

أثر المناخ التنظيمي على معدل دوران العمل في جامعة كردفان للعام 2020م

The organizational climate on the rate of work turnover at the University of Kordofan 2020

إعداد:

د. مجاهد عبد القادر فضل السيد: أستاذ مساعد، كلية الاقتصاد والدراسات التجارية، جامعة كردفان،
السودان.

د. عرفة جبريل أبو نصيب، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

د. عبدالعزيز حسن عبدالعزيز: أستاذ مساعد، كلية الاقتصاد والدراسات التجارية، جامعة كردفان
السودان.

د. هدى على عبد الواحد محمد: أستاذ مساعد، كلية الدراسات التجارية، جامعة السودان للعلوم
والتكنولوجيا، السودان.

د. محمد مختار إبراهيم أحمد: أستاذ مساعد، كلية الاقتصاد والدراسات التجارية، جامعة كردفان،
السودان.

Prepared by:

Dr. Mujahid Abdel-Qader Fadl El-Sayed

Dr. Arafa Jibril Abu Nasib

Dr. Abdelaziz Hassan Abdelaziz

Dr. Huda Ali Abdel wahed Mohammed

Dr. Mohammed Muktar Ibrahim Ahmed

المخلص:

هدفت الدراسة الى قياس أثر المناخ التنظيمي على معدل دوران العمل بجامعة كردفان للعام 2020م، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات للتحقق من فرضيات الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة كردفان وعددهم 246 مفردة، تم سحب عينة غير احتمالية ميسرة من المجتمع بعدد 150 مفردة بنسبة 61%. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن الهيكل التنظيمي يؤثر سلباً في معدل دوران العمل الاختياري ($B = -0.165$ $p = 0.024$) وإيجاباً في معدل دوران العمل الإجباري ($B = 0.150$ $p = 0.005$)، وأن التكنولوجيا المستخدمة تؤثر إيجاباً في معدل دوران العمل الإجباري ($B = 0.151$ $p = 0.004$)، وأن تحفيز العاملين يؤثر إيجاباً في معدل دوران العمل الإجباري ($B = 0.155$ $p = 0.017$). أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالهياكل التنظيمية ووضعها بشكل مثالي يساهم في استقرار العمل وتقليل معدل دوران العمل وتهيئة بيئة عمل تعليمية بحثية توفر الاستقرار للمعلمين.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، الهيكل التنظيمي، دوران العمل، التكنولوجيا

ABSTRACT:

The study aimed to measure the impact of the organizational climate on the rate of work turnover at the University of Kordofan for the year 2020, and the study used the descriptive analytical method and the questionnaire as a main tool for data collection to verify the hypotheses of the study. Of the community with 150 individuals, 61%. The study reached the following results: The organizational structure negatively affects the rate of voluntary work turnover ($B = -0.165$ $p = 0.024$) and positively the rate of compulsory work turnover ($B = 0.150$ $p = 0.005$), and that the technology used positively affects the rate of compulsory work turnover ($B = 0.151$ $p = 0.004$), and that motivating workers positively affects the rate of forced labor turnover ($B = 0.155$ $p = 0.017$). The study recommended the necessity of paying attention to organizational structures and placing them in an ideal manner that contributes to the stability of work, reducing the rate of work turnover and creating an environment.

Keywords: Organizational climate - Organizational chart - Work turnover – Technology.

المقدمة:

لقد ازداد الاهتمام بدراسة المناخ التنظيمي في السنوات الأخيرة نظراً لما لديه من ارتباط مباشر بسلوك الافراد بالمنظمة حيث أكدت الكثير من الدراسات في هذا الموضوع على الدور المباشر في تأثير المناخ التنظيمي علي سير العمل و على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي وتقليل معدل دوران العمل. ودوران العمل هو حركة القوى العاملة دخولاً إلى المنظمة وخروجاً منها ، حيث يدل حجم هذه الظاهرة أو معدل الحركة على مدى استقرار قوة العمل في المؤسسة ولكن الحركة الزائدة أو معدلها الكبير غير مرغوب ، في الغالب أن ظاهرة دوران العمل تحدث بسبب عدم رضا العاملين عن العمل أو بيئته (إبراهيم بدر شهاب الخالدي ، 2011 م ، ص 227). ولقد شهدت الفترة الماضية هجرة كبيرة للكفاءات من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية بصفة عامة وجامعة كردفان علي وجه الخصوص وذلك من خلال تركهم للعمل من خلال الإغارة أو الإجازة من دون مرتب ، هذه الظاهرة السالبة تحتاج الى دراسة لمعالجتها والمحافظة علي المورد البشري الكفو من أجل التقدم ونهضة البلد، حيث أن الأوطان تبني بسواعد بنيتها.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي: ما مدى تأثير المناخ التنظيمي على معدل دوران العمل؟ وتفرعت منه عدد من التساؤلات وهي:

1. ما أثر الهيكل التنظيمي على معدل دوران العمل الاختياري والإجباري؟
2. هل تؤثر التكنولوجيا على معدل دوران العمل الاختياري والإجباري؟
3. ما أثر الحوافز على معدل دوران العمل الاختياري والإجباري؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيسي وهو إبراز تأثير المناخ التنظيمي على معدل دوران العمل، وتتفرع منه الأهداف التالية:

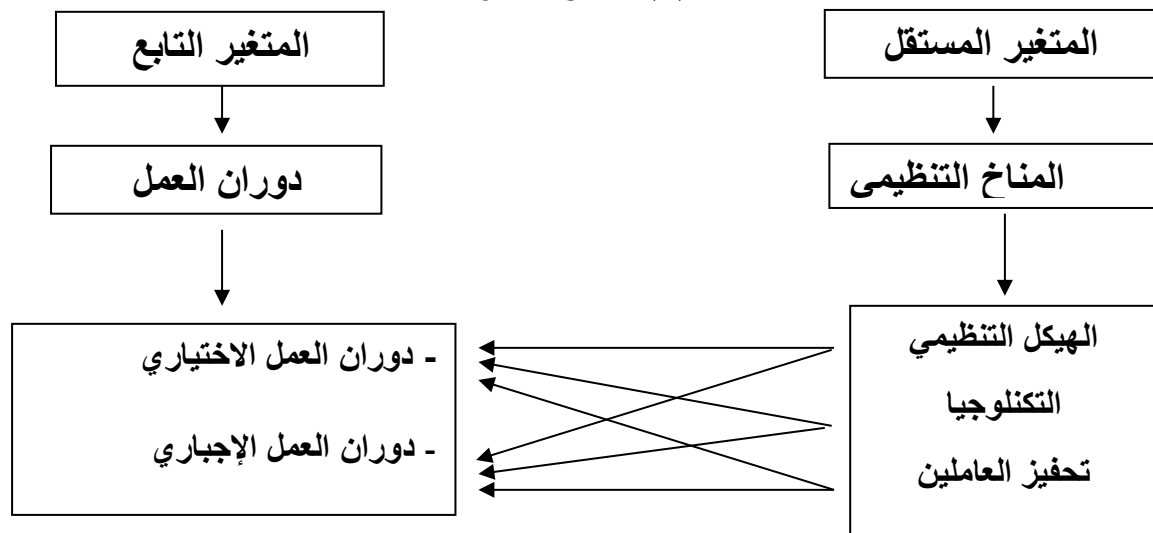
1. التعرف على أثر الهيكل التنظيمي على معدل دوران العمل الاختياري والإجباري.
2. قياس أثر التكنولوجيا على معدل دوران العمل الاختياري والإجباري.
3. بيان أثر الحوافز على معدل دوران العمل الاختياري والإجباري.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة في أنها تساهم في توفير المعلومات المتعلقة بالمناخ التنظيمي ودوران العمل، وتساهم في إثراء المكتبات بشكل عام والمناخ التنظيمي بشكل خاص، وهي تعتبر استكمالاً للدراسات السابقة. كما تبرز أهميتها في مساعدة إدارة جامعة كردفان من خلال النتائج التي تتوصل لها الدراسة في كيفية التقليل من معدل دوران العمل والتعرف على مناخ العمل الجيد الذي يساهم في استقرار العاملين.

نموذج الدراسة:

شكل (1) يوضح نموذج الدراسة



المصدر: اعداد الباحثين من أدبيات الدراسات السابقة 2021م

فرضيات الدراسة:

تقوم الدراسة على فرضية رئيسية هي: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي ومعدل دوران العمل. وتتفرع منها الفرضيات التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي ودوران العمل الاختياري والإجباري.
2. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا ودوران العمل الاختياري والإجباري.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز ودوران العمل الاختياري والإجباري.

الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة:

المناخ التنظيمي: هو كافة العناصر والظروف المحيطة بالفرد داخل المنظمة والتي تؤثر على سلوكه واتجاهاته نحو عمله الذي يقوم به والتي تنعكس بدورها على درجة رضاه عن العمل (محمد حسن محمد، 2008م، ص34).

الهيكل التنظيمي: هو الطريقة التي يتم بها تقسيم أنشطة المنظمة وتنظيمها وتنسيقها (حسين محمود حريم، 2006م، ص45).

التكنولوجيا: هي الإجراءات التي يؤديها الفرد على شيء ما باستعمال أدوات أو أجهزة ميكانيكية أو بدونها لغرض أحداث تغيير في هذا الشيء (مؤيد سعيد السالم، 2005م، ص100).

الحوافز: يقصد بها مجموعة من العوامل الخارجية التي تؤثر على سلوك الفرد من خلال إشباع حاجاته بمعنى أن الحوافز هي شيء خارجي يجذب إليه الفرد باعتبارها وسيلة لإشباع الحاجات (علي محمد رباعية، 2007م، ص78).

دوران العمل الإجباري: هي الحالة التي تقرر فيها الإدارة أن موظفاً معيناً أو عدداً من الموظفين يمثلون فائضاً عن الاحتياجات الفعلية للمنشأة في وظيفة معينة ولا يمكن توفير عمل بديل لهم

دوران العمل الاختياري: هو اختيار الموظف إنهاء ارتباطه بالمنظمة التي يعمل بها ومغادرتها بحيث تفقد المنظمة حينها موظفاً (Thomas 2009 P 287).

الدراسات السابقة:

دراسة: سلام عبده مروه 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 وأظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يساهم في تقليل معدل ومستوى دوران العمل وهذا يعني 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 الإيجابية التي تساهم في تعزيز الروح المعنوية للعاملين مما ينعكس على الرضا الوظيفي.

دراسة: لينة حسام الدين المحتسب 2017م: هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم الجوانب المتعلقة بالمناخ التنظيمي والمتمثلة في (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الاتصال، نمط القيادة وتنمية الموارد البشرية) من وجهة نظر الإداريين في الجامعات الفلسطينية في محافظة الخليل. وتوصلت

الدراسة الى ان سرعة إنجاز المهام يمثل اهم جانب في الهيكل التنظيمي وفيما يتصل بالشفافية التنظيمية وجود شعار خاص بالجامعة يعبر عنها وعن قيمها، ووجود علاقة إيجابية بين العاملين يسهل عملية الاتصال، أما نمط القيادة فاهم عنصر يتمثل في الدعم والمساندة من المسؤولين، في حين ان مستوى تنمية الموارد البشرية فظهر مبدا التعيين علي أساس الكفاءة كأهم عنصر.

دراسة: إبراهيم أحمد داوود احمد 2016م: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فوائد الاستقطاب الإلكتروني المتمثلة (بالكلفة، الفاعلية، والعدالة) على معدل الدوران الوظيفي بأبعاده المتمثلة (بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي)، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للاستقطاب الإلكتروني والتي تمثلت في (الكلفة، الفاعلية والعدالة) على معدل الدوران الوظيفي وأوصت الدراسة بالاهتمام بالمعايير الشخصية والمؤهلات لطالبي الوظائف مما يحقق العدالة في عملية التوظيف.

دراسة عاصم التجاني إبراهيم شمعون 2016م: 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 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 يكمن من خلاله توزيع الصلاحيات لتوفير مزيد من الاستقرار التنظيمي.

دراسة: منى عطري، كفاح بن فضل، 2007م: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة إثر نظام العلاوات المالية على دوران العمل لدى القطاع الأكاديمي في كلية الهندسة في جامعة النجاح الوطنية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن نظام العلاوة الجيد يساعد في الاستقرار في العمل ويقلل معدل دوران العمل وأوصت الدراسة إن يكون نظام العلاوات واضحاً لدى جميع العاملين في الجامعة. ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

نجد أن بعضاً منها تناولت متغيرات مستقلة مختلفة مثل الرضا الوظيفي كدراسة (سلام، 2017) والاستقطاب الإلكتروني كدراسة (ابراهيم، 2016) ونظم العلاوات المالية كدراسة (منى، 2007)، الرضا الوظيفي كدراسة (عاصم، 2016) وأثرها على معدل دوران العمل، بينما تناولت هذه الدراسة المناخ التنظيمي كمتغير مستقل بأبعاده (الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا، تحفيز العاملين) وأثرها على معدل دوران العمل. وأن هذه الدراسة تناولت بعد التكنولوجيا لما له من تأثير على معدل دوران العمل الاجباري لم تذكر في الدراسات السابقة. كذلك الهيكل التنظيمي الذي يلبي احتياجات العاملين ويؤدي

إلى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي. أيضاً هذا البعد لم يتم تناوله في الدراسات السابقة لما له من أثر على تقليل معدل دوران العمل الاختباري، كما تكمن أهميتها في كيفية التقليل من معدل دوران العمل والتعرف على مناخ العمل الجيد الذي يساهم في استقرار العاملين بجامعة كردفان.

عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية:

منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي من خلال استخدام أدوات الإحصاء الوصفي التحليلي، وقد اعتمدت على نوعين من البيانات هي البيانات الأولية والثانوية، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية، حيث صممت الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج الذي يتكون من خمسة مستويات، وتم إعطاء كل مستوى رقم في عملية التحليل وذلك على النحو التالي: (5) أوافق بشدة (4) أوافق (3) محايد (2) لا أوافق (1) لا أوافق بشدة. وتمت مراعات كل الجوانب الأساسية في صياغة الأسئلة لتحقيق الترابط بين الموضوع، بعد الانتهاء من إعداد الصيغة الأولية لمقاييس الدراسة ومن أجل التحقق من صدق إدارة الدراسة والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أهل الاختصاص بلغ عددهم (5) محكم في مجال إدارة الأعمال، وبعد استرجاع الاستبانة من جميع المحكمين تم إجراء التصويبات المقترحة. وبذلك تم تصميم الاستبانة في صورتها النهائية وتم توزيع عدد 150 استبانة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة كردفان. وتم استرداد عدد 150 استبانة صالحة للتحليل بنسبة (100%).

مجتمع الدراسة:

يتكون من أعضاء هيئة التدريس بجامعة كردفان والبالغ عددهم 246 فرد حيث تم اختيار عينة منهم عن طريق أسلوب العينة غير الاحتمالية الميسرة.

عينة الدراسة:

تم استخدام معادلة ريتشارد جيجر لتحديد حجم العينة، وتم التوصل إلى 150 مفردة تمثل عينة الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- الإحصاء الوصفي: لوصف خصائص العينة.
- كرو نباخ ألفا: قياس الموثوقية والاتساق الداخلي للمتغيرات الرئيسية للدراسة.
- التحليل العاملي الاستكشافي: لقياس الاختلافات بين العبارات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لتحديد الأهمية النسبية لاستجابة أفراد العينة تجاه محاور وأبعاد أداة الدراسة.
- ارتباط بيرسون: لمعرفة درجة الارتباط بين المتغيرات الرئيسية.
- أسلوب الانحدار المتعدد. لبيان
- نمذجة المعادلة البنائية (Structural Equation Modeling [SEM])
- الصدق الظاهري لأداة الدراسة:
- تم توزيع الإستبانة على عدد (6) من المحكمين حيث كانت درجاتهم أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد مختصين في مجال إدارة الأعمال.

صدق البناء لأداة الدراسة:

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

جدول (1) معامل المصدقية ألفا كرونباخ لعبارات متغيرات الدراسة

معامل الصدق	معامل الثبات ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المتغير
0.951	0.904	8	الهيكل التنظيمي
0.948	0.898	8	المناخ التنظيمي
0.947	0.896	8	التكنولوجيا
0.822	0.675	8	تحفيز العاملين
0.778	0.605	8	دوران العمل الاختياري
			دوران العمل الإجباري
		40	معدل دوران العمل
			الاستبانة ككل

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2021م

الجدول (1) يبين اختبار الثبات على إجابات المستجيبين للاستبانة، وبلغت أقل قيمة لألفا كرونباخ (0.605) وتعنى هذه القيمة توافر درجة من الثبات الداخلي في الإجابات حيث أنها تعتبر القيمة المقبولة إحصائياً لمعامل ألفا كرونباخ (60%) مما يمكن الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة، وتحليل نتائجها. أما مقياس المصدقية فهو الجذر التربيعي لمقياس الثبات الذي كانت أقل قيمة له (0.778) وبذلك تعتبر الأداة ذات مصداقية عالية، لأن قيمة مقياس المصدقية قريب من الواحد.

التحليل العاملي الاستكشافي: للتأكد من صلاحية النموذج تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 25) بالإضافة إلى (AMOS 25) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي لنموذج الدراسة المكون من متغيرين هي (المناخ التنظيمي كمتغير مستقل، ومعدل دوران العمل كمتغير تابع) حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي استخدمت لقياس كل متغير في الاستبانة، حيث احتوت الاستبانة على (28) عبارة تم استخدام طريقة المكونات الأساسية وطريقة تدوير العوامل من أجل تحديد معاملات التشبع وتم حذف العبارات التي يقل فيها 0.7 (James Gaskin 2014) تم استخدام مقياس (KMO) لاختبار كفاية العينة المأخوذة في تفسير الظاهرة المدروسة وأقل قيمة لكفاية قبول نتائج التحليل هي 0.6 وأجراء اختبار

(Bartlett) بوصفه مؤشر للعلاقة بين المتغيرات ويجب أن تكون قيمته دالة عند مستوى معنوية اقل من (0.05) .

التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل المناخ التنظيمي: لأجراء التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل المناخ التنظيمي، الذي يتكون من (13) عبارات، وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (2). أدناه

جدول (2) نتائج التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل المناخ التنظيمي:

المتغيرات	الرمز	1	2	3
الهيكل التنظيمي	B6	.793		
	B7	.757		
	B3	.735		
	B8	.703		
	B4	.682		
	C7	.674		
	B1	.662		
	C8	.615		
	B2	.613		
	C3	.511		
التكنولوجيا	A5		.800	
	A7		.786	
	A8		.765	
	A6		.759	
	A4		.709	

	.705		A2	
	.682		A1	
			A3	
.764			C5	تحفيز العاملين
.633			C4	
.627			C2	
.565			B5	
			C1	
1.186	2.257	11.373	الجنور الكامنة	
12.424	22.372	26.936	التباين %	
61.732			التباين الكلي	
0.00001980			Determinant	
0.919			KMO	
2486.233	Approx. Chi-Square		Bartlett's Test of Sphericity	
276	Df			
0.000	Sig.			

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2021م

جدول رقم (2) يبين نتائج اختبار KOM و Bartlett's ومصفوفة الارتباطات لعبارات المتغير المستقل المناخ التنظيمي، جاءت قيمة اختبار KMO تساوي (0.919) وهي أكبر من الحد الأدنى الذي أشتراطه Kaiser وهو (0.50) وهذا يدل على كفاية حجم المجتمع. ونجد أن كل معاملات مصفوفة الارتباطات للمتغير المستقل المناخ التنظيمي تقع بين (0.25) و (0.9)، ومحدد المصفوفة يساوي (0.00001980) وهو أكبر من (0.000001) مما يعني أن محدد المصفوفة غير صفري، وأن المصفوفة تختلف عن مصفوفة الوحدة، لأن قيمة اختبار Bartlett's كانت معنوية عند مستوى خطأ مسموح به (0.000) وهذا دليل على صلاحية عبارات المتغير المستقل المناخ التنظيمي للتحليل

العالمي. ويتبين أن عبارات المتغير المستقل المناخ التنظيمي تم اختزالها في ثلاثة عوامل، وأن قيم الاشتراكات الأولية للعامل تزيد عن (0.50) وهذا دليل على أن هذه العوامل استخرجت من العبارات تباين أكبر من (50%) وقيمة الجذور الكامنة Eigen values تساوي (11.373) للعامل الأول، (2.257) وللعامل الثاني، (1.186) للعامل الثالث. وهذه القيم أكبر من الرقم واحد وهذا دليل على أن قدرة هذه العوامل على تفسير التباين يعادل أكثر من ضعف ما يفسره المتغير الواحد، أو العبارة الواحدة. ويلاحظ أن هذه العوامل تفسر (61.73%) من التباين الكلي للمتغير المستقل بالمناخ التنظيمي. تم إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي لعبارات محاور المتغير المستقل المناخ التنظيمي، وقد نتج عن هذه العملية حذف العبارة الثالثة من بُعد الهيكل التنظيمي (A3) والعبارة الأولى من بُعد تحفيز العاملين (C1).

التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل المناخ التنظيمي: تم بناء النموذج الأول للدراسة والذي يتكون من محور المتغير المستقل المناخ التنظيمي و تم قياسه عن طريق العبارات (24)، وبعد الإحصائي والتحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي تم حذف عبارتين.

جدول (3) مؤشرات مطابقة التحليل التوكيدي للمتغير المستقل المناخ التنظيمي

المقياس	القيمة	المستوى المقبول	القرار
مربع كأي المعياري Chi/df	1.632	نسبة مربع كأي إلى درجة الحرية يجب أن تكون أقل من 5	تطابق مقبول
الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب RMSEA	0.065	أقل من 0.08	تطابق جيد
مؤشر جودة المتطابقة GFI	0.840	أكبر من أو يساوي 0.9	تطابق غير جيد
مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.944	أكبر من أو يساوي 0.9	تطابق جيد
مؤشر توكر لويس TLI	0.935	أكبر من أو يساوي 0.9	تطابق جيد

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2021م

من الجدول رقم (3) الذي يبين نتائج اختبارات المطابقة لنموذج التحليل التوكيدي للمتغير المستقل المناخ التنظيمي، يلاحظ أن النموذج المفترض يمتاز بمطابقة جيدة، لأن نسبة مربع كاي المعياري كانت (1.632) وهي أقل من (5) وقيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) تساوي (0.065)، وقيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) تساوي (0.840) وهي أصغر من (0.90)، وقيمة مؤشر جودة المتطابقة (0.944) وهي أكبر من (0.90)، وقيمة مؤشر توكر – لويس (TLI) تساوي (0.935) وهي أكبر من (0.90). وهذا دليل على المطابقة الجيدة لمكونات المتغير المستقل المناخ التنظيمي.

التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع معدل دوران العمل: تم استخدام برنامج SPSS (V.25) لأجراء التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع معدل دوران العمل، الذي يتكون من (34) عبارة، وجاءت النتائج كما في الجدول (4) أدناه :

جدول (4) نتائج التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع (معدل دوران العمل)

المتغيرات	الرمز	1	2
دوران العمل الإجباري	Y8		
	Y5		
	Y4		
	Y7		
	X4		
	X3		
	Y6		
	Y3		
دوران العمل الاختياري	X7		
	X8		
	X2		

		X1	
		Y1	
		X5	
		Y2	
		X6	
2.121	3.158	الجزور الكامنة	
27.45	37.36	التباين %	
64		التباين الكلي %	
0.030		Determinant	
0.656		KMO	
498.99	Approx. Chi-Square	Bartlett's Test of Sphericity	
120	Df		
0.000	Sig.		

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2021م

جدول رقم (4) يبين نتائج اختبار KOM و Bartlett's ومصفوفة الارتباطات لمحاور المتغير التابع معدل دوران العمل، جاءت قيمة اختبار KMO تساوي (0.646) وهي أكبر من الحد الأدنى الذي أشتراطه Kaiser وهو (0,50) وهذا يدل على كفاية حجم المجتمع. أن كل معاملات مصفوفة الارتباطات للمتغير المستقل معدل دوران العمل تقع بين (0.25) و (0.9)، محدد المصفوفة يساوي (0.030) وهو أكبر من (0.0000001) مما يعني أن محدد المصفوفة غير صفري، وأن المصفوفة تختلف عن مصفوفة الوحدة، لأن قيمة اختبار Bartlett's كانت معنوية عند مستوى خطأ مسموح به (0.000) وهذا دليل على صلاحية محاور المتغير التابع معدل دوران العمل للتحليل العاملي. ويتبين أن عبارات المتغير التابع معدل دوران العمل تم اختزالها في عاملين، وأن قيم الاشتراكات الأولية للعوامل تزيد عن (0,50) وهذا دليل على أن هذه العوامل استخرجت من العبارات تباين أكبر من (50%) وقيمة الجزور الكامنة Eigen values تساوي (3.158) للعامل الأول و (2.121)

للعامل الثاني. وهذه القيم أكبر من الرقم واحد وهذا دليل على أن قدرة العوامل على تفسير التباين يعادل أكثر من ضعف ما يفسره المتغير الواحد، أو العبارة الواحدة. وهذه العوامل مجتمعة تفسر (64%) من التباين الكلي للمتغير التابع معدل دوران العمل. تم إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي لعبارات محاور المتغير التابع معدل دوران العمل، وقد نتج عن هذه العملية حذف العبارة الخامسة (X5) والعبارة السادسة (X6) والعبارة السابعة (X7) من بُعد معدل دوران العمل الاختياري، والعبارة الأولى (Y1)، والعبارة الثانية (Y2)، والعبارة الثالثة (Y3)، العبارة السادسة (Y6) من بُعد دوران العمل الإجباري.

التحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع (معدل دوران العمل):

تم بناء النموذج الأول للدراسة والذي يتكون من المتغير التابع معدل دوران العمل والذي والذي تم قياسه عن طريق (16) عبارة، وبعد عمل التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي تم تقسيم محور المتغير التابع معدل دوران العمل إلى بُعدين (دوران العمل الاختياري، ودوران العمل الإجباري) مع حذف 7 عبارات.

جدول (5) مؤشرات مطابقة التحليل التوكيدي للمتغير التابع معدل دوران العمل

المقياس	القيمة	المستوى المقبول	القرار
مربع كآي المعياري Chi/df	1.425	نسبة مربع كآي إلى درجة الحرية يجب أن تكون قل من 5	تطابق مقبول
الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب RMSEA	0.053	أقل من 0,08	تطابق جيد
مؤشر جودة المتطابقة GFI	0.954	أكبر من أو يساوي 0.9	تطابق جيد
مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.953	أكبر من أو يساوي 0.9	تطابق جيد
مؤشر توكر لويس TLI	0.930	أكبر من أو يساوي 0.9	تطابق جيد

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2021م

من الجدول رقم (5) الذي يبين نتائج اختبارات المطابقة لنموذج التحليل التوكيدي للمتغير التابع معدل دوران العمل، وجد أن النموذج المفترض يمتاز بمطابقة جيدة، لأن النسبة مربع كاي المعياري كانت (1.425) وهي أقل من (5) وقيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) تساوي (0.053)، وقيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) تساوي (0.954) وهي أكبر من (0.90)، وقيمة مؤشر جودة المتطابقة (0.953) وهي أكبر من (0.90)، وقيمة مؤشر توكر – لويس (TLI) تساوي (0.930) وهي أكبر من (0.90). وهذا دليل على المطابقة الجيدة لمكونات المتغير التابع معدل دوران العمل.

تحليل الاعتمادية والصلاحية: يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة (ألفا كرونباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي، معامل ألفا كرونباخ أقرب إلى (1) يعتبر الاتساق الداخلي للمتغيرات كبير، و لاتخاذ قرار بشأن قيمة ألفا كرونباخ المطلوبة يتوقف ذلك على الغرض من البحث ففي المراحل الأولى من البحوث الأساسية تشير (Nunnally, 1967) إلى أن المصدقية من 0.50-0.60 تكفي وأن زيادة المصدقية لا أكثر من 0.80 وربما تكون إسراف، أما (Hair et al, 2010) اقترح أن قيمة ألفا كرونباخ يجب أن تكون أكثر من 0.70 ومع ذلك، يعتبر ألفا كرونباخ من 0.50 فما فوق مقبولة أيضًا في الأدب (Bowling, 2009)، وأيضا الجدول يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل متغيرات الدراسة .

جدول (6) تحليل الاعتمادية لجميع متغيرات الدراسة بعد التحليل العاملي

المتغير	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل الصدق
المتغير المستقل: المناخ التنظيمي	الهيكل التنظيمي	7	0.915
	التكنولوجيا	10	0.929
	تحفيز العاملين	5	0.796
المتغير التابع: معدل دوران العمل	دوران العمل الاختياري	3	0.658
	دوران العمل الإجباري	6	0.719

	31	الاستبانة ككل
--	----	---------------

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2021م

الجدول رقم (6) يبين اختبار معامل الثبات ألفا كرونباخ ومعامل الصدق على إجابات المستجيبين للاستبانة لجميع محاورها، وبلغت أقل قيمة ألفا كرونباخ (0.658) وتعني هذه القيمة توافر درجة عالية جداً من الثبات الداخلي في الإجابات حيث أنها تعتبر القيمة المقبولة إحصائياً لمعامل ألفا كرونباخ (60%) مما يمكن الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة، وتحليل نتائجها.

اختبار فروض الدراسة: لاختبار فرضيات الدراسة أعتمد الباحثين في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية (Structural Equation Modeling [SEM]) ويستخدم للعلاقات الخطية المباشرة وغير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات الكامنة و المشاهدة، وبالتحديد تم استخدام أسلوب تحليل المسار لما يتمتع به هذا الأسلوب من عدة مزايا تتناسب مع طبيعة الدراسة. (BarbaraFidell, 1996). ويستخدم تحليل المسار فيما يمثل الأغراض التي يستخدم فيها تحليل الانحدار المتعدد، حيث أن تحليل المسار يعتبر امتداداً لتحليل الانحدار المتعدد، ولكن تحليل المسار، أكثر فعالية حيث أن يضع في الحسبان نمذجة التفاعل بين المتغيرات، The Modeling of Interactions وعدم الخطية Nonlinearities وأخطاء القياس، والارتباط الخطي المزدوج Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة (Jeonghoon, 2002).

اختبار الفرضية الأولى للدراسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي ودوران العمل الاختياري: للتحقق من فرضية الدراسة الأولى تم بناء نموذج باستخدام أساليب نمذجة المعادلات البنائية، وتم فحص الأثر المباشر بين المناخ التنظيمي كمتغير مستقل في ثلاثة أبعاد (الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا، تحفيز العاملين) ومعدل دوران العمل الاختياري كمتغير تابع.

جدول (7) يمثل مؤشرات جودة المطابقة لتحليل المسار للعلاقة بين المناخ التنظيمي ودوران العمل الاختياري:

المقياس	القيمة	المستوى المقبول	القرار
مربع كآي المعياري Chi/df	1.496	نسبة مربع كآي إلى درجة الحرية يجب أن تكون قل من 5	تطابق مقبول
الجزر التربيعي لمتوسط خطأ RMSEA الاقتراب	0.058	أقل من 0.08	تطابق جيد

تطابق غير جيد	أكبر من أو يساوي 0.9	0.839	مؤشر جودة المتطابقة GFI
تطابق جيد	أكبر من أو يساوي 0.9	0.935	مؤشر المطابقة المقارن CFI

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2021م

من الجدول رقم (7) الذي يبين نتائج اختبارات المطابقة لنموذج تحليل المسار للعلاقة بين المناخ التنظيمي ومعدل دوران العمل الاختياري، وجد أن النموذج المفترض يمتاز بمطابقة جيدة، لأن النسبة بين قيم مربع كاي، 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 (8) نتائج تحليل المسار من المناخ التنظيمي الى دوران العمل الاختياري

النتيجة	الاحتمالية P	القيمة الحرية C.R.	الأخطاء المعيارية S.E.	التقديرات Estimate	العلاقات		
لم تدعم	0.777	-0.283	0.072	-0.020	دوران العمل الاختياري	<---	الهيكل التنظيمي
دعمت	0.024	-2.253	0.073	-0.165	دوران العمل الاختياري	<---	التكنولوجيا
لم تدعم	0.534	-0.622	0.088	-0.055	دوران العمل الاختياري	<---	تحفيز العاملين

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2021م مستوى معنوية (5%).

الجدول رقم (8) يبين نتائج تحليل المسار للعلاقة بين المناخ التنظيمي ودوران العمل الاختياري، يلاحظ أن بُعد الهيكل التنظيمي يؤثر في معدل دوران العمل الاختياري تأثير سلبي ومعنوي ($B = -0.020$) عند مستوى معنوية (5%). وإن بُعد تحفيز العاملين وبُعد التكنولوجيا 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 المناخ التنظيمي يفسر (84%) من العوامل المؤثرة في معدل دوران العمل الاختياري، و(16%) الباقية ناتجة من عوامل غير موجود في النموذج. وهذا يحقق فرضية الدراسة الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي ودوران العمل الاختياري، من خلال بُعد الهيكل التنظيمي.

اختبار الفرضية الثانية للدراسة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي ومعدل دوران العمل الإجباري.

للتحقق من فرضية الدراسة الثانية تم بناء نموذج باستخدام أساليب نمذجة المعادلات البنائية، وتم فحص الأثر المباشر بين المناخ التنظيمي كمتغير مستقل في ثلاثة أبعاد (الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا، تحفيز العاملين) ومعدل دوران العمل الإجباري كمتغير تابع.

جدول (9) يمثل مؤشرات مطابقة التحليل المسار للعلاقة بين المناخ التنظيمي ودوران العمل الإجباري

المقياس	القيمة	المستوى المقبول	القرار
مربع كآي المعياري Chi/df	1.624	نسبة مربع كآي 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 المطابقة 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 الباحثين بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية 2020م.

