

مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي المهني في الجامعات الأردنية: دراسة مقارنة

الدكتور أيمن أحمد العمري

الدكتور سامر عبد الكريم خصاونة

الدكتور عبد الله محمد أبو تينة

كلية العلوم التربوية

الجامعة الهاشمية

الأردن

الملخص

تهدف هذه الدراسة والتي تكونت عينتها من 270 عضو هيئة تدريس في الجامعة الهاشمية وجامعة البلقاء التطبيقية إلى تعرّف مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي المهني. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أنّ مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي التطبيقي المهني كان أعلى من المناخ الجامعي الأكاديمي. وباستخدام اختبارات في التحليل ظهر فرق في مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي يعود إلى الرتبة الأكاديمية والخبرة

في التعليم العالي، في حين لم يظهر أي فرق في مستوى الرضا عن المناخ الجامعي يعود إلى جنس أعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: المناخ الجامعي، المناخ التنظيمي، المناخ الجامعي الأكاديمي، المناخ الجامعي التطبيقي المهني، الجامعة الهاشمية، جامعة البلقاء التطبيقية.

مقدمة:

يعدّ موضوع المناخ التنظيمي Organizational Climate واحداً من أهم الموضوعات التي ثار حولها الجدل بين الباحثين والكتاب، وبصفة خاصة في مجال السلوك التنظيمي، وقد تركّز هذا الجدل والحوار حول العديد من المجالات المرتبطة بالمناخ التنظيمي ومن أبرز هذه المجالات ماهية المناخ التنظيمي، ومدى توافره داخل المنظمات المختلفة، وهل يختلف هذا المناخ من منظمة إلى أخرى، ومكونات هذا المناخ التنظيمي وأبعاده، وكيفية قياس هذا المناخ (عمران، 1988؛ مغربي، 1995؛ Shenkle, Snyder, & Bauer, 1998).

وتتبع أهمية العلاقة بين دراسة السلوك والمناخ التنظيمي من الافتراض القائل: إن أي سلوك فردي أو تنظيمي لا ينبع من فراغ بل محصلة التفاعل بين مجموعة معقدة ومترابطة من الأشياء أو الأشخاص أو غيرها من المكونات البيئية، ومن ثمّ فإنّ تعرّف طبيعة السلوك التنظيمي (الفردي أو الجماعي) وتفسيره والتنبؤ والسيطرة عليه يستلزم تعرّف طبيعة الظروف المحيطة به، وهذا يعني تحديد طبيعة المناخ التنظيمي السائد في أية منظمة كانت، هذا وإنّ دراسة المناخ التنظيمي في أية منظمة تساعد على تهيئة الظروف الملائمة للأداء الفعال والملائم، كما أن ترسيخ المناخ التنظيمي الملائم والموضوعي وتطويره يساهم في تحقيق بعض الميزات المهمة والفعالة في أية مؤسسة، ومن هذه الميزات التمييز بين المنظمات، ومن ثمّ تسهيل عملية تصنيفها، وتسهيل عملية تحقيق الأهداف المنشودة في المنظمة، وتسهيل عملية الرقابة والمتابعة في المنظمة (عواملة، 1994).

يمكننا القول: إنّ المنظمات كبصمات الأصابع، هي دائماً فريدة في نوعها، فلكل منها ثقافتها وتقاليدها ونظام العمل الخاص بها، مما يكوّن في مجموعته المناخ الذي يعمل به الناس، وكل شخص يلتحق حديثاً بمنظمة يأمل في أن يجد بها المناخ الذي يعاونه على تحقيق رغبته الاقتصادية والاجتماعية والنفسية (ديفيز، 1974، ص 115). هذا

ويعدّ مفهوم المناخ التنظيمي واحداً من المفاهيم التي بموجبها ينظر إلى أية منظمة أن لها ثقافة ومناخاً تنظيمياً يتكون من خصائص البيئة الداخلية والتي تؤثر بشكل إيجابي أو سلبي في سلوك العاملين، ومن واجب الإدارة أن تحسن المناخ التنظيمي بشكل يسهم في تحسين السلوك الإداري للعاملين (قريوتي، 1993، ص 223).

ويمكن القول: إنّ المناخ التنظيمي هو مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة المنظمة الداخلية التي يعمل ضمنها الأفراد فتؤثر في قيمهم واتجاهاتهم وإدراكاتهم، وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات النسبي وتتضمن مجموعة الخصائص هذه الهيكل التنظيمي، والنمط القيادي، والسياسات والإجراءات والقوانين، وأنماط الاتصال ووسائله ... الخ. فالسلوك التنظيمي هو أحد أبعاد المجال الأكبر والمعروف بالمناخ التنظيمي، فالمناخ التنظيمي يؤثر في العاملين في المنظمة، ويؤدي إلى الإحباط أو التحفيز لأنه يعمل كوسيط بين متطلبات الوظيفة وحاجات الفرد (المغربي، 1995).

استخدم الباحثون عدة تسميات للمناخ فمنهم من أطلق عليه المناخ التنظيمي Organizational Climate وآخرون المناخ الإداري Managerial Climate والذي يقتصر على طبيعة العلاقات السائدة بين المستويات الإدارية (القريوتي، 1993، ص72). وهناك من استخدم المناخ السيكولوجي Psychological Climate أي المناخ الذي يوفر للفرد بموجبه ما يمكنه من القيام بمهنته بفاعلية بالقدر الذي يكون ملائماً لرغبات الفرد وحاجاته النفسية (الهيبي، 1987، ص 7). واستخدم آخرون المناخ المؤسسي والمناخ التربوي، والمناخ الصحي والمناخ المدرسي والجو التنظيمي. أما في هذه الدراسة فسوف يستخدم المناخ الجامعي Campus Climate والسبب في ذلك أن معظم الدراسات المتناولة لهذا الموضوع والمتعلقة بمؤسسات التعليم العالي تستخدم هذا المصطلح، ونذكر على سبيل المثال دراسة ادريسوريا ومكسين (Edirisooriya & Mclean, 2003) ودراسة شيلدون (Sheldon, 2001)، ودراسة أرمسترونج وكارتي

(Armstrong & Carty, 2001) ودراسة شينكل وسنايدر و باور (Shenkle, Snyder, & Bauer, 1998).

وانطلاقاً من ذلك، فإن مؤسسات التعليم العالي المتمثلة في الجامعات التي تحتل رأس الهرم التعليمي ذات المناخ الأكاديمي ربما تختلف عن الجامعات ذات المناخ المهني التطبيقي. لذا فإن محور اهتمام هذه الدراسة يدور حول دراسة مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي في الجامعات ذات الصبغة الأكاديمية والجامعات ذات الصبغة المهنية التطبيقية.

تشير نتائج دراسة العثمانة (1996) التي هدفت إلى تقييم أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي في جامعة اليرموك، إلى أن تقييم أعضاء هيئة التدريس بشكل عام هو في الوسط أو فوق الوسط بدلالة إحصائية. وبينت نتائج الدراسة عدم وجود أثر لمتغيرات الجنس، والرتبة الأكاديمية، والكلية التي يعمل بها عضو هيئة التدريس، والخبرة في التعليم الجامعي في تحديد الرضا عن المناخ التنظيمي.

وبينت نتائج دراسة سمولن (Smolen, 1984) حول تأثير مشاركة أعضاء الهيئات التدريسية في كليات المجتمع الحكومية في عملية اتخاذ القرارات، في تصورهم للمناخ التنظيمي ودرجة رضاهم الوظيفي، أن عدم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في عملية اتخاذ القرارات يكون تصورات سلبية للمناخ التنظيمي. وأن الرضا الوظيفي يتأثر تأثيراً واضحاً بمدى المشاركة في عملية اتخاذ القرارات.

وفي دراسة شهاب (1992) حول أثر المناخ التنظيمي في الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في وادي الأردن، توصلت إلى أن هناك أثراً كبيراً للمناخ التنظيمي في درجة الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات بشكل عام بغض النظر عن جنسهم وتخصصهم وخبرتهم.

