تأثير السمات الخمس الكبري للشخصية علي الحد من الإنسحاب الوظيفي : مناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل بالتطبيق علي المستشفيات الجامعية في محافظة المنوفية

د. أحمد محمد عبد الحى نور الدين *

(*) **د. أحمد محمد عبد الحى نور الدين**، مدرس بقسم إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة المنوفية، وحالياً أستاذ مساعد بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة الأهلية بالمملكة العربية السعودية، وتتمثل اهتماماته البحثية في: أسلوب الإنتاج المرن، أداء العمليات الإنتاجية، تنفيذ العمل في الوقت المحدد، الإنتاج الأنظف، المسئولية الإجتماعية للشركات، الشمول المالي، ثقة العملاء في الخدمات المصرفية، نظام تخطيط موارد المشروع، القدرة التنافسية للشركات، الأداء التنظيمى، ممارسات إدارة الموارد البشرية عالية الأداء، البراعة التنظيمية، النجاح الاستراتيجي، التسييس التنظيمي، سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، النبذ في مكان العمل، الجينات التنظيمية، الهوية التنظيمية، استدامة الأداء، سمعة المنظمة، ثقافة إدارة الخطأ، الاستقامة التنظيمية، أداء استعادة الخدمة، الشغف بالعمل، الرسوخ الوظيفي، توافق الفرد مع بيئة المنظمة، الأداء الإبداعي.

E-mail: ahmed_noor106@yahoo.com.

ORCID ID: https://orcid.org/ 0000-0002-3232-5411

ملخص البحث

استناداً إلي نظرية الحفاظ علي الموارد وكذلك نظرية الأحداث الفاعلة، سعي البحث الحالي إلي التعرف علي مستوي توافر السمات الخمس الكبري للشخصية (الإنبساطية، العصابية، القبول، الانفتاح علي الخبرة، يقظة الضمير)، وكذلك التعرف علي مستوي توافر أبعاد الإنسحاب الوظيفي (الإنسحاب النفسي، الإنسحاب الجسدي)، بالإضافة إلي الكشف عن مدي تأثير السمات الخمس الكبري للشخصية علي الحد من الانسحاب الوظيفي، وأخيراً تحديد تأثير مناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل في العلاقة بين السمات الخمس الكبري للشخصية والانسحاب الوظيفي. حيث تم جمع البيانات الأولية من عينة عشوائية طبقية قوامها (٣٥١) مفردة من الفئات (الأطباء، هيئة التمريض، الصيادلة، فني الآشعة والتحاليل) بالمستشفيات الجامعية في محافظة المنوفية، بمعدل استجابة قدرها (٨٨,٦٠٪). وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS & AMOS). وتوصل البحث إلي مجموعة من النتائج أهمها وجود إختلافات معنوية بين مستوى إدراكات الفئات المشار إليها فى المستشفيات الجامعية موضع التطبيق نحو كل من مستوي توافر السمات الخمس الكبري للشخصية، وكذلك مستوي توافر أبعاد الإنسحاب الوظيفي، كما توصل البحث إلي وجود تأثير معنوي سلبي مباشر لأربعة من السمات الخمس الكبري للشخصية (الانبساطية، القبول، الانفتاح علي الخبرة، يقظة الضمير) علي الانسحاب الوظيفي (الانسحاب النفسي، الانسحاب الجسدي) فيما عدا بُعد العصابية له تأثير معنوي إيجابي، وأخيراً وجود تأثير معنوي إيجابي لمناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل في العلاقة بين السمات الخمس الكبري للشخصية علي الانسحاب الوظيفي بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق. وتم مناقشة النتائج وتقديم مجموعة من التوصيات، واقتراح عدد من البحوث المستقبلية في هذا الصدد.

الكلمات المفتاحية: السمات الخمس الكبري للشخصية، الإنسحاب الوظيفي، مناخ الأمان النفسي، المستشفيات الجامعية.

Abstract

Based on the conservation of resources theory and the effective event theory, the current research sought to identify the level of availability of the Big Five personality traits (extraversion, neuroticism, agreeableness, openness to experience, conscientiousness), as well as to identify the level of availability of the dimensions of job withdrawal (psychological withdrawal, physical withdrawal), in addition to revealing the extent of the impact of the Big Five personality traits on reducing job withdrawal, and finally determining the impact of the psychological safety climate as a moderating variable in the relationship between the Big Five personality traits and job withdrawal. The primary data were collected from a stratified random sample of (351) individuals from the categories (doctors, nursing staff, pharmacists, radiology and laboratory technicians) in university hospitals in Menoufia Governorate, with a response rate of (60.88%). The data were analyzed using the statistical program (SPSS & AMOS). The research reached a set of results, the most important of which is the existence of significant differences between the level of perceptions of the aforementioned categories in the university hospitals under application towards each of the level of availability of the Big Five personality traits, as well as the level of availability of the dimensions of job withdrawal. The research also reached the existence of a direct negative significant effect of four of the Big Five personality traits (extraversion, agreeableness, openness to experience, conscientiousness) on job withdrawal (psychological withdrawal, physical withdrawal) except for the dimension of neuroticism, which has a positive significant effect. Finally, there is a positive significant effect of the psychological safety climate as a moderating variable in the relationship between the Big Five personality traits on job withdrawal in the university hospitals under application. The results were discussed, a set of recommendations were presented, and a number of future researches were proposed in this regard. Keywords: Big Five personality traits, job withdrawal, psychological safety climate, university hospitals**.**

Keywords: Big Five Personality Traits, Job Withdrawal, Psychosocial Safety Climate, University hospitals.

مقدمة:

تتأثر سلوكيات العاملين بشكل مباشر بعوامل الشخصية الداخلية الفردية، إضافة إلي العوامل البيئية الخارجية والتي تؤثر أيضاً بشكل مباشر علي النظام السلوكي للفرد داخل منظمته (Feng et al., 2024). وقد انتشرت ظواهر سلوكية سلبية حديثة في ظل التغيرات التي تشهدها بيئة العمل وتؤثر علي أداء وإنتاجية المنظمة وهي ظاهرة الإنسحاب الوظيفي، فهي ظاهرة لا تحدث فجأة وإنما بشكل تدريجي بمرور الفرد بضغوط وظيفية نفسية لا يقدر علي تحملها لفترات زمنية طويلة (محمد & الرميدي، ٢٠٢٢)، مما تنخفض دوافعه في أداء العمل وتجعله لا يرغب في الحضور للعمل، مما تُمثل تهديداً له لترك العمل (Liu et al., 2024).

الأمر الذ يجعل المنظمات تسعي اليوم إلي تحقيق أهدافها المخططة واستدامتها علي المدي البعيد، مستغلة بذلك أن يبذل العاملين أقصي جهد ممكن في أداء الأعمال الموكلة إليهم دون أي تعرض أحد منهم لأي ضغوط (Rana & Soodan, 2019) ، وذلك بالاعتماد علي نماذج إدارية حديثة تمكّن العاملين من بالابتعاد من انتهاج بعض السلوكيات السلبية، ومن أهم تلك النماذج الإدارية نموذج السمات الخمس الكبري للشخصية (Rostyslav & Vsevolod, 2024). فتلك السمات تُعد أهم الركائز لدراسة الشخصية من أجل تفسير سلوكيات وردود أفعال العاملين في مكان عملهم (Shaninah & Mohd Noor, 2024)، فهد تمُد إدارة المنظمات بصورة دقيقة عن أهم الخصائص التي تجعل الفرد ينفرد بتفكيره وأفعاله وانفعاله وفي تعايشه مع نفسه وتعامله مع الأفراد المحيطين به في العمل (Anand et al., 2022 ; Akbar et al., 2023).

ويري الباحث أنه بالرغم من اعتماد المنظمات علي نموذج السمات الخمس الكبري للشخصية لتفسير سلوكيات ودوافع الأفراد داخل المنظمة لتجنب أي ظاهرة سلوكية سلبية مثل الإنسحاب الوظيفي، يجب أن تخلق تلك المنظمات بيئة عمل داعمة في ظل تعايشها لبيئة ديناميكية شديدة التنافسية، وذلك من خلال اهتمامها بالعنصر البشري؛ فهو بمثابة المحرك الرئيس لأي منظمة في تحقيق أهدافها، حيث يتوجب علي إدارة تلك المنظمات توفير مناخ للأمان النفسي الإيجابي للعاملين في مكان عملهم. وتُشير دراسات كل من (الزيادي، ٢٠٢٤ ; Karanika-Murray et al., 2017) أن مناخ الأمان النفسي يساهم علي تخفيض معدلات دوران العاملين والحد من ظاهرة الإنسحاب الوظيفي سواء النفسي أو الجسدي، وكذلك يساهم في تعزيز رفاهية العاملين وتحقيق نجاحهم الوظيفي.

واستناداً علي ماسبق، يأتي البحث الحالي للتعرف علي تأثير السمات الخمس الكبري للشخصية علي الحد من الإنسحاب الوظيفي مع تناول مناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل، وذلك بالتطبيق علي المستشفيات الجامعية في محافظة المنوفية.

أولاً: الإطار النظري للبحث:

في هذا الجزء يتم تناول متغيرات وأبعاد البحث الحالي والمتمثلة في السمات الخمس الكبري للشخصية، والإنسحاب الوظيفي، ومناخ الأمان النفسي، علي النحو الآتي:

(١) السمات الخمس الكبري للشخصية Big Five Personality Traits:

يُعد نموذج السمات الخمس الكبري للشخصية من أهم النماذج التي تصف الشخصية وحياة الفرد السلوكية والإجتماعية والمهنية والأخلاقية (Mammadov, 2022)، فتطبيق هذا النموذج يؤثر بشكل مباشر علي فهم وإدراك سلوك الفرد واستجابته للمواقف المختلفة، ويساعد علي تفسير السلوك الصادر منه (Kajonius & Johnson, 2019 ; Aggarwal et al., 2020)، ويوضح هذا النموذج خمس سمات شخصية ممثلة في الانبساطية والعصابية والقبول والانفتاح علي الخبرة ويقظة الضمير، فتلك السمات تتحكم في الحياة النفسية للفرد أي تُسيّر وتُنظم سلوكه واستجابته الداخلية والخارجية، وذلك علي أساس أن كل سمة لديها مدلولها النفسي والإجتماعي (موسي، طه، ٢٠٢٣; Yıldırım & Göksoy, 2024).

وتمكنت دراسة (Zell & Lesick, 2022) من تعريف السمات الخمس الكبري للشخصية بأنها إطار عام ديناميكي شامل يميز الفرد عن غيره من الأفراد. وعرفتها دراسة (Chieffi et al., 2022) بأنها نموذج يصف الشخصية الإنسانية من خلال مجموعة من الصفات التي تصنّف تحت سمة مستقلة. ويُشير الباحث أن السمات الخمس الكبري للشخصية هي مجموعة من السمات التي تُمكّن المنظمة لفهم وإدراك سلوكيات الأفراد وتفسيرها من أجل الحفاظ علي أدائهم وإنتاجيتهم ومن ثم تحقيق أهدافها.

وتتمثل السمات الخمس الكبري للشخصية في الانبساطية والعصابية والقبول والإنفتاح علي الخبرة ويقظة الضمير (Costa & McCrae, 1992)، وذلك علي النحو الآتي:

- **الانبساطية Extraversion:** وتشير الشخصية الإنبساطية إلي الأفراد الذين يميلون إلي تفضيل التعامل بإيجابية في المواقف الإجتماعية المختلفة. فتلك الشخصية تتميز بالتفاؤل والإيجابية، والاهتمام بالآخرين وحل المشكلات بشكل إيجابي، أي لديهم المشاركة الإجتماعية،

كما أن الشخصية الإنبساطية تتمتع بالنشاط والسعادة والحزم (Bernard et al., 2005 ; Yıldırım & Göksoy, 2024). وتمتاز تلك الشخصية بسرعة الفهم والإدراك للمواقف المحيطة به، والقدرة علي إقامة روابط قوية مع الآخرين، فهي شخصية غير متعصبة علي الإطلاق، وتحب التحدث كثيراً فهي ممتلئة بالطاقة والحيوية (Akbar et al., 2023 ; Liu et al., 2024).

- **العصابية Neuroticism:** وتشير الشخصية العصابية إلي الأفراد الذين لديهم انفعالات سلبية مثل القلق والإكتئاب والعدوانية والإندفاعية، أي أنها شخصية تتسم بتقلبات سريعة في المزاج والمشاعر دون توقعها، وضعف القدرة في السيطرة علي الضغط النفسي، والميل كثيراً إلي الشكوي(Kang et al., 2023). فتلك الشخصية العصابية لديها صعوبة في الاستقرار العاطفي والتكيف مع متطلبات الحياة، كذلك صعوبة في العودة إلي الحالة الطيبة التي كانت عليها قبل الانفعال السلبي (Furnham & Cheng, 2024 ; Mustafa et al., 2022).
- **القبول Agreeableness:** وتمتاز تلك الشخصية ذات القبول بالتسامح والاستقامة والتواضع أثناء التعامل مع الآخرين، بالإضافة إلي الثقة بالنفس ومحاولة مساعدة الآخرين وإرضائهم (Cheung et al., 2022). كما أنها شخصية لا تحب الصراع مع الآخرين بل أنها متعاونة، علي عكس الشخصية التي لديها قبول منخفض فيكونون عُرضه للسلوك الأناني ويظهرون سلوكيات سلبية مثل الصراع مع الآخرين بدلاً من التعاون (Yıldırım & Göksoy, 2024).
- **الإنفتاح علي الخبرة Openness to Experience:** وتمتاز تلك الشخصية بحب الاستطلاع والاستكشاف والإبداع والابتكار وتنوع الإهتمامات، والتطلع إلي تجارب وخبرات حياتية جديدة، ولديهم مصادر التعلم ويقدّرون الفنون والأشياء الجميلة (Melendez et al., 2019). فهي شخصية لا تشعر بالخمول وأنها علي استعداد لتحمل المخاطرة، وتنجح تلك الشخصية في الوظائف التي تتطلب مخاطرة وتغيير مستمر (Furnham & Cheng, 2024).
- **يقظة الضمير Conscientiousness:** ويتصف الشخصية ذات الضمير اليقظ أو ما يُطلق عليها "الضمير الحي" بالمسؤولية والكفاءة والتأني قبل القيام بأي عمل، بالإضافة إلي التحكم والضبط الذاتي لأنفسهم ومراعاة القيم الأخلاقية التي يؤمنون بها في عملهم (Mammadov, 2022). فهي شخصية مُنظمة في الحياة الشخصية والوظيفية، وصبورة لا تعرف اليأس،

وتبذل أقصي جهد ممكن لإكمال المهام الوظيفية المكلّف بها (Idris et al., 2023). وهي عكس الشخصية التي لديها مستوي منخفض من يقظة الضمير ومن ثم تكون لديها لا مبالاة وعدم انضباط وعدم الالتزام بالقوانين واللوائح التي تحكم العمل (Liu et al., 2024).

(٢) الإنسحاب الوظيفي Job Withdrawal:

نال الإنسحاب الوظيفي أهمية كبيرة في إجراء البحوث والدراسات العلمية كونه من أهم السلوكيات التي تؤثر علي أداء المنظمات بشكل عام. وتمكّنت دراسة (Erdemli, 2015) من وضع تعريف للإنسحاب الوظيفي بأنه سلوكيات يقوم بها الفرد من أجل التخلي عن جزء من واجباته ومسؤولياته؛ نتيجة لحدوث فجوة بينه وبين المنظمة التي يعمل فيها. وأشارت دراسة (Liu et al., 2022) أن الإنسحاب الوظيفي مجموعة من الممارسات التي يتبعها العامل نتيجة لتعرضه للظلم والضغط النفسي في العمل، ومن ثم يقرر عدم البقاء في العمل لأسباب خارجة عن إرادته. وهو ماأكدت عليه دراسة (عبد العال، ٢٠٢٣) بأن الإنسحاب الوظيفي يعبّر عن مجموعة من السلوكيات التي يؤديها العامل نتيجة لوجود مسألة نفسية وجسدية بينه وبين منظمته، والتي تنشأ نتيجة تعرضه للظلم في بيئة العمل.

