

دور المناخ التنظيمي الأخلاقي في الانسحاب النفسي للأستاذ الجامعي دراسة حالة كلية الاقتصاد بجامعة المدية الجزائر

شوقي قبطان*

الإرسال: 2020/12/29

القبول: 2022/03/04

النشر: 2022/05/09

ملخص :

اهتمت الدراسة ببحث دور المناخ التنظيمي الأخلاقي في الانسحاب النفسي للأستاذ الجامعي، واعتمدت نموذج يتضمن ستة سمات أخلاقية هي: الصدق، الترفع عن اللغو، الأمانة، العدالة، الاحترام والتعاون، تم تشخيصها باستخدام الاستبيان كأداة للدراسة، كما اعتمدت على مظهرين للسلوك الانسحابي النفسي هما قطع العلاقات الاجتماعية والانعزال، وعدم التفاعل مع التظاهرات المختلفة، واللذان تم متابعتهما باستعمال الملاحظة كأداة بحث ثانية.

وقمت الدراسة على عينة تتضمن 42 أستاذ من فئة المحاضرين أ في كلية الاقتصاد بجامعة المدية، تم تقسيمها إلى مجموعتين على أساس الميل نحو السلوك الانسحابي النفسي، وباستخدام المقارنة بين المجموعتين كأسلوب لاختبار الفرضيات، أظهرت النتائج أن مجموعة الأساتذة من ذوي الانسحاب النفسي يشعرون بتوفر ثلاث سمات أخلاقية هي: الصدق، الترفع عن اللغو والعدالة في بيئة عملهم، بإيجابية أقل مقارنة بما يشعر به باقي الأساتذة في مجموعة المقارنة، ما يفسر صحة الفرضية التي تنص بأن للمناخ التنظيمي الأخلاقي دور معنوي في الانسحاب النفسي للأستاذ الجامعي.

الكلمات المفتاحية : مناخ تنظيمي؛ أخلاق؛ مناخ تنظيمي أخلاقي؛ انسحاب نفسي.

تصنيف JEL: L290, L220

The role of the ethical organizational climate in the psychological withdrawal of the university professor Case Study of the Faculty of Economics at MEDEA University Algeria

Abstract:

The study focused on examining the role of the ethical organizational climate in the psychological withdrawal of the university professor, and it adopted a model that includes six ethical traits: honesty, Rise above idle talk, trustworthy, justice, respect and cooperation, which were diagnosed using the questionnaire as a tool for the study. It also relied on two aspects of psychological withdrawal behavior which are cut Social relations, isolation, and lack of interaction with different manifestations, which were followed up using observation as a second research tool.

The study was conducted on a sample of 42 professors from the Faculty of Economics at the University of Medea, they were divided into two groups on the

* أستاذ محاضر أ ، مخبر الاقتصاد الكلي والمالية الدولية، جامعة المدية، الجزائر، kebtane.chaouki@univ-medea.dz

basis of the tendency towards psychological withdrawal behavior, and by using the comparison between the two groups as a method to test hypotheses, the results showed that the group of professors with psychological withdrawal feel the availability of three characteristics Ethical are: honesty, Rise above idle talk and justice in their work environment, with less positivity compared to what the rest of the professors feel in the comparison group, which explains the validity of the hypothesis which states that the ethical organizational climate has a significant role in the psychological withdrawal of the university professor.

Keywords: Organizational climate; Ethics; Ethical organizational climate;

Psychological withdrawal.

JEL Classification : L220, L290

1. مقدمة

تنفق الدراسات والإسهامات الفكرية على تنوعها حول أهمية المورد البشري في المنظمات باعتباره المحرك الحقيقي لباقي الموارد الأخرى، فالموارد البشرية بقدراتها ومهاراتها ومعارفها وباعتبارها مخزن للأفكار والحلول الخلاقة لمختلف المشاكل والصعوبات التي تعترض المنظمات، تعتبر قيمة إبداعية ثابتة وغير محدودة تجعل منها أساس نجاح المنظمات في أدائها لوظائفها بكل كفاءة وفعالية.

ولعل هذا الاتفاق على مكانة الموارد البشرية ومحوريتها في المنظمات، كان وراء توجيه مختلف البحوث والدراسات للاهتمام بكيفية تعظيم الاستفادة من المورد البشري والاستثمار المثالي لطاقاته اللامتناهية، وقد مس هذا الاهتمام جوانب مختلفة وبأساليب متعددة، ويعتبر الجانب النفسي أحد هذه الجوانب التي حازت على نصيب معتبر من الدراسات، ويظهر في سياق الاهتمام بأجواء العمل التي يشتغل فيها المورد البشري والتي تسمى اصطلاحاً بالمناخ التنظيمي، فهذا الأخير وبكل ما يعنيه من معاني للتعايش الاجتماعي داخل المنظمة والتفاعل الموجود بين عمالها، يعد من أكثر التحديات التي تواجه المنظمة باعتباره المصدر الحقيقي للصحة النفسية للموارد البشرية، والمسؤول عن كل المخرجات السلوكية لهم بإيجابياتها وسلبياتها، فمظاهر عدم الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والصراعات والإضرابات إلى آخره من المظاهر السلوكية، إنما تجد منطلقها من طبيعة المناخ التنظيمي السائد بخصائصه وسماته الإيجابية والسلبية، والتي على المنظمة أن تشخصها وتعالجها باعتبارها الأساس لبيئة عمل صحية ملائمة نفسياً ومعنوياً، تكون حافزاً للمورد البشري على إطلاق العنان لقدراته وطاقاته غير المحدودة.

الإشكالية:

تنطلق هذه الدراسة من إشكالية حقيقية تعاني منها الجامعة الجزائرية متمثلة في ظاهرة الانسحاب النفسي للأستاذ الجامعي الذي هو مرادف لوجود طاقات بشرية ضائعة وغير مستغلة من طرف الجامعة ما يؤثر سلباً على أدائها. إن هذه الظاهرة الكثيرة الانتشار، قد تجد مصدرها في أسباب كثيرة، وقد يبرز من الوهلة الأولى الجانب المادي وما يتضمنه من أحوار وحوافز وظروف مادية للعمل ورفاهية... الخ، إلا أن الأمر قد يكون مختلفاً إذا ما كنا أمام حالة منصب أستاذ جامعي، والذي يحكم مركزه في الجامعة وخضوع هذا المنصب لنفس الإطار القانوني ما يجعل الجانب المادي متقارب في كل الجامعات تقريبا، يجعلنا نقول أن الجانب المادي قد لا يطرح إشكالات كبيرة، وهنا يتجه التفكير نحو الجانب المعنوي

والذي يظهر فيه المناخ التنظيمي على رأس هذا الجانب، فالمناخ التنظيمي من حيث طبيعة الأخلاق التي تميزه، قد يكون الأقرب لتفسير الانسحاب النفسي كأحد المظاهر السلوكية في المنظمات.

في هذا السياق تظهر معالم إشكالية الدراسة التي نسوغها في التساؤل التالي:

إلى أي درجة يمكن أن يكون للمناخ التنظيمي الأخلاقي دور في الانسحاب النفسي للأستاذ الجامعي؟

الفرضيات:

تقوم هذه الدراسة على فرضية رئيسية تشتق منها ثلاث فرضيات إجرائية فرعية كالتالي:

الفرضية الرئيسية: للمناخ التنظيمي الأخلاقي دور معنوي في الانسحاب النفسي للأستاذ الجامعي.

ولبحث الإشكالية الموضوعية واختبار الفرضية الرئيسية، أجريت دراسة ميدانية استهدفنا من خلالها الجامعة الجزائرية ممثلة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية عن طريق استقصاء آراء عينة من الأساتذة. واعتمدنا أسلوب المقارنة بين مجموعتين من أساتذة الكلية هما: مجموعة الأساتذة من ذوي الانسحاب النفسي، ومجموعة أخرى من الأساتذة سميناهما بمجموعة المقارنة.

والمقارنة ما هي إلا منهجية أردنا من خلالها اختبار ثلاث فرضيات إجرائية تصب في اتجاه اختبار الفرضية الرئيسية، وهي:

الفرضية الإجرائية الأولى: يشعر مجموعة الأساتذة من ذوي الانسحاب النفسي بمستوى توفر خصائص أو سمات المناخ التنظيمي الأخلاقي (الصدق، الترفع عن اللغو، الأمانة، العدالة، الاحترام والتعاون) في بيئة عملهم بسلبية.

