

ثقافية النفاق وصيرورة التهكم التنظيمي للأستاذ الجامعي

A cultural hypocrisy and the becoming of the organizational cynicism of a university professor

حنان بعجي*//أسمهان بلوم

*عضوة في مخبر الدراسات الانثروبولوجية المشكلات الاجتماعية

جامعة محمد بوضياف المسيلة

hanane.baadji@univ-msila.dz

تاريخ النشر: 20../../..

تاريخ القبول: 20../../..

تاريخ الاستلام: 20../../..

مقدمة

يعتبر الأستاذ الجامعي من أهم الموارد البشرية المتواجدة داخل النسق التنظيمي الجامعي، لذا وجب الاهتمام به لضمان تعاونه الفاعل مع إدارته التنظيمية في تحقيق الفعالية والكفاءة المهنية كمحددات كفيلة لتنمية الحس التربوي الجامعي، وهذا من خلال تحقيق درجة الألفة والانسجام بينهما وتجنب الممارسات السلبية المنافية لجودة الحياة الوظيفية داخل النسق الجامعي، ليعمل التهكم على بناء هيكل جديد في السلوك التنظيمي "سلوك الأستاذ الجامعي" المثلث لكل آليات الإخفاق، اليأس وفقدان الثقة "في الأساتذة والإداريين" لتتدرج حتى مستوى فقدان معنى العمل .

إذ بعكس التهكم التنظيمي كمفهوم سلبي مختلف المشاعر السلبية التي يحضى بها الأستاذ الجامعي، مما يؤدي به إلى القيام ببعض السلوكيات السلبية التي لا تتوافق ودوره كأستاذ وكذا طبيعة عمله.

وقد أشادت بهذا العديد من الدراسات والأبحاث المتعلقة بالسلوك التنظيمي، وعليه فالتهكم الشخصي كسياق نمطي هو التهكم الوحيد الذي يكون فطريا مستقرا وهو بدوره يعكس النظرة السلبية من السلوك بتميزه بالازدراء واليأس التهكمي وفقدان الثقة من الآخرين (أساتذة وإداريين)، ليجعل بذلك من سياسة وثقافة النفاق سلوكا من السلوكيات السلبية لبعض الأساتذة.

وللتهكم ثلاث أبعاد تهكما إدراكيا (اعتقادي) "من خلال الاعتقاد التام بان المنظمة (الإدارة الجامعية) تفتقر للنزاهة والاستقامة والعدالة"، و تهكما عاطفيا من خلال "الشعور بالإخفاق، اليأس، الاستياء...." و تهكما سلوكيا من "التزام اغترابي وتقمعسا عن العمل، صراعات...." إذ تعد هته الأبعاد الثلاث أبعادا لتهكم الأستاذ تنظيما.

في خضم ما سبق ولتضمن معالم الوضوح في سياقاتها المنهجية فالمعرفية يصح لنا البحث في موضوعنا ثقافة النفاق والتهكم التنظيمي للأستاذ داخل النسق الجامعي لنحقق بذلك الأهداف المرجوة للدراسة البحثية لإزاحة أية غموض يجتاحها أو يعتربها، نبلورها في بعض النقاط، تضمنين الفهم والرؤية الهيكلية الشاملة لموضوع النفاق والتهكم التنظيمي وكذا كشف أهم المحركات الكفيلة لكبح مختلف آليات النفاق الوظيفي لبعض فئات الأساتذة المنافقين بعد معرفة خصالهم وصفاتهم، وهذا لتحقيق العدالة المنظمة كممارسات سلطوية داعمة لسلوك الأساتذة والمواطنة ومن ثم بناء ثقافة صحية منظمة تثمن بذلك معالم التماثل التنظيمي داخل النسق التنظيمي الجامعي، لتعزيز آليات النمو الحسي الجامعي الفاعل للعمل الجماعي بين الأساتذة والإداريين.

وعليه انطلاقاً من هذا الطرح نجسد فكرة ومحتوى الورقة البحثية في ظل أهداف ومتطلبات الدراسة البحثية، من خلال الاستدلال المفاهيمي للتهكم التنظيمي كدلالة للمعاني السلبية، مروراً بمفهوم النفاق الوظيفي كثقافة لدى الأستاذ الجامعي، بكشف محكات هته الثقافة، وصولاً إلى معرفة إفرازات التهكم وسيوروات السلوكيات السلبية كالتراخي المنظمي سرقة الوقت، التقاعس العمدي والالتزام الاغترابي... وقد غطت النقطة الأخيرة المبلورة حول بناء ثقافة التماثل التنظيمي كروية سوسيوتنظيمية ومقاربة ثقافية قيمة لمعالجة مثل هذه السلوكيات السلبية الطاغية في التنظيمات بمختلف أنواعها ومجالاتها، أخيراً انتهت هذه الورقة البحثية بخلاصة كقراءة سوسيوتنظيمية للنتائج المتوصل إليها وكذا بعض التوصيات.

أولاً- التهكم المنظمي « الإسهاب الدلالي للمعاني السلبية »*

تكاشف المنطلقات البحثية الناضمة للسيوروات والمواقف التهكمية تجاه البنى المنظمية كإرهاصات إستباقية لترسيمة معرفية تنظرية وعينية تعلن عن كبح منطلقات ثقافة التماثل التنظيمي لتحل محلها ثقافة الالتزام الاغترابي الحاملة لكل المعاني السلوكية الوظيفية السلبية .

رسخ رواد الدراسات البحثية السياقات الدلالية للتهكم المنظمي في قالب الدلالات والمعاني المكثفة وكأنها من جنسية الحال المرتحل كثر ترحالها وأقلمتها في وضعيات نسقية صعب فصلها عن بعضها البعض، ليغدوا الرجوع إلى المواقف والسلوكيات الحدود والترسيمات الفاصلة في خضم الربع (العمل، الهدف، السياق والوقت)**

يعتبر التهكم المنظمي في مضامينه عن عدم ثقة الموظفين بقادتهم والاعتقاد بان أرباب العمل يستغلون مساهماتهم في لحظة مواتية وان المواقف التهكمية نحو المنظمة يمكن أن يكون لها آثار بعيدة المدى على كل من المنظمة والموظفين (الفتلاوي 2014 : 54)

* - أشادت الكثير من الدراسات البحثية أن التهكم الشخصي كسياق نمطي هو التهكم الوحيد الذي يكون فطرياً وذا سمة مستقرة والذي يعكس النظرة السلبية عموماً من السلوك البشري فهو يتميز بالازدراء التهكمي وضعف الترابط مع الآخرين وهناك أزمة ثقة عميقة الجذور تجاه الآخرين وهو نتيجة الغضب والمرارة والاستياء والتلاعب (الفتلاوي 2014 : 65)

