

جامعة قاصدي مرياح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير و علوم تجارية
الشعبة : علوم التسيير
التخصص : ادارة موارد بشرية
بعنوان :

أثر التكوين على نية ترك العمل

دراسة ميدانية لعينة من موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة
الرقابة المالية للولاية وبلدية ورقلة

من إعداد الطالب : عادل علالي

نوقشت و أجيزت علنا بتاريخ :

2018/05/ 15

أمام اللجنة المتكونة من السادة :

الأستاذ/ بشير بن شويحة (أستاذ مساعد أ -جامعة قاصدي مرياح ورقلة-) رئيسا

الأستاذة/ أسماء يوسف (أستاذ مساعد أ-جامعة قاصدي مرياح ورقلة-) مشرفا ومقررا

الدكتورة/ خليدة دلهوم (أستاذ محاضر ب-جامعة قاصدي مرياح-) مناقشا

السنة الجامعية 2018/2017

جامعة قاصدي مرياح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة Master أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير و علوم تجارية

الشعبة : علوم التسيير

التخصص : ادارة موارد بشرية

بغنوان :

أثر التكوين على نية ترك العمل

دراسة ميدانية لعينة من موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصحة

الحقابة المالية للولاية وبلدية ورقلة

من إعداد الطالب : عادل علالي

نوقشت و أجزت علنا بتاريخ :

2018/05/15

أمام اللجنة المتكونة من السادة :

الأستاذ/ بشير بن شويحة (أستاذ مساعد أ -جامعة قاصدي مرياح ورقلة-) رئيسا

الأستاذة/ أسماء يوسف (أستاذ مساعد أ-جامعة قاصدي مرياح ورقلة-) مشرفا ومقرا

الدكتورة/ خليدة دلهوم (أستاذ محاضر ب-جامعة قاصدي مرياح-) مناقشا

السنة الجامعية 20/2017

إهداء

الحمد لله والصلاة والسلام على سيد المرسلين

إلى اللذين قال فيهما المولى "وبالوالدين إحساناً"

أهدي ثمرة جهدي إلى من كانا نبراسا يضيء فكري بالنصح والتوجيه في

الكبر الوالدين الكريمين حفظهما الله،

إلى من شملوني بالعطف، وأمدوني بالعون وحفزوني للتقدم إلى زوجتي،

إلى بناتي ميار و آية و بتول

رعاهم الله،

وإلى كل أفراد عائلي خاصة هاجر، سعاد، كوثر، لقمان، أسامة.

إلى كل من علمني حرفاً، وأخذ بيدي في سبيل تحصيل العلم، والمعرفة.

إليهم جميعاً أهدي ثمرة جهدي، ونتاج بحثي المتواضع.

شكر وتقدير

بعد الثناء والحمد لله الذي وفقنا لإعداد هذا العمل لايسعنا إلا أن نتقدم

بجزيل الشكر وعظيم الامتنان وخالص تقديرا إلى الأستاذة المشرفة أ/ أسماء

يوسف على بذلها من نصح و إرشاد وتوجيه ومتابعة وإشراف.

إلى الأساتذة المناقشين على تفضلهم بقبول مناقشة هذا البحث وإثرائه

بالنصائح والتوجيهات

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى موظفي المديرية الجهوية للميزانية لولاية ورقلة

كما أشكر الأساتذة الدكتور مناصرية رشيد و الدكتور مزهودة نور الدين

على النصح و الارشاد على مساعدتهم لي في انجاز هذا البحث.

و إلى كل من علمنا حرفا فصرنا على ما نحن عليه وكل معلمينا في مسيرتنا

الدراسية.

وإلى كل من وقف معنا ولو بالدعاء.

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن اثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية وكل من مصلحة الرقابة المالية للولاية وبلدية ورقلة ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الإستبانة لجمع البيانات على عينة عشوائية مكونة من 84موظفا وتم تحليل البيانات الواردة في الإستبانة عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية Spss بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، اختبار T و معامل الارتباط، و خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها : أنه لا يوجد اثر للتكوين على نوايا ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية للولاية وبلدية ورقلة.

الكلمات المفتاحية: تكوين، نوايا ترك العمل،مقر مديرية جهوية للميزانية، مصلحة الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة.

Abstract:

The study aimed to explaining the effect of formation on intention of leaving work of staff of Regional Directorate of budget in state of Ouargla; this study was applied on random sample consisting of 84 employees, to achieve the objectives of the study the researcher used questionnaire to collect data, the data were analyzed by using the statistical package for social sciences (Spss). Depending on the means, standard deviation, correlations coefficient,. The study concluded with the following results: the most important of which is that there is no effect on the intention of leaving the work of the staff of the regional directorate Budget Ouargla State.

Keywords: formation, intention of leaving work, Haedquarter of Regional budget Directorate ,Finacial Control Municipality of Ouargla.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
I	الإهداء
II	الشكر
III	ملخص الدراسة
IV	قائمة المحتويات
V	قائمة جداول
VI	قائمة الاشكال البيانية
VII	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
1	الفصل الأول : الأدبيات النظرية و التطبيقية حول التكوين و نية ترك العمل
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية حول التكوين و نية ترك العمل
16	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول التكوين و نية ترك العمل
20	خلاصة الفصل
21	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية ومصطلحي الرقابة المالية للولاية وبلدية ورقلة
22	تمهيد
23	المبحث الأول: المنهجية و الأدوات المستخدمة في الدراسة
30	المبحث الثاني: إختبار الفرضيات
52	المبحث الثالث: تفسير النتائج
55	خلاصة الفصل
56	خاتمة
59	المراجع
62	الملاحق
75	الفهرس

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
19	مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	1-1
24	توزيع الاستبيان على عينة الدراسة	1-2
24	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	2-2
25	توزيع أفراد العينة حسب العمر	3-2
25	توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	4-2
26	توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية	5-2
26	توزيع أفراد العينة حسب متغير السلك الوظيفي	6-2
27	توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة	7-2
28	معامل ألفا كرونفاج للمحور الاول	8-2
29	معامل الصدق للمحور الاول	9-2
29	معامل ألفا كرونفاج للمحور الثاني	10-2
29	معامل الصدق للمحور الثاني	11-2
30	معامل الصدق و الثبات لمحوري الاستبيان	12-2
30	مقياس درجات سلم ليكارت الثلاثي	13-2
31	تصنيف الإجابات وفق المتوسط الحسابي المرجح	14-2
32	قيم المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لبعء تحديد الاحتياجات التكوينية	15-2
33	قيم المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و الاستجابة لبعء إختبار التكوين	15-2
34	قيم المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و الاستجابة لبعء إختبار تصميم الدورات التكوينية	16-2
35	قيم المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و الاستجابة لبعء تقييم العملية التكوينية	17-2
36	أهمية أبعاد العملية التكوينية	18-2
37	نتائج إختبار شايبورو- وليك	19-2
39	إختبار ليفيني Levene	20-2
39	إختبار T لعينتين مستقلتين	20-2
40	نتائج إختبار شايبورو- وليك	21-2
42	إختبار ليفيني Levene	22-2
42	إختبار T لعينتين مستقلتين	23-2

43	قيم المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و اتجاه إجابة المفحوصين	24-2
45	نتائج اختبار شايبرو- وليك	25-2
46	اختبار ليفني Levene	26-2
46	اختبار T لعينتين مستقلتين	27-2
47	نتائج اختبار شايبرو- وليك	28-2
49	اختبار ليفني Levene	29-2
49	اختبار T لعينتين مستقلتين	30-2
50	العلاقة بين التكوين و نية ترك العمل	31-2
50	جودة توفيق النموذج	32-2
51	معنوية النموذج الكلية	33-2
51	معنوية الجزئية للنموذج	34-2

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
05	تكامـل الأهداف التكوينية وفقاً للتصنيف الرباعي لأهداف التكوين	1-1
07	أهمية التكوين بالنسبة للعاملين و المنظمة	2-1
13	أنواع دوران العمل	3-1
38	إعتدالية العملية التكوينية لفئة الذكور	1-2
38	إعتدالية العملية التكوينية لفئة الإناث	2-2
41	توزيع السلك المشترك حسب التوزيع الطبيعي	3-2
41	توزيع السلك التقني حسب التوزيع الطبيعي	4-2
45	إعتدالية نية ترك العمل لفئة الذكور	5-2
46	إعتدالية نية ترك العمل لفئة الإناث	6-2
48	إعتدالية نية ترك العمل للسلك المشترك	7-2
48	إعتدالية نية ترك العمل للسلك التقني	8-2

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
63	قائمة المحكمين الأساتذة	01
64	إستمارة الاستبيان	02
67	الخصائص الديمغرافية للعينة	03
68	معامل الثبات ألفا كرونباخ لكل مقياس	04
69	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لفقرات كل مقياس	05
71	نتائج فرضيات الفروق لكل مقياس	06
74	معنوية النموذج الكلية	07
74	جودة توفيق النموذج	08
74	المعنوية الجزئية للنموذج	09

مقدمة

أ- توطئة:

دخل القرن الحادي والعشرين وفي يده شعلة التطور والتقدم على جميع الأصعدة في حياة الافرد، وقد مس هذا التطور كل الكيانات الحياة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية ، فغدونا نعرف اليوم بعصر الموجة الثالثة وهو عصر الثورة التكنولوجية ، والتي انعكست بدورها على مناخ الإدارة وعلى تسيير شؤون العاملين في قطاعات معتدلة مما فيها عملية تهيئة وبناء الفرد داخل محيط العمل ، حيث يعتبر المورد البشري في المؤسسة أهم الموارد فهو المحرك الأساسي لعجلة التنمية والحراك الاقتصادي والاجتماعي على حد السواء، وعليه فقد أصبح موضوع تكوين الموارد البشرية متداولاً ومتردداً بكثرة بغية رفع الكفاءات والفاعلية وتحسين الإنتاجية من خلال الأداء الجيد وكفاءة العامل.

إذ يهدف التكوين داخل المؤسسة إلى تزويد العاملين بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة، كما يهدف إلى تغيير سلوكياتهم وثقافتهم بما يتماشى مع أهداف المؤسسة وما يكفل الالتزام الوظيفي وزيادة الروابط التواصلية بين المورد البشري والمؤسسة.

إلا أن هناك بعض الفجوات التي تحول بين إيجاد هذه العلاقة بين التكوين والالتزام التنظيمي وبين التسرب الوظيفي الذي يهدد استقرار المؤسسة ورؤيتها المستقبلية في تعزيز قواعد الاستقرار الاقتصادي والسياسي .

ب- إشكالية الدراسة:

بغية الإلمام بجثبات هذا الموضوع و الخوض فيه بصفة مفصلة نطرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يؤثر التكوين على نوايا ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و مصلحتي الرقابة المالية

للولاية و بلدية ورقلة؟

ويقودنا هذا التساؤل إلى طرح التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- ما هو مستوى برامج التكوين المقدمة من طرف مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحتي الرقابة المالية لولاية و بلدية ورقلة؟
- 2- هل مستوى نوايا ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحتي الرقابة المالية لولاية و بلدية ورقلة مرتفع؟
- 3- هل يوجد أثر ودلالة احصائية بين التكوين و نية ترك العمل لدى الموظفين مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحتي الرقابة المالية لولاية و بلدية ورقلة؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات افراد عينة الدراسة اتجاه محور نية ترك العمل ترجع لمتغيري الجنس و السلك الوظيفي؟

ت-الفرضيات:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة التي تمت في هذا الموضوع، و بغية الإجابة على اشكالية الدراسة تمت صياغة

الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: مستوى برامج التكوين المقدمة من طرف المديرية الجهوية للميزانية مرتفع.

الفرضية الثانية: هناك مستويات مرتفعة من نوايا ترك العمل لدى موظفي المديرية الجهوية للميزانية العمومية بولاية ورقلة؛

الفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتكوين على نوايا ترك العمل لدى العاملين؛

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في اجابات افراد عينة الدراسة اتجاه محور نية ترك العمل ترجع لمتغيري الجنس و السلك الوظيفي.

ث- مبررات اختيار الموضوع:

هناك مبرران في اختيار الموضوع:

مبررات شخصية:

- الميل الشخصي للمواضيع المتعلقة بالتدريب .

- موضوع جديد أول مرة يطرح في جامعة قاصدي مرباح بورقلة.

مبررات موضوعية:

- ارتباط موضوع الدراسة بالتخصص الذي أدرسه وهو إدارة الموارد البشرية.

- شغور الوظائف التي تواجهها الإدارات فيما يخص ترك العمل والذهاب الى مؤسسات وإدارات أخرى.

ج- أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى:

- التعرف على مستوى برامج التكوين المقدمة من طرف المديرية الجهوية للميزانية بولاية ورقلة؛

- تحديد مستوى نوايا ترك العمل لدى موظفي المديرية الجهوية للميزانية بولاية ورقلة؛

- الكشف على طبيعة العلاقة بين التكوين ونية ترك العمل لدى العاملين بالإدارات العمومية.

ح- أهمية البحث:

نظرا لأهمية التكوين في تطوير المهارات المهنية و الفنية والقدرات الإدارية و زيادة الفعالية و الانتاجية في العمل، لما يتركه من آثار إيجابية على أداء العامل، من هنا جاءت أهمية البحث لبيان لدى مدى إهتمام المؤسسة بالتكوين ومدى إستفادة الموظفين من التكوين و تأثيره على نية ترك العمل.

خ- حدود البحث:

الحدود المكانية: ستتم الدراسة بمقر مديرية الجهوية للميزانية و مصلحتي الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة

الحدود البشرية: عينة قصدية تقتصر فقط على العاملين بمقرالمديرية الجهوية للميزانية و كذا مثلحتي الرقابة المالية لولاية و بلدية

ورقلة بولاية ورقلة و البالغ عددهم 84

الحدود الزمنية: في الفترة 2017-2018

الحدود الموضوعية: ستركز الدراسة الحالية على متغير التكوين و اثره على نوايا ترك العمل

د- منهج البحث والأدوات المستخدمة:

نظرا لطبيعة الدراسة التي تستهدف على التعرف على مدى تأثير تكوين العاملين على نية ترك العمل حالة مديرية الجهوية للميزانية

ورقلة- ، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي في المبحث الأول والثاني من الفصل الأول، والذي يعتمد على دراسة

الواقع وتحليله، وكذا تم الاعتماد على المنهج التاريخي في المبحث الثالث من نفس الفصل نظرا لتناوله على الدراسات السابقة، أما

بالنسبة الى الفصل الثاني للدراسة، فقد اعتمدنا منهج دراسة الحالة، واستخدمنا فيها أدوات البحث والمتمثلة في الاستبيان.

ذ- مرجعية البحث:

تم استخدام مراجع مختلفة مع التركيز على حداثتها، منها الكتب والمجلات، والمقالات العلمية ومواقع الانترنت، والرسائل

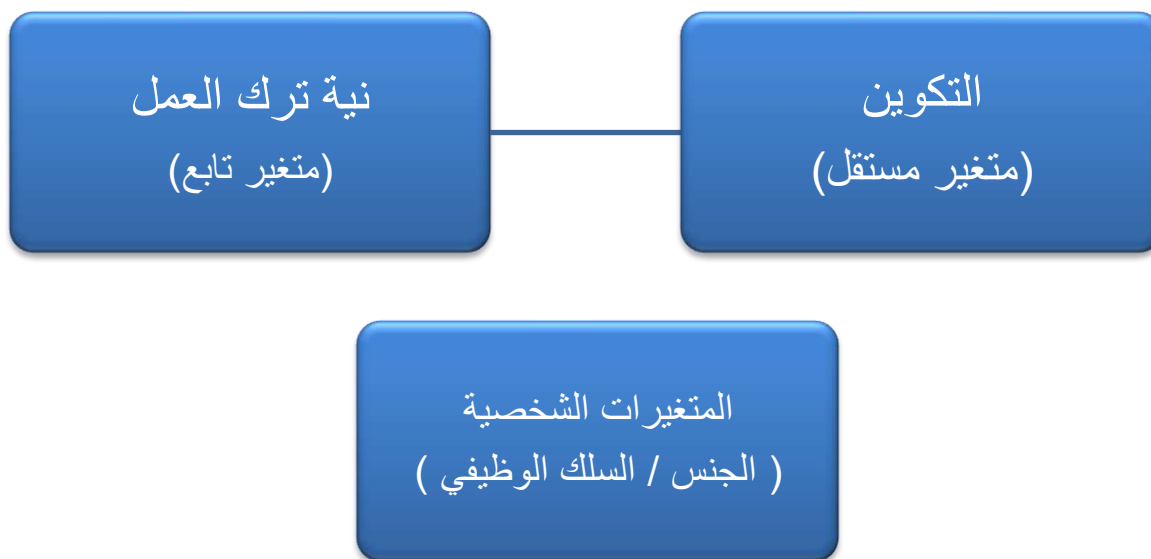
الجامعية.

ر- صعوبات الدراسة:

- ندرة المراجع في هذا الموضوع بالعربية

- طول فترة استرجاع الاستبيانات الموزعة مع قصر وقت الدراسة .

ز- نموذج الدراسة:



المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على الدراسات السابقة

س- هيكل الدراسة:

من أجل معالجة الإشكالية واختبار الفرضيات، عملنا على تقسيم البحث وفقا لمنهجية IMRAD إلى فصلين ،فصل نظري وفصل تطبيقي بالإضافة إلى مقدمة وخاتمة. أما الفصل الأول فقد قدم بعنوان "الأدبيات النظرية و التطبيقية للتكوين ونية ترك العمل "وجاء تقسيمه على شكل مبحثين، يعالج المبحث الأول الإطار النظري للتكوين ونية ترك العمل، فيما اعتنى المبحث الثاني بالدراسات السابقة. أما الفصل الثاني فقد خصص للدراسة الميدانية لمعرفة أثر التكوين على نوايا ترك العمل بمستخدمي مقر المديرية الجهوية للميزانية و مصلحتي الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة قسم بدوره إلى مبحثين، المبحث الأول الطريقة و الأدوات المستخدمة أما المبحث الثاني خصص لعرض نتائج الدراسة و مناقشتها.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية

و التطبيقية حول التكوين و نية

ترك العمل

تمهيد :

يعد نشاط التكوين من الأنشطة الأساسية في إدارة الموارد البشرية ، وتنفق الدول أموالا طائلة لتكوين العاملين وهذا يشير إلى اهتمامها بتحسين مستوى موظفي هيئاتها و بالعلمية التكوينية ، وذلك بهدف تحسين الأداء ، وتطوير وسائل العمل سعيا منها نحو المزيد، إلا أن التكوين قد ينعكس على أداء الموظف في زيادة طموحه وتأثير على نفسيته مما ينجر عنها نية ترك العمل واستبداله بمنظمة تتماشى مع تدريبه الحالي الذي وصل إليه.

لذلك سنحاول في هذا الفصل التطرق الى مبحثين أساسيين هما:

- 1- في المبحث الأول سنعرض الجانب النظري لكل من التكوين و مراحلہ، كذا انواعه، و نية ترك العمل .
- 2- في المبحث الثاني سنتطرق الى الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة ألا وهما التكوين و نية ترك العمل.

المبحث الأول : الأدبيات النظرية حول التكوين ونية ترك العمل

يهدف التكوين إلى تحسين مستوى العاملين وعملهم وأدائهم إلا أن في الوقت الراهن نجد أن التكوين يساهم في نية ترك العمل والبحث عن عمل يليق بمستواه الحالي وعليه سوف نتطرق في هذا المبحث إلى ماهية التكوين ونوايا ترك العمل.

المطلب الأول: مدخل لعملية التكوين

تعتبر الموارد البشرية دعامة لأي منظمة، بهذا فهي تسعى إلى تنميتها وتطويرها بشتى الوسائل ومن أهمها العملية التكوينية حيث أن نجاح أو فشل هذه العملية متعلق بالمنظمة.

الفرع الأول: مفهوم التكوين أهدافه و أهميته

من أجل الفهم الجيد أو للتعرف على مفهوم التكوين سنقوم بتفكيكه إلى عناصر أساسية و تعريف كل منهما في بداية تناول تعريف التكوين ثم أهداف التكوين و أهميته:

I. تعريف التكوين

1. التكوين هو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات و المهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء

الفرد في عمله.¹

من خلال هذا التعريف نجد أن الباحث ركز على التكوين إذ يعد نشاط مخطط ويهدف إلى تزويد بالمعلومات والمهارات لأفراد "

2. التكوين هو " الجهود المنظمة و المخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين، وذلك يجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم"².

من هذا يتضح ان التكوين عبارة عن وسيلة تستعملها المنظمة من أجل إحداث تغيير في معلومات وخبرات و اتجاهات

المتكويين بهدف تمكينهم من استغلال طاقاتهم بشكل أمثل.

3. عرف المشرع الجزائري التكوين حسب المادة 38 من قانون الاساسي للتوظيف للموظف الحق في التكوين و تحسين

المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"³

¹ صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية و العملية، جامعة الإسكندرية، مصر، 1999، 2000، ص211.

² الطعاني، حسن أحمد ، التدريب الإداري المعاصر، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن- 2007، ص11.

³ الجريدة الرسمية، عدد46 لسنة2006 المتضمن الامر رقم06-03، المؤرخ في 15 يونيو 2006، المتعلق بالقانون الاساسي للتوظيف العمومية

يفهم من نص هذه المادة أن التكوين هو حق للعامل في تحديث معارفه النظرية و التطبيقية و ترقيةها في تنظيم السلمي

للمهنة.

من خلال التعاريف السابقة يمكن استنتاج أن التكوين هو نشاط فعال يؤدي إلى تنمية المعارف والمعلومات لدى الأفراد و بالتالي تحدث زيادة في الإنتاج تؤدي إلى تحقيق نتائج في زيادة أرباح المنظمة خاصة إذا كان هناك توجه لاعتماد تكنولوجيا حديثة أو أساليب إنتاج كانت غير معروفة بالنسبة للعامل في المنظمة.

1- أهداف التكوين: تنقسم اهداف التكوين إلى أربع مجموعات أساسية تتمثل فيما يلي:

➤ **أهداف تكوينية عادية:** ونعني بالأهداف التكوينية العادية بالغايات التي يسعى لها التكوين لتحقيقها و التي تتخذ لمواجهة مواقف متكررة من حين لآخر ويضم هذا النوع من الأهداف التكوين التوجيهي و التأهيلي حيث يتم من خلاله تزويد الموظفين الجدد بالمعلومات المتعلقة بالعمل بشكل عام ، بحيث أن هذه العملية لا تحتاج إلى جهد ذهني أو إبداع من جانب مصمم البرامج التكوينية.

➤ **أهداف تكوينية لحل المشكلات:** يهدف هذا النوع من التكوين من خلاله إلى إيجاد حلول ملائمة للمشكلات التي تواجه الفرد في المنظمة و الكشف عن الخلل الذي يعوق الأداء.

➤ **أهداف تكوينية ابتكارية:** هي أعلى مستويات المهام التكوينية ، حيث تضيف أنواعا من السلوك لتحسين نوعية الانتاج وتحفيز تكاليف التكوين لتحقيق نتائج غير عادية إبداعية لم يسبق التوصل إليها.¹

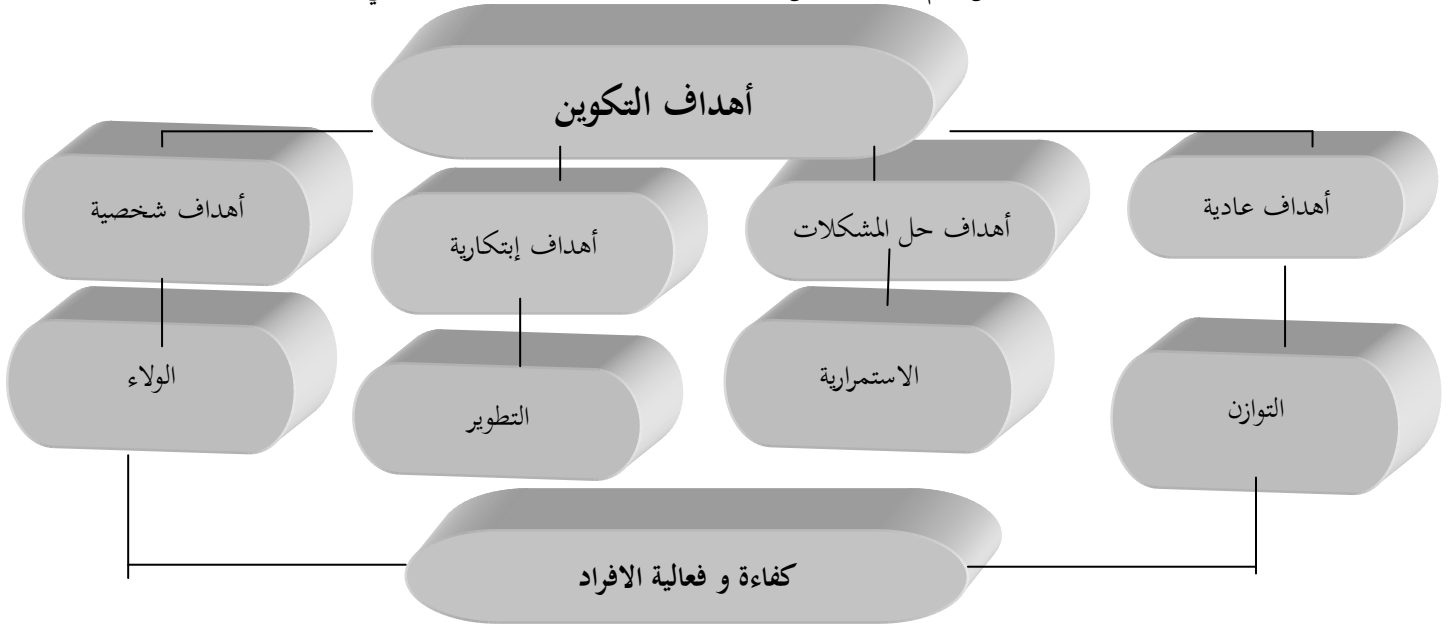
➤ **أهداف تكوينية شخصية:** هي التي يريد الافراد تحقيقها لأنفسهم من تنمية ذاتية، ترقية و إحترام الآخرين و تأكيد الذات.² فالأنواع الأربع السابقة تعمل في تناسق و تكامل بحيث يمهّد لبعضها البعض و يكمل بعضها البعض الآخر ، ويمكن

إيضاح أو تبين هذه العلاقة في الشكل الموالي أنظر للشكل(رقم01).

¹ العبادي أحمد، أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية في قطاع الوظيف العمومي، دراسة حالة المدرسة الوطنية للمناجمنت و إدارة الصحة، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير(غير منشورة)، علوم التجارية تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة وهران، 2013 ، ص66.

² حسين عبد الفتاح دياب، دور التدريب في تطوير العمل الإداري ، القاهرة، مطبعة النيل، 1998، ص101.

الشكل رقم (01) تكامل الاهداف التكوينية وفقا لتصنيف الرباعي لاهداف التكوين



المصدر: حسين عبد الفتاح دياب، دور التدريب في تطوير العمل الإداري ، القاهرة، مطبعة النيل، 1998، ص101.

من خلال الشكل الموضح أعلاه نرى أن أهداف التكوين أربعة و كل هدف لديه مسعى فالاهداف العادية غايتها التوازن ، أهداف حل المشكلات غايتها الاستمرارية ، أهداف إبتكارية غايتها التطوير و أهداف شخصية غايتها الولاء و كل هذه الأهداف و الغايات تهدف إلى تحسين كفاءة و فعالية الأفراد.

2- أهمية التكوين:

إن لأهمية التكوين ثلاثة جوانب رئيسية ، وتمثل هذه الجوانب في¹

- الأهمية بالنسبة للمنظمة؛
- الأهمية بالنسبة للأفراد العاملين؛
- الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية.

– الأهمية بالنسبة للمنظمة : تعود البرامج التكوينية على المنظمة بالنفع و الفائدة و يتجلى ذلك فيما يلي :

- رفع الإنتاجية والأداء التنظيمي نتيجة لوضوح الأهداف و طرق العمل ومعرفة الأفراد بما هو مطلوب منهم و تطوير مهاراتهم لتحقيق الأهداف التنظيمية حيث تنعكس زيادة مهارة الفرد و الناتجة عن التكوين على حجم الإنتاج و جودته؛

¹ سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر 2000، ص109.

➤ العمل على ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المنظمة، و جعل المنظمة أكثر انفتاحا على المحيط الخارجي، بغرض تطوير برامجها و إمكاناتها؛

➤ تساهم أيضا في تطوير أساليب القيادة و ترشيد القرارات الإدارية و بناء قاعدة فعّالة للاتصالات و الاستشارات الداخلي؛

➤ تساعد أيضا البرامج التكوينية في تحديد و إثراء المعلومات التي تسمح بصياغة الأهداف و تنفيذ سياسة المنظمة.

2- الأهمية بالنسبة للأفراد العاملين: و تتمثل في النقاط التالية: ¹

➤ جعل الأفراد أكثر فهما للمنظمة، وأكثر استيعابا لدورهم فيها، إضافة إلى تحسين قراراتهم و حل مشاكلهم في العمل؛

➤ إتاحة الفرصة أمام الأفراد لتحقيق التطوير، التمييز والترقية في العمل، كما يطور و ينمي العوامل الدافعية للأداء؛

➤ تطوير مهارات الأفراد فيما يخص الاتصالات و التفاعلات و ذلك بما يحقق الأداء الفعال كما يهدف إلى تقليل القلق الناجم عن قلة الخبرة و المهارة لإنجاز العمل.

3- الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية : و تتمثل هذه الأهمية في:

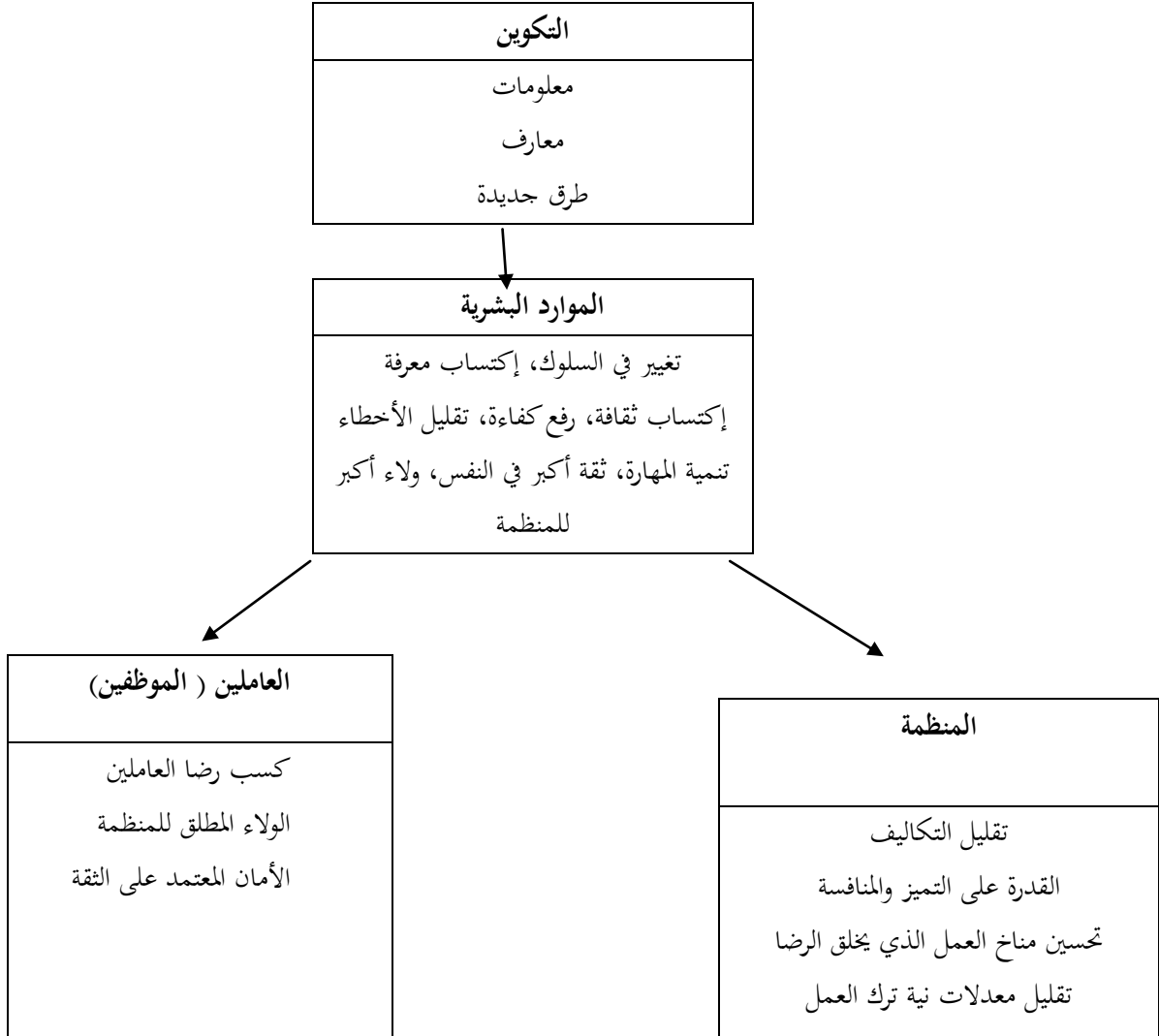
➤ تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين، و تطوير إمكانات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة في المنظمة؛

➤ توطيد العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين، والمساهمة في تنمية و تطوير عملية التوجيه لخدمة المنظمة

و الشكل التالي يلخص أهمية التكوين بالنسبة للعاملين و المنظمة:

¹ سهيلة محمد عتّاس، علي حسين علي، نفس المرجع السابق، ص110.

الشكل رقم (02) : يوضح أهمية التكوين بالنسبة للعاملين و المنظمة



المصدر: حمزاوي محمد سعيد ، تحسين الاداء و التدريب ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، ط2004، 1، ص104.

يبين الشكل الذي أمامنا أهمية التكوين بالنسبة للموارد البشرية بصفة عامة و أهميته بالنسبة لموظفي المؤسسة حيث يمنحهم الرضا و الولاء و الامان المعتمد على الثقة أما المنظمة فيعمل على التقليل التكاليف بالاضافة إلى القدرة على التميز و المنافسة و تحسين مناخ العمل الذي يخلق الرضا و تقليل معدلات نية ترك العمل.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول التكوين ونية ترك العمل

الفرع الثاني: أنواع التكوين و ابعاده

أولاً: أنواع التكوين: يرى محمد جمال برعي بأن هناك نوعان من التكوين، تكوين في المرحلة الأولى من التوظيف، وتكوين في المرحلة المتقدمة من التوظيف، و فيما يلي توضيح لكلا النوعين:¹

1- التكوين في المرحلة الأولى من التوظيف :

هذا النوع من التكوين يهتم بالفرد حديث الالتحاق بالوظيفة إذ يساعده على معرفة عمله والمنشأة التي يعمل بها، وعادة

ما يتم هذا النوع من التكوين في الأيام أو الأسابيع الأولى من التوظيف و هو ينقسم بدوره إلى ثلاثة أنواع كالتالي :

➤ **التوجيه العام :** ومعناه تزويد الموظف بالمعلومات اللازمة والمتعلقة بقواعد العمل وأهداف ومسؤوليات المنشأة و إطلاعته على مكانته في الهيكل التنظيمي العام للمنشأة ، كما يهدف إلى الإجابة على جميع الأسئلة التي يطرحها الموظف و يرغب في الإجابة عنها.

➤ **التكوين التخصصي الابتدائي :** يأتي هذا التكوين بعد التكوين التوجيهي العام ليهتم بواجبات ومسؤوليات وخصائص الوظيفة التي سوف يمارسها الموظف.

➤ **التكوين أثناء تأدية الخدمة :** هو التكوين الذي يتلقاه الموظف من الرؤساء في العمل من خلال توجيهه بصفة مستمرة و ذلك من طرف رئيسه أثناء قيامه بعمله.

2- التكوين في المراحل المتقدمة من التوظيف: هذا النوع من التكوين يتضمن نوعين وهما كالتالي:

➤ **التكوين بغرض تجديد المعلومات أو بغرض تطبيق النظم المستحدثة:** ويتم هذا النوع بتقديم المعلومات الجديدة إلى

الموظف وذلك بحسب تخصصه وتدعو الحاجة دائماً إلى تعميم هذا النوع من التكوين في كافة أنواع التخصصات فمع

التطورات الحديثة الحاصلة استوجب إجراء بعض التغييرات و التحديثات الأساسية من وقت إلى آخر.

➤ **التكوين بغرض الترقية أو النقل لوظيفة أخرى :** وهذا النوع يهدف إلى جعل الفرد مؤهلاً لتولي وظيفة جديدة أو للقيام

بواجبات ومسؤوليات جديدة، مثل ذلك إعداد العامل ليكون رئيس ورشة أو رئيس عمال، وذلك بالحصول على برامج

تكوينية عن كيفية التعامل مع العاملين تحت إشرافه وتوزيع العمل عليهم ومتابعة مستويات الأداء لكل واحد منهم.

¹ محمد جمال برعي، التخطيط للتدريب في مجالات التنمية، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، 1986، ص306.

كما يمكن أن يصنف التكوين أيضا من جهة أخرى بحسب الوظائف المختلفة إلى الأنواع التالية :¹

- تكوين تخصصي :

يهتم هذا التكوين بالخبرات والمهارات المتخصصة لمزاولة مهنة أو عمل متخصص و مثال ذلك وظائف الأطباء والمهندسين، والهدف منه تنمية المهارات والخبرات المتخصصة لاكتساب الإمكانيات و الأساليب اللازمة لمواجهة مشاكل العمل.

- تكوين إداري:

ويُقصد به التكوين على الأعمال ذات الطابع المتماثل مثل الأعمال الكتابية وأعمال المستودعات والمشتريات والشؤون المالية وأعمال السجلات و المحفوظات.

- تكوين إداري قيادي:

ويقصد بالتكوين إداري قيادي أنه يسمح بتلبية احتياجات التكوين المطلوب إجراؤه للقادة أو الرؤساء في ثلاث مستويات مستوى إشراف أول وهو ذلك المستوى من العاملين الذين يتواجدون عادة أسفل الهيكل التنظيمي للمنشأة لتلقى على عاتقهم مسؤولية قيادة و إدارة العمل الذي يمارسه عاملون آخرون لا علاقة لهم بالإشراف على عمل الآخرين، أما المستوى الثاني فهو مستوى الإدارة الوسطى وهو المستوى الذي يعمل على زيادة كفاءة العمل في الأجهزة المختلفة وعلى إدارة مختلف الأقسام و التنسيق بينها وأخيراً المستوى الثالث وهو مستوى الإدارة العليا و يهتم باتخاذ القرارات الأساسية و تحديد السياسات العامة للمنشأة.

- التكوين المهني:

يختص هذا النوع من التكوين بالأعمال اليدوية و الميكانيكية، كأعمال السمكرة للحام البناء والتجارة وغيرها، وتتم عملية تكوين العمال الجدد عادة بجعلهم مساعدين للعمال القدامى و اكتساب فنون المهنة. ومن خلال هذه الأنواع يبقى فقط على المؤسسة أن تختار النوع الذي يحقق لها الأهداف المرجوة و تلبية احتياجاتها بأقل تكلفة و أحسن فعالية قبل أن تنطلق أو تبدأ في أي دورة تكوينية.

¹ محمد جمال برعي، نفس المرجع السابق، ص308.

ثانيا: أبعاد التكوين: تتمثل أبعاد التكوين في:¹

1. تحديد الإحتياجات التكوينية: هي مجموعة من التغيرات و التطورات المطلوب إحداثها في الفرد و المتعلقة بمعارفه ومهاراته و اتجاهاته يجعله لائقا لشغل وظيفة أو اداء اختصاصات وظيفته الحالية لما يحقق أهداف المنظمة بالكفاءة المطلوبة.
2. إختيار المكونين: هي تلك العملية التي يتم من خلالها غربلة و تصفية مجموعة من الأفراد الذين تم إستقطابهم، ذلك من خلال مجموعة من المراحل أو الخطوات يتم فيها المفاضلة بين خصائص و مواصفات الأفراد و ذلك بهدف تحديد أولئك الذين يمتلكون خصائص و مواصفات تنطبق على شروط و متطلبات الوظائف الشاغرة في المنظمة، تمهيدا لتقييمهم في تلك الوظائف أي إختيار الشخص في المكان المناسب.
3. تصميم الدورات التكوينية: يعد التصميم الجيد للمنهج التكويني الأداة الرئيسية وراء نجاح أي برنامج تكويني و الجهد الذي يجب علي المسؤولين و المهنيين في مجال التكوين بذله في عملية التصميم يعد بحد ذاته من توابك محتويات البرنامج التكويني لاحتياجات التكوينية التي تم التوصل إليها.
4. تقييم العملية التكوينية: هي عبارة عن قياس حجم التغيير الذي أحدثه التكوين في المتكويين و معرفتهم و سلوكهم.

الفرع الثالث: خطوات التكوين:

يتطلب البرنامج الجيد للتكوين إتباع مجموعة من الإجراءات أو الخطوات تتمثل فيما يلي:²

1. إعداد المكون وتأهيله: يجب أن يكون مؤهلا وقادرا على القيام بتكوين الأفراد؛
2. إعداد وتهيئة المتكون: يتطلب هذا الإعداد الجيد للمكان المناسب للتكوين والوسائل المناسبة، وكذا تهيئة ذهن المتكون حتى يستوعب المعلومات والتعليمات خلال فترة التكوين؛
3. استعراض أسلوب أدائه: وهذا عن طريق التوضيح والشرح والبيان العلمي؛
4. إعطاء فرصة للممارسة: توجد عدة بدائل مختلفة لممارسة التكوين فهناك من يستخدم غالبا طريقة التفسير على أن

¹ نسيمه مرزوق، دور التكوين في عملية التغيير التنظيمي في المؤسسة، مذكرة ماستر (غير منشورة)، جامعة أكلي محند أو الحاج، البويرة، 2012-2103، ص 37

² العربي محمد الأمين، دور التكوين في تنمية الموارد البشرية، تقرير تربص ضمن متطلبات شهادة اللسانس، (غير منشورة)، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2013/2014، ص 14.

يستعين في شرح بعض النقاط إلى وسائل أخرى لمساعدة التكوين، وإذا ما كان العمل بالضرورة ذو طبيعة مادية فإن

أفضل طريقة للتكوين هي العرض العملي؛

5. المتابعة: حيث يجب مراجعة الفرد من وقت إلى آخر للتحقق من أنه يمارس العمل بطريقة سلمية، وحتى يكون التكوين

فعال ويفرز آثاره الإيجابية فإنه لا بد من أن يتبع هذه الإجراءات.¹

المطلب الثاني: نوايا ترك العمل

أكد العديد من الباحثين وكتاب علم الإدارة على أن نوايا ترك العمل تعد المقياس الذي يقيس مدى ولاء العاملين في

المنظمة والتزامهم بها بالإضافة إلى إمكانية تحديد مستوى الروح المعنوية لديهم .

الفرع الأول : مفهوم نية ترك العمل

أولاً: تعريفها :

1. هناك من يعرف أن نية ترك العمل يشير إلى الاستقالة من المنظمة مما يكلف المنظمة تكلفة عالية ، تتمثل بعض هذه

التكلفة في تكلفة الحلال ، تكلفة التدريب و تكلفة التعيين .²

ويتضح من خلال هذا التعريف على أن نية ترك العمل هي التخلي عن العمل.

2. وهناك من يعرف أن نية ترك العمل هي " الخطة التي يضعها العامل لترك وظيفته الحالية على أمل الحصول على وظيفة أخرى

في المستقبل القريب".³

ويتضح ان نية ترك العمل نبني على قرار الذي يسبق الترتك الفعلي للعمل

ولعل التعريف الأرجح و الأشمل لنوايا ترك العمل هو الذي أورده تات و ميير Tett and Meyer وهو الإدارة

المكتملة الواعية والحررة لترك العمل في المنظمة الحالية.

¹ العربي محمد الأمين، نفي المرجع السابق، ص14.

² أسماء يوسف، علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بنية ترك العمل لدى العاملين ، دراسة في بنوك التجارية الأردنية ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، تخصص إدارة أعمال ، كلية دراسات العليا ، جامعة الأردنية ، 2012، ص 21.

³ محمد أحمد خليفة علي، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على نية ترك العمل دور سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط ، دراسة ميدانية بالتطبيق على البنوك التجارية السودانية ، مجلة العلوم الاقتصادية ، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا، السودان 2013، ص 06.

ثانياً: علاقة دوران العمل بنية ترك العمل

هناك تمييز وفرق بين دوران العمل ونوايا ترك العمل سيتم توضيحه عبر النقاط التالية:¹

أ- يعبر مصطلح دوران العمل عن الترك الفعلي للعمل من قبل الموظف أو انتقاله إلى منظمة بينما تعبر نوايا ترك العمل عن النية التي تسبق قيام العامل بترك عمله وعن إدراك هذا العامل لإمكانية تركه للمنظمة الحالية التي يعمل بها.

ب- أثبتت العديد من الدراسات وجود تأثير معنوي لنوايا ترك العمل على ترك العمل الفعلي باستخدام مصطلح نوايا ترك العمل بدلاً من الأمر الذي يجعل دوران العمل امراً منطقياً وممكناً.

ج- تعتبر نوايا ترك العمل جزءاً أساسياً وهاماً من أدبيات دوران العمل.

الفرع الثاني : تقسيمات نية ترك العمل و بعض النماذج النظرية المفسرة لنوايا ترك العمل :

في هذا الفرع سنتناول أهم أنواع نوايا ترك العمل وبعض نماذج النظريات المفسرة له.

أولاً: تقسيمات نوايا ترك العمل

إن ترك العمل ما هو إلا تلك الخسارة البشرية الناتجة عن مغادرة العاملين منظماتهم مخلفين وراءهم وظائف شاغرة، قد يصعب ملؤها في الوقت المناسب وكذلك تعطيل العمل فيها، ولقد أكدت العديد من الدراسات التي أجراها الباحثون أن ترك العمل يأخذ شكلين أساسيين و هما :

أ- دوران العمل الطوعي

و يفصد به أن دوران العمل الطوعي هو مغادرة العاملين منظماتهم طوعاً و مع وجود سابق نية أو رغبة عندهم للمغادرة، و تجدر الإشارة هنا إلى أن أغلب المغادرين طوعاً تكون لديهم الرغبة في العمل منذ الأسابيع الأولى أو الأشهر الأولى من العمل في المنظمة حتى و لو استمروا بالعمل في المنظمة لمدة سنة أو أكثر من ذلك .

ب- دوران العمل غير الطوعي (القسري)

يقتصد بدوران العمل غير الطوعي أنه مغادرة العاملين منظماتهم مخلفين وراءهم وظائف شاغرة دون سابق نية أو رغبة منهم في ذلك، إذ أن معظم المغادرين هنا يتعرضون لضغوط شديدة تلعب دوراً كبيراً في إبعادهم عن منظماتهم التي

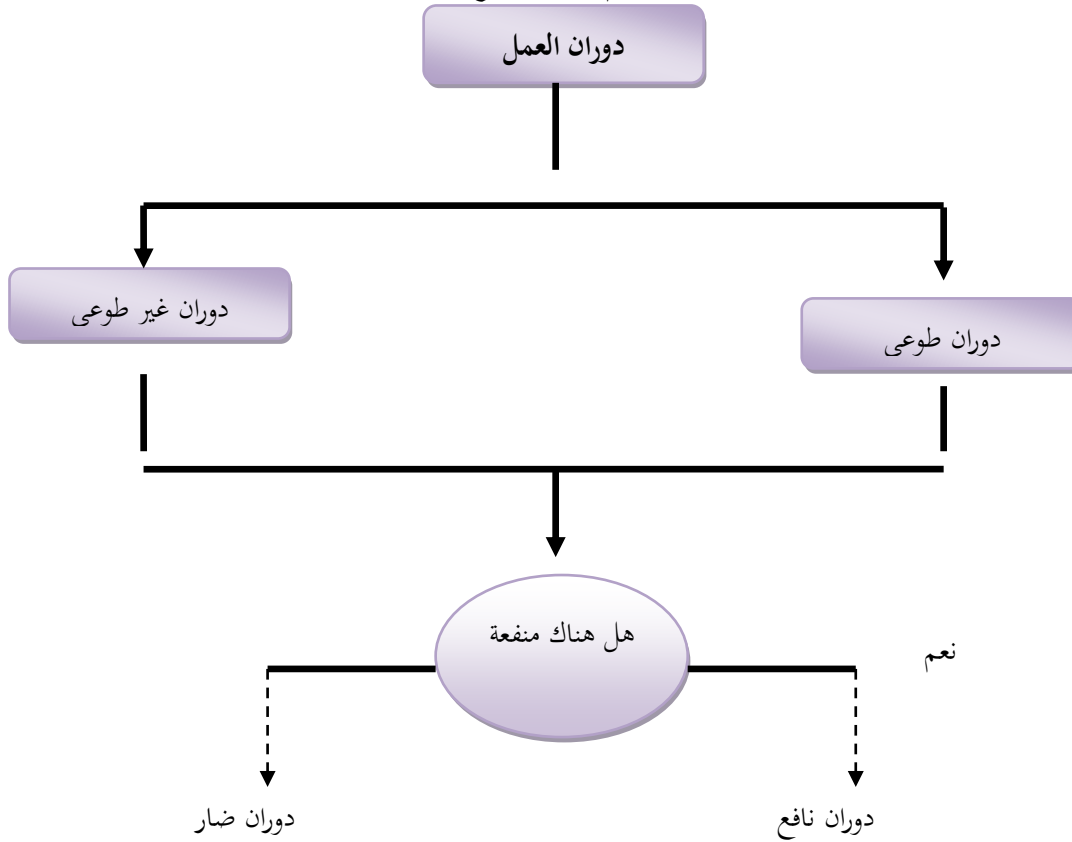
¹ ريم عمورة، أثر العوامل المعنوية الخاصة بالعاملين على نوايا ترك العمل، دراسة حالة على شركة اتصالات السورية سيرتيل، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، تخصص إدارة أعمال، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، 2014، ص 56 و 57.

يعملون بها . مما يضطرهم إلى المغادرة أو ترك العمل قسراً أو أن المنظمة تقوم باستبعادهم، بمعنى آخر ترك المنظمة لم يكن قرار الموظف إنما هو قرار المنظمة .

كما أن خروج الموظف من المنظمة قد يكون مفيداً لها و في هذه الحالة يسمى دوران وظيفي فعال ، أو أنه قد يسبب بعض الإختلالات أو أن المنظمة قد تتضرر من هذا القرار و هذا النوع يسمى دوران وظيفي مغل أو غير فعال.¹

ويمكن أن نلخص أنواع دوران العمل في المخطط التالي:

الشكل رقم (03): أنواع دوران العمل



المصدر: أسماء يوسف، علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بنية ترك العمل لدى العاملين ، دراسة في بنوك التجارية الأردنية ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، تخصص إدارة أعمال ، كلية دراسات العليا ، جامعة الأردنية ، سنة 2012، ص26.

ويتبين لنا من خلال الشكل الموضح أعلاه أن لدوران العمل نوعان أحدهما دوران طوعي و الآخر غير طوعي وكلاهما تجلب منفعة وهذه الاخيرة قد تكون نافعة او ضار.

¹ أسماء يوسف ، نفس المرجع السابق، ص 25

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول التكوين ونية ترك العمل

ثانياً: بعض النماذج النظرية المفسرة لنوايا ترك العمل

حاول العديد من الباحثين إنشاء نماذج متكاملة لتفسير ظاهرة نوايا ترك العمل وفيما يلي نورد إيجازاً لأبرز النماذج

المفسرة للعامل المذكور:¹

1- نموذج موارد ومتطلبات العمل: ظهر هذا النموذج بنسخته الأخيرة عام 2006 نتيجة لأبحاث أجراها كل باكير

ديميروتي Bakker & Demerouti على النموذج الأولي الذي نشره عام 2004 ويقدم هذا النموذج تفسيراً لتكون

نوايا ترك العمل لدى العاملين نتيجة متطلبات العمل الكثيرة، حيث أوجد الباحثان آفا الذكر علاقة غير مباشرة بين

متطلبات العمل ونوايا ترك العمل. وأكد الباحث باستر Bester على مدلولية هذه العلاقة حيث أن متطلبات العمل

الكثيرة وخاصة في غياب الموارد الكافية لأداء مهام العمل تؤدي إلى الإرهاق الذي يعتبر جزءاً من ظاهرة الاحتراق

الوظيفي، والذي يؤثر سلباً على الانتماء الوظيفي للعامل، وينعكس على شكل نوايا تنشأ داخل العامل وتؤدي في نهاية

الأمر إلى تركه لعمله.

ولعل النقد الأهم الذي تم توجيهه لهذا النموذج هو أنه يعتمد بشكل رئيسي على الموارد في المنظمة والخاصة بطبيعة العمل، ولا

يوجه القدر الكافي من الاهتمام إلى الموارد الذاتية الخاصة بالعاملين أنفسهم، الأمر الذي أكد عليه كل من سويتمان و ليثانس

Sweetman and Luthans، في بحث طرح مصطلح الموارد الذاتية، وحدد بعض أوجهها كدرجة الفعالية، درجة التفاؤل،

الأمل ودرجة المرونة لدى العامل والتي تلعب دور مخفف لأثر نقص الموارد التنظيمية على تشكل نوايا ترك العمل. وأكدت

العديد من الدراسات اللاحقة على دلالة العلاقة بين غياب الموارد التنظيمية الكافية ونوايا ترك العمل، وأشارت الدراسة ذاتها إلى

الارتباط السلبي ذو الدلالة الإحصائية بين الانتماء الوظيفي والمواطنة التنظيمية من جهة ونوايا ترك العمل من جهة أخرى،

والارتباط السلبي بين الاحتراق الوظيفي وهذه النوايا.

2- نموذج إدراك الثقافة التنظيمية: طُرح هذا النموذج لتفسير نوايا ترك العمل عن طريق جاكوب Jacob الذي ربط هذه

النوايا كعنصر تابع بالمنظور الإيجابي أو السلبي الموجود لدى العاملين عن الثقافة التنظيمية الخاصة بالمنظمة التي يعملون

بها كعنصر مستقل، بالإضافة إلى مجموعة من العوامل التي تتوسط هذه العلاقة وهي الرضا الوظيفي، درجة المواطنة

التنظيمية، الالتزام الوظيفي، درجة المواطنة التنظيمية، الالتزام الوظيفي ودرجة التشارك المعرفي ضمن المنظمة ذاتها،

¹ ريم عمورة : نفس المرجع السابق، ص 58

إذ يحفز المنظور الإيجابي عن ثقافة المنظمة كل من العوامل الوسيطة المذكورة آنفاً بشكل إيجابي الأمر الذي يؤثر بالنتيجة بطريقة سلبية على نوايا ترك العمل لدى العاملين ويحد منها.¹

1- نموذج الاستجابة لتهديد الهوية التنظيمية: يشكل هذا النموذج إحدى الأطر النظرية الساعية لتفسير ظاهرة نوايا ترك العمل

وإلقاء الضوء على قرار الفرد العامل بترك عمله استناداً إلى نظرية الاستجابة لتهديد الهوية التنظيمية لـ Petriglieri، والتي تنص

على أن الفرد العامل يقيم التهديد الذي تتعرض له هويته التنظيمية ويحدد وفق هذه التقييمات طرق الاستجابة لهذا التهديد

تبعاً لقوة التهديد من جهة، ودرجة الدعم الاجتماعي الموجودة في المنظمة من جهة أخرى. ولعل أكثر الاستجابات التي تتعلق

بالموضوع المراد بحثه ألا وهو نوايا ترك العمل هو استجابة "الخروج" أو "ترك العمل" والتي يقوم بها العامل من أجل إنهاء حالة

التهديد التي يشعر بها، الأمر ذو الصلة الواضحة بنوايا ترك العمل كنتيجة لشعور العامل بتهديد لهويته التنظيمية.

الفرع الثالث:العوامل المحددة لنية ترك العمل:

هناك أسباب لدوران العمل والتي قسمت لأسباب يمكن تجنبها وأخرى لايمكن تجنبها فيري Poillè et Grima أن

الأسباب التي يمكن تجنبها هي عدم القناعة بالأجور والمزايا إضافة وضعف العلاقة مع الإدارة ، ضعف التدريب ، ضغوط العمل ،العلاقة مع العاملين.

أما بوتير Potter فقد أورد أسباب أخرى إضافة إلى أسباب السالفة الذكر وهي:²

-الحصول على فرصة أخرى أفضل من الحالية.

- أسباب شخصية تخص العامل نفسه

-الاستقالة بدون إشعار.

¹ ريم عمورة ،المرجع السابق، ص 58.

² أسماء يوسف : المرجع السابق، ص 23.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول التكوين ونية ترك العمل

هناك العديد من الدراسات التي بحثت في موضوع التكوين و نية ترك العمل، من خلال ذلك سنقوم بعرض منها وفق تسلسل الزمني من الأقدم الى الأحدث، ثم بعد ذلك التعليق عليها مع إبراز أهم نقاط التشابه ونقاط الاختلاف بينها و بين الدراسة الحالية و أيضا مجال الاستفادة من الدراسات السابقة .

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة

الفرع الأول: عرض الدراسات السابقة العربية

1-عامر علي حسن العطوي: العلاقة بين الانغراز الوظيفي ونوايا دوران العمل الاختياري في سياق بعض العوامل الموقفية، دراسة

تحليلية لأراء أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية ، العراق، 2012:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة بين الانغراز الوظيفي ونوايا دوران العمل الاختياري في سياق بعض العوامل الموقفية، و لتحقيق اهداف الدراسة قام الباحث باعتماد اداة الاستبانة لجمع البيانات على عينة من اعضاء هيئة التدريس في كلية الادارة و الاقتصاد بجامعة القادسية و بلغ عددهم 77 فرد، ولغرض اختبار الفرضيات وتحقيق أهداف الدراسة فقد استخدمت مجموعة من الأدوات الإحصائية مثل كرونباخ أو معامل الارتباط البسيط وتحليل الانحدار المتعدد المتدرج. وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة سلبية بين الانغراز الوظيفي و نوايا دوران العمل ، كما وجد بأن العوامل المرفقية لها دور في التأثير على العلاقة بين الانغراز الوظيفي ودوران العمل.

2- محمد أحمد الخليفة علي، اثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على نية ترك العمل دور سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط دراسة ميدانية بالتطبيق على البنوك التجارية السودانية، عمادة البحث العلمي، مجلة العلوم الاقتصادية، مجلد(14)، العدد(02)، 2013.

جاءت هذه الدراسة بهدف التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية (تقييم الأداء) وسلوك المواطنة التنظيمية على نية ترك العمل. أفترضت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في تقييم الأداء وسلوك المواطنة التنظيمية، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في تقييم الأداء ونية ترك العمل، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية ونية ترك العمل. حيث تم استخدام الإستبانة لجمع بيانات الدراسة لتحقيق أهدافها وفرضياتها. ولقد أظهرت النتائج التي تم الحصول عليها من (257) مستجيباً من الموظفين

العاملين بالبنوك التجارية السودانية بفروعها الرئيسية أن سلوك المواطنة التنظيمية سائد بدرجة عالية بين الموظفين العاملين بفروع الرئاسة بالبنوك التجارية السودانية، ووجود علاقة غير مباشرة بين ممارسة تقييم الأداء ونية ترك العمل من خلال سلوك المواطنة التنظيمية.

3- سلام عبد مرزة السلطاني، العلاقة بين الرضا الوظيفي ودوران العمل، قسم إدارة الأعمال جامعة القادسية، العراق، 2017:

سعت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة المحتملة بين متغير الرضا الوظيفي ومتغير دوران العمل في عينة من العاملين بلغ عددهم 22 فرد في مستشفى الشوملي في محافظة الحلة. حيث استخدم الباحث استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات المتعلقة بالبحث والتي تتكون من ثلاث أجزاء رئيسية الأولى تتعلق بالبيانات الديمغرافية والثاني يتعلق بمتغير الرضا الوظيفي أما الجزء الأخير فإنه يتناول متغير دوران العمل، وقد تمثلت الفرضية الرئيسية في وجود علاقة سلبية بين متغير الرضا الوظيفي ودوران العمل واستخدام الباحث مجموعة من الأدوات الإحصائية المناسبة مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعيار الارتباط البسيط بيرسون. كما أظهرت النتائج تحقق فرضية وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي ومستوى منخفض من دوران العمل.

الفرع الثاني: عرض الدراسات السابقة الأجنبية

1- دراسة (Amin & Anvari 2011)¹: strategic training practices and turnover

intention: the mediating role of organizational commitment

جاءت هذه الدراسة بهدف تحديد العلاقات بين ممارسات التدريب الاستراتيجي، نية دوران، والالتزام التنظيمي. شملت عينة الدراسة 301 موظف من جامعات العلوم الطبية في إيران. تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد والتحليل البسيط واختبار المسار لاختبار العلاقات المباشرة والتوسطية بين المتغيرات. أظهرت نتائج الاستطلاع أن الالتزام التنظيمي هو وسيط جزئي بين ممارسات التدريب الاستراتيجي ونية دوران. وانه توجد علاقة مهمة بين ممارسات التدريب الاستراتيجي والالتزام التنظيمي. و ان هناك ارتباط سلبى بين الالتزام التنظيمي و نية ترك العمل لدى موظفي جامعات العلوم الطبية بايران.

¹ anvari.r& amin.s, strategic training practices and turnover intention: the mediating role of organizational commitment, **international journal of business and management studies** vol 3, no 2, 2011

2- دراسة (J.M.A. Verhees,2012)¹: **The Relationship Between Training and**

Employees' Turnover Intentions and the Role of Organizational Commitment

هدفت هذه الدراسة الى تحديد التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين ساعات التدريب ونوايا دوران الموظفين ، وكذلك دور الالتزام التنظيمي. حيث استندت النتائج في هذه الدراسة على 79 موظفًا يعملون في أحد البنوك الهولندية ، والذين ملأوا الاستبيان عبر الإنترنت. بعد تنفيذ التحليلات الأولية وتحليل ارتباط بيرسون ، يتم تنفيذ تحليلات الانحدار المتعدد الهرمية لاختبار فرضيات هذه الدراسة. و خلصت الدراسة الى عدم وجود تأثير مباشر بين التدريب و نوايا ترك العمل لدى الموظفين في البنوك الهولندية، وكذلك بقية التأثيرات الأخرى سواء المباشرة او غير المباشرة. لأن متغيرات التحكم لعبت دورا هاما في العلاقات بين المتغيرات.

المطلب الثاني : المقارنة بين الدراسات السابقة و الحالية

ستتطرق في هذا المطلب إلى المقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة (العربية و الأجنبية) و تحديد أوجه الشبه و أجه الاختلاف بينهما.

☒ أوجه الشبه :

يكمن الشبه بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة، من حيث أنها إتمدت على الإستبيان كأداة أساسية في جمع المعلومات و استخدام spss كأداة لتحليلها في جل الدراسات ، كما إشتبهت الدراسة الحالية مع الدراسات الأجنبية كونها درست نفس المتغيرات تقريبا .

☒ أوجه الاختلاف

بالرغم من أوجه الشبه إلا أنه لا تخلو من أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة من حيث الزمن ،المكان ، العينة ، نوع القطاع، و الجدول التالي يبين أوجه الاختلاف بينهما .

¹ Verhees.J.M.A. **The Relationship Between Training and Employees' Turnover Intentions and the Role of Organizational Commitment**, Master Thesis Human Resource Studies Tilburg University, Netherlands.2012.

الجدول (1. 1) : يبين مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	
تنوعت الحدود المكانية على مستوى الدراسات السابقة منها من تناولها على البنوك و هناك من تناولها في المستشفى و هناك من تناولها في الجامعة. أما عن الزمن فقد كانت بين 2011 و 2013.	تمثلت الدراسة المكانية في المديرية الجهوية للميزانية لولاية ورقلة، أما عن الزمان فقد كانت في شهر مارس 2018.	من حيث المكان و الزمن
تنوعت العينة في الدرايت السابقة هنالك من تناول 73 موظف وهناك من تناول 79 موظف وهناك من تناول 301.	اقتصرت على 84 عينة من موظفي مديرية الجهوية للميزانية.	من حيث العينة
تنوعت الدراسات السابقة بين القطاع العام و القطاع الإقتصادي	اقتصرت على القطاع العام	من حيث نوع القطاع
الالتزان التنظيمي، دوران العمل، الرضا الوظيفي، الانغراز الوظيفي، التدريب، نية ترك العمل.	التكوين ، نية ترك العمل ، الإلتزام التنظيمي	من حيث المتغيرات

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الدراسات السابقة .

المطلب الثالث : المجال الاستفادة من الدراسات السابقة

يكمن مجال الاستفادة من الدراسات السابقة كونها ساهمت في توضيح الجانب النظري للدراسة و في إعداد الجانب

التطبيقي و كذا :

- ساهمت في إعطاء صورة أولية و كاملة لموضوع الدراسة ، مما سهل على الباحث في الإنطلاق في الدراسة الحالية ؛
- ساهمت بشكل كبير في تصميم استبيان لبعدي الدراسة ، و أيضا تحديد المنهجية الملائمة للدراسة الحالية ؛
- التعرف على نقائص التي تعرض لها الباحثون السابقون فيها ، والتي سهلت على الباحث الحالي الإستفادة منها وإدراج

النقائص في الدراسة الحالية.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تم التطرق الى بعض الاسس النظرية حول التكوين من خلال تقديم مفهوم التكوين و خطواته وتوضيح مختلف انواعه ؛ كما تطرقت الدراسة الى الاسس النظرية حول نية ترك العمل من خلال تقديم مفهوم نية ترك العمل و تقسيماتها وبعض النماذج المفسرة لترك العمل العالي ؛

اضافة الى سرد مجموعة من الدراسات السابقة التي أجريت في مجال التكوين و نية ترك العمل ؛وعلى هذا الاساس حاولنا من خلال دراستنا تسليط الضوء على اثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصالحتي الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك
العمل لدى موظفي مقر مديرية الجهوية للميزانية ومصالحتي
الرقابة المالية لولاية و بلدية ورقلة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

تمهيد:

بعدها تناولنا في الفصل الأول الجانب النظري سنحاول إسقاط ما تم تناوله على واقع مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة ، بحيث نبين فيه أداة الدراسة و دقتها و ثباتها ، إجراءات ومحددات الدراسة ، أساليب
المعالجة الإحصائية للبيانات ، ثم إختبار الفرضيات وأخيرا تحليل النتائج وذلك من خلال تقسيم الفصل إلى:

- المبحث الاول: منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة.

- المبحث الثاني: إختبار الفرضيات.

- المبحث الثالث: تحليل نتائج الدراسة

المبحث الأول : منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة

من خلال هذا المبحث سيتم التطرق إلى المنهجية و الأدوات المستخدمة في الدراسة

المطلب الأول : المنهجية المستخدمة في الدراسة

الفرع الأول :منهج الدراسة :

تتطلب مثل هذه الدراسة التي ستشمل عينة من موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية وكل من مصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة، ومن أجل الوصول إلى نتائج قوية وواقعية والتي تقتضي الدقة في اختيار المنهج المناسب ، وحسب طبيعة هذه الدراسة المتمثلة في أثر التكوين على نية ترك العمل ، يرى الطالب أن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي ، حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي ،الذي يعمل على توضيح وتبيين متغيرات الدراسة المتمثلين في التكوين ونية ترك العمل، واستخدمنا في الدراسة الميدانية المنهج التحليلي لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج المتوصل إليها ويعمل على تفسيرها ثم يصنفها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

الفرع الثاني : مجتمع وعينة الدراسة

أولا : مجتمع الدراسة

إن التعرف على حجم المجتمع يمكننا من تحديد العينة بصورة صحيحة، حيث يتكون مجتمع الدراسة من موظفي المديرية الجهوية للميزانية بورقلة وكذا الرقابة المالية البلدية والولائية بورقلة البالغ عددهم 150موظف، ومن هنا نقول أننا إستطعنا تحديد المجتمع بدقة وأن كل العمال متواجدين في مدينة ورقلة، وسنعمل على توزيع إستبيان على عينة قصدية من هذا المجتمع .

ثانيا : عينة الدراسة

اعتمدنا في دراستنا على عينتين وهما العينة الاستطلاعية بهدف التأكد من صلاحية أداة القياس (الاستبيان) أما العينة النهائية فتم اعتمادها لجمع البيانات.

العينة الاستطلاعية

تتكون العينة الاستطلاعية من 14 مبحوث بين ذكور واناث وبمختلف أعمارهم وأقدميتهم في العمل ونوع الوظيفة والسلوك الوظيفي الذين ينتمون إليه وذلك بهدف التأكد من صلاحية الأداة (الاستبيان)

العينة النهائية

تتكون العينة النهائية من 85 مبحوث بين الذكور والاناث وبمختلف أعمارهم وأقدميتهم في العمل ونوع الوظيفة والسلوك الوظيفي الذين ينتمون إليه وهم يتوزعون كالتالي:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

الجدول رقم (02-1) يوضح توزيع الاستبيان على عينة الدراسة

اسم المديرية	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المسترجعة	الاستبيانات غير المسترجعة	الاستبيانات المرفوضة	الاستبيانات المعتمدة
المديرية الجهوية للميزانية بورقلة	85	85	0	1	84
المجموع	85	85	0	1	84
النسبة المئوية %	100%	100%	0%	1.18%	98.82%

المصدر: من إعداد الطالب

يمثل هذا الجدول كيفية توزيع عينة الدراسة، حيث نلاحظ أن العدد الإجمالي للاستبيانات الموزعة هو 85 استبيان والذي يمثل لنا 100% وتمكننا من استرجاع 84 استبيان أي ما يمثل بنسبة 98.82%.
الفرع الرابع: خصائص عينة الدراسة

يتسم أفراد عينة الدراسة بعدة سمات يمكن توضيحها فيما يلي:

1. متغير الجنس: يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس.

الجدول رقم (02 - 2): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

نوع الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
ذكر	43	51.2
أنثى	41	48.8
المجموع	84	100

المصدر: من اعداد الطالب بناء على مخرجات spss

يشير الجدول رقم (02 - 2) أن نسبة الذكور تساوي 51.2 بينما نسبة الإناث : 48.8 وهذا يشير إلى أن نسبة الذكور أعلى بقليل من نسبة الإناث، وهذه نسبة متقاربة في المديرية الجهوية للميزانية كونها احد قطاعات الإدارة العمومية تخضع لأحكام وقوانين ومراسيم لا تفرق في توظيف بين الذكور والاناث .

2. متغير السن: يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير السن

الجدول رقم (02 - 3) : توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

النسبة المئوية %	التكرار	فئة الأعمار
15.5	13	أقل من 30 سنة
67.9	57	من 30 الى 40 سنة
11.9	10	من 41 الى 50 سنة
4.8	04	أكثر من 50 سنة
100	84	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب بناء على مخرجات spss

يتضح من الجدول لتوزيع أفراد العينة بحسب الفئات العمرية إلى أن أكبر نسبة كانت للفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة بنسبة 67.9% ثم تليها الفئة العمرية أقل من 30 سنة بنسبة 15.5% ثم 11.9% للفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة في حين كانت النسبة المنخفضة لفئة أكثر من 50 سنة بنسبة 4.8% وهذا يشير إلى أن أغلب الموظفين من جيل كهول وقد كانوا من جيل الشباب عندما تم استقطابهم من العمالة الشابة، حيث كانت سياسة الدولة في تشييب القطاع ثم تليها الفئة العمرية أقل من 30 سنة بنسبة 15.5% وهذا منطقي كون قطاع الميزانية احد القطاعات التي مسها التجميد التوظيف في المناصب المالية المفتوحة ابتداء من سنة 2015 ثم الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة بنسبة 11.9% في حين كانت النسبة المنخفضة لفئة أكثر من 50 سنة بنسبة 4.8% وهذا منطقي يعود الى كون هاتين الفئتين استفادت من الإحالة على التقاعد بنوعيه التقاعد بلوغ السن القانوني والتقاعد المسبق.

المؤهل العلمي : يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهل العلمي

الجدول رقم (02 - 4) : توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	التكرار	المؤهل العلمي
22.6	19	ثانوي فأقل
46.4	39	ليسانس
28.6	24	ماستر
2.4	02	دراسات عليا
100	84	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب بناء على مخرجات spss

يتضح من الجدول لتوزيع أفراد العينة بحسب المؤهل العلمي أن أكبر نسبة كانت لحاملي شهادات ليسانس بنسبة 46.4% ثم تليها نسبة 28.6% لحاملي شهادات ماستر في حين شكلت نسبة 22.6% من المؤهل العلمي ثانوي فأقل بينما الحاملين لشهادات دراسات عليا كانت النسبة 2.4% وتدل هذه النتائج بأن الحاملين لشهادة الليسانس والماستر يمثلون

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و

مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

النسبة الأكبر بنسبة 75% أي وجود مستوى مرتفع من الموظفين الحاملين لشهادات وهذا يتوافق وسياسة عصنة قطاع الميزانية والمهام الموكلة الجديدة في اطار مكافحة الفساد وترشيد نفقات المال العام وخصوصية عمل في المديرية ومصالح المراقبة المالية في مجال التسير ومجال الميزانية التي تنطوي على كثير من الدقة والسرعة في تدقيق والتسير.

3. الأقدمية: يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الاقدمية

الجدول رقم (02 - 5) : توزيع أفراد العينة حسب متغير الاقدمية

النسبة المئوية %	التكرار	الأقدمية
23.8	20	أقل من 5 سنوات
63.1	53	من 5 إلى 10 سنوات
13.1	11	أكثر من 10 سنوات
100	84	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب بناء على مخرجات spss

يتضح من الجدول لتوزيع الأفراد العينة حسب الأقدمية أنّ أكبر نسبة كانت للفئة من 5 إلى 10 سنوات خبرة بنسبة 63.1 % ثم تليها فئة اقل من 5 سنوات خبرة بنسبة 23.8 % في حين كانت أقل نسبة لفئة أكثر من 10 سنوات خبرة بنسبة 13.1 % وهي تتناسب مع النسب المئوية لفئات الأعمار، وقد يرجع هذا إلى إصلاحات الوظيفة العمومية في حين نلاحظ ان الفئتين المتبقيتين نسبة ترجع الى كون قطاع الميزانية قبل الإصلاحات كانت نسبة التوظيف بمعنى المناصب المالية المفتوحة قليلة جدا يرافقه احوالة الموظفين الى التقاعد اما لبلوغ السن القانونية او بناء على طلبهم أي تقاعد مسبق أي ان نسبة الخروج أكثر بكثير من الدخول في القطاع وهذا مايفسر انخفاضها.

4. السلك الوظيفي: يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير السلك الوظيفي

الجدول رقم (02 - 6) : توزيع أفراد العينة حسب متغير السلك الوظيفي

النسبة المئوية %	التكرار	السلك الوظيفي
51.2	43	مشترك
48.8	41	تقني
100	84	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب بناء على مخرجات spss

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و

مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

يتضح من الجدول لتوزيع أفراد العينة حسب السلك الوظيفي أن السلك المشترك يمثل نسبة 51.2 % في حين أن السلك التقني يمثل نسبة 48.8 % ونلاحظ أن النسب متقاربة، وهذه نتيجة منطقية تعكس واقع إصلاحات قانون الوظيفة العمومية حيث أعطى امتيازات وتحفيزات أكثر من خلال القانون الأساسي الاسلاك التقنية في قطاع الميزانية التي تتميز بمنح وتعويضات خاصة ومرتفعة ونسبة أكبر في التوظيف للسلك التقني واولوية في تدرج في المناصب العليا مما أدى إلى تقارب النسب حيث قبل الإصلاحات كان هناك فارق كبير جدا بين السلكين .

الوظيفة: يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الوظيفة

الجدول رقم (02 - 7) : توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة

النسبة المئوية%	التكرار	حسب الوظيفة
32.1	27	عون
59.5	50	اطار
8.3	07	مسؤول
100	84	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب بناء على مخرجات spss

يتضح من الجدول لتوزيع أفراد العينة حسب الوظيفة أن أكبر نسبة كانت لفئة الإطارات بنسبة مئوية تقدر بـ 59.5 % ثم تليها فئة الأعوان بنسبة 32.1 % في حين نسبة فئة المسؤولين تقدر بـ 8.3 % وهذا يتوافق مع نسب المؤهل العلمي والأقدمية وذلك نتيجة لوجود قوانين أساسية منبثقة من قانون الوظيفة العمومية الخاص بالسلك الوظيفي يحدد شروط الالتحاق بالوظيفة والتدرج فيها وتقلد المسؤولية.

المطلب الثاني : الأدوات المستخدمة في الدراسة :

الفرع الأول: أداة الدراسة

تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة وذلك بالاعتماد على الدراسات السابقة مثل دراسة (Anvari,2011 &

Amin) و دراسة (محمد أحمد الخليفة علي،2013) ؛ في مجال التكوين و اثره على نية ترك العمل لدى الموظفين، حيث تم

تصميم أداة الدراسة (الاستبانة) على شكل قسمين رئيسيين :

القسم الأول: يخص البيانات الشخصية للمبحوثين (الجنس . السن . المؤهل العلمي . العمر في الوظيفة . السلك الوظيفي . الوظيفة)

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

القسم الثاني: يخص محاور الإستبانة وهو مقسم إلى محورين.

- المحور الأول: يخص العملية التكوينية ويحوي أربعة أبعاد
البعد الأول: تحديد الاحتياجات التكوينية به 06 عبارات.
البعد الثاني: اختيار المكونين به 05 عبارات.
البعد الثالث: تصميم الدورات التكوينية به 06 عبارات.
البعد الرابع: تقييم العملية التكوينية به 07 عبارات.
- المحور الثاني: الالتزام التنظيمي به 24 عبارة.
- المحور الثالث: نية ترك العمل به 12 عبارة، وفق مقياس ليكارت الثلاثي (موافق . محايد . غير موافق) .

الفرع الثاني: اختبار ثبات وصدق الأداة

أولاً: صدق المحكمين

للتأكد من مصداقية أداة الدراسة قام الطالب بتوزيع الاستبيان في هيئته الأولية على عدد من المحكمين بلغ عددهم (05) . والملحق رقم (01) يوضح أسماء الأساتذة المحكمين. وبناء على التصحيحات والتوجيهات التي أبدوها قام الطالب بإجراء التعديلات حتى يزداد وضوحا ويتلاءم مع ما وضع لأجله.

ثانياً: ثبات وصدق مقياس العملية التكوينية

- 1- الثبات : نقول أن الأداة تتسم بالثبات إذا قدمت نتائج متقاربة عند تكرار عملية القياس.
- 2- الصدق: نقول أن الأداة تتسم بالصدق إذا وجدناها تقيس الصفة (المتغير) التي من أجلها صممت.

- ثبات مقياس العملية التكوينية

بناء على مخرجات برنامج الحزم الإحصائية SPSS تحصلنا على عدد فقرات المحور الأول وقيمة ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(02-8) يبين ألفا كرونباخ للمحور الأول

عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
24	0.893

يتضح من خلال الجدول أن عدد الفقرات في هذا المحور هي 24 فقرة وأن ألفا كرونباخ لهذا المحور هي 0.893 وهو يشير إلى أن معامل الثبات عالي وهذا يدل على أن المحور الأول يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

– معامل الصدق لمقياس العملية التكوينية

اعتمادا على الجدول رقم (02-7) ومن أجل معرفة معامل الصدق نقوم بحساب معامل الصدق كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(02-9) يبين معامل الصدق للمحور الأول

عدد الفقرات	معامل الصدق
24	0.944

من خلال الجدول يتضح أن معامل الصدق للمقياس يساوي 0.944 وهو معامل صدق قوي مما يعني أن المقياس صادق ونستنتج أن المقياس صالح للدراسة.

ثالثا: ثبات وصدق مقياس نية ترك العمل

– ثبات مقياس نية ترك العمل

بناء على مخرجات برنامج الحزم الإحصائية SPSS تحصلنا على عدد فقرات المحور الثاني وقيمة ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(02-10) يبين ألفا كرونباخ للمحور الثاني

عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
12	0.801

يتضح من خلال الجدول أن عدد الفقرات في هذا المحور هي 12 فقرة وأن ألفا كرونباخ لهذا المحور هي 0.801 وهو يشير إلى أن معامل الثبات عالي وهذا يدل على أن المحور الثاني يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

– معامل الصدق لمقياس نية ترك العمل

اعتمادا على الجدول رقم (02-9) ومن أجل معرفة معامل الصدق نقوم بحساب معامل الصدق كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(02-11) يبين معامل الصدق للمحور الثاني

عدد الفقرات	معامل الصدق
12	0.894

من خلال الجدول يتضح أن معامل الصدق للمقياس يساوي 0.894 وهو معامل صدق قوي مما يعني أن المقياس صادق. وعليه يمكننا القول أن هذا المقياس صالح للمقياس لإستعماله في الدراسة.

والجدول التالي يلخص الثبات والصدق للمحورين وهو كما يلي:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

الجدول رقم (02-12): معامل الثبات والصدق لمحوري الاستبانة

عدد الفقرات	معامل الصدق	ألفا كرونباخ	المحاور
24	0.944	0.893	المحور الاول: العملية التكوينية
12	0.894	0.801	المحور الثاني: نية ترك العمل
36	0.920	0,847	الثبات الكلي للاستبانة

المصدر: من اعداد الطالب وفقا لمخرجات spss

الفرع الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية

قام الباحث في هذه الدراسة باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل التحقق من ثبات أو صدق أداة الدراسة والتحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، وهذه الأساليب هي:

1. التكرار والنسب المئوية لوصف أفراد عينة الدراسة وتحديد استجاباتهم؛
2. معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات الاستبيان؛
3. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد نسبة الاستجابة تجاه محاور أداة الدراسة؛
4. معامل الانحدار المتعدد لقياس أثر المتغير المستقل على التابع؛
5. معامل الارتباط لبيرسون؛
6. اختبار شايبرو- ويليك لاختبار الإعتدالية؛
7. اختبار لفيني للتجانس؛
8. اختبار F لتحليل التباين من أجل معرفة الفروق.

كما استخدمنا مقياس ليكارت الثلاثي التالي في محوري دراسة

الجدول رقم (02-13): درجات سلم ليكارت الثلاثي

موافق	محايد	غير موافق	الاستجابة
3	2	1	الدرجة

المصدر: عز الدين عبد الفتاح

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

المبحث الثاني : إختبار الفرضيات

سنقوم في هذا المبحث بإختبار فرضيات الدراسة الميدانية ومن أجل إختبار الفرضيات لابد لنا من استخدام أساليب وطرق إحصائية صحيحة وهو ما سنراه في هذا المبحث.

نقوم بتحديد قيم المتوسط الحسابي المرجح فتمت كما يلي :

- المدى = أكبر قيمة - أصغر قيمة = $2=1-3$
- قسمة المدى على عدد الفئات $0.66=3/2$ أي يضاف 0.66 إلى الحد الأدنى للمقياس فيصبح كما يلي :

الجدول رقم (02-14) : يوضح تصنيف الإجابات وفق المتوسط الحسابي المرجح

المجالات	درجة المقياس	مجال المتوسط الحسابي المرجح	درجة المقياس المكافئ الاول	درجة المقياس المكافئ الثاني
المجال الأول	غير موافق	من 1 الى 1.66	منخفض	منخفضة
المجال الثاني	محايد	من 1.67 الى 2.33	متوسط	متوسطة
المجال الثالث	موافق	من 2.34 الى 3	مرتفع	مرتفعة

المصدر : اعداد الطالب

المطلب الأول : إختبار الفرضية الرئيسية الأولى

سيتم في هذا المطلب اختبار الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على أن :

مستوى برامج التكوين المقدمة من طرف مقر المديرية الجهوية للميزانية و مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة مرتفع.

للتأكد على صحة هذا الفرضية من عدمها قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومدى استجابة أفراد العينة

للعبارات الممتلة محور العملية التكوينية وفقا للأبعاد المكونة لها وهي كما يلي :

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

1. بعد تحديد الاحتياجات التكوينية:

الجدول رقم (02-15) قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاستجابة لبعث تحديد الاحتياجات التكوينية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
01	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية للعاملين من خلال التقييم الدوري للأداء	2.17	0.884	محايد
02	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من خلال المقارنة بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي	2.11	0.792	محايد
03	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية نتيجة اعتماد تكنولوجيا معينة في المؤسسة	2.12	0.870	محايد
04	الأسلوب المتبع في تحديد الاحتياجات التكوينية حسب احتياجات العمل	2.35	0.814	موافق
05	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من خلال المقارنة بين القدرات الحالية للعاملين ومتطلبات العمل الجديد	2.42	0.779	موافق
06	يتم تحديد الحاجة للدورة التكوينية عند استحداث وظائف جديدة	2.29	0.830	محايد
	تحديد الاحتياجات التكوينية	2.24	0.126	متوسط

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أنّ بعد تحديد الاحتياجات التكوينية له مستوى متوسط في مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة، بمتوسط حسابي 2.24 وانحراف معياري 0.126، كما يتضح من الجدول أنّ
أكثر العبارات أهمية هي عبارة " يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من خلال المقارنة بين القدرات الحالية للعاملين ومتطلبات العمل
الجديد" بمتوسط حسابي 2.42 و انحراف معياري 0.779 ثم عبارة " الأسلوب المتبع في تحديد الاحتياجات التكوينية حسب
احتياجات العمل" بمتوسط حسابي 2.35 وانحراف معياري 0.814 وبعدها عبارة " يتم تحديد الحاجة للدورة التكوينية عند
استحداث وظائف جديدة " بمتوسط حسابي 2.29 وانحراف معياري 0.830 ثم عبارة " يتم تحديد الاحتياجات التكوينية
للعاملين من خلال التقييم الدوري للأداء" بمتوسط حسابي 2.17 و انحراف معياري 0.884 ثم عبارة يتم تحديد الاحتياجات
التكوينية نتيجة اعتماد تكنولوجيا معينة في المؤسسة بمتوسط حسابي 2.12 وانحراف معياري 0.870 وأخيرا عبارة يتم تحديد
الاحتياجات التكوينية من خلال المقارنة بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي بمتوسط حسابي 2.11 وانحراف معياري 0.792 . مما
يدل أن أفراد العينة يعتقدون أن الإدارة تقوم بتحديد الاحتياجات التكوينية بناء على احتياجات العمل من جهة، وعلى أساس
المقارنة بين قدراتهم الحالية ومتطلبات العمل الجديد.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

بعد اختيار المكونين:

الجدول رقم (02-16) قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاستجابة لبعث اختيار المكونين

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
07	المكونون من داخل المؤسسة أكثر تفهماً للاحتياجات التكوينية من المكونين الخارجيين	2.40	0.746	موافق
08	توفير المكونين من الخارج لا يزيد من خبرات المكونين	1.89	0.822	محايد
09	تؤثر خبرة المكونين في تغيير الاتجاهات السلوكية للمتكونين نحو أداء أفضل	2.56	0.647	موافق
10	المكونون في المؤسسة قادرين على استخدام التقنيات التكوينية الحديثة بكفاءة عالية	2.07	0.833	محايد
11	يتم اختيار المكونين الأكفاء من ذوي المؤهلات الأكاديمية المناسبة لتغطية الدورات التكوينية	2.24	0.816	محايد
	اختيار المكونين	2.23	0.262	متوسط

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أنّ بعد اختبار المكونين له مستوى متوسط في مقر المديرية الجهوية للميزانية و مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة بمتوسط حسابي 2.23 وانحراف معياري 0.262.

كما يتضح من الجدول أنّ أكثر العبارات أهمية هي عبارة " تؤثر خبرة المكونين في تغيير الاتجاهات السلوكية للمتكونين نحو أداء أفضل " بمتوسط حسابي 2.56 وانحراف معياري 0.647 ثم عبارة " المكونون من داخل المؤسسة أكثر تفهماً للاحتياجات التكوينية من المكونين الخارجيين " بمتوسط حسابي 2.40 وانحراف معياري 0.746 وبعدها عبارة " يتم اختيار المكونين الأكفاء من ذوي المؤهلات الأكاديمية المناسبة لتغطية الدورات التكوينية " بمتوسط حسابي 2.24 وانحراف معياري 0.816 ثم عبارة " المكونون في المؤسسة قادرين على استخدام التقنيات التكوينية الحديثة بكفاءة عالية " بمتوسط حسابي قدره 2.07 وانحراف معياري 0.833 وأخيراً عبارة " توفير المكونين من الخارج لا يزيد من خبرات المكونين " بمتوسط حسابي قدره 1.89 وانحراف معياري 0.822. مما يعني أن أفراد العينة يرون ان خبرة المكونين تؤثر في اتجاهاتهم السلوكية نحو أداء أفضل، وكلما كان المكون من داخل المؤسسة التي ينتمون إليها كان تفهمه للاحتياجات التكوينية أكثر ؛ بحكم الاحتكاك المتواصل معهم والثقة في خبرته الميدانية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

بعد تصميم الدورات التكوينية:

الجدول رقم (02-17) يبين قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاستجابة لبعث تصميم الدورات التكوينية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
12	يقوم تصميم دورات تكوينية على أهداف واضحة ومكتوبة	2.42	0.795	موافق
13	الدورات التي سبق وتم الالتحاق بها حققت الأهداف المعلنة عنها بتصورك في إدارتك	1.89	0.776	محايد
14	التوقيت الزمني للدورات التكوينية لا يتعارض مع الدوام الرسمي للعمل	2.07	0.902	محايد
15	الدورات التكوينية الخارجية كانت ناجحة لتحقيق الأهداف المرجوة منها	2.18	0.747	محايد
16	يتم تصميم الدورات التكوينية التي تحل المشكلات القائمة في العمل	2.20	0.788	محايد
17	لا يوجد تكرار في محتوى الدورات التكوينية التي تقوم بها المؤسسة	1.96	0.828	محايد
	تصميم الدورات التكوينية	2.12	0.187	متوسط

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أنّ بعد تصميم الدورات التكوينية له مستوى متوسط في مقر المديرية الجهوية للميزانية و

مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة بمتوسط حسابي 2.12 وانحراف معياري 0.187.

كما يتضح من الجدول أنّ أكثر العبارات أهمية هي عبارة " يقوم تصميم دورات تكوينية على أهداف واضحة ومكتوبة " بمتوسط حسابي 2.42 وانحراف معياري 0.795 ثم عبارة " يتم تصميم الدورات التكوينية التي تحل المشكلات القائمة في العمل " بمتوسط حسابي 2.20 وانحراف معياري 0.788 ثم عبارة " الدورات التكوينية الخارجية كانت ناجحة لتحقيق الأهداف المرجوة منها " بمتوسط حسابي 2.18 وانحراف معياري 0.747 ثم تليها العبارة " التوقيت الزمني للدورات التكوينية لا يتعارض مع الدوام الرسمي للعمل " بمتوسط حسابي 2.07 وانحراف معياري 0.902 ثم العبارة " لا يوجد تكرار في محتوى الدورات التكوينية التي تقوم بها المؤسسة بمتوسط حسابي 1.96 وانحراف معياري 0.828 وأخيراً العبارة " الدورات التي سبق وتم الالتحاق بها حققت الأهداف المعلنة عنها بتصورك في إدارتك بمتوسط حسابي 1.89 وانحراف معياري 0.776. مما يعني أن أفراد العينة لا يملكون تصورا دقيقا حول أهمية تصميم الدورات من حيث الزمان والمكان ولا يدركون أنه لا يتم إعداد الدورات بهدف حل مشكلات العمل الروتينية بل يتم من أجل تحسين المستوى المعرفي والأداء الميداني.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

بعد تقييم العملية التكوينية:

الجدول رقم (02 - 18) قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاستجابة لبعث تقييم العملية التكوينية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
18	يستخدم أسلوب مقارنة أداء المتكون قبل التكوين وبعده"	2.05	0.917	محايد
19	يستخدم أسلوب مقارنة فعالية الدورة التكوينية بعد انتهاء التكوين	2.14	0.838	محايد
20	يتم تقييم نتائج الدورات التكوينية من خلال انعكاسها على أداء المتكونين	2.21	0.879	محايد
21	تتطابق أهداف الدورة التكوينية مع الأهداف التي ترمي إليها المؤسسة "	2.13	0.773	محايد
22	يتم دراسة وتقييم فعالية الدراسة التكوينية بصورة دورية	2.07	0.818	محايد
23	يتم تقييم المتكون أثناء أدائه للعمل للوقوف على مدى إتقانه واكتسابه للمهارات والمعلومات التكوينية	2.02	0.891	محايد
24	تؤدي الدورات التكوينية إلى رفع إحساس الأفراد العاملين بإنتمائهم إلى المؤسسة	2.50	0.720	موافق
	تقييم العملية التكوينية	2.16	0.161	متوسط

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أن بعد تقييم العملية التكوينية بمستوى متوسط في المديرية الجهوية للميزانية و مصلحتي

الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة أي بمتوسط حسابي 2.16 وانحراف معياري 0.161.

كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة " تؤدي الدورات التكوينية إلى رفع إحساس الأفراد العاملين بإنتمائهم إلى المؤسسة " بمتوسط حسابي 2.50 وانحراف معياري 0.720 ثم العبارة " يتم تقييم نتائج الدورات التكوينية من خلال انعكاسها على أداء المتكونين " بمتوسط حسابي 2.21 وانحراف معياري 0.879 ثم عبارة " يستخدم أسلوب مقارنة فعالية الدورة التكوينية بعد انتهاء التكوين بمتوسط حسابي 2.14 وانحراف معياري 0.838 ثم العبارة " تتطابق أهداف الدورة التكوينية مع الأهداف التي ترمي إليها المؤسسة " بمتوسط حسابي 2.13 وانحراف معياري 0.773 ثم العبارة " يتم دراسة وتقييم فعالية الدراسة التكوينية بصورة دورية " بمتوسط حسابي 2.07 وانحراف معياري 0.818 ثم عبارة " يستخدم أسلوب مقارنة أداء المتكون قبل التكوين وبعده" بمتوسط حسابي 2.05 وانحراف معياري 0.917 وأخيرا عبارة " يتم تقييم المتكون أثناء أدائه للعمل للوقوف على مدى إتقانه واكتسابه للمهارات والمعلومات التكوينية بمتوسط حسابي 2.02 وانحراف معياري 0.891. مما يدل على أن أفراد العينة غير مدركين للأساليب المتبعة من طرف الإدارة في تقييم المتكونين بعد كل دورة تكوينية، كما أن

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و

مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

الاتجاه العام للعينة بالموافقة على أن الدورات التكوينية تزيد من الإحساس بالانتماء للإدارة التي يعملون بها ؛ يتناسق والاستنتاج المتوصل إليه في بعد "إختيار المكونين" حيث رأى أفراد العينة أنه كلما كان المكون ذو خبرة وينتمي إلى نفس مكان عملهم فإنه يزيد من أدائهم، وهذا ينسجم مع الواقع الملموس.

ويمكن توضيح أهمية كل بعد من أبعاد العملية التكوينية في المديرية الجهوية للميزانية بورقلة وفق ترتيبه كما هم موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (02-19) يوضح أهمية أبعاد العملية التكوينية.

الرقم	أبعاد العملية التكوينية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
01	تحديد الإحتياجات التكوينية	2.24	0.126	متوسط
02	اختبار المكونين	2.23	0.262	متوسط
03	تصميم الدورات التكوينية	2.12	0.187	متوسط
04	تقييم العملية التكوينية	2.16	0.161	متوسط
	المحور الأول: العملية التكوينية	2.18	0.181	متوسط

المصدر : اعداد الطالب

و بناءا على نتائج الجدول أعلاه، فإن العملية التكوينية التي تشرف عليها المديرية الجهوية للميزانية بورقلة ذات مستوى متوسط، بحكم أن الاتجاه في أبعادها الأربعة المتبناة في الدراسة وهي "تحديد الإحتياجات التكوينية"، "اختيار المكونين"، "تصميم الدورات التكوينية" و "تقييم العملية التكوينية" كان متوسطا، وحيث لاحظنا أن ميول الاتجاه العام في كل بعد من أبعاد هذا المحور إلى "الحياد" كإجابة، يضير إلى أن هناك ضبابية وليس لدى موظفي المصالح عينة الدراسة حول العملية التكوينية من حيث الأهداف والمحتوى والتصميم والتقييم.

يتضح من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي للعملية التكوينية هو 2.18 وبنحرف معياري 0.181 ويشير إلى درجة مقياس متوسط وبناءا على نتائج الجدول أعلاه فإننا نقول أن: مستوى العملية التكوينية المقدمة من طرف موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية وكل من مصلحة الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة متوسط.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

الفرع الأول: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

نصت الفرضية على:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العملية التكوينية بين الذكور والإناث.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العملية التكوينية بين الذكور والإناث.

سيتم اختبار هذه الفرضية بالاعتماد على اختبار T لعينتين مستقلتين حيث سيتم الاعتماد على مستوى معنوية 0.05 والذي ستقبل عنده الفرضية الصفرية ويتم رفضها في حالة مستوى المعنوية أقل من 0.05 وقبل استخدام اختبار T لعينتين مستقلتين يجب توفر شروط استخدام هذا الاختبار وهي أن تكون البيانات رقمية و أن تكون العينتين مستقلتين و أن تكون هناك عشوائية في الاختيار و إعتدالية العينتين و تجانس العينتين.

بالنسبة للشروط الثلاثة الأولى لا يمكن اختبارها إحصائيا ويفترض أن تكون محققة أما الشرطين الآخرين يتم اختبارهما والتأكد منهما إحصائيا بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS

- شرط الاعتدالية

لابد لنا من اختبار العينة لمعرفة توزيعها والذي سيكون وفق اختبار شايبرو-وليك للاعتدالية وهو موضح في الجدول كما يلي:

الجدول رقم (2-20) يوضح نتائج اختبار شايبرو-وليك

اختبار شايبرو-وليك للاعتدالية				
العملية التكوينية	الجنس	قيمة الاختبار	درجة الحرية	مستوى المعنوية
	ذكر	0.948	43	0.052
	انثى	0.949	41	0.066

المصدر من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

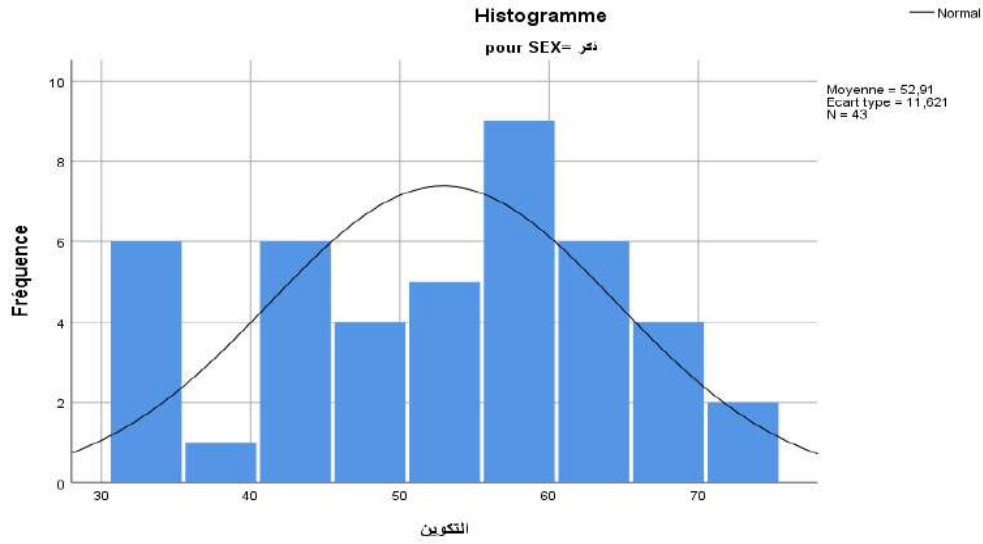
من الجدول لاختبار شايبرو-وليك للاعتدالية نلاحظ أن قيمة الاختبار بالنسبة للذكور مساوية إلى 0.975 بدرجة حرية 43 وعند مستوى معنوية 0.455 وهي أكبر من مستوى معنوية المعتمد 0.05 وبالتالي نقول أن توزيع العينة يتبع التوزيع الطبيعي أي يحقق الاعتدالية.

أما قيمة الاختبار بالنسبة للإناث تساوي 0.976 ودرجة حرية 41 وعند مستوى معنوية 0.537 وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 وبالتالي نقول أن توزيع العينة يتبع التوزيع الطبيعي أي يحقق الاعتدالية.

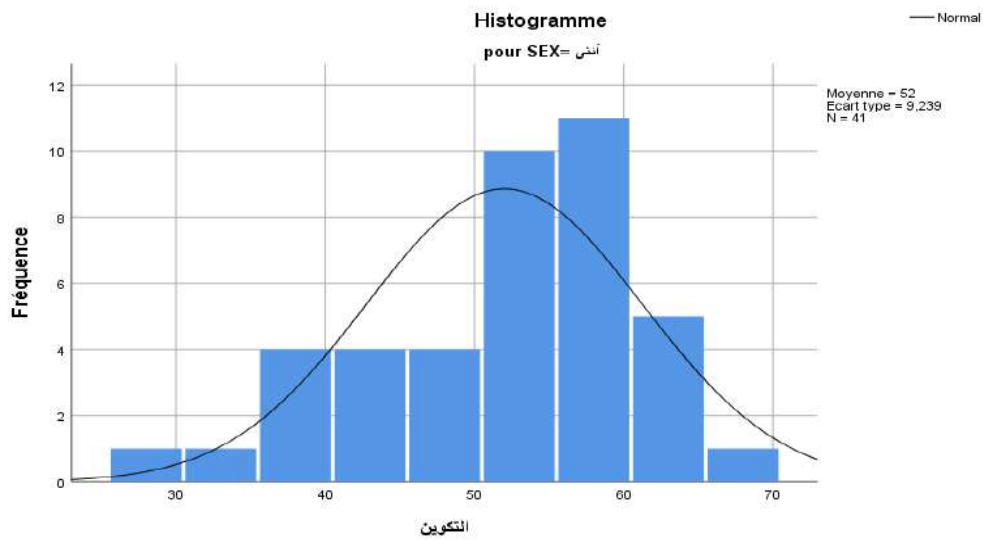
وهذا ما يوضحه شكل التوزيع بالنسبة للذكور و الإناث كما يلي:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

الشكل رقم(07) يوضح إعتدالية العملية التكوينية لفئة الذكور



الشكل رقم(08) يوضح إعتدالية العملية التكوينية لفئة الإناث



- شرط التجانس

لاختبار التجانس سنستخدم اختبار ليفيني كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-21) يوضح اختبار ليفيني (Levene)

اختبار ليفيني Levene للتجانس	
مستوى المعنوية	قيمة اختبار F
0.068	3.410

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS

من الجدول نلاحظ أن قيمة اختبار ليفيني لاختبار التجانس مساوية إلى 3.410 عند مستوى معنوية 0.068 مما يدل على أن شرط التجانس محقق.

وبعد تحقق كل الشروط نقوم بإجراء اختبار T لعينتين مستقلتين، والجدول التالي يبين نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين كما يلي:

الجدول رقم (02-22) يوضح اختبار T لعينتين مستقلتين

اختبار t لعينتين مستقلتين		
مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة اختبار T
0.694	82	0.395

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول لاختبار T لعينتين مستقلتين أن قيمة اختبار T تساوي 0.395 عند درجة حرية 82 ومستوى معنوية 0.694 وهو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 ومنه نقبل الفرضية الصفرية H_0 التي تنص على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العملية التكوينية بين الذكور والإناث".

الفرع الثاني: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

نصت الفرضية على:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العملية التكوينية بين السلك المشترك والسلك التقني

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العملية التكوينية بين السلك المشترك و السلك التقني

سيتم اختبار هذه الفرضية بالاعتماد على اختبار T لعينتين مستقلتين حيث سيتم الاعتماد على مستوى معنوية 0.05 والذي ستقبل عنده الفرضية الصفرية ويتم رفضها في حالة مستوى المعنوية أقل من 0.05 وقبل الشروع في اختبار T لعينتين مستقلتين لابد من توفر شروط استخدام هذا الاختبار وهي:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

- أن تكون البيانات رقمية - أن تكون العينتين مستقلتين - أن تكون هناك عشوائية في الاختيار - إعتدالية العينتين - تجانس العينتين.

بالنسبة للشروط الثلاثة الأولى لا يمكن اختبارها إحصائيا ويفترض أن تكون محققة أما الشرطين الآخرين يتم اختبارهما والتأكد منهما إحصائيا بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS

- شرط الاعتدالية

يجب اختبار العينة لمعرفة توزيعها والذي سيكون وفق اختبار شايبرو-وليك وهو موضح في الجدول كما يلي:

الجدول رقم (02-22) يوضح نتائج اختبار شايبرو-وليك

اختبار شايبرو-وليك للاعتدالية				
مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة الاختبار	السلك	العملية التكوينية
0.143	43	0.960	المشترك	
0.140	41	0.959	التقني	

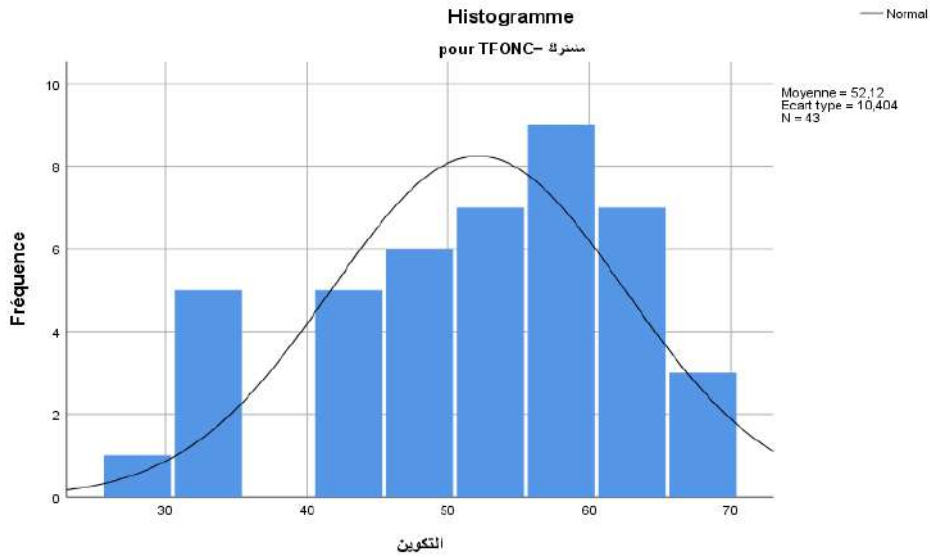
المصدر من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول اختبار شايبرو-وليك للاعتدالية نلاحظ أن قيمة الاختبار بالنسبة للسلك المشترك مساوية إلى 0.143 بدرجة حرية 43 وعند مستوى معنوية 0.143 وهي أكبر من مستوى معنوية المعتمد 0.05 وبالتالي نقول أن توزيع العينة يتبع التوزيع الطبيعي أي يحقق الاعتدالية

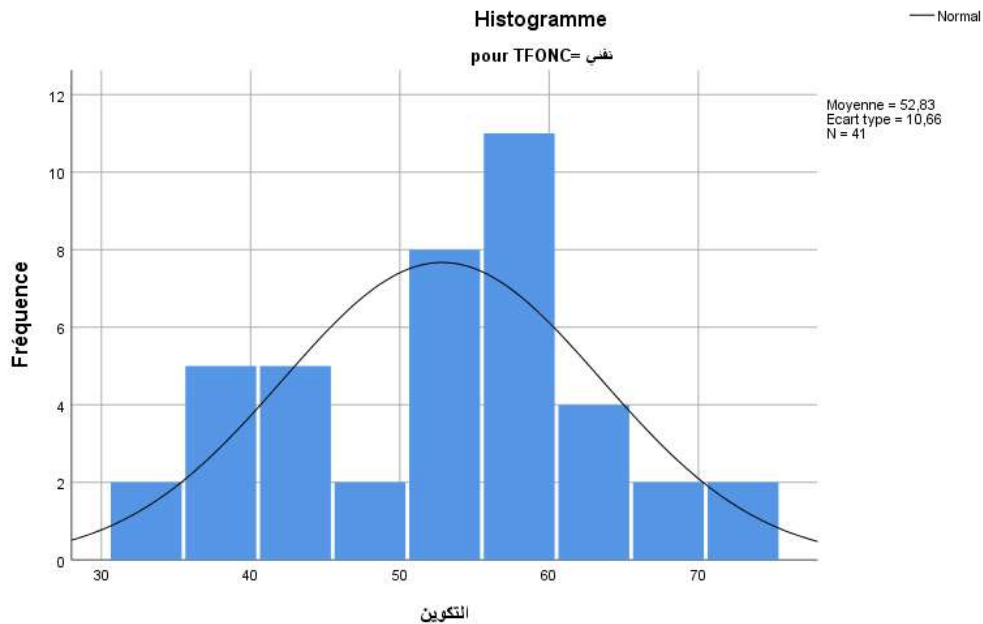
أما قيمة الاختبار بالنسبة للسلك التقني مساوية إلى 0.959 ودرجة حرية 41 وعند مستوى معنوية 0.140 وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 وبالتالي نقول أن توزيع العينة يتبع التوزيع الطبيعي أي يحقق الاعتدالية. وهذا ما يوضحه الرسم البياني للتوزيع بالنسبة للسلك المشترك والتقني كما يلي:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

الشكل رقم(09) يوضح توزيع السلك المشترك حسب التوزيع الطبيعي



الشكل رقم(10) يوضح توزيع السلك التقني حسب التوزيع الطبيعي



الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

- شرط التجانس

لاختبار التجانس سنستخدم اختبار ليفيني كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-24) يوضح اختبار ليفيني (Levene)

اختبار ليفيني Levene للتجانس	
قيمة اختبار F	مستوى المعنوية
0.009	0.923

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS

من الجدول نلاحظ أن قيمة اختبار ليفيني لاختبار التجانس مساوية إلى 0.009 عند مستوى معنوية 0.923 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 ومنه شرط التجانس محقق.

وبعد التأكد من كل الشروط نقوم بإجراء اختبار T لعينتين مستقلتين، والجدول التالي يبين نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين كما يلي:

الجدول رقم (02-25) يوضح اختبار T لعينتين مستقلتين

اختبار t لعينتين مستقلتين		
قيمة اختبار T	درجة الحرية	مستوى المعنوية
-0.310	82	0.757

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول رقم (000) لاختبار T لعينتين مستقلتين أن قيمة اختبار T تساوي -0.310 عند درجة حرية 82 ومستوى معنوية 0.757 وهو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 ومنه نقبل الفرضية الصفرية H_0 التي تنص على انه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العملية التكوينية بين السلك المشترك والسلك التقني "

المطلب الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

تنص الفرضية على:

هناك مستويات مرتفعة من نوايا ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية وكل من مصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة.

للتأكد من صحة الفرضية أو عدمها قام الطالب بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومدى استجابة

أفراد العينة للعبارات المثلثة لمحور نية ترك العمل وهي كما يلي :

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و

مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

الجدول رقم (02 - 26) يوضح قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري و اتجاه إجابة المفحوصين

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
01	تشعر بالإحباط لعدم تحقيق وظيفتك لطموحك	2.61	0.659	موافق
02	تعتقد أن هناك فرص عمل أفضل في مؤسسات أخرى	2.62	0.638	موافق
03	لديك رغبة في العمل لدى مؤسسة تمنح امتيازات أفضل	2.60	0.661	موافق
04	عدم وجود فرص الترقية قد يدفعك لمغادرة المؤسسة يوما ما	2.56	0.700	موافق
05	ترغب في تغيير عملك لأنك تعاني من مشاكل مع الإدارة	2.07	0.813	محايد
06	ترى بأن مؤهلاتك لا تتناسب تماما مع الوظيفة التي تشغلها	2.15	0.843	محايد
07	في حالة ما لم تغير وظيفتك في المؤسسة فسوف تترك العمل نهائيا	1.70	0.724	محايد
08	إذا زادت الحوافز والمكافآت في المؤسسة فسوف تتخلى عن فكرة ترك العمل فيها	2.36	0.722	موافق
09	بدأت في سؤال أصدقائك ومعارفك حول فرص العمل بمؤسسات أخرى	2.26	0.730	محايد
10	تفكر مليا في ترك العمل بهذه المؤسسة	1.88	0.856	محايد
11	تعزم ترك العمل بهذه المؤسسة في غضون الأشهر الستة المقبلة	1.54	0.783	غ موافق
12	تبحث جديا عن فرص عمل شاغرة بالمؤسسات الأخرى	2.01	0.898	محايد
	نية ترك العمل	2.19	0.368	متوسطة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أن العبارات الأكثر أهمية حسب قيمة المتوسط الحسابي ؛ هي العبارات التي لها إتجاه "موافق"، وهي العبارات التالية حسب الترتيب العبارة الثانية ثم العبارة الأولى ثم العبارة الثالثة ومن ثم العبارة الرابعة وأخيرا العبارة الثامنة وتأتي في الدرجة الثانية العبارات التي تحمل إتجاه "محايد"، وهي العبارة التاسعة، السادسة، الخامسة، التاسعة، الثانية عشر، العاشرة، ثم العبارة السابعة، ومن ثم تأتي العبارات التي تحمل إتجاه "غير موافق" ممثلة في عبارة واحدة وهي العبارة الحادية عشر.

ويتضح كذلك من الجدول أن مستوى نية ترك العمل بالمصالح عينة الدراسة متوسط لدى أفراد العينة بمتوسط حسابي 2.19 وانحراف معياري 0.368، وهذا ناتج عن أن نصف الإجابات (12/6) حُضيت بعبارة "محايد"، بحيث لو تتبعنا ترتيبها المشار إليه أعلاه لتولدت لدينا من مجموع الأسئلة المطروحة العبارة التالية: "يتصل الموظف بمعارفه وأصدقائه بحثا عن فرص بمؤسسات أخرى، تتناسب مع مؤهلاته العلمية، كون الوظيفة الحالية لا تتناسب ومؤهلاته ويعاني مشاكل مع الإدارة، لذا يفكر باستمرار ويبحث بجديّة عن فرص أخرى، وفي حالة عدم إيجاد بديل فسيتترك العمل نهائيا"، حيث يكتشف الحياض أفراد العينة في هذا السياق ؛ وهذا راجع لعوامل أخرى كالمسؤولية الأسرية والمكانة الاجتماعية والخوف من شبح البطالة في ظل تجميد التوظيف،

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و

مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

وبنفس الأسلوب يمكن صياغة الإجابات ب "موافق" والبالغة (12/5) في العبارة الجامعة التالية: (يعتقد الموظف بأن هناك فرصة عمل في جهة ثانية، وهو يشعر بالإحباط لعدم تحقيق طموحاته، لذا فهو مستعد للعمل بمؤسسة تمنحه امتيازات أفضل، وفي حال الحصول على ترقية وحوافز أكثر بإدارته فسيترك العمل"/ مما يعزى إلى أن أفراد العينة لديهم الاستعداد للتخلة عن نية ترك العمل في حالة الحصول على امتيازات وحوافز جديدة، وأن لديهم شعورا عاما بأن وضعيتهم ستتحسن في المدى المتوسط والبعيد، وهو متأكد الإجابة المنفردة "غير موافق" والمصرحة بعزم الموظف ترك العمل في المدى القصير، وما سبق ناجم عن ما تجسده سياسة الدولة في مراجعة بعض القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية، من أجل استقرار القطاع العمومي وتمنع التسرب الوظيفي في القطاع، وكذا تحسين الخدمة العمومية

ومن هنا نفني الفرضية الرئيسية الثانية ونقول أن مستوى نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية وكل من مصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة متوسطة.

الفرع الأول: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

تنص الفرضية على أنه:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نية ترك العمل بين الذكور و الإناث.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نية ترك العمل بين الذكور و الإناث.

سيتم اختبار هذه الفرضية أيضا بالاعتماد على اختبار T لعينتين مستقلتين حيث سيتم الاعتماد على مستوى معنوية

0.05 والذي ستقبل عنده الفرضية الصفرية ويتم رفضها في حالة مستوى المعنوية أقل من 0.05 وقبل استخدام اختبار T

لعينتين مستقلتين يجب توفر شروط استخدام هذا الاختبار وهي:

- أن تكون البيانات رقمية - أن تكون العينتين مستقلتين - أن تكون هناك عشوائية في الاختيار - إعتدالية العينتين - تجانس العينتين.

بالنسبة للشروط الثلاثة الأولى لا يمكن اختبارها إحصائيا ويفترض أن تكون محققة أما الشرطين الآخرين يتم اختبارهما والتأكد

منهما إحصائيا بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS

- شرط الاعتدالية

لا بد لنا من اختبار العينة لمعرفة توزيعها والذي سيكون وفق اختبار شايبيرو-وليك للاعتدالية وهو موضح في الجدول كما يلي:

الجدول رقم (02-27) يوضح نتائج اختبار شايبرو- وليك

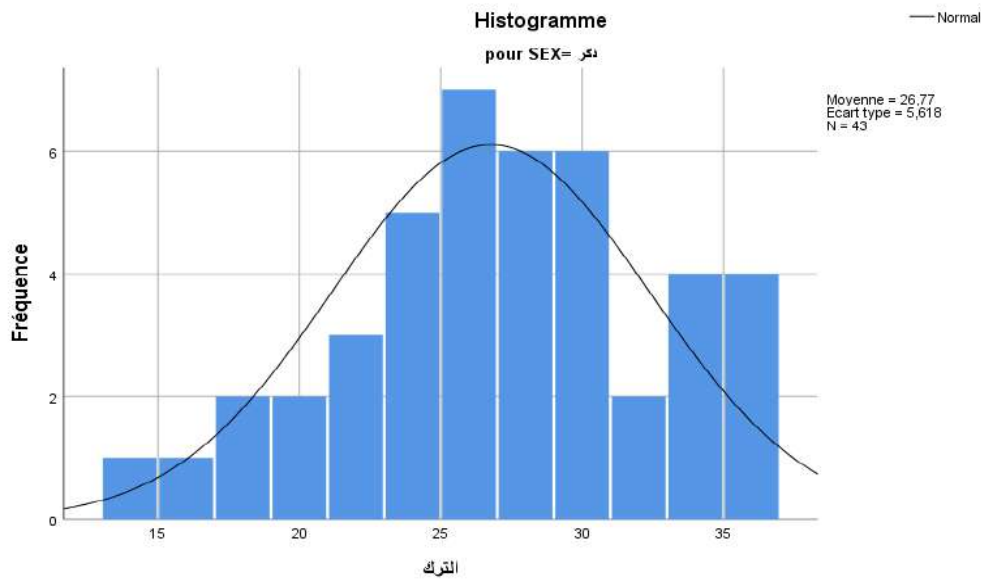
اختبار شايبرو- وليك للاعتدالية				
مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة الاختبار	الجنس	نية ترك العمل
0.455	43	0.975	ذكر	
0.537	41	0.976	انثى	

المصدر من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

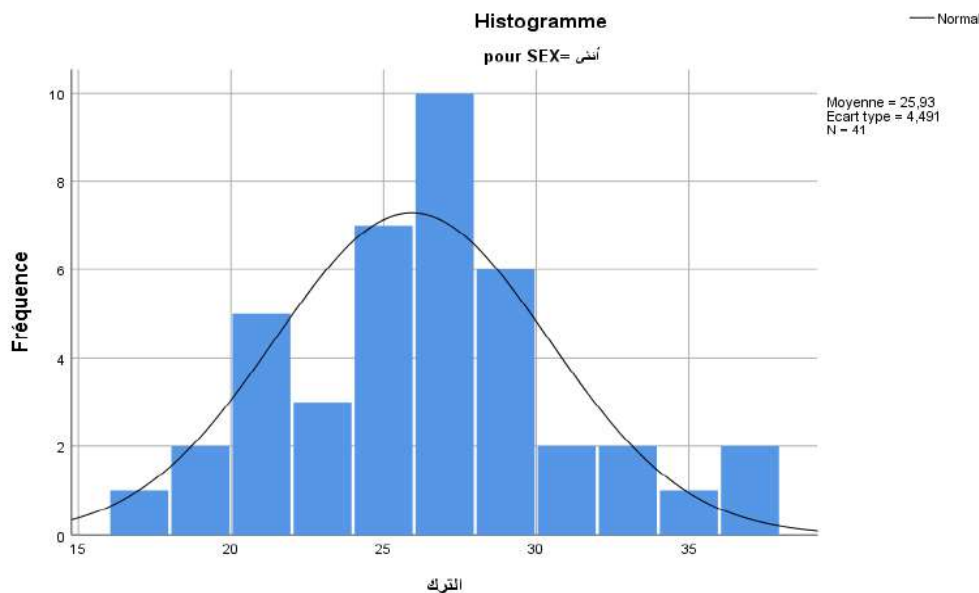
من الجدول لاختبار شايبرو-وليك للاعتدالية نلاحظ أن قيمة الاختبار بالنسبة للذكور مساوية إلى 0.975 بدرجة حرية 43 وعند مستوى معنوية 0.455 وهي أكبر من مستوى معنوية المعتمد 0.05 وبالتالي نقول أن توزيع العينة يتبع التوزيع الطبيعي أي يحقق الاعتدالية.

أما قيمة الاختبار بالنسبة للإناث تساوي 0.976 ودرجة حرية 41 وعند مستوى معنوية 0.537 وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 وبالتالي نقول أن توزيع العينة يتبع التوزيع الطبيعي أي يحقق الاعتدالية. وهذا ما يوضحه الرسم البياني للتوزيع بالنسبة للذكور و الإناث كما يلي:

الشكل رقم(11) يوضح إعتدالية نية ترك العمل لفئة الذكور



الشكل رقم(12) يوضح إعتدالية نية ترك العمل لفئة الإناث



- شرط التجانس

سنستخدم اختبار ليفيني لتجانس كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-28) يوضح اختبار ليفيني (Levene)

اختبار ليفيني Levene للتجانس	
مستوى المعنوية	قيمة اختبار F
0.141	2.212

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS

من الجدول نلاحظ أن قيمة اختبار ليفيني لاختبار التجانس مساوية إلى 2.212 عند مستوى معنوية 0.141 مما يدل على أن شرط التجانس محقق.

وبعد تحقق الشروط نقوم بإجراء اختبار T لعينتين مستقلتين، والجدول التالي يبين نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين كما يلي:

الجدول رقم (02-29) يوضح اختبار T لعينتين مستقلتين

اختبار t لعينتين مستقلتين		
مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة اختبار T
0.452	82	0.755

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

نلاحظ من الجدول لاختبار T لعينتين مستقلتين أن قيمة اختبار T تساوي 0.755 عند درجة حرية 52 ومستوى معنوية 0.452 وهو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 ومنه نقبل الفرضية الصفرية H_0 التي تنص على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نية ترك العمل بين الذكور و الإناث "

الفرع الثاني: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

نصت هذه الفرضية على:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نية ترك العمل بين السلك المشترك والسلك التقني.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نية ترك العمل بين السلك المشترك والسلك التقني.

سيتم اختبار هذه الفرضية كما قمنا سابقا بالاعتماد على اختبار T لعينتين مستقلتين حيث سيتم الاعتماد على مستوى معنوية 0.05 والذي ستقبل عنده الفرضية الصفرية ويتم رفضها في حالة مستوى المعنوية أقل من 0.05 وقبل استخدام اختبار T لعينتين مستقلتين يجب توفر شروط استخدام هذا الاختبار وهي:

- أن تكون البيانات رقمية - أن تكون العينتين مستقلتين - أن تكون هناك عشوائية في الاختيار - إعتدالية العينتين - تجانس العينتين.

بالنسبة للشروط الثلاثة الأولى لا يمكن اختبارها إحصائيا ويفترض أن تكون محققة أما الشرطين الآخرين يتم اختبارهما والتأكد منهما إحصائيا بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS

- شرط الاعتدالية

يجب إختبار العينة لمعرفة توزيعها والذي سيكون وفق اختبار شايبرو-وليك للاعتدالية وهو موضح في الجدول كما يلي:

الجدول رقم (02-30) يوضح نتائج اختبار شايبرو-وليك

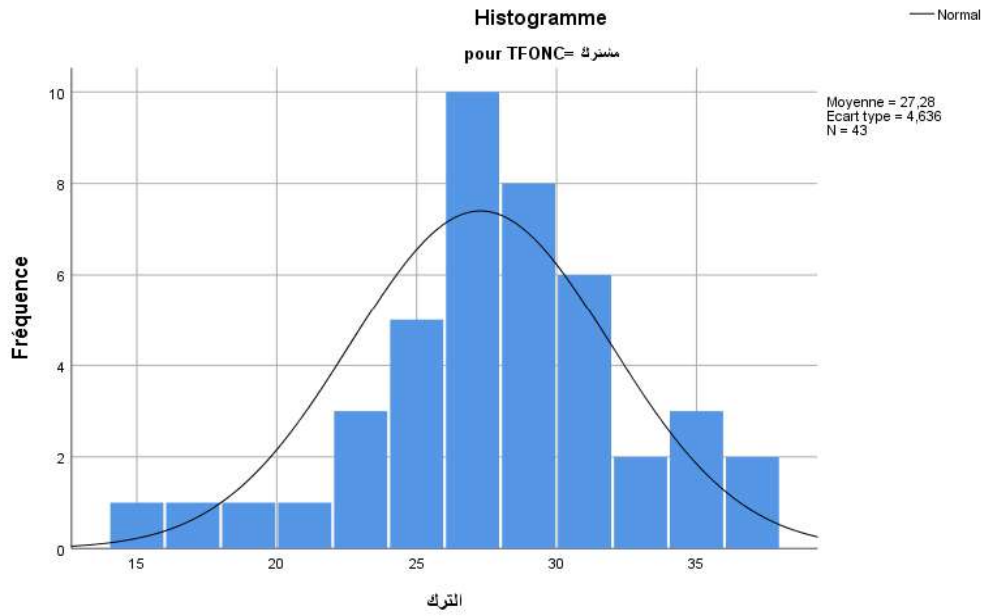
اختبار شايبرو-وليك للاعتدالية				
نية ترك العمل	السلك	قيمة الاختبار	درجة الحرية	مستوى المعنوية
	مشترك	0.973	43	0.386
	تقني	0.970	41	0.333

المصدر من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

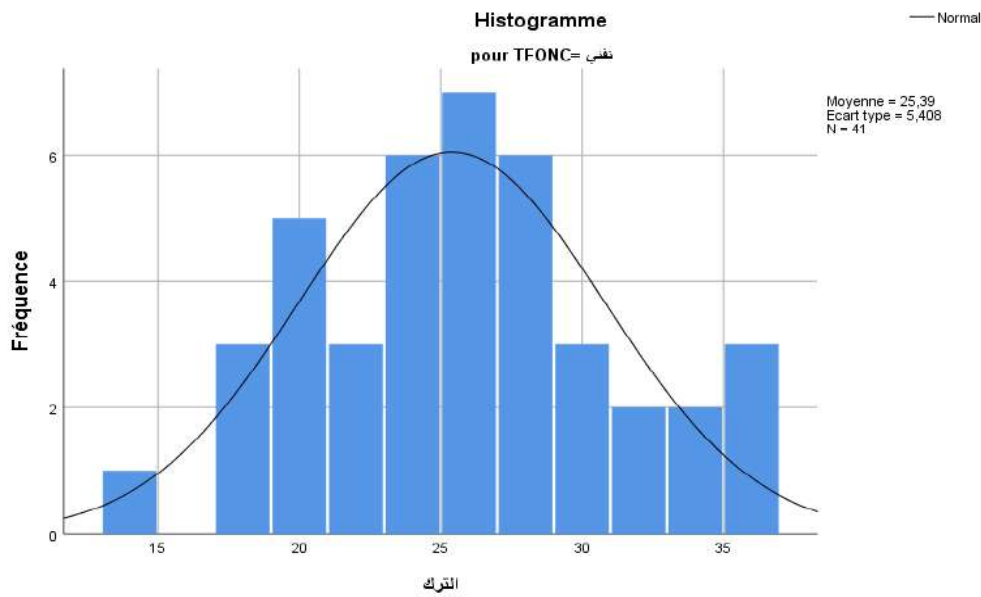
من الجدول لاختبار شايبرو-وليك للاعتدالية لنية ترك العمل لفئة السلك المشترك مساوية إلى 0.973 بدرجة حرية 43 وعند مستوى معنوية 0.386 وهي أكبر من مستوى معنوية المعتمد 0.05 ومنه شرط الاعتدالية لفئة السلك المشترك محقق. أما قيمة الاختبار بالنسبة للإناث تساوي 0.970 ودرجة حرية 41 وعند مستوى معنوية 0.333 وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 ومه شرط الاعتدالية للسلك التقني محقق.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

وهذا ما يوضحه الرسم البياني لإعتدالية نية ترك العمل بالنسبة للسلك المشترك والتقني كما يلي:
الرسم البياني رقم(13) يوضح إعتدالية نية ترك العمل للسلك المشترك



الشكل رقم(14) يوضح إعتدالية نية ترك العمل للسلك التقني



الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

- شرط التجانس

لاختبار التجانس سنستخدم اختبار ليفيني كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-31) يوضح اختبار ليفيني (Levene)

اختبار ليفيني Levene للتجانس	
قيمة اختبار F	مستوى المعنوية
1.121	0.293

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS

من الجدول نلاحظ أن قيمة اختبار ليفيني لاختبار التجانس مساوية إلى 1.121 عند مستوى معنوية 0.293 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 ومنه شرط التجانس محقق.

وبعد التأكد من الشروط نقوم بإجراء اختبار T لعينتين مستقلتين، والجدول التالي يبين نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين كما يلي:

الجدول رقم (02-32) يوضح اختبار T لعينتين مستقلتين

اختبار t لعينتين مستقلتين		
قيمة اختبار T	درجة الحرية	مستوى المعنوية
1.721	82	0.089

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أن قيمة الاختبار تساوي 1.721 وبدرجة حرية 82 عند مستوى معنوية اختبار 0.089 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 ومنه نقبل الفرضية الصفرية H_0 التي تنص على انه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نية ترك العمل بين السلك المشترك والسلك التقني "

المطلب الثالث: اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة
تنص الفرضية على:

الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين التكوين ونية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية وكل من مصلحة الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة.

الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين التكوين ونية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية وكل من مصلحة الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة.

في هذه الحالة سنقبل الفرضية الصفرية عند مستوى دلالة 0.05 أو أكبر ونقبل الفرضية البديلة عند مستوى دلالة أقل من 0.05 .

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

ومن خلال ملاحظتنا لمتغيرات الدراسة اتضح أنها كمية ذات مستوى فقوي ، وعليه سنبحث على العلاقة بين التكوين ونية ترك العمل لدى المستخدمين بالمديرية الجهوية للميزانية و سنستخدم معامل الارتباط بيرسون كما يلي:

الجدول رقم (02-33) يبين العلاقة بين التكوين ونية ترك العمل

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى دلالة الاختبار	مستوى دلالة الفرضية
التكوين	-0.065	0.555	0.05
نية ترك العمل			

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

تحصلنا من خلال الجدول على معامل الارتباط لبيرسون يساوي -0.065 عند مستوى معنوية اختبار 0.555 وهي أقل من مستوى معنوية 0.05 وبالتالي نقبل الفرض الصفري H_0 أي أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين و نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية وكل من مصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة وسنحاول الآن بعد التعرف على عدم وجود علاقة إلى تبين معادلة الانحدار الخطي البسيط والذي سيكون لتبيين الخطوات فقط.

أ- معادلة الانحدار البسيط : والتي يمكن تناوله من خلال مجموعة من العناصر وهي كما يلي:

- جودة توفيق النموذج:

- وسيتم من خلالها الوصول والتعرف على معامل التحديد ومعامل التصحيح وهي كما يلي:

الجدول رقم (02-34) يبين جودة توفيق النموذج

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التصحيح
1	0.065	0.004	-0.008

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون يساوي 0.065 ومعامل التحديد يساوي 0.004 بمعنى أن المتغير المستقل "التكوين" يستطيع تفسير بما يقارب 0.4% من تغيرات المتغير التابع "نية ترك العمل" والباقي تفسره متغيرات أخرى، في حين كانت قيمة معامل التصحيح مساوي -0.008 .

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و
مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة

- اختبار المعنوية الكلية للنموذج: من أجل معرفة معنوية النموذج الكلية نستخدم الجدول التالي:

جدول رقم (02-35) يوضح معنوية النموذج الكلية

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الانحدار	9.171	1	9.171	0.352	0.555
البواقي	2138.115	82	26.075		
الكلية	2147.286	83			

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول نلاحظ أن مجموع مربعات الانحدار تساوي إلى 9.171 بدرجة حرية 1، وبتوسط مربعات الانحدار تساوي 9.171، وأما مجموع مربعات البواقي يساوي 2138.115 ودرجة حرية 82، وبتوسط مربعات البواقي يساوي 26.075. ونلاحظ أن قيمة الاختبار F تساوي 0.352 عند مستوى معنوية اختبار 0.555 وهي أكبر من مستوى معنوية 0.05 ومنه النموذج ليس معنوي.

- اختبار المعنوية الجزئية لمعالم النموذج: من أجل معرفة معنوية النموذج الجزئية أي أنه حقيقي أو مزيف نستخدم

الجدول التالي:

الجدول (02-36) يوضح المعنوية الجزئية للنموذج

النموذج	المعامل B	قيمة T	مستوى المعنوية
الثابت	28.022	9.789	0,000
التكوين	0.387	3.761	0,000

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

بالنسبة للثبات: من الجدول نلاحظ أن المعامل الثابت يساوي 28.022 بقيمة اختبار T المحسوبة تساوي 9.789 عند مستوى معنوية 0.000 وهي أصغر من مستوى معنوية 0.05 ومنه معامل الثابت معنوي.

بالنسبة لمتغير " التكوين ": من الجدول نلاحظ أن معامل التكوين يساوي -0.032 بقيمة اختبار T المحسوبة التي تساوي إلى -0.593 عند مستوى معنوية 0.555 وهي أكبر من مستوى معنوية 0.05 ومنه معامل التكوين غير معنوي. ومنه نستنتج أن المعنوية الجزئية للنموذج غير متوفرة.

معادلة الانحدار:

$$\text{(التكوين)} = 28.022 - 0.593 \text{ نية ترك العمل}$$

ومنه نقول أنه لا يمكننا التنبؤ بهذا النموذج لعدم توفر المعنوية الكلية للنموذج وكذلك عدم توفر المعنوية الجزئية للنموذج لمتغير التكوين.

المبحث الثالث: تفسير نتائج الدراسة

سنحاول من خلال هذا المبحث أن نسرّد كل النتائج التي توصلنا إليها سابقا، وسنعمل على تفسير وتحليل هذه النتائج، محاولين إزالة الغموض عليها حتى يستطيع كل مهتم بهذا العلم أن يدرك هذه الوقائع.

المطلب الأول: تفسير نتيجة الفرضية الرئيسية الأولى

تطرقنا في المطلب السابق الى تحليل نتائج الفرضيات الأساسية للدراسة وكذا الفرعية التابعة لها، فبادئ ذي بدء وباعتبار الفرضية الرئيسية الأولى تقر بأن مستوى برامج التكوين المقدمة من طرف المديرية الجهوية للميزانية مرتفع، نود التوضيح أن اختبار هذا المستوى جاء متوسط بعد مسائلة إدارات المديرية الجهوية قيد الدراسة، والذين أقرّوا صراحة باعتمادهم في معظم تكويناتهم الحاصلة على المكونين المحليين، وأنه حين الحديث على المستوى التكويني الوطني لمختلف المختصين بالمجالات الميزانية المصنف بالمستوى الرفيع، فإنه يجب تكريس المستوى قيد الدراسة لما دون هذا المستوى، وجعله يتعلق بالمستوى المتوسط تحديدا، وعقب دراستنا الإحصائية كما شهدنا وجدنا نفي صحة هذه الفرضية.

الفرع الأول: تفسير نتيجة الفرضية الفرعية الأولى

بخصوص الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الآنفة، وجهنا الافتراضات المتعلقة بالجنس بين الذكور والإناث للموظفين التابعين للمديرية الجهوية للميزانية بورقلة من جهة وكذا انتمائهم من جهة أخرى إما إلى الأسلاك المشتركة الموضحين ضمن المرسوم التنفيذي رقم 04-08 الممضي في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، المعدل والمتمم، أو إلى الأسلاك التقنية الموضحة ضمن المرسوم التنفيذي رقم 10-297 الممضي في 29 نوفمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالميزانية، محاولين من خلال ذلك الكشف ما إذا كان المستوى التكويني المقترض أنه متوسط، سيكون غير ذلك لأحد الجنسين من جهة، أو يكون مختلفا فيما إذا تعلق الأمر بالسلك التقني أو المشترك للموظف(ة) من جهة ثانية. بعد الدراسة والتحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS بوحدة من آخر إصداراته، وجدنا البرنامج يرفض الفرض القائل بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في العملية التكوينية بين الإناث والذكور، مما يعني قبول الفرض العدمي لتكون النتيجة أن مستويات التكوين بالمديرية الجهوية لا تفرق أبدا بين الذكور والإناث من حيث أحقية الإنضمام إلى التكوين، وتفسير ذلك أن التكوين بالمديرية الجهوية يتم وقوفا عند برنامج المديرية العامة للميزانية التي تستهدف إجراء تكوينات دورية في مختلف المقاييس التي يعتقد إدارات المديرية العامة أنها في حاجة إلى تحيين للمعلومات لدى موظفي أجهزتها سيما بعد صدور نصوص تشريعية و/ أو تنظيمية جديدة من جهة، ومن جهة أخرى نجد

التكوينات تحصل بهدف الترسيم أو التثبيت في الرتبة، بما لا يجعل مجالاً في ذلك للتمييز من ناحية الجنس في إجراء عملية التوظيف، فكل الموظفين سيتم إعادة رسكلة معلوماً واستفادتهم من تكوين ترمع المديرية الجهوية لإجراه.

الفرع الثاني: تفسير نتيجة الفرضية الفرعية الثانية

باتجاهنا إلى الفرضية الفرعية الثانية، والتي وجدت الدراسة الإحصائية بصددها رفض الفرض القائل بوجود فوق ذات دلالة إحصائية بين إجراء العملية التكوينية بين موظفي الأسلاك المشتركة وموفي الأسلاك التقنية، ما يعني أن الدراسة هنا توصلت إلى أنه ومحدداً من ناحية السلك، لا مجال للترقية، وقد يتطابق شرح ذلك مع شرح عدم التفرقة من حيث الجنس، فأتمت التكوين الحاصلة كما وضحا تستبعد سلك المعني، لأن الأهم هو أن يتكون كل موظفي الجهاز الخاص بالرقابة المالية المسبقة للنفقات الملتزم بها، بغض النظر عن انتماءاتهم من حيث السلك، سيما وأنهم يتم تكليفهم بمقرات عملهم بمهام تتشابه لحد بعيد، وقد تكون نفسها إذا ما تحدثنا على صعيد دوري، فالموظف(ة) المكلف بمراقبة مؤسسة ما تحت سلطة المراقب المالي لمقر عمله مثلاً، والذي ينتمي إلى السلك التقني، قد يعقبه لفترة دورية موالية موظف(ة) ينتمي لسلك مشترك، ويبرهن هذا على رغبة المديرية الجهوية لتشكيل كتلة موارد بشرية ذات كفاءة بغض النظر عن انتماءاتهم من حيث الأسلاك المهنية للتوظيفة.

المطلب الثاني: تفسير نتيجة الفرضية الرئيسية الثانية

بخصوص الفرضية الرئيسية الثانية القائلة بأن مستوى نية ترك العمل لدى المديرية الجهوية للميزانية بورقلة هي مرتفعة، ومحدداً اتضح أن الفرضية تذهب لتكون ذات مستوى متوسط، فنية ترك العمل للعينة المدروسة أوضحت أن نية ترك العمل لدى المديرية الجهوية للميزانية بورقلة هي متوسطة وليست مرتفعة، فنظراً لمعيار السرية المضمون بخصوص الإستهيبان لكل موظف يملئ نموذجاً منه، وجدنا أن ثمة نوايا بمعدل متوسط لموظفي المديرية الجهوية، وحسب الحوار الذي أجريناه مع أفراد العينة وجدنا لديهم الاستعداد للتخلي عن العمل في حالة الحصول على امتيازات وحوافز جديدة، وأن لديهم شعوراً عاماً بأن وضعيتهم ستتحسن في المدى المتوسط والبعيد، وهو ما تؤكد الإجابة المنفردة "غير موافق" والمصرحة بعزم الموظف على ترك العمل في المدى القصير، وأيضاً يعتقد الموظف بأن هناك فرصة عمل في جهة ثانية، وهو أيضاً يشعر بالإحباط لعدم تحقيق طموحاته، لذا فهو مستعد للعمل بمؤسسة تمنحه امتيازات أفضل، وفي حال الحصول على ترقية وحوافز أكثر بإدارته فسيستخلى عن نية ترك العمل، وعلى العموم النتائج تشير إلى مستوى متوسط ويمكن رده إلى ما تجسده سياسة الدولة في مراجعة بعض القوانين المتعلقة بالتوظيفة العمومية، من أجل استقرار القطاع العمومي وتمنع التسرب الوظيفي في القطاع، وكذا تحسين الخدمة العمومية.

الفرع الأول: تفسير نتيجة الفرضية الفرعية الأولى

وبخصوص المفارقة المألوفة بين جنسي الذكور والإناث حول نية ترك العمل، وكافتراض فرعي أول دوماً وجدنا قبول الفرض القائل بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نية ترك العمل بين الذكور والإناث، أي أنه لا توجد مفارقة بينهما في نية ترك العمل ذات البعد أو المستوى المتوسط، أي أن الاطار العام لترسانة القوانين والقواعد التنظيمية للتوظيفة العمومية لا تفرق بين الجنسين أي هناك عدالة.

الفرع الثاني: تفسير نتيجة الفرضية الفرعية الثانية

وتأتي هذه النتيجة كذلك مؤكدة لدى نتيجة دراستنا للفرض الفرعي الثاني المتعلق بالفرضية الرئيسية الثانية، القائل بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نية ترك العمل بين موظفي الأسلاك المشتركة والأسلاك التقنية بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة، فنظرا للإعتبارات الوظيفية والواجبات والإلتزامات المهنية المتشابهة بين السلكين المشترك والتقني نجد أنه من الطبيعي أن تكون النتائج متشابهة كذلك لكلتا الجهتين، وذلك لأن المهام المسندة لكلا السلكين متشابهة.

المطلب الثالث: تفسير نتيجة الفرضية الرئيسية الثالثة

تم التطرق أو الافتراض بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين ونية ترك في المديرية الجهوية للميزانية بورقلة، لتذهب نتيجة الدراسة إلى قبول العكس من ذلك، أي قبول الفرض العدمي القائل بالتأكيد على أنه لا توجد علاقة بعدد إحصائي تربط بين مسارات التكوين بالمديرية الجهوية مع نوايا ترك العمل بها، ويمكن تبرير ذلك ببساطة شديدة وهي أن من ينوون ترك العمل بالمديرية الجهوية أو مقرات الرقابة المالية التابعة لها ليس لأنهم لا يتلقون تكويننا، بل إن المديرية الجهوية للميزانية بورقلة توفر مستويات تكوين دورية ومتعددة وبالرغم من كون مستوياتها متوسطة كفرض مبدئي مستلهم عن تصريحات إدارات المديرية الجهوية وكذا لكونه متوسط فعلا من حيث نتيجة الإستهيبان بالنسبة للموظفين، إلا أنه متواجد وروح التكافل وإيصال المعلومة متواجد بين المكونين التابعين للمديرية الجهوية وإن كانوا في معظمهم ينتمون للمديرية ويمثلون إطاراتها، وعليه ولاعتبارات تتعلق بكون الجنسين معا الذكور والإناث، وكذا الأسلاك جميعا، المشتركة والتقنية يفيدون بتواجد علاقة سلبية بين التكوين وترك العمل، يعكس هذا كون كل الأسلاك يستفيدون من تكوينات للتعيين وللترقية، وبغض النظر لكونهم ذكور أو إناث، وبالتالي يمكن للمديرية الجهوية البحث في أسباب تواجد نوايا لترك العمل ولكن بعيدا عن عنصر التكوين. ومنه يجب علينا تقديم أهم الأسباب التي قد تكون ملائمة لتواجد نوايا ترك العمل لدى الموظفين كما يلي:

- الإلتحاق بمقر سكن الزوج، أو بمقر السكن العائلي.
- المعاناة من ظروف إجتماعية أو صحية قاهرة للموظف(ة) أو لأحد أفراد عائلته، مما يجعله في حالة استدامة ذلك يفكر جديا في ترك العمل.
- التوظيف لدى جهة أخرى بقانون أساسي مغاير توفر مردودية مالية أهم لاعتبارات تتعلق بكون الموظف(ة) يجوز على شهادة دراسات عليا لما بعد التدرج، ويود تحسين مردوديته المالية جراء نشاطه المهني.
- الرغبة في فتح نشاط خاص، أو مرافقة شريك بنجح في نشاط خاص بحيث يدر أرباحا مضاعفة مقارنة بنشاطه بالتوظيف العمومي.
- المعاناة من مشاكل متكررة من المسؤول المباشر أو غير المباشر بالعمل مما يجعل الموظف يفكر جديا في ترك العمل وإيجاد بديل له.

خلاصة الفصل

بعد الاطلاع على الأدبيات النظرية و التطبيقية حاولنا في هذا الفصل اسقاط ميداني من خلال التطرق الى أثر التكوين على نية ترك العمل لدى مستخدمي المديرية الجهوية للميزانية بمدينة ورقلة وذلك من خلال تحليل الاستبيان باستعمال أساليب احصائية (المتوسط الحسابي، معامل الارتباط ، الانحراف المعياري، اختبارات ، النسب المؤوية) وتوصلنا الى التعرف مستوى العملية التكوينية المقدمة من طرف موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية وكل من مصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة متوسطة وتم التعرف على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العملية التكوينية حسب الجنس والسلك ، وتمكننا من معرفة أن مستوى نية ترك العمل عند موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية وكل من مصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة متوسط، كما تعرفنا إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نية ترك العمل حسب الجنس وحسب السلك، وأيضا توصلنا إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين و نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية وكل من مصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة.

خاتمة

حاولنا من خلال دراستنا لعنصر مهم جدا لدى مسار الموارد البشرية بالوظيفة العمومية بالجزائر ممثلا في تكوين الموظفين، ومدى تأثيره على نوايا تركهم للعمل و تمحورت إشكالية بحثنا حول: إلى أي مدى يؤثر التكوين على نوايا ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية و مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة؟

و للإجابة على الإشكالية المطروحة و اختبار الفرضيات و من خلال تقديمنا للفصل النظري و التطبيقي سنستعرض النتائج المتوصل إليها مع الاجابة على فرضيات البحث بالاضافة إلى كل من التوصيات و آفاق الدراسة.

اختبار الفرضيات:

و حتى و إن كان بالوهلة الأولى باديا أنه من الطبيعي و المنطقي أن عملية تكوين الموظفين ترفع من مستوى و مهنية الموظفين و يصبحون على دراية أكبر بواجباتهم و بالتالي سنتقص نواياهم في ترك العمل، إلا أنه من الناحية الواقعية يجب الاستدلال على هذا الطرح بدراسة إحصائية استنباطية تكشف إلى أي مدى يصح هذا المنطق كما أنه من الممكن أن تكون ثمة مجاله الإيجاب أو السلب، تأثيرات جانبية عديدة تحول بالموظفين إما لترك العمل مهما كان مستواهم التكويني و هناك حالات قد نجد فيها الموظف لا يفكر أبدا في ترك العمل حتى و إن كان لم يتلق أي مسار تكويني و هذه الطروح الجانبية تكون ايضا واردة ، و لذلك حاولنا من خلال هذا البحث المتواضع الكشف على أثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية وكل من مصلحتي الرقابة المالية للولاية و بلدية ورقلة و قد تم التوصل إلى جملة من النتائج.

نتائج البحث:

- تم التوصل إلى أن مستوى برامج التكوين المقدمة من طرف موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية وكل من مصلحة الرقابة المالية لولاية و بلدية ورقلة ذا مستوى متوسط.
- توصلنا إلى أنه لا يوجد فروق جوهرية في العملية التكوينية بين الإناث والذكور لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية وكل من مصلحة الرقابة المالية لولاية و بلدية ورقلة.
- توصلنا إلى أنه لا يوجد فروق جوهرية في العملية التكوينية بين السلك التقني والمشارك لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية وكل من مصلحة الرقابة المالية لولاية و بلدية ورقلة.
- توصلنا إلى أن مستوى نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية وكل من مصلحة الرقابة المالية لولاية و بلدية ورقلة جاءت متوسطة.
- توصلنا إلى أنه لا يوجد فروق جوهرية في نية ترك العمل بين الإناث والذكور لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية وكل من مصلحة الرقابة المالية لولاية و بلدية ورقلة.

- توصلنا إلى أنه لا يوجد فروق جوهرية في نية ترك العمل بين السلك التقني والمشارك لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية وكل من مصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة.
- توصلنا أيضا إلى عدم وجود علاقة بين التكوين ونية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية وكل من مصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة .

أهم التوصيات

بهدف جعل موظفي المديرية الجهوية ومصالحها يعزفون عن نية ترك العمل يمكن الإستفادة من التوصيات الموالية:

- تطبيق فعلي ومستند لسياسة التكوين في شتى المجالات باعتبارها منصوص عليها بالتشريع والتنظيم المعمول بهما لا سيما في الأمر رقم 03-06 المؤرخ ل 16 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي، وكذا الباب الثالث من المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المؤرخ ل 16 سبتمبر 2015 المتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، وغيرها الكثير.
- العمل على اقتراح تعديل للقوانين الأساسية لدى الإدارات والمؤسسات العمومية بشكل يجعل مختلف الأسلاك الوظيفية تتضمن كل الشهادات العلمية سيما تلك المعنية بدراسات ما بعد التدرج، بما يجعل حاملي شهادات الدراسات العليا لما بعد التدرج يعزفون نوعا ما عن نية تركهم لعملهم، وتحافظ بذلك المديرية الجهوية على ترسانتها الوظيفية المكونة.
- اقتراح جعل كل الشهادات العلمية تتساوى من حيث كونها مؤهلات علمية مع تصنيفاتها بالرتب لدى الأصناف و/ أو الأقسام الفرعية خارج الأصناف سواء داخل مؤسسات التعليم العالي أو غير ذلك من المؤسسات والإدارات العمومية بشكل يجد زحف إشارات هذه الأخيرة ممن يجوزون على شهادات الماجستير والدكتوراه نحو مؤسسات التعليم العالي كأساتذة للقطاع.
- تفعيل الحوكمة الإلكترونية بشكل يوفر المعلومة على مدار الساعة لكل الموظفين الراغبين في رفع معلوماتهم ومستواهم المهني، بما يضمن لهم حظ أوفر للترقية والتعيين بالمناصب العليا، مع ضمان تطبيق مسار الترقية بالمدد القانونية المنصوص عليها وعدم اعتبارها كمدد دنيا ينبغي عندها إمكانية إيداع ملف طلب الترقية.

آفاق الدراسة:

- إن تأكدنا من كون التكوين لا يعتبر مسارا لتترب عنه نية للموظفين من الجنسين ومن مختلف الأسلاك لتركهم لعملهم، يفتح آفاقا مغايرة للدراسة بشأهما، تتعلق بالبحث في الأسباب الميدانية التي ربما تكون منطقيا أقرب لإيجاد علاقة موجبة في التأثير على نية ترك العمل، وعليه ونقترح في هذا الصدد ما يلي:
- أثر إمكانية حيازة شهادة لما بعد التدرج على نية لترك العمل.
 - أثر التكوين على نية ترك العمل بوجود متغير وسيط الالتزام التنظيمي.
 - أثر التكوين على نية ترك العمل بوجود متغير وسيط الرضى الوظيفي

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا : المراجع باللغة العربية

1. الكتب :

- الطعاني، حسن أحمد ، التدريب الإداري المعاصر، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن- 2007.
- حسين عبد الفتاح دياب، دور التدريب في تطوير العمل الإداري ، القاهرة، مطبعة النيل، 1998.
- سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر 2000.
- سلطان محمد سعيد، إدارة الموارد البشرية، دارالجامعة الجديدة القاهرة، 2003، ص 191.
- صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية و العملية، جامعة الإسكندرية، مصر، 1999، 2000.
- محمد جمال برعي، التخطيط للتدريب في مجالات التنمية، مكتبة القاهرة الحديثة ، مصر، 1986.

2. المجلات العلمية :

- محمد أحمد خليفة علي، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على نية ترك العمل دور سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط ، دراسة ميدانية بالتطبيق على البنوك التجارية السودانية ، مجلة العلوم الاقتصادية ، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا، السودان 2013.

3. البحوث الجامعية

أ. مذكرات ماجستير

- أسماء يوسف، علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بنية ترك العمل لدى العاملين ، دراسة في بنوك التجارية الأردنية ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، تخصص إدارة أعمال ، كلية دراسات العليا ، جامعة الأردنية ، 2012.
- العبادي أحمد، أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية في قطاع الوظيف العمومي، دراسة حالة المدرسة الوطنية للمناجمنت و إدارة الصحة، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة)، علوم التجارية تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة وهران، 2013 .
- ريم عمورة، أثر العوامل المعنوية الخاصة بالعاملين على نوايا ترك العمل ،دراسة حالة على شركة اتصالات السورية سيرتيل، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، تخصص إدارة أعمال ، كلية الاقتصاد ، جامعة دمشق ، 2014.
- نسيم مرزوق، دور التكوين في عملية التغيير التنظيمي في المؤسسة مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر (غير منشورة)، علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية ، جامعة آكلي محند أو الحاج ، البويرة، 2012-2013.

4. القوانين والأنظمة والمراسيم:

- الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 2006 المتضمن الامر رقم 06-03، المؤرخ في 15 يونيو 2006 ، المتعلق بالقانون الاساسي للوظيفة العمومية.

ثانيا :المراجع باللغة الاجنبية

- anvari.r& amin.s, strategic training practices and turnover intention: the mediating role of organizational commitment, **international journal of business and management studies** vol 3, no 2, 2011
- Verhees.J.M.A. **The Relationship Between Training and Employees' Turnover Intentions and the Role of Organizational Commitment**, Master Thesis Human Resource Studies Tilburg University, Netherlands.2012.
- (_SONTAG (Michel) : **Développer et intégrer la formation en entreprise**. Ed. liaison, Paris, 1994.
- Jaques Soyer, « **Fonction formation** », editions d'organisation, 2ème édition, Paris (France), 2001
- Losey ,Michael. Meisinger ,Sue.Ulrich, Dave.(2005)**The future of human resources management**.New Jersey : John wiely &Son
- Pinnington,Ashly. Macklin,H. Rob. Campbell,Tom.(2007) **Human Resource Management: Ethics and Employment** .London : Oxford

الملاحق

الملحق (01) : قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	اسم الأستاذ	الدرجة العلمية	جهة العمل
01	الحاج عرابة	أستاذ محاضراً	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
02	دلجوم خليفة	أستاذ محاضر ب	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
03	مناصرية رشيد	أستاذ محاضر أ	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
04	كاوجة بشير	أستاذ مساعد أ	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
05	بوخلخال عبد الرحيم	أستاذ مساعد أ	جامعة قاصدي مرباح ورقلة

الملحق رقم (02): استمارة الاستبيان

جامعة قاصد مرياح-ورقة-
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
تخصص: إدارة الموارد البشرية

استبيان

إلى السادة المحترمين
موظفي الإدارات العمومية المديرية الجهوية للميزانية بورقلة

تحية طيبة وبعد:

فاني أتوجه إليكم بالاحترام والتقدير متمنيا تعاونكم معنا لإنجاح هذه الدراسة المعنوية بـ تأثير التكوين على نية ترك العمل لدى العاملين وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على ماستر أكاديمي تخصص موارد بشرية من جامعة قاصدي مرياح ورقلة .
نظرا لأهمية رأيك في هذا المجال فإننا نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبانة بدقة حيث أن نتائج الدراسة تعتمد بالدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم لذلك نرجوا أن تولوا هذه الاستبانة اهتمامكم فمشاركتكم ضرورية ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحها.
ونضمن لكل موظف وعمال السرية في المعلومات والملاحظات في استخدامها لأغراض البحث العلمي.
شاكرين حسن تعاونكم.

القسم الأول: البيانات الشخصية

الجنس: ذكر أنثى

السن: أقل من 30 سنة من 30 إلى 40 سنة من 41 إلى 50 سنة أكثر من 50 سنة

المؤهل العلمي: ثانوي فأقل ليسانس ماستر دراسات عليا

العمر في الوظيفة: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

السلك الوظيفي: مشترك تقني

الوظيفة: عون إطار مسؤول

القسم الثاني: محاور الإستبانة

المحور الأول: العملية التكوينية (التكوين)

الرقم	الفقرات	غير موافق	محايد	موافق
البعد الأول: تحديد الاحتياجات التكوينية				
01	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية للعاملين من خلال التقييم الدوري للأداء			
02	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من خلال المقارنة بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي			
03	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية نتيجة اعتماد تكنولوجيا معينة في المؤسسة			
04	الأسلوب المتبع في تحديد الاحتياجات التكوينية حسب احتياجات العمل			
05	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من خلال المقارنة بين القدرات الحالية للعاملين ومتطلبات العمل الجديد			
06	يتم تحديد الحاجة للدورات التكوينية عند استحداث وظائف جديدة			
البعد الثاني: اختيار المكونين				
07	المكونون من داخل المؤسسة أكثر تفهما للاحتياجات التكوينية من المكونين الخارجين			
08	توفير المكونين من الخارج لايزيد من خبرات المتكونين			
09	تؤثر خبرة المكونين في تغيير الاتجاهات السلوكية للمتكونين نحو أداء أفضل			
10	المكونون في المؤسسة قادرين على استخدام التقنيات التكوينية الحديثة بكفاءة عالية			
11	يتم اختيار المكونين الأكفاء من ذوي المؤهلات الأكاديمية المناسبة لتغطية الدورات التكوينية			
البعد الثالث: تصميم الدورات التكوينية				

			يقوم تصميم الدورات التكوينية على أهداف واضحة ومكتوبة	12
			الدورات التي سبق وتم الالتحاق بها حققت الأهداف المعلن عنها بتصورك في إدارتك	13
			التوقيت الزمني للدورات التكوينية لا يتعارض مع الدوام الرسمي للعمل	14
			الدورات التكوينية الخارجية كانت ناجحة لتحقيق الأهداف المرجوة منها	15
			يتم تصميم الدورات التكوينية التي تحل المشكلات القائمة في العمل	16
			لا يوجد تكرار في محتوى الدورات التكوينية التي تقوم بها المؤسسة	17
البعد الرابع: تقييم العملية التكوينية				
			يستخدم أسلوب مقارنة أداء المتكون قبل التكوين وبعده	18
			يستخدم أسلوب مقارنة فعالية الدورة التكوينية بعد انتهاء التكوين	19
			يتم تقييم نتائج الدورات التكوينية من خلال انعكاسها على أداء المتكونين	20
			تتطابق أهداف الدورة التكوينية مع الأهداف التي ترمي إليها المؤسسة	21
			يتم دراسة وتقييم فاعلية الدورات التكوينية بصورة دورية	22
			يتم تقييم المتكون أثناء أدائه للعمل للوقوف على مدى اتقانه واكتسابه للمهارات والمعلومات التكوينية.	23
			تؤدي الدورات التكوينية إلى رفع إحساس الأفراد العاملين بانتمائهم إلى المؤسسة	24

المحور الثاني: نية ترك العمل

الرقم	الفقرات	غير موافق	محايد	موافق
01	تشعر بالإحباط لعدم تحقيق وظيفتك لطموحك			
02	تعتقد أن هناك فرص عمل أفضل في مؤسسات أخرى			
03	لديك رغبة في العمل لدى مؤسسة تمنح امتيازات أفضل			
04	عدم وجود فرص الترقية قد يدفعك لمغادرة المؤسسة يوماً ما			
05	ترغب في تغيير عملك لأنك تعاني من مشاكل مع الإدارة			
06	ترى بأن مؤهلاتك لا تتناسب تماماً مع الوظيفة التي تشغلها			
07	في حالة ما لم تغير وظيفتك في المؤسسة فسوف تترك العمل نهائياً			
08	إذا زادت الحوافز والمكافآت في المؤسسة فسوف تتخلى عن فكرية ترك العمل فيها			
09	بدأت في سؤال أصدقائك ومعارفك حول فرص العمل بمؤسسات أخرى			
10	تفكر ملياً في ترك العمل بهذه المؤسسة			
11	تعترزم ترك العمل بهذه المؤسسة في غضون الأشهر الستة المقبلة			
12	تبحث جدياً عن فرص عمل شاغرة بالمؤسسات الأخرى			

الملحق رقم (03): الخصائص الديمغرافية للعينة

SEX

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	43	51,2	51,2	51,2
	أنثى	41	48,8	48,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

AGE

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 30 سنة	13	15,5	15,5	15,5
	من 30-40 سنة	57	67,9	67,9	83,3
	من 41-50 سنة	10	11,9	11,9	95,2
	أكثر من 50 سنة	4	4,8	4,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	
Valide					

EXP

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	20	23,8	23,8	23,8
	من 05-10 سنوات	53	63,1	63,1	86,9
	أكثر من 10 سنوات	11	13,1	13,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

TFONC

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	مشترك	43	51,2	51,2	51,2
	تقني	41	48,8	48,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

FONC

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عون	27	32,1	32,1	32,1
	اطار	50	59,5	59,5	91,7
	مسؤول	7	8,3	8,3	100,0
Total		84	100,0	100,0	

الملحق رقم (04): معامِل الثبات الفاكرونباخ لكل مقياس

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,893	24

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,901	24

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,801	12

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,847	36

الملحق رقم (05): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات كل مقياس

Statistiques d'éléments

	Moyenne	Ecart type	N
Q1	2,17	,834	84
Q2	2,11	,792	84
Q3	2,12	,870	84
Q4	2,35	,814	84
Q5	2,42	,779	84
Q6	2,29	,830	84
Q7	2,40	,746	84
Q8	1,89	,822	84
Q9	2,56	,647	84
Q10	2,07	,833	84
Q11	2,24	,816	84
Q12	2,42	,795	84
Q13	1,89	,776	84
Q14	2,07	,902	84
Q15	2,18	,747	84
Q16	2,20	,788	84
Q17	1,96	,828	84
Q18	2,05	,917	84
Q19	2,14	,838	84
Q20	2,21	,879	84
Q21	2,13	,773	84
Q22	2,07	,818	84
Q23	2,02	,891	84
Q24	2,50	,720	84

Statistiques récapitulatives d'éléments

	Moyenne	Variance	Nombre d'éléments
Moyenne des éléments	2,240	,016	6

Statistiques récapitulatives d'éléments

	Moyenne	Variance	Nombre d'éléments
Moyenne des éléments	2,233	,069	5

Statistiques récapitulatives d'éléments

Statistiques récapitulatives d'éléments				
M		Moyenne	Variance	Nombre d'éléments
	Moyenne des éléments	2,162	,026	7

Statistiques récapitulatives d'éléments				
		Moyenne	Variance	Nombre d'éléments
	Moyenne des éléments	2,186	,033	24

Statistiques d'éléments			
	Moyenne	Ecart type	N
K1	1,95	,849	84
K2	2,62	,693	84
K3	2,63	,617	84
K4	1,98	,836	84
K5	2,13	,847	84
K6	2,32	,779	84
K7	2,63	,673	84
K8	2,13	,847	84
K9	1,92	,839	84
K10	2,27	,827	84
K11	2,31	,760	84
K12	2,04	,735	84
K13	2,25	,848	84
K14	2,23	,782	84
K15	2,11	,850	84
K16	2,02	,836	84
K17	2,00	,821	84
K18	1,94	,841	84
K19	1,87	,818	84
K20	2,38	,790	84
K21	1,83	,789	84
K22	1,80	,833	84
K23	2,26	,746	84
K24	2,40	,778	84

Statistiques récapitulatives d'éléments				
		Moyenne	Variance	Nombre d'éléments
	Moyenne des éléments	2,168	,062	24

Statistiques d'éléments

	Moyenne	Ecart type	N
T1	2,61	,659	84
T2	2,62	,638	84
T3	2,60	,661	84
T4	2,56	,700	84
T5	2,07	,818	84
T6	2,15	,843	84
T7	1,70	,724	84
T8	2,36	,722	84
T9	2,26	,730	84
T10	1,88	,856	84
T11	1,54	,783	84
T12	2,01	,898	84

Statistiques récapitulatives d'éléments

	Moyenne	Variance	Nombre d'éléments
Moyenne des éléments	2,196	,136	12

الملحق رقم 06: نتائج فرضيات الفروق لكل مقياس

Statistiques de groupe

	SEX	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التكوين	ذكر	43	52,91	11,621	1,772
	أنثى	41	52,00	9,239	1,443

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes		
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)
التكوين	Hypothèse de variances égales	3,410	,068	,395	82	,694
	Hypothèse de variances inégales			,397	79,471	,693

Tests de normalité

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
SEX		Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
التكوين	ذكر	,093	43	,200*	,948	43	,052
	أنثى	,177	41	,002	,949	41	,066

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

Statistiques de groupe

	TFONC	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التكوين	مشترك	43	52,12	10,404	1,587
	تقني	41	52,83	10,660	1,665

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes		
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)
التكوين	Hypothèse de variances égales	,009	,923	-,310	82	,757
	Hypothèse de variances inégales			-,310	81,571	,757

Tests de normalité

	TFONC	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
التكوين	مشترك	,107	43	,200*	,960	43	,143
	تقني	,116	41	,182	,959	41	,140

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

Statistiques de groupe

	SEX	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الترك	ذكر	43	26,77	5,618	,857
	أنثى	41	25,93	4,491	,701

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes		
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)
الترك	Hypothèse de variances égales	2,212	,141	,755	82	,452
	Hypothèse de variances inégales			,759	79,614	,450

Tests de normalité

	SEX	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الترك	ذكر	,074	43	,200 [*]	,975	43	,455
	أنثى	,088	41	,200 [*]	,976	41	,537

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

Statistiques de groupe

	TFONC	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الترك	مشترك	43	27,28	4,636	,707
	تقني	41	25,39	5,408	,845

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes		
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)
		الترك	Hypothèse de variances égales	1,121	,293	1,721
	Hypothèse de variances inégales			1,715	78,834	,090

Tests de normalité

	TFONC	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الترك	مشترك	,112	43	,200 [*]	,973	43	,386
	تقني	,115	41	,196	,970	41	,333

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

الملحق رقم (07) يبين معنوية النموذج الكلية

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,065 ^a	,004	-,008	5,106

a. التكوين. Prédicteurs : (Constante),

الملحق رقم (08) يبين جودة توفيق النموذج

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	9,171	1	9,171	,352	,555 ^b
	de Student	2138,115	82	26,075		
	Total	2147,286	83			

a. التترك. Variable dépendante :

b. التكوين. Prédicteurs : (Constante),

الملحق رقم (09) يبين المعنوية الجزئية للنموذج

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
		B	Erreur standard	Bêta	t	
1	(Constante)	28,022	2,863		9,789	,000
	التكوين	-,032	,054	-,065	-,593	,555

a. التترك. Variable dépendante :

الفهرس

الصفحة	المحتويات
I	الإهداء
II	الشكر
III	ملخص الدراسة
IV	قائمة المحتويات
V	قائمة جداول
VI	قائمة الاشكال البيانية
VII	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
1	الفصل الأول : الأدبيات النظرية و التطبيقية حول التكوين و نية ترك العمل
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية حول التكوين و نية ترك العمل
3	المطلب الأول: مدخل لعملية التكوين
3	الفرع الاول: مفهوم التكوين و أهداف التكوين و أهميته
3	تعريف التكوين
4	أهداف التكوين
5	أهمية التكوين
08	الفرع الثاني: أنواع و أبعاد التكوين
08	أنواع التكوين
10	أبعاد التكوين
10	الفرع الثالث: خطوات التكوين
11	المطلب الثاني: نوايا ترك العمل
11	الفرع الاول: مفهوم نية ترك العمل
12	الفرع الثاني: تقسيمات نية ترك العمل و بعض النماذج النظرية المفسرة لنوايا ترك العمل
12	تقسيمات نية ترك العمل
14	النماذج المفسرة لنوايا ترك العمل
15	الفرع الثالث: العوامل المحددة لنية ترك العمل

16	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول التكوين و نية ترك العمل
16	المطلب الاول: عرض الدراسات السابقة (عربية و الأجنبية)
16	الدراسات السابقة باللغة العربية
17	الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
18	المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية
19	المطلب الثالث: مجال الإستفادة من الدراسات السابقة
20	خلاصة الفصل
21	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التكوين على نية ترك العمل لدى موظفي مقر المديرية الجهوية ومصلحتي الرقابة المالية للولاية وبلدية ورقلة
22	تمهيد
23	المبحث الأول: المنهجية و الأدوات المستخدمة في الدراسة
30	المبحث الثاني: إختبار الفرضيات
23	المطلب الأول: المنهجية المستخدمة في الدراسة
23	الفرع الاول: منهج الدراسة
23	الفرع الثاني: مجتمع و عينة الدراسة
24	الفرع الثالث: خصائص عينة الدراسة
27	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
27	الفرع الاول: أداة الدراسة
28	الفرع الثاني: إختبار ثبات و صدق الاداة
30	الفرع الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية
31	المبحث الثاني: إختبار الفرضيات
31	المطلب الاول: اختبار الفرضية الرئيسية الاولى
37	الفرع الاول: اختبار الفرضية الفرعية الأولى
39	الفرع الثاني: اختبار الفرضية الفرعية الثانية
42	المطلب الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية
44	الفرع الاول: اختبار الفرضية الفرعية الأولى
47	الفرع الثاني: اختبار الفرضية الفرعية الثانية
49	المطلب الثالث: اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة
52	المبحث الثالث: تفسير النتائج
52	المطلب الاول: تفسير اختبار الفرضية الرئيسية الاولى

52	الفرع الاول: تفسير اختبار الفرضية الفرعية الأولى
53	الفرع الثاني: تفسير اختبار الفرضية الفرعية الثانية
53	المطلب الثاني: تفسير اختبار الفرضية الرئيسية الثانية
53	الفرع الاول: تفسير اختبار الفرضية الفرعية الأولى
52	الفرع الثاني: تفسير اختبار الفرضية الفرعية الثانية
54	المطلب الثالث: تفسير اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة
55	خلاصة الفصل
56	خاتمة
59	المراجع
62	الملاحق
75	الفهرس