

أثر متغير المتطلبات المالية ومتغير الجنس على العلاقة بين الولاء التنظيمي ونوايا دوران العمل لدى ممرضي القطاع الصحي بسطيف- (القطاع الصحي بالعلمة أنموذجا)

the impact of financial requirements and gender variables on the relationship between organizational commitment and work rotation intentions among health sector nurses in Setif- (the health's sector of El-eulma as a model)

زهير بغول*

الطاهر لكحل

جامعة: محمد أمين دباغين - سطيف2

جامعة محمد أمين دباغين- سطيف2

Baghouh Zouhir

Tahar lakehal

Mohamed Lamine DEBAGHINE SETIF 2

Mohamed Lamine DEBAGHINE SETIF 2

University

University

ibtihal2311@yahoo.fr

taharlakehalhamza@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/09/29

تاريخ القبول: 2021/10/26

تاريخ الاستلام: 2020/12/18

الملخص: تناقش هذه الورقة البحثية أثر متغير المتطلبات المالية ومتغير الجنس كمتغير معدل في العلاقة بين الولاء التنظيمي ونوايا ترك العمل، وقد تم اختبار الفرضيات من خلال تحليل الانحدار الهرمي المتعدد على عينة من ممرضي المؤسسة الصحية الجوارية لمدينة العلمة، أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقات أقوى متفاوتة للمتطلبات المالية على العلاقة بين مكونات الولاء التنظيمي ونوايا ترك العمل.

فقد زادت من قوة العلاقة الارتباطية السلبية وبشكل أكثر وضوح بنسبة 9.2% في العلاقة بين الولاء المستمر ونوايا دوران، ما يجعل الممرضين الذين لديهم التزامات حياتية أكبر أكثر ارتباطا بالعمل رغم ما يعانيه ممرضي قطاع الصحة من ضغوط عمل وساعات عمل ومناوبات الليل. يعني أن ما يقلل من نوايا ترك العمل ليست تلك السعادة بالعمل أو ذلك الشعور بالعضوية والانتماء للمهنة والتنظيم (الولاء العاطفي 1 بالمائة) وليس إيماننا منهم بأن عليهم البقاء بالمصحات مراعاةً لصحة المرضى (الولاء المعياري 3.2 بالمائة) بل هو ذلك الخوف من عدم وجود أو عدم تحصيل على وظيفة أخرى وعدم وجود خيارات وكذا تكاليف ترك الوظيفة.

الكلمات المفتاحية: متغير المتطلبات المالية، متغير الجنس، الولاء التنظيمي، نوايا ترك العمل.

Abstract: This paper discusses the impact of variable financial requirements and gender variable as a moderator of the relationship between their organizational commitment and turnover intention. Hypotheses were tested by Hierarchical Multiple Regression using a sample of nurses from the Public Establishment of Health

* المؤلف المرسل

of proximity of El Eulma city. The results indicated varying stronger relationships between components of organizational commitment and intentions to leave work.

It has further strengthened the negative correlation more clearly by %9.2 in the relationship between continuous loyalty and Duran's intentions ,making nurses with greater life commitments more connected to work despite the stressors of work, working hours and night shifts experienced by health sector nurses .It means that what reduces the intentions of leaving work is not that happiness at work or that sense of membership ,belonging to the profession and organization) emotional loyalty 1percent) and not out of their belief that they should stay in the sanatoriums in consideration of the health of patients) standard loyalty 3.2 percent (but that fear of not having or not getting another job and the lack of options as well as the costs of leaving the job.

Keywords: Variable financial requirements, gender variable, organizational commitment, intentions to leave work.

مقدمة:

تنخر مؤسساتنا العمومية منها والخاصة سلوكات سلبية من تأخر عن العمل وتغيب وتمارض وكذا سلوكات لا تكاد ترى من الامتثال السلبي وبذل للحد الأدنى من الجهد وغيرها من سلوكات تعرف في السلوك التنظيمي بالسلوكات الانسحابية withdrawal behavior، أكثر نهاياتها دوران العمل وترك للعمل، ولأن هناك اعتقاد راسخ بأن رأس المال البشري لأي مؤسسة هو أحد الأصول التي لا غنى عنها وأهم الأصول لتحقيق الميزة التنافسية (Saxena و Tiwari، 2012) فوجود موظفين متحمسين وراضين أمر أساسي في جميع المنظمات وخاصة في صناعة الخدمات حيث يلعب موظفو الخطوط الأمامية دوراً رئيسياً في جودة الخدمة المتصورة للعملاء. (Appollis، 2010) ما يجعل من موضوع دوران العمل والسلوكات الانسحابية والاتجاهات موضوعات جد أساسية في الدراسات الادارية والسلوكية الحديثة في المنظمة الجزائرية، فعدم الرضا وضعف الولاء ومشاعر الاجهاد حسب العديد من الدراسات تدفع الى نوايا ترك العمل باعتبار النوايا هي المحددات الاقرب الى تمثيل السلوك الفعلي (Firth، Mellor، Moore، و Loquet، 2004) ما فتح المجال للدراسات السلوكية والنفسية الى محاولة الاحاطة بموضوع دوران العمل الذي يكلف المنظمات مبالغ مالية طائلة مرتبطة بالتوظيف والتدريب والحفاظ على جودة الخدمة خاصة اذا

تعلق الأمر بالإطارات ذات الكفاءة العالية وما يتبعه من أثار غير مباشرة فيما يتعلق بالحفاظ على النتائج القائمة على الفريق وتلك التكاليف المرتبطة بالتكيف التنظيمي (Fernando، Haque، Caputi، 2019).

دراسات عديدة تؤكد على أهمية مستوى الولاء التنظيمي وأثره البارز على أداء وسلوكات الافراد وعلى علاقة العكسية بين الولاء التنظيمي ونوايا ترك العمل وكذا دراسات عديدة حاولت تسليط الضوء على محددات دوران العمل من الظروف الداخلية والسياسات الادارية للتنظيم والحالة نفسية للفرد وكذا علاقته بمختلف الظواهر التنظيمية على غرار الولاء التنظيمي لكنها لم تصل الى اطار نظري متكامل يوضح اسباب قوة أو ضعف العلاقة بين الظاهرتين، تدفع بهذه الدراسة خاصة الى اقحام متغيرين لا يتعلقان بالبيئة الداخلية للتنظيم وهي الجنس والمتطلبات المالية للعامل ومحاولة رصد التغيرات الطارئة على قوة العلاقة بين المتغيرين.

1- الإشكالية:

إن حاجة التنظيم إلى نوع من الاستقرار تجعل من مديري الموارد البشرية أمام مسؤولية معرفة مختلف العوامل المؤثرة في سلوكات عدم الرضا التي تنتاب العاملين من الحين إلى الأخر والتي تؤدي إلى سلوكات انسحابية من التراخي وتجنب بذل الجهد في العمل والتأخر والتغيب من دون مبررات عن المواعيد وغيرها من السلوكات السلبية (Fitzgerald، 2016). جراء ذلك الارتباط السلبي بينهم وبين منظماتهم الناجم عن تدني مستوى ولاءهم الوجداني - العاطفي - نحو منظماتهم وشعورهم بالاستياء الوظيفي واتجاه نواياهم نحو ترك العمل (مرسي، 2014)، فالعديد من هذه السلوكات الانسحابية تعتبر مؤشرات قوية لدوران العمل الذي له التأثير السلبي في الغالب على أداء المنظمة (Koslowsky، 2009)، فحسب هولوتوم وآخرون (Holtom، Mitchell، 2008) Lee، & Eberly، 2008) ففقدان العاملين يعتبر "اختراق صريح لرأس مالها الاجتماعي" (العطوي، 2013) الأمر الذي يجعل من المنظمات تقوم بإجراءات عديدة للحد من مغادرة وترك الأفراد للعمل إراديا على غرار تعزيز الولاء التنظيمي كإستراتيجية للاستبقاء والحد من الإخفاقات وتعبئة العاملين (Giraud، 2012).

فالنموذج الأحسن للمسار الوظيفي حسب فلدمان Feldman 2000 يكون أقوى مع الولاء الذي يقدمه العامل لمنظمتة، هذا الولاء الذي يعتبر بمثابة العقد النفسي الذي يضمن فيه أصحاب العمل الإخلاص على المدى الطويل والالتزام اتجاه المنظمة، من اجل توفير السلامة الوظيفية للعاملين واحتمالات الترقية وفرص التدريب والتطوير، ليؤكد (Lang، 1992) على أهمية تصميم عملية التدريب بالطريقة التي تحقق الولاء، هذا النوع الفعال من الولاء الذي يعرف

