغيرات ، جامعة بغداد ، كلية الاداب ، (رسالة ماجستير غير منشورة) .
- ثورندايك ، روبرت، وهيجن ، ١٩٨٩ ، القياس والتقويم في علم النفس والتربية ترجمة عبد الله زيد الكيلاني وعبد الرحمن عدس ، مركز الكتاب الاردني ، عمان .
- جلال ، سعد ، ١٩٨٤ ، علم النفس الاجتماعي ، ط٢ ، دار المعارف الاسكندرية .

- الحارثي ، مرهون بن عايض ، ١٩٩٩ ، رفع كفاءة العاملين وعلاقتها بالحوافز المادية والمعنوية ، دراسة تطبيقية ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، الرياض ، (رسالة ماجستير غير منشورة) .
- دسوقي ، كمال ، ١٩٩٤ ، سيكولوجية إدارة الاعمال و سلوكيات كفاية الانتاج ، القاهرة ، www.al-mastafa.com.
- الدبعي ، كفاح سعيد غانم ، ٢٠٠٣ ، الهوية الاجتماعية والاستقرار النفسي وعلاقتها بالتصنيف الاجتماعي لدى الموظفين والموظفات بدوائر الدولة الحكومية بأمانة صنعاء ، جامعة بغداد ، كلية الاداب ، (رسالة دكتوراه غير منشورة) .
- الذهبي ، محمد جاسم ، نجم عبد الله العزاوي ، ٢٠٠٥ ، مبادئ الإدارة العامة منظور استراتيجي شامل ، مطبعة الجزيرة ، بغداد .
- الرازي ، محمد بن أبي بكر ، ١٩٨٨ ، مختار الصحاح ، مكتبة لبنان ، بيروت.
- زايد ، أحمد ، ٢٠٠٦ ، سيكولوجية العلاقات بين الجماعات : قضايا في الهوية الاجتماعية وتصنيف الذات ، عالم المعرفة ، العدد (٣٢٦) .
- الزوبعي ، عبد الجليل ، وآخرون ، ١٩٨١ ، الاختبارات والمقاييس النفسية ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل .
- السلطاني ، سوسن عبد علي كاظم ، ٢٠٠٠ ، الغيرة وعلاقتها بالتوافق الاسري لدى طلبة الجامعة ، كلية الآداب ، (رسالة ماجستير غير منشورة) .
- السلمون ، عبد المنعم ، ٢٠٠٦ ، القرارات الفردية أفضل من القرارات الجماعية ، عالم المعرفة ، العدد (١٣٩) .
- السيد ، فؤاد البهي ، سعد عبد الرحمن ، ٢٠٠٦ ، علم النفس الاجتماعي ، دار الفكر العربي ، القاهرة.
- السيد ، فؤاد البهي ، ١٩٧٩ ، علم النفس الاحصائي وقياس العقل البشري ، ط ٣ ، دار الفكر العربي ، القاهرة.
- طه ، فرج عبد القادر ، ١٩٨٨ ، علم النفس الصناعي والتنظيمي ط ٦ ، دار المعارف ، القاهرة.

- الظاهر ، زكريا محمد وآخرون ، ١٩٩٩ ، مبادئ القياس والتقويم في التربية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- عباس ، فيصل ، ١٩٩٦ ، الاختبارات والمقاييس تقنياتها وإجراءاتها ، ط١ ، دار الفكر العربي ، بيروت .
- عبد الرحمن ، سعد ، ١٩٩٨ ، القياس النفسي ، النظرية والتطبيق ، دار الفكر العربي ، القاهرة.
- عبد الرحمن ، محمد السيد ، ٢٠٠٤ ، علم النفس الاجتماعي المعاصر ، ط١ ، دار الفكر العربي ، القاهرة.
- العساف ، صالح بن حمد ، ١٩٩٥ ، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية ط١ ، مكتبة العبيكان ، الرياض السعودية .
- عويضة ، كامل محمد محمد ، ١٩٩٦ ، علم النفس الصناعي ، ط١ ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان.
- عيسوي ، عبد الرحمن محمد ، ١٩٧٤ ، القياس والتجريب في علم النفس بيروت ، دار النهضة .
- فرج ، صفوت ، ١٩٨٠ ، القياس النفسي ، دار الفكر ، القاهرة.
- القريوتي ، محمد قاسم ، ٢٠٠٠ ، السلوك التنظيمي دراسة للسلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة ، ط٣ ، دار الشروق للنشر .
- اللوزي ، موسى ، ١٩٩٥ ، إتجاهات الافراد العاملين في المؤسسات الحكومية الأردنية نحو حوافز العمل ، مجلة العلوم الانسانية ، مجلد (٢٢) ، العدد (٦) ، عمان ، الأردن .
- مايرز ، آن ، ١٩٩٠ ، علم النفس التجريبي ، ترجمة خليل البياتي ، مطابع دار الحكمة للطباعة والنشر ، جامعة بغداد .
- مخلوف ، حسنين محمد ، ١٩٨٧ . صفوة البيان لمعاني القرآن ، ط٣ ، الكويت.
- معاش ، مرتضى ، ٢٠٠٥ ، المشاكل النفسية في الجماعات : ظواهر ومعالجات ، مجلة النبأ ، العدد (٢٥) .

- الوابل ، عبد الرحمن بن علي ، ٢٠٠٥ ، دور الحوافز المادية والمعنوية في رفع مستوى أداء العاملين من وجهة نظر ضباط الأمن العام المشاركين في موسم الحج ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- يعقوب ، آمال أحمد ، ١٩٨٩ ، علم النفس الاجتماعي ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، بيت الحكمة ، جامعة بغداد .

ثانياً: المصادر الأجنبية

- Adams . G. 1964 .measurement and Evaluation in Educational psychology and Guidance .New York . Halt .
- Allen ,M. Others .1979 .Introduction to measurement theory .California,Books Cole . U.S.A. .
- Anastasi A. 1976 . psychological testing .New York : Mc. Millan Publishing company ,Inc.
- Asmus ,Cheryl L. 2005 . Nominal Group technique ,social loafing and Group creative project Quality .Creativity Research Journal .V.(17),N.(4) .
- Bandura .1977.Self –efficacy : To warda unifying theory of behavioral chang psychology Review .V.(84) .N(2) .
- Benz,C.R.Others.1992.PersonalTeachingEfficay:Delopmental Relationships in Education .Journal of Education Research .V.(85) ,N.(5) .
- Carron A. Others .2004 . self –presentation and Group influence, Journal of Applied sport psychology V.(16) N.(1) .
- Chidambarm .Laku .Others .2005 .is out of sight ,out of mind ? an empirical study of social loafing in technology – supported Groups .information systems research .V.(16) N.(2) .
- Comer,Debra R.1995 .A. model of social loafing in real work Group .Journal of Human relations .Vol.(48) .N.(6) .
- Deft ,R.L.2001.Organizational Behavior. Harccount college publishers.U.S.A.
- Early,P.Christopher .1989 .Social loafing and collectivism :a comparison of the united states and the people's republic of china . Adminstrative Science Quarterly .V(34) N.(2) .
- Ebel ,R.L.1972 .Essential of Educational measurement .New York ,U.S.A. .