كما تُشير دراسة (Choi, 2024) إلي أن الإنسحاب الوظيفي هو مجموعة من السلوكيات التي يقوم بها العاملين للتعبير عن عدم رضاهم ورغبتهم في العمل والنية في تركه. ويري الباحث بأن الإنسحاب الوظيفي ظاهرة سلوكية سلبية ممثلة في نية الفرد في ترك وظيفته أو عدم رضاه عن مهام وظيفته أو خلل موجود في نظام المكافآت والترقيات أو التعرّض للضغط النفسي فيتخلي عن جزء من مسؤولياته، مما يجعل الفرد عُرضه للإنسحاب من وظيفته.

واتضح من خلال مراجعة البحوث والدراسات العلمية منها علي سبيل المثال(محمد، الرميدي، ٢٠٢٢ ؛عبد العال، ٢٠٢٣ ; Erdemli, 2015;Wang & Lin, 2022;Choi et al., 2024) أن هناك بُعدين فقط للإنسحاب الوظيفي هما الإنسحاب النفسي والإنسحاب الوظيفي، وذلك علي النحو الآتي:

- **الإنسحاب النفسي Psychological Withdrawal:** ويعبّر الإنسحاب النفسي عن السلوكيات المسؤولة عن تغيّب الفرد عقلياً، وأنه شخص غير مرغوب فيه في المنظمة، ومن ثم يبتعد هذا الفرد ذهنياً عن المنظمة وبالتالي يقل معدل إنجازه للأعمال، علي الرغم أنه مازال يشغل منصبه في العمل(عبد العال، ٢٠٢٣;Aggarwal et al., 2020;Erdemli, 2015).

بمعني آخر أن الفرد يشعر بالعزلة فكرياً عن زملائه في العمل، فهو يحضر إلي العمل دون أي استعداد، ومن ثم لا يستطيع التركيز طويلاً في إنجاز مهامه الوظيفية، فقد يكون إما مشغول بالإنترنت علي سبيل المثال خلال ساعات العمل اليومي لملاهاته أو يتظاهر بأنه مشغول للتهرّب من تقديم المساعدة لزملائه في العمل، كما أنه يعبّر عن نيته لترك العمل (Wang & Lin, 2022 ; Choi et al., 2024).

- **الإنسحاب الجسدي Physical Withdrawal:** ويعبّر الإنسحاب الجسدي عن الأفعال التي يقوم بها الفرد للابتعاد جسدياً عن عمله سواء كانت فترة زمنية قصيرة أو طويلة (عبد العال، ٢٠٢٣ ; Erdemli, 2015). فقد يتغيّب عن العمل دون عذر، أو أنه يغادر مكان العمل قبل انتهاء الوقت الرسمي المحدد من قبل الإدارة، أو أنه يشعر بأن عمله الحالي لا يوفّر له الأمان الوظيفي لذلك يبحث عن وظيفة أخري، ومن ثم لديه تفكير عميق لترك العمل سواء من خلال الاستقالة أو التسريح المؤقت أو التقاعد (Živković et al., 2023 ; Čikeš et al., 2024).

(٣) مناخ الأمان النفسي Psychosocial Safety Climate (PSC):

يُعَد مناخ الأمان النفسي الاجتماعي أحد جوانب مناخ المنظمة والذي يتعلق بالصحة النفسية للأفراد في بيئة عملهم (Loh et al., 2018)، وهو ما أكدته دراسة (Hall et al., 2010) بأن مناخ الأمان النفسي بمثابة المؤشر المتعلق بالصحة النفسية للعاملين. وتشير دراسة (جودة، الفار، ٢٠٢٣) بأن مناخ الأمان النفسي هو مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلي حماية الصحة والأمان النفسي للعاملين من الضغوط والضرر المتوقع في بيئة العمل، والتزام إدارة المنظمات بتوفير مناخ يعطي أمان لهؤلاء العاملين. وعلي نفس السياق يُعرف مناخ الأمان النفسي بأنه مجموعة من السياسات والممارسات المتكاملة التي من شأنها أن تعطي الأمان والسلامة الصحية والنفسية للعاملين في بيئة العمل (Dong & Li, 2024). وتمكّن الباحث من تعريف مناخ الأمان النفسي بأنه مجموعة الأبعاد والأدوات التي تستخدمها المنظمة لحماية المورد البشري لديها من الضغوط والتحديات المحتملة، والتي قد تتسبب في إتباع أحد أفرادها لسلوكيات سلبية تؤثر علي أداء وإنتاجية المنظمة.

وبناءً علي ذلك حددت دراسة (Hall et al., 2010) أربعة أبعاد رئيسة لمناخ الأمان النفسي متمثلة في دعم والتزام الإدارة العليا، وأولوية الإدارة لاعطاء الاهتمام، والاتصال التنظيمي، والمشاركة التنظيمية، وذلك علي النحو الآتي:

- **دعم والتزام الإدارة العليا Top Management Support and Commitment:** يخلق دعم والتزام الإدارة العليا لغة مشتركة بينها وبين الأفراد العاملين، وذلك من خلال تقديم المشاركة الفعلية الذاتية في إدارة بعض شئون العمل، والالتزام بحل مشكلات العاملين والحد من السلوكيات السلبية بشكل مناسب (Hall et al., 2010). كما تلتزم الإدارة العليا بسلامة العاملين النفسية وحل مشاكلهم النفسية من التوتر والخوف وضغوط العمل التي يواجهونها بحيث يشعر العاملين بالدعم والاهتمام من قبل إدارة المنظمة (Garrick et al., 2014 ; Degner, 2023).
- **أولوية الإدارة لاعطاء الاهتمام Management Priority to Give Attention:** وفي هذا البُعد يجب أن تعطي إدارة المنظمة أولويتها للسلامة والصحة النفسية للعاملين قبل تركيزها فقط علي الإنتاجية والأداء (Hall et al., 2010)؛ وذلك علي اعتبار أن مناخ الأمان النفسي له أهمية كبيرة لدي الإدارة العليا ويحظي بأولوية كبيرة لديهم، وأن يشعر العاملين بالرضا والإدراك بأن المنظمة فعلياً تعتبر الأمان النفسي لهم لا يقل أهمية عن إنتاجيتهم (Zadow et al., 2019 ; Yasami et al., 2024).
- **الاتصال التنظيمي Organizational Communication:** فالاتصال بين المديرين والعاملين في كل إدارة في المنظمة يحقق التماسك والترابط بين إدارات المنظمة وتحسين مستواها (الزيادي، ٢٠٢٤). بمعني أن مناخ الأمان النفسي يجب أن يشمل التواصل مع العاملين من أجل مناقشة أي مشكلات نفسية يتعرضون إليها، وأن هناك سياسة تتبعها الإدارة وهي سياسة الباب المفتوح، وأن يكون هناك أكثر من قناة مناسبة للاتصال والإبلاغ عن أي مخاوف من قبل بعض العاملين (Hall et al., 2010 ; Dong & Li, 2024).
- **المشاركة التنظيمية Organizational Participation:** يجب علي الإدارة العليا أن تلبي احتياجات العاملين وإشراكهم في المبادرات التنظيمية التي تؤثر علي الصحة النفسية للعاملين، وذلك علي أساس أن المورد البشري يعد من أعظم أصول المنظمة (Sjöblom et al., 2022). وهنا مناخ الأمان النفسي يجب أن يتضمن مناقشة العاملين مع إدارة المنظمة كافة

مخاطر السلامة النفسية والعمل علي حلها، وتشجيع المشاركة في وضع أي مقترحات تخص مسائل السلامة النفسية (Amoadu et al., 2023).

ثانياً: الدراسات السابقة وتنمية فروض البحث:

(١) دراسات سابقة تناولت السمات الخمس الكبري للشخصية:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت السمات الخمس الكبري للشخصية، حيث توصلت دراسة (Selvarajan et al., 2016) إلي أن أصحاب الشخصية ذات الضمير اليقظ والقبول لديهم قدرة أكثر في التعامل مع الصراع ما بين العمل والأسرة بشكل أفضل عن غيرهم من الزملاء في بيئة العمل، وذلك بالتطبيق علي العاملين في بعض المنظمات بالولايات المتحدة الأمريكية. وتوصلت دراسة (Alhoish, 2019) إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في السمات الخمس الكبري للشخصية بين الموهوبات والعاديات لصالح الطالبات الموهوبات باستثناء بُعد العصابية كانت لصالح الطالبات العاديات، وذلك بالتطبيق علي علي طالبات المرحلة الثانوية في منطقة الأحساء بالمملكة العربية السعودية.

وفي دراسة قام بها (Abood et al., 2020) والتي توصلت إلي أن سمات القبول والإنبساطية والإنفتاح علي الخبرة هي الأكثر شيوعاً بين طلبة وطلاب الجامعة الهاشمية في الأردن، كما توصلت الدراسة لوجود علاقة ارتباطية موجبة بين سمات القبول والانبساطية والإنفتاح علي الخبرة وبين فاعية الذات، ووجود علاقة ارتباطية سالبة بين العصابية وفاعلية الذات. وتوصلت دراسة (Shahzad et al., 2021) إلي أن هناك أربعة من السمات الخمس الكبري للشخصية وهي (الانبساطية، القبول، الانفتاح علي الخبرة، يقظة الضمير) تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً علي بنمط القيادة الأصيلة المرتبط ببرنامج الدراسات العليا لكلية إدارة الأعمال في باكستان، في حين وُجد أن بُعد (العصابية) يؤثر تأثيراً معنوياً سلبياً بنمط القيادة الأصيلة.

وتوصلت دراسة (الطراونة، عربيات، ٢٠٢٢) إلي أن الانبساطية احتلت المرتبة الأولي بمتوسط حسابي (٣,٦٨) كمستوي مرتفع، يليه سمة الإنفتاح علي الخبرة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٢٢) بمستوي متوسط، ثم سمة يقظة الضمير بمتوسط حسابي (٣,١٣) بمستوي متوسط في المرتبة الثالثة، وسمة القبول بمتوسط حسابي (٢,٩٥) بمستوي متوسط في المرتبة الرابعة، وأخيراً سمة العصابية بمتوسط حسابي (٢,٥٨) في المرتبة الخامسة، وذلك بالتطبيق علي الأطباء والمهن

الطبية المساعدة بمحافظات إقليم الجنوب بالأردن. وتوصلت دراسة (Buijs, 2022) إلي أن ارتباط السمات الخمس الكبري للشخصية (الانبساطية، القبول، الانفتاح علي الخبرة، يقظة الضمير) ارتباط معنوي إيجابي بسلوك العمل الابتكاري لموظفي وزارة الدفاع الهولندية.

وتوصلت دراسة (العكر، ٢٠٢٢) إلي أن الإنبساطية جاءت بمستوي مرتفع جداً بوزن نسبي (٨٥,٧٪)، تليها سمة الإنفتاح علي الخبرة بمستوي مرتفع بوزن نسبي (٨٣,٨٪)، ثم يقظة الضمير بمستوي مرتفع بوزن نسبي (٨٣,٢٪)، يليه القبول بمستوي مرتفع بوزن نسبي (٨٠,٨٪)، وأخيراً العصابية في الخامسة بمستوي منخفض جداً بوزن نسبي (٢٦,٨٪)، وذلك بالتطبيق علي وزارة الصحة الفلسطينية بالمحافظات الجنوبية بغزة. وسعت دراسة (موسي، طه، ٢٠٢٣) للتوصل إلي أن مستوي السمات الخمس الكبري للشخصية متوسط لأعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة والعاملين في جامعة مدينة السادات، ووجد هناك علاقة ارتباط طردي معنوي بين سمات (الإنبساطية، والقبول، والإنفتاح علي الخبرة، ويقظة الضمير) وجودة الحياة النفسية، في حين وجد هناك علاقة ارتباط عكسي بين بُعد العصابية وجودة الحياة النفسية.

وتوصلت دراسة (عبد النبي، ٢٠٢٣) إلي أن وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لبعض السمات الكبري للشخصية المتمثلة في (الانبساطية، القبول، يقظة الضمير) كمتغير معدل في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الاستباقي، فيما عدا سمة الإنفتاح علي الخبرة فهي لا تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الاستباقي، كما وجد أن بُعد (العصابية) يؤثر تأثيراً معنوياً سلبياً في العلاقة بين هذين المتغيرين، وذلك بالتطبيق علي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بني سويف.

وتوصلت دراسة (Ouni & Boujelbene, 2023) إلي أن السمات الخمس الكبري للشخصية لها تأثير معنوي كمتغير وسيط في العلاقة بين التعليم الريادي والسلوك الريادي لعدد من العاملين التونسيين الحاصلين علي درجة جامعية ومشتركين في برنامج تعليم ريادة الأعمال ويعملون في القطاع الخاص. كما توصلت دراسة (الواحي، ٢٠٢٣) إلي وجود تأثير معنوي إيجابي بين أربعة من السمات الخمس الكبري للشخصية (الإنفتاح علي الخبرة، القبول، يقظة الضمير، الإنبساطية) ورأس المال النفسي، في حين وجد هناك تأثير معنوي سلبي لبُعد (العصابية) ورأس المال النفسي، وذلك بالتطبيق علي العاملين بجامعة دمنهور. أما دراسة (Akbar et al., 2023) فتوصلت إلي أن بعض السمات الخمس الكبري للشخصية (الإنبساطية، والإنفتاح علي الخبرة) أثرت إيجابياً علي نوايا

تبادل المعرفة لدي أمناء المكتبات الجامعية، في حين أثّر بُعد (العصابية) سلباً علي تلك النوايا، وتبيّن أن سمات الشخصية الضميرية والإنبساطية ليست من العوامل التي تنبئ بنفس الأمر.

وسعت دراسة (Zhang et al., 2024) للتوصل إلي أن تفويت الفرصة "FOMO" يرتبط بشكل إيجابي بكل من العصابية (r = ٠,٣٢٥) والإنفتاح علي الخبرة (r = ٠,٠٦١)، بينما يرتبط بشكل سلبي بيقظة الضمير (r = ٠,١٠٧-)، ولم يظهر أي ارتباط بنمط الشخصية الإنبساطية والقبول.

وتوصلت دراسة (Yıldırım & Göksoy, 2024) إلي وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس الإبتدائية والإعدادية والثانوية للسمات الخمس الكبري للشخصية والمتمثلة في الإنبساطية، والقبول، ويقظة الضمير، والإنفتاح علي الخبرة، والعصابية.

وتوصلت دراسة (Furnham & Cheng, 2024) إلي أن أربعة من سمات الشخصية الخمس الكبرى (الإنفتاح علي الخبرة، والعصابية، ويقظة الضمير، والإنبساطية)، والقدرة المعرفية، والصحة العقلية والجسدية، كانت جميعها لها تأثرات معنوية علي الكفاءة الذاتية. وتوصلت دراسة (Rostyslav & Vsevolod, 2024) إلي وجود علاقة إيجابية بين السمات الخمس الكبري للشخصية (الإنبساطية، والقبول، ويقظة الضمير، والعصابية، والإنفتاح علي الخبرة) وبين النجاح الوظيفي الشخصي الوظيفي الذاتي في صناعة تكنولوجيا المعلومات الأوكرانية. وعلي الرغم من أن العصابية لها تأثير إيجابي إلا أنها طبقاً لهذه الدراسة ستؤثر سلباً مستقبلاً علي التوازن بين العمل والحياة.

وبناءً علي ذلك يمكن صياغة الفرض الأول للبحث علي النحو الآتي:

الفرض الأول: لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين مستوى إدراكات المستقصي منهم فى المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية نحو مستوي توافر السمات الخمس الكبري للشخصية.

(٢) دراسات سابقة تناولت الإنسحاب الوظيفي:

هناك دراسات وبحوث علمية تناولت ظاهرة الإنسحاب الوظيفي للعاملين في العديد من المنظمات، حيث توصلت دراسة (Alkusani & Sukaris, 2019) إلي أن هناك مستويات مرتفعة من الإنسحاب الوظيفي لدي العاملين في مؤسسة التعليم العالي، وأن الارتباط الوظيفي والالتزام التنظيمي يؤثران سلبياً علي الإنسحاب الوظيفي. وتوصلت دراسة (Aggarwal et al., 2020) إلي أنه كلما اتسمت علاقة العاملين بقائدهم بالجودة، فهم يتمتعون بتمكين نفسي مرتفع وسلوكهم الإنسحابي النفسي منخفض، وكلما كان هناك ارتباط وظيفي للعاملين بمنظمتهم أدي ذلك إلي

انخفاض سلوك الإنسحاب النفسي، وذلك بالتطبيق علي العاملين في أقسام البحوث والتطوير بقطاعي تكنولوجيا المعلومات والأدوية في الهند.

