

واقع الانسحاب النفسي من العمل كأحد أشكال سوء السلوك التنظيمي لدى الموظفين

دراسة ميدانية على عينة من موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلطة

دحمان سويسي ا.د ياسين محجر

جامعة ورقلة

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى تقصي مستوى السلوك الانسحابي لدى موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلطة، وكذا محاولة التعرف عن على مستوى أبعاد هذه الظاهرة التنظيمية، إضافة إلى الكشف عن الفروق بين الجنسين في مستويات الانسحاب النفسي من العمل، وقد اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي الاستكشافي، واستُخدم الاستبيان المقنن كأداة لجمع البيانات حيث وُزع على عينة قوامها (68) موظفاً وموظفة من موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلطة بواقع (33) ذكراً و(35) أنثى اختيروا بطريقة عشوائية، وقد تم معالجة المقاييس بالطرق الإحصائية باستخدام برنامج spss24، وأظهرت النتائج أن:

- هناك مستوى مرتفع للسلوك الانسحابي لدى عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية.
 - هناك مستوى مرتفع على مستوى بُعد أحلام اليقظة وبناء العلاقات غير الرسمية والتظاهر بالانشغال والإبحار في الإنترنت، فيما حققت العينة مستوى متوسطاً على مستوى بُعد القيام بوظيفتين.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستويات الانسحاب النفسي من العمل.
- الكلمات المفتاحية: سوء السلوك التنظيمي، الانسحاب النفسي من العمل.

Abstract: The present study aimed to discover level of psychological employee withdrawal among employees of the public hospital in Djelfa, as well as to try to discover the dimensions of this organizational phenomenon, and aimed also to detect differences between gender in psychological withdrawal levels.

We used a random sample (68 employees) 33males and 35 females.

Statistical measures were processed using the spss24, The results showed that:

- The level of psychological withdrawal behavior among workers was high.
- The dimensions of (daydream, socialization, looking busy, Cyberloafing) were high level, while the sample achieved a medium level on moonlighting.
- There are no statistical significant differences between gender in the levels of psychological withdrawal.

Keywords: organizational misbehavior, psychological withdrawal behavior.

1- مقدمة:

شهدت الدراسات في المجال التنظيمي تطوراً ملحوظاً في الآونة الأخيرة، وحققت ففرة نوعية في تناولها للمواضيع المتعلقة بالمؤسسات، وذلك راجع للتطور العلمي الحاصل والذي استفادت منه الكثير من التخصصات العلمية فأثرى التناولات العلمية لمختلف المواضيع والظواهر، وبالمقابل فقد ألقى بظلاله على مختلف ميادين المعرفة، فأفرز أو ساهم في إفراز العديد من الظواهر غير الصحية في مختلف الميادين، وعلم النفس التنظيمي كغيره من التخصصات لم يسلم من التغير والتجديد الحاصل في مجال ظهور وتصنيف الظواهر وتنوعها، ولعل أبرز الظواهر التي تفرقت العاملين في الشأن التنظيمي والصناعي هو ظاهرة الانسحاب النفسي للموظفين من العمل، وهو أحد أبرز أشكال سوء السلوك التنظيمي والذي من شأنه أن يؤثر على حاضر

ومستقبل مختلف المؤسسات باختلاف تصنيفاتها وتوجهاتها، فالانسحاب النفسي من العمل يتضمن العديد من العمليات والحالات التي يصدرها أو يعيشها الموظف أثناء تواجده في بيئة العمل والتي من شأنها أن تجعله ينسحب ويتعد عن العمل نفسيا ووجدانيا لأسباب عديدة، منها ما هو شعوري ومنها ما هو غير شعوري، ما قد يؤثر سلبا على سير العمل وكذا التزام العامل بواجبات الموظف الموكلة إليه، والانسحاب النفسي من العمل يأتي على أشكال (أبعاد) عديدة تختلف حسب طبيعتها وتأثيرها على المنظمة.

