

العوامل المؤثرة على دوران العمل لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة

د.عوني هلسا

أ.د زكي الصراف

عضو هيئة تدريس

عميد كلية العلوم المالية والمصرفية

جامعة العلوم المالية والمصرفية

جامعة العلوم المالية والمصرفية

المستخلص:

يعد عضو هيئة التدريس من أهم محاور العملية التعليمية في الجامعات، حيث يعتبر العامل المباشر في تحقيق الاهداف المنشودة للوصول للمستويات العلمية التنافسية العليا. يهتم هذا البحث في دراسة العوامل المؤثرة على دوران العمل لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة.

اهم العوامل التي تم دراستها هي، الرضا الوظيفي Job Satisfaction، والخصائص الوظيفية Job Characteristics، والأفضلية التي يمكن الحصول عليها عند القيام بنفس الوظيفة في جامعة أخرى Job equities، والعوامل الديموغرافية. إن الجامعات الاردنية غير الحكومية تمثل مجتمع الدراسة، وتم تقسيم تلك الجامعات إلى ثلاث مجموعات كبيرة، ومتوسطة، وصغيرة. اما عينة الدراسة تضمنت جامعة الزيتونة ممثلة للجامعات الكبيرة، ومن مجموعة الجامعات المتوسطة فقد اختيرت جامعة الزرقاء الأهلية، أما مجموعة الجامعات الصغيرة فقد تم اختيار جامعتين وهما جامعة إربد الأهلية وجامعة جرش الأهلية. لقد اظهرت نتائج التحليل وجود علاقة موجبة بين كمية العمل والرغبة في ترك العمل، وكذلك ظروف العمل والرغبة في ترك العمل، في حين لم تظهر المتغيرات الديموغرافية أي علاقة معنوية مع الرغبة في ترك العمل وقد جاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة (Koh 1995). كما أظهر التحليل أن حجم الجامعة ليس له أي اختلاف في التأثير على

الرغبة في ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية. وأخيراً، فإن نموذج الانحدار الذي تضمن تسعة متغيرات مستقلة، لم يظهر أي من هذه المتغيرات أي تأثير على الرغبة في ترك العمل فقد كانت غير معنوية ماعدا متغير ظروف العمل وهذه النتائج جاءت موافقة للدراسة التي قام بها (Shahzad 2011). إن المتغير الوحيد الذي يمكن اعتماده في نموذج الانحدار في هذه الدراسة هو متغير ظروف العمل والذي له تأثير كبير على عضو هيئة التدريس في تركه للعمل.

الكلمات الدلالية: دوران العمل، الرضا الوظيفي، الخصائص الوظيفية، الأفضلية، معنوية العلاقة، نموذج الانحدار.

1- المقدمة:

يعد الطالب وعضو هيئة التدريس من أهم محوري العملية التعليمية في الجامعات، فكما أن العامل يعد أحد مراكز الثقل في المنظمة؛ لمسؤوليته المباشرة في تحقيق أهداف المنظمة وإستراتيجيتها، فإن عضو هيئة التدريس يعد العامل المباشر في تحقيق أهداف الجامعة للوصول للمستويات العلمية التنافسية العليا.

تهتم هذه الورقة البحثية بدوران العمل لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، والعوامل المؤثرة عليه، حيث المقصود بدوران العمل بشكل عام هو تعيين أفراد بدلاً عن الذين فقدتهم المؤسسة في فترة معينة. وهذه الظاهرة تعني الإساءة لاستخدام الموارد البشرية، والمضيعة للمال والجهد في عملية إستقطابهم وإختيارهم وتوجيههم .

يسبب دوران العمل لأعضاء هيئة التدريس تأثيرات سلبية كبيرة منها: الخسائر في المعلومات والخبرات الفنية المكتسبة مما يؤدي إلى الشعور بالإحباط بسبب نقص الكوادر التدريسية . بالإضافة إلى التكلفة المترتبة على أعضاء هيئة التدريس من خلال ضياع بعض الامتيازات التي قد يحصلون عليها فيما لو استمروا في الجامعات التي يعملون بها بالإضافة إلى عدم الاستقرار مما يضعف عملية البحث العلمي لدى هؤلاء الأساتذة .

هذه الدراسة تركز على علاقات، وأثر بعض العوامل مثل الرضا الوظيفي Job Satisfaction والخصائص الوظيفية Job Characteristics والأفضلية التي يمكن الحصول عليها عند القيام بنفس الوظيفة في جامعة أخرى Job equities والعوامل الديموغرافية على دوران العمل.

2- أدبيات الموضوع :

هناك العديد من الدراسات التي تمت مناقشة دوران العاملين فيها، وقد تضمن بعضها تعريف وقياس هذا المفهوم. من هذه الدراسات التي طرحت هذا الموضوع بشكل مبكر دراسة Brissenden & Fraunkel في سنة (1921)، أما الدراسات المتأخرة مثل دراسة (1991) Campion ودراسة (2007) Akintayo و (2002) Adewoyin .