وتوصلت دراسة (Nauman et al., 2021) إلي أن الإنسحاب الوظيفي له تأثير معنوي في العلاقة بين القيادة الاستبدادية وأداء العاملين في قطاع التصنيع بدولة باكستان، حيث يزيد الانسحاب الوظيفي من تعرض أداء وإنتاجية العامل للانخفاض ومن ثم تعرض أهداف قطاع التصنيع للخطر، خاصةً عندما يكون النمط المتبع هو القيادة الاستبدادية. وتوصلت دراسة (Wang & Lin, 2022) إلي أن الفجوة بين العمل الفعلي وتوقعات العمل مرتبطة بشكل مباشر وإيجابي بسلوك الانسحاب الوظيفي للعاملين، وكذلك مرتبطة بشكل غير مباشر وإيجابي بملاءمة الشخص للوظيفة. فكلما كان العمل الفعلي لا تفوق مزاياه التوقعات المحتملة فإنه عُرضه للانسحاب الوظيفي، وذلك بالتطبيق علي العاملين في بعض الشركات الصينية.

وتوصلت دراسة (محمد، الرميدي، ٢٠٢٢) إلي أن هناك مستويات منخفضة للإنسحاب الوظيفي ببعديه النفسي والجسدي بالنسبة للعاملين في شركات السياحة المصرية فئة "أ" وذلك بمتوسط حسابي (١,٧٨)، مما يدل علي عدم اتجاه العاملين في تلك الشركات للإنسحاب من العمل، كما وجد تأثير معنوي سلبي للتوازن التنظيمي علي بُعدي الإنسحاب الوظيفي. وتوصلت دراسة (Yi et al., 2023) إلي أن هناك عوامل أدت إلي انتشار ظاهرة الانسحاب الوظيفي لدي الممرضات بدولة الصين أثناء جائحة كوفيد-١٩، ممثلة في الضغط النفسي والقلق المستمر والاكتئاب والإجهاد لديهم، بالإضافة إلي إنخفاض الدخل الشهري لتلك الفئة.

ولكن توصلت دراسة (عبد العال، ٢٠٢٣) إلي أن مستوي سلوكيات الإنسحاب الوظيفي ببعديها (النفسي، والجسدي) مرتفع لدي العاملين بشركات قطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية، كما وجد تأثير معنوي إيجابي للقيادة السامة علي أبعاد الإنسحاب الوظيفي. وتوصلت دراسة (Živković et al., 2023) إلي أن الفرص الوظيفية البديلة ونية ترك العمل خطوات أولية في الإنسحاب الوظيفي، وذلك بالتطبيق علي عينة من المنظمات المتوسطة والكبيرة الحجم في كرواتيا وفي قطاعات اقتصادية مختلفة مثل الزراعة والصناعة والطاقة والبناء والخدمات والتجارة والنقل والتعليم والسياحة والضيافة.

أما دراسة (Liu et al., 2024) فتوصلت إلي أن العمل الزائد في المنظمة يرتبط بشكل إيجابي بالخجل ومن ثم اتباع سلوكيات غير أخلاقية ممثلة في الإنسحاب الوظيفي وصمت الفرد، وذلك

بالتطبيق علي عدد من العاملين الذين يعملون بدوام كامل في الصين. وتوصلت دراسة (Choi, 2024) إلي أن الصراع بين العمل والأسرة له تأثير قوي علي إجهاد العاملين ومن ثم تعرضهم إلي إتباع سلوكيات الإنسحاب الوظيفي، وذلك بالتطبيق علي عدد من العاملين في الفنادق بكوريا الجنوبية. في حين توصلت دراسة (Čikeš et al., 2024) إلي أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الإلتزام التنظيمي والمشاركة في العمل وبين سلوكيات الإنسحاب الوظيفي (التغيّب، ونية المغادرة)، وذلك بالتطبيق علي عدد من العاملين في فندق بدولة كرواتيا.

وبناءً علي ذلك يمكن صياغة الفرض الثاني للبحث علي النحو الآتي:

الفرض الثاني: لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين مستوى إدراكات المستقصي منهم فى المستشفيات الجامعية موضع التطبيق نحو مستوي توافر أبعاد الإنسحاب الوظيفي.

(٣) دراسات سابقة تناولت العلاقة بين السمات الخمس الكبري للشخصية والإنسحاب الوظيفي:

هناك عدد قليل من الدراسات السابقة حاول ربط أي نمط من أنماط الشخصية بظاهرة الإنسحاب الوظيفي أو إظهار بعض المسببات لنشوء تلك الظاهرة، حيث توصلت دراسة (Ogawa, 2020) إلي أن السمات الخمس الكبري للشخصية المتمثلة في الإنبساطية ويقظة الضمير والعصابية والإنفتاح علي الخبرة والقبول تؤثر بشكل مباشر علي الفروق الفردية بين العاملين وكذلك الصراع بينهم، ومن ثم تعرض بعضهم لحالة من الإنسحاب الوظيفي، بالتطبيق علي عدد من العاملين الذين يعملون حالياً أو عملوا في وظيفة بدوام كامل (حوالي ٤٠ ساعة في الأسبوع) وكانوا في سن ١٨ عاماً على الأقل.

في حين توصلت دراسة (Srivastava et al., 2023) إلي أن نمط الشخصية الاستباقية يُقلل من تأثير التنمر في مكان العمل وسلوكيات الإنسحاب الوظيفي، وذلك بالتطبيق علي عدد من العاملين في فنادق دولة الهند. وفي دراسة قام بها (Van Ruysseveldt et al., 2023) وتوصلت إلي أن التغييرات في عبء العمل والسخرية التنظيمية أو ما يطلق عليه التنمر في مكان العمل يؤديان إلي زيادة نوايا دوران العمل بالنسبة لعدد (١٥٣٠) عاملاً هولندياً، ومن ثم التأثير السلبي علي أداء المهمة المكلفين بها الأمر الذي يؤدي في النهاية إلي إتباع هؤلاء العاملين لسلوكيات الإنسحاب الوظيفي. وفي دراسة قام بها (Johnson, 2024) والتي توصلت إلي أن السمات الكبري للشخصية ممثلة في الإنبساطية ويقظة الضمير والإنفتاح علي الخبرة والقبول تُقلل من الضغوط

الوظيفية بين معلمي التربية الخاصة من رياض الأطفال حتى الصف الثاني عشر في الولايات المتحدة الأمريكية، في حين وُجد أن بعُد العصابية يزوّد من الضغوط الوظيفية لتلك الفئات المستهدفة. وتوصلت دراسة (Chu & Chou, 2024) إلي أن الإرهاق العاطفي يزد من التأثير السلبي لضغوط العمل علي سلوكيات الإنسحاب النفسي، وذلك بالتطبيق علي عدد من العاملين في بعض المنظمات بالولايات المتحدة الأمريكية.

وبناءً علي ذلك يمكن صياغة الفرض الثالث للبحث علي النحو الآتي:

الفرض الثالث: لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية للسمات الخمس الكبري للشخصية (الانبساطية، العصابية، القبول، الانفتاح علي الخبرة، يقظة الضمير) علي الحد من الانسحاب الوظيفي (الانسحاب النفسي، الانسحاب الجسدي) بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق.

(٤) دراسات سابقة تناولت مناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل:

تعددت الدراسات السابقة التي تناولت مناخ الأمان النفسي سواء كان متغير مستقل أو متغير تابع، ولكن وجد الباحث أن هناك عدد قليل من الدراسات السابقة تناولت مناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل، نذكر منها دراسة (Garrick et al., 2014) والتي توصلت إلي أنه يوجد تأثير إيجابي لمناخ الأمان النفسي في بيئة عمل المدارس الأسترالية، فهو يخفف من آثار متطلبات العمل اليومية والتعافي من التعب والجهد المبذول، وكذلك دعم الانخراط في العمل. وأن مناخ الأمان النفسي يمكن أن يعمل كحاجز ضد التأثيرات الضارة لمتطلبات العمل اليومية. في حين توصلت دراسة (Loh et al., 2018) إلي أن مناخ الأمان النفسي يلعب دور المتغير المعدّل الإيجابي لوجود علاقة بين مطالب العاملين بالصحة الماليزية من مكافآت وموارد مالية والصحة النفسية لهم، فكلما كان اهتمام الإدارة منخفض لتلك المطالب كلما أثّر ذلك بالسلب علي صحتهم النفسية.

أما دراسة (Degner, 2023) فتوصلت إلي وجود تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية لمناخ الأمان النفسي في العلاقة بين القيادة المشتركة والرضا الوظيفي وذلك بالتطبيق علي العاملين وقاداتهم. أي كلما توفّر مناخ نفسي إيجابي للعاملين كلما زاد ذلك من قوة العلاقة بين القيادة ورضا هؤلاء العاملين في أداء مهامهم.

ويؤكد الباحث أنه لا توجد دراسات سابقة سواء كانت عربية أو أجنبية تناولت مناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل في العلاقة بين السمات الخمس الكبري للشخصية والحد من الانسحاب الوظيفي، وهو ما يمثّل إضافة البحث لتلك الدراسات.

وبناءً علي ذلك يمكن صياغة الفرض الرابع للبحث علي النحو الآتي:

الفرض الرابع: لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية لمناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل في العلاقة بين السمات الخمس الكبري للشخصية (الانبساطية، العصابية، القبول، الانفتاح علي الخبرة، يقظة الضمير) علي الحد من الانسحاب الوظيفي (الانسحاب النفسي، الانسحاب الجسدي) بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق.

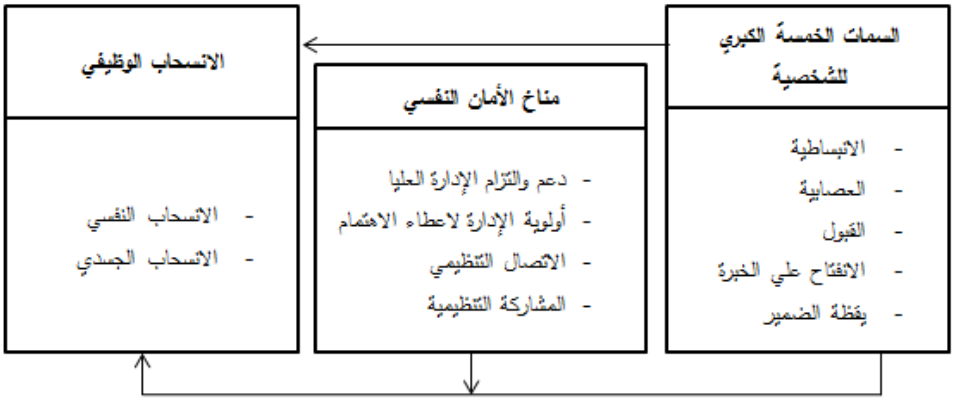
ثالثاً: الفجوة البحثية للبحث الحالي:

- وجد هناك دراسات تناولت السمات الخمس الكبري للشخصية بشكل عام سواء كانت دراسة عربية مثل (الطراونة، عربيات، ٢٠٢٢ ؛ العكر، ٢٠٢٢ ؛ موسي، طه، ٢٠٢٣ ؛ عبد النبي، ٢٠٢٣ ؛ الواحي، ٢٠٢٣)، أو دراسات أجنبية مثل (Selvarajan et al., 2016 ; Abood et al., 2020 ; Akbar et al., 2023 ; Rostyslav & Vsevolod, 2024 ; Yıldırım & Furnham & Cheng, 2024 ; Göksoy, 2024)، وتناولت أبعاد تلك السمات الخمس متمثلة في الانبساطية والعصابية والقبول والانفتاح علي الخبرة ويقظة الضمير.
- كما وجد هناك دراسات تناولت الإنسحاب الوظيفي بشكل عام سواء كانت دراسات عربية علي سبيل المثال (محمد، الرميدي، ٢٠٢٢ ؛ عبد العال، ٢٠٢٣)، أو دراسات أجنبية علي سبيل المثال (Aggarwal et al., 2020 ; Wang & Lin, 2022 ; Živković et al., 2023 ; Choi, 2024 ; Yasami et al., 2024) ; وتناولت أبعاد الإنسحاب الوظيفي متمثل في الانسحاب النفسي والانسحاب الجسدي.
- لم تُطبق أي دراسات تناولت العلاقة بين المتغيرين (السمات الخمس الكبري للشخصية والإنسحاب الوظيفي) في البيئة العربية، واقتصر تناول العلاقة بين المتغيرين على بعض الدراسات السابقة الأجنبية بناءً علي ما تم الإطلاع عليه مثل (Srivastava et al., 2023 ; van Ruysseveldt et al., 2023 ; Johnson, 2024 ; Chu & Chou, 2024).
- لا توجد دراسات سابقة سواء كانت عربية أو أجنبية تناولت العلاقة بين السمات الخمس الكبري للشخصية والإنسحاب الوظيفي بالتطبيق علي المستشفيات الجامعية في جمهورية مصر العربية. كما أنه لا توجد دراسات سابقة سواء كانت عربية أو أجنبية تناولت علاقة مناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل في العلاقة بين السمات الخمس الكبري للشخصية كمتغيرات مستقلة

والإنسحاب النفسي كمتغير تابع بالتطبيق علي القطاع الصحي المتمثل في المستشفيات الجامعية في محافظة المنوفية، وهو ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

رابعاً: نموذج متغيرات البحث :

تضمن البحث ثلاثة متغيرات رئيسة تمثلت في السمات الخمس الكبري للشخصية كمتغيرات مستقلة، والإنسحاب الوظيفي كمتغير تابع، ومناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل، والتي سيُبني عليها فروض البحث. ويبيّن الشكل التالي رقم (١) نموذج لمتغيرات البحث:



شكل رقم (١)

نموذج لمتغيرات البحث

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد علي الدراسات السابقة.

خامساً: مشكلة وتساؤلات البحث:

قام الباحث بدراسة استطلاعية من أجل الحصول علي بيانات استكشافية حول السمات الخمس الكبري للشخصية والإنسحاب الوظيفي ومناخ الأمان النفسي، بالإضافة إلي المساعدة في تحديد وبلورة مشكلة وتساؤلات البحث، والتوصل إلي صياغة دقيقة لفروضه. وتضمنت الدراسة الاستطلاعية دراسة مكتبية تم فيها جمع البيانات الثانوية المتعلقة بكل من السمات الخمس الكبري للشخصية والإنسحاب الوظيفي ومناخ الأمان النفسي، بالإضافة إلي عدد من المقابلات مع عينة عشوائية تضمنت (٥٣) مفردة ممثلة في (١٣ من الأطباء، ٢٢ من هيئة التمريض، ١١ من الصيادلة، ٧ من فني الآشعة والتحاليل) بالمستشفيات الجامعية في محافظة المنوفية موضع التطبيق، وذلك خلال منتصف شهر فبراير ٢٠٢٤م.

وقد أكدت نتائج الدراسة الاستطلاعية علي انخفاض مستوي توافر السمات الخمس الكبري للشخصية باستثناء نمط العصابية فهو ذات مستوي مرتفع وفقاً لإجابات (٤٣) مفردة من العينة وبنسبة (٨١,١٣٪)، كما أن مستوي الإنسحاب الوظيفي لدي الفئات المذكورة أعلاه بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق كان مرتفعاً وفقاً لإجابات (٤٦) مفردة من العينة وبنسبة (٨٦,٧٩٪).

