



الراية الدولية الالكترونية  
INTERNATIONAL ELECTRONIC ALRAYAH



## مخلفات عمليات صنع القرارات الإدارية في بيئة الأعمال الداخلية بجامعة الأقصى- غزة "دراسة ميدانية"

أديب سالم مسعود الأغا

كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى – فلسطين - غزة

[as.elagha@alaghsa.edu.ps](mailto:as.elagha@alaghsa.edu.ps)

تاريخ نشر البحث: 2021/4/4

تاريخ استلام البحث: 2021/1/26

### المخلص:

يهدف البحث إلى التوصل لمفاهيم نوعية حول مخلفات عمليات صنع القرارات الإدارية و على مدى وجود تلك المخلفات في بيئة الأعمال الداخلية بجامعة الأقصى بغزة، استخدم الباحث لتحقيق الأهداف؛ المنهج الوصفي التحليلي، وصُممت استبانة لقياس آراء المسؤولين بالجامعة حول الظاهرة وزعت على العاملين ذوي المسؤوليات الإشرافية وهم (46) مسؤولاً، واستجاب للبحث (38)، وكان العدد الإجمالي للاستبانات الصالحة للاستخدام (31)، وأهم النتائج التي توصل إليها الباحث يرى أغلب المبحوثين بدلالة إحصائية ( $\alpha \leq 5\%$ ) أن بيئة الأعمال الداخلية غير ملوثة بفعل الانبعاثات الضئيلة الناجمة عن عمليات صنع القرارات، كما صيغ تعريفاً لمفهوم مخلفات صنع القرارات وهو: "تلك الانبعاثات الضارة ببيئة العمل الداخلية؛ الناجمة عن سوء استخدام الموارد اللازمة لعمليات صنع القرارات الإدارية" وأوصى البحث بزيادة تقنين استخدام الموارد اللازمة لصنع القرارات الإدارية، وزيادة الاهتمام بإدارة المعلومات وزيادة الشفافية، وكذلك صياغة أبحاث علمية جديدة لتصميم نماذج قياس تلوث بيئة العمل الداخلية من أجل رصد التلوثات وتقييم أسبابها.

الكلمات المفتاحية: مخلفات صنع القرارات، التلوث، البيئة الداخلية.

### أولاً: مقدمة:

لا شك أن البيئة بمفهومها العام سوف تحظى ببويرة اهتمام النقاش العلمي في العقود القادمة، كما أنها ستحظى بأن تكون سبباً في إعادة التفكير في مجالات هامة؛ كالسياسة والاقتصاد؛ ولهذا فقد نالت البيئة كثيراً من التطورات العظيمة التي نقلتها من المفهوم التقليدي المتعلق بالطبيعة الى مفاهيم ارتبطت بالمحيط الثقافي والاجتماعي؛ لما لتلك العناصر من تأثير علينا وعلى مجريات حياتنا، الأمر الذي دفع بالمفكرين الى الاستفادة من هذا التطور لتجويد الحياة التنظيمية داخل منظمات الاعمال، وقد انصب اهتمام الشركات في البداية على العوامل المادية لبيئة الأعمال؛ كالإضاءة والحرارة والصوت والتهوية... الخ انطلاقاً من الفرضية الهامة التي قامت عليها المدرسة الكلاسيكية في الادارة وهي: أن ثمة علاقة طردية بين الكفاءة والعوامل المادية في بيئة الأعمال (عبود، 2006) ثم تطورت الحاجة الى الاستفادة من البيئة الاجتماعية التي تعكس العلاقات الحضارية التي تربط الانسان بغيره وتساعد في تأسيس الجماعات المتباينة والمتشابهة، ضمن جانبيين رئيسيين وهما: الجانب المادي وهو كل ما

تمكن من صناعته من أدوات تحسن من جودة الحياة، والجانب غير المادي وهو المعتقدات والعادات والتقاليد والقيم والعلوم التلقائية والمكتسبة (عمر، 2010)، وبما أن ذلك المفهوم الكبير يعبر عن إطار واحد وهو البيئة بمختلف مجالاتها، فإن البيئة تتعرض الى تهديدات بسبب عمليات الحياة التي اتخذت أشكالاً متنوعة فرضها التطور السريع في الانتاج التي حملت معها أسباب الراحة والرفاهية ورسمت ملامح المدنية المعاصرة إلا أنها حملت معها كذلك تهديدات خطيرة للبيئة المحيطة بنا بشكل عام كالتلوث الصناعي الخطير الذي انتج الملوثات التي تشمل على الملوثات الكيميائية والضوضاء والاشعاعات(القدس المفتوحة، 1999).

كما تعتبر المخلفات الصناعية بشكل عام: كل المهملات الناتجة عن النشاط الانساني في مكان ما، والتي يهدد إهمالها الصحة والسلامة العامة. وتنقسم عدة أنواع من حيث خطورتها ومنها(البيان، 2017):

- المخلفات الخطرة: وهي تلك التي تؤدي إلى مشاكل بيئية خطيرة.
- المخلفات الحميدة: وهي التي لا يشكل وجودها مشكلات بيئية خطيرة، ويسهل التخلص منها بطريقة آمنة بيئياً.

ومن الممكن النظر الى البيئة على أنها مكونات المحيط الطبيعي والمجتمعي الذي يؤثر بنا وصناعة القرارات هي عملية لا تخلو من التعقيد فهي مسؤولية ضخمة يتحملها المدراء ليس فقط تجاه المنظمة التي يعملون بها ؛ إنما أيضاً نحو العاملين وأصحاب المصالح(Negulescu, Dova، 2017)، وينبغي هنا التمييز بين صناعة القرار واتخاذه فصناعة القرار تتضمن كافة المراحل التي من شأنها أن تقود الى اتخاذه حيث يعتبر اتخاذ القرار هي عملية المفاضلة والاختيار بين القرارات التي تمت عملية صناعتها فعملية صنع القرار تبدأ من تحديد المشكلة ثم سلسلة من العمليات المتداخلة التحضيرية التي تنتهي باتخاذ القرار

أما البيئة الداخلية للأعمال فتمتع بخصوصية مختلفة، فهي تتكون من موارد المؤسسة والسعة المكانية والزمانية المخصصة لإجراءات العمل، وكذلك أهداف المنظمة وطموحات قيادتها التي تزرع بها رسالتها ورؤيتها، ثم تحتوي تلك البيئة على تقاليد العمل المتمثلة بالعوامل الثقافية المؤثرة في الدافعية والحفز والانتماء، وكذلك تكون من الاتصال التنظيمي ودرجة التفويض والنمط القيادي السائد(مصطفى ، 2005) إن كل هذه العوامل يمكن ان تتعرض الى تهديدات ناتجة عن عمليات صنع القرارات الادارية مثلها مثل الهواء الذي قد يتلوث بالغازات والضجيج الناتجة عن الصناعات المختلفة، ومثلها مثل الماء الذي قد يتلوث نتيجة العناصر الكيميائية المتحللة... الخ فالمدراء يقومون بصياغة الآلاف من القرارات يومياً بشكل جماعي، ويقومون بذلك بناءً على خليط من الحدس والخبرة والتحليل (ديرلوف، 2010) ، والمدراء يعتمدون على الحدس في اتخاذ القرارات الاستراتيجية عندما تكون هناك درجة عالية من عدم التأكد و عند نقص المعلومات والمعطيات اللازمة لاتخاذ القرارات الاستراتيجية (محمد، 2014) ، والقرارات الرشيدة هي التي تأخذ بعين الاعتبار نظافة البيئة الداخلية للعمل فهي تلك القرارات التي تحافظ على مستوى مقبول من العلاقات الانسانية السليمة بين العاملين ، وكذلك تدعم العلاقة بين الافراد والقيم السائدة ثم يجب أن تعبر عن درجة التجانس والانسجام بين الموارد المستهلكة لعمليات صنع القرار هي المعيار الرئيسي الذي يدل على درجة الرشد(الفضل، 2009).

