مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية

اسم المقال: أثر علاقات زملاء العمل في نية البقاء في العمل "دراسة حالة العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة"
اسم الكاتب: د. عصام محمود حيدر
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/7483
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 19:52 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية
المجلد 40- 4- 2024 : 20-42

Damascus university Journal for the economic and political sciences
Vol 40 - 4- 2024 : 20 -42

أثر علاقات زملاء العمل في نية البقاء في العمل
"دراسة حالة العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة"

د. عصام محمود حيدر[1]

1. أستاذ في قسم إدارة الأعمال– كليّة الاقتصاد – جامعة دمشق.
issam75.haidar@damascusuniversity.edu.sy

تاريخ الايداع: 2022/8/21
تاريخ النشر: 2022/9/15



حقوق النشر: جامعة دمشق – سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب
CC BY-NC-SA

الملخص:

هدف البحث إلى دراسة تأثير علاقات زملاء العمل البينية في نية الاستمرار والبقاء في العمل. استخدم الباحث منهج دراسة الحالة وطبق البحث ميدانياً على جميع العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة في دمشق وبلغت عينة البحث 47 عاملاً من جميع الفئات الوظيفية والمستويات الإدارية. جمعت البيانات من العينة المبحوثة عن طريق استبانة أعدت لهذا الغرض. تم استخدام التحليل الوصفي ومعادلة الانحدار البسيط واختبارات مقارنة المتوسطات في المعالجة الإحصائية. توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- وجود اتجاه إيجابي للعاملين في المعهد نحو علاقات زملاء العمل.
- وجود مستوى مرتفع لنية البقاء في العمل لدى العاملين في المعهد.
- وجود تأثير معنوي لاتجاهات العاملين في المعهد نحو علاقات زملاء العمل في نية البقاء في العمل.

الكلمات المفتاحية: علاقات زملاء العمل، نية البقاء في العمل.

The Impact of Coworker Relationships on The Intention to Stay at Work "A Case Study of Employees of The National Institute of Public Administration"

Dr. Issam Mahmoud Haidar[1]

1. Professor in Faculty of Economic/Business administration Department - Damascus university

issam75.haidar@damascusuniversity.edu.sy

Received: 21/8/2022
Accepted: 15/9/2022

Copyright: Damascus University-Syria
The authors retain the copyright under a
CC BY- NC-SA

Abstract:

The research aimed to study the effect of coworkers' interrelationships on the intention to continue and stay at work. The researcher used the case study approach and applied the research on all workers at the National Institute of Public Administration in Damascus, and the research sample was 47 workers from all functional categories and administrative levels. Data was collected from respondents by a questionnaire prepared for this purpose. Descriptive analysis of and simple regression equation were used .

The research has conducted to a set of results, the most important of which are:

- There is a positive attitude of the institute's employees towards co-workers' relationships.
- The presence of a high level of intention to stay in the work among institute's employees.
- There is a significant effect of the institute's employees' attitudes towards co-workers' relationships in the intention to stay at work.

Keywords: Coworker Relationships, Intention To Stay At Work.

المقدمة:

تسعى المنظمات بشكل طبيعي إلى تحقيق أهدافها ووصولها إلى أعلى مستوى من الفاعلية والكفاءة. وتدرك إدارة المنظمات بلا أدنى شك أنه لا يمكن إنجاز أعمالها وأنشطتها إلا من خلال وجود علاقات تفاعل بين الموارد البشرية العاملة فيها سواء العلاقات مع الزملاء أو مع الإدارة أو مع أي من الشركاء كالموردين والزبائن وغيرها. وفي هذا السياق، يحظى موضوع علاقة المدير المباشر بموظفيه باهتمام كبير من قبل الباحثين، وذلك لما ينجم عن هذه العلاقة من آثار على سلوك العاملين ومواقفهم تجاه عملهم ومؤسساتهم. إلا أن دراسة تأثير علاقات العاملين بين بعضهم البعض على سلوكياتهم وإنتاجيتهم لم تأخذ حقها في الدراسات. وهذا ما قاد الباحث للاهتمام والتركيز على دراسة "أثر علاقات زملاء العمل البينية في مكان العمل في نيتهم للبقاء في العمل". حيث أنه سيتم معالجة هذا الموضوع من خلال القيام بدراسة ميدانية على العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة.

الدراسات السابقة:

تمت مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث والتي يمكن أن نعرض أهمها فيما يلي:

أشار كل من (Duan et al, 2021) في دراسة بعنوان كيفية تأثير نماذج علاقات العمل على أداء العاملين: الحاجة للمكانة والقوة. حيث درس الباحثون في هذه الدراسة، التأثير المعدل لحاجة الموظفين إلى المكانة في العمل على استجاباتهم لممارسات علاقة العمل الدائمة مقابل ممارسات علاقة العمل المؤقتة. طبقت هذه الدراسة على عينة مؤلفة من 303 من العاملين ومديريهم في اقطاع الحكومي. واستنادًا إلى نظرية الإكمال الذاتي الرمزية، تم افتراض أنه، مقارنةً بأولئك الذين تربطهم علاقة عمل دائمة، يُظهر الموظفون الذين تربطهم علاقة عمل مؤقتة مستويات أعلى من النشاط عندما يكون لديهم حاجة أعلى للمكانة في العمل. علاوةً على ذلك، تم افتراض أن المستويات الأعلى من القوة في العمل تحفز الموظفين على العمل بشكل أفضل والتعبير أكثر وفي دراسة لبحثين آخرين (Behera et al, 2020) بعنوان العلاقة بين ظروف المعيشة وبيئة العمل ونية البقاء في العمل سعوا من خلالها إلى تفحص العلاقة بين ظروف المعيشة وبيئة العمل؛ والعوامل المرتبطة بها التي تؤثر على نية البقاء في مراكز العمل الحالية بين الممرضات في المناطق الريفية في ولاية أوديشا في الهند. ولهذا الغرض تم إجراء مسح مقطعي على 232 ممرضاً من أكتوبر 2016 إلى فبراير 2017. استخدم الدارسون أسلوب أخذ العينات متعدد المراحل لاختيار موضوعات الدراسة من المستشفيات الريفية وتم جمع البيانات باستخدام الاستبيانات. وبينت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع لنية الممرضات والممرضين للبقاء ومواصلة العمل في المناطق الريفية لمدة 3 سنوات قادمة هي 73.7٪. وخلصت الدراسة إلى أن تحسين الظروف المعيشية وخلق ثقافة بيئة العمل الداعمة في مجتمع التمريض في المناطق الريفية يمكن أن يؤدي إلى زيادة الاحتفاظ بالقوى العاملة. وفي السياق ذاته فإن دراسة (جمال وآخرون، 2019) بعنوان العلاقات بين العاملين وتأثيرها على أدائهم في الفنادق التي سعت للكشف عن تأثير تلك العلاقات بين العاملين على أداء العاملين في الفنادق كإحدى المؤسسات الهامة في قطاع الضيافة وذلك لمحاولة الاستفادة من تلك العلاقات في تعظيم أداء العاملين بالفنادق ومن ثم النهوض بذلك القطاع. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم استبانة ووزعت على 348 من العاملين في عدة مناصب في فنادق خمس نجوم في القاهرة، مصر. وبتحليل البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة بين علاقات العاملين وبين أدائهم في الفنادق، وهو ما يؤكد ضرورة اهتمام مديري هذه الفنادق بعلاقات العاملين واستغلالها في تحسين أدائهم. من جانب آخر فإن دراسة (Tran et al, 2018) بعنوان آثار العلاقات

