



## الرفاهية النفسية وتأثيرها على سلوك الانسحاب لدى الموظفين دراسة تطبيقية لآراء عينة من الموظفين في قسم التعليم المهني في النجف الاشرف

م. م ولاء محسن علي الحاتمي

المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الاشرف

Walaa078160@gmail.com

م. م منتظر جاسم محمد العرابوي

تربية النجف الاشرف / قسم التعليم المهني

Montadhar.jz.2014@gmail.com

م . م حسنين عادل صالح المحنا

المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الاشرف

[Hassanienadel19822020@gmail.com](mailto:Hassanienadel19822020@gmail.com)

### المستخلص

يهدف البحث الحالي الى معرفة طبيعة العلاقة بين الرفاهية النفسية، وسلوك الانسحاب لدى الموظفين اذ تم تطبيق البحث على عينة من الموظفين العاملين في قسم التعليم المهني في النجف الاشرف وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (52) موظفاً، واعتمد البحث الاستبانة اداة رئيسة لجمع البيانات، يسعى البحث لاختبار علاقة الارتباط والتأثير لبيان العلاقة بين المتغيرات، وتم استخدام عدة اختبارات احصائية لمعالجة البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS VR.23).

تكمن أهمية البحث الحالي في محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة بين متغيرات (الرفاهية النفسية وسلوك الانسحاب) وكذلك محاولة البحث الحالي دراسة ومعالجة مشكلة واقعية تؤثر بشكل مباشر على الافراد العاملين والمجتمع في قسم التعليم المهني في النجف الاشرف.

توصل البحث الى استنتاجات معرفية وتطبيقية منها وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين متغيرات البحث الحالي ووجود تأثير ذو دلالة احصائية بين الرفاهية النفسية وسلوك الانسحاب.  
الكلمات الرئيسية: الرفاهية النفسية، سلوك الانسحاب، قسم التعليم المهني



## المقدمة

تتعدد الآراء ووجهات النظر في أهمية العنصر البشري في المنظمات ولكن وجميعها تنصب في النهاية إلى الأبن الابتكار هو ما يميز الأبنان لذلك المورد البشري هو اهم مورد من موارد المنظمة فقد يعمل أحد النظم دون موظف (نظم إلكترونية) ولكن عند حدوث عطل أو مشكلة ما يظهر دور الأبنان في التعرف على المشكلة وتحليلها بل وإيجاد وسائل لحلها.

لذلك يعمل الباحثون على دراسة السلوكيات الإيجابية والسلبية التي قد تؤثر على أداء العاملين في أي منظمة ومن بين هذه السلوكيات (سلوك الانسحاب) الذي يعد سلسلة من المواقف والسلوكيات التي يمارسها الموظفون في مكان عملهم. ويتم تمثيله مقابل جعل الموظفين يتصورون أنهم لا يشاركون كثيراً في عملهم لسبب ما. ويشير هذا النوع من السلوك إلى تأخر الموظفين وتغييبهم ونبتهم لترك العمل وما إلى ذلك. وللتأخير أساس تحفيزي ويتم تعريفه على أنه القدوم إلى العمل مؤخراً أو الابتعاد عن العمل قبل نهاية يوم العمل. ومن بين الأسباب التي تؤدي إلى سلوكيات الانسحاب الجسدية والنفسية هي العوامل البيئية الداخلية والخارجية التي تؤثر على الأداء وان الجائحة (COVID-19) التي يمر بها العالم في الوقت الحالي تعد من العوامل المهمة التي تؤثر على رفاهية النفسية للعاملين لذا يجب على المنظمات الاعمال الاهتمام بالعوامل الجسدية والنفسية وتحقيق الرفاهية النفسية للموظفين.

ومن هنا جاءت فكرة البحث الحالي لاختبار دور الرفاهية النفسية وتأثيرها على سلوك الانسحاب. ويتألف البحث الحالي من اربعة مباحث رئيسة المبحث الاول تعرض لمنهجية البحث والمبحث الثاني تناول الإطار النظري اما المبحث الثالث فتضمن الجانب التطبيقي والمبحث الاخير اشتمل على الاستنتاجات والتوصيات.

### المبحث الاول: منهجية البحث

#### اولاً: مشكلة البحث: تتمثل مشكلة البحث بالآتي: -

للفراهية النفسية آثار مهمة في كل من العمل والجوانب الأخرى من حياة الموظف؛ بالتأكيد لسنوات عرفنا أنها تؤثر على الحياة في العمل، وقد بحثت مجموعة كبيرة من الأبحاث تأثير رفاهية الموظف على نتائج العمل. ما هو أقل فهمًا هو كيف تؤثر رفاهية الموظف على الأداء الوظيفي. تشير الدلائل إلى أن صحة الموظف ورفاهيته من بين أهم العوامل للنجاح التنظيمي والأداء. لقد وثقت العديد من الدراسات أن رفاهية الموظف تؤدي إلى نتائج فردية وتنظيمية مختلفة مثل زيادة الأداء التنظيمي والإنتاجية ورضا العملاء ومشاركة الموظفين وسلوك المواطنة التنظيمية.

يعد سلوك انسحاب الموظفين (النفسي والجسدي) أحد المشكلات الشديدة التي تواجهها المنظمة الحالية. يشير سلوك الانسحاب إلى فك ارتباط الموظف بعمله جسدياً (على سبيل المثال، التغيب، والتأخير، والتأخير، وما إلى ذلك) ونفسياً (العقل المتجول، والامتنال السلبي، وعدم الإبداع، والاهتمام الأقل بالعمل، وما إلى ذلك). لذا لا تحسب معظم المؤسسات التكلفة المرتبطة بسلوك انسحاب موظفيها (النفسي والجسدي)، لكنها تتحمل هذه التكاليف عن علم ودون علم.

ومن خلال ما تقدم يسعى البحث الحالي الى تقديم اجابة عن التساؤلات البحثية (Research Questions)

من خلال المحتوى المعرفي والتجريبي للدراسة كما يأتي: -



- 1- بيان مدى اهتمام المنظمة (المبحوثة) بمعرفة سلوك الانسحاب لدى العاملين.
- 2- ما مستوى تقييم أفراد عينة البحث لسلوك الانسحاب في المنظمة عينة البحث؟
- 3- ما العلاقة بين سلوك الانسحاب والرفاهية النفسية في قسم التعليم المهني عينة البحث؟
- 4- كيف يؤثر سلوك الانسحاب والرفاهية النفسية في قسم التعليم المهني عينة البحث؟
- 5- **ثانياً: اهمية البحث:** - تتمثل اهمية البحث الحالية في اتجاهين هما: -

### أ-الاهمية النظرية.

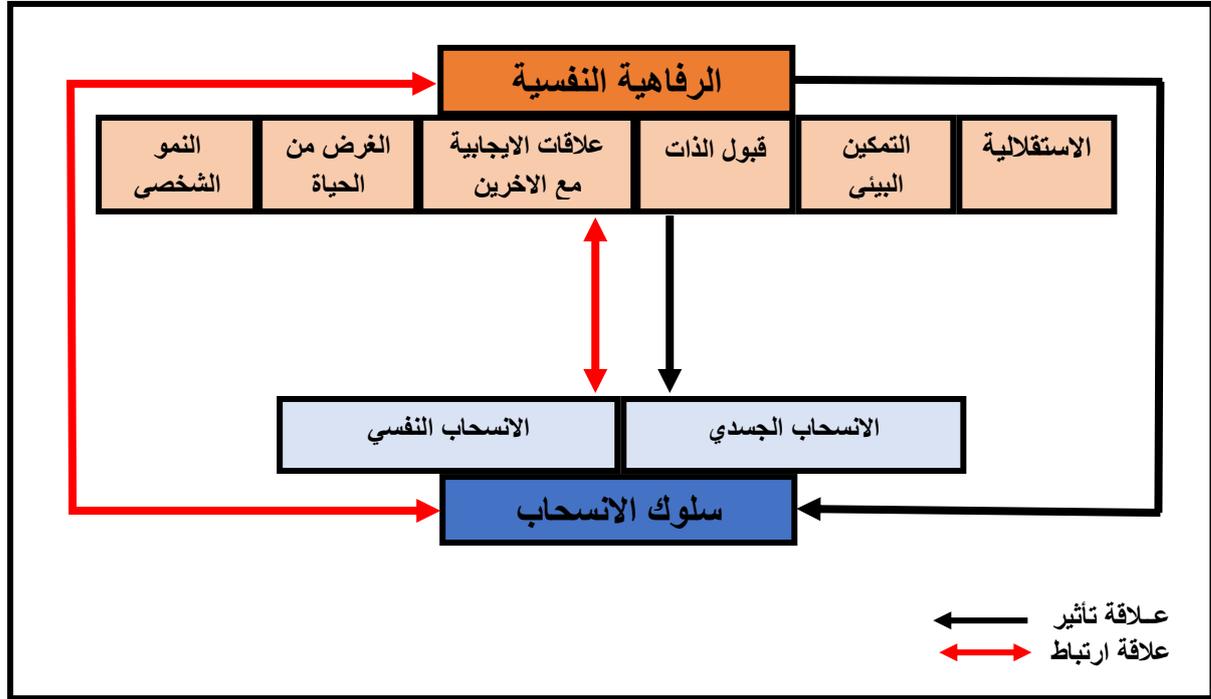
1. ندرة الدراسات الميدانية التي تناولت العلاقة بين سلوك الانسحاب والرفاهية النفسية وبما يجعلها محاولة أولى في البيئة العراقية والعربية (حسب علم الباحث) التي تدرس العلاقة بين هذه المتغيرات والاستفادة من نتائجها.
2. تقديم أطار نظري لموضوع البحث (سلوك الانسحاب والرفاهية النفسية) وذلك عن طريق طرح خلاصة افكار الباحث في هذا المجال.
3. قياس مدى تحقيق الرفاهية النفسية في المنظمة المبحوثة (قسم التعليم المهني في النجف الاشرف).
4. توظيف أبعاد سلوك الانسحاب الموظفين التي تتمثل في (الانسحاب الجسدي، والانسحاب النفسي) في الأداء الوظيفي في المنظمة المبحوثة.