ولهذا فان المدير الفعال هو الذي يستطيع ان يحقق اكبر فائدة ممكنة من وقته ومن جميع العناصر المادية والبشرية التي يديرها أو يسيطر عليها وبالتالي لن تحقق هذه الفعالية إلا بالقرارات الفعالة وذلك يساهم في تحقيق الإدارة الفعالة التي تصل إلي أهدافها بأكبر كفاية ممكنة عن طريق تحقيق أفضل النتائج، كما أن ذلك يساهم في تحقيق التنظيم الفعال الذي يحدد اقل قدر من الصراعات بين أجزاء المنظمة ، والتفاعل الكامل بين أفرادها على المستويين الرأسي والأفقي وسهولة تدفق المعلومات ، مما يساعد على اتخاذ القرار بناء عليه وبالتالي؛ فإنّ القرار الفعال: هو القرار الذي يتحلل في شكل عمل فهو ليس قراراً على ورق ولكنه قراراً يحدث أثراً ويحقق نتيجة والمقصود بالنتيجة ليست شيئاً ضعيفاً ولكن شيئاً قوياً ، شيئاً جوهرياً محدثاً تأثيراً في المنظمة ككل كما ان المدير الفعال لا يتخذ قرارات صغيرة كثيرة ، ولكنه يتخذ قرارات كبيرة وقليلة، فالقرار الفعال إذن هو : القرار الذي يتم على أعلى مستوى من الفهم الفكري بمعنى انه يتصدى لمفاهيم فكرية عالية ومجردة ذات تأثير قوى ، وهو: القرار الذي ينفذ ويحقق نتيجة بحيث تكون إمكانية تنفيذه قد دخلت في تكوين القرار ذاته ، وبمعنى آخر ان لا يكون القرار مجرد حسن نية ، أو قراراً مطلوباً لإقناع الناس به لتنفيذه وإنما ليصبح – بحكم تركيبه- قراراً مترجماً في شكل عمل حيث يوجد اشتراكاً حقيقياً في صناعته(طارق، 2010).

بناءً على ما تقدم من استعراض لفكرة اتخاذ القرارات الإدارية يتبين ذلك الحجم الضخم من الجهد الإنساني المطلوب لصناعته، الذي لن يكون بلا آثار جانبية على بيئة العمل الداخلية، ويريد الباحث هنا تصوير صناعة القرار كصناعة المواد البلاستيكية على سبيل المثال؛ بغض النظر عن جودة الصناعة وإتقانها؛ إلا أن العمليات التصنيعية تتسبب بآثار جانبية تظهر على شكل

مخلفات غازية أو صلبة أو سائلة تلوث البيئة الطبيعية وتضر بسلامة المناخ وهكذا صناعة القرارات الإدارية بغض النظر إن كانت صحيحة أو خاطئة فإن لعملية صناعة القرارات الإدارية آثاراً جانبية قد تجعل بيئة الأعمال الداخلية ملوثة بحالة عدم الرضا أو هدر الوقت أو عرقلة العمل أو استهلاك المعلومات، وذلك ضمن نفس مفهوم التلوث الذي يمكن التعبير عنه بأنه: إلحاق الضرر بأبعاد البيئة الطبيعية والتسبب بالاضطراب في النظام الطبيعي بما يؤثر سلباً على أدائه (ويكيبيديا، 2016) كما أن تلوث البيئة هو: حدوث تدهور في عناصرها، والذي ينجم عن حدوث خلل في تناسب وتوافق العناصر المكونة للبيئة، الأمر الذي يجعلها تفقد قدرتها على ممارسة أدوارها الطبيعية، وهو يعتبر من أخطر الكوارث التي تواجه الإنسان على سطح الأرض (عبد القادر، 2017).

وبالقياس الى ما سبق فإن الباحث يحاول إحداث تطابق قيمي بين البيئة الطبيعية وبيئة الأعمال مستفيداً من النقاشات الفكرية التي أثارها المهتمون بالبحث في بيئة العمل التنظيمية، فيمكن أن نورد المقصود بها كما يأتي (ناصر، 2013): يقصد بالبيئة الداخلية للأعمال على أنها جميع الظروف المحيطة بالعاملين في وقت ومكان العمل وتتضمن الظروف المعنوية والمادية والزمانية والمكانية، فعند توفير أفضل الظروف للعامل من خدمات ومرافق فذلك يحفزّه على إعطاء أفضل ما لديه، أما في حال كانت هذه الظروف سيئة أي (ملوثة) فذلك يقود إلى الخمول وقلة الإبداع والإنتاج (الجازي ، 2017). ولقد تم اختيار جامعة الأقصى نظراً لأهميتها في التأثير على واقع المجتمع ومستقبله فقد لقد لعبت الجامعة – منذ تأسيسها – دوراً محورياً في تأهيل وتنمية القدر الأكبر من موارد ومصادر المجتمع المحلية ولاسيما البشرية منها وربما كل ذلك يبرر لنا أن نفحص مدى قدرة هذه الجامعة على صناعة قرارات إدارية صديقة للبيئة أعمالها الداخلية.

## ثانياً: مشكلة البحث:

قد تتعرض البيئة الطبيعية للانهايار واضطرابات في أدائها؛ نتيجة ما تتعرض إليه من تلوث ناتج عن الممارسات البشرية للحياة، وهناك كثير من المخاطر التي قد تحدث نتيجة لتلك الممارسات مثل: تلوث الهواء والتربة والموارد التي تدخل في الإنتاج؛ الأمر الذي قد يتسبب في انتشار الأمراض ومخاطر الاستدامة (الشلش، 2012) وكذلك قد تتعرض بيئة الأعمال الداخلية إلى الانهيار بسبب الانبعاثات السلبية التي قد تنتج من خلال الممارسات المعقدة لعملية صنع القرارات الإدارية والتي بسببها قد تعيق استدامة نمو الشركات بشكل عام، علماً أن الباحث هنا لا يقصد بذلك- تلوث البيئة الطبيعية كالضجيج والغازات الضارة أو الغبار أو تراكم الأوساخ داخل بيئة العمل، بل يقصد سوء الظروف التي أشار إليها التعريف السابق لبيئة الأعمال، ولن يتم التطرق إلى القرارات من حيث أنها قرارات خاطئة أو سليمة وكذلك لن يتم مناقشة الأمر من حيث النموذج المستخدم لصناعاته؛ بل إن القرارات السليمة قد تكون أنتجت بأسلوب لا يستقيم مع متطلبات المحافظة على بيئة أعمال نظيفة من أي تلوثات، كما هي الحال في المنتجات المادية التي يطلقون عليها بأنها منتجات صديقة للبيئة، فيمكن التسليم بأن المنتج قد يكون منتجاً بخصائص لا تضر بالبيئة الطبيعية وصحة الإنسان أثناء استخدامه؛ لكن يبقى السؤال المهم هنا وهو: هل تم إنتاجه بطريقة لا تضر بالهواء أو الماء أو التراب أو الإنسان؟ و سيحاول الباحث إثبات علاقة نموذجية توضح الانبعاثات الضارة التي تنتج عن عمليات صنع القرارات؛ كالتلوث الناتج عن استهلاك الوقت الذي قد ينجم عنه التذير الأمر الذي يعيق العمل ويضيع فرص الانجاز في سياق الأعمال الأساسية للأفراد عند القيام باصدار تعليمات صارمة لاستهلاك الوقت، أو الإفراط في استهلاك الطاقات البشرية الأمر الذي قد يؤدي إلى استنزاف رأس المال الفكري وخلق أعباء إضافية قد تجبر الفرد على تأجيل أعماله الأساسية، وكذلك تخصيص قاعات الاجتماعات وشغل المرافق فتعيق على حساب حرية الحركة داخل المكاتب المخصصة لعمل اليومي الأمر الذي قد يشكل تشوشات تعيق من انجاز الأفراد لأعمالهم الأساسية مما يترتب عليها حالات التوتر والانزعاج، وبالتالي قد يتسبب هذا كله تسرباً خطيراً للموارد؛ ولو تداركت الجامعة تلك المشكلات لجنبت العمل إخفاقات يصعب اكتشاف أسبابها.

