Jordanian Educational Journal

Volume 7 | Issue 3 Article 8

2022

The Degree of Availability of a positive Internal Work Environment in Private Jordanian Universities in light of Some Variables from Viewpoint of Faculty Members Working in Them درجة توافر بيئة العمل الداخلية الإيجابية في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء بعض المتغيرات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها

Dr. Ibrahim Ali al-Baher
ibrahemalbahar@yahoo.com

Dr. Israa Abdalla Mohammad
issraa.mohammad@gmail.com

Follow this and additional works at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaes

Part of the Education Commons

Recommended Citation
al-Baher, Dr. Ibrahim Ali and Mohammad, Dr. Israa Abdalla (2022) "The Degree of Availability of a positive Internal Work Environment in Private Jordanian Universities in light of Some Variables from Viewpoint of Faculty Members Working in Them درجة توافر بيئة العمل الداخلية الإيجابية في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء بعض المتغيرات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها," *Jordanian Educational Journal*: Vol. 7: Iss. 3, Article 8.
Available at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaes/vol7/iss3/8

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Jordanian Educational Journal by an authorized editor. The journal is hosted on Digital Commons, an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aaru.edu.jo, marah@aaru.edu.jo, u.murad@aaru.edu.jo.

درجة توافر بيئة العمل الداخلية الإيجابية في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء بعض المتغيرات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها

د. ابراهيم علي البحر
د. اسراء عبدالله محمد

تاريخ استلام البحث 2019/12/9 تاريخ قبول البحث 2020/2/1

ملخص:

هدفت هذه الدراسة تعرف درجة توافر بيئة العمل الداخلية الإيجابية في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء بعض المتغيرات. تكونت عينة الدراسة والتي كانت طبقية عشوائية من (382) عضو هيئة تدريس. وقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي في الدراسة الحالية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة، وتم التأكد من صدقها وثباتها. وقد أظهرت النتائج أن درجة توافر بيئة العمل الداخلية الايجابية في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء متغيرات؛ القرارات، والاتصالات، والحوافز جاءت متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تبعاً لمتغير الجنس لصالح فئة الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير نوع الكلية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية. وقد أوصت الدراسة في ضوء تلك النتائج بأن تولي الجامعات الأردنية الخاصة بيئة العمل الداخلية الإيجابية الأهمية البالغة بحيث تعمل على تحفيز إجراء الدراسات والبحوث بين الحين والآخر لدراسة ظروف أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها ومشكلاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية الخاصة ببيئة العمل الداخلية، وتعميق أسس التواصل وإشراكهم في صنع القرار واتخاذه من خلال اعتماد مبادئ وأسس إدارية تربوية حصيفة تضمن تحقيق بيئة عمل داخلية إيجابية.

الكلمات المفتاحية: الجامعات الأردنية الخاصة، بيئة العمل الداخلية الإيجابية.

The Degree of Availability of a positive Internal Work Environment in Private Jordanian Universities in light of Some Variables from Viewpoint of Faculty Members Working in Them

Dr. Ibrahim Ali al-Baher
Dr. Israa Abdalla Mohammad

Abstract:

This study aimed to identify the degree of availability of a positive internal work environment in private Jordanian universities in light of some variables. The sample of the study, which was stratified randomly, consisted of (382) faculty members. The descriptive survey methodology was used in the present study. In order to achieve the objectives of the study, a questionnaire was developed and verified. The results showed that the degree of availability of a positive internal work environment in the private Jordanian universities in light of variables; decisions, communications and incentives was moderate, and the results of the study showed the presence of statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) according to sex variable in favor of the male group, The absence of statistically significant differences according to the type of college variable, and the absence of statistically significant differences according to the variable of academic rank. In light of these results, the study recommended that private Jordanian universities give a positive internal work environment a great importance to stimulate the conduct of studies and research from time to time to study the conditions of the faculty members working and their economic, social and psychological problems related to the internal work environment, and deepen the foundations of communication and involve them in making The decision is taken by taking a number of prudent educational administrative measures and procedures

Keywords: Private Jordanian Universities, Positive Internal Work Environment.

