

أثر الدعم التنظيمي المدرك على نية ترك العمل الدور الوسيط للالتزام التنظيمي (دراسة على عينة من الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم)

باحث- جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا

أ. عبدالشكور زكريا إسحق يعقوب

إدارة اعمال - كلية الدراسات التجارية - جامعة
السودان للعلوم و التكنولوجيا

أ.د أحمد إبراهيم أبوسن

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الدعم التنظيمي المدرك في الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم ، والكشف عن طبيعة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل في تلك الجامعات، وتحديد ما إذا كان الالتزام التنظيمي يلعب دور الوسيط في العلاقة ما بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل ، استخدمت في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم إتخاذ أداة القياس (الاستبيان) كأداة للدراسة، تم توزيعه على عينة الدراسة البالغة (384) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم ، بلغت الاستبانات المستلمة (354) وكانت الاستجابة (92%)، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعه من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل ، وكشفت نتائج الدراسة عن أن الالتزام التنظيمي يلعب دور الوسيط في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل ، ولقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة اهتمام إدارة الجامعات بالدعم التنظيمي المدرك في الحد من نية ترك العمل.

الكلمات المفتاحية : الدعم التنظيمي المدرك، نية ترك العمل، الالتزام التنظيمي.

The effect of perceived Organizational support on intention to leave

Work: The mediating role of Organizational commitment

A study on a sample of Sudanese private universities in the (state of Khartoum)

Abdalshakor Zakaria Ishag Yagob

Prof- Ahmed Ibrahim Abousin, Administration, Sudan University for
Seince Technology

Abstract:

This study aimed to identify the effect of perceived organizational support in Sudanese private universities in Khartoum state, and to reveal the nature of the relationship between perceived organizational support and intention to leave work in those universities, and to determine whether the commitment play the role of mediator in the relationship

between perceived organizational support and intention to leave work, In this study The analytic descriptive research method has been used questionnaires has been developed to be used as a tool for this studying in view of previous studies, then distributed to the sample of the study of(384) faculty members in Sudanese private universities in Khartoum state, the questionnaires received (354), and the responses rate was(92%). The study has reached a number of results the most important of which are: The existence of statistical effect of the relationship between perceived organizational support and intention to leave work The study revealed that organizational commitment play the role of mediator in the relationship between perceived organizational support and intention to leave work, The study recommended aset of recommendations the most important of which is: the need for universities to pay attention to organizational support to reduce the intention to leave work.

Keywords: organizational support, intention to leave work, organizational commitment

مقدمة:

تواجه منظمات الأعمال في العصر الحديث ظروفًا ومتغيرات وتحديات عديدة ومتلاحقة في سعيها نحو تحقيق أهدافها، ولما كان نجاح المنظمات عموماً أو فشلها في تحقيق أهدافها يعتمد وبدرجة كبيرة على مدى كفاءة العنصر البشري، غير أن المشكلة التي تواجهها هي كيفية إيجاد بيئة تساعد في الحفاظ عليهم وتمكينهم من أداء واجباتهم، ويعتبر إخفاق المنظمة في تحقيق ذلك أحد أهم الأسباب التي تجعل العاملين يفكرون في ترك العمل لديها ويعتبر ترك العمل أحد المشاكل الأساسية التي تواجه المنظمات لما لها من انعكاسات من شأنها أن تؤثر سلباً عليها⁽¹⁾ شهدت السنوات الأخيرة اهتمام الباحثين بالمتغيرات التي إهتمت بإتجاهات العاملين المرتبطة بالعمل، ومن أبرز هذه المتغيرات التي أخذت الدراسات السلوكية تسلط الاضواء عليها، ما يعرف بالدعم التنظيمي⁽²⁾ ولضمان مشاركة العاملين مشاركة بناءة في تحقيق أهداف المؤسسة لا بد من أن يشعروا بدعم المؤسسة لهم، حتي يبادلونها بدعمهم لها، لتحقيق أهدافها⁽³⁾ وكذلك فإن من بين الإتجاهات التي حازت على اهتمام الباحثين موضوع الالتزام التنظيمي، نظراً للفوائد التي تبين أنه يحققها للمنظمات وتحديدًا في فهم سلوكيات العاملين في محيط العمل⁽⁴⁾.

مشكلة الدراسة :

وبالرغم من الدور الفاعل التي تلعبه الجامعات السودانية الخاصة في تقديم خدمات لأعداد كبيرة من الطلاب، إضافة إلى إعداد وتأهيل كادر بشري قادر على تحقيق أهداف تلك الجامعات، إلا أن هذه الجامعات تمر بالعديد من مشكلات ومن تلك المشكلات، بدأت تبرز

مشكلة اجتماعية ملفتة للانتباه وهي ظاهرة نية ترك العمل داخل الجامعات. قد بدأت هذه الظاهرة في التضخم وازداد حدتها في الآونة الأخيرة وأصبحت معظم الجامعات السودانية تواجه نقصا كبيرا في الأكاديميين المؤهلين وأصحاب الخبرة⁽⁵⁾ تلك المشكلة ربما ستؤدي إلى ضعف وارتباك تلك المؤسسات مما تحد من قدرتها على المنافسة، لأنها تتأثر بعوامل مختلفة ومتعددة وقد تكون مرتبطة بضعف وغياب الدعم التنظيمي⁽⁶⁾ وكذلك الالتزام التنظيمي⁽⁷⁾ و بناء على ما تقدم فإن الدراسة الحالية تهدف إلى ردم الفجوات البحثية وذلك بالإجابة عن السؤال الرئيس التالي : هل يتوسط الالتزام التنظيمي العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك و نية ترك العمل في الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم؟ تتفرع منه التساؤلات الآتية : ماهي طبيعة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك و نية ترك العمل ؟ هل يتوسط الالتزام التنظيمي العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل ؟.

الأهمية النظرية والتطبيقية:

تسعى هذه الدراسة إلى تقديم إسهاما علميا في تقليل الفجوات البحثية التي أغفلتها الدراسات السابقة ، المساهمة من خلال الدراسة على معرفة أثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل ما يعتبر مساهمة مقدره للمعرفة. المساهمة فيما سوف تصل هذه الدراسة من نتائج مقترحات وتوصيات المتعلقة بالدعم التنظيمي وإمكانية الاستفادة في الواقع العملي في الجامعات الخاصة.الإسهام في معرفة أثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الدعم التنظيمي ونية ترك العمل وما تقدمه من معلومات لمتخذي القرارات، من نتائج ومقترحات وتوصيات ، وإمكانية الاستفادة في الواقع العملي في المؤسسات عامة. اهداف الدراسة: اختبار تأثير أبعاد الدعم التنظيمي المدرك على نية ترك العمل. بيان أثر الالتزام التنظيمي على نية ترك العمل، اختبار الدور المفسر للالتزام التنظيمي في العلاقة بين الدعم التنظيمي ونية ترك العمل.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

أولا: الدعم التنظيمي:

عرف: الدعم التنظيمي بأنه الدرجة التي يدرك عندها الفرد أن المنظمة تهتم به وتثمن مجهداته ومساهماته وتعنتي به ،علاقة تبادلية بين المنظمة والعاملين بها⁽⁸⁾.

ثانيا:الالتزام التنظيمي:

الالتزام هو الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة والرغبة الشديدة في البقاء فيها من خلال بذل مجهدات إضافية في سبيل أنجاح المنظمة وتحقيق أهدافها⁽⁹⁾.

ثالثا : نية ترك العمل:

هو بداية الطريق لإنهاء علاقة الفرد بالمؤسسة بطريقة اختيارية، وقد عرفت بانها قرارات عقلية تتوسط بين المواقف الفرد يخصوص الوظيفية وقرار النهائي في مغادرة المؤسسة⁽¹⁰⁾.

الاطار النظري للدراسة والدراسات السابقة: 1- مفهوم الدعم التنظيمي:

الدعم التنظيمي بأنه الكيفية التي يتم فيها تحديد مختلف العلاقات التي تنشأ في المنظمة لغايات تحقيق أغراضها المرسومة، حيث تتضمن عملية التنظيم تحديد الأهداف بدقة ، وبيان النشاطات والأعمال اللازمة لإنجاز الأهداف⁽¹¹⁾ مفهوم الدعم التنظيمي في المنظمات يعبر عن التحسن المستمر في أداء الإدارة من خلال أتباع الأساليب العلمية في العمل، وعلاج المشكلات التي تظهر بين فترة وأخرى⁽¹²⁾. يعرف الدعم التنظيمي المدرك بأنه الاعتقاد السائد بين الموظفين بأن المنظمة ترعى وتقدر مساهماتهم في نجاحها⁽¹³⁾، الدعم التنظيمي المدرك بأنه ذلك القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها، من خلال معاملاتهم بعدالة، ومساعدتهم في حل ما يواجهونه من مشكلات⁽¹⁴⁾.