الفرضية الإجرائية الثانية: يشعر الأساتذة في مجموعة المقارنة بمستوى توفر خصائص أو سمات المناخ التنظيمي الأخلاقي (الصدق، الترفع عن اللغو، الأمانة، العدالة، الاحترام والتعاون) في بيئة عملهم بإيجابية.

الفرضية الإجرائية الثالثة: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بمستوى ثقة 95% بين الأساتذة في مجموعة المقارنة ومجموعة الأساتذة من ذوي الانسحاب النفسي، لتظهر أسبقية المجموعة الأولى على المجموعة الثانية من حيث الشعور بمستوى توفر خصائص أو سمات المناخ التنظيمي الأخلاقي (الصدق، الترفع عن اللغو، الأمانة، العدالة، الاحترام والتعاون) في بيئة العمل.

أسباب اختيار الموضوع

كان وراء اختيارنا للموضوع سببين رئيسيين، أولهما علمي محض نهدف من خلاله إلى تسليط الضوء على أهمية انتشار الأخلاق الحميدة في بيئة العمل لما لها من تأثير كبير في نفسية العمال وبالتالي أداؤهم. والسبب الثاني شخصي، مرده ملاحظتنا لانتشار بعض السلوكيات السلبية في بيئة العمل جعلتنا نستشعر نوع من التعفن نتيجة تدهور مستوى الالتفاف حول الأخلاق الحميدة.

منهج الدراسة

تعتمد المنهجية المتبعة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي الميداني الذي تضمن مسحا مكثبا بالرجوع إلى المصادر المتعددة لبناء الإطار النظري للدراسة، والاستطلاع الميداني لجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة التي تم تطويرها وتحليلها إحصائيا للإجابة على الأسئلة المطروحة والفرضيات الموضوعية.

الدراسات السابقة

نتناول فيما يلي أربع دراسات كان لها تأثير في اختيار نموذج الدراسة واختيار أداة البحث وأساليب التحليل.

● دراسة (Orly Shapira lichinsky) (2012): بعنوان سلوكيات الموظفين الانسحابية: دمج النظرية والتطبيق. حيث سعت الدراسة إلى إظهار العلاقة بين مختلف الأبعاد الأخلاقية وأعراض الانسحاب المختلفة، وتبنت

نموذج يتضمن أربعة أبعاد أخلاقية هي: المناخ الرسمي، العدالة التوزيعية، مناخ الرعاية والعدالة الإجرائية، وثلاث مظاهر إنسحابية هي: التأخير، تكرار الغياب ونية ترك العمل. واستهدفت الدراسة 1016 موظف من 35 إدارة عمومية في إيطاليا، وباستخدام برنامج SAS باستعمال أسلوب التوزيع ذي الحدين والتوزيع الطبيعي وتوزيع بواسون، توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط بين المناخ الرسمي والعدالة الإجرائية مع التأخير، في حين جاء مناخ الرعاية مرتبط بشكل سلبي مع تكرار الغياب، أما العدالة الإجرائية فجاءت مرتبطة سلباً مع نية المغادرة.

● دراسة شوقي محمد الصباغ وعبد العزيز علي مزروق (2013) تحت عنوان المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاتجاهات الوظيفية لدى العاملين. هدفت الدراسة إلى بحث تأثير خمسة أنماط لمناخ أخلاقي هي مناخ الرعاية، مناخ الاستقلالية، مناخ القانون، مناخ القواعد، مناخ المنفعة على كل من الرضا والالتزام التنظيمي من جهة والانسحاب النفسي من جهة أخرى. واستهدفت مصلحة الضرائب في مقاطعة المنوفية بجمهورية مصر العربية، حيث تم دراسة عينة من الموظفين، أين توصل الباحثان إلى نتيجة مفادها تدني مستوى المناخ الأخلاقي وتدني مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من جهة وارتفاع مستوى الانسحاب النفسي من جهة أخرى، كما تنتشر سمات مناخ القانون كأكثر الأنماط المدروسة في المؤسسة محل الدراسة.

● دراسة دحمان سويسي وياسين محجر (2017) تحت عنوان واقع الانسحاب النفسي من العمل كأحد أشكال السلوك التنظيمي لدى العاملين، وهدفت الدراسة إلى تشخيص مستوى السلوك الانسحابي لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية بالجلفة، واستخدمت الدراسة، الاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة تتضمن ثمانية وستون موظفاً وتوصلت إلى نتيجة مفادها ارتفاع مستوى السلوك الانسحابي النفسي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

● دراسة عزوز أمينة وغريسي العربي (2019) تحت عنوان دور المناخ الأخلاقي في إرساء أخلاقيات الإدارة العمومية. إذ اهتم الباحثان باختبار نموذج مناخ أخلاقي يتضمن أربعة سمات هي العدالة، المسؤولية، الشفافية والمساءلة، وذلك من وجهة نظر عينة من الموظفين في أربعة بلديات من ولاية سعيدة، وكان الهدف هو تشخيص مكانم الثغرات الأخلاقية في الإدارات محل الدراسة ما يمكن من اتخاذ التدابير الضرورية لإرساء القيم الأخلاقية اللازمة.

● تموضع الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

هذه الدراسات المذكورة كان لها تأثير في اختيارنا لنموذج الدراسة، والوقوف على الخصائص أو السمات الأساسية للمناخ التنظيمي الأخلاقي، كذلك إختيار أفضل طريقة لتشخيص سلوكيات الانسحاب النفسي لدى الأساتذة، باستعمال الملاحظة عن طريق التركيز على مظهري الانعزال وعدم التفاعل مع التظاهرات. وإذا كان هدف دراستنا هو نفسه مع الدراسات المذكورة، إلا أننا نقدم نموذج مختلف من المتغيرات الفرعية للمناخ التنظيمي الأخلاقي، كما أستعملت أساليب إحصائية ومنهجية قائمة على المقارنة بين مجموعتين من العمال على اختلاف سلوكياتهم الانسحابية للوصول إلى إختيار الفرضيات، وهي منهجية مختلفة عن ما تم استعماله في هذه الدراسات. ومن جهة أخرى، تقدم هذه الدراسة قيمة مضافة تتمثل في إسقاط هذه الأفكار وأدوات القياس على جامعة المدية ممثلة في أساتذة كلية الاقتصاد، من خلال تشخيص طبيعة مناخها الأخلاقي ودوره في الانسحاب النفسي لأساتذة الكلية.

2. الإطار النظري للدراسة

1.2 ماهية المناخ التنظيمي الأخلاقي

المناخ التنظيمي الأخلاقي مصطلح مركب من مفهومين هما المناخ التنظيمي من جهة والأخلاق من جهة أخرى. والوصول إلى تحديد مفهوم واضح وشامل له يستلزم التطرق لهاذين المفهومين كل على حدى.

1.1.2 تعريف المناخ التنظيمي

هو تعبير مجازي يستخدم في الإدارة العامة للدلالة على البيئة الداخلية للمنظمة والتي تؤثر في سلوك العاملين، وتشير الأدبيات المتعلقة بالمناخ التنظيمي إلى تعدد التسميات التي يظهر بها، فنجد مصطلحات البيئة الداخلية، أجواء العمل، المناخ الاجتماعي، المناخ السيكولوجي... الخ، وهي كلها تسميات وردت في تعريف الباحثين وتعكس المناخ التنظيمي. وعموما يعرف حسب (Litwin-Stringer) (1968) بأنه مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة والمدركة بصورة مباشرة أو غير مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة، والتي يكون لها انعكاس على دوافعهم وسلوكهم. (أبو شيخة نادر، 2005، صفحة 11) ويقول (C.Boucher) (1989) المناخ التنظيمي هو شخصية المنظمة التي تؤثر على العمال، فهو مزاج المنظمة الذي يكون نتيجة تفاعل شخصيتين هما شخصية المنظمة ممثلة في جوانبها التنظيمية كمنط القيادة والثقافة التنظيمية، وشخصية العمال على اختلاف مبادئهم وثقافتهم وتوقعاتهم. (Savoi, 2003, p. 197)

على ضوء هاذان التعريفان يمكن تقديم مجموعة من الاستنتاجات لحصر المناخ التنظيمي:

- ✓ المناخ التنظيمي يمثل مجموعة من الخصائص أو السمات التي تميز بيئة العمل الداخلية للمنظمة، وتتسم هذه الخصائص بدرجة من الاستقرار النسبي، حيث تصبح تعبيراً عن ثقافة المنظمة أو تعبير عن شخصيتها.
- ✓ تتشكل هذه الخصائص أو السمات، نتيجة لمجموعة من الجوانب التنظيمية التي تميز المنظمة وعلى رأسها نمط القيادة وثقافتها التنظيمية.
- ✓ المناخ التنظيمي ظاهرة إدراكية لأنه يعبر عن خصائص أو سمات المنظمة كما يتم إدراكها من جانب العاملين بما كل حسب شخصيته، كما ينتج عن العمليات الإدراكية لخصائص أو سمات المنظمة مجموعة من المشاعر والأحاسيس والتصورات التي يكون لها تأثير كبير في سلوك ومواقف العمال ودوافعهم واتجاهاتهم.

