

تاريخ القبول: 2024/08/30

تاريخ الإرسال: 2024/08/26

تاريخ النشر: 2024/09/18

## أثر ضغوط العمل على نية ترك العمل

دراسة حالة : مديرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة-الجزائر

**The impact of work pressures on the intention to leave work  
Case Study: Electricity and Gas Distribution Directorate,  
Ouargla- Algeria**

حليمي نبيل<sup>1</sup>، زكري منار<sup>2</sup>HALIMI Nabil<sup>1</sup>, ZEKRI Manar<sup>2</sup><sup>1</sup> جامعة قاصدي مرباح بورقلة، مخبر أداء المؤسسات والاقتصاديات في ظل العولمة

halimi.nabil@univ-ouargla.dz، (الجزائر)

<sup>1</sup> Kasdi marbah University, laboratory of the performance

of institutions and economies in light of globalization (Algeria),

[halimi.nabil@univ-ouargla.dz](mailto:halimi.nabil@univ-ouargla.dz)

manarzekri87@gmail.com، (الجزائر)

<sup>2</sup> Kasdi marbah University (Algeria), manarzekri87@gmail.com

## الملخص:

تهدف الدراسة إلى إبراز أثر ضغوط العمل على نية ترك العمل بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية ورقلة-الجزائر، تم اتباع المنهج الوصفي في الجانب النظري ودراسة الحالة في الدراسة الميدانية، واستخدام الاستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة، وبلغت عينة الدراسة 50 عامل، بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بورقلة-الجزائر. في الأخير توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي: هناك مستوى متوسط لضغوط العمل بمؤسسة الكهرباء والغاز، وجود علاقة بين طردية بين ضغوط العمل ونية ترك العمل بالمؤسسة، يوجد أثر لأبعاد ضغوط العمل على نية ترك العمل بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بورقلة.

## الكلمات المفتاحية:

ضغوط العمل، صراع الدور، نية ترك العمل، مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز.  
تصنيفات JEL: C12, O33, O15.

**Abstract:**

The study aims to highlight the impact of work pressures on the intention to leave work in the Electricity and Gas Distribution Directorate in the state of Ouargla - Algeria. The descriptive approach was followed in the theoretical aspect and the case study was used in the field study, and the questionnaire was used, a tool to collect data for the study, and the study sample amounted to 50 workers, in a distribution institution. Electricity and gas, Ouargla - Algeria. Finally, the study reached a set of results, which are: There is a medium level of work stress at the Electricity and Gas Corporation. there is a direct relationship between work pressures and the intention to leave work in Al-Madir. There is an effect of the dimensions of work pressures on the intention to leave work in the Electricity and Gas Distribution Corporation in Ouargla.

**Keywords:**

work stress, role conflict, intention to leave work, electricity and gas .distribution corporation  
JEL Classification Codes C12, O33, O15.

المؤلف المرسل: حليمي نبيل، : [HALIMINABIL72@GMAIL.COM](mailto:HALIMINABIL72@GMAIL.COM)

**1. مقدمة:**

تعتبر المؤسسة الاقتصادية ركيزة الاقتصاد الوطني لما لعبته من أدوار في تحقيق التنمية والرفاهية للمجتمع عبر مختلف المحطات التي شهدتها، كما زاد في الأونة الأخيرة من الإهتمام بالجانب النفسي للعمال بالمؤسسة، بما فيها المواضيع التي المتعلقة بضغوط العمل، والتعرف على سبب تزايد الضغوط المفروضة على الأفراد والمنظمات، وأثارها على العمال، كما حضي موضوع ضغوط العمل اهتماما كبيرا، بحيث تناولته العديد من الأبحاث والدراسات لما له من أثر كبير في ميدان الإدارة، من خلال التعمق في دراسات الأبعاد الأساسية لضغوط العمل.

الشركة الوطنية للكهرباء والغاز بالجزائر، هي مؤسسة إقتصادية، تعمل على إنتاج ونقل الكهرباء والغاز، كما تعمل على توزيعها عبر التراب الوطني، وتعتبر من المؤسسات الرائدة بالجزائر، بما فيها مديرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة، التي تعمل جاهدة على الحفاظ بالعمالة بالمؤسسة، وتسعى لمواجهة تلك الضغوطات بما يضمن لها البقاء والاستمرار، ومما يساعدها على إدارة ضغوط العمل بالمؤسسة.