أهمية الدعم التنظيمي المدرك:

يعد الدعم التنظيمي المدرك أحد أهم مرتكزات نجاح المنظمات لما له من دور كبير في التأثير بسلوكيات الأفراد واتجاهاتهم نحو العمل، ويعدا لدعم التنظيمي موردا مهما والذي يكتسب اهتماما متزايدا يوما بعد يوم في عالم الأعمال.

ابعاد الدعم التنظيمي المدرك:

أولا: العدالة التنظيمية: تعتبر العدالة التنظيمية أحد المتغيرات التنظيمية المهمة والمؤثرة على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين من جانب وعلى أداء المنظمة من جانب آخر، فإن شعور العاملين بعدم العدالة يترتب عنه العديد من النتائج السلبية كانخفاض الالتزام التنظيمي، إضافة إلى الأداء الوظيفي⁽¹⁵⁾.

ثانيا: سلوك القادة:

وأنها مفتاح الإدارة، فمن دون القيادة الحكيمة لا تستقيم أمور المنظمة ولاستطيع أن تحقق أهدافها المنشودة وأن مفهوم الدعم القيادي يمثل مدى الدعم والتأييد الذي يشعر به الفرد من رئيسه المباشر⁽¹⁶⁾.

ثالثا : المشاركة في اتخاذ القرار:

بأنه نشاط إنساني مركب يبدأ بالشعور من الشك ، وعدم التأكد، من جانب متخذ القرار حول مايجب عملة حيال مشكلة ما، وينتهي باختيار أحد الحلول التي يتوقع أن تزيل حالة الشك⁽¹⁷⁾.

رابعا: دعم وتأكيد الذات لدى العاملين: يشكل الذات سمعة في شخصية الفرد تتضمن مجموعة من الاستجابات المعرفية والانفعالية والسلوكية الواعية والتي تحظي بالقبول الاجتماعي وتحقيق للفرد الغاية منها⁽¹⁸⁾.

2- مفهوم الالتزام التنظيمي:

ويعدا للالتزام التنظيمي أحد أوجه الارتباط بين العاملين والمنظمات، كما أن له أثارا مختلفة على اتجاهات وسلوك العاملين في المنظمات، وحيث أن السلوك في المنظمات كما يذكر بأنه سلوك

عقلاني مقيد، موجه دائماً نحو تحقيق أهداف المنظمة، وأن الالتزام التنظيمي هو أحد المفاهيم يبرز نماذج سلوكية محددة كال دفاع عن المنظمة والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء لها كذلك رغبته الشديد في البقاء فيها لأطول فترة⁽¹⁹⁾.

أهمية الالتزام التنظيمي:

يعد الالتزام التنظيمي من الظواهر السلوكية التي نالت اهتماماً متزايداً من قبل العديد من الكتاب والباحثين، لما يشكله من أثار كبيرة في نجاح المنظمة واستمرارها في بيئة الأعمال التنافسية. وقد أكدت الكثير من الدراسات الأهمية الواضحة للالتزام التنظيمي، إذ يساعد الالتزام في انخفاض نسبة الغياب، والحد من مشكلة التأخير عن الدوام، وتحسين معدلات الأداء، كما أن أهمية الالتزام التنظيمي تضم من خلال التأثير المتعدد المستويات⁽²⁰⁾.

أبعاد الالتزام التنظيمي:

1-الالتزام العاطفي:

يشير إلى الانتماء العاطفي تجاه المؤسسة، أو هو عبارة عن ارتباط وعلاقة قوية للفرد مع المؤسسة ويعزز رغبة الفرد في المشاركة في تحقيقها بفعالية كبيرة⁽²¹⁾

2-الالتزام الاستمراري:

يعتمد هذا البعد من الالتزام التنظيمي على ان العامل يبقى بعمله أي منظمة لفترات زمنية طويلة، لاعتقاده بأن ترك العمل فيه يكلفه الكثير، مما استثمره فيها على مدار الوقت⁽²²⁾

3-الالتزام المعياري :

وهو يشير إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المؤسسة والاستمرار مع المؤسسة نتيجة لثقافة واخلاقيات العمل التي تتحلى بها المؤسسة⁽²³⁾

مفهوم وتعريف نية ترك العمل:

وتعتبر نية ترك بداية الطريق لإنهاء علاقة الفرد بالمؤسسة بطريقة اختيارية، وقد عرفت بإنهاء قرارات عقلية تتوسط بين مواقف الفرد بخصوص الوظيفة وقراره النهائي في مغادرة المؤسسة، تعد ظاهرة نية ترك العمل من أهم الظواهر والمؤثرات الإدارية السلبية التي تهدد نجاح المنظمة، خصوصاً إذا ما استمرت تلك الظاهرة⁽²⁴⁾ عرف نية ترك العمل بأنها احتمال ذاتي أو متوقع بأن العامل سيغادر المنظمة في وقت ما، وتتشكل هذه النية بتأثير مجموعة من العوامل الفردية والتنظيمية والبيئية التي تتفاعل مع بعضها بعضاً، ليصل إلى النية بترك العمل⁽²⁵⁾

الدراسات السابقة:

(دراسة Worku,2015) بعنوان:التحقق من العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك، الدعم الإشرافي المدرك، الرضا الوظيفي ونية ترك العمل، أجريت الدراسة على عينة من المدرسين في مدينة برهان في أثيوبيا، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية بين الدعم التنظيمي المدرك والدعم الاشرافي المدرك، كما أن مستويات الدعم التنظيمي المدرك والدعم الاشرافي والرضا الوظيفي كانت تحا المتوقع، في حين كانت معدلات ترك العمل أكبر من المتوقع⁽²⁶⁾.

دراسة (الكعبي، 2017) هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك و التهكم التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات العراقية ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الدعم التنظيمي كان متوسطة، بينما كان مستوى التهكم التنظيمي ضعيفاً، وأن هناك علاقة ارتباط وتأثير سلبية بين الدعم التنظيمي والتهكم التنظيمي⁽²⁷⁾.

دراسة (أحميدي، 2016) هدفت هذا البحث إلى اختبار أثر الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي للحد من من ظاهرة ترك العمل عند مقدمي خدمات الاتصالات في مدينة حلب في سوريا، وقام الباحثون بتوزيع استبانته على عينة البحث لاستقصاء آرائهم حول الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي ونية ترك العمل وتوصل البحث إلى وجود تأثير معنوي للدعم التنظيمي المدرك في كل من الرضا الوظيفي ، ونية ترك العمل، كما تبين أن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة معنوياً بين الدعم التنظيمي المدرك ، ونية ترك العمل بشكل جزئي⁽²⁸⁾.

دراسة (lim et al 2016) :أسبقيات ونتائج ترك العمل: دليل من العاملين في المصاريف والمؤسسات المالية.هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل التي تحدد نية ترك العمل عند العاملين في المصاريف المالية. حيث قامت الدراسة باختبار العلاقة بين كل من التمكين، والدعم التنظيمي المدرك، والرضا الوظيفي وتأثيرها في نية ترك العمل. وقد خلصت الدراسة إلى أن الدعم التنظيمي المدرك هو الأكثر تأثيراً في تخفيض نية ترك العمل عند العاملين في المصاريف المالية. بينما كان التمكين الأقل تأثيراً⁽²⁹⁾.

دراسة (Eisenberger 1990) : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ومعدلات حضور العاملين ولأداء، والعمل الإبداعي، بينت الدراسة إلى وجود أثر للدعم في تنمية العمل لإبداعي لدى العاملين بشكل إيجابي⁽³⁰⁾.

دراسة (Arift 2018)، توصلت إن العلاقة بين العدالة التفاعلية ونية ترك العمل علاقة سلبية، فكلما انخفض أدراك الأفراد العاملين لعدالة التي يحصلون عليها من قبل رؤسائهم زاد تفكيرهم في ترك العمل ورغبتهم في الرحيل منها⁽³¹⁾.

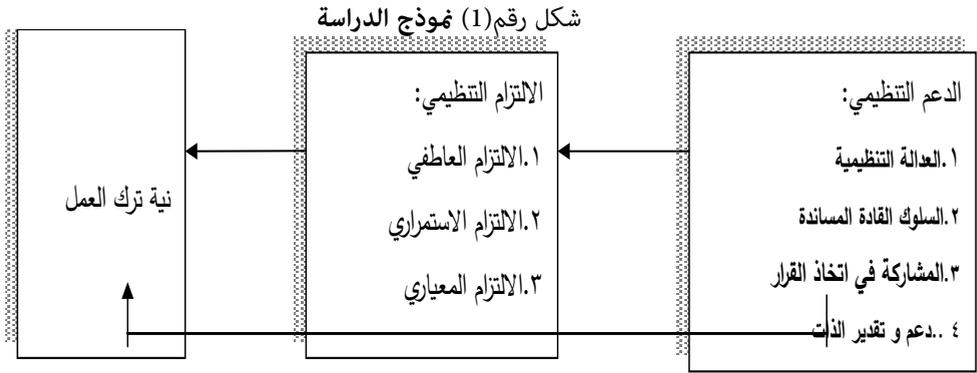
دراسة (Liu , 2004)) هدفت التعرف إلى العلاقة بين الدعم التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية مرتفعة بين الدعم التنظيمي، والالتزام التنظيمي العاطفي للعاملين، وألقت الضوء على الطريقة الأمثل في تطبيق ممارسات الموارد البشرية التي تؤثر باتجاهات وسلوك العاملين⁽³²⁾.

