



**Tikrit Journal of Administrative
and Economics Sciences**

مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

EISSN: 3006-9149

PISSN: 1813-1719



**The impact of organizational isolation on the intention to leave work:
An exploratory study of the opinions of a sample of workers in a
number of government organizations in Dohuk city**

Shiler A. Ali Mohammad*, Bafreen A. Haji Al-Dosky

College of Administration and Economics/Duhok University

Keywords:

Organizational isolation, intention to leave work, government organizations.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 28 Sep. 2024

Accepted 17 Nov. 2024

Available online 30 Jun. 2025

©2023 THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE
UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



***Corresponding author:**

Shiler A. Ali Mohammad

College of Administration and
Economics/Duhok University



Abstract: The main objective of the research was to identify the effect of organizational isolation on the intention to leave work. The descriptive analytical approach was adopted in the research, as the questionnaire form was used as the main tool for collecting data to reach the desired results in the practical aspect of the research. The forms were distributed electronically and randomly to a sample of employees in a number of governmental organizations in Dohuk city. The number of responded forms was (124) valid forms for analysis. A number of statistical methods were also used to deal with the data and to analyze the questionnaire phrases and test the research hypotheses. The data were processed through the statistical program (SPSS.V26). The research came out with a set of results, the most important of which was the presence of convergence in the respondents' answers, as the percentages were almost equal between agreement and disagreement on the variable of intention to leave work, meaning that employees in government departments have the desire to work for a department that grants better privileges, and the presence of a significant influence relationship between organizational isolation (together) and intention to leave work (together). The research suggested that government departments' administrations should pay attention to social and cultural programs that enhance communication between employees due to its importance.

أثر العزلة التنظيمية في نية ترك العمل: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في عدد من المنظمات الحكومية في مدينة دهوك

بفرين عارف حجي الدوسكي

شليخ عبد الرحمن علي محمد

كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة دهوك

المستخلص

تمثل الهدف الرئيس للبحث في التعرف على أثر العزلة التنظيمية في نية ترك العمل، وأعتمد المنهج الوصفي التحليلي في البحث، إذ تم الاستعانة باستمارة الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات للوصول إلى النتائج المرجوة في الجانب العملي للبحث، إذ تم توزيع الاستمارات إلكترونياً وبطريقة عشوائية على عينة من الموظفين في عدد من المنظمات الحكومية في مدينة دهوك وكان عدد الاستمارات المستجابة (124) استمارة صالحة للتحليل، كما استخدمت عدد من الأساليب الإحصائية للتعامل مع البيانات وتحليل عبارات الاستبانة واختبار فرضيات البحث، وتمت معالجة البيانات من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS.V26)، وخرج البحث بجملة نتائج من أهمها وجود تقارب على اجابات المبحوثين حيث كانت النسب شبه متساوية بين الاتفاق وعدم الاتفاق على متغير نية ترك العمل أي إن العاملين في الدوائر الحكومية لديهم الرغبة في العمل لدى دائرة تمنح امتيازات أفضل، ووجود علاقة تأثير معنوية للعزلة التنظيمية (مجتمعة) ونية ترك العمل (مجتمعة)، وأقترح البحث يتوجب على ادارات الدوائر الحكومية الاهتمام بالبرامج الاجتماعية والثقافية التي تعزز التواصل بين العاملين لما في ذلك من أهمية لعدم خلق العزلة التنظيمية في دوائرهم، إلى جانب ضرورة تعزيز احساس العاملين في الدوائر بأهميتهم عن طريق المشاركة إذ أنه أمر مهم يزيد من انتاجية العاملين وأيضاً يزيد التواصل والترابط بين الزملاء حتى لا يشعرون بالعزلة.

الكلمات المفتاحية: العزلة التنظيمية، نية ترك العمل، المنظمات الحكومية.

المقدمة

يُنظر إلى الموظفين الموهوبين في الوقت الحاضر على أنهم الأصول الأكثر أهمية وقيمة والتي تمنح المنظمة ميزة تنافسية في السوق، ويتمتع الموظفون بأهمية استراتيجية تحفز المنظمات على بذل أقصى جهودها من أجل الاحتفاظ بالموظفين ذوي الخبرة والمواهب من خلال دراسة العوامل المتعددة التي تؤثر على رضاهم الوظيفي وإثارة نواياهم لترك العمل في المنظمة ومحاولة توفير بيئة عمل مناسبة لهم من أجل تقليل آثار هذه العوامل عليهم، وبالتالي فإن دراسة النوايا السلوكية للموظفين لترك العمل لا تزال مجالاً مهماً في الأعمال نظراً لأن الاحتفاظ بالموظفين المهرة ودوران الموظفين يعد من التحديات المهمة التي تواجه إدارة الموارد البشرية في المنظمات المختلفة (Alzayed & Murshid, 2017: 198). ومن منظور تطوري، أثارت العزلة التنظيمية قلقاً لدى الإدارات في المنظمات، وفي المنظمات الحديثة، يرى الموظفون أن عضوية المجموعة أمر حيوي ويرون العزلة الجسدية أو الاجتماعية كمصدر للمشقة والتوتر وذلك لأن عضوية المجموعة وتساعد على تقليل القلق، وتساهم في تحسين الأداء، وتمكن الموظفين من الوصول إلى الأهداف التي كانت تبدو صعبة للغاية أو مستحيلة. وتصور الدراسة الحالية العزلة في مكان العمل بعدها بنية نفسية تصف تصورات الموظفين للعزلة عن المنظمة وعن زملاء العمل، وتتشكل تصورات العزلة بسبب غياب الدعم من زملاء العمل والمشرفين وقلة فرص التفاعل الاجتماعي والعاطفي مع الفريق

(Marshall, et al., 2007:198). وقد ركزت الباحثتان في دراستهما على أبعاد العزلة التنظيمية (فقدان الدافع، ضغط العمل، طبيعة تقييم الأداء) وتأثيرها في نية ترك العمل لدى الموظفين في المنظمات المبحوثة. ويتكون البحث الحالي من ثلاثة مباحث يتطرق المبحث الأول لمنهجية البحث، في حين يتناول المبحث الثاني الجانب النظري، وخصص المبحث الثالث للجانب الميداني، وبناءً على الاستنتاجات التي تم التوصل إليها تم تقديم مجموعة من المقترحات.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً. مشكلة البحث: تواجه المنظمات المعاصرة العديد من التحديات والصعوبات التي تتطلب من القيادات الإدارية ضرورة إجراء التغييرات التي تساعد في التكيف مع تلك التحديات والصعوبات في سبيل ضمان البقاء والاستمرار في ظل البيئة المتغيرة، وتعد قضية نية ترك العمل من القضايا الهامة التي تواجه المنظمات الحكومية باختلاف نشاطاتها وخصوصاً في حالة عدم التأكد العالية التي تعاني منها المنظمات في الوقت الحالي، إذ إن نية ترك العمل تؤدي إلى ارتفاع معدل الدوران بين الموظفين والذي بدوره يؤثر بشكل سلبي على المنظمات من خلال تقليل كفاءة المنظمة وإنتاجيتها والذي ينعكس على الأداء العام للمنظمة وتحقيقها لأهدافها. ولغرض التعرف على أثر العزلة التنظيمية التي قد يعاني منها الموظفون في المنظمات عينة الدراسة في نية ترك العمل، جاءت توجهات الباحثتين باختبار العزلة التنظيمية في عدد من المنظمات الحكومية بناءً على وجود دراسات أثبتت علاقة العزلة التنظيمية (فقدان الدافع وضغط العمل وطبيعة تقييم الأداء) بنية ترك العمل ولكن بشكل منفرد، وعليه يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الآتي: هل أن للعزلة التنظيمية في المنظمات المبحوثة أثراً بالغاً في تزايد معدلات نية ترك العمل من وجهة نظر الأفراد المبحوثين أم لا؟

ثانياً. أهمية البحث: يكتسب هذا البحث أهميته من كونه يتناول دراسة موضوعي العزلة التنظيمية ونية ترك العمل في وقت واحد، والذين يعدان موضوعين بالغين الأهمية للمنظمات المعاصرة بغض النظر عن كونها منظمات خاصة أو عامة، لكونهما يرتبطان بالموارد البشري في المنظمات والذي يعرف بكونه من أهم الموارد التنظيمية والمحرك الأساس للموارد الأخرى في المنظمات، وعليه تحاول المنظمات توفير بيئة عمل داعمة ومناسبة لجعل الأفراد يعملون بأقصى جهودهم وتقلل نوايا ترك العمل لديهم. ومن جانب آخر يمكن أن يسهم البحث الحالي في معرفة الأسباب التي تؤدي إلى العزلة التنظيمية وإلى زيادة دوران العمل وتحاول معالجتها والتغلب عليها.

