

الأنماط القيادية وعلاقتها في التسرب الوظيفي من وجهة نظر موظفي الشؤون الصحية خطة بحث مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص إدارة الموارد البشرية إعداد الطالبة : ريف عيد الخيري الرقم الجامعي : 20200510 الدكتورة : ندى زويد المطيري المقدمة يعد موضوع القيادة من المواضيع البالغة الأهمية في حياة المؤسسات حيث إنها تتطلع إلى خلق توازن وقيم لرفع الإنتاجية والمحافظة على الكفاءات لذلك تحظى القيادة باهتمام كبير و لاسيما في دور الأنماط القيادية ومدى تأثير اختلافها على كفاءة العاملين في تبني استراتيجيات وأساليب للتنمية ودعم القدرات . وقد أظهرت الدراسات أنه من أجل تحسين الأداء فإن الصفات الشخصية للقائد ونوع القيادة يلعبان دور هاماً بذلك، وهذا يعزى إلى أن القادة على اتصال مباشر مع الموظفين، (al et Tai). ومن أهم سمات القائد الجيد هو قدرته على التحفيز الفعال للمرؤوسين من أجل تشجيعهم على اكتساب سلوكيات لها نتائج إيجابية على المنظمة (2012)، وأنها مفتاح الإدارة ولها مكانة تابعة من كونها تقوم بدور أساسي يؤثر في كل جوانب العملية الإدارية، ويؤدي النمط الإداري رئيساً في توجيه نشاط والقيادي الذي يستخدمه القائد دور العملية الإدارية واستثمار الصراع بين أفرادها، كما يؤثر في مدى إنتاجها والروح السائدة بين أفرادها (المصري وعامر، 2013) فالقيادة مبنية على التأثير وهي إحدى وظائف الإدارة التي ترتبط مع بعضها البعض والتي م خلالها يتم إعداد الأفراد، وتقديم المساعدة لهم، وإرشادهم وتوجيههم، ودفعهم والاتصال معهم بشكل يومي ومستمر، وإثارة حماسهم للعمل لإنجاز أهداف المؤسسة، كما أن القيادة معنية بجميع المستويات الإدارية في المؤسسة (العليا والوسطى والدنيا)؛ أي في جميع الوحدات التنظيمية التابعة للمؤسسة (الغزو ، حيث إن نجاح القيادة يحقق مصالح الناس على المدى البعيد، فالقيادة ظاهرة اجتماعية شأنها شأن غيرها من ظواهر المجتمع تنشأ تلقائياً عن طبيعة الاجتماع البشري وتؤدي وظائف اجتماعية ضرورية، وهي تتناول أيضاً ألواناً من النشاط الاجتماعي والاقتصادي والديني والأخلاقي، ويحتل مصطلح القيادة مكاناً بارزاً ومهماً في الدراسات النفسية والاجتماعية والإدارية، حين إن أفضل قيادة شهدتها التاريخ ولن يشهد مثيلاً لها هي قيادة الرسول محمد صلى الله عليه وسلم، حين جمع فيها بين القوة العسكرية والجوانب الإنسانية (حسن ، ويعد التزام الموظف لضمان ارتباط الأهداف التي نشأت من أجلها ومن أجل ذلك تتفاعل أنماط مختلفة من سلوك المرؤوسين فينسجم تشابك موجه نحو الهدف فيقوم المرؤوسون حسب وظائفهم بأدوار معينة وذلك حسب موقع كل منهم في الهيكل التنظيمي والواجبات الوظيفية المحددة له في المنظمة ويتوقف هذا الدور الفعال للقيادة داخل المنظمة من خلال النمط القيادي الذي يمثل مجموعة السلوك التي يوجه به القائد منظمته، ويبقى المورد البشري العامل الحاسم في أي نجاح تحققة المنظمة، (2015). تمثل ظاهرة التسرب تكلفة كبيرة من حيث التوظيف والتدريب والانقطاع عن العمل وإيجاد الموظف البديل، فضلاً عن التكاليف الأخرى غير المباشرة. (قاسمي ، 2017) وإذا ما تناولنا أبرز الإحصاءات حول التسرب الوظيفي في سوق العمل فإننا سنجد أن 70% من شركات القطاع الخاص تعاني من معدل تغيير الموظفين وعدم استمرارهم (دراسة أعدتها برامج عبد اللطيف جميل لخدمة المجتمع بالتنسيق مع «إيسوس»). ولعل هذه النسبة تعطي مؤشراً على أن التسرب الوظيفي ممارسة أخذت تتسع وتستخدم بأشكال مختلفة من قبل الموظفين