وهذا وبالإضافة إلي أن الفئات (الأطباء، هيئة التمريض، الصيادلة، فني الآشعة والتحاليل) بالمستشفيات الجامعية بشكل عام وفي محافظة المنوفية بشكل خاص يواجهون العديد من الظواهر والتي تم رصدها من خلال الملاحظة والمقابلات الشخصية مع بعض تلك الفئات، وكذلك من خلال الإطلاع علي بعض التقارير ذات الصلة، ومن أهم تلك الظواهر ما يأتي:

- التعرض للاعتداءات من قبل بعض المواطنين، مما يؤثر سلباً علي أداء وجودة الخدمات الصحية المقدمة، ويؤثر ذلك علي التزامهم الوظيفي، الأمر الذي يجعل بيئة عمل المنظومة الطبية في تدهور مستمر.
- أن أغلب تلك الفئات وخاصة الأطباء يصلون إلي منتصف الثلاثينات من أعمارهم ولا تزيد مرتباتهم عن حوالي ٣٠٠ دولار شهرياً، مما يؤثر بالسلب علي مستوي معيشتهم وتلبية احتياجات المعيشة.
- تعرض تلك الفئات للضغط النفسي وانخفاض الرضا الوظيفي ومن ثم انخفاض التزامهم الوظيفي، كذلك ضعف الإندماج الوظيفي، والصراعات العديدة في العمل، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلي نشوء ظاهرة الإنسحاب الوظيفي.
- الاضطرار للعمل في أماكن متعددة لساعات غير آدمية، مما يؤدي إلي زيادة معدلات الإنسحاب الوظيفي، حيث وصل عدد تلك الفئات (الأطباء، هيئة التمريض، الصيادلة، فني الآشعة والتحاليل) بالآلاف سواء في الخليج أو الاتحاد الأوروبي أو بريطانيا أو الولايات المتحدة أو كندا.
- سوء المنظومة الطبية وبيئة العمل التي يتحملها الطبيب بسبب ضعف الميزانية، وارتفاع الأسعار، ونقص المستلزمات الطبية، وعدم توفر العمالة، ونقص أفراد هيئة التمريض، ونقص عدد السكرتارية الطبية التي تعتبر غير موجودة في مصر رغم أهميتها لأنها أساس كتابة التقارير الطبية والعمل الإداري.

- غياب قانون عادل للمسؤولية الطبية وتعرض الفريق الطبي للسجن، وهذه من العوامل المحفزة علي الإنسحاب الوظيفي ومن ثم الهجرة من مصر.
- والدليل علي ذلك أنه سُجل في عام ٢٠٢٢م أعلى حصيلة لاستقالات الأطباء والطبيبات خلال السنوات السبع الماضية، بإجمالي ٤٢٦١ طبيباً، وبمعدل ١٢ طبيباً وطبيبة في اليوم الواحد وفقاً لبيان صدر عن نقابة الأطباء، في يناير من نفس العام، وأن العدد يزيد سنوياً، إذ تضاعف ٤ مرات من ١٠٤٤ استقالة عام ٢٠١٦م إلي ٤١٢٧ استقالة عام ٢٠٢١م.

وبناءً علي ذلك أن تلك الظواهر قد أثّرت سلباً في مستوي الإنسحاب الوظيفي للفئات المستهدفة (الأطباء، هيئة التمريض، الصيادلة، فني الآشعة والتحاليل) في المستشفيات الجامعية بشكل عام وفي محافظة المنوفية بشكل خاص، ومن ثم فإن النتائج الأولية التي تم التوصل إليها من الدراسة الاستطلاعية تُشير إلي وجود سلوكيات سلبية تتبعها تلك الفئات ممثلة في وجود مستويات مرتفعة من الإنسحاب الوظيفي سواء كان إنسحاباً نفسياً أو جسدياً، مما يدعو إلي دراسة تأثير السمات الخمس الكبري للشخصية في الحد من الإنسحاب الوظيفي مع وجود مناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل في تلك العلاقة. وتُثير هذه المشكلة عدداً من التساؤلات التي يمكن طرحها علي النحو التالي:

١. ما هو مستوي توافر السمات الخمس الكبري للشخصية (الإنبساطية، العصابية، القبول، الانفتاح علي الخبرة، يقظة الضمير) للمستقصي منهم بالمستشفيات الجامعية في محافظة المنوفية.؟
٢. ما هو مستوي توافر أبعاد الإنسحاب الوظيفي (الإنسحاب النفسي، الإنسحاب الجسدي) للمستقصي منهم بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق.؟
٣. هل هناك تأثير للسمات الخمس الكبري للشخصية علي الحد من الانسحاب الوظيفي بالمستشفيات الجامعية في موضع التطبيق.؟
٤. هل هناك تأثير لمناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل في العلاقة بين السمات الخمس الكبري للشخصية والحد من الإنسحاب الوظيفي بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق.

سادساً: أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث فيما يأتي:

١. التعرف علي مستوي توافر السمات الخمس الكبري للشخصية (الإنبساطية، العصابية، القبول، الانفتاح علي الخبرة، يقظة الضمير) للمستقصي منهم؛ لتحديد أنماط تلك الشخصيات.

٢. التعرف علي مستوي توافر أبعاد الإنسحاب الوظيفي (الإنسحاب النفسي، الإنسحاب الجسدي) للمستقصي منهم؛ لتحديد أسباب هذا المستوي.
٣. الكشف عن مدي تأثير السمات الخمس الكبري للشخصية علي الحد من الانسحاب الوظيفي بالمستشفيات الجامعية في موضع التطبيق؛ للقيام بعمل توصيات تُفيد المسؤولين بإدارة تلك المستشفيات.
٤. تحديد تأثير مناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل في العلاقة بين السمات الخمس الكبري للشخصيةوالانسحاب الوظيفي بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق؛ لامداد إدارة تلك المستشفيات بتوصيات مناسبة.

سابعاً: أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من مجموعة من الإعتبارات العلمية والتطبيقية المتمثلة فيما يأتي:

١. من خلال إطلاع الباحث علي البحوث والدراسات العلمية المتعلقة بمتغيرات البحث، تبيّن أنه بالرغم من تناول بعض الباحثين لمتغيرات وأبعاد البحث إلا أن البحث الحالي يُمثل المحاولة الأولي – في حدود علم الباحث – التي هدفت إلي التعرف علي تأثير السمات الخمس الكبري للشخصية علي الحد من الإنسحاب الوظيفي مع أخذ مناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل وذلك في البيئة المصرية والعربية والأجنبية، مما يمثل إضافة جديدة في مجالي إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، وبالتالي يتم فتح المجال أما الباحثين بإجراء مزيد من البحوث والدراسات العلمية حول ومتغيرات البحث.
٢. يكشف البحث الحالي عن طبيعة تأثير السمات الخمس الكبري للشخصية علي الحد من الإنسحاب الوظيفي، وكذلك أخذ مناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل للكشف عن العلاقة بين تلك السمات والانسحاب الوظيفي، وهو ما يساهم في صياغة توصيات دقيقة للحد من تلك الظاهرة لدي الفئات (الأطباء، وهيئة التمريض، والصيادلة، وفني الآشعة والتحاليل) بالمستشفيات الجامعية.
٣. يحاول البحث الحالي تسليط الضوء علي فئات هامة في المجتمع وهي (الأطباء، هيئة التمريض، الصيادلة، فني الآشعة) والتي أثبتت جدارتها في خدمة أفراد المجتمع المصري، من خلال تقديم الخدمات الصحية بالمستشفيات الجامعية في محافظة المنوفية، وذلك علي أساس أن مستقبل الأمم يرتبط بشكل كبير بصحة أفرادها، لأنهم فهم عصب التنمية الحقيقية ولا يمكن تحقيق تلك التنمية إلا بوجود أفراد أصحاء.

ثامناً: حدود البحث:

تمثلت حدود البحث فيما يأتي:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الحدود الموضوعية للبحث الحالي في متغيرات السمات الخمس الكبري للشخصية (الإنبساطية، العصابية، الإنفتاح علي الخبرة، القبول، يقظة الضمير) وتأثيرها علي الحد من الإنسحاب الوظيفي ببعديه (الإنسحاب النفسي، الإنسحاب الجسدي)، في وجود مناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل بأبعاده (دعم والتزام الإدارة العليا، أولوية الإدارة لاعطاء الاهتمام، الاتصال التنظيمي، المشاركة التنظيمية). فتلك المتغيرات الثلاث لها مدلولها الإداري والنفسي والاجتماعي في بيئة المنظمة بشكل عام.
- **الحدود المكانية:** ارتكزت الحدود المكانية للبحث الحالي في المستشفيات الجامعية في محافظة المنوفية، لما لها من أهمية كبيرة في القطاع الصحي بالمحافظة.
- **الحدود البشرية:** تمثلت الحدود البشرية للبحث الحالي في تناول فئات الأطباء والتمريض والصيادلة وفني الآشعة والتحاليل علي أساس أنهم الفئات المُعرّضة لاتباع سلوكيات سلبية ومناخ عمل لا يليق بهم.
- **الحدود الزمنية:** اقتصر البحث الحالي في حدوده الزمنية على الفترة ما بين بداية شهر يوليو ٢٠٢٤م إلي شهر ديسمبر ٢٠٢٤م، لجمع البيانات الميدانية.

تاسعاً: منهجية البحث:

تتضمن منهجية البحث عدة عناصر تتمثل في منهج البحث، وأنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها، ومتغيرات البحث والقياس، ومجتمع وعينة البحث، وأداة البحث وطريقة جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في البحث، علي النحو الآتي:

(١) منهج البحث:

تم الاعتماد علي المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم علي وصف وتحليل الظاهرة موضع التطبيق، وهي تحليل العلاقة بين السمات الخمس الكبري للشخصية والإنسحاب الوظيفي مع تناول مناخ الأمان النفسي بوصف متغيراً معدلاً في تلك العلاقة، من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، وتصميم قائمة استقصاء تغطي متغيرات البحث، وإجراء مجموعة من الاختبارات الإحصائية للإجابة علي فرضيات البحث، ومن ثم تحليل النتائج بما يخدم أهداف البحث.

(٢) أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

تم الاعتماد علي نوعين من البيانات، حيث تم جمع النوع الأول وهو البيانات الثانوية من الدوريات والمجلات العلمية المحلية والعالمية المتوفرة علي قواعد البيانات وبنك المعرفة بما يمكّن من إعداد الإطار النظري للبحث وتأصيل المفاهيم. في حين تم جمع النوع الثاني وهو البيانات الأولية من المستقصي منهم المستهدفين في الدراسة الميدانية من خلال استخدام أسلوب الاستقصاء.

(٣) متغيرات البحث والقياس:

تمثلت متغيرات البحث في ثلاثة متغيرات (السمات الخمس الكبري للشخصية، والإنسحاب الوظيفي، ومناخ الأمان النفسي) حيث تضمن كل متغير مجموعة أبعاد وعبارات لقياسها، وسيتم قياس الوزن النسبي لكل عبارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، حيث تراوحت موافقة المستقصي منهم علي عبارات كل مقياس من (١= غير موافق تماماً) إلي (٥= موافق تماماً)، وفيما يلي توضيح أكثر لمتغيرات ومقاييس البحث:

- **السمات الخمس الكبري للشخصية (متغير مستقل):**

اعتمد الباحث في قياس هذا المتغير علي المقياس الوارد في دراسة (Costa & McCrae, 1992)، واستخدمته العديد من الدراسات الأجنبية منها علي سبيل المثال (Selvarajan et al., 2016 ; Abood et al., 2020 ; Akbar et al., 2023 ; Zhang et al., 2024 ; Liu et al., 2024 ; Rostyslav & Vsevolod, 2024 ; Yıldırım & Göksoy, 2024)، وكذلك استخدمته الدراسات العربية مثل (الطراونة، عربيات، ٢٠٢٢ ؛ العكر، ٢٠٢٢ ؛ موسي، طه، ٢٠٢٣ ؛ عبد النبي، ٢٠٢٣ ؛ الواحي، ٢٠٢٣)، علي اعتبار أن هذا المقياس من أكثر المقاييس التي ثبت صدقها وثباتها، ويتكون من (٤٤) عبارة موزعة علي خمسة أبعاد تعكس تلك السمات، منها (٨) عبارات لقياس بُعد الانبساطية، و(٨) عبارات لقياس بُعد العصابية، و(٩) عبارات لقياس بُعد القبول، و(١٠) عبارات لقياس بُعد الانفتاح علي الخبرة، و(٩) عبارات لقياس بُعد يقظة الضمير. وقد تم تعديل بعض العبارات حتي تتناسب مع طبيعة مجتمع البحث الحالي.

- **الإنسحاب الوظيفي (متغير تابع):**

اعتمد الباحث في قياس هذا المتغير علي المقياس الوارد في دراسة (Erdemli, 2015)، واستخدمته العديد من الدراسات الأجنبية مثل (Aggarwal et al., 2020 ; Wang & Lin, 2022 ; Živković et al., 2023 ; Choi, 2024 ; Yasami et al., 2024). وكذلك استخدمته الدراسات العربية مثل (محمد، الرميدي، ٢٠٢٢ ؛ عبد العال، ٢٠٢٣)، علي اعتبار أن هذا المقياس من أشهر المقاييس التي ثبت صدقها وثباتها، ويتكون من (٢٠) عبارة موزعة علي بُعدين، منها (١٢) عبارة لقياس بُعد الإنسحاب النفسي، و(٨) عبارات لقياس بُعد الإنسحاب الجسدي. وقد تم تعديل بعض العبارات حتي تتناسب مع طبيعة مجتمع البحث الحالي.

- **مناخ الأمان النفسي (متغير مُعدّل):**

اعتمد الباحث في قياس هذا المتغير علي المقياس الوارد في دراسة (Hall et al., 2010)، واستخدمته العديد من الدراسات الأجنبية منها علي سبيل المثال (Garrick et al., 2014 ; Loh et al., 2018 ; Degner, 2023 ; Yasami et al., 2024 ; Dong & Li, 2024).

وكذلك استخدمته الدراسات العربية مثل (جودة، الفار، ٢٠٢٣ ؛ الزيادي، ٢٠٢٤)، علي اعتبار أن هذا المقياس من أكثر المقاييس التي ثبت صدقها وثباتها، ويتكون من (٢١) عبارة موزعة علي أربعة أبعاد تعكس ذلك المناخ، منها (٧) عبارات لقياس بُعد دعم والتزام الإدارة العليا، و(٤) عبارات لقياس بُعد أولوية الإدارة لاعطاء الاهتمام، و(٦) عبارات لقياس بُعد الاتصال التنظيمي، و(٤) عبارات لقياس بُعد المشاركة التنظيمية. وقد تم تعديل بعض العبارات حتي تتناسب مع طبيعة مجتمع البحث الحالي.

(٤) مجتمع وعينة البحث:

يشمل مجتمع البحث جميع مقدمي الخدمات الصحية بالمستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية والمتمثلين في الأطباء وهيئة التمريض والصيادلة وفني التحاليل والآشعة، والبالغ عددها (٣) مستشفيات. ويضم هذا المجتمع (٤١٠٦) مفردة وفقاً لمكتب الإحصاء والمعلومات بإدارة الجامعة في محافظة المنوفية لعام ٢٠٢٣م ، ويوضح الجدول رقم (١) عدد مقدمي الخدمات الصحية وفقاً للمستشفيات الثلاث موضع التطبيق.

جدول رقم (١): توزيع مجتمع البحث وفق المستشفيات موضع التطبيق

مقدمي الخدمات الصحية		الأطباء	هيئة التمريض	الصيادلة	فني التحاليل والآشعة	الإجمالي
المستشفيات	المستشفي الرئيسي	٥٦	٢٠٥٦	٢٠٦	٢٤	٢٣٤٢
	مستشفي الكبد	٢٦٧	١٠٥٥	١٢٣	٤٩	١٤٩٤
	مستشفى الطلبة	١٢٣	٦٨	٥٣	٢٦	٢٧٠
الإجمالي	الإجمالي	٤٤٦	٣١٧٩	٣٨٢	٩٩	٤١٠٦

المصدر: مكتب الإحصاء والمعلومات بإدارة الجامعة في محافظة المنوفية، ٢٠٢٣م.

