الانسحاب النفسي من العمل لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي

Psychological withdrawal from work for employed Ph.D. outside the higher education sector

لخمي دالي *

دكتوراه، جامعة غليزان

LAKHMI DALI

DOCTORATE, University of Relizane

dalilakhmi@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2025/01/20 تاريخ القبول: 2025/04/09 تاريخ النشر: 2025/05/25

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على ظاهرة الانسحاب النفسي من العمل لدى فئة من حاملي شهادة الدكتوراه الذين يزاولون وظائف خارج نطاق التعليم العالي، وذلك من خلال دراسة ميدانية أُجريت على عينة من ولاية المسيلة. وتأتي أهمية هذا البحث من واقع التزايد الملحوظ في أعداد حاملي الدكتوراه غير المدمجين في الجامعة، ما يطرح تساؤلات جدية حول مدى توافق هذه الفئة مع بيئات عملهم الحالية، وانعكاسات ذلك على حالتهم النفسية والمهنية.

اعتمدت الدراسة على مقياس علمي يتضمن خمسة أبعاد أساسية تُعد مؤشرات رئيسية على الانسحاب النفسي من العمل، وهي: أحلام اليقظة، التظاهر بالانشغال، مزاولة وظيفتين، الانشغال بالمحادثات الجانبية، والتسكع السيبراني عبر الإنترنت. وقد تم تطبيق هذا المقياس على عينة قوامها 60 موظفًا منتمين إلى مؤسسات غير أكاديمية، حيث تم جمع البيانات وتحليلها باستخدام أدوات إحصائية دقيقة، شملت مقاييس النزعة المركزية (مثل المتوسط الحسابي) ومقاييس التشتت (كالانحراف المعياري)، بالإضافة إلى الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) من أجل الحصول على نتائج أكثر دقة.

أظهرت نتائج الدراسة أن مستويات الانسحاب النفسي لدى أفراد العينة كانت مرتفعة في جميع الأبعاد الخمسة للمقياس، ما يدل على وجود درجة عالية من عدم الرضا المهني والشعور بالإحباط نتيجة عدم توافق مؤهلاتهم العلمية مع طبيعة وظائفهم الحالية. وتفسر هذه السلوكيات الإنسحابية كآليات دفاعية يلجأ إليها الأفراد للتكيف مع بيئة عمل غير محفّزة.

وأوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في سياسات التوظيف والتوجيه المهني لحملة الدكتوراه، لضمان استغلال أمثل لمعارفهم وكفاءاتهم، وتحقيق انسجام بين المسار الأكاديمي وسوق العمل.

الكلمات المفتاحية: الانسحاب، النفسي، حملة، الدكتوراه، التعليم العالي..

Abstract: This study aimed to shed light on the phenomenon of psychological withdrawal from work among a group of PhD holders who hold jobs outside of higher education. This study was conducted through a field study conducted on a sample from the province of M'Sila. The importance of this research stems from the significant increase in the number of PhD holders not integrated into university, which raises serious questions about the compatibility of this group with their current work environments and the repercussions of this on their psychological and

*- المؤلف المرسل

professional well-being.

The study relied on a scientific scale that includes five basic dimensions that are key indicators of psychological withdrawal from work: daydreaming, pretending to be busy, holding two jobs, preoccupation with side conversations, and cyberloafing. This scale was applied to a sample of 60 employees from non-academic institutions. Data was collected and analyzed using precise statistical tools, including measures of central tendency (such as the arithmetic mean) and measures of dispersion (such as the standard deviation). The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program was also used to obtain more accurate results. The study results showed that the sample's levels of psychological withdrawal were high across all five dimensions of the scale, indicating a high degree of job dissatisfaction and frustration due to the mismatch between their academic qualifications and the nature of their current jobs. These withdrawal behaviors are interpreted as defense mechanisms individuals' resort to to adapt to a non-stimulating work environment.

The study recommended the need to review recruitment and career guidance policies for PhD holders to ensure optimal utilization of their knowledge and competencies and achieve harmony between the academic path and the labor market.

Keywords: psychological withdrawal, PhD holders, higher education.

1- مقدمة

تعد المنظمة نسيج اجتماعي لجميع الرتب حيث أن الفهم الجيد لمكنوناتها البشرية خاصة يلعب دور هام في تقديم الأفضل، والمقصود بمكنوناتها البشرية هي الكفاءة والمستويات العلمية لموظفيها إذ أن النجاح مرهون بالكثير من المدخلات الجادة وأحد هاته المدخلات هي استغلال العامل البشري استغلالا يضمن اندماجه داخل منظمته.