حسب (Tannenbaum, Mathieu, Salas, & Cannon-Bowers, 1991) على انه تلك الرغبة المتفائلة في أداء العمل بطريقة معينة. (Rasheed, Jehanzeb, و Mazen, 2013) ففي الوقت الحالي وفي ظل العديد من الاتجاهات من عوامة وزيادة العمل المعرفي وتسارع معدل التقدم التكنولوجي أصبح جذب الموظفين ذوو الكفاءة العالية والاحتفاظ بهم أصعب من أي وقت مضى (Holtom, Mitchell, Lee, و Eberly, 2008) ليكتسب بذلك العامل أو العنصر البشري في هذه الأونة معنى القيمة value وليس المورد البشري بين التنظيمات، كما يعلم الممارسين والمدراء انه لا توجد "برامج محنكة ولا أصفاد ذهبية تستطيع أن تحافظ على العاملين الموهوبين وذوي الكفاءات العالية" (العطوي, 2013) فدور مكونات الولاء التنظيمي يكمن حسب أبحاث علوم الإدارة والتسيير في التأثير على العديد من اتجاهات العامل والسلوك التنظيمي أو المواقف وبشكل خاص على دوران العمل. (Parasız, Koç, Ilgar, & Şahin, 2017)، لكن دراسة الفرد العامل لا يجب أن تقتصر فقط على المعطيات الموجودة على مستوى مكان عمله بل إن حاجياته للعمل وظروفه الاجتماعية والاقتصادية هي المسؤولة عن توجهه إلى العمل، وبعبارة أخرى الولاء التنظيمي هو الفهم الجيد لطبيعة دوافع العامل وحاجاته اليومية التي زجت به في عالم الشغل (لكحل, 2016) فالأجر الذي يتقاضاه العامل جراء عمله قد يكون مرضي لفئة دون الأخرى جراء اختلاف الاعتمادية المالية من شخص لآخر نظرا لنوع جنسه وكذا الحالة الاجتماعية وعدد الأشخاص المسؤول عن إعالتهم والحالة السكنية وعمل الزوج من عدمه كل هذه المتغيرات تصب في ارتفاع أو انخفاض مستوى المتطلبات المالية والتي تتأثر بالموجودات المالية المتوفرة للفرد فالأشخاص الذين لديهم مصادر إضافية للدخل مثل عمل الزوجة أو الاستثمار في الأوراق المالية أو المشاريع التجارية ستكون لديهم متطلبات مالية منخفضة قياساً بالأشخاص الآخرين الذين ليس لديهم دخل إضافي فكل هذه الظروف تجعل منها تتحكم في العلاقة العامل بعمله (العطوي, 2013)، كما أن المتطلبات المالية استنادا إلى نظرية التنافر تخلق وجود وعدم وجود الخيار، فالخيار المدرك يفسر كغياب القيود أو الضغوط الخارجية المفروضة للبقاء بالوظيفة وبعبارة أخرى قد يكون العمال ذوو المتطلبات المالية العالية والأكثر اعتمادا على الأجر المحصل من الوظيفة ملزمين بالوظيفة وهو تأثير مقيد وعلى العكس يدرك العمال ذوو المتطلبات المالية المنخفضة أن لهم خيارات عديدة في القرارات التي تتعلق بالوظيفة وليس لهم معيقات اقتصادية وبالتالي فإن للحفاظ على تناسق معرفي بين المواقف أو الاتجاهات attitudes والسلوكيات هي أكثر احتمالا عندما يدرك الأفراد أنفسهم أن لديهم خيارات (متطلبات مالية منخفضة) منها عندما لا يكون لهم خيارات (متطلبات مالية عالية). (Edward, وآخرون, 2019) من هذا المنطلق تأتي هذه الورقة العلمية التي تهدف إلى

معرفة اتجاهات العاملين نحو منظماتهم من خلال مستويات الولاء التنظيمي وكذا نواياهم في ترك العمل من عدمها وتفسير العلاقة بين المتغيرين في سياق بعض المتغيرات التي يمكنها أن تؤثر في قوة العلاقة بين مكونات الولاء واتجاهات العامل نحو عمله ومنظمته من نيته في ترك العمل ومنظمته، لتنبثق تساؤلات الدراسة على الشكل التالي:

- التساؤل الأول.

- ما مستوى الولاء التنظيمي لدى طاقم ممرضي الصحة العمومية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة العلمة.

- التساؤل الرئيسي الثاني.

- هل مستوى مكونات الولاء التنظيمي (الولاء المعياري، الولاء العاطفي، الولاء المستمر) علاقة ذات دلالة إحصائية بنوايا دوران العمل لأفراد العينة وفق متغير الجنس؟

- التساؤل الرئيسي الثالث.

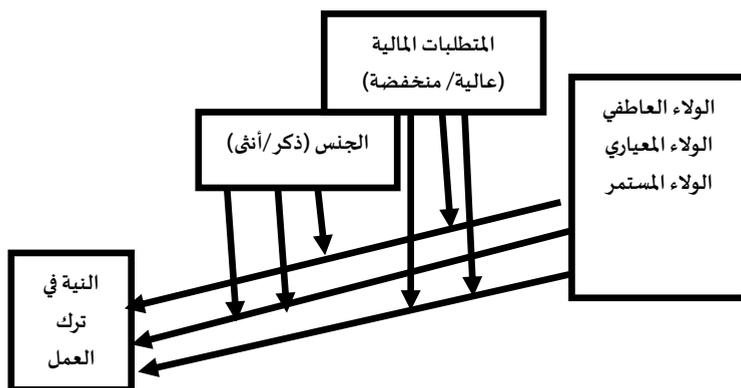
- هل مستوى مكونات الولاء التنظيمي (الولاء المعياري، الولاء العاطفي، الولاء المستمر) علاقة ذات دلالة إحصائية بنوايا دوران العمل لأفراد العينة وفق متغير المتطلبات المالية (العالية / المنخفضة)؟

2- فرضيات الدراسة.

- الفرضية الأولى مفادها: مستوى الولاء التنظيمي مرتفع لدى طاقم ممرضي الصحة العمومية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة العلمة

- الفرضية الثانية مفادها: مستوى مكونات الولاء التنظيمي (الولاء المعياري، الولاء العاطفي، الولاء المستمر) علاقة ذات دلالة إحصائية بنوايا دوران العمل لأفراد العينة وفق متغير المتطلبات المالية (العالية / المنخفضة)؟

- الفرضية الثالثة مفادها: مستوى مكونات الولاء التنظيمي (الولاء المعياري، الولاء العاطفي، الولاء المستمر) علاقة ذات دلالة إحصائية بنوايا دوران العمل لأفراد العينة وفق متغير الجنس؟



شكل رقم (01) يمثل انموذج الدراسة.

3- مصطلحات الدراسة.

1.3) الولاء التنظيمي: لقد تم تعريف الولاء بعدة طرق على مر السنين ويبقى لا يجد تعريفاً شاملاً أو بالإجماع ومع ذلك فإنه يوجد توافق لآراء الكتاب حول مفهومه فنجد بأنه "التعلق والرابط بين الفرد ومنظّمته"، ولكل تعريف طابعه الخاص وذلك راجع إلى طبيعة موضوع الولاء التنظيمي المتعددة من جهة ومحاوله العديد من التخصصات والمقاربات دراسة الموضوع (Ayari Gharbi, 2014)، تؤكد دراسات Mowday ، Porter ، Mathieu 1982 Steers و Porter ، 1990 zajac و Meyer ، 1997 Alleng أن الولاء التنظيمي تم تناوله من قبل النفسانيين والاجتماعيين والمسيرين وباحثي السلوك التنظيمي في إطار عدم قدرة مواضيع الدافعية والرضا الوظيفي تفسير وتحديد الأداء الفردي والعلاقات مع التنظيم. (Zerzeri, 2012) حيث أحصى Reeve و Smith أكثر من 1200 مقال حول موضوع الولاء في الفترة الممتدة بين 1968 حتى 1998، هذا التعدد سبب فوضى مفاهيمية شكلت عائقاً للباحثين ليس فقط على مستوى مشاكل رهانات المنظمة، ولكن كذلك إلى نتائج الخلط وسوء الفهم للمفاهيم المعتمدة. (Ayari Gharbi, 2014). فمصطلح الولاء يظهر بمعاني متعددة في كل سياق ويتضمن فكرة الإخلاص ويتجلى على سبيل المثال أساساً في العلاقة التي يجرى تداولها بين الأطراف مثل الزواج وفي الدول -كمواطن أو عسكري - أو في المنظمة بموجب عقد العمل، وما تحمله هذه العلاقة من متانة والتي تفترض تجاوز الذات والمصالح الشخصية من أجل الحفاظ على الشعور بالانتماء (Brini, 2015)، كذلك هو نوع من الإخلاص والصدق ويتناول المواقف والسلوكيات مثل دعم الأهداف التنظيمية أو الدفاع عن المنظمة ومحاكاة سلوك الأعضاء الآخرين بما يحقق أهداف المنظمة.

في سياق موضوعنا هذا نجد اختلافاً في ترجمة المصطلح من اللغة الانجليزية إلى العربية وحتى من الانجليزية إلى الفرنسية حيث نجد "Organizational Commitment" يترجم إلى الالتزام

التنظيمي والانتماء التنظيمي والولاء التنظيمي وكذا في اللغة الفرنسية Implication Organisationnel وEngagement Organisationnel ، ويتم اعتماد مصطلح Engagement في اللغة الفرنسية للدلالة على العلاقة والاستثمار الجسدي physique بين الفرد والوظيفة أو المنظمة في حين مصطلح l'implication يشير إلى العلاقات والمواقف والمعتقدات العاطفية والمعرفية بين الأفراد والمنظمة ، كما نجد أن Lemoine 1994 يميز بين المصطلحين حيث يعتمد l'implication في العمل ويعتمد مصطلح Engagement بالنسبة للمنظمة (Ayari Gharbi, 2014). يؤكد ذلك (Barnes & Collier, 2013) بأن مصطلح Commitment يشمل التنظيم ككل أما Engagement فيشمل الدور في العمل أو العمل نفسه. (Meyer, 2016)، لنجد بذلك تعاريف عديدة لمصطلح الولاء التنظيمي أهمها تعريف (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974)، فيعرف الولاء التنظيمي على أنه تطابق العامل مع منظمته ومشاركته فيها، حيث أن سلوك الأفراد الذين يظهرون الالتزام اتجاه المنظمة يتحدد من خلال تقاسم قيم المنظمة والرغبة في البقاء للخدمة فيها والاستعداد لتقديم جهود باسم التنظيم، لتتحدد بذلك ثلاث عوامل أساسية ليتحقق سلوك الولاء التنظيمي وهي الاعتقاد القوي وقبول أهداف المنظمة وقيمها، وكذا الاستعداد لبذل جهود كبيرة بالنيابة عن المنظمة. بالإضافة إلى لرغبة القوية في الحفاظ على عضوية المنظمة. (Roe, Solinger, & Van Olffen, 2009)

