

العلاقة بين الانطمار الوظيفى ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلى لليقظة العقلية: دراسة ميدانية

العلاقة بين الانطمار الوظيفى ونية ترك العمل
من خلال الدور الوسيط التفاعلى لليقظة العقلية: دراسة ميدانية

**The Relationship between Job Embeddedness and
Intention
To Quit through the Moderator Role of Mindfulness:
An Empirical Study**

د/ رشا أبوسيف النصر سلامة
مدرس إدارة الأعمال – كلية التجارة (بنات)
جامعة الأزهر - أسيوط

العلاقة بين الانطمار الوظيفى ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلى لليقظة العقلية: دراسة ميدانية

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الانطمار الوظيفى وأبعاده (الانطمار التنظيمى، والانطمار المجتمعى) ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلى لليقظة العقلية، وقد أجريت الدراسة على عينة من العاملين فى شركات تقديم خدمات الهاتف المحمول بجمهورية مصر العربية قوامها (375) مفردة، وتوصلت النتائج إلى أن اليقظة العقلية تزيد العلاقة السالبة بين الانطمار الوظيفى كمتغير أحادى وبعده الانطمار التنظيمى ونية ترك العمل، ولم تُزد اليقظة العقلية العلاقة بين بعد الانطمار المجتمعى ونية ترك العمل، وفى ضوء هذه النتائج تم وضع مجموعة من التوصيات.

الكلمات الدالة: الانطمار الوظيفى، الانطمار التنظيمى، الانطمار المجتمعى، اليقظة العقلية، نية ترك العمل.

Abstract:

The study aimed to identify the relationship between Job Embeddedness dimensions and the Intention to quit through the moderation role of Mindfulness. The study was conducted on a sample of workers in mobile services companies in the Arab Republic of Egypt consisting of (375) individuals, and the results reached To that Mindfulness increased the negative relationship between job Embeddedness and organizational embeddedness and the intention to quit, and mindfulness has not increased the relationship between community embeddedness and the intention to quit, and in light of these results a set of recommendation has been developed.

Key Words: Job Embeddedness, Organizational Embeddedness, Community Embeddedness, Mindfulness, Intention to Leave.

مقدمة:

حقق قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات إنجازات ضخمة ونقله نوعية في مختلف مجالات تقديم الخدمة لتلبية احتياجات المجتمع المصري، وبلغت نسبة نمو القطاع نحو (16,4%)، وهي الأعلى على مستوى قطاعات الدولة، كما بلغت نسبة مساهمة القطاع في الناتج المحلي الإجمالي نحو (8%) عن العام المالي 2019/2018 (www.mcit.gov.eg). ويعتبر العنصر البشري المؤهل والقادر على تحمل ضغوط العمل، وصعوباته، وتبعاته، وتحدياته بكافة أنواعها وأشكالها هو الركيزة الأساسية لهذه الإنجازات، فهو أهم عوامل نجاح المنظمات خاصة في القطاع الخدمي.

ومن الضروري أن يعمل هذا القطاع بجهد للاحتفاظ بأفضل موارده البشرية التي يمتلكها ليحقق أهدافه. وذلك عن طريق خفض الضغوط النفسية، والمشاعر السلبية التي يتعرض لها العاملين، والتي تولد لديهم النية في ترك العمل (Mxenge et al., 2014). وتُضعف الروابط التنظيمية والمجتمعية بينهم وبين منظماتهم ومجتمعاتهم، وتقود إلى إخفاقاً محتملاً في الخطط المستقبلية لتنمية هذا القطاع.

ويمثل الانطمار الوظيفي أحد التوجهات الفكرية الحديثة التي تحول دون التفكير في ترك العمل من خلال روابطه التنظيمية والمجتمعية (Lee et al., 2014). كما تقوم اليقظة العقلية بدورها في الحد من نوايا ترك العمل لدى العاملين من خلال قدرتها على إدارة المشاعر السلبية، وتغيير طريقة تفكير الفرد تجاه ما حوله، وتقل مهاراته في فن التعامل مع الآخرين (Wachs & Cordovo, 2007).

وبناءً على ما تقدم تقوم الدراسة الحالية باختبار العلاقة بين الانطمار الوظيفي بأبعاده ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط لليقظة العقلية في الشركات محل الدراسة.

1/ مشكلة الدراسة:

في ظل اقتصاد المعرفة وتبنى الاستراتيجيات التنافسية أصبح استقطاب والاحتفاظ بعمال المعرفة، والاستثمار في الكوادر البشرية المؤهلة بالتفوق النوعي والتميز الكمي من أفضل الخيارات أمام منظمات العصر الحالي (Soo et al., 2017).

ولكن في الآونة الأخيرة بدأت النية في ترك العمل تطرح نفسها كظاهرة بشكل متواتر في جميع القطاعات، وباعتبار قطاع الاتصالات من القطاعات المهمة والتي ستعنى بدفع عجلة التحول الرقمي بمصر لدعم خطط الدولة للتنمية، وترشيد استخدام مواردها ومكافحة الفساد المالي والإداري، وتحقيق إنجاز حضاري متميز في الخدمات المقدمة للمواطنين، فكان لزاماً على هذا القطاع الاهتمام بالاحتفاظ بموارده البشرية الماهرة حيث فقدانها يشكل أمراً غاية في الصعوبة، والأصعب من ذلك هو أن تترك العمل دون الاستفادة من كل ما تحمله من معرفة وخبرة. فترك العمل يُحمل هذا القطاع المهم تكاليف باهظة ملموسة كتكاليف الاستقطاب، والتعيين، والتدريب، وتكاليف إنتاجية، وتكاليف غير ملموسة كعدم رضا العملاء، وضعف سمعة المنظمة (Morrell et al., 2004; Zhang et al., 2012).

وتعتبر نية ترك العمل مؤشر على الترك الفعلي، ولذلك على المنظمات أن تحد من ظهور نوايا ترك العمل لدى عاملينها بوضع استراتيجيات استباقية للاحتفاظ بهم، وخفض نوايا ترك العمل لديهم (Tuzun & Kalemci, 2012). وقد حظى الانطمار الوظيفي باهتمام الأدبيات التي تناولت نية ترك العمل (Ghosh & Gurunathan, 2015) باعتباره استراتيجية للتخفيف من رغبة العاملين في ترك العمل بالمنظمات خاصة في الوظائف الخدمية (Karatepe & Shahiari, 2014). حيث يعتبر كشبكة مهنية تقلل من رغبة العاملين في ترك المنظمة (Mitchell & Lee, 2001). فعندما يجد العاملون أن قيمهم وأهدافهم تتوافق مع ثقافة المنظمة ومع ثقافة مجتمعهم، وعند وجود علاقات رسمية وغير رسمية تجمعهم بأقرانهم في منظماتهم، وبمجتمعاتهم تنخفض لديهم نوايا ترك العمل، حيث أن تركهم لعملهم الحالي سوف يفقد الماكاسب التي سبق لهم الحصول عليها من منظماتهم ومن مجتمعاتهم (Michell et al., 2001). والمنتبع للأدبيات السابقة في هذا المجال سوف يلاحظ أن نتائج الدراسات أتقتت على وجود تأثير سلبي للانطمار الوظيفي كمتغير أحادي على نية ترك العمل ولكنها لم تتفق على أي الأبعاد

العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية هو الأكثر تأثيراً على نية ترك العمل (e.g. Mitchell et al., 2001; Ramesh & Gelfand, 2010; Cho & Son, 2012; Radford, Shacklock & Bradley, 2015). فهذه العلاقة مازالت تحتاج إلى مزيد من البحث والدراسة.

لقد تنامي الاهتمام بشكل واسع بمفهوم اليقظة العقلية في العشرين سنة الأخيرة (greenhouse, 2015). وتساعد اليقظة العقلية على خفض الضغوط النفسية للفرد، وتحسين جودة حياته، وتغيير علاقته بأفكاره (Davis & Hayes, 2011). إلا إن الدراسات التي تناولت اليقظة العقلية في مكان العمل تعد محدودة (Reb et al., 2016). ويمكن وصف أصحاب اليقظة العقلية العالية بأنهم أكثر انتباهاً، وأكثر رغبة في أداء مهام عملهم (Langer & Molddoreau, 2000) ولديهم قدرة على التكيف مع ضغوط العمل، وأكثر رضا عن عملهم، وتتنخفض لديهم نية ترك العمل (Shapiro et al., 2006). أما غير المتمتعين باليقظة العقلية فهم أكثر عرضة للانشغال بأحداث بالماضي والخوف بشأن المستقبل مما يخفض مستويات أدائهم (Shao & Karlicki, 2009). ويزيد من نوايا ترك العمل لديهم (Dane & Brummel, 2013).

وهذا ما حدا بالباحثة في دراستها الحالية إلى تركيز اهتمامها بشكل رئيس على دراسة العلاقة بين الانطمار الوظيفي وأبعاده ونية ترك العمل، حيث تفترض الباحثة أنه يمكن تصور الانطمار الوظيفي كمثبط لنوايا ترك العمل لدى العاملين من خلال أبعاده التنظيمية والمجتمعية، كما تتوقع الباحثة أيضاً أن تمتع العاملين بسمات اليقظة العقلية سوف يزيد من التأثير السلبي للانطمار الوظيفي على نية ترك العمل، ويعد هذا جانباً لم تتطرق إليه الدراسات السابقة من قبل. وبالبحث في العلاقة بين الانطمار الوظيفي واليقظة العقلية لم توفق الباحثة في الحصول على دراسات سابقة تعرضت لهذه العلاقة، ولذلك تتوقع الدراسة أن اليقظة العقلية سوف تلعب دور الوسيط التفاعلي في هذه العلاقة، باعتبارها سمة من السمات الشخصية، ومن ثم تبلورت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما طبيعة العلاقة بين الانطمار الوظيفي وأبعاده (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) ونية ترك العمل لدى العاملين في الشركات محل الدراسة.

- ما طبيعة العلاقة بين اليقظة العقلية ونية ترك العمل لدى العاملين في الشركات محل الدراسة.

- هل تلعب اليقظة العقلية دور المتغير الوسيط في العلاقة بين الانطمار الوظيفي وأبعاده (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) ونية ترك العمل لدى العاملين في الشركات محل الدراسة.

2/ أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي يمكن صياغتها على النحو التالي:

- اختبار العلاقة بين الانطمار الوظيفي بأبعاده (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) ونية ترك العمل.
- الكشف عن العلاقة بين اليقظة العقلية ونية ترك العمل.
- دراسة تأثير التفاعل بين اليقظة العقلية والانطمار الوظيفي بأبعاده (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) على نية ترك العمل.
- تقديم وصياغة مجموعة من التوصيات التي تساعد إدارة الموارد البشرية بالشركات محل الدراسة على خفض نوايا ترك العمل.

3/ أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الاعتبارات العلمية والتطبيقية التالية:

- تستهدف الدراسة الحالية الكشف عن العلاقة بين الانطمار الوظيفي بأبعاده (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) ونية ترك العمل وهي العلاقة التي حظيت باهتمام الباحثين في الدول الأجنبية والعربية، ولم تتفق كثير من الدراسات على نتائجها، بالإضافة إلى أن الدراسة الحالية تسعى إلى التعرف على الدور الوسيط لليقظة العقلية في العلاقة بين متغير الانطمار الوظيفي بأبعاده (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) ونية ترك العمل حيث لم تجد الباحثة - في حدود علمها - دراسة تجمع بين المتغيرات الثلاثة معاً، مما يتيح مجالاً خصباً للدراسة والتحليل للمهتمين بتفسير الظواهر التنظيمية من ناحية، وإضافة للمكتبة العربية والمصرية من ناحية أخرى.

العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي للبيقظة العقلية: دراسة ميدانية
- تفيد الدراسة التطبيقية مديري إدارات الموارد البشرية في احتواء نوايا ترك العمل لدى العاملين قبل تحولها إلى فعل يكبد الشركات خسائر متعددة.

