

درجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة بمحافظة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين

شعاع شراري الفقهاء

أ.د. كايد محمد سلامة*

تاريخ قبول البحث 2019/10/12

تاريخ استلام البحث 2019/8/25

ملخص:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة بمحافظة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين. وقد تكونت عينة الدراسة من (265) عضو هيئة تدريس و (103) قادة أكاديميين من العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان، واستخدم منهج البحث الوصفي المسحي، وطوّرت استبانة لتعرف درجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة بعد التأكد من صدقها وثباتها. وأظهرت النتائج أن درجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.51) بانحراف معياري (0.54). وهناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة تُعزى لمتغير المسمى الوظيفي ولصالح عضو هيئة التدريس، ولمتغير الكلية ولصالح الكليات الإنسانية، ولمتغير عدد سنوات الخبرة ولصالح فئتي الخبرة (أقل من خمس سنوات) و (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات).

الكلمات المفتاحية: البيئة التنظيمية، متطلبات البيئة التنظيمية، الجامعات الأردنية الخاصة، أعضاء هيئة التدريس، القادة الأكاديميون.

* كلية التربية/ جامعة اليرموك/ الأردن.

The Availability Degree of Organizational Environment Requirements in Jordanian Private Universities in Amman Governorate from Faculty Members' Point of view and Academic Leaders'

Shuaa Sharary Al-Fiqha
Prof. Kayed M. Salama *

Abstract:

This study aimed at finding out the availability degree of organizational environment requirements in Jordanian private universities in Amman Governorate, from faculty members and academic leaders' point of view. The study sample consisted of (265) faculty members and (103) academic leaders, working at Jordanian private universities in Amman Governorate. The descriptive – survey methodology was used. A questionnaire was developed to find out the availability degree of organizational environment requirements. Its validity and reliability were assured. The results of the study indicated that the availability degree of organizational environment requirements was medium. The mean was (3.51) with a standard deviation of (0.54). There were significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the availability degree of organizational environment requirements in Jordanian private universities attributed to job title, in favor of faculty members, to faculty variable, in favor of humanities faculties, and the number of years of experience variable, in favor of two categories of experience (Less than five years) and (from five years to less than ten years).

Keywords: Organizational environment, Organizational environment requirements, Jordanian private universities, Faculty members, Academic leaders.

المقدمة:

شهد النظام التربوي في الأردن تطوراً كبيراً وتحسناً مستمراً منذ النصف الثاني من القرن العشرين، وأدى دوراً واضحاً في الانتقال بالأردن من بلد زراعي إلى دولة ذات طابع إنتاجي. وينبؤ هذا النظام مكانة مرموقة على مستوى الوطن العربي بوصفه أحد النظم التربوية المتميزة في البلدان النامية.

وتُعدّ الجامعات أنموذجاً حياً يعكس واقع الأمة وتطلعاتها، ويعمل على تلبية متطلباتها وتحقيق طموحاتها من خلال ما يطرأ من تطور في المجالات كافة وبخاصة تلك المجالات التي تعبّر عن ثقافة الأمة وتطلعاتها ومدى رقيها. وفي الأردن شكّل التعليم الجامعي ثورة حقيقية في مجالات الحياة المختلفة، من خلال الدور الفعال والمميز له في إعداد الشباب للحياة المستقبلية مزودين بالطاقات والإمكانات والمعارف العلمية الحديثة التي تمكنهم من التكيف مع متطلبات الحياة وبناء مشروعات التنمية التي تتسجم مع واقع الحياة الإنسانية المعاصرة (Obeidat,2017).

وتسعى الجامعات الأردنية إلى البحث عن كل ما من شأنه أن يرفع من مستوى أداء العاملين، ويُضاعف معدّل الإنتاج، ويعزّز فرص المنافسة، ويُسهّم في الارتقاء بدور الجامعات في سوق العمل والخدمات المتنوعة، بوصفها المؤسسات التربوية المسؤولة عن إعداد الأجيال المستقبلية وتدريب الشباب لمتطلبات الغد الأفضل. وتشكّل الجامعات البيئة الأمثل لبناء الشخصية الشبابية للطلبة، وتحقيق التفاعل والانسجام الاجتماعي بين الشباب، فهي المصدر الأمين والفاعل لفتح الكفاءات العلمية المدربة والكفؤة التي تمتلك المهارات العالية، والمتسلحة بالفكر الناقد المتحرر من الانغلاق. ولهذا فإن مقومات النهوض الفكري وتطور المجتمعات يرتبط بالشباب ارتباطاً وثيقاً، فهم فرسان التغيير وأداته، وصنّاع المستقبل، كما وصفهم جلالة الملك عبد الله الثاني بن الحسين، والذين يتمسكون بالأصالة والقيم من جهة، وتقبّل التغيير والسعي إلى ابتكار وسائله وأساليبه من جهة أخرى. ويُعزى التطوّر الذي طرأ على المجتمع إلى البيئة الجامعية التي لها علاقة بالتأثير في شخصية الطالب، بدءاً من المنهج الجامعي وأعضاء هيئة التدريس والتفاعل الإنساني بين الطلبة وأساتذتهم، وبين الطلبة أنفسهم، فضلاً عن الأنشطة العلمية والأدبية والثقافية والرياضية والخدمية والاجتماعية والتربوية والترفيهية التي يمارسونها (Obeidat,2017).

وعند الحديث عن البيئة التنظيمية الجامعية، فإن التحدث عنها يتجاوز مفهوم المنظمة

ذاتها، لأن البيئة التنظيمية بعناصرها الرئيسة تؤدي دوراً مهماً وحيوياً في أداء المؤسسات والجامعات، وذلك من خلال التأثير في طبيعة المناخ التنظيمي السائد والذي ينعكس على سلوك العاملين. إذ تُعدّ البيئة التنظيمية وسيطاً بين رضا العاملين وأدائهم. فقد يدلّ المستوى المرتفع من الرضا على وجود بيئة تنظيمية إيجابية، تنتج مستويات أداء مرتفعة، والعكس صحيح. كما أن هذه البيئة تُعدّ عاملاً مساعداً في تحقيق الفاعلية التنظيمية. ومن خلال تحسين البيئة التنظيمية تستطيع الإدارة التأثير في العنصر البشري داخل الجامعة التي يُفترض أن تسودها العلاقات الإنسانية التي تعمل على تمكين العاملين والطلبة من التعبير عن آرائهم وأفكارهم ودوافعهم، وتحقيق المشاركة الإيجابية، وإشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية فضلاً عن حل مشكلاتهم بشكل يعمل على النمو المتكامل لمختلف جوانب شخصياتهم، وتعزز الترابط الاجتماعي الإيجابي من خلال تطوير الكفايات الأكاديمية والاجتماعية التي تحققها البيئة التنظيمية في الجامعات (Abou El Ola, 2013).

