



جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، الطور الثاني

في ميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة موارد بشرية

بعنوان:

أثر الاحتراق الوظيفي على نية ترك العمل

دراسة ميدانية في مديرية التربية لولاية ورقلة

ماي 2024

من إعداد الطالبين:

محمد ميلود غراب

يوسف بكوشة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/06 /09

أمام اللجنة المكونة من السادة

الأستاذ/ النجمي سعيدات..... (أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)رئيسا.

الأستاذ/ عبد الغني دادن.....(أستاذ محاضر أ- جامعة قاصدي مرباح ورقلة)مشرفا.

الأستاذة/ ريم خليفة.....(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)مناقشا.

السنة الجامعية: 2023-2024

جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، الطور الثاني

في ميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة موارد بشرية

بعنوان:

أثر الاحتراق الوظيفي على نية ترك العمل

دراسة ميدانية في مديرية التربية لولاية ورقلة

ماي 2024

من إعداد الطالبين:

محمد ميلود غراب

يوسف بكوشة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/06 /09

أمام اللجنة المكونة من السادة

الأستاذ/ النجمي سعيدات..... (أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)رئيسا.

الأستاذ/ عبد الغني دادن.....(أستاذ محاضر أ- جامعة قاصدي مرباح ورقلة)مشرفا.

الأستاذة/ ريم خليفة.....(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)مناقشا.

السنة الجامعية: 2024-2023

إهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برويتك.

يا من كلفه الله بالهيبة والوقار.. إلى من علمني العطاء بدون انتظار.. إلى من أحمل اسمه بكل افتخار.. إلى ينبوع الصبر والتفائل والأمل، ارجو الله أن يمد في عمرك لترى ثمارا حان وقت قطافها بعد طول انتظار... أبي

يا من بها أكبر وعليها استند.. يا شمعة متقدة تنير ظلمة حياتي.. يا من بوجودها أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها.. يا من علمتني معنى الحياة.. ارجو المولى عز وجل أن يمدك الصحة والعافية... أمي

سندي وقوتي بعد الله.. يا من آثروني على أنفسهم.. يا من علموني علم الحياة.. يا من أظهروا لي ما هو أجمل من الحياة.. يا ذوي القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة.. يا رياحين حياتي.. اخوتي

أعمامي وأخوالي كل باسمه ومقامه

أهديكم جميعا ثمرة هذا العمل وفاء وتقديرا ومحبة ودعاء



محمود سليمان

إهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا
بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برويتك.

يا من كلله الله بالهيبة والوقار.. إلى من علمني العطاء بدون انتظار.. إلى من أحمل اسمه
بكل افتخار.. إلى ينبوع الصبر والتفاؤل والأمل، ارجو الله أن يمد في عمرك لترى ثمارا
حان وقت قطافها بعد طول انتظار... أبي

يا من بها أكبر وعليها استند.. يا شمعة متقدة تنير ظلمة حياتي.. يا من بوجودها أكتسب
قوة ومحبة لا حدود لها.. يا من علمتني معنى الحياة.. ارجو المولى عز وجل أن يمدك
الصحة والعافية... أمي

سندي وقوتي بعد الله.. يا من آثروني على أنفسهم.. يا من علموني علم الحياة.. يا من
أظهروا لي ما هو أجمل من الحياة.. يا ذوي القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة..
يا رياحين حياتي.. اخوتي

أعمامي وأخوالي كل باسمه ومقامه

أهديكم جميعا ثمرة هذا العمل وفاء وتقديرا ومحبة ودعاء



يوسف بكوشة



شكر

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مبارك فيه والصلاة والسلام على الصادق الأمين خاتم الأنبياء والمرسلين
عليه ألف صلاة وأزكى تسليم..

تسابق الكلمات وتزاحم العبارات لتنظم عقد الشكر الذي لا يستحقه إلا أنتم.. إن قلنا شكرا
فشكرنا لن يوفيكم حقكم.. حقا سعيتم فكان السعي مشكورا.. وإن جف حبرنا عن التعبير فقلب به
صفاء الحب يكتبكم تعبيراً.. شكرنا جميل صنعكم بدمعنا ودمع العين مقياس الشعور.. فقد ذاق
جفننا ما ذاقه دمع السرور.

الأستاذ المشرف الدكتور عبد الغني دادن..

الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة

الطاقم الإداري والأكاديمي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير..

عمال مديرية التربية لولاية ورقلة..

طالبة ثانية ماستر إدارة موارد بشرية دفعة 2024..

كل من ساعدنا ودعمنا وساهم معنا بجهده ووقته وعلمه ودعائه في إنجاز هذا العمل

... كل من وسعه القلب ولم يسعه القلم كل واحد باسمه ...

بعدد قطرات المطر وألوان الزهور وشذى العطور، لكم منا جميعا كل الشناء والتقدير

على جهودكم الثمينة والقيمة

محمد ميلود / يوسف

الملخص

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على مدى مساهمة الاحتراق الوظيفي في الرفع من نية ترك العمل في مديرية التربية لولاية ورقلة، حيث أجريت الدراسة على عينة عشوائية قدرت بـ 113 موظف في مديرية التربية لولاية ورقلة، اعتمادا على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، تم تفرغ وتبويب وتحليل البيانات من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية نسخة 26. توصلت الدراسة في الأخير إلى مجموعة من النتائج أهمها هو: مستوى الاحتراق الوظيفي في مديرية التربية بورقلة منخفض؛ كما ظهر أن نية ترك العمل أيضا بمستوى منخفض في مديرية التربية بورقلة؛ وقد بلغ معامل التحديد 0.45 والذي يفسر التباين الحاصل في النية على ترك العمل، أي وجود علاقة تأثير لأبعاد الاحتراق الوظيفي (الاجهاد الانفعالي وتدني الإنجاز الشخصي) في النية على ترك العمل بمديرية التربية بورقلة؛ في حين أن المتغيرات الديمغرافية (الجنس، الحالة العائلية والأقدمية في العمل) ليست عاملا في تحديد نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية بورقلة، على خلاف متغير المستوى العلمي.

الكلمات المفتاحية:

احتراق وظيفي، نية ترك العمل، مديرية التربية.

Abstract:

This study aims to identify the extent to which job burnout contributes to increasing the intention to leave work in the Directorate of Education of the State of Ouargla. The study was conducted on a random sample estimated at 113 employees in the Directorate of Education of the State of Ouargla, based on the descriptive analytical approach, using the questionnaire as the main tool for collecting data. The data was tabulated and analyzed through the Statistical Package for the Social Sciences, version 26. The study finally reached a set of results, the most important of which are: The level of job burnout in the Ouargla Directorate of Education is low; It also appeared that the intention to leave work was also at a low level in the Directorate of Education in Ouargla; The coefficient of determination was 0.45, which explains the variance in the intention to leave work, that is, there is a relationship of influence of the dimensions of job burnout (emotional stress and low personal achievement) on the intention to leave work, Directorate of Education in Ouargla; While the demographic variables (gender, family status, and seniority at work) are not a factor in determining the intention to leave work among employees of the Directorate of Education in Ouargla, unlike the educational level variable.

key words:

Job burnout, intention to leave work, Directorate of Education

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

IV	اهداء.....
VI	شكر.....
VII	الملخص.....
IX	قائمة المحتويات.....
X	قائمة الجداول.....
XI	قائمة الأشكال.....
XII	قائمة الملاحق.....
ب	مقدمة.....
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل.	
02	تمهيد.....
03	المبحث الأول: الإطار النظري للاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل.....
16	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل.....
28	خلاصة الفصل.....
الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية للاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل في مديرية التربية بورقلة	
30	تمهيد.....
31	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية.....
38	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.....
59	خلاصة الفصل.....
61	خاتمة.....
64	المراجع.....
69	الملاحق.....
95	الفهرس.....

قائمة الجداول

- الجدول 2-1: يوضح تعداد موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة في شهر أفريل 2024..... 25
- الجدول 2-2: يوضح ترتيب وتعداد فقرات الاستبيان..... 26
- الجدول 2-3: مقياس الإجابات على الفقرات..... 26
- الجدول 2-4: مجال المتوسط المرجح لكل مستوى..... 27
- الجدول 2-5: معامل الثبات (CRONBACH'S ALPHA) لأداة الدراسة..... 27
- الجدول 2-6: معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد الاستبيان ودرجته الكلية..... 28
- الجدول 2-7: توزيع موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة حسب الجنس..... 29
- الجدول 2-8: توزيع موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة حسب العمر..... 29
- الجدول 2-9: توزيع موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة حسب المستوى العلمي..... 30
- الجدول 2-10: توزيع موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة حسب الحالة العائلية..... 30
- الجدول 2-11: توزيع موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة حسب الاقدمية..... 31
- الجدول 2-12: اتجاهات موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة حول فقرات الاجهاد الانفعالي..... 31
- الجدول 2-13: اتجاهات موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة حول عبارات بعد تبدل المشاعر..... 32
- الجدول 2-14: اتجاهات موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة حول عبارات بعد تدني مستوى الإنجاز الشخصي..... 33
- الجدول 2-15: اتجاهات موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة حول عبارات نية ترك العمل..... 34
- الجدول 2-16: اختبار التوزيع الطبيعي لاستجابات موظفي مديرية التربية بورقلة حول مستوى الاحتراق الوظيفي..... 35
- الجدول 2-17: اختبار ويلكوكسون حول مستوى الاحتراق الوظيفي لدى موظفي مديرية التربية بورقلة..... 35
- الجدول 2-18: اختبار التوزيع الطبيعي لاستجابات الباحثين حول مستوى نية ترك العمل..... 36
- الجدول 2-19: اختبار ويلكوكسون حول مستوى نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية بورقلة..... 36
- الجدول 2-20: الجدول نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط بطريقة (ENTRY)..... 37
- الجدول 2-21: جدول نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (STEPWISE)..... 38
- الجدول 2-22: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لاستجابات الباحثين حول مستوى نية ترك العمل تبعا للمتغيرات الديمغرافية.... 39
- الجدول 2-23: نتائج اختبار T للفرق في مستوى نية ترك العمل تبعا لمتغير الجنس..... 40
- الجدول 2-24: نتائج اختبار التباين الأحادي للفرق في مستوى نية ترك العمل تبعا لمتغير العمر..... 40
- الجدول 2-25: نتائج اختبار كروسكال- واليس للفرق في مستوى نية ترك العمل تبعا لمتغير المستوى العلمي..... 41
- الجدول 2-26: نتائج اختبار كروسكال- واليس للفرق في مستوى الاتصال التنظيمي تبعا لمتغير الرتبة الوظيفية..... 41
- الجدول 2-27: نتائج اختبار التباين الأحادي (أنوفا) للفرق في مستوى نية ترك العمل تبعا لمتغير الأقدمية في العمل..... 42

قائمة الأشكال

- الشكل 1: نموذج لمتغيرات الدراسة..... ٥
- الشكل 2: الهيكل التنظيمي لمديرية التربية لولاية ورقلة..... 23

قائمة الملاحق

- 54..... الملحق 1: ستمارة الاستبيان وفقراته.
- 57..... الملحق 2: قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان.
- 58..... الملحق 3: مخرجات SPSS.

مقدمة

توطئة

تواجه المنظمات اليوم تحديات بأشكال مختلفة بشكل عام وإدارة الموارد البشرية في هذه المنظمات على وجه الخصوص خاصة في ظل بيئة العمل سريعة التغير ووجود المنافسة الشرسة والحادة بين المؤسسات مما يجعلها تسخر كل إمكانياتها المتاحة من أجلها، فيتوجب على المؤسسة أن تدرك ضرورة المحافظة على ما تحوزه من موارد وكفاءات ومواهب بشرية. إذ تعاضمت مسؤولية هذه الإدارات انطلاقاً من إيجاد الأفراد المناسبين لتوظيفهم، مروراً بالتعويضات المختلفة المتجددة الأساليب، وسعيها جاهدة إلى ربطها بالمنظمة وانتهاء بتحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي والحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي، الأمر الذي يستدعي جهداً مكثفاً من إدارة الموارد البشرية وذلك لتحقيق ما تصبو إليه من نتائج تنعكس من خلال الاحتفاظ برأس المال البشري الذي تمتلكه وتطوره بشكل دائم.

وتورد النظريات الإدارية الكثير من العوامل والمتضاربة في بعض الأحيان حول موضوع ترك العمل من عدمه وأبرز مسبباته. وعلى المنظمات القيام بعملية استثمار في أساليب التعامل مع الموظفين وذلك للمحافظة عليهم إضافة إلى ضمان مستوى عالٍ من الأداء، أما الفشل في مثل هذه الاستثمارات عاقبته ينتج عنها تكاليف عالية على المنظمات متمثلة في تزايد معدلات دوران العمل. وقد تمت مناقشة محددات ترك العمل باعتبارها موضوعاً على قدر كبير من الأهمية ويحظى بالكثير من الاهتمام والدراسة وذلك حتى يتمكن المدراء والمنظمات من المحافظة على الأفراد العاملين لديهم. وبالرغم من عدم وجود ما يسمى بالعلاج الشافي لممارسات الموارد البشرية في المحتوى العملي إلا أنه يظهر بالدليل الواضح بأن المستويات العالية من الأداء نابعة من درجات أعلى من الرضا والولاء الوظيفي.

وقد أصبح مصطلح الاحتراق الوظيفي واسع الانتشار وسمة من سمات المجتمع المعاصر، ويشمل عدة مجالات وقطاعات، من بينها مجال التربية والتعليم، حيث أن العاملين في هذا المجال من أكاديميين أو إداريين معرضون لعدد من المشاكل التي ترتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بمهام ونشاطات قطاع التربية والتعليم، حيث تتطلب كثيراً من التحمل والصبر والعطاء، ونظراً لما تقتضيه من مستويات عالية من الكفاءات والمهارات، إذ يعتبر العامل في هذه المهنة الحجر الأساس فهو بمثابة القوة الدافعة للعملية التعليمية التي تتفق عليها تحقيق أهداف التربية ونجاحها، ولعل العاملين في قطاع التربية والتعليم من أكثر الفئات تعرضاً للضغط والاحتراق الوظيفي نظراً للدور المهم الذي يسند له المجتمع وتوقعاته لإيصال الرسالة بكل أمانة وإتقان كونهم الركيزة الأساسية في العملية التعليمية في جميع المجتمعات.

تبعاً لما سبق ذكره تقوم هذه الدراسة بمعالجة ظاهرة تشكل نية ترك العمل من عدمها وذلك من خلال التعمق في العوامل الأساسية والمحددة في هذا البحث بعملية الاحتراق الوظيفي التي قد تقود الفرد العامل إلى التفكير بترك عمله والقيام بترجمة هذه النية إلى فعل يكبد المنظمات الكثير من الخسائر. وتطرح هذه الدراسة موضوع نية ترك العمل من عدمها في قطاع التربية والتعليم.

ومن هنا تبرز معالم الإشكالية والتي يمكن معالجتها من خلال الإجابة على التساؤل التالي:

الإشكالية الرئيسية: إلى أي مدى تؤثر ظاهرة الاحتراق الوظيفي على نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة؟

ولتوضيح هذا التساؤل أكثر نقوم بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة؟
- ما مستوى نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة؟
- هل يوجد أثر معنوي للاحتراق الوظيفي على نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة؟
- هل يختلف مستوى نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة باختلاف المتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المستوى العلمي، الحالة العائلية والاقدمية في العمل)؟

فرضيات البحث:

- مستوى الاحتراق الوظيفي لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة منخفض.
- مستوى نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة منخفض.
- يوجد أثر معنوي للاحتراق الوظيفي على نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة.
- لا يختلف مستوى نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة باختلاف المتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المستوى العلمي، الحالة العائلية والاقدمية في العمل).

مبررات اختيار الموضوع:

- ✓ يعتبر موضوع البحث ذو صلة وثيقة بإدارة الموارد البشرية بالنظر إلى أن الاحتراق الوظيفي من المواضيع الهامة في مجال الإدارة والتسيير؛
- ✓ محاولة تشخيص واقع اهتمام المؤسسات العمومية والخدمات في الجزائر بجانب الاحتراق الوظيفي ومعالجة نوايا ترك العمل من قبل موظفيها؛
- ✓ الميول الشخصي عموماً للمواضيع المتعلقة بالسلوك التنظيمي والتطورات الحاصلة فيه متضمناً الاحتراق الوظيفي ومدى انعكاسه على نوايا ترك العمل من عدمه؛

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف هي:

- ❖ تسليط الضوء على أهمية كل من الاحتراق الوظيفي ونوايا ترك العمل في المنظمات بصفة عامة ومؤسسات التربية بصفة خاصة؛
- ❖ تشخيص العلاقة بين الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل؛
- ❖ حداثة متغيرات الموضوع علمياً وعملياً؛
- ❖ التعرف على أساليب وسبل الوقاية والحد من الاحتراق الوظيفي في ظل الاتجاهات الإدارية الحديثة في المنظمات؛
- ❖ إلقاء الضوء على واقع نوايا ترك العمل في المنظمات الحديثة وما ينطوي عليها من مؤشرات هامة؛
- ❖ الوقوف على مدى الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة ومدى الوعي بأهميته والآثار المترتبة عليه.

أهمية الدراسة:

يكتسي موضوع البحث أهمية كبيرة لارتباطه بمديرية التربية كونها كمؤسسة عمومية خدماتية، لما له من أهمية وفوائد على المؤسسة بحد ذاتها، كما تبرز أهميته أيضاً خاصة في ظل الاهتمام البالغ الذي أصبح يحيط بالموارد البشري على اعتباره أهم الأسس

التي يبني عليها حاضر المؤسسة ومستقبلها، كما تبرز أهميته على المجتمع من حيث أهمية ومكانة المؤسسة التي تنهض بالمجتمع من خلال ما تقدمه من مخرجات للمجتمع بمختلف نشاطاتها التعليمية والتربوية.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: مديرية التربية لولاية ورقلة
- الحدود الزمانية: تمت الدراسة ابتداء من 2023 /04/24 إلى غاية 2023/05/13
- الحدود البشرية: تمت هذه الدراسة على مجموعة عمال اداريين ومهنيين والبالغ عددهم 202 موظف.
- الحدود الموضوعية: لقد تم التركيز في دراستنا على الاحتراق الوظيفي كمتغير مستقل من خلال الأبعاد التالية: (الاجهاد الانفعالي، تبلد المشاعر وتدني الإنجاز الشخصي)، والمتغير التابع متمثلا في نية ترك العمل.

منهج الدراسة:

لمعالجة إشكالية الدراسة وإثبات صحة الفرضيات من عدمها، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعطيات والبيانات والمعلومات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وشمل ذلك في الجانب النظري بالاعتماد على مجموعة كتب ورسائل وأبحاث جامعية ومجلات ومواقع انترنت.

ومنهج دراسة الحالة في الجزء التطبيقي لتوضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة وذلك من خلال الاستعانة باستمارة الاستبيان لجمع المعلومات المتعلقة بآراء العمال في المؤسسة بالإضافة إلى الملاحظة العلمية من خلال جمع المعلومات من الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة والملاحظة، ولتحليل تلك المعلومات تم الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS إصدار 26 وبرنامج Microsoft Excel 2019.

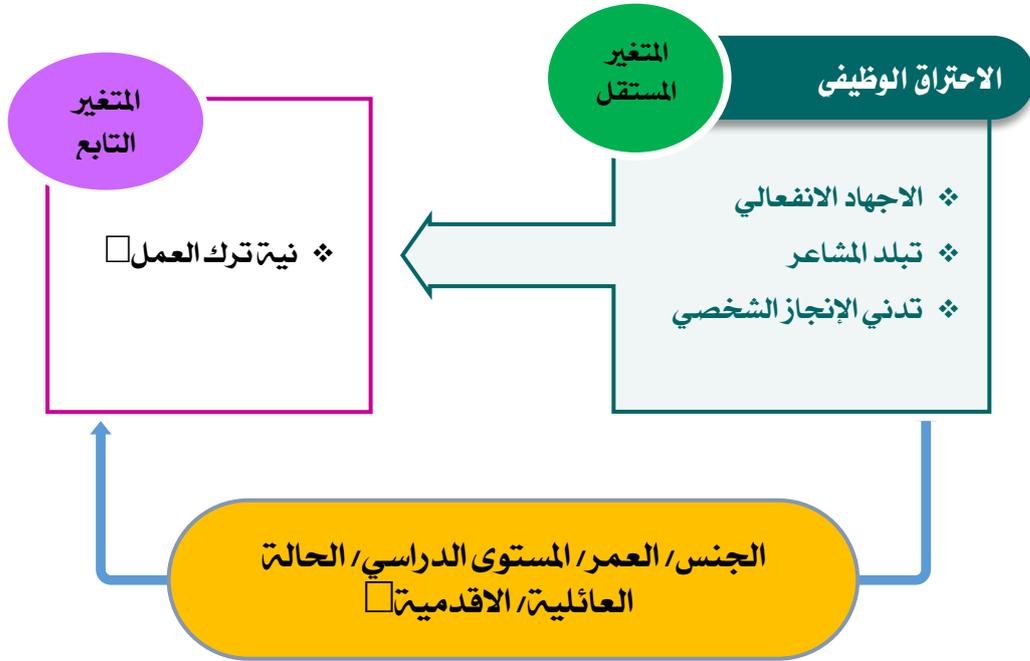
صعوبات البحث:

- ضبط وتحديد أبعاد متغيري الدراسة بناء على الدراسات السابقة؛
- حصر المفاهيم الخاصة بالموضوع نظرا لشساعة الموضوع؛
- عدم الحصول على إجابات الاستبيان في الوقت المحدد مما أدى إلى إعادة توزيع.

