

التأثير الوسيط للارتباط بالعمل على العلاقة بين ملاءمة الفرد-المنظمة ونية ترك العمل لدى الموظفين في شركة زيوت عالم المستقبل بومرداس

The mediating effect of work engagement on the relationship between person-organization fit and turnover intention among employees in Futur World's Oil company in Boumerdes

عادل بن عمرة¹، أحمد دربان²، عبد الكريم تقار³

¹ جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، مخبر مستقبل الاقتصاد الجزائري خارج المحروقات،

ad.benamra@univ-boumerdes.dz

² جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، dorbaneahmed9@gmail.com

³ جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، abdelkrimteguar@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/12/31

تاريخ القبول: 2021/12/25

تاريخ الاستلام: 2021/10/22

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى فحص التأثير الوسيط للارتباط بالعمل على العلاقة بين ملاءمة الفرد-المنظمة ونية ترك العمل. ولتحقيق ذلك، تم استخدام المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات بواسطة الاستبيان. ولتحليل البيانات واختبار الفرضيات تم تطبيق طريقة (PLS-SEM). وقد أظهرت نتائج الدراسة أن ملاءمة الفرد-المنظمة تأثير سلبي ومعنوي على نية ترك العمل. كما أشارت النتائج إلى أن الارتباط بالعمل يتوسط العلاقة بين ملاءمة الفرد-المنظمة ونية ترك العمل.

كلمات مفتاحية: الارتباط بالعمل؛ ملاءمة الفرد-المنظمة؛ نية ترك العمل.

تصنيفات JEL : M12، M51، M54

Abstract:

This study aims to examine the mediating effect of work engagement on the relationship between person-organization fit and turnover intention.

To achieve this aim, a descriptive approach was used and data were collected through questionnaires. PLS-SEM was applied to analyze the data and to test the hypotheses.

The study results indicated that person-organization fit has a negative effect on turnover intention. Moreover, the results showed that work engagement mediates the relationship between person-organization fit and turnover intention.

Keywords: work engagement; person-organization fit, turnover intention.

Jel Classification Codes: M12, M51, M54

1. مقدمة

يعد دوران العمل (Turnover) من أهم القضايا التي تهدد نجاح المنظمات (ستي وزقاوي، 2016). حيث يشير إلى انسحاب الموظفين طوعاً من العمل، وهذا ما سيشكل تكاليف كبيرة لأي منظمة، مثل تكاليف عمليات توظيف وتدريب وتطوير موظفين جدد (الحميدي، اليوسفي، و العيسى، 2018). لذا فإن الاحتفاظ بالموظفين هو جانب هام من جوانب إدارة الموارد البشرية في المنظمات (Biswakarma, 2015). وبما أن نية ترك العمل (Turnover intention) هي بمثابة المقدمة الأهم لدوران العمل؛ فقد ركز الباحثين على دراسة نية ترك العمل بدرجة أكبر من دراسة دوران العمل (السقا، 2016).

وفي المقابل، تواجه منظمات اليوم تحديات تنافسية تفرض عليها امتلاك أفراد يتمتعون بالقدرة على استيعاب تغير مهامهم بسرعة، والتنقل بانسيابية بين فرق العمل، والأهم من ذلك هو مدى تطابق خصائصهم مع خصائص منظماتهم (السقا، 2016). وعليه، يعتبر موضوع ملائمة الفرد-المنظمة أحد المواضيع الهامة في مجال إدارة الموارد البشرية، وذلك بسبب ارتباطه القوي باتجاهات وسلوكيات الموظفين في المنظمة (همام، 2018)، مثل الارتباط بالعمل (Kodden & Groenveld, 2019)، ونية ترك العمل (Liu, Liu, & Hu, 2010). حيث تشير الدراسات إلى أن ملائمة الفرد-المنظمة تزيد من استعداد الموظفين للبقاء في منظماتهم (Peng, Lee, & Tseng, 2014)، وتقلل من نواياهم في ترك العمل (السقا، 2016).

ومن ناحية أخرى، اقترح الباحثين العديد من المتغيرات التي يمكن أن تؤثر في نية ترك العمل، ومن بين هذه المتغيرات هو الارتباط بالعمل (Work engagement). حيث يعتبر الارتباط

بالعمل أحد الركائز الرئيسية لضمان نجاح المنظمات في ظل التحديات البيئية والتنافسية التي تواجهها، إذ يشير هذا المفهوم إلى انغماس الموظف في عمله وحماسه لتوليد حلول مبتكرة لإنجاز المهام المطلوبة منه بفعالية (عشري، 2020). وتبعاً لذلك، أصبحت الكثير من المنظمات تدرك أهمية امتلاكها لأفراد مرتبطين جسدياً وفكرياً وعاطفياً بأعمالهم. حيث أن الموظف الذي يتمتع بالارتباط بالعمل يلتزم بقيم المنظمة، ويشعر بالحماس نحو تحقيق أهدافها، ويعمل على تحقيق أداء أفضل، بالإضافة إلى انخفاض نيته في ترك العمل (المنسي، 2018).

1.1 إشكالية الدراسة:

وفي ضوء ما سبق تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على التساؤلات التالية:

- هل تؤثر ملاءمة الفرد-المنظمة على نية ترك العمل لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة؟
- هل تؤثر ملاءمة الفرد-المنظمة على الارتباط بالعمل في المؤسسة محل الدراسة؟
- هل يؤثر الارتباط بالعمل على نية ترك العمل لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة؟
- هل للارتباط بالعمل تأثير وسيط على العلاقة بين ملاءمة الفرد-المنظمة ونية ترك العمل لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة؟

2.1 أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على تأثير ملاءمة الفرد-المنظمة على نية ترك العمل في المؤسسة محل الدراسة.
- تحديد تأثير ملاءمة الفرد-المنظمة على الارتباط بالعمل في المؤسسة محل الدراسة.
- قياس تأثير الارتباط بالعمل على نية ترك العمل في المؤسسة محل الدراسة.
- فحص التأثير الوسيط للارتباط بالعمل على العلاقة بين ملاءمة الفرد-المنظمة ونية ترك العمل لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

3.1 أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية متغيراتها، حيث يعد كل من الارتباط بالعمل، وملاءمة الفرد-المنظمة، ونية ترك العمل من المواضيع الهامة والإستراتيجية خاصة في ظل التحديات البيئية والتنافسية التي تواجهها منظمات الأعمال، والإدراك المتنامي لأهمية المورد البشري كمصدر للميزة التنافسية. كما تكتسب الدراسة الحالية أهميتها بكونها تفحص التأثير الوسيط للارتباط بالعمل على العلاقة بين ملاءمة الفرد-المنظمة ونية ترك العمل. وبالرغم من

وجود عدد من الدراسات الأجنبية التي تناولت هذا الموضوع، إلا أنه -في حدود علم الباحثين- يوجد ندرة في الدراسات الجزائرية والعربية.