وتؤدي البيئة التنظيمية دوراً مهماً في نجاح المؤسسات التربوية بشكل عام والجامعات على وجه التحديد، من خلال الاهتمام بالعاملين فيها، وزيادة التفاعل الإيجابي والحوار البناء بين الأفراد، واستثارة مقدرات العاملين وطاقاتهم الكامنة، بوصفها المكان الذي يتم فيه التفاعل بين العناصر والمكونات البشرية والطبيعية والتنظيمية. إن توفر البيئة التنظيمية الآمنة والمستقرة يساعد العاملين على إنجاز مهماتهم وتحقيق أهدافهم من خلال توجيه الجهود التي يبذلونها في إنجاز الأهداف المتعلقة بالمؤسسات التربوية والجامعية، وبالتالي تؤدي إلى تقوية دافعية الإنجاز وتوجيههم نحو الأهداف المطلوب إنجازها (Maher, 1997).

وتُعدّ البيئة التنظيمية ذات أهمية بالغة في حياة المؤسسات، سواء أكانت إنتاجية أم خدمية، لأنها من المقومات الأساسية لإنجاحها، نظراً لما لها من انعكاسات واضحة على الأداء والاستثمار الأمثل للطاقات ورفع الكفايات وزيادة الفاعلية في العمل، ولما تتضمنه من معايير المطبقة في المؤسسات التربوية والجامعية، مثل: أساليب ممارسة الإدارة والقيادة، وتقييم الأداء وبرامج التدريب، وتطوير السياسات ودعم العمل الجماعي والعلاقات بين العاملين، وغرس الانتماء والولاء بين العاملين في الجامعات والمؤسسات التربوية (Al-Madhoun & Al-Jazrawi, 1995).

وأشار المعاينة (Al-Ma'aytah, 2006) إلى أن على المؤسسات الاهتمام بالبيئة

التنظيمية بوصفها المجال الذي يقوم من خلاله العاملون بأداء المهمات المنوطة بهم، والتعرّف إلى المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوك العاملين ودوافعهم وأدائهم. وتُعدّ الوسيلة الأساسية لتحسين الأداء الوظيفي وتطويره، وزيادة الكفاءة الإنتاجية من خلال تلبية حاجات العاملين النفسية والاجتماعية والمادية.

وأوضح الجلامدة (Al-Jalamda,2006) أن الاهتمام ببيئة العمل الداخلية ضروري لأنها تُعدّ مصدرًا لتوليد الأفكار والآراء الجديدة، وتوفير الظروف والعوامل المادية والمعنوية للعاملين، وتحقيق التفاعل والتعاون والانسجام بين العاملين والإدارة، وتحقيق الطموحات من خلال استثارة الطاقات والمقدّرات الكامنة، وبالتالي تؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة والعاملين.

ويبين العلاّق (Al-Allaq,2008) أن موهبة الإداري الناجح وكفاءته تعتمدان على قدرته على التفاعل مع البيئة التنظيمية والتكيف معها، من غير أن يؤثر ذلك في مسؤولياته ومهامه الأساسية. ويرى أن الإدارة الناجحة والفعّالة هي الإدارة التي تتكيف وتتوازن في جميع الظروف والاتجاهات المحيطة بها.

ومن خلال فهم البيئة التنظيمية يمكن التعرّف إلى المؤثرات ذات الأثر المباشر في سلوك العاملين، فهي الوسيلة لتحسين أداء العاملين والارتقاء بمستواه، فضلاً عن رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية بتلبية حاجات العاملين المختلفة. وأكّد المليجي (Al-Meligy,2002) ضرورة التركيز على المنظمة والبيئة التي تحتويها، لأن أي جهاز إداري لا ينشأ في فراغ، إذ لا بدّ أن تكون له بيئته ومجتمعه الذي أقيم من أجله. وأضاف التميمي والخشالي (Al-Tamimi & Al-Khashali,2007) أن على المنظمة قبل الشروع بوضع أهدافها بعد دراسة البيئة التنظيمية وتحليلها، لأنها تقرر طبيعة الفرص المتاحة والتهديدات التي تواجهها المنظمة.

وذكر قطامي (Qatami,2005) أن للبيئة التنظيمية تأثيرات في استقرار النظام واستمراره في المنظمة من خلال التأثيرات في الجوانب التنظيمية المتعددة، إذ أن البيئة التنظيمية للجامعة أو المؤسسة التربوية أو أي منظمة بأنماطها المختلفة، لها تأثير كبير في طبيعة العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة وبخاصة دافعية الإنجاز التي تحتل أهمية كبيرة في تطوير المنظمة، ورفع معنويات العاملين فيها، وزيادة تفاعلهم مع بعضهم بعضاً، وتحقيق أهداف المنظمة بأقل وقت وجهد، إذ يوجد ارتباط وثيق بين البيئة التنظيمية والدافعية في المؤسسات التربوية. ويتباين هذا الارتباط من مؤسسة لأخرى من خلال مخرجات التعليم التي ترتبط مباشرة بالبيئة التنظيمية. إذ

كلما كانت هذه البيئة مناسبة للعاملين ومحفزة لهم، كانت المخرجات ملائمة لما تسعى إليه الإدارة والمجتمع.

وفي ضوء ما تقدّم، فإن الجامعة التي أوجدها المجتمع لخدمة أبنائه وتحقيق أهدافه من خلال إعداد الأجيال الجديدة للحياة المستقبلية، هي بأمر الحاجة إلى بيئة تنظيمية تتوافر فيها متطلبات نجاحها وإنجاز أهدافها.

مشكلة الدراسة:

تتباين الجامعات الحكومية والخاصة في بيئاتها الداخلية، فينعكس ذلك على بيئاتها التنظيمية، التي تُعدّ المتغير الأكثر أهمية وتأثيراً في حياة الجامعات، إذ يتم في إطارها التعامل والتفاعل والإنجاز. فكيف ما تكون هذه البيئة تكن مخرجاتها. ولما كانت الجامعات الأردنية الخاصة تعمل في ظل المنافسة فيما بينها، فهي تسعى دائماً نحو الأفضل والارتقاء بمستوى الأداء، ولذلك تعمل على التحكّم في بيئاتها التنظيمية وضبطها بما يضمن تحقيق أهدافها. ويتوقف نجاح هذه الجامعات على مدى مقدرة قياداتها العليا على توفير متطلبات البيئة التنظيمية لممارسة المهمّات والنشاطات المطلوبة لعملها، وعلى العنصر البشري المكفّ بأداء المهمات القيادية والإدارية والتربوية، والمسؤول - في الوقت ذاته - عن الحفاظ على بيئة تنظيمية تحقق الأهداف المنشودة.

إن الجامعات تتأثر بالجانب التنظيمي من بيئاتها الداخلية، فضلاً عن تأثرها بالبيئة الخارجية وما يرتبط بها من عوامل عديدة، تؤثر بدورها في طبيعة البيئة التنظيمية التي تُعدّ منطلقاً لتحقيق أهدافها الإستراتيجية، وإن ذلك يتطلب تعرّف ماهية هذه البيئة وتعرّف متطلباتها، للعمل على توفير هذه المتطلبات.

ومن خلال خبرة الباحثين في ميدان التعليم الجامعي، وحضورهما ومشاركتهما في بعض الورشات والندوات، لاحظا وجود اختلاف واضح في طبيعة البيئة التنظيمية من جامعة لأخرى، نتيجة لتباين الأنماط الإدارية والقيادية التي تمارسها إدارات الجامعات الأردنية الخاصة، واختلاف الآليات المعتمدة في التعامل مع الإداريين وأعضاء هيئات التدريس، فضلاً عن الاختلاف في تلبية متطلبات البيئة التنظيمية، الأمر الذي قد ينعكس سلباً أو إيجاباً على ممارسة العاملين لمهامهم المكلفين بها. وفي ضوء ما تقدّم، فإن مشكلة الدراسة تتحدّد في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: "ما درجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة (جامعة

الشرق الأوسط، جامعة البترا، جامعة الزيتونة الأردنية، وجامعة الإسراء) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين؟
أسئلة الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى الإجابة عن السؤالين الآتيين:

1. ما درجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة تُعزى لمتغيرات المسمى الوظيفي والكلية وسنوات الخبرة؟

أهمية الدراسة

تتضح أهمية هذه الدراسة من خلال تأكيدها على موضوع مهم من موضوعات الإدارة التربوية وهو درجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة (جامعة الشرق الأوسط، وجامعة البترا، وجامعة الزيتونة الأردنية، وجامعة الإسراء) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين في هذه الجامعات.

وتتمثل الأهمية النظرية للدراسة الحالية في الآتي

- يُؤمل أن تثري هذه الدراسة المكتبة العربية بشكل عام والمكتبة الأردنية بشكل خاص بما تتضمنه من أدب نظري ودراسات سابقة لها علاقة بموضوع الدراسة.
 - قد تكون هذه الدراسة منطلقاً لإجراء البحوث والدراسات في مؤسسات تربوية أخرى، نظراً لما توفره من أدب نظري ودراسات سابقة (عربية وأجنبية) تتناول موضوع الدراسة، وأداة لجمع البيانات تمّ التأكد من صدقها وثباتها.
 - ندرة الدراسات العربية التي تناولت موضوع البيئة التنظيمية ومتطلباتها في الجامعات.
- أما الأهمية العملية لهذه الدراسة، فيمكن أن تتمثل في ما هو متوقع أن تُسهم به في إفادة كلٍّ من:
- القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الخاصة من خلال تعرّفهم متطلبات البيئة التنظيمية في جامعاتهم.
 - أعضاء هيئة التدريس للإلمام بماهية البيئة التنظيمية وتعرّف المتطلبات الضرورية لنجاحها.

– المسؤولين في الجامعات الأردنية الخاصة في اختيار رؤساء الأقسام الأكاديمية، وتعيين أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب ومتطلبات البيئة التنظيمية في جامعاتهم.

أهداف الدراسة:

تحددت أهداف هذه الدراسة في تعرّف درجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة كما يراها أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميون، وذلك من خلال الأهداف الآتية:

– الكشف عن درجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين.

– تعرّف الفروق (إن وجدت) بين أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين في درجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة وفقاً لمتغيرات: المسمى الوظيفي، والكلية، وعدد سنوات الخبرة.

تعريف المصطلحات:

اشتملت هذه الدراسة على المصطلحين الآتيين:

– البيئة التنظيمية:

عرّفت البيئة التنظيمية بأنها: مجموعة العوامل والظروف التي يكون لها تأثير مباشر أو متوسط في المنظمة (Mahmood,2011).

وتعرّف إجرائياً بأنها: تلك المتغيرات والظروف التي يكون لها تأثيرات مختلفة في تحقيق أهداف الجامعة، فضلاً عن تأثيرها في طبيعة العلاقات القائمة بين جميع العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة، كما تُقاس بالاستبانة التي تمّ تطويرها واستخدامها في هذه الدراسة.

– القادة الأكاديميون:

عرّف السلاطين (Al-Salateen,2014) القادة الأكاديميين بأنهم: القادة المسؤولون عن قيامهم بالمشاركة في الإدارة الجامعية بشكل مباشر، سواء على مستوى القيادة العليا أم على مستوى عمادات الكليات ورئاسات الأقسام، ويعملون على تنفيذ أعمال إدارية وأكاديمية ترتبط بالتطورات الداخلية والخارجية للجامعات.

ويُقصد بالقادة الأكاديميين في هذه الدراسة: عمداء الكليات العلمية والإنسانية ورؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة الذين يمارسون مهام إدارية وأكاديمية

وتربوية.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء الهيئات التدريسية والقادة الأكاديميين من عمداء الكليات ورؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة (جامعة الشرق الأوسط، وجامعة البتراء، وجامعة الزيتونة الأردنية، وجامعة الإسراء) في محافظة عمان خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2018 / 2019).

محددات الدراسة:

تحدّدت نتائج هذه الدراسة بدرجة صدق أداتي الدراسة وثباتهما ومدى موضوعية المستجيبين من أفراد العينة وأمانتهم العلمية، وإن تعميم النتائج لا يصح إلا على المجتمع الذي سُحبت منه عينة الدراسة والمجتمعات المماثلة.

الدراسات السابقة:

فيما يأتي عرض للدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، والتي تمّ عرضها من الأقدم إلى الأحدث من حيث سنة نشرها، وعلى النحو الآتي:

دراسة مساعدة (Masada, 2014) فقد هدفت إلى بيان مدى توفر البيئة الجامعية الأنموذجية من وجهة نظر الطلبة في جامعة الزرقاء، من حيث بيئة إدارة جامعية أنموذجية، وبيئة تدريسية أنموذجية، وبيئة مرافق جامعية أنموذجية، وبيئة علاقات طلابية أنموذجية، وبيئة محلية أنموذجية" وتكونت عينة الدراسة من (600) طالب وطالبة في التخصصات العلمية والإنسانية في جامعة الزرقاء. وتمّ تطوير استبانة لقياس البيئة الجامعية الأنموذجية. وأظهرت النتائج أن مدى توفر البيئة الجامعية الأنموذجية كان مرتفعاً من وجهة نظر الطلبة. وجاء في الرتبة الأولى محور "بيئة علاقات طلابية أنموذجية"، في حين جاء محور "بيئة مرافق جامعية أنموذجية" بالرتبة الأخيرة، وكان مدى توفر جميع هذه المحاور مرتفعاً، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في توفر بيئة جامعية أنموذجية من وجهة نظر الطلبة تُعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، والمستوى الدراسي، والمعدل التراكمي، والتخصص).

في حين هدفت دراسة بن رحمون (Bin Rahmwn, 2014) إلى تعرّف مدى تأثير بيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي للإداريين ، فضلاً عن تعرّف الإيجابيات والسلبيات التي تنعكس على أدائهم الوظيفي في ظل تلك البيئة، ومستوى ذلك الأداء. وقد استخدم منهج البحث الوصفي.

وتكونت عينة الدراسة من (106) مبحوثين، تمّ اختيارهم باستخدام العينة العنقودية الاحتمالية. واعتمدت الاستبانة وسيلة لجمع بيانات الدراسة. وأظهرت النتائج أن بيئة العمل الداخلية استوفت عناصرها الإدارية والمادية بنسبة (66.5%) وليس بشكل تام في الإدارة الجامعية ممثلة في الكليات والمعاهد. وتبيّن أن مستوى الأداء الوظيفي للإداريين في ظل العناصر الإدارية والمادية لبيئة العمل الداخلية كان على النحو الآتي: (1) إن رضا الإداريين عن عناصر بيئة العمل الداخلية كان نسبياً، وبنسبة (49%)، (2) إن أثر عناصر البيئة الداخلية (الإدارية، والمادية) للعمل كان نسبياً بشكل متوسط، و (3) إن نسبة التزام الإداريين نسبياً جداً وبنسبة قدرها (60.83%) بشكل دائم، وبنسبة (31.33%) أحياناً.

وهدف دراسة منصور (Mansour,2014) إلى تعرّف أثر عوامل البيئة الداخلية للمنظمة، ممثلة بالهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية، على الولاء التنظيمي للعاملين في جامعة الأقصى بغزة من وجهة نظرهم. وقد تكونت عينة الدراسة من (108) موظفين. واستخدم منهج البحث الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبانة أداة لجمع البيانات. ومن أهم النتائج التي تمّ التوصل إليها: أن هناك تأثيراً واضحاً لطبيعة الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية معاً على الولاء التنظيمي للموظفين الإداريين. ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في تأثير عوامل البيئة الداخلية على ولائهم التنظيمي وفقاً لمتغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

وهدف دراسة الشراعية (Al-Sharia,2018) إلى التعرف إلى بيئة العمل الداخلية في الجامعات الأردنية الحكومية: دراسة تحليلية بناءً على أنموذج التغيير والأداء المؤسسي. وقد تكونت عينة الدراسة من (429) عضو هيئة تدريس. وطوّرت استبانة تكونت من (66) فقرة موزعة على (11) مجالاً، ومن أهم النتائج التي تمّ التوصل إليها: أن واقع بيئة العمل الداخلية في الجامعات الأردنية الحكومية بناءً على أنموذج التغيير والأداء المؤسسي جاء بدرجة متوسطة. وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) على جميع المجالات، ما عدا مجالي "المناخ التنظيمي" و "الهيكل التنظيمي" تُعزى لنوع الكلية، ولصالح الكليات الإنسانية.

وأجرت الحراشنة (Al-Harahsha,2018) دراسة هدفت إلى تعرف درجة توافر متطلبات البيئة التنظيمية الجامعية من وجهة نظر طلبة جامعة آل البيت، ومعرفة أثر الجنس والكلية والمستوى والبرنامج. وتكونت عينة الدراسة من (533) طالباً وطالبة طُبِّقت عليهم استبانة مكونة من (66) فقرة موزعة على محورين. وأظهرت النتائج أن درجة توافر متطلبات محوري جودة البيئة

التنظيمية الجامعية من وجهة نظر الطلبة كانت متوسطة. وأن درجة توافر متطلبات جودة البيئة التنظيمية الجامعية من وجهة نظر الطلبة للمحور الإداري (التنظيمي) كانت متوسطة، ودرجة توافر متطلبات جودة البيئة التنظيمية الجامعية من وجهة نظر الطلبة للمحور الأكاديمي كانت متوسطة أيضاً. وأظهرت النتائج كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05) \leq \alpha$ على جميع مجالات المحورين: الإداري والأكاديمي تُعزى لمتغيرات الجنس والكلية والمستوى والبرنامج، باستثناء مجال المختبرات من المحور الأكاديمي. وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى للكلية ولصالح الكليات الإنسانية.

أما دراسة عباس (Abbas,2019) فكان الهدف منها معرفة أثر بيئة العمل المادية ببعديها (التصميم المعماري، والتصميم الداخلي) في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى مركز الجامعة المؤقت وبعده. وتمّ استخدام منهج البحث الوصفي التحليلي، وأُعمدت الاستبانة وسيلة للحصول على البيانات من مجتمع الدراسة المكوّن من العاملين الإداريين في الجامعة وعددهم (85) موظفاً إدارياً، أُستعيد منها (73) استبانة وبنسبة قدرها (85.88%). ومن أهم النتائج التي تمّ التوصل إليها: وجود تغيّر في التصميم المعماري والتصميم الداخلي في الجامعة السورية الخاصة بعد الانتقال للمقرّ المؤقت مقارنة بما قبله، فقد كان المكان القديم أفضل بكثير من المكان الجديد، وإن أداء العاملين الإداريين قد انخفض بعد الانتقال للمقرّ المؤقت، وهذا الانخفاض لم يكن كبيراً. ولم يكن هناك أثر لبيئة العمل المادية في أداء العاملين قبل الانتقال إلى المركز المؤقت، وإن هناك أثراً لبيئة العمل المادية في أداء العاملين بعد الانتقال إلى المركز المؤقت، إذ كان لمتغير التصميم المعماري أثر في متغير أداء العاملين بشكل سلبي وضعيف، ومتغير التصميم الداخلي كان له أثر طردي ومتوسط الشدة.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

هدفت الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت البيئة التنظيمية إلى تعرّف واقع هذه البيئة، كما في دراسة عباس (Abbas,2019)، وبن رحمون (Bin Rahmwn,2014)، (والشرايعه (Al-Sharia,2018) وإدراك البيئة التنظيمية الجامعية، مثل دراسة مساعدة (Masada,2014) والحراشنة (Al-Harahsha,2018) فضلاً عن تعرّف أثر البيئة الداخلية على الولاء التنظيمي للعاملين في الجامعة، كما في دراسة: منصور (Mansour,2014) .

أما الدراسة الحالية فقد هدفت إلى تعرّف درجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات

الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين.

وفيما يتعلق بعينات الدراسات السابقة فقد تراوحت ما بين (85) موظفًا إداريًا كما في دراسة عباس (Abbas, 2019) ومن (108) موظفين كما في دراسة منصور أما عينة الدراسة الحالية فقد بلغ عدد أفرادها (265) عضو هيئة تدريس و (103) قادة أكاديميين. أما بالنسبة للأدوات التي استخدمت في الدراسات السابقة، فإن جميع الدراسات استخدمت الاستبانة وسيلة لجمع البيانات، والدراسة الحالية هي الأخرى تم استخدام الاستبانة فيها لجمع المعلومات والبيانات.

هذا وتميّزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في هدفها الذي تحدد في تعرف درجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين. كما تميّزت في عيّنتها التي شملت أعضاء هيئة التدريس وقادتهم الأكاديميين في هذه الجامعات.

لقد أفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تطوير مشكلة الدراسة وأدائها، وكيفية اختيار العينة والوسائل الإحصائية لمعالجة البيانات.

الطريقة والإجراءات:

استخدم في هذه الدراسة منهج البحث الوصفي المسحي بوصفه المنهج المناسب لهذا النوع من الدراسات .

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمّان خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2018/2019)، والذين بلغ عددهم (1629) عضو هيئة تدريس و (271) قائدًا أكاديميًا حسب إحصائيات هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها للجامعات الخاصة للعام الدراسي (2017/2018).

هذا وقد تمّ اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة شمل أربع جامعات خاصة هي: (الشرق الأوسط، والبتراء، والزيتونة الأردنية، والإسراء). والجدول (1) يبيّن توزيع مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين في هذه الجامعات الأربع، والذين بلغ عددهم (844) عضو هيئة تدريس و (137) قائدًا أكاديميًا.

الجدول (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين جامعات: الشرق الأوسط، والبترا، والزيتونة الأردنية، والإسراء

ت	الجامعة	عدد أعضاء هيئة التدريس	عدد القادة الأكاديميين (عمداء ورؤساء أقسام)	المجموع
1	الشرق الأوسط	169	27	196
2	الزيتونة الأردنية	225	34	259
3	البترا	227	38	265
4	الإسراء	223	38	261
	المجموع	844	137	981

عينة الدراسة:

أختيرت عينة طبقية عشوائية نسبية من أعضاء هيئة التدريس في جامعات: الشرق الأوسط، والبترا، والزيتونة الأردنية، والإسراء، وذلك استناداً إلى جدول تحديد حجم العينة من حجم المجتمع الذي أعده كريجسي ومورجن (Krejice & Morgan, 1970) بلغ عددهم (265) عضو هيئة تدريس من الذين هم على رأس عملهم خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2018/2019)، ونسبة قدرها (31%) تقريباً من مجتمع الدراسة. أما بالنسبة للقادة الأكاديميين من عمداء الكليات، ورؤساء الأقسام فقد بلغ عددهم (103) عمداء ورؤساء أقسام، ونسبة قدرها (75%). والجدول (2) يبين توزيع أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين حسب الجامعات التي ينتمون إليها.

الجدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين حسب الجامعات التي يعملون فيها

ت	الجامعة	عدد أعضاء هيئة التدريس	عدد القادة الأكاديميين	المجموع
1	الشرق الأوسط	53	20	73
2	الزيتونة الأردنية	71	25	96
3	البترا	71	29	100
4	الإسراء	70	29	99
	المجموع	265	103	368

هذا وقد تم استرجاع (263) استبانة من أعضاء هيئة التدريس و (102) استبانة من القادة الأكاديميين، وبذلك بلغ عدد أفراد العينة (365) عضو هيئة تدريس وقائداً أكاديمياً.

أداة الدراسة:

تم تطوير استبانة "متطلبات البيئة التنظيمية" في الجامعات الأردنية الخاصة، في ضوء ما دون في الأدب النظري عن هذا الموضوع، وما أعد أو طور من استبانات تتعلق بالبيئة التنظيمية

ومتطلباتها في الدراسات السابقة مثل دراسة بحيص (Bhyis,2017) ودراسة أبو رحمة (Abu Rahma,2017) ودراسة الحراحشة (Al-Harahsha,2018) واشتملت الاستبانة بصيغتها الأولية على (34) فقرة موزعة على خمسة أبعاد. وأعطى لكل فقرة وزن متدرج حسب سلم ليكرت (Likert) الخماسي لتقدير درجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة. وتضمنت الإجابة عن هذه الفقرات خمسة أبدال، هي: البديل الأول (موافق جداً) وأعطى خمس درجات، والبديل الثاني (موافق) وله أربع درجات، والبديل الثالث (محايد) وله ثلاث درجات، والبديل الرابع (غير موافق) وله درجتين، أما البديل الخامس (غير موافق جداً) فقد أعطى درجة واحدة، وأعطى للفقرات السلبية درجات معكوسة.

صدق الأداة:

بعد التأكد من صدق الأداة من خلال عرضها على عشرة محكمين متخصصين في العلوم التربوية، أصبحت الاستبانة بصيغتها النهائية مكونة من (30) فقرة بعد حذف أربع فقرات منها.

ثبات الأداة:

تم التحقق من ثبات الأداة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test – retest) فبلغت قيمة معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون (0.89) وتراوحت قيم معامل الثبات لأبعاد الأداة ما بين (0.79) و (0.87) كما استخدمت طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، فتراوحت قيم معامل الثبات للأبعاد ما بين (0.85) و (0.90) وتعدّ هذه القيم مقبولة في مثل هذا النوع من الدراسات.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن السؤال الأول استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، وللإجابة عن السؤال الثاني استخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين بالنسبة للمتغيرين: المسمى الوظيفي والكلية. واستخدم تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) واختبار شيفيه للمقارنات البعدية بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: نتائج السؤال الأول الذي ينص على: ما درجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين؟ ومناقشتها:

تمت الإجابة عن هذا السؤال باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لأبعاد استبانة "متطلبات البيئة التنظيمية" في الجامعات الأردنية الخاصة. والجدول (3) يُبين ذلك.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لأبعاد استبانة "متطلبات البيئة التنظيمية" في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين

مرتبة تنازلياً

رقم البُعد	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
3	العلاقات والاتصال	3.73	0.81	1	مرتفعة
5	الحوافز والمكافآت	3.63	0.66	2	متوسطة
1	الأنظمة والتعليمات	3.49	0.64	3	متوسطة
2	مرونة التنظيم	3.45	0.65	4	متوسطة
4	ظروف العمل	3.38	0.59	5	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.51	0.54		متوسطة