ثالثاً. أهداف البحث: تتمثل أهداف البحث بالآتي:

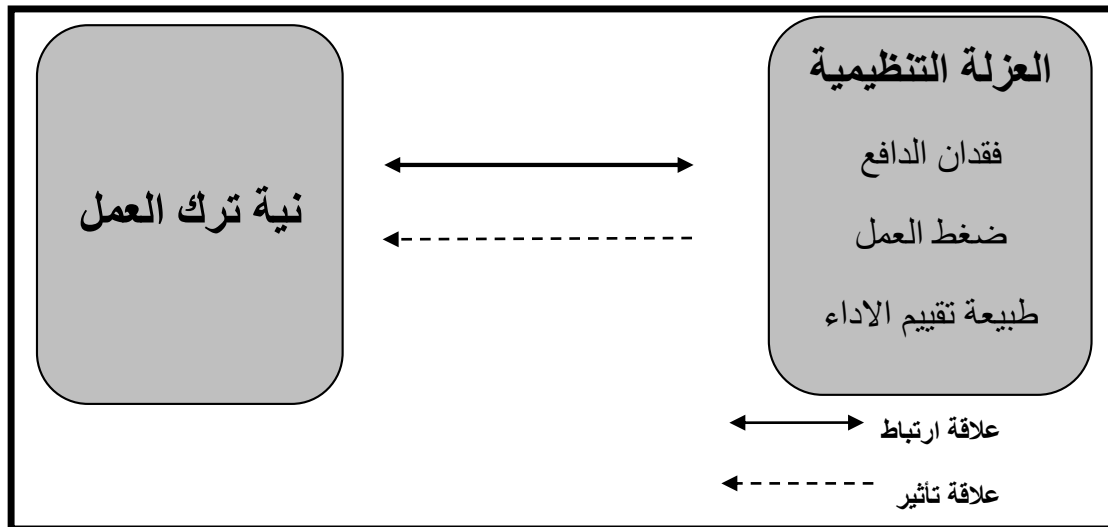
1. تقديم إطار نظري لكل من العزلة التنظيمية وكذلك مفهوم نية ترك العمل.
2. التعرف على نوع العلاقة والأثر بين كل من العزلة التنظيمية ونية ترك العمل.
3. طرح مجموعة من المقترحات والتوصيات ذات العلاقة بمواضيع البحث والتي من شأنها الإسهام في تحسين أداء المنظمات.

4. إيجاد السبل التي تمكن المنظمات من احتواء الأفراد العاملين فيها والمساهمة في رفع معنوياتهم.

رابعاً. فرضيات البحث: وتتمثل فرضيات البحث بالآتي:

1. **الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ارتباط معنوية بين العزلة التنظيمية ونية ترك العمل، ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:
 - أ. توجد علاقة ارتباط معنوية بين فقدان الدافع ونية ترك العمل.
 - ب. توجد علاقة ارتباط معنوية بين ضغط العمل ونية ترك العمل.

- ج. توجد علاقة ارتباط معنوية بين طبيعة تقييم الاداء ونية ترك العمل.
2. **الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد علاقة تأثير معنوية للعزلة التنظيمية في نية ترك العمل، ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:
- أ. توجد تأثير معنوي لفقدان الدافع في نية ترك العمل.
- ب. توجد تأثير معنوي لضغط العمل في نية ترك العمل.
- ج. توجد تأثير معنوي لطبيعة تقييم الأداء في نية ترك العمل.
- خامساً. مخطط البحث الافتراضي:** تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة البحث وفرضياتها بناء نموذج متكامل يعبر عن العلاقة المنطقية بين متغيرات البحث والتي تعطي تصورات واجابات أولية للفرضيات التي افترضتها الباحثتان للإجابة عن الأسئلة المطروحة في مشكلة البحث. ويتضمن النموذج متغيرين رئيسين: الأول يتناول العزلة التنظيمية (فقدان الدافع، وضغط العمل، طبيعة تقييم الاداء) والثاني يتناول في نية ترك العمل. ويفترض انموذج البحث وجود اتجاه أحادي من العلاقات بين متغيراته، وعليه فإن تحليل بين هذه المتغيرات يبدأ بالعزلة التنظيمية ونية ترك العمل.



شكل (1): مخطط البحث الافتراضي

المبحث الثاني: الجانب النظري

أولاً. العزلة التنظيمية:

1. **مفهوم وتعريف العزلة التنظيمية:** لقد حظي موضوع الشعور بالعزلة في مكان العمل باهتمام متزايد في السنوات الماضية إذ أفادت العديد من الدراسات عن الآثار السلبية للعزلة في العمل مثل انخفاض الالتزام، والميل إلى ترك الوظيفة، والرضا الوظيفي. يظهر الشعور بالعزلة عندما يشعر الشخص ذاتياً بعدم كفاية الروابط الاجتماعية مع الآخرين. (Promsri, 2018: 352). وحددت الأدبيات نوعين من العزلة هما، النوع الأول العزلة الاجتماعية تنجم عن الافتقار إلى علاقات الصداقة المرضية أو عدم القدرة على الوصول إلى العلاقات الاجتماعية. أما النوع الثاني العزلة العاطفية هو نتيجة لعدم وجود علاقات رومانسية مرضية أو غياب الارتباطات العاطفية الوثيقة (Marshall, et al., 2007: 198). وتختلف العزلة في مكان العمل بشكل واضح عن الشعور بالوحدة وتعكس رغبة الموظف في أن يكون جزءاً من شبكة الزملاء الذين يقدمون المساعدة والدعم

في احتياجات محددة متعلقة بالعمل، وهو يمثل تصورات الموظفين حول مدى توفر زملاء العمل والأقران والمشرفين للدعم الاجتماعي القائم على العمل. (Marshall, et al., 2007: 198)

تشير العزلة التنظيمية إلى الحالة الموضوعية المتمثلة في وجود روابط اجتماعية قليلة، وعدم الاندماج في الشبكات الاجتماعية الحالية، وتضاؤل التواصل مع الآخرين، فضلاً عن انقطاع عن العلاقات الودية لفترة طويلة من الزمن. (Wright, 2005: 16)، بينما توصف (Promsri, 2018: 352) العزلة التنظيمية بأنها تعاسة تنبع من إدراك عدم وجود روابط نوعية بين الأشخاص. كما تعني العزلة التنظيمية عدم وجود أي مشاركة أو ارتباط في البيئة التنظيمية، إذ أنها مرتبطة بالأفراد الذين يحصلون على قيمة منخفضة من المكافآت والأهداف عندما يكون ذلك الفرد في مجتمع معين ذات قيمة عالية (نتوش، 2021: 150). ويشير كل من (Ozel & Inak, 2021: 2190) إلى أن العزلة التنظيمية تعني شعور الأفراد بمشاعر الإقصاء أو عدم الشعور بأنهم ينتمون إلى المنظمة، مما يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي والشعور بالإحباط والإرهاق والكسل والجمود بين الموظفين الذين تزداد نيتهم في ترك الوظيفة. بينما عرفها (Robin et al., 2022: 1107) على أنها إحساس متصور بالانفصال عن الفئات الاجتماعية ذات القيمة في المقام الأول من خلال التأثير السلبي. وأشار (Jung, et al., 2022: 2) إلى العزلة التنظيمية كونها الانعكاس السلبي على جودة العلاقات الفردية والتفاعلات الاجتماعية مع الموظفين في العمل. في حين عرفها (Sahai, et al., 2020: 2747) العزلة التنظيمية بأنها "لافتقار إلى علاقات الصداقة المرضية أو عدم التواصل الاجتماعية في مكان العمل"

وعليه تعرف الباحثان إجرائياً العزلة التنظيمية بأنها شعور الموظف ذاتياً بعدم كفاية الروابط الاجتماعية مع الآخرين مما يؤثر على حماسة الفرد لإنجاز الأعمال ومن ثم التفكير بترك العمل في المنظمة عند وجود فرصة عمل بديلة.

