

واقع الانسحاب الجسدي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة

The Reality Of Physical Withdrawal From Work Among Employees Of Local Communities In Djelfa

دحمان سويسي (طالب دكتوراه)^{1*}، أ.د ياسين محجر²¹ جامعة قاصدي مرباح بورقلة (الجزائر) مخبر علم النفس العصبي والاضطرابات المعرفية والاجتماعية العاطفية NTCSA² جامعة قاصدي مرباح بورقلة (الجزائر) مخبر علم النفس العصبي والاضطرابات المعرفية والاجتماعية العاطفية NTCSA

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تقصي مستوى الانسحاب الجسدي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، وكذا محاولة التعرف على مستوى أبعاد هذه الظاهرة التنظيمية، إضافة إلى الكشف عن الفروق بين الجنسين والفروق بين مختلف الفئات العمرية في مستويات الانسحاب الجسدي من العمل، وقد اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي، واستُخدم الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، حيث وُزِع على عينة قوامها (256) موظفا وموظفة من موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، بواقع (134) ذكرا و(122) أنثى اختبروا بطريقة عشوائية، وقد تم معالجة المقاييس بالطرق الإحصائية باستخدام برنامج spss₂₁، وأظهرت النتائج أن:

- هناك مستوى متوسط من الانسحاب الجسدي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة
- الصنف الأكثر شيوعا من بين أصناف الانسحاب الجسدي هو تضييع لقاءات العمل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستويات الانسحاب الجسدي من العمل.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مختلف الفئات العمرية في مستويات الانسحاب الجسدي من العمل.

الكلمات المفتاحية: الانسحاب الجسدي.

Abstract

This study aimed to discover the level of physical withdrawal among employees of Local Communities of Djelfa, as well as to try to discover levels of the dimensions of this organizational phenomenon, and aimed also to detect differences between gender and age categories in levels of physical withdrawal levels.

We used a random sample (256 employees) 134 males and 122 females.

Statistical measures were processed using the spss₂₁, The results showed that:

- The level of physical withdrawal behavior among employees was Average.
- The most common type of physical withdrawal is missing meeting.
- There is a statistical significant differences between gender in the levels of physical withdrawal.
- There is no statistical significant differences between Age categories in the levels of physical withdrawal.

Keywords: physical withdrawal.

مقدمة:

يعتبر العنصر البشري أحد أهم الركائز في أي مؤسسة، وقدرة المؤسسات على الاحتفاظ بمواردها البشرية تعتبر محددًا أساسيًا لنجاحها واستقرارها، وبذلك قدرتها على المنافسة في ظل بيئة تتميز بالمنافسة الشديدة بين المؤسسات، إذ تحرص مختلف المنظمات على العناية بالعنصر البشري والاهتمام بصحته ولياقتة النفسية والبدنية داخل المنظمة، وتحرص كذلك على أن توفر للموظفين مختلف الأسباب التي تؤدي إلى رضاهم عن العمل وظروف العمل وبالتالي

زيادة مستويات الالتزام التنظيمي لديهم، من خلال العمل على القضاء على مختلف أشكال سوء السلوك التنظيمي التي تنتشر في مختلف المنظمات والتي تُفرض على عواقب وخيمة تضر بالجماعات والأفراد معاً، ومن بين الظواهر المرضية المتفشية داخل المؤسسات نجد الانسحاب الجسدي من العمل والذي يعتبر أحد الصنفين المكونين للسلوك الانسحابي لدى الموظفين، إذ يُعرف الانسحاب الجسدي من العمل على أنه مختلف العمليات التي ينتج عنها هروب (انسحاب) جسدي من بيئة العمل (سواء كان انسحاباً قصير المدى أو طويل المدى)، ويأتي الانسحاب الجسدي على عدة أشكال أهمها التأخر عن العمل، تضييع لقاءات العمل، التمديد العمدي لفترات الراحة، التغيب عن العمل، نية ترك العمل (colquitt et all, 2011).