وهنا يحاول الباحث مناقشة تلك العلاقات بغض النظر عن كونها تلك قرارات -كمخرجات نهائية- سليمة أم قرارات خاطئة أو ضعيفة- وسوف يحاول كذلك أن يكشف عن مدى قدرة جامعة الأقصى على إنتاج قرارات بأسلوب يجعل تلك القرارات صديقة للبيئة التنظيمية هذا من ناحية، ومدى وجود تلوث في مكونات البيئة التنظيمية الداخلية للجامعة ذاتها من ناحية أخرى، وبالتالي يمكن الحكم على جودة إنتاج القرارات الإدارية ومدى مساهمتها في الاستمرار والمنافسة في مجال تقديم الفرص التعليمية المميزة.

إن المخلفات السلبية لعمليات صنع القرارات الإدارية التي يراها الباحث خطيرة في البيئة التنظيمية الداخلية قد تتسبب في اضطراب الأداء العام للنظام، وحاول الباحث بلورتها فيما يأتي:

## (1) مدخلات صناعة القرارات الادارية:

وتعتبر مدخلات أي نظام عن العناصر التي تدخل في العملية الإنتاجية (السالمي، 2001) وهي عبارة عن:

(أ) المعلومات اللازمة لتشخيص المشكلة.

(ب) الموارد البشرية اللازمة لإحداث التفاعلات الفكرية لاختيار البديل الأفضل.

(ج) وسائل الاتصال.

(د) الوقت.

## (2) مخلفات العمليات

ويمكن للباحث أن يتحدث عن بعض المؤشرات الناتجة عن مزج واستخدام المدخلات التي سبق أن أوردتها أعلاه؛ حيث يرى أنها قد تتسبب في انبعاثات سلبية تؤثر على سلامة البيئة التنظيمية واستدامة الموارد وهي كما يأتي:

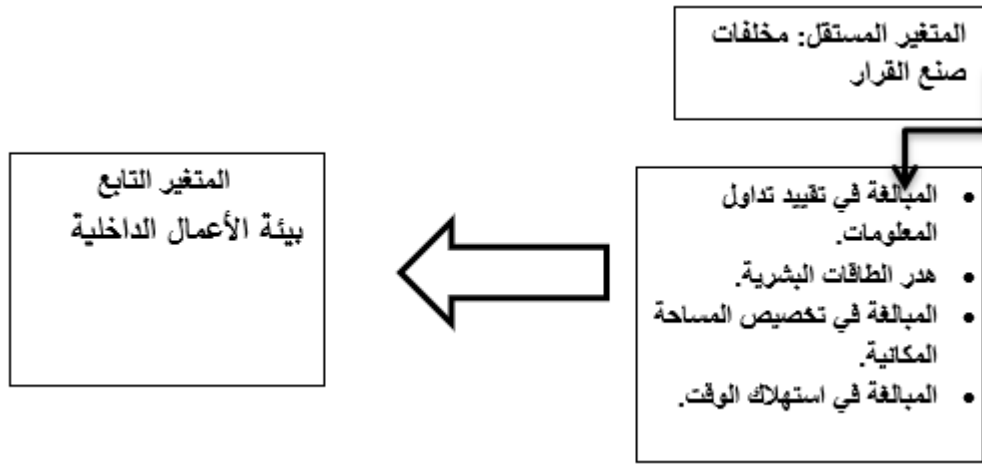
(1) إن تداول المعلومات قد يؤدي إلى تسربها بشكل خارج عن إدارة المنظمة في المحتوى والتوقيت، كالمعلومات الخاصة بتقييم الأداء والبرامج التدريبية والترقيات والتشكيلات الإدارية وقد يتم الكشف عن بعض التسريبات للشركات المنافسة الأمر الذي قد يترتب عليه مشكلات كبيرة، وكل ذلك يستهلك قيمة المعلومات، فتضطر الجامعة الى وضع قيود صارمة وتستخدم الاخفاء والتضليل مما يؤدي الى انتشار حالة من الانزعاج والقلق بين الافراد نتيجة تأثير علاقات مضطربة بين الإدارة والعاملين.

(2) قد تهتم إدارة المنظمة في الاستعانة بأفراد لديهم إمكانيات مميزة؛ للمشاركة في صناعة القرار الأمر الذي قد يؤدي إلى تعطيل واستهلاك طاقاتهم بدلا من استغلالها في القيام بالأعمال والمهام المطلوبة منهم وفقاً للتوصيف الوظيفي، كما قد يكون هذا الانشغال على حساب العلاقات الاجتماعية، وقد يكون انكفاء العاملين في المشاركة بصنع القرارات مكلفاً جداً خاصة إذا كان أعضاء اللجان وفرق البحث الذين تشكلهم الإدارة من المميزين الذين يعتمد عليهم في إنهاء المشكلات اليومية.

(3) إن المبالغة في تخصيص أماكن الاجتماعات وبعض المرافق لعقد ورش العمل ومجالس العصف الذهني المتعلقة بمشاريع القرارات بشكل مستمر؛ قد يكون على حساب سعة أماكن العمل التشغيلي مثل: مكاتب رؤساء الأقسام والممرات الأمر الذي ربما يعيق أعمال بعض الأنشطة الروتينية التي تتطلب لقاءات روتينية لمناقشة المهام التشغيلية وبالتالي قد يؤخر من انجازات العاملين، و يؤجل بعض المهام وإلغاء بعض الأهداف.

(4) إن زيادة استهلاك الوقت عن الحاجة اللازمة لصناعة القرار سيعطل أعمال أخرى وسوف يعطل أعمال الأفراد الأعضاء في لجان صناعة القرار والذي قد يكون على حساب الانجاز مما سيدعو الإدارة إلى تحديد وقت الاجتماع الأمر الذي يدعو للانزعاج بسبب اضطرار البعض إلى تأجيل مناقشة مشروعه الى وقت آخر فتضيع بعض فرص النجاح. ومن هنا يمكن بلورة المشكلة بالسؤال التالي: ما واقع مخلفات عمليات صنع القرارات الإدارية في بيئة الأعمال الداخلية لجامعة الأقصى؟ وربما يكشف هذا السؤال إلى أي مدى تلتزم إدارة الجامعة بإتباع أسلوب يساعد في إنتاج قرارات إدارية صديقة لبيئة الأعمال الداخلية، وإلى أي مدى تحافظ الجامعة على سلامة بيئتها التنظيمية الداخلية.

**ثالثاً: نموذج متغيرات البحث:**



الشكل رقم (1): نموذج متغيرات الدراسة.

#### رابعاً: مصطلحات الدراسة:

(1) مخلفات عمليات صنع القرارات الادارية: لم يقع بين يدي الباحث تعريفاً محدداً لهذا المفهوم كون أن الفكرة لم يتم مناقشتها من قبل، على حد علم الباحث، لذلك يمكن استنباط التعريف كما يأتي:

- الصناعة الرشيدة للقرارات الإدارية:

يقول: الكاتب العراقي مؤيد الفضل، في كتابه: الابداع في اتخاذ القرارات إن القرارات الرشيدة هي التي تأخذ بعين الاعتبار نظافة البيئة الداخلية للعمل، أي أنها:

- تحافظ على مستوى مقبول من العلاقات الانسانية السليمة بين العاملين.
- تدعم العلاقة بين الافراد.
- تعزز القيم السائدة ثم يجب أن تعبر عن درجة التجانس.