عالية الجودة في مكان العمل على الأداء الوظيفي: من منظور طاقم التمريض في فيتنام التي هدفت للبحث في آثار العلاقات الصحية في مكان العمل على سلوكيات وعمل الموظفين وعلى أدائهم. تألفت عينة البحث من 303 ممرض وممرضة من العاملين في مستشفيات فيتنام. وتم توزيع الاستبيان على عينة البحث. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الآثار الإيجابية للعلاقات عالية الجودة في مكان العمل على الالتزام بآداب العمل بما في ذلك الالتزام العالي، وانخفاض مستوى ضغوط العمل المبلغ عنها، وزيادة الإدراك للتأثير الاجتماعي. كما أظهرت النتائج أيضاً أن العلاقات بين القادة وممرضاتهم تقدم مساهمة كبيرة في جودة العلاقة في مكان العمل وأداء الممرضات. بالإضافة إلى ذلك، تم توضيح الأثر الاجتماعي للتخفيف بشكل إيجابي من الارتباط بين التفاعلات الصحية في مكان العمل وضغوط العمل؛ ومع ذلك، لم يكن له تأثير كبير على الالتزام الوظيفي. وأكدت نفس الفكرة دراسة (حجاب، 2018) بعنوان "الجودة وعلاقتها بتنظيم علاقات العمل" التي هدفت إلى الكشف عن واقع العلاقة القائمة بين الجودة وتنظيم علاقات العمل في المؤسسة وذلك عبر اعتماد المنهج الوصفي كمنهج لهذه الدراسة. تم اعتماد الملاحظة والاستبيان والوثائق والسجلات كأدوات لجمع البيانات. طبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة من العمال الذين لديهم نفس الخصائص ولقد تم أخذ نسبة 50 عامل من مجموع 500 في مؤسسة الحضنة للحليب في الجزائر. واستخدم الباحث عدداً من الأساليب الإحصائية في برنامج SPSS وخلصت الدراسة إلى تأكيد وجود علاقة إيجابية بين الجودة وتنظيم علاقات العمل بنسبة عالية، هذا ما أثبت أن للعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة دور في تحقيق الجودة وهذا بدوره يؤدي إلى تحقيق فعالية تنظيمية تقوم على الثقة والشعور بالانتماء كذلك تطوير في ثقافة المؤسسات التي ترجع بالإيجاب على المؤسسة والعاملين على حد سواء، وأكدت الدراسة أن طبيعة العلاقة بين الجودة وعلاقات العمل هي علاقة سببية فالعامل إذا شعر باهتمام في عمله ثبت و استقر فيه و بذل جهداً في الأداء والجودة في العمل و يخلق علاقات تعاونية متبادلة بينهم وبالتالي تحقق أهداف المنظمة و التميز. ومن جانب آخر أتت دراسة (Borhani, 2014) بعنوان العلاقة بين الاستياء المعنوي والنية للبقاء في العمل والضغوط المهنية التي سعت بشكل رئيسي إلى فحص العلاقة بين الاستياء المعنوي والنية للبقاء في العمل والضغوط المهنية. وعبر دراسة ميدانية تمت على عينة مكونة من 220 ممرضة من العاملات في مستشفيات تعليمية في المنطقة الشرقية بإيران، أفادت النتائج أنه لا يوجد ارتباط معنوي بين الاستياء المعنوي والنية للبقاء في العمل والضغوط المهنية. كمان أوضحت النتائج عدم وجود ارتباط معنوي بين متغيرات الاستياء المعنوي والضغوط المهنية والعمر وعدد سنوات الخدمة وبيئة العمل. وعلى صعيد آخر نرى دراسة (Nedd, 2006) بعنوان: "تصورات التمكين ونية البقاء" التي هدفت إلى البحث في القضايا المتعلقة بالتصورات المحتملة والنية للبقاء في مهنة التمريض في الولايات المتحدة، كان الدافع وراء هذه الدراسة هو تقديم منظور جديد قد يكون له فوائد عملية للمديرين التنظيميين والمسؤولين. لم يكن القصد من هذا البحث هو التركيز على العوامل التي لا يمكن تغييرها، مثل الخصائص الفردية، ولكن التركيز على العوامل التنظيمية الموجودة في مجال الإدارة. وتم توزيع استبيان على عينة عشوائية تتألف من 500 ممرض وممرضة مسجلون ومعهم رخصة (RNs) في ولاية فلوريدا (مركز فلوريدا للتمريض، 2003). وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة بين تصورات الممرضات والممرضين عن الوصول إلى هياكل التمكين في مكان العمل ونيتهم المعلنة للبقاء في المنظمة. كانت هذه الدراسة الخطوة الأولى في إقامة علاقة بين نموذج Kanter الكامل ونية البقاء في مؤسسة، وهو ما يمثل نقطة انطلاق لتطوير استراتيجيات فعالة للاحتفاظ تعتمد على نموذج التمكين في مكان العمل. بالإضافة للنتائج أعلاه، الجدير بالذكر أنه لم تكن للخصائص الفردية للممرضات والممرضين مثل العمر والتعليم والخبرة ارتباط بشكل كبير بنيّة البقاء.

مشكلة البحث:

استناداً إلى ما أشارت إليه الدراسات السابقة أعلاه، تظهر أهمية الاهتمام بإدارة علاقات العمل والعاملين من خلال دورها الحيوي في سلوكيات إيجابية للعاملين وانعكاسها على أداء وفاعلية المنظمات. بالإضافة إلى أنه من واقع اطلاع الباحث على بيئة العمل في المعهد الوطني للإدارة العامة، تم ملاحظة جودة العلاقة التي تربط العاملين في المعهد مع بعضهم البعض. كما تم طرح سؤال على العاملين حول نيتهم مغادرة المعهد وكانت إجابات الغالبية بأنه يصعب إيجاد منظمة مماثلة للمعهد وهذا ما قادهم إلى عدم المغادرة عند توافر فرص لذلك رغم بعد مكان العمل عن المدينة. وبالفعل لدى مراجعة سجلات شؤون العاملين في المعهد تبين أن نسبة تسرب العاملين خلال الخمس سنوات الماضية لم تتجاوز الـ 1%. وهذا قاد الباحث لدراسة أثر علاقات زملاء العمل البينية في المعهد الوطني للإدارة العامة في نيتهم للبقاء في العمل من خلال طرح التساؤلات التالية:

- ما هي اتجاهات العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة نحو علاقات زملاء العمل في المعهد؟
- ما هو مستوى نية البقاء في العمل لدى العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة؟
- ما هو أثر اتجاهات العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة نحو علاقات زملاء العمل في نيتهم للبقاء في العمل؟

أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث من جانبين علمي وعملي. فمن الجانب العلمي، يمثل هذ البحث إضافة علمية للدراسات والأدبيات في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي من خلال تسليط الضوء على علاقات زملاء العمل كجزء من عملية إدارة علاقات العمل والعاملين في المنظمة وشرح مفصل لآلياتها وأبعادها ومنعكساتها على كل من المنظمة والعامل مع التقاطع الكبير مع أفكار نظرية التبادل الاجتماعي التي استند إليها الباحث. ومن الجانب العملي، ستقدم الدراسة الميدانية عوناً مهماً للقائمين على إدارة المعهد الوطني للإدارة العامة من خلال مشاركة نتائج البحث والتوصيات كمساهمة متواضعة في دعم إدارة المعهد للتعرف على أهم العوامل المساعدة في تقوية علاقات العمل بين الموظفين وتعميق دورهم في المؤسسة كعنصر مهم وأيضاً للتعرف على العوامل المساعدة إلى زيادة رغبة الموظفين بالبقاء في العمل. إضافةً لذلك، يمكن تعميم هذه نتائج الدراسة على منظمات أخرى في البيئة السورية.

أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على واقع اتجاهات العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة نحو علاقات زملاء العمل.
- تحديد مستوى نية العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة للبقاء في العمل.
- استكشاف تأثير علاقات العاملين البينية في نيتهم للبقاء في العمل في المعهد الوطني للإدارة العامة.

فرضيات البحث:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة وانطلاقاً من تساؤلات الدراسة مشكلة البحث، يمكن صياغة فرضيات الدراسة كما يلي:

الفرضية الرئيسة الأولى: إن مستوى نية البقاء في العمل منخفضة لدى العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة

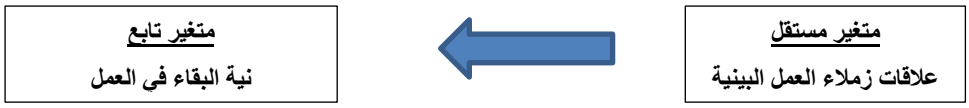
الفرضية الرئيسة الثانية: يظهر العاملون في المعهد الوطني للإدارة العامة اتجاهات سلبية نحو علاقات زملاء العمل في المعهد

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاتجاهات العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة نحو علاقات زملاء العمل في المعهد في نيتهم للبقاء في العمل.

الفرضية الرئيسة الرابعة: لا يوجد اختلافات جوهرية في اتجاهات أفراد العينة من العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة نحو علاقات زملاء العمل البينية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (السن – الجنس– الفئة الوظيفية – سنوات الخبرة – المستوى الوظيفي)

1. متغيرات البحث ونموذج البحث:

الشكل (1-1) نموذج البحث



منهج البحث:

في ضوء أهداف البحث والأسئلة المراد الإجابة عليها، تم اختيار دراسة الحالة باعتبار أن الباحث وجد خصوصية للمنظمة المدروسة "المعهد الوطني للإدارة العامة" حيال الظاهرة المدروسة (علاقات زملاء العمل البينية ونية البقاء في العمل). وبالتالي سعى الباحث إلى إجراء مسح شامل لأفراد مجتمع الدراسة للوقوف عند أرائهم واتجاهاتهم نحو الظاهرة المدروسة. ولهذا الغرض تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم البدء بجمع البيانات الثانوية عن متغيرات الدراسة من الأدبيات والدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بالموضوع ليصار إلى بناء قاعدة نظرية متينة حول متغيرات الدراسة وأبعادها. ومن ثم تم تصميم استبانة استهدفت جمع آراء جميع أفراد المجتمع المقصود بالدراسة ليصار إلى تفريغها وتحليلها وفق فرضيات الدراسة.

مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من جميع الأفراد العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة والبالغ عددهم 62 موظفاً. تم توزيع الاستبيان عليهم جميعاً. وبعد مراجعة الإجابات تبين وجود استمارات غير مكتملة بالإضافة إلى أن بعض الأشخاص امتنعوا عن تقديم استماراتهم. وفي نهاية المطاف بلغت الاستمارات المستردة والصالحة للتحليل (47) استمارة وهي نسبة كافية من الناحية الإحصائية للوصول إلى نتائج مقبولة إحصائيا.

تصميم استمارة الاستبيان:

بعد أن تم الاطلاع على الأدبيات النظرية للبحث وفي إطار مشكلة البحث وتساؤلاتها، صمم الباحث أداة البحث (الاستبانة) ليتم توزيعها على عينة البحث ودراسة نتائجها وتحقيق أهداف البحث. و أداة البحث تتألف من متغير مستقل وهو "علاقات العاملين البينية" ومن متغير تابع وهو "نية البقاء في العمل".

وقد اشتملت الاستبانة على ثلاثة أقسام: القسم الأول ويصف المتغيرات الديموغرافية الخاصة بأفراد عينة الدراسة. أما القسم الثاني فيتكون من مجموعة من العبارات التي تقيس علاقات زملاء العمل البينية، وتم الاستفادة من دراسة (Demerjian, 2018) لتطوير هذه العبارات. أما القسم الثالث فيشمل مجموعة من العبارات التي تقيس نية العاملين للبقاء في العمل، وتم الاستفادة من دراسة

(Mayfield, J., & Mayfield, M. 2007) لتطوير هذه العبارات. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس البنود والذي تراوحت درجاته بين الخمس درجات والتي تقابل الخيار "موافق جداً " والدرجة الواحدة والمقابلة للخيار " غير موافق أبداً".

وتم التأكد من صدق وثبات المقياس من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء وبناءً عليه تم تعديل بعض البنود، كما تم إخضاع المقياس (الاستبيان) لتحليل " ألفا كرونباخ " والذي يقيس ثبات المقياس وصدق الاتساق الداخلي للبنود، بحيث تم حذف بعض البنود التي لا تتسق وبقية البنود وتقلل من " ألفا كرونباخ". وأثناء الاختبار، تم حذف العبارة رقم (7) من مقياس علاقات زملاء العمل البينية. وقد أعطت نتائج اختبار صدق وثبات المقياس المستخدم الأرقام الواردة في الجدول رقم (1) أدناه:

الجدول رقم (1): قيم معامل ألف كرونباخ لمقاييس المتغيرات

المتغير	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
علاقات زملاء العمل	8	0.93
نية البقاء في العمل	5	0.82

حدود البحث:

الحدود الزمانية: صيف 2022

الحدود المكانية: المعهد الوطني للإدارة العامة

مصطلحات البحث:

علاقات العمل: تمثل العلاقات التي تنشأ وتنمو بين العاملين أثناء العمل وهي تشمل تبعاً لذلك علاقات العمال بين بعضهم البعض، وبينهم وبين رؤسائهم أو مديريهم، كذلك علاقاتهم بالمنظمة التي يعملون بها.

علاقات زملاء العمل البينية: هي علاقات زملاء العمل بين بعضهم في نطاق العمل.

نية البقاء في العمل: نية الموظفين في البقاء في علاقة العمل الحالية مع صاحب العمل الحالي على أساس طويل الأجل.

الإطار النظري للبحث:

1. مفهوم علاقات العمل:

تشير علاقة العمل إلى "أي علاقة تربط المرء بزميل في العمل، مثل علاقة المشرف بالمرؤوس، أو الأقران، أو علاقة التوجيه" (Sias وآخرون، 2002، ص 489). وتصف علاقات زملاء العمل التفاعلات السلوكية والدعم بين العاملين في منظمات العمل (Abugre, 2017). وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن لعلاقات العمل أن تتخذ شكل الصداقة في مكان العمل حيث عرف (Berman et al.، 2002، p.218) الصداقة في مكان العمل بأنها "علاقات عمل طوعية غير حصرية في مكان العمل تتضمن الثقة المتبادلة والالتزام والإعجاب المتبادل والمصالح والقيم المشتركة". الصداقة في مكان العمل (WF) هي ظاهرة تتجاوز مجرد السلوكيات التي تشارك بطرق ودية بين الناس في المنظمة.

ولفهم أعمق لعلاقات العمل، يمكن العودة إلى أفكار نظرية التبادل الاجتماعي (SET Social Exchange Theory) التي تعتبر أساساً مهماً للتبادل السلوكي في المنظمات (SC Lin, JSJ Lin, 2011). حيث أن نظرية التبادل الاجتماعي تشير إلى

أن الأفراد يدخلون في علاقات تنطوي على تبادل الموارد الاقتصادية والاجتماعية والعاطفية. بالاتفاق مع مبادئ SET، فإن العمال الذين يتمتعون بمعاملة عادلة وممارسات جيدة للموارد البشرية يظهرون نتائج إيجابية في العمل مثل مستويات الأداء الأعلى وانخفاض مستويات نوايا ترك العمل (Karatepe and Ngeche، 2012). وعلى الرغم من الكثير من الانتقادات، إلا أن العديد من الباحثين المعاصرين مثل (Johnson and O'Leary-Kelly, 2003; Cropanzano and Mitchell, 2005; Martin, 2011) يعتبرون التبادل الاجتماعي أساساً مهماً للتبادل السلوكي في المنظمات، نتيجة لذلك. وحسب (Aryee et al.، 2002) لا يزال معظم العلماء يستخدمون SET لاستكشاف العديد من جوانب علاقات العمل مثل علاقات زملاء العمل، والثقة في الرؤساء والعدالة التنظيمية. (Abugre, 2017)

2. علاقات زملاء العمل البينية:

يشار إلى العلاقات بين الزملاء في العمل على أنها علاقات ندية ولا يوجد فيها هرمية، وهي تستهلك جهداً كبيراً من الأفراد خلال يوم العمل مقارنةً مع العلاقات مع الرؤساء، على أساس أن عدد الزملاء في العمل يكون كبيراً بينما يوجد مدير واحد، الأمر الذي يضفي على علاقة الموظف بزملائه أهمية كبيرة في حياته. وتؤدي العلاقات بين الزملاء مجموعة من الوظائف المهمة في حياة العمل، فهي تشكل مصدرا مهماً للدعم النفسي والاجتماعي للموظف، فغالباً ما يتلقى الموظف الدعم والتأييد والتخفيف من ضغط العمل من قبل زملائه. السبب الرئيس في هذا الأمر أن الموظفين عادةً يدركون أن زملائهم يعيشون في الظروف نفسها مما يجعلهم أكثر قدرة على تفهم مشاعرهم وهمومهم في العمل، كما يشكل الزملاء مصدراً مهماً للمعلومات التنظيمية المهمة للموظفين. فالموظفون يعتمدون على زملائهم في الحصول على المعلومات المتعلقة بالعمل، التي لا يمكن لهم الحصول عليها بطرق رسمية. يضاف إلى ذلك أن الزملاء يتعلمون من بعضهم بعضاً و ينبهوا زملاءهم إلى الأخطاء التي وقعوا بها أو من المحتمل أن يقعوا بها، مما يجعلهم مصدراً مهماً من مصادر التغذية الراجعة في المنظمة .

3. أهمية علاقات زملاء العمل البينية:

أشارت العديد من الدراسات التي تبحث في علاقات العمل بشكل عام، وعلاقات زملاء العمل بشكل خاص كعامل مؤثر على العديد من المتغيرات وسلوكيات العاملين وعلى المنظمة ككل. حيث تحدد علاقات زملاء العمل الإيجابية السلوك المساعد للعمال في العلاقات مع زملائهم المباشرين ومرؤوسيهم، بينما تصف علاقات زملاء العمل السلبية السلوكيات الضارة التي تظهر تجاه الزملاء والمرؤوسين وتؤثر بنتيجته على المنظمة ونورد منها:

- علاقة زملاء العمل كأهم عامل في متغير التحكم في الوضع القيادي: في النظرية الموقفية للقيادة التي اقترحها Fieldler وآخرون (1977)، تعتبر العلاقة بين زملاء العمل أهم عامل في متغير التحكم في الوضع القيادي. على الرغم من أن علاقة زملاء العمل الجيدة لا تعني بالضرورة فعالية القيادة العالية، إلا أنه من بين جميع متغيرات التحكم في الموقف، تتمتع علاقة زملاء العمل بأهم قوة للتأثير (Fiedler and Chemers، 1984). عندما يعتقد القائد أن المرؤوسين داعمين، يكون لديه درجة عالية من الثقة في أن القرارات التي يتخذها المرؤوسون أثناء العمل دقيقة. بعبارة أخرى، إذا كانت الشركة ترغب في الحصول على أداء عمل مرتفع ورضا وظيفي مرتفع، فإن التنسيق والعلاقة الجيدة بين الموظفين سيكون شرطاً أساسياً (تساو، 1990). (SC Lin, JSJ Lin, 2011)

- علاقات زملاء العمل وبيئة العمل: يجادل الباحثون بأنه من المحتمل أن يكون لزملاء العمل تأثير كبير على زملائهم الموظفين وعلى بيئات العمل (Chiaburu & Harrison، 2008؛ Eder & Eisenberger، 2008)، وقد يكون هذا التأثير إيجابياً أو سلبياً. يصنف Chiaburu وHarrison (2008) تأثير زميل العمل الإيجابي على أنه دعم اجتماعي لزميل العمل، والذي يعرف بأنه توفير الموارد المرغوبة لموظف آخر، والتأثير السلبي لزميل العمل على أنه عداء زميل في العمل، وإظهار سلوكيات غير مرغوب فيها أو غير مرغوب فيها تجاه موظف آخر. سواء كانت إيجابية أو سلبية، فإن علاقات زملاء العمل تساعد حقاً في "خلق المكان" (Chiaburu & Harrison، 2008، ص 1082). (Basford & Offermann, 2012)
- علاقات زملاء العمل والتغيير والصحة التنظيمية والرابطة العضوية: أثبتت الأبحاث أن علاقات زملاء العمل والدعم يمثلان عقبة كبيرة في سلوك الموظف والواجبات الموجهة نحو التغيير (Chiaburu et al.، a2013، b2013) في المنظمات، بينما تؤدي العلاقات المتزايدة بين المشرف والمرؤوس إلى زيادة أداء الموظف، فقد نظر إلى علاقات زملاء العمل المنخفضة في المنظمات على أنها تؤدي إلى نتائج عكسية لسلوك العمل بين الأشخاص (Weseler and Niessen، 2016)، وبالتالي تعد علاقات زملاء العمل أمرا بالغ الأهمية للصحة التنظيمية، وتعزز رابطة العضوية (Sollitto and Myers، 2015). (Abugre, 2017)
- علاقات زملاء العمل والمناخ التنظيمي: يمكن أن يؤثر زملاء العمل بشكل كبير على المناخ التنظيمي، مما يساعد على بناء أماكن عمل نشطة ومنتجة أو تدميرها، وبالمثل مثلما يمكن أن تؤثر علاقات زملاء العمل على المناخ التنظيمي كذلك يمكن للثقافة التنظيمية أن تؤثر على علاقات زملاء العمل. (Basford & Offermann, 2012)
- علاقة زملاء العمل والرضا الوظيفي: ذكر كل من Hackett and Guion (1985) وBass (1990) في أبحاثهم أن علاقة زملاء العمل تؤثر على الرضا الوظيفي. ووجِد الباحثون (Simon، Judge، Halvorsen-Ganepola &، 2010) أن الاتجاه الإيجابي نحو زملاء العمل يؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي والحياة الوظيفية. (Basford & Offermann, 2012). وبحسب (Hodson، 2001) تحفز علاقات زملاء العمل السلبية مستويات عالية من عدم الرضا الوظيفي. (Abugre, 2017)

4. العوامل المؤثرة في علاقات زملاء العمل:

أظهرت الأبحاث الموجودة أهمية العديد من العوامل التي لها تأثير مباشر وغير مباشر على سلوكيات الموظفين وبالتالي على علاقاتهم ومنها بيئة العمل المبتكرة والمحفزة، مثل الظروف في مكان العمل، والتي لها تأثيرات مباشرة وغير مباشرة على الحالة والمشاركة السلوكية للموظفين (Macey and Schneider، 2008). وذلك لأن العلماء وضعوا تصوراً للمنظمات على أنها أنظمة أو شبكة علاقات (Wheatley, 2001). يشمل مكان العمل الموظفين وزملاء العمل والمشرفين والمرؤوسين، وكل ما يتعلق بمكان العمل المحدد، وبالتالي فإنّ العلاقة الفعالة بين هذه الجهات الفاعلة تحفز على بيئة عمل جيدة، لذلك فإن جو مكان العمل المتناغم أفضل من مكان العمل السلبي إذا كانت المنظمات تتطلع إلى تحسين التزام موظفيها (Szamosi وآخرون، 2004)، وبالتالي تقليل معدل دوران الموظفين. (Abugre, 2017). وبحسب (Hodson، 2001؛ McGuire، 2007؛ Mirowsky and Catherine، 2003) يمكن أن يوفر مكان العمل الجيد سياقاً يدعم تطوير روابط عاطفية مهمة مع زملاء العمل (Abugre, 2017). ولا يمكن البحث في أثر مكان العمل من دون تسليط الضوء على الدراسات التي استكشفت أثر العلاقة بين المشرف والمرؤوس. حيث نظر (Tse & Mitchell، 2010) إلى كلا النوعين من العلاقات بذات الوقت وتوصلوا إلى نتائج مثيرة للاهتمام، مشيرين إلى أن العلاقات بين المشرف والمرؤوس قد تؤثر على علاقات زملاء العمل.

(Basford & Offermann, 2012). كما يمكن للثقافة التنظيمية أن تؤثر على علاقات زملاء العمل. على سبيل المثال يشير كل Lam و Lau (2008) إلى أن مناخات الثقة تعزز التعاون بين زملاء العمل على أساس التبادلات العلائقية الراسخة. وفي السياق ذاته يشير Love و Forret (2007) إلى أن تصورات العدالة التنظيمية التوزيعية والإجرائية والتفاعلية تتعلق بتصورات علاقات زملاء العمل. وبشكل أكثر تحديداً، وجد هؤلاء الباحثون أن كل شكل من أشكال العدالة الثلاثة مرتبط بشكل إيجابي بالثقة في زملاء العمل والروح المعنوية. على الرغم من أن تصميم دراسة Love و Forret (2007) منع تحديداً واضحاً للسببية، فإنّ أبحاثهم تشير إلى أن الثقافة التنظيمية تؤثر على علاقات زملاء العمل، حيث تؤثر الثقافة على علاقات الزملاء في العمل والعلاقات التي تؤثر بدورها على الثقافة.

5. مفهوم نية البقاء في العمل:

حسب ما ذكرت دراسة (Shahid, 2018) عن تعريفات نية البقاء في العمل: "النية هي دافع نفسي للسلوك الفعلي (Ajzen and Fishbein، 1980). نية الأفراد في البقاء أو الإقلاع عن العمل أو أداء أو عدم القيام بعمل او تبني سلوك معين، يمكن أن يكون المحدد الحاسم للفعل. نية البقاء هي عكس نية المغادرة (Kim، Price، Mueller and Watson، 1996) وهي مترابطة بشكل سلبي (Steers and Mowday، 1981). كما عرّف (Vandenberg and Nelson 1999) نية الموظفين في الاستقالة على أنها احتمالية متوقعة للفرد بأنهم سيغادرون مؤسستهم بشكل دائم قريباً". وبالتالي يمكن أن نعرف نية البقاء على أنها نية الموظفين في البقاء في علاقة العمل الحالية مع صاحب العمل الحالي على أساس طويل الأجل.

6. العوامل المساعدة في التنبؤ بنية العامل للبقاء في العمل:

يغادر الموظفون المنظمات إذا لم يكونوا راضين عن عوامل متعددة مرتبطة بالشركة. وفقاً لـ Branham (2005)، هناك سبعة أسباب رئيسية لترك الموظفين لمنظمتهم وهي عدم التقدير، والأجور المنخفضة، وعدم استيفاء الوظائف، وعدم كفاية التقدم الوظيفي، وسوء ممارسات الإدارة، والقيادة غير الجديرة بالثقة، وثقافات العمل المضطربة. في حين أن مناخ العمل الإيجابي يحتاج إلى التكوين والإنتاجية والمهنية، ومكان العمل المناسب يتطلب أيضاً أن يكون إيجابياً. وتجدر الإشارة إلى أن الموظفون الذين يعملون في بيئة عمل إيجابية يظهرون المزيد من الثقة والدعم والحافز لبذل قصارى جهدهم، هؤلاء الموظفون أكثر سعادة بوظائفهم وأكثر ميلاً للبقاء مع منظمتهم لفترة أطول. ويمكن إبراز أهم العوامل التي اشارت إليها أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي كعوامل مؤثرة في نية العاملي للبقاء في العمل كما يلي:

- التقدير والاحتفاظ بالمواهب: ينمو هذا المنظور بشكل كبير حيث تتقدم المنافسة على إدارة المواهب وتتزايد باستمرار (Mitchell, Holtom, and Lee, 2001، ويريد الناس أن يعرفوا أن مشاركتهم في المنظمة محل تقدير. حتى يبقى الموظفون في الشركة، يريدون أن يشعروا بأنهم جزء من المنظمة.
- الثقة التنظيمية: وفقاً لـ (Ellis and Shockley-Zalabak 2001)، فإن الثقة هي افتراض إيجابي حول سلوك الآخرين المحدد من خلال الأدوار والصلات والمهارات والاعتماد، قبول الثقة و / أو عدم الثقة يوجه الأفراد إلى الإيمان بأفعال أو نوايا الآخرين. وتتطور الثقة وتعيش على جميع مستويات المنظمة، إن الثقة في اتصال تنظيمي تتشكل من خلال ثقافة التفاعل والقيادة. كما تعتبر رؤية الموظف للثقة التنظيمية والتواصل عاملاً محدداً وأساسياً في خلق بيئة عمل متماسكة وإيجابية بنجاح (Gilbert & Tang، 1998). إن بيئة الثقة المفتوحة تولد جواً من التواصل المفتوح، وتقوية الأداء، واستراتيجيات تحسين القيمة

التنظيمية. ويمكن أن تظهر مستويات الثقة المتزايدة داخل المنظمة نتائج إيجابية في وجهة نظر الموظف فيما يتعلق بالالتزام التنظيمي والوظيفي. يمكن للثقة أن تصوغ سلوكيات وآراء العمال مع قيم الشركة التي تبني بيئة حيث يرغب الناس في العمل بحيث يمكن لثقة الموظفين في القيادة أن تعزز التزامهم وتفانيهم اتجاه المنظمة وتقلل من القلق بشأن مغادرة المنظمة، وتعتبر الثقة التنظيمية هي أحد المحددات الحاسمة في توضح للموظف الثقة التنظيمية وخيار الاستمرار في المنظمة.

- التحفيز: يلعب الموظفون دوراً محورياً في تقدم أي منظمة، وبالتالي لا بد من الانتباه إلى أنه في مناخ الأعمال الديناميكي اليوم، أصبح من الضروري ممارسة أساليب الموارد البشرية (HR) للاحتفاظ بالموظفين الذين يؤدون عملهم مع أهداف المنظمة. وفي هذا السياق، يرمز التحفيز إلى "تلك العملية النفسية التي تخلق الاستثارة والتوجيه والاستمرار في الأعمال التطوعية الموجهة نحو الهدف" (Mitchell, 1982. p. 81). تساعد ممارسات التحفيز في تحفيز الأداء والجهد. وفقاً لـ Shenkel & Gardner (2004)، فإنّ تحفيز الموظفين أمر معقد بالنسبة للمؤسسات حيث إن لم تكن الظروف المناسبة أو العوامل التحفيزية في مكانها الصحيح، فسيؤدي ذلك إلى حالة من ضعف الأداء وانخفاض الرضا وانخفاض الروح المعنوية واليأس الشديد. وأشار Amabile (1993) أنه من الضروري للمديرين والمؤسسات أن يدركوا ويفهموا كيفية التعامل بكفاءة مع دوافع موظفيهم لأن الموظفين المتحمسين أمر حيوي لضمان نمو المنظمة بنجاح.
- القيادة: وفقاً لـ Caldwell and Dixon (2010)، فإن الثقة والدعم والتسامح هي قيم أساسية يستخدمها القادة. ويميل الموظفون أكثر إلى البقاء مع مؤسسة عندما يشعرون أن القادة يبدون اهتماماً بهم، وإذا تم منحهم دوراً يناسب مهاراتهم وحصلوا على ردود فعل إيجابية مستمرة وتقدير. وبحسب (Ferreira، cited in Michael 2007، 2008) تعمل جودة الاتصال التي تربط الموظف بمديريه على إطالة فترة بقاء الموظف في المؤسسة. لذلك يعد فهم مفهوم القيادة أمراً حيوياً في دراسة العلاقة بين أسلوب القيادة ونية البقاء في العمل لدى العاملين. فالمنظمات الرائدة تتطلب قادة أقوياء لإلهام ودعم موظفيها وتعد مهارات القادة في إلهام وتحفيز وإرضاء موظفيهم من الدوافع المهمة لنية الموظفين للبقاء مع مؤسساتهم بحسب (Shuck & Herd، 2012).

الدراسة الميدانية:

سيتم في هذه الفقرة عرض نتائج الدراسة الميدانية التي تمت باستخدام مجموعة من الأساليب والأدوات الإحصائية وفق حزمة الـ SPSS النسخة 25.

1. التحليل الوصفي لأفراد عينة الدراسة:

يعرض الجدول (2) أدناه خصائص افراد العينة المستهدفة وفق ما يلي:

الجدول رقم (2): خصائص افراد العينة المبحوثة حسب المتغيرات الديموغرافية المأخوذة في الدراسة

البيان		العدد	النسبة
الجنس	ذكر	22	53.2
	انثى	25	46.8
الفئة الوظيفية	أولى	19	40.4
	ثانية	12	25.5
	ثالثة	2	4.3
	رابعة	5	10.6
	خامسة	9	19.1
العمر	أقل من 30	3	6.4
	من30 وحتى 45	27	57.5
	أكثر من 45	17	36.2
الخبرة	أقل من خمس سنوات	11	23.4
	من 5 إلى 10 سنوات	9	19.1
	أكثر من عشر سنوات	27	57.5
المستوى الإداري	إدارة عليا	3	6.4
	إدارة وسطى	14	29.8
	إدارة إشرافية	5	10.6
	عامل تنفيذي	25	53.2

المصدر من إعداد الباحث من مخرجات البرنامج الإحصائي المستخدم

نلاحظ من الجدول أعلاه:

- عدم التفاوت الكبير في جنس العاملين وهذا طبيعي بالنسبة للعاملين في الجامعات.
- أغلب العاملين في المعهد من الفئتين الأولى والثانية وهم الأكثر ملاءمة للتعامل مع طبيعة عمل المعهد.
- الفئة العمرية الشابة هي الغالبة في المعهد وهذا ينسجم مع الطبيعة الديمغرافية السورية.
- معظم العاملين في المعهد لديهم خبرة تزيد عن عشر سنوات وهذا طبيعي لأن المعهد لم يقم بعمليات توظيف كثيرة خلال العشر سنوات الأخيرة.
- معظم الفئة العملة في المعهد هم من التنفيذيين.

2. اختبار الفرضيات:

1.2.1. اختبار الفرضية الأولى: إن مستوى نية البقاء في العمل منخفضة لدى العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة.

لاختبار هذه الفرضية تم اللجوء إلى مقاييس النزعة المركزية والتشتت لعرض متوسطات إجابات أفراد العينة المبحوثة من العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة نحو العبارات التي قاست مستوى نيتهم للبقاء في العمل في المعهد، بالإضافة إلى استخدام اختبار t-test لعينة واحدة لاختبار وجود فروق معنوية في إجابات أفراد العينة حول العبارات. وأعطت الاختبارات النتائج الواردة في الجدول رقم (3) أدناه:

الجدول رقم (3): نتائج اختبار t-test لعينة واحدة لإجابات أفراد العينة على عبارات نية البقاء في العمل

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
intentionstay1	47	3.9787	.79371	.11577
intentionstay2	47	3.6809	.62923	.09178
intentionstay3	47	3.8723	.79720	.11628
intentionstay4	47	3.6383	.76401	.11144
intentionstay5	47	3.5957	.77065	.11241
Intention to stay	47	3.7532	.57817	.08434

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
intentionstay1	34.366	46	.000	3.97872	3.7457	4.2118
intentionstay2	40.104	46	.000	3.68085	3.4961	3.8656
intentionstay3	33.301	46	.000	3.87234	3.6383	4.1064
intentionstay4	32.647	46	.000	3.63830	3.4140	3.8626
intentionstay5	31.988	46	.000	3.59574	3.3695	3.8220
intention to stay	44.503	46	.000	3.75319	3.5834	3.9229

المصدر من إعداد الباحث من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي

نلاحظ من خلال الجدول (3) أن قيم متوسطات إجابات أفراد العينة نحو العبارات التي قاست مستوى نية العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة للبقاء في عملهم في حدود (4) وهذه إشارة قوية إلى أن العاملين في المعهد لديهم رغبة قوية في الاستمرار في عملهم. كما نلاحظ عدم وجود اختلافات جوهرية في إجابات أفراد العينة من العاملين في المعهد نحو عبارات قياس نية البقاء في العمل حيث بلغ قيم (sig) 000. . وبالتالي يمكن أن نرفض فرضية العدم ونعود للفرضية البديلة التي تقول بأن مستوى نية البقاء في العمل مرتفعة لدى العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة.

1.2.2. اختبار الفرضية الثانية: يظهر العاملون في المعهد الوطني للإدارة العامة اتجاهات سلبية نحو علاقات زملاء العمل في المعهد

لاختبار هذه الفرضية تم اللجوء إلى مقاييس النزعة المركزية والتشتت لعرض متوسطات إجابات أفراد العينة المبحوثة من العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة نحو العبارات التي قاست اتجاهات العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة نحو علاقات زملاء العمل البينية، بالإضافة إلى استخدام اختبار t-test لعينة واحدة لاختبار وجود فروق معنوية في إجابات أفراد العينة حول العبارات. وأعطت الاختبارات النتائج الواردة في الجدول رقم (4) أدناه:

الجدول رقم (4) نتائج اختبار t-test لعينة واحدة لإجابات أفراد العينة على عبارات علاقات زملاء العمل البينية

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
relation1	47	3.9787	.70678	.10309
relation2	47	3.7660	.72869	.10629
relation3	47	3.8298	.81612	.11904
relation4	47	3.6809	.78315	.11423
relation5	47	3.7660	.75794	.11056
relation6	47	3.9362	.67258	.09811
relation8	47	3.7021	.71975	.10499
relation9	47	3.9787	.76583	.11171
Interrelation total	47	3.8298	.62032	.09048

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
relation1	9.493	46	.000	.97872	.7712	1.1862
relation2	7.206	46	.000	.76596	.5520	.9799
relation3	6.970	46	.000	.82979	.5902	1.0694
relation4	5.960	46	.000	.68085	.4509	.9108
relation5	6.928	46	.000	.76596	.5434	.9885
relation6	9.542	46	.000	.93617	.7387	1.1336
relation8	6.688	46	.000	.70213	.4908	.9135
relation9	8.761	46	.000	.97872	.7539	1.2036
Interrelation total	9.171	46	.000	.82979	.6477	1.0119

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي

نلاحظ من خلال الجدول (4) أن قيم متوسطات إجابات أفراد العينة نحور عبارات علاقات زملاء العمل البينية في حدود 4 وهذه إشارة قوية إلى أن العاملين في المعهد لديهم رضا عالي نسبياً عن علاقاتهم مع زملائهم في المعهد (4 تقريباً في معظم العبارات). كما نلاحظ عدم وجود اختلافات جوهرية في إجابات أفراد العينة من العاملين في المعهد نحو عبارات قياس علاقات زملاء العمل حيث بلغ قيم (sig) 000. . وبالتالي نرفض فرضية العدم ونعود للفرضية البديلة التي تقول بأن العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة يظهرون اتجاهات إيجابية نحو علاقات زملاء العمل في المعهد.

1.2.3. اختبار الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاتجاهات العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة نحو علاقات زملاء العمل في المعهد في نيتهم البقاء في العمل.

لاختبار هذه الفرضية تم اللجوء إلى معادلة الانحدار البسيط لقياس مدى تأثير اتجاهات العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة نحو علاقات زملاء العمل البينية كمتغير مستقل في نية بقاء العاملين في العمل في المعهد كمتغير تابع. وأعطى اختبار تحليل الانحدار البسيط النتائج الواردة في الجدول رقم (5) أدناه:

الجدول رقم (5): قيم دالات ومعاملات نموذج الانحدار البسيط لتأثير علاقات زملاء العمل في نية البقاء في العمل

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.470[a]	.221	.203	.51604	.221	12.744	1	45	.001	1.659

a. Predictors: (Constant), interrelation-total

b. Dependent Variable: intention-to-stay

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.076	.476		4.364	.000		
	interrelation-total	.438	.123	.470	3.570	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: intention-to-stay

تشير قيمة بيتا الواردة في الجدول (5) والبالغة (0.470) إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين اتجاهات العاملين في المعهد نحو جودة علاقات زملاء العمل وبين نيتهم للبقاء في العمل في المعهد. ولاختبار مدى التأثير يمكن الإشارة إلى قيمة Adjusted R Square التي بلغت (0.203) وهذا يدل على أن اتجاهات العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة نحو علاقات زملاء العمل البينية تفسر أكثر من 20% من نية البقاء في العمل لدى العاملين في المعهد. وقد أظهرت قيمة (Sig 0.000 و0.001) معنوية هذا الاختبار. وبالتالي نرفض فرضية العدم التي تشير إلى غياب تأثير علاقات زملاء العمل البينية ونية البقاء في العمل ونقبل الفرضية البديلة التي تشير إلى التأثير الإيجابي لاتجاهات العاملين نحو علاقات زملاء العمل في نيتهم للبقاء في العمل.

1.2.4. اختبار الفرضية الرابعة: لا يوجد اختلافات جوهرية في إدراك أفراد العينة من العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة لعلاقات زملاء العمل البينية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (السن – الجنس– الفئة الوظيفية – سنوات الخبرة – المستوى الوظيفي)

- اختبار الفروق بالنسبة لمتغير الجنس:

لاختبار الفروق في إدراك العملين في المعهد الوطني للإدارة العامة لجودة علاقات زملاء العمل البينية بحسب متغير الجنس تم استخدام t_test لعينتين مستقلتين وأعطت نتائج الاختبار المؤشرات الواردة في الجدول رقم (6) أدناه:

الجدول رقم (6): قيم اختبار t_test بالنسبة لتأثير متغير الجنس

	SEX	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
interrelation	FEM	25	4.0650	.54021	.10804
	MEL	22	3.5625	.60719	.12945

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
interrelation	Equal variances assumed	.022	.882	3.003	45	.004	.50250	.16734	.16546	.83954
	Equal variances not assumed			2.980	42.431	.005	.50250	.16861	.16232	.84268

Independent Samples Test

المصدر من إعداد الباحث من مخرجات البرنامج الإحصائي

تشير القيم الواردة في الجدول (6) إلى وجود فروق في متوسطات إجابات أفراد العينة المبحوثة من العاملين في المعهد الوطني نحو علاقات زملاء العمل وهي معنوية حسب قيمة sig التي بلغت (0.004) وهذه الفروق لمصلحة الإناث اللواتي يقدرن بشكل أكبر علاقات زملاء العمل فهن الأكثر حساسية لذلك.

- اختبار الفروق بحسب متغير العمر:

لاختبار هذه الفرضية تم اللجوء إلى تحليل one way ANOVA لاختبار الفروق بين عدة عينات مستقلة وأعطت نتائج الاختبار الأرقام الواردة في الجدول رقم (7) أدناه:

الجدول رقم (7): قيم نتائج اختبار one way ANOVA لاختبار الفروق في إدراك العاملين لعلاقات زملاء العمل بحسب متغير العمر

interrelation

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.251	2	.126	.317	.730
Within Groups	17.449	44	.397		
Total	17.701	46			

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي

نلاحظ من الأرقام الواردة في الجدول أن قيمة (sig: 0.73) أكبر من 0.05 وبالتالي نقبل فرضية العدم التي تقول بعدم بوجود فروق جوهرية في إدراك العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة لعلاقات زملاء العمل البينية تعزى لمتغير العمر.

- اختبار الفروق بحسب متغير الفئة الوظيفية:

لاختبار هذه الفرضية تم اللجوء إلى تحليل one way ANOVA لاختبار الفروق بين عدة عينات مستقلة وأعطت نتائج الاختبار الأرقام الواردة في الجدول رقم (8) أدناه:

الجدول رقم (8): قيم نتائج اختبار one way ANOVA لاختبار الفروق في إدراك العاملين لعلاقات زملاء العمل بحسب متغير الفئة

interrelationtotal

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.502	4	.876	2.590	.050
Within Groups	14.199	42	.338		
Total	17.701	46			

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة (sig: 0.050) وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تقول بوجود فروق في إدراك العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة لعلاقات زملاء العمل البينية تعزى لمتغير الفئة الوظيفية. ولمعرفة اتجاه هذه الفروق تم اختبار المقارنات البعدية للفروق بين المجموعات LSD وظهرت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (9)

الجدول رقم (9): نتائج اختبار قياس الفروق بين المجموعات LSD بالنسبة لمتغير الفئة الوظيفية

Dependent Variable: interrelationtotal

	(I) Category	(J) Category	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
LSD	first	second	.04934	.21439	.819	-.3833-	.4820
		third	-.45066-	.43223	.303	-1.3229-	.4216
		fourth	.56184	.29224	.061	-.0279-	1.1516
		fifth	.54240*	.23528	.026	.0676	1.0172
	second	first	-.04934-	.21439	.819	-.4820-	.3833
		third	-.50000-	.44408	.267	-1.3962-	.3962
		fourth	.51250	.30949	.105	-.1121-	1.1371
		fifth	.49306	.25639	.061	-.0244-	1.0105
	third	first	.45066	.43223	.303	-.4216-	1.3229
		second	.50000	.44408	.267	-.3962-	1.3962
		fourth	1.01250*	.48646	.044	.0308	1.9942
		fifth	.99306*	.45453	.035	.0758	1.9103
	fourth	first	-.56184-	.29224	.061	-1.1516-	.0279
		second	-.51250-	.30949	.105	-1.1371-	.1121
		third	-1.01250-*	.48646	.044	-1.9942-	-.0308-
		fifth	-.01944-	.32431	.952	-.6739-	.6350
	fifth	first	-.54240-*	.23528	.026	-1.0172-	-.0676-
		second	-.49306-	.25639	.061	-1.0105-	.0244
		third	-.99306-*	.45453	.035	-1.9103-	-.0758-
		fourth	.01944	.32431	.952	-.6350-	.6739

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول أعلاه أن إدراك الفئة الأولى أعلى لعلاقات زملاء العمل البينية مقارنة بالفئة الخامسة. وكذلك الأمر بالنسبة للفئة الثالثة التي بدت الأكثر إدراكاً لعلاقات زملاء العمل مقارنة بالفئات الرابعة والخامسة.

- اختبار الفروق بحسب متغير الخبرة الوظيفية:

لاختبار هذه الفرضية تم اللجوء إلى تحليل one way ANOVA لاختبار الفروق بين عدة عينات مستقلة وأعطت نتائج الاختبار الأرقام الواردة في الجدول رقم (10) أدناه:

الجدول رقم (10): قيم نتائج اختبار one way ANOVA لاختبار الفروق في إدراك العاملين لعلاقات زملاء العمل بحسب متغير الخبرة

interrelationtotal

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.342	2	.171	.434	.651
Within Groups	17.359	44	.395		
Total	17.701	46			

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي

نلاحظ من الأرقام الواردة في الجدول أن قيمة (sig: 0.651) أكبر من 0.05 وبالتالي نقبل فرضية العدم التي تقول بعدم بوجود فروق جوهرية في إدراك العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة لجودة علاقات زملاء العمل البينية تعزى لمتغير الخبرة.

- اختبار الفروق بحسب متغير الخبرة المركز الوظيفي:

لاختبار هذه الفرضية تم اللجوء إلى تحليل one way ANOVA لاختبار الفروق بين عدة عينات مستقلة وأعطت نتائج الاختبار الأرقام الواردة في الجدول رقم (10) أدناه:

الجدول رقم (10): قيم نتائج اختبار one way ANOVA لاختبار الفروق في إدراك العاملين لعلاقات زملاء العمل بحسب متغير المستوى الوظيفي

interrelationtotal

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.261	3	.420	1.099	.360
Within Groups	16.440	43	.382		
Total	17.701	46			

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي

نلاحظ من الأرقام الواردة في الجدول أن قيمة (sig: 0.360) أكبر من 0.05 وبالتالي نقبل فرضية العدم التي تقول بعدم بوجود فروق جوهرية في إدراك العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة لعلاقات زملاء العمل البينية تعزى لمتغير الخبرة.

النتائج والتوصيات:

النتائج:

خلصت الدراسة الحالية بشقيها النظري والعملي إلى مجموعة من النتائج أبرزها ما يلي:

- مستوى نية البقاء في العمل مرتفعة لدى العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة.
- إن اتجاهات العاملين في المعهد الوطني نحو علاقات زملاء العمل إيجابية وبشكل مرتفع.
- يوجد أثر لاتجاهات العاملين في المعهد الوطني للإدارة العامة الإيجابية نحو علاقات في نيتهم للبقاء في العمل وهذا ظهر واضحاً إذ أن نتائج التحليل الإحصائي أشارت إلى أن إدراك العاملين لعلاقات زملاء العمل يفسر أكثر من 20% من نية البقاء في العمل.
- يوجد فروق جوهرية في اتجاهات العاملين نحو علاقات زملاء العمل البينية تعزى لمتغيري الجنس والفئة الوظيفية. حيث بدت العاملات أكثر إدراكاً لعلاقات العمل من الذكور. وبدت الفئات الأولى والثالثة الأكثر إدراكاً لهذه العلاقات أيضاً مقارنةً ببقية الفئات.
- لا يوجد فروق جوهرية في اتجاهات العاملين نحو علاقات زملاء العمل البينية تعزى لمتغيرات العمر والمستوى الوظيفي وللخبرة الوظيفية.

التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة النظرية والعملية، يوصي الباحث بما يلي:

- تعزيز ثقافة إدارة علاقات العمل والعاملين في المعهد لما لها من أثر على السلوكيات الإيجابية للعاملين.
- التأكيد على إعطاء الوزن والاهتمام لعلاقات زملاء العمل البينية بنفس مقدار الاهتمام في علاقات العمل الرسمية.
- التأكيد على ضرورة التوعية المستمرة والتدريب لجميع فئات العاملين للانخراط في علاقات زملاء العمل، حيث توضح من خلال الدراسة أن الفئات الرابعة والخامسة مثلاً لديها إدراك ضعيف لعلاقات زملاء العمل البينية.

- **معلومات التمويل :**

هذا البحث ممول من جامعة دمشق وفق رقم التمويل (501100020595).

المراجع:

المراجع العربية:

1. الصرن رعد دراسة العلاقة بين جودة حياة العمل وانهماك العمال في المستشفيات .(2021) مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية .34(1) ,
2. أحمد زكي بدوي (2009)، معجم العلوم الاجتماعية، قسم إدارة الأنشطة الاجتماعية، اللغة العربية، ص 238 من عدد الصفحات 592.
3. حجاب. (2018). الجودة وعلاقتها بتنظيم علاقات العمل (Doctoral dissertation، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية).
4. حيدر عصام وناصر فداء. 2014. أثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل: دراسة ميدانية على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة السورية .مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية، مج. 30، ع. 1، ص ص. 257-287.
5. دمرجيان، & سارين شانت خشادور. (2018). أثر إستراتيجية علاقات العمل على سلوكيات التنمر في مكان العمل: الدور المعدل لممارسات الادارة بالتجوال دارسة ميدانية في فنادق الخمس نجوم في عمان (Doctoral dissertation، جامعة الشرق الاوسط).
6. محمد، أحمد، & عامر. (2019). العلاقات بين العاملين وتأثيرها على أدائهم في الفنادق. مجلة كلية السياحة والفنادق- جامعة مدينة السادات، 3(1)، 149-166.
7. مرسى، ميرفت. (2015). أثر الفخر التنظيمي الاتجاهي كمتغير وسيط في العلاقة ما بين الفخر التنظيمي الوجداني والنية للبقاء في العمل " دراسة حالة". المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، 14(2)، 1-48.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Aburge, J. B. (2017). Relations at workplace, cynicism and intention to leave: A proposed conceptual framework for organisations. International Journal of Organizational Analysis, 25 (2), 198-216.
2. Ajzen I. and Fishbein M.(1980), Understanding Ttitudes And Preducing Social Behaviours. Engelwood, NJ: Percentille Hall.
3. Amabile, T.M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. Human Resource Management Review, Vol. 3, No. 3, 185-201.
4. Aryee S., Budhwar P., Chen Z. X., Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model, May 2002. Journal of Organizational Behavior 23(3):267 – 285.
5. Basford, T. E., & Offermann, L. R. (2012). Beyond leadership: The impact of coworker relationships on employee motivation and intent to stay. Journal of Management & Organization, 18(6), 807-817.
6. Behera, M. R., Behera, D., & Chardsumon Prutipinyo. (2020). Examining the relationship between living conditions, work environment and intent to stay among nurses in current posts in rural areas of Odisha state, India. Bangladesh Journal of Medical Science, 19(3), 527–536.
7. Berman, E.M., West, J.P., Maurice, W., & Richter, N. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (According to managers). Public Administration Review, 62, 217-230.
8. Borhani, F., Abbaszadeh, A., Nakhaee, N., & Roshanzadeh, M. (2014). The relationship between moral distress, professional stress, and intent to stay in the nursing profession. Journal of Medical Ethics & History of Medicine, 7(4), 1–8.
9. Branham L. (2005). The 7 Hidden Reasons Employees Leave. American Management Association, New York.
10. Caldwell C, Dixon R. D. Love, Forgiveness, and Trust: Critical Values of the Modern Leader, April 2010, Journal of Business Ethics 93(1):91-101
11. Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do Peers Make the Place? Conceptual Synthesis and Meta-Analysis of Coworker Effects on Perceptions, Attitudes, OCBs, and Performance. Journal of Applied Psychology, 93, 1082.
12. Chiaburu, D. S., & M, Dunoz. G. J. (2013). How to Spot a Careerist Early On: Psychopathy and Exchange Ideology as Predictors of Careerism. Journal of Business Ethics, 118 (3).
13. Demerjian, S. (2018, January). The Impact of Labor Relations Strategy on Bulling Behaviours at Workplace; The Moderating Role of Management by wondering around practices. Afiled Study of Five Star Hotels-Amman, pp. 1-171.
14. Duan J., Peluso A. M., Pilati L. M. , How employment relationship types influence employee work outcomes: The role of need for status and vigor, Journal of Business Research Volume 128, May 2021, Pages 211-221
15. Ellis, K., & Shockley-Zalabak, P. (2001). Trust in top management and immediate supervisor: The relationship to satisfaction, organizational effectiveness, and information receiving. Communication Quarterly, 49, 382–398.
16. Emirza, Sevgi & Katrinli, Alev (2019); The relationship between leader construal level and leader-member exchange relationship. Leadership & Organization Development Journal, Vol 40, No 1, PP 845-859.
17. Fiedler F.E. & Chemers M.M, (1984), Improving Leadership Performance: The Leader Match Concept, (2nd. Ed.), New York, Wiley.
18. Gilbert J. A. & Tang T. L., (1998), An Examination of Organizational Trust Antecedents, Public Personnel Management 27(3):321-338

19. Mayfield, J., & Mayfield, M. (2007). The effects of leader communication on a worker's intent to stay: An investigation using structural equation modeling. Human Performance, 20(2), 85-10.
20. McNally, J. J., & Irving, P. G. . (2010). The relationship between university student commitment profiles and behavior: Exploring the nature of context effects. Journal of Leadership & Organizational Studies, 17(2), 201-215.
21. Michael, Bryane and Mariya Polner (2008), "Fighting Corruption on the Transdnistrian Border: Lessons from Failed and New Successful Anti-Corruption Programmes," Transition Studies Review 15:3, Springer, pp.524-541.
22. Nedd, N. (2006). Perceptions of empowerment and intent to stay. Nursing economics, 24(1), 13-20.
23. Shahid, A. (2018). Employee Intention to Stay: An Environment Based on Trust and Motivation. Journal of Management Research, 10(4). doi:10.5296/jmr.v10i4.13680
24. Michael S, Scott A. M, (2015), Peer Coworker Relationships: Influences on the Expression of Lateral Dissent, Communication Reports, Volume 28, Issue 1.
25. Tran KT, Nguyen PV, Dang TTU, Ton TNB. (2018). The Impacts of the High-Quality Workplace Relationships on Job Performance: A Perspective on Staff Nurses in Vietnam. Retrieved from 10.3390/bs8120109
26. Weseler, D., & Niessen, C. (2016). How job crafting relates to task performance. Journal of Managerial Psychology, 31(3), 672–685.