المقدمة:

تسعى دول العالم أجمع نحو بناء منظوماتها التعليمية وخاصة العليا منها ضمن أسس ومبادئ تضمن لها النجاح وتحقيق الأهداف والمرامي والغايات وذلك في خطوة نحو الوصول الى تحقيق أعلى مستويات الجودة والنوعية المتفوقة في مختلف المجالات وعلى جميع الصعد، لذا كان وما زال الاهتمام منصباً من جميع قيادات الدول على قضايا التعليم العالي بوصفه الرديف الأنجع القادر على بناء أسس المجتمعات والنهوض بها والارتقاء بمقدرات وإمكانيات أبنائها على اعتبار ان تاريخ المجتمعات ما هو إلا تاريخ منافسة بين التعليم والكارثة، لذلك فإن الضمانة الوحيدة للنهوض بالتعليم وبالذات التعليم العالي تتمثل بتأمين جملة من الظروف والمتغيرات والتي تتكتل لتشكل في نهاية المطاف بيئة عمل داخلية تتسم بالإيجابية والدينامية وتكون قادرة على ضمان سير العمل الأكاديمي بشكل متوازن وتمكن العملية التعلمية – التعليمية من أن تحقق رؤيتها ورسالتها وقيمها وأهدافها لتتمكن مؤسسات التعليم العالي من القيام بواجباتها ومسؤولياتها تجاه المجتمع فضلاً عن الطلبة الذين يشكلون النخبة المختارة من جميع طبقات ذلك المجتمع، الأمر الذي يفرض على مختلف القيادات الجامعية أن تسعى جاهدة إلى ضمان استقرار البيئة الجامعية بحيث تشكل حاضنة حقيقية للعلم والمعرفة، وتتمكن من رفد المجتمع بكل مؤسساته الاقتصادية والاجتماعية والتربوية بالكفايات المتميزة، وبما يسهم في رفع سويتها والنهوض بخدماتها، ومن هنا تبرز أهمية تحقيق بيئة العمل الداخلية الإيجابية في مؤسساتنا التعليمية وعلى رأسها جامعاتنا الأردنية .

وتؤكد عديد من الدراسات والبحوث إلى أن أهمية التعرف لطبيعة بيئة العمل الداخلية السائدة في أي مؤسسة بأبعادها المختلفة يبرز في سعيه إلى تبني إجراءات من شأنها الإعلاء من سوية الجوانب الإيجابية، وتصويب النواحي السلبية ومحاولة التخفيف من وطأتها، علاوة على الإرتقاء بالصحة النفسية للعاملين فيها، وبروحهم المعنوية الأمر الذي يضمن حالة من الارتياح وحب العمل والسعي لإنجاز الواجبات على أكمل وجه إلى جانب إشباع جملة من الحاجات والرغبات الفردية والجماعية. وتعرّف بيئة العمل الداخلية بأنها جملة القيم والاتجاهات السائدة في المنظمات ومدى تأثيرها في السلوك التنظيمي للعاملين داخل التنظيم الواحد (Abu rahma, 2017).

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تسعى أي مؤسسة تربوية إلى ضمان تحقيق بيئة عمل داخلية تتسم بالإيجابية والفاعلية،

وذلك لإنجاز الأعمال والنشاطات التربوية وبأعلى درجات الكفاءة والفاعلية، بحيث تحرص على كل ما من شأنه أن يرفع من سوية العاملين فيها وبما يحقق مستوى عالٍ من التكاملية والاندماج والمشاركة الفاعلة في إنجاز المهمات والواجبات الملقاة على عاتقهم، وبالنظر إلى الجامعات الأردنية الخاصة لاحظ الباحثان وجود كثير من الصراعات التنظيمية ضمن بيئة العمل الداخلية فيها، ضمن إطار يتسم بنمطية القرارات ورأسية الاتصالات ، وغياب إدارة الفريق الواحد، والتفرد في الأداء والاستئثار به، وعدم إتاحة المجال للعاملين بالمشاركة في تحقيق نشاطات المؤسسة الحيوية، وضمن جو غير مفعم بالتحفيز والدافعية الأمر الذي ترجم حالة من السلبية في بيئة العمل الداخلية السائدة في المؤسسة التربوية – الجامعات الأردنية الخاصة– ولعل ما يؤكد ذلك نتائج دراسة كل من؛ (Azaareer, 2004)، (Rahmoun,2013)، (Alshura,2017) (Al– nawffa,2018).

تسعى هذه الدراسة إلى تعرف واقع بيئة العمل الداخلية الإيجابية في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء متغيرات؛ القرارات، والاتصالات، والحوافز من خلال الإجابة عن السؤالين الآتيين:

السؤال الأول: ما درجة توافر بيئة العمل الداخلية الإيجابية في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء متغيرات القرارات، والاتصالات، والحوافز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة تحقيق بيئة العمل الداخلية الإيجابية في الجامعات الاردنية الخاصة في ضوء متغيرات القرارات، والاتصالات، والحوافز تعزى لمتغيرات (الجنس، ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية)؟

أهمية الدراسة

يؤمل من هذه الدراسة أن تفيد نتائجها:

- من الناحية النظرية، إضافة معرفة جديدة في مجال بيئة العمل الداخلية الإيجابية وسُبل تفعيلها.
- من الناحية العملية، إتاحة الفرصة في تمكين الميدان التعليمي بمؤسسات التعليم العالي من خلال ضمان استقرار النظام الاجتماعي داخل المؤسسة التربوية، وتوليد حالة من الولاء

المنظمي لدى العاملين فيها، وتحقيق الالتزام التام بأهدافها العامة وإنجاز غاياتها بكفاءة وفاعلية.