ويقول: الكاتب عبد العزيز طارق، في كتابه الاستراتيجيات الخمس في اتخاذ القرار، إن لقرارات الفعالة وهي التي تساهم في تحقيق الإدارة الفعالة التي تصل إلي أهدافها بأكثر كفاية ممكنة عن طريق تحقيق أفضل النتائج، وكل ذلك يحصل إذا تحققت الأمور الآتية:

- (1) الانسجام بين الموارد المستهلكة لعمليات صنع القرارات .
- (2) تحقيق اكبر فائدة ممكنة من الوقت.
- (3) الاستغلال الأمثل للعناصر المادية والبشرية.
- (4) سهولة تدفق المعلومات.

#### نتيجة (1):

إن ما تحدث به كل من الفضل، وطارق، يقود إلى أن صناعة القرارات عمليات تؤثر في بيئة العمل الداخلية لمنظمات الاعمال، وقد ذكر كل منهما أن القرارات الفعالة هي التي تؤثر إيجابياً في بيئة العمل. ثانياً: طبيعة عمليات صنع القرارات الادارية:

يقول كل من : Oriana Negulescu و Elena Dova، في مقالهما: Procedia Economics Finance : أن صناعة القرارات هي عملية :

- (1) لا تخلو من التعقيد.
- (2) مسؤولية ضخمة يتحملها المدراء ليس فقط تجاه المنظمة التي يعملون بها ؛ إنما أيضاً نحو العاملين وأصحاب المصالح.

ويقول : دي، ديرلوف ، في كتابه المترجم: فكر رجال الأعمال الطريق الى النجاح الكامل فالمدراء يقومون بصياغة الآلاف من القرارات يومياً بشكل جماعي، ويقومون بذلك بناءً على خليط من الحدس والخبرة والتحليل.

## نتيجة (2):

- 1) صنع القرارات: هي مجموعة من العمليات المعقدة.
  - تتطلب تنوعاً كبيراً من الموارد.
- 2) عملية صنع القرارات: تحتاج الى تحمل عبئ كبير ومعقد من المسؤوليات.
  - رضا العاملين.
  - ترشيد الاهلاك.
- 3) هناك حجم ضخم من الجهد الإنساني المطلوب لكي يتم صناعة القرارات.
  - طاقات بشرية.
  - بذل الجهد الذهني.
  - بذل الجهد البدني.
  - وقت.
- 4) طالما الجهد إنساني؛ فلن يكون بلا أخطاء أو نواقص.

## نتيجة التحليل السابق:

من النتيجة (1) والنتيجة (2) يمكن التوصل الى أن مخلفات عمليات صنع القرارات الإدارية هي: "تلك الانبعاثات الضارة ببيئة العمل الداخلية؛ الناجمة عن سوء استخدام الموارد اللازمة لعمليات صنع القرارات الإدارية" المقصود بالموارد اللازمة لعمليات صنع القرارات الإدارية ما يأتي: (الوقت المتاح، الطاقات البشرية المتاحة، السعة المكانية، تداول المعلومات).

## بيئة الاعمال الداخلية:

يقول الكاتب العراقي: ظفر ناصر (2013) في محاضراته بجامعة بابل بعوان: تحليل البيئة الداخلية لمنظمات الأعمال، يقصد بالبيئة الداخلية: جميع الظروف المحيطة بالعاملين في وقت ومكان العمل وتتضمن الظروف المعنوية والمادية والزمانية والمكانية. ومن هنا يتضح أن تلك الظروف هي ذاتها التي يتم تفعيلها واستخدامها كمدخلات من اجل صنع القرارات الإدارية، وقد سبق شرح المدخلات، وعليه فإن أثر عمليات صنع القرارات الادارية على البيئة حتمي، ووفقاً لهذا التعريف تم تصميم مكونات المتغير المستقل.

## تلوث بيئة الاعمال:

من خلال مناقشة الأفكار السابقة توصل الباحث الى أن من خصائص بيئة العمل الداخلية الملوثة خمس خصائص، وهي كما يأتي:

- أ) ظهور علاقات انسانية مشحونة.
- ب) تسود حالة من الإرهاق والاحباط.
- ت) ضعف الثقة.
- ث) سوء استثمار الزمان والمكان.

(ج) ظهور أخطاء كبيرة في الأعمال التشغيلية البسيطة.

### خامساً: فرضيات الدراسة:

#### الفرضية الأولى H1:

يرى أفراد أغلب عينة البحث بدلالة إحصائية ( $\alpha \leq 5\%$ ) أن بيئة العمل التنظيمية غير ملوثة بالانبعاثات الناتجة عن استخدام الموارد اللازمة في عمليات صنع القرارات الإدارية.

#### الفرضية الرئيسية الثانية H2

يرى أغلب أفراد عينة البحث بدلالة إحصائية ( $\alpha \leq 5\%$ ) أنه لا يوجد سوء استخدام للموارد اللازمة لعمليات صنع القرارات الإدارية بالجامعة.

ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسية عدة فرضيات كما يأتي:

H1.1: لا يوجد مبالغة في القيود المفروضة على تداول المعلومات بدلالة إحصائية ( $\alpha \leq 5\%$ ) أثناء عمليات صنع القرارات الإدارية.

H1.2: لا يوجد هدراً للطاقات البشرية بدلالة إحصائية ( $\alpha \leq 5\%$ ) أثناء عمليات صنع القرارات الإدارية.

H1.3: لا يوجد مبالغة في تخصيص المساحات المكانية بدلالة إحصائية ( $\alpha \leq 5\%$ ) أثناء عمليات صنع القرارات الإدارية.

H1.4: لا يوجد مبالغة في استهلاك الوقت بدلالة إحصائية ( $\alpha \leq 5\%$ ) أثناء عمليات صنع القرارات الإدارية.

الفرضية الرئيسية الثانية H2:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 5\%$ ) بين متوسطات آراء عينة الدراسة تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الخبرة، طبيعة العمل).

### سادساً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى عدة أهداف رئيسية سوف يسعى الباحث إلى تحقيقها بإذن الله وهي كما يأتي:

- (1) إيجاد تعريف محدد لمصطلح: (مخلفات صنع القرارات).
- (2) التعرف على مدى وجود مخلفات ناتجة عن القيود التي ربما تفرضها الجامعة على المعلومات، أو الإفراط في استهلاك الطاقات البشرية، أو الإفراط في استهلاك الحيز المكاني للمباني من أجل الاجتماعات، أو الإفراط في استهلاك الوقت المخصص لدراسة ومناقشة المشكلات من أجل اتخاذ القرارات.
- (3) معرفة مدى وجود تلوثات في بيئة العمل الداخلية ناتجة عن الانبعاثات المتوقع حدوثها أثناء عمليات اتخاذ القرارات الإدارية.
- (4) الكشف عن مدى وجود فروقات في الآراء بين المسؤولين بالجامعة تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الخبرة، طبيعة العمل)
- (5) التوصل إلى توصيات من شأنها تقديم النصائح الهامة للمستفيدين من الدراسة.

### سابعاً: أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أصالتها، فأغلب الدراسات التي اطلع الباحث على عناوينها وملخصاتها؛ تناولت مناقشة موضوع صنع القرارات الإدارية على اعتبار أن البيئة التنظيمية هي المتهمه في أنها تؤثر على صنع القرارات الإدارية وليس هناك أي شبهات حول أسلوب اتخاذ القرار في تشويش وتلوين بيئة الأعمال ضمن المكونات الشخصية لها كعلاقات العمل والثقافة التنظيمية وتقويم الأداء وغيرها، ومن هنا نجد أن هناك أهمية لهذه الدراسة من عدة نواحي وهي:

أ). الأهمية للباحث:

حيث إن هذا الموضوع يُعد من الموضوعات المستحوذة على مساحة كبيرة من اهتماماته الأكاديمية والعملية، ومناقشته لهذه الأفكار؛ قد تُعمق فهمه وتُوسع آفاق المعرفة حوله.