وقام القريوتي (1994) بدراسة حول تقييم المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. توصلت نتائج الدراسة إلى أن لمتغير الرتبة

الأكاديمية دلالة إحصائية لتحديد مستوى الرضا عن المناخ التنظيمي، في حين ليس لمتغيرات الجنس، وطبيعة الكلية، وسنوات الخبرة أثر ذو دلالة إحصائية. وبشكل عام كان تقييم أعضاء هيئة التدريس على اختلاف رتبهم ومدد خدمتهم وبغض النظر عن جنسهم وطبيعة كلياتهم للمناخ التنظيمي هي بدرجة متدنية.

أما دراسة المسند (1994) حول نمط المناخ المؤسسي السائد في جامعة قطر كما يدركه أعضاء هيئة التدريس وعلاقته ببعض المتغيرات، فقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر لمتغير الجنس، والخبرة في التدريس الجامعي في تحديد مستوى الرضا عن المناخ التنظيمي. في حين لم يوجد أثر لمتغير الكلية التي يعمل بها عضو هيئة التدريس (علمية، نظرية) في تحديد مستوى الرضا عن المناخ التنظيمي.

وفي دراسة تايلور (Taylor, 1990) حول إدراك النساء للمناخ التنظيمي في كليات وجامعات مختارة في ولاية أوهايو، توصلت إلى أن تصورات النساء للمناخ التنظيمي في تلك الكليات والجامعات تتسم بالإيجابية العالية.

وقام موران (Moran, 1985) بدراسة حول المناخ التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي: تحديد البنية والأبعاد النظرية. وتوصلت الدراسة إلى أن المناخ التنظيمي يؤثر في مستوى التنظيم، بمعنى أنه يميز بين المؤسسات بعضها بعضاً. حيث كانت تصورات المديرين أكثر إيجابية حول المناخ التنظيمي من تصورات أعضاء هيئة التدريس. وظهرت في المؤسسات ذات المناخ التنظيمي الإيجابي مستويات أفضل من الأداء وتركيز أكثر دقة على الأهداف مقارنة بالمؤسسات ذات المناخ السلبي.

يتضح مما تقدم أن الدراسات التي تناولت المناخ التنظيمي والمناخ الجامعي لم تركز على المناخ الجامعي المهني التطبيقي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أو العاملين الآخرين ، مما يعني أن مكتبة الإدارة الجامعية قد تعاني نقصاً في هذا المجال. ومن ثمّ يمكن أن تزود هذه الدراسة القائمين على السلوك التنظيمي

بالمعلومات الجديدة حول تقييم المناخ الجامعي الأكاديمي والمهني التطبيقي ومستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عنه.

مشكلة الدراسة:

تحدد مشكلة هذه الدراسة في تعرف تقييم أعضاء هيئة التدريس لمستوى رضاهم عن المناخ الجامعي الأكاديمي والمهني التطبيقي في كل من الجامعة الهاشمية والجامعة التطبيقية، من خلال استجابتهم على أداة الدراسة وفقاً للمجالات الستة المحددة في هذه الدراسة، وهي: الرضا عن أحوال العمل، والرضا عن أحوال التدريس، والتقدير لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب، والرضا عن العلاقة مع الزملاء وفرص النمو، والتقدير للتنوع، والرضا عن المصادر المتوافرة. ومعرفة هل هناك فروق دالة في تقييم أعضاء هيئة التدريس للمناخ الجامعي الأكاديمي والمهني التطبيقي في كل من الجامعة الهاشمية وجامعة البلقاء التطبيقية، تعود إلى متغيرات الدراسة المستقلة، وهي (الجامعة، الجنس، الرتبة الأكاديمية التي يحملها عضو هيئة التدريس، والخبرة في التعليم الجامعي).

أسئلة الدراسة وفرضياتها:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي الأكاديمي والمهني التطبيقي في كل من الجامعة الهاشمية وجامعة البلقاء التطبيقية وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة وفرضيات الدراسة الآتية:

- 1- ما مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي السائد في كل من الجامعة الهاشمية وجامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
الفرضية الصفرية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقييم أعضاء هيئة التدريس لمستوى رضاهم عن المناخ الجامعي تعزى لمتغير الجامعة (الهاشمية، البلقاء التطبيقية).

الفرضية الصفريّة الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقييم أعضاء هيئة التدريس لمستوى رضاهم عن المناخ الجامعي تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

الفرضية الصفريّة الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقييم أعضاء هيئة التدريس لمستوى رضاهم عن المناخ الجامعي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

الفرضية الصفريّة الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقييم أعضاء هيئة التدريس لمستوى رضاهم عن المناخ الجامعي تعزى لمتغير الخبرة في التعليم العالي.

أهمية الدراسة:

تكتسب دراسة المناخ التنظيمي في أية مؤسسة سواء أكانت خاصة أم عامة أهمية خاصة، وذلك باعتبار أنّ المناخ التنظيمي هو الإطار الحيوي الذي يؤثر في تحقيق أهداف أية منظمة، لذلك وانطلاقاً من التأثير الحيوي والحاسم للمناخ التنظيمي فقد كان من المناسب القيام بهذه الدراسة لتعرّف المناخ الجامعي للجامعات ذات الصبغة الأكاديمية والتطبيقية المهنية من خلال الكشف عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية وجامعة البلقاء التطبيقية نحو مناخها الجامعي. إذ على الرغم من القلة النسبية للدراسات التي تناولت موضوع المناخ الجامعي بالبحث، إلا أنّ معظمها تركزت على بحث مراحل التعليم المختلفة، ولم تنطرق إلى التعليم الجامعي ولاسيما الجامعات ذات الصبغة المهنية التطبيقية، ومن ثمّ فإنّ هذه الدراسة تكتسب أهمية خاصة إذ يمكن لرجال الإدارة بصورة عامة الإفادة منها ورجال الإدارة التربوية بصورة خاصة ولاسيما المهتمين منهم بمجال التعليم العالي، وصناع القرار في التعليم الجامعي لأنّ هناك حاجة ماسة لنتائج مثل هذه البحوث للمسؤولين في إدارة الجامعات، وذلك من أجل وضع الخطط ورسم لسياسات وتصميم لتنظيم واتخاذ

الإجراءات التي من شأنها تحقيق التوازن بين متطلبات وحاجات العاملين ومتطلبات وحاجات الإدارة في منظماتهم ومن ثمَّ زيادة فاعلية منظماتهم وزيادة فرص نجاحها وتقديمها.

وتكتسب هذه الدراسة أهمية من خلال معرفة مستوى الرضا عن المناخ السائد في الجامعات في زيادة التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين العاملين في الكليات والأقسام الأكاديمية ومن ثمَّ زيادة كفاءة وفاعلية تلك الكليات والأقسام ونجاحها.

إجراءات البحث:

مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية وجامعة البلقاء التطبيقية في مختلف الكليات العلمية والإنسانية، والبالغ عددهم (541) عضواً (413 في الجامعة الهاشمية، و 128 عضواً في جامعة البلقاء التطبيقية) من مختلف الرتب الأكاديمية خلال العام الدراسي 2005 / 2006.

أما عينة الدراسة، فقد تم أخذ عينة عشوائية طبقية تمثل نحو (52%) من مجموع مجتمع الدراسة الأصلي، وقد روعي في تحديد العينة الطبقية العشوائية واختيارها أن تكون ممثلة لمتغيرات الدراسة. وقد تم توزيع (270) استبانة بشكل عشوائي مع مراعاة المتغيرات الأربعة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية وجامعة البلقاء التطبيقية، استرجع منها (162) استبانة ممثلة ما نسبته (60%). وكان توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجامعة (الجامعة الهاشمية 104، وجامعة البلقاء التطبيقية 58)، وفقاً لمتغير الجنس ذكور (119)، إناث (43). ولمتغير الرتبة الأكاديمية (13) أستاذاً، (41) أستاذاً مشاركاً، (75) أستاذاً مساعداً، (21) محاضراً، و(12) برتبة مدرس. أم متغير الخبرة في التعليم العالي فكان (69) خبرة قليلة (1-5

أقل من سنوات)، (56) خبرة متوسطة (5- أقل من 10 سنوات)، و (37) خبرة طويلة (أكثر من 10 سنوات).