### ثالثاً: أهداف البحث: تنبثق من تساؤلات البحث مجموعة من الأهداف مبينة بالآتي:

1. تحديد مدى إدراك العاملين في المنظمة قيد البحث لأبعاد الرفاهية النفسية
2. اكتشاف مدى إدراك العاملين في المنظمة قيد البحث لإبعاد سلوك الانسحاب.
3. اختبار علاقة الارتباط بين سلوك الانسحاب والرفاهية النفسية وفقاً لإجابات العاملين في المنظمة عينة البحث.
4. اختبار علاقة التأثير سلوك الانسحاب والرفاهية النفسية وفقاً لإجابات العاملين في المنظمة عينة البحث.

### رابعاً- مخطط البحث الفرضي.

استناداً الى الإطار الفكري والأدبيات ذات الصلة سلوك الانسحاب والرفاهية النفسية وفي ضوء مشكلة البحث الحالي وأهدافه قام الباحث بتوليف مخطط فرضي للبحث يعبر عن العلاقات بين متغيرات البحث وكما يأتي:



الشكل (1) المخطط الفرضي.

المصدر: من اعداد الباحثين.

### خامسا: فرضيات البحث

يقوم البحث الحالي على عدة فرضيات مقسمة الى قسمين القسم الأول فرضيات الارتباط بين متغيرات البحث والقسم الثاني فرضيات التأثير وكما يأتي:

#### 1- فرضيات الارتباط: الفرضية الرئيسية الأولى:

"توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية وعكسية بين الرفاهية النفسية بأبعادها المجتمعة مع سلوك الانسحاب بأبعاده مجتمعة "

وتتفرع من هذه الفرضية الرئيسية ستة فرضيات فرعية وهي: -

- الفرضية الفرعية الأولى: يرتبط بعد الاستقلالية عكسيا بسلوك الانسحاب لدى الموظفين.
  - الفرضية الفرعية الثانية: يرتبط بعد التمكين البيئي عكسيا بسلوك الانسحاب لدى الموظفين.
  - الفرضية الفرعية الثالثة: يرتبط قبول الذات عكسيا بسلوك الانسحاب لدى الموظفين.
  - الفرضية الفرعية الرابعة: يرتبط بعد العلاقات ايجابية مع الاخرين عكسيا بسلوك الانسحاب لدى الموظفين.
  - الفرضية الفرعية الخامسة: يرتبط بعد الغرض من الحياة عكسيا بسلوك الانسحاب لدى الموظفين.
  - الفرضية الفرعية السادسة: يرتبط النمو الشخصي عكسيا بسلوك الانسحاب لدى الموظفين.
- 2- فرضيات نموذج التأثير: الفرضية الرئيسية الثانية:



"توجد علاقة تأثير ذي دلالة معنوية وعكسية بين الرفاهية النفسية بأبعادها المجتمعة مع سلوك الانسحاب بأبعاده مجتمعة "

وتتفرع من هذه الفرضية الرئيسية ستة فرضيات فرعية وهي: -

الفرضية الفرعية الاولى: يوجد تأثير معنوي وسالب وعكسي بين الاستقلالية وسلوك الانسحاب لدى الموظفين.

الفرضية الفرعية الثانية: يؤثر بعد التمكين البيئي عكسياً بسلوك الانسحاب لدى الموظفين.

الفرضية الفرعية الثالثة: بعد قبول الذات يؤثر عكسياً بسلوك الانسحاب لدى الموظفين.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير عكسي بين بعد العلاقات إيجابية مع الآخرين وسلوك الانسحاب لدى الموظفين.

الفرضية الفرعية الخامسة: يؤثر بعد الغرض من الحياة عكسياً بسلوك الانسحاب لدى الموظفين.

الفرضية الفرعية السادسة: النمو الشخصي يؤثر عكسياً بسلوك الانسحاب لدى الموظفين.

**سادساً: مقياس البحث**

أعتمد البحث الحالي مقياس ليكرت الخماسي (Five-Point Likert) لقياس مستوى استجابات المبحوثين، إذ استخدم الباحث مقياس (لا أتفق بشدة، لا أتفق، محايد، أتفق، أتفق بشدة) لقياس متغيرات البحث الحالي ولغرض قياس سلوك الانسحاب تم الاعتماد على بعدين وهما (الانسحاب الجسدي، الانسحاب النفسي) وذلك عن طريق تبني مقاييس (Erdemli, 2015).

ولغرض قياس الرفاهية النفسية بأبعاده الستة (الاستقلالية، والتمكين البيئي، وعلاقات مع الآخرين، والغرض من الحياة، والنمو الشخصي) تم اعتماد مقياس (Cepukiene; 2020).

**سابعاً: مجتمع البحث وعينته**

تم اختيار عينة من موظفي قسم التعليم المهني في النجف الاشرف والبالغ عدد الموظفين فيها (72) موظفاً ومن اجل تمثيل المجتمع المستهدف بدقة عالية وبعيدا عن التحيز فقد اعتمد الباحث العينة العشوائية البسيطة وتم الاستعانة بالجدول الاحصائي الخاص بتحديد حجم العينة (Sakaran & Bougie, 2003:294) ووفقاً له فان حجم العينة هي (52) موظفاً. وبعدها تم استرجاع (60) استبانة، اذ وجد الباحث ان الاستبانة غير مكتملة الإجابات كان (8) استبانة، وبهذا يكون عدد الاستبانة الصالحة للتحليل الإحصائي (52) استبانة، أي بمعدل (86%).

**ثامناً: ثبات الاستبانة.**

للتحقق من ثبات الاستبانة تم اعتماد اختبار الفا كرونباخ وقد بينت النتائج في الجدول الاتي ان الثبات الكلي للمتغير المستقل (.843) والمتغير التابع (.761) وتشير الى ان نسبة الثبات عالية وهي تفي بأغراض البحث (Bindl & Parker, 2010) وكما مبين في الاتي:



الجدول (1) معامل الثبات

معامل الفا كرونباخ للمتغيرات	معامل الفا كرونباخ للأبعاد	عدد الفقرات	المتغيرات		ت
			الرئيسي	الفرعي	
.843	.715	6	الانسحاب الجسدي	سلوك	1
	.799	6	الانسحاب النفسي	الانسحاب	
.761	.770	5	الاستقلالية	الرفاهية النفسية	2
	.728	4	التمكين البيئي		
	.729	3	قبول الذات		
	.702	4	العلاقات الإيجابية		
	.790	4	الغرض في الحياة		
	.778	6	النمو الشخصي		

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج مخرجات برنامج ( SPSS VR.23 ).

#### تاسعا: الاساليب الاحصائية

اعتمد البحث الحالي الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات والتي تتضمن بيانات ديموغرافية عن المبحوثين والبيانات الخاصة بفقرات المتغيرات وتم تحليل البيانات في برنامج التحليل الاحصائي (IPM SPSS Vr-23) (Hair et al., 2010) وكما يأتي:

1- الاحصاء الوصفي: وتضمن المتوسطات الحسابية لترتيب فقرات الاستبانة حسب الاهمية النسبية لكل فقرة وبعد من ابعاد المتغيرات، وكذلك استخراج الانحراف المعياري لمعرفة تجانس وانسجام اجابات افراد العينة افراد العينة عن متوسطها الحسابي (Hair et al., 2010).

#### 2- الاحصاء الاستدلالي ويشمل: -

❖ معامل الارتباط البسيط (Pearson): تم اعتماده لقياس قوة العلاقة ونوعها بين متغيرات البحث حيث ان الإشارة الموجبة تعني الارتباط طردي بين المتغيرات والإشارة السالبة تعني الارتباط عكسي بين المتغيرات وتتراوح قيمته بين (1+) و (1-) ويكون الارتباط قوي عند اقترابه من (1) ويكون ضعيف عند اقترابه من الصفر.

