

## الانسحاب الجسدي من العمل كأحد أشكال السلوك الانسحابي لدى الموظفين

-دراسة على عينة من موظفي المصحات الجوارية ببلديه الجلفة -

*Physical withdrawal from work as a form of withdrawal behavior among employees*

أ-د قدوري امحمد

مخبر التربية والتنمية

جامعة أحمد درايتة أدرار (الجزائر)

[mha.kaddouri@univ-adrar.edu.dz](mailto:mha.kaddouri@univ-adrar.edu.dz)

ط-د ميمون محمد

مخبر التربية والتنمية

جامعة أحمد درايتة أدرار (الجزائر)

[Med.mimoun@univ-adrar.edu.dz](mailto:Med.mimoun@univ-adrar.edu.dz)

المخلص:	معلومات المقال
<p>تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى السلوك الانسحابي من خلال معرفة مستوى الانسحاب الجسدي لدى موظفي المصحات الجوارية الاستشفائية ببلدية الجلفة، وكذلك إلقاء الضوء على هذه الظاهرة والوقوف على حجمها ومحاولة التعرف على مستوى أبعاد الانسحاب الجسدي، بالإضافة إلى الكشف عن البعد الأكثر تأثيراً في مستويات الانسحاب الجسدي من العمل ككل، وقد تم استعمال المنهج الوصفي، وتمت معالجة المقاييس بالطرق الإحصائية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وأظهرت النتائج أن:- الانسحاب الجسدي لدى موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة كان متوسطاً.</p>	<p>تاريخ الإرسال: 2022/12/01</p> <p>تاريخ القبول: 2023/04/13</p> <p><b>الكلمات المفتاحية:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ السلوك الانسحابي</li> <li>✓ انسحاب الجسدي</li> <li>✓ المصحات الجوارية</li> </ul>
Abstract :	Article info
<p><i>The purpose of this study is to know the level of withdrawal behavior by knowing the level of physical withdrawal among the employees of the hospital neighborhood clinics in Djelfa, As well as shedding light on this phenomenon and identifying its size, trying to identify the level of dimensions of physical withdrawal, in addition to revealing the most influential reason for the levels of physical withdrawal from work as a whole. The descriptive approach was used, and the scales were processed using statistical methods using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS). The results showed that: The physical withdrawal of the employees of the neighborhood clinics in the municipality of Djelfa was relatively average, and that all dimensions of the measure of physical withdrawal were average.</i></p>	<p>Received 01/12/2022.</p> <p>Accepted 13/04/2023</p> <p><b>Keywords:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ withdrawal behavior</li> <li>✓ physical withdrawal</li> <li>✓ Neighborhood clinics in the municipality</li> </ul>

أصبحت النظرة الحديثة للعنصر البشري أحد أهم الركائز في أي مؤسسة، وقدرة المؤسسات على الاحتفاظ بموردها البشري تعتبر محددًا أساسيًا لنجاحها واستقرارها، ومن ثم قدرتها على المنافسة في ظل بيئة تتميز بالمنافسة الشديدة بين المؤسسات، إذ تحرص مختلف المنظمات على العناية بالعنصر البشري والاهتمام بصحته النفسية والبدنية داخل المنظمة (سويسري دحمان، محجر ياسين، 2018، ص223)، كما تحرص كافة المنظمات على توفير احتياجات ومتطلبات العاملين لدفعهم لبذل المزيد من الجهود، إلى جانب حرص هذه المنظمات على توفير المغريات التي تجعلهم يستمرون في العمل. (أسماء وبسام، 2022، ص03)، قد تعترض المنظمة بعض الظواهر السلبية فنجد أشكالًا من سوء السلوك التنظيمي الذي يتفشى في مختلف المنظمات، ويؤدي إلى عواقب وخيمة تضر بالجماعات والأفراد معا ومن بين أهم هذه الظواهر المرضية المتفشية داخل المؤسسات نجد السلوك الانسحابي من العمل، الذي يعد أحد هذه الظواهر التنظيمية المهمة التي تستدعي الفهم والدراسة، إذ أخذ مجالًا واسعًا من اهتمام الباحثين، ويعتبر أحد السلوكيات التي يتبعها الموظف غير الراضي عن عمله، وعن المواقف التي تحدث داخل بيئة المنظمة، ولهذه السلوكيات عديد من الأبعاد والمؤشرات مثل التغيب عن العمل، أو ارتفاع معدلات الدوران للعاملين، بالإضافة إلى سوء علاقات العمل وظهور مشاعر الكراهية بين العاملين حول المنظمة، (محمد السعيد، عبد الغفار، 2021).