مصطلحات الدراسة

تضمنت هذه الدراسة المصطلحات الآتية:

- بيئة العمل الداخلية:(Internal Work Environment) هي جملة الظروف والمتغيرات المنظمية التي تدفع العاملين لتبني أنماط سلوكية معينة سواء أكانت بالمستوى الإداري ذاته أم بين المستويات الإدارية **(Al-imean,2002).**
- بيئة العمل الداخلية الإيجابية (The positive Internal Work Environment): هي مجموعة العوامل التي تؤثر في رضا الفرد عن وظيفته، وطبيعة عمله وفي درجة تكيفه واندماجه بالعمل في منظمته **(Deconick, 2011).**
- الجامعات الخاصة (Private Universities): هي مؤسسات تعليم عالٍ ربحية، تملكها مؤسسات أهلية أو أفراد، ولا تديرها الحكومات، وهي تتبع فلسفة التعليم العالي المعمول بها في الدولة، بحيث تقوم بثلاث وظائف رئيسة هي؛ التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع **(Clarke, 2015).**

حدود الدراسة

تضمنت حدود الدراسة ما يأتي:

- الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة.
- الحدود الزمانية: العام الدراسي (2020/2019).
- الحددود المكانية: الجامعات الأردنية الخاصة.

الدراسات السابقة ذات الصلة

تضّمن هذا الجزء عرضاً للدارسات السابقة التي تمّ الاطلاع عليها، العربية منها والأجنبية، مرتبة تاريخياً من الأقدم إلى الأحدث وذلك على النحو الآتي:

قام العطوي (Al-attawi, 2008) بدراسة هدفت إلى تعرف أثر بيئة العمل الداخلية 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 لبيئة العمل الداخلية

جاءت بدرجة متوسطة، وأن تصورات العاملين في الجامعات السعودية الحكومية والخاصة للسلوك الإبداعي جاءت بدرجة مرتفعة.

وهدفت دراسة أدينايك (Adenike, 2011) إلى تعرف بيئة العمل الداخلية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعات جنوب غرب نيجيريا الخاصة والتعرف فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الأكاديميين الإداريين، والأكاديميين في بيئة العمل الداخلية السائدة في تلك الجامعات. وتكونت عينة الدارسة من (380) عضو هيئة تدريس، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والرضا الوظيفي لدى الأكاديميين في جامعات جنوب غرب نيجيريا، كما أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأكاديميين الإداريين تعزى لطبيعة بيئة العمل السائدة في الجامعات.

وأجرى علي (Ali, 2012) دراسة هدفت التعرف إلى اثر عوامل البيئة الداخلية في المنظمة في المشاركة المعرفية للعاملين في المؤسسات التعليمية العامة في السودان. وقد تم بناء أُنموذج البحث وفرضياته اعتمادا على أدبيات الدراسة، وتم تطوير مقاييس الدراسة بناء على الدراسات السابقة، وقد تم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية. وقد صممت استبانة لجمع البيانات إذ تم توزيع (150) استبانة واسترجع منها (100) استبانة صالحة للتحليل بنسبة استجابة بلغت (67%). وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود علاقات تأثير بين عوامل البيئة الداخلية والمشاركة المعرفية للعاملين.

كما قام أموسا (Amusa,2013) بدراسة هدفت إلى التعرف بتاثير بيئات العمل في الأداء الوظيفي للعاملين في جامعات الجنوب الغربي في نيجيريا، وبلغت عينة الدراسة (189) موظفاً. وقد استخدام المنهج الوصفي المسحي. وقد بينت النتائج أن بيئة العمل من حيث المرافق المادية والاتصالات المفتوحة والتحفيز جاءت ايجابية كما أظهرت وجود علاقة ارتباطية قوية بين بيئة العمل والأداء الوظيفي للعاملين.