دراسة (منير 2020) أثر مستوى الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العمل لدى العاملين:هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العاملين للعمل: حيث توصلت الدراسة إلى أن الالتزام التنظيمي يؤثر سلبا على نية ترك العمل، كما كان للالتزام المعياري الأثر الأكبر في التقليل من نية ترك العمل⁽³³⁾.

دراسة (Mohmad 2011)الدور للالتزام التنظيمي في العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية ونوايا ترك العمل 34،.توصلت الدراسة إلي إن الالتزام التنظيمي لدى العاملين يؤثر بشكل عكسي⁽³⁴⁾.

درسه (Ipek, 2017) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين لاتصالات التنظيمية ونية ترك العمل، التي توصلت على وجود ارتباط ذات دلالة إحصائية موجبة بين الاتصالات التنظيمية والالتزام التنظيمي ونية ترك العمل، دراسة (35).

دراسة (سيد احمد 2017) اثر الرضا الوظيفي على نية ترك العمل بوجود الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط. وقد توصلت نتائج الدراسة بعد المعالجة الإحصائية على أثر قوى الرضا الوظيفي على نية ترك العمل بوجود عامل الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط (36).



المتغيرات التحكيمية:

(النوع ، العمر ، المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية ، سنوات الخبرة).

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسات السابقة (2022)

فرضيات الدراسة:

1-هنالك علاقة سلبية بين الدعم التنظيمي المدرك و نية ترك العمل.

2-الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل:

منهجية الدراسة:

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يحاول من خلاله وصف موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وبيان العلاقة بين مكوناتها، والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها، والآثار التي تحدثها. ولقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم. ولقد تم اختيار عينة عشوائية (384) وتم توزيع الاستبانات لتطبيق الدراسة ميدانياً، والوصول إلى إجابات لتساؤلات وفروض الدراسة، وبعد توزيع الاستبانات يدوياً حسب معرفة الباحث تم استرداد (354) بنسبة 92% من إجمالي عينة الدراسة. تم اتباع أسلوب القياس المستند على مقياس ليكرت الخماسي والفقرات المختلفة حيث مدى بدائل الإجابة لكل فقرة من (1-5).

المعالجات الإحصائية:

للإجابة على تساؤلات الدراسة و تحقيق أهدافها والتحقق من فرضياتها تم استخدام أساليب إحصائية عديدة فقد اعتمد الباحث في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب

نمذجة المعادلة البنائية ثم استخدم حزمة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS). التحليل العاملي الاستكشافي: يستخدم هذا النوع في الحالات التي تكون فيها العلاقات بين المتغيرات والعوامل الكامنة غير معروفة وبالتالي فإن التحليل العاملي يهدف إلى اكتشاف العوامل التي تصف إليها المتغيرات واختبار الاختلافات بين العبارات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة. تم الحذف بعض العبارات التي لم تستوفي الشروط.:

جدول (1) نتائج التحليل العاملي للمتغير المستقل الدعم التنظيمي المدرك

| | | | | | | |
|-------|---|---|---|-------------|---|--|
| 0.797 | | | | | | Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. |
| 1539 | | | | | | Approx. Chi-Square |
| 55 | | | | | | Df |
| 000. | | | | | | .Sig |
| | | | | | | نسبة التباين |
| | | | | | | 74.9% |
| 1 | 2 | 3 | 4 | الاشتراكيات | العبارات | الأبعاد |
| 0.707 | | | | 0.779 | يتم توزيع المهام والمسؤوليات وفق الوصف الوظيفي | العدالة التنظيمية |
| 0.696 | | | | 0.760 | السماح للعاملين بالاعتراض والطعن في قرارات الإدارة | |
| 0.738 | | | | 0.811 | يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل العاملين بلا استثناء | |

| | | | | | | |
|--|-------|--|-------|-------|--|------------------|
| | 0.871 | | | 0.765 | يضع المدير اقتراحات المرؤوسين موضع التنفيذ ويهتم بها | سلوك القادة |
| | 0.852 | | | 0.748 | تتمتع الإدارة بقدرة عالية على الإقناع. | |
| | 0.840 | | | 0.707 | يخطر المدير المرؤوسين بأية تغييرات محتملة تؤثر عليهم | |
| | | | 0.788 | 0.726 | يتناسب المستوى الوظيفي للعاملين وطبيعة النشاط الذي يؤديه | دعم وتأكيد الذات |
| | | | 0.880 | 0.781 | تقدر إدارة الجامعة التي أعمل بها أهدافي الشخصية | |
| | | | 0.857 | 0.698 | تتميز وظيفتي بالاستقلالية التي تشبع طموحي في العمل | |

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية، 2022

يتضح من الجدول (1) أصبح مجموع العبارات التي تقيس أبعاد المتغير المستقل الدعم التنظيمي المدرك (9) عبارات، وتفسر تلك المكونات مجتمعة نسبة (74.9%) من التباين لكل العبارات وهي تزيد عن (60%) وتعتبر نسبة جيدة في البحوث الاجتماعية.

ثانياً التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير الوسيط (الالتزام التنظيمي)

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير الوسيط الالتزام التنظيمي والذي يشتمل على عدد (15) عبارة وتم ترميزها من b1 إلى b15) والجدول (2) يوضح نتائج التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير الوسيط الالتزام التنظيمي.

جدول (2) نتائج التحليل العاملي للمتغير الوسيط للالتزام التنظيمي.

| | | | | | |
|-------|-------|-------|-------------|--|--|
| | 0.767 | | | | Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. |
| 1376 | | | | Approx. Chi-Square | Bartlett's Test of Sphericity |
| 45 | | | | Df | |
| 000. | | | | .Sig. | |
| | | | | 69.5% | نسبة التباين |
| 1 | 2 | 3 | الاشتراكيات | العبارات | الأبعاد |
| 0.762 | | | 0.660 | تعني لي هذه الجامعة قدرا كبيرا من المعاني الشخصية. | الالتزام العاطفي |
| 0.867 | | | 0.773 | اشعر أن هناك ارتباطا نفسيا بيني وبين هذه الجامعة. | |
| 0.919 | | | 0.814 | اشعر إنني فرد من أفراد العائلة في هذه الجامعة. | |
| 0.769 | | | 0.575 | اشعر حقا أن مشاكل هذه الجامعة جزء من مشاكلي. | |
| | 0.751 | | 0.668 | بالنسبة لي يصعب على ترك هذه الجامعة إذا رغبت في ذلك | الالتزام الاستمراري |
| | 0.895 | | 0.760 | اشعر بالرضا بما يحققه لي عملي في الجامعة من مكاسب | |
| | 0.872 | | 0.709 | ارغب بالبقاء في هذه الجامعة مهما توافرت لي فرص بديلة | |
| | | 0.509 | 0.580 | اشعر بالذنب إذا تركت العمل في هذه الجامعة حاليا | الالتزام المعياري |
| | | 0.849 | 0.701 | احرص على ما يجعل جامعتي تبلغ أهدافها | |
| | | 0.850 | 0.713 | ادين بقدر كبير لهذه الجامعة | |

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2022م

يتضح من الجدول (2) حذف بعض العبارات التي لم تستوفي الشروط.: وعليه أصبح مجموع العبارات التي تقيس أبعاد المتغير الوسيط الالتزام التنظيمي (10) عبارات، وتفسر تلك المكونات مجتمعة نسبة (69.5)% من التباين لكل العبارات وهي تزيد عن (60%) وتعتبر نسبة جيدة في البحوث الاجتماعي.

