

## تأثير بيئة العمل في نية ترك العمل (دراسة ميدانية في جامعة تشرين)

د. سوما سليطين\*\*

إيليا العباس\*

(الإيداع: 5 نيسان 2022، القبول: 27 تموز 2022)

### الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى بيان تأثير بيئة العمل في نية ترك العمل، ولتحقيق هدف هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج عام للبحث. حيث تم توزيع 315 استبانة على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين وتم استرداد 263 استبانة و كان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 252 استبانة، وتم تحليل البيانات بواسطة الحزمة الاحصائية للعلوم الاقتصادية والاجتماعية (SPSS20). وقد تمثلت أهم نتائج البحث بالآتي:

- لا توفر الجامعة خدمات النقل لأعضاء الهيئة التدريسية بالصورة المناسبة.
  - لا يلبي نظام الرعاية الصحية احتياجات أعضاء الهيئة التدريسية بصورة مناسبة
  - توجد نية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين بترك العمل.
  - يوجد تأثير جوهري للبعد المادي لبيئة العمل في نية ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين.
  - يوجد تأثير جوهري للبعد التنظيمي لبيئة العمل في نية ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين.
  - يوجد تأثير جوهري لبيئة العمل في نية ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين.
- ويوصي الباحث أن تعمل الجامعة على توفير المتطلبات الأساسية لعضو الهيئة التدريسية، كخدمات النقل والسكن والتأمين الصحي بصورة مناسبة لما لذلك من تأثير كبير في الاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: بيئة، العمل، نية، ترك.

\*طالب دراسات عليا (دكتوراه)، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين.

\*\*أستاذ مساعد في قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين.

## The Impact Of The Work Environment On The Intention To Leave Work (A field study at Tishreen University)

Elia Alabbas\*

Dr. Soma Sleeteen\*\*

(Received:5 April 2022,Accepted:27 July 2022)

### Abstract:

This study aimed to clarify the impact of the work environment on the intention to leave work, and to achieve the goal of this study, the descriptive analytical method was relied on as a general approach to research. 315 questionnaires were distributed to faculty members at Tishreen University, and 263 questionnaires were retrieved, and the number of valid questionnaires for analysis was; 252 questionnaires. The data was analyzed by the statistical package for economic and social sciences. SPSS20). The most important results of the search were the following:

- The university does not provide transportation services for faculty members in an appropriate manner.
- The health care system does not adequately meet the needs of faculty members.
- There is an intention among the faculty members at Tishreen University to leave work.
- There is a significant impact of the material dimension of the work environment in the intention to leave work for faculty members at Tishreen University.
- • There is a significant impact of the organizational dimension of the work environment on the intention to leave work for faculty members at Tishreen University.
- There is a significant impact of the work environment on the intention to leave work among the faculty members at Tishreen University.

The researcher recommends that the university work to provide the basic requirements for the faculty member such as transportation, housing and health insurance services in an appropriate manner because of this important role in enabling the faculty member to perform the tasks assigned to him in an appropriate manner.

**Keywords:** Work, Environment, Intention, Leave.

\*Postgraduate Student (Phd), Department Of Business Administration, Faculty Of Economics, Tishreen University, Lattakia, Syria.

\*\*Associate Professor, Business Management Department. Faculty of Economics, Tishreen University, LataKia, Syria.

**1-مقدمة**

يعد السلوك التنظيمي من المواضيع الهامة التي لاقت اهتماماً واضحاً في ميدان الإدارة في العقود الأخيرة، وذلك لما له من علاقة بفعالية المنظمة. هذا السلوك عرضة للتأثر ببيئة العمل المحيطة، فكثيراً ما أدت عدم قدرة بعض العمال على التكيف مع بيئة العمل في المنظمة إلى حالات من الاحباط والتوتر والقلق لدى العاملين، وشكل هذا الأمر دافعاً لدى بعض العمال للرجوع بترك العمل، ومحاولة إيجاد عمل بديل في منظمة أخرى، وهذا ما قد يترتب عليه خسائر فادحة للمنظمة وتعطل للعملية الإنتاجية.

وبما أن الجامعات تعتبر من أهم مصادر الموارد البشرية المتعلمة، وتلعب دوراً هاماً في تحقيق الازدهار والتقدم، فمن الضروري أن تعمل الجامعة على توفير بيئة العمل التي تتناسب مع احتياجات أعضاء الهيئة التدريسية، لأن بيئة العمل غير المناسبة قد تشكل دافعاً كبيراً لدى البعض لمغادرة الجامعة، لذلك جاءت دراسة الباحث لتحديد إن كان هنالك من تأثير لبيئة العمل في نية ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين.

**2-مشكلة البحث**

أظهرت العديد من الدراسات السابقة دعماً لتأثير بيئة العمل في نية ترك العمل، حيث وجدت بعض الدراسات ومنها دراسة (Hanai,2021) بأن بيئة العمل أثرت بشكل كبير على الاحتفاظ بالموظفين ودراسة (Yimer(2017) وجدت بأن سوء بيئة العمل هو أحد أبرز أسباب النية في ترك العمل (yimer.et. al,2017)، أما دراسة (Markey & Webber (2012) وجدت بأنه عندما ينظر إلى مكان العمل على أنه غير مرض للموظفين تزداد احتمالية استقالتهم.

