

العلاقة بين الانغراز الوظيفي ونوايا دوران العمل الاختياري في سياق بعض العوامل الموقفية
دراسة تحليلية لاراء اعضاء الهيئة التدريسية في كلية الادارة والاقتصاد-جامعة القادسية
م.د عامر علي حسين العطوي
كلية الادارة والاقتصاد - جامعة القادسية

الملخص

يفترض هذا البحث بان العلاقة بين الانغراز الوظيفي ونوايا دوران العمل الاختياري هي علاقة مشروطة بوجود عدد من العوامل الموقفية وهي الصدمات السلبية المرتبطة بالعمل، ووقت الانتقال والمتطلبات المالية. وبشكل محدد فان البحث يفترض بان الصدمات السلبية والمتطلبات المالية تؤثر في العلاقة بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل، ووقت الانتقال والمتطلبات المالية تؤثر في العلاقة بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل. وقد جمعت البيانات باستخدام اداة الاستبانة من عينة من التدريسين في كلية الادارة والاقتصاد في جامعة القادسية بلغ عددهم (77) فرد . ولغرض اختبار الفرضيات وتحقيق اهداف البحث فقد استخدمت مجموعة من الادوات الاحصائية مثل معامل كرونباخ الفا ومعامل الارتباط البسيط وتحليل الانحدار المتعدد المتدرج. وقد اشارت النتائج الى وجود علاقة تأثير سلبية بين الانغراز الوظيفي ونوايا دوران العمل كما وجد بان العوامل الموقفية (الصدمات السلبية ، ووقت الانتقال والمتطلبات المالية) لها دور في التأثير في العلاقة بين الانغراز الوظيفي ونوايا دوران العمل. وفي ضوء هذه النتائج صيغت مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات الهادفة كان من اهمها تقليل تعرض التدريسين للصدمات السلبية المرتبطة بالعمل واحد الوسائل الفاعلة لتحقيق هذا التوجه يتمثل ببناء نظام صوت العامل.

الكلمات المفتاحية : الانغراز الوظيفي، نوايا دوران العمل الاختياري، الصدمات السلبية، وقت الانتقال ، المتطلبات المالية

Abstract

This research hypothesizes that relationship between job embeddedness and voluntry turnover intensions is conditional relationship by existing number of situational factors: Work related nagitive shocks, commute time and financial requirements. Specifically, this research supposes that nagitive shocks and financial requirements influence relationship between organizational embeddedness and turnover intensions, and commute time and financial requirements influence relationship between community embeddedness and turnover intensions. The data were colleted by using questionnaire in a sample of (77) of faculty in College of Administrative and Economic- of AL-Qadisiya University. For testing the hypotheses and achiveing the research's goals, set of statistical tools such as Cronbach alpha, simple correlation coefficient and hierarchical multiple regression analysis were used. Results indicate that job embeddedness negatively related with turnover intensions. In addition to, the results indicate that situational factors (nagitive shocks, commute time and financial requirements) have role in influencing relationship between job embeddedness and turnover intensions. In lights of these results, set of conclusions and recommendation were formulated. One of these recommendations was reducing exposure to negative shocks by building " Employee Voice System".

Key words: job embeddedness, voluntry turnover intensions, negative shocks, commuting time, financial requirements

مقدمة

يعرف المدراء ذوي الخبرة والممارسة الطويلة بأنه لا توجد اصفاد ذهبية ولا برامج محكمة تستطيع ان تحافظ في العاملين الموهوبين وذوي الكفاءات العالية في المنظمة في الامد البعيد. ومع ذلك فلا بد للمدراء ان يعملوا في ايجاد السبل الكفيل التي تقلل من احتمالية مغادرة هؤلاء العاملين للمنظمة لان هذه المغادرة تعني اختراق صريح لرأس مالها الاجتماعي ومغادرة لمكونات مهمة من راس مالها البشري (Holtom et al., 2006: 316). ويعد الانغراز الوظيفي¹ (Job Embeddedness) احد السبل الجديدة التي تركز في العوامل التي تشجع العاملين في البقاء في المنظمة. اذ يتضمن الانغراز الوظيفي جزئين اساسيين هما الانغراز التنظيمي والانغراز المجتمعي وكل جزء يتضمن ثلاث جوانب رئيسة هي الملائمة، والروابط والتضحية (Lee et al., 2004: 712). وقد اعتقد الباحثين بان الانغراز الوظيفي يساهم في تقليل نوايا دوران العمل لانه يمثل كوابح مالية ونفسية واجتماعية تؤثر في قراراتهم في مغادرة المنظمة (Mitchell et al., 2001a). ولكن الدراسات التجريبية وجدت نتائج متضاربة حول العلاقة بين الانغراز الوظيفي ونوايا دوران العمل (Zhang et al., 2012: 223). البحث الحالي يحاول الوقوف في تفسير اسباب هذا التضارب وعدم الثبات من خلال اختبار هذه العلاقة في سياق بعض العوامل الموقفية كالصددمات السلبية المرتبطة بالعمل، ووقت الانتقال والمتطلبات المالية. ولتحقيق اهداف البحث والوقوف في ابرز محتوياته الفكرية فقد تم تقسيمه الى ثلاث اجزاء رئيسة، الجزء الاول يتعلق بمنهجية البحث والثاني يركز في مراجعة للادبيات وبناء الفرضيات، اما الجزء الثالث فيختص بالجانب العملي للبحث وعرض للاستنتاجات والتوصيات.

منهجية البحث

اولاً. مشكلة البحث

يقوم البناء المعرفي والعملي لمشكلة البحث الحالي في محورين اساسيين تمثل الدوافع الرئيسية اتجاه اعداد هذا البحث ، وهي :

1. الفجوة المعرفية: يجسد الانغراز الوظيفي احد العوامل المهمة التي تساهم في توضيح اسباب مغادرة العاملين للمنظمة (Mitchell & Lee, 2001: 216). ولكن لسوء الحظ فان الدراسات السابقة وجدت نتائج متضاربة بين الانغراز الوظيفي ونوايا دوران العمل الاختياري. فبعض الدراسات اثبتت بان الانغراز الوظيفي يساهم في تقليل نوايا ترك العمل (e.g., Mithcell et al., 2001a; Lee et al., 2004) في حين لم تجد بعض الدراسات اي دور يذكر للانغراز الوظيفي في التأثير في نوايا ترك العمل (e.g., Mallol et al., 2007; Ramesh & Gelfand, 2010). وهذا التضارب وعدم الاتساق في نتائج الدراسات السابقة يوقد تساؤل مهم في اجندة الدوافع البحثية مفاده : ما هي العوامل الموقفية او الظروف التي تؤثر في العلاقة بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل؟ وقد اكد كل من (Zhang, 2012: 223-224; Burton et al., 2010: 42-43) في اهمية الاجابة عن هذا التساؤل وقد اقترحوا وجود ثلاثة عوامل اساسية قد تساهم في تفسير اسباب تضارب وعدم ثبات نتائج الدراسات السابقة وهي وقت الانتقال والمتطلبات المالية والتعرض للصددمات السلبية. وانطلاقاً من اذ ما انتهى له الآخرون فان البحث الحالي يرى بان اختبار دور هذه العوامل الموقفية يمثل نقطة جديرة بالتأمل والمحاولة ويجسد دافع مهم اتجاه اعداد هذا البحث.

¹ تم تعريب المصطلح الانكليزي (Job Embeddedness) الى (الانغراز الوظيفي) من قبل المجمع العلمي العراقي

2. الواقع العملي: يقول (Smart) (1990: 406) بان نتائج الدراسات المعاصرة التي تهتم بدراسة دوران عمل الهيئة التدريسية في الجامعات والمؤسسات التعليمية ستستحوذ في قيمة تطبيقية بالغة في القرن الـ (21) لان هذا القرن سيشهد اتجاهين متعاكسين، الاتجاه الاول يتمثل بزيادة كبيرة في تسجيل ودخول الطلبة في الجامعات والمؤسسات التعليمية المختلفة بسبب التطورات التكنولوجية وارتفاع الرغبة في التعليم يقابله اتجاه ثاني يتجسد بحصول عجز كبير في عدد الاساتذة الجامعيين بسبب الزيادة غير الطبيعية في معدلات التقاعد الناجمة من كبر العمر. وبدون ادنى شك فان عواقب هذين الاتجاهين ستكون اكبر في المؤسسات التعليمية العراقية لان هنالك رغبة متراكمة قبل عام (2003) مصحوبة بالاعداد الحالية للطلبة يقابله هجرة متراكمة للاساتذة قبل عام (2003) مصحوبة بنوايا ترك العمل بسبب الظروف الامنية والمعيشية حالياً. وهذا يعكس الترجمة العملية لمشكلة البحث الحالي.

ثانياً. اهداف البحث

1. التعرف في مستوى الانغراز الوظيفي للتدريسين عينة البحث من اذ درجة الملائمة والارتباط والتضحية الخاصة بالانغراز التنظيمي والانغراز المجتمعي.
2. تحديد مستوى تعبير التدريسين عينة البحث عن نوايا دوران العمل.
3. وصف خصائص وانواع الصدمات السلبية المرتبطة بالعمل التي يتعرض لها التدريسين عينة البحث.
4. تحديد درجة الاعتمادية الاقتصادية للتدريسين عينة البحث في الدخل المستحصل من الوظيفة.
5. التعرف في معدل وقت الانتقال الذي يستغرقه التدريسين عينة البحث لغرض الوصول الى عملهم.
6. اختبار علاقة التأثير بين الانغراز الوظيفي (التنظيمي والمجتمعي) ونوايا دوران العمل.
7. التعرف في افضلية القوة التنبؤية لكل من الانغراز التنظيمي والمجتمعي في تفسير نوايا دوران العمل.
8. اختبار تأثير العوامل الموقفية (الصدمات السلبية، وقت الانتقال والمتطلبات المالية) في قوة العلاقة واتجاهها بين الانغراز الوظيفي ونوايا دوران العمل.

ثالثاً. اهمية البحث

تتبع اهمية البحث من جانبين اساسيين هما:

1. ينتج عن دوران العمل الاختياري الكثير من التكاليف الملموسة مثل نفقات التدريب والاستقطاب وخسائر في الانتاجية قصيرة الامد وعدم الاستقرار في قوى العمل وكذلك التكاليف غير الملموسة مثل هبوط في اخلاقيات العاملين وانخفاض في مستوى رضا الزبون وانخفاض في سمعة بيئة العمل (Zhang et al., 2012: 220; Reitz & Anderson, 2011: 320). وقد خمنت شركة (Cascio) وهي احد الشركات المعروفة في مجال الاستشارات الادارية وتكنولوجيا المعلومات بان مغادرة الاستشاري او الخبير او ذوي الشهادات العليا من المنظمة يأخذ ما قيمته مليون دولار (Holtom & Inderrieden, 2006: 435). وعندما يكون دوران العمل بهذه التكاليف العالية في الصعيد الشخصي والتنظيمي فمن دون ادنى شك فان دراسة نواياه والعوامل المسببه له يعد من القضايا الجديرة بالاهمية.
2. لا تقتصر اهمية الدراسة في التكاليف التي يسببها دوران العمل بل ان دراسة الانغراز الوظيفي وعلاقته بنوايا دوران العمل في ضوء بعض العوامل الموقفية يعد من المواضيع النادرة ان لم تكن الوحيدة في مستوى الدراسات المحلية والعربية.

رابعاً. مجتمع وعينة البحث

تم اختيار جامعة القادسية كمجتمع للبحث ، وقد تمثلت عينة البحث بالكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد التي تشمل خمس اقسام رئيسة هي (قسم إدارة الأعمال ، وقسم الاقتصاد ، وقسم المحاسبة ، وقسم الإحصاء وقسم العلوم المالية والمصرفية). ويكمن المبرر الاساس في اختيار الاساتذة الجامعيين كعينة للبحث الحالي بسبب امتلاكهم لمستويات عالية من التعليم (شهادات عليا) وكلما ازداد المستوى التعليمي للأشخاص كلما ازدادت معه نوايا ترك العمل بسبب ارتفاع فرص التوظيف الاخرى (Tanova & Haltom, 1557: 2008). فعندما تكون المؤهلات عالية وفرص التوظيف متوفرة ترتفع نوايا ترك العمل وعندما تكون المؤهلات منخفضة وفرص التوظيف غير متوفرة تنخفض نوايا ترك العمل (Smart, 1990: 406). وهذا شرط ضروري لاختيار عينة البحث في دراسات دوران العمل (Mitchell et al., 2001a: 1109). وقد تم توزيع استمارة الاستبانة في الكادر التدريسي في هذه الكلية اذ تم توزيع (78) استبانة ، استلم منها (77) استبانة، استخدمت جميعها في التحليل الاحصائي أي بنسبة اكثر من (98 %) من مجموع الاستبانات الموزعة. وقد بلغت نسبة الذكور (81 %) ، ومعدل عمر المشاركين تراوح بين (30 - 63) سنة وبانحراف معياري بلغ (9.07) سنة، اما معدل خدمة التدريسيين عينة البحث فقد تراوح بين (2-33) سنة وبانحراف معياري بلغ (9.03) سنة. وقد استخرجت التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة البحث اذ تم تلخيص النتائج في الجدول (1).

جدول (1)

وصف خصائص عينة البحث

النسبة	التكرار	العمر المستوى
6.5	5	اقل من 30 سنة
38.9	30	30-40 سنة
30	23	40-50 سنة
24.6	19	51 فما فوق
%100	77	المجموع
		الجنس
81	63	ذكور
19	14	اناث
%100	104	المجموع
		سنوات الخدمة
10.4	8	1-5 سنة
37.7	29	6-10 سنة
14.3	11	11-15 سنة
12.9	10	16-20 سنة
24.7	19	20 فما فوق
%100	77	المجموع

خامساً. المخطط الفرضي للبحث

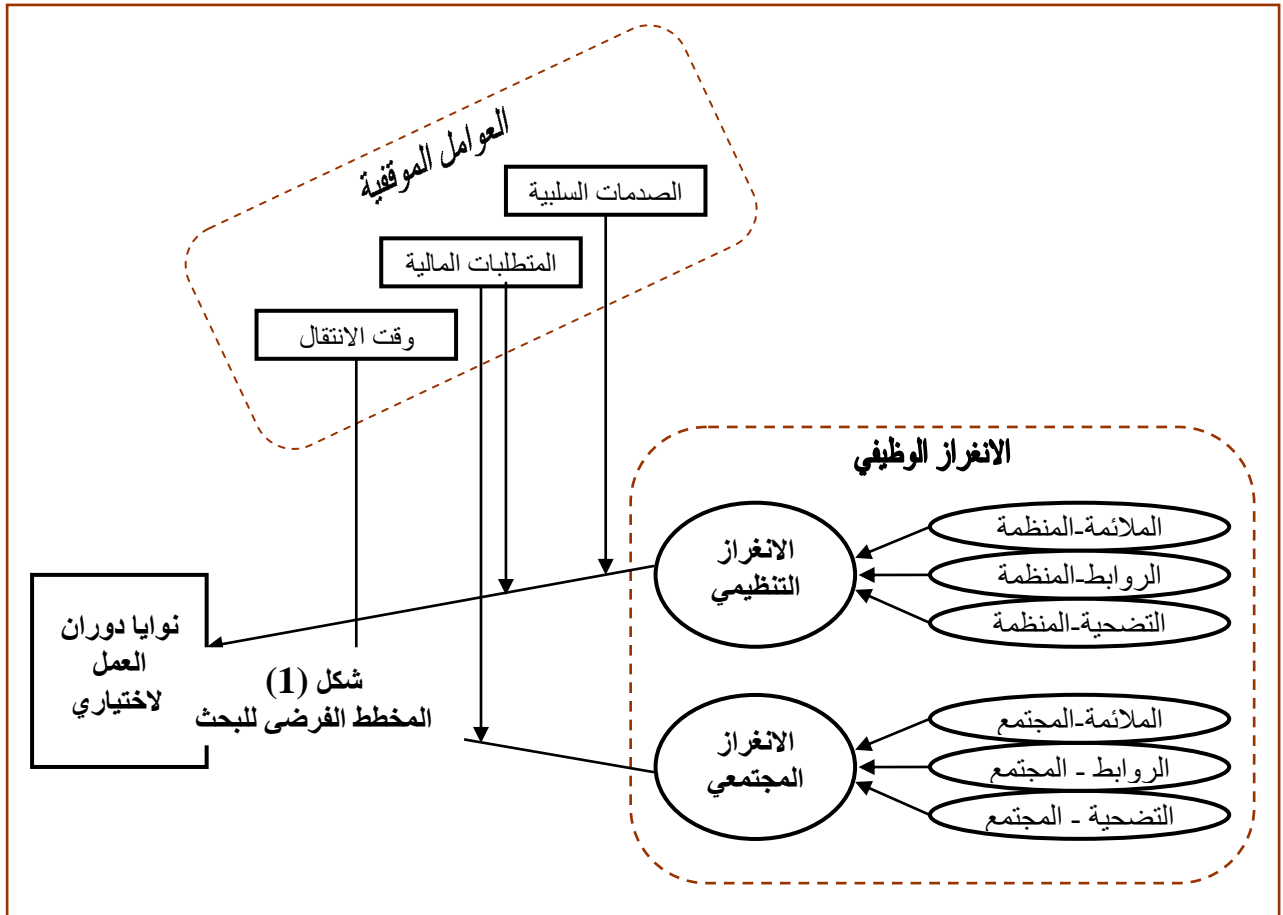
يتضمن هذا البحث ثلاث فرضيات رئيسة وفي النحو ادناه:

الفرضية الاولى : لدى الانغراز الوظيفي بجزئيه (الانغراز التنظيمي والانغراز المجتمعي) علاقة سلبية ومعنوية مع نوايا دوران العمل

الفرضية الثانية : لدى الانغراز المجتمعي قوة تنبؤية اقوى في تفسير نوايا دوران العمل من الانغراز التنظيمي

الفرضية الثالثة : يتغير اتجاه وقوة العلاقة بين الانغراز الوظيفي ونوايا دوران العمل بوجود بعض العوامل الموقفية، وينفرد من هذه الفرضية اربع فرضيات فرعية وهي في النحو ادناه:

- ان العلاقة السلبية بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل ستكون اقل لدى الافراد الذين يتعرضون للصددمات السلبية المرتبطة بالعمل مقارنةً بالافراد الذين لا يتعرضون لها
- ان العلاقة السلبية بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل ستكون اقل او عكسية لدى الافراد الذين وقت انتقالهم من محل السكن الى العمل طويل مقارنةً بالافراد الذين يكون وقت انتقالهم قليل
- ان العلاقة السلبية بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل ستكون اقوى لدى الافراد الذين تكون متطلباتهم المالية عالية مقارنةً بالافراد الذين تكون متطلباتهم المالية منخفضة
- ان العلاقة السلبية بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل ستكون اقوى لدى الافراد الذين تكون متطلباتهم المالية منخفضة مقارنةً بالافراد الذين تكون متطلباتهم المالية عالية



الخلفية النظرية وبناء الفرضيات

اولاً. الخلفية النظرية

1. الانغراز الوظيفي

1-1. مفهوم الانغراز الوظيفي

في بحثهم الموسوم في مجلة اكااديمية الادارة (AMJ) قدم (2001) (Matchell) وزملاءه بنية الانغراز الوظيفي لتوضيح الاسباب التي تجعل الاشخاص لا يغيرون صاحب العمل حتى عندما تتوفر لهم الفرص المناسبة في مكان اخر (Ng & Feldman, 2010: 1067). ويتبحر هذا البحث في سياق يختلف عن ادبيات الدراسات السابقة ليركز في اسباب بقاء العاملين في وظائفهم الحالية (Retiz & Anderson,

(320: 2011). ولم تظهر البنية المفاهيمية للانغراز الوظيفي من الخلجات المضلّمة لعقول الباحثين بل هي امتداد موضوعي للجهود المعرفية السابقة واكتمالاً للهفوات التي وقعت بها، وكذلك انعكاس طبيعي لمواكبة التطورات التي اطلت في بيئة الاعمال المعاصرة. ويرى الباحثين بان هنالك العديد من الدوافع التي زجت (2001) (Matchell) وزملاءه للغوص في كينونة مفهوم الانغراز الوظيفي والعمل في ابرازها في ادبيات دوران العمل. كان من اهمها ضعف ومحدودية القوة التنبؤية للنماذج الفكرية السابقة في تفسير اسباب مغادرة العاملين للمنظمات (36: 2007; Mallol et al.). ففي الرغم من ان نتائج الكثير من البحوث السابقة قد افادت بان المواقف الوظيفية (مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي) وكذلك سهولة التحرك (توفر الوظائف البديلة) تمتلك علاقة معنوية مع دوران العمل الا ان هذه النتائج كانت في افضل احوالها متواضعة. اذ اظهرت المراجعات المتميزة حول هذا الموضوع (e.g., Maertz & Campion, 1998; Hom & Griffeth, 1995; Griffeth et al., 2000)، الى ان المتغيرات الموقفية وتوفر الوظائف البديلة تعادل (4%) الى (5%) من التباين الحاصل في دوران العمل. وهذا ما شجع في تقديم بنى مفاهيمية جديدة تعمل في زيادة القوة التنبؤية لتفسير دوران العمل في المنظمات وقد اكدت العديد من الدراسات بان مفهوم الانغراز الوظيفي قد زاد من القوة التنبؤية لعملية دوران العمل عندما يوضع بأسلوب ضابط مع العوامل التنبؤية التقليدية مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي (220: 2012; Zhang et al.).

ويعرف الانغراز الوظيفي بانه كوكبة واسعة من التأثيرات المالية والنفسية والاجتماعية في بقاء العامل في المنظمة (221: 2012; Zhang et al.). او مجموعة من القوى المقيدة التي تحافظ في بقاء العاملين واستمرارهم في وظائفهم الحالية (321: 2011; Retiz & Anderson). اما (2004) (Lee) وزملاءه فينظرون الى الانغراز الوظيفي في انه بنية مفاهيمية تتعلق بالاحتفاظ بالعامل والتي تعكس قراراته للمشاركة بشكل مباشر في القضايا المتعلقة بالوظيفة وخارج الوظيفة. اي انه بنية مفاهيمية مركبة من قوى سياقية وحسية تربط الاشخاص بمواقع العمل وبالشخص الاخرين وبقضايا العمل الاخرى (1031: 2007; Crossley). من جانب اخر يصف (2006) (Holtom and Inderrieden) الانغراز الوظيفي بانه تشكيلة متنوعة من الافكار التي تؤثر في خيار وقرار العامل للبقاء في الوظيفة، وهذه الافكار تعمل بشكل الشبكة او النسيج الذي ينغرز او يقع فيها العامل. فالشخص الذي يكون منغرز يمتلك العديد من العلاقات والارتباطات ضمن الحيز الحياتي المدرك له (438: 2006; Holtom & Inderrieden). وبناءً في هذه الفكرة فأن الانغراز الوظيفي كبنية مفاهيمية تنظر الى الفرد كجزء من نسيج معقد من العلاقات والارتباطات وكلما كان النسيج الاجتماعي والتنظيمي اكثر تعقيداً كلما ازدادت العلاقات التي تربط العديد من جوانب حياة الفرد. واي تغيرات في النسيج سوف تتبعها تغيرات في العديد من المزايا الاخرى لحياة الفرد (1555: 2008; Tanova & Holtom).

احد الطرق للتفكير حول حياة الشخص هو التصور بانها تمثل شبكة او نسيج يتم انشاءه عن طريق خيوط متعددة تربط حياة المرء. فالشخص الذي يمتلك الكثير من الادوار والمسؤوليات والعلاقات سوف يمتلك شبكة معقدة اكثر من الاشخاص الاخرين. لذلك يقال بان الشخص الذي لديه شبكة معقدة سوف يعاني الكثير من العراقيل اذا فكر في الخروج من هذه الشبكة. ففي سبيل المثال عندما ينهي الشخص علاقته بالوظيفة التي له فيها الكثير من الاصدقاء والمقربين ولديه اطفال مسجلين في حضانة الشركة ويوفر له صاحب العمل الكثير من الرعاية والاحترام فانه من المرجح الكبير سوف يواجه خلل كبير في شبكة حياته. فترك تلك الوظيفة

سوف يستلزم في الاغلب اجراء تعديلات متعددة في حياته الروتينية وهذه التكاليف التحويلية هي اكثر من كونها تكاليف اقتصادية فقط. ووفقاً لذلك فان قرار ترك الوظيفة من المحتمل سيتطلب مداوات مستفيضة وبذل جهود كبيرة. وفي العكس فان الشخص الذي لديه وظيفة منعزلة نسبياً مع عدد قليل من الاصدقاء والارتباطات سوف يعاني القليل من العوائق في شبكة حياته العملية والاجتماعية اذا هو قرر المغادرة (Holtom et al., 2006: 319).

ويمكن ان يكون العامل جزء لا يتجزء من الوظيفة من خلال مجموعة من الطرق والتأثيرات المتنوعة والمرتبطة في حد سواء بالعوامل ذات الصلة بالوظيفة او خارج الوظيفة (Holtom et al., 2006: 319). وفي اي حال فقد حدد (Matchell) (2001a) وزملاءه ثلاث جوانب حرجة لمفهوم الانغراز الوظيفي وهي : اولاً، مقدار الروابط التي يمتلكها الشخص مع الافراد الاخرين او الانشطة، ثانياً، مقدار التشابه والتماثل بين وظيفة الشخص ومجتمعه من جهة والجوانب الاخرى لحياته من جهة اخرى، ثالثاً، مقدار التوضيح التي يقدمها الشخص عند مغادرة الوظيفة او عند الانتقال بشكل فعلي من مكان الى مكان سكن اخر. وتعكس هذه الجوانب الحرجة ثلاث جوانب اساسية لبنية الانغراز الوظيفي وهي بعد الروابط وبعد الملائمة والتوضيح (كما سيرد توضيحها لاحقاً) (Mitchell et al., 2001a: 1104). وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف الانغراز الوظيفي بانه القوى الكابحة والاصفاد الناشئة من المنظومة الحياتية والعملية للشخص والمؤثرة نفسياً واجتماعياً ومالياً في قراره وعزيمته في البقاء في المنظمة.

1-2. ابعاد الانغراز الوظيفي

تتكون بنية الانغراز الوظيفي من ثلاث جوانب رئيسية وهي الروابط والملائمة والتوضيح وكل جانب يرتبط مع الجوانب داخل الوظيفة (on-job) او الجوانب خارج الوظيفة (off-job). وهذا يخلق مصفوفة (3 * 2) والتي تقدم ست ابعاد هي الروابط والملائمة والتوضيح المرتبطة بالمنظمة التي يعمل فيها الشخص (بعد الانغراز التنظيمي) وابعاد الروابط والملائمة والتوضيح المرتبطة بالمجتمع الذي يعيش فيه (بعد الانغراز المجتمعي) (Lee et al., 2004: 713). والاتي توضيح لكل بعد:

أ. الروابط (Links) : تصف الروابط العلاقات الرسمية وغير الرسمية الموجودة بين شخص ما والمؤسسات والاشخاص الاخرين المحيطين حوله (Mitchell et al., 2001a: 1104). ويفترض مفهوم الانغراز الوظيفي بأن عدد الروابط والعلاقات يلصق ويوصل العامل وعائلته في نسيج مالي واجتماعي ونفسي يتضمن زملاء العمل والمجموعات واصدقاء غير العمل والمجتمع الذي يعيش فيه الشخص (Zhang et al., 2012: 221). وتتمثل الروابط التنظيمية في هذه الشبكة بالعلاقات التي يمتلكها الفرد مع المنظمة التي يعمل فيها مثل القسم التنظيمي الذي يعمل فيه او فريق العمل الذي ينتمي اليه وتتجسد كذلك بالعلاقات التي يمتلكها الشخص مع الاخرين في العمل مثل زملاء العمل والمراقبين في العمل والمشرفين. اما الروابط المجتمعية للشبكة فانها تتمثل بعلاقات يمتلكها الشخص مع الاصدقاء والجيران والاقارب والعائلة (Tanova & Holtom, 2008: 1545). ويمثل العدد الصنف لهذه الروابط المحدد الاساس لاسباب اختيار الاشخاص البقاء في الوظيفة. فعندما يكون عدد الروابط بين الشخص وشبكتة الحياتية والعملية كبير فان الفرد يكون اكثر تقيداً وتكبلاً بوظيفته ومنظمته (Holtom et al., 2006: 319). مع الاخذ بالاعتبار بان هنالك روابط محددة تكون اكثر اهمية من الروابط الاخرى وهذا الاختلاف قد يكون محدود نسبياً ، وفي اي حال فان

التعريف الواسع للروابط يصفها بانها علاقات واتصالات واضحة وقابلة للتمييز والادراك (Mitchell et al., 2001a: 1104).

ب. الملائمة (Fit): تعرف الملائمة بانها التوافق والراحة المدركة من قبل الفرد العامل مع المنظمة التي يعمل فيها والبيئة والمجتمع الذي يحيط به (Mitchell et al., 2001a: 1104). ويفترض مفهوم الانغراز الوظيفي بان الملائمة الافضل تعني بان هنالك احتمالية عالية بان العامل يشعر بالارتباط المهني والشخصي مع المنظمة (Holtom et al., 2006: 319). وتحدث الملائمة الجيدة بين الشخص والمنظمة عندما تكون القيم الشخصية للفرد وطموحاته المهنية ومعرفته ومهاراته وقابلياته متناسقة ومتوافقة مع ثقافة المنظمة ومع متطلبات وظيفته (Zhang et al., 2012: 221). فالملائمة مع المنظمة تقيم الكيفية التي يدرك بها الشخص بان عمله في المنظمة متناسق ومتناغم بين ما يُريد ويرغب ويستطيع عمله وبين ما يعمله فعلاً داخل المنظمة (Tanova et al., 2008: 1545). ويخص هذا البعد ايضاً الملائمة بين العامل والمجتمع المحيط به، فالمناخ وموقع العمل والمرافق الترفيهية والمناخ السياسي والديني والانشطة الترفيهية والاجتماعية تمثل جميعها عناصر ذات صلة بالملائمة والانسجام بين العامل والمجتمع (Reitz & Anderson, 2011: 321). فالملائمة مع المجتمع تصور التطابق بين مفهوم الفرد للمجتمع الذي يرغب ان يكون جزء منه وواقع المجتمع الذي يعيش فيه فعلاً، وهذا يتضمن قيم المجتمع وكذلك الجوانب المادية من اذ أنشطة السكن والانشطة الترفيهية وتصميم المنزل والخ (Tanova et al., 2008: 1545). ففي سبيل المثال فان الفلاح الذي يعيش في احد المناطق الريفية في اريزونا فان جميع جوانب حياته تكون غير متلائمة بشكل جيد اذا هو انتقل لمدينة نيويورك للعمل كسمسار في احد البورصات المالية هناك (Hassell, 2005: 20). وتعد عملية ادراك الملائمة وخاصة خلال المراحل المبكرة من العمل جداً مهمة للتكيف مع الوظيفة، فالمسوحات التي اجريت من قبل شركة (Caliper) في (180) تنفيذي قد غادروا وظائفهم وجدت بان (40%) منهم يقولون بان مغادرتهم للوظيفة سببه فقط عدم الملائمة.

ج. التضحية (Sacrifice): تشير التضحية الى التكاليف المادية والاجتماعية والنفسية المرتبطة مع مغادرة العامل للمنظمة او المجتمع الذي يعيش فيه (Zhang et al., 2012: 221). فمغادرة المنظمة يتضمن خسائر شخصية مثل التخلي عن زملاء العمل والمشاريع المثيرة للاهتمام والامتيازات الخاصة. وكلما كان مقدار ما يتخلى عنه الشخص كبير كلما كانت هنالك صعوبة في قطع علاقته بالمنظمة. وفي الرغم من ان قضية امكانية مقارنة الراتب والمنافع الاخرى يمكن تحديدها بسهولة في بيئة العمل التي تتصف بانخفاض البطالة الا ان كلف التحول الاخرى مثل العناية الصحية وخطط التقاعد تعد قضايا ذات صلة وجديرة بالاهتمام. علاوة في ذلك فان المنافع التي لا يمكن نقلها مثل خيارات الاسهم واجور المعاش قد تتضمن ايضاً حالة من التضحية (Mitchell et al., 2001a: 1105). من جانب اخر فان التضحيات المجتمعية تمثل ميزة اكثر اهمية بالنسبة لمفهوم الانغراز الوظيفي والتي يترتب عليها تغيير الموقع الجغرافي مع تغيير الوظيفة (Reitz & Anderson, 2011: 322). فاجاذبية المجتمع وامانه يمكن ان يولد صعوبة امام العامل لمغادرة المنظمة (Holtom et al., 2006: 320). وتكون التضحيات المجتمعية بالغة عندما يقوم العامل بتغيير موقع سكنه، ولكن حتى مع مغادرة الوظيفة دون تغيير موقع السكن فان خسائر اخرى يمكن ان تندرج مثل سهولة الوصول والقدرة في الوصول في الوقت المحدد (Lev & Koslowsky, 2012: 84). ويمكن للمنظمات ان تزيد من شعور العامل بحجم التضحية من خلال استخدام العديد من الوسائل. فمثلاً اجازة يوم

السبت التي تعطى للاستاذ في الجامعات الامريكية بعد مروره ست سنوات في تعيينه قد تفقد عند الانتقال (Mitchel et al., 2001a: 1105).