2.3 أبعاد الولاء التنظيمي: سيطر التصور أحادي البعد للولاء حتى أواخر الثمانينيات إلى غاية دراسات (Meyer & Allen, 1991) حيث قدم الباحثان ثلاثة أبعاد للولاء التنظيمي وهي الولاء العاطفي والولاء الاستمرار والولاء المعياري حيث يشير الولاء العاطفي إلى الارتباط الانفعالي والتطابق والاندماج مع التنظيم في هذا البعد يبقى العامل أو الموظف مرتبطا بالتنظيم من أجل الولاء والشعور بالانتماء، والولاء الذي ينشأ على أساس تقدير التكاليف المرتفعة لاختيار ترك التنظيم يطلق عليه اسم الولاء الاستمراري وهنا يشعر الموظف أو العامل بان مرتبط بعمله بسبب الصعوبات الاقتصادية والاجتماعية وحتى النفسية التي قد يواجهها إذا غادر المنظمة أي أن دوامه يحتسب باعتبار التضحيات التي يمكن أن يقوم بها في حال ترك المنظمة، أما في الأخير النوع الثالث من الولاء الذي قدمه Meyer و Allen هو الولاء المعياري الذي يراه الموظف حتمية البقاء في المنظمة واستيعاب أو التأقلم مع قيم المنظمة ومعاييرها وأهدافها وفي هذه الحالة الشعور بالحتمية اتجاه المنظمة (Rohenkohl, Castro, & Carvalho, 2018)

3.3 دوران العمل: تعود أول دراسة تجريبية حول دوران العمل سنة 1925، فمصطلح دوران العمل يشير إلى الحالة التي يتوقف فيها الفرد عن كونه عضوا في منظمة ما، كما عرف بأنه دخول

الموظفين إلى التنظيم وخروج الموظفين الحاليين من المنظمة كما انه يوصف بأنه التغيير في القوى العاملة خلال فترة زمنية معينة كما انه التحرك الدائم للعاملين خارج حدود المنظمة كما تم تعريف دوران العمل على انه مصطلح يستخدم لوصف إنهاء العلاقة بين منظمة وفرد يتقاضى أجر أو تعويض مالي من هذه المنظمة. (Hammerberg, 2002) ، وعرفه Dion 1986 على "أنه تحرك عضو من الأعضاء خارج حدود التنظيم" ، كما نجد أن Price 1977 عرفه بأنه درجة الحركة الفردية للعضوية ضمن النظام الاجتماعي، في إشارة إلى أن مجموعة من الموظفين تعتبر نظاما اجتماعيا. (Hammerberg, 2002) أما حسب (Koslowsky, 2009) واستنادا إلى نتائج تقنية التحليل الإيستنتاجي أو تحليل التلوي Meta-Analytic Techniques للعديد من الدراسات أكدت النتائج على "أن التأخر عن العمل والتغيب بالإضافة إلى دوران العمل تشكل مجموعة متعاقبة من سلوكيات الانسحاب withdrawal behavior ودوران العمل هو أعلى مرحلة من أشكال الانسحاب بداية من سلوك التأخر ثم الغياب وصولا إلى قرار ترك العمل.

دوران العمل يصنف إلى ثلاث أقسام مختلفة هي دوران لا يمكن تجنبه لأسباب التقاعد أو المرض أو أمور عائلية ودوران مرغوب وينطبق على الموظفين غير الأكفاء يقابله دوران غير مرغوب ويحدث عند ترك المهويين والمهرة والأكفاء للمنظمة ضد إرادة أرباب عملهم ، كما صنف دوران إلى دوران طوعي (إرادي) وهو "حالة من التفرغ تعكس قرار صاحب العمل بإنهاء علاقة العمل" وغير طوعي (إرادي) ويدل على قرار العامل بترك العمل بإرادته وقرار ترك العمل طواعية يرجع لأسباب عديدة كضعف الأجر وضغط العمل، ضعف تقييم الأداء، نقص الرضا الوظيفي ضعف في فرص التقدم الوظيفي ضعف في الولاء التنظيمي عدم الاستقلالية وكذا الممارسات العمالية غير العادلة.

كما يرى (Udechukwu & Mujtaba, 2007) بأن الدوران الطوعي (الإرادي) يجب أن يفسر على أنه مزيج من العمليات الاجتماعية والاقتصادية والنفسية وعادة ما يقيم الأفراد أوضاعهم بحرص بعد تفكير عميق، فيقيمون أوضاعهم ويقيمون مختلف البدائل وكذا مشاعرهم، فالعامل يبدأ عملية إنهاء العمل عندما يرغب في ذلك وعندما يدرك إن تحركه سيكون سهلا وبالتالي فإن الحماس أو الرغبة القوية في إنهاءه العمل يكون مرادفا للنية في ترك العمل. (Ngo-Henha, 2007) (4.3) النية في ترك العمل: على عكس الدوران الفعلي فنوايا الدوران فيها نوع من الغموض فهو يعكس توجهات ومواقف الموظف اتجاه المنظمة، فالنوايا هي بيان أو تعبير حول موضوع اهتمام السلوك، كما تعتبر إشارة دقيقة للسلوك اللاحق (Ngo-Henha, 2007)، وضعت كذلك للدلالة على تلك الإرادة الملحة والمتعمدة لمغادرة المنظمة ووصفت بأنها آخر حلقة من سلسلة إدراك

الانسحاب أو هو الكل الذي يفكر في المغادرة والنية في البحث عن عمل بديل (Islam & Rahman, 2016) كما عرفها Meyer وTett 1993 على أنها التصرف الواعي والمتعمد لمغادرة المنظمة، ويعرفها (Sousa-Poza & Henneberger, 2004) على أنها الاحتمال (الذاتي) الذي خلال فترة زمنية معينة سيغير عنده الفرد الوظيفة، وعرفها آخرون على أنها المدى الذي يخطط فيه العامل لمغادرة المنظمة، ووفقا لـ (Carmeli & Weisberg, 2006) فإن نوايا الدوران تشمل ثلاث عناصر لعملية إدراك الانسحاب أولا التفكير في ترك العمل، ثانيا النية في البحث عن وظيفة مختلفة وأخيرا النية في المغادرة. (Ngo-Henha, 2007) ويعتمد الباحثين على نظرية السلوك المخطط (Planned Behavior Theory) لتفسير مفهوم نوايا دوران العمل، وتقترح النظرية بأن النية السلوكية هي مؤشر جيد للسلوك الفعلي، أي بعبارة أن نوايا دوران العمل (نوايا سلوكية) هي مؤشر ومحدد أساسي لدوران العمل الفعلي (السلوك الفعلي)، أو هي سلوك مخطط يبدأ بالتفكير بترك الوظيفة وينتهي بقصد واعي لمغادرة المنظمة في نقطة زمنية غير محددة في المستقبل، كما نجد أن نوايا دوران العمل تمثل العنصر القراري في عملية الانسحاب الوظيفي والتي تتبع العنصر الموقفي (مثل عدم الرضا) ويلهما العنصر السلوكي الذي يمثل دوران العمل الفعلي. وهناك عدة مؤشرات ومقاصد تبين حدوث نوايا دوران العمل في المنظمات من قبل الأفراد العاملين منها قيام العامل بالتفكير الواعي والتخطيط الذهني والقلبي لعملية مغادرة الوظيفة والمنظمة، وفي بعض الأحيان يتجه العامل للقيام بالبحث عن وظائف بديلة لوظيفته الحالية من خلال قراءة الصحف أو إرسال السيرة الذاتية الخاصة به أو التحدث مع الأصدقاء حول إمكانية العثور على وظيفة جديدة وغيرها من الاعتبارات. (العطوي، 2013)

5.3 المتطلبات المالية **Financial requirements**: تم تعريف المتطلبات المالية على أنها "العوامل التي تؤثر على الحاجة الاقتصادية لدى الناس للعمل وتتأثر هذه الأصول المالية المتاحة للفرد سواء من الدخل ذات الصلة بالوظيفة أو الدخل من مصادر أخرى. فالأفراد ذوو مصادر المداخيل الإضافية مثل الأزواج العاملين والاستثمارات وغيرها لديهم متطلبات مالية أقل من الأفراد دون دخل إضافي، كما تتأثر المتطلبات المالية للموظف أيضا بعدد المعالين الذين يكون العامل مسؤولا عنهم. فتكون المتطلبات المالية أعلى كلما زاد عدد الأفراد الذين يتحمل المسؤولية المالية عنهم العامل. (Brett, Cron, & Slocum, 1995) أي بعبارة أخرى كلما اعتمد العامل في تسيير أموره المنزلية والحياتية على الدخل المستحصل من الوظيفة كلما زاد مستوى اعتماده المالي وزاد معه الارتباط بالوظيفة والمنظمة والعكس صحيح. فالعامل الذي تكون متطلباته المالية منخفضة

ينبغي أن يكون له حرية أكبر وخيارات أكثر للقرارات التي تتعلق بالوظيفة لأن ظروفه الاقتصادية لا تجعل الوظيفة تقيده وتكبل حرية تحركه بشكل كبير (العطوي، 2013)
أهداف الدراسة.