يتجلى فك الارتباط في العمل من خلال سلوكيات الانسحاب في مكان العمل. تظهر مثل هذه السلوكيات في العمل، وقد تكون جسدية أو نفسية. السلوكيات الجسدية هي أكثر سلوكيات الانسحاب شهرة. ومن الأمثلة على هذه السلوكيات التغيب والتأخر/ التأخير وترك الوظيفة ونقل الوظيفة الداخلي ودوران الموظفين. حيث أن الأفراد المنفصلين نفسياً يعتبرون غالبًا "كسالى" أو "مرهقون" يصبحون غير متقبلون بسهولة ويفتقرون إلى الإلهام ويبذلون جهودًا تافهة في الوظيفة. ترتبط سلوكيات الانسحاب ببعضها البعض، وكلها ناجمة جزئيًا على الأقل عن عدم الرضا الوظيفي.

يسأل الكثيرون السؤال عن مقدار ما يمكن للموظف الانسحاب مع استمرار التمسك بهذه العلاقة. يجب أن يكون الدافع للمشاركة في التغيب وفرصة للقيام بذلك موجودًا حتى يتمكن الموظف من تحقيق الانسحاب. انسحاب الموظفين من العمل على مراحل (Eder & Eisenberger,

2008) أولاً قد يظهر الموظفون في وقت متأخر. ثم ينسحبون بالإضافة إلى ذلك من خلال عدم الحضور للعمل (أي استدعاء المرضى). المرحلة الأخيرة من انسحاب الموظف هي الدوران. ينسحب الموظفون لأنهم لا يستطيعون تحمل قياداتهم أو زملائهم في العمل، كما أن الوظيفة نفسها ليست ممتعة، والأجر سيئ وفرصة الترقية أسوأ. قد يكون الانسحاب أيضًا جزءًا من نموذج تدريجي ويتعلق بعدم الرضا الوظيفي، ونقص المشاركة في الوظيفة، وانخفاض الالتزام التنظيمي.

كما يعاني العديد من الموظفين من سلوكيات الانسحاب الطوعي أو غير الطوعي، ومثال على الانسحاب الطوعي هو إذا بدأت في القدوم إلى العمل متأخرًا و/ أو المغادرة مبكرًا لأنني لم أعد مهتمًا بعملي. هذا من شأنه أن يشجع على سلوك الانسحاب إذا لم يتم التعامل معه بشكل صحيح ويمكن أن يؤدي إلى ضعف الأداء. لكن الضغط النفسي الناتج عن صعوبة الوصول إلى العمل مؤشرا خطير لنواتج مرضية نفسية وجسدية، حيث تسير المواقف الوظيفية وسلوكيات الانسحاب المفروض تتوافقان مع بعضهما البعض. وقدرة الموظف على استكشاف عدم الرضا الوظيفي تفتح بوابة لتغيير الموظفين إذا تركت دون حل.

إن اهتمام القادة بماهية احتياجات الموظفين وتحديد درجة إجهادهم أمر ضروري للحد من السلوك أو تجربة معدل دوران الموظفين. يمكن تنفيذ تقنيات فعالة للحد من سلوكيات الانسحاب من خلال سياسة الشركة ومن خلال تطوير نوعي وتطوير هياكل وظيفية واضحة وفعالة ضمن بيئة عمل داعمة، كما أن الاهتمام يشمل كذلك التكوين الخارجي للموظف في المؤسسات الجامعية لدرجة وجود حملة الماجستير والدكتوراه في مؤسسات غير أكاديمية يعملون في مناصب يشعرون أنها أقل صنفا وظيفيا من مستواهم العلمي لهذا أردنا طرح التساؤل الرئيسي التالي:

- ما مستوى الانسحاب النفسي من العمل لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي؟

التساؤلات الفرعية:

- ما مستوى أحلام اليقظة لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي؟
- ما مستوى التظاهر بالانشغال لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي
- ما مستوى القيام بوظيفتين لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي
- ما مستوى الاستغراق في المحادثات الشفوية لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي

- ما مستوى التسكع السيبراني لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي

2. الفرضية الرئيسية

- يظهر حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي مستويات مرتفعة من الانسحاب النفسي من العمل.

الفرضيات الجزئية:

- يظهر حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي مستويات مرتفعة من أحلام اليقظة.
- يظهر حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي مستويات مرتفعة من التظاهر بالانشغال.
- يظهر حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي مستويات مرتفعة من القيام بوظيفتين.
- يظهر حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي مستويات مرتفعة من الاستغراق في المحادثات الشفوية.
- يظهر حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي مستويات مرتفعة من التسكع السيبراني.

3. أهداف الدراسة:

- التأكد من ارتفاع مستويات الانسحاب النفسي من العمل لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي.

- التأكد من ارتفاع مستويات أحلام اليقظة لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي.

- التأكد من ارتفاع مستويات التظاهر بالانشغال لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي.

- التأكد من ارتفاع مستويات القيام بوظيفتين لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي.

- التأكد من ارتفاع مستويات الاستغراق في المحادثات الشفوية لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي.

- التأكد من ارتفاع مستويات التسكع السيبراني لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي.