2.1.2 تعريف الأخلاق

الأخلاق لغة هي جمع خلق وهي السجية والطبع والعادة. (راض جواد و كاضم حسن، 2011، صفحة 106) أما اصطلاحاً فتعرف بأنها دراسة القضايا والخيارات الأخلاقية وتحديد الخطأ مقابل الصحيح، الجيد مقابل السيئ. (راض جواد و كاضم حسن، 2011، صفحة 106) كما تعرف بأنها مبادئ وقواعد تحدد السلوك المقبول أخلاقياً الذي يميز الصحيح عن الخطأ وبالتالي هي قيم ومعتقدات وقواعد أخلاقية حاکمة للطريقة التي ينبغي أن يتصرف بها الأشخاص أحدهم إزاء الآخر أو إزاء الجماعة. (نجم عبود، 2015، صفحة 18)

ويكون من الضروري التفرقة بين الأخلاق والأخلاق المهنية. (عزوز و غريسي، 2019، صفحة 104) فالأخلاق هي القيم والمبادئ التي تحرك المجتمع ومصدرها هو الدين والعرف مثل العدل والمساواة والأمانة... الخ، فتصبح هذه الأخلاق مرجعية ثقافية لهذا المجتمع يستقي منها أنظمتها وقوانينه.

أما الأخلاق المهنية فهي مجموعة القواعد والمعايير المتعارف عليها شفاهة أو كتابة، وتعتبر ميثاق والتزام مرن قابل للتطبيق في منظومة وبيئة معينة كأن نقول أخلاق مهنة الطب، أخلاق مهنة المحاماة وأخلاق مهنة الشرطة... وبالتالي فإن سلوك الشخص الناتج عن الالتزام بالأخلاق إنما هو ينفذ ما هو واجب، فهو شخص مطيع. أما السلوك الناتج عن الالتزام بالأخلاق المهنية، إنما هو يتصرف بما يتوافق مع الواجب وذكاؤه هو من يوجهه في ذلك.

3.1.2 تعريف المناخ التنظيمي الأخلاقي

كما سبق يمكن صياغة تعريف للمناخ التنظيمي الأخلاقي بأن نقول: هو مجموعة من الخصائص أو السمات الأخلاقية التي تميز بيئة العمل في المنظمة والمدركة بصورة مباشرة أو غير مباشرة من طرف الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة، وتتسم بدرجة من الاستقرار النسبي حيث تصبح تعبيراً عن ثقافة المنظمة الأخلاقية أو شخصيتها الأخلاقية التي يدركها العمال كل حسب شخصيته ولها تأثير أو انعكاس على سلوكهم الأخلاقي.

وفي هذا السياق تقريباً تتجه الكثير من التعريفات، فيعرفه (Victor) (1987) بأنه التصورات أو الرؤى المشتركة بين أفراد المنظمة عن ماهية السلوك الصحيح وكيفية معالجة القضايا الأخلاقية والتفاعل معها. (محمد الصباغ و علي مرزوق، 2013، صفحة 290) كما يعرف من طرف (Schneider) (1991) بأنه مجموعة من التفاهات المشتركة حول السلوك الصحيح والكيفية التي يدرك بها أعضاء المنظمة ويصفون النوايا الأخلاقية. (عزوز و غريسي، 2019، صفحة 104)

إن هذه التعاريف وغيرها كثيرة تظهر الحاجة - لكي تكتمل الصورة- إلى معرفة ماهية الخصائص أو السمات الأخلاقية التي يتم إدراكها من طرف العمال؟ وما هي الجوانب التنظيمية التي تكون وراء تحديدها؟

4.1.2 تعريف السلوك الأخلاقي

السلوك هو عمل الإنسان الصادر عن إرادة حرة المتجه نحو غاية معينة مقصودة، فالسلوك إذن عمل صادر عن إرادة حرة لتحقيق غاية منشودة، فلا بد من إرادة تكون لها القدرة على قبول تصور شيء ما أو رفضه. ولما كانت الإرادة بهذا المعنى فهي عنصر مهم من عناصر تكوين النفس الإنسانية تقوم على الحرية سواء كان السلوك ظاهراً أو باطناً. فكل سلوك إنسان يحقق الخير أو الشر يعد أخلاقاً فإذا كان سلوك الإنسان حسناً كان خلقه حسناً، وإذا كان سلوكه سيئاً كان خلقه سيئاً، فالعلاقة بين السلوك والأخلاق إذن هي علاقة الدال بالمدلول. (العنزي سعد، 2009، صفحة 104)

إذن التصرف الأخلاقي للعامل هو التصرف الذي يتطابق مع المعايير الاجتماعية المقبولة بشكل عام، أما التصرف غير الأخلاقي، فهو التصرف الذي لا يتطابق مع المعايير الاجتماعية المقبولة بشكل عام. ولذلك فإن السلوك الأخلاقي هو السلوك الذي يحكم عليه بأنه جيد وصحيح وعادل وشريف ويستحق الثناء، وأن السلوك غير الأخلاقي هو التصرف الذي يحكم عليه بأنه خاطئ وتوبيخي أو فاشل في تلبية الالتزام. إن الحكم على السلوك على أنه أخلاقي أو غير أخلاقي يستند إلى مبادئ أو قواعد ودلائل نابعة من نظرية أخلاقية محددة أو خصائص الشخص أو من القيم الاجتماعية. ولذلك فإن تعريف السلوك الأخلاقي يواجه مسألتين شائكتين، الأولى: صعوبة إيجاد معيار للحكم يتفق عليه جميع الأفراد. والثانية: أن ما هو جيد وسيئ أو صحيح وخاطئ له معاني مختلفة لأشخاص مختلفين في مجتمعات مختلفة، وأن أكثر التعارض والخلط يأتي من التمييز الموضوعي والذاتي للأخلاق، إذ أن فعل الشخص أخلاقي بشكل ذاتي إذا ما اعتقد الشخص بأن فعله أخلاقي، ويكون فعل الشخص أخلاقي بشكل موضوعي إذا مارس ذلك الشخص فعله بحسب القاعدة أو القانون. (قبطان، 2016، صفحة 336)

2.2 خصائص أو سمات المناخ التنظيمي الأخلاقي

الخصائص أو السمات، هي الصفات الأخلاقية لاعتبار المناخ التنظيمي أخلاقي أو غير أخلاقي، ويقدم الأدب الإداري في هذا الإطار نماذج متعددة، فيقول (R.Laflamme) أن كثرة النماذج أبرز أكثر من خمسة وعشرون صفة أخلاقية ركز عليها الباحثون في دراساتهم الشيء الذي يبين استحالة إيجاد اتفاق في هذا الاتجاه. (Laflamme, 1994, p. 15) وبالتالي سيكون تركيزنا موجهاً نحو ستة خصائص أو سمات أخلاقية تعكس المناخ التنظيمي الأخلاقي

من وجهة نظرنا وقناعتنا الشخصية والتي نستمدّها من قراءة أشهر النماذج من جهة وتجربتنا الشخصية في العمل من جهة أخرى. (الجريسي، 2012، الصفحات 93-109)

1.2.2 الصدق

الصدق من الصفات الأخلاقية النبيلة وعكسه الكذب وتضليل الواقع والافتراءات. يقول تعالى (يأيها الذين آمنوا اتقوا الله وكونوا مع الصادقين) (التوبة: 119). و عن ابن مسعود يقول، قال الرسول (ص) (عليكم بالصدق، فإن الصدق يهدي إلى البر وإن البر يهدي إلى الجنة، وما يزال الرجل يصدق ويتحرى الصدق حتى يكتب عند الله صديقا، وإياكم والكذب).