- تهدف هذه الدراسة إلى إبراز مستوى الولاء التنظيمي لدى عينة من الموظفين الجزائريين.
 - معرفة مدى العلاقة الارتباطية بين مستويات الولاء التنظيمي ونوايا دوران العمل في بيئة العمل الجزائري.
 - معرفة مدى تأثير المتطلبات المالية للفرد العامل على العلاقة بين مستويات الولاء التنظيمي ونوايا ترك العمل.
 - تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية مراعاة الحياة الاجتماعية للفرد الجزائري والمتطلبات المالية التي تدفعه إلى العمل.
 - إبراز مدى أهمية الاعتماد الاقتصادي في تحديد اتجاهات ومواقف وسلوكات العامل.
- القسم الأول:

أدوات جمع البيانات: لجمع المادة الضرورية لاختبار فرضيات هذه الدراسة تم اعتماد مجموعة من الأدوات هي:

1) مقياس الولاء التنظيمي: يوجد العديد من المقاييس أهمها مقياس ألان وماير 1990 والذي يحتوي على ثلاث أبعاد كل بعد يعكس مكون من مكونات الولاء واعتمد مقياس رنسيس ليكرت الخماسي في قياس الاتجاهات، وتضمن هذا الاستبيان قائمة بنود قدر عددها بـ 24 بند موزعة كما يلي

- بعد الولاء العاطفي: وعدد بنوده قدر بـ 8 بنود.
- بعد الولاء المستمر: وعدد بنوده بـ 8 بنود.
- بعد الولاء المعياري: وعدد بنوده بـ 8 بنود.

تحتوي هذه البنود على عبارات عكسية أربعة منها في مقياس بعد الولاء العاطفي، وواحدة

في مقياس بعد الولاء الاستمراري، وثلاثة في مقياس الولاء المعياري (Allen & Meyer, 1990)

2) مقياس نوايا ترك العمل: تم اعتماد احدث مقاييس نوايا ترك العمل وهو مقياس نية الدوران لـ Roodt's 2004 " Turnover Intention Scale (TIS-6) وهو مقياس مكون من ستة بنود قام بتكليفه Rood 2004 من خلال مقياس غير منشور لنوايا الدوران سواء بالمغادرة أو البقاء مكون من 15 بند، كما يعتمد في قياس استجابات الأفراد على مقياس Osgood 1964 الذي يركز على مقياس التمايز اللغوي أو تمايز المعاني Semantic Differential ويستخدم عادة في الأسئلة التي

تدور حول القيم والخيارات، ويتكون من خمسة مقاييس جزئية ذات قطبين متناقضين مثال ما مدى احتمال قبولك لوظيفة أخرى بنفس مستوى التعويض إذا تم تقديمها لك؟، كم مرة فكرت فيها ترك وظيفتك؟ وتكون الاستجابة من 1-5 بين دائما وأبدا أو إلى حد كبير جدا وأبدا، ويحتوي المقياس على بندين سلبيين. (Giffen, 2015)

3) مقياس المتطلبات المالية: استنادا إلى ما اعتمده الأستاذ (العطوي، 2013) في دراسته والذي استند إلى أبحاث Brett et al., 1995; Doran et al 1991 والتي انطلقت بذاتها حسبه من دراسة (George & Brief, 1990) في دراسة المتطلبات المالية من خلال استخدام طريقة المؤشر الجمعي والذي يشمل خمسة مؤشرات فرعية: الحالة الاجتماعية (متزوج = 1 وأعزب=0)، والحالة الوظيفية للزوج/أو الزوجة (يحصل على راتب من عمل معين =0 لا يحصل على راتب = 1) وعدد الأشخاص المسؤول عن إعالتهم والأقل من 21 سنة (لا يوجد شخص =0 كل شخص يحصل على نقطة)، والحالة السكنية (السكن مع الوالدين =0 السكن بشكل مستقل = 1) ونسبة اعتماد الدخل الكلي للعائلة من الدخل المستحصل من الوظيفة (أقل 50 % =1 ومن 51 % إلى 75 % = 2 وأعلى من 76 % = 3) ومن اجل استخراج مستوى المتطلبات المالية لكل شخص فان الباحث يقوم بإجراء عملية تجميع للنقاط التي تحصلها الشخص ، فمثلاً إذا كان هنا شخص متزوج وزوجته تعمل في وظيفة معينة ويسكن مع والديه ويعيل أربع أشخاص ونسبة اعتماد الدخل اقل من اقل 50 % فمجموع نقاطه تعادل (6نقاط فقط). وعليه فإن المؤشر الجمعي يمتد من 0 إلى 7 زائد نقطة لكل شخص مسؤول عن إعالته، وكلما زاد عدد النقاط كلما ازداد مستوى المتطلبات المالية. (العطوي، 2013) أما (Edward, et al., 2019) فقد أدرج سمة 'المطلق' ضمن الأعزب أي صفر نقطة، كما أضاف مدة الانتقال وكذا التنقل الوظيفي من خلال ثلاث مؤشرات العمر، الأقدمية، المستوى التعليمي (Edward, et al., 2019)

القسم الثاني: الشروط السيكومترية لأداة الدراسة.

1 الاستبيان الخاص بالولاء التنظيمي.

1.1 ثبات المقياس: للتأكد من الثبات تم حساب الاتساق الداخلي (Alpha-cromback) من خلال إيجاد كذلك معامل التمييز لكل البنود بهدف رفع قيمة الثبات وكانت النتائج النهائية كما يلي في الجدول:

جدول رقم (01) يمثل قيم معامل ألفا كرونباخ لمحاور مقياس الولاء التنظيمي.

المحور	معامل ألفا كرونباخ (بعد حذف البنود)
محور الولاء العاطفي 7 بنود	0.704
محور الولاء المستمر 5 بنود	0.771

0.674	محور الولاء المعياري 5 بنود
0.884	الكلبي 17 بنود

يتضح من الجدول رقم (01) أعلاه أن قيمة ألفا كرومباخ عالية على مستوى مختلف المحاور وكذا القيمة الكلية للمعامل بالنسبة للاستبيان ككل والذي قيمته 0.884 وهي قيمة أمكننا القول بأنها مقبولة، وللإشارة يعتبر معامل ألفا كرونباخ من المؤشرات التي تدل على الاتساق الداخلي لأي مقياس أو اختبار ما إذ أن تقديرات الاتساق الداخلي لأي مقياس أو اختبار هي فعلا معاملات تجانس لفقرات الاختبار أو المقياس أو أنها تعكس فعلا مدى ارتباط الاستجابات على الفقرة الواحدة مع درجة الاختبار الكلية (عشوي، بريقل، وزين العابدين، 2015).

(2.1) الصدق: لقد لجأنا لتقدير صدق أداة الدراسة إلى أسلوب المقارنة الطرفية والتي تقوم في جوهرها على مقارنة متوسط درجات مجموعة الأداء العالي (والذين يمثلون أفرادها نسبة 27% من الذين تحصلوا على درجات مرتفعة في الاختبار) بمتوسط درجات مجموعة الأداء المنخفض (والذين يمثلون أفرادها نسبة 27% من الذين تحصلوا على درجات منخفضة في نفس الاختبار) في نفس الميزان بالنسبة لتوزيع درجات الاختبار، ثم بعد ذلك يتم حساب دلالة الفرق بين متوسطي درجات المجموعتين باستخدام اختبار T. Test لعينتين مستقلتين حيث $N_1 = N_2$. ولما تكون لتلك الفروق (قيمة T_c) دلالة إحصائية أمكننا أن نقرر أن الاختبار صادق فيما أعد لقياسه كونه يميز بين المجموعتين (مجموعة الأداء العالي ومجموعة الأداء المنخفض)، والعكس صحيح.

وبعد المعالجة الإحصائية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محاور أداة جمع البيانات لهذه الدراسة باستخدام برنامج SPSS تم الحصول على قيم صدق المقارنة الطرفية (قيم T. Test) لمحاور الاستبيان والاستبيان الكلي موضحة في الجداول التالية:
جدول رقم (02) يوضح قيمة T.test ودلالاتها الإحصائية فيما يتعلق بصدق المقارنة الطرفية الكلي للاستبيان.

Statistiques des groupes									
	grps	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne err std				
Ttle score	inf	22	2.7143	03818.	,00814				
	Sup	22	3.5260	,18250	,03891				
Test d'échantillons indépendants									
	Test de Levene		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig	T	Ddl	Sig. (Bila)	Diff moy	Diff écart-type	Int de confiance 95%	
								Inf	Sup

Tt score	H de var égales	38,5553	,00	-20,41889	42	,000	-0,8116	0,0397	-0,891	-0,7314
	H de vari inégales			-20,4188	22,834	,000	-0,8116	0,0397	-0,893	-0,7294

جدول رقم (03) يوضح قيمة T. Test ودلالاتها الإحصائية فيما يتعلق بصدق المقارنة الطرفية المحور الأول
الولاء العاطفي

Statistiques des groupes											
		Commit1	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard					
T score	inf		22	2,523810	0,2314	0,0505					
	Sup		22	3,603175	0,1115	0,0243					
Test d'échantillons indépendants											
		Test de Levene		Test-t pour égalité des moyennes							
		F	Sig	T	Ddl	Sig. Bila	Diff moy	Diff écart-type	Int de confiance 95%		
										Inf	Sup
Tt score	H de var égales	21,9875	,00	-19,252	42	,000	-1,079	0,05606	-1,19267	-0,9660	
	H de vari inégales			-19,252	28,809	,000	-1,0793	0,05606	-1,19406	-0,9646	

جدول رقم (04) يوضح قيمة T.test ودلالاتها الإحصائية فيما يتعلق بصدق المقارنة الطرفية المحور الثاني
الولاء المستمر

Statistiques des groupes											
		Commi2	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard					
Totale score	inf		21	3,1984	0,3895	0,084998					
	Sup		21	4,8492	0,1167	0,056223					
Test d'échantillons indépendants											
		Test de Levene		Test-t pour égalité des moyennes							
		F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig		
										Inf	Sup

Tt	H de var égales	59,072	,00	-18,604	42	,000	-1,65079	0,0560	-1,8301	-1,4714
score	H de vari inégales			-18,6040	23,563	,000	-1,65079	0,0560	0,0887	-1,4674

جدول رقم (05) يوضح قيمة T.test ودلالاتها الإحصائية فيما يتعلق بصدق المقارنة الطرفية المحور الثاني الولاء المعياري.