2. **سلبيات العزلة التنظيمية:** تنشأ الآثار السلبية للعزلة التنظيمية كنتيجة للنزعة الاجتماعية، لأن العزلة تؤدي إلى شعور الموظفين حول مدى الاحترام الذي يحظون به داخل المنظمة، فهي تعني الانفصال عن المنظمة، وكلما شعر الفرد بالعزلة، قل احتمال رؤيته لنفسه كعضو مهم في هذا المجتمع التنظيمي، إذ يحتاج الأفراد إلى الشعور بأنهم "ينتمون" وفي الحالات التي لا يشعرون فيها بذلك، فمن المرجح أن يكون ارتباطهم بالمنظمة ضعيفاً (Robin et al., 2022: 1107) يؤدي أيضاً إلى زيادة انعدام الأمن الوظيفي والتغيب الإبداع وسلوكيات المواطنة التنظيمية مما يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي للأفراد العاملين (Haq et al., 2023: 131).

3. **أبعاد العزلة التنظيمية:** تعد العزلة التنظيمية ظاهرة موضوعية في البيئة الاجتماعية للمنظمة التي لها سمات سلبية، والشعور بالعزلة في مكان العمل يؤثر على الشعور الشخصي للموظفين في المنظمة، وكلاهما يمكن أن يسبب ضغطاً نفسياً كبيراً وضرراً عقلياً للأفراد. (Zhou, 2018: 1008-1009). وأشار (Sahai, et al., 2020: 2749) إلى أن أبعاد العزلة التنظيمية تتمثل بعزل الدعم الاجتماعي، عزلة التفاعل الاجتماعي، عزلة فرصة التعلم الوظيفي، عزلة النمو الوظيفي، العزلة الجسدية. بينما حدد (محمد علي، 2018: 17-18) بان أبعاد العزلة التنظيمية تتمثل بالآتي:

أ. فقدان الدافع: هو تعرض الأفراد العاملين للكثير من العقبات التي تحد من قابليتهم وقدرتهم في الوصول إلى ما يطمحون إليه ومن ثم يواجهون خيبة الأمل والفشل.

ب. ضغط العمل: هو مجموعة من المواقف التي يتعرض لها الموظف أثناء عمله والتي تسبب له العديد من المشاكل النفسية والجسدية.

ج. طبيعة تقييم الأداء: عبارة عن عدم وجود معايير وطرق واضحة للتقييم مما يعني أن الإدارة لا تعطي التقييم الاهتمام الكافي ومن ثم تتأثر طرق التقييم بشخصية المقيم وتصبح النتائج غير مجدية.

ثانياً. نية ترك العمل:

1. مفهوم وتعريف نية ترك العمل: لاحظ العديد من الباحثين قلة وجود تعريفات محددة وواضحة لنية ترك العمل في الأدبيات التي تناولت الموضوع في هذا الموضوع ويرجع ذلك إلى أن الباحثين عدوا نوايا ترك العمل عاملاً يفسر نفسه بنفسه دون الحاجة إلى تعريفات، ولكن قبل التطرق إلى مفهوم نية ترك العمل يتوجب علينا توضيح الفرق بين نية ترك العمل ودوران العمل إذ يعبر مصطلح دوران العمل عن الترك الفعلي للعمل من قبل الموظف أو انتقاله إلى منظمة أخرى، بينما تعبر نوايا ترك العمل عن النية التي تسبق قيام العامل بترك عمله وعن ادراك هذا العامل لإمكانية تركه للمنظمة الحالية التي يعمل بها. (اسحاق وابو سن، 2022: 380)

يشير (Rizwan, et al., 2014: 4) إلى أن نية ترك العمل هي نية الموظف في ترك الوظيفة الحالية والبحث عن وظيفة جديدة في المستقبل القريب. ويرى (Alzayed & Murshid, 2017: 18) بأنها نية سلوكية تنشأ من عدة عوامل مثل السياسات التنظيمية وخصائص سوق العمل وإدراك وتصورات الموظفين، وبذلك تتمثل في مشاعر الموظفين حول ترك المنظمة. وتعرفها (فائق، 2022: 20) بأن نية ترك العمل هي النية المستقبلية للفرد بعدم مواصلة العمل في المنظمة والبحث عن فرص عمل جديدة. كما أوضح كل من (نور الدين والحريري، 2022: 3) نية ترك العمل على أنها احتمالية انسحاب الموظفين من المنظمة والبحث المحتمل عن وظائف بديلة. بينما أشار كل من (النجار وآخرون، 2023: 948) إلى نوايا ترك العمل بأنها قرار الموظف بترك منظمته بناءً على نيته وضبطه الذاتي. ويعد (أبو سيف، 2023: 4) نية ترك العمل هي الخطوة النهائية في عملية اتخاذ القرار باتجاه ترك العمل، فهي عملية موقفية تمر بعدة مراحل وهي التفكير والتخطيط وأخيراً النية في الترك.

وعليه تعرف الباحثان أجرائياً نية ترك العمل بأنها نية الموظف في ترك وظيفته الحالية والتفكير في البحث عن وظيفة جديدة تمكنه من تحقيق ذاته وتقدر جهده.

2. محددات نية ترك العمل: ليس بالضرورة أن يكون خيار ترك العمل موجوداً لدى كافة العاملين، إذ يتأثر هذا القرار بالعديد من العوامل الشخصية والاجتماعية، منها ما يتعلق بقابلية هذا العامل للتوظيف في منظمات أخرى وخصائص سوق العمالة ضمن البلاد المختلفة. (عمورة، 2014: 59) وأشار (Alzayed & Murshid, 2017: 18) بأن هناك ثلاثة عوامل أو محددات رئيسية تؤثر على نية ترك العمل وهي إدراك الموظفين للدعم التنظيمي وإدراك الموظفين للالتزام التنظيمي وإدراك الموظفين التعقيد التنظيمي. بينما يشير (Nguyen, et al., 2022: 150) أن محددات نية ترك العمل هي الالتزام التنظيمي وإدراك الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي والسمات الشخصية. كما يحدد (بوالكور وطويوي، 2019: 18-19) بأن محددات نية ترك العمل تتمثل في الرضا الوظيفي والدعم الاجتماعي والذكاء العاطفي. في حين أوضح كل من (Rizwan, et al., 2014: 4-6) بأن محددات نية ترك العمل هي الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ملائمة الشخص للمنظمة والضغط الوظيفي.

تشير مراجعة الأدبيات إلى أن هناك العديد من العوامل التي تحدد نية ترك العمل بين الموظفين وهي محدّدات ذاتية بطبيعتها نذكر بضعا منها فيما يأتي: (عمورة، 2014: 159-160)

أ. **الرضا الوظيفي ونوايا ترك العمل:** هو حالة ايجابية من المشاعر تنتج عن التقييم الايجابي لعمل الفرد او عن رد الفعل نتيجة الخبرة التي يحصل عليها العامل اثناء قيامه بعمله، وكلما ازدادت درجة رضا العامل كلما أصبح أكثر تعلقا بعمله، وأكثر قدرة على البقاء ضمن المنظمة.

ب. **الدعم الاجتماعي ونوايا ترك العمل:** يشير الدعم الاجتماعي إلى أشكال مختلفة ضمن العمل ويتدرج من وجود الاحترام المتبادل بين العاملين الى المساعدة المباشرة وتقديم العون لأي منهم مرورا بالدعم العاطفي وتقدير الجهود، وإن العامل الذي يتلقى درجة أعلى من الدعم الاجتماعي أقل عرضة لأن تتشكل لديه نوايا ترك العمل.

ج. **الذكاء العاطفي ونوايا ترك العمل:** يعتبر الذكاء العاطفي بأنه القدر على إدراك الفرد لمشاعره ومشاعر غيره، والتعديل، والتأقلم مع الضغوط الناتجة عن البيئة وعن العمل، ويتصف العاملون ذوي الذكاء المرتفع بالتفاؤل والقدرة على حل المواقف الحرجة.

