

تشخيص واقع سلوك التملق الوظيفي

دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في كلية الادارة والاقتصاد/جامعة دهوك

سنان قاسم حسين

قسم ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعه دهوك، اقليم كوردستان-العراق

(تاريخ استلام البحث: 2 شباط، 2021 ، تاريخ القبول بالنشر: 1 حزيران، 2021)

الخلاصة

يتبين من خلال الدراسات والبحوث المنجزة منذ العقد الأخير من القرن الماضي ازدياد التوجهات نحو بحث نوع من السلوك من بعض الافراد وهو (سلوك التملق) لكونه الأسلوب الأهم من بين اساليب تنظيم الانطباع الذي قد يستطيع الفرد من خلاله الحصول على القبول الاجتماعي خاصة عندما يكون ذلك السلوك يمتاز بالنجاح والتفوق ويكون بالشكل الاساس الطرف الثاني المستهدف من التملق متقبلاً لها. وبالرغم من أن العديد من الباحثين اعتبروا سلوك التملق سلوكاً فاشلاً وغير مقبول من المجتمع أجزءاً منه كونه يوجه من قبل ذوو مكانة اجتماعية أو وظيفية أقل من آخر والمستهدف من التملق والذي يكون في مقام أعلى، فان نتائج الدراسات الميدانية اشارت خلاف ذلك، إذ طرح كلاً من (Jones & Wortman, 2009: 18) العديد من القضايا التي حاولوا من خلالها تفسير هذا السلوك وهذا الامر وتعلقه بعملية الغزواتي يقوم بها المستهدف، والذي قد ينسب سلوك تملق الاخرين اليه على انه مودة حقيقية وليست مداينة استناداً الى خصائص شخصية. تاسيساً على ماتقدم. جاءت فكرة الباحث لدراسة ذلك السلوك ضمن بيئة كلية الادارة والاقتصاد كمحاولة لتحديد او تشخيص واقع ذلك السلوك ضمن البيئة المدروسة من مدى توافره او عدم توافره، فقام الباحث بأعداد استبانة لتحقيق ذلك الهدف وتوزيعها على عينة من تدريسيي الكلية بمحدود (79) استمارة، وتم استرجاع (67) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي. وقام الباحث بصياغة عدد من الفرضيات اهمها يوجد ادراك لعينه الدراسة حول السلوك المتبع من قبلهم في بعض الاحيان بانه تملق وظيفي. ومن خلال الدراسة الميدانية توصل الباحث الى العديد من الاستنتاجات جاء في اهمها وجود ادراك منقبل عينة الدراسة لمفاهيم التملق الوظيفي وكما ان الترتيب لابعاد مؤشرات سلوك التملق مختلف من شخص لآخر .

الكلمات المفتاحية : التملق , سلوك التملق الوظيفي , المستهدف.

المقدمة

الاجتماعية الهدامة، وهذه المظاهر السابقة شأها في هذا السياق شأن الغيبة والنميمة والكذب والحسد والمدح النفاقي والدعاية الرمادية والتلون الحرايوي، وباتت ممارسات متوغلة في سلوكيات وعادات الكثير من الموظفين، حيث تضرب بأطنابها في خاصة بيئة العمل ولا أحد ينكر وجود هذه العمليات الاجتماعية الخارجة عن قواعد الضبط الأخلاقي والديني والقيمي في القطاعين العام والخاص أو حتى داخل نسيج العلاقات الاجتماعية والأسرية. وباتت الظواهر الاجتماعية السلبية ومنها على وجه الخصوص التملق والتسلق الوظيفيين

تعد الأمراض الاجتماعية من السمات المميزة للمجتمعات البشرية الحالية، لكن تختلف معدلاتها وحجمها من مجتمع لآخر حسب درجة الوعي المجتمعي والعمق الحضاري والبعد الثقافي للمجتمعات بشكل عام. وفي واقعا المعاصر ظهر البعض منها متمثلاً في آفة (سلوك التملق الوظيفي، والنفاق الاجتماعي، والتسلق على المنصب) بحثاً عن تحقيق مصالح شخصية وأهداف ذاتية غير مشروعة والتي تعد من العمليات

خلال النهج النفسي (Moon 2009: 25)، ونظراً لتطور النهج المفاهيمي في الإطراء بناءً على افتراض التحولات النفسية، فإن حقيقة أن التملق يمارس تأثيرات إيجابية على الروح المعنوية للفرد والدافع والموقف بات يحظى باهتمام أكبر، وهذا يعكس ضرورة إجراء مزيد من المناقشات والتحقيقات التجريبية على افتراض أن المجاملات يمكن أن تغير مشاعر المكونات في اتجاه إيجابي (Ko et al., 2008:4).

وتعد الأثار النظرية لما يترتب على المجاملات أمر معقول لكن فقط عند افتراض تغيير إيجابي في الحالة النفسية الفردية، إلى جانب الافتراض بأن المجاملات سيكون لها تأثير حقيقي على الجوانب اليومية الأخرى بما في ذلك تحسين المواقف والمعنويات، ومن المعروف أن المجاملات تزيد من شعور الفرد بالكفاءة، مما يؤدي إلى زيادة الدافع الجوهري (Ahn & lee, 1988: 14)، بمعنى آخر فإن الأشخاص الذين يتلقون التملق سوف ينتجون آثاراً إيجابية وذلك يُعد بمثابة الرأي السائد للموافقة على هذه الفكرة.

وتتميز الدراسات التي تقيس التملق من حيث علاقته مع التغيرات في المواقف الفردية بالندرة فضلاً عن صعوبة العثور على محاولات إجراء مثل هذه البحوث والدراسات على التدريسيين في بيئة الجامعة، وتأسيساً على ذلك، كان توجه البحث الحالي إلى تشخيص ودراسة واقع سلوك التملق الوظيفي من خلال استطلاع آراء التدريسيين من حيث وجود هذه الظاهرة من عدمها، وكيف تؤثر تجربة تلقي مجاملة (التملق) على المواقف الوظيفية الشخصية والتنظيمية للتدريسيين عينة البحث.

2. أهمية البحث :

تتمثل أهمية البحث أكاديمياً من خلال المحاولة بطرح بعض المفاهيم والمصطلحات الاجتماعية (كالتملق الاجتماعي وسلوك التملق الوظيفي) وتوضيح الفرق بين هذه المفاهيم، والتي قد يمارسها البعض من دون الإحساس بتلك الظاهرة، كما تتمثل بالتعرف على أهم مشاكل ميدان العمل التي تؤثر على أداء الأفراد العاملين ضمن كلا الجنسين. أما

مصطلحات عامة عند بعض علماء الاجتماع والنفسوبأوصاف ومسميات معبرة عنها. والأكد أن المتسلقون على المناصب يبحثون دائماً عن معاملة تفضيلية ومكانة وظيفية أفضل، والقرب أو التقرب من المسؤول الأرفع في بيئة العمل وذلك من خلال ممارسة أساليب مناهضة لمعايير الوظيفة الأخلاقية وقواعدها المهنية السامية وقيمها التربوية وهؤلاء المتلونون يتحدثون بلغة التملق اللا أخلاقي والنفاق الاجتماعي بدون وعي قيمي أو ذوق إنساني أو منهج حضاري.