❖ الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression): تم استخدامه للتعرف على العلاقة والتنبؤ بين المتغير التابع (Dependent Variable) والمتغير المستقل مستقل (Independent Variable) وتم تمثيل هذه العلاقة بمعادلة الخط المستقيم (  $y=a+bx$  ) وهي معادلة من الدرجة الاولى حيث ان (b) انحدار الخط المستقيم و (y) المتغير التابع و (x) المتغير المستقل اما (a) ثابت المعادلة.



## المبحث الثاني-الإطار النظري

### أولاً: مفهوم الرفاهية النفسية-Concept psychological well-being

قد يؤدي عبء العمل الزائد والأحداث المجهدة التي تسببها بيئة العمل إلى إجهاد الموظف جسدياً وعاطفياً بطريقة تؤدي إلى نشوب صراع داخل المنظمة (Fotiadis et al., 2019:1269)، لذا فإن دراسة مفهوم الرفاهية النفسية هو مفهوم واسع يرصد الظروف العاطفية والعقلية، ومستوى الرضا عن العمل، والرضا العام عن الحياة (Heidrich & Ryff, 2021: 85). ويتم تحديد الفاعلية العامة للفرد من حيث الأداء النفسي من خلال الرفاهية النفسية، والتي تستخدم في المقام الأول لقياس مستويات المتعة والرضا (Obrenovic et al., 2020:2).

في حين: اشار (De Kock et al., 2021: 13) اذ يمكن تصور الرفاهية النفسية على أنها بناءة للتكيف النفسي والتكيف السلوكي السلبي. وبين (Luo & Hancock, 2020:110) ويوضح هذا المفهوم كل من (أي وجود الموضع وغياب العاطفة السلبية) وجوانب الإحساس (أي التقييم المعرفي لحياة الفرد) من جوانب الرفاهية، ويشمل ذلك كل من المؤشرات الإيجابية للرفاهية النفسية، والرضا عن النفس، والوفاق الاجتماعي، والقلق.

وعلى العكس من ذلك: اذ بين (Hannah et al., 2020:222) يمكن أن تكون الرفاهية النفسية للموظفين أساساً للابتكار، وذروة الأداء، وتحقيق الإمكانيات البشرية. ووضح (Kundi et al., 2020:4) اذ يجب أن تهتم المنظمات بشكل خاص بالآثار الضارة للرفاهية النفسية السيئة مع إدراك المكاسب الإيجابية الممكنة من تعزيزها. وأشار (Glynn et al., 2016: 337) إن من المهم لمجال الإدارة أن يفهم بشكل أفضل ما الذي يشكل الرفاهية النفسية في مكان العمل وكيف يمكن للإدارة أن تبنيها وتحافظ عليها.

وفي ذات السياق: اوضح (Godinic et al., 2020:64) ان الرفاهية النفسية تتعلق بالحالات العاطفية والعقلية الإيجابية، مثل السعادة والرضا. يشير (Fredrickson et al., 2016:7) إلى المدى الذي يشعر فيه الأفراد بالعواطف الإيجابية في الحياة فيما يتعلق بالعلاقات الهادفة والعاطفية مع الآخرين، والنمو الشخصي، والهدف في الحياة والاستقلالية الخالية من الضغوط الاجتماعية. وبين (Koydemir et al., 2021:10) تتأثر الرفاهية النفسية بالخبرة السابقة والشخصية الأساسية، وعلى الرغم من أنها مستقرة نسبياً خلال حياة الفرد، إلا أن الأحداث المجهدة والتجارب الصادمة قد تعرض الأفراد لاضطرابات المزاج والقلق.

#### ثالثاً: ابعاد الرفاه النفسية

دراسة الباحثين مجموعة كبيرة من التصنيفات التي خصت سلوك الرفاه النفسي وكانت النتيجة في اعتماد ستة تصنيفات أساسية كأبعاد لدراسة سلوك الرفاه النفسي وهو في دراسة (Cepukiene, 2020:34) بالاعتماد على دراسة (Ryff & Keyes, 1994:720)، كيف يمكن وصف كل بُعد من جوانب الرفاه على المفاهيم النظرية الأساسية المتعددة في مكونات الأداء البشري الأمثل هو موضح أدناه.



### 1- الاستقلالية Autonomy

تؤكد العديد من الجهود المبذولة لتصوير السمات الرئيسية للأداء الإنساني الإيجابي على الصفات المستقلة للشخصية التي تحدد نفسها وتحكمها بنفسها. تم وصف المثابر الذاتي على أنه يُظهر الأداء المستقل ومقاومة التشويش (Glynn et al., 2016: 338). تم تصوير الشخص الذي يعمل بكامل طاقته على أنه موقع داخلي للتقييم (Keyes et al., 2002:1011)، بحيث لا ينظر المرء إلى الآخرين للموافقة عليه، ولكنه يقيم نفسه وفقاً للمعايير الشخصية. تم وصف التفوق أيضاً على أنه يتضمن خلاصاً من الاتفاقية. أكدت نظريات مدى الحياة على أهمية التحول إلى الداخل في الحياة اللاحقة واكتساب شعور بالتححرر من القواعد التي تحكم الحياة اليومية.

### 2- التمكين البيئي Environmental mastery

إن امتلاك القدرة على اختيار أو إنشاء بيئات مناسبة لاحتياجات الفرد النفسية كان سمة رئيسية للصحة العقلية، والتي عكست نوعاً من الملاءمة بين العالمين الخارجي والداخلي (Keyes et al., 2002:1011). وصفت نظريات مدى الحياة أهمية القدرة على التحكم في البيئات المعقدة والسيطرة عليها، خاصة في منتصف العمر، وكذلك القدرة على العمل في العالم المحيط وتغييره من خلال الأنشطة العقلية والجسدية. تم تعريف النضج على أنه قادر على مد النفس إلى مجالات السعي التي تتجاوز الذات (Cepukiene, 2020:34). نقلت هذه المنظورات معاً أن المشاركة النشطة والجهود المبذولة لاكتساب البيئة المحيطة بالفرد هي عناصر مهمة في الأداء النفسي الإيجابي.

### 3- قبول الذات Self-acceptance

وجود إن احترام للذات هو سمة مركزية في تحقيق الذات والنضج والأداء الأمثل والصحة العقلية (Keyes et al., 2002:1014). أكدت نظريات مدى الحياة أيضاً على أهمية قبول الذات، بما في ذلك حياة الفرد الماضية. وأضافت عملية التفرد توصيات مهمة إلى هذا الجانب من الرفاهية، أي الحاجة إلى التصالح مع الجانب المظلم من الذات (Ryff & Keyes, 1994:721). هذا الشكل من القبول الذاتي أغنى بشكل ملحوظ من الآراء القياسية لتقدير الذات لأنه ينطوي على الوعي وقبول نقاط القوة الشخصية وكذلك نقاط الضعف.

### 4- علاقات إيجابية مع الآخرين Positive relations with others

تم اعتبار القدرة على العاطفة سمة أساسية للصحة العقلية. تم وصف المدققين الذاتيين بأن لديهم مشاعر قوية من التعاطف والمودة لجميع البشر والقدرة على الاحترام، والصدقة العميقة، والتواصل الوثيق مع الآخرين (Joshnloo, 2019:183). تم اعتبار الدفء المتعلق بالآخرين معياراً أساسياً للنضج. أكدت نظريات المرحلة التنموية للبالغين تحقيق النقابات العميقة مع الآخرين (العلاقة الحميمة) وكذلك الاهتمام بتوجيه وتوجيه الآخرين (Ryff & Keyes, 1994:721). تجدر الإشارة إلى أن الروايات الفلسفية للسلع المعيارية لحياة عشت جيداً أكدت أيضاً على أولوية المحبة والتعاطف والمودة.



### 5- الغرض في الحياة Purpose in life

وجود معتقدات تعطي المرء إحساسًا بالهدف والمعنى في الحياة كان جزءًا من الصحة النفسية الإيجابية. يشمل تعريف النضج أيضًا فهمًا واضحًا لهدف المرء، وهو أمر مهم في المساهمة في الإحساس بالنوايا والقصد من الحياة (Godinic et al., 2020:65). وتصور نظريات مدى الحياة الأهداف أو الأهداف المتغيرة مع مراحل حياة مختلفة، مثل الإبداع أو الإنتاج في منتصف العمر، والتحول إلى الاندماج العاطفي في الحياة اللاحقة (Ryff & Keyes, 1994:721). كانت الصيغ الوجودية، وخاصة البحث عن المعنى في مواجهة الشدائد الكبيرة، مهمة مباشرة بالتحدي المتمثل في إيجاد معنى وسط المعاناة.