وأجرى كاسول (Kasule, 2015) دراسة هدفت إلى تحديد تأثير بيئة العمل السائدة في أداء وظائف أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأوغندية، باستخدام جامعة كيامبوغو كحالة. وقد تم جمع البيانات من خلال استبيان تم توزيعه على عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغت (294) وقد تم تحليلها باستخدام إحصاءات وصفية ومعامل إرتباط بيرسون. وقد احتوت الدراسة عديداً من العوامل المهمة لبيئة العمل التي تعزز من أداء الوظيفة التعليمية. وقد أظهرت

نتائج الدراسة أن تلك العوامل في جامعة كيامبوغو جاءت بمستوى منخفض، كما أظهرت أن بيئة العمل السائدة تؤثر بشكل كبير في الأداء الوظيفي للعاملين الأمر الذي يفرض على إدارة الجامعة إيجاد بيئة عمل فاعلة وقادرة على تحقيق الأهداف المأمولة.

وقام الخضر (Alkhader,2015) بدراسة هدفت الى تعرف أثر بيئة العمل الداخلية في دوران العمل الاختياري في الجامعات السودانية. تكونت عينة الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات السودانية بلغت (471) عضواً، وقد تم استخدام النهج الوصفي التحليلي في الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين التكنولوجيا المستخدمة ودوران العمل الاختياري، ووجود علاقة سلبية بين طبيعة ظروف العمل ودوران العمل الاختياري، ووجود علاقة إيجابية بين الهيكل التنظيمي المطبق ودوران العمل الاختياري، كما توصلت الدراسة إلى أن معدل دوران العمل الاختياري في الجامعات غير الحكومية أكثر ارتفاعا عن الجامعات غير الحكومية.

كما أجرت بارفين (Parveen, 2016) دراسة هدفت الى استكشاف أثر بيئة العمل الداخلية في أداء الموظفين في جامعة سرغودا. وبلغت عينة الدراسة (150) موظفاً. وقد تم تطبيق اختبار تشي سكوير وجاما لتفسير نتائج الدراسة. وقد توصلت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الاناث والى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وهدفت دراسة أبو رحمة (Abu rahma,2017) إلى قياس أثر عوامل بيئة العمل الداخلية للمنظمة على مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين بوكالة الغوث الدولية. وتمثل مجتمع الدراسة في موظفي الوكالة والبالغ عددهم (2280) كما تمثلت عينة الدراسة من (305) موظفين. وتم استخدام المناج الوصفي التحليلي في الدراسة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تصورات عينة الدراسة حول محاور عوامل بيئة العمل الداخلية كان مرتفعاً كما أظهرت وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين عوامل البيئة الدداخلية للمنظمة ومستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين بوكالة الغوث الدولية.

كما قام الشورا (Alshura, 2017) بدراسة هدفت الى التعرف بتأثير بيئة العمل الداخلية في التميز في الأداء في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وبلغت عينة الدراسة (200) عضو هيئة تدريس. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وقد أظهرت النتائج إلى أن تأثير بيئة العمل الداخلية في التميز في الأداء في الجامعات الأردنية قد جاء بدرجة

متوسطة، وإلى وجود علاقة ارتباطية بين بيئة العمل الداخلية والهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية والأداء، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الاناث فيما يتعلق ببيئة العمل الداخلية ولصالح الذكور فيما يتعلق بالتميز في الأداء.

خلاصة الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها

تمت الإفادة من الدراسات السابقة في معرفة المنهجية المناسبة والعمليات الإحصائية، والتعرف من خلاله إلى الإطار النظري لموضوعات الدراسة ومتغيراتها، وفي بناء أداة الدراسة لا سيما دراسة Alshura (2017)، ودراسة Ali (2012)، ودراسة Abu rahma (2017) . وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استعراض أثر بيئة العمل الداخلية في الأداء للعاملين وأهميته في تحقيق الأهداف والغايات وكيفية الاستفادة من أبعاد بيئة العمل الداخلية في تحقيق التناغم الوظيفي والذي يضمن حسن التنسيق والمقدرة على تنظيم الإمكانات المتاحة في المؤسسات التربوية وعلى رأسها الجامعات، وقد تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة وخصوصا دراسة كل من Alshura (2017)، Parveen (2016) 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 (1) يبين توزع مجتمع الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

الجدول (1): توزع المجتمع حسب متغيرات الدراسة

المتغيرات	المتغير	العدد	المجموع
الجنس	ذكر	2242	3166
	أنثى	924	
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	399	3166
	أستاذ مشارك	676	
	أستاذ مساعد	1552	
	مدرس	539	
نوع الكلية	انسانية	1891	3166
	علمية	1275	

Source: Ministry of Higher Education, 2019.

