



جامعة بنغازي - كلية التربية

مجلة كلية التربية ... العدد الحادي عشر ... إبريل 2022 م



مستوى الدوران الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية
جامعة بنغازي

(كلية التربية قمينس نموذجاً)

د. سامي سليمان حامد. أستاذ أصول التربية المشارك. قسم الإدارة
التعليمية كلية التربية قمينس. جامعة بنغازي

أ. سلوى فتحي الورفلي. محاضر بقسم الإدارة التعليمية. كلية التربية
قمينس. جامعة بنغازي

ملخص البحث:

هدف البحث إلى التعرف على مستوى الدوران الوظيفي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس، وأهم أسبابه ، وتكوّن مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية والبالغ عددهم (70) عضو هيئة تدريس، وقد تم استخدام أسلوب المسح الشامل وطبقت أداة البحث على (64) عضو هيئة تدريس بعد أن تعذر استرجاع (6) استمارات ، واستخدمت الاستبانة بصفتها أداة لجمع البيانات ، ولغرض تحليل البيانات تم استخدام الحقيبة الإحصائية (spss) ، حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية لوصف مجتمع البحث، كما تم حساب الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية لمعرفة مستوى الدوران الوظيفي وأسبابه السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية، بالإضافة إلى معرفة ما إذا كان هناك فروق في الآراء بين الباحثين حول مستوى وأسباب الدوران الوظيفي، وقد توصل البحث إلى أنّ مستوى الدوران الوظيفي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية كان متوسطاً، كما توصل إلى أن الشعور بعدم الراحة هو من أهم أسباب الدوران الوظيفي، وأنّ المكان الجغرافي هو من أقل مسببات الدوران الوظيفي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

الكلمات الدالة: المستوى، الدوران الوظيفي، دوران العمل، كليات التربية، أعضاء هيئة التدريس.

Abstract

The aim of the research is to identify the occupational level prevailing among the teaching staff members at the Faculty of Education in Qaminas, and the most important reasons for it. The research community consisted of all the faculty members of the faculty, who numbered (70) members of the teaching staff, sable from the total distributed forms, so the application was applied to (64), and a questionnaire was used to collect data and statistical errors (spss) were used. Where the frequencies and percentages were calculated to describe the research community, and the standard deviations and arithmetic averages were also calculated to recognize the level and reasons for the job rotation prevailing among the faculty members in the college, in addition to know if there were differences in opinions between the respondents about the level and reasons for job rotation. which indicated that the level of job rotation prevailing among faculty members was average, and it also concluded that feeling uncomfortable is one of the most important causes of job rotation, and that geographical location is one of the least common causes of job rotation among faculty members.

Key words: level, job rotation, work rotation, faculties of education, faculty members.

المقدمة:

تُعدّ ظاهرة الدوران الوظيفي من الظواهر المهمة والمرتبطة بالعديد من مؤشرات العمل التنظيمي في المؤسسة الجامعية، إذ إنه يمثل تغييراً في أعداد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من خلال دخولهم إليها، وخروجهم منها، خلال فترة زمنية محددة، وبما أنّ هذه الحركة تُعدّ مؤشراً لمدى استقرار قوة العمل، فإنّ زيادة معدلات الدوران الوظيفي تُعدّ من المشاكل التي تعاني منها الجامعة، لما لها من آثار سلبية على معدلات أدائها وكفاءتها.

مشكلة البحث: تُعدّ الجامعات من أهم المؤسسات التعليمية التي يعول عليها في بناء المجتمع، وهذا يجعلها تسعى لاستقطاب أعضاء هيئة تدريس على درجة عالية من الكفاءة والخبرات الأكاديمية، وعلى هذا الأساس يُعدّ عضو هيئة التدريس في الجامعات من أهم محاور العملية التعليمية، حيث أنه يُعدّ الركيزة الرئيسية في تحقيق أهداف الجامعة.

وبالرغم من الجهود التي تبذلها الجامعات للحفاظ على أعضاء هيئة التدريس فإنها تواجه العديد من التحديات البيئية والوظيفية التي تؤثر سلباً عليهم، مما يدفعهم إلى ترك عملهم سواء بالهجرة أو الإجازة بدون مرتب أو الاستقالة، وهذا ما يُسمّى بالدوران الوظيفي أو (دوران العمل)، والذي عرفته شؤون العمل بأنه " عدد الأفراد الذين تركوا العمل في المؤسسة، والمسجلين فيها ويحصلون على أجر مادي منها " Andrea ، 7، 2010)

ونظراً لأهمية الدور الذي يؤديه عضو هيئة التدريس في إنجاح العملية التعليمية، فإنّ الجامعة تسعى للحد من ظاهرة الدوران الوظيفي، وذلك من خلال معرفة أهم الأسباب المؤدية إلى حدوثها، حيث أشارت دراسة (المعماري ، 2010) ودراسة (الخضر ، 2014) إلى وجود أسباب دفعت عضو هيئة التدريس إلى ترك عمله والانتقال إلى وظيفة أخرى، وهذا ما يُعرف بالدوران الوظيفي، كما أشارت دراسة (الشيخ ، 2014) ودراسة (المعايطه ، 2019) للآثار السلبية للدوران الوظيفي على الجامعة كونها تشكل استنزافاً للطاقات والكفاءات البشرية، وتسبب إرباكاً لسير العمل و زعزعة لاستقراره، كما تسبب تدنياً للروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس المستمرين في العمل، مما ينجم عنه حاجة ملحة للبحث عن أعضاء هيئة تدريس آخرين.

وعليه فإنّ معالجة ظاهرة الدوران الوظيفي في بدايتها وقبل تناميها، والوقوف على أهم الأسباب التي تؤدي إلى حدوثها، يُعدّ من أولويات إدارة الجامعة، لذلك سعى الباحثان إلى دراسة الدوران الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة بنغازي ومعرفة أهم أسبابه (كلية التربية قمينس نموذجاً)، وذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية :

1. ما مستوى الدوران الوظيفي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس؟
 2. ما أسباب الدوران الوظيفي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس؟
 3. هل هناك فروق في الآراء بين المبحوثين حول مستوى الدوران الوظيفي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس، تُعزى لمتغير (النوع، التخصص، سنوات الخدمة) ؟
 4. هل هناك فروق في الآراء بين المبحوثين حول أسباب الدوران الوظيفي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس، تُعزى لمتغير (النوع، التخصص، سنوات الخدمة) ؟
- أهمية البحث:** تتحدد أهمية البحث في جانبين هما الأهمية النظرية والأهمية التطبيقية:

أولاً / الأهمية النظرية: وتتمثل في:

1. تناول البحث الحالي ظاهرة الدوران الوظيفي بصفاتها ظاهرة تنظيمية حديثة تؤثر على كفاءة المؤسسة وفعاليتها.
2. يَعدّ هذا البحث بمثابة إضافة علمية في مجال الإدارة التعليمية من خلال تقديم إطار نظري شامل حول ظاهرة الدوران الوظيفي.

ثانياً / الأهمية التطبيقية: وتتمثل في:

- 1 . قد تساعد نتائج البحث الحالي المسؤولين في الجامعات الليبية فيما يتعلق بالجهود المبذولة للحد من ظاهرة الدوران الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والحفاظ على الكفاءات.
- 2 . قد يستفيد الباحثون في مجال الإدارة التعليمية من نتائج البحث في إجراء دراسات أشمل وأعمق عن ظاهرة الدوران الوظيفي في الجامعات الليبية.

أهداف البحث: يسعى البحث الحالي إلى ما يأتي:

- 1 .معرفة مستوى الدوران الوظيفي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس.
- 2 . معرفة أسباب الدوران الوظيفي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس.
- 3 . معرفة ما إذا كان هناك فروق في الآراء بين المبحوثين حول مستوى الدوران الوظيفي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس، تُعزى لمتغير (النوع، التخصص، سنوات الخدمة) .
- 4 . معرفة ما إذا كان هناك فروق في الآراء بين المبحوثين حول أسباب الدوران الوظيفي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس، تُعزى لمتغير (النوع ، التخصص، سنوات الخدمة) .

