

أثر الفخر التنظيمي وعدالة الأجور على النية نحو ترك العمل "دراسة ميدانية"

د. مرفت محمد السعيد مرسي نعمان . كلية التجارة – جامعة الأزهر

ملخص الدراسة : -هدفت هذه الدراسة الى فحص العلاقة مابين متغيرات الفخر التنظيمي وعدالة الأجور والنية نحو ترك العمل وذلك لعينة من الافراد العاملين بمصنع بي تي ام للملابس الجاهزة بمدينة العاشر من رمضان ، ولتحقيق هذا الهدف الرئيس قامت الباحثة بصياغة مجموعة من الأهداف الفرعية ، تمثلت فيما يلي: تحديد أثر الفخر التنظيمي الوجداني على الفخر التنظيمي الإيجابي ، وتقصى أثر الفخر التنظيمي الإيجابي على النية نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، وايضا اختبار أثر إدراك مفردات العينة لعادلة الأجور على النية نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، واخيرا الوقوف على نحو ما إذا كان متغير النية نحو ترك العمل يتأثر معنويا باختلاف الخصائص الديموغرافية لمفردات عينة الدراسة (والتي تشمل: النوع والعمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية). وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة قوامها (328) مفردة من الافراد العاملين بمصنع بي تي ام للملابس الجاهزة بمدينة العاشر من رمضان ، إنتهت الدراسة إلى العديد من النتائج ، منها : ان شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمي الوجداني يؤثر معنويا وإيجابيا على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي الإيجابي ، كما أشارت نتائج الدراسة ايضا الى ان الفخر التنظيمي الإيجابي يؤثر سلبيا ومعنويا على النية نحو ترك العمل .

Abstract: This study aimed to examine the relationship among variables including :organizational pride , compensation fairness and Intent to turnover and to determine their impact for a sample of individuals working at BTM factory , for achieving this objective, the researcher drafted a set of sub-objectives, was as follows: determine the effect of feeling with Affective organizational Pride on Attitudinal organizational pride , and the effect of Attitudinal organizational pride on Intent to turnover . At the last, the study aimed to stand as if demographic variables have significantly impact on Intention to turnover (which included: gender, age, level of education, experience and job position). By drawing on a sample consisted of (328) employees, the study found that Affective organizational pride has significantly impact on attitudinal organizational pride, attitudinal organizational pride has a negatively and significantly impact on intent to turnover.

اولا: مقدمة الدراسة:-

يمثل العنصر البشري أحد أهم الموارد التي تمتلكها المنظمات ، ومنه صنعت مسيرة حياة تلك المنظمات، وعليه أيضا يتوقف نجاحها في تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية ، الأمر الذي يقتضى ضرورة الإستثمار الجيد في هذا العنصر الهام ، وذلك بحسن إختياره وتدريبه وتطويره وتنميته حتى يؤدي واجباته بكفاءة وفعالية وإخلاص.

غير ان هذا الإستثمار التنظيمي في الإختيار والتدريب والتنمية والتطوير سوف يذهب هباء، إذا ما عزم العاملون الأكفاء على ترك العمل، لذا فقد أصبح هدف الإبقاء على العاملين الأكفاء وذوى الأداء المتميز، يشكل تحديا كبيرا للمديرين التنظيميين ورجال الاعمال على حد سواء ، وذلك لتلافى الآثار السلبية المترتبة على تركهم للعمل (Ovadge,2009;Joarder et (Samuel&Chipunza,2009; .al.,2011).

لقد أصبحت المنظمات اليوم أكثر إدراكا لأهمية تطوير رأسمالها البشري ، ولقد كانت أهم ركائزها في ذلك هو خلق البيئة الإيجابية التي تدعم لدى كل عامل شعوره بالفخر فيما يؤديه ويكلف به، وذلك ان الفخر التنظيمي Organizational Pride يعد بمثابة الحافز الرئيس لسلوكيات العمل الإيجابية والمكمن الرئيسى للتميز التنافسي (Katzenbach,2003)، هذا بالإضافة إلى انه يؤثر إيجابيا على قرار بقائهم في منظمة معينة وسلبيا على نواياهم نحو ترك العمل (Appleberg,2005).

هذا ، ونظرا لإزدياد معدلات نوايا العاملين نحو ترك العمل فى الأونة الأخيرة، لذا فقد تعاملت معها الإدارة على محمل الجد وبدأت فى الإستثمار فى عاملها من خلال التوجيه والتدريب والحفاظ عليهم وتنميتهم وتطويرهم تحت آية تكلفة (Ongori,2007). وذلك لما لترك العمل من آثار سلبية على مشروعات الأعمال ، الأمر الذى قد يهدد بقائها ونموها فى الاجل الطويل (Brereton et al ., 2005) . ويطلق مصطلح ترك العمل على تلك الحركة الناجمة عن ترك بعض العاملين للعمل داخل المنظمة وإحلال آخرين جدد محلهم . وهو يشير إلى ظاهرة التغير فى عدد العاملين كنتيجة الإلتحاق بالخدمة وأنتهاؤها، ويقابله مصطلح الإستقرار المهني occupational stability ويقصد به بقاء وإستمرار الأفراد فى نفس العمل لفترة طويلة (لطفى،1995).

هذا، ولقد أصبح "ترك العمل" فيما بعد يمثل ظاهرة لاقت قدرا كبيرا من الإهتمام من قبل الكتاب والباحثين منذ عام 1950 م ، وذلك للوقوف على أسبابها ومحاولة تجنبها وتقليل معدلاتها قدر الإمكان ونظرا لما أشارت اليه دراسة (Steel & Ovalle, 1984) من ان هناك إرتباط قوي ما بين النية نحو ترك العمل والسلوك الفعلى لترك العمل، لذا فانه سيكون من المفيد الأخذ فى الإعتبار متغير "النية نحو ترك العمل" عند دراسة متغير ترك العمل فى المنظمات (Mobley et al., 1979). لذا ، فان الدراسة الحالية تسعى وبشكل رئيس نحو رصد العلاقة ما بين متغيرات الفخر التنظيمي وعدالة الأجور والنية نحو ترك

العمل وتحديد أثرها وذلك لعينة من العاملين بمصنع بي تي ام BTM للملابس الجاهزة بمدينة العاشر من رمضان.

ثانياً :- مشكلة الدراسة:-

قامت الباحثة بإجراء عدد من الزيارات الإستطلاعية والمقابلات الشخصية لعدد من العاملين والمسؤولين¹ بمصنع بي تي ام للملابس الجاهزة بمدينة العاشر من رمضان ، وذلك للتعرف على أهم ما يعانونه من مشكلات، وقد تبين أن أهم مشكلة يعاني منها المصنع هي مشكلة ترك العمل ، وذلك لما لها من آثار سلبية ضارة جدا بالمصنع، حيث قد تقود في بعض الاحيان إلى توقف العمل في عتابر الإنتاج ، ومن ثم تقويض الإنتاجية، فضلاً عن تحمل تكاليف وعناء إستقطاب عاملين جدد وتدريبهم وتنميتهم لأداء العمل، هذا بالإضافة إلى ضيق وتذمر العمالة الباقية كنتيجة لتزايد الأعباء والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم كنتيجة لترك زملائهم للعمل.

وفي الواقع، فإن هذه المشكلات وغيرها انما ترجع في جانب منها إلى مايلي:-

- تدنى مستوى إدراك العاملين لعدالة ما يحصلون عليه من أجور، خاصة وأن العديد ممن تركوا العمل بالمصنع قد تركوه بحثاً عن عمل آخر بأجر أعلى.

- تدنى مستوى شعور العاملين بالفخر التنظيمي، وعلى الأخص من قاموا بترك العمل منهم.

وفي ضوء ما سبق، تعتقد الباحثة أن زيادة كل من مستوى إدراك العاملين لعدالة ما يحصلون عليه من أجور وزيادة مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي سوف يسهم في التخفيف من حدة هذه المشكلة التي يعاني منها المصنع محل الدراسة ، لاسيما وأن الأجور والمكافآت تمثل وسيلة مهمة جداً للإبقاء على أفضل العاملين (Vandenberghe & Tremblay, 2008). هذا بالإضافة إلى أن الفخر التنظيمي يؤثر إيجابياً على قرار بقائهم في العمل وسلبياً على نواياهم نحو ترك العمل (Appleberg, 2005). وهذا ما حد بالباحثة في دراستها الحالية إلى تركيز اهتمامها وبشكل رئيس على رصد العلاقة ما بين متغيرات الفخر التنظيمي وعدالة الأجور والنية نحو ترك العمل وتحديد أثرها وذلك لعينة من العاملين بمصنع بي تي ام BTM للملابس الجاهزة بمدينة العاشر من رمضان.

ثالثاً :أهمية الدراسة:-

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الإعتبارات العلمية والعملية التالية:-

1. أنها تتناول تحليل العلاقة بين ثلاثة متغيرات تعد جميعها من أحدث أدبيات السلوك التنظيمي، ألا وهي : الفخر التنظيمي وعدالة الأجور والنية نحو ترك العمل، والتي قد حظيت جميعها بإهتمام

¹ مقابلة مع 70 فرداً من العاملين والمشرفين ومدير إدارة شئون العاملين والمدير التنفيذي للمصنع وذلك في ايام 25،26،27 فبراير من عام 2011م.

الباحثين في الآونة الأخيرة، وبالتالي فهي تسير التطور الإداري المنشود خاصة في ظل إفتقار المكتبة العربية لهذا النوع من الدراسات.

2. الإستفادة من نتائج هذه الدراسة لإعادة النظر في تطوير الممارسات الادارية لدى القائمين على إدارة المصنع محل الدراسة ، خاصة فيما يتعلق بأساليب وإجراءات التعامل مع الأفراد.
3. أن الغالبية العظمى من البحوث والدراسات التي تناولت الفخر التنظيمي وعدالة الأجور والنية نحو ترك العمل قد تمت في الدول المتقدمة ويكاد نصيب الدول النامية من هذه الدراسات أن يكون ضئيلا، ولذا فقد برزت الحاجة إلى توسيع دائرة المصادقية الخارجية للنتائج التي تم الحصول عليها في الغرب، وخاصة في ظل ظروف بيئية وثقافية مختلفة، ومن هنا تبرز أهمية دراسة المتغيرات السابقة في المجتمع المصري.