### 6- النمو الشخصي Personal growth

يهتم هذا الجانب من الرفاهية بتحقيق الذات وتحقيق الإمكانيات الشخصية. وهو يؤكد على الجوانب الديناميكية للأداء الإيجابي التي تتطور باستمرار عبر الزمن (Ryff & Keyes, 1994:721). كان تحقيق الذات معنيًا بشكل مركزي بالتحول الشخصي، وكذلك الصحة النفسية الإيجابية (Heidrich & Ryff, 2021: 85). أكدت أوصاف الفرد الذي يعمل بكامل طاقته وما يعنيه أن يكون الفرد متفرغًا تمامًا أيضًا أفكارًا لإدراك الذات الحقيقية. بالإضافة إلى ذلك ركزت نظريات مدى الحياة بوضوح على مواجهة التحديات والمهام الجديدة في فترات مختلفة من الحياة.

### ثالثًا: مفهوم سلوك الانسحاب Concept withdrawal behaviors

يؤدي انتشار جائحة كورونا (COVID-19) اليوم حالة من القلق والرعب للموظفين في مكان العمل مما يزيد من عمليات انسحابهم من الوظيفة وهذا بدوره يؤثر على أداء المنظمة ككل ويعزز سلوكيات التغيب، والدوران، والتأخير، وغيرها من السلوكيات. لذا اكتسبت سلوكيات الموظفين في الوقت الحاضر اهتمامًا بحثيًا كبيرًا في مجال الإدارة، أما بشكل جماعي (مثل الأداء الوظيفي) أو بشكل فردي (مثل سلوك المواطنة التنظيمية، أو سلوكيات الدور، أو سلوكيات الانسحاب، أو التغيب أو الدوران) (Song & lee, 2020:2). وتعد سلوكيات انسحاب الموظفين المشكلة التنظيمية الرئيسية التي تواجهها غالبية المنظمات (León Eyzaguirre & Morales, 2018:57).

لذا تم تعريف سلوك الانسحاب على أنه إجراءات تهدف إلى وضع مسافة جسدية أو نفسية بين الموظفين وبيئات عملهم (Pelled & Xin, 1999)، والتي تشمل سلوكيات العمل السلبية وسلوكيات الانسحاب النفسي وسلوكيات الانسحاب الجسدي وسلوك العمل العدائي وسلوكيات العمل القائمة على الضرر والإهمال (Song & lee, 2020:3).

في حين عرّف (Zimmerman et al., 2016:1) سلوكيات الانسحاب على إنها "الإبعاد الجسدي من مكان عمل معين، إما لجزء من اليوم، أو يوم كامل، أو بشكل دائم" والتي يمكن تقسيمها إلى ثلاث فئات رئيسية: التأخير والتغيب والدوران، لذا فإن سلوك الانسحاب هو نظام سلوكي وعاطفي يظهر بسبب تأثير عدة عوامل داخلية وخارجية ويؤثر على البيئة التنظيمية للمنظمة (Fitzgerald et al., 2011:2).



ويجادل (Pelled & Xin,1999) بأن غياب و دوران الموظفين ذات تأثير كبير على الأداء التنظيمي، يكون التغيب عن العمل ودوران الموظفين في بعض الاحيان مفيداً للمنظمات، إذ يمكن أن يخفف الغائبون من التوتر (Song & lee,2020:3)، مما يجعل الموظفين أكثر كفاءة عند عودتهم إلى العمل، ومع ذلك، فإن سلوكيات الانسحاب هذه لا يمكن للمنظمات تحملها لفترة طويلة (Hanisch & Hulin,1991:1)، إذ يمكن أن يؤدي التغيب عن العمل إلى خسائر إنتاجية ونفقات إدارية كبيرة، لذا فإن الفهم الشامل لتأثير الحالة المزاجية على الغياب ودوران العمل سوف يساعد المنظمات على تجنب تكبد مثل هذه التكاليف.

وفي ذات السياق: يرى (Koslowsky & Krausz,2002:7) بأن سلوكيات الانسحاب هي عبارة عن مجرد ردود فعل طبيعية بسبب طبيعة النفس البشرية إذ سيستمر الأفراد في التغيب طواعية ويفكرون في إمكانية العثور على "وظيفة أفضل"، حتى لو كانت بيئة العمل الحالية مناسبة لهم. وبين ( León Eyzaguirre & Morales,2018:57) إن من المتوقع أن يشعر الأفراد الذين لديهم نوايا دوران أعلى بدرجات أكبر من الحرية في الغياب غير المبرر مقارنة بالموظفين الذين لا يخططون لمغادرة المنظمة، لأن خطر فقدان الوظيفة نتيجة للغياب غير المبرر سوف يستلزم خسائر متوقعة أقل للأفراد الذين يفكرون بالفعل في مغادرة المنظمة.

واستناداً الى تعاريف اعلاه: يعرف الباحث سلوكيات الانسحاب على أنها أي سلوكيات انسحاب للموظفين من الواجبات والمسؤوليات نتيجة المسافة التي تنمو بين الموظف والمنظمة، فقد تكون هذه السلوكيات مرتبطة بعدم الرضا الوظيفي والمشاركة الوظيفية والالتزام التنظيمي.

#### رابعاً: أسباب سلوك الانسحاب

لا تقتصر سلوكيات الانسحاب على ردود الافعال الناتجة جزاء تأثير العوامل الخارجية فحسب بل تتضمن أيضاً العديد من متغيرات الفروق الفردية والتدابير المتعلقة بالمنظمات. وبالتالي، هناك أسباب نفسية مثل عدم الرضا الوظيفي أو الحاجة إلى تخفيف الضغط المرتبط بالعمل كلها عوامل تؤدي الى ظهور سلوك الانسحاب (Koslowsky & Krausz,2002:7).

وأشار (León Eyzaguirre & Morales,2018:62) الى ان سلوكيات الانسحاب تظهر في المنظمات ذات القيمة المضافة المنخفضة نسبياً، والتي تعاني من نقص في المهارات والأجور، أو نظراً للتعارض المتكرر بين واجبات العمل والمنزل، مما يؤدي الى ان يكون التغيب بين النساء أكبر من الرجال.

في حين يرى (Zimmerman et al.,2016:1) أن الخصائص الفردية تؤثر على انسحاب بعض الافراد من العمل بشكل مباشر، إذ تعد الفروق النفسية الفردية على أنها خصائص نفسية للأفراد تختلف باستمرار وبشكل منهجي وتؤثر بشكل مباشر على سلوكيات الانسحاب مثل الشخصية والعاطفية والقدرة العقلية العامة.

وعلى وفق ( Mallette & Cabrera,1991:3) بأن السمات الشخصية والخصائص البيئية والديمغرافية (مثل الجنس، والوضع الاجتماعي والاقتصادي، والعرق، ومستوى التعليم) تنتج مستويات مختلفة من الالتزامات الأولية للأفراد تجاه منظماتهم. من المفترض أن تؤثر هذه العوامل والالتزامات على اختيار الفرد للمنظمة. إذ تتفاعل هذه الالتزامات مع المكونات التنظيمية والاجتماعية للمنظمة، مما يؤدي إلى مستويات مختلفة من التكامل التنظيمي والاجتماعي، وبالتالي انخفاض شعور الافراد بالانسحاب.



يعد عدم الرضا الوظيفي من العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى قرارات الأفراد في الانسحاب من العمل فالأفراد غير الراضين، الذين غالبًا ما يشعرون بأن وظيفتهم ليست مهمة، سيكونون أكثر عرضة للانسحاب من العمل مقارنة بالأفراد الراضين عن وظائفهم، وذلك عن طريق التقاعد أو ترك العمل أو البحث عن وظيفة أخرى. (Hanisch & Hulin,1991:16).

#### خامسا: أبعاد سلوك الانسحاب

تظهر سلوكيات الانسحاب بأشكال متعددة داخل المنظمات، وعلى الرغم من وجود العديد من العوامل المسببة لمثل هذه السلوكيات، إلا أن العمل وأخلاقيات العمل يكون لها الدور مهم في هذه المسألة. واستنادا لما تقدم وانسجاما مع توجهات البحث الحالية قام الباحث بتحديد ابعاد سلوك الانسحاب بالاعتماد على دراسة (Erdemli,2015:3)، لذا فإن سلوكيات انسحاب الموظفين تتكون من بعدين: البعد الجسدي والبعد النفسي، وكل بُعد له أشكال عديدة من السلوكيات.

#### physical withdrawal

#### 1- الانسحاب الجسدي

سلوك الانسحاب الجسدي هو نية أو رغبة أو إرادة الفرد نفسه للانسحاب الجسدي عن قصد من المنظمة (Atmaja & Netra, 2020: 146). على الرغم من أن الموظفين لا يزالون في وظائفهم، فقد قرروا لسبب ما أن يكونوا أقل مشاركة من خلال تجنب مواقف العمل التي قد تؤدي في النهاية إلى الاستقالة في المنظمة. (Marga & Sintaasih, 2017:34).