- Frash ,Robert E. 2003 .Mitigating social loafing in team-Based Learning .Journal of Teaching in travel & tourism .V(7) .
- Geletiman ,H.1995 .psychology .Fourthedition New York [.Norton.com](http://www.norton.com) .
- Gronlund N.1971 .Measurement and Evaluation in Teaching.Second ,Ed.New York ,U.S.A.
- Gupata ,Kishan .2002 .Social loafing cross –cultural Gender study : women in Taiwan and the us .Journal of cross cultural psychology .V.(14) .N.(4) .
- Hart ,Susan .Others .2002 .Group composition and social loafing : investigating Gender correlates .The preliminary program for 2002 .National convention and exposition .
- Harkins ,S.G. Others ,1980.Social loafing :Allocating effort or taking it easy ? Journal of Experimental social psychology .V.(16) .N.(3) .
- Harris M. 2000 .Human Regources management .Dryden press A division of Harccount college publishers .U,S.A
- Hoigraad ,Rune .Others 2005 .social loafing in interactive Group : The Effects of identifiability on Effort and individual performance in floor ball .The online Journal of sport psychology.
- Karau ,Steven ,Others ,1993 .Social loafing : research finding's implications ,and future Directions .American psychology society V.(4) .N.(5) .
- Kunishima ,Jill .Others .2004 .Effects of punishment threats on social loafng Journal of young Invesyigators .V.(10) .N.(3)
- Latane ,Bibb .Others .1979 .many hands make light the work : The causes and consequences of Social loafing . Journal of personality and Social psychology. V.(37) ,N(4) .
- Liden ,R.C. Others .2004 .Social loafing :A field investigation . Journal of management . V.(30)N.(2)

- Maniar ,Sam .2004 . Improving Group performance in Business and sport . Optimal performance Newsleeter .V.(2) ,Iss(2) .www.optimalperformanceConsulting.com.
- Miles ,JA . Others .1993 .using punishment threats to attenuate social loafing among swimmers .Journal organizational behavior and human decision processes V.(56) .
- Peterson ,Christopher,Others .1986.Learned Helplessness and the Generality of Social Loafing .cognitive Therapy and Research .Vol.(10),N.(5) .
- Piezon ,Sherrl .Others, 2005 . online Groups and social loafing : understanding student – Group interactions . Journal of Distance Learning administration .V.(8),N(6) .
- Sears ,David .Others . 1991. Social psychology . prentice-Hall, Inc .
- Shepperd ,J.A. 1993 .Productivity loss in groups :A motivation ,analysis .psychological Bulletin .V.(113).
- Shepperd ,James A. 1995 .Remedying motivation and productivity loss in collective settings Current Directions on psychological science . V.(4) .
- Sheppery ,James A.Others .1999 .Social loafing and Expectancy– value theory .Journal of personalty and Social psychology Bulletin.V.(25) ,N.(9) .
- Tajfel e.l ,1989 .The social identity the an of inter group behavior .Psychology of inter group relations . Chicago : Nelson Hall .
- Williams .D. Others .1993 .Social loafing :A meta –analytic review and theoretical integration .Journal of personality and social psychology .V.(65) ,N.(4) .
- Williams ,Kipling D. 1989 .Socail loafing and swimming :Effects of identifiability on individual and relay performance of intercollegiate swimmers . Basic and applied social psychology .V.(10)N.(1)

- Williams ,Kipling D. Others .1991 Social loafing and social compensation the effects of expectations of co-worker performance .Journal of personality and social psychology .V.(61).
- Williams ,Welter .Others . 1998 .Effects of social loafing on individual satisfaction and individual productive .Journal personality and social psychology .V.(7).N.(3) .

الملحق (١)

موجز دراسات التكاسل الاجتماعي وعلاقته ببعض المتغيرات

الدراسات والموضوعات الفرعية	المهمة	حجم الأثر	(a) أفراد الدراسة	(b) الطريقة	(c) المهمة	(d) منبأت ترتبط بالنظرية
١. أنجاهام وآخرون ١٩٧٤	جر الحبل					
حجم المجموعة = ٢		٠.٥٨	٤/٢٠٠٠/٣٦	١/١/١/١	١/١/١/١	٢/٣ ، ٦/٠٠ ، ٢/١/٠٠
حجم المجموعة = ٣		٠.٦٢	٤/٢٠٠٠/٣٦	١/١/١/١	١/١/١/١	٢/٣ ، ٦/٠٠ ، ٢/١/٠٠
حجم المجموعة = ٤		٠.٧٧	٤/٢٠٠٠/٣٦	١/١/١/١	١/١/١/١	٢/٣ ، ٦/٠٠ ، ٢/١/٠٠
حجم المجموعة = ٥		١.١٥	٤/٢٠٠٠/٣٦	١/١/١/١	١/١/١/١	٢/٣ ، ٦/٠٠ ، ٢/١/٠٠
حجم المجموعة = ٦		٠.٨٦	٤/٢٠٠٠/٣٦	١/١/١/١	١/١/١/١	٢/٣ ، ٦/٠٠ ، ٢/١/٠٠

٢/١/٠٠							
							٢. هاركنز وآخرون، ١٩٧٧،
٢/٣/-/٠٠٠، ٤/٢	٢/٢/٣/٢/٢	٢/٢/٤/٣	٢/٢/١/١	٤/٢٠٠٠٠/٥٠	-	تقييم المواد المكتوبة	حجم المجموعة = ٤
٢/٣/-/٠٠٠، ١٦/٢	٢/٢/٣/٢/٢	٢/٢/٤/٣	٢/٢/١/١	٤/٢٠٠٠٠/٥٠	-		حجم المجموعة = ٦
						السباحة	٣. شبيرد وآخرون، ١٩٧٨،
٢/٣/١٠٠٠/٠٠٠، ٦/٣	١/١/٢/١/٣	١/١/١/١	١/١/٢/٢	٤/٢٠٠٠٠/٢٤	١١.١٠		دافع عالي للانتماء
٢/٣/١٠٠٠/٠٠٠، ٦/٣	١/١/٢/٢/٣	١/١/١/١	١/١/٣/٢	٤/٢٠٠٠٠/٢٦	٣٦.٠٠		دافع معتدل للانتماء