رابعاً: أهداف الدراسة:-

تسعى الدراسة الحالية وبشكل رئيس نحو رصد العلاقة ما بين متغيرات الفخر التنظيمي وعدالة الأجور والنية نحو ترك العمل وتحديد أثرها وذلك لعينة من الافراد العاملين بمصنع بي تي ام للملابس الجاهزة بمدينة العاشر من رمضان ، ولتحقيق هذا الهدف الرئيس قامت الباحثة بصياغة مجموعة من الأهداف الفرعية تمثلت فيما يلي:-

1. تحديد أثر شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمي الوجداني على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي الإيجابي.
2. تقصى أثر شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمي الإيجابي على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة.
3. إختبار أثر إدراك مفردات العينة لعدالة الأجور على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة .
4. الوقوف على نحو ما إذا كان متغير النية نحو ترك العمل يتأثر معنوياً باختلاف الخصائص الديموغرافية لمفردات عينة الدراسة (والتي تشمل: النوع والعمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية).

خامساً: فروض الدراسة:-

- تحقيقاً لأهداف الدراسة الحالية، فقد أمكن صياغة الفروض التالية:-
- الفرض الاول:** يؤثر شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمي الوجداني معنوياً وإيجابياً على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي الإيجابي .

الفرض الثاني: يؤثر شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمي الإيجابي معنويا وسلبيا على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة .

الفرض الثالث: يؤثر إدراك مفردات العينة لعدالة الأجور معنويا وسلبيا على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة.

الفرض الرابع : تؤثر الخصائص الديموغرافية لمفردات العينة (والتي تشمل : النوع والعمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية) معنويا على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة.

سادسا : منهجية الدراسة :-

اعتمدت الباحثة في منهجية دراستها على مرحلتين رئيسيتين ،هما: مرحلة البحث الوصفي ومرحلة البحث التفسيري ، حيث هدفت المرحلة الأولى منهما إلى توضيح بعض المفاهيم ، والتعرف على ما توصل إليه الآخرون من خلال الدراسات السابقة ومراجعة الدراسات النظرية وتحديد المشكلة واستخلاص الفروض ، مع إستخدام المسح الميداني للحصول على المعلومات من العينة بإستخدام قائمة الإستقصاء ، أما المرحلة الثانية فهي ذات طبيعة تفسيرية توضح العلاقة بين المتغيرات المستقلة والوسيطية والتابعة واستنتاج العلاقات السببية بينهما (محمد، 1983؛ عبد الوهاب، 2008).

وتتناول الباحثة في هذا الجزء مجتمع الدراسة وعينتها والبيانات المطلوبة لها ومصادرها وأداة جمع البيانات وقياس متغيراتها وصدق وثبات المقاييس المستخدمة وأساليب معالجة البيانات إحصائيا . وذلك على النحو التالي:-

1- مجتمع الدراسة وعينتها:-

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الأفراد العاملين بمصنع بي تي ام للملابس الجاهزة بمدينة العاشر من رمضان ، والبالغ عددهم (800) مفردة ،وفيما يلي يوضح الجدول التالي رقم (1) توزيعا لمجتمع الدراسة وفقا لفئاتهم الوظيفية ، على النحو التالي :-

جدول رقم (1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقا لفئاتهم الوظيفية

الفئة	مديرى الادارات	المشرفين والجواكر*	الوظائف والكتابية	الفنية	العمالة
العدد	14	8	23		755

المصدر : من إعداد الباحثة ، استنادا إلى إعداد العاملين بالمصنع محل الدراسة عن العام

2012 م.

* الجواكر هو من يحل محل العامل اثناء غيابه عن العمل ووفقا لما ذكرته إدارة المصنع للباحثة فالجواكر هو عامل مدرب على كافة الاعمال التى يؤديها العاملون داخل القسم الواحد (المكواة والخياطة والقص والتصميم والباثرون والمقص بار).

ونظرا لتعذر إستخدام أسلوب الحصر الشامل في جمع البيانات الخاصة بالدراسة الحالية وذلك لإعتبارات الوقت والجهد والتكلفة، فقد إعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على أسلوب العينات، حيث تم الإعتماد على العينة العشوائية الطبقية وذلك لما تتمتع به من مزايا، أبرزها: أنها تعطي الفرصة لكل مفردة من مفردات المجتمع محل الدراسة الفرصة للإختيار في العينة ، مما يساعد على القيام بالتقدير الإحصائي وإختبار معنوية الفروض، هذا بالإضافة إلى توافر البيانات اللازمة لإستخدام هذا النوع من العينات ، وهي نسب مفردات المجتمع محل الدراسة وفقا لخاصية النوع (ذكر/ انثى) .

هذا، ولقد اعتمدت الباحثة في تحديد عينة الأفراد الذين تم توزيع قوائم الإستقصاء عليهم لإستيفائها في الدراسة الحالية على المعادلة التالية (سرحان، 1981):

$$\frac{\frac{h^2 f k}{2}}{d} = N \left(\frac{1}{n} + 1 - \frac{h^2 f k}{2} \right)$$

حيث:

هـ = قيمة الدرجة المعيارية للتوزيع الطبيعي المعتدل المقابل لدرجة ثقة مقدارها 95% (وتساوي 1.96).
 ف = نسبة عدد المفردات التي تتوافر بها الخصائص موضوع الدراسة، ويفترض أن هذه النسبة تساوي 50% على أساس انه أكبر إحتمال للحصول على أكبر حجم ممكن للعينة.
 ك = النسبة المتممة (وتساوي "1- ف").
 د = درجة الدقة المطلوبة أو حجم الخطأ المسموح به (ويساوي في الدراسة الحالية 4% وذلك لزيادة حجم العينة، ومن ثم زيادة درجة تمثيلها لمجتمع الدراسة).
 ن = إجمالي عدد مفردات مجتمع الدراسة ويساوي 800 مفردة.
 ويتطبيق المعادلة السابقة يكون لدينا حجم العينة يساوي (343) مفردة.
 هذا ، ورغبة من الباحثة في تمثيل جميع الافراد العاملين بالمصنع محل الدراسة ، فسوف تقوم الباحثة بتقسيم العينة الإجمالية إلى عينتين فرعيتين متناسبتين مع كل طبقة من طبقتي مجتمع الدراسة وفقا للمعادلة التالية (الصياد ومصطفى ، 1993):-

$$\binom{n}{n} = 1$$

حيث:

n^- = حجم العينة المطلوب توزيعها بشكل متناسب وتساوي 343 مفردة.

n^+ = عدد العاملين وفقا لخصائصهم الديموغرافية (ممثلة في : النوع والعمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية).

n = إجمالي عدد الافراد العاملين بالمصنع محل الدراسة.

وبتطبيق المعادلة السابقة ، جاء توزيع مفردات العينة على اساس الخصائص الديموغرافية كما

يلى:-

جدول رقم (2)

نتائج معادلة التوزيع المتناسب لتخصيص مفردات العينة على اساس خصائصهم الديموغرافية

النوع	بيان	اجمالي عدد العاملين		حجم العينة المقدر	
		ذكور	اناث	ذكور	اناث
مديرى الإدارة		14	-	8	-
المشرفين والجواكر		8	-	4	-
الوظائف الفنية و الكتابية		23	-	9	-
العمالة		255	500	107	215
الاجمالي		300	500	128	215

المصدر : من إعداد الباحثة استنادا إلى عدد الافراد العاملين بالمصنع محل الدراسة ، وكذلك معادلة التوزيع المتناسب لتقدير حجم العينة وفقا لخاصية النوع.

وتجدر الإشارة هنا، الى أنه قد تم اختيار مفردات العينة بطريقة عشوائية ، وذلك بإتاحة الفرصة لجميع المفردات للمشاركة الطوعية في الدراسة ، وقد تم هذا الاختيار من واقع القوائم التي تم الحصول عليها من إدارة المصنع ، وأيضا من خلال التنسيق مع شئون العاملين بالمصنع ، وذلك من أجل إختيار المفردات بشكل عشوائي، وبالتالي توزيع قوائم الإستقصاء عليهم في أوقات وأماكن وجودهم، وذلك لإتاحة الفرصة لهم نحو إستيفائها بشكل واف ، هذا، ولتقليل مخاطر التحيز في الإجابات والمشاعر المحتملة بالإجبار على المشاركة ، أكدت الباحثة للمشاركين أن إجاباتهم ستكون مجهولة الإسم وستكون موضع سرية تامة وسوف تعامل بحرص شديد ولا توجد أية إجابات صحيحة أو خاطئة (Podsakoff et al., 2003).

هذا، وقد بلغ العدد الإجمالي للقوائم الواردة (330) قائمة بنسبة 96.20% من إجمالي عدد القوائم الموزعة، وبعد ان قامت الباحثة بفرز ومراجعة القوائم الواردة، تم استبعاد قائمتين منها - لعدم استكمال البيانات الخاصة بها - وبالتالي أصبح عدد القوائم الواردة الصحيحة التي تم تفرغها وتحليلها (328) قائمة بنسبة 95.62% من إجمالي القوائم المرسله، ويعتبر معدل الإستجابة هذا من المعدلات العالية بإعتباره يفوق الحدود المتعارف عليها والتي تتراوح بين 10%، 75% (بازرعة، 1988) . ولعل الإرتفاع النسبي للردود يمكن إيعازه إلى المتابعة المستمرة من جانب الباحثة لمفردات العينة للحصول على إجاباتهم عن القوائم.

2- البيانات المطلوبة للدراسة ومصادرها:-

تطلب إعداد الدراسة الحالية توافر البيانات التالية:-

البيانات الثانوية: وهى البيانات والمعلومات المنشورة والمتوافرة فى السجلات ، وتتمثل فى البيانات والمعلومات المنشورة ذات الصلة بموضوع الدراسة بهدف التاصيل النظرى لمفاهيمها ، وتشمل مصادرها الكتب والدوريات العربية والاجنبية والبيانات والمعلومات المتوافرة فى السجلات عن إعداد العاملين بالمصنع محل الدراسة .

البيانات الاولى: هى تلك البيانات التى تم الحصول عليها من مفردات العينة بهدف استكشاف العلاقة مابين الفخرالتنظيمى وعدالة الأجوروالنية نحو ترك العمل، وقد تم الحصول على هذه البيانات بإستخدام قائمة الإستقصاء.

3- أداة جمع البيانات :-

تتمثل أداة جمع البيانات التى إعتمدت عليها الباحثة فى الحصول على البيانات الأولية فى قائمة الإستقصاء ، والتى تم توزيعها على الأفراد العاملين بمصنع بي تى ام بمدينة العاشر من رمضان، وجدير بالذكر أن الباحثة قامت بنفسها بتوزيع إستمارات الإستقصاء على مفردات العينة وكذاالرد على إستفساراتهم وتجميعها منهم .

