

UKJAES

University of Kirkuk Journal  
For Administrative  
and Economic Science



Alobady Namaa Gawad Kazam. The effect of psychological comfort in reducing the phenomenon of job leakage, applied research in the Ministry of Industry and Minerals. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* (2023) 13 (2): 221-238.

## The effect of psychological comfort in reducing the phenomenon of job leakage, applied research in the Ministry of Industry and Minerals

Namaa Gawad Kazam Alobady<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ministry of Higher Education and Scientific Research - Administrative and Financial Department, Baghdad, Iraq

[1onamaa852@gmail.com](mailto:1onamaa852@gmail.com)

**Abstract :** The current research seeks to determine the effect of the psychological comfort of employees in reducing the phenomenon of job leakage, and addressing the phenomenon of job leakage among job cadres in government institutions in general and in the Ministry of Industry and Minerals in particular. The research was applied in the Ministry of Industry and Minerals, and a random sample of (102) A sample of the functional staff. The researcher relied on the analytical descriptive approach to measure the research variables, and the research model and its hypotheses were tested using a set of statistical methods through the statistical program SPSS25, AMOS25 and calculating averages and standard deviations as well as measuring the validity of the questionnaire through the Cronbach alpha determination coefficient. The results of the research reached a set of The most important conclusions were that the two dimensions of the economic and social factors of job leakage came at an average level, and this means that the Ministry of Industry and Minerals seeks to improve the financial return of employees by providing material support (material and moral incentives) and the application of justice in the distribution of material returns to increase income and enable them to face difficult life conditions and to reduce Leaving its employees to search for other organizations, as well as the presence of a significant effect of psychological comfort in reducing the phenomenon of job leakage.

**Keywords:** psychological comfort of employees, job leakage., Ministry of Industry and Minerals.

تأثير الراحة النفسية في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي  
بحث تطبيقي في وزارة الصناعة والمعادن

م. نماء جواد كاظم العبيدي<sup>1</sup>

<sup>1</sup> وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - الدائرة الادارية والمالية، بغداد ، العراق

**المستخلص:** يهدف البحث الى تحديد اثر الراحة النفسية للموظفين في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي ، ومعالجة ظاهرة التسرب الوظيفي لدى الكوادر الوظيفية في المنظمات الحكومية على وجه العموم وفي وزارة الصناعة والمعادن بشكل خاص ، وجرى تطبيق البحث في وزارة الصناعة والمعادن، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت عددها (١٠٢) عينة من الملاكات الوظيفية. وبعتماد المنهج الوصفي التحليلي لقياس متغيرات البحث ، وجرى اختبار أنموذج البحث وفرضياته باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS25، AMOS25. وقد توصل نتائج البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أبرزها ان بعدي العوامل الاقتصادية والاجتماعية للتسرب الوظيفي جاءت بمستوى متوسط وهذا يعني سعي وزارة الصناعة والمعادن في تحسين المردود المادي للموظفين من خلال تقديم الدعم المادي (الحوافز المادية والمعنوي) وتطبيق العدالة في توزيع العوائد المادية لزيادة الدخل وتمكينهم من مواجهة ظروف الحياة الصعبة وللحد من ترك موظفيها للبحث عن منظمات اخرى وكذلك وجود تأثير معنوي للراحة النفسية في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي.

**الكلمات المفتاحية:** الراحة النفسية للموظفين ، التسرب الوظيفي ، وزارة الصناعة والمعادن.

Corresponding Author: E-mail: [onamaa852@gmail.com](mailto:onamaa852@gmail.com)

## المقدمة

يعتبر المورد البشري المفتاح الاساس لنجاح المنظمات وتحقيق الكفاءة والفاعلية من خلال الاعمال والمهام التي يؤديها ، لذا اصبحت العناية بالراحة النفسية للمورد البشري موضوع اهتمام اغلب المنظمات لزيادة دافعيتهم للعمل وزيادة مستوى الابداع والابتكار ، وتسعى المنظمات لتوفير الراحة النفسية لموظفيها من خلال السعي لزيادة مردودهم المادي والعمل على الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي وترك المنظمة عن طريق الاستقالة او الانتقال الى منظمة اخرى ، كما ويعتبر التسرب الوظيفي من اخطر التهديدات التي تواجه المنظمات والتي تنعكس سلبا على تحقيق اهدافها وسير العمل فيها ، وبسبب محدودية اعتماد هكذا مواضيع وتطبيقها في المنظمات العراقية بالرغم من اهميتها وخوفاً من أضعاف فرص الأفادة من معطياتها لذا أصبح من الضروري إجراء البحث لمعرفة مدى تأثير الراحة النفسية للموظفين في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي ، فضلاً عن استخلاص أهم المؤشرات من أجل قياسها وتطبيقها للوصول الى النتائج وتحديد السبل الكفيلة لأجراء المعالجات الضرورية والاعتماد عليها وتطبيقها في المنظمة وأجراء التحسين المستمر للحفاظ على المورد البشري وللحد من ظاهرة التسرب الوظيفي . وبناءً على ما تقدم فقد جاء البحث ليسلط الضوء على الاطر الفكرية لمتغيري البحث ، وتم تقسيم البحث الى اربع مباحث رئيسية ، تناول المبحث الاول المنهجية العلمية للبحث وفيما تناول المبحث الثاني الجانب النظري للبحث واختص المبحث الثالث بتحليل واختبار فرضيات البحث ، واما المبحث الرابع فقد تضمن عرض للاستنتاجات والمقترحات الذي توصل اليه البحث.

## المبحث الاول - المنهجية العلمية للبحث

### تمهيد

تعد منهجية البحث العلمي من أهم الجوانب التي تمكن الباحث من الوصول الى حلول مناسبة لمشكلة ما أو قبول أو رفض فرضية علمية بالدليل الموثوق، وتمثل منهجية البحث مجموعة من الخطوات التي يتبناها الباحث ، لكي يتمكن من الوصول الى نتائج دقيقة ومحكمة ، اذ يهدف المبحث الى ايجاد منهجية واضحة يعتمدها الباحث سواء فيما يتعلق بالجانب النظري أو الجانب العملي ، لذا يتضمن هذا المبحث مشكلة البحث واهمية فضلا عن مخطط البحث الفرضي ومجتمع وعينة البحث والأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات .

### اولا :مشكلة البحث

تعاني اغلب المنظمات من ظاهرة التسرب الوظيفي اذ ينتقل العاملون من منظمة حكومية الى القطاع الخاص مما سبب مشكلة فيها، ومن اجل تحقيق المنظمة اهدافها وادامتها فلا بد لها من توفير سبل الراحة النفسية للموظفين لما لها من اهمية بالغة في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي ، ونظرا لمحدودية الدراسات والبحوث سواء كانت العربية او الاجنبية في تناولها لموضوع التسرب الوظيفي والراحة النفسية والتي عُدت من المواضيع الحديثة والتي لها أهمية في المنظمات الحكومية ، وقدرتها في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي وترك الموظفين منظماتهم والانقطاع عن العمل والبحث عن فرص بديلة لدى منظمات اخرى ، ومن هذا المنطلق جاءت مشكلة البحث لتختبر تأثير الراحة النفسية في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي من خلال إثارة التساؤلات الآتية:

- ١- ما مدى توافر ابعاد الراحة النفسية في الوزارة؟
- ٢- ما هي العوامل المؤدية للتسرب الوظيفي لموظفي الوزارة ؟
- ٣- ماهي اكثر الابعاد تأثيرا للراحة النفسية في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي ؟

### ثانيا: اهداف البحث

يهدف البحث الى تحقيق مجموعة من الاهداف يمكن توضيحها بالنقاط الآتية:

١. طرح أدبيات الموضوع إمام الميدان المبحوث وادارته العليا والتنفيذية، إذ أن الولوج في هذا الموضوع يعتبر من الموضوعات التي تلامس اهتمامات قيادات المنظمة المبحوثة في الحفاظ على المورد البشري وتوفير سبل الراحة لهم .
٢. معرفة وتحديد مستوى الراحة النفسية في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي .

٣. تسليط الضوء على مستوى تأثير ابعاد الراحة النفسية للموظفين والاستفادة من نتائج البحث وتوظيفها في المنظمة المبحوثة .  
٤. بحث المنظمة المبحوثة على زيادة أهتمامها بأبعاد الراحة النفسية كونها تعد أحد مصادر التطور والتميز في الاداء وبلوغ المنظمات اهدافها .  
٥. توفير معلومات تساعد الإدارة العليا ووزارة الصناعة والمعادن لتعزيز جوانب القوة ومعالجة نواحي القصور أو الخلل الموضحة في نتائج البحث كما يهدف الى إيجاد علاقة واثربين المتغيرات وابعادها .

### ثالثاً : أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث في كونها تتطرق الى موضوعات تتسم بالحدثة وقلة الابحاث والدراسات التي تتناول مفهوم الراحة النفسية في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي اذ يُعد مفهوم مهم وحيوي في المنظمات الريادية ، والتي تُعد الاساس التي تسعى اليها المنظمات لتحقيق الرضا الوظيفي والعدالة الاجتماعية والاقتصادية بما يسهم في الحد من ظاهرة التسرب ، لذا يمكن تلخيص أهمية البحث بما يلي :

- ١- جاء البحث الحالي ليلقي الضوء على احد المواضيع حديثة ، واشعارهم بمدى أهمية الراحة النفسية وتأثيرها في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي.
- ٢- تتجلى الأهمية العلمية للبحث في معرفة قدرة الموظفين العاملين في وزارة الصناعة والمعادن لأبعاد الراحة النفسية الكفيلة بمواجهة الظروف التي تعجل الوزارة بيئة طاردة للموظفين وخاصتنا ممن يتمتعون بالكفاءة والتميز وايجاد الحلول السريعة والسليمة للحد من ظاهرة التسرب فيها.