وقد أجمع الباحثون في هذا الشأن على خطورة هذه الظاهرة غير الصحية، ونادوا بضرورة التصدي لها ودراسة مختلف جوانبها، ومدى تفشيها في مؤسساتنا، في خطوة إستباقية نحو فهمها ومحاولة الحد منها والقضاء عليها، عن طريق فهم أهم الأسباب التي من شأنها أن تؤدي إلى ظهور هذا السلوك داخل المؤسسات، ومن ثمة استشراف مختلف الحلول لمواجهتها. وبناءا على ما سبق التطرق له تأتي هذه الورقة البحثية لتبحث في هذه الظاهرة عن طريق استكشاف مستوياتها وأبعادها داخل إحدى المؤسسات الجزائرية وهي المؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلفة في ورقتنا هذه.

2- مشكلة الدراسة:

شهدت المؤسسات مؤخرا ظهور العديد من الظواهر التنظيمية السلبية وغير الصحية، فاختلقت هذه الظواهر وتنوعت، ومما لا شك فإن هذه الظواهر تعتبر حالات مرضية على مستوى الأفراد والجماعات وحتى الأنساق بمختلف أنواعها، تُفضي إلى نتائج غير مرغوبة على الأفراد والجماعات والأنساق كذلك، ولعل أبرز هذه الظواهر السلوك الانسحابي لدى الموظفين، وهو أحد أشكال سوء السلوك التنظيمي، والذي يتضمن هروب (انسحاب) الموظف من عمله وعدم الاستغراق فيه، سواء أكان ذلك انسحابا نفسيا، أم انسحابا جسديا.

والانسحاب النفسي من العمل يتضمن العمليات التي ينتج عنها انفلات (انسحاب) ذهني أو نفسي من بيئة العمل، أي أن يكون الموظف حاضرا فعليا (جسديا) في مكان العمل، لكنه غائب ذهنيا ونفسيا من العمل وهذه العمليات تتمثل في أحلام اليقظة والإبحار (التسكع) في الإنترنت، بناء العلاقات الاجتماعية غير الرسمية، التظاهر بالانشغال، والقيام بوظيفتين أثناء وقت العمل.

وقد كشفت نتائج دراسة أجرتها مؤخرا مؤسسة غالوب "Gallop" أن أكثر من 70% من العمال يشعرون بعدم الارتباط بعملهم، وهذا يعني انه يتضمن نسبة مرتفعة جدا من الانسحاب النفسي من العمل. وعلى ضوء كل ما تقدم تأتي هذه الدراسة محاولة الإجابة على مجموعة التساؤلات التالية:

- ما مستوى سلوك الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلفة؟
- ما مستوى سلوك الانسحاب النفسي على مستوى كل بعد من أبعاده؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى السلوك الانسحابي النفسي من العمل؟

3- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في إلقاء الضوء على ظاهرة تنظيمية هامة جدا والوقوف على حجمها ومستوياتها باعتبارها محددات أساسيا لنجاح المؤسسات من عدمه، والأكثر من ذلك هو محاولة مجازة التطور المعرفي والمتعلق بتصنيف الظواهر الإنسانية والاجتماعية التي تتطور بتطور الزمن وتقادمه، من خلال التطرق إلى الأصناف الجديدة والمعاصرة للسلوك الانسحابي النفسي لدى الموظفين.

4- أهداف الدراسة:

- الكشف عن المستوى العام لظاهرة السلوك الانسحابي النفسي لدى الموظفين.
- الكشف عن مستوى الأبعاد الخمسة لظاهرة السلوك الانسحابي النفسي لدى الموظفين.
- الوقوف على دلالة الفروق بين الجنسين (ذكور، إناث) في مستوى السلوك الانسحابي النفسي لدى موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلفة.