واوضحت دراسة (Oruh, et al., 2019: 57-58) أن نية الدوران تؤثر سلباً على المنظمات لأنها يمكن أن تؤدي إلى فقدان رأس المال التنظيمي والبشري والاجتماعي فضلاً عن انقطاع سير العمل. وعليه تسعى المنظمات إلى الحد من حالات نوايا ترك العمل من خلال توفير مكان عمل مستدام ومتناسق يدعم الممارسات الجيدة للموارد البشرية، ومن ثم تشجيع الموظفين على البقاء وتعزيز النجاح التنظيمي.

ثالثاً. الدراسات السابقة:

1. الدراسات المتعلقة بالعزلة التنظيمية

أ. دراسة (Sarpkaya, 2014):

The effects of principals' loneliness in the workplace on their self-performance

آثار الشعور بالعزلة التنظيمية لدى المديرين في مكان العمل على أدائهم الذاتي، هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير العزلة في مكان العمل على الأداء لعدد من مديري المدارس في مدينة إيدين، وبلغت عينة الدراسة (286) مديراً يعملون في مركز مدينة إيدين أو المنطقة أو القرى، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن هؤلاء المديرين يعانون من العزلة في بعد العلاقة الاجتماعية وبعد الحرمان الانفعالي. وعليه، يمكن القول إنه بدلاً من الخصائص الشخصية مثل العمر والجنس ومدة الخدمة، يجب أن يؤخذ في الاعتبار أن العوامل التنظيمية والعوامل البيئية (الوضع الاجتماعي والاقتصادي والأنماط الثقافية وما إلى ذلك) إذ إنها أكثر أهمية.

ب. دراسة (Ozel, 2021):

Loneliness in The Workplace As a Inertia Predictor of Tourism Sector Employees

الشعور بالعزلة التنظيمية كمتنبئ بالقصور الذاتي لدى موظفي قطاع السياحة، هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير الوحدة التنظيمية في قطاع السياحة على مستوى القصور الذاتي لديهم. وبلغت عدد العينة (447) موظفًا والتي تم اختيارها طريقة المسح عبر الإنترنت. ومن الاستنتاجات التي توصلت لها الدراسة أن الشعور بالعزلة التنظيمية في الحياة الوظيفية يؤثر على القصور الذاتي بشكل إيجابي

وخطي. ومن الاستنتاجات الأخرى التي توصلت إليها الدراسة هي أن الشعور بالعزلة التنظيمية يمكن أن يكون فعالاً في تشكيل القصور الذاتي لدى الموظفين. خلال مرحلة تنفيذ الدراسة، ظهر وباء كوفيد-19 الحالي كعائق من حيث الوصول إلى الموظفين. ولذلك، فمن المفيد تكرار الدراسة مع اختيار عينة أشمل بعد عودة الظروف إلى الوضع الطبيعي.

ج. دراسة (العرفي والشنيفي، 2023)

واقع العزلة التنظيمية في مختلف القطاع العامة في المملكة العربية السعودية، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع العزلة التنظيمية في القطاع العام في المملكة العربية السعودية، وبلغت عينة الدراسة المختارة عشوائياً (453) إداري وإدارية في مختلف القطاع العامة في المملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد عزلة تنظيمية في القطاع العامة في المملكة العربية السعودية في بعد الدعم الاجتماعي والصداقات مع زملاء العمل وبعد الحرمان العاطفي، أهم المقترحات التي توصلت إليها الدراسة هي على الإدارة الاهتمام بالبرامج الاجتماعية والثقافية التي تعزز التواصل بين العاملين ومن ثم ينعكس على صحتهم النفسية وعلاقاتهم مع زملائهم.

2. الدراسات المتعلقة بنية ترك العمل

أ. دراسة (Musawar et al., 2021)

(Factors influencing Employees intention to leave job in private universities in Kabul, Afghanistan)

(العوامل المؤثرة على نية الموظفين لترك الوظيفة)، هدفت الدراسة هو دراسة العوامل المؤثرة على نية الموظف في ترك العمل في الجامعات الخاصة في كابول، أفغانستان. وتكونت العينة من (70) موظفاً تم اختيارهم عشوائياً من الجامعات الخاصة في مدينة كابول بأفغانستان. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات منها أن الرضا الوظيفي، والملاءمة التنظيمية للشخص، والالتزام التنظيمي للعاملين في الجامعات الخاصة كانت مرتبطة بشكل كبير وسلبي مع نية دورانهم الوظيفي. تقترح هذه الدراسة ضرورة قيام المديرين بتحسين الرضا الوظيفي، والملاءمة التنظيمية للشخص، والالتزام التنظيمي للموظفين لتقليل نية دورانهم. ومن ناحية أخرى، ضرورة تقليل ضغوط العمل في سبيل تقليل معدل دوران العمل إذ إن ضغوط العمل ترتبط طردياً مع نية ترك العمل.

ب. دراسة (Mostafa et al., 2022)

(The Mediating Role of Job Burnout in the Effect of Organizational Politics on Turnover Intention: A Study on City Centre Hotels in Egypt)

(الدور الوسيط للاحتراق الوظيفي في تأثير السياسات التنظيمية على نية الدوران الوظيفي: دراسة على فنادق سيتي سنتر في مصر)، هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الوسيط للاحتراق الوظيفي في تصور العلاقة التأثيرية للسياسة التنظيمية على نية دوران العمل لدى العاملين بفنادق وسط المدينة في مصر. وتكونت عينة الدراسة من (140) عاملاً في العاملين بفنادق وسط المدينة في مصر، وأظهرت النتائج أن إدراك السياسة التنظيمية له تأثير إيجابي كبير على كل من نية الدوران والاحتراق الوظيفي، علاوة على ذلك، وجد أن الإرهاق الوظيفي له تأثير إيجابي كبير على نية الدوران الوظيفي. واقترحت الدراسة بأنه يجب على الإدارة تعزيز العلاقات الشخصية في المنظمة، من خلال تشجيع الأنشطة الاجتماعية التي يمكن لكل فرد في المنظمة المشاركة فيها، مما يؤدي بدوره إلى تعزيز الدعم الاجتماعي أيضاً.

ج. دراسة (فائق، 2022)

(دور التتمير الوظيفي في تعزيز نية ترك العمل: دراسة استطلاعية لأراء عينة من الموظفين في المديرية العامة للسياحة في محافظة السليمانية- إقليم كردستان- العراق)، هدفت الدراسة إلى معرفة دور التتمير الوظيفي (الصراخ العلني، الحرمان من استخدام الموارد، النقد المستمر، الضغط الغير مبرر) في تعزيز نية العمل، بلغت عينة الدراسة من (161) موظفا في المديرية العامة للسياحة في محافظة السليمانية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها وجود علاقة ارتباط بين التتمير الوظيفي ونية ترك العمل، ووجود أثر للتتمير الوظيفي في تعزيز نية ترك العمل، كما قدمت الدراسة مجموعة من المقترحات من أهمها كانت ضرورة تشجيع الموظفين في المديرية العامة للسياحة على امتلاك المعرفة القانونية بواجباتهم وحقوقهم وإدراك التنوع الثقافي ومناخ البيئة الداخلية لحماية أنفسهم من الأذى والاستغلال.

وبناءً على العرض السابق، ترى الباحثتان أن معظم الدراسات السابقة على الرغم من أنها أضافت الكثير فيما يتعلق بمتغيري الدراسة الحالية، هناك عدد من الملاحظات ذات الصلة بالبحث الحالي:

1. شكلت الدراسات السابقة نقطة البداية للبحث الحالي، إذ ساهمت في تعزيز الجانب النظري وبناء الأنموذج الافتراضي وصياغة الفرضيات.
2. معظم الدراسات السابقة ركزت على أحد متغيري البحث ولم تتواجد دراسة جمعت بين متغيري العزلة التنظيمية ونية ترك العمل على حد علم الباحثتين، وعليه تناول البحث الحالي المتغيرين مجتمعين في دراسة واحدة.
3. يختص البحث الحالي في إيجاد العلاقة بين العزلة التنظيمية ونية ترك العمل في المنظمات الحكومية في مدينة دهوك.