### رابعاً: فرضيات البحث

بناءً على ما سبق ذكره من مشكلة وأهمية واهداف تصاغ فرضيات البحث الى فرضيات رئيسة بالشكل الآتي:

#### الفرضية الرئيسية الاولى

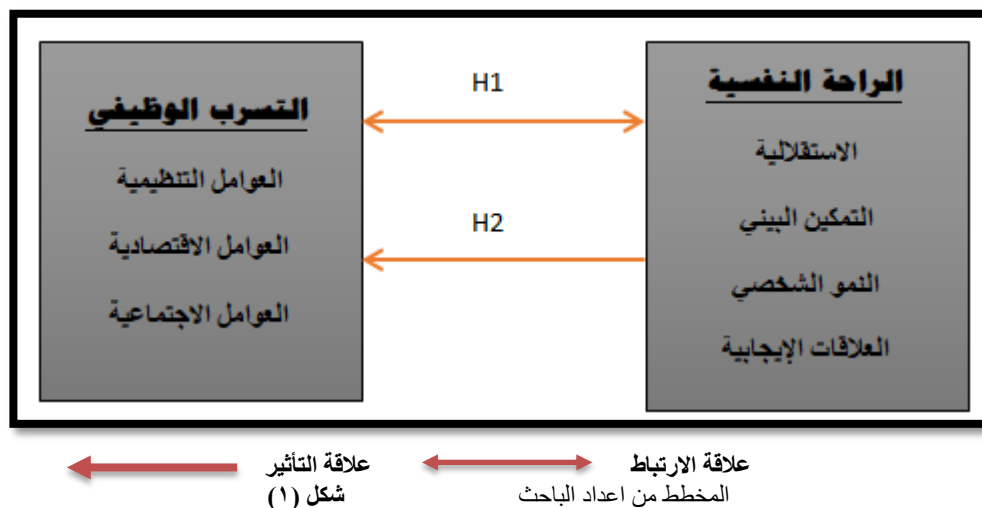
- أ- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الراحة النفسية و الحد التسرب الوظيفي وتتفرع منها الفرضيات التالية:
- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الاستقلالية و الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي
  - هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد التمكين البيئي و الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي
  - هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد النمو الشخصي و الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي
  - هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد العلاقات الإيجابية و الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي

#### الفرضية الرئيسية الثانية

- ب- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للراحة النفسية في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي وتتفرع منها الفرضيات التالية:
- يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين بعد الاستقلالية في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي
  - يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين بعد التمكين البيئي في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي
  - يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين بعد النمو الشخصي في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي
  - يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين بعد العلاقات الإيجابية في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي

### خامساً: المخطط الفرضي للبحث

يعد المخطط الفرضي للبحث من أهم خطوات منهجية البحث ، لما له من دور في تحديد طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيري البحث ، وتضمن نموذج البحث الفرضي الراحة النفسية (المتغير المستقل ) بأبعاده (الاستقلالية، التمكين البيئي ، النمو الشخصي ، العلاقات الايجابية ) وبين التسرب الوظيفي (المتغير المستجيب) بأبعاده ( العوامل التنظيمية ، العوامل الاقتصادية ، العوامل الاجتماعية ) ،



علاقة التأثير  
شكل (١)

علاقة الارتباط  
المخطط من اعداد الباحث

## مخطط البحث الفرضي

سادسا : مجتمع وعينة البحث

جرى اختيار وزارة الصناعة والمعادن / معمل ألبان أبو غريب/ لتطبيق البحث الحالي من خلال طرح مجموعة من التساؤلات واجراء المقابلات الشخصية واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وقياس متغيرات البحث ، اذ بلغ حجم المجتمع الكلي (٢٠٠) موظف وحجم العينة المسحوبة (١٢٧) وزعت الاستبانة على عينة عشوائية من الملاكات الوظيفية وتم استرجاع (102) عينة صالحة للتحليل الاحصائي.

## سابعا: الادوات الاحصائية المستخدمة في البحث

تعد الأدوات الإحصائية الوسيلة الرئيسية التي تمكننا من خلال معطياتها التأكد من صحة المقاييس المستخدمة في البحث ، فضلاً عن اختبار وتحليل الفرضيات والبيانات التي تم استحصالها من عينة البحث ، إذ اعتمد الباحث الأحصاءات الوصفية والاستدلالية من خلال برنامج الـ (SPSS v. 25) (AMOS v. 25) وبحسب ما بين أدناه:

١. معامل الثبات: للتأكد من ثبات المقاييس المستخدمة ومدى دقتها في قياس متغيري البحث من الناحية التطبيقية ، وهي من أهم الجوانب التي يجب أن تكون متوفرة في الاداة التي تستخدم لجمع البيانات ، وتوفر هذه الخاصية الحصول على نتائج حقيقية ومعتمدة في البحث .
٢. التوزيع التكراري والنسب المئوية : تصف البيانات التي تتعلق بالعينة المبحوثة إضافة الى تحديد النسبة المئوية لأجابات الاتفاق حول فقرات الاستبانة .
٣. الوسط الحسابي: لمعرفة واقع متغيري البحث من خلال أجابات عينة البحث على الاسئلة المطروحة في الاستبانة والتعرف على مستوى المتغيرات من الناحية الميدانية وأجراء المقارنة مع الوسط المرجح.
٤. الانحراف المعياري : وهو من أفضل المقاييس المستخدمة لقياس مدى تناغم البيانات التي تم تجميعها على وفق أجابات عينة البحث مع متوسطها الحسابي ، إذ يتم احتساب الانحراف المعياري من خلال إدخال جميع البيانات وأحسابها ، ومن هنا تكمن دقته عن باقي مقاييس التشتت.
٥. معامل الاختلاف: يستخدم لقياس درجة التجانس في أجابات عينة البحث.
٦. مؤشر الأهمية النسبية : لتحديد مستوى الاجابات ومدى أهميتها من الناحية الميدانية.
٧. معامل الارتباط "بيرسون" : لقياس درجة الارتباط بين متغيري البحث.
٨. الانحدار الخطي البسيط : لقياس درجة تأثير المتغير "المستقل" في المتغير " التابع "

## المبحث الثاني- الاطار النظري للبحث

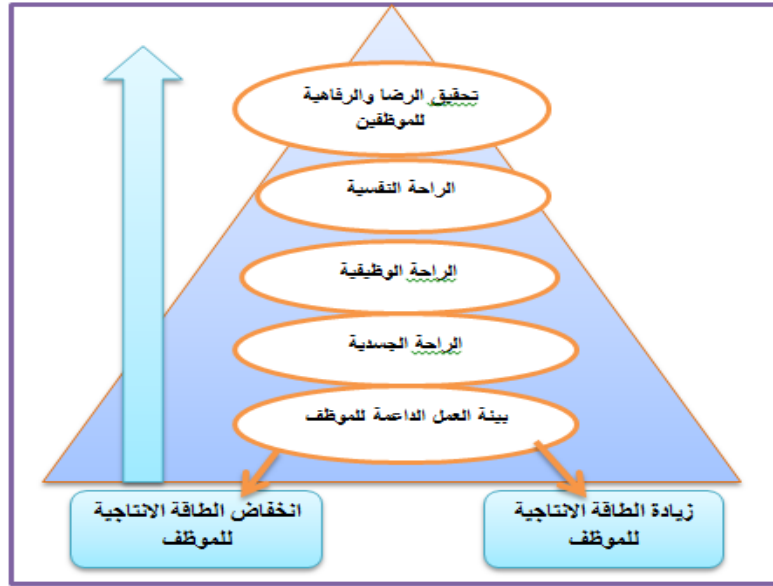
### تمهيد :

يعد موضوع الراحة النفسية للموظفين من الموضوعات بالغة الأهمية نظرا للدور المهم الذي تلعبه في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي ، اذ يشكل الموظفون الدعامة الأساسية للمنظمات في تحقيق النجاح والتفوق ، وللأهمية البالغة للعنصر البشري فقد شهدت الدراسات والأبحاث الإدارية اهتمامات متزايدة في دراسة واقع العنصر البشري في المنظمات الأعمال على اختلاف أنواعها وأحجامها، وذلك من أجل تحديد المؤثرات الايجابية والسلبية التي تؤثر في رغبة العنصر البشري في الاستمرار بالعمل ضمن منظمته أو ترك العمل فيها.

### اولا : الراحة النفسية للموظفين

#### ١- مفهوم الراحة النفسية

استخدم مفهوم الراحة النفسية في الآونة الاخيرة وقدمت لأول مره من قبل الباحثان (Koçak & Yener, 2019) ، والتي تعني تحقيق الرفاهية والشعور بالأمان وهي انعكاس للسلام الداخلي في البيئات التي يعمل فيها الاشخاص اثناء تأدية عملهم (Kızılkoça, 2022:209) ويرى (Kamaruzzaman et al , 2018 : 717) ان الراحة النفسية تعني شعور الانسان بالرضا عن البيئة المحيطة به وتتداخل في تحقيقها جملة من العوامل منها مادية واخرى نفسية تتمثل بالاستقرار والامن والرضا ، وأشار (White, 2010: 157) الى انه قدرة الموظف على حل مشاكل العمل والتواصل مع الآخرين بشكل إيجابي وحصوله على المعلومات بشكل واضح لأداء العمل، في حين عرفه (Cipd, 2007: 3) بأنه إحساس الموظف بوجود عمل هادف يكسبه الشعور بالتحدي ويمنحه الفرص على استغلال مهارته التي يتقاسمها مع رؤسائه ، ويرى (Ryff, et al, 2006:85) بأن الراحة النفسية هو الإحساس الإيجابي بجودة الحال، وارتفاع مستويات رضا الفرد وسعيه باستمرار لتحقيق أهداف شخصية ذات قيمة ومعنى له. وفي السياق ذاته فقد أشار (Vischer, 2007:25) ان الراحة النفسية للموظفين يكمن في مدى شعور الموظفين بالارتياح النفسي في بيئة العمل ودعم المديرين لهم من خلال مساعدتهم على اداء مهامهم بشكل افضل وبسرعة اكبر ومكافئتهم ، حيث تؤثر بيئة العمل على اداء الموظفين فقد تزيد من دافعيتهم للعمل وتزداد الطاقة الايجابية في تقديم المزيد من الافكار لتطوير بيئة العمل وبالتالي زيادة انتاجيتهم او قد تؤثر بيئة العمل على اداء الموظفين ان كانت غير داعمة للموظف وغير مشجعة للأفكار والرؤى فقد تنخفض طاقتهم اتجاه العمل وبالتالي تنخفض انتاجيتهم للعمل والشكل التالي يوضح ذلك :



Veenhoven,R (2003). Happiness. The psychologist, 16,128-129.  
الشكل (٢) : مراحل الوصول للراحة النفسية

ويتفق معه (Nanda & Soelton, 2020:226) ان بيئة العمل تؤثر على الراحة النفسية للموظفين ومنها علاقات العمل سواء مع الرؤساء او مع المرؤوسين وخلق مناخ تنظيمي وبيئة عمل آمنة تزيد من دافعية الموظفين للعمل اذ ترتبط ظروف العمل واجراءات العمل بعمل الفرد وادائه ، و اضاف ان الهيكل التنظيمي للمنظمة ودور الافراد العاملين في المنظمة وموقف القيادة اتجاه العاملين اذ لم يولي اهتماما جيدا لموظفيه فسوف يشعر بالاكتئاب والاهمال وبالتالي تتكون لدية النية في ترك العمل وبالتالي الانسحاب من المنظمة وهو ما يعرف بالتسرب الوظيفي .