5- الإطار النظري:

5-1. سوء السلوك التنظيمي: Organizational misbehavior

يقصد به السلوكيات التي تصدر من الموظفين العاملين في مختلف المؤسسات، سواء كانوا موظفين بسطاء أو إدارات ومسؤولين، بحيث تكون هذه السلوكيات مخالفة للتعليمات واللوائح الإدارية، أو منافية لأخلاقيات الممارسة المهنية، بحيث تكون لها تأثيرات سلبية على مستوى الأداء الوظيفي، أو على جانب العلاقات في العمل.

5-2. الانسحاب النفسي من العمل: Psychological Withdrawal

- يتضمن السلوك الانسحابي من العمل مجمل العمليات التي ينتج عنها انقلاط (انسحاب) ذهني أو نفسي من بيئة العمل، أي أن يكون الموظف حاضرا فعليا (جسديا) في مكان العمل، لكنه غائب ذهنيا ونفسيا من العمل، ويظهر على شكل أحلام اليقظة وبناء العلاقات غير الرسمية، التظاهر بالانشغال، الإبحار في الإنترنت، والقيام بوظيفتين. فبعض التقارير في مجال الأعمال تشير إلى أن الانسحاب النفسي يعني إهمال الوظيفة بسبب كره الموظفين لمناصبهم وانتظارهم الوقت المناسب أو الفرصة المناسبة حتى يتركوا هته المناصب ليلتحقوا بأخرى أفضل (Fisher, 2004) الانسحاب النفسي يأتي على أشكال عديدة، الحد الأدنى منها هو أحلام اليقظة.

5-2-1. أحلام اليقظة: Day Dreaming

يحدث هذا الصنف من الانسحاب عندما يبدو الموظف بأنه مشغول بعمله في حين أنه تائه ومستغرق في أفكار واهتمامات أخرى عشوائية لا تتعلق بوظيفته. أحلام اليقظة تعني هروب الفرد من عالم الواقع الذي لم يتمكن فيه من إشباع رغباته وحاجاته إلى عالم الخيال الذي يتمكن فيه من تحقيق ما عجز عنه في الواقع وحلم اليقظة له دور كبير كوسيلة دفاعية لتحقيق الإشباع الخيالي للرغبات المعاقة أو المكبوتة، كما أنه وسيلة للهروب من الواقع القاسي والمؤلم أو كوسيلة لمواجهة ما يعاني منه الفرد في الحياة من فشل. وكما أن لها فائدة تتمثل في التنفيس عن الرغبات المكبوتة حين تسمح للشخص بأن يحقق في الخيال ما لم يحققه في الواقع، بما يحقق السعادة المؤقتة، إلا أن لها مضارا تتمثل في الاكتفاء بما في ذاتها والاقتصار عليها للتنفيس عن الرغبات والأمان دون القيام بمجهود واقعي، لذلك فهي هنا تعتبر نوعا من الهروب أو الانسحاب من الواقع (شفيق، د.ت، ص91).

5-2-2. بناء العلاقات غير الرسمية: Socializing

يشير إلى المحادثات الشفوية بين الموظفين حول مواضيع لا تخص العمل، والتي تجري في المكاتب والمقصورات أو على مستوى البريد.

5-2-3. التظاهر بالانشغال: Looking Busy

يدل على الرغبة العمدية من جانب الموظف في أن يبدو منشغلا ويعمل، مع أنه لا يؤدي مهام عمله (Hulin, 1991)، فأحيانا يقرر الموظفون إعادة تنظيم مكاتبهم أو الذهاب للتجول حول المبنى حتى لو أنهم لا يعلمون إلى أين يذهبون.