وقد أكد Koslowsky (1997) بناءً على النموذج التطوري الذي قدمه لتفسير الانسحاب الجسدي من العمل على أن مظاهر الانسحاب الجسدي من العمل تبدأ في التطور تدريجياً، بدءاً من أشكال خفيفة نسبياً من الانسحاب مثل التأخر العرضي والانتقال إلى أشكال أشد من الغياب حتى تنتهي بالنية في ترك العمل أو الترك الفعل للعمل "الدوران الطوعي" (Shapira & Zohar, 2011) 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 لمواجهتها والقضاء عليها، وبالتالي تمكين المؤسسات من تحقيق النجاح والفعالية اللذان لا يمكن أن يتحققا في ظل تفشي مثل هذه الظاهرة التي تصيب أهم مورد في المؤسسة، وهو المورد البشري الذي تراهن عليه أي مؤسسة لتحقيق طموحاتها وأهدافها.

كل هذا يطرح العديد من علامات الاستفهام حول هذه الظاهرة ومستوياتها داخل مؤسساتنا، وعلى ضوء ما سبق جاءت الدراسة الحالية محاولة الإجابة على التساؤلات التالية:

1. ما مستوى الانسحاب الجسدي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة؟
 2. ما هو الصنف الأكثر شيوعاً من بين أصناف الانسحاب الجسدي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة؟
 3. هل هنالك فروق بين الموظفين الذكور والموظفين الإناث في مستوى الانسحاب الجسدي من العمل؟
 4. هل هنالك فروق في مستوى الانسحاب الجسدي من العمل بين مختلف الفئات العمرية للموظفين؟
- ❖ فرضيات الدراسة:

1. مستوى الانسحاب الجسدي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة متوسط.
2. الصنف الأكثر شيوعاً من بين أصناف الانسحاب الجسدي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية هو التأخر.
3. لا توجد فروق بين الذكور والإناث في مستويات الانسحاب الجسدي من العمل.
4. لا توجد فروق بين مختلف الفئات العمرية للموظفين في مستويات الانسحاب الجسدي من العمل.

❖ أهداف الدراسة:

- _ الكشف عن المستوى العام لظاهرة الانسحاب الجسدي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.
- _ الكشف عن الصنف الأكثر انتشاراً من بين أصناف الانسحاب الجسدي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.
- _ اختبار دلالة الفروق بين الجنسين (ذكور، إناث) والفروق بين مختلف الفئات العمرية في مستويات الانسحاب الجسدي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.

❖ **أهمية الدراسة:** تنبثق أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوع الانسحاب الجسدي من العمل، من خلال إلقاءها الضوء على هذه الظاهرة التنظيمية التي تعتبر مؤشر هام على صحة ومسار مختلف المؤسسات، من خلال الوقوف على حجمها ومستوياتها ومدى تفشيها داخل إحدى أهم المؤسسات في المجتمع والتي يعتمد عليها المواطن للحصول على مختلف الخدمات، فدراسة هذه الظاهرة ومدى تفشيها في من شأنه أن يبصر القائمين عليها بنتائج يمكن الاعتماد عليها في عملية تقييم المسار العملي لهذه المؤسسة وتقييم واقع التزام الموظفين، ومن خلال ذلك وضع الحلول لمختلف أوجه التصور لضمان نجاح المؤسسة.

❖ الإطار المفاهيمي:

1. الانسحاب الجسدي: Physical Withdrawal Behavior: يعتبر الانسحاب الجسدي من العمل أحد أبرز أشكال سوء السلوك التنظيمي في المؤسسات، وسوء السلوك التنظيمي يقصد به السلوكيات التي تصدر من الموظفين العاملين في مختلف المستويات، سواء كانوا موظفين بسطاء أو إداريين 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.

يتضمن الانسحاب الجسدي من العمل مختلف العمليات التي ينتج عنها هروب (انسحاب) جسدي من بيئة العمل (سواء كان انسحاباً طويلاً المدى أو قصيراً المدى)، ويظهر من خلال الأشكال والسلوكيات التالية: التأخر و فترات الراحة الطويلة، شعور المكتب من الموظف، التغيب والترك الطوعي للعمل (Colquitt et al, 2011).

1.1 التأخر عن العمل: يعكس هذا السلوك ميل العامل لأن يصل متأخراً إلى العمل أو المغادرة مبكراً، وفي بعض الأحيان قد لا يكون هنالك مفر من التأخر، كأن يواجه العمال مشكلات مع السيارة أو مشكل التنقل أو تكون أحوال الطقس سيئة ولكنه غالباً ما يعبر عن الرغبة في قضاء وقت أقل في العمل (Hamper, 1991).

