

دور سمات الشخصية الريادية للقيادة والانتماء الوظيفي في الحد من السلوك الانهزامي للعاملين
(دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في مصنع سمنت كربلاء)

**The role of entrepreneurial personality traits in leadership and job commitment
in reducing employee self-defeatist behavior**

An exploratory study of the opinions of a group of employees at the Karbala Cement Plant

م. عادل مجيد النصر اوي Adil Majeed al Nasrawe

جامعة كربلاء – كلية الادارة والاقتصاد

University of Karbala - College of Administration and Economics

تاريخ التعديل : 2026/06/07

تاريخ النشر : 2026/10/25

تاريخ تقديم البحث : 2026/05/24

تاريخ قبول النشر : 2026/08/23

المستخلص:

هدفت الدراسة الى التعرف على السلوكيات الشخصية التي يمتلكها قادة الشركة للوصول الى ريادة الاعمال مجتمعة مع مقدار الانتماء الوظيفي الذي يمتلكه العاملون في مصنع اسمنت كربلاء ودورهما في الحد من السلوك الانهزامي للعاملين، وللتحقق من ذلك تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي متمثلة باستمارة الاستبيان وتوزيعها وتحليل النتائج المتعلقة بها، اذ بلغت عينة البحث (136) عاملاً، ولتحليل البيانات تم الاعتماد على البرنامج الاحصائي (spss). واثبتت الدراسة ان هناك علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات الدراسة وبنسبة مرتفعة جداً وان علاقة التأثير كانت مرتفعة بما يفسر ما تجاوز نسبته 80% والباقي يعزى الى عوامل اخرى خارج اطار الدراسة. واوصت الدراسة انه ينبغي على ادارة الشركة من تعزيز الانفتاح على السبل التي تحد من السلوك الانهزامي ومنها الحصول على قيادات كفوة تمكنها من تعزيز مكانتها الريادية ولهم القدرة على دراسة ومعرفة تلك السلوكيات، وضرورة قيام ادارة الشركة من البحث عن الاليات التي تساعد في زيادة الاهتمام بالعاملين ودعم العوامل التي تعزز ذلك.

الكلمات الافتتاحية: سمات الشخصية الريادية للقيادة , الانتماء الوظيفي , السلوك الانهزامي, مصنع سمنت كربلاء

Abstract:

The study aimed to identify the personal behaviors possessed by company leaders to achieve entrepreneurship, combined with the level of job commitment possessed by employees at the Karbala Cement Factory, and their role in reducing employee defeatist behavior. To verify this, the descriptive-analytical method was used, represented by the questionnaire form, its distribution, and the analysis of the related results.. The research sample amounted to (136) workers, and the statistical program (SPSS) was used to analyze the data. The study proved that there is a significant correlation between the study variables, and at a very high percentage, and that the effect was high, explaining more than 80%, with the remainder attributed to other factors outside the scope of the study. The study recommended that the company's management should promote openness to ways that limit defeatist behavior, including obtaining competent leaders who can enhance its pioneering position and who have the ability to study and understand those behaviors, and the necessity for the company's management to search for mechanisms that help it increase interest in employees and support the factors that promote this.

المقدمة:

شهد العالم العديد من المتغيرات واهمها ما شهده القرن الحالي من تحديات جمة فرضت على القادة والإداريين ضغوط جديدة ، ومن اهم هذه التحديات التغيرات التي شهدتها البلد الظروف المحيطة به وخاصة بعد العام 2003 ، ظهور عدد من الشركات سواء كانت محلية او دولية مما أُرِض على الشركات أجواء تنافسية شديدة وما تقدمه من منتجات لمواجهة تلك المنافسة ، مما فرض على أصحاب القرار ايجاد قيادات إدارية تحمل صفات تميزها عن بقية القادة من حيث الكفاءة والرؤى لمواجهة هذه التحديات ومن ابرز هذه الصفات (العصابية ، الخبرة والانفتاح ، الوداعة ، الانبساطية ، يقظة الضمير)

واما فيما يتعلق بالسلوك الانهزامي فان شدة المنافسة قد تفرض على القادة او المدراء شعور يودي الى الضعف وخسران المواجهة، وهذا ناجم عن السلوك المنطوي الناجم عن التفاعلات الشخصية تنتج عنها تأثيرات متعددة ترتبط ارتباطا وثيقا بروح المنافسة وترتبط بالذات الشخصية والاهمية الاجتماعية، ومن ابرز الصفات التي يتمتع بها الشخص الانهزامي هي (الشعور بالخزي، استصغار الذات، التشيؤ، الشكوى الدائمة، المدركات المعرفية، جلد الذات).

وهنا تبرز العلاقة التي من خلال الدور الذي يؤديه الأشخاص الرياديون للنهوض بالأشخاص الانهزاميون وتعزيز قدراتهم ودوافعهم الشخصية الإيجابية والاستنهاض بسلوكياتهم مما يشجع بعضهم البعض الآخر للوصول الى اعلى انتاجية والدعم الكامل لهم وتشجيعهم (Abaie et al.,2021:93). ومما يعزز ويسهل عملية اكتساب المعارف والخبرات والمهارات وتوفير مناخ ملائم، ويعزز بدوره الادوار الايجابية هو شعورهم بالانتماء الوظيفي مما يمكنهم من مواجهة التحديات والصعوبات.

ولتحقيق الغاية من البحث فقد قسم الى اربعة محاور، تضمن المحور الاول منهجية البحث واستعراضها من حيث المشكلة والاهداف والاهمية وعينة ومجتمع البحث، فيما يتمحور المبحث الثاني بتغطية الإطار النظري للبحث، اما المبحث الثالث فقد تضمن بالجانب والإطار العملي للبحث وعرض وتفسير النتائج المتعلقة به، وختمت البحث بأهم الاستنتاجات والتوصيات والتي اهتم بها المبحث الرابع من البحث.

المبحث الاول: منهجية البحث

اولا: مشكلة البحث

يعد العنصر البشري اهم العناصر التي تنهض به الشركات والمنظمات وهو العمود الذي تستند عليه الشركات لمواجهة التحديات، بالتالي فإن نجاح المنظمات مرتبط بنجاح عنصرها البشري والسلوكيات والأنماط المرتبطة بها واهمها السلوك الريادي للقائد وتكمن مشكلة البحث في الطرق والمهارات التي ينتهجها المدراء والقادة لمواجهة السلوكيات الانهزامية والتي يتمتع بها بعض العاملين وما هي الخصائص التي يجب توافرها من حيث الانتماء الوظيفي لمواجهة تلك التحديات والنهوض بواقع المصنع ، ومن هنا تأتي هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين السلوك الريادي للقائد ومدى تأثيرها على الاشخاص الانهزاميين في المصانع وماهي الجوانب التي يمكن من خلالها مواجهة تلك التحديات ، وتتجلى مشكلة البحث من خلال الاسئلة الاتية :

- هل يمتلك المصنع قادة رياديين يؤثرون في الحد السلوك الانهزامي للعاملين؟
- مدى شعور العاملين في المصنع بالانتماء الوظيفي والحد من السلوك الانهزامي
- ما مدى توافر السلوك الانهزامي للعاملين في مصنع اسمنت كربلاء؟
- ما مدى توفر الخصائص الاساسية للانتماء الوظيفي في مصنع اسمنت كربلاء؟
- ما هو اتجاه ومستوى علاقات الارتباط والتأثير بين سمات الشخصية الريادية للقائد والسلوك الانهزامي في مصنع اسمنت كربلاء؟
- ما هو اتجاه ومستوى علاقات الارتباط والتأثير بين الانتماء الوظيفي والسلوك الانهزامي للعاملين في المصنع موضوع الدراسة؟
- ما هو الدور تتركه سمات الشخصية الريادية والانتماء الوظيفي في الحد من السلوك الانهزامي للعاملين؟