4.1 منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة الحالية تم استخدام المنهج الوصفي. وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات حول متغيرات الدراسة. كما تم استخدام طريقة (PLS-SEM) لتحليل البيانات واختبار الفرضيات.

2. الإطار النظري وتطوير الفرضيات

1.2 نية ترك العمل:

تعتبر نية ترك العمل من القضايا الهامة في مجال إدارة الموارد البشرية، وذلك لارتباطها بالتكاليف التي قد تنجم عن دوران العمل الفعلي بالنسبة للمنظمات (السقا، 2016). مثل التكاليف الناشئة عن عمليات توظيف وتدريب موظفين جدد (Takawira, Coetzee, & Schreuder, 2014). ويوجد فرق بين دوران العمل ونية ترك العمل، إذ يشير دوران العمل إلى التوقف الطوعي عن الانتماء إلى المنظمة، في حين يتم وصف نية ترك العمل بأنها الانجاء السلوكي نحو الانسحاب من المنظمة (Charif, 2020). وعليه، تعد نية ترك العمل من المفاهيم المرتبطة مباشرة بدوران العمل، حيث أنها مرحلة سابقة لمرحلة دوران العمل الفعلي. فنية ترك العمل تمثل مرحلة التخطيط لترك العمل والتي تترجم لاحقا عندما يقوم الموظف بترك عمله فعليا (ستي وزقاوي، 2016، صفحة 118). ويشير (سلامة، 2020، صفحة 105) إلى وجود ندرة في تعريفات نية ترك العمل وقد أرجع السبب في ذلك إلى أن هذا المفهوم يفسر نفسه بنفسه دون الحاجة إلى وضع تعريف له. فنية ترك العمل هي احتمال مقدر لمغادرة الفرد منظمته الحالية في مرحلة ما في المستقبل القريب (Charif, 2020, p. 20). لذا، فهي تعبر عن وجود رغبة مستترة وجامحة لدى الموظف في ترك عمله في وقت ما، قد يكون هذا الوقت مرتبط بانتهاء الموظف من التزاماته القانونية اتجاه المنظمة، أو مرتبط بوقت توافر العمل البديل، أو بأي ظرف شخصي آخر مرتبط بالموظف نفسه (ستي وزقاوي، 2016، صفحة 118).

2.2 ملاءمة الفرد-المنظمة ونية ترك العمل:

لقد جذب مفهوم ملاءمة الفرد-المنظمة (Person-organization fit) انتباه الباحثين والمديرين خلال السنوات الأخيرة (Kristof, 1996) وتم تناوله على نطاق واسع في العديد من

المجالات، كالسلوك التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية (Cha, Chang, & Kim, 2014). كما تم تعريفه على نطاق واسع بأنه التوافق بين الأشخاص والمنظمات، وهذا التوافق قد يفهم بطرق وأساليب متنوعة (المعماري، 2020). ولتوضيح هذا المفهوم لابد من التمييز بين الملاءمة الإضافية والملاءمة التكميلية، وكذا التمييز بين ملاءمة الحاجات-الإمدادات وملاءمة المتطلبات-القدرات (Kristof, 1996).

حيث تحدث الملاءمة الإضافية (Supplementary fit) عندما يشترك كل من الموظف والمنظمة في نفس الخصائص الأساسية، مثل القيم والأهداف (Jin, McDonald, & Park, 2018, p. 170). أما الملاءمة التكميلية (Complementary fit) فتحدث عندما تسد خصائص الموظف فجوة في المنظمة (أو العكس) بغرض تحقيق التكامل مع بعضهما البعض (Mostafaa & Gould-Williams, 2014). وفي المقابل، تحدث الملاءمة من منظور الحاجات-الإمدادات (-Needs supplies) عندما تلي المنظمة احتياجات الموظف أو رغباته أو تفضيلاته. أما الملاءمة من منظور المتطلبات-القدرات (Demands-abilities) فتحدث عندما يكون لدى الموظف القدرات المطلوبة لتلبية المتطلبات التنظيمية (Kristof, 1996). وبناء على ما سبق، يمكن القول أن ملاءمة الفرد-المنظمة تتحقق عندما يلبي أحد الطرفين -على الأقل- احتياجات الطرف الآخر، أو عندما يشترك الطرفان في الخصائص الأساسية (القيم، الأهداف)، أو كلا الأمرين معا (السقا، 2016، صفحة 227).

ويعد مفهوم ملاءمة الفرد-المنظمة أمرا هاما للمنظمات، ذلك لأن الأفراد الذين يتوافقون بشكل جيد مع منظماتهم؛ من المرجح أن يظهروا مواقف وسلوكيات أكثر إيجابية في العمل (Cha, Chang, & Kim, 2014, p. 59). فملاءمة الفرد-المنظمة تعتبر أداة أساسية للحفاظ على الموارد البشرية المتميزة (الملا و ابراهيم، 2016). وقد أشارت الأدبيات إلى أن ملائمة الفرد-المنظمة تزيد من احتمالية بقاء الأفراد في منظماتهم (Memon, Salleh, Baharom, & Harun, 2014). حيث أن التوافق الجيد بين الفرد والمنظمة يؤثر على نيته في ترك العمل (السقا، 2016، صفحة 233). وتبعاً لذلك توصلت العديد من الدراسات إلى أن ملاءمة الفرد-المنظمة تؤثر سلباً على نية ترك العمل (Jin, McDonald, & Park, 2018; Liu, Liu, & Hu, 2010; Peng, Lee, & Tseng, 2014). وعليه، يمكن صياغة الفرضية التالية:

الفرضية الأولى (H1): يوجد تأثير سلبي لملاءمة الفرد-المنظمة على نية ترك العمل لدى الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة.