2.1 التمديد العمدي لفترات الراحة: وهو أحد أصناف الانسحاب الجسدي من العمل، يتضمن إمضاء وقت أطول من اللازم في تناول الغذاء، وشرب الصودا أو القهوة وهكذا دواليك من الممارسات التي ينتج عنها هروب أو بالأحرى انسحاب جسدي من بيئة العمل من خلال التمديد العمدي للوقت المخصص لأوقات الراحة، وأخذ وقت أكثر من الوقت المحدد لذلك (Colquitt et al, 2011).

فعل سبيل المثال: يمكن للعمال أن يأخذوا الأدوار من بعضهم البعض بشكل روتيني أثناء دورية العمل، ليمضوا العديد من الساعات نائمين في سياراتهم أو منازلهم (Muchinsky, 1977).

3.1 تضيق لقاءات العمل: يعني عدم تواجد العامل في مكتبه في الوقت الذي يجب أن يكون هنالك (وقت الدوام)، مما يعرضه لفقدان اللقاءات المهنية المحتملة أثناء عدم تواجده في مكتبه، فهذا الشكل من الانسحاب يعني أن العمال يهملون وظائف و لقاءات العمل الهامة والمحتملة لما يتواجدون بعيداً عن مكاتبهم، كالمدير الذي يرغب في تفقد العمال والتأكد من أن الذين غادروا لتناول الغذاء قد عادوا فعلاً (Colquitt et al, 2011).

4.1 التغيب عن العمل: يعني عدم تواجد الموظف في مكان العمل في الوقت الذي يجب أن يكون متواجداً هنالك يحدث هذا لما يغيب العامل عن العمل ليوم كامل (Muchinsky, 1977) وقد يبقى الناس في منازلهم لعدد من الأسباب منها: المرض والحالات الطارئة لدى العائلة... الخ. وهنالك ما يسمى بالمسؤوليات الشخصية التي لا تقاوم، والتي يصبح الغياب من أجلها غياباً وظيفياً، لأن العمال يعودون إلى العمل بطاقة متجددة (بكامل قواهم)، والالتزام بالحضور قد يخلق ضغطاً للغياب أيضاً (يكون دافعاً للتغيب). هنالك أيضاً إقناع للتغيب عن العمل، على سبيل المثال هنالك من

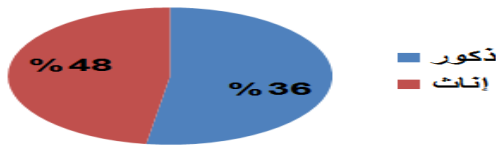
العمال من يحبذون أن يغيبوا في يوم مخصص من الأسبوع (Fichman, 1988; Colquitt et al, 2011) وأخيرا الصنف الحقيقي والجدي من الانسحاب الجسدي من العمل يتمثل في:

5.1 نية ترك العمل: بالإضافة إلى الأنواع الأخرى من الانسحاب الجسدي للعمال، فالعمال بإمكانهم أن يختاروا ترك العمل طوعيا (Turnover) لأسباب متعددة أكثرها رواجاً وحدثاً هو الرحيل من أجل المزيد من المال أو فرص عمل أفضل أو الاستياء من الإشراف أو ظروف العمل وبرنامجهم وعوامل عائلية وصحية أخرى، والاهتمام بهذه العوامل الكثيرة بإمكانه أن يجنب المنظمة مشكل دوران العمل لديها، وهذا يعني أن المنظمة يجب أن تتخذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على عمالها والحيلولة دون إقدامهم على ترك العمل، عن طريق عرض المزيد من المال ورفع الأجور أو عن طريق ترفقيات أحسن من المألوف، وتحسين ظروف العمل والظروف العائلية والصحية للعمال (Lee, 1984; Colquitt et al, 2011)

❖ منهجية للدراسة وإجراءاتها:

1. منهج الدراسة: تمثل منهج هذه الدراسة في المنهج الوصفي، حيث استعملنا أحد أدواته والمتمثلة في الاستبيان.
2. حدود الدراسة: تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:
الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال شهر أبريل 2018.
الحدود البشرية: موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.
الحدود المكانية: ولاية بالجلفة.
3. مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في كافة موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، وقد تم اختيار عينة عشوائية قوامها (256) موظفا موزعة كما يلي:

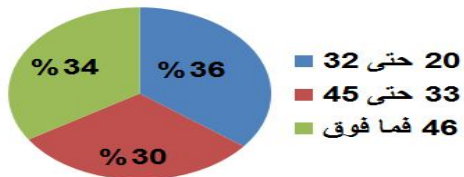
دائرة تسيبية تمثل توزيع أفراد العينة جنسهم



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

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
الذكور	134	52%
الإناث	122	48%
المجموع	256	100%

دائرة تسيبية تمثل توزيع أفراد العينة حسب الفئات



جدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب الفئات.

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
20 حتى 32	91	36%
33 حتى 45	78	30%
46 فما فوق	87	34%
المجموع	256	100%

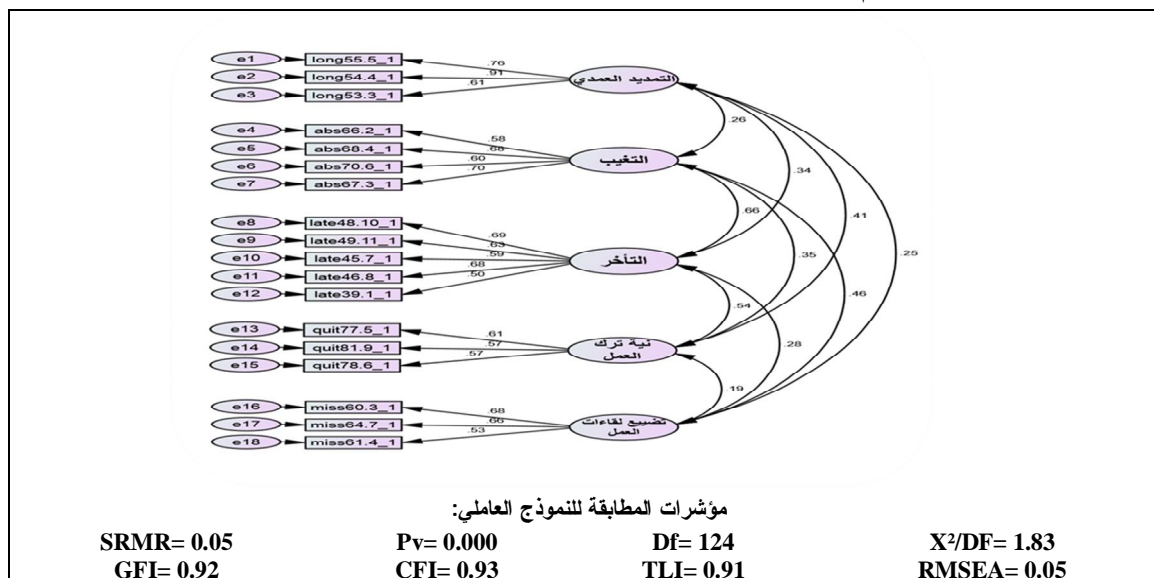
4. أداة الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على الاستبيان الذي أعده وبناه "سويسي ومحجر" (2018)، والذي تم اختبار صدقه وثباته والتوصل لصلاحية استخدامه من خلال درجات صدقه وثباته المناسبة، ويتألف الاستبيان من (18) بندا "فقرة" موزعة على خمسة أبعاد يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (3) 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	نية ترك العمل
5 فقرات	3 فقرات	3 فقرات	4 فقرات	3 فقرات

وفيما يخص خيارات الإجابة فقد تم وضع خمسة خيارات (مدرج ليكرت الخماسي) تتراوح درجاتها من 5 إلى 1 (أوافق بشدة_أوافق_محايد_أعارض_أعارض بشدة)

5. صدق الأداة وثباتها: تم التحقق من تمتع الأداة بالاتساق الداخلي، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للأداة، كما تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمجال والدرجة الكلية للأداة وكانت كل معاملات الارتباط دالة عند مستوى (0.01)، وتم التأكد من الصدق العاملي للأداة من خلال التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج Spss Amos بحيث حقق النموذج القياسي للانسحاب الجسدي من العمل مؤشرات حسن مطابقة كافية لاعتماده كما يوضحها الشكل رقم (1) أدناه:



شكل رقم (1) يوضح النموذج القياسي المفسر للانسحاب الجسدي من العمل عن طريق برنامج Spss Amos. أما فيما يخص ثبات الأداة فقد بلغ معامل الثبات عن طريق ألفا الطبقية (0.91) وهو ما يعني أن الأداة تمتعت بدرجات صدق وثبات مقبولة.