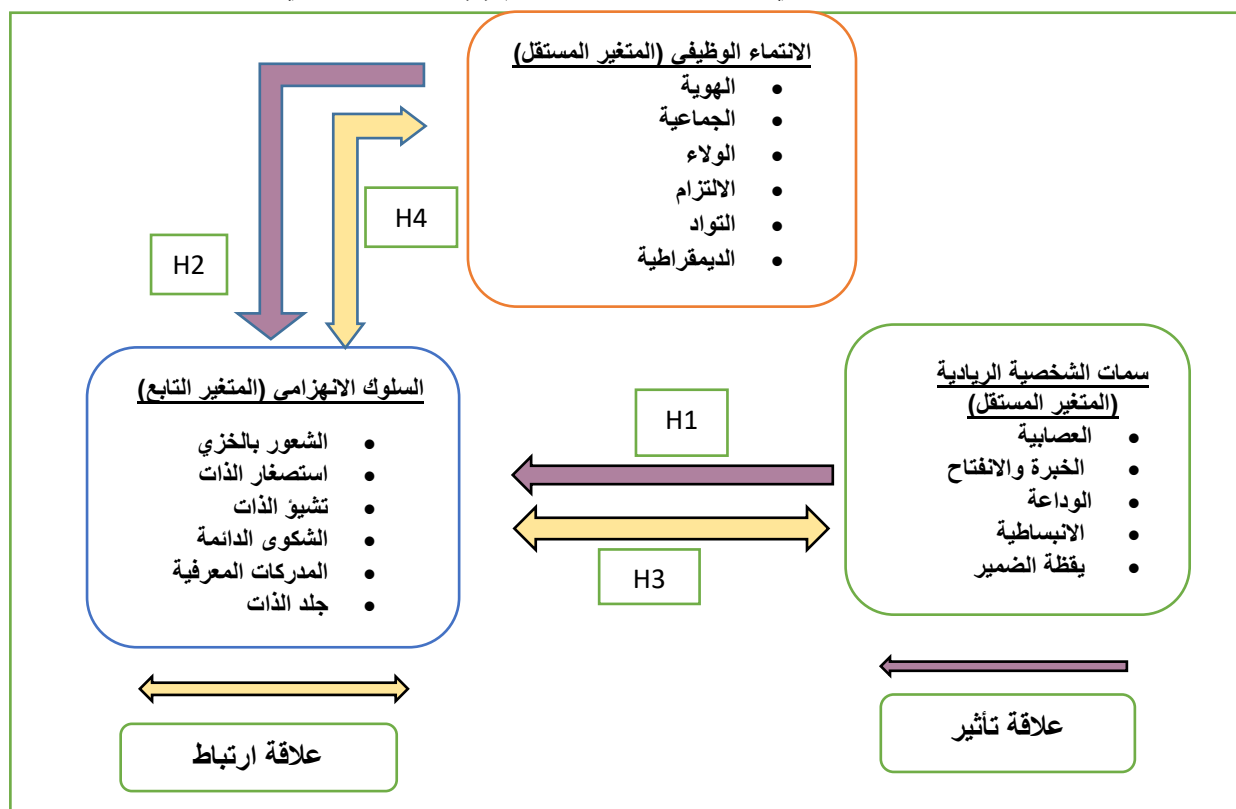
ثانيا: اهمية الدراسة

يستمد البحث اهميته من اهمية المتغيرات التي يتناولها والتي تمثلت (سمات الشخصية الريادية للقيادة والانتماء الوظيفي والدور الذي تمارسه في الحد من السلوك الانهزامي للعاملين وما هي الانعكاسات المترتبة عليه في الحد من هذه السلوكيات)، كما يهتم بأبرز السمات الشخصية الريادية للقيادة والتي تمكنهم من ريادة الاعمال في المصنع، ومن الاهمية ايضا معرفة مستوى الانتماء الوظيفي هل يمتلك المدراء في المصنع هذه الصفات. كذلك الوقوف على السمات التي يمتلكها العاملون الانهزاميين وكيفية الحد من هذه السلوكيات ومن الاهمية بمكان معرفة العلاقة وطبيعتها وما هو مستوى التأثير بين متغيرات البحث وهل ان السمات الشخصية الريادية للقائد والانتماء الوظيفي والخصائص التي يتمتعان بها تأثير على تلك السلوكيات.

ثالثا: اهداف البحث

- هدف البحث وبشكل اساسي الى معرفة تأثير سمات الشخصية الريادية للقائد والانتماء الوظيفي في الحد من السلوك الانهزامي للعاملين واستخدامها لخصائص المتغيرات على مجموعة من العاملين في مصنع اسمنت كربلاء والتي حددت كما يلي:
1. معرفة مستوى توافر السمات الشخصية الريادية لدى القادة والمدراء في مصنع اسمنت كربلاء.
 2. معرفة ما مستوى السلوك الانهزامي الذي يمتلكه العاملون في مصنع اسمنت كربلاء.
 3. ما مدى ومستوى توافر مواصفات الانتماء الوظيفي لدى العاملين في مصنع اسمنت كربلاء.
 4. قياس علاقات الارتباط من حيث المستوى والاتجاه ومستوى التأثير بين سلوكيات الشخصية الريادية للقيادة والسلوك الانهزامي للعاملين في المصنع عينة البحث.
 5. قياس علاقات الارتباط من حيث المستوى والاتجاه ومستوى التأثير بين الانتماء الوظيفي والسلوك الانهزامي للعاملين في المصنع عينة البحث.
 6. التحقق من مستوى التأثير لسمات الشخصية الريادية ولانتماء الوظيفي على السلوك الانهزامي للعاملين في مصنع اسمنت كربلاء

رابعا: المخطط الفرضي للدراسة : يبين الشكل رقم (1) المخطط الفرضي للدراسة



شكل يوضح المخطط الفرضي للدراسة (من اعداد الباحث بالاعتماد على ادبيات الدراسة)

خامسا: فرضيات الدراسة

1- علاقات الارتباط

1. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية لسمات الشخصية الريادية للقادة وبين السلوك الانهزامي للعاملين.
2. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية لسمات الشخصية الريادية للقادة وبين الانتماء الوظيفي.
3. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية للانتماء الوظيفي وبين السلوك الانهزامي للعاملين.
4. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية لسمات الشخصية الريادية للقائد والانتماء الوظيفي على السلوك الانهزامي للعاملين.

2- علاقات التأثير

1. توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية للانتماء الوظيفي في السلوك الانهزامي للعاملين.
2. توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لسمات الشخصية الريادية للقائد و الانتماء الوظيفي.
3. توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لسمات الشخصية الريادية للقائد والانتماء الوظيفي على السلوك الانهزامي للعاملين.

سادسا: حدود الدراسة

1. الحدود المكانية: والتي تمثلت بمصنع اسمنت كربلاء
2. الحدود البشرية: والتي تمثلت بمجموعة من العاملين في مصنع سميت كربلاء من فنيين وإداريين ومدراء
3. الحدود الزمانية: امتدت الدراسة للفترة من 2026/1/9 لغاية شهر ابريل 2026

سابعا: مجتمع الدراسة وعينتها

1. مجتمع الدراسة: مجموعة من العاملين في مصنع سميت كربلاء والبالغ عددهم 365 فردا بمختلف الاختصاصات.
- 2- عينة الدراسة: تم الاعتماد على اجابات مجموعة من العاملين وتم اختيار العينة بصورة قصدية عشوائية والبالغ عددهم 136 فردا والتي مثلت عينة الدراسة.

المبحث الثاني (الإطار المفاهيمي للدراسة)

يتناول الإطار المفاهيمي الافكار والدراسات والابحاث التي اوضحت مفاهيم الدراسة والاطر المتعلقة فيها.