ثالثاً « التحليل العاملى الاستكشافي للمتغير التابع (نية ترك العمل)

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS-25) في إجراء عملية التحليل العاملى الاستكشافي للمتغير التابع نية ترك العمل والذي يشتمل على عدد (12) عبارة وتم ترميزها من (d1 إلى d12) والجدول (3) يوضح نتائج التحليل العاملى الاستكشافي للمتغير التابع نية ترك العمل: جدول (3) نتائج التحليل العاملى للمتغير التابع نية ترك العمل

| 0.786 | | Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | |
|-------|-------------|--|-------------------------------|
| 828 | | Approx. Chi-Square | Bartlett's Test of Sphericity |
| 15 | | Df | |
| 000. | | .Sig. | |
| | | 70.8% | نسبة التباين |
| 1 | الاشتراكيات | العبارات | الأبعاد |
| 0.750 | 0.689 | أري بان مؤهلاتي لاتناسب تماما مع الوظيفة التي اشغلها | |
| 0.683 | 0.660 | اشعر بأن الجامعة التي اعمل بها انتهكت العقد المبرم بيننا | |
| 0.772 | 0.621 | حالما أجد عمل آخر لن أتواني عن ترك عملي بهذه الجامعة | |
| 0.876 | 0.778 | عدم إتاحة الفرصة في صنع القرار جعلتني أفكر بترك العمل | |
| 0.869 | 0.809 | صرفت مؤخرا كثيرا من الوقت في البحث عن عمل آخر | |
| 0.809 | 0.689 | أفكر دوما ترك العمل في هذه الجامعة حتي لو بدون بديل | |

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2022م

يتضح من الجدول (3) حذف بعض العبارات التي لم تستوفي الشروط.: وعليه أصبح مجموع العبارات التي تقيس أبعاد المتغير الوسيط الالتزام التنظيمي (6) عبارات، وتفسر تلك المكونات مجتمعة نسبة (69.5)% من التباين لكل العبارات وهي تزيد عن (60%) وتعتبر نسبة جيدة في البحوث الاجتماعي.

التحليل العاملي التوكيدي:

يستخدم هذا النوع من التحليل لاختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة ،

كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك المقارنة بين عدة نماذج للعوامل ، تم استخدام المصفوفة التي تتضمن هذه الارتباطات الجزئية وذلك باستخدام برنامج (AMOS24) ويتم الحكم من خلال مؤشرات جودة النموذج والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة والتي تتمثل في المؤشرات التالي أولاً: التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل (الدعم التنظيمي المدرك): جدول (4)

| التفسير | التقدير | المؤشر |
|-----------|---------|--|
| -- | 41.314 | قيمة مربع كاي |
| -- | 24 | درجات الحرية |
| Excellent | 1.72 | قيمة مربع كاي/درجات الحرية CMIN/DF |
| Excellent | 0.987 | مؤشر المطابقة المقارن (CFI) |
| Excellent | 0.975 | مؤشر حسن المطابقة (GFI) |
| Excellent | 0450. | مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA |
| Excellent | 0.970 | مؤشر المطابقة المعياري (NFI) |
| Excellent | 981. | مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) |
| Excellent | 0.987 | مؤشر توكر لويس (TLI) |

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

مما سبق يتضح أن جميع قيم هذه المؤشرات معتمده إحصائياً مما يؤكد أن مقياس جودة المطابقة التي تم إدخالها في النموذج قد أعطت مقياس جودة ذات صلاحية ممتازة في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال.

ثانياً: التحليل العاملي التوكيدي للمتغير الوسيط (الالتزام التنظيمي):

الشكل (5) نتائج التحليل العاملي التوكيدي للمتغير الوسيط (الالتزام التنظيمي)

| التفسير | التقدير | المؤشر |
|---------|---------|---------------|
| -- | 83.647 | قيمة مربع كاي |
| -- | 30 | ~درجات الحرية |

| المؤشر | التقدير | التفسير |
|---|---------|------------|
| قيمة مربع كاي/درجات الحرية CMIN/DF | 2.78 | Excellent |
| مؤشر المطابقة المقارن CFI | 0.960 | Excellent |
| مؤشر حسن المطابقة (GFI) | 0.955 | Excellent |
| مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA | 0.071 | Acceptable |
| مؤشر المطابقة المعياري (NFI) | 0.940 | Excellent |
| مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) | 0.9961 | Excellent |
| مؤشر توكر لويس (TLI) | 0.940 | Excellent |

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

ما سبق يتضح أن جميع قيم هذه المؤشرات معتمده إحصائياً مما يؤكد ان مقاييس جودة المطابقة التي تم إدخالها في النموذج قد أعطت مقاييس جودة ذات صلاحية ممتازة في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال.

ثالثاً: التحليل العاملى التوكيد للمتغير التابع (نية ترك العمل):

جدول (6) مؤشرات جودة للمتغير التابع (نية ترك العمل)

| المؤشر | التقدير | التفسير |
|---------------------------------------|---------|-----------|
| قيمة مربع كاي | 8.232 | -- |
| درجات الحرية | 4 | -- |
| قيمة مربع كاي/درجات الحرية CMIN/DF | 2.058 | Excellent |
| مؤشر المطابقة المقارن CFI | 0.995 | Excellent |

| المؤشر | التقدير | التفسير |
|---|---------|------------|
| مؤشر حسن المطابقة (GFI) | 0.992 | Excellent |
| مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA | 0.055 | Acceptable |
| مؤشر المطابقة المعياري (NFI) | 0.990 | Excellent |
| مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) | 0.995 | Excellent |
| مؤشر توكر لويس (TLI) | 0.981 | Excellent |

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م .
 . مما سبق يتضح أن جميع قيم هذه المؤشرات معتمده إحصائيا مما يؤكد إن مقاييس جودة المطابقة التي تم إدخالها في النموذج قد أعطت مقاييس جودة ذات صلاحية ممتازة في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال.

«تحليل الاعتمادية والصلاحية لمتغيرات الدراسة»

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات وذلك من خلال حساب قيمة الموثوقية المركبة (CR) وكلما كانت قيمته أكبر من (70%) تدل على الموثوقية وكذلك احتساب كل من ((AVE,MSV,MaxR(H)) للتأكد من صلاحية النموذج والجداول التالية توضح قيم الاختبار لمتغيرات النموذج بعد التحليل العاملي التأكيدي

وفيما يلي نتائج اختبار جودة القياس لمتغيرات الدراسة:

الجدول (7) معاملات الاعتمادية ألفا كرونباخ لعبارات الاستبيان (حجم العينة: 354)

| العدد | محاور الدراسة | قيمة معامل الصدق | عدد الفقرات |
|--------|-------------------------------|------------------|-------------|
| الأول | العدالة التنظيمية | 0.768 | 3 |
| الثاني | سلوك القادة لمساندة المرؤوسين | 0.801 | 3 |
| الثالث | دعم وتأكيد الذات لدى العاملين | 0.755 | 3 |
| الأول | الالتزام العاطفي | 0.771 | 4 |
| الثاني | الالتزام الاستمراري | 0.754 | 3 |
| الثالث | الالتزام المعياري | 0.834 | 3 |
| - | نية ترك العمل | 0.759 | 6 |

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2022م)

التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات نموذج الدراسة: المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة:

الجدول (7/2/4) أدناه يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل متغيرات الدراسة فنجد ان الانحراف المعياري لجميع المتغيرات أقرب إلى الواحد وهذا يدل على التجانس بين إجابات أفراد العينة عن جميع عبارات المتغيرات .

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

| الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العينة | | |
|-------------------|---------------|--------|-------------------------------|--------------------------|
| 1.25 | 3.59 | 354 | العدالة التنظيمية | الدعم التنظيمي المدرک |
| 1.12 | 3.80 | 354 | سلوك القادة لمساندة المرؤوسين | |
| 1.18 | 3.81 | 354 | دعم وتأكيد الذات لدى العاملين | |
| .94 | 4.30 | 354 | الالتزام العاطفي | الالتزام التنظيمي |
| 1.21 | 3.89 | 354 | الالتزام الاستمراري | |
| 1.06 | 3.99 | 354 | الالتزام المعياري | |
| 1.26 | 3.19 | 354 | | نية ترك العمل |

تحليل الارتباط لمتغيرات نموذج الدراسة

تم استخدام تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة بهدف التعرف على العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقل والمتغير التابع، والوسيط والمعدل ، فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فإن ذلك يعني أن الارتباط قوياً بين المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية ، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من (0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة إذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30 - 0.70) أما إذا كانت قيمة الارتباط أكثر من (0.70) تعتبر العلاقة قوية بين المتغيري

جدول (9) تحليل الارتباط لمتغيرات الدراسة

| المتغير | العلاقة | المتغير | قيم معامل الارتباط |
|---------------------|---------|---------------------|--------------------|
| سلوك القادة | <--> | العدالة التنظيمية | .474 |
| العدالة التنظيمية | <--> | دعم وتأكيذ الذات | .328 |
| العدالة التنظيمية | <--> | الالتزام العاطفي | .138 |
| العدالة التنظيمية | <--> | الالتزام الاستمراري | .081 |
| العدالة التنظيمية | <--> | الالتزام المعياري | .117 |
| العدالة التنظيمية | <--> | نية ترك العمل | -.094 |
| سلوك القادة | <--> | دعم وتأكيذ الذات | .295 |
| سلوك القادة | <--> | الالتزام العاطفي | .012 |
| سلوك القادة | <--> | الالتزام الاستمراري | .106 |
| سلوك القادة | <--> | الالتزام المعياري | .057 |
| سلوك القادة | <--> | نية ترك العمل | -.042 |
| دعم وتأكيذ الذات | <--> | سلوك القادة | .102 |
| دعم وتأكيذ الذات | <--> | الالتزام الاستمراري | .190 |
| دعم وتأكيذ الذات | <--> | الالتزام المعياري | .012 |
| دعم وتأكيذ الذات | <--> | نية ترك العمل | -.065 |
| الالتزام العاطفي | <--> | الالتزام الاستمراري | .281 |
| الالتزام العاطفي | <--> | الالتزام المعياري | .203 |
| الالتزام العاطفي | <--> | نية ترك العمل | -.014 |
| الالتزام الاستمراري | <--> | الالتزام المعياري | .370 |
| الالتزام الاستمراري | <--> | نية ترك العمل | -.119 |
| الالتزام المعياري | <--> | نية ترك العمل | -.011 |