4. التعاريف الإجرائية:

- **الانسحاب النفسي من العمل:** يظهر الموظف في العمل ولكن يعمل بقدرة محدودة. يمكن أن يحدث هذا بسبب الضعف البدني، مثل الإصابة بالزكام، أو بسبب التوتر العقلي أو النفسي. يتعلق سلوك السحب بشكل أساسي بالحاضر لأسباب نفسية، قد يجلس الموظف على مكتبه ويحدق في الفضاء أو يقضي وقتًا أطول في تصفح الإنترنت على مهل بدلاً من إنجاز مهام العمل. من الصعب تحديد وقياس الإنتاجية بسبب الحضور الحالي أكثر من التغيب (Trotter et al.، 2009).
- **حملة شهادة الدكتوراه:** هم كل حملة شهادة الدكتوراه او من يحضر للحصول على الشهادة كطالب في الطور الثالث الدكتوراه وله موظف في قطاع آخر غير قطاع التعليم العالي.

5. أهمية الدراسة: تعتبر هاته الدراسة حديث الساعة لما نراه من ظاهرة للهدر الوظيفي للعامل في قطاع غير قطاع التعليم.

6. الدراسات السابقة:

- دراسة نعمان، مرفت محمد السعيد مرسي: أثر القيادة التبادلية في الشعور بعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل: دراسة ميدانية؛ هدفت هذه الدراسة إلى توضيح تأثير القيادة التبادلية في الشعور بكل من عدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل، وتحديد ما إذا كانت الملكية النفسية كمتغير وسيط تتوسط هذا التأثير أم لا، وذلك لعينة من المعيدين والمدرسين المساعدين بجامعة الزقازيق.

وتوصلت دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (420) مفردة، بحيث تضمنت (230) معيدا و(190) مدرسا مساعدا، إلى العديد من النتائج منها: أن مدركات مفردات العينة للقيادة التبادلية تؤثر معنويا وسلبا في شعورهم بعدم الأمان الوظيفي، وأن القيادة التبادلية تؤثر معنويا وسلبا في مستوى الانسحاب النفسي من العمل.

- دراسة سويسي دحمان: واقع الانسحاب النفسي من العمل كأحد أشكال سوء السلوك التنظيمي لدى الموظفين: هدفت هذه الدراسة إلى تقصي مستوى السلوك الانسحابين لدى موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلفة، 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) موظفا وموظفة من موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلفة بواقع (33) ذكرا و(35) أنثى اختيروا بطريقة عشوائية، ، وقد تم معالجة

المقاييس بالطرق الإحصائية باستخدام برنامج spss24، وأظهرت النتائج أنّ: - 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 متوسطا على مستوى بُعد القيام بوظيفتين.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستويات الانسحاب النفسي من العمل.

- دراسة Tian.2008 الأنماط القيادية وعلاقتها بالانسحاب النفسي من العمل: هدفت هذه الدراسة إلى تناول العلاقة بين الأنماط القيادية حيث خص الباحث من تلك الأنماط كل من: القيادة الموجهة بالعلاقات، والقيادة الموجهة بالمهمة، والقيادة المشاركة، والملكية النفسية، والنية لترك العمل، والانسحاب النفسي من العمل، والشعور بالقيادة التبادلية. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (162) متطوعا يعملون في (19) منظمة غير ربحية، انتهت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين الشعور بالقيادة التبادلية والانسحاب النفسي من العمل، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن نمط القيادة المشارك يرتبط إيجابا بالملكية النفسية.

- دراسة طيار ليندة: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانسحاب النفسي من العمل دراسة ميدانية على عينة من موظفين مؤسسة إسمنت الجزائر العاصمة؛ هدفت هذه الدراسة إلى توضيح العالقة بين كل من الثقافة التنظيمية والانسحاب النفسي من العمل، و كذا محاولة التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية في المؤسسة، إضافة الى الكشف عن أبعاد الظاهرة الأكثر انتشارا في المنظمة لكلتا المتغيرين، وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الاستكشافي الاستقرائي، واستخدم الاستبيان المقنن كأداة لجمع البيانات حيث وزع على عينة قوامها (60) موظفا و موظفة من موظفي مؤسسة إسمنت العاصمة، وقد تم معالجة المقاييس .بالطرق الإحصائية باستخدام برنامج spss22 ، و أظهرت النتائج أن هناك عالقة بين الثقافة التنظيمية و الانسحاب النفسي من العمل

- الانسحاب النفسي من العمل:

بعض التقارير في مجال الأعمال تشير إلى إن الانسحاب النفسي، يعني إ همال الوظيفة بسبب كره الموظفين لمناصبهم وانتظارهم للوقت المناسب أو الفرصة المناسبة حتى يتركوا هذه المناصب ليلتحقوا بأخرى أفضل. وفي الواقع، فإن سلوكات الانسحاب النفسي من العمل تعكس ارتباطا سلبيا بين الفرد ومنظمته. ومن ثم فإن الفرد الذي يتغيب عن العمل بدون أعذار، يعبر بشكل

صريح أو ضمني عن الاتجاهات والمشاعر السلبية التي يحملها حيال وظيفته ومنظمته، ومنها على سبيل المثال: شعوره بالاستياء الوظيفي، ونواياه نحو ترك العمل أو تدني مستوى التزامه التنظيمي الوجداني نحو المنظمة التي يعمل فيها (طيار .2018، ص. 266).