والصدق في بيئة العمل هو صدق العامل مع زملائه وصدق الرئيس مع مرؤوسيه وصدق العامل مع نفسه، ويكون الصدق في الكلام والقرارات والتوجيهات والأفعال، فكلما كان الصدق سمة بارزة في أجواء العمل زادت ثقة العمال في رئيسهم وزادت الثقة بين الزملاء فيم بينهم، فعل العمال أن يكونوا متيقنين أن ما يدرك بالصدق لا يدرك بالكذب وأنه إذا ما استخدم المدير أو العامل الكذب وسيلة لإنجاح عمله، فإنه قد ينجح مرة في ذلك إلا أنه حتما لن يحقق نجاحا يذكر بعدها لأنه سيفقد مصداقيته وثقة واحترام الآخرين له.

2.2.2 الترفع عن اللغو

اللغو هو الكلام الذي لا خير فيه، ولا فائدة دينية ولا دنيوية ترتجى منه، ويعكس التحدث في الأمور والمواضيع التي ليس لها أية قيمة أو فائدة، بحيث لا يعتد بها ولا يؤخذ منها أي شيء. ويطلق كذلك على القول الباطل مع ما يكون من الشرك والمعاصي والفواحش، فيقول تعالى (والذين هم عن اللغو معرضون) (المؤمنون: 3)، أي تاركون لكل ما لا فائدة فيه من الأقوال والأفعال. والترفع عن اللغو هي تجنبه تماما أو تجنب من يكون وراءه بعدم إضاعة الوقت في المحادثات معهم والخوض في مواضيعهم التافهة ولا فائدة منها. فيقول تعالى (وإذا مروا باللغو مروا كراما) (الفرقان: 72).

3.2.2 الأمانة

الأمانة لا تقتصر فقط على حفظ ما يودع عند الشخص من مال وأشياء مختلفة وردها إلى صاحبها، بل هي تمتد إلى أكثر من ذلك وتشمل إتقان الوظيفة والالتزام بأداء الواجبات وتحمل المسؤوليات، فأى غش في مهام العمل أو إبداء رأي لأغراض شخصية أو التنصل من الالتزامات والعهود أو الالتزام بالأمانات لقضاء مصالح مثلا (إن كنت أمينا معي أكون أمينا معك) كلها نماذج تتعارض مع مفهوم الأمانة. يقول تعالى (والذين هم لأماناتهم وعهدهم راعون) (المؤمنون: 8).

ومن الأمانة أن لا يكون العامل خوانا لتعهداته ومواعيده وأقواله والتزاماته، كما يجب أن يكون دقيقا عند قطع الوعود وألا يتحمل أعباء تفوق طاقاته، وألا يتقبل مسؤوليات لا يستطيع القيام بها أو عمل ومهام خارجة عن مجال معرفته.

4.2.2 العدالة

فالعدالة تعكس المساواة في تحمل الأعباء والواجبات والاستفادة من الحقوق والامتيازات. يقول تعالى (إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها، وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل، إن الله نعمنا يعظكم به إن الله كان سميعا بصيرا) (النساء: 57). فمن العدل إعطاء كل ذي حق حقه وذلك في التفاعل وفي التعيين والترقية والتقدير والمكافأة وتكافؤ الفرص والمشاركة... الخ، كما أنه من العدل تقاسم وتشارك الأعباء والالتزامات المهنية وتوزيعها بالمساواة بين كل

الأطراف، فلا ينبغي أن يتلقى أي أحد معاملة خاصة أو اعتبارا خاصا إلا إذا كان موقفه الخاص يتطلب ذلك، وفي الحالات التي يتم فيها معاملة العمال على نحو مختلف، فإن أسس تلك المعاملة المختلفة يجب أن تكون واضحة ومعقولة.

5.2.2 الاحترام

الاحترام هو تقدير لقيمة ما أو لشيء ما أو لشخص ما وإحساس بقيمته وتميزه، وللإحترام في المنظمة مظاهر عديدة تبدأ باحترام الرئيس المرؤوسيه ويعني معاملتهم بلباقة، فهم بشر لديهم أهدافهم الشخصية المستقلة ولديهم أفكارهم وطموحاتهم وليسوا وسائل مادية لأداء العمل. وفي هذا السياق نجد المسئولون يتعاطفون مع مرؤوسيههم ويتسامحون مع وجهات نظرهم المتعارضة ويعاملونهم بطرق تعزز معتقداتهم وإنجازاتهم وقيمهم. يقول الرسول (ص) (ليس منا من لا يرحم صغيرنا ويعرف حق كبيرنا) (رواه الترميذي).

ومن مظاهر الاحترام كذلك، هو الاحترام المتبادل بين العمال فتجدهم يتقبلون وجهات نظر الآخرين ويقدرونها دون استهزاء أو إهانات، ولا يتهمون على بعضهم أو ينقصون من قيمة زملائهم أو يستخفون بهم وتحكم الخلافات والتباينات بينهم بأسلوب مهذب يحكم فيه العقل والتجرد من الأهواء والأغراض الشخصية والتكبر. يقول تعالى (لا جرم أن الله يعلم ما يسرون وما يعلنون إنه لا يحب المستكبرين) (النحل: 23).

6.2.2 التعاون

التعاون أو التضامن يشمل مساعدة العمال بعضهم لبعض في الأعباء والالتزامات وتقاسم الجهود من أجل تحقيق منفعة مشتركة بينهم، ويعد التنافس نقيض التعاون لأن التنافس تدفعه المصالح الشخصية بينما التعاون تدفعه المصالح المشتركة. والتعاون خلق ضروري لما ينجر عنه من تعزيز العمل الجماعي وروح الفريق الواحد وتقوية الجبهة الداخلية للمنظمة في مواجهة التحديات المختلفة. يقول تعالى (وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان) (المائدة: 2).

3.2 المحددات التنظيمية للمناخ التنظيمي الأخلاقي

المناخ التنظيمي الأخلاقي هو حصيلة تفاعل شخصية المنظمة ممثلة في جوانبها التنظيمية وشخصية عمالها ممثلة في ميولهم واتجاهاتهم وخصائصهم، هذا التفاعل يولد أجواء عمل يكون فيها الالتفاف على السمات الأخلاقية متوقف على درجة التفاعل بين الشخصيتين.

ويمكن التركيز على جانبين تنظيميين في المنظمة كأهم محددتين يستمد منهما المناخ التنظيمي خصائصه الأخلاقية.

1.3.2 نمط القيادة الإدارية: نحو قيادة أخلاقية

يعرف (R.Likert) القيادة الإدارية بأنها قدرة الفرد على التأثير في شخص أو جماعة وتوجيههم وإرشادهم لنيل تعاونهم وحفزهم من أجل تحقيق الأهداف المرسومة. إذن القيادة هي فن التأثير في الآخرين سواء كان هذا التأثير مستمد من السلطة الرسمية (بحكم منصب المسؤولية) أو مستمد من قوة الإقناع والكاريزما التي يتميز بها المسئول الإداري. (حريم، 2009، صفحة 195)

ويعتبر نمط القيادة وسلوك المسئول في تعامله مع المرؤوسين أكثر الجوانب التنظيمية مساهمة في خلق المناخ التنظيمي الأخلاقي الذي تسود فيه المبادئ والقيم المثلى في التعامل والتعايش بين العمال في التنظيم، فإذا نظرنا إلى السمات الأخلاقية السابق شرحها من صدق وأمانة، عدالة، احترام وتعاون، إنما نجد للقيادة الإدارية دور محوري في انتشارها سواء

بكونها طرف فيها باعتبارها مطالبة بأن تصدق عمالها وتأمين عليهم وتعديل فيهم بينهم وتحترم وتتعاون معهم. أو سواء بكونها فاعلة في نشر هذه السمات بين العمال والسهر على العمل في إطارها ومحاسبة كل من يناقضها. وتأثير نمط القيادة في أخلاقية المناخ التنظيمي يفرض على القائد الإداري أن يتسم بالسلوك الأخلاقي فيقول (Giulla) القيادة الأخلاقية ترتبط بالحس الأخلاقي لدى الفرد، مما يتطلب أن ينمي المديرون حسهم الأخلاقي من خلال ممارسة الفضائل ودمج المبادئ الأخلاقية في سلوكهم في كل الظروف. كما أن القيادة الأخلاقية هي فن التأثير على العاملين من خلال تبني نظام للقيم الأخلاقية لتوجيه المنظمة وتشجيع الأفراد على التعامل في إطارها. (الجبسية، 2012، صفحة 56)