حدود البحث: تقتصر حدود البحث الحالي على الحدود الآتية :

- 1 / الحدود الموضوعية: تناول البحث الحالي الدوران الوظيفي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة بنغازي (كلية التربية قمينس نموذجاً)
- 2 / الحدود البشرية: اقتصر البحث الحالي على جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس.
- 3 / الحدود المكانية: اجري البحث الحالي في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي.
- 4 / الحدود الزمانية: اجري البحث الحالي خلال العام 2022 . 2023

مصطلحات البحث:

* الدوران الوظيفي:

توجد تعريفات عدة للدوران الوظيفي أو ما يعرف بـ " دوران العمل " وسنتطرق لبعض هذه التعريفات :

- 1 / عُرِف الدوران الوظيفي بأنه " حركة العاملين خلال فترة زمنية سواء بالدخول للمؤسسة أو الخروج منها، سواء أكان الخروج بمحض الإرادة أو النقل أو الفصل " . (الكبيسي ، 2005 ، 75)
 - 2 / كما عُرِف بأنه " النسبة بين عدد العاملين الذين تركوا العمل في المؤسسة سواء بإرادتهم ، أو رغماً عنهم ، إلى متوسط عدد الموظفين خلال فترة زمنية محددة " . (نصر الله ، 2006 ، 122)
- التعريف الإجرائي للدوران الوظيفي:

هو حركة انتقال أعضاء هيئة التدريس طوعاً أو جبراً خارج حدود الجامعة التي يعملون فيها، إما بالفصل أو التقاعد أو النقل أو لأسباب أخرى، مُتخلين بذلك عن عضويتهم فيها، وذلك كما ستقيسه الأداة المستخدمة في هذا البحث.

الإطار النظري:

أولاً: مفهوم الدوران الوظيفي وتعريفه:

ورد مفهوم الدوران الوظيفي في الكثير من الدراسات تحت مسميات مختلفة، منها التسرب الوظيفي أو دوران العمل أو ترك العمل، وقد بدأ الاهتمام بدراسته في المؤسسات المختلفة منذ بداية القرن الواحد والعشرين، حيث يعدّ الدوران الوظيفي من الطرق الفعالة في توسيع إدراكات وآفاق أعضاء هيئة التدريس ، وإكسابهم مهارات وقدرات ومعارف نتيجة لممارستهم لوظائف متعددة ، وقد تباينت تعريفاته وتعددت نتيجة لاختلاف اختصاص الجهة أو الأفراد الذين يتناولونه بالدراسة فظهرت تعريفات متنوعة لمصطلح الدوران الوظيفي حيث عرف بأنه " حركة العاملين خلال فترة زمنية سواء بالدخول للمؤسسة أو الخروج منها ، سواء أكان

الخروج بمحض الإرادة أو بالنقل أو الفصل أو بسبب انتهاء خدمتهم أو بسبب العجز وغيره " (القرشي ، 2010 ، 50)

كما عُرِف بأنه " النسبة بين عدد العاملين الذين تركوا العمل في المؤسسة سواء بإرادتهم ، أو رغماً عنهم ، إلى متوسط عدد الموظفين خلال فترة زمنية محددة " . (نصر الله ، 2006 ، 122)

وعُرِف أيضاً بأنه " حالة توقف عضوية الأفراد المنتمين إلى مؤسسة معينة وتحديداً أولئك الذين لا يحصلون على مردود مادي لقاء انتمائهم " . (سرحان ، 2012 ، 356)

وبذلك فإنّ الدوران الوظيفي يتلخص في " تنقل عضو هيئة التدريس من عمل لآخر ، وذلك بهدف تقليص احتمالات الشعور بالملل والروتين من خلال زيادة تنوع المهام التي يقوم بها الموظف " . (حريم ، 2013 ، 124)

ومما سبق يمكن توضيح مصطلح الدوران الوظيفي بأنه مصطلح يدل على تلك الحركة الناجمة عن ترك بعض أعضاء هيئة التدريس للعمل داخل الجامعة وإحلال آخرين جدد محلهم ، وهو بذلك يشير إلى التغير في أعضاء هيئة التدريس نتيجة للالتحاق بالوظيفة أو انتهاءها ، أي أنه يعكس تعاقب أعضاء هيئة التدريس العاملين دخولاً أو خروجاً على وظيفة محددة ، وقد يكون الدوران داخلياً بين الإدارات كالترقية أو النقل ، أو يكون الدوران خارجياً والمتمثل في التقاعد والعجز وغيره .

لذلك كانت هناك حاجة ملحة إلى فهم أوسع للدوران الوظيفي في المؤسسات بصفة عامة ، وفي المؤسسات التعليمية بصفة خاصة ، وذلك من خلال عرض أنواع الدوران الوظيفي وأسبابه ، وكيفية احتسابه والعوامل المؤثرة فيه .

وتعقيباً على ما تم ذكره سابقاً فإنّ ظاهرة الدوران الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي ، لا يمكن تجاهلها لما لها من آثار سلبية على نجاح العملية التعليمية في الجامعة ، إذ إنها تؤدي إلى فقدان الجامعة لكثير من الكفاءات المؤهلة ، الذين يتركون العمل إما جبراً أو طوعاً ، كما أنها تُعدّ مؤشراً لضعف أو قوة الإدارة الجامعية ، كما لوحظ من التعريفات السابقة وجود نقاط تشابه فيما بينها ، ومنها أنّ الدوران الوظيفي يشتمل في مضمونه على نوعين من الحركة ، متمثلة في انتقال عضو هيئة التدريس سواء دخولاً أو خروجاً من الجامعة ، وذلك لأسباب معينة ، وخلال فترة زمنية محددة .

ثانياً : أنواع الدوران الوظيفي:

يشير كل من (الشيخ 2014 ، 369) و (سرحان 2012 ، 357)

إلى ضرورة التمييز بين أنواع الدوران الوظيفي على الشكل الآتي:

النوع الأول: الترك الطوعي: يقصد به عملية الترك التي ترتبط بالفرد نفسه وبمبادرته الشخصية أي (غير الإجمالي) وذلك لأسباب مختلفة قد تكون تنظيمية، أو أسباب شخصية، ويُعدّ هذا النوع الأكثر شيوعاً وتأثيراً على الجامعة.

النوع الثاني: الترك الإجمالي (غير الطوعي) : ويرتبط هذا النوع بحركة أعضاء هيئة التدريس غير الطوعية من داخل الجامعة إلى خارجها ، بقرار لا دخل لهم فيه ، ويمكن تقسيمه إلى مجموعتين رئيسيتين هما:

أ . يتمثل في قرارات الإدارة العليا كحالات الطرد والتسريح المؤقت.

ب . يتمثل في الحالات التي لا يمكن السيطرة عليها إدارياً، كحالات المرض أو الموت أو التقاعد.

ثالثاً: أسباب الدوران الوظيفي:

يمكن تقسيم الأسباب التي تقف وراء الدوران الوظيفي إلى ما يأتي:

1 . المناخ التنظيمي: يُقصد بالمناخ التنظيمي مجموعة خصائص بيئة العمل، والتي تتمثل في أساليب اتخاذ القرارات ومدى مشاركة أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها وطرائق تقييم الأداء وغيرها، ويُعدّ مناخ العمل السلبي من أحد المؤثرات المحفزة على توليد دوران العمل، حيث يتصف هذا المناخ بغياب التفاعل والحوار بين أعضاء هيئة التدريس، وعدم وجود التعاون والانسجام بينهم وبين الإدارة ، وعدم إتاحة فرص للنمو والتطور، مما يجعلهم غير راضين عن عملهم ويميلون إلى التخلي عنه . (Guin ، 2004)

2 . السياسات التنظيمية: تعد السياسات التنظيمية أداة مناسبة لتثبيت المفاهيم والأساليب المتبعة داخل المؤسسة، وإيجاد قدر من التفاهم والتكيف بين أعضاء هيئة التدريس باختلاف مستوياتهم ودرجاتهم الأكاديمية، في حين أنّ عدم وجود سياسات تنظيمية عادلة ومناسبة قد يؤدي إلى دوران العمل، مما يؤثر على أدائهم وسلوكهم داخل الجامعة . (Guin ، 2004)

3 . تقييم الأداء: إنّ عدم وجود نظام فعال لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعة، قد يؤدي في النهاية إلى عدم حصولهم على حقهم المناسب من التقدير المادي والمعنوي، بالإضافة إلى سيادة الاعتقاد بأنّ الجميع سواسية وأن من يعمل يتساوى مع من لا يعمل، ويخلق ذلك الاعتقاد حالة من الإحباط بينهم، مما يجعلهم عرضة لترك العمل . (Ing ersoll ، 2001)

4 . الظروف الاقتصادية : حيث يسهم النشاط الاقتصادي الفعال في قرار أعضاء هيئة التدريس باختيار البديل من الوظائف الأخرى، إذ ينمي ضعف الرواتب والأجور وعدم فاعلية نظام الحوافز مقارنة بالمؤسسات الأخرى لدى أعضاء هيئة التدريس شعوراً بالإحباط وعدم الرغبة في بذل الجهد، مما يزيد في معدلات غيابه،

ومن ثم فإنه يلجأ إلى البحث عن فرص عمل أخرى، بحثاً عن أجر أكثر ارتفاعاً، بالإضافة إلى فرص تحقيق طموحه .