ونظراً لكبر حجم مجتمع البحث وانتشار مفرداته، وكذلك القيود الخاصة بالوقت والتكلفة المصاحبة للوصول إلي جميع مفردات المجتمع، تم الاعتماد علي أسلوب العينات لتجميع البيانات اللازمة لإتمام البحث، لهذا سُحبت عينة عشوائية طبقية وفقاً للمعادلة الإحصائية المحددة لحجم العينة (Tryfos, 1996).

$$\mathbf{n} = \frac{N\,(Z)^2\,P\,(1-P)}{Ne^2 + (Z)^2.P\,(1-P)}$$

حيث (n) حجم العينة، (N) حجم مجتمع البحث، (Z) حدود الخطأ المعياري وهي = ١,٩٦ عند درجة ثقة ٩٥٪، (P) نسبة عدد المفردات التي تتوافر فيها الخاصية موضع التطبيق وهي = ٥٠٪، (e) وهي خطأ العينة المسموح به في تقدير النسبة وهي ٠,٠٥ (Tryfos, 1996). وباستخدام المعادلة السابقة يتضح أن:

$$\text{حجم العينة} = \frac{[٠,٥ \times ٠,٥ \times {}^{٢}(١,٩٦)] \times ٤١٠٦}{[٠,٥ \times ٠,٥ \times {}^{٢}(١,٩٦) + {}^{٢}(٠,٠٥) \times ٤١٠٦]} = ٣٥١ \text{ مفردة}$$

ويوضح الجدول رقم (٢) حجم عينة البحث وتوزيع مفرداتها علي الأطباء وهيئة التمريض والصيادلة وفني التحاليل والآشعة.

جدول رقم (٢): توزيع عينة البحث وفق المستشفيات موضع التطبيق

المستشفيات الجامعية	الفئة الوظيفية	عدد مفردات المجتمع	عدد مفردات العينة
المستشفي الرئيسي	الأطباء	٥٦	٥
	هيئة التمريض	٢٠٥٦	١٧٥
	الصيادلة	٢٠٦	١٨
	فني التحاليل والآشعة	٢٤	٢
مستشفي الكبد	الأطباء	٢٦٧	٢٢
	هيئة التمريض	١٠٥٥	٩٠
	الصيادلة	١٢٣	١١
	فني التحاليل والآشعة	٤٩	٤
مستشفى الطلبة	الأطباء	١٢٣	١١
	هيئة التمريض	٦٨	٦
	الصيادلة	٥٣	٥
	فني التحاليل والآشعة	٢٦	٢
الإجمالي		٤١٠٦	٣٥١

المصدر: من إعداد الباحث.

(٥) أداة البحث وطريقة جمع البيانات:

تم جمع البيانات الأولية اللازمة للبحث من خلال الاعتماد علي قائمة الاستقصاء مستخدماً أسلوب المقابلة الشخصية، حيث وُزّعت القائمة علي كل مفردة من مفردات العينة المذكورة بالجدول أعلاه، واستغرقت عملية جمع البيانات سبعة أشهر وذلك خلال الفترة من بداية شهر يوليو ٢٠٢٤م إلي

شهر ديسمبر ٢٠٢٤م، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة والصالحة للتحليل الإحصائي التي تم الحصول عليها (٣١١) قائمة بمعدل استجابة (٨٨,٦٠٪).

(٦) أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في البحث:

- أسلوب معامل الارتباط ألفا Alpha Correlation Coefficient، بغرض التحقق من درجة الاعتمادية والثبات في المقاييس المستخدمة.
- أسلوب الصدق الذاتى Intrinsic Validity، للتعبير عن درجة الارتباط بين الصدق والثبات، ويمكن حسابه إحصائياً من خلال الجذر التربيعى لمعامل الثبات.
- أسلوب تحليل الارتباط البسيط Simple Correlation، لقياس قوة العلاقة أو الارتباط بين متغيرين إثنين، والتأكد من درجة الارتباط بين متغيرات البحث.
- الأسلوب الإحصائي الوصفي Descriptive statistics، لبيان الخصائص الوصفية لمتغيرات البحث، ويتضمن المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري.
- أسلوب تحليل التباين أحادى الاتجاه One–Way ANOVA، لتحديد الإختلافات بين إدراك المستقصي منهم حول المتغير المستقل والمتغير التابع.
- أسلوب تحليل الإرتباط والإنحدار المتعدد Multiple Regression & Correlation Analysis، بغرض الكشف عن العلاقة ونوعها بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة (تحليل الانحدار)، وتحديد درجة هذه العلاقة (تحليل الارتباط).
- أسلوب تحليل المسار ونموذج المعادلة الهيكلية Path Analysis Method & SEM، لقياس مدي التأثيرات الحاصلة في العلاقة بين المتغير المستقل والتابع في البحث.

عاشراً: تقييم الثبات والصدق للمقاييس المستخدمة فى البحث:

تناول الباحث في هذا الجزء نتائج اختبار الثبات والصدق للمقاييس المستخدمة فى البحث؛ بغرض تقليل أخطاء القياس المحتملة فى المقاييس متعددة المحتوى التى تم استخدامها فى قائمة الاستقصاء، فقد تم استخدام معامل الارتباط كرونباخ ألفا (Alpha Correlation Coefficient) باعتباره أكثر أساليب اختبار الثبات دلالة وذلك من خلال تقييم درجة التناسق الداخلي بين محتويات المقياس الخاضع للاختبار. كما تم حساب الصدق الذاتىIntrinsic Validity بإيجاد الجذر التربيعى لمعامل ثبات الاختبار (إدريس، ٢٠١٢). ويوضح الجدول رقم (٣) معاملات الثبات والصدق لمتغيرات البحث.

جدول رقم (٣): درجة معامل الثبات ومعامل الصدق لمتغيرات البحث

م	متغيرات البحث	عدد العبارات	معامل الثبات (Alpha)	معامل الصدق *
١	الانبساطية	٨	٠,٨٤٣	٠,٩١٨
٢	العصابية	٨	٠,٧٨٥	٠,٨٨٦
٣	القبول	٩	٠,٨٢٧	٠,٩٠٩
٤	الانفتاح علي الخبرة	١٠	٠,٧٩٥	٠,٨٩٢
٥	يقظة الضمير	٩	٠,٨٣٦	٠,٩١٤
إجمالي السمات الخمس الكبري للشخصية		٤٤	٠,٨٨٩	٠,٩٤٣
١	الانسحاب النفسي	١٢	٠,٨٤١	٠,٩١٧
٢	الانسحاب الجسدي	٨	٠,٧٣٩	٠,٨٦٠
الانسحاب الوظيفي		٢٠	٠,٨٧٢	٠,٩٣٤
١	دعم والتزام الإدارة العليا	٧	٠,٨١١	٠,٩٠١
٢	أولوية الإدارة	٤	٠,٧٦٥	٠,٨٧٥
٣	الاتصال التنظيمي	٦	٠,٨٠٦	٠,٨٩٨
٤	المشاركة التنظيمية	٤	٠,٧٨١	٠,٨٨٤
مناخ الأمان النفسي		٢١	٠,٨٨٢	٠,٩٣٩

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

(*) الصدق الذاتى = $\sqrt{\text{معامل الثبات}}$

يتضح من نتائج الجدول رقم (٣) أن قيمة ألفا كرونباخ قد تراوحت ما بين (٠,٧٣٩) و(٠,٨٨٩) حيث أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس السمات الخمس الكبري للشخصية ككل كان (٠,٨٨٩)، ومعامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الإنسحاب الوظيفي والذى بلغ (٠,٨٧٢)، وكذلك معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس مناخ الأمان النفسي والذى بلغ (٠,٨٨٢). وذلك بدرجة ثقة قدرها ٩٥٪ حيث اقتربت المعنوية الحقيقية P–Value من الصفر، وتعتبر هذه القيم مقبولة بالشكل الذى يعكس درجة توافر الاعتمادية والثقة بمتغيرات البحث وهذه النتائج تتعزيز الثقة فى متغيرات البحث وتؤكد صلاحيتها لمراحل التحليل الإحصائى اللاحقة.

كذلك يمكن القول بأن كل معاملات الصدق كانت دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ مما يؤكد على تمتع استقصاء السمات الخمس الكبري للشخصية والإنسحاب الوظيفي ومناخ الأمان النفسي الواردة بالبحث بخصائص الاختبار الجيد، ويمكن الاعتماد عليها فى تعميم النتائج على مجتمع البحث.

(١) نتائج اختبار الفرض الأول: ينص هذا الفرض على أنه "لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين مستوى إدراكات المستقصي منهم فى المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية نحو مستوي توافر السمات الخمس الكبري للشخصية". يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائى الخاص بالإجابة على السؤال الأول لهذا البحث، والمتعلق بمستوي توافر السمات الخمس الكبري للشخصية فى المستشفيات الجامعية موضع التطبيق، حيث يحتوى مقياس السمات الخمس الكبري للشخصية على خمسة متغيرات أساسية وأربعة وأربعين متغيراً فرعياً، وذلك بعد التأكد من أنها تتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات.

إتضح من نتائج التحليل الوصفي بالجدول رقم (٤) أن المتوسط الحسابي لأبعاد السمات الخمس الكبري للشخصية متوسط نسبياً، مما يدل علي مستوي توافر متوسط لتلك السمات لدي الفئات المنتمية للمستشفيات الجامعية موضع التطبيق. وأحتل بُعد الانبساطية المرتبة الأولى بمتوسط حسابي(٣,٣٤) وانحراف معياري قدره (٠,٤٨٥)، ثم يأتي بُعد الانفتاح علي الخبرة فى المرتبة الثانية بمتوسط حسابي(٣,٠١) وانحراف معياري قدره (٠,٤٧٧)، ثم جاء فى المرتبة الثالثة بُعد يقظة الضمير بمتوسط حسابي(٢,٩٣) وانحراف معياري (٠,٤٧٨)، وفى المرتبة الرابعة جاء بُعد القبول بمتوسط حسابي(٢,٧٢) وانحراف معياري (٠,٤٩١)، وجاء بُعد العصابية فى المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي(٢,٥٥) وانحراف معياري (٠,٤٠٦).

جدول رقم (٤): نتائج التحليل الوصفي وتحليل التباين حول مقياس السمات الخمس الكبري للشخصية وفقاً لتقديرات الفئات المستهدفة في البحث

متغيرات البحث		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	قيمة ف	المعنوية
السمات الخمس الكبري للشخصية	الانبساطية	٣,٣٤	٠,٤٨٥	١	٧,٩٠١	معنوي
	العصابية	٢,٥٥	٠,٤٠٦	٥	٣,٥٤٣	معنوي
	القبول	٢,٧٢	٠,٤٩١	٤	٤,٦٠٤	معنوي
	الانفتاح علي الخبرة	٣,٠١	٠,٤٧٧	٢	٦,٨٦٥	معنوي
	يقظة الضمير	٢,٩٣	٠,٤٧٨	٣	٥,٦٣٢	معنوي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح للباحث من خلال تحليل التباين في إتجاه واحد One-Way ANOVA أن مستوي إدراكات المستقصي منهم فى المستشفيات الجامعية موضع التطبيق ضمن المستوي المتوسط نسبياً لأبعاد السمات الخمس الكبري للشخصية، فيما عدا بُعد العصابية فهو ضمن المستوي المنخفض نسبياً. ومن ثم يجب رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل الذى ينص على وجود إختلافات ذات دلالة

إحصائية بين مستوى إدراكات المستقصي منهم فى المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية نحو مستوي توافر السمات الخمس الكبري للشخصية.

(٢) نتائج اختبار الفرض الثاني: ينص هذا الفرض على أنه "لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين مستوى إدراكات المستقصي منهم فى المستشفيات الجامعية موضع التطبيق نحو مستوي توافر أبعاد الإنسحاب الوظيفي". يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائى الخاص بالإجابة على السؤال الثانى لهذا البحث، والمتعلق بمستوي توافر أبعاد الإنسحاب الوظيفي فى المستشفيات الجامعية موضع التطبيق، حيث يحتوى مقياس الانسحاب الوظيفي على متغيرين أساسيين وعشرين متغيراً فرعياً، وذلك بعد التأكد من أنها تتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات.

إتضح من نتائج التحليل الوصفي بالجدول رقم (٥) أن المتوسط الحسابي لأبعاد الإنسحاب الوظيفي مرتفع نسبياً، مما يدل علي توافر مستوي مرتفع من سلوكيات الإنسحاب الوظيفي لدي العاملين بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق. وأحتل بُعد الإنسحاب النفسي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي(٤,٣٤) وانحراف معياري قدره (٠,٨٣١)، ثم يأتي بعد ذلك بُعد الإنسحاب الجسدي فى المرتبة الثانية بمتوسط حسابي(٤,١٩) وانحراف معياري قدره (٠,٦٥٤).

جدول رقم (٥): نتائج تحليل التباين حول مقياس الإنسحاب الوظيفي وفقاً لتقديرات الفئات المستهدفة في البحث

متغيرات البحث		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	قيمة ف	المعنوية
الانسحاب الوظيفي	الانسحاب النفسي	٤,٣٤	٠,٨٣١	١	٨,٧٢٤	معنوي
	الانسحاب الجسدي	٤,١٩	٠,٦٥٤	٢	٧,٨١١	معنوي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح للباحث من خلال تحليل التباين في إتجاه واحد One-Way ANOVA أن مستوي إدراكات المستقصي منهم فى المستشفيات الجامعية موضع التطبيق ضمن المستوي المرتفع نسبياً لتوافر أبعاد الإنسحاب الوظيفي، ومن ثم يجب رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل الذى ينص على وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين مستوى إدراكات المستقصي منهم فى المستشفيات الجامعية موضع التطبيق نحو مستوي توافر أبعاد الإنسحاب الوظيفي.

(٣) نتائج اختبار الفرض الثالث: ينص الفرض الثالث علي أنه "لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية للسمات الخمس الكبري للشخصية (الانبساطية، العصابية، القبول، الانفتاح، يقظة الضمير) علي الحد من الانسحاب الوظيفي (الانسحاب النفسي، الانسحاب الجسدي) بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق"، ويُفيد اختبار مدي صحة هذا الفرض في تحقيق الهدف الثالث من أهداف هذا البحث، وللتعرف بصفة عامة على قوة واتجاه ومعنوية العلاقة بين متغيرات البحث، تم في البداية حساب معامل الارتباط البسيط (بيرسون Pearson) بين المتغيرات، فكلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من الواحد الصحيح، دلّ ذلك على قوة الارتباط بين المتغيرين، وتدل الإشارة الموجبة على أن العلاقة طردية وتدل الإشارة السالبة على أن العلاقة عكسية. ويوضح الجدول التالى مصفوفة معاملات الارتباط بين جميع متغيرات البحث.

جدول رقم (٦): مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد متغيرات البحث

الأبعـــــــاد	الانسحاب الوظيفي Y	الانسحاب النفسي Y1	الانسحاب الجسدي Y2
السمات الخمس للشخصية X	-٠,٣٧١**	-٠,٢٩٣**	-٠,٦٧٨**
الانبساطية X1	-٠,٤٣٨**	-٠,١٦٨**	-٠,٥٥٨**
العصابية X2	٠,٣٥٧**	٠,٣٧٣**	٠,٣٥٣**
القبول X3	-٠,٢٨٥**	-٠,٤٩٧**	-٠,٢٦٨**
الانفتاح علي الخبرة X4	-٠,١٨٠**	-٠,٤٦٣**	-٠,٣٤٨**
يقظة الضمير X5	-٠,٤٦٩**	-٠,٢٧٦**	-٠,٤٦٥**
مناخ الأمان النفسي M	-٠,٤٧٥**	-٠,٣٤٥**	-٠,٥٧١**
دعم والتزام الإدارة العليا M1	-٠,٣٩٠**	-٠,٤٥١**	-٠,٦٥٤**
أولوية الإدارة لاعطاء الاهتمام M2	-٠,٢٦٢**	-٠,٥٦٢**	-٠,٤٦٣**
الاتصال التنظيمي M3	-٠,٣٤٥**	-٠,٣٧٨**	-٠,٥٣١**
المشاركة التنظيمية M4	-٠,٢٧٥**	-٠,٢٨٨**	-٠,٣٦٠**

المصدر : نتائج التحليل الإحصائى.