2.3.2 الثقافة التنظيمية: نحو ثقافة تنظيمية أخلاقية

يقول (Wheelen) الثقافة التنظيمية هي مجموعة من القيم والاعتقادات والتوقعات التي يشترك فيها أعضاء المنظمة وتحكم سلوكهم. (العميان، 2008، صفحة 311) فالقيم هي الأحكام أو الحدود للأشياء المرغوبة أو غير المرغوبة، أو ما هو مقبول وما هو غير مقبول كاحترام الوقت مثلا. والاعتقادات هي أفكار مشتركة حول الكيفية التي يعتقد بها العمال أن تكون عليه حياتهم الاجتماعية داخل المنظمة مثل الاعتقاد بضرورة العمل الجماعي. أما التوقعات فهي تعكس ما ينتظره العامل من المنظمة وما تنتظره هذه الأخيرة من العامل كالعدالة، الإبداع وفرص التكوين والتطوير... الخ. (الصيرفي، 2005، صفحة 166)

وتكون الثقافة التنظيمية محدد حقيقي للمناخ التنظيمي الأخلاقي إذا كانت هي نفسها تتضمن الأخلاق كقيم واعتقادات وتوقعات يلتف حولها العمال وتصبح المحدد لسلوكهم في التنظيم، فنقول عند إذن ثقافة تنظيمية أخلاقية لأن الصدق والترفع عن اللغو والأمانة والعدالة والاحترام والتعاون هي المكونات الأساسية لثقافة المنظمة. وبطبيعة الحال، تظهر قوة هذه الثقافة بدرجة الإجماع عليها من قبل أعضاء التنظيم وشدة التمسك والإيمان بها حتى تصبح الضابط الحقيقي للسلوكات.

وتكوين ثقافة تنظيمية أخلاقية إنما يتوقف من جهة على درجة النجاح في تعزيز الأخلاق الحميدة والارتقاء بها إلى مصف القيم، ومحاربة الأخلاق السيئة. ولعل ذلك منوط بقدره المنظمة في التكوين الأخلاقي لعمالها (دور القيادة الإدارية محوري في هذا الاتجاه). ومن جهة أخرى، فإن تكوين ثقافة تنظيمية أخلاقية هو نتاج طبيعة الاصطدام الثقافي للعمال في بيئة العمل بحسب تكوينهم الأخلاقي الذي أتو به من خارج المنظمة والذي يمكن إرجاعه إلى مصدرين أساسيين هما: (الجريسي، 2012، الصفحات 47-50)

أ. المصدر الديني: فالشرائع السماوية جميعها ذكرت الأخلاق ودعت إلى ضرورة التمسك بها، لذا فإن تلك الشرائع تعد هي المصدر المحدد لأصول الأخلاق، بحيث يستقي منها الإنسان المعيار الحاكم لتصرفاته وسلوكه ومنهجه في الحياة، وأن ديننا الإسلامي يعد بقيمه وما تحمله من سمو المبادئ والقيم، مصدرا أساسيا يستمد منه العامل المسلم الأطر العامة التي توجه سلوكه.

ب. التنشئة الاجتماعية: البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الإنسان ويتفاعل معها، من أهم مصادر الأخلاق التي تؤثر في سلوكه، فالجتمتع يتكون من مجموعة من الأفراد يمتلكون محتوى قيما وسلوكيا مختلف فيما بينهم، فالبعض يحمل جوانب إيجابية تتجه للسلوكيات الأخلاقية والبعض يحمل جوانب سلبية تتجه لسلوكيات غير الأخلاقية. وتستمد التنشئة الاجتماعية للتكوين الأخلاقي من عدة مصادر تكون بالأساس متمثلة في الأسرة والنمط التربوي، الثقافة الاجتماعية، مؤسسات التعليم، المرجعية القبلية...

4.2 المناخ التنظيمي الأخلاقي والانسحاب النفسي

الانسحاب النفسي من المظاهر السلوكية الكثيرة الانتشار في المنظمات وتصنف في خانة المظاهر السلبية في الحياة الاجتماعية والتي لها انعكاسات مدمرة لأداء العمال والمنظمة على حد سواء.

1.4.2 ماهية الانسحاب النفسي

يعرف بأنه الانفلات الذهني أو النفسي من بيئة العمل، أي أن يكون العامل موجودا فعليا (جسديا) لكنه غائب ذهنيا ونفسيا عن العمل، (سويسى و محجر، 2017، صفحة 67) فالعامل في هذه الحالة يكون في وضعية ممارسة لوظيفته بمجهود يمثل الحد الأدنى لما يملكه من قدرات وطاقات فقط حتى يتجنب الملاحظات والعقوبات، وانشغاله الرئيسي هو كيفية الظفر بفرصة ملائمة حتى يترك عمله وينتقل لبيئة عمل جديدة، أو يبقى محتفيا عن الأنظار يمارس مهامه في الظل.

إذن الانسحاب النفسي هو سلوك يعكس طبيعة العلاقة بين العامل ومنظمتة، وهي علاقة تعبر بشكل صريح أو ضمني عن الاتجاهات والمشاعر السلبية التي يحملها العامل حيال وظيفته ومنظمتة وعلى رأسها الشعور بعدم الرضا الوظيفي وتدني مستوى الالتزام التنظيمي والاحترق النفسي ونواياه نحو ترك العمل. (مرسي، 2014، صفحة 175)

والانسحاب النفسي من المظاهر السلوكية الخطيرة على المنظمة والتي ينبغي البحث في أسبابها ودوافعها انتهاء بمعالجتها، لأن الانسحاب النفسي يعكس تدهور الصحة التنظيمية للمنظمة التي تعتبر ضرورية لقدرة هذه الأخيرة على الاستمرار وتحقيق الأهداف.

كما أن الانسحاب النفسي يفسر وجود طاقات بشرية ضائعة وغير مستغلة من طرف المنظمة، فالإنسان بطبيعته كائن اجتماعي ومورد بشري و طاقة فكرية ليس لها حدود، قيمته في المنظمة لا تظهر فقط بممارسته لمهامه الوظيفية، وإنما تقاس قيمته كذلك في ضوء ما يقدمه لصالح منظمتة خارج مهامه الرسمية كالمشاركة بالأفكار والتفاعل مع النجاحات والانتكاسات والتظاهرات المختلفة، والتعايش الإيجابي مع جماعة العمل وربط العلاقات والمساهمة الفعالة في كل جوانب المنظمة كلما أتيحت الفرصة لذلك.

2.4.2 مظاهر الانسحاب النفسي

يتجلى الانسحاب النفسي للعمال في عدة سلوكيات انسحابية التي غالبا ما تبدأ بسلوكيات معتدلة نسبيا ثم تتطور وتزيد حدة حتى تصبح تأثيرها كبيرا على العمل والمنظمة ككل، وعموما يمكن عرض أبرز هذه السلوكيات الانسحابية في النقاط التالية: (Lichinsky, 2012, p. 315)

- ✓ التراخي وتجنب بذل الجهد في العمل.
- ✓ التأخير المتكرر عن العمل والخروج قبل انتهاء الدوام.
- ✓ الميل للغيبات بدون أسباب موضوعية.
- ✓ العزلة من خلال تجنب التفاعل والاحتكاك مع الزملاء.
- ✓ نوايا لترك العمل والسعي الدائم لذلك.

3.4.2 الأخلاق كدافع للانسحاب النفسي

يقدم (K.Lewin) (1931) مقارنة لتفسير دوافع السلوك الإنساني معبر عليها بالمعادلة الرياضية التالية:
 $c = f(P \times E)$ (Lorrain, 1984, p. 669) وتعني أن السلوك الإنساني (C) ما هو إلا نتيجة تفاعل الشخصية الإنسانية (P) في بيئة عمله (E). ويمكن الاستفادة من هذه المقاربة بأن نقول الانسحاب النفسي كسلوك إنساني هو

نتاج تفاعل هذا العامل بخصائصه واتجاهاته مع البيئة التي يشتغل فيها، ما يفسر أن دوافع الانسحاب يمكن إرجاعها إلى الكيفية التي يدرك بها هذا العامل خصائص وسمات مناخ العمل الذي يكون فيه. وفي هذا السياق، يبرز الجانب الأخلاقي السائد في بيئة العمل كأهم دافع للانسحاب النفسي، فتعفن أجواء العمل بفعل انتشار الأخلاق السيئة كغياب الصدق والاحترام والتعاون وحفظ الأمانات، وانتشار اللغو وطغيان المصالح الشخصية على المصالح العامة... كلها صفات أخلاقية سلبية قد تكون دافعا للعامل على قطع العلاقات الاجتماعية والانعزال والتسكع الاجتماعي وغيرها من مظاهر الانسحاب النفسي. وبطبيعة الحال يتوقف هذا التفاعل على شخصية العامل وكيفية إدراكه لهذه الصفات الأخلاقية السيئة، وهنا نقول أن الشخص الذي لا يتمتع بالأخلاق الحميدة مثلا قد ينظر إلى انتشار الأخلاق السيئة بنظرة إيجابية لأنها تتلاءم وتكونه الأخلاقي.

