مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: تأثير الثقافة التنظيمية في نية دوران العمل في المؤسسات التعليمية (دراسة ميدانية في جامعة تشرين)
اسم الكاتب: د. كندة علي ديب، عفراء عدنان عجين
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/5214
تاريخ الاسترداد: 2026/11/04 01:00 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (40) العدد (6) 2018
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (40) No. (6) 2018

تأثير الثَّقافة التَّنظيميَّة في نيّة دَوران العَمل في المؤسَّسات التَّعليميَّة (دراسة ميدانيَّة في جامعة تشرين)

الدكتورة كندة علي ديب*
عفراء عدنان عجين**

(تاريخ الإيداع 22 / 5 / 2018. قُبِل للنشر في 10 / 12 / 2018)

□ ملخّص □

هدفت الدراسة إلى البحث في تأثير الثقافة التنظيمية في نيّة دوران العمل في جامعة تشرين، حيث قامت الباحثة بجمع البيانات من خلال استبانة تم إعدادها من خلال الاستعانة بالدراسات السابقة، كما تم تطبيق المعاينة العشوائية الطبقية أثناء توزيع الاستبانة على مجتمع البحث الذي يشمل الأكاديميين والإداريين.

وقد توصَّلت الدراسة إلى وجود تأثير ضعيف للثقافة التنظيمية في نية دوران العمل في جامعة تشرين، وقد طرحت الباحثة بعض التوصيات التي تخص دوران العمل والثقافة التنظيمية في جامعة تشرين والتي من أهمها: ضرورة إعادة النظر في أنواع الثقافة الحالية، بالإضافة إلى ضرورة تحديد وتوضيح القيم الثقافية المطلوبة وتعريف الأفراد بمفهوم الثقافة التنظيمية وتفعيل دورها بالوسائل المناسبة، ولاسيما ثقافة القبيلة التي تتميز بالعمل الجماعي، وضرورة التخفيف من الثقافة الهرمية التي تنشر القواعد والإجراءات أثناء تأدية العمل.

الكلمات المفتاحيّة: الثقافة التنظيمية، نية دوران العمل.

* أستاذ مساعد–قسم إدارة الأعمال–كليّة الاقتصاد–جامعة تشرين–اللّاذقيّة –سورية.
** طالبة ماجستير– قسم إدارة أعمال–كليّة الاقتصاد–جامعة تشرين–اللّاذقيّة –سورية.بريد الالكتروني:afraa-adnan@hotmail.com

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (40) العدد (6) 2018
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (40) No. (6) 2018

The Effect Of Organizational Culture In Turnover Intent In Educational Institutions

(A Field Study In Tishreen University)

Dr. Kinda Ali Deeb*
Afraa Adnan Ajen**

(Received 22 / 5 / 2018. Accepted 10 / 12 / 2018)

□ ABSTRACT □

The study aimed to investigate the effect e of organizational culture in turnover intent in Tishreen University. The researcher collected the data through a questionnaire prepared through the use of previous studies, and the class random sampling was applied during the distribution of the questionnaire to the research community, which includes academics and staff.

The study found there is a weak effect for the organizational culture in the turnover intent,The researcher presented some recommendations concerning the turnover and culture are: the need to review the types of current organizational culture, in addition to the need to clarify the cultural values required and define individuals in the concept of culture and activate their role by appropriate means, especially the clan culture, characterized by collective work and the need to reduce the hierarchy culture that spreads rules and procedures during work.

Key words: organizational culture, turnover intent.

*Associate Professor- Department Of Business Administration- Faculty Of Economics- Tishreen University- Lattakia- Syira.
**Postgraduate Student - Department Of Business Administration- Faculty Of Economics- Tishreen University- Lattakia- Syria .Email:Afraa-Adnan@Hotmail.Com

مقدّمة:

لَعِبَت الثَّقافة التنظيميَّة الدَّور الأَكبر في نُمو وازدهار دُول عديدة تَفتقِر لمقوِّمات النَّجاح المَألوفة، واتَّجهت الأَنظار بشكلٍ جليٍّ نحو اعتِبارها مَدخلاً أَساسيًّاً في دراسة المُنظَّمات وتَفسير سُلوكها الإِداري في ثمانينيات القَرن المَاضي، حَيثُ أَصبَحت بمثابة الشَّخصيَّة للإِنسان وبالتالي لابدَّ مِن الاهتمامِ بها وتحديد سِماتها المميِّزة التي تُحدد طَريقة تَعامُل المُنظَّمة مَع المنظَّمات الأُخرى ومَع العَامِلين معها، وبين العاملين مع بعضهم البعض، ولاسيَّما أَنَّها تُعدُّ أداة لكسب مِيزة تنافسيَّة والتَّميُّز عن باقي المنظمات.

ويَبقى العُنصر البَشري الجُزء المحوري لِثقافة أية منظَّمة، وخَسارتُه تَعني تَداعيات خَطيرة عليها، وبالتالي خَطر على نَجاح المُنظَّمة واستمرارها، وهذا مَا أَكَّدت عليه الدِّراسات السَّابقة ونتائجها، فإِمَّا أن تكون هذه الثَّقافة عاملاً مُحفِّزاً لقرار الأفراد في البَقاء في المُنظَّمة أو معوِّقاً لاستمرارهم، وبالتَّالي تكون سبباً في فُقدان المَهارات والخُبرات الَّتي تَملِكها المُنظَّمة.

مصطلحات الدِّراسة:

الثَّقافة التنظيميَّة (Organizational Culture): وفقاً لـ (Daft, 2007)هي مجموعة من القيم والمعتقدات والمعايير الرئيسة المشتركة بين أعضاء المنظمة، حيث تقوم هذه الثقافة بوظيفتين هامتين هما:

تكامل أعضاء المنظمة وعلاقاتهم مع بعضهم البعض، وتساعد على التكيّف مع البيئة الخارجية. (Suderman,p53,2012)

نيَّة دوران العمل (Turnover Intention): وفقاً لـ(Karin& Birgit 2007) هي نية الأفراد العاملين لتغيير المنظمات بشكل طوعي أو مغادرة سوق العمل كليّاً. (Aldhuwaihi,p5,2013)

الدّراسات السّابقة:

الدراسات العربية:

دراسة (أبو سمورة، 2014)

(الثقافة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي وكفاءة أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم).