** - يعد الفيلسوف الإغريقي diogenes من المؤسسين الأوائل للمدرسة التهكمية التي ضمت العديد من الفلاسفة الإغريق المتهكمين الذين يطمحون إلى المعايير المتميزة في الأخلاق والأدب ويعارضون ويتصلون بقوة إلى الأشخاص الذين لا يتمسكون بهذه الفضائل وهذا يؤيد الاتجاه الذي راح يصور التهكم على انه سمة شخصية او تصرف ، أما الأفكار الحديثة للمتهكمون فقد نبتت جذورها عام 1967 على يد الباحث niederhoffer والذي وصف التهكم على انه المواقف السلبية اتجاه المنظمة (رهيو 2014 : 196)

لتنضح على مستوى بنائية الفعل. الفعل التنظيمي. فاللامبالاة، التراخي الوظيفي، كبح سلوكيات المواطنة وتثمين منطلقات الالتزام الاغترابي، فالتهكم هو الصبغة الكاشفة عن الواقع العيني لبني التنظيمية التي تفتقر لمنطلقات الصحة والدعم المنظمي فهو بذلك يشير إلى (موقف سلبي اتجاه المنظمة يتألف من ثلاث عناصر هي:

- الاعتقاد بان المنظمة تفتقر للنزاهة الاستقامة

- مشاعر سلبية تجاه المنظمة

- الميل نحو سلوك الاستخفاف والانتقاد تجاه المنظمة

شكل رقم (1) ترسيمة توضيحية لأبعاد التهكم التنظيمي



المصدر إعداد الباحثة بلوم أسمهان.

ليغدوا في ضوء هذه الحثيات المنبثقة فحص لحاة الاغواء والاستمساد من قبل الفئات امسيصة الكابحة لاليات

اعدادة المنظمةية (اجرائية، توزيعية وتفاعلية) والتي تتخذ من الميكيافيلية (اسسها ومصادرها) كمنطق كامن لممارساتها *

* - المفهوم الأصلي من الميكيافيلية والتهكم هو أنهما يسيران جنبا إلى جنب مع ما ذكرته الميكيافيلية من التكتيكات المتلاعبة على الرغم من اتجاه السلبية الغامض وان الميكيافيلية هي أكثر صراحة في الاعتراف بالمشاعر والسلوكيات العدائية والسلبية (الفتلاوي 2014 : 60)

شكل رقم (2) ترسيمة توضيحية للابعاد التهكمية في سياق الممارسات الميكافيلية



المصدر : الباحث أسمهان بلوم

تماشياً مع معطيات الترسيم المنهجية والمعرفية لمحكات التهكم المنظمي يغدوا الاعتقاد (أن تكون التضحية بمبادئ الصدق والنزاهة والإخلاص لتعزيز المصالح الذاتية للقيادة، مما نتج عن ذلك مجموعة من الإجراءات تقوم على الدوافع الخفية والخداع، فالمكون الوجداني من التهكم يوحي (الى استثارة قوى المشاعر السلبية بما في ذلك الازدراء والغضب والضيق والعار وقد يكون ثمة متعة متغطرة في فشل المنظمة وهذا ما يتماشى وتحليلات (johnson .oleary .kelly 2003 : 629)

يكون التهكم التنظيمي موجوداً عندما تفتقر المنظمة للنزاهة ويحدث نتيجة لانتهاك التوقعات الأساسية بشأن الصدق والعدالة وهو استباقي الطبيعة*

فاختراق العقد الرسمي والنفسي بين الفئات الفاعلة والفئات ذات السلطة يعدد القالب الفاعل الذي يجعل السلطة (هي مقام الحضور وأسلوب الفعل اللذان يكرر من خلالهما من يكرر بدون وازع ا رادع يكرر بسوء نية وخداع ليصل إلى مآربه) فقد تلغي الأسس السلطوية الاحتكام للجوانب القيمية والأخلاقية لتنامي المعايير اللارسمية لتكون بمثابة الوعاء الذي تستقي منه الفئة المسيئة القواعد والمعايير المنظمة والضابطة للعمل .

* - أكد (6 : whitener 2006) بأن (تسريح الموظفين الطويل الأجل وعدم تطبيق الإدارة بشكل كفى يؤدي إلى إذلال الموظفين علنا وغن مثل هذه الإجراءات هي الأكثر عرضة لتأجيج التهكم في المنظمة وتدمير الثقة لديهم وان التهكم منتشر بين ما يقارب من 48 % من القوى العاملة في الولايات المتحدة وه ينمو بمرور الوقت

(لهذا تغدوا الإسقاطات الأخلاقية، الأنانية، الانصياع للقيم الثقافية السلبية، الخوف من نجاح الأخر، الإقناع المغلوط هي أسس سلطوية تسخر من خلالها كل الخبرات، القدرات والصلاحيات لتحقيق وإشباع الرغبات) (بلوم 2012 : 100)
"رغبات ومصالح الفئات المسيسة والفئة الموالية لها "

إن تضمين الممارسات السلطوية اقهري والميكيفيلية كمحرك فاعل لترسيخ ثقافة التهكم التنظيمي يجعل من نواتجه خاصة الالتزام الاغترابي *

القاعدة الكاشفة عن آليات الاحتراق الوظيفي فالفاعل مرتبط بالبنية التنظيمية ارتباطا سلبيا كتعبير عن عدم الرضا العاطفي)
فالمتهكمون يحتفظون بروابط مع منظمتهم ويرجع ذلك إلى الأخلاقيات المهنية فالموظف الذي يرى المنظمة تفتقر إلى النزاهة يصبح إما متهكما لاستعادة التوازن في العلاقة أو الهروب من مصدر مشاكله فالتهكم هو مماثل للصوص (الفتلاوي 2014:
(59)

ثانيا- الأستاذ الجامعي وثقافة النفاق الوظيفي

التهكم زمكان مكثف

إن الموظفين الذين يعانون من التهكم الإدراكي يعتقدون بان المبادئ هي التي يضحي بها غالبا لتشخيص مصلحة النظام
وغن النفاق والمصلحة الذاتية مشتركة في منظمتهم ويعتقدون بان المنظمة وكبار المديرين يفتقرون للنزاهة واصدق والإخلاص
(Dean 1998: 347)

* فتحت النتائج والافرازات السلبية للتهكم امنظمي مرقا من الرؤى والمداحيل العملية التي جعلت اصحاب العمل يطالبون المزيد من مستخدميهم ويتوقعون منهم اندماجا شخصيا
اكبر في عملهم ولذلك فعلهم ان يوفروا الاطار المناسب لهذا من خلال دعم تنمية الذاتية العاملين