(**) معامل الارتباط ذات دلالة إحصائية عالية المعنوية عند ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط تُشير إلي وجود علاقة ارتباط معنوية عكسية بين أربعة من السمات الخمس الكبري للشخصية بشكل إجمالي ولكل بُعد من أبعادها (الانبساطية، القبول، الانفتاح علي الخبرة، يقظة الضمير) والإنسحاب الوظيفي بشكل إجمالي ولكل بُعد من أبعاده (الإنسحاب النفسي، الإنسحاب الجسدي). ولكن وُجد أن بُعد العصابية يرتبط طردي موجب مع أبعاد الانسحاب الوظيفي سواء الانسحاب النفسي أو الجسدي. فكلما زادت السمات الخمس الكبري للشخصية كلما قلّ مستوي الإنسحاب الوظيفي لدي الفئات المستهدفة بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق، والعكس صحيح بالنسبة لبُعد العصابية، فكلما زاد مستوي توافر بُعد العصابية كلما زاد مستوي الانسحاب الوظيفي لدي تلك الفئات.

كما تُشير معاملات الارتباط إلي وجود علاقة ارتباط معنوية عكسية بين مناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل بشكل إجمالي ولكل بُعد من أبعادها (دعم والتزام الإدارة العليا، أولوية الإدارة لاعطاء الاهتمام، الاتصال التنظيمي، المشاركة التنظيمية) والإنسحاب الوظيفي بشكل إجمالي ولكل بُعد من أبعاده (الإنسحاب النفسي، الإنسحاب الجسدي). أي أنه كلما ساد مناخ من الأمان النفسي لدي الفئات المستهدفة بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق كلما قلّ مستوي الإنسحاب الوظيفي لديهم. وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن تحليل الارتباط يعطى مؤشراً مبدئياً عن مدى تأثير السمات الخمس الكبري للشخصية في الحد من سلوكيات الإنسحاب الوظيفي، وكذلك دور مناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل في التأثير بين المتغيرين، إلا أن الحكم النهائي لهذا التأثير متروك لنتائج تحليل الارتباط والانحدار المتعدد، وكذلك تحليل المسار ونموذج المعادلة الهيكلية.

وللوقوف علي أهمية وعلاقة كل بُعد من أبعاد السمات الخمس الكبري للشخصية مع أبعاد الانسحاب الوظيفي (الانسحاب النفسي، والانسحاب الجسدي) كلاً علي حده، فقد أجري تحليل الارتباط والانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis بالجدول رقم (٧) علي النحو الآتي:

جدول رقم (٧): معاملات المسار الخاصة بالتأثيرات المباشرة بين متغيرات الدراسة

السمات الخمس للكبري للشخصية المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	التأثيرات المباشرة					
		معامل المسار المباشر (β)	قيمة (P)	الدلالة	قيمة F	معامل الارتباط المتعدد R	معامل التحديد R^2
الانبساطية	الانسحاب النفسي	-٠,٢٩٨	٠,٠٠٩	معنوي	٧,٩٣٢	٠,٦٢٤	٠,٣٨٩
العصابية		٠,٣٩٧	٠,٠١٦	معنوي			
القبول		-٠,٢١٩	٠,٠٣٢	معنوي			
الانفتاح علي الخبرة		-٠,٢٧٠	٠,٠٠٧	معنوي			
يقظة الضمير		-٠,٢٥٦	٠,٠١٢	معنوي			
الانبساطية	الانسحاب الجسدي	-٠,٢٩١	٠,٠٠٤	معنوي	٦,٨٤٢	٠,٥٦١	٠,٣١٥
العصابية		٠,٢٦٠	٠,٠١٢	معنوي			
القبول		-٠,٢٤٥	٠,٠٤٨	معنوي			
الانفتاح علي الخبرة		-٠,٢٦٣	٠,٠١٧	معنوي			
يقظة الضمير		-٠,١٩٩	٠,٠١٣	معنوي			
الانبساطية	الانسحاب الوظيفي	-٠,٣١٥	٠,٠٠٣	معنوي	٩,٨١١	٠,٧٢١	٠,٥١٩
العصابية		٠,٢٥٥	٠,٠٣٧	معنوي			
القبول		-٠,٢٨٧	٠,٠١١	معنوي			
الانفتاح علي الخبرة		-٠,٣٠١	٠,٠١٦	معنوي			
يقظة الضمير		-٠,٢٩٣	٠,٠٠١	معنوي			

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

أظهرت نتائج التحليل الواردة بالجدول رقم (٧) أن السمات الخمس الكبري للشخصية (الانبساطية، القبول، الانفتاح علي الخبرة، يقظة الضمير) ترتبط بشكل معنوي سلبي مباشر بالإنسحاب الوظيفي بصورة إجمالية ولكل بُعد من أبعاده الإنسحاب الوظيفي (الإنسحاب النفسي، الإنسحاب الجسدي)، وذلك بمعامل ارتباط متعدد إيجابى يبلغ (٠,٧٢١، ٠,٦٢٤، ٠,٥٦١) على الترتيب، وبلغت قيمة "F" (٩,٨١١، ٧,٩٣٢، ٦,٨٤٢) على الترتيب وهى ذات دلالة إحصائية، فيما عدا بُعد العصابية حيث يرتبط بشكل معنوي إيجابي بالإنسحاب الوظيفي بصورة إجمالية ولكل بُعد من أبعاده الإنسحاب الوظيفي (الإنسحاب النفسي، الإنسحاب الجسدي). ويعنى ذلك قبول نموذج الانحدار، وتأكيد أن السمات الخمس الكبري للشخصية بكل أبعادها تسهم فى التنبؤ بسلوك المتغير التابع (الإنسحاب الوظيفي ببعديه)، كما بلغ قيمة معامل التحديد للإنسحاب الوظيفي بشكل عام (٠,٥١٩) وبُعديه الإنسحاب النفسي والجسدي (٠,٣٨٩، ٠,٣١٥) علي الترتيب عند مستوى معنوية ٠,٠١، وهو ما يعنى أن السمات الخمس الكبري للشخصية تسهم بنسبة (٥١,٩٪ و ٣٨,٩٪ و ٣١,٥٪) على الترتيب فى تفسير التباين فى الإنسحاب الوظيفي وبُعديه. وبناءً علي ذلك يجب رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل الذي ينص علي يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية للسمات الخمس الكبري للشخصية (الانبساطية، العصابية، القبول، الانفتاح علي الخبرة، يقظة الضمير) علي الحد من الانسحاب الوظيفي (الانسحاب النفسي، الانسحاب الجسدي) بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق.

(٤) نتائج اختبار الفرض الرابع: ينص الفرض الرابع علي أنه "لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية لمناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل في العلاقة بين السمات الخمس الكبري للشخصية (الانبساطية، العصابية، القبول، الانفتاح علي الخبرة، يقظة الضمير) علي الحد من الانسحاب الوظيفي (الانسحاب النفسي، الانسحاب الجسدي) بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق". ويُفيد اختبار مدي صحة هذا الفرض في تحقيق الهدف الرابع من أهداف هذا البحث، وللوقوف علي أهمية وعلاقة مناخ الأمان النفسي في العلاقة بين كل بُعد من أبعاد السمات الخمس الكبري للشخصية مع أبعاد الانسحاب الوظيفي (الانسحاب النفسي، الانسحاب الجسدي) كلاً علي حده، فقد أجري التحليل الوارد بالجدول رقم (٨) علي النحو الآتي:

جدول رقم (٨): معاملات المسار الخاصة بالتأثيرات المعدّلة لمناخ الأمان النفسي في العلاقة بين متغيرات البحث

المتغير المستقل	المتغير المعدل	المتغير التابع	التأثيرات المباشرة	
			معامل المسار المباشر (β)	قيمة (P)
الانبساطية	مناخ الأمان النفسي	الانسحاب النفسي	-٠,٣١٠	٠,٠٠٧
العصابية			٠,٢٨١	٠,٠٠٠
القبول			-٠,٢٥٤	٠,٠٣٦
الانفتاح علي الخبرة			-٠,٢٨٨	٠,٠٠٤
يقظة الضمير			-٠,٢٧٣	٠,٠٠٦
الانبساطية	مناخ الأمان النفسي	الانسحاب الجسدي	-٠,٣١٣	٠,٠٠٠
العصابية			٠,٢٠١	٠,٠٠٩
القبول			-٠,٢٧٠	٠,٠٢٣
الانفتاح علي الخبرة			-٠,٢٩٨	٠,٠١٨
يقظة الضمير			-٠,٢١١	٠,٠١١
الانبساطية	مناخ الأمان النفسي	الانسحاب الوظيفي	-٠,٣٧٦	٠,٠٠٣
العصابية			٠,٢٢١	٠,٠٤٧
القبول			-٠,٢٨٣	٠,٠١٧
الانفتاح علي الخبرة			-٠,٣٣٧	٠,٠١٣
يقظة الضمير			-٠,٣٠٩	٠,٠٠٣

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

اتضح من نتائج الجدول السابق وجود تأثير دال إحصائياً لمناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل للعلاقة بين السمات الخمس الكبري للشخصية والإنسحاب الوظيفي لدي المستقصي منهم بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق، حيث تدل القيم الواردة بالجدول السابق مقارنة بالجدول رقم (٨) أن مناخ الأمان النفسي أدي إلي خفض مستوي الإنسحاب الوظيفي بشكل أكبر لدي المستقصي منهم وذلك عند علاقة كل بُعد من أبعاد السمات الخمس الكبري للشخصية والإنسحاب الوظيفي بشكل إجمالي ولكل بعد من أبعاده (الإنسحاب النفسي، والإنسحاب الجسدي). **حيث إن:**

- وجود تأثير معنوي معدّل لمناخ الأمان النفسي في العلاقة بين كل بُعد من أبعاد السمات الخمس الكبري للشخصية (الانبساطية، العصابية، القبول، الانفتاح علي الخبرة، يقظة الضمير) والإنسحاب الوظيفي بصورة إجمالية، إذ بلغت قيمة معاملات المسار (-٠,٣٧٦، ٠,٢٢١، -٠,٢٨٣، -٠,٣٣٧، -٠,٣٠٩) مما أدي إلي خفض مستوي الإنسحاب الوظيفي لدي المستقصي منهم.

- وجود تأثير معنوي معدّل لمناخ الأمان النفسي في العلاقة بين كل بُعد من أبعاد السمات الخمس الكبري للشخصية (الانبساطية، العصابية، القبول، الانفتاح علي الخبرة، يقظة الضمير) وبُعد الإنسحاب النفسي، إذ بلغت قيمة معاملات المسار (-٠,٣١٠، ٠,٢٨١، -٠,٢٥٤، -٠,٢٨٨، -٠,٢٧٣) مما أدي إلي خفض مستوي الإنسحاب النفسي لدي المستقصي منهم.
- وجود تأثير معنوي معدّل لمناخ الأمان النفسي في العلاقة بين كل بُعد من أبعاد السمات الخمس الكبري للشخصية (الانبساطية، العصابية، القبول، الانفتاح علي الخبرة، يقظة الضمير) وبُعد الإنسحاب الجسدي، إذ بلغت قيمة معاملات المسار (-٠,٣١٣، ٠,٢٠١، -٠,٢٧٠، -٠,٢٩٨، -٠,٢١١) مما أدي إلي خفض مستوي الإنسحاب الجسدي لدي المستقصي منهم.
- وبناءً علي ذلك يجب رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل الذي ينص علي أنه يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية لمناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل في العلاقة بين السمات الخمس الكبري للشخصية (الانبساطية، العصابية، القبول، الانفتاح علي الخبرة، يقظة الضمير) علي الحد من الانسحاب الوظيفي (الانسحاب النفسي، الانسحاب الجسدي) بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق.

حادي عشر: مناقشة نتائج البحث وتفسيرها:

توصل البحث الحالي إلي مجموعة من النتائج، يمكن تناولها وتفسيرها علي النحو الآتي:

(١) أظهرت نتائج اختبار الفرض الأول بوجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين مستوى إدراكات المستقصي منهم فى المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية نحو مستوي توافر السمات الخمس الكبري للشخصية، ويمكن تفسير ذلك على النحو الآتي:

- هناك مستوي متوسط لدي الفئات (الأطباء، هيئة التمريض، الصيادلة، فني الأشعة والتحاليل) بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق بتوافر السمات الخمس الكبري للشخصية، وأحتل بُعد الانبساطية المرتبة الأولى ثم يأتي بُعد الانفتاح علي الخبرة فى المرتبة الثانية، ثم جاء فى المرتبة الثالثة بُعد يقظة الضمير، وفى المرتبة الرابعة جاء بُعد القبول، وجاء بُعد العصابية فى المرتبة الخامسة والأخيرة لأن هذا النمط من الشخصية يكون متشائماً وقلقاً عدائي سريع الغضب. وهذه النتيجة تتفق مع دراسات كل من (الطراونة، عربيات، ٢٠٢٢ ؛ العكر، ٢٠٢٣ ; Rostyslav & Vsevolod, 2024 ; Akbar et al., 2023).

- يتفاوت مستوي إدراكات الفئات المنتمية للمستشفيات الجامعية موضع التطبيق نحو مستوي توافر السمات الخمس الكبري للشخصية، حيث جاءت بدرجة متوسطة، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات (موسي، طه، ٢٠٢٢ ; Yıldırım & Göksoy, 2024 ; Alhoish, 2019). ويفسّر الباحث ذلك في ضوء نموذج السمات الخمس للشخصية، بأن هناك بعض الفئات في المستشفيات موضع التطبيق تمتلك شخصيات إيجابية وأخري سلبية، بمعني هناك شخصيات انبساطية مليئة بالطاقة والحيوية وفي نفس الوقت شخصية حازمة غير متعصبة تحب الود والاجتماعية مع الآخرين، وهناك شخصيات غير هادئة لا تُفيد أفعالها في مجال العمل، بل قد تكون مكتئبة تشعر بالتوتر عند التعامل مع الضغوط التي تواجهه، وغير مستقر عاطفياً، بالإضافة إلي الشعور بالتوتر في المواقف المحرجة ومن ثم قد يكون عرضه لإثارة أعصابه. أيضاً هناك شخصيات تراعي مشاعر الآخرين وتعاونهم وتتعاطف معهم، وبالتالي فهي شخصيات متسامحة مع الآخرين لا تحب الصراع معهم ولا تميل إلي تصعيد أخطاء الآخرين. كذلك هناك شخصيات منفتحة علي الخبرات والإبداع والتفكير الجاد الذي يتأقلم مع أي أعمال يقومون بها. وأخيراً هناك شخصيات لديها سمة الضمير الحي أو ما يُطلق عليه يقظة الضمير من بذل قصاري جهده لإكمال المهام الوظيفية المطلوبة منه بكفاءة وفعالية، فهو شخصية صبورة لا تعرف اليأس، ومن ثم هناك صعوبة في ارتباكه أثناء أداء عمله.