الجدول رقم (9) أعلاه يوضح نتائج اختبارات المطابقة لنموذج تحليل المسار للعلاقة بين المناخ التنظيمي ومعدل دوران العمل الإجمالي، يلاحظ أن النموذج المفترض يمتاز بمطابقة جيدة، لأن النسبة بين قيم مربع كاي، 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 (10) يمثل نتائج تحليل المسار من المناخ التنظيمي الى دوران العمل الإجمالي

العلاقات	التقديرات Estimate	الأخطاء المعيارية S.E.	القيمة الحرية C.R.	الاحتمالية P	النتيجة
الهيكل التنظيمي	0.151	0.053	2.863	0.004	دعمت
التكنولوجيا	0.150	0.054	2.796	0.005	دعمت
تحفيز العاملين	0.155	0.065	2.390	0.017	دعمت

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية 2020م. مستوى معنوية (1%).

الجدول رقم (10) أعلاه يوضح نتائج تحليل المسار للعلاقة بين المناخ التنظيمي ودوران العمل الإجمالي، يلاحظ أن بُعد تحفيز العاملين يؤثر في معدل دوران العمل الإجمالي تأثير إيجابي ومعنوي (B=0.151) عند مستوى معنوية (1%). أن بُعد الهيكل التنظيمي يؤثر في معدل دوران العمل الإجمالي تأثير إيجابي ومعنوي (B=0.150) عند مستوى معنوية (1%). أن بُعد الهيكل التنظيمي يؤثر في معدل دوران العمل الإجمالي 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 المناخ التنظيمي يفسر (81%) من العوامل المؤثرة في معدل دوران العمل الإجمالي، و(19%) الباقية ناتجة من عوامل غير موجود في النموذج. وهذا يحقق فرضية الدراسة الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي ودوران العمل الإجمالي.

الخاتمة:

أولاً: النتائج:

توصلت الدراسة للنتائج الآتية:

- 1- الهيكل التنظيمي بجامعة كردفان يؤثر على معدل دوران العمل الاختياري تأثير سلبي معنوي عند مستوى معنوية (5%).
- 2- التكنولوجيا المستخدمة بجامعة كردفان تؤثر إيجاباً على معدل دوران العمل الإجباري تأثير إيجابي ومعنوي عند مستوى معنوية (1%).
- 3- الحوافز التي تمنح للعاملين بجامعة كردفان تؤثر إيجاباً في معدل دوران العمل الاختياري بالجامعة ($B=0.155$)
- 4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي ومعدل دوران العمل (الاختياري والإجباري) بجامعة كردفان.

ثانياً: التوصيات:

أوصت الدراسة بالآتي :

1. ضرورة وضع هيكل تنظيمي جيد ومثالي لجامعة كردفان يساهم في استقرار العاملين حتى لا يكون هناك دوران عمل اختياري.
2. الاهتمام بتوفير بيئة عمل مهيأة وجاذبة بالجامعة.
3. ضرورة وضع الهيكل التنظيمي للجامعة حتى يحدد اختصاص كل وحدة تنظيمية.
4. وضع امتيازات للعاملين بالجامعة حتى تكون هناك رغبة للاستمرار في العمل.
5. الاهتمام بالعدالة في نظام الحوافز حتى يسود الرضا الوظيفي للعاملين.
6. الاهتمام بقياس اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة كردفان نحو أسباب دوران العمل الاختياري.

قائمة المصادر والمراجع :

- 1- إبراهيم أحمد داود أحمد، أثر فوائد الاستقطاب الإلكتروني على معدل الدوران العمل الوظيفي رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال 2016م.
- 2- إبراهيم بدر شهاب الخالدي، معجم الإدارة، الأردن - عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع ط 1، 2011 م.
- 3- حسين محمود حريم، تصميم المنظمة - الهيكل التنظيمي وإجراءات العمل، الطبعة الثالثة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمّام، 2006م.
- 4- منى عطري، وآخرون، أثر نظم العلاوات المالية على معدل دوران العمل، رسالة لدى القطاع الأكاديمي في كلية الهندسة، رسالة ماجستير منشورة جامعة النجاح الوطنية 2016.
- 5- محمد حسن محمد حامدات، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008م.
- 6- مؤيد سعيد السالم، نظرية المنظمة - الهيكل والتصميم، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005م.
- 7- سلام عبد مرزہ السلطاني، العلاقة بين الرضا الوظيفي ودوران العمل، رسالة ماجستير منشورة جامعة القادسية، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال 2017م
- 8- عاصم التجاني إبراهيم شمعون، إدارة المناخ التنظيمي على رضا العاملين ومعدلات دوران العمل، رسالة ماجستير منشورة، 2016م.
- 9- علي محمد رباعية، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007م.
- 10- Thomas, Buoying among support staff in a higher education institution, Heath Education, 105 (4). 2005.