

أثر اللامعيارية التنظيمية على السلوك المنحرف في مكان العمل دراسة استطلاعية على عينة من موظفي الإدارة العمومية

علي خالد: أستاذ محاضر ب

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
جامعة حمزة لخضر - الوادي

تاريخ إرسال المقال: 2018-03-27 تاريخ قبول المقال: 2018-04-20

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر اللامعيارية التنظيمية على السلوك المنحرف في مكان العمل، من وجهة نظر الموظفين في الإدارة العمومية، وقد وزعت الاستبانة على عينة عرضية تتكون من 372 فرداً من مختلف الإدارات العمومية، تم تحليلها بواسطة برنامج أموس وبرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المتغيرين، ووجدت الدراسة أن متغير اللامعيارية التنظيمية يفسر 38 بالمائة من التغير في السلوك المنحرف في مكان العمل. كما أن معظم المتغيرات الديمغرافية، ما عدى الجنس بالنسبة لمحور السلوك المنحرف، لا تحدث فرقاً في استجابات أفراد الدراسة إزاء اللامعيارية التنظيمية والسلوك المنحرف في مكان العمل.

الكلمات المفتاحية: اللامعيارية التنظيمية؛ السلوك المنحرف في مكان العمل؛ الإدارة العمومية؛ برنامج أموس.

Abstract

The aim of this study was to identify the effect of organizational anomie on deviant behavior in Workplace from the point of view of employees in public administration. The questionnaire was distributed to a cross-section of 372 participants from various public administrations. The questionnaire was analysed by means by Amos programme and statistical packages for social sciences. The study found a positive correlation between the two variables. The study found

The study found that the variable of organizational anomie accounts for 38 percent of the change in deviant behavior in workplace. Most demographic variables, regardless of gender for theme of deviant behavior in Workplace, make no difference in the responses of study subject to organizational anomie and deviant behavior in Workplace.

Key words: Organizational Anomie, Workplace Deviance, public administration, Amos Programme.

مقدمة

سنة ألفين وواحد عندما كنت أشتغل معلماً مستخلفاً في أحد المدارس الريفية، ذات صباح من شتاء بارد، أيقضني الوالد، رحمة الله عليه، مع صلاة الفجر للصلاة، ومن ثم الذهاب للعمل، فقلت له: كل الناس نيام أنا فقط من سيعمل، فرد بكلمات لا يزال وقعها في أذني، قول الله تعالى: (لَقَدْ أَحْصَاهُمْ وَعَدَّهُمْ عَدًّا (94) وَكَلَّمَهُمْ آتِيهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ قَرْدًا (95)).

في زمن مضى كان المرء يستحي ويخاف من القول بأنه قدّم رشوة لفلان أو طلبها منه مقابل خدمة ما، بل يُبقي الأمر سراً بينه وبين نفسه، اتقاءً لعقاب المجتمع قبل عقاب القانون، أمّا ما يجري اليوم في المؤسسات على اختلاف أشكالها، من انعدام للمعايير والقيم الأخلاقية، والتفكك التنظيمي، والانفصال بين الأهداف المعلنة ووسائل تحقيقها، ما كان ليتصوره أحد في تلك الفترة.

إنّ هذا التناقض الفاضح بين ما يشاع له داخل المؤسسات وخارجها، وما يجري على أرض الواقع، يُشعر الموظف بالاغتراب، والانهياب الأخلاقي، مما ينعكس سلباً على سلوكياته في العمل، فيزداد سلبية وعزلة وانحرافاً. وتتنخفض قدراته الوظيفية، فيبتعد عن الإبداع والابتكار في عمله، ويصبح التعلّم شيئاً من الماضي، ويركن الموظف للروتين القاتل للطموحات، وتزداد الهوة بينه ومؤسسته من جانب، والمجتمع الذي تعمل فيه المؤسسة من جانب آخر. هذه الدوامة التي يعيش فيها الموظف، تُسمّى بأزمة اللامعيارية أو الأنوميا.

فحالة الرداءة والصراع الذي تعيشه الغالبية العظمى من المؤسسات، عامة كانت أو خاصة، تشير إلى التفتت الذي يعانیه البناء الاجتماعي ككل، مما عزّز حالة عدم التوافق والاغتراب داخل المؤسسات، التي بدورها خلقت مجموعة من القيم، كانت ولا تزال تأخذ مكانها بقوة في الوعي الجمعي للعاملين، هذه القيم

ليست سليمة، لكنها باتت تُشكّل إطاراً جديداً للعلاقات الإنسانية داخل المؤسسات وخارجها. إنَّ نظرية اللامعيارية تصلح لتفسير مجال واسع من أنما طال سلوك المنحرف، وعليه، يمكن الاستفادة منها في تفسير الأسباب التي تجعل الموظفين يلجؤون إلى وسائل غير أخلاقية للوصول إلى أهدافهم.