سعى البحث لتحديد تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية على أداء العاملين والرضا الوظيفي، وبيان الصعوبات التي تواجه الأداء، بالإضافة لبيان مستوى التطبيق الحالي للثقافة للعاملين في مؤسسات التعليم العالي، ومعرفة مدى إدراك الإداريين والعاملين لأهمية بناء الثقافة التنظيمية في نجاح المنظمات، وقد تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وتضمن مجتمع البحث الأكاديميين والإداريين في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وقد أظهرت النتائج تأثير معنوي لأبعاد الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، وانخفاض في رضا الأكاديميين والذي يؤدي لزيادة دوران العمل نتيجة زيادة الضغوط على الأفراد المتبقين بعد هجرة البعض، وكانت درجة الرضا الوظيفي عالية بين الإداريين.

الدراسات الأجنبية:

1- دراسة (Shafiq&Qureshi, 2014)

(Quadruple Culture Type Approaches Impacting Employees Attributes).

(مداخل أنواع الثقافة التنظيمية الرباعية المؤثرة على صفات الموظفين).

هدفت الدراسة إلى البحث في أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين ورضاهم وعلى دوران العمل في قطاع الاتصالات في باكستان، وقد تم جمع البيانات عن الثقافة التنظيمية من خلال استبانة بأداة لـ(Ogbonna and Harris, 2000) وهي مشابهة لأداة (OCAI) ولكن برموز مختلفة، وأداة طورها (Seashore et al, 1982) لقياس نية دوران العمل وتتضمن ثلاثة أسئلة، أمّا النتائج فقد أظهرت متوسط إجابات بين (3 و4) التي تدل على نية دوران كبيرة ولكن كان هناك تردد في الإجابة، كما كان الارتباط ضعيف بين نية دوران العمل وأنواع الثقافة التنظيمية (البيروقراطية، الإبداعية، التنافسية، وثقافة الجماعة)، وكانت ثقافة الجماعة هي الأكثر تأثيراً على نية دوران العمل والعلاقة بينهما طردية ومعنوية، في حين كانت علاقة الثقافة التنافسية مع نية دوران العمل طردية ولكنها ليست معنوية، والثقافة الإبداعية والبيروقراطية علاقتها عكسية ومعنوية مع نية الدوران.

2-دراسة (McNaughtan, 2016)

(Leaving so Soon? Appling a Fit Perspective to College Presidential Tenure).

(المغادرة مبكراً؟ تطبيق منظور التوافق على معدل خدمة مدراء الكليات).

سعى البحث لفهم تأثير مفهوم معقد مثل التوافق بين الفرد والمنظمة على دوران العمل ومعدل الخدمة لمدراء الكليات في مؤسسات التعليم العالي، وقد تم اتباع منهجين هما التجريبي والتحليلي، واختيار عينة تحليلية لتحليل نتائج مسح أجراه المجلس الأمريكي على مدراء الكليات الأمريكية في مؤسسات التعليم العالي، كما تم استخدام إطار القيم التنافسية الذي يضم أربعة أنواع للثقافة التنظيمية (القبيلة، السوق، الهرمية، الإبداعية) لترميز الإجابات لإيجاد مكونات مفهوم توافق الفرد والمنظمة، وقد أظهر البحث نتائج معنوية فيما يتعلق بالتوافق بين الفرد والمنظمة ودوران العمل، حيث إنَّ زيادة التوافق يؤدي لانخفاض الدوران، وكذلك زيادة دخل المؤسسة التعليمية (الظروف المالية الجيدة)، وإنّ احتمال الدوران في المؤسسات الكبيرة الحجم أكبر من المؤسسات متوسطة الحجم، والمسار الوظيفي أيضاً يؤثِّر بالدوران.

موقع الدراسة الحاليّة من الدراسات السّابقة:

أظهرت الدراسات السابقة تأثير للثقافة التنظيمية على دوران العمل، ترغب الباحثة في دراسة هذا التأثير في جامعة تشرين، وذلك باستخدام أداة (OCAI) ضمن إطار القيم التنافسية المستخدم وفقاً لـ (Cameron *et al*, 2006) لتقييم الثقافة التنظيمية بشكل مباشر أو غير مباشر لأكثر من (10000) منظمة حول العالم.

مشكلةالبحث:

من خلال الدراسة الاستطلاعيّة التي قامت بها الباحثة على عدد من الكليات في جامعة تشرين في محافظة اللاذقية، وجدت أنَّ هناك تناقصاً في أعداد الموظفين السابقين من خلال التساؤل مع الأكاديميين في تلك الكليات، وأيضاً ومن خلال إجراء لقاء مع عينة من الموظفين الإداريين في الجامعة وطرح الأسئلة الآتية: هل يشبع عملك حاجاتك المختلفة؟ هل تتوافق قيمك مع قيم مكان العمل؟ إذا عُرض عليك عمل آخر بتعويضات مختلفة هل تقبله؟ تبيَّن للباحثة وجود نيَّة حقيقيّة من قبل هؤلاء لترك العمل بقصد السفر أو البحث عن فرصة عمل أُخرى.

كما قامت الباحثة بطرح عدة تساؤلات حول الثقافة ومن أهمها: ما تقييمك لقيم مكان العمل؟ هل تتمتع بالمرونة الكافية لتأدية عملك؟ هل تؤدي العمل بشكل فردي أم ضمن فريق؟ ومن خلال الإجابات واللقاءات فقد توصَّلت الباحثة للمؤشرات الآتية:

- تباين الآراء حول كيفية الوصول للأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها.
- عدم وضوح نسبي لمكونات الثقافة التنظيمية بين الأفراد، وغياب مشاركة القيم بشكل واسع فيما بينهم.
- انخفاض الروح المعنوية بين الأفراد.

وتبين أنَّ دوران العمل يعود لسببين: الأول ظروف الحرب في البلاد وانخفاض مستوى المعيشة من جهة، والسبب الآخر يتعلَّق بالثقافة التنظيمية وآليّة التعامل مع العملاء الداخليين، وعدم مواكبة الظُّروف الحاليّة وخاصّةً في المؤسسات التعليمية التابعة للقطاع العام، بناءً على ما سبق قامت الباحثة بمراجعتها الأدبيّة فيما يخصُّ تأثير الثَّقافة التَّنظيميَّة على دوران العمل، واستبعدت العامل الآخر الذي يتعلَّق بالظُّروف الحاليّة لعدم توافر بيانات ودراسات محكَّمة عن المرحلة الراهنة في البلاد.