اولا: سمات الشخصية الريادية للقيادة:

1. مفهوم الشخصية الريادية

الريادة لغة تأتي من جذر رود، والرئد هو الشخص الذي يتقدم قومه، باحثا لهم عن مساقط الغيث وعن الكلا (ابن منظور 2003). وتعد السمات الشخصية للعقلية الريادية نابعة من المواقف التي يقوم الفرد بتبنيها، والتي لها أثر وتمكن الفرد مع التفاعل مع البيئة والتي تتسم بكونها واضحة وثابتة (Mbanga, 2016: 20).

فقد عرفها (Davis et al., 2015:20) بأنها كوكبة من الافكار والمهارات والدوافع التي يميز الأشخاص الرياديون عن غيرهم والتي لها الأثر وتساهم في ريادة المنظمة لأعمالها وتحقيقها للنجاح.

عرفت سمات الشخصية الريادية على انها الأسباب المتعلقة بالعمليات السلوكية والعقلية التي يمتلكها الأشخاص والتي تميزهم عن غيرهم من خلال المعرفة وعملياتها والتحفيز والعاطفة ويتمتعون كذلك بالاستقرار كل هذه السمات تميزهم عن غيرهم وتجعلهم روادا للأعمال خلاف غيرهم (Mathews, 2018:47)

وعرفت كذلك الشخصية الريادية بأنها الشخصية التي تستطيع ان تأتي بشيء جديد ويتسم هذا الشيء بالأبداع والابتكار ولم يسبق لاحد الاثيان بمثلها وتتسم بروح المخاطرة وتسخير الفرص من خلال توفير الجهد والوقت وتوفير الموارد اللازمة لذلك (حماد،2023: 979).

واضاف (جلاب وحاجم،2023:317) ان سمات الشخصية الريادية هي الميول الشخصية والخصائص التي تميز الافراد عن غيرهم من خلال قدراتهم، فهم قادرين على اكتشاف واستثمار الفرص وخاصة في حالات عدم التأكد والمخاطرة الهدف منها خلق قيمة للمنظمة مما يجعلها ريادية

من خلال ما ورد من التعريفات يرى الباحث ان الشخصية الريادية هي مجموعة من الصفات والسمات التي يتمتع بها افراد دون غيرهم ولديهم كم من المعرفة والخبرة والسمات الفنية والشخصية التي تجعل منهم اشخاص رياديون في بيئتهم ومنظمتهم.

2- اهمية سمات الشخصية الريادية للقادة:

لسمات الشخصية الريادية اهمية كبيرة ولجميع الافراد، فتبرز اهميتها من مواكبتها لمهارات المتطورة والتقنيات الناشئة في بيئة العمل مما يحث الافراد ان يتمتعون بالمرونة للتكيف معها، وان يسعون للتطور المستمر لهم ولمنظمتهم، (Altinay et al.,2021:7) ، وان من الأهمية لسمات الشخصية الريادية انها تشجع على الابتكار وولادة اشخاص يتحملون المسؤوليات ولهم القدرة على التركيز والمخاطرة ويركزون على مهماتهم (Mohtar&Rahim,2014;186)

ومن الأهمية أيضا لسمات الشخصية الريادية انها تساعد وبشكل مباشر على ريادة الاعمال وتعزيزها، كما انها تساهم في تعزيز التفاعل بين بين سمات الشخصية الريادية وبين الظروف والعوامل الديموغرافية والتي تسهم في تغيير الأفكار والعقليات مما يسهم في ترسيخ وبناء أسس الريادة في الاعمال (Luca2017:95) , وأضاف (Beugré, 2016:29) ان لسمات الشخصية الريادية من الأهمية ما يلي:

1. انها تساعد العاملين وتوجه سلوكهم ليكونوا مبدعين أكثر
2. تمكن العاملين من إضافة قيمة لمنظمتهم.
3. تحفز العاملين ليكونوا قادة ريادين في مجتمعاتهم ومنظمتهم

3-ابعاد سمات الشخصية الريادية للقادة:

هناك مجموعة من الابعاد التي اهتمت بالسمات الشخصية الريادية وقسمت على خمس ابعاد اتفق عليها مجموعة الباحثين (Costa & Macrae, 1992: 15-16) ، (جلاب و حاجم ، 2023:319) و (سعيد و علي ، 2018:101) وكما يلي:

1. **العصابية Neuroticism** (: وهو البعد الاشمل من ابعاد السمات الشخصية الريادية والذي يتمثل ان هناك نوعين من الأشخاص الأول من تكون لديهم أفكار غير منطقية وهم على مستوى مرتفع من العصابية، والنوع الآخر هم الافراد الذي لا يمتلكون القدرة او السيطرة على دوافعهم ويكونون ضعيفي العصابية ويكون بذلك مستقرين وهادئين ومستقري المزاج ولهم القدرة على مواجهة المواقف التي تواجههم دون أي ارتباك او ازعاج،، والعصابية هي الاستعداد الذي يبديه العاملين لمواجهة المواقف والضغوط التي يتعرضون لها في المنظمة (سعيد وعلي ، 2018:101).وعرفت كذلك على انها المحدد او الطريقة التي يستجيب من خلالها الافراد للمؤثرات السلبية النفسية , فهم بذلك يميلون الى المبالغة بانفعالاتهم تجاه المواقف التي يتعرضون اليها مما يعرضهم للضغط والاجهاد (Turel&Gil:2018,618)

2. **الخبرة والانفتاح:** ويبنى هذا لبعد على مجموعة من العوامل الشخصية والتي تشير الى القدرة الاستكشاف من خلال الخبرات والمرونة والانفتاح التي يتمتع بها المدراء، مما يوفر لهم أجواء إبداعية وتتيح لهم الولوج بأفكار غير مألوفة (Costa & Macrae, 1992: 39). وتشير كذلك الى المدى التذي يكون من خلاله الفرد مبدعا ومطلعا ويكون ذلك من خلال الانفتاح على المعرفة والقدرة على التخيل ومتنوع الثقافات والاهتمامات (سعيد وعلي: 2018:101). وعرفها (Wimde, 2002,p.117) على انها القدرة التي يتمتع بها المدراء على قبول فكرتين متناقضتين لمواقف مختلفة ويقوم المدراء بتقبلهما والتعامل معهما بمرونة والحصول على أفضل النتائج منهما.

3. **الوداعة Agreeableness :** تعد الوداعة من السلوكيات الداخلية وتمثل درجة مرتفعة من الطيبة وان الفرد الوديعون هم من يتعاونون ويتعاطفون ويتقنون ببعضهم البعض على العكس من الافراد العدائين والمتشائمون (عيسى و نتر, 2022:168). وتعرف على انها المدى قبول الفرد لدى الافراد الآخرين ومحباً ومتعاوناً معهم ولديه برودة في العلاقة مع الآخرين وغير مقبول (سعيد وعلي: 2018:101). هي مجموعة من الصفات التي يتمتع بها الأشخاص متمثلة بالثقة تجاه الآخرين ومتعاونين فهم يؤثرون على أنفسهم ويتسمون كذلك بالتواضع والقبول ويميلون الى التعاطف مع الآخرين ويدافعون عن حقوقهم (كاظم:2022,125)

4. **الانبساطية Extraversion :** يمثل بعد الانبساطية الى المدى الذي يكون فيه الفرد اجتماعيا وودودا ويتسم بالهروب من المخاطر قدر الإمكان ومن الصفات التي يتمتعون بها انهم افراد يحبون الاختلاط مع الآخرين ويفضلون تواجدهم ضمن مجموعات كبيرة، وعادة ما يكونوا متفائلين ويسعون للاستشارة في المواقف التي يتعرضون لها (Costa & Macrae, 1992: 25). وتعد كذلك الانبساطية بأنها مجموعة من السمات الشخصية التي يتمتع بها الافراد فهم اشخاص ودودون ولطيفون ولديهم روابط اجتماعية كثيرة ويسعون الى الزعامة ولديهم ثقة عالية بالنفس مما يعزز من نشاطهم وحبهم للعمل (كاظم:2022,125).