4/ الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة:

1/4 الانطمار الوظيفي : Job Embeddedness

وصفت النظريات التقليدية للاحتفاظ بالعاملين مثل الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والدعم التنظيمي المدرك، اتجاهات العاملين تجاه البقاء بمنظمتهم، وقد تعرضت هذه النظريات إلى جانب التأثير الخارجي للأسرة وللدعم المجتمعي على استمرار العاملين في العمل بمنظمتهم، ولكنه لم يئل القدر الكافي من الاهتمام (Laurina,2018). وقد طور كل من (Mitchell et al., 2001) نموذج الانطمار الوظيفي (JE) للاهتمام بهذا الجانب والتعرف على تأثيره على ترك العمل. ويوضح النموذج التأثيرات النفسية والاجتماعية، والمالية التي تجعل العاملين يبقون بمنظمتهم ولا يتركونها (Yao et al.,2004).

لقد استخدم مصطلح (الانطمار الوظيفي) في الأدبيات العربية بعدة مصطلحات منها الانغراز الوظيفي، والرسوخ الوظيفي، والتعلق بالعمل (العابدي،2019: أمين،2018: الحميدي وأخرون، 2016). وقد اعتمدت الدراسة الحالية على مصطلح الانطمار الوظيفي والذي يعرف بأنه هيكل من مجموعة قوى مشتركة تمنع توليد رغبة ترك العمل لدى الأفراد (Karatepe & Ngeche, 2012) . وتحافظ على بقائهم واستمرارهم في وظائفهم الحالية (Retiz & Anderson, 2011) . كما يُعرفه (Zhang et al., 2012) بأنه مجموعة متنوعة من المؤثرات النفسية، والاجتماعية، والمالية التي تشجع الفرد على البقاء بمنظمتهم. وهذه المؤثرات تعمل كشبكة تربط الفرد بمنظمتهم وبمجتمعهم، وكلما زادت هذه الروابط زاد انخراط الفرد في عمله بدرجة يصعب معها مغادرة وظيفته (Lee et al., 2004). وهذه الروابط حسب ما أشار إليها Mitchell et al., (2001) تتضمن ثلاثة جوانب هي (الملائمة، والروابط، والتضحية). وهذه الجوانب الثلاث تمتد لتعزز ارتباط الأفراد بمنظمتهم وبمجتمعاتهم (Oyler,2007).

1/1/4 أبعاد الانطمار الوظيفي : Dimensions of The Job Embeddedness

يعد الانطمار الوظيفي خليط من القوى من داخل المنظمة (On –The Job) ومن المجتمع (Off- The Job) قادرة على ربط العاملين بمنظمتهم وبمجتمعاتهم (Yao, Lee, Mitchell, Burton, & Sablynski, 2004). وقد تناولت الأدبيات بعدين للانطمار الوظيفي وهما: الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي والذي يشتمل كل منهما على ثلاث أبعاد وهي (الروابط، والملائمة، والتضحية) كما يلي:

- الروابط : Link

تشير الروابط إلى مستوى العلاقات التي تربط الفرد بزملائه داخل المنظمة أو خارجها بالمجتمع المحيط به سواء في شكل رسمي أو غير رسمي، وكلما زادت وتتنوعت هذه الروابط التنظيمية والاجتماعية شكلت شبكة نفسية، واجتماعية، ومالية تربط العاملين بمنظمتهم وبمجتمعاتهم مما يؤثر بشكل إيجابي على انطمار الفرد داخل منظمتهم ومجتمعهم (Holtom et al.,2006).

- الملائمة: Fit

تشير الملائمة التنظيمية إلى مدى ادراك الفرد للتوافق من خلال شعوره بالراحة في منظمتهم وفي بيئته عمله، وتوافق قيمه، وخطته، وأهدافه المستقبلية مع منظمتهم، ومع متطلبات وظيفته الحالية. أما الملائمة المجتمعية فتشير إلى شعور الفرد بالتوافق والراحة مع المجتمع، والبيئة الخارجية مثل توافق الفرد مع الطقس، والثقافة العامة، والأنشطة الخارجية والترفيهية (Michell et al., 2001). وكلما زاد شعور الفرد بالتوافق بينه وبين منظمتهم ووظيفته كلما طالت فترات بحثه عن مكان عمل آخر (Yao et al., 2004).

- التضحية: Scarify

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية المجلد السابع العدد الثاني ديسمبر 2020 - 103

العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية تشير إلى تكلفة الفرصة البديلة التي سوف يتحملها الفرد بسبب فقدانه للمزايا المادية والنفسية حال تركه لمنظّمته الحالية، كفرص الترقى خلال مساره الوظيفي، واستقراره الوظيفي، وتركه لزملاء العمل وما يربطه بهم من علاقات طيبة، وتركه مشاريع ومهام كان معنى بها. أما التضحية المجتمعية فتشمل خسارة الانفصال من مجتمعه وانتقاله إلى مجتمع جديد، وكلما زادت تكلفة ترك الوظيفة الحالية زاد الانطمار الوظيفي لدى الفرد (Yao et al., 2004).

2/4 اليقظة العقلية: Mindfulness

تعد اليقظة العقلية من المفاهيم التي جذبت انتباه الباحثين في السنوات الأخيرة، لما لها من نتائج إيجابية وفعالة في تخفيف المشاكل النفسية في بيئة العمل، ولكن مازال مفهومها غير مألوف للكثيرين (Geenhouse, 2015). ولقد لفتت الانتباه لقدرتها على مساعدة العاملين على التكيف مع ضغوط العمل، حيث أنفق الباحثون على إنها تسمح للأفراد بالنظر للأحداث بشكل أكثر موضوعية وبعقلانية (Shapiro et al., 2006). وتعمل على تنظيم أفكارهم، وتضبط انفعالاتهم، وردود أفعالهم بطريقة أكثر فعالية (Lakey et al., 2007). كما تعد طريقة للتفكير تحفز الانتباه إلى المتغيرات البيئية بدون إصدار حكم إيجابي أو سلبي تجاهها، مما يقود بالفرد إلى التفكير بواقعية حيث يلاحظ ما لم يلاحظه من قبل، ويتعلم كيف يتحكم في تركيز انتباهه (Hassed, 2016).

فاليقظة العقلية تسمح بتوفير فرصة للأفراد للنظر إلى الأشياء بطريقة جديدة ومشاعر مختلفة تؤدي إلى ردود أفعال تقود إلى اتخاذ قرار مناسب، وتشجع الأفراد على فهم شخصياتهم بشكل أفضل، والتعرف على نقاط القوة والضعف لديهم (Brown & Ryan, 2003). فالأفراد ذوي اليقظة العقلية العالية يتمتعون بدرجة من التوافق النفسي، والتكيف مع الضغوط، والقدرة على إدارة المواقف الضاغطة، وإدارة الغضب، ويعتبرون من الأفراد الأقل عرضة للاكتئاب كما يتمتعون بصحة نفسية جيدة (Williams et al., 2007). ويؤدي انخفاض مستويات اليقظة لدى الأفراد إلى خفض مستويات تركيزهم، ويقلل من قدرتهم على حل المشكلات وعلى إيجاد حلول بديلة، كما يؤدي إلى فقدان السيطرة عند الغضب، وعدم القدرة على اتخاذ القرارات السريعة (Akyurek et al., 2018).

وعرف (Williams et al., 2008) اليقظة العقلية بأنها سمة من سمات الوعي تسمح للفرد بالانتباه إلى السياق العام للموقف، وخلق ردود أفعال جديدة للتعامل مع الموقف الحالي بدلاً من الاستجابة السلبية. كما عرفها (Dane, 2011) بأنها حالة إدراكية قد يتمتع بها البعض ويفتقرها الآخرون. ووصفها (Brown & Ryan, 2003) بأنها سمة يمكن تعزيزها عن طريق استخدامها. وأشار (Hulsheger et al., 2013) بأنها سمة شخصية وقدرة كامنة تختلف قوتها عبر المواقف، وعبر الأفراد. وأوضح (Bishop et al., 2004; Brown & Ryan, 2003) بأنها تجمع بين كونها سمة شخصية وحالة يمكن قياسها بتغيير من موقف لآخر. وأضاف كل من (Fehr & Gelfand, 2013; Hulsheger et al., 2012) أنه يمكن التدريب لاكتسابها، وتعلم كيفية تعزيز مستويات الانتباه ضمن سياق أداء محدد.

ولقد شهدت اليقظة العقلية اهتماماً أكاديمياً خاصاً في سياق العمل (Good et al., 2016; Reb & Atkins, 2015; Hulsheger et al., 2013). فاليقظة العقلية تُقدم للعاملين عدة مزايا في مكان عملهم على المستويين الشخصي والمهني، بالنسبة للمزايا على المستوى الشخصي فترتبط اليقظة العقلية إيجاباً مع الصحة العقلية، والثقة، والرضا عن الحياة، كما تنظم المشاعر، وترتبط ارتباطاً سلبياً مع المشاعر السلبية، كالقلق، والاكتئاب، وضغوط الحياة. أما على المستوى المهني فترتبط إيجاباً مع الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، كما تزيد من جودة العلاقات الشخصية (Barnes et al., 2007). وتقلل من الانسحاب من العمل، وتخفض من مستويات الاحتراق الوظيفي (Mesmer-Magns et al., 2017). وتقلل من مستويات الإجهاد العاطفي (Reb et al., 2006). وتخفض من نية ترك العمل (Dane & Brummel, 2014).

3/4 نية ترك العمل: Intention to Quit

تسعى المنظمات إلى خفض معدلات دوران العمل لديها فالمنظمات التي استثمرت في مواردها

العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية
البشرية بالتدريب والتنمية تخشى فقدان هذا الاستثمار، وتعمل على الاحتفاظ به والاستفادة منه في الأجل
الطويل. وينقسم دوران العمل إلى دوران العمل الاختياري وهو مبادرة العاملين في البحث طوعية عن
بيئة عمل أفضل وتحقيق الرضا الوظيفي، أما دوران العمل غير الاختياري فيحدث لأسباب مختلفة
كالرغبة في تخفيض حجم العمالة، أو لسوء سلوك العاملين، أو لضعف أدائهم (Sutherland & Jordan, 2004).

ويوجد فرق بين دوران العمل ونية ترك العمل، فدوران العمل يعبر عن الترك الفعلي، وانتقال
الفرد إلى منظمة أخرى (Price, 2001). أما نية ترك العمل فهي النية التي تسبق الترك الفعلي وهي
احتمال تقديري بأن الفرد ينوي ترك وظيفته الحالية (Suifan et al., 2016). وتعد نية ترك العمل
أفضل متنبأ بترك العمل الفعلي (Martin, 2007). ومن الملاحظ وجود ندرة في تعريفات نية ترك
العمل في الأدبيات المتعلقة بالموضوع، وقد أرجع Bester, (2012) ذلك إلى أن هذا المفهوم يفسر نفسه
بنفسه دون الحاجة إلى وضع تعريف له. فنية ترك العمل هي بمثابة خطة الفرد لترك وظيفته الحالية،
والبحث عن وظيفة جديدة في المستقبل القريب. وقد عرفها Tett & Meger, (1993) بأنها الإرادة
المكتملة والحرية لترك العمل في المنظمة الحالية. واعتبر Mobley, (1982) نية ترك العمل بأنها
الخطوة الأخيرة في عملية اتخاذ القرار باتجاه ترك العمل الفعلي، وعرفها بأنها عملية موقفية تمر بعدة
مراحل وهي التفكير، والتخطيط، وأخيراً الرغبة في الترك. وأشار (Griffeth et al., 2000) أن نية
الترك هي الطريق لدوران العمل الفعلي، وأن معرفة اتجاهات العاملين نحو عملهم يساعد على التنبؤ
بسلوكهم.

4/4 الدراسات التي تناولت العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل.