ينطوي الانسحاب النفسي من العمل على عدد من السلوكات والنوايا التي تحدث نتيجة للاتجاهات الوظيفية السلبية التي يحملها الفرد وأسبقياتها الأخرى وتشمل سلوكات الانسحاب النفسي من العمل: التراخي وتجنب بذل الجهد في العمل والتأخير عن العمل والغياب وأحلام اليقظة وتقديم الأعذار لترك العمل والعزلة وقطع العلاقات الاجتماعية مع الزملاء، وفي الواقع، فإن سلوكات الانسحاب النفسي من العمل تعكس ارتباطا سلبا بين الفرد ومنظمته. ومن ثم، فإن الفرد الذي يتغيب عن العمل بدون أعذار، يعبر بشكل صريح أو ضمني عن الاتجاهات والمشاعر السلبية التي يحملها حيال وظيفته ومنظمته، ومنها على سبيل المثال: شعوره بالاستياء الوظيفي، ونواياه نحو ترك العمل أو تدنى مستوى التزامه التنظيمي الوجداني نحو المنظمة التي يعمل فيها (مرسي، 2014، ص. 174).

- أبعاد الانسحاب النفسي:

- **أحلام اليقظة:** يحدث هذا الصنف عندما يبدوا الموظف بأنه مشتغل بعمله، في حين أنه تائه ومستغرق في أفكار واهتمامات أخرى عشوائية لا تتعلق بوظيفته، وتعني هروب الفرد من عالم الواقع الذي لم يتمكن فيه من تحقيق وإشباع رغباته وحاجاته إلى عالم الخيال الذي يتمكن فيه من تحقيق ما عجز في الواقع، وحلم اليقظة له دور كبير كوسيلة دفاعية لتحقيق الإشباع الخيالي للرغبات المعاقة أو المكبوتة، كما أنه يعتبر كوسيلة لمواجهة ما يعاني منه الفرد في الحياة من فشل، وكما وأن لها فائدة تتمثل في التنفيس عن الرغبات المكبوتة حيث تسمح للشخص بأن يحقق في الخيال ما لم يحققه في الواقع بما يحقق السعادة المؤقتة، إلا أن لها مظاهر تتمثل في الاكتفاء بها في ذاتها و الاقتصار عليها للتنفيس عن الرغبات والأماني دون القيام بمجهود واقعي، لذلك فهي هنا تعتبر نوعا من الهروب أو الانسحاب من الواقع (طيار، 2018، ص. 267).
- **بناء علاقات غير رسمية:** تشير إلى المحادثات الشفوية حول مواضيع بين الموظفين لا تخص العمل، والتي تجري في المكاتب والمقصورات أو على مستوى البريد (سويسي،2017، ص. 68).
- **التظاهر بالانشغال:** يدل على الرغبة العمدية من جانب الموظف في أن يبدو منشغلا ويعمل، مع أنه لا يؤدي مهام عمله (Hulin.1991)

- **القيام بوظيفتين:** عندما يستغرق الموظفين في هذا الصنف من السلوك الانسحابي فانهم يستغلون وقت العمل وموارده لإتمام مهام عمل أو مهام أخرى ويهملون واجبات عملهم الأساسية لصالح مهام عمل أخرى (سويسي،2017، ص. 69).
- **التسكع السيبراني:** ويقصد به استعمال الموظفين الإنترنت والبريد الإلكتروني والرسائل الفورية، ومختلف التطبيقات والممارسات والنشاطات عبر الأنترنت، من أجل متعتهم الشخصية بدلا عن الوجبات والمهام الموكل إليهم (طيار، 2018، ص. 268).

7. الدراسة الاستطلاعية:

قصد استطلاع والكشف عن القياس السيكو متري لأداة القياس المراد استعمالها، حيث تم بعد جمع المعلومات النظرية والميدانية من العديد من القطاعات التي تملك موظفين يحملون شهادة الدكتوراه أو على الأقل في الطور الدكتوراه.

8، الإطار الزماني والمكاني للدراسة:

الإطار المكاني: المؤسسات الغير أكاديمية لولاية المسيلة.