6. الأساليب الإحصائية: تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (spss21)، وللإجابة على الأسئلة تم استخدام مختلف الأساليب الإحصائية والمتمثلة في المتوسطات، الانحرافات المعيارية، التكرارات، النسب المئوية، اختبار كا²، معامل الارتباط بيرسون، اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، اختبار One way Anova، والتحليل العاملي التوكيدي.

جدول رقم (4) مقياس الحكم على مستوى الانسحاب الجسدي من العمل من خلال المتوسط الحسابي

المستوى	تقسيم مدى المتوسط
المدى = 5-1=4	من 1 حتى 2.33
طول الفئة = 3/4=1.33	من 2.34 حتى 3.67
	من 3.68 حتى 5
	مرتفع

❖ عرض ومناقشة نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

1. عرض ومناقشة نتيجة الفرضية الأولى

نص الفرضية: هنالك مستوى متوسط من الانسحاب الجسدي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.

جدول رقم (5) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبنود وأبعاد مقياس الانسحاب الجسدي.

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات	
متوسط	1.29	2.94	1. الشعور بالضيق من الحجم الساعي	التأخر عن العمل
متوسط	1.16	2.75	2. الرغبة في الخروج مبكرا	
متوسط	1.24	3.06	3. وجود أعمال خاصة	
متوسط	1.16	2.82	4. ضيق الوقت المخصص للراحة	
متوسط	1.11	2.64	5. صعوبة الاستيقاظ صباحا	
متوسط	0.82	2.84	مستوى البعد 1 (التأخر عن العمل)	
متوسط	1.13	3.09	6. الخروج لشرب بعض المشروبات	التمديد العمدي لفترات الراحة
متوسط	1.14	2.81	7. الخروج لشرب القهوة	
متوسط	1.00	2.44	8. الخروج للراحة	
متوسط	0.91	2.78	مستوى البعد 2 (التمديد العمدي لفترات الراحة)	
متوسط	1.11	3.39	9. الخروج من المكتب	تضييع لقاءات العمل
متوسط	1.11	3.00	10. الذهاب لجلب بعض المستلزمات	
متوسط	1.10	3.47	11. الخروج لتفقد محيط العمل	
متوسط	0.85	3.28	مستوى البعد 3 (تضييع لقاءات العمل)	
مرتفع	1.09	3.86	12. وجود حالات طارئة	التغيب عن العمل
متوسط	1.19	2.99	13. وجود التزامات شخصية	
متوسط	1.16	2.83	14. الإلتزامات العائلية	
متوسط	1.18	3.22	15. وجود أعمال خاصة	
متوسط	0.85	3.22	مستوى البعد 4 (التغيب عن العمل)	
متوسط	1.12	2.96	16. لأسباب عائلية	نية ترك العمل
متوسط	1.03	2.54	17. لتجنب تراكم الآثار النفسية	
متوسط	1.13	2.87	18. برنامج العمل غير مناسب	
متوسط	0.80	2.79	مستوى البعد 5 (نية ترك العمل)	
متوسط	0.52	2.98	مجملة الأداة (الانسحاب الجسدي من العمل)	

من خلال الجدول رقم (5) يتضح أن مستوى الانسحاب الجسدي من العمل كان متوسطا لدى عينة الدراسة، فقد بلغ متوسط الانسحاب الجسدي لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة **2.98 (0.52)** وهو ما يعتبر معدلا متوسطا من الانسحاب الجسدي من العمل.