من خلال ماسبق، تبلورت معالم الاشكالية في السؤال الجوهرى الموالى:

أين يكمن تأثير ضغوط العمل على نيك ترك العمال بمديرية توزيع الغاز والكهرباء بورقلة - الجزائر؟

تتمثل فرضيات الدراسة فيما يلي:

- هناك مستوى متوسط لضغوط العمل في مؤسسة الكهرباء والغاز بورقلة-الجزائر،
- هناك تأثير لضغوط العمل على نية ترك العمل بمؤسسة الكهرباء والغاز بورقلة-الجزائر، من خلال الأبعاد التالية (ظروف بيئة العمل، عبء العمل، الهيكل التنظيمي، غموض الدور وصراع الدور).

## 2. الدراسات السابقة:

سنتطرق إلى بعض الدراسات التي صلة بضغوط العمل ونية ترك العمل.

1.2 دراسة **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** (منصور تيجاني وإبراهيم بيض القول، 2022) بعنوان الضغط المهني وعلاقته بنية ترك العمل لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة الإستشفائية العمومية :

تهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية ونية ترك العمل لدى الأطباء بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بالجلفة، اعتمد تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الجانب النظري ودراسة حالة في الجانب التطبيقي، واستخدام الاستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة، وتمثلت عينة في 47 طبيب، الذي تم اختيارهم بطريقة قصدية من الأطباء العاملين بالمؤسسة

محل الدراسة، خلصت الدراسة إلى مجموعة من نتائج، منها: تمتع الأطباء بمستوى متوسط للضغط المهني وفي حين أبدت النتائج على أن الأطباء يتمتعون بمستوى مرتفع بنية ترك العمل وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين ضغوط المهني ونية ترك العمل لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة الاستشفائية.

## 2.2 دراسة (Romuald و Arkadiusz، 2022) المتعلقة بضغوط العمل ونية ترك العمل الحالي:

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل ونية ترك العمل الحالي، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وبلغ حجم العينة 306 عاملة في القطاع العام البولندي خدمات صحية، ومن أبرز نتائج الدراسة: عبء العمل هو أقوى مؤشر مباشر على نية ترك الوظيفة الحالية أو المهنية.

## 3.2 دراسة (خليل، 2020) بعنوان ضغوط العمل (عبء العمل، العمل توازن الحياة) ونية الرحيل:

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير ضغوط العمل والتوازن بين العمل والحياة عند نية المغادرة، اعتمد الباحث المنهج الوصفي واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، كما استخدمت الدراسة العينات التعددية، من نتائج الدراسة: وجود علاقة إيجابية بين عبء العمل ونية مغادرة العمل، حيث أن ضغوط العمل والتوازن بين العمل والحياة ليس له أهمية كبيرة في نية المغادرة .

## 4.2 دراسة (عبد الله علي العمار، 2021) بعنوان أثر ضغوط العمل على دوران العاملين بمؤسسة الكهرباء في المنطقة الجنوبية بالمملكة السعودية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط العمل على دوران العمل بمؤسسة الكهرباء بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية، اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة، وفي الأخير توصلت الدراسة إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية موجبة لضغوط العمل بأبعاده (غموض الدور، صراع الدور وعبء الدور الزائد) على دوران العامل بالمؤسسة، وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مفردات عينة الدراسة، حول ضغوط العمل وأثرها على دوران العامل تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

### 3. الجانب النظري لضغوط العمل ونية ترك العمل:

#### 1.3 تعريف ضغوط العمل:

تعد الضغوط العمل ردود فعل عن التغييرات التي شهدتها العصر الحالي في مظهر الحياة المعاصرة.

▪ يعتبر كوبر (Cooper) الضغوط المهنية، بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلباً على أداء الفرد في العمل منها غموض الدور، صراع الدور، ظروف العمل البيئية، عبء العمل، العلاقات الشخصية في العمل. (بلاغاس، 2019)

إن ضغوط العمل هو تفاعل عدة مؤثرات وعوامل نابعة من مصادر مختلفة تتعلق بالبيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة ينتج عنها حالة عدم التوازن داخل الفرد بحيث يصبح غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد.