تأتي أهمية هذه الدراسة من حيث الأسباب والتأثيرات السلبية والإيجابية الناجمة والتي لها علاقة مباشرة بالدوران الوظيفي . إن تأثيرات الدوران الوظيفي تكون على المنظمة وعلى فرق العمل وعلى المجتمع بشكل عام. فالتأثيرات السلبية للدوران الوظيفي: هو كلفة تشغيل العمال وتدريبهم وتأهيلهم بالإضافة إلى الإخلال بالهيكلية الاجتماعية. وكذلك خسارة في الإنتاجية وخسارة في الكفاءة وانخفاضها عند العاملين الموجودين في المنظمة (Darman,1990,Brown,1990). أما التأثيرات الإيجابية للدوران الوظيفي: فأهمها تخفيض تكاليف العمالة والتخلص من الكفاءات الضعيفة والحصول على معلومات وتقنيات جديدة (webel and Bedrian 1989). لقد بين (Cotton and Tuttle ,1980) أن الدوران الوظيفي يمثل احتمالية البقاء في المنظمة . بينما عرف (1993) Tett and Meyer الدوران الوظيفي: " بأنه رغبة الفرد في البحث عن منظمة بديلة". لذا فإن الرغبة في ترك الوظيفة هو العامل المهم والمحصلة الرئيسية في ترك الموظف لوظيفته. وهذا يرجع لسببين: (2006) Saud الأول إن العاملين يقررون من البداية ترك المنظمة، وما يدعم ذلك دراسة (Lamber et al , 2001) حيث بينت نتائج الدراسة معنوية العلاقة بين الرغبة في ترك الوظيفة وترك الوظيفة بشكل فعلي. أما السبب الثاني: فإن الدوران الوظيفي يتأثر بعوامل عديدة مما يجعلنا قادرين على التنبؤ بهذا الدوران، ومن هذه العوامل هي السلوكيات، وعوامل المنظمة، والعوامل الخارجية بالإضافة إلى الخصائص الشخصية.

لقد بين (Fishbein and Ajzen 1975) حسب النظرية السلوكية أن الشخص الذي يرغب سلوكاً معيناً يمثل تنبؤاً لحصول ذلك السلوك . وأظهر تحليل العلاقة التي قام بها (Lambert et al .2001) بين الرغبة في ترك العمل وترك العمل الفعلي بأنها علاقة معنوية وهذا ما يدعم مقترح (Price 2001) الذي يقول: "إن الرغبة في ترك العمل يمثل المقياس البديل عن ترك العمل الفعلي" . وقد بينت الدراسات السابقة أن العوامل المتعلقة بالعمل، والخصائص الشخصية، والعوامل الخارجية تعتبر من العوامل المهمة في نزعة الموظف نحو ترك العمل. (Tyagi and Wotruba , 1993) وبين (Kop Elman et al , 1992) أن الخصائص الوظيفية، والرضا الوظيفي، من أكثر العوامل التي يمكن التنبؤ بها لترك العمل.

3- الإطار النظري Theoretical Frame Work :

لدوران العمل أسباب مختلفة يمكن أن تعزى إلى: عوامل شخصية مثل الرواتب، والأجور، وسياسات الترقية الداخلية التي تساهم في قرارات الفرد (الموظف) في ترك العمل (Cloe & Brush, 2006). أي كلما كانت سمعة المنظمة عالية فإن نية أو توجه العاملين لترك العمل منخفضة وإذا كانت الرواتب والأجور عالية؛ والحوافز جيدة وسياسات الشركة ملائمة فإن معدلات ترك العمل قليلة (Batt, Collin, Keef, 2002). كما أن إدراك الفرد لفرص التقدم الوظيفي ومدى توفرها بعدالة للعاملين تجعل نسبة ترك العمل قليلة (Batt al 2002).

هناك عوامل بيئية متعلقة ببيئة العمل والعلاقات الاجتماعية والتي تشكل اتجاه أو نية الفرد في اتخاذ قرار البقاء أو ترك العمل في المنظمة (Moynihn & Pamdey, 2008). وإذا كانت العلاقات بين العاملين إيجابية، كان معدل دوران العمل قليلا (Martin, Jones, & Clallan, 2005) لذلك من المهم الاهتمام بالوضع النفسي للعاملين؛ للحد من توجههم لترك العمل في المنظمة (Cho, Cheony & Kim, 2009).