5. حركة الأفراد : إنّ أعضاء هيئة التدريس الذين يمتلكون مهارات عالية غالباً ما يسعون إلى الانتقال من عمل إلى آخر بهدف استثمار مهاراتهم والحصول على مردود أعلى . (Ing ersoll ، 2001)

1. عوامل شخصية : كالظروف الأسرية والبيئية والثقافية والاجتماعية . (الحميدي ، 2012 ، 11)

2. عوامل ديمغرافيا : حيث يكون معدل دوران العمل لدى النساء مرتفعاً مقارنة بالرجال .

كما وقد أشار (الحميدي ، 2012 ، 11) إلى تقسيم أسباب الدوران الوظيفي بالشكل الآتي :

1. أسباب يمكن تجنبها : هي التي تقع تحت سيطرة الجامعة ، وبالإمكان معالجتها مثل عدم القناعة بالأجر وضعف العلاقة والاتصال مع الإدارة ، وساعات العمل غير المناسبة وغيرها .

2. أسباب لا يمكن تجنبها : وهي التي تقع خارج سيطرة الجامعة ، ولا يمكن التحكم فيها ، مثل نهاية التوظيف المؤقت ، الأداء السيء لأعضاء هيئة التدريس ، زيادة معدل الغياب والتأخر المستمر عن العمل وغيره .

في حين أشارت (المعايطه ، 2019) إلى إنه يمكن تقسيم أسباب الدوران الوظيفي وفقاً للأبعاد الآتية :

البعد الأول / الحوافز والمكافآت : ويقصد به وجود هيكل مناسب للحوافز المادية والمعنوية

البعد الثاني / علاقات العمل : وتتمثل في طبيعة العلاقة بين زملاء العمل .

البعد الثالث / عدم الشعور بالراحة : ويقصد به مدى شعور عضو هيئة التدريس بالطمأنينة والراحة النفسية والاجتماعية في بيئة العمل ، وشعورهم بوجود دافعية لإنجاز مهامهم .

البعد الرابع / المكان الجغرافي : ويقصد به المسافة بين مكان سكن عضو هيئة التدريس ومكان عمله .

وتعقيباً على ما سبق ذكره فإنه من الملاحظ وجود أسباب متعددة للدوران الوظيفي، وعدم اتفاق الباحثين على أسباب محددة تؤدي بعضو هيئة التدريس إلى ترك عمله والبحث عن فرص عمل أفضل، وقد تم محاولة تصنيفها إلى أسباب تنظيمية، وأسباب داخلية وأخرى خارجية، وأسباب تتعلق بعضو هيئة التدريس نفسه، وأسباب اقتصادية وأخرى تتعلق بظروف العمل، بالإضافة إلى أنّ معرفة أسباب الدوران الوظيفي تعطي مؤشراً مهماً عن أولئك الذين يجب تجنبهم في التعيين (إذا كانت الأسباب ترجع للأشخاص أنفسهم)، أو تعطي مؤشراً إلى ضرورة تحسين ظروف العمل وسياساته، إذا كانت الأسباب ترجع للجامعة .

رابعاً : طرائق احتساب معدل الدوران الوظيفي:

تتعدد المقاييس التي يمكن استخدامها لقياس معدلات الدوران الوظيفي حيث يمكن احتسابه من خلال المعادلات الآتية . (معروف ، 2018 ، 293)

أ . معادلة احتساب معدل الدوران الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس

لقياس الدوران الوظيفي في الجامعة نستخدم المعادلة الآتية:

$$\text{معدل دوران أعضاء هيئة التدريس} = \frac{\text{عدد أعضاء هيئة التدريس التاركن للخدمة خلال الفترة المحددة}}{100 \times \text{متوسط عدد أعضاء هيئة التدريس خلال ذات الفترة}}$$

متوسط عدد أعضاء هيئة التدريس = (عدد أعضاء هيئة التدريس أول المدة + عدد أعضاء هيئة التدريس آخر المدة) / 2
ب . معدل دوران أعضاء هيئة التدريس (بالانضمام) = $\frac{\text{عدد أعضاء هيئة التدريس الملتحقين بالعمل}}{\text{متوسط عدد أعضاء هيئة التدريس خلال فترة زمنية محددة}}$

متوسط عدد أعضاء هيئة التدريس خلال فترة زمنية محددة

خامساً : الآثار السلبية للدوران الوظيفي:

يرى كثير من الباحثين أنّ ترك أعضاء هيئة التدريس لوظائفهم من المظاهر ذات التأثير السلبي على أداء الجامعة وتقدمها، ومن هذه الآثار السلبية ما يأتي:

1 / يسبب الدوران الوظيفي هدراً للكثير من الوقت والجهد في تدريب أعضاء هيئة التدريس جدد. (الشريف ، 2011 ، 23)

2 / انخفاض الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس المستمرين في العمل، ومن ثم انخفاض إنتاجيتهم ، إذ يرون أنّ ترك زملائهم للعمل هو نتيجة لعدم كفاءة الجامعة لبذل الجهد المطلوب لإبقاء أعضاء هيئة التدريس لديها. (مقبل، 2018 ، 73).

3 / الارتباك في الأنماط الاجتماعية والاتصالات عندما يكون تاركوا العمل يمتلكون مهارات عالية في الاتصال

4 / يسبب الدوران الوظيفي زيادة المصاريف المالية للجامعة . (الشريف ، 2011 ، 23)

5 / تعطيل الأداء الوظيفي في مجالين هما:

أ / التعطيل الناتج عن فقدان الكفاءات الجيدة من أعضاء هيئة التدريس نتيجة لتركهم للجامعة.

ب / التعطيل الناتج عن الفراغ الوظيفي نتيجة لعدم وجود الكفاءات . (مقبل ، 2018 ، 73)

6 / هجرة الكفاءات العلمية بحثاً عن بيئة عمل أفضل ، ولتحسين أوضاعهم (عليّة ، 2014 ، 93)

سادساً : النظريات المفسرة للدوران الوظيفي:

تعددت النظريات التي سعت لتفسير الدوران الوظيفي ومن أبرزها ما يأتي :

1 / نظرية تعظيم المنفعة للدوران الوظيفي:

تبين هذه النظرية أنّ الموظفين يسعون وراء زيادة الدخل ، ويتركون الوظائف ذات المردود المادي المنخفض ، وذلك عندما تتاح لهم فرصة الحصول على مردود مادي أكبر ، كما أنها تبين أنّ رواتب التقاعد تؤثر في معدلات دوران العمل ، وعليه فإن النظرية فسرت دوران العمل وفقاً لمتغير الظروف الاقتصادية ، حيث يزداد معدل دوران العمل في حالة الانكماش الاقتصادي ، ويقل الدوران في حالة الرخاء الاقتصادي حيث تكون الوظائف متوفرة بكثرة .

