

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة

لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية

عائدة مناور العبادي*

أحمد محمد بطاح

ملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى واقع المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة في إقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، والتعرف إلى دلالة الفروق تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي، ونوع الجامعة والتخصص، والرتبة الأكاديمية، وتكونت عينة الدراسة من (393) عضو هيئة تدريس، أشارت النتائج إلى أن درجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية جاءت بدرجة متوسطة، وقد جاء بعد (العلاقات والاتصالات) في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، في حين جاء بعد (السلوك القيادي) في المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة. وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة المناخ التنظيمي الكلي تعزى للنوع الاجتماعي، في حين تبين وجود فروق في الدرجة الكلية للمناخ التنظيمي السائد وفي الأبعاد (الهيكل التنظيمي، واتخاذ القرارات، والحوافز والمكافآت، والنقد والتتمية 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 الكلي والأبعاد تعزى لنوع الجامعة، ولصالح الجامعات الرسمية.

الكلمات الدالة: المناخ التنظيمي، الجامعات الأردنية.

* مآدبا الفيصلية.

** كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة.

تاريخ قبول البحث: 2016/7/17م.

تاريخ تقديم البحث: 2015/12/13م.

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2017 .

The Organizational Climate that Prevails in the Public and Private Jordanian Universities in the Central Region from the Perspective of the Faculty Members

Aidah Mnawir Al-Abbad

Ahmad Battah

Abstract

This study aimed at identifying the organizational climate that prevails in the public and private Jordanian universities in the central region of Jordan from the perspective of the faculty members as well as identifying the significance of the differences according to the variables of gender, the type of the university, the major and the academic rank. The study was applied to a sample that consisted of 393 faculty members total study. In order to achieve the study objectives, a study tool was constructed which consisted of 59 items distributed to 7 dimensions. The study revealed that the level at which the organizational climate that prevails in the public and private Jordanian universities in the central region from the perspective of the faculty members was medium. The dimension of relationships and communication was in the first rank with a high degree, while the dimension of the leadership behavior was in the last rank with a medium degree. The study showed that there are no statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) regarding the degree of the total organizational climate attributed to the variable of gender, while there are differences in the total degree of the organizational climate and the dimensions of (the organizational structure, decision making, incentives and rewards, progress and professional development) attributed to the academic rank in favor of the rank of professor in comparison with the rank of instructor. There are differences in the degree of the total organizational climate and the dimensions of (morale, incentives and rewards) attributed to the variable of major in favor of the scientific majors. There are also differences in the level of the total organizational climate and the dimensions attributed to the type of the university, in favor of the public universities.

Keyword: organizational climate, Jordanian universities

مقدمة:

يشهد العالم اليوم كثيراً من التحديات والمتغيرات السريعة التي تؤثر بصورة مباشرة وغير مباشرة في حياة المجتمعات سلبا وإيجابا وجميع جوانبها المختلفة: الإدارية والاجتماعية والاقتصادية والعلمية، مما أدى إلى نمو العديد من المنظمات وانتشارها، وتعاضم الدور الذي تقوم به هذه المنظمات الحكومية وغير الحكومية، لتحقيق أهدافها التي وجدت من أجلها والمساهمة في عملية التنمية بمستوياتها المختلفة عن طريق مواردها المادية والبشرية إلا أن تبعات هذا النمو والتوسع في انتشار هذه المنظمات وتعدد أنشطتها أدى إلى ظهور العديد من المشكلات التي تتعلق في بيئتها الداخلية والخارجية وتؤثر في تحقيق أهدافها المنشودة.

ويعد المناخ التنظيمي أحد العوامل الرئيسة الهامة المؤثرة في نجاح المنظمات لبلوغ الأهداف المرسومة وبناء مناخات ملائمة للأداء الفعال، إذ إن المناخ التنظيمي يعبر عن الظروف والمتغيرات الداخلية للمنظمة، كما أن توافر المناخ التنظيمي الملائم هو مفتاح النجاح للإدارة الفعالة، والاهتمام المستمر في توفير أبعاد المناخ التنظيمي الإيجابي وعناصره الذي يسهم في التطوير، وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية عاليتين (Musleh, 2004).

فالمناخ التنظيمي يتكون من سلوكيات الأفراد وسياسات التنظيم ومستوى إدراك الأفراد لهذا التنظيم، إذ تعد كلها عوامل تعمل كعوامل ضاغطة توجه أنشطة الأفراد وسلوكياتهم (Rasmi, 2004).

وقد أشار (Al-Omri, 2010) إلى أهمية المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية، وأن المناخ التنظيمي لا ينبع من فراغ، بل هو محصلة التفاعل بين مجموعة معقدة ومتراصة من الأشياء أو الأشخاص أو غيرها من مكونات البيئة. وأن المناخ الجامعي هو إطار حيوي يؤثر في تحقيق أهداف الجامعة، فقد بينت دراسة لتقديرات أعضاء هيئة التدريس أن المناخ الجامعي لبعض الجامعات الأردنية بين درجة متدنية ومتوسطة. فالمناخ الجامعي المتأزم أو المغلق يمكن أن يقود إلى أزمة مجتمع جامعي بكل أبعاده ومقدراته البشرية والمادية؛ ولهذا فإن تحسين المناخ الجامعي لا يكون بمعاينة أعضاء هيئة التدريس أو الطلبة أو العاملين، بل بإيجاد حلول جذرية لهذه الظواهر السلبية.

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
عائدة مناوّر العبادي، أحمد محمد بطاح

كما أشار (Al-Suood, 2009) إلى أن المناخ التنظيمي يؤثر في سلوك الأفراد وذلك بدوره يؤثر في السلوك التنظيمي بوجه عام، فلا بد من توافر القابلية لدى الفرد التي يتطلبها العمل الذي يشغله لضمان سلوكيات إيجابية، أن للمناخ التنظيمي دوراً مهماً في خلق أجواء صحية للعاملين تمكنهم من التعامل مع مشكلات العمل بإيجابية وتشجذ همهم على روح التنافس الإيجابي، مما يزيد من ثقتهم بأنفسهم وولائهم للمنظمة التي يعملون بها.

ويعد التعليم الجامعي في الأردن أحد المحاور التي أصبحت مجالاً للتنافس في عالم، يزداد فيه الاعتماد على الأنظمة التعليمية والمعرفية، والذي يتطلب المزيد من رفع القدرة التنافسية لهذه الجامعات وتمييزها لمواجهة التحديات في مجال التعليم الجامعي الذي يتطلب الاهتمام بالتعليم وتوظيف الطاقات والجهود لتحقيق التنمية الشاملة، وإحداث التطوير والتغيير لتحديد الأولويات، وضرورة وجود فلسفة قوية لدى أصحاب القرار في الإدارة العليا في المؤسسات التعليمية، على أساس أنها هي المسؤول الأول عن توفير بيئة تنافسية تنظيمية، خاصة في ظل الظروف الاقتصادية والثقافية والاجتماعية التي تعاني منها المؤسسات التعليمية (Al-Shawawra, 2011).

إن المناخ التنظيمي الإيجابي في الجامعات يحقق الرضا الوظيفي للعاملين بدرجة عالية، وأن الجامعات ذات المناخ التنظيمي الإيجابي تظهر فيها مستويات أفضل من الأداء، ويتم فيها التركيز بصورة كبيرة على دقة تنفيذ الأهداف مقارنة مع المؤسسات التعليمية الأخرى ذات المناخ السلبي.

مفهوم المناخ التنظيمي:

يعد مفهوم المناخ التنظيمي مفهوماً مجازياً وذلك لأن مفهوم المناخ بالمعنى الحرفي يتعلق بالبيئة وبطبيعة المناخ العام، وعليه فإن استعمال مصطلح المناخ يقصد به التعبير عن التنظيم ككيان مؤسسي أو عضوي لإضفاء صفة التفاعل بين التنظيم والبيئة المحيطة باعتبار أن الجامعة مكان تسوده علاقات تأثير وتأثر من خلال التفاعل.

وأشار شneider (1975) إلى المناخ التنظيمي على أنه "المجموع الكلي للممارسات والإجراءات التنظيمية في جميع جوانب التنظيم التي تشكل نظاماً متسقة ووسائل ثابتة يدرکها الأفراد وتؤثر فيهم وحولهم".

أما (Al-Taweel, 1999) فقد عرفه "بأنه مجموعة الخبرات والخصائص التي تسود بيئة العمل في مؤسسة ما بشكل يجعلها مختلفة عن غيرها من المؤسسات".

أما (Al-Omyan, 2010) "فيعرف المناخ التنظيمي بأنه البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة من العاملين في التنظيم الواحد، وهذا يعني، الثقافة والقيم، والعادات، والأعراف والأنماط السلوكية، والمعتقدات الاجتماعية وطرق العمل المختلفة التي تؤثر في الفعاليات والأنشطة الإنسانية والأقتصادية داخل المنظمة".

ويرى الباحثان أن المناخ التنظيمي يمكن تعريفه بأنه مجموعة الخصائص التي تعكس التفاعل بين الميزات الشخصية والتنظيمية التي يدركها العاملون، وتؤثر في سلوكهم واتجاهاتهم ودوافعهم وأدائهم، ويتمثل في الأبعاد الآتية (الهيكل التنظيمي، والسلوك القيادي، والعلاقات والاتصالات، واتخاذ القرارات، والروح المعنوية، والحوافز والمكافآت، والتنمية المهنية).

خصائص المناخ التنظيمي:

وقد توصل الباحثان إلى عدد من السمات التي تحدد خصائص المناخ التنظيمي، وتتمثل هذه السمات فيما يلي:

- إن المناخ التنظيمي عامل إدراكي يراه العاملون وفق تصوراتهم الخاصة، بمعنى أن المناخ التنظيمي يعبر عن خصائص المنظمة كما يدركها العاملون بها، وتكون اتجاهاتهم وسلوكياتهم ومستوى أدائهم وإبداعهم انعكاسات لتأثير إدراكاتهم لتلك الخصائص البيئية.
- إن المناخ التنظيمي يتميز بنوعية ثابتة ودرجة من الاستقرار النسبي، لكنه خاضع للتغيير عبر الزمن، وأن المناخ التنظيمي هو تعبير عن الخصائص داخل المنظمة سواء كانت مادية أم غير مادية.
- إن المناخ التنظيمي في مؤسسة ما يؤثر بصورة مباشرة في سلوكيات العاملين وأن هناك علاقة بين الصفات والتصرفات التنظيمية الأخرى وبين المناخ الذي ينتج في المؤسسة، مما يكون له تأثير كبير على سلوك الموظفين بتلك المؤسسات (Faileh and AbdulMajeed, 2005).
- يعكس المناخ التنظيمي التفاعل بين المميزات الشخصية والتنظيمية، ويعبر عن الخصائص التي يمكن إدراكها من قبل الأفراد في هذه المنظمة (Al-Qaryouti, 2003: 215).