٢/٣/١.٠٠٠/٠٠٠ ٦/٣	١/١/٢/٣/٣	١/١/١/١	١/١/١/٢	٤/٢.٠٠٠/٢٦	٠.٩.١	دافع واطيء لانتماء
-------------------	-----------	---------	---------	------------	-------	--------------------

الدراسات والموضوعات الفرعية	المهمة	حجم الأثر	(a) أفراد الدراسة	(b) الطريقة	(c) المهمة	(d) منبآت ترتبط بالنظرية
الهدف						
٤. وليامز وآخرون ١٩٨١						
تميز عالي حجم المجموعة = ٢		١٢.٠	٤/٢٠٠٠٠/٤٨	٢/١/٢/١	١/١/١/١	٢/١/٠٠ ، ٦/٠٠ ، ٢/٣
تميز عالي حجم المجموعة = ٦		٥٥.٠	٤/٢٠٠٠٠/٤٨	٢/١/٢/١	١/١/١/١	٢/١/٠٠ ، ٦/٠٠ ، ٢/٣
تميز واطئ حجم المجموعة = ٢		٢٨.٢	٤/٢٠٠٠٠/٤٨	٢/١/١/١	١/١/١/١	٢/١/٠٠ ، ٦/٠٠ ، ٢/٣
تميز واطئ حجم المجموعة = ٦		٧٢.٢	٤/٢٠٠٠٠/٤٨	٢/١/١/١	١/١/١/١	٢/١/٠٠ ، ٦/٠٠ ، ٢/٣
الهدف						
٥. جاكسون وآخرون ١٩٨٥						
جهد عالي للزميل بالعمل		٠.١٥	٤/٢٠٠٠٠/١٤	١/١/٢/١	١/١/١/١	٢/٢/٢.٠٠/٢.٠٠/٣
جهد واطئ للزميل بالعمل		٠.٣٧	٤/٢٠٠٠٠/١٤	١/١/٢/١	١/١/١/١	٢/٢/٢.٠٠/٢.٠٠/٣
إعادة التكاسل الاجتماعي		٠.٣١	٤/٢٠٠٠٠/١٤	١/١/٢/١	١/١/١/١	٢/٢/٢.٠٠/٢.٠٠/٣
الاداء بالمتاهه						
٦. وليامز وآخرون ١٩٨٥						
مهمة سهلة		٠.٣٣	٤/٢٠٠٠٠/٣٢	١/٢/١/١	١/٣/٣/١	٢/٣/٢.٠٠/٢.٠٠/٢
مهمة معقدة		٠.٥٢٠	٤/٢٠٠٠٠/٣٢	١/٢/٢/١	١/٣/٣/٢	٢/٣/٢.٠٠/٢.٠٠/٢
تقييم المعالجين						
٧. بيتي وآخرون ١٩٨٥						
حاجة عالية للمعرفة		٠.٠٣	٤/٢٠٠٠٠/٤٠	١/٢/٢/١	١/١/٢/١	٢/٣/٦ ، ٥٠/٦ ، ٥٠/٢
حاجة واطئة للمعرفة		٠.٩٤	٤/٢٠٠٠٠/٤٠	١/٢/١/١	١/١/٢/١	٢/٣/٦ ، ٥٠/٦ ، ٥٠/٢

الدراسات والموضوعات الفرعية	المهمة	حجم الأثر	أفراد الدراسة (a)	الطريقة (b)	المهمة (c)	منبئات ترتبط بالنظرية (d)
٨. شاركش ١٩٨٥	الهتاف والتصفيق					
تماسك المجموعة		٠.٠١	٤/٥٠٠، ١٩/٢٣	٢/١/٢/١	١/١/١/١	١/١/٢.٠٠/٢.٠٠/٣
عدم تماسك المجموعة		٠.٢٣	٤/٢١.٠٠/٢٣	٢/١/٣/١	١/١/١/١	١/١/٢.٠٠/٢.٠٠/٣
٩. هاركز وآخرون ١٩٨٦	توليد الأفكار					
المشاركة الشخصية العالية		٠.١٣	٤/٢٠.٠٠/١١٢	٢/٢/٢/١	١/٣/٤/٣	٢/٣/٢٠.٠٠/٢٠.٠٠/٢
المشاركة الشخصية الواطنة		٠.٨٨	٤/٢٠.٠٠/١١٢	٢/٢/١/١	١/٣/٤/٣	٢/٣/٢٠.٠٠/٢٠.٠٠/٢
١٠. كاتس ١٩٨٦	إثارة الدماغ					
شيء فذ إمكانية التحديد العالي		٠.٥٠	٤/٢٠.٠٠/٤٠	١/٢/٢/١	١/٢/١/١	٢/٣/٤٠.٠٠/٤٠.٠٠/١
شيء فذ إمكانية التحديد الواطنة		٠.٥	٤/٢٠.٠٠/٤٠	١/٢/٢/١	١/٢/١/١	٢/٣/٤٠.٠٠/٤٠.٠٠/١
شيء مشترك إمكانية التحديد العالي		٠.٣٦	٤/٢٠.٠٠/٤٠	١/٢/٢/١	١/٢/١/١	٢/٣/٤٠.٠٠/٤٠.٠٠/٢
شيء مشترك إمكانية التحديد الواطنة		١.٢٠	٤/٢٠.٠٠/٤٠	١/٢/١/١	١/٢/١/١	٢/٣/٤٠.٠٠/٤٠.٠٠/٢
١١. هاركز ١٩٨٧	توليد الأفكار					
شرط التقييم		٠.٩٢	٤/٢٠.٠٠/٤٨	١/٢/١/١	١/١/٢/١	٢/٣/٢٠.٠٠/٢٠.٠٠/٢
شرط عدم وجود التقييم		٠.١٧-	٤/٢٠.٠٠/٤٨	١/٢/٢/١	١/١/٢/١	٢/٣/٢٠.٠٠/٢٠.٠٠/١
١٢. جارافذ وآخرون ١٩٨٧	الأداء في المتاهة					
مهمة فردية بسيطة		٠.٣١-	٤/٢٠.٠٠/١٦	١/٢/١/١	١/٣/٣/١	٢/٣/١.٠٠/٣
مهمة فردية معقدة		٠.٧١-	٤/٢٠.٠٠/١٦	١/٢/٢/١	١/٣/٣/٢	٢/٣/١.٠٠/٣
مهمة جماعية بسيطة		٠.٩٣	٤/٢٠.٠٠/١٦	٢/٢/١/١	١/٣/٣/١	٢/٣/٢.٠٠/٣
مهمة جماعية بسيطة		٠.٤٧	٤/٢٠.٠٠/١٦	٢/٢/٢/١	١/٣/٣/٢	٢/٣/٢.٠٠/٣