٢- محددات الراحة النفسية: اشار (venhoven R.,2003:128) ان الراحة النفسية للفرد تكمن في المحددات التالية:

أ- الفرص المتاحة للفرد : والتي تشير الى قدرة الفرد على اشباع حاجاته المختلفة والاستمتاع بالظروف المحيطة به .  
ب- جودة المجتمع ذاته : ذلك المجتمع الذي يعيش فيه الفرد وما يقدمه هذا المجتمع من خدمات للفرد تجعل حياة الفرد اكثر سهولة.  
ت- الوظيفة الاجتماعية للفرد داخل المجتمع : هو السلوك الناتج عن الحالة او المكانة الاجتماعية التي يشغلها الفرد داخل المجتمع الذي يعيش فيه والتي تشير الى درجة إحساس الفرد بالتحسن المستمر لجوانب الشخصية في جميع الجوانب النفسية والمعرفية والابداعية والثقافية ، وحل المشكلات وتعلم أساليب التوافق والتكيف وتبني منظور التحسن المستمر للأداء كأسلوب الحياة وتلبية الفرد لاحتياجاته ورغباته بشيء من التوازن وبما يسهم في تنمية مهاراته النفسية والاجتماعية .

٣. العوامل المؤثرة في الراحة النفسية:

اشار (جروس، ٢٠١٧: ٤٦-٤٧) في دراسته الى العوامل التالية :

- الموارد و التواصل: ويعني الموارد تغطي كل شيء من التدريب المتخصص، إلى معدات تكنولوجيا المعلومات، أما التواصل فهو وجود معلومات كافية حول ما يجري في المنظمة، والفريق المحلي.
  - التحكم والسيطرة: يوفر التحكم شعورا بالاستقلالية، وفرصة للتأثير على كيفية إتمام العمل.
  - عبء العمل المتوازن : ويعني عدم وجود أعباء عمل زائدة بالإضافة إلى عدم توازن بين العمل والحياة، كمغادرة مكان العمل في الوقت المحدد لأن لدى العمال التزامات خارج العمل.
  - الأمن الوظيفي والتغيير: بعض الأشخاص يتبنون التغيير والبعض الآخر لا يحبذونه ويرتدون عليه، ولكن عندما يكون شعورنا بالأمن الوظيفي مهددا فسيكون التغيير صعبا على الجميع .
  - علاقات العمل : عندما يكون التفاعل بين الزملاء قائما على التعاون، ولكن أيضا يقوم على التحدي و التحفيز.
  - ظروف العمل: هي الأشياء التي تشكل إضافة إلى الشعور بالرضا الوظيفي فضلا عن الاجور والحوافز
- ٤- ابعاد الراحة النفسية :

تناول البحث مجموعة من الابعاد استنادا الى دراسة (جروس، ٢٠١٧: ٤٢-٤٥) لقياس الراحة النفسية وفيما يلي توضيح تلك الابعاد :

أ- النمو الشخصي:

يغطي الأنشطة التي تعمل على تحسين الوعي والهوية، وتنمية المواهب والإمكانات، وبناء رأس المال البشري وتسهيل فرص العمل، وتحسين نوعية الحياة والمساهمة في تحقيق الأحلام والتطلعات. وهو لا يقتصر على المساعدة الذاتية، فإن هذا المفهوم يتضمن أيضا الأنشطة الرسمية وغير الرسمية لتطوير الآخرين في أدوارهم مثل المعلم والدليل والمستشار والمدير. فعندما يأخذ النمو الشخصي مكانا في المنظمات، فإنه يشير إلى الأساليب والبرامج والأدوات والتقنيات ونظم التقييم، التي تدعم التنمية البشرية على المستوى الفردي في المنظمات. وقد يتضمن النمو الشخصي الأنشطة التالية:

- تحسين المهارات أو تعلم مهارات جديدة - تطوير نقاط القوة أو المواهب.
- تحسين الدخل للفرد - تعزيز نمط الحياة أو نوعية الحياة
- تحديد أو تحسين الإمكانيات

#### ب - الاستقلالية:

هي تنظيم سلوك الفرد من خلال تحكم داخلي اي إن الشخص الذي يعمل بشكل كامل وبكل طاقته، يكون لديه مستوى عالٍ من التقويم الداخلي ويقوم بتقييم النفس وفقاً للمعايير والإنجازات الشخصية ولا يعتمد على معايير الآخرين. ولا يسعى أو ينتظر التأييد من الأشخاص الآخرين كما يركز على معتقداته الخاصة ولا يتأثر بأفكار الآخرين.

#### ج - التمكن البيئي:

يشير إلى اختيار البيئة المحيطة والسيطرة عليها ولديه القدرة في السيطرة على مجموعة معقدة من الأنشطة الخارجية؛ ويقوم باستخدام فعالٍ للفرص المحيطة به؛ ويكون قادراً على اختيار أو خلق سياقات مناسبة للاحتياجات والقيم الشخصية. في حين أن من لديه تمكّن بيئي منخفض فإنه يجد صعوبة في إدارة الشؤون اليومية. حيث يشعر بأنه غير قادرٍ على تغيير أو تحسين السياق المحيط به؛ وبجهل الفرص المحيطة؛ فالتمكن البيئي يعني القدرة على السيطرة على الأوضاع البيئية والحياة المعقدة واغتنام الفرص ، و أكد (Bulbul .S.2022:16) أهمية تحقيق التمكن البيئي للعاملين في المنظمات لأبرز قدراتهم المعرفية وقدراتهم على حل المشكلات التي تواجههم في بيئة العمل.

#### د - العلاقات الإيجابية :

إن وجود علاقاتٍ إيجابيةٍ مع الآخرين هو عنصر أساسي في تطوير الثقة وديمومة العلاقات، وكذلك الانتماء إلى شبكة من الاتصالات والدعم الذي يؤدي إلى تحسين التفاعل والنظر بشكل أفضل نحو الآخرين وتبادل الثقة مع الآخرين ، ويشير (Mahmood & Sahar,2017:1085) ان مشاركة الموظفين يعتبر عنصراً أساسياً وحاسماً في نجاح الأعمال ويرتبط ذلك بزيادة علاقة الموظفين مع مؤسساتهم .

#### ثانياً : التسرب الوظيفي

١- مفهوم التسرب الوظيفي : يشير التسرب الوظيفي الى ترك المورد البشري للعمل في المنظمة برغبته عن طريق الاستقالة او التقاعد المبكر وحتى النقل ، اذا احس المورد البشري ان ظروف العمل لا تتناسب مع امكانياته او لا تلبي طموحاته (الخصر وآخرون ، ٢٠١٥ : ٤٢ ) ، في حين عرفه (الحربي وآخرون ، ٢٠١٥ : ١٦) بأنه ترك الموظف لعمله الحالي بإرادته ، ويرى (الجابر ، ٢٠١٩ : ٥٧) التسرب الوظيفي بأنه "توقف الفرد النهائي عن عضويته في المنظمة التي يتقاضى منها ماديًا نظير عمله"، ولا بد لنا من التمييز بين التسرب الوظيفي ونية ترك العمل التي تعتبر بداية الطريق لإنهاء علاقة الفرد بطريقة اختيارية، اذا ينظر للتسرب بأنه قرارات عقلية تتوسط بين مواقف الفرد بخصوص الوظيفة وقراره النهائي في مغادرة المنظمة بينما ينظر الى النية في ترك العمل بأنها نية الموظف أو العامل في وضع حد نهائي طوعاً لعلاقة العمل التي تربطه التي يعمل بها (حيدر وناصر، ٢٠١٤ : ٢٧١) ، وفي السياق ذاته فقد اشار (Awan et al,2021:2) ان نية ترك العمل تشير الى الخطط المحتملة لترك الوظيفة لدى صاحب العمل اذ تعد ظاهرة عالمية نتيجة عوامل عديدة منها العوامل الشخصية وسلوك اصحاب العمل وتقييم الاداء وسوء التواصل والرضا الوظيفي وبالتالي دفعهم الى الاستقالة والذي يُعد من اسباب التسرب الوظيفي ، ويتأثر التسرب الوظيفي كذلك بسوق العمل وبالبطالة (Laura Chies et al , 2014:64) وفي رأي آخر فقد يؤدي التسرب الوظيفي الى آثار ايجابية تتيح فرصاً للتقدم والترقية وابدال العاملين من ذوي الاداء الضعيف بالعاملين ذوي الاداء الجيد ( سليمان ، ٢٠١٥ : ١٩١).

#### ٢- انواع التسرب الوظيفي :

اشار (الظاهري، ٢٠٠٧ : ٥٣) الى التصنيفات التالية للتسرب الوظيفي :

- أ- من حيث النتيجة: هناك نوعان للتسرب من حيث النتيجة هما (تسرب سلبي، تسرب إيجابي) وذلك سواء كانت هذه الأنواع من وجهة نظر المنظمة، أو من وجهة نظر الفرد
- ب- من حيث السبب : ينقسم التسرب من حيث السبب إلى نوعين هما:
  - التسرب القسري: وهو عبارة عن حركة الموظفين إلى خارج حدود عضوية المنظمة والتي لا تنتج عن رغبة الموظف مثل: التسريح، والفصل والتقاعد، الموت. وغالباً ما يكون التسرب القسري ناتجاً عن رغبة المنظمة
  - التسرب الاختياري: هو عبارة عن حركة الموظفين إلى خارج حدود العضوية للمنظمة نتيجة لرغبتهم الخاصة، وهو ما يعبر عنه غالباً بالاستقالة أو ترك الوظيفة .
- وفي الجانب نفسه فقد ذكر ( الصواف ، ٢٠١٩ : ٣٠) الأنواع التالية للتسرب الوظيفي وهي:
  - أ- التسرب المؤقت : ويقصد به مغادرة المورد البشري للمنظمة التي يعمل بها والالتحاق بمنظمة أخرى كإعارة لمدة مؤقتة ومحددة وغالباً ما تكون سنة واحدة قابلة للتجديد على ان لا يتقاضى اي حقوق مادية من المنظمة الام طيلة فترة اعارته .
  - ب- التسرب الدائم : وهو خروج الموظف طوعاً من المنظمة بصفة دائمة قبل بلوغ سن التقاعد ، وبمحض ارادته من المنظمة التي يعمل فيها وبصفة دائمية .