يشار إلى الإجراءات التي تسمح للموظف بالهروب جسديًا من بيئة العمل على المدى القصير أو الطويل باسم سلوكيات الانسحاب الجسدي، وشكل سلوك الانسحاب الجسدي والذي يبدأ من التأخير والتغيب ورغبة الموظفين في ترك وظائفهم طواعية (نية المغادرة) (León Eyzaguirre & Morales,2018:63). وهذه السلوكيات هي تلك التي تشير إلى الغياب المادي للموظفين عن بيئة العمل، مما يحذر من وفائهم بمسؤوليات الوظيفة. على الرغم من أن الموظف المنسحب من واجباته ينسحب جسديًا من عمله، إلا أنه يمكنه في نفس الوقت الانسحاب النفسي من عمله. يتضمن هذا السلوك عدم المشاركة في الدورات التدريبية والندوات أثناء الخدمة (Erdemli,2015:7).

#### psychological withdrawal

#### 2- الانسحاب النفسي

يشار إلى الإجراءات التي تسمح للموظف بالانسحاب عقليًا من بيئة العمل بسلوكيات الانسحاب النفسية، الانسحاب النفسي يعني في الواقع أن الموظفين قد فقدوا بشكل أساسي على الرغم من أنهم يشغلون مكانًا في بيئة العمل (Koslosky & Krausz,2002:9).

وأشار (Turan, 2015:90) يتكون سلوك الانسحاب النفسي من المواقف تجاه سلوك الإهمال في مكان العمل. على سبيل المثال، التفكير في التغيب والحلم في مكان العمل والعمل من أجل المصلحة الشخصية بدلاً من المنظمات وتمثل القليل من الجهد لإنجاز المهام التي تم تحديدها من قبل هي بعض سلوكيات الانسحاب النفسي.



وقد يؤدي انخفاض القيم الأخلاقية للأفراد مثل عدم التقاني في العمل وعدم الالتزام بالواجب إلى زيادة سلوكيات الانسحاب الجسدي والنفسي (Erdemli,2015:8). لذلك يجب التأكد من تبنيهم للقيم الأخلاقية، بما في ذلك التقاني في العمل والالتزام بالواجب. ومن أجل أن ينجز الأفراد مهامهم ويؤدوا واجباتهم بصورة صحيحة، يجب على المدراء التأكد من أن الأفراد يشعرون بالثقة والتقدير، وضرورة السماح لهم بأخذ المزيد من المبادرات في الأنشطة التنظيمية.

### المبحث الثالث: الجانب التطبيقي

#### 1: التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

##### أولاً: التحليل الوصفي لبيانات متغير الرفاهية النفسية

وعلى وفق نتائج الجدول (2) فقد سجل متغير الرفاهية النفسية أهمية نسبية بلغت (68%) وهي نسبة مرتفعة وكان الوسط الحسابي (4.07) وقيمه أعلى من الوسط الفرضي، وسجلت قيمة الانحراف المعياري (0.730)، وهذا يشير إلى أن هنالك انسجاماً في إجابات العينة. وفيما يأتي التحليل الوصفي على مستوى الأبعاد:

##### 1- الاستقلالية

ان نتائج الجدول (2) تشير إلى أن هنالك نسبة اتفاق ايجابية حول هذا البعد وحقق وسط حسابي (3.64) وهو أكبر من الوسط الفرضي (3) وأهمية نسبية بلغت (73%) وانحراف معياري (0.73) ومن الفقرات التي ادت إلى ايجابية هذا البعد هي الفقرة (3) والتي تشير إلى (تقييم الذات حسب المعايير الشخصية). وقد حققت وسط حسابي (4.32) وانحراف معياري (0.839) وأهمية نسبية (0.86) بينما حققت الفقرة (1) أقل نسبة للمتغير والتي تشير إلى (القدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية للتفكير والتصرف بطريقة معينة). والتي حققت وسط حسابي 3.76 وأهمية نسبية (75%) وانحراف معياري 1.241

##### 2- التمكين البيئي

ان نتائج التحليل الوصفي في الجدول (2) تشير إلى أن هنالك نسبة اتفاق ايجابية حول هذا البعد وحقق وسط حسابي (4.18) وهو أكبر من الوسط الفرضي (3) وأهمية نسبية بلغت (84%) وانحراف معياري (0.50) ومن الفقرات التي ادت إلى ايجابية هذا البعد هي الفقرة (6) والتي تشير إلى (الادراك للفرص المحيطة). وقد حققت وسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (0.893) وأهمية نسبية (0.86) بينما حققت الفقرة (5) أقل نسبة للمتغير والتي تشير إلى (التحكم في مجموعة معقدة من الأنشطة الخارجية). والتي حققت وسط حسابي (3.94) وأهمية نسبية (79%) وانحراف معياري (0.940)

##### 3- قبول الذات

ان نتائج التحليل الوصفي في الجدول (2) تشير إلى أن هنالك نسبة اتفاق ايجابية حول هذا البعد وحقق وسط حسابي (3.98) وهو أكبر من الوسط الفرضي (3) وأهمية نسبية بلغت (80%) وانحراف معياري (0.44) ومن الفقرات التي ادت إلى ايجابية هذا البعد هي الفقرة (8) والتي تشير إلى (يعترف ويقبل جوانب متعددة من الذات بما في ذلك الصفات الجيدة والسيئة). وقد حققت وسط حسابي (4.37) وانحراف معياري (0.690) وأهمية نسبية (87). بينما حققت الفقرة (9) أقل نسبة للمتغير والتي تشير إلى (شعور إيجابي عن الحياة الماضية). والتي حققت وسط حسابي (3.15) وأهمية نسبية (63%) وانحراف معياري (1.011)



#### 4- العلاقات الايجابية مع الآخرين

حقق هذا البعد وسط حسابي (3.97) وهو اكبر من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية بلغة (79%) وهي اكبر من (60%) وبانحراف معياري (46%). ومن الفقرات التي ادت الى ايجابية هذا البعد هي الفقرة (11) والتي تشير الى (الشعور بالقلق إزاء رفاهية الآخرين..) وقد حققت وسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (893) واهمية نسبية (86). بينما حققت الفقرة (12) اقل نسبة للمتغير والتي تشير الى (القدرة على التعاطف القوي والمودة والحميمية.) والتي حققت وسط حسابي (4.06) واهمية نسبية (81%) وانحراف معياري (723).

#### 5- الغرض من الحياة

حقق بعد الغرض من الحياة لعينة البحث وسط حسابي (4.23) وهو أكبر من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية بلغة (85%) وهي أكبر من (60%) وبانحراف معياري (85).

ومن الفقرات التي ادت الى ايجابية هذا البعد هي الفقرة (15) والتي تشير الى (المعتقدات التي تعطي الغرض من الحياة.) وقد حققت وسط حسابي (4.32) وانحراف معياري (839) واهمية نسبية (86). بينما حققت الفقرة (13) اقل نسبة للمتغير والتي تشير الى (لك أهداف في الحياة وشعور بالتوجيه.) والتي حققت وسط حسابي (3.15) واهمية نسبية (63%) وانحراف معياري (673).

#### 6- النمو الشخصي

ان نتائج التحليل الوصفي في الجدول (2) تشير الى ان هنالك نسبة اتفاق ايجابية حول هذا البعد وحقق وسط حسابي (3.92) وهو اكبر من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية بلغة (63). وبانحراف معياري (952)، ومن الفقرات التي ادت الى ايجابية هذا البعد هي الفقرة (20) والتي تشير الى (يرى تحسنا في النفس والسلوك مع مرور الوقت.) وقد حققت وسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (893) واهمية نسبية (86). بينما حققت الفقرة (19) اقل نسبة للمتغير والتي تشير الى (لديه شعور بتقديم الكثير من الامكانيات.) والتي حققت وسط حسابي (3.94) واهمية نسبية (79%) وانحراف معياري (940).

الجدول (2) نتائج التحليل الوصفي لبيانات متغير الرفاهية النفسية

ت	الابعاد والفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
1	قادرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية للتفكير والتصرف بطرق معينة.	3.76	1.241	.75
2	ينظم السلوك من الداخل.	4.22	.623	.84
3	تقيم الذات حسب المعايير الشخصية.	4.32	.839	.86
	الاستقلالية	3.64	0.60	.73
4	لديه شعور بالإتقان والكفاءة في إدارة البيئة.	4.22	.645	.84
5	تتحكم في مجموعة معقدة من الأنشطة الخارجية.	3.94	.940	.79
6	مدرك للفرص المحيطة.	4.30	.893	.86
	التمكين البيئي	4.184	0.508	.84
7	يمتلك موقفا إيجابيا تجاه الذات.	4.19	.571	.84



ت	الابعاد والفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
8	يعترف ويقبل جوانب متعددة من الذات بما في ذلك الصفات الجيدة والسيئة.	4.37	.690	.87
9	شعور إيجابي عن الحياة الماضية.	3.15	1.011	.63
	قبول الذات	3.98	0.440	.80
10	لديك علاقات دافئة ومرضية وثقة مع الآخرين.	4.23	.621	.85
11	تشعر بالقلق إزاء رفاهية الآخرين.	4.30	.893	.86
12	قادر على التعاطف القوي والمودة والحميمية.	4.06	.723	.81
	العلاقات الإيجابية مع الآخرين	3.97	0.463	.79
13	لك أهداف في الحياة وشعور بالتوجيه.	3.15	.673	.63
14	يشعر أن هناك معنى لتقديم والحياة الماضية.	3.77	.986	.75
15	يحمل المعتقدات التي تعطي الغرض الحياة.	4.32	.839	.86
	الغرض من الحياة	4.23	0.621	.85
16	لديه شعور بالتطور المستمر.	4.24	.519	.85
17	يرى نفسه ينمو ويتوسع.	4.21	.786	.84
18	مفتوح للتجارب الجديدة.	4.22	.745	.84
19	لديه شعور بتحقيق إمكاناته.	3.94	.940	.79
20	يرى تحسناً في النفس والسلوك مع مرور الوقت.	4.30	.893	.86
	النمو الشخصي	3.92	.952	.63
	الرفاهية النفسية	4.07	.730	.68

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (SPSS VR.23).