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
عائدة مناوور العبادي، أحمد محمد بطاح

- إن الإدارة العليا تلعب دوراً رئيساً في تشكيل المناخ التنظيمي من خلال ما تحدده من سياسات ونظم للعمل وما تحمله من اتجاهات، وكذلك من خلال الفلسفة التي تتبناها (AI-Magribi, 1995,17).
- إن المناخ التنظيمي حالة صعبة البناء وقد تستغرق وقتاً طويلاً، وأن عملية هدمه قد تحصل بصورة سريعة (Faileh & AbdulMajeed, 2005).

العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي:

يمكن تصنيف العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي إلى ثلاث فئات: عوامل خارجية، وعوامل تنظيمية، وعوامل شخصية ونفسية (AI-Sirafi, 2005) على النحو التالي:

العوامل الخارجية: وهي مجموعة عوامل تؤثر في العمل بالمنظمة سواء أكانت هذه الظروف اقتصادية، أم سياسية، أم اجتماعية، وتمثل البيئة الخارجية مجموعة العوامل والمتغيرات التي تؤثر في نشاط المؤسسات ولا تخضع لسيطرتها.

البيئة الاقتصادية: تلعب البيئة الاقتصادية المحيطة بالمنظمة دوراً هاماً في التأثير على إيجابية المناخ التنظيمي وسلبيته بها، من خلال نوع التنظيم الاقتصادي والملكية الخاصة والعامة، بالإضافة إلى السياسات المالية، ففي حالة الكساد أو الفترات التحولية للمنظمات كمرحلة الخصصة، أو مراحل الانحدار، يسود المناخ التنظيمي جو من القلق، وتغيب عناصر الاستقرار والتحفيز.

البيئة الاجتماعية: يقصد بها مجموعة العادات، والتقاليد، والقيم، والثقافات المحلية والاتجاهات ودور المرأة في المجتمع، وارتفاع مستوى التعليم. والمتغيرات التكنولوجية حيث تؤثر تلك البيئة في مدى فهم الأفراد واستيعابهم لمجريات الأحداث داخل التنظيم، ومن ثم على سلوكياتهم وتصرفاتهم .

البيئة الثقافية: ويقصد بها ثقافة الأفراد وأفكارهم ووجهات نظرهم، وكل القيم والمبادئ التي يعتقدون فيها.

العوامل التنظيمية: وتتمثل في العديد من المتغيرات التي لها علاقة بطبيعة البناء التنظيمي مثل:

طبيعة النمط القيادي المتبع، الذي بدوره يؤثر تأثيراً مباشراً في سلوك المرؤوسين وأدائهم. نظام الأجور والحوافز: الذي يتم من خلال تبني المنظمة لنظام أجور عادل، وحوافز (مادية ومعنوية) مرضية تشجع الأفراد المؤهلين إلى الالتحاق بها، وتدفعهم للأداء الجيد وترغبهم أيضاً في الاستمرار بالمنظمة.

أهداف المنظمة: فكلما كانت أهداف المنظمة واضحة كانت الأدوار والمسؤوليات المنوطة بالأفراد واضحة، وكلما قل وجود التعارض والتناقض في الأداء وارتفعت الروح المعنوية للعاملين ودرجة رضاهم زاد مستوى إنجازهم.

الصراع التنظيمي: إن محافظة الإدارة على المستوى الأمثل للصراع سوف يزيد من استقرار العاملين والمحافظة على معنوياتهم ومن ثم زيادة إنتاجتهم.

الثقافة التنظيمية: تعد ثقافة المنظمة من المتغيرات الرئيسية التي تحكم كيفية عمل التنظيم وأدائه، فلها تأثير مباشر على تصرفات.

العوامل الشخصية: إن العناصر الشخصية المتعلقة بالفرد العامل من حيث نوعه الاجتماعي ذكر أم أنثى، أو مستواه التعليمي، أو سنوات الخبرة في العمل وحصوله على دورات تؤثر في درجة فاعلية التنظيم، فقدرات الفرد للقيام بالأعمال المنوطة به قد تسبب نوعاً من الإحباط الذي يؤثر في أداء الفرد وإنجازه.

مداخل المناخ التنظيمي: من خلال الاطلاع على بعض الدراسات، منها دراسة (Al-Shaqssi, 1999)، ودراسة (Al-Khalidi, 2010) وجد أن أكثر مداخل دراسة المناخ التنظيمي شيوعاً التي أعتمد عليها الباحثون ثلاثة مداخل كما يلي:

- مدخل القياس المتعدد- الصفات التنظيمية: هذا المدخل حصر المناخ التنظيمي في مجموعة من الصفات التنظيمية، مثل حجم التنظيم، ومستويات السلطة، والهيكل التنظيمي، والتي يمكن قياسها.

- مدخل القياس الإدراكي - الصفات التنظيمية: يعد هذا المدخل المناخ التنظيمي صفة أو ميزة أو مظهراً رئيساً للتنظيم، حيث يتم قياس هذه الميزات من خلال متوسط تصورات إدراكات الأفراد عن المنظمة، أي أن المناخ التنظيمي في هذا المدخل يبدأ من التنظيم ومكوناته، ومن ثم يعبر عنه من خلال الإدراك الشخصي للعاملين.

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
عائدة مناوّر العبادي، أحمد محمد بطاح

- مدخل القياس الإدراكي - الصفات الشخصية: عد هذا المدخل المناخ التنظيمي مجموعة الخلاصات الموجزة والشاملة لتصورات محددة الأفراد، ومن خلال الإدراكات الخاصة بالأفراد، ويتم قياس هذه التصورات الإدراكات الخاصة بالأفراد العاملين في المنظمة؛ ووفق هذا المدخل يرى أن المناخ التنظيمي صفة في الفرد أكثر مما هو صفة في التنظيم (Faileh, and AbdulMajeed, 2005).

وقد اختار الباحثان لدراستهما المدخل الثاني مدخل القياس الإدراكي الصفات التنظيمية، كونه الأكثر ملاءمة على اعتبار أن المناخ التنظيمي هو تصور وإدراك لدى أعضاء الهيئة التدريسية لصفات البيئة الداخلية للجامعة.

أنواع المناخ التنظيمي:

قام (Nashwan, 2004) بتقسيم المناخ التنظيمي إلى قسمين مستندا في ذلك إلى مؤثرات وصفات تظهر في المنظمة، مثل مدى التماسك والمرونة والاستقرار والتجدد والبساطة كالاتي:

المناخ المفتوح: وفي هذا النوع من المناخ يتمتع الأفراد بحرية السلوك والتقليل من السلوك الإداري المكتبي مع التأكيد على الانتاج ومواجهة المواقف بسهولة، ومع وجود نوع من العلاقات التي تربط بين أفرادها، والتزام الأفراد فعليا بأداء مهامهم بالشكل المطلوب منهم.

حيث ميز (Al-Taweel, 2006) المناخ المفتوح عن المناخات الأخرى بأنها توفر ظروف مناسبة للعمل ماديا وفكريا وإيجاد جو من العلاقات الإنسانية التي تساعد على العمل، وتوفير الحوافز المناسبة للأفراد ومشاركة الأفراد في كل مجالات تنظيم العمل، وتسهيل الاتصالات الفعالة لتدفق البيانات والمعلومات اللازمة واهتمام الإدارة بالنمو المهني المستمر للعاملين.

المناخ المغلق: أما هذا النوع من المناخ فهو على العكس من المناخ المفتوح حيث يفرض القائد روتيناً معيناً وأموراً أخرى من شأنها أن تعيق عمل الأفراد، مما يترتب عليه انخفاض في مستوى أداء الأفراد، وما يميزه أيضاً قلة الترابط بين أفراد ومحدودية العلاقات، وانخفاض روح المسؤولية لديهم.

وقد وضع هالبين وكروفت (Halpin & Croft) المشار إليهما في (Hawamdeh, 2003) ستة أنظمة، وتتراوح تلك النظم بين النظام المغلق ويقصد به (الجمود الوظيفي)، وبين النظام المفتوح ويقصد به (المرونة الوظيفية) وهي:

المناخ المفتوح (Open Climate):

يتميز هذا المناخ بكونه أكثر ملائمة وفعالية للمنظمة و يتحرك باتجاه الأهداف المنشودة، يُشعر هذا النمط المناخي العاملين بالتجانس والألفة وإشباع حاجاتهم الاجتماعية، مما ينتج عنه الرضا عن العمل في هذه المنظمة، ويتيح هذا النوع من المناخ فرصاً للإبداع والابتكار، وبذل الأفراد ما بوسعهم لتحقيق أهداف المنظمة بفاعلية.

المناخ المستقل (Autonomous Climate):

يتميز هذا النوع بانبثاق الفعالية القيادية من داخل الجماعات التي يعمل ضمنها القائد ويمارس سلطته بسهولة ومرونة خارج نطاق السلطة والسيطرة الرسمية، ويتميز العاملون فيه بدرجة متقدمة من الإحساس بالحرية في ممارسة متطلبات أدوارهم وإشباع حاجاتهم الاجتماعية مع احتمالية يسيرة من درجة بسيطة من التحرر.

المناخ الموجه (Controlled Climate):

ويشير إلى عمل الأفراد الجاد ولكن على حساب متطلبات البعد الاجتماعي بينهم، فبالرغم من سلامة الروح المعنوية للعاملين في النظام والتزامهم بمتطلبات أدوارهم، إلا أنهم يعانون من زيادة في الرتابة وكثرة الأعمال الورقية.

المناخ العائلي (The Familiar Climate):

يتميز هذا النوع من المناخ بارتفاع مستوى إشباع الحاجات الاجتماعية، وارتفاع مستوى العلاقات الإنسانية، وهو يشير إلى سيادة علاقات اجتماعية أصيلة ولكنها تؤثر في رصانة الإنجاز والأداء بحيث يكون مستوى الروح المعنوية والرضا متوسطا (Rasmi, 2004).

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
عائدة مناوّر العبادي، أحمد محمد بطاح

المناخ الأبوي (Parental Climate):

القائد في هذا النوع من المناخ هو الذي يحدد المهمات ويلزم الجماعة بتنفيذها، وعادة ما يحاول أن يكون المصدر الأول للفعاليات التي يراها ضرورية ولا يفسح المجال للموظفين بالمشاركة؛ ويؤكد على بعد الإنجاز ولذا تكون درجة الرضا في هذا المناخ قليلة من حيث الإنجاز أو من حيث إشباع الحاجات الاجتماعية.

