

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



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي  
الميدان : علوم اقتصادية، علوم التسيير و علوم تجارية  
فرع: علوم التسيير

التخصص: الموارد البشرية  
من إعداد الطالب : بن الشيخ هشام  
بعنوان

أثر بيئة العمل على نية ترك العمل  
دراسة حالة مؤسسة طيبة للتمور  
في الفترة الممتدة ( 2017-2018 )

نوقشت و أجزت علنا بتاريخ: 2018/05/28  
أمام اللجنة المكونة من السادة :

الأستاذ/ ..خامرة بوعامة..... جامعة قاصدي مرباح ورقلة رئيسا  
الأستاذ/ محمد الحافظ بوغابة..... جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا  
الأستاذ/ بن شويحة بشير..... جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية 2017-2018

# الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

وَقُلْ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

صدق الله العظيم

الحمد لله الذي أحاننا بالعلم وأكرمنا واتنا العافية أن أتقدم  
بإهداء علمي المتواضع إلي رمز العطاء وصدق إلي :

الوالد الكريم أطال الله في عمره

إلي أمي الغالية أطال الله عمرها

ولجميع إخوتي الأعماء وخاصة الأخت الكبرى التي السن لهما

كل الفضل في المشوار الدراسي

ولكل من ساعدني من قريب أو من بعيد من أجل إتمام هذا

العمل وإلي جميع اخواتي محمد وخدير

وايمن ومروان و ابناء اختي ساجدة شهاب الدين ومحمد

المأمون.

# شكر وتقدير

نشكر الله عز وجل على أن وفقني لإتمام هذا العمل ..

كما أوجه شكري إلى الأستاذ القدير محمد الحافظ بوغابة لما منحنا من جهد ووقت وتوجيهات وإرشادات ودعم لإنجاز هذا البحث . كما أتقدم بشكر خاص لجميع عمال مؤسسة طيبة للتمور على التسهيلات الممنوحة طيلة فترة التبرص

كما أشكر جميع أساتذة تخصص الموارد البشرية الذين لم يبخلوا علي وعلى جميع زملائي في التخصص بالنصح والإرشاد والتوجيه وأخص بالذكر الاستاذ القدير مناصرية رشيد، وأشكر جميع المسؤولين وخاصة اللجنة المناقشة خامرة بوعمة وبن شوحه بشير في قسم العلوم التسيير على التسهيلات الإدارية سواء المتعلقة بإنجاز المذكرة أو في أيام الدراسة ..

**كما أشكر جميع أساتذتي في كل مراحل الدراسة ..**

## ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الى ابراز أثر بيئة العمل على نية ترك العمل في مؤسسة ، "طيبة للتمور " ،  
و استخدمت الدراسة الاستبيان لتحقيق الأهداف ،حيث يتكون مجتمع الدراسة من عمال مؤسسة ذات مسؤولية  
محدودة ، وبعد توزيع 60 استمارة استبيان و التي استرجع منها 51 و تم استبعاد 4 منها و بذلك أصبح عدد  
الاستبيانات الصالحة ، و التي خضعت للتحليل الاحصائي ( 47 ) باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم  
الاجتماعية SPSS ، كما أن حسن التسيير ساهم في عملية الإنتاج مما اتاح للمؤسسة فرصة تقوية العلاقة بينها  
و بين العمال ، و تهدف مؤسسة "طيبة للتمور " لاستخدام معايير الجودة الشاملة ISO ،وبعد قيامنا بالدرسات  
الميدانية لمعرفة مدى أثر بيئة العمل على نية ترك العمل داخل المؤسسة توصلنا الى مجموعة من النتائج :

- وجود نوايا حول ترك العمل حسب الجو العام أي بيئة المؤسسة العمل كما أظهرت النتائج وجود فروقات  
معنوية داخل المؤسسة

- تباين اتجاهات العمال داخل المؤسسة وذلك تبعا لخصائصهم الشخصية و باختلاف السن و الجنس و  
المستوى التعليمي لدخلهم الشهري .

**الكلمات المفتاحية :** بيئة العمل ، نية ترك العمل ،التزام ، دوران العمال ،الحفاظ على المورد البشري .

## **Summary of the Study :**

The study has aimed to show the effect of work environment on the intention to leave work in “ **TIBA LITTOUMOUR**” ." company, and the study used questionnaires to realize the purpose, so that the study population is composed of workers with limited responsibilities; and after the distribution of 60 questionnaire forms, which 51 were retrieved and 4 of them were excluded therefore the number of valid questionnaires that have been analyzed statistically is 47, using Statistics Service Program of Social Sciences (SPSS). Also, the good governance contributed in the production process. That is what gave a chance the company to strengthen its relationship with the workers, and the

in “ **TIBA LITTOUMOUR**” company aims to use the Total Quality Standards (ISO). Thus, after doing the field study to know to what extent work environment influences on the intention to leave work in the company, we came up with a set of results :

- The existence of the intensions to quit according to the general atmosphere, i.e. work environment. Also, the results showed the existence of significant differences in the company.
- Variation of work trends in the company depending on personal characteristics; differences in their ages, sex, educational level and their monthly income .

### **Keywords:**

work environment, the intention to leave work, commitment, workers turnover ,preserving human materials.

## قائمة المحتويات

I.....	الإهداء
II.....	الشكر والتقدير
III.....	ملخص الدراسة
IV.....	قائمة المحتويات
VI.....	قائمة الجداول
VII.....	قائمة الأشكال
VII.....	قائمة الملاحق
أ.....	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لبيئة العمل و نية ترك العمل</b>	
2.....	تمهيد
3.....	المبحث الأول : ماهية بيئة العمل
3.....	المطلب الأول: مفهوم بيئة العمل
5.....	المطلب الثاني : عناصر بيئة العمل والعوامل المؤثرة فيها
8.....	المبحث الثاني: نية ترك العمل في المؤسسة
8.....	المطلب الأول : ماهية نية ترك العمل
10.....	المطلب الثاني نماذج وأسباب نية ترك العمل
14.....	المطلب الثالث : الدراسات والأبحاث العلمية السابقة
17.....	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثاني: دراسة بيئة العمل ونية ترك العمل في مؤسسة طبية للتمور</b>	
19.....	تمهيد
20.....	المبحث الأول : طرق وأدوات الدراسة
20.....	المطلب الأول: طريقة مستخدمة في الدراسة
23.....	المطلب الثاني : أدوات الدراسة

24.....	المبحث الثاني مناقشة النتائج.....
33.....	خلاصة الفصل.....
35.....	خاتمة.....
38.....	قائمة المراجع.....
41.....	قائمة الملاحق.....
55.....	الفهرس.....

## قائمة الجداول:

الصفحة	جدول	الرقم
8	عناصر بيئة العمل و مكوناتها	1-1
18	مقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة.	2-1
24	تعريف مؤسسة طيبة للتمور.	1-2
27	مقياس ألفا كرونباخ.	2-2
28	توزيع مفردات العينة من حيث الجنس.	3-2
29	توزيع الأفراد العينة حسب ديمومة الوظيفة.	4-2
29	توزيع الافراد حسب العمر	5-2
29	توزيع الافراد حسب مستوى التعليمي.	6-2
30	توزيع الافراد حسب الخبرة.	7-2
30	توزيع افراد العينة حسب الوظيفة.	8-2
31	توزيع الافراد من حيث المصلحة.	9-2
31	سلم ليكارت الثلاثي.	10-2
32	المتوسط الحسابي.	11-2
32	استجابة الافراد العينة الدراسة عبارات بيئة العمل.	12-2
33	استجابة افراد العينة الدراسة عبارات قياس الاداء.	13-2
35	نتائج اختبار مستوى اهتمام المؤسسة ببيئة العمل.	14-2
35	نتائج اختبار مستوى نية ترك العمل بالنسبة للعمال.	15-2
39	تحليل تباين خط الانحدار.	16-2



## قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
12	نموذج مارشال العوامل المؤثرة في الانتقال من المنظمة.	1-1
13	نموذج Mableg.	2-1
25	الهيكل التنظيمي لمؤسسة طيبة للتمور.	1-2

## قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
41	أسماء المحكمين.	1
41	الاستبيان.	2
51	جداول برنامج spss.	3

# مقدمة

## توطئة :

نظرا لتطور الكبير في مجال الصناعة في العقود الأخيرة أصبحت الصناعة الغذائية تشكل حصص هامة في اقتصاد البلد في معظم بلدان العالم ل ذلك ، حيث بادرت العديد من المؤسسات في القطاعات الصناعية وخاصة الصناعة الغذائية المختلفة كما سارعت للتنافس في تطوير في مجال الصناعة وخاصة في استخدام التكنولوجيات التي قدمت في مجال إنتاج الصناعات الغذائية ، خاصة و سرعة استخدامها وهذا من جهة اما من جهة اخرى استخدام السياسات خطط محكمة في تسيير الموارد البشرية والتي تساهم بشكل كبير ، في عملية تحقق تقي اهداف هذه الخطط.

غير أن المؤسسات الصناعية أدركت أن معظم المؤسسات ذات قطاع الصناعة الغذائية تنطلق من قاعدة المورد البشري هو العنصر الأساسي في المؤسسة ، حيث أنه ذو معطيات خاصة مما يجعل عملية إنتاج صعبة نسبيا فإذا كان إنتاج يعتمد على مجموعة من الطروق والوسائل المكونة لهذا المنتج ، ونذكر أهم هذه الوسائل التي تتدخل في المنتج تكلفة المنتج ونوعيته المنتج وطريقة تسيير الموارد البشرية والتنافسية ويجب أن تلائم هذا الخصائص بالمحيط الخارجي ، الذي له علاقة بالتنافسية حيث أن المنتجات يتم تقييمها من طرف الزبون ومن أهم الخصائص هذا المنتج قابل تفرع بشكل مجموعات رئيسية إلى ذات خصائص ، نذكر منها قابل التخزين و التلف فضلا عن اختلاف رغبات الزبائن مما يؤدي إلى تغير طريقة الإنتاج حيث أنه يصعب تقييم كلفة المنتج ومقارنة مع القدرة الشرائية للزبون مع العلم ان متطلبات المورد البشري تزايد مع مرور الوقت حيث أن المورد البشري فهو دائما يبحث في محيطه الخارجي عن المؤسسات التي تسعى على إشباع رغباته ويبحث تسعى المؤسسة طيبة للتمور الحفاظ من خلال توفير بيئة العمل جيد وعدم ترك العمل فيها ، عليه لأنه ذو كفاءة وخبرة عالية وهذا يصعب إيجاد هذا النوع من الموارد البشري من جهة ومجهوده من جهة أخرى ومن أهم مؤشرات تقييم العامل هو قدراته على العمل بكفاءة وقوة اتخاذ قراراته وتطور المعارف التي تحصل عليها .

فيجب على المؤسسة التنبؤ بالسلوك المستقبلي للمورد البشري لتحديد مدى قدرتها على التكيف مع الوضع الجديد تجنب الاحتجاجات وتدمير المورد البشري وهذا من أجل ضمان سيورة المؤسسة .

## طرح الإشكالية:

وأمام جملة المعطيات التي تم سردها يمكن إبراز معالم الظاهرة المدروسة من خلال الاشكالية التالية:

– ما مدى تأثير بيئة العمل على نية ترك العمل في مؤسسة طيبة لتمور؟

ولقد تم معالجة هذه الاشكالية على المراحل وفق التساؤلات الفرعية التالية :

- ما هو واقع بيئة العمل (الجو العام-طريقة العمل-ظروف العمل) في مؤسسة طبية للتمور؟
- ماهي نسبة العمال الذين يفكرون في ترك العمل في مؤسسة طبية للتمور؟
- هل هناك علاقة ذات الالة احصائية بيئة العمل لها تأثير على نية ترك العمل؟  
وانطلقنا في دراستنا من هذه الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: تولي مؤسسة طبية اهتماما بالغاً لبيئة العمل؛

الفرضية الثانية: هناك نسبة ضعيفة في نية ترك العمل لدى عمال مؤسسة طبية؛

الفرضية الثالثة: هناك علاقة ارتباط قوية بين بيئة العمل ونية ترك العمل.