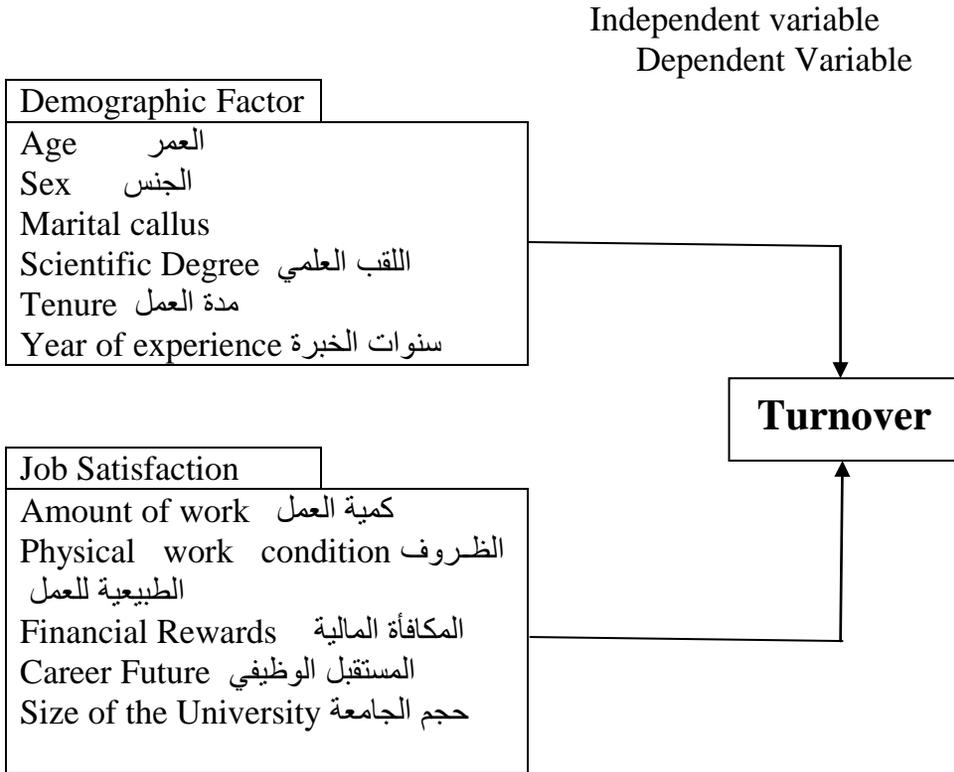
وهناك عوامل أخرى تساهم في تشكيل فكر الموظفين، ونيتهم لترك المنظمة، وتتضمن هذه العوامل سياسات الإدارة، والقواعد، والإجراءات وفلسفتها التي تؤدي مباشرة إلى التأثير على العاملين لترك المنظمة، عندما يشعر الموظفون أن ذلك يؤثر على العقد النفسي، فإنهم يلجأون إلى المقاومة، وفي حالة فشلهم في تغيير الوضع القائم فإنهم سيعملون على ترك المنظمة (Hong & kaun, 2008). إن المعاملة غير العادلة بين أجزاء المنظمة (الإدارات) وعدم التناغم في الإجراءات والسياسات يؤثر على مشاعر العاملين وبالتالي يؤدي إلى ترك المنظمة (Joe, 2008) إضافة إلى ما تقدم من عوامل، تحاول بعض المنظمات استقطاب بعض العاملين من أصحاب الكفاءات والمهارات العالية من خلال إغرائهم برواتب ومزايا تفوق التي يحصلون عليها في الشركات التي يعملون فيها (Achoui & Mansur, 2007). وكذلك مدى توفر فرص عمل خارجية جاذبة لقوى العمل تساهم في نية العاملين لترك المنظمة التي يعملون فيها. (Naqvi & Ramay, 2008, Tao, 2007)

ركزت العديد من الدراسات على العوامل المؤثرة على دوران العمل مثل المتغيرات الديموغرافية والرضا الوظيفي وضغط العمل .. إلخ. حيث بين Cranny et al (1992) أن الرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في ما إذا كان الموظف يرغب في ترك العمل أم لا. هذه الدراسة تحاول دراسة المتغيرات التي يعتقد أن لها علاقة بالدوران الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة كالمتغيرات الديموغرافية مثل الجنس والعمر والحالة الاجتماعية واللقب العلمي، وكذلك تركز على متغير الرضا الوظيفي. وقد بينت أهمية هذا العامل دراسات عديدة منها :

دراسة (Hsian, c. et 1995) حيث بين فيها أن الرضا الوظيفي وعوامل السلوك الوظيفي لها علاقة بالدوران الوظيفي. وكما بين (Bayfield and Crocket 2005)، في دراستهما بأن العوامل الشخصية مثل العناية الصحية والمالية لها تأثير على مقدار دوران العمل. إذا مشكلة الدراسة هو الدوران الوظيفي والذي يمثل المتغير التابع، أما المتغيرات المستقلة (وكما ذكرنا سابقا) فهي العوامل الديموغرافية، واللقب العلمي، والرضا الوظيفي، والعوامل الشخصية والسلوكية وكذلك حجم المؤسسة. وقد تم عرض العلاقة ما بين المفاهيم والمتغيرات أعلاه في مخطط الإطار النظري في الشكل (1-3).

1-3 فرضيات الدراسة : Research Hypotheses

تضمنت الدراسة فرضيات عديدة نحاول من خلالها الوصول إلى توضيح العلاقات وأهميتها ما بين المتغيرات وإمكانية صياغة نموذج تنبؤي بالدوران الوظيفي.



الشكل (1-3)

الفرضية الرئيسية الأولى :

هناك فروق أو علاقة معنوية بين العوامل الديموغرافية والدوران الوظيفي.

الفرضية الفرعية الأولى : هناك علاقة معنوية بين عامل العمر والدوران

الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثانية : هناك فروق معنوية بين عامل الجنس في تأثيره على

الدوران الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثالثة : هناك فروق معنوية بين الحالة الاجتماعية في تأثيرها

على الدوران الوظيفي.