ب). من الناحية العملية (جامعة الأقصى):

هناك كثير من المنظمات تقف حائرة مع المفاجآت التي تبدو على المكونات المختلفة لبيئة الأعمال كالتنمر والتباطؤ وضعف الرضا وهدر الوقت، فهذه الدراسة ربما تتوصل الى علاقات نموذجية تفسر كثير من المشكلات في الدوائر النظامية في مجال إدارة الموارد البشرية لجامعة الأقصى.

ج). منظمات الاعمال والمؤسسات:

يمكن لجمع منظمات الأعمال والمؤسسات الحكومية والعامّة الاستفادة من نتائج الدراسة وتعميم نتائجها من خلال اسقاطها على النماذج الخاصة بها.

### ثامناً: حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: سوف يتم تطبيق الدراسة ميدانياً، على جامعة الأقصى العاملة في المحافظات الجنوبية بفلسطين.
- الحد الموضوعي: سنتناقش الدراسة الحالية مدى وجود انبعاثات سلبية لمخلفات عمليات صنع القرارات الادارية في البيئة الداخلية للجامعة.
- الحد البشري: طُبِّقت الدراسة على رؤساء الاقسام ومساعدتهم كونهم يؤدون وظائفهم تحت تأثير تلك المخلفات بشكل مباشر ويتوقع الباحث أنهم أفدر فئة على تفهم المطلوب من فكرة البحث وبالتالي الحصول على نتائج تحاكي الواقع بدقة عالية.

### تاسعاً: الدراسات السابقة:

- 1) دراسة مهديّة فاطمة الزهراء (2018) بعنوان: أثر أخلاقيات الأعمال في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات دراسة تحليلية لأراء العاملين بمديعة الهضاب العليا بالجلفة بولاية برج بوعريريج. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تصورات الأفراد العاملين في مؤسسات ميدان الدراسة نحو مدى تأثير أخلاقيات الأعمال على فعالية صنع القرار، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وقد أجرت مسحا ميدانيا على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية برج بوعريريج، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال على أبعاد فعالية صنع القرار (جودة القرار، قبول القرار، وقت اتخاذ القرار وسهولة تنفيذ القرار)، ووجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل أخلاقيات الأعمال والمتغير التابع فعالية صنع القرار بأبعاده
- 2) دراسة زحراح خالد (2018)، بعنوان: بيئة العمل الداخلية واثرها على الولاء التنظيمي للأفراد العاملين. هدف هذا المقال لتسليط الضوء على تأثير بيئة العمل الداخلية في الولاء التنظيمي للأفراد العاملين. وتوصلت الدراسة الى إن الوصول إلى أداء راق وعال من جانب العمال لا يتم إلا عن طريق توفير بيئة عمل مناسبة ومحفزة ثم إن بيئة العمل تعتبر أحد أهم المتغيرات التي تسهم بانعكاساتها على ولاء العاملين وبالتالي على الكفاءة الإنتاجية ثم على نتائج النشاط الإداري.
- 3) دراسة مداحي عثمان، (2018) بعنوان: أهمية ودور المعلومات في اتخاذ القرارات. هدفت الدراسة الى التعرف على أهمية المعلومات وطبيعة دورها في اتخاذ القرارات الفعالة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي للتوصل الى النتائج والتي كانمن أهمها: تعتمد عملية اتخاذ القرار بالدرجة الأولى على مدى توفر المعلومات المناسبة في الوقت المناسب، وكذلك أشارت الدراسة الى أن عملية اتخاذ القرار عملية معقدة وبالغة الصعوبة في ظل بيئة متشابكة ومعقدة.
- 4) الهاشمي رياض، (2017) بعنوان: أثر جودة الحياة الوظيفية على الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها، وهي ( برنامج مستشفى قوى الأمن ومدينة الأمير سلطان الطبية العسكرية، ومدينة الملك بن عبد العزيز الطبية واعتمدت الدراسة النهج الوصفي التحليلي، للتوصل الى نتائجها والتي كان



من أبرزها: أن مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في المستشفيات العسكرية كانت بدرجة متوسطة لجودة الحياة الوظيفية ، كما وجد أن مستوى الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية من وجهة نظر العاملين كانت بدرجة متوسطة.

(5) دراسة أبو رحمة أحمد (2017) بعنوان: أثر عوامل البيئة الداخلية للمنظمة على مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في قطاع الخدمات بوكالة الغوث الدولية (الاونروا).

هدفت الدراسة الى قياس أثر عوامل البيئة الداخلية للمنظمة على مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في قطاع الخدمات بوكالة الغوث الدولية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول الى أهداف البحث وتوصلت الدراسة الى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لعوامل البيئة الداخلية على دافعية الإنجاز وكان لبيئة المورد البشري الحظ الأكبر من التأثير.

(6) دراسة العمري، والوافي (2017) بعنوان: أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام": دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية"

يهدف هذا البحث التعرف إلى أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية المؤثرة في أداء موظفي الخدمة المدنية؛ اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت ودلت النتائج على أن عناصر جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيراً على الأداء هي: العلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، الرضا الوظيفي، الحوافز المادية، وتقييم الأداء. كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والعلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، والحوافز المادية والمعنوية، وبيئة العمل تعزى لاختلاف في المرتبة الوظيفية والعمر، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية.

(7) دراسة زحاف ، ومؤذن بومعة، (2016) بعنوان: صنع القرار وانعكاسه على مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية، -دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية أدرار.

هدفت الدراسة الى معرفة انعكاس صنع القرار على مستوى الرضا الوظيفي في مؤسسة الرياضية، من خلال الكشف عن العوامل التنظيمية والعوامل الشخصية للرضا الوظيفي وانعكاسها على ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وبلغ عدد العينة 35 مبحوثاً.

ومن أهم نتائجها تبين أن لعملية صنع القرار انعكاس إيجابي على مستوى الرضا الوظيفي في مؤسسة الرياضية. كما أن لصنع القرار انعكاس إيجابي على العوامل التنظيمية للرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية.

(8) دراسة بن تيميزار احمد (2016) بعنوان: السلطة في المؤسسة الاقتصادية وإشكالية صنع القرار. حاولت هذه الدراسة توظيف واستغلال إطارين نظريين لمحاولة فهم إشكالية صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية. يركز الأفق الأول على: مفهوم السلطة في المؤسسة الاقتصادية كإطار لعملية صنع القرار أو العملية القرارية. أما الأفق النظري الثاني فيتعلق بمفهوم: ثقافة المؤسسة. وتصلت الدراسة الى أن عملية صنع القرار مرتبطة بمجموعة من المتغيرات جزء منها تقنية اقتصادية يمكن التحكم فيها كما ونوعاً ضمن مفهوم الرجل الاقتصادي في التحليل الكلاسيكي، ومتغيرات الشق الآخر هي اجتماعية، ثقافية، تتعلق بالدرجة الأولى بطرق ممارسة السلطة في المؤسسة وأيضاً بسلوك المرؤوسين والخصوصيات الثقافية للمجتمع أي ثقافة المؤسسة.