مشكلة الدراسة

إنَّ حالة اللامعيارية التي يعيشها المجتمع، والتي تنسحب بدورها على المؤسسة بوصفها كيان اجتماعي، تُشكّل نوعاً من البيئة الضاغطة، المُهمّشة، والعدائية تجاه العناصر الإيجابية في المؤسسة، التي تتمتع بقدر من الكفاءة والتناغم مع متطلبات عالم الأعمال، والتي يمكن لها إحداث الفرق وقيادة المؤسسة نحو المستقبل. هذه البيئة المعادية تشكّلت نتيجةً لوصول بعض العناصر السلبية والانتهازية وغير الكفؤة إلى مواقع ذات أهمية في المؤسسات، الأمر الذي أدّى إلى ضياع قيم التعلّم التنظيمي، والإبداع الإداري والفني، وصارت المؤسسات تتراجع بدلاً من المضي نحو الأمام. فما هي اللامعيارية التنظيمية (الأنوميا التنظيمية) وما هي أبعادها، وكيف تؤثر في السلوك المنحرف داخل مكان العمل. ذلك ما ستحاول هذه الدراسة أن تجيب عليه، من خلال إطارها، النظري والتطبيقي. وعليه، ستكون الأسئلة الموالية موضع اهتمام هذه الدراسة.

- 1- ما مدى انتشار اللامعيارية في الإدارات المدروسة، وما مستوى السلوك المنحرف في مكان العمل في الإدارات قيد الدراسة؟
- 2- هل هناك علاقة بين اللامعيارية التنظيمية ومستوى السلوك المنحرف في الإدارات المدروسة؟
- 3- ما هو أثر اللامعيارية التنظيمية على السلوك المنحرف في مكان العمل بالإدارات تحت الدراسة؟
- 4- هل تؤثر المتغيرات الشخصية والوظيفية في السلوك المنحرف في مكان العمل، وهل هي ناقلة للعلاقة بين اللامعيارية التنظيمية والسلوك المنحرف للعاملين؟

فرضيات الدراسة

يمكن تحديد فرضيات البحث فيما يأتي:

- 1- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى انتشار اللامعيارية التنظيمية ومستوى السلوك المنحرف للعاملين في الإدارات محل الدراسة.

- 2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين اللامعيارية التنظيمية والسلوك المنحرف للموظفين في الإدارات المدروسة.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى انتشار اللامعيارية التنظيمية ومستوى السلوك المنحرف، مردّها المتغيرات الديموغرافية.

أهمية الدراسة

تهتم هذه الدراسة باختبار العلاقة بين اللامعيارية التنظيمية والسلوك المنحرف في مكان العمل، وهي من الأعمال القليلة التي تناولت هذا الموضوع، محاولة منها لردم الفجوة المعرفية بينهما. وعدم وجود دراسات محلية يمكن من خلالها معرفة مدى انتشار ظاهرة اللامعيارية التنظيمية في الإدارة العمومية الجزائرية، حتى يمكن اتخاذ إجراءات كفيلة بالتخفيف أو الحد من هذه الظاهرة الخطيرة، التي تتخرج جسد المجتمع الجزائري.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- 1- معرفة طبيعة العلاقة بين اللامعيارية التنظيمية والسلوك المنحرف في مكان العمل.
- 2- تحديد أثر انتشار اللامعيارية التنظيمية في الإدارات العمومية على مستوى السلوك المنحرف فيها.
- 3- معرفة إن كان هناك فروق في استجابات أفراد الدراسة إزاء محاورها، مردّها المتغيرات الديموغرافية للمبحوثين.

أولاً: الإطار النظري

1. اللامعيارية التنظيمية

يُعد إميل دور كايم (E. Durkheim) أول من وضع هذا المصطلح سنة 1893 في كتابه تقسيم العمل، فقد رأى أنّ الأنومي حالة طارئة تعبّر عن فقدان المعايير الاجتماعية، ويواجه الأفراد اللامعيارية عندما لا تكون هنالك قيود أخلاقية كافية، أي عندما لا يكون لديهم مفهوم واضح عمّا هو صحيح ومقبول كسلوك وما هو غير ذلك¹. ويمكن فهم المعايير الاجتماعية على أنّها معتقدات الجماعة، التي تجبر أعضائها على التصرف في سياق معين، حتى عندما لا يتفقون معها، من أجل المحافظة على تماسك الجماعة.

بدأ استخدام مصطلح اللامعيارية التنظيمية في تسعينيات القرن الماضي على يد ميسنر وروزنفالد (Messner & Rosenfeld)، حين أطلقا تسمية الأنومية المؤسساتية. ومفهوم اللامعيارية التنظيمية ينطلق من مفهوم اللامعيارية ذاتها، فالمؤسسة كيان اجتماعي، يشكّل العاملون فيها مجموعات اجتماعية، تتفاعل فيما بينها، وتظهر اللامعيارية في المؤسسة نتيجة التناقض بين البيئة الداخلية والخارجية، وتصورات الموظفين غير الواضحة فيما يخص أهداف المؤسسة، بسبب غياب الحوار مع الإدارة العليا.¹

كما أنّها تشير إلى انخفاض السيطرة الاجتماعية ضد السلوك المنحرف، الذي يأتي نتيجة لتجاهل الأفراد للقواعد والمعايير والقيم التنظيمية.² والمنظمات التي تسجل معدلات عالية من اللامعيارية لدى موظفيها، تفتقر إلى قواعد تنظيمية ثابتة، وذلك يؤدي إلى ارتفاع معدلات دوران العمل، وتدهور الروح المعنوية للموظفين، مما يسبب السلوك المنحرف، وهي عرضة للانحيار أكثر من أي منظمة أخرى.³

2. السلوك المنحرف

يشير السلوك المنحرف في أدبيات الإدارة إلى العديد من المسميات، مثل: السلوك المعاكس، السلوك المعادي، سلوك الانسحاب، سوء السلوك التنظيمي، وسوء سلوك الموظف.⁴ والسلوك المنحرف عادة ما يرتبط بتكاليف باهضة بالنسبة للمنظمات، لذلك تواجه تحديات في وضع سياسات تحاربه لعدة أسباب، من أهمها: الحاجة الاقتصادية، ظروف العمل السيئة، وعدم الرضا الوظيفي.⁵

وقد حددت دراسة بينات وروبسون (Bennett and Robinson's, 2003) جانبيين من الانحراف في مكان العمل، يتعلق الجانب الأول بالانحراف الموجه نحو الزملاء، والجانب الثاني يرتبط بالانحراف الذي يستهدف مكان العمل. أمّا الجانب الأول، يشمل سوء المعاملة والوحشية أو الاعتداء البدني؛ والجانب الثاني يمكن أن يكون مقصوداً، لأنّ السلوكيات الصادرة من ممارسيه تتعارض مع معايير المؤسسة، وتتطوي على إمكانية إلحاق الضرر بها. ويعتبر السلوك منحرفاً عندما تنتهك اللوائح والسياسات الداخلية للمؤسسة، من طرف موظف أو جماعة من الموظفين، هذه الانتهاكات قد تُعرض المؤسسة وموظفيها للخطر.⁶ فعلى سبيل المثال لا الحصر، تتمثل بعض السلوكيات المنحرفة ضد الموظفين أو المؤسسة في الآتي:⁷ السرقة من

المؤسسة أو من الموظفين؛ التحرش الجنسي؛ القيل والقال؛ التصرف بعنف؛ تخريب المعدات؛ التغيب عن العمل دون سبب؛ التأخر العمدي عن العمل والتباطؤ فيه.

جميع السلوكيات المذكورة آنفاً غير أخلاقية وغير مسؤولة، وبعضها يتحمل مرتكبها المسؤولية الجنائية، هذا السلوك غير المقبول موجود في معظم المنظمات، وهي تحتاج إلى كبحه وإدارته بشكل صحيح، لأنه لا يؤثر فقط على أداء المنظمة، ولكن أيضاً على العاملين فيها. وإذا كانت المنظمات غير قادرة على السيطرة والتعامل مع هذا السلوك بشكل صحيح، فالأمة كلها سوف تتحمل عواقب هذا العمل المنحرف.

ثانياً: الدراسة التطبيقية

1. مقياس الدراسة

تم استخدام مقياس ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس، لقياس العبارات السابقة، بحيث أخذ هذا المقياس الشكل التالي: إعطاء 5 علامات للاختيار موافق تماماً؛ 4 علامات للاختيار موافق؛ 3 علامات للاختيار إلى حد ما؛ علامتين للاختيار غير موافق؛ وعلامة واحدة للاختيار غير موافق إطلاقاً. وتمثل هذه الأرقام مساحة من المقياس كنسبة مئوية، هي: للرقم 1 تكون أقل من 20%؛ للرقم 2 تكون أقل من 40%؛ للرقم 3 هي أقل من 60%؛ للرقم 4 هي أقل من 80%؛ للرقم 5 هي 100%. ومن خلالها يمكن الحكم على إجابات عينة الدراسة. ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى (5-1=4)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4=5=0.80). وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس، وهي واحد صحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي: من 1 إلى أقل من 1.80؛ من 1.80 إلى أقل من 2.60؛ من 2.60 إلى أقل من 3.40؛ من 3.40 إلى أقل من 4.20؛ من 4.20 إلى 5. ولغرض قياس اللامعيارية التنظيمية، تم الاعتماد على مقياس سرول (srole) المعدل من طرف تايو⁸ (TayoGlenn Switzer) والمتكون من 8 فقرات. فيما تم قياس متغير السلوك المنحرف بالاعتماد على مقياس كيلووي⁹ kellowey (2002, et al., المتكون من 7 فقرات).

2. أداة الدراسة

استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد قسمت إلى محورين رئيسيين، يقيس المحور الأول متغير اللامعيارية التنظيمية، ويتكون من 6 فقرات. ويقيس المحور الثاني متغير السلوك المنحرف في مكان العمل، ويتكون من 5 فقرات. وزعت الاستبانة إلكترونياً على كل الإداريين الذين أمكن التواصل معهم (تم تصميم الاستبانة بواسطة مستندات جوجل (google)، باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، بسبب حساسية الموضوع، وعدم معرفة حجم المجتمع، عبر الرابط الموالي: <https://goo.gl/forms/eSMRpGpu2NogyN1j1>

3. مجتمع وعينة الدراسة:

تكوّنت عينة الدراسة من الموظفين في مختلف الإدارات العمومية بولاية الوادي، ونظراً لصعوبة تحديد عدد أفراد مجتمع البحث، أخذت عينة عارضة (عينة الصدفة). وأمکن الحصول على 406 استجابة، استبعد منها 34 لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، بسبب عدم اكتمال بياناتها الأساسية، وبالتالي أصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل، 372 استبانة.

4. الوسائل الإحصائية المستخدمة:

تم تفرغ وتحليل نتائج البيانات المتحصّل عليها من الاستبانة، بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وبرنامج أموس (AMOS). واستخدمت الاختبارات الإحصائية اللامعلمية (Nonparametric test)، لأنّ مقياس ليكرت ترتيبي، كما أنّ البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، والجدول رقم 1 يوضح ذلك.

الجدول رقم 1: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات.

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
السلوك المنحرف	.089	372	.000	.956	372	.000
اللامعيارية	.159	372	.000	.903	372	.000

a. Lilliefors Significance Correction

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS, V.21).

يظهر من نتائج الجدول أعلاه أنّ قيمة مستوى المعنوية، لاختبار كلومجروف سميرنوف وشابيرو ويلك، أقل من 0.05، وعليه، ترفض الفرضية الصفرية وتقبل

الفرضية البديلة، على أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي. وبناء على ذلك، تتم معالجة البيانات بالوسائل الآتية:

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لتحليل خصائص العينة، ووصف الإجابات.

- اختبار ألفا كرونباخ (Cronpach's Alpha) لقياس ثبات الاستبانة.
- معامل ارتباط الرتب سبيرمان براون (Spearman's) لقياس الارتباط.
- اختبار كروسكال واليس (Kruskal - Wallis Test) لمقارنة المتوسطات.
- نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM): تم استخدام نموذج المعادلات الهيكلية بغرض اختبار مدى مطابقة النموذج لبيانات العينة المستخدمة، لمعرفة إن كانت تلك البيانات تقيس فعلا ما أعدت لقياسه. والجدول الموالي يوضح مؤشرات جودة المطابقة التي تقارن بها النتائج.

الجدول رقم 2: مؤشرات جودة المطابقة.

المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
مربع كاي (Chi-square)	أقل ما يمكن، غير دال إحصائيا
مربع كاي المعياري (Chi-square/df)	أقل من 5 قبول وتطابق حسن
مؤشر المطابقة المقارن (cfi)	أكبر من 0.95 تطابق أفضل
مؤشر توكير- لوييس (TLI)	أكبر من 0.9
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي	$0.08 > Rmsea > 0.05$
جودة المطابقة (GFI)	أكبر من 0.90
حسن المطابقة المصحح (AGFI)	أكبر من 0.90
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	أكبر من 0.90
مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	أكبر من 0.95

المصدر: <http://amosdevelopment.com/webhelp/index.html?textmacros1.htm>

5. وصف أفراد الدراسة

بغرض تكوين صورة واضحة عن مفردات الدراسة، تم جمع معلومات تتعلق بالمبحوثين (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، والأجر)، للاستفادة منها في معرفة إن كانت المتغيرات الديمغرافية ناقلة للعلاقة بين اللامعيارية التنظيمية والسلوك المنحرف في مكان العمل، والجدول الموالي يوضح ذلك.

الجدول رقم 3: وصف الخصائص الديمغرافية لأفراد الدراسة.

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
العمر	أقل من 30 سنة	110	29.6
	من 30 إلى 50	170	45.7
	أكبر من 50	92	24.7
الجنس	ذكر	183	49.2
	أنثى	189	50.8
المستوى التعليمي	دراسات عليا	43	11.6
	جامعي	216	58.1
	ثانوي	113	30.4
الأجر	أقل من 20000 دج	70	18.8
	من 20000 إلى 40000 دج	153	41.1
	من 41000 إلى 60000 دج	130	34.9
	أكثر من 60000 دج	19	5.1

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS, V.21).

يتضح من الجدول أعلاه أن عدد من أعمارهم تقل عن 30 سنة بلغ 110، بنسبة 29.6% من العينة. وكان عدد من تنحصر أعمارهم بين 30 و50 سنة، 170 فرداً، بنسبة 45.7%. فيما كان عدد من أعمارهم تفوق 50 سنة، 92 فرداً، بنسبة 24.7% من العينة. وتدل النتائج السابقة على أن كل الفئات العمرية ممثلة تمثيلاً جيداً في عينة الدراسة، باحتوائها على ثلاثة أجيال، مما سيسمح بمعرفة تأثير فرق الجيل على نظرة الفرد تجاه محاور الدراسة.

وبالنسبة لمتغير الجنس، فقد كان عدد الإناث تقريبا مساويا لعدد الذكور في العينة، إذا بلغ عدد الذكور 183، بنسبة 49.2% من العينة، و189 أنثى، بنسبة 50.8%. هذا الفارق الطفيف راجع إلى طبيعة العمل الإداري، حيث يتواجد الإناث أكثر من الذكور. وفيما يخص متغير المستوى التعليمي، فقد حاز أصحاب التأهيل الجامعي على أكبر نسبة في العينة، 58.1%، يليهم أصحاب المستوى الثانوي بنسبة 30.4%، ثم الدراسات العليا بنسبة 11.6%. وهذا ما سيسمح بمعرفة إن كان للفارق في

المستوى التعليمي أثر على مستوى اللامعيارية والسلوك المنحرف في مكان العمل لدى أفراد الدراسة.

أمّا متغير الأجر، فكان عدد من تقل أجورهم عن 20000 دج، 70 فرداً، بنسبة 18.8% من العينة؛ وكان عدد من أجورهم محصورة بين 20000 و40000 دج، 153 فرداً، بنسبة 41.1%؛ ومن أجورهم بين 41000 و60000 دج، 130 فرداً، بنسبة 34.9%؛ ومن تفوق أجورهم 60000 دج، 19 فرداً، بنسبة 5.1% من عينة الدراسة. الأمر الذي سيسمح بمعرفة إن كان لمستوى الأجر تأثير على استجابات أفراد الدراسة إزاء فقراتها.

6. صدق وثبات المقياس

قبل الشروع في عملية التحليل واستخلاص النتائج، يجب التأكد من مدى صدق وثبات العبارات التي تضمنتها الاستبانة، حتى تكون النتائج ذات مصداقية وأكثر واقعية. وصدق أداة الدراسة يعني أن تكون الاستبانة شاملة لكل البيانات التي تدخل في عملية التحليل، وأن تقيس ما صممت لقياسه، وتكون كل مفرداتها واضحة وسلسة يمكن للمبحوث أن يجيب عليها بكل يسر.

1.6. الصدق الظاهري

عُرض مقياس البحث بصورته الأولية على مجموعة من الأساتذة ذوي الخبرة في مجال الإدارة، وذلك للتأكد من الصدق الظاهري له، وفي ضوء ملاحظاتهم جرى إعادة صياغة بعض فقراته لتصبح أكثر دقة ووضوحاً للمستجيبين.

2.6. صدق المحتوى

بغرض الوقوف على صدق محتوى المقياس تم عرضه على أربعة محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وطلب إليهم تحديد مدى ملائمة الفقرات لموضوع الدراسة، ثم استخدمت معادلة لاوشي (Lawshe) لحساب معامل الاتفاق بين المحكمين، كما يلي:

$$CVR = \frac{n - N/2}{N/2}$$

CVR: يمثل نسبة صدق المحتوى. N : يمثل العدد الكلي للمحكمين، وهو أربعة. n : يمثل عدد المحكمين الذين اتفقوا على أن الفقرة تقيس ما أعدت لقياسه. وقد وجد أن معامل الاتفاق هو 100% لكامل الاستمارة.

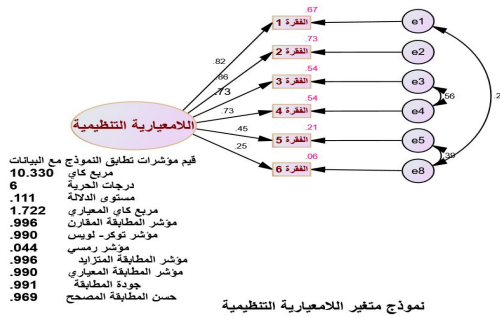
3.6. صدق البناء

تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي، لقياس صدق البناء لمقياس البحث، كما يلي:

أ. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير اللامعيارية التنظيمية

يوضح الشكل أدناه، التحليل العاملي التوكيدي لمتغير اللامعيارية التنظيمية، الذي من خلاله نتمكن من معرفة الصدق البنائي، أي مدى انتماء كل فقرة من الفقرات للمحور.

الشكل رقم 1: نموذج متغير اللامعيارية التنظيمية.



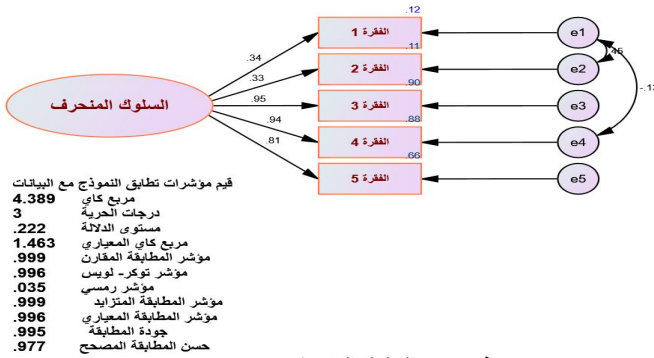
المصدر: مخرجات (AMOS, V.22).

يظهر من الشكل أعلاه أن كل قيم مؤشرات تطابق النموذج مع البيانات كانت متوافقة مع الشروط المنصوص عليها في الجدول رقم 2 (مؤشرات جودة المطابقة)، إذ كانت معنوية مربع كاي غيردالة (0.111)، وقيمة مربع كاي المعياري أقل من 5 (1.722)، وقيمة مؤشر رمسي 0.044، وهي أقل من 0.05، إضافة إلى أن كل القيم الأخرى فوق 0.90. وبالتالي يتم قبول قيم معاملات التشعب التي تحكم بالقبول والصدق للفقرات، وأنها حققت الشرط، كل قيمها أكبر أو تساوي 0.40، مما يدل على أن فقرات المحور صادقة لِمأ عدت لقياسه.

ب. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير السلوك المنحرف

يوضح الشكل 2 أدناه، التحليل العاملي التوكيدي لمتغير السلوك المنحرف، الذي من خلاله نتمكن من معرفة الصدق البنائي، أي مدى انتماء كل فقرة من الفقرات للمحور.

الشكل رقم 2: أنموذج متغير السلوك المنحرف في مكان العمل.



نموذج متغير السلوك المنحرف

المصدر: مخرجات (AMOS, V.22).

تكشف نتائج الشكل أعلاه أنّ كل قيم مؤشرات تطابق النموذج مع البيانات كانت متوافقة مع الشروط المنصوص عليها في الجدول رقم 2 (مؤشرات جودة المطابقة)، إذ كانت معنوية مربع كاي غير دالة (0.222)، وقيمة مربع كاي المعياري أقل من 5 (1.463)، وقيمة مؤشّر رمسي 0.035، وهي أقل من 0.05، إضافة إلى أنّ كل القيم الأخرى فوق 0.90. وبالتالي يتم قبول قيم معاملات التشبع التي تحكم بالقبول والصدق للفقرات، وأنها حققت الشرط، كل قيمها أكبر أو تساوي 0.40، مما يدل على أنّ فقرات المحور صادقة لِمَا عدت لقياسه.

3.6. اختبار ثبات المقياس

يعني ثبات الاستبانة، الحصول على نفس النتائج تقريبا لو تم استخدام الاستبانة لنفس المجتمع تحت نفس الظروف، والنتائج يوضحها الجدول الموالي:

الجدول رقم 4: نتائج تحليل ألفا كرونباخ.

الثبات	المحور
0.665	اللامعيارية
0.829	السلوك المنحرف
0.826	كامل الاستبانة

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS, V.21).

يظهر من نتائج الجدول 4 أعلاه أنّ قيم كرونباخ ألفا لكل محور، وكامل الاستبانة مرتفعة، ويدل ذلك على أنّ الاستبانة بجميع محاورها تتمتع بدرجة عالية من الثبات، ويمكن الاعتماد عليها في الدراسة.

7. التحليل الوصفي لمحوري الدراسة (الإجابة على أسئلة الدراسة)

للإجابة على أسئلة الدراسة، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الدراسة، وكذلك الوسط الحسابي الكلي والانحراف المعياري الكلي للمحاور، والجدول الموالي يوضح النتائج.

الجدول رقم 5: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الدراسة ومحاورها.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحاور
0.89	3.89	اللامعيارية التنظيمية
1.26	3.77	الفقرة 1
1.24	3.84	الفقرة 2
1.27	3.73	الفقرة 3
1.30	3.72	الفقرة 4
1.15	3.93	الفقرة 5
0.83	4.36	الفقرة 6
0.99	3.79	السلوك المنحرف في مكان العمل
1.06	4.02	الفقرة 1
0.89	4.28	الفقرة 2
1.47	3.59	الفقرة 3
1.54	3.50	الفقرة 4
1.48	3.57	الفقرة 5

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS, V.21).

يتضح من نتائج الجدول أعلاه، أن متوسطات فقرات المحور الأول قد تراوحت بين 3.72 و3.36، وكلها تنتمي للفئة الرابعة من مقياس ليكرت (3.40 إلى أقل من 4.20) بنسبة قبول جيدة (موافق)، ما عدى الفقرة السادسة فكانت تنتمي للفئة الخامسة من المقياس، بنسبة قبول مرتفعة (موافق تماما). ويظهر من قيم الانحراف المعياري لكل فقرة، الاتفاق الشبه التام بين أفراد الدراسة على أن اللامعيارية منتشرة بكثرة في الإدارات التي يعملون فيها (عدم تشتت الإجابات). ويعزز ذلك المتوسط الكلي للمحور، إذ بلغ 3.89 بانحراف معياري قدره 0.89، مما يعني أن أفراد الدراسة يتفوقون على أن اللامعيارية التنظيمية بكل مؤشرات متواجدة بقوة في الإدارات التي ينتمون إليها. كما يظهر من النتائج أن متوسطات فقرات المحور الثاني محصورة بين 3.50 و4.28، وتنتمي للفئة الرابعة من مقياس ليكرت، ما عدى الفقرة 2، فكانت تنتمي للفئة الخامسة من المقياس. مما يدل على اتفاق أفراد الدراسة على أن مستوى السلوكيات المنحرفة في الإدارات التي يعملون فيها مرتفع إلى حد كبير، كما يبين ذلك قيمة المتوسط العام للمحور، الذي بلغ 3.79 بانحراف معياري 0.99. وبذلك تكون الدراسة قد أجابت على أسئلتها عن مدى انتشار اللامعيارية التنظيمية والسلوك المنحرف في مكان العمل، الذي يتواجد فيه المستجيبون.

8. اختبار فرضيات الدراسة

يتم فيما يلي اختبار فرضيات الدراسة

1.8. اختبار فرضية الارتباط

تقول الفرضية الأولى بوجود علاقة ارتباط موجبة، ذات دلالة إحصائية، بين مستوى انتشار اللامعيارية التنظيمية والسلوك المنحرف في مكان العمل. ولاختبار الفرضية تم حساب معامل ارتباط الرتب، سبيرمان براون، والجدول الموالي يوضح النتائج:

الجدول رقم 6: معامل ارتباط سبيرمان بين اللامعيارية التنظيمية والسلوك المنحرف.

Spearman's rho		Workplace Deviance
Organizational Anomie	Correlation	.569**
	Coefficient	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	372

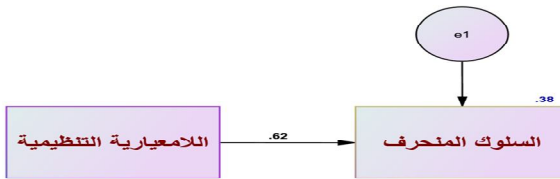
المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS, V.21).

تكشف النتائج من الجدول أعلاه أنّ قيمة مستوى المعنوية لمعامل الارتباط أقل من 0.05، كما أنّ قيمة معامل الارتباط تساوي 0.56، وهي قيمة لا بأس بها، مما يدلّ على وجود علاقة ارتباطية طردية بين مستوى انتشار اللامعيارية التنظيمية والسلوك المنحرف في مكان العمل، بمعنى أنّ زيادة انتشار اللامعيارية التنظيمية تؤدي إلى ارتفاع مستويات السلوك المنحرف في مكان العمل.

2.8. اختبار فرضية التأثير

تقول الفرضية الثانية بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى انتشار اللامعيارية التنظيمية في مستوى السلوك المنحرف في مكان العمل. ولاختبار الفرضية تم استعمال نموذج المعادلة الهيكلية في برنامج أموس، والنتائج يوضحها الشكل والجدول المواليين:

الشكل رقم 3: اختبار أثر اللامعيارية التنظيمية على السلوك المنحرف.



المصدر: مخرجات (AMOS, V.22).

يظهر من الشكل أعلاه، أنّ اللامعيارية التنظيمية ترتبط مع السلوك المنحرف في علاقة طردية، إذ بلغت قيمة $R(0.62)$ ، ومعامل التفسير $R^2(0.38)$ ، مما يعني أنّ متغير اللامعيارية التنظيمية يفسر 38% من التغير الحاصل في مستوى السلوك المنحرف، وهي نسبة تفسيرية لا بأس بها. أمّا باقي التغير فتفسره عوامل أخرى من خارج النموذج، كالعوامل التربوية، الأسرية، الدينية، المادية، القانونية. والجدول التالي يبين تقديرات النموذج.

الجدول رقم 7: تقديرات تأثير اللامعيارية التنظيمية على السلوك المنحرف.

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Workplace Deviance <---	Organizational Anomie	.993	.066	15.162	***	par_1

المصدر: مخرجات (AMOS, V.22).

يتضح من الجدول 7 أنّ تقديرات النموذج دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 فأقل، إضافة إلى أنّ قيمة CR أكبر من 1.96، وبذلك تقبل الفرضية على أنّ هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى انتشار اللامعيارية التنظيمية على مستوى السلوك المنحرف في مكان العمل في الإدارات المدروسة.

3.8. اختبار فرضية نقل العلاقة

تقول الفرضية الثالثة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء محاورها، مردّها المتغيرات الشخصية والوظيفية. ولاختبار الفرضية، تم استخدام اختبار كروكسال واليس، وجاءت النتائج كما يلي:

أ- **العمر:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء محاورها، مردّها متغير العمر، والجدول الموالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول رقم 8: نتائج اختبار كروكسال واليس.

	Organizational Anomie	Workplace Deviance
Chi-Square	.502	.128
df	2	2
Asymp. Sig.	.778	.938

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS, V.21).

يظهر من نتائج الجدول أعلاه أنّ قيمة معنوية كاي تربيع غير دالة عند مستوى دلالة 0.05 فأقل، وعلى ذلك ترفض الفرضية وتقبل فرضية العدم، التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء محاورها متغير العمر. بمعنى أنّ أفراد الدراسة يتفقون على انتشار اللامعيارية التنظيمية، والسلوك المنحرف في مكان العمل، بغض النظر عن أعمارهم.

ب- **الجنس:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء محاورها، مردّها متغير الجنس، والجدول الموالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول رقم 9: نتائج الاختبار.

	Organizational Anomie	Workplace Deviance
Chi-Square	1.774	8.303
df	1	1
Asymp. Sig.	.183	.004

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: gender

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS, V.21).

يتضح من الجدول 9 أن قيمة معنوية كاي تربيع غير دالة بالنسبة لمتغير اللامعيارية التنظيمية، وبذلك ترفض الفرضية وتقبل فرضية العدم، على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء محور اللامعيارية، مردها متغير الجنس. بينما كانت قيمة معنوية كاي تربيع دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 فأقل، بالنسبة لمتغير السلوك المنحرف في مكان العمل، وعلى ذلك تقبل الفرضية، والجدول الموالي يوضح اتجاه صالح الفروق.

الجدول رقم 10: اتجاه صالح الفروق.

Ranks			
	gender	N	Mean Rank
Organizational Anomie	Male	183	178.98
	Female	189	193.79
	Total	372	
Workplace Deviance	Male	183	202.77
	Female	189	170.75
	Total	372	

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS, V.21).

يظهر من الجدول أعلاه أن متوسط الرتب لمجموعة الذكور يساوي 202.77 و170.75 لمجموعة الإناث، مما يعني أن الفروق لصالح الذكور، بمعنى أن الذكور يعتقدون أكثر من الإناث بأن مستوى السلوك المنحرف في الإدارات التي يعملون بها، مرتفع إلى حد كبير.

ج- **المؤهل العلمي:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء محاورها، مردها متغير المؤهل العلمي، والجدول الموالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول رقم 11: نتائج الاختبار.

	Organizational Anomie	Workplace Deviance
Chi-Square	.002	.112
df	1	1
Asymp. Sig.	.967	.738

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS, V.21).

يتبين من نتائج الجدول 11 أن قيمة معنوية كاي تربيع غير دالة، عند مستوى دلالة 0.05 فأقل، وعليه، ترفض الفرضية وتقبل فرضية العدم، التي تقول بعدم وجود فروق.

د-الأجر: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة إزاء محاورها، مردّها متغير الأجر، والجدول الموالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول رقم 12: نتائج الاختبار.

	Organizational Anomie	Workplace Deviance
Chi-Square	6.405	4.393
df	3	3
Asymp. Sig.	.093	.222

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS, V.21).

تكشف نتائج الجدول 12 أن قيمة معنوية مربع كاي غير دالة عند مستوى دلالة 0.05 فأقل، وبذلك ترفض الفرضية وتقبل الفرضية البديلة التي تقول بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة تجاه محاورها، مردّها متغير الأجر. بمعنى أن أفراد الدراسة ينظرون إلى انتشار اللامعيارية التنظيمية والسلوك المنحرف بغض النظر عن مستويات أجورهم.

ثالثاً: الاستنتاجات

- اجتازت محاور الدراسة بفقراتها التي تم تحويلها إلى نموذج وفق أسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) كل اختبارات الصدق البنائي، وجودة المطابقة المطلوبة، إذ كانت قيمة المؤشرات مثالية، مما يعني قبول النموذج هيكلياً وإحصائياً.

- مستوى انتشار اللامعيارية التنظيمية مرتفع لدى العينة المدروسة، بمتوسط حسابي قدره 3.89 وانحراف معياري مقداره 0.89، وهو مؤشر إلى أن الأمور قد وصلت إلى حدود تبعث على القلق، من فقدان الموظفين للمعايير الأخلاقية السليمة، حتى أصبحت أمور لا يقبلها الشرع ويعاقب عليها القانون تمارس بصفة عادية داخل المؤسسات. كما وجدت الدراسة أن مستوى السلوك المنحرف في مكان العمل مرتفع، بمتوسط حسابي يساوي 3.79 وانحراف معياري 0.99، مما يعني أن معظم العاملين في الإدارات يمارسون السلوك المنحرف في أماكن عملهم بشكل من الأشكال، ويترجم ذلك في نوع الخدمة العمومية التي تقدم للمواطنين.

- توجد علاقة طردية لا بأس بها بين اللامعيارية التنظيمية والسلوك المنحرف في مكان العمل، إذ بلغ معامل الارتباط بينهما 0.56، بمعنى أن أي تغير في مستوى انتشار اللامعيارية في الإدارة سيقابله تغير بنفس القيمة في سلوك الموظفين المنحرف.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية، بين المتغيرين، وأن اللامعيارية التنظيمية تفسّر 38 بالمائة من التغير الحاصل في مستوى السلوك المنحرف لدى الموظفين.
- تساهم اللامعيارية التنظيمية بشكل كبير في خلق بيئة تنظيمية غير متوازنة ولا معيارية، تؤدي إلى نشوء السلوكيات غير السوية والمنحرفة بين الموظفين.
- السلوك المنحرف في مكان العمل، نتيجة مباشرة لاعتقاد الموظف بأنه مهدد من الآخرين، وأن عليه فعل ما يفعلونه بالضبط، وإلا سيكون مهدداً في عمله.
- اللامعيارية التنظيمية هي انعكاس لللامعيارية المجتمعية السائدة، التي قلبت فيها القيم، وأصبح المجتمع ينظر للمختلس على أنه إنسان ذكي يعرف من أين تأكل الكتف، كما يقول المثل، بينما الموظف الملتزم بالأخلاق والمبادئ هو شخص جامد لا يواكب متطلبات العصر.
- الحالة الاجتماعية للموظفين كان لها بالغ الأثر في نشوء السلوك المنحرف في مكان العمل.
- إن حالة الضياع الذي يعيشه المجتمع، ومؤسساته الاقتصادية والإدارية، من انعدام القيم وانقلاب المعايير التي تحكم السلوك، ينطبق عليه بالضبط ما قاله عالم الاجتماع ميشال كروزير (Michel Crozier)، بأن تحريك هذا المجتمع الستاتيكي يتطلب إزاحة الثقل الذي يزرع تحته، نتيجة الولع بالحكم، بالمراقبة، وبالمنطق التبسيطي، الذي يسيطر على الأطارات العليا، أصحاب العمل، التقنيين، والنخب المختلفة التي تحكمه. فكلهم أذكفاء جدا، وأكفاء جدا، وأيضا تجاوزتهم الأحداث جدا، وهم يحاولون في مواجهتها الحفاظ على حواجز تفصلهم كطائفة.

الهوامش

1. عبد الرحمان الطخيس، علم الاجتماع الجنائي، (الرياض: دار العلوم، 1983)، ص.43.
2. D. A. Prentice and D. T. Miller, "Pluralistic Ignorance and Alcohol Use on Campus: Some Consequences of Misperceiving the Social Norm." **Journal of Personality and Social Psychology**, (1993), 64(2):243-256.
3. S. D. Lafler, "Organizational Anomie: A grounded theory research", Dissertation Doctor, **fielding graduate university**, (2005).
4. J. M. Ntayi & A. Ahiauzu & S. Eyaa, "Psychological Climate, Catharsis Organizational Anomie, Psychological Wellness And Ethical Procurement Behaviour In Uganda's Public Sector", **Journal of Public Procurement**, (2011), Vol.11, No.1, p.2.
5. ليث علي يوسف الحكيم والسيد وائل حاتم ناصر، الأنومية التنظيمية وسلوك العمل العكسي، دراسة تطبيقية في شركات السياحة والسفر العراقية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، السنة العاشرة، العدد 30، 2014، ص.9.
6. R. A. Giacalone & J. Greenberg, "Antisocial behavior in organizations" **Thousand Oaks**, (2004), CA: Sage.
7. Paul-Titus Rogojan, "Deviant Workplace Behavior in Organizations: Antecedents, Influences and Remedies" **dissertation Master Social and Economic Sciences**, University of Vienna, 2009, P.62.
8. R. J. Bennet & S. L. Robinson, "Development of a measure of workplace deviance", **Journal Applied Psychology**, (2003), p.349-356.
9. R. J. Bennet & S. L. Robinson, "A typology of workplace deviance: a multidimensional scaling study", **Academy of Management Journal**, (1995), 38(2) 555- 572. P.556.
10. Tayo Glenn Switzer, "Measuring Normlessness in the Workplace: A Study of Organizational Anomie in the Academic Setting", Antioch University - PhD Program in Leadership and Change, 2013, p.145.
- 11.EK. Kelloway et al., "Predictors and outcomes of workplace violence and aggression", **Journal of Applied Psychology**, (2002), 87 (3), 444-472.