### ج-مبررات اختيار الموضوع:

- الاهتمام والرغبة الشخصية بالموضوع؛
- إهمال عنصر بيئة العمل كأحد العوامل التي تؤثر على العمال في نية ترك العمل؛
- إعطاء نظر حول القطاع الجديد الموجود في المنطقة ورقلة

### أهداف الدراسة:

إذا كان من أسباب اختياري الموضوع هو الوصول إلى أهداف معينة فإن الدراسة تهدف إلى:

- وتوضيح المفاهيم المتعلقة بالجانب بيئة العمل

- محاولة الاطلاع على واقع نية ترك العمل لدى العمال داخل المؤسسة وهي محل الدراسة

- محاولة إثراء الموضوع والاهتمام به لماله من أهمية بالغة في وقتنا الحالي

أهمية الدراسة:

تكمّن أهمية الموضوع في كون الدراسة يدخل في إطار التحضير لشهادة الماستر في العلوم التسيير تخصص الموارد البشرية وبالتالي تهتم هذه الدراسة ب:

- يساهم الموضوع في تزويد الطالب بمراجع جديد في المجال الموارد البشرية؛

- لفت الانتباه حول المؤسسة الطبية للتمور للأهمية بيئة العمل وتأثيرها على نية ترك العمل

### هـ-حدود الدراسة: وتتمثل في ما يلي:

- الحدود المكانية: مؤسسة طبية للتمور سوق السبت الجديد؛

- الحدود الزمنية: أجريت الدراسة في 2جانفي 2018 الى غاية 15مارس 2018؛

- منهج البحث والأدوات المستخدمة ومن أجل معالجة.

**- منهج البحث والأدوات المستخدمة:**

ومن اجل معالجة مختلف جوانب الموضوع قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي ، كونه الأنسب لمختلف الدراسات الاجتماعية والإنسانية وبالنسبة للأدوات المستعملة في البحث فتمثل فيما يلي:

-المسح المكتبي

-الاستبيان لجمع المعلومات الميدانية

- الأدوات الإحصائية كالتكرارات، النسب المئوية أو المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري التقييم.

**صعوبات البحث:**

- قلة المراجع والدراسات المتناولة للموضوع ؛

- ضيق الوقت المستغرق في اعداد المذكرة مما انعكس على مردودية الطالب؛

- صعوبة الحصول على المعلومات والوثائق في المؤسسة محل الدراسة.

**الهيكل الدراسة:**

بغرض دراسة الإشكالية قسم البحث إلى فصلين :خصص الفصل الأول لمراجعة الأدبيات النظرية

والتطبيقية من خلال مبحثين حيث تناول المبحث الأول عرض لمفهوم بيئة العمل ونية ترك العمل أنواعها أهدافها

وأهمية، المبحث الثاني : بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية؛

أما الفصل الثاني فقد خصص للدراسة الميدانية بمحاولة إسقاط الجانب النظري على الميدان من خلال تشخيص

واقع بيئة العمل على نية ترك العمل في محل الدراسة فنتطرق إلى نتائجه

# الفصل الأول :

الإطار المفاهيمي لبيئة العمل و نية

ترك العمل

### تمهيد:

يعد الاهتمام بالموارد البشرية أهم شيء ويجب ان تضع المؤسسة العامل في قمة الأولويات حيث يمثل العنصر الفعال في نجاح او خسارة المؤسسة.

من اجل وضعية احسن للمؤسسات امام المنافسة وذلك حسب الأهداف المراد تحقيقها حيث يعتبر الموارد البشري وهو المحرك الأساسي لنتائج احسن حيث قامت العديد من المنظمات بإجراء مجموعة من الدراسات من اجل معرفة توجه الموارد البشرية من جهة ومن جهة أخرى معرفة مدى رضائهم عن الوظيفة التي يشتغلونها ويتم ذلك من خلال توفير البيئة العمل المناسبة التي تهتم في الأجر والحوافز والإشراف والتدريب .

من ذلك ، سوف نحاول في هذا الدراسة تناول المفاهيم الأساسية للدراسة معالجتها من زاوية الجانب النظري سوف نتعرف من خلال المبحث الاول على بيئة العمل وذكر مختلف المفاهيم المتعلقة بها وبعدها يأتي التطرق إلى المبحث الثاني نية ترك العمل.

## المبحث الأول: ماهية بيئة العمل

سوف نحاول اعطاء مجموعة من التعاريف من اجل اظهار اهمية بيئة العمل ثم اعطاء تعريف شامل من

اعداد الطالب:

### المطلب لأول : مفهوم بيئة العمل

للعمل دور هام في استمرار الحياة ونذكر في إطار ذلك بيئة العمل لها دور كبير بالنسبة للعامل من جهة

والتي تتمثل في توفير الجو الملائم الذي يساعد العامل في تحقيق ذاته وشعور بقيمته والذي يساعد في تحقيق

أهداف الوظيفة سوف نحاول في هذا المطلب تعريف بيئة العمل.

### الفرع الاول : تعريف بيئة العمل

**تعريف بيئة العمل :** وهو الفكر التنظيمي المعاصر وليس على غرار رواد الفكر التقليدي و هي كافة الظروف

السائدة داخل وخارج المنظمة التي لها تأثير على السلوك العاملين وتحديد اتجاهاتهم نحو العمل وأيضا كلما يحيط

بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه والجهد المبذول اتجاه المجموعة التي تعمل معه والإدارة التي يتبعها حيث تجد

مجموعة من العلماء الذين عرفوا بيئة العمل روبرت روبرتس في سنة 1990 بأن بيئة العمل جميع العوامل

والتغيرات الواقعة داخل وخارج المنظمة وعرفها أيضا، جرت روبرتس robert أخذ جميع المتغيرات المنظمة وطرح منها

الأنظمة الفرعية الباقية هو البيئة العمل هاولي howleg عرف البيئة بأنها جميع الظواهر خارج المنظمة ولديها

إمكانية تأثير على الجو الداخلي للمنظمة كل وهي الظروف المحيطة بالمنظمة والتي لها صلة مباشرة أو غير مباشرة

بها<sup>1</sup>.

**تعريف بيئة العمل :** البيئة العمل تتكون من المتغيرات التي تحدث داخل المنشأة نفسها وخارجها ولا تكون ضمن

مجال تحكم الإدارة العليا تشكل هذه المتغيرات من المحيط الخارجي والداخلي تتمثل في الهيكل التنظيمي وثقافة

المنظمة والمنافسة الموارد البشرية<sup>2</sup>.

**تعريف الشامل بيئة العمل :** على انها جميع الظروف المحيطة بالعاملين في وقت ومكان العمل وتتضمن الظروف

المعنوية والمادية والزمنية والمكانية فنعد توفير افضل الظروف للعامل من خدمات ومرافق فذلك يحفز م على

اعطاء افضل ما لديه اما في حال كانت هذه الظروف سيئة فذلك يعجزه الى الخمول وقلة الابداع والانتاج.

<sup>1</sup> - سيهام بن رحون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوطني دراسة عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراة في العلوم الاجتماعية علم الاجتماع تخصص الموارد البشرية، 2013-2014، ص32.

<sup>2</sup> - سعد سعيد القحطاني، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين، في معهد الرياض، لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، 2012، ص8.



أولاً: أهمية بيئة العمل

من خلال دراسة قام بها فؤاد يوسف عبد الرحمان بالعراق سنة 2012 بإحدى الشركات العامة صناعة الأجهزة الكهرو منزلية حصل على مجموعة من النتائج تتمثل في أهمية بيئة العمل وهي كالتالي:<sup>1</sup>

- 1- ارتباط تأثيرات معنوية للعمال لبيئة العمل مثل درجة الحرارة ودرجة الإضاءة؛
- 2- العوامل النفسية مثل التحفيز و الإغراءات كلها تساهم في عملية الزيادة في الإنتاج ؛
- 3 - توفير المناخ الداعم للقيم والسلوك الاخلاقي؛
- 4 - تحسين الاتصال واعطاء المعلومات في الطروق الاتصال التالية الصاعد والنازل والافقي.

2: أهداف بيئة العمل :

من خلال ذلك يتضح لنا أن بيئة العمل توجد بها مجموعة من الأهداف التي تكون منها المصادقية و العدالة و الاحترام و الفخر و هي كالتالي:<sup>2</sup>

- 1-المصادقية: أن الموظفون الإدارة يجب أن يكونوا صادقين وصاحبي ثقة في ما يصدر رونه من معلومات خاصة لمؤسسة أو للعمال ؛
- 2-العدالة : أي مدى إدراك الموظفون عدالة وممارسة السياسات الإدارية والتي تقوم مبدأ المساواة والحياد اتجاه العمال وخاصة في فريق العمل ؛
- 3-الاحترام: مقدار شعور الموظفين باحترام من طرف الإدارة ومن خلال تقديم اليد المساعدة والدعم والتعاون والرعاية وذلك من خلال الأبعاد الرئيسة للنموذج للعمل؛
- 4-الفخر: يشعر الموظف بالفخر بعمله ذلك بتقييم مشاعره اتجاه الموظفين اتجاه فريق العمل .

الفرع الثاني: انواع بيئة العمل

قسم العلماء إدارة بيئة العمل في المنظمات إلى أنواع مختلفة تم تحديدها لكي تساعد على توضيح العلاقة بين بيئة عمل و الموارد البشرية التي تساهم كعنصر أساسي في بيئة العمل على اثر ذلك ويمكن تحديد كالاتي :

- 1-بيئة العمل العامة : والتي تكون لها أبعاد التنظيمية مختلف في المؤسسة والتي يمكن لها أن تؤثر على أنشطتها وليس بالضرورة في الإطار العام الذي تعمل عليه جميع المؤسسات سواء كانت صناعية وإنتاجية أو خدماتية والتي

<sup>1</sup> - فاطمة بدر، أثر أبعاد التمكين العاملين و التحفيز على نية العمل، لنسب جائزة الجامعة في الإدارة، بالمعهد العالي لإدارة الأعمال (HIBA)، مجلة العدد الأول، 2013-2014، ص03.

<sup>2</sup> - من إعداد الطالب اعتمادا على المرجعين، المغربي عبد الفتاح عبد المجيد (المهارات السلوكية و التنظيمية لتنمية الموارد البشرية)، المير عبد المجيد (العلاقة بين الولاء و السلوك التنظيمي).

تقع في هذا البيئة أي تشمل المجتمع الواسع بكل ما فيه من أنظمة فرعية و يكون لها تأثير من بعيد أو قريب على جميع المنظمات ؛

2- بيئة العمال الخاصة : وهي التي تعيش فيها المؤسسة أي كل الأبعاد السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر بصفة مباشرة على منظمة بعين ذاتها أو على قطاع دون غيره ؛

3- بيئة العمل الخارجية: كل ما يقع خارج حدود التنظيم وهي كل القوى المتغيرة الفعلي والمؤثرة على المنظمة وتقع خارج حدوده؛

4- بيئة العمل الداخلية : هذا النوع من بيئة عبارة عن الجماعات والتقنيات والتشريعات والنظم التي تعمل داخل المنظمة وتعمل المنظمة بموجبها حيث عرفها حسين حريم أنها : البيئة الجزئية تمثل المنظمة نفسها ونظم رسالة المنظمة وأهدافها وثقافتها والموارد البشرية والسياسات والتقنيات والإجراءات<sup>1</sup>.

**المطلب الثاني: عناصر بيئة العمل والعوامل المؤثرة فيها**

**الفرع الأول: عناصر بيئة العمل**

تكون عناصر بيئة العمل من عناصر الادرية وعناصر المادية<sup>2</sup>:

**اولا: القيادة الادارية:**

يعتبر النمط القيادي أب مجموعة السلوكيات يوجهها قائد المؤسسة إلى أنماط مختلفة من السلوكيات إلى الأفراد والجماعات داخل المؤسسة وهي الظاهرة اجتماعية أي القدر على التأثير في الأفراد وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف بشكل كافي ؛

**2-: النظم والقوانين واللوائح :**

يعتبر اللوائح أو القوانين الهادفة إلى أن يسود النظام والانضباط داخل المنظمة أي كل فرد داخل المنظمة يجب احترام والتزام بالقوانين والأمر والعمل على تطبيقاته؛

**3. طبيعة العمل والتخصص:**

ويعرف بأنه طبيعة العمل وتحدد احتياجات المؤسسة لنوع الموارد البشرية لأداء الأعمال والمهام المختلفة ؛

**4. الرقابة الإدارية :**

حيث اشار هنري فايول Fayol أن الرقابة تهدف إلى التحقيق وإيجاد النقاط الصعبة والتركيز على معالجة النقاط الاقوى وذلك تمشي مع المخطط المعمول به.