كما يتضح أيضا أن المتوسطات الحسابية للبنود قد تراوحت ما بين **2.44** و **3.86** وأن أعلى متوسط كان للبند رقم (12) والمتعلق بـ "وجود حالات طارئة تحتم غياب الموظف" بمتوسط حسابي بلغ **(3.86)**، في حين كان أدنى متوسط للبند رقم (8) المتعلق بـ "قضاء وقت أطول من اللازم أثناء الخروج للراحة" بمتوسط حسابي بلغ **(2.44)**.

2. عرض ومناقشة نتيجة الفرضية الثانية.

نص الفرضية: الصنف الأكثر شيوعاً من بين أصناف الانسحاب الجسدي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية هو التأخر.

جدول رقم (6) يوضح ترتيب مختلف أصناف الانسحاب الجسدي من العمل حسب المتوسطات الحسابية لها.

أصناف الانسحاب الجسدي	المتوسط	المستوى	الترتيب
التأخر عن العمل	2.84 (0.82)	متوسط	الثالث (03)
التمديد العمدي لفترات الراحة	2.78 (0.91)	متوسط	الخامس (05)
تضييع لقاءات العمل	3.28 (0.85)	متوسط	الأول (01)
التغيب	3.22 (0.85)	متوسط	الثاني (02)
نية ترك العمل	2.79 (0.80)	متوسط	الرابع (04)

من خلال الجدول رقم (6) والذي يوضح ترتيب مختلف أصناف الانسحاب النفسي من العمل تبين أن الصنف الأكثر شيوعاً من بين أصناف الانسحاب الجسدي من العمل والذي حل في المرتبة الأولى هو "تضييع لقاءات العمل" بمتوسط حسابي بلغ 3.28 (0.85)، ثم يليه "التغيب عن العمل" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 3.22 (0.85)، يليه في المرتبة الثالثة "التأخر عن العمل" بمتوسط حسابي بلغ 2.84 (0.82)، فيما حلت "نية ترك العمل" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ 2.79 (0.80)، وأخيراً "التمديد العمدي لفترات الراحة" حيث بلغ المتوسط الحسابي له 2.78 (0.91). وبالتالي تحقق الفرضية التي توقعنا أن الانسحاب الجسدي من العمل سيكون بمستوى متوسط.

3. عرض ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة.

نص الفرضية: لا توجد فروق بين الذكور والإناث في مستويات الانسحاب الجسدي من العمل.

جدول رقم (7) يوضح نتائج اختبار "ف" للفروق في مستوى ممارسة السلوك الصحي بحسب متغير السن

المتغيرات	حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	الدلالة
الانسحاب الجسدي	ذكور	3.16	0.44	254	5.98	0.000
	إناث	2.79	0.54			

ومن أجل معرفة دلالة الفروق بين هذين المتوسطين تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، ومن خلال الجدول رقم (7) يتضح أن المتوسط الحسابي لمجموعة الموظفين الذكور قد بلغ 3.16 (0.44)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للموظفين الإناث 2.79 (0.54)، فيما كانت قيمة (ت) المحسوبة (5.98) ودرجة الحرية 254، أما مستوى الدلالة فكان عند (0.000)، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الانسحاب الجسدي من العمل بين الموظفين الذكور والموظفين الإناث وذلك لصالح الموظفين الذكور. وبالتالي عدم تحقق الفرضية القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستويات الانسحاب الجسدي من العمل.

4. عرض ومناقشة نتيجة الفرضية الرابعة.

نص الفرضية: لا توجد فروق بين مختلف الفئات العمرية للموظفين في مستويات الانسحاب الجسدي من العمل.

جدول رقم (8) يوضح نتائج اختبار "ف" للفروق في مستوى الانسحاب الجسدي من العمل بحسب متغير السن

المتغير	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	الدلالة
الانسحاب الجسدي	بين المجموعات	2	0.34	0.17	0.63	0.53
	داخل المجموعات	253	69.04	0.27		
	المجموع	255	69.38			

يلاحظ من خلال الجدول رقم (8) أن قيمة P-Value قدرت بـ 0.53 (53%) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 (5%) وبالتالي نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري القائل بأنه لا توجد فروق بين متوسطات المجموعات الثلاث، بمعنى أن مستويات الانسحاب الجسدي من العمل لا تختلف باختلاف الفئات السنية لموظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة وبالتالي تحقق الفرضية القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مختلف الفئات العمرية في مستويات الانسحاب الجسدي من العمل.