2 / نظرية التبادل الاجتماعي:

تركز هذه النظرية على علاقة الموظف ببيئة العمل في المؤسسة ، وتعد بذلك من أبرز النظريات التي تخاطب تفاعل شخصية الموظف مع ظروف العمل ، كما تبين هذه النظرية العلاقة بين شخصية الموظف والعمل ، حيث ترى أنّ الموظفين الذين يتمتعون بمقدرة على التفاعل الاجتماعي مع مجموعة العمل ، لا يتوجهون إلى ترك وظائفهم والبحث عن بدائل ، إلا في حالة عدم مقدرة بيئة العمل على إشباع حاجاتهم النفسية والمادية والاجتماعية . (عباس ، 1995 ، 189 ، 207)

سابعاً : محددات الدوران الوظيفي:

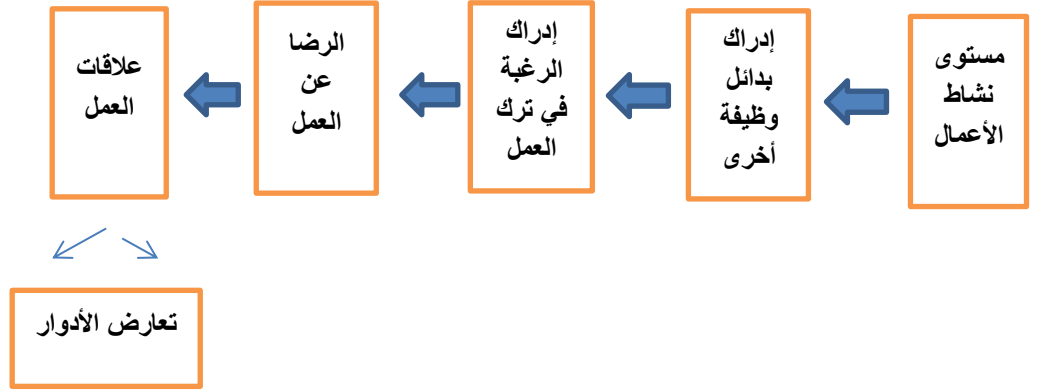
هناك نماذج مختلفة أظهرت محددات الدوران الوظيفي أبرزها :

1 / نموذج مارش سيمون:

طبقاً لهذا النموذج فإنّ عضو هيئة التدريس يقارن دائماً بين ما يقدمه للجامعة من مدخلات ، وما يتحصل عليه من مخرجات ، فإذا زادت المدخلات عن المخرجات فإنّ ذلك يزيد من رغبة عضو هيئة التدريس في ترك العمل ، وكلما زادت المخرجات عن المدخلات ، فإنّ رغبته في ترك العمل تقل . (خطاب ، 2006 ،

(103)

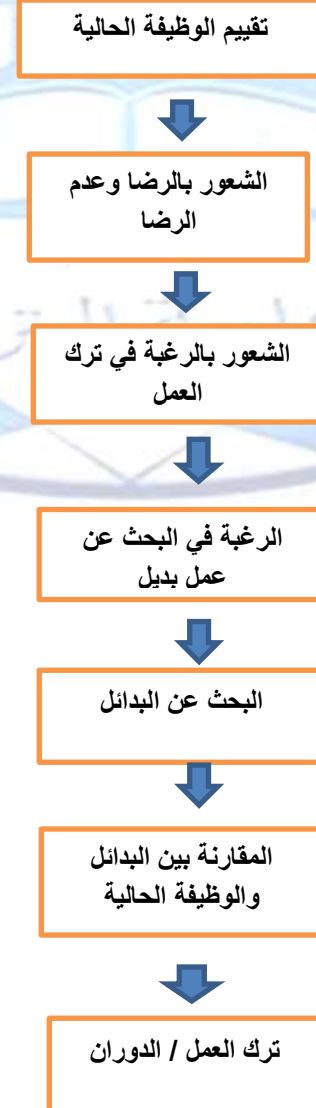
المخطط الآتي يوضح نموذج مارش سيمون لإبراز محددات الدوران الوظيفي



2/ نموذج موبلاي:

يوضح هذا النموذج أنّ قرار ترك العمل يمر بخطوات عدّة تبدأ بالتفكير في ترك العمل إلى الرغبة في تركه ثم اتخاذ القرار بتركه (الدوران الوظيفي). (خطاب ، 2006 ، 104

المخطط الآتي يوضح محددات الدوران الوظيفي وفق نموذج موبلاي



ثامناً: سبل الحد من الدوران الوظيفي:

من أهم سبل خفض الدوران الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس التي على الجامعة إتباعها ما يأتي:

1 / تصميم نظام فعال للاستقطاب والاختيار:

ويقصد به اختيار أفضل أعضاء هيئة التدريس المرشحين لشغل الوظيفة المطلوبة، بالإضافة لسعي إدارات الجامعة لاستقطاب أعضاء هيئة تدريس ذوي كفاءة عالية . (عبدالعال ، 2006 ، 112)

2 / وجود نظام فعال و عادل للحوافز :

تكمن أهمية الحوافز في الحرص على تكوين وتعزيز السلوك الإيجابي لدى أعضاء هيئة التدريس .

3/ المقابلة عند نهاية الخدمة :

تحرص العديد من المؤسسات على إجراء مقابلة نهاية الخدمة مع كل العاملين فيها ، والذين تركوا العمل لأي سبب كان ، وذلك للتعرف على الأسباب الحقيقية التي دفعتهم لترك عملهم . (معروف ، 2018 ، 292)

4 / وجود نظام فاعل للتدريب :

يُعدّ التدريب ضرورياً لعضو هيئة التدريس بغض النظر عن حسن اختياره ، إذ يساعده التدريب على اكتساب مهارات التعامل مع كل ما هو جديد في التكنولوجيا ، كما تساعد إتاحة الفرص المتساوية للتدريب على التقليل من الدوران الوظيفي . (علي ، 2014 ، 93)

5 / مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرار :

حث العديد من الباحثين على أهمية مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرار لما له من آثار إيجابية على أداء عضو هيئة التدريس وشعوه بالانتماء ومما يؤدي إلى التقليل من الدوران الوظيفي . (حريم ، 2006)

6 / وجود نظام فعال لتقييم الأداء :

إنّ تقييم الأداء لا يعني تصيد الأخطاء، وإنما هو تحديد لها ولأسبابها، ومن ثم توجيه عضو هيئة التدريس لتجنبها، كما يجب أن يكون التقييم وفقاً لمعايير موضوعية، وهذا ما يساعد على زيادة درجة رضا أعضاء هيئة التدريس والتقليل من الدوران الوظيفي . (عليه ، 2014 ، 93)

الدراسات السابقة ومناقشتها .

يستعرض الباحثان مجموعة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدوران الوظيفي، والتي استفادا منها في الجانبين النظري والميداني ، ومنها دراسة (المعماري ، 2020) . (بعض العوامل الطارئة المسببة

لدوران العمل في وزارة التعليم الجامعي الأهلي في العراق . دراسة ميدانية تطبيقية في عدد من الكليات الأهلية)، التي هدفت إلى معرفة ماهية الأسباب التي دفعت عضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي الأهلي إلى ترك عمله ، وهو ما يعرف بالعوامل الطاردة والمسببة لدوران العمل لأعضاء هيئة التدريس ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في جمع المعلومات وذلك بالاعتماد على الاستبانة، وقد بلغت عينة الدراسة (53) عضو هيئة تدريس من الذين تركوا العمل في الكليات الأهلية ، وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) ، حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها ، إنّ جميع المتغيرات التي تمثل العوامل الطاردة موضوع الدراسة تُعدّ سبباً وراء دوران العمل لأعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي الأهلي ، ويعد الأمن والاستقرار الوظيفي أكثر العوامل المسببة لدوران العمل ، لم تكن الأجور رغم أهميتها عاملاً رئيساً وراء دوران العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي الأهلي .

و دراسة (المعاينة ، 2019) . (أثر الظلم التنظيمي في دوران العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية) ، التي هدفت إلى تحليل أثر الظلم التنظيمي في دوران العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة وتوزيعها على (631) عضو هيئة تدريس باتباع أسلوب العينة العشوائية النسبية وذلك بنسبة (85 %) من مجموع مجتمع الدراسة البالغ عدده (739) عضو هيئة تدريس ، وقد تم استخدام الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي في تحليل البيانات ، وبذلك توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها ، أنّ تصورات أعضاء هيئة التدريس لأبعاد دوران العمل جاءت مرتفعة ، ووجود فروق دالة إحصائية لتصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الرسمية لدوران العمل تعزى للعوامل الشخصية والوظيفية .