وتحتوى هذه القائمة على عبارات مغلقة ومحددة الإجابة حتى يسهل على مفردات العينة تسجيل تقديراتهم عليها بكل دقة، كما تساعد على تحليل ومعالجة البيانات إحصائيا ، وقد أتت هذه القائمة موزعة على ثلاثة اقسام رئيسية ،هى :-

القسم الاول : ويحتوى على سبع عبارات تقيس مدى شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمى ، وذلك

بالإعتماد على المقياس الوارد فى (Matthias&Miriam,2011)، موزعة على النحو التالى :

- **الفخر التنظيمى الوجداني:** وتم قياسه بإستخدام (4) عبارات وتشمل العبارات من (1-4) بالقسم الاول من القائمة.

- **الفخر التنظيمي الإتجاهي** : وتم قياسه باستخدام (3) عبارات ، وتشمل العبارات من (5-7) بالقسم الاول من القائمة.

القسم الثاني: ويحتوى على ثلاث عبارات تقيس مدى إدراك مفردات العينة لعدالة ما يحصلون عليه من أجور ، وذلك بالإعتماد على المقياس الوارد فى (Berry, 2010) وقد جاءت هذه العبارات موزعة على النحو التالى :-

- **الأجور الداخلية:** وتم قياسها باستخدام عبارة واحدة فقط ، هى العبارة رقم (1) بالقسم الثانى من القائمة.
 - **الأجور الخارجية:** : وتم قياسها باستخدام عبارة واحدة فقط ، هى العبارة رقم (2) بالقسم الثانى من القائمة.
 - **الفوائد** : وتم قياسها باستخدام عبارة واحدة فقط ، هى العبارة رقم (3) بالقسم الثانى من القائمة .
- القسم الثالث:** ويحتوى على أربع عبارات تقيس مدى توافر النية لدى مفردات العينة لترك العمل ، وتشمل العبارات من (1-4) بالقسم الثالث من القائمة ، وذلك بالإعتماد على المقياس الوارد فى (Walsh et al., 1985).

4- إختبارات الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة :-

1\4- إختبارات صدق قائمة الإستقصاء :-

بشكل عام ، يمثل صدق قائمة الإستقصاء أحد الركائز الأساسية التى يقوم عليها تصميم أداة جمع البيانات وذلك لمواجهة عقبات قياس متغيرات الدراسة ، ويقصد بصدق المقياس : تحديد إلى أى درجة يقيس المقياس الغرض المصمم من أجله . وللتحقق من صدق المقياس ، فقد إعتمدت الباحثة على نوعين أساسيين من الصدق ، هما :

1\1\4 - الصدق الظاهرى :-

على الرغم من ان كافة المقاييس التى تضمنتها قائمة الإستقصاء قد تم تأسيسها على مقاييس طورت وإستخدمت فى دراسات سابقة مشابهة ، إلا ان إختلاف البيئة المصرية عن البيئات التى تمت فيها تلك الدراسات قد دعت الباحثة إلى إستخدام أسلوب شمولية محتوى القائمة فى تقدير درجة صدق أداة القياس ، وفى هذا الصدد ، قامت الباحثة بعرض مسودة أداة القياس على مجموعة من المحكمين من أساتذة الإدارة وإدارة الموارد البشرية ملتزمة منهم مراجعة المقاييس التى تشتمل عليها أداة القياس وذلك للتحقق من صدق مضمونها ، وقد أسفر هذا التعديل عن إعادة تعديل صياغة بعض العبارات لتأخذ القائمة شكلها النهائى .

2\1\4 - الصدق الاحصائى :-

بيان	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	C1	C2	C3	T1	T2	T3	T4
الفخر التنظيمي	918	.872	.907	.932	.98	.85	.01	-	-	-	-	-	-	-
مستوى المعنوية	معنو نو ية	معنو ية	معنو ية	معنو ية	معنو	معنو	معنو	-	-	-	-	-	-	-
عدالة الأج	-	-	-	-	-	-	-	.895	.934	.865	-	-	-	-
مستوى	-	-	-	-	-	-	-	معنو	معنو	معنو	-	-	-	-

للتحقق من صدق محتوى وبناء المقياس لعينة التجربة الإستطلاعية وصلاحيه إستخدام الأداة البحثية ،فقد عمدت الباحثة إلى استخدام معامل إرتباط كندال ومعنويته كأداة لقياس صدق الإتساق الداخلي لعبارات المقاييس ، حتى يتسنى إستبعاد العبارات ذات الصدق المنخفض ومن ثم وضع القائمة في شكلها النهائي حتى يمكن النزول بها إلى الميدان ، وفيما يلي يوضح الجدول التالي رقم (3) قيم معامل إرتباط كندال ومعنويته لإرتباط العبارات مع المقاييس الإجمالية للمتغيرات ، وذلك على النحو التالي :-

جدول رقم (3)

قيم معامل إرتباط كندال ومعنويته لمقاييس الفخر التنظيمي

وعدالة الأجور والنية نحو ترك العمل

المعنوية					ية	ية	ية						
النية نحو العمل	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.736	.825
مستوى المعنوية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	معنو ية	معنو ية
												معنو ية	معنو ية

المصدر : من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

وباستقراء بيانات الجدول السابق ، يتضح مايلي :-

بالنسبة لمقياس الفخر التنظيمي: إتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول السابق ان أغلب معاملات الارتباط لعبارات مقياس الفخر التنظيمي جاءت قوية ومعنوية عند مستوى معنوية 0.01 ، حيث تراوحت قيمتها مابين 0.872 و 0.932، مما يؤكد على دلالتها الإحصائية وإتساقها مع المقياس الذي تنتمي إليه .

بالنسبة لمقياس عدالة الأجور : أشارت النتائج الإحصائية الواردة في الجدول السابق ان أغلب معاملات الارتباط لعبارات مقياس عدالة الأجور جاءت قوية ومعنوية عند مستوى معنوية 0.01 ، حيث تراوحت قيمتها مابين 0.865 و 0.934، مما يدل على دلالتها الإحصائية وإتساقها مع المقياس الذي تنتمي إليه .

بالنسبة لمقياس النية نحو ترك العمل : أكدت النتائج الإحصائية الواردة في الجدول السابق ان أغلب معاملات الارتباط لعبارات مقياس النية نحو ترك العمل ، جاءت قوية ومعنوية عند مستوى معنوية 0.01 ، حيث تراوحت قيمها مابين 0.706 و 0.835 ، الأمر الذي يؤكد على دلالتها الإحصائية وإتساقها مع المقياس الذي تنتمي إليه .

2\5 - اختبار ثبات قائمة الإستقصاء :-

من الصفات الأساسية التي ينبغي توافرها أيضا في أداة جمع البيانات قبل الشروع في إستخدامها هي خاصية الثبات ، وهي تشير إلى درجة خلو المقياس من الأخطاء ، وبصفة خاصة الأخطاء العشوائية . وتكمن أهمية قياس درجة ثبات المقياس في ضرورة الحصول على نتائج صحيحة كلما تم إستخدامها ، فالمقياس المتذبذب لا يمكن الإعتماد عليه ولا الأخذ بنتائجه ، ومن ثم ستصبح النتائج مضللة وغير مطمئنة ، وفي أغلب الأحوال ستكون مضيعة للوقت والمال والجهد .

هذا، ولقد إعتمدت الباحثة في تقييم ثبات أداة القياس ، وما تتضمنه من مقاييس على الأسلوبين التاليين :-

1\2\5 - أسلوب التجزئة النصفية :- ومن خلاله تقوم الباحثة بتقسيم فقرات الاختبار إلى نصفين

(إحداهما فردى والآخر زوجي) لإستخراج العلاقات الارتباطية بينها ، وفي هذا الصدد ، فقد اعتمدت الباحثة على معامل جيتمان للتجزئة النصفية في تقييم العلاقات الارتباطية بين شطريّ الإختبار .
2015 - أسلوب الإتساق الداخلي :- ويعتمد أساسا على إستخراج مصفوفة الارتباط التي تقيم العلاقات الارتباطية بين كل عبارة وأخرى ، وذلك لملاحظة مدى الإتساق بينها ، وقد إعتمدت الباحثة أيضا على معامل ألفا كرونباخ في وصف درجة تجانس المقياس بشكل عام .
وفيما يلي ، يلخص الجدول التالي رقم (4) النتائج المجمعة لإختبار ثبات أداة جمع البيانات الأولية إعتقادا على الأسلوبين السابقين على النحو التالي :-

جدول رقم (4)

نتائج إختبار الثبات المجمعة لأداة جمع البيانات الأولية

متغيرات الدراسة	معامل الارتباط الفا كرونباخ	نتائج اختبارات الثبات				معامل الفا كرونباخ	معامل الارتباط الفا كرونباخ	معامل جيتمان للتجزئة النصفية	عدد الحالات
		معامل الفا		عدد العبارات					
		الجزء الاول	الجزء الثاني	الجزء الاول	الجزء الثاني				
المتغيرات المستقلة: الفخر الوجداني	0.859	0.950	2	2	0.903	0.976	0.920	100	
الفخر الإتجاهي	0.941	0.934	2	1	0.848	1	0.850	100	
عدالة الأجور	0.677	0.873	2	1	0.904	1	0.745	100	
المتغيرات التابعة :- النية نحو ترك العمل	0.815	0.926	2	2	0.911	0.876	0.898	100	

المصدر : من إعداد الباحثة إعتقادا على نتائج التحليل الاحصائي .

وباستقراء بيانات الجدول السابق ، يمكن تقييم ثبات أداة جمع البيانات الأولية على مستوى متغيرات الدراسة وذلك على النحو التالي :-

- بالنسبة للمتغيرات المستقلة : إعتمدت الباحثة على أسلوبين لتقييم الثبات بالنسبة لهذه المتغيرات ، يتمثل الأول منها في أسلوب التجزئة النصفية ، حيث أشارت معاملات جيتمان إلى إرتفاع مستوى التجانس بين شطري كل مقياس ، حيث تراوحت قيم معامل جيتمان مابين 0.745 و 0.920 لتبرهن بذلك على إرتفاع درجة الثبات الداخلي لهذه المقاييس . وفيما يتعلق بأسلوب الاتساق الداخلي ، فقد أشارت قيم معامل ألفا كرونباخ إلى إرتفاع مستوى الإتساق الداخلي لهذه المتغيرات ، حيث تراوحت قيم معاملات ألفا

كرونباخ ما بين 0.873 و 0.950 ، لتبرهن بذلك أيضا على إرتفاع درجة الثبات الداخلى لهذه المقاييس ، وبشكل عام ، فان نتائج إختبارات الثبات على مستوى المتغيرات المستقلة تبعث على الإطمئنان على إمكانية الإعتماد عليها فى جمع البيانات الأولية للدراسة .