### ثانياً: التحليل الوصفي لبيانات متغير سلوك الانسحاب لدى الموظفين

على وفق لنتائج الجدول (3) فقد سجل متغير سلوك الانسحاب لدى الموظفين اهمية نسبية بلغت (85%) وهي نسبة مرتفعة وكان الوسط الحسابي (4.27) وقيمه اعلى من الوسط الفرضي، وسجلت قيمة الانحراف المعياري (0.62)، وهذا يشير الى ان هنالك موثوقية في اجابات العينة. وفيما يلي التحليل الوصفي على مستوى الابعاد الفرعية للمتغير وكما يأتي: -

1- حقق بعد الانسحاب الجسدي لعينة البحث وسط حسابي (4.24) وهو اكبر من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية بلغة (85%) وهي اكبر من (60%) وانحراف معياري (.531). ومن الفقرات التي ادت الى ايجابية هذا البعد هي الفقرة (4) والتي تشير الى (عدم العودة الى الدوام عند تكليفه بنشاط خارج الدائرة حتى لو انتهى العمل مبكراً جداً) وقد حققت وسط حسابي (4.29) وانحراف معياري (.644) واهمية نسبية (0.86) بينما حققت



الفقره (1) اقل نسبة للمتغير والتي تشير الى (أخذ إجازة وإجازة مرضية حتى في حالة عدم المرض) والتي حققت وسط حسابي (4.21) واهمية نسبية (84%) وانحراف معياري (0.810).

2- الانسحاب النفسي: ان نتائج التحليل الوصفي في الجدول (3) تشير الى ان هنالك نسبة اتفاق ايجابية حول هذا البعد وحقق وسط حسابي (4.23) وهو اكبر من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية بلغة (85%) وهي اكبر من (60%) وانحراف معياري (0.67). ومن الفقرات التي ادت الى ايجابية هذا البعد هي الفقره (7) والتي تشير الى (إظهار الجهد (التعب) لتبدو مشغولاً حتى وإن لم يكن كذلك). وقد حققت وسط حسابي (4.41) وانحراف معياري (0.636) واهمية نسبية (88%). بينما حققت الفقره (8) اقل نسبة للمتغير والتي تشير الى (الدردشة مع الزملاء خلال ساعات العمل) والتي حققت وسط حسابي (4.12) واهمية نسبية (82%) وانحراف معياري (0.746).

الجدول (3) نتائج التحليل الوصفي لبيانات متغير سلوك الانسحاب لدى الموظفين.

ت	الابعاد والفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
1	أخذ إجازة وإجازة مرضية حتى في حالة عدم المرض	4.21	0.810	0.84
2	التأخر عن الدوام	4.26	0.717	0.85
3	عدم المشاركة في اجتماعات المخطط لها	4.22	0.849	0.84
4	عدم العودة إلى الدوام عند تكليفه بنشاط خارج الدائرة حتى لو انتهى العمل مبكراً جداً	4.29	0.644	0.86
<b>الانسحاب الجسدي</b>				
5	الانشغال بأشياء لا صلة لها بالموضوع العمل	4.15	0.792	0.83
6	تصفح الانترنت	4.34	0.587	0.87
7	إظهار الجهد (التعب) لتبدو مشغولاً حتى وإن لم يكن كذلك	4.41	0.636	0.88
8	الدردشة مع الزملاء خلال ساعات العمل	4.12	0.746	0.82
<b>الانسحاب النفسي</b>				
	سلوك الانسحاب لدي الموظفين	4.27	0.624	0.85

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (SPSS VR.23).

### ثانياً: الارتباط والتأثير

سوف يتم التعرف على طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث من خلال استخدام بعض الادوات والاساليب الاحصائية وكما يلي

#### 1- تحليل علاقات الارتباط بين الرفاهية النفسية وسلوك الانسحاب لدى الموظفين

الفرضية الرئيسية الأولى: تنص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الرفاهية النفسية وسلوك الانسحاب لدى الموظفين وسيتم التحري عنها وفق معامل الارتباط بيرسون وكما يلي : فقد بلغ معامل الارتباط العام (\*\*-0.697) والذي يدل بوجود علاقة ارتباط عكسية بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة (P-value=0.000) التي أظهرت نتيجة مقبولة أصغر من (0.05) والنتيجة قبول الفرضية . وهذا يعني ان



الرفاهية النفسية تشكل الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المنظمة المبحوثة من أجل تقليل سلوك الانسحاب لدى الموظفين.

الجدول (4) نتائج علاقات الارتباط بين الرفاهية النفسية وسلوك الانسحاب لدى الموظفين

سلوك الانسحاب لدى الموظفين	الانسحاب النفسي	الانسحاب الجسدي	الابعاد
-0.487**	-0.332**	-0.374**	الاستقلالية
0.000	0.000	0.000	المعنوية
-0.429**	-0.351**	-0.302**	التمكين البيئي
0.000	0.000	0.001	المعنوية
-0.439**	-0.249**	-0.365**	قبول الذات
0.000	0.007	0.000	المعنوية
-0.455**	-0.324**	-0.398**	العلاقات الايجابية مع الاخرين
0.000	0.000	0.000	المعنوية
-0.570**	-0.396**	-0.450**	الغرض من الحياة
0.000	0.000	0.000	المعنوية
-0.521**	-0.359**	-0.488**	النمو الشخصي
0.000	0.000	0.000	المعنوية
-0.697**	-0.582**	-0.442**	الرفاهية النفسية
0.000	0.000	0.000	المعنوية

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (SPSS VR.23).

1- اختبار فرضية البحث الفرعية الاولى: من متابعة نتائج اختبار في الجدول 4 يتضح وجود علاقة ارتباط عكسية بين بعد الاستقلالية وسلوك الانسحاب لدى الموظفين من خلال قيمة معامل الارتباط (-0.487\*\*), قيمة مستوى الدلالة (P-value=0.000) التي أظهرت نتيجة مقبولة أصغر من (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية. وهذا يدل ان الاستقلالية في العمل تقلل من سلوك الانسحاب لدى الموظفين وتجنب المنظمة المبحوثة الكثير من المشاكل .

2- الفرضية الفرعية الثانية: يرتبط بعد التمكين البيئي عكسيا بسلوك الانسحاب لدى الموظفين ان قيمة معامل الارتباط (-0.429\*\*) تبين وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة احصائية بين التمكين البيئي وسلوك الانسحاب لدى الموظفين بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة (P-value=0.000) تقبل هذه الفرضية.



**3-الفرضية الفرعية الثالثة:** والتي تنص على وجود ارتباط ذو دلالة معنوية بين قبول الذات وسلوك الانسحاب لدى الموظفين. ان معامل الارتباط بلغ (\*\*-0.439). وهذا يدل على علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة احصائية بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة (P-value=0.000) لذلك تقبل هذه الفرضية. ان قبول الذات لدى الموظفين يحقق عدة منافع للمنظمة المبحوثة ويقلل العديد من السلبيات في العمل منها سلوك الانسحاب.

**4-الفرضية الفرعية الرابعة:** بلغ معامل الارتباط في الجدول (4) (\*\*-0.455). ويتضح ان بعد العلاقات الايجابية مع الاخرين يرتبط عكسيا بسلوك الانسحاب لدى الموظفين وبالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة (P-value=0.000) التي أظهرت نتيجة مقبولة أصغر من (0.05) لذلك تتحقق هذه الفرضية. ان العلاقات الجيدة بين الموظفين تقلل الصراع في مكان العمل وتشجع الموظفين على البقاء في المنظمة المبحوثة .

**5-الفرضية الفرعية الخامسة :** يتضح من قيمة معامل الارتباط (\*\*-0.570) وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة احصائية بين بعد الغرض من الحياة وسلوك الانسحاب لدى الموظفين و بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة (P-value=0.000) التي أظهرت نتيجة مقبولة أصغر من (0.05) تقبل هذه الفرضية. ان بعد الغرض من الحياة يمثل جانب مهم في المنظمة المبحوثة ويعتبر من الجوانب النفسية والايجابية في بيئة العمل لذلك يبعد الموظفين عن سلوك الانسحاب ويخلق خافر للموظفين من اجل تحقيق اهداف مستقبلية .