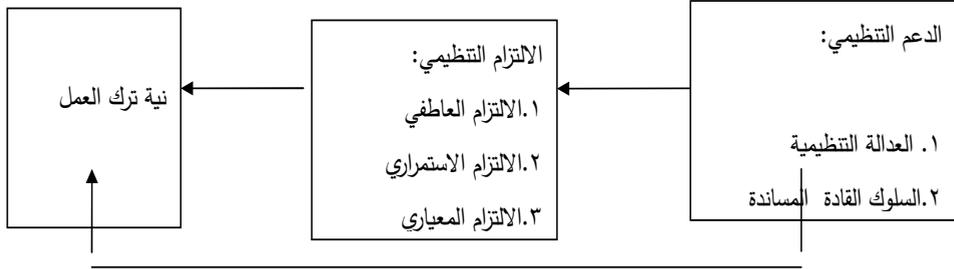
المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2022م

يتضح من الجدول (33/1/4) أن قيم معامل الارتباط تراوحت ما بين العلاقات الارتباطية المتوسطة والارتباطات الضعيفة بين متغيرات نموذج الدراسة , كما نجد أن هنالك علاقات ارتباطية موجبة وعلاقات ارتباطية سالبة. كما تشير هذه العلاقات إلي عدم وجود ارتباط خطي مزدوج بين متغيرات الدراسة.

نموذج الدراسة المعدل:

بعد إجراء التحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي للمتغيرات الدراسة تم الاعتماد على النتائج التي يسفر عنها التحليل إذا ما كان نموذج الدراسة يستند على نظرية قوية عادة ما يطابق الواقع أما في حالة عدم الإعتماد على نظرية فإنه عادة ما يتم تعديل النموذج حتي يطابق الواقع

شكل رقم (2) نموذج الدراسة المعدل
المتغير المستقل المتغير الوسيط المتغير التابع



المتغيرات التحكمية:

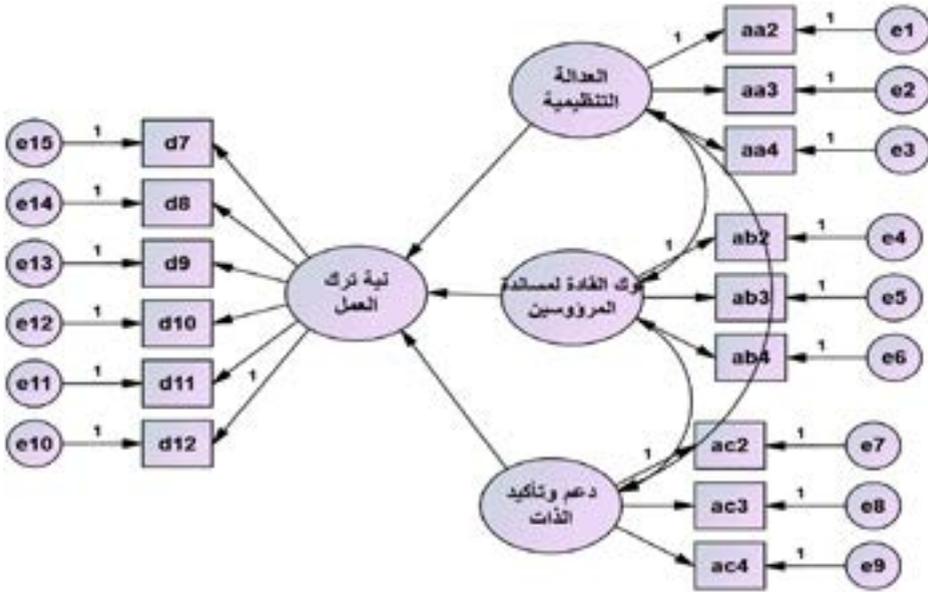
(النوع، العمر، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، الخبرة).

اختبار الفرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: يؤثر الدعم التنظيمي المدرك تأثيراً سلبياً على النية في ترك العمل

تنص الفرضية الرئيسية الأولى على أنه يوجد أثر سلبي للدعم التنظيمي المدرك على نية

ترك العمل ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل المسار كما في الشكل رقم(3)



المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2022م

الجدول (10) مؤشرات جودة النموذج الفرضية الأولى

| المؤشر | التقدير | التفسير |
|--|---------|------------|
| قيمة مربع كاي | 16.232 | -- |
| درجات الحرية | 8 | -- |
| قيمة مربع كاي/درجات الحرية CMIN/DF | 2.029 | Excellent |
| مؤشر المطابقة المقارن CFI | 0.901 | Excellent |
| مؤشر حسن المطابقة (GFI) | 0.900 | Excellent |
| مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA | 0.058 | Acceptable |
| مؤشر المطابقة المعياري (NFI) | 0.951 | Excellent |
| مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) | 0.992 | Excellent |
| مؤشر توكر لويس (TLI) | 0.941 | Excellent |

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م
يتضح من الجدول (10) أن جميع قيم المؤشرات معتمده إحصائيا مما يؤكد أن مقاييس جودة المطابقة التي تم إدخالها في النموذج قد أعطت مقاييس جودة ذات صلاحية ممتازة في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال.

الجدول (11) قيم تحليل المسار بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل

| | | | Estimate | .S.E | .C.R | P | النتيجة |
|---------------|-----|-------------------------------------|----------|------|-------|-------|-----------------|
| نية ترك العمل | --- | العدالة التنظيمية | -166. | 046. | 1.592 | 0.145 | رفض الفرضية |
| نية ترك العمل | --- | سلوك القادة لمساندة المرووسين | -142. | 051. | 2.783 | 005. | قبول الفرضية |
| نية ترك العمل | --- | دعم وتأكيد الذات لدى العاملين | -185. | 052. | 1.594 | 0.673 | رفض الفرضية |

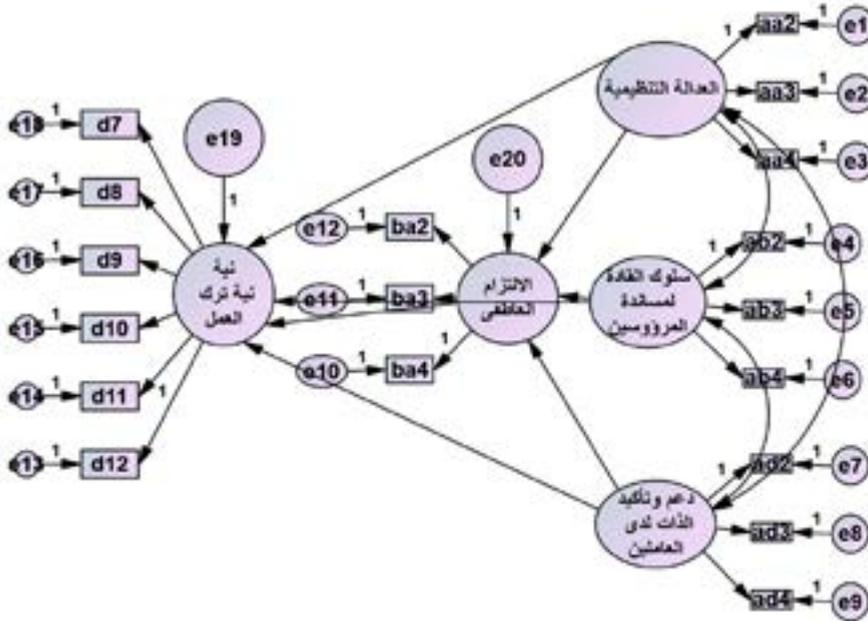
المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

يتضح من الجدول (10) الذي يبين قيم معاملات المسار بين متغير الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل حيث نجد أن المسار من العدالة التنظيمية ونية ترك العمل يساوي (-0.166) وهو غير دال إحصائياً، والمسار من سلوك القادة المساندين للمرؤوسين ونية ترك العمل يساوي (-0.142) وهو دال إحصائياً، والمسار من دعم وتأکید الذات لدى العاملين ونية ترك العمل يساوي (-0.185) وهو غير دال إحصائياً»

الفرضية الثانية: الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل

وتتفرع منها الفروض الفرعية التالية: وفيما يلي اختبار الفروض الفرعية لفرضية الدراسة الرئيسية الثالثة:

الفرضية الفرعية الأولى: الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل شكل رقم(4)



المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م وللحكم على مدى معنوية التأثير يتم مقارنة مستوى المعنوية المحاسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة معنوية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحاسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والجدول