Statistiques des groupes										
		Commit3	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard				
Totale score	inf		22	2,7333	0,3119	0,0680				
	Sup		22	3,5523	0,3156	0,0688				
Test d'échantillons indépendants										
		Test de Levene		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig	
									Inf	Sup
Tt	H de var égales	1,2182	0,276	-8,4574	42	,00	-0,8190	0,0968	-1,0147	-0,6233
score	H de vari inégales			-8,4574	39,994	,000	-0,8190	0,0968	-1,0147	-0,6233

من خلال الجداول رقم (02) و(03) و(04) بالرجوع إلى نتائج اختبار ليفن للتجانس نجد أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة Tc والمساوية لـ 0.000 اقل من مستوى الدلالة المطلوب 0.01 و 0.05. أمكننا القول بأن بنود الاختبار صادقة ويمكن اعتمادها لقياس ما أعدت له، في حين وبالرجوع إلى الجدول رقم (05) نجد أن قيمة اختبار ليفن تساوي 0.276 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتمد وبالتالي اللجوء إلى الأساليب اللابارمترية لاختبار دلالة الفروق فمن خلال نتائج اختبار "ت" عند درجة حرية 42 نجد قيمة t دالة إحصائياً $0.000 = sig$ وبالتالي يمكن اعتماد المحور كأداة صادقة.

كما نجد أن قيمة الصدق الذاتي للاختبار والممثل بالجذر التربيعي لمعامل ألفا كرومباخ بالنسبة للمحور الأول الولاء العاطفي هي 0.854 أما المحور الثاني والممثل في الولاء المستمر 0.849 أما بالنسبة لمحور الولاء المعياري فقيمة الصدق الذاتي هي 0.83 وتعتبر قيمة عالية جداً أما فيما

يخص الاستبيان ككل فقيمة صدقه الذاتي فتقدر بـ0.856 وهي قيمة جد ايجابية لاعتمادها في الدراسة.

(2) الاستبيان الخاص بنوايا ترك العمل.

الجدول رقم (06) يوضح قيمة الفا كرومباخ لمحور النية في ترك العمل.

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,834	6

الصدق والثبات:

من خلال الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS يتضح من الجدول رقم (06) أعلاه أن قيمة ألفا كرومباخ للاتساق الداخلي عالية جدا وهي قيمة يمكن القول بأن الاختبار يتمتع بصدق وثبات مقبول بشكل كبير، وهو ما يتقارب ونتائج (Bothma & Roodt, 2013) 0.80 و (Roodt, 2004) 0.88 و0.70 عند (Giffen, 2015).

(3) المتطلبات المالية:

الصدق والثبات: فيما يتعلق محور المتطلبات المالية فاستنادا إلى دراسة (Brett, Cron, & Slocum, 1995) و(العطوي, 2013) وباعتبارها تتضمن بيانات رتبية وغير مستمرة تم اعتماد معامل كيندال للاتساق لاختبار الثبات كما هي موضحة في الجدول رقم (07).
الجدول رقم (07) يوضح قيمة معامل كندال W.

Tests statistiques	
N	76
W de Kendall ^a	,823
Khi-deux	187,668
Ddl	4
Sig. Asymptotique	,000
A : Coefficient de concordance de Kendall	

من خلال معطيات الجدول قيمة معامل كندال W وقيمتها 0.823 فهي دالة إحصائيا لتجاوزها 0.70 عند مستوى ألفا 0.05 و0.01 وبالتالي فالاختبار ذو ثبات يمكن اعتماده في الدراسة. أما الصدق البنائي لمقياس المؤشر الجمعي فاعتمدنا على معامل الاتفاق (Cohen's Kappa) لاستجابات المبحوثين وقد بلغت قيمته (0.69) وهي قيمة يمكن اعتمادها إحصائيا.

1) عينة الدراسة: تم انتقاء عينة الدراسة بطريقة عشوائية من خلال طاقم مرضي الصحة العمومية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمدينة العلمة وهي مكونة من 76 ممرض وممرضة.

1.5) خصائص العينة.

1.1.5) متغير الجنس.

جدول رقم (08) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

النسبة	التكرار	الجنس
77.6 %	59	أنثى
22.4 %	17	ذكر
100 %	76	المجموع

من خلال الجدول رقم (08) أعلاه نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة هم إناث بنسبة 77.6 بالمائة أما نسبة الذكور فهي تمثل 22.4 بالمائة فقط.

2.1.5) متغير الحالة الاجتماعية.

جدول رقم (09) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
23.7 %	18	عازب (ة)
72.4 %	55	متزوج (ة)
3.9 %	3	مطلق (ة)
100 %	76	المجموع

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة من فئة المتزوجين وذلك بنسبة 72.4 % بتكرار 55 فرد أما تكرار العزاب فيبلغ 18 فرد بنسبة 23.7 % ما يقارب ثلث المتزوجين أما فيما يخص المطلقات فنجد ثلاث مطلقات بنسبة 3.9 %.

3.1.5) الحالة العملية للزوج:

جدول رقم (10) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العملية للزوج.

النسبة	التكرار	الحالة العملية للزوج
44.83 %	26	لا يحصل على راتب
55.17 %	32	يحصل على راتب
100 %	58	المجموع

في الجدول رقم (10) أعلاه تم استبعاد فئة العزاب باعتبار أن متغير الحالة العملية للأزواج يتطلب المتزوجين فقط ونلاحظ أن نسبة الأفراد الذين يتحصل أزواجهم على أجور أعلى بـ 32

تكرار بنسبة 55.17 بالمائة في حين الأفراد الذين لا يتحصل أزواجهم على رواتب هم 23 تكرار أي بنسبة 44.83%.

4.1.5 عدد الأشخاص المسؤول عن إعالتهم:

الجدول رقم (12) يوضح عدد الأشخاص المسئول عن إعالتهم.

النسبة	التكرارات	عدد الأشخاص المسؤول عن إعالتهم
23.7	18	0
30.3	23	1
15.8	12	2
13.2	10	3
11.8	9	4
5.3	4	5

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن الأفراد الذين يعولون شخص واحد 30.7% وهي أعلى نسبة يليها نسبة الأفراد الذين لا يعيلون ولا شخص بنسبة 23.7% أما الأفراد الذين يعولون أربعة أشخاص وثلاثة واثنان فهم على التوالي بنسبة 11.8% و13.2% و15.8% في حين أكثر الأفراد إعالةً بخمسة أشخاص نسبتهم 5.3%.

5.1.5 متغير الحالة السكنية:

الجدول رقم (13) يوضح الحالة السكنية.

النسبة	التكرار	متغير الحالة السكنية
44.7	34	السكن مع الوالدين
55.3	42	السكن بشكل مستقل

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن نسبة الأفراد الذين يسكنون بشكل مستقل تقدر بـ 55.3% أعلى من نسبة الأفراد الذين يسكنون في سقف واحد مع الوالدين بنسبة 44.7%.

6.1.5 متغير نسبة اعتماد الدخل الكلي للعائلة من الدخل المتحصل من الوظيفة.

الجدول رقم (14) يوضح نسبة اعتماد الدخل الكلي.

النسبة	التكرار	نسبة اعتماد الدخل الكلي للعائلة
26.3%	20	أقل من 50%
32.9%	25	من 51% إلى 75%
40.8%	31	أكثر من 76%

7.1.5 المتطلبات المالية.

يلاحظ من خلال الجداول السابقة المتعلقة بمتغير المتطلبات المالية بأن 73% من عينة الدراسة متزوجين، في حين نسبة الأفراد الذين يتحصل أزواجهم على رواتب 55.17% بتكرار 32 فرد من أصل 26 فرد متزوج، أما الأفراد الذين يسكنون بشكل مستقل فيمثلون 55.3% من أفراد العينة، كما نجد أن أعلى نسبة سجلت لمتغير نسبة اعتماد الدخل الكلي للعائلة من الدخل المتحصل من الوظيفة هي لفئة (أكثر من 76% من الدخل) بنسبة 40.8% تليها فئة (51%-75% من الدخل) بنسبة 32.9% تليها نسبة 26.3% للأفراد لفئة الاعتماد الأقل من 50% من الدخل، أما متوسط عدد الأشخاص المسؤول عن إعالتهم هو 2 (1.75)، وأكثر أفراد إعالة هو خمسة 5 أشخاص. ليكون المؤشر الجمعي بذلك يمتد من 0 إلى 7 زائد عدد الأشخاص المسؤول عن إعالتهم ليصبح أعلى مؤشر هو 12. أما المتوسط الحسابي للمتطلبات المالية 1.14 بانحراف معياري قدره 0.5.

القسم الثالث

1) الأساليب الإحصائية المستخدمة لمناقشة فرضيات الدراسة.