الفرضية الفرعية الرابعة : هناك علاقة معنوية بين فترات الخدمة في العمل في

الجامعة الحالية والدوران الوظيفي.

الفرضية الفرعية الخامسة : هناك علاقة معنوية بين فئات سنوات الخبرة

والدوران الوظيفي.

الفرضية الفرعية السادسة: هناك علاقة معنوية بين عامل اللقب العلمي

والدوران الوظيفي.

الفرضية الرئيسية الثانية:

هناك علاقة معنوية بين كل من عوامل الرضا الوظيفي والدوران الوظيفي.

الفرضية الفرعية الأولى: هناك علاقة معنوية بين كمية العمل والدوران

الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثانية: هناك علاقة معنوية بين ظروف العمل والدوران

الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثالثة: هناك علاقة معنوية بين المكافآت المالية والدوران

الوظيفي.

الفرضية الفرعية الرابعة: هناك علاقة معنوية بين المستقبل الوظيفي والدوران

الوظيفي.

الفرضية الرئيسية الثالثة :

هناك فروق معنوية بين حجم الجامعات في تأثيرها على الدوران الوظيفي.

الفرضية الرئيسية الرابعة :

هناك تأثير معنوي للعوامل الديموغرافية والرضا الوظيفي وحجم الجامعات على

الدوران الوظيفي.

2-3: تصميم البحث

صمم البحث على أساس عدة معايير منها هدف البحث والأسلوب المستخدم في التحليل، ودرجة تدخل الباحث وعناصر التحليل، ونوع البيانات المستخدمة. وكان الهدف من البحث هو تحليل واختبار الفرضيات التي وردت في (1 - 3) ، فهو يشمل الدراسات الارتباطية وتحليل السبب والأثر. و تم ذلك من خلال توزيع استبانة على المستجيبين، والذين يمثلون عينة البحث ، لذا فإن وحدة التحليل هم الأفراد (أساتذة الجامعات) ولفرضية واحدة كانت وحدة التحليل هي الجامعة بأكملها عندما قمنا بمقارنة حجم الجامعات وأثرها على المتغير التابع (الدوران الوظيفي). أما نوع البيانات المأخوذة فهي بيانات مقطعية تمثل المستجيبين المشمولين في العينة ، والتي جمعت البيانات منهم وفق الاستبانة المرفقة في الملحق (1) عليهم ، ولمرة واحدة وهي وقت توزيع الاستبانة.

3 - 3: مجتمع الدراسة والعينة

إن هدف البحث -كما ذكرنا سابقاً- يتضمن دراسة أسباب دوران العمل لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، لذا فإن جميع الجامعات غير الحكومية تمثل مجتمع الدراسة، وتم تقسيم تلك الجامعات إلى ثلاث طبقات، كبيرة، متوسطة، وصغيرة. تم سحب عينة الجامعات بشكل عشوائي فمن مجموعة الجامعات الكبيرة جامعة واحدة هي جامعة الزيتونة ، ومن مجموعة الجامعات المتوسطة جامعة الزرقاء الأهلية، أما مجموعة الجامعات الصغيرة فقد تم اختيار جامعتين وهما جامعة إربد الأهلية وجامعة جرش الأهلية.

4: التحليل الإحصائي

استخدمت هذه الدراسة بعض المؤشرات الإحصائية الوصفية للتعرف على المتوسطات والتكرارات المتعلقة بالبيانات الديموغرافية. كما تم التعرف على مصفوفة الارتباطات بين المتغيرات المستقلة واختباراتها؛ لمعرفة ما إذا كان هناك ارتباط قوي خاصة بين المتغيرات الداخلة في تحليل الانحدار المتعدد لكي يتم استبعادها. أما بشأن التحليل المستخدم في هذه الدراسة فقد تم الاعتماد على اختبار الارتباط بين كل من المتغيرات المستقلة الفئوية والمتغير التابع (الرغبة في ترك العمل).

وكذلك فقد تم استخدام اختبار t أو F لمعرفة ما إذا كانت هنالك فروق بين المتغيرات الاسمية أو الترتيبية المستقلة في تأثيرها على المتغير التابع ، وأخيراً فقد تم استخدام الانحدار المتعدد لمعرفة تأثير المتغيرات الفئوية المستقلة على المتغير التابع ومدى معنوية كل من هذه المتغيرات، وذلك بالاعتماد على اختبار t وكذلك اختبار F لاختبار معنوية النموذج.

5: نتائج الدراسة

تضمنت بعض الاستبانات معلومات ناقصة حيث تم إهمال بعض الأسئلة من قبل المستجيبين وبما أن عدد البيانات ليست بالكبيرة فقد لجأ الباحثان إلى تقدير هذه المعلومات الناقصة بالاعتماد على أسلوب الوسط الحسابي في تقدير البيانات المفقودة.