الإطار الزمني: تمت الدراسة عبر عدة مراحل زمنية يمكن إجمالها كالآتي:

الجدول رقم 01: المراحل الزمنية للدراسة

المرحلة الأساسية	المراحل الفرعية	التاريخ
مرحلة التحرير والترجمة	مرحلة ضبط العنوان	من 20 الى 25 سبتمبر 2021
	مرحلة ترجمة الأدبيات النظرية	من 26 سبتمبر الى 15 نوفمبر 2021
مرحلة الدراسة الاستطلاعية	مرحلة تحصيل الموافقات	من 15 الى 22 نوفمبر 2021
	مرحلة بناء الأداة	من 22 نوفمبر الى 05 ديسمبر 2021
مرحلة الدراسة الأساسية	جمع المعلومات وتحليلها	من 06 الى 29 ديسمبر 2021

10. مجتمع الدراسة :

تمثل مجتمع الدراسة فيمن يحملون شهادة الماجستير وشهادة الدكتوراه الموظفين في مختلف القطاعات العمومية والخاصة.

- **عينة الدراسة:** اعتمدنا في دراستنا على عينة قوامها 60 موظفا في مختلف القطاعات ممن يحملون شهادة الماجستير وشهادة الدكتوراه، وذلك باستخدام المعاينة العشوائية البسيطة،

استنادا لقوائم الموظفين التي شكّلت إطار المعاينة، ويمكن هنا تقديم وصف مفصّل عن الخصائص الوظيفية والديمغرافية لعينة الدراسة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 02: الخصائص الوظيفية والديمغرافية لعينة الدراسة

المتغير	المغير الفرعي	العدد	النسبة
الجنس	ذكور	36	% 60
	إناث	24	% 40
	المجموع	60	% 100
السن	من 25 الى 35سنة	22	% 36.66
	من 36 الى 45 سنة	28	% 46.66
	من 46 إلى 55 سنة	8	% 13.33
	أكثر من 55 سنة	2	% 3.33
	المجموع	60	% 100
الشهادة المتحصل عليها	ماجستير	15	% 25
	دكتوراه	45	% 75
	المجموع	60	% 100
التخصص الجامعي	رياضيات وإعلام آلي	3	% 5
	علوم وتكنولوجيا	20	%33.33
	آداب ولغات	6	% 10
	علوم اقتصادية	10	%16.66
	علوم إنسانيه واجتماعية	13	%21.66
	حقوق وعلوم سياسية	6	% 10
	تقنيات ونشاطات بدنية ورياضية	2	% 3.33
	المجموع	60	% 100
الجهة المستخدمة	داخل قطاع التعليم العالي	6	% 10
	خارج قطاع التعليم العالي	54	% 90
	المجموع	60	% 100

11. منهج الدراسة: وكما هو موضوع دراستنا يفرض علينا اختيار المنهج الوصفي التحليل تم اعتماده. والذي يعتبر الأسلوب الأفضل لوصف المتغيرين المدروسين وتصويرهما كميا ووصفيا وتحليليا عن طريق جمع المعلومات بطريقة مقننة عن المشكل وتصنيفها وتبويبها وتحليلها ثم إخضاعها للدراسة (بوحفص،2005، ص.18).

هذا نظرا لطبيعة الموضوع وإشكاليته الذي يهدف الى معرفة مستويات الانسحاب النفسي من العمل لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين في قطاعات غير قطاع التعليم العالي.

12. أدوات جمع المعلومات:

- **الملاحظة**: وانطلاقا من خصوصية الباحث الشخصية مع نوع الدراسة تم الاعتماد على الملاحظة بالمشاركة وهي التي تضمن تواجد الشخص الملاحظ في الموقف الملاحظ أي اشتراكه في الأمور والحوادث التي يقوم بملاحظتها، وهذا يتطلب تكوين وبناء علاقة بين الباحث وجماعة المبحوثين.
- **الاستبيان:** وأحد أدوات جمع البيانات هو الاستبيان خاص بالانسحاب النفسي من العمل من إنجاز الباحث دحمان سويسي وقد طبق في نفس البيئة البحثية وتشابه المجتمع الديمغرافي والخصائص الوصفية وتم التأكد من صدقه.
- **صدق الاتساق الداخلي للاستبيان:**

الجدول رقم (03) يوضح درجات ارتباط الانسحاب النفسي من العمل والأبعاد التابعة له

المتغير	الأبعاد	الاتساق الداخلي
الانسحاب النفسي	البعد 1	0.718**
	البعد 2	701.0**
	البعد 3	504.0**
	البعد 4	654.0**
	البعد 5	878.0**

**: تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0.01

من خلال الجدول أعلاه، يتبين أن كل معاملات الارتباط بين استبيان الانسحاب النفسي من حيث العمل والأبعاد الفرعية التي تنتمي إليه كانت موجبة وذات دلالة إحصائية عند p:001 تراوحت بين 0.88 إلى 0.50 وهي قيم مقبولة.