5-2-4. القيام بوظيفتين: Moon Lighting

عندما يستغرق الموظفون في هذا الصنف من السلوك الانسحابي فإنهم يستعملون وقت العمل وموارده لإتمام مهام عمل أو أعمال أخرى ويهملون واجبات عملهم الأساسية، لصالح واجبات عمل آخر مثلا (Lim, 2002)

- قد يكون الشكل الأكثر شيوعا من أشكال الانسحاب النفسي لدى الموظفين هو الإبحار (التسكع) في الإنترنت Cyber (loafing)

5-2-5. الإبحار (التسكع) في الإنترنت: Cyber loafing

ويقصد به استعمال الموظفون الإنترنت والبريد الإلكتروني والمراسلات الفورية ومختلف التطبيقات والممارسات والنشاطات عبر

الإنترنت، من أجل متعتهم الشخصية بدلا عن واجبات ومهام العمل الموكلة إليهم (Brian, 2004)

أظهرت أحدث البحوث والتي شملت أكثر من 3000 موظفا ينتمون إلى 750 منظمة متفرقة أن الموظفين يمضون حوالي 40% من أوقات العمل اليومية في الرد على الرسائل والبريد (الخاص) الإلكتروني، أو الإبحار في الإنترنت.

97% من هؤلاء الذين أجريت عليهم الدراسة اعترفوا بأنهم يستعملون الإنترنت لأغراض شخصية في المقام الأول بدلا عن استعمالها لأغراض مهنية ضمن واجبات العمل الموكلة إليهم (Kerry, 2004)

في أواخر عام 2003 قدرت أحد الدراسات أن الإبحار (التسكع) في الإنترنت (Cyberloafing) قد كلف الاقتصاد الأمريكي حوالي 250 مليار دولار من فقدان الإنتاجية (Lim, 2002)

فعلى سبيل المثال أحد المشاركين في الدراسة قال: "بالنسبة لي إنه من المناسب استعمال الإنترنت في العمل لأغراض شخصية، بعد كل ساعات العمل الإضافية التي لا أتلقى فيها أجرا إضافيا من رب العمل".

والبعض الآخر من العمال يرون أن الإبحار (التسكع) في الإنترنت Cyberloafing يعتبر وسيلة مهمة لمواجهة أحداث العمل السلبية، فمن جانبه أحد المشاركين في الدراسة أيضا عبر في هذا الصدد فقال: "رب العمل لا يقدرني، وأغتنم ما بوسعي من

وقت العمل لأبحر في شبكة الإنترنت ردا عليه" (Koslowsky, 1997)

6- منهجية الدراسة وإجراءاتها:

6-1. منهج الدراسة:

استخدمنا المنهج الذي يخدم أغراض هذه الدراسة وهو المنهج الوصفي، واستعملنا أحد أدواته والمتمثلة في الاستبيان الذي تم بناؤه وتقنيه.

6-2. حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

- الحدود البشرية والمكانية: تمثلت الحدود البشرية في موظفي وموظفات المؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلفة.

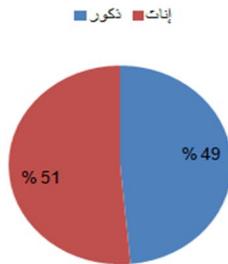
- الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال شهر أبريل 2017م.

3-6 مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في كافة موظفي وموظفات المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية الجلفة، وقد تم اختيار عينة عشوائية قوامها (68) موظفا وموظفة.

جدول رقم(1): توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

توزيع أفراد العينة حسب جنسهم.



الجنس	التكرار	النسبة المئوية
الذكور	33	49%
الإناث	35	51%
المجموع	68	100%

4-6 أداة الدراسة:

بالنسبة لأداة الدراسة وكما أشرنا سابقا فإننا قد اعتمدنا على الاستبيان الذي أعده وبناء الباحثان، بحيث تم اختبار صدقه وثباته والتوصل لصلاحية استخدامه من خلال درجات صدقه وثباته المناسبة، وتألف الاستبيان من (22) بنداً "فقرة" نهائية، موزعة على خمسة أبعاد جاءت كما يلي:

1. أحلام اليقظة (05 بنود)