(9) دراسة بلقاضي (2016) بعنوان: مراحل ووسائل صنع القرارات في المنظمات الفعالة. هدفت الدراسة الى تعميق النقاش حول ست أفكار وهي مراحل عملية اتخاذ القرار الوسائل المساعدة على اتخاذ القرار، ويليها مستويات اتخاذ القرار ورابعا أشكال اتخاذ القرار والفكرة الخامسة تنطرق إلى الأخطاء الشائعة في اتخاذ القرار، وفي الأخير نقدم بعض الإرشادات من اجل صنع قرارات فعالة وتوصلت الدراسة الى ان هناك مستويان لاتخاذ القرار وهما المسوى الاستراتيجي والمستوى التكتيكي، وأشارت نتائج الدراسة الى أن من أهم أشكال اتخاذ القرارات هي القرارات التنظيمية والقرارات الشخصية ثم القرارات الروتينية.

(10) دراسة: عزيزو راشدة (2014) بعنوان: المشاركة في عملية صنع القرار وسبل تفعيلها. هدفت الدراسة الى التعرف على المفاهيم النظرية لاتخاذ القرار من ناحية وصناعة القرار من ناحية أخرى والتفريق بين المصطلحين، والتوصل الى مقترحات لتفعيل دور المشاركة في عملية صنع القرار.

استخدم الباحثان المنهج الوصفي من أجل الوصول الى الاهداف وتوصلت الدراسة الى أن هناك ضرورة لإشراك الافراد الذين يتأثرون بالقرار المطلوب اتخاذه، ويجب مراعاة الوقت المتاح لاتخاذ القرار وبين الوقت الذي يمكن أن تستنفده المشاركة في صناعة هذا القرار.

- 11) دراسة محمد زرنوح (2014) , بعنوان: قراءة نظرية في صناعة القرار. هدفت الدراسة الى إجراء مساهمات علمية في تعميق الدراسات الاجتماعية بصفة عامة خاصة عن مثل هذا الموضوع من خلال الإجابة على سؤال ما الفرق بين صناعة القرار و اتخاذ القرار؟ و ما أهم النظريات التي تطرقت لصناعة القرار.
- 12) دراسة خير الدين، والنجار (2010) بعنوان: أثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية.
- هدفت الدراسة الى التحقق من اثر عناصر البيئة الداخلية (الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية) على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية . ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي و توصلت الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي.
- 13) دراسة عادل حسن سيد، وآخرون (2008) بعنوان: بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب والوظيفي ومستوي الأداء لدي العاملين في المجال الرياضي بمحافظة المنيا.
- هدفت الدراسة إلى التعرف مدى وجود علاقة بين بيئة العمل الداخلية بالتسرب الوظيفي لدى العاملين بالمجال الرياضي بمحافظة المنيا، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للتوصل الى بعض النتائج وكان أهمها الأسباب المرتبطة ببيئة العمل الداخلية المؤدية إلى التسرب الوظيفي تتحقق بشكل عالي من حيث قلة الراتب الشهري الذي تتقاضاه أفراد العينة تتحقق بشكل متوسط من حيث ضعف الحوافز والبدلات والمكافآت في العمل - ضعف التحفيز والتشجيع المعنوي من قبل الرؤساء. لم تتحقق من خلال اقل نسبة عدم الإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي عند تنفيذ الأنشطة من حيث ضعف العلاقات الإنسانية بين الأفراد في العمل.
- 14) دراسة: سهيلة العمري، (2007) بعنوان: أثر مشاركة العاملين في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الانوروا) في اتخاذ القرارات على أدائهم الوظيفي.
- هدفت الدراسة الى التعرف على اثر مشاركة العاملين في وكالة الغوث بغزة في اتخاذ القرارات على ادائهم وكذلك معرفة العلاقة بين المتغيرات الديمغرافية(الجنس والعمر والمؤهل العلمي، وتكونت عينة الدراسة من 62 عينة موزعة على المستويات الدارة الدنيا، كما اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، ومن أهم النتائج فقد أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية بين العوامل المؤثرة في المشاركة في اتخاذ القرار والادراء الوظيفي، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في متوسط اجابات المبحوثين تعزى الى المتغير الديمغرافي (الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات العمل في الوظيفة الحالية)؛ إلا أن هناك اختلافات في متوسط اجابات المبحوثين تعزى الى (مقر العمل الحالي والعمر وعدد سنوات الخبرة في الوكالة).
- 15) دراسة موسي سعد البلوي (2007) بعنوان: الخصائص الشخصية والوظيفية وعلاقتها باتجاهات العاملين نحو بيئة العمل الداخلية.
- تستهدف الدراسة التعرف على العلاقة باين الخصائص الشخصية والوظيفية وبين اتجاه العاملين نحو بيئة العمل الداخلية وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من أجل التوصل الى أهم النتائج عدم وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية لدي العاملين بشرطة المدينة المنورة نحو بيئة العمال الداخلية وفقا للحالة الاجتماعية للعينة.
- دراسة : Woodman & Yuan ، (2010) بعنوان: "السلوك الإبداعي في مكان العمل: دور الأداء وتخيل توقعات النتائج" هدفت الدراسة إلى معرفة كيف يؤثر السلوك الإبداعي للموظفين في أماكن عملهم، وتفسير سلوكهم من خلال توقع أثر هذا السلوك على الأداء الوظيفي وماهية المخاطر والمكاسب المتوقعة.
- وأظهرت الدراسة نتائج عديدة؛ أهمها: وجود تأثير هام لتوقعات الموظفين لأثر السلوك الإبداعي. وأن هذه التوقعات تشكلت لعدة أسباب؛ منها: عوامل الفروقات الفردية، دعم المنظمة ، جودة الإشراف، متطلبات واحتياجات العمل، سمعة الموظف كمبدأ ، وعدم رضا الأفراد عن الحالة الراهنة.
- 16) دراسة Gratto ، (2001) بعنوان: العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي للقائمين على إدارة مؤسسات دعم وصيانة المشاريع.
- هدفت الدراسة الى استكشاف العلاقة بين المناخ التنظيمي وأبعاد الرضا الوظيفي للمدراء القائمين على إدارة مؤسسات تعمل في صيانة وتشغيل المعدات والآلات في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث أراد الباحث تحديد إذا ما كان هناك اختلافات ذات دلالة جوهرية على الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الديمغرافية، وقد توصل الباحث الى أن الاهتمامات الشخصية، الاتصالات الداخلية، أهم عناصر المناخ التنظيمي التي لها علاقة بمستوى الرضا الوظيفي لأفراد العينة.

(17) دراسة Peter (2000) بعنوان: المناخ التنظيمي وأداء الشركات.

هدفت الدراسة الى معرفة مدى اختلاف المناخ التنظيمي في كل من الشركات ذات التصنيف في الأداء العالي والمتوسط وتأثيره العاملين وقد استخدم الباحث المنهج التحليلي الوصفي، من أجل الوصول الى النتائج والتي كان من أهمها وجود علاقة ايجابية بين المناخ التنظيمي والأداء التنظيمي في الشركات وأشارت الدراسة الى ان الشركات ذات الأداء العالي تمتلك مفهوم عالي لأبعاد المناخ التنظيمي أكثر من الشركات ذات الأداء المتوسط، وكذلك وجدت الدراسة علاقة سببية قوية بين الاداء والمناخ التنظيمي في تلك الشركات.

### عاشراً: منهج البحث:

تُعدُّ منهجية البحث وإجراءاتها محوراً رئيساً يتم من خلاله إنجاز الجانب التطبيقي من البحث، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي سيتم تفسيرها في ضوء أدبيات البحث المتعلقة بالموضوع، وبالتالي تتحقق الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها.