المناخ المغلق (Closed Climate):

يسود هذا المناخ إحساس باهتزاز في بعدي الإنجاز والرضا عن العاملين في النظام، فهم منقسمون على أنفسهم وغير مترابطين، تهكمهم الأعمال الرتيبة، وروحهم المعنوية منخفضة إلى حد كبير (Al-Taweel, 2006).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعد الجامعة إحدى الركائز الأساسية المهمة في التنمية الشاملة لمناحي الحياة جميعها، حيث تعمل على توسيع قاعدة المعرفة من خلال قيامها بالأبحاث العلمية والدراسات بصورة مستمرة، وبناء الأجيال وتأهيلها عن طريق التعليم وصناعة التكنولوجيا؛ لهذا نجد أن الجامعة مواكبة لعملية الانفجار المعرفي العالمي الهائل؛ فتقدم الأمم والمجتمعات مرهون ومتعلق بامتلاكهم للمعرفة والعلم النافع، أن أهمية توفير المناخ التنظيمي المناسب في الجامعات والمؤسسات التربوية يتطلب العمل على مراجعة أبعاده المختلفة بصورة دائمة لتعزيز جوانبه الإيجابية ومعالجة جوانبه السلبية، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى تعميق انتماء العاملين لأهداف هذه المؤسسات التعليمية، من خلال إفساح المجال لمشاركة العاملين فيها اعتمادا على أسس موضوعية، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى رفع سوية العمل، ويحفز العاملين على اكتساب معارف ومهارات جديدة، وتفويض المزيد من الصلاحيات الإدارية، مما يؤدي إلى ترسيخ مشاركة الجميع وتجديدها باتخاذ القرار ومن ثم ضمان السرعة والدقة في الأداء كدراسة: (Hawamdeh, 2003) و (Al-Khalidi, 2010).

كما أن المناخ الجامعي يعد من المفاهيم التي بموجبها ينظر لأي جامعة على أن لها ثقافة ومناخاً مؤسسياً يتكون من خصائص البيئة الداخلية (الهيكل التنظيمي والنمط القيادي والسياسات والإجراءات والقوانين وأنماط الاتصال ووسائله... الخ) والتي تؤثر بصورة إيجابية أو سلبية في سلوك العاملين فتؤثر في قيمهم واتجاهاتهم وإدراكاتهم (Al-Omri, 2010).

ونظراً لأهمية المناخ التنظيمي في كونه عنصراً لازماً لتحقيق الانسجام بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها، أجريت هذه الدراسة للتعرف إلى واقع المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة في إقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها.

وخلص القول فقد نبعت مشكلة الدراسة من احساس الباحثين بأهمية تشخيص واقع المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وتمثلت مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما درجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تعزى للمتغيرات (النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، والتخصص، ونوع الجامعة)؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة التعرف إلى:

- 1- واقع المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة في إقليم الوسط.
- 2- تقويم المناخ التنظيمي في الجامعات الرسمية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها.
- 3- أثر بعض المتغيرات، مثل النوع الاجتماعي، ونوع الجامعة، والتخصص، والرتبة الأكاديمية في المناخ التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- 4- الفروق من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية والخاصة.

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
عائدة مناور العبادي، أحمد محمد بطاح

أهمية الدراسة:

وتتبع من هذه الأهمية أهمية نظرية وأخرى تطبيقية كما يلي:

أهمية تطبيقية:

1. ستساعد هذه الدراسة في تقديم مقترحات للقادة التربويين في المؤسسات التربوية بوجه عام وإدارة الجامعات بوجه خاص، والمساعدة في اتخاذ القرارات التي من شأنها تعزيز النواحي الإيجابية، وتفادي النواحي السلبية فيها، وتقديم الاقتراحات التي تعمل على تحسين المناخ التنظيمي.
2. الاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير الأداء لأعضاء الهيئة التدريسية.

أهمية نظرية:

1. إثراء المكتبات الوطنية والعربية والباحثين بدراسة ذات أهمية في مجال المناخ التنظيمي.
2. يمكن أن تكون هذه الدراسة ذات أهمية لطلاب الدراسات العليا، وذلك بالإفادة من أداة الدراسة ونتائجها، وبما تقدمه من توصيات لإجراء المزيد من الدراسات اللاحقة في هذا المجال.

تعريف مصطلحات الدراسة:

المناخ التنظيمي: "هو مجموعة من الخصائص البيئية الداخلية للعمل، والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي، يفهمها العاملون ويدركونها، مما ينعكس على قيمهم واتجاهاتهم، ومن ثم سلوكهم" (Al-Qaryouti, 2009: 169).

ويُعرف المناخ التنظيمي إجرائياً: بأنه الدرجة التي سيحصل عليها أعضاء الهيئة التدريسية عن إجاباتهم على مقياس المناخ التنظيمي، الذي يحتوي مجموعة من الأبعاد هي (الهيكل التنظيمي، والسلوك القيادي، وطبيعة العلاقات والاتصالات، واتخاذ القرارات، وبعد الروح المعنوية، والحوافز والمكافآت، والتنمية المهنية) في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة.

الجامعة: "تعرف الجامعة بأنها مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة، وتتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتتألف من مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية، وتقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة، منها ما هو على مستوى البكالوريوس، ومنها ما هو على مستوى الدراسات العليا، فتمنح بموجبها درجات علمية للطلبة" (Al-Thobeiti, 2000: 214).

الجامعات الرسمية: تتمتع الجامعة الرسمية بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي وإداري وقانوني، ولها بهذه الصفة حق تملك الأموال المنقولة وغير المنقولة، وإجراء جميع التصرفات القانونية بما في ذلك إبرام العقود، والاقتراض بموافقة المجلس، وقبول الوقيبات والمساعدات والتبرعات والهبات والمنح والوصايا، ولها حق التقاضي والقيام بجميع الأعمال والإجراءات القانونية والقضائية، وأن تتيب عنها في الإجراءات القضائية المحامي العام المدني أو أي محام آخر توكله لهذه الغاية (Ministry of Higher Education (Legislation of the Ministry of Higher Education in Jordan 2009).

الجامعات الخاصة: مؤسسة وطنية خاصة للتعليم العالي، تملكها جهة غير حكومية، وتتشأ بموجب قانون التعليم العالي والبحث العلمي المعمول به، شريطة ألا تقل مدة الدراسة فيها لمنح الدرجة الجامعية الأولى عن أربع سنوات أو ما يعادلها (Ministry of Higher Education (Legislation of the Ministry of Higher Education in Jordan, 2009).

أعضاء هيئة التدريس: "كل من يقوم بالتدريس في الجامعات الأردنية، ويحمل أياً من الرتب الأكاديمية التالية: أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، ومدرس، ومدرس مساعد" (Ministry of Higher Education, 2009).

حدود الدراسة:

حدود مكانية: اقتصرت هذه الدراسة على الجامعات الرسمية والخاصة في إقليم الوسط وشملت الدراسة: (الجامعة الأردنية، وجامعة البلقاء التطبيقية، والجامعة الألمانية الأردنية، وجامعة الزيتونة، وجامعة الإسراء الخاصة، والجامعة الأمريكية).

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
عائدة مناور العبادي، أحمد محمد بطاح

حدود زمنية: أجريت هذه الدراسة على الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة في إقليم الوسط وهي:
(الجامعة الأردنية، وجامعة البلقاء التطبيقية، والجامعة الألمانية الأردنية، وجامعة الزيتونة،
وجامعة الإسراء الخاصة، والجامعة الأمريكية) خلال الفصل الثاني من العام الدراسي
(2014/2015).

حدود بشرية: اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الرسمية
والخاصة لإقليم الوسط التي شملتها الدراسة وهي: (الجامعة الأردنية، وجامعة البلقاء
التطبيقية، والجامعة الألمانية الأردنية، وجامعة الزيتونة، وجامعة الإسراء الخاصة، والجامعة
الأمريكية).

الدراسات السابقة:

وفي دراسة (Al-Rifai، 2007) هدفت إلى تحديد أنماط المناخ التنظيمي السائدة في
الجامعات الأردنية الخاصة ومعرفة أثر هذه الأنماط المناخية في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء
هيئة التدريس في هذه الجامعات، وتكونت عينة الدراسة من (352) عضو هيئة تدريس، وقد
خلصت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي، والرتبة
الأكاديمية، والخبرة التعليمية في جميع أبعاد المناخ التنظيمي، أيضاً وجود فروق ذات دلالة
إحصائية تعزى لمتغيرات الكلية، وكانت الفروق لصالح الكليات الإنسانية وفي جميع أبعاد المناخ
التنظيمي، وأظهرت نتائج الدراسة عن درجة رضا متوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس في جميع
مجالات الرضا الوظيفي، وأنه لا فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي،
والرتبة الأكاديمية، والخبرة التعليمية على مقياس الرضا الوظيفي، كما أوضحت نتائجها وجود فروق
ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المناخ التنظيمي على مقياس الرضا الوظيفي، وكانت الفروق
لصالح المناخ الإيجابي مقابل المناخ السلبي.

أجرى (Al-Madhoun، 2012) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي
والصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة والتعرف على
توجهات الموظفين نحو المناخ التنظيمي السائد، وتكونت عينة الدراسة من (300) موظف، ومن
أهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة أن توجهات الموظفين الإداريين نحو المناخ إيجابية متوسطة،

تدني مستوى الحوافز المقدمة للعاملين، توجهات الإداريين إيجابية نحو محور (الهيكل التنظيمي، نظم وإجراءات العمل، نمط القيادة، نمط الاتصالات)، وحيادية نحو محور (العدالة التنظيمية، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات)، ووجود علاقة عكسية متوسطة دالة إحصائياً بين كل من (الهيكل التنظيمي، ونظم وإجراءات العمل، ونمط القيادة، ونمط الاتصالات) والصراع التنظيمي. كما توجد علاقة عكسية قوية بين المناخ التنظيمي والصراع التنظيمي، حيث أوصت الدراسة بضرورة اهتمام إدارة الجامعات بالمناخ التنظيمي بكل أبعاده.

أجرت (Mansour, 2013) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي كما يراه الإداريون في الجامعة الأردنية من وجهة نظر الإداريين ومناقشة أبعاده، والتعرف على نوع المناخ التنظيمي السائد في الجامعة الأردنية، وهل هو إيجابي ومدعم للأداء أم سلبي ومعوق للأداء؟

ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة من قوائم الإداريين في الجامعة الأردنية بواقع (210) موظفاً وموظفة، ما نسبته (10%) من مجتمع الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها إن واقع المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية كما يراه الإداريون جاء بمستوى متوسط، وإن جميع الأبعاد تراوحت بين المتوسط والمنخفض في حين جاء واقع المناخ التنظيمي الأمثل كما يتوقعه الإداريون في الجامعة الأردنية للعمل ضمن هذا المناخ بمستوى مرتفع وإن معظم الأبعاد حصلت على مستوى مرتفع. كما أنها أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين واقع المناخ التنظيمي وما يجب عليه أن يكون من وجهة نظر الإداريين في الجامعة الأردنية ويعزى ذلك لمتغيرات النوع الاجتماعي والعمر، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات: الحالة الاجتماعية، والدخل.