قدمت نظرية الانطمار الوظيفي نموذج للكشف عن الأسباب التي تُبقى على العاملين بمنظمتهم،
ويختلف هذا النموذج كلياً عن النماذج الأخرى التي ركزت على دوران العمل، ويُعد كمدخل للتنبؤ ببقاء
العاملين بمنظمتهم (Mitchell et al., 2011).

وقد تناولت الدراسات السابقة العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل وفي هذا الصدد،
أشارت دراسة Shehawy, Elbaz & Agag, (2018) والتي استهدفت التعرف على محددات
وعواقب الانطمار الوظيفي، إلى وجود تأثير معنوي للانطمار الوظيفي كمتغير أحادي على نية ترك
العمل. وبينت دراسة كل من Khorakian, Nosrati & Eslami, (2017) أن انخفاض مستوى
الانطمار الوظيفي كمتغير أحادي يؤدي إلى زيادة نية ترك العمل. واقترضت دراسة العطوي، (2012)
أن الانغراز الوظيفي ونوايا ترك العمل الاختياري مشروطة بوجود عدد من العوامل الموقفية وهي:
الصدمة السلبية، والمتطلبات المالية، ووقت الانتقال، وأسفرت أهم نتائجها عن وجود علاقة تأثير سلبية
بين الانغراز في مكان العمل كمتغير أحادي ونوايا ترك العمل الاختياري. واتفقت معها بشكل كبير
دراسة العابدي، وآخرون، (2019)، والتي استهدفت التعرف على دور استقلالية العمل كمتغير تفاعلي
في العلاقة بين الانغراز في مكان العمل كمتغير أحادي واستنزاف الموارد البشرية، وأشارت أهم
نتائجها إلى أن تنفيذ مهام العمل مع انخفاض الضغوط التي يتعرض لها العاملون يعزز الانغراز في
مكان العمل ويحد من استنزاف العقول البشرية خارج المنظمة.

وأشارت دراسة Lee et al., (2004) إلى أن الانطمار المجتمعي هو المفسر لنية ترك العمل
الاختياري، وأن علاقة الانطمار التنظيمي بنية ترك العمل الاختياري غير معنوية، ومعنوية مع كل من
المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي. واختلفت نتائج دراسة Allen, (2006) مع الدراسة السابقة حيث
بينت أن الانطمار التنظيمي يرتبط ارتباطاً سالباً مع نية ترك العمل، ويعد أكبر مفسر للتغير في نية ترك
العمل وكانت قيمة R^2 حوالى (21%)، ولم تسفر النتائج عن وجود علاقة معنوية بين الانطمار
المجتمعي ونية ترك العمل. واتفقت دراسة كل من Smith, Holtom & Mitchell, (2011) مع
الدراسة السابقة على عدم وجود علاقة معنوية بين الانطمار المجتمعي ونية ترك العمل. أما دراسة كل
من Jiang et al., (2012) فأنت بنتائج مغايرة لنتائج الدراسات السابقة حيث أشارت أهم نتائجها إلى
وجود علاقة معنوية سالبة بين كل من الانطمار التنظيمي والمجتمعي ونية ترك العمل، والترك الفعلي.

أما دراسة Laurina, (2018) فقد أشارت أن الانطمار الوظيفي كمتغير أحادي يفسر حوالى
المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية المجلد السابع العدد الثاني ديسمبر 2020 - 105 -

العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية (38,6%) من التغيير في نية ترك العمل، بينما يفسر بعد الانطمار التنظيمي (33%) من التغيير في نية ترك العمل، ولم تسفر النتائج عن وجود علاقة معنوية بين بعد الانطمار المجتمعي ونية ترك العمل. أما دراسة (Cho & Son, 2012) والتي استهدفت اختبار علاقة أحد أبعاد الانطمار الوظيفي وهو الانطمار التنظيمي مع كل من نية ترك العمل، والرضا الوظيفي على عينة قوامها (177) من العاملين في شركات صغيرة، ومتوسطة الحجم لتكنولوجيا المعلومات، بينت أهم نتائجها أن التضحية التنظيمية هي الأكثر تأثيراً على نية ترك العمل ولا توجد علاقة معنوية بين البعدين الآخرين.

يلاحظ من العرض السابق: وجود اتفاق بين الدراسات على وجود علاقة معنوية سالبة بين الانطمار الوظيفي كمتغير أحادي ونية ترك العمل، ووجود اختلاف في نتائج الدراسات فيما يخص علاقة أبعاده (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) بنية ترك العمل، ومن ثم تعد هذه الاختلافات نقطة بحثية في هذا المجال، واستكمالاً لهذه الجهود قامت الدراسة الحالية بصياغة الفرض الأول للدراسة كالتالي: "لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الانطمار الوظيفي وأبعاده (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) ونية ترك العمل".

5/4 الدراسات التي تناولت اليقظة العقلية ونية ترك العمل:

حاول الباحثون التعرف على دور اليقظة العقلية في مكان العمل، وأوصوا بضرورة الاهتمام والبحث عن تأثير اليقظة العقلية على كل من الرفاهية النفسية، ونية ترك العمل (Hulsheger, 2013). وقد أشارت الأدبيات إلى وجود علاقة معنوية بين اليقظة العقلية وعدد من المتغيرات كالإداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، لكنها اتصفت بالندرة في هذا المجال (Dane, 2011; Hulsheger, 2013).

وهناك دراسات معدودة تناولت اختبار العلاقة بين اليقظة العقلية ونية ترك العمل. وفي هذا المجال أشارت دراسة (Dane & Brummel, 2013) أنه توجد علاقة ترابط سالبة بين اليقظة العقلية ونية ترك العمل، كما أشارت ذات الدراسة إلى أن المتمتعين بمستويات عالية من اليقظة العقلية أقل إظهاراً لنية ترك العمل لقدرتهم على التكيف مع متطلبات العمل. وبينت أهم نتائج دراسة (Andrews et al., 2014) بأن نية ترك العمل تنخفض لدى ذوي اليقظة العقلية المرتفعة حيث تمكن اليقظة العقلية أصحابها من القدرة على إدارة مشاعرهم وسلوكياتهم. واتفقت دراسة (Reb et al., 2016) مع الدراستين السابقتين في أن المستويات العالية من اليقظة العقلية تُخفض من نية ترك العمل، وذلك في وجود الإجهاد العاطفي كمتغير وسيط في هذه العلاقة. وأضافت دراسة (Raza et al., 2018) أنه على المنظمات أن تقوم بتوفير تدريبات لتعزيز مستويات اليقظة العقلية للعاملين حيث تُخفض اليقظة العقلية من نية ترك العمل، وتزيد الرضا الوظيفي.

ويلاحظ من العرض السابق أن وجود مستويات عالية من اليقظة العقلية لدى الأفراد قادرة على خفض نيتهم لترك العمل، وعليه واستكمالاً لهذه الجهود في هذا المجال فإنه يمكن صياغة الفرض الثاني للدراسة كما يلي: " لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين اليقظة العقلية ونية ترك العمل".

6/4 الدراسات التي تناولت الدور الوسيط لليقظة العقلية في العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل.

تساعد اليقظة العقلية أصحابها على التكيف مع الضغوط، وتزيد من ذكائهم الوجداني (Reb et al., 2016). فهي تسمح للأفراد بالتعرف على الأحداث بعقل واعى بدون إصدار أحكام مسبقة (Brown et al., 2007). وتساعد على التعافي السريع من آثار المشاعر والمواقف السلبية (Keng et al., 2013). كما تجعل الأفراد قادرين على التنظيم الذاتي self-regulation وإدارة مشاعرهم وسلوكياتهم للوصول إلى مخرجات إيجابية (Shapiro et al., 2006). وعلى ذلك فإن تمتع العاملين باليقظة العقلية في وجود روابط تنظيمية ومجتمعية سوف يخفف من نية ترك العمل لديهم.

ويستعرض هذا الجزء الدراسات التي تناولت اليقظة العقلية كمتغير وسيط في العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل. ويمكننا هنا القول أنه لا توجد دراسات سابقة جمعت المتغيرات الثلاث معاً.

العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية وذلك فى حدود علم الباحثة- وإنما وُجدت دراسات أظهرت وجود وساطة تفاعلية لبعض المتغيرات الممزوجة بين السمات الشخصية والمهارات الاجتماعية، فقد أشارت دراسة (Lee & woo, 2015) أن الذكاء الوجداني توسط العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل، وأوضحت أن أصحاب الذكاء الوجداني المرتفع قادرين على ضبط انفعالاتهم وتوظيفها من أجل تعظيم القدرة على اتخاذ القرار المناسب.

وبينت دراسة (Qazi et al.,2015) توسط التقييم الذاتي الجوهرى (CSE) core self- evaluation العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل، وأن المتمتعين بالمستوى العال من التقييم الذاتي الجوهرى قادرين على التعامل مع الضغوط الاجتماعية السلبية، وهم أكثر توافقاً مع المجتمع مما يُخفف نوايا ترك العمل لديهم، كما زادت الوساطة التفاعلية للتقييم الذاتي الجوهرى من العلاقة السالبة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل.

وتوسّطت الكفاءة الذاتية العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل فقد أسفرت أهم نتائج دراسة (Dechawatanapaisal, 2018) عن وجود دور وسيط للكفاءة الذاتية Self-Efficacy باعتبارها أحد المحددات الأساسية للشخصية والتي يتمتع أصحابها بالثقة فى النفس، والقدرة على التحكم فى أفكارهم، واعتقادهم بفعاليتهم الذاتية فى مختلف المواقف، فى العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل.

ويلاحظ من العرض السابق: أن المتغيرات السابقة كالذكاء الوجداني، والتقييم الذاتي الجوهرى، والكفاءة الذاتية توسطت العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل، وفى ضوء ذلك تتوقع الباحثة أن لليقظة العقلية دوراً وسيطاً تفاعلياً فى العلاقة بين الانطمار الوظيفي بأبعاده (التنظيمى، والمجتمعى) ونية ترك العمل، وأن تمتع الأفراد بسمات اليقظة العقلية سوف يزيد من العلاقة السالبة بين الانطمار الوظيفي بأبعاده (الانطمار التنظيمى، والانطمار المجتمعى). كما لاحظت الباحثة وجود فجوة بحثية تتعلق بعدم وجود دراسات سابقة اختبرت متغير اليقظة العقلية كمتغير وسيط تفاعلي فى هذه العلاقة فهناك ندرة فى البحوث والدراسات التى تناولت هذه النقطة- وذلك فى حدود علم الباحثة- وبناءً على ما تقدم فإن يمكن صياغة الفرض الثالث كما يلى: "لا توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة احصائية بين الانطمار الوظيفي بأبعاده (الانطمار التنظيمى، والانطمار المجتمعى) ونية ترك العمل من خلال اليقظة العقلية كمتغير وسيط". وينبثق من هذا الفرض فرضان فرعيان هما:

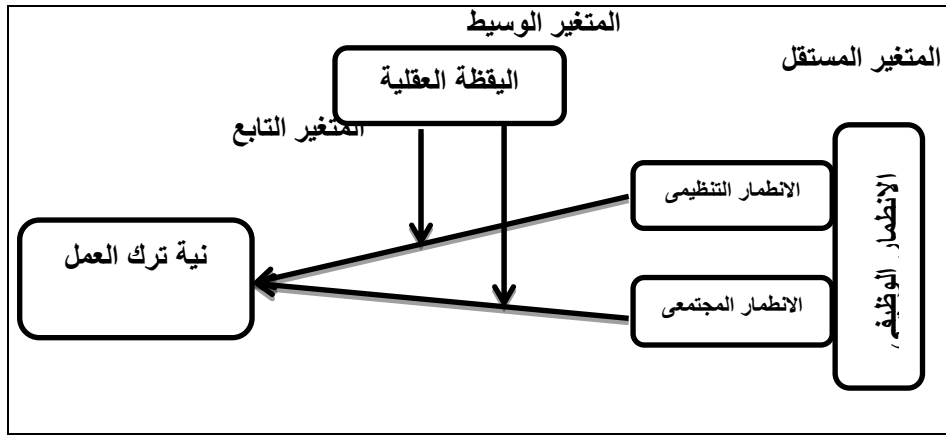
الفرض الفرعى الأول: " لا توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة احصائية بين الانطمار التنظيمى، ونية ترك العمل من خلال اليقظة العقلية كمتغير وسيط".
الفرض الفرعى الثانى: " لا توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة احصائية بين الانطمار المجتمعى ونية ترك العمل من خلال اليقظة العقلية كمتغير وسيط".