بناءً على ما تقدَّم ذكره قامت الباحثة بصياغة مشكلة البحث من خلال التساؤل الرئيس الآتي:

ما تأثير الثقافة التنظيمية السائدة في نيّة دوران العمل لدى الإداريين والأكاديميين في جامعة تشرين؟

أهمية البحث وأهدافه:

أهداف البحث:

- تحديد تأثير الثقافة التنظيمية السائدة في دوران العمل في جامعة تشرين.
- تحديد تأثير ثقافة القبيلة في نية دوران العمل.
- تحديد تأثير الثقافة الهرمية في نية دوران العمل.
- تحديد تأثير ثقافة السوق في نية دوران العمل.
- تحديد تأثير الثقافة الإبداعية في نية دوران العمل

أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

–تعد الثقافة التنظيمية من المواضيع الأكثر أهميّة في مجال الإدارة في الوقت الحالي، والأكثر تأثيراً على سلوك الأفراد وهي الأساس لفهمه.

–قد تسهم الدراسة الحالية في تقديم إطار نظري مبسَّط وموسَّع عن دوران العمل وأسبابه، يمكن من خلاله التعامل مع دوران العمل بشكل عملي وتخفيضه قدر المستطاع، وبالتالي تخفيض التكاليف المترتبة عليه.

الأهمية العمليّة:

–قد تسهم نتائج البحث في فهم أوسع لأنواع الثقافة التنظيمية السائدة وخصائصها المميِّزة، ونسبة تواجد كل نوع في جامعة تشرين، والتي يمكنها المساعدة في النهوض بواقع الثقافة التنظيمية الحالي بما يعزِّز قدرة الجامعة التنافسيّة.

– قد تساعد نتائج هذا البحث في فهم مدى تأثير الثقافة التنظيمية على دوران العمل في جامعة تشرين.

حدودالبحث: تتمثل حدود الدراسة بـ:

الحدود البشرية: الأكاديميين والإداريين العاملين في جامعة تشرين.

الحدود المكانية: جامعة تشرين في اللاذقية في الجمهورية العربية السورية.

الحدود الزمانية: تم توزيع الاستبانات خلال شهر كانون الأول من عام 2017 وشهر كانون الثاني من عام2018 .

الفرضيّات:

الفرضية الرئيسة: لا يوجد تأثير معنوي للثقافة التنظيمية السائدة على نية دوران العمل في جامعة تشرين.

ومنها تتفرع الفرضيات الآتية:

– لا يوجد تأثير معنوي لثقافة القبيلة على نية دوران العمل.

- لا يوجد تأثير معنوي للثقافة الهرمية على نية دوران العمل.
- لا يوجد تأثير معنوي لثقافة السوق على نية دوران العمل.
- لا يوجد تأثير معنوي للثقافة الإبداعية على نية دوران العمل.

منهجيّة البحث:

1.الجانب النّظري :اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي لوضع الإطار النّظري للبحث بالاعتماد على الكتب والدّوريّات والمراجع العربيّة والأجنبيّة ذات العلاقة بالبحث.

2.الجانب العملي :اعتمدت الباحثة على المقاربة الاستنباطية كمنهج تفكير،وتم تصميم قائمة استبانة لجمع البيانات الأوليّة عن مفردات عيّنة البحث،من أجل اختبار فرضيّات البحث باستخدام الأساليب والبرامج الإحصائيّة المناسبة.

الإطار النّظري للبحث:

أولاً: الثقافة التنظيمية:

أدَّت تغيرات القيم الاجتماعية التي حصلت في الآونة الأخيرة إلى التركيز على العنصر البشري بشكل كبير وعلى كل ما من شأنه الارتقاء به، وقد حظيت الثقافة التنظيمية بالنصيب الأكبر من هذا الاهتمام لأنها توجّه سلوك الأفراد داخل المنظمة وبالتالي فهي تؤثر على أداء المنظمة وكفاءتها وفاعليتها، وذلك من خلال إسهامها في خلق المناخ التنظيمي الملائم والمساعد على الوصول للأهداف المرغوبة من الأفراد والتنظيم.

ويمكن تعريفها وفقاً لـ(1980) Hofstde بأنَّها: عبارة عن البرمجة الجماعية للعقل، بها يتم تمييز كل مجموعة عن غيرها. (Testa& Sipe,p38, 2013)

ويرى (1983) Tunstall بأنّ الثقافة التنظيمية هي: مجموعة عامة من المعتقدات والأعراف والعادات ونظم القيمة والمعايير السلوكية وطرق تأدية الأعمال التي تميز كل منظمة. (Joseph & Francis, p204, 2015)

وترى الباحثة أنَّ الثقافة التنظيمية هي:**مجموعة مكونات غير محسوسة (تتمثل بالقيم والمعتقدات والأفكار التي يؤمن بها أفراد المنظمة)، بالإضافة إلى مكونات محسوسة (مكونات مرئية تتمثل بالسلوك، ومكونات مادية تتمثل بالتجهيزات المادية في المنظمة) تعد انعكاساً للمكونات غير المحسوسة، حيث تشكل الثقافة التنظيمية بمكوناتها تلك قوانين غير رسمية يلتزم بها الجميع، وتعمل جنباً إلى جنب مع القوانين الرسمية دون أن تلغي وجودها.**

نموذج Cameron and Quinn (1999):

تم تطوير هذه النموذج بالاستناد إلى إطار القيم التنافسية الذي يركز بشكل أساسي على النجاح والفاعلية التنظيمية، حيث هدف الكتابان إلى تطوير النموذج ليكون أداة لتقييم الثقافة التنظيمية بالاعتماد على بعدين هما التركيز (داخلي وخارجي) والهيكل (مرن ومسيطر) وذلك من أجل تمييز أربعة أنواع للثقافة التنظيمية وهي: الثقافة الهرمية، ثقافة السوق، ثقافة القبيلة، الثقافة الإبداعية.

وقد عُرِّفت هذه الأنواع وفقاً لـ Cameron & Quinn (2006) كالآتي: (Suderman,p53, 2012)

<u>الثَّقافة الهرميَّة (Hierarchy Culture)</u>: تتسم بأنها مكان عمل رسمي تتحكم الإجراءات بما يتوجّب على الأفراد فعله، والحفاظ على انسيابيّة العمل أمر هام ولاسيما أنّ المنظمة تتماسك من خلال القواعد الرسمية والسياسات، والقائد الفعّال هنا منسق ومنظم جيد، ويتركز الاهتمام على المدى الطويل على الاستقرار والإنتاجيّة والفاعليّة.

ثقافة السُّوق (Market Culture): تتسم بأنها مكان عمل موجَّه بالنتائج، القادة منتجين ومنافسين وصارمين وكثيري المطالب، وإنَ تماسك المنظمة يكون من خلال التأكيد على الفوز وتعتبر قيادة السوق والتفوق على المنافسين أمراً هامّاً، أما الاهتمام على المدى الطويل فيتركز على الأعمال التنافسية وتحقيق الأهداف والتوسع.