عينة الدراسة

وفق معادلة ستيفن ثامبسون تم حساب الحد الأدنى لحجم العينة الطبقية العشوائية الممثلة للمجتمع عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) 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 وهي؛ إقليم الشمال وتضمن جامعة جدارا، وجامعة جرش ، إقليم الوسط وتضمن جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، وجامعة عمان العربية، وإقليم الجنوب وتضمن جامعة الإسراء الخاصة، والجامعة الأمريكية في مأدبا، وقد تم استرداد (382) استبانة من أصل (400) استبانة، والجدول (2) يبين توزع عينة الدراسة الممثلة، والتي تم استخراجها وفق معادلة ثومبسون حسب متغيرات الدراسة .

الجدول (2): توزع العينة حسب متغيرات الدراسة

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

أداة الدراسة:

تم تطوير أداة الدراسة وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري وبعض الدراسات السابقة مثل دراسة Alshura (2017)، ودراسة Adenike (2011)، من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها. تكونت أداة الدراسة بصورتها الأولية من (30) فقرة، وبصورتها النهائية من (27) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، وهي: مجال القرارات وتكون من ثمان فقرات، ومجال الاتصالات وتكون من تسع فقرات، ومجال الحوافز وتكون من سبع فقرات.

وللتحقق من صدق الأداة تم تطبيق صدق المحتوى، إذ 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 وُضعت 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 (24) فقرة.

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

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

الرقم	المجال	كرونباخ ألفا
1	القرارات	0.92
2	الاتصالات	0.92
3	الحوافز	0.92

يتبين من الجدول (3) أن معاملات الثبات جاءت مقبولة. وللحكم على درجة توافر بيئة العمل الداخلية الإيجابية 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 بيئة العمل الداخلية الإيجابية في الجامعات الأدنية الخاصة في ضوء متغيرات؛ القرارات، والاتصالات، والحوافز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها؟

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

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر بيئة العمل الداخلية الإيجابية في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء متغيرات؛ القرارات، والاتصالات، والحوافز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

الرقم	المجال	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
3	الاتصالات	3.82	0.77	1	مرتفعة
2	القرارات	3.79	0.81	2	مرتفعة
1	الحوافز	3.29	1.01	3	متوسطة
الدرجة الكلية		3.57	0.71	متوسطة	

يلاحظ من الجدول (4) أن درجة توافر بيئة العمل الداخلية الإيجابية السائدة في الجامعات الأردنية الخاصة جاءت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.57) وانحراف معياري (0.71)،

وقد جاءت المجالات مرتفعة باستثناء مجال الحوافز. وجاء في الرتبة الأولى مجال الاتصالات، 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 والرتبة 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	يبذل 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	تتم الاتصالات بين القسم وباقي الأقسام الاخرى 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	متوسطة
الدرجة الكلية		3.82	0.77	مرتفعة	

يبين الجدول (5) أن درجة توافر بيئة العمل الداخلية الإيجابية السائدة في الجامعات الأردنية الخاصة في مجال الاتصالات جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.82) وانحراف معياري (0.77)، وقد جاءت فقرات المجال مرتفعة باستثناء فقرة واحدة جاءت بدرجة متوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.95–3.57). 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 " وبدرجة متوسطة ، وقد يعود ذلك إلى ثقة رئيس القسم بأعضاء هيئة التدريس في قسمه، ومقدرتهم على التفاعل معه، وأن الاتصال يسري في جميع الاتجاهات بشكل أفقي، فضلاً عن على توفر درجة عالية من المودة والألفة بين رئيس القسم وأعضاء هيئة التدريس، وكذلك كفاءة الهيكل التنظيمي – أحد أبعاد بيئة

العمل الداخلية – من حيث المستويات الإدارية التي تمر بها عملية الاتصال مما يؤدي لك الى إمكانية إتاحة المعلومات ووضوح الاختصاصات والسلطات والمسؤوليات، وضمان الاستقرار الوظيفي وتباعد فترات التغييرات المتتالية .

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

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة 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
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 للمساقات الدراسية	3.75	0.98	4	مرتفعة
8	توطد 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 بالاغلبية	3.71	1.00	6	مرتفعة
4	يتاح لأعضاء هيئة التدريس المشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالقسم	3.63	1.09	8	متوسطة
الدرجة الكلية		3.79	0.81	مرتفعة	