2. بناء العلاقات الاجتماعية غير الرسمية (04 بنود)

3. التظاهر بالانشغال (04 بنود)

4. القيام بوظيفتين (03 بنود)

5. الإبحار (التسكع) في الإنترنت (06 بنود)

وبالنسبة لخيارات الإجابة فقد تم وضع خمسة خيارات (مدرج ليكرت الخماسي) تتراوح درجاتها من 5 إلى 1 (موافق تماما - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق تماما). على الترتيب بالنسبة لل فقرات الموجبة، وتتراوح من 1 إلى 5 على التوالي بالنسبة لل فقرات السالبة.

6-5 صدق الأداة وثباتها:

أولاً: صدق الأداة:

تم التحقق من تمتع الأداة بالاتساق الداخلي، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للبعد، وكانت معظم معاملات الارتباط دالة عند مستوى (0.01). كما تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للأداة، كما هو موضح في الجدولين رقم (2) ورقم (3).

الجدول رقم (2) معاملات الارتباط بين درجات كل بند والدرجة الكلية للبند

البعد	رقم البند	معامل الارتباط	البعد	رقم البند	معامل الارتباط
أحلام اليقظة	1	0.56**	القيام بوظيفتين	15	0.76**
	2	0.76**		16	0.75**
	3	0.65**		17	0.49**
بناء العلاقات الاجتماعية غير الرسمية	4	0.87**	الإبحار (التسكع) في الانترنت	18	0.56**
	5	0.84**		19	0.86**
	6	0.33**		20	0.62**
	7	0.73**		21	0.61**
	8	0.71		22	0.59**
	9	0.85**		23	0.58
	10	0.88**		24	0.79**
التظاهر بالانشغال	11	0.69**			
	12	0.52**			
	13	0.67**			
	14	0.48**			

** دال عند مستوى 0.01

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أغلب المعاملات كانت دالة إحصائياً ماعدا البندين رقم 08 ورقم 23 لهذا تم حذفهما، وبالتالي تصبح الأداة مكونة من 22 بنداً.

الارتباط الداخلي بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية: تم حساب الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس، الذي يمكن استخدامه كمؤشر على صدق البناء (المفهوم)، وقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية، والجدول رقم (3) يوضح ذلك:

جدول رقم (3) معاملات الارتباط بين أبعاد الأداة والدرجة الكلية

البعد	الارتباط مع الدرجة الكلية
أحلام اليقظة	0.76**
بناء العلاقات الاجتماعية	0.69**
التظاهر بالانشغال	0.81**
القيام بوظيفتين	0.71**
الإبحار (التسكع) في الانترنت	0.77**

** دال عند مستوى 0.01

ومن خلال الجدول أعلاه يتبين أن كل معاملات الارتباط المستخرجة بين أبعاد الأداة والدرجة الكلية دالة عند مستوى الدلالة 0.01، وهو ما يؤكد صدق الأداة.

ثانياً: ثبات الأداة:

ثبات الاتساق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ: وقد تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وقد بلغ (0.77) وهي قيمة مرتفعة ودالة على ثبات المقياس.

الثبات بالتجزئة النصفية:

يتم حساب الثبات بالتجزئة النصفية عبر تقسيم المقياس إلى قسمين متساويين، لكل مفحوص فيهما درجتان إحداهما على النصف الأول وثانيهما على النصف الأخير، ثم إيجاد معامل الثبات لكل من النصف الأول والنصف الثاني من المقياس، وقد بلغ معامل الثبات بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان براون (0.82).

6-6 الأساليب الإحصائية:

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (spss₂₄)، للإجابة عن السؤال الأول والثاني وهذا باستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بند من بنود الأداة و للأبعاد ثم للأداة ككل، وللإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات.