ثقافة القبيلة (Clan Culture): تتسم بأنها مكان عمل مريح، تبدو المنظمة كعائلة كبيرة الالتزام فيها مرتفع، والقادة مرشدين لهذه العائلة التي تتماسك من خلال الولاء والتقاليد، وأمّا على المدى الطويل فهي تؤكد على أهمية تنمية الأفراد والتلاحم الكبير بينهم وعلى معنوياتهم، وتقدِّر العمل الجماعي والمشاركة والإجماع في الآراء.

الثَّقافة الإبداعيَّة (Adhocracy Culture): تتسم بأنها مكان عمل ديناميكي وتجاري وإبداعي، يتحمل الأفراد المخاطر وتمتلك القيادة الفعّالة هنا رؤيا مبتكرة وموجهة بالمخاطر، وتتماسك المنظمة من خلال الالتزام بالتجربة والابتكار، كما أنها تؤكد على الريادة في تقديم المعرفة والمنتجات والخدمات الجديدة، وتعد الاستعداد للتغيير ومواجهة التحديات من الأمور الهامة، وتهتم على المدى الطويل بالنمو السريع واكتساب موارد جديدة.

دوران العمل:

في البداية يجب التفريق بين نية دوران العمل ومعدل الدوران العمل الفعلي، حيث يقول Carmeli& Weisberg(2006) إنَّ كلمة " نية " تحتمل ثلاثة معاني لابد من إدراكها، أولها يكون لدى الفرد مجرد أفكار لترك العمل، ثانيها ينوي الفرد البحث عن فرص عمل أخرى، وآخرها أن ينوي الفرد ترك العمل. (Ahmad et al, p125, 2016)

ويعرِّف Fishnein (1967) نية دوران العمل على أنَّها: نية الأفراد العاملين بالمنظمة لترك العمل والانفصال عن المنظمة.(Srivastava, p3, 2016)

وقد عرَّف Price (1977) دوران العمل بأنَّه: نسبة عدد الأفراد الذين غادروا العمل في المنظمة في الفترة المدروسة إلى متوسط عدد الأفراد الكلي في الفترة نفسها. (Gozukara et al, p107, 2017)

وترى الباحثة أن معدل دوران العمل ونيّة دوران العمل يمكن تعريفهما كالآتي:

معدل دوران العمل: هو عبارة عن نسبة تعبر عن حركة الدخول والخروج الطوعي أو الإجباري من وإلى المنظمة، وقد تكون حركة الأفراد ضمن المنظمة الواحدة من خلال الترقية أو النقل وغيره.

أمَّا نية دوران العمل: فهي وجود رغبة لدى الفرد وسعي لترك العمل الحالي والبحث عن آخر، ويتم غالباً قياس هذه النية لدى الأفراد والاعتماد عليها كبديل للتنبؤ بالدوران الفعلي الحاصل في منظمة ما.

نموذج دوران العمل:

إنَّ النموذج التقليدي يفترض أنَّ:

عدم الرضا ⟸ البحث عن عمل ⟸ الدوران وترك العمل. (Lee et al , p653, 2008)

وبشكل أوضح من النموذج التقليدي يقول Mobley (1977)إنّ النموذج الذي يربط بين الرضا الوظيفي (أو بشكل أخص عدم الرضا الوظيفي) ودوران العمل يؤدي إلى انسحاب الأفراد على ثلاثة أشكال (خلق أفكار لدى الفرد لترك العمل، البحث عن عمل مع تقييم البدائل، خلق نوايا للبحث عن عمل آخر) تنتج في سلوكيات البحث عن عمل، وعندما يكون العمل البديل الذي وجده الفرد وقام بتقييمه على ضوء المتاح أمامه أكثر جاذبيّة من العمل الحالي فإنَّ نية الدوران لدى الفرد ستتحول إلى ترك العمل ومغادرة المنظمة.(Joseph et al, p548, 2007)

ولكن هناك نموذج آخر يمكن تسميتُه بالنموذج المنتشر (unfolding model) يقدم رأي مختلف، فليس من الضروري أن يكون عدم الرضا الوظيفي هو العامل الأساسي المؤدي لدوران العمل، فأحياناً يكون الفرد راضٍ عن عمله ومع ذلك

يترك العمل وذلك بسبب ظروفه الحالية (لأسباب عائلية مثلاً)، وأحياناً يكون الفرد غير راضٍ ومع ذلك لا يغادر عمله، أي أنَّ الأهمية النسبية لعدم الرضا تختلف بين النموذجين. (Lee et al, Op.cit , p653)

حيث يقدِّم هذا النموذج (unfolding model) خمسة مسارات تؤدي إلى دوران العمل:

المسار الأول يتضمن أن يغادر الفرد المنظمة دون أن يقوم بتقييم بدائل الوظائف المتاحة أمامه وبدون إعادة النظر في القرار المتخذ، ولكن يوجد تخطيط مسبق لدى الفرد بترك العمل مع المنظمة عند حدوث ظرف معين، مثلاً قد تقوم امرأة موظفة بالتفكير بشكل مسبق بترك العمل في حالة الحمل لتبقى مع طفلها.

أمَّا المسار الثاني فأيضاً يقوم الفرد بترك العمل دون تقييم البدائل ودون تأني في القرار كما في المسار الأول، ولكن هنا يتم القرار دون تخطيط مسبق، مثلاً قد يحدث عندما يتم التجاوز مرة أو أكثر لقيم الفرد أو أهدافه فيقوم عندها بترك العمل بشكل أوتوماتيكي دون تفكير.

والمسار الثالث هو أن يترك الفرد العمل بعد التفكير المعمق في قراره، وبعد إعادة تقييم لقيم واستراتيجية ومسار تطور العمل الحالي مع البدائل المتاحة أو على الأقل مع بديل واحد، فمثلاً قد يحصل فرد في المنظمة على فرصة عمل غير متوقعة، وبالتالي من الطبيعي أن يقارن بين العمل الحالي وبين العمل الجديد وبالتالي قد يترك العمل.