3. الإطار التطبيقي للدراسة

1.3 منهجية الدراسة

1.1.3 مجتمع وعينة الدراسة

يشتغل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية حوالي 130 أستاذ بمختلف الرتب العلمية، واستهدفنا من خلال الدراسة فئة الأساتذة من رتبة محاضر (أ) والذي عددهم حوالي 42 أستاذ، أي بنسبة 32.30% من المجموع الكلي. ونظرا لهذا العدد الصغير استهدفنا كل الأساتذة من هذه الرتبة بنسبة 100% وقمنا بتوزيعهم إلى مجموعتين هما مجموعة الأساتذة من ذوي الانسحاب النفسي ومجموعة أخرى للأساتذة سمينها مجموعة المقارنة. ويظهر الجدول التالي توزيع الأساتذة إلى مجموعتين:

الجدول (1): توزيع عينة الدراسة على حسب متغير الانسحاب النفسي

المجموعة الأولى: الأساتذة من ذوي الانسحاب النفسي		المجموعة الثانية: مجموعة المقارنة	
التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
07	16.67%	35	83.33%

المصدر: من إعداد الباحث

ويظهر الجدول أعلاه، أن المجموعة الأولى تتضمن سبعة أساتذة ومجموعة المقارنة تضمنت خمسة وثلاثون أستاذًا، وكان هذا التوزيع نتيجة اعتمادنا على مظهرين من مظاهر الانسحاب النفسي هما: قطع العلاقات الاجتماعية والانعزال من جهة، وعدم التفاعل مع التظاهرات المختلفة في الكلية من جهة أخرى. وكان تشخيصنا لهذين المظهرين معتمدا على الملاحظة لسلوكيات الأساتذة وبحكم التعايش معهم لأكثر من أربعة عشر سنة ما مكننا من تحديد وبشكل من التقريب من ينطبق عليهم مظهري الانسحاب النفسي.

2.1.3 أداة الدراسة

اعتمدنا في الدراسة على أداتين وصفتين هما الملاحظة والاستبيان.

استخدمت الملاحظة كوسيلة لمتابعة سلوكيات الأساتذة والوقوف على مظاهر الانسحاب النفسي، وبالتالي تقسيم عينة الدراسة إلى مجموعتين بهدف إجراء المقارنات.

أما الاستبيان فقد استخدم لتشخيص خصائص أو سمات المناخ التنظيمي الأخلاقي الستة في بيئة العمل السائدة في الكلية محل الدراسة وهذا من وجهة نظر الأساتذة في المجموعتين.

وتضمن الاستبيان ثمانية عشر فقرة موزعة بالتساوي على ستة سمات أخلاقية حسب نموذج الدراسة، وكانت الإجابة على فقرات الاستبيان تتم على سلم تقييم يتضمن خمسة درجات هي: غير موافق تماما (1)، غير موافق (2)، محايد (3)، موافق (4)، موافق تماما (5).

وتم اعتماد اتجاهين للتقييم هما (مع الإشارة أن فقرات الاستبيان طرحت باتجاه سلبي):

✓ الملاحظتين غير موافق تماما، غير موافق كدلالة على توفر إيجابي للسمات الأخلاقية المدروسة في بيئة العمل، وهذا يفسر وجود مناخ تنظيمي أخلاقي إيجابي بحسب ما يدركه أساتذة العينة محل الدراسة. ويكون متوسط الدرجات للإجابات الممكنة محصور في المجال من [3 6].

✓ الملاحظات موافق تماما، موافق ومحايد كدلالة على توفر سلبي للسمات الأخلاقية المدروسة في بيئة العمل، وهذا يفسر وجود مناخ تنظيمي أخلاقي سلبي بحسب ما يدركه أساتذة العينة محل الدراسة. ويكون متوسط الدرجات للإجابات الممكنة محصور في المجال من [6 15].

3.1.3 ثبات أداة الدراسة

من أجل التأكد من أن الإجابة ستكون نفسها تقريبا لو تكرر تطبيق الاستبيان على الأشخاص أنفسهم في أوقات مختلفة، تم احتساب معامل ألفا - كرونباخ لكل سمة من السمات المدروسة فتحصلنا على معامل ثبات كلي لمجموع ثمانية عشر فقرة يقدر بـ 0.768 والذي يعتبر مقبولا، بحيث كان معامل الثبات لكل سمة من السمات المدروسة على حدى أكبر من 60% والذي يعتبر الحد الأدنى لثبات أداة الدراسة.

4.1.3 طرق تحليل البيانات

تم خلال الدراسة استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

✓ مقاييس الإحصاء الوصفي التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية. واستعملت لاختبار الفرضية الإجرائية الأولى والثانية.

✓ اختبار (ت) للفرق بين المتوسطات في عينيتين (Independent Sample T test): أستعمل لاختبار صحة الفرضية الإجرائية الثالثة باعتبار أن مفردات العينة تتبع التوزيع الطبيعي.

✓ تم معالجة البيانات باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v 20)

5.1.3 حدود الدراسة

✓ الحدود المكانية: تمت الدراسة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير بجامعة المدية لتمثل بيئة العمل.

✓ الحدود البشرية: شملت الدراسة كل أساتذة الكلية من رتبة محاضر أ.

✓ الحدود الزمنية: أجريت الدراسة في السداسي الثاني من سنة 2020.

✓ الحدود العملية: تمت الدراسة باستخدام أداتي الملاحظة والاستبيان.

2.3 اختبار الفرضية الإجرائية الأولى

تنص الفرضية الإجرائية الأولى على أن مجموعة الأساتذة من ذوي الانسحاب النفسي يشعرون بمستوى توفر خصائص أو سمات المناخ التنظيمي الأخلاقي (الصدق، الترفع عن اللغو، الأمانة، العدالة، الاحترام والتعاون) في بيئة عملهم بإيجابية ضعيفة أو سلبية. وتحليل الإجابات لهذه المجموعة أظهرت النتائج التي نوضحها كالتالي:

الجدول (2): المناخ التنظيمي الأخلاقي من وجهة الأساتذة من ذوي الانسحاب النفسي

ملاحظة	الأهمية الترتيبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فقرات الاستبيان (مجموعة الأساتذة من ذوي الانسحاب النفسي)	السمات الأخلاقية
إيجابي	6	1.279	5.233	- يغيب الصدق والشفافية في التعامل بين الزملاء وينتشر التضليل لخدمة المصالح الشخصية. - القرارات الصادرة من الجهات المسؤولة هي قرارات غير صادقة تقدم الوعود الكاذبة ولا تحفظ الحقوق. - الكذب من الصفات السلبية المنتشرة في بيئة عملنا	الصدق
إيجابي	5	1.667	5.097	- تنتشر الأحاديث والنقاشات التي لا فائدة منها ولا خير من ورائها بين الزملاء. - أشعر بأن الأقاويل الباطلة التي تحمل الشرك والفواحش منتشرة في بيئة عملنا. - يضيع الزملاء أوقاتهم في الأخذ والرد في مواضيع تافهة.	الترفع عن اللغو
إيجابي	3	2.711	4.335	- ينتشر الغش في أداء الأعمال والمهام المختلفة. - يغيب في بيئة العمل الالتزام بالتعهدات والمواعيد والأقوال والمسؤوليات من طرف الزملاء. - غياب الأمانة من المظاهر السلبية الواسعة الانتشار في بيئة عملنا.	الأمانة
إيجابي	4	2.028	5.055	- أشعر أن العدالة في توزيع المهام والأعباء غائبة في العمل. - أشعر أن توزيع الامتيازات والمناصب والحقوق لا يتم بعدالة. - أظن أنه يوجد أطراف في بيئة العمل تحصى بمعاملات خاصة وتستثنى من الأعباء والواجبات لأغراض شخصية.	العدالة
إيجابي	2	2.615	4.100	- أشعر أن الاحترام بين الزملاء في العمل غائب وتنتشر بينهم مظاهر التكبر والاستهتار بالأخرين. - يغيب الاحترام في معاملات الإدارة مع المرؤوسين وتنتشر فيها مظاهر التجبر وعدم التسامح مع الاعتراضات. - تنتشر مظاهر التهجم والعدوانية في حل النزاعات ومناقشة الخلافات في وجهات النظر بين الزملاء.	الاحترام
إيجابي	1	2.047	4.00	- يغيب التعاون والتضامن بين الزملاء على تحمل أعباء العمل وتقاسم الجهود. - تنتشر مظاهر التنافس السليبي بين الزملاء لتحقيق الأهداف الشخصية. - أشعر أنه يوجد تكتلات متناقضة ومتعارضة من حيث المصالح.	التعاون

المصدر: من إعداد الباحث بناء على تحليل نتائج الاستبيان

يظهر الجدول أعلاه أن شعور الأساتذة من ذوي الانسحاب النفسي اتجاه مستوى توفر خصائص أو سمات المناخ التنظيمي الأخلاقي الستة في بيئة عملهم جاءت إيجابية، فكل المتوسطات الحسابية كانت في المجال من 3 درجات إلى 6 درجات وهو المجال الذي يظهر عدم موافقة المجيبين على فقرات الاستبيان. وجاء التعاون في المرتبة الأولى بمتوسط 4.00

يليه الاحترام بمتوسط 4.100، ثم الأمانة بـ 4.335 و العدالة بمتوسط 5.055، يليها الترفع عن اللغو بـ 5.097 وأخيرا الصدق 5.223.