أجرت (Al-Talaa, 2014) هدفت إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي لدى العاملين الإداريين في جامعة الأزهر - غزة حيث تناولت الدراسة العناصر التالية: الهيكل التنظيمي، ونمط القيادة، مدى مشاركة العاملين في اتخاذ القرار، وهدفت إلى التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لبعض الخصائص الديمغرافية والتنظيمية أفراد مجتمع الدراسة حيث بلغت عينة الدراسة (77) موظفاً وموظفة من العاملين الإداريين بالجامعة وأظهرت النتائج توافر درجة متوسطة من المناخ التنظيمي في جامعة الأزهر، وأن هناك توافراً متوسطاً لجميع مجالات المناخ التنظيمي باستثناء نمط القيادة كانت درجته عالية، ويليه الهيكل التنظيمي وأخيراً مدى مشاركة

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
عائدة مناوّر العبادي، أحمد محمد بطاح

العاملين في اتخاذ القرار، وعدم وجود فروق بين أفراد العينة لمتغيرات النوع الاجتماعي، والعمر،
وسنوات الخدمة في تصورهم للمناخ التنظيمي، وتوجد فروق تبعا لمتغير المؤهل العلمي وكانت
الفروق لصالح الحاصلين على درجة الدبلوم بينما لم توجد فروق في مجال القيادة.

أجرى ارياشي (Arabaci, 2011) دراسة بعنوان "المناخ التنظيمي في جامعة الفرات
Firat في"، هدفت الدراسة تقويم ادراكات المناخ التنظيمي عند موظفي الجامعة وتكونت عينة
الدراسة من (273) موظف من وحدات مختلفة من الجامعة وممن يقومون بوظائف متعددة ومن
أبرز ما توصلت إليه الدراسة أن ادراكات المناخ التنظيمي لدى الموظفين جاءت بدرجة متوسطة،
وبمستوى منخفض من حيث الاتصال، والمشاركة وصنع القرار، في حين جاءت بمستوى مرتفع من
حيث الالتزام التنظيمي، ووجود فروقات فيما يتعلق بمتغيرات الفئة العمرية، والوظيفة، من حيث
أدراك المناخ التنظيمي.

قام لدينج (Ladyong, 2014) بدراسة هدفت التعرف إلى العوامل المرتبطة بالمناخ التنظيمي
الذي يؤثر في الحافز لدى المعلمين في منطقة براتشينبور في تايلند، وتكونت عينة الدراسة من
(220) معلما ومعلمة وأشارت النتائج إلى إن المناخ التنظيمي قد أثر في حافز العمل لدى
المعلمين، وقد تبين بأن هناك عاملين مرتبطين بالمناخ وهما العلاقة الجامعية والعلاقات الشخصية
المرتبطة بالمجتمع المدرسي، وجود أثر لدور مدير المدرسة في تعزيز المناخ المدرسي الإيجابي من
أجل تحفيز المعلمين وتحسين أدائهم في العمل.

وقد أجرى (Tatyana, 2015) دراسة هدفت إلى تقييم إدراكات أعضاء هيئة التدريس الذين
يعملون بدوا كامل حول المناخ التنظيمي بالنسبة للإبداع في كلية المجتمع في ولاية أوريغون،
وتكونت عينة الدراسة من (310) عضو هيئة تدريس وأظهرت النتائج أن المناخ المتعلق بالإبداع
كان متوسطاً، ولم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (العمر،
والنوع الاجتماعي، والتخصص، والخبرة).

كما أشارت بعض الدراسات السابقة إلى معرفة أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى
الموظفين الإداريين كدراسة (Al-Rifai, 2007) لمعرفة أثر الأنماط المناخية على الرضا الوظيفي
لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، أما دراسة (Al-Talaa, 2014) التعرف
على واقع المناخ التنظيمي لدى العاملين الإداريين في جامعة الأزهر - غزة. بينما ركزت دراسة

مؤنة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد الثاني والثلاثون، العدد الخامس، 2017م.

(Arabaci, 2011) معرفة المناخ التنظيمي في جامعة الفرات عند موظفي الجامعة وأثره على الأداء التنظيمي.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتة لموضوع الدراسة وأهدافها من خلال تطبيق الاستبانة التي صممت لأغراض هذه الدراسة ومن ثم أُجري التحليل الإحصائي المناسب.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة بإقليم الوسط والبالغ عددهم (4675) عضواً، وتم اختيار (393) عضو هيئة تدريس بطريقة العينة الطبقية العشوائية والجدول (1) و(2) يبين ذلك:

توزيع أفراد مجتمع الدراسة

العدد	المستويات	المتغير
3491	ذكر	النوع الاجتماعي
1184	أنثى	
2835	رسمية	نوع الجامعة
1840	خاصة	
1823	مدرس	الرتبة
1525	مساعد	
859	مشارك	
468	أستاذ	
99	علمي	التخصص
294	إنساني	

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
عائدة مناوور العبادي، أحمد محمد بطاح

1454	الجامعة الأردنية	الجامعة
582	الهاشمية	
542	البلقاء التطبيقية	
257	الألمانية الأردنية	
88	عمان العربية	
267	البترا الأهلية	
322	الزيتونة	
22	كلية الأردن الجامعية	
91	الجامعة الأمريكية في مادبا	
250	الإسراء	
251	فيلادلفيا	
310	الزرقاء الأهلية الخاصة	
168	الشرق الأوسط	
71	العلوم المالية والمصرفية	
4675	المجموع	

جدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير نوع الجامعة

النسبة المئوية للعينة	النسبة المئوية لعدددهم في المجتمع	العدد	نوع الجامعة
%66	%9.2	261	رسمية
%34	%7.1	132	خاصة
%100		393	المجموع

مؤنة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد الثاني والثلاثون، العدد الخامس، 2017م.

نوع الجامعة	الجامعة	العدد	النسبة لعدددهم في الجامعة	النسبة للعينة
رسمية	الأردنية	154	%10.6	%39
	البلقاء التطبيقية	68	%12.5	%17
	الألمانية الأردنية	93	%15	%10
خاصة	الأمريكية	18	%19.8	%4.6
	الزيتونة	64	%19.9	%16.3
	الإسراء الخاصة	50	%20	%12.7
المجموع الكلي		393		

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة المناخ التنظيمي، من خلال الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة، ومن أهمها ودراسة (Al-Fahidi, 2009)، ودراسة (Al-Khalidi, 2010)، وتكونت الاستبانة من (59) فقرة توزعت على سبعة أبعاد هي:

بعد الهيكل التنظيمي، بعد السلوك القيادي، بعد العلاقات والاتصالات، بعد اتخاذ القرارات، بعد الروح المعنوية، بعد الحوافز والمكافآت، بعد التقدم والتنمية المهنية. بحيث يتم الحكم على درجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وفق المعيار التالي:

من 1.00- أقل من 2.34 درجة منخفضة

من 2.34- أقل من 3.68 درجة متوسطة

من 3.68- 5.00 درجة مرتفعة

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
عائدة مناوور العبادي، أحمد محمد بطاح

صدق الأداة:

تم التحقق من صدق الأداة، من خلال توزيع المقياس على (14) من أساتذة الجامعات الأردنية المختصين بالإدارة التربوية وإدارة الأعمال والقياس والتقويم من وتم الأخذ بتعديلاتهم وآرائهم واقتراحاتهم، حيث تم الإبقاء على الفقرات التي اتفق عليها أكثر من (80%) من المحكمين وقد تمت الاستفادة من ملاحظات المحكمين للوصول إلى أفضل صياغة، حيث حظيت الأداة بموافقة المحكمين لجميع فقراتها، وتم حذف فقرة رقم (43) التي تنص على "العمل في هذه الجامعة يُشعر بالفخر والاعتزاز" المنتمية لبعد الروح المعنوية، حيث كان عدد فقرات الأداة قبل التحكيم (60) فقرة، وأصبح عدد فقرات الأداة (59) بعد التحكيم.

ثبات الأداة:

تم التحقق من مؤشرات ثبات الاستبانة بطريقتين هما:

أولاً: ثبات الاستقرار: باستخدام ثبات الإعادة (Test Retest). حيث طبقت الاستبانة على (ن = 30) فرداً من خارج عينة الدراسة، ثم أعيد تطبيقها مرة أخرى بعد مرور أسبوعين فقد بلغ معامل الثبات الكلي (0.88).

ثانياً: ثبات الاتساق الداخلي: تم التحقق من دلالات ثبات الأداة باستخدام ثبات معادلة كرونباخ ألفا لقياس الاتساق الداخلي، حيث طبقت الاستبانة على عينة استطلاعية بلغت (30) عضو هيئة تدريس، اختيروا عشوائياً من داخل المجتمع، ولم يدخلوا في عينة الدراسة، وقد تراوحت معاملات ثبات كرونباخ ألفا بين (0.80 - 0.88).

إجراءات تطبيق الدراسة:

قام الباحثان بـغية تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها بالإجراءات التالية:

- 1- تحديد عنوان الدراسة ومتغيراتها، وحصص مجتمع الدراسة.
- 2- جمع البيانات والمعلومات من مصادر مكتبية ووثائق، تثبت دقة المعلومات الضرورية لأغراض الدراسة وتم تطوير الأداة.

- 3- تحديد عينة الدراسة وعرض الأداة على مجموعة من المحكمين المختصين .
- 4- الحصول على الموافقات الرسمية لإجراء الدراسة.
- 5- تطبيق الاختبار على عينة الدراسة.
- 6- جمع البيانات، وتفريغها على برمجية (spss) واستخراج النتائج.

المعالجات الإحصائية:

لاستخراج النتائج تم استخدام الاحصائيات التالية:

- 1- للإجابة عن السؤال الأول: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- 2- للإجابة عن السؤال الثاني: اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent T Test).
- 3- للإجابة عن السؤال الثاني: اختبار (ف) الاحادي (One Way ANOVA).