3.2 ملاءمة الفرد-المنظمة والارتباط بالعمل:

قبل التطرق لمفهوم الارتباط بالعمل (Work engagement) تجدر الإشارة إلى أن كلمة (Engagement) تأخذ عدة معان عند ترجمتها إلى اللغة العربية مثل: ارتباط، استغراق، اندماج، وانغماس (العززي و صبر، 2018). وتبعاً لذلك، فقد تم استخدام مجموعة من المصطلحات في الدراسات العربية للتعبير عن الارتباط بالعمل من بينها الارتباط الوظيفي (المنسي، 2018)، الاستغراق الوظيفي (العززي و صبر، 2018)، الاندماج في العمل (العتيبي، 2018) الانغماس الوظيفي (الربيعي و المولى، 2020). وفي نفس السياق، يشير (شعراوي، 2017) إلى وجود عدة مصطلحات يتم استخدامها في الدراسات الأجنبية لوصف الارتباط بالعمل مثل: ارتباط الموظف (Employee engagement)، الارتباط الوظيفي (Job engagement)، ارتباط العامل (Worker engagement)، والارتباط بالمنظمة (Organization engagement).

ولقد حاز مفهوم الارتباط بالعمل على اهتمام الكثير من الباحثين والممارسين في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية خلال ثلاثة العقود الماضية (العتيبي، 2018). حيث يعد (William Kahn) أول من قدم مصطلح الارتباط بالعمل عام (1990)، وعرفه بأنه تسخير الموظفين لطاقتهم الجسدية والإدراكية والعاطفية أثناء أداء مهامهم بالمنظمة (عشري، 2020). كما يمكن تعريف الارتباط بالعمل بأنه حالة ذهنية إيجابية مرتبطة بالعمل تتميز بالحيوية (Vigor) والتفاني (Dedication) والانهماك (Absorption) (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). وفي تعريف آخر هو "انخراط الفرد ومشاركته في العمل ورضاه عنه وحماسه له" (القرني، 2020، صفحة 303). ويشير (المنسي، 2018، صفحة 8) إلى أن الارتباط بالعمل هو "الدرجة التي يلتزم بها الفرد عاطفياً وفكرياً تجاه منظمته، أو وظيفته، والسعى لبذل الجهود الإضافية من أجل إنجاز الأعمال".

وفي المقابل، يرى (Kodden & Groenveld, 2019) أن الارتباط بالعمل يتحقق عندما تتمكن المنظمات من إنشاء روابط قوية بين قيمها وقيم الموظفين لديها. كما يشير (Memon, et al., 2018) إلى أن تطابق مهارات وقدرات وقيم وأهداف الموظفين مع تلك التي بالمنظمة يزيد من مستوى ارتباطهم بالعمل. وكلما زادت درجة التطابق زاد ارتباط الموظفين بالعمل. وعلى العكس من ذلك، فإن الموظفين الأقل تطابقاً مع منظماتهم أقل ارتباطاً بعملهم. وقد خلصت العديد من الدراسات إلى أن ملاءمة الفرد-المنظمة تؤثر إيجابياً على الارتباط بالعمل (Kodden &

Groenveld, 2019; Memon, et al., 2018; Peng, Lee, & Tseng, 2014). وعليه، يمكن صياغة الفرضية التالية:

الفرضية الثانية (H2): يوجد تأثير إيجابي لملاءمة الفرد-المنظمة على الارتباط بالعمل لدى الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة.

4.2 دور الارتباط بالعمل في العلاقة بين ملاءمة الفرد-المنظمة ونية ترك العمل:

يعتبر الارتباط بالعمل مصدرا للميزة التنافسية، وأحد الروافد التي تسهم في تحقيق رفاهية الموظفين، وتحسين مستوى أدائهم التنظيمي. إذ تؤكد الدراسات على أن الارتباط بالعمل يرتبط بمجموعة واسعة من النتائج التنظيمية الإيجابية مثل: الالتزام التنظيمي، الحياة الوظيفية، زيادة مستوى الانجاز، زيادة الإنتاجية، وخدمة العملاء (القرني، 2020). ويعتقد (العتيبي، 2018) أن الارتباط بالعمل يرتبط إيجابيا بكل من الرضا الوظيفي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، ويرتبط سلبيا بالاحترق الوظيفي، ونية ترك العمل. وعليه، فمفهوم الارتباط بالعمل مرتبط بمواقف (Attitudes) ونوايا (Intentions) وسلوكيات (Behaviours) الأفراد في المنظمات. وبناء على ذلك، من المرجح أن يكون الموظف المرتبط بعمله أكثر تعلقا بمنظمتها، وأقل ميلا لتركها (Takawira, Coetzee, & Schreuder, 2014). ويدعم هذا الرأي العديد من الدراسات الذين وجدت أن الارتباط بالعمل يؤثر سلبا على نية ترك العمل (Memon, et al., 2018; Peng, Lee, & Tseng, 2014; Kang & Sung, 2019).

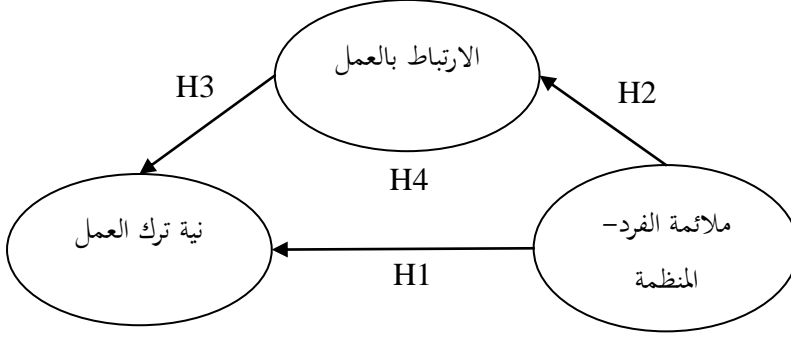
وفي المقابل، توصلت دراسة (Peng, Lee, & Tseng, 2014) إلى أن الارتباط بالعمل يتوسط العلاقة بين ملاءمة الفرد-المنظمة ونية ترك العمل لدى الممرضات بتايوان. كما خلصت دراسة (Memon, et al., 2018) إلى أن للارتباط بالعمل تأثير وسيط على العلاقة بين ملاءمة الفرد-المنظمة ونية ترك العمل لدى المهنيين في قطاع النفط والغاز في ماليزيا. وبناء على ذلك، يمكن صياغة الفرضيتين التاليتين:

الفرضية الثالثة (H3): يوجد تأثير سلبي للارتباط بالعمل على نية ترك العمل لدى الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة.