شكل رقم (3) ترسيمة توضيحية لأبعاد الفئات المنافقة



المصدر إعداد الباحثة

إن الصورة الحديثة تكشف الفرد (الأستاذ) المغمور بالأنانية والذي لا يحجل من أنانيته والذي هو فخور في عدم اللامبالاة للجامعة ولكل شخص إلا نفسه وهو عديم القيم الأخلاقية والاجتماعية ومنفصل عن جميع الأطر التقليدية

تكاشف المنطلقات الدلالية للنفاق الوظيفي على اختلافية السر والعلانية إظهار السلوكيات الجيدة في العمل إخفاء خلاف ذلك كآلية لخداع الإدارة (لذلك فهو يمثل الخلق الذميم من يتصف به خائن لمبادئ العمل وقواعده على الرغم من إدعائه المحافظة على أسرار العمل ولكنه يعمل على خيانة المهنة ويمثل خطرة على العمل) (البغدادي، عامر 2016: 10)

حضري البحث عن الأسس المنمطة ثقافة النفاق الوظيفي بؤرة اهتمام العديد من رواد الدراسات السوسيوتنظيمية الذين تصب مقاصدهم في قالب واحد هيكل منطلقاتهم رغم اختلاف المحكات والآليات المثمنة للنسق الفكري المتضمن في تلك العلاقات المتبادلة والتفاعلات التي توجد بين العناصر التي تدسم انسق الثقافوي (بلوم 2017 :111)

فالمنطق الكامن وراء فهم ثقافة النفاق الوظيفي (الأستاذ الجامعي) يعزى إلى فهم ديناميات التفاعل داخل البنية التنظيمية (واقع الجامعة) في ضوء معرفة أهم المحركات ودورها في تشكيله وهندسته وهذا ما ذهب إليه ميشال كروزي (أن النفاق الوظيفي ليس منفصلا عن البناء الكلي فإما أن يكون منبثقا عنه أو مفروضا عليه) وهذا ما توضحه الترسيم التالية :

ترسيمة رقم (4): توضح محركات ثقافة النفاق الوظيفي



المصدر الباحث : أسمهان بلوم

1. خصال ممارس السلطة وتهكم العمل :

كرس عدم التوافق بين الشائبة البنائية جانب ثقافي، اجتماعي وعوامل موقفية وشخصية وما تمليه من تفكك نسقي وعجز تنظيمي عن مساندة الهدف التنموي أداة تصورية ملائمة لثمين أهمية خصال ممارس السلطة كمنقوم أساسي ومحك هام لفهم النمط السلطوي المعزز لآليات النفاق الإداري وهذا ما قولته معظم الدراسات السوسيو تنظيمية في ثنايا تحليلاتها للسلطة كعامل وسط بين محك خصال ممارسي السلطة والإطار الموقفي، فخصال الميسس تكرر وسيلة قوية من وسائل الضبط وفي المقابل يساهم النمط السلطوي في تشكيل السلوك الإنساني وبالتحديد تشكيل الجانب الاجتماعي للشخصية باعتبارها أهم مؤشرات محك خصال ممارس السلطة .

تماشياً مع هذه التحليلات (يعد النفاق قريناً دائماً للاستبداد ورفيقاً دريه فأين ما وجد استبداد وجد وكثر النفاق لأن المستبد عادة ما يستخدم سياسة الجزر والعصا فيضطر ضعاف النفوس إلى التقرب منهم خوفاً من بطشهم) (البغدادي . عامر عبد الكريم 2016 : 12)

إن الحديث عن السيرورة التراكمية والانتقالية التهكمية بين الأساتذة مرده لسيادة الظلم التنظيمي وانتهاك العقد النفسي من قبل الفئات المسيسة (رؤساء الأقسام والعمداء) والذي يكبح آليات الثقة بالفئة المسيسة قراراتها *

لهذا يغدوا تهكم العمل القالب الكاشف عن الشذوذ الناتج في تصرفات الأساتذة تجاه الواقع التنظيمي (الجامعة) نتيجة لوضع الغامض الذي يتفاعلون معه ونتيجة للتفاعل الجهد في بيئة العمل مما يسلبهم شخصيتهم وتولد لديهم مشاعر معقدة تتمثل بالكراهية والحسد والعداء، تدعيماً لهذا الطرح ذكرت (abraham 2004: 74 -78) مجموعة من النقاط والتي توضح العلاقة بين انتهاك العقد النفسي وتهكم الموظف :

- إن انتهاك العقد هو الشكل الأكثر حدة من التوقعات التي لم تلب ولتي تسبب الغضب والاستياء، عدم الثقة بالتهكم ينتج من تفاعل الخصائص الشخصية وبيئة الأعمال التنظيمية والتصورات والمقترحات للمعضلة
- فالتهكم هو السائد بين الأساتذة مع تدني احترام الذات وخارج نطاق السيطرة العاطفة السلبية العالية، ارتفاع الميكيافيلية وضعف أخلاقيات العمل واحترام الذات الذي يكون من خلال مشاهدة الفرد لنفسه **

* ما تمليه الدراسات العينية أن محك الممارسات السلطوية القهرية والميكيافيلية ضمن تهكم العمل الكاشف عن الخلاف وعدم الاهتمام وعدم جود الحنان والبعد الأول هو دور الصراع الفردي أي الصراع بين المنظمة والقيم الشخصية و الآخر هو دور الصراع وعدم اليقين (الفتلاوي 2014 : 88)

** فالتهكم يولد بين أعضاء المجموعة تجاه انتهاكات العقد النفسية وقواعد المجموعة توفر إشارات اجتماعية والتي تحكم سلوك الأعضاء فقد يكون من المتوقع أن تؤثر على ردود فعل المشاركين فمجموعات المتهمكة تلقى نظرة سلبية من انتهاكات العقد والتي سوف تنقل تلك الأعراف إلى الأفراد الأعضاء (الفتلاوي 2014 : 80)

2 - خصال الأساتذة المنافقين***

تعزز ثقافة النفاق في ضوء المنطلقات البارسونزية التي هيكلت السياق البرجماتي والعقلاني للبناء الشخصي باعتباره فاعلا اجتماعيا له مقوماته الكفيلة بتكريس الفعل الاجتماعي في إطار ثقافوي يقنن البنى الرمزية المشتركة البراجماتية بوصفها إيديولوجية ومن خلال ترتيبات اجتماعية يوفرها النسق الاجتماعي (فالفاعل الاجتماعي في سعيه الدؤوب لتعظيم اشباعاته لحاجاته وتحقيقه لأهدافه إنما هو فاعل براغماتي يوجه سلوكه حسب توقعاته لربح والخسارة (بلوم 2017: 112)

أ- السلطة الرمزية ومهارة التملق :