وتفسر هذه النتائج أنه من وجهة نظر الأساتذة في مجموعة الانسحاب النفسي، فإن بيئة العمل تتصف بخصائص أو سمات المناخ التنظيمي الأخلاقي الستة، ويشعرون بتوفرها بمستويات إيجابية. كما تدل هذه النتائج على خطأ الفرضية.

3.3 اختبار الفرضية الإجرائية الثانية

تنص هذه الفرضية على أن الأساتذة في مجموعة المقارنة يشعرون بمستوى توفر خصائص أو سمات المناخ التنظيمي الأخلاقي (الصدق، الترفع عن اللغو، الأمانة، العدالة، الاحترام والتعاون) في بيئة عملهم بإيجابية أكبر. وتحليل الإجابات لهذه المجموعة من الأساتذة أظهرت النتائج التي نوضحها في الجدول التالي:

الجدول (3): المناخ التنظيمي الأخلاقي من وجهة الأساتذة في مجموعة المقارنة

الملاحظة	الأهمية الترتيبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فقرات الاستبيان (الأساتذة في مجموعة المقارنة)	السمات الأخلاقية
إيجابي	6	1.326	4.191	نفس	الصدق
إيجابي	1	1.265	3.238		الترفع عن اللغو
إيجابي	2	1.465	3.337		الأمانة
إيجابي	3	2.322	3.607	فقرات	العدالة
إيجابي	5	2.711	4.008		الاحترام
إيجابي	4	1.612	3.775	الاستبيان	التعاون

المصدر: من إعداد الباحث بناء على تحليل نتائج الاستبيان

يظهر الجدول أعلاه أن شعور الأساتذة في مجموعة المقارنة، اتجاه مستوى توفر خصائص أو سمات المناخ التنظيمي الأخلاقي الستة في بيئة عملهم جاءت إيجابية، فكل المتوسطات الحسابية كانت في المجال من 3 درجات إلى 6 درجات وهو المجال الذي يظهر عدم موافقة المجيبين على فقرات الاستبيان. وجاء الترفع عن اللغو في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.238 تليه الأمانة بمتوسط 3.337 والعدالة بـ 3.607، ثم التعاون بمتوسط 3.775 والاحترام بـ 4.008 وأخيرا الصدق بمتوسط 4.191.

وتفسر هذه النتائج الانتشار الإيجابي لسمات المناخ التنظيمي الأخلاقي الستة في بيئة العمل من وجهة نظر الأساتذة في مجموعة المقارنة، كما تؤكد هذه النتائج صحة الفرضية الإجرائية الثانية.

4.3 اختبار الفرضية الإجرائية الثالثة

تنص الفرضية الثالثة على أنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بمستوى ثقة 95% بين الأساتذة في مجموعة المقارنة ومجموعة الأساتذة من ذوي الانسحاب النفسي، لتظهر أسبقية المجموعة الأولى على المجموعة الثانية من حيث الشعور بمستوى توفر خصائص أو سمات المناخ التنظيمي الأخلاقي (الصدق، الترفع عن اللغو، الأمانة، العدالة، الاحترام والتعاون) في بيئة العمل.

ولاختبار الفرضية، سنستعمل اختبار T-test للفرق بين المتوسط في مجموعتين، حيث سنقوم بمقارنة المتوسطات الحسابية للسمات الستة بين المجموعتين من الأساتذة، فإذا ظهرت هناك فروقات بحيث تكون قيمة (T) دالة إحصائيا بمستوى معنوية 95% (المعنوية $0.05 >$) نقبل الفرضية الموضوعية، أما إذا لم تظهر فروقات بينهما بحيث تكون قيمة

(T) غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 95% (المعنوية ≤ 0.05)، فهنا نرفض الفرضية الموضوعة ونقبل البديلة التي تنص على بأنه لا توجد هناك فروقات ذات دلالة بين المجموعتين.

الجدول (4): مقارنة سمات المناخ التنظيمي الأخلاقي بين المجموعتين من الأساتذة

الدلالة الإحصائية	المعنوية	اختبار T-test	الفرق بين المتوسطين	مجموعة المقارنة		مجموعة الانسحاب النفسي		السمات الأخلاقية
				ملاحظة	المتوسط	ملاحظة	المتوسط	
دال	0.001	2.230	1.042	إيجابي	4.191	إيجابي	5.233	الصدق
دال	0.017	2.480	1.859	إيجابي	3.238	إيجابي	5.097	اللغو
غير دال	0.342	1.120	0.998	إيجابي	3.337	إيجابي	4.335	الأمانة
دال	0.001	2.570	1.448	إيجابي	3.607	إيجابي	5.055	العدالة
غير دال	0.445	1.110	0.092	إيجابي	4.008	إيجابي	4.100	الاحترام
غير دال	0.422	1.111	0.225	إيجابي	3.775	إيجابي	4.00	التعاون

المصدر: من إعداد الباحث بناء على تحليل نتائج الاستبيان

يتضمن الجدول أعلاه متوسط الدرجات المتحصل عليها بالنسبة لسمات المناخ التنظيمي الأخلاقي الستة، وذلك في مجموعتين من الأساتذة هما: مجموعة الأساتذة من ذوي الانسحاب النفسي (7 أساتذة)، والأساتذة في مجموعة المقارنة (35 أستاذ). وتظهر نتائج اختبار T-test للمقارنة بين المتوسط في المجموعتين، أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 95% (المعنوية ≤ 0.05) بالنسبة لكل من السمات الأخلاقية التالية: الأمانة، الاحترام والتعاون. بينما توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 95% (المعنوية > 0.05) بالنسبة للسمات الأخلاقية الأخرى: الصدق، الترفع عن اللغو والعدالة.

فعدم وجود فروقات بين المجموعتين من الأساتذة من حيث شعورهم بمستوى توفر السمات الأخلاقية الثلاثة وهي الأمانة والاحترام والتعاون، يفسر بأن إدراكهم وإحساسهم بانتشار هذه السمات في بيئة عملهم متقارب لدرجة أنه لا يمكننا أن نجعل هذه السمات كمبرر للانسحاب النفسي للأساتذة في المجموعة الثانية.

أما بالنسبة للسمات الأخلاقية الأخرى الثلاثة وهي الصدق والترف عن اللغو والعدالة، فقد ظهرت الفروقات بين مجموعتي الأساتذة بوضوح، وتميل هذه الفروقات لصالح الأساتذة من مجموعة المقارنة، لتدل على أسبقية هذه المجموعة من حيث الشعور والإحساس بمستوى توفر وانتشار هذه السمات الأخلاقية في بيئة العمل مقارنة مع ما يشعر به الأساتذة في مجموعة الانسحاب النفسي، على الرغم من إيجابية هذا الشعور في كلا المجموعتين، فجاءت المتوسطات الحسابية كالتالي بالنسبة للصدق (4.191 < 5.233)، الترفع عن اللغو (3.238 < 5.097)، والعدالة (3.607 < 5.055). وانطلاقاً مما سبق نقول أن الأساتذة في مجموعة المقارنة ينظرون إلى مستوى انتشار الصدق والترف عن اللغو والعدالة في بيئة عملهم بإيجابية أكبر مقارنة بما يشعر به الأساتذة من ذوي الانسحاب النفسي، كما تقودنا هذه النتيجة إلى إمكانية القول بأن الانسحاب النفسي لبعض الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية يجد مبرره في مستوى انتشار هذه السمات الأخلاقية في بيئة العمل من وجهة نظرهم. وعليه يمكننا اعتبار الفرضية الإجرائية الثالثة صحيحة في ثلاث سمات أخلاقية وحاطة في ثلاث سمات الأخرى.