- **الأوزان النسبية وترتيب مختلف الاستبيان.**

الجدول رقم (04) يمثل الأوزان النسبية لبنود الاستبيان من إنجاز الباحث

بند	الوزن النسبي	الرتبة	بند	الوزن النسبي	الرتبة	البند	الوزن النسبي	الرتبة
1	2.33	35	14	2.99	7	27	2.39	32
2	2.37	33	15	3.08	3	28	2.31	36
3	3.05	5	16	2.50	25	29	2.66	16
4	2.40	31	17	2.49	26	30	2.59	19

5	2.60	18	18	2.35	34	31	2.61	17
6	2.28	19	38	2.41	30	32	2.73	11
7	3.01	20	6	2.57	20	33	2.55	22
8	3.06	21	4	2.43	28	34	2.56	21
9	3.13	22	1	2.45	27	35	2.52	23
10	2.51	23	24	2.42	29	36	2.67	15
11	2.70	24	14	2.74	10	37	2.72	12
12	2.82	25	8	2.78	9	38	3.09	2
13	2.71	26	13	2.29	37	مجموع الأوزان: 100%		

13. عرض وتفسير النتائج:

✓ **الفرضية الأولى:** وتنص على: يظهر حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي مستويات مرتفعة من أحلام اليقظة.

لقد صاغ الباحث هذه الفرضية الجزئية الأولى بهدف التأكد من مستويات أحلام اليقظة لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي وقد افترض الباحث أن الموظفين يظهرون مستويات مرتفعة.

ومن أجل التأكد من هذه الفرضية إحصائيا قام الباحث أيضا بإتباع الخطوات التالية:

- قام الباحث باختيار المعامل الإحصائي المناسب للتحقق من فرضيته وقد تمثل في الاختبارات التالية: (مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت).

- وكخطوة ثانية بعد تحديد نوع المعامل قام الباحث باستخدام برنامج الSPSS لاستخراج القيم الإحصائية الوصفية وقد توصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (05): يبين نتائج اختبار يظهر مستويات أحلام اليقظة لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي

المستويات	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	المتوسط النسبي	النتيجة
أحلام اليقظة	24	30.42	90.65	مرتفعة

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة المتوسط الخاصة بمستويات أحلام اليقظة لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي هي (30.42) ويمكن تفسير هذه القيمة استنادا للمتوسط الفرضي الذي تبلغ قيمته (24) بأن مستويات أحلام اليقظة مرتفعة لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي. وذلك عند حوالي 90.65 بالمئة من عينة الدراسة.

وعليه يمكن القول إن الفرضية التي تقول: يظهر حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي مستويات مرتفعة من أحلام اليقظة. قد تحققت.

- ✓ **الفرضية الثانية:** وتنص على: يظهر حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي مستويات مرتفعة من التظاهر بالانشغال.

لقد صاغ الباحث هذه الفرضية الجزئية الأولى بهدف التأكد من مستويات التظاهر بالانشغال لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي وقد افترض الباحث أن الموظفين يظهرون مستويات مرتفعة. ومن أجل التأكد من هذه الفرضية إحصائيا قام الباحث أيضا بإتباع الخطوات التالية:

- قام الباحث باختيار المعامل الإحصائي المناسب للتحقق من فرضيته وقد تمثل في الاختبارات التالية: (مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت).

- وكخطوة ثانية بعد تحديد نوع المعامل قام الباحث باستخدام برنامج الSPSS لاستخراج القيم الإحصائية الوصفية وقد توصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (06): يبين نتائج اختبار يظهر مستويات التظاهر بالانشغال لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي

مستويات	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	المتوسط النسبي	النتيجة
التظاهر بالانشغال	21	29.54	91.85	مرتفعة

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة المتوسط الخاصة بمستويات التظاهر بالانشغال لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي هي (29.54) ويمكن تفسير هذه القيمة استنادا للمتوسط الفرضي الذي تبلغ قيمته (21) بأن مستويات التظاهر بالانشغال مرتفعة لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي. وذلك عند حوالي 91.85 بالمئة من عينة الدراسة.

وعليه يمكن القول إن الفرضية التي تقول: يظهر حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي مستويات مرتفعة من التظاهر بالانشغال. قد تحققت.

- ✓ **الفرضية الثالثة:** وتنص على: يظهر حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي مستويات مرتفعة من القيام بوظيفتين.

لقد صاغ الباحث هذه الفرضية الجزئية الأولى بهدف التأكد من مستويات القيام بوظيفتين لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي وقد افترض الباحث أن الموظفين يظهرون مستويات مرتفعة. ومن أجل التأكد من هذه الفرضية إحصائيا قام الباحث أيضا بإتباع الخطوات التالية:

- قام الباحث باختيار المعامل الإحصائي المناسب للتحقق من فرضيته وقد تمثل في الاختبارات التالية: (مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت).
- وكخطوة ثانية بعد تحديد نوع المعامل قام الباحث باستخدام برنامج الSPSS لاستخراج القيم الإحصائية الوصفية وقد توصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (07): يبين نتائج اختبار يظهر مستويات القيام بوظيفتين لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي

مستويات	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	المتوسط النسبي	النتيجة
القيام بوظيفتين	21	28.17	89.90	مرتفعة

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة المتوسط الخاصة بمستويات القيام بوظيفتين لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي هي (28.17) ويمكن تفسير هذه القيمة استنادا للمتوسط الفرضي الذي تبلغ قيمته (21) بأن مستويات القيام بوظيفتين مرتفعة لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي. وذلك عند حوالي 89.90 بالمئة من عينة الدراسة.