5/ منهجية الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفى التحليلى، بجانب الدراسة الميدانية فى تناول متغيرات الدراسة، ويتناول هذا الجانب من البحث نموذج وفروض الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، تصميم أداة الدراسة واختبارها، وأساليب التحليل الإحصائى لبيانات الدراسة كما يلى:

1/5 نموذج الدراسة:

العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مراجعة الدراسات السابقة.
شكل رقم (1) نموذج الدراسة

2/5 مجتمع الدراسة والعينة ووحدة المعاينة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركات خدمات الهاتف المحمول الثلاث وهي: (اتصالات، فودافون، أورانج) وقد بلغ مجتمع البحث (11785) موظفاً وقت إجراء الدراسة، وفقاً للإحصاء الصادر من هيئة تنمية صناعة تكنولوجيا المعلومات لسنة 2020. وتمثلت وحدة المعاينة في الفرد الذي يشغل وظيفة تنفيذية في هذه الشركات. وتم اختيار العينة الطبقية العشوائية Stratified Random Sample نظراً لتباين فئات مجتمع الدراسة ولكي تُمثل العينة جميع طبقات مجتمع البحث، وبالرجوع إلى الجداول الإحصائية لتحديد حجم العينة، تبين أن حجم العينة يبلغ (375) مفردة (ريان، 2002)، وقد تم استخدام طريقة التوزيع المتناسب Proportional Allocation الذي يأخذ في اعتباره التباين بين أعداد العاملين في كل شركة (الصيد ومصطفى، 1993)، ويعرض الجدول التالي رقم (1) مجتمع وعينة الدراسة.

جدول رقم (1)
مجتمع وعينة الدراسة

العينة	الوزن النسبي	مجتمع الدراسة	اسماء الشركات
160	%42,5	5011	- أورانج
127	%34	4000	- فودافون
88	%23,5	2774	- اتصالات
375	%100	11785	الإجمالي

المصدر: هيئة تنمية صناعة تكنولوجيا المعلومات 2020 WWW.itida.gov.eg

وقد تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة الإلكترونية المصممة على تطبيق نماذج جوجل (Google Forms)، وبلغت عدد القوائم المستردة (258) قائمة بمعدل استجابة حوالي (69%) من إجمالي القوائم الموزعة.

3/5 تصميم أداة الدراسة واختبارها:

1/3/5 المتغير المستقل: الانطمار الوظيفي (JE) **Job Embeddedness**: يُعرف الانطمار الوظيفي بأنه "مجموعة من المؤثرات والقوى التي تجعل العاملين يقرروا البقاء في وظيفتهم الحالية" وتم قياس هذا المتغير باستخدام المقياس المختصر والمطور عن المقياس الأصلي بواسطة Holtom, Mitchell, Lee & Tide, (2006)، بعد ترجمته وتعديله بما يتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية، ويتكون من (18) عبارة لقياس إدراكات المستقصى منهم عن الانطمار الوظيفي وأبعاده: الانطمار التنظيمي (On –The Job (organizational) وتم قياسه بواسطة العبارات من (1-9)، والانطمار المجتمعي (Off –The Job (community) وأيضاً تم قياسه بواسطة العبارات من (10-18) الواردة

العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية بالقسم الأول من استمارة الاستقصاء، وصممت عبارات المقياس على غرار مقياس ليكرت المتدرج من خمس درجات من (1) غير موافق بالمرّة إلى (5) موافق بدرجة كبيرة.

2/3/5 المتغير الوسيط: اليقظة العقلية Mindfulness: تعرف اليقظة العقلية بأنها "حالة من الوعي التي يكون عندها الفرد ذو يقظة عقلية أثناء أداء مهام عمله، ومنتبهاً بما يدور في ذهنه من أفكار، وما ينتج عنه من ردود أفعال" وتم قياس هذا المتغير باستخدام مقياس اليقظة والانتباه والوعي (Mindfulness Attention and Awareness Scale (MAAS) (Brown & Ryan, 2003) بعد ترجمته إلى اللغة العربية، وتعديله بما يتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية، ويتكون من (15) عبارة، وتعكس هذه العبارات الانتباه في عدة مجالات (إدراكية، وعاطفية، ومادية، وعامة)، وتشير الدرجات العالية إلى تمتع العينة بمستويات عالية من اليقظة العقلية، أما الدرجات المنخفضة تشير إلى تمتعهم بمستويات منخفضة من اليقظة العقلية. وتم الاعتماد على هذا المقياس دون المقاييس الأخرى لليقظة العقلية حيث تهتم باقي المقاييس بأبعاد كالثقة، والامتنان، والقبول، والتعاطف والتي لا يوجد لها مجال في هذه الدراسة. وصممت عبارات المقياس على غرار مقياس ليكرت المتدرج من خمس درجات من (1) غير موافق بالمرّة إلى (5) موافق بدرجة كبيرة.

3/3/5 المتغير التابع: نية ترك العمل (ITQ) Intention to Quit: يُعرف في هذه الدراسة بأنه "الرغبة الواعية والمتعمدة لترك العمل، في المستقبل القريب"، وهي تختلف عن ترك العمل الفعلي حيث يترك العاملون وظائفهم الحالية (Cho et al., 2009). واعتمدت الدراسة في قياس هذا المتغير على مقياس (Wayne, Shore & Liden (1997). بعد ترجمته إلى اللغة العربية، وتعديله بما يتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية، ويتكون من ثلاث عبارات لقياس الرغبة في ترك العمل. وصممت عبارات المقياس على غرار مقياس ليكرت المتدرج من خمس درجات من (1) غير موافق بالمرّة إلى (5) موافق بدرجة كبيرة.

4/5 صدق وثبات أداة الدراسة:

للتعرف على صدق مقاييس متغيرات الدراسة وأبعادها، تم عرض أداة القياس على مجموعة من الأكاديميين في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، وذلك لغرض التأكد من إمكانية هذه العبارات في الكشف عن متغيرات الدراسة وصدق مضمونها. وفي ضوء ما ورد من ملاحظات، قامت الباحثة بإعادة صياغة بعض العبارات لتظهر قائمة الاستقصاء في شكلها الحالي. وقامت الباحثة باختبار ألفا كرونباخ لحساب معاملات الثبات للمتغيرات محل الدراسة والسابق الإشارة إليها، ويوضح الجدول التالي رقم (2) قيم الثبات والصدق لهذه المتغيرات.

جدول رقم (2)

قيم الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	عدد عبارات المقياس	معامل الثبات (ألفا)	معامل الصدق (الجزء التربيعي لألفا)
المتغير المستقل: الانطمار الوظيفي	18	0,91	0,95
- الانطمار التنظيمي	9	0,85	0,92
- الانطمار المجتمعي	9	0,83	0,91
المتغير الوسيط: اليقظة العقلية	15	0,84	0,92
المتغير التابع: نية ترك العمل	3	0,76	0,87
الثبات والصدق الكلي للقائمة	36	0,94	0,96

المصدر: التحليل الإحصائي للبيانات (ن=60)

وتشير بيانات الجدول رقم (2) إلى أن معاملات الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة مقبولة، حيث كانت جميعها أعلى من الحدود المقبولة (60%) (Sekaran & Bougie, 2013). أما فيما يتعلق

العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية بمعاملات الصدق، فقد سجلت النتائج معاملات صدق مرتفعة لجميع المتغيرات محل الدراسة، ومن ثم فإن هذه النتائج تشير إلى وجود درجة ملائمة من الاتساق الداخلي Internal Consistency بين البنود المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، مما يعنى صلاحية هذه الأدوات لجمع بيانات الدراسة الميدانية.

5/5 الأساليب المستخدمة في تحليل البيانات :

تم إجراء التحليل الإحصائي باستخدام الأساليب الإحصائية المتوفرة في البرنامج الإحصائي SPSS.v.23، وتمثلت في التالي:

- اختبار ألفا-كرونباخ Alfa Scale، لتحديد معامل ثبات وصدق أداء الدراسة.
- مقاييس الإحصاء الوصفية Descriptive Statistical Measures، ومعاملات الارتباط الثنائي بين متغيرات الدراسة.
- معاملات الارتباط الخطي الثنائي Correlation Coefficient Pearson بين متغيرات الدراسة، وقد اتبعت الباحثة أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple Regression واختبار الانحدار المتدرج Stepwise Regression لاختبار صحة الفروض.

6/ نتائج التحليل الإحصائي للدراسة:

1/6 نتائج توصيف متغيرات الدراسة:

يعرض هذا الجزء بعض المؤشرات المبدئية التي تعكسها نتائج الدراسة، ويوضح الجدول التالي رقم (3) البيانات الوصفية لمتغيرات الدراسة، ومعاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة على النحو التالي:

جدول رقم (3)

المتوسطات الحسابية ومعاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة

ITC	MIND.	JEC	JEO	JE	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	متغيرات الدراسة
				1	0,589	3,77	JE
			1	**0,956	0,593	3,74	JEO
		1	**0,842	**0,842	0,640	3,80	JEC
	1	**0,248	**0,386	**0,479	0,780	3,90	MIND.
1	0,462**	*0,228-	**0,456-	**0,351-	0,921	2,33	ITQ

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن=258 p<0.01** p<0.001*** p<0.05*

يتضح من الجدول السابق رقم (3) ما يلي:

- تتراوح قيم الوسط الحسابي للانطمار الوظيفي وأبعاده (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) سجلت تقديراً أعلى من المتوسط الفرضي، بينما جاء الوسط الحسابي لنية ترك العمل بتقدير أقل من الوسط الفرضي.
- تشير قيم الانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة إلى وجود قدر من الاتفاق بين العاملين في إدراكهم لهذه المتغيرات.
- يتضح من معاملات الارتباط أن هناك علاقة ترابط سالبة بين كل من المتغير المستقل (الانطمار الوظيفي) وأبعاده (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي)، والمتغير الوسيط (اليقظة العقلية)، مع المتغير التابع (نية ترك العمل). وبصفة عامة يلاحظ أن غالبية قيم معاملات الارتباط متوسطة أو ضعيفة. وبالتالي سوف يتم إجراء الوساطة التفاعلية (Moderation) لاختبار دور اليقظة العقلية كوسيط تفاعلي في العلاقة بين الانطمار الوظيفي وأبعاده (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) (كمتغير مستقل)، ونية ترك العمل (كمتغير تابع).

2/6 نتائج اختبار فروض الدراسة:

العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية
1/2/6 نتائج اختبار الفرض الأول:

يهدف هذا الفرض الرئيس إلى اختبار العلاقة بين الانطمار الوظيفي وأبعاده (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) (المتغيرات المستقلة) من جانب، ونية ترك العمل (المتغير التابع) من جانب آخر، ولاختبار هذا الفرض الرئيس تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لاختبار علاقة الانطمار الوظيفي كمتغير أحادي بنية ترك العمل ويوضح الجدول التالي رقم (4) نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (4)

نتائج تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل

المتغير المفسر	Predictor	Beta	B	R	R ²	T. Value	Sig.T
الانطمار الوظيفي		0,351-	0,550-	0,351	0,123	3,500-	0,000***
المعامل الثابت	Constant					4,401	
معامل التحديد المعدل	Adj R ²					0,113	
قيمة F المحسوبة						212,249	
الجدولية (Sig.F)						0,000	
درجات الحرية						257	
مستوى المعنوية						***	

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن=258 p<0.01** p<0.001***
p<0.05*

يتضح من الجدول رقم (4) ما يلي:

- تؤكد إشارات معاملات نموذج الانحدار وجود علاقة ترابط سالبة معنوية بين الانطمار الوظيفي كمتغير أحادي ونية ترك العمل. كما يشير معامل التحديد R² إلى أن الانطمار الوظيفي كمتغير أحادي يفسر حوالي (12,3%) من التباين في نية ترك العمل.
- ويشير معامل جوهرية النموذج F إلى معنوية النتائج عند مستوى دلالة قدره (0,000). وتشير نتائج T. Value إلى معنوية معاملات النموذج.