المبحث الثالث: الجانب الميداني**المحور الرابع: وصف منظمات عينة الدراسة ومبررات اختيارها:**

أولاً. وصف منظمات عينة الدراسة: قامت الدراسة الحالية باختيار عينة من الأفراد العاملين في عدد من الدوائر الحكومية في مدينة دهوك لغرض اختبار فرضياته عليها، إذ يمثل المبحوثين بالأفراد العاملين في الدوائر الحكومية المبحوثة وتم توزيع الاستمارات بطريقة إلكترونية وعشوائية وعدد الاستثمارات المستجابة كان (124) استثماراً صالحةً للتحليل.

ثانياً. مصادر واسلوب جمع البيانات: لقد تم جمع البيانات من مصادرها الأولية والثانوية، وتم الاعتماد في الدراسة الحالية في جمع البيانات على المصادر الأولية لتغطية الإطار العملي للدراسة من خلال استخدام أسلوب الاستبانة واشتملت استثماراً على ثلاثة أجزاء، تضمن الجزء الأول معلومات تعريفية، بينما ركز الجزء الثاني على المقاييس الخاصة بالعزلة التنظيمية، أما الجزء الثالث ركز على المقاييس الخاصة بنية ترك العمل، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في استثمار الاستبانة والمرتب من عبارة (اتفق بشدة) والتي أخذت الوزن (5 صحيح) إلى عبارة (لا اتفق بشدة) التي أخذت الوزن (1 صحيح). بينما في بناء الإطار النظري للبحث اعتمدت على ما متاح من دراسات، وأبحاث منشورة، ودوريات من مصادرها الثانوية.

ثالثاً. الأساليب الإحصائية المستخدمة: بالاعتماد على توجهات وأهداف الدراسة ومضمون فرضياته استعانت الباحثتان ببعض من الأدوات الإحصائية باستخدام برنامج ((SPSS Ver.26)) وتضمنت

هذه الأدوات بالتكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وذلك لاستخدامها في وصف متغيري الدراسة وتشخيصهما، ومعامل الارتباط البسيط الذي تم استخدامه لتحديد قوة وطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، والانحدار الخطي البسيط الذي تم استخدامه لقياس معنوية التأثير للمتغيرات المستقلة في المتغير المعتمد.

رابعاً. وصف الأفراد المبحوثين: شملت عينة الدراسة بالعاملين في الدوائر الحكومية في مدينة دهوك. إذ تم توزيع الاستمارات بطريقة إلكترونية.

جدول (1): وصف أفراد عينة الدراسة

النسبة %	العدد	توزيع الأفراد المبحوثين	
70.2	87	ذكر	الجنس
29.8	37	انثى	
100%	124	المجموع	
3.2	4	أقل من 30 سنوات	العمر
48.4	60	30-40 سنة	
48.4	60	أكثر من 40 سنوات	
100%	124	المجموع	
3.2	4	أقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخدمة في الدائرة
14.5	18	5-10	
82.3	102	أكثر من 10 سنوات	
100%	124	المجموع	
11.3	14	اعدادية فما دون	التحصيل الدراسي
10.5	13	دبلوم معهد	
55.6	69	بكالوريوس	
22.6	28	دراسات عليا	
100%	124	المجموع	

الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS ver.26 يقدم الجدول رقم (1) وصف مفصل لعينة الدراسة، وفيما يأتي وصف تفصيلي للأفراد المبحوثين من حيث:

1. **الجنس:** يوضح الجدول رقم (1) أن أغلب الأفراد المبحوثين هم من الذكور إذ بلغت نسبتهم (70.2%) من المجموع الكلي لأفراد العينة.
2. **العمر:** يتبين من الجدول رقم (1) أن أكثر فئة عمرية ظهوراً هي الفئة (30-40 سنة) وفئة (أكثر من 40 سنة) بالتساوي حيث بلغت نسبة هاتين الفئتين (48.4%) من الأفراد المبحوثين، بينما الأفراد الذين ضمن الفئة (أقل من 30 سنة) بلغت نسبتهم (3.2) مما يدل ذلك على عدم تعيين الأفراد في الدوائر الحكومية لمدة طويلة.
3. **عدد سنوات الخدمة في الدائرة:** يتبين من النسب الوارد في الجدول رقم (1) بأن الأفراد الذين تبلغ مدة خدمتهم في الدائرة (أكثر من 10 سنوات) هم الذين شكلوا النسبة الأعلى من الأفراد المبحوثين،

وبلغت هذه النسبة (82.3%)، وتليها فئة (5-10) سنوات إذ بلغت نسبتهم (14.5%)، أما فئة (أقل من 5 سنوات) فكانت نسبتهم (3.2%).

4. **التحصيل الدراسي:** يوضح الجدول رقم (1) أن أغلب الأفراد عينة الدراسة يحملون شهادة البكالوريوس، إذ بلغت نسبة هؤلاء (55.6%) من الأفراد المبحوثين، أما نسبة حملت شهادة دراسات العليا قد بلغت (22.6%)، ثم تليها حملت شهادة الاعدادية فما دون وحملة شهادة دبلوم معهد. وهذا يعطي مؤشراً جيداً على قدرة الأفراد المبحوثين على التعامل مع أسئلة الاستبانة ومتغيراتها،

خامساً. وصف وتشخيص متغيري الدراسة:

1. **تشخيص آراء المبحوثين تجاه متغير العزلة التنظيمية:** يتناول هذا المحور وصف أبعاد العزلة التنظيمية التي تم الإشارة إليها في الجانب النظري والمعتمدة في نموذج الدراسة والمتمثلة بالآتي:

أ. **فقدان الدافع:** يوضح النتائج الواردة في الجدول رقم (2) إلى أن إجابات المبحوثين حول هذا المتغير من خلال مؤشرات (X1-X4) تميل باتجاه عدم الاتفاق ونسبة (58.8%) من تلك الإجابات وبوسط حسابي (2.602) وبانحراف معياري (0.916) بينما نسبة الاتفاق العامة على مؤشرات هذا المتغير كانت (31.6%) وهذا يدل على أن العاملين في الدوائر الحكومية في مدينة دهوك لديهم الدافع للعمل القدرة للوصول إلى ما يطمحون إليه، ويبين الجدول رقم (5) أن أعلى نسبة اتفاق فكانت على المؤشر (X4) الذي يشير أن العاملين في الدوائر الحكومية يرون بأن المتعة قليلة في أداء ما يعملون، وقد بلغت هذه النسبة (38.7%) وبلغ الوسط الحسابي لهذا المؤشر (2.98) وبانحراف معياري (1.186). أما أقل نسبة اتفاق لعينة الدراسة كانت على المؤشر (X2) الذي يشير بأن القليل من العاملين في الدوائر الحكومية يشعرون بالراحة عندما لا يجدون عمل يقومون به وهذا يدل على حبهم لعملهم والولاء لدوائهم، وبلغت النسبة (24%) من إجابات المبحوثين وبوسط حسابي (2.27) وانحراف معياري (1.225).

ب. **ضغط العمل:** توضح النتائج الواردة في الجدول رقم (2) إلى أن إجابات المبحوثين حول هذا المتغير من خلال مؤشرات (X5-X8) تميل باتجاه الاتفاق العام ونسبة (62.1%) من تلك الإجابات وبوسط حسابي (3.534) وبانحراف معياري (0.714) في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق العام على مؤشرات هذا المتغير (23.4%) وهذا يدل على "المواقف التي يتعرض لها الموظف أثناء عمله والتي تسبب له العديد من المشاكل النفسية والجسدية"، ويبين الجدول رقم (5) إن أعلى نسبة اتفاق لعينة الدراسة كانت على المؤشر (X5) الذي يشير "بأن العاملين في هذه الدوائر يستقبلون عددا كبيرا من المهام يوميا وهذا يسبب لهم ضغط عمل، وبلغت نسبة الاتفاق على هذا المؤشر (66.9%) من إجابات المبحوثين وبوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (1.090). بينما أقل نسبة اتفاق فكانت على المؤشر (X7) الذي يشير إلى افتقار العاملين في هذه الدوائر للراحة والتنظيم أثناء العمل، وقد بلغت هذه النسبة (55.6%) وبلغ الوسط الحسابي لهذا المؤشر (3.36) وبانحراف معياري (1.136).