#### 2.3 مصادر ضغوط العمل:

تتمثل مصادر ضغوط العمل فيما يلي:

**1.2.3 الهيكل التنظيمي:** هو أحد مصادر الأساسية لضغوط العمل في حالة المركزية العالية في صنع القرار وضعف عمل قنوات الاتصال بالمؤسسة. (بن عطا الله ، ص 17)

**2.2.3 صراع الدور في العمل:** ينجم صراع الدور من تداخل كثرة أداء ومهام الفرد والتي تتطلب السرعة في الانجاز، حيث يشعر الفرد بعدم الرغبته في مهامه والذي يعتبرها جزءاً من وظيفته (بوخلوة، ص 100)

**3.2.3 غموض الدور في العمل:** هو عدم وضوح الدور في العمل والذي يقوم به العامل وذلك عند عدم كفاية المعلومات أو غيابها تماماً، ولما تكون الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها غامضة.

**4.2.3 عبء العمل:** وهو تحمل العامل أعباء تفوق طاقته قد تكون هذه الأعباء من الناحية الكمية، مما يطلب من العامل القيام بأعمال تفوق طاقته، وإنجازها في وقت محدد. (روبرت، 2004، ص 260).

#### 2.3 تعريف نية ترك العمل:

- نية ترك العمل، هي عبارة عن عملية معرفية في التفكير والتخطيط، ورغبة منها في إنها الوظيفة. ( أسماء يوسف، 2019، ص21)
- ويرى (Aziz et al) أن نوايا ترك العمل هي قرار الموظف مغادرة مؤسسة بناء على نيته وضبطه الذاتي، وبالتالي قد يعطي هذا الشرط تأثيرات سلبية لمنظمة واحة حيث النقد والانتاجية. (محمد النجار، 2023، ص94).
- من خلال ما سبق نعرف نية ترك العمل على أنها التفكير أو الرغبة في ترك العمل أو القرار الذي يسبق الترك الفعلي للعمل.
- 3.3 أسباب ترك العمل بالمؤسسة:**
- 1.3.3 الوفاة:** باعتبار شخصية العامل من العناصر الجوهرية في علاقة العمل فإنه بوفاته تنتهي علاقة حتما والوفاة حسب المادة 66 من قانون 11/90 (خليفة، ص91).
- 2.3.3 التقاعد:** هو حالة الانهاء علاقة العمل بسبب وصول العمال على سن معينة، محدد قانونيا.
- 3.3.3 الاستقالة الاختيارية:** هو ترك العمل من طرف العامل بصفة اختيارية، وذلك بتقديم طلب الاستقالة من منصب العمل.
- 4.3.3 الفصل:** قد يكون ترك العامل لعمله بسبب فصله عن عمله لعدم ملائمة الوظيفة لمؤهلات وقدرات الموظف أو بسبب إجراءات تأديبية أو حالة الزيادة عن الحاجة. (أسماء يوسف، 2019، ص24)

#### 4. الإطار التطبيقي لأثر ضغوط العمل على نية ترك العمل بمديرية الكهرباء والغاز.

##### 1.4 الطريقة والأدوات المستعملة:

سيتم استعراض الطريقة المعتمدة والأدوات المستعملة في الدراسة التطبيقية بالاضافة إلى مجتمع وعينة الدراسة.

##### 1.1.4 طريقة الدراسة:

- مجتمع الدراسة: هو مجموع عمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بورقلة قسم العلاقات التجارية

- **عينة الدراسة:** ثم أخذ عينة عشوائية من مجموع 50 عمال بمدرية توزيع الكهرباء والغاز.
- 2.1.4 الأدوات المستعملة في الدراسة:** للتأكد من صحة فرضيات البحث تم استخدام الاستبيان في جمع بيانات الدراسة.
- 3.1.4 ثبات الاستبيان "معامل ألفا كرونباخ للاستبيان":** بلغ معامل "ألفا كرونباخ" للاستبيان 0.837 وهو أكبر من 0.734، إذن أداة القياس تتمتع بثبات مقبول فيما يخص عينة الدراسة .

**2.4 توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية:**  
سنتطرق من خلال هذا الفرع إلى توزيع أفراد العينة حول المتغيرات الشخصية والوظيفية.