5-1 : الوصف الإحصائي للمتغيرات

قبل الشروع بالتحليل واختبار الفرضيات، لا بد من استعراض بعض الخصائص الوصفية عن متغيرات الدراسة. الجدول (1) تضمن الوصف الإحصائي للمتغيرات، والذي اشتمل على عدة أجزاء، ففي الجزء (أ) تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وكذلك كرونباخ α للمتغيرات الكمية ابتداءً من العمر وانتهاءً بالمتغير التابع وهو الرغبة في ترك العمل حيث أن معظم متوسطات المتغيرات تميل نحو المتوسط العام (3) ماعدا الخبرة وفترة الخدمة في الجامعة حيث تبدو أنها أقل من ذلك، وهذا يدل على أن معظم أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات حديثي التعيين وخبرتهم قليلة.

إن متوسط المستقبل الوظيفي والمكافآت المالية تبدو عالية و هذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس في العينة لديهم نظرة إيجابية عن مستقبلهم الوظيفي والمكافآت. وعلى الرغم من وجود تلك النظرة الإيجابية من متغيري المستقبل الوظيفي والمكافآت المالية، فإن هنالك رغبة قريبة من المتوسط في ترك العمل. أما قيم كرونباخ α فمعظمها كانت فوق 75%.

في الجدول (1-ب) تم استعراض التوزيعات التكرارية للمتغيرات النوعية حيث إن 80% من العينة هم من الذكور، والنسبة الغالبة من المتزوجين ومعظم أفراد العينة هم ضمن الفئة العمرية بين 25 و 35 سنة، في حين أن الدرجة العلمية تتمركز في كونهم من الأساتذة المساعدين والمدرسين أما نسبة الأساتذة أو الأساتذة المشاركين فهي 11% فقط. وللتعرف على مصفوفة الارتباطات، نرى في الجزء ج من جدول (1) أن أعلى ارتباط يبلغ 0.81 بين مدة الخدمة في الجامعة والخبرة وهذا شيء متوقع والارتباط معنوي بدرجة عالية. كذلك الحال بالنسبة إلى متغيري المستقبل الوظيفي والمكافآت المالية، فإن ارتباطهما عالي ويتجاوز الـ 74% وهو معنوي بمستوى 1% وهذه أيضاً نتائج متوقعة

أما بقية الارتباطات فهي إما غير معنوية وحتى المعنوية منها فهي لا تتجاوز الـ 50%، ونرى قسم من تلك الارتباطات سالبة وهي معنوية في نفس الوقت مثال على ذلك الارتباط بين متغير العمر ومتغير الحالة الاجتماعية حيث

بلغ الارتباط -0.492 وهو معنوي بمستوى معنوية $\alpha = 0.01$ وتفسيره أن المفردات التي أعمارها عالية معظمهم من المتزوجين حيث إن صفة المتزوج أخذت مستوى الفئة واحد.

جدول (1)

الوصف الإحصائي للمتغيرات

أ- المتوسطات والتباينات وقيمة كرونباخ α للمتغيرات الكمية

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة $\alpha \times$
العمر	2.65	0.706	-
فترة الخدمة في الجامعة	1.56	0.847	-
فترة الخبرة	1.74	1.075	-
كمية العمل	3.11	0.671	0.671
ظروف العمل	2.86	0.672	0.825
المكافآت المالية	3.18	0.981	0.881
المستقبل الوظيفي	3.41	0.818	0.909
الرغبة في ترك العمل	3.04	1.057	0.75

ب- التوزيع التكراري

التكرار التجميعي	التكرار النسبي	التكرار	المتغير	
80.5	80.5	66	ذكور	الجنس
100.0	19.5	16	إناث	
	100.0	82	المجموع	
2.4	2.4	2	أقل من 25	العمر
42.7	40.2	33	25 - 35	
89.0	46.3	38	36 - 50	
100.0	11.0	9	أكبر من 50	
	100.0	82	المجموع	
75.6	75.6	62	متزوج	الحالة الاجتماعية
100.0	24.4	20	أعزب	
	100.0	82	المجموع	
11.0	11.0	9	أستاذ أو أستاذ مشارك	الدرجة العلمية
100.0	89.0	73	أستاذ مساعد أو مدرس	
	100.0	82	المجموع	
59.8	59.8	49	أقل من 5 سنوات	فترة الخدمة في الجامعة
90.2	30.5	25	5 - 10	
95.1	4.9	4	11 - 15	
98.8	3.7	3	16 - 20	
100.0	1.0	1	أكثر من 21 سنة	
	100.0	82	المجموع	
56.1	56.1	46	أقل من 5 سنوات	مدة الخبرة
82.9	26.8	22	5 - 10	
90.2	7.3	6	11 - 15	
96.3	6.1	5	16 - 20	
100.0	3.7	3	أكثر من 21 سنة	
	100.0	82	المجموع	

5- 2 : نتائج اختبارات الفرضيات

اشتملت عينة الدراسة على (82) استبانة، أخذت كعينة من الجامعات الخاصة وهي كل من جامعة الزيتونة وجامعة الزرقاء وجامعة جرش وجامعة إربد الأهلية. وتم اختبار الفرضيات التي تم صياغتها سابقاً، وسوف نستعرض نتائج تطبيق الفرضيات ، كما يلي :