**6-الفرضية الفرعية السادسة :** بلغ معامل الارتباط بين النمو الشخصي وسلوك الانسحاب لدى الموظفين . (\*\*-0.521) ان نتائج الارتباط تبين وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية .والنمو الشخصي يحسن قدرات الموظفين ويزيد من ادائهم في المنظمة لذلك يتم قبول الفرضية بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة (P-value=0.000).

## 2- تحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث

**الفرضية الرئيسية الثانية:** تنص على وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين الرفاهية النفسية وسلوك الانسحاب لدى الموظفين .وسيتم معرفة هذا التأثير من خلال معادلة لانحدار الخطي البسيط" وتكون معادلة الانحدار كما يأتي:

$$Y = a + \beta X$$

$$Y = 4.210 + (-0.616)X$$

(X): الرفاهية النفسية  
(Y): سلوك الانسحاب لدى الموظفين

وتمثل  $a$  مقدار الثابت .وهذه العلاقة تعني ان سلوك الانسحاب لدى الموظفين يمثل دالة للقيمة الحقيقية لابعاد الرفاهية النفسية نتائج الانحدار في الجدول (5) تنص على وجود تأثير عكسي بين ابعاد الرفاهية النفسية وابعاد سلوك الانسحاب لدى الموظفين ، ونستدل من خلال النتائج بلغت قيمة المعلمة  $a$  (4.210) وتعني ان الرفاهية النفسية عندما تكون مساوية للصفر فان قيمة سلوك الانسحاب لن تقل عن هذه القيمة والمعلمة بيتا ( $\beta = -0.616$ ) وهي قيمة سالبة وتعني ان التغيير في الرفاهية



النفسية بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغيير بالنقصان بمقدار (0.616-) في المتغير التابع سلوك الانسحاب لدى الموظفين ، وقد بينت قيمة معامل التحديد  $R^2$  ان الرفاهية النفسية تفسر (48.0%) من التباين الحاصل في سلوك الانسحاب ، طبقا لقيمة معامل التحديد ( $R^2=0.48$ )، وان العلاقة عكسية ومعنوية وفقا لقيمة ( $p\text{-value}=0.000$ ) وهي اقل من (0.05) لذلك تقبل الفرضية: وتتبع من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية **الفرضية الفرعية الاولى : تنص على وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين الاستقلالية وسلوك الانسحاب لدى الموظفين .**

تشير النتائج ضمن الجدول (5) الى أن هنالك تأثير عكسي ومعنوي لبعد الاستقلالية على سلوك الانسحاب لدى الموظفين . قيمة المعلمة الفا ( $\alpha=4.144$ ) تعني ان الاستقلالية عندما تكون مساوية للصفر فان قيمة سلوك الانسحاب لدى الموظفين لن تقل عن هذه القيمة .والمعلمة بيتا ( $\beta=-.411$ )، وهي قيمة سالبة وتعني ان التغيير في الاستقلالية بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغيير بالنقصان بمقدار (-.411) في سلوك الانسحاب لدى الموظفين ، وقد اظهرت قيمة معامل التفسير ان بعد الاستقلالية يفسر (37%) من التباين الحاصل في سلوك الانسحاب ، وطبقا لقيمة معامل التحديد ( $R^2=.37$ )، وان العلاقة معنوية وفقا لقيمة  $p\text{-value}=0.000$ ) وهي اقل من (0.05) وهذا يعني ان تطبيق الاستقلالية لدى العاملين عينة البحث سوف يقلل ذلك من سلوك الانسحاب بمقدار معامل التفسير المشار إليه في الجدول(5).

**الفرضية الفرعية الثانية: تنص على وجود تأثير ذو دلالة معنوية لبعد التمكين البيئي في سلوك الانسحاب ، لدى الموظفين** إذ تشير المعلمة بيتا ( $\beta=-.643$ )، وهي قيمة سالبة وتشير الى ان التغيير في التمكين البيئي بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغيير بالنقصان بمقدار (-.643) في سلوك الانسحاب ،ومن خلال قيمة معامل التحديد البالغه ( $R^2=.42$ )، ان التمكين البيئي يفسر (42%) من التباين الحاصل في سلوك الانسحاب ،وان العلاقة معنوية وسالبة وفقا لقيمة ( $p\text{-value}=0.000$ ) وهي اقل من (0.05) وهذا يعني ان التمكين البيئي في المنظمة عينة البحث سوف ينعكس ذلك في سلوك الانسحاب بمقدار معامل التفسير المشار إليه في الجدول.

**الفرضية الفرعية الثالثة : تبين النتائج ضمن الجدول (5) وجود تأثير معنوي وعكسي لقبول الذات على سلوك الانسحاب للموظفين .** تبين النتائج قبول قيم معاملات الانحدار، إذ تشير قيمة المعلمة الفا ( $\alpha=4.838$ ) تعني ان بعد قبول الذات عندما تكون مساوية للصفر فان قيمة سلوك الانسحاب لدى الموظفين لن تقل عن هذه القيمة والمعلمة بيتا ( $\beta=-.722$ )، وتعني القيمة السالبة ان التغيير في قبول الذات بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى النقصان بمقدار (-.722) في سلوك الانسحاب ، وقد بينت قيمة معامل التفسير لنموذج الانحدار ان قبول الذات يفسر (43%) من التباين الحاصل في سلوك الانسحاب ، طبقا لقيمة معامل التحديد ( $R^2=.43$ )، وان العلاقة معنوية وسالبة وفقا لقيمة ( $p\text{-value}=0.000$ ) وهي اقل من (0.05) وهذا يعني ان قبول الذات سوف ينعكس ذلك في سلوك الانسحاب بمقدار معامل التفسير المشار إليه في الجدول.

**الفرضية الفرعية الرابعة : يوجد تأثير معنوي وعكسي لبعد العلاقات الايجابية مع الاخرين على سلوك الانسحاب لدى الموظفين .** تبين النتائج ضمن الجدول (5) تبين النتائج قبول قيم معاملات الانحدار، إذ



تشير قيمة المعلمة الفا ( $\alpha=5.107$ ) والمعلمة بيتا ( $\beta=-.789$ )، الى ان التغيير في العلاقات الايجابية مع الاخرين بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغيير بالنقصان بمقدار  $-0.789$  في سلوك الانسحاب ، وقد بين معامل التفسير النموذج الانحدار ان العلاقات الايجابية مع الاخرين تفسر ( $45\%$ ) من التباين الحاصل في سلوك الانسحاب ، طبقا لقيمة معامل التحديد ( $R^2=.45$ )، وان العلاقة معنوي وفقا لقيمة  $p$ -value ( $0.000$ ) وهي اقل من ( $0.05$ ) وهذا يعني انه كلما استطاع العاملين عينة البحث من تطبيق تنفيذ العلاقات الايجابية مع الاخرين سوف يخفض ذلك من سلوك الانسحاب بمقدار معامل التحديد المشار إليه في الجدول.

**الفرضية الفرعية الخامسة : يوجد تأثير معنوي وعكسي لبعد الغرض من الحياة على سلوك الانسحاب لدى الموظفين .** إذ تشير قيمة المعلمة الفا ( $\alpha=5.925$ ) تعني ان بعد الغرض من الحياة عندما تكون مساوية للصفر فان قيمة سلوك الانسحاب لدى الموظفين لن تقل عن هذه القيمة . والمعلمة بيتا ( $\beta=-.981$ )، ان الزيادة في بعد الغرض من الحياة يؤدي الى تغيير بالنقصان بمقدار  $-0.981$  في سلوك الانسحاب ، وقد بين معامل التفسير النموذج الانحدار ان الغرض من الحياة يفسر ( $52\%$ ) من التباين الحاصل في سلوك الانسحاب ، طبقا لقيمة معامل التحديد ( $R^2=.52$ )، وان العلاقة معنوية وسالبه وفقا لقيمة  $p$ -value ( $0.000$ ) وهي اقل من ( $0.05$ )

**الفرضية الفرعية السادسة: من خلال متابع نتائج الجدول (5) يتضح وجود تأثير ذو دلالة معنوية للنمو الشخصي على سلوك الانسحاب لدى الموظفين.** إذ تشير قيمة المعلمة بيتا ( $\beta=-.271$ )، ان التغيير في النمو الشخصي بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغيير بالنقصان بمقدار  $-0.271$  في سلوك الانسحاب، ان النمو الشخصي يفسر ( $34\%$ ) من التباين الحاصل في سلوك الانسحاب، طبقا لقيمة معامل التحديد ( $R^2=.34$ )، وان العلاقة معنوية وسالبه وفقا لقيمة ( $p$ -value= $0.000$ ) وهي اقل من ( $0.05$ ) وهذا يعني ان النمو الشخصي يقلل من سلوك الانسحاب لدى الموظفين وهذا يشير الى قبول الفرضية

الجدول (5) معاملات التأثير بين الرفاهية النفسية وسلوك الانسحاب لدى الموظفين

المتغير التابع	Sig	F	T	R2	B	A	المتغير المستقل
							الابعاد
سلوك الانسحاب لدى الموظفين	0.000	18.753	11.843	.37	.411-	4.144	الاستقلالية
	0.000	25.895	8.742	.42	-.643	4.657	التمكين البيئي
	0.000	27.417	8.761	.43	-.722	4.838	قبول الذات
	0.000	29.999	8.851	.45	-.789	5.107	العلاقات الايجابية مع الاخرين
	0.000	42.875	9.973	.52	-.981	5.925	الغرض من الحياة
	0.000	15.552	12.552	.34	-.271	3.820	النمو الشخصي
	0.000	35.826	11.081	.48	-.616	4.210	الرفاهية النفسية

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (SPSS VR.23).