وعليه يمكن القول إن الفرضية التي تقول: يظهر حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي مستويات مرتفعة من القيام بوظيفتين. قد تحققت.

- ✓ **الفرضية الرابعة: وتنص على:** يظهر حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي مستويات مرتفعة من الاستغراق في المحادثات الشفوية.

لقد صاغ الباحث هذه الفرضية الجزئية الرابعة بهدف التأكد من مستويات الاستغراق في المحادثات الشفوية لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي وقد افترض الباحث أن الموظفين يظهرون مستويات مرتفعة. ومن أجل التأكد من هذه الفرضية إحصائيا قام الباحث أيضا بإتباع الخطوات التالية:

- قام الباحث باختيار المعامل الإحصائي المناسب للتحقق من فرضيته وقد تمثل في الاختبارات التالية: (مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت).
- وكخطوة ثانية بعد تحديد نوع المعامل قام الباحث باستخدام برنامج الSPSS لاستخراج القيم الإحصائية الوصفية وقد توصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (08): يبين نتائج اختبار يظهر مستويات الاستغراق في المحادثات الشفوية لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي

مستويات	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	المتوسط النسبي	النتيجة
الاستغراق في المحادثات الشفوية	15	18.22	88.52	مرتفعة

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة المتوسط الخاصة بمستويات الاستغراق في المحادثات الشفوي لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي هي (18.22) ويمكن تفسير هذه القيمة استنادا للمتوسط الفرضي الذي تبلغ قيمته (15) بأن مستويات الاستغراق في المحادثات الشفوية مرتفعة لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي. وذلك عند حوالي 88.52 بالمئة من عينة الدراسة.

وعليه يمكن القول إن الفرضية التي تقول: يظهر حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي مستويات مرتفعة من الاستغراق في المحادثات الشفوية) قد تحققت.

- ✓ **الفرضية الخامسة:** وتنص على: يظهر حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي مستويات مرتفعة من التسكع السيبراني.

لقد صاغ الباحث هذه الفرضية الجزئية الخامسة بهدف التأكد من مستويات التسكع السيبراني لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي وقد افترض الباحث أن الموظفين يظهرون مستويات مرتفعة. ومن أجل التأكد من هذه الفرضية إحصائيا قام الباحث أيضا بإتباع الخطوات التالية:

- قام الباحث باختيار المعامل الإحصائي المناسب للتحقق من فرضيته وقد تمثل في الاختبارات التالية: (مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت).

- وكخطوة ثانية بعد تحديد نوع المعامل قام الباحث باستخدام برنامج الSPSS لاستخراج القيم الإحصائية الوصفية وقد توصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (09): يبين نتائج اختبار يظهر مستويات التسكع السيبر اني لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي

مستويات	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	المتوسط النسبي	النتيجة
التسكع السيبراني	33	37.70	88.45	مرتفعة

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة المتوسط الخاصة بمستويات التسكع السيبراني لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي هي (37.70) ويمكن تفسير هذه القيمة استنادا للمتوسط الفرضي الذي تبلغ قيمته (33) بأن مستويات التسكع السيبراني مرتفعة

لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي. وذلك عند حوالي 88.45 بالمئة من عينة الدراسة.

وعليه يمكن القول إن الفرضية التي تقول: يظهر حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي مستويات مرتفعة من التسكع السيبراني. قد تحققت.

الفرضية الرئيسية: وتنص على: يظهر حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي مستويات مرتفعة من الانسحاب النفسي من العمل.

لقد صاغ الباحث هذه الفرضية الرئيسية بهدف التأكد من مستويات الانسحاب النفسي من العمل، وقد افتراض الباحث أن الموظفين يظهرون مستويات مرتفعة. ومن أجل التأكد من هذه الفرضية إحصائيا قام الباحث أيضا بإتباع الخطوات التالية:

- قام الباحث باختيار المعامل الإحصائي المناسب للتحقق من فرضيته وقد تمثل في الاختبارات التالية: (مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت).