- بالنسبة للمتغير التابع : فقد إعتمدت الباحثة أيضا على الأسلوبين السابقين معا فى تقييم ثبات المتغير التابع ، حيث أكدت قيمة معامل جيتمان على إرتفاع درجة الثبات الداخلى لهذا المتغير ، حيث بلغت 0.898 لتؤكد بذلك على إرتفاع درجة الثبات الداخلى لهذا المتغير . وفيما يتعلق بأسلوب الإتساق الداخلى ، فقد أشارت قيمة معامل ألفا كرونباخ إلى إرتفاع مستوى الاتساق الداخلى لهذا المتغير ، حيث بلغت قيمته 0.926 ، الأمر الذى يعطى صورة عامة حول جودة الإتساق الداخلى لهذا المتغير . وفى ضوء ماسبق ، فان نتائج إختبارات الصدق والثبات السابقة ترجح إمكانية الاطمئنان إلى جودة الجوانب السيكمترية لمقاييس الدراسة ، بما يدعم الثقة فى الأداة البحثية ، وبالتالي إمكانية الإعتماد عليها فى جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة الحالية .
- 6- اساليب معالجة البيانات احصائيا :-

- إقتضت عملية تحليل البيانات لفروض الدراسة تطبيق الأساليب الإحصائية التالية :-
- أسلوب الانحدار الخطى البسيط : ويستخدم هذا الأسلوب فى وصف العلاقة الخطية بين متغيرين، أحدهما يؤثر فى الآخر، ويسمى بالمتغير المستقل، ويرمز له بالرمز (X) والآخر يتأثر بالأول ويسمى بالمتغير التابع ويرمز له بالرمز (Y) وقد اعتمدت الباحثة على هذا الأسلوب للتعرف على طبيعة العلاقة بين الفخر التنظيمى وعدالة الأجور والنية نحو ترك العمل.
 - تحليل الثبات : وفقا لاختبار ألفا كرونباخ وكذلك معامل جيتمان للتجزئة النصفية وذلك للوقوف على مدى ثبات أداة الدراسة وإمكانية الإعتماد عليها .
 - معامل إرتباط كندال ومعنويته : وذلك للتحقق من صدق الإتساق الداخلى لمقاييس الفخر التنظيمى وعدالة الأجور والنية نحو ترك العمل ، وهو يهتم بقياس إرتباط العبارة مع الدرجة الكلية للمقياس .
 - إختبار T.test ومعنويته : وذلك لإختبار أثر الإختلاف فى خاصية النوع لمفردات عينة الدراسة على نواياهم نحو ترك العمل ، حيث يناسب هذا الإختبار الحالات التى يكون فيها التحليل منصبا على مجموعتين فقط .
 - تحليل التباين أحادى الإتجاه ANOVA : وذلك لإختبار أثر الإختلاف فى الخصائص الديموغرافية لمفردات عينة الدراسة (والمتضمنة خصائص :العمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية) على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة .

• **إختبار توكى للمقارنات البعدية:** وذلك لقياس معنوية الفروق بين الأوساط المختلفة وأيضا لبيان أى هذه المجموعات يختلف عن غيرها بدلالة إحصائية فى العوامل أو المتغيرات التى يوجد بها تباين معنوى ، وذلك وفقا لإختبار تحليل التباين أحادى الإتجاه ، وعلى الرغم من توافر عدة أساليب للمقارنات المتعددة يمكن الإعتماد عليها للوصول إلى ذلك منها : طريقة أقل فرق معنوى وشيفية ودنكان ، إلا ان الباحثة قامت بإختيار طريقة توكى نظرا لما تتمتع به هذه الطريقة من مزايا ، أبرزها : تقليل خطأ المقارنة الواحدة ، كلما زاد عدد المقارنات ، ولذا فانها يطلق عليها اسم طريقة المقارنات الصادقة.

ثالثا: تحليل النتائج واختبار فروض الدراسة :-

تتناول الباحثة فيما يلى تحليلا للنتائج التى توصلت اليها المعالجة الإحصائية للبيانات واختبار فروض الدراسة وذلك لتحديد مدى صحة هذه الفروض وذلك على النحو التالى:-

اختبار صحة الفرض الاول :-

ينص هذا الفرض على انه " يؤثر شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمى الوجداني معنويا على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمى الإيجابي".

ولإثبات صحة هذا الفرض من عدمه، قامت الباحثة بإستخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطى البسيط ، نظرا لما يتمتع به هذا الأسلوب من قدرة فائقة على بيان أثر متغير مستقل على آخر تابع ، وفيما يلى يوضح الجدول التالى رقم (5) نتائج تحليل الانحدار الخطى البسيط لأثر الفخر التنظيمى الوجداني على الفخر التنظيمى الإيجابي ، وذلك على النحو التالى:-

جدول رقم (5)

نتائج تحليل الانحدار الخطى البسيط لأثر الفخر التنظيمى الوجداني على الفخر التنظيمى الإيجابي

المتغيرات	معامل الانحدار (B)	T المحسوبة	معامل التحديد (R ²)	القيمة المقابلة لمستوى المعنوية (P)	الدلالة الإحصائية
المقدار الثابت الفخر التنظيمى الوجداني	2.301 0.633	6.865 33.850	0.052	0.000 0.000	- معنوية
معالم النموذج	قيمة معامل الارتباط R = 0.882 قيمة F المحسوبة = 1.146 قيمة T الجدولية = 1.96 مستوى المعنوية = 0.01				

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي.

وباستقراء نتائج تقييم العلاقة الخطية يتضح أن نموذج الانحدار الخطي البسيط السابق معنوي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.633) درجة وبلغ مستوى المعنوية ($P=0.000$)، كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (33.850) درجة، الأمر الذي يعني أن متغير - الفخر التنظيمي الوجداني - قادر على التنبؤ وبشكل رئيس بالفخر التنظيمي الإيجابي، والمعادلة التالية تعكس هذه النتيجة:

$$Y=2.301+0.633X$$

فالمعادلة السابقة تشير أن العلاقة بين الفخر التنظيمي الوجداني والفخر التنظيمي الإيجابي، هي علاقة طردية وأنه في حال زيادة اوتقوية مستوى إدراك مفردات العينة لـ "الفخر التنظيمي الوجداني" بالمصنع محل الدراسة بمقدار وحدة واحدة، فإنه يؤدي إلى زيادة مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي الإيجابي في المتوسط بمقدار (0.633) وحدة تقريبا، كما أشارت معنوية معامل الانحدار أيضا إلى أن نموذج الانحدار السابق يمثل العلاقة بين الفخر التنظيمي الوجداني والفخر التنظيمي الإيجابي تمثيلا ملائما، وأن العلاقة بينهما هي علاقة معنوية.

- أشارت النتائج السابقة أيضا إلى أن معامل الارتباط R (والذي يهتم غالبا بتوضيح مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة) قد بلغت قيمته (0.882) درجة، مشيرا بذلك إلى أن إدراك مفردات العينة لـ "الفخر التنظيمي الوجداني" بالمصنع محل الدراسة يحظى بتأثير قوي على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي الإيجابي.

- أما معامل التحديد (R^2) فيشير أن الفخر التنظيمي الوجداني (كمتغير مستقل) يفسر (79.9%) من التباين الحادث في مستوى الشعور بالفخر التنظيمي الإيجابي (كمتغير تابع) وأما باقي هذه النسبة (20.1%) فتعني أن هناك متغيرات مستقلة أخرى (كالأجور والامان الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي) وغيرها من المتغيرات الأخرى التي لم ترد في النموذج أو تعود إلى الخطأ العشوائي - تؤثر على الشعور بالفخر التنظيمي الإيجابي - بخلاف متغير الفخر التنظيمي الوجداني. وفي ضوء ماسبق، يمكن القول أن مشاعر الفخر التنظيمي الوجداني تؤثر إيجابيا ومعنويا على الشعور بالفخر التنظيمي الإيجابي، وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت إليه دراسة (Matthias & Miriam, 2011). وعليه، يتم قبول الفرض الأول للدراسة والذي ينص على أنه "يؤثر شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمي الوجداني معنويا وإيجابيا على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي الإيجابي".

2- اختبار صحة الفرض الثاني:-

ينص هذا الفرض على أنه "يؤثر شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمي الإيجابي معنويا وسلبيا على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة".

ولإثبات صحة هذا الفرض من عدمه، قامت الباحثة باستخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط، والذي توضح نتائجه بيانات الجدول التالي:-

جدول رقم (6)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الفخر التنظيمي الإيجابي على النية نحو ترك العمل

المتغيرات	معامل الانحدار (B)	T المحسوبة	معامل التحديد (R^2)	القيمة المقابلة لمستوى المعنوية (P)	الدلالة الإحصائية
المقدار الثابت	18.640	9.459		0.000	–
الفخر التنظيمي الإيجابي	- 0.613	-4.248	0.052	0.000	معنوية
معالم النموذج	قيمة معامل الارتباط $R = -0.229$ قيمة F المحسوبة = 18.043 قيمة T الجدولية = 1.96 مستوى المعنوية = 0.01				

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

وباستقراء نتائج تقييم العلاقة الخطية يتضح أن نموذج الانحدار الخطي البسيط السابق معنوي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (-0.613) درجة وبلغ مستوى المعنوية ($P=0.000$)، كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (-4.248) درجة، الأمر الذي يعني أن متغير – الفخر التنظيمي الإيجابي – قادر على التنبؤ وبشكل رئيس بالنية نحو ترك العمل، والمعادلة التالية تعكس هذه النتيجة:

$$Y=18.640-0.613X$$

فالمعادلة السابقة تشير إلى أن العلاقة بين الفخر التنظيمي الإيجابي والنية نحو ترك العمل هي علاقة سلبية وأنه في حال زيادة اوتقوية مستوى إدراك مفردات العينة لـ "الفخر التنظيمي الإيجابي" بالمصنع محل الدراسة بمقدار وحدة واحدة، فإنه يؤدي إلى تقليل نواياهم نحو ترك العمل في المتوسط بمقدار (0.613) وحدة تقريباً، كما أشارت معنوية معامل الانحدار أيضاً إلى أن نموذج الانحدار السابق يمثل العلاقة بين الفخر التنظيمي الإيجابي والنية نحو ترك العمل تمثيلاً ملائماً، وأن العلاقة بينهما هي علاقة معنوية.

– أشارت النتائج السابقة أيضاً إلى أن معامل الارتباط R (والذي يهتم غالباً بتوضيح مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة) قد بلغت قيمته (-0.229) درجة، مشيراً بذلك إلى أن هناك علاقة ارتباط سلبية ضعيفة بين الشعور بالفخر التنظيمي الإيجابي والنية نحو ترك العمل .