5. **يقضه الضمير:** يتمثل هذا البعد في السلوكيات التي تتعدى الحدود العامة للالتزام الرسمي الذي يعمل به دخل المنظمة , من خلال التزامه بالضوابط والقوانين المتعلقة بالعمل , وكذلك المحافظة على موارد المنظمة والابتعاد عن الجوانب الشخصية خلال أوقات العمل (فارس, 2021:159), ويشير كذلك الى السلوك الذي يذهب اليه الافراد حسب اللوائح والتشريعات والقواعد السائدة في المنظمة من دون رقابة , وتعد كذلك الالتزام بالسياسات الخاصة بالمنظمة المتعلقة بالحضور والانصراف والالتزام بالأنظمة واللوائح المعدة , (Bukhari, 2008: 108) .

ثانياً: السلوك الانهزامي:

1. مفهوم السلوك الانهزامي:

يعد السلوك الانهزامي بأنه شعور الافراد بالعجز وقلة الحيل التي يمارسونها تجاه الوقائع والاحداث التي يتعرضون لها، مما يفقد الافراد الحيوية والفعالية مما يضطره الى الركون والاستسلام وتقبل الواقع، وعدم بذل أي جهود لتغيير الواقع مما يجعل منهم تابعين للآخرين، ويميلون بذلك الى استصغار أنفسهم وتحقيرها وإهانتها (عبيد:2021,223). فقد عرف السلوك الانهزامي على انه فقدان الفرد للإحساس بخبراته وقدراته وقوة تأثيره على الآخرين لذلك يسعى الى تدمير الذات والشعور بالذنب والاستسلام ويلجأ الى الانسحاب والخوف من الفشل (mervis,2016: 337). ويعرف كذلك على انه استسلام الفرد للضغوط والأفكار السلبية وتتلاشى امامه كل الحيل والنظر الى الأشياء بصورة مشوهة وغير واضحة وغامضة (Almohtadi et al,2019:114). أضاف Callan (et. al., 2014: 143) ان السلوك الانهزامي هو أي سلوك مقصود او متعمد يبديه الفرد بعد ادائه وتجاريه الغير ناجحة او القيام ببعض الاعمال والفشل بها والحصول على نتائج سلبية وغير متوقعة مما يترك اثار سلبية على سلوك الافراد وعملهم، مما يمنعهم من المغامرة.

2. اثار السلوك الانهزامي:

هناك مجموعة من الاثار التي يتركها السلوك الانهزامي من حيث الثقافات والقيم مما يشعر الافراد بالانهزام النفسي ومما يزيد الامر تعقيدا هو ولوج الانهزام الى المبادئ والقيم، مما يؤثر على أداء الافراد وتسبب أنماط انهزامية للذات والتي يمكن اجمالها بما يلي: (Abdellatif, M. S., 2022:1033).

- ان السلوك الانهزامي النفسي أكثر اثرا وخطورة من السلوك الانهزامي الجسدي، كونه يشعر الفرد بالعجز والاحباط.
- ان السلوك الانهزامي يؤدي الى خسائر فكرية وروحية وثقافية مما تشعر الفرد بالتعاسة والانكسار واليأس.
- من الاثار التي يتركها السلوك الانهزامي على الافراد انه يؤثر على قلوبهم وعواطفهم فيصبحون مكسورين، او ما يسميه الأطباء متلازمة القلب المكسور.
- استخدام أنماط الدعاية السلبية والعنصرية كالتلاعب بالآخرين وانتقادهم، ويستخدمون بذلك روح الدعاية للذات المهزومة لتهدئة نفوسهم.
- يرتبط السلوك الانهزامي بعواقب سلبية، كالقلق والعنصرية والكآبة مما يجعلهم متوترين ولديهم مزاج سيء.
- يؤثر السلوك الانهزامي للقادة في الضرر بذات الآخرين واحترامهم.
- يؤثر السلوك المنهزم للأفراد العاملين على قلة تركيزهم وزيادة معاناتهم مما يؤثر على علاقاتهم الشخصية مما يجعلهم متنافرين.

وأضاف (عذاب وسهيم, 2016:674) ان هناك مجموعة من الاثار التي يتركها السلوك الانهزامي للعاملين ووصفها كما يلي:

- انن الشخص الانهزامي لا يقبل التحديات ويخشى التنافس والمواجهة خوفا من الهزيمة
- ضعيف الهمة ويكون فاقدا للأمل مما يجعله يشعر باليأس ومرجحا للخسارة.
- يكون ذا شخصية مشلولة، أي انه مستعد للفشل أكثر من رغبته في النجاح ويتضح على انه مسلوب الإرادة ومضطرب نفسيا.
- من الاثار التي يتركها في المجموعة انه محبط للآخرين من خلال طلبه للعمل من العاملين بما يفوق طاقاتهم، مما يشعرهم بالعجز

3- ابعاد السلوك الانهزامي :

اهتم الباحثين بأبعاد السلوك الانهزامي وذلك من خلال الدراسات الاجنبية والعربية التي اهتمت بهذا المجال فمنهم من فسرها بأتجاهين (جلد الذات، تشيؤ الذات) (Callan et. al., 2014: 143) لكن الرأي الاشم ما تم تفسيره من قبل الباحثين (ابو حلاوة، 2103) و(عبيد، 2020) (Almohtadi et al, 2019:114). والتي تم الاعتماد عليها في هذه الدراسة وكما يلي:

1. **الشعور بالخزي:** هو الانفعال الذي يعتري الفرد مما يدفعه الى الشعور بالذل والاشمئزاز والازدراء، والاحساس بعدم الفائدة والشعور بالنقص مما يجعله يرغب بالابتعاد عن الآخرين (الزهيري والدليمي: 2023، 471). وهي الأفعال التي بمارها الأشخاص بصورة عفوية او قسدية تعبر عن التحقير او الاستهجان وقد تكون مبالغة في الشفقة، من خلالها يشعر الفرد بأنه اقل من اقرانه او انه يحمل صفات تؤثر في ذاته وعادة ما تكون سلبية مما يشعره بالعزلة او النبذ (المطيري: 2019، 16)
2. **استصغار الذات:** شعور الفرد بضعف قدراته، قلة الحيلة، انعدام القيمة، مقارنة مع الآخرين، والتوجه إلى استضعاف الذات والتقليل من شأنها. (الزهيري والدليمي: 2023، 472). وتعرف ايضا بشعور الفرد بالعجز في إدارة اموره الشخصية مما يدفعه للاستسلام والانقياد للآخرين، واهانة الذات مما يوقعه في دائرة الاحتقار وبالتالي يقلل من مكانته بين الآخرين (أبو حلاوة، 2013: 27)

3. تشيؤ الذات **abjectificatio**: حالة نفسية يفقد معها الشخص شعوره بهويته الشخصية وواقعه، ويتعامل مع ذاته كشيء مادي لا حياة فيه ولا فائدة منه. (Honneth, 2007; 42) وأنها الحالة التي يظهر من خلالها الفرد نفسه بأنه شخص بلا قيمة وغير فعال وغير قادر على الإنتاج والتجديد (الدجيلي والعاني: 442, 2018).
4. **الشكوى الدائمة**: وهو الشخص العاجز والذي يقتصر دور الضحية ، ويرغب ان ينظر اليه بنضرة عطوفة ويشفق عليه الآخرين، وان تمثيله دور الضحية مما يستعطف الآخرين بالتعامل معها. (الزهيري والدليمي: 474, 2023).
5. **المدركات المعرفية**: ويقصد بها المعتقدات المعرفية والأفكار التي تدفع الأشخاص لشعورهم بسيطرة جوانب القصور والضعف عليه وعادة ما يكون عاجز في مواجهة او مقاومة ضغوط الحياة، ويغلب عليه اليأس والانفعالية والتشاؤم.
6. **جلد الذات**: فهي الشعور المطلق بالذنب، مما يؤدي بصاحبها إلى تحقير الذات واستصغارها، والشعور بالذنب حتى لو لم بقم بأعمال تستوجب ذلك، وينضّر الى أبسط أخطائه بأنها ذنباً لا تغتفر. ويشعر بأنه يحتاج إلى انزال العقاب بنفسه ليشعر بالراحة ' ، والاعتقاد بأن هذه الأخطاء نتاج عن ضعف الشخصية وقصور في التكوين النفسي العام مقارنة ببالأفراد الآخرين، (أبو حلاوة، 2013: 252)