(Harman et al, p52, 2007)

أي أنَّ المسار الأول قد يحدث دون أن يكون عدم الرضا هو السبب، وكذلك المسار الثاني ليس بالضرورة أن يترك الفرد العمل بسبب عدم الرضا، أمَّ المسار الثالث فيكون حُكماً بسبب عدم الرضا عن العمل والذي يؤدي لمغادرة الفرد المنظمة. (Maertz& Campion, p567, 2004)

والمسار الرابع فيتضمن أن يترك الفرد العمل عندما يكون غير راضٍ ودون تقييم للبدائل المتاحة، أمَّا المسار الخامس والأخير فهو مشابه للمسار التقليدي الذي يفترض أنَّ عدم رضا الفرد عن العمل سيؤدي إلى بحث مدروس عن عمل آخر مع تقييم للبدائل المتاحة، وخلق نية لدوران العمل لدى الفرد ثم الدوران اللاحق بشكل فعلي. (Harman et al ,Op. cit, p52)

الثقافة التنظيمية ودوران العمل:

تبعاً للحجازي (1996) تميّز الثقافة التنظيمية كل منظمة عن غيرها، وبنفس الوقت قد تكون مسبباً لدوران العمل، وبالتالي لابد من السعي لإدارتها بما يحقق رضا الأفراد وتحسين أدائهم وأداء المنظمة ككل، وإنَّ إدارة الثقافة تقتضي أن تقوم الإدارة بتحديد القيم التنظيمية السائدة، بحيث تعمل على إيجاد توافق بين قيم الأفراد وما هو سائد في المنظمة، ومن ثم السعي لنشر قيم المنظمة وترسيخها بين الأفراد بحيث تصبح جزءاً من سلوكهم. ويضيف Ingersoll (2001) أنَّه يمكن إدارة الثقافة من خلال: الانتباه للثقافة الحالية هل تحقق الأهداف التي تسعى المنظمة لها؟ فإذا كانت الإجابة نعم يجب توجيه الجهود لترسيخها بالتطبيع الاجتماعي ونشرها بين الأفراد، وإذا كانت الإجابة لا يجب تغييرها بما يناسب وضع المنظمة. (القطاونة، ص 15،2007)

النتائج والمناقشة:

مجتمع البحث وعيّنته:

يتكون مجتمع البحث من الأكاديميين والإداريين في جامعة تشرين، حيث يشمل الأكاديميين أعضاء الهيئة التدريسية والهيئة الفنية (وتتمثل بالمشرف على الأعمال، والقائم بالأعمال، وقائم بالأعمال معاون، ومدير أعمال) والمعيدين في الجامعة.

وقد بلغ حجم مجتمع البحث (5907) فرد، ومن ضمنه (3316) إجمالي عدد الإداريين العاملين في الجامعة و (2591)إجمالي عدد الأكاديميين.

وقد تضمنت العينة طبقتين، طبقة الأكاديميين وطبقة الإداريين، وكان العدد في كل طبقة على الشكل الآتي:

العدد في الطبقة = حجم العينة * (حجم الطبقة/ حجم المجتمع). (مرهج، ص26، 2016)

عدد الإداريين المفترض توزيع الاستبانة عليهم= 357*(5907/3316) = 200 فرد

عدد الأكاديميين المفترض توزيع الاستبانة عليهم= 357*(5907/2591) = 156.59 ~ 157 فرد

حيث أنَّ هذا العدد يمثل الحد الأدنى للعينة التي تمثِّل مجتمع البحث، وقد قامت الباحثة بتوزيع 400 استبانة على الأكاديميين والإداريين في مختلف الكليات والمعاهد في جامعة تشرين بشكل عشوائي بغض النظر عن المرتبة العلمية للأكاديميين أو الدرجة الوظيفية للإداريين المستقصي عنهم، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 359 استبانة.

أداة البحث:

تم قياس الثقافة التنظيمية باستخدام أداة Quinn and Cameron (OCAI)، الاستبانة يتضمن أربعة تصنيفات للثقافة: ثقافة القبيلة، الثقافة الهرمية، ثقافة السوق والثقافة الإبداعية.

وتوزيع استبانة حول نيّة دوران العمل بأداة (Roodt)، كما تم استخلاص النتائج باستخدام برنامجSPSS20.

<u>دراسة صدق وثبات المقياس:</u>

1-مقياس الثبات:

قامت الباحثة بقياس الثبات من خلال الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ، وذلك من خلال إيجاد معامل الثبات لجميع عبارات الاستبانة، ومن ثم معامل الثبات لمتغيرات الدراسة على حدة.

- **معامل الثبات لجميع عبارات الاستبانة معاً:**

تبين من الجدول الآتي أنَّ قيمة معامل ألفا كرونباخ للثبات لجميع عبارات الاستبانة باستثناء متغير النوع والمسمى الوظيفي باعتباره متغير غير رتبي يساوي0.718 وهو أكبر من 0.60 وبالتالي فالقيمة مقبولة والثبات جيد.

الجدول (1) معامل ألفا كرونباخ لجميع المتغيراتReliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	30

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج spss

- **معامل الثبات لمتغيرات البحث كل على حدة:**

قامت الباحثة بحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لكل متغير من متغيرات الدراسة على حدة، وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أنَّ قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ لثقافة القبيلة 0.657، ومعامل ثبات الثقافة الإبداعية 0.725، ومعامل

ثقافة السوق 0.697، ومعامل الثقافة الهرمية 0.709 ومعامل نية دوران العمل 0.827، أي أنَّ معامل ثبات ألفا كرونباخ لجميع المتغيرات أكبر من 0.60 مما يدل على ثبات مقبول لجميع المتغيراتولا داعي لحذف أية عبارة.

الجدول (2) معامل ألفا كرونباخ لجميع المتغيراتReliability Statistics

المتغير	Cronbach's Alpha	N of Items
ثقافة القبيلة	0.657	6
الثقافة الإبداعية	0.725	6
ثقافة السوق	0.697	6
الثقافة الهرمية	0.709	6
نية دوران العمل	0.827	6

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج spss

2-مقياس الصدق:

تم التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين[1]، وذلك لإبداء رأيهم في مدى وضوح عبارات الاستبانة وملاءمته للدراسة.

كما قامت الباحثة بدراسة قوة الارتباط بين درجات كل مجال ودرجات أسئلة الاستبانة الكلية، وذلك من خلال دراسة عدة طرفيات في الدراسة مع المتوسط الحسابي (غدير، ص248، 2012)، وقد تم اختبار هذه العلاقات، حيث كانت العلاقات الناتجة معنوية أي ذات دلالة إحصائية، وذلك لأنَّ احتمال الخطأ أصغر من 0.01أي: Sig = p = 0.00< a = 0.01مما يشير إلى صدق القياس.

اختبارالفرضيّات:

إنَّ الفرضية الرئيسة للبحث هي:

لا يوجد تأثير معنوي للثقافة التنظيمية السائدة على دوران العمل في جامعة تشرين.