ج. **طبيعة تقييم الاداء:** تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (2) إلى أن إجابات المبحوثين حول هذا المتغير من خلال مؤشرات (X9-X12) تميل باتجاه الاتفاق العام بنسبة (67.3%) من تلك الإجابات وبوسط حسابي (3.737) وبانحراف معياري (0.800) في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق العام على مؤشرات هذا المتغير (17.4%) وهذا يدل "على عدم وجود معايير وطرق واضحة للتقييم وبالتالي تتأثر طرق التقييم بشخصية المقيم وتصبح النتائج غير مجدية. ويبين الجدول رقم (2) إن أعلى نسبة اتفاق لعينة الدراسة كانت على المؤشر (X9) الذي يشير "بأن طرق التقييم تتأثر بشخصية المدير،

إذ بلغت نسبة الاتفاق على هذا المؤشر (94.5%) من إجابات المبحوثين وبوسط حسابي (4.04) وانحراف معياري (0.949). أما أقل نسبة اتفاق فكانت على المؤشر (X12) "الذي غالبا ما تكون نتائج التقييم سلبية غير مجدية"، وقد بلغت هذه النسبة (41.6%) وبلغ الوسط الحسابي لهذا المؤشر (3.56) وبانحراف معياري (1.054). وبلغ المؤشر الكلي لمتغير العزلة التنظيمية المتمثل بوسط حسابي (3.291) وانحراف معياري (0.554).

جدول (2): التوزيعات التكرارية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للعزلة التنظيمية لآراء عينة الدراسة

المتغير	الرمز	مقاييس الاستجابة										الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		أتفق بشدة		أتفق		محايد		أتفق		لا أتفق بشدة			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
فقدان الدافع	X1	12.1	15	26.6	33	8.1	10	38.7	48	14.5	18	2.83	1.305
	X2	4.8	6	19.4	24	4.8	6	40.3	50	30.6	38	2.27	1.225
	X3	4.8	6	20.2	25	6.5	8	40.3	50	28.2	35	2.33	1.221
	X4	10.5	13	28.2	35	18.5	23	33.9	42	8.9	11	2.98	1.186
المعدل		8		23.6		9.6		38.3		20.5		2.602	0.916
المجموع		31.6				9.6		58.8					
الغزلة التنظيمية	X5	29	36	37.9	47	15.3	19	16.1	20	1.6	2	3.77	1.090
	X6	21	26	46.8	58	9.7	12	18.5	23	4	5	3.62	1.130
	X7	14.5	18	41.1	51	14.5	18	25.8	32	4	5	3.36	1.136
	X8	8.9	11	47.6	59	18.5	23	23.4	29	1.6	2	3.39	0.994
المعدل		18.3		43.8		14.5		20.9		2.8		3.534	0.714
المجموع		62.1				14.5		23.4					
طبيعة تقليم الاداء	X9	33.9	42	47.6	59	8.9	11	8.1	10	1.6	2	4.04	0.949
	X10	23.4	29	41.1	51	17.7	22	15.3	19	2.4	3	3.68	1.071
	X11	30.6	38	31.5	39	15.3	19	20.2	25	2.4	3	3.68	1.179
	X12	16.9	21	44.4	55	19.4	24	16.1	20	3.2	4	3.56	1.054
المعدل		26.2		41.1		15.3		14.9		2.4		3.737	0.800
المجموع		67.3				15.3		17.4					
		المؤشر الكلي										3.291	0.554

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS ver. 26

2. **تشخيص آراء المبحوثين تجاه متغير نية ترك العمل:** تتناول هذه الفقرة وصف نية ترك العمل التي تم الإشارة إليها في الجانب النظري والمعتمدة في أنموذج الدراسة.

يوضح النتائج الواردة في الجدول رقم (3) إلى أن إجابات المبحوثين حول هذا المتغير من خلال مؤشرات (Y1-Y10) تميل باتجاه الاتفاق وبنسبة (43.2%) من تلك الإجابات وبوسط حسابي (3.091) وبانحراف معياري (0.817) بينما نسبة عدم الاتفاق العامة على مؤشرات هذا المتغير كانت (43.5%) وهذا يدل بان العاملين في الدوائر الحكومية لديهم نية في ترك الوظيفة الحالية

والبحث عن وظيفة جديدة في المستقبل القريب، ويبين الجدول رقم (3) أن أعلى نسبة اتفاق فكانت على المؤشر (Y7) لدية الرغبة في العمل لدى دائرة تمنح امتيازات أفضل وقد بلغت هذه النسبة (68.5%) وبلغ الوسط الحسابي لهذا المؤشر (3.84) وبانحراف معياري (1.199). أما أقل نسبة اتفاق لعينة الدراسة كانت على المؤشر (Y3) الذي يشير إلى أن العاملين في الدوائر الحكومية يلاحظون بأنه لا يوجد انسجام بينهم وبين زملائهم في العمل وبلغت النسبة (52%) من إجابات المبحوثين وبوسط حسابي (2.40) وانحراف معياري (1.091).

جدول (3): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للعزلة التنظيمية لآراء عينة الدراسة

المتغير	الرمز	مقاييس الاستجابة											
		أتفق بشدة		أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
	Y1	22	17.7	32	25.8	18	14.5	45	36.3	7	5.6	3.14	1.245
	Y2	21	16.9	29	23.4	17	13.7	44	35.5	13	10.5	3.01	1.304
	Y3	4	3.2	22	17.7	13	10.5	65	52.4	20	16.1	2.40	1.091
	Y4	8	6.5	12	9.7	14	11.3	66	53.2	24	19.4	3.21	1.091
	Y5	32	25.8	48	38.7	13	10.5	24	19.4	7	5.6	3.60	1.223
	Y6	33	26.6	41	33.1	19	15.3	25	20.2	6	4.8	3.56	1.218
نية ترك العمل	Y7	48	38.7	37	29.8	13	10.5	23	18.5	3	2.4	3.84	1.199
	Y8	13	10.5	28	22.6	22	17.7	50	40.3	11	8.9	2.85	1.180
	Y9	19	15.3	19	15.3	19	15.3	51	41.1	16	12.9	2.79	1.290
	Y10	33	26.6	36	29	15	12.1	30	24.2	10	8.1	3.42	1.326
	المعدل		18.7		24.5		13.3		34.1		9.4	3.091	0.817
	المجموع				43.2		13.3				43.5		

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS ver. 26

3. اختبار فرضيات الدراسة:

أ. تحليل علاقة الارتباط بين متغيري الدراسة وأبعادها: من خلال متابعة القيم الوارد في الجدول رقم (4) يتضح أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين العزلة التنظيمية ونية ترك العمل إذ بلغت درجة الارتباط (المؤشر الكلي) (0.612) عند مستوى معنوية (0.01) وبهذا فقد تحققت الفرضية الرئيسية الأولى. ويشير الجدول رقم (4) إلى وجود ارتباط معنوي موجبة بين كل بعد من أبعاد العزلة التنظيمية ونية ترك العمل. وكانت أقوى علاقة ارتباط معنوية بين بعد طبيعة تقييم الاداء ونية ترك العمل، فبلغت درجة الارتباط (المؤشر الكلي) (0.564) عند مستوى معنوية (0.01). وتبين انه توجد علاقة ارتباط معنوية ضعيفة بين بعد ضغط العمل ونية ترك العمل فقد بلغت درجة الارتباط (المؤشر الكلي) (0.111)، وبهذا لم تحققت الفرضية الثانية من الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى بسبب عدم معنوية العلاقة.

جدول (4): قيم معامل الارتباط العلاقة بين العزلة التنظيمية ونية ترك العمل

نية ترك العمل	المتغير المستقلة	
	المتغير المعتمدة	
0.532**	فقدان الدافع	العزلة التنظيمية
0.111	ضغط العمل	
0.564**	طبيعة تقييم الاداء	
0.612**	المؤشر الكلي	

**معنوية عند مستوى 0.01

N=124

*معنوية عند مستوى 0.05

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS ver.26
 ب. تحليل علاقة التأثير بين متغيري الدراسة وأبعاده: يهدف هذا المحور إلى التعرف على وجود العلاقات التأثيرية بين متغيرات الدراسة وذلك باعتماد أسلوب الانحدار الخطي البسيط ومن خلال طريقة (Enter) وباستخدام البرمجية الإحصائية (SPSS ver.26) حيث كانت النتائج على النحو الآتي:

جدول (5): العلاقات التأثيرية لأبعاد العزلة التنظيمية في نية ترك العمل

نية ترك العمل					الأنموذج
مستوى الدلالة	T	المعاملات القياسية	المعاملات غير القياسية		
		قيمة Beta	الخطأ المعياري	قيمة B	
0.154	1.433		0.340	0.488	الثبات
0.000	6.576	0.440	0.060	0.393	فقدان الدافع
0.340	-0.958	-0.064	0.076	-0.073	ضغط العمل
0.000	7.191	0.482	0.068	0.492	طبيعة تقييم الاداء
0.000	8.537	0.612	0.106	0.901	المؤشر الكلي

المتغير المستقل: أبعاد العزلة التنظيمية

N= 124

المتغير المعتمد: نية ترك العمل، (T) الجدولية 1.66

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS ver.26
 يبين الجدول رقم (5) تحليل الانحدار للعلاقة بين متغير العزلة التنظيمية (المؤشر الكلي) وبين متغير نية ترك العمل ومن تحليل معطيات الجدول يتضح وجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين متغير العزلة التنظيمية ونية ترك العمل، إذ إن قيمة (Beta) بينهما البالغة (0.612) تعد معنوية بدلالة (T) المحسوبة بينهما والبالغة (8.537) حيث تزيد عن قيمتها الجدولية (1.66) وتعد معنوية عند مستوى الدلالة (0.00) وهو أقل من مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة الحالية والبالغ (0.05).

ج. تحليل درجة مساهمة المتغير المستقلة في تفسير المتغير المعتمدة: استنادا لما جرى وصفه وتحليله من النتائج والمتمثل في وصف وتحليل علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة، فالدراسة

في هذا المحور تسعى إلى وصف وتحليل مدى مساهمة متغير العزلة التنظيمية (المؤشر الكلي) المستقلة للدراسة في تفسير متغير نية ترك العمل (المؤشر الكلي) المعتمدة، وذلك بالاعتماد على قيم (R^2) والتي جرى تحديد معنوياتها باستخدام اختبار (F)، وعلى النحو الآتي:

جدول (6): درجة مساهمة العزلة التنظيمية (المؤشر الكلي) في تفسير نية ترك العمل (المؤشر الكلي)

المتغير المستقلة	المتغير المعتمد		
	نية ترك العمل (المؤشر الكلي)		
	مستوى الدلالة	F	R^2
فقدان الدافع	0.000	48.076	28.3
ضغط العمل	0.222	1.509	1.2
طبيعة تقييم الأداء	0.000	56.933	31.8
العزلة التنظيمية (المؤشر الكلي)	0.000	72.880	0.37

المتغير المستقل: العزلة التنظيمية (المؤشر الكلي)

المتغير المعتمد: نية ترك العمل (المؤشر الكلي)، (F) الجدولية 3.92 N=124

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS ver.26

إذ تشير نتائج التحليل في الجدول رقم (6) إلى أن العزلة التنظيمية تؤثر معنوياً في نية ترك العمل، وهذا ما تؤكد قيمة (F) المحسوبة والبالغة (72.880)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.92) وبلغ معامل التحديد (R^2) (0.37)، ويدل ذلك على أن العزلة التنظيمية تفسر (37%) من التغيرات في المتغير المعتمد (نية ترك العمل)، وأن (63%) من التغيرات تعود إلى متغيرات لم تدخل في نموذج الدراسة. ومن نتائج تحليل الانحدار يتم قبول فرضية البحث الثانية والتي تنص على أنه (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمتغير العزلة التنظيمية في نية ترك العمل).

الاستنتاجات والمقترحات

أولاً. الاستنتاجات:

1. تبين أن الأفراد العاملين في المنظمات الحكومية عينة البحث لديهم الدافع للعمل وبذل الجهود لتحقيق طموحاتهم، ما يعني أنهم يحبون عملهم ويمتلكون الولاء لمنظماتهم، وهذا يتعارض مع عبارات بعد فقدان الدافع.
2. أشارت نتائج التحليل الوصفي على وجود درجة عالية من ضغط في العمل على الأفراد العاملين في المنظمات المبحوثة، كما توجد العديد من المواقف التي يتعرض لها الفرد أثناء عمله والتي تتسبب في تعرضه للمشكلات النفسية والجسدية.
3. أتضح من نتائج التحليل الوصفي إلى عدم وجود معايير وطرق واضحة للتقييم، ومن ثم تتأثر عملية التقييم بشخصية المقيم مما يؤدي إلى جعل العملية غير مجدية وهذه الدراسة تؤكد على ما جاءت به دراسة (العريفي والشنيقي، 2023) والتي أشارت إلى أن طبيعة تقييم الأداء سبب من أسباب العزلة التنظيمية في منظمات القطاع العام في المملكة العربية السعودية.
4. تبين وجود نية ترك العمل وبنسب معتدلة لدى الأفراد المبحوثين إذ إن الأفراد العاملين في الدوائر الحكومية لديهم الرغبة في العمل لدى منظمات تمنح امتيازات أفضل بغض النظر عن كونها حكومية أو خاصة.

5. تبين من نتائج تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة وجود ارتباط بين متغيري العزلة التنظيمية (مجتمعة) ونية ترك العمل (مجتمعة)، وأن أقوى ارتباط كان بين متغير نية ترك العمل (المؤشر الكلي) وبعد طبيعة تقييم الأداء، بينما لا يوجد ارتباط بين متغير نية ترك العمل (المؤشر الكلي) وبعد ضغط العمل.

6. استناداً إلى نتائج تحليل الانحدار بين متغيرات البحث فإن العزلة التنظيمية تعد من الأسباب التي تؤدي إلى ارتفاع نية ترك العمل لدى الأفراد العاملين في المنظمات المبحوثة، ولكنها ليست السبب الوحيد إذ توجد أسباب أخرى لم يتناولها البحث الحالي.

ثانياً. المقترحات: استناداً إلى ما تقدم من استنتاجات يمكن تقديم المقترحات الآتية:

1. يتوجب على إدارات الدوائر الحكومية الاهتمام بالبرامج الاجتماعية والثقافية التي تعزز التواصل بين العاملين لما في ذلك من أهمية لعدم خلق العزلة التنظيمية في دوائرهم.
2. يجب ربط التقييم بالأداء من خلال قياس عمل العاملين ونتائجهم بناءً على المسؤوليات الوظيفية، فبذلك يشعر العامل بأن جهده مقدر من قبل الإدارة العليا في المنظمة مما يخلق جو من العلاقات الجيدة بين الأفراد العاملين.
3. يتوجب على إدارات الدوائر الحكومية وضع استراتيجيات تهدف إلى تقليل رغبة العاملين فيها لنية ترك العمل لما لها من آثار سلبية على دوائرهم، وذلك عن طريق الدعم المادي والمعنوي للعاملين بشكل دائم وخلق بيئة عمل محفزة لتطوير المهارات والمعلومات بحيث يشعر العامل بأن وجوده وأدائه مهم للوصول إلى أهدافه.
4. ضرورة تعزيز احساس العاملين في الدوائر بأهميتهم عن طريق المشاركة لأنها أمر مهم تزيد من إنتاجية العاملين وأيضاً تزيد التواصل والترابط بين الزملاء حتى لا يشعرون بالعزلة.

المصادر

أولاً. المصادر العربية:

1. أبو سيف، رشا أبو سيف النصر سلامة، (2023)، تأثير أبعاد الانطمار الوظيفي على نية ترك العمل لدى العاملين في شركات تقديم خدمات الهاتف المحمول بجمهورية مصر العربية، المجلة العربية للإدارة، المجلد 43، العدد 3.
2. اسحاق، عبدالشكور زكريا أبو سن، احمد ابراهيم، (2022)، أثر الدعم التنظيمي على نية ترك العمل، مجلة العلوم الانسانية والطبيعية، المجلد 3، العدد 8.
3. بوالكور، الهام وطويوي، سورية، (2019)، أثر العدالة التنظيمية على نية ترك العمل/ دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة انتاج جيجل، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى بجيجل، الجزائر.
4. العريفي، حصة محمد والشنيقي، نجلاء ابراهيم، 2023، واقع العزلة التنظيمية في القطاع العام في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، المجلد 7، العدد 8.
5. عمورة، ريم، (2014)، أثر العوامل المعنوية الخاصة بالعاملين على نوايا ترك العمل/ دراسة حالة على شركة الاتصالات السورية سيرتيل، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق.
6. فائق، داليا خالد، (2022)، دور التتم الوظيفي في تعزيز نية ترك العمل: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في المديرية العامة للسياحة في محافظة السليمانية- اقليم كردستان- العراق، مجلة جامعة جيهان- اربيل للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 6، العدد 2، ص 17-26.

