

درجة توافر المناخ التنظيمي الصحي في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء أنموذج ليكرت

ابراهيم علي البحر

أ.د. راتب سلامة السعود*

تاريخ قبول البحث 2018/9/15

تاريخ استلام البحث 2018/7/31

ملخص:

هدفت هذه الدراسة تعرف درجة توافر المناخ التنظيمي الصحي في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء أنموذج ليكرت، وتكونت عينة الدراسة من (400) عضو هيئة تدريس، أظهرت النتائج أن المناخ التنظيمي الصحي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء أنموذج ليكرت جاء بدرجة متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق تبعاً لمتغير الجنس لصالح فئة الذكور، ووجود فروق تبعاً لمتغير نوع الكلية لصالح فئة الكليات العلمية، ووجود فروق تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح رتبة أستاذ مشارك، وقد أوصت الدراسة في ضوء تلك النتائج بأن تولي الجامعات المناخ التنظيمي الأهمية البالغة بحيث تعمل على تحفيز إجراء الدراسات والبحوث بين الحين والآخر لدراسة ظروف أعضاء هيئة التدريس العاملين لديها ومشكلاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية الخاصة ببيئة العمل الجامعي.

الكلمات المفتاحية: الجامعات الأردنية الخاصة، المناخ التنظيمي الصحي، أنموذج ليكرت.

* كلية العلوم التربوية/ الجامعة الأردنية/ الأردن.

The Level of Healthy Organizational Climate in Private Jordanian Universities in the Light of Likert Model

Ibrahim Ali Al-Bahr
Prof. Rateb Salameh Alsoud*

Abstract:

The aim of this study was to determine the degree of availability of the healthy organizational climate in Jordanian private universities in light of the Likert model. The study sample consisted of (400) faculty members. The results showed that the healthy organizational climate prevailing in private Jordanian universities in light of the Likert model was medium. The results of the study also showed differences according to the gender variable in favor of the male. Besides, there were differences according to the type of college variable in favor of the scientific colleges, and to the academic rank in favour of Associate Professor Rank. In light of these results, the study recommended that universities give the organizational climate the utmost importance in order to stimulate the conduct of studies and research from time to time to study the conditions of their faculty members and their economic, social and psychological problems related to the university working environment.

Keywords: Private Jordanian Universities, Healthy and Organizational Climate, Likert Model.

المقدمة

يعد التعليم العالي كلمة السر في نجاح أي دولة اقتصادياً واجتماعياً وعلمياً وسياسياً، ولذلك إن أرادت أي دولة الارتقاء بمستوى مجتمعتها في مختلف المجالات، فلا بد لها من الاهتمام بمستوى التعليم عامة والتعليم العالي خاصة، وتأتي الجامعات كمؤسسات تربوية تعنى بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والارتقاء به، الأمر الذي يفرض على تلك المؤسسات التي ترفع راية التعليم العالي في المجتمعات أن تضمن بيئة داخلية تنسم بالإيجابية، ومزیداً من الأجواء الصحية لتتمكن من القدرة على القيام بواجباتها ومسؤولياتها تجاه المجتمع فضلاً عن الطلبة الذين يشكلون النخبة المختارة من جميع طبقات ذلك المجتمع، الأمر الذي يستوجب أن تعمل القيادات الجامعية جاهدة إلى ضمان استقرار البيئة الجامعية لتكون حاضنة للعلم والمعرفة، بحيث ترفد المجتمع بكل مؤسساته الاقتصادية والاجتماعية والتربوية بالكفايات المتميزة، بما يساهم في الرفع من سويتها والنهوض بخدماتها، ومن هنا تبرز أهمية تحقيق المناخ التنظيمي الصحي في البيئات الجامعية.

وتؤكد العديد من الدراسات والبحوث أن أهمية التعرف إلى طبيعة المناخ التنظيمي السائد في أي منظمة بأبعاده المختلفة يبرز في سعيه إلى تبني سياسات من شأنها تقرير النواحي الإيجابية، وتصويب النواحي السلبية، والارتقاء بالصحة النفسية للعاملين فيها، وبروحهم المعنوية مما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المنظمة، وإشباع الحاجات والرغبات الفردية والجماعية، ويُعرّف المناخ التنظيمي بأنه جملة الخصائص البيئية للعمل، والتي تتمتع بدرجة كبيرة من الاستقرار والثبات، بحيث تؤثر في سلوكيات واستجابات الأفراد والجماعات بشكل يترتب عليه تحقيق الرضى، وانعكاس ذلك على المنظمة في الوصول إلى غاياتها (Al- louzi, 2010)

ويأتي أنموذج ليكرت شأنه شأن باقي النماذج والنظريات التي عنيت بالمناخ التنظيمي كخطوة على طريق التعرف إلى المناخ التنظيمي التي تريده المنظمات على اختلاف أشكالها، وذلك لتحقيق الجودة والنوعية العالية وضمان إنتاجية متميزة من العاملين، وصولاً إلى تحقيق الميزة التنافسية في الوسط البيئي التي تعمل المنظمة في إطاره، وقد قدم رنسيس ليكرت وزملاءه في معهد البحث الاجتماعي في جامعة ميتشغان الأمريكية أنموذجاً إدارياً قدم من خلاله تصوراً للمناخ التنظيمي الذي يسهم في زيادة إنتاجية العاملين، ويحقق أعلى مستويات الكفاءة والفاعلية التنظيمية، والرضى الوظيفي وخلق جو من الثقة بين العاملين في المنظمة، وسيادة العلاقات الاجتماعية المنظمة الصحية، ويتضمن أنموذج ليكرت ستة أبعاد تسهم في خلق ذلك المناخ وهي؛ نمط القيادة،

والاتصالات، والقرارات، والتكنولوجيا، والحوافز، والاهتمام بالعاملين، كما قدم ليكرت تصورا يقوم على اربعة أنظمة لملاحم مناخات يمكن أن تسود المنظمة وذلك وفق الابعاد الآتية الذكر وهي ملاحم المناخ المتسلط المستغل، ملاحم المناخ المتسلط العادل، ملاحم المناخ الاستشاري، ملاحم مناخ الإدارة التشاركية (Assmadi,2015).