ومنها تتفرع الفرضيات الآتية:

- **الفرضية الأولى:** لا يوجد تأثير معنوي لثقافة القبيلة على نية دوران العمل.
- **الفرضية الثانية:** لا يوجد تأثير معنوي للثقافة الهرمية على نية دوران العمل.
- **الفرضية الثالثة:** لا يوجد تأثير معنوي لثقافة السوق على نية دوران العمل.
- **الفرضية الرابعة:** لا يوجد تأثير معنوي للثقافة الإبداعية على نية دوران العمل.

الجدول(3) معامل ارتباط نية الدوران مع ثقافة القبيلةCorrelations

		نية الدوران	القبيلة
نية الدوران	Pearson Correlation	1	-.217-**
	Sig. (2-tailed)		.000

[1] **د. بسام زاهر الأستاذ في قسم إدارة الأعمال كلية الاقتصاد، د. باسم غدير الأستاذ المساعد في قسم إدارة الأعمال كلية الاقتصاد، د. كندة علي ديب الأستاذ المساعد في قسم إدارة الأعمال كلية الاقتصاد.**

	N	326	326
القبيلة	Pearson Correlation	−.217−**	1
	Sig. (2−tailed)	.000	
	N	326	359

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج spss

وقد أظهر الجدول السابق أنَّ هناك علاقة عكسية وضعيفة لكن معنوية لثقافة القبيلة على نية دوران العمل، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين 0.217− وهي قيمة ضعيفة لأنها أصغر من0.6.

الجدول(4) تحليل التباين[a]ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.632	1	4.632	16.060	.000[b]
	Residual	93.449	324	.288		
	Total	98.082	325			

a. Dependent Variable: نية الدوران

b. Predictors: (Constant), القبيلة

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج spss

أظهر الجدول السابق أنَّ Sig = p = 0.000 < α = 0.01، أي أنّ قيمة Sig(0.000) أصغر من مستوى الدلالة 0.01.

الجدول(5) معامل بيتا[a]Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.148	.130		24.164	.000
	القبيلة	-.218-	.054	-.217-	-4.008-	.000

a. Dependent Variable: نيةالدوران

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج spss

قد بلغت قيمة Sig= 0.00 وهي قيمة أصغر من 0.01**لذلك ترفض الباحثة فرضية العدم التي تفترض عدم وجود تأثير معنوي لثقافة القبيلة على نية دوران العمل وتقبل الفرضية البديلة التي تفترض وجود تأثير معنوي لها.**

الجدول(6) تحليل الانحدار البسيطModel Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.217[a]	.047	.044	.53705

a. Predictors: (Constant), القبيلة

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج spss

كما بلغت قيمة معامل التحديد0.047 أي 4.7% من التغيرات في المتغير التابع نية دوران العمل يعود إلى المتغير المستقل ثقافة القبيلة، وبالتالي هناك تأثير ضعيف لثقافة القبيلة في نية دوران العمل.

وقد جاءت العلاقة العكسية بين ثقافة القبيلة ونية الدوران متوافقة مع توقعات الباحثة، وقد يعود السبب إلى وعي الأفراد بفائدة هذه الثقافة التي ستعود عليهم ومعرفة سمات هذه الثقافة وميزات تواجدها في مكان العمل مما يؤدي لسعيهم وراء تواجدها في مكان العمل.

الجدول(7) معامل ارتباط نية الدوران مع الثقافة الهرميةCorrelations

		نية الدوران	الهرمية
نية الدوران	Pearson Correlation	1	.022
	Sig. (2-tailed)		.694
	N	326	326
الهرمية	Pearson Correlation	.022	1
	Sig. (2-tailed)	.694	
	N	326	353

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج spss

أظهر الجدول السابق أنَّ هناك علاقة ارتباط طردية ضعيفة وغير معنوية للثقافة الهرمية على نية دوران العمل، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين 0.022 وهي قيمة ضعيفة لأنها أصغر من0.6

الجدول(8) تحليل التباينANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.047	1	.047	.155	.694[b]
	Residual	98.035	324	.303		
	Total	98.082	325			

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج spss

أظهر الجدول أنَّ Sig = p = 0.694 > α = 0.05، أي أنّ قيمة Sig(0.694) أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

الجدول(9) معامل بيتا[a]Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.485	.394		6.314	.000
	الهرمية	.039	.098	.022	.394	.694

a. Dependent Variable: نية الدوران

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج spss

وقد بلغت قيمة Sig= 0.694 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة 0.05**لذلك تقبل الباحثة فرضية العدم التي تفترض عدم وجود تأثير معنوي للثقافة الهرمية على نية دوران العمل وترفض الفرضية البديلة التي تفترض وجود تأثير معنوي لها.**

وقد يكون السبب في هذا التأثير غير المعنوي للثقافة الهرمية على نية دوران العمل هو انتشار هذه الثقافة في المؤسسات التعليمية وغير التعليمية، والتي تتميز بعدم وجود المرونة في تأدية الأعمال وانتشار القواعد والرسمية مع التركيز على البيئة الداخلية، وبالتالي اعتاد الأفراد على وجود هكذا ثقافة وروتين وبيروقراطية، مما أدى لافتراض مسبق لوجودها في مكان العمل وبالتالي التعامل معها بشكل بديهي.

الجدول(10) معامل ارتباط نية الدوران مع ثقافة السوق Correlations

		نية الدوران	السوق
نية الدوران	Pearson Correlation	1	.230**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	326	326
السوق	Pearson Correlation	**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	326	359

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج spss

أظهر الجدول السابق أنَّ هناك تأثير ضعيف لكن أيضاً معنوي لثقافة السوق على نية دوران العمل، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين 0.230 وهي قيمة ضعيفة لأنها أصغر من 0.6.

الجدول(11) تحليل الانحدار البسيطModel Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.230[a]	.053	.050	.53544

المصدر :نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

وقد بلغت قيمة معامل التحديد0.053 أي 5.3% من التغيرات في المتغير التابع نية دوران العمل يعود إلى المتغير المستقل ثقافة السوق، وبالتالي هناك تأثير ضعيف لثقافة السوق في نية دوران العمل.

الجدول(12) تحليل التباينANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.194	1	5.194	18.116	.000[b]
	Residual	92.888	324	.287		
	Total	98.082	325			

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج spss

أظهر الجدول أنَّ0.01 = α> 0.000 = p = Sig، أي أنّ قيمة (0.000)Sig أصغر من مستوى الدلالة 0.01.

الجدول(13) معامل بيتا[a]Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.101	.130		16.162	.000
	السوق	.193	.045	.230	4.256	.000

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج spss

قد بلغت قيمة Sig= 0.00 وهي قيمة أصغر من 0.01 **لذلك ترفض الباحثة فرضية العدم التي تفترض عدم وجود تأثير معنوي لثقافة السوق على نية دوران العمل وتقبل الفرضية البديلة التي تفترض وجود تأثير معنوي لها.**
وقد جاءت هذه النتيجة متوافقة لتوقعات الباحثة، فانعدام المرونة في هذه الثقافة، ووجود الرسمية والإجراءات المحددة لها جعلت منها ثقافة مؤثرة على نية الدوران، وكلما زاد وجودها زادت نية دوران العمل لدى الأفراد، ولكن قد يكون التركيز على البيئة الخارجية هو الذي جعل منها سبباً لكون هذا التأثير معنوي، وذلك على عكس التأثير بين نية دوران العمل والثقافة الهرمية والتي تندرج أيضاً تحت بند الثقافات البيروقراطية والذي كان غير معنوي.

الجدول(14) معامل ارتباط نية الدوران مع الثقافة الإبداعيةCorrelations

		نية الدوران	الإبداعية
نية الدوران	Pearson Correlation	1	.315**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	326	326
الإبداعية	Pearson Correlation	.315**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	326	359

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج spss

أظهر الجدول السابق أنَّ هناك علاقة ارتباط ضعيفة لكن أيضاً معنوية للثقافة الإبداعية على نية دوران العمل، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين 0.315 وهي قيمة ضعيفة لأنها أصغر من 0.6.

الجدول(15) تحليل الانحدار البسيطModel Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.315[a]	.099	.096	.52222

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج spss

وكذلك يظهر الجدول السابق أنَّ قيمة معامل التحديد0.099 أي 9.9% من التغيرات في المتغير التابع نية دوران العمل يعود إلى المتغير المستقل الثقافة الإبداعية، وبالتالي هناك تأثير ضعيف للثقافة الإبداعية في نية دوران العمل.

الجدول(16) تحليل التباين[a]ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.723	1	9.723	35.652	.000[b]
	Residual	88.359	324	.273		
	Total	98.082	325			

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج spss

أظهر الجدول أنَّ0.01 = α > 0.000 = p = Sig، أي أنّ قيمة (0.000)Sig أصغر من مستوى الدلالة 0.01.

الجدول(17) معامل بيتا[a]Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.851	.135		13.681	.000
	الإبداعية	.347	.058	.315	5.971	.000

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج spss

وقد بلغت قيمة Sig= 0.00 وهي قيمة أصغر من 0.01**لذلك ترفض الباحثة فرضية العدم التي تفترض عدم وجود تأثير معنوي للثقافة الإبداعية على نية دوران العمل وتقبل الفرضية البديلة التي تفترض وجود تأثير معنوي لها.**
وقد يدل ذلك على عدم رغبة الأفراد بالعمل في جو من الاستقلالية في اتخاذ القرار وتحمل المخاطر، والخوف من التغيير الذي تتميز فيه الثقافة الإبداعية، مع الرغبة في استمرار العمل في بيئة مستقرة.

الجدول(18) معامل ارتباط نية الدوران مع الثقافةCorrelations

		الثقافة	نية الدوران
الثقافة	Pearson Correlation	1	.201**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	359	326
نية الدوران	Pearson Correlation	.201**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	326	326

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج spss

أظهر الجدول السابق أنَّ هناك علاقة ارتباط ضعيفة لكن معنوية للثقافة التنظيمية على نية دوران العمل، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين 0.201 وهي قيمة ضعيفة لأنها أصغر من0.6.

الجدول(19)تحليل الانحدار البسيطModel Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.201[a]	.040	.037	.53897

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

كما بلغت قيمة معامل التحديد0.040 أي 4% من التغيرات في المتغير التابع نية دوران العمل يعود إلى المتغير المستقل الثقافة التنظيمية، وبالتالي هناك تأثير ضعيف للثقافة التنظيمية في نية دوران العمل.

الجدول(20) تحليل التباين**ANOVA[a]**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.964	1	3.964	13.647	.000[b]
	Residual	94.117	324	.290		
	Total	98.082	325			

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامجspss

أظهر الجدول أنَّ0.01 = α > 0.000 = p = Sig، أي أنّ قيمة (0.000)Sig أصغر من مستوى الدلالة0.01.

الجدول(21) معامل بيتاCoefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.343	.352		3.814	.000
	الثقافة	.455	.123	.201	3.694	.000

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج spss

وقد بلغت قيمة 0.00 =Sig وهي قيمة أصغر من 0.01**لذلك ترفض الباحثة فرضية العدم التي تفترض عدم وجود تأثير معنوي للثقافة التنظيمية على نية دوران العمل وتقبل الفرضية البديلة التي تفترض وجود تأثير معنوي لها.**

الجدول(22)التوصيفات الإحصائية لأنواع الثقافة التنظيميةDescriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الإبداعية	359	1.40	3.20	2.2518	.47982

السوق	359	1.67	4.00	2.7563	.65885
القبيلة	359	1.50	4.20	2.3705	.56409
الهرمية	353	3.33	4.40	4.0110	.30230
Valid N (listwise)	353				

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام برنامج spss

يعرض الجدول السابق متوسطات كل نوع من أنواع الثقافة التنظيمية (ثقافة القبيلة، الثقافة الإبداعية، ثقافة السوق، والثقافة الهرمية)، حيث بلغ متوسط متغير الثقافة الإبداعية 2.2518، ومتغير ثقافة السوق 2.7563، وثقافة القبيلة 2.3705، أما الثقافة الهرمية فكانت قيمتها4.0110.

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

- يوجد تأثير معنوي ضعيف للثقافة التنظيمية على نية دوران العمل للأكاديميين والإداريين في جامعة تشرين حيث بلغت قيمةSig =0.000ومعامل الارتباط بيرسون 0.201 وهو معامل ضعيف، وهذا ما أكدته الفرضيات الأربعة الأولى التي تضمنت اختبار تأثير كل من أنواع الثقافات الأربعة (القبيلة، الهرمية، السوق، الإبداعية) وفق الآتي:

1. أثبتت نتائج الفرضية الأولى وجود تأثير معنوي ضعيف لثقافة القبيلة في نية دوران العمل في جامعة تشرين، فقد كانتقيمة Sig= 0.000 ومعامل الارتباط بيرسون بينهما 0.217- وهو معامل ضعيف، مما يدل على دور ضعيف لثقافة القبيلة في نية دوران العمل.