❖ **الاستنتاج العام:** من خلال ما توصلنا إليه في دراستنا هذه، فإن مستوى الانسحاب الجسدي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة قد كان متوسطا على مستوى الأداة ككل، وبالنسبة لأبعاد الأداة فكان هنالك تقاربا في متوسطاتها، فكل أبعاد الأداة حققت مستوى متوسطا وتمثلت هذه الأبعاد في (التأخر عن العمل و التمديد العمدي لفترات الراحة، تضييع لقاءات العمل، التغيب، نية ترك العمل) أما الصنف الأكثر شيوعا من بين أصناف الانسحاب الجسدي من العمل فكان تضييع لقاءات العمل والذي حقق مستوى متوسطا.

فيما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الانسحاب الجسدي من العمل، وذلك لصالح الموظفين الذكور، فيما لم تكن هنالك فروق دالة إحصائية بين مختلف الفئات العمرية في مستويات الانسحاب الجسدي من العمل. وبناءا على ذلك نوصي بضرورة الاهتمام بسلوك الموظفين داخل المنظمات ومستويات انسحابهم من العمل، وإجراء دراسات جديدة حول مختلف الأسباب التي تؤدي إلى ارتفاع معدلات الانسحاب الجسدي من العمل داخل المؤسسات الجزائرية، للتمكن من إيجاد الحلول المناسبة لتخفيض مستويات هذه الظاهرة غير الصحية داخل مؤسساتنا.

❖ **خاتمة:** لتحقيق النجاح داخل أي مؤسسة، لا بد من توافر مجموعة من الشروط اللازمة لذلك، من أهم هذه الشروط هو الحرص على الاهتمام بالموظفين وجعلهم أكثر التزاما، في خطوة مهمة للقضاء على مختلف أشكال سوء السلوك التنظيمي التي يظهرها الموظفون، والانسحاب الجسدي من العمل ضمن أهم المخاوف التي تعتبر عقبة في مسار مختلف المؤسسات لتحقيق النجاح، ذلك لما له من تبعات وخسائر مادية ومعنوية وخيمة يصعب مقاومتها وتعويضها، والقضاء على ظاهرة الانسحاب الجسدي من العمل (باعتباره ظاهر مرضية) يتطلب تكاتف جهود أرباب العمل، والمسؤولين ومجتمع الباحثين في المجال النفسي والتنظيمي، من أجل إيجاد المخارج والحلول المناسبة، للحيلولة دون نقشي هذه الظاهرة وانتشارها في مختلف المؤسسات، وبالتالي ضمان مورد بشري يتمتع بحسن السلوك التنظيمي، ويُظهر مستويات مرتفعة من الالتزام بالعمل وموثيق العمل واللوائح التي تحكم المنظمات، وهذا يضمن تجاوز أسوأ مهمة في إنجاز مشروع أي مؤسسة.

❖ المراجع

- Blau, G. (1994). "Developing and Testing a Taxonomy of Lateness Behavior." *Journal of Applied Psychology*. 79, pp. 959-70.
- Fichman, M. (1988). "Motivational Consequences of Absence and Attendance: Proportional Hazard Estimation of a Dynamic Motivation Model." *Journal of Applied Psychology*. 73, pp. 119-34.
- Hamper, B. Rivethead: *Tales from the Assembly Line*. New York: Warner Books, 1991.
- Lee, T.W.; and T.R. Mitchell. (1984). "An Alternative Approach: The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover." *Academy of Management Review* 19, pp. 51-89.
- Muchinsky, P.M. (1977)/ "Employee Absenteeism: A Review of the Literature." *Journal of Vocational Behavior* 10, pp. 316-40.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., Wesson, M. J., & Gellatly, I. R. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Irwin.
- Shapira-Lishchinsky, O., & Even-Zohar, S. (2011). Withdrawal behaviors syndrome: An ethical perspective. *Journal of Business Ethics*, 103(3), 429.
- Koslowsky, M., Sagie, A., Krausz, M., & Singer, A. D. (1997). Correlates of employee lateness: Some theoretical considerations. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 79.