ولاشك أن لآفة سلوك التسلق والتملق والنفاق الاجتماعي في بيئة العمل تحديداً، أسباب ودوافع منها.. ضعف الوازع الديني، وقد ينشأ هذا الداء الاجتماعي النفسي عن خلل وظيفي يعتري عملية التنشئة الاجتماعية والنفسية والتربوية والعقلية والوجدانية للمتلق والمتسلق، وربما يكون من أسبابه أيضاً المشكلات الأسرية، التي تؤثر على الحالة المزاجية للموظف واستقراره النفسي والعاطفي والاجتماعي، كما أن الأصدقاء خاصة قرناء السوء لهم دور مؤثر في ظهور هذه الآفة المجتمعية البغيضة في بيئة العمل. وسيتم ضمن البحث الحالي التطرق الى سلوك التملق الوظيفي من خلال المحور الأول الذي يتمثل في الجانب المنهجي للبحث، ومن ثم المحور الثاني الذي سيحاول الباحث من خلاله التطرق الى الجانب النظري لسلوك التملق الوظيفي ويليه المحور الثالث الذي سيتمثل بالجانب الميداني والاحصائي وأخيراً المحور الرابعوسيتمثل في اهم الاستنتاجات والمقترحات .

المحور الاول

الجانب المنهجي

1. مشكله البحث :

يعد التملق بشكل عام من السلوكيات السلبية المعروفة في المجتمعات اذ أصبح معروفاً على نطاق واسع بكونه اصبحيتمتع بنفس القوة في جعل رقصة الحيتان تتسع، فقد تم توسيع الآثار الإيجابية للتملق والجو الاجتماعي بالمثل، مما يؤدي إلى زيادة درجة الاعتراف بقيمة التحديات وخاصة من

5. أساليب جمع البيانات : لغرض تحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته، تم اعتماد الأساليب التالية لجمع البيانات وذلك من خلال :
- أ - الجانب النظري : تم ذلك من خلال الكتب والأدبيات والدوريات، والتي تم تثبيتها في قائمة المصادر .
- ب - الجانب الميداني: تُعد استمارة الاستبانة الأداة الرئيسة في جمع البيانات والمعلومات في الجانب الميداني والموضحة في الملحق (1) بشكلها النهائي بعد إجراء التعديلات على شكلها الأولي استناداً إلى آراء السادة الخبراء، وتضمنت جانبين:
- الأول: ويشتمل على فقرة المعلومات الشخصية والوظيفية لعينة البحث.
- الثاني: تضمنت قياس المتغير الأساسي وهو التملق الوظيفي والذي شمل مسببات التملق الوظيفي وأنواعه. والجدول (1) أدناه يمثل هيكلية استمارة الاستبانة.
6. حدود البحث :
- أ - الحدود الزمانية : امتدت الحدود الزمنية بين 1 / 8 / 2019 و 2 / 1 / 2020.
- ب . الحدود المكانية : يمكن تحديدها بكلية الإدارة والاقتصاد التابعة لجامعة دهوك.

المحور الثاني

الجانب النظري

2- التملق الوظيفي

2 - 1 مفهوم التملق لغوياً :

يأتي معنى التملق في مستودع اللغة مرادفاً لكلمة المسح بمعنى القول الحسن من المرء، ويقال: انك لتمسح من القوم، وهو الذي يكلمك بكلام جميل ولين حسن وفي صدره غير ذلك، وقد فسر البعض ان التملق يأتي من الملق: ويعني به الود واللطف وان تعطي باللسان ما ليس في قلب الفرد، ويقال ملق ملقاً وتملق: واصله من الملقات او الصفوح اللينة المترلقة، كما

ميدانياً، فإن أهمية الدراسة تكمن باعتبار التملق الوظيفي من الظواهر السلبية التي تؤثر على الاستقرار الوظيفي والأدائي للفرد وبالتالي تقديم المقترحات إلى الجهات المعنية للوقوف على الأسباب الرئيسة وراء حصول هذه الظاهرة والحد منها.

3. أهداف البحث :

يسعى البحث إلى تشخيص ظاهرة التملق الوظيفي وتفسيرها في بيئة الجامعة والتي أصبحت تهدد الأمن والاستقرار والإبداع الوظيفي، فضلاً عن تحقيق الآتي من الأهداف:-

أ - معرفة الأسباب الرئيسة لظاهرة التملق الوظيفي ضمن قطاع التعليم العالي .

ب - التعرف على أنواع التملق الوظيفي التي قد تمارس من قبل البعض في ميدان العمل .

ت - التعرف على النتائج المصاحبة للتملق الوظيفي وأثاره السلبية في الأداء .

ث- التعرف على مستويات التملق الوظيفي بين التدريسيين عينه الدراسة في كلية الإدارة والاقتصاد .

ج- التعرف على قيمه (t) لكل من مسببات سلوك التملق الوظيفي وما هي نسبه معنويه ذلك البعد .

4. فرضيات البحث :

في ضوء ما جاءت به مشكلة البحث ويهدف وضع الحلول لمشكلته صيغت الفرضيات الآتية:-

الفرضية الرئيسة الأولى :

تختلف الأهمية الترتيبية لمسببات سلوك التملق الوظيفي باختلاف الخصائص الشخصية للتدريسي .

الفرضية الرئيسة الثانية :

يوجد إدراك لدى عينة البحث حول مفهوم وأبعاد سلوك التملق الوظيفي ضمن ميدان العمل .

الفرضية الرئيسة الثالثة :

يوجد إدراك لعينة البحث لمسببات وأنواع سلوك التملق الوظيفي ضمن ميدان العمل .

5) (2011). والموظف بشكل عام والخدمة الجامعية بشكل خاص جزء من المجتمع ويمثل شريحة مهمة من افراده فهو يؤثر ويتأثر بما هو سائد فيالوسط الاجتماعي الوظيفي من تغيرات معينة جعلته يعيش حالة من التناقض والصراع بين طموحاته وفرصته التي يبحث عنها التي قد تحقق له الفرصة المناسبة التي تتيح له امكانية اقتصادية واجتماعية، حيث دفعته تلك الظروف الغير مرغوب بها اجتماعيا الى ممارسة بعض الاساليب والانماط السلوكية غير المرضية في نظر الآخرين والمتمثلة بتغير مثله وأخلاقياته التي ترى عليها من اجل إشباع حاجاته الأساسية، إذ يترتب على هذا السلوك بعض الآثار السلبية الواضحة للاخرين كضعف الحس وكثرة الرياء الوظيفي والمدح الغير مبرر وتراجع قيم الحرص والأمانة والعمل المنتج، وان زيادة التملق او كثرة النفاق الاجتماعي وازدياد مظاهر الاختلاس والتزوير مما يغير من طبيعة الأداء الوظيفي وعلى المعايير الخلقية والاجتماعية للموظف، أي أن هذه الضغوط أدت إلى أحداث تصدع في المنظومة النفسية والاجتماعية مما يبعث الفرصة لقبول السلوك غير المرغوب و وضعاً يسوده التفكك الخلفي والاجتماعي وتصبح حالة من عدم الاستقرار والتوتر في نفوس الافراد في المجتمع (محبوب، 1992: 125). ويشير (Andrunik & Svetlakov, 2013: 57) أنه تمت دراسة سلوك التملق بشكل منهجي وموضوعي من قبل (Edward A. Jones) من خلال تقديمه لنظرية التملق (Ingratiation Theory) والتي اعاد صياغتها مع (Wortman 1973). واهتمت افتراضات النظرية الرئيسية باختبار طرائق العلاقات المتبادلة بين الاشخاص (Show & Walter et al., 1982: 315). وعرف (Gastanzo, 1982: 315) الشخص المتملق كونه الشخص الذي يميل الى استغلال الآخرين والاستفادة منهم ويكون الآخرين مهمين عنده فقط في الحد الذي يمكنه من استخدام مصلحته الشخصية. ويذكر (Fromm, 2006: 64-65) أن صاحب الشخصية التملقية الاستغلالية يتسم بعدة صفات تعتبر المكون الأساسي للشخصية التملقية ومنها:

تعني المدارة والحيلة بالقول وعيره حتى يبلغ هدفه وحاجته (الحسيني، 1954: 33). وتعد مسألة المبالغة في الاحترام وكثرة الثناء (التملق) ظاهرة قديمة ارتبطت تاريخياً بالفئات التي ترجح مصالحها الشخصية على المبادئ والقيم والتلاعب بمفاهيمها، وهي ظاهرة سلوكية قد لا تنفصل عن بعض الممارسات (اللباقة او الكذب الابيض) إلا في جوانب دقيقة، ويعتقد (Caring, 1937: 22) ان هناك فرقاً بين الثناء والتملق وهو فرق بسيط، فالاول يكون الفرد فيها مخلصاً وغير اناني ويقدر عالياً، اما الآخر فهو كاذب اناني وغير مرغوبه (القطري، 2001: 4).