الدراسات والموضوعات الفرعية		المهمة	حجم الأثر	(a) أفراد الدراسة	(b) الطريقة	(c) المهمة	(d) منشآت شريط المهمة
١٣. ولدن وآخرون ١٩٨٨		تقييم العمل					
حجم المجموعة = ٢			٢٣.٠	٤/٢٠٠٠/٦٧	٢/٢/١/١	٢/٢/٣/٢/٤	٢/٣/٥٠، ١٧/٢٠٠/٢
حجم المجموعة = ١٦			١٧.١	٤/٢٠٠٠/٦٧	٢/٢/١/١	٢/٢/٣/٢/٤	٢/٣/٥٠، ١٧/٢٠٠/٢
١٤. هاركنز وآخرون ١٩٨٨		اليقظة					
تغذية راجعة للمخرجات ، معيارية			٠.١٣	٤/٢٠٠٠/٣٠	١/٢/٢/١	١/٢/٣/١	٢/٣/١٠٠/٣
تغذية راجعة للمخرجات ، غير معيارية			٠.٣٩	٤/٢٠٠٠/٣٠	١/٢/١/١	١/٢/٣/١	٢/٣/١٠٠/٣
عدم تغذية راجعة ، معيارية			٠.٣٠	٤/٢٠٠٠/٣٠	١/٢/١/١	١/٢/٣/١	٢/٣/١٠٠/٣
عدم وجود تغذية راجعة ، غير معيارية			١.٦٧	٤/٢٠٠٠/٣٠	١/٢/١/١	١/٢/٣/١	٢/٣/١٠٠/٣
١٥. لاثان وآخرون ١٩٨٨		التصفيق والصراخ					
جماعة متماسكة			٠.١٣	٣/٠٠، ١٦/٢٤	١/١/٢/١	١/١/١/١	٢/٢/٢/٢٠٠/٣
جماعة غير متماسكة			٠.٥٥	٣/٠٠، ١٦/٢٤	١/١/١/١	١/١/١/١	٢/٢/٢/٢٠٠/٣
١٦. هاكنز وآخرون ١٩٨٨		إثارة الدماغ					
زيادة التعليمات			٠.٦٣	٤/٢٠٠٠/٥٢	١/١/٢/١	١/١/٢/١	٢/٣/١٠، ٠٠/٢
اعطاء المثالية للتعليمات			٠.١١	٤/٢٠٠٠/٥١	١/٢/٢/٢	١/٢/٣/٢/٢	٢/٣/١٠، ٠٠/٢
١٧. بريكنز وآخرون ١٩٨٨		ايجاد فقرات في الصورة					
هوية الجماعة العالية			٠.٦٠-	٤/٢٠، ٠٠/٣٠	١/١/٣/١	١/١/٣/١	٢/٣/٠٢٠، ٠٠/٢
هوية الجماعة الواطنة			٠.٤٩	٤/٢٠، ٠٠/٣٠	١/١/٣/١	١/١/٣/١	٢/٣/٠٢٠، ٠٠/٢

	(d) منبأت ترتبط بالنظرية	(c) المهمة	(b) الطريقة	(a) أفراد الدراسة	حجم الأثر	المهمة	الدراسات والموضوعات الفرعية
						في السلة	١٨. إيرلي ١٩٨٩
١٠.٠٠٠/٢ ٢/٣/٠٠٠	٢/٢/٢/١/٣	١/١/٢/٣	١/٢/٢/٢	٥/٨٢٠ ٢٣/٢٤	٠.٢٩		محاسبة عالية (أشخاص أمريكيين)
١٠.٠٠٠/٢ ١/٣/٠٠/٠٠٠	٢/٢/٢/١/٣	١/١/٢/٣	١/٢/٢/٢	٥/٨٢٠ ٢٣/٢٤	٣٢.٢-		محاسبة عالية (أشخاص صينيين)
١٠.٠٠٠/٢ ٢/٣/٠٠/٠٠٠	٢/٢/٢/١/٤	١/١/٢/٣	١/٢/١/٢	٥/٨٢٠ ٢٣/٢٤	١٩.٣		محاسبة واطنة (أشخاص أمريكيين)
١٠.٠٠٠/٢ ١/٣/٠٠/٠٠٠	٢/٢/٢/١/٤	١/١/٢/٣	١/٢/٢/٢	٥/٨٢٠ ٢٣/٢٤	٩٥.٢-		محاسبة واطنة (أشخاص صينيين)
						توليد الافكار	١٩. شبيرد وآخرون ١٩٨٩
٤.٥٠٠ ٥٠/٢ ٢/٣/٤٠	٢/١/٣/١/٢	١/١/٢/١	١/٢/٢/١	٤/٢٠.٠٠٠/٤٠	٠.٠٤-		حافز
٥٠/٤٠ ٥٠/٢ ٢/٣/٤٠	٢/٢/٣/٢/٢	١/١/٢/١	١/٢/١/١	٤/٢٠.٠٠٠/٤٠	٠.٨١		دون وجود حافز

الدراسات والموضوعات الفرعية		المهمة	حجم الأثر	(a) أفراد الدراسة	(b) الطريقة	(c) المهمة	(d) منبآت ترتبط بالنظرية
٢٠. كاراو وآخرون ١٩٩١		توليد الأفكار					
الثقة العالية			٢٩.١	٤/٢٠.٠٠٠/٤٣	١/٢/١/١	١/١/٢/١	١/٢/٣/٢/٢ ٦/٦.٠٠٠/٢ ٢/٣/٠.٠٠
الثقة المتوسطة			٦١.٠	٤/٢٠.٠٠٠/٤١	١/٢/١/١	١/١/٢/١	٢/٢/٣/٢/٢ ٦/٦.٠٠٠/٢ ٢/٣/٠.٠٠
الثقة الواطنة			٥٩.٠-	٤/٢٠.٠٠٠/٤٢	١/٢/٢/١	١/١/٢/١	٣/٢/٣/٢/٢ ٦/٦.٠٠٠/٢ ٢/٣/٠.٠٠