## المبحث الرابع-الاستنتاجات والتوصيات

### أولاً: -الاستنتاجات

- 1- أن تعتمد المنظمة على اجراءات الصحة في مكان العمل المعتمدة فقط على معدات الوقاية الشخصية لذا من الضروري توفير بيئة داعمة والتأكيد على التعلم والتوعية لتخلص من سلوكيات السلبية وتشجيع سلوكيات العاملين المرغوبة من خلال التعزيز الايجابي او السلبي.
- 2- ان ادارة المنظمة تظهر دائما مواقف ايجابية وتعتمد اساليب استباقية في توفير المناخ الامن وتؤكد على تبني السلوكيات السليمة والصحية وذلك انعكس ايجابا على إدراك ومشاركة الموظفين في ممارسات الصحة وتطبيق الارشادات والاجراءات والتعليمات الخاصة في تحقيق الرفاهية النفسية.
- 3- المنظمة تعزز السلوك الرفاهية النفسية للموظفين من خلال الاهتمام بقبول الذات ومكافئة ودعم الموظفين الذين يتصرفون بأمان ويعملون كنماذج يحتذى بهم من خلال المكافآت النقدية او المعنوية (كتب الشكر).
- 4- تشجع المنظمة تقدير الذات والذي تشكل دافع لتعديل سلوكهم ليتوافق مع اهداف الإيجابية في تحقيق الرفاهية النفسية للموظفين (يقترح زيادة تشجيع الموظفين من خلال التحفيز المادي والمعنوي للارتقاء بسلوك السلامة مستويات متقدمة).
- 5- الادارة العليا في المنظمة تسعى جاهدة الى توفير المناخ والبيئة الداعمة (البيئة الخالية من الاخطار) وتوجه المشرفين والموظفين.
- 6- اشارت نتائج التحليل الاحصائي الى ان هناك علاقة ارتباط إيجابية (\*\*739). دالة احصائيا بين سلوك الانسحاب الموظفين الرفاهية النفسية وأيضاً العلاقة طردية بين ابعاد سلوك الانسحاب الموظفين والرفاهية النفسية.
- 7- بينت نتائج التحليل الاحصائي ان سلوك الانسحاب الموظفين يؤثر معنويا على الرفاهية النفسية اذ ان سلوك الانسحاب الموظفين يفسر (62%) من التغيرات الحاصلة في الرفاهية النفسية، وهذا يدل على ان المنظمة يجب عليها تقليل سلوك الانسحاب الموظفين والاهتمام بالرفاهية النفسية بمقدار معامل التفسير.



## ثانياً: -التوصيات

- 1- تتصح المنظمة بتتوير القادة والمسؤولين بشكل كاف حول كيفية خلق او توليد السلوكيات المتعلقة بالرفاهية النفسية للموظفين كون سلوكيات القادة العملية تؤثر على امتثال الموظفين للتعليمات واللوائح المتعلقة بالعمل.
- 2- من المهم ان تتبنى المنظمة استراتيجية زيادة الوعي النفسي للموظفين: أي توفير التثقيف والتدريب وتشجيع الموظفين على السلوك والانشطة الإيجابية.
- 3- من المهم ان تعتمد المنظمة استراتيجية تعزيز العوامل التمكين البيئي على المستوى المنظمة لتعظيم سلامة المناخ النفسي وخفض الإصابة أو المرض أو العجز من خلال السيطرة على المخاطر في البيئة المادية وإجراءات العمل مثل جودة الهواء والوقاية من الامراض.
- 4- من الضروري على المنظمة من الرفع الروح المعنوية للموظفين من خلال الاعتماد على زياد الاحترام الذات ومشاركة الافراد العاملين في الندوات والاجتماع التي يقيمها القسم.
- 5- ضرورة ان تركز المنظمة على المجالات التي تعزز اكتساب المعرفة والخبرة العلمية والعملية في الميادين كافة لتكون منظمة معرفية متعلمة قادرة على التفوق وتلبية متطلبات العمل المختلفة.



المصادر

- 1- Atmaja, N. M. U. P., & Netra, I. G. S. K. (2020). Effect Of Work-Family Conflict, Job Stress And Job Satisfaction On Behavior Physical Withdrawal Of EmployeeS. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(8), 146-153.
- 2- De Kock, J. H., Latham, H. A., Leslie, S. J., Grindle, M., Munoz, S. A., Ellis, L., ... & O'Malley, C. M. (2021). A rapid review of the impact of COVID-19 on the mental health of healthcare workers: implications for supporting psychological well-being. *BMC Public Health*, 21(1), 1-18.
- 3- Erdemli, Ö. (2015). Teachers' withdrawal behaviors and their relationship with work ethic. *Eurasian Journal of Educational Research*, 15(60), 201-220.
- 4- Fitzgerald, H. E., Puura, K., Tomlinson, M., & Paul, C. (Eds.). (2011). *International Perspectives on Children and Mental Health [2 volumes]*. ABC-CLIO.
- 5- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in psychology*, 10, 1267.
- 6- Fredrickson, B. L., Grewen, K. M., Algoe, S. B., Firestone, A. M., Arevalo, J. M., Ma, J., & Cole, S. W. (2016). Correction: psychological well-being and the human conserved transcriptional response to adversity. *PloS one*, 11(6), e0157116.
- 7- Glynn, T. R., Gamarel, K. E., Kahler, C. W., Iwamoto, M., Operario, D., & Nemoto, T. (2016). The role of gender affirmation in psychological well-being among transgender women. *Psychology of sexual orientation and gender diversity*, 3(3), 336.
- 8- Godinic, D., Obrenovic, B., & Khudaykulov, A. (2020). Effects of economic uncertainty on mental health in the COVID-19 pandemic context: social identity disturbance, job uncertainty and psychological well-being model. *Int. J. Innov. Econ. Dev.*, 6(1), 61-74.



- 9- Hanisch, K. A., & Hulin, C. L. (1991). General attitudes and organizational withdrawal: An evaluation of a causal model. *Journal of vocational behavior*, 39(1), 110-128.
- 10- Hannah, S. T., Perez, A. L., Lester, P. B., & Quick, J. C. (2020). Bolstering workplace psychological well-being through transactional and transformational leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(3), 222-240.
- 11- Heidrich, S. M., & Ryff, C. D. (2021). The self in later years of life: Changing perspectives on psychological well-being. In *Aging in the twenty-first century* (pp. 73-102). Routledge.
- 12- Joshanloo, M. (2019). Investigating the relationships between subjective well-being and psychological well-being over two decades. *Emotion*, 19(1), 183.
- 13- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007.
- 14- Koslowsky, M., & Krausz, M. Voluntary Employee Withdrawal and Inattendance.
- 15- Koydemir, S., Sökmez, A. B., & Schütz, A. (2021). A meta-analysis of the effectiveness of randomized controlled positive psychological interventions on subjective and psychological well-being. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 1145-1185.
- 16- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*.
- 17- León Eyzaguirre, F. R., & Morales, O. (2018). Effects of people-oriented leadership and subordinate employability on call center withdrawal behaviors. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 56-62.
- 18- Luo, M., & Hancock, J. T. (2020). Self-disclosure and social media: motivations, mechanisms and psychological well-being. *Current Opinion in Psychology*, 31, 110-115.



- 19- Mallette, B. I., & Cabrera, A. F. (1991). Determinants of withdrawal behavior: An exploratory study. *Research in Higher Education*, 32(2), 179-194.
- 20- Marga, C. P. W., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengaruh konflik kerja-keluarga dan stres terhadap physical withdrawal behaviour* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- 21- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in psychology*, 11, 475.
- 22- Pelled, L. H., & Xin, K. R. (1999). Down and out: An investigation of the relationship between mood and employee withdrawal behavior. *Journal of management*, 25(6), 875-895.
- 23- Song, C., & Lee, C. H. (2020). The effect of service workers' proactive personality on their psychological withdrawal behaviors: a moderating effect of servant leadership. *Leadership & Organization Development Journal*.
- 24- Turan, A. (2015). Examining the impact of machiavellianism on psychological withdrawal, physical withdrawal and antagonistic behavior. *Global Business and Management Research*, 7(3), 87.
- 25- Zimmerman, R. D., Swider, B. W., Woo, S. E., & Allen, D. G. (2016). Who withdraws? Psychological individual differences and employee withdrawal behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 101(4), 498.