وتم استخدام الانحدار الخطي المتعدد التدريجي Multiple Regression بطريقة stepwise وذلك لمقارنة الأهمية النسبية لأبعاد الانطمار الوظيفي (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) في تحديد المتغير التابع نية ترك العمل، وتحديد أفضل مجموعة متغيرة مفسرة ويوضح الجدولان (5) و(6) نتائج هذا التحليل.

جدول (5)

تحليل الانحدار المتعدد لنية ترك العمل على أبعاد الانطمار الوظيفي (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي)

المتغيرات	R	R ²	ΔR ²	R ²
أبعاد الانطمار الوظيفي:				
- الانطمار التنظيمي	0.456	0.208	----	0.199
- الانطمار المجتمعي	0.540	0.292	0,084	0.275

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن=258 p<0.01** p<0.001***
p<0.05*

جدول رقم (6)

الشكل النهائي لمعادلة انحدار لنية ترك العمل على الانطمار الوظيفي بأبعاده (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي)

المتغيرات	B	Beta	قيمة T	Sig.t	المعامل الثابت
-----------	---	------	--------	-------	----------------

العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية

0.509	***0.000	5,392-	0.908-	1,411-	ابعاد الانطمار الوظيفي -الانطمار التنظيمي
	***0.002	3,186-	0.537-	0.772-	-الانطمار المجتمعي
17,697					قيمة F المحسوبة
0.000					(Sig.F) الجدولية
257					درجات الحرية
					مستوى المعنوية

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن= 258 p<0.01** p<0.001*** p<0.05*

ويلاحظ من الجدولين السابقين أرقام (5)،(6) ما يلي:

- أن معاملات الانحدار المعيارية (B, Beta) لكل من الانطمار التنظيمي والانطمار المجتمعي سالبة. وأن متغير الانطمار التنظيمي يعد أهم متغير مفسر حيث أسهم في تفسير (20,8%) من التباين في نية ترك العمل، يليه متغير الانطمار المجتمعي حيث يفسر (8,4%) من التباين في نية ترك العمل.
- ويشير معامل جوهريية النموذج F إلى معنوية النتائج عند مستوى دلالة قدره (0,000). وتشير نتائج T.Value إلى معنوية معاملات النموذج. وبالتالي تم رفض فرض العدم، وقبول الفرض البديل القائل بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانطمار الوظيفي وأبعاده (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) ونية ترك العمل".

2/2/6 نتائج اختبار الفرض الثاني:

يختبر هذا الفرض العلاقة المباشرة بين اليقظة العقلية ونية ترك العمل، ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار البسيط. ويوضح الجدول رقم (7) نتائج الاختبار كما يلي:

جدول رقم (7)

نتائج تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين اليقظة العقلية ونية ترك العمل

Sig.T	T. Value	R ²	R	B	Beta	Predictor
***0.000	5,998-	0,214	0,462	0,564-	0,462-	المتغير المفسر اليقظة العقلية
	4,453					المعامل الثابت Constant
	0,284					معامل التحديد المعدل Adj R ²
	23,631					قيمة F المحسوبة
	0,000					(Sig.F) الجدولية
	257					درجات الحرية
	***					مستوى المعنوية

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن= 258 p<0.01** p<0.001*** p<0.05*

يتضح من نتائج جدول رقم (7) ما يلي:

- تؤكد إشارات معاملات نموذج الانحدار وجود علاقة ترابط سالبة معنوية بين اليقظة العقلية ونية ترك العمل. كما يشير معامل التحديد R² إلى أن اليقظة العقلية تفسر حوالي (21,4%) من التباين في نية ترك العمل.
- ويشير معامل جوهريية النموذج F إلى معنوية النتائج عند مستوى دلالة قدره (0,000). وتشير نتائج T. Value إلى معنوية معاملات النموذج. وبالتالي قد تم رفض فرض العدم، وقبول الفرض البديل القائل بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين اليقظة العقلية ونية ترك العمل.

3/2/6 نتائج اختبار الفرض الثالث:

يهدف هذا الفرض إلى التعرف على تأثير اليقظة العقلية (كمتغير وسيط تفاعلي) في العلاقة بين

العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية
الانطمار الوظيفي بأبعاده (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) (كمتغير مستقل) ونية ترك العمل
(كمتغير تابع). وتم التحقق من شروط الوساطة التفاعلية وهي: (Baron & Kenny, 1986)

1. أن يكون هناك علاقة معنوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وأن المتغير المستقل سبب حدوث المتغير التابع.
2. يتم ضرب المتغير المستقل \times المتغير الوسيط لعمل علاقة التفاعل، وعمل انحدار للمتغير التابع على ناتج تفاعلها معاً، ولا بد أن تكون هذه العلاقة معنوية، وهذا يعد الشرط الأساسي للوساطة التفاعلية.
3. إذا أصبحت العلاقة بين المتغير المستقل والتابع في وجود الوساطة التفاعلية (الوسيط التفاعلي \times المتغير المستقل) صفرية، فإن الوساطة التفاعلية تكون مثلي (كاملة)، أما إذا وجدت علاقة معنوية أو غير معنوية بين المتغير المستقل والتابع في وجود الوساطة التفاعلية (الوسيط التفاعلي \times المتغير المستقل) فإن الوساطة تكون تفاعلية جزئية.

ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد التدريجي Multiple Regression بطريقة Stepwise. وفي هذا التحليل تم إدخال المتغيرات الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل، والمتغير الذي يمثل التفاعل بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط، ويوضح الجدولان رقما (8)، (9) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لهذا الفرض.

جدول رقم (8)

نتائج الانحدار التدريجي المتعدد لنية ترك العمل على المتغير المستقل
الانطمار الوظيفي بعد دخول المتغير الوسيط اليقظة العقلية

المتغيرات	R	R ²	ΔR^2	R ⁻²	F	Sig.f
الانطمار الوظيفي: مضروب الانطمار الوظيفي \times اليقظة العقلية	0,462	0,202	----	0,205	23,631	***0,000

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن= 258
* p<0.05
** p<0.01
*** p<0.001

جدول (9)

الشكل النهائي لمعادلة الانحدار المتعدد لنية ترك العمل على المتغير المستقل
الانطمار الوظيفي بعد دخول المتغير الوسيط اليقظة العقلية

المتغيرات	B	Beta	قيمة T	Sig. T	المعامل الثابت
الانطمار الوظيفي: مضروب الانطمار الوظيفي \times اليقظة العقلية	-0,546	-0,462	-4,861	***0,000	74,037
قيمة F المحسوبة	23,631				
(Sig.F) الجدولية	0,000				
درجات الحرية	257				
مستوى المعنوية					

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن= 258
* p<0.05
** p<0.01
*** p<0.001

يتضح من الجدولين السابقين وجود علاقة ترابط معنوية سالبة بين مضروب الانطمار الوظيفي في اليقظة العقلية، كما قام متغير التفاعل بإزاحة متغيري الانطمار الوظيفي (المتغير المستقل)، واليقظة

العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية العقلية (المتغير الوسيط) من نموذج الانحدار، وبذلك تحققت الوساطة التفاعلية الكاملة (المثلى) لليقظة العقلية في العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل، ويفسر متغير التفاعل حوالى (20,2%) من التباين في المتغير التابع، وأن الوسيط التفاعلي أدى إلى زيادة قيمة R^2 للعلاقة السالبة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل عن قيمة R^2 للعلاقة المباشرة حيث كانت حوالى (12,3%) جدول رقم (4)، كما يلاحظ أن قيم معامل الانحدار (B, Beta) لمتغير التفاعل سالبة، ويشير معامل جوهرية النموذج (F) إلى معنوية النتائج عند مستوى دلالة قدره (0,000)، مما يشير إلى أنه تزيد العلاقة السالبة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل، في ظل تمتع العاملين بسمات اليقظة العقلية.

ولإثبات صحة الفرضان الفرعيان، واختبار تأثير الوسيط التفاعلي اليقظة العقلية في العلاقة أبعاد الانطمار الوظيفي (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) ونية ترك العمل، تم إجراء الانحدار المتعدد التدريجي بطريقة stepwise لكل من أبعاد المتغير المستقل والمتغير الوسيط ومضروب التفاعل للتعرف على تأثيرهم على المتغير التابع نية ترك العمل. وذلك كما يلي في الجدولين أرقام (10)، (11):

جدول رقم (10)

نتائج الانحدار التدريجي المتعدد لنية ترك العمل على المتغير المستقل أبعاد الانطمار الوظيفي (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) بعد دخول المتغير الوسيط اليقظة العقلية

المغيرات	R	R^2	ΔR^2	R^{-2}	F	Sig.f
الانطمار التنظيمي: - مضروب الانطمار التنظيمي × اليقظة العقلية	0,481	0,234	_____	0,231	25,211	***0,000
الانطمار المجتمعي: - مضروب الانطمار المجتمعي × اليقظة العقلية	0,490	0,240	_____	0,241	27,431	***0,000
- الانطمار المجتمعي	0,543	0,295	0,055	0,274	17,971	**0,010

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن=258
 $p < 0.001$ ***
 $p < 0.01$ **
 $p < 0.05$ *

جدول رقم (11)

الشكل النهائي لمعادلة الانحدار المتعدد لنية ترك العمل على المتغير المستقل الانطمار الوظيفي (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) بعد دخول المتغير الوسيط اليقظة العقلية

المغيرات	B	Beta	قيمة T	Sig.t	المعامل الثابت
الانطمار التنظيمي: - مضروب الانطمار التنظيمي × اليقظة العقلية	-0,091	-0,481	-5,439	***0,000	5,318
الانطمار المجتمعي: - مضروب المجتمعي × اليقظة العقلية - الانطمار المجتمعي	-0,145	-0,774	-5,439	***0,000	2,473
قيمة F المحسوبة	0,531	0,368	2,590	**0,011	17,971
(Sig.F) الجدولية					0,010
درجات الحرية					257
مستوى المعنوية					***

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن=258
 $p < 0.001$ ***
 $p < 0.01$ **
 $p < 0.05$ *

يتضح من الجدولين السابقين أرقام (10)، (11):

بالنسبة للانطمار التنظيمي، لوحظ أن النموذج أبقى على متغير التفاعل وأزاح كل من متغير الانطمار التنظيمي (المتغير المستقل) ومتغير اليقظة العقلية (المتغير الوسيط) من نموذج الانحدار، ويفسر متغير التفاعل حوالى (23,4%) من التباين في نية ترك العمل، فقد أدى الوسيط التفاعلي إلى المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية المجلد السابع العدد الثاني ديسمبر 2020 - 114

العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية
 زيادة قيمة R^2 للعلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل عن قيمة R^2 للعلاقة المباشرة حيث كانت
 حوالى (12,3%) جدول رقم (4)، ويلاحظ أن قيم B لمتغير التفاعل سالبة، كما يشير معامل جوهريه
 النموذج (F) إلى معنوية النتائج عند مستوى دلالة قدره (0,000). وبذلك تحققت الوساطة التفاعلية
 الكاملة (المثلث) لليقظة العقلية فى العلاقة بين الانطمار التنظيمى ونية ترك العمل، وتم رفض فرض
 العدم، وقبول الفرض البديل القائل "بوجود علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين الانطمار
 التنظيمى، ونية ترك العمل من خلال اليقظة العقلية كمتغير وسيط"، كما قام المتغير الوسيط التفاعلي
 بزيادة العلاقة السالبة بين الانطمار التنظيمى، ونية ترك العمل (الدور التحسينى) حيث دَعَم المتغير
 الوسيط التفاعلي التأثير السلبى للعلاقة بين المتغير المستقل بالمتغير التابع (Hsueeh-Sheng,2014).