– أما معامل التحديد (R^2) فيشير إلى أن الفخر التنظيمي الوجداني (كمتغير مستقل) يفسر (0.052%) من التباين الحادث في متغير النية نحو ترك العمل (كمتغير تابع) وأما باقي هذه النسبة (0.948%) فتعني أن هناك متغيرات مستقلة أخرى (كعدالة الأجور والأمان الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي) وغيرها من المتغيرات الأخرى التي لم ترد في النموذج أو تعود إلى الخطأ العشوائي –

تؤثر على نوايا مفردات العينة لترك العمل- بخلاف متغير الفخر التنظيمي الوجداني. وفي ضوء ماسبق ، يمكن القول ان مشاعر الفخر التنظيمي الإيجابي تؤثر معنويا وسلبيا على النية نحو ترك العمل ، وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت اليه دراسة

(Matthias&Miriam,2011) من ان الفخر التنظيمي الإيجابي يؤثر سلبا على النية نحو ترك العمل .وعليه ، يتم قبول الفرض الثاني للدراسة والذي ينص على انه "يؤثر شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمي الإيجابي معنويا وسلبيا على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة ."

3-اختبار صحة الفرض الثالث:-

ينص هذا الفرض على انه " يؤثر إدراك مفردات العينة لعدالة الأجور معنويا وسلبيا على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة".

ولإثبات صحة هذا الفرض من عدمه، قامت الباحثة بإستخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط ، والذي توضح نتائجه بيانات الجدول التالي:-

جدول رقم (7)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر عدالة الأجور على النية نحو ترك العمل

المتغيرات	معامل الانحدار (B)	T المحسوبة	معامل التحديد (R^2)	القيمة المقابلة لمستوى المعنوية (P)	الدلالة الإحصائية
المقدار الثابت	20.75	11.050	0.088	0.000	-
عدالة الأجور	-0.782	- 5.599		0.000	معنوية
معالم النموذج	قيمة معامل الارتباط $R = -0.296$ F المحسوبة = 31.347 قيمة T الجدولية = 1.96 مستوى المعنوية = 0.000				

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي.

وباستقراء نتائج تقييم العلاقة الخطية يتضح أن نموذج الانحدار الخطي البسيط السابق معنوي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (-0.782) درجة وبلغ مستوى المعنوية ($P=0.000$)، كما بلغت قيمة (T)

المحسوبة (-5.599) درجة، الأمر الذي يعني ان متغير - عدالة الأجور - قادر على التنبؤ وبشكل رئيس بالنية نحو ترك العمل، والمعادلة التالية تعكس هذه النتيجة:

$$Y=20.757-0.782X$$

فالمعادلة السابقة تشير الى ان العلاقة بين عدالة الأجور والنية نحو ترك العمل هي علاقة سلبية وأنه في حال زيادة أوتقوية مستوى إدراك مفردات العينة لـ "عدالة الأجور" بالمصنع محل الدراسة بمقدار وحدة واحدة، فإنه يؤدي إلى تقليل نواياهم نحو ترك العمل في المتوسط بمقدار (0.782) وحدة تقريباً، كما أشارت معنوية معامل الانحدار أيضاً الى ان نموذج الانحدار السابق يمثل العلاقة بين عدالة الأجور والنية نحو ترك العمل تمثيلاً ملائماً، وان العلاقة بينهما هي علاقة معنوية.

- أشارت النتائج السابقة أيضاً الى ان معامل الارتباط R (والذي يهتم غالباً بتوضيح مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة) قد بلغت قيمته (-0.296) درجة، مشيراً بذلك الى ان هناك علاقة ارتباط سلبية ضعيفة بين الشعور بالفخر التنظيمي والإتجاهي والنية نحو ترك العمل .

- أما معامل التحديد (R^2) فيشير الى ان عدالة الأجور (كمتغير مستقل) يفسر (0.050%) من التباين الحادث في متغير النية نحو ترك العمل (كمتغير تابع) وأما باقي هذه النسبة (95%) فتعني أن هناك متغيرات مستقلة أخرى (كالأمان الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والفخر التنظيمي الإيجابي) وغيرها من المتغيرات الأخرى التي لم ترد في النموذج أو تعود إلى الخطأ العشوائي- تؤثر على نوايا مفردات العينة لترك العمل- بخلاف متغير عدالة الأجور .

وفي ضوء ماسبق ، يمكن القول ان إدراك مفردات العينة لعدالة الأجور يؤثر معنوياً وسلبياً على النية نحو ترك العمل ، وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت اليه دراسات (Heckert&Farabee,2006 ; Berry , 2010) . من أن عدالة الأجور تؤثر سلباً ومعنوياً على النية نحو ترك العمل . وعليه ، يتم قبول الفرض الثالث للدراسة والذي ينص على انه "يؤثر إدراك مفردات العينة لعدالة الأجور معنوياً وسلبياً على نواياهم نحو ترك العمل في المنظمة " .

الفرض الرابع للدراسة :-

ينص هذا الفرض على انه " تؤثر الخصائص الديموغرافية لمفردات العينة (والتي تشمل : النوع والعمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية) معنوياً على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة " .

ولإثبات صحة هذا الفرض من عدمه ، قامت الباحثة بتطبيق إختبار (T.test) مع بعض الخصائص وتحليل التباين أحادي الإتجاه مع البعض الآخر ، وذلك وفقاً للفئات المرتبطة بكل خاصية ، وما إذا كانت فئتان أو أكثر ، ولتطبيق هذين الإختبارين ، فقد اعتمدت الباحثة على المؤشر الإجمالي للنية نحو ترك العمل .

أولاً : وفيما يتعلق بمدى تأثير خاصية النوع على نوايا مفردات العينة لترك المصنع ، تم إجراء اختبار T.test والذي توضح نتائجه بيانات الجدول التالي :-

جدول رقم (8)

نتائج اختبار T.test لأثر خاصية النوع على النية نحو ترك العمل

النوع	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	القيمة المقابلة لمستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
ذكور	0.077	0.015		0.021	-
إناث	0.053	0.024	-2.212	0.028	معنوية

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التخليل الإحصائي .

وباستقراء وتحليل البيانات الواردة بالجدول السابق ، يلاحظ أنه يوجد تأثير معنوي لخاصية النوع على نوايا مفردات العينة لترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (-2.212) درجة ، مما يؤكد على دلالتها إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 ، وأنه توجد فروق معنوية بين الذكور والإناث في نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت اليه دراسات (Cotton and Tuttle, 1986 ;Morrow, 1983; Gregersen and Black, 1986;William and Hazer, 1986) . من ان خاصية النوع تؤثر معنوياً على نوايا مفردات العينة لترك المنظمات محل الدراسة ، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى اختلاف الدور الذي يؤديه الرجال والنساء في المجتمع ، فالرجل وفقاً للعادات والتقاليد يكون هو المسئول عن الأسرة ومختصاً بالانفاق عليها وهو السبب وراء ارتفاع متوسط النية نحو ترك العمل للذكور عن الإناث.

أما فيما يتعلق بمدى تأثير كل من العمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية على نوايا مفردات العينة لترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، فقد استخدمت الباحثة تحليل التباين أحادي الإتجاه والذي توضح نتائجه بيانات الجداول التالية :-

جدول رقم (9)

نتائج تحليل التباين أحادي الإتجاه لأثر خاصية العمر على النية نحو ترك العمل

النية لترك العمل العمر	المتوسط المرجح				F المحسوبة	درجات الحرية	القيمة المقابلة للمعنوية	الدلالة الإحصائية
	من 16 إلى 20	من 20 إلى 30	من 30 إلى 40	من 40 إلى 60				

النية لترك العمل	0.111	0.087	0.246	0.133	3.815	3	0.010	معنوية
الانحراف المعياري	0.054	0.043	0.110	0.085		324		

مستوى المعنوية 0.05

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

وباستقراء وتحليل النتائج الواردة بالجدول السابق ، يتضح مايلي :-

1. أوضحت النتائج الإحصائية ان أعلى مفردات العينة نية نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة هم الأفراد من عمر 30 عاما وحتى الاربعين ، يليهم الفئة العمرية من 40 إلى ستون ، ثم الفئة العمرية من 16 إلى 20 ، ثم الذين تتراوح أعمارهم من 20 إلى 30 عاما . وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى ان معظم الافراد في المرحلة العمرية من ثلاثون عاما وحتى الاربعين قد كونوا حياة اسرية او يسعون إلى تكوينها ، وبالتالي فانهم في أغلب الأمر في حاجة إلى زيادة دخولهم الاسرية ، وبالتالي فانهم يسعون إلى الحصول على فرص عمل أخرى بدخول أعلى ، أما الافراد خلال الفئة العمرية من 40 عاما وحتى الستون يسعون في غالب الأمر إلى زيادة مستوى دخولهم العائلية نظرا لتزايد أعبائهم العائلية وهو ما يدفعهم في غالب الأمر إلى الحصول على فرص وظيفية بدخول اعلى خارج المصنع ، وقد يكون ذلك راجعا أيضا الى بحثهم عن التقاعد وبصفة خاصة لأولئك الذين تقترب أعمارهم من الستون عاما ، أما بالنسبة للفئة العمرية من 16 إلى 20 عاما فيرجع ذلك الى رغبة هؤلاء الافراد في تكوين اسرة وهو ما يدفعهم إلى السعى نحو فرص وظيفية بأجور أعلى خارج المصنع ، أما الافراد الذين تتراوح اعمارهم من 20 إلى 30 عاما فهم ينشدون الاستقرار لان معظمهم ما يكونوا قد كونوا حياة عائلية وبالتالي فانهم ينشدون الإستقرار في وظائفهم أكثر من أى فئة أخرى.

2. أوضحت النتائج الإحصائية انه يوجد تأثير معنوي لخاصية العمر على نوايا مفردات العينة لترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، حيث أكدت على ذلك قيمة إختبار F حيث بلغت قيمتها 3.815 بدرجات حرية (3,324) مما يؤكد على دلالتها الإحصائية عند مستوى معنوية 0.05 وانه توجد فروق ذات دلالة احصائية مابين المرحلة العمرية لمفردات العينة ونواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة .

هذا ، ولتحديد أين يكمن الاختلاف بين الفئات العمرية الأربع في نوايا مفردات العينة لترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، قامت الباحثة بإجراء المقارنات المتعددة البعدية ، حيث عمدت إلى إستخدام إختبار توكي والذي يوضح نتائجه بيانات الجدول التالي :-

جدول رقم (10)

نتائج إختبار توكي للمقارنات المتعددة بين المرحلة العمرية لمفردات العينة ونواياهم نحو ترك العمل .