أداة الدراسة:

قام الباحثون بإعداد أداة الدراسة وتطويرها والمتمثلة باستبانة تتضمن ستة مجالات للمناخ الجامعي، بهدف تعرّف مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي في الجامعة الهاشمية وجامعة البلقاء التطبيقية، وقد طُوِّرتِ الأداة اعتماداً على الأدب النظري المتعلق بالمناخ التنظيمي في المؤسسات، والرجوع إلى أدوات عدد من الدراسات التي تناولت موضوع المناخ التنظيمي والجامعي، والتي من أهمها دراسة (الصباغ وزملاؤه 1982)، (هاشم 1987)، (عكاشة 1989)، و(الدفقس وعليان 1990)، و (I.R. Corporation, n.d.)، (HERI Faculty Survey, n.d.)، (Texas A & M University Faculty Work Life Survey, n. d.)، و (The University of Kansas Faculty Work Satisfaction Survey, n. d.). وقد تكونت الأداة في صورتها النهائية من قسمين اشتمل القسم الأول على معلومات شخصية لعضو هيئة التدريس، ويمثل القسم الثاني فقرات الاستبانة بأبعادها الستة، وهذه الفقرات تمثل المتغير التابع للبحث، وعددها (29) فقرة موزعة على مجالات البحث الستة كما يأتي:

- 1- الرضا عن أحوال العمل (1، 2، 3، 4، 12، 24، 29)
 - 2- الرضا عن أحوال التدريس (6، 10، 11، 13، 14)
 - 3- التقدير لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب (26، 27، 28)
 - 4- الرضا عن العلاقة مع الزملاء وفرص النمو (5، 15، 20، 19، 18، 17، 16، 25)
 - 5- التقدير للتنوع (21، 22، 23)
 - 6- الرضا عن المصادر المتوافرة (7، 8، 9)
- وُدِّرَجَتِ الإجابة عن كل فقرة حسب رأي المستجيب وفق مقياس خماسي الدرجة وإجابة المستجيب كالآتي: موافق بشدة - 5 درجات، موافق - 4 درجات، محايد - 3

درجات، غير موافق - 2 درجة، وغير موافق بشدة - 1 درجة. أما علامة المجال فتُحسبُ من خلال جمع علامات المستجيب على فقرات المجال. وتمت صياغة فقرات الأداة (29) بصورة إيجابية، كلما كان مجموع العلامات على فقرات الأداة عالياً، كان المناخ الجامعي إيجابياً. فإذا كانت العلامة أقل من (3) يعدّ المناخ الجامعي سلبياً، وإذا كانت العلامة أعلى من (3) يعدّ المناخ الجامعي إيجابياً.

صدق الأداة:

للتأكد من صدق الأداة قام الباحثون بعرضها بصورتها الأولية والتي تكونت من 37 فقرة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية وجامعة البلقاء التطبيقية، وقد طلب منهم إبداء آرائهم حول ملاءمة الفقرات وشموليتها ومناسبتها وانتمائها لمجالات الدراسة، ومدى ملاءمة الصياغة اللغوية وأية تعديلات يرونها مناسبة. وبعد الأخذ بآراء المحكمين جاءت الأداة بصورتها النهائية منكوّنة من 29 فقرة موزعة على ستة مجالات.

ثبات الأداة:

ولأجل حساب معامل الثبات للأداة حُسِبَ معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا حيث بلغ معامل الاتساق الداخلي لأداة الدراسة ككل 0.95، أما معاملات الثبات لكل مجال فقد كانت موزعة كما هي في الجدول (1) الآتي.

جدول (1): معاملات الثبات لمجالات الدراسة، معامل الثبات الكلي

المجال	معامل الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا
1- الرضا عن أحوال العمل	0.96
2- الرضا عن أحوال التدريس	0.80
3- التقدير لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب	0.94
4- الرضا عن العلاقة مع الزملاء وفرص النمو	0.86
5- التقدير للتنوع	0.82
6- الرضا عن المصادر المتوافرة	0.94
الكلي	0.95

قام الباحثون بالتأكد من ثبات الأداة بطريقة التحليل النصفى Split-Half على عينة تجريبية مكونة من (25) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية من خارج أفراد عينة الدراسة، والجدول (2) الآتي يوضح ذلك.

جدول (2): معاملات الثبات لمجالات الدراسة حسب معامل الارتباط بيرسون

المجال	معامل الثبات
1- الرضا عن أحوال العمل	0.88
2- الرضا عن أحوال التدريس	0.97
3- التقدير لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب	0.96
4- الرضا عن العلاقة مع الزملاء وفرص النمو	0.89
5- التقدير للتنوع	0.74
6- الرضا عن المصادر المتوافرة	0.97
الكلية	0.98

إجراءات الدراسة:

بعد إعداد أداة الدراسة في صورتها النهائية والتأكد من صدقها وثباتها، تمت إجراءات الدراسة كالاتي، القيام بحصر عينة الدراسة في كليات الجامعة الهاشمية والبقاء التطبيقية كافةً، وتوزيع الاستبانة على جميع أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعتين شخصياً باليد أو عن طريق وضع الاستبانة في صندوق البريد الخاص بعضو هيئة التدريس عن طريق سكرتيرة القسم الأكاديمي الذي يعمل به عضو هيئة التدريس. وقد بلغ عدد الاستبانات الموزعة (270) استبانة، استرجعت (162) استبانة، وهي نسبة تمثل (60%) من عينة الدراسة.

التحليل الإحصائي:

حللت البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS للبحوث التربوية، وقد استخدمت تحليل التباين الأحادي ANOVA، واختبار (ت) للتعرف هل هناك فروق دالة إحصائية في تقييم أعضاء هيئة التدريس للمناخ الجامعي باختلاف متغيرات الدراسة المستقلة (الجامعة، الجنس، الخبرة في التعليم الجامعي، الرتبة الأكاديمية)، فضلاً عن استخدام

التوزيعات التكرارية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة للأبعاد الستة للمناخ الجامعي.

التعريفات الإجرائية:

المناخ التنظيمي: الانطباع العام والمتكون لدى أعضاء المنظمة، والمتضمن متغيرات عديدة كأسلوب معاملة القادة الإداريين لأتباعهم وفلسفة القيادة وجو العمل أو ظروفه والاتجاهات البارزة والقيم والمشاعر التي يكونها الأفراد بشأن المنظمة التي يعملون فيها (سليمان، 1987).

المناخ الجامعي: الانطباع العام المتكون لدى أعضاء هيئة التدريس بشأن الجامعة التي يعمل لها، والذي يتضمن متغيرات مثل الرضا عن أحوال العمل، والرضا عن أحوال التدريس، والتقدير لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب، والرضا عن العلاقة مع الزملاء وفرص النمو، والتقدير للتنوع، و الرضا عن المصادر المتوافرة. والتي تُقاس من خلال إجابة أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة والمكونة من 29 فقرة خماسية التقدير.

نتائج الدراسة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي السائد في كل من الجامعة الهاشمية وجامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا السؤال حُسِبَتِ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة على مجالات أداة الدراسة الستة وعلى الأداة ككل، والجدول (3) الآتي يوضح ذلك.

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة على

مجالات المناخ الجامعي والمجالات ككل

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجال وعدد فقراته
2.00	27.66	1- الرضا عن أحوال العمل (7)
3.47	15.97	2- الرضا عن أحوال التدريس (5)
1.66	13.52	3- التقدير لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب (3)
5.11	26.41	4- الرضا عن العلاقة مع الزملاء وفرص النمو (8)
1.45	10.75	5- التقدير للتنوع (3)
3.14	9.62	6- الرضا عن المصادر المتوافرة (3)
11.21	103.97	الكلي (29)

يلاحظ من الجدول السابق، جدول رقم (3) أن الأوساط الحسابية لأفراد عينة الدراسة وعلى جميع مجالات أداة الدراسة قد كانت فوق المتوسط بدلالة جوهرية إذ إن أعلى درجة مئوية يمكن أن يحصل عليها المفحوص من خلال إجابته عن أداة الدراسة (40) على المجال الثالث المتعلق بالرضا عن العلاقة مع الزملاء وفرص النمو حيث بلغ عدد فقرات هذا المجال (8) فقرات. وأدنى درجة مئوية يمكن أن يحصل عليها المفحوص (15) على المجالات الثالث والخامس والسادس حيث بلغ عدد فقرات كل مجال من هذه المجالات (3) فقرات. وقد حُسِبَتِ الأوساط الحسابية المعدلة لكل مجال من مجالات الدراسة حيث تم تحويل الدرجات من مئة لكل مجال.

جدول (4): الأوساط الحسابية المعدلة لأفراد عينة الدراسة

الرتبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجال وعدد فقراته
2	5.71	79.04	1- الرضا عن أحوال العمل (7)
6	13.89	63.90	2- الرضا عن أحوال التدريس (5)
1	11.10	90.16	3- التقدير لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب (3)
4	12.78	66.04	4- الرضا عن العلاقة مع الزملاء وفرص النمو (8)
3	9.68	71.72	5- التقدير للتنوع (3)
5	20.49	64.19	6- الرضا عن المصادر المتوافرة (3)
	7.73	71.70	الكلي (29)

يلاحظ من الجدول (4) السابق أن المجال الثالث والمتعلق بالتقدير لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب قد حصل على أعلى متوسط حسابي، ثم جاءت متوسطات المجالات (الرضا عن أحوال العمل، التقدير للتنوع، الرضا عن العلاقة مع الزملاء وفرص النمو، الرضا عن المصادر المتوافرة، والرضا عن أحوال التدريس) بعد هذا المجال مما يشير إلى أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة بشكل عام نحو التقدير أعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب كانت هي الأعلى، في حين أن اتجاهاتهم نحو الرضا عن أحوال التدريس كانت هي الأدنى.

الفرضية الصفرية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقييم أعضاء هيئة التدريس لمستوى رضاهم عن المناخ التنظيمي تعزى لمتغير الجامعة (الهاشمية، البلقاء التطبيقية).

اختبار هذه الفرضية فقد حُسِبَت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة الستة حسب متغير الجامعة، وقد بلغ عدد المشاركين في عينة الدراسة من الجامعة الهاشمية (104)، في حين بلغ عدد المشاركين من جامعة البلقاء التطبيقية (58)، والجدول (5) الآتي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت).

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة على

مجالات المناخ الجامعي حسب متغير الجامعة

المجال	الجامعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
1- الرضا عن أحوال العمل	الهاشمية	27.40	1.61	-2.268	*0.25
	البلقاء التطبيقية	28.13	2.50		
2- الرضا عن أحوال التدريس	الهاشمية	14.10	1.40	-13.241	*0.00
	البلقاء التطبيقية	19.32	3.56		
3- التقدير لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب	الهاشمية	14.02	1.51	5.631	*0.00
	البلقاء التطبيقية	12.62	1.55		
4- الرضا عن العلاقة مع الزملاء وفرص النمو	الهاشمية	23.25	2.18	-18.990	*0.00
	البلقاء التطبيقية	32.10	3.75		

المجال	الجامعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
5- التقدير للتنوع	الهاشمية	10.15	1.00	-8.548	*0.00
	البلقاء التطبيقية	11.84	1.50		
6- الرضا عن المصادر المتوافرة	الهاشمية	8.17	2.76	-10.064	*0.00
	البلقاء التطبيقية	12.24	1.80		
الكلي	الهاشمية	97.11	3.28	-18.215	*0.00
	البلقاء التطبيقية	116.27	9.80		

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $\alpha > 0.05$

يلاحظ من الجدول السابق رقم (5) أن متغير الجامعة كان له أثر ذو دلالة إحصائية على جميع مجالات الدراسة الستة. وعند الرجوع إلى جدول المتوسطات الحسابية يتضح أن ذلك الأثر كان لصالح جامعة البلقاء التطبيقية في المجالات الأولى والثاني والرابع والخامس والسادس، مما يعني أن تقييم أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية كان أعلى مما هو لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية. وكان لصالح الجامعة الهاشمية في المجال الثالث فقط (التقدير لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب) مما يعني أن تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية كان أعلى مما هو عليه لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية. وقد كان لمتغير الجامعة أثر ذو دلالة إحصائية على مجموع مجالات الأداة، وكان هذا الأثر لصالح جامعة البلقاء التطبيقية.

النتائج المتعلقة بالفرضية الصفرية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقييم أعضاء هيئة التدريس لمستوى رضاهم عن المناخ الجامعي تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

لاختبار هذه الفرضية حُسِبَت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة الستة حسب متغير الجنس، وقد بلغ عدد الذكور المشاركين في عينة الدراسة (119)، في حين بلغ عدد الإناث المشاركات في عينة الدراسة (43)، والجدول (6) الآتي يبيِّن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت).

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة على

مجالات المناخ الجامعي حسب متغير الجنس

المجال	الجنس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
1- الرضا عن أحوال العمل	ذكور	27.73	1.83	-0.681	0.497
	إناث	27.48	2.42		
2- الرضا عن أحوال التدريس	ذكور	16.51	3.39	-1.073	0.285
	إناث	15.48	3.67		
3- التقدير لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب	ذكور	13.47	1.77	0.580	0.563
	إناث	13.65	1.34		
4- الرضا عن العلاقة مع الزملاء وفرص النمو	ذكور	26.10	5.05	1.323	0.188
	إناث	27.30	5.23		
5- التقدير للتنوع	ذكور	10.73	1.40	0.410	0.683
	إناث	10.83	1.58		
6- الرضا عن المصادر المتوافرة	ذكور	9.31	3.38	2.172	*0.031
	إناث	10.51	2.15		
الكلية	ذكور	130.50	11.20	0.889	0.376
	إناث	105.27	11.27		

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $\alpha > 0.05$

يلاحظ من الجدول السابق رقم (6) أن متغير الجنس كان له أثر ذو دلالة إحصائية على المجال السادس (الرضا عن المصادر المتوافرة) فقط، وعند الرجوع إلى جدول المتوسطات الحسابية يتضح أن ذلك الأثر كان لصالح الإناث، مما يعني أن تقييم الإناث في هذا المجال كان أعلى مما هو لدى الذكور. أما باقي مجالات الدراسة ومجموع مجالات الدراسة فلم يظهر أي أثر دال إحصائياً في تقييم أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير الجنس.

النتائج المتعلقة بالفرضية الصفرية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقييم أعضاء هيئة التدريس لمستوى رضاهم عن المناخ الجامعي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

لاختبار هذه الفرضية حُسِبَت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة الستة حسب متغير الرتبة الأكاديمية حسب ما يبينه جدول رقم (7). وقد كان توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الأكاديمية كما يأتي: رتبة أستاذ (13)، رتبة أستاذ مشارك (41)، رتبة أستاذ مساعد (75)، رتبة محاضر (21)، ورتبة مدرس (12).

جدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة على مجالات المناخ الجامعي حسب متغير الرتبة الأكاديمية

المجال	الرتبة الأكاديمية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1- الرضا عن أحوال العمل	أستاذ	27.92	1.18
	أستاذ مشارك	28.43	2.00
	أستاذ مساعد	27.66	1.49
	محاضر	26.80	2.78
	مدرس	26.25	2.73
2- الرضا عن أحوال التدريس	أستاذ	18.46	2.53
	أستاذ مشارك	16.04	3.20
	أستاذ مساعد	15.46	2.83
	محاضر	16.61	4.98
	مدرس	15.08	4.71
3- التقدير لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب	أستاذ	11.53	1.98
	أستاذ مشارك	13.43	1.30
	أستاذ مساعد	14.09	1.47
	محاضر	12.90	1.72
	مدرس	13.50	1.66
4- الرضا عن العلاقة مع الزملاء وفرص النمو	أستاذ	28.69	4.71
	أستاذ مشارك	26.04	5.50
	أستاذ مساعد	24.76	4.19
	محاضر	30.04	4.88
	مدرس	29.25	5.24
5- التقدير للتنوع	أستاذ	11.07	1.60
	أستاذ مشارك	9.97	1.42
	أستاذ مساعد	10.82	1.18
	محاضر	11.42	1.69
	مدرس	11.50	1.44
6- الرضا عن المصادر المتوافرة	أستاذ	11.76	1.09
	أستاذ مشارك	10.68	1.60
	أستاذ مساعد	7.74	3.38
	محاضر	12.04	1.90
	مدرس	11.25	1.60
الكلية	أستاذ	109.46	9.09
	أستاذ مشارك	104.63	10.48
	أستاذ مساعد	100.56	9.73
	محاضر	109.85	13.53
	مدرس	106.83	13.78

وللكشف عن أثر اختلاف الرتبة الأكاديمية في تقييم أعضاء هيئة التدريس للمناخ الجامعي في الجامعة الهاشمية وجامعة البلقاء التطبيقية على مجالات الأداة، والأداة بشكل عام استخدم تحليل التباين الأحادي ANOVA ، والجدول (8) الآتي يوضح ذلك.

جدول (8): تحليل التباين الأحادي لأفراد عينة الدراسة على مجالات المناخ الجامعي

حسب متغير الرتبة الأكاديمية

المجال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الإحصائية	الدلالة
1- الرضا عن أحوال العمل	بين المجموعات	4	16.206	4.393	*0.002
	داخل المجموعات	157	3.689		
	المجموع	161	644.00		
2- الرضا عن أحوال التدريس	بين المجموعات	4	29.558	2.545	*0.042
	داخل المجموعات	157	11.616		
	المجموع	161	1941.901		
3- التقدير لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب	بين المجموعات	4	20.979	9.087	*0.00
	داخل المجموعات	157	2.309		
	المجموع	161	446.401		
4- الرضا عن العلاقة مع الزملاء وفرص النمو	بين المجموعات	4	162.976	7.184	*0.00
	داخل المجموعات	157	22.685		
	المجموع	161	4213.457		
5- التقدير للتنوع	بين المجموعات	4	10.706	5.663	*0.00
	داخل المجموعات	157	1.890		
	المجموع	161	339.611		
6- الرضا عن المصادر المتوافرة	بين المجموعات	4	131.301	19.364	*0.00
	داخل المجموعات	157	6.781		
	المجموع	161	1589.778		
الكلي	بين المجموعات	4	527.110	4.559	*0.002
	داخل المجموعات	157	115.627		
	المجموع	161	20261.901		

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $0.05 > \alpha$

يبين جدول (8) نتائج اختبار الفرضية الصفوية الثالثة للدراسة، حيث أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقييم أعضاء هيئة التدريس للمناخ الجامعي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية على جميع مجالات المناخ الجامعي، وهذا يعني عدم قبول هذه الفرضية، ولتحديد هذه الفروق بين الرتب

الأكاديمية استُخدمَ اختبار نيومان-كولز للمقارنات البعدية لكل مجال من مجالات المناخ الجامعي والمبينة نتائجها في الجداول الآتية.

جدول (9): نتائج اختبار نيومان - كولز للمقارنات البعدية على المجال الأول للمناخ الجامعي حسب الرتبة الأكاديمية

مدرس	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	
					أستاذ
*1.67	1.11	0.26	0.52-	-	
*2.18	*1.63	*0.77	-	0.52	أستاذ مشارك
*1.42	0.86	-	*0.77-	0.25-	أستاذ مساعد
0.56	-	0.86	1.63-	1.11-	محاضر
-	0.56-	*1.42-	*2.18-	*1.67-	مدرس

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $\alpha > 0.05$

يبين جدول (9) وجود فروقات بين متوسطات رتبة الأستاذ ورتبة المدرس ضمن المجال الأول للمناخ الجامعي (الرضا عن أحوال العمل) وهي فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $\alpha = 0.05$ وهي لصالح رتبة الأستاذ. ويشير الجدول أيضاً إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية على مستوى $\alpha = 0.05$ بين رتبة الأستاذ المشارك وكل من رتب الأستاذ المساعد، المحاضر، والمدرس وهي فروق لصالح رتبة الأستاذ المشارك. كما يبين الجدول أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتبة الأستاذ المساعد والمدرس وهي فروق لصالح الأستاذ المساعد.

جدول (10): نتائج اختبار نيومان - كولز للمقارنات البعدية على المجال الثاني

للمناخ الجامعي حسب متغير الرتبة الأكاديمية

مدرس	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	
					أستاذ
*3.37	1.84	*2.99	*1.67-	-	
0.96	0.57-	0.58	-	*2.41-	أستاذ مشارك
0.38	1.15-	-	0.58-	*2.99-	أستاذ مساعد
1.53	-	1.15	0.57	1.84-	محاضر
-	1.53-	0.38-	0.96-	*3.37-	مدرس

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $\alpha > 0.05$

يشير جدول (10) إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha = 0.05)$ ضمن المجال الثاني للمناخ الجامعي (الرضا عن أحوال التدريس) بين رتبة الأستاذ وكل من رتب الأستاذ المشارك، والأستاذ المساعد، والمدرس وهي فروق لصالح رتبة الأستاذ.

جدول(11): نتائج اختبار نيومان - كولز للمقارنات البعدية على المجال الثالث للمناخ الجامعي حسب الرتبة الأكاديمية

مدرس	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	
-	*1.06-	*2.55-	*1.90-	-	أستاذ
*1.96-	0.53	*0.65-	-	*1.90	أستاذ مشارك
0.006-	*1.18	-	*0.65	*2.55	أستاذ مساعد
0.59	-	*1.18-	0.53-	*1.36	محاضر
0.60-	0.60	0.59-	0.006	*1.96	مدرس

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $0.05 > \alpha$

يشير جدول (11) إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha = 0.05)$ ضمن المجال الثالث للمناخ الجامعي (التقدير لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب) بين رتبة الأستاذ وكل من رتب الأستاذ المشارك، الأستاذ المساعد، والمحاضر، والمدرس وهي فروق لصالح رتب الأستاذ المشارك، والأستاذ المساعد، والمحاضر، والمدرس.

جدول (12): نتائج اختبار نيومان - كولز للمقارنات البعدية على المجال الرابع للمناخ الجامعي حسب متغير الرتبة الأكاديمية

مدرس	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	
-	1.35-	*3.93	2.64	-	أستاذ
*3.20-	*3.99-	1.28	-	2.64-	أستاذ مشارك
*4.49-	*5.28-	-	1.28-	*3.93-	أستاذ مساعد
0.79	-	*5.28	*3.99	1.35	محاضر
-	0.79-	*4.49	*3.20	0.55	مدرس

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $0.05 > \alpha$

يبين جدول (12) وجود فروقات بين متوسطات رتبة الأستاذ ورتبة الأستاذ المساعد ضمن المجال الرابع للمناخ الجامعي (الرضا عن العلاقة مع الزملاء وفرص النمو) وهي فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha = 0.05)$ وهي لصالح رتبة الأستاذ. ويشير الجدول أيضاً إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين رتبة الأستاذ المشارك وكل من رتبة المحاضر، والمدرس وهي فروق لصالح رتبة المحاضر والمدرس. كما يبين الجدول أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتبة الأستاذ المساعد، والمحاضر، والمدرس وهي فروق لصالح رتبة المحاضر والمدرس.

جدول (13): نتائج اختبار نيومان - كولز للمقارنات البعدية على المجال الخامس للمناخ الجامعي حسب متغير الرتبة الأكاديمية

مدرس	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	
0.42-	0.35-	0.25	*1.10	-	أستاذ
*1.52-	*1.45-	*0.85-	-	*1.10-	أستاذ مشارك
0.67-	0.60-	-	*0.85	0.25-	أستاذ مساعد
0.007-	-	0.60	*1.45	0.35	محاضر
-	0.007	0.67	*1.52	0.42	مدرس

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $0.05 > \alpha$

يشير جدول (13) إلى وجود فروقات بين متوسطات رتبة الأستاذ ورتبة الأستاذ المشارك ضمن المجال الخامس للمناخ الجامعي (التقدير للتنوع) وهي فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha = 0.05)$ وهي لصالح رتبة الأستاذ. ويشير الجدول أيضاً إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين رتبة الأستاذ المشارك وكل من رتبة الأستاذ المساعد، والمحاضر، والمدرس وهي فروق لصالح رتبة الأستاذ المساعد، والمحاضر والمدرس.

جدول (14): نتائج اختبار نيومان - كولز للمقارنات البعدية على المجال السادس

للمناخ الجامعي حسب متغير الرتبة الأكاديمية

مدرس	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	
0.51	0.27-	*4.02	1.08	-	أستاذ
0.56-	1.36-	*2.93	-	1.08-	أستاذ مشارك
*3.50-	*4.30-	-	*2.93-	*4.02-	أستاذ مساعد
0.79	-	*4.30	1.36	0.27	محاضر
-	0.79-	*3.50	0.56	0.51-	مدرس

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $\alpha > 0.05$

يبين جدول (14) وجود فروقات بين متوسطات رتبة الأستاذ ورتبة الأستاذ المساعد ضمن المجال السادس للمناخ الجامعي (الرضا عن المصادر المتوافرة) وهي فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha = 0.05)$ وهي لصالح رتبة الأستاذ. ويشير الجدول أيضاً إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين رتبة الأستاذ المشارك ورتبة الأستاذ المساعد وهي فروق لصالح رتبة الأستاذ المشارك. كما يبين الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتبة الأستاذ المساعد وكل من رتبة المحاضر، والمدرس وهي فروق لصالح رتبة المحاضر والمدرس.

النتائج المتعلقة بالفرضية الصفرية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ في تقييم أعضاء هيئة التدريس لمستوى رضاهم عن المناخ الجامعي تعزى لمتغير الخبرة في التعليم العالي.

لاختبار هذه الفرضية حُصِبَت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة الستة حسب متغير الخبرة في التعليم العالي حسب ما يبينه جدول رقم (15). وقد كان توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة في التعليم العالي كما يأتي: خيرة قليلة (69)، خيرة متوسطة (56)، وخيرة كبيرة (37).

جدول (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة على مجالات المناخ الجامعي حسب متغير الخبرة في التعليم العالي

المجال	الخبرة في التعليم العالي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1- الرضا عن أحوال العمل	قليلة	26.89	1.87
	متوسطة	28.37	1.36
	كبيرة	28.02	2.52
2- الرضا عن أحوال التدريس	قليلة	15.13	2.73
	متوسطة	16.73	3.49
	كبيرة	16.40	4.32
3- التقدير لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب	قليلة	14.34	1.40
	متوسطة	13.05	1.68
	كبيرة	12.70	1.41
4- الرضا عن العلاقة مع الزملاء وفرص النمو	قليلة	25.81	4.52
	متوسطة	26.69	5.74
	كبيرة	27.13	5.16
5- التقدير للتنوع	قليلة	11.00	0.822
	متوسطة	10.30	1.71
	كبيرة	11.00	1.77
6- الرضا عن المصادر المتوافرة	قليلة	7.62	3.51
	متوسطة	10.91	1.55
	كبيرة	11.43	1.86
الكلي	قليلة	100.81	10.31
	متوسطة	106.07	10.53
	كبيرة	106.70	12.59

وللكشف عن أثر اختلاف الخبرة في التعليم العالي في تقييم أعضاء هيئة التدريس للمناخ الجامعي في الجامعة الهاشمية وجامعة البلقاء التطبيقية على مجالات الأداة، والأداة بشكل عام استخدم تحليل التباين الأحادي ANOVA ، والجدول (16) الآتي يوضح ذلك.

جدول (16): تحليل التباين الأحادي لأفراد عينة الدراسة على مجالات المناخ

الجامعي حسب متغير الخبرة في التعليم العالي

المجال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الإحصائية	الدلالة
1- الرضا عن أحوال العمل	73.612	2	36.806	10.260	*0.00
بين المجموعات	570.388	159	3.587		
داخل المجموعات	644.00	161			
المجموع	88.174	2	44087	3.781	*0.025
2- الرضا عن أحوال التدريس	1853.727	159	11.659		
بين المجموعات	1941.901	161			
داخل المجموعات	84.180	2	42.090	18.476	*0.00
3- التقدير لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب	362.221	159	2.278		
بين المجموعات	446.401	161			
داخل المجموعات	48.742	2	24.371	0.930	0.397
4- الرضا عن العلاقة مع الزملاء وفرص النمو	4164.714	159	26.193		
بين المجموعات	4213.457	161			
داخل المجموعات	17.772	2	8.886	4.390	*0.014
5- التقدير للتنوع	321.839	159	2.024		
بين المجموعات	339.611	161			
داخل المجموعات	489.940	2	244.970	35.415	*0.00
6- الرضا عن المصادر المتوافرة	1099.838	159	6.917		
بين المجموعات	1589.778	161			
داخل المجموعات	1211.906	2	605.953	5.058	*0.007
الكلية	19049.995	159	119.811		
المجموع	20261.901	161			

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $0.05 > \alpha$

يبين جدول (16) نتائج اختبار الفرضية الصفرية الرابعة للدراسة ، حيث أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقييم أعضاء هيئة التدريس للمناخ الجامعي تعزى لمتغير الخبرة في التعليم العالي على مجالات المناخ الجامعي الأول، والثاني، والثالث، والخامس، والسادس، وهذا يعني عدم قبول هذه الفرضية في هذه المجالات، ولتحديد هذه الفروق بين الخبرات المختلفة في التعليم

العالي استُخدم اختبار نيومان-كولز للمقارنات البعدية لكل مجال من مجالات المناخ الجامعي ذات الدلالة والمبينة نتائجه في الجداول الآتية:

جدول (17): نتائج اختبار نيومان - كولز للمقارنات البعدية على المجال الأول

للمناخ الجامعي حسب متغير الخبرة في التعليم العالي

كبيرة	متوسطة	قليلة	
*0.004	*0.00	-	قليلة
0.387	-	*0.00	متوسطة
-	0.387	*0.004	كبيرة

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $\alpha > 0.05$

يبين جدول (17) وجود فروقات بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة القليلة مع كل من ذوي الخبرة المتوسطة والكبيرة ضمن المجال الأول للمناخ الجامعي (الرضا عن أحوال العمل) وهي فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha = 0.05)$ وهي لصالح ذوي الخبرة المتوسطة.

جدول (18): نتائج اختبار نيومان - كولز للمقارنات البعدية على المجال الثاني

للمناخ الجامعي حسب متغير الخبرة في التعليم العالي

كبيرة	متوسطة	قليلة	
0.069	*0.010	-	قليلة
0.652	-	*0.010	متوسطة
-	0.652	0.069	كبيرة

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $\alpha > 0.05$

يشير جدول (18) إلى وجود فروقات بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة القليلة والمتوسطة ضمن المجال الثاني للمناخ الجامعي (الرضا عن أحوال التدريس) وهي فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha = 0.05)$ وهي لصالح ذوي الخبرة المتوسطة.

جدول (19): نتائج اختبار نيومان - كولز للمقارنات البعدية على المجال الثالث للمناخ الجامعي حسب متغير الخبرة في التعليم العالي

	كبيرة	متوسطة	قليلة	
قليلة	*0.00	*0.00	-	
متوسطة	0.274	-	*0.00	
كبيرة	-	0.274	*0.00	

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $\alpha > 0.05$

يبين جدول (19) وجود فروقات بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة القليلة مع كل من ذوي الخبرة المتوسطة والكبيرة ضمن المجال الثالث للمناخ الجامعي (التقدير لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب) وهي فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha = 0.05)$ وهي لصالح ذوي الخبرة القليلة.