عرض النتائج ومناقشتها:

وتتضمن النتائج الإجابة عن أسئلة الدراسة: السؤال الأول: ما درجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

للإجابة على السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية للكلية والأبعاد، والجدول (3) يبين ذلك:

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
عائدة مناوّر العبادي، أحمد محمد بطاح

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لاستجابات أفراد عينة الدراسة للكلّي والأبعاد مرتبة تنازلياً

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
مرتفعة	1	.60	3.68	العلاقات والاتصالات
متوسطة	2	.82	3.51	الروح المعنوية
متوسطة	3	.59	3.45	الهيكل التنظيمي
متوسطة		.59	3.18	الكلّي
متوسطة	4	.82	2.97	الحوافز والمكافآت
متوسطة	5	.86	2.91	التقدم والتنمية المهنية
متوسطة	6	.75	2.88	اتخاذ القرارات
متوسطة	7	.68	2.87	السلوك القيادي

ويلاحظ من خلال الجدول (3) أن درجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (0.59)، وقد حل بعد (العلاقات والاتصالات) في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ (3.68) وانحراف معياري (0.60)، في حين جاء بعد (السلوك القيادي) في المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (2.87) وانحراف معياري (0.68). وفيما يلي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات كل بعد:

أولاً: بعد الهيكل التنظيمي

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بعد الهيكل التنظيمي مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
5-	مرتفعة	.92	3.73	يوجد في الجامعة وصف وظيفي يحدد فيه بوضوح المسؤوليات لكل موظف.
8-	متوسطة	.89	3.59	تقوم إدارة الجامعة بوضع تعليمات كافية لأعضاء هيئة التدريس لما يجب عمله.
1-	متوسطة	.60	3.57	يتوافق الهيكل التنظيمي مع الأهداف العامة للإدارة.
6-	متوسطة	1.06	3.54	خطوط السلطة للرؤساء والمرؤوسين واضحة في الجامعة.
2-	متوسطة	.61	3.37	يسهل الهيكل التنظيمي في الإدارة عملية تنفيذ استراتيجيات الإدارة.
3-	متوسطة	.63	3.32	يسهل الهيكل التنظيمي للجامعة عمليات تنسيق الجهود بين الأقسام.
4-	متوسطة	1.16	3.31	وضوح السلطات في الهيكل التنظيمي للجامعة يؤثر إيجاباً في أداء العاملين فيها.
7-	متوسطة	.73	3.17	يساعد الهيكل التنظيمي بالجامعة على سرعة إنجاز العمل.
	متوسطة	.59	3.45	الهيكل التنظيمي الكلي

يلاحظ من خلال الجدول (4) أن بعد الهيكل التنظيمي الكلي جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (0.59)، وأن الفقرة رقم (5) التي تنص على "يوجد في الجامعة وصف وظيفي يحدد فيه بوضوح المسؤوليات لكل موظف" قد حلت في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ (3.73)

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
عائدة مناوور العبادي، أحمد محمد بطاح

وانحراف معياري (0.92)، في حين حلت الفقرة رقم (7) التي تنص على "يساعد الهيكل التنظيمي بالجامعة على سرعة إنجاز العمل" في المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (3.17) وانحراف معياري (0.73).

ثانياً: بعد السلوك القيادي

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات

بعد السلوك القيادي مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
14	متوسطة	.95	3.09	تثق إدارة الجامعة في مقدرات الهيئة التدريسية على تحقيق أهداف الجامعة المنشودة.
16	متوسطة	.79	2.98	تقوم سياسة الإشراف على أساس رسم خطوط عريضة للمرؤوسين.
13	متوسطة	1.01	2.95	تشجع إدارة الجامعة المبادرات الفكرية لدى أعضاء هيئة التدريس.
11	متوسطة	.91	2.92	تُعلم إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس بالمستجدات التي تتم بالجامعة.
9	متوسطة	.82	2.79	تهتم إدارة الجامعة بتحسين ظروف العمل.
10	متوسطة	.87	2.78	تهتم إدارة الجامعة بتنمية أعضاء هيئة التدريس.
12	متوسطة	.71	2.77	تفوض إدارة الجامعة بعض الصلاحيات لأعضاء هيئة التدريس.
15	متوسطة	.86	2.69	تتبع إدارة الجامعة النمط الديمقراطي الأمر الذي يساعدها في تحقيق أهدافها.
	متوسطة	.68	2.87	السلوك القيادي الكلي

يلاحظ من خلال الجدول (5) أن بعد السلوك القيادي الكلي جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (2.87) وانحراف معياري (0.68)، وأن الفقرة رقم (14) التي تنص على "تثق إدارة الجامعة في مقدرات الهيئة التدريسية على تحقيق أهداف الجامعة المنشودة" قد حلت في المرتبة الأولى وبدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (3.09) وانحراف معياري (0.95)، في حين حلت الفقرة

رقم(7) التي تنص على" تتبع إدارة الجامعة النمط الديمقراطي الأمر الذي يساعدها في تحقيق أهدافها" في المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ(2.69) وانحراف معياري(0.86).

ثالثاً: بعد العاقلات والاتصالات

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات

بعد العاقلات والاتصالات مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
18	تتسم عمليات الاتصال بين رئيس القسم وأعضاء هيئة التدريس بالود والتفاهم.	3.93	.95	1	مرتفعة
17	الاتصال الأفقي أكثر فعالية في نقل المعلومات من العامودي.	3.89	.84	2	مرتفعة
25	يسمح نظام الاتصال القائم في الجامعة بالتواصل الفاعل بين الموظفين باختلاف مستوياتهم الوظيفية.	3.71	.81	3	مرتفعة
19	تعد المعلومات التي توفرها إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس كافية لأداء أعمالهم.	3.71	.94	4	مرتفعة
24	تسود روح الجماعة داخل التنظيم.	3.63	.96	5	متوسطة
20	انسياب تبادل المعلومات في الكلية يتم في مختلف الاتجاهات التنظيمية (أفقياً وعمودياً).	3.62	.92	6	متوسطة
22	تتصف نظم الاتصالات المستخدمة بالدقة والوضوح.	3.60	.98	7	متوسطة
21	يمكن تطوير العلاقات مع ذوي الاختصاص العاملين في مؤسسات أخرى.	3.55	.89	8	متوسطة
23	يتبادل أعضاء هيئة التدريس الزيارات فيما بينهم.	3.49	1.04	9	متوسطة
	العاقلات والاتصالات الكلي	3.68	.60	---	مرتفعة

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
عائدة مناوور العبادي، أحمد محمد بطاح

يلاحظ من خلال الجدول (6) أن بعد العلاقات والاتصالات الكلي جاء بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (0.60)، وأن الفقرة رقم (18) والتي تنص على "تتسم عمليات الاتصال بين رئيس القسم وأعضاء هيئة التدريس بالود والتفاهم" قد حلت في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ (3.93) وانحراف معياري (0.95)، في حين حلت الفقرة رقم (23) التي تنص على "يتبادل أعضاء هيئة التدريس الزيارات فيما بينهم" في المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (3.49) وانحراف معياري (1.04).

رابعاً: بعد اتخاذ القرارات

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات

بعد اتخاذ القرارات مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
32	متوسطة	1	1.19	3.33	المشاركة في صنع القرارات تشعر بمناخ عمل جيد.
27	متوسطة	2	1.01	3.05	تحرص إدارة الجامعة على أن تكون القرارات التي تتخذها ذات فاعلية.
34	متوسطة	3	1.02	3.02	يتبع صانع القرار في الجامعة منهجاً علمياً منظماً في اتخاذ القرار.
29	متوسطة	4	.91	2.91	يتم تقييم البدائل المختلفة والمتاحة قبل اتخاذ القرارات.
33	متوسطة	5	.96	2.83	ترتكز عملية صنع القرار على النظرة للمستقبل.
28	متوسطة	6	1.01	2.82	تقوم إدارة الجامعة بمنح أعضاء هيئة التدريس صلاحيات لاتخاذ قرارات بشأن العمل.
30	متوسطة	7	1.03	2.76	يتم اتخاذ القرارات من قبل المسؤولين بإدارة الجامعة في الوقت المناسب.
26	متوسطة	8	1.00	2.63	يتم اتخاذ القرارات من خلال مشاركة جماعية يساهم فيها أعضاء هيئة التدريس.
31	متوسطة	9	.91	2.55	يتم الاستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس قبل اتخاذ القرارات.
	متوسطة	---	.75	2.88	اتخاذ القرارات الكلي

يلاحظ من خلال الجدول (7) أن بعد اتخاذ القرارات الكلية جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (2.88) وانحراف معياري (0.75)، وأن الفقرة رقم (32) والتي تنص على "المشاركة في صنع القرارات تشعر بمناخ عمل جيد" قد حلت في المرتبة الأولى وبدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (3.33) وانحراف معياري (1.19)، في حين حلت الفقرة رقم (31) التي تنص على "يتم الاستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس قبل اتخاذ القرارات" في المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (2.55) وانحراف معياري (0.91).

خامساً: بعد الروح المعنوية

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بعد الروح المعنوية مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
36	مرتفعة	1	0.91	3.83	يشعر أعضاء هيئة التدريس بالفخر والاعتزاز بعملهم.
42	متوسطة	2	1.04	3.62	العمل في هذه الجامعة يوفر احترام الآخرين وتقديرهم.
37	متوسطة	3	.99	3.56	يشعر أعضاء هيئة التدريس بأهميتهم بالجامعة.
41	متوسطة	4	1.09	3.55	العمل في هذه الجامعة أفضل من أي عمل آخر.
40	متوسطة	5	.98	3.54	يسود بين العاملين جو من الزمالة.
39	متوسطة	6	1.11	3.48	يسود الود والتفاهم لقاءات أعضاء هيئة التدريس الرسمية وغير الرسمية.
35	متوسطة	7	1.02	3.37	دوام الموظفين جيد ولا يتغيرون إلا لسبب هام.
38	متوسطة	8	1.17	3.14	يتمتع أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعة بالثقة والاطمئنانية.
	متوسطة	---	.82	3.51	الروح المعنوية الكلية

يلاحظ من خلال الجدول (8) أن بعد الروح المعنوية الكلية جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (0.82)، وأن الفقرة رقم (36) التي تنص على "يشعر أعضاء هيئة التدريس بالفخر والاعتزاز بعملهم" قد حلت في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
عائدة مناوّر العبادي، أحمد محمد بطاح

بلغ (3.83) وانحراف معياري (0.91)، في حين حلت الفقرة رقم (38) التي تنص على "يتمتع أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعة بالثقة والاطمئنانة" في المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (3.14) وانحراف معياري (1.17).

سادساً: بعد الحوافز والمكافآت

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بعد الحوافز والمكافآت مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
43	متوسطة	1	1.18	3.38	يكافأ أعضاء هيئة التدريس على أعمالهم ومبادراتهم الجيدة.
46	متوسطة	2	1.06	3.18	نظام الحوافز في الجامعة مبني على أسس موضوعية عادلة لا تقبل التحيز والاجتهاد الشخصي.
48	متوسطة	3	1.09	2.97	يعترف الرؤساء ويقدرّون ما يقوم به أعضاء هيئة التدريس.
50	متوسطة	4	1.05	2.93	تعتمد الإدارة نظاماً موضوعياً للمكافآت والحوافز.
45	متوسطة	5	1.07	2.90	هناك شعور بالاستقرار والأمن الوظيفي داخل الجامعة.
47	متوسطة	6	1.04	2.84	هناك فرص للتقدم الوظيفي بسبب وجود نظام عادل للترقية.
44	متوسطة	7	1.02	2.78	يشجع أعضاء هيئة التدريس على الابتكار والتجديد.
49	متوسطة	8	1.04	2.77	تقوم الترقية في العمل على أسس عادلة وللکفاءة والجدارة دور كبير في ذلك.
	متوسطة	---	.82	2.97	الحوافز والمكافآت الكلي

يلاحظ من خلال الجدول (9) أن بعد الحوافز والمكافآت الكلي جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (2.97) وانحراف معياري (0.82)، وأن الفقرة رقم (43) التي تنص على يكافأ أعضاء هيئة التدريس على أعمالهم ومبادراتهم الجيدة" قد حلت في المرتبة الأولى وبدرجة متوسطة وبمتوسط

حسابي بلغ (3.38) وانحراف معياري (1.18)، في حين حلت الفقرة رقم (49) والتي تنص على "تقوم الترقية في العمل على أسس عادلة وللکفاءة والجدارة دور كبير في ذلك" في المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (2.77) وانحراف معياري (1.04).

سابعاً: بعد التقدم والتنمية المهنية

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بعد التقدم والتنمية المهني مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
51	متوسطة	1	1.03	3.10	يوفر العمل في هذه الجامعة فرصة لتطوير عضو هيئة التدريس.
55	متوسطة	2	.87	3.07	يتم التخطيط والتنظيم الجيد للبرامج التدريبية التي تعقد في الكلية.
52	متوسطة	3	1.07	3.01	تشجع الجامعة على حضور دورات تدريبية لإكسابهم مهارات جديدة.
53	متوسطة	4	1.15	2.92	تتلاءم طريقة التدريب المتبعة في الجامعة مع حاجات الجامعة وأعضاء هيئة التدريس.
58	متوسطة	5	1.06	2.87	تحرص الجامعة على جذب المزيد من الكوادر البشرية المؤهلة.
54	متوسطة	6	1.08	2.84	يلاحظ أن القيادات في الكلية مؤهلة (علمياً ومهنياً) للمناصب التي يشغلونها.
57	متوسطة	7	.98	2.83	يواكب التدريب التطورات الحديثة التي تشهدها الإدارة.
56	متوسطة	8	.90	2.81	يتم تقييم أداء المتدربين بعد الانتهاء من الدورات التدريبية.
59	متوسطة	9	.96	2.75	تحدد الجامعة الاحتياجات التدريبية الفعلية قبل الإعداد لحضور الدورات المختلفة.
	متوسطة	---	.86	2.91	التقدم والتنمية المهنية الكلية

يلاحظ من خلال الجدول (9) بعد التقدم والتنمية المهنية الكلية جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (2.91) وانحراف معياري (0.86)، وأن الفقرة رقم (51) التي تنص على "يوفر العمل في هذه الجامعة فرصة لتطوير عضو هيئة التدريس" قد حلت في المرتبة الأولى وبدرجة متوسطة

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
عائدة مناوور العبادي، أحمد محمد بطاح

وبمتوسط حسابي بلغ (3.10) وانحراف معياري (1.03)، في حين حلت الفقرة رقم (59) التي تنص على " تحدد الجامعة الاحتياجات التدريبية الفعلية قبل الإعداد لحضور الدورات المختلفة " في المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (2.75) وانحراف معياري (0.96).

وقد يعود ذلك إلى أن درجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية جاءت متوسطة، ويعزو الباحثان ذلك إلى الظروف المالية والإدارية للجامعة، والذي ينعكس بدوره على سياسات الجامعة ويؤثر في رضا أعضاء الهيئات التدريسية فيها، الأمر الذي يؤثر على رضاهم وروحهم المعنوية بسبب عدم توفر الحوافز المرضية، ومما يدل على ذلك هو هجرة العديد من الكفاءات التدريسية في الجامعات الأردنية، كما أنه يؤثر في احتياجاتهم البحثية والمادية ويؤثر في نموهم المهني وتقدمهم.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Mansour, 2013) والتي بينت نتائجها أن واقع المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية كما يراه الإداريون جاء بمستوى متوسط، وتتفق مع دراسة (Al-Madhoun, 2012) والتي خلصت إلى أن توجهات الموظفين الإداريين نحو المناخ إيجابية متوسطة. كما أنها تتفق مع دراسة (Al-Talaa, 2014) والتي أظهرت أن المناخ التنظيمي في جامعة الأزهر يتوافر بدرجة متوسطة من وجهة نظر العاملين الإداريين فيها. وتتفق مع دراسة ارباشي (2011, Arabaci) والتي توصلت إلى أن ادراكات المناخ التنظيمي لدى الموظفين جاءت بدرجة متوسطة.

وبالنسبة لحلول بعد (العلاقات والاتصالات) في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، فقد يعزو الباحثان ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس ينظرون بإيجابية إلى علاقتهم مع رؤساء الأقسام الذين يعملون معهم، نظراً لاعتقادهم أنهم يستشارون ويستمع لآرائهم، كما قد يعزى إلى أن كل عضو يعرف دوره ومسؤولياته، وهناك تعليمات واضحة لما يتوجب عليهم القيام به. وهذا يفسر أهمية العلاقات والاتصال لما له من دور حيوي ومهم، حيث يعتبر عنصراً مهماً من عناصر المناخ التنظيمي في أي جامعة، ويعد بشكل عام واحداً من الدعائم الرئيسية في المؤسسات التعليمية، حيث يعمل الاتصال على نقل المعلومات بين الإدارات في المؤسسة الواحدة وبين المؤسسات مع بعضها البعض، ولا يمكن لأي عمل إداري النجاح في إنجاز عمله دون الاعتماد على المعلومات، والتي يتم إيصالها عن طريق عملية الاتصال.

أما فيما يتعلق بحلول بعد (السلوك القيادي) في المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة فقد يعزى ذلك إلى أن إدارة الجامعة لا تستخدم الأسلوب الديمقراطي في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس كما يجب، كما أن هناك مشكلة في تفويض الصلاحيات والاهتمام بأعضاء هيئات التدريس، وتحسين ظروف عملهم. وقد يعزى كذلك إلى أن إدارة الجامعة غير متفهمة لخصائصهم الفردية، ولا تلبى احتياجاتهم، ولا تشركهم في اتخاذ القرارات لتحسين الجامعة وتطويرها.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Al-Madhoun, 2012) من حيث أن توجهات الإداريين في الجامعات إيجابية نحو محور نمط الاتصالات. وتختلف مع دراسة (Al-Talaa, 2014) والتي أظهرت أن نمط القيادة جاء في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة.

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تعزى للمتغيرات (النوع الاجتماعي، الرتبة الأكاديمية، التخصص، نوع الجامعة)؟

للإجابة على السؤال تم ما يلي:

أولاً: بالنسبة للنوع الاجتماعي: تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent T Test) والجدول (13) بين ذلك:

جدول (10) نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent T Test) لدلالة الفروق في درجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تبعا للنوع الاجتماعي

البعد	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
الهيكل التنظيمي	ذكور	303	3.43	.59	391	-.927	.355
	إناث	90	3.50	.61			
السلوك القيادي	ذكور	303	2.87	.71		-.222	.824
	إناث	90	2.89	.58			
العلاقات والاتصالات	ذكور	303	3.69	.62		.662	.508
	إناث	90	3.64	.52			
اتخاذ القرارات	ذكور	303	2.87	.78	-.497	.619	

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
عائدة مناوور العبادي، أحمد محمد بطاح

			.66	2.91	90	إناث	
--	--	--	-----	------	----	------	--

البعد	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
الروح المعنوية	ذكور	303	3.52	.83		.447	.655
	إناث	90	3.48	.75			
الحوافز والمكافآت	ذكور	301	2.98	.82		.534	.594
	إناث	90	2.92	.84			
التقدم والتنمية المهنية	ذكور	303	2.91	.86		.030	.976
	إناث	90	2.91	.83			
الكلية	ذكور	303	3.19	.59		.061	.951
	إناث	90	3.18	.57			

يتبين من الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية الكلية تعزى للنوع الاجتماعي، حيث كانت قيمة (ت) = (0.061)، كما تبين عدم وجود فروق في الأبعاد.

بالنسبة للنوع الاجتماعي:

أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية الكلية تعزى للنوع الاجتماعي.

وربما يعود السبب إلى أن كلا الجنسين من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات يخضعون إلى نفس الأنظمة واللوائح والتعليمات، كما أن طبيعة العمل والمهام والمسؤوليات هي نفسها، ويحصلون على دورات تدريبية في مجال أعمالهم متقاربة إلى حد ما.

وتتفق هذه النتيجة كذلك مع دراسة (Al-Rifai, 2007) ودراسة (Tatyana, 2015) دراسة (Al-Talaa, 2014) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة المناخ التنظيمي تعزى للنوع الاجتماعي. وتختلف مع دراسة (Mansour, 2013) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المناخ التنظيمي تعزى للجنس.

ثانياً: بالنسبة للرتبة الأكاديمية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية حسب الرتبة الأكاديمية والجدول (11) يبين ذلك:

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية حسب

الرتبة الأكاديمية

الرتبة	الهيكل التنظيمي	السلوك القيادي	العلاقات والاتصالات	اتخاذ القرارات	الروح المعنوية	الحوافز والمكافآت	التقدم والتنمية المهني	الكلي
أستاذ	المتوسط الحسابي	3.69	2.94	3.73	3.12	3.77	3.35	3.42
	العدد	33	33	33	33	33	33	33
	الانحراف المعياري	.61	.95	.59	.97	1.08	1.12	.81
مشارك	المتوسط الحسابي	3.47	2.95	3.72	2.93	3.52	2.92	3.23
	العدد	72	72	72	72	72	72	72
	الانحراف المعياري	.63	.66	.68	.71	.92	.94	.60
مساعد	المتوسط الحسابي	3.48	2.91	3.75	3.00	3.48	2.98	3.22
	العدد	130	130	130	130	130	130	128
	الانحراف المعياري	.58	.75	.69	.79	.83	.91	.68
مدرس	المتوسط الحسابي	3.36	2.80	3.60	2.70	3.47	2.76	3.07
	العدد	158	158	158	158	158	158	157
	الانحراف المعياري	.57	.56	.47	.65	.68	.66	.43

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
عائدة مناوور العبادي، أحمد محمد بطاح

يتبين من الجدول (11) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية حسب الرتبة الاكاديمية، ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم استخدام اختبار (ف) الاحادي (One Way ANOVA) والجدول (12) يبين ذلك:

جدول (12) نتائج اختبار (ف) الاحادي للفروق في درجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تبعاً للرتبة

البعد	المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
الهيكل التنظيمي	بين المجموعات	3.292	3	1.097	3.155	0.025
	الخطأ	135.303	389	.348		
	الكلية	138.595	392			
السلوك القيادي	بين المجموعات	1.732	3	.577	1.237	0.296
	الخطأ	181.533	389	.467		
	الكلية	183.265	392			
العلاقات والاتصالات	بين المجموعات	1.826	3	.609	1.686	0.169
	الخطأ	140.361	389	.361		
	الكلية	142.187	392			
اتخاذ القرارات	بين المجموعات	8.742	3	2.914	5.252	0.001
	الخطأ	215.835	389	.555		
	الكلية	224.577	392			
الروح المعنوية	بين المجموعات	2.533	3	.844	1.258	0.289
	الخطأ	261.083	389	.671		
	الكلية	263.616	392			
الحوافز والمكافآت	بين المجموعات	11.584	3	3.861	5.904	0.001
	الخطأ	252.437	386	654.		
	الكلية	264.021	389			
التقدم والتنمية المهنية	بين المجموعات	10.742	3	3.581	4.997	0.002
	الخطأ	278.717	389	716.		
	الكلية	289.459	392			
الكلية	بين المجموعات	4.323	3	1.441	4.161	.006
	الخطأ	133.651	386	.346		
	الكلية	137.974	389			

يلاحظ من الجدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في أبعاد المناخ التنظيمي (السلوك القيادي، والعلاقات والاتصالات، والروح المعنوية) تعزى للرتبة الأكاديمية حيث كانت قيم (ف) = (1.237، 1.686، 1.258) على الترتيب، في حين تبين وجود فروق في الدرجة الكلية للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تعزى للرتبة الأكاديمية، حيث كانت قيمة (ف) للكلي = (4.161)، كما تبين وجود فروق في الأبعاد (الهيكل التنظيمي، واتخاذ القرارات، والحوافز والمكافآت، والتقدم والتنمية المهني) حيث كانت قيم (ف) = (3.155، 5.252، 5.904، 4.997) على الترتيب. ولتحديد اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شافيه للمقارنات البعدية كما في الجدول(13):

جدول(13) نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية لاتجاه الفروق في درجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تبعاً للرتبة الأكاديمية

البعد	الرتبة (س)	الرتبة (ص)	الفرق بين المتوسطات	الخطأ	الدلالة
الهيكل التنظيمي	أستاذ	مشارك	.21370	.12398	.397
		مساعد	.20670	.11496	.358
		مدرس	.32705*	.11288	.040
	مشارك	مساعد	-.00700	.08664	1.000
		مدرس	.11335	.08386	.609
		مدرس	.12035	.06984	.397
اتخاذ القرارات	أستاذ	مشارك	.18729	.15659	.699
		مساعد	.11785	.14519	.883
		مدرس	.41250*	.14257	.040
	مشارك	مساعد	-.06944	.10943	.940
		مدرس	.22521	.10591	.212
		مدرس	.29466*	.08820	.012

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
عائدة مناوور العبادي، أحمد محمد بطاح

البيد	الرتبة (س)	الرتبة (ص)	الفرق بين المتوسطات	الخطأ	الدلالة
الحوافز والمكافآت	أستاذ	مشارك	.24306	.17000	.564
		مساعد	.39844	.15788	.097
		مدرس	.57006*	.15486	.004
	مشارك	مساعد	.15538	.11913	.637
		مدرس	.32701*	.11510	.046
		مدرس	.17163	.09631	.367
التقدم والتنمية المهنية	أستاذ	مشارك	.43320	.17794	.117
		مساعد	.37437	.16500	.163
		مدرس	.59492*	.16201	.004
	مشارك	مساعد	-.05883	.12435	.974
		مدرس	.16172	.12036	.614
		مدرس	.22055	.10023	.186
الكلية	أستاذ	مشارك	.18956	.12370	.504
		مساعد	.20288	.11488	.375
		مدرس	.35482*	.11268	.020
	مشارك	مساعد	.01332	.08668	.999
		مدرس	.16526	.08375	.275
		مدرس	.15194	.07007	.197

يتبين من الجدول (13) أن الفروق بين من رتبتهم الأكاديمية (أستاذ)، ومن رتبتهم (مدرس) جاءت لصالح الرتبة الأعلى (أستاذ).

أشارت النتائج إلى وجود فروق في الدرجة الكلية للمناخ التنظيمي السائد وفي الأبعاد (الهيكل التنظيمي، اتخاذ القرارات، الحوافز والمكافآت، التقدم والتنمية المهنية) في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تعزى للرتبة الأكاديمية، ولصالح من رتبتهم (أستاذ) بمقابل من رتبتهم (مدرس)، وقد يعزى ذلك إلى أن أصحاب هذه الرتبة ونتيجة لما اكتسبوه من خبرة أطول بالإضافة إلى أنهم تسلموا مواقع قيادية (عميد أو نائب عميد أو رئيس قسم...)، فاصبحوا أكثر تفهماً واطلاعاً وتعاملاً مع المناخ التنظيمي أو البيئة التنظيمية في الجامعة فيما يتعلق بالأنظمة والتعليمات والقوانين الإدارية، وقد يكون لهم دور في المساهمة في وضعها وتطويرها.

وتختلف كذلك مع دراسة (Al-Rifai, 2007) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة المناخ التنظيمي تعزى للرتبة الأكاديمية.

ثالثاً: بالنسبة للتخصص: تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent T Test) والجدول (14) بين ذلك:

جدول (14) نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent T Test) لدلالة الفروق في درجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تبعاً للتخصص

البعد	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
الهيكل التنظيمي	علمي	99	3.40	.69	391	-0.872	.384
	إنساني	294	3.46	.58			
السلوك القيادي	علمي	99	2.95	.70	391	1.238	.216
	إنساني	294	2.85	.68			
العلاقات والاتصالات	علمي	99	3.77	.65	391	1.695	.091
	إنساني	294	3.65	.58			
اتخاذ القرارات	علمي	99	3.00	.89	391	1.884	.060
	إنساني	294	2.84	.70			
الروح المعنوية	علمي	99	3.58	1.00	391	2.062	.040
	إنساني	294	3.36	.86			
الحوافز والمكافآت	علمي	99	3.65	.92	391	5.508	.000
	إنساني	291	3.46	.78			
التقدم والتنمية المهنية	علمي	99	2.97	.99	391	.834	.405
	إنساني	294	2.89	.81			
الكلّي	علمي	99	3.30	.71	391	2.325	.021
	إنساني	294	3.14	.54			

يتبين من الجدول (14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية الكلي تعزى للتخصص، ولصالح التخصصات العلمية، حيث كانت قيمة (ت) = (2.325)، كما تبين وجود فروق في الأبعاد (الروح المعنوية، والحوافز والمكافآت)، حيث كانت قيم (ت) = (2.062، 5.508) على الترتيب، بينما لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بقية الأبعاد.

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
عائدة مناوور العبادي، أحمد محمد بطاح

أشارت النتائج إلى وجود فروق في الدرجة الكلية للمناخ التنظيمي السائد وفي الأبعاد (الهيكل التنظيمي، اتخاذ القرارات، الحوافز والمكافآت، التقدم والتنمية المهنية) في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تعزى للرتبة الأكاديمية، ولصالح من رتبتهم (أستاذ) بمقابل من رتبتهم (مدرس)، وقد يعزى ذلك إلى أن أصحاب هذه الرتبة ونتيجة لما اكتسبوه من خبرة أطول بالإضافة إلى أنهم تسلموا مواقع قيادية (عميد أو نائب عميد أو رئيس قسم...)، فاصبحوا أكثر تفهماً واطلاعاً وتعاملوا مع المناخ التنظيمي أو البيئة التنظيمية في الجامعة فيما يتعلق بالأنظمة والتعليمات والقوانين الإدارية، وقد يكون لهم دور في المساهمة في وضعها وتطويرها.

وتختلف كذلك مع دراسة (Al-Rifai, 2007) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة المناخ التنظيمي تعزى للرتبة الأكاديمية.

رابعاً: بالنسبة لنوع الجامعة: تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent T Test) والجدول (15) بين ذلك:

جدول (15) نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent T Test) لدلالة الفروق في درجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تبعا لنوع الجامعة

البعد	نوع الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
الهيكل التنظيمي	رسمية	261	3.50	.55	391	2.546	.011
	خاصة	132	3.34	.65			
السلوك القيادي	رسمية	261	2.95	.60		3.288	.001
	خاصة	132	2.71	.80			
العلاقات والاتصالات	رسمية	261	3.78	.56		4.681	.000
	خاصة	132	3.49	.62			
اتخاذ القرارات	رسمية	261	2.94	.75		2.141	.033
	خاصة	132	2.76	.75			
الروح المعنوية	رسمية	261	3.68	.78		5.991	.000
	خاصة	132	3.21	.80			
الحوافز والمكافآت	رسمية	261	3.09	.84		4.171	.000
	خاصة	132	2.73	.73			
التقدم والتنمية المهنية	رسمية	261	3.03	.80		3.959	.000
	خاصة	132	2.67	.92			
الكلية	رسمية	261	3.27	.56		3.970	.000
	خاصة	132	3.02	.66			

ينبين من الجدول (15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية الكلي تعزى لنوع الجامعة، ولصالح الجامعات الرسمية، حيث كانت قيمة (ت) = (3.970)، كما تبين وجود فروق في الأبعاد.

أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية الكلي تعزى لنوع الجامعة، ولصالح الجامعات الرسمية، وقد يعزى ذلك إلى العديد من الإمتيازات والإيجابيات المتوفرة في الجامعات الحكومية لأعضاء هيئة التدريس، والتي يفترده أقرانهم في الجامعات الخاصة، فالجامعات الخاصة ربحية ويهملها الإرباح للمساهمين، لذا فنكون الرواتب والحوافز والامتيازات أقل، كما أن العمل فيها يكون أكثر لكي تستقطب الطلبة، مما يزيد الاعباء على المدرسين، كما قد يعزى إلى نقص الخبرات والإنظمة والتعليمات واللوائح الخاصة بالترقيات والحوافز في هذه الجامعات نظراً لحدائتها تأسيس غالبيتها مقارنة بالجامعات الرسمية.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة، فإنه يمكن التوصية بما يلي:

- 1- ضرورة أن تقوم إدارات الجامعات الرسمية والخاصة بدراسة وتطبيق أساليب الإدارة الحديثة بما يحسن نمط القيادة الإدارية فيها، وذلك عن طريق فتح قنوات اتصال جديدة، والاهتمام بتقييم المناخ التنظيمي من وقت لآخر، وتحسين القنوات الموجودة بينها وبين أعضاء الهيئات التدريسية.
- 2- إعادة النظر في معايير التقييم والترقية المعمول بها في الجامعات، وفي الإجراءات المتبعة، بحيث تكفل العدالة، وتبتعد عن المزاجية في تطبيق أسس الترقية.
- 3- أن تقوم الجامعات بالاهتمام بالتدريب السلوكي والتدريب على المهارات القيادية لأعضاء هيئة التدريس على ماهية القيادة والإدارة، مما يساعد في تطوير مهارات الاتصال واتخاذ القرارات والمهارات القيادية، وخاصة لمن لم يتبوأ مهمات إدارية سابقاً.
- 4- ضرورة أن تقوم إدارة الجامعات بتوفير مناخ تنظيمي إيجابي لأعضاء هيئة التدريس خصوصاً في الجامعات الخاصة.
- 5- إجراء دراسة مماثلة على بقية الأقاليم في المملكة.

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
عائدة مناوّر العبادي، أحمد محمد بطاح

المراجع

- الثبتي، مليجان معيض. (2000). الجامعات، نشأتها، مفهومها، وظائفها، دراسة وصفية تحليلية،
المجلة التربوية - الكويت، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، ع54.
- حوامدة، باسم علي. (2003). المناخ التنظيمي في مديريات التربية والتعليم وعلاقته بالإبداع الإداري
لدى القادة التربويين في الأردن. أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة عمان العربية
للدراسات العليا، عمان، الأردن
- الخالدي، منال سالم علي. (2010). المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الخاصة في سلطنة عمان
من وجهة أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك،
الأردن.
- ربابعة، عمر عبدالرحيم. (2013). درجة تقييم واقع المناخ التنظيمي السائد بجامعة البلقاء
التطبيقية/ كلية عجلون الجامعية في الأردن من وجهة نظر العاملين الإداريين فيها، مجلة
الدراسات التربوية والنفسية - جامعة السلطان قابوس، (7)، (3). جامعة البلقاء التطبيقية
الأردن، 422-432.
- رسمي، محمد حسن. (2004). السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية، الأسكندرية: دار الوفاء لندنيا
النشر والطباعة.
- الرفاعي، جاسر. (2007). أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس
في الجامعات الأردنية الخاصة، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، (3)، (3)، أريد: جامعة
اليرموك، 273-286.
- السعود، راتب. (2009). أنماط السلوك الإداري لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن، المجلة
الأردنية في العلوم التربوية، (5)، (3)، 42-104.
- الشقصي، عبدالله بن جمعة. (1999). نمط المناخ التنظيمي السائد في كليات التربية للمعلمين
والمعلمات بسلطنة عُمان وعلاقته ببعض المتغيرات المتصلة بعمدائها من وجهة نظر
أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، عُمان.
- الشواورة، فيصل. (2011). أثر المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في الجامعات
الخاصة الأردنية "بالتطبيق على جامعة عمان العربية" مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين،
(20)، (79)، جامعة القاهرة - جمهورية مصر العربية .
- الصيرفي، محمد. (2005). السلوك التنظيمي، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر .
- الطلاح، أحمد سليمان. (2014). واقع المناخ التنظيمي لدى العاملين الإداريين في جامعة الأزهر -
غزة، مجلة جامعة الأزهر - غزة سلسلة العلوم الإنسانية، (16) (2) 313-344.
- الطويل، هاني. (1999). الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الطويل، هاني. (2006). الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق ط 3، عمان: دار وائل الجامعية.
- علي، كريم؛ وعلي، سوزان. (2014). المناخ التنظيمي في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر

- الهيئة التدريسية، مجلة كلية التربية الأساسية، 20، 84، 501 528.
- العمرى، أيمن أحمد. (2010). المناخ المؤسسي الجامعي في الجامعات الأردنية. استمطار أم استغفار؟ مجلة المجتمع التربوي الأردني، (4)، 22-23.
- العميان، محمود سلمان. (2010). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط 5 عمان: دار وائل للنشر.
- الفهيدى، عبد الله عبده. (2009). أنماط السلوك القيادي السائدة لدى مديري إدارات التربية والتعليم بمحافظة تعز في الجمهورية اليمنية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي من وجهة نظر رؤساء الأقسام العاملين معهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- فيله، فاروق عبده، عبد المجيد، السيد أحمد . (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- القيوتي، محمد قاسم. (2003). السلوك التنظيمي، دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، ط4، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- القيوتي، محمد قاسم. (2009). السلوك التنظيمي، دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، ط5، دار وائل للنشر والتوزيع: عمان، الأردن.
- الكفاوين، منال طه. (2005). العلاقة بين أبعاد المناخ التنظيمي ودرجة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرار في الجامعات الرسمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- المدهون، إياد إبراهيم خليل، (2012) العلاقة بين المناخ التنظيمي والصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر - غزة.
- مصلح، رلى أحمد علي. (2004). دور مدير المدرسة الأساسية في تطوير المناخ التنظيمي المدرسي كما يراه المديرون والمعلمون في محافظة الخليل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
- المغربي، كامل محمد. (1995). مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط2، دار الفكر للنشر والتوزيع عمان.
- منصور، صفاء حسن محمد. (2013). المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر الإداريين "دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- نشوان، يعقوب حسين؛ ونشوان، جميل عمر. (2004). السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف التربوي، ط2، دار الفرقان، عمان، الأردن.
- وزارة التعليم العالي (تشريعات وزارة التعليم العالي في الأردن). (2009). قانون رقم (20)، عمان.

References

- Al- Suood. R. (2009). Types of administrative behavior for directors of general secondary schools in Jordan. *Jordanian Journal of Educational Sciences*, 5 (3): 42-104.
- Al-Fahidi, A. (2009). *The prevailing leadership styles among the directors of education departments in Ta'az governorate in the Republic of Yemen and their relation to the organizational climate from the point of view of the department heads working with them*. (Unpublished master's thesis). Amman, Jordan: Middle East University for Graduate Studies.
- Ali, K. & Ali, S. (2014). The organizational climate at Mustansiriya University from the point of view of the faculty. *Journal of the College of Basic Education*, 20 (84), 501-528.
- Al-Kfaween, M. (2005). *The relationship between the dimensions of organizational climate and the degree of participation of faculty members in decision making in public universities*. (Unpublished master's thesis). Karak, Jordan: Mutah University.
- Al-Khalidi, M. (2010). *The organizational climate prevailing in private universities in the Sultanate of Oman from the point of view of faculty members*. (Unpublished master's thesis). Karak, Jordan: Mutah University.
- Al-Madhoun, I. (2012). The relationship between organizational climate and organizational conflict among administrative staff in Palestinian universities in the Gaza strip. (Unpublished master's thesis). Gaza: Al-Azhar University.
- Al-Magribi, K. (1995). *Concepts and foundations of individual and community behavior in organizations (2nd ed)*. Amman: Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution.
- Al-Omri, A. (2010). University institutional climate in Jordanian universities. *Journal of the Jordanian Educational Society*, 4, 22-23.
- Al-Omyan, M. (2010). *Organizational behavior in business organizations (5th ed)*. Amman, Jordan: Dar Wael for Publishing and Distribution.
- Al-Qaryouti, M. (2003). *Organizational behavior: A study of individual and collective human behavior in different organizations (4th ed)*. Amman, Jordan: Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution.
- Al-Qaryouti, M. (2009). *Organizational behavior: A study of individual and collective human behavior in business organizations (5th ed)*. Amman, Jordan: Dar Wael for Publishing and Distribution.
- Al-Rifai, J. (2007). The effect of the organizational climate on job satisfaction among faculty members of Jordanian private universities. *Jordan Journal of Educational Sciences*, 3 (3): 273-286. Irbid: Yarmouk University.

- Al-Shaqssi, A. (1999). *The pattern of the organizational climate in the colleges of education for teachers in the sultanate of Oman and its relation to some related variables from the point of view of teaching staff*. (Unpublished master's thesis). Oman: Sultan Qaboos University.
- Al-Shawawra, F. (2011). The impact of the organizational climate on the creative behavior of Jordanian private university workers applied to Amman Arab university. *Journal of Accounting, Management and Insurance*, 20 (79). Egypt: Cairo University.
- Al-Sirafi, M. (2005). *Organizational behavior*. Cairo, Egypt: Tiba Foundation for Publishing and Distribution.
- Al-Talaa, A. (2014). The reality of the organizational climate among administrative staff at Al-Azhar university, Gaza. *Al-Azhar University Journal, Gaza, Humanity Series*, 16 (2), 344-313.
- Al-Taweel, H. (1999). *Educational administration: concepts and horizons*. Amman, Jordan: Dar Wael for Publishing and Distribution.
- Al-Thobeiti, M. (2000). Universities: inception, concept and functions: An analytical descriptive study. *The Educational Journal*. Kuwait, Kuwait University: the Scientific Publishing Council.
- Arabaci, Bakir. 2011. Organizational Climate of Firat University, *International Online Journal of Educational Sciences*, (3) (1) pp 161-180.
- Faileh, F. & AbdulMajeed, A. (2005). *Organizational behavior in the management of educational institutions (1st ed)*. Amman, Jordan: Dar Al-Masirah for Publishing, Distribution and Printing.
- Hawamdeh, B. (2003). *The organizational climate in the directorates of education and its relation to administrative creativity among the educational leaders in Jordan*. (Unpublished doctoral thesis). Amman, Jordan: Amman Arab University for Graduate Studies.
- Koys, D. (1993) Decotis Inductive Measures of Psychological Climate, *Human Relations* , (44 (3)p 20.
- Ladyong, L, Bernard,(2014) Organizational Climate and teachers work Motivation: A case Study of Selected in Prachinburi, Thailand, *Scholarly Journal of Education* Vol. 3 (5), pp52-57 .
- Mansour, S. (2013). *The organizational climate at the University of Jordan from the administrative perspective "field study"*. (Unpublished master's thesis). Amman, Jordan: University of Jordan.
- Ministry of Higher Education (Legislation of the Ministry of Higher Education in Jordan)*. (2009). Law No. (20), Amman.

المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة لإقليم الوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
عائدة مناور العبادي، أحمد محمد بطاح

-
- Musleh, R. (2004). *The role of the school principal in developing the school organizational climate as seen by the principals and teachers in Hebron Governorate*. (Unpublished master's thesis). Palestine: Al-Quds University.
- Nashwan, Y. & Nashwan, J. (2004). *Organizational behavior in management and educational supervision (2nd ed)*. Dar Al-Furqan: Amman, Jordan.
- Rababah, O. (2013). The degree of assessment of the prevailing organizational climate at Balqa Applied University / Ajloun University College in Jordan from the perspective of its administrative staff. *Journal of Educational and Psychological Studies - Sultan Qaboos University*, 7 (3). Balqa Applied University Jordan, 422-432.
- Rasmi, M. (2004). *Organizational behavior in educational administration*. Alexandria: Dar Al-Wafaa for Publishing and Printing.
- Sally, T&, Shuk H, (2011). *Organizational Climate in Higher Education A Case Study in Macau*, A dissertation submitted to Newcastle Business School for the degree of Doctor of Business Administration (DBA).
- Shneider, B. (1975). *Organizational Climate Individual Performance, and Organizational Realities Revisited*, journal of applied Psychology. (60). New York.
- Tatyana, B. (2015). *Faculty perceptions of organizational climate for innovation at community colleges*, Electronic Theses and Dissections, Ph. D, (1), Oregon State University, OUS .
- Tatyana, B. (2015). *Faculty perceptions of Organizational Climate for innovation at community colleges*, Electronic Theses and Dissections, Ph. D, (1), Oregon State University, OUS.
- Taweel, H. (2006). *Educational administration: concepts and horizons (3rd ed)*. Amman, Jordan: Dar Wael for Publishing and Distribution.