وهو ما أكدته (Dekker, schaufeli, 1995) حيث أشار إلى أن " سلوكيات الانسحاب قد تتمثل في الجوانب الجسدية، من خلال ترك الموظف للعمل، أو من خلال الجوانب النفسية المتمثلة في انقطاع العلاقات الاجتماعية بين العاملين وظهور مشاعر الكراهية اتجاه بعضهم البعض، واتجاه المنظمة التي يعملون بها، مما يكون له انعكاس سلبي على الأداء التنظيمي بشكل عام، والسلوك الانسحابي للموظفين يأخذ شكلين: الشكل الأول: وهو الانسحاب النفسي، أما الشكل الثاني: فهو الانسحاب الجسدي أو البدني". و يُعرّف (Shapira lishchinsky and Tsemach, 2014) الانسحاب الجسدي من العمل أنه مختلف العمليات التي ينتج عنها الهروب الجسدي الفعلي من بيئة العمل، مثل الغياب وترك العمل. فيما أشار إلى أن الانسحاب في مكان العمل هو مجموعة من المواقف والسلوكيات التي تلاحظ على الموظفين الذين يتدهور أداؤهم نتيجة التغيب عن العمل، وتفويت لقاءات العمل وتمديد فترات الراحة والتأخر عن العمل. ونيتهم ترك العمل.

وبالمقابل أكد Koslowsky (1997) بناءً على النموذج التطوري الذي قدمه لتفسير الانسحاب الجسدي من العمل على أن مظاهر الانسحاب الجسدي من العمل تبدأ في التطور تدريجيًا، بدءًا من أشكال خفيفة نسبيًا من الانسحاب مثل التأخر العرضي والانتقال إلى أشكال أشد من الغياب حتى تنتهي بالنية في ترك العمل، أو الترك الفعلي للعمل، وقد أجمع الباحثون في المجال التنظيمي على خطورة هذه الظاهرة غير الصحية، ونادوا بضرورة رصدها، ودراسة مختلف جوانبها داخل المنظمات، في خطوة استباقية نحو فهمها لاستشراف مختلف الحلول لمواجهةها والقضاء عليها، وبالتالي تمكين المؤسسة من تحقيق النجاح وفعاليتها؛ إذ لا يمكن أن يتحقق في ظل تفشي مثل هذه الظاهرة التي تصيب أهم الموارد في المؤسسة، وهو المورد البشري الذي تراهن عليه في تحقيق طموحاتها وأهدافها (سويسري دحمان، محجر ياسين، 2018، ص924).

أشارت العديد من الدراسات والأبحاث الجزائرية إلى تزايد معدلات دوران العمل في كثير من القطاعات منها قطاع الصحة، وهو ما يدق ناقوس الخطر؛ نظرًا للدور الحساس الذي يقوم به هذا القطاع وأهمية خدماته بالنسبة للمجتمع، لا سيما أنه يمس أهم مورد في المؤسسات الصحية وهو المورد البشري، وعليه ونظرًا لكل ما تقدم تم طرح التساؤل الآتي:

- ما مستوى الانسحاب الجسدي لدى موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة؟

ويندرج تحت هاته الإشكالية التساؤلات التالية:

### 1-1- تساؤلات الدراسة:

1. ما مستوى التأخر في العمل لدى موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة ؟
2. ما مستوى التمديد العمدي لفترات الراحة في العمل لدى موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة ؟
3. ما مستوى تفويت لقاءات العمل لدى موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة ؟
4. ما مستوى التغيب عن العمل لدى موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة ؟
5. ما مستوى نية ترك العمل لدى موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة ؟

### 1-2- فرضيات الدراسة:

#### الفرضية الرئيسية:

مستوى الانسحاب الجسدي لدى موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة متوسط.

#### الفرضيات الفرعية:

1. مستوى التأخر في العمل لدي موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة متوسط.
2. مستوى التمديد العمدي لفترات الراحة في العمل لدى موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة متوسط.
3. مستوى تضييع لقاءات العمل لدى موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة متوسط.
4. مستوى التغيب عن العمل لدى موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة متوسط.
5. مستوى نية ترك العمل لدى موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة متوسط.

### 1-3- أهداف الدراسة:

- الكشف عن المستوى العام لظاهرة الانسحاب الجسدي من العمل لدى موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة.
- الكشف عن مستوى الأبعاد لظاهرة الانسحاب الجسدي لدى موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة.
- معرفة البعد الأكثر انتشارا، والبعد الأقل انتشارا من بين أبعاد الانسحاب الجسدي لدى موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة.

### 1-4- أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على ظاهرة الانسحاب الجسدي من العمل والوقوف على حجمها ومستوياتها، باعتبارها محددًا أساسيًا لنجاح المصحات الجوارية ببلدية الجلفة .
- تعتبر مؤشرا للحكم على صحة وسلامة المصحات الجوارية ببلدية الجلفة.
- دراسة هذه الظاهرة تساعدنا في عملية تقييم أداء المصحات الجوارية ببلدية الجلفة، وواقع الالتزام ورضا الموظفين فيها، ومن ثمّ معالجة كل المشاكل التي تؤدي إلى هذه الظاهرة .