يتبين من الجدول (3) أن المتوسط الحسابي لدرجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة كان متوسطاً، إذ بلغ (3.51) بانحراف معياري (0.54) وجاء في الرتبة الأولى بُعد "العلاقات والاتصال" بمتوسط حسابي (3.73)، وانحراف معياري (0.81) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الأخيرة جاء بُعد "ظروف العمل" بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (0.59) وبدرجة متوسطة. ويتضح من هذه النتيجة المتوسطة أنها لم تصل إلى مستوى الطموح لما ينبغي أن تكون عليه البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة. ولم تعد مؤشراً سلبياً لهذه البيئة، بل قد تعكس اهتماماً غير كاف من القيادات الإدارية في الجامعات الخاصة للعمل على توفير المتطلبات الضرورية للارتقاء بمستوى بيئات جامعاتهم، وتحقيق مستوى أفضل من الأداء الإداري والأكاديمي. وقد تعود هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين غير مقتنعين بمستوى الأداء في ظل البيئة التنظيمية لجامعاتهم، وغير راضين عنه وبخاصة فيما يتصل بظروف العمل الذي جاء بالرتبة الأخيرة، فضلاً عن عدم تمكن الجامعات الخاصة من توفير المتطلبات الأساسية المتعلقة بما ينبغي تهيئته من احتياجات وأجهزة ومعدات. ولما كانت البيئة الجامعية هي المجال الذي يؤدي فيه العاملون مهماتهم، فكما كانت هذه البيئة مناسبة للعمل، كانت النتائج أفضل. وربما تُعزى هذه النتيجة إلى أن التنظيم - كوظيفة إدارية - يمارسه القائمون بالعمل الإداري لم يتصف بالمرونة الكافية، مما يتطلب إعادة النظر في الإجراءات التنظيمية في ضوء ما تسير عليه الجامعات الأخرى من عربية وأجنبية. فالمرونة صفة

إيجابية يتطلبها العمل الإداري، فإذا لم يكن التنظيم مرناً أصبح مقيداً لحركة العاملين وعائقاً دون تحقيق الأهداف. ويرتبط بُعد "مرونة التنظيم" بُعد "الأنظمة والتعليمات"، فإذا غابت المرونة، انعكست سلباً على "الأنظمة والتعليمات"، وحيث إن هذه الأنظمة والتعليمات هي الوسائل المعتمدة والتي تطبق على العاملين كافة سواء في الإجراءات الانضباطية أم سير العمل الإداري، فالنتائج المترتبة على هذا التطبيق قد تعكس مدى كون هذه الأنظمة مناسبة أم غير مناسبة. وقد تُعزى هذه النتيجة المتوسطة إلى أن نظام الحوافز والمكافآت لم يكن مرغوباً فيه من أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين، وربما كان هذا النظام عقيماً لا يثير دافعية العاملين ولا يحفزهم على بذل الجهد، مما يتطلب إعادة النظر في هذا النظام والموازنة بين الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية. وربما تنسب هذه النتيجة إلى طبيعة العلاقات السائدة بين العاملين والتي تعكس طبيعة تعاملهم فيما بينهم وبين قادتهم الإداريين. فالتعامل بين البشر من أصعب المهمات وإرضاء الناس غاية لا تدرك. وإن التعامل مع الآخرين من المهارات الإدارية التي تقع ضمن المجال الإنساني، وهذه المهارة من أصعب المهارات تعلمًا وممارسة. وهذا لا يتحقق إلا إذا كانت وسائل الاتصال المعتمدة متاحة للجميع وبالأسلوب الذي يتفق وطبيعة تلك العلاقات والأفراد الذين يتم التعامل معهم.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسات Bin (رحمون) (Bin Rahmwn, 2014) والحراشة (Al-Harahsha, 2018) التي أظهرت نتائجها أن مستوى البيئة التنظيمية كان متوسطاً، بينما اختلفت مع دراسات كل من: مساعدة (Masada, 2014) وتران ولام لي (Tran & Lam Le, 2015) وأبو رحمة (Abu Rahma, 2017) التي أشارت نتائجها إلى أن مستوى البيئة التنظيمية كان مرتفعاً.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة تُعزى لمتغيرات المسمى الوظيفي، والكلية، والخبرة؟ ومناقشتها:
تمت الإجابة عن هذا السؤال حسب متغيراته وكما يأتي:

1. متغير المسمى الوظيفي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، واستخدم الاختبار التائي (t-test)

لعينتين مستقلتين. والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة توفر

متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

البُعد	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الأنظمة والتعليمات	قائد أكاديمي	102	3.29	0.57	-3.737	0.000
	عضو هيئة تدريس	263	3.57	0.65		
مرونة التنظيم	قائد أكاديمي	102	3.27	0.62	-3.427	0.001
	عضو هيئة تدريس	263	3.52	0.65		
العلاقات والاتصال	قائد أكاديمي	102	3.43	0.80	-4.501	0.000
	عضو هيئة تدريس	263	3.85	0.78		
ظروف العمل	قائد أكاديمي	102	3.18	0.54	-4.212	0.000
	عضو هيئة تدريس	263	3.46	0.60		
الحوافز والمكافآت	قائد أكاديمي	102	3.65	0.60	0.835	0.208
	عضو هيئة تدريس	263	3.63	0.69		
الدرجة الكلية	قائد أكاديمي	102	3.36	0.45	-3.578	0.000
	عضو هيئة تدريس	263	3.58	0.55		

أظهرت النتائج في الجدول (4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي في الدرجة الكلية، إذ بلغت القيمة التائية (-3.578) وكانت الفروق لصالح ذوي المسمى الوظيفي "عضو هيئة تدريس"، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جميع الأبعاد باستثناء بُعد "الحوافز والمكافآت"، وكان الفرق لصالح المسمى الوظيفي "عضو هيئة تدريس". وفيما يتعلق ببُعد (الحوافز والمكافآت)، فلم تكن القيمة التائية ذات دلالة إحصائية إذ بلغت (0.835) وبمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.208$).

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بمتطلبات البيئة التنظيمية للجامعة التي يعملون فيها بشكل أكثر من القادة الأكاديميين الذين يتمتعون ببعض الامتيازات، وتُوفّر لهم بعض الاحتياجات بشكل أسرع من أعضاء هيئة التدريس، وذلك لقرب العمداء من متخذ القرار، فبإمكانهم إيصال ما يحتاجونه إلى رئيس الجامعة أو أي قائد إداري في رئاسة الجامعة، في الوقت الذي يصعب أو يتعذر على عضو هيئة التدريس القيام بمثل هذا الإجراء، وربما تتسبب هذه النتيجة إلى ما يدور بين أعضاء هيئة التدريس من مناقشات وحوارات وأفكار بصدد النقص في التجهيزات أو المعدات أو الاحتياجات الأخرى.