(Noranee. Et.al,2021,302)، كما أظهرت دراسة (Alias, et. Al, 2019) بأن بيئة العمل الداعمة ساهمت بارتفاع معدل الاحتفاظ بالموظفين. ومن خلال دراسة استطلاعية اجراها الباحث ووزع خلالها استبانة على ثلاثين عضو من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين من مختلف الكليات وتضمنت هذه الاستبانة مجموعة من البنود، ومن هذه البنود:

- تهتم الإدارة بمعالجة المشكلات التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية.
- توفر الجامعة خدمات السكن المناسب لأعضاء الهيئة التدريسية
- توفر الجامعة خدمات النقل المناسبة لأعضاء الهيئة التدريسية.
- أفكر بترك العمل في الجامعة.

ومن خلال إجابات أفراد العينة تبين أنه هنالك بعض النواحي السلبية في بيئة العمل، وأن العديد من أعضاء الهيئة التدريسية يفكرون بترك العمل في الجامعة.

ومما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية:

هل هناك بيئة عمل مناسبة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين؟

هل هنالك نية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين لمغادرة الجامعة؟

هل هنالك من تأثير لبيئة العمل في نية أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين بترك العمل؟

**3-أهداف البحث**

يهدف البحث إلى:

- تحديد مستوى توفر بيئة عمل مناسبة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين.
- تحديد إن كان هنالك نية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين لمغادرة الجامعة.
- تحديد إن كان هنالك من تأثير لبيئة العمل في نية أعضاء الهيئة التدريسية بترك العمل.

**4-أهمية البحث:**

**الأهمية النظرية:** تكمن أهمية البحث من الناحية النظرية في أنه يتناول بيئة العمل، والتي تعتبر من العوامل الهامة التي قد تلعب دوراً هاماً في تشجيع الموارد البشرية على الاستمرار بالعمل في المنظمة، لأنها تعنى بتوفير المناخ الملائم للعاملين الأمر الذي يحسن من أداء المنظمة.

**الأهمية العملية:** تلعب الجامعات دوراً هاماً في تحقيق الازدهار والتقدم في المجتمع، ولذلك فإن توفير بيئة العمل المشجعة على الابتكار والانجاز سيحسن من أداء أعضاء الهيئة التدريسية، وينعكس إيجاباً على جودة مخرجات الجامعة والذي يتمثل بطاقات بشرية متعلمة قادرة على النهوض بالمجتمع، وقد تلعب بيئة العمل دوراً هاماً في زيادة رغبة أعضاء الهيئة التدريسية بالرغبة بالاستمرار في العمل بالجامعة، لأن خسارة هذه الكوادر الهامة يشكل خسارة كبيرة للجامعات والمجتمع، وخاصة أن مثل هذه الكفاءات يصعب تعويضها حيث توصل الباحث إلى عدد من النتائج بما يخص بيئة العمل ونية ترك العمل واقترح عدد من التوصيات التي تساهم في تحسين بيئة العمل، وتشجع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين على البقاء في الجامعة إذا ما تمّ الأخذ بها .

**5-فرضيات البحث:**

الفرضية الرئيسية: لا يوجد تأثير جوهري لبيئة العمل في نية أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين يترك العمل. وينبثق عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

- لا يوجد تأثير جوهري للبعد المادي لبيئة العمل في نية أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين يترك العمل.
- لا يوجد تأثير جوهري للبعد التنظيمي لبيئة العمل في نية أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين يترك العمل.

**6- حدود البحث:**

- الحدود المكانية: جامعة تشرين
- الحدود الزمانية: 2022

**7- متغيرات البحث**

- المتغير المستقل: بيئة العمل
- المتغير التابع: نية ترك العمل

**8- منهجية البحث:**

تمّ التحقق من الأهداف الموضوعية لهذا البحث، واختبار مدى صحة الفرضيات من خلال الآتي:  
إتباع المنهج الوصفي التحليلي من خلال توصيف وتحليل الظواهر موضع الدراسة من خلال البيانات التي تم جمعها بواسطة الاستبانة، باستخدام برنامج SPSS20

**9- مجتمع البحث وعينته:**

**مجتمع البحث:** يشمل مجتمع البحث جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين البالغ عددهم 1085.  
• **عينة البحث:** وتمّ تحديد حجم العينة باستخدام العلاقة التي قدمها Yamane (1967) وهي كالاتي:

$$(Jan Mora, Kloet, 2010) n = N / (1 + Ne^2)$$

N: حجم مجتمع البحث

e: خطأ المعاينة

ونتيجة تطبيق القانون بلغ حجم العينة 292 حيث تمّ توزيع 315 استبيان وتمّ استرداد 263 استبيان، والاستبيانات الصالحة للتحليل الإحصائي بلغ عددها 252 استبيان.

10- الدراسات السابقة:

دراسة (Hanai,2021)

### The Influence of Work Environment on Employee Retention: Empirical Evidence from Banking Institutions in Dar Es Salaam, Tanzania

تأثير بيئة العمل على الاحتفاظ بالموظفين : دليل تجريبي من المؤسسات المصرفية بدار السلام: تنزانيا هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير بيئة العمل على الاحتفاظ بالموظفين في المؤسسات المصرفية في تنزانيا ولا سيما في منطقة دار السلام، وتم استخدام أخذ العينة الطبقية لضمان تمثيل البنوك المصنفة من حيث فئة البنوك، وتم اختيار أحد عشر بنكاً عن قصد لضمان تمثيل كل فئة في العينة، وتم استخدام العينة العشوائية البسيطة لسحب عينة مقدارها 370 موظفاً، وأشارت نتائج هذه الدراسة بأن بيئة العمل أثرت بشكل كبير على الاحتفاظ بالموظفين، وبأن سمات بيئة العمل المتمثلة بمسؤولية الوظيفة وسمعة البنك لها تأثير كبير على الاحتفاظ بالموظفين.