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تسعى أي منظمة تربوية إلى تحقيق المناخ التنظيمي الصحي والفعال فيها، وذلك لتحقيق أعلى درجات الإنتاجية وبكفاءة وفاعلية، بحيث تحرص على كل ما من شأنه أن يرفع من سوية العاملين، وبما يضمن مستوى عال من التفاعل والاندماج والمشاركة الفاعلة في تحقيق الواجبات والمهام الموكولة لهم ، وبالنظر إلى الجامعات الأردنية الخاصة لاحظ الباحث تولد العديد من الصراعات التنظيمية في تلك الجامعات، ونمطية القرارات فيها في ظل اتصالات رأسية، وغياب إدارة الفريق الواحد، والتفرد في الأداء والاستئثار به، وسيادة النمط القيادي المتسلط في بعض المستويات الإدارية ضمن المنظمة التربوية الواحدة وعدم اشراك الآخرين في نشاطات المنظمة الحيوية، والميل إلى الإكثار من الإجراءات الروتينية المعقدة مما ينعكس وبشكل سلبي على طبيعة العلاقات السائدة في المنظمة التربوية - الجامعات الأردنية الخاصة- وسيادة المناخ التنظيمي غير الصحي، من خلال نتائج دراسة كل من (Al-khashaine,2002)، (Al-bashaira,2003)، (Azaareer,2004)، (Al-refaee,2005)، (Assmadi,2015)، (Al-abaadi,2015). تسعى هذه الدراسة إلى تعرف واقع المناخ التنظيمي الصحي في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء أنموذج ليكرت، من خلال الإجابة عن الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما درجة توافر المناخ التنظيمي الصحي في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء أنموذج ليكرت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة تحقيق المناخ التنظيمي الصحي في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء أنموذج ليكرت تعزى لمتغيرات (الجنس، ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية)؟

أهمية الدراسة

يؤمل من هذه الدراسة أن تقيد نتائجها:

- من الناحية النظرية، إمكانية إضافة معرفة جديدة في مجال المناخ التنظيمي الصحي وسبل تفعيلها.
- من الناحية العملية، إمكانية المساعدة في الميدان التربوي وصناع القرار والسياسات في التعليم العالي من خلال ضمان استقرار النظام الاجتماعي داخل المنظمة التربوية، وتوليد الولاء والانتماء لدى العاملين فيها، وتحقيق الالتزام التام بأهدافها العامة، وتسهيل الرقابة والضبط السلوكي فيها.

مصطلحات الدراسة

تضمنت هذه الدراسة المصطلحات الآتية:

- المناخ التنظيمي الصحي: Healthy Organizational Climate هو البيئة الداخلية للمنظمة، والتي يستطيع الفرد من خلالها إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية والاقتصادية، بحيث تمكنه من العمل والانجاز بكفاءة وفاعلية عالية، وذلك ضمن أبعاد ومقاييس تنظيمية حددها رئيس ليكيرت في أنموذجه وهي: نمط القيادة، والاتصالات، والقرارات، والتكنولوجيا، والحوافز، والاهتمام بالعاملين (Al-hashmy, 2013).
- أنموذج ليكرت Likert Model: هو أنموذج إداري طوره رئيس ليكيرت ومساعدوه في معهد البحث الاجتماعي والمسمى بـ (Profile of School) حيث أكدوا فيه على طبيعة العلاقة بين الظروف أو الحالات السلوكية والنمط القيادي المستخدم، وقد تضمن الأنموذج ستة متغيرات وهي: نمط القيادة، والاتصالات، والقرارات، والتكنولوجيا، والحوافز، والاهتمام بالعاملين، بحيث تشكل تصوراً شمولياً عاماً للمناخ التنظيمي الصحي (Yagi, 2010).

حدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للعام الدراسي (2018/2019)

الدراسات السابقة ذات الصلة

سيضمن هذا الجزء عرضاً للدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها، العربية منها والأجنبية، مرتبة تاريخياً من الأقدم إلى الأحدث وذلك على النحو الآتي:

أجرى هانجز (Hanges,2005) دراسة هدفت إلى تقييم المناخ التنظيمي وثقافة فريق العاملين في مكتبة جامعة ميرلاند، وذلك للتعرف فيما إذا كان هناك تنوع واختلاف في المناخ التنظيمي للمكتبة الجامعية خلال السنوات الأربع منذ عام (2000)، ثم التركيز على مناخ فريق العاملين ونشر المعلومات التنظيمية والعلاقات الشخصية ومناخ التعلم المستمر، كما تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية حيث بلغ عدد أفراد العينة (50) موظفاً من أصل (294) موظفاً يعملون في مكتبة جامعة ميرلاند، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها؛ إن مناخ فريق العاملين كان ذا جدوى عالية في إنجاز وتحقيق الوظائف الموكلة له ، بالإضافة إلى توفر علاقة طردية بين الرضى الوظيفي والحوافز المقدمة من قبل إدارة المكتبة إلى أصحاب السلوك التنظيمي الفاعل، وأن تفاعل العلاقات بين الموظفين والمشرفين له أثر إيجابي في تطوير العمل داخل المكتبات الجامعية .

وقام العطوي (Al-attawi, 2008) بدراسة هدفت إلى تعرف أثر المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي لدى الموظفين في الجامعات السعودية الحكومية والخاصة، وتكونت العينة من (304) موظفاً من الجامعات الحكومية، و(116) موظفاً من الجامعات الخاصة، وتوصلت الدراسة إلى أن تصورات العاملين في الجامعات السعودية الحكومية والخاصة للمناخ التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة، كما أن تصورات العاملين في الجامعات السعودية الحكومية والخاصة للسلوك الإبداعي جاءت بدرجة مرتفعة.

وهدف دراسة بحر (Bahar,2010) إلى تعرف أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، وتكونت العينة من (215) موظفاً وموظفة. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين توافر المناخ التنظيمي الجيد ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعة الإسلامية، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين تعزى للجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، ومكان العمل.

وهدف دراسة أدنيك (Adenike, 2011) إلى تعرف المناخ التنظيمي والرضى الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعات جنوب غرب نيجيريا الخاصة، والتعرف فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الأكاديميين الإداريين، والأكاديميين في المناخ التنظيمي السائد في تلك الجامعات؛ وتكونت عينة الدراسة من (380) عضو هيئة تدريس، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضى الوظيفي لدى

الأكاديميين في جامعات جنوب غرب نيجيريا، كما أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأكاديميين الإداريين تعزى للمناخ التنظيمي السائد.