تناول الباحث وصفاً للمنهج المُتَّبَع ومجتمع البحث، وكذلك أداة البحث المستخدمة، وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها. كما يتضمن وصفاً للإجراءات التي قام بها الباحث في تصميم أداة البحث وتقنياتها، والأدوات التي استخدمها لجمع بيانات البحث، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استُخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

- أسلوب البحث: بناءً على طبيعة البحث والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها فقد استخدمَ الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمدُ على دراسة الظاهرة كما تُوجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويُعبّر عنها تعبيراً كيفياً وكَمياً، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جَمْع المَعلُومَات المُتعلَقة بالظاهرة من أجل استقصاء مَظَاهِرِها وعلاقتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير؛ للوصول إلى استنتاجاتٍ يُبنى عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

- مصادر جمع البيانات:

(1) المصادر الثانوية: تم الاعتماد على المراجع من الأبحاث ورسائل الماجستير وأوراق العمل المُحكَّمة و الدَّوريات؛ للبحث عن المعلومات النظرية اللازمة لبناء فكرة البحث وإثبات سلامة متغيراتها من ناحية تماسك علاقات المتغيرات وسلامتها ومنطقيتها.

(2) المصادر الأولية: تم استخدام أداة جمع البيانات (الاستبانة) لجمع وتحليل البيانات المتعلقة بالظاهرة كمصدرٍ أولي للبيانات، والتي يحاول الباحث دراستها ووصفها بشكلٍ منهجي سليم، كما استخدم الباحث برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتبويب البيانات وتحليلها وفقاً للقواعد الإحصائية السليمة.

- أداة البحث:

تتكون أداة البحث من استبانة صُممت خصيصاً لقياس الظاهرة المُشار إليها في مُشكلة البحث، وقد تكوَّنت من محورين أساسيين، المحور الأول خصص للتعرف على بعض الخصائص الشخصية وقياس بعض الاهتمامات المرتبطة مباشرة بفرضيات البحث، أما المحور الثاني صُمم خصيصاً لقياس آراء المبحوثين حول الأبعاد الأساسية التي شكَّلت في مضمونها الصياغة النهائية للفرضية الرئيسية الأولى، وهي ستة أبعاد، وخصصت لكلٍ بُعدٍ أسئلةٌ عدة صيغت بوضوح وتجانس؛ من أجل قياس آراء المبحوثين بدقة تجاه كلِّ بُعدٍ من الأبعاد الستة، وقد تم استخدام توزيع لكرت الخماسي لتبويب البيانات وإعطاء الأوزان القياسية لدرجة الموافقة لكل بند، وفقاً للقيم الرقمية من واحد وتعني غير موافق بشدة، إلى خمسة وتعني موافق بشدة، ويعتمد الباحث قيمة الحسم 3 للدلالة على الإجابة القطعية لرأي المبحوث.

وقد قُسمت الاستبانة إلى قسمين رئيسيين، هما:

القسم الأول: المعلومات العامة (المتغيرات الديمغرافية).

القسم الثاني: محاور البحث حيث تتكون الاستبانة من (46) فقرة موزعة على محاور وهي كما يأتي:

(أ). محاور المتغير المستقل:

المحور الأول: تداول المعلومات المستخدمة في صنع القرارات الإدارية (7) فقرات.

المحور الثاني: استهلاك الطاقات البشرية المساهمة في صنع القرارات الإدارية (5) فقرات.

المحور الثالث: توظيف المساحات المخصصة للنقاشات اللازمة لصنع القرارات الإدارية(5) فقرات.  
المحور الرابع: استهلاك الوقت المخصص للنقاشات والدراسات اللازمة لصنع القرارات الإدارية(7) فقرات.  
(ب). المتغير التابع: بيئة العمل الداخلية (12) فقرة.

وقد تضمنت الفقرات في القسم الثاني عبارات تعكس رأي المبحوث في واقع عمليات صنع القرارات داخل الجامعة ضمن الدوائر النظامية المستهدفة، وما تخلفه من آثار قد تؤثر في بيئة العمل الداخلية، كما استُخدم مقياس ليكارت الخماسي، وقد تم تحديد الوزن (5) موافق بشدة ، (1) غير موافق بشدة للدلالة على رأي الباحث في كل عبارة من عبارات الاستبانة في القسم الثاني.

#### • مجتمع وعينة البحث :

مجتمع البحث يُعرّف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث , وبذلك فإن مجتمع البحث هو جميع الأفراد الذين يكوّنون موضوع مشكلة البحث . وبناءً على مشكلة البحث وأهدافه فإنّ المجتمع المُستهدف يتكوّن من الخبراء الذين يعملون في الوظائف الاشرافية تحت مستوى مسمى عميد، وعددهم (46) فرداً موزعين بين مشرف أو مدير في دوائر ذات اختصاصات متنوعة أوردناها بالتفصيل في الجدول الآتي رقم(1) وقد استجاب (38) من الأفراد المستهدفين ، وتم استنقاد الباحث من (31) استبانة صالحة للتحليل؛ أي بنسبة 67% و جدول رقم(2) يبين توزيع نسبة الاستجابة وفقاً لاختصاص العمل.

#### • الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- (1) النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي: يستخدم هذا الأمر أساساً لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما، وتقيد الباحث في وصف عينة البحث.
- (2) اختبار كولموجوروف – سمرنوف Kolomogorov - Smirnov Test(K-S) لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
- (3) معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد استخدمه الباحث لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة.
- (4) اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي (3) أم زادت أو قلت عن ذلك. ولقد استخدمه الباحث للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة .
- (5) اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.
- (6) اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance - ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات. استخدمه الباحث للفروق التي تعزى للمتغير الذي يشتمل على ثلاث مجموعات فأكثر.

#### • اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test:

استخدم الباحث اختبار كولموجوروف-سمرنوف Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.

#### جدول (1): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

م	المحور	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	تداول المعلومات المستخدمة في صنع القرارات الإدارية.	0.78
2.	استهلاك الطاقات البشرية المساهمة في صنع القرارات الإدارية	0.82
3.	توظيف المساحات المخصصة للنقاشات اللازمة لصنع القرارات الإدارية	0.4
4.	استهلاك الوقت المخصص للنقاشات والدراسات اللازمة لصنع القرارات الإدارية	0.11
5.	البيئة الداخلية	0.34
	مجموع المحاور	0.566

\*البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ .

واضح من النتائج الواردة في جدول (1) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع محاور البحث كانت أكبر من مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$  وهذا يعني أن توزيع البيانات لهذه المحاور يتبع التوزيع الطبيعي لذلك سيتم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات البحث.

• صدق الاستبانة:

يُقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وُضعت لقياسه ( الجرجاوي, 2010 : 105)، كما ويُقصد بالصدق " شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات, 2001 : 179). وقد تأكد الباحث من صدق الاستبانة بطريقتين:

(1) صدق المُحكِّمين " الصدق الظاهري":

يُقصد بصدق المُحكِّمين " هو أن يختار الباحث عدداً من المحكمين المتخصصين في محور الظاهرة او المشكلة موضوع البحث" (الجرجاوي, 2010 : 107) ويعرض الاستبانة على مجموعة منهم ، و اختار الباحث 5 من أصحاب الاختصاص بمجال الإدارة واثنتين متخصصين في مجال التربية وعلم النفس، وجميعهم زملاء العمل يعملون في بيئة الجامعة برتب تتراوح بين أستاذ مساعد وأستاذ. الأمر الذي ساعد الباحث في تطوير فكرة الاستبانة بشكل ملحوظ.

(2) صدق المقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي Internal Validity

يُقصدُ بصدق الاتساق الداخلي: مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد حسب الباحث الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور نفسه.

(3) نتائج الاتساق الداخلي

يوضح جدول (2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول " تداول المعلومات " والدرجة الكلية للمحور ، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبيّنة دالة عند مستوى معنوية وبذلك يُعد المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (2): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1-1	يتم حجب معلومات تهم عملي عن شاشة العمل الخاصة بي.	.74	.000.
2-2	حجب المعلومات يعيق عملي ويؤخر انجازي.	.70	.000.*
3-3	أحصل على المعلومات التي أحتاج اليها من الكليات والدوائر الأخرى بصعوبة.	.78	.000.
4-4	لأغراض أمنية يتم حذف المعلومات الواردة اليّ في بريد العمل دون إذني.	.70	.000.
5-5	أسترجع المعلومات المؤرشفة التي أحتاجها للعمل بصعوبة.	.62	.004.
6-6	بعض من أنواع المعلومة لا يُسمح لي بالاطلاع اليها رغم أنني بحاجة اليها.	.80	.000.
7-7	لا يسمح لي إلا بحجم محدد من المعلومات التي يمكنني الاطلاع عليها، رغم حاجتي اليها لإنجاز العمل.	.65	.000.

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ .

\*\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$ .

يوضح جدول (2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني " تداول المعلومات " والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبيّنة دالة عند مستوي معنوية  $\alpha = 0.05$  وبذلك يُعد المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (3): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1-1	عضويتي في لجان العمل لا تسمح لي بالوقت الكافي للمثابرة في عملي الاعتيادي.	.738**	.133
2-2	الأعمال الثانوية التي أكلف بها مرهقة و تُستهلك طاقة كبيرة من جهدي.	.830**	.000.
3-3	الأعمال الثانوية لا تساعد في تنمية مهاراتي في وظيفتي الأساسية.	.664**	.000.

4-	الأعمال التي يتم تكليفي بها بخصوص إجراء الدراسات اللازمة للقرارات الإدارية؛ غير مرتبطة بوظيفتي الأساسية مباشرة.	.429*	.000
5-	لا يتم مراعاة أثر ضغط العمل الاستثنائي؛ عندما يتم تقييم أدائي.	.655**	.000
* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ .			
** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.01$ .			

يوضح جدول (3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث " استخدام الطاقة البشرية " والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوي  $\alpha = 0.05$  وبذلك يُعد المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1.	أرى أن القاعات التي تخصصها إدارة الجامعة للاجتماعات مساحتها أكبر من الحاجة إليها.	.807**	.000
2.	لا يمكنني حجز القاعة المخصصة من أجل تدارس قضايا العمل بسهولة.	.695**	.000
3.	أعاني من إضاعة فرص القرارات بسبب مشكلة عدم توفر مكان ملائم للاجتماعات العاجلة.	.844**	.000
4.	أرى أن سوء استغلال الإدارة للأماكن المخصصة للاجتماعات تتسبب بمعاناتي في عقد اللقاءات التشاورية اللازمة لعملية الاعتيادي.	.687**	.000
5.	تجري العادة أن يتم عقد الاجتماعات على نفس مقاعد العمل	.756**	.000
* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ .			
** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$ .			

يوضح جدول (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع " توظيف المساحات المعدة للاجتماعات " والدرجة الكلية للمحور ، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوي  $\alpha = 0.05$  وبذلك يُعد المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع والدرجة الكلية للمحور

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1.	أغلب وقتي مستهلك في الاجتماعات وأقدم فترات الوقت لأعمالي الاعتيادية.	.746**	.000
2.	عادةً لا يتم وضع سقف زمني يحدد نهاية عمل اللجان والاجتماعات.	.775	.000
3.	عادةً إذا تم وضع سقف زمني للاجتماعات لا يلتزم به المجتمعون.	.764**	.000
4.	تضع الإدارة سقفاً زمنياً للاجتماع لا يتناسب مع طبيعة الموضوعات المطروحة للنقاش.	.792**	.000
5.	الحصول على الاستشارات من الوحدات الادارية الاخرى يتطلب المرور بإجراءات تستهلك وقتاً طويلاً.	.655**	.000
6.	الحصول على المعلومات يتطلب إجراءات طويلة ليس لها ضرورة.	.893**	.000
7.	الوقت المتاح لعمل اللجان وفرق العمل لا يتناسب مع طبيعة المهام المطلوبة منهم.	.759**	.000
* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ .			
** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$ .			

يوضح جدول (5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع " استخدام الوقت " والدرجة الكلية للمحور ، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوي  $\alpha = 0.05$  وبذلك يُعد المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

ثانياً: الصدق البنائي Structure Validity

يُعد الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور البحث بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

جدول (6): معامل الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للمحاور

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.sig)
---	--------	-----------------------	--------------------------

للارتباط		
.000	.848**	6. تداول المعلومات
.001	.585**	7. استهلاك الطاقة البشرية
.000	.820**	8. توظيف المساحات المخصصة للاجتماعات
.000	.767**	9. استهلاك الوقت المخصص للدراسات والنقاشات اللازمة لصنع القرارات

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ .

\*\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$ .

يبين جدول (6) أن جميع معاملات الارتباط في جميع محاور الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية  $\alpha = 0.05$  وبذلك تُعدُّ جميع محاور الاستبانة صادقه لما وضعت لقياسه.

### حادي عشر: تحليل البيانات واختبار فرضيات البحث

يعرض الباحث بالتفصيل تحليل البيانات واختبار فرضيات البحث ، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة البحث واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على متغيرات البحث التي اشتملت على ( آراء عينة البحث أثر مخلفات عمليات صنع القرارات الإدارية في سلامة بيئة الأعمال الداخلية) من خلال تفسير الإجابات على الأسئلة المتعلقة بمدى وجود أثر لتداول المعلومات، واستهلاك الطاقة البشرية، وشغل المساحات المخصصة للاجتماعات، وأخيراً استهلاك الوقت في سلامة البيئة الداخلية للأعمال).

لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة البحث، باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على النتائج التي سيتم عرضها وتحليلها. الوصف الإحصائي لمجتمع البحث وفق الخصائص والسمات الشخصية

- توزيع مجتمع البحث حسب الخصائص والسمات الشخصية

جدول (7): يبين توزيع مجتمع الدراسة على الدوائر النظامية بالجامعة

حجم المجتمع	الدائرة النظامية
5	كلية أكاديمية
14	الشؤون الإدارية
6	القبول والتسجيل
2	الدائرة المالية
6	الشؤون الأكاديمية
7	شؤون الطلبة
6	أخرى
46	المجموع

المصدر: صفحة ويب الرسمية للجامعة، بتصريف من الباحث

من الجدول (7) يتبين أن العاملين في الشؤون الإدارية تحظى بأعلى تكرار من عينة البحث، ربما أن كثافة التوظيف من أجل تغطية الأعباء الإدارية تتجه نحو الشؤون الإدارية وهي الشؤون المسؤولة عن تسهيل الخدمات والدعم اللوجستي للعمليات الإدارية كافة، ويلاحظ الباحث أن أقل تكرار كان من نصيب الدائرة المالية وهذا العدد القليل ربما يعكس طبيعة العمل المالي الثانوي داخل الجامعة.

جدول (8): يوضح توزيع مجتمع الدراسة بحسب الجنس

النسبة %	التكرارات	الجنس
61.3	19	ذكر

أنثى	12	38.7
المجموع	31	100.0

من الجدول (8) يتبين أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث، وربما تعكس هذه النتيجة صورة طبيعية ناتجة عن سياسات التوظيف وأولوياته في ظل ثقافة القوامة الذكورية السائدة في المجتمعات العربية.

الجدول (9): توزيع نسبة الاستجابة الصالحة للتحليل وفقاً لاختصاص العمل.

الدائرة النظامية	حجم المجتمع	نسبة الاستجابة
كلية أكاديمية	2	6.5
الشؤون الإدارية	7	22.6
القبول والتسجيