

أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل- دراسة حالة جامعة كردفان -

السودان 2019-2020

The impact of the internal work environment on the rate of work turnover –
a case study of the University of Kordofan - Sudan 2019-2020

الخير عمارة محمد علي عامر^{1*}، الخنساء يعقوب آدم حامد²

¹ جامعة كردفان-كلية الإقتصاد والدراسات التجارية- السودان، kheir108@gmail.com

² جامعة كردفان-عمادة البحث العلمي والدراسات العليا- السودان، khansahamid05@gmail.com

تاريخ القبول: 2021/11/12

تاريخ الاستلام: 2021/09/28

ملخص:

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر بيئة العمل الداخلية علي معدل دوران العمل، دراسة ميدانية بجامعة كردفان خلال العام (2019-2020م). تمثلت مشكلة الدراسة في سؤال رئيسي ماهو أثر بيئة العمل الداخلية علي معدل دوران العمل؟. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة. تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة كردفان البالغ عددهم (503) فرداً، تم سحب عينة عشوائية عددها (150) مفردة بنسبة (30%) من مجتمع الدراسة. توصلت الدراسة إن الهيكل التنظيمي يؤثر سلباً علي معدل دوران العمل الإختياري وإيجاباً في معدل دوران العمل الإجباري، وان المناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية يؤثران إيجاباً في معدل دوران العمل الإجباري والإختياري. أوصت الدراسة بضرورة الأهتمام بالهيكل التنظيمي ووضعه بشكل مثالي مما يساهم في إستقرار العاملين وتقليل معدل دوران العمل.

كلمات مفتاحية: بيئة العمل، دوران العمل، دوران العمل الإختياري، دوران العمل الإجباري.

تصنيف JEL: M12

Abstract

This study aimed to know the impact of the internal work environment on the rate of work turnover, a field study at the University of Kordofan during the year (2019-2020). The problem of the study was represented in a main question: What is the impact of the internal work environment on the rate of work turnover? The study assumed an inverse relationship between the internal work environment and work turnover. The study population consisted of (503) faculty members at the University of Kordofan. A random sample of (150) individuals was drawn at a rate of (30%) of the study population. The study found that the organizational structure negatively affects the rate of voluntary work turnover and positively the rate of compulsory work turnover, and that the organizational climate and organizational culture positively affect the rate of compulsory and voluntary work turnover. The study recommended the necessity of paying attention to the organizational structure and placing it in an ideal way, which contributes to the stability of work and reduce the rate of work turnover.

Keywords: Work environment, work turnover, voluntary work turnover, compulsory work turnover

Jel Classification Codes : M12.

1. مقدمة

تمثل بيئة العمل عنصراً أساسياً في الفكر الإداري الحديث وإن أي مؤسسة لا تستطيع أن تعمل بمعزل عن البيئة المحيطة بها أو المتفاعلة معها، ونعني بالبيئة ذلك الإطار الذي تعمل من خلاله المؤسسة، وتنقسم بيئة العمل إلى قسمين هما: بيئة العمل الداخلية، وبيئة العمل الخارجية وهنا نتناول بيئة العمل الداخلية بصفة خاصة (عباس، 2006م، ص: 17). وتعرف بيئة العمل الداخلية بأنها طبيعة وقيم وعادات وتقاليد الإدارة المطبقة بالمؤسسة (اسماعيل، 2009م، ص: 84). وتمثل بيئة العمل محور أساسي للإستقرار العاملين والمؤسسات. وترتبط بيئة العمل بعمل بدوران العمل الذي يمثل حركة القوى العاملة دخولاً إلى المنظمة وخروجاً منها، حيث يدل حجم هذه الظاهرة أو معدل الحركة على مدى إستقرار قوة العمل في المؤسسة ولكن الحركة الزائدة أو معدلها الكبير غير مرغوب فيها لانه يمثل تهديد لأستراتيجية المؤسسة. ويمثل العنصر البشري أغلي موارد المؤسسة وإستقراره في بيئة العمل والتقليل من معدل دورانه من العوامل الرئيسية لتحقيق أهداف المنظمة (الطروانة، 2016، ص: 67).

2 مشكلة الدراسة:

علي الرغم من أهمية بيئة العمل الداخلية في الوقت الحاضر إلا أن هنالك بعض المؤسسات لاتعطي الإهتمام الكافي لبيئة العمل الداخلية ولاتقوم بتطبيق السس العلمية الحديثة لبيئة العمل وبناءً على ذلك فإن المشكلة التي تسعى الدراسة إلى حلها يمكن حصرها في السؤال التالي: (ماهو أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل)؟ وتفرعت من عدد من التساؤلات الفرعية كالآتي:

1. ماهو أثر الهيكل التنظيمي على معدل دوران العمل (الإختياري والإجباري) ؟.
2. ماهو أثر المناخ التنظيمي على معدل دوران العمل (الإختياري والإجباري) ؟.
3. ماهو أثر الثقافة التنظيمية على معدل دوران العمل (الإختياري والإجباري) ؟.

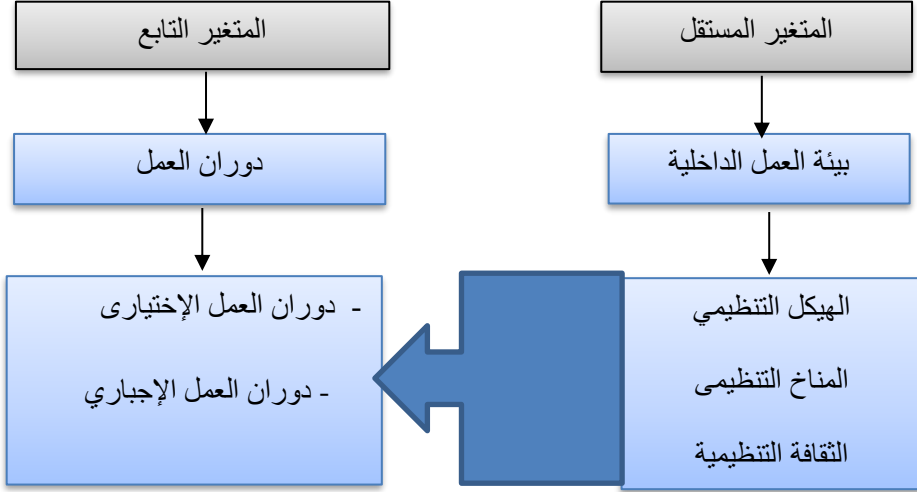
3. أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيسي التالي: هو ابراز أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل، وتتفرع منه الأهداف التالية :

1. التعرف على أثر الهيكل التنظيمي على معدل دوران العمل (الإختياري والإجباري).
2. بيان أثر المناخ التنظيمي على معدل دوران العمل (الإختياري والإجباري).
3. قياس أثر الثقافة التنظيمية على معدل دوران العمل (الإختياري والإجباري).

4. نموذج الدراسة المقترح

شكل رقم (1) يوضح نموذج الدراسة



المصدر: (إعداد الباحثان بناءً على فرضيات ومشكلة الدراسة 2020م)

5. فرضيات الدراسة:

تقوم الدراسة على فرضية رئيسية هي:

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية ومعدل دوران العمل.

وتتفرع منها الفرضيات التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي ودوران العمل (الإختياري والإجباري).
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي ودوران العمل (الإختياري والإجباري).
5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية ودوران العمل (الإختياري والإجباري).

6. منهجية الدراسة:

سعيًا لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعلومات وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية spss وتم جمع المعلومات الأولية عن طريق الإستبانة وكذلك المعلومات الثانوية من الكتب والمراجع والرسائل العلمية المنشورة ذات العلاقة.

2. الإطار النظري

1.2 بيئة العمل الداخلية

أكدت العديد من الدراسات السابقة أن المؤسسات لا تأتي من العدم وإنما هي وليدة بيئتها، وهذه الأخيرة أصبحت تشهد التطور والتغير المستمر مما يدعو المؤسسة لتحقيق أهدافها والاطلاع على التغيرات التي تحصل بيئتها وبموجبها تحدد الفرص التي يتوجب اغتنامها، والتحديات التي يتطلب تجنبها أو مواجهتها (بوخریصة، 2015، ص:9).

2.1.2 مفهوم بيئة العمل الداخلية

هي تلك البيئة التي تعمل فيها المنظمات وتشتمل على العديد من المتغيرات والقوى التي تؤثر في نشاطاتها سواء بشكل مباشر أو غير مباشر فبدون مبالغة يمكن القول بأن البيئة تلعب دوراً حاسماً في نجاح أو فشل الأعمال (الشريفة، 2008، ص:45). لهذا السبب يتوجب على المديرين المعاصرين اليوم أن يكون لديهم إدراكاً وفهماً عميقين للبيئة التي تعمل فيها منظمات الأعمال التي يديرون نشاطها والتنبؤ بما سيحدث فيها (دودين، 2012م ص:51). والبيئة الداخلية هي كل ما يطلق على المناخ التنظيمي وتعنى طبيعة وقيم وعادات وتقاليده الإدارة المطبقة بالمنظمة (إسماعيل، 2011م، ص: 162)

3.1.2 أنواع بيئة العمل الداخلية:

لقد تعددت تقسيمات بيئة العمل الداخلية إلى عدة أصناف من قبل الباحثين إلا أن اغلب الدراسات تشير إلى تقسيمها إلى نوعين: بيئة خارجية وأخرى داخلية، وإن التفاعل بين هاتين البيئتين يحدد قدرة المؤسسة على نجاحها واستمرار نشاطها وتطورها (عقيلي، 2015، ص: 56). كما تهتم المؤسسات بدراسة البيئة الخارجية لتحديد العوامل البيئية التي تهدد نشاط المؤسسة وتعيق وصولها إلى الأهداف المبتغاه وتعرف البيئة الخارجية على أنها الإطار الكلي لمجموعة العوامل المؤثرة على نشاط المؤسسة ولها تأثير شمولي أو جزئي عليها. (إسماعيل، 2011م، ص: 172) كما تعرف بأنها تمثل كل القوى والعوامل والظروف الخارجية التي تحدث تأثيراً ما على الاستراتيجيات والقرارات التي تتخذها المؤسسة (لياسين، 2009م، ص:163).

4.1.2 مفهوم الهيكل التنظيمي:

يعتبر الهيكل التنظيمي عنصراً مهماً في المؤسسات والمنظمات وتناولت هذه الدراسة بيئة العمل الداخلية كمتغير مستقيل بأبعاده الثلاثة هي: الهيكل التنظيمي والمناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية وتناولت هذه الدراسة كل بعد من هذه الأبعاد على حده (السعيد، 2008م، ص: 153)

الهيكل التنظيمي يعرف بأنه البناء أو الإطار الرسمي الذي يحدد إدارات المنظمة واقسامها والأجزاء الداخلية فيها، ويبين التقسيمات التنظيمية والوحدات الإدارية التي تقوم بالأعمال والنشاطات التي يتطلبها تحقيق أهداف المنظمة كما يحدد خطوط السلطة ومواقع إتخاذ القرارات الإدارية (إسماعيل، 2011م، ص: 162)

5.1.2 مفهوم المناخ التنظيمي :

استعمال هذا مصطلح يقصد به التعبير عن التنظيم ككيان مؤسسي أو عضوي ووفقا لهذا المفهوم في أدبيات علم الإدارة انه مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة العمل والمناخ التنظيمي يعبر عن ظاهرة إنسانية غير محسوسة لا يمكن تحسسها أو تجسيدها ماديا إلى جانب كونها تمثل أحدي المفاهيم المعقدة التي تخص المنظمة وغير واضحة المعالم (الحميري، 2015، ص313).

6.1.2 مفهوم الثقافة التنظيمية:

الثقافة التنظيمية: تمثل مجموعة القيم والمتغيرات السائدة وتشمل الملاك والمديرين، والعاملين وهي معايير أخلاقية تمثل القيم والمعتقدات السائدة داخل المنظمات يكونها الفرد من ثقافة المجتمع أو المجتمعات التي عاش فيها، وإحتكاكه مع الآخرين وتجاربهم الشخصية(السلطاني، 2014، ص13).

2.2 دوران العمل

1.2.2 مفهوم دوران العمل:

يشير مصطلح دورات العمل إلى ظاهرة التغير في عدد العاملين في المنظمة أو حركة القوي العاملة دخولا إلى المنظمة وخروجا منها، ويدل حجم هذه الظاهرة ومعدل الحركة علي مدى استقرار قوة العمل فيها(ديسلر، 2009، ص: 282). ويحسب معدل دوران العمل علي أساس نسبة الذين يتركون الخدمة في فترة زمنية معينة إلى متوسط عدد العاملين في تلك الفترة(كافي، 2014، ص123).

أي إن معدل دوران العمل = $\frac{\text{عدد الأفراد الذين تركوا المنظمة خلال فترة زمنية معينة}}{100 \times}$

متوسط أعداد العاملين في المنظمة في الفترة ذاتها

2-2-3 أنواع دوران العمل:

تصنف ظاهرة دوران العمل إلى أربعة أنواع رئيسية والذي يوضح اتجاهات وطبيعة حركة الأفراد عبر الحدود التنظيمية للمنظمة(المكتب العراقي للإستشارات، 2006، ص45).

النوع الأول: الترك الطوعي (الإختياري):

وهي عملية الترك التي ترتبط بالفرد نفسه وبمبادرته الشخصية لأسباب مختلفة قد يرتبط جزء منها بأسباب شخصية أو لأسباب تنظيمية(العريقي، 2012، ص59).

النوع الثاني : الترك غير الطوعي (الإجباري)

وهي حركة العاملين غير الطوعية من داخل المنظمة إلي خارجها بمبادرة أو قرار ليس للأفراد دخل فيه، ويمكن تقسيم هذا النوع إلي مجموعتين رئيسيتين:

- أ- تتمثل في قدرات الإدارة العليا كحالات الطرد والتسريح الدائم أو المؤقت
- ب- تتمثل في الحالات التي لا يمكن السيطرة عليها إداريا كحالات المرض أو الموت أو التقاعد الإلزامي بحكم العمر أو لأي سبب آخر (السلمي، 1997، ص121)

جدول رقم (1-2) اتجاهات وطبيعة حركة الأفراد عبر الحدود التنظيمية للمنظمة

اتجاه الحركة - طبيعة الحركة	من داخل منظمة إلي خارجها	من خارج المنظمة إلي الداخل
طوعية واختيارية	النوع الأول الترك الطوعي للعاملين الاستقلال	النوع الثالث الاستخدام الجديد أو إعادة الاستخدام
إجبارية	النوع الثاني الفصل والطرده والتسريح	النوع الرابع التجنيد أو الالتحاق الإجباري

المصدر: (زينب شكري، 2017، ص:17)

2.2 الدراسات السابقة

1.2.2. دراسة: أبو رحمة (2017م):هدفت هذه الدراسة لقياس أثر عوامل البيئة الداخلية للمنظمة على مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في قطاع الخدمات بوكالة الغوث الدولية وتمثلت مشكلة الدراسة في: ما هو أثر عوامل البيئة الداخلية للمنظمة على مستوى دافعية الانجاز لدى العاملين في قطاع الخدمات بوكالة الغوث. افترضت الدراسة عدد من الفرضيات الفرضية الرئيسية: منها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة(0.05=a) لعوامل البيئة الداخلية للمنظمة على مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين بوكالة الغوث الدولية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتمثل مجتمع وعينة الدراسة في موظفي وكالة الغوث الدولية وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: هنالك علاقة ارتباطيه طردية ذات دلالة إحصائية بين عوامل البيئة الداخلية للمنظمة ومستوى

دافعية الإنجاز لدى العاملين. في قطاع الخدمات لوكالة الغوث الدولية وأوصت الدراسة بضرورة تهيئة بيئة العمل وعواملها والظروف المناسبة التي تزيد دافعية العاملين وانجاز إعمالهم بكفاءة ودقة

2.2.2. دراسة: إسماعيل (2014م): هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري وتمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي ما هو إثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. هدفت هذه الدراسة بشكل إلى تحديد مستوى أهمية بيئة العمل والإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وتحديد أثر عوامل بيئة العمل على الإبداع الإداري في جامعة السودان واختبرت الدراسة الفرضية الرئيسية التالية: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لعوامل بيئة العمل على الإبداع الإداري، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملامته لطبيعة الدراسة ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة وجود اثر ذو دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي، التدريب، المكافأة وظروف العمل على الإبداع الإداري وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها انه على إدارة الجامعة السعي نحو زيادة رواتب العاملين وحوافزهم معاً لتسرب العاملين وفقدان الخبرات وتحقيق الرضا الوظيفي.

3.2.2. دراسة: رحمون (2014م) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير بيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي الإداريين في الإدارة الجامعية، ومعرفة مستوى الأداء الوظيفي. هل اتجاه الإيجاب أم في اتجاه السلب وتمثلت مشكلة الدراسة في الاهتمام بتطوير ورفع مستوى الأداء الوظيفي لأنه أصبح من الضروري الاهتمام بالموظفين وتهيئته علمياً وعملياً وتوفير ظروف عمل مناسبة مادياً ومعنوياً تمكنه من إبراز قدراته ومهاراته العلمية والفنية وتمثل التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة الآتي: ما مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين في جامعة باننا واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وافترضت الدراسة عدة فرضيات منها ما مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية عناصرها الإدارية والمادية بشكل نسب 66.50%. وليس بشكل تام في الإدارة الجامعية (الكليات والمعاهد) كذلك رضاء الإداريين رضاء نسبي بالنسبة لعناصر بيئة العمل الداخلية بنسبة 4% وأوصت الدراسة بتوفير بيئة عمل داخلية مثالية تحت إشراف إدارة ناجحة وفعالة.

4.2.2. دراسة: السلطاني (2017م): هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة المحتملة بين متغير الرضا الوظيفي ومتغير دوران العمل في عينة من العاملين بلغ عددهم 22 فرد في مستشفى الشمولي العام في محافظة الحلة وتمثلت مشكلة الدراسة في سؤال رئيسي: هل يساهم الرضا في تقليل دوران العمل؟ أحد المشاكل المهمة التي تواجه المنظمات المعاصرة والتي يكيدها تكاليف باهظة وكبيرة

تتبعكس في النتيجة على مستوى فاعليتها وكفاءتها في أداء العاملين وافترضت الدراسة وجود علاقة ارتباط علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودوران العمل وأظهرت النتائج إن الرضا الوظيفي يساهم في تقليل معدل ومستوى دوران العمل وهذا يعنى كلما شعر العاملين بالرضا الوظيفي كلما قلت رغبتهم في ترك العمل أو الذهاب إلى مكان عمل آخر. وأوصت الدراسة على خلق بيئة عمل تتصف بوجود العلاقات الاجتماعية الايجابية التي تساهم في تعزيز الروح المعنوية للعاملين مما ينعكس على الرضا الوظيفي.

5.2.2 دراسة شمعون (2018م):هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي على رضا الأفراد العاملين ومعدلات دوران العمل بالمؤسسات الصحية السعودية وتحديد أهم عناصر المناخ التنظيمي التي تؤثر على رضا العاملين ومعدلات دوران عملهم وتمثلت مشكلة الدراسة في الآتي: ما هو أثر المناخ التنظيمي السائد بمستشفى شقراء العام على رضا الأفراد العاملين ومعدلات دوران العمل (معدل انضمام العاملين ومعدلات انفصاليهم) وافترضت الدراسة عدد من الفرضيات أهمها انه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي ورضا العاملين بمستشفى شقراء العام. واستخدمت الدراسة المنهج الاستقرائي لوضع الفرضيات والمنهج التحليلي لتحليل البيانات والمنهج الاستنباطي لاستنباط النتائج وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها يوجد ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي كمتغير مستقل ورضا العاملين كمتغير تابع وأوصت الدراسة بالاهتمام بالهيكل التنظيمي للمستشفى كإطار يمكن من خلاله توزيع الصلاحيات لتوفير مزيد من الاستقرار التنظيمي.

3. إجراءات الدراسة الميدانية

1.3 إجراءات الدراسة وأساليبها:

يتكون مجتمع الدراسة من اعضاء هيئة التدريس بجامعة كردفان البالغ عددهم، (503) مفردة. تم سحب عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بعدد (150) مفردة بنسبة 30%، حيث تم توزيع عدد (150) إستبانة على العينة وتم استردادها كاملة بنسبة 100%.

2.1.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة:

لتحليل ومعالجة بيانات الدراسة إحصائياً تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية منها ما يلي: الأساليب الإحصائية الوصفية بشكل عام للحصول على قرارات عامة عن خصائص وملامح تركيبية مجتمع الدراسة وتوزيعه، وقد تضمنت الأساليب التوزيع التكراري لإجابات أفراد المجتمع.

أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل- دراسة حالة جامعة كردفان- السودان

الخير عمارة محمد علي عامر/ الخنساء يعقوب آدم حامد

اختبار جودة التوفيق (كأي تريبع) لاختبار التجانس أو التماثل لإجابات أفراد المجتمع حتى نستطيع الاعتماد على إجاباتهم، ويعمل اختبار مربع كأي عن طريق مقارنة قيمة خطأ الاختبار مع الخطأ المسوح به 5%.

3.1.3 التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي.

الوسط الحسابي لتحويل عبارات العوامل لمتغيرات رقمية يمكن التعامل معها بالتحليل المعلمي. تحليل المسار اختبار نموذج الدراسة لدراسة أثر المتغير الوسيط على المتغير التابع.

4.1.3 أداة الدراسة:

الإستبانة كانت الأداة الرئيسية التي اعتمدت عليها الدراسة في جمع البيانات التي تستخدم للتحقق من الفرضيات.

5.1.3 صدق البناء لأداة الدراسة:

لاختبار مدى توافر الثبات، والاتساق الداخلي بين إجابات عبارات المحاور تم احتساب معامل المصدقية ألفا كرنباخ (Alpha-Cronbach) والثبات لكل بعد من محاور الدراسة، ثم إيجاد المعامل لكل عبارات محاور الدراسة كما في الجدول (3-1).

جدول (3-1) معامل المصدقية ألفا كرنباخ لعبارات متغيرات الدراسة

المتغير	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرنباخ	معامل الصدق
المتغير المستقل: بيئة العمل الداخلية	8	0.904	0.951
	8	0.898	0.948
	8	0.896	0.947
معدل دوران العمل	8	0.675	0.822
	8	0.605	0.778

المصدر: (إعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات الإستبانة: 2020م)

الجدول (3-1) يبين اختبار الثبات على إجابات المستجيبين للإستبانة، وبلغت أقل قيمة لألفا كرنباخ (0.605) وتعنى هذه القيمة توافر درجة من الثبات الداخلي في الإجابات حيث أنها تعتبر القيمة المقبولة إحصائياً لمعامل ألفا كرنباخ (60%) مما يمكن الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة، وتحليل نتائجها. أما مقياس المصدقية فهو الجذر التربيعي لمقياس الثبات الذي كانت

أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل- دراسة حالة جامعة كردفان- السودان

الخير عمارة محمد علي عامر/ الخنساء يعقوب آدم حامد

أقل قيمة له (0.778) وبذلك تعتبر الأداة ذات مصداقية عالية، لأن قيمة مقياس المصدقية قريب من الواحد.

6.3 تحليل البيانات ومناقشة الفرضيات

اختبار الفرضيات الأساسية للدراسة

سوف يتناول هذا القسم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، لمحاور فرضيات الدراسة، لاستخلاص المتغيرات الكامنة وبناء نموذج الدراسة. تتكون الدراسة من المتغير المستقل بيئة العمل الداخلية الذي تم التعبير عنه بثلاثة أبعاد:

الهيكل التنظيمي.

المناخ التنظيمي.

الثقافة التنظيمية.

المتغير تابع معدل دوران العمل الذي تم التعبير عنه ببعدين:

دوران العمل الاختياري.

دوران العمل الإجباري.

بلغ العدد الكلي للعبارات التي تقيس المتغير المستقل (23) عبارات، أما عبارات المتغير التابع فبلغت (15) عبارات.

7.1.3 متغيرات الدراسة بعد التحليل العاملي:

تم استخدام الوسط الحاسبي لتحويل عبارات العوامل لمتغيرات رقمية يمكن التعامل معها بالتحليل العاملي وذلك للتحقق من فرضيات الدراسة.

8.1.3 صدق البناء لأداة الدراسة بعد التحليل العاملي:

لاختبار مدى توافر الثبات، والاتساق الداخلي بين إجابات عبارات المحاور بعد عملية التحليل العاملي تم احتساب معامل المصدقية ألفا كرنباخ (Alpha-Cronbach) والثبات لكل بعد من محاور الدراسة، ثم إيجاد المعامل لكل عبارات محاور الدراسة كما في الجدول رقم (3-2).

جدول (3-2) معامل المصدقية ألفا كرنباخ لعبارات متغيرات الدراسة بعد التحليل العاملي

المتغير	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرنباخ	معامل الصدق
المتغير المستقل:	7	0.915	0.957
الهيكل التنظيمي			

أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل - دراسة حالة جامعة كردفان - السودان

الخير عمارة محمد علي عامر/ الخنساء يعقوب آدم حامد

0.964	0.929	10	المناخ التنظيمي	المستقل بيئة العمل
0.892	0.796	5	الثقافة التنظيمية	الداخلية
0.811	0.658	3	دوران العمل الاختياري	المتغير التابع:
0.848	0.719	6	دوران العمل الإجباري	معدل دوران العمل

المصدر: (إعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات الإستبانة: 2020م)

الجدول رقم (2-3) يبين اختبار الثبات على إجابات المستجيبين للإستبانة، لجميع محاورها وبلغت أقل قيمة لألفا كرنباخ (0.658) وتعنى هذه القيمة توافر درجة عالية جداً من الثبات الداخلي في الإجابات حيث أنها تعتبر القيمة المقبولة إحصائياً لمعامل ألفا كرنباخ (60%) مما يمكن الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة، وتحليل نتائجها

2.3 اختبار فرضيات الدراسة:

تمت مناقشة اختبار فرضيات الدراسة (بعد استخدام التحليل العاملي للبيانات) من خلال استخدام أساليب نمذجة المعادلات البنائية، واستخدام أسلوب تحليل المسار، وهي تقنية إحصائية تستخدم لنفس غرض استخدام الانحدار المتعدد، حيث أن تحليل المسار يعتبر امتداد لتحليل الانحدار المتعدد، ولكن تحليل المسار أكثر فعالية حيث أنه يضع في الحسبان نمذجة التفاعلات بين المتغيرات وعدم الخطية، وأخطاء القياس والارتباط الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة.

لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام أسلوب تحليل المسار للتعرف على العلاقة بين متغير الدراسة المستقل بيئة العمل الداخلية، ومتغير الدراسة التابع معدل دوران العمل (دوران العمل الاختياري، دوران العمل الإجباري) تم استخدام برنامج (24) AMOS لتحليل البيانات بعد استخدام الوسط الحسابي لتكوين المتغيرات بصورة كمية، الجدول (6/3/4) يبين التوزيع الإحصائي لمتغيرات الدراسة.

جدول (3-3) التوزيع الإحصائي لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغير
0.949	3.003	المناخ التنظيمي
0.933	3.703	الهيكل التنظيمي
0.774	3.452	الثقافة التنظيمي
0.857	3.584	دوران العمل الاختياري

أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل- دراسة حالة جامعة كردفان- السودان

الخير عمارة محمد علي عامر/ الخنساء يعقوب آدم حامد

0.706	3.262	دوران العمل الاجباري
-------	-------	----------------------

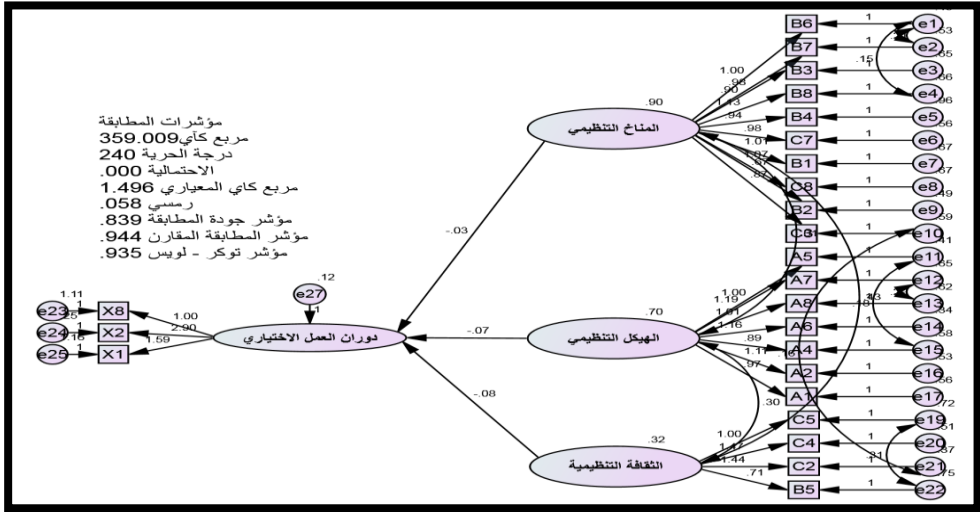
المصدر: (إعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات الإاستبانة: 2020م)

الجدول رقم (3-2) يبين التوزيع الإحصائي لمتغيرات الدراسة حيث وجد أن المتغيرات تتبع التوزيع الطبيعي لأن الانحراف المعياري لكل المتغيرات اقل من (1) وهذا دليل على تجانس عبارات المتغيرات وعدم وجود تباين كبير.

التحقق من الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية ودوران العمل الاختياري.

للتحقق من فرضية الدراسة الأولى تم بناء نموذج باستخدام أساليب نمذجة المعادلات البنائية، وتم فحص الأثر المباشر بين بيئة العمل الداخلية كمتغير مستقل في ثلاثة أبعاد (المناخ التنظيمي، الهيكل التنظيمي، والثقافة التنظيمية) ومعدل دوران العمل الاختياري كمتغير تابع، تم استخدام تحليل المسار باستخدام برنامج (24) AMOS للتحقق من الفرضية الأولى كما في الشكل رقم(3-1)

شكل (3-1) تحليل المسار للعلاقة المباشرة بين بيئة العمل الداخلية ومعدل دوران العمل الاختياري



المصدر: (إعداد الباحثان، باستخدام الحزم الإحصائية 24 AMOS، 2020م)

أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل - دراسة حالة جامعة كردفان - السودان

الخير عمارة محمد علي عامر/ الخنساء يعقوب آدم حامد

جدول (3-3) مؤشرات مطابقة التحليل المسار للعلاقة بين بيئة العمل الداخلية ودوران العمل الاختياري:

المقياس	القيمة	المستوى المقبول	القرار
مربع كأي المعياري Chi/df	1.496	نسبة مربع كأي إلى درجة الحرية يجب أن تكون قل من 5	تطابق مقبول
الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب RMSEA	0.058	أقل من 0.08	تطابق جيد
مؤشر جودة المتطابقة GFI	0.839	أكبر من أو يساوي 0.9	تطابق غير جيد
مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.935	أكبر من أو يساوي 0.9	تطابق جيد

المصدر: (إعداد الباحثان بالاعتماد على الإستبانة: 2020م)

من الجدول رقم (3-3) الذي يبين نتائج اختبارات المطابقة لنموذج تحليل المسار للعلاقة بين بيئة العمل الداخلية ومعدل دوران العمل الاختياري، وجد أن النموذج المفترض يمتاز بمطابقة جيدة، لأن النسبة بين قيم مربع كأي، ودرجات الحرية للنموذج كانت (1.496) وهي أقل من (5) وقيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب RMSEA (0.058) وقيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) (0.935) وهي أكبر من (0.90) وقيمة مؤشر جودة المتطابقة (GFI) (0.839).

جدول (4-3) نتائج تحليل المسار للعلاقة بين بيئة العمل الداخلية ودوران العمل الاختياري

العلاقات	التقديرات Estimate	الأخطاء المعيارية S.E.	القيمة الحرجة C.R.	الاحتمالية P	الوصف
المناخ التنظيمي <-- دوران العمل الاختياري	-0.020	0.072	-0.283	0.777	لم تدعم
الهيكل التنظيمي <-- دوران العمل الاختياري	-0.165	0.073	-2.253	0.024	دعمت
الثقافة التنظيمية <-- دوران العمل الاختياري	-0.055	0.088	-0.622	0.534	لم تدعم

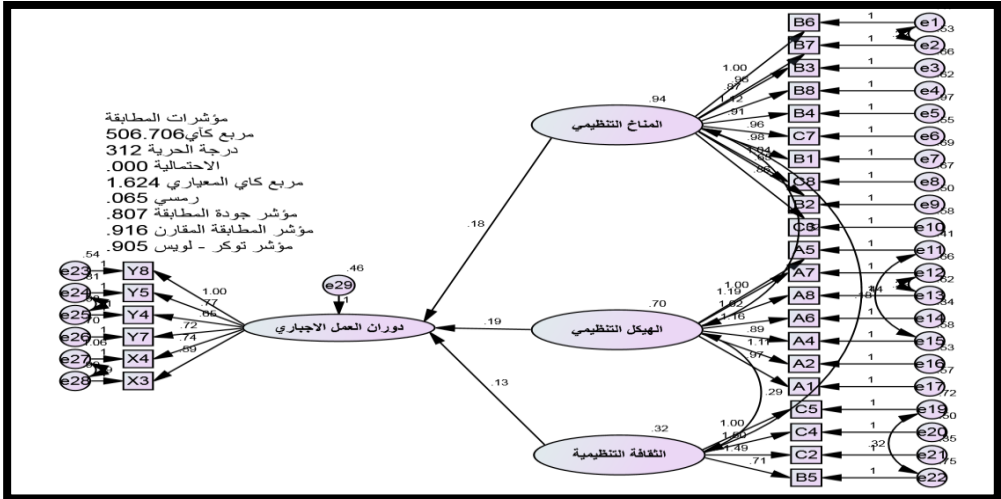
المصدر: (إعداد الباحثان بالاعتماد على الإستبانة: 2020م).

أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل - دراسة حالة جامعة كردفان - السودان

الخير عمارة محمد علي عامر/ الخنساء يعقوب آدم حامد

الجدول رقم (3-4) يبين نتائج تحليل المسار للعلاقة بين بيئة العمل الداخلية ودوران العمل الاختياري، وفيه وجد أن بُعد الهيكل التنظيمي يؤثر في معدل دوران العمل الاختياري تأثير سلبي ومعنوي ($B=-0.165$) عند مستوى معنوية (5%). وإن بُعد المناخ التنظيمي وبُعد الثقافة التنظيمية لا يؤثران في معدل دوران العمل الاختياري لعدم معنوية التأثير عند مستوى معنوية (5%). إن هذا النموذج يمتاز بمقدرة تفسيرية عالية لأن قيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) كانت (0.839) وهذا دليل على أن بيئة العمل الداخلية تفسر (84%) من العوامل المؤثرة في معدل دوران العمل الاختياري، و(16%) الباقية ناتجة من عوامل غير موجود في النموذج. وهذا يحقق جزئياً فرضية الدراسة الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية ودوران العمل الاختياري، من خلال بُعد الهيكل التنظيمي. للتحقق من الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية ومعدل دوران العمل الإيجابي.

للتحقق من فرضية الدراسة الثانية تم بناء نموذج باستخدام أساليب نمذجة المعادلات البنائية، وتم فحص الأثر المباشر بين بيئة العمل الداخلية كمتغير مستقل في ثلاثة أبعاد (المناخ التنظيمي، الهيكل التنظيمي، والثقافة التنظيمية) ومعدل دوران العمل الإيجابي كمتغير تابع، تم استخدام تحليل المسار باستخدام برنامج (24) AMOS للتحقق من الفرضية الثانية كما في الشكل رقم (3-2) شكل (3-2) تحليل المسار للعلاقة المباشرة بين بيئة العمل الداخلية ومعدل دوران العمل الإيجابي



المصدر: (إعداد الباحثان، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS 24، 2020م)

أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل - دراسة حالة جامعة كردفان - السودان

الخير عمارة محمد علي عامر/ الخنساء يعقوب آدم حامد

جدول (3-5) مؤشرات مطابقة التحليل المسار للعلاقة بين بيئة العمل الداخلية ودوران العمل الإجباري:

المقاييس	القيمة	المستوى المقبول	القرار
مربع كأي المعياري Chi/df	1.624	نسبة مربع كأي إلى درجة الحرية يجب أن تكون قل من 5	تطابق مقبول
الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب RMSEA	0.065	أقل من 0.08	تطابق جيد
مؤشر جودة المتطابقة GFI	0.807	أكبر من أو يساوي 0.9	تطابق غير جيد
مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.916	أكبر من أو يساوي 0.9	تطابق جيد

المصدر: (إعداد الباحثان بالاعتماد على الإستبانة: 2020م).

من الجدول رقم (3-5) الذي يبين نتائج اختبارات المطابقة لنموذج تحليل المسار للعلاقة بين بيئة العمل الداخلية ومعدل دوران العمل الإجباري، وجد أن النموذج المفترض يمتاز بمطابقة جيدة، لأن النسبة بين قيم مربع كأي، ودرجات الحرية للنموذج كانت (1.624) وهي أقل من (5) وقيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب RMSEA (0.065) وقيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) (0.916) وهي أكبر من (0.90) وقيمة مؤشر جودة المتطابقة (GFI) (0.807).

جدول (3-6) نتائج تحليل المسار للعلاقة بين بيئة العمل الداخلية ودوران العمل الإجباري

العلاقات	التقديرات Estimate	الأخطاء المعيارية S.E.	القيمة الدرجة C.R.	الاحتمالي ة P	الوصف
المناخ التنظيمي	0.151	0.053	2.863	0.004	دعمت
الهيكل التنظيمي	0.150	0.054	2.796	0.005	دعمت
الثقافة التنظيمية	0.155	0.065	2.390	0.017	دعمت

المصدر: (إعداد الباحثان بالاعتماد على الإستبانة: 2020م).

الجدول رقم (3-6) يبين نتائج تحليل المسار للعلاقة بين بيئة العمل الداخلية ودوران العمل الإجباري، وفيه وجد أن بُعد المناخ التنظيمي يؤثر في معدل دوران العمل الإجباري تأثير إيجابي ومعنوي ($B=0.151$) عند مستوى معنوية (1%). أن بُعد الهيكل التنظيمي يؤثر في معدل دوران العمل الإجباري تأثير إيجابي ومعنوي ($B=0.150$) عند مستوى معنوية (1%). أن بُعد الثقافة التنظيمي تؤثر في معدل دوران العمل الإجباري تأثير إيجابي ومعنوي ($B=0.155$) عند مستوى معنوية (5%). إن هذا النموذج يمتاز بمقدرة تفسيرية عالية لأن قيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) كانت (0.807) وهذا دليل على أن بيئة العمل الداخلية تفسر (81%) من العوامل المؤثرة في معدل دوران العمل الإجباري، و(19%) الباقية ناتجة من عوامل غير موجود في النموذج. وهذا يحقق جزئياً فرضية الدراسة الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية ودوران العمل الإجباري.

تحليل النتائج

بعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلي عدد من النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

1. الهيكل التنظيمي بجامعة كردفان يؤثر على معدل دوران العمل الاختياري تأثير سلبي معنوي عند مستوى معنوية (5%)، وإن الهيكل التنظيمي بالجامعة لا يتناسب مع الأهداف الأساسية للجامعة وطبيعتها. وهذا ما يتفق مع دراسة: إسماعيل (2014) أثر بيئة العمل علي الابداع في وجود أثر للهيكل التنظيمي علي الابداع. ودراسة: رحمون (2014) أثر البيئة الداخلية علي الأداء.
2. المناخ التنظيمي بجامعة كردفان يؤثر إيجاباً على معدل دوران العمل الإجباري تأثير إيجابي ومعنوي عند مستوى معنوية (1%) هو مهياً بصورة تمكن العاملين بالجامعة من أداء واجباتهم بكفاءة عالية، وأن المعاملة بين زملاء العمل يسودها الاحترام والتقدير. وهذا ما يتفق مع ودراسة: رحمون (2014) أثر البيئة الداخلية علي الأداء في ان هنالك رضا نسبي 66% من العاملين عن بيئة العمل.
3. الثقافة التنظيمية تؤثر إيجاباً في معدل دوران العمل الإجباري بالجامعة ($B=0.155$)، فهي تقوم علي إشاعة روح التسامح بين العاملين، ومتابعة آخر المستجدات في مجال العمل، والاحترام وتقدير المتبادل من قبل زملاء العمل والرؤساء. وهذا ما يتفق مع دراسة: شمعون (2018) في وجود ارتباط قوي طردي بين المناخ التنظيمي ورضا العاملين.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل ومعدل دوران العمل (الإختياري والإجباري)، إذ أظهرت النتائج أن معدل دوران العمل الاختياري بجامعة كردفان عالي، ويتضح ذلك في رغبة في

العاملين بالجامعة لترك العمل إذا تم منحهم امتيازات أفضل، لاعتقادهم ان هناك فرص عمل أفضل في مؤسسات أخرى، ويتعرض العاملون للعديد من الضغوطات والأعباء الداخلية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة: أبورحمة (2017) في تأثير البيئة الداخلية علي معدل دوران العمل وان هنالك تأثير طردي بين بيئة العمل ومعدل دوران العمل.

ثانياً: التوصيات:

1. ضرورة وضع هيكل تنظيمي جيد ومثالي لجامعة كردفان يساهم في استقرار العاملين حتى يقلل من معدل دوران العمل الاختياري. وتحديد اختصاص كل وحدة تنظيمية بدقة. مع الإهتمام بقياس اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة كردفان نحو أسباب ترك العمل الإختياري.
2. الاهتمام بتوفير مناخ بيئة عمل مهياً وجاذبة، وتوفير مناخ تنظيمي ملائم. والاهتمام بالعدالة في نظام الحوافز حتى يسود الرضا الوظيفي للعاملين.
3. الاهتمام بالثقافة التنظيمية التي تساعد على إستقرار العاملين. وتقوية العلاقات بين العاملين حتى تسود روح فريق العمل الواحد.

قائمة المراجع

1. إبراهيم بدر شهاب الخالدي، معجم الإدارة (2011)، (عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع)
2. أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية (2004)، (القاهرة، الدار الجامعية)
3. أحمد يوسف دودين، إدارة الأعمال الحديثة ووظائف المنظمة (2012)، (عمان، دار اليازوري العلمية)
4. أحمد يوسف ابورحمة ، أثر عوامل البيئة الداخلية للمنظمة على مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في قطاع الخدمات بوكالة الغوث الدولية (الأونروا) (2017)، رسالة ماجستير منشورة الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، بحث منشور.
5. إسلام عبد مرز السطاني، العلاقة بين الرضا الوظيفي ودوران العمل (2017م)، رسالة ماجستير منشورة، جامعة القادسية، كلية الإدارة والإقتصاد، قسم إدارة الأعمال، بحث منشور.
6. المكتب العراقي للإستشارات، نظام الموارد البشرية (2006م)، مسودة بحث، الجزء الثاني، النظم والعمليات والإجراءات، عمان، الأردن.
7. حليلة بن الزاوي ، أثر المناخ التنظيمي على دوران العمل بالمؤسسات الصحية (2018م)، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الإقتصادية والإجتماعية وعلوم التسيير، قسم إدارة الأعمال، بحث منشور.

8. خديجة بوخریصة ، اليقظة الإستراتيجية ودورها في تنافسية المؤسسة الإقتصادية الجزائرية(2015)، جامعة وهران، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية رسالة ماجستير منشورة.
9. جاري ديسلر - إدارة الموارد البشرية، دار المريخ ، الرياض، السعودية، 2009م
10. زكي مكى إسماعيل، مبادئ الإدارة، الخرطوم- مطابع السودان للعملة المحدودة 2009م
11. زكي مكى إسماعيل، إدارة الموارد البشرية، الخرطوم- مطابع السودان للعملة المحدودة، 2009م.
12. سالم تيسير الشرايدة، الرضا الوظيفي أطروحة نظرية وتطبيقات علمية، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع 2008م .
13. سهام بن رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي رسالة دكتوراه منشورة ، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، 2013-2014م.
14. عاصم التجاني إبراهيم شمعون، إدارة المناخ التنظيمي على رضا العاملين ومعدلات دوران العمل، رسالة ماجستير منشورة، 2016م
15. علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 1997
16. علي السعيد، نظرية المنظمة الهيك والتصميم، ط3(القاهرة دار وائل للنشر 2008
17. عمر وصفي عقلي، بيئة الأعمال والإدارة المعاصرة، عمان- دار وائل للنشر 2015م
18. ماجدة العطية، سلوك المنظمة - سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق للنشر والتوزيع - عمان، 2003
19. مصطفى يوسف كافي، إدارة الموارد البشرية، مكتبة المجتمع العربي للتوزيع، عمان، الأردن 2014
20. محمد سرور حريزي، إدارة الموارد البشرية، دار مكتبة الحامد للتوزيع والنشر، عمان، الأردن، 2011
21. منصور العريفي، إدارة الموارد البشرية ط2، دار الكتاب الجامعي، صنعاء، 2012
22. نبيلة عباس، أساسيات الأعمال فى ظل العولمة، القاهرة- د ، ت 2006م
23. هاني خلف الطروانة، نظريات الإدارة الحديثة ووظائفها، الأردن- عمان، دار الجنان للنشر والتوزيع، 2016م.