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

يشير حجم الأثر ((Effect size)) القيم الموجبة إلى أن أفراد الدراسة قد عملوا بجهد اكبر وهم على أفراد مما عملوا بصورة جماعية (أي لم أشاركوا في التكاسل الاجتماعي) .

a. أفراد الدراسة (Subjects) : يعني المتغير الاول هو عدد افراد الدراسة ، المتغير الثاني هو متوسط اعمار الدراسة ، المتغير الثالث هو حالة أفراد الدراسة ١ = تلاميذ الثالث الابتدائي وطلاب اصغر منهم سناً ، ٢ = تلاميذ الصف الرابع الابتدائي إلى السادس الابتدائي ، ٣ = طلاب المتوسطة أو الاعدادية ، ٤ = طلاب الكلية ، ٥ = الراشدين من غير الطلاب .

b. الطريقة (Methodology) : يعني المتغير الاول نوعية الدراسة ١ = مختبرية ، ٢ = ميدانية ، المتغير الثاني ما إذا تم التنبأ بالتكاسل الاجتماعي ١ = نعم ، ٢ = لا ، ٣ = غير واضحة ، المتغير الثالث ١ = ضمن الافراد ، ٢ = بين الافراد ، المتغير الرابع علاقته بالاداء والجهد ١ = يتعلق بالأداء والجهد ، ٢ = أخرى .

c. المهمة (Task) : يعني المتغير الاول تعقيد المهمة ١ = بسيطة أو متعلمة بصورة جيدة ٢ = معقدة أو جديدة ، ٣ = غير واضحة ، المتغير الثاني هو نمط الجهد في المهمة ، ١ = جسدي ، ٢ = معرفي ، ٣ = أدراكي ، ٤ = تقييمي ، المتغير الثالث التأكد من المهمة سواء كانت كمية أو نوعية ١ = زيادة ، ٢ = مثالية ، ٣ = مختلطة . المتغير الرابع هو طريقة دمج المدخلات الفردية ، ١ = جمعي ، تعويض ، ٣ = مختلط .

d. **منبأت ترتبط بالنظرية (Theory Relevant Predictors) :**

يعني بالنسبة للمجموعة الاولى فإن المتغير الاول هو القدرة على التقييم ١ = كلا ، ٢ = العمل بوجود شخصين ، ٣ = بوجود شخصين

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

وجماعي ، ٤ = غير معروف . المتغير الثاني هو تكافئ المهمة ١ =
 عالي ، ٢ = غير محدد ، ٣ = واطئ المتغير الثالث هو تكافئ
 الجماعة ١ = عالي ، ٢ = معتدل ، ٣ = واطئ ، ٤ = غير معروف ،
 المتغير الرابع هو وجود معيار للمقارنة على مستوى الجماعة ١ =
 نعم ، ٢ = لا ، المتغير الخامس هو توقع أداء الزميل في العمل
 ١ = عالي ، ٢ = غير محدد ، ٣ = واطئ .

أما بالنسبة للمجموعة الثانية فإن المتغير الأول هو ما معناه فذاذة المدخلات
 الفردية للانتاج الجماعي ١ = فريدة من نوعها ، ٢ = زائدة ، ٣ = زائدة كلياً .
 المتغير الثاني هو متوسط حجم المجموعة ، المتغير الثالث هو متوسط عدد
 المؤيدين للمهمة والحاضرين وقت الجلسة .
 المتغير الرابع هو نوع أفراد الدراسة ١ = رجال ، ٢ = نساء ، ٣ = مختلط ،
 المتغير الخامس هو الثقافة ١ = شرقية ، ٢ = غربية .

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

الملحق (٢)

النسخة المترجمة من اللغة الانكليزية إلى اللغة العربية لمقياس التكاسل الاجتماعي (على مستوى المجموعة والفرد)

هل تشعر انك بذلت كل جهدك في هذه المهمة ؟	١
عند قيامك بالعمل كفرد في مجموعة ، هل أحسست أنك بذلت جهداً أكبر من جهود باقي أعضاء مجموعتك ؟	٢
هل كان ضروري لك الوصول إلى الهدف ؟	٣
أتجنب القيام بالمهام المؤجلة لدى الجماعة الملتزمة بأداءها .	٤
أبذل كل جهدي خلال الانشطة الجماعية .	٥
أبذل جهداً أقل حينما يتمكن الآخرون من القيام بالمهام بأنفسهم	٦
أمتنع عن المشاركة الفعالة في الانشطة الجماعية .	٧
لدى إيمان تام بزملائي بالعمل أنهم سيبدلون كل ما في وسعهم كل الوقت .	٨
قدرتي كانت نفسها كبقية أعضاء فريقتي .	٩
كنتُ محظوظاً جداً بان أنتسب إلى فريقتي .	١٠
حدد مستوى الجهد الذي بذلته في المهمة .	١١
كم حجم الجهد الذي (حسب اعتقادك) بذله زملائك في المجموعة لهذه المهمة.	١٢
أثق بقدرتي على الاداء بصورة جيدة .	١٣
سأبذل المزيد من الجهد عندما أعلم أنني سأحاسب .	١٤
كنت أقل جهداً في انجاز المهمة .	١٥

الملحق (٣)

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

أستبيان آراء المحكمين بشأن صلاحية ترجمة مقياس التكاسل الاجتماعي " على مستوى المجموعة والفرد "

جامعة بغداد

كلية الآداب /قسم علم النفس

الدراسات العليا . ماجستير

الاستاذ المحترم

تحية طيبة

يروم الباحث القيام بدراسة تجريبية تتناول (تأثير بعض المتغيرات في التكاسل الاجتماعي) إذ تبنى الباحث نظرية قيمة التوقع " expectancy – value theory" في التكاسل الاجتماعي "Social loafing" والتي تشتمل (بشكل نموذجي) على ثلاثة عناصر وهي :

١. التوقع : ويشير إلى الإدراك بأن الأداء يوازي الجهد .
 ٢. المنفعة (الوسيلة) : وتشير إلى الإدراك بأن تزامن ناتج الأداء هو مصافاة مع الأداء .
 ٣. القيمة : وتشير إلى مدى التي تكون فيه القيمة الالهية بالنسبة للشخص .
- وحسب هذه النظرية عرف التكاسل الاجتماعي بأنه (انخفاض جهد الفرد عندما يعمل مع مجموعة عما هو عليه عندما يعمل لوحده وذلك لأن الفرد يتوقع بان قيمة جهده بالنسبة الى قيمة جهد المجموعة هو غير ذات اهمية) ، وقد تبنى الباحث مقياس التكاسل الاجتماعي الذي اعدده جورج عام ١٩٩٥ استناداً إلى نظرية قيمة التوقع استاذي الفاضل

بهدف استكمال اجراءات ترجمة مقياس التكاسل الاجتماعي الذي اعدده جورج ١٩٩٥ إلى اللغة العربية وجعله صالحاً للتطبيق في البيئة العراقية ، يقدم الباحث فقرات المقياس مع الترجمة المقترحة راجياً منكم ابداء رأيكم في مدى صلاحية الترجمة مع الاشارة إلى التعديلات المقترحة .

مع فائق الشكر والتقدير

طالب الماجستير

ذر منير مسيهر

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	الملاحظات
.١	<p>Do you feel that you applied all of your effort this task?</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p>Strongly Disagree strongly Agree</p> <p>هل تشعر أنك قد بذلت كل جهدك في هذه المهمة</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p>غير موافق بشدة موافق بشدة</p>			
.٢	<p>When working as a member of this group ,did you feel that you worked harder than the other members of the group?</p> <p>عند قيامك بالعمل كفرد في المجموعة ، هل أحسست أنك بذلت جهداً أكبر من جهود باقي أعضاء مجموعتك ؟</p>			
.٣	<p>Was it important for you to reach the goal ?</p> <p>هل كان ضروري بالنسبة لك الوصول إلى الهدف أو الغاية ؟</p>			
.٤	<p>Sidestepped doing group delegated tasks that were committed to</p> <p>أتجنب القيام بالمهام المؤجلة لدى الجماعة الملتزمة باداءها</p>			
.٥	<p>Put forth full potential during group</p>			

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

			Activities أبذل كل جهدي خلال الانشطة الجماعية	
			Gave less effort when others could do the work أبذل جهداً أقل حينما يتمكن الآخرون من القيام بالمهام بانفسهم	.٦
			Abandoned active participation in group activities before the agreed time . امتنع عن المشاركة الفعالة في الانشطة الجماعية	.٧
			I had complete faith my teammates would give their best effort at all times . لدي ايمان تام بزملائي بالعمل انهم سيبدلون كل ما في وسعهم كل الوقت	.٨
			My ability was a bout the same as the rest of my team- mates قدرتي كانت نفسها كبقية اعضاء فريقي	.٩
			I was lucky to have been assigned to my team كنت محظوظاً جداً بان انتسب إلى فريقي	.١٠
			I am confident in my ability to perform well أثق بقدرتي على الاداء بصورة جيدة	.١١
			A person will give more effort if he or she knows he or she will be held accountable . سأبذل المزيد من الجهد عندما اعلم أنني سأحاسب	.١٢

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

			<p>I was less strained in solving tasks كنت أقل جهداً في انجاز المهمات</p>	.١٣
			<p>Rate the level of effort applied to this task . 1 2 3 4 5 6 7 No Effort all of my effort حدد مستوى الجهد الذي بذلته في المهمة 1 2 3 4 5 6 7 لم أبذل كل جهدي كل جهدي</p>	.١٤
			<p>How much effort do you think your fellow group members exerted on the task ? 1 2 3 4 5 6 7 no effort all of their effort كم حجم الجهد الذي (حسب اعتقادك) بذله زملائك في المجموعة لهذه المهمة 1 2 3 4 5 6 7 لم يبذلوا كل جهدهم</p>	.١٥

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

الملحق (٤)

استبيان آراء المحكمين بشأن صلاحية فقرات مقياس التكاسل الاجتماعي
(على مستوى المجموعة والفرد)

جامعة بغداد

كلية الآداب / قسم علم النفس

الدراسات العليا . ماجستير

الاستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة

يروم الباحث القيام بدراسة تجريبية تتناول (تأثير بعض المتغيرات على التكاسل الاجتماعي) إذ تبنى الباحث نظرية قيمة التوقع " expectancy – value theory" في التكاسل الاجتماعي "Social loafing" والتي تشتمل (بشكل نموذجي) على ثلاثة عناصر وهي :

١. التوقع : ويشير إلى الإدراك بأن الأداء يوازي الجهد ٢. المنفعة (الوسيلة) : وتشير إلى الإدراك بأن تزامن ناتج الأداء هو مضافة مع الأداء . ٣. القيمة : وتشير إلى مدى التي تكون فيه القيمة الاهمية بالنسبة للشخص . وحسب هذه النظرية عرف التكاسل الاجتماعي بانه (انخفاض جهد الفرد عندما يعمل مع مجموعة عما هو عليه عندما يعمل لوحده وذلك لأن الفرد يتوقع بان قيمة جهده بالنسبة الى قيمة المجموعة هو غير ذات اهمية)

وقد تبنى الباحث مقياس التكاسل الاجتماعي الذي اعده جورج عام ١٩٩٥ استناداً إلى نظرية قيمة التوقع وجرى الباحث اجراءات صدق الترجمة ، علماً ان التكاسل الاجتماعي يحدث ضمن المجموعة وسيطبق المقياس على العينة بعد اداء المهمة المطلوبة منهم في التجربة لذا وزعت الفقرات إلى قسمين الاول فردي والثاني جماعي وتكون بدائل الاجابة المتاحة تحت كل فقرة.

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

نظراً لما هو معروف عنكم من خبرة ودراية في هذه المجال لذل نتوجه إليكم راجين التفضل بابداء آرائكم وملاحظاتكم ما يأتي :

١. مدى صلاحية تعليمات الفقرة .

٢. مدى صلاحية كل فقرة من فقرات المقياس لقياس التكاسل

الاجتماعي.

٣. تعديل أي فقرة ترون أنها غير مناسبة .

وذلك بوضع علامة (/) في حقل صالحة ان ارتايتم أنها صالحة وعلامة (\) في حال كونها غير صالحة تحت حقل غير صالحة ، وابداء اراءكم وتعديلاتكم في حقل الملاحظات فيما إذا كانت الفقرة تحتاج إلى تعديل أو حذف .

مع فائق الشكر والتقدير

طالب الماجستير

ذر منير مسيهر

الملاحظات	غير صالحة	صالحة	أولاً : تعليمات المقياس :
			<p>عزيزي الطالب عزيزتي الطالبة تحية طيبة وبعد</p> <p>بين يدك مجموعة من الفقرات التي يهدف الباحث من خلال إجابتكم عنها التعرف على موافقتكم الحقيقية الصادقة أزاءها ، ونظراً لما نعده فيكم من دقة وموضوعية وصراحة في التعبير عن آراءكم وافكاركم يامل الباحث منك الاجابة عن هذه الفقرات وذلك من خلال وضع علامة (٥) على واحدة من البدائل الموضوعية تحت كل فقرة ، علماً ان لا توجد اجابة صحيحة وأخرى خاطئة ولا داعي لذكر الاسم ، وعلماً ان</p>

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

			البحث لاغراض علمية فقط .
--	--	--	--------------------------

ثانيا : الفقرات

الملاحظات	غير صالحة	صالحة	أ. على مستوى المجموعة
			<p>١. هل تشعر أنك بذلت كل جهدك في هذه المهمة ؟</p> <p>٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>موافق بشدة غير موافق بشدة</p>

			<p>٢. عند قيامك بالعمل كفرد في مجموعة ، هل أحسست أنك بذلت جهداً أكبر من باقي أعضاء فريقك او مجموعتك ؟</p> <p>٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>موافق بشدة غير موافق بشدة</p>
--	--	--	---

			<p>٣. هل كان ضروري لك الوصول إلى الهدف أو الغاية ؟</p> <p>٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>موافق بشدة غير موافق بشدة</p>
--	--	--	--

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

			<p>٤. أتجنب القيام بالمهام المؤجلة لدى الجماعة الملتزمة بادائها.</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧</p> <p>غير موافق بشدة موافق بشدة</p>
--	--	--	--

			<p>٥. أبذل كل جهدي خلال الانشطة الجماعية؟</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧</p> <p>غير موافق بشدة موافق بشدة</p>
--	--	--	---

			<p>٦. أتبذل جهداً أقل حينما يتمكن الآخرون من اداء العمل؟</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧</p> <p>غير موافق بشدة موافق بشدة</p>
--	--	--	--

			<p>٧. أتحرق عن المشاركة الفعالة في الأنشطة الجماعية.</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧</p> <p>غير موافق بشدة موافق بشدة</p>
--	--	--	---

			<p>٨. لدي إيمان تام بزملائي بالعمل انهم سيبدلون كل ما في وسعهم كل الوقت؟</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧</p> <p>غير موافق بشدة موافق بشدة</p>
--	--	--	--

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

			<p>٩. قدرتي كانت نفسها كبقية أعضاء فريقتي .</p> <p>٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>موافق بشدة غير موافق بشدة</p>
--	--	--	---

			<p>١٠. كنت محظوظاً جداً بأن أنتسب إلى فريقتي.</p> <p>٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>موافق بشدة غير موافق بشدة</p>
--	--	--	---

			<p>١١. حدد مستوى الجهد الذي بذلته في المهمة؟</p> <p>٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>موافق بشدة غير موافق بشدة</p>
--	--	--	--

			<p>١٢. كم حجم الجهد الذي (حسب اعتقادك) بذله زملائك في المجموعة لهذه المهمة؟</p> <p>٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>موافق بشدة غير موافق بشدة</p>
--	--	--	--

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

الملاحظات	غير صالحة	صالحة	ب. على مستوى الفرد
			<p>١. هل تشعر أنك قد بذلت كل جهدك في هذه المهمة</p> <p>٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>غير موافق بشدة موافق بشدة</p>
			<p>٢. هل كان ضروري لك الوصول إلى الهدف أو الغاية؟</p> <p>٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>غير موافق بشدة موافق بشدة</p>
			<p>٣. أتحرق عن المشاركة الفعالة في النشاطات الجماعية .</p> <p>٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>غير موافق بشدة موافق بشدة</p>
			<p>٤. أنتق بقدرتك على الاداء بصورة جيدة؟</p> <p>٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>غير موافق بشدة موافق بشدة</p>
			<p>٥. أبذل المزيد من الجهد عندما أعلم أنني سأحاسب .</p> <p>٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>غير موافق بشدة موافق بشدة</p>

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

			٦. كنت أقل جهداً في انجاز المهمات . ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ غير موافق بشدة موافق بشدة
			٧. قدر مستوى الجهد الذي بذلته في المهمة ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ لم أبذل كل جهدي كل جهدي

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

الملحق (٥)

الفقرات التي استبعدتها المحكمين من مقياس التكاسل الاجتماعي "على مستوى المجموعة"

رقم الفقرة	الفقرات
١	هل تشعر أنك بذلت كل جهدك في هذه المهمة ؟
٣	هل كان ضروري بالنسبة لك الوصول إلى الهدف ؟
٧	أُتحرر عن المشاركة الفعالة في النشاطات الجماعية .

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

الملحق (٦)

فقرات مقياس التكاسل الاجتماعي بعد حذف الفقرات الثلاثة من المحكمين

(الصيغة الاولية)

أ. فقرات مقياس التكاسل الاجتماعي "على مستوى المجموعة".

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
غير موافق بشدة						موافق بشدة
١. عند قيامك بالعمل كفرد في المجموعة ، هل أحسست أنك بذلت جهداً أكبر من باقي أعضاء مجموعتك ؟						
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
غير موافق بشدة						موافق بشدة
٢. أتجنب القيام بالمهام المؤجلة لدى الجماعة الملتزمة بآدابها ؟						
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
غير موافق بشدة						موافق بشدة
٣. أتبدل كل جهدك خلال الانشطة الجماعية ؟						
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
غير موافق بشدة						موافق بشدة
٤. أتبدل جهداً أقل حينما يتمكن الآخرون من أداء العمل ؟						
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
غير موافق بشدة						موافق بشدة
٥. ألدك أيمان تام بزملائك في العمل أنهم سيبدلون كل ما في وسعهم كل الوقت ؟						
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
غير موافق بشدة						موافق بشدة

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

٦. أقدرتك كانت نفسها كبقية أعضاء الفريق؟						
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
غير موافق بشدة			موافق بشدة			
٧. أكنت محظوظاً بأن تنتسب إلى فريقك؟						
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
غير موافق بشدة			موافق بشدة			
٨. حدد مستوى الجهد الذي بذلته في المهمة؟						
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
لم ابذل كل جهدي			بذلت كل جهدي			
٩. كم حجم الجهد الذي (حسب اعتقادك) بذله زملائك في المجموعة لهذه المهمة؟						
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
لم يبذلوا كل جهدهم			بذلوا كل جهدهم			

ب. فقرات مقياس التكاسل الاجتماعي على مستوى الفرد .