أما فيما يخص الانطمار المجتمعى: لوحظ أن النموذج أبقي على متغير التفاعل، والمتغير المستقل
 (الانطمار المجتمعى) وأزاح اليقظة العقلية(المتغير الوسيط)، كما لوحظ أن قيمة R^2 لمتغير التفاعل
 حوالى (24%) وقيم B لمتغير التفاعل سالبة. بينما لوحظ أن قيمة R^2 للمتغير المستقل حوالى
 (29,5%)، فقد أدى دخول متغير التفاعل إلى زيادة العلاقة بين الانطمار المجتمعى ونية ترك العمل
 ولكن تغير اتجاه العلاقة من سالبة إلى موجبة، كما يشير معامل جوهريه النموذج (F) إلى معنوية النتائج
 عند مستوى دلالة قدره (0,000)، وبالتالي تم قبول فرض العدم القائل بأنه " لا توجد علاقة غير مباشرة
 ذات دلالة إحصائية بين الانطمار المجتمعى ونية ترك العمل من خلال اليقظة العقلية كمتغير وسيط ".
 وبالنظر إلى النتائج السابقة والخاصة بنتائج صحة الفرض الثالث الرئيس والفرضان الفرعيان يمكن
 رفض فرض العدم وقبول صحة الفرض الثالث الرئيس بصورة جزئية حيث أثبت التحليل الإحصائى
 وجود علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين بعد الانطمار التنظيمى، ونية ترك العمل من خلال
 اليقظة العقلية كمتغير وسيط، كما زاد المتغير الوسيط التفاعلي العلاقة السالبة بين كل من (المتغير
 المستقل) الانطمار التنظيمى و(المتغير التابع) نية ترك العمل، ولا توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة
 إحصائية بين بعد الانطمار المجتمعى ونية ترك العمل من خلال (المتغير الوسيط) اليقظة العقلية.

7/ مناقشة وتفسير النتائج:

1/ مناقشة وتفسير نتائج الفرض الأول:

أسفرت نتائج اختبار الفرض الأول عن وجود علاقة معنوية سالبة بين الانطمار الوظيفي ونية
 ترك العمل حيث فسر الانطمار الوظيفي حوالى (12,3 %) من التباين فى نية ترك العمل، ويمكن أن
 يرجع ذلك إلى أن وجود الروابط التنظيمية والمجتمعية تعزز مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين،
 وتُدعم العلاقات الاجتماعية بينهم وتُخفض من نوايا ترك العمل لديهم.

كما أشارت النتائج إلى أن الانطمار التنظيمى يعد أهم مفسر للتباين يليه الانطمار المجتمعى حيث
 يفسران حوالى (20,8%)،(8,4%) على التوالي من التباين فى نية ترك العمل. وتتفق هذه النتيجة مع
 نتائج دراسة (Lee & Mitchell, 2012)، بينما اختلفت مع كل من (Allen, 2006; Smith, 2011; Laurina, 2018)
 حيث أشارت الدراسات إلى وجود علاقة معنوية سالبة للانطمار التنظيمى ونية ترك
 العمل ولم تشر إلى وجود علاقة معنوية بين الانطمار المجتمعى ونية ترك العمل. كما اختلفت بصورة
 كلية عن دراسة (Lee et al., 2004) والتي بينت وجود علاقة معنوية سالبة للانطمار المجتمعى ونية
 ترك العمل، وأن العلاقة بين الانطمار التنظيمى ونية ترك العمل غير معنوية.

ويمكن أن يرجع وجود علاقة سالبة بين الانطمار التنظيمى ونية ترك العمل إلى أن وجود تطابق
 بين قيم العاملين وقيم منظماتهم، واستعانة هذه الشركات بمهارات العاملين ومنحهم قدر من الحرية فى
 اتخاذ القرارات، مما جعل بقائهم بوظائفهم هو أفضل الخيارات لديهم. كما يمكن أن يرجع وجود علاقة
 سالبة بين الانطمار المجتمعى ونية ترك العمل إلى أن انتماء العاملين وعائلاتهم إلى نفس المجتمع،
 ووجود تفاعل وتشارك بينهم فى ممارسة الأنشطة المختلفة بمجتمعاتهم أدى إلى بناء روابط مجتمعية
 يخشى العاملون فقدها بترك وظائفهم الحالية.

2/ مناقشة وتفسير الفرض الثانى:

أسفرت نتائج اختبار الفرض الثانى عن وجود علاقة معنوية سالبة بين اليقظة العقلية ونية ترك
 العمل حيث فسرت اليقظة العقلية حوالى (21,4%) من التباين فى نية ترك العمل، وتتفق هذه النتيجة مع

العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية توصلت إليه دراسات كل من (Dane & Brummel, 2013; Andrews et al., 2014).

ويمكن أن يرجع ذلك إلى أن تمتع العاملين بمستويات عالية من الوعي والانتباه منحهم القدرة على تنظيم أفكارهم، وضبط انفعالاتهم، والتفكير بواقعية، بالإضافة إلى أن تركيز انتباههم على الروابط التنظيمية والمجتمعية التي تربطهم بوظائفهم في اللحظة الحالية أحدث تحرر للوعي من الماضي ومن التعلق غير الواقعي بالمستقبل، وأدى إلى التكيف مع ضغوط العمل مما خفض من نوايا ترك العمل.

3/7 مناقشة وتفسير الفرض الثالث:

- أسفرت نتائج اختبار هذا الفرض عن وجود وساطة تفاعلية مثلى (كلية) لليقظة العقلية في العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل، وتعد الوساطة المثلى لإزاحة المتغير المستقل والمتغير الوسيط من النموذج. وقد ارتفع معامل تفسير العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع بسبب وجود العلاقة التفاعلية بين الانطمار الوظيفي (المتغير المستقل) واليقظة العقلية (المتغير الوسيط)، حيث فسّر متغير التفاعل حوالي (2,20%) من التباين في نية ترك العمل جدول رقم (8)، في حين كانت العلاقة المباشرة تفسر حوالي (3,12%) من التغير في نية ترك العمل جدول رقم (4). وتعد هذه النتيجة منطقية حيث تقوم سمات اليقظة العقلية في وجود مستويات عالية من الانطمار الوظيفي بخفض نية ترك العمل.
- وأدى دخول المتغير الوسيط التفاعلي اليقظة العقلية في العلاقة بين بعد الانطمار التنظيمي ونية ترك العمل إلى تحقق الوساطة (المثلى) الكلية وذلك لإزاحة كل من المتغير المستقل والمتغير التابع من النموذج، ويمكن أن يرجع ذلك إلى أن وجود سمات اليقظة العقلية لدى العاملين مع اهتمام الإدارة بالروابط التنظيمية أدى إلى خفض نوايا ترك العمل لديهم.
- وأدى دخول المتغير الوسيط التفاعلي اليقظة العقلية في العلاقة بين الانطمار المجتمعي ونية ترك العمل إلى عدم زيادة العلاقة السالبة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، ولم تتحقق الوساطة، ويمكن أن يرجع ذلك إلى صعوبة السيطرة على البيئة الخارجية.

8/ دلالات الدراسة:

أسفرت مناقشة النتائج عن مجموعة من الدلالات النظرية والتطبيقية، والتي تتمثل في التالي:

1/8 الدلالات النظرية:

- أكدت الدراسة الحالية على وجود علاقة معنوية سالبة بين الانطمار الوظيفي وأبعاده (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) ونية ترك العمل، ويدل ذلك على أن الروابط التنظيمية والمجتمعية تؤثر سلباً على نية ترك العمل.
- كما أكدت الدراسة الحالية على وجود وساطة تفاعلية لليقظة العقلية في العلاقة بين الانطمار الوظيفي وبعده الانطمار التنظيمي وفي ذلك دلالة علمية على أن اليقظة العقلية تزيد من التأثير السلبي بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل، وتعد إضافة للادبيات القليلة المتاحة في هذا المجال من الدراسات في المنظمات وخاصة في البيئة المصرية، وقضية بحثية تساعد على فتح مجالات جديدة للبحث والدراسة.
- أشارت الدراسة الحالية إلى أن الوسيط التفاعلي قد زاد العلاقة بين الانطمار المجتمعي ونية ترك العمل ولكن كانت العلاقة موجبة، وبالتالي فإن هذه العلاقة تحتاج إلى مزيد من البحث والدراسة.

2/8 الدلالات التطبيقية:

- أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة معنوية سالبة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل، مما يدل على أن الروابط التنظيمية والمجتمعية تُخفض من رغبة الأفراد في ترك العمل، حيث تزيد هذه الروابط من رغبتهم في البقاء بمكان عملهم الحالي.
- تدل العلاقة السالبة بين اليقظة العقلية ونية ترك العمل على أنه يمكن خفض نوايا ترك العمل قبل أن تتحول إلى ترك فعلي عن طريق تعزيز سمات اليقظة العقلية لدى العاملين.
- يدل الدور التفاعلي لليقظة العقلية في العلاقة بين الانطمار الوظيفي وبعده الانطمار التنظيمي على أن تمتع العاملين بمستويات مرتفعة من اليقظة العقلية، مع وجود الروابط التنظيمية التي تربطهم المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية المجلد السابع العدد الثاني ديسمبر 2020 - 116

العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية
بمكان عملهم سوف يسهم في خفض نوايا ترك العمل لديهم.

9/ توصيات الدراسة:

- أكدت الدراسة الحالية على وجود علاقة معنوية سالبة بين الانطمار الوظيفي وأبعاده (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) **فيجب على الإدارة العليا بالشركات محل الدراسة أن تقوم بالتالي:**
- ضرورة نشر رؤية ورسالة المنظمة داخل الشركات محل الدراسة.
 - الاهتمام بتأصيل ونشر قيم وثقافة المشاركة بين العاملين في الشركات محل الدراسة.
 - تفعيل آليات للتواصل بين العاملين ومديري إدارتهم، مع ضرورة الاهتمام بالشفافية للتعرف على كافة مشاكل وضغوط العمل من وجهة نظر العاملين.
 - كما توصي الباحثة إدارة الموارد البشرية بالشركات محل الدراسة بالعمل على زيادة مستويات الانطمار التنظيمي وتعزيز مستويات الروابط والملائمة والتضحية لدى العاملين عن طريق التالي:**
 - الاهتمام بتفعيل فرق العمل، وضرورة الاستعانة بمهارات وخبرات العاملين وإشعارهم بأهمية أرائهم واقتراحاتهم لدى الإدارة العليا.
 - تفعيل قنوات الاتصال بكافة أنواعها (الصاعدة، والهابطة، والمائلة) رسمية وغير رسمية، مع توفير تغذية راجعة داخل الشركات محل الدراسة.
 - منح العاملين قدر كاف من الحرية في العمل والاستقلالية في اتخاذ القرارات، والتجاوز عن أخطائهم واعتبارها فرص حقيقية للتعلم والنمو.
 - الاهتمام بظروف مكان العمل المادية، وتهيئته بما يتناسب مع طبيعة العمل وطول ساعات العمل.
 - ضرورة الاهتمام بتوفير حزمة من الخدمات الترفيهية للعاملين كالتهيئة المناسبة لمكان العمل بما يتناسب وطبيعة العمل، وتوفير نادي صحي/ مطعم، وتوفير وسائل نقل للعاملين، وتوفير أماكن لرعاية أطفال الموظفين تابعة للشركة.
 - كما أشارت نتائج الدراسة الحالية إلى الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية في العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل، **ولذلك على إدارة الموارد البشرية الاهتمام بالتالي:**
 - تنظيم ورش عمل لتعريف العاملين باليقظة العقلية، وأهميتها، وفوائدها.
 - تعميم مجموعة برامج تدريبية خاصة باليقظة العقلية لمساعدة العاملين على تنظيم انفعالاتهم، وزيادة مستويات الانتباه لديهم من خلال تدريبات مثل التنفس اليقظ Mindfulness Breathing، والمشي التأمل Walking Medatation.
 - الاهتمام باستقطاع بعض الوقت أثناء العمل لممارسة تدريبات الاسترخاء لمساعدة العاملين على التكيف مع ضغوط العمل. ويوضح الجدول رقم (12) خطة عمل إرشادية Action Plan لتنفيذ التوصيات الموجهة لشركات الهاتف المحمول المصرية.