العمر	القيمة المقابلة لمستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
من 16 إلى 20	من 20 إلى 30 من 30 إلى 40 من 40 إلى أقل من 60	غير معنوية معنوية غير معنوية معنوية
من 20 إلى 30	من 16 إلى 20 من 30 إلى 40 من 40 إلى أقل من 60	غير معنوية معنوية غير معنوية معنوية معنوية
من 30 إلى 40	من 16 إلى 20 من 20 إلى 30 من 40 إلى أقل من 60	غير معنوية معنوية معنوية غير معنوية معنوية
من 40 إلى 60	من 16 إلى 20 من 20 إلى 30 من 30 إلى 40	معنوية معنوية معنوية

المصدر : من إعداد الباحثة اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي .

وباستقراء وتحليل البيانات الواردة بالجدول السابق ، يتضح ان الاختلافات المعنوية بين فئات مفردات العينة العمرية الأربع في نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع تعود إلى فئة المفردات من 40 إلى 60 عاما ، حيث يختلف المتوسط المرجح الخاص بهذه الفئة إختلافا معنويا عن المتوسطات المرجحة الخاصة بفئات من 16 إلى 20 ومن 20 إلى 30 ومن 30 إلى 40 عاما ، بينما لم تكن هناك أى اختلافات معنوية بين باقى الفئات العمرية .

وفيما يتعلق بمدى تأثير خاصية المستوى التعليمى على نوايا مفردات العينة نحو ترك العمل ، يوضح الجدول التالى نتائج تحليل التباين أحادى الإتجاه لأثر خاصية العمر على نوايا مفردات العينة لترك العمل بالمصنع محل الدراسة .

جدول رقم (11)

نتائج تحليل التباين أحادى الإتجاه لأثر خاصية العمر على النية نحو ترك العمل

النية لترك العمل	المتوسط المرجح			F المحسوبة	درجات الحرية	القيمة المقابلة للمعنوية	الدالة الإحصائية
	مؤهل عالى	مؤهل متوسط	مؤهل فوق المتوسط				
النية لترك العمل	0.194	0.052	0.125	5.827	2	0.003	معنوية
الانحراف المعياري	0.105 8	0.025	0.075		325		

مستوى المعنوية 0.05

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي.

وباستقراء وتحليل النتائج الواردة بالجدول السابق ، يتضح مايلى :-

1- أوضحت النتائج الإحصائية ان أعلى مفردات العينة نية نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة هم ذوى المؤهلات العليا يليهم الافراد ذوى المؤهلات فوق المتوسطة ثم المؤهلات المتوسطة . وتعزو الباحثة هذه النتيجة ان الأفراد ذوى المؤهلات العليا تتزايد امكانية حصولهم على فرص وظيفية أفضل نظرا لانهم يملكون مؤهلات عليا تمكنهم من الحصول على ذلك ، فضلا عن انهم

ينشدون الفرص الأفضل دائما نظرا لما يمتلكونه من مؤهلات ، يليهم في ذلك المؤهلات الفوق متوسطة ثم المتوسطة .

2- أوضحت النتائج الإحصائية انه يوجد تأثير معنوي لخاصية المستوى التعليمي على نوايا مفردات العينة لترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، حيث أكدت على ذلك قيمة إختبار F حيث بلغت قيمتها 5.827 بدرجات حرية (2,325) مما يؤكد على دلالتها الإحصائية عند مستوى معنوية 0.05 وانه توجد فروق ذات دلالة احصائية مابين المستوى التعليمي لمفردات العينة ونواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة .

هذا ، ولتحديد أين يكمن الاختلاف بين الفئات الثلاث في نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، قامت الباحثة بإجراء المقارنات المتعددة البعدية ، حيث عمدت إلى إستخدام إختبار توكي والذي يوضح نتائجه بيانات الجدول التالي :-

جدول رقم (12)

نتائج إختبار توكي للمقارنات المتعددة بين المستوى التعليمي لمفردات العينة ونواياهم نحو ترك العمل .

العمر	القيمة المقابلة لمستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
مؤهل عالى	متوسط فوق المتوسط	غير معنوية غير معنوية
مؤهل متوسط	عالى فوق المتوسط	غير معنوية معنوية
مؤهل المتوسط	عالى متوسط	غير معنوية معنوية

المصدر : من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي .

وباستقراء وتحليل البيانات الواردة بالجدول السابق ، يتضح ان الاختلافات المعنوية بين المستوى التعليمي لمفردات العينة ونواياهم نحو ترك العمل بالمصنع تعود إلى إختلاف المتوسط المرجح الخاص بفئة المؤهلات المتوسطة إختلافاً معنوياً عن المتوسط المرجح الخاص بفئة المؤهلات فوق المتوسطة ، بينما لم تكن هناك أى اختلافات معنوية بين باقى الفئات العمرية . وفيما يتعلق بمدى تأثير خاصية الخبرة على نوايا مفردات العينة نحو ترك العمل ، يوضح الجدول التالى نتائج تحليل التباين أحادى الإتجاه لأثر خاصية الخبرة على نوايا مفردات العينة لترك العمل بالمصنع محل الدراسة .

جدول رقم (13)

نتائج تحليل التباين أحادى الإتجاه لأثر خاصية الخبرة على النية نحو ترك العمل

النية لترك العمل الخبرة	المتوسط المرجح				F المحسوبة	درجات الحرية	القيمة المقابلة للمعنوية	الدلالة الإحصائية
	اقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10	من 10 إلى 20	20 عاماً فأكثر				
النية لترك العمل	0.077	0.083	0.185	0.437	15.176	3	0.000	معنوية
الانحراف المعياري	0.044	0.048 9	0.067	0.437		324		

مستوى المعنوية 0.05

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

وباستقراء وتحليل النتائج الواردة بالجدول السابق ، يتضح مايلي :-

1. أوضحت النتائج الإحصائية ان أعلى مفردات العينة نية نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة هم الأفراد الذين تتجاوز خبراتهم العشرين سنة فأكثر ، يليهم الافراد الذين تقع خبراتهم مابين العشر سنوات إلى العشرين سنة ، ثم الذين تقع خبراتهم مابين الخمس سنوات إلى العشر ، ثم الذين تقل خبراتهم عن الخمس سنوات . وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان الأفراد الذين تتجاوز خبراتهم العشرين سنة تنهافت عليهم المصانع المنافسة رغبة في الاستفادة من خبراتهم الثمينة ، الأمر

الذى يدفع تلك المصانع المنافسة إلى تقديم العديد من المغريات المادية والمعنوية لهم ، الأمر الذى يدفعهم جدياً إلى ترك العمل فى المصنع والبحث عن فرص أخرى أفضل فى المصانع المنافسة .

2. أوضحت النتائج الإحصائية انه يوجد تأثير معنوى لخاصية الخبرة على نوايا مفردات العينة لترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، حيث أكدت على ذلك قيمة إختبار F حيث بلغت قيمتها 15.176 بدرجات حرية (3,324) مما يؤكد على دلالتها الإحصائية عند مستوى معنوية 0.05 وانه توجد فروق ذات دلالة احصائية مابين مستوى الخبرة المتوافر لدى مفردات العينة ونواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة .

هذا ، ولتحديد أين يكمن الاختلاف بين مستوى الخبرات المختلفة لدى مفردات العينة وتأثيرها على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، قامت الباحثة بإجراء المقارنات المتعددة البعدية ، حيث عمدت إلى إستخدام إختبار توكى والذى يوضح نتائجه بيانات الجدول التالى :-

جدول رقم (14)

نتائج إختبار توكى للمقارنات المتعددة بين الخبرة لمفردات العينة ونواياهم نحو ترك العمل .

العمر	من 5 إلى 10	من 10 إلى 20	من 20 سنة فأكثر	القيمة المقابلة لمستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10	من 10 إلى 20	20 سنة فأكثر	0.911 0.000 0.000	غير معنوية معنوية معنوية
من 5 إلى 10	أقل من 5 سنوات	من 10 إلى 20	20 سنة فأكثر	0.911 0.000 0.000	غير معنوية معنوية معنوية
من 10 إلى 20	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10	20 سنة فأكثر	0.000 0.000 0.955	معنوية معنوية غير معنوية
	أقل من 5 سنوات			0.000 0.000	معنوية

معنوية	0.955	من 5 إلى 10	20 سنة فأكثر
غير معنوية		من 10 إلى 20	

المصدر : من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي .

وباستقراء وتحليل البيانات الواردة بالجدول السابق ، يتضح ان الاختلافات المعنوية بين فئات الخبرات الأربعة في النية نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، تعود إلى إختلاف المتوسط المرجح الخاص بفئة الافراد ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات إختلافاً معنوياً عن المتوسط المرجح الخاص بفئة المفردات الذين تتراوح خبراتهم من 10 إلى 20 عاماً وأيضاً الذين تتجاوز خبراتهم العشرين عاماً فأكثر، وأيضاً إختلاف المتوسط المرجح للأفراد الذين تقع خبراتهم ما بين 5 إلى 10 سنوات إختلافاً معنوياً عن المتوسط المرجح الخاص بفئات الافراد الذين تتراوح خبراتهم ما بين العشر إلى العشرين سنة والذين تتجاوز خبراتهم العشرين سنة فأكثر ، في حين انه لم توجد هناك أى إختلافات معنوية بين الافراد ذوي الخبرات الأقل من 5 سنوات والافراد الذين تقع مستوى خبراتهم ما بين الخمس إلى العشر سنوات ، وأيضاً الافراد الذين يقع مستوى خبراتهم ما بين العشر إلى العشرين سنة والذين تتجاوز خبراتهم العشرين سنة فأكثر .

وفيما يتعلق بمدى تأثير خاصية المرتبة الوظيفية على نوايا مفردات العينة نحو ترك العمل ، يوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين أحادي الإتجاه لأثر خاصية المرتبة الوظيفية على نوايا مفردات العينة لترك العمل بالمصنع محل الدراسة .

جدول رقم (15)

نتائج تحليل التباين أحادي الإتجاه لأثر خاصية المرتبة الوظيفية على النية نحو ترك العمل

النية لترك العمل المرتبة الوظيفية	المتوسط المرجح				F المحسوبة	درجات الحرية	القيمة المقابلة للمعنوية	الدلالة الإحصائية
	مدير	مشرف والجور	فنى	عامل				
النية لترك العمل	1.693	4.062	1.54	0.0328	5.186	3	0.002	معنوية
الانحراف المعياري	0.568	0.239	0.313	0.0174		324		

مستوى المعنوية 0.05

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

وباستقراء وتحليل النتائج الواردة بالجدول السابق ، يتضح مايلي :-

3. أوضحت النتائج الإحصائية ان أعلى مفردات العينة نية نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة هم المشرفين يليهم فى ذلك المديرين ثم الوظائف الفنية والكتابية ثم باقى فئات العاملين بالمصنع محل الدراسة . وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان فئة المشرفين والجواكر يزداد الطلب عليها فى سوق العمل ، ومايصاحب ذلك من تقديم بعض المغريات المادية والمعنوية ، الأمر الذى يدفعهم إلى التفكير جدياً فى ترك العمل .