دراسة (Noranee. Et.al,2021,302)

### The Relationship between Human Resource Practices and Employee Retention at a Private University: Work Environment as a Moderator

العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والاحتفاظ بالموظفين بالجامعة الخاصة: بيئة العمل كمتغير معدل هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والاحتفاظ بالموظفين، حيث تعمل بيئة العمل كمتغير معدل، وبلغ حجم العينة 178 من الأكاديميين وغير الأكاديميين بالجامعة الخاصة في إقليم سيلانجور في ماليزيا . وتم استخدام تحليل الانحدار الهرمي المتعدد لتحليل العلاقات بين المتغيرات، وأظهرت النتائج بأن دعم المشرف والتعويض كان لهما علاقة كبيرة بالاحتفاظ بالموظفين، وأن دعم المشرف له علاقة سلبية مع الاحتفاظ بالموظفين ، وأن التعويض كان له التأثير الأكبر في الاحتفاظ بالموظفين، وإن بيئة العمل كمتغير معدل لم تؤثر على العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والاحتفاظ بالموظفين.

دراسة (Alemu,2020)

### To Leave or to stay: Faculty Mobility in the Middle East

#### المغادرة أو البقاء: تنقل أعضاء هيئة التدريس في الشرق الأوسط

تبحث هذه الدراسة حول تنقل أعضاء هيئة التدريس في الشرق الأوسط، وقد شملت أعضاء هيئة التدريس في البحرين والكويت وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة، ومن أصل 600 عضو هيئة تدريس تم دعوتهم للمشاركة في ملء الاستبانة أكمل 139 من أعضاء هيئة التدريس الاستبانة الإلكترونية، وتظهر النتائج بأن الرضا الوظيفي العام هو العامل الأكثر أهمية بقرار عضو الهيئة التدريسية بالبقاء أو المغادرة.

#### الفرق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

من ناحية المتغيرات البحثية إحدى الدراسات السابقة تناولت بيئة العمل كمتغير معدل للعلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والاحتفاظ بالموظفين في حين الدراسة الحالية تناولت بيئة العمل كمتغير مستقل، وكان هناك بعض الاختلاف في الأبعاد التي تناولها المتغير المستقل وهو بيئة العمل في الدراسة الحالية عن الأبعاد التي تناولها في الدراسات السابقة حيث تضمن في هذه الدراسة البعد المادي والبعد التنظيمي، وكان هناك تشابه مع دراسة أخرى في المتغير التابع وهو نية ترك العمل. من ناحية بيئة التطبيق إحدى الدراسات أجريت في المؤسسات المصرفية وبقية الدراسات أجريت في بيئات أكاديمية عربية وأجنبية أما الدراسة الحالية فأجريت في البيئة الأكاديمية السورية.

**11-الاطار النظري:**

**11-1- مفهوم بيئة العمل:** هناك مفاهيم عديدة لبيئة العمل، فبيئة العمل تشمل جميع الجوانب الجسدية والنفسية والاجتماعية التي تتفاعل مع جسم وعقل الموظف (Hanai,2021,43)، وعرف عقيلي(2005) بيئة العمل بأنها مجموعة من الإجراءات الفنية والإدارية، وتتمثل بالظروف المناخية والنفسية السائدة في أماكن تنفيذ الأعمال داخل المنظمات بوجه عام(المشوط،2011،15). حيث يشير مفهوم بيئة العمل في معناه إلى الظروف الموجودة داخل المنظمة التي يجري بها العمل وتأثر وتأثيراً إيجابياً أو سلبياً على سلوك العاملين واتجاهاتهم نحو العمل(حدادة،2018،10). ويعرفها هنري سافال على أنها قبل كل شيء ذات طبيعة مادية كالإضاءة والضوضاء والحرارة، وكذلك ذات طبيعة سيكولوجية ومعنوية كالعلاقات الأفقية مع باقي العمال، والعلاقات العمودية مع السلم الإداري، وهي ذات طبيعة تنظيمية كمحتوى العمل وطبيعته(العبد،2018،3).

**11-2-أبعاد بيئة العمل:**

هناك آراء مختلفة حول أبعاد بيئة العمل، فهناك من يضعها على أساس الأنشطة والوظائف التي تمارس داخل المنظمة، والبعض الآخر يضعها على أساس سلوكي كالعوامل الاجتماعية والثقافية وآلية اتخاذ القرارات، ومن هذه الأبعاد نذكر الآتي: البعد التنظيمي: ويتضمن الأنظمة والإجراءات، أنماط القيادة، الاتصالات، العلاقات السائدة في بيئة العمل، والقيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات(حمادي،2018،32).

البعد المادي: ويقصد به الظروف التي تحيط بالفرد في مكان عمله من إضاءة وحرارة وتهوية...الخ والتي تؤثر على صحته وسلامته مما ينعكس على فعالية أدائه(العبد،2018،3).