تعكس مهارة التملق إمتلاك مهارات وقدرات عالية لممارسة هذا السلوك فمستوى القدرات العقلية والابداعية التي تيسر عليه اكتساب هذه الخبرة وتمكنه من توظيفها وتنميتها على نحو فعال لتحقيق اهدافه والسبب في ذلك ان الذين يمارسون هذه السلوكيات لا يجدون صعوبة من الناحية النفسية في ممارسة النفاق الوظيفي حيث لا يهتمون بمصلحة العمل بقدر الاهتمام بمصالحهم الذاتية فيصبح العمل مجرد مبان لامعاني، فالكل يعمل لاجل الشكل لاالمضمون الذي غاب عن اداء الاستاذ الجامعي لان منطق الولاء ه الذي يحكم الموقف وليس الكفاءة

وصف corral النمط الميكيافيلي بالضار والتهكمي، النفاق والمستبد دوما لخداع الاخرين فالميكيافيلية تتكون من ثلاثة ابعاد: **فالبعد الاول** يشير الى استخدام التكتيكات الشخصية المتلاعب في العلاقات الشخصية

والبعد الثاني يتكون من وجهة النظر التهكمية من طبيعة الانسان وبأنه ضعيف وجبان وعرضة للضغوط

والبعد الثالث هو الاستخفاف بالاخلاق التقليدية

تماشيا مع هذه المنطلقات (أكد بعض رواد الدراسات الحديثة ان هؤلاء الاشخاص يشبهون ما يسميه علماء النفس بالشخصية الكوباتية وهذه الشخصية تتصف بانها سطحية وتكذب بسهولة ولاتشعر بأى وخز في الضمير عند تحطيم

*** اقترح (جونروتمان) عدد من العوامل المحتملة لسلوك تملق ناجح والعوامل هي :

- اذا كان المستهدف لديه حاجة سريعة للفائدة بمنحها سلوك التملق كالدعم والاسناد
- سمات شخصية المستهدف فبعض الاشخاص يكونون اكثر من غيرهم ميلا لتأثير بعروض التملق
- وضوح الفائدة التي من المحتمل ان يمنحها المستهدف فالتملق عند ادراكه ان المستهدف لامنحه فائدة التي يسعى اليها فإنه سيكون اقل ميلا للاستمرار في سلوك التملق وبالتالي سيتوقف عنه المصدر نفسه (سعدون .النوري بدون سنة :7)

الآخرين فضلا عن قسوتها وقلة العواطف وبالإضافة الى الميل للتدهور والاحساس بعدم المسؤولية (الدجرينج، بارون 2004: 142)

وفي نفس السياق المضمن لسمات الميكيفيلية والمنافقة لقتة الاساتذة يمكن توضيح السياقات التاثيرية على مجال العمل الجامعي :

- تعمد لاهمال تناول المعلومات الهامة بإدعاء نسيانها

- البحث عن اساليب خبيثة لتجعلك تنظر للادارة بمنظور سيء ولتشتت من جهة اخرى اعلاقات الطيبة بين الاساتذة

- نشر الاشاعات الكاذبة عنك لاقاعك في مشاكل مع الآخرين

ب . دحض المنظومة القيمية والاخلاقية :

يرى انصار التفسير القيمي بان النفاق الوظيفي ماهو الا نتيجة لانهيار النظام القيمي للأفراد والذي يتمثل بالقيم والتقاليد والعادات الاجتماعية الموروثة واستبدالها بأطر قيمية منحرفة او هشة بعيدة عن القيم المعتمدة في المجتمع *

اضاف (henle. Et al 2005 :219 -220) انه من الامور المسلم بها ان الايديولوجية الاخلاقية الشخصية لها تأثير كبير على السلوك فالذين يمتلكون ايديولوجية اخلاقية والتي تتميز بالاعتقاد في الحفاظ على الرفاهية الشخصية للآخرين والامتناع عن اى اعمال تضر بالآخرين وان الايديولوجية الاخلاقية يمكن استخدامها للتنبؤ بالانحرافات في مكان العمل، لهذا يغدوا النفاق الاخلاقي دالا عن الاختلاف بين المعايير التي يمتلكها الافراد وفعالهم والفرد يحاول ان يظهر بالمظهر الاخلاقي دون ان يحمل شيئا من الاخلاق، فالنفاق الاخلاقي هو مزيج معقد من التأثيرات الفريدة من الخصائص الشخصية والقيم والمبادئ فالنفاق مدعاة لاقتراف الصفات الذميمة كالرياء والخداع

فالصورة الحديثة تكشف الفرد المغمور بالانانية والذي لايجعل من انانيته والذي هو فخور في عدم اللامبالاة للجامعة ولكل شخص إلا نفسه وهو عديم القيم الاخلاقية والاجتماعية ومنفصل عن جميع الاطر التقليدية (البغدادي، عامر

(2016 : 10)

* ساهم طغيان الحدائة في تأصيل ثقافة النفاق الوظيفي بكل قوالبه ومنابعه ، فالاختلال الاخلاقي عقائدي ، فكري وقيمي ، عمد على غز المنظومة القيمية الاسلامية بتفريغها من مضامينها وقلب معانيها لتبرز قيم مستحدثة عرضت لفضة النفاق لتحولات معرفية وهيكلت لها معاني ايجابية ساعية جهدها لتحطيم القيم الخلقية فالنفاق بات مجاملة وظهر ما يسمى بالنفاق المحمود وهو ببساطة تطبيق لمبدأ الغاية تبرر الوسيلة

لعل الحديث عن سمات فئة الاساتذة في النجاح في سياسة التملق والنفاق هو حديث عن منطلقات تنظرية لـ **جونر ووتمان** الذان قدما وصفا للعمليات المتضمنة في سلوك التملق كمحدداته، فالاسس المثيرة لسلوك التملق في المكافآت التي يمكن الحصول عليها من الافراد ذوي المراكز العالية وهناك عاملان اساسيان يرتبطان بالاسس المثيرة لسلوك التملق الاول اهمية الغاية التي يسعى اليها المتملق والثاني ان يدرك المتملق بأن الشخص المستهدف هو السبيل الوحيد الذي يمكن من خلاله تحقيق هذه الغاية*

ثالثا . افرازات التهكم وسيرورات التراخي المنظمي :