١. هل تشعر أنك بذلت كل جهدك في هذه المهمة؟						
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

غير موافق بشدة	موافق بشدة
١	٧
٢	٦
٣	٥
٤	٤
٥	٣
٦	٢
٧	١
غير موافق بشدة	موافق بشدة
٢. هل كان ضروري بالنسبة لك الوصول إلى الهدف أو الغاية؟	
غير موافق بشدة	موافق بشدة
١	٧
٢	٦
٣	٥
٤	٤
٥	٣
٦	٢
٧	١
غير موافق بشدة	موافق بشدة
٣. أتتحر عن المشاركة الفعالة في الأنشطة الجماعية؟	
غير موافق بشدة	موافق بشدة
١	٧
٢	٦
٣	٥
٤	٤
٥	٣
٦	٢
٧	١
غير موافق بشدة	موافق بشدة
٤. أتثق بقدرتك على الأداء في انجاز المهمات؟	
غير موافق بشدة	موافق بشدة
١	٧
٢	٦
٣	٥
٤	٤
٥	٣
٦	٢
٧	١
غير موافق بشدة	موافق بشدة
٥. أتبذل المزيد من الجهد عندما تعلم انك ستحاسب؟	
غير موافق بشدة	موافق بشدة
١	٧
٢	٦
٣	٥
٤	٤
٥	٣
٦	٢
٧	١
غير موافق بشدة	موافق بشدة
٦. كنت أقل جهداً في انجاز المهات؟	
غير موافق بشدة	موافق بشدة
١	٧
٢	٦
٣	٥
٤	٤
٥	٣
٦	٢
٧	١
غير موافق بشدة	موافق بشدة
٧. قدر مستوى الجهد الذي بذلته في المهمة؟	
لم ابذل كل جهدي	بذلنا كل جهدي
١	٧
٢	٦
٣	٥
٤	٤
٥	٣
٦	٢
٧	١

الملحق (٧)

الفقرات التي استبعدت بعد تحليل الفقرات

الفقرة	رقم الفقرة في المقياس
أتجنب القيام بالمهام المؤجلة لدى الجماعة الملتزمة بأدائها؟	٢
أتبذل جهداً أقل حينما يتمكن الآخرون من أداء العمل؟	٤

الملحق (٨)

**مقياس التكاسل الاجتماعي (على مستوى المجموعة والفرد) بصيغته
النهائية**

أ. على مستوى المجموعة

بسم الله الرحمن الرحيم

عزيزي الطالب عزيزتي الطالبة

تحية طيبة وبعد

بين يديك مجموعة من العبارات (الاسئلة) التي يستهدف من خلال اجابتم
عنها تعرف مواقفكم الحقيقية الصادقة ازاءها ، ونظراً لما نعدده فيكم من دقة

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

وموضوعية وصراحة في التعبير عن آرائكم وأفكاركم يامل منك الاجابة عن هذه العبارات وذلك من خلال وضع علامة (٥) حول الرقم الذي تعتقد أنه يمثل إجابتك الموضوع تحت كل عبارة ، علماً ان لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ولاداعي لذكر الاسم علماً ان البحث للاغراض العلمية البحثه . والمثال الآتي يوضح طريقة الاجابة .

هل مساهمتك الناجحة دعمت مجموعتك ؟						
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١
موافق بشدة			غير موافق بشدة			

النوع: المرحلة : القسم :

طالب الماجستير

ذر منير مسيهر

:

الفقرات						ت
١. عند قيامك بالعمل كونك في مجموعة ، هل أحسست انك بذلت جهداً أكبر من جهود باقي اعضاء مجموعتك ؟						
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١
موافق بشدة			غير موافق بشدة			

٢. أتبدل كل جهدك خلال الانشطة الجماعية ؟						
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١
موافق بشدة			غير موافق بشدة			

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

٣. ألدك إيمان بزملانك بالعمل أنهم سيبدلون كل جهدهم في كل الاوقات ؟	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
غير موافق بشدة							موافق بشدة

٤. أقدرتك كانت نفسها كبقية اعضاء فريقك ؟	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
غير موافق بشدة							موافق بشدة

٥. أكنت محظوظاً جداً بأن تنتسب إلى فريقك؟	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
غير موافق بشدة							موافق بشدة

٦. قدر مستوى الجهد الذي بذلته في المهمة ؟	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
غير موافق بشدة							موافق بشدة

٧. كم حجم الجهد الذي بذله زملائك في ممارسة المهمة حسب اعتقادك ؟	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
غير موافق بشدة							موافق بشدة

ب. على مستوى الفرد

بسم الله الرحمن الرحيم

عزيزي الطالبعزيزتي الطالبة

تحية طيبة وبعد

بين يديك مجموعة من العبارات التي يستهدف الباحث من خلال إجابتكم عنها تعرف مواقفكم الحقيقية الصادقة ازاءها ، ونظراً لما نعده فيكم من دقة وموضوعية وصراحة في التعبير عن آرائكم وأفكاركم يأمل الباحث منكم الإجابة على هذه العبارات وذلك من خلال وضع علامة (٥) حول الرقم الذي تعتقد أنه يمثل إجابتك الموضوع تحت كل عبارة ، علماً ان لا توجد إجابة صحيحة واخرى

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

خاطئة ولا داعي لذكر الاسم ، علماً ان البحث للاغراض العلمية البحتة ، والمثال الآتي يوضح طريقة الاجابة

هل مساهمتك الناجحة دعمت مجموعتك ؟						
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧

غير موافق بشدة موافق بشدة
الجنس : المرحلة : القسم :

طالب الماجستير

ذر منير مسيهر

ت	الفقرات
١	هل تشعر انك بذلت كل جهدك في هذه المهمة ؟ ١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧ غير موافق بشدة موافق بشدة
٢	هل كان ضروري بالنسبة لك الوصول إلى الهدف أو الغاية ١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧ غير موافق بشدة موافق بشدة
٣	أنتحر عن المشاركة الفعالة في النشاطات الجماعية ؟ ١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧ غير موافق بشدة موافق بشدة
٤	أنتثق بقدرتك على الاداء بصورة جيدة ؟ ١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧ غير موافق بشدة موافق بشدة
٥	أتبذل المزيد من الجهد عندما تعلم أنك ستحاسب ؟ ١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧ غير موافق بشدة موافق بشدة
٦	كنت أقل جهداً في انجاز المهمات ؟

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	
	غير موافق بشدة						موافق بشدة	
٧	قدر مستوى الجهد الذي بذلته في المهمة ؟							
	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	
	لم ابذل كل جهدي						كل جهدي	