- وكخطوة ثانية بعد تحديد نوع المعامل قام الباحث باستخدام برنامج الSPSS لاستخراج القيم الإحصائية الوصفية وقد توصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (10): يبين نتائج اختبار مستويات الانسحاب النفسي من العمل لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي

مستويات	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	المتوسط النسبي	النتيجة
الانسحاب النفسي من العمل	114	143.52	%90.12	مرتفعة

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة المتوسط الخاصة بمستويات الانسحاب النفسي من العمل لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي هي (143.52) ويمكن تفسير هذه القيمة استنادا للمتوسط الفرضي الذي تبلغ قيمته (114) بأن مستويات الانسحاب النفسي من العمل مرتفعة لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي. وذلك عند حوالي 90.12 بالمئة من عينة الدراسة.

وعليه يمكن القول إن الفرضية التي تقول: يظهر حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي مستويات مرتفعة من الانسحاب النفسي من العمل. قد تحققت.

14. تحليل ومناقشة النتائج:

بناء على النتائج المحققة والتي تظهر بشكل عام للمستويات المرتفعة للانسحاب النفسي من العمل لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي يرجع الى مجموعة من الأسباب من أهمها انه يشعر الموظف بأنه في منصب عابر فقط ويرى انه لا بد في يوم من الايام

سيغادر هذا المنصب، كما أنه يشعر بالمظلومية مادام أنه في المنصب الاقل والدرجة الدنيا، بالإضافة إلى أن حملة الدكتوراه لهم أدوار اكاديمية وبحثية في الجامعات وباقي القطاعات يشعرون فيها بالعمل الروتيني الذي يعيد نفسه يوميا تكرارا ومرارا ولا جديد في ذلك. كما أن الشعور السلبي لهاته الكفاءة العلمية تجعل منهم أناس يكرهون التقيد بالإجراءات الروتينية إيمانا منهم بامتلاك أفكار اختراعية من الممكن أن تزيد من تطوير المجال الذي ينتمون إليه. كما أن في غالب الأحيان حملة الدكتوراه يمارسون وظائف لا تمت بصلة لتخصصه العلمي وهذا في حد ذاته ثروة فكرية مهدورة في غير مكانها، ولهذا كانت درجة انسحابهم النفسي من العمل مرتفعة وهذا ما تحقق مع الفرض القائل: يظهر حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي مستويات مرتفعة من الانسحاب النفسي من العمل. وكان تباعا تحقق كل الفرضيات الجزئية التي اتفقت عن ارتفاع مستويات الانسحاب النفسي من العمل للعينة المحددة.

15. النتائج العامة:

- وجود ارتفاع في مستويات الانسحاب النفسي من العمل لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي

- وجود ارتفاع في مستويات أحلام اليقظة لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي

- وجود ارتفاع في مستويات التظاهر بالانشغال لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي.

- وجود ارتفاع في مستويات القيام بوظيفتين لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي.

- وجود ارتفاع في مستويات الاستغراق في المحادثات الشفوية لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي.

-وجود ارتفاع في مستويات التسكع السيبراني لدى حملة شهادة الدكتوراه الموظفين خارج قطاع التعليم العالي.

16. الاقتراحات والتوصيات :

- التكوين الخاص لحملة الماجستير والدكتوراه يمنح لهم الأحقية لإدماجهم في مناصب مالية مباشرة في الجامعة لاستغلال تكوينهم في مكانه المناسب.

- يجب الاهتمام بهذه الفئة لما نجده من طاقات وثروات بشرية مهدورة تقدم مهام روتينية في مناصب لا تمت بصلة لتخصصهم العلمي.

- وجوب تسخير دراسات علمية أخرى في هذا الجانب لإيجاد حلول حقيقية لحملة الماجستير والدكتوراه.
- إضافة عناصر تساهم في تحفيز العمل الجوهري إلى وظائف حملة الماجستير والدكتوراه في القطاعات غير قطاع التعليم العالي.

- قائمة المراجع:

- بوحفص عبد الكريم، (2005)، الإحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص18
- سويسي دحمان. (2017). واقع الانسحاب النفسي من العمل كأحد أشكال سوء السلوك التنظيمي لدى الموظفين. أفاق للعلوم, 2(9) , 66-74. https://asjp.cerist.dz/en/article/29051
- طيار ليندة.. (2018). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانسحاب النفسي من العمل د راسة ميدانية على عينة من موظفي مؤسسة إسمنت الجزائر العاصمة. مجلة العلوم الإنسانية, 2(1) , 257-280. https://asjp.cerist.dz/en/article/94176
- مرسي نعمان. مرفت محمد السعيد.. (2014). أثر القيادة التبادلية في الشعور بعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل "دراسة ميدانية". المجلة الأردنية في إدارة الأعمال, 10(2) , 165-198.
- Eder., P., & Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: Reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. Journal of Management, 34(1), 55-68.
- Trotter. V., Lambert, K., &, Burlingame., G. (2009). Measuring work productivity with a mental health self-report measure. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 51(6), 739-746.
- Hulin, C. (1991). Adaptation, persistence, and commitment in organizations. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, (2), 445-505.