<sup>1</sup> - صرب أحمد، مساهمة في الدراسة ظروف العمل، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون الجزائر؛ 2006؛ ص56

<sup>2</sup> مرجع سباق ذكره؛ صرب احمد؛ ص13

### 5- تفويض السلطة :

وهي منح المرؤوسين الذين يتم تحديد هم وإيجادهم من قبل القائد الذي يتخذ القرارات و يصدر التعليمات و هو ايضا قيام المرؤوسين بالواجبات لأنه خلق التزام لديهم اتجاه رئيسه م بتأدية الواجبات و هذا يعكس التزام الرئيس أمام المرؤوسين بهذه الواجبات لنفسه؛

### 6-الاتصال الإداري

وهو الوسيلة التي من خلالها يتم نقل الأفكار والأمور والمعلومات بين مختلف مستويات المنظمة وهي متمثلة في الاتصال الصاعد والنازل والأفقي حيث يساهم في تحقيق الأهداف ويساعد في تدفق فعال للمعلومات؛

### 7- العلاقات الرسمية وغير الرسمية :

وهو مجموعة من الاتصال المباشرة وغير مباشرة لفائدة الفرد العامل والتي تتم من طرف القيادة ولعل أفضل وصف للعلاقات السائدة داخل المؤسسات أو تنظيم ها حيث تهدف إلى تكامل بين الأفراد في محيط العمل بالشكل الذي يحفزهم من خلال مجموعة من عناصر بيئة عمل داخلية والتعاون والانسجام ورفع الروح المعنوية<sup>1</sup>؛

8. الحوافز والكافات: تعبر الحوافز المادية أو المعنوية يقول با بتونBetton لجذب ودفع الأفراد ذوي الخصائص الضرورية للنجاح.

### ثانيا: العناصر المادية بيئة العمل

تعبر العناصر المادية مكونة البيئة الداخلية للعمل فهي تميزها من البيئات الاخرى للعمل حيث سوف نفصل فيها كالتالي :

1- الإضاءة: إنها نسبة الإضاءة الجيدة داخل بيئة العمل وذلك وفقى لدرجة حرارة معينة يجب أن تصل نسبة لون الضوء الطبيعي لأنه يساعد على سهولة الرؤية لأن الإضاءة غير المناسبة قد تؤدي إلى قلة الأداء وسرعت التعب والملل ؛

2- الحرارة والتهوية : يجب أن يكون العامل داخل الورشة في درجة حرارة معتدلة سواء كان العمل عضلي أو ذهني أي زيادة وانخفاض في درجة الحرارة سوف تؤثر على جهد العمل .

3- الضوضاء: حيث أن الضوضاء تؤثر تأثير مباشر في القدرة العمل وخاصة في مجال الإنتاج الذي يعتمد على الجهود الذهني لأنه يؤدي إلى تشتت الذهن عدم التركيز ؛

<sup>1</sup> مرجع سابق نفس؛الصفحة

4. الأثاث والنظافة مكان العمل :

يجب أن تراعي المؤسسة في اختيار أثاث المكاتب على أساس ملائمته لسطح المكتب والذي يساعد العامل على اكمال عمله بكفاءة وافضل و احسن جودة.

الجدول رقم (1-1) بين عناصر بيئة العمل ومكوناتها:

عناصر بيئة العمل	مكوناتها
العناصر الإدارية	1- القيادة الإدارية 2- النظام واللوائح 3- طبيعة العمل والتخصص 4- الرقابة الإدارية 5- تفويض السلطة 6- الاتصال الإداري العلاقات الرسمية وغير الرسمية الحوافز والمكافآت
العناصر المادية	الحرارة والتهوية الضوضاء والإضاءة الأثاث والتجهيزات والنظافة

المصدر: - الدكتور عباس منير، أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين، دراسة مقارنة في الجامعة السورية.

الفرع الثاني : العوامل المؤثرة في شكل دوران العمل

يرى أن Griffith على مفهوم دوران العمل وهي ظاهرة التغير في العاملين نتيجة الالتحاق بالعمل والخروج منه حيث قسم العوامل مجموعة م التي تؤدي إلى دوران العمل :<sup>1</sup>

1-المركزية وعدم تفويض الصلاحيات

2-الالتزان وعدم التزام بحرفية القوانين والتعليمات والتركيز على التشكيلات والبرامج الفرعية التي تعطل سير

الوظيفة

<sup>1</sup> - الدكتور عباس منير، أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين، مرجع سابق ، ص 8.

- 3- الفواصل الرئاسية وصعوبة الاتصال بين الإدارة العليا والعاملين
- 4- عدم الاقتناع بمشاركة العاملين بالقرارات الادارة العليا
- 5- الخوف من التغيير ومقاومة الإدارية ، وتفعيل الابقاء على الوضع الراهن .
- 6- إشتغال المديرين بالأعمال الروتينية ورفض الكثيرين بالأفكار الجديدة واعتبارها مضيعة للوقت
- 7- نبذ زملاء
- 8- قلة الحوافز المادية والمعنوية للأفراد المبدعة
- 9- القيادات الإدارية غير كفؤة
- 10- المعوقات التنظيمية مثل تحديد لسلوك العاملين بالأدوار المرسومة لهم وعدم الخروج عنها

### المبحث الثاني: نية ترك العمل في المؤسسة

سوف نحاول اعطاء مفهوم حول نية ترك العمل وانواع نية ترك العمل:

#### المطلب الأول: ماهية نية ترك العمل

تعتبر المتغيرات التي يشهدها العصر الحاضر وهي من اكبر التحديات التي تواجه المنظمة والتي لها صلة من بعيد وقريب بالعامل باعتباره العنصر الفعال في المؤسسة ويجب متابعة هذا العامل من الجانب النفسي الذي قد يتطور الى نوايا ترك العمل ويؤثر سلبا على المؤسسة من ناحية التكاليف وخسارة العمال اصحاب الخبرة وسوف نحاول في هذا المبحث التعرف على مفاهيم نية ترك العمل ثم معرفة اسباب و نوايا ترك العمل .

#### الفرع الأول: تعريف نية ترك العمل

فهي استقالة العامل من المنظمة وتركه لها مما قد يكلف المنظمة تكلفة عالية مثل تكلفة التدريب والتعيين من أجل بغية الحصول على موظفون جدد في المستقبل وهو ذلك القرار الذي يسبق ترك العمل الفعلي .

**تعريف نية ترك العمل :** وهي نية الفرد في ترك وضع حد نهائي للعمل و يكون طوعيا العلاقة العمل الذي يربطه بالمنظمة التي يعمل بها حيث عرف كول colle (2006) وهي النية في ترك العمل بأنها احد الاتجاهات التي تقود إلى انقطاع عن الانتماء إلى النظام والخروج عن طوع المؤسسة وتكون المبادرة شخصية بحد ذاته او ظروف بيئة العمل<sup>1</sup> .

<sup>1</sup> - سهام بن رحون، المرجع السابق، ص33.

**تعريف نية ترك العمل 2:** وهي عملية ترك العمل ترتبط بالفرد نفسه وبمبادراته الشخصية لأسباب مختلفة قد تكون تنظيمية أو أسباب شخصية حيث إما يكون قرارا نابع من شخص بحد ذاته أو يكون من طرف المنظمة.

### الفرع الثاني: انواع نية ترك العمل

تنقسم انواع نية العمل الدوران العمل وغير الطوعي

#### اولا: انواع نية ترك العمل

وهي تلك الحسائر البشرية الناجمة عن مغادرة العاملين لوظيفتهم وتركها شاغرة حيث نوعين من نية ترك العمل وهي كالتالي: <sup>1</sup>

#### 1 - دوران العمل الطوعي:

وهو مغادرة العاملين مع وجود نية أو رغبتهم بالمغادرة تجدر الإشارة إلى أن أغلب المغادرين يكون طوع أي رغبة بعضهم في ترك العمل نتيجة الظروف شخصية خاصة بهم قد تكون لمدة سنة واحد على أكثر؛

#### 2- دوران العمل الغير الطوعي:

يقوم العمال بمغادرة منظماتهم دون سابق نية رغبة منهم وذلك نتيجة لضغوط شديد قد يكون قرارا من طرف المنظمة بفصل الموظف للأسباب منها عدم كفاءة الموظف أو عدم امتثال لأوامر المنظمة أي خطأ جسمي.

#### ثانيا: عوامل دوران العمل

يعد الكثير من الباحثين في مجال المواد البشرية و يرجعون اسباب ترك العمل الى مجموعة من الاسباب نتيجة ظواهر سلبية عديدة منها: <sup>2</sup>

1. تعطيل الاداء الوظيفي حيث ان العامل يقوم بالتماطل من اجل تغييره من منصب الى منصب اخر
2. تعطيل مصالح المنظمة نتيجة اصحاب الكفاءة واستقطاب كفاءات جدد غير قادرين على انجاز العمل
3. الوقوع في ازمة نتيجة وجود وظائف فارغة عدم وجود بدائل للتكفي الوظيفة وصعوبة الاتصال بالأنماط، الاتصال الصاعد والنازل والافقي عند وجود نوايا ترك العمل
4. زيادة اعباء الوظيفة على حساب موظف من اجل تغطية العجز
5. ارتفاع التكاليف المترتب لشغلي الوظيفة الجديد اي تكوين والتدريب

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص 54.

<sup>2</sup> - منال نوري القطافة، العوامل التي تؤدي الى دوران الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدرسة الخاصة في إقليم جنوبي الأردن، الدراسات العليا استكمالاً لمتطلبات الحصول على الماجستير في الإدارة، بجامعة موتة، 2007-2008، ص8.

### المطلب الثاني: نماذج واسباب نية ترك العمل

من الطبيعي ان يفضل العامل الذي يجد راحته نفسية و التي تلبي رغباته بان ينتقل من منظمة الى منظمة اخرى من اجل تلبية احتياجاته ولهذا قد يكون عند العمال النوايا ترك العمل كسبب اولي منه قد ينتج عنه خسائر لعدة اسباب قد تكون شخصية واجتماعية واقتصادية مثل الاسرة مستوى الدخل والعوامل النفسية سوف نحال في هذا المبحث الثاني حول اسباب ونماذج نية ترك العمل.

#### الفرع الأول: نماذج نية ترك العمل

طرح علماء الادارة مجموعة من النماذج نية ترك العمل والتي تفسر وتحلل سلوك الفرد وسوف نحاول في هذا الفرع اعطاء بعض النماذج:<sup>1</sup>

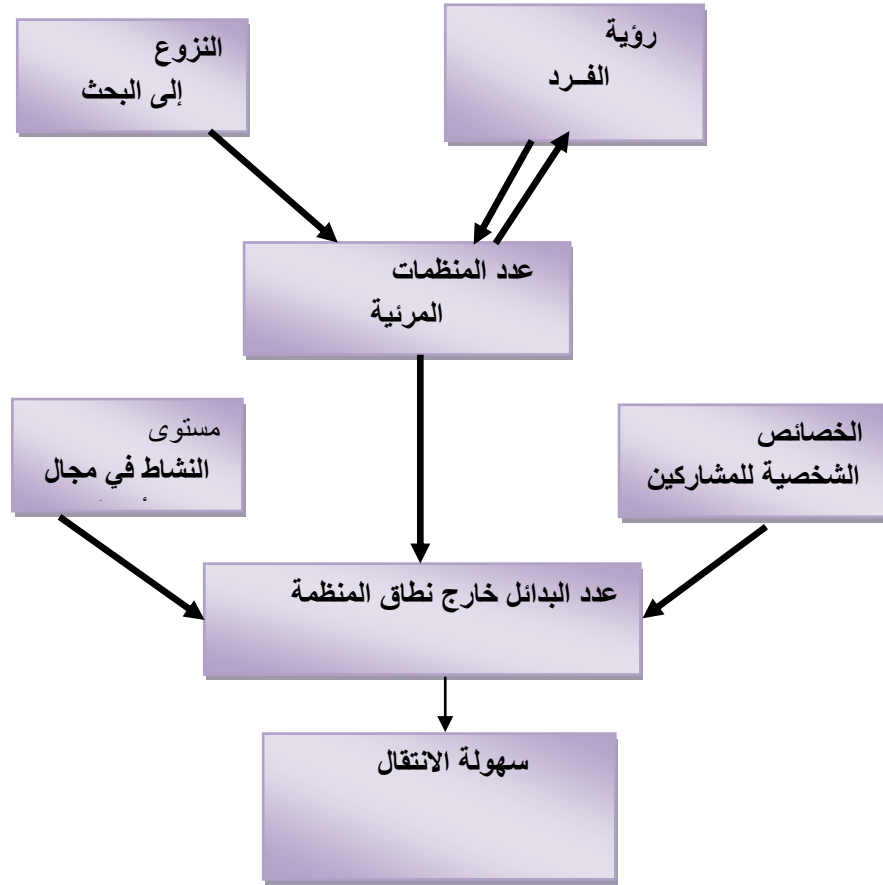
#### اولا : نموذج Marchal

يعتبر نموذج Marchal من النماذج الاولى الاكثر تكاملا وتفسير الظاهرة نية ترك العمل وفي هذا النموذج عنصران متميزان ومرتبطان وهما<sup>2</sup>:

- 1- ادراك مدى الرغبة في الانتقال من المنظمة؛
- 2- ادراك سهولة الانتقال .