### مفهوم السلوك الانسحابي لدى الموظفين:

يعرفه الأستاذ "محمد شفيق" بأنه الابتعاد عن موقف مؤلم للفرد في شكل عزلة؛ حيث يحاول الفرد هنا تجنب المجتمعات والرحلات والحفلات العامة، ويقضي معظم وقته في الأعمال الفردية كالقراءة والرسم أو التأمل أو أحلام اليقظة، وإذا اضطرت الظروف لمواجهة الناس يظل صامتا، وإذا أُجبر عن الكلام اضطرب وخجل، ومن أسبابها النقد المستمر والعقاب الشديد في الطفولة، و ينشأ قلق دائم عند الأطفال يدفعهم للانسحاب خوفاً من العقاب، وقد تساعد حالات الضعف أو النقص البدني أو المرض الطويل على ذلك، وفي حالات متطرفة من الانسحاب يبدو الفرد كأنه أبله أو ضعيف العقل لا يستطيع أن يتجاوب مع المحيطين به، فيبدو شارداً غير مهتم بعمله وغير مكترث بما يجري حوله. (محمد، شفيق. ب. س)

والمقصود بالانسحاب هو انفصال الموظف من المنظمة نفسياً أو جسدياً، ويمكن أن يتخذ سلوكيات الانسحاب أشكالاً عديدة، كما يمكن أن تكون مكلفة أو ضارة في نجاح وتقدم المنظمة، وسلوكيات الانسحاب هي الإجراءات التي يمكن أن يتخذها الشخص سواء جسدياً أو نفسياً بالانسحاب من المنظمة. وعادة ما تكون بعض سلوكيات الانسحاب الجسدي مثل التأخر عن الحضور في مواعيد العمل، والغياب عن العمل دون عذر مقبول، أو الغياب بأعذار متعددة، أو زيادة معدل دوران العمل. وهناك أيضاً العديد من أشكال سلوكيات الانسحاب النفسي: مثل الإذعان السلبي للأوامر والتعليمات، أو الحد الأدنى من بذل الجهد في العمل، أو عدم الإبداع في أداء الأعمال، كما قد يأخذ شكل الانسحاب النفسي في العمل العديد من الأشكال، مثل: الكسل أو عدم التفكير في العمل. (دويدار، محمود والبصير، سليمان، 2014، ص422).

### الانسحاب الجسدي: Physical Withdrawal Behavior:

يعتبر الانسحاب الجسدي من العمل أحد أبرز أشكال سوء السلوك التنظيمي في المؤسسات، وسلوك التنظيم يقصد به السلوكيات التي تصدر من الموظفين العاملين في مختلف المستويات، سواء كانوا موظفين فيها أو إطارات و مسؤولين، بحيث تكون هذه السلوكيات مخالفة للتعليمات واللوائح الإدارية، أو منافية لأخلاقيات الممارسة المهنية، بحيث يكون لها تأثيرات سلبية على مستوى الأداء الوظيفي أو على جانب العلاقات في العمل، ويتضمن الانسحاب الجسدي من العمل مختلف العمليات التي ينتج عنها هروب وانسحاب جسدي من بيئة العمل، سواء كان انسحاباً طويلاً المدى أو قصير المدى، ويظهر هذا من خلال الأشكال والسلوكيات التالية: التأخر وفترات الراحة الطويلة أو شغور المكتب من الموظف أو التغيب والترك الطوعي للعمل (سويسي دحمان، محجر ياسين، 2018، ص925).

### التأخر عن العمل: Tardiness:

الموظف الذي يعتبر متأخراً هو ذلك الموظف الذي يصل إلى مكان العمل بعد الوقت المحدد لبداية العمل، أو ذلك العامل الذي يغادر (ينصرف) قبل نهاية الوقت المحدد لنهاية يوم العمل، وقد وجد الباحثون أن التأخر المستمر للعامل المتعلق بالانسحاب من العمل كالغياب ونقص الأداء في العمل (سويسي دحمان، 2019، ص32).

### تفويت لقاءات العمل: Missing Meetings:

وهو عدم تواجد العامل في عمله في الوقت الذي يجب أن يكون هناك (وقت الدوام)، مما يعرضه لتفويت لقاءات العمل المحتملة أثناء عدم تواجده في مكتبه أو عمله، فهذا الشكل من الانسحاب يعني أن العمال يُهملون وظائف ولقاءات عمل مهمة، أثناء تواجدهم بعيداً عن مكان عملهم أو مكاتبهم، ففي حال تواجد الموظف خارج مكتبه قد تضيع لقاءات مهمة مع العملاء أو الزبائن أو الطالبين خدمة من الخدمات التي تقدمها المؤسسة (سويسي دحمان، 2019، ص35).