السعوديين. العنزي، 2019) فتعتبر استقالة الموظف خسارة تكلف الكثير من الجانب البشري والمادي للقطاعات، فيضيع على المؤسسة الوقت لتهيئة الموظفين وإعدادهم في وقت انشغالهم بالتنافس في سوق العمل، ويدفع هذا بعض المؤسسات لتجاهل تأهيل الموظفين أو ضغطهم بالعمل، وبالتالي يجعل الموظف يتسرب من الوظيفة ، إذا إننا نقوم بردة فعل على مشكلة تنشأ منها المشكلة الأساسية . ونظراً لتعزيز دور القيادة في تقديم الخدمات وإتاحة الفرص ، وأثر الأنماط القيادية على الموظفين في الرفع من الإنتاجية والكفاءة ، وبالتالي أثرها على الحد من التسرب الوظيفي ، جاءت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين الأنماط القيادية والتسرب الوظيفي في الشؤون الصحية بمدينة المدينة المنورة . مشكلة الدراسة : تواجه المنظمات اليوم العديد من التحديات والتهديدات منها الخارجية ومنها الداخلية ومن أكثر التحديات الداخلية التي تواجه المنظمات هي التسرب الوظيفي وعدم انتمائه للمنظمة بشكل كامل، (2017) فقد أوضحت نتائج دراسة (المصري، كما أكدت دراسة (بن سعاد، 2017) بوجود أثر للنمط القيادي (الديمقراطي – الترسلّي) في المساهمة برفع وتحسين مستوى الأداء لدى العاملين في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجزائر. واتضح ذلك من خلال ما توصلت إليه الدراسات السابقة عن دور القائد والنمط القيادي الذي يمارسه، وعالقة ذلك بأداء العاملين وولائهم. وبيان ذلك ما توصلت إليه دراسة (أخضر، 2014) دور النمطين: الأوتوقراطي والديمقراطي السائدين لدى القادة وانعكاسهما على تنشيط أداء العاملين، بخلاف النمط المتساهل، إذ يتبين من البحث علاقة النمط القيادي الذي يعمل به القادة بأداء العاملين. وما أشارت إليه دراسة (الداود، 2015) أن النمط الديمقراطي كان النمط السائد لدى القادة، ودوره في الجودة، إذ بينت نتائجها أن للنمط الديمقراطي

ارتباط إيجابي مع أبعاد الجودة ؛ لما للمناخ الديمقراطي الذي يوفره المديرون لكل من العاملين من دور في رفع الجودة . ما أشارت إليه دراسة (العمرى , 2019) إلى أن نمط القيادة التسلسلي هو الأكثر شيوعاً بين قادة المدارس الأهلية بمحافظة جدة، ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي السائد لدى قادة ومستوى التسرب الوظيفي (2012) التي اهتمت بدراسة العلاقة بين الأنماط القيادية والتماثل التنظيمي , فقد توصلت إلى وجود درجة مرتفعة بممارسة النمط الديمقراطي، ومتوسطة للأوتوقراطي وضعيفة للتسلسلي , ووجود درجة مرتفعة في ممارسة التماثل التنظيمي، وعلى أثر ذلك أن التسرب الوظيفي يعد من الأمور التي تقلق المنظمات لأنه لا يعني الانقطاع عن العمل فقط، بل سيؤثر سلباً عليها إذا ما تسربت مجموعة من الإطارات والموظفين الأكفاء ذوي التأهيل العلمي والتدريب الجيد، وهذا سيجعل المنظمة في حيرة من أمرها من خلال بحثها عن بديل آخر، فالتسرب الوظيفي يترتب عليه انخفاض غير مرغوب في إنتاجية المنظمة خاصة الاقتصادية منها (تسابت , 2018) و تشير بعض الدراسات كدراسة (مولج، 2016) إلى أسباب التسرب الوظيفي لدى الموظفين ومنها: عدم عدالة الراتب الشهري، وتدني المكافآت ونقص التحفيز المادي والمعنوي، وتعدد المهام وثقل حجم العمل، وطول يوم العمل وفي سياق آخر متعلق بالتسرب الوظيفي فقد تناول (سليمان، 2015) في دراسته عن العوامل المؤثرة في ظاهرة التسرب الوظيفي، وأشار (فطاني , 2019) إلى إن التسرب ظاهرة تهدد المنظمات بالتوقف وذلك لأنها تصرف على موظفيها أموالاً طائلة في تدريبهم وتأهيلهم وإكسابهم خبرات جيدة في أعمالهم , وتعتبر معالجة هذه المشكلة ضماناً لنجاح المؤسسات , ولا يمكن تجاهل دور الأنماط القيادية وأثرها على المنظمة , وبنا على ما سبق تظهر حاجتنا الملحة لاستيعابها والكشف عن علاقتها بالتسرب الوظيفي لما للأنماط القيادية من أهمية بالغة كعنصر رئيسي لنجاح الإدارة . لذلك جاء البحث ليجيب على السؤال التالي: أسئلة الدراسة : يتفرغ من السؤال الرئيس الأسئلة الآتية : 1 - ما واقع الأنماط القيادية المستخدمة بالشؤون الصحية لمدينة المنورة ؟ 2 - ما مستوى التسرب الوظيفي لدى الموظفين بالشؤون الصحية لمدينة المنورة ؟ 3 - ما العلاقة بين الأنماط القيادية (التحويلية، التبادلية، أهداف الدراسة : تهدف الدراسة الحالية الكشف عن العلاقة بين الأنماط القيادية والتسرب الوظيفي من خلال ما يأتي : 1 - التعرف على علاقة الأنماط القيادية بالتسرب الوظيفي في الشؤون الصحية بمدينة المنورة 2- التعرف على واقع الأنماط القيادية المستخدمة بالشؤون الصحية بمدينة المنورة. 3 - الكشف عن مستوى التسرب الوظيفي لدى الموظفين بالشؤون الصحية بمدينة المنورة. أهمية الدراسة : الأهمية النظرية: تستمد هذي الدراسة أهميتها من كون ظاهرة التسرب أصبحت الشغل الشاغل للموارد البشرية ومحط أنظار الباحثين وتسعى الباحثة إلى : ● نشر ثقافة الأنماط القيادية لدى مديري الأقسام كأسلوب إدارة حديث يساهم في حل المشكلات . ● معرفة أي الأنماط القيادية الأفضل والتي تساهم في منع التسرب الوظيفي، لكي يتم إتباع الأنماط القيادية الأفضل والتي تساهم في منع هذا التسرب الوظيفي. ● يؤمل إن تكون هذا الدراسة إضافة معرفية للمكتبة العربية وإن يكون لها انعكاسات على الموارد البشرية لتوفير أساس سليم للحد من ظاهرة التسرب الوظيفي ● يؤمل من البحث النهوض ببيئة العمل الداخلية لرفع مستوى أداء الموارد البشرية , ● دعم للدراسات التي تناولت دور الأنماط القيادية في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي سوف تنحصر حدود الدراسة فيما يلي : سوف تقتصر الدراسة على علاقة الأنماط القيادية في التسرب الوظيفي من خلال التعرف على نوع النمط القيادي المتبع ودرجة التسرب الوظيفي . الحدود البشرية : سوف تقتصر الدراسة الحالية على موظفي الشؤون الصحية بما يتوافق مع متغيرات (الجنس , عدد سنوات الخبرة). سوف يتم تطبيق الدراسة الحالية بمشيئة الله خلال الفصل الثاني - الحدود المكانية : الدراسات السابقة تعد الدراسات السابقة من أهم السبل المتاحة للباحثين , وفي دراستنا لم نحصل على دراسات متطابقة تحمل نفس المنطلق الفكري و نفس الإشكال الذي تقوم عليه دراستنا, أولاً: الدراسات العربية : - قام (العنزي، 2011) بدراسة عنوانها: "أهم أسباب التسرب الوظيفي لدى المعلمين السعوديين في المدارس الثانوية الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظرهم" هدفت هذه الدراسة إلى بيان أهم أسباب التسرب الوظيفي لدى المعلمين السعوديين في المدارس الثانوية الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظرهم، وهدفت أيضاً إلى التعرف على المقترحات والحلول الناجحة للحد من ظاهرة التسرب الوظيفي لدى المعلمين السعوديين في المدارس الثانوية الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أفراد الدراسة، وأظهرت أهم نتائج الدراسة أن أهم أسباب التسرب الوظيفي لدى المعلمين السعوديين في المدارس الثانوية الأهلية بمدينة الرياض تتمثل فيما يلي: 1 . تفاوت رواتب المعلمين من مدرسة لأخرى، وقلّة العائد المادي الذي يحصل عليه المعلم بالمدارس الأهلية. 2 . 3 . ندرة ابتعاث المعلمين لإكمال دراساتهم العليا. 4 . العمل لساعات أكثر مقارنة مع معلمي المدارس الحكومية. - وجاءت دراسة بعنوان: "الأسباب الرئيسة لتسرب العاملين من القطاع الصناعي في الأردن" لـ

(2011, وسام أبو جدائل) والتي هدفت إلى بحث مشكلة تسرب العاملين في الأردن والأسباب الرئيسة لها. بيئة العمل، الحالة النفسية للعمال، علفتهم مع البيئة المحيطة، ومدى استعداد المدراء للمساعدة والمشاركة) وأظهرت النتائج: 1. أن العامل الرئيس لتسرب العمال من المدن الصناعية هو الراتب. 2. - وأجرى (القحطاني، وهدفت التعرف إلى الأنماط القيادية لمديري المدارس وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظر معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية، و استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (370) معلما والذين تم اختيارهم عشوائيا من مجتمع الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن النمط الديمقراطي احتل المرتبة الأولى وبدرجة عالية، ثم تبعه النمط الأوتوقراطي، ثم النمط الفوضوي، كما تبين أن سلوك المواطنة التنظيمية جاء بدرجة عالية من قبل معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة جدة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات ممارسة كل بعد من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية مع النمط الديمقراطي ومع النمط الأوتوقراطي باستثناء الكياسة والإيثار والنمط الفوضوي، وأوصت الدراسة بضرورة المحافظة على الدرجة العالية لممارسة النمط الديمقراطي لدى مديري المدارس بالمرحلة الثانوية بمحافظة جدة، والحد من الممارسات الإدارية التي تدل على النمط الأوتوقراطي والفوضوي، وضرورة الالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية. - فيما تناول (المصري، 2017) دراسة بعنوان: "دور الأنماط القيادية في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي في الجامعات الأردنية - جامعة البلقاء التطبيقية نموذجا" هدفت الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية ودورها في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي في جامعة البلقاء التطبيقية، و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبانته لجمع البيانات، طبقت على عينة عشوائية من (67) موظفاً من العاملين في الأقسام الإدارية بجامعة البلقاء التطبيقية. وتوصلت الدراسة إلى أن النمط التحويلي يطبق في الجامعة بنسبة 85% وأن النمط التشاركي مطبق بنسبة 88% وأن النمط المتساهل يطبق بنسبة 90% وهي نسب مرتفعة جداً، وتبين بأن مستوى التسرب الوظيفي كان بنسبة 12% وهي نسبة ضئيلة جداً، كما أنه يوجد دور للأنماط القيادية الثلاثة (التحويلي - التشاركي - المتساهل) في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي في الجامعات الأردنية. - وقام (قاسمي، 2017) بدراسة بعنوان: "محددات التسرب الوظيفي من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي" ومعرفة الاختلاف في محددات التسرب الوظيفي تبعاً للجنس والمؤهل العلمي، وذلك بعد التأكد من خصائص السيكونومترية حيث قدر معامل الصدق باستخدام معامل (0.63) وبناء عليه طبقت الأداة على عينة قوامها (125) أستاذة وأستاذة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: تعتبر العوامل المادية والمعنوية محددات للتسرب الوظيفي من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي. 2. 3. تختلف درجة محددات التسرب الوظيفي لاختلاف المؤهل العلمي - كما أجرى بن جمعة (2017)، بن جمعة) دراسة بعنوان: "تصورات الموظفين في آثار أساليب صنع القرار والقيادة على العلاقات والمتصورة الفعالية في سياق تطوير جامعة الملك سعود" هدفت إلى تعرف أنماط القيادة السائدة لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر العاملين والقادة الأكاديميين أنفسهم في الجامعات وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية و عمليات اتخاذ القرار تكونت عينة الدراسة من (80) من العاملين في جامعة الملك سعود تم اختيارهم عشوائياً، إضافة إلى المقابلة الشخصية أداة لجمع المعلومات أشارت نتائج الدراسة إلى أن أسلوب القيادة السائدة لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر العاملين كان الإجرائي، بينما كان أسلوب القيادة التحويلي هو السائد من وجهة نظر القادة الأكاديميين أنفسهم، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين أسلوب القيادة المستخدم من القادة الأكاديميين وبين الفاعلية التنظيمية و عمليات اتخاذ القرار في الجامعة - واتت دراسة (بن سعاد، 2017) بعنوان "أثر النمط القيادي وعلاقات العمل على الأداء - دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز عين تموشنت" هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر النمط القيادي وعلاقات العمل على الأداء داخل المؤسسة، والكشف عن العلاقة بين الأساليب القيادية والأداء في المؤسسة، و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، و تم إعداد استبانة مكونة من (24) سؤالاً لعينة الدراسة المتمثلة بإطارات مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولية عين تموشنت بالجزائر حيث بلغت عينة الدراسة (30) موظفاً في مديرية توزيع الكهرباء. وتوصلت الدراسة إلى أن النمط الديمقراطي والترسلي يساهما في رفع وتحسين مستوى الأداء، كما أن علاقات العمل تساعد على تنظيم الحياة المهنية للإفراد من تطبيقهم للقوانين واللوائح التنظيمية والنظام الداخلي للمؤسسة - ولقد تطرق (الجابر، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وقد استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات. ووجود علاقة سلبية ضعيفة غير دالة إحصائية بين أبعاد القيم التنظيمية والاتجاه نحو التسرب الوظيفي، ماعدا بعد العدالة، وعلى ضوء تلك النتائج توصلت الدراسة إلى توصيات من أهمها: 1. الاهتمام بأبعاد القيم التنظيمية وتعزيزها من خلال تصميم برنامج تدريبي متكامل لفهم و استيعاب القيم، أو من خلال الأنشطة الاجتماعية التي تقام في المعهد، العمل على توفير معايير واضحة لربط المكافآت

والحوافز بالأداء في معهد الإدارة العامة، وضرورة وعي قيادات المعهد الإداري بالقيم التنظيمية. 3 . العمل على تعزيز قيمة العدالة لتأثيرها على الاتجاه نحو التسرب، والتوازن بين التكاليف الإدارية والتدريبية لعضو هيئة التدريب. - و أجرى (العمار، 2020) دراسة بعنوان: "العلاقة بين الأنماط القيادية والتسرب الوظيفي دراسة تطبيقية على وزارة العدل فرع منطقة عسير" هدف البحث التعرف على العالقة بين الأنماط القيادية (التحويلية، التبادلية، وقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، و اعتمد البحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتمثل مجتمع الدراسة بجميع العاملين في وزارة العدل في منطقة عسير والبالغ عددهم (2720) موظفاً، وذلك بنسبة 10% من مجتمع الدراسة، وخرج البحث بنتائج عدة أهمها أن هناك تنوع في الأنماط القيادية المستخدمة في وزارة العدل بمنطقة فرع عسير، وأنه يتم تطبيق القيادة التحويلية والقيادة التبادلية والقيادة الخادمة بنسبة مرتفعة، - تطرقت دراسة (Xiangping 2012,) التي أتت بعنوان: "العوامل المؤثرة على النية لترك العمل- دراسة حالة في صناعات التجزئة في باكستان" هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين كلا من مواصفات الوظيفة، والالتزام التنظيمي على النية لترك العمل، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين مواصفات الوظيفة من حيث (تنوع المهارة، هوية المهمة، معنوية المهمة، الاستقلالية، والتغذية الراجعة)، وبين كلاً من الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي وبين النية لترك العمل، إذ كان هناك تأثير عكسي قوي مباشر للرضا الوظيفي على النية لترك العمل، وتأثير عكسي ضعيف وغير مباشر لمواصفات الوظيفة على النية لترك العمل، وتأثير عكسي مباشر وغير مباشر للرضا الوظيفي على النية لترك العمل، وتوصلت الدراسة على المنهج الوصفي، و الاستبانة كأداة للدراسة. وكانت نتائج الدراسة: أن 43% من المشرفين يمارسون نمط القيادة الديمقراطية في منظماتهم، أن 45% منهم لديهم مستوى متدني من سلوك المواطنة التنظيمية، وجود عالقة إيجابية بين نمط القيادة الأوتوقراطية، ونمط القيادة الديمقراطية وبين سلوك المواطنة التنظيمية، عدم وجود عالقة بين العمر، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي وبين مستوى سلوك المواطنة التنظيمية. وأوصت الدراسة توفير الدورات التدريبية للتنمية الشخصية للموظفين من أجل زيادة مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لديهم، وإشراك الموظفين في عملية صنع القرارات لدفعهم للمشاركة في المؤسسات. - وتطرق (Yamaskia & Petchdncy 2015) لدراسة بعنوان: "العلاقة بين النية لترك العمل وبعض المتغيرات السلوكية" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي وبين النية لترك العمل، وركزت الدراسة على ثلاثة محددات للرضا الوظيفي تمثلت في التطوير الشخصي، سياسة الموارد البشرية، والإشراف. أجريت الدراسة على (255)مبحوثاً من شركة تاي، وتوصلت الدراسة إلى أن الرضا عن المشرفين يؤثر عكسياً وبشكل مباشر على النية لترك العمل، - وقدم (Masum&al, 2016) دراسة بعنوان: "الرضا الوظيفي والنية لترك العمل- دراسة ميدانية للممرضين في تركيا". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي والنية لترك العمل للممرضين العاملين في تركيا، وقد بلغت عينة الدراسة (417)ممرضاً يعملون في أكبر ستة مستشفيات في تركيا، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إحصائية عكسية ذات دلالة بين الرضا الوظيفي وبين النية لترك العمل، على الرغم من أن الأشراف كان هو المتغير الوحيد الذي يؤثر إحصائياً على النية لترك العمل. كما أظهرت الدراسة أيضاً أن هناك علاقة عكسية بين العمر والنية لترك العمل، علاقة طردية بين المؤهلات والنية لترك العمل، علاقة عكسية بين سنوات الخبرة والنية لترك العمل. - وتناول (Akhtar, 2016) دراسة بعنوان: "أثر الرضا الوظيفي والمكافآت على النية لترك العمل- دراسة مسحية على المدرسين في أوكارا بباكستان". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين النية لترك العمل وبين الرضا الوظيفي والمكافآت بين أعضاء أقسام الإدارة في باكستان، وتمثلت عينة الدراسة من (110) مدرس، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن النية لترك العمل يرتبط عكسياً مع عوامل الرضا والمكافآت، إذ بلغت قوة هذه العلاقة (0. idowub&jamesb)، هدفت إلى التعرف على أساليب الاتصال السائدة لدى القادة الأكاديميين وعلاقتها بأساليب القيادة. تكونت الدراسة (112) من القادة الأكاديميين والعاملين تم اختيارهم عشوائياً. ولتحقيق هدف الدراسة، تم استخدام الاستبانة المطورة من قبل الباحثين والملاحظة في عملية جمع البيانات، أشارت نتائج الدراسة إلى أن أسلوب الاتصال السائد لدى قادة الأكاديميين كان الأسلوب العمودي (من الأعلى إلى الأسفل)، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة بين أسلوب القيادة الديمقراطي والتشاركي لدى القادة الأكاديميين وبين أسلوب العمودي من قبل القادة الأكاديميين (Chuang & Lee) بعنوان: "تأثير أساليب القيادة على ضغوط العمل التي تؤدي إلى ترك العمل- صناعة التأمين في تايوان". هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الأنماط القيادية (التحويلية، حيث تكون مجتمع الدراسة من (220) موظفاً من العاملين في شركات التأمين، وتوصلت الدراسة إلى وجود دلالة إحصائية بين

الأنماط القيادية وضغوط العمل المؤدية لترك العمل، ووجود علاقة عكسية بين النمط القيادي التحويلي وضغوط العمل المؤدية لترك العمل، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي. وكان من نتائج الدراسة التي: أشارت النتائج إلى أن سلوكيات القيادة تزيد من مشاركة الموظفين وتزيد من فاعلية سلوك المواطنة التنظيمية لديهم، وذلك في صناعة الضيافة الغانية. وقد أثبتت نتائج الدراسة أن المشاركة في العمل تتوسط بين سلوكيات القيادة وسلوك المواطنة التنظيمية (2020) مع اختلاف الحدود، فضلا عن التباين الواضح بين تلك الدراسات في تصنيف محدداتها والعوامل التي شملتها وأثر تلك العوامل على العلاقة بين الأنماط القيادية وتأثيرها على التسرب الوظيفي وغيرها. كما أتى وبناء على الدراسات السابقة تناول التسرب الوظيفي كمتغير تابع ويختلف هذا عن دراستنا الحالية، بالإضافة إلا إن بعض الدراسات تم إجراؤها منذ مدة طويلة. 1. تكوين تصور عام حول موضوع الدراسة باختلاف المتغيرات 3. التعرف على الخصائص المنهجية والطرق الأزيمة لدراسة التسرب تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة بما يلي: من حيث أداة الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدامها الاستبانة لجمع البيانات اللازمة للدراسة كدراسة (القحطاني، 2013) ودراسة (المصري، 2017) ودراسة (بن جمعة، 2017) ودراسة (العمار، 2020) ودراسة (solaja, idowub&jamesb, 2016) ودراسة (Baah et al، 2019) ودراسة (Yesuraja and Yesudian 2013) ودراسة (الجابر، 2019) ودراسة (2018, 2020) ودراسة (المصري، 2017) أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة: تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فيما يلي: قد اختلفت من حيث الأهداف، وأنواع المتغيرات، و مجتمع تطبيق الدراسة مع دراسة (القحطاني، 2013) ودراسة (بن جمعة 2017) ودراسة (بن سعاد، 2017) ودراسة (solaja, idowub&jamesb, 2019) ودراسة (Yesuraja and Yesudian 2013) ودراسة (الجابر، 2019) ودراسة (Chuang & Lee, 2018) ودراسة (العنزي، 2011) ودراسة (وسام أبو جودي، 2011) ودراسة (القاسمي، 2017) ودراسة (Xiangping, 2012) ودراسة (Yamaskia & Petchdcy, 2015) ودراسة (Masum&al, 2016) ودراسة (Akhtar, 2016) أوجه تميز الدراسات الحالية والدراسات السابقة: تتميز بوجود متغير حديث قد يساهم بتنمية القطاعات والتقليل من الآثار المترتبة عن التسرب الوظيفي،