في الجدول (2) يستعرض اختبار الفرضيات الفرعية الأولى والفرعية الرابعة والفرعية الخامسة والفرعية السادسة من الفرضية الرئيسية الأولى، وجميع الفرضيات الفرعية الخاصة بالفرضية الرئيسية الثانية ، حيث تم اختبار معامل الارتباط بين بعض المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات المستقلة الأخرى، مثل كمية العمل وظروف العمل والمكافآت المالية والمستقبل الوظيفي مع المتغير التابع وهو الرغبة في ترك العمل، حيث بينت النتائج أن كلا من متغير العمر والدرجة العلمية وفترة الخدمة في الجامعة الحالية والخبرة العامة والمكافآت المالية والمستقبل الوظيفي لها ارتباط سالب ضعيف وغير معنوي مع متغير الرغبة في ترك العمل. في حين أن متغيري كمية العمل وظروف العمل لهما ارتباط معنوي وبدرجة عالية مع المتغير التابع، وهذا يدل على أن طاقة العمل الكبيرة التي يتحملها الأستاذ الجامعي والظروف التي قد يراها صعبة في العمل لهما علاقة إيجابية في تركه للعمل.

ولاختبار الفرضية الفرعية الثانية والثالثة من الفرضية الرئيسية الأولى ، فقد تم استخدام اختبار t لمعرفة ما إذا كانت هنالك فروق معنوية بين كل من الجنس والحالة الاجتماعية في تأثيرها على الرغبة في ترك العمل، حيث أن الاختبار في الجدول (3- أ) أظهر عدم وجود أي فروق معنوية لذلك المتغيرين في تأثيرها على المتغير التابع.

أما الاختبار الخاص بالفرضية الثالثة فقد استخدم تحليل التباين الأحادي لمعرفة ما إذا كانت هنالك فروق معنوية بين حجم الجامعات في تأثيرها على الرغبة في ترك العمل لدى أعضاء هيئة التدريس. والجدول (3- ب) يبين لنا قيمة مستوى المعنوية لمشاهد p value والتي قيمتها $\alpha = 0.558$ ، وهذا يعني ليس هناك أي فرق معنوي بين حجم الجامعات.

جدول (2)

اختبار العلاقة بين بعض المتغيرات الديمغرافية والمتغيرات المستقلة الأخرى والمتغير التابع والذي يمثل الرغبة في ترك العمل

P - value	مستوى المعنوية المشاهد	معامل ارتباط بيرسون	المتغير
	0.072	- 0.200	العمر
	0.273	- 0.122	الدرجة العلمية
	0.597	- 0.059	الخدمة في الجامعة
	0.879	- 0.017	الخبرة العامة
	0.000	0.440**	كمية العمل
	0.000	0.605 **	ظروف العمل
	0.425	- 0.089	المكافآت المالية
	0.367	-0.101	المستقبل الوظيفي

** الإرتباط معنوي بمستوى $\alpha = 0.01$

* الإرتباط معنوي بمستوى $\alpha = 0.05$

جدول (3)

أ- اختبار t للفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين

مستوى المعنوية p- value	قيمة t	درجة الحرية	الإنحراف المعياري	المتوسط	المتغير	
.724	.335	80	1.10508	3.0664	ذكور	الجنس
			0.859881	2.9612	إناث	
0.099	- 1.67	80	1.05215	2.9362	متزوج	الحالة الاجتماعية
			1.0267	3.3856	غير متزوج	

ب- اختيار F للفروق بين مجموع الجامعات .

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	P - value
بين المجموعات	1.327	2	0.663	0.587	0.558
داخل المجموعات	89.283	79	1.130		
الكلية	90.610	81			

وأخيراً تم توفيق نموذج انحدار (الفرضية الرابعة) لمعرفة ما إذا كانت المتغيرات المستقلة والديموغرافية لها أثر معنوي على المتغير التابع (الرغبة في ترك العمل). للوصول إلى نموذج تنبؤي يمكن الاعتماد عليه؛ لمعرفة ما إذا كان توافر مواصفات معينة لعضو هيئة التدريس تدفعه لترك العمل أم لا. إن نموذج الانحدار المفترض هو :

$$Y = X\beta + \varepsilon$$

حيث أن X تمثل مصفوفة المعلومات والتي تمثل متغيرات العمر واللقب العلمي والخدمة في الجامعة الحالية والخبرة وكمية العمل وظروف العمل والمكافآت المالية والمستقبل الوظيفي وحجم الجامعة، أما المتغير التابع Y فيمثل الرغبة في ترك العمل، ومعلوم أن ε يمثل الخطأ العشوائي، أما β فيمثل المعلمات التي يتم تقديرها باستخدام طريقة المربعات الصغرى. الجدول (4) يبين تقديرات المعلمات واختباراتها، والناظر إلى الجدول يرى أن جميع المتغيرات ليس لها تأثير معنوي ماعدا متغير ظروف العمل فنجد أن قيمة t هي 4.579 وهي معنوية بدرجة عالية وهو تأثير إيجابي أي أنه كلما ازدادت ظروف العمل صعوبة أدت إلى ميل عضو هيئة التدريس إلى ترك العمل. عند تطبيق نموذج الانحدار المتدرج Step wise نجد أن النموذج الذي يمكن اعتماده هو:

$$Y_i = 0.323 + 0.951 X_i$$

$$, i=1,2,3,\dots,82$$

$$(0.140)$$

حيث أن X_i يمثل متغير ظروف العمل والرقم داخل القوس يمثل الخطأ المعياري لمعلمة متغير ظروف العمل وهذا يعني أن قيمة t معنوية.