2. نوايا دوران العمل الاختياري

تمثل فكرة نوايا دوران العمل الاختياري الخطوة التمهيديّة لانتهاء الاختياري من قبل العامل لعضويته في المنظمة (Zhang et al., 2012: 220). وقد انبثقت هذه الفكرة بشكل اساسي من نموذج (Mobley (1977) لدوران العمل ذو الخطوات المتسلسلة. وقد زج هذا النموذج افكار قيمة في عملية التفكير بمحددات دوران العمل من خلال الإشارة الى ان الانتقال من الاتجاه الموقفي الى السلوك الفعلي هو عملية غير مباشرة تتخللها نوايا سلوكية تعرف بنوايا دوران العمل او ما يطلق عليه البعض بمقدمات دوران العمل (Roodt, 2004: 2-3). اذ يشير (Mobley) الى ان هنالك احتمال كبير في وجود متغيرات تتوسط العلاقة بين الرضا الوظيفي (الاتجاه الموقفي) ودوران العمل الفعلي. اذ يقترح بان هنالك العديد من الخطوات تنتاب عملية الخروج من الوظيفة (Mobley, 1977: 237). ويعتمد الكثير من الباحثين في نظرية السلوك المخطط (Planned Behavior Theory) لتوضيح وتفسير مفهوم نوايا دوران العمل (e.g., Roodt, 2004; Martin, 2007; Saungweme & Gwandure, 2011; Martin & Roodt, 2008). وتقترح نظرية السلوك المخطط بان النية السلوكية هي مؤشر جيد للسلوك الفعلي، اي بعبارة اخرى ان نوايا دوران العمل (نوايا سلوكية) هي مؤشر ومحدد اساسي لدوران العمل الفعلي (السلوك الفعلي) (Martin, 2007: 37).

وتعرف نوايا دوران العمل بانها قرارات عقلية تتوسط بين مواقف الفرد بخصوص الوظيفة وقراره النهائي في مغادرة المنظمة (Sager et al., 1998: 255). او تعرف بانها عمليات ادراكية تحدد درجة ارجحية فقدان العامل لعضويته في المنظمة (Currivan, 1999: 45). او هي سلوك مخطط يبدأ بالتفكير بترك الوظيفة وينتهي بقصد واعى لمغادرة المنظمة في نقطة زمنية غير محدد في المستقبل (Johannes, 2007: 38). اي انها خطوات منطقية مدروسة تبدأ بعد الشعور بعدم الرضا وتستهدف الخروج الفعلي من عضوية المنظمة (Mobley, 1977: 237). ويشير (Martin & Roodt, 2008: 25) الى ان سلوك دوران العمل هو عملية متعددة الخطوات تتضمن عناصر موقفية وعناصر قرارية وعناصر سلوكية. اذ تمثل نوايا دوران العمل العنصر القراري في عملية الانسحاب الوظيفي والتي تتبع العنصر الموقفي (مثل عدم الرضا) ويليه العنصر السلوكي الذي يمثل دوران العمل الفعلي. وهنالك عدة مؤشرات ومقاصد تبين حدوث نوايا دوران العمل في المنظمات من قبل الافراد العاملين منها قيام العامل بالتفكير الواعي والتخطيط الذهني والقلبي لعملية مغادرة الوظيفة والمنظمة، وفي بعض الاحيان يتجه العامل للقيام بالبحث عن وظائف بديلة لوظيفته الحالية من خلال قراءة الصحف او ارسال السيرة الذاتية الخاصه به او التحدث مع الاصدقاء حول امكانية العثور في وظيفة جديدة وغيرها من الاعتبارات. وفي مراحل متقدمة يقوم العامل بتحديد نقطة مستقبلية غير محددة لمغادرة المنظمة خلال السنة القادمة او بعد مدة معينة (Mitchell et al., 2001a: 1110; Martin, 2007: 39).

ويؤكد الباحثين بان عملية دراسة محددات نوايا دوران العمل تأخذ العديد من المزايا في دراسة دوران العمل الفعلي وذلك لان دوران العمل الفعلي يمثل قرار سلوكي وهذا القرار يتأثر بعدد كبير من المتغيرات مثل سياسة الشركة والظروف الاقتصادية والتي لا يمكن السيطرة عليها من قبل الباحث لغرض استبعاد تأثيرها ومعرفة

النتيجة الصافية لمتغير دوران العمل الفعلي فقط. من جانب آخر فقد اثبتت الدراسات بان التعبير عن نوايا دوران العمل يمثل مؤشراً قوياً لعملية دوران العمل الفعلي ولذلك فان (Price, 2001) يقترح بان البنية المفاهيمية لنوايا دوران العمل يمكن ان تكون بديل لقياس دوران العمل الفعلي. بالإضافة الى ذلك فان التحقيق التجريبي لمحددات دوران العمل الفعلي يتطلب استخدام منهج الدراسة الطولية وهذا المنهج غير مرغوب ومحذّر من قبل العديد من الباحثين لانه يحتاج الى افق زمني بعيد (Cohen & Golan, 2007: 418; Samad, 2006: 12).

3. العوامل الموقفية

اثمرت المراجعة للادبيات السابقة (e.g., Zhang et al., 2012; Holtom et al., 2008; Burton et al., 2010; Holtom & Inderrieden, 2006) عن تحديد ثلاث عوامل موقفية مهمة يمكن ان تساعد في تفسير اسباب تضارب وعدم تناسق نتائج الدراسات السابقة بخصوص العلاقة بين الانغراز الوظيفي ونوايا دوران العمل. وتنطلق فكرة العوامل الموقفية من افكار النظرية الموقفية التي تؤكد في ان العلاقة بين ظاهرتين معينتين هي علاقة غير ثابتة وانما تتأثر بمواقف محددة. وعليه فان البحث الحالي يرى بان هنالك ثلاث عوامل موقفية يمكن ان تؤثر في العلاقة بين الانغراز الوظيفي ونوايا دوران العمل وهي الصدمات السلبية، ووقت الانتقال والمتطلبات المالية والاتي توضيح لكل منها:

3-1. الصدمات السلبية (Negative Shocks): تعرف الصدمة بانها حدث طارئ مزعج او غير مزعج يجعل الفرد العامل يبدأ بالتحليل النفسي لترك العمل. والصدمة يمكن ان تكون ايجابية او اعتيادية (محايدة) او سلبية، كما انها يمكن ان تكون متوقعة او غير متوقعة او داخلية او خارجية بالنسبة للشخص الذي يتعرض لها. وهنالك امثلة عديدة حول الصدمات مثل الحصول في عرض عمل جيد، او عدم الحصول في الترقية او ابلاغ الشخص بتقييم اداء ضعيف والخ (Lee et al., 1999: 451). ففي سبيل المثال فان الحصول في قبول في الدراسات العليا يمكن ان يكون حدث ايجابي متوقع في حين ان الحصول في عرض وظيفي افضل فانه يمكن ان يمثل حدث ايجابي غير متوقع. اما اشعار العاملين بان المنظمة تعمل في عملية ترشيح تنظيمي للعاملين فانه سوف يمثل حدث سلبي غير متوقع، اما معرفة العامل بان مديره قد حصل في ترقية افي في وظيفته فانه قد يمثل حدث اعتيادي (Holtom & Inderrieden, 2006: 436). بعض الصدمات يكون تأثيرها في مغادرة العامل للمنظمة كبير اذا كان لدى العامل سيناريو مسبق لمغادرة الوظيفة وبعضها تجعل العامل يعيد النظر في ارتباطه في المنظمة او تجعله يبدأ بالبحث عن وظيفة اخرى اذا ادرك بانها قد اخترقت قيمه واهدافه او استراتيجياته المتوقعة لتحقيق اهدافه الخاصة (Lee et al., 1999: 451-452). وفي الرغم من ان (Lee and Mitchell) (1994; 1999) قد اشارا بان الصدمات يمكن ان تفسر في انها احداث ايجابية او سلبية بعضها يرتبط بالعمل والاخر لا يرتبط بالعمل الا ان البحث الحالي قد ركز فقط في الاحداث السلبية المرتبطة بالعمل وذلك لعدة اسباب، اولاً، الاحداث السلبية هي اكثر اهمية للأفراد في المنظمات من الاحداث الايجابية (Oishi et al., 2007). ثانياً، الاحداث السلبية غالباً ما ترتبط بالعمل وتؤثر في الآخرين وتقود الى مغادرة يمكن تجنبها من قبل ادارة المنظمة قياساً بالاحداث الايجابية التي تتصف بكونها ذات طابع شخصي وتقود الى دوران عمل لا يمكن تجنبه من قبل ادارة المنظمة (Morrell et al., 2004). ثالثاً، تناول جميع الاحداث السلبية والايجابية والمرتبطة بالعمل وغير العمل تجعل نتائج البحث مشوشة في حين ان التركيز في نوع محدد من الاحداث (السلبية) قد يساعد في السيطرة في حقيقة مهمة تفيد

بان العديد من الافراد قد يعبروا عن تعرضهم لنفس الحدث ولكن بعضهم يرى هذا الحدث ايجابى وغيرهم يراه سلبي (Burton et al., 2010: 43).

2-3. وقت الانتقال (Commuting Time): يشير وقت الانتقال الى مقدار الوقت الذي يقضيه العامل لغرض الوصول الى عمله يومياً (Zhang et al., 2012: 224). فكما هو معروف فان ليس جميع العاملين يسكنون بالقرب من مكان عملهم فبعضهم يسكن في مناطق بعيدة قد تستغرق منهم لغرض الوصول الى العمل اكثر من منتصف النهار (Levinson & Kumar 1994a). ويعد موضوع وقت الانتقال من المواضيع ذات التأثير الكبير في الامد الزمني لعلاقات التوظيف والذي يجب ان يوضع بعين الاعتبار من قبل ادارة المنظمات ومدراء الموارد البشرية (Levinson, 1997: 451). فالسفر من مكان السكن الى مكان العمل البعيد يمثل تجربة يتجنبها اغلب العاملين لان الوقت المستنزف في السفر يعني انخفاض الوقت الذي يعطيه العامل لانشطته خارج الوظيفة في المجتمع الذي يعيش فيه وخاصة العائلة (Zhang et al., 2012: 224). والامر لا يقتصر فقط في الانشطة المجتمعية بل يؤثر ايضاً في الانشطة والمهام الوظيفية للعامل بسبب ارهاق السفر وصعوبته وتكاليفه وتأثيراته النفسية (Levinson, 1997: 451-453). وبالتأكيد فان وقت الانتقال لا يحدد بسبب عامل معين بل هنالك العديد من العوامل التي تؤثر عليه وجميعها ترتبط بقرار موقع السكن الذي يتأثر بفرص التوظيف ومقدار الراتب والموقع الجغرافي للمنظمة (بالريف او بالحضر) وسعر المنازل، ولطافة المجتمع الذي يعيش فيه ووجود المدارس والخ (Rosenberg et al., 2011: 47).

3-3. المتطلبات المالية (Financial Requirements): تعرف المتطلبات المالية بانها تلك العوامل التي تؤثر في الاعتمادية الاقتصادية للأشخاص في العمل. وتتأثر هذه العوامل بالموجودات المالية المتوفرة للفرد من قبل كل من الدخل المرتبط بالوظيفة والدخل المرتبط بالمصادر الاخرى للحصول في الامول. فالاشخاص الذين لديهم مصادر اضافية للدخل مثل عمل الزوجة او الاستثمار في الاوراق المالية او المشاريع التجارية ستكون لديهم متطلبات مالية منخفضة قياساً بالاشخاص الاخرين الذين ليس لديهم دخل اضافي (Brett et al., 1995: 262). وقد وجدت الدراسات بأن العاملين الذين لديهم الكثير من الاعتمادات ويكتسبون القليل من الاموال من وظائفهم ومن المصادر الاخرى فمن المحتمل الكبير ان ينظروا الى العمل في انه اداة لدعم حياتهم (Zhang et al., 2012: 224). اي بعبارة اخرى كلما اعتمد العامل في تسيير اموره المنزلية والحياتية في الدخل المستحصل من الوظيفة كلما زاد مستوى اعتماده المالي وزاد معه الارتباط بالوظيفة والمنظمة والعكس صحيح. فالعامل الذي تكون متطلباته المالية منخفضة ينبغي ان يكون له حرية اكبر وخيارات اكثر للقرارات التي تتعلق بالوظيفة لان ظروفه الاقتصادية لا تجعل الوظيفة تقيده وتكبل حرية تحركه بشكل كبير (Doran et al., 1991: 41). كما ان المتطلبات المالية للعامل تتأثر ايضاً بعدد الاشخاص الذين يكون العامل مسؤول عن اعالتهم. فهي يجب ان تكون اكبر وافي بالنسبة للعاملين الذين يتحملون مسؤولية اعالة عدد كبير من الاشخاص. من جانب اخر كلما كانت نسبة اعتماد الدخل الكلي للعائلة في الدخل المستحصل من الوظيفة كلما ازداد مستوى المتطلبات المالية للعامل قياساً بالاشخاص الاخرين الذين تكون نسبة اعتمادهم اقل (Brett et al., 1995: 262).

ثانياً. بناء الفرضيات

1. الانغراز الوظيفي ونوايا دوران العمل

ركز مفهوم الانغراز الوظيفي بشكل اساسي في توضيح فكرة جوهرية تفيد بان الرضا الوظيفي او توفر الوظائف البديلة هي ليست العوامل الحرجة لبقاء العاملين في المنظمات بل هنالك قيود وكوابح مالية ونفسية واجتماعية تمتلك التأثير الكبير في قرار العامل في مغادرة المنظمة (Mitchell et al., 2001a: 1104). ويقدم مقياس الانغراز الوظيفي توضيح جيد حول علاقة الانغراز الوظيفي بنوايا دوران العمل فالشخص الذي يعبر بالرأي عن الاتي : "انا اشعر بانني متلائم بشكل جيد مع منظمتي" ، "انا احب المكان الذي اعيش فيه" ، و"جذوري العائلية موجودة في المكان الذي اعيش فيه" وما شابه فانه من الناحية العقلانية سيؤمن بالاتي : "انا انتمي هنا" و " انا يجب ان اكون هنا" "انا يجب ان استمر بالعمل هنا" (Felps et al., 2009: 548). وفي هذا السياق فقد وجد (Mitchell) (2001) وزملاءه في دراستهم في عينة من العاملين في القطاع الصحي والعاملين في مخازن البقالة بان الانغراز الوظيفي يرتبط بشكل سلبي ومعنوي مع نية العامل للبحث عن وظيفة اخرى وكذلك مع نية العامل لمغادرة المنظمة - (Mitchell et al., 2001a: 1112-1113). وفي عينة من العاملين في المنظمات الخدمية متوسطة وصغيرة الحجم فقد وجد (Crosseley) (2007) وزملاءه ايضاً وجود علاقة سلبية معنوية بين الانغراز الوظيفي والنية لترك العمل والنية للبحث عن وظيفة اخرى (Crosseley et al., 2007: 1040). اما (Cunningham) وزملاءه فقد اختبروا تأثير الانغراز الوظيفي في نية العاملين للبقاء وليس للمغادرة باستخدام مقياس منقح لمقياس (Mitchell et al., 2001a) وقد اظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية معنوية بين الانغراز الوظيفي والنية للبقاء في العمل في عينة من لاعبي كرة القدم في الجامعات (Cunningham et al., 2005: 331). وفي ضوء المناقشة اعلاه ونتائج الدراسات السابقة فان هنالك دعم منطقي لافتراض الدراسة القائل:

لدى الانغراز الوظيفي جزئيه (الانغراز التنظيمي والانغراز المجتمعي) علاقة سلبية ومعنوية مع نوايا دوران العمل

من جانب اخر فقد بين (March and Simon) (1958) بان دوران العمل هو انعكاس مباشر لقرار العامل في المشاركة في أنشطة المنظمة التي يعملون فيها اما انجاز المهام والواجبات من قبل العاملين فانه يمثل انعكاس لقرارات الاداء (Holtom et al., 2008: 237). وتتأثر قرارات الاداء بشكل كبير بالمفاهيم التحفيزية والدافعية مثل المكافآت اما قرارات المشاركة فانها تتأثر بالرغبة المدركة للتحرك (مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي) والسهولة المدركة في التحرك (مثل توفر الوظائف البديلة ومعدلات البطالة) (Mitchell et al., 2001a: 1102). وقد اشار الباحثين الى ان الانغراز الوظيفي يرتبط بشكل كبير بقرارات المشاركة (نوايا دوران العمل ودوران العمل الفعلي). والانغراز الوظيفي يشمل جزئين اساسيين هما الانغراز التنظيمي والانغراز المجتمعي، الانغراز التنظيمي يتضمن الروابط والملائمة والتضحية المرتبطة بالوظيفة اما الانغراز المجتمعي فانه يتضمن الروابط والملائمة والتضحية غير المرتبطة بالوظيفة (Oyler, 2007: 117). وقد وجد (Lee) (2004) وزملاءه بان الانغراز التنظيمي والانغراز المجتمعي تتنبأ بشكل تفاضلي بدوران العمل الفعلي والتغيب. اي ان القوة التنبؤية لتفسير دوران العمل غير متساوية بالنسبة للانغراز التنظيمي والانغراز المجتمعي. اذ اعتقدوا بان الانغراز المجتمعي هو اكثر اهمية في التنبؤ بدوران العمل من الانغراز التنظيمي لان قرارات الافراد بمغادرة المنظمة تتضمن في اغلب الاحيان افكار واعتبارات تتعلق بما سيحدث بعد ترك الوظيفة في المستقبل. وتتضمن هذه الافكار والاعتبارات تأثيرات سينة في انضمام الفرد بالمجتمع وخاصة اذا تضمن ترك الوظيفة تغيير في مكان سكن العامل (Lee et al., 2004: 713).

وذلك ببساطة ناجم عن فكرة اساسية مفادها بان ترك الوظيفة يعني في اغلب الاحيان وجود وظيفة بديلة هي في الاقل متساوية بالاهمية مع الوظيفة السابقة. فالعامل يقوم في حالات عديدة بالقيام بسلسلة من الاجراءات قبل المغادرة تبدأ بالتفكير والبحث عن الوظائف البديلة ومقارنة الوظائف البديلة مع الوظيفة الحالية والانتقال اذا كانت الاولى هي الافضل، فباختصار فان قرار ترك العمل في الارجح هو قرار عقلائي. لذلك فان اهتمام العامل وتفكيره ينصب بشكل اكبر في حساب الخسائر المالية والنفسية والاجتماعية لمغادرة المجتمع اكثر من مغادرة الوظيفة (Mobley, 1977: 228; Mitchell et al., 2001: 1108). وهذا يولد استنتاجي منطقي اساسي يشير بان الانغراز المجتمعي اكثر اهمية من الانغراز التنظيمي. وقد وجد (Lee) وزملاءه في دراسة لهم في عينة من العاملين في المؤسسات المالية الدولية بان الانغراز المجتمعي يتنبأ بشكل اقوى من الانغراز التنظيمي (Lee et al., 2004: 717). وفي ضوء المناقشة اعلاه ونتائج الدراسات السابقة فان هنالك دعم منطقي لافتراض الدراسة القائل:

"لدى الانغراز المجتمعي قوة تنبؤية اقوى في تفسير نوايا دوران العمل من الانغراز التنظيمي "

2. الانغراز الوظيفي ونوايا دوران العمل في سياق العوامل الموقفية

يفترض البحث بان العلاقة بين الانغراز الوظيفي ونوايا دوران العمل تكون محكومة ببعض العوامل الموقفية. اي ان قوة العلاقة واتجاهها بين الانغراز الوظيفي ونوايا دوران العمل تتأثر في بعض المواقف بعوامل محددة. بعض هذه العوامل المهمة هي وقت الانتقال والمتطلبات المالية والتعرض للصدمة. وفيما ادناه التبرير المنطقي للفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثالثة:

1-2. الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل في سياق التعرض للصدمة: في الرغم من ان الانغراز الوظيفي يمثل مجموعة من القوى المقيدة التي تحافظ في بقاء العاملين واستمرارهم في وظائفهم الحالية (Retiz & Anderson, 2011: 321) الا ان هذه القوى قد تكون عرضة لتهديد الصدمات السلبية القادمة من داخل وخارج الوظيفة (Burton et al., 2010: 44). ومع ان الانغراز الوظيفي يساهم بشكل كبير في التأثير في قرار بقاء العامل في الوظيفة ولكن حدوث الصدمات يجعله يبدأ التفكير بالرحيل ويعيد نظره بقوة علاقته مع المنظمة. لان الصدمات السلبية بمثابة احداث قابلة للتمييز تعمل في مضايقة العامل اتجاه مشاورة الاحكام حول وظيفته وهي يمكن ان تقود الى مغادرة المنظمة. فالصدمة بمثابة حدث ما يولد المعلومات او يقدم المعنى حول وظيفة الفرد ومن ثم يفسرها ويوحدها في نظامه القيمي والادراكي (Holtom & Inderrieden, 2006: 439). وعندما يتعرض العامل الذي لديه مستوى عالي من الانغراز التنظيمي الى صدمة سلبية مرتبطة بالعمل فانها تجعله يعيد النظر في ارتباطه في المنظمة او تجعله يبدأ بالبحث عن وظيفة اخرى لانه يفسر هذه الصدمة في انها بمثابة اختراق لقيمه واهدافه او استراتيجياته المتوقعة لتحقيق اهدافه الخاصة (Lee et al., 1999: 451-452; Burton et al., 2010: 44). ففي سبيل المثال عندما يعرف احد العاملين الذين لديه ملائمة جيدة مع المنظمة التي يعمل فيها بان تقييم ادائه لهذه السنة كان جداً منخفض (صدمة سلبية) فانه سوف يعيد النظر في الحكم في مصداقية هذه الملائمة ويبدأ بتفسيرها بأسلوب مغاير. وهذه الفكرة تأتي من احد نظريات علم النفس المعروفة وهي نظرية التنافر الادراكي التي تشير بان العامل الذي يدرك حالتين متنافرتين سوف يعمل في تبرير احدها بالثانية وبما ان الصدمات السلبية تمثل موجة ازعاج مفاجئة لذلك فان العامل يبدأ بالتشكيك في صحة ارتباطه بالمنظمة وكلما كان هذا الارتباط ضعيف في الاصل كلما زادت احتمالية مغادرة العامل للمنظمة (Holtom & Inderrieden, 2006:

(440-439). وعليه يمكن القول بان تعرض العامل للصدمات السلبية المرتبطة بالعمل يؤثر في قوة العلاقة بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل. وفي ضوء المناقشة اعلاه فان هنالك دعم منطقي لافتراض الدراسة القائل:

"ان العلاقة السلبية بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل ستكون اقل لدى الافراد الذين يتعرضون للصدمات السلبية المرتبطة بالعمل مقارنةً بالافراد الذين لا يتعرضون لها "

2-2. الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل في سياق وقت الانتقال: كما اشير في اعلاه فان وقت الانتقال يعبر عن المقدار الزمني اليومي الذي يستغرقه العامل لغرض الوصول الى محل عمله. وكلما ازداد هذا المقدار من الوقت المستنزف كلما انخفض مستوى ممارسة العامل للانشطة المجتمعية وكلما ازدادت قوة علاقة وتمسك العامل بالمجتمع كلما ازداد احتمال نية العامل لترك الوظيفة (Zax & Kain, 1991: 156). ولمثل هؤلاء الاشخاص فان الانغراز المجتمعي قد يكون له علاقة تأثير ايجابية بدلاً من ان تكون له علاقة تأثير سلبية مع نوايا دوران العمل (Zhang et al., 2012: 224). لان بعد المسافة بين محل السكن ومحل العمل يزيد من رغبة العامل في ترك المنظمة خاصة اذا كان ارتباطه وملامته مع المجتمع الذي يعيش فيه عالية (Deding et al., 2009: 118). وهذا يقود الى فكرة اساسية تفيد بأن وقت الانتقال يؤثر في اتجاه العلاقة بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل، وفي ضوء المناقشة اعلاه وتوصية (Zhang) (2012) وزملاءه فان هنالك دعم منطقي لافتراض الدراسة القائل:

"ان العلاقة السلبية بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل ستكون اقل او عكسية لدى الافراد الذين وقت انتقالهم من محل السكن الى العمل طويل مقارنةً بالافراد الذين يكون وقت انتقالهم قليل"

3-2. الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل في سياق المتطلبات المالية: تعبر المتطلبات المالية عن درجة الاعتمادية الاقتصادية للعامل في الدخل المستحصل من الوظيفة (Brett et al., 1995: 262). فالعاملين الذين لديهم اعتمادية اقتصادية عالية سيرتبطون بشكل كبير مع منظماتهم قياساً بالعاملين الذين تكون اعتماديتهم منخفضة (Doran et al., 1991: 41). اي ان العاملين الذين لديهم الكثير من الحاجات المالية غير المشبعة من المحتمل الكبير ان يزداد تركيزهم وارتباطهم بالوظيفة بدلاً من العوامل خارج الوظيفة (المجتمع) لانهم يعتمدون بشكل عالي الوظائف لدعم متطلبات حياتهم والتزاماتها. ولمثل هؤلاء الاشخاص فان الانغراز التنظيمي قد يمتلك الكثير من التأثير في نوايا ترك العمل من الانغراز المجتمعي. من جانب اخر فان العاملين الذين حققوا حاجاتهم المالية من المحتمل الكبير ان يعطوا اهتمامهم للقضايا المجتمعية مثل جودة العناية الصحية والخدمات التعليمية والاجتماعية. ولمثل هؤلاء الاشخاص فان الانغراز المجتمعي قد يمتلك تأثير اهم من الانغراز التنظيمي في قرار بقاءهم في المنظمة (Zhang et al., 2012: 224). وعليه يمكن القول بان قوة العلاقة السلبية بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل ستزداد عندما تزداد المتطلبات المالية للعاملين وفي نفس الوقت تقل قوة العلاقة السلبية بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل. اما اذ انخفضت المتطلبات المالية للعاملين فان قوة العلاقة السلبية بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل ستخف وتزداد في المقابل قوة العلاقة السلبية بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل. وفي ضوء المناقشة اعلاه وتوصية (Zhang) (2012) وزملاءه فان هنالك دعم منطقي لافتراض الدراسة القائل:

"ان العلاقة السلبية بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل ستكون اقوى لدى الافراد الذين تكون متطلباتهم المالية عالية مقارنةً بالافراد الذين تكون متطلباتهم المالية منخفضة"

"ان العلاقة السلبية بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل ستكون اقوى لدى الافراد الذين تكون متطلباتهم المالية منخفضة مقارنةً بالافراد الذين تكون متطلباتهم المالية عالية"

الجانب العملي للبحث

اولاً. مقاييس البحث

1. الخصائص الشخصية : تم قياس الخصائص الشخصية للتدريسين عينة البحث والتي تمثلت بالعمر والجنس. وتمثل الخصائص الشخصية المتغيرات الضابطة للبحث (Controls Variables). والمتغيرات الضابطة لا تمثل متغيرات مستقلة ولا تظهر في النموذج البحثي، ولكن يحتاج الباحث ان يختبر تأثيرها في المتغير المعتمد لأجل ازالة واستبعاد مقدار هذا التأثير من العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد ليتم الحصول في التأثير الصافي للعلاقة بين هذين المتغيرين بدون وجود تأثير بعض المتغيرات الاخرى مثل متغيرات الخصائص الشخصية قيد الذكر.

2. الانغراز الوظيفي : اعتمد البحث في قياس متغير الانغراز الوظيفي في مقياس (Lee et al., 2004) الذي يطلق عليه بالمقياس المركب (Composite Measure). وقد تم اختيار هذا المقياس لان بناءه وتطويره شمل عملية اغناء نظري واسعة في العكس من حالة الاكتناز النظري التي تتضمنها المقاييس الاخرى. من جانب اخر فان هذا المقياس يركز في الجوانب الوظيفية وغير الوظيفية لبنية الانغراز الوظيفي في العكس من المقاييس الاخرى التي تسلط الاهتمام فقط في العوامل الوظيفية (Zhang et al., 2012: 223). ولغرض اختبار ثبات المقياس فقد استخدم الباحث معامل الثبات المركب (Composite Reliability) بدلاً من معامل كرونباخ الفا وذلك لان معامل الثبات المركب يتلائم مع المقاييس التشكيلية¹ والذي لا يفترض تساوي تشبعات الفقرات (770: 770) (Sekiguchi et al., 2008). وتكون قيمة معامل الثبات المركب مقبولة اذا كانت مساوية او اكبر من (0.70)، ويتم احتسابه من خلال قسمة مجموع مربع التشبعات المعيارية في مجموع مربع التشبعات المعيارية زائداً مجموع اخطاء القياس (Hair et al., 1998). وقد اظهر تحليل البيانات بان قيمة معامل الثبات المركب لمقياس الانغراز الوظيفي بلغ (0.81) وهذا يؤشر وجود ثبات مناسب لهذا المقياس.

3. نوايا دوران العمل: تتفق اغلب الدراسات في قياس نوايا دوران العمل من خلال استخدام ثلاث فقرات اساسية تعكس الفقرة الاولى التفكير بمغادرة المنظمة اما الفقرة الثانية فانها تمثل النية للبحث عن وظيفة جديدة اما الفقرة الاخيرة فانها تتعلق بقياس النية لترك المنظمة في نقطة زمنية مستقبلية (Cohen & Golan, 2007: 423). ويعتمد هذا المقياس في العمل الرائد لـ (Mobley et al., 1977) الخاص بمفهوم نوايا دوران العمل من خلال استخدام مقياس ليكرت الخماسي. وقد اظهرت الدراسات السابقة بأن هذا المقياس يتصف بالمصادقية العالية والثبات وقد استخدم بشكل كبير مما دفع البحث الحالي الى استخدامه للتحقق من ثبات المقياس (Cohen & Golan, 2007)، اذ اظهر تحليل البيانات بان قيمة كرونباخ الفا

¹ المقاييس بشكل عام على نوعين مقاييس تشكيلية (Formative) (مثل مقياس الانغراز الوظيفي) ومقاييس انعكاسية (Reflective) (مثل مقياس الالتزام التنظيمي). ولكل نوع طرق خاصة في اختبار خصائصه السيكمترية، للمزيد يمكن مراجعة دراسة (Law & Wong, 1999: 144-145).

لمقياس نوايا دوران العمل بلغ (0.92) وهي مقبولة إحصائياً في البحوث الإدارية والسلوكية لان قيمتها اكبر (0.75) (Nunnally & Bernstein, 1994)، والتي تدل في ان الاداة تتصف بالاتساق والثبات الداخلي.

4. العوامل الموقفية:

4-1. الصدمات السلبية: تتعاطى الدراسات مع قضية قياس الصدمات من خلال طرح سؤال مباشر الى المستجيبين حول تعرضهم الى الصدمات خلال حياتهم العملية. ولغرض وصف هذه الصدمات فان الباحث يقوم بعرض اسألة اضافية في عينة البحث تتعلق بنوع الحدث وهل متوقع او غير متوقع (e.g., Burton et al., 2010: 45). ويقصد بنوع الحدث المجال الذي ترتبط به الصدمة، ولان البحث الحالي يتعلق بالصدمات السلبية المرتبطة بالعمل فان البحث قد اقترح تسع فئات اساسية من الادييات السابقة يمكن ان ينتمي لها الحدث السليبي داخل بيئة العمل مثل تقويم الاداء، والمشكلات الشخصية وعدم الشعور بالعدالة والانصاف والخ. علاوة في ذلك فقد اهتم البحث بوصف هذه الاحداث من اذ كونها متوقعة الحدوث من قبل المستجيب او غير متوقعة. ومن اهم الاعمال التي قامت بقياس ووصف صدمات العمل والتي اعتمد عليها البحث هو دراسة (Holtom & Inderrieden, 2006; Burton et al., 2010). وعليه فان مقياس الصدمات السلبية يتضمن ثلاث فقرات، الفقرة الاولى مخصصة لقياس وجود الصدمات السلبية من عدم وجودها، اما باقي الفقرتين فتستخدم فقط لاغراض الوصف. وعليه فلا يوجد داعي لاستخراج معامل الثبات لان هذا المقياس يتضمن فقرة واحدة لقياس وجود الصدمات (Tharenou et al., 2007: 153).

4-2. وقت الانتقال: مقياس وقت الانتقال هو مقياس موضوعي يتعلق بتحديد رقم معين يمثل مقدار الوقت الذي يمضيه الشخص لغرض القدوم من البيت الى العمل يومياً. ويعتمد هذا المقياس في الدقائق كوحدة لقياس الزمن المستغرق من قبل العاملين وكما هو مستخدم من قبل الدراسات السابقة (e.g., Deding, et al., 2009; Levinson, 1997). وكما في مقياس الصدمات السلبية فان هذا المقياس يتضمن فقرة واحدة فلا حاجة لاستخراج معامل الثبات لانه يحتاج في الاقل وجود فقرتين لاستخراج حالة الاتساق الداخلي بينهما.

4-3. المتطلبات المالية: تنطلق جميع الدراسات السابقة (e.g., Brett et al., 1995; Doran et al., 1991) من عمل (George and Brief) (1990) في قياس المتطلبات المالية من خلال استخدام طريقة المؤشر الجمعي (Additive Index). ويتضمن المؤشر الجمعي خمس مؤشرات فرعية هي: الحالة الاجتماعية (المتزوج = 1، والاعزب = 0)، والحالة الوظيفية للزوج/او الزوجة (يحصل في راتب من عمل معين = 0، لا يحصل في راتب = 1)، وعدد الاشخاص المسؤول عن اعالتهم (لا يوجد شخص = 0، كل شخص يحصل في نقطة)، والحالة السكنية (السكن مع الوالدين = 0، السكن بشكل مستقل = 1) و نسبة اعتماد الدخل الكلي للعائلة من الدخل المستحصل من الوظيفة (اقل من 50% = 1، من 51% الى 75% = 2، (افي من 76% = 3). ولغرض استخراج مستوى المتطلبات المالية لكل شخص فان الباحث يقوم باجراء عملية تجميعية للنقاط التي استحصلها الشخص، فمثلاً اذا كان هنالك شخص متزوج وزوجته تعمل في وظيفة معينة ويسكن مع والديه ويعيل اربع اشخاص ونسبة اعتماد الدخل اقل من 50% فمجموع نقاطه تعادل (6) نقاط فقط. وعليه فان المؤشر الجمعي يمتد من (0) الى (7) زائد نقطة لكل شخص مسؤول عن اعالته، وكلما زاد عدد النقاط كلما ازداد مستوى المتطلبات المالية. وقد استخدم البحث معامل كيندال للاتساق (W) لاختبار ثبات مقياس المتطلبات المالية بدلاً من معامل كرونباخ الفا لانه يتضمن بيانات

رتبية (ordinal data) وليست بيانات مستمرة (continues data) مثل مقياس ليكرت الخماسي. اذ اظهرت البيانات بان قيمة معامل كيندال كانت معنوية عند مستوى (1 %) ($W = 0.857; X^2 =$ (0.001), $p < 198.04$) وهي مقبولة إحصائياً في البحوث الإدارية والسلوكية لان قيمتها اكبر (0.70) (Brett et al., 1995: 266). ومن اجل اثبات الصدق البنائي لمقياس المؤشر الجمعي فقد استخرج معامل الاتفاق بين المستجيبين (interrater agreement) وفقاً لاختبار (Cohen's kappa) اذ بلغت قيمته (0.76) وهي مقبول احصائياً (Brett et al., 1995: 266). ووفقاً لما تقدم فان الجدول (2) يقدم توضيح حول ترميز كل متغير وكل بعد وتحديد مصدر الحصول في المقياس وعدد الفقرات التي يتضمنها ونوع المقياس (الملحق (1) يعرض الاستبانة):

جدول (2)

المتغير	البعد	عدد الفقرات	نوع المقياس	المصدر	ترميز وتوصيف اداة القياس				
الانغراز الوظيفي EMB	الملائمة-منظمة	4	ليكرت الخماسي	Lee et al., 2004	EMBO				
	FITO								
	الروابط-منظمة	5	املاً الفراغ			EMBC			
	LINO								
	التضحية-منظمة	5	ليكرت الخماسي				Cohen and Golan, 2007		
	SACO								
	الملائمة-مجتمع	4	ليكرت الخماسي					Burton et al., 2010	
	FITC								
	الروابط-مجتمع	4	نعم/كلا						Deding, et al., 2009
	LINC								
التضحية-مجتمع	3	ليكرت الخماسي	Brett et al., 1995						
SACC									
نوايا دوران العمل	-	3		ليكرت الخماسي		INT			
العوامل الموقفية	-					SIFA			
1. الصدمات السلبية	-	3		نعم/كلا واملأ الفراغ		SHO			
2. وقت الانتقال	-	1		املأ الفراغ		COTI			
3. المتطلبات المالية	-	5		نعم/كلا واملأ الفراغ		FIRE			

ثانياً: الإحصائيات الوصفية (Descriptive Statistics)

1. الانغراز الوظيفي (EMB)

يظهر الجدول (3) الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتغير الانغراز الوظيفي والتي توزعت في جانبين الجانب الاول يتعلق بالانغراز التنظيمي والثاني يخص الانغراز المجتمعي. ولكل جانب ثلاث ابعاد متشابه وهي بعد الملائمة وبعد الروابط وبعد التضحية. ويبين الجدول (3) بان جميع ابعاد متغير الانغراز الوظيفي (باستثناء بعدي روابط المنظمة وروابط المجتمع) قد حصلت في متوسطات حسابية معتدلة لان قيمتها كانت مقارنة للوسط الفرضي (3). كما ان الانحرافات المعيارية لهذه الابعاد كانت ايضاً منخفضة نسبياً مما يؤشر

انسجام اجابات عينة البحث. من جانب اخر يظهر الجدول (3) ايضاً النسب الخاصة بكل من بعد روابط المنظمة وروابط المجتمع.

ومن اجل استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده الانغراز التنظيمي والانغراز المجتمعي فان هذا يستلزم تحويل بعد الروابط التنظيمية والروابط المجتمعية الى الصيغة المعيارية (e.g., (standardized) (Mitchell et al., 2001a: 1121; Lee et al., 2004: 722). ويعد التحويل، فقد اظهرت البيانات الموجودة في الجدول (3) بان المتوسط الحسابي لبعده الانغراز التنظيمي بلغ (2.53) وبانحراف معياري (0.51) اما المتوسط الحسابي لبعده الانغراز المجتمعي فقد بلغ (2.48) وبانحراف معياري (0.44). وتشير هذه البيانات الى ان بعد الانغراز التنظيمي كانت مستواه افي من مستوى الانغراز المجتمعي. اما المتوسط الحسابي لمتغير الانغراز الوظيفي بشكل عام فقد بلغ (2.50) وبانحراف معياري عام (0.47).

2. نوايا دوران العمل (INT)

حصل متغير نوايا دوران العمل (INT) في وسط حسابي عام بلغ (2.25) وبانحراف معياري عام بلغ (0.97)، مما يدل في اتساق الاجابات الواردة بخصوص فقرات هذا المتغير. ويدل الوسط الحسابي العام لهذا البعد في وجود توجه منخفض من قبل افراد عينة البحث اتجاه التفكير في مغادرة العمل او البحث عن وظيفة اخرى في المستقبل القريب لان قيمة الوسط الحسابي كانت اقل من الوسط الفرضي.

جدول (3)

الوصف الاحصائي الخاص بمتغير الانغراز الوظيفي		
S.D.	M	البعد
.97	2.96	الملائمة-المنظمة
1.01	2.92	التضحية-المنظمة
0.98	3.02	الملائمة-المجتمع
0.88	2.82	التضحية-المجتمع
الروابط-المنظمة :		
1. (13.5) سنة في الوظيفة الحالية بانحراف (9.03)		
2. (10.9) سنة في الكلية الحالية بانحراف (6.64)		
3. (12.8) سنة في قطاع التعليم بانحراف (7.5)		
4. (11) فرد يتعاملون معهم بانحراف (11.4)		
5. (4) لجنة يعملون فيها بانحراف (1.6)		
الروابط-المجتمع :		
1. (89%) من عينة البحث متزوجين		
2. (53%) من المتزوجين زوجاتهم/ازواجهم لديه عمل		
3. (79%) من التدريسين لهم بيت يعيشون فيه		
4. (89%) من عينة البحث جذورهم العائلية موجود		
0.51	2.53	الانغراز التنظيمي
0.44	2.48	الانغراز المجتمعي
0.47	2.50	الانغراز الوظيفي
0.97	2.25	نوايا دوران العمل

3. العوامل الموقفية (SIFA)

1-3. الصدمات السلبية (SHO)

يعرض الجدول (4) الوصف الاحصائي الخاص بالصددمات السلبية التي يتعرض لها التدريسيون عينة البحث. اذ تظهر البيانات بأن (26 %) من التدريسيين عينة البحث قد تعرضوا الى صدمة سلبية مرتبطة بالعمل. وقد وضحت استجابات عينة البحث بان هذه الصدمات تتوزع في اربع مجالات اساسية من المجالات التسعة المحددة في الاستبانة. المجال الاول للحدث يشير بان بعض التدريسيين قد تعرضوا الى صدمات سلبية ترتبط بالترقية العلمية وقد بلغت نسبتهم (15 %). اما المجال الثاني فيتعلق بالصددمات السلبية المرتبطة بالترفيه والعلاوة وقد بلغ نسبتها (20 %) من العدد الاجمالي للتدريسيين الذين تعرضوا الى الصدمات. ويخص المجال الثالث للحدث السلبي للصدمة الجوانب التي تتعلق بالاتهام الباطل الذي يتعرض به بعض التدريسيين وقد بلغت نسبة هذا المجال (30 %). اما المجال الرابع للحدث السلبي فانه يرتبط بالشعور بعدم العدالة والانصاف وقد حصل في افي نسبة والتي بلغت (35 %). من جانب اخر فقد اشار (40 %) من التدريسيين الذين تعرضوا الى الصدمات السلبية بانها كانت متوقعة في حين اشار (60 %) الى انها كانت غير متوقعة.

جدول (4)

الوصف الاحصائي للصددمات السلبية التي يتعرض لها التدريسيين عينة البحث

حصول الصدمات السلبية	نوع الحدث السلبي	حالة الحدث السلبي
العدد %	للصدمة	للصدمة
	مجال الحدث	نوع الحالة %
20	1. ترتبط بالترقية العلمية	15 %
26	2. ترتبط بالترفيه او العلاوة	20 %
	3. ترتبط باتهام باطل	30 %
	4. ترتبط بالشعور بعدم العدالة والانصاف	35 %
		متوقعة 40 %
		غير متوقع 60 %

2-3. وقت الانتقال (COTI)

ظهر تحليل بيانات البحث بان متوسط وقت الانتقال الذي يستغرقه التدريسيين عينة البحث لغرض الوصول الى مكان العمل (كلية الادارة والاقتصاد) يبلغ (33.5) دقيقة في اليوم وبانحراف معياري بلغ (22.9) مما يوشر وجود عدم تناسق واضح قد يكون سببه ان بعض التدريسيين هم من سكنة المحافظة محل وجود الكلية في حين ان بعض التدريسيين هم من سكنة محافظات اخرى. ومن الجدير بالاشارة الى ان اقل وقت انتقال تم ملاحظته من خلال البيانات كان (10) دقائق واكثر وقت انتقال (150) دقيقة (اي ساعتان ونصف في اليوم). وهذه النتيجة تشير بشكل واضح الى وجود وقت انتقال مرتفع قد يكون سبب بعضه وجود حالة الازدحام المرورية.

2-3. المتطلبات المالية (FIRE)

يعرض الجدول (5) البيانات الخاصة بمتغير المتطلبات المالية. اذ يلاحظ بأن (53 %) من التدريسيين عينة البحث تحصل زوجاتهم/ازواجهم في راتب من وظيفة او عمل معين. كما اشارت البيانات بان متوسط عدد الاشخاص المسؤول عن اعالتهم من قبل التدريسيين قد بلغ تقريباً (6) افراد، في حين بلغت نسبة التدريسيين الذين يسكنون بشكل مستقل عن الوالدين (76 %). وفيما يتعلق بنسبة اعتماد الدخل الكلي للعائلة من الدخل

المستحصل من الوظيفة للتدريسين عينة البحث فقد اشارت البيانات الى ان (30 %) من التدريسين عينة البحث يعتمدون بنسبة اقل من (50 %)، و (27 %) يعتمدون في نسبة من (51 % الى 75 %) و (43) منهم يعتمدون في نسبة افي من (76 %) وهي النسبة الاغلبية. وبما ان المؤشر الجمعي يمتد من (0) الى (7) زائد نقطة لكل شخص مسؤول عن اعالته لهذا فانه يمتد من (0) الى (16) لان افي اعالة بلغت (9) اشخاص. اما متوسط المتطلبات المالية فقد بلغ (9.20) نقطة وبانحراف معياري بلغ (3.74). ويدل المتوسط الحسابي في وجود ارتفاع ملحوظ في المتطلبات المالية للتدريسين، اي ان اغلبهم يعتمد في دخل الوظيفة في تسيير اموره المعيشية.

جدول (5)

الوصف الاحصائي للمتطلبات المالية للتدريسين عينة البحث

المؤشر	%
حصول الزوج او الزوجة في الراتب	53
عدد الاشخاص المسؤول عن اعالتهم	6
نسبة السكن بشكل مستقل	76
نسبة اعتماد الدخل الكلي للعائلة من الدخل المستحصل من الوظيفة :	
1. اقل من (50 %)	30
2. من (51 % الى 75 %)	27
3. افي من (76 %)	43
متوسط المتطلبات المالية وفقاً للمؤشر الجمعي (9.20) وبانحراف (3.74)	

إما بالنسبة لمصفوفة معاملات ارتباط (Person) بين متغيرات البحث والظاهرة في الجدول (6) فقد استخدمت من اجل تحقيق غايتين ، الأولى تتعلق بالتحقق من قوة نموذج الدراسة من خلال الاستدلال في عدم وجود ارتباط خطي متعدد بين المتغيرات تمهيداً لاستخدام تحليل الانحدار المتعدد ، اذ اظهرت النتائج ان افي معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة لم تتجاوز (0.60) وهذا يعني بعدم وجود مشكلة الارتباط الخطي المتعدد (Multicollinarity) (Fryxell & Wang ,1994). إما الغاية الثانية فتخص تقديم دعم أولي (Initial Support) لفرضيات البحث ، اذ اشارت جميع معاملات الارتباط الى وجود علاقة معنوية بين متغيرات البحث عند مستوى دلالة (1 %) و (5 %).

جدول (6)

مصفوفة الارتباط لمتغيرات البحث (N =77)

FIRE	COTI	SHO	INT	EMBC	EMBO	متغيرات الدراسة
					1	EMBO
				1	0.388**	EMBC
			1	-0.472**	-0.381**	INT
		1	0.228 *	-0.283 *	-0.265 *	SHO
	1	-0.137	0.138	0.079	0.044	COTI
1	0.227*	-0.053	-0.014	0.115	0.253 *	FIRE

Note. Two-tailed tests of significance were used; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

ملاحظة : EMBO = الانغراز التنظيمي، EMBC = الانغراز المجتمعي، INT = نوايا دوران العمل، SHO

= الصدمات السلبية، COTI = وقت الانتقال و FIRE = متطلبات المالية

ثالثاً: اختبار الفرضيات (Hypotheses testing)

1. الفرضية الاولى

تتعاطى الفرضية الاولى مع العلاقة بين الانغراز الوظيفي بجزئيه (الانغراز التنظيمي والانغراز المجتمعي) ومتغير نوايا دوران العمل. ولغرض اختبار هذه الفرضية بوجود المتغيرات الضابطة يتطلب استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج (Hierarchical Regression Analysis). في الخطوة الاولى يتم ادخال المتغيرات الضابطة (العمر والجنس) وفي الخطوة الثانية يتم ادخال المتغير المستقل بجزئيه (الانغراز التنظيمي والانغراز المجتمعي). ويظهر الجدول (7) عرضاً لنتائج اختبار الفرضية الاولى والتي تتضمن معامل بينا المعياري (B)، و قيمة (T)، ومعامل التفسير (R2)، والتغير في معامل التفسير وقيمة (F).

وتركز الفرضية الاولى-1 في العلاقة بين بعد الانغراز التنظيمي ومتغير نوايا دوران العمل، وكما يظهر من خلال الجدول (7) فإن هنالك علاقة تأثير سلبية ذات دلالة معنوية ($\beta = -0.221$, $P < .05$) بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل. ويشير مضمون هذه النتيجة الى ان التدريسين الذين لديهم مستوى عالي من الانغراز التنظيمي سينخفض لديهم مسوى التفكير بترك العمل او البحث عن وظيفة جديدة وهذا جاء مطابق مع توقعات الدراسة ومع نتائج الدراسات السابقة (Mitchell et al., 2001a). كما يعرض الجدول (7) نتائج العلاقة بين بعد الانغراز المجتمعي ومتغير نوايا دوران العمل. وتتنبأ هذه الفرضية بان بعد الانغراز المجتمعي سيكون له تأثير سلبي في مستوى نية التدريسين في ترك الكلية. اذ تعرض النتائج بان بعد الانغراز المجتمعي ($\beta = -0.388$, $P > .01$) له تأثير سلبي ومعنوي عند مستوى (1 %) وهذه النتيجة جاءت ايضاً متناسقة مع توقعات الدراسة ومع الدراسات السابقة (Cho & Son, 2012).

كما تشير نتائج الجدول (7) الى ان ابعاد الانغراز الوظيفي (الانغراز التنظيمي والانغراز المجتمعي) تساهم في تفسير (24 %) من التغيير الحاصل في متغير نوايا دوران العمل و (76 %) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلية في النموذج الاحصائي. وكما تؤكد قيمة ($F = 7.71$, $P < 0.01$) في وجود الدلالة المعنوية في تفسير نوايا دوران العمل من خلال مفهوم الانغراز الوظيفي. وفي ضوء ما تقدم فإن هذه النتيجة تقدم دعم كامل اتجاه الفرضية الاولى.

جدول (7)

نتائج اختبار الفرضية الاولى				
F	ΔR^2	R^2	T	β المتغير المعتمد المتغيرات الضابطة والمستقلة
نوايا دوران العمل (INT)				
الخطوة - 1 المتغيرات الضابطة :				
1.63		1.6	-0.89	-0.107 (AGE) العمر
			-1.77	-0.213 (Gender) الجنس
** 7.71	24.04	26		الخطوة - 2 المتغيرات المستقلة :
			-2.01	* -0.221 (EMBO) الانغراز التنظيمي
			-3.63	** -0.388 (EMBC) الانغراز المجتمعي

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

2

. الفرضية الثانية

تهتم الفرضية الثانية باختبار القوة التنبؤية لكل من الانغراز المجتمعي والانغراز التنظيمي في نوايا دوران العمل. إذ تتوقع هذه الفرضية بأن الانغراز المجتمعي له قوة تنبؤية وتفسيرية أقوى من الانغراز التنظيمي، ولغرض اختبار هذه الفرضية فقد استخدم أيضاً تحليل الانحدار المتعدد المتدرج وقد تم تقسيمه الى جزئين كل جزء يتضمن خطوتين. الجزء الاول يتعلق بالقوة التنبؤية لبعء الانغراز التنظيمي، إذ تشير نتائج الجدول (8) الى ان بعد الانغراز التنظيمي يساهم في تفسير (13 % $R^2 =$) من التغيير الحاصل في متغير نوايا دوران العمل و (87 %) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلية في النموذج الاحصائي. وكما تؤكد قيمة (F = 5.05, $P < 0.01$) في وجود الدلالة المعنوية في تفسير نوايا دوران العمل من خلال مفهوم الانغراز التنظيمي. من جانب اخر فان الجزء الثاني يشير الى القوة التنبؤية لبعء الانغراز المجتمعي إذ يلاحظ من نتائج الجدول (8) ان بعد الانغراز المجتمعي يساهم في تفسير (23 % $R^2 =$) من التغيير الحاصل في متغير نوايا دوران العمل و (77 %) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلية في النموذج الاحصائي. وكما تؤكد قيمة (F = 8.67, $P < 0.01$) في وجود الدلالة المعنوية في تفسير نوايا دوران العمل من خلال مفهوم الانغراز المجتمعي. وعليه فإن القوة التنبؤية لبعء الانغراز التنظيمي قد بلغت (13 %) اما القوة التنبؤية لبعء الانغراز المجتمعي فقد بلغت (23 %). وهذا يؤكد صحة فرضية البحث التي تشير بان القوة التنبؤية للانغراز المجتمعي اكبر من القوة التنبؤية لبعء الانغراز التنظيمي. إذ بلغ مقدار الفرق بين البعدين (10 %) في تفسير متغير نوايا دوران العمل، وهذا يقدم دعم للفرضية الثانية للبحث. ومن الجدير بالاعتبار فان هذه النتيجة جاءت مطابقة لافكار دراسة (Lee) (2004) وزملاءه.

جدول (8)

نتائج اختبار الفرضية الثانية

F	ΔR^2	R ²	T	β	المتغيرات الضابطة والمستقلة	المتغير المعتمد
						نوايا دوران العمل (INT)
						الجزء الاول
						المتغيرات الضابطة :
1.63		1.6	-0.89	-0.107	العمر (AGE)	الخطوة - 1
			-1.77	-0.213	الجنس (Gender)	
** 5.05	11.4	13			المتغيرات المستقلة :	الخطوة - 2
			-3.38	** -0.366	الانغراز التنظيمي (EMBO)	
						الجزء الثاني
						المتغيرات الضابطة :
1.63		1.6	-0.89	-0.107	العمر (AGE)	الخطوة - 1
			-1.77	-0.213	الجنس (Gender)	
** 8.67	21.4	23			المتغيرات المستقلة :	الخطوة - 2
			-4.67	** -0.470	الانغراز المجتمعي (EMBC)	

** $p < 0.01$

3. الفرضية الثالثة

تركز الفرضية الثالثة في العوامل التي تؤثر في اتجاه وقوة العلاقة بين الانغراز الوظيفي ونوايا دوران العمل، ويتفرع من هذه الفرضية اربع فرضيات فرعية وهي في النحو ادناه:

1-3. الفرضية الثالثة-1

تشير الفرضية الثالثة-1 بان العلاقة السلبية بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل ستكون اقل لدى الافراد الذين يتعرضون للصددمات السلبية المرتبطة بالعمل مقارنةً بالافراد الذين لا يتعرضون لها. ولغرض اختبار هذه الفرضية فان هذا يستلزم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج (HMRA) والذي يتضمن ثلاث خطوات رئيسية كما هو ظاهر في الجدول (9). تتضمن الخطوة الاولى ادخال المتغيرات الضابطة (الجنس والعمر) ، اما الخطوة الثانية فانها تشمل في ادخال المتغير المستقل والعامل الموقفي (الصددمات السلبية). اما الخطوة الاخيرة فانها تتطلب ادخال متغير حاصل التفاعل. ويتم تكوين متغير حاصل التفاعل (الانغراز التنظيمي * الصددمات السلبية) من خلال تحويل المتغير المستقل (بعد الانغراز التنظيمي) الى الصيغة المعيارية (Standardized) وبعد ذلك يتم القيام بتفسير متغير الصددمات السلبية (لان هذا المتغير متغير فنوي) اذ يعطى الرقم (1) للاشخاص الذين لم يتعرضوا الى الصددمات السلبية والرقم (-1) الى الاشخاص الذين تعرضوا الى الصددمات السلبية. وبعد القيام بتفسير متغير الصددمات السلبية يتم استخراج متغير حاصل التفاعل بين الصيغة المعيارية لبعء الانغراز التنظيمي والصيغة المشفرة لمتغير الصددمات السلبية (Frazier et al., 2004: 124).

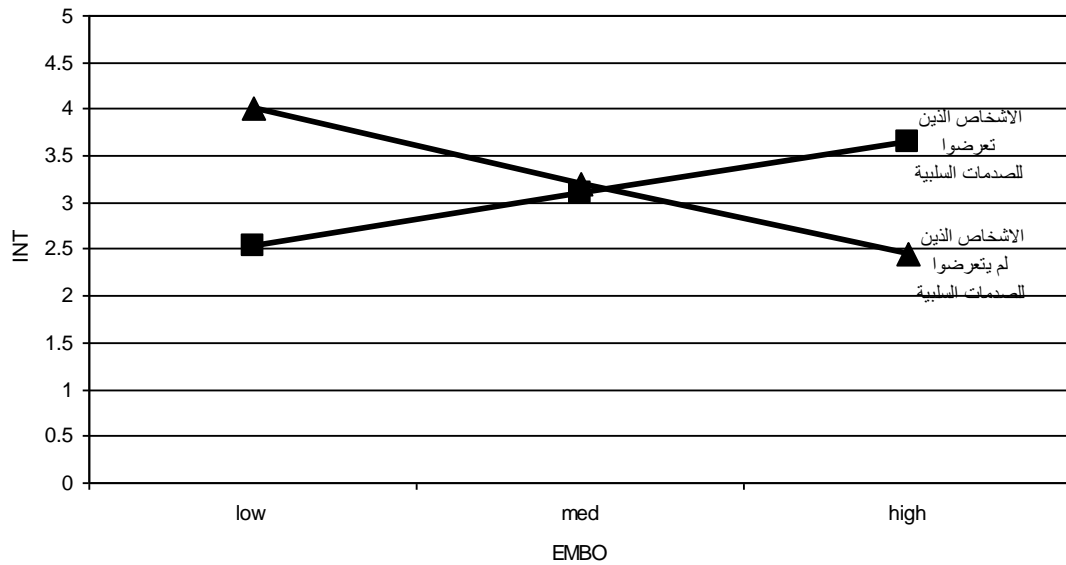
وتظهر نتائج الجدول (9) بان الخطوة-3 المتمثلة بدخول متغير حاصل التفاعل والتي تعكس تأثير الصدمات السلبية في العلاقة بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل قد غير من اتجاه وقوة العلاقة بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل. اذ يلاحظ بان الخطوة-2 قد اظهرت وجود علاقة معنوية سالبة عند مستوى (%) 1) ($\beta = -0.319$, $P < .01$) بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل ولكن عند دخول الصدمات السلبية (من خلال حاصل التفاعل الخطوة-3) اصبحت هذه العلاقة موجبة ومعنوية عند مستوى (%) 5) ($\beta = 0.222$, $P < .05$). كما تظهر بيانات الجدول (9) بان دخول حاصل التفاعل (الصدمات السلبية) قد قلل من القوة التنبؤية لبعد الانغراز التنظيمي في نوايا دوران العمل من (14.3%) الى (10.2%) اي بفارق قدره (4.1%). ولكن هذه الخطوة وحدها لا تكفي للحكم في كون الصدمات السلبية تعدل اتجاه وقوة العلاقة بل يحتاج التحقق من معنوية هذا الاختبار وذلك يكون من خلال استخدام الرسم البياني (Plotting) بواسطة استخدام برنامج (ModGraph) عن طريق تكوين مجموعتين تمثل الاولى الاشخاص الذين تعرضوا الى الصدمات السلبية والثانية تمثل الاشخاص الذين لم يتعرضوا الى الصدمات السلبية فاذا تم ملاحظة حصول تغير ايجابي بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل في حالة الاشخاص الذين تعرضوا الى الصدمات السلبية ، وتغير سلبي في حالة الاشخاص الذين لم يتعرضوا الى الصدمات السلبية فان هذا يؤثر معنوية وصدق الفرضية الثالثة-1 وكما يلاحظ في الشكل (2). وهذه النتيجة مقارنة لنتائج دراسة (Burton) (2010) وزملاءه.

جدول (9)

نتائج اختبار الفرضية الثالثة-1

المتغير المعتمد	المتغيرات الضابطة والمستقلة	β	T	R^2	ΔR^2	F
نوايا دوران العمل (INT)						
المتغيرات الضابطة :						
الخطوة - 1	العمر (AGE)	-0.107	-0.89	1.6		1.63
	الجنس (Gender)	-0.213	-1.77			
الخطوة - 2						
المتغيرات المستقلة :						
	الانغراز التنظيمي (EMBO)	-0.319	-2.89	14.3	12.17	4.17**
	الصدمات السلبية (SHO)	-0.150	-1.19			
الخطوة - 3						
متغير حاصل التفاعل :						
	الانغراز التنظيمي * الصدمات السلبية	0.222	2.03		-4.1	3.76**
(EMBO) * (SHO)						

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$



شكل (2)

تأثير الصدمات السلبية في العلاقة بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل

2-3. الفرضية الثالثة-2

تشير الفرضية الثالثة-2 بان العلاقة السلبية بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل ستكون اقل او عكسية لدى الافراد الذين وقت انتقالهم من محل السكن الى العمل طويل مقارنةً بالافراد الذين يكون وقت انتقالهم قليل. ولغرض اختبار هذه الفرضية فان هذا يتطلب ايضاً استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج (HMRA) والذي يتضمن ثلاث خطوات رئيسية كما هو ظاهر في الجدول (10). تتضمن الخطوة الاولى ادخال المتغيرات الضابطة (الجنس والعمر) ، اما الخطوة الثانية فانها تشمل في ادخال المتغير المستقل والعامل الموقفي (وقت الانتقال). اما الخطوة الاخيرة فانها تتطلب ادخال متغير حاصل التفاعل. ويتم تكوين متغير حاصل التفاعل (الانغراز المجتمعي * وقت الانتقال) من خلال تحويل المتغير المستقل (بعد الانغراز المجتمعي) والعامل الموقفي (وقت الانتقال) الى الصيغة المعيارية (Standardized) ويعد استخراج متغير حاصل التفاعل بين الصيغة المعيارية لبعد الانغراز المجتمعي ومتغير وقت الانتقال.

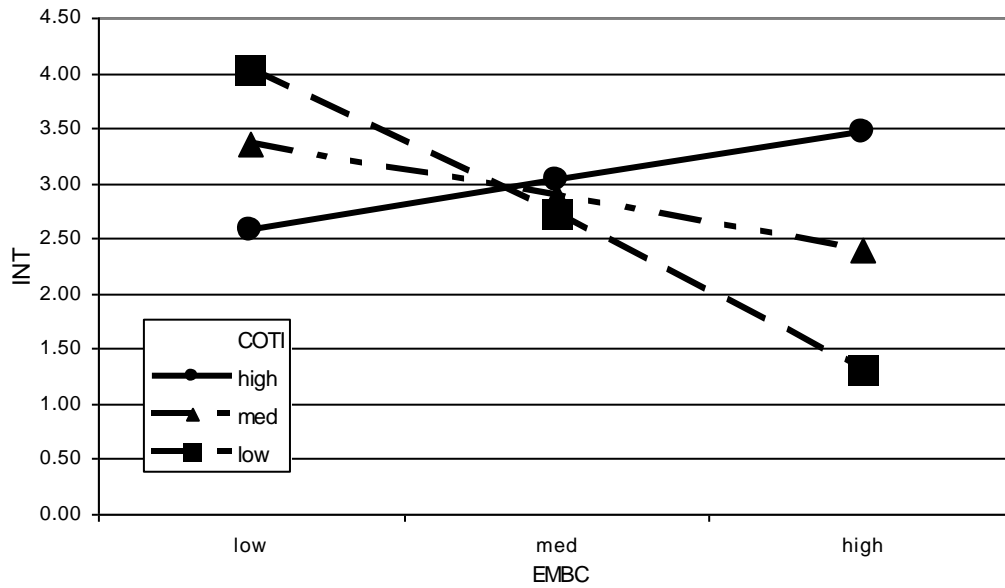
وتبين نتائج الجدول (10) بان الخطوة-3 المتمثلة بدخول متغير حاصل التفاعل والتي تعكس تأثير وقت الانتقال في العلاقة بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل قد غير من اتجاه وقوة العلاقة بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل. اذ يظهر بأن الخطوة-2 قد اظهرت وجود علاقة معنوية سالبة عند مستوى (1%) ($\beta = -0.473$, $P < .01$) بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل ولكن عند دخول وقت الانتقال (من خلال حاصل التفاعل الخطوة-3) اصبحت هذه العلاقة موجبة ومعنوية عند مستوى (5%) ($\beta = 0.231$, $P < .05$). كما تظهر بيانات الجدول (10) بان دخول حاصل التفاعل (وقت الانتقال) قد قلل من القوة التنبؤية والتفسيرية (R^2) لبعد الانغراز المجتمعي في نوايا دوران العمل من (24.7% الى 19.3%) اي بفارق قدره (5.4%). ولكن هذه الخطوة تحتاج الى اجراء اخر للحكم في كون وقت الانتقال يعدل من اتجاه وقوة العلاقة. اذ يستلزم الامر ان تحقق من معنوية هذا الاختبار وذلك يكون من خلال

استخدام الرسم البياني بواسطة استخدام برنامج (ModGraph) عن طريق تكوين ثلاث مجموعات تمثل الاولى حالة ارتفاع وقت الانتقال والثانية تتمثل عندما يكون وقت الانتقال متوسط اما الحالة الثالثة فانها تعكس انخفاض وقت الانتقال. فاذا تم ملاحظة حصول تغير ايجابي بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل في حالة الارتفاع لوقت الانتقال ، وتغير سلبي في حالة انخفاض وقت الانتقال فان هذا يدل في معنوية وصدق الفرضية الثالثة-2 وكما يلاحظ في الشكل (3). وتأتي هذه النتيجة بشكل مطابق مع افكار (Zhang) (2012) وزملاءه حول دور وقت الانتقال في التأثير في العلاقة بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل.

جدول (10)

نتائج اختبار الفرضية الثالثة-2

المتغير المعتمد	المتغيرات الضابطة والمستقلة	β	T	R^2	ΔR^2	F
نوايا دوران العمل (INT)						
المتغيرات الضابطة :						
الخطوة - 1	العمر (AGE)	-0.107	-0.89	1.6	1.63	
	الجنس (Gender)	-0.213	-			
				1.77		
الخطوة - 2	المتغيرات المستقلة :			24.7	23.1	**
	الانغراز المجتمعي (EMBC)	-	**		7.24	
	وقت الانتقال (COTI)	0.473	4.83			
		0.156	1.55			
الخطوة - 3	متغير حاصل التفاعل :			19.3	-5.4	**
	الانغراز المجتمعي * وقت الانتقال	0.231 *	2.17		5.99	
	(EMBC) * (COTI)					



شكل (3)

تأثير وقت الانتقال في العلاقة بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل

3-3. الفرضية الثالثة-3

تبين الفرضية الثالثة-3 بان العلاقة السلبية بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل ستكون اقوى لدى الافراد الذين تكون متطلباتهم المالية عالية مقارنةً بالافراد الذين تكون متطلباتهم المالية منخفضة. ومن اجل اختبار هذه الفرضية فان هذا يحتاج للجوء ايضاً الى استخدام تحليل الانحدار المتعدد المترج والذي يتضمن ثلاث خطوات رئيسية كما هو ظاهر في الجدول (11). تتضمن الخطوة الاولى ادخال المتغيرات الضابطة (الجنس والعمر) ، اما الخطوة الثانية فانها تشمل في ادخال المتغير المستقل والعامل الموقفي (المتطلبات المالية). اما الخطوة الاخيرة فانها تتطلب ادخال متغير حاصل التفاعل. ويتم تكوين متغير حاصل التفاعل (الانغراز التنظيمي * المتطلبات المالية) من خلال تحويل المتغير المستقل (بعد الانغراز التنظيمي) والعامل الموقفي (المتطلبات المالية) الى الصيغة المعيارية وبعدها يستخرج متغير حاصل التفاعل بين الصيغة المعيارية لبعء الانغراز التنظيمي ومتغير المتطلبات المالية.

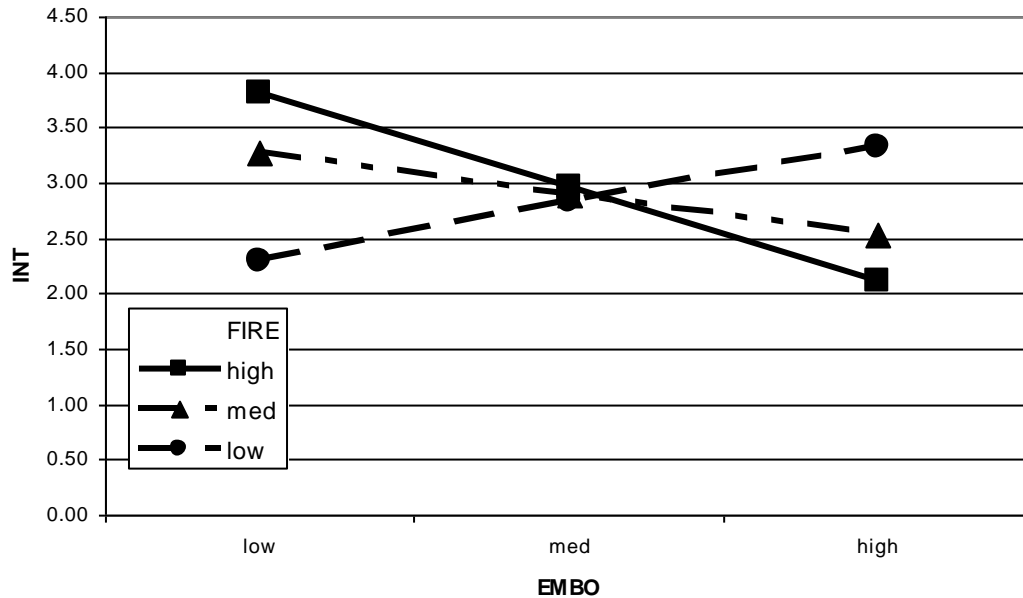
وتوضح نتائج الجدول (11) بان الخطوة-3 المتمثلة بدخول المتطلبات المالية (حاصل التفاعل) في العلاقة بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل قد غيرت من قوة العلاقة بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل. اذ يتبين بأن الخطوة-2 قد اظهرت وجود علاقة معنوية سالبة عند مستوى (1%) ($\beta = -0.374$, $P < .01$). بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل ولكن عند دخول المتطلبات المالية (من خلال حاصل التفاعل الخطوة-3) اصبحت هذه العلاقة اقوى واكثر تأثيراً ومعنوية (1%) ($\beta = 0.476$, $P < .01$). كما تظهر بيانات الجدول (11) بان دخول حاصل التفاعل (المتطلبات المالية) قد زاد من القوة التنبؤية والتفسيرية (R^2) لبعء الانغراز التنظيمي في نوايا دوران العمل من (13%) الى (17.8%) اي بفارق قدره (4.8%). وايضاً فان هذه الخطوة تحتاج الى اجراء اخر للحكم في كون المتطلبات المالية يعدل سلبياً من قوة العلاقة. وهذا يحتاج التحقق من معنوية هذا الاختبار وذلك يكون من خلال استخدام الرسم البياني بواسطة استخدام برنامج

(ModGraph) عن طريق تكوين ثلاث مجموعات تمثل الاولى حالة ارتفاع المتطلبات المالية والثانية تتمثل عندما يكون مستوى المتطلبات المالية معتدل اما الحالة الثالثة فانها تعكس انخفاض مستوى المتطلبات المالية. فاذا تم ملاحظة حصول تغير سلبي بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل في حالة الارتفاع لمتطلبات المالية، وتغير ايجابي في حالة انخفاض المتطلبات المالية فان هذا يدل في معنوية وصدق الفرضية الثالثة-3 وكما يلاحظ في الشكل (4). وهذه النتيجة جاءت مطابقة مع افكار وتوقعات (Zhang) (2012) وزملاءه.

جدول (11)

نتائج اختبار الفرضية الثالثة-3

F	ΔR^2	R ²	T	β	المتغيرات الضابطة والمستقلة	المتغير المعتمد
نوايا دوران العمل (INT)						
المتغيرات الضابطة :						
1.63	1.6	- .89	- .107		العمر (AGE)	الخطوة - 1
		-	- .213		الجنس (Gender)	
		1.77				
**	11.4	13			المتغيرات المستقلة :	الخطوة - 2
3.83		-	** -		الانغراز التنظيمي (EMBO)	
		3.40	.374		المتطلبات المالية (FIRE)	
		.572	.063			
**	4.8	17.8			متغير حاصل التفاعل :	الخطوة - 3
5.08		-	* -		الانغراز التنظيمي * المتطلبات المالية	
		4.89	*.476			
					(FIRE) * (EMBO)	



شكل (4)

تأثير المتطلبات المالية في العلاقة بين الانغراز التنظيمي ونوايا دوران العمل

4-3. الفرضية الثالثة-4

تشير الفرضية الثالثة-4 بان العلاقة السلبية بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل ستكون اقل او عكسية لدى الافراد الذين تكون متطلباتهم المالية عالية مقارنةً بالافراد الذين تكون متطلباتهم المالية قليلة. ولغرض اختبار هذه الفرضية فان هذا يتطلب ايضاً استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج والذي يتضمن ثلاث خطوات رئيسية كما هو ظاهر في الجدول (12). تتضمن الخطوة الاولى ادخال المتغيرات الضابطة (الجنس والعمر) ، اما الخطوة الثانية فانها تشمل في ادخال المتغير المستقل والعامل الموقفي (المتطلبات المالية). اما الخطوة الاخيرة فانها تتطلب ادخال متغير حاصل التفاعل. ويتم تكوين متغير حاصل التفاعل (الانغراز المجتمعي * المتطلبات المالية) من خلال تحويل المتغير المستقل (بعد الانغراز المجتمعي) والعامل الموقفي (المتطلبات المالية) الى الصيغة المعيارية وبعد استخراج متغير حاصل التفاعل بين الصيغة المعيارية لبعيد الانغراز المجتمعي والمتطلبات المالية.

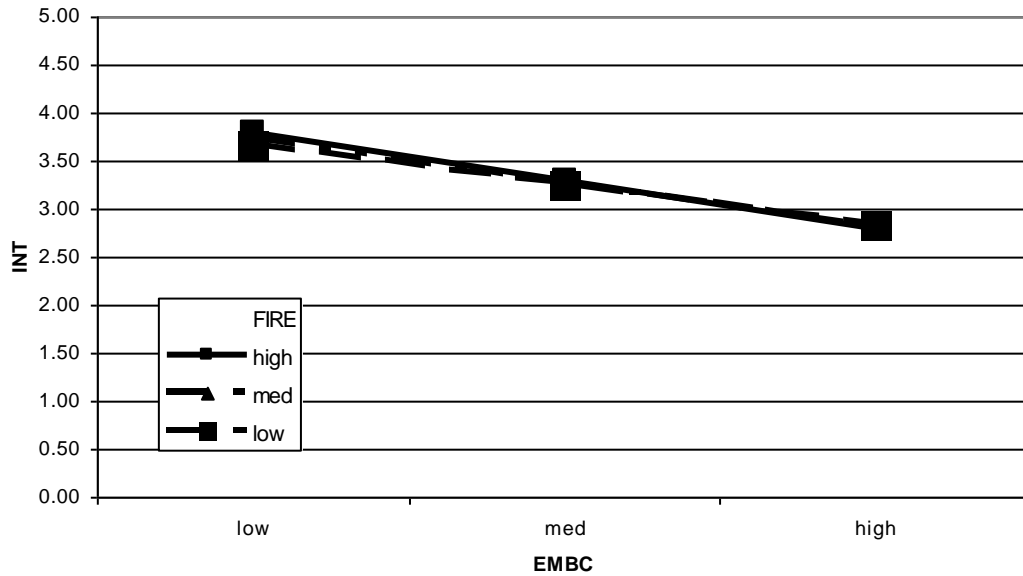
وتظهر نتائج الجدول (12) بان الخطوة-3 المتمثلة بدخول متغير حاصل التفاعل والتي تعكس تأثير المتطلبات المالية في العلاقة بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل لم تغير من اتجاه وقوة العلاقة بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل. اذ يظهر بأن الخطوة-2 قد اظهرت وجود علاقة معنوية سالبة عند مستوى (1%) ($\beta = -0.462$, $P < .01$) بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل ولكن عند دخول المتطلبات المالية (من خلال حاصل التفاعل الخطوة-3) لم تتغير هذه العلاقة لا عند مستوى (5%) ولا مستوى (1%) ($\beta = -0.042$, $P > .05$). كما تظهر بيانات الجدول (12) بان دخول حاصل التفاعل (المتطلبات المالية) قد قلل من القوة التنبؤية والتفسيرية (R^2) لبعيد الانغراز المجتمعي في نوايا دوران العمل

بمقدار قليل جداً من (22.2%) الى (21.3%) اي بفارق قدره (0.9%). وحتى عند استخدام الرسم البياني بواسطة استخدام برنامج (ModGraph) من خلال تكوين ثلاث مجموعات تمثل الاولى حالة الارتفاع والثانية الحالة المعتدلة والثالثة الحالة المنخفضة للمتطلبات المالية. اذ لا يلاحظ حصول اي تغير ايجابي بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل في حالة الارتفاع لمتطلبات المالية، ولا اي تغير سلبي في حالة انخفاض المتطلبات فان هذا يدل في عدم معنوية وصدق الفرضية الثالثة-4 وكما يلاحظ في الشكل (5). ومن الجدير بالملاحظة فان نتائج هذه الفرضية جاءت مغايرة لافكار ومقترحات (Zhang) (2012) وزملاءه.

جدول (12)

نتائج اختبار الفرضية الثالثة-4

المتغير	المتغيرات الضابطة والمستقلة	β	T	R^2	ΔR^2	F
نوايا دوران العمل (INT)						
المتغيرات الضابطة :						
الخطوة - 1	العمر (AGE)	-.107	-.89	1.6		1.63
	الجنس (Gender)	-.213	-			
				1.77		
المتغيرات المستقلة :						
الخطوة - 2	الانغراز المجتمعي (EMBO)	-	**		20.6	**
	المتطلبات المالية (FIRE)	.462		4.63		6.43
		.022		.212		
المتغير حاصل التفاعل :						
الخطوة - 3	الانغراز المجتمعي * المتطلبات المالية	-.042	-		21.3	- .9
				.420		5.12
(FIRE) * (EMBO)						



شكل (5)

تأثير المتطلبات المالية في العلاقة بين الانغراز المجتمعي ونوايا دوران العمل

الاستنتاجات والتوصيات

اولاً. الاستنتاجات

1. كانت حالة الملائمة مع الكلية من اذ التوافق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية او بين متطلبات الوظيفة ومهارات وقدرات شاغل الوظيفة معتدلة وهذا قد يكون نابع من انخفاض طول الخدمة الوظيفية للتدريسين عينة البحث في الكلية الحالية (اظهرت النتائج بان معدل الخدمة بلغ (10.9) سنة) او ان سببه يعود الى انعدام ممارسات التطبيع الاجتماعي في الكلية للتدريسين في بداية مدة التعيين. اذ يمثل طول الخدمة في الوظيفة والتطبيع الاجتماعي من اهم العوامل التي تؤثر في تحقيق الموائمة مع المنظمة (e.g., Kristof, 1996). كما ظهر بان مستوى الملائمة مع المجتمع ايضاً كان معتدل وهذا قد يكون ناتج من انخفاض عدد التدريسين الذين يعيشون في المجمع السكني للجامعة. فالعيش في هذه المجمعات يمنح التدريسين فرصة اكبر في الملائمة مع المجتمع لان جيرانهم واصدقائهم سيكون لهم افكار وتوجهات مقاربة لما لديهم. او قد يكون سببه ادراك انخفاض مستوى الخدمات والانشطة الاجتماعية والترفيهية المقدمة في المجتمع بشكل عام.

2. تبين بان مستوى الروابط التنظيمية كان جيد لدى التدريسين عينة البحث وهذا قد يكون مصدره طبيعة العمل داخل الكلية الذي يشجع في العمل الجماعي من خلال كثرة عدد اللجان او بسبب طبيعة الهيكل التنظيمي الذي يعطي فرصة اكبر للتفاعل الاجتماعي بين التدريسين. كما ظهر بان مستوى الروابط المجتمعية كان جيد ايضاً لدى التدريسين في الكلية عينة البحث. وهذا قد يكون متأني من طبيعة خصائص المجتمع محل تواجد الكلية والذي يتصف بوجود العادات الاجتماعية واهمية اواصر الدم والنسب والقربة وشيوع الطابع العشائري الذي يهتم ويركز في بناء هذه الروابط والاواصر.

3. اتضح بان التدريسين عينة البحث يتفوقون في وجود مستوى معتدل من التكاليف المادية والاجتماعية والنفسية التي قد يتكبدونها اذا غادروا الكلية. وهذا قد يكون ناشئاً من انخفاض مستوى الدعم التنظيمي وقلة ممارسات الموارد البشرية التي توفرها الكلية من اذ التدريب وفرص النمو والتطوير والمنافع المالية والرمزية وما شابه ذلك. كما ظهر بأن التدريسين عينة البحث يعتقدون بانهم سيتحملون مستوى معتدل من التكاليف المادية او الاجتماعية اذ غادروا المجتمع الذي يعيشون فيه. ولعل سبب هذا الاعتقاد نابع من طموحهم للاستقرار في مجتمعات سكنية تتلائم مع منزلتهم الاجتماعية والعلمية.

4. توصل بان التدريسين عينة البحث ليس لديهم طموح عالي في مغادرة الكلية او التفكير بمغادرتها والبحث عن وظائف جديدة. وهذا قد يكون ناتج من عدة اسباب منها ارتفاع مستوى البطالة في المجتمع بصورة عامة وهذا يقلل من وجود فرص التوظيف البديلة. او قد يكون ناجم من طبيعة وظيفة الاستاذ الجامعي بحد ذاتها. فبعض الاساتذة اذا ارادوا الانتقال من احد الجامعات والذهاب الى جامعة اخرى فان هذه المغادرة تعني بانهم سوف يتحملون السفر لمسافات طويلة بعيداً عن المجتمع الذي يعيشون فيه لغرض ايجاد وظيفة اخرى في جامعة اخرى وهذا ما يقلل نوايا مغادرة العمل (Zhang et al., 2012: 224).

5. تبين بان ربع التدريسين عينة البحث قد تعرضوا الى الصدمات السلبية المرتبطة بالعمل وهذا النسبة وان كانت قليلة ولكنها تجذب الانتباه. وقد وجد بان هنالك اربع مجالات اساسية تتعلق بهذه الصدمات السلبية وهي الترقية العلمية، والترفيه والعلاوة، والاتهام الباطل والشعور بعدم العدالة والانصاف. وهذه النتيجة تقود الى استنتاج مهم مفاده بان هذه المجالات الاربعة تمثل مجالات حرجة بالنسبة للتدريسين دون غيرها واي مساس بها يقودهم للشعور بالصدمة السلبية. وتعد حالة عدم الشعور بالعدالة والانصاف من اهم المجالات التي تكررت في اجابات عينة البحث وهذا سببه عدم شعور العاملين بالعدالة في توزيع الموارد او عدم العدالة في الاجراءات المتبعة او عدم العدالة في التعامل.

6. اتضح بان معدل وقت الانتقال الذي يستغرقه التدريسين عينة البحث لغرض الوصول الى عملهم يومياً كان مرتفع نسبياً. وهذا قد يكون متأني من كون ان بعض التدريسين عينة البحث هم من سكنة محافظات اخرى تبعد مسافات طويلة عن محل عملهم في كلية الادارة والاقتصاد. وهذا يؤشر بان عدد قليل من تدريسي الكلية يعيشون في المجمع السكني للجامعة الذي يبعد مسافة عدة دقائق من الزمن. وهنالك احتمال اخر ساهم في زيادة معدل وقت الانتقال يتمثل بوجود الازدحامات المرورية او نقاط التفتيش.

7. توصل بان التدريسين عينة البحث يعتمدون بمقدار كبير اقتصادياً في الدخل المستحصل من الوظيفة. وهذا يعني قلة المصادر الاضافية التي يمتلكها التدريسين للحصول في الدخل مثل عمل الزوجة او الاستثمار في الاوراق المالية او المشاريع التجارية والخ. وهذا قد يكون ناجم عن وجود بعض القوانين والتعليمات الحكومية التي تمنع الاستاذ الجامعي من مزاوله اعمال اخرى تصب في صميم عمله واختصاصه مثل تقديم الاستشارات والدورات التدريبية بشكل مستقل بالاتفاق مع الجهات المستفيدة الاخرى (الا بعد الموافقة واستحصال نسبة من المردود). او قد يكون بسبب قلة الوقت الذي يمتلكه التدريسي لمزاوله او تأدية اعمال اخرى بسبب كثرة الالتزامات والواجبات الملقاة في عاتقه حتى بعد العودة للمنزل مثل اعداد البحوث والدراسات وتهيئة المادة العلمية وما شابه ذلك.

8. توصل بان تعرض التدريسين الذين لديهم مستوى عالي من الانغراز التنظيمي الى صدمة سلبية مرتبطة بالعمل تجعلهم يعيدون النظر في ارتباطهم مع الكلية او تجعلهم يبدأون بالبحث عن وظيفة اخرى لانهم

يفسرون هذه الصدمة في انها اختراق صريح لقيمهم واهدافهم او استراتيجياتهم المتوقعة لتحقيق اهدافهم الخاصة.

9. اتضح بان التدريسين الذين لديهم مستوى عالي من الانغراز المجتمعي ويقضون وقت كبير للانتقال من محل سكنهم لمحل عملهم يومياً ستزداد نواياهم لترك الكلية. لان ازدياد مقدار الوقت المستنزف من قبل التدريسي يعني انخفاض مستوى ممارسته للانشطة المجتمعية وكلما ازدادت قوة علاقة التدريسي وتمسكه بالمجتمع كلما ازداد احتمال نيته في ترك الوظيفة.

10. تبين بان التدريسين عينة البحث الذين لديهم مستوى عالي من الانغراز والتنظيمي وفي الوقت ذاته لديهم اعتماد اقتصادي كبير في الدخل المتأتي من الوظيفة سيزداد انخفاض مستوى نوايا دوران العمل. فالتدريسين الذين لديهم الكثير من الحاجات المالية غير المشبعة من المحتمل الكبير ان يزداد تركيزهم وارتباطهم بالوظيفة بدلاً من العوامل خارج الوظيفة (المجتمع) لانهم يعتمدون بشكل عالي في الوظائف لدعم متطلبات حياتهم والتزاماتها وهذا سيرتبط بشكل وثيق في انخفاض نوايا دوران العمل.

ثانياً. التوصيات

1. من الاهمية للكلية عينة البحث ان تأخذ بالاعتبار زيادة مستوى الانغراز الوظيفي للتدريسين من خلال تحسين مستوى الملائمة وتقوية الروابط وزيادة احساسهم بتحمل التكاليف المادية والنفسية عند مغادرة الكلية، ويمكن تحقيق ذلك من خلال اتباع الاتي:

1-1. جعل التدريسين يشاركون في كتابة جدول المحاضرات الاسبوعي وبما يتلائم مع احتياجاتهم.

1-2. تقديم فرص التدريب والنمو التي تساعد التدريسين في تحقيق اهدافهم بعيدة الامد.

1-3. جعل التدريسين يشاركون بشكل مباشر في القرارات التي تؤثر عليهم.

1-4. تشجيع التدريسين في بناء العلاقات مع بعضهم البعض عن طريق الاهتمام بصيغ العمل الجماعي والتدريب والممارسات الغير رسمية ، والاهتمام بالاتصال والارتباط الفاعل بين التدريسين ، وامتلاك التقنيات والوسائل الملائمة لدعم بناء العلاقات وتشكيل شبكات العمل مثل توفير استخدام البريد الالكتروني وغرف المحادثة عبر الانترنت والتلفون الثابت.

1-5. زيادة اعتماد الحوافز في اقدمية العمل في الكلية واعطاء التدريسين الذين تتجاوز خدمتهم مدة معينة (في سبيل المثال عشرة سنوات) اجازة يوم واحد في الاسبوع (كما هو معمول به في بعض الجامعات الامريكية والبريطانية).

1-6. تهيئة وسائل التسلية والترفيه والنادي الصحي ومراكز رعاية أطفال التدريسين وغيرها ، وهذا جميعه يساعد في بناء الروابط الفاعلة ويوسع من شبكات العمل الاجتماعي .

1-7. مساعدة التدريسين في تحقيق حالة الموازنة بين متطلبات حياة والعمل من خلال الاعياز لرؤساء الاقسام في مراعاة الظروف العائلية للتدريسين والمساعدة قدر الامكان في حلها.

1-8. تشجيع التدريسين في المشاركة في منظمات المجتمع المدني وفي المؤسسات المهنية الاخرى لغرض زيادة ارتباطهم بالمجتمع.

2. ان تتوجه الكلية عينة البحث بشكل فعلي نحو تقليل تعرض التدريسين للصددمات السلبية المرتبطة بالعمل واحد الوسائل الفاعلة لتحقيق هذا التوجه يتمثل ببناء نظام يطلق عليه نظام صوت العاملين (Employee Voice System). وهذا النظام لا يقوم باستلام شكاوى التدريسين ومتابعة حلها فقط بل يقوم ايضاً بتحليل

هذه الشكاوي والعمل في تحديد جذورها ومسبباتها ومنع تكرارها مستقبلاً. وان تقوم الكلية ايضاً بتحليل محتوى الصدمات السلبية الموجودة وخاصة ما يتعلق منها بالترقيات العلمية والعلوات والترفيعات والاتهامات والاحساس بالعدالة والانصاف والعمل في الاهتمام بها لانها تمثل صدمات حرجة للتدريسين.

3. من الهمية ان تبادر الكلية عينة البحث الى تقديم مقترح الى رئاسة الجامعة حول التدريسين الذين يعانون من وقت الانتقال الكبير (ساعة فما فوق) وخاصة من هم من سكنة المحافظات الاخرى، وان يتضمن هذا المقترح الاشارة الى نقطتين مهمتين هما: اولاً، اعطاء هؤلاء التدريسين الاولوية في توفير السكن الجامعي من خلال اضافة فقرة في استمارة السكن حول وقت الانتقال ففي سبيل المثال نقطة لكل ساعة. ثانياً، تعويض وقت الانتقال المستنزف من خلال اعطاءهم اجازة يوم في الاسبوع او ثلاثة ايام في الشهر لغرض ممارسة انشطتهم المجتمعية.

4. من الجدير ان تاخذ الكلية عينة البحث بالحسبان بان التدريسين لديهم اعتمادية اقتصادية عالية في الدخل المستحصل من الوظيفة ولهذا يفضل ان تسارع الكلية في اعطاء مستحقاتهم المالية في وقتها المحدد وخاصة فيما يتعلق بالراتب او اجور المسائي او الحوافز وما شابه ذلك.

References

1. Brett, J. F., Cron, W. L., & Slocum, J. W., Jr. (1995). Economic dependency on work: A moderator of the relationship between organizational commitment and performance. *Academy of Management Journal*, 38, 261–271.
2. Burton, J., Holtom, B., Sablynski, C., Mitchell, T. & Lee, T. (2010). The buffering effects of job embeddedness on negative shocks. *Journal of Vocational Behavior* 76, 42–51.
3. Cho, D. & Son, J. (2012). Job Embeddedness and Turnover Intentions: An Empirical Investigation of Construction IT Industries. *International Journal of Advanced Science and Technology* Vol. 40, 101-110
4. Cohen, A. & Golan, R. (2007). Predicting absenteeism and turnover intentions by past absenteeism and work attitudes An empirical examination of female employees in long term nursing care facilities. *Career Development International*, Vol. 12 No. 5, pp. 416-432
5. Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *The Journal of Applied Psychology*, 92, 1031–1042.
6. Cunningham, G. & Fink, J. & Sagas, M. (2005). Extensions and Further Examination of the Job Embeddedness Construct. *Journal of Sport Management*, 19, 319-335
7. Deding, M., Filges, T., & Van Ommeren, J. (2009). Spatial mobility and commuting: The case of two-earner households. *Journal of Regional Science*, 49, 113–147.
8. Doran, L. I., Stone, V. K., Brief, A. P., & George, J. M. 1991. Behavioral intentions as predictors of job attitudes: The role of economic choice. *Journal of Applied Psychology*, 76: 40-46.
9. Felps, W., Hekman, R. D., Mitchell, R. T., Lee, W. T., Harman, S. W., & Holtom, C. B. (2009). Turnover contagion: How coworkers' job embeddedness and coworkers' job search behaviors influence quitting. *Academy of Management Journal*, 52, 545–561.

10. Frazier, P. A., Tix, A. P. & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 115-134.
11. Fryxell, G., & Wang, J. (1994). 'The Fortune corporate 'reputation' index, Reputation for what?', *Journal of Management*, 20(1), 1-14.
12. George, J. M., & Brief, A. P. 1990. The economic instrumentality of work: An examination of the moderating effects of financial requirements and sex on the pay-life satisfaction relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 37: 357-368.
13. Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26, 463-488.
14. Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. & Black, W. (1998) *Multivariate Data Analysis*, 5th Edition, Pearson Education Inc., India.
15. Hassell, C. (2005). An extension of the theory of job embeddedness: an investigation of effect on intent to turnover of united states air force members. Unpublished Dissertation, Air University, Air Force Institute of Technology.
16. Holtom, B. C., & Inderrieden, E. J. (2006). Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover. *Journal of Managerial Issues*, 18, 435-452.
17. Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. (2008). Turnover and retention research: A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *Academy of Management Annals*, 2, 231-274.
18. Holtom, B., Mitchell, T., Lee, T., (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics*, Vol. 35, No. 4, pp. 316-331
19. Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee turnover*. Cincinnati, OH: South-Western Press.
20. Kristof, A. L.: 1996, "Person-Organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualizations, Measurement, and Implications!", *Personnel Psychology* 49, 1-49.
21. Law, K. & Wong, C. (1999). Multidimensional constructs in structural equation modeling analysis; an illustration using the job perception and job satisfaction constructs. *Journal of Management*, Vol. 25, No. 2., 143-160.
22. Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19, 51-89.
23. Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47, 711-722.
24. Lee, T.W., Mitchell, T. R., & Sablinski, C. J. (1999). Qualitative research in organizational and vocational psychology, 1979-1999. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 161-187.
25. Lev, s. & Koslowsky, M. (2012). Teacher Gender as a Moderator of the On-the-Job Embeddedness-OCB Relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, 1, pp. 81-99.
26. Levinson D, Kumar A (1994) Operational evidence for changing travel patterns. *ITE Journal*, April 1994, pp 36-40

27. Levinson, D. (1997). Job and housing tenure and the journey to work. *Ann Reg Sci*, 31:451–471.
28. Maertz, C. P., & Campion, M. A. (1998). 25 years of voluntary turnover research: A review and critique. In C. L. Cooper, & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, Vol. 13. (pp. 49–83) Chichester, England: Wiley & Sons.
29. Mallol, C. M., Holtom, B. C., & Lee, T. W. (2007). Job embeddedness in a culturally diverse environment. *Journal of Business and Psychology*, 22, 35–44.
30. Martin, A. & Roodt, G. (2008). Perceptions of organisational commitment, job satisfaction and turnover intentions in a post-merger South African tertiary institution. *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 34 No. 1 pp. 23 – 31
31. Martin, A. (2007). Employee perceptions of organizational commitment, job satisfaction and turnover intentions in a post-merger institution. Unpublished Dissertation, University of Johannesburg.
32. Mitchell, T. & Lee, T. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in Organizational Behavior*, Volume 23, pages 189-246.
33. Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. (2001b). How to keep your best employees: Developing an effective retention policy. *Academy of Management Executive*, 2001, Vol. 15, No.4, 96-108.
34. Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001a). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 1102–1121.
35. Mobley, W. H. 1977. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62: 237-240.
36. Morrell, K. Loan-Clarke J., & Wilkinson, A. (2004). The role of shocks in employee turnover, *British Journal of Management*, 15, 335–349.
37. Ng, T. & Feldman, D. (2010). The impact of job embeddedness on innovation-related behaviors. *Human Resource Management*, November–December 2010, Vol. 49, No. 6, Pp. 1067 – 1087
38. Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
39. Oishi, S., Diener, E., Choi, D. W., Kim-Prieto, C., & Choi, I. (2007). The dynamics of daily events and well-being across cultures: When less is more. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 685–698.
40. Oyler, J. (2007). Core self-evaluations and job satisfaction: the role of organizational and community embeddedness. Unpublished Dissertation, Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University.
41. Price, J.I. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 660-624.
42. Reitz, O. & Anderson, M. (2011). An overview of job embeddedness. *Journal of Professional Nursing*, Vol 27, No. 5: pp 320–327
43. Roodt, G. (2004). Turnover intentions. Unpublished document: University of Johannesburg.
44. Rosenberg, Corcoran, S., Kovner, C. and Brewer, C. (2011). Commuting to Work: RN Travel Time to Employment in Rural and Urban Areas. *Policy, Politics, & Nursing Practice* 12(1) 46–54

45. Sager, J.K., Griffeth, R.W. & Hom, P.W. (1998). A comparison of structural models representing turnover cognitions. *Journal of Vocational Behaviour*, 53(2), 254–273.
46. Samad, S. (2006). The Contribution of Demographic variables: Job Characteristics and Job Satisfaction on Turnover Intentions. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 12-19
47. Saungweme, R. and Gwandure, C. (2011). Organizational Climate and Intent to Leave among Recruitment Consultants in Johannesburg, South Africa. *J Hum Ecol*, 34(3): 145-153.
48. Sekiguchi, T., Burton, J. & Sablinski, C. (2008). The role of job embeddedness on employee performance: the interactive effects with leader-member exchange and organization-based self-esteem. *Personnel Psychology*, 61, 761–792
49. Smart, J. (1990). A Causal model of faculty turnover intentions. *Research in Higher Education*, Vol 31, No. 5, 405-424.
50. Tanova, C. & Holtom, B. (2008). Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 19, No. 9, 1553–1568
51. Tett, R.P. & Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intentions, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259–293.
52. Tharenou, P., Donohue, R. & Cooper, B. (2007). *Management Research Methods*. Published in the United States of America by Cambridge University Press, New York
53. Zax, J. S., & Kain, J. F. (1991). Commutes, quits, and moves. *Journal of Urban Economics*, 29, 153–165.
54. Zhang, M., Fried, D., & Griffeth, R. (2012). A review of job embeddedness: Conceptual, measurement issues, and directions for future research. *Human Resource Management Review* 22, 220–231.
55. Ramesh, A., & Gelfand, M. J. (2010). Will they stay or will they go? The role of job embeddedness in predicting turnover in individualistic and collectivistic cultures. *The Journal of Applied Psychology*, 20, 807–823.