**الجدول (1): التوزيع التكراري للعينة حسب العمر**

متغير	البيان	التكرار	النسبة
العمر	أقل من 30 سنة	1	1.9 %
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	28	53.5 %
	من 40 سنة إلى 50 سنة	15	28.8 %
	50 سنة فما فوق	6	11.5 %

المصدر: من إعداد الباحثان، اعتماداً على مخرجات spss26

30.8%	16	ثانوي أو أقل	المستوى
32.7%	17	شهادة دراسات أو ليسانس	
32.7%	17	ماستر أو ماجستير	
1.9%	1	أقل من 50 سنوات	الأقدمية
53.8%	28	من 05 إلى 10 سنوات	
25.0%	13	من 10 إلى أقل من 20 سنة	
15.4%	8	أكثر من 20 سنة	
13.5%	7	عون تقني	الوظيفة
17.3%	9	عون تسيير	
19.2%	10	ملحق تجاري	
40.4%	21	مكلف بالدراسات	
5.8%	3	رئيس مصلحة	
100%	50	المجموع	
			/

نلاحظ من الجدول أعلاه بأن:

- بالنسبة الفئات العمرية، فأكبر نسبة لأفراد العينة المدروسة تمثلت في الفئة الثانية من (40 سنة إلى 50 سنة) بنسبة كبيرة تقدر بـ 53.8%، تليها الفئة العمرية من (40 سنة إلى 50 سنة) بنسبة 28.8%، بتعداد 15 مفردة، تم تأتي في المرتبة الثالثة الفئة العمرية (50 سنة فما فوق) بنسبة 11.5%، بتعداد 6 مفردات.
- أما عن توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي، فإن نسبة الأفراد الذين المتحصلين على (ماجستير، ماستر) و(شهادات دراسات أو ليسانس) يمثلون نسبة متساوية من أفراد العينة المدروسة حيث بلغت النسبة 32.4%، وهم يمثلون أكبر نسبة للمستوى التعليمي لأفراد العينة، تليها فئة الأفراد الذين مستواهم (ثانوي أو أقل) والتي بلغت نسبتهم 30%، في حين بلغت نسبة الأفراد المتحصلين على (دكتوراه) أقل نسبة والتي قدرة بـ 1% من أفراد العينة المدروسة.
- توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة، قد بينت النتائج بأن نسبة الأفراد الذين تتراوح نسبة خبرتهم (من 5 سنوات إلى 10 سنوات) يمثلون أعلى نسبة من نسبة الخبرة المهنية لأفراد

العينة والتي تقدر بـ 53.8%، وتليها الفئتين (من 10 إلى أقل من 20 سنة) والتي قدرت بـ 25%، في حين كانت الفئة (أكثر من 20 سنة) التي قدرت بـ 15.4% وأقل فئة لنسبة لخبرة الأفراد العينة المدروسة كانت أقل من 50 سنة وهذا ما يدل على كل ما كانت الأقدمية في الوظيفة كل ما كان الاعمل في دارية من ناحية العمل.

توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة، فنلاحظ بأن نسبة الافراد الذين لديهم منصب مكلف بالدراسات أعلى نسبة وهي 40.4% وهذا راجع إلى طبيعة عمل المؤسسة وتليها الأفراد الذين لديهم منصب ملحق التجاري بسبة 19.2% وتليها الأفراد الذين لديهم منصب عون تسيير بنسبة 17.3% وتليها أفراد الذين لديهم منصب عون تقني بسبة 13.5% وأقل نسبة هم أفراد الدين لديهم منصب رئيس مصلحة.

### 3.4 نتائج اختبار فرضية الدراسة:

**1.3.4 الفرضية الأولى:** " يوجد مستوى متوسط لضغوط العمل لدى العاملين بمؤسسة الكهرباء والغاز بورقلة- الجزائر".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (One-Sample-T-test) (T) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسط العام الإجابات (المتوسط الإجمالي لفقرات المحور ضغوط العمل) مع المتوسط الفرضي عند مستوى دلالة 0.05، والجدول 2 الموالي بين نتائج الاختبار:

الجدول 2: اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي (الفرضية)

قرار الاختبار	مستوى الثقة 95%		الفرق بين المتوسطين	مستوى المعنوية sig	درجات الحرية	قيمة T المحسوبة
	القيمة الدنيا	القيمة القصوى				
قبول	1.88	2.09	1.987	0.000	49	37.733

المصدر: من إعداد الباحثان، بالاعتماد على مخرجات SPSS V24

من خلال نتائج الجدول أعلاه، نلاحظ بأن قيمة مستوى المعنوية قدرت ( $\text{sig}=0.000$ ) وهي أقل من مستوى الخطأ المعياري المفروض ( $\alpha \leq 0.05$ )، وهذا ما يمكن القول أن هناك

ضغط العمل بشكل متوسط في مؤسسة الكهرباء والغاز بورقلة، كما بين الجدول الفرق بين المتوسطين الحسابيين العام والفرضي والمقدر بـ(1.987)، وهذا الفرق الفرضي في حدود المجال [1.88-2.09] بمستوى الثقة (19%)، ويدل على أن المتوسط العام للإجابات متوسط، بناء على هذه النتائج نقبل الفرضية الأولى، إذن هناك مستوى متوسط من ضغوط العمل في مؤسسة الكهرباء والغاز بورقلة-الجزائر.