الفرضية الثالثة (H4): للارتباط بالعمل تأثير وسيط على العلاقة بين ملاءمة الفرد-المنظمة ونية ترك العمل لدى الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة.

وفي ضوء ما سبق، يمكن توضيح نموذج الدراسة المقترح في الشكل (1).

الشكل 1: نموذج الدراسة المفترض



المصدر: من إعداد الباحثين استنادا إلى الدراسات السابقة

3. منهجية البحث

1.3 مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في شركة زيوت عالم المستقبل (FWO) ببومرداس، والبالغ عددهم (98) موظف (سبتمبر 2021). ونظرا لمحدودية مجتمع الدراسة، تم استخدام أسلوب المسح الشامل. وبعد توزيع الاستمارات على أفراد المجتمع، استرجعت (57) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي. وبعد تحليل خصائص المستجيبين تبين أن نسبة الذكور بلغت (66.67%)، في حين بلغت نسبة الإناث (33.33%). كما أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلا هي فئة (من 31 إلى 40 سنة) بنسبة (43.86%)، تليها فئة (30 سنة فأقل) وفئة (من 41 إلى 50 سنة) وفئة (51 سنة فأكثر) بنسب (28.07%) و(22.81%) و(5.27%) على التوالي. كما كان لمعظم المستجيبين مستوى ثانوي فأقل بنسبة (66.67%)، تليهم فئة ليسانس/ماستر بنسبة (19.30%)، وفئتي مهندس وتقني/تقني سامي بنسبة (7.02%) لكل منهما. وفيما يتعلق بسنوات الأقدمية، فقد كانت الفئة الأكثر تمثيلا هي الفئة (5 سنوات فأقل) بنسبة (47.37%)، تليها فئة (من 6 إلى 10 سنوات) وفئة (11 سنة فأكثر) بنسبة (33.33%) و(19.3%) على التوالي.

2.3 تصميم أداة الدراسة:

تم الاعتماد في الدراسة الحالية على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تكونت من قسمين: تناول القسم الأول البيانات الشخصية والوظيفية للمستجيبين (الجنس، السن، المؤهل العلمي، وسنوات الأقدمية). أما القسم الثاني فقد تضمن ثلاثة محاور. تناول المحور

الأول متغير ملاءمة الفرد-المنظمة الذي تألف من (4) عبارات تم صياغتها بالاعتماد على دراسة (Mostafaa & Gould-Williams, 2014). وتناول المحور الثاني متغير الارتباط بالعمل الذي تألف من (9) عبارات تم صياغتها بالاعتماد على مقياس (Utrecht Work Engagement Scale) بشكله المختصر، والذي طوره (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). وتم استخدامه في العديد من الدراسات مثل دراسة (عشري، 2020) ودراسة (Memon, et al., 2018). أما المحور الثالث فتناول متغير نية ترك العمل الذي تألف من (3) عبارات تم صياغتها بالاعتماد على دراسة (ستي وزقاوي، 2016) ودراسة (Kang & Sung, 2019). كما تم تصميم الاستبانة وفقا لمقياس ليكرت الخماسي وتم اعطاء الأوزان التالية: (غير موافق بشدة = 1، غير موافق = 2، محايد = 3، موافق = 4، موافق بشدة = 5).

3.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم تطبيق النمذجة بالمعادلات البنائية باستخدام المربعات الصغرى الجزئية والمعروفة اختصارا بـ طريقة (PLS-SEM) وذلك بالاعتماد على برنامج (SmartPLS). حيث تتضمن طريقة (PLS-SEM) خطوتين أساسيتين: أولا: تقييم نماذج القياس (Measurement models): وينطوي على فحص تحميلات المؤشرات (Indicator loadings)، التحقق من ثبات الاتساق الداخلي (Internal consistency reliability)، تقييم الصدق التقاربي (Convergent validity)، وتقييم الصدق التمايزي (Discriminant validity). ثانيا: تقييم النموذج البنائي (Structural model): وينطوي على فحص التداخل الخطي (Collinearity) بين المتغيرات المستقلة، تقييم الملاءمة والدلالة في علاقات النموذج البنائي، فحص معامل التحديد (R^2)، تقييم حجم التأثير (f^2)، تقييم الملاءمة التنبؤية (Q^2) (Sarstedt, Ringle, & Hair, 2021).

4. تحليل ومناقشة النتائج

1.4 تقييم نماذج القياس:

تتضمن الخطوة الأولى في تقييم نماذج القياس فحص تحميلات المؤشرات (Indicator loadings). حيث ينبغي أن تكون قيمة التحميلات أكبر من (0.708)، وعليه فإن التحميلات (التشبعات) الأكبر من (0.708) تشير إلى أن المتغير الكامن يفسر أكثر من (50%) من تباين المؤشر، مما يدل على ثبات المؤشر (Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2019). وبناء على ذلك، تم تقييم تحميلات المؤشرات، والجدول (1) يستعرض النتائج المتحصل عليها.