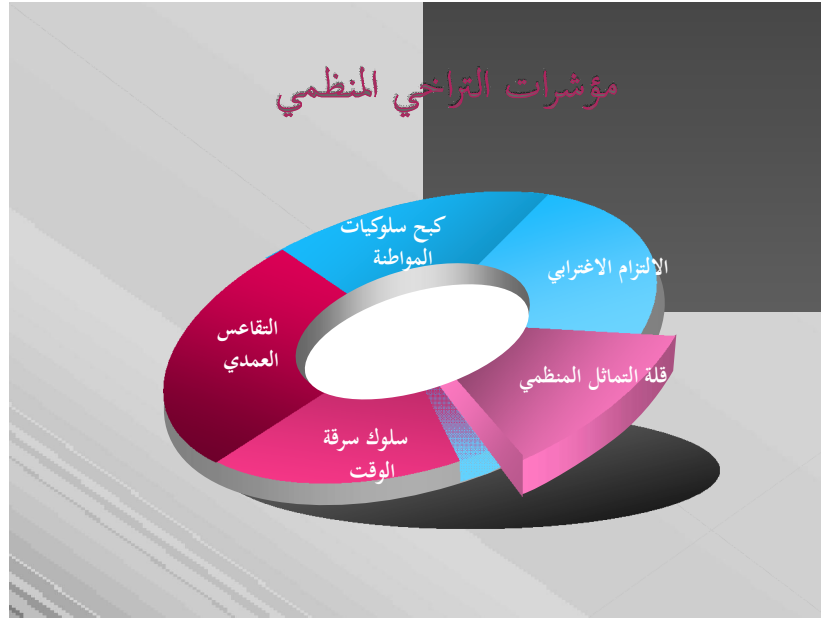
هيكلت المنطلقات النظرية للتبادل الاجتماعي ان المحكات المبلورة للتهكم المنظمي هي الارهاصات الكافية لجعل فئة الاساتذة تجد موقعا لها ضمن خارطة السلوكيات السلبية**

العاكسة للسلوكيات التي تنتهك القواعد التنظيمية للعمل وتكون موجهة بقصد او بدون قصد نحو المنظمة او الافراد او كلاهما في خضم هذا الطرح تعد ظاهرة التراخي المنظمي من (الظاهر السلوكية السلبية الكاشفة عن الانحرافات التي تصدر عن الموظف اثناء تاديبته لمهام وظيفته والتي تتعلق اساسا بالعمل ومن اهمها الكسل والرغبة في الحصول على اكبر اجر مقابل اقل جهد وتنفيذ احد الادنى من العمل وعدم الجدية في العمل والقبول بمستويات متدنية من الاداء) (ابو حمدة، السعود 2011 : 399)

* يصنف جونر ووتمان ان الحاجة القوية والمتكررة الدائمة للحصول على مال الفرد يعاني من ضعف في كفاءته او نقص في المصادر المادية تُخلق لديه دافعا للدخول في ممارسة سلوك التملق مع الشخص الملائم (سعدون .النوري دون سنة : 6)

** ان الكبت عن طريق استخدام السلطة القاسية او الحكم بقسوة ، يجعل المجموعات في مكانة اعلى او مجموعات اكثر قوة لديها القدرة على السيطرة او استغلال الجماعات المضطهدة ونتيجة لذلك يمكن للجماعات المضطهدة تشكل مواقف وسلوكيات سلبية لاتعجب الاخرين

شكل رقم 5 ترسيمة موضحة لمؤشرات التراخي التنظيمي



المصدر إعداد الباحث بلوم اسمهان

1. سرقة الوقت : *

المنطلقات العينية للظلم التنظيمي عن ادواره الفاعلة المضمنة لمعالم هوية منظمية سلبية والكابحة للوجدانية والاندماج مع الواقع الجامعي، لهذا يقول Appelbaum 2007 p. 588 ان ضحايا الانحراف في مكان العمل هم اكثر عرضة للمعانات من المشاكل المرتبطة بالتوتر والتي تظهر من خلال التعمد في ضياع وقت العمل وانخفاض الاداء البيداغوجي وارتفاع معدل الدوران (فإنعدام الرضى الوظيفي هو هو الموقف الذي يعكس كيف يشعر الموظف تجاه وظائفهم، لذا يظل الموظفون غير راضين وقد ينخرطون في سلوكيات عمل سلبية مثل إضاعة الوقت والتغيب عن العمل) (على عبد الحسن عباس الفتلاوي : 2014، ص 137)

* - تشير التقديرا ان الموظفين في كثير من الاحيان يقضون وقتهم للاطلاع على اليبسوك او ارسال رسائل البريد الالكتروني وهكذا ولان الوقت غير مرئي فغن المدرء وءساء الاقسام هم غير قادرين على ملاحظة سلوك سرقة الوقت

2 - التقاعس العمدي :

إن سلوك التأخر يمكن وصفه بالوصول الى العمل بعد المواعيد المقررة وعادة ما يتم الاشارة للتأخر في البحوث والدراسات البحثية بوصفه سلوك انسحابي يكشف عن منطلقات المضايقة والتنمر التنظيمي وهذا ما تضمنه الترسيم الجدولية التالية :

ترسيمة جدولية رقم 1 : توضح دينامية سلوك التأخر عن العمل

الفترة	النمط والتكرار والمدة	العلاقة مع السلوكيات الاخرى	السوابق للتأخر
التزامن	لا عشوائي، متزايد	. غياب ايجابي طوعي . الدوران الطوعي	. انخفاض الرضا الوظيفي . مشاركة وظيفية منخفضة . انخفاض الالتزام التنظيمي
الدوري المستقر	لا عشوائي	. الاستقلالية في الغياب الطوعي . الدوران الطوعي - ترك العمل في وقت مبكر	- الصراع بين العمل والعائلة
لامفر منه	عشوائي	- الايجابي في التأخر عن الاعراض التي تتعلق بالعمل	. وسائل النقل . سوء الاحوال الجوية . المرض او الحوادث

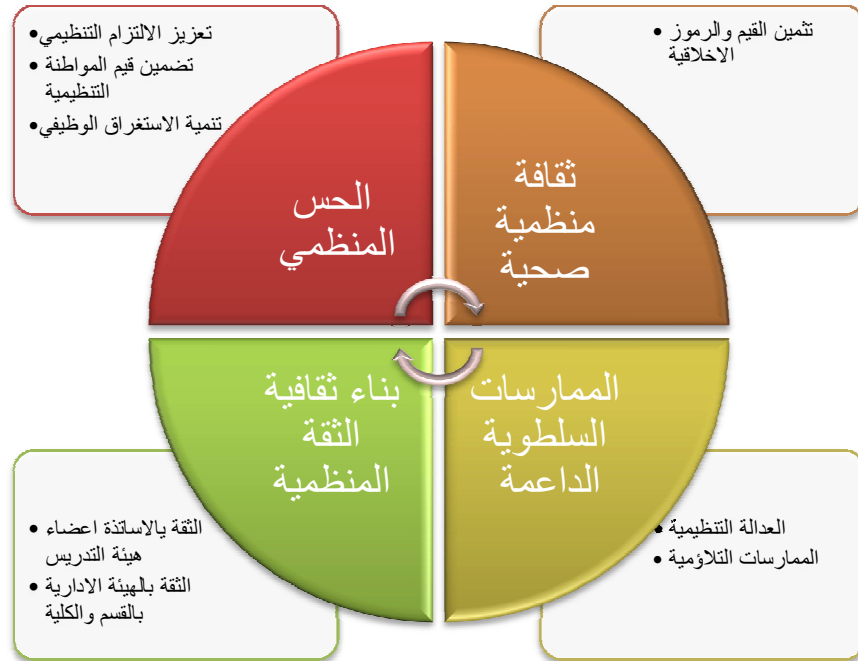
المصدر: (على عبد الحسن عباس الفتلاوي : 2014، ص 137)