من المتعارف عليه، لدى الباحثين في الدراسات الاجتماعية والإنسانية عموماً، وعلم الاجتماع، والتربية خصوصاً، أن مفاضلة الباحث لأسلوب أو عدد من الأساليب الإحصائية لمناقشة فرضيات دراسة تتم أولاً وأخيراً وفق مجموعة من الاعتبارات المنهجية التي ينبغي عليه أخذها بعين الاعتبار والمتمثلة أساساً في طبيعة إشكالية البحث ومتغيراتها، طبيعة الفرضيات، أهداف البحث وأداة جمع البيانات، وطبيعة البيانات. وانطلاقاً من هذا الأساس فإن مناقشة فرضيات هذه الدراسات قد استلزم استخدام الانحدار الهرمي المتعدد Hierarchical Multiple Regression، وفي هذا النوع من التحليل يتم بناء نموذج الانحدار عن طريق إدخال المتغير المستقل ثم المتغير المعدل ثم متغير التفاعل بين المتغير المستقل والمتغير المعدل على الترتيب، حيث يمكن قبول فرض التأثير المعدل فقط إذا اثبت التحليل معنوية التغير في معامل التحديد الناتج عن إضافة متغير التفاعل إلى كل من المتغير المستقل والمتغير المعدل (رفعت محمد 1996 ص. 36). (Aiken, West, & Reno, 1991).

(2) تحليل آراء أفراد الدراسة حول محاور الدراسة.

الجدول رقم (15) يوضح استجابات أفراد الدراسة حول محور الولاء التنظيمي.

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	غير موافق بقوة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بقوة	البند	المحور
4.64	0.482	0	0	0	36	40	1	الولاء العاطفي
3.99	0.115	0	0	1	75	0	2	
4.64	0.482	0	0	0	27	49	3	
4.34	0.684	31	43	0	1	1	*4	
4.42	0.523	33	42	1	0	0	*5	
4.50	0.503	38	38	0	0	0	*6	
4.28	0.450	0	0	0	55	21	7	
4.40	0.28	0	0	3	316	512	الكلبي	2
4.41	0.521	32	43	1	0	0	*1	الولاء المستمر
4.53	0.503	0	0	0	36	40	2	
4.51	0.503	39	37	0	0	0	*3	
4.64	0.482	0	0	0	49	27	4	
4.64	0.481	0	0	0	51	25	5	
4.54	0.35	0	0	1	216	163	الكلبي	1
4.59	0.636	1	0	0	27	48	1	الولاء المعياري
4.29	0.512	24	50	2	0	0	*2	
4.62	0.565	0	1	0	26	49	3	
3.95	0.487	0	1	8	61	6	4	
3.93	0.250	0	0	5	71	0	5	
4.27	0.31	1	2	15	235	127	الكلبي	3
4.01	0.22	1	2	19	767	802		الولاء التنظيمي

يتضح من البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (15) أن المتوسط الحسابي العام للولاء التنظيمي يقدر 4.01 وانحراف معياري 0.22 أي بمستوى استجابة مرتفعة وهذا ما يشير إلى أن مستوى الولاء التنظيمي مرتفعة لدى أفراد العينة، أما بالنسبة لمحاور الدراسة فنلاحظ وجود أفضلية نسبية لبعده الولاء المستمر بمتوسط حسابي 4.54 وانحراف معياري قدره 0.35،

يليه في المرتبة الثانية الولاء العاطفي بمتوسط حسابي قدره 4.40 بانحراف معياري 0.28 يليه في الترتيب متغير الولاء المعياري بمتوسط حسابي قدره 4.27 بانحراف معياري 0.31، وتتأكد الأفضلية النسبية للمستوى المرتفع من الولاء من خلال الدلالة الإحصائية 0.00 لنتيجة اختبار χ^2 لحسن المطابقة chi-square goodness of fit test والذي يقدر بـ 2280.33 عند درجة حرية 4. وبذلك تحقق الفرضية الرئيسية الأولى بوجود مستوى عال من الولاء التنظيمي لدى عينة الدراسة.

الجدول رقم (16) يوضح استجابات أفراد الدراسة حول محور النية في ترك العمل.

المحور	البند	1(أبدا)	2	3	4	5 (دائما)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
	1	47	21	7	1	0	0.72	1.5
	2	0	71	4	1	0	0.31	2.07
	3	38	38	0	0	0	0.50	1.5
	4	49	26	1	0	0	0.56	1.38
	5	0	1		66	5	0.41	3.98
	6	14	52	7	3	0	0.66	1.98
	الكلية						0.299	2.07

جدول رقم (17) يوضح معامل ارتباط بيرسون لمتغيرات الدراسة.

متغيرات الدراسة	الولاء العاطفي	الولاء المستمر	الولاء المعياري	النية في ترك العمل
الولاء العاطفي	1			
الولاء المستمر	0.728	1		
الولاء المعياري	0.740	0.624	1	
النية في ترك العمل	-0.643	-0.434	-0.610	1

يتضح من خلال نتائج جدول معامل ارتباط بيرسون أنه توجد علاقة ارتباطية سلبية متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01 بين كل من متغيري الولاء العاطفي والولاء المعياري (-0.643 و-0.610) في حين أن العلاقة بين الولاء المعياري جاءت علاقة عكسية اقل قوة وتقدر بـ -0.434 ذات دلالة إحصائية أي أن أفراد العينة تربطهم علاقة عاطفية بعملهم ويولون اهتماما لعملهم لكن من جهة أخرى لهم معايير أو ولاء معياري اتجاه عملهم في حين نجد العلاقة بين نوايا ترك العمل والولاء المستمر تمثل فقط 18% في حين يمثل الولاء العاطفي 41% من العلاقة، و37% بالنسبة للولاء المعياري، أما في ما يخص العلاقة الكلية بين الولاء التنظيمي

والنية في ترك العمل فقد جاءت عكسية متوسطة -0.583 ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 أي أن الولاء التنظيمي يفسر 33% من نوايا ترك العمل والباقي يرجع لعوامل أخرى. مناقشة الفرضية الثانية: توجد دلالة إحصائية لمستوى علاقة مكونات الولاء التنظيمي (الولاء المعياري، الولاء العاطفي، الولاء المستمر) بنوايا دوران العمل لأفراد العينة وفق متغير المتطلبات المالية (العالية / المنخفضة).

جدول رقم (18) يوضح نتائج الانحدار الهرمي المتعدد لمتغير المتطلبات المالية المنخفضة على الولاء العاطفي ونوايا ترك العمل

النية في ترك العمل									المتغير المعتمد
حاصل التفاعل			النموذج المختزل			النموذج الأساسي			المتغير المستقل
قيمة T	معامل B	R	قيمة T	معامل B	R	قيمة T	معامل B	R	
			-4.571	-	-	-	-	-	الولاء العاطفي
			0.079	-	0.264				المتطلبات المالية المنخفضة
-	-	-							الولاء العاطفي* المتطلبات المالية المنخفضة
4.10	0.545	0.572							
%30.4			%4.8			%31.1			معامل التحديد R ²
0.009			0.070						R ² change
10.612			3.229			20.89			قيمة F
0.000			0.079			0.000			معنوية النموذج

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (18) أن النموذج الأساسي ذو دلالة إحصائية (F = 20.89 = مستوى معنوي 0.00) حيث أن الولاء العاطفي له تأثير معنوي سلبي في نوايا ترك العمل في حين أن الخطوة الثانية والتي تم فيها إدخال المتغير الوسيط كمتغير مستقل نجد أن النموذج غير دال إحصائياً (F = 3.229) (sig = 0.079) أي أن متغير المتطلبات المالية المنخفضة لها تأثير غير معنوي في المتغير التابع قدره 4.8%، أما في ما يخص النموذج حاصل التفاعل فهودال إحصائياً، فبالمقارنة بين النموذج الأساسي والنموذج حاصل التفاعل نجد أنه بدخول حاصل التفاعل أدى إلى انخفاض طفيف جداً في القدرة التنبؤية للنموذج بقدر 0.7%.

جدول رقم (19) يوضح نتائج الانحدار الهرمي المتعدد لمتغير المتطلبات المالية العالية على الولاء العاطفي ونوايا ترك العمل

النية في ترك العمل									المتغير المعتمد
النموذج الكامل (حاصل التفاعل)			النموذج المختزل			النموذج الأساسي			المتغير المستقل
معامل B	R	قيمة T	معامل B	R	قيمة T	معامل B	R	قيمة T	///
			-7.213	-0.668	-0.61	-7.213	-0.668	-0.61	الولاء العاطفي
			-3.402	0.238-	0.368				المتطلبات المرتفعة
-6.159	-	-0.656							الولاء العاطفي* المتطلبات العالية
% 41.5			%12.4			%40.5			معامل التحديد R ²
0.018			0.135						R ² change
27.640			11.572			52.027			قيمة F
0.000			0.001			0.000			معنوية النموذج

يلاحظ من خلال الجدول رقم (19) أن حاصل التفاعل بين متغير المتطلبات المالية العالية ومتغير الولاء العاطفي قد زاد من القدرة التنبؤية لنوايا ترك العمل إذ يتضح في النموذج الأساسي أنه توجد علاقة سلبية -0.61 ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (α 0.01) بين الولاء العاطفي ونوايا ترك العمل لتصبح أكثر قوة بعد دخول حاصل التفاعل الذي زاد من القيمة التفسيرية لقيمة R² لمتغير الولاء العاطفي لكن بقدر ضئيل جدا يقدر بـ 1 بالمائة، ورغم ضعف التأثير إلا أننا نجد أن قيمة F للنماذج الثلاثة (27.640، 11.572، 52.027) دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (α 0.01).