**2.3.4 الفرضية الثانية:** "هناك تأثير ضغوط العمل على نية ترك العمل بمؤسسة الكهرباء والغاز بورقلة-الجزائر، من خلال الأبعاد التالية (ظروف بيئة العمل، عبء العمل، الهيكل التنظيمي، غموض الدور وصراع الدور)".

بناء النتائج المتحصل عليها من برنامج **spss**، نتحصل على معلومات تتعلق بالعلاقة والإنحدار الخطي لأبعاد ضغوط العمل ونية ترك العمل، كما هو موضح في الجدول الموالي.

**الجدول 2: نتائج العلاقة والإنحدار الخطي لتأثير أبعاد ضغوط العمل على نية ترك العمل بمؤسسة الكهرباء والغاز بورقلة - الجزائر.**

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	Sig	قيمة F المحسوبة	معامل التحديد (R <sup>2</sup> )	معامل الارتباط (r)
الانحدار	2,133	5	427.0	0.010	3.471	0.283	0.532
الخطأ	5,407	44	123.0				
المجموع	7,540	49	427.0				

$$Y=1.585+0.190x+0.294x$$

إعداد الباحثان، اعتمادا على مخرجات **spss26**

من الجدول أعلاه، نلاحظ بأن ارتباط بيرسون قد بلغ قيمته ( $r=0.532$ )، هذا يعني أن هناك ارتباط قوي بين ضغوط العمل ونية ترك العمل، ومستوى الدلالة هو 0.010 وهي أقل من 0.05 وبالتالي، فإن خط الانحدار يلائم المعطيات.

بينما كان معامل التحديد ( $R^2(28.3)$ ) بمعنى إن (28.3%) من نية ترك العمل، ويعود ذلك إلى وجود ضغوط العمل، أما عن النسبة المتبقية (71.7%) ترجع إلى عوامل أخرى.

الجدول 3: نتائج معامل قوة التأثير أبعاد ضغوط العمل على نية ترك العمل بمؤسسة الكهرباء والغاز بورقة - الجزائر.

Sig	قيمة T	Bat	الخط المعيارى	B	المتغير
0.745	-0.328	-0.04	0.126	-0.041	بعد الهيكل التنظيمي
0.125	1.56	0.240	0.121	0.190	بعد عبء العمل
0.003	3.092	0.550	0.095	0.294	بعد ظروف بيئة العمل
0.119	-1.59	-0.28	0.122	-0.194	بعد صراع الدور
0.645	-0.465	-0.075	0.118	-0.05	بعد غموض الدور

إعداد الباحثان، اعتمادا على مخرجات spss26

نلاحظ من الجدول رقم أعلاه، بأن هناك تأثير لأبعاد ضغوط العمل على نية ترك العمل بمؤسسة الكهرباء والغاز بورقة-الجزائر، وذلك إعتقاد على متوسط قيم (T)، كما بينت النتائج بأن بعد ظروف بيئة العمل إحتل الرتبة الأولى في التأثير على نية ترك العمل، ثم بعد عبء العمل، ويليه كل من بعد الهيكل التنظيمي وبعد غموض الدور، واحتل الرتبة الأخير بعد صراع الدور، ويتضح لنا أن بعد ظروف بيئة العمل وبعد عبء العمل، له تأثير كبير في نية ترك العمل بمؤسسة الكهرباء والغاز بورقة - الجزائر. من خلال ما سبق نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية الثانية، وهذا يعني بأن: "هناك تأثير ضغوط العمل على نية ترك العمل بمديرية الكهرباء والغاز بورقة-الجزائر، من خلال الأبعاد التالية (ظروف بيئة العمل، عبء العمل، الهيكل التنظيمي، غموض الدور وصراع الدور)".