ثالثاً : الانتماء الوظيفي

1- مفهوم الانتماء الوظيفي:

يعد الانتماء الوظيفي من الاصطلاحات الإدارية الحديثة لما له من دافع ويتمتع بقوة عالية يرتبط من خلاله الموظف بوظيفته. وهناك عدة تعاريف توضح من خلالها معنى الانتماء الوظيفي فقد عرفه (فهد: 4, 2022) على انه القبول والرغبة التي تراود الموظف مما يشعره بالاندماج بوظيفته والإخلاص فيها مما يمنعه عن التخلي عنها. كما عرف على انه الحالة التي ينتمي وينغمس فيها الموظف مع وظيفته وقيمه والسمات المتعلقة فيها والسعي للحفاظ على مكانته فيها (اليامي: 87, 2025). وأضاف (أبو جراد: 13, 2015) على انه الشعور الذي يظهر من خلاله الموظف على انه جزء من منظمته ، ويعزز ارتباطه فيها ، بغض النظر عن ما تقدمه من حوافز مما يجعله يشعر بالرضا والسعادة تجاه عمله ومنظمته.

2- أهمية الانتماء الوظيفي:

يعد الانتماء الوظيفي انعكاساً لرغبة الموظف في عمله مما يشعره بالولاء والإخلاص لمنظمته لذلك فإن الانتماء الوظيفي من شأنه ان يعزز رغبة وتقاني الموظف تجاه عمله (المطيري: 214, 2024) ، كما يساعد الانتماء الوظيفي على التوافق والصحة النفسية ، كما يساهم الانتماء في دعم المجتمع وصياغته ليكون مجتمعاً متماسكاً ناهضاً منتجاً. (أبو رية وآخرون: 395, 2025) ومن الأهمية للانتماء انه يقضي على أسباب الفرقة والتوتر بين افراد المنظمة ويساهم في القضاء على الطبقية ما يعزز التماسك الاجتماعي ومن خلاله يتكمنون من حل مشكلاتهم داخل المنظمة وخارجها (الهندي، 2000: 12). ويعد للانتماء الوظيفي من المقومات الأساسية في خلق الابداع لدى العاملين مما يعزز من قيمة المنظمات، كما يساهم وبصورة فعالة في تخفيض دوران العمل والاثار الناجمة عنه، ومن الأهمية أيضاً انه كلما انخفض الانتماء فإنه يحمل المنظمة أعباء وتكاليف إضافية من خلال ظهور العديد من السلوكيات السلبية كالتخريب والسرقة واللامبالاة ويزيد من الاضطرابات والشعور بالإحباط (حماني وبوجمعة: 52, 2025).

3- اسباب الاهتمام بالانتماء الوظيفي:

هناك جملة من الاسباب التي زادت من الاهتمام بالانتماء الوظيفي ومن اهمها (قديم وحسان: 559, 2022)

1. يعد من المؤشرات الأساسية التي تتنبأ بالنواحي السلوكية لعاملين ، ويعد دوران العمل العنصر الأهم فيها.
2. يهتم الانتماء الوظيفي في جذب علماء السلوك الانساني وكذلك المدراء لما يمثله من سلوك مرغوب فيه.
3. يساعد المنظمة في الحصول على الافراد الذين لهم اهداف في الحياة وسيعون لبناء الذات الوظيفية.

4- ابعاد الانتماء الوظيفي:

هناك مجموعة من الابعاد التي اتفق عليها الكثير من الباحثين والتي تعد المقياس لدراسة الانتماء الوظيفي كدراسة (wood & gantzi, 1994) ، (rozenholtz, 1990) ، (tarter & hoy, 1989)، والذين اشاروا بدورهم الى مجموع من الابعاد وكما يلي:

1. الهوية: من الجوانب الأساسية التي يسعى الانتماء الوظيفي الى توطيدها هو تعزيزه للهوية، والتي تعد دليلا على وجوده وانتمائه لهذه المنظمة.
2. الجماعية: يبني الانتماء الاواصر الاجتماعية والعلاقات فيما بينها ويعزز بدوره التماسك والعمل بروح الفريق، كما يحرص على تبادل الخبرات بين افراد المجموعة وبالتالي يسعى من اجل تحقيق اهداف المنظمة المشتركة.
3. الولاء: يعد الولاء جوهر الانتماء، ويقوي الجماعة، ويدعم الهوية الذاتية، كما يعمل على زيادة ارتباط الموظف وتعلقه بالمنظمة والاستعداد للدفاع عنها ويزيد من الرغبة على العمل بكفاءة وعدم التخلي عنها.
4. الالتزام: وهو التمسك بالقيم والنظم والمعايير الاجتماعية، كما يؤكد على التناغم والانسجام مع المحددات التي تصدرها المنظمة.
5. التواد: هو حاجة الفرد الى الانضمام، اذ يعد الدافع الأساسي في تكوين الصداقات والروابط والعلاقات، كما يشير الى مدى التعاطف بين افراد الجماعة والعمل على المحافظة عليها.
6. الديمقراطية: وهو اظهار الاحترام للقرارات والأفكار التي يقدمها العاملون مع مراعات الفروق الفردية بينهم من حيث تكافؤ الفرص وحرية التعبير وضمن الإطار العام لعمل المنظمة.

المبحث الثالث: الجانب العملي للدراسة

تمهيد

يهتم هذا المبحث بالتحقق من مقياس الدراسة وثباته وكذلك الوصف الاحصائي لمتغيرات الدراسة واختبار الفرضيات الارتباط والتأثير وتم الاعتماد على البرنامج الاحصائي (spss) في تحليل البيانات واستخلاص النتائج منها وعلى خطوتين الاولى بناء واختبار نماذج القياس للتأكد من صدق وثبات المقياس والثانية بناء واختبار النموذج الهيكلي.

اولا: فحص واختبار اداة قياس الدراسة والوصف الاحصائي للمتغيرات

1- الترميز والتوصيف:

يساهم ترميز متغيرات الدراسة في تنظيم عملية العرض لفقرات مقياس الدراسة خلال استخدام البرنامج الاحصائي ولذلك لتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، والجدول رقم (1) يوضح عملية الترميز لكل متغير وكل بعد والمصدر المعتمد الحصول على المقياس وعدد الفقرات :

جدول (1) الترميز والتوصيف

المتغير	البعد الفرعي	عدد العبارات	المصدر
الشخصية الريادية	العصابية	4	(Costa & Macrae, 1992: 15-16)
	الانفتاح على الخبرة	4	
	الودعة	4	
	الانبساطية	4	
	يقظة الضمير	4	
السلوك الانهزامي	1. الشعور بالخزي	4	Almohtade et al, 2019:114
	2. استصغار الذات	4	
	3. التشبؤ	4	
	4. الشكوى الدائمة	4	
	5. المدركات المعرفية	4	
	6. جلد الذات	4	
الانتماء الوظيفي	1. الهوية	4	(rozenholtz, 1990),
	2. الجماعية	4	
	3. الولاء	4	
	4. الالتزام	4	
	5. التواد	4	
	6. الديمقراطية	4	

المصدر: اعداد الباحث باعتماد الادبيات

2- التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة: هذه الفقرة يتجلى اهتمامها بترميز متغيرات البحث وابعاده وتحديد عدد الاسئلة المتعلقة بكل بعد الغرض تسهيل عملية تحليل البيانات من خلال SPSS اذ يتضح ان جميع المتغيرات والابعاد قد تجاوزت نسبة الثبات البالغة (70%) وهي مقبولة احصائيا في العلوم الادارية وان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي والجدول رقم (2) يوضح ذلك وكما يلي:

جدول رقم (2) توزيع متغيرات الدراسة

Tests of Normality							
	gropo	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
y	1.00	.089	51	.200*	.907	51	.205
	2.00	.171	52	.101	.780	52	.103
*. This is a lower bound of the true significance.							
a. Lilliefors Significance Correction							

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (spss)

3-معامل الثبات والاختلاف :

لقياس مقياس الثبات تم الاعتماد على مقياس التجزئة (split-half reliability) وان ابعاد جميع المحاور قد تجاوز 0.60 وهذا يدل على ثباتها كذلك الحال بالنسبة لكل الأسئلة قد بلغ 0.94 وهذا مؤشر جيد يعني ان نسبة الاختلاف كانت قليلة ومقبولة اي ان الموثوقية قد بلغت 94%. والجدول رقم (3) يوضح ذلك:

جدول رقم (3) معامل الثبات وفق مقياس التجزئة (split-half reliability)

الابعاد	عدد الفقرات	split-half reliability
x	20	.875
m	24	.924
y	24	.888
Total	68	.940

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (spss)

ثانيا: اختبار فرضيات الارتباط :

1- الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية الريادية وبين السلوك الانهزامي

جدول رقم (4) العلاقة بين سمات الشخصية الريادية والسلوك الانهزامي

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.785	7.189
a. Predictors: (Constant), x				

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (spss)

من الجدول اعلاه بين ان قيمة معامل التحديد R Square (الشخصية الريادية والسلوك الانهزامي) قد بلغت (0.787) اي ان نسبة تفسير للشخصية الريادية قد بلغت 0.78 بالاعتماد على السلوك الانهزامي كذلك الحال بالنسبة لمعامل التحديد المصحح Adj R Square وان قيمة معامل الارتباط بيرسون (R) قد بلغت (0.887) يعني وجود ارتباط طردي قوي، قيمة Std. Error of the Estimate قد بلغت (7.189). وهذا ما يعزز الفرضية الاولى (توجد علاقة ارتباط وتأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية الريادية وبين السلوك الانهزامي للعاملين) وهذا ما تم توضيحه بالجدول رقم (4)

2-الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية الريادية وبين الانتماء الوظيفي

جدول رقم (5) العلاقة بين سمات الشخصية الريادية والانتماء الوظيفي

3- Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.611	9.447
a. Predictors: (Constant), x				
b. Dependent Variable: m				

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (spss)

من الجدول اعلاه Model Summary بين ان قيمة معامل التحديد R Square (الشخصية الريادية والانتماء الوظيفي) قد بلغت (.611) اي ان نسبة تفسير الشخصية الريادية قد بلغت 0.61 بالاعتماد على الانتماء الوظيفي كذلك الحال بالنسبة لمعامل التحديد المصحح Adj R Square وان قيمة معامل الارتباط بيرسون (R) قد بلغت (.784) يعني وجود ارتباط طردي قوي، قيمة Std. Error of the Estimate قد بلغت (9.447). وهذا ما يؤكد قبول الفرضية التي مفادها توجد علاقة ارتباط وتأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية الريادية وبين الانتماء الوظيفي وهذا ما تم توضيحه فيجدول رقم (5)

3-الفرضية الرئيسية الثالثة : توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية الريادية والانتماء الوظيفي على السلوك الانهزامي للعاملين.

جدول رقم (6) العلاقة بين سمات الشخصية الريادية والانتماء الوظيفي وبين السلوك الانهزامي

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.857	.854	5.918
a. Predictors: (Constant), m, x				
b. Dependent Variable: y				

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (spss)

من الجدول اعلاه Model Summary بين ان قيمة معامل التحديد R Square (سمات الشخصية الريادية والانتماء الوظيفي وبين السلوك الانهزامي) قد بلغت (.857) اي ان نسبة تفسير الفساد المالي قد بلغت 0.86 بالاعتماد على الشفافية المحاسبية كذلك الحال بالنسبة لمعامل التحديد المصحح Adj R Square وان قيمة معامل الارتباط بيرسون (R) قد بلغت (.926) يعني وجود ارتباط طردي قوي، قيمة Std. Error of the Estimate قد بلغت (5.918). مما يؤكد قبول الفرضية التي مفادها (توجد علاقة ارتباط وتأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية الريادية والانتماء الوظيفي على السلوك الانهزامي للعاملين) وهذا ما يفسره الجدول رقم (6)

ثانيا: اختبار فرضيات التأثير :

الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية الريادية وبين السلوك الانهزامي لمعرفة الفروق بين المتغيرات الدراسة (الشخصية الريادية , السلوك الانهزامي) تم الاعتماد على مقياس فيشر (F) حيث كانت المعنوية Sig اقل من (0.05) .اي ان قيمة (F) المحسوبة (373.623) اكبر من الجدولية وهذا يدل على ملائمة النموذج لاختبار الفرضيات اي يوجد تأثير للشخصية الريادية على السلوك الانهزامي وكما موضح في الجدول رقم (7) وكما يلي:

جدول رقم (7) قياس فروق الدراسة بين (الشخصية الريادية والسلوك الانهزامي)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19308.205	1	19308.205	373.623	.000 ^b
	Residual	5219.504	101	51.678		
	Total	24527.709	102			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x						

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (spss)

جدول رقم (8) قياس علاقة التأثير بين (الشخصية الريادية والسلوك الانهزامي)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.279	3.745		4.080	.000
	x	1.029	.053	.887	19.329	.000
a. Dependent Variable: y						

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (spss)

من خلال الجدول رقم (8) والمبين اعلاه يبين لنا قيم معاملات الانحدار حيث بلغت قيمة الحد الثابت (Constant) (15.279) وقيمة B₁ تساوي (0.887). وتسمى ميل الانحدار اي ان كلما تغيرت سمات الشخصية الريادية بمقدار وحدة واحدة فان المتغير التابع السلوك الانهزامي سيزداد بمقدار (0.887) اي ان هنالك علاقة تأثير طردية بين سمات الشخصية الريادية والسلوك الانهزامي. نلاحظ ايضا عن طريق اختبار (t) يبين ان هنالك تأثير بين لسمات الشخصية الريادية على السلوك الانهزامي حيث بلغت قيمة (Sig=0.00) وهي اقل من القيمة المفترضة (0.05) وهذا يؤكد صحة الفرضية التي تنص على وجود علاقة تأثير بين سمات الشخصية الريادية وبين الانتماء الوظيفي .

$$y = 15.279 + 0.887x \quad \dots(3-1)$$

2- الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية الريادية وبين الانتماء الوظيفي

لمعرفة الفروق بين المتغيرات الدراسة (الشخصية الريادية , الانتماء الوظيفي) تم الاعتماد على مقياس فيشر (F) حيث كانت المعنوية Sig اقل من (0.05) .اي ان قيمة (F) المحسوبة (161.244) اكبر من الجدولية وهذا يدل على ملائمة النموذج لاختبار الفرضيات اي يوجد تأثير الانتماء الوظيفي على السلوك الانهزامي والجدول رقم (9) يوضح ذلك

جدول رقم (9) قياس فروق الدراسة بين (الشخصية الريادية والانتماء الوظيفي)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14390.097	1	14390.097	161.244	.000 ^b
	Residual	9013.651	101	89.244		
	Total	23403.748	102			
a. Dependent Variable: m						
b. Predictors: (Constant), x						

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (spss)

جدول رقم (10) قياس علاقة التأثير بين (الشخصية الريادية والانتماء الوظيفي)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.131	4.921		5.919	.000
	x	.888	.070	.784	12.698	.000

a. Dependent Variable: m

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (spss)

من خلال الجدول رقم (10) والمبين اعلاه يبين لنا قيم معاملات الانحدار حيث بلغت قيمة الحد الثابت (Constant) (5.919) وقيمة B_1 تساوي (0.888). وتسمى ميل الانحدار اي ان كلما تغير الانتماء الوظيفي بمقدار وحدة واحدة فان المتغير التابع السلوك الانهزامي سيزداد بمقدار (0.784) اي ان هنالك علاقة تأثير طردية بين الانتماء الوظيفي والسلوك الانهزامي. نلاحظ ايضا عن طريق اختبار (t) يبين ان هنالك تأثير بين الانتماء الوظيفي والسلوك الانهزامي حيث بلغت قيمة (Sig=0.00) وهي اقل من القيمة المفترضة (0.05) وهذا يؤكد صحة الفرضية التي تنص على وجود تأثير للانتماء الوظيفي على السلوك الانهزامي.

$$y = 7.519 + 0.802x \quad \dots(3-1)$$

الفرضية الرئيسية الثالثة : توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية الريادية والانتماء الوظيفي على السلوك الانهزامي للعاملين.

لمعرفة الفروق بين المتغيرات الدراسة (الشخصية الريادية, الانتماء الوظيفي , السلوك الانهزامي) تم الاعتماد على مقياس فيشر (F) حيث كانت المعنوية Sig اقل من (0.05). اي ان قيمة (F) المحسوبة (300.571) اكبر من الجدولية وهذا يدل على ملائمة النموذج لاختبار الفرضيات اي يوجد تأثير لسمات الشخصية الريادية والانتماء الوظيفي على السلوك الانهزامي للعاملين والجدول رقم (11) يوضح ذلك .

جدول رقم (11) قياس فروق الدراسة بين (الشخصية الريادية والانتماء الوظيفي وبين السلوك الانهزامي)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21025.142	2	10512.571	300.139	.000 ^b
	Residual	3502.567	100	35.026		
	Total	24527.709	102			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), m, x

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (spss)

جدول رقم (12) قياس علاقة التأثير بين (الشخصية الريادية والانتماء الوظيفي وبين السلوك الانهزامي)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.564	3.578		.717	.475
	x	.641	.071	.553	9.081	.000
	m	.436	.062	.426	7.001	.000

a. Dependent Variable: y

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (spss)

من خلال الجدول رقم (12) والمبين اعلاه يبين لنا قيم معاملات الانحدار حيث بلغت قيمة الحد الثابت (Constant) (3.578) وقيمة B_1 تساوي (0.641). وتسمى ميل الانحدار اي ان كلما تغيرت سمات الشخصية الريادية والانتماء الوظيفي بمقدار وحدة واحدة فان المتغير التابع للوك الانهزامي سيزداد بمقدار (0.553) اي ان هنالك علاقة تأثير طردية بين سمات الشخصية الريادية والانتماء الوظيفي وبين السلوك الانهزامي. نلاحظ ايضا عن طريق اختبار (t) يبين ان هنالك تأثير لسمات الشخصية الريادية والانتماء الوظيفي على السلوك الانهزامي حيث بلغت قيمة (Sig=0.00) وهي اقل من القيمة المفترضة (0.05) وهذا يؤكد صحة الفرضية التي تنص على وجود تأثير لسمات الشخصية الريادية والانتماء الوظيفي على السلوك الانهزامي .

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

اولا : الاستنتاجات:

- 1- اثبتت الدراسة ان هناك علاقة ارتباط معنوية قوية بين سمات الشخصية الريادية وبين السلوك الانهزامي وقدرتها للحد منه .
- 2- اوضحت الدراسة انه كلما زاد الانتماء الوظيفي كلما قلل من السلوك الانهزامي للعاملين وهذا ما اوضحته مخرجات الدراسة في .
- 3- اثبتت الدراسة ان لدى قيادات الشركة مدار البحث ومن خلال السمات التي يمتلكونها القدرة على تعزيز الانتماء الوظيفي وشخصيتهم الريادية مجتمعة ولما له من اثر في الحد من السلوكيات الانهزامية وبمستوى عالي وهذا ما اكدته علاقة الارتباط
- 4- اثبتت الدراسة ان هناك مستوى عالي من التأثير لسمات الشخصية الريادية وبمستوى عالي في الحد من السلوك الانهزامي تجاوزت ما نسبته 88% واعزت الباقي من النسبة الى عوامل وظروف خارج مدار البحث.
- 5- اثبتت الدراسة انه كل ما زاد الانتماء الوظيفي كلما حد من السلوك الانهزامي والتي تجاوزت ما نسبته 78% وهذا يعد مؤشرا مرتفعا وان له الاثر الفعال في الشركة موضوع الدراسة.
- 6- اثبتت الدراسة ان نسبة التأثير الذي حققته سمات الشخصية الريادية والانتماء الوظيفي قد حققت مجتمعة ما نسبته 55% في الحد من السلوك الانهزامي وهذا ينسجم مع مخرجات الدراسة وبنسبة مقبولة وليست مرتفعة.

ثانيا: التوصيات:

- 1- ينبغي على ادارة الشركة من تعزيز الانفتاح على السبل التي تحد من السلوك الانهزامي ومنها الحصول على قيادات كفوة تمكنها من تعزيز مكانتها الريادية ولهم القدرة على دراسة ومعرفة تلك السلوكيات
- 2- للحد من السلوك الانهزامي للعاملين ينبغي على الادارة العليا العمل على تقديم نظام حوافز فعال كونه من العناصر الفعالة للحد من هذه السلوكيات. وكذلك عنصر فعال في تعزيز الانتماء الوظيفي.
- 3- ضرورة قيام ادارة الشركة من البحث عن الاليات التي تساعد في زيادة الاهتمام بالعاملين ودعم العوامل التي تعزز ذلك.
- 4- العمل على اشراك العاملين في الشركة في عملية اتخاذ القرار وبما يعزز انتمائهم الوظيفي وبما يقوي الاواصر بين العاملين وقياداتهم.
- 5- ايلاء العاملين اهمية بالغة والقيام بإشراكهم بدورات تدريبية وورش تعزز من انتمائهم للمنظمة وتقلل من السوك الانهزامي ولا سيما اذا تمت بمشاركة خبراء نفسيين للحد من هذه السلوكيات.
- 6- اجراء بحوث ودراسات تبحث عن الجوانب الاخرى التي تمكن من الحد السلوك الانهزامي وبما يخدم العاملين واستمرارهم في عملهم.

المصادر:

1. ابو جراد، خليل علي خليل (2015)، الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر – غزة – كلية التربية
2. ابو حلاوة، محمد السعيد عبد الجواد (2013): الهزيمة النفسية، ماهيتها مؤشرات محدداً تداعياتها والوقاية منها، مجلة كلية التربية جامعة دمنهور المجلد الرابع العدد (3) لسنة 2012
3. أبو رية، داليا فتحي احمد، و عوض، مصطفى إبراهيم، و الخولي، سيد محمد (2، 2025)، محددات الانتماء الوظيفي من منظور اجتماعي بيئي لدي عينة من العاملين بمصلحة الضرائب دراسة ميدانية، مجلة العلوم البيئية، جامعة عين شمس المجلد (54)، العدد (2) فبراير 2025
4. المطيري، جهز فهد عقاب (2019)، العلاقة بين سمات الشخصية والشعور بالخزي وأسباب التماس المساعدة النفسية اتجاهات طلاب الجامعة نحو الإرشاد النفسي، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (43) الجزء الرابع 2019
5. المطيري، زكية بنت ذياب بن شباب (2024)، الاستقامة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدي مديرات المدارس الثانوية الحكومية، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، مجلد (8) العدد (27) 2024.
6. الهندي، عبد المعين (2000). الوعي الاجتماعي لدي طلاب كليات المعلمين بالملكة العربية السعودية دراسة ميدانية مجلة العلوم البيئية
7. البامي، ثريا محمد ناصر (2025)، الانتماء الوظيفي لدى المعلمات المغتربات بتعليم منطقة نجران، مجلة الفنون والادب وعلوم الانسانيات والاجتماع، العدد (118)، مارس 2025
8. جلاب، احسان دهش، وحاجم، وجدان عباس (2023)، دور سمات الشخصية الريادية في تحقيق التوجه الاجتماعي الريادي، دراسة تحليلية لآراء عينة من المستثمرين والمؤسسين في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية، مجلة الدراسات المستدامة. السنة الخامسة، المجلد (5)، العدد (3). لسنة 2023 م –
9. حماد، سهام راضي (2023)، القيادة الريادية في فلسطين: ماهيتها وتحدياتها وسياسات مقترحة لتطويرها، مجلة نسق المجلد (40)، العدد (5) كانون الثاني 2023.
10. حماني، محسن، و بوجمعة كوسه (2025)، تأثير المشكلات التنظيمية في تعزيز الانتماء الوظيفي، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، المجلد (10)، العدد (1) 2025
11. حيران عفاف، & جواد يوسف. جودة حياة العمل وعلاقتها بالأبداع الاداري (. Master's thesis)
12. الدجيلي، شيما محمد علي طاهر، والعاني، انتصار كمال قاسم (2018)، الانهزام الذاتي في ضوء بعض المتغيرات لدى تلامذة الصف السادس الابتدائي، جامعة بغداد / كلية التربية للبنات / مركز البحوث النفسية العدد (29)
13. الزهيري، اموش عبد القادر محمود، والدليمي، ياسر محفوظ حامد (2023)، بناء مقياس السلوك الانهزامي لدى طلبة جامعة الموصل، مجلة كلية التربية جامعة واسط المجلد (1) العدد (51)
14. سعيد، سناء عبد الرحيم، و علي، فرح حسين (2018) دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال (بحث ميداني)، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية العدد (109) المجلد (24)
15. عبيد، سالم حميد (2021) خداع الذات وعلاقته بالسلوك الانهزامي لدى طلبة المرحلة الاعدادية، مجلة الفتح، العدد (89)،
16. عذاب، نشعة كريم، و سهيم، اسراء فاضل (2016)، قياس السلوك الانهزامي لدى طلبة الجامعة، مجلة كلية التربية الأساسية، المجلد (22)، العدد (94)
17. عيسى، برهان قيدر، و نتر، اريان (2022) سمات الشخصية لدى المكفوفين وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة العلوم الأساسية العدد (9)
18. الغريباوي، نور نعيم رضا و الدليمي، محمود فهد، الجنابي، عادل عباس عبد حسين. (2023). دور جودة حياة العمل في تعزيز جودة المنتج مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد (15) العدد (76).
19. فارس، محمد جودت محمد (2021)، اثر القيادة الجديرة بالثقة على الانغماس الوظيفي من خلال سلوكيات المواطن التنظيمية كمتغير وسيط/ دراسة تحليلية لآراء عينة من هيئة التمريض في عدد من المستشفيات الحكومية الكبرى بقطاع غزة، مجلة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (13) العدد (4) 2021.
20. قديد، لخضر، و حسان، هشام (2022) الحوافز ودورها في تنمية الانتماء الوظيفي لعاملين، مجلة ادارة الاعمال والدراسات الاقتصادية، (المجلد (8) العدد (1))،
21. كاظم، محمد جبار (2022) العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى طلبة الجامعات، مجلة نابو للبحوث والدراسات/ المجلد (31)، لعدد (39) آب 2022
22. مزاین، حمد، & رفاف عبد القادر. (2019). جودة حياة العمل في ضل متغيري الرتبة المهنية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بولاية بشار. مجلة البشائر الاقتصادية المجلد (1) العدد (5)

1. Abaie, E., Lester, D., & Kalantar, S. M. (2021). Individual Competitiveness, Sense of Defeat, and Organizational Commitment: Comparisons Between Iranian and USA Employees. *Cross-Cultural Communication*, 17(2), 93-98.
2. Abdellatif, M. S. (2022). A training programme on constructive thinking skills for reducing psychological defeatism and attitude towards intellectual extremism of university students. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(4), 1032-1050.
3. Almohtadi, R., ALdarabah, I. T., Jwaifell, M., & Shaarani, R. N. M. (2019). Predicting the Defeatists Behavior from Self-Esteem: Undergraduate Female Students Majoring in Kindergarten at Al-Hussein Bin Tala University. *International Education Studies*, 12(12), 113-122.
4. Beugré, C., (2016), *Social entrepreneurship: Managing the creation of social value*, 1st E.D., Taylor & Francis Group, New York.
5. Bukhari ,Zirgham Ullah,(2008), Key Antecedent Of Organizational Citizenship Behavior (O.C.B) In The Banking Sector Of Pakistan .*International Journal Of Business & Management* ,vol.3, No.12.
6. Callan, M. J & et. al. (2014). Making sense of misfortune: Deservingness, self-esteem, and patterns of self-defeat, **Journal of Personality and Social Psychology**, 107(1), 142.
7. Callan, M. J & et. al. (2014). Making sense of misfortune: Deservingness, self-esteem, and patterns of self-defeat, **Journal of Personality and Social Psychology**, 107(1),
8. Costa P. T. McCrae, R. R., (1992), *Revised new personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five factor inventory (NEO-FFI) professional manual*, Odessa, psychological assessment resources.
9. Davis, M. H., Hall, J. A., & Mayer, P. S., (2015), Developing a new measure of entrepreneurial mindset: Reliability, validity, and implications for practitioners, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 68(1), 21, 1-28.
10. Honneth, Axel. *La Réification: Petit traité de théorie critique*. Stéphane Haber (trad.) Paris: Gallimard, 2007
11. Judeh, M. (2021). Effect of work environment on employee engagement: Mediating role of ethical decision-making. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 221.
12. Luca, m. R. (2017). Entrepreneurial personality and entrepreneurial behaviour. *Bulletin of the transilvania university of brasov. Series vii, social sciences and law.*, 10(1).
13. Mathews, j. (2018). Entrepreneurial personality: a configurational approach. *Colombo business journal*.(9), 3, 45-79.
14. Mbanga, N., (2016), *Entrepreneurial Mindset and Entrepreneurial Education as Tools for Sustainable SMES*, Doctoral dissertation, Nelson Mandela Metropolitan University.
15. Merris, J.E., Lysaker, P . H. , Fiszdon, J. M. , Bell, M. D. Chue, A. E. , pauls, C. , choi, J. (2016). *Addressing defeatist beliefs in work rehabilitation* .journal of mental
16. Mohtar, Shahimi and Rahim, Hardy Loh, " Social Entrepreneurship, Entrepreneurial Leadership and Organizational Performance: A Mediation Conceptual Framework", *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 8(23) Special 2014.
17. Turel, O., & Gil-Or, O. (2018). Neuroticism magnifies the detrimental association between social media addiction symptoms and wellbeing in women, but not in men: a three-way moderation model. *Psychiatric Quarterly*, 89(3)
18. Wimde , N (2002) : study Double Thinking and Group Administrable , *Journal of Cognitive Psychology* , Vol . (12) , No (5) .
19. Yusliza, M. Y., Faezah, J. N., Muhammad, J. S. Z., Ramayah, T., Ali, N., & Noor, N. M. (2021). Analyzing the Relationship Between Supportive Work Environment and Employee Retention. In *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.