جدول (12) قيم تحليل المسار الدور الوسيط للالتزام العاطفي في العلاقة بين الدعم

التنظيمي المدرك ونية ترك العمل

| النتيجة | P | .C.R | .S.E | Estimate | | |
|---------|-------|-------|-------|----------|---------------------|------|
| قبول | 0.049 | 1.966 | 0.048 | 0.095 | العدالة التنظيمية | >--- |
| رفض | 0.233 | 079.- | 0.653 | -0.018 | سلوك القادة لمساندة | <--- |
| رفض | 0.107 | 1.614 | 0.04 | 0.065 | دعم وتأكيد الذات | <--- |
| قبول | 0.028 | -0.48 | 0.089 | -0.043 | العدالة التنظيمية | <--- |
| قبول | 0.044 | -2.54 | 0.374 | -0.763 | سلوك القادة لمساندة | <--- |
| رفض | 0.68 | 0.413 | 0.099 | 0.041 | دعم وتأكيد الذات | <--- |
| قبول | 0.037 | ٢,٦٥١ | 0.103 | 0.07 | التزام العاطفي | <--- |

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

يتضح من الجدول (12) الذي يبين قيم معاملات المسار حيث نجد أن المسار من العدالة التنظيمية إلى الالتزام العاطفي يساوي (0.095) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.049) ، والمسار من سلوك القادة المساند للمرؤوسين إلى الالتزام العاطفي يساوي (-0.018) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.223) ، والمسار من دعم وتأكيد الذات لدى العاملين إلى الالتزام العاطفي يساوي (0.065) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.107) والمسار من العدالة التنظيمية إلى نية ترك العمل يساوي (-0.43) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.028) والمسار من سلوك القادة لمساندة المرؤوسين إلى نية ترك العمل يساوي (-0.763) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.44) ، والمسار من دعم وتأكيد الذات إلى نية ترك العمل يساوي (0.041) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.680) ، والمسار من الالتزام العاطفي إلى نية ترك العمل يساوي (0.07) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.037).

الأثر غير المباشر: بهدف الكشف عن الأثر غير المباشر (الالتزام العاطفي) في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل تم استخدام تحليل المسار حيث يتم في البداية التحقق من بعض الشروط لاختبار الدور الوسيط والتي تتمثل في الخطوات التالية:

- 1/ وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل على المتغير التابع. 2/ وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل على المتغير الوسيط. 3/ وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل والمتغير الوسيط على المتغير التابع. :والجدول(13) يوضح نتائج اختبار المتغير الوسيط بعد التحقق من تلك الشروط

جدول (13) نتائج اختبار المتغير الوسيط (الالتزام العاطفي)

| | العدالة التنظيمية | سلوك القادة مساندة | دعم وتأکید الذات لدى العاملين |
|----------------|-------------------|--------------------|-------------------------------|
| التزام العاطفي | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| نية ترك العمل | 0.034 | 0.001 | 0.005 |

وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (14) نتائج اختبار المتغير الوسيط (الالتزام العاطفي)

| | العدالة التنظيمية | سلوك القادة مساندة | دعم وتأکید الذات لدى العاملين |
|----------------|-------------------|--------------------|-------------------------------|
| التزام العاطفي | --- | --- | --- |
| نية ترك العمل | 0.031 | 0.121 | 0.025 |
| النتيجة | يتوسط | لا يتوسط | يتوسط |
| | | | |

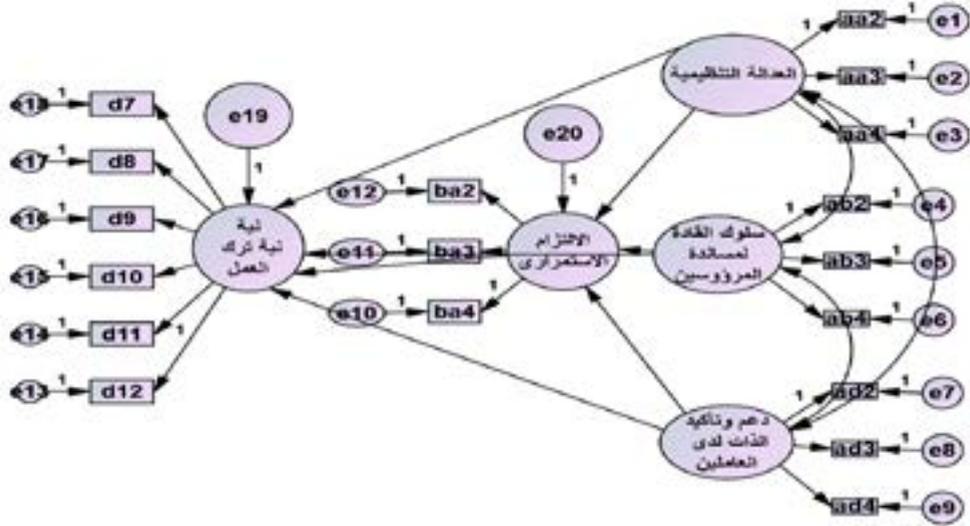
المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

من الجدول (14) يتضح بعد ضرب الأثر المباشر في الأثر غير المباشر كانت قيمة الدالة المحتسبة للالتزام العاطفي في العلاقة بين العدالة التنظيمية ونية ترك العمل (0.034) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05) وبالتالي يوجد توسط، أيضاً» كانت قيمة الدالة المحتسبة للالتزام التنظيمي في العلاقة بين سلوك القادة المساندة للمرؤوسين (0.212) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي لا يوجد توسط، أيضاً» نجد قيمة الدالة المحتسبة للالتزام العاطفي في العلاقة بين دعم وتأکید الذات لدى العاملين ونية ترك العمل (0.025) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي يوجد توسط.

الفرضية الفرعية الثانية:

الالتزام الاستمراري يتوسط العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل

شكل (5) اختبار العلاقة بين الالتزام الاستمراري ونية ترك العمل في ظل توسط الالتزام العاطفي



المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

وللحكم على مدى معنوية التأثير يتم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة معنوية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)

جدول (15) قيم تحليل المسار الدور الوسيط للالتزام الاستمراري في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل

| النتيجة | P | .C.R | .S.E | Esti- mate | | |
|---------|-------|--------|-------|---------------|----------------------|---------------------|
| قبول | 0.044 | -0.59 | 0.014 | -0.018 | الالتزام التنظيمي | الالتزام الاستمراري |
| رفض | 0.493 | 0.686 | 0.016 | 0.011 | سلوك القادة لمساندة | الالتزام الاستمراري |
| قبول | 0.048 | 1.978 | 0.019 | 0.037 | دعم وتأكيدهم واثابهم | الالتزام الاستمراري |
| رفض | 0.693 | -0.395 | 0.088 | -0.035 | العدالة التنظيمية | نية ترك العمل |
| رفض | 0.562 | -0.58 | 0.076 | -0.044 | سلوك القادة لمساندة | نية ترك العمل |
| رفض | 0.706 | 0.378 | 0.099 | 0.037 | دعم وتأكيدهم واثابهم | نية ترك العمل |
| رفض | 0.553 | 0.593 | 0.37 | 0.219 | الالتزام الاستمراري | نية ترك العمل |

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

يتضح من الجدول (15) الذي يبين قيم معاملات المسار حيث نجد أن المسار من العدالة التنظيمية إلى الالتزام الاستمراري يساوي (-0.018) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.044) ، والمسار من سلوك القادة المساندة للمرؤوسين إلى الالتزام الاستمراري يساوي (0.011) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.493) ، والمسار من دعم وتأكيد الذات لدى العاملين إلى الالتزام الاستمراري يساوي (0.037) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.048) والمسار من العدالة التنظيمية إلى نية ترك العمل يساوي (-0.035) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.693) والمسار من سلوك القادة لمساندة المرؤوسين إلى نية ترك العمل يساوي (-0.044) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.562) ، والمسار من دعم وتأكيد الذات إلى نية ترك العمل يساوي (0.037) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.706) ، والمسار من الالتزام الاستمراري إلى نية ترك العمل يساوي (0.219) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.593).

الأثر غير المباشر: بهدف الكشف عن الأثر غير المباشر (الالتزام الاستمراري) في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل تم استخدام تحليل المسار حيث يتم في البداية التحقق من بعض الشروط لاختبار الدور الوسيط والتي تتمثل في الخطوات التالية:

وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل على المتغير الوسيط. /وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل على المتغير الوسيط. /وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل والمتغير الوسيط على المتغير التابع.