**11-3-العوامل المؤثرة في بيئة العمل الأكاديمي:**

- الموارد المادية: وتشمل كل الاحتياجات والمستلزمات المادية من الأوراق والأقلام والأجهزة والتقنيات.
- النمط القيادي: حيث يعتبر نمط الإشراف والقيادة من العوامل الهامة التي تؤثر في طبيعة بيئة العمل.
- السياسات الإدارية: حيث تساعد السياسات الإدارية الموضوعية والعادلة في تهيئة الأجواء المريحة والمشجعة للإبداع والابتكار. (الوذيني،2022،952)

**11-4-مفهوم نية ترك العمل:**

إن نية ترك العمل ترتبط إيجاباً مع الترك الفعلي للعمل، وهي عبارة عن عملية معرفية في التفكير والتخطيط والرغبة في إنهاء الوظيفة(الدبوس،2021،86). عرف كل من ( Vandenberg & Nelson ( 2003) (2003) نية ترك العمل بأنها " القدرة والرغبة في ترك العمل الحالي خلال فترة قريبة في المستقبل"(السليمان،2016،42). وعرفه Ipek(2007) بأنه احتمال ذاتي أو متوقع بأن العامل سيغادر المنظمة في وقت ما في المستقبل، وتتشكل هذه النية بتأثير مجموعة من العوامل الفردية والتنظيمية والبيئية التي تتفاعل مع بعضها(العيسى،2016،268).

**11-5-العوامل المؤثرة في نية ترك العمل:**

أكدت العديد من الدراسات السابقة أن نية ترك العمل لا يمكن أن تكون موجودة لدى جميع أفراد المنظمة، فهناك العديد من العوامل التي قد تؤثر بنية ترك العمل ومن هذه العوامل نذكر:

- الفرص البديلة التي يدركها العامل والتي تتمثل بمدى سهولة إيجاد عمل آخر مناسب وخاصة في الظروف الاقتصادية الصعبة(عمورة،2014،59).
- الحصول على دخل أعلى.
- تجنب الصراعات الشخصية.

- عدم تعامل الإدارة بصورة جيدة مع العاملين.
- عدم توفر المناخ التنظيمي المناسب.
- انعدام الأمن الوظيفي.(السليمان،2016،43).

### 11-6-نتائج النية في ترك العمل

وتكمن مشكلة النية في ترك العمل في النتائج السلبية التي يمكن أن تتجم عنها، كاضطراب نظام الاتصالات داخل المنشأة، وتدني مستوى الأداء الفردي والجماعي، وارتفاع تكلفة الموارد البشرية، واتخاذ قرارات عشوائية لمعالجة المشكلة، حيث تترافق النية في ترك العمل مع مجموعة من السلوكيات التي يمكن أن تضر بالمنظمة(محمد،2019،30). ومن هذه السلوكيات عدم الانضباط وتتمثل بعدم التزام الموظف بزمان الحضور والانصراف الذي يخص العمل. وعدم المشاركة الفعالة، حيث لا يهتم الموظف بتقديم أفكار تساعد في حل المشكلات في العمل، وعدم الاهتمام حيث يصبح الموظف لا يهتم بتفاصيل عمله وليس لديه الرغبة في تطوير مهاراته في العمل (العبيد،2020،42) وهذه السلوكيات تؤثر بشكل سلبي على سير العمل في المنظمة مما يؤدي إلى انخفاض في مستوى أداء المنظمة.

### 12-الدراسة الميدانية

#### 12-1- أداة البحث:

وبعد اطلاع الباحث على الدراسات العربية والأجنبية التي تتعلق بموضوع هذه الدراسة، قام الباحث ببناء الاستبانة لقياس الظاهرة المدروسة حيث تمت الاستفادة من دراسة (نصار،2016)، (الوذياني،2022) في ما يخص بيئة العمل، وتمت الاستفادة من دراسة (محمد، 2014) في ما يخص نية ترك العمل. و تشمل الاستبانة على قسمين، وهي كالآتي:

- الجزء الأول يقيس المتغير المستقل أبعاد بيئة العمل.
- الجزء الثاني يقيس المتغير التابع نية ترك العمل واستخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي وذلك بإعطاء الدرجة 5/ للإجابة موافق بشدة، والدرجة4/ للإجابة موافق، والدرجة3/ للإجابة محايد، والدرجة2/ للإجابة غير موافق، والدرجة1/ للإجابة غير موافق بشدة، وتمّ تغريغ بيانات الاستبيان وفق برنامج (SPSS20).

#### 12-2-صدق المقاييس المستخدمة إحصائياً:

**الصدق الظاهري(صدق المحكمين):** حيث تمّ عرض الاستبانة على عدد من أعضاء الهيئة التدريسية بكلية الاقتصاد في جامعة تشرين للتحقق من صلاحية بنود الاستبانة، ولأخذ ملاحظاتهم وآرائهم، وقد تمّ إجراء التعديلات اللازمة على الاستبانة. **الصدق البنائي:** ويقصد بالصدق البنائي لمحاور الاستبانة، وقوة الارتباط بين درجات كل مجال، ودرجات عبارات الاستبانة الكلية، والصدق هو أن تقيس عبارات الاستبانة ما وضعت لقياسه(غدير:2012). حيث تم توزيع الاستبيان على عينة استطلاعية مكونة من 30 من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين، وذلك للتأكد من صدق وثبات الاستبيان قبل توزيعه على أفراد العينة المدروسة.

ولإيجاد الصدق البنائي لمحاور الاستبانة نوجد معاملات الارتباط بين متوسط العبارات التي تمثل كل متغير على حدة، وهي: (متوسط بيئة العمل؛ متوسط نية ترك العمل) والمتوسط الكلي للفقرات مجتمعة.