#### ٣ - ابعاد التسرب الوظيفي :

تشير الدراسات والبحوث الى ان التسرب الوظيفي للمورد البشري يمكن قياس من خلال عدة ابعاد وعوامل التي تقف وراء حدوث التسرب الوظيفي ، فقد اوضح (العبودي، ٢٠٢٢ : ١٤٩) في دراسته الى ان هناك عوامل عديدة لقياس التسرب الوظيفي للموارد

البشرية وهي ( عوامل اجتماعية ، عوامل اقتصادية ، عوامل نفسية ، عوامل تنظيمية ) ويتفق معه الباحثون (اسحاق وابو سن ، ٢٠٢٢:٣٨١) و( خضر وعبد الجبار، ٢٠١٨:١) حيث اشاروا الى العوامل التالية (العوامل الاقتصادية والاجتماعية ، العوامل الفردية، العوامل التنظيمية ) واذاف (Pusztai&Fényes,2022:1) في دراسة اجراها الباحثان الى العوامل التالية (العوامل الاقتصادية ، العوامل الاجتماعية ، العوامل الديموغرافية ، العوامل المؤسسية ) ، وهناك عوامل اخرى متمثلة بالعوامل المالية والتعليمية (Kocsis&Pusztai,2020:187) ويمكن لنا توضيح العوامل المؤثرة على التسرب الوظيفي وكما يلي :

#### أ- العوامل التنظيمية :

تمارس العوامل التنظيمية دورا مهما في ظاهرة التسرب الوظيفي وتفسيرها إذ تبين الدراسات والأدبيات تأثير حجم المشروع، والمعلومات المتاحة، والاتصالات التنظيمية، والدعم التنظيمي ودعم المديرين المباشرين على ترك العمل عند العمال (اسحاق وابو سن ، ٢٠٢٢:٣٨١) في جانب آخر فقد اكد (PHAM&NGUYEN,2020:496) على ضرورة اشراك العاملين في المستويات التنظيمية في اتخاذ القرارات والتعبير عن آرائهم للوفاء بالوظيفة وزيادة الانتاجية وتحقيق التدفق النقدي التنظيمي .

#### ب- العوامل الاقتصادية:

تمثل هذه العوامل المحددات التي تقع خارج نطاق سيطرة الفرد العامل، مثل التضخم ومعدل البطالة فضلا عن مستوى العرض والطلب. وتساهم العوامل الاقتصادية وبشكل فعال في التسرب الوظيفي للمورد البشري في المنظمة وتشجيعهم على الانقطاع او الاستقالة ، كما ان تدني المستوى الاقتصادي بشكل فعال وزيادة نسبة التضخم وارتفاع الاسعار فضلا عن البعد الجغرافي عن مكان العمل وما يصاحبها من تكاليف نقل الامر الذي يجعل المورد البشري مُجبر على ترك العمل خصوصا اذا كانت الوظيفة لا تلبى متطلباته مما يضطر للبحث عن فرصة عمل اخرى لسد احتياجاته ولمواكبة التغيرات الاقتصادية المتسارعة (العبودي ، ٢٠٢٢:١٥١) .

#### ت- العوامل الاجتماعية :

تؤثر العوامل الاجتماعية على التسرب الوظيفي للعاملين في المنظمات والتي تؤثر بشكل مباشر على مستقبلهم وتمثل بعدم وجود اجواء مناسبة للعمل فضلا عن تحمل المسؤوليات الجديدة على المستوى العائلي والشخصي ( David,2006:52) .

### المبحث الثالث- الجانب العملي

#### اولا- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

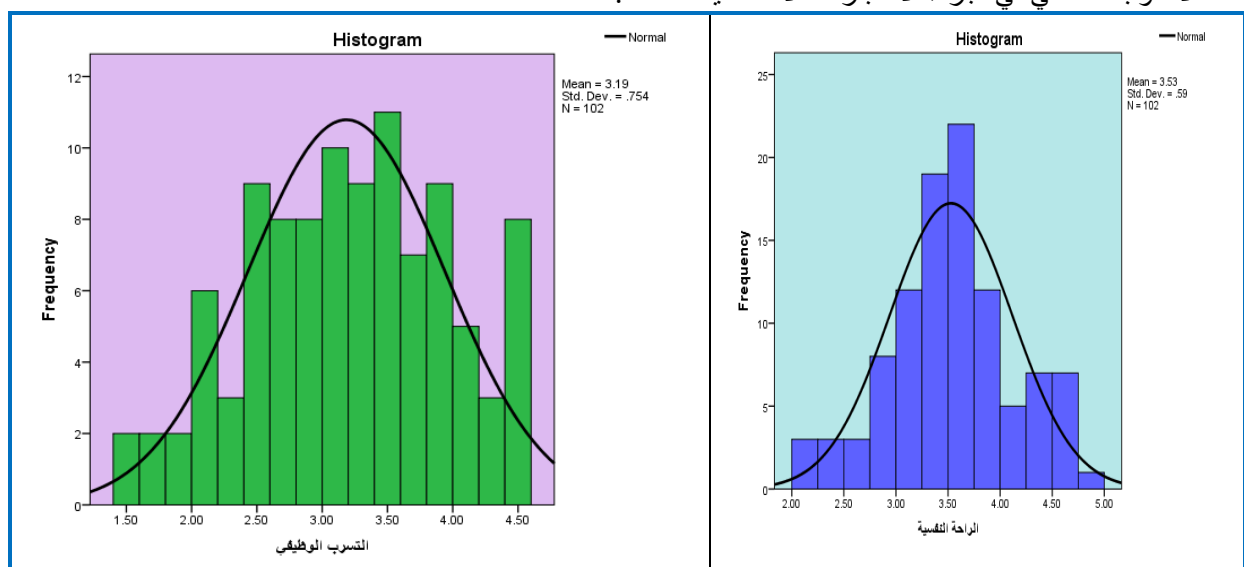
تم اختبار البيانات بالاعتماد على اختبار (Kolmogorov-Smirnov) (Pallant, 2011: 92-95). وكما هو مبين في الجدول (١) والشكل (٣) .

الجدول (١): إختبار التوزيع الطبيعي

المتغيرات	الأختبار	Statistic	Df	Sig.
الراحة النفسية		0.065	102	0.200
التسرب الوظيفي		0.042	102	0.200

المصدر : برنامج SPSS V.25

يتضح من قيمة مستوى الدلالة لاختبار Kolmogorov-Smirnov البالغة (0.200,0.200) على التوالي لمتغير الراحة النفسية ومتغير التسرب الوظيفي كانت اكبر من مستوى الدلالة عند (0.05) وهذا يشير الى البيانات تتبع التوزيع الطبيعي وعليه سيتم اعتماد الاسلوب المعلمي في اجراء الاختبارات الاحصائية اللاحقة.



الشكل (٣): إختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث

المصدر : برنامج SPSS V.25

ثانياً- اختبار مشكلة التعدد الخطي :

يحدث التداخل عندما يرتبط متغيران مستقلان (عاملان) ارتباطاً وثيقاً (Hair et al, 2019.P:320) وعندما يحدث ذلك، فهذا يعني ان كلا البعدين يقيسان الشيء نفسه وعلية يجب حذف احد البعدين. ( Pallant,2020: 247 )اذ يتبين من نتائج الجدول (٢)، ان عوامل تضخم التباين (VIF) للأبعاد الراحة النفسية كافة قد بلغت (1,387,1,718,1,646,1,268) بينما بلغت قيم (Tolerance) للأبعاد كافة وعلية التوالي(0,721,0,608,0,582,0,789)، وهي أكبر من (0,10) اذ تشير النتائج الى عدم وجود مشكلة التعدد الخطي ضمن أبعاد الدراسة لمتغير الراحة النفسية.

الجدول (٢): اختبار " التعدد الخطي "

ابعاد الراحة النفسية				((المؤشرات))
العلاقات الإيجابية	النمو الشخصي	التمكين البيئي	الاستقلالية	
0.721	0.608	0.582	0.789	(Tolerance).
1.387	1.646	1.718	1.268	(VIF).

المصدر : برنامج SPSS V.25

ثالثاً- الثبات البنائي لأداة قياس البحث

يشير إلى مدى الإتساق الداخلي للمقياس، والذي يعني أن الأسئلة تصب جميعها في غرض عام يراد قياسه ، واحتمالية الحصول على النتائج نفسها عند تكرار المقياس نفسه مرة أخرى، اذا يعد ذو ثبات مرتفع اذ كانت قيمة معامل الفا (0,70 فأعلى) ( Hair et al. 2019 ,P:775 ) ، اذ يبين أجدول ( ٣ ) أن قيم (Cronbach's Alpha) تراوحت بين ( 0,898-0,758 ) للمتغيرات والأبعاد اذ تبين انها اكبر من (0,70) وهذ يشير الى تمتع المتغيرات والأبعاد باتساق داخلي.

الجدول (٣): معاملات الثبات لأداة قياس البحث

متغيرات الدراسة	الرمز	عدد الأسئلة	ألفا كرونباخ
الاستقلالية	I	5	0.854
التمكين البيئي	ENE	5	0.798
النمو الشخصي	PG	4	0.784
العلاقات الإيجابية	PR	5	0.758
الراحة النفسية	PC	19	0.885
العوامل التنظيمية	OF	4	0.768
العوامل الاقتصادية	EF	5	0.855
العوامل الاجتماعية	SF	5	0.813
التسرب الوظيفي	JD	14	0.898

رابعاً- اختبار (التجزئة النصفية)

تم تقسيم فقرات المقياس إلى مجموعتين متساويتين باستخدام طرق مختلفة ،الفقرات ذات الأرقام الفردية مقابل الفقرات ذات الأرقام الزوجية، ومن ثم فحص الارتباط بين المجموعتين (Soleman H.AbuBader:2021,15) وعند تطبيق هذه الطريقة وجد أن معامل سبيرمان براون للإستبانة بلغ (0,838) اما معامل التجزئة النصفية للإستبانة باستخدام معامل كوتمان فقد بلغ(0,834) مما يعني أنها بمقاييسها المختلفة ذات ثبات عال ، و يمكن اعتمادها في أوقات مختلفة وكما هو مبين في الجدول ادناه.