في حين هدفت دراسة (معروف وآخرون ، 2018) . (الأمان الوظيفي و دوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية . دراسة حالة في الجامعات الأهلية بأربيل) ، إلى التعريف بمفهوم دوران العمل و الأمان الوظيفي في الجامعة ، وذلك من خلال إجراء المقابلات مع أعضاء هيئة التدريس والموظفين في الجامعات الأهلية الموجودة في أربيل ، والمتمثلة في (جامعة البيان ، جامعة جيهان ، جامعة نولج) ، وقد استخدمت الدراسة أكثر من أداة لتحقيق أهدافها ومنها التقارير والمجلات الرسمية والمقابلة ، وبالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS تم تحليل البيانات ، وتوصلت بذلك الدراسة إلى مجموعة نتائج من أبرزها ، تعديل سلم الرواتب للموظفين وأعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع عدد ساعات العمل والمنصب الإداري ، والعمل على تكوين بيئة ملائمة لأعضاء هيئة التدريس والموظفين، و الاهتمام بأداء الموارد البشرية بالجامعات لما تؤديه التغذية العكسية من دور إيجابي يسهم في إطلاع الإدارة العليا للجامعات على المقترحات والتوصيات .

أما دراسة (عجين ، 2018) . (تأثير الثقافة التنظيمية في دوران العمل في المؤسسات التعليمية . دراسة ميدانية في جامعة تشرين) ، فقد هدفت إلى البحث في مدى تأثير الثقافة التنظيمية في دوران العمل في جامعة تشرين، حيث قامت الباحثة بجمع البيانات من خلال استبانة تم إعدادها بالاستعانة بالدراسات السابقة، وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة (5907) عضو هيئة تدريس، و (3316) موظف، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لتحقيق اهدافها، وذلك باستعانة بالبرنامج الإحصائي SPSS ، وتوصلت بذلك إلى نتائج عدة منها، وجود تأثير ضعيف للثقافة التنظيمية في دوران العمل في جامعة تشرين، بالإضافة إلى أن معدل دوران العمل لدى الذكور مرتفع مثيله لدى الإناث العاملات في الجامعة .

وهدف دراسة (الخضر ، 2014) ، (أثر بيئة العمل الداخلي على دوران العمل الاختياري) ، للتعرف على أثر بيئة العمل الداخلي على دوران العمل الاختياري ومعرفة أسبابه ، وقد تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، كما قام الباحث بتصميم استبانة لجمع البيانات ، وتم توزيعها على (720) عضو هيئة تدريس ، ومن خلال استخدام عدة وسائل إحصائية كالمتوسطات والانحرافات المعيارية ومعامل الارتباط ، وتوصلت إلى نتائج عدة منها ، وجود علاقة إيجابية معنوية بين العوامل القيادية الإدارية والتكنولوجيا ، وبين دوران العمل الاختياري ، وعلاقة إيجابية غير معنوية بين الهيكل التنظيمي ودوران العمل الاختياري ، و وجود علاقة سلبية ومعنوية بين ظروف العمل ودوران العمل الاختياري .

أما دراسة (القطاونة ، 2007) ، (العوامل التي تؤدي إلى الدوران الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة بإقليم جنوب الأردن) ، فقد هدفت إلى التعرف إلى العوامل التي تؤدي إلى الدوران الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة بإقليم جنوب الأردن ، وتكون مجتمع الدراسة من (1225) معلم ومعلمة ، أما عينة الدراسة فقد بلغت (563) معلم ومعلمة ، وللإجابة على تساؤلات الدراسة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، وتحليل التباين المتعدد والأحادي ، وتم استخدام الاستبانة بصفتها أداة لجمع البيانات ، وتوصلت بذلك الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها ، أن المتوسط الحسابي العام للعوامل التي تؤدي إلى الدوران الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة بإقليم جنوب الأردن جاء بدرجة متوسطة ، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير (النوع ، العمر ، الحالة الاجتماعية) ، في العوامل التي تؤدي إلى الدوران الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة بإقليم جنوب الأردن .

مناقشة الدراسات السابقة:

بعد هذا العرض الموجز للدراسات السابقة التي تمكن الباحثان من الوصول إليها يمكن الوقوف على أوجه الاختلاف والتشابه بين البحث الحالي والدراسات السابقة ، حيث إن أوجه الاختلاف هي التي جعلت هذا

البحث يتميز عن الدراسات السابقة ، إذ يلاحظ أنه على الرغم من اتفاق معظم الدراسات السابقة مع البحث الحالي ، كدراسة (المعايطة ، 2019) و دراسة (عجين ، 2018) ودراسة (الخضر ، 2014) في أهدافها والتي تمحورت حول دراسة دوران العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، بالإضافة إلى اتفاقها في استخدام المنهج الوصفي و الاستبانة بصفتها أداة لجمع البيانات ، واتفاقها مع دراسة (المعماري ، 2020) و دراسة (معروف ، 2018) ، في اختيار مجتمعها من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، وفي الاعتماد على الحقيبة الإحصائية (spss) لتحليل البيانات ، فإنّ البحث الحالي اختلف مع دراسة (القطاونة ، 2007) ، التي تمثل مجتمع الدراسة فيها من المعلمين والمعلمات بمدارس التعليم الأساسي، ومع دراسة (معروف ، 2018)، التي استخدمت المقابلة والتقارير بصفتها وسيلة لجمع البيانات، وقد تميّز البحث الحالي عن الدراسات السابقة جميعها في تناوله الدوران الوظيفي أو ما يعرف (بدوران العمل) لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية، ومعرفة أهم أسبابه، وذلك من خلال مجموعة من الأبعاد وهي (الشعور بالراحة، المكان الجغرافي ، الحوافز والمكافآت ، علاقات العمل) وهذا ما لم يتم تناوله في الدراسات السابقة .

الإجراءات المنهجية

منهج البحث : تحقيقاً لأهداف البحث وللإجابة عن تساؤلاته ، فقد استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي.
مجتمع البحث: تكوّن مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس، والبالغ عددهم (70) عضو هيئة تدريس، وذلك بحسب الإحصائية الصادرة عن مكتب أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وقد تم إجراء مسح شامل لجميع أفراد مجتمع البحث، وتم استرجاع (64) استبانة، بينما تعذر استرجاع (6) استبانات

أداة البحث : استخدم البحث الحالي الاستبانة بصفتها أداة لجمع البيانات، حيث قام الباحثان ومن خلال الاعتماد على الدراسات السابقة والأدب النظري، بتطوير الاستبانة، و تم عرضها على مجموعة من ذوي الخبرة (المحكمين)، وقد تم تعديلها في ضوء التوجيهات والملاحظات التي أكدوا على ضرورة إجرائها ، لتخرج الاستبانة في صورتها النهائية، التي تم تطبيقها على مجتمع البحث، وقد تضمنت الاستبانة قسمين: القسم الأول: تمثل في البيانات الشخصية ، أما القسم الثاني: فقد تمثل في أسباب الدوران الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة بنغازي، وذلك في (أربعة) أبعاد هي كما يأتي :

البعد الأول / الحوافز والمكافآت : يقصد به وجود هيكل مناسب للحوافز المادية والمعنوية.

البعد الثاني / علاقات العمل : تتمثل في طبيعة العلاقة بين زملاء العمل .

البعد الثالث / عدم الشعور بالراحة: يقصد به مدى شعور عضو هيئة التدريس بالطمأنينة والراحة النفسية والاجتماعية في بيئة العمل ، وشعورهم بوجود دافعية لإنجاز مهامهم .

البعد الرابع / المكان الجغرافي : يقصد به المسافة بين مكان سكن عضو هيئة التدريس ومكان عمله .

صدق الأداة : تم التحقق من صدق الأداة وذلك من خلال الاعتماد على الصدق الظاهري ، حيث تم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والأخذ بتوجيهاتهم فيما يخص مدى مناسبة فقرات الأداة لأهداف البحث .