(٢) أظهرت نتائج اختبار الفرض الثاني بوجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين مستوى إدراكات المستقصي منهم فى المستشفيات الجامعية موضع التطبيق نحو مستوي توافر أبعاد الإنسحاب الوظيفي، ويمكن تفسير ذلك على النحو الآتي:

- هناك توافر مستوي من سلوكيات الإنسحاب الوظيفي لدي العاملين بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق. وأحتل بُعد الإنسحاب النفسي المرتبة الأولى ثم يأتي بعد ذلك بُعد الإنسحاب الجسدي فى المرتبة الثانية.
- يتفاوت مستوي إدراكات الفئات المنتمية للمستشفيات الجامعية موضع التطبيق نحو مستوي توافر أبعاد الإنسحاب الوظيفي، حيث جاءت بدرجة مرتفعة نسبياً، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (عبد العال، ٢٠٢٣ ; Choi, 2024 ; Alkusani & Sukaris, 2019)، واختلفت مع دراسة (محمد، الرميدي، ٢٠٢٢) حيث وجد هناك مستويات منخفضة للإنسحاب الوظيفي. ويفسّر الباحث ذلك في ضوء نظرية الأحداث الفاعلة، بأن هناك بعض الفئات تشعر بالعزلة

الفكريـة عـن بـاقي زملائهـم، بـل يواجهـون صـعوبة بـالتركيز طـويلاً ذهنيـاً أثنـاء أداء عملهـم، ويفكّرون فـي مستقبلهم الـوظيفي باستمرار، وهنـاك مـن يستخدم الإنترنـت بشكل يـومي خـلال ساعات العمل وإجراء مكالمات شخصية طويلة أثناء العمل، وتبادل الحديث مع بعض الزملاء لا صلة لها بالعمل، والتهرب من تقديم يد المساعدة لزملائه متظاهراً بأنه مشغول، بل الأمر قد يمتد إلـي استغلال أوقات العمل الرسمية لإتمام أعمال ومهام شخصية. وهناك من يعبّر عن النية لترك المستشفي فهو يحضر إلـي العمل دون استعداد، ويقوم بمغادرة العمل قبل انتهاء الوقت الرسمي المحدد، ولـيس لديـه الرغبـة فـي حضـور الإجتماعـات الرسمية للعمـل، وتعمّد الوصـول إلـي العمـل متـأخراً دون سبب، ويخلـق أعذاراً كثيرة لتجنـب مشاركة الـزملاء فـي أداء بعض الأعمال، كذلك الشعور بأن العمل الحالي لا يوفّر الأمان الوظيفي ومن ثم البحث عن وظيفية أخري أو مكان آخر. ومن ثم كل ما سبق سيؤدي في النهاية إلي الانسحاب الوظيفي.

(٣) أظهرت نتائج اختبار الفرض الثالث بوجود تأثير معنوي سلبي مباشر لأربعة من السمات الخمس الكبري للشخصية (الانبساطية، القبول، الانفتاح، يقظة الضمير) علي الحد من الانسحاب الوظيفي (الانسحاب النفسي، الانسحاب الجسدي) بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق، في حين وجد أن هناك تأثير معنوي سلبي لبُعد (العصابية) علي الحد من الانسحاب الوظيفي، ويمكن تفسير ذلك على النحو الآتي:

- يوجد تـأثير معنـوي عكسـي لبُعد الانبسـاطية كأحـد السمات الخمـس الكبـري للشخصـية علـي الإنسحاب الوظيفي للمستشفيات الجامعية موضع التطبيق، ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية الحفاظ علـي الموارد ونموذج السمات الخمس الكبري للشخصية، بأنـه عندما يمتلك الشخص شخصية حازمة وممتلئة بالطاقة والحيوية، وامتلاكه أيضاً شخصية تتسم بالود والإجتماعية في علاقته مع الآخرين بدون كثرة كلام لا مفيد، ويكون هادئ غير متعصب في ردود أفعاله، فإن ذلك يُقلل من الإنسحاب الوظيفي من قلة الشعور بالعزلة الفكرية، وتبادل الحديث مع الزملاء في العمل بمواضيع لها علاقة بالعمل، وقلة استخدام الإنترنت خلال ساعات العمل اليومية، وقلـة التهـرب مـن تقـديم المسـاعدة للـزملاء فـي العمـل، وإنجـاز المهـام بـأعلي كفـاءة وفعاليـة للحصـول علـي فرصـة أكبـر فـي العمـل مستقبلاً، ومن ثم لا يتم التعبير عن النية لترك عملي بالمستشفي، ويتم المحافظة علي حضور الاجتماعات الرمسية في أوقاتها، والوصول إلي العمل في الوقت المحدد، وعند التغيّب عن العمل يكون هناك عذر مسبق.

- يوجد تـأثير معنـوي طـردي لبُعـد العصـابية كأحـد السـمات الخمـس الكبـري للشخصـية علـي الإنسحاب الوظيفي للمستشفيات الجامعية موضع التطبيق، ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية الحفاظ علي الموارد ونموذج السمات الخمس الكبري للشخصية، بأنه عندما لا يمتلك الشخص الثقة بالنفس ويكون متوتراً عند التعامل مع الضغوط التي تواجهه، ويشعر بالقلق أو التوتر عند التعامل مع الآخرين أو في المواقف الحرجة، وكثيراً تُثار أعصابه، فذلك يؤدي إلي زيادة اتجاهه للإنسحاب الوظيفي لأنه يشعر بالعزلة الدائمة، ولا يتبادل أي أحاديث مع زملائه في العمل، ويعبّر عن نيته بترك العمل، ومن ثم لا يحضر الإجتماعات في موعدها المحدد، ويصل إلي عمله متأخراً.
- يوجد تأثير معنوي عكسي لبُعد القبول كأحد السمات الخمس الكبري للشخصية علي الإنسحاب الوظيفي للمستشفيات الجامعية موضع التطبيق، ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية الحفاظ علي الموارد ونموذج السمات الخمس الكبري للشخصية، بأنه يكون الشخص متعاوناً مع زملائه وغير أناني فهو متسامح بطبيعته مع الآخرين، ولا يحب تصعيد أي خطأ صادر من زملائه إلي الإدارة العليا، فهو لا يحب الصراع مع أحد في العمل بل أنه يتعاطف مع مشاعرهم ويثق بهم، فإن ذلك يُقلل من الإنسحاب الوظيفي من قلة استخدام الإنترنت خلال ساعات العمل اليومية، وقلة الشعور بالعزلة الفكرية، وتبادل الحديث مع الزملاء في العمل بمواضيع لها علاقة بالعمل، وقلة التهرب من تقديم المساعدة للزملاء في العمل، وإنجاز المهام بأعلي كفاءة وفعالية للحصول علي فرصة أكبر في العمل مستقبلاً، ومن ثم لا يتم التعبير عن النية لترك عملي بالمستشفي، ويتم المحافظة علي حضور الاجتماعات الرسمية في أوقاتها، والوصول إلي العمل في الوقت المحدد، وعند التغيّب عن العمل يكون هناك عذر مسبق.
- يوجد تأثير معنوي عكسي لبُعد الانفتاح علي الخبرة كأحد السمات الخمس الكبري للشخصية علي الإنسحاب الوظيفي للمستشفيات الجامعية موضع التطبيق، ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية الحفاظ علي الموارد ونموذج السمات الخمس الكبري للشخصية، بأن عندما يكون سمة الشخصية هي الانفتاح علي الخبرة أي تقديم أفكار جديدة في مجال العمل، وأدائه علي أساس الإيمان بالتجارب الجديدة، والتأقلم معها وأن ما يتم القيام به من أعمال هي أفضل شئ، فهذا يدل علي أن الشخص مبدع ورصين، ولا يشعر إطلاقاً بالخمول؛ لأنه يحب التفكير الجاد

والإبداعي، فإن ذلك يُقلل من الإنسحاب الوظيفي سواء كان الانسحاب النفسي أو الانسحاب الجسدي.

- يوجد تأثير معنوي عكسي لبُعد يقظة الضمير كأحد السمات الخمس الكبري للشخصية علي الإنسحاب الوظيفي للمستشفيات الجامعية موضع التطبيق، ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية الحفاظ علي الموارد ونموذج السمات الخمس الكبري للشخصية، بأن عندما يمتلك الشخص سمة يقظة الضمير بمعني أنه ليس مهملاً ولا كسولاً بل يبذل أقصي جهد لإكمال المهام الوظيفية المطلوبة منه بأقصي كفاءة وفعالية ممكنة، وأنه يمتلك شخصية موثوق به وصبورة لا تعرف اليأس، بل أنه يُعد خططه بنفسه ويفوم بالتنفيذ ولا يرتبط أثناء أداء الأعمال، فإن ذلك يُقلل من الإنسحاب الوظيفي سواء كان الانسحاب النفسي أو الانسحاب الجسدي.

(٤) أظهرت نتائج اختبار الفرض الرابع بوجود تأثير ذات دلالة إحصائية لمناخ الأمان النفسي كمتغير معدّل في العلاقة بين السمات الخمس الكبري للشخصية (الانبساطية، العصابية، القبول، الانفتاح، يقظة الضمير) علي الحد من الانسحاب الوظيفي (الانسحاب النفسي، الانسحاب الجسدي) بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق. ويمكن تفسير ذلك على النحو الآتي:

- أن مناخ الأمان النفسي أدي إلي خفض مستوي الإنسحاب الوظيفي بشكل أكبر لدي المستقصي منهم وذلك عند علاقة كل بُعد من أبعاد السمات الخمس الكبري للشخصية والإنسحاب الوظيفي بشكل إجمالي ولكل بعد من أبعاده (الإنسحاب النفسي، والإنسحاب الجسدي). وهنا لعب مناخ الأمان النفسي دوراً معدلاً في العلاقة بين هذين المتغيرين، وهذا بخلاف بعض الدراسات السابقة مثل (Garrick et al., 2014 ; Loh et al., 2018 ; Degner, 2023) ، حيث مثّل مناخ الأمان النفسي متغير معدلاً بين متغيرات مختلفة بخلاف متغيرات البحث الحالي.
- ففي ضوء نظرية الحفاظ علي الموارد، ونظرية الأحداث الفاعلة، يُفسر الباحث أنه عندما يسود مناخ يتسم بدعم والتزام الإدارة العليا بحل والاستماع إلي المشكلات النفسية التي تواجه المستقصي منهم في العمل، ومن ثم الاهتمام بالسلامة النفسية والوقاية من التوتر والخوف، كذلك عندما تعتبر المستشفي أن الأمان النفسي لدي المستقصي منهم لا يقل أهمية عن إنتاجيتهم أو مجهوهم في العمل بكفاءة وفعالية، وعندما تقوم إدارة المستشفي بإتباع سياسة

الباب المفتوح فيما يتعلق بالمشكلات، أو أن هناك قنوات اتصال مناسبة للإبلاغ عن أي مخاوف تخص العامل أو وظيفته، وعند الشعور بالراحة عند التحدث مع بعض الزملاء عن ظروف العمل، وعندما تتم المشاركة والتشاور مع تلك الفئات المستهدفة في البحث حول المناخ النفسي وسلامتهم ومخاطر السلامة النفسية وكيفية تحصينهم من هذه المخاطر، وعند قيام الإدارة بتشجيع المشاركة في وضع أي إقتراحات تخص مسائل السلامة النفسية، كل ذلك يؤثر بالإيجاب علي العلاقة بين السمات الخمس الكبري للشخصية والإنسحاب الوظيفي، بمعني أن مناخ الأمان الوظيفي كلما توفّر لدي المستقصي منهم بالإضافة إلي بعض سمات الشخصية فهذا يُقلل بشكل مرتفع من إتباع المستقصي منهم سلوكيات الإنسحاب الوظيفي سواء النفسي أو الجسدي.

ثاني عشر: توصيات البحث:

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي، يمكن تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تُسهم في الحد من ظاهرة الإنسحاب الوظيفي وذلك من خلال الاهتمام من توافر السمات الخمس الكبري للشخصية وتوافر مناخ الأمان النفسي في المستشفيات الجامعية موضع التطبيق، وفيما يأتي عرض لأهم هذه التوصيات:

- النظر إلي الشخصية كوحدة متكاملة نفسياً ومعرفياً واجتماعياً، والاهتمام بها من خلال توفير كافة السمات من الإنبساطية والقبول وعدم العصابية والقبول والإنفتاح علي الخبرة ويقظة الضمير التي تطوّر من شخصية الأطباء وهيئة التمريض والصيادلة وفني التحاليل والآشعة في المستشفيات.
- عقد دورات تدريبية داخلية وخارجية وورش عمل من أجل ترسيخ سمات الانبساطية والقبول والانفتاح علي الخبرة ويقظة الضمير وعدم العصابية من خلال الاستماع إلي وجهات نظرهم والعمل علي الأخذ بها.
- الاهتمام بالعلاقات الإنسانية والإجتماعية بين كافة الفئات بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق (الأطباء وهيئة التمريض والصيادلة وفني التحاليل والآشعة) من خلال استخدام الأسلوب التشاركي؛ لتوفير بيئة عمل مستقرة تتضمن المزيد من المشاركة والترابط والحماس والإخلاص.

- العمل علي تكيّف الفئات المستهدفة في المستشفيات الجامعية موضع التطبيق ومتابعة آخر المستجدات في مجال عملهم من خلال إتاحة الفرصة لحضور المؤتمرات العلمية والعملية، من أجل إثارة روح المبادرة وزيادة درجة حماسهم نحو عملهم.
- العمل علي إحياء روح التفاؤل بين الفئات المستهدفة في المستشفيات موضع التطبيق، من خلال التعلّم من الماضي وتقدير الحاضر والتعامل معه بواقعية.
- زيادة تمكين الفئات المستهدفة في المستشفيات موضع التطبيق من الناحية النفسية والوظيفية من خلال إشراكهم في صنع واتخاذ بعض القرارات المؤثرة علي مستقبل المستشفي.
- منح الفئات المستهدفة في المستشفيات موضع التطبيق المزيد من الثقة في أنفسهم من خلال إتباع مبدأ الإدارة بالثقة وكذلك مبدأ الاتصالات المفتوحة بينهم وبين المديرين والمشرفين، مع تقبّل وجهات النظر التي تتعارض مع مواقفهم الراسخة.
- تشجيع الفئات المستهدفة في المستشفيات موضع التطبيق علي جميع التصرفات التي تتم بناءً علي القيم والمعتقدات الأخلاقية من خلال منح الحوافز المادية والمعنوية لهم.
- العمل علي وضع صندوق للشكاوي والمقترحات لجميع الفئات المستهدفة في المستشفيات موضع التطبيق للتعرف علي ردود أفعالهم تجاه أي مواقف أو قرارات داخل المستشفي من أجل تحسين التواصل والتفاعل معهم بشكل مستمر.
- عقد اجتماعات بصفة دورية مستمرة مع الفئات المستهدفة في المستشفيات موضع التطبيق للتعرف علي أثر القرارات التي تُتّخذ في المستشفي، مما يدل علي تقوية الروابط بين الإدارة وتلك الفئات.
- العمل علي تقديم فرص التعلّم والتطوير الذاتي للفئات المستهدفة في المستشفيات موضع التطبيق، وأن يتم نقل كل ما هو جديد في مجال عملهم، مع تعلّم مهارات جديدة والتي من شأنها تحسين الفعالية الذاتية ومن ثم النتائج علي المستويين الفردي والتنظيمي.
- الاهتمام بتوفير بيئة عمل داعمة خالية من الإنسحاب الوظيفي سواء كان النفسي أو الجسدي للفئات المستهدفة في المستشفيات الجامعية موضع التطبيق من خلال تجنّب الصراعات والمشاكل في العمل، وأن تقوم إدارة المستشفيات بحلها سريعاً ومنع تكرارها في المستقبل.

- إعادة النظر في تصميم الوظائف بالمستشفيات الجامعية موضع التطبيق من خلال التقييم الموضوعي لأعبائها البدنية والنفسية والعاطفية والذهنية حتي لا يتم تحميل الأفراد بمتطلبات تفوق قدراتهم علي التحمل والتقليل من دافعيتهم نحو العمل.
- اهتمام إدارة المستشفيات الجامعية موضع التطبيق بتبنّي ثقافة تنظيمية داعمة لجميع السلوكيات الإيجابية ومنع أي سلوكيات سلبية مثل التنمر أو ضعف الالتزام التنظيمي والتي من شأنها تمنع الفئات المستهدفة من إتباع سلوكيات الإنسحاب الوظيفي.
- أن يكون هناك مبدأ يسمي السعادة الوظيفية يقوم علي اهتمام الإدارة العليا بالأوضاع الإجتماعية والأسرية للفئات المستهدفة في المستشفيات الجامعية موضع التطبيق.
- مراعاة تحقيق العدالة فيما يتعلق بالثواب والعقاب والمكافآت، ووضع نظام عادل للترقيات مبني علي الأداء المميز والكفاءة مما يسهم في تقليل مستوي الإنسحاب الوظيفي.
- تشجيع العمل الجماعي مما يؤدي إلي تقليل الشعور بالسلبية في التعامل مع الآخرين.
- العمل علي عدم تحمّل الفئات المستهدفة في المستشفيات موضع التطبيق أعباء وظيفية أكثر من اللازم سواء من ناحية كم العمل أو تحميله بمهام تفوق مهاراته.
- الاهتمام بتعديل جداول الرواتب التي يحصل عليها الفئات المستهدفة في المستشفيات موضع التطبيق بما يتوافق مع متطلبات المعيشة في ضوء الأوضاع الاقتصادية السائدة وهو ما يحد من رغبتهم في ترك العمل.
- تحقيق الملاءمة بين احتياجات الفئات المستهدف والمستشفيات الجامعية موضع التطبيق من خلال دراسة وتحليل حاجاتهم وتلبيتها.
- العمل علي توفير مناخ عمل داعم لتحقيق النمو الوظيفي والشخصي لتلك الفئات الجامعية المستهدفة في المستشفيات موضع التطبيق، وتشجيعهم علي تقديم المقترحات الجديدة التي تساعد علي تطوير العمل، مما يخلق شعور الأمان النفسي.
- عقد ندوات مستمر من أجل تعزيز الصحة النفسية لتلك الفئات المستهدفة في المستشفيات الجامعية موضع التطبيق، والتعرف علي المشكلات النفسية والوظيفية التي تواجههم أثناء العمل.