الجدول رقم (4) مقياس الحكم على مستوى الانسحاب النفسي من خلال المتوسط الحسابي

المستوى	تقسيم مدى المتوسط
منخفض	من 1 حتى 2.33
متوسط	من 2.34 حتى 3.67
مرتفع	من 3.68 حتى 5

المدى = 5-1=4
طول الفئة = 3/4=1.33

6_7 عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

عرض نتيجة السؤال الأول الثاني:

نص السؤال 1: ما مستوى سلوك الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلفة؟

نص السؤال 2: ما مستوى سلوك الانسحاب النفسي على مستوى كل بعد من أبعاده؟

للإجابة عن هذين السؤالين تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول رقم (05) يبين نتائج هذا السؤال:

جدول (5) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود وأبعاد الأداة.

الرقم	موضوع السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى الانسحاب
1	التفكير في الأهداف المستقبلية	4.28	0.89	5	مرتفع
2	الخيال	4.27	0.88	6	مرتفع
3	التحدث عن إنجازات الماضي	3.24	1.35	22	متوسط
4	شروذ الذهن	4.62	0.58	1	مرتفع
5	التقاعس في إنهاء المهام	4.62	0.64	1	مرتفع
		4.20			مرتفع
6	الحديث في الأروقة	4.42	0.76	3	مرتفع
7	الحديث عند آلة البيع	3.90	1.08	13	مرتفع
8	الحديث عند صندوق البريد	3.68	1.21	17	مرتفع
9	الحديث في فضاءات الراحة	3.58	1.13	18	متوسط
		3.89			مرتفع
10	تنظيم المكتب أو تنظيف الآلة أو تنظيف الملابس... الخ أثناء العمل	4.22	1.11	9	مرتفع
11	التحول داخل محيط العمل دون غرض	3.58	1.02	18	متوسط
12	التظاهر بالانشغال	3.92	1.09	12	مرتفع
13	التراخي في العمل	4.09	1.02	11	مرتفع

مرتفع		3.95			
متوسط	24	1.22	3.07	14	إتمام القيام
متوسط	20	1.35	3.51	15	
مرتفع	7	1.10	4.24	16	
متوسط		3.60			
مرتفع	4	0.99	4.37	17	الإبحار (التسليم) في الإنترنت
مرتفع	16	1.29	3.71	18	
مرتفع	10	0.96	4.15	19	
مرتفع	15	1.21	3.80	20	
متوسط	23	1.32	3.17	21	
متوسط	21	1.30	3.25	22	
مرتفع			3.81		
مرتفع			3.89	مجملة الأداة	

1- من الجدول رقم (5) يتضح أن مستوى الانسحاب النفسي من العمل كان مرتفعا لدى عينة الدراسة فقد بلغ متوسط انسحاب العمال نفسيا (3.89) وهو ما يعتبر معدلا عاليا من الانسحاب النفسي من العمل.

كما يتضح أيضا أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (3.07 و 4.62) وأن أعلى متوسط كان للبند رقم (4) المتعلق بـ " شرود الذهن " ورقم (5) المتعلق بـ " التقاعس في إنهاء المهام " بمتوسط حسابي بلغ (4.62)، في حين كان أدنى متوسط للبند رقم (14) المتعلق بـ " تبديد وقت العمل " بمتوسط حسابي بلغ (3.07).

2- أما فيما يخص ترتيب الأبعاد حسب مستوى الانسحاب النفسي من العمل، فجاء بعد أحلام اليقظة في المرتبة الأولى بمتوسط بلغ (4.20)، ثم يليه بعد التظاهر بالانشغال بمتوسط بلغ (3.95)، يليه ثالثاً بعد العلاقات غير الرسمية بمتوسط بلغ (3.89)، ويأتي بعدها بعد الأبحار في الإنترنت بمتوسط بلغ (3.81)، واحتل آخر الترتيب بعد القيام بوظيفتين بمتوسط بلغ (3.60).

