

البنية العاملية لمقياس العطاء المعنوي في العمل، باستخدام النمذجة بالمعادلات البنائية (SEM): دراسة ميدانية على عينة من الممرضين.

## The factorial structure of the moral giving scale using structural equation modeling (SEM)

دحمان سويحي \*

جامعة باتنة 1 - dahmane.souici@univ-batna.dz

حمزه بغزه

جامعة باتنة 1 - baghezzahamza5@gmail.com

تاريخ القبول: 2024/09/30

تاريخ الإرسال: 2024/02/02

### ملخص:

هدفت هذه الدراسة للكشف عن البنية العاملية لمقياس العطاء المعنوي لدى الممرضين، بقصد التحقق من طبيعة العوامل الكامنة لهذا المفهوم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الارتباطي، تم بناء مقياس للعطاء المعنوي والذي يتكون من 38 بنداً، وبعد جمع البيانات تمت معالجتها باستخدام برنامج SPSS Amos V 21، حيث تم تقدير الخصائص السيكمترية للمقياس من خلال عينة غير عشوائية (كرة الثلج) قدرت بـ 42 ممرضا، كما تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الرئيسية (PAF) واستخدام التدوير المائل بطريقة البروماكس (Promax)، وذلك لاستكشاف البنية العاملية للعطاء المعنوي، والتحليل العاملي التوكيدي للتأكد من بنيته العاملية من الدرجة الأولى، وذلك من خلال عينة غير عشوائية (كرة الثلج) بلغ حجمها 350 ممرضا من مختلف ولايات الوطن (175 للتحليل العاملي الاستكشافي و175 للتحليل العاملي التوكيدي)، وبعد التحقق من مؤشرات جودة المطابقة للنموذج العاملي، خلصت الدراسة إلى أن مفهوم العطاء المعنوي ينطوي على بنية عاملية متعددة الأبعاد تتمثل في خمسة أبعاد وهي عطاء المعرفة، عطاء الوقت، عطاء الاحترام، عطاء الثقة وعطاء الأمان.

الكلمات المفتاحية: العطاء المعنوي، البنية العاملية، النمذجة بالمعادلة البنائية.

### Abstract:

This study aimed to reveal the factorial structure of the Moral Giving Scale among nurses, with the goal of examining the underlying factors of this concept. To achieve the study's objectives, a correlational research design was used. A Moral Giving Questionnaire consisting of 38 items was developed. After data collection, statistical analysis was conducted using SPSS Amos 21. The psychometric properties of the questionnaire were estimated through a non-random sample (snowball sampling), consisting of 42 nurses. Exploratory factor analysis (EFA) was conducted using the Principal Axis Factoring (PAF) method, and oblique rotation using Promax was applied to explore the factor structure of moral giving. Confirmatory factor analysis (CFA) was also performed to verify the first-order factor structure using another non-random sample (snowball sampling) of 350 nurses from various regions of the country (175 for EFA and 175 for CFA). After verifying the model fit indices, the study concluded that the concept of moral giving is composed of five dimensions: knowledge giving, time giving, respect giving, trust giving, security giving.

**Keywords:** Moral giving, factorial structure, Structural equation modeling

## مقدمة:

أدت الوتيرة المتسارعة التي تسير بها التغيرات داخل بيئة العمل لمواكبة العلوم ومختلف الدراسات لهذه التغيرات، ومن أبرز العناصر المحدثة لهذا التغيير هو الإنسان، وقد كان الاهتمام بالعنصر البشري يتركز في كل مرحلة على جانب معين من خصائصه، بداية من أبحاث الإدارة العلمية التي كانت تركز على الخصائص الجسمية وصولاً إلى الاهتمام بالسلوك والشخصية، حيث يحتل السلوك مكاناً بارزاً في الفكر التنظيمي المعاصر باعتباره أحد الدعائم التي تستند إليها الإدارة، ولأن للسلوك دور مهم في منظمات الأعمال؛ فقد كان محل اهتمام العديد من المختصين في سبيل فهم السلوك بهدف إيجاد مناخ تنظيمي من شأنه دعم المشاركة والاحترام وبت روح التعاون، حيث تسعى المنظمات إلى تقليص السلوكات السلبية وتعزيز السلوكات الإيجابية، غير أن اهتمام الباحثين بالسلوك الاجتماعي الإيجابي قد جاء متأخراً نسبياً عن الاهتمام بالسلوك المرضي، فقد ركز علماء النفس أبحاثهم منذ الحرب العالمية الثانية على موضوعات الاضطراب والشفاء ومختلف المواضيع ذات الصلة؛

بالرغم من ذلك؛ نلاحظ مؤخراً اهتمام المنظمات والباحثين في الدول المتقدمة بموضوع دراسة السلوك الإيجابي من أجل حشد طاقة وأنشطة المورد البشري بما يخدم أهداف التنظيم؛ معتمدة على ما تمتلكه من موارد بشرية؛ ومن بين هذه السلوكيات الجديرة بالاهتمام سلوك العطاء التنظيمي. إذ يعتبر العطاء من البناءات النفسية الإيجابية التي ينبغي تعزيزها لدى الأفراد داخل بيئة العمل لما له من آثار إيجابية، حيث يعزز العطاء المشاعر الإيجابية والتي بدورها تحفز سلوك المساعدة في بيئة العمل، فالأفراد الأكثر عطاءً أكثر التزاماً بالقيم، كما أنهم أكثر شعوراً بالرضا والاطمئنان وتقدير الذات (عظيم، 2010). من جانب آخر؛ يتخذ العطاء أشكالاً متعددة كالتعاون، والمشاركة والمسؤولية الاجتماعية، منح الوقت والخبرة والجهد والمشاعر وتغيير السلوك حسب مقتضيات البيئة الاجتماعية التي يتفاعل فيها ومعها. ومن دواعي الاهتمام بسلوكيات العطاء أنها ذات أهمية بالغة للمنظمة، حيث تساعد على تقليص تكاليف التدريب، وتساعد المنظمة لتصبح أكثر استجابة للطلبات، كما تقلل من ظاهرة الصمت التنظيمي، وتساهم أيضاً في تحسين سمعة المؤسسة، حيث قدمت دراسة ويليامز وباريت (2000) دليلاً تجريبياً على قوة العلاقة بين عطاء الشركات وسمعتها؛ ورغم أهمية سلوكيات العطاء على مختلف المستويات إلا أنها لم تؤخذ بالدراسة في مجال العمل ولم تلق الاهتمام الكافي من طرف مختصي السلوك التنظيمي، وبالنظر إلى الدراسات السابقة يُلاحظ أن هناك انخفاضاً في الدراسات التي تناولته في الساحة العلمية العربية، كما يبدو جلياً أن هناك ندرة نسبية للدراسات السيكمومترية العربية التي أجريت حول مفهوم العطاء التنظيمي؛

من ناحية أخرى؛ تزداد المصاعب والتحديات الإدارية يوماً بعد يوم في ظل تقدم وتطور سريع يمس مختلف مستويات المنظمة ومن بين هذه التحديات، انهيار المفاهيم والقيم التقليدية (الجعافرة، 2005)، وقد أشارت بعض الدراسات لضرورة العمل على دراسة سلوك العطاء وفهمه كمتغير يساهم في حل المشكلات التنظيمية؛ إذ أنه من السلوكات المهمة التي تستدعي الفهم داخل بيئة العمل من طرف مختصي السلوك التنظيمي. إلا أن ما زاد الأمر تعقيداً هو ما يسمى "تجمع المفاهيم"، ففي عالم اليوم الذي يشهد تطوراً واسعاً كثر طرح المفاهيم المتشابكة؛ حيث أن هناك العديد من المفاهيم المتداخلة التي يصعب التفريق بينها. إذ نجد أن كثيراً من الباحثين يخطئون في تعريف مفهوم معين من خلال مفهوم آخر مشابه له (يوسف، 2020). وقد يكون مرد هذا التداخل إلى التعقيد الذي يميز المفاهيم النفسية، إذ أن هناك اتفاق بين الباحثين في مجال علم النفس أن المفاهيم تتصف بالتعقيد لعدم رسم الحدود بينها (سويسبي، 2021)، فعلى سبيل المثال نجد أن مفهوم المواطنة التنظيمية الذي حاز حسب وجهة نظر الباحثين على نصيب كبير من

المؤشرات الدالة على سلوك العطاء تُنسب إليه. إذ يرى الباحثان أن مفهوم العطاء أشمل وأكثر قدرة على تفسير هذه المؤشرات؛ هذا من جهة، ومن جهة أخرى وعملا على أخذ قضية تطور المفاهيم النفسية وتغير طبيعتها حسب السياق الذي تمارس فيه، ستحاول هذه الدراسة تقديم واختبار تنظير مقترح لبنية مفهوم العطاء المعنوي في بيئة العمل؛

كما يعتبر العطاء المعنوي من المفاهيم التي ظلت غامضة البنية داخل بيئة العمل، وهذا يبرز الحاجة الملحة لإجراء بحوث ميدانية من أجل اكتشاف وحصر مكوناته، بغرض تطوير مقاربة مفاهيمية حديثة حول العطاء المعنوي في بيئة العمل، ومن هنا تبلورت إشكاليته الدراسة التي سنحاول من خلالها الكشف عن بنية هذا المفهوم من خلال اختبار المؤشرات الدالة عليه، وبناء على ما تقدم تأتي الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

- ما طبيعة البنية العاملية لمقياس العطاء المعنوي في العمل لدى الممرضين؟
- هل يحقق النموذج العاملي للعطاء المعنوي في العمل لدى الممرضين مؤشرات مطابقة كافية لاعتماده؟
- هل يمكن التأكد من وجود عامل أكثر اتساعا يفسر العلاقات بين مختلف مكونات العطاء المعنوي في العمل لدى الممرضين؟

## 1. أهداف الدراسة

- الكشف عن بنية سلوك العطاء التنظيمي من خلال بناء مقياس يتمتع بدرجات مقبولة من الصلاحية تُمكن اعتماده في قياس درجة العطاء المعنوي لدى العاملين؛
- تطوير التراث النظري الذي يفتقد إلى الدعم الميداني الكمي، وتوفير تراث نظري في إطار دراسات نفسية لفهم سلوك العطاء المعنوي وكذلك تحويل هذا المفهوم من حالته النظرية المجردة إلى مفهوم يمكن قياسه؛
- اختزال التعقيد الذي يميز مؤشرات العطاء المعنوي، من خلال تنظيم عدد من الملاحظات والمدرجات الحسية والمتغيرات التنظيمية المتعلقة بمفهوم العطاء المعنوي.

## 2. أهمية الدراسة :

تنبع أهمية الدراسة من أهمية سلوك العطاء المعنوي في بيئة العمل، فهو يحد من الانانية النفسية والتمركز على الذات، والذي يفضي إلى الانعزال والبحث عن المصلحة الشخصية دون مراعاة الصالح العام، مما يؤثر سلبا على العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل، وللعطاء آثار إيجابية على الفرد والمنظمة حسب دراسات علمية مختلفة، من خلال توفيرنا لمعلومات كيفية وكمية تساعدنا في العديد من القضايا منها:

- توفير تفسير علمي فيسيولوجي لسلوك العطاء المعنوي يساعد على تصميم أساليب وبرامج تعزيز هذا السلوك للاستغلال الأمثل للمورد البشري مع المحافظة عليه، وكذلك تصحيح التشوهات المعرفية لدى الممرضين وإنهاء العديد من المشكلات والمظاهر السلبية التي تعتبر مضرّة بالصالح العام؛
- يعتبر البحث كخطوة أولية لتبيان أهمية سلوكات العطاء المعنوي في بيئة العمل، ولفت الانتباه لها للعمل على تعزيزها؛
- سيسهم البحث الحالي في إضافة أداة جديدة في البيئة العربية لقياس العطاء المعنوي في بيئة العمل ودراسة علاقاته المتبادلة مع مختلف المتغيرات في السياقات التنظيمية.

### 3. سلوك العطاء:

**تعريف العطاء:** يعبر العطاء عن مجموعة غير رسمية من سلوكيات البذل والكرم المادية والمعنوية (أفعال، أقوال) يقوم بها الممرض في بيئة العمل، والتي تفيد المنظمة بشكل مباشر أو غير مباشر، موجهة لفرد أو جماعة أو بيئة، فهو المحصلة النهائية لمجموعة العمليات العقلية والنفسية التي تضبطها مجموعة ضوابط وهي: التقديم دون انتظار الأخذ، الاتزان، عن قناعة ذاتية واستمتاع ونابع من الاحساس باحتياج الآخر دون رياء، شرط ألا يتبعها المن والأذى كما تصحبها تغيرات فيسيولوجية ونفسية إيجابية وكذلك وجود استعداد للعطاء حالما توفرت الشروط المناسبة لذلك، فسلوكيات العطاء عبارة عن فواصل راحة تتغلغل في ضغط العمل لتخفف من آثاره، وفيما يلي أهم صور العطاء المعنوي:

- **عطاء الوقت:** قضاء جزء من الوقت زيادة عن الوقت الرسمي للعمل في أداء مهام إضافية سواء تخدم العمل بشكل مباشر أو غير مباشر؛
- **عطاء الاحترام:** هي كل السلوكيات التي تعبر عن التقدير والعناية والالتزام والتعاطف تجاه الآخرين؛
- **عطاء الثقة:** منح شعور بإمكانية الوثوق بالممرض أو تحسيس الطرف الآخر أنه محل ثقة عن طريق السلوكيات الدالة على ذلك؛
- **عطاء الأمان:** هو منح الطمأنينة من خلال تلبية المتطلبات النفسية للآخرين في مكان العمل، والابتعاد عن كل المظاهر المسببة لعدم الاستقرار لدى الطرف الآخر؛
- **عطاء المعرفة:** تقديم جزء من المعارف والتحصيلات والنصائح والخبرات داخل بيئة العمل.

### 4. العوامل المؤثرة في العطاء:

- **قيمة العطاء من قيمة المعطي:** إن العطاء يتأثر بالجهة المانحة، فمثلاً إذا صدر العطاء من إنسان نكرهه، فإن ذلك العطاء يفقد قيمته لدرجة الاستغناء عنه؛ بل والتخلص منه أحياناً، وإذا كان العطاء ولو كان بسيطاً من إنسان نحبه فإن ذلك العطاء يكون ذا قيمة كبيرة، وإذا كان العطاء من شخص ضعيف يفقد العطاء قيمته، وإذا كان العطاء من إنسان ذو مكانة اجتماعية مرموقة كأن يكون رئيساً، فإن قيمة العطاء تكون كبيرة تجربة شكر المدراء (بدون مؤلف، 2019، 3)؛
- **الكمية المتوفرة:** فالأفراد الذين لديهم متسع من الوقت بشكل كاف سيكونون أكثر ميلاً للعطاء كالتطوع بالوقت بصورة أكبر من العطاء عن طريق التبرع بالمال. ومن ناحية أخرى ذوو المداخل المرتفعة سوف يكونون أكثر ميلاً للعطاء بالمال بدلاً من الوقت، وهذا حسب نظرية الاختيار العقلاني حيث يفاضل الفرد بين ما سيقوم بتقديمه للآخر (Kang, et al, 2011)؛
- **درجة الاستحقاق:** تؤمن نظرية العزو أن سلوك العطاء يعتمد على إدراك الفرد أن الطرف الآخر يستحق العطاء كشرط أساسي فيقدمه؛
- **التكلفة:** كانت تكلفة المساعدة أحد الاهتمامات الرئيسة لبعض الباحثين، فقد أظهرت نتائج عدد من الدراسات أن الناس كثيراً ما يساعدون عندما تكون تكلفة مساعدتهم منخفضة وليست مرتفعة، فخطورة الموقف لا تشجع على تقديم العون (العناني، 2009، 2)؛
- **الخوف:** الخوف من ذم الناس نتيجة لعدم تقديم المساعدة لمن يحتاجها (العناني، 2009، 2)؛

- تأثير العيون: أثبتت نتائج 25 تجربة أن التعرض قصير المدة للعيون يزيد من سلوك العطاء، أي عند النظر في العيون قبل اتخاذ قرار العطاء يجعل الفرد يميل إلى أن يكون أكثر سخاء (Adam.S , Pat, B., 2013) ؛
- تأثير الاخبار عن فوائد العطاء: حاولت الباحثة Anik Lalin دراسة أثر الاعلان عن فوائد العطاء ومطالبة الناس بالعطاء من أجل أن يكونوا سعداء؛ وهل سيكون هناك عواقب ضارة لما فهم من استبعاد للدوافع الجوهرية للعطاء، هل زيادة الوعي بفوائد العطاء تؤدي للمزيد منه، كما حاولت الدراسة التأكد من خلال خطوات تجريبية، حيث طُلب من عينة تتكون من 1000 من قراء نيويورك تايمز الذين قرأوا البحث الذي يوضح الرابط بين السعادة والعطاء، حيث أفاد المستجيبون بإنفاقهم نسبيا مبلغ كبير على الآخرين؛ أي ان الاشخاص الذين قرأوا المقال تم تحفيزهم على تكريس المزيد من المال، وبذلك يمكن القول أن أي منظمة تسعى إلى زيادة مستوى العطاء، فإنها قد تصل إلى ذلك من خلال تقديم إدعاءات مدعومة بأبحاث تجريبية (Lalin Anik ,et al 2009).

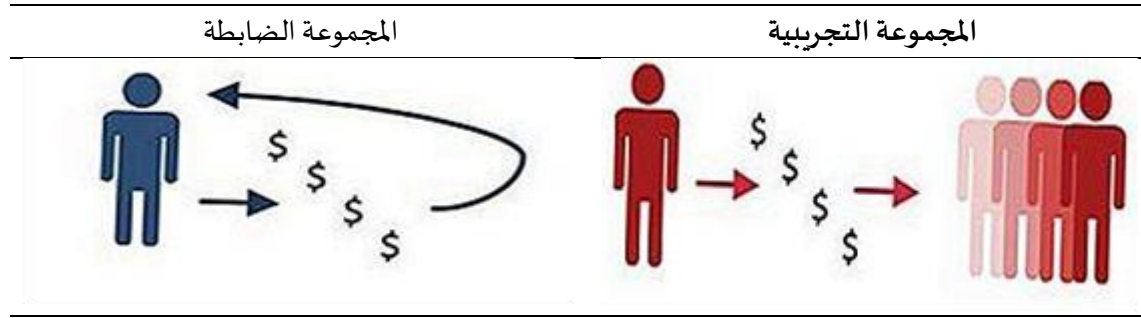
#### 5. عناصر سلوك العطاء:

- النية: النية هي مؤشر على استعداد الشخص لأداء سلوك معين، ويعتبر سابقة فورية للسلوك وفق "فيليب توبلر" -الباحث في قسم الاقتصاد بجامعة زيورخ- لموقع ساينس دايلي، والذي يشدد على أنه "من الملحوظ أن النية وحدها تولد تغييرا عصبيا حتى قبل تنفيذ سلوك الكرم فعليا (GBSE, 2016, p12)؛
- موقف السلوك: يتم تعريف الموقف تجاه السلوك على أنه المشاعر الإيجابية أو السلبية للفرد حول أداء السلوك المستهدف؛
- المعيار الشخصي: أو القاعدة الذاتية، وهي الضغط الاجتماعي المتصور للانخراط في سلوك أو عدم الانخراط فيه؛
- التحكم في السلوك المدرك: يشير التحكم السلوكي المدرك إلى تصورات الناس لقدرتهم على أداء سلوك معين (Amirul, et al, 2016 p15).

#### 6. التفسير الفيسيولوجي للعطاء:

إن فشل تفسير العطاء بالمنطق الاقتصادي، أدى إلى البحث عن تفسيرات من جوانب أخرى لسلوك العطاء؛ حيث أثبتت العديد من الدراسات في علم الأعصاب العلاقة بين العطاء والسعادة والصحة النفسية، ففي دراسة لفريق من الباحثين بجامعة زيورخ الألمانية هدفت إلى تحديد العلاقة بين العطاء والسعادة؛ وذلك باستخدام التصوير بالرنين المغناطيسي الوظيفي من خلال التجربة التالية:

تم تقسيم الأفراد المشاركون إلى مجموعتين:

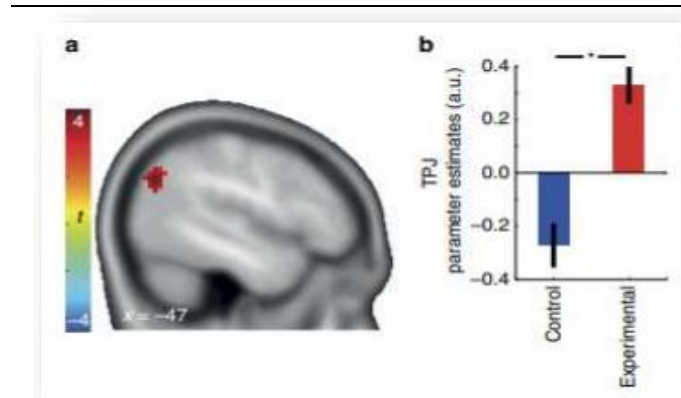


الشكل (01): صورة توضيحية للخطوات التجريبية للتجربة

وذلك لمدة أربع أسابيع متواصلة للتحقق من آليات عمل الدماغ خلال سلوكيات العطاء (التبرع، التطوع، منح الوقت...)، كما أنه مكلف على استثمار مكاسباته لصالح الآخرين كالمال والتعاطف أيضا كعامل بديل، تم تقييم السعادة الذاتية لدى المشاركين بعد تعهدهم بالالتزام، كما تم في الشطر الثاني التصوير بالرنين المغناطيسي لأحد المشاركين - تمنحنا تقنيات تصوير الدماغ صورا عن مجريات النشاط بداخلها تستند إلى قياس زيادة تدفق الدم في باحات معينة، خلال عرض القيام بسلوكيات عطاء متنوعة واتخاذ قرار الانخراط فيها أو لا في غضون 4 ثواني-.

تم التوصل إلى أن الالتزام بالسخاء أدى إلى زيادة توظيف منطقة الموصل الصدغي الجداري (parietal-TPJ) في المخ والمسؤولة عن سلوكيات العطاء، أي أن المنطقة كانت أكثر نشاطا لدى المجموعة التجريبية من المجموعة الضابطة.

وأثبتت نتائج الدراسة أن مستوى السعادة لدى المجموعة التجريبية أكبر من مستوى السعادة لدى المجموعة الضابطة، حيث كشفت الدراسة عن وصلة عصبية بين مناطق الدماغ التي يجري تفعيلها عندما يمارس أحد الأفراد سلوك العطاء، والمنطقة البطنية المخططة (striatum ventral) المسؤولة عن الشعور بالسعادة. أي أن سلوكيات العطاء عدلت بشكل أكبر الاتصال بين منطقة الصدغي الجداري والمنطقة البطنية المخططة، وقد تم التشديد على أن "الأمر يرتبط بأشكال العطاء والكرم كافة"



الشكل (02): يبين صورة مقطعية جانبية توضح نشاط منطقة tpj

كما أثبتت دراسة أخرى أن المنطقة المسؤولة عن تخزين تكرار السلوك المسبب للنشوة تنشط خلال عملية العطاء، وأن سلوكيات العطاء والكرم تفعل النواة المتكئة في الفص الجبهي والتي يفعلها الهروين والشعور بالنشوة (Q. Park, Thorsten Kahnt, Azade Dogan, Sabrina Strang, Ernst Fehr & Philippe N. Tobler, 2017)

## 7. الطريقة والأدوات:

تم الاعتماد على المنهج الارتباطي، فيما تمثل مجتمع الدراسة في الممرضين العاملين في القطاعين العام والخاص؛ ومن أجل جمع البيانات تم استخدام الاستبيان الإلكتروني من خلال توزيعه على عينة قدرها 392 ممرضا؛ تم تقسيمهم إلى ثلاثة مجموعات:

- \* المجموعة الأولى خصصت لحساب الخصائص السيكومترية للمقياس 42 ممرضا؛
- \* المجموعة الثانية خصصت لإجراء التحليل العاملي الاستكشافي 175 ممرضا؛
- \* المجموعة الثالثة خصصت لإجراء التحليل العاملي التوكيدي 175 ممرضا.

الجدول (01): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

| الجنس   | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| الذكور  | 204     | 52%            |
| الإناث  | 188     | 48%            |
| المجموع | 392     | 100%           |

تم تصميم مقياس العطاء المعنوي في بيئة العمل (أنظر الملاحق) مروراً بعدة مراحل أهمها: الإلمام بالدراسات والبحوث السابقة حول سلوك العطاء؛ الاطلاع على التراث النظري وتحديد أبعاد الظاهرة؛ الإلمام بالخصائص الوظيفية للعينة؛ الإلمام بسمات وسلوكيات الأفراد الذين يتسمون بصفة الخاصية المدروسة وإسقاطها على خصائص العينة لصياغة بنود ملائمة لمهنة التمريض وتحديد بدائل الإجابات، حيث تم تصميم مقياس في صورته الأولية والمكون من 38 بند موزعة (مبدئياً) على 5 أبعاد (فرضية): عطاء الوقت، عطاء المعرفة، عطاء الأمان، عطاء الثقة، عطاء الاحترام. وقد تم تقدير الخصائص السيكومترية للأداة من خلال ما يلي:

- صدق الاتساق الداخلي: تم التحقق من ارتباط أبعاد العطاء المعنوي<sup>1</sup> بفقراتها، حيث كانت أغلب معاملات الارتباط بين بعد عطاء المعرفة وفقراته دالة إحصائياً حيث تراوحت قيم الارتباط بين 0.68 إلى 0.31 باستثناء الفقرة رقم 9 لم تكن دالة إحصائياً؛ أما بعد عطاء الوقت فكانت جل معاملات الارتباط دالة إحصائياً حيث تراوحت قيم الارتباط ما بين 0.85 إلى 0.41؛ أما بعد عطاء الأمان فكانت كل معاملات الارتباط دالة إحصائياً وقد تراوحت قيم الارتباط بين 0.78 إلى 0.67؛ أما بعد عطاء الثقة فكانت أيضاً أن كل معاملات الارتباط دالة إحصائياً وقد تراوحت قيم الارتباط بين 0.74 إلى 0.47؛ وأخيراً بعد عطاء الاحترام كانت جل معاملات الارتباط دالة إحصائياً وتراوح قيم الارتباط بين 0.78 إلى 0.5.

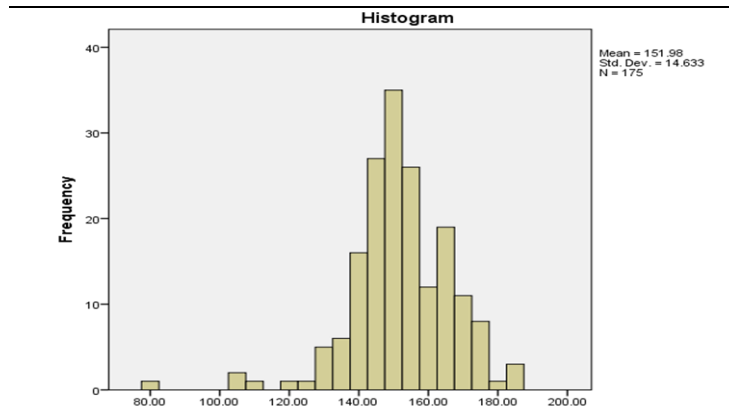
<sup>1</sup> تم افتراض الأبعاد وتسميتها مبدئياً، رغم أن بعض المختصين لا ينصح بهذا الإجراء (التسمية وتوزيع الفقرات) قبل إخضاع الفقرات للاختبار عن طريق التحليل العاملي، لكن تم هذا الإجراء بناء على الدلالة النظرية لمحتوى الفقرات، إضافة لنتائج مراجعة الأدبيات السابقة حول الموضوع... وهذا من أجل تجاوز قضية تقدير الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة للإطمئنان (مبدئياً) على صلاحيتها لجمع البيانات الخاصة باختبار البنية العاملية للمقياس التي سيتحدد من خلالها التسمية والتوزيع بشكل نهائي.

- الثبات: تم التوصل إلى أن أبعاد العطاء المعنوي تتمتع بمعاملات ثبات مقبولة (باستخدام ألفا كرونباخ)، فقد تراوحت بين 0.67 الى 0.75 ما يدل على استقرار نتائج أبعاد المقياس، كما تم التحقق من ثبات المقياس ككل باستخدام ألفا الطبقيّة، حيث أسفرت النتائج عن معامل ثبات مرتفع بلغ 0.86، وهو ما يعزز موثوقيته.

## 8. النتائج:

### 1.8 نتيجة التساؤل الأول:

- ما طبيعة البنية العاملية لمقياس العطاء المعنوي في العمل لدى الممرضين؟  
من أجل الإجابة على التساؤل الأول، تم إخضاع متغيرات (فقرات) مقياس العطاء المعنوي للتحليل العاملي الاستكشافي، حيث أجري التحليل العاملي على عينة مكونة من 175 ممرضا، وقد كانت الخطوات كما يلي:
- اختبار إعتدالية التوزيع الطبيعي للبيانات: تم اختبار اعتدالية توزيع البيانات من خلال المدرج التكراري للبيانات، واختبار "كولموغوروف وسميرنوف" وفيما يلي عرض لنتائج الاختبارات:



الشكل (03): المدرج التكراري لاعتدالية توزيع البيانات للعطاء المعنوي

من خلال المدرج التكراري نلاحظ أن البيانات تتوزع على طرفي المحور، وهو ما يعني أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، بعد ذلك تم إجراء اختبار "كولموغوروف وسميرنوف"، وقد بلغت قيمة هذا الاختبار 1.16 عند مستوى دلالة 0.14، وهو ما يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

- كفاية العينة: يتم التحقق من كفاية حجم العينة من خلال اختبار كايزر مايو أولكين (KMO) حيث يجب أن تفوق قيمته (0.50)، وهو ما تحقق في الدراسة حيث بلغت قيمة هذا الاختبار (0.82)، ما يعني أن حجم العينة مناسب لإجراء التحليل العاملي (سويسى، 2019)
- قابلية المصفوفة لتحليل العاملي: يتم الحكم على قابلية المصفوفة للتحليل العاملي إذا كانت أغلب معاملات الارتباط بين المتغيرات أكبر من (0.30)، وهو ما توفر في المصفوفة الارتباطات، بالإضافة إلى القيمة المطلقة لمحدد المصفوفة (Determinant) والذي يجب أن تفوق قيمته (0.00001) وهو ما تحقق في مصفوفة الارتباطات كذلك، حيث بلغت قيمة محدد المصفوفة (9.748)، وهذا دليل على عدم وجود ما يسمى بمشكل الارتفاع المبالغ فيه في معاملات الارتباط بين المتغيرات (Multicollinearity)

كما أن هناك محك آخر يتم أخذه بعين الاعتبار في الحكم على قابلية المصفوفة للتحليل العاملي وهو اختبار "برتلليت" (sphericity of test s'Bartlett)، والذي يجب أن يكون دالا وهو ما تحقق في دارستنا هذه حيث أن (sig=.000) (Df=666,  $X^2=3337.111$ ) وهذا ما يدل على توفر المصفوفة على الحد الأدنى من الارتباطات لتكون قابلة للتحليل العاملي.

من خلال النتائج السابقة؛ فإنه يمكننا مباشرة إجراء التحليل العاملي الاستكشافي، واستخراج العوامل المكونة لمفهوم العطاء المعنوي لدى الممرضين.

- **إستخراج العوامل:** تم استخراج العوامل بطريقة المحاور الرئيسية (PAF) وقد استعملنا طريقة المحاور الرئيسية بدلا من طريقة المكونات الأساسية (PCA) تعتبر الطريقة الافتراضية في برنامج spss لأنه ينظر إلى طريقة المكونات الأساسية على أنها مجرد تقنية لتقليص عدد المتغيرات فقط (سويسبي، 2019)
- **محكات تحديد عدد العوامل:** تحديد العوامل التي يمكن أخذها بعين الاعتبار تم بالاعتماد على المحكات التالية:  
محك كايزر: القائم على الجذر الكامن والذي يجب أن يتعدى الواحد الصحيح، أي أن كل عامل يتعدى جذره الكامن الواحد الصحيح يمكن أن يؤخذ بعين الاعتبار (سويسبي، 2019).
- **تدوير العوامل:** الهدف من التدوير في التحليل العاملي الاستكشافي هو تسهيل تفسير العوامل المستخرجة و إيجاد بنية بسيطة (سويسبي، 2018) وعلى العموم فإن التدوير يضفي دلالة نظرية ومنطقية على العوامل ليسهل تفسيرها وتسميتها، وأما الطريقة المعتمدة لتدوير العوامل في الدراسة فهي التدوير المائل بطريقة البروماكس (Promax)، بدلا من التدوير المتعامد بمختلف طرقه، ذلك أن التدوير المائل يأخذ بعين الاعتبار الارتباط بين العوامل المستخرجة خلافا للتدوير المتعامد الذي يحافظ على استقلالية العوامل، وبما أننا نفترض ارتباط العوامل المكونة لمفهوم العطاء المعنوي لدى الممرضين فإن التدوير المائل هو الطريقة الأنسب لدراستنا.

**مصفوفة النمط: و تفيد مصفوفة النمط في تفسير العوامل.**

**الجدول (02):** مصفوفة تشبعات فقرات العطاء المعنوي على عواملها (بعد التدوير)، باستعمال التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المحاور الرئيسية وبعد التدوير المائل بطريقة بروماكس (ن=175)، حيث حُذفت الفقرات التي يقل تشبعها عن 0.40.

| الفقرات    | العامل 1 | العامل 2 | العامل 3 | العامل 4 | العامل 5 | قيم الشيوخ |
|------------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|
| 1. AF5_33  | .892     |          |          |          |          | .684       |
| 2. AF5_34  | .806     |          |          |          |          | .576       |
| 3. AF5_35  | .803     |          |          |          |          | .669       |
| 4. AF5_36  | .765     |          |          |          |          | .528       |
| 5. AF5_37  | .591     |          |          |          |          | .662       |
| 6. AF4_25  | .488     |          |          |          |          | .617       |
| 7. AF4_26  | .461     |          |          |          |          | .579       |
| 8. AF3_20  |          | .743     |          |          |          | .516       |
| 9. AF3_21  |          | .624     |          |          |          | .497       |
| 10. AF2_19 |          | .549     |          |          |          | .524       |
| 11. AF3_23 |          | .497     |          |          |          | .528       |

|                |        |        |        |         |         |              |     |
|----------------|--------|--------|--------|---------|---------|--------------|-----|
| .793           |        |        | .911   |         |         | AF2_15       | .12 |
| .687           |        |        | .799   |         |         | AF2_14       | .13 |
| .598           |        |        | .623   |         |         | AF2_16       | .14 |
| .615           |        | .861   |        |         |         | AF1_7        | .15 |
| .496           |        | .762   |        |         |         | AF1_6        | .16 |
| .598           |        | .502   |        |         |         | AF1_8        | .17 |
| .782           | .760   |        |        |         |         | AF1_11       | .18 |
| .658           | .714   |        |        |         |         | AF1_10       | .19 |
| .451           | .478   |        |        |         |         | AF2_18       | .20 |
| نسبة التباين   | 1.262  | 1.682  | 2.198  | 4.186   | 9.593   | الجذر الكامن |     |
| الكلّي المفسر: | %3.410 | %4.547 | %5.941 | %11.313 | %25.928 | نسبة التباين |     |
| %51.138        |        |        |        |         |         | المفسر       |     |

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نتائج التحليل العاملي الاستكشافي قد أسفرت عن بنية عاملية متعددة الأبعاد لمفهوم العطاء المعنوي، تمثلت في 05 أبعاد تعدى الجذر الكامن لكل منها الواحد الصحيح، وقد تشبع عن كل واحد منها أكثر من 03 فقرات على الأقل بمجموع 20 فقرة لكل الأبعاد المستخرجة، كما نلاحظ أن نسبة التباين الكلّي المفسر من قبل هذه العوامل قد بلغ 51.138% وهي نسبة مقبولة من التباين الذي تفسره الأبعاد من سلوك العطاء المعنوي لدى الممرضين.

وقد تم تسمية الأبعاد حسب مضمون ودلالة الفقرات المكونة لها:

العامل 1: عطاء الاحترام؛

العامل 2: عطاء الأمان؛

العامل 3: عطاء الوقت؛

العامل 4: عطاء المعرفة؛

العامل 5: عطاء الخبرة.

## 2.8 نتيجة التساؤل الثاني:

- هل يحقق النموذج العاملي للعطاء المعنوي لدى الممرضين مؤشرات مطابقة كافية لاعتماده؟

وفي سبيل الإجابة على التساؤل الثاني، تم اختبار النموذج العاملي من الدرجة الأولى، والخاص بمفهوم العطاء المعنوي في العمل (تم بناؤه وفق مخرجات التحليل العاملي الاستكشافي)، وذلك عن طريق التحليل العاملي التوكيدي، من خلال إتباع الخطوات الخاصة باختبار النماذج العاملية وهي كالتالي:

- بناء النموذج وتحديده: تم بناء النموذج في ضوء نتائج التحليل العاملي الاستكشافي للعطاء المعنوي لدى الممرضين؛

- **تعيين النموذج:** ويتم حساب التعيين عن طريق طرح عدد المعلومات التي يتطلبها النموذج النظري من عدد وحدات المعلومات المتوفرة في العينة، وقد كانت وحدات المعلومات المتوفرة في العينة أكبر متطلبات النموذج (درجة الحرية أكبر من الصفر)، وبذلك أمكننا القول بأن النموذج متعدي التعيين؛
- **تقدير بارامترات النموذج باستخدام طريقة الاحتمال الأقصى (Maximum likelihood)** وتعتبر من أكثر الطرق كفاءة؛
- **اختبار حسن المطابقة:** وذلك عن طريق فحص مؤشرات جودة المطابقة كما في الجدول أدناه؛
- **إعادة تحديد النموذج وتعديله:** وذلك في حال ما إذا افتقد النموذج إلى مؤشرات جودة مطابقة كافية. والجدول رقم (6) أدناه، يوضح نتائج اختبار جودة مطابقة النموذج النظري المفترض للبيانات المستقاة من عينة الدراسة، من خلال عرض مختلف مؤشرات حسن المطابقة للنموذج قبل وبعد التعديل.

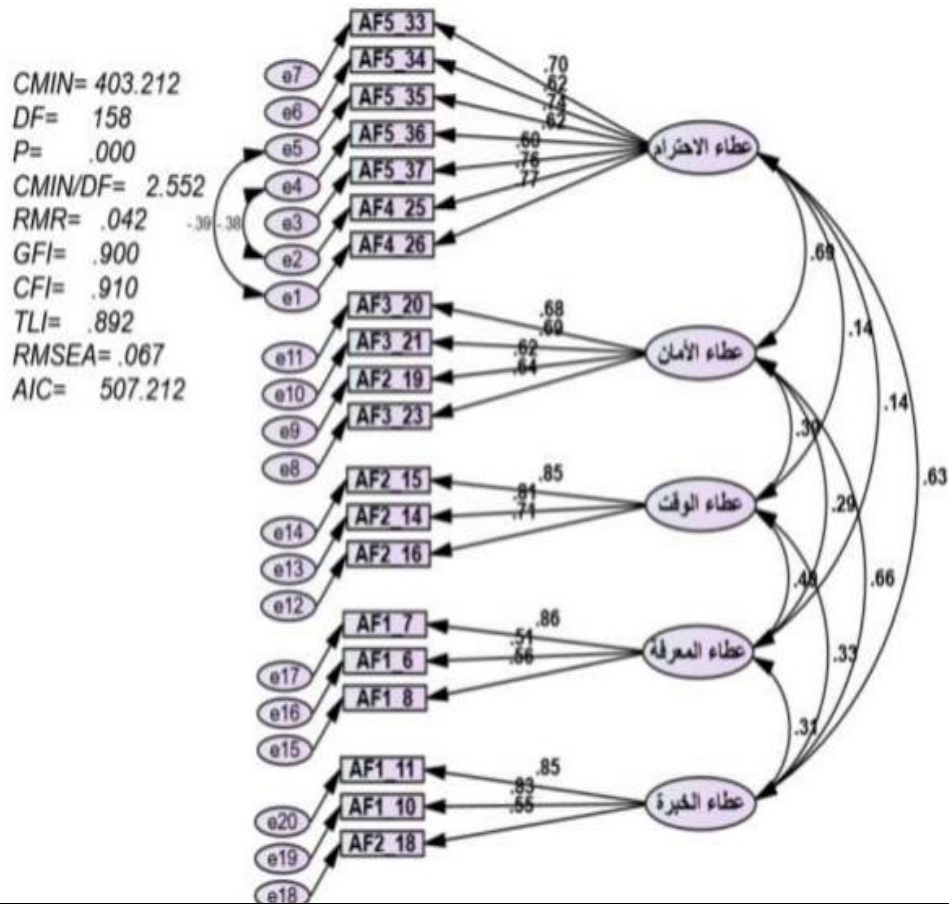
**الجدول (03):** يوضح مختلف قيم مؤشرات المطابقة لنموذج العطاء المعنوي لدى الممرضين

| القيمة              |              | مؤشرات المطابقة                    |                    |
|---------------------|--------------|------------------------------------|--------------------|
| النموذج بعد التعديل | النموذج الحر | الإسم بالعربية                     | الإختصار           |
| 403.212             | 477.312      | مربع كاي                           | X <sup>2</sup>     |
| .000                | .000         | الدلالة                            | Pv                 |
| 158                 | 160          | درجة الحرية                        | Df                 |
| 2.552               | 2.983        | مربع كاي المعياري                  | X <sup>2</sup> /Df |
| .042                | .043         | جذر متوسط مربعات البواقي           | RMR                |
| 0.614               | 0632.        | جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية | SRMR               |
| .900                | .882         | مؤشر حسن المطابقة                  | GFI                |
| .910                | .884         | مؤشر المطابقة المقارن              | CFI                |
| .892                | .862         | توكر لويس                          | TLI                |
| .067                | .075         | جذر متوسط خطأ الإقتراب             | RMSEA              |
| 507.2               | 577.312      | مؤشر الافتقار للاقتصاد             | AIC                |

نلاحظ من خلال الجدول رقم (6) الذي يبين نتائج التحليل أن نموذج العطاء المعنوي في العمل يحقق مؤشرات مطابقة جيدة تكفي لاعتماده، إذ نلاحظ أن معظم مؤشرات المطابقة كانت مقبولة، كما تم إجراء تعديل وذلك وفق ما تفتضيه إجراءات التحليل العاملي التي من شأنها تحسين جودة مطابقة هذا النموذج، حيث بين التحليل أن النموذج يتميز بمؤشرات مطابقة جيدة، كانت كافية للحكم على أن النموذج المفترض يطابق بيانات سلوك العطاء المعنوي في العمل لدى الممرضين حيث يوفر لنا الجدول أعلاه ملاحظة مقدار التحسن في كل مؤشر من مؤشرات المطابقة الخاصة بالنموذج بعد التعديل.

وعليه؛ فقد اعتمدنا على النموذج المعدل بدلا من النموذج الحر لأنه الأفضل تمثيلا للبيانات، حيث بلغ محك الأيكك 507.212 وهذه القيمة أصغر من قيمة نفس المؤشر للنموذج الحر.

و فيما يلي عرض للنموذج العاملي لمفهوم العطاء المعنوي في العمل لدى الممرضين بعد التعديل:



الشكل (04): نموذج العطاء المعنوي بعد التعديل

وأخيرا يمكن القول أنه من خلال قيم مؤشرات المطابقة المختلفة أن نموذج العطاء المعنوي يحتفظ بمؤشرات حسن مطابقة كافية لاعتماده، و أن النموذج المفترض للعطاء المعنوي في العمل لدى الممرضين يتطابق مع النموذج المناظر له في الواقع، والممثل من خلال البيانات المستقاة من هذا المجتمع.

### 3.8 نتيجة التساؤل الثالث:

- هل يمكن التأكد من وجود عامل أكثر اتساعا يفسر العلاقات بين مختلف مكونات العطاء المعنوي في العمل لدى الممرضين؟

وفي سبيل الإجابة على التساؤل الثالث، تم اختبار النموذج العاملي من الدرجة الثانية (الهرمي)، والخاص بمفهوم العطاء المعنوي في العمل، وذلك عن طريق التحليل العاملي التوكيدي (الهرمي)، وفيما يلي نتيجة الاختبار:

**الجدول (04):** يوضح قيم مختلف مؤشرات مطابقة النموذج الهرمي للعطاء المعنوي في بيئة العمل

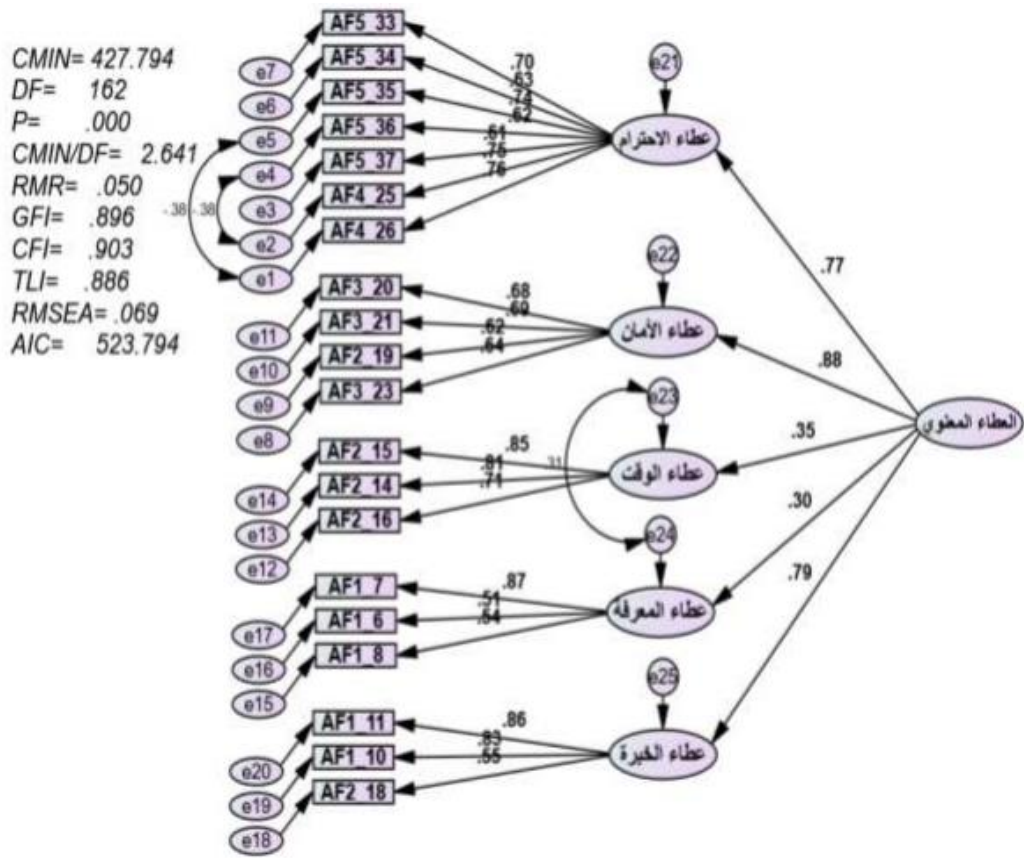
| مؤشرات المطابقة    |                                    | القيمة       |                     |
|--------------------|------------------------------------|--------------|---------------------|
| الإختصار           | الإسم بالعربية                     | النموذج الحر | النموذج بعد التعديل |
| X <sup>2</sup>     | مربع كاي                           | 448.003      | 427.794             |
| Pv                 | الدلالة                            | .000         | .000                |
| Df                 | درجة الحرية                        | 163          | 162                 |
| X <sup>2</sup> /Df | مربع كاي المعياري                  | 2.748        | 2.641               |
| RMR                | جذر متوسط مربعات البواقي           | .069         | .050                |
| SRMR               | جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية | .0775        | .0692               |
| GFI                | مؤشر حسن المطابقة                  | .896         | .896                |
| CFI                | مؤشر المطابقة المقارن              | .896         | .903                |
| TLI                | توكر لويس                          | .879         | .886                |
| RMSEA              | جذر متوسط خطأ الإقتراب             | .071         | .069                |
| AIC                | مؤشر الافتقار للاقتصاد             | 542.003      | 523.794             |

من خلال نتائج مؤشرات المطابقة المبينة في الجدول رقم(7) أعلاه نلاحظ أن النموذج الهرمي للعطاء المعنوي في بيئة العمل حقق مؤشرات مطابقة غير كافية لاعتماده في البداية، رغم أن بعض المؤشرات كانت مقبولة إلا أنه وبعد إجراء التعديل أصبحت أغلبية المؤشرات المهمة مقبولة وكافية لاعتماد هذا النموذج. و في الجدول التالي عرض مختصر وبسيط للقيم مقارنة بالقيم المعيارية لها:

**الجدول (05):** رقم يمثل مقارنة لقيم المؤشرات بعد التعديل مقارنة بالقيم المعيارية

| المؤشر             | القيمة المعيارية | النموذج بعد التعديل |
|--------------------|------------------|---------------------|
| X <sup>2</sup>     | أن لا يكون دالا  | 427.794             |
| Pv                 |                  | .000                |
| Df                 | 0 <              | 162                 |
| X <sup>2</sup> /Df | من 1 إلى 5       | 2.641               |
| RMR                | ≤0.1             | .050                |
| SRMR               | ≤0.1             | .0692               |
| GFI                | 0.9 ≤            | .896                |
| CFI                | 0.9 ≤            | .903                |
| TLI                | 0.9 ≤            | .886                |
| RMSEA              | ≤0.08            | .069                |
| AIC                | ≤0.1             | 523.794             |

وتمثلت خلاصة النتيجة أن هناك عامل عام أكثر اتساعاً يفسر مختلف مكونات العطاء المعنوي في بيئة العمل، بحيث يمثل هذا العامل من الدرجة الثانية مساحة دلالة مشتركة لمختلف العوامل المكونة للمفهوم (عطاء الاحترام، عطاء الوقت، عطاء الجهد، عطاء الأمان، عطاء الثقة) وفيما يلي صورة لشكل النموذج الهرمي للعطاء المعنوي بعد التعديل.



الشكل (05): النموذج النهائي للعطاء المعنوي في العمل

## 9. خلاصة:

من خلال نتائج هذه الدراسة، نستنتج أن مفهوم العطاء المعنوي في بيئة العمل يتكون من خمسة أبعاد رئيسية، وهي: عطاء الاحترام، عطاء الأمان، عطاء الوقت، عطاء المعرفة، وعطاء الخبرة. تعكس هذه الأبعاد جوانب أساسية من التفاعل الإيجابي بين الأفراد داخل بيئة العمل، حيث يُعتبر العطاء المعنوي عاملاً محورياً في تحسين العلاقات المهنية وتعزيز الأداء الجماعي. وتبرز أهمية هذه الأبعاد في تعزيز رفاهية الموظفين وتحفيزهم على تقديم أفضل ما لديهم، مما يساهم في تحسين نتائج العمل بشكل عام.

ومع ذلك، يجب التنويه إلى أن نتائج هذه الدراسة تظل محكومة بالسياق البشري، الزمني، والمكاني الذي تم تطبيقها فيه. وبالتالي، تُوصي الدراسة بضرورة توسيع نطاق البحث ليشمل عينات وسياقات مختلفة، سواء من حيث القطاعات أو السياقات الجغرافية، وذلك بهدف التحقق من استمرارية هذه النتائج في بيئات متنوعة. من المهم أيضاً إجراء دراسات مقارنة بين الثقافات المختلفة لفهم تأثير العوامل الثقافية على بنية مفهوم العطاء المعنوي. حيث سيُسهم ذلك في بناء فهم أعمق وأكثر شمولية يمكن من خلاله تعميم النتائج على نطاق أوسع ضمن مجالات العمل المختلفة.

## 10. المراجع:

- الجعافرة سمية، حلمي فارس، (2005). الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب بيئة العمل في قطاع الصناعات الدوائية الاردنية، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية المجلد 32، العدد، 2
- سويسى، دحمان. (2019). البنية العاملية لمفهوم السلوك الإنسحابي من العمل بإستخدام النمذجة بالمعادلة البنائية (SEM)، أطروحة دكتوراه، الجزائر.
- عظيم جمال، هارفي ماكينون، (2010)، قوة العطاء، ط 1، مكتبة جرير ، الرياض ، السعودية.
- العناني حنان، (2007)، المساعدة والإيثار لدى عينة من معلمي الأطفال في الأردن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد 21. 4، عمان ، الاردن .
- غير معروف، (2019)، الإغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 152، الجزء الثاني.
- Amirul Faiz Osman , Mustafa Omar Mohammed, Aiman Fadzil,(2016) FACTOR INFLUENCING CASH WAQF GIVING BEHAVIOR: A REVISED THEORY OF PLANNED BEHAVIOR
- Park, S. Q., Kahnt, T., Dogan, A., Strang, S., Fehr, E., & Tobler, P. N. (2017). A neural link between generosity and happiness. Nature Communications, 8(1), 15964.
- Adam Sparks , Pat Barclay. (2013), Eye images increase generosity but not for long : the limited effect of a false cue, university of Guelph, Canada.
- Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE). (2016). Vol 1: no. 2 (2016) page 12–25| gbse.com.my | eISSN 24621714
- Anik, L., Aknin, L. B., Norton, M. I., & Dunn, E. W. (2009). Feeling good about giving: The benefits (and costs) of self-interested charitable behavior. Harvard Business School Marketing Unit Working Paper, (10-012)

1. 6. الملاحق:

مقياس بغزه وسويسى (2021) لمقياس العطاء المعنوي في بيئة العمل

1. المقياس في صورته الأولى:

| غير موافق تماماً | غير موافق | محايد | موافق | موافق تماماً |                                                                                        |
|------------------|-----------|-------|-------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
|                  |           |       |       |              | 1. أتجنب الاجتماع مع الزملاء لأنني اضطر الى تقديم المعلومات لهم (فقرة سلبية)           |
|                  |           |       |       |              | 2. أقدم أفكارا جديدة تقلص من الضغط أثناء القيام بالمهام.                               |
|                  |           |       |       |              | 3. أنقل لزملائي في العمل احدث المعلومات التي توصلت لها بكل تواضع                       |
|                  |           |       |       |              | 4. أقدم ملاحظات بشكل متزن لرئيسي في العمل حول سيرورة العمل                             |
|                  |           |       |       |              | 5. أسدي النصائح بشكل متزن لمن هم حولي في مكان العمل                                    |
|                  |           |       |       |              | 6. أجري بحوثا علمية في مجال تخصصي وأقدم نتائجها للمؤسسة التي أعمل بها دون انتظار مقابل |
|                  |           |       |       |              | 7. أقوم بإلصاق جداريات للتوعية في المؤسسة التي أعمل بها                                |
|                  |           |       |       |              | 8. أستغل علاقاتي الخاصة لقضاء مصالح المؤسسة                                            |
|                  |           |       |       |              | 9. أفصح عن الصعوبات التي أواجهها في مكان العمل                                         |
|                  |           |       |       |              | 10. أمنح من خبرتي للممارسين الجدد بدون افتخار                                          |
|                  |           |       |       |              | 11. أفيد فريق عملي بمهاراتي التي تساعد في العمل دون التباهي                            |
|                  |           |       |       |              | 12. أتجنب العبارات المختصرة اثناء كلامي                                                |
|                  |           |       |       |              | 13. اسهب في توضيح الامور اثناء الحديث و اتجنب الاجابة بالإيماءات                       |
|                  |           |       |       |              | 14. أعمل ساعات إضافية في العمل دون ضغط من أي احد                                       |
|                  |           |       |       |              | 15. أتخلى عن فترات الاستراحة ان رأيت اني قادر على ذلك                                  |
|                  |           |       |       |              | 16. لدي استعداد لوضع خدماتي تحت تصرف مؤسستي بعد التقاعد                                |
|                  |           |       |       |              | 17. أمنح الوقت الكافي لزملائي لقضاءهم حاجاتي                                           |
|                  |           |       |       |              | 18. أخصص جزءا من وقتي لتقريب وجهات نظر المتنازعين داخل العمل                           |
|                  |           |       |       |              | 19. أجيب على استفسارات المواطنين و المتدربين وأقوم بتوجيههم داخل المستشفى بدون تذمر    |
|                  |           |       |       |              | 20. أقدم اسعافات نفسية أولية (المساندة، الدعم، التعاطف، الاحتضان) لمن هم حولي          |
|                  |           |       |       |              | 21. أسعى لإنقاذ و حماية الطرف الضعيف في حالة الصراع                                    |
|                  |           |       |       |              | 22. أشارك في الوقفات التضامنية لتحصيل حق أحد الزملاء                                   |
|                  |           |       |       |              | 23. أتجنب إظهار الكره و الانزعاج للمرضى و لزملائي في العمل بإيماءات الوجه والتمتمة     |
|                  |           |       |       |              | 24. يمكن ان أتنازل عن مسؤولية لأحد زملائي الذي أراه أجدر بها                           |
|                  |           |       |       |              | 25. أستعين بزملائي في العمل للاستفسار حول طرق العمل ولا أستعين بجهات خارج المؤسسة      |
|                  |           |       |       |              | 26. أحتفظ بالأسرار التي أتعرف عليها (اسرار الزملاء، المرضى، المؤسسة)                   |
|                  |           |       |       |              | 27. أعدل بين الناس داخل محيط العمل                                                     |
|                  |           |       |       |              | 28. أتجنب الوعود أو المعلومات أو التطمينات الكاذبة داخل مكان العمل                     |

|     |                                                                                   |  |  |  |  |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 29. | أبلغ بأمانة عن الأمور غير القانونية التي تحدث في المؤسسة                          |  |  |  |  |
| 30. | أحرص على إعادة الممتلكات الضائعة لأصحابها                                         |  |  |  |  |
| 31. | أحرص على عدم إنساب أفكار وإنجازات غيري لنفسي                                      |  |  |  |  |
| 32. | أقدر من هم حولي داخل مكان العمل                                                   |  |  |  |  |
| 33. | أكيف سلوكي حسب مستوى و ثقافة الطرف الآخر                                          |  |  |  |  |
| 34. | أتجنب السخرية أو التنكيد على الزملاء                                              |  |  |  |  |
| 35. | أمنح معاملة خاصة لزملائي ذوي الحالات الصحية (القلق أو الضغط مثلا) بدون من أو أذى. |  |  |  |  |
| 36. | أتجنب السلوكات السيئة داخل المؤسسة (البصق، التدخين، الكلام غير اللائق)            |  |  |  |  |
| 37. | أتجنب الوقوف طويلا في الأروقة                                                     |  |  |  |  |
| 38. | أستعمل (الدعاء، الشكر...) في مكان العمل                                           |  |  |  |  |

## بدائل الإجابات

| البدائل    |       |       |           |                |                |
|------------|-------|-------|-----------|----------------|----------------|
| موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |                |
| 5          | 4     | 3     | 2         | 1              | البنود الموجبة |
| 1          | 2     | 3     | 4         | 5              | البنود السالبة |

## 2. المقياس في صورته النهائية:

| البعد 1: بعد عطاء الاحترام |       |           |       |       |                                                                                   |
|----------------------------|-------|-----------|-------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| غير موافق                  | تماما | غير موافق | محايد | موافق | تماما                                                                             |
|                            |       |           |       |       | 33                                                                                |
|                            |       |           |       |       | أكيف سلوكي حسب مستوى و ثقافة الطرف الآخر                                          |
|                            |       |           |       |       | 34                                                                                |
|                            |       |           |       |       | أتجنب السخرية أو التنكيد على الزملاء                                              |
|                            |       |           |       |       | 35                                                                                |
|                            |       |           |       |       | أمنح معاملة خاصة لزملائي ذوي الحالات الصحية (القلق أو الضغط مثلا) بدون من أو أذى. |
|                            |       |           |       |       | 36                                                                                |
|                            |       |           |       |       | أتجنب السلوكات السيئة داخل المؤسسة (البصق، التدخين، الكلام غير اللائق)            |
|                            |       |           |       |       | 37                                                                                |
|                            |       |           |       |       | أتجنب الوقوف طويلا في الأروقة                                                     |
|                            |       |           |       |       | 25                                                                                |
|                            |       |           |       |       | أستعين بزملائي في العمل للاستفسار حول طرق العمل ولا أستعين بجهات خارج المؤسسة     |
|                            |       |           |       |       | 26                                                                                |
|                            |       |           |       |       | أحتفظ بالأسرار التي أتعرف عليها (اسرار الزملاء، المرضى، المؤسسة)                  |
| البعد 2: بعد عطاء الأمان   |       |           |       |       |                                                                                   |
|                            |       |           |       |       | 20                                                                                |
|                            |       |           |       |       | أقدم اسعافات نفسية أولية (المساندة، الدعم، التعاطف، الاحتضان) لمن هم حولي         |
|                            |       |           |       |       | 21                                                                                |
|                            |       |           |       |       | أسعى لإنقاذ و حماية الطرف الضعيف في حالة الصراع                                   |
|                            |       |           |       |       | 19                                                                                |
|                            |       |           |       |       | أجيب على استفسارات المواطنين و المتدربين وأقوم بتوجيههم داخل المستشفى بدون تدمير  |
|                            |       |           |       |       | 23                                                                                |
|                            |       |           |       |       | أتجنب إظهار الكره و الانزعاج للمرضى و لزملائي في العمل بإيماءات الوجه والتمتمة    |

| البعد 3: بعد عطاء الوقت |  |  |  |  |                                                                                     |
|-------------------------|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 15                      |  |  |  |  | أتخلّى عن فترات الاستراحة ان رأيت اني قادر على ذلك                                  |
| 14                      |  |  |  |  | أعمل ساعات إضافية في العمل دون ضغط من أي احد                                        |
| 16                      |  |  |  |  | لدي استعداد لوضع خدماتي تحت تصرف مؤسستي بعد التقاعد                                 |
| البعد 4: عطاء المعرفة   |  |  |  |  |                                                                                     |
| 7                       |  |  |  |  | أقوم بإلصاق جداريات للتوعية في المؤسسة التي أعمل بها                                |
| 6                       |  |  |  |  | أجري بحوثا علمية في مجال تخصصي وأقدم نتائجها للمؤسسة التي اعمل بها دون انتظار مقابل |
| 8                       |  |  |  |  | أستغل علاقتي الخاصة لقضاء مصالح المؤسسة                                             |
| البعد 5: عطاء الخبرة    |  |  |  |  |                                                                                     |
| 11                      |  |  |  |  | أفيد فريق عملي بمهاراتي التي تساعد في العمل دون التباهي                             |
| 10                      |  |  |  |  | أمنح من خبرتي للممارسين الجدد بدون افتخار                                           |
| 18                      |  |  |  |  | أخصص جزءا من وقتي لتقريب وجهات نظر المتنازعين داخل العمل                            |