## الجدول رقم (1): معامل الارتباط Pearson

		متوسط بيئة العمل	متوسط نية ترك العمل	إجمالي المتوسطات
متوسط بيئة العمل	Pearson Correlation	1.000	.868	.968
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	30	30	30
متوسط نية ترك العمل	Pearson Correlation	.868	1.000	.965
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	30	30	30

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

وتعد معاملات الارتباط السابقة معاملات ثبات داخلي قوية ودالة إحصائياً لأنَّ

$$\text{Sig. (2-tailed)} = 0.000 < a = 0.01$$

حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين متوسط محور بيئة العمل وإجمالي المتوسطات 0.968. وهي قيمة عالية والإشارة موجبة تدل على أنَّ العلاقة طردية، وبلغت قيمة معامل الارتباط بين متوسط محور نية ترك العمل وإجمالي المتوسطات 0.965 وتعتبر قيمة عالية جداً أيضاً، وهذا يدل على علاقة ارتباط قوية.

**12-3-ثبات الاستبيان:** اعتمد الباحث في التحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة كل على حدة، ومن ثمَّ حساب معامل الثبات لكافة متغيرات الدراسة.

## الجدول رقم(2): معامل الثبات ألفا كرونباخ

متغيرات الدراسة	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
بيئة العمل	13	0.892
نية ترك العمل	5	0.761
إجمالي المتغيرات	18	0.922

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

ويعد معامل الثبات ألفا كرونباخ ذو قيمة مرتفعة وهذا يدل على درجة ثبات عالية لمتغيرات الدراسة.

وبعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان تمَّ توزيع الاستبيان على العينة المدروسة.

## 12-4-النتائج والمناقشة

أولاً: الإحصاء الوصفي لاستجابة عينة الدراسة:

المتوسط الحسابي: وهو من أهم مقاييس النزعة المركزية وأكثرها استخداماً في وصف البيانات أو التوزيعات التكرارية ومن أجل تفسير قيم المتوسط الحسابي لأبد من حساب قيمة المدى

المدى: تمَّ حساب المدى وذلك بطرح أصغر قيمة من أعلى قيمة من درجات المقياس على الشكل الآتي:

(4-1=3) ثمَّ قسمت المدى على عدد الخلايا وذلك بغية تحديد الطول الفعلي لكل خلية ومنه تكون على الصورة الآتية (0.8=4/5)، وبناءً على ذلك:

1- إذا كان المتوسط الحسابي من 1 إلى 1.8 يكون التقييم منخفض جداً.



2- إذا كان المتوسط الحسابي من 1.8 الى أقل من 2.6 يكون التقييم منخفض.

3- إذا كان المتوسط الحسابي من 2.6 الى أقل من 3.4 يكون التقييم متوسط.

4- إذا كان المتوسط الحسابي من 3.4 الى أقل من 4.2 يكون التقييم مرتفع.

5- إذا كان المتوسط الحسابي من 4.2 فأكثر يكون التقييم مرتفع جداً.

المتوسطات ونتائج اختبار الوسط الحسابي المتعلقة بنود استبانة محور بيئة العمل:

**الجدول رقم (3): المتوسطات ونتائج اختبار الوسط الحسابي المتعلقة بنود استبانة محور بيئة العمل (البعد المادي)**

المستوى	Sig	Mean	العبرة
مرتفع	.000	3.81	1 لا يتم تجهيز القاعات والمختبرات ومكاتب أعضاء الهيئة التدريسية بصورة جيدة.
مرتفع	.000	3.88	2 لا يتناسب الراتب مع مهام وطبيعة عمل أعضاء الهيئة التدريسية.
مرتفع	.000	3.89	3 لا توفر الجامعة خدمات النقل المناسبة لأعضاء الهيئة التدريسية.
مرتفع	.000	3.85	4 لا توفر الجامعة خدمات السكن المناسب لأعضاء الهيئة التدريسية
مرتفع	.000	3.77	5 لا يلبي نظام الرعاية الصحية احتياجات أعضاء الهيئة التدريسية بصورة مناسبة
مرتفع	.000	3.84	6 لا توفر الجامعة خدمة الانترنت بصورة جيدة لأعضاء الهيئة التدريسية

مما سبق يتبين عدم توفر بيئة عمل مناسبة حيث كان متوسط جميع العبارات أعلى من معيار المتوسط المستخدم (3). وجاء متوسط جميع العبارات ضمن المستوى المرتفع وهذا يدل بأن بيئة العمل المادية لا تلبى احتياجات أعضاء الهيئة التدريسية بالشكل المناسب.

**الجدول رقم (4): المتوسطات ونتائج اختبار الوسط الحسابي المتعلقة بنود استبانة محور بيئة العمل (البعد التنظيمي)**

المستوى	Sig	Mean	العبرة
مرتفع	.000	3.53	1 لا توفر الجامعة جداول عمل مرنة لتأدية المهام
مرتفع	.000	3.50	2 لا توجد آلية عادلة لتوزيع الأعباء التدريسية.
مرتفع	.000	3.84	3 لا توجد آلية عادلة لتوزيع الاشراف على الرسائل
مرتفع	.000	3.88	4 لا توفر الجامعة بيئة عمل مريحة تحفز الإنجازات
مرتفع	.000	3.71	5 لا توفر الجامعة مناخ ملائم للتعاون بين أعضاء الهيئة التدريسية
مرتفع	.000	3.89	6 لا تهتم الإدارة بمعالجة المشكلات التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية.
مرتفع	.000	3.66	7 لا يراعي نظام العمل في الجامعة التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

مما سبق يتبين عدم توفر بيئة عمل مناسبة حيث كان متوسط جميع العبارات أعلى من معيار المتوسط المستخدم (3). وجاء متوسط جميع العبارات ضمن المستوى المرتفع والمرتفع جداً وهذا يدل بأن بيئة العمل التنظيمية لا تلبى احتياجات أعضاء الهيئة التدريسية بالصورة المناسبة.