**التمديد العمدي لفترات الاستراحة: Long Breaks:**

هو أحد أصناف الانسحاب البدني من العمل، ويتضمن إمضاء وقت أطول من اللازم في تناول الغداء، وشرب القهوة، وأشباهاها من الممارسات التي ينتج عنها هروب . أو بالأحرى . انسحاب جديد من بيئة العمل من خلال التمديد العمدي للوقت المخصص لأوقات الاستراحة وأخذ أكثر من الوقت المحدد لذلك، وبهذا فإن الموظفين يعمدون إلى تمديد الوقت المخصص للراحة، وقضاء وقت أطول من الوقت القانوني الذي تحدده المؤسسة من أجل الرجوع إلى العمل، رغبة منه في أخذ وقت أطول خارج العمل(سويسي دحمان،2019،ص36).

**التغيب: Absenteism:**

أما تعريف التغيب في المعجم النفسي 2015 الصادر عن الجامعة الأمريكية لعلم النفس فإنه: عدم الحضور إلى العمل بدون مبرر وخاصة عندما يكون الغياب منتظما أو مستمرا ، وهو مرتبط بالرضا الوظيفي وبعض العوامل الأخرى مثل: الثقافة التنظيمية وثقافة الغياب على وجه الخصوص قد تكون أكثر صلة بالموضوع. (سويسي دحمان،2019،ص36).

**نية ترك العمل:**

نية ترك العمل هي المرحلة التي تسبق ترك العمل، وما هي إلا احتمال مغادرة العامل للمنظمة، ففي العمل يخطط لترك الوظيفة الحالية من خلال البحث عن وظيفة أخرى أفضل من وظيفته، وهنا يكون الانفصال العام على المنظمة التي يعمل بها بشكل اختياري، ولكن لا يغادرها في الوقت الحالي وإنما في المستقبل القريب. ويمكن القول بأن ترك العمل هو نية العامل أو الموظف في ترك الوظيفة الحالية طواعية، والبحث عن وظيفة أخرى مستقبلا، وغالبا ما تتأثر هذه النية بعوامل عديدة منها: العوامل الفردية، العوامل التنظيمية والبيئية (ياسر عبد، الرحمن وآخرون، 2021،ص).

**المصححات الجوارية ببلدية الجلفة:**

ونقصد بها كل العيادات الجوارية المتعددة الخدمات في كل حي من أحياء بلدية الجلفة.

**2-1 - منهجية الدراسة وإجراءاتها:**

استخدم الباحثان المنهج الوصفي لملاءمته طبيعة الدراسة، حيث استعملنا أحد أدواته والمتمثلة في الاستبيان.

**2-2 - حدود الدراسة:**

الحدود المكانية: تمت هذه الدراسة على مستوى بلدية الجلفة: جميع المؤسسات العمومية للصحة الجوارية بالبلدية.  
الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة من شهر جانفي 2022 إلى ماي 2022.  
الحدود البشرية: موظفو المؤسسات العمومية للصحة الجوارية بمدينة الجلفة.

2-3 - مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في كافة موظفي القطاع الصحي بمدينة الجلفة وقد تم اختيار عينة عشوائية قوامها (120) موظفا موزعة كما يلي:

جدول رقم: (01) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
65.83 %	79	الذكور
34.17 %	41	الإناث
100 %	120	المجموع

المصدر: (من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج SPSS)

من خلال ملاحظة الجدول رقم (01) يتبين لنا بأن عدد الذكور بلغ 79 ليمثل نسبة 65.83 % ، وهي النسبة الأكثر تمثيلا في عينة البحث، بينما بلغ عدد الإناث 41 بنسبة 34.17 %.

جدول رقم: (02) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية

النسبة المئوية	العدد	الفئة العمرية
08.33 %	10	أقل من 25 سنة
42.50 %	51	من 25 إلى 30 سنة
34.17 %	41	من 31 إلى 40 سنة
09.17 %	11	من 41 إلى 50 سنة
05.83 %	07	أكثر من 50 سنة
100 %	120	المجموع

المصدر: (من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج SPSS)

من خلال ملاحظة الجدول رقم (02): يتبين لنا بأن الفئة من 25 إلى 30 سنة هي الأكثر تعداداً 51 وبنسبة بلغت 42.50 %، تليها فئة من 31 إلى 40 سنة بنسبة 34.17 %، وفي المرتبة الثالثة فئة من 41 إلى 50 سنة بتعداد بلغ، 11 وبنسبة 09.17 %، وفي المرتبة الرابعة كانت لفئة أقل من 25 سنة بتعداد 10 ونسبة 08.33 %، بينما في المرتبة الأخيرة جاءت فئة أكثر من 50 سنة بتعداد 07 وبنسبة 05.83 %.