ثبات الأداة : لقياس ثبات الأداة استخدم البحث معامل الثبات ألفاكر ونباخ ، حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث الأصلي، التي بلغ حجمها (15) عضو هيئة تدريس، وقد بلغ معامل ثبات الأداة (0.86)، مما يؤكد صلاحية الأداة للتطبيق .

الخصائص الديموغرافية لمجتمع البحث :

جدول رقم (1) يبين النسب المئوية والتكرارات لمجتمع البحث حسب متغير النوع

المتغير	التكرارات	النسب المئوية
ذكور	16	25.0 %
إناث	48	75.0 %
المجموع الكلي	64	100 %

من الجدول السابق يتضح أنّ عدد أعضاء هيئة التدريس الإناث يفوق عدد أعضاء هيئة التدريس الذكور، حيث بلغت عدد أعضاء هيئة التدريس الإناث (48)، وبنسبة مئوية بلغت (75.0 %) في حين بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس الذكور (16) وبنسبة مئوية بلغت (25.0 %)، وهذا قد يعود إلى أنّ الإناث هن أكثر رغبة من الذكور في شغل وظيفة عضو هيئة تدريس في كليات التربية.

جدول رقم (2) يبين النسب المئوية والتكرارات لمجتمع البحث حسب متغير التخصص

المتغير	التكرارات	النسب المئوية
أدبي	37	57.8 %
علمي	27	42.2 %

المجموع الكلي	64	%100
---------------	----	------

يتضح من الجدول السابق أنّ عدد أعضاء هيئة التدريس أصحاب التخصص الأدبي أكثر من عدد أعضاء هيئة التدريس أصحاب التخصص العلمي، حيث بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس أصحاب التخصص الأدبي (37) وبنسبة مئوية بلغت (57.8%)، بينما بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس أصحاب التخصص العلمي (27) وبنسبة مئوية بلغت (42.2%) وقد يكون هذا راجعاً إلى أنّ الأقسام العلمية ذات الطبيعة الأدبية في الكلية أكثر من الأقسام العلمية ذات الطبيعة التطبيقية.

جدول رقم (3) يبين النسب المئوية والتكرارات لمجتمع البحث حسب متغير سنوات الخبرة

المتغير	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	14	%21.9
من 6 سنوات إلى 10	34	%53.1
من 11 سنة فأكثر	16	%25.0
المجموع الكلي	64	%100

يتضح من الجدول السابق أنّ عدد أعضاء هيئة التدريس أصحاب الخبرة (6 - 10) أكثر من أعضاء هيئة التدريس أصحاب الخبرة (أقل من 5 سنوات) وأصحاب الخبرة (11 سنة فأكثر، حيث بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس أصحاب الخبرة (6 - 10)، (34) وبنسبة مئوية بلغت (53.1%) وهذا قد يرجع إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس أصحاب الخبرة من (6 - 10 سنوات) كانت لديهم الفرصة أكثر في شغل وظيفة عضو هيئة تدريس بالكلية أكثر من الفرصة أمام أصحاب الخبرة (أقل من 5 سنوات) وأصحاب الخبرة (من 11 سنة فأكثر).

مقياس القطع:

لغرض معرفة مستوى الدوران الوظيفي تم تصميم مقياس القطع (المحك) وذلك من خلال طرح أصغر قيمة من أكبر قيمة أي (5 - 1 = 4) ثم قسمة الناتج على أكبر قيمة (4 / 5 = 0.8) ثم جمع الناتج مع أصغر قيمة (0.8 + 1 = 1.8)، وهذا يعني أنّ أي قيمة تكون أقل من (1.8) تكون ضعيفة، بينما لو تراوحت القيمة بين (1.9 - 2.6) فإنّ هذا يعني أنها متوسطة، بينما لو تراوحت القيمة بين (2.7 - 3.4) فإنّ هذا يعني أنها مرتفعة، وإذا تراوحت القيمة بين (3.5 - 5) فإنّ هذا يعني أنها مرتفعة جداً، وذلك كما في الجدول (4)

الجدول رقم (4) مقياس القطع

أقل من 1.8	2.6 - 1.9	3.4 - 2.7	5 - 3.5
ضعيف	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً

المعالجة الإحصائية: اعتمد البحث على الحقيبة الإحصائية (spss) في معالجة البيانات إحصائياً، وذلك من خلال حساب التكرارات الحسابية و النسب المئوية لوصف متغيرات البحث، كما تم حساب الانحرافات المعيارية، المتوسطات الحسابية لمعرفة مستوى وأسباب الدوران الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكميات التربية جامعة بنغازي.

نتائج البحث ومناقشتها :

السؤال الأول : ما مستوى الدوران الوظيفي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس جامعة بنغازي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول الدوران الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وذلك كما في الجدول (5)

جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول مستوى الدوران الوظيفي

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتغير
2.4	0.1	الدوران الوظيفي

يتضح من الجدول أنّ قيمة المتوسط الحسابي لاستجابات المبحوثين حول مستوى الدوران الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس بلغ (2.4)، وانحراف معياري بلغ (0.1)، وبالرجوع إلى الجدول رقم (4) يتضح لنا أنّ مستوى الدوران الوظيفي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس كان متوسطاً، وقد يعود ذلك لعدم وجود فرص كبيرة أمام جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية للانتقال إلى كليات أو مؤسسات بديلة عن الكلية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (القطاونة ، 2007) ، ودراسة (المعايطه ، 2019) ، حيث كان مستوى الدوران الوظيفي متوسطاً.

السؤال الثاني : ما أسباب الدوران الوظيفي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس جامعة بنغازي ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الباحثين حول
أهم أسباب الدوران الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية، وذلك كما في الجدول (6)

جدول رقم (6)

أهم أسباب الدوران الوظيفي السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس

الترتيب	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	اسباب الدوران الوظيفي
2	2.4	0.7	الحوافز والمكافآت
3	2.2	0.7	علاقات العمل
1	2.7	0.8	الشعور بعدم الراحة
4	1.4	0.5	المكان الجغرافي

يتضح من الجدول السابق أنّ أهم أسباب الدوران الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس هو
الشعور بعدم الراحة في العمل بالكلية، يليه، ضعف الحوافز والمكافآت التي يتقاضاها أعضاء هيئة التدريس
بالكلية، وأنّ أقل أسباب دوران الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية المكان الجغرافي أي أنّ بعد السكن
لأعضاء هيئة التدريس عن الكلية لا يكون سبباً في رغبتهم في الانتقال إلى أماكن بديلة عن الكلية، يليها
علاقات العمل فهي لم تكن سبباً في رغبة انتقال أعضاء هيئة التدريس إلى أماكن بديلة عن الكلية وهذا قد
يكون راجعاً إلى أنّ العلاقات بين الزملاء جيدة.

السؤال الثالث : هل هناك فروق في الآراء بين الباحثين حول مستوى الدوران الوظيفي لأعضاء هيئة
التدريس بالكلية تعزى لمتغير (النوع)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الباحثين حول
مستوى الدوران الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس وفقاً لمتغير (النوع) وذلك كما في
الجدول (7)

جدول رقم (7)

الفروق في الآراء بين المبحوثين حول مستوى الدوران الوظيفي وفقاً لمتغير النوع

المتغير		انثى		ذكر
البعد		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدوران الوظيفي		0.9	2.4	1.3

يتضح من الجدول أنه لا توجد هناك فروق في الآراء بين المبحوثين حول مستوى الدوران الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس، وفقاً لمتغير النوع، وهذا قد يرجع إلى أن أعضاء هيئة التدريس سواء أكانوا ذكوراً أم إناثاً متفقين على أنهم لو توافرت فرصة بديلة عن الكلية ينتقلون إليها.