<sup>1</sup> - عصام حيدر، أثر انتهاك العقد النفسي في تركك العمل، دراسة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الخاصة سورية، مجلة 30 العدد الأول، 2014-2015، ص 27.  
<sup>2</sup> - أسماء يوسف، سلوك المواطنة التنظيمية في البنوك التجارية الأردنية، مذكرة ماجستير. الجامعة الأردنية، ص 25.

الشكل رقم (1-1) : نموذج Marchal العوامل المؤثرة على سهولة الانتقال من المنظمة



المصدر: أسماء يوسف، سلوك المواطنة التنظيمية في البنوك التجارية الأردنية، جامعة الأردنية

## 2- نموذج Price, 1976

يحدد الباحث (Price, 1976) العوامل التالية كأسباب لترك العمل : مستويات الرواتب، التكامل

(مدى المشاركة في العلاقات الرئيسية و شبه الرئيسية )، الاتصال التنظيمي ( يرتبط مباشرة بأداء العلاقات

الأدوار)، الاتصال الرسمي، و المركزية تعتبر المحددات الأربعة الأولى ذات علاقة إيجابية بترك العمل أما الخامسة – المركزية – ذات علاقة؛

- نموذج mableg يرى ان هناك حاجة التحريك الى مدى ابعده من مجرد تكرار دراسة العلاقة بين الرضاء

الوظيفي ونية ترك العمل اي البحث عن السلوكيات

العمليات الإدراكية التي تبين لنا عدم الرضاء وبين لنا الى رغبة لترك العمل وتقديم البدائل وخاصة لأصحاب نوايا

ترك العمل من اجل عدم وجود وظائف شاغر في حيث الشكل التالي يوضح





5- الحصول على فرص أخرى في منظمة أخرى

6- أسباب الشخصية تخص العامل نفسه مثل الزواج والسكن

ثانيا: **الخصائر الناجمة عن ترك العمل**: انى ترك العمل يخلف خسائر على مستوى المنظمة وخاصة اذا كان من اصحاب الخبرة وسوف نحاول توضيحها كالتالي:

1- مغادرة اصحاب الكفاءة مما ينجم عنه خسائر وضياع خبراء هذه المؤسسة

2- اعادة تعويض اصحاب الخبرة بلخرين جدد مما يكلف المؤسسة الى اعادة التكوين والتدريب

3- عند فصل العامل تدخل المؤسسة في نزعات في غنا عنها

4- اعطاء انطباع سلبي في نظر العمال الاخرين وتدني لهم الروح المعنوي

ثالثا: **العوامل المؤثرة على تحقيق التوازن بين العمال**

ولعل اهم السياسات التي تقوم بها المؤسسات من اجل وعدم التفريق و سعي نحو جعل العمال في شكل فريق عمل واحد ولدينا احسن مثال للمؤسسات البيانية التي تضم هيكل تنظيمي في شكل مصفوفي وسوف نحول تلخيص بعض العوامل المؤثرة في التوازن بين العمل وهي التالي: <sup>1</sup>

1- **الدعم الاداري**: هذا الدور يعلبه المدراء من خلال التخطيط الناجح والاساليب والادارية والتي تتمثل في

تشجيع روح العمل في شكل فريق واحد وانه قد يكون المدير سببا في عملية الاحباط لدى الموظفين؛

2- **العواقب على المسار المهني**: ويكون من خلال عدم التطبيق لبرنامج المسار المهني وهذا يخل بالموظف

وتكون عواقبه السلبية؛

3- **ساعات العمل**: وهنا يجب تقييم العامل على ادائه لوظيفته وليس عدد الساعات التي يقضيها على راس عمله

من جهة ومن جهة اخرى يجب على العامل ان يضع العمل في قمة اولوياته؛

<sup>1</sup> - ماجد محمد صالح، العلاقة بين دوران العمل و الرضى الوظيفي " دراسة ميدانية في معامل السكر و الخميرة في الموصل"، مجلة العلوم الاقتصادية في المعهد العراقي، 1997-1998، ص34.

المطلب الثالث: الدراسات والأبحاث العلمية السابقة

أولاً : الدراسات الأجنبية.

**الدراسة الأولى :** دراسة تحت عنوان بيئة العمل في إحدى المؤسسات الأمريكية وفرنسية دارسة قام بها olivier boiral<sup>1</sup> بأطروحة دكتوراه هدف البحث من خلال هذه الدراسة استكشاف تأثير بيئة العمل داخل المؤسسات الأمريكية ثم قام بدراسة مؤسسات فرنسية أمريكية وهي العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وبيئة العمل الداخلية ومدى سلوك المواطنة عند مجموعة العمال قام بتوزيع مجموعة من الأسئلة وتحمل على مجموعة من الإجابات حيث وزع 850 استبيان في المؤسسة الأمريكية و 660 استبيان المؤسسة الفرنسية أمريكية 660 وكانت النتائج هذه الدراسة 70٪ من العمال يبحثون عن الاستقرار والأمان الوظيفي أما الحوافز المادية بنسبة 22٪ والمعنوية 8٪<sup>1</sup>

**الدراسة الثانية :**

وحيث قام Mgers في سنة 1988 بدراسة في المؤسسات لفرنسية على 1000 عامل في قطاع وخص وذلك استخدام المقابلة الشخصية كانت مدة البحث حوالي ثلاثة السنوات حول عوامل الحفاظ على الموارد البشرية ونية ترك العمل في القطاع العام والقطاع الخاص في عقد محدد المدة غير محدد أظهرت النتائج التالية: أن القطاع الخاص يسعى العمال الولاء وخاصة اصحاب الخبر ة عكس القطاع العام وحيث كان إطباع العمال حول استقرار حول الوظيفة اما القطاع الخاص ذو طبيعة اقتصادية ورجحية فهو يهتم بالإبداع و يسعى الى اشباع رغبات احتياجات عمله<sup>2</sup>.

**ثانياً : الدراسات بالعربية.**

**الدراسة الأولى :** أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل حيث قام الباحث روان أحمد حويجي بدراسة الماجستير وكانت الهدف من هذا الدراسة في تحديد العلاقة بين العوامل المسببة للرضا الوظيفي ورغبة العاملين في الاستمرار بالعمل في اتخاذ لجان العمل الصحي في قطاع غزة من الموظفين أصحاب العقود الدائمة ومن الموظفين اصحاب العقود المؤقتة والعاملين في اتخاذ لجان العمل الصحي في قطاع غزة والذين يعملون عددهم ( 184 ) و الذين تركوا العمل في الاتحاد خلال السنوات الأخيرة وعددهم ( 43 ) وكافة<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - l'intention de quitter l'entreprise : une approche par l'étape de carrière et l'appartenant ce génération flein salarié , uni versai jean moulin lu on 3, pire cerner de thè2013.

<sup>2</sup> - pascal pailé, oliverboiral, the impact of humanresource management on environmentalperform an ce : an employellevelstudy,faculyogbusinesadmnistation, lavalumiversity pavillon palsis1988.

<sup>3</sup> - مروانا احمد حويجي اثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين الاستمرار بالعمال دراسة حالة على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة الجامعة الاسلامية غزة عمادة الدراسات العليا كليا التجارة قسم ادارة الاعمال مايو 2008.

الاستبيانات وهي وسيلة جمع البيانات حيث كانت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين العوامل المسببة لرضا الوظيفي والرغبة في الاستمرار في العمل وكل من ظروف العمل والمتغيرات شخصية والجنس العمر والسنوات والخبرة وتوفير التدريب وتطوير جو من المساواة في التعامل.

#### الدراسة الثانية :

من العوامل المؤثرة في ظاهرة التسرب الوظيفي دراسة حالة جامعة الموصل حيث قام الباحث حيدر خضر سليمان حيث يهدف من البحث إلى التعرف مع العوامل المؤثرة في ظاهرة تسرب الموظفين من جامعة الموصل حيث كون عينة تكون ( 1000 ) موظف وخلال الأعوام ( 1994-2003 ) كما شملت العوامل النفسية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتربوية وقد عاجلة البيانات احصائيا باستعمال استبيان ومقابلات شخصية بوصفة وسيلة احصائية كما أظهرت تبعا للمتغيرات الوظيفية والشخصية مثل الحالة الاجتماعية الدخل الشهري وحجم الأسرة تؤثر في شكل كبير على الجانب النفسي للعمال كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تسرب الموظفين تبعا للمتغيرات الوظيفية والشخصية مثل الجنس والبنية الاجتماعية<sup>1</sup>.

#### الفرع الثاني: دراسة مقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة

أجريت المقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة حيث أن الدراسة الحالية تناولت برابطها بمتغيرات متمثلة في بيئة العمل و نية ترك العمل عكس الدراسات السابقة التي تسعى إلى فهم العلاقة بين المتغيرين بيئة العمل و نية ترك العمل و الجدول التالي يوضح ذلك:

<sup>1</sup> - عصام حيدر، أثر انتهاك العقد النفسي في ترك العمل، دراسة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الخاصة سورية، مجلة 30 العدد الأول، 2014-2015.

1-2: جدول المقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة.

الدراسة	من حيث الهدف	من حيث الأدوات	من حيث العينة	من حيث الزمن	من حيث مكان الدراسة
مروان أحمد يوحى	السعي الى الوصول الى بيئة العمل	الاستبيان و المقابلة	184	2008	قطاع غزة
حيدر خضر	السعي الى تحديد قوة بين الابعاد بيئة العمل و الموظفين	استبيان و مقابلة	1000	1994 الى 2003	الموصل العراق
Olivier boiral	حول تسليط الضوء على علاقة العمال و تحسين ظروف العمل	استبيان	850	2013	فرنسا
Mgers	الهدف معرفة مدى اختلاف المناخ التنظيمي في الشركة و تصنيف بيئة العمل	مقابلة شخصية	1000	1988	فرنسا

من خلال دراستنا الجدول نلاحظ أن الدراسة الحالية تميزت عن الدراسات السابقة في ما يلي:

- من ناحية الموضوع هناك اختلاف بين المتغيرات في دراستنا أما في الدراسات السابقة كان ربط بين المتغيرات مثل المناخ التنظيمي و الاتصال و البيئة الداخلية؛
- من حيث المكان و الزمان اجريت دراستنا سنة 2018 في ولاية ورقلة الجزائر؛
- من حيث مجتمع الدراسة كانت في مؤسسة ذات مسؤولية محدودة عكس أغلب الدراسات كانت في مؤسسات كبرى و قطاع عام؛

خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا توصلنا الى ان منظمة عبارة عن بيئة داخلية تؤثر فيها وتتأثر بها في نفس الوقت كما أن لكل منظمة مكونات أربعة هي المدخلات و المخرجات، العمليات، وكذا التغذية العكسية، حيث تضم المدخلات عناصر متعددة منها المواد الخام و رأس المال و الأرض.... الخ و العنصر البشري الذي هو محور العملية الإنتاجية و أهم مقومات النجاح في المنظمة.

و أما المخرجات فهي المنتجات / الخدمات الحاصلة التي خضعت لعدة عمليات تحويلية حتى أصبحت في شكلها الأخير بالإضافة إلى مخرجات من نوع آخر وهي المخرجات التي لا يمكن إدراكها بالعين المجردة و لكن تظهر على شكل نتائج تنعكس آثارها سلبية وإيجابية على عمل المنظمة ومدى استقرارها ومن المخرجات المعنوية المتعددة سلوك العاملين داخل المنظمة ومدى ولائهم واستعدادهم للبقاء فيها على الرغم من اشتداد المنافسة وزيادة المغريات من طرف المنظمات المنافسة ومن أحد أهم هذه المخرجات ترك العمل في المنظمة والذي أكد العديد من الباحثين و الكتاب في علم الإدارة على أنه المقياس الذي يقيس مدى ولاء العاملين في المنظمة والتزامهم بها بالإضافة إلى إمكانية تحديد مستوى الروح المعنوية لديهم عليه يجب على المنظمة سعي على الحفاظ عليها.