وقد وضح الاسلام الى ان الفرد المتملق لديه سمة من سمات المنافق، وعلى الرغم من ان القرآن الكريم لم يستعمل بشكل صريح لفظه التملق الا ان المدونات الاسلامية متفكة في معالجة مسألة التملق على انها من الظواهر غير المرغوب بها، ويمكن ان نستدل على ذلك من خلال اقوال الامام علي (عليه السلام) في نهج البلاغة، وهي: من كثر ملقه لم يعرف بشره، وقال كثرة الثناء ملق يحدث الزهو ويدني من العزة وقال ايضاً ليس الملق من خلق الانبياء (الشمري، 2000: 2-3).

2-2: مفهوم التملق الوظيفي اصطلاحاً:

تشهد المجتمعات المعاصرة اليوم حالة افتقار واضحة وملموسة للأمن الاجتماعي بسبب الحروب والاضطرابات حيث تسبب خلل في المنظومة الاقتصادية والاجتماعية ويبلغ التمايز بين المنظومتين مستوى عالٍ يجعل الملايين من افراد المجتمع في حالة عجز تام عن ارضاء حاجاتهم الاساسية التي يرغبون في اشباعها (الجبوري، 2009: 97). وحالة العجز هذه تشكل مصدراً للتوتر والقلق وعدم الشعور بالارتياح وانشغال الفكر وتوقع الشر والخوف من حوادث المستقبل مما يؤثر سلباً في فاعلية الفرد الاجتماعي حيث يعمل على شل حركته ويصبح فريسة سهلة للمرض النفسي، فالفرد الذي يفتقد إلى الشعور بالامان يبدو أكثر قلقاً من غيره تجاه مواقف الحياة اليومية ويكون قليل القدرة على المبادأة والمرونة من غيره، ويكون مترددا وحذرا فيستجيب لمواقف الحياة الغير آمنة مدفوعاً بما يشعر به من مخاوف وعدم أمن (Leeson,

2-3: الاثار السلبيه للتملق الوظيفي :

لقد اهتم علماء النفس بمعرفه مستوى الدافعية التي قد تكمن وراء ظهور سلوك التملق بطريقة معينة من طرائق التأثير فضلاً عن العمليات المعرفية المصاحبة لطرائق التأثير التي يقوم بها المستهدف لتلك الطرائق، فالفرد المتملق الذي يمارس اي طريقة من طرائق التأثير تلك فانه يسعى الى جعل المستهدف يُكوّن انطباعاتاً معينة عن الفاعل الذي قد يؤثر هذا الانطباع الى جعل المستهدف في حالة من الضعف او الانصياع بكافة المفاهيم للمتملق، مما قد يعمل على اتخاذ قرارات قد تكون في بعض الاحيان غير مدروسة مما تؤدي الى الفشل السريع للمستهدف والذي قد يكون هو هدف الاساسي للمتملق (Franzoi, 2006: 86).

ويرى كلاً من (Griffth & Thiel, 2011: 5) أن التملق يعد مرضاً أخلاقياً مُزمنًا، يُصيب النفس البشرية وينخر في عضد المجتمع ومن السرطانات التي تسوس نُخاع الإنسان القيمي، فيه تُحرق المبادئ لمجرد اللهث وراء المنفعة الذاتية للحصول على أي شيء دون تعب أو جهد، بل الأدهى والأمرُّ أن بعض الناس أصبح التملق عندهم مبدأ، ويعتبرون ما يتحقق من هذا الفعل المذموم إنجازاً ونجاحاً، ولا يمتلك المتملق الكفاءة وبنوادر التفوق، ولا عزة نفس وكرامة، لأنه شخص يريد أن يصلَ بسرعة، فهو فاقد لقدرات التميز، ومحتاج لغيره، لكونه شخصاً انتهازياً يهدف فقط لأن يتسلق ويرقى على حساب غيره من ذوي الكفاءة والتألق.

ويؤكد (الحسيني، 2004: 22) أن المتملق يجري وراء التسلق ليرتقي على الآخرين ويزيح المتألقين المجدين عن دربه بأي الطرق والوسائل ومهما كلفه ذلك .. مع أنه لا يعرف شيئاً اسمه الطمأنينة وراحة البال، وكل نصيبه من أفعاله الشنيعة ليست سوى متعة زائلة تعقبها حسرات دائمة، فحياته كلها اضطراب وتوتر وقلق، يتقطع ندماً على ما فات، ويحمل همًّا لما هو آت، لا يقنع بما عنده، ولا يرضى بما قسمه الله له، تدركه عقوبة الظالم لما جلب له تملقه وتسلقه من ظلم وانتهاك لحقوق الآخرين.

أ - يبالغ في تقدير قيمة الأمور التي يمتلكها الآخرون أكثر من التي يمتلكها هو .

ب - تتم إشباع حاجاته بناءً على مصادر خارجية .

ت - يكون ذا طبع إتكالي .

ث - يُظهر الاحترام للأشخاص الذين يحصل منهم على ما يريد .

ج - يحاول التحكم بالآخرين .

ح - يميل الى الحسد والغيرة .

خ - يكون غير إنتاجي ويميل الى انتحال افكار كل من حوله.

وتجدر الإشارة الى ان السلوك المتملق هو سلوك انتهازي يتميز بالتجاهل اي تجاهل الطرف الثاني من حيث الاضرار التي قد تصيبه جراء هذا السلوك في مكان العمل (Morita & Servatka, 2014: 2)، كما يتصف هذا السلوك بصفة التعامل الذاتي اي بعبارة اخرى التفكير في كيفية القيام بالمهام بالشكل الذي يتلاءم مع الأهداف والمعتقدات بغض النظر عن تأثير الآخرين بمثل هكذا سلوك (Leeson, 2011: 3). ويشير (Qu & Loosemore, 2013: 960) أن الباحثين استندوا في تفسير السلوك التملقي إلى مجموعة نظريات ومن أبرزها نظرية تكلفة المعاملات (Transaction Cost Theory) ونظرية الانحراف (Delinquency Theory) ونظرية العلاقة التعاقدية (Relation Exchange Theory).

ويشير (Westphal & Shani, 2016: 44) إلى اتفاق الباحثين أن الاعتماد على التملق من عدمه يرجع الى العديد من المتغيرات الموجودة ضمن البيئة الخارجية بشكل أساسي . وتأسيساً على ما تقدم، يمكن القول ان سلوك التملق هو سلوك غير ودي وغير مرغوب فيه ضمن منظمات الاعمال وتصرف مشكوك في نواياه لأحد الأطراف تجاه الطرف المقابل وأن أحد الأطراف قد يحصل على منفعة بغض النظر عن نوعها لكن من خلال استغلال الطرف الثاني الذي قد يدفع نوايا الطرف الاول (التملق) .

معدلات الدوران والمخالفة لما هو متفق عليه من قوانين الأداء في مكان العمل (Dixit & Bhati, 2012: 40). ولعل من اسباب التملق غياب الرقيب الذاتي للموظف فضلاً عن عدم وجود قوانين أو مشرفين في مكان العمل (Luo et al., 2011: 323).