3 - الالتزام الاغترابي للاستاذ الجامعي :

اما فيما يخص انسحاب الاستاذ من العمل بل من السياق المنظمي الجامعي فقد اشار shapira . even zohur2011 إلى متلازمة سلوكيا الانسحاب (التأخر، الغياب، النية في ترك العمل) فسلوكيات الانسحاب تشير إلى مجموعة من المواقف والسلوكيات المستخدمة من قبل الأساتذة عندما يقعون في الوظيفة ولكن لسبب ما يكونون اقل تشاركا *

رابعا : رؤية سوسيوتنظيمية لبناء ثقافية التماثل المنظمي

ترسيمة رقم (6) توضح محركات بناء ثقافية التماثل المنظمي



المصدر : إعداد الباحثة أسمهان بلوم

تهيكل المرجعيات النظرية والامبريقية المعالم المنهجية التي استلهمتها الادبيات السوسولوجية كضرورة لخلق ممارسات تنظيمية فعالة عن الواقع الجامعي الجزائري، تتخذ من حقوله العينية وتجلياته التطبيقية كآلية لتضمين الانسجام والتكامل لنمو حسي قاعدته الاساسية الواقع العيني للعمل الجامعي

*- اشادت الكثير من الدراسات ان سلوكيات الانسحاب ليست لديها اثار ضارة حصرا بالنسبة للمنظمة بل ان سلوكيات الانسحاب قد تعطي للاستاذ استراحة من الاجهاد ويمكن ان يتوقع استجابة واسعة من اجواب الضارة لدور العمل

إن الذي نصبوا إليه من خلال هذه السطور هو تكريس محكات تنظيمية ترصد الواقع الجامعي بمنطلقات الخصوصية الثقافية الاجتماعية المتجددة في ذهنيات ممارسي السلطة (رؤساء الاقسام والعمداء) والفئات الفاعلة (الاساتذة) كمقاربات ثقافية قيمة لبورة الاقتراحات كنموذج لبناء ثقافة التماثل المنظمي :

1 - تضمين ثقافة صحية :

- تضمين الدين كدستور اخلاقي لاحياء الرموز المعيارية ونشر الوعي بقيمة الممارسات الاخلاقية لذلك فمن الضروري تحديد ماهو اخلاقي وماهو غير معياري في عرف المؤسسة لكي تلتزم بها الوحدات الاجتماعية الفاعلة

2 - الدعم السلطوي (تعزيز ثقافة الدعم التنظيمي المدرك):

- إعادة النظر في عملية اختيار القيادات الجامعية بحيث يتم اختيارهم طبقا لمعايير فنية وموضوعية ومهنية قوامها الجدارة والاستحقاق

- إعادة هيكلة النظم الجامعية بحيث يتم تحقيق المستويات التنظيمية بما يسمح لسهولة الاتصال وتدفق المعلومات

- إستخدام الاساليب الادارية الحديثة في الادارة الجامعية مثل الادارة الاستراتيجية، الادارة بالمكشوف

- دعم العملية التشاركية بمفهومها الواسع

- قدرة الفئات المسيسة على تمثل اخلاقيات العمل

3 - بناء ثقافة الثقة المنظمة :

لتعزيز منطلقات الثقة المنظمة، بلور بعض رواد الدراسات البحثية السياقات العلائقية بين الشائبة (هرم ماسلوا، مكونات الثقة)

كترسيمة معرفية تقترح هرم لاحتياجات الثقة اسوة بهرم ماسلوا للاحتياجات وهذا ما توضحه المنطلقات الجدولية التالية :

ترسيمة جدولية رقم (2) توضح مكونات الثقة في خضم منطلقات هرم ماسلو

مكونات الثقة	هرم ماسلوا
/	الاحتياجات الفسيولوجية
العدالة، الترقيات والمكافئات، عدم المبالغة في عرض الحقائق، الشعور بوجود فرص للتزقي، وجود سياسات غدارية واضحة، تطبيق النظام على الجميع، توافر المعلومات ومصداقيتها	الامن والحاجة الى بيئة مستقرة
الشعور بأن الرئيس متدين، حرص الرئيس على اداء الشعائر الدينية	الانتماء والمشاركة في القيم والاهداف
التعامل الجيد من قبل الادارة، الادارة تثق في قدراتي، ثناء الرؤساء على مجهودات العاملين، الشعور بالاحترام	التقدير والاحترام
المشاركة في صنع القرار، توافر الفرص التدريبية، تشجيع الابتكار	تحقيق الذات

المصدر : (محمد الصيرفي 2007 : 408)

تماشياً مع معطيات الترسمة نلور بعض المحكات الكفيلة ببناء ثقافية الثقة المنظمة داخل السياقات الجامعية :

- يجب ان توفر الجامعة بيئية امنة ومستقرة للاساتذة وذلك من خلال سياسات ادارية واضحة ومحدودة تتمثل في العدالة في الترقية الوظيفية وتوزيع المقاييس والاشراف
- الاهتمام بالقيم السائدة كقاعدة للثقة لاشباع حاجات الانتماء لدى الاساتذة حيث ان ذلك يؤدي الى تخفيف عملية الرقابة اللصيقة (اوقات دخوله وخروجه، مدى ممارسته للاشراف)

4 - بناء ثقافية التماثل المنظمي :

- وضع إستراتيجية مناسبة لإدارة وترسيخ مفاهيم الاحترام الداخلي والتماثل التنظيمي وإبراز أهميتها وبرامجها وتطبيقاتها من خلال برامج التدريب وحلقات النقاش والتظاهرات العلمية
- اعتماد هيكل تنظيمي يسمح بإبراز الهوية الشخصية والعلاقات الايجابية والابتعاد عن البيروقراطية والإجراءات الروتينية الجامدة وفسح المجال أمام الأفكار الخلاقة. (الفتلاوي، فاضل، عبد اليمه دون سنة نشر: 67)
- إن الأساتذة سيشكلون بيئتهم وينجذبون إلى الأبنية الجامعية التي تناسب قيمهم ومن الضروري دراسة معايير مجموعة العمل فيما يتعلق بالنزاهة في مكان العمل وذلك للحد من سلوكيات العمل السلبية لبعض الأساتذة في مجموعة العمل*