## الفصل الثاني:

دراسة بيئة العمل و نية ترك

العمل في مؤسسة طبية للتمور

## تمهيد:

يتناول هذا الفصل تحليل بيانات الدراسة الميدانية بهدف التعرف على العلاقة بين أبعاد بيئة العمل ونية ترك العمل على مؤسسة طبية للتمور، حيث يتناول وصفا للمنهجية المستخدمة و لمجتمع الدراسة، و وصفا لأداة الدراسة، و متغيرات الدراسة (المستقل و التابع) و الإجراءات المتبعة في تنفيذ الدراسة و المعالجة الإحصائية لتحليل البيانات و الأساليب التي تم استخدامها في اختبار فروض البحث، و يبدأ بتحديد إجراءات التحليل الإحصائي و أساليبه، التي اتبعها الباحث في كل من الإحصاء الوصفي و الإحصاء التحليلي، حيث نقوم أولاً باستخدام اختبار (ألفا كرونباخ) لقياس ثبات محتوى استبانة الدراسة و صدقها، ثم نتناول التحليلات الإحصائية الوصفية في كل من التكرارات، و النسب، و المتوسطات الحسابية، و الانحراف المعياري، و الترتيب و ذلك لتحديد سمات عينة الدراسة. وللإجابة على جميع التساؤلات التي تخص الدراسة، قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

**المبحث الأول:** ادوات الدراسة

**المبحث الثاني:** عرض النتائج و المناقشة.



## المبحث الأول : طرق وادوات الدراسة

### المطلب الأول: طريقة المستخدمة في الدراسة

يتضمن هذا المبحث وصفا لمجتمع الدراسة وعينتها، والأدوات المستخدمة فيها، و الخطوات التي اتبعت للتأكد من صدق الأداة و ثباتها، بالإضافة إلى إجراءات الدراسة، و الطرق الإحصائية التي استخدمت للوصول إلى النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة.

#### الفرع الاول: منهج الدراسة

انظرا لطبيعة الدراسة وقصد الوصول الى معرفة دقيقة لعناصر إشكالتنا وبغية الامام و الاحاطة بمختلف جوانب الموضوع وتحليل ابعاده والاجابة على الاشكالية المطروحة قمنا باستخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الحالة لجميع المعلومات وتحديد النتائج المتواصل اليها وهذا التشخيص واقع اثر نية العمل على نية ترك العمل في مؤسسة طيبة للتمور.

#### الفرع الثاني: مجتمع عينة الدراسة

##### اولا: مجتمع الدراسة

لقد تم اختيار عينة من المؤسسة لتكون مجتمع الدراسة، و تتكون هذه العينة من 49 عامل، و قد تم سحب عينة عشوائية طبقية بسيطة بنسبة 47% حسب متغير النوع الاجتماعي، و بذلك يكون حجم العينة الكلي 47 عامل، و تم توزيع الاستبيانات 60 تم استرجاع 51 استبان والغاء اربعة لأسباب وهي كالتالي تشطيب على جميع الجداول وتركها فارغة على جميع أفراد العينة لتشكّل ما نسبة 100% من حجم العينة، و هي نسبة مقبولة لأغراض

##### ثانيا: تعريف المؤسسة

حيث انشأت هذه الشركة 15 اوت 2015 ذات مسؤولية محدودة و بادرت نشاطها في 16 اكتوبر 2016 تعبر من اهم الشركات في ولاية ورقلة ذات طابع اقتصادي تجاري على المستوى المحلي وتقوم بفرز وتصنيف التمور وتعليب وتصدير نحو الخارج مثل الدول اتحاد الأوروبي ودلة امريكا تمويل

المؤسسات الشركات بمادة التمر المصنع على المستوى الوطني

وهي متواجد بسوق السبت الجديد وهي تقوم بالأنشطة التالية:

- تعليب التمور

- شراء المتوج من عند الفلاح كمادة اولية

- اعادة معالجة المادة الاولية

- تصدير نحوى الخارج ومحاولة اكتفاء على مستوى المحلي

- محاولة تطوير في شعبة صناعة التمور

- انشاء اكبر مستثمرة فلاحية تحتوي على 10000 نخلة

- ومحاولة استخدام المنتج المحلي في عملية التصنيع

من اجل السير الحسن لكافة الانشطة المؤسسة وضع الهيكل التنظيمي يسهل عملية توزيع المهام وتحديد

المسؤوليات بين مختلف مصالح المؤسسة وهذا يوضحه الهيكل التنظيمي للمؤسسة وعليه قصد الوقوف على الجوانب

الاساسية الدارسة فمن ثم الدراسة الميدانية في المصلحة الموارد البشرية بحيث

ثالثا: مصلحة الموارد البشرية

تعمل على تسير الموارد البشرية ومحاولة تطويرها حيث يوضح برنامج التوظيف والتكوين الترقية التأجير

والتحفيز تقييم الاداء وتحسين ظروف العمل كما تشارك في النمو والتسيير الاستراتيجي للمؤسسة وتساعد في تحقيق

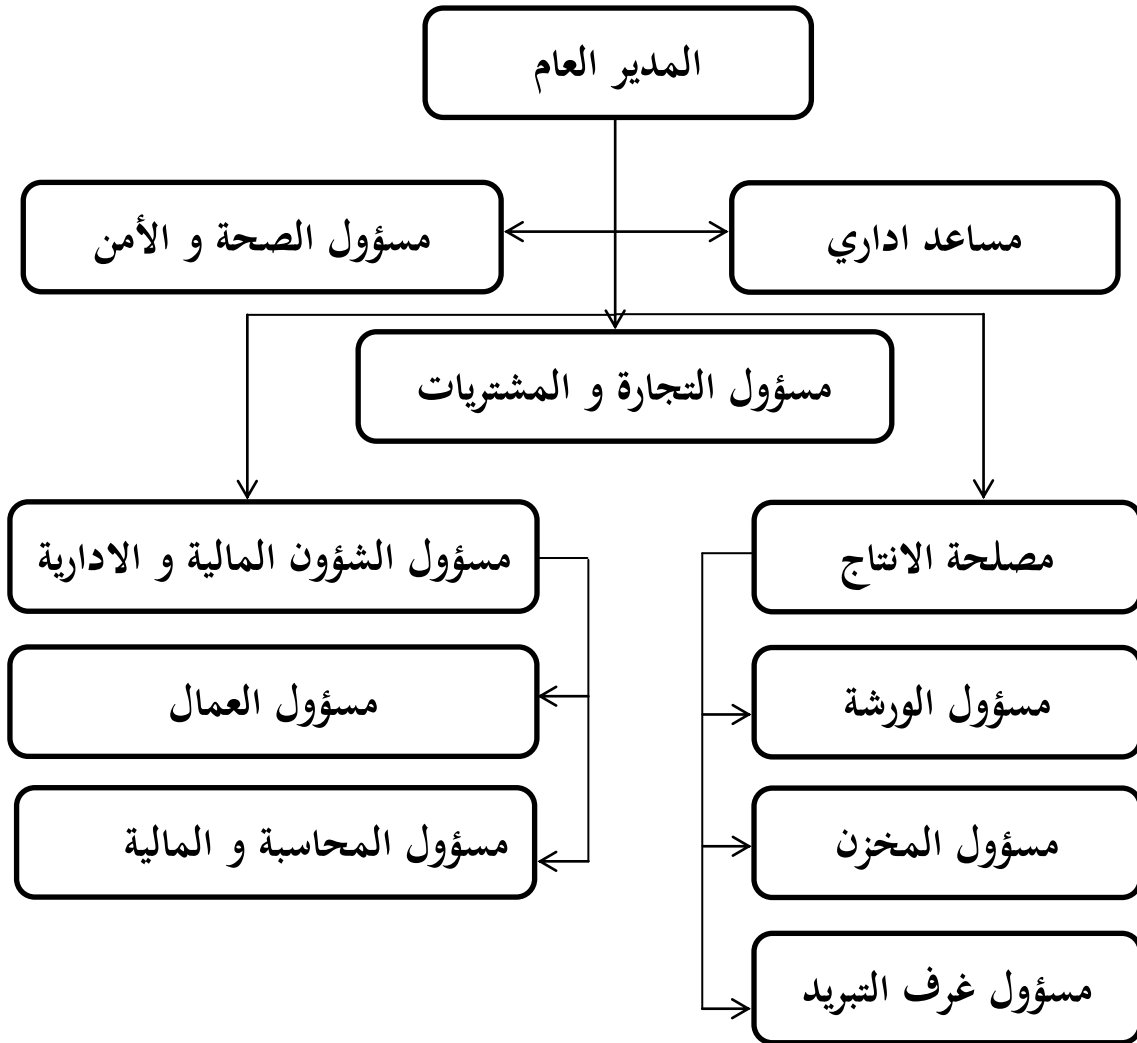
الاهداف على المتوسط و الطويلة .

### الشكل رقم (2-1) جدول تعريف مؤسسة طيبة للتمور

التسمية	مؤسسة طيبة للتمور
رأس المال الاجمالي	2 مليار دينار
عدد العمال	116
المقر الاجتماعي	شرق ورقلة سوق السبت الجديد
المساحة	67000 م <sup>2</sup>
أهداف المؤسسة	ضمان تسويق المنتجات على المستوى المحلي و تنمية السوق المحلية

المصدر: بناء من وثائق مصلحة الموارد البشرية

رابعاً: الشكل (1-2) الهيكل التنظيمي لمؤسسة طبية للتمور



1-2 الشكل الهيكل التنظيمي لمؤسسة طبية للتمور.

المصدر: بناءاً من وثائق مصلحة الموارد البشرية

خامسا: عينة الدراسة

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية:

المتغير المستقل : هو الأداة التي تؤدي في وضعيتها إلى إحداث تغيير و ذلك عن طريق التأثير في قيم متغيرات أخرى تكون ذات صلة بها، و يتمثل المتغير المستقل في بحثنا هذا في بيئة العمل.

المتغير التابع : و الذي تتوقف قيمته على مفعول تأثير قيم متغيرات أخرى، حيث أنه كلما أحدثت تعديلات على قيم المتغير المستقل ستظهر النتائج على قيم المتغير التابع، و يتمثل المتغير التابع في بحثنا هذا في مستوى نية ترك العمل في مؤسسة طبية للتمور.

المطلب الثاني : أدوات الدراسة

الفرع الاول : أداة الدراسة

استخدمنا استبيان كأداة لجمع البيانات الميدانية اللازمة لهذه الدراسة و التي تم تصميمها في ضوء الدراسة النظرية و قد تم تصميمها بصورة تنسجم مع طبيعة الدراسة و أهدافها، و تكونت من ثلاث محاور هي:

. البيانات الأولية (الشخصية) : و تحتوي على الجنس، ديمومة الوظيفة، العمر، مستوى التعليم، الخبرة، الوظيفة، المصلحة.

- محور يخص بيئة العمل: يتكون من عشرين (20) عبارة

- محور يخص نية ترك العمل: يتكون من عشرين (20) عبارة

الفرع الثاني: ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة القياس المستخدمة، تم استخدام معامل الثبات ( ألفا كرونباخ 's Gronbach

Alpha) لقياس مدى ثبات أداة القياس من ناحية الاتساق الداخلي لعبارة الأداة، و يمكن اعتبار الحد الأدنى

لقيمة معامل ألفا يجب أن يكون %60 و كلما ارتفعت قيمة هذا المعامل دل ذلك على ثبات أكبر لأداة القياس.

إن قيمة معامل ثبات الأداة الكلي بلغت (457.0) و تعتبر هذه القيمة مقبولة لأغراض إجراء الدراسة، و هذا يعني

أن هناك ثبات في عبارات الاستبيان ككل، و بما أن القيمة تقترب من ( 1) فهذا يدل على أن الاستبيان صالح للدراسة.

الجدول(2-2) : مقياس ألفا كرونباخ

عدد من العناصر	ألفا كرونباخ
39	.754

من اعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

ثانيا : الأدوات الإحصائية و البرنامج المستخدمة في معالج المعطيات

- تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss.
- استخدام الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و النسب المئوية و التكرارات .
- ألفا كرونباخ من أجل اختبار ثبات أداة الدراسة.
- معادلة الانحدار الخطي البسيط من أجل اختبار العلاقة توجد أم لا توجد بين المتغيرين التابع و المستقل.
- تحليل التباين و معامل التحديد من أجل اختبار صحة الفرضيات.

### المبحث الثاني :مناقشة النتائج

لتحليل بيانات هذه الدراسة تحليلا علمي و تفسير نتائجها و الاستفادة منها في تحقيق أهدافها التي بنيت عليها و اختبار فرضياتها، تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية ( SPSS V.23 ) و الذي يستخدم لاختبار فرضيات الدراسة و ذلك باستخدام التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و تحليل الانحدار الخطي البسيط.

الفرع الأول : عرض و تحليل البيانات الإحصائية للدارسة

أولا : ( تحليل خصائص عينة الدارسة )

و تشمل تحليل البيانات الشخصية للعاملين في مؤسسة طبية لتمور تم توزيع الاستبانات عليهم حول موضوع الدراسة و الجداول التالية تبين توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.

أ-من حيث الجنس:

الجدول(2-3) : توزيع مفردات العينة من حيث الجنس .

النسبة %	التكرار	نوع الجنس
2.0	1	ذكر
98.0	48	انثى
100.0	49	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss

التعليق: يتضح لنا من خلال الجدول رقم (2-2) أن 1 فقط من أفراد العينة المدروسة يمثلون نسبة 2% ذكور، و 48 من أفراد العينة المدروسة يمثلون نسبة 98% هم إناث بحيث نجد أن نسبة الذكور منخفضة جدا و هذا بسبب طبيعة العمل في المؤسسة.