#### 4. خاتمة:

يعد موضوع ضغوط العمل في المؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بورقلة من الموضوعات التي أفضت باهتمام كبير من قبل الباحثين ولدعم الجانب النظري والتعمق في اشكاليته من خلال اختبار الفرضيات والتوصل إلى النتائج كما يلي:

#### ← نتائج الدراسة

- هناك مستوى متوسط لضغوط العمل بمؤسسة الكهرباء والغاز بورقلة-الجزائر .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لضغوط العمل على نية ترك العمل في مؤسسة الكهرباء والغاز بورقلة.
- هناك تأثير لأبعاد ضغوط العمل (ظروف بيئة العمل، عبء العمل، الهيكل التنظيمي، غموض الدور وصراع الدور) على نية ترك العمل بمؤسسة الكهرباء والغاز بورقلة.
- الأبعاد (ظروف بيئة العمل وعبء العمل) لها تأثير كبير في نية ترك العمل بمؤسسة الكهرباء والغاز بورقلة - الجزائر، مقارنة بالأبعاد الأخرى (الهيكل التنظيمي، غموض الدور وصراع الدور).

#### ← التوصيات:

- ترسيخ المفاهيم الخاصة بضغوط العمل لدى القادة بالمؤسسة؛
- العمل على التخلص من ضغوط العمل لدى العاملين بالمؤسسة؛
- العمل على لمؤسسة توفير ظروف ملائمة للعمل، لأجل الحفاظ العمالة؛
- العمل على التكفل بفئة العمال الذين، تظهر لديهم نية ترك العمل؛
- العمل على وضع سياسة خاصة للتصدي لمشكلة ترك العمل بالمؤسسة؛

#### 5. المراجع

1. أسماء يوسف . (2019). علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بنية اترك العمل لدى العاملين دراسة في البنوك التجارية لاردنية ،مذكراة ماجستير في إدارة أعمال . الأردن: كلية دراسات العليا الجامعة الأردنية.
2. باديس بوخلوة. (بلا تاريخ). إدارة السلوك التنظيمي. الجزائر: جامعة ورقلة،كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارة وعلوم التسير، قسم علوم تسير.
3. بركة بلاغماس. (2019). الفكر الإداري الحديث وأساليب التعامل مع ضغوط العمل. الجزائر: دار الناشر ألفا للوثائق، قسنطينة الجزائر، ط1.
4. بشير هدفي. (بلا تاريخ). الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية. جسور للنشر والتوزيع.
5. حميدة محمد النجار ،هشام محمد بين. (2023). دور أبعاد علامة صاحب العمل في إنخفاض نينة ترك العمل لدى موظفي شركات الاتصال بمحافظة الدقهلية ،رسالة ماجستير إدارة أعمال. كلية التجارة ،جامعة المنصورة، العدد2، 2023.
6. رينبرج جبرالد، بارون روبرت. (2004). غدارة السلوك في المنظمات. اسعودية: دار المريخ للنشر ،الرياض، المملكة العربية السعودية.
7. عبد الرحمن خليفي. (بلا تاريخ). قانون العمل الجزائري معلق عليه ومثرى بفقته القضاء الجزائري وفقه القضاء المقارن. الدار العثمانية.
8. عبد الله على العمار. (2021). أثر ضغوط العمل على دوران العاملين دراسة تطبيقية على مؤسسة الكهرباء في المنطقة الجنوبية. مجلة الأندلس،المجلد08، العدد47، السعودية.
9. محمد إسماعيل بلال. (2005). السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق. مصر: دار الجامعة الجديدة ،جامعة الإسكندرية فرع دمنهور.

10. محمد حسين خميس أبو رحمة. (2012). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين. فلسطين: ،مذكرات ماجستير، بمحافظة غزة.
11. مريم حامد ياسين. ((2024)). أثر عمليات إدارة المواهب في تقليل دوران العمل، دراسة استطلاعية لآراء عينة من المديرين في البنك المركزي العراقي . العراق.
12. منصور تيجاني وإبراهيم بيض القول. (2022). الضغط المهني وعلاقته على دورا العمل. الجزائر: مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 16، العدد 03.
13. مؤيد عبد الحسين الفضل و محمد نجم عبد البديري. (2015). دوران العمل في المواقع السياحية ودوره في تنمية وتطوير السياحة الدينية في النجف الأشرف. العراق: مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والدارية، العراق، المجلد 12، العدد 35 .
14. وهيبة عيشاوي، مصطفى عوفى. (2020). ضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين. مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 20 العدد 01.
15. يوسف حبيب الطائي وهاشم فوزي العبادي. (2015). إدارة لموارد البشرية، قضايا معاصرة في الفكر الإداري، الأردن: دار صقاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.