7. نتوش، ميادة كاظم، 2018، دور العدالة التنظيمية في الحد من سلوك الاغتراب الوظيفي/ دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة البصرة، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 18.
8. نور الدين، عمرو احمد والحريري، بسمة محمد ادريس، (2022)، نموذج هيكلية لدور سلوك اخفاء المعرفة وانعدام الثقة في التأثير غير المباشر للإشراف المسئ على نية ترك العمل: دراسة ميدانية على منظمات صناعة الملابس الجاهزة ببورسعيد، المجلة العربية للإدارة (تحت النشر) المجلد 45، العدد 3، ايلول 2025، ص 1-24.
- ثانياً. المصادر الأجنبية:**

1. Alzayed, Mohammad & Murshid, Mohsen Ali, (2017), Factors Influencing Employees' Intention to Leave Current Employment in the Ministry of Information in Kuwait, European Journal of Business and Management, Vol.9, No.12, ISSN 2222-1905.
2. Arshad, Hidayati & Puteh, Fadilah, (2015), Determinants of Turnover Intention among Employees, Journal of Administrative Science, Vol.12, Issue 2, p. 1675-1302.
3. Haq, Inam Ui, Clercq, Dirk De & Azeem, Muhammad Umer, (2023), The Danger of feeling sorry for oneself: How coworker incivility diminishes job performance through perceived organization isolation among self-Pitying employees, Australian Journal of Management, Vol.48, No.1, P130-146.
4. Jung, yoon-sik, Jung, Hoy-sun & Yoon, Hey- Hyun, (2022) The Effects of Workplace Loneliness on the Psychological Detachment and Emotional Exhaustion of Hotel Employees, International Journal of Environmental Research and Public Health, vol.19, No. 9.
5. Marshall, Greg W., Michaels, Charles E. & Mulki, Jay P., (2007), work place Isolation Exploring the construct and Its Measurement, Journal Psychology & Marketing, Vol. 24., No.3., P 195–223.
6. Musawer, Abdul, Amarkhil, Dawlat Khan & Laiq, Mohammad, (2021), Factors Influencing Employees Intention to Leaves Job, international Journal of Innovations in Engineering Research and Technology, Vol. 8, Issue.2, Page 43-53.
7. Nguyen, Phuong, le, Nag, Trieu, Hoa, Huynh, Tien & Tran, Hoa Quynh, (2022), Determinants of turnover intention: the case of Public servants in Vietnam, Journal of Problems and Perspectives in Management, Vol. 20, No. 2, P 149-160.
8. Özel, Gamze & Inak, Aydin, (2021), Turizm Sektörü Çalışanlarında Atalet Yordayıcısı Olarak İş Yaşamında Yalnızlık (Loneliness in The Workplace As a Inertia Predictor of Tourism Sector Employees), Journal of Business Research- Turk, Vol. 13. No.3.
9. Promsri, Chaityaset, (2018), Relationship between Loneliness in the Workplace and Deviant Work Behaviours: Evidence from a Thai Government Bank, Faculty of Business Administration, Raja Mangala University of Technology Phra Nakhon, Bangkok, Thailand, Social Science and Humanities Journal, VOL-2, ISSUE-3, p 352-357.
10. Rizwan, Muhammad, Arshad, Muhammad Qadeer, Munir, Hafiz Muhammad Atif, Iqbal, Faisal & Hussain, Atta, (2014), Determinants of Employees intention to leave: A Study from Pakistan, International Journal of Human Resource Studies, Vol. 4, No. 3, ISSN 2162-3058.

11. Robin, Burrow, Scott, Rebecca & Courpasson, David, (2022), Organizational isolation and misbehaviour in elite kitchens, Journal of Management Studies, 59, p. 1103-1131.
12. Sahai, Shikha, Ciby, Mariam Anil, Kahwaji, Ahmad Taha, (2020), work place isolation: A systematic Review and synthesis, International Journal of Management (IJM), Vol. 11, Issue 12.
13. Zhou, Xuan, (2018), A Review of Researches Workplace Loneliness, Scientific Research Publishing Inc, School of Management, Jinan University, Guangzhou, China, Vol.9.

الملحق (1)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة دهوك

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم الإدارة الأعمال

م / استثمارة استبانة

السلام عليكم

يهدف البحث الموسوم (أثر العزلة التنظيمية في نية ترك العمل/ دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في عدد من المنظمات الحكومية في مدينة دهوك) إلى قياس العلاقة والأثر بين أبعاد العزلة التنظيمية ونية ترك العمل، ومن المؤكد إن الدقة والموضوعية في إجاباتكم تعكس اهتمامكم وحرصكم على وصولنا إلى النتائج الدقيقة والصحيحة، ونضع أمامكم بعض الملاحظات للفضل بقراءتها قبل المباشرة بالإجابة على فقراتها. شكرا على تعاونكم واستعدادكم على الإجابة ومن الله التوفيق

الباحثان

بفرين عارف حجي الدوسكي
مدرس

شليخ عبد الرحمن علي محمد
استاذ مساعد

أولاً. بيانات تعريفية:

1. الدائرة:
 2. الجنس: () ذكر، () أنثى
 3. العمر: () أقل من 30 سنة، () 30 - 40 سنة، () أكثر من 40
 4. عدد سنوات الخدمة في الدائرة: () أقل من 5 سنوات، () 5 - 10 سنوات، () أكثر من 10 سنوات
 5. الشهادة: () اعدادية فما دون () دبلوم معهد () بكالوريوس () دراسات عليا
- ثانياً. العزلة التنظيمية:** هي عجز الفرد عن إقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين والذي يجعله في حالة انزعاج وعدم ارتياح.

ت	المتغيرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
أ-	فقدان الدافع					
1.	اجد صعوبة كبيرة في حب ما اعمل.					
2.	اشعر بالراحة عندما لا يوجد عمل اقوم به.					
3.	اميل الى عدم تحمل المسؤولية واداء الواجب.					
4.	المتعة قليلة في اداء ما اعمل					
ب-	ضغط العمل	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
5.	أستقبل عددا كبيرا من المهام يوميا					
6.	لدية وقت فراغ قليل جدا اثناء العمل					
7.	افتقر للراحة والتنظيم اثناء العمل					
8.	لدى بعض الزملاء لكنهم منشغلون جدا					
ت-	طبيعة تقييم الاداء	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
9.	تتأثر طرق التقييم بشخصية المدير					
10.	المعايير غير واضحة لتقييم العاملين					
11.	الادارة لا تعطي اهتماما لتقييم العاملين					
12.	غالبا ما تكون نتائج التقييم سلبية غير مجدية					

ثالثاً. نية ترك العمل: تعرف بانها عدم رغبة الفرد في المواصلة العمل، والتفكير ملياً في ترك الوظيفة ومحاولة البحث عن فرص عمل جديدة.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1.	اعتقد ان هناك فرص عمل افضل في دوائر اخرى.					
2.	افكر دوما ترك العمل في هذا الدائرة في حالة وجود بديل او بدونه.					
3.	لا يوجد انسجام بيني وبين زملائي في العمل.					
4.	في حال لم تغير الدائرة وظيفتي فيها سوف اترك العمل نهائيا.					
5.	اشعر بالاحباط لعدم تحقيق وظيفتي لطموحاتي.					
6.	عدم وجود فرص الترقية قد يدفعني لمغادرة الدائرة يوما ما.					
7.	لدية الرغبة في العمل لدى دائرة تمنح امتيازات أفضل.					
8.	ارغب في تغيير عملي لأنني اعاني من مشاكل مع الإدارة.					
9.	لو تتاح الفرصة لي للتقاعد لأسرعت إلى ذلك.					
10.	ارى بأن مؤهلاتي لا تتناسب تماما مع الوظيفة التي اشغلها.					