*- يرى mecdaniel and jones 1988 (انه بإستخدام اداة واحدة في الاعداد قبل التوظيف للتنبؤ من سرقة الفاعل حيث يتم اختيار الاستاذ وفق نموذج يتكون من ثلاثة جداول تتضمن الصدق ، الهدف ، عدم الاستقرار العاطفي ، ومن خلال استخدام الورقة والقلم يتم قياس خيانة الامانة والتنبؤ بالسرقة وذلك كوسيلة لتحديد طالي العمل غير الشرفاء وقياس نسبة العدائية تجاه زملائه في العمل والاستقرار العاطفي (الفتلاوي 2014 : 121)

خاتمة

كخلاصة للحثيات المبلورة سابقا في إطارها النظري وكدراسة سوسيوتنظيمية لأهم العناصر المتعلقة بالعوامل المحيطة بالأستاذ الجامعي في النسق الجامعي، يتضح لنا جليا في خضم مضمون هذا الطرح أن الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي يعتبر من أهم المؤشرات التي يقاس بها جودة وكفاءة رزنامة التعليم العالي (السياقات الجامعية) هذا على الصعيد الخارجي، أما على الصعيد الداخلي فأصبح الأستاذ الجامعي اليوم بحاجة إلى تحقيق ذاته وتنميتها من خلال سيرورة السماح بتحقيقه لاحتياجاته الوظيفية من خلال تدعيمه وإعطائه الثقة اللازمة لكن في خضم التحليلات النظرية السوسيوتنظيمية نجد أن دراستنا المبلورة حول ثقافة النفاق وصيرورة التهكم التنظيمي للأستاذ الجامعي أخذت منحى سلبي وهذا من خلال مختلف الإفرازات السلبية الممارسة من قبل الأساتذة، كإرهاصات كفيلة عن الاختلال في البنية الجامعية على مستوى منظومتها التكوينية والتنظيمية وممارساتها البيروقراطية السلبية مما أدى إلى بروز مفهوم التهكم التنظيمي كمفهوم سلبي طاغ يعبر عن مواقف الأساتذة السلبية المتبلورة في سلوكياتهم واعتقاداتهم وعواطفهم اتجاه الجامعة من قيادات جامعية.

ووفقا لهته السطور نخلص بمجموعة من النتائج والاستنتاجات تجسيدا لثقافة التماثل والتماسك في ظل كبح سيرورات السلوكيات السلبية الالتزام الاغترابي الرامي في مضامينه لثقافة التباعد والانفصال والانحلال التنظيمي الهدام

❖ إن النسق القيمي - المنظمي القوي في أي تنظيم (الجامعة) يكمن في الحفاظ على بنية التماثل المنظمي مما يجسد ثقافة المنظمة القوية التي تثنى قيم العدالة، التقدير والاحترام المتبادل، العلاقات الايجابية...

❖ بروز السلوكيات السلبية من قبل الفئات الفاعلة (الأساتذة) يعتبر مؤشراً للانحلال الوظيفي، مما يؤدي هذا الانحلال إلى انخفاض مستوى وظائف الجامعة كتنظيم تربوي تعليمي كونها تنتج جيل وتربيه عبر أهم وأرقى نسق في التعليم العالي.

❖ تعتبر معالم التراخي من (كسل، تقاعس عمدي، التأخر العمدي عن العمل، عدم الايجابية في العمل، غياب حيوية الضمير، سرقة الوقت ...) من المظاهر أو السلوكيات السلبية الناجمة عن التهكم التنظيمي للأستاذ الجامعي متمثلة في تحكمه سلوكيا.

❖ تعزيز من ثقافة الدعم التنظيمي كممارسات سلطوية ممكنة وإيجابية، تزيد من خلق فرص التمكين والإثراء الوظيفي للأستاذ في إطار العمل مع قيادات جامعية "الفئات ميسسة" (عمداء) عادلة بناءة تشجع العمل الجماعي التشاركي.

❖ ثقافة النفاق والتملق هي ممارسة سلوكية سلبية نفاق قيمية أخلاقية قبل أن تكون ثقافة وظيفية، يتمتع ممارسيها باختلالات فكرية عقائدية قيمة لتحقيق أهداف شخصية ذاتية تدحض من المنظومة الأخلاقية المهنية للأستاذ

و كقراءة سوسيو تنظيمية لبعض الاقتراحات والتوصيات ميكانيزمات وكمحركات فاعلة للتقليل من هذه الظاهرة والقضاء عليها ولو حتى نسبيا من خلال مايلي

❖ تعزيز فبناء ثقافة الثقة بين الفئات الفاعلة (الأساتذة) والفئات الميسسة (إداريين رؤساء الأقسام) كمحدد تنموي لثقافة التماثل المنظمي

❖ ت دحض منظومة التنمر الفكري والمضايقة التنظيمية بالعمل التشاركي وتقبل أفكار الأساتذة البناءة لكبح آليات الالتزام الأنسحابي.

❖ تجسيد ثقافة الحوار والتواصل الفاعل في جميع الاتجاهات كممارسة فاعلة وبناءة لانتشار المعلومات بسرعة ووضوح.

❖ تعزيز فرص التمكين والإثراء الوظيفي من دورات تكوينية وفرص الترقّي بطريقة عادلة كمحدد توعوي لسلوك المواطن والولاء لدى الأساتذة مما يضمن لهم التطوير والاستقرار الوظيفي أساسه الممارسات السلطوية الداعمة.

تجسيد معالم التماثل التنظيمي من صحة تنظيمية وثقافة تنظيمية قوية وممارسات سلطوية داعمة لكبح أزمات النفاق الوظيفي والتهكم التنظيمي.

قائمة المراجع :

- ابتسام ،سعدون. محمد ،النوري.بدون سنة.سلوك التملق لدى طلبة الجامعة. العراق ص
- جبير، الدجربنبرج . روبرت، بارون.2004.إدارة السلوك في المنظمات.ترجمة: رفاعي محمد رفاعي، إسماعيل علي بسيوني، دار المريخ : الرياض .
- محمد، الصيرفي.2007. السلوك الإداري :العلاقات الإنسانية . ط1 . دار الوفاء : الإسكندرية
- سيد محمد جاد الرب . 2008
- عامر، عبد الكريم، عادل ،هادي البغدادي .2016. النفاق التنظيمي دالة تدهور المنظمات: دراسات البيان . العدد (0)، مجلة فصلية محكمة تصدر عن مركز البيان للدراسات والتخطيط
- سحر،عناوي، رهيو.2014. دور العدالة التنظيمية في تقليل ظاهرة التهكم التنظيمي، دراسة تحليلية لآراء عينة من منتسبي كلية التربية، جامعة القادسية، مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد الرابع، العدد 10،
- عائشة، أبو حمدة.راتب، السعود.2011.التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين، جامعة عمان الأردنية:الأردن
- عامر ،علي.حسن، العطوي.2012. تفسير ظاهرة التهكم التنظيمي في المنظمات من خلال الترابط البيئي لعمليات العقد النفسي والاحترام الداخلي، مجلة القدسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، العدد 2، المجلد 14:العراق
- علي،عبد الحسن عباس الفتلاوي.2014.سلوكيات العمل السلبية الناشئة عن التهكم التنظيمي وانعكاساتها على مرونة ممارسات الموارد البشرية، دراسة استطلاعية تحليلية في عينة من جامعات الفرات الأوسط، دكتوراه فلسفة في علوم إدارة الأعمال.
- أسمهان، بلوم.2012. نسق السلطة التنظيمية وعلاقته بالوظائف التنفيذية لنسق تسيير الموارد البشرية دراسة مقارنة لمؤسستين عامة وخاصة،دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاقتصادية لاشغال الطباعة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علم الاجتماع تنظيم وعمل، دار الشهاب للطباعة والنشر جامعة ياتنة:الجزائر

الكتب الاجنبية:

- abraham ,R 2004.orgizational cynicism defenitions . basiscon . ceanencas.mellas studies in busnis.p

المجلات الاجنبية:

- Johnson ;jonathan and oleary kelly ,the effects of pschological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal ;journal of organizational behavior;`vol24 ;2003 pp627_647
- henle et al ;Christine : the role of ethical ideology in workplace deviance; journal of business ethics , vol 56 No 03; feb 2005 , pp 219_230
- shapira lishchinsk; even zohar; shmuel:withdrawal behaviors syndrome: an ethical perspective ,journal of bsiness ehics, 103; 2011 ; pp 429 _ 451

مستخلص

تحوصل فكري، التزام اغترابي، فقدان الحس التنظيمي الجامعي، هي إرهابات كافية تنبئ عن الاختلالات التي أضحت ميزة لسوك الأستاذ الجامعي، كاستجابة للمشقة الانفعالية المزمنة " الاحتراق الوظيفي " والذي ترسخ كمدارج عينية داخل البنية الجامعية في سياق صيرورة التهكم التنظيمي، الذي رسم مكانه ضمن خارطة الباثولوجيا التنظيمية الجامعية، نتيجة لسياق تناسقي متساند وظيفيا وكفئنا امبريقيا يجعل من ثقافة النفاق الوظيفي من قبل بعض الأساتذة المعالم التفكيرية والتوظيفية الكاشفة عن غياب جودة الحياة الوظيفية داخل النسق الجامعي " الاستئساد، غياب العدالة التنظيمية، والتراخي التنظيمي للأستاذ " ليعمل التهكم على بناء هيكل جديد في السلوك التنظيمي " سلوك الأستاذ الجامعي " المثلث لكل آليات الاخفاق، اليأس وفقدان الثقة " في الأساتذة والإداريين " لتتدرج حتى مستوى فقدان معنى العمل .

ان موضوع الورقة البحثية الموسوم ب: ثقافية النفاق وصيرورة التهكم التنظيمي " يعد محاولة رائجة في الفكر السوسيوتنظيمي الرامي في مضامينه العينية لبناء ثقافة التماثل التنظيمي وكبح ثقافة الالتزام الانسحابي والاغترابي للأستاذ الجامعي لبناء فتعزيز كل آليات الحس الجامعي الفاعل .

كلمات مفتاحية

التهكم التنظيمي-النفاق الوظيفي-الالتزام الاغترابي-التماثل التنظيمي-الأستاذ الجامعي

Résumé

Une réalisation intellectuelle, un engagement aliénant, une perte du sens organisationnel universitaire, sont des précurseurs suffisants pour prédire les déséquilibres qui sont devenus une caractéristique du comportement du professeur d'université, en réponse aux difficultés émotionnelles chroniques, «épuisement professionnel» qui a été ancré comme pistes concrètes au sein de la structure universitaire dans le contexte du processus de satire organisationnel, qui a tracé sa place dans une carte. Pathologie organisationnelle universitaire, résultat d'un contexte africain coordonné, fonctionnel et efficace qui fait de la culture de l'hypocrisie professionnelle de certains professeurs les traits de réflexion et d'explication qui révèlent l'absence de qualité de vie au travail au sein du système universitaire «harcèlement, manque de justice organisationnelle et laxisme organisationnel du professeur» pour sarcasmer la construction d'une nouvelle structure en Comportement organisationnel, «le comportement du professeur d'université», qui

s'apprécie pour tous les mécanismes d'échec, de désespoir et de perte de confiance «chez les professeurs et les administrateurs», au point de perdre le sens du travail.

Le thème du document de recherche marqué: «L'hypocrisie culturelle et le processus de cynisme organisationnel» est une tentative populaire de la pensée sociotechnique visant dans son contenu concret à construire une culture de symétrie organisationnelle et à freiner la culture de l'engagement retirant et aliénant du professeur d'université pour construire et renforcer tous les mécanismes du sens collectif de l'action.

Mots clés

Cynisme organisationnel - Hypocrisie professionnelle - Engagement d'aliénation - Symétrie organisationnelle - Professeur d'université

Abstract

An intellectual achievement, an alienating commitment, a loss of the university organizational sense, are sufficient precursors to predict the imbalances that have become a feature of the university professor's behavior, as a response to the chronic emotional hardship "job burnout" which has been established as concrete runways within the university structure in the context of the organizational satire process, which has drawn its place within a map University organizational pathology, as a result of a coordinated, functional and efficient African context that makes the culture of job hypocrisy by some professors the thinking and explanatory features that reveal the absence of the quality of job life within the university system "bullying, lack of organizational justice, and organizational laxity of the professor" to make sarcasm on building a new structure in Organizational behavior, "the behavior of the university professor," which is appraised for all the mechanisms of failure, despair and loss of confidence "in the professors and administrators" to extend to the level of losing the meaning of work.

The topic of the research paper marked: "The cultural hypocrisy and the process of organizational cynicism" is a popular attempt in the sociotechnical thought aiming in its concrete contents to build a culture of organizational symmetry and curb the culture of the withdrawing and alienating commitment of the university professor to build and strengthen all the mechanisms of collective sense of action.

Keywords

ثقافية النفاق و صيرورة التهكم التنظيمي للأستاذ الجامعي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

حنان بعجي/أسمهان بلوم

Organizational cynicism - job hypocrisy - alienation commitment - organizational
symmetry - university professor