وفيما يتعلق بأبعاد البيئة التنظيمية المتمثلة في الأنظمة والتعليمات ومرونة التنظيم والعلاقات والاتصال وظروف العمل، فقد يُعزى ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس أكثر إحساساً وتأثراً بهذه الأبعاد مقارنة بالقائد الأكاديمي، وإن عضو هيئة التدريس على تماس بمجريات الأحداث والاحتياجات التي تتطلبها بيئة العمل الجامعية وقد يكون للحوار فيما بين أعضاء هيئة التدريس دور في تأكيد المتطلبات الأساسية للبيئة التنظيمية. وإن عدم وجود فروق دالة إحصائية في بُعد "الحوافز والمكافآت" بين القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس، فقد ينسب ذلك إلى ندرة الحوافز أو المكافآت للعاملين بغض النظر عن موقعهم الوظيفي. وأحياناً يُحرم أعضاء هيئة التدريس من استحقاقاتهم المشروعة مثل مكافآت الإشراف على رسائل الماجستير، فيسكتون على مضض، وهذا ما حدث فعلاً في بعض الجامعات الأردنية الخاصة.

وافقت نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة القحطاني (Al-Qahtany,2012) التي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في اتجاهات المستجيبين بصدد أهم خصائص بيئة العمل الداخلية.

2. متغير الكلية:

تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة تبعاً لمتغير الكلية، كما تمّ استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين. والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة توفر

متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة تبعاً لمتغير الكلية

البُعد	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الأنظمة والتعليمات	إنسانية	216	3.53	0.60	1.504	0.134
	علمية	149	3.43	0.70		
مرونة التنظيم	إنسانية	216	3.51	0.61	2.014	0.045
	علمية	149	3.37	0.71		
العلاقات والاتصال	إنسانية	216	3.76	0.81	1.559	0.126
	علمية	149	3.70	0.81		
ظروف العمل	إنسانية	216	3.42	0.59	0.692	0.490
	علمية	149	3.33	0.60		
الحوافز والمكافآت	إنسانية	216	3.75	0.61	1.275	0.203
	علمية	149	3.47	0.70		
الدرجة الكلية	إنسانية	216	3.72	0.58	3.595	0.002
	علمية	149	3.48	0.66		

أظهرت النتائج في الجدول (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة تبعاً لمتغير الكلية في الدرجة الكلية، إذ بلغت القيمة التائية (3.595) وكانت الفروق لصالح الكليات الإنسانية. كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في بُعد (مرونة التنظيم)، إذ بلغت القيمة التائية (2.014) ولصالح الكليات الإنسانية أيضاً، ولم تكن هناك فروق دالة إحصائية في الأبعاد الأربعة الأخرى، فقد تراوحت القيم التائية ما بين (0.692) لبُعد "ظروف العمل" و (1.559) لبُعد العلاقات والاتصال .

وقد تتسبب هذه النتيجة إلى أن العاملين في الكليات الإنسانية من عمداء ورؤساء أقسام وأعضاء هيئة تدريس لديهم وقت كاف للاطلاع على كل جديد من أبحاث ودراسات وكتب ومؤتمرات وندوات في مجال البيئة التنظيمية الجامعية، وكيفية العمل على تطويرها والارتقاء بها، فضلاً عن قيام طلبة الدراسات العليا في هذه الكليات بإجراء أبحاث ودراسات في موضوع البيئة التنظيمية ومتطلباتها، فضلاً عن الموضوعات الفكرية ذات الصلة، والتي تثير لديهم كثيراً من الأسئلة بصدد بيئة العمل، وأهمية هذه البيئة، وبخاصة فيما يتعلق بالجامعات وبيئاتها التنظيمية والأكاديمية. في الوقت الذي قد لا يجد عضو هيئة التدريس ولا رئيس القسم أو العميد في الكليات العلمية مثل هذه الفرصة متاحة له، بسبب طبيعة التخصص ومتطلبات تهيئة الدرس واستخدام الحاسوب والبرمجيات.

وانتفتت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الشريعة (Al-Sharia, 2018) في أن الفرق جاء لصالح الكليات الإنسانية. كما انتفتت هذه النتيجة مع دراسة الحراشة (Al-Hrahasha, 2018) التي أظهرت نتائجها فروقاً دالة إحصائية تُعزى لمتغير الكلية، ولصالح الكليات الإنسانية أيضاً.

3. متغير عدد سنوات الخبرة:

يتبين من نتائج تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) في الجدول (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في الدرجة الكلية وفي الأبعاد كافة. وأظهرت نتائج اختبار شيفيه (Scheffe test) في الجدول (7) أن الفرق يُعزى للأفراد الذين لديهم سنوات خبرة (أقل من خمس سنوات) و (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات) في الدرجة

الكلية وفي الأبعاد كافة.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أن العاملين الجدد من أعضاء هيئة التدريس يتميزون بالنشاط والهمة العالية، ويعملون على إنجاز المهمات المكلفين بها بشكل أسرع مقارنة بأقرانهم من أصحاب الخبرة الطويلة. فكلما قصرت مدة الخدمة وقلت سنواتها، كان الشباب أكثر اندفاعاً للعمل لإثبات وجودهم ومقدرتهم على بذل الجهد المطلوب. وقد يمتلك هؤلاء الشباب من ذوي الخبرة القليلة من أعضاء هيئة التدريس مستوى عاليًا من الدافعية التي تحفزهم على بذل مزيد من الجهد لإنجاز الأعمال والمهام، فضلاً عن مقدرتهم على مواصلة العمل لفترة أطول مقارنة بالآخرين من أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة الطويلة. وربما كانت رغبتهم في تقلد بعض المناصب الإدارية حافزاً لهم لإثبات ذواتهم، ولذلك تميز أعضاء هيئة التدريس الشباب عن غيرهم من الزملاء في إدراك متطلبات البيئة التنظيمية بشكل أدق.

وافقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراستا القحطاني (Al-Qhtany,2012) والحنيطي (Al-Hnyty,2012) في وجود فروق دالة إحصائية تُعزى لفئتي الخبرة (5-10) سنوات، و (أكثر من عشر سنوات) وكذلك مع دراسة بحيص (Bhyis,2017) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية وفقاً لمتغير الخبرة، إلا أن الفرق كان لصالح الأفراد الذين لديهم خبرة بين (11-15) سنة.

واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة منصور (Mansour,2014) التي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة .

الجدول (6) تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الأنظمة والتعليمات	بين المجموعات	4.712	2	2.356	5.846	0.003
	داخل المجموعات	145.878	362	0.403		
	المجموع	150.589	364	-		
مرونة التنظيم	بين المجموعات	5.512	2	2.756	6.672	0.001
	داخل المجموعات	149.522	362	0.413		
	المجموع	155.034	364	-		
العلاقات والاتصال	بين المجموعات	4.600	2	2.300	3.553	0.030
	داخل المجموعات	234.333	362	0.647		
	المجموع	238.933	364	-		
ظروف العمل	بين المجموعات	4.337	2	2.168	6.306	0.002

الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، المجلة التربوية الأردنية، المجلد السابع، العدد الثاني، 2022.

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
	داخل المجموعات	124.476	362	0.344		
	المجموع	128.813	364	–		
الحوافز والمكافآت	بين المجموعات	9.704	2	4.852	11.693	0.000
	داخل المجموعات	150.211	362	0.415		
	المجموع	159.916	364	–		
	بين المجموعات	5.453	2	2.726		
الدرجة الكلية	داخل المجموعات	99.029	362	0.274	9.966	0.000
	المجموع	104.482	364	–		
	بين المجموعات	5.453	2	2.726		
	داخل المجموعات	99.029	362	0.274		

الجدول (7) نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البُعدية للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

البُعد	مستويات متغير عدد سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من خمس سنوات	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	عشر سنوات فأكثر
الأنظمة والتعليمات	أقل من خمس سنوات	3.60	–	0.08	*0.39
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.52		–	*0.31
	أكثر من عشر سنوات	3.21			
مرونة التنظيم	أقل من خمس سنوات	3.60	–	*0.17	*0.41
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.43		–	*0.24
	أكثر من عشر سنوات	3.19			
العلاقات والاتصال	أقل من خمس سنوات	3.90	–	*0.23	*0.37
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.67		–	*0.14
	أكثر من عشر سنوات	3.53			
ظروف العمل	أقل من خمس سنوات	3.53	–	*0.19	*0.34
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.34		–	*0.15
	أكثر من عشر سنوات	3.19			
الحوافز والمكافآت	أقل من خمس سنوات	3.81	–	*0.25	*0.44
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.56		–	*0.19
	أكثر من عشر سنوات	3.37			–
الدرجة الكلية	أقل من خمس سنوات	3.66	–	*0.18	*0.31
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.48		–	*0.13
	أكثر من عشر سنوات	3.35			–

- التوصيات:** في ضوء النتائج التي تمّ التوصل إليها في هذه الدراسة، يوصى بما يأتي:
1. أشارت نتائج السؤال الأول إلى أن درجة توفر متطلبات البيئة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة كانت متوسطة. وعليه يوصى بتنظيم دورات تدريبية للقادة الإداريين والأكاديميين تتعلق بالبيئة التنظيمية الجامعية، وكيفية العمل على تلبية متطلباتها ومقارنة ذلك ببيئات الجامعات المرموقة عربياً وأجنبياً.
 2. نظراً لقلة الدراسات التي تناولت المتغيرين الوسيطين (نوع الكلية والمسمى الوظيفي)، فيوصى بإجراء دراسات عن البيئة التنظيمية يتم فيها تناول هذين المتغيرين.
 3. إجراء دراسة ارتباطية تتناول العلاقة بين بعض أنواع القيادة التربوية مثل القيادة الخادمة، والقيادة التوزيعية، والقيادة التحويلية، وبين درجة توفر متطلبات التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة.
 4. إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على الجامعات الأردنية الحكومية ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية .

References

- Abbas, M. (2019). The effect of the physical work environment on the performance of employees: A comparative study at the Syrian private university before moving to the temporary center and after. Syrian private university. Available on the website: <http://www.spu.edu.sy/downloads/files/151704516drmun1>.
- Abou El Ola, L.M. (2013). **Concepts and visions in administration and educational leadership between originality and modernity**, Amman: Jaffa Scientific House for Publishing and Distribution.
- Al-Allaq, B. (2008). **Modern administration: Theories and concepts**, Amman: Dar Al Yazouri.
- Al-Harahsha, M.M. (2018). **The availability degree of the requirements of the university organizational environment from Al-Bayt university students' point of view** (Unpublished Master Thesis), AlBayt University, Al-Mafraq, Jordan.
- Al-Jalamda, B.A. (2006). **The internal work environment and its relation to organizational creativity among faculty members in the Jordanian public universities** (Unpublished Master Thesis). University of Mouta, Al-Karak, Jordan.
- Al-Ma'aytah, S.F. (2006). **The effect of work environment on organizational creativity in private universities from administrative**

- employees' point of view: A field study** (Unpublished Master Thesis), University of Mouta, Al-Karak, Jordan.
- Al-Madhoun, M.T. & Al-Jazrawi, I.M. (1995). **Organizational behavior analysis**, 1st ed. Amman: Arab Center for Student Services.
- Al-Meligy, I.A. (2002). **Management strategies and processes**, Alexandria: Almaktab Aljamei Al Hadeeth.
- Al-Salateen, A.N.S. (2014). **Academic leadership in institutions of higher education**, 1st ed., Amman: Dar Al-Hamed for Publishing & Distribution.
- Al-Sharia, A.A. (2018). **Internal work environment in Jordanian public universities: An analytical study on the model of change and institutional performance** (Unpublished Doctoral Dissertation). Jordanian university, Amman, Jordan.
- Al-Tamimi, E.F. & Al-Khashaly, J. (2007). "The effect of environmental uncertainty in determining strategic objectives: A field study in the Jordanian Pharmaceutical Industries". **Journal of Jordanian University in Business Administration**, 3(1), 1-27.
- Bhyis, J. (2017). The role of school administration in creating a stimulating environment in the city of Yatta from male and female teachers' point of view", **Journal of Human Sciences**, (7), 223-240.
- Bin-Rahmwn, S. (2014). **Internal work environment and its effect on job performance: A study on a sample of administrators in faculties and institutes of the university of Batna** (Unpublished Ph.D. Dissertation). Mohammed Khader University, Biskra, Algeria.
- Krejice, R.V. & Morgan, D.W. (1970). "Determining sample size for research activities". **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.
- Maher, A. (1997). **Organizational behavior: Introduction to skills building**, 1st ed., Alexandria: University House for Printing, Publishing and Distribution.
- Mansour, M.A.M. (2014). The effect of internal environment factors on organizational loyalty from the point of view of administrative staff: The case of Al-Aqsa University in Gaza. **Journal of Economic Visions**. 4(6), 77-95.
- Masada, M. (2014). "The availability of a typical organizational environment from Zarqa university students' point of view". **Zarqa Journal for Research and Humanities**, 14(1), 265-277.
- Obeidat, M.T. (2017). "University environment". **Al-Distoor Newspaper**, 22, Oct. 2017.
- Qatami, Y. (2005). **Educational psychology and thinking**, Amman: Dar Hanin for Publishing and Distribution.