**الجدول رقم (5): المتوسطات ونتائج اختبار الوسط الحسابي المتعلقة بنود استبانة محور نية ترك العمل.**

المستوى	Sig	Mean	العبرة
مرتفع جداً	.000	4.56	1 أفكر دوماً بترك عملي الحالي داخل هذه الجامعة
مرتفع جداً	.000	4.60	2 أرغب بترك العمل في الجامعة.
مرتفع جداً	.000	4.53	3 أخطط لترك العمل في الجامعة.
مرتفع	.000	4.38	4 أصرف مؤخراً الكثير من الوقت في عملية البحث عن عمل آخر.
مرتفع	.000	4.39	5 سوف أترك العمل في الجامعة العام القادم.

مما سبق يتبين وجود نية بترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية حيث كان متوسط معظم العبارات يزيد عن معيار المتوسط المستخدم (3). وجاء متوسط جميع العبارات ضمن المستوى المرتفع والمرتفع جداً.

## ثانياً: اختبار صحة الفرضيات

اختبار صحة الفرضية الرئيسية للبحث: لا يوجد تأثير جوهري لبيئة العمل في نية ترك العمل لأعضاء الهيئة التدريسية. ولاختبار صحة هذه الفرضية قام الباحث بحساب الانحدار الخطي بين محور بيئة العمل ومحور نية ترك العمل لأعضاء الهيئة التدريسية.

## الجدول رقم (6): يبين نتائج معامل الارتباط والتحديد للمتغيرين بيئة العمل ونية ترك العمل

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 <sup>a</sup>	.640	.639	.32443

a. Predictors: (Constant), بيئة العمل

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

من خلال الجدول السابق يتبين أن العلاقة بين بيئة العمل ونية ترك العمل لأعضاء الهيئة التدريسية هي علاقة طردية قوية، حيث أن قيمة معامل الارتباط بين بيئة العمل ونية ترك العمل لأعضاء الهيئة التدريسية بلغت 0.800. ويلاحظ الباحث أن قيمة معامل التحديد (0.640)، وهذا يدل على أن 64% من التغيرات في المتغير التابع ترجع إلى تغييرات في متغير بيئة العمل، واستخدم الباحث نتائج تحليل التباين للتأكد من معنوية نموذج الانحدار لاختبار تأثير بيئة العمل في نية ترك العمل لأعضاء الهيئة التدريسية.

## الجدول رقم (7): يبين نتائج تحليل التباين للانحدار للعلاقة بين بيئة العمل ونية ترك العمل

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	46.977	1	46.977	446.312	.000 <sup>b</sup>
	Residual	26.419	251	.105		
	Total	73.396	252			

a. Dependent Variable: محور نية ترك العمل  
b. Predictors: (Constant), بيئة العمل

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة F المحسوبة والبالغة (446.312) أكبر بكثير من F الجدولية البالغة (3.86) عند مستوى دلالة  $\alpha=0.05$ . ودرجات حرية (1,251) وبناءً على معنوية النموذج سوف يجري الباحث تحليل الانحدار.

## الجدول رقم (8): يبين نتائج تحليل الانحدار لتأثير بيئة العمل في نية ترك العمل لأعضاء الهيئة التدريسية

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.128	.267		4.227	.000
	بيئة العمل	1.490	.071	.800	21.126	.000

a. Dependent Variable: محور نية ترك العمل

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

من خلال الجدول السابق يلاحظ الباحث أن قيمة t المحسوبة والبالغة (21.126) هي أكبر بكثير من القيمة الجدولية ل t (1.99) عند مستوى دلالة  $\alpha=0.05$  وبناءً على ذلك نرفض فرض العدم ونقبل بالفرض البديل، بأنه يوجد تأثير جوهري لبيئة العمل في نية ترك العمل لأعضاء الهيئة التدريسية. وبالتالي يمكن صياغة نموذج الانحدار الخطي بالشكل الآتي:

$$Y = (1.490)X + 1.128$$

X: بيئة العمل

Y: نية ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية (المتغير التابع)  
 اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى للبحث: لا يوجد تأثير جوهري للبعد المادي لبيئة العمل في نية ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين  
 واختبار صحة هذه الفرضية قام الباحث بحساب الانحدار الخطي بين محور (البعد المادي) لبيئة العمل ومحور نية ترك العمل لأعضاء الهيئة التدريسية.

الجدول رقم (9): يبين نتائج معامل الارتباط والتحديد للمتغيرين البعد المادي لبيئة العمل ونية ترك العمل

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.747	.746	.27205
a. Predictors: (Constant), البعد المادي				

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

من خلال الجدول السابق يتبين أن العلاقة بين البعد المادي لبيئة العمل ونية ترك العمل لأعضاء الهيئة التدريسية هي علاقة طردية قوية، حيث أن قيمة معامل الارتباط بين بيئة العمل ونية ترك العمل لأعضاء الهيئة التدريسية بلغت 0.864 يلاحظ الباحث أن قيمة معامل التحديد (0.747)، وهذا يدل على أن 75% من التغيرات في المتغير التابع ترجع إلى تغيرات في متغير بيئة العمل، واستخدم الباحث نتائج تحليل التباين للتأكد من معنوية نموذج الانحدار لاختبار تأثير البعد المادي لبيئة العمل في نية ترك العمل لأعضاء الهيئة التدريسية.

الجدول رقم (10): يبين نتائج تحليل التباين للانحدار للعلاقة بين البعد المادي لبيئة العمل ونية ترك العمل

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	54.819	1	54.819	740.689	.000 <sup>b</sup>
	Residual	18.577	251	.074		
	Total	73.396	252			
a. Dependent Variable: محور نية ترك العمل						
b. Predictors: (Constant), البعد المادي						

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة F المحسوبة والبالغة (740.689) أكبر بكثير من F الجدولية البالغة (3.86) عند مستوى دلالة  $\alpha=0.05$ . ودرجات حرية (1,251) وبناءً على معنوية النموذج سوف يجري الباحث تحليل الانحدار.

الجدول رقم (11): يبين نتائج تحليل الانحدار لتأثير البعد المادي لبيئة العمل في نية ترك العمل لأعضاء الهيئة

التدريسية

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.97	.238	8.290	.000
	بيئة العمل (البعد المادي)	1.684	.062	.864	27.216
a. Dependent Variable: محور نية ترك العمل					

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

من خلال الجدول السابق يلاحظ الباحث أن قيمة t المحسوبة والبالغة (27.216) هي أكبر بكثير من القيمة الجدولية ل t (1.99) عند مستوى دلالة  $\alpha=0.05$  وبناءً على ذلك نرفض فرض العدم ونقبل بالفرض البديل بأنه يوجد تأثير جوهري للبعد

المادي لبيئة العمل في نية ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية. وبالتالي يمكن صياغة نموذج الانحدار الخطي بالشكل الآتي:

$$Y = (1.684)X + 1.975$$

X: البعد المادي لبيئة العمل

Y: نية ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية (المتغير التابع)

اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية للبحث: لا يوجد تأثير جوهري للبعد التنظيمي لبيئة العمل في نية ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين ولاختبار صحة هذه الفرضية قام الباحث بحساب الانحدار الخطي بين محور البعد التنظيمي لبيئة العمل ومحور نية ترك العمل لأعضاء الهيئة التدريسية.

الجدول رقم (12): يبين نتائج معامل الارتباط والتحديد للمتغيرين البعد التنظيمي لبيئة العمل ونية ترك العمل

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 <sup>a</sup>	.440	.437	.40480
Predictors: (Constant), بيئة العمل(البعد التنظيمي)				

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

من خلال الجدول السابق يتبين أنّ العلاقة بين البعد التنظيمي لبيئة العمل و نية ترك العمل لأعضاء الهيئة التدريسية هي علاقة طردية قوية، حيث أنّ قيمة معامل الارتباط بين البعد التنظيمي لبيئة العمل و نية ترك العمل لأعضاء الهيئة التدريسية بلغت 0.663

يلاحظ الباحث أنّ قيمة معامل التحديد (0.440)، وهذا يدل على أنّ 44% من التغيرات في المتغير التابع ترجع إلى تغييرات في متغير البعد التنظيمي لبيئة العمل، واستخدم الباحث نتائج تحليل التباين للتأكد من معنوية نموذج الانحدار لاختبار تأثير البعد التنظيمي لبيئة العمل في نية ترك العمل لأعضاء الهيئة التدريسية.

الجدول رقم (13): يبين نتائج تحليل التباين للانحدار للعلاقة بين البعد التنظيمي لبيئة العمل و نية ترك العمل

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	32.265	1	32.265	196.899	.000 <sup>b</sup>
	Residual	41.131	251	.164		
	Total	73.396	252			
a. Dependent Variable: محور نية ترك العمل						
b. Predictors: (Constant), بيئة العمل(البعد التنظيمي)						

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

يتبين من خلال الجدول السابق أنّ قيمة F المحسوبة والبالغة (196.899) أكبر بكثير من F الجدولية البالغة (3.86) عند مستوى دلالة  $\alpha=0.05$ . ودرجات حرية (1,251) وبناءً على معنوية النموذج سوف يجري الباحث تحليل الانحدار.

الجدول رقم(14): يبين نتائج تحليل الانحدار لتأثير البعد التنظيمي لبيئة العمل في نية ترك العمل لأعضاء الهيئة التدريسية

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.584	.280		2.087	.038
	بيئة العمل (البعد التنظيمي)	1.052	.075	.663	14.032	.000

Dependent Variable: محور نية ترك العمل

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

من خلال الجدول السابق يلاحظ الباحث أنّ قيمة t المحسوبة والبالغة (14.032) هي أكبر بكثير من القيمة الجدولية ل t (1.99) عند مستوى دلالة  $\alpha=0.05$  وبناءً على ذلك نرفض فرض العدم ونقبل بالفرض البديل بأنه يوجد تأثير جوهري للبعد التنظيمي لبيئة العمل في نية ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية، وبالتالي يمكن صياغة نموذج الانحدار الخطي بالشكل الآتي:

$$Y = (1.052)X + 0.584$$

X: بيئة العمل ( البعد التنظيمي)

Y: نية ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية (المتغير التابع)

### 13-الاستنتاجات

- لا يتم تجهيز القاعات والمختبرات ومكاتب أعضاء الهيئة التدريسية بصورة جيدة.
- لا توفر الجامعة خدمات النقل المناسبة لأعضاء الهيئة التدريسية.
- لا يتناسب الراتب مع مهام وطبيعة عمل أعضاء الهيئة التدريسية.
- لا يلبي نظام الرعاية الصحية احتياجات أعضاء الهيئة التدريسية بصورة مناسبة
- لا توفر الجامعة خدمات السكن المناسب لأعضاء الهيئة التدريسية.
- لا توفر الجامعة خدمة الانترنت بصورة جيدة لأعضاء الهيئة التدريسية.
- لا توفر الجامعة جداول عمل مرنة لتأدية المهام.
- لا توجد آلية عادلة لتوزيع الأعباء التدريسية.
- لا توجد آلية عادلة لتوزيع الاشراف على الرسائل.
- لا توفر الجامعة بيئة عمل مريحة تحفز الإنجازات بالصورة المناسبة.
- لا توفر الجامعة مناخ ملائم للتعاون بين أعضاء الهيئة التدريسية بالصورة المناسبة.
- لا يراعي نظام العمل في الجامعة التوازن بين العمل والحياة الشخصية بالشكل المناسب.
- توجد نية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين بترك العمل في الجامعة.
- يوجد تأثير جوهري لبيئة العمل في نية ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين.
- يوجد تأثير جوهري للبعد المادي لبيئة العمل في نية ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين.
- يوجد تأثير جوهري للبعد التنظيمي لبيئة العمل في نية ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين.