جدول (٤): اختبار التجزئة النصفية

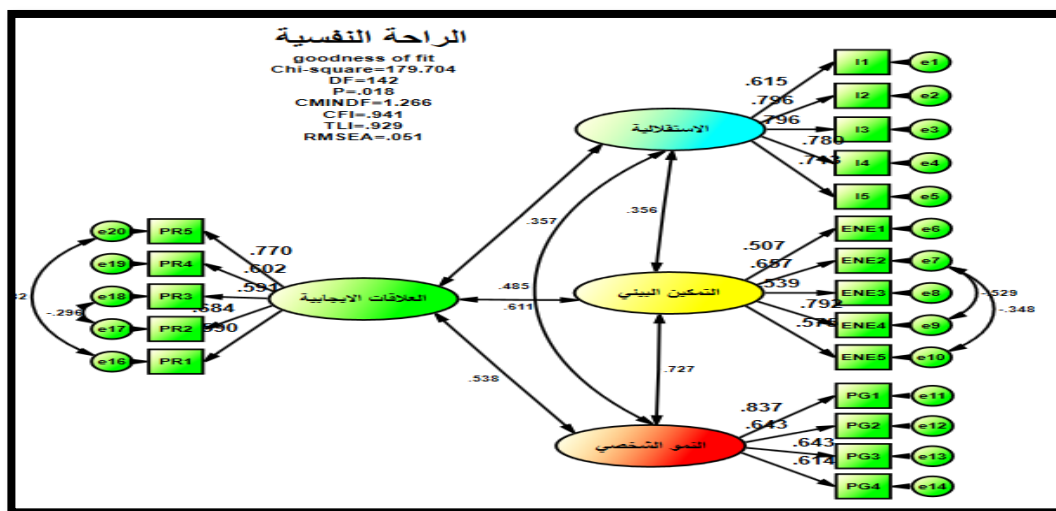
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	0.868
		N of Items	17 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	0.895
		N of Items	16 <sup>b</sup>
Total N of Items			33
Correlation Between Forms			0.722
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		0.838
	Unequal Length		0.839
Guttman Split-Half Coefficient			0.834

المصدر : برنامج SPSS V.25



خامساً: الصدق البنائي التوكيدي

١ - نموذج متغير الراحة النفسية : يظهر من الشكل ( ٤ ) التحليل العاملي التوكيدي لنموذج الراحة النفسية والذي يتكون من اربعة بواقع (١٩) سؤال ، ومن ملاحظة مؤشرات جودة المطابقة المستخرجة للانموذج والظاهرة في الشكل ( ٤ ) يتضح أن جميع مؤشرات جودة المطابقة كانت مطابقة الى المعايير المطلوبة للانموذج وبناء على هذه النتيجة ستم اعتماد الانموذج بالصورة النهائية عند اجراء التحليلات الاحصائية اللاحقة اظهرت النتائج المبينة في الجدول ( ٥ ) ان قيم التقديرات لجميع اسئلة متغير الراحة النفسية والتي تراوحت بين (0,837-0,507) وهي نسبية جيدة ، اذ بلغت القيم المعيارية (CR) لجميع الاسئلة قد تراوحت بين (4,067- 6,366) وهي اكبر من القيمة المعيارية الحرجة (CR) البالغة (1,96) ، اذ سجلت قيم مستوى الدلالة لجميع اسئلة متغير الراحة النفسية عند (0,000) وهي اصغر من مستوى الدلالة البالغ (0.05) وهذا يدل على ان جميع اسئلة الراحة النفسية معنوية ، هو مؤشر جيد.



شكل (٤) : الانموذج الكامل لمتغير الراحة النفسية

المصدر : برنامج AMOS V.25

جدول (٥) : المؤشرات الاحصائية لمتغير الراحة النفسية

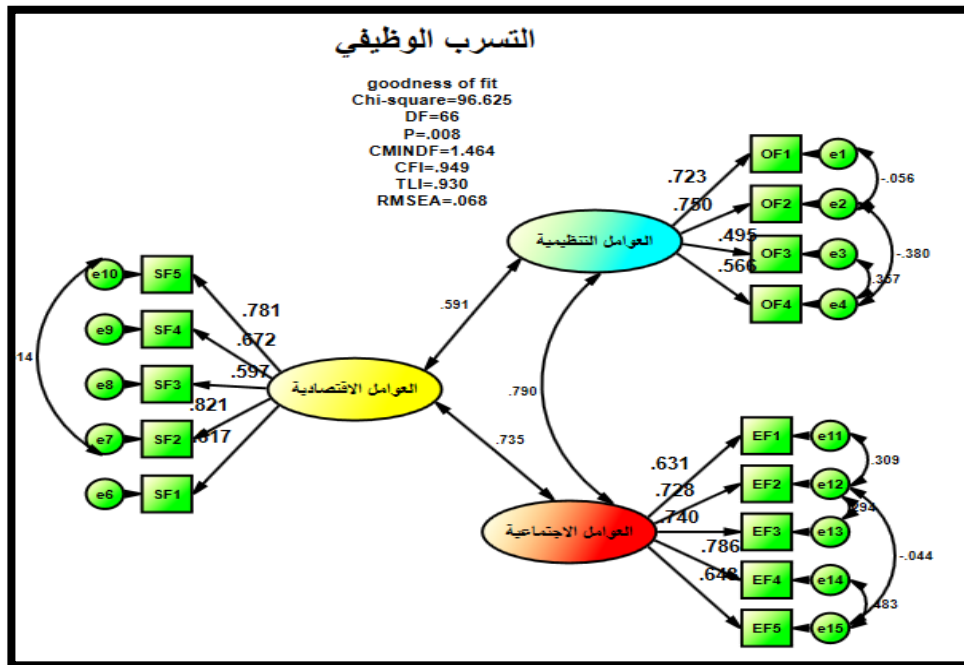
الفقرات	المسار	الابعاد	التقديرات المعيارية	C.R.	P	الدلالة
I1	<---	الاستقلالية	.615			
I2	<---		.796	6.144	0,000	معنوية
I3	<---		.796	6.144	0,000	معنوية
I4	<---		.780	6.069	0,000	معنوية
I5	<---		.713	5.711	0,000	معنوية
ENE1	<---	التمكين البيئي	.507			
ENE2	<---		.657	4.067	0,000	معنوية
ENE3	<---		.539	4.122	0,000	معنوية
ENE4	<---		.792	4.707	0,000	معنوية
ENE5	<---		.575	4.089	0,000	معنوية
PG1	<---	النمو الشخصي	.837			
PG2	<---		.643	6.359	0,000	معنوية
PG3	<---		.643	6.366	0,000	معنوية
PG4	<---		.614	6.048	0,000	معنوية
PR1	<---	العلاقات الايجابية	.590			
PR2	<---		.684	4.795	0,000	معنوية
PR3	<---		.591	4.360	0,000	معنوية
PR4	<---		.602	4.578	0,000	معنوية
PR5	<---		.770	4.898	0,000	معنوية

المصدر : برنامج AMOS V.25

٢ - انموذج متغير التسرب الوظيفي

يتبين لنا من الشكل ( ٥ ) التحليل العاملي التوكيدي لنموذج التسرب الوظيفي والذي يتكون من ثلاث ابعاد رئيسية بواقع (١٤) سؤال ، ومن ملاحظة الشكل ( ٥ ) وبعد تعديل الاسئلة وفقاً لتوصيات مؤشرات التعديل ، ان جميع مؤشرات جودة المطابقة كانت ضمن المعايير المطلوبة للانموذج ، وعلية ستم اعتماد هذه الانموذج بالتحليلات الاحصائية اللاحقة اوضحت النتائج المبينة في

الجدول ( ٦ ) ان قيم التقديرات لجميع اسئلة متغير التسرب الوظيفي والتي تراوحت بين (0,495- 0,821) وهي نسبية جيدة ، اذ بلغت القيم المعيارية (CR) لجميع الاسئلة قد تراوحت بين (3,869- 6,893) وهي اكبر من القيمة المعيارية الحرجة (CR) البالغة (1,96) ، اذ سجلت قيم مستوى الدلالة لجميع اسئلة متغير التسرب الوظيفي (0,000) وهي اصغر من مستوى الدلالة البالغ (0,05) وهذا يدل على ان جميع اسئلة التسرب الوظيفي معنوية ، هو مؤشر جيد



شكل (٤): الانموذج الكامل لمتغير التسرب الوظيفي  
المصدر : برنامج AMOS V.25

جدول (٦): المؤشرات الاحصائية لمتغير التسرب الوظيفي

الفقرات	المسار	المتغير	التقديرات المعيارية	C.R.	P	الدلالة
OF1	<---	العوامل التنظيمية	.723		0,000	معنوية
OF2	<---		.750	5.866	0,000	معنوية
OF3	<---		.495	3.869	0,000	معنوية
OF4	<---		.566	4.232	0,000	معنوية
SF1	<---	العوامل الاقتصادية	.617			
SF2	<---		.821	6.057	0,000	معنوية
SF3	<---		.597	5.148	0,000	معنوية
SF4	<---		.672	5.653	0,000	معنوية
SF5	<---		.781	5.834	0,000	معنوية
EF1	<---	العوامل الاجتماعية	.631			
EF2	<---		.728	6.893	0,000	معنوية
EF3	<---		.740	5.834	0,000	معنوية
EF4	<---		.786	6.063	0,000	معنوية
EF5	<---		.643	5.181	0,000	معنوية

المصدر : برنامج AMOS V.25

## سادساً - التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

### ١- الراحة النفسية

– يتضح من الجدول ( ٧ ) ان اعلى وسط حسابي عام بلغ عند بعد التمكين البيئي، اذ بلغ (3,669) وبمستوى جيد اذ بلغ الانحراف المعياري له (0,619) ومعامل اختلاف ( 16,869) اما نسبة الاتفاق فقد بلغت ( 74,4 ) اما عدم الاتفاق فقد بلغت (26,6) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الاول من حيث الاهمية النسبية وهذه النتيجة تشير الى وجود دعم من قبل الوزارة وبمستوى متوسط لموظفيها في توفير بيئة العمل المناسبة لهم وتبني قدراتهم المعرفية والابداعية في حل المشكلات التي

تواجههم في بيئة العمل و تحمل الاعياء وادارة مسؤولياتهم اليومية وتمكينهم من اغتنام الفرص البيئية المناسبة ، اما اقل وسط حسابي عام فقد كان عند بعد العلاقات الايجابية اذ بلغ (3,396) وبمستوى جيد وانحراف معياري (0,823) ومعامل اختلاف (24246) اما نسبة الاتفاق فقد بلغت (67,9) اما عدم الاتفاق فقد بلغت (32,1) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الثالث من حيث الاهمية النسبية ومما يدل على ضعف العلاقات الايجابية بين الموظفين في وزارة الصناعة والمعادن وترددهم في بناء علاقات وطيدة ومتبادلة مع زملائهم في العمل وضعف التواصل الايجابي لتقوية اواصر التعاون والثقة المتبادلة فيما بينهم فضلا عن وجود نوع من التوتر في علاقة الموظفين بالمسؤولين في العمل .