2. يوجد تأثير ضعيف غير معنوي للثقافة الهرمية على نية دوران العمل للأفراد العاملين في جامعة تشرين، فقد بلغت قيمة0.694 =Sig ومعامل الارتباط بيرسون 0.022 وهو معامل ضعيف، مما يدل على عدم وجود دور للثقافة الهرمية في نية دوران الأفراد في الجامعة.

3. يوجد تأثير لثقافة السوق معنوي ضعيف لثقافة السوق على نية دوران العمل، فقد بلغت 0.000 =Sig ومعامل الارتباط بيرسون 0.230 وهو معامل ضعيف، مما يدل على دور ضعيف لثقافة السوق في نية دوران العمل

4. يوجد تأثير معنوي ضعيف للثقافة الإبداعية على نية دوران العمل، حيث بلغت قيمة 0.000 =Sigومعامل الارتباط بيرسون0.315 وهو معامل ضعيف، مما يدل على دور ضعيف للثقافة الإبداعية في نية دوران العمل.

التوصيات:

1- هناك ضرورة لإعادة النظر في أنواع الثقافة التنظيمية الحالية في جامعة تشرين ونسبة تواجد كل منها بما يتماشى مع أهداف الجامعة التي تسعى للوصول إليها، وذلك باعتبارها مؤسسة تعليمية مصدرة للموارد البشرية لجميع المجالات الأُخرى في سوق العمل.

2- تحديد وتوضيح المكونات والقيم الثقافية في جامعة تشرين وتوعية وتعريف الأفراد بمفهوم الثقافة التنظيمية، وضرورة السعي لتعزيزها وتفعيل دورها من خلال الاعتماد على الوسائل والطرق المختلفة التي تراها الإدارة مناسبة لحال الجامعة، والتي تم توضيحها في الإطار النظري للدراسة.

3- هناك ضرورة كبيرة للتخفيف من البيروقراطية والرسمية والقواعد والإجراءات المحددة التي يجب الالتزام بها من قبل الأكاديميين والإداريين في الجامعة.

4-ضرورة التوسع بالبحث عن تأثير الثقافة التنظيمية على نية دوران العمل في جامعة تشرين مع الانتباه لتأثير الأزمة السورية عليه بالاعتماد على أداة(OCAI).

5-توصي الباحثة بضرورة القيام بدراسة معدل دوران العمل في الجامعات السورية،والبحث في اختلاف معدلات الدوران بين الأكاديميين والإداريين وبين الكليات النظرية والتطبيقية،وتوضيح الأسباب الكامنة وراءه والعوامل المؤثرة عليه مع تقديم مقترحات للتعامل معه.

المراجع:

المراجع العربيّة:

- أبو سمورة، أحمد موسى المهدي. *الثقافة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي وكفاءة أداء العاملين بمؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم*. أطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا: السودان(2014).

- القطاونه، منال فوزي. *العوامل التي تؤدي إلى الدوران الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة* **في** *إقليم جنوب الأردن*. رسالة ماجستير، جامعة مؤته، الأردن(2007).

- مرهج، ماهر محسن. *تأثير رأس المال الفكري على أداء الابتكار في الجامعات السورية دراسة ميدانية في جامعة تشرين*.رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد جامعة تشرين، سورية(2016).

المراجع الأجنبية:

1. MCNAUGHTN, JONATHAN LYMAN. *Leaving So Soon? Appling a Fit Perspective to College Presidential Tenure.* Unpublished Doctoral Thesis, the University of Michigan(2016).

2. SUDERMAN, JEFF.*Using the Organizational Cultural Assessment (OCAI) as a Tool for New Team Development.* Journal of Practical Consulting, 4(1).(2012).52-58.

3. SRIVASTAVA, S. *Mentoring and Psychological Empowerment: Relationship with Turnover Intentions of Managers: A Study on Private Sector Banks of Delhi-NCR Region*. Jindal Journal of Business Research, 5(2),2016. 145-156.

4. GOZUKARA, I., HATIPOGLU, Z., & GUNES, O. O. *The Impact of Perceived Leadership Style on Performance Appraisal Satisfaction and Organizational Diagnosis in terms of Turnover Intention.* International Journal of Business and Management, 12(9),2017. 104.

5. TESTA, M. R., & SIPE, L. J. *The organizational culture Audit: countering cultural Ambiguity in the Service context*. Open Journal of Leadership, 2(02), 2013. 36.

6. AHMAD, W., KHATTAK, A. J., & AHMAD, G. *Impact Of Abusive Supervision On Job Satisfaction And Turnover Intention: Role Of Power Distance As A Moderator.* City University Research Journal, 6(1), 2016. 122-136.

7. EMERSON, DAVID J. *Organizational Culture, Job Satisfaction and Turnover Intentions: The Mediating Role of Perceived Organizational Support***.** Unpublished Doctoral Thesis, Accounting Department, School of Business, Virginia Commonwealth University (2013).

8. SHAFIQ, MUHAMMAD; QURESHI, MUHAMMAD IMRAN. *Quadruple Culture Type Approaches Impacting Employees Attributes.* Journal of Management Info, 2(1)**.** 2014.1-23.

9. ALDHUWAIHI, ABDULLAH. *The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study on the Banking Sector in the kingdom of Saudi Arabia***.** Unpublished Doctoral Thesis, School of Management and Information systems, Faculty of Business and Low, Victoria University, Australia.(2013).

10. JOSEPH, O. O., & FRANCIS, K. *The influence of organizational culture and market orientation on performance of microfinance institutions in Kenya.* International Journal of Business and Management, 10(8), 2015.204

.

11. JOSEPH, D., NG, K. Y., KOH, C., & ANG, S. *Turnover of information technology professionals: a narrative review*, meta-analytic structural equation modeling, and model development. Mis Quarterly, 31(3),2007. 547-577.

12. HARMAN, W. S., LEE, T. W., MITCHELL, T. R., FELPS, W., & OWENS, B. P. *The psychology of voluntary employee turnover*. Current Directions in Psychological Science, 16(1), 2007. 51-54.

13. LEE, T. H., GERHART, B., WELLER, I., & TREVOR, C. O. *Understanding voluntary turnover: Path-specific job satisfaction effects and the importance of unsolicited job offers*. Academy of Management Journal, *51*(4), 2008. 651-671.

14. MAWETZ, C. P., & CAMPION, M. A. *Profiles in quitting: Integrating process and content turnover theory.* Academy of Management Journal, *47*(4), 2004. 566-582.