وهدفت دراسة الصمادي (Assmadi, 2015) إلى تعرف المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية وعلاقته بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي اليرموك وفيلادلفيا، وشملت العينة (352) فرداً، وتوصلت الدراسة إلى أن المناخ التنظيمي السائد في جامعتي اليرموك وفيلادلفيا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان إيجابياً، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية للمناخ التنظيمي في تلك الجامعتين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية، والخبرة في جميع مجالات الأداة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في جميع المجالات باستثناء مجالي الحوافز والهيكل التنظيمي، وبناء على النتائج أوصت الباحثة بتعزيز أنظمة الحوافز المادية والمعنوية، وتحقيق مبدأ العدالة بين جميع العاملين في جامعتي اليرموك وفيلادلفيا .

وقامت العبادي (Al-abaadi, 2015) دراسة هدفت إلى تعرف واقع المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة في إقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (393) عضو هيئة تدريس، شكلوا ما نسبته (8.4%) من مجتمع الدراسة الكلي، وقد أشارت النتائج إلى أن درجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية جاءت بدرجة متوسطة، حيث جاء بعد العلاقات والاتصالات في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، في حين جاء بعد السلوك القيادي في المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية تعزى للنوع الاجتماعي، في حين تبين فروق في الدرجة الكلية للمناخ التنظيمي السائد وفي الأبعاد؛ الهيكل التنظيمي، واتخاذ القرارات، والحوافز والمكافآت، والتقدم والتنمية المهنية، تعزى للرتبة الأكاديمية، ولصالح من رتبهم أستاذ بمقابل من رتبهم مدرس، ووجود فروق في درجة المناخ التنظيمي الكلي والبعدين؛ الروح المعنوية، والحوافز والمكافآت، تعزى للتخصص، ولصالح التخصصات العلمية، كما تبين وجود فروق في المناخ التنظيمي الكلي والأبعاد تعزى لنوع الجامعة، ولصالح الجامعات الرسمية .

خلاصة الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها

تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في معرفة المنهجية المناسبة والعمليات الإحصائية، والتعرف من خلاله على الإطار النظري لموضوعات ومتغيرات الدراسة، وفي بناء أداة الدراسة لا

سيما دراسة العبادي (Al-abaadi, 2015)، ودراسة بحر (Bahar, 2010)، وكذلك في حصر أبعاد أنموذج ليكرت، والتي اعتمدت الدراسة الحالية لا سيما من دراسة كل من: بحر (Bahar, 2010)، والعطوي (Al-attawi, 2008). وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استعراض مفاهيم كل من المناخ التنظيمي، وأنموذج ليكرت، وأبعادهما ومدى تفعيلهما في المؤسسات التربوية ومنها الجامعات، وقد تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة وخصوصاً دراسة كل من العبادي (Al-abaadi, 2015)، والصمادي (Assmadi, 2015) من حيث مجتمع الدراسة إلا أنها تميزت عن تلك الدراسات في تركيزها على دراستها للجامعات الأردنية الخاصة فحسب.

الطريقة والإجراءات:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لتحقيق أهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، وعددهم (3166)، والجدول رقم (1) يبين توزيع مجتمع الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

جدول رقم (1): توزيع المجتمع حسب متغيرات الدراسة

المتغيرات	المتغير	العدد	المجموع
الجنس	ذكر	2242	3166
	أنثى	924	
الرتبة الأكاديمية	استاذ	367	3166
	استاذ مشارك	631	
	استاذ مساعد	1487	
	مدرس	454	
نوع الكلية	انسانية	1854	3166
	علمية	1251	

Source: Ministry of Higher Education, 2018.

عينة الدراسة

وفق معادلة ستيفن ثامبسون تم حساب الحد الأدنى لحجم العينة الممثلة للمجتمع عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) فكانت (343) عضو هيئة تدريس، وتحسباً للهدر في العينة واللامبالاة في الاستجابة تم تحديد حجم العينة الفعلي (400) عضو هيئة تدريس، وقد قام الباحثان بتوزيع الاستبانة على عينة الدراسة والموجودة في ست جامعات أردنية خاصة موزعة على ثلاثة أقاليم حددها الباحث وهي؛ إقليم الشمال وتضمن جامعتي جامعة جدارا، وجرش الأهلية الخاصة، إقليم

الوسط وتضمن جامعتي العلوم التطبيقية الخاصة، وعمان العربية، وإقليم الجنوب وتضمن جامعتي الإسراء الخاصة، والجامعة الأمريكية في مأدبا، وقد تم استرداد (382) استبانة من أصل (400) استبانة، والجدول رقم (2) يبين توزع عينة الدراسة الممثلة والتي تم استخراجها وفق معادلة ثومبسون حسب متغيرات الدراسة .

جدول رقم (2): توزع العينة حسب متغيرات الدراسة

المتغيرات	المتغير	العدد	المجموع
الجنس	ذكر	283	400
	أنثى	117	
الرتبة الأكاديمية	استاذ	50	400
	استاذ مشارك	86	
	استاذ مساعد	202	
	مدرس	62	
نوع الكلية	انسانية	239	400
	علمية	161	

أداة الدراسة:

تم تطوير أداة الدراسة وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري وبعض الدراسات السابقة مثل دراسة العبادي (2015) ودراسة بحر (2010) ، من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، تكونت أداة الدراسة بصورتها النهائية من (63) فقرة موزعة على (6) مجالات، وهي: نمط القيادة وتكون من (14) فقرة ، القرارات وتكون من (8) فقرات، الاتصال وتكون من (9) فقرات، التكنولوجيا وتكون من (8) فقرات، الاهتمام بالعاملين (أعضاء هيئة التدريس) وتكون من (17) فقرة ، الحوافز وتكون من (7) فقرات.

وللتحقق من صدق الأداة تم عرضها بصورتها الأولية على (10) من المحكمين المختصين في الإدارة التربوية، وقد طلب منهم إبداء الرأي في فقرات أداة الدراسة من حيث صياغة الفقرات، ومدى مناسبتها للمجال الذي وضعت فيه، إما بالموافقة عليها أو تعديل صياغتها أو حذفها لعدم أهميتها، وتم الأخذ بملاحظاتهم فيما يتعلق بالتعديل والحذف والإضافة ودمج الفقرات، حيث آلت عدد فقراتها إلى (63) فقرة.

وللتحقق من ثبات الاداة، تم استخدام معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لاستخراج ثبات أداة الدراسة حسب المجالات، والجدول (3) يبين معاملات ثبات مجالات الأداة:

جدول رقم (3): معاملات الثبات كرونباخ ألفا Cronbach Alpha لمجالات اداة الدراسة

الرقم	المجال	كرونباخ ألفا
1	نمط القيادة	0.98
2	القرارات	0.92
3	الاتصال	0.92
4	التكنولوجيا	0.95
5	الاهتمام بالعاملين (اعضاء هيئة التدريس)	0.96
6	الحوافز	0.92

يتبين من الجدول (3) أن معاملات الثبات جاءت مقبولة، وللحكم على درجة توافر المناخ التنظيمي الصحي في الجامعات الأردنية الخاصة، تم اعتماد المقياس الآتي: درجة توافر منخفضة (2.33 فأقل)، ودرجة توافر متوسطة (2.34-3.67)، ودرجة توافر مرتفعة (3.68 فأكثر).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول والذي نصه: ما درجة توافر المناخ التنظيمي الصحي في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء أنموذج ليكرت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة بشكل عام ولكل مجال من مجالات الدراسة، ويظهر الجدول (4) ذلك.

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة المناخ التنظيمي الصحي في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء أنموذج ليكرت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
3	الاتصال	3.82	0.77	1	مرتفعة
2	القرارات	3.79	0.81	2	مرتفعة
4	التكنولوجيا	3.55	0.91	3	متوسطة
5	الاهتمام بالعاملين (أعضاء هيئة التدريس)	3.55	0.91	3	متوسطة
1	نمط القيادة	3.44	0.57	4	متوسطة
6	الحوافز	3.29	1.01	5	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.57	0.71		متوسطة

يلاحظ من الجدول (5) أن درجة توافر المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة جاءت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.57) وانحراف معياري (0.71)، وقد جاءت المجالات متوسطة باستثناء مجالي: الاتصال والقرارات، وجاء في الرتبة الأولى مجال الاتصال، بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (0.77)، وجاء في الرتبة الأخيرة مجال الحوافز بمتوسط

حسابي (3.29) وانحراف معياري (1.01). أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

1. مجال الاتصالات: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لفقرات هذا المجال، والجدول (5) يوضح ذلك:

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التوافر لمجال الاتصال

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
3	تتميز الاتصالات الإدارية في القسم بالمرونة	3.95	0.92	1	مرتفعة
5	يبدل رئيس القسم جهده للحد من معيقات التواصل بين أعضاء هيئة التدريس	3.94	1.03	2	مرتفعة
2	تنجز الاتصالات بين رئيس القسم وأعضاء هيئة التدريس بسرعة كبيرة	3.93	0.91	3	مرتفعة
4	قنوات الاتصالات مفتوحة في جميع الاتجاهات	3.92	1.03	4	مرتفعة
1	يسهم نظام الاتصال في القسم بتحقيق أهداف القسم	3.87	0.94	5	مرتفعة
6	المعلومات المتبادلة عبر سبل التواصل في القسم تتصف بالدقة	3.81	0.95	6	مرتفعة
8	تم الاتصالات بين القسم وباقي الأقسام الأخرى في الكلية بسلاسة	3.74	0.97	7	مرتفعة
9	يحرص نظام الاتصال في القسم على توفير المعلومات اللازمة لصنع القرارات	3.71	1.00	8	مرتفعة
7	يمكن الاتصال بالمستويات الإدارية العليا دون عوائق	3.57	1.18	9	مرتفعة
	الدرجة الكلية	3.82	0.77		مرتفعة

يبين الجدول (6) أن درجة توافر المناخ التنظيمي في ضوء أنموذج ليكرت والسائد في الجامعات الأردنية الخاصة في مجال الاتصال جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.82) وانحراف معياري (0.77)، وقد جاءت فقرات المجال مرتفعة، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (3) والتي تنص على " تتميز الاتصالات الإدارية في القسم بالمرونة "، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (7) والتي تنص على " يمكن الاتصال بالمستويات الإدارية العليا دون عوائق "، وقد يعود ذلك إلى ثقة رئيس القسم بأعضاء هيئة التدريس في قسمه، وقدرتهم على التفاعل معه.

2. مجال القرارات: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، لفقرات هذا المجال، والجدول (6) يوضح ذلك:

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب في مجال القرارات مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
2	تتوفر ثقة متبادلة بين أعضاء هيئة التدريس ورئيس قسمهم للمشاركة في صنع القرار	4.00	1.01	1	مرتفعة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
1	ترتبط القرارات التي يتخذها أعضاء هيئة التدريس في القسم بأهداف القسم	3.99	0.84	2	مرتفعة
6	يشارك أعضاء هيئة التدريس في إقرار الخطط التطويرية للقسم	3.81	1.02	3	مرتفعة
5	يسهم أعضاء هيئة التدريس في تحديد أساليب التقويم المناسبة للمسابقات الدراسية	3.75	0.98	4	مرتفعة
8	وطد القرارات المتخذة في القسم العلاقات الودية بين أعضاء هيئة التدريس	3.74	1.01	5	مرتفعة
7	تتسم القرارات المتخذة في القسم بالموضوعية	3.71	1.00	6	مرتفعة
3	تتخذ قرارات مجلس القسم عن طريق التصويت بالأغلبية	3.71	1.00	6	مرتفعة
4	يتاح لأعضاء هيئة تدريس المشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالقسم	3.63	1.09	7	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.79	0.81		مرتفعة

يلاحظ في الجدول (6) أن درجة توافر المناخ التنظيمي في ضوء أنموذج ليكرت والسائد في الجامعات الأردنية الخاصة في مجال القرارات جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.79) وانحراف معياري (0.81)، وقد جاءت فقرات المجال مرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.63-4.00)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (2) والتي تنص على " تتوفر ثقة متبادلة بين أعضاء هيئة التدريس ورئيس قسمهم للمشاركة في صنع القرار "، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (4) والتي تنص على " يتاح لأعضاء هيئة تدريس المشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالقسم " ، وقد جاءت جميع فقرات هذا المجال مرتفعة باستثناء الفقرة (4) جاءت بدرجة متوسطة مما يدل على أن القرارات في الجامعات الأردنية الخاصة تتصف بالصحة كونها تأتي عن طريق المشاركة في صنعها من قبل أعضاء هيئة التدريس ولا تصدر من إدارة القسم بصورة متفردة بل إن التشاركية والجماعية في صناعة تلك القرارات تبرز بشكل واضح وجلي .

3. مجال التكنولوجيا: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، لفقرات هذا المجال، والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب في مجال التكنولوجيا مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
1	يحرص القسم على مواكبة التطورات التكنولوجية في البيئة المحيطة	3.63	1.10	1	متوسطة
6	تتميز برامج الحاسوب المستخدمة في القسم بسهولة الاستخدام	3.60	1.06	2	متوسطة
7	تتميز (المعلومات والبيانات) المتوفرة في القسم بسهولة تناولها	3.60	1.06	2	متوسطة
4	تسهل التكنولوجيا المستخدمة بالقسم في سرعة إنجاز العمل	3.57	1.10	3	متوسطة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
8	حرص القسم على التعامل الإيجابي مع التغيرات التكنولوجية بهدف تجويد الأداء	3.54	1.05	4	متوسطة
5	تسهم التكنولوجيا المستخدمة بالقسم في رفع مستوى جودة الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس	3.52	1.09	5	متوسطة
2	يوفر القسم الوسائل التقنية المناسبة للقيام بالمهام (التعليمية والإدارية)	3.51	1.09	6	متوسطة
3	تتسجم التكنولوجيا المستخدمة في القسم مع متطلبات العمل	3.49	1.04	7	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.55	0.91		متوسطة

يلاحظ في الجدول (7) أن درجة توافر المناخ التنظيمي في ضوء أنموذج ليكرت والسائد في الجامعات الأردنية الخاصة في مجال التكنولوجيا جاءت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.55) وانحراف معياري (0.91)، وقد جاءت فقرات المجال متوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.63-3.49)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1) والتي تنص على " يحرص القسم على مواكبة التطورات التكنولوجية في البيئة المحيطة "، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (3) والتي تنص على " تتسجم التكنولوجيا المستخدمة في القسم مع متطلبات العمل". ويعزو الباحثان ذلك إلى عدم توافر القدرة المادية لدى الجامعات الأردنية الخاصة في تأمين التكنولوجيا المتطورة والتي تتناسب مع متطلبات العمل فيها، كما أن التكنولوجيا المادية المستخدمة باتت قديمة وغير قادرة على القيام بأعباء العمل المطلوب أو مواكبة ما يجري من تطورات تكنولوجية في البيئة المحيطة.

4. مجال الاهتمام بالعاملين (أعضاء هيئة التدريس): تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، لفقرات هذا المجال، والجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في مجال الاهتمام بالعاملين (أعضاء هيئة التدريس) مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
5	يقدر زملائي في القسم جهودي المبذولة	3.82	0.95	1	مرتفعة
2	تتيح لي إدارة القسم المشاركة الفاعلة في اجتماعات القسم	3.79	1.04	2	مرتفعة
4	تقدر إدارة القسم جهودي المبذولة في عملي	3.70	1.14	3	مرتفعة
10	تتميز إدارة القسم بإيجابية الرقابة المنطلقة من ثقتها بأعضاء هيئة التدريس	3.67	1.01	4	متوسطة
3	تطلعي إدارة القسم بما يجري في القسم الذي أعمل به	3.67	1.01	4	متوسطة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
16	تحتزم إدارة القسم وجهة نظري عند اتخاذها للقرارات	3.62	1.14	5	متوسطة
1	تتيح لي إدارة القسم المشاركة في عملية التطوير القائمة في القسم	3.60	1.09	6	متوسطة
11	يخضع أعضاء هيئة التدريس في القسم لنفس المعايير في التقييم	3.59	1.13	7	متوسطة
14	تحرص إدارة القسم على ديمومة استمرار عمل أعضاء هيئة التدريس في القسم	3.58	1.14	8	متوسطة
13	يتيح لي القسم المشاركة في (الدورات والمؤتمرات والندوات)	3.57	1.22	9	متوسطة
6	أنا راض عن الإمكانات المتاحة لي للقيام بمهامي الأكاديمية	3.55	1.19	10	متوسطة
15	أشعر بالعدالة في القسم الذي أعمل به	3.52	1.21	11	متوسطة
17	تتيح إدارة القسم (الإعداد والتأهيل والتطوير المستمر) لقدرات أعضاء هيئة التدريس الأكاديمية	3.48	1.11	12	متوسطة
9	توجد إمكانية لتلقي الدعم المساند من إدارة القسم عندما يزداد ضغط العمل عليّ	3.46	1.12	13	متوسطة
8	بيئة عملي من حيث (المكان والتجهيزات) تجعلني أشعر بالطمأنينة والسلامة	3.35	1.15	14	متوسطة
12	يلبي القسم تطلعاتي وآمالي وطموحاتي لتطوير إمكانياتي	3.32	1.20	15	متوسطة
7	أنا راض عن الامتيازات المتاحة لي لتحسين مستوى معيشتي	3.17	1.30	17	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.55	0.90		متوسطة

يوضح جدول (8) أن درجة توافر المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية الخاصة في مجال الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس جاءت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.55) وانحراف معياري (0.90)، وقد جاءت فقرات المجال متوسطة، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (5) ونصها "يقدر زملائي في القسم جهودي المبذولة"، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (7) والتي تنص على "أنا راض عن الامتيازات المتاحة لي لتحسين مستوى معيشتي"، ويعود ذلك إلى تكاتف أعضاء هيئة التدريس في القسم الواحد، وشعورهم الصادق بأهمية الارتقاء بالعملية التعليمية، وانهم يملكون بذات الظروف، وإلى قدرة إدارة القسم على توفير امتيازات تحاكي مستوى الطموح لدى أعضاء هيئة التدريس في الارتقاء بالمستوى المعيشي الذي ياملون بالوصول له .