جدول (12)

خطة عمل إرشادية لتنفيذ التوصيات الموجهة لشركات الهاتف المحمول المصرية

التوصية	كيف	لمادا	متى	من يقوم بها
---------	-----	-------	-----	-------------

العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية

إدارة الموارد البشرية	بصورة مستمرة	- لخلق روابط تنظيمية بين المنظمة والعاملين. - لزيادة فرص التشارك وتحقيق نوع من الاعتماد بين العاملين وبعضهم البعض في العمل.	- تعزيز ثقافة المشاركة. - تفعيل فرق العمل. - تفعيل قنوات الاتصالات الرسمية وغير الرسمية.	1- خلق اجواء العمل الجماعي وبناء وتعزيز العلاقات بين العاملين من خلال ثقافة المشاركة.
إدارة الموارد البشرية	بصورة دورية	- لخلق روابط تنظيمية تربط العاملين بمكان عملهم. - لزيادة مستويات شعور العاملين بالتضحية وبما قد يفقدوه بتركهم العمل.	- الاهتمام بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب. - الاهتمام بالعاملين ووضع سياسات مرنة لوقت وساعات العمل، مع توفير حزمة برامج ترفيحية.	2- تعزيز مستويات الملائمة بين العاملين وأهداف المنظمة. - مساعدة العاملين في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة.
إدارة الموارد البشرية	بصورة دورية	- لتحقيق التوافق وخلق روابط مجتمعية بين العاملين ومجتمعهم.	- وضع استراتيجيات تهتم بجانب المسؤولية الاجتماعية للشركات.	4- الاهتمام بالمشاركة المجتمعية.
الإستعانة بخبراء بمتخصصين في هذا المجال	طبقا للبروتوكول المتعارف عليه لتدريبات اليقظة العقلية.	- للفت إنتباه العاملين إلى أهمية تدريبات اليقظة العقلية على حياتهم المهنية، وعلى التكيف مع ضغوط العمل.	- تنظيم ندوات وحوارات عن فوائد اليقظة العقلية. - تنظيم برنامج لجلسات تدريب على اليقظة العقلية للعاملين.	3- العمل على زيادة وعي العاملين بمفهوم اليقظة العقلية، وقدرتها على ضبط الانفعالات وتعزيز الانتباه.

10/ حدود الدراسة:

- اقتصرت الدراسة على العاملين في شركات الهاتف المحمول الثلاثة الخاصة، دون الشركة المصرية للاتصالات لكونها شركة من شركات قطاع الأعمال، فلا يمكن تعميم النتائج على العاملين في هذه الشركة.
- اقتصرت الدراسة الحالية على تناول العلاقة بين المتغيرات على النحو الوارد بفروضها العلمية، والتعرف على العلاقة بين الانطمار بأبعاده ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية. ولم تتطرق الدراسة إلى تحليل معنوية الفروق في ادراك متغيرات الدراسة حسب خصائصها الديموجرافية، وذلك لإفساح المجال لدراسات أخرى تقوم بتحليل دلالات هذه الفروق.
- اقتصرت الدراسة الحالية على اختبار أبعاد الانطمار الوظيفي وهما (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) دون الأبعاد الأخرى الستة المنبثقة من كل بعد من أبعاد الانطمار الوظيفي.

11/ آفاق مستقبلية:

كشفت نتائج الدراسة الحالية ودلالاتها عن عدداً من النقاط البحثية المستقبلية، كالتالي:

- نظراً لكون الدراسة الحالية تناولت العلاقة المباشرة بين الانطمار الوظيفي ببعديه (الانطمار التنظيمي، والانطمار المجتمعي) ونية ترك العمل، فتعتقد الباحثة بوجود أهمية علمية وعملية

- العلاقة بين الانطمار الوظيفى ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلى لليقظة العقلية: دراسة ميدانية
- لدراسة العلاقة بين أبعاد كل من الانطمار التنظيمى، والانطمار المجتمعى كل على حدة وتأثيرها على نية ترك العمل.
- بإثبات الدور الوسيط لليقظة العقلية فى علاقة الانطمار الوظيفى بنية ترك العمل، قد يبدو من المفيد إدخال متغيرات وسيطة أخرى معدلة لهذه العلاقة مثل: (الذكاء الوجدانى، والكفاءة الذاتية، ومركز التحكم لدى الفرد).
 - إجراء دراسات أخرى مستقبلية فى قطاعات أخرى لاختبار العلاقة بين الانطمار الوظيفى ونية ترك العمل.

العلاقة بين الانتماء الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية
المراجع العربية:

- أمين، أحمد عبد الحميد. (2018). أثر العدالة التنظيمية على الرسوخ الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة". *مجلة البحوث التجارية*: جامعة الزقازيق - كلية التجارة 40(1): 16 - 75.
- الحميدى وآخرون، (2016). تأثير جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية بمحافظة الطائف" من:
https://jsst.journals.ekb.eg/article_62497_662668ae488ab700267ef5f4155e4b95
- ريان، عادل ريان محمد، (2013). *بحوث التسويق: المبادئ والقياس والطرق*، مطبعة هابى رايت، أسبوط.
- الصياد، جلال مصطفى ومصطفى، (1993). *المعاينة الإحصائية*، القاهرة، مكتبة عين شمس.
- العابدى وآخرون. (2019). استقلالية العمل كمتغير تفاعلي في العلاقة بين الانغراز في مكان العمل واستنزاف الموارد البشرية دراسة تطبيقية في مديرية ماء محافظة النجف الأشرف، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*. 27(4): 46-67.
- العطوى، عامر على حسين، (2014). العلاقة بين الانغراز الوظيفي ونوايا دوران العمل الاختياري في سياق بعض العوامل الموقفية، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة القادسية. من:
<https://www.researchgate.net/profile/Amer-Atwi2/publication/259692196>
- الموقع الإلكتروني لوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات www.mcit.gov.eg

المراجع الأجنبية:

- Akyurek, K., Kars, S. & Bumin, G. (2018). The determinants of occupational therapy students' attitudes mindfulness and wellbeing. *Journal of Education and Learning*, 7(3):242- 250.
- Allen, D.G. (2006). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover, *Journal of Management*, 32 (2) : 237-256.
- Andrews, M. C., Kacmar, K. M., & Kacmar, C. (2014). The mediational effect of regulatory focus on the relationships between mindfulness and job satisfaction and turnover intentions. *Career Development International*, 19(5), 494–507.
- Barnes, S., Brown, K. W., Krusemark, E., Campbell, W. K., & Rogge, R. D. (2007). The role of mindfulness in romantic relationship satisfaction and responses to relationship stress. *Journal of Marital and Family Therapy*, 33, 482–500.
- Bester, F. (2012). *A model of work identity in multicultural work settings*. Unpublished DPhil thesis, University of Johannesburg, Johannesburg.
- Bishop, S., R. (2004). Mindfulness: A Proposed operational definition, clinical psychology: *Science and practice*, V11 (3), American Psychological Association.
- Brown, K.W., & Ryan, R.M. (2003). The benefits of being present:
المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية المجلد السابع العدد الثاني ديسمبر 2020 - 120

العلاقة بين الانتماء الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية

Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 822-848.

- Brown, K., Rayan, R. & Creswell, J. (2007). Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for its Salutary Effect, *Psychological Inquiry*, 18(4): 211-237.
- Chao, M.C., Jou, R.C., Liao, C.C., & Kuo, C. W. (2015). Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia Pacific Journal of Public Health*, 27(2), 1827-1836.
- Cho, Dong-Hwan & Son, Jung-Min. (2012). Job Embeddedness and Turnover Intentions: An Empirical Investigation of Construction IT Industries, *International Journal of Advanced Science and Technology*. 40, 101-110.
- Cho,S., Johanson, M., & Priyanko, G. (2009).Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management* ,28(3): 374-381
- Dane, E. (2011). Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *Journal of Management*, 37(4), 997–1018.
- Dane, E., & Brummel, B.J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*, 67(1), 105–128.

<https://search.proquest.com/docview/1476435029?accountid=63189>

- Davis, D., & Hayes, J. (2011). What are the benefits of mindfulness? a practice review of psychotherapy – related research. *Psychotherapy*, 48 (6): 198- 208.
- Dechawatanapaisal, D. (2018). Examining the relationships between HR practices, organizational job embeddedness, job satisfaction, and quit intention: Evidence from Thai accountants, *Asia-Pacific Journal of Business Administration* , 4 June: 130-148.
- Fehr, R. & Gelfand, M.J. (2012). The forgiving organization: A multilevel model of forgiveness at work. *Academy of Management Review*, 37(4): 664–688.
- Geenhouse, P. (2015). *The Impact of Trait Mindfulness upon self-control in Children*.Phd.in Educational Psychological, Cardiff University.
- Ghosh, D., & Gurunathan, L. (2015). Do commitments based human resource practices influence job embeddedness and intention to quit? *IIMB Management Review*, 27(4), 240-251.
- Good, D.J., Lyddy, C., Glomb, T., Bono, J., Brown, K.W., Duffy, M., Baer, R., Brewer, J., & Lazar, S. (2016). Contemplating mindfulness: an integrative review. *Journal of Management*, 42(1), 114–142.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and

العلاقة بين الانتماء الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية
research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.

- Hassed, C. (2016). Mindful Learning: why attention matters in education, *International Journal of School & Educational Psychology*, 4(1):52-60.
- Hiilshager, U.R., Alberts, H.J.E.M., Feinholdt, A., & Lang, J.W.B. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310-325.
- Holtom, B.C., Mitchell, T.R., Lee, T.W., & Tidd, S. (2006). *Less is more: Validation of a short form of the job embeddedness measure and theoretical extensions*. Paper presented at Academy of Management Conference, Atlanta, GA.
- Hsueh-ShengWu.(2014). How to Model Mediating and Moderating Effects, CFDR Workshop Series. <http://www.davidakenny.net/cm/moderation.htm#LI>
- Jiang, K., Liu, D., McKay, P.F., Lee, T.W., & Mitchell, T.R. (2012). When and how is job embeddedness predictive of turnover? A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, 97(5), 1077–1096. <https://doi.org/10.1037/a0028610>
- Karatepe, O.M. (2016). Does job embeddedness mediate the effects of coworker and family support on creative performance? An empirical study in the hotel industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(2):119–132.
- Karatepe, O.M., & Ngeche, R.N. (2012). Does job embeddedness mediate the effect of work engagement on job outcomes? A study of hotel employees in Cameroon. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 21(4), 440–461.
- Karatepe, O. M., & Shahriari, S. (2014). Job embeddedness as a moderator of the impact of organizational justice on turnover intentions: A study in Iran. *International Journal of Tourism Research*, 16(1), 22–32.
- Keng, S.L., Robins, C.J., Smoski, M.J., Dagenbach, J., & Leary, M.R. (2013). Reappraisal and mindfulness: a comparison of subjective effects and cognitive costs. *Behaviour Research and Therapy*, 51, 899–904.
- Khorakian, A., Nosrati, S., & Eslami, G. (2017). Conflict at work, job embeddedness, and their effects on intention to quit among women employed in travel agencies: Evidence from a religious city in a developing country. *International Journal of Tourism Research*. 20(2):1-10.
- Lakey CE, Campbell WK, Brown KW & Goodie, A.S. (2007). Dispositional mindfulness as a predictor of the severity of gambling outcomes. *Personality and Individual Differences*, 43,(7):1698–1710.
- Langer,E.,& Moldoveanu,M.(2002).The construct of mindfulness, *journal of*

العلاقة بين الانتماء الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية

social Issues, 56(1):1-9.