السؤال الرابع : هل هناك فروق في الآراء بين المبحوثين حول مستوى الدوران الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية تعزى لمتغير (التخصص) ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول مستوى الدوران الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس وفقاً لمتغير (التخصص) وذلك كما في الجدول (8)

جدول رقم (8)

الفروق في الآراء بين المبحوثين حول مستوى الدوران الوظيفي وفقاً لمتغير التخصص

المتغير		أدبي		علمي
البعد		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدوران الوظيفي		1.1	2.6	0.8

يتضح من الجدول السابق أنّ هناك فروقاً في الآراء بين المبحوثين حول مستوى الدوران الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس، وفقاً لمتغير التخصص ولصالح أصحاب التخصص الأدبي، وهذا قد يكون راجعاً إلى أنّ أصحاب التخصص الأدبي هم أكثر عدداً من أصحاب التخصص العلمي،

وهذا قد يؤدي إلى سوء العلاقة بين الزملاء مما يترتب عليه عدم راحة أعضاء هيئة التدريس في العمل، الأمر الذي يترتب عليه التفكير في الانتقال من الكلية.

السؤال الخامس: هل هناك فروق في الآراء بين المبحوثين حول مستوى الدوران الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية تعزى لمتغير (سنوات الخدمة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول مستوى الدوران الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس وفقاً لمتغير (سنوات الخدمة) وذلك كما في الجدول (9)

جدول رقم (9)

الفروق في الآراء بين المبحوثين حول مستوى الدوران الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخدمة

المتغير		أقل من 5 سنوات		من 6 إلى 10 سنوات		11 سنة فأكثر	
البعد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	الدوران الوظيفي	1.1	2.8	0.9	2.2	0.1	2.6

يتضح من الجدول السابق أنّ هناك فروقاً في الآراء بين المبحوثين حول مستوى الدوران الوظيفي السائد بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس وفقاً لمتغير سنوات الخدمة ، ولصالح أصحاب سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات) وهذا قد يرجع إلى أنّ أصحاب سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات) هم أكثر رغبة في الانتقال من الكلية كون أنّ التحاقهم بالكلية كان مجرد ضمان الحصول على فرصة تعيين في الجامعة فقط، ومن ثم التفكير في فرصة أخرى بديلة لها.

السؤال السادس : هل هناك فروق في الآراء بين المبحوثين حول أسباب الدوران الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية تعزى لمتغير (النوع)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول أسباب الدوران الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس وفقاً لمتغير (النوع) وذلك كما في الجدول (10)

جدول رقم (10)

الفروق في الآراء بين المبحوثين حول أسباب الدوران الوظيفي وفقاً لمتغير النوع

المتغير الأسباب	انثى		ذكر	
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
المكافآت والحوافز	0.7	2.5	0.5	2.2
علاقات العمل	0.7	2.2	0.8	2.1
الشعور بالراحة	0.7	2.7	0.8	2.6
المكان الجغرافي	0.5	1.4	0.5	1.5

يتضح من الجدول السابق ما يأتي:

1. أن هناك فروقاً في الآراء بين المبحوثين حول المكافآت والحوافز التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس، ولصالح الإناث، وهذا قد يرجع إلى أن الإناث يرين أنهن لا يستطعن القيام بأعمال إضافية كي يتحصلن على مكافآت وحوافز نظراً لكثرة أعمالهن المنزلية.
2. أن هناك فروقاً في الآراء بين المبحوثين حول علاقات العمل السائدة بين الزملاء بكلية التربية قمينس، ولصالح الإناث، وهذا قد يرجع إلى أن عدد أعضاء هيئة التدريس الذكور في الكلية قليل الأمر الذي يجعل العلاقات بينهم جيدة وقوية على عكس الإناث، التي تفضل الاحتفاظ بعلاقات طيبة مع زميلاتها في القسم العلمي، وعدم تكوين علاقات مع أعضاء هيئة التدريس الذكور أو الإناث في الأقسام العلمية الأخرى الموجودة في الكلية.
3. أن هناك فروقاً في الآراء بين المبحوثين حول الشعور بالراحة في العمل، وفقاً لمتغير النوع، ولصالح الإناث، وهذا قد يعود إلى أن الإناث تعاني الكثير من الضغوط سواء أكانت في العمل أو ضغوط اجتماعية الأمر الذي ينعكس عليهن بشعورهن بعدم الراحة في العمل.
4. أن هناك فروقاً في الآراء بين المبحوثين حول المكان الجغرافي، وفقاً لمتغير النوع، ولصالح الذكور، وهذا ربما يكون راجعاً إلى أن الإناث تسكن في أماكن قريبة من الكلية، أو أن الذكور يعانون من بُعد المسافة وذلك لكون أماكن إقامتهم بعيدة عن الكلية.

السؤال السابع : هل هناك فروق في الآراء بين المبحوثين حول أسباب الدوران الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية تعزى لمتغير (التخصص)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول أسباب الدوران الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس وفقاً لمتغير (التخصص) وذلك كما في الجدول (11)

جدول رقم (11)

الفروق في الآراء بين المبحوثين حول أسباب الدوران الوظيفي وفقاً لمتغير التخصص

الأسباب المتغير	أدبي		علمي	
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
المكافآت والحوافز	0.8	2.4	0.6	2.3
علاقات العمل	0.8	2.2	0.6	2.2
الشعور بالراحة	0.8	2.8	0.6	2.5
المكان الجغرافي	0.5	1.5	0.6	1.3

يتضح من الجدول السابق ما يأتي:

1. أن هناك فروقاً في الآراء بين المبحوثين حول المكافآت والحوافز وفقاً لمتغير التخصص، ولصالح أصحاب التخصص الأدبي، وهذا قد يرجع إلى أن أصحاب التخصص العلمي يتحصلون على مكافآت نظير قيامهم بأعمال في المعامل والمختبرات وتعرضهم للمخاطر، وقد تتمثل هذه المكافآت في إجراء دورات تدريبية للحفاظ على سلامتهم من هذه المخاطر وتكون حافزاً لهم على بذل المزيد من الجهد والعطاء.
2. لا توجد هناك فروق في الآراء بين المبحوثين حول علاقات العمل السائدة بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وفقاً لمتغير التخصص العلمي، وهذا قد يعود إلى أن العلاقات السائدة بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية علاقات طيبة بغض النظر عن تخصصاتهم.
3. أن هناك فروقاً في الآراء بين المبحوثين حول شعورهم بالراحة، وفقاً لمتغير التخصص، لصالح أصحاب التخصص الأدبي، وهذا قد يرجع إلى أن معظم أعضاء هيئة التدريس بالأقسام الأدبية من الإناث، التي تعاني من كثرة الضغوط، الأمر الذي ينعكس على عدم شعورهن بعدم الراحة في العمل بالكلية.

4. أنّ هناك فروقاً في الآراء بين المبحوثين حول المكان الجغرافي، وفقاً لمتغير التخصص العلمي، ولصالح أصحاب التخصص الأدبي، الذي قد يعود إلى أن معظم أعضاء هيئة التدريس بالأقسام الأدبية من الذين تبعد أماكن إقامتهم عن الكلية.

السؤال الثامن: هل هناك فروق في الآراء بين المبحوثين حول أسباب الدوران الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية تعزى لمتغير (سنوات الخدمة) ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول أسباب الدوران الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس وفقاً لمتغير (الخبرة) وذلك كما في الجدول (12)

جدول رقم (12)

الفروق في الآراء بين المبحوثين حول أسباب الدوران الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخدمة

الأسباب		أقل من 5 سنوات		من 6 إلى 10 سنوات		11 سنة فأكثر	
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
المكافآت والحوافز		0.6	2.3	0.7	2.4	0.7	2.6
علاقات العمل		0.8	2.2	0.7	2.2	0.7	2.3
الشعور بالراحة		0.1	3.0	0.6	2.4	0.8	2.9
المكان الجغرافي		0.6	1.6	0.5	1.4	0.5	1.3

يتضح من الجدول السابق ما يأتي:

1. أنّ هناك فروقاً في الآراء بين المبحوثين حول المكافآت والحوافز، وفقاً لمتغير الخبرة، ولصالح أصحاب من سنوات الخدمة (11 فأكثر)، وهذا قد يعود إلى أنهم يرون أنّ كل ما يتقاضونه هو نظير أعمال يقومون بها وهي حق من حقوقهم وليس مكافأة يحصلون عليها.

2. أنّ هناك فروقاً في الآراء بين المبحوثين حول علاقات العمل وفقاً لمتغير سنوات الخدمة صالح من هم سنوات خدمتهم (من 11 فأكثر) وهذا قد يعود إلى أنهم يرون أنّ عدد أعضاء هيئة التدريس أصحاب

السنوات الأقل هم دون المستوى، أو أنهم لم يستطيعوا أن يكونوا معهم علاقات بسبب كثرتهم و اختلاف أعمارهم، أي أصغر منهم سناً.

3. أن هناك فروقاً في الآراء بين المبحوثين حول الشعور بالراحة، وفقاً لمتغير سنوات الخدمة ، ولصالح من هم سنوات خدمتهم (أقل من 5 سنوات)، وهذا قد يعود إلى أن أكثرهم من الإناث، التي تعاني من كثرة الضغوط، الأمر الذي ينعكس عليهن بعدم الراحة في العمل.

4. أن هناك فروقاً في الآراء بين المبحوثين حول المكان الجغرافي وفقاً لمتغير الخبرة، لصالح من هم سنوات خدمتهم (أقل من 5 سنوات) وهذا قد يعود إلى أنهم من أعضاء هيئة التدريس الذين أماكن إقامتهم تبعد عن الكلية، ولذلك هم يرون أن بعد المسافة يشكل لهم عائقاً كبيراً يجعلهم يفكرون في الانتقال من الكلية إلى أماكن قريبة من أماكن إقامتهم.

ملخص النتائج:

1. إن مستوى الدوران الوظيفي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس كان متوسطاً.
2. إن أهم أسباب الدوران الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس هو الشعور بعدم الراحة في العمل بالكلية، ويليها، ضعف الحوافز والمكافآت التي يتقاضاها أعضاء هيئة التدريس بالكلية.
3. إن أقل أسباب الدوران الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية المكان الجغرافي أي أن بعد السكن لأعضاء هيئة التدريس عن الكلية لا يكون سبباً في رغبتهم في الانتقال إلى أماكن بديله عن الكلية، ويليها علاقات العمل فهي لم تكن سبباً في رغبة انتقال أعضاء هيئة التدريس إلى أماكن بديلة عن الكلية.
4. لا توجد هناك فروق في الآراء بين المبحوثين حول مستوى الدوران الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس، وفقاً لمتغير النوع.
5. توجد هناك فروق في الآراء بين المبحوثين حول مستوى الدوران الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس، وفقاً لمتغير التخصص لصالح أصحاب التخصص الأدبي.
6. توجد هناك فروق في الآراء بين المبحوثين حول مستوى الدوران الوظيفي السائد بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس وفقاً لمتغير الخبرة، لصالح من تراوحت سنوات خدمتهم (أقل من 5 سنوات).
7. توجد هناك فروق في الآراء بين المبحوثين حول أسباب الدوران الوظيفي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قمينس، وفقاً لمتغير النوع .
8. لا توجد هناك فروق في الآراء بين المبحوثين حول علاقات العمل كسبب من أسباب الدوران الوظيفي السائد بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وفقاً لمتغير التخصص العلمي.

9. توجد هناك فروق في الآراء بين الباحثين حول المكافآت والحوافز والشعور بالراحة ومكان العمل كأسباب للدوران الوظيفي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وفقاً لمتغير التخصص العلمي
10. توجد هناك فروق في الآراء بين الباحثين حول أسباب الدوران الوظيفي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية ، وفقاً لمتغير سنوات الخدمة.

التوصيات والمقترحات

1. وضع مجموعة من اللوائح والقوانين التي تمنع انتقال أعضاء هيئة التدريس من الكلية.
2. تقديم المكافآت والحوافز لأعضاء هيئة التدريس نظير الأعمال التي يقومون بها، بخاصة تلك الأعمال التي يقومون بها إضافة إلى أعمالهم الأساسية.
3. توفير مزايا خاصة لأعضاء هيئة التدريس القادمين من مسافات بعيدة عن مكان الكلية.
4. توفير أنشطة خاصة بأعضاء هيئة التدريس بخاصة تلك التي تعمل على تكوين وتقوية العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس.
5. العمل على توفير كافة الظروف لتهيئة البيئة التعليمية بالكلية.

قائمة المراجع :

1. حريم ، حسين ، (2013) ، السلوك التنظيمي : سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال ، دار الحامد للنشر ، الأردن .
2. خطاب ، عايدة سيد ، (2006) ، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في ظل إعادة الهيكلة والاندماج ، دار الحريري للطباعة ، القاهرة .
3. الحميدي ، محمد المطيري ، (2012) ، أثر تدوير العمل على الأداء المالي : دراسة تطبيقية في قطاع المصارف الإسلامية الكويتية ، رسالة ماجستير منشورة ، الأردن .
4. سرحان ، سليمان ، (2012) ، دوران العمل للاعبين دوري النخبة بكرة القدم في العراق ، ورقة بحثية ، مجلة علوم التربية الرياضية ، العراق
5. الشريف ، علي ، (2011) ، التدوير الوظيفي تطوير وإصلاح ، جريدة 26 سبتمبر الأسبوعية ، العدد 1502 ، اليمن .
6. .. الشيخ ، محمد الخضير ، (2014) ، أثر بيئة العمل الداخلية على تدوير العمل الاختياري بالتطبيق على بعض الجامعات السودانية ، رسالة ماجستير منشورة ، السودان.

7. عباس ، منير خالد، (1995) ، آثار دوران العمل في النتائج التنظيمية في الشركة التابعة للمؤسسة العامة للصناعات النسيجية ، الأردن.
8. عبد العال ، محمد ، (2006) ، نحو إطراري مفاهيم الدراسة وتقييم رأس المال الفكري في الجامعات ، الجزائر .
9. عجين ، عفراء عدنان، (2018) ، تأثير الثقافة التنظيمية في دوران العمل في المؤسسات التعليمية . دراسة ميدانية في جامعة تشرين ، ورقة بحثية ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ، م 40 ، ع 6 ، سورية .
10. عليّة ، بو عافية ، (2014) ، تأثير دوران العمل على أداء وتنافسية المؤسسة : دراسة حالة مؤسسة بسكتة ، رسالة ماجستير منشورة ، الجزائر .
11. القرشي ، ماجد فهد ، (2010) ، ضغوط العمل وأثرها على دوران العمل للعاملين في مراكز الحدود ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، السعودية
12. القطاونة ، منال فوزي ، (2007) ، العوامل التي تؤدي إلى الدوران الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في إقليم جنوب الأردن ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة مؤتة.
13. الكبسي ، عامر، (2005) ، السلوك التنظيمي ، دار الرضا للطباعة والنشر ، سورية.
14. المعماري ، أحمد محمود ، (2020) ، بعض العوامل الطارئة المسببة لدوران العمل في التعليم الجامعي في العراق . دراسة تطبيقية على عدد من الكليات الأهلية ، ورقة بحثية ، مجلة تنمية الرافدين ، العدد 126 ،
15. المعايطه ، أنعام سليم وآخرون ، (2019) ، أثر الظلم التنظيمي في دوران العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية ، رسالة ماجستير منشورة ، الأردن.
16. معروف ، أنس معن و آخرون ، (2018) ، الأمان الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية . دراسة حالة في الجامعة الأهلية أربيل ، ورقة بحثية ، مجلة جامعة جيهان ، عدد خاص بالمؤتمر العلمي الثاني ، أربيل.
17. مقبل ، علي أحمد ، (2018) ، أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على دوران العمل بالتطبيق على العاملين بالمصارف اليمنية ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة الأندلس ، اليمن.
18. نصر الله ، حنا، (2006) ، إدارة الموارد البشرية ، دار زهران للنشر ، الأردن.

19 . Guinn . k . 2004 . Chronic Teacher Turnover in urban Elementary School s . Education pality Analysis A rchives . 12 (42)

20 . Andrea Baumann . 2010 . The impact of unrove and the benefit of stability in the nursing

21 .Ingersoll Richard m .2001 . Teacher Turnover and Teacher shortages . AN organizational analysis . American Educational Research journal .viol 38