جدول (20): نتائج اختبار نيومان - كولز للمقارنات البعدية على المجال الخامس للمناخ الجامعي حسب متغير الخبرة في التعليم العالي

	كبيرة	متوسطة	قليلة	
قليلة	1.00	*0.007	-	
متوسطة	*0.022	-	*0.007	
كبيرة	-	*0.022	1.00	

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $\alpha > 0.05$

يبين جدول (20) وجود فروقات بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة المتوسطة مع كل من ذوي الخبرة القليلة والكبيرة ضمن المجال الخامس للمناخ الجامعي (التقدير للتنوع) وهي فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha = 0.05)$ وهي لصالح ذوي الخبرة القليلة والكبيرة بالتساوي.

جدول (21): نتائج اختبار نيومان - كولز للمقارنات البعدية على المجال السادس للمناخ الجامعي حسب متغير الخبرة في التعليم العالي

كبيرة	متوسطة	قليلة	
*0.00	*0.00	-	قليلة
0.351	-	*0.00	متوسطة
-	0.351	*0.00	كبيرة

* ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $0.05 > \alpha$

يبين جدول (21) وجود فروقات بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة القليلة مع كل من ذوي الخبرة المتوسطة والكبيرة ضمن المجال السادس للمناخ الجامعي الرضا عن المصادر المتوافرة) وهي فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha = 0.05)$ وهي لصالح ذوي الخبرة الكبيرة.

مناقشة النتائج والتوصيات:

إن مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي السائد في كل من الجامعة الهاشمية وجامعة البلقاء التطبيقية، وبغض النظر عن اختلاف متغير الجامعة، والجنس، والرتبة الأكاديمية، ومدة الخبرة في التعليم العالي، هو في المتوسط أو فوق المتوسط بدلالة إحصائية. بيّنت نتائج الدراسة أن تقييم أعضاء هيئة التدريس لمجالات الرضا عن المناخ الجامعي كان متفاوتاً إذ إنَّ أقلَّ مجال حصل على تقييم أعضاء هيئة التدريس هو المجال الثاني والمتعلق بالرضا عن أحوال التدريس، وبمتوسط حسابي بلغ (63.90)، ويمكن تفسير ذلك أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية وجامعة البلقاء التطبيقية يرون أن إدارات الجامعتين لا تقوم بالإجراءات اللازمة فيما يتعلق بأحوال التدريس من خلال توفير الأدوات والأجهزة اللازمة التي تهتم العملية التدريسية. أما مجال تقدير أعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب فقد جاء بالمركز الأول في تقييم أعضاء هيئة التدريس له وبمتوسط حسابي بلغ (90.16)، وقد يعود ذلك إلى شعور أعضاء هيئة التدريس في كل من الجامعتين الهاشمية والبلقاء التطبيقية

بأن إدارات الجامعتين تأخذ بالحسبان العلاقات الإنسانية، ومكانة ومصالح أعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب غير الأردنيين. بشكل عام تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة المسند (1994) التي وجدت أن المناخ المؤسسي السائد في جامعة قطر هو مناخ متوسط. وتختلف مع نتائج دراسة القريوتي (1994) التي وجدت أن المناخ المؤسسي السائد في الجامعة الأردنية متدن بشكل عام.

بيّنت نتائج الدراسة أنه كان لمتغير الجامعة (أكاديمي، مهني وتطبيقي) أثر ذو دلالة إحصائية على جميع مجالات أداة الدراسة. حيث وجد أن تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ذات الصبغة المهنية التطبيقية كان أعلى من تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ذات الصبغة الأكاديمية في خمسة مجالات من مجالات الدراسة الستة. وقد يفسر ذلك بأن أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في جامعة ذات صبغة مهنية تطبيقية ويجمعون بين الجانب التطبيقي العملي والجانب النظري ينعكس ذلك على الطلبة والبيئة الجامعية، يكون مستوى الرضا لديهم عن المناخ الجامعي عالياً.

أشارت نتائج الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير جنس أعضاء هيئة التدريس، باستثناء المجال السادس (الرضا عن المصادر المتوافرة)، حيث وجد أن تقييم أعضاء هيئة التدريس الإناث كان أعلى من تقييم أعضاء هيئة التدريس الذكور، مما يعني أن تقييم الإناث في هذا المجال كان أعلى مما هو لدى الذكور. بشكل عام تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة شهاب (1992)، والقريوتي (1994)، والعثمانة (1996) التي وجدت عدم وجود أثر لمتغير الجنس في الرضا عن المناخ المؤسسي.

وبيّنت نتائج الدراسة أنه كان لمتغير الرتبة الأكاديمية أثر ذو دلالة في تقييم أعضاء هيئة التدريس لمستوى رضاهم عن المناخ الجامعي وعلى جميع مجالات المناخ الجامعي، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتبة الأستاذ ورتبة المدرس ضمن المجال الأول للمناخ الجامعي (الرضا

عن أحوال العمل) وهي لصالح رتبة الأستاذ. وإلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين رتبة الأستاذ المشارك وكل من رتب الأستاذ المساعد، والمحاضر، والمدرس وهي فروق لصالح رتبة الأستاذ المشارك. وبينت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتبة الأستاذ المساعد والمدرس وهي فروق لصالح الأستاذ المساعد.

وضمن المجال الثاني للمناخ الجامعي (الرضا عن أحوال التدريس) دلت نتائج الدراسة على وجود فروقات بين رتبة الأستاذ وكل من رتب الأستاذ المشارك، والأستاذ المساعد، والمدرس وهي فروق لصالح رتبة الأستاذ. ودلت النتائج على وجود فروقات ذات دلالة إحصائية ضمن المجال الثالث للمناخ الجامعي (التقدير لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب) بين رتبة الأستاذ وكل من رتب الأستاذ المشارك، والأستاذ المساعد، والمحاضر، والمدرس وهي فروق لصالح رتب الأستاذ المشارك، والأستاذ المساعد، والمحاضر، والمدرس. وبينت النتائج وجود فروقات بين متوسطات رتبة الأستاذ ورتبة الأستاذ المساعد ضمن المجال الرابع للمناخ الجامعي (الرضا عن العلاقة مع الزملاء وفرص النمو) وهي لصالح رتبة الأستاذ. وتشير النتائج إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين رتبة الأستاذ المشارك وكل من رتبة المحاضر، والمدرس وهي فروق لصالح رتبة المحاضر والمدرس. فضلاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتبة الأستاذ المساعد، والمحاضر، والمدرس وهي فروق لصالح رتبة المحاضر والمدرس.

أما المجال الخامس (التقدير للتنوع) فتشير نتائج الدراسة إلى وجود فروقات بين متوسطات رتبة الأستاذ ورتبة الأستاذ المشارك وهي لصالح رتبة الأستاذ. فضلاً عن وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين رتبة الأستاذ المشارك وكل من رتبة الأستاذ المساعد، والمحاضر، والمدرس وهي فروق لصالح رتبة الأستاذ المساعد، والمحاضر والمدرس. وتشير النتائج ضمن المجال السادس للمناخ الجامعي (الرضا عن المصادر المتوفرة) إلى وجود فروقات بين متوسطات رتبة الأستاذ ورتبة الأستاذ المساعد وهي

لصالح رتبة الأستاذ. كما تبين النتائج وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين رتبة الأستاذ المشارك ورتبة الأستاذ المساعد وهي فروق لصالح رتبة الأستاذ المشارك. كما تشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتبة الأستاذ المساعد وكل من رتبة المحاضر، والمدرس وهي فروق لصالح رتبة المحاضر والمدرس. بشكل عام تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة المسند (1994) ودراسة القريوتي (1994) حيث وجدت أثراً لمتغير الرتبة الأكاديمية في الرضا عن المناخ الجامعي. ولم تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة العثمانة (1996) حيث لم تجد أثراً لمتغير الرتبة الأكاديمية في الرضا عن المناخ الجامعي.

وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أعضاء هيئة التدريس لمستوى رضاهم عن المناخ الجامعي تعزى لمتغير الخبرة في التعليم العالي على مجالات المناخ الجامعي الأول، والثاني، والثالث، والخامس، والسادس. ضمن المجال الأول للمناخ الجامعي (الرضا عن أحوال العمل) بينت نتائج الدراسة وجود فروقات ذات دلالة بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة القليلة مع كل من ذوي الخبرة المتوسطة وهي لصالح ذوي الخبرة المتوسطة. أما المجال الثاني للمناخ الجامعي (الرضا عن أحوال التدريس) فتشير نتائج الدراسة إلى وجود فروقات بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة القليلة وهي لصالح ذوي الخبرة المتوسطة. وضمن المجال الثالث للمناخ الجامعي (التقدير لأعضاء هيئة التدريس والعاملين الأجانب) بينت النتائج وجود فروقات بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة القليلة مع كل من ذوي الخبرة المتوسطة والكبيرة وهي لصالح ذوي الخبرة القليلة. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروقات بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة المتوسطة مع كل من ذوي الخبرة القليلة والكبيرة ضمن المجال الخامس للمناخ الجامعي (التقدير للتنوع) وهي لصالح ذوي الخبرة القليلة والكبيرة بالتساوي. وبينت نتائج الدراسة وجود فروقات بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس

ذوي الخبرة القليلة مع كل من ذوي الخبرة المتوسطة والكبيرة ضمن المجال السادس للمناخ الجامعي الرضا عن المصادر المتوافرة) وهي لصالح ذوي الخبرة الكبيرة. بشكل عام تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة المسند (1994) حيث وجدت أثراً لمتغير الخبرة في التعليم العالي في الرضا عن المناخ الجامعي، ولا تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة العثمانة (1996)، والقريوتي (1994) حيث لم تجد أثراً لمتغير سنوات الخبرة في التعليم العالي في الرضا عن المناخ الجامعي.

أما التوصيات التي يمكن أن يتم اقتراحها استناداً إلى نتائج هذه الدراسة فهي، القيام بعدد من البحوث والدراسات المتعلقة بالمناخ الجامعي سواء المناخ الأكاديمي أو المهني التطبيقي متناولة عدداً من المتغيرات الأخرى غير التي تم تناولها في هذه الدراسة مثل الدخل، والحالة الاجتماعية، والعمر. فضلاً عن الاهتمام أكثر بالأحوال المتعلقة بعملية التدريس حتى يقوم أعضاء هيئة التدريس بعملهم على أكمل وجه.

فضلاً عن العمل على تقوية الأواصر التي تربط أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين عن طريق إزالة الحواجز الإدارية التي كثيراً ما تضع سدوداً بين فئات النسيج البشري في الجامعة. فاللقاءات المنظمة يمكن أن تؤثر في فعالية المناخ الجامعي، والتي يمكن أن تجمع عناصر من كليات ومراكز متعددة خلال مدد محدودة يمكن أن تفتح قنوات تواصل ومعرفة وفهماً مشتركاً والتي يمكن أن تجعل من الأفراد جماعة متحدة ومتألفة.

المراجع

- § الدقس، محمد، وعليان، خليل. (1991). تقييم المناخ التنظيمي لشركة مناجم الفوسفات الأردنية: دراسة ميدانية في منجم الحسا. مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، 18 أ (1).
- § ديفيز، كيث. (1974). السلوك الإنساني في العمل: دراسة العلاقات الإنسانية والسلوك الإنساني. ترجمة د. عبد الحميد مرسي، و د. محمد اسماعيل يوسف، دار نهضة مصر للطباعة والنشر، القاهرة.
- § سليمان، مؤيد سعيد. (1987). المناخ التنظيمي. المجلة العربية للإدارة، 1.
- § شهاب، حليلة عبد الفتاح. (1992). أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- § الشيخ، سليمان الخضري، وزاهر، فوزي أحمد. (1981). مناخ المؤسسات التعليمية في دولة قطر: دراسة استطلاعية. دراسات الخليج والجزيرة العربية، 4(26).
- § الصباغ، زهير، وقواقزة، جديع، والضامن، وحيد. (1982). المناخ التنظيمي في دوائر مدينة اربد وأثره في اتجاهات العاملين. عمان، معهد الإدارة العامة.
- § عثمانة، نوال عبدالله محمد. (1996). تقييم المناخ التنظيمي في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد.
- § عكاشة، علي أحمد. (1989). المناخ التنظيمي في كليات المجتمع وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد.

- § عمران، كامل علي متولي. (1988). دراسة أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين: دراسة علمية تطبيقية. المجلة العربية للدراسات التجارية، 12 (1)، جامعة المنصورة، كلية لتجارة.
- § عواملة، نائل. (1994). أبعاد المناخ المؤسسي في الوزارات والدوائر الحكومية المركزية في الأردن. دراسات (العلوم الإنسانية)، 21 (3).
- § قريوتي، محمد. (1994). المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، 9 (5).
- § قريوتي، محمد قاسم. (1993). السلوك التنظيمي ودراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، ط 2. المكتبة الوطنية، عمان.
- § مسند، شيخة عبدالله. (1994). نمط المناخ المؤسسي السائد في جامعة قطر كما يدركه أعضاء هيئة التدريس فيها وعلاقته ببعض المتغيرات: دراسة استطلاعية. حولية كلية التربية، جامعة قطر، العدد 10.
- § المغربي، كامل محمد. (1995). السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
- § هاشم، زكي محمود. (1987). وحدات التنظيم وطرق العمل بين النظرية والتطبيق: دراسة ميدانية في قطاع الأعمال الكويتي. مجلة الإدارة العامة، 55.
- § الهيبي، خالد عبد الرحيم، وشريف، طارق. (1987). العلاقة بين المناخ التنظيمي والمخرجات التنظيمية: دراسة مقارنة بين المنشأة العامة للمطاحن العراقية وشركة مطاحن أمريكية. المجلة العربية للإدارة، 11 (4).

المراجع الأجنبية

- § Armstrong, W.B.; & Carty, H.M. (2001). Analyzing the relationship between perceptions of the research university campus climate and student outcomes: An exploratory analysis. ERIC Document ED 469 584.

- § Edirisooriya, G.; & McLean, J.E. (2003). Measuring campus climate through a web-based survey and probing into some facets of perceived campus climate. ERIC Document ED 481 231.
- § HERI Faculty Survey (n.d.) University of California Los Angeles. Retrieved December 2005 from http://www/gseis.ucla.edu/heri/c_button5.html.
- § I.R. Corporation. (n.d.). Campus Climate Survey. Retrieved December 2005 from www.ircorporation.com/irc-CLIMATESURVEY.htm
- § Moran, E.T. (1985). Organized climate in institutions of higher education construct determinations and theoretical dimensions. Dissertation Abstract International, 47 (1).
- § Sheldon, C. (2001). Campus climate survey: Faculty and staff opinions of the campus environment. ERIC Document ED 482 194.
- § Shenkle, C.W.; Snyder, R.S.; & Bauer, K.W. (Summer 1998). Measures of campus climate. New Directions for Institutional Research, No. 98, 81- 99.
- § Smolen, B.W. (1994). Effect of faculty participation in the decision making process upon perceptions of organizational climate and job selection. Dissertation Abstract International, 54(1).
- § Taylor, A.M. (1990). Women's perception of the organizational climate in selected colleges and universities in the State of Ohio. Dissertation Abstracts International, 50(10).
- § Texas A & M University Faculty Work Life Survey (n. d.). Retrieved December 2005 from www.tamu.edu/hrd/worklife/faculty/hr-faculty-survey.htm.
- § The University of Kansas Faculty Work Satisfaction Survey (n. d.). Retrieved December 2005 from <http://ukans.edu/~unigov/appd1.html>.

تاريخ ورود البحث إلى مجلة جامعة دمشق 2006/11/29