4. أوضحت النتائج الإحصائية انه يوجد تأثير معنوى لخاصية المرتبة الوظيفية على نوايا مفردات العينة لترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، حيث أكدت على ذلك قيمة إختبار F حيث بلغت قيمتها 5.186 بدرجات حرية (3,324) ، مما يؤكد على دلالتها الإحصائية عند مستوى معنوية 0.05 ، وانه توجد فروق ذات دلالة احصائية مابين مستوى الخبرة المتوافر لدى مفردات العينة ونواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة .

هذا ، ولتحديد أين يكمن الاختلاف بين مستوى الخبرات المختلفة لدى مفردات العينة وتأثيرها على نوايا هم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، قامت الباحثة بإجراء المقارنات المتعددة البعدية ، حيث عمدت إلى إستخدام إختبار توكى والذى يوضح نتائجه بيانات الجدول التالى :-

جدول رقم (16)

نتائج إختبار توكى للمقارنات المتعددة بين المرتبة الوظيفية

لمفردات العينة ونواياهم نحو ترك العمل .

العمر	القيمة المقابلة لمستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
مدير	0.544 0.522 0.815	غير معنوية غير معنوية غير معنوية
مشرف فنى عامل		
مدير	0.544 0.993	غير معنوية

مشرف	فنى عامل	0.094	معنوية غير معنوية غير معنوية
فنى	مدير مشرف عامل	0.522 0.993 0.010	غير معنوية غير معنوية معنوية
عامل	مدير مشرف فنى	0.815 0.094 0.010	غير معنوية غير معنوية معنوية

المصدر : من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي .

وبما ستقرأ وتحليل البيانات الواردة بالجدول السابق ، يتضح ان الاختلافات المعنوية بين المرتبة الوظيفية لمفردات العينة ونواياهم نحو ترك العمل بالمصنع تعود إلى إختلاف المتوسط المرجح الخاص بفئة العاملين إختلافاً معنوياً عن المتوسط المرجح الخاص بفئة الافراد الذين يعملون فى الوظائف الفنية والكتابية ، بينما لم تكن هناك أى اختلافات معنوية بين باقى الفئات الأخرى . وفى ضوء ماسبق ، تثبت صحة الفرض الرابع للدراسة الحالية من أن الخصائص الديموغرافية لمفردات العينة (والتي تشمل : النوع والعمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية) تؤثر معنوياً على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت اليه دراسات (Cotton and Tuttle ,1986 ;Morrow, 1983; Gregersen and Black 1986;William and Hazer,1986) . من ان خصائص النوع والعمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية تؤثر معنوياً على نوايا مفردات العينة نحو ترك العمل .

تاسعا : نتائج وتوصيات الدراسة:-

هدفت الدراسة الحالية وبشكل رئيس نحو رصد العلاقة ما بين متغيرات الفخر التنظيمي وعدالة الأجور والنية نحو ترك العمل وتحديد أثرها وذلك لعينة قوامها (328) مفردة من الافراد العاملين بمصنع بي تي ام للملابس الجاهزة بمدينة العاشر من رمضان، وعبر الإستعانة بالعديد من الأساليب

الإحصائية مثل الانحدار البسيط واختبار T.test وتحليل التباين أحادي الاتجاه ، إنتهت الباحثة إلى العديد من النتائج ، والتي تشمل :-

1. أشارت نتائج الدراسة إلى ان شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمي الوجداني يؤثر معنويا وإيجابيا على مستوى شعورهم بالفخر التنظيمي الإتجاهي . وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان الفخر التنظيمي الإتجاهي يعد بمثابة محصلة لمشاعر الفخر التنظيمي الوجداني المتركمة بمرور الزمن . وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت اليه دراسة (Matthias&Miriam,2011) من ان مشاعر الفخر التنظيمي الوجداني تؤثر معنويا وإيجابيا على نواياهم نحو ترك العمل. الأمر الذي يفرض على إدارة المصنع محل الدراسة ضرورة إتاحة الفرصة للعاملين به للتعبير عن مشاعرهم المكبوتة حول العمل ، وذلك من خلال إشاعة جو من الألفة والتفاهم بين العاملين وإدارة المصنع محل الدراسة .

• أوضحت نتائج الدراسة ان شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمي الإتجاهي يؤثر سلبا ومعنويا على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، وان هذه العلاقة في جوهرها هي علاقة ضعيفة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-0.229) درجة، الأمر الذي يعنى ان زيادة مستوى شعور مفردات العينة بالفخر التنظيمي الإتجاهي يقلل من نواياهم لترك العمل، وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت اليه دراسة (Matthias&Miriam,2011) من ان مشاعر الفخر التنظيمي الإتجاهي تؤثر سلبا ومعنويا على النية نحو ترك العمل . الأمر الذي يقتضى من إدارة المصنع محل الدراسة ضرورة الإهتمام بتنمية مشاعر الفخر التنظيمي الإتجاهي إذا ما أرادت تقليل نوايا العاملين لترك العمل بالمصنع محل الدراسة. هذا ، وتعزو الباحثة هذه النتيجة ان شعور العاملين بالفخر التنظيمي والمباهاة بإنجازات المصنع ونجاحاته يزيد من إرتباطهم به ويقلل بالتالى من نواياهم نحو ترك العمل.

• أفادت نتائج الدراسة ان إدراك مفردات العينة لعدالة الأجور يؤثر سلبا ومعنويا على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة ، وان هذه العلاقة في مضمونها هي علاقة ضعيفة ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-0.296) درجة ، الأمر الذي يعنى ان زيادة مستوى إدراك مفردات العينة لعدالة الأجور يقلل من نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة بمقدار (0.050%) وحدة تقريبا . وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت اليه دراسات (Heckert&Farabee,2006;Berry , 2010) . من ان عدالة الأجور تؤثر سلبا على النية نحو ترك العمل . وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان العاملين الذين يشعرون بعدم عدالة ما يحصلون عليه من أجور - مقابل ما يبذلونه من جهد - يعمدون إلى ترك منظماتهم بحثا عن أجور ومكافآت أعلى . وبمقارنة هذه النتيجة مع ماتم التوصل اليه سابقا في العلاقة بين الفخر التنظيمي الإتجاهي والنية نحو ترك العمل يتضح أن العلاقة بين عدالة الاجور والنية نحو ترك العمل اقوى من العلاقة بين الفخر التنظيمي الاتجاهي والنية نحو ترك العمل ، وربما يكون ذلك راجعا الى ان جمهورية مصر العربية تعد من الدول النامية والتي تتسم بانخفاض مستوى دخول الافراد فيها ، الأمر

الذى يجعلهم يقدمون الاجور على الفخر ويجعل من بقائهم فى العمل بصفة خاصة فى القطاع الخاص معتمدا بشكل أكبر على مايتقاضونه من أجور مقارنة بشعورهم بالفخر تجاه المؤسسه التى ينتمون اليها .

- أشارت نتائج الدراسة إلى ان الخصائص الديموغرافية لمفردات العينة تؤثر معنويا (والتى تشمل : النوع والعمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية) على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة . وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت اليه دراسات (Cotton and Tuttle ,1986 ;Morrow, 1983; Gregersen and Black ,1986;William and Hazer,1986) من ان خصائص النوع والعمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية تؤثر معنويا على نوايا مفردات العينة نحو ترك العمل
- **توصيات الدراسة:-**

- فى ضوء ما أمكن التوصل اليه من نتائج ، أمكن للباحثة التقدم بالتوصيات التالية :-
1. نظرا لما أشارت اليه نتائج الدراسة من ان مشاعر الفخر التنظيمى الوجداني تؤثر إيجابيا ومعنويا على الشعور بالفخر التنظيمى الإيجابي ، لذا توصى الباحثة بضرورة قيام إدارة المصنع محل الدراسة بتشجيع العاملين فيه على إظهار مشاعرهم وعواطفهم اثناء العمل وعدم اللجوء إلى كبتها باى حال من الاحوال ، وهو مايتحقق من خلال تكوين علاقات ودودة مع العاملين يسودها روح الالفة والثقة المتبادلة وعدم اللجوء إلى تطبيق سياسة العقاب مع العاملين الذين يبديون مشاعر الغضب والضجر من السياسات الادارية والتنظيمية وأيضاً ضرورة الحرص على اعلام العاملين بالنجاحات التى يحققها المصنع والاحتفاء بها معهم .
 2. نظرا لما أشارت اليه نتائج الدراسة من ان مشاعر الفخر التنظيمى الإيجابي تؤثر سلبا ومعنويا على نواياهم نحو ترك العمل ، لذا فان الباحثة توصى بضرورة تنمية مشاعر الفخر التنظيمى الإيجابي وذلك عن طريق إعداد سجل يتضمن نجاحات المصنع الفائقة والمتميزة وإطلاع العاملين عليه باستمرار، وهو ماقد يتحقق من خلال عقد اللقاءات والندوات التى تستهدف تعريف العاملين بالإنجازات والنجاحات المتميزة والفائقة للمصنع وصورة المصنع الذهنية لدى العملاء والخدمات التى يقدمها للمجتمع وغيرها من العوامل التى يمكن ان تسهم فى توليد مشاعر الفخر التنظيمى لدى العاملين .
 3. نظرا لما أكدت عليه نتائج الدراسة من ان عدالة الأجور تؤثر سلبا ومعنويا على النية نحو ترك العمل ، فانه ينبغى على إدارة المستشفيات محل الدراسة ضرورة الإهتمام بعنصر الأجور إهتماما بالغاً والحرص على تحقيق عدالتها قدر الإمكان ، وهو مايتحقق من خلال إستقصاء العاملين حول عدالة مايحصلون عليه من أجور، هذا بالإضافة إلى ضرورة معرفة إدارة المصنع بمعدلات الأجور السائدة فى المصانع الأخرى ، لتحقيق المساواة معها ، تقاديا لقيام العاملين بترك المصنع بحثا عن أجور أعلى.

4. فى ضوء ما أشارت إليه نتائج الدراسة من ان الخصائص الديموغرافية لمفردات العينة (والتى تشمل : النوع والعمر ومستوى التعليم والخبرة والمرتبة الوظيفية) تؤثر معنويا على نواياهم نحو ترك العمل بالمصنع محل الدراسة . لذا ينبغي على إدارة المستشفيات محل الدراسة الأخذ فى الاعتبار الخصائص الديموغرافية إذا ما أرادت تقليل نوايا العاملين لترك العمل بالمصنع محل الدراسة.