- عمل دورات تدريبية لتقديم الدعم النفسي والوقاية من الاكتئاب والتوتر، من خلال تشجيع تلك الفئات علي الانخراط في العمل وإبداء آرائهم وحلولهم فيما يتعلق بالمشكلات التي تخص المستشفي والمخاطر التي يواجهونها أثناء تأدية عملهم.

ثالث عشر: البحوث المستقبلية:

أظهرت نتائج البحث الحالي عدداً من المجالات التي تستحق الاهتمام والدراسة والتحليل من جانب الباحثين والمهتمين، وذلك علي النحو الآتي :

- بيان تأثير السمات الخمس الكبري للشخصية علي الحد من الإنسحاب الوظيفي في وجود مناخ الأمان الوظيفي كمتغير معدّل ولكن بالتطبيق علي المستشفيات الجامعية في محافظات أخري، أو بالتطبيق علي المستشفيات التعليمية.
- بيان تأثير السمات الخمس الكبري للشخصية علي الحد من الإنسحاب الوظيفي في وجود مناخ الأمان الوظيفي كمتغير معدّل في القطاعات الصناعية.
- إجراء دراسة مقارنة بين المستشفيات الحكومية والمستشفيات الخاصة فيما يتعلق بتأثير السمات الخمس الكبري للشخصية علي الحد من الإنسحاب الوظيفي في وجود مناخ الأمان الوظيفي كمتغير معدّل.
- التطرق لمتغيرات وسيطة أو معدّلة أخري بخلاف مناخ الأمان النفسي مثل الصحة التنظيمية أو المناعة النفسية أو الصلابة النفسية في العلاقة بين السمات الخمس الكبري للشخصية والإنسحاب الوظيفي.

قائمة المراجع

- إدريس، ثابت عبد الرحمن. (٢٠١٢). بحوث التسويق أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض. الإسكندرية، الدار الجامعية.
- الزيادي، بسنت عادل. (٢٠٢٤).الدور الوسيط للازدهار في العمل بين مناخ الأمان النفسي والتجاوز الإيجابي لقواعد العمل: دراسة ميدانية علي شركة ماكدونالز مانفودز مصر. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية, ٦١(٣), ١٤٧-١٨١.
- الطراونة، ميسون محمد & عربيات، أحمد عبد الحليم. (٢٠٢٢). العوامل الخمس الكبري لدي المتعاملين مع جائحة كورونا من الكوادر الطبية (أطباء، مهم طبية مساعدة، هيئة تمريض). مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٩٤ (١)، ١٢٥-١٥٠.
- العكر، محمد عاطف محمد. (٢٠٢٢). العوامل الخمس الكبري للشخصية السائدة وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدي الأخصائيين النفسيين. المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والإجتماعية، ١(٤)، ٢٤١-٢٦٢.
- الواحي، محمد مجدي محمود سليمان. (٢٠٢٣). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة دمنهور. مجلة الدراسات التجارية والإدارية, ٤(١), ٤٥-١١٤.
- جودة، عبد المحسن عبد المحسن & الفار، آية محمد رأفت. (٢٠٢٣). أثر مناخ الأمان النفسي على النواتج التنظيمية بتوسيط الفضيلة التنظيمية بالتطبيق على العاملين الدائمين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية. المجلة المصرية للدراسات التجارية, ٤٧(٣), ٣٩٧-٤١٩.
- عبد العال، محمد حمدي زكي. (٢٠٢٣). الانسحاب الوظيفي كمتغير وسيط بين القيادة السامة والارتباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بشركات قطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية, ٤(١), ٣٠٥-٣٥١.
- عبد النبي، أحمد محمود. (٢٠٢٣). الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بني سويف. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية, ١٤(٤), ١١٢٤-١٢٠٨.
- محمد، أسماء عبد العاطي & الرميدي، بسام سمير. (٢٠٢٢). أثر التوازن التنظيمي في الحد من سلوكيات الإنسحاب الوظيفي للعاملين بالتطبيق علي شركات السياحة المصرية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، ١، ٨٧-١٠٢.

- موسي، عمار فتحي & طه، مني حسنين السيد. (٢٠٢٣). الصلابة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية وجودة الحياة النفسية (دراسة تطبيقية). المجلة العلمية للبحوث التجارية, ٤٩(٢), ٣٣٥-٤٠٤.
- Abood, M. H., Alharbi, B. H., Mhaidat, F., & Gazo, A. M. (2020). The Relationship between Personality Traits, Academic Self-Efficacy and Academic Adaptation among University Students in Jordan. *International Journal of Higher Education*, *9*(3), 120-128.
- Aggarwal, A., Chand, P. K., Jhamb, D., & Mittal, A. (2020). Leader–member exchange, work engagement, and psychological withdrawal behavior: the mediating role of psychological empowerment. *Frontiers in psychology*, *11*, 423.
- Akbar, A., Malik, A., & Warraich, N. F. (2023). Big five personality traits and knowledge sharing intentions of academic librarians. *The Journal of Academic Librarianship*, *49*(2), 102632.
- Alhoish, F. K. (2019). The Big Five Personality Traits relevant to the Locus of Control among Gifted and Non-Gifted Female students. *IUG Journal of Educational & Psychological Studies*, *27* (2), 41-69.
- Alkusani, A., & Sukaris, S. (2019). Pengaruh Job-Engagement Terhadap Perilaku Withdrawal Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, *2*(1), 43-51.
- Amoadu, M., Ansah, E. W., & Sarfo, J. O. (2023). Influence of psychosocial safety climate on occupational health and safety: a scoping review. *BMC public health*, *23*(1), 1344.
- Anand, S., Meuser, J. D., Vidyarthi, P. R., Liden, R. C., Rousseau, D. M., & Ekkirala, S. (2022). A multi-level model of i-deals in workgroups: Employee and coworker perceptions of leader fairness, i-deals and group performance. *Journal of Management Studies*, *59*(2), 489-517.
- Bernard, L. C., Walsh, R. P., & Mills, M. (2005). Ask Once, May Tell: Comparative Validity of Single and Multiple Item Measurement of the Big-Five Personality Factors. *Counseling & Clinical Psychology Journal*, *2*(1).
- Buijs, R. (2022). The Impact of Organizational Innovation Support, Employee Intrinsic Motivation and Big Five Personality Traits on Employee Innovative Work Behavior. *Journal of Business Research*, *129*(3), 295-303.
- Cheung, T., Graham, L. T., & Schiavon, S. (2022). Impacts of life satisfaction, job satisfaction and the Big Five personality traits on satisfaction with the indoor environment. *Building and Environment*, *212*, 108783.

- Chieffi, V., Pichierri, M., Peluso, A. M., Collu, C., & Guido, G. (2022). Effects of Big Five personality traits and market mavenship on consumers' intention to spread word-of-mouth in the art context. *Arts and the Market*, *12*(1), 17-31.
- Choi, H. M. (2024). Stress at the Crossroads: Work–Family Conflict and Work Withdrawal Behavior. *Sustainability*, *16*(16), 6975.
- Chu, C. C., & Chou, C. Y. (2024). Hybrid work stressors and psychological withdrawal behavior: A moderated mediation model of emotional exhaustion and proactive personality. *Journal of Vocational Behavior*, 104053.
- Čikeš, V., Črnjar, K., & Maškarin Ribarić, H. (2024). Effects of job attitudes on withdrawal behaviors: Evidence from the Croatian hotel industry. *Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci: časopis za ekonomsku teoriju i praksu*, *42*(1), 39-64.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*, *13*(6), 653-665.
- Degner, J. (2023). *The Moderating Effect of Psychological Safety on the Relationship Between Shared Leadership and Job Satisfaction* (Doctoral dissertation).
- Dong, R. K., & Li, X. (2024). Psychological safety and psychosocial safety climate in workplace: A bibliometric analysis and systematic review towards a research agenda. *Journal of Safety Research*, *91*, 1-19.
- Erdemli, Ö. (2015). Teachers' withdrawal behaviors and their relationship with work ethic. Eurasian Journal of Educational Research, 15(60), 201-220.
- Feng, X., Li, E., Li, J., & Wei, C. (2024). Critical influencing factors of employees' green behavior: Three-stage hybrid fuzzy DEMATEL–ISM–MICMAC approach. *Environment, development and sustainability*, *26*(7), 17783-17811.
- Furnham, A., & Cheng, H. (2024). The Big-Five personality factors, cognitive ability, health, and social-demographic indicators as independent predictors of self-efficacy: A longitudinal study. *Scandinavian Journal of Psychology*, *65*(1), 53-60.
- Garrick, A., Mak, A. S., Cathcart, S., Winwood, P. C., Bakker, A. B., & Lushington, K. (2014). Psychosocial safety climate moderating the effects of daily job demands and recovery on fatigue and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *87*(4), 694-714.
- Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial safety climate: Development of the PSC-12. *International journal of stress management*, *17*(4), 353.

- Idris, R., Bacotang, J., Govindasamy, P., & Nachiappan, S. (2023). Cracking the code: Investigating the relationship between big five personality traits and STEM education. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *13*(9), 1536-1545.
- Johnson, C. E. (2024). *Big Five Personality Traits and Perceived Job Stress Among K-12 Special Education Teachers* (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).
- Kajonius, P. J., & Johnson, J. A. (2019). Assessing the structure of the Five Factor Model of Personality (IPIP-NEO-120) in the public domain. *Europe's Journal of Psychology*, *15*(2), 260.
- Kang, W., Guzman, K. L., & Malvaso, A. (2023). Big Five personality traits in the workplace: Investigating personality differences between employees, supervisors, managers, and entrepreneurs. *Frontiers in Psychology*, *14*, 976022.
- Karanika-Murray, M., Michaelides, G., & Wood, S. J. (2017). Job demands, job control, psychological climate, and job satisfaction: A cognitive dissonance perspective. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, *4*(3), 238-255.
- Liu, F., Li, J., Lan, J., & Gong, Y. (2024). Linking perceived overqualification to work withdrawal, employee silence, and pro-job unethical behavior in a Chinese context: the mediating roles of shame and anger. *Review of Managerial Science*, *18*(3), 711-737.
- Liu, X., Yuan, S. J., Ji, T. T., & Song, Y. L. (2022). Relationship between risk perception of COVID-19 and job withdrawal among Chinese nurses: The effect of work–family conflict and job autonomy. *Journal of Nursing Management*, *30*(6), 1931-1939.
- Loh, M. Y., Idris, M. A., Dollard, M. F., & Isahak, M. (2018). Psychosocial safety climate as a moderator of the moderators: Contextualizing JDR models and emotional demands effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *91*(3), 620-644.
- Mammadov, S. (2022). Big Five personality traits and academic performance: A meta-analysis. *Journal of personality*, *90*(2), 222-255.
- Meléndez, J. C., Satorres, E., Cujiño, M. A., & Reyes, M. F. (2019). Big Five and psychological and subjective well-being in Colombian older adults. *Archives of gerontology and geriatrics*, *82*, 88-93.

- Mustafa, S., Qiao, Y., Yan, X., Anwar, A., Hao, T., & Rana, S. (2022). Digital students' satisfaction with and intention to use online teaching modes, role of big five personality traits. *Frontiers in psychology*, *13*, 956281.
- Nauman, S., Zheng, C., & Basit, A. A. (2021). How despotic leadership jeopardizes employees' performance: the roles of quality of work life and work withdrawal. *Leadership & Organization Development Journal*, *42*(1), 1-16.
- Ogawa, R. (2020). *Can't We All Just Get Along: Exploring the Dimensions of the Big Five Personality Traits that Predict Workplace Conflict Frequency* (Master's thesis, Azusa Pacific University).
- Ouni, S., & Boujelbene, Y. (2023). The mediating role of big five traits and self-efficacy on the relationship between entrepreneurship education and entrepreneurial behavior: Study of Tunisian university graduate employees. *Evaluation and Program Planning*, *100*, 102325.
- Rana, A., & Soodan, V. (2019). Effect of occupational and personal stress on job satisfaction, burnout, and health: A cross-sectional analysis of college teachers in Punjab, India. *Indian journal of occupational and environmental medicine*, *23*(3), 133-140.
- Rostyslav, C., & Vsevolod, Z. (2024). Exploring the Relationship between Personality and Subjective Career Success: A Study of the Big Five Traits among Ukrainian It Specialists. *Conhecimento & Diversidade*, *16*(41), 347-375.
- Selvarajan, T. R., Singh, B., & Cloninger, P. A. (2016). Role of personality and affect on the social support and work family conflict relationship. *Journal of vocational behavior*, *94*, 39-56.
- Shahzad, K., Raja, U., & Hashmi, S. D. (2021). Impact of Big Five personality traits on authentic leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, *42*(2), 208-218.
- Shaninah, F. S. E., & Mohd Noor, M. H. (2024). The impact of big five personality trait in predicting student academic performance. *Journal of Applied Research in Higher Education*, *16*(2), 523-539.
- Sjöblom, K., Mäkiniemi, J. P., & Mäkikangas, A. (2022). "I was given three marks and told to buy a porsche"—supervisors' experiences of leading psychosocial safety climate and team psychological safety in a remote academic setting. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(19), 12016.
- Srivastava, S., Chhabra, B., Madan, P., & Puri, G. (2023). From workplace bullying to workplace withdrawal: mediating role of fear-based silence and

moderating role of personality. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, *10*(2), 248-264.

- Tryfos P., (1996). Sampling Methods For Applied Research- Text And Cases, John Wiley& Sons, Inc. York University.
- van Ruysseveldt, J., van Dam, K., Verboon, P., & Roberts, A. (2023). Job characteristics, job attitudes and employee withdrawal behaviour: A latent change score approach. *Applied Psychology*, *72*(4), 1449-1477.
- Wang, X., & Lin, F. (2022, December). Unmet Expectations and Job Withdrawal Behavior: A Moderated Mediation Model. In *2022 7th International Conference on Modern Management and Education Technology (MMET 2022)* (pp. 543-554). Atlantis Press.
- Yi, X., Jing, C., Meimei, M., Jianhui, X., Jihong, H., Ding, X., & Lihui, Z. (2023). Acute stress reaction, depression anxiety stress, and job withdrawal behavior in non-frontline pediatric nurses during the pandemic: a cross-sectional study. *Frontiers in Psychiatry*, *14*, 1123445.
- Yıldırım, Z., & Göksoy, S. (2024). Assessing Personality Traits of School Administrators: A Big Five Perspective. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, *37*(1), 79-90.
- Zadow, A., Dollard, M. F., Parker, L., & Storey, K. (2019). Psychosocial safety climate: a review of the evidence. *Psychosocial safety climate: A new work stress theory*, 31-75.
- Zell, E., & Lesick, T. L. (2022). Big five personality traits and performance: A quantitative synthesis of 50+ meta-analyses. *Journal of personality*, *90*(4), 559-573.
- Zhang, W., He, L., Chen, Y., & Gao, X. (2024). The relationship between Big Five personality traits and fear of missing out: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, *230*, 112788.
- Živković, A., Fosić, I., & Vorkapić, A. P. (2023). Perceived alternative job opportunities and turnover intention as preliminary steps in employee withdrawal. *Strategic Management-International Journal of Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management*, *28*(3).