ياحظ الجدول (6) أن درجة توافر بيئة العمل الداخلية الإيجابية السائدة في الجامعات الأردنية الخاصة في مجال القرارات جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.79) وانحراف معياري (0.81)، وقد جاءت جميع فقرات المجال مرتفعة باستثناء فقرة واحدة جاءت متوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.00– 3.63). وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (2) والتي تنص على " تتوفر ثقة متبادلة بين أعضاء هيئة التدريس ورئيس قسمهم للمشاركة في صنع القرار " وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (4) والتي تنص على " يتاح لأعضاء هيئة التدريس المشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالقسم "، وقد يعود ذلك إلى سلامة التفكير لدى أعضاء هيئة التدريس وتمتعهم بمستوى عالٍ من النضج الوظيفي النابع من مقدرتهم على الإنجاز وتحمل المسؤولية مما انعكس ذلك وبشكل إيجابي على مستوى مشاركتهم في صناعة القرار الأمر الذي ولد الإيمان العميق لدى رئيس القسم بضرورة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع

القرارات، فضلاً عن ارتفاع مستوى الثقافة التنظيمية – كأحد أبعاد بيئة العمل الداخلية – لدى المؤسسة التعليمية العليا الناتجة عن وضوح نظرة الإدارة وأعمالها بغية دعم القيم والمعتقدات المنظمية السائدة التي تؤمن بضرورة المشاركة في صنع القرارات واتخاذها والتعاون في البحث عن الأبدال التي تسهم في تحقيق بيئة عمل مستقرة وآمنة وبعيدة عن الصراعات والاضطرابات المنظمية .

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

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التوافر 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	تراعي 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 الجدول (7) أن درجة توافر بيئة العمل الداخلية الإيجابية السائدة في الجامعات الأردنية الخاصة في مجال الحوافز جاءت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.29) وانحراف معياري (1.01)، وقد جاءت جميع فقرات المجال متوسطة، إذ 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"، وقد يعود ذلك إلى ضعف مقدرة القيادة الأكاديمية في تقدير جملة الأعمال والمهمات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس والمتمثلة بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، كما يعزو الباحثان 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 برفع مستوى الحوافز المتوفرة ، هذا من جانب ومن جانب آخر قد

يعود ذلك إلى إرتفاع توقعات أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بحاجتهم إلى اسناد عمل مثير لهم، إذ يتضح من فقرات مجال الحوافز رغبة أعضاء هيئة التدريس في استخدام مقدراتهم وتطويرها والحصول على ردود الأفعال الايجابية والسلبية من خلال قنوات التغذية الراجعة لمعرفة نتائج ما يقومون به من مهمات فضلاً عن حاجة أعضاء هيئة التدريس لمزيد من الحث على تبوأ مركز قيادي بين زملائه في العمل.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني والذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة توافر بيئة العمل الإيجابية الداخلية تعزى لمتغيرات (الجنس، ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية)؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

أ. **متغير الجنس:** تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t-test) تبعاً لمتغير الجنس، ويظهر الجدول (8) ذلك.

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t-test) تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
القرارات	ذكر	270	3.86	0.77	2.745	**0.006
	أنثى	112	3.61	0.86		
	المجموع	382	3.73	0.81		
الاتصالات	ذكر	270	3.85	0.75	1.145	0.253
	أنثى	112	3.75	0.81		
	المجموع	382	3.80	0.78		
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 ($\alpha \leq 0.05$)

لتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق اختبار t-test، إذ تشير النتائج في الجدول (8) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تبعا لمتغير الجنس استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (2.559) وبمستوى دلالة (0.011)، فقد كان الفرق لصالح الذكور بدليل ارتفاع