تقسيمات البحث:

للإجابة على إشكالية الدراسة وتحقيق أهدافها تناولنا الموضوع من خلال فصلين الأول منه يتعلق بالأدبيات النظرية والتطبيقية للاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل من خلال مبحثين الأول نتناول فيه الأدبيات النظرية للاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل ويندرج ضمنه مطلبين الأول بعنوان ماهية الاحتراق الوظيفي والثاني ماهية نية ترك العمل، أما المبحث الثاني الأدبيات التطبيقية للاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل بدوره ينقسم إلى مطلبين، المطلب الأول الدراسات السابقة والمطلب الثاني مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة. وبالنسبة للفصل الثاني يتعلق بالدراسة الميدانية لأثر الاحتراق الوظيفي في نية ترك العمل بمديرية التربية لولاية ورقلة ويتضمن كذلك مبحثين، في المبحث الأول تطرقنا إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في دراسة الحالة أما المبحث الثاني فكان لعرض نتائج الدراسة والمناقشة، أما الخاتمة فقد تطرقنا من خلالها لأهم النتائج والتوصيات المتوصل إليها في الدراسة.

الشكل 1: نموذج لمتغيرات الدراسة



المصدر: إعداد الطالبين بناء على متغيرات الدراسة

الفصل الأول: الأدبيات النظرية
والتطبيقية للاحتراق الوظيفي
ونية ترك العمل

تمهيد:

الاحتراق الوظيفي مرض عصري شائع فما من مجال من مجالات حياتنا إلا ونراه محملاً بتناقضات اجتماعية وضغوط نفسية، وقد حظيت ظاهرة الاحتراق الوظيفي باهتمام العديد من الباحثين نظراً لآثارها السلبية على الافراد خاصة في مجال العمل والانجاز.

ترتبط هذه الظاهرة بمفهوم أمراض الحضارة التي تصيب الكثير من خلال الازمات المجتمعية العديدة، حيث نجمت هذه الأخيرة عن عدم القدرة على الفصل بين الحياة المهنية والشخصية للموظف وبالرغم من الحداثة النسبية لظاهرة الاحتراق الوظيفي إلا أنه يوجد بعض الدراسات التي تصفه وتصنفه بطرق مختلفة واساليب متعددة، الامر الذي أدى لظهور تعاريف متنوعة للاحتراق تتسم باختلاف وجهات النظر لدى الكتاب والباحثين والدارسين لهذه الظاهرة وعدم الاتفاق على مفهوم واحد.

والاحتراق الوظيفي واحد من بين اهم الأسباب والعوامل التي تقود العاملين إلى التفكير في ترك والتخلي عن عملهم والالتحاق بمنظمات أخرى

وفي هذا الفصل سنقوم بدراسة أهم المفاهيم الأساسية حول الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل من عدمه من خلال:

المبحث الأول: الإطار النظري للاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل؛

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل.

المبحث الأول: الإطار النظري للاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل

في هذا المبحث سنحاول التطرق إلى أهم النقاط الأساسية للاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل، قمنا بتقسيم المبحث إلى مطلبين، حيث تطرقنا في المطلب الأول إلى ماهية الاحتراق الوظيفي، وفي المطلب الثاني تحدثنا عن ماهية نية ترك العمل.

المطلب الأول: ماهية الاحتراق الوظيفي

يعد الاحتراق الوظيفي ظاهرة من الظواهر النفسية التي لطالما نالت اهتمام الباحثين، وذلك لتأثيراتها المتعددة على أفراد المجتمع ككل، فهو إحدى نتائج الأزمات النفسية الخطيرة على الكوادر البشرية العاملة في جميع المؤسسات بشكل عام، والذي يؤثر سلباً على الجانب الاجتماعي والصحي والنفسي للأفراد الذين يعانون منه، ويأتي نتيجة الاستجابة للمتطلبات التي تقع على عاتق الفرد العامل التي تمثل عوامل توتر بالنسبة له، والتي تعمل بدورها على زيادة التزاماته ومسؤولياته الشخصية حيث أنه وبسبب المسؤوليات التي تحدثها هذه المتطلبات؛ فإن الفرد يبدأ الشعور بالإرهاك النفسي عند مواجهة هذه المتطلبات، وخاصة عندما يعمل في بيئة لا توفر له قدرًا كافيًا من التغذية الراجعة والمكافآت على عمله (القضاة، 2018؛ نقلاً عن: الوائلي، 2017).

أولاً/ مفهوم الاحتراق الوظيفي

عرفه عبد الرحمان:

حالة نفسية او عقلية تخص الافراد الذين يعملون في مهن يكون في طبيعتها التعامل مع اناس كثيرين وهؤلاء العاملون عادة يعطون أكثر مما يأخذون.¹

عرفه الراشدان:

بأنه حالة من استنزاف الطاقة النفسية المخزنة لدى الفرد يؤدي به الى حالة من عدم التوازن النفسي "الاضطراب" التي تظهر نتيجة للضغوط النفسية الشديدة التي تسببها اعباء العمل ومتطلباته مما ينعكس اثاره سلباً بشكل مباشر على العملاء وعلى المؤسسة التي يعمل فيها الفرد.²

عرفه العرقباوي:

بأنه "حالة سلبية نفسية تصيب المديرين نتيجة الضغوط المختلفة التي يتعرضون لها، وتنعكس هذه الحالة النفسية لديهم على سلوكهم وممارساتهم اليومية تجاه العمل والافراد الذين يعملون معهم"³

ويشير ترش (turch):

إلى أن الاحتراق: هو بمثابة التغيرات السلبية في العلاقات والاتجاهات نحو العمل ونحو الآخرين بسبب ضغوط العمل الزائدة مما ينعكس بشكل رئيسي بفقدان الاهتمام بالأشخاص الذين يتلقون الخدمات والتعامل معهم بشكل آلي.⁴

¹ أماني بسام سعيد الحمل، الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في مؤسسات السلطة الوطنية في قطاع غزة، دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2012.

² عطوي عاشور، علاقة غياب العدالة التوزيعية بأبعاد الاحتراق الوظيفي، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 31_ ديسمبر 2012، سكيكدة، ص 24.

³ محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان 2012، ص 27.

⁴ سلمان احمد الطلاع، واقع الاحتراق الوظيفي واسبابه لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء، كلية الدراسات المتوسطة، جامعة الازهر، غزة، 2015، ص 187.

من خلال التعاريف السابقة الذكر نستنتج أن:

على الرغم من تعدد التعاريف التي انتهجها المفكرون والباحثون وتباينها فإننا نرى أن هذه التعاريف لا تتضمن مفاهيم مختلفة وإنما تكمل بعضها وتتشترك جميعها في مفهوم يشمل على كافة العناصر التي يحتويها الاحتراق الوظيفي في اتفاقها على أن الاحتراق الوظيفي :

- ناجم عن ضغوط العمل التي واجهها الافراد العاملون في المؤسسات التي ينتمون اليها .
- الاحتراق الوظيفي ظاهرة نفسية تصيب العاملين ومتمثلة بالتعب النفسي، وتكوين اتجاهات سلبية نحو العمل، وقلة الانجاز الشخصي .
- يؤدي إلى انخفاض الحيوية للفرد المصاب به، وانخفاض مستوى الانتاجية الفردية .
- تنعكس آثاره على الفرد العامل وعلى المؤسسة التي يعمل بها وعلى الافراد المستفيدين من خدمات المؤسسة.

ثانيا/ مستويات الاحتراق الوظيفي و تجليات مظاهره :

للاحتراق الوظيفي مستويات ثلاثة:

1- احتراق وظيفي معتدل :

حيث ينتج عن نوبات متكررة من التعب والقلق والاحباط والتهيج.¹

2- احتراق وظيفي متوسط:

حيث ينتج ايضا عن نوبات متكررة من التعب والاحباط والتهيج لكنها تستمر لمدة أطول.

3- احتراق وظيفي شديد:

وينتج عن أعراض جسمية مثل القرحة وألم الظهر ونوبات الصداع الشديد، وهذه المستويات تتعلق بمستوى الضغوط الممارسة على الفرد ودرجة تكرارها، ودرجة قدرته على مواجهتها وسماته الشخصية، قد يكون كل مستوى من هذه المستويات موصلا للمستوى الذي يليه في حالة تكرار الضغوط والأعباء الوظيفية².

ثالثا/ مظاهر حدوث الاحتراق الوظيفي:

يمكن الاستدلال على حدوث الاحتراق الوظيفي من خلال:

-الشعور بالإرهاك النفسي والجسمي المؤدي لفقدان الطاقة النفسية، أو المعنوية وضعف الحيوية والنشاط وفقدان الشعور بتقدير الذات والنظرة السلبية لها والاحساس باليأس والعجز والفشل.

¹ سامر مسلم عياد ابو مسعود، ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الاداريين العاملين في وزارة التربية و التعليم بقطاع غزة اسابجا و كيفية علاجها، درجة الماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين، 2011، ص 17-18.

² طيبة أماني أبو دهم، الرقابة على المدارس من قبل منطقة العاصمة التعليمية في دولة الكويت وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، درجة الماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة آل بيت، فلسطين، 2011، ص28.

– أداء العمل بطريقة روتينية ومقاومة التغيير والتطوير و فقدان الابتكار و الروح الابداعية و ضعف الرغبة في الذهاب إلى العمل و أداء عمل ضعيف و الاحساس بالإرهاك و التعب و ايضا تجنب التحدث مع الاخرين من الاصدقاء و الزملاء في شؤون العمل و الذاتية المطلقة و الاحساس باللوم و الذنب و تأنيب الضمير و التغيب الغير مبرر عن العمل¹.

رابعاً/ مسببات الاحتراق الوظيفي:

1_ المتعلقة بالعمل في المؤسسة :

- __ شعور الفرد بعدم قدرته على السيطرة في العمل .
- __ قلة التقدير او عدم المكافاة على العمل الجيد .
- __ التوقعات الوظيفية المبالغ فيها .
- __ القيام بعمل روتيني يخلو من التحدي في بيئة عمل فوضوية .

2_ المتعلقة بأسلوب الحياة :

- __ العمل كثيراً دون توقف للاسترخاء .
- __ مسؤوليات كثيرة جداً دون مساعدة من الاخرين .
- __ عدم الحصول على قسط كافي من النوم .
- __ عدم وجود علاقات قوية و وثيقة .

3_ المتعلقة بسمات الشخصية :

- __ الميل إلى الاتجاهات و الأهداف الكاملة .
- __ توقعات عالية من الذات .
- __ النظرة التشاؤمية لنفسه و العالم .
- __ حاجة الفرد في السيطرة أو التردد في التفويض للآخرين.

ويرى باحث آخر أنه وإن تعددت الاسباب لظاهرة الاحتراق الوظيفي إلا أنه هناك شبه اجماع على أسباب رئيسية للاحتراق الوظيفي لا تخرج عن ثلاث مصادر هي:

¹ معاوية علي القضاة، أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية في الاحتراق الوظيفي في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي، درجة الماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الكويت، السعودية، 2018، ص 31.

المصدر الأول: "يختص بالفرد نفسه و قدرته على التحكم في سلوكه و طريقة معيشتة و مستوى ذكائه و ظروفه الاسرية و طموحه و طريقة تحديد اهدافه و اخيرا حالته الصحية نفسيا و عضويا، و ذلك لأن سوء تكيف الفرد مع ضغوط عمله الحادة بصفة خاصة و ظروف حياته بصفة عامة أهم مسببات الاحتراق الوظيفي .

المصدر الثاني: "هو المنظمة نفسها التي يعمل بها الفرد، وما تنتجه من ثقافة وقيم سائدة من حيث عدم وضوح الأدوار، و المسار الوظيفي و ضغوط العمل، و تفشي الظلم و عدم الانصاف بين العاملين، و كذلك عدم وجود أمان وظيفي، من أهم مسببات الاحتراق الوظيفي .

المصدر الثالث: "لا علاقة له بالمنظمة ولا بالفرد، ويتمثل في الضغوط الاجتماعية، و ظروف الحياة الاقتصادية في المجتمع، و الثقافة الاجتماعية التي قد تكون محببة للموظف و تطلعاته، بالإضافة إلى الظروف السياسية التي تلقى بظلالها على الأفراد، و تجعله دائم التفكير في مستقبله وأمانه، و تشكل له احباطا يؤثر على عمله بصفة خاصة و على حياته بصفة عامة، ما يجعله يقع في مستنقع الاحتراق الوظيفي¹.

خامسا: النظريات المفسرة للاحتراق الوظيفي :

لم يدرس مفهوم الاحتراق الوظيفي بشكل محدد واضح في النظريات النفسية، وإنما بصورة استكشافية وتم ربطه بضغوط العمل، و على أي حال فقد نظرت إليه بعض النظريات من خلال الإطار العام لها بحسب أدبيات علم النفس فإن هناك نظريات نفسية ثلاث تناولت ظاهرة الاحتراق و هي :

- النظرية الفرويدية والتحليل النسقي .
- النظرية السلوكية .
- النظرية المعرفية أو الوجودية .

1- نظرية التحليل النسقي :

فسرت نظرية التحليل النسقي الاحتراق الوظيفي على أنه ناتج من عملية ضغط الفرد على الآنا لمدة طويلة، و ذلك مقابل الاهتمام بالعمل مما قد يمثل جهدا مستمرا لقدرات الفرد، مع عدم قدرة الفرد على المواجهة لتلك الضغوط بطريقة سوية، أو أنه ناتج عن عملية الكبت أو الكف للرغبات غير المقبولة بل المتعارض في مكونات الشخصية، مما ينشأ عنه طرح بين تلك المكونات ينتهي في اقصى مراحلها إلى الاحتراق الوظيفي، أو أنه ناتج عن فقدان الآنا المثل الاعلى لها و حدوث فجوة بين الآنا و الآنا الاخر الذي تعلق به و فقدان الفرد جانب المساندة التي كان ينتظرها، كما أنه يمكن استخدام بعض فنيات مدرسة التحليل النفسي لعلاج الاحتراق الوظيفي كالتنفيس الانفعالي².

¹ آلاء احمد ادعيس، العلاقة بين تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاحتراق الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها ، درجة الماجستير، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل، 2012 فلسطين، ص 81

² عمر مصطفى محمد النعاس، الضغوطات المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية، منشورات جامعة 2 أكتوبر، دون بلد النشر، 2008، ص 99.

2- النظرية السلوكية :

تفسر النظرية السلوكية الاحتراق الوظيفي في ضوء عملية التعلم على أنه سلوك غير سوي تعلمه الفرد نتيجة ظروف البيئة غير المناسبة، فالمعلم مثلا الذي يعمل في مدرسة لا تتوفر فيها وسائل تعليمية لازمة و يوجد بها مديرين و معلمين غير متعاونين و كذلك تلاميذ لا تتوفر فيهم دافعية صادقة للتعلم، فضلا عن الضغوط الزوجية و الأولاد، إضافة إلى الارتفاع الكبير في تكاليف الحياة، كل ذلك يدخل في البيئة المحيطة بالمعلم و تلك البيئة بهذا الشكل غير ملائمة، و إذا لم يتعلم الفرد سلوكيات تكيف مقبولة فإنه قد يتعلم سلوكا غير سوي يسمى الاحتراق Burnout و مع ذلك فيمكن استخدام فنيات العمل لتعديل السلوك لمقابلة تلك المشكلة، ومن الفنيات السلوكية المفيدة في التصدي لمشكلة الاحتراق الوظيفي .فنية التعزيز و زيادة الدعم للفرد و الضبط الذاتي من خلال السيطرة الذاتية على الضغط و الاسترخاء، و اخذ الحمامات الدافئة.¹

3- النظرية الوجودية :

تركز في تفسيرها للاحتراق على عدم وجود المعنى في حياة الفرد، فحينها يفقد الفرد المعنى و المغزى من حياته، فإنه يعاني نوعا من الفراغ الوجودي الذي يجعله يشعر بعدم أهمية حياته، و يجرمه من التقدير الذي يشجعه على مواصلة حياته، فلا يحقق أهدافه مما يعرضه للاحتراق الوظيفي، لذلك فالعلاقة بين الاحتراق الوظيفي و عدم الاحساس بالمعنى علاقة تبادلية فيما بينهما فهما وجهان لعملة واحدة، إن جاز لنا القول أن الاحتراق الوظيفي يؤدي لفقدان المعنى من حياة الفرد كما أن فقدان المعنى يمكن أن يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي و مع هذا فلا يمكن الاقتصار على وجهة نظر واحدة و لكن يمكن الدمج بين تلك الآراء فنقول، إن الاحتراق الوظيفي مرحلة متقدمة من الضغوط النفسية تنتج عن تفاعل سمات الفرد و صفاته مع البيئة المحيطة به، إذ تكون بيئة غير مناسبة يشعر فيها الفرد بعدم الراحة مع مراعاة استعداد الفرد للإصابة بالاحتراق النفسي، فإذا تعرض الفرد لضغوط لا يتحملها سواء إن كانت ضغوط زيادة العبء عليه أو ضغوط قلة العبء، و لم يستطيع التعامل معها بطريقة سوية فستقل كفاءته و يترتب عليها قلة الدعم المقدم له، و كذلك قلة الانتاجية مما يعرض الفرد للاحتراق الوظيفي بل قد يترك عمله، أو على الأقل توجد النية لترك العمل إن وجد عملا مناسباً غير عمله الحالي، مما يبين الأثر الخطير للاحتراق الوظيفي على المجتمع ككله.²

سادسا/ أبعاد الاحتراق الوظيفي

تعددت الابعاد التي تم التطرق اليها من قبل الباحثين والكتاب في هذا المجال في العديد من الدراسات، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على ثلاثة أبعاد كما يلي:

1- الانهك او الاستنزاف الانفعالي / L'èpuisemnt émotionnel :

هو شعور الفرد بفراغ انفعالي صارخ وتدني كبير للطاقة، مع عدم القدرة على التركيز إضافة الى الشعور بالإحباط و غياب الدافعية في العمل، كما يعتبر الاستجابة القاعدية أو الأولية للاحتراق الوظيفي بعد أن يشعر الفرد بأنه مستنفذ الطاقة ولا يستطيع مجابهة الجهود و الضغوط المهنية أكثر من ذلك، هذا الاعياء العاطفي المرتبط بالإجهاد النفسي لا يمكن التخلص منه بمجرد

¹ انور ابو موسى، الاحتراق الوظيفي وتأثيره على اداء العاملين، درجة الدبلوم المهني، معهد التنمية المجتمعية، 2012 فلسطين، ص 19 .
² منى عبد الرحيم علي عسري، الاحتراق الوظيفي و اثره على انتاجية الموظف و رضاه الوظيفي، درجة الماجستير جامعة جدة المملكة العربية السعودية، السعودية، ص152

الركون للراحة، بل يزداد الفرد ارهاقا كلما ازدادت المجهودات ضغطا، مما ينتج عنه عدم القدرة على التعبير عاطفيا وانفعاليا، فيتسم سلوكه بالبرود وتبدل المشاعر تجاه الآخرين¹.

و قد ركز (كارولي 1775) أن الفرد في هذه المرحلة يشعر باستنفاد و استنزاف موارده الانفعالية و ليس لديه مصدر للتزود بالطاقة، فيصبح مسافة بينه و بين من هم بحاجة الى خدماته والطلبات التي تغمره، فلا يجد الفرد في هذه المرحلة وسيلة للتخفيف عن هذا الشعور إلا بوضع مسافة بينه و بين من يتعامل معهم².

2- تبدل الشعور / La dèprsonnalisation

ويعني به عدم الاحساس بالآخر وهو بعد عقلائي في العمل واستجابة سلبية مبالغ في الابتعاد العقلائي وهو نتاج البعد الاول، فنظرا لتدني الطاقة الداخلية الراجعة للاستنزاف الانفعالي، لا يجد الفرد ما يجابه به الآخر مصدر الاجهاد في الكثير من الحالات فيلجأ إلى الابتعاد عنه، فيبني بالتدرج حاجزا يعزله عن الآخرين ويصبح هؤلاء مجرد أشياء، ينقطع عنهم الفرد انفعاليا وعاطفيا.

3- تدني الانجاز الشخصي / La Diminuation de l'accomplissement personnel :

يعني بما مرحلة التقييم الذاتي للاحتراق الوظيفي، فيها يبدأ الفرد في قيمة كل ما يتعلق بشخصه، يشك في امكانياته ويفقد الثقة في نفسه مع تأنيب شديد لها، الشيء الذي يؤدي إلى تدني النتائج فيتملكه الشعور بالفشل، أما نقص الانجاز الشخصي لدى (ماسلاش) هو "انخفاض شعور الفرد بكفاءته وانجازه المثمر في عمله مع الناس، ويعني لدى (شوت) انخفاض شعور الفرد بكفاءته وميله الى التقييم السلبي لذاته خاصة فيما يتعلق بعمله مع الآخرين، أما عند (تاريس) فيعني انخفاض مشاعر الكفاءة والانجاز المثمر في العمل³.

المطلب الثاني: ماهية نية ترك العمل

يشير ترك العمل إلى تقديم الاستقالة طوعا من العمل في المنظمة ولا شك أن ترك العمل يشكل تكلفة كبيرة لأي منظمة وأن تكاليف ترك العمل تتضمن عادة تكاليف الاستقطاب والتعيين وتكاليف التدريب والتطوير للوصول إلى متطلبات العمل من المهارات المختلفة، لذلك فإن ترك العمل يعد قضية بالغة الأهمية لقادة المنظمات، لأنه يعرقل سير العمليات التشغيلية، ويتعكس سلبا على الروح المعنوية لبقية العاملين، كما أنه يزيد من تكاليف استقطاب وتعيين عاملين جدد.

أولا/ مفهوم النية في ترك العمل

تعددت التعاريف حول موضوع نية ترك من قبل الباحثين في المجال، سنتطرق إلى مجموعة من التعاريف كما يلي:

التعريف الأول: تعرف النية في ترك العمل: بأنها الإطار العام لتخطيط السلوك الناتج عن نية العامل وعزم العامل على

ترك العمل⁴.

¹ job Burnout and its impact on employee productivity and Job satisfaction (A field study applying to the secondary education sector in tabuk), International journal of Rechearch and studies publishing, folder N :3, Release date : 20 / 11 / 2021, p 154

² عطوي عاشور، علاقة غياب العدالة التوزيعية بأبعاد الاحتراق الوظيفي، مرجع سبق ذكره، ص ص 24، 25.

³ عطوي عاشور، المرجع السابق، ص 24

⁴ ريم عمورة، أثر العوامل الخاصة بالعاملين على نوايا ترك العمل، مذكرة ماجستير (غير منشورة) في إدارة الأعمال، جامعة دمشق، دمشق، 2014، ص 16.

التعريف الثاني: عرف حديثا النية في ترك العمل بأنها نية الموظف أو العامل في وضع حد نهائي طوعيا لعلاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة التي يعمل بها¹.