4. الخلاصة

اهتم هذا العمل ببحث إشكالية المناخ التنظيمي الأخلاقي ودوره في الانسحاب النفسي للأستاذ الجامعي ، وكان أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية موضوع اهتمام الدراسة، أين تم تشخيص مستوى انتشار ستة سمات أخلاقية من وجهة نظر الأساتذة في بيئة عملهم وهي: الصدق، الترفع عن اللغو، الأمانة، العدالة، الاحترام والتعاون.

واعتمدت المقارنة كمنهجية لإبراز دور المناخ التنظيمي الأخلاقي بسماته الستة في الانسحاب النفسي، حيث تم تقسيم عينة الدراسة إلى فئتين هما الأساتذة من ذوي الانسحاب النفسي وفئة ثانية اعتبرناها أساس للمقارنة. وأبرزت الدراسة مجموعة من النتائج ناقشها في النقاط التالية:

- أظهرت نتائج تحليل الإجابات الخاصة بالأساتذة في مجموعة الانسحاب النفسي أن إتجاهاتهم أو شعورهم بتوفر سمات المناخ التنظيمي الأخلاقي الستة في بيئة العمل، جاءت إيجابية وهو ما يفسر خطأ الفرضية الإجرائية الأولى.

- كما أظهرت نتائج تحليل الإجابات الخاصة بالأساتذة في مجموعة المقارنة، أن شعورهم بتوفر سمات المناخ التنظيمي الأخلاقي الستة في بيئة العمل جاءت إيجابية كذلك، وهو ما نصت عليه الفرضية الإجرائية الثانية.

- أظهرت نتائج تحليل الفروقات في الإجابات بين الأساتذة في مجموعة المقارنة والأساتذة في مجموعة الانسحاب النفسي، بأن الأساتذة في مجموعة المقارنة لهم شعور إيجابي بتوفر ثلاث سمات أخلاقية في بيئة عملهم وهي الصدق، الترفع عن اللغو، العدالة، بمستوى أكبر أو بأسبقية من الأساتذة في مجموعة الانسحاب النفسي، هذه الأخيرة والتي حتى وإن جاءت الإتجاهات إيجابية، إلا أنها أقل دلالة مقارنة بالمجموعة الأولى. وهذا ما يفسر صحة الفرضية الإجرائية الثالثة في ثلاث سمات وخطأها في ثلاث سمات أخرى.

- كما تقودنا هذه النتيجة، إلى تأكيد صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود دور معنوي للمناخ التنظيمي الأخلاقي في الانسحاب النفسي للأستاذ الجامعي. حقيقة أن الدراسة أظهرت تقارب في الإجابات بين المجموعتين، إلا أنها بينت وجود فروقات ذات دلالة معنوية، وهو ما نعتبره كافيا لتأكيد الفرضية الرئيسية.

- هذه النتيجة الأخيرة، تظهر بأن سلبية الأخلاق قد تكون أحد الأسباب لدفع الكفاءات البشرية نحو الانسحاب النفسي من العمل ما يؤثر سلبا على أدائهم وأداء المنظمة ككل. فالأستاذ الجامعي قد لا يبحث عن الماديات بقدر ما يبحث عن أجواء عمل غير متعفنة تسودها الأخلاق الحميدة ويلتف حولها الجميع، فتكون بذلك مصدر للراحة النفسية وحافزا للعطاء والاستمرار بوفاء في المنظمة التي يشتغل فيها.

- كما أن نتائج هذه الدراسة وإن لم تبرز بوضوح تعفن الوضع الأخلاقي في بيئة العمل المدروسة من وجهة نظر العينة، إلا أن الفروقات التي ظهرت بين الأساتذة في المجموعتين، تدفعنا إلى القول بأن هناك نوع من الانتشار لسمات أخلاقية سلبية، وهذا ما نرى أنه يحتاج إلى دراسات أكثر عمقا، سواء بإستهداف كل أساتذة الكلية من مختلف الرتب العلمية وبالتالي كبر حجم العينة، أو باستخدام أساليب قياس أكثر دقة من الملاحظة، للوقوف على الأساتذة من ذوي الانسحاب النفسي.

بناء على ما سبق، تظهر الدراسة الحاجة إلى تقديم ثلاث توصيات أساسية هي:

- أولهما للأساتذة وضرورة التمسك بالأخلاق الحميدة باعتبارها المصدر الحقيقي لأي صورة حسنة ومصادقية يريد أن يصنعها الأستاذ لنفسه ولمنظمته.

- وثانياً للجهات المسؤولة وعلى رأسها القيادة الإدارية، بضرورة العمل وبكل قوة على ردم السلوكيات غير الأخلاقية ومعاقبة كل من يكون وراءها، ونشر السمات الأخلاقية وتعزيزها بالتوجيه والنصح والإرشاد، فزرع ثقافة تنظيمية أخلاقية قد يستلزم وقتاً طويلاً، ولكنه ممكن من الناحية العملية إذا ما توفرت الإرادة للتغيير الثقافي.
- وثالثاً كذلك للقيادة الإدارية، التي يجب أن تعمل على أن تكون قدوة ومنبعا للأخلاق الإيجابية، بسلوكياتها وتعاملها مع القضايا والنزاعات والعدالة في حل الخلافات، دون أي تحيز أو مجال لطغيان المصالح الشخصية والعلاقات العائلية أو الجهوية.

5. المراجع

المراجع باللغة الأجنبية

- A Savoi .(2003) .Climat organisationnel .Revue québécoise de la psychologie 22 ، (02).
- J Lorrain .(1984) .Climat organisationnel, satisfaction au travail et perception du syndicalisme .Revue Erudit.،(04) 39 ،
- O.S Lichinsky .(2012) .Employers withdrawal behavior: Integrating theory and findings . Journal of educational administration. 50 (03).
- R Laflamme .(1994) .La vie dans les organisations (les indicateurs de succès) . Québec: PUQ.

المراجع باللغة العربية

- القرآن الكريم
- أحمد أبو شيخة نادر. (2005). المناخ التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية والوظيفية. مجلة الاقتصاد والإدارة، 19 (2).
- أمينة عزوز، و العربي غريسي. (2019). دور المناخ الأخلاقي في ارساء أخلاقيات الإدارة العمومية. مجلة دفاتر اقتصادية، 11 (1).
- حسين محمود حريم. (2009). السلوك التنظيمي. عمان: دار الحامد للنشر.
- خالد عبد الرحمان الجريسي. (2012). أخلاقيات الإدارة من المنظور الاسلامي والإداري. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- دحمان سويسي، و ياسين محجر. (2017). واقع الانسحاب النفسي من العمل كأحد أشكال السلوك التنظيمي لدى الموظفين (دراسة حالة). مجلة أفاق للعلوم، 2 (9).
- رحمة العنزي سعد. (2009). المنطق في فلسفة السلوك الأخلاقي بمنظمات الأعمال. مجلة العلوم الاقتصادية، 15 (54).
- رضية بنت سليمان بن ناصر الحبسية. (2012). القيادة الأخلاقية. عمان: دار الحامد للنشر.
- شوقي قطان. (2016). الحاجة إلى قيادة أخلاقية في المؤسسة الاقتصادية لأهميتها في خلق الالتزام التنظيمي لدى الكفاءات البشرية، دراسة حالة شركة حياة الجزائر لصناعة مواد التنظيف. مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، 5 (1).

- شوقي محمد الصباغ، و عبد العزيز علي مرزوق. (2013). المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاتجاهات الوظيفية لدى العاملين. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية (27).
- محسن راض جواد، و عبد الله كاضم حسن. (2011). العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والعلوم الإدارية (21).
- محمد السعيد مرفت مرسي. (2014). أثر القيادة التبادلية في الشعور بعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل (دراسة ميدانية). المجلة الأردنية لإدارة الأعمال ، 10 (2).
- محمد الصيرفي. (2005). السلوك التنظيمي (الإصدار 1). القاهرة: طيبة للنشر.
- محمود سلمان العميان. (2008). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (الإصدار 04). عمان: دار وائل للنشر.
- نجم نجم عبود. (2015). أخلاقيات الإدارة في عالم متغير. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.