- Laurina, Y. (2018). *What makes people stay? A focus on retention and job embeddedness as an alternative approach to the staff turnover problem in hospitality*. Doctoral thesis, Bond University, Bond Business School.
- Lee, So-Jung & Woo, Hye-Jong.(2015).Structural Relationships among Job Embeddedness, Emotional Intelligence, Social Support and Turnover Intention of Korean , *Acad Nurs Adm*, 21 (1): 32-42.
- Lee, T.W., Mitchell, T.R., Sablynski, C.J., Burton, J.P., & Holtom, B.C. (2004). The effects of job embeddedness on organisational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711-722.
- Lee, T.W., Burch, T.C., & Mitchell, T.R. (2014). The story of why we stay: A review of job embeddedness. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 1 (1), 199-216.
- Mxenge, Dywili, and Bazana. (2014). Organizational Stress and Intention to Quit Amongst Employees Administrative Personnel at The University of Fort Hare. *Since Social Journal*, 13-29.
- Martin, A. (2007). *Perceptions of Organisational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intentions in a Post-Merger South African Tertiary Institution*, Unpublished master's thesis, University of Pretoria, Pretoria, South Africa.
- Mitchell, T., & Lee, T. (2001) .The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: foundationsfor a comprehensive theory of attachment. *Research in Organizational Behavior*, 23, 189-246.
- Mitchell, T.R., Holtom, B.C., Lee, T.W., Sablynski, C.J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *The Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mobley ,W.H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences and control*, Addison-Wesley, Reading, MA.
- Morrell, K., Loan-Clarke, J., & Wilkinson, A. (2004). The Role of Shocks in Employee Turnover, *British Journal of Management*, 15:335–349.
- Oyler, J.D. (2007). *Core Self-Evaluations and Job Satisfaction: The Role of Organizational and Community Embeddedness*. Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University. Unpublished Doctoral Dissertation.
- Price, J.I. (2001), Reflections on the determinants of voluntary turnover, *International Journal of Manpower*.22 (7), 600-624.
- Qazi, Tehmina Fiaz; Khalid, Afia; Shafique, Muhammad (2015): Contemplating employee retention through multidimensional assessment of turnover intentions, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, ISSN 2309-8619, Johar Education Society, Pakistan (JESPK),
- 123 - 2020 ديسمبر العدد الثاني المجلد السابع المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية

- Radford, K., Shacklock, K., & Bradley, G. (2015). Personal care workers in Australian aged care: retention and turnover intentions. *Journal of Nursing Management*, 23(5), 557-566.
- Ramesh, A., & Gelfand, M.J. (2010). Will they stay or will they go? The role of job embeddedness in predicting turnover in individualistic and collectivistic cultures. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 807-823.
- Raza, B., Ali, M., Naseem, K., Moueed, A., Ahmed, J., & Hamid, A. (2018). Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating Role of Work-Family Balance and Moderating Role of Work-Family Conflict. *Cogent Business & Management*, 5: 1-20.
- Reb, J., & Atkins, P.W.B. (Eds.). (2015). *Mindfulness in organizations: Foundations, research, and applications*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Reb, J., Narayanan, J., Chaturvedi, S., & Ekkirala, S. (2016). The mediating role of emotional exhaustion in the relationship of mindfulness with turnover intentions and job performance. *Mindfulness*. DOI: 10.1007/s12671-016-0648-z.
- Reitz, O. & Anderson, M. (2011). An overview of job embeddedness. *Journal of Professional Nursing*, 27, (5): 320–327.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research methods for business – A skill building approach (6th Ed.)*. West Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Shao, R., & Skarlicki, D.P. (2009). The role of mindfulness in predicting individual performance, *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 41 (4): 195-201.
- Shapiro, S.L., Carlson, L.E., Astin, J.A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology* 62(3): 373–386.
- Shapiro, S.L., Carlson, L.E., Astin, J.A., & Freedman, B. (2006), Mechanisms of mindfulness, *Journal of Clinical Psychology*, 62.(3),. 373-386.
- Shapiro, S.L., Carlson, L.E., Astin, J.A., & Freedman, B. (2006), Mechanisms of mindfulness, *Journal of Clinical Psychology*, 62(3): 373-386.
- Shehawy, Y. M., Elbaz, A., & Agag, G. M. (2018). Factors affecting employees' job embeddedness in the Egyptian airline industry, *Tourism Review*, <https://doi.org/10.1108/TR-03-2018-0036>
- Smith, D., Holtom, B., & Mitchell, T. (2011). Enhancing precision in the prediction of voluntary turnover and retirement, *Journal of Vocational Behavior*, 79 (1):290-302
- Soo, C. Tian, A.W., Teo, S.T., & Cordery, J. (2017). Intellectual capital–enhancing HR, absorptive capacity, and innovation. *Hum Resour Manage* 56:

العلاقة بين الانتماء الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية
431-454.

- Suifan, T., Abdallah, A., & Diab, H. (2016). The Influence of Work Life Balance on Turnover Intention in Private Hospitals: The Mediating Role of Work Life Conflict. *European Journal of Business and Management*, 8(20): 126-139.
- Sutherland, M., & Jordaan, W. (2004). Factors Affecting The Retention of Knowledge Workers, *SA Journal of Human Resource Management*, 2 (2), 55-64.
- Tett, R., & Meyer, J. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: path analyses based on meta-analytic findings, *Personnel Psychology*, 46: 259–293.
-
- Tuzun, I.K., & Kalemci, R.A. (2012). Organizational and supervisory support in relation to employee turnover intentions. *Journal of Managerial Psychology*, 27(5), 518-534.
- Wachs, K., & Cordova, J.V. (2007). Mindful relating: Exploring mindfulness and emotion repertoires in intimate relationships. *Journal of Marital and Family Therapy*, 33, 464 – 481.
- Wayne, S.J., Shore, L.M., & Liden, R.C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*. 40(1), 82-111.
- Williams, J.M.G., Teasdale, J.D., Segal, Z.V., & Kabat-Zinn, J. (2007). *The mindful way through depression: Freeing your self from chronic unhappiness*. New York: Guilford Press.
- Yoa, X. Thomas, L., Terence, M., Burton, J., & Sablynski, C. (2004). *Job embeddedness: Current research and future directions*. In book: *Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover*, Publisher: Information Age Publishing Editors: R. Griffeth, P. Hom
- Zhang, M., Fried, D., & Griffeth, R. (2012). A review of job embeddedness: Conceptual, measurement issues, and directions for future research. *Human Resource Management Review* 22: 220–231.

العلاقة بين الانطمار الوظيفى ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلى لليقظة العقلية: دراسة ميدانية



كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

استمارة استقصاء

السيد الفاضل/ السيدة الفاضلة

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة بإعداد دراسة عن الانطمار الوظيفى ونية ترك العمل لدى العاملين فى شركات المحمول المصرية، لذا نرجو منكم التكرم بقراءة كل فقرة من فقرات الاستقصاء بعناية، والإجابة عليها بكل دقة وموضوعية، علماً بأن كل المعلومات التى سيتم الإدلاء بها سوف تستخدم لأغراض البحث العلمى فقط، وسيتم التعامل معها بمنتهى السرية.

شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا،،،

الباحثة: رشا أبوسيف

مدرس إدارة الاعمال- كلية التجارة

العلاقة بين الانتماء الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية
القسم الأول: برجاء توضيح رأي سيادتكم حول الروابط التنظيمية والمجتمعية داخل مكان عملكم الحالي
 وفي مجتمعكم المحيط بكم، وذلك بوضع (√) واحدة فقط أمام الإجابة التي تعبر عن وجهه
 نظركم.

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
1	أقوم بالتفاعل مع عدد كبير من زملائي في العمل.					
2	يقوم عدد كبير من زملائي بالاعتماد على في العمل.					
3	أقوم بالعمل والمشاركة في فرق عمل ذات مهام متنوعة.					
4	تستخدم منظمتي مهاراتي ومواهبى بطريقة مجدية.					
5	أشعر بتطابق قيمى الشخصية مع قيم الشركة التى أعمل بها.					
6	استمرارى فى العمل بالشركة سيحقق كل أهدافى.					
7	لدى الحرية فى اتخاذ القرارات لتحقيق أهدافى.					
8	سوف أعانى عند العمل فى هذه الشركة.					
9	أؤمن بأن استمرارى فى هذه الشركة يعتبر أفضل اختيار لى.					
10	تتنمى جذور عائلتى إلى المجتمع المحيط بى.					
11	أفعل مع الأنشطة المجتمعية فى محيط سكنى.					
12	أشارك فى الأنشطة الثقافية والترفيهية داخل المنطقة التى أسكن بها.					
13	أنا سعيد بوجودى فى المجتمع المحيط بمكان سكنى.					
14	تتطابق قيم مجتمعى المحيط مع قيمى بشكل جيد.					
15	يمكننى ممارسة أنشطة ترفيهية متعددة بالمنطقة التى أقيم بها.					
16	من الصعب تركي لمجتمعى المحيط.					
17	سأفتقد أصدقائى إذا تركت مجتمعى المحيط.					
18	إذا تركت مجتمعى المحيط سأفتقد جيرانى.					

القسم الثانى: تصف هذه العبارات عدة مواقف وتشير إجاباتكم عليها إلى مدى تمتعكم باليقظة العقلية
 الرجاء وضع (√) واحدة فقط أمام الإجابة التي تعبر عن وجهه نظركم.

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
1	عندما أكون منفصلاً أستطيع أن أعى سبب انفعالى فى نفس الوقت.					
2	عند تحطم شيء من يدي، فيكون لسبب آخر خلاف شروذ ذهني.					
3	أحتفظ بكامل انتباهي على طول الطريق أثناء محاولتي الوصول سريعاً للمكان الذي أقصده.					

العلاقة بين الانتماء الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
4	لدى القدرة على الانتباه لكل ما يحدث حولى وقت حدوثه.					
5	أعنى أنني أعانى من التعب الجسمانى دون أن ينتزع هذا التعب انتباهي.					
6	لدى القدرة على تذكر الأشخاص الذين أتحدث معهم، حتى وإن كان لقائى السابق بهم لمرة واحدة.					
7	أبدوا وكأني أعمل بشكل تلقائى، ولكنى واعى لكل ما أقوم به.					
8	أؤدي اعمالى ومهامى بشكل الي مع انتباهى الكامل لها.					
9	لدى القدرة على التركيز على أهدافى التى أريد تحقيقها، مع قدرتى على التركيز على ما أقوم به فى اللحظة الحالية.					
10	أتحرك فى مكان عملى مثل الإنسان المبرمج ألبا ولكن بوعى كامل.					
11	عندما يتحدث إلى شخص ما، أترك العمل الذى كنت أقوم به لأنته حديثه.					
12	لدى القدرة على تحديد الفرق بين أن يكون ذهنى منشغل بأحداث من الماضى، أو منشغل بشيء أتوقع حدوثه فى المستقبل.					
13	أقوم بمهام عملى وأنا فى كامل انتباهي.					
14	أتذكر كل الأحداث التى مرت بى فى يومى بالعمل.					

القسم الثالث: تصف هذه العبارات وجود نوايا ترك العمل لديكم الرجاء توضيح رأى سيادتكم، بوضع (√) واحدة فقط أمام الإجابة التي تعبر عن وجهه نظركم.

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
1	أقوم بالبحث عن وظيفة فى شركة أخرى.					
2	أفكر فى مغادرة نهائية للشركة التى أعمل بها حالياً.					
3	إذا سنحت لي الفرصة سوف أغانر نهائياً الشركة التى أعمل فيها.					

شكراً لحسن تعاونكم ،،،،،،