جدول (4)

أ - تقديرات المعلمات واختبارات t للمتغيرات المستقبلية

المتغيرات	B	الخطأ المعياري	t	P - value
العمر	- .228	.157	- 1.449	.152
اللقب العلمي	- .118	.316	- .372	.711
الخدمة في الجامعة	- .111	.200	- .558	.578
الخبرة	.165	.156	1.057	.294
كمية العمل	.226	.178	1.269	.208
ظروف العمل	.811	.177	4.579	.000
المكافآت المالية	- .157	.150	-1.047	.299
المستقبل الوظيفي	.175	.190	.920	.361
حجم الجامعة	- .087	.132	- .660	.512

المناقشة والاستنتاج

لقد بين الإحصاء الوصفي للمتغيرات الديموغرافية، أن متوسط الخدمة والخبرة أقل من المتوسط العام في حين أن متوسط المستقبل الوظيفي ونظام المكافآت فوق المتوسط، وأن الرغبة في ترك العمل كانت قريبة من المتوسط، كما أن الملاحظ من النتائج الوصفية أن معظم عينة الدراسة اشتملت على الأساتذة المساعدين والمدرسين .

أما الارتباطات بين المتغيرات المستقلة كانت ضعيفة ماعدا الارتباط القوي بين متغيري المستقبل الوظيفي ونظام المكافآت. وبينت نتائج الدراسة أن هناك علاقة موجبة بين كمية العمل والرغبة في ترك العمل وكذلك ظروف العمل والرغبة في ترك العمل، وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من زيادة طاقة العمل وظروف العمل الصعبة مما أدت إلى زيادة رغبتهم في ترك العمل، حيث كانت تلك العلاقات معنوية بمستوى $\alpha = 0.01$. في حين لم تظهر المتغيرات الديموغرافية أي علاقة معنوية مع الرغبة في ترك العمل وقد جاءت

هذه النتيجة متفقة مع دراسة (Koh 1995) التي حللت العوامل المؤثرة على دوران العمل للموظفين غير الإداريين في سنغافورة. أظهر التحليل أن حجم الجامعة ليس له أي اختلاف في التأثير على الرغبة في ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

وأخيراً، فإن نموذج الانحدار الذي وضعنا فيه تسعة متغيرات مستقلة على المتغير التابع، لم يظهر أي من هذه المتغيرات أي تأثير على الرغبة في ترك العمل فقد كانت غير معنوية ماعدا متغير ظروف العمل فكان له تأثير في الرغبة في ترك العمل وهذه النتائج جاءت موافقة للدراسة التي قام بها (Shahzad 2011) حيث بينت تلك الدراسة عدم معنوية نموذج الانحدار وضعف معامل التحديد لمتغيرات مستقلة مشابهة للمتغيرات في هذه الدراسة.

إن المتغير الوحيد الذي يمكن اعتماده في نموذج الانحدار في هذه الدراسة هو متغير ظروف العمل والذي له تأثير كبير على عضو هيئة التدريس في تركه للعمل.

من المعتقد أن العينة لو كانت أكثر شاملة لمجموعة أكبر من أعضاء هيئة التدريس لأظهرت متغيرات أخرى قد تكون معنوية في التأثير على المتغير التابع، وكذلك يمكن القول إن مجتمع أعضاء هيئة التدريس لا تتدخل فيها المتغيرات الديموغرافية أو بعض المتغيرات المستقلة الأخرى في التأثير على الرغبة في ترك العمل.

Reference:

- [1] Achoui i , M . , & Mansour , M. (2007) Employee turnover and retention. strategies : Evidence From Saudi companies . Intentional Review of Business Research papers, 3 (31, 1 -16)
- [2] Akintayo , D. I (2007) . Impact of labor turnover on organizational effectiveness in selected industries in Lagos state , Nigeria .Journal of institute of educational planning and Administration Ghana . 8 (2) , 58 – 67 .
- [3] Brazened, P.F. and Frankel, E (1922) Labor Turnover in Industry, New York: Macmillan .
- [4] Brown, M. (1990) " pre-Employment Test can Match the right Applicant to the Right Job . Management world, 19:14 – 15

[5] Batt , (R) ., colvin,A.J.S., & keefe ,J.(2002).employee voice, human resource practices ,and quit rates: evidence from the telecommunications captions industry. Industrial and labor Relations review 55 (4), 573-594.

[6] Brayfield , A.H. and Crockelt, W.H (2005) . Employs Altitude and employee performance . psychological Bulletin, 52, 396 – 424 .

[7] Cotton, J and Tuttle, I (1986) Employee Turnouver : A meta – analysis and review with implication for research . Acadamy of Management Review, 11(1), 55- 70.

[8] Cranny , C.J., Smith , R.C.I stone, E.F. (1992) job satisfaction : How people feel about Their jobs and How it affects their performance . New york : Lexington.