2-5: مسببات التملق الوظيفي :

يمكن تصنيف مسببات التملق الوظيفي إلى الآتي :

2-5-1: الأسس المثيرة والمحفزة:

تعتبر من المكافآت التي من الممكن أن يحصل عليها الفرد التملق من المسؤولين أو من ذوي المناصب العليا، وتعمل المكافأة على رفع الدعم المعنوي والذاتي للفرد التملق والتي من خلالها يمكن الحصول على الترقيه او الأجور المالية الإضافية، وهناك عاملين أساسيين قد يرتبطان بشكل قوي بالعوامل المثيرة لسلوك التملق لدى الفرد الأول الغاية والهدف الذي يسعى اليها التملق، والثاني إدراك التملق بأن الفرد المستهدف هو السبيل الوحيد الذي امامه والذي يمكن من خلاله تحقيق هذه الأهداف التي قد رسمها التملق سابقا (Show & Gostanzo, 1985: 16).

2-5-2: الاحتمالية الموضوعية للتملق الناجح

يسلك للتملق سلوكاً استراتيجياً يتمثل في المراوغة الغير المشروعة حول المسؤولين، لذا فالكلف الاجتماعي لسلوك التملق غير المرغوب تكون عالية كعدم القبول والرفض ومن ثم الشعور بعدم الارتياح وفقدان المصداقيه به لذا فان الفرد التملق حتى لو كانت لديه دافعية قوية لممارسة التملق فانه سيقوم احتمالية نجاحه في هذه الممارسات وتأسيساً على ذلك اقترح (Jones & wortman, 2009: 18) عدداً من العوامل التي تكون محتملة لتحفيز السلوك التملقي لدى الفرد .

وتستوجب الإشارة إلى أن الفرد المستهدف يجب ان يكون بدوره محبباً للتملق، أو يعتبره سلوكاً اجتماعياً إيجابياً وفي نهاية الأمر سينجح التملق من التأثير في سلوكه على الشخص المستهدف والتأثير سلباً في المجتمع، وكذلك الفرد المستهدف عنده حاجه من فترة الى اخرى لغرض الفائدة التي يعطيها

فضلاً عن ذلك، أنه في ظل هذا الواقع المرير الذي يجثم عليه التملقون وتسود فيه أديياتهم، ويقع المجتمع ضحية لسلوكياتهم المرضية، يطفوا تساؤل مهم كيف يمكن تجاوز ذلك وحماية المجتمع ونحن نرى فقدان روح التفاني والتضحية عند كثير من خيرة فئات مجتمعنا، بلجوئهم لهذا السلوك الذميمة وتبخيس أنفسهم ليصبحوا سماسرة للمبادئ وللقيم، فيزيد هذا المرض في فئك مجتمعنا يوماً بعد يوم دون أي اكتراث (Luo, 2011: 28).

2-4: انواع التملق الوظيفي :

يرى الباحث ومن تصفحه لأدبيات التملق أن العديد من الدراسات قامت بوضع إطار لفهم السلوك التملقي على مستوى المنظمة لذا فمن الصعب ان نجد دراسة تتفق بشكل تام حول إعداد السلوك التملقي، وتأسيساً على ذلك اعتمد البحث الحالي قياس سلوك التملق للباحث (Qu & Loosemore, 2013: 965) وعلى هذا الاساس يمكن توضيح البعدين الأساسيين وكما يلي :

2-4-1 المصالح الذاتية :

تتسم طبيعته البشرية بالتملق لذا تسعى بشكل او بآخر لتحقيق بعض المصالح التي تعود بالمنفعة لذلك الشخص أو المجموعة أو المنظمة بشكل تؤثر على القرارات التي تكون مصيريه لتوجهات ذلك الشخص ويمكن ان نرى أهمية المصالح الذاتية مقابل مصالح الطرف الآخر عند تضارب هذه المصالح وكيفية بقاء او تغير السلوك البشري حسب تفكير الفرد الموظف بمصلحته الذاتية وبالتأكيد تتأثر هذه المصالح بالمستوى الثقافي والتكلفة المترتبة عليه في حال عدم تحقيق تلك المصالح من خسارة او ربح (Collins & Lowenstein, 2004: 189).

2-4-2 عدم الإلتزام :

يعتبر الإلتزام في أداء الأعمال من الأمور المهمة وفي المرتبة الأولى وبعدها يأتي عدم الإلتزام في مكان العمل والنتائج المترتبة على هذا النوع من السلوك، وبطبيعة الحال فإن من النتائج المتوقعه لحالة عدم الإلتزام إنخفاض الاداء وزيادة

يستطيع فيها الشخص المتملق من الخروج من المأزق هذا، وأشار (Jones & Wortman) بهذا الصدد الى بعض من الظروف التي قد تبرر الأمر للتملق الى ممارسة سلوكه الحالي (318: Show & Gostanzo, 2008):

أ- تقليد الآخرين او البيئة المحيطة لسلوك التملق مما قد يشجع المتملق على الاستمرار بتملقه .

ب- أن الفرد الموظف قد يسعى الى التملق من أجل الحصول على الأمن الاجتماعي او القبول لدى الافراد الآخرين وبالأخص الشخص المستهدف مما يؤمن حياته .

ت- شعور المتملق ان سلوكه الحالي هو الوسيلة التي يحاول من خلالها الحصول على استحقاقاته من المكافآت والحوافز .

ث- اعتقاد الشخص ان سلوكه مبرر ومقبول من قبل الاشخاص الآخرين كما في النظرية الميكافيلية (الغاية تبرر الوسيلة).

2- 6 : آثار التملق على الفرد

يُعد السلوك التملقي حالة غير صحيحة ويترتب عليه آثار سلبية على الفرد أولاً والمجتمع ثانياً، ومن أبرز هذه الآثار (الحازمي ، 2007: 19) :-

أ - فقدان الثقة في النفس

يمكن القول أن الفرد الموظف كلما كان متذبذباً في سلوكه اي انه يعاني حالة من عدم الاستقرار كفقدان الثقة بالنفس فإنه يولد حافزاً لديه إلى التملق مما يدفع الشخص الى التملق نحو مسؤوليه، وذلك لانه لا يرى نفسه انه غير مؤهل لتحمل المسؤولية، والتملق يدفع الشخص الى الاستمرار بأفعاله التي يعتقد انها مباحة مما يدفعه الأمر في نهاية المطاف إلى فقدان الثقة بنفسه وعدم مقدرته من الوصول الى مستوى او مركز وظيفي من خلال النشاط الشخصي فقط .

ب - عدم الاهتمام بالوقت واضاعته فيما لا فائده منه

يُعد الشخص المتملق في طبيعته عديم الاهتمام بالوقت لانه لا يدرك أهميته خاصة من خلال اعتماده على سلوكه في الوصول الى اهدافه باسرع وقت ممكن، لذا فان التملق يعد بالنسبة لهذا الشخص من الاستراتيجيات التي يتبعها ضمن حياته اليومية للوصول الى مبتغاه، لكن إن حاول من خلال

سلوك التملق من الاسناد والدعم والتصديق لذا فارتفاع مستوى اهدافه يؤدي الى ازدياد النجاح من قبل المتملق. وتعد السمات الشخصية للفرد محفزاً مهماً للتملق من فرد الى آخر وينسب متفاوتة تختلف حسب الافراد فقد تتوفر بكثرة في بعض الأشخاص مما يجعلهم متملقين ومتأثرين بعروض التملق، وهذا ما اشارت إليه دراسة (Grabowska & Tabemohamadi, 2013: 20) أن الأفراد الذين كانت لديهم تقديرات عالية في التسلبية (التسلط) كانوا الاقل تأثراً بالتملق من الذين حصلوا على تقديرات ضعيفة في التسلط، وكما بينت دراسة (Schneiden & Eustis, 1972: 16) أن الشخصيات الاكثر تأثراً بالتملق هم الشخصيات المكشوفة أمام الآخرين، اما الشخصيات المنغلقة فإنها اقل عرضة للتملق إذ نجد ان هناك شخصية عرضة للتملق اكثر من غيرها (Alkaabi, 2018:9).

ويتملك المتملق السيطرة الكاملة على الظروف المحيطة به من وقت أو مكان أو أي ظروف بيئية محيطية، وان سلوك المتملق هو بطبيعته سلوك مهجن وغير مشروع وعلى الفرد المتملق ترتيب ظروفه الاجتماعية التي من الممكن ان يحدث فيها سلوك التملق، فالفرد المتملق من اجل يحصل على أية مكافأة او ترقية في العمل سيمارس التملق نحو مديره او مسؤوله عندما تكون الاجواء متاحة من حيث الأمور الغير رسمية من خلال الانفراد به ضمن الاجتماعات او الحفلات او الاجتماعات الغير رسمية .

ويمكن في بعض الأحيان ملاحظة أن المتملق ينتابه القلق او الخوف من التملق تجاه بعض الاشخاص خاصة عندما يكون واضحاً في أهدافه واغراضه (Show & Gostanzo, 2008: 318).

2-3-5: الشرعية المدركة :

يقصد بها أن السبب من إشباع الشخص المتملق لسلوكه الحالي (التملق) هو في قناعاته بشرعية السلوك الذي يقوم به، على اعتبار ان هذا السلوك اخلاقي ولا يؤثر في نزاهة الشخص الذي يقدم على ممارسته، وتتعلق المسألة هنا حول الكيفية التي

الجانب الميداني

3- تحليل نتائج الدراسة :

1-1: توزيع الاستبيان على عينة البحث

اعتمد الباحث ضمن البحث الحالي بهدف إنجاز التحليل الاحصائي على استمارة استبيان ضمن مقياس (ليكرت الخماسي) والتي تم توزيعها على عينة من تدريسيي كلية الادارة والاقتصاد، وكما مشار إليها ضمن الجدول (1) أدناه. وتتكون الاستبانة من جانبين أساسيين الأول يتعلق بالخصائص الديموغرافية لعينة البحث، والجانب الثاني يتعلق بأسئلة حول ابعاد المتغير الرئيس.

سلوكه الطبيعي فان الفرد يعمل على إضاعة وقته وعدم اخذه بنظر الاعتبار .

ت - استغلاله من قبل اصحاب النفوس الضعيفة

قد يتعرض الشخص المتملق وفي كثير من الاحيان إلى استغلاله من قبل المسؤولين أو المديرين لأداء بعض الأمور أو الحصول على المعلومات من خلال التدخل والتملق الذي يمارسه اثناء تاديته لمهامه اليومية، ففي بعض الاحيان قد يسر الشخص المتملق لأداء بعض المهام التي قد لا يقتنع هوبها ولكن قد يضطر عليها، فيستغل هنا لأداء تلك المهام .

الخبر الثالث

الجدول (1): توزيع استمارات الاستبيان على المبحوثين في كلية الادارة والاقتصاد

ت	الاقسام	عدد الاستمارات			النسبة إلى إجمالي الاستمارات
		الموزعة	المستلمة	الصالحة	
1	إدارة الأعمال	17	17	17	25.37
2	المحاسبة	16	16	16	23.88
3	الاقتصاد	15	12	12	17.91
4	العلوم المالية والمصرفية	15	15	15	22.38
5	إدارة السياحة والفندقة	6	3	3	4.48
6	الاحصاء	10	4	4	5.98
	المجموع	79	67	67	%100

الجدول : اعداد الباحث

2-3 وصف عينة البحث

من خلال المعلومات التعريفية عن عينة البحث يمكن وصف الأفراد المبحوثين كما موضح في الجدول (2) أدناه.

الجدول (2): وصف الأفراد المبحوثين

الجنس	ذكر		أنثى	
	ت	%	ت	%
	28	41.8	39	58.2
العمر	30-40	25	13	19.4
	40-50	25	13	19.4
الحالة الاجتماعية	متزوج	43	---	---
	أعزب	24	---	---
المؤهل العلمي	دكتوراه	14	53	79.1
	ماجستير	20.9	---	---
اللقب العلمي	أستاذ	2	17	25.3
	أستاذ مساعد	15	33	49.2
	ت	%	ت	%
	2	2.9	17	25.3
	15	22.3	33	49.2
	20.9	30.9	53	79.1
	41.8	58.2	39	58.2

الجدول: إعداد الباحث.

العينة الى التورط ضمن مفاهيم سلوك التملق الوظيفي. وبلغ عدد حاملي اللقب العلمي بدرجة استاذ (2) في حين كان حاملي لقب استاذ مساعد (15) بالمقابل حامل لقب المدرس (33) ومدرس مساعد (17).

3-3 وصف وتشخيص أبعاد سلوك التملق الوظيفي

يتضمن وصف أبعاد متغير البحث وتشخيصها عبر تحليل البيانات المتعلقة بها، والذي يتم فيه استخدام الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير التملق الوظيفي وكما مبين في الجدول (3) ادناه.

تشير معطيات الجدول (2) إلى أن غالبية عينة البحث كانوا من الإناث إذ بلغ عددهم (39) مقارنة بعدد الذكور من التدريسيين والبالغ (28). فيما اشارت معطيات الجدول الى الفئة العمرية الغالبة ضمن عينة البحث كانت (40 – 50) وهم من الفئات العمريه المتوسطة التي تمتلك الخبرة ضمن مفاهيم العمل الجامعي. وفي الوقت ذاته بلغ عدد المتزوجين (43) مقارنة بعدد العزاب والبالغ (24) وذلك مؤشر على الاستقرار الاجتماعي مما يعمل على استيعاب مفاهيم العملاالجامعي بشكل افضل. وكان حاملي شهادة الدكتوراه الفئة الغالبة إذ بلغ عددهم (14) مقارنة بحاملي شهادة الماجستير والذي بلغ عددهم (53) والذي قد يدفع تلك

الجدول (3):- التكرارات والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد متغير البحث

ت	الأبعاد	معدل الاتفاق	المحايد	معدل عدم الاتفاق	نسبه شدة الاتفاق	معامل الاختلاف	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	الأسس المثيرة أو المحفزة	58.5	24.2	17.3	69.48	30.52	3.2761	0.6110	الثالث
2	الاحتمالية الموضوعية	61.8	15.5	22.7	70.14	29.86	3.3489	0.5489	الثاني
3	الشرعية المدركة	70.14	7.42	22.44	81.93	18.93	3.7761	0.6827	الاول

الجدول: اعداد الباحث

الاستجابات حول بعد الأسس المثيرة وكان ذلك بنسبه اتفاق (69.48%) وبمعدل اختلاف (30.276) حول أوساطها الحسابية وبالتالي يعكس قدرة هذا البعد في التأثير في التدريسيين بشكل قد يزيد من حالات التملق .

2- الاحتمالية الموضوعية :

اشارت نتائج الجدول (3) حول مدى ادراك عينة البحث لبعدهم الاحتمالية الموضوعية من عدمه الى أن نسبة (61.8%) من المستجيبين كانوا من مؤيدي هذا البعد وبشكل قوي جداً حول ارتباط الاحتمالية الموضوعية بسلوك التملق الوظيفي وكان ذلك بوسط حسابي (3.348) وانحراف معياري (0.5489)، في حين بلغت نسبة الغير متفقين مع هذا البعد (22.7%) وأخيراً بلغت نسبة المحايدون (15.5%) .

ويظهر من خلال تحليل معطيات الجدول (3) ان الاحتمالية الموضوعية حققت وسطاً حسابياً قدرة (3.3489) وهو أعلى من الوسط الفرضي للبحث وانحراف معياري

من خلال معطيات الجدول (3) يمكن استخلاص ما يأتي :

1- الأسس المثيرة والمحفزة:

نلاحظ من الجدول (3) أن آراء عينة البحث حول الأبعاد التي تم قياسها من خلال الاستبيان المعد، اتفقت وبنسبة (58.5%) حول اهمية بعد الأسس المثيرة باعتباره من المؤشرات التي تساهم باتباع سلوك التملق الوظيفي وكان ذلك بوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (0.611)، في حين كانت نسبة عدم الاتفاق مع هذا البعد (17.3%)، وبلغت نسبة المحايدون (24.2%) .

وحققت استجابات المبحوثين عن أسئلة الأسس المثيرة لسلوك التملق الوظيفي وسطاً حسابياً مقداره (3.2761) متجاوزاً الوسط الفرضي للبحث البالغ (3)، وهذا يدل على ارتفاع الأسس المثيرة أو المحفزة ضمن الكليه المبحوثة، وانحراف معياري قدرة (0.6110) مما يعكس تمركز

بانحراف معياري قدرة (0.6110)، إذ نجد هنا ان الشرعية المدركة من وجهة نظرهم كان لها ذلك التأثير الملحوظ في العمل التدريسي اي توجيههم نحو سلوك التملق الوظيفي بشكل كبير أي ان تأثيره كان بحدود قوي جدا في أداء التدريسي نحو هذه الظاهرة.

من خلال معطيات الجدول (3) يمكن القول ان هناك ادراك واضح من قبل عينة البحث حول الأبعاد والمسببات التي من شأنها ان تظهر سلوك التملق الوظيفي بين التدريسيين وكلا حسب درجة واهمية البعد المتوافر لديه، والذي على اساسه يمكن قبول الفرضيه الثانيه والثالثه .

4-3 : اختبار (t) لعينة البحث حول التملق الوظيفي :

لأجل معرفه مدى أهمية كل بعد من الأبعاد المختارة لسلوك التملق الوظيفي ضمن أسئلة الاستبانة اقتضى البحث إجراء اختبار (t) لتحديد مدى تلك الأهمية ضمن الدراسة الحالية وكما مشار إليه في الجدول (4).

مقداره (0.5489) وبمعدل اتفاقنسبة (70.14%) مما يعكس قوة هذا البعد حول نجاح الاحتمالات الموضوعية من قبل التدريسي لانجاح التملق نحو المستويات الاعلى منه التي لا بد من أخذها بنظر الاعتبار وجاء معدل الاختلاف (29.86).

3- الشرعية المدركة :

اوضحت نتائج الجدول (3) الى ان عينة البحث كانت متفقه وبشكل ملحوظ مع مؤشرات هذا البعد حول مدى أهميته لسلوك التملق الوظيفي وكان ذلك بنسبة (70.14%) وهي عاليه جدا مقارنة بالأبعاد الأخرى، وكان ذلك بوسط حسابي (3.276) وانحراف معياري (0.6110)، في حين بلغت نسبه عدم الاتفاق (22.44%)، ويقابلها نسبة المحايدين (7.42%).

أشارت معطيات الجدول (3) ان معدل الاتفاق حول بعد الشرعية المدركة بلغ (81.93) إذ بلغ الوسط الحسابي (3.2761) وهو أيضا كان أعلى من الافتراضي (3) وكان ذلك

الجدول (4):- اختبار (t) لعينة البحث باتجاه واحد

الأبعاد	قيمة (t) المحسوبة	درجات الحرية	قيمة (T) الجدولية	Sig.
الاسس المثيرة او المحفزة	2.684	66	1.655	0.000
الاحتمالية الموضوعية	9.708			
الشرعية المدركة	9.697			

الجدول: إعداد الباحث في ضوء نتائج البرمجة الإحصائية SPSSN=67, p≤0.0.5

أتمودج اختبار (t) وبلغت (2.684) والتي تعتبر مهمة ايضاً ضمن الأنموذج ولكن بنسبة اقل من مثيلاتها عند مقارنتها بقيمة (T) الجدوليه (1.665) .

وتأسيساً على نتائج اختبار (t) وتحديد مستويات الأهمية والترتيب لمسببات سلوك التملق الوظيفي يمكن القول ان الفرضيات التي تم صياغتها من قبل الباحث قد تم تحقيقها من خلال تحديد مستويات وأهمية كل بعد من الأبعاد ومدى أهمية ذلك البعد في امتلاك سلوك التملق الوظيفي والذي يدفعنا الى قبول الفرضيه الاولى (تختلف الأهمية الترتيبية لمسببات سلوك التملق الوظيفي باختلاف الخصائص الشخصية للتدريسي) .

تشير نتائج الجدول (4) الى مدى أهمية الأبعاد المختارة تجاه امتلاك سلوك التملق الوظيفي لدى عينة البحث إذ نجد ان أعلى أهمية كانت لبعد (الشرعية المدركة) والذي تكون فيه قيمة (t) اكبر من باقي قيمها للأبعاد الأخرى المحسوبة (9.708) وكان ذلك بمستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (66) وعند درجه اختبار (3) والتي كانت اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.655) والدلالة على أهمية ذلك البعد في امتلاك سلوك التملق الوظيفي، في حين جاءت أهمية البعد (الاحتمالية الموضوعية) بالمرتبة الثانية من الأهمية حسب قيمه (t) البالغة (9.708) ضمن أنموذج الاختبار والتي تعد اكبر من قيمتها الجدولية المشار إليها ضمن الجدول (4) في حين بلغت قيمة (t) لبعد الأسس المثيرة اقل من مثيلاتها ضمن

المحور الرابع

الاستنتاجات والمقترحات

تمثل الاستنتاجات الركيزة الأساسية لوضع المقترحات وصياغتها، والتي يراها الباحث ضرورية للكلية والقطاع التعليمي المبحوث، وسيتم عرض الاستنتاجات المبينة على نتائج الجانب النظري والميداني للبحث، ومن ثم عرض المقترحات والرؤى المستقبلية المقدمة لإدارة الكلية، فضلاً عن تقديم اقتراحات للباحثين حول بعض الدراسات المستقبلية المكتملة للموضوع، وعلى النحو الآتي:

4-1 : الاستنتاجات

1- اشارت نتائج التحليل الوصفي لعينة البحث الى أن هناك ادراك واضح من قبل عينة البحث الى مدى اهمية الابعاد المبحوثة بالنسبة لسلوك التملق الوظيفي ضمن العينة، إذ اتفقت الإجابات بنسبة أكثر من النصف على ان الشرعية المدركة لدى الأفراد الذين يمارسون سلوك التملق الوظيفي تعد من اهم الابعاد التي تساعد في ممارسة ذلك السلوك، وذلك باعتقادهم بشرعنة السلوك الذي يقوم به، على اعتبار ان هذا السلوك اخلاقي ولا يؤثر في نزاهة الشخص الذي يقدم على ممارسته بمعنى ان ممارسة ذلك السلوك يعد من الأمور الشرعية .

2- اشارت نتائج التحليل الوصفي لعينة البحث انه كان لديهم ادراك لا بأس به نحو بعد الاحتمالية الموضوعية باعتباره من الأبعاد المهمة والمؤثرة الى سلوك التملق الوظيفي، وهذا يرجع الى أن الفرد المستهدف يجب ان يكون بدوره يجب التملق، او يعتبره سلوكاً اجتماعياً ايجابياً وفي نهاية الأمر سينجح التملق في التأثير في سلوكه على الشخص المستهدف والتأثير سلباً في المجتمع .