عرض نتيجة السؤال الثالث:

نص السؤال: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى السلوك الانسحابي النفسي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت"، والجدول رقم (06) يبين ذلك:

جدول (6) يبين نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطي الذكور والإناث على أداة البحث.

متغيرات الدراسة	N	\bar{X}	S	T	DF	الدلالة الإحصائية
السلوك الانسحابي لدى العمال	33	55.73	6.92	1.34	67	0.179 غير دال إحصائياً
	35	54.59	6.39			

يتبين من الجدول أعلاه أنّ: قيمة (t) المحسوبة في مستوى السلوك الانسحابي النفسي من العمل قد بلغت 1.34 عند درجة حرية 67 ومستوى دلالة 0.179 وهو غير دال إحصائياً، بالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مستوى السلوك الانسحابي النفسي من العمل تعزى لمتغير الجنس، وتفسير هذا يعني أنه ليس للجنس تأثير في مستوى السلوك الانسحابي النفسي من العمل.

7- الاستنتاج العام:

من خلال ما توصلت إليه الدراسة الحالية فإن مستوى الانسحاب النفسي من العمل بلغ مستوى مرتفعا على مستوى الأداة ككل، وقد حقق مستوى مرتفعا على مستوى أغلب أبعاد الأداة (أحلام اليقظة، العلاقات غير الرسمية، التظاهر بالانشغال، الإبحار في الانترنت) فيما حققت العينة مستوى متوسطا على مستوى بعد القيام بوظيفتين.

فيما لم تسجل نتائج الدراسة فروقا دالة إحصائيا بين الجنسين في مستوى الانسحاب النفسي من العمل. وبناء على ذلك نوصي بدراسات جديدة حول الموضوع، والبحث في الأسباب المؤدية لظهور هذه الظاهرة المرضية داخل مؤسساتنا، والبحث في تداعياتها وسبل مواجهتها والحد منها.

8- خاتمة:

نجاح المؤسسات وبقائها يعتمد اعتمادا وثيقا على سلامة البيئة الداخلية والخارجية لها، والأهم من ذلك فنجاحها يعتمد على مقدار ما يظهره موظفوها من سلوك صحي يخدم أهداف والتزام مؤسساتهم، والكل يعلم مقدار أهمية العنصر البشري وعظيم أثره في سير المؤسسة ووفائها بالتزاماتها، وهذا ما يؤكد خطورة الانسحاب النفسي من العمل، وتحليلاته الخطيرة على المؤسسات، وهو ما يحتم على مجتمع الباحثين في الشأن التنظيمي والقائمين على المؤسسات باختلاف مواقعهم، البحث بجدية في هذه الظاهرة والحد من تداعياتها من أجل منظمات آمنة وقوية عبر الزمن.

قائمة المراجع:

__ شفيق، محمد. د.ت. السلوك الإنساني و فن القيادة والتعامل و مهارات الإدارة. مصر: مطابع روز الويسف الجديدة.

- Brian, Ambel, (07, 21, 2004), Does cyberloafing undermining productivity? 09/28/2016, <http://www.management-issues.com/news/1417/does-cyberloafing-undermining-productivity/>
- Fisher, A. "Turning ClockWatchers into Stars" Fortune, March 22, 2004, p. 60.
- Hulin, C.L. "Adaptation, Persistence, and Commitment in Organizations" In Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 2, ed. M.D. Dunnette and L.M. Hough. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc., 1991, pp. 445-506.
- Kerry.M, (june, 06, 2004), "Cyberslacking.", 09/28/2016,
- <http://www.macmillandictionary.com/buzzword/entries/cyberslacking.html>
- Koslowsky, M; A. Sagie; M. Krausz; and A.D. Singer. "Correlates of Employee Lateness: Some Theoretical Considerations." Journal of Applied Psychology 82 (1997), pp. 79-88
- Lim, V.K.G. "The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing, and Organizational Justice." Journal of Organizational Behavior 23 (2002), pp. 675-94.