[9] Caupion, M.A. (1991) Meaning and Measurement of Turnoller: A comparison of Alternative Measures and Recommendations for Research : Journal of Applied Psychology ,76 199 – 212.

[10] cole,ms, Bruch ,H .(2006) organizational identity strength, identification ,and commitment and their relationships to turnover intention : Does organizational hierarchy? matter Journal of orgauation behavior, 27, 585- 605 .

[11] Cho , S .D , cheong ,k . J., & kim , k. (2009). A psychological contract Breach and Turnover Intention of Telemeters in South Korea . Journal of Business and policy Resarch 4 (1) , 66 -78

[12] Daemon, R.Y. (1990)' Identifying Sours of Turnover Costs: A segmental Approach Jurnnal of Marketing 54: 46 – 56

[13] Fishbein, m. andI . (1975) Relief, attitude, insertionand behavior An introduction to theory and research . Reading , MA : addision Wesley.

[14] Hony , L, C., &Kaur, S . (2008) . Arelationship between organizational climate , employee personality and intention to leave , International Review of Business Research papers , 4 (3) , 1 -10 .

[15] Joo , B .(2008) The antecedents and consequence of organizational commitment : The roles of learning culture , leder member exchange qulity and turnover intention . Midwest Academy of Manegment Confernce proceedings .St . Lois , Mo .

[16] Koh, H.c., and chye T. G. (1995) : An Analysis of the factor Affecting the Turnover intention of Non – managerial clerical stuff : A Singapore study . The international of Human Resource Management 6 : 1.

[17] Kopelman, R., Revenue, J. and Milsap (1992) . Rational and Construct validity evidence for the job search rehavior Index .Journal of Notational Behavior , 40, 269 – 287 .

[18] Lambert , E. G., Hong, N. l. and Barton, s. m. (2001) The Impact of Job satisfaction on Turnover intent : a test of a structural Measurement model using a National (sample of workers . the social science Journal , 38 , 233 – 250)

[19] Martin ,A . J., Jones, E . s., 8 Callan , v. J .(2005)the role of psychological climate in facilitating employee adjustment during change. European Journal of work and organizational psychology, 14 (13), 265 – 289 Price, J.I. (2001) reflection on the determinarts of voluntary Turnover. International Journal of manpower, 22(7) , 624 – 660 .

[20] Rahman , A. , Naqri, S.M.M.R.,& Ramay , M.I. (2008).measating turnover intention : A study of IT professionals in Pakistan . International Review of Business Research papers , 4 (3) , 45 – 55.

[21] Samad, s. (2006): The contribution of Demographic variables :Job characteristics and Job satisfaction on Turnover latencies Journal of International Management studies, vol .1 no. 1

[22] Shahzad, K. & et al (2011). Organization Environment, Job Satisfaction and Career Growth Opportunities: A Link to Employee Turnover Intensions in Public Sector of Pakistan. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, Vol. 2, No. 9.

[23] Tett, R.P. and Meyer, J.R. (1993) . Job satisfaction , organizational commitment turnover intension and turnover : Path analysis based on mexa – analytic findings . personnel Psychology, 46, 259 – 290.

[24] Tragic, p.k and wotruba , T. R. (1993) . An Exploratory study of Refuse Causality relationships . Among sales force Turnover Variables. Journal of the Academy of Marketing science, 21, 143 – 153.

[25] Werbol, J.D. and Bedeian A. G. (1989) : Intended Turnover as a Function of Age and Job performance , Journal of organizational behavior, 10 : 275 – 80.

Factors Affecting the Turnover of the Faculty Members in Private Universities of Jordan

Dr. Awni Haleseh

Prof. Dr. Z. J. Al-Sarraf

University of Banking and Financial Sciences

Abstract: *A faculty member is one of the most important elements in the education process in universities, where is it a direct factor in achieving the desired goals to reach for higher levels of scientific competitiveness. This research is interested in the study of factors affecting the turnover of the faculty members in Jordanian private universities. The most important factors that have been studied are, Job Satisfaction, functional characteristics, preference that can be obtained when you do the same job in another university (Job equities), and demographics characteristics.*

The study population is the Jordanian private universities, these universities were divided into three groups: large, medium, and small. The study sample included the Zaytuna private University, representative of the large universities, and from a medium-sized universities Zarqa Private University was selected , Irbid university and Jerash university were selected as from the small size universities group. The results of the analysis have shown a positive relationship between the amount of work and the desire to leave work, as well as working conditions and the desire to leave the work, while demographic variables have not shown of any significant relation with the desire to leave. This result consistent with the study (Koh 1995).

The analysis showed that the size of the university does not have any difference in impact on the desire to leave the work. Finally, the regression model, which included nine independent variables, did not show any of these variables has an affect on the desire to leave, except the variable (working

conditions) and the results of the study was approved by the (Shahzad 2011). The only variable that could be adopted in the regression model in this study is the working conditions, which has a significant impact on the faculty member turnover.

Keywords: *Turnover, Job Satisfaction, Functional Characteristics, Job Equities, Significant Correlation, Regression Analysis.*