3- كما اشارت نتائج التحليل الوصفي إلى اتباع سلوك التملق الوظيفي من قبل التدريسيين عينة الدراسة الى وجود مجموعه من الأسس او المحفزات المثيرة التي بدورها قد تدفع التدريسي الى ممارسة ذلك السلوك الغير مرغوب فيه ضمن بيئه العمل

الحالية واعتقادهم أنه من الامور الطبيعية والسبب في ذلك الحصول على تلك المثبرات او المحفزات.

4- أثبتت نتائج التحليل الاحصائي من خلال تحليل الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية إلى أن الأبعاد التي تم أخذها ضمن البحث الحالي هي ذات أهمية كبيرة بالنسبة للسلوك التملقي عند العينة وذلك من خلال تجاوز الأوساط الحسابية للأبعاد المبحوثة عن الوسط الفرضي (3)، فيجب على عينة البحث الإبتعاد اثناء الاداء الوظيفي عن تلك الأبعاد خوفا من ممارسه ذلك السلوك .

5- نجد أيضاً ومن خلال التحليل الإحصائي للدافع الأساسي لممارسة مثل هذا الفعل يرجع الى الأسس أو المثبرات الموجودة ضمن موقع العمل من خلال التسهيلات التي يقدمها المستهدف او ان الشخص المستهدف اساساً يجب تملقه من قبل الآخرين .

6- اشارت نتائج تحليل اختبار (t) إلى التأكيد الى ماتوصل اليه البحث من حيث الأهمية النسبية للأبعاد المبحوثة ضمن سلوك التملق الوظيفي، اذ جاءت قيم (t) لكل بعد من الابعاد اكبر من القيمة الجدولية وكان ذلك تأكيداً على الأهمية النسبية لكل بعد من الابعاد المبحوثة.

7- اشارت نتائج التحليل الإحصائي ضمن اختبارات (t) الى أن الاهمية النسبية لكل بعد من الأبعاد المبحوثة متفاوتة من حيث الاهمية النسبية إذ جاء بُعد الشرعية المدركة بالمرتبة الاولى بالنسبة لقيم (t) عند مقارنتها بالأبعاد الأخرى وتليها الاحتمالية الموضوعية والاسس المثيرة أو المحفزة على التوالي .

4-2 : المقترحات

1. توجيه مراكز التدريب والارشاد الجامعي على تقديم العديد من الارشادات للتدريسيين وتوعيتهم حول الابعاد التي تعتبر الاساس في التوجه نحو سلوك التملق الوظيفي باعتبار تلك المراكز على ارتباط مباشر بالكادر التدريسي .

2. توجيه وسائل الاعلام الى عدم عرض المواد التي من شأنها ان تشجع على ثقافه التملق وغيرها من الانحرافات النفسيه الباطنة لما له من اثر سلبي على النفس والسلوك .

الاجتماعية بين التدريسيين، الأمر الذي سيساعد في خلق التعاون فيما بينهم وابتعادهم عن السلوكيات الغير مرغوب بها كسلوك التملق الوظيفي .

المصادر

أولاً : المصادر العربية

- الحسيني، محمد مكي، (1954) ،المسح والملق، مجلة الهداية الاسلامية، القاهرة، جامعا لازهو، الجزء التاسع.
- القطري، منصور عبدالجليل، (2001)، التملق.. السلوك الانتهازي عبر التاريخ، مجلة الواحة، العدد 2.
- الشمري، عباس، (2000)، الانتهازية .. أسلوب الضعفاء، مجلة النبأ، العدد 47.
- الجبوري، دهام محمود علي، (2009)، الامن الاجتماعي (تصورات سوسولوجية اولية)، بغداد، المجلة العراقية للعلوم الاجتماعية، العدد 9 .
- محبوب، عطية فؤاد، (1992)، مبادئ علم الاجتماع، ط1، جامعة عمر المختار، البيضاء.
- الحازمي، عبدالرحمن بن سعيد، (2007)، الإزدواجية في السلوك: أسبابها وطرق علاجها، ط1، مركز البحوث التربوية والنفسية، المملكة العربية السعودية.

ثانياً : المصادر باللغة الإنكليزية

- Ahn, S., Lee, S., (1988), Positive verbal feedback, value of task, and intrinsic motivation, Journal of Social Psychology Research, 2(1).
- ALkaabi, hoshammahdi, (2018), The behavior of ownership and its relation to social security among the employees of the University of Qadisiyah, College of Education\ University of Qadisiyah.
- Andrunik, A. P., & Svetlakov, A. G., (2013), Overcoming Opportunistic Behavior of Personnel in Modern Companies, World Applied Sciences Journal, 22(1).
- Collins, D., & Lowenstein (2004), Self-interests and group-interests in employee involvement programs: A case study, Journal of Labor Research, 16(1).
- Dixit, V., & Bhati, M., (2012), A study about employee commitment and its impact on sustained productivity in Indian auto-component industry, European Journal of Business and Social Sciences, 1(6).
- Franzoi, Stephen L., (2006): social psychology, 3rd - ed., new york, M CGraw - Hill, Inc.
- Fromm, E., (2006), Man for Himself: An Inquiry into the Psychology of ethics, New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Grabowska, K., & Tabe Mohammadi, S., (2013), Ex-ante Control Mechanisms against

3. العمل بطريقه علمية وعملية على استغلال طاقه التدريسيين الشباب الجدد واستمرارها وتوجيهها التوجيه الجيد من اجل تحقيق طموحاتهم المستقبليه بأعلى مستوى من الانجاز .

4. ضروره تضمين المناهج والدورات التدريبيه موضوعات تتضمن سلوك التملق الوظيفي ومدى آثاره السلبيه على العاملين .

5. يجب على القيادات الأكاديمية أن تأخذ بنظر الاعتبار اندماج التدريسيين في وظائفهم فكرياً ومهنيًا ومع زملائهم والكلية نفسها مما قد يقلل من توجه التدريسيين إلى اتباع سلوك التملق الوظيفي .

6. تبني الكلية سياسات حقيقية تحاول من خلالها دمج التدريسيين في وظائفهم وذلك من خلال الدعم والتحفيز واتباع سياسات الباب المفتوح ضمن العمل الجامعي مما يساعدهم بزياده التفاعل بين الكادر التدريسي والقيادات أو المديرين وذلك يقلل من الاتجاه نحو سلوك التملق الوظيفي .

7. تبني رئاسة الجامعة استراتيجيات جديدة في التطوير والنمو من خلال الالتزام الأخلاقي والعاطفي، ويكون ذلك من خلال التقليل من المستويات الإشرافية والرقابية الحازمة على أداء التدريسيين لمهامهم، بل على العكس من ذلك عليها تفعيل مفهوم الرقابة الذاتية مما يقود إلى إعطاء التدريسيين الثقة بأنفسهم أولاً والجهات الإدارية العليا ثانياً، فضلاً عن ذلك، يجب على الإدارة العليا زيادة الشعور بالانتماء الوظيفي من خلال تشجيع مفاهيم فرق العمل بوصفها المصدر الأول لتجنب اي سلوك غير محبوب ضمن القطاع التعليمي .