الجدول 1: التَشَبَعَات، ألفا كرونباخ، الثبات المركب، ومتوسط التباين المستخرج

المتغير	رمز العبارة	التشبعات	ألفا كرونباخ	الثبات المركب	متوسط التباين المستخرج
ملاءمة الفرد- المنظمة (POF)	POF_1	0.878	0.892	0.925	0.756
	POF_2	0.789			
	POF_3	0.902			
	POF_4	0.903			
الارتباط بالعمل (WE)	WE_1	0.766	0.952	0.959	0.723
	WE_2	0.918			
	WE_3	0.851			
	WE_4	0.921			
	WE_5	0.880			
	WE_6	0.875			
	WE_7	0.779			
	WE_8	0.873			
	WE_9	0.775			
نية ترك العمل (TI)	TI_1	0.882	0.846	0.906	0.763
	TI_2	0.880			
	TI_3	0.858			

المصدر: مخرجات برنامج (SmartPLS)

يتضح من الجدول (1) أن جميع تحميلات مؤشرات المتغيرات الكامنة جاءت أعلى من الحد الأدنى المقبول (0.708). مما يدل على وجود مستويات كافية من ثبات المؤشرات (Indicator reliability). وبعد ذلك تم التحقق من ثبات الاتساق الداخلي (Internal consistency reliability) للمتغيرات الكامنة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) والثبات المركب (Composite reliability). حيث ينبغي تكون قيم كل من ألفا كرونباخ والثبات المركب أكبر من (0.7) (Ghasemy, Teeroovengadum, Becker, & Ringle, 2020).

وعليه يبين الجدول (1) أن جميع قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب جاءت أكبر من الحد الأدنى المقبول (0.70). وبالتالي فإن جميع متغيرات الدراسة تتمتع بخاصية ثبات الاتساق الداخلي. ومن أجل التأكد من الصدق التقاربي (Convergent validity) تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE)، إذ يتحقق الصدق التقاربي عندما يكون متوسط التباين المستخرج (AVE) لكل متغير كامن أكبر من أو يساوي (0.50) (Sarstedt, Ringle, & Hair, 2021). ويوضح الجدول (1) أن جميع قيم متوسط التباين المستخرج (AVE) جاءت أكبر من الحد الأدنى المقبول (0.50). وعليه فإن مؤشرات جميع المتغيرات لها مستويات عالية من الصدق التقاربي. كما تم تقييم الصدق التمايزي (Discriminant validity) باستخدام معيار فورنيل لاركر (Fornell-Larcker) و معيار (HTMT). حيث يقارن معيار فورنيل لاركر الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج مع الارتباطات لكل متغير كامن مع غيره من المتغيرات الكامنة. ولكي يكون المتغير الكامن ذو صدق تمايزي يجب أن يكون الجذر التربيعي للتباين المستخرج أكبر من أعلى ارتباط مع أي من المتغيرات الكامنة الأخرى (ساوس و فودو، 2019). أما بالنسبة لمعيار (HTMT) فينبغي أن تكون جميع قيمه أقل من قيمة العتبة (0.85) (Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2019). والجدول (2) يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول 2: نتائج الصدق التمايزي

معيار (HTMT)			المتغيرات	معيار فورنيل لاركر			المتغيرات
WE	TI	POF		WE	TI	POF	
			POF			0.869	POF
		0.773	TI		0.874	-0.687	TI
	0.714	0.803	WE	0.850	-0.654	0.754	WE

ملاحظة: (POF) = ملاءمة الفرد-المنظمة، (TI) = نية ترك العمل، (WE) = الارتباط بالعمل.

المصدر: مخرجات برنامج (SmartPLS)

يتضح من الجدول (2) أن الجذور التربيعية لقيم التباين المستخرج لجميع المتغيرات الكامنة كلها أكبر من ارتباطات هذه المتغيرات مع المتغيرات الكامنة الأخرى في نموذج المسار، مما يشير إلى أن جميع المتغيرات لديها مؤشرات تتمتع بالصدق في قياس المفهوم المفردة به. كما

يظهر الجدول (2) أن جميع قيم (HTMT) أقل من قيمة العتبة (0.85)، وبناء على هذه النتيجة يمكن القول أن الصدق التمايزي متحقق في نموذج الدراسة الحالية.

2.4 تقييم النموذج البنائي واختبار الفرضيات:

من أجل تقييم النموذج البنائي لا بد من التأكد من عدم وجود تداخل خطي (Collinearity) بين المتغيرات المستقلة، وعليه، تم فحص معامل تضخم التباين (VIF). حيث تشير قيم معامل تضخم التباين الأكبر من (5) إلى وجود مستويات حرجة من التداخل الخطي بين المتغيرات المستقلة (هار، هالت، غينكل، ووزارستد، 2020). وقد أشارت النتائج إلى أن قيم معامل تضخم التباين (VIF) للمتغيرين المستقلين ملاءمة الفرد-المنظمة والارتباط بالعمل كانت أقل من قيمة العتبة (5)، مما يعد دليلاً على عدم وجود مستويات حرجة من التداخل الخطي في نموذج الدراسة.

وبعد التأكد من عدم وجود مشكلة التداخل الخطي بين المتغيرات المستقلة، تم فحص معامل التحديد (R^2)، حيث يشرح معامل التحديد (R^2) مقدار التباين في المتغير التابع المفسر بواسطة جميع المتغيرات المستقلة المرتبطة به. إذ تتراوح قيمته من (0 إلى 1) (Ghasemy, Teeroovengadum, Becker, & Ringle, 2020). والجدول (3) يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول 3: معامل التحديد (R^2) ومعامل التحديد المعدل

المتغير التابع	معامل التحديد (R^2)	معامل التحديد المعدل
الارتباط بالعمل (WE)	0.568	0.560
نية ترك العمل (TI)	0.515	0.497

المصدر: مخرجات برنامج (SmartPLS)

يتضح من الجدول (3) أن قيمة معامل التحديد للارتباط بالعمل قد بلغت (0.568)، وهذا يعني أن المتغير المستقل ملاءمة الفرد-المنظمة يفسر ما نسبته (56.8%) من التباين في الارتباط بالعمل. كما يشير نفس الجدول إلى أن قيمة معامل التحديد لنية ترك العمل قد بلغت (0.515)، وهذا يعني أن ملاءمة الفرد-المنظمة والارتباط بالعمل باعتبارهما متغيرين مستقلين في هذه الحالة يفسران ما نسبته (51.5%) من التباين في نية ترك العمل.