والجدول يوضح نتائج اختبار المتغير الوسيط بعد التحقق من تلك الشروط

جدول (16) نتائج اختبار المتغير الوسيط (الالتزام الاستمراري)

| | دعم وتأكيد الذات لدى العاملين | سلوك القادة لمساندة | العدالة التنظيمية |
|-------------------|-------------------------------|---------------------|-------------------|
| التزام الاستمراري | ٠,٠٠٠ | ٠,٠٠٠ | ٠,٠٠٠ |
| نية ترك العمل | -٠,٠٠٢ | 0.002 | 0.008 |

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحاسب أصغر من من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والجدول التالي يوضح ذلك: جدول (17) نتائج اختبار المتغير الوسيط (الالتزام الاستمراري)

| | دعم وتأكيد الذات لدى العاملين | سلوك القادة لمساندة | العدالة التنظيمية |
|-------------------|-------------------------------|---------------------|-------------------|
| التزام الاستمراري | --- | --- | --- |
| نية ترك العمل | ٠,١١٢ | 0.001 | 0.003 |
| لا يتوسط | يتوسط | يتوسط | النتيجة |

: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

من الجدول (17) يتضح بعد ضرب الأثر المباشر في الأثر غير المباشر كانت قيمة الدالة

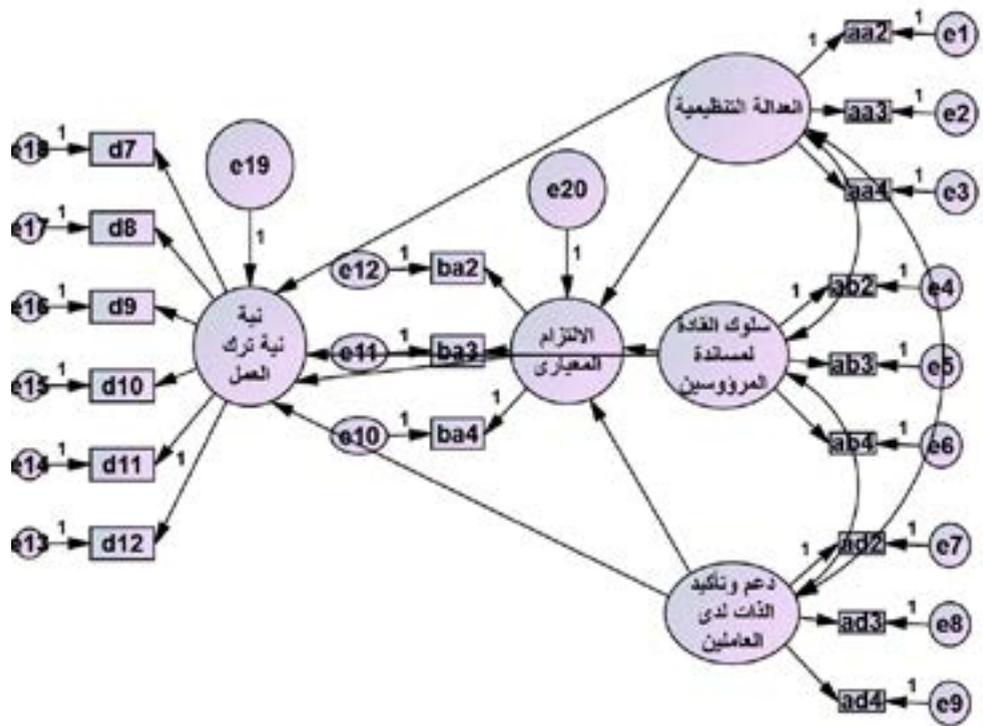
المحتسبة للالتزام الاستمراري في العلاقة بين العدالة التنظيمية ونية ترك العمل (0.003) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05) وبالتالي يوجد توسط، أيضاً» كانت قيمة الدالة المحتسبة للالتزام الاستمراري في العلاقة بين سلوك القادة المساندة للمرؤوسين (0.001) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي يوجد توسط، أيضاً» نجد قيمة الدالة المحتسبة للالتزام الاستمراري في العلاقة بين دعم وتأكيذ الذات لدى العاملين ونية ترك العمل (0.112) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي لا يوجد توسط.

الفرضية الفرعية الثالثة: الالتزام المعياري يتوسط العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل المسار كما في الشكل.

شكل (6) اختبار العلاقة بين الالتزام المعياري ونية ترك العمل في ظل توسط الالتزام

العاطفي



المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

وللحكم على مدى معنوية التأثير يتم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة معنوية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)

جدول (18) قيم تحليل المسار الدور الوسيط للالتزام المعياري في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل

| النتيجة | P | .C.R | .S.E | Esti- mate | | |
|---------|-------|--------|-------|---------------|---------------------|------|
| قبول | 0.011 | 2.542 | 0.067 | 0.169 | العدالة التنظيمية | ---> |
| رفض | 0.349 | -0.93 | 0.073 | -0.068 | سلوك القادة لمساندة | <--- |
| رفض | 0.5 | -0.675 | 0.054 | -0.037 | دعم وتأكيد الذات | <--- |
| قبول | 0.039 | -0.526 | 0.091 | -0.105 | العدالة التنظيمية | <--- |
| رفض | 0.648 | -0.45 | 0.074 | -0.034 | سلوك القادة لمساندة | <--- |
| رفض | 0.654 | 0.449 | 0.099 | 0.045 | دعم وتأكيد الذات | <--- |
| رفض | 0.023 | 0.554 | 0.107 | 0.059 | التزام العاطفي | <--- |

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022.

يتضح من الجدول (18) الذي يبين قيم معاملات المسار حيث نجد أن المسار من العدالة التنظيمية إلى الالتزام المعياري يساوي (0.067) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.011) ، والمسار من سلوك القادة المساند للمرؤوسين إلى الالتزام المعياري يساوي (-0.068) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.349) ، والمسار من دعم وتأكيد الذات لدى العاملين إلى الالتزام المعياري يساوي (-0.037) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.500) والمسار من العدالة التنظيمية إلى نية ترك العمل يساوي (-0.105) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.039) والمسار من سلوك القادة لمساندة المرؤوسين إلى نية ترك العمل يساوي (-0.034) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.648) ، والمسار من دعم وتأكيد الذات إلى نية ترك العمل يساوي (0.045) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.654) ، والمسار من الالتزام المعياري إلى نية ترك العمل يساوي (0.059) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.023).

الأثر غير المباشر : بهدف الكشف عن الأثر غير المباشر (الالتزام المعياري) في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل تم استخدام تحليل المسار حيث يتم في البداية التحقق من بعض الشروط لاختبار الدور الوسيط والتي تتمثل في الخطوات التالية: /وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل على المتغير التابع./ وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل على المتغير الوسيط./ وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل والمتغير الوسيط على المتغير التابع.

جدول (19) نتائج اختبار المتغير الوسيط (الالتزام المعياري)

| | العدالة التنظيمية | سلوك القادة لمساندة | دعم وتأكيـد الذات لدى العاملين |
|-----------------|-------------------|---------------------|--------------------------------|
| التزام المعياري | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| نية ترك العمل | 0.010 | -0.004 | -0.002 |

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م
وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (20) نتائج اختبار المتغير الوسيط (الالتزام المعياري)

| | العدالة التنظيمية | سلوك القادة لمساندة | دعم وتأكيـد الذات لدى العاملين |
|-----------------|-------------------|---------------------|--------------------------------|
| التزام المعياري | --- | --- | --- |
| نية ترك العمل | 0.022 | 0.010 | 0.033 |
| النتيجة | يتوسط | يتوسط | يتوسط |

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م
من الجدول (20) يتضح بعد ضرب الأثر المباشر في الأثر غير المباشر كانت قيمة الدالة المحتسبة للالتزام المعياري في العلاقة بين العدالة التنظيمية ونية ترك العمل (0.022) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05) وبالتالي يوجد توسط، أيضا» كانت قيمة الدالة المحتسبة للالتزام المعياري في العلاقة بين سلوك القادة المساندة للمرؤوسين (0.010) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي يوجد توسط، أيضا» نجد قيمة الدالة المحتسبة للالتزام المعياري في العلاقة بين دعم وتأكيـد الذات لدى العاملين ونية ترك العمل (0.033) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي يوجد توسط.

مضامين الدراسة:

المضامين النظرية:

تأتي أهمية المضامين النظرية لهذه الدراسة من خلال معرفة الأثر الذي تسهم الدعم التنظيمي في نية ترك العمل في الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم والتعرف على متغيرات الدراسة، وأثر الالتزام التنظيمي في العلاقة الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك ، والمؤثرات المنصبة عليها وأظهرت النتائج أن (سلوك القادة المساندة للمرؤوسين) لها تأثير كبير على نية ترك العمل). أظهرت نتائج الدراسة أن الثقة للالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل. هذه إشارة إلى أهمية الالتزام التنظيمي في تقليل نية ترك العمل

المضامين التطبيقية:

هذه الدراسة تبين لمتخذي القرار مدي أهمية تبني التوجهات الدعم التنظيمي التي تساعد المنظمة في أدائها الكلي كما تبين الدعم التنظيمي المدرك تساعد المنظمة في تحديد مدى ملائمة قدراتها التنافسية في المجال الذي تعمل فيه.

الخاتمة

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر الدعم التنظيمي المدرك على نية ترك العمل والدور الوسيط للالتزام التنظيمي: دراسة على عينة من الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاساليب الاحصائية المختلفة لإجراء العملي الاستكشافي، وتم معالجة البيانات عبر برنامج (AMOS) لإجراء التحليل العملي التوكيدي وتحليل المسار لربط نتائج الدراسة الميدانية، وتم استخدام الاستبانة كمصدر أولى للحصول على البيانات، بالإضافة إلى المصادر الثانوية الاخرى وتوصلت الدراسة إلى النتائج كما هو مبين أدناه.

النتائج:

1. توجد علاقة جزئية بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك العمل
 2. الالتزام التنظيمي يتوسط جزئياً العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ونية ترك .
- وعلى أساس النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة يمكن القول أن مستوى الدعم التنظيمي بصفة عامة متوسط و بينما مستوى نية ترك العمل يميل إلى الأعلى.

التوصيات:

1. ضرورة اهتمام الجامعات بأبعاد الدعم التنظيمي ضمن إطار ثقافة الجامعة من خلال إنشاء وحدات متخصصة لدعم التنظيمي بشكل عام وتجاه العاملين بشكل خاص.
2. يجب أن تعمل إدارة الجامعة على تقديم الدعم المادي والمعنوي لموظفيها اعضاء هيئة التدريس لما له من تأثير إيجابي في زيادة مستوى الالتزام التنظيمي، وخفض مستوى نية ترك العمل لديهم.

الهوامش:

- (1) ياسر عبدالرحمن، أثر العدالة التنظيمية على نية ترك العمل لدى العاملين: دراسة تطبيقية بالمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته ، (2021)، ص67.
- (2) على، أنور، علاقة الدعم التنظيمي المدرك بمستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مستشفى المواساة الحكومية بمحافظة دمشق، مجلة جامعة البعث، سوريا المجلد39، العدد(54)، (2017)، ص 52- 11.
- (3) المغربي، عبد الحميد، أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي على دافعية الانجاز بالتطبيق على الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام محافظة الدقهلية المجلة العلمية: التجارة والتمويل، جامعة طنطا، جمهورية مصر العربية الملحق الثاني، العدد الثاني، (2003)، ص83-128.
- (4) يوسف كمال، نوبيات عبد القادر، دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية في المؤسسات الاستشفائية العمومية، الزهراوي- المسيلة، مج كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم الاقتصادية والتجارية، (2003)، ص 30.
- (5) الشيخ محمد الخضرم، دور توسط الرضا الوظيفي في العلاقة بين القيادة الإدارية ودوران العمل الاختياري، لأعضاء الهيئة التدريسية في بعض الجامعات السودانية، مجلة الدراسات العليا، جامعة النيلين، مجلد8، العدد3، (2014)، ص272.
- (6) غادة عادل عطية، أثر الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات الانسحاب: الدور الوسيط للتوحد التنظيمي في ظل توافر الثقة التنظيمي، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. (2019). ص387-398.
- (7) Sun, L Perceived o organizational support: A literature review. International Journal of Human Resource Studies,9 (3). (2019),155175-.
- (8) الشنطي، محمود عبد الرحمن، دور الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء السياقي مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصاد، المجلد الأول، العدد3، (2015)، ص124..
- (9) فاء العبيدي اثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، م8، ع2، جامعة تكريت، العراق، (2012)، ص80.
- (10) عامر على حسين العطوي(العلاقة بين الانغراز ونوايا ترك العمل الاختياري في سياق بعض العوامل الموقفية دراسة تحليلية لأراء أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة القادسية، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، (2013)، 9، (37)، 243- 279.
- (11) الحراشة وإلهيتي (أثر التمكين الإداري والدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي كما يراه العاملون في شركة الاتصالات الأردنية: دراسة ميدانية مجلة العلوم الإدارية، المجلد 33، العدد الثاني، 2006)، ص242.
- (12) Robert, Eisenberger, et al) Perceived Supervisor a Support :Contributions to

- Perceived O organizational Support and Employee Retention ,Journal of Applied Psychology,Vol.87,No,3 (2000)P,556
- 13-Singh,Bushra..Malhotra,Meenakshi, The Mediating Role of Trust in The(13) relationship between perceived Organizational Support and Silence, International JOURNAL of Scientific and Research publications,Vol.,5, No.9(2015),p139
- 14-George,Jennifer M., Jones, Gareth R Organizational Behavior,5th Edition, prentice(14) Hall,N,Y. (2007),p.320
- (15) زايد، عادل محمد،العدالة التنظيمية: المهمة القادمة الادارة الموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط1، القاهرة، 2006، ص12.
- (16) 16-حسني، علياء، نوح، علاء الدين، أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنين التنظيمية: دراسة تطبيقية في شركات الناعية في مدينة سحاب الصناعية، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن. (2013)، ص
- (17) عوض مراد كمال(الأساليب الكمية في اتخاذ القرارات الإدارية بحوث العمليات، دار البداية، عمان، الأردن، 2010)، ص13.
- (18) حنصالي، مريامة إدارة الضغوط النفسية وعلاقتها بمسى الشخصية المناعة الصلابة النفسية والتوكيدية في ضوء الذكاء الانفعالي، رسالة دكتوراه ، الجزائر، 2014، ص138.
- (19) سايمون، هيربرت أي السلوك الإداري، ترجمة: عبدا لرحمان هيجان، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث، الرياض، (2003) ص145.
- (20) عبد المحسن، باسم ، اثر تمكين العاملين في الالتزام التنظيمي،مجلة تكريت للعلوم الإدارية و الاقتصادية ، المجلد(8)، العدد، (24) 2012 . ص
- (21) Hafiz,A Relationship between Organizational Commitment and Employees performance Evidence from Banking Sector of Lahore Arabian Journal of Business and ai bar A(7) 2 2017),2(.7-
- (22) 22-أبورمان، أسعد حماد وآخرون.. العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي، الاردن، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، 2010، ص18-19.
- (23) Meyine,K.,Asli,K The Relationship between Organizational Commitment and Work P performance and Case of Industrial Enterprises, Vol.5, No.1.p46 Journal of Economic and Social Development 5.1.2018,4650-.
- (24) 24-عصام حيدر، وفداء ناصر أثر إنهاك النفسي في نية ترك العمل دراسة ميدانية علي أعضاء الهيئة التدريس في الجامعات الخاصة السورية ، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 30، العدد الغول ، (2014)، ص257- 287 .
- (25) الوليد عبد القوم على إدريس، أثر التمكين النفسي والمخرجات التنظيمية في علاقة القيادة التحويلية ونية ترك العمل، دكتوراه إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. 2019، ص.70-78

- (26) 2626 -Work,S.A. An investigation of the relationship among perceived organizational support, perceived supervisor support ,job satisfaction and turnover intention, Journal of Marketing and Consumer Research,2015,P, 13.
- (72) ألكعبي،حميد سالم ، دور الدعم التنظيمي المدرك في تقليل التهكم التنظيمي: دراسة تحليلية لأراء عينة من التدريسيين في كلية الرافدين الجامعة، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق، (2017) ،ص، 162-175.
- (28) نجم الحميد وآخرون ،أثر الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي في نية ترك العمل، عند مقدمي خدمة الاتصالات في مدينة حلب،مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث، العدد43، شباط (2016) ، 270-268.
- (29) Lim,Y.J.,osman Abdul Manaf, A.H. And , S, M Ante redeems and outcome to Quit evidence from financial institution bank employees, Specialty Journal of Accounting and Economics,(2016),2(1),1929-.
- (30) Eisenberger et al., Effects of Perceived Organizational Support on Employee Akikigence, Innovation and Commitment , journal of Applied psychology, Vol.75, No.1,pp.511990)59-).
- (31) Arit,S Impact of organizational justice on turnover intention; Moderating role of job embeddings. Seasons JOURNAL OF Management.(2018),1(2)4245-.
- (32) 6-Liu ,W32-) Liu ,W,. Perceived Organizational support: Linking Human resources management Practices with important work outcomes, Unpolished dis relation of Doctor management and organization, Faculty of the Graduate School of the University of Maryland, College park.2004,6 .
- (33) نصر الدين منير قعوده، أثر مستوى الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العمل لدى العاملين. دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز باتنة، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، المجلد 4، العدد، جوان2020 م،ص42-46.
- (34) Mohamed,E.lbrhim., Ann,0,perez) Effects of Organizational Justice
- (35),Employee Satisfaction, and Employees Commitment: Evidence from the UAE International a Journal of Business and Management, Vol.9,No.2,p.,(2011).46.
- (36) Ipek,k. Antecedents of Turnover Intention taw arid a Service Provider, The Business Review,8 ,2 T (2007),128134-.
- (37) ستي سيد أحمد.. محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل،دراسة امبريقية لدى عينة من موظفي الإدارات العمومية لولاية سعيدة،شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر- سعيدة. (2017).ص1-4.