8. تنمية القدرات الإبداعية للتدريسيين من خلال توجيههم للاعتماد على النفس وتحمل المخاطر وإبداء الآراء وحل المشكلات من دون الرجوع إلى الإدارات العليا، فضلاً عن إعطائهم الفرصة الفعلية لاقتناء الفرص البيئية المحيطة بهم من دون أية تأثيرات خارجية ويساعد ذلك على تشجيع الإبداع والقدرة على التغيير من جهة، ومن جهة ثانية تشجيع الالتزام والابتعاد عن العزلة الاجتماعية عن طريق تنمية العلاقات

- Jones & Wortman, (2009), Organizational commitment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4).
- Qu, Y., & Loosemore, M., (2013), A meta-analysis of opportunistic behaviour in public-private partnerships: manifestations and antecedents. Reading, Association of Researchers in Construction Management.
- Show, Marvin E & Costanzo, Philip R. (1985): *Theories of social psychology*, second edition, U.S.A. Mc Graw –Hill.
- Show, Marvin E & Costanzo, Philip R., (2008), *Theories of social psychology*, second edition, U.S.A. Mc Graw –Hill.
- Walter, S. G., Walter, A., & Müller, D., (2015). Formalization, communication quality, and opportunistic behavior in R&D alliances between competitors. *Journal of Product Innovation Management*, 32(6).
- Westphal, J. D., & Shani, G., (2016), Psyched-up to suck-up: Self-regulated cognition, interpersonal influence, and recommendations for board appointments in the corporate elite. *Academy of Management Journal*, .
www.alukah.net/social/0/87780/#ixzz63xByhCn7.
- Moon, S., (2009), *The Effects of Praises Perceived by the Employee of Tourism Industries: Focused on the Development of Praises Measurement Criteria*, Doctoral Dissertation, Graduate School of Education at Daegu National University of Education.
- Opportunistic Behavior regarding Knowledge Sensitivity of Product (Comparative Case Study).
- Griffith, J. A., Connelly, S., & Thiel, C. E., (2011), Leader deception influences on leader-member exchange and subordinate
- Ko, D., Moon, S., Lee, H., (2008), The meaning of compliments: A qualitative study on hotel employees. *International Journal of Tourism Sciences*, 32(2).
- Leeson, P. T., (2011), Opportunism and organization under the black flag, *Organizational Dynamics*, 40(1).
- Luo, J., Dignum, F., & Meyer, J. J., (2011), A Formal Model of Opportunism Based on Situation Calculus.
- Moon, S., (2009), *The Effects of Praises Perceived by the Employee of Tourism Industries: Focused on the Development of Praises Measurement Criteria*, Doctoral Dissertation, Graduate School of Education at Daegu National University of Education.
- Moore, D. A., & Loewenstein, G., (2004), Self-interest, automaticity, and the psychology of conflict of interest. *Social Justice Research*, 17(2).
- Morita, H., & Servátka, M., (2014), Investment in Outside Options as Opportunistic Behavior: An Experimental Investigation. Available at SSRN 2540066.

الملحق (1)

استمارة الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعه دهوك

كلية الادارة والاقتصاد

قسم ادارة الاعمال

م / استبانته

السادة التدريسيين المحترمين :

نضع بين أيديكم استبانة الدراسة الموسومة **تشخيص واقع حالة التملق الوظيفي / دراسته حاله لاراء عينه من التدريسين في كليه الادراه والاقتصاد /جامعه دهوك** وهي أداة بحثية لبحث في قسم إدارة الأعمال – كلية الإدارة والاقتصاد.

تسهم هذه دراسة الوقوف ميدانيا على ما تسهم هذه الظاهرة من اثار سلبية حول العلاقات الوظيفيه والاثار السلبيه على الاداء الجامعي ، لذا يود الباحث إسهاماتكم الكريمة في أنجاح هذه الدراسة خدمة للصالح لعام وذلك من خلال الإجابة على جميع فقرات الاستبانة من خلال وضع علامة (√) (أمام الإجابة التي تعتقد أنها تفسر المتغير أفضل تفسير .

كما يود الباحث بيان ما يأتي :

لا حاجة لذكر الاسم إذ سيجري التعامل مع البيانات بسرية تامة وإن البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.
أن نجاح هذه الدراسة يتوقف على صحة الإجابة ودقتها، لذا يرجى التريث والموضوعية في تحديد الرأي لغرض تحقيق الأهداف التي ترحوها الجامعة.
يرجى عدم ترك أية فقرة دون الإجابة عليها لأن ذلك سيؤدي إلى إهمال الاستمارة.
أن الباحث مستعد للإجابة عن أية تساؤلات أو إشكالات تواجهكم.

مع خالص الشكر والتقدير

أولاً : المعلومات العامة

العمر ()

الجنس ذكر () انثى ()

الشهادة ()

المركز الوظيفي ()

مدة الخدمة في الكلية ()

اللقب العلمي ()

عدد المناصب التي شغلتها اثناء الحياه الوظيفيه ()

الحاله الاجتماعيه ()

هل تعتقد ان معدل الراتب الحالي كافي لك ()

هل انت راضي حاليا عن انجازاتك ()

ثانياً: التملق الوظيفي

ت	العباره	اتفق بشده	اتفق	محايد	لاأنتفق	لاأنتفق بشده
	اعجب عند سماع بانني جزء مهم ضمن كليتي					
	اتقرب لصاحب الشخصيه المتميزه في كليتي					
	اقدم الهدايا لمسؤول الوحده الاداريه او مسؤولي باي مناسبه تمر					
	احاول ان الفت انتباه مسؤولي المباشر اثناء العمل					
	اشعر بقوة عند مرافقتي لمسؤول الوحده الاداريه					
	أؤيد كل فكره او رأي يطرحه عميد الكليه					
	اقدم النصيحه لمسؤولي حتى وان لم يحتاج اليها					
	اكون اول المتبرعين بالعمل دون زملائي مع مسؤولي					
	التقرب من مسؤولي المباشر يشعري بالامان					
	اعارض زملائي دائما واتفق مع مسؤولي					
	ابطيء في عملي حتى يتعاطف معي مسؤولي					
	أتحدث عن مشكلاتي لمسؤولي لاحصل على عطفه					
	اشارك زملائي في المناسبات الاجتماعيه					
	اتصرف مع مسؤولي لارضاء رغباته الشخصيه					
	اقدم المديح والاطراء لمسؤولي بسبب ومن دون سبب					
	اعط لعملي المنجز أكثر من قدره					
	اقدم الاثراء لمسؤولي حول ابسط الامور					
	انجز الاعمال المكلف بما بدل زملائي					
	اقدم المديح المفرط لمن احتاج لمساعدتهم					
	اتودد للافراد الذين يملكون سلطه اعلى					
	اشعر بعدم الامان رغم وجود الاخرين حولي					
	اشعر بان هناك خطر دائما يهدد وظيفتي					

DIAGNOSIS REALITY OF BEHAVIOR FLATTERY
AN EXPLORATORY STUDY OF THE OPINIONS OF A SAMPLE OF TEACHERS IN THE
COLLEGE OF ADMINISTRATION AND ECONOMICS / UNIVERSITY OF DUHOK

SINAN QASSEM HUSSIN

Dept. of Business Administration, College of Administration and Economics, University of Dohuk,
Kurdistan Region-Iraq

ABSTRACT

It is evident through studies and research carried out since the last decade of the last century the increasing tendencies towards researching a type of behavior from some individuals, which is (adulation behavior) as it is the most important method among the methods of impression regulation through which an individual may obtain social acceptance, especially when it is That behavior is characterized by success and supremacy and is the second party targeted by adulation for it.

Although many researchers considered the behavior of flattery to be a failure and unacceptable to society or part of it, as it is directed by those with a social or functional status less than another and the target of adulation and who has a higher standing, the results of field studies indicated otherwise. Each of (Jones & Wortman, 2009: 18) has many cases in which they tried to explain this behavior and this matter and its relevance to the isolation process that the target carries out, and who may attribute the behavior of the flattery of others to him as true affection and not Flattery based on personal characteristics.

Based on the above, the researcher's idea to study that behavior within the environment of the College of Administration and Economics came as an attempt to determine or diagnose the reality of that behavior within the studied environment from the extent of its availability or lack thereof. A questionnaire, and (67) forms valid for statistical analysis were retrieved. The researcher formulated several hypotheses, the most important of which is the perception of the study sample about the behavior followed by them in some cases that it is functional flattery. Indicators of fidgeting behavior are different from person to person.

KEYWORDS: Flattery, Job Fawning Behavior, Targeted.