متوسطاتهم الحسابية، ويتضح ذلك الفرق في مجالي القرارات والحوافز؛ ففي مجال القرارات يعزو الباحثان ذلك إلى الفهم الخاطئ المستقر في منظومة القيم والمعتقدات الدينية التي تؤكد أن المرأة خلقت من ضلع أعوج، وبالتالي فإن مثل هذا الفهم يقود إلى التفكير والاعتقاد بأن المرأة غير مؤهلة لإتخاذ القرارات وذلك بسبب ارتفاع مستوى العاطفة لديها وطغيانها على مستويات العقل وبالتالي سيطرة العاطفة على عملية التأني في صنع القرارات وبزوغ حالة من التسرع في اصدار الاحكام ، كما يشكل الجانب القيمي المستمد من الثقافة المجتمعية معوقاً يحول دون تفاعل الأنثى بشكل كبير مع العاملين معها وخاصة الذكور منهم، والتعرف إلى الضغوط والمشكلات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية التي يمرون بها داخل حدود العمل وخارجه، وهذا ما أكدته دراسة (Al-shwehat,2017)، كما أن محدودية طموح المرأة وضعف رغبتها في الوصول إلى المناصب القيادية بعكس الذكور الذين يتصفون بمستوى عالٍ من الطموحات في تولي المناصب القيادية يؤكد أن المراة لا تميل سيكولوجياً إلى صنع القرارات واتخاذها، وهذا ما أكدته دراسة (Al-Ghamdi,2014). اما فيما يتعلق بمجال الحوافز فقد يعود ذلك إلى أن الحوافز تحظى بحالة كبيرة من السعي الدؤوب تجاهها من قبل الذكور، وذلك على اعتبار أن الذكور في موقع الإعالة لأسرهم وذويهم، وبالتالي فإن التحفيز وخاصة المادي يحظى بدرجة كبيرة من الاهتمام الواضح من جانب الذكور أكثر من الإناث. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دلالة إحصائية في مجال (الاتصالات)، وقد يعود ذلك إلى انجذاب الذكر للأنثى وفق عقدة أوديب النفسية وكذلك انجذاب الأنثى للذكر وفق عقدة إلكترا النفسية الأمر الذي يجعل من عملية التواصل والتفاعل في العمل أمراً محبباً ويدخل في التركيبة الفطرية لدى الجنسين، وكنتيجة حتمية لتلك العقدتين النفسيتين – وفق نظرية التحليل النفسي لفرويد – نجد أن التواصل وخاصة الشفهي يحتل مكانة كبيرة في تسيير الأعمال والمهمات الأكاديمية ، ومثل هذا التواصل يوفر حالة من السرعة والتفاعل التام على اعتبار أن العلاقات الانسانية والسلوكية تشجع على ضرورة التفاهم عن طريق الاتصال المباشر لفهم الاستجابة النفسية الملائمة للعمل الواجب تأديته.

ب. متغير نوع الكلية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t-test) تبعاً لمتغير نوع الكلية، ويظهر الجدول (9) ذلك.

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t-test) تبعاً لمتغير نوع الكلية

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
القرارات	انسانية	225	3.73	0.77	-1.777	0.076
	علمية	157	3.88	0.86		
	المجموع	382	3.80	0.81		
الاتصالات	انسانية	225	3.77	0.75	-1.499	0.135
	علمية	157	3.89	0.81		
	المجموع	382	3.83	0.78		
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 ($\alpha \leq 0.05$)

لتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق اختبار t- test ، إذ تشير النتائج في الجدول (9) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تبعاً لمتغير نوع الكلية استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (1.284-) وبمستوى دلالة (0.200)، ويُعزى ذلك إلى ديمومة التواصل بين أعضاء هيئة التدريس في القسم الاكاديمي التابع للكليات العلمية كون مساقاتهم تتقاطع فيما بينهم الأمر الذي يفرض حالة من التناغم والتزامن في تنفيذ المهمات الأكاديمية وبالتالي تجنب التعقيد في التواصل والتفاعل مع بعضهم بعضاً 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 الأمر الذي يستدعي منها – إدارة القسم – أن تهتم بعضو هيئة التدريس وتتيح له إمكانية المشاركة في صنع القرارات والاطلاع على البدائل، وتوفر له الإمكانيات الضرورية، وتسعى نحو تحفيزه من خلال إتاحة الفرصة أمامه بالمشاركة 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 (10) ذلك.

الجدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجال	الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
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
الاتصالات	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
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
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 (10) 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 ($\alpha \leq 0.05$) فإنه قد تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (11) .

الجدول (11) :تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
القرارات	بين المجموعات	1.982	3	0.661	1.005	0.391
	داخل المجموعات	305.594	349	0.572		
	المجموع	307.576	352			

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الاتصالات	بين المجموعات	0.275	3	0.092	0.152	0.928
	داخل المجموعات	193.612	349	0.876		
	المجموع	193.887	352			
الحوافز	بين المجموعات	5.069	3	1.690	1.646	0.178
	داخل المجموعات	233.309	349	0.668		
	المجموع	238.378	352			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3.076	3	0.316	0.633	0.56
	داخل المجموعات	295.151	349	0.311		
	المجموع		352			

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

تشير النتائج في الجدول (11) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) ، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت 0.633 وبمستوى دلالة (0.56)، وقد يعود ذلك إلى اهتمام أعضاء هيئة التدريس ممن هم بفئة أستاذ، وأستاذ مساعد ، ومدرس بالحوافز والمكتسبات المادية والتواصل والتفاعل وتبوأ المواقع الاستشارية بما يلبي طموحاتهم ويساعدهم في تطوير مقدراتهم وامكانياتهم، وتمكينهم من تحقيق آمالهم وتوقعاتهم المهنية في الترقية والتقدم المهني، وقد جاءت الفروق لصالح فئة أستاذ مشارك عند مقارنتها بفئة مدرس في مجال القرارات، ولصالح فئة أستاذ عند مقارنتها بفئة مدرس في مجال الاتصالات ، 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 (12).

الجدول (12) :اختبار شيفيه للفروق البعدية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية

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

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

يظهر من الجدول (12) أن الفرق جاء: لصالح فئة أستاذ مشارك عند مقارنتها مع فئة (مدرس).

التوصيات:

بناء على النتائج السابقة فقد أوصى الباحثان بما يأتي:

1. أن تولي الإدارات الجامعية بيئة العمل الداخلية في الأقسام الأكاديمية – بوصفها أصغر وأهم دائرة في منظومة الهيكل التنظيمي الجامعي – الأهمية البالغة من حيث دراسة طبيعة الاتصالات بين أعضاء هيئة التدريس ومدى تفاعلهم مع إداراتهم من جانب ومع بعضهم بعضاً من جانب مع ضرورة إشراكهم في عملية صنع القرار الأكاديمي وضمان مشاركتهم في اتخاذها بشكل فاعل.
2. أن تعمل الإدارات الجامعية على تعزيز أنظمة التحفيز المادي والمعنوي، وتثمين الجهد المتفوق، ومكافأة الإنجاز المتميز.
3. إقامة المؤتمرات، والندوات، واللقاءات الدورية بين الإدارات العليا للجامعات من جهة، وبين أعضاء هيئة التدريس من جهة أخرى للتعرف إلى قضاياهم والاستماع إلى آرائهم ومقترحاتهم.

References:

Abu Rahma, Ahmad (2017). **The effect of the internal environment factors for the organization on the level of achievement motivation among workers in the service sector at UNRWA**, unpublished master dissertation, Islamic University, Gaza, Palestine.

Adenike, A.A (2011). **Organization climate and job satisfaction in southwest Nigeria Covenant Universities**, Ota, Unpublished Doctoral Dissertation, Nigeria.

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 Thesis, Mauta university, Kurk, Jordan..

Al-Ghamdi, Mohammed (2014), **Organizational climate and its relationship to the level of dealing with the public; An applied study on passport workers in Al-Baha region**, Unpublished Master Thesis, Prince Nayef University for Security Sciences, Saudi Arabia.

Alghamdi, Saeed (2015),**The barriers against the woman to reach leading positions in the public sector in Sudia Arabia**, Unpublished Master Thesis, Abd Alaziz university, Saudi Arabia.

Ali, Abdul Hafeez (2012). The effect of the internal environment of the organization on the knowledge sharing of workers in general educational institutions in Sudan**, Humanities Journal**, 3(7): 11-29.

Al-imean, Mahmoud (2002). **Organizational behavior in business organizations**, Dar wael: Amman.

Alkhader, Mouhammad (2015). The effect of the internal work environment on the turnover of voluntary work in some Sudanese universities, **Journal of Economic Sciences**, 16(2): 138-154.

Al-nawffa, raji (2018). The impact of job satisfaction of the administrative staff **on Job Loyalty in Jordanian Private Universities,** Unpublished Master Thesis, The Middle East university, Amman, Jordan .

Alshura, Mohammed (2017). Impact of internal environment on performance excellence in Jordanian public universities from faculty points of view, **International Journal of Business and Social Science**,. 8(1), 92-114

Al-shwehat, safaa(2017). Social and cultural barriers that prevent educated women from assuming leadership positions from the viewpoint of students of the German Jordanian University, **Jordanian Journal of Social Sciences**, 10(1): 99-118.

Amusa, Oyintola (2013). Work environments and job performance of librarians in the public universities in South –west Nigeria, **International Journal of Library and Information Science,** 5(11), 457-461**.**

Azaareer, Mohammad (2004), **Evaluation of Employee's Attitudes towards Organizational Climate in public and private Jordanian universities**, Unpublished Master Thesis, Al albayt university, Aafrak, Jordan.

Clarke, Marie (2015). **Creating a supportive working environment for academics in higher education**, the Irish Federation of University Teachers: Dublin.

DeConick, J. (2011) The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople, **Journal of Business Research,** 64, (6), 617-624

Kasule, George (2015). **Impact of work environment on academic staff job performance: Case of a Uganda University**, Unpublished Doctoral Dissertation, kyambogo university, Uganda.

Parveen, Sajida (2016). Impact of office facilities and work place milieu on employee performance: Acase study of Sargodha University, **Asian Journal of Empirical Research**, 2(4): 96-117.

Rahmoun, Seham (2013). The internal work environment and its impact on the job performance of administrators: a field study at the faculties of Batna University, **Journal of Human and Society Sciences**, 2(5): 126-149.