عاشرا : دلالات الدراسة:-

أسفرت مناقشة نتائج الدراسة الحالية عن وجود بعض الدلالات على مستوى النظرية والتطبيق ، كما يتضح فيما يلى :-

على مستوى النظرية : أكدت نتائج الدراسة الحالية على تأثير الفخر التنظيمى الوجداني على الفخر التنظيمى الإيجابي ، كما أكدت أيضا على تأثير كل من الفخر التنظيمى الإيجابي وعدالة الأجور على النية نحو ترك العمل ، حيث لم يجر إختبارهما من قبل فى دراسة واحدة، ومن ثم ، فان الدراسة الحالية تضيف إلى الأدبيات القليلة نسبيا والمتاحة فى هذا المجال - حيث لم ترصد الباحثة أى سبق فى بيئة إدارة الأعمال العربية بوجه عام ، أو بيئة جمهورية مصر العربية بشكل خاص من البحث ، بما يعمل على توسيع قاعدة البحث فى هذا الجانب من دراسات السلوك التنظيمى.

على مستوى التطبيق: ان نتائج الدراسة الحالية بما أكدته من وجود تأثير سلبى لكل من الفخر التنظيمى الإيجابي وعدالة الأجور على النية نحو ترك العمل (كمتغير تابع) تعطى دلالة على ان سبل تقليل نوايا العاملين لترك العمل تتحقق من خلال تدعيم شعورهم بالفخر التنظيمى الإيجابي وحصولهم على الاجر العادل.

هذا ، ولتدعيم الشعور بالفخر التنظيمى ينبغي على إدارة المصنع محل الدراسة العمل على إتاحة الفرصة للعاملين للتعبير عن مشاعرهم وتشجيعهم على التعبير الدائم عنها ، وذلك للوقوف على مدى شعورهم بالفخر التنظيمى من عدمه ، ويتحقق ذلك من خلال توفير سجل يتضمن نجاحات المصنع وإنجازاته الفائقة ، وذلك لان الفخر التنظيمى يبنى على إدراك النتائج التنظيمية الحالية والمستقبلية (Anfuso,1995) وأيضا الخصائص الاقتصادية ، مثل : المكانة السوقية والنمو التنظيمى والصورة الذهنية والعلامة التجارية تمثل مصادر مختلفة للفخر التنظيمى (Scott & Lane,2000). وكذا الحملات الاعلانية الناجحة واجتذاب عملاء مشهورين (Celsi & Gilly,2009). علاوة على الثقافة والقيم والعادات والتقاليد وقواعد السلوك (Anfuso,1995). هذا بالاضافة إلى النمط القيادى وخلق بيئة العمل المثيرة للتحدى والتى تمثل اسبقيات للشعور بالفخر التنظيمى (Katzenbash,2003).

قائمة المراجع

أولا : المراجع العربية :-

1. الصياد , جلال مصطفى ومصطفى, جلال مصطفى. (1993) . **على عهد بي لأح شفي ب .** القاهرة : مكتبة عين شمس .
2. بازرة , محمود صادق . (1988) . **أحمت ليلة زفاف و تحف على زفاف .** القاهرة : دار النهضة العربية .
3. سرحان، احمد عبادة . (1981) **على عهد بي** . القاهرة: دار الكتب الجامعية.
4. عبد الوهاب ، محمد أبو القمصان محمد . (2008) . العلاقة بين خصائص الهوية والتوحد والالتزام التنظيمي . **على عهد بي** في بيئة جاذبة **ليلة لويك** ، جامعة طنطا ، المجلد الثاني ، العدد الأول ص ص 249-311.
5. لطفى ، طلعت ابراهيم . (1995) . جماعات العمل الرسمية ومشكلة دوران العمل داخل المصنع - دراسة ميدانية لعينة من العاملين الذين تركوا العمل بمصنع النسيج في بنى سويف . **المجلة المصرية للتنمية والتخطيط** ، 56 - 95 .
6. محمد، محمد على . (1983) **ضفك احتج لإجعة لئعو** . الاسكندرية : دار المعرفة الاجتماعية.

ثانيا : المراجع الاجنبية :-

1. Anfuso, D. (1995). 3M's staffing strategy promotes productivity and pride. **Personnel Journal**, 74 (2), 28-34.
2. Appleberg, K.A. (2005). The construction of a nomological network for organizational pride. **Unpublished Dissertation**, Benedictine University, Chicago, IL.
3. Berry, Mary L., (2010) . Predicting Turnover Intent: Examining the Effects of Employee Engagement, Compensation Fairness, Job Satisfaction, and Age. **Unpublished dissertation**. University of Tennessee.
4. Brereton, D., Beach, R., & Cliff, D. (2003). Employee Turnover as a Sustainability Issue, **Paper presented to the Mineral Council of Australia's 2003 Sustainable Development Conference**, Brisbane 10-14 November.
5. Celsi, M.W. and Gilly, M.C. (2009). Employees as internal audience: how advertising affects employees' customer focus. **Journal of the Academy of Marketing Science**, 38 (4), 520-9.
6. Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. **The Academy of Management Review**, 11(1), 55-70.

7. Gregersen, H.B. and Black, J.S. (1982). Antecedents to commitment to a parent company and a foreign operation. **Academy of Management Journal**, 35, 65-90.
8. Heckert, T. M., & Farabee, A. M. (2006). Turnover Intentions of the Faculty at a Teaching-focused University. **Psychological Reports**, 99(1), 39-45.
9. Joarder, M.H.R. and Sharif, M.Y (2011) .The Role of HRM Practices in Predicting Faculty Turnover Intention: Empirical Evidence from Private Universities in Bangladesh. **South East Asian Journal of Management**, 5(2), 159-178, ISSN: 1978-1989.
10. Katzenbach, J.R. (2003). Pride: a strategic asset. **Strategy & Leadership**, 31 (5), 34-8.
11. Matthias H.J. Gouthier, Miriam Rhein, (2011) .Organizational pride and its positive effects on employee behavior. **Journal of Service Management**, 22 (5), 633 – 649.
12. Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of employee turnover process. **Psychological Bulletin**, 86(3), 493-522.
13. Morrow, P (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. **Academy of Management Review**, 8, 48-500.
14. Ongori, H. (2007). A review of the literature on employee turnover. **African Journal of Business Management**, 1(3), 049-054.
15. Ovadje, F. (2009). Exploring turnover among middle managers in a non-western context. **International Journal of Business Research**, 10(2), 64-80.
16. Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J., Podsakoff, N.P.(2003). Common method bias in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. **Journal of Applied Psychology**, 88(5): 879-903.
17. Samuel, M. O., & Chipunza, C. (2009). Employee retention and
18. turnover: using motivational variables as a panacea. **African Journal of Business Management**, 3(8), 410-415.
19. Scott, S.G. and Lane, V.R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity. **Academy of Management Review**, 25 (1), 43-62
20. Steel, R. P., & Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. **Journal of Applied Psychology**, 69(4), 673-686.

- ## ملحق الدراسة
- ### " قائمة الاستقصاء "

السيد المحترم | السيدة المحترمة

تحية طبية وبعد،،،،،،،،،،

تقوم الباحثة / مرفت محمد السعيد مرسي بإعداد دراسة عن " أثر الفخر التنظيمي وعدالة الأجور على النية نحو ترك العمل - دراسة ميدانية " .

ويقصد بالفخر التنظيمى باختصار " مجموعة من المشاعر والاتجاهات الإيجابية التى يحملها الفرد نحو منظمته التى يعمل بها " . بينما يشير مفهوم عدالة الأجور إلى " مدركات العاملين نحو كل من الأساليب والممارسات التنظيمية المتعلقة بالأجور الداخلية والخارجية والفوائد " . فى حين تشير النية نحو ترك العمل إلى " توافر النية لدى الافراد لترك العمل بالمصنع مستقبلا".

والباحثة ترحو من سيادتكم التعاون معها فى استيفاء البيانات التى تتضمنها استمارة الإستقصاء بدقة وبصراحة تامة . واننى اذ اشير إلى الأهمية القصوى لتعاونكم فى استيفاء المعلومات المطلوبة ، فاننى اقدر لسيادتكم اهتمامكم وما تبذلونه من وقت وجهد لقراءة القائمة ، علما بان ما تدلون به من اراء ووجهات نظر لن يستخدم الا لاغراض البحث العلمى فقط ، وان كافة البيانات سوف تعامل بسرية تامة وحرص شديد .

ولسيادتكم جزيل الشكر،،،،،

أولا : فيما يلى العبارات التالية التى تهدف إلى تحديد مدى شعورك بالفخر تجاه المصنع الذى تعملون به ، برجاء وضع علامة (٧) امام كل عبارة واسفل واحدة فقط من الإجابات الخمس المتاحة :

م	العبارات	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق على الاطلاق
1	ينتابنى الشعور بالسعادة لكونى عضوا بهذا المصنع.					
2	أشعر بالفرح لكونى جزءا لا يتجزأ من هذا المصنع.					
3	أفخر بما يقدمه المصنع من إنجازات .					
4	يقدم هذا المصنع شيئا مفيدا للمجتمع.					
5	افخر بما اسهم به من عمل لأجل هذا المصنع.					
6	افخر باسهاماتى فى نجاح هذا المصنع.					
7	ينتابنى الشعور بالفخر حينما أخبر الآخرين عن المصنع الذى اعمل به.					

ثانيا : فيما يلي العبارات التالية التى تهدف إلى قياس مدى رضائكم عن عدالة ماتحصلون عليه من أجور فى هذا المصنع ، برجاء وضع علامة (√) امام كل عبارة واسفل واحدة فقط من الإجابات الخمس المتاحة :

م	العبارات	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
1	أعتقد باننى أحصل على أجر عادل مقارنة بالآخرين الذين يؤدون اعمالا مشابهة داخل المصنع .					
2	اعتقد بانى أحصل على أجر عادل مقارنة بالآخرين الذين يؤدون اعمالا مشابهة خارج المصنع .					
3	يوفر لى المصنع مجموعة من الفوائد المالية وغير المالية التى تشبع احتياجاتى .					

ثالثا : فيما يلي العبارات التالية التى تهدف إلى تحديد نواياكم لتترك المصنع بالمستقبل ام لا ، برجاء وضع علامة (√) امام كل عبارة واسفل واحدة فقط من الإجابات الخمس المتاحة :

م	العبارات	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
1	بدأت فى سؤال اصدقائى ومعارفى حول فرص عمل بمصانع أخرى .					
2	أفكر مليا فى ترك العمل بهذا المصنع.					
3	أعترمت ترك العمل بهذا المصنع فى غضون الأشهر الست المقبلة .					
4	أبحث جديا عن فرص عمل شاغرة بالمصانع الأخرى.					