كما تم فحص حجم التأثير (f^2) وهو التغير في قيمة (R^2) عند حذف متغير مستقل محدد من النموذج لتقييم ما إذا كان المتغير المحذوف له أثر جوهري على المتغير التابع (هار، هالت،

غينكل، و وزارستد، 2020). ولتقييم حجم التأثير (f^2)، فإن قيم (f^2) الأكبر من (0.02) وأقل من (0.15) تشير إلى حجم تأثير صغير. والقيم التي هي أكبر من (0.15) وأقل من (0.35) تشير إلى حجم تأثير متوسط. أما القيم الأكبر (0.35) فتشير إلى حجم تأثير كبير (Manley, Hair, Williams, & McDowell, 2020). والجدول (4) يظهر نتائج حجم التأثير (f^2).

الجدول 4: حجم التأثير (f^2)

حجم التأثير	قيم (f^2)	المتغير
متوسط	0.180	ملاءمة الفرد-المنظمة (POF) ← نية ترك العمل (TI)
كبير	1.314	ملاءمة الفرد-المنظمة (POF) ← الارتباط بالعمل (WE)
صغير	0.088	الارتباط بالعمل (WE) ← نية ترك العمل (TI)

المصدر: مخرجات برنامج (SmartPLS)

يتضح من الجدول (4) أن حجم تأثير ملاءمة الفرد-المنظمة على الارتباط بالعمل كان كبيراً، حيث بلغت قيمته (1.314). بينما كان حجم تأثير ملاءمة الفرد-المنظمة على نية ترك العمل متوسطاً، حيث بلغت قيمته (0.180). أما حجم تأثير الارتباط بالعمل على نية ترك العمل فقد كان صغيراً، حيث بلغت قيمته (0.088).

وبالإضافة إلى تقييم قيم معامل التحديد (R^2) كمعيار للدقة التنبؤية، ينبغي أيضاً تقييم قيمة (Q^2) باستخدام عملية التعصيب (Blindfolding). حيث يعتبر هذا المقياس مؤشراً على الملاءمة التنبؤية (Predictive relevance) (هار، هالت، غينكل، و وزارستد، 2020). وكقاعدة عامة، تشير قيم (Q^2) الأكبر من الصفر لمتغير محدد إلى أن الملاءمة التنبؤية للنموذج البنائي مقبولة لذلك المتغير (Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2019). وبناء على ذلك، تم إجراء عملية التعصيب (Blindfolding). والجدول (5) يبين النتائج المتحصل عليها.

الجدول 5: الملاءمة التنبؤية (Q^2)

المتغير التابع	الملاءمة التنبؤية (Q^2)
الارتباط بالعمل (WE)	0.372
نية ترك العمل (TI)	0.352

المصدر: مخرجات برنامج (SmartPLS)

يتضح من الجدول (5) أن قيم (Q^2) للارتباط بالعمل ونية ترك العمل قد بلغت (0.372) و(0.352) على التوالي، وهما أكبر بكثير من الصفر (0)، وبالتالي فإن هذه النتيجة تعتبر دليلاً على الملاءمة التنبؤية للنموذج.

الخطوة التالية في طريقة (PLS-SEM) تتمثل في تقييم قوة ومعنوية معاملات المسار، إذ تمكن هذه العملية من اختبار العلاقات المفترضة بين المتغيرات الكامنة. حيث تشير قيم معاملات المسار القريبة من (+1) إلى علاقات ايجابية قوية، أما قيم معاملات المسار القريبة من (-1) فتشير إلى علاقات سلبية قوية (Sarstedt, Ringle, & Hair, 2021). وتكون معاملات المسار معنوية (ذات دلالة احصائية) عندما تكون قيمة (p) أقل من (0.05) (هار، هالت، غينكل، و زارستد، 2020). ومن أجل تقييم معاملات المسار واختبار فرضيات الدراسة تم استخدام تقنية البسترة (Bootstrapping) مع (5000) عينة بسترية، اختبار احادي الطرف (One-tailed test)، ومستوى معنوية قدره (0.05). والجدول (6) يبين النتائج المتحصل عليها.

الجدول 6: معاملات المسار ونتائج اختبار الفرضيات (التأثيرات المباشرة)

الفرضية	المسار	معامل المسار (B)	قيمة (t)	قيمة (p)	القرار
H1	POF ← TI	-0.450	3.207	0.001	قبول
H2	POF ← WE	0.754	14.442	0.000	قبول
H3	WE ← TI	-0.315	2.211	0.014	قبول

ملاحظة: (POF) = ملاءمة الفرد-المنظمة، (TI) = نية ترك العمل، (WE) = الارتباط بالعمل.

المصدر: مخرجات برنامج (SmartPLS)

يتضح من الجدول (6) أن لملاءمة الفرد-المنظمة تأثير سلبي ومعنوي على نية ترك العمل ($B = -0.450$; $t = 3.207$; $p < 0.05$). وهذا يعني أن زيادة ملاءمة الفرد-المنظمة بوحدة واحدة يؤدي إلى انخفاض نية ترك العمل بمقدار (0.450) مع افتراض ثبات باقي المتغيرات. وبناء على ذلك تم قبول الفرضية الاولى (H1). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (السقا، 2016)، ودراسة (Liu, Liu, & Hu, 2010)، ودراسة (Peng, Lee, & Tseng, 2014) ودراسة (Jin, McDonald, & Park, 2018). كما يبين الجدول (6) أن لملاءمة الفرد-المنظمة تأثير إيجابي ومعنوي على الارتباط بالعمل ($B = 0.754$; $t = 14.442$; $p < 0.05$). وهذا يعني أن زيادة ملاءمة الفرد-المنظمة بوحدة واحدة يؤدي إلى زيادة الارتباط بالعمل بمقدار (0.754) مع افتراض ثبات باقي المتغيرات. وبناء على ذلك

تم قبول الفرضية الثانية (H2). وتتفق هذه النتيجة مع ما خلصت إليه دراسة (Peng, Lee, & Tseng, 2014) ودراسة (Memon, et al., 2018) ودراسة (Kodden & Groenvel, 2019). ويتضح من الجدول (6) أن للارتباط بالعمل تأثير سلبي ومعنوي على نية ترك العمل لدى الموظفين ($B = -0.315$; $t = 2.211$; $p < 0.05$). وهذا يعني أن زيادة الارتباط بالعمل بوحدة واحدة يؤدي إلى انخفاض نية ترك العمل بمقدار (0.315) مع افتراض ثبات باقي المتغيرات. وبناء على ذلك تم قبول الفرضية الثالثة (H3). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Peng, Lee, & Tseng, 2014) ودراسة (Memon, et al., 2018) ودراسة (Kang & Sung, 2019).

3.4 تحليل الوساطة:

تحدث الوساطة عندما يتدخل متغير ثالث (متغير وسيط) بين متغيرين آخرين مرتبطين، حيث يؤدي التغير في المتغير المستقل إلى تغير في المتغير الوسيط الذي يؤدي بدوره إلى حدوث تغير في المتغير التابع (هار، هالت، غينكل، و وزارستد، 2020). ومن أجل تحليل الوساطة تم استخدام تقنية البسترة (Bootstrapping). والجدول (7) يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول 7: تحليل الوسيط (الأثر غير المباشر)

الفرضية	المسار	معامل المسار (B)	قيمة (t)	قيمة (p)	القرار
H4	POF ← WE TI	-0.237	2.189	0.014	قبول

ملاحظة: (POF) = ملاءمة الفرد-المنظمة، (TI) = نية ترك العمل، (WE) = الارتباط بالعمل.

المصدر: مخرجات برنامج (SmartPLS)

يتضح من الجدول (7) أن للارتباط بالعمل تأثير وسيط (تأثير غير مباشر) على العلاقة بين ملاءمة الفرد-المنظمة ونية ترك العمل ($B = -0.237$; $t = 2.189$; $p < 0.05$). وبناء على ذلك تم قبول الفرضية الرابعة (H4). وعليه، فإن الزيادة في ملاءمة الفرد-المنظمة تؤدي إلى الزيادة في المتغير الوسيط الارتباط بالعمل الذي يؤدي بدوره إلى الانخفاض في نية ترك العمل لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Peng, Lee, & Tseng, 2014) ودراسة (Memon, et al., 2018).

5. خاتمة:

يعتبر مفهوم ملاءمة الفرد-المنظمة من المفاهيم الهامة والإستراتيجية بالنسبة للمنظمات، ذلك لأن الأفراد المتوافقون جيداً مع منظماتهم يكونون أكثر ارتباطاً بعملهم، وأقل نية في ترك منظماتهم. كما أن الموظف المرتبط بعمله يكون أكثر تعلقاً بمنظمته، وأقل ميلاً لتركها. وقد كان الهدف من هذه الدراسة هو فحص التأثير الوسيط للارتباط بالعمل على العلاقة بين ملاءمة الفرد-المنظمة ونية ترك العمل لدى الموظفين في شركة زيوت عالم المستقبل (FWO) ببومرداس. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1.5. نتائج الدراسة

- كشفت نتائج الدراسة أن لملاءمة الفرد-المنظمة تأثير سلبي ومعنوي على نية ترك العمل لدى الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة.
- أكدت الدراسة على أن لملاءمة الفرد-المنظمة تأثير إيجابي ومعنوي على الارتباط بالعمل لدى الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة.
- أظهرت نتائج الدراسة أن للارتباط بالعمل تأثير سلبي ومعنوي على نية ترك العمل لدى الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة.
- بينت النتائج أن للارتباط بالعمل تأثير وسيط على العلاقة بين ملاءمة الفرد-المنظمة ونية ترك العمل لدى الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة.

2.5. اقتراحات الدراسة

وبناء على النتائج المتوصل إليها يوصي الباحثون بما يلي:

- ضرورة تبني إدارة الموارد البشرية في المنظمة استراتيجيات فعالة لاستقطاب واختيار أفضل الكفاءات والمهارات التي تتطابق أو تتوافق خصائصها (الشخصيات، القيم، الأهداف، والمواقف) مع خصائص المنظمة (الثقافة، القيم، الأهداف، والمعايير).
- التشخيص الفعال والمستمر لاحتياجات الموظفين والعمل على تلبيةها بغرض تعزيز الملاءمة بين الأفراد والمنظمة، وبالتالي تقوية الارتباط بالعمل وتقليل نوايا ترك العمل لدى الموظفين.
- تعزيز العمل الفرقي في المنظمة الذي من شأنه أن يقوي العلاقات الاجتماعية بين الموظفين ويحفزهم على تبني السلوكيات الإيجابية مثل الارتباط بالعمل، ونية ترك العمل.

- العمل على خلق مناخ وبيئة تنظيمية تعزز ارتباط الموظفين بعملهم وتحفزهم على البقاء في المنظمة.

وفي الأخير يمكن اقتراح اجراء المزيد من الدراسات المماثلة للدراسة الحالية مع اضافة متغيرات أخرى في نموذج الدراسة، حيث فحصت الدراسة الحالية التأثير الوسيط للارتباط بالعمل على العلاقة بين ملاءمة الفرد-المنظمة ونية ترك العمل. وعليه يمكن للدراسات المستقبلية أن تدرج متغيرات وسيطة (Mediator) أخرى في النموذج مثل الاحتراق الوظيفي (Job burnout)، الانطمار الوظيفي (Job Embeddedness)، المناخ النفسي (Psychological climate).

6. قائمة المراجع:

1.6. المراجع باللغة العربية:

- الحميدي، نجم؛ اليوسفي، أحمد؛ والعيسى، عقبة. (2018). أثر الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي في نية ترك العمل عند مقدمي خدمة الاتصالات في مدينة حلب. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات*، 1 (43)، 262-274.
- الربيعي، مصطفى كاظم حيدر؛ والمولى، سماح مؤيد محمود. (2020). تأثير الاستراتيجية الفردية لإدارة تنوع الموارد البشرية في تعزيز الانغماس الوظيفي دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. *مجلة الادارة والاقتصاد* (123)، 210-235.
- ساوس، الشيخ؛ وفودو، محمد. (2019). نمذجة المعادلات الهيكلية باستخدام المربعات الصغرى الجزئية: مثال تطبيقي باستخدام R في بحوث المحاسبة والتدقيق. *مجلة معهد العلوم الاقتصادية (مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة)*، 22 (1)، 179-196.
- ستي، سيدي أحمد؛ وزقاوي، دياب. (2016). أثر الرضا الوظيفي على النية في ترك العمل بوجود الالتزام الوظيفي كمتغير وسيط باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية لدى مديرية الضرائب سعيدة. *Revue Maghrébine Management des Organisations (المجلة المغربية مناجمت المنظمات)*، 1 (1)، 116-127.
- السقا، نبيل احمد. (2016). أثر التوافق بين الفرد والمنظمة على الالتزام التنظيمي والرغبة في ترك العمل. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 7 (1)، 223-249.
- سلامة، رشا أبوسيف النصر. (2020). العلاقة بين الانطمار الوظيفي ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط التفاعلي لليقظة العقلية: دراسة ميدانية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، 7 (2)، 99-128.
- شعراوي، محمد فتحي شلقامى. (2017). القيادة الأخلاقية وعلاقتها بسلوك الصمت التنظيمي في إطار الارتباط الوظيفي: دراسة ميدانية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، 47 (4)، 767-858.
- العتيبي، سعد بن مرزوق. (2018). التمكين النفسي وعلاقته بكل من الالتزام التنظيمي والاندماج في العمل لدى العاملين في شركات التأمين الخاصة بمدينة الرياض. *المجلة العربية للإدارة*، 38 (4)، 115-143.

- عشري، تامر إبراهيم السيد. (2020). رأس المال النفسي الإيجابي كوسيط بين المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي: بالتطبيق على معاوئي أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، 50(4)، 429-472.
- العنزي، سعد علي حمود؛ وصبر، رنا ناصر. (2018). منظومة أصوات العاملين ودورها في تحقيق الاستغراق الوظيفي بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية الخاصة. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة* (56)، 1-28.
- القرني، صالح بن علي يعن الله. (2020). الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين القيادة الخادمة والاستغراق الوظيفي. *مجلة الإدارة العامة*، 67(2)، 295-368.
- المعماري، احمد حمود منصور. (2020). المواءمة بين الفرد والمنظمة وتأثيرها في الاستقرار الوظيفي: دراسة حالة في كلية المعارف الجامعة. *دراسات ادارية*، 13(26)، 238-267.
- الملا، عبد الرحمن مصطفى طه؛ و ابراهيم، مها فاضل. (2016). ملاءمة الفرد مع بيئة المهظمة وانعكاسها على مخرجات العمل: بحث ميداني في عدد من المصارف الأهلية. *مجلة العلوم الاقتصادية والادارية*، 22(89)، 76-98.
- المنسي، محمود عبد العزيز. (2018). أثر جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومروسيه على الارتباط الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي: دراسة تطبيقية على هيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة. *مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية*، 55(2)، 1-44.
- هار، جوزيف؛ هالت، توماس؛ غينكل، كريستيان؛ وزارستد، ماركو. (2020). *نمذجة المعادلات الهيكلية بالمرعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM)*. (زكرياء بلخامسة، المترجمون) عمان، الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.
- همام، أشرف يوسف سليم. (2018). أثر ملاءمة الأفراد لمنظمتهم على الأداء الوظيفي: تحليل الدور الوسيط للمناخ النفسي. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 9(2)، 448-489.

2.6. المراجع باللغة الأجنبية

- Biswakarma, G. (2015). Employees' Job Engagement and Turnover Intentions in Nepalese Private Commercial Banks – An Empirical Evidence. *Asian Journal of Research in Business Economics and Management*, 5(11), 61-78.
- Cha, J., Chang, Y. K., & Kim, T.-Y. (2014). Person–Organization Fit on Prosocial Identity: Implications on Employee Outcomes. *Journal of Business Ethics*, 123(1), 57–69.
- Charif, A. (2020). Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employees Turnover Intention: A Case Study of the African Company of Glass-Jijel. *Economic and Management Research Journal*, 14(5), 01-15.
- Ghasemy, M., Teeroovengadum, V., Becker, J.-M., & Ringle, C. M. (2020). This fast car can move faster: a review of PLS-SEM application in higher education research. *Higher Education*, 80(6), 1121-1152.

- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Jin, M. H., McDonald, B., & Park, J. (2018). Person–Organization Fit and Turnover Intention: Exploring the Mediating Role of Employee Followership. *Review of Public Personnel Administration*, 38(2), 167-192.
- Kang, M., & Sung, M. (2019). To leave or not to leave: the effects of perceptions of organizational justice on employee turnover intention via employee-organization relationship and employee job engagement. *Journal of Public Relations Research*, 31(5-6), 152-175.
- Kodden, B., & Groenveld, B. (2019). The Mediating Effect of Work Engagement on the Relationship Between Person-Organization Fit and Knowledge Sharing. *Journal of Applied Business and Economics*, 21(8), 32-48.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49, 1-49.
- Liu, B., Liu, J., & Hu, J. (2010). Person-organization fit, job satisfaction, and turnover intention: An empirical study in the Chinese public sector. *Social Behavior and Personality*, 38(5), 615-626.
- Manley, S. C., Hair, J. F., Williams, R. I., & McDowell, W. C. (2020). Essential new PLS-SEM analysis methods for your entrepreneurship analytical toolbox. *Int Entrep Manag J*, 1-21.
- Memon, M. A., Salleh, R., Baharom, M. N., & Harun, H. (2014). Person-Organization Fit and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Engagement. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(3), 205-209.
- Memon, M. A., Salleh, R., Nordin, S. M., Cheah, J.-H., Ting, H., & Chuah, F. (2018). Person-organisation fit and turnover intention: the mediating role of work engagement. *Journal of Management Development*, 37(3), 285-298.
- Mostafaa, A. M., & Gould-Williams, S. (2014). Testing the mediation effect of person–organization fit on the relationship between high performance HR practices and employee outcomes in the Egyptian public sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(2), 276–292.
- Peng, J.-C., Lee, Y.-L., & Tseng, M.-M. (2014). Person-Organization Fit and Turnover Intention: Exploring the Mediating Effect of Work Engagement and the Moderating Effect of Demand-Ability Fit. *The Journal of Nursing Research*, 22(1), 1-11.

- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In C. Homburg, M. Klarmann, & A. E. Vomberg (Eds.), *Handbook of Market Research*. Springer.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Takawira, N., Coetzee, M., & Schreuder, D. (2014). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 12(1), 1-10.