5. **مجال نمط القيادة:** تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات هذا المجال، والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب في مجال نمط القيادة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
2	تتصرف القيادة الأكاديمية في القسم كممثل لأعضاء هيئة التدريس في الاجتماعات الخارجية	3.98	0.89	1	مرتفعة
8	تشجع القيادة الأكاديمية في القسم التواصل المستمر مع أعضاء هيئة التدريس	3.90	1.01	2	مرتفعة
7	تسعى القيادة الأكاديمية في القسم إلى تطبيق التعليمات بحذافرها	3.81	0.89	3	مرتفعة
1	تحتفظ القيادة الأكاديمية في القسم بجميع (الصلاحيات والسلطات) عند صنع القرارات	3.79	0.96	4	مرتفعة
5	تراعي القيادة الأكاديمية في القسم (قدرات وإمكانيات) أعضاء هيئة التدريس عند توزيعها للمسؤوليات الأكاديمية عليهم	3.76	1.03	5	مرتفعة
12	توفر القيادة الأكاديمية في القسم التغذية الراجعة لأعضاء هيئة التدريس حول القضايا الأكاديمية	3.69	0.96	6	مرتفعة
11	تأخذ القيادة الأكاديمية في القسم بوجهات نظر أعضاء هيئة التدريس المختلفة عند حل المشكلات	3.68	0.97	7	مرتفعة
10	تسعى القيادة الأكاديمية في القسم إلى تلبية احتياجات عضو هيئة التدريس بإيجابية	3.55	1.06	8	متوسطة
9	توفر القيادة الأكاديمية في القسم الفرص لأعضاء هيئة التدريس لتطوير قدراتهم	3.53	1.16	9	متوسطة
14	تفوض القيادة الأكاديمية في القسم (الصلاحيات والسلطات) لأعضاء هيئة التدريس لتسهيل أداء المهام	3.47	1.05	10	متوسطة
13	تجتمع القيادة الأكاديمية في القسم مع كل عضو من أعضاء هيئة التدريس على حده لتعرف مشكلاته	3.13	1.21	11	متوسطة
3	تعتمد القيادة الأكاديمية في القسم على أسلوب الأمر في تعاملها مع أعضاء هيئة التدريس	2.86	1.30	12	متوسطة
4	تتصرف القيادة الأكاديمية في القسم دون استشارة أحد من أعضاء هيئة التدريس	2.66	1.36	13	متوسطة
6	تعتبر القيادة الأكاديمية في القسم مناقشة عضو هيئة التدريس في مواضيع العمل الأكاديمي مضيعة للوقت	2.44	1.34	14	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.44	0.57		متوسطة

يلاحظ في الجدول (9) أن درجة توافر المناخ التنظيمي في ضوء أنموذج ليكرت والسائد في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مجال نمط القيادة جاءت متوسطة إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.44) وانحراف معياري (0.57)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.98-2.44)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (2) والتي تنص على " تتصرف القيادة الأكاديمية في القسم كممثل لأعضاء هيئة التدريس في الاجتماعات الخارجية"، ويعود ذلك إلى امتلاك القيادة الأكاديمية في القسم القدرة على التصرف وحسن إدارة الأمور ومعرفتها الواسعة بأوضاعهم في القسم الامر الذي ولد ثقة لدى أعضاء هيئة التدريس في قدرة القيادة الأكاديمية في

القسم على تمثيلهم والمطالبة بحقوقهم، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (6) التي تنص على "تعتبر القيادة الأكاديمية في القسم مناقشة عضو هيئة التدريس في مواضيع العمل الأكاديمي مضيعة للوقت"، وربما يعزى ذلك إلى المستوى الرفيع والكفاءة المتميزة التي يتمتع بهما أعضاء هيئة التدريس في القيام بمهامهم الأكاديمية الأمر الذي أسس قناعة داخلية لدى القيادة الأكاديمية في القسم بقدرة أعضاء هيئة التدريس على تقديم المقترحات النافعة واضعة نصب عينيها أن مناقشة أعضاء هيئة التدريس في مواضيع العمل الأكاديمي في غاية الأهمية وستعود بشكل إيجابي على أداء القسم.

6. مجال الحوافز: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، لفقرات هذا المجال، والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب في مجال الحوافز

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
1	يعزز التحفيز المعنوي في القسم من أدائي	3.57	1.25	1	متوسطة
3	يعيش القسم الذي أعمل به بمناخات إيجابية آمنة	3.53	1.19	2	متوسطة
2	يعزز التحفيز المادي في القسم من أدائي	3.35	1.29	3	متوسطة
7	تعزز الحوافز التي تقدمها إدارة القسم من ولاء أعضاء هيئة التدريس لديمومة العمل في القسم	3.27	1.19	4	متوسطة
5	تراعى إدارة القسم المسؤوليات المتعلقة بعبء العمل عند الترقيات	3.23	1.15	5	متوسطة
4	يتم مكافأة الإنجاز المتميز في القسم الذي أعمل به	3.08	1.24	6	متوسطة
6	تشجع إدارة القسم أعضاء هيئة التدريس في اقتراح نظم جديدة تتعلق بالحوافز	3.02	1.23	7	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.29	1.01		متوسطة

يلاحظ في الجدول (10) أن درجة توافر المناخ التنظيمي في ضوء أنموذج ليكرت والسائد في الجامعات الأردنية الخاصة في مجال الحوافز جاءت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.29) وانحراف معياري (1.01)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.57-3.02)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1) والتي تنص على "يعزز التحفيز المعنوي في القسم من أدائي"، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (6) والتي تنص على "تشجع إدارة القسم أعضاء هيئة التدريس في اقتراح نظم جديدة تتعلق بالحوافز"، ويعود ذلك إلى قدرة القيادة الأكاديمية فضلاً عن زملاء عضو هيئة التدريس في التعبير عن مدى تقديرهم بالمهام والتي يقوم بها عضو هيئة التدريس بالإضافة إلى ارتفاع مؤشر التحفيز المعنوي والذي يسهم في تحسين الأداء والارتقاء به، بالإضافة إلى أن التحفيز المعنوي يحتل مكانة كبيرة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة ومما يؤكد ذلك هو مجيء الفقرة (1) في الرتبة الأولى، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (6) التي تنص

على " تشجع إدارة القسم أعضاء هيئة التدريس في اقتراح نظم جديدة تتعلق بالحوافز " ، ويعزو الباحث ذلك إلى إيمان إدارة القسم بنظم الحوافز المتوفرة وأنها كافية وتلامس الحاجات الإنسانية لدى أعضاء هيئة التدريس وأنه لا يوجد أي مبرر لنظم جديدة تتعلق بالحوافز .

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني والذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة تحقيق المناخ التنظيمي الصحي في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء أنموذج ليكرت تعزى لمتغيرات (الجنس، ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية)؟
تم الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

أ. متغير الجنس: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t-test) تبعاً لمتغير الجنس، ويظهر الجدول (11) ذلك.

الجدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t-test) تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
نمط القيادة	ذكر	270	3.48	0.57	1.975	**0.049
	أنثى	112	3.35	0.56		
	المجموع	382	3.41	0.56		
القرارات	ذكر	270	3.86	0.77	2.745	**0.006
	أنثى	112	3.61	0.86		
	المجموع	382	3.73	0.81		
الاتصال	ذكر	270	3.85	0.75	1.145	0.253
	أنثى	112	3.75	0.81		
	المجموع	382	3.80	0.78		
التكنولوجيا	ذكر	270	3.58	0.92	0.892	0.373
	أنثى	112	3.49	0.91		
	المجموع	382	3.53	0.91		
الاهتمام بالعاملين (أعضاء هيئة التدريس)	ذكر	270	3.65	0.89	3.349	**0.001
	أنثى	112	3.31	0.89		
	المجموع	382	3.48	0.89		
الحوافز	ذكر	270	3.36	1.02	2.152	**0.032
	أنثى	112	3.12	0.98		
	المجموع	382	3.36	1.00		
الدرجة الكلية	ذكر	270	3.63	0.82	2.559	**0.011
	أنثى	112	3.43	0.83		
	المجموع	382	3.53	1.65		

** الفرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يلاحظ من الجدول (11) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير الجنس ، إذ حصل الذكور على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.63) مقارنة بالإناث إذ بلغ متوسط الحساب لهذه الفئة (3.53)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) تم تطبيق اختبار t -test، إذ تشير النتائج في الجدول (12) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) تبعاً لمتغير الجنس استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (2.559) وبمستوى دلالة (0.011)، حيث كان الفرق لصالح الذكور بدليل ارتفاع متوسطاتهم الحسابية، كما أنه لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمجالّي (الاتصال، والتكنولوجيا)، ويعزى ذلك إلى ذكورية القيادة وعدم قدرتها على التواصل أو التفاعل مع الإناث نظراً لعدم ثقتهما بالإناث في تقديم البديل المناسب عند صنع القرار، وعدم اتصاف آراء الإناث بالعقلانية نظراً لتغليب العاطفة والحماسة عند صنع القرارات، بالإضافة إلى التركيبة السيكولوجية المختلفة عن التركيبة السيكولوجية الذكورية فيما يتعلق بالاهتمام بالعاملين، فما يحتاجه الذكور من امتيازات ومواصفات معينة لبيئة العمل الآمنة قد لا يشكل ذلك مدار اهتمام لدى الإناث والعكس صحيح، كما أن الحوافز المقدمة للذكور وخاصة المادية منها تختلف عن الإناث كون الذكور في موقع الاعالة لأسرهم وذويهم، وبالتالي فإن التحفيز بشقيه - المادي والمعنوي - يشكل علامة فارقة لدى الذكور أكثر من الإناث وينسب كبيرة.

كما أظهرت النتائج إلى عدم وجود فروق دلالة إحصائية لمجالّي (الاتصال، والتكنولوجيا) وقد يعود ذلك إلى انجذاب الذكر للأنثى وفق عقدة أوديب النفسية، وكذلك انجذاب الأنثى للذكر، وفق عقدة الكترا النفسية الأمر الذي يجعل من عملية التواصل والتفاعل في العمل أمراً محبباً، ويدخل في التركيبة الفطرية لدى الجنسين، كما أن التكنولوجيا تقف وبشكل محايد فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي فيما يتعلق بتوفيرها وتطويرها ومواكبتها والعمل على استخدامها في المهام الأكاديمية.

ب. متغير نوع الكلية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t-test) تبعاً لمتغير نوع الكلية، ويظهر الجدول (12) ذلك.

الجدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t-test) تبعاً لمتغير نوع الكلية

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
نمط القيادة	انسانية	225	3.42	0.57	-0.834	0.405
	علمية	157	3.47	0.56		
	المجموع	382	3.44	0.56		
	انسانية	225	3.73	0.77	-1.777	0.076

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
القرارات	علمية	157	3.88	0.86		
	المجموع	382	3.80	0.81		
الاتصال	انسانية	225	3.77	0.75	-1.499	0.135
	علمية	157	3.89	0.81		
	المجموع	382	3.83	0.78		
	انسانية	225	3.46	0.92	-2.438	**0.015
التكنولوجيا	علمية	157	3.69	0.91		
	المجموع	382	3.57	0.91		
	انسانية	225	3.52	0.89	-0.757	0.449
الاهتمام بالعاملين (اعضاء هيئة التدريس)	علمية	157	3.59	0.89		
	المجموع	382	3.55	0.89		
الحوافز	انسانية	225	3.29	1.02	0.059	0.953
	علمية	157	3.29	0.98		
	المجموع	382	3.29	1.00		
الدرجة الكلية	انسانية	225	3.53	1.64	-1.284	0.200
	علمية	157	3.63	1.67		
	المجموع	382	3.58	1.65		

** الفرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$)

يلاحظ من الجدول (12) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير نوع الكلية، إذ حصلت الكليات العلمية على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.63) مقارنة بالكليات الإنسانية إذ بلغ متوسط الحساب لهذه الفئة (3.58)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) تم تطبيق اختبار t-test، إذ تشير النتائج في الجدول (13) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) تبعاً لمتغير نوع الكلية استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (-1.284) وبمستوى دلالة (0.200) حيث كان الفرق لصالح الكليات العلمية بدليل ارتفاع متوسطاتهم الحسابية، ويعزى ذلك إلى نمط القيادة السائد والذي يتسم بالديمقراطية والتشاركية الأمر الذي انعكس على ارتفاع مستوى مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية في صنع القرارات، بالإضافة ديمومة إلى التواصل بين أعضاء هيئة التدريس في القسم الأكاديمي التابع للكليات العلمية كون مساقاتهم تتقاطع فيما بينهم، الأمر الذي يفرض عليهم إلى تجنب التعقيد في التواصل والتفاعل مع بعضهم البعض من جانب ومع إدارة القسم من جانب آخر، مما يجعل إدارة القسم تكون أكثر اطلاعاً بمستوى الصعوبات

والعوائق التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس في القسم مما يستدعي منها - إدارة القسم - أن تهتم بعضو هيئة التدريس وتوفر له الإمكانيات وتتيح له المشاركة في الندوات والدورات الخارجية من خلال تنسيب عضو هيئة التدريس لمثل هذه الأمور بما يسهم ذلك بالارتقاء بمستواه الأكاديمي والمعيشي.

ج. متغير الرتبة الأكاديمية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، ويظهر الجدول (13) ذلك.

الجدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجال	الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نمط القيادة	أستاذ	44	3.53	0.65
	أستاذ مشارك	83	3.62	0.60
	أستاذ مساعد	193	3.36	0.51
	مدرس	62	3.38	0.58
	المجموع	382	3.47	0.58
القرارات	أستاذ	44	3.81	0.60
	أستاذ مشارك	83	3.90	0.89
	أستاذ مساعد	193	3.77	0.81
	مدرس	62	3.67	0.80
	المجموع	382	3.78	0.77
الاتصال	أستاذ	44	3.88	0.62
	أستاذ مشارك	83	3.83	0.83
	أستاذ مساعد	193	3.82	0.76
	مدرس	62	3.77	0.81
	المجموع	382	3.82	0.75
التكنولوجيا	أستاذ	44	3.56	0.88
	أستاذ مشارك	83	3.69	0.92
	أستاذ مساعد	193	3.49	0.91
	مدرس	62	3.57	0.96
	المجموع	382	3.75	0.91
الاهتمام بالعاملين (اعضاء هيئة التدريس)	أستاذ	44	3.58	0.95
	أستاذ مشارك	83	3.67	0.96
	أستاذ مساعد	193	3.56	0.87
	مدرس	62	3.33	0.86
	المجموع	382	3.53	0.91
الحوافز	أستاذ	44	3.33	1.09
	أستاذ مشارك	83	3.43	1.00
	أستاذ مساعد	193	3.29	0.98
	مدرس	62	3.05	1.04
	المجموع	382	3.27	1.02

المجال	الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدرجة الكلية	أستاذ	44	3.61	1.59
	أستاذ مشارك	83	3.69	1.73
	أستاذ مساعد	193	3.54	1.61
	مدرس	62	3.45	0.84
	المجموع	382	3.57	1.44

يلاحظ من الجدول (13) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، إذ حصل ممن هم في فئة (أستاذ مشارك) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.69)، وجاء ممن هم في فئة (أستاذ) بالرتبة الثانية إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.61)، وفي الرتبة الأخيرة جاء ممن هم في فئة (مدرس) إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.46)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) فإنه قد تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (14).

الجدول (14): تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
نمط القيادة	4.344	3	1.448	4.562	0.004**
القرارات	1.982	3	0.661	1.005	0.391
الاتصال	0.275	3	0.092	0.152	0.928
التكنولوجيا	2.295	3	0.765	0.906	0.438
الاهتمام بالعاملين	4.496	3	1.499	1.829	0.141
الحوافز	5.069	3	1.690	1.646	0.178
الدرجة الكلية	0.947	3	0.316	0.633	0.56

** الفرق دال احصائياً عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$)

تشير النتائج في الجدول (14) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$)، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت 0.633 وبمستوى دلالة (0.56)، وكذلك في معظم المجالات باستثناء مجال نمط القيادة، وقد يعود ذلك إلى اهتمام أعضاء هيئة التدريس ممن هم بفئة أستاذ، وأستاذ مساعد، ومدرس بالحوافز والمكتسبات المادية والتواصل والمواقع الاستشارية بما يلبي طموحاتهم، ويساعدهم على تطوير قدراتهم، وإمكانياتهم ويمكنوا من تحقيق آمالهم وتوقعاتهم المهنية في الترقية والتقدم المهني، وقد جاءت الفروق لصالح فئة أستاذ مشارك عند مقارنتها بفئة أستاذ مساعد في مجال نمط القيادة، ولصالح فئة أستاذ مشارك عند مقارنتها بفئة مدرس في مجال القرارات، ولصالح فئة أستاذ عند مقارنتها بفئة مدرس في مجال

الاتصال، ولصالح فئة أستاذ مشارك عند مقارنتها بفئة أستاذ مساعد في مجال التكنولوجيا، ولصالح فئة أستاذ مشارك مع فئة مدرس في مجال الاهتمام بالعاملين، ولصالح فئة أستاذ مشارك عند مقارنتها مع فئة مدرس في مجال الحوافز، ولمعرفة عائدية الفروق تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية في المجالات تم استخدام اختبار شيفيه للفروق وكما هو موضح في الجدول (15).

الجدول (15): اختبار شيفيه للفروق البعدية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس
استاذ	3.61	3.61	3.69	3.54	3.45
استاذ مشارك	3.61	-	0.955	0.954	0.710
أستاذ مساعد	3.69	0.955	-	0.497	*0.256
مدرس	3.54	0.954	0.497	-	0.835
	3.45	0.710	0.256	0.835	-

الفرق دال احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يظهر من الجدول (15) أن الفرق جاء: لصالح فئة أستاذ مشارك عند مقارنتها مع فئة (مدرس).

التوصيات:

بناء على النتائج السابقة فقد أوصى الباحثان بأن تولي الإدارات في الجامعات موضوع المناخ التنظيمي الأهمية البالغة بحيث تعمل على تحفيز إجراء الدراسات والبحوث بين الحين والآخر لدراسة ظروف أعضاء هيئة التدريس العاملين لديها ومشكلاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية الخاصة ببيئة العمل الجامعي.

References:

- Adenike, Adeniji Anthoniq (2011). Organization climate and job satisfaction in south west Nigeria covenant universities, ota, unpublished doctoral dissertation.
- Al-abaadi, Aeeda (2015), the Organizational Climate that Prevails in the Public and Private Jordanian Universities in the Central Region from the Perspective of the Faculty Members, unpublished master dissertation, mauta university.
- Al-attawi, Saeed (2008), Effect of organizational climate on the creative behavior among the employees of Saudi universities: applied study in public and private universities, unpublished master dissertation, Mauta University.
- Al-bashaira, Ahmad (2003), Effect of Organizational Climate on job Satisfaction among Al al-bayt University and Jerash Privete University

- administrative employees, unpublished master dissertation, Al al-bayt University.
- Al- louzi, Mousa (2010), Administrative of Organization: Methods and consulting, Amman: zam zam publishing.
- AL- hashmy, luckey (2013). Organizational Climate, Amman: Dar Al-warraq.
- Al-khashaine, Mohammad (2002), the leadership styles of the deens in in public and private Jordanian universities and its relationship with the Organizational climate to the perspective of the educational stuff, unpublished p.h.d thesis, Baghdad University.
- Al-refaee, Jasser (2005), Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction Among faculty members at Jordanian private universities, unpublished p.h.d thesis, University of Jordan.
- Assmadi, Roqia (2015), The Organizational Climate at the Jordanian Universities and Relationship with Organizational Loyalty of Faculties from their Viewpoints, unpublished master dissertation, Jerash Private University.
- Azaareer, Mohammad (2004), Evaluation of Employee's Attitudes towards Organizational Climate in public and private Jordanian universities, unpublished master dissertation, Al al-bayt University.
- Bahar, Yousef (2010), The Effects of Organizational Climate on the Professional Performance Employees of at the Islamic University-Gaza, Islamic University magazine, 18(2), 1147-1214.
- Hanges, Panl (2005). The University of Maryland libraries organizational climate and culture survey, journal of The University of Maryland, Austylian, 24(3), 235-247.
- Yagi, Abd alfatah (2010). Administration of Training, Amman: Dar waeel.