أ - من حيث ديمومة الوظيفة:

جدول (2-4) توزيع أفراد العينة حسب ديمومة الوظيفة

الديمومة الوظيفية	التكرار	النسبة %
موظف دائم	39	79.6
موظف متقاعد	10	20.4
المجموع	49	100.0

التعليق: من خلال الجدول رقم (2-3) نلاحظ أن أغلب أفراد العينة موظفون متقاعدون بنسبة 79.6% تليها نسبة 20.4% موظفون دائمون و هذا يوضح أن التوظيف بمؤسسة طبية للتمور غالبا ما يكون للموظفين المتقاعدين.

ب - من حيث العمر:

الجدول (2-5): توزيع أفراد العينة حسب العمر:

العمر	التكرار	النسبة %
أقل من 30 سنة	39	79.6
من 30 الى أقل من 40 سنة	7	14.3
من 40 الى أقل من 50 سنة	1	2.0
50 سنة وأكثر	2	4.1
المجموع	49	100.0

التعليق:

من خلال الجدول رقم (2-4) نلاحظ أن النسبة الأكبر من العينة كانت للفئة العمرية أقل من 30 سنة بنسبة 79.6% تليها من 30 الى أقل من 40 سنة بنسبة 14.3% ثم 50 سنة فأكثر بنسبة 4.1% وأخيرا من 40 الى أقل من 50 سنة بنسبة 2% ، أي أن أغلب أفراد العينة من فئة الشباب، مما يمكن تقديم إجابات منطقية و بشفافية.

ت - مستوى التعليم:

الجدول (2-6) : توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
75.5	37	دون الليسانس
22.4	11	شهادة دراسات أو ليسانس أو مهندس
2.0	1	ماستر أو ماجستير
100.0	49	المجموع

التعليق : نلاحظ من الجدول ( 2-5 ) أن أفراد العينة معظمهم يتراوح مستواهم التعليمي بين دون الليسانس و شهادات دراسات أو ليسانس أو مهندس حيث بلغ عددهم 37 بنسبة 75.5% دون الليسانس يليها بعدد قدره 11 بنسبة 22.4 % ليقى أخيرا بنسبة 2 % شهادة ماستر او ماجستير، هذا يدل على وجود رصيد ثقافي متوسط الذي يوضح أن مستوى العاملين التعليمي دون الليسانس حيث ان العمل في المؤسسة في كثير من المناصب لا يتطلب المستوى التعليمي العالي و بالتالي نجد هذه النسب، حيث ان المؤسسة توظف اليد العاملة حسب الكفاءة وليس الشهادة

ث - الجدول (2-7) : توزيع العينة حسب الخبرة

النسبة %	التكرار	الخبرة
81.6	40	أقل من 05 سنوات
6.1	3	من 05 الى أقل من 10 سنوات
8.2	4	من 10 الى أقل من 20 سنة
4.1	2	أكثر من 20 سنة
100.0	49	المجموع

التعليق: نلاحظ من الجدول (2-6) أن معظم أفراد العينة من ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات بنسبة 81.6% يليها في الترتيب من 10 الى أقل من 20 سنة بنسبة 8.2% ثم من 5 الى أقل من 10 سنوات بـ 6.1% و في الأخير أكر من 20 سنة بنسبة 4.1%، حيث نستنتج أن مجتمع العينة من ذوي الخبرة القليلة وذلك لكون المؤسسة حديثة النشأة.

ج - من حيث الوظيفة:

الجدول (2-8): توزيع العينة حسب الوظيفة:

الوظيفة	التكرار	النسبة %
مدير	0	0.0
نائب مدير	0	0.0
رئيس مصلحة	0	0.0
موظف	49	98.0
المجموع	49	100.0

التعليق: الفئة المدروس و التي أجريت عليها الدراسة كانت عبارة عن فئة الموظفين في المؤسسة. حيث نستنتج أن توزيع الوظائف في المؤسسة غير منهج.

ح. من حيث المصلحة

الجدول (2-9): توزيع العينة من حيث المصلحة.

المصلحة	التكرار	النسبة %
مالية	5	10.2
تسويق	5	10.2
إنتاج	33	67.3
أخرى	6	12.2
المجموع	49	100.0

التعليق: نلاحظ من الجدول (2-8) كانت المصلحة التي تحتل المرتبة الأولى بنسبة 67.3% مصلحة الإنتاج ويليها أخرى بنسبة 12.2% و أخيرا بنفس النسبة التي تقدر بـ 10.2%

نستنتج أن المصلحة التي تضم أكبر عدد من العمال هي مصلحة الإنتاج وهذا يدل على تركيز المؤسسة لجهودها على زيادة الإنتاج في المؤسسة.



ثانيا: التحليل الإحصائي الوصفي للمتغيرات الدارسة ( فقرات الاستبيان).

للإجابة عن تساؤلات الدارسة قمنا بتحديد متوسط الأهمية النسبية و الانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدارسة. بما أن المتغير الذي يعبر عن الخبرات (دائما، أحيانا، ناد ار، أبدا) مقياس ترتيبي و الأرقام التي تدخل في البرنامج تعبر عن الأوزان و هي موجبة ( غير موافق = 1، محايد = 2، موافق = 3 ) حيث توزعت درجة الإجابات من أعلى وزن (موافق) إلى أقل وزن (غير موافق) و التي تدرجت على النحو التالي :

الجدول (2-10): سلم ليكارت الثلاثي.

غير موافق	محايد	موافق
1	2	3

الجدول (2-11): المتوسط الحسابي.

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
منخفض	من 1 الى 1.66
متوسط	من 1.67 الى 2.34
مرتفع	من 2.35 الى 3

من خلال نتائج جدول التكرارات و بالاعتماد على برنامج spss نستطيع استخلاص النتيجة التي ظهرت لكل محور على حدى:

الجدول (2-12) : استجابات أفراد عينة الدارسة نحو عبارات بيئة العمل

النتيجة	الانحراف المعياري	المدى	المتوسط	العبارة	
موافق	0.935	3.00	2.20	يؤدي كل العامل عمله ملتزما بحرفية اللوائح والتعليمات	1
محايد	0.672	2.00	2.08	السلطات الممنوحة للموظفين تعادل حجم مستوياتهم	2
محايد	0.721	2.00	2.02	يقوم الرؤساء بتفويض جزء من سلطاتهم إلي مرؤوسيهم	3
محايد	0.827	2.00	2.06	يوجد تعارض بين أهداف الإدارة وأهداف العمال	4
موافق	0.895	3.00	2.31	تخضع سياسات وإجراءات العمل للمراجعة المستمرة بغرض تطويرها	5
موافق	0.710	3.00	2.47	يشعر العامل بالحرية في الاتصال برؤسائهم	6
موافق	0.822	3.00	2.31	تعقد الإدارة اجتماعات دورية بين الرؤساء والمرؤوسين للتعرف على سير العمل	7
محايد	0.758	2.00	2.27	يوجد اتصال دائم بين العامل داخل الإدارة	8

9	تسمح وسائل الاتصال بحصول العمال علي المعلومات في الوقت المناسب	1.84	2.00	0.746	محايد
10	ينال العامل مكافأة عندما يؤدي عملا مميزا	2.20	2.00	0.763	محايد
11	نظم المكافأة المتبعة مبنية على معايير واضحة للأداء	2.00	2.00	0.816	محايد
12	تعتبر الأقدمية المطلقة هي المعيار الأساسي في عملية الترقية	2.06	2.00	0.659	محايد
13	مهما كانت أخطاء العامل يجب أن تتم المحاسبة عليها	2.00	2.00	0.935	محايد
14	من سياسة الإدارة توفير الفرصة العامل للمشاركة في صنع القرار	2.14	2.00	0.677	محايد
15	يسود جو من الأخوة والصدقة بين العامل	2.02	2.00	0.878	محايد
16	يشعر العمال الجدد بأنهم جزء من مجموعة العمل	2.31	2.00	0.683	محايد
17	يشعر بوجود درجة عالية من الحماس في العمل بين العمال	2.22	2.00	0.823	محايد
18	يشعر العمال بالاعتزاز والفخر بالمؤسسة التي يعمل بها	2.16	2.00	0.825	محايد
19	تطبيق المكافأة أوسع بكثير من تطبيق العقوبات	2.10	2.00	0.714	محايد
20	يرى العامل بان نجاح المؤسسة من نجاحه	2.59	3.00	0.705	موافق
21	المتوسط الكلي	2.17		0.778	

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

التعليق : يتضح من الجدول (2-9) أن المتوسط الحسابي لكافة استجابات أفراد عينة الدراسة نحو بيئة العمل بلغ مما يشير إلى أن العبارات المتعلقة ببيئة العمل واضحة من قبل مفردات العينة أي أن التوافق كان دائما مع العبارات، كما أن العبارة رقم (5) متعلقة بتنظيم الوقت فقد جاءت بمتوسط حسابي بلغ (2.59) و انحراف معياري بلغ (0.705)، حيث وافق إسهامها في بيئة العمل لدى العاملين بالمؤسسة من مجموع أفراد عينة الدراسة و هو يشير لتأثير مرتفع فيما يخص هذه العبارة. و فيما يخص العبارة رقم(6) يشعر العامل بالحرية في الاتصال برؤسائهم جاءت في المرتبة الثانية من حيث الأهمية بمتوسط حسابي بلغ (2.47) و انحراف معياري (0.710) و هي أكبر من المتوسط الكلي لعناصر بيئة العمل و هذا يعني أن بيئة العمل ذات أهمية بالغة بالنسبة للعمال .

و نستنتج أن هناك اهتمام كبير لعناصر بيئة العمل بالنسبة للعاملين في المؤسسة و إن تأثير بيئة العمل بالنسبة للعاملين في المؤسسة له دور كبير حيث إذا لم تقم المؤسسة بتوفير البيئة المناسبة للموظفين فإن ذلك يعود بالسلب على الموظفين و على المؤسسة بصفة عامة.

الجدول(2-13) : استجابات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات قياس الأداء الوظيفي.

رقم العبارة	العبارة	المتوسط	المدى	الانحراف المعياري	النتيجة
1	أشعر بالإحباط لعدم تحقيق وظيفتي لطموحاتي	1.65	1	0.855	غير موافق
2	أعتقد أن هناك فرص عمل أفضل في مؤسسات أخرى	2.12	2	0.634	محايد
3	لدي رغبة في العمل لدى مؤسسة تمنح امتيازات افضل	2.35	3	0.855	موافق
4	عدم وجود فرص الترقية قد يدفعني لمغادرة المؤسسة يوما ما	2.1	2	0.77	محايد
5	ارغب في تغيير عملي لأنني أعاني من مشاكل مع الإدارة	1.63	1	0.727	غير موافق
6	النساء أكثر عرضة لترك عملهن من الرجال في المؤسسة	1.78	2	0.798	محايد
7	أرى بأن مؤهلاتي لا تتناسب تماما مع الوظيفة التي أشغلها	1.9	2	0.895	محايد
8	في حالة مالم أغير وظيفتي في المؤسسة فسوف أترك العمل نهائيا	1.69	1	0.796	غير موافق
9	إذا زادت الحوافز و المكافآت في المؤسسة فسوف أتخلى عن فكرة ترك العمل فيه	2.31	3	0.796	موافق
10	افكر دوما في ترك العمل في هذا المؤسسة في حالة وجود بديل أو بدونه	1.69	1	0.871	غير موافق
11	لا يوجد انسجام بيني وبين زملائي في العمل	1.47	1	0.739	غير موافق
12	لو نتاح الفرصة لي للتقاعد لأسرعت إلى ذلك	2.51	3	0.767	موافق
	المتوسط الكلي	1.933		0.791	

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

التعليق : يشير الجدول (10-2) إلى العبارات المتعلقة بقياس أداء العاملين فقد جاءت العبارة رقم (12) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.51) و هو أعلى من المتوسط الكلي البالغ 1.93 و انحراف معياري بلغ (0.767). العبارة رقم (3) جاءت بالمرتبة الثانية من الأهمية بمتوسط (2.35) و هو أعلى من المتوسط الكلي و انحراف معياري 0.855 حيث تشير إلى أن أفراد عينة الدراسة لديهم رغبة كبيرة في ترك العمل، أما العبارات (9،2،4،7) جاءت في المراتب (3 و 4 و 5) على الترتيب بمتوسط حسابي (2.31) و (2.12) و (2.1) و (1.9) و انحراف معياري (0.796) و (0.634) و (0.77) و (0.895) و هي في فئة محايد أو موافق التي تشير إلى أن أفراد عينة الدراسة لديهم نية كبيرة في ترك العمل.

و نستنتج أن أبرز ملامح اهتمام بمؤسسة طبية للتمور تتمثل في مناصب عمل أفضل و الوصول الى مستوى معيشة افضل مما يدفعهم دوما الى البحث عن مناصب شغل افضل عند عدم توفرها في المؤسسة الحالية.

هناك اهتمام مرتفع في بيئة العمل على مستوى المؤسسة.

الفرع الثاني : تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

أولاً : اختبار الفرضيات حول وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على نية ترك العمل

الفرضية الرئيسية : و التي تنص على أنه هناك علاقة ارتباطية بين بيئة العمل و أداء العاملين و يمكن اختبار هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط و معامل الارتباط و الذي تظهر نتائجه في الجدول التالي:

الجدول(2-14) : يوضح نتائج اختبار مستوى اهتمام المؤسسة ببيئة العمل .

اختبار عند القيمة 1.67 لدراسة مدى اهتمام المؤسسة ببيئة العمل .

المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ في الانحراف المعياري	قيمة ت	الحرية	الدلالة الإحصائية
2.1684	0.37440	0.05349	9.318	48	0.000

المصدر : من إعداد الطالب اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

التعليق :من خلال الجدول(2-11) نلاحظ عدم وجود اهتمام كبير ببيئة العمل حيث نجد مستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية وقيمة (ت) تقدر بـ 9.318 وبالتالي يمكننا القول أن المؤسسة لا تهتم ببيئة العمل الخاصة بالموظفين

هناك مستوى مرتفع في نية ترك العمل بنسب للعمال

الجدول(2-15) : يوضح نتائج اختبار مستوى نية ترك العمل بالنسبة للعمال

المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ في الانحراف المعياري	قيمة ت	الحرية	الدلالة الإحصائية
1.9337	0.30712	0.04387	6.010	48	0.000

المصدر : من إعداد الطالب اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

التعليق :يتبين من الجدول رقم (2-12) أن مستوى نية ترك العمل لدى عمال المؤسسة منخفض بمستوى دلالة إحصائية 0.000 بمتوسط يبلغ 1.93 مما يشير الى عدم وجود نية لدى العمال في ترك العمل وهو الأمر الذي يعود بالإيجاب.

الجدول (2-16) : تحليل تباين خط الانحدار

معامل الانحدار B	قيمة F	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	
1.747	0.526	0.236	0.105	0.30712	1.9337	49	نية ترك العمل
				0.37440	2.1684	49	بيئة العمل

أ - المتغير المستقل: بيئة العمل

ب - المتغير التابع: نية ترك العمل

المصدر : من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

نلاحظ من معامل الارتباط 0.105 ومستوى دلالة 0.236 وقيمة  $F = 0.526$  م معامل الانحدار 1.747

حيث نلاحظ عدم وجود ترابط بين بيئة العمل ونية ترك العمل لدى العاملين في المؤسسة.

### خلاصة الفصل:

تعتبر بيئة العمل لدى المؤسسة من أهم العوامل المؤثرة على العاملين حيث تسمح للعامل بالعمل في ظروف ملائمة فبعد اجراءنا دراستنا على مؤسسة طيبة للتمور يمكننا القول ان المؤسسة تسعى الى تحسين بيئة العمل وذلك سعيا منها الى تطوير الإنتاج و مردودية العمل وذلك ما يؤثر إيجابا على نية العاملين في العمل . ويمكننا الإجابة بأن بيئة العمل لا تؤثر تأثيرا كبيرا على نية العاملين في ترك العمل في المؤسسة .

خاتمة

### خاتمة:

حيث تعبر بيئة العمل ا مر استراتيجية والتي لها تأثير بالجانب النفسي للعمال وخاصة في انجاز الاعمال بكفاءة وفعالية على المدى البعيد حيث وما تقدمه البيئة العمل يجب ربطه بالجانب النفسي للعمال والمؤسسة هي الوحيدة القادر على توفير الجو المناسب ولقد حاولنا من خلال دراستنا لهذه الموضوع معرفة مدى المساهمة بيئة العمل في خلال التوصل لها الى اجابة على اشكالية البحث وهي ما مدى تأثير نية ترك العمل وبعد البحث توصلنا لاختبار الفرضيات والنتائج والتوصيات التالية:

### اختبار الفرضيات:

تخصص الفرضية الأولى على فصل أوجه النظر المتعلقة ببيئة العمل و هي أربعة أنواع: البيئة الوظيفية ، البيئة المادية، البيئة التقنية، البيئة التنظيمية، و هذه الفرضية متوفرة في مؤسسة طيبة للتمور. الفرضية الثانية وجود علاقة أو دلالة احصائية بين بيئة العمل و نية ترك العمل. الفرضية الثالثة فقد قمنا بإثباتها من خلال نتائج برنامج SPSS وجود علاقة قوية بين بيئة العمل و نية ترك العمل.

### أولاً: اختبار النتائج.

1. تسعى المؤسسة من خلال بيئة العمل الى تعزيز الجانب النفسي للعمال.
2. تمثل شخصية العمال التي توجه اتخاذ القرارات والسلوك الداخلي للمؤسسة
3. تساعد المدونات والقوانين احد العناصر في بيئة العمل وتعزيز والاهتمام بالعمال لمختلف القرارات والمواقف.
4. بعمل الجانب النفسي للعمال على نيتي الجانب الاجتماعي والعمل على تعزيزه في المؤسسة.
5. تساهم بيئة العمل على تأثير وتحديد نواياهم من خلال الاداء الاجتماعي المتعلق بالمنتج.

### ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية:

### النتائج المتحصل عليها:

- بيئة العمل تسمح بتطوير الإنتاج إذا كانت تتوفر على المعايير الجيدة.
- نية العامل في ترك العمل تتأثر بعدة عوامل منها بيئة العمل إن كانت غير مناسبة.
- بيئة العمل في مؤسسة طيبة للتمور تسمح للعامل بأداء عمله على أمل وجهه.



- سعي المؤسسة لتطوير بيئة عمل جيدة لعمالها بقليل من فرص ترك العاملين للعمل.

### ثالثا: توصيات نتائج الدراسة .

- ✓ ضرورة تبني مصلحة الموارد البشرية في المؤسسة واهم معايير 26000 المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية وهذه لزيادة الثقة والمصداقية في مختلف القوائم والتقارير المالية والاجتماعية.
- ✓ يجب العمل على تعزيز دورة بيئة العمل وذلك عن طريق الاعتراف بالتقارير والخدمات المقدمة من طرف المؤسسة على الاعتراف بالتقارير والخدمات المقدمة من طرف المؤسسة على المؤسسات الجزائرية زيادة اهتمام بالجانب النفسي للعمال من اجل رفع مستواهم المهني ومن اجل الحرص اكثر على تحقيق اهداف المؤسسة.
- ✓ يجب على المؤسسة طيبة للتمور الفصل بين الجوانب و المتغيرات الداخلية و الخارجية معرفة ما هو الجانب اكثر تأثيرا.
- ✓ ضرورة تبني او اصدار مدونات تحدد ما هي العوامل التي تؤثر على الجانب النفسي للعمال قبل تطور الشكل ليصبح نوايا ترك العمل.
- ✓ رفع مستوى الوعي لدى العمال لتعزيز الرؤية المستقبلية لدى موظفيها.

### رابعا: افاق البحث.

- بعد الدراسة التي قمنا بما نقترح بعض المواضيع التي يمكن معالجتها مستقبلا لإكمال البحث على سبيل المثال
- اثر بيئة العمل على تحسين الاداء العاملين
- ✓ دور بيئة العمل في مساهمتها في تطوير اداء المؤسسة
  - ✓ اهمية بيئة العمل دورها في تحديد نوايا العمل
  - ✓ مساهمة اخلاقيات الاعمال في تحسين عملية الاداء تأثير نوايا العمال على تحديد اتخاذ القرار الادارية.

# قائمة المراجع والمصادر

### قائمة المراجع

#### قائمة المراجع باللغة العربية:

- 1- أسماء يوسف، سلوك المواطنة التنظيمية في البنوك التجارية الأردنية، مذكرة ماجستير. للجامعة الاردنية
- 2- حماد بن صالح الظاهري بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي ؛ دراسة المقدمة استكمال الدرجة الماجستير؛الجامعة العربية للعلوم الامنة السعودية 2007
- 3- سهام بن رحون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوطني دراسة عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراة في العلوم الاجتماعية علم الاجتماع تخصص الموارد البشرية، 2013-2014؛
- 4- سعد سعيد القحطاني، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين، في معهد الرياض، لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، 2012.
- 5- الدكتور عباس منير، أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين، دراسة مقارنة في الجامعة السورية، لنيل شهادة الدكتوراه، قيم الموارد البشرية، 2012-2013،
- 6- عصام حيدر، أثر انتهاك العقد النفسي في تركك العمل، دراسة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الخاصة (سورية)، مجلة 30 العدد الأول، 2014-2015،
- 7- فاطمة بدر، أثر أبعاد التمكين العاملين و التحفيز على نية العمل، لنسل جائزة الجامعة في الإدارة، بالمعهد العالي لإدارة الأعمال (HIBA)، مجلة العدد الأول، 2013-2014،
- 8- منال نوري القطاوفة، العوامل التي تؤدي الى دوران الوصفي لدى معلمي ومعلمات المدرسة الخاصة في إقليم جنوبي الأردن، الدراسات العليا استكمالاً لمتطلبات الحصول على الماجستير في الإدارة، بجامعة موته، 2007-2008،
- 9- ماجد محمد صالح، العلاقة بين دوران العمل و الرضى الوظيفي " دراسة ميدانية في معامل السكر و الخميرة في الموصل"، مجلة العلوم الاقتصادي.

الكتب:

1. العابدي هاشم فوزي أمين عباس، الادارة و التعليم الجامعي، مفهوم حديث في الفكر الاداري المعاصر، الأردن، 2008
2. المغربي عبد الفتاح عبد المجيد، المهارات السلوكية التنظيمية في تنمية الموارد البشرية، الطبعة 1، مكتبة المصرية للنشر و التوزيع، 2017
3. رمزي احمد مساهمة في دراسة ظروف العمل؛ ط1؛ ديوان المطبوعات الجماعية السياحية بن عكون الجزائر
4. صلاح الدين محمد عبد الباقي، ادارة الموارد البشرية مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2004.
5. محمد سعد فهد، أثر بيئة العمل على الابداع الاداري دراسة تطبيقية على اكااديمية سعد الله للعلوم و الامانة في دولة الكويت، 2011.

الدراسات باللغة الأجنبية:

1. l'inetention de quittre l'entreprise : une approche par l'étape de carriere et l'appartenan ce génératioflednsalarie , uni verlsi jean moulin lu on 3, pire ctrnr de these1988.
2. Pascal paile, ailivier, boiral, the Impact of humanresouro management on environnemental performano; an employelve2013
3. pascal pailé, oliverboiral, the impact of humanresource management on environmentalperform an ce : an employellelevelstudy,faculyogbusincesadmnistation, lavalumiversity pavillon palsis2015

# قائمة الملاحق

الملحق رقم (1): قائمة الأساتذة المحكمين.

الرقم	اسماء المحكمين
1	الحاج عرابية
2	قداش سمية
3	مناصرية رشيد

من جامعة قاصدي مرباح – ورقلة

الملحق رقم (2): استبيان.

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة  
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير

## استبيان

السادة والسيدات إيطارات، موظفو المؤسسة: يشرفني أن أقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات إنجاز مذكرة ماستر تحت عنوان " اثر بيئة العمل على نية ترك العمل "، و أعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم تحظى بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نشكركم شكرا جزيلاً على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة و بصراحة تامة. ولكم منا كل الشكر والتقدير. بن الشيخ هشام

في الخانة التي ترى أنها مناسبة Xالرجاء وضع علامة

### المحور الأول: بيئة العمل

موافق	محايد	غير موافق	الجزء الأول: بيئة العمل
			1. يؤدي كل موظف عمله ملتزماً بحرفية اللوائح والتعليمات
			2. السلطات الممنوحة للموظفين تعادل حجم مستوياتهم
			3. يقوم الرؤساء بتفويض جزء من سلطاتهم إلي مرؤوسيه
			4. يوجد تعارض بين أهداف الإدارة وأهداف العمال
			5. تخضع سياسات وإجراءات العمل للمراجعة المستمرة بغرض تطويرها
			6. يشعر العمال بالحرية في الاتصال برؤسائهم
			7. تعقد الإدارة اجتماعات دورية بين الرؤساء والمرؤوسين للتعرف علي سير العمل
			8. يوجد اتصال دائم بين العمال داخل الإدارة
			9. تسمح وسائل الاتصال بحصول العمال علي المعلومات في الوقت المناسب
			10. ينال العامل مكافأة عندما يؤدي عملاً مميزاً
			11. نظم المكافأة المتبعة مبنية علي معايير واضحة للأداء
			12. تعتبر الأقدمية المطلقة هي المعيار الأساسي في عملية الترقية
			13. مهما كانت أخطا العامل يجب أن تتم المحاسبة عليها
			14. من سياسة الإدارة توفير الفرصة للعمال للمشاركة في صنع القرار
			15. يسود جو من الأخوة والصداقة بين العمال

## قائمة الملاحق

			16. يشعر الموظفون الجدد بأنهم جزء من مجموعة العمل
			17. أشعر بوجود درجة عالية من الحماس في العمل بين العمال
			18. يشعر العمال بالاعتزاز والفخر بالإدارة التي يعمل بها
			19. تطبيق المكافأة أوسع بكثير من تطبيق الجزاءات
			20. يرى العمال بان نجاح المؤسسة من نجاحه

### المحور الثاني: النية في ترك العمل

الرقم	العبارات	غير موافق	محايد	موافق
1	أشعر بالإحباط لعدم تحقيق وظيفتي لطموحاتي			
2	أعتقد أن هناك فرص عمل أفضل في مؤسسات أخرى			
3	لدي رغبة في العمل لدى مؤسسة تمنح امتيازات أفضل			
4	عدم وجود فرص الترقية قد يدفعني لمغادرة المؤسسة يوما ما			
5	ارغب في تغيير عملي لاني أعاني من مشاكل مع الإدارة			
6	النساء أكثر عرضة لترك عملهن من الرجال في المؤسسة			
7	أرى بأن مؤهلاتي لا تتناسب تماما مع الوظيفة التي أشغلها			
8	في حالة مال م أغير المستشفى وظيفتي في فسوف أترك العمل نهائيا			
9	إذا زادت الحوافز و المكافآت في المؤسسة فسوف أتخلى عن فكرة ترك العمل فيه			
10	افكر دوما في ترك العمل في هذا المؤسسة في حالة وجود بديل أو بدونه			
11	لا يوجد انسجام بيني وبين زملائي في العمل			
12	لو تتاح الفرصة لي للتقاعد لأسرعت إلى ذلك			



المحور الثالث: معلومات متعلقة بالموظف:

					الجنس	
					ذكر	
					ديمومة الوظيفة	
					موظف دائم	موظف متعاقد
					العمل	
					أقل من 30 س	من 30 إلى أقل من 40 سنة
					مستوى التعليم	
					دون الليسانس	شهادة دراسات أو ليسانس أو مهندس
					الخبرة	
					أقل من 05 سنوات	من 05 إلى أقل من 10 سنوات
					الوظيفة	
					مدير	نائب مدير
					المصلحة	
					إدارة عامة	مالية
					تمويل	إنتاج
					تسويق	أخرى

الملحق رقم (3): جداول برنامج spss.

الجنس

	Fr equency	P ercent	Valid Percent	Cumu lative Percent
اليد	1	2 .0	2.0	2.0
نثى	4 8	9 8.0	98.0	100.0
otal	4 9	1 00.0	100. 0	

ديمومة الوظيفة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
اليد	3 9	7 9.6	79.6	79.6
موظف متقاعد	1 0	2 0.4	20.4	100.0
Total	4 9	1 00.0	100. 0	

العمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumu lative Percent
--	-----------	---------	------------------	------------------------

## قائمة الملاحق

alid	أقل من 30 سنة	3	7	79.6	79.6
		9	9.6		
	من 30 الى أقل من 40 سنة	7	1	14.3	93.9
			4.3		
	من 40 الى أقل من 50 سنة	1	2	2.0	95.9
		.0			
	50 سنة وأكثر	2	4	4.1	100.0
			.1		
	Total	4	1	100.	
		9	00.0	0	

### مستوى التعليم

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
alid	دون الليسانس	3	7	75.5	75.5
		7	5.5		
	شهادة دراسات أو ليسانس أو مهندس	1	2	22.4	98.0
	1	2.4			
	ماستر أو ماجستير	1	2	2.0	100.0
			.0		
	Total	4	1	100.	
		9	00.0	0	

### الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

alid	أقل من 05 سنوات	4	8	81.6	81.6
		0	1.6		
	من 05 الى أقل من 10 سنوات	3	6	6.1	87.8
			.1		
	من 10 الى أقل من 20 سنة	4	8	8.2	95.9
		.2			
	أكثر من 20 سنة	2	4	4.1	100.0
			.1		
	Total	4	1	100.	
		9	00.0	0	

الوظيفة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
alid	4	1	100.	100.0
	9	00.0	0	

المصلحة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
alid	5	1	10.2	10.2
		0.2		
	5	1	10.2	20.4
		0.2		
	3	6	67.3	87.8
	3	7.3		
	6	1	12.2	100.0
		2.2		
	4	1	100.	
	9	00.0	0	

Statistics

	نظم المكافأة المتبعة مبنية على معايير واضحة للأداء	تعتبر الأقدمية المطلقة هم المعيار الأساسي في عملية الترقية	مهما كانت أخطاء العامل يجب أن تتم المحاسبة عليها	من سياسة الإدارة توفير الفرصة العامل للمشاركة في صنع القرار	يسود جو من الأخوة والصدافة بين العامل
Valid	49	49	49	49	49
Missing	0	0	0	0	0
Mean	2.00	2.06	2.00	2.14	2.02
Median	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Std. Deviation	.816	.659	.935	.677	.878

Statistics

	يشعر العمال الجدد بأنهم جزء من مجموعة العمل	أشعر بوجود درجة عالية من الحماس في العمل بين العمال	يشعر العمال بالاعتزاز والفخر بالمؤسسة التي يعمل بها	أوسع تطبيق المكافأة بكثير من تطبيق العقوبات	يرى العامل بان نجاح المؤسسة من نجاحه
Valid	49	49	49	49	49
Missing	0	0	0	0	0
Mean	2.31	2.22	2.16	2.10	2.59
Median	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00
Std. Deviation	.683	.823	.825	.714	.705

Statistics

## قائمة الملاحق

	شعر بالإحباط لعدم تحقيق وظيفتي لطموحاتي	أعتقد أن هناك فرص عمل أفضل في مؤسسات أخرى	لدي رغبة في العمل لدى مؤسسة تمنح امتيازات افضل	عدم وجود فرص الترقية قد يدفعني لمغادرة المؤسسة يوماً ما	ارغب في تغيير عملي لأنني أعاني من مشاكل مع الإدارة
Valid	9	49	49	49	49
Missing		0	0	0	0
Mean	.65	2.12	2.35	2.10	1.63
Median	.00	2.00	3.00	2.00	1.00
Std. Deviation	.855	.634	.855	.770	.727

### Statistics

	النساء أكثر عرضة لترك عملهن من الرجال في المؤسسة	أرى بأن مؤهلاتي لا تناسب تماماً مع الوظيفة التي أشغلها	في حالة مالم أغير وظيفتي في المؤسسة فسوف أترك العمل نهائياً	إذا زادت الحوافز و المكافآت في المؤسسة فسوف أتخلى عن فكرة ترك العمل فيه	افكر يوماً في ترك العمل في هذا المؤسسة في حالة وجود بديل أو بدونه
Valid	4 9	49	49	49	49
Missing	0	0	0	0	0
Mean	1. 78	1.90	1.69	2.31	1.69
Median	2. 00	2.00	1.00	3.00	1.00
Std. Deviation	.7 98	.895	.796	.796	.871

Statistics

		لا يوجد انسجام بيني وبين زملائي في العمل	لو تفتح الفرصة لي للتقاعد لأسرعت إلى ذلك
N	Valid	49	49
	Missing	0	0
Mean		1.47	2.51
Median		1.00	3.00
Std. Deviation		.739	.767

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بيئة العمل	4		.3744	.0534
	9	.1684	0	9

One-Sample Test

Test Value = 1.67

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
بيئة العمل	.318	8	0	.4983	.3908	.6059
ب	9	4	.00	.4983	.3908	.6059

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
نية ترك العمل	4	1.93	.30	.0
	9	37	712	4387

### One-Sample Test

Test Value = 1.67

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
نية ترك العمل	6	48	.0	.2636	.1755	.3519
	.010		00	7		

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
نية ترك العمل	1.9	.307	49
	337	12	
بيئة العمل	2.1	.374	49
	684	40	



### Correlations

		نية ترك العمل	بيئة العمل
Pearson Correlation	نية ترك العمل	1.000	.105
	بيئة العمل	.105	1.000
Sig. (1-tailed)	نية ترك العمل	.236	.236
	بيئة العمل	.236	.236
N	نية ترك العمل	49	49
	بيئة العمل	49	49

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	بيئة العمل	.	Enter

a. Dependent Variable: نية ترك العمل

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.105 <sup>a</sup>	.011	-.010	.30865

a. Predictors: (Constant), بيئة\_العمل

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Regression	.050	1	.050	.472 <sup>b</sup>
Residual	4.477	4	.095	
Total	4.527	4		

a. Dependent Variable: نية\_ترك\_العمل

b. Predictors: (Constant), بيئة\_العمل

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.74	.262		6	.000
	7			.673	
بيئة_العمل	.086	.119	.105	.	.472
				725	

a. Dependent Variable: نية\_ترك\_العمل

# الفهرس

I.....	الإهداء.....
II.....	الشكر والتقدير.....
III.....	ملخص الدراسة.....
IV.....	قائمة المحتويات.....
VI.....	قائمة الجداول.....
VII.....	قائمة الأشكال.....
VII.....	قائمة الملاحق.....
أ.....	مقدمة.....
2.....	الفصل الاول: الإطار المفاهيمي اثر بيئة العمل على نية ترك العمل
2.....	تمهيد.....
3.....	المبحث الاول : ماهية بيئة العمل
3.....	المطلب الاول: مفهوم بيئة العمل.....
3.....	الفرع الأول : تعريف بيئة العمل.....
4.....	اولا: اهمية بيئة العمل.....
4.....	ثانيا : اهداف بيئة العمل.....
4.....	الفرع الثاني : انواع بيئة العمل.....
5.....	المطلب الثاني : عناصر بيئة العمل والعوامل المؤثرة فيها
5.....	الفرع الاول : عناصر بيئة العمل.....
7.....	الفرع الثاني : العوامل المؤثرة في دوران العمال.....
8.....	المبحث الثاني : نية ترك العمل في المؤسسة.....
8.....	المطلب الاول : ماهية نية ترك العمل.....

8.....	الفرع الأول: تعريف نية ترك العمل
9.....	الفرع الثاني : أنواع نية ترك العمل
9.....	أولا أنواع نية ترك العمل
9.....	ثانيا : عوامل دوران العمل
10.....	المطلب الثاني نماذج وأسباب نية ترك العمل
10.....	الفرع الأول : نماذج نية ترك العمل
12.....	الفرع الثاني: العوامل المؤثرة على تحقيق التوازن بين العمال
14.....	المطلب الثالث : الدراسات والأبحاث العلمية السابقة
14.....	الفرع الأول : دراسات باللغة الأجنبية
14.....	ثانيا : الدراسات باللغة العربية
15.....	الفرع الثاني : دراسة مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
17.....	خلاصة الفصل
<b>18.....</b>	<b>الفصل الثاني :بيئة العمل في لمؤسسة طيبة للتمور ونية ترك العمل فيها</b>
19.....	تمهيد
20.....	المبحث الأول : طرق وأدوات الدراسة
20.....	المطلب الأول:طريقة مستخدمة في الدراسة
20.....	الفرع الأول : منهجية الدراسة
20.....	الفرع الثاني : مجتمع عينة الدراسة
20.....	ثانيا تعريف مؤسسة طيبة للتمور
21.....	ثالثا : مصلحة الموارد البشرية
22.....	رابعا:الهيكمل التنظيمي
23.....	خامسا : عينة الدراسة
23.....	المطلب الثاني : أدوات الدراسة
23.....	الفرع الأول : الأدوات المستخدمة في الدراسة

23	الفرع الثاني : الأدوات الإحصائية والبرامج المستخدمة في معالجة المعطيات
24	المبحث الثاني مناقشة النتائج
24	الفرع الاول : عرض وتحليل البيانات الدراسية للدراسة
28	ثانيا : التحليل الاحصائي والوصفي لمتغيرات الدراسة فقرات استبيان
31	الفرع الثاني : تحليل ومناقشة نتائج الدراسة
31	أولا اختبار الفرضيات حول اثر بيئة العمل على نية ترك العمل
33	خلاصة الفصل
35	خاتمة
38	قائمة المراجع
41	قائمة الملاحق
55	الفهرس