## 14-التوصيات:

- أن تعمل الجامعة على توفير المتطلبات الأساسية لعضو الهيئة التدريسية كخدمات النقل والسكن والتأمين الصحي والإنترنت بصورة مناسبة وكذلك تأمين الأجر المناسب لما لذلك من دور هام في تمكين عضو الهيئة التدريسية من تأدية المهام الملقاة على عاتقه بالصورة المناسبة ويزيد من رغبة عضو الهيئة التدريسية بالبقاء في الجامعة.
- أن تعمل الجامعة على تحسين النواحي التنظيمية لبيئة العمل كالمرونة في العمل واهتمام الإدارة بمعالجة المشكلات التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية، ووضع آليات مناسبة لضمان عدالة توزيع الأعباء الدراسية والإشراف على الرسائل بين أعضاء الهيئة التدريسية لأن ذلك سوف يعكس مزيد من الرغبة لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالاستمرار في العمل في الجامعة.

## 15-المراجع:

## المراجع العربية:

1. الدبوس، محمد(2021).أثر أساليب واستراتيجيات التحفيز في نية ترك العمل لدى موظفي المصارف الخاصة في مدينة دمشق. مجلة جامعة البعث. 43 (1). 73-114.
2. السليمان، أيهم(2016). أثر المناخ التنظيمي في الالتزام التنظيمي ونية ترك العمل (دراسة ميدانية على المنظمات غير الربحية في سورية)رسالة ماجستير المعهد العالي لإدارة الأعمال سورية 106
3. العيسى، عقبة؛ اليوسفي أحمد والحميدي، نجم(2018). أثر الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي في نية ترك العمل عند مقدمي خدمة الاتصالات في مدينة حلب، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات العدد الثالث والأربعون (1)
4. العبيد،محمد(2020). التمكين الإداري وأثره على نية ترك العمل في ظل ضغوط العمل كمتغير معدل. رسالة ماجستير، جامعة السودان ،كلية الدراسات العليا.
5. المشوط، محمد (2011). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري(دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت). رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
6. الوديناني، بسمة(2022). بيئة العمل الأكاديمي وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى، مجلة شباب الباحثين جامعة سوهاج. عدد(10).982-942.
7. روابح، العيد (2018). أثر بيئة العمل على أداء العاملين- دراسة حالة مديرية التجارة لولاية ورقلة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح -ورقلة- الجزائر.
8. عقيلي، وصفي(2005). إدارة الموارد البشرية الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
9. عمورة، ريم(2014). أثر العوامل المعنوية الخاصة بالعاملين على نوايا ترك العمل(دراسة حالة على شركة الاتصالات السورية سيريتل)، رسالة ماجستير،جامعة دمشق.118.
10. غدير، باسم(2012). المدخل الأساسي في تحليل البيانات باستخدام IPM SPSS Statistics 20. سورية.
11. محمد، مها(2019). الالتزام التنظيمي وأثره على نية ترك العمل: الدور المعدل لبيئة العمل الداخلية(دراسة على المستشفيات الخاصة بولاية الخرطوم). رسالة ماجستير، جامعة السودان ،كلية الدراسات العليا.

## المراجع الأجنبية

- 1– Alias, E., Zailan, A., Jahya, A., Othman, R., Sahiq, A.,(2019). The Effect of Supportive Work Environment on Employee Retention at Malaysia Information, Communication, and Technology (ICT) Industry, International Journal of Academic Research in business & Social Sciences. 9(8): 61 – 77.
- 2– Alemu, D., Pykhtina, O.,(2020). To Leave or to stay: Faculty Mobility in the Middle East, International Journal of Education Policy & Leadership, 16(1):1–18.
- 3– HANAI, A.,(2021). The Influence of Work Environment on Employee Retention: Empirical Evidence from Banking Institutions in Dar Es Salaam,Tanzania. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR). 9(1): 42–54.
- 4– Ipek,T.,(2007). Antecedents of Turnover Intention toward a Service Provider The Business a Review. 8(2):128–134.
- 5– Jan Mora, R., Kloet, B.,(2010).Digital forensic sampling. Netherlands: Hoffmann Investigations.
- 6– Noranee, S., Som, R., Atiqah, A., Abdul, R., Shahrudin,S.,(2021).The Relationship between Human Resource Practices and Employee Retention at a Private University: Work Environment as a Moderator, Global Business and Management Research: An International Journal.13(4):299–311.
- 7– Vandenberg R.J. and Nelson. J. (2003). “Disaggregating the motives underlying turnover intentions: when do intentions predict turnover behavior? Human Relations, 10: 1313–1336.
- 8– Yimer, I., Nega, R., Ganfure, G.,(2017). Academic Staff Turnover Intention in Madda Walabu University, Bale Zone, South–east Ethiopia, International Journal of Higher Education, 6(3):21–28.