– اما بصورة اجمالية فقد حقق متغير الراحة النفسية وسطا حسابيا بلغ (3,528) بمستوى جيد و بانحراف معياري بلغ (0,590) اذ بلغ معامل الاختلاف (16,728) اما نسبة الاتفاق فقد بلغت (70,6) اما عدم الاتفاق فقد بلغت (29,4) حيث جاء بالتسلسل الاول من حيث الاهمية النسبية وهذه النتيجة تشير الى وجود اهتمام وبمستوى متوسط في توفير وسائل الراحة النفسية للموظفين وتحقيق الرضا الوظيفي وبما يعكس ايجابا على المؤسسة في تحقيق اهدافها التنظيمية .

## ٢- التسرب الوظيفي

– يتضح من الجدول (٧) ان اعلى وسط حسابي عام بلغ عند بعد العوامل الاقتصادية، اذ بلغ (3,316) وبمستوى متوسط اذ بلغ الانحراف المعياري له (0,943) ومعامل اختلاف (28,450) اما نسبة الاتفاق فقد بلغت (66,3) اما عدم الاتفاق فقد بلغت (33,7) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الثاني من حيث الاهمية النسبية وهذا يدل على ان الوزارة تسعى في تحسين المردود المادي للموظفين من خلال تقديم الدعم المادي (الحوافز المادية والمعنوي) وتطبيق العدالة في توزيع العوائد المادية لزيادة دخلهم ولتمكينهم من مواجهة ظروف الحياة الصعبة وبالتالي عدم التفكير في الاستقالة والبحث عن وظيفة اخرى لزيادة مردودهم المالي. ، اما اقل وسط حسابي عام فقد كان عند بعد العوامل التنظيمية اذ بلغ (2,939) وبمستوى متوسط وانحراف معياري (0,913) ومعامل اختلاف (31,066) اما نسبة الاتفاق فقد بلغت (58,8) اما عدم الاتفاق فقد بلغت (41,2) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الثالث من حيث الاهمية النسبية وهذه النتيجة تشير الى عدم وضوح القوانين والانظمة والتعليمات في الوزارة وضعف مشاركة موظفيها في القرارات التي تتخذها الوزارة وغموض المسار الوظيفي الخاص بالترقية والعلاوات ادى الى تراجع بُعد العوامل التنظيمية ومما قد يؤثر سلبا على الوزارة من احتمالية وجود نية للموظفين في ترك عملهم والبحث عن مؤسسة اخرى تلبى طموحهم واحتياجاتهم.

– اما بصورة اجمالية فقد حقق متغير التسرب الوظيفي وسطا حسابيا بلغ (3,186) بمستوى متوسط و بانحراف معياري بلغ (0,754) اذ بلغ معامل الاختلاف (23,680) اما نسبة الاتفاق فقد بلغت (63,7) اما عدم الاتفاق فقد بلغت (36,3) حيث جاء بالتسلسل الثاني من حيث الاهمية النسبية وهذا يدل على سعي الوزارة في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي من خلال تقديم الدعم المادي والمعنوي وتوفير مناخ تنظيمي ملائم .

جدول (٧): المؤشرات المعنوية لمتغيرات وابعاد البحث

الاهمية النسبية	نسبة عدم الاتفاق	نسبة الاتفاق	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ابعاد متغيرات البحث
4	30.0	70.0	24.987	0.875	3.502	الاستقلالية
1	26.6	73.4	16.869	0.619	3.669	التمكين البيئي
2	29.1	70.9	22.830	0.810	3.547	النمو الشخصي
3	32.1	67.9	24.246	0.823	3.396	العلاقات الإيجابية
الاول	29.4	70.6	16.728	0.590	3.528	الراحة النفسية
3	41.2	58.8	31.066	0.913	2.939	العوامل التنظيمية
2	33.7	66.3	28.450	0.943	3.316	العوامل الاقتصادية
1	34.0	66.0	25.395	0.839	3.302	العوامل الاجتماعية
الثاني	36.3	63.7	23.680	0.754	3.186	التسرب الوظيفي

المصدر : برنامج SPSS V.25

## سابعاً - اختبار فرضيات البحث

١. اختبار فرضية البحث الرئيسية التي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين الراحة النفسية و التسرب الوظيفي) يتبين من خلال الجدول (٨) ما يأتي :

– بلغ معامل الارتباط بين الراحة النفسية و الحد من التسرب الوظيفي (0,723) عند مستوى دلالة (0,000) وهي اقل من مستوى الدلالة (0,05) ، اذ سجلت قيمة (Z) المحسوبة (9,093) وهي اكبر من قيمة (Z) الجدولية البالغة (1.96) وتشير هذه النتيجة الى معنوية قيمة الارتباط ، اذ جاءت بمستوى قوية، وهذا يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي مفادها ( توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين الراحة النفسية و التسرب الوظيفي) وهذا يدل على ان توافر الراحة

النفسية في الوزارة من حيث الاستقلالية والتمكين البيئي والنمو الشخصي والعلاقات الايجابية لها ارتباطها المعنوي والايجابي ومساهمتها في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي .

- حققت قيم معامل الارتباط بين ابعاد الراحة النفسية والحد من التسرب الوظيفي ما قيمته (0,548, 0,509, 0,558) ، (0,560) على التوالي عند مستوى دلالة (0,000) وهي اقل من مستوى الدلالة (0,05) ، اذ سجلت قيمة (Z) المحسوبة (6,124, 5,586, 6,268, 6,297) على التوالي وهي اكبر من قيمة (Z) الجدولية البالغة (1.96) وتشير هذه النتيجة الى معنوية قيمة الارتباط بين ابعاد الراحة النفسية والحد من التسرب الوظيفي ، وبناءاً يكون القرار الخاص باختبار الفرضيات الفرعية لأبعاد الراحة النفسية والحد من التسرب الوظيفي كما هو موضح في الجدول ( ٨ )

جدول (٨) : الفرضيات الفرعية للتأثير بين ابعاد الاستشراف التسويقي في الاقتدار المعرفي التسويقي

رمز الفرضية	الفرضية	القرار
H11	هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الاستقلالية و الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة
H12	هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد التمكين البيئي و الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة
H13	هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد النمو الشخصي و الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة
H14	هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد العلاقات الإيجابية و الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة
0	عدد فرضيات العدم (الصفريّة) المقبولة	
4	عدد الفرضيات البديلة المقبولة	

٢. اختبار فرضية البحث الرئيسية التي مفادها (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين الراحة النفسية في التسرب الوظيفي) يتبين من خلال الجدول (10) ما يأتي :

- اذ حققت قيمة (F) المحسوبة ما قيمته (109,522) وهي اكبر من (3,94) عند مستوى دلالة (0,000) وهي اصغر من مستوى الدلالة عند (0,05) وهذا يعني وجود تأثير معنوية بين الراحة النفسية في الحد من التسرب الوظيفي اي ان للراحة النفسية تأثير ايجابي في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي ويعني انه كلما توافر ابعاد الراحة النفسية للموظفين في وزارة الصناعة والمعادن زاد تمسك الموظفين بوزارتهم وعدم التفكير في ترك الوزارة والبحث عن وزارة او منظمة اخرى ، اذ سجلت قيمة (t) المحسوبة لمعامل الميل الحدي ما قيمته (10,465) . وهي أكبر من القيمة (t) الجدولية البالغة (1,984) عند مستوى دلالة (0,05) وهذا يشير الى ثبوت معنوية معامل الميل الحدي لمتغير الراحة النفسية ، اذ سجلت قيمة التأثير (٠.٩٢٤) وهذا يدل على ان زيادة الراحة النفسية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي بنسبة (92%) ، اذ بلغ  $R^2$  Adj لها (0,518) اي ان الراحة النفسية قادر على تفسير ما نسبة (51%) من متغير التسرب الوظيفي.

- حققت قيمة (F) المحسوبة بين ابعاد الراحة النفسية في الحد من التسرب الوظيفي ما قيمته (42,862, 34,967, 45,121) على التوالي وهي اكبر من (٣.٩٤) عند مستوى دلالة (0,000) وهي اصغر من مستوى الدلالة عند (0,05) وهذا يعني وجود تأثير معنوية بين ابعاد الراحة النفسية في التسرب الوظيفي اي ان لأبعاد الراحة النفسية تأثير ايجابي في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي وبناءاً يكون القرار الخاص باختبار الفرضيات الفرعية لأبعاد الراحة النفسية والحد من التسرب الوظيفي كما هو موضح في الجدول ( ٩ ) .

جدول (٩): الفرضيات الفرعية للتأثير بين ابعاد الاستشراف التسويقي في الاقتدار المعرفي التسويقي

رمز الفرضية	الفرضية	القرار
H21	يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين بعد الاستقلالية في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة
H22	يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين بعد التمكين البيئي في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة
H23	يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين بعد النمو الشخصي في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة
H24	يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين بعد في العلاقات الإيجابية في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة
0	عدد فرضيات العدم (الصفريّة) المقبولة	
4	عدد الفرضيات البديلة المقبولة	

- سجلت قيمة (t) المحسوبة لمعامل الميل الحدي ما قيمته (6,547، 5913، 6,717، 6,759) على التوالي. وهي أكبر من القيمة (t) الجدولية البالغة (1,984) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير الى ثبوت معنوية معامل الميل الحدي لأبعاد الراحة النفسية
- تدل قيم التأثير (0,924) على ان زيادة ابعاد الراحة النفسية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة في الحد من التسرب الوظيفي بنسبة (47%، 51%، 51%، 51%) على التوالي
- يتبين من قيم معامل (R<sup>2</sup>) Adj ان ابعاد الراحة النفسية قادره على تفسير ما نسبة (29%، 25%، 30%، 30%) من التغيرات التي تطرأ في الحد من التسرب الوظيفي

جدول (١٠): المؤشرات المعنوية بين ابعاد الراحة النفسية في التسرب الوظيفي

المعتمد	ابعاد الراحة النفسية		(R)	(R <sup>2</sup> )	Adj (R <sup>2</sup> )	(F)	(t)	z	حجم الاثر	قوة الاثر	Sig	القرار
التسرب الوظيفي	الاستقلالية	(a)	1.532	0.300	0.293	42.862	6.547	6.124	0.648	متوسطة	0,000	قبول الفرضية البديلة
		(b)	0.472									
	التمكين البيئي	(a)	0.909	0.259	0.252	34.967	5.913	5.586	0.585	متوسطة	0,000	قبول الفرضية البديلة
		(b)	0.620									
	النمو الشخصي	(a)	1.343	0.311	0.304	45.121	6.717	6.268	0.665	متوسطة	0,000	قبول الفرضية البديلة
		(b)	0.519									
	العلاقات الايجابية	(a)	1.443	0.314	0.307	45.686	6.759	6.297	0.669	متوسطة	0,000	قبول الفرضية البديلة
		(b)	0.513									
	الراحة النفسية	(a)	0.075-	0.523	0.518	109.522	10.465	9.093	1.036	متوسطة	0,000	قبول الفرضية البديلة
		(b)	0.924									
قيمة (F) الجدولية = 394 /// قيمة (t) الجدولية = 1984 = N = 102												

المصدر : برنامج SPSS V.25

#### المبحث الرابع- الاستنتاجات والمقترحات

##### أولاً : الاستنتاجات

- اثبتت نتائج التحليل العملي للبحث ان هنالك اتفاق لعينة البحث حول وجود الراحة النفسية وبمستوى متوسط في وزارة الصناعة والمعادن اي ان هنالك حالة نسبية من الرضا اتجاه المؤسسة في تحقيق الازدهار وتوفير البيئة المناسبة لهم .
- حقق بُعد التمكين البيئي تقدماً من بين ابعاد الراحة النفسية للموظفين ، اي ان موظفي وزارة الصناعة والمعادن لديهم القدرة على تحمل اعباء الوضع البيئي وادارة مسؤولياتهم اليومية من خلال دعم وزارتهم في توفير بيئة العمل المناسبة لهم وتبني ودعم قدراتهم المعرفية والابداعية في حل المشكلات التي تواجههم في بيئة العمل واغتنام الفرص البيئية المناسبة .
- اظهرت نتائج الجانب العملي للبحث تراجع بُعد العلاقات الايجابية للموظفين في وزارة الصناعة والمعادن وهذا يعني تردد الموظفين في بناء علاقات وطيدة ومتبادلة مع زملائهم في العمل وضعف التواصل الايجابي لتقوية اواصر التعاون والثقة المتبادلة فيما بينهم فضلاً عن وجود نوع من التوتر في علاقة الموظفين بالمسؤولين في العمل .

٤. بينت النتائج وجود اتفاق وبمستوى متوسط حول متغير التسرب الوظيفي وهذا يعني ان الوزارة تسعى للحد من ظاهرة التسرب الوظيفي من خلال تقديم الدعم المادي والمعنوي وتوفير مناخ تنظيمي ملائم .
٥. اوضحت النتائج ان بعدي العوامل الاقتصادية والاجتماعية للتسرب الوظيفي جاءت بمستوى متوسط وهذا يعني سعي وزارة الصناعة والمعادن في تحسين المردود المادي للموظفين من خلال تقديم الدعم المادي (الحوافز المادية والمعنوي) وتطبيق العدالة في توزيع العوائد المادية لزيادة الدخل وتمكينهم من مواجهة ظروف الحياة الصعبة وللحد من ترك موظفيها للبحث عن منظمات اخرى .
٦. سعي الوزارة بتوفير متطلبات العمل المناسبة للتكيف مع بيئة العمل وتكليفهم بالأعمال التي تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية .
٧. تشير نتائج البحث العملي الى انخفاض بُعد العوامل التنظيمية لمتغير التسرب الوظيفي وهذا يعود الى عدم وضوح القوانين والانظمة والتعليمات في الوزارة وضعف مشاركة موظفيها في القرارات التي تتخذها الوزارة وغموض المسار الوظيفي الخاص بالترقية والعلاوات .
٨. وجود علاقة تأثير للراحة النفسية للموظفين في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي وهذا يعني انه كلما توافر ابعاد الراحة النفسية للموظفين في وزارة الصناعة والمعادن زاد تمسك الموظفين بوزارتهم وعدم التفكير في ترك الوزارة والبحث عن وزارة او منظمة اخرى .

#### ثانياً: المقترحات

١. ضرورة تبني الوزارة لأبعاد الراحة النفسية للموظفين وتوفير وسائل الراحة والدعم لهم .
٢. توفير بيئة العمل المناسبة للموظفين بما يساهم في دعم قدراتهم المعرفية والابداعية وتمكينهم من حل المشكلات التي تواجههم في بيئة العمل واعتنام الفرص البيئية المناسبة.
٣. الاهتمام بالعلاقات الايجابية للموظفين وحثهم في بناء علاقات وطيدة ومتبادلة مع زملائهم في العمل وتقوية اواصر الثقة وبت روح التعاون فيما بينهم من خلال اقامة الورش والدورات التي تحث على العلاقات الايجابية في العمل .
٤. المساهمة على توفير العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تساهم في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي من خلال بناء نظام حوافز يتسم بالعدالة في توزيع العوائد المادية لزيادة الدخل وتحسين المردود المادي للموظفين وتمكينهم في مواجهة ظروف الحياة الصعبة .
٥. توفير مناخ تنظيمي يتلائم مع متطلبات العمل المناسبة للتكيف مع بيئة العمل وتكليف الموظفين بالاعمال التي تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية
٦. ضرورة مشاركة الموظفين في القرارات التي تتخذها الوزارة مع وضع برامج لتحديد المسار الوظيفي الخاص بالترقية والعلاوات ووضوح القوانين والانظمة والتعليمات الصادرة.

#### المصادر :

##### أولاً: المصادر العربية

- ١- اسحاق ، عبد الشكور زكريا ، ابو سن ، أحمد إبراهيم، (٢٠٢٢) ، أثر الدعم التنظيمي المدرك على نية ترك العمل ، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية ، المجلد (٣) ، العدد (٨) .
- ٢- الجابر ، لطيفة بنت براهيم بن محمد (٢٠١٩) القيم التنظيمية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بمعهد الادارة العامة، دراسة منشورة في المجلة العربية للإدارة، ، مجلد٣٩ ، العدد ٣ القاهرة.
- ٣- جروس ، نارا ابراهيم ، (٢٠١٧) ، أثر انعدام الأمن الوظيفي على الراحة النفسية الدور المعدل للعدالة التنظيمية والدعم الاجتماعي ، رسالة ماجستير ، المعهد العالي لإدارة الأعمال ، سوريا
- ٤- الحربي، أحلام عامر(٢٠١٥) ، التسرب الوظيفي أسبابه وأثاره وسبل التعامل معها من وجهة نظر العاملين بوزارة الخدمة المدنية بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، المملكة العربية السعودية .
- ٥- حيدر، عصام ، وناصر، فداء ، (٢٠١٤) ، أثر إنبهك النفسي في نية ترك العمل دراسة ميدانية علي أعضاء الهيئة التدريسي في الجامعات الخاصة السورية ، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد ، ٣٠ .
- ٦- خضر ، شهاب احمد ، عبد الجبار ، سردار بحري ، (٢٠١٨) ، دور القيادة القناعية في تقليل من ظاهرة التسرب الوظيفي دراسة استطلاعية لأراء عينة من الكوادر الوظيفية في معهد عقرة التقني في جامعة دهوك التقنية
- ٧- الخضر ، محمد وابو سن ، احمد واخرون ، (٢٠١٥) ، اثر البيئة الداخلية على دوران العمل الاختياري في بعض الجامعات السودانية ، مجلة العلوم الاقتصادية ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، العدد ١٦ .
- ٨- سليمان ، حيدر خضر، (٢٠١٥) ، العوامل المؤثرة في ظاهرة التسرب الوظيفي " ، دراسة حالة في جامعة الموصل ، مجلة الادارة والاقتصاد ، مجلد ٣٨ ، العدد ١٠٣ .

- ٩- الصواف ، مالك بن محمود بن مكي ، (٢٠١٩) ، التسرب الوظيفي تعريفه واسبابه ونتائجه ، دراسة تطبيقية على قطاع الصيانة في الشؤون الفنية في المؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية بجدة ، المملكة العربية السعودية ، جامعة الملك عبد العزيز ، كلية الاقتصاد والادارة ، قسم ادارة الاعمال .
- ١٠- الظاهري، حامد بن صالح ، (٢٠٠٧) ، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي دراسة تطبيقية على موظفي الشؤون الإدارية بالأمن العام، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. المملكة العربية السعودية .
- ١١- العبودي ، عمار جبار كاظم ، (٢٠٢٢) ، تأثير ضغوط العمل على التسرب الوظيفي للموارد البشرية ، دراسة استطلاعية في وزارة التجارة ، الشركة العامة لتجارة المواد الغذائية في العراق - بغداد ، مجلة الريادة للمال والاعمال ، المجلد الثالث ، العدد ٢ .