جدول رقم: (03) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير التصنيف الوظيفي

النسبة المئوية	العدد	التصنيف الوظيفي
03.33 %	04	طبيب مختص
21.67 %	26	طبيب عام
43.33 %	52	ممرض
31.67 %	38	مساعد تريض
100 %	120	المجموع

المصدر: (من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج SPSS)

من خلال ملاحظة الجدول رقم (03): يتبين لنا أن فئة المرضين هي الأكثر تمثيلاً في عينة البحث بتعداد بلغ 52 ونسبة 43.33%، تليها فئة مساعدي التمريض بتعداد 38 بنسبة بلغت 31.67%، ثم فئة الأطباء العامين بتعداد 26 ونسبة 21.67%، وفي الأخير فئة الأطباء المختصين بتعداد بلغ 04 ونسبة 03.33%.

جدول رقم: (04) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

النسبة المئوية	العدد	الأقدمية
40.83%	49	أقل من 05 سنوات
34.17%	41	من 05 إلى 10 سنوات
14.17%	17	من 11 إلى 20 سنة
08.33%	10	من 21 إلى 30 سنة
02.50%	03	أكثر من 30 سنة
100%	120	المجموع

المصدر: (من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج SPSS)

من خلال ملاحظة الجدول رقم (04): يتبين لنا أن فئة أقل من 05 سنوات هي الأكثر تمثيلاً بتعداد بلغ 49 ونسبة 40.83%. تليها فئة من 05 إلى 10 سنوات 34.17%، تليها فئة من 05 إلى 10 سنوات بتعداد 41 ونسبة بلغت 34.17%، ثم فئة من 11 إلى 20 سنة بتعداد 17 ونسبة بلغت 14.17%، ثم فئة من 21 إلى 30 سنة بعدد 10 موظفين ونسبة 08.33%، أما فئة أكثر من 30 سنة فهي الأقل تمثيلاً في عينة البحث بعدد 03 موظفين ونسبة بلغت 02.50%.

## 2-4- أداة الدراسة :

تبنى الباحثان في هذه الدراسة الاستبيان الذي أعدّه "سويسي ومحجر" (2018)، والذي تم اختبار صدقه وثباته والتوصل لصلاحية استخدامه من خلال درجات صدقه وثباته المناسبة، وقد قام "سويسي ومحجر" (2018) بالتأكد من البنية العاملية للاستبيان وتجريبه في البيئة الجزائرية، ويتألف من 44 بنداً "فقرة" موزعة على خمسة أبعاد يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم: (05) يوضح توزيع الفقرات على أبعاد مقياس الانسحاب الجسدي من العمل

مقياس الانسحاب الجسدي من العمل				
التأخر عن العمل	التمديد العمدي لفترات الراحة	تضييع لقاءات العمل	التغيب عن العمل	نية ترك العمل
12فقرة	7 فقرات	7 فقرات	8 فقرات	10 فقرات

المصدر: (سويسي، دحمان، 2019)

وفيما يخص خيارات الإجابة فقد تم وضع خمس خيارات (مدرج ليكرت الخماسي) تتراوح درجاتها من 5 إلى 1 (موافق تماماً - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق تماماً)

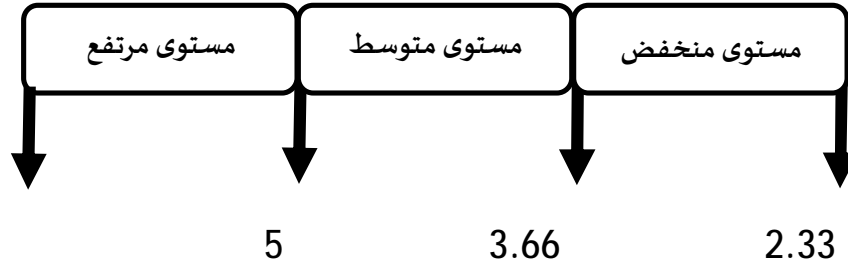
سلم التصحيح:

تم تصحيح استبيان الدراسة بناءً على السلم الذي تم حسابه كما يلي:

حساب المدى (الحدود العليا - الحدود الدنيا) أي :  $4 = 1 - 5$

الحاصل يتم قسمته على عدد البدائل للمتوسط الحسابي أي:  $1.33 = 3/4$ ، يعني أن طول الخلية يقابل الحد الأدنى + 1.33 ويمثل المستوى المنخفض، والمجموع يضاف إليه 1.33 ليصبح المدى المتوسط، والمجموع المحصل عليه يضاف إليه 1.33 للوصول إلى الحد الأعلى.

ومنه يكون سلم تصحيح استبيان الانسحاب الجسدي من العمل كالتالي:



2-5 ثبات أداة الدراسة:

قام الباحثان بالتحقق من صدق الاستبيان من خلال حساب ثباته بطريقة ألفا-كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي

جدول رقم: (06) يمثل ثبات أداة الدراسة

معامل الثبات ألفا-كرو نباخ	عدد الفقرات	استبيان الانسحاب الجسدي من العمل
0.854	44	

المصدر: (الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS).

من خلال ملاحظة الجدول رقم (06): يتبين لنا أن معامل الثبات لاستبيان الانسحاب الجسدي من العمل قد بلغ 0.854 وهو ما يدل على ثباته ومصداقيته.

جدول رقم: (07) يمثل صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الانسحاب الجسدي

الأبعاد	عدد العبارات	معاملات الارتباط	الدلالة الإحصائية
التأخر عن العمل	12	0.806**	0.000
التمديد العمدي لفترات الراحة	07	0.583**	0.000
تضييع لقاءات العمل	07	0.568**	0.000
التغيب عن العمل	08	0.634**	0.000
نية ترك العمل	10	0.665**	0.000

المصدر: (الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS).

من خلال ملاحظة الجدول رقم (07) يتبين لنا بأن معامل الارتباط بيرسون لاستبيان الانسحاب الجسدي من العمل وأبعاده جاءت كلها مرتفعة، وقد سجل أدنى معامل ارتباط لبعده التفويت العمدي للقاءات العمل بقيمة بلغت 0.568\*\* وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.001، بينما بلغت قيمة أعلى معامل ارتباط لبعده التأخر عن العمل بقيمة 0.806\*\* وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.001، وعليه فإن معاملات الارتباط بين الاستبيان وكل أبعاده مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.001 وهو ما يدل على تجانس الأبعاد مع الاستبيان ككل وأنها تقيس ما يقيسه الاستبيان.



## 2-6 أساليب المعالجة الإحصائية:

قام الباحثان باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss v 25، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، صدق الاتساق الداخلي بيرسون، اختبار T-test والتكرارات.

## 3- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

## 3-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

نص الفرضية: مستوى التأخر في العمل لدي موظفي المصحات الجوية بلدية الجلفة متوسط.

جدول رقم: (08) يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء التأخر عن العمل

الأبعاد	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
التأخر عن العمل	12	02.92	0.54927	متوسط

المصدر: (الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS).

يتبين لنا من خلال ملاحظة الجدول رقم (08) بأن المتوسط الحسابي لبعء التأخر عن العمل قد بلغ قيمة 02.92 بانحراف معياري قيمته 0.54927، ومنه يتبين لنا بأن مستوى التأخر عن العمل متوسط، وعليه فالفرضية محققة، القائلة بأن مستوى التأخر في العمل لدي موظفي المصحات الجوية بلدية الجلفة متوسط..

## 3-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

نص الفرضية: مستوى التمديد العمدي لفترات الراحة في العمل لدي موظفي المصحات الجوية بلدية الجلفة متوسط.

جدول رقم: (09) يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء التمديد العمدي لفترات الراحة

الأبعاد	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
التمديد العمدي لفترات الراحة	07	02.72	0.62292	متوسط

المصدر: (الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS).

يتبين لنا من خلال ملاحظة الجدول رقم (09) بأن المتوسط الحسابي لبعء التمديد العمدي لفترات الراحة قد بلغ قيمة 02.72 بانحراف معياري قيمته 0.62292 ومنه يتبين لنا بأن مستوى التمديد العمدي لفترات الراحة متوسط، وعليه فالفرضية محققة، القائلة بأن مستوى التمديد العمدي لفترات الراحة في العمل لدي موظفي المصحات الجوية بلدية الجلفة متوسط.

## 3-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

نص الفرضية: مستوى تضييع لقاءات العمل لدي موظفي المصحات الجوية بلدية الجلفة متوسط.

جدول رقم: (10) يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده تضييع لقاءات العمل

الأبعاد	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
تضييع لقاءات العمل	07	03.05	0.56251	متوسط

المصدر: (الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS).

يتبين لنا من خلال ملاحظة الجدول رقم (10) بأن المتوسط الحسابي لبعده تضييع لقاءات العمل قد بلغ قيمة 03.05 بانحراف معياري قيمته 0.56251 ومنه يتبين لنا بأن مستوى تضييع لقاءات العمل متوسط، وعليه فالفرضية محققة، القائلة بمستوى تضييع لقاءات العمل لدي موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة متوسط.

### 3-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

نص الفرضية: مستوى التغيب عن العمل لدي موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة متوسط.

جدول رقم: (11) يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده التغيب عن العمل

الأبعاد	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
التغيب عن العمل	08	03.02	0.44674	متوسط

المصدر: (الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS).

يتبين لنا من خلال ملاحظة الجدول رقم (11) بأن المتوسط الحسابي لبعده التغيب عن العمل قد بلغ قيمة 03.02 بانحراف معياري قيمته 0.44674 ومنه يتبين لنا بأن مستوى التغيب عن العمل متوسط، وعليه فالفرضية محققة، القائلة بأن مستوى التغيب عن العمل لدي موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة متوسط.

### 3-5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

نص الفرضية: مستوى نية ترك العمل لدي موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة متوسط.

جدول رقم: (12) يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده نية ترك العمل

الأبعاد	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
نية ترك العمل	08	03.02	0.44674	متوسط

المصدر: (الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS).

يتبين لنا من خلال ملاحظة الجدول رقم (12) بأن المتوسط الحسابي لبعده نية ترك العمل قد بلغ قيمة 03.02 بانحراف معياري قيمته 0.44674 ومنه يتبين لنا بأن مستوى نية ترك العمل متوسط، وعليه فالفرضية محققة، القائلة بأن مستوى نية ترك العمل لدي موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة متوسط.

## 3-6- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرئيسية:

جدول رقم: (13) يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للاستبيان الانسحاب الجسدي من العمل

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العبارات	الاستبيان
متوسط	0.37586	03.04	44	الانسحاب الجسدي من العمل

المصدر: (الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS).

يتبين لنا من خلال ملاحظة الجدول رقم (13) بأن المتوسط الحسابي للانسحاب الجسدي من العمل قد بلغ قيمة 03.04 بانحراف معياري قيمته 0.37586 ومنه يتبين لنا بأن مستوى الانسحاب الجسدي من العمل متوسط، وعليه فالفرضية محققة، القائلة بأن الانسحاب الجسدي لدى موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة متوسط.

## 4- تفسير نتائج الفرضيات:

لقد جاءت نتائج الفرضية الرئيسية والفرعية للدراسة متوسطة، وهذه النتائج مقبولة إلى حد ما حسب رأي الباحثين، فلا يمكن للطاقم الطبي في المصحات الجوارية أن يكون الانسحاب الجسدي لديهم مرتفع، فهذا يشكل خطرا على صحة المواطن، وصحة المجتمع، ويتنافى أيضا مع مبدأ العمل للطاقم الطبي، وفي المقابل لا يمكن أن يكون الانسحاب البدني ضعيفا في ظل العديد من المشاكل كالنقص في التجهيز والعتاد الطبي، والنقص في المورد البشري خاصة الطبيب المختص، وسوء التسيير من طرف الإدارة خاصة في توزيع برنامج العمل، كل هذا يؤدي إلى الضغوط الكبيرة الملقاة على عاتق الطاقم الطبي والمؤدية إلى الانسحاب البدني لديهم. ومنه فقد وافقت دراستنا دراسة (سويسسي ومحجر، 2018) والتي كانت موسومة بعنوان واقع الانسحاب الجسدي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة التي وزعت على عينة قوامها (250) موظفا من موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة بواقع (134) ذكر و (122) أنثى اختيروا بطريقة عشوائية، وأظهرت النتائج التالية:

- هناك مستوى متوسط من الانسحاب الجسدي من العمال لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.  
- الصنف الأكثر شيوعا من بين الأصناف الانسحاب الجسدي هو تضييع لقاءات العمل.  
ويمكن أن نفسر توسط نتائج هاته الدراسة أن الطاقم الطبي يحاول أن يقدم أدنى مستوى من الأداء والحضور في العمل، الذي يحول بينهم وبين المسألة من طرف الإدارة، وبهذا المستوى من الحضور والأداء يوجهون رسالة إلى المعنيين بالأمر إلى أن الظروف الداخلية والخارجية المحيطة بالعمل غير جيدة، وتحتاج إلى دراسة.

## 5- الاستنتاج العام

توصلت دراساتنا الحالية إلى أن مستوى الانسحاب الجسدي من العمل لدى موظفي المصحات الجوارية ببلدية الجلفة كان متوسطا على مستوى الأداة بأكملها، وبالنسبة للأبعاد كان هناك تقارب في متوسطاتها؛ حيث أن كل الأبعاد حققت مستوى متوسطا، تمثلت هذه الأبعاد في (التأخر عن العمل، والتمديد العمدي لفترات الراحة، تضييع لقاءات العمل، التغيب، نية ترك العمل)، أما البعد الأكثر انتشارا من بين أبعاد الانسحاب الجسدي من العمل كان تضييع لقاءات العمل والذي قد حقق مستوى متوسطا. أما البعد الأقل انتشارا من بين أبعاد الانسحاب الجسدي كان التمديد العمدي لفترات الراحة.

توصل الباحثان إلى بعض الحلول التي يريان أن من شأنها أن تحد من الانسحاب الجسدي من العمل أهمها:

- تسديد كل العلاوات والمنح الخاصة بالعمال العالقة بسبب الإهمال الإداري.
- وضع سياسة للحوافز والمكافآت تعتمد على أداء العاملين، وما يقدمونه من إسهامات في سبيل تحقيق أهداف المنظمة، مما يجعلهم يدركون أن منظماتهم تقدرهم وتقدر جهودهم بشكل عادل .
- وضع نظام عادل للترقيات يركز على الكفاءة والأداء المتميز، ويتضمن توافر فرص متساوية لجميع العاملين للترقي، مما ينعكس على شعور العاملين بالعدالة في الترقيات، وزيادة جهودهم في العمل من اجل إثبات ذاتهم للحصول على فرص الترقية.
- الحرص على تجنب الصراعات والمشاكل في العمل التي من شأنها زيادة سلوكيات الانسحاب الجسدي للعاملين والاهتمام بكل المشاكل في العمل، أو بين العاملين سريعاً ومنع تكرارها في المستقبل.

### الخاتمة:

إن الانسحاب الجسدي أحد الأشكال السلبية في العمل التي تعتبر عقبة واضحة تعترض طريق المؤسسات نحو النجاح، لما له من خسائر مادية كبيرة تُضرب بمقدّرات المنظمات وسمعتها ويصعب فيما بعد تداركها وتعويضها، وللقضاء عليه والحد من انتشاره بين الموظفين يتطلب تكاتف جهود المسؤولين في المجال التنظيمي والنفسي والإداري في وضع سياسات رشيدة واستراتيجيات واضحة وخطط دقيقة وحلول ملائمة لكل مرحلة ولكل وضعية ولكل فرد حسب خصوصية كل واحد منها .

إن تحقيق النجاح في أي مؤسسة و القضاء على المظاهر السلبية التي تطال الموظفين يفرض عدة شروط منها : الاهتمام بالموظفين وتلبية احتياجاتهم؛ لرفع مستوى أدائهم وجعلهم أكثر رضا والتزاماً في العمل، لبلوغ أهدافهم وأهداف المؤسسة معاً، وهذا ما يسمى بتوحيد الأهداف بين المؤسسة والموظفين، وبذلك نضمن مورداً بشرياً يتمتع بصحة تنظيمية وسلوك جيد داخل المؤسسة .

وفي الأخير يوصي الباحثان بإجراء دراسات علمية مستقبلية تهتم بهذا الموضوع من زوايا متعددة ،كالبحث في تأثير متغيرات أخرى في الانسحاب الجسدي من العمل مثل العدالة التنظيمية .

### المراجع:

- دويدار، محمود والبصير، سليمان (2014) إثر الاحتراق الوظيفي لمقدمي الخدمات المصرفية على الانسحاب الوظيفي: دراسة تطبيقية على المسار في التجارية في منطقته القصيم، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 1، 411-477.
- سويسبي، دحمان ومحجر، ياسين، (2018) واقع الانسحاب الجسدي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، مجله الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 33، 923-930.
- سويسبي، دحمان. (2019) البنية العاملية للسلوك الانسحابي لدى العمال باستخدام نمذجة المعادلات البنائية (SEM). أطروحة الدكتوراه. جامعه قاصدي مرياح ورقلة. الجزائر.
- شفيق، محمد. د. ت. السلوك الانساني وفن القيادة والتعامل ومهارات الادارة. مصر: مطابع روز الوسييف الجديدة.
- عبد الغفار، محمد (2021) الدور الوسيط للتهكم التنظيمي في العلاقات بين المتحدث السليبي عن الزملاء العمل وسلوكيات الانسحاب النفسي: الرقابة الذاتية كمتغير معدل: دراسة تطبيقية على العاملين بالوحدات المحلية بمركز مدينه المنصورة، المجلة العلمية للدراسات المالية والتجارية، 2(2)، 277-310.

- أسماء، عبد العاطي محمد وبسام، سمير الرميدي (2022) أثر التوازن التنظيمي في الحد من سلوكيات الانسحاب الوظيفي للعاملين بالتطبيق على شركات السياحة المصرية، مجله اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، 23(1)، 1-19.
- ياسر، عبد الرحمن واخرون، (2021) أثر العدالة التنظيمية على نية ترك العمل لدى العاملين: دراسة تطبيقية بالمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته\_ وحده إنتاج جيجل، المجلة الجزائرية للاقتصاد والإدارة، 15، (1)، 66-83.
- Beehr, Terry A. (1987), "A note on the structural of employee withdrawal" Organization Behavior and Human Performance, (21), 37\_79.
- dekker, S. W.&Schaufeli, W. B.(1995). The effect of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. Australian psychologist, 30(1), 57-63.
- Shapira-Lishchinsky, O, and Tsemach, S, (2014), "Psychological empowerment as a mediator between teachers' perceptions of authentic leadership and their withdrawal and citizenship behaviors", Educational Administration Quarterly, 50(4), 675-712.