التعريف الثالث: عرفت النية في ترك العمل بأنها برنامج العامل لنية ترك العمل الحالي والبحث عن عمل اخر في المستقبل القريب. وترى الباحثة أن نية ترك العمل هي ذلك القرار الذي يتخذه العامل بترك العمل بالمنطقة التي يعمل فيها².

ثانيا/ الأسباب التي تؤدي إلى ترك العمل

من الأسباب التي تدفع العمال لترك عملهم بالمؤسسات ما يلي³:

التقاعد: ويقصد بالتقاعد الاستقالة عن الخدمات المقدمة من الموظف بعد وصوله السن القانوني للتقاعد حيث يتراوح السن القانوني في أغلب الدول بين (60-65) سنة مع وجود بعض الاستثناءات، والتقاعد قد يكون عادي لبلوغ السن المقررة للتقاعد، أو التقاعد المبكر اختياري أو تقاعد بسبب المرض.

الفصل: لعدم ملائمة العمل لرغبات ومؤهلات وقدرات الموظف أو فصل تأديبي أو الفصل بسبب الزيادة عن الحاجة، أن تهتم الإدارة بحالات الفصل وتحليل أسبابها والتأكد من استنادها إلى أسس موضوعية، وأن تأخذ جانب الحيطة والحذر في معالجة مسائل وحالات الفصل.

الوفاة: تعد الوفاة أحد الأسباب القاهرة لترك العمل أو إنهاء خدمة الموظف وقطع العلاقة التنظيمية بينه وبين المنظمة، إذ تنتهي خدمته الفعلية بمجرد صدور الشهادة الطبية بوفاته بغض النظر عن صدور الأمر الإداري بإنهاء خدمته أم لا.

الاستقالة الاختيارية: والتي تكون بسبب الدراسة أو الزواج، الحمل، المرض، الهجرة، أو ترك منطقة السكن وغيرها، كما قد ترجع الاستقالة إلى ظروف وبيئة العمل، وقد يكون دوران العاملين العالي بسبب الأسباب التي يمكن تجنبها وعلى المدير الناجح أن يديرها وأن يحاول مجاراتها مع توقعات العامل .

ثالثا/ محددات نية ترك العمل:

إن من أهم العوامل المؤثرة بنوايا ترك العمل هي محددات ذاتية بطبيعتها نذكر منها ما يلي:

1- الرضا الوظيفي:

يقوم العاملون بتقييم العمل الذي يتواجدون به بتقييمات تتراوح بين العمل المرضي جدا إلى العمل الغير المرضي أبدا. ويعرف الرضا الوظيفي على أنه حالة ايجابية من المشاعر تنتج عن التقييم الايجابي لعمل الفرد أو عن رد الفعل نتيجة الخبرة التي يحصل عليها العامل أثناء قيامه بعمله، وكلما ازدادت درجة رضا العامل كلما أصبح أكثر تعلقا بعمله، وأكثر إقبالا عن العمل، أكثر قدرة على البقاء ضمن المنظمة، أكثر قدرة على أداء عمله بفعالية مقارنة بالعامل ذي المستوى المنخفض من الرضا الوظيفي،

¹ عصام حيدر، فداء ناصر، أثر انتهاك العقد النفسي في نية في ترك العمل، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، العدد الأول، 2014، ص 270

² l'ontaridi Rannia، M.work_Related Stress،Quiting In tantions and absenteeism" ،UK" Univrsité de sterling،p3.

³ أسماء يوسف، علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بنية ترك العمل لدى العاملين، مذكرة ماجستير (غير منشورة) في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، الأردن، 2102، ص 24.

الأمر الذي أكدته العديد من الدراسات ومنه (Lepime, Patton, 2001) ويجدر بالذكر بان المستويات المنخفضة من الرضا الوظيفي وصولاً إلى عدم الرضا الوظيفي قد تنتج عن أسباب متعددة أوردتها العديد من الأبحاث والدراسات منها (oladele2009) ذكر أهمها:

التعويضات غير الكافية، للثقافة التنظيمية الغير الملائمة؛ انعدام الأمن الوظيفي؛ الإنهاك العاطفي والاحتراق الوظيفي؛ انعدام الدعم الاجتماعي التنظيمي؛ المناخ التنظيمي الغير الملائم.

ولقد تم توثيق العلاقة العكسية بين الرضا الوظيفي ونية ترك العمل عن طريق العديد من الباحثين إذ أكد (ojedokum2008) على أنه كلما ارتفعت مستويات الرضا الوظيفي لدى العامل كلما قل تفكيره بإمكانية ترك العمل.

2-الدعم الاجتماعي:

يشير الدعم الاجتماعي إلى العلاقات الايجابية والتعاملات التي تتم بين الأفراد بهدف تبادل وتشارك ما لديهم من موارد ضمن الأطر الرسمية والغير الرسمية، وفي بيئة العمل يشير إلى الدرجة التي يدرك بها العامل بأن زملاءه في العمل يقدمون له الدعم والتشجيع ويهتمون لأمره، و يتخذ الدعم الاجتماعي أشكالاً مختلفة ضمن العمل ويتدرج من وجود الاحترام المتبادل بين العاملين إلى المساعدة المباشرة وتقديم العون لأي منهم مروراً بالدعم العاطفي وتقدير الجهود، وعادة يصبح العامل الذي يتلقى درجة أعلى من الدعم الاجتماعي اقل عرضة لأن تتشكل لديه نوايا ترك العمل.

3- الذكاء العاطفي:

رغم حداثة الذكاء العاطفي نسبياً إلا أنه قد تلقى الكثير من الاهتمام والبحث وخاصة في الفترة الأخيرة، ويعرف الذكاء العاطفي بأنه القدرة على ادراك الفرد لمشاعره ومشاعر غيره والتفريق بينهما واستخدام المعلومات والحقائق للسيطرة على أساليب التفكير والتصرف، ويعبر الذكاء العاطفي عن قدرة الفرد على الفهم، التعديل والتعبير عن مشاعره و التأقلم مع الضغوط الناتجة عن البيئة وعن العمل، ويتصف العاملون ذوي الدرجة العالية من الذكاء العاطفي بالتفاؤل والسعادة والقدرة على الإدارة والتغيير وحل المواقف الحرجة والتأقلم مع الضغوط، ولقد اعتبرت بعض الدراسات بأن العامل يتنبأ بعدة من المخرجات والاتجاهات نحو العمل، حيث أن الفرد ذو الذكاء العاطفي ونوايا ترك العمل الأمر الذي أكدته الباحثة (ajay2009) في كامل مراحل اتخاذ قرار ترك العمل وهي (التفكير في الاستقالة، نية البحث عن العمل آخر، ونوايا ترك العمل).

رابعا/ نتائج النية في ترك العمل :

بعيدا عن الحديث عن النتائج السلبية لمعدل دوران العمل المرتفع على المنظمة التي تتمثل بالتكلفة التي يمكن إنفاقها من أجل تعويض النقص في العمالة، خصوصاً إذا كان المغادرون من أصحاب الكفاءات والمهارات العالية، وكذلك تأثير مغادرة الأشخاص في العاملين الباقين داخل المنظمة من ناحية تدني روحهم المعنوية مستوى الرضا الوظيفي وانخفاض في الأداء أيضاً، يمكننا تصور أن العاملين الذين لديهم النية في ترك العمل (حتى لو أن نيتهم لم تتحول إلى تصرف حقيقي) يظهرون العديد من

السلوكيات التي يمكن أن تضر بالمنظمة (Kristen et Singh, 2010)¹. على سبيل المثال تشير الدراسات والأدبيات في هذا السياق إلى إمكانية زيادة معدل الغياب عند وجود النية في ترك العمل. فضلا عن ذلك، فإن العامل الذي لديه النية في ترك عمله سيكون أقل ارتباطا وانتماء بالمنظمة التي يعمل بها وسيتمتع بمستوى رضا منخفض² (Suazo, 2008) وتجدد الإشارة أيضاً إلى أن العاملين الذين لديهم نية في ترك العمل يمكن أن يظهروا بشكل متعمد مستوى منخفضاً من الأداء مع امتلاكهم للمؤهلات المطلوبة للعمل. وأخيراً يجب لفت النظر إلى أن السلوكيات والتصرفات السلبية التي يظهرها الأفراد الذين لديهم نية في ترك العمل يمكن أن تؤثر أيضاً في الروح المعنوية وفي التصرفات والسلوكيات لزملائهم الباقين في المنظمة (Kristen et Singh, 2010)³.

خامساً/ العوامل المحددة للنية في ترك العمل

منذ الثمانينيات من القرن الماضي بينت عدة دراسات العوامل التي يمكن أن تؤثر في النية في ترك العمل. بشكل عام، يمكننا تقسيم العوامل المحددة للنية في ترك العمل إلى ثلاث فئات رئيسية:

العوامل الاجتماعية والاقتصادية :

تمثل هذه العوامل المحددات التي تقع خارج نطاق سيطرة الفرد العامل. من أبرز هذه العوامل الشروط الاقتصادية للسوق، مثل: معدل التضخم ومعدل البطالة فضلا عن مستوى العرض والطلب ... إلخ⁴.

كما يمكن عد التركيبة المعقدة والمختلطة للشريحة القادرة على العمل من السكان أحد العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي لها أثر أيضاً في النية على ترك العمل.

العوامل الفردية:

تؤدي العوامل الفردية دوراً مهماً في تفسير ظاهرة النية في ترك العمل. في هذا السياق تشير الدراسات والأدبيات إلى أهمية الأثر الذي تمارسه بعض العوامل الديمغرافية مثل (العمر، والجنس، والأقدمية، والحالة العائلية، ودرجة التعليم)، فضلا عن عوامل مرتبطة بمهارات العامل وقدراته، وكذلك بمستوى ارتباطه والتزامه بالعمل الذي يؤديه. يتضح من خلال تقارير ونتائج الدراسات السابقة⁵ أن العمال الأكبر سناً يقدمون مستوى منخفضاً من النية في ترك العمل مقارنة بأقرانهم الأقل سناً. إذ يكون العاملون الشباب أكثر مرونة وقابلية للحركة لأن مسؤولياتهم العائلية قليلة، وكذلك -في معظم الأحيان- يشغل الشباب مناصب إدارية قليلة الأهمية.

¹ K. KRISHNAN S. et SINGH M. (2010), « Outcomes of intention to quit of Indian IT professionals », Human Resource Management Review, Vol. 49, Issue 3, p. 421-437.

² SUAZO M.M. (2008), «The mediating role of psychological contract violation on the relations between psychological contract breach and work-related attitudes and behaviors», Journal of Managerial Psychology, Vol. 24, No. 2, 2008, p. 136.

³ K. KRISHNAN S. et SINGH M. (2010), مرجع سبق ذكره

⁴ HAINES V. ET JALETTE P. (2010), «The influence of human resource management practices on employee voluntary turnover rates in the Canadian nongovernmental sector», Industrial and Labor Relations Review, Vol. 63, No. 2, 2010, p. 228

⁵ GUEST D.E. (2004), « The psychology of the employment relationship : An analysis based on the psychological contract», Applied psychology review, Vol. 53, No. 4, 2004, p. 541-555.

العوامل التنظيمية :

تمارس العوامل التنظيمية دوراً مهماً في شرح ظاهرة النية في ترك العمل وتفسيرها أيضاً. إذ تبين الدراسات والأدبيات تأثير حجم المشروع، والمعلومات المتاحة، والاتصالات التنظيمية، والدعم التنظيمي ودعم المديرين المباشرين... الخ على النية في ترك العمل عند العمال. فحجم المشروع مرتبط بالنسبة إلى بعض العاملين بفرص التقدم والتطور الممكنة على صعيد المسار المهني للعامل، ومن ثم هناك علاقة سلبية بين زيادة حجم المشروع والنية في ترك العمل. بالنسبة إلى عامل الاتصالات التنظيمية فإن حقيقة أن يقوم العامل بالاتصال ونقل المعلومات داخل المنظمة التي يعمل بها يمارس من دون شك تأثيراً في نية ترك العمل. وكذلك يظهر أثر الدعم والرعاية الممارس من قبل المنظمة بشكل عام والمديرين المباشرين بشكل خاص على النية في ترك العمل أيضاً¹.

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي للاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل من عدمه

تعتبر الدراسات السابقة الركيزة الأساسية التي يقوم عليها موضوع الدراسة، حيث أنها تمثل الإطار الفكري المرجعي للدراسة، حيث تم الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة سواء كانت محلية أو عربية أو أجنبية لكل من الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل من عدمه وفي هذا المبحث تم عرض أهم الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الموضوع خلال فترات زمنية مختلفة وذلك بهدف معرفة النتائج المتوصل إليها والإجراءات والأدوات المستخدمة في التحليل، حيث تم تقسيم المبحث هذا إلى مطلبين تطرقنا من خلاله في المطلب الأول إلى الدراسات السابقة، ثم التطرق إلى تحديد العلاقة وموقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة وذلك في المطلب الثاني.

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة

أولاً/ الدراسات التي تناولت الاحتراق الوظيفي:

دراسة (الريالات، 2024)²:

هدف هذا البحث إلى التعرف على أثر الأبعاد المكونة لبيئة العمل الداخلية على الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأردنية، اشتمل مجتمع الدراسة على الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة أما العينة فتكونت من (259) عضو هيئة تدريس في هذه الجامعات.

ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي قام الباحث بتصميم استبانة مناسبة ومطابقة لأهداف الدراسة تم إجراء التحليل الإحصائي بواسطة المتوسط الحسابي والتكرارات، والنسب المئوية، وتحليل الانحدار الخطي والبسيط، واختبار كرونباخ الفا.

وخلص البحث إلى وجود أثر للأبعاد المكونة لبيئة العمل الداخلية مجتمعة الهيكل التنظيمي الثقافة التنظيمية، تكنولوجيا المعلومات على الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأردنية وذلك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وتبين وجود مستوى مرتفع

¹ عصام حيدر، فداء ناصر، مرجع سابق، ص 273.

² محمد عبد الله الريالات، أثر الأبعاد المكونة لبيئة العمل الداخلية على الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأردنية، مجلة مؤتة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 39، العدد الأول، 2024، ص: 41-72.

من الموافقة على فقرات الاحتراق الوظيفي. وعلى ضوء النتائج قدم الباحث عددا من التوصيات أبرزها : ضرورة إشراك مديرو الإدارات من مختلف المستويات في تصميم الهيكل التنظيمي وصياغة استراتيجيات الجامعة.

دراسة (اليماني، 2023)¹:

هدفت الدراسة إلى التعرف على حجم تأثير الاحتراق الوظيفي بأبعاده على جودة الخدمات الصحية في المستشفيات الحكومية بمحافظة إب، ومن ثم تحديد العلاقة بين الاحتراق الوظيفي وجودة الخدمات الصحية.

ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستقرأ الأدبيات والدراسات التي تناولت موضوع الدراسة على المستوى المحلي والعربي والأجنبي وتحليلها، واعتمد الباحث مقياس ماسلاك (Maslach) كأداة لقياس مستوى الاحتراق الوظيفي عند الموظفين العاملين في المستشفيات، واستخدام مقياس الأداء الفعلي (SERVPER) لقياس مستوى جودة الخدمات الصحية من وجهة نظر المرضى المقيدين.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها، يوجد تأثير للاحتراق الوظيفي على مستوى جودة الخدمات الصحية، وقد بلغ حجم التأثير للاحتراق الوظيفي على جودة الخدمات الصحية نسبة (30%)، وأن (70%) تعود إلى متغيرات وعوامل أخرى، توجد علاقة ارتباط متوسطة بين الاحتراق الوظيفي وجودة الخدمات الصحية، أن مستوى الاحتراق الوظيفي عند الموظفين كان عند المستوى المتوسط، وأن مستوى جودة الخدمات الصحية كان عند المستوى المتوسط في المستشفيات وذلك من وجهة نظر المرضى. الكلمات المفتاحية الاحتراق الوظيفي جودة الخدمات الصحية.

دراسة (سعد 2021)²:

سعت الدراسة إلى دراسة واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية بغرض تحليل العلاقة الثنائية بين متغيرين من أحدث أدبيات السلوك التنظيمي: (جودة الحياة الوظيفية، والاحتراق الوظيفي)، وقد حرصت الدراسة على التعرف على مستوى كل من جودة الحياة الوظيفية، والاحتراق الوظيفي لدى عينة الدراسة، وما إذا كانت هناك علاقة إحصائية بين المتغيرين: المستقل (جودة الحياة الوظيفية) و التابع (الاحتراق الوظيفي)، ومعرفة ما إذا كان هناك تأثير لجودة الحياة الوظيفية بأبعاده في مستوى الاحتراق الوظيفي بأبعاده، وإمكانية التنبؤ بالاحتراق الوظيفي من خلال أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وذلك من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الاستبيان كأداة أساسية في جمع المعلومات المطلوبة؛ وتوصلت الدراسة إلى: مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمكتبات محل الدراسة (متوسط)، بينما كان مستوى الاحتراق الوظيفي (منخفضاً)، مع وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين المجموع الكلي للاحتراق الوظيفي، والمجموع الكلي لجودة الحياة الوظيفية لدى عينة الدراسة، كما كان لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثير بدرجة دالة إحصائياً في تحديد قيمة الاحتراق الوظيفي؛ وأوصت الدراسة بإعادة النظر في عوامل جودة الحياة الوظيفية التي بها قصور والسعي

¹ زكي أبو بكر اليماني، الاحتراق الوظيفي وأثره على جودة الخدمات الصحية بالمستشفيات، مجلة جامعة البيضاء، المجلد 05، العدد 04، 2023، ص ص: 1107 - 1128.

² أمنية خير توفيق سعد، واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، المجلد 03، العدد 05، 2021، ص ص: 193 - 254.

نحو تصحيحها ومعالجتها من خلال وضع إستراتيجية لتحسين بيئة العمل، وكذلك وضع إستراتيجية لإدارة والتحكم في الاحتراق الوظيفي.

دراسة عبد الحميد، (2019)¹:

هدفت إلى التعرف على مستوى ادراك المعلمات للاحتراق الوظيفي في المدارس الثانوية بمدينة بريدة، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى عينة الدراسة والتي تعزى لمتغيرات التخصص، سنوات الخبرة ، الحالة الاجتماعية اعتمدت منهج البحث الوصفي وتكونت عينة الدراسة من 317 معلمة واستخدمت الباحثة مقياس (Maslach)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي أن مستوى الاحتراق الوظيفي فيما يتعلق بالإرهاك العاطفي والتبدل الحسي منخفض بدرجة متوسطة أما تدني الانجاز الشخصي متحقق بدرجة منخفضة.

دراسة إمام (2018)²:

هدفت إلى التعرف على أثر الاحتراق الوظيفي على مستوى أداء العاملين في شركات السياحة وتم الاعتماد على تحليل 364 استمارة صالحة للتحليل على عينة عشوائية من العاملين بشركات السياحة المصرية فئة (أ) القاهرة الكبرى ، وتوصلت الدراسة إلى أن انخفاض مستوى الاحتراق الوظيفي يؤدي إلى تحسين أداء العاملين في شركات السياحة بنسبة 43.1% وأن أكثر أبعاد الاحتراق الوظيفي مساهمة في تحسين الأداء هو بعد تبدل المشاعر ثم بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي ثم بعد الإجهاد العاطفي.

دراسة Hayes (2015)³:

استهدفت الكشف عن العلاقة بين بيئة العمل وكل من الرضا الوظيفي والاحتراق الوظيفي لدى هيئة التمريض ، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبيان موجه إلى (417) مفردة وكشفت عن وجود مستوى مرتفع للاحتراق الوظيفي ، وأن الرضا الوظيفي يرتبط بقوة بانخفاض الاحتراق الوظيفي.

دراسة (Madhavappallil, 2014)⁴:

¹ عبد الحميد حصة عبد العزيز، مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، كلية التربية، 03 (11)، 2019، ص: 94-127.

² إمام محمود السيد محمود، الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بشركات السياحة المصرية، مجلة اقتصاديات المال والاعمال، المركز الجامعي عبد الحفيظ أبو صوف، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلو التسيير، 07، سبتمبر 2018، ص: 333-352.

³ Hayes B., et al. ,(2015),Work environment ,job satisfaction ,stress and burnout among hemodialysis nurses, Journal of Nursing Management,23(5).

⁴ Madhavappallil, Thomas et al.,(2014). Correlates of job burnout among human services workers: Implications for workforce retention, Journal of Sociology &Social Wel fore,(4).

استهدفت الكشف عن مستويات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالخدمات الانسانية ، واعتمدت على المسح الاجتماعي واستبيان لجمع البيانات من (288) مفردة ، وأظهرت النتائج وجود مستويات مرتفعة من الشعور بالاحتراق الوظيفي، وأن هناك فروق تعزي للمتغيرات الديمغرافية.

ثانيا/ الدراسات التي تناولت نية ترك العمل:

دراسة (أبو سيف، 2023)¹:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر أبعاد الانطمار الوظيفي (الروابط التنظيمية، والملاءمة التنظيمية، والتضحية التنظيمية، والروابط المجتمعية، والملاءمة المجتمعية والتضحية المجتمعية) على نية ترك العمل لدى العاملين في شركات تقديم الهاتف المحمول في جمهورية مصر العربية.

أجريت الدراسة على عينة من العاملين في شركات (أورانج، وفودافون، واتصالات) بجمهورية مصر العربية وقوامها 375 مفردة اعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

توصلت في الأخير إلى نتائج أهمها ما يلي:

وجود تأثير معنوي سلبي بين أبعاد الانطمار الوظيفي (الروابط، والملاءمة والتضحية التنظيمية) على نية ترك العمل، وعدم وجود تأثير معنوي لكل من الروابط، والملاءمة والتضحية المجتمعية على نية ترك العمل.

دراسة (المسبعدين والرفوع، 2021)²:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير العوامل عدالة التعويضات، ظروف وبيئة العمل، توفر وسائل السلامة العامة، وعدالة تقييم الأداء في نية ترك العمل من وجهة نظر العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية في الأردن. وتم أخذ عينة عشوائية من مجتمع الدراسة تكونت من (240) موظفاً من أصل (800) موظفاً. وكانت الاستبانة أداة للدراسة، بعد التأكد من صدقها وثباتها وتكونت من (38) فقرة تقيس متغيرات الدراسة. وتم تحليلها باستخدام برنامج SPSS (25) وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة إلى تحليل التباين وتحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة.

وقد اشارت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل عدالة التعويضات، ظروف وبيئة العمل، توفر وسائل السلامة العامة، عدالة تقييم الأداء في التقليل من نية ترك العمل حيث كان بعد توفر وسائل السلامة العامة الأكثر تأثيراً في نية ترك العمل، يليه بعد عدالة تقييم الأداء. وأوصت الدراسة بتوفير وسائل السلامة العامة لضمان بيئة مريحة وآمنة، كما أوصت بتهيئة ظروف وبيئة العمل المناسبة، وكذلك ضمان العدالة في تقييم الأداء

¹ رشا أبو سيف النصر سلامة أبو سيف، تأثير أبعاد الانطمار الوظيفي على نية ترك العمل لدى العاملين في شركات تقدم خدمات الهاتف المحمول بجمهورية مصر العربية، المجلة العربية للإدارة، مج 43، العدد 03، سبتمبر 2023، ص ص: 03-20.

² مصعب حمد هومل المسبعدين، أحمد نحر الرفوع، العوامل المؤثرة في نية ترك العمل لدى العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية الأردنية، مجلة إدارة الاعمال والدراسات الاقتصادية، مجلد 08، العدد 01، 2022، ص ص: 11-24.

دراسة (سلامي وقعودة، 2020)¹:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العاملين في مديرية توزيع الغاز والكهرباء بباتنة ولتحقيق هذا اعتمدت الدراسة على الاستبيان الذي وزع على عينة عشوائية بلغ عددها (75) عامل، حيث توصلت الدراسة إلى أن الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي، المستمر، المعاييري) يؤثر سلباً على نية ترك العمل، كما كان للالتزام المعاييري الأثر الأكبر في التقليل من نية ترك العمل .

دراسة (Alzayed, Murshid, 2017)²:

الغرض الرئيسي من هذه الدراسة هو فحص العوامل التي تؤثر على نية الموظف لترك العمل الحالي في وزارة الإعلام بدولة الكويت.

تم إجراء تصميم مسح وصفي وتم جمع البيانات باستخدام استبيان ذاتي الإدارة. قائم على وصف العينة الملائمة، تم سحب عينة مكونة من 200 موظف من الموظفين الذين يعملون في أماكن مختلفة من أقسام وزارة الإعلام الكويتية لاختيار العينة التمثيلية.

وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن تصور الموظفين للالتزام والوظيفة الرضا هما العاملان الرئيسيان اللذان يؤثران سلباً على نوايا الموظفين للمغادرة. كما أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية بين الانشغال الوظيفي والنية للقيام به ترك الوظيفة. وقد تبين أن تصور الموظفين للدعم والتعقيد كان إيجابياً يؤثر على نية الرحيل. إن التأثير على نية الموظف في ترك الوظيفة الحالية أمر بالغ الأهمية لتحسين ممارسات الموارد البشرية في المؤسسات العامة وخاصة وزارة الإعلام في الكويت.

دراسة (حيدر، ناصر، 2014)³:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة السورية،

ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحثان بتصميم استبانة تكونت من (13) فقرة؛ وذلك لجمع البيانات، كما اختيرت عينة عشوائية من أعضاء الهيئة التدريسية العاملين بالجامعات الخاصة بلغت 127 مفردة، ووزعت عليها استمارات الاستبانة، وفي ضوء ذلك جرى تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة،

وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: - وجود تأثير واضح لانتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة في سورية. - عدم وجود فروق جوهريّة في إدراك أعضاء الهيئة التدريسية لانتهاك العقد

¹ سلامي منيرة، قعودة نصر الدين، أثر مستوى الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العمل لدى العاملين، دراسة حالة مديرية توزيع الغاز والكهرباء والغاز بباتنة، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، المجلد 04، العدد 01، 2020، ص: 42-54.

² Mohammad Alzayed, Mohsen Ali Murshid, Factors Influencing Employees' Intention to Leave Current Employment in the Ministry of Information in Kuwait, Australian Journal of Business Science Design & Literature, Volume: 10, No: 01, 2017.

³ عصام حيدر، فداء ناصر، أثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل - دراسة ميدانية على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة السورية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30، العدد 01، 2014، ص: 257-287.

النفسي بحسب متغيرات الجنس ونوع التفرغ والمسمى الوظيفي. - وجود فروق في إدراك أعضاء الهيئة التدريسية لانتهاك العقد النفسي بالنسبة إلى متغيرات (العمر، والمرتبة العلمية، ومصدر الشهادة).

دراسة (Muhammad Rizwan & all., 2014)¹:

تعتبر الإنتاجية في المنظمات قضية مهمة للغاية. هناك العديد من العوامل التي تحدد إنتاجية المنظمة في الوقت الحاضر، يعد معدل دوران الموظفين أحد هؤلاء، تعتبر واحدة من القضايا الصعبة في مجال الأعمال. وقد أثر نية الرحيل تلقى اهتماما كبيرا من الإدارة العليا (كبار المديرين التنفيذيين)، والموارد البشرية

لقد أثبت المتخصصون وغيرهم من علماء النفس الصناعي أن هذا أحد أكثر تحديات الموارد البشرية تكلفة وصعوبة على ما يبدو والتي تواجهها المنظمات المختلفة على مستوى العالم في العالم كله. والغرض الرئيسي من هذا البحث هو اكتشاف الأسباب الحقيقية وراء دوران العمل وآثاره الضارة على إنتاجية العديد من الصناعات. لقد قامت هذه الوثيقة بدراسة وزيارة العديد من المنظمات المحلية في كل من الحكومة والمجتمع والقطاع الخاص في باهاوالبور، البنجاب، باكستان، ولاحظوا أسباب دوران العمالة. وكان الهدف الحقيقي من هذه الورقة البحثية هو اكتشاف الأسباب الحالية لدوران الأعمال السلبية، التأثيرات والنتائج المحتملة التي يمكن أن تكون مفيدة لإنتاجيتهم وحصتهم في السوق الصناعات المحلية .

المطلب الثاني: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

من خلال التطرق الى الدراسات السابقة المحلية منها والعربية أو الأجنبية ذات الصلة بالدراسة الحالية التي سعت الى التعرف على أثر الاحتراق الوظيفي في نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة، تبين أنه يوجد أوجه اتفاق وكذلك أوجه اختلاف للدراسة الحالية مع سابقتها من الدراسات في جوانب عديدة، وفيما يلي استعراض لذلك:

من حيث المتغيرات: لم تتفق الدراسة الحالية مع أي دراسة من الدراسات السابقة من حيث متغيرات الدراسة سواء المتغير المستقل والمتغير التابع، وقد اتفقت مع البعض منها من حيث المتغير المستقل (الاحتراق الوظيفي) كدراسة كل من: اليماني (2023)، عبد الحميد (2019)، إمام (2018). أما باقي الدراسات تناولت الاحتراق كمتغير تابع.

أما من حيث متغير نية ترك العمل كمتغير تابع، فقد اتفقت مع دراسة كل من: أبو سيف (2023). واختلفت مع دراسة كل: المسيعدين والرفوع (2021)، سلامي وعودة (2020)، القديمي (2019)، بوبنديرة (2018)، فاضل وسعدون (2017)، سفي (2020)، بن حرز الله (2021)، Alzayed & Murshid (2017)، حيدر وناصر (2014).

من حيث الزمان: معظم الدراسات السابقة كانت حديثة نوعا ما زمنيا، أغلبها تم دراستها في حدود الخمس (10) سنوات الأخيرة.

من حيث المكان: أما من حيث مكان اجرائها، فقد اختلفت الدراسة الحالية مع جل الدراسات السابقة في اختيار الحدود المكانية للدراسة.

¹ Muhammad Rizwan & all, Determinants of Employees intention to leave: A Study from Pakistan, International Journal of Human Resource Studies, 2014, Vol. 4, No 3,p p: 1-18

من حيث العينات: تنوعت عينات الدراسة في الدراسات السابقة، ومن بينها نجد الوظائف الاستشرافية، أكاديميين، عمال مهنيين، اداريين، تقنيين.

من حيث المنهج والأدوات: اتفقت الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة من حيث استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي.

ويرى الطالبين أن الدراسة الحالية اتفقت مع جل سابقتها من الدراسات في اختيار الاستبيان كأداة للدراسة.

من حيث الاستفادة من الدراسات السابقة: استفدنا من الدراسات السابقة في جوانب عدة منها:

- بناء فكرة الدراسة، حيث تم من خلالها الوقوف على أهمية كل من الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل من عدمه؛
- المساعدة على تجنب دراسة قضايا سبق وأن تم تناولها من قبل؛
- المساهمة في الإثراء الفكري والإداري للجانب النظري والذي من شأنه تسهيل صياغة وإعداد الجانب التطبيقي؛
- اختيار منهج الدراسة وهو المنهج الوصفي التحليلي؛
- الاستفادة من الكتب والمراجع الهامة ذات الصلة بموضوع الدراسة والتي سهلت بناء الإطار النظري للبحث الحالي وإثرائه بمعلومات حديثة ومهمة، مما يوفر الكثير من الجهد والوقت؛
- بناء أداة الدراسة المستخدمة وهي الاستبيان وتحديد ملامحها؛

خلاصة الفصل

بعد ما تم التطرق في هذا الفصل إلى الأدبيات النظرية والتطبيقية لكل من الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل والتطرق إلى ماهية تعريف الاحتراق الوظيفي، وبعض المفاهيم النظرية المتعلقة به، بالإضافة إلى الإطار المفاهيمي لنية ترك العمل اتضح لنا مظاهر الاحتراق الوظيفي قد أصبحت واحدة من أهم العناصر الواجب معالجتها والوقاية منها لدى مختلف المؤسسات وعنصرها هاماً في الإدارة والتسيير وخاصة التوجهات الحديثة مواكبة للتطور الحاصل في المنظمات. كما وتعد نوايا ترك العمل من المفاهيم التي لاقت اهتماماً كبيراً لدى الباحثين لما له من أهمية ودور في تحقيق أهداف المنظمة.

ومن خلال ما سبق وما تم التعرف عليه في الفصل السابق، يتم طرح التساؤل: هل للاحتراق الوظيفي أثر في تنمية نوايا ترك العمل في مديرية التربية لولاية ورقلة؟ هذا ما سوف يتم التطرق إليه في الفصل الموالي.

**الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
للاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل
في مديرية التربية بورقلة**

تمهيد

بعدها التطرق في الفصل الأول إلى الإطار النظري لمتغيرات الدراسة التي تمحورت حول الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل، سوف نحاول في هذا الفصل إسقاط ما تم تناوله في الجانب النظري من خلال القيام بدراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية ورقلة، مبرزين مدى توافر مختلف الجوانب المتعلقة بالاحتراق الوظيفي ومعرفة دوره في نية ترك العمل بالمؤسسة محل الدراسة. ويهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية التي اعتمدت في هذه الدراسة، من حيث أسلوب الدراسة وتصميمه، طرق جمع البيانات وتحديد مجتمع الدراسة، تحديد أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات. ولدراسة أعمق وأكثر تفصيلاً لهذا الفصل تم تقسيمه إلى مبحثين:

المبحث الأول: طريقة الدراسة وأدواتها.

المبحث الثاني: عرض النتائج والمناقشة.

المبحث الأول: طريقة الدراسة وأدواتها

يحتوي هذا المبحث على مطلبين، الأول يتعلق بالطريقة المعتمدة في الدراسة من حيث المجتمع والعينة وكذا المنهج المتبع، والثاني يتعلق بأداة الدراسة وأساليب التحليل.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

أولا/ تقديم المؤسسة محل الدراسة (مجتمع الدراسة):

1- تقديم مديرية التربية لولاية ورقلة:

هي عبارة عن جهاز إداري تابع للوظيفة العمومية أنشأت بمقتضى مرسوم تنفيذي رقم 147/90 المؤرخ في: 1990 الذي يحدد كفاءات تنظيم مصالح التربية على مستوى ولاية ورقلة وباقي الإدارات العمومية، حيث تخضع لنظام داخلي يحدد العلاقات بين مختلف مصالحها وتمثل المهمة الرئيسية للمديرية في أداء المناهج المسطرة من قبل الوزارة الوصية ، وذلك بالعمل على توفير كل الشروط الضرورية والامكانيات المادية والمالية والبشرية لإنجاح المهمة الرئيسية والمتمثلة أساسا في ترقية وتطوير التربية والتكوين مع تحديد الصلاحيات المنوطة بها في إطارها القانوني المعمول به.

مهام مديرية التربية لولاية ورقلة:

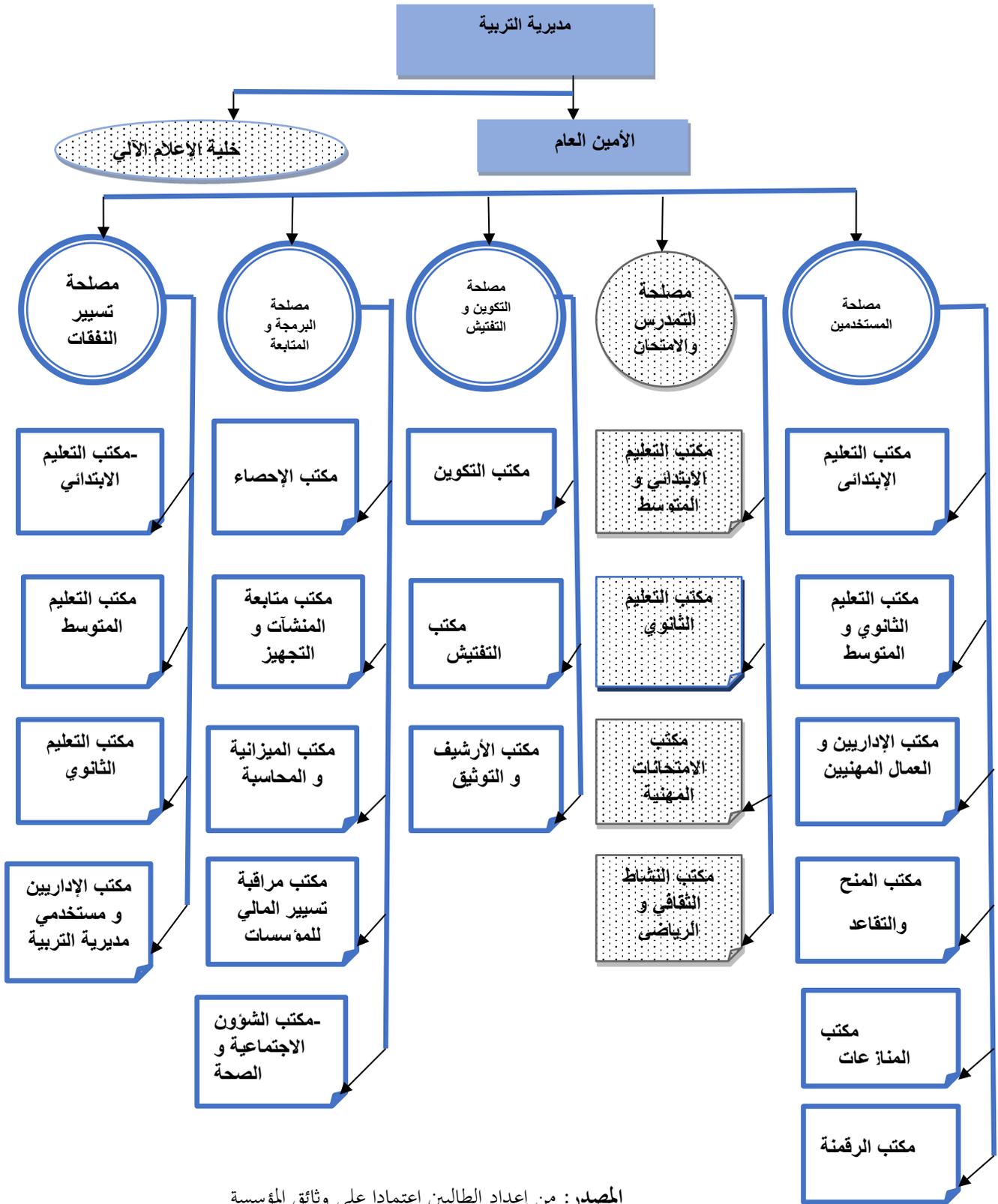
تمثل المهمة الرئيسية والأساسية للمديرية في توفير الجو والمناخ المناسب لأداء المناهج المسطرة من قبل الوزارة مع توفير مختلف الإمكانيات والسهر على تأطير وراحة أفراد الطاقم التربوي والإداري والتلاميذ والحفاظ على المنشآت المدرسية والتجهيزات والحفاظ على جميع المكاسب المحققة في القطاع ويظهر عمل المديرية جليا وواضحا ميدانيا من خلال الهياكل المكتسبة والخاضعة لوصايتها

ثانيا الهيكل التنظيمي:

2- الهيكل التنظيمي لمديرية التربية لولاية ورقلة:

يعتبر الهيكل التنظيمي بمثابة البناء الذي يبين مختلف المستويات الإدارية والمصالح التنظيمية الرئيسية والفرعية والوظائف والتسلسل القيادي، ويبين أشكال الاتصالات وشبكات العلاقات القائمة داخل المديرية وهذا ما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل 2: الهيكل التنظيمي لمديرية التربية لولاية ورقلة



نلاحظ أن هيكل مديرية التربية لولاية ورقلة مقسم حسب الوظائف بمعنى أن الهيكل وظيفي ويعتمد على درجة أهمية كل وظيفة في قربها من المستوى الأول من أجل تحديد الاستراتيجيات والمسؤوليات بوضوح وانتقال المعلومات بسرعة لاتخاذ القرار المناسب على مستوى الإدارة العليا عن طريق أنظمة المعلومات المعتمد بالمؤسسة.

ومن الملاحظ أيضا أن الهيكل التنظيمي يتكون من عدة مصالح وأقسام نعرفها بشكل مختصر كما يلي:

- المدير: هو ممثل وزارة التربية على مستوى الولاية ويشرف على كل أعمال القطاع بما في ذلك كل الامضاءات والأمر بالصرف .
- الأمين العام: وهو المشرف على السير الحسن لمصالح المديرية ينوب مدير التربية عند غيابه.
- خلية الاعلام الآلي : من مهامها متابعة جميع القضايا الخاصة بقطاع التربية على مستوى الوطن .
- مصلحة الموظفين: وتضم 06 مكاتب ومن بين أهم المهام :
 - القيام بإجراءات التعيين والتثبيت لجميع الموظفين الإداريين والتربويين لقطاع التربية بالولاية
 - متابعة ملفات الموظفين لمسار المهني لجميع منتسبي قطاع التربية بالولاية.
 - إعداد القوائم الإسمية لإعداد المخططات السنوية .
 - الإشراف ومتابعة حركة المتقاعدين وجميع المنازعات.
- مصلحة الدراسة والامتحانات: وتضم 05 مكاتب ومن بين أهم المهام :
 - متابعة حركة التلاميذ بين المؤسسات التربوية
 - التكفل والإعداد لجميع الامتحانات المدرسية (ابتدائي ، متوسط، ثانوي)
 - التكفل والإعداد لجميع مسابقات التوظيف المهني.
 - المشاركة في المهرجانات الوطنية والولائية.
 - الإعداد للمنافسات التربوية والفكرية.
 - الترخيص للحفلات المدرسية والرحلات وجميع الأنشطة المدرسية .
 - تنظيم دورات رياضية ومدرسية في مختلف المناسبات.
- مصلحة التكوين والتفشي: وتضم 05 مكاتب ومن بين أهم المهام :
 - متابعة حركة التفشي على مستوى قطاع التربية
 - متابعة التكوينات لجميع موظفي قطاع التربية.
 - تنظيم وتأطير الملتقيات والأيام الدراسية.
 - العمل على رفع وتحسين مستوى موظفين وعمال القطاع.
- مصلحة الرواتب: وتضم 5 مكاتب ومن بين أهم المهام :
 - السهر على تنفيذ ومتابعة صرف الميزانية السنوية للرواتب
 - تسديد جميع نفقات المستخدمين بما فيها الرواتب
 - إعداد كشوف الرواتب وجميع الوثائق المحاسبية الخاصة بالرواتب
- مصلحة البرمجة والمتابعة : و تضم 5 مكاتب ومن بين أهم المهام:
 - بناء وتجهيز وإنشاء جميع المدارس والهيكل بالقطاع
 - تجهيز وإعادة تجهيز المصالح الداخلية والخارجية للمديرية وكذا المؤسسات التربوية على مستوى الولاية.

- تعداد التلاميذ ومختلف الإحصائيات.
- متابعة ومراقبة صرف ميزانية تسيير المؤسسات التعليمية.
- إعداد ميزانية التسيير للمديرية والقيام بصرفها.
- إعداد ميزانية التجهيز للدولة والاستثمارات والقيام بصرف هذه الاعتمادات.
- متابعة ملف التضامن المدرسي.
- متابعة السكنات الوظيفية.
- متابعة الشؤون الاجتماعية.
- الأمن والصحة المدرسية.

التعداد البشري لمديرية التربية بورقلة في أبريل 2024.

الجدول 2-1: يوضح تعداد موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة في شهر أبريل 2024

العدد	طبيعة العمل	الرقم
175	إداري	01
27	عمال مهنيين	02
202	المجموع	

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق المؤسسة

ثانيا/ عينة الدراسة:

إن اختيار العينة المناسبة للبحث من العناصر الأساسية والمهمة في بداية العمل الميداني، وبناء على أهداف الدراسة تم تحديد عينة عشوائية من موظفي المؤسسة محل الدراسة، من خلال توزيع 140 استمارة استبيان ورقية، حيث تم استرجاع حوالي 113 استمارة ورقية صالحة للتحليل، من أصل 122 مسترجعة، ومنه كانت عينة الدراسة حوالي 113 فرد.

ثالثا/ مصادر جمع البيانات ومنهج الدراسة:

1. مصادر الحصول على البيانات

تمثلت أهم مصادر الحصول على البيانات فيما يلي:

- **مصادر أولية:** لمعالجة الجانب الميداني للدراسة تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، وقمنا بتصميم استبيان ورقي خصيصا لهذا الغرض ووزع على عمال المؤسسة، كذلك تم الاعتماد على الملاحظة من خلال الزيارات الميدانية التي برمجت لهذا الغرض.
- **مصادر ثانوية:** حيث حاولنا باستطاعتنا وما توفر لدينا من وسائل وأدوات الاطلاع على الدراسات السابقة ومراجعة الأدبيات المنشورة حول موضوع الدراسة باستخدام الكتب، المجلات، المقالات، التظاهرات العلمية، انترنت، رسائل جامعية وتقارير سواء بشكل مباشر أو غير مباشر والتي ساعدتنا في جميع مراحل البحث والدراسة.

2. منهج الدراسة

لوصول إلى الهدف والإجابة على تساؤلات البحث اعتمدنا على المنهج الوصفي لضبط مختلف المفاهيم المتعلقة بالمتغيرين سواء الاحتراق الوظيفي أو نية ترك العمل وغيرها من المفاهيم المرتبطة، وذلك اعتماداً على جمع المعلومات المتوفرة في المراجع والدراسات السابقة. كما استعملنا المنهج التحليلي لتحليل جوانب ومضمون مختلف المفاهيم الواردة في البحث، وتحليل نتائج الدراسة التطبيقية باستخدام الاستبيان ومن ثم تحليل وتفسير نتائجه.

المطلب الثاني: أدوات وأساليب الدراسة

1. أدوات الدراسة:

- **الوثائق:** تم الاعتماد في دراستنا على الوثائق الخاصة بالمؤسسة والتي وفرت بعض المعطيات الضرورية للبحث، حيث تمثلت في بيانات حول الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة ومختلف فروعها ووثائق حول تعداد العمال والرتب الوظيفية وكل ما يتعلق بالموضوع.
- **الملاحظة:** بحيث تم الاعتماد على الملاحظة والتي كان لها دور كبير في فسح المجال لاستكشاف ميدان الدراسة والتعرف على الهياكل والمصالح، وذلك من خلال الزيارات والتنقل بمختلف الأماكن بميدان الدراسة والتي سمحت بالتعرف على طبيعة وظروف العمل.
- **الاستبيان:** من أجل جمع المعلومات الأولية تم الاعتماد على أداة الاستبيان والتي تقوم على أساس إعداد الأسئلة المرتبطة والمكملة لبعضها البعض حول مشكلة الدراسة وفروضها ليجيب عليها المستقضي، بعد ذلك تم تفرغها وتبويبها وتحليلها واستخلاص النتائج منها للوصول إلى أهداف الدراسة، والاستبيان المعتمد في بحثنا تم صياغته وبناء فقراته استرشاداً بالدراسات السابقة ويتكون من جزئين بمجموع 34 فقرة كما يلي:
 - الجزء الأول: ويتمثل في المعلومات الديمغرافية عن المستجيب (الجنس، العمر، المستوى العلمي، الحالة العائلية والأقدمية).
 - الجزء الثاني: خاص بموضوع الدراسة، والذي بدوره مقسم إلى محورين كما هو مبين في الجدول أدناه:

الجدول 2-2: يوضح ترتيب وتعداد فقرات الاستبيان

الرقم	المحاور	الابعاد	ترقيم الفقرات	عدد الفقرات
01	الاحتراق الوظيفي	الاجهاد الانفعالي	06-01	06
02		تبلد الشاعر	11-07	05
03		تدني الإنجاز الشخصي	17-12	06
17	المحور الأول: الاحتراق الوظيفي			
12		نية ترك العمل	29-18	12
12	المحور الثاني: نية ترك العمل			
29	إجمالي محاور الاستبانة			

المصدر: إعداد الطالبين

وقد تم تكوين جميع مقاييس الاستجابات لفقرات المقياس وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي كما في الجدول الموالي:

الجدول 3-2: مقياس الإجابات على الفقرات

البدائل	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5

ثم حساب المتوسط المرجح لتحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح وتحديد درجة توافق فقرات الاستبيان بأكثر دقة وهكذا أصبح طول المجال كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 2-4: مجال المتوسط المرجح لكل مستوى

المتوسط المرجح	من 1 إلى 1.79	من 1.80 إلى 2.59	من 2.60 إلى 3.39	من 3.40 إلى 4.19	من 4.20 إلى 5
المستوى	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا

المصدر: عز عبد الفتاح، مقدمة في الاحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام spss، الطبعة الأولى، مكتبة خوارزم العلمية،

ثبات أداة الدراسة

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) قمنا باستخدام معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للتأكد من ثبات أداة الدراسة على عينة الدراسة، والذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد، فإذا لم يكن هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، أما إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد. والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول 2-5: معامل الثبات (Cronbach's Alpha) لأداة الدراسة

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات
الاحتراق الوظيفي	17	0.861
نية ترك العمل	12	0.885
الثبات العام	29	0.918

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V26

يتضح من الجدول أعلاه أن معامل الثبات العام لمختلف محاور أداة الدراسة مرتفع حيث بلغ (0.918) لإجمالي فقرات الاستبيان الـ (29). فيما بلغ معامل ثبات محور نية ترك العمل (0.885) ومحور الاحتراق الوظيفي بلغ (0.861)، وهذه النتائج المحصل عليها جيدة للثبات مما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج والحصول على نفس الإجابات بنسبة 91.8% في حالة إعادة تطبيقه مرة أخرى على نفس العينة وفي نفس الظروف، ومنه فإن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات، يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني.

2. صدق أداة الدراسة

أ/ الصدق الظاهري: للتحقق من صدق محتوى الأداة المستخدمة وللتأكد من خدمتها لأهداف الدراسة، تم عرضها على الأستاذ المشرف ثم على هيئة أساتذة محكمين بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة، قصد إبداء رأيهم حول الأداة المستخدمة من حيث مدى انتماء الفقرات للمجال المحدد لها، مدى سلامة محتوى الفقرات، سلامة الصياغة اللغوية

والاخراج، ملاءمة بدائل الأجوبة وكفاية الفقرات وترتيبها. أو أي ملاحظات أخرى يرون أنها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل أو التغيير أو الحذف. وتم أخذ ملاحظات المحكمين واقتراحاتهم وأجريت التعديلات المطلوبة، وهو ما يحقق الصدق الظاهري لأداة الدراسة، واعتبرت صالحة لقياس ما وضعت له.

ب/ **الصدق البنائي**: وقد جرى التحقق من مدى الصدق البنائي للاستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 26، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول 2-6: معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد الاستبيان ودرجته الكلية

الدرجة الكلية للاستبيان				الأبعاد
حجم العينة	مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	
113	0.01	0.000	0.767	الاجهاد الانفعالي
113	0.01	0.000	0.726	تبلد المشاعر
113	0.01	0.000	0.777	تدني مستوى الانجاز
113	0.01	0.000	0.914	الاحتراق الوظيفي
113	0.01	0.000	0.913	نية ترك العمل

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS إصدار 26

من نتائج الجدول السابق نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين محاور أداة الدراسة والدرجة الكلية لها دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01، ونلاحظ أن معاملات الارتباط بيرسون تراوح ما بين 0.726 و 0.777 بين الدرجة الكلية للاستبيان وأبعاد الاحتراق الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط بين درجة الاحتراق الوظيفي والدرجة الكلية للاستبيان (0.914)، بينما بلغ معامل الارتباط بين درجة نية ترك العمل والدرجة الكلية للأداة (0.913)، وهذا ما يثبت الصدق البنائي لهذا الاستبيان.

3. الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

تمت عملية تبويب وتحليل البيانات المتحصل عليها من الاستمارات عن طريق تحويل البيانات الوصفية إلى بيانات كمية، وذلك بتميز الإجابات وتفريغها باستخدام برنامج ميكروسوفت أكسيل نسخة 2019، ومن ثم إدخالها على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.V26 باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- 1- معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات أداة الدراسة؛
- 2- معامل ارتباط بيرسون لقياس الصدق البنائي لأداة الدراسة؛
- 3- النسب المئوية والتكرارات لمعرفة خصائص الدراسة؛
- 4- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لتحديد الاتجاه العام للإجابات حول كل عبارة والمستوى العام؛
- 5- اختبار التوزيع الطبيعي للوقوف على اعتدالية التوزيع؛
- 1- اختبار T لعينة الواحدة؛
- 2- اختبار T لعينتين مستقلتين؛

3- اختبار Kruskal-Wallis؛

4- اختبار التباين الأحادي الاتجاه ANOVA.

المبحث الثاني: عرض النتائج ومناقشتها

سنحاول في هذا المبحث عرض أهم نتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها من خلال جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها.

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

أولاً/ وصف عينة الدراسة: وفيما يلي عرض لخصائص أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والمتغيرات الوظيفية (الجنس، العمر، المستوى العلمي، الحالة العائلية والاقدمية في العمل).

الجدول 2-7: توزيع موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)
ذكر	58	51.3
أنثى	55	48.7
الإجمالي	113	100.0

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS إصدار 26

يتضح من الجدول رقم (2-7) أن نسبة العمال الذكور بلغت (51.3%) بتعداد (58) موظف، في حين أن عدد الموظفات بلغ (55) ما نسبته (48.7%)، ومنه نلاحظ أن نسبة الموظفين الذكور والموظفات الاناث متقاربة، ويعزى ذلك الى طبيعة الأنشطة والمهام المنوطة بالموظفين في مديرية التربية فأغلبها نشاطات إدارية تسمح لكلا الجنسين بمزاومتها على عكس المهام التي تتطلب الخروج إلى الميدان وإلى القوة البدنية.

الجدول 2-8: توزيع موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة حسب العمر

السن	التكرار	النسبة المئوية (%)
30 سنة فأقل	08	07.1
ما بين 31-40 سنة	42	37.2
ما بين 41 إلى 50 سنة	36	31.9
أكثر من 50 سنة	27	23.9
الإجمالي	113	100.0

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS إصدار 26

من خلال الجدول رقم (2-8) الموضح أعلاه يتضح أن (42) من أفراد العينة ما نسبته 37.2% من إجمالي أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم 113 موظف يتراوح سنهم ما بين 31 إلى 40 سنة، في حين أن (36) موظف يتراوح سنهم بين 41 إلى 50 سنة بنسبة 31.9%، و (27) موظفا سنهم يفوق الـ 50 سنة بنسبة 23.9%، أما الموظفين الذين لا يتجاوز سنهم الـ 30 سنة

فبلغ عددهم (08) موظفين ما نسبته 7.1 %، ومنه نلاحظ أن غالبية أفراد العينة يتراوح سنهم ما بين 31 و40 سنة. ومنه نلاحظ أن غالبية أفراد العينة يتراوح سنهم ما بين 31 و40 سنة. ويرى الطالبين أن سبب هذا راجع طبيعة الأنشطة والمهام الإدارية في قطاع التربية بصفة عامة التي تتطلب الحكمة والثبات وحسن التصرف وسرعة اتخاذ القرارات المناسبة وبعض الخبرة والديناميكية.

الجدول 2-9: توزيع موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة حسب المستوى العلمي

النسبة المئوية (%)	التكرار	المستوى العلمي
37.2	42	ثانوي فأقل
30.1	34	ليسانس
31.0	35	ماستر / مهندس
1.8	02	ماجستير / دكتوراه
%100	113	الإجمالي

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS إصدار 26

من خلال الجدول رقم (2-9) يتضح أن (35) موظفا من عينة الدراسة ما نسبته (31%) من إجمالي أفراد العينة لديهم مستوى جامعي بدرجة ماستر / مهندس، و(34) موظفا ما نسبته (30.1%) لديهم مستوى جامعي بدرجة ليسانس، كما نلاحظ أن (42) موظفا مستواهم العلمي لا يتجاوز مستوى الثانوي ما نسبته (37.2%)، وعاملين (02) لديهم مستوى دراسات عليا (ماجستير / دكتوراه) ما نسبته (1.8%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة. ويعزى ذلك إلى أن مديرية التربية لولاية ورقلة تسعى إلى مساندة احتياجاتها من الموارد البشرية وفق المتطلبات الواجب توفرها في ظل التطورات الهائلة والانفجار المعرفي والتحول الرقمي وما يقابلها من تقديم خدماتها وتحسينها وتطويرها، من خلال الاستثمار في الطاقات البشرية المتكونة والمتخصصة سواء في المستوى العالي والجامعي أو على المستوى الثانوي وكذا المستفيدين من التكوين المهني في مختلف المجالات الإدارية والمهنية والتي تمس في مجملها التخصصات المطلوبة لدى مديرية التربية بورقلة.

الجدول 2-10: توزيع موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية (%)	التكرار	الحالة العائلية
35.4	40	عازب (ة)
60.2	68	متزوج (ة)
3.5	04	مطلق (ة)
0.9	01	أرمل (ة)
100.0	113	الإجمالي

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS إصدار 26

من خلال الجدول رقم (2-10) يتضح أن (68) موظفا من عينة الدراسة ما نسبته (60.2%) من إجمالي أفراد العينة متزوجون، و(40) موظفا ما نسبته (35.4%) في حالة عازب (ة)، و(04) منهم ما نسبته (3.5%) مطلوقون، أما الموظفون الذين توفوا أزواجهم بلغ عددهم موظف واحد (01) ما نسبته (0.9%) ومنه نلاحظ أن غالبية أفراد عينة الدراسة متزوجون.

الجدول 2-11: توزيع موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 05 سنوات	13	11.5
من 05 إلى 10 سنوات	28	24.8
من 10 إلى 15 سنة	21	18.6
أكثر من 15 سنة	51	45.1
الإجمالي	113	100.0

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS إصدار 26

من خلال الجدول رقم (2-11) يتضح أن (51) موظفا ما نسبته (45.1%) تفوق عدد سنوات أقدميتهم في العمل الـ 15 سنة، و(28) عامل لديهم أقدمية في العمل تتراوح ما بين (05 و10) سنوات وهذا بنسبة (24.8%)، كما نجد أن (21) منهم أقدميتهم في العمل ما بين 10 إلى 15 سنة بنسبة (18.6%). ويرى الطالبين أن ما تعكسه النسب الظاهرة في الجدول السابق لمختلف فترات الأقدمية في العمل راجع إلى مدى تطبيقها المحكم إلى القوانين والنصوص الواردة في عملية التوظيف خلال المسار المهني بدءا من التوظيف وحتى الاحالة إلى التقاعد، وكذا المحافظة على مواردها وطاقاتها البشرية من خلال السياسات والإجراءات والسبل المتبعة في ذلك ما يعزز بقاء موظفيها للعمل فيها..

ثانيا/ التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات:

في هذا الإطار سوف يتم دراسة اتجاهات موظفي مديرية التربية بورقلة حول أبعاد الاحتراق الوظيفي والفقرات المتعلقة بنية ترك العمل، وذلك بعرض نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومن خلال قيم المتوسطات المرجحة التي تم حسابها سابقا على أساس مقياس ليكارت لتحديد درجة الموافقة والاتجاه العام حول الإجابات.

1- اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول عبارات أبعاد الاحتراق الوظيفي

أ/ بعد الاجهاد الانفعالي:

الجدول 2-12: اتجاهات موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة حول فقرات الاجهاد الانفعالي

الرقم	العبارات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	أشعر أنني أبذل جهدا شاقا في العمل بشكل دائم	113	3.27	1.248	متوسط

02	أعتقد بأني في حاجة إلى المزيد من الوقت لإنهاء مهامي.	113	2.65	1.092	متوسط
03	أرى أن روتين العمل يسبب لي الكثير من الملل.	113	2.60	1.257	منخفض
04	أشعر بضغوط شديدة في عملي بشكل مباشر مع الآخرين.	113	2.42	1.201	منخفض
05	أعتقد أن متطلبات العمل تؤثر على حياتي الاجتماعية.	113	2.40	1.292	منخفض
06	أجد صعوبة وتعقيدا في المهام المسندة إلي.	113	1.93	1.050	منخفض
	المتوسط الإجمالي لبعء الاجهاد الانفعالي	113	2.54	0.77	منخفض

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS إصدار 26

يوضح الجدول أعلاه ترتيب فقرات بعء الاجهاد الانفعالي حسب الاتجاه العام لاستجابات موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة، حيث اتجهت آراء موظفي مديرية التربية بورقلة بالدرجة الأولى إلى الإجابة حول عبارة (أشعر أنني أبذل جهدا شاقا في العمل بشكل دائم) بمعدل 3.27 وانحراف معياري 1.24 ما يعكس مستوى متوسط لشعور الموظفين ببذل جهود شاقة في العمل بشكل دائم. أما في الدرجة الثانية فاتجهت آراء موظفي مديرية التربية بورقلة بالإجابة حول عبارة (أعتقد بأني في حاجة إلى المزيد من الوقت لإنهاء مهامي) في المؤسسة بمتوسط حسابي 2.65 وانحراف معياري 1.09 مما يدل على مستوى متوسط أيضا لحاجة الموظفين إلى المزيد من الوقت لإنهاء مهامهم.

كما يظهر في المرتبة السادسة والأخيرة ضمن هذا البعد أن استجابات الموظفين حول وجود الصعوبة والتعقيد في المهام المسندة إليهم ظهرت بمستوى منخفض بمتوسط حسابي 1.93 وانحراف معياري 1.05.

ويظهر من الجدول كذلك أن المتوسط الحسابي لإجمالي فقرات هذا البعد والمتعلق بالاجهاد الانفعالي بلغ 2.54 بانحراف معياري 0.77، مما يدل على مستوى منخفض للاجهاد الانفعالي لموظفي مديرية التربية بورقلة.

ب/ بعد تبليد المشاعر:

الجدول 2-13: اتجاهات موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة حول عبارات بعد تبليد المشاعر

الرقم	العبارات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	أصبحت أحس أن القيم فقدت معناها بالعمل	113	2.67	1.285	متوسط
02	أشعر أن زملائي يلومونني عن بعض مشاكلهم	113	1.89	1.105	منخفض
03	أشعر بأني أتعامل مع الآخرين بجفاء كبير.	113	1.86	1.093	منخفض
04	أرى بأني أتجاهل احتياجات زملائي في العمل.	113	1.62	0.948	منخفض جدا
05	أصبحت أكثر قسوة على الآخرين منذ أن توليت عملي هذا.	113	1.53	0.964	منخفض جدا
	المتوسط الإجمالي لبعء تبليد المشاعر	113	1.91	0.72	منخفض

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS إصدار 26

يوضح الجدول أعلاه ترتيب فقرات بعد تبليد المشاعر حسب الاتجاه العام لاستجابات موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة، حيث اتجهت آراء موظفي مديرية التربية بورقلة بالدرجة الأولى إلى الإجابة حول الإحساس بفقدان القيم لمعناها الحقيقي بالعمل بمتوسط حسابي **2.67** وانحراف معياري **1.28** ما يعكس مستوى متوسط للإحساس بفقدان القيم لمعناها الحقيقي في العمل.

أما في الدرجة الثانية فاتجهت آراء موظفي مديرية التربية بورقلة بالإجابة حول عبارة (أشعر أن زملائي يلوموني عن بعض مشاكلهم) في المؤسسة بمتوسط حسابي **1.89** وانحراف معياري **1.10** مما يدل على مستوى منخفض لشعور الموظف باللوم عن بعض مشاكل زملاءه.

كما يظهر في المرتبة الخامسة ضمن هذا البعد أن استجابات الموظفين حول عبارة (أصبحت أكثر قسوة على الآخرين منذ أن توليت عملي هذا) ظهرت بمستوى منخفض جدا بمتوسط حسابي **1.53** وانحراف معياري **0.96**

كما يظهر من الجدول كذلك أن المتوسط الحسابي لإجمالي فقرات هذا البعد والمتعلق بتبليد المشاعر بلغ **1.91** بانحراف معياري **0.72**، مما يدل على مستوى منخفض لتبليد المشاعر لدى موظفي مديرية التربية بورقلة.

ج/ بعد تدني الإنجاز الشخصي:

الجدول 2-14: اتجاهات موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة حول عبارات بعد تدني مستوى الإنجاز الشخصي

الرقم	العبارات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	ألاحظ بأن مهاراتي وقدراتي غير موظفة كما يجب.	113	2.65	1.322	متوسط
02	أرى أن قدراتي في العمل أصبحت محدودة مقارنة بالسابق.	113	2.30	1.125	منخفض
03	لا أرى بالحيوية والنشاط أثناء إنجازي لعملي	113	2.15	1.234	منخفض
04	أشعر بعدم الرغبة في تقديم مقترحات جديدة للعمل.	113	2.08	1.181	منخفض
05	ليست لدي الرغبة في تطوير أدائي أو تحقيق إنجازات أخرى في عملي	113	1.83	1.209	منخفض
06	أعتقد أنني أقوم بتنفيذ بعض الأعمال التي لا تتفق مع مبادئ	113	1.62	0.948	منخفض جدا
	المتوسط الإجمالي لبعد تدني الإنجاز الشخصي	113	2.10	0.81	منخفض

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS إصدار 26

يوضح الجدول أعلاه ترتيب فقرات بعد تدني مستوى الإنجاز الشخصي حسب الاتجاه العام لاستجابات موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة، حيث اتجهت آراء موظفي مديرية التربية بورقلة بالدرجة الأولى إلى الإجابة حول عبارة (ألاحظ بأن مهاراتي وقدراتي غير موظفة كما يجب) بمتوسط حسابي **2.65** وانحراف معياري **1.32** ما يعكس مستوى متوسط لملاحظة عدم توظيف الموظف لمهاراته وقدراته كما ينبغي.

أما في الدرجة الثانية فالتجته آراء موظفي مديرية التربية بورقلة بالإجابة حول عبارة (أرى أن قدراتي في العمل أصبحت محدودة مقارنة بالسابق) في المؤسسة بمتوسط حسابي 2.30 وانحراف معياري 1.12 مما يدل على مستوى منخفض لشعور الموظف بمحدودية قدراته في العمل مقارنة بالسابق.

كما يظهر في المرتبة السادسة ضمن هذا البعد أن استجابات الموظفين حول عبارة (أعتقد أنني أقوم بتنفيذ بعض الأعمال التي لا تتفق مع مبادئ) ظهرت بمستوى منخفض جدا بمتوسط حسابي 1.62 وانحراف معياري 0.94.

كما يظهر من الجدول كذلك أن المتوسط الحسابي لإجمالي فقرات هذا البعد والمتعلق بتدني مستوى الإنجاز الشخصي بلغ 2.10 وانحراف معياري 0.81، مما يدل على مستوى منخفض للشعور بتدني الإنجاز الشخصي لدى موظفي مديرية التربية بورقلة.

2- اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول عبارات نية ترك العمل

الجدول 2-15: اتجاهات موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة حول عبارات نية ترك العمل

الرقم	العبارات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري العام	الاتجاه
01	لو تتاح لي الفرصة للتقاعد المبكر لأسرعت الى ذلك .	113	3.23	1.458	متوسط
02	أعتقد أن هناك فرص عمل أفضل في مؤسسات أخرى.	113	2.85	1.441	متوسط
03	عدم وجود فرص الترقية قد يدفعني لمغادرة المؤسسة يوما ما	113	2.68	1.384	متوسط
04	أشعر بالإحباط لعدم تحقيق وظيفتي لطموحاتي	113	2.57	1.413	منخفض
05	أرى بأن مؤهلاتي لا تتناسب تماما من الوظيفة التي أشغلها	113	2.40	1.473	منخفض
06	أبحث جديا عن فرص عمل شاغرة بالمؤسسات الأخرى .	113	2.39	1.555	منخفض
07	أنوي ترك عملي الحالي عند أول فرصة.	113	2.38	1.554	منخفض
08	يعتبر عدم بقائي في عملي الحالي أمرا ضروري رقم قلة الخيارات الأخرى	113	2.10	1.246	منخفض
09	لن أتخلي عن فكرة ترك عملي حتى ولو زادت الحوافز والمكافآت	113	2.08	1.276	منخفض
10	أفكر باستمرار بقرار ترك العمل	113	2.08	1.303	منخفض
11	أرغب في تغيير عملي لأنني أعاني من مشاكل مع الآخرين	113	1.85	1.219	منخفض
12	إذا لم أغير وظيفتي في المؤسسة فسوف أترك العمل نهائيا	113	1.65	1.067	منخفض
	المتوسط الإجمالي لمحور نية ترك العمل	113	2.35	0.91	منخفض

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS إصدار 26

يوضح الجدول أعلاه ترتيب فقرات محور نية ترك العمل حسب الاتجاه العام لاستجابات موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة، حيث اتجهت آراء موظفي مديرية التربية بورقلة بالدرجة الأولى إلى الإجابة حول عبارة (لو تتاح لي الفرصة للتقاعد المبكر لأسرعت الى ذلك) بمتوسط حسابي 3.23 وانحراف معياري 1.45 ما يعكس مستوى متوسط لدى الموظفين للإقبال السريع للتقاعد المبكر في وجود فرصة لذلك.

أما في الدرجة الثانية فأتجهت آراء موظفي مديرية التربية بورقلة بالإجابة حول عبارة (أعتقد أن هناك فرص عمل أفضل في مؤسسات أخرى) في المؤسسة بمتوسط حسابي 2.85 وانحراف معياري 1.44 مما يدل على مستوى متوسط لدى موظفي مديرية التربية للتفكير في فرص عمل أفضل في مؤسسات أخرى.

كما يظهر في المرتبة الأخيرة ضمن هذا البعد أن استجابات الموظفين حول عبارة (إذا لم أغير وظيفتي في المؤسسة فسوف أترك العمل نهائياً) ظهرت بمستوى منخفض بمتوسط حسابي 1.65 وانحراف معياري 1.06

كما يظهر من الجدول كذلك أن المتوسط الحسابي لإجمالي فقرات هذا المحور والمتعلق بنية ترك العمل بلغ 2.35 بانحراف معياري 0.91، مما يدل على مستوى منخفض لنية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية بورقلة.

ثالثاً/ اختبار الفرضيات

في هذا الإطار سوف يتم اختبار فرضيات الدراسة والمتعلقة بأبعاد الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل

- الفرضية الأولى: مستوى الاحتراق الوظيفي منخفض لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة.

بناء على مقياس الإجابات على الفقرات المكون وفقاً لمقياس ليكارت الخماسي، وكذا حساب المتوسط المرجح لتحديد الاتجاه العام حسب قيم المتوسط المرجح وتحديد درجة توافق فقرات الاستبيان بأكثر دقة (الجدول رقم 2-4)، تم اختيار القيمة (2.20) كمتوسط فرضي لقياس مستوى مرتفع وهي تقع ضمن المجال من 1.8 إلى 2.6 والذي يمثل المتوسط المرجح للمستوى منخفض.

لاختبار هاته الفرضية قمنا باختبار اعتدالية التوزيع لتحديد الاختبار المناسب (اختبار ت للعينات الواحدة أو الاختبار اللامعلمي ويلكوكسون للإشارة)، والنتائج موضحة في الجدول أدناه:

الجدول 2-16: اختبار التوزيع الطبيعي لاستجابات موظفي مديرية التربية بورقلة حول مستوى الاحتراق الوظيفي

القيمة الاحتمالية	درجات الحرية	قيمة الاختبار K-M	
0.000	113	0.133	الاحتراق الوظيفي

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS إصدار 26

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية في اختبار كولموغوروف-سميرنوف $Sig=0.000$ وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05، أي ان البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي ومنه نعلم على الاختبار اللامعلمي ويلكوكسون للإشارة، والنتائج المحصل عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول 2-17: اختبار ويلكوكسون حول مستوى الاحتراق الوظيفي لدى موظفي مديرية التربية بورقلة

المتوسط الفرضي 2.20			
القيمة الاحتمالية	حجم العينة	القيمة المعيارية لاختبار W	
0.673	113	- 0.423	الاحتراق الوظيفي

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS إصدار 26

يتضح من الجدول السابق أن القيمة المعيارية لاختبار ويلكوكسون بلغت -0.421 بقيمة احتمالية $\text{Sig} = 0.673$ أكبر من 0.05 ، ومنه يمكن القول بأنه لا يختلف مستوى الاحتراق الوظيفي لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة عن المتوسط الفرضي (2.20) مما يدل على أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في مديرية التربية بورقلة منخفض.

● الفرضية الثانية: مستوى نية ترك العمل منخفض لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة.

بناء على مقياس الإجابات على الفقرات المكون وفقا لمقياس ليكارت الخماسي، وكذا حساب المتوسط المرجح لتحديد الاتجاه العام حسب قيم المتوسط المرجح وتحديد درجة توافق فقرات الاستبيان بأكثر دقة (الجدول رقم 2-4)، تم اختيار القيمة (2.30) كمتوسط فرضي لقياس مستوى مرتفع وهي تقع ضمن المجال من 1.80 إلى 2.60 والذي يمثل المتوسط المرجح للمستوى منخفض.

لاختبار هاته الفرضية نعتمد على اختبارات للعينة الواحدة في حالة اعتدالية التوزيع، وإذا لم يتحقق شرط التوزيع الطبيعي نلجأ إلى الاختبار اللامعلمي (ولكوكسون للإشارة) لذا قمنا باختبار اعتدالية التوزيع لتحديد الاختبار المناسب، والنتائج موضحة في الجدول أدناه:

الجدول 2-18: اختبار التوزيع الطبيعي لاستجابات المبحوثين حول مستوى نية ترك العمل

القيمة الاحتمالية	درجات الحرية	قيمة الاختبار K-M	التحول الرقمي
0.005	113	0.103	

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS إصدار 26

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية في اختبار كولموغوروف-سميرنوف $\text{Sig}=0.005$ وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05 ، أي ان البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي ومنه نعتمد على الاختبار اللامعلمي ويلكوكسون للإشارة، والنتائج المحصل عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول 2-19: اختبار ويلكوكسون حول مستوى نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية بورقلة

المتوسط الفرضي 2.30			القيمة المعيارية لاختبار W	حجم العينة	القيمة الاحتمالية
نية ترك العمل					
			0.036	113	0.971

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS إصدار 26

يتضح من الجدول السابق أن القيمة المعيارية لاختبار ويلكوكسون بلغت 0.036 بقيمة احتمالية $\text{Sig} = 0.971$ أكبر من مستوى المعنوية 0.05 ، ومنه يمكن القول بأنه لا يختلف مستوى نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة عن المتوسط الفرضي (2.30) مما يدل على أن مستوى نية ترك العمل لدى الموظفين في مديرية التربية بورقلة منخفض.

- الفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي على نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة. ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط (بالطريقة القياسية) لقياس أثر الاحتراق الوظيفي على نية ترك العمل، والنتائج مبينة في الجدول التالي:

الجدول 2-20: الجدول نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط بطريقة (Entry)

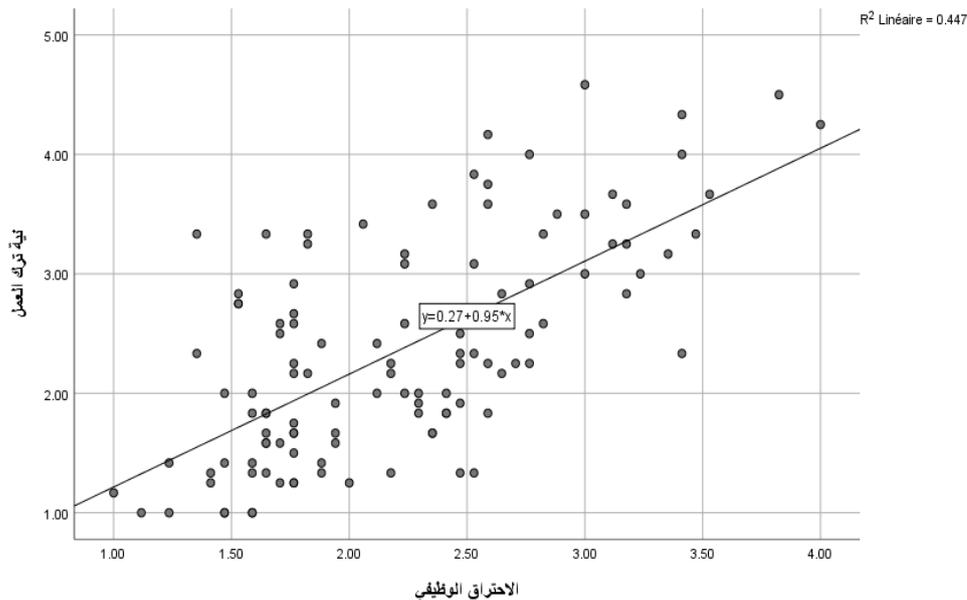
معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	دلالة F	معامل الانحدار β	قيمة T	دلالة T
0.669	0.447	89.684	0.000	0.270	1.177	0.242
						الثابت
						0.945
						0.000
						الاحتراق الوظيفي

المصدر: إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات SPSS إصدار 26

- من خلال نتائج نموذج الانحدار المبينة في الجدول السابق نلاحظ:
- وجود معنوية للانحدار وذلك من خلال قيمة F لنموذج الانحدار الخطي والبالغة **89.684** بقيمة احتمالية **0.000** أصغر من مستوى **(0.05)**؛
- بلغ معامل التحديد **R²=0.447**، أي أن متغير الاحتراق الوظيفي يفسر **(44.7%)** من التباين الحاصل في نية ترك العمل، أما **(55.3%)** الباقية تعود إلى عوامل أخرى؛
- ومن خلال قيمة بيتا **B** التي توضح العلاقة بين الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل بقيمة **0.945** ذات دلالة إحصائية من خلال اختبار **T** وقيمته الاحتمالية والبالغة **0.000**، ويعني ذلك أنه كلما تحسن مستوى الاحتراق الوظيفي بمقدار وحدة واحدة زاد مستوى نية ترك العمل بـ **(0.945)**؛

وبالتالي يمكن كتابة معادلة خط الانحدار على الشكل التالي: **Y=0.27+ 0.94 X** والشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل 2-1 : معادلة خط الانحدار



المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26

ولتحديد أبعاد الاحتراق الوظيفي الأكثر تأثيراً في نية ترك العمل، تم استخدام اختبار الانحدار الخطي التدريجي (Stepwise)، والنتائج مبينة في الجدول التالي:

الجدول 2-21: جدول نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (Stepwise)

المتغير التابع	المتغيرات المفسرة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	دلالة F	معامل الانحدار B	قيمة T	دلالة T
نية ترك العمل	الثابت	0.674	0.454	45.768	0.000	0.249	1.068	0.288
	الاجهاد الانفعالي					0.471	4.988	0.000
	تدني الإنجاز الشخصي					0.430	4.815	0.000

المصدر: إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات SPSS إصدار 26

من خلال نتائج نموذج الانحدار المبينة في الجدول السابق نلاحظ:

- وجود معنوية للانحدار وذلك من خلال قيمة **F** لنموذج الانحدار الخطي والبالغة **45.768** بقيمة احتمالية **0.000** وهي أصغر من مستوى ($\alpha \leq 0.05$) مما يدل على ان المعطيات خط تلائم الانحدار؛
 - بلغ معامل التحديد $R^2 = 0.454$ ، أي أن المتغيرات المفسرة (الاجهاد الانفعالي، تدني الإنجاز الشخصي) تفسر **45.4%** من التباين الحاصل في نية ترك العمل من عدمه؛
 - قيمة بيتا $B = 0.471$ التي توضح العلاقة بين نية ترك العمل وبعد الاجهاد الانفعالي ذات دلالة إحصائية من خلال اختبار **T** والقيمة الاحتمالية **0.000** المرتبطة به، ويعني ذلك أنه كلما زاد الاجهاد الانفعالي بمقدار وحدة واحدة تحسن مستوى نية ترك العمل بـ **(0.471)**؛
 - العلاقة بين نية ترك العمل وبعد تدني الإنجاز الشخصي من خلال قيمة بيتا $B = 0.430$ ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة **Sig = 0.000** وهي أصغر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، ويعني ذلك أنه كلما زاد تدني الإنجاز الشخصي بمقدار وحدة واحدة تحسن مستوى نية ترك العمل بـ **(0.43)**؛
- ومنه يمكن كتابة معادلة التأثير كما يلي:

$$Y = 0.249 + (0.47) X_1 + (0.43) X_3$$

نية ترك العمل = $0.25 + 0.47$ (الاجهاد الانفعالي) + 0.43 (تدني الإنجاز الشخصي)

- الفرضية الرابعة: لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى نية ترك العمل من عدمه لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة يعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المستوى العلمي، الحالة العائلية، الأقدمية).

ولغرض التحقق من هذه الفرضية تم إجراء اختبار اعتدالية التوزيع (كولموغوروف - سميرنوف) وتحديد الاختبارات المناسبة (المعلمية او اللامعلمية)، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول 2-22: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لاستجابات الباحثين حول مستوى نية ترك العمل تبعا للمتغيرات الديمغرافية

كولموغوروف - سميرنوف			الاتصال التنظيمي	
القيمة الاحتمالية	درجات الحرية	قيمة الاختبار K-M		
0.098	58	0.107	ذكر	الجنس
0.200	55	0.097	أنثى	
0.200	8	0.216	أقل من 30 سنة	العمر
0.200	42	0.108	31 إلى 40 سنة	
0.200	36	0.106	من 41 إلى 50 سنة	
0.064	27	0.163	أكثر من 50 سنة	
0.006	42	0.164	ثانوي فأقل	المستوى العلمي
0.200	34	0.104	ليسانس	
0.200	35	0.104	ماستر/ مهندس	
/	2	0.260	دراسات عليا	
0.167	40	0.118	عازب (ة)	الحالة العائلية
0.017	68	0.120	متزوج (ة)	
/	4	0.268	مطلق (ة)	
0.200	13	0.161	أقل من 05 سنوات	الأقدمية في
0.200	28	0.089	ما بين 05 و 10 سنوات	العمل
0.086	21	0.177	من 10 إلى 15 سنة	
0.200	51	0.100	أكثر من 15 سنة	

المصدر: إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات SPSS إصدار 26

وتتفرع من الفرضية الرابعة الفرضيات التالية:

أ/ الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى نية ترك العمل من عدمه لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة إلى متغير الجنس.

من خلال نتائج الجدول رقم (2-22) نلاحظ في اختبار التوزيع الطبيعي لاستجابات الباحثين حول مستوى نية ترك العمل تبعا لمتغير الجنس أن القيمة الاحتمالية Sig أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وهذا ما يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ومنه يمكن استخدام اختبار ستودنت للعينات المستقلة T-test، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 2-23: نتائج اختبار T للفرق في مستوى نية ترك العمل تبعا لمتغير الجنس

اختبار T		اختبار ليفيني			المسؤولية	الاجتماعية
القيمة الاحتمالية	درجات الحرية	قيمة T	دلالة F	قيمة F		
0.655	111	0.448	0.201	1.651	تباين متساوي	
0.654	110.70	0.449			تباين غير متساوي	

المصدر: إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS إصدار 26

يتضح من الجدول السابق أن:

في اختبار ليفيني قيمة $F=1.651$ بقيمة احتمالية $Sig=0.201$ وهي أكبر من 0.05 وهذا ما يجعلنا نقبل بفرضية تساوي التباين ومنه نعلم على نتائج اختبار T في السطر الأول، حيث نجد أن قيمة $T=0.448$ ذات قيمة احتمالية $Sig=0.655$ أكبر من مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ ، ومنه يمكن القول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة حول نية ترك العمل من عدمه تبعا لمتغير الجنس.

ب/ الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى نية ترك العمل من عدمه لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة إلى متغير العمر.

من خلال نتائج الجدول رقم (2-22) نلاحظ في اختبار التوزيع الطبيعي لاستجابات المبحوثين حول مستوى نية ترك العمل تبعا لمتغير العمر أن القيمة الاحتمالية Sig أكبر من مستوى الدلالة 0.05 عند في كل الفئات العمرية وهذا ما يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ومنه نعلم على اختبار التباين الأحادي ANOVA، والنتائج كما يلي:

الجدول 2-24: نتائج اختبار التباين الأحادي للفرق في مستوى نية ترك العمل تبعا لمتغير العمر

ANOVA

نية ترك العمل

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	4.106	3	1.369	1.676	.176
Intragroupes	89.043	109	.817		
Total	93.150	112			

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26

يبين الجدول السابق نتائج تحليل التباين الأحادي أنوفا حيث بلغت القيمة الاحتمالية $Sig=0.176$ وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، ومنه يمكن القول أنه لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى نية ترك العمل من عدمه لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة يعزى إلى متغير العمر.

ج/ الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى نية ترك العمل من عدمه لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة إلى متغير المستوى العلمي.

من خلال نتائج الجدول رقم (2-22) نلاحظ في اختبار التوزيع الطبيعي لاستجابات الباحثين حول مستوى نية ترك العمل من عدمه تبعا لمتغير المستوى العلمي أن القيمة الاحتمالية **Sig** أصغر من مستوى الدلالة 0.05 عند فئة الثانوي فأقل، وهذا ما يدل على أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي ومنه نعتد على اختبار Kruskal-Wallis بدلا من اختبار التباين الأحادي ANOVA، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول 2-25: نتائج اختبار كروسكال- واليس للفرق في مستوى ترك العمل تبعا لمتغير المستوى العلمي

حجم العينة	القيمة الاحتمالية	درجات الحرية	قيمة K-W
113	0.021	03	9.739

المصدر: إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات SPSS إصدار 26

يبين الجدول السابق نتائج اختبار Kruskal-Wallis حيث بلغت القيمة الاحتمالية $Sig = 0.021$ وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05، ومنه نرفض الفرضية: لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية بورقلة يعزى إلى متغير المستوى العلمي.

د/ الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى نية ترك العمل من عدمه لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة إلى متغير الحالة الاجتماعية.

من خلال نتائج الجدول رقم (2-22) نلاحظ في اختبار التوزيع الطبيعي لاستجابات الباحثين حول مستوى نية ترك العمل تبعا لمتغير الحالة العائلية أن القيمة الاحتمالية **Sig** أصغر من مستوى الدلالة 0.05 عند فئة الموظفين المتزوجين وهذا ما يدل على أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي ومنه نعتد على اختبار Kruskal-Wallis وكانت النتائج كما يلي:

الجدول 2-26: نتائج اختبار كروسكال- واليس للفرق في مستوى الاتصال التنظيمي تبعا لمتغير الرتبة الوظيفية

حجم العينة	القيمة الاحتمالية	درجات الحرية	قيمة K-W
113	0.43	03	2.763

المصدر: إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات SPSS إصدار 26

يبين الجدول السابق نتائج اختبار Kruskal-Wallis حيث بلغت القيمة الاحتمالية $Sig = 0.43$ وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وعليه يمكن القول بأنه لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية بورقلة يعزى إلى متغير الحالة العائلية.

ه/الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى نية ترك العمل من عدمه لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة إلى متغير الأقدمية في العمل.

من خلال نتائج الجدول رقم (2-22) نلاحظ في اختبار التوزيع الطبيعي لاستجابات المبحوثين حول مستوى نية ترك العمل من عدمه تبعا لمتغير الأقدمية في العمل أن القيمة الاحتمالية Sig أكبر من مستوى الدلالة 0.05 في كل الفئات وهذا ما يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ومنه نعلم على تحليل التباين الأحادي. والنتائج كما يلي:

الجدول 2-27: نتائج اختبار التباين الأحادي (أنوفا) للفرق في مستوى نية ترك العمل تبعا لمتغير الأقدمية في العمل

ANOVA

نية ترك العمل

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	3.714	3	1.238	1.509	.216
Intragroupes	89.436	109	.821		
Total	93.150	112			

المصدر: مخرجات SPSS إصدار 26

يبين الجدول السابق نتائج اختبار ANOVA حيث بلغت القيمة الاحتمالية Sig= 0.216 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، ومنه نقبل بفرضية: لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى نية ترك العمل من عدمه لدى موظفي مديرية التربية بورقلة يعزى إلى متغير الأقدمية في العمل.

المطلب الثاني: مناقشة النتائج

بعد تحليل الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، من أجل تحليل بعض المتغيرات والمتمثلة في الاحتراق الوظيفي كمتغير مستقل نية ترك العمل كمتغير تابع تم التوصل إلى النتائج التالية:

أولا/ الاحتراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة:

المتوسط العام للاحتراق الوظيفي كان منخفضا، أي أن المديرية تعمل على تبني بعض الجوانب والتي تحد من شعور موظفيها بالاحتراق الوظيفي، ولكن لا تزال هناك تحديات تحتاج إلى التعامل معها ويعزى هذا إلى أن مديرية التربية لولاية ورقلة تعمل على المطالب الوظيفية التي تتجاوز الحدود البشرية، والتقليل من الصراع في الأدوار وزيادة السيطرة على العمل من خلال السعي إلى توفير مكافآت وتقدير كاف للعمل المنجز مع وضع توقعات واضحة ومعقولة للوظائف، والعمل على تجنب العمل الممل أو غير التحدي مع توفير بيئة منظمة وخالية من الضغط العالي.

وكانت نظرهم:

فيما يخص بعد الاجهاد الانفعالي، فقد بلغ متوسطه الحسابي (2.54) بانحراف معياري (0.77)، وهذا يعكس درجة موافقة منخفضة حول محتوى فقراته، ويمكن ان يعود هذا إلى محدوديته.

فيما يخص بعد تبدل المشاعر، من وجهة أفراد العينة بلغ المتوسط الحسابي لبعده تبدل المشاعر (1.91) وبانحراف معياري (0.72) وهو متوسط حسابي متوسط يعكس درجة موافقة مقبولة على محتوى هذه العبارات.

فيما يخص الإنجاز الشخصي: من وجهة أفراد العينة بلغ المتوسط الحسابي للإنجاز الشخصي (2.10) وبانحراف معياري (0.81)

ثانيا/ مستوى نية ترك العمل في مديرية التربية بورقلة:

المتوسط العام لنية ترك العمل كانت منخفضة، وذلك لشعور العاملين بمديرية التربية بالاستقرار في عملهم، أي أن المديرية تسعى لإقامة علاقات عمل اجتماعية جيدة داخل بيئة العمل وكذا نظام الترقية المعتمد والتقاعد المبكر غير من اتجاه الموظف نحو عمله وجعله أكثر تقبلا له. من خلال ما يلي:

من وجهة أفراد العينة بلغ المتوسط الحسابي (2.35) و بانحراف معياري (0.91) وهو ما يعكس درجة استبعاد فكرة ترك العمل لدى عمال مديرية التربية بورقلة .

ثالثا/ علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة

من الجدول رقم (2-20) الذي يوضح قيم معاملات خط الانحدار، وبناء على النتائج الإحصائية السابقة توصلنا إلى معادلة خط الانحدار كما يلي: $Y=0.27+ 0.94 X$ حيث X يمثل الاحتراق الوظيفي، Y يمثل نية ترك العمل، والعلاقة بينهما علاقة طردية قوية، حيث نجد أنه كلما تحسن مستوى الاحتراق الوظيفي بوحدة واحدة يزيد من نية ترك العمل ب (0.94)،

ولتحديد أبعاد الاحتراق الوظيفي الأكثر تأثيرا على نية ترك العمل، تم إعادة تحليل الانحدار باستخدام اختبار الانحدار المتعدد التدريجي كما هو موضح في الجدول (2-21) ومن خلاله:

يتضح لنا بقاء بعدين من أصل ثلاثة لها تأثير على نية ترك العمل حيث أن البعد الثاني (تبلد المشاعر) غير دال إحصائيا. حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين أبعاد الاحتراق الوظيفي متمثلة في (الاجهاد الانفعالي وتدني الإنجاز الشخصي) ونية ترك العمل كمتغير تابع نسبة (67.4%) وهو دليل على وجود ارتباط طردي قوي بينها، حيث أن (45.4%) من التباين الحاصل في نية ترك العمل تعود إلى الاجهاد الانفعالي وتدني الإنجاز الشخصي.

أي أنه يوجد تأثير لأبعاد الاحتراق الوظيفي متمثلة في الاجهاد الانفعالي وتدني الإنجاز الشخصي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في نية ترك العمل في مديرية التربية بورقلة. ومنه نكتب معادلة التأثير:

$$Y = 0.249 + (0.47) X_1 + (0.43) X_3 \text{ أي:}$$

رابعا/ فروق المتوسطات

من الجدول (2-23) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة تعزى إلى متغير الجنس.

من الجدول (2-24) نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة تعزى إلى متغير العمر.

من الجدول (25-2) نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة تعزى إلى متغير المستوى العلمي.

من الجدول (26-2) نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة تعزى إلى متغير الحالة العائلية.

من الجدول (27-2) نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة تعزى إلى متغير الأقدمية في العمل.

ومما سبق يمكن قبول الفرضية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، الرتبة الوظيفية والأقدمية في العمل). أي أن المتغيرات الديمغرافية السالفة الذكر ليست عاملا في تحديد نية ترك العمل.

على غرار متغير المستوى العلمي فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة تعزى إلى متغير العمر.

خلاصة الفصل:

إن الهدف والفحوى من خلال هذا الفصل هو معرفة دور الاحتراق الوظيفي في نية ترك العمل فعلا، وتجسيد الطابع النظري على أرض الواقع من خلال هذه الدراسة على مديرية التربية لولاية ورقلة ، حيث تم التطرق في المبحث الأول إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة وقد تم استعراض مجتمع البحث والعينة بالإضافة إلى متغيرات الدراسة في الأخير مصادر جمع المعلومات وشرح المنهج المتبع، ثم القيام باستعراض أدوات الدراسة وطرق جمع البيانات وأساليب المعالجة الإحصائية صدق وثبات الاستبيان، أما المبحث الثاني فتناول عرض ومناقشة النتائج المتحصل عليها من خلال تحليل الاستبيان وذلك قصد معرفة مدى تفشي ظاهرة الاحتراق الوظيفي من خلال تحليل أبعادها (الاجهاد الانفعالي، تبلد المشاعر وتدني الإنجاز الشخصي) والدور الذي يلعبه في نية ترك العمل.

خاتمة

خاتمة:

إن موضوع التحول الرقمي من المواضيع التي حظيت في الآونة الأخيرة باهتمام كبير في مجال الإدارة والتسيير، باعتباره أحد العوامل الأساسية المحددة لنجاح وتفوق وتميز المنظمات خاصة في الوقت الحالي الذي تتميز فيه البيئة بتغيرات شديدة وسريعة من شأنها التأثير على المنظمة وتحقيق أهدافها. فقد تسهم التكنولوجيا الرقمية في تحسين الكفاءة وعمليات الاتصال وتبسيط إدارة المعلومات وتوفير تحليلات دقيقة لاتخاذ القرارات مما يساعد على تعزيز اتصال تنظيمي فعال للمنظمة، فكفاءة التنظيم وتعزيز التعاون بين الفرق والأفراد، اتخاذ قرارات مستنيرة ومبنية على أسس قوية بفضل التواصل المناسب والتبادل الفعال للمعلومات، بناء الثقة وتعزيز العلاقات الإيجابية والمثمرة من خلال التواصل الصادق والمفتوح هي التي تعبر عن مستوى الاتصال التنظيمي ومدى فاعليته، حيث ينبغي للمؤسسة وضع استراتيجية شاملة للاتصال التنظيمي تحدد الأهداف والتوجهات والخطط المستقبلية للتواصل داخل المؤسسة، يتضمن ذلك تحديد الجمهور المستهدف، وتحديد القنوات والأدوات المناسبة، وتخطيط النشاطات والحملات الاتصالية.

وفي دراستنا هذه حاولنا تناول موضوع الاحتراق الوظيفي من حيث مساهمته في نية ترك العمل بالمنظمات، وحاولنا تحليل العلاقة بينهما من خلال الإجابة على إشكالية البحث والمتمثلة في "إلى أي مدى تؤثر ظاهرة الاحتراق الوظيفي على نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة؟"، وبعد استيفاء البحث توصلنا إلى النتائج والتوصيات التي نوردتها في الآتي:

أولاً/ اختبار الفرضيات:

من خلال الفرضيات الموضوعية سابقا تبين ما يلي:

- **الفرضية الأولى:** مستوى الاحتراق الوظيفي منخفض لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة، وقد تم إثبات صحة هذه الفرضية من خلال فقرات الاستبيان في الجزء الثاني منه، حيث ظهر الاحتراق الوظيفي **بمستوى منخفض**؛
- **الفرضية الثانية:** مستوى نية ترك منخفض لدى موظفي مديرية التربية بورقلة، وقد تم إثبات صحة هذه الفرضية من خلال المتوسط الحسابي لفقرات الاستبيان في المحور الأخير حيث ظهر **بمستوى منخفض**؛
- **الفرضية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي في نية ترك العمل في مديرية التربية بورقلة، وقد تم إثبات صحة الفرضية من خلال معامل التحديد $R^2 = 0.454$ ومعاملات التأثير لكل من الاجهاد الانفعالي؛
- **الفرضية الرابعة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى نية ترك العمل في مديري التربية لولاية ورقلة يعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المستوى العملي، الحالة العائلية، الاقدمية في العمل)، وقد تم إثبات صحة الفرضية حسب كل من متغير (الجنس، العمر، الحالة العائلية وعدد سنوات الاقدمية) **أما حسب متغير المستوى العلمي** فتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى نية ترك العمل في مديرية التربية لولاية ورقلة.

ثانياً/ نتائج الدراسة: من خلال ما سبق من الدراسة لموضوع البحث تم التوصل إلى جملة من النتائج كالتالي:

- من التوجهات الاستراتيجية الحديثة للعديد من المنظمات زيادة الاهتمام والتكيز على موضوع الاحتراق الوظيفي للوقاية والحد من انتشاره وكذا زيادة الاهتمام بتحسين مستويات الكفاءة والفاعلية نظرا لدورها الهام والسبيل الامثل إلى بلوغ أهدافها؛
- الاحتراق الوظيفي لدى موظفي مديرية التربية لولاية ورقلة **بمستوى منخفض**؛

- مستوى نية ترك العمل منخفض في مديرية التربية لولاية ورقلة؛
- وجود أثر جيد لأبعاد الاحتراق الوظيفي (الاجتهاد الانفعالي وتدني الإنجاز الشخصي) في نية ترك العمل في مديرية التربية لولاية ورقلة؛
- المتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، الحالة العائلية والأقدمية في العمل) ليست عاملا في تحديد نية ترك العمل لدى موظفي مديرية التربية بورقلة؛

ثالثا: التوصيات: على ضوء النتائج المتوصل إليها سابقا نقدم بعض التوصيات والاقتراحات حول متطلبات الحد من الاحتراق

الوظيفي ودوره في زيادة مستوى ترك العمل بالمؤسسة:

- تعميق وزيادة الوعي بأهمية الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل؛
- تحديد الأولويات وتنظيم المهام بشكل فعال؛
- تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية؛
- تعلم كيفية قبول المساعدة وتفويض المهام؛
- ممارسة التقنيات لإدارة الضغط مثل التنفس العميق والرياضة؛
- تحديث المهارات وتطوير الذات بانتظام؛
- إقامة حدود صحية للعمل والتزام بها؛
- التواصل بشكل فعال مع زملاء العمل والرؤساء حول أية قضايا تتعلق بالضغط الوظيفي.؛
- إتاحة الفرصة للتفاعل والتواصل بين كافة المستويات للاهتمام بالمقترحات والشكاوى فيما يتعلق بالاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل.

رابعاً/ أفاق الدراسة:

بغية توسيع آفاق البحث العلمي في هذا المجال، نقترح إمكانية المواصلة في ميادين بغية معالجتها مستقبلا لمواصلة البحث على سبيل المثال في المجالات التالية:

- واقع الدعم الاجتماعي في المؤسسة التربوية وانعكاساته على نوايا ترك العمل؛
- الذكاء العاطفي كآلية للحد من النية على ترك العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط؛
- واقع الاحتراق الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي وانعكاساته في نية ترك العمل؛
- الاحتراق الوظيفي كآلية لتحقيق نوايا ترك العمل في القطاع العام؛
- واقع نية ترك العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي.

العلاج مع

المراجع:

1-المراجع العربية

أ- الكتب :

- 1-عمر مصطفى محمد النعاس، الضغوطات المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية، منشورات جامعة 2 أكتوبر، دون بلد النشر، 2008.
- 2-محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان 2112.

ب-المجلات العلمية :

- 1-إمام محمود السيد محمود، الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بشركات السياحة المصرية، مجلة اقتصاديات المال والاعمال، المركز الجامعي عبد الحفيظ أبو صوف، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 07، سبتمبر 2018 .
- 2-أمينة خير توفيق سعد، واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، المجلد 03، العدد 05، 2021.
- 3-رشا أبو سيف النصر سلامة أبو سيف، تأثير أبعاد الانطمار الوظيفي على نية ترك العمل لدى العاملين في شركات تقديم خدمات الهاتف المحمول بجمهورية مصر العربية، المجلة العربية للإدارة، مج 43، العدد 03، سبتمبر 2023.
- 4-زكي ابوبكر اليماني، الاحتراق الوظيفي وأثره على جودة الخدمات الصحية بالمستشفيات، مجلة جامعة البيضاء، المجلد 05، العدد 04، 2023.
- 5-سلامي منيرة، قعودة نصر الدين، أثر مستوى الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العمل لدى العاملين، دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بباتنة، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، المجلد 04، العدد 01، 2020.
- 6-سلمان احمد الطلاع، واقع الاحتراق الوظيفي واسبابه لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء، كلية الدراسات المتوسطة، جامعة الأزهر، غزة.
- 7-عبد الحميد حصة عبد العزيز، مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، كلية التربية، 03 (11)، 2019.
- 8-عصام حيدر، فداء ناصر، أثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، العدد الأول، 2014 .
- 9-عصام حيدر، فداء ناصر، أثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل - دراسة ميدانية على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة السورية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30، العدد 01، 2014 .
- 10-عطوي عاشور، علاقة غياب العدالة التوزيعية بأبعاد الاحتراق الوظيفي ،مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد31_ديسمبر2112، سكيكدة.

- 11- محمد عبد الله الريالات، أثر الأبعاد المكونة لبيئة العمل الداخلية على الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأردنية، مجلة مؤتة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 39، العدد الأول.
- 12 -مصعب حمد هومل المسيعدين، أحمد نهار الرفوع، العوامل المؤثرة في نية ترك العمل لدى العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية الأردنية، مجلة إدارة الاعمال والدراسات الاقتصادية، مجلد 08، العدد 01، 2022.
- ج-مذكرات ودراسات:**
- 1- أسماء يوسف، علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بنية ترك العمل لدى العاملين، مذكرة ماجستير (غير منشورة) في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، الأردن، 2102.
- 2- آلاء احمد ادعيس ، العلاقة بين تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاحتراق الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها ، درجة الماجستير، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل، 2012 فلسطين .
- 3 -أماني بسام سعيد الحمل، الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في مؤسسات السلطة الوطنية في قطاع غزة، دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في ادارة الاعمال، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين، 2012.
- 4-أنور أبو موسى، الاحتراق الوظيفي وتأثيره على اداء العاملين، درجة الدبلوم المهني، معهد التنمية المجتمعية، 2012 فلسطين.
- 5-ريم عمورة، أثر العوامل الخاصة بالعاملين على نوايا ترك العمل، مذكرة ماجستير(غير منشورة) في إدارة الأعمال، جامعة دمشق، دمشق، 2014.
- 6-سامر مسلم عياد ابو مسعود، ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الاداريين العاملين في وزارة التربية و التعليم بقطاع غزة اسبابها و كيفية علاجها، درجة الماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين، 2111.
- 7-طبية اماني ابو دهوم، الرقابة على المدارس من قبل منطقة العاصمة التعليمية في دولة الكويت وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، درجة الماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة آل بيت، فلسطين، 2011.
- 8-معاوية علي القضاة، أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية في الاحتراق الوظيفي في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي، درجة الماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الكويت، السعودية، 2018.
- 12- منى عبد الرحيم علي عسري، الاحتراق الوظيفي و اثره على انتاجية الموظف و رضاه الوظيفي، درجة الماجستير جامعة جدة المملكة العربية السعودية، السعودية.

2-المراجع الأجنبية

- 1-GUEST D.E. (2004), « The psychology of the employment relationship : An analysis based on the psychological contract», Applied psychology review, Vol. 53, No. 4, 2004.
- 2-HAINES V. ET JALETTE P. (2010), «The influence of human resource management practices on employee voluntary turnover rates in the Canadian nongovernmental sector», Industrial and Labor Relations Review, Vol. 63, No. 2, 2010.
- 3-Hayes B., et al. ,(2015),Work environment ,job satisfaction ,stress and burnout among hemodialysis nurses, Journal of Nursing Management,23(5).
- 4-job Burnout and its impact on employee productivity and Job satisfaction (A field study applying to the secondary education sector in tabuk), International journal of Recherche and studies publishing, folder N :3, Release date : 20 / 11 / 2021.

- 5-K. KRISHNAN S. et SINGH M. (2010), « Outcomes of intention to quit of Indian IT professionals », Human Resource Management Review, Vol. 49, Issue 3.
- 6-l'eontaridi Rannia, M.work_Related Stress,Quiting In tantions and absenteeism" ,UK" Univrsité de sterling.
- 7-Madhavappallil, Thomas et al.,(2014). Correlates of job burnout among human services workers: Implications for workforce retention, Journal of Sociology &Social Wel fore,(4).
- 8-Mohammad Alzayed, Mohsen Ali Murshid, Factors Influencing Employees' Intention to Leave Current Employment in the Ministry of Information in Kuwait, Australian Journal of Business Science Design & Literature, Volume: 10, No: 01, 2017.
- 9-Muhammad Rizwan & all, Determinants of Employees intention to leave: A Study from Pakistan, International Journal of Human Resource Studies, 2014, Vol. 4, No 3.
- 10-SUAZO M.M. (2008), «The mediating role of psychological contract violation on the relations between psychological contract breach and work-related attitudes and behaviors», Journal of Managerial Psychology, Vol. 24, No. 2, 2008.

الملاحق



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

استبيان

أخي الكريم ... أختي الكريمة...، السلام عليكم
في صدد اعداد مذكرة تخرج تدخل ضمن استكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي تخصص إدارة الموارد البشرية، يسرنا ان نقدم لكم هذا الاستبيان الذي صمم خصيصا للحصول على بعض البيانات التي تخدم مباشرة أهداف البحث العلمي، حيث نقوم حاليا بإجراء دراسة ميدانية بعنوان:

أثر الاحتراق الوظيفي على نية ترك العمل - دراسة حالة بمديرية التربية لولاية ورقلة

لذا نرجو منكم التكرم بالإجابة على العبارات التي يحتويها الاستبيان علما بأن اجابتم ستحظى بالسرية التامة ولن يتم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

البطال: بكوشة يوسف : bekyoucef9@gmail.com

البطال غراب م ميلود : gherab.miloud@gmail.com

(في المربع الذي يعبر عن إجابتمxالرجاء وضع العلامة)

1. الببانات الشخصية: فيما يلي مجموعة من المعلومات الشخصية المتعلقة بالموظف(ة).

الجنس:	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى		
العمر:	<input type="checkbox"/> 30 سنة فأقل	<input type="checkbox"/> 31-40 سنة	<input type="checkbox"/> 41-50 سنة	<input type="checkbox"/> 51 سنة فأكثر
المستوى العلمي:	<input type="checkbox"/> ثانوي فأقل	<input type="checkbox"/> ليسانس	<input type="checkbox"/> ماستر/ مهندس	<input type="checkbox"/> ماجستير/ دكتوراه
الحالة العائلية:	<input type="checkbox"/> عازب(ة)	<input type="checkbox"/> متزوج(ة)	<input type="checkbox"/> مطلق(ة)	<input type="checkbox"/> أرمل(ة)
الأقدمية:	<input type="checkbox"/> أقل من 05 سنوات	<input type="checkbox"/> 05-10 سنة	<input type="checkbox"/> 10-15 سنة	<input type="checkbox"/> أكثر من 15 سنة

2. الاحتراق الوظيفي: ويشير إلى الإرهاق، واستنزاف موارد الفرد العاطفية والمادية

الرقم	العبرة	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
	1- الاجهاد الانفعالي					
01	أشعر أنني أبذل جهدا شاقا في العمل بشكل دائم					

					أشعر بضغوط شديدة في عملي بشكل مباشر مع الآخرين.	02
					أعتقد بأنني في حاجة إلى المزيد من الوقت لإنهاء مهامي.	03
					أجد صعوبة وتعقيدا في المهام المسندة إلي.	04
					أرى أن روتين العمل يسبب لي الكثير من الملل.	05
					أعتقد أن متطلبات العمل تؤثر على حياتي الاجتماعية.	06
2- تبدل المشاعر						
					أشعر أن زملائي يلومونني عن بعض مشاكلهم	07
					أصبحت أحس أن القيم فقدت معناها بالعمل	08
					أشعر بأنني أتعامل مع الآخرين بجفاء كبير.	09
					أصبحت أكثر قسوة على الآخرين منذ أن توليت عملي هذا.	10
					أرى بأنني أتجاهل احتياجات ومشاعر زملائي في العمل.	11
3- تدني الإنجاز الشخصي						
					أشعر بعدم الرغبة في تقديم مقترحات جديدة للعمل.	12
					أرى أن قدراتي في العمل أصبحت محدودة مقارنة بالسابق.	13
					ألاحظ بأن مهاراتي وقدراتي غير موظفة كما يجب.	14
					أعتقد أنني أقوم بتنفيذ بعض الأعمال التي لا تتفق مع مبادئ	15
					لا أرى بالحيوية والنشاط أثناء إنجازي لعملي	16
					ليست لدي الرغبة في تطوير أدائي أو تحقيق إنجازات أخرى في عملي	17

3. نية ترك العمل: هو عدم الرضا عن بعض جوانب بيئة العمل بما في ذلك (محتوى العمل وزملاء العمل)

الرقم	العبارة	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
18	أنوي ترك عملي الحالي عند أول فرصة.					
19	يعتبر عدم بقائي في عملي الحالي أمرا ضروري رقم قلة الخيارات الأخرى					
20	أفكر باستمرار بقرار ترك العمل					
21	أشعر بالإحباط لعدم تحقيق وظيفتي لطموحاتي					
22	أعتقد أن هناك فرص عمل أفضل في مؤسسات أخرى.					
23	عدم وجود فرص الترقية قد يدفعني لمغادرة المؤسسة يوما ما					
24	أرغب في تغيير عملي لأنني أعاني من مشاكل مع الآخرين					
25	أرى بأن مؤهلاتي لا تتناسب تماما من الوظيفة التي أشغلها					
26	إذا لم أغير وظيفتي في المؤسسة فسوف أترك العمل نهائيا					
27	لن أتخلى عن فكرة ترك عملي حتى ولو زادت الحوافز والمكافآت					
28	لو نتاح لي الفرصة للتقاعد المبكر لأسرعت الى ذلك.					
29	أبحث جديا عن فرص عمل شاغرة بالمؤسسات الأخرى.					

وفي الأخير نشكركم على إخلاصكم وحسن تعاونكم.

الملاحق

الملحق 2: قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	الاسم واللقب	الصفة	مكان العمل
01	د/ الحاج عرابة	أستاذ	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير / جامعة ورقلة
02	د/ حجاج عبد الرؤوف	أستاذ	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير / جامعة ورقلة
04	د/ رشيد مناصرية	أستاذ محاضر أ	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير / جامعة ورقلة

Fiabilité

[Jeu_de_données0]

Echelle : ALL VARIABLES

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.722	6

RELIABILITY

```
/VARIABLES=x7 x8 x9 x10 x11
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.695	5

RELIABILITY

```
/VARIABLES=x12 x13 x14 x15 x16 x17
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.787	6

RELIABILITY

```
/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x13 x14 x15 x16 x17
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

chelle : ALL VARIABLES

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.861	17

Fiabilité

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.885	12

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.918	29

Corrélations

Corrélations

		الدرجة الكلية	الاجهاد الانفعالي	تبلد المشاعر	تدني الانجاز الشخصي	الاحتراق الوظيفي	نية ترك العمل
الدرجة الكلية	Corrélation de Pearson	1	.767**	.726**	.777**	.914**	.913**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113
الاجهاد الانفعالي	Corrélation de Pearson	.767**	1	.552**	.475**	.819**	.582**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113
تبلد المشاعر	Corrélation de Pearson	.726**	.552**	1	.590**	.830**	.496**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113
تدني الانجاز الشخصي	Corrélation de Pearson	.777**	.475**	.590**	1	.845**	.575**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000		.000	.000

الملاحق

	N	113	113	113	113	113	113
الاحترق الوظيفي	Corrélacion de Pearson	.914**	.819**	.830**	.845**	1	.669**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	113	113	113	113	113	113
نية ترك العمل	Corrélacion de Pearson	.913**	.582**	.496**	.575**	.669**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113	113	113

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

FREQUENCIES VARIABLES=D1 D2 D3 D4 D5
/ORDER=ANALYSIS .

Fréquences

Statistiques

		الجنس	العمر	المستوى العلمي	الحالة العائلية	الاقدمية في العمل
N	Valide	113	113	113	113	113
	Manquant	0	0	0	0	0

Table de fréquences

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	58	51.3	51.3	51.3
	أنثى	55	48.7	48.7	100.0
Total		113	100.0	100.0	

العمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 30 سنة	8	7.1	7.1	7.1
	من 31 إلى 40 سنة	42	37.2	37.2	44.2
	من 41 إلى 50 سنة	36	31.9	31.9	76.1
	أكثر من 50 سنة	27	23.9	23.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

المستوى العلمي

الملاحق

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي فأقل	42	37.2	37.2	37.2
	ليسانس	34	30.1	30.1	67.3
	ماجستير / مهندس	35	31.0	31.0	98.2
	ماجستير / دكتوراه	2	1.8	1.8	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

الحالة العائلية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عازب (ة)	40	35.4	35.4	35.4
	متزوج (ة)	68	60.2	60.2	95.6
	مطلق (ة)	4	3.5	3.5	99.1
	أرمل (ة)	1	.9	.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

الإقديمية في العمل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 05 سنوات	13	11.5	11.5	11.5
	من 05 إلى 10 سنوات	28	24.8	24.8	36.3
	من 10 إلى 15 سنة	21	18.6	18.6	54.9
	أكثر من 15 سنة	51	45.1	45.1	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6
/STATISTICS=MEAN STDDEV
/SORT=MEAN (D) .
```

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
أشعر أنني أبذل جهداً شاقاً في العمل بشكل دائم	113	3.27	1.248
أعتقد بأنني في حاجة إلى المزيد من الوقت لإنهاء مهماتي.	113	2.65	1.092
أرى أن روتين العمل يسبب لي الكثير من الملل.	113	2.60	1.257

الملاحق

أشعر بضغوط شديدة في عملي بشكل مباشر مع الآخرين	113	2.42	1.201
أعتقد أن متطلبات العمل تؤثر على حياتي الاجتماعية	113	2.40	1.292
أجد صعوبة وتعقيدا في المهام المسندة إلي	113	1.93	1.050
N valide (liste)	113		

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=x7 x8 x9 x10 x11
  /STATISTICS=MEAN STDDEV
  /SORT=MEAN (D) .
```

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
أصبحت أحس أن القيم فقدت معناها بالعمل	113	2.67	1.285
أشعر أن زملائي يلومونني عن بعض مشاكلهم	113	1.89	1.105
أشعر بأنني أتعامل مع الآخرين بجفاء كبير	113	1.86	1.093
أرى بأنني أتجاهل احتياجات ومشاعر زملائي في العمل	113	1.62	.948
أصبحت أكثر قسوة على الآخرين منذ أن توليت عملي هذا	113	1.53	.964
N valide (liste)	113		

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=x12 x13 x14 x15 x16 x17
  /STATISTICS=MEAN STDDEV
  /SORT=MEAN (D) .
```

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
ألاحظ بأن مهاراتي وقدراتي غير موظفة كما يجب	113	2.65	1.322
أرى أن قدراتي في العمل أصبحت محدودة مقارنة بالمابق	113	2.30	1.125
لا أرى بالحوية والنشاط أثناء إنجازي لعملي	113	2.15	1.234
أشعر بعدم الرغبة في تقديم مقترحات جديدة للعمل	113	2.08	1.181
ليست لدي الرغبة في تطوير أدائي أو تحقيق إنجازات أخرى في عملي	113	1.83	1.209
أعتقد أنني أقوم بتنفيذ بعض الأعمال التي لا تتفق مع مبادئ	113	1.62	.948
N valide (liste)	113		

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=y18 y19 y20 y21 y22 y23 y24 y25 y26 y27 y28 y29
  /STATISTICS=MEAN STDDEV
  /SORT=MEAN (D) .
```

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
. لو تتاح لي الفرصة للتقاعد المبكر لأسرعت الى ذلك .	113	3.23	1.458
.أعتقد أن هناك فرص عمل أفضل في مؤسسات أخرى	113	2.85	1.441
عدم وجود فرص الترقية قد يدفعني لمغادرة المؤسسة يوما ما	113	2.68	1.384
أشعر بالإحباط لعدم تحقيق وظيفتي لطموحاتي	113	2.57	1.413
أرى بأن مؤهلاتي لا تتناسب تماما من الوظيفة التي أشغلها	113	2.40	1.473
. أبحث جيدا عن فرص عمل شاغرة بالمؤسسات الأخرى	113	2.39	1.555
.أنوي ترك عملي الحالي عند أول فرصة	113	2.38	1.554
يعتبر عدم بقائي في عملي الحالي أمرا ضروري رقم قلة الخيارات الأخرى	113	2.10	1.246
لن أتخلي عن فكرة ترك عملي حتى ولو زادت الحوافز والمكافآت	113	2.08	1.276
أفكر باستمرار بقرار ترك العمل	113	2.08	1.303
أرغب في تغيير عملي لأنني أعاني من مشاكل مع الآخرين	113	1.85	1.219
إذا لم أغير وظيفتي في المؤسسة فسوف أترك العمل نهائيا	113	1.65	1.067
N valide (liste)	113		

```
FREQUENCIES VARIABLES=mx1 mx2 mx3 MX MY
  /FORMAT=NOTABLE
  /STATISTICS=STDDEV MEAN
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Fréquences

Statistiques

	N		Moyenne	Ecart type
	Valide	Manquant		
الاجهاد الانفعالي	113	0	2.5472	.77231
تبلد المشاعر	113	0	1.9150	.72890
تدني الانجاز الشخصي	113	0	2.1047	.81777
الاحتراق الوظيفي	113	0	2.2051	.64482
نية ترك العمل	113	0	2.3547	.91197

Explorer

[Jeu_de_données1] D:\travaux spss\2024\ تسيير\الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل\العمل\الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل.sav

Récapitulatif de traitement des observations

Valide	Observations		Total
	Manquant		

الملاحق

	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
الاحتراق الوظيفي	113	100.0%	0	0.0%	113	100.0%
نية ترك العمل	113	100.0%	0	0.0%	113	100.0%

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الاحتراق الوظيفي	.133	113	.000	.958	113	.001
نية ترك العمل	.103	113	.005	.955	113	.001

a. Correction de signification de Lilliefors

الاحتراق الوظيفي

نية ترك العمل

Tests non paramétriques

Récapitulatif du test d'hypothèse

	Hypothèse nulle	Test	Sig.	Décision
1	La médiane de الاحتراق الوظيفي est égale à 2.20.	Test de classement de Wilcoxon pour échantillon unique	.673	Garder les hypothèses

Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau de signification est de .050.

Test de classement de Wilcoxon pour échantillon unique

الاحتراق الوظيفي

Récapitulatif du test Classement de Wilcoxon pour échantillon unique

N total	113
Statistiques de test	3073.000
Erreur standard	348.978
Statistiques de test standardisées	-.423-
Sig. asymptotique (test bilatéral)	.673

Tests non paramétriques Récapitulatif du test d'hypothèse

	Hypothèse nulle	Test	Sig.	Décision
1	La médiane de نية ترك العمل est égale à 2.30.	Test de classement de Wilcoxon pour échantillon unique	.971	Garder les hypothèses

Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau de signification est de .050.

Test de classement de Wilcoxon pour échantillon unique

نية ترك العمل

Récapitulatif du test Classement de Wilcoxon pour échantillon unique

N total	113
Statistiques de test	3233.000
Erreur standard	348.993
Statistiques de test standardisées	.036
Sig. asymptotique (test bilatéral)	.971

Régression

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الاحتراق الوظيفي ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : نية ترك العمل

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.669 ^a	.447	.442	.68129

a. Prédicteurs : (Constante), الاحتراق الوظيفي

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression 41.628	1	41.628	89.684	.000 ^b

الملاحق

de Student	51.522	111	.464	
Total	93.150	112		

- a. Variable dépendante : نية ترك العمل
 b. Prédicteurs : (Constante), الاحتراق الوظيفي

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	.270	.229		1.177	.242
	الاحتراق الوظيفي	.945	.100	.669	9.470	.000

- a. Variable dépendante : نية ترك العمل

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT MY
/METHOD=STEPWISE mx1 mx2 mx3
/SCATTERPLOT=( *ZRESID ,MY ).
```

Régression

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الاجهاد الانفعالي		. Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= .050, Probabilité de F pour éliminer >= .100).
2	تدني الانجاز الشخصي		. Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= .050, Probabilité de F pour éliminer >= .100).

- a. Variable dépendante : نية ترك العمل

Récapitulatif des modèles^c

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.582 ^a	.339	.333	.74468
2	.674 ^b	.454	.444	.67985

- a. Prédicteurs : (Constante), الاجهاد الانفعالي
 b. Prédicteurs : (Constante), الاجهاد الانفعالي, تدني الانجاز الشخصي
 c. Variable dépendante : نية ترك العمل

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	31.594	1	31.594	56.973	.000 ^b
	de Student	61.555	111	.555		
	Total	93.150	112			
2	Régression	42.308	2	21.154	45.768	.000 ^c
	de Student	50.842	110	.462		
	Total	93.150	112			

a. Variable dépendante : نية ترك العمل

b. Prédictors : (Constante), الاجهاد الانفعالي

c. Prédictors : (Constante), تدني الانجاز الشخصي, الاجهاد الانفعالي

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard			
1	(Constante)	.603	.242		2.487	.014
	الاجهاد الانفعالي	.688	.091	.582	7.548	.000
2	(Constante)	.249	.233		1.068	.288
	الاجهاد الانفعالي	.471	.095	.399	4.988	.000
	تدني الانجاز الشخصي	.430	.089	.385	4.815	.000

a. Variable dépendante : نية ترك العمل

Variables exclues^a

Modèle		Bêta In	t	Sig.	Corrélation partielle	Statistiques de
						Tolérance
1	تبادل المشاعر	.251 ^b	2.795	.006	.258	.696
	تدني الانجاز الشخصي	.385 ^b	4.815	.000	.417	.774
2	تبادل المشاعر	.087 ^c	.919	.360	.088	.557

a. Variable dépendante : نية ترك العمل

b. Prédictors dans le modèle : (Constante), الاجهاد الانفعالي

c. Prédictors dans le modèle : (Constante), تدني الانجاز الشخصي, الاجهاد الانفعالي

Statistiques des résidus^a

الملاحق

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Valeur prédite	1.1504	4.0045	2.3547	.61461	113
de Student	-1.39783-	1.75971	.00000	.67375	113
Valeur prévue standard	-1.959-	2.684	.000	1.000	113
Résidu standard	-2.056-	2.588	.000	.991	113

a. Variable dépendante : نية ترك العمل

Graphiques

Avertissements

نية ترك العمل est une constante lorsque الحالة العائلية = أرمل (ة). Elle sera incluse dans n'importe quelle boîte à moustaches générée, mais les autres sorties seront omises.

الجنس

Récapitulatif de traitement des observations

	الجنس	Valide		Observations Manquant		Total	
		N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
نية ترك العمل	ذكر	58	100.0%	0	0.0%	58	100.0%
	أنثى	55	100.0%	0	0.0%	55	100.0%

Tests de normalité

	الجنس	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
نية ترك العمل	ذكر	.107	58	.098	.952	58	.022
	أنثى	.097	55	.200*	.942	55	.010

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

a. Correction de signification de Lilliefors

نية ترك العمل

Tracé Q-Q normal

Tracé de test normal Q-Q

العمر

Récapitulatif de traitement des observations

	العمر	Observations					
		Valide		Manquant		Total	
		N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
نية ترك العمل	أقل من 30 سنة	8	100.0%	0	0.0%	8	100.0%
	من 31 إلى 40 سنة	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%
	من 41 إلى 50 سنة	36	100.0%	0	0.0%	36	100.0%
	أكثر من 50 سنة	27	100.0%	0	0.0%	27	100.0%

Tests de normalité

	العمر	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
نية ترك العمل	أقل من 30 سنة	.216	8	.200*	.902	8	.300
	من 31 إلى 40 سنة	.108	42	.200*	.960	42	.150
	من 41 إلى 50 سنة	.106	36	.200*	.959	36	.201
	أكثر من 50 سنة	.163	27	.064	.914	27	.029

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

a. Correction de signification de Lilliefors

نية ترك العمل

Tracé de test normal Q-Q

Boîtes à moustaches

المستوى العلمي

Récapitulatif de traitement des observations

	المستوى العلمي	Observations					
		Valide		Manquant		Total	
		N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
نية ترك العمل	ثانوي فأقل	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%
	ليسانس	34	100.0%	0	0.0%	34	100.0%
	ماستر / مهندس	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
	ماجستير / دكتوراه	2	100.0%	0	0.0%	2	100.0%

Tests de normalité

	المستوى العلمي	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
نية ترك العمل	ثانوي فأقل	.164	42	.006	.928	42	.011
	ليسانس	.104	34	.200*	.948	34	.110
	ماستر/ مهندس	.104	35	.200*	.970	35	.437
	ماجستير/ دكتوراه	.260	2	.			

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

a. Correction de signification de Lilliefors

نية ترك العمل

Tracé Q-Q normal

الحالة العائلية

Récapitulatif de traitement des observations

	الحالة العائلية	Observations					
		Valide		Manquant		Total	
		N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
نية ترك العمل	عازب (ة)	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%
	متزوج (ة)	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%
	مطلق (ة)	4	100.0%	0	0.0%	4	100.0%
	أرمل (ة)	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%

Tests de normalité^b

	الحالة العائلية	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
نية ترك العمل	عازب (ة)	.118	40	.167	.938	40	.029
	متزوج (ة)	.120	68	.017	.951	68	.009
	مطلق (ة)	.268	4	.	.844	4	.207

a. Correction de signification de Lilliefors

b. الحالة العائلية = أرمل (ة) نية ترك العمل est une constante lorsque (ة) أرمل (ة). Elle a été omise.

نية ترك العمل

الاقدمية في العمل

Récapitulatif de traitement des observations

	الاقدمية في العمل	Valide		Observations Manquant		Total	
		N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
نية ترك العمل	أقل من 05 سنوات	13	100.0%	0	0.0%	13	100.0%
	من 05 إلى 10 سنوات	28	100.0%	0	0.0%	28	100.0%
	من 10 إلى 15 سنة	21	100.0%	0	0.0%	21	100.0%
	أكثر من 15 سنة	51	100.0%	0	0.0%	51	100.0%

Tests de normalité

	الاقدمية في العمل	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
نية ترك العمل	أقل من 05 سنوات	.161	13	.200*	.926	13	.299
	من 05 إلى 10 سنوات	.089	28	.200*	.962	28	.388
	من 10 إلى 15 سنة	.177	21	.086	.891	21	.023
	أكثر من 15 سنة	.100	51	.200*	.952	51	.038

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

a. Correction de signification de Lilliefors

نية ترك العمل

Test T

Test des échantillons indépendants

Test de Levene sur l'égalité des variances

F Sig.

Test t pour égalité des moyennes

t ddl Sig. (bilatéral) Différence moyenne

الملاحق

نية ترك العمل	Hypothèse de variances égales	1.651	.201	.448	111	.655	.07709
	Hypothèse de variances inégales			.449	110.698	.654	.07709

Unidirectionnel

ANOVA

نية ترك العمل

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	4.106	3	1.369	1.676	.176
Intragroupes	89.043	109	.817		
Total	93.150	112			

*Nonparametric Tests: Independent Samples.

NPTESTS

```

/INDEPENDENT TEST (MY) GROUP (D3)
/MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE
/CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.
    
```

Tests non paramétriques

Récapitulatif du test d'hypothèse

	Hypothèse nulle	Test	Sig.	Déc
1	La distribution de نية ترك العمل est la même sur les catégories de المستوى العلمي.	Test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants	.021	Rejeter les hypothèses

Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau de signification est de .050.

Test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants

المستوى العلمي entre نية ترك العمل

Récapitulatif du test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants

N total	113
Statistiques de test	9.739 ^a
Degré de liberté	3
Sig. asymptotique (test bilatéral)	.021

a. Les statistiques de test sont réglées pour les ex aequo.

Comparaisons appariées de المستوى العلمي

Sample 1-Sample 2	Statistiques de test	Erreur standard	Statistiques de test standard	Sig.	Sig. Sig. ^a
ثانوي فأقل-ليسانس	-9.853-	7.553	-1.305-	.192	1.000
ثانوي فأقل-ماستر/ مهندس	-17.957-	7.493	-2.397-	.017	.099
ثانوي فأقل-ماجستير/ دكتوراه	-55.000-	23.695	-2.321-	.020	.122
ليسانس-ماستر/ مهندس	-8.104-	7.883	-1.028-	.304	1.000
ليسانس-ماجستير/ دكتوراه	-45.147-	23.821	-1.895-	.058	.348
ماستر/ مهندس-ماجستير/ دكتوراه	-37.043-	23.802	-1.556-	.120	.718

Chaque ligne teste l'hypothèse nulle selon laquelle les distributions Echantillon 1 et Echantillon 2 sont égales.

Les significations asymptotiques (tests bilatéraux) sont affichées. Le niveau de signification est de .05.

a. Les valeurs de signification ont été ajustées par la correction Bonferroni pour plusieurs tests.

Tests non paramétriques

Test de Kruskal-Wallis

		Rangs	
	المستوى العلمي	N	Rang moyen :
نية ترك العمل	ثانوي فأقل	42	47.50
	ليسانس	34	57.35
	ماستر/ مهندس	35	65.46
	ماجستير/ دكتوراه	2	102.50
	Total	113	

Tests statistiques^{a,b}

	نية ترك العمل
H de Kruskal-Wallis	9.739
ddl	3
Sig. asymptotique	.021

a. Test de Kruskal Wallis

b. Variable de regroupement : المستوى العلمي

*Nonparametric Tests: Independent Samples.

NPTESTS

/INDEPENDENT TEST (MY) GROUP (D4)

/MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE

/CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.

Tests non paramétriques

Récapitulatif du test d'hypothèse

	Hypothèse nulle	Test	Sig.	Déci
1	La distribution de نية ترك العمل est la même sur les catégories de الحالة العائلية.	Test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants	.430	Garder les hypothèses

Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau de signification est de .050.

Test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants

الحالة العائلية entre نية ترك العمل

Récapitulatif du test Kruskal-Wallis pour échantillons indépendants

N total	113
Statistiques de test	2.763 ^{a,b}
Degré de liberté	3
Sig. asymptotique (test bilatéral)	.430

a. Les statistiques de test sont réglées pour les ex aequo.

b. Aucune comparaison multiple n'est effectuée car le test général ne contient pas de différence significative entre les échantillons.

Unidirectionnel

ANOVA

نية ترك العمل

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	3.714	3	1.238	1.509	.216
Intragroupes	89.436	109	.821		
Total	93.150	112			

الفهـرس

الفهرس	77
إهداء	IV
شكر	VI
الملخص	VII
قائمة المحتويات	IX
قائمة الجداول	X
قائمة الأشكال	XI
قائمة الملاحق	XII
مقدمة	ب
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل	1
تمهيد:	2
المبحث الأول: الإطار النظري للاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل	3
المطلب الأول: ماهية الاحتراق الوظيفي	3
المطلب الثاني: ماهية نية ترك العمل	8
المبحث الثاني: الإطار التطبيقي للاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل من عدمه	12
المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة	12
المطلب الثاني: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة	17
خلاصة الفصل	19
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل في مديرية التربية بورقلة	29
تمهيد	21
المبحث الأول: طريقة الدراسة وأدواتها	22
المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة	22
المطلب الثاني: أدوات وأسلوب الدراسة	26
المبحث الثاني: عرض النتائج ومناقشتها	29
المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة	29
المطلب الثاني: مناقشة النتائج	42
خلاصة الفصل:	45
الخاتمة:	47
المراجع:	50
الملاحق	54
الفهرس	77