ثانياً: المصادر العربية المترجمة

- 1- Al-Aboudi, Ammar Jabbar Kazem, (2022), The Impact of Work Pressures on Employment Leakage of Human Resources, An Exploratory Study in the Ministry of Commerce, The General Company for Foodstuff Trade in Iraq - Baghdad, Al-Riyadah Journal for Finance and Business, Volume Three, Number 2.
- 2- Al-Dhaheri, Hamid bin Saleh, (2007), The internal work environment and its relationship to job leakage, an applied study on administrative affairs employees in public security, master's thesis, Naif Arab University for Security Sciences. Kingdom of Saudi Arabia .
- 3- Al-Harbi, Ahlam Amer (2015), job leakage, its causes and effects, and ways to deal with it from the viewpoint of employees of the Ministry of Civil Service in Riyadh, master's thesis, Naif Arab University for Security Sciences, Saudi Arabia.
- 4- Al-Jaber, Latifa Bint Ibrahim Bin Muhammad (2019) Organizational values and their relationship to job leakage from the point of view of members of the training staff at the Institute of Public Administration, a study published in the Arab Journal of Administration, Volume 39, Number 3, Cairo.
- 5- Al-Khidr, Muhammad and Abu Sin, Ahmed and others, (2015), The effect of the internal environment on the rotation of voluntary work in some Sudanese universities, Journal of Economic Sciences, Sudan University of Science and Technology, Issue 16.
- 6- Al-Sawaf, Malik bin Mahmoud bin Makki, (2019), job leakage, its definition, causes and results, an applied study on the maintenance sector in technical affairs in the General Organization of Saudi Arabian Airlines in Jeddah, Saudi Arabia, King Abdulaziz University, College of Economics and Administration, Department of Business Administration.
- 7- Gross, Nara Ibrahim, (2017), The Impact of Job Insecurity on Psychological Comfort, The Modifying Role of Organizational Justice and Social Support, Master Thesis, Higher Institute of Business Administration, Syria
- 8- Haidar, Essam, and Nasser, Fidaa (2014), The effect of psychological exhaustion on the intention to leave work, a field study on faculty members in Syrian private universities, Damascus Journal of Economic and Legal Sciences, Vol. 30.
- 9- Ishaq, Abd al-Shakur Zakaria, Abu Sin, Ahmed Ibrahim, (2022), The Impact of Perceived Organizational Support on the Intent to Quit Work, Journal of Human and Natural Sciences, Volume (3), Issue (8).
- 10- Khader, Shihab Ahmed, Abdul-Jabbar, Sardar Bahri, (2018), the role of persuasive leadership in reducing the phenomenon of job leakage, an exploratory study of the opinions of a sample of job cadres at the Aqrah Technical Institute at Duhok Technical University
- 11- Suleiman, Haider Khader, (2015), factors affecting the phenomenon of job leakage, a case study at the University of Mosul, Journal of Administration and Economics, Volume 38, Issue 103.

ثالثاً: المصادر الاجنبية

- 1- Advances in Economics, Business and Management Research, volume 120.
- 2- Awan, Fazal Hussain, Liu Dunnan, Khalid Jamil , Rana Faizan Gul , Aliya Anwar , Muhammad Idrees and Qin Guangyu(2021), Impact of Role Conflict on Intention to Leave Job With the Moderating Role of Job Embeddedness in Banking, Article ,Volume 12.
- 3- Bulbul S, Asiatic S, Antic S,(2022) , Measurement of Perceived Psychological Safety: Integration, Review and Evidences for the Scale in the Context of Turkiye Journal of Economy Culture and Society; 65.
- 4- David shriberg and Amy shriburg (2006) High- stakes testing and Drop out rates , CUNY , edu, /humanities .
- 5- Kamaruzzaman S, Egbu C, Mahyuddin N, et al. ,( 2018)The impact of IEQ on occupants' satisfaction in Malaysian buildings. J Indoor and Built Environment, 27.
- 6- Kızılkoca, Mustafa ,(2022), Investigation of the Relationship Between Psychological Comfort Levels and Organizational Commitment Levels of Physical Education Teachers, Journal of Education and Recreation Patterns (JERP) , Volume 3, Issue 2.

- 7- Kocsis, Zsófia and Pusztai , Gabriella ,(2020), Student Employment as a Possible Factor of Dropout, Vol. 17, No. 4.
- 8- Laura Chiesa , Grazia Graziosa, Francesco Paulia, (2014), Job Opportunities and Academic Dropout: the Case of the University of Trieste , Procedia Economics and Finance 17.
- 9- Mahmood , Asif,& Sahar , Arooj, (2017) , Impact of Psychological Empowerment and Perceived Career Support on Employee Work Engagement with the Mediating Role of Affective Commitment, Journal of Commerce and Social Sciences 2017, Vol. 11 (3).
- 10- Nanda, Andesna,& Soelton, Mochamad,(2020) , The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable,
- 11- NGUYEN1 , Linh Giang Thi &PHAM, Huyen Thi ,(2020), Factors Affecting Employee Engagement at Not-For-Profit Organizations: A Case in Vietnam, Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 7 No 8.
- 12- Pusztai, Gabriella, Fényes, Hajnalka,(2022), Factors Influencing the Chance of Dropout or Being at Risk of Dropout in Higher Education, Article, Educ. Sci, 12, 804.
- 13- Ryff, C., Love, G., Urry, H., Muller, D., Rosen- Crazn, M., Friedman, E., Davidson, R., & Singer, B.,(2006). Psychological well- being and 111 being, do they have distinct or mirrored biological correlates?. *Psychosomatic*, 75.
- 14- Veenhoven,R (2003). Happiness. The psychologist, 16,128-129.
- 15- Vischer , Jacqueline C. (2007) , The concept of environmental comfort in workplace performance , University of Montreal Montreal – Canada , Ambiente Construído, Porto Alegre, v. 7, n. 1.
- 16- White ,E,(2010).halping to promote psychological well-being at work: the role of work engagement work stress and psychological deta chement using the job demends – resources model- the Plymouth student scientist,4(2). CIPD,(2007). What's happening with well-being at work ? london:chartered intitule of personnel and development .

## ملحق (١)

### م / استمارة إستبانة

#### تحية طيبة ....

تعد الإستبانة التي بين أيديكم جزءاً من متطلبات إعداد البحث الموسوم (اثر الراحة النفسية في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي) ، ونظراً لامتلاككم خبرات علمية ومهنية نرجو من حضراتكم التفضل بالإجابة الواضحة والدقيقة على فقرات الإستبانة لضمان صحة النتائج وذلك للوصول الى خدمة البحث العلمي ولاكتمال الصورة يرجى ملاحظة ما يأتي :

- ١- لا حاجة لذكر الاسم او التوقيع على الاستمارة.
- ٢- يرجى ان تكون الإجابة على أساس الواقع الموجود، وليس على أساس ما ترونه مناسباً .
- ٣- يرجى وضع علامة (√) امام السؤال الذي ترونه يعكس الواقع او هو اقرب اليه .

مع خالص الشكر والتقدير لتعاونكم معنا

#### الباحثة

#### القسم الثاني : متغيرات البحث وابعادها

اولاً / الراحة النفسية يهتم الباحث في هذا القسم بمعرفة مدى حالة الرضا التي تشعر بها والتي تسمح لك بالازدهار وتجميع كامل إمكانياتك وطاقتك لصالح نفسك ومؤسستك.



لا أتفق تماما	لا أتفق	أتفق إلى حد ما	أتفق	أتفق تماما	الفقرات	ت
1	2	3	4	5		
					اولا / المتغير المستقل / الراحة النفسية	
					البعد الاول : الاستقلالية	
					لستُ خانفا من التعبير عن رأيي حتى لو كان مخالفا لرأي زملائي في العمل	١
					لا اتأثر بما يفعله الآخرون عند اتخاذ قراراتي	٢
					اتجنب التعبير عن آرائي في امور جدلية	٣
					اقيم ذاتي حسبما اعتبره مهما وليس حسب القيم التي يراها الآخرون	٤
					اميل للتأثير على اصحاب الآراء المؤثرة	٥
					البعد الثاني : التمكين البيني	
					اشعر بأنني مسؤول عن اعباء الوضع الذي اتواجد فيه	٦
					اجيد ادارة مسؤولياتي اليومية	٧
					اشعر بالانهماك من مسؤولياتي	٨
					لدي صعوبات في تنظيم حياتي بما يرضيني	٩
					لا اتلأم كثيرا مع الاشخاص المحيطين بي	١٠
					البعد الثالث : النمو الشخصي	
					اعتقد انه من المهم اكتساب خبرات جديدة لتطوير ذاتي	١١
					لدي شعور انني تطورت كثيرا خلال مسيرتي الوظيفية	١٢
					اجد نفسي بانني غير مستعد لتغيير الطرق القديمة والمألوفة في العمل .	١٣
					لدي الرغبة والقدرة على القيام بتحسينات او تغييرات كبيرة في حياتي	١٤
					اهتم بالنشاطات التي توسع الآفاق	١٥
					العلاقات الايجابية	
					تربطني علاقات وطيدة ومتبادلة مع اصدقائي في العمل	١٦
					تسود علاقات الثقة المتبادلة مع الآخرين	١٧
					اشارك وقتي مع زملائي في العمل لتقوية اواصر التعاون فيما بيننا .	١٨
					بأمكنني تقديم المساعدة للآخرين في حال تطلب الامر ذلك	١٩
					يسود اجواء التوتر في علاقتي بالمسؤولين في العمل	٢٠

ثانيا / التسرب الوظيفي : ويقصد به ترك الموظف للعمل الموكل اليه اراديا والبحث عن عمل

ت	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	أتفق إلى حد ما	لا أتفق	لا أتفق تماما
		5	4	3	2	1
	ثانياً : التسرب الوظيفي					
	البعد الاول : العوامل التنظيمية					
٢١	عدم وضوح القوانين والانظمة والتعليمات في المنظمة					
٢٢	ليس لدي دور في القرارات التي تتخذ بالمنظمة					
٢٣	تمارس المنظمة سلطتها على الموظفين بشكل سيء					
٢٤	كثرة الاعمال الملقاة على عاتقي تجعلني غير قادر على انجازها بالوقت والدقة المطلوبة					
٢٥	اشعر بعدم وضوح المسار الوظيفي الخاص بالترقية والعلاوات داخل المنظمة					
	البعد الثاني : العوامل الاقتصادية					
٢٦	انخفاض المردود المادي قياسا بالمنظمات الاخرى المشابهة لعمل منظمي					
٢٧	غياب تطبيق العدالة في توزيع العوائد المادية					
٢٨	لايتناسب المردود المادي وحجم العمل الذي اقوم به داخل المنظمة					
٢٩	لاتوفر المنظمة التي اعمل فيها ظروف عمل مناسبة لي					
٣٠	يكلفني الوصول الى مكان العمل مبالغ مالية اضافية					
	البعد الثالث : العوامل الاجتماعية					
٣١	لا اشعر برتياح تام مع زملائي بالعمل					
٣٢	لم استطيع لحد الان التكيف مع بيئة العمل المكلف به					
٣٣	ارغب بالحصول على فرصة عمل افضل من عملي الحالي					
٣٤	اشعر بعدم تناسب الموهلات العلمية لدى مع الاعمال الموكلة لي					
٣٥	توتر العلاقة مع مدير الاعلى تجعلني بترك العمل والبحث عن عمل اخر					