جدول رقم (20) يوضح نتائج الانحدار الهرمي المتعدد لمتغير المتطلبات المالية المنخفضة على الولاء المستمر ونوايا ترك العمل

النية في ترك العمل									المتغير المعتمد
حاصل التفاعل			النموذج المختزل						المتغير المستقل
معامل B	R	قيمة T	معامل B	R	قيمة T	معامل B	R	قيمة T	///
			-	-	-	-	-0.376	-	الولاء المستمر

			3.421	0.376	0.463	3.421		0.463	
			0.079	- 0.301	0.264				المتطلبات المالية المنخفضة
- 3.153	- 0.349	- 0.498							الولاء المستمر* المتطلبات المنخفضة
%21.2			%4.8			%19.6			معامل التحديد R ²
0.034			0.07						R ² change
6.921			3.229			11.705			قيمة F
0.176			0.079			0.001			معنوية النموذج

يتضح من خلال الجدول رقم(20) أعلاه عدم دلالة وصلاحيية النموذج حاصل التفاعل إلا أن العلاقة المباشرة بين الولاء المستمر ونوايا ترك العمل تساهم في تحديد نوايا ترك العمل بمعامل تحديد قدره 19.6% في المقابل تساهم المتطلبات المالية المنخفضة بشكل ايجابي بنسبة ضعيفة 4.8% وبعد دخول هذا الأخير كمتغير وسيط أثر في العلاقة بين الولاء المعياري ونوايا ترك العمل بزيادة في معامل التحديد بقدر 1.6% وهي قيمة ضعيفة جدا لا تؤكد تأثير المتطلبات المالية في العلاقة بالإضافة إلى عدم معنوية النموذج حيث (F=3.229، sig 0.079) و F نموذج حاصل التفاعل 6.921 sig 0.176.

في المقابل وفي بيانات الجدول رقم (21) أدناه نجد أن حاصل التفاعل بين متغير المتطلبات المالية العالية ومتغير الولاء المستمر قد زاد من القدرة التنبؤية لنوايا ترك العمل إذ يتضح في النموذج الأساسي أنه توجد علاقة سلبية -0.434 ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (α 0.01) بين الولاء المستمر ونوايا ترك العمل لتصبح أكثر قوة بعد دخول حاصل التفاعل (الولاء المستمر* المتطلبات المالية المرتفعة) الذي زاد من القيمة التفسيرية لقيمة R² لمتغير الولاء المستمر بقدر معتبر 9.2 بالمائة، بالإضافة إلى معنوية النموذج الكامل حيث قيمة (F =14.819) عند درجة ثقة (99.9).

جدول رقم (21) يوضح نتائج الانحدار الهرمي المتعدد لمتغير المتطلبات المالية العالية على الولاء

المستمر ونوايا ترك العمل

النية في ترك العمل									المتغير المعتمد
حاصل التفاعل			النموذج المختزل			النموذج الأساسي			المتغير المستقل
قيمة T	معامل B	R	قيمة T	معامل B	R	قيمة T	معامل B	R	///
			- 4.143	-0.363	-0.434	- 4.143	-0.363	-0.434	الولاء المستمر
			- 3.402	0.238-	0.368				المتطلبات المالية المرتفعة
- 3.970	- 0.392	- 0.537							الولاء العاطفي* المتطلبات المرتفعة
%26.9			%12.4			%17.7			معامل التحديد R ²
0.10			0.135						R ² change
14.819			11.572			17.166			قيمة F
0.000			0.001			0.000			معنوية النموذج

جدول رقم (22) يوضح نتائج الانحدار الهرمي المتعدد لمتغير المتطلبات المالية المنخفضة على الولاء المعياري

ونوايا ترك العمل

النية في ترك العمل									المتغير المعتمد
حاصل التفاعل			المرحلة الثانية			النموذج الأساسي			المتغير المستقل
قيمة T	معامل B	R	قيمة T	معامل B	R	قيمة T	معامل B	R	////
			- 5.532	0.606	- 0.645	- 5.532	0.606	- 0.645	الولاء المعياري
			0.079	- 0.301	0.264				المتطلبات المنخفضة
- 5.304	0.581	- 0.666							الولاء المعياري* المتطلبات المنخفضة
41.6%			%4.8			40.2%			معامل التحديد

			R ² adj
0.027	0.07		R ² change
16.701	3.229	30.603	قيمة F
0.061	0.079	0.000	معنوية النموذج

يتضح من خلال نتائج الجدول أعلاه أن النموذج الأساسي ذو دلالة إحصائية (F=30.60) مستوى معنوي (0.00) حيث أن الولاء المعياري له تأثير معنوي سلبي في نوايا ترك العمل في حين أن الخطوة الثانية والتي تم فيها إدخال المتغير الوسيط كمتغير مستقل نجد أن النموذج غير دال إحصائياً (F= 3.229) (sig = 0.079) أي أن متغير المتطلبات المالية المنخفضة لها تأثير غير معنوي في المتغير التابع قدره 4.8%، أما في ما يخص النموذج حاصل التفاعل فهو كذلك غير دال إحصائياً (F= 16.701، sig=0.061)، فبالمقارنة بين النموذج الأساسي والنموذج حاصل التفاعل نجد أنه بدخول حاصل التفاعل أدى إلى ارتفاع طفيف في القدرة التنبؤية للنموذج بقدر 1.4% لكنه غير دال إحصائياً.

جدول رقم (23) يوضح نتائج الانحدار الهرمي المتعدد لمتغير المتطلبات المالية العالية على الولاء المعياري ونوايا

ترك العمل

النتيجة في ترك العمل									المتغير المعتمد
حاصل التفاعل			النموذج المختزل			النموذج الأساسي			المتغير المستقل
قيمة T	معامل B	R	قيمة T	معامل B	R	قيمة T	معامل B	R	///
			-6.624	-0.581	-0.610	-6.624	-0.581	-0.610	الولاء المعياري
			-3.402	0.238-	0.368				المتطلبات المرتفعة
-5.862	-0.523	-0.642							الولاء المعياري* المتطلبات المرتفعة
% 39.6			%12.4			%36.4			معامل التحديد R ² adj
0.04			0.135						R ² change
25.573			11.572			43.872			قيمة F
0.000			0.001			0.00			معنوية النموذج

فيما في ما يتعلق متغير المتطلبات المالية العالية وتأثيره في العلاقة (الولاء المعياري)* نوايا ترك العمل) فالملاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (23) أن حاصل التفاعل يشير إلى تغير طفيف دال إحصائياً في قوة العلاقة بين الولاء المعياري ونوايا ترك العمل بالمقارنة بين المرحلة الأولى (النموذج الأساسي) بالجدول حيث ارتفعت القدرة التنبؤية للنموذج بنسبة 3.2 بالمائة وبلغت

قيمت معامل التحديد 39.6 بالمائة بالإضافة إلى دلالة وصلاحيية النموذج ($f=25.573$ ، $sig=0.000$).

وبصفة عامة من خلال تحليل نتائج الجداول السابقة الخاصة بالانحدار الهرمي المتعدد نجد أن متغير المتطلبات المالية العالية له أثر في زيادة القوة التنبؤية والتفسيرية R^2 لمكونات الولاء التنظيمي في نوايا ترك العمل (1 % بالنسبة للولاء العاطفي، 9.2% بالنسبة للولاء المستمر، 3.2% بالنسبة للولاء المعياري)، في المقابل نجد أن تأثير متغير المتطلبات المالية المنخفضة جاء غير دال إحصائياً مع جميع مكونات الولاء التنظيمي وتم إقصاءه من معادلة الانحدار ، بمعنى أن قوة العلاقة السلبية زادت لدى الأفراد الذين لديهم متطلبات مالية عالية وليس لهم مصادر دخل ثانوية ويعتمدون على دخلهم بشكل كبير، لكن الأفضلية النسبية كانت لمتغير الولاء المستمر بزيادة معتبرة 9.2 % يليها متغير الولاء المعياري وفي المرتبة الأخيرة وبنسبة ضعيفة جداً بالنسبة للولاء العاطفي بنسبة 1%.

وبالتالي تحقق جزء من فرضية الدراسة بوجود تغير ذو دلالة إحصائية في مستوى علاقة مكونات الولاء التنظيمي (الولاء المعياري، الولاء العاطفي، الولاء المستمر) بنوايا دوران العمل لأفراد العينة وفق متغير المتطلبات المالية العالية.

وعدم تحقق الجزء الثاني من فرضية الدراسة وذلك بعدم وجود تغير ذو دلالة إحصائية في مستوى علاقة مكونات الولاء التنظيمي (الولاء المعياري، الولاء العاطفي، الولاء المستمر) بنوايا دوران العمل لأفراد العينة وفق متغير المتطلبات المالية المنخفضة.

3) مناقشة الفرضية الثالثة: توجد دلالة إحصائية لمستوى علاقة مكونات الولاء التنظيمي (الولاء المعياري، الولاء العاطفي، الولاء المستمر) بنوايا دوران العمل لأفراد العينة وفق متغير الجنس.

جدول رقم (24) يوضح نتائج الانحدار الهرمي المتعدد لمتغير الجنس على متغيرات الدراسة.

Sig.	قيمة T	معامل b	R change	R ajus	R ²	R	
0.906	-7.213	-0.668	0.00	0.397	0.413	-0.643	الولاء العاطفي
0.170	-4.34	-0.362	0.021	-0.027	0.188	-0.457	الولاء المستمر
0.611	-6.624	-0.581	0.002	-0.018	0.374	-0.612	الولاء المعياري

لمناقشة الفرضية البحثية الثانية المتعلقة بدور الجنس في العلاقة بين متغيرات الدراسة واعتبر متغير الجنس متغيراً صورياً Dummy variable حيث يعطى له أرقام تصنيفية أو تمييزية يأخذ فيه الذكور رقم 1 والإناث رقم 0. (الأشوح، 2014) وكما هو موضح في الجدول رقم (24) أعلاه نلاحظ أنه لا توجد تغيرات ذات دلالة إحصائية على مستوى R change، وبالتالي لا وجود لأشكال تنبؤ مختلفة تعزى لمتغير الجنس. وبالتالي عدم تحقق فرضية الدراسة وذلك لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لقوة العلاقة بين مكونات الولاء التنظيمي وعلاقته بنوايا ترك العمل تعزى لمتغير الجنس.

4 مناقشة نتائج الدراسة.

أكدت نتائج الدراسة أن المتطلبات المالية العالية لها أثر على العلاقة بين مختلف مكونات الولاء التنظيمي ونوايا ترك العمل لدى عينة ممرضي الصحة الجوارية بشكل دال إحصائياً، فقد زادت من قوة العلاقة الارتباطية السلبية وبشكل أكثر وضوح بنسبة 9.2% في العلاقة بين الولاء المستمر ونوايا دوران، ما يجعل الممرضين الذين لديهم التزامات حياتية أكبر أكثر ارتباطاً بالعمل رغم ما يعانيه ممرضو قطاع الصحة من ضغوط عمل وساعات عمل ومناوبات الليل، يعني أن ما يقلل من نوايا ترك العمل ليست تلك السعادة بالعمل أو ذلك الشعور بالعضوية والانتماء للمهنة والتنظيم (الولاء العاطفي 1 بالمائة) وليس إيماناً منهم بأن علمهم البقاء بالمصحات مراعاةً لصحة المرضى (الولاء المعياري 3.2 بالمائة) بل هو ذلك الخوف من عدم وجود أو عدم تحصل على وظيفة أخرى وعدم وجود خيارات وكذا تكاليف ترك الوظيفة (الولاء المستمر) وغيرها من أسباب راجعة لمتغيرات خارجة عن نطاق الدراسة. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Brett, Cron, & Slocum, 1995) من خلال تزايد مستوى الولاء التنظيمي لدى الأفراد الذين لديهم متطلبات مالية عالية منه لدى الأفراد الذين لديهم متطلبات مالية منخفضة، كما اتفقت مع نتائج (العطوي، 2013) من خلال زيادة تأثير المتطلبات المالية العالية في قوة الاهتمام بالعمل والتمسك به، كما اتفقت نتائج الدراسة مع توقعات (Doran, Stone, Brief, & George, 1991) حول المتطلبات المالية المنخفضة حيث لا تشكل ضغوط خارجية للفرد تدفعه للعمل.

أما فيما يخص النتائج التي تتعلق بمتغير الجنس فالعديد من الدراسات لا ترى بأن الجنس متغيراً ذو تأثير قوي وحاسم في قرار دوران العمل (Weisberg & Kirschenbaum, 1993)، ورغم أن له تأثير كبير في سوق العمل ومكان العمل وكذا رضا الإناث على علمهم أكبر منه عند الرجال إلا أن دراسات عديدة ترى أن نوايا دوران العمل في ما يتعلق بمتغير الجنس ترجع بالأساس إلى التفاوت في مستوى الرضا الوظيفي لدى الجنسين (Lee, 2012).

5) اقتراحات الدراسة.

من خلال نتائج الدراسة يتضح بأن على المصالح المختصة إيلاء الاهتمام أكثر بالعوامل الاجتماعية لمرضي الصحة الجوارية ومختلف القطاعات، وذلك من أجل الارتقاء بمستوى الولاء من ولاء المستمر والمعياري إلى الولاء العاطفي لما له من نتائج إيجابية عديدة على العمل ومهنة التمريض.

ما يراه الباحث بناء على مراحل إجراء الدراسة أن على الأبحاث التي تتعلق بدوران العمل ونوايا ترك العمل يجب أن تسلط على المنظمات والمؤسسات التي لها معدل دوران عمل مرتفع وخاصة القطاع الخاص باعتباره أكثر القطاعات غير المستقرة وأكثر القطاعات أهمية بالنظر إلى سياسات الدولة اتجاه الخوصصة وانتشار ثقافة المقاولاتية لدى الشباب.

قائمة المراجع.

- Aiken, L. S., West, S. G., & Reno, R. R. (1991). Multiple regression: Testing and interpreting interactions. sage.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Appollis, V. P. (2010). The relationship between intention to quit, psychological capital and job satisfaction in the tourism industry in the Western Cape. Doctoral dissertation. University of the Western Cape, Afrique du Sud.
- Ayari Gharbi, A. (2014, juillet 7). L'engagement organisationnel des enseignants universitaires expatriés. Doctoral dissertation. Lille, France.
- Barnes, D. C., & Collier, J. E. (2013). Investigating work engagement in the service environment. *Journal of Services Marketing*.
- Bothma, C. F., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1-12.
- Brett, J. F., Cron, W. L., & Slocum, J. J. (1995). Economic dependency on work: A moderator of the relationship between organizational commitment and performance. *Academy of management journal*, 38(1), 261-271.
- Brini, M. F. (2015). Engagement et spiritualité au travail : le cas de Sodexo. Doctoral dissertation. Université de La Rochelle, France.
- Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development International*, 9(2), 191-206.
- 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(1), 40.
- Edward, O. A., Alisa, L. M., Jean-Claude, A., Samuel, P., Palaniappan, T., & Claire, A. S. (2019). Economic dependency on work: testing the direct and indirect effects

- on commitment and citizenship in a volatile economy. *American Journal of Business*, 10(1).
- Firth, L., Mellor, M. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit?. *Journal of managerial psychology*.
- Fitzgerald, J. A. (2016). Mitigating the Effects of Withdrawal Behavior on Organizations. Doctoral Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor. Walden, Business Administration, U.S.A.
- 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(3), 357-368.
- Giffen, R. (2015). Organizational culture and personality type: relationship with person-organization fit and turnover intention. Graduate Theses and Dissertations. Iowa State University, USA.
- Giraud, L. (2012, juin 19). L'intention de quitter l'entreprise: une approche par l'étape de carrière et l'appartenance générationnelle du salarié. Unpublished Ph. D. Thesis. Lyon, EM Lyon Business School, France.
- Hammerberg, J. H. (2002). Reasons given for employee turnover in a full priced department store. University of Wisconsin-Stout.
- Haque, A., Fernando, M., & Caputi, P. (2019). Responsible leadership, affective commitment and intention to quit: an individual level analysis. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Holtom, B., Mitchell, T., Lee, T., & 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*, 231-274.
- Islam, M. D., & Rahman, T. (2016). Relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among bank employees:

- A study on selected banks of Bangladesh. *Scholar Journal of Business and Social Science*, 2(1), 7-18.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Mazen, F. R. (2013). Organizational commitment and turnover intentions: Impact of employee's training in private sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 79-90.
- Koslowsky, M. (2009). A multi-level model of withdrawal: Integrating and synthesizing theory and findings. *Human Resource Management Review*, 283–303.
- Lang, D. L. (1992). Organizational culture and commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 191-196.
- Lee, T. H. (2012). Gender differences in voluntary turnover: Still a paradox? *International Business Research*, 5(10), 19.
- Meyer, J. P. (2016). *Handbook of employee commitment*. Edward Elgar Publishing.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Ngo-Henha, P. E. (2007). A review of existing turnover intention theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(11), 2751-2758.
- Parasız, Ö., Koç, M., Ilgar, E., & Şahin, Y. M. (2017). Relationship between organizational commitment and turnover intentions of academics. *Journal of Human Sciences*, 4065-4076.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 603.
- Roe, R. A., Solinger, O. N., & Van Olffen, W. (2009). Shaping organizational commitment. In Clegg S. & Cooper C. *The Sage Handbook of Organizational Behavior*.

- Rohenkohl, C. S., Castro, M. A., & Carvalho, L. O. (2018). The relationship between organizational culture, organizational commitment and job satisfaction. *revista brasileira de estratégia*, 201-215.
- Roodt, G. (2004). Turnover intentions. Unpublished document. Johannesburg, University of Johannesburg.
- Sousa-Poza, A., & Henneberger, F. (2004). Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study. *Journal of economic issues*, 38(1), 113-137.
- Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (1991). Meeting trainees' expectations: The influence of training fulfillment on the development of commitment, self-efficacy, and motivation. *Journal of applied psychology*, 76(6), 759.
- Tiwari, P., & Saxena, K. (2012). Human resource management practices: A comprehensive review. *Pakistan business review*, 2012.
- Udechukwu, I. U., & Mujtaba, B. G. (2007). Determining the probability that an employee will stay or leave the organization: A mathematical and theoretical model for organizations. *Human Resource Development Review*, 164-184.
- Weisberg, J., & Kirschenbaum, A. (1993). Gender and turnover: A re-examination of the impact of sex on intent and actual job changes. *Human Relations*, 46(8), 987-1006.
- Zerzeri, Y. (2012). La rémunération des " Knowledge workers" et l'engagement organisationnel: une mesure des effets perçus par des cadres informaticiens. Doctoral dissertation. Grenoble, Gestion et management., France.
- الطاهر لكحل. (2016). محددات الولاء التنظيمي في إطار نظرية كلايتون الدرفر للدافعية. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير. سطيف، الجزائر.
- زينب صالح الأشوح. (2014). طرق وأساليب البحث العلمي وأهم ركائزه. المجموعة العربية للتدريب والنشر. القاهرة، مصر.

م. د عامر علي حسين العطوي. (2013). العلاقة بين الانغراز الوظيفي ونوايا دوران العمل الاختياري في سياق بعض العوامل الموقفية-دراسة تحليلية لآراء اعضاء الهيئة التدريسية في كلية الادارة والاقتصاد. المجلة العراقية للعلوم الادارية 9(37)، 243-279.

مرفت محمد السعيد مرسي. (2014). أثر القيادة التبادلية في الشعور بعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال،، 165-198.

مصطفى عشوي، نوال بريقل، وفارس زين العابدين. (2015). تقنين السمات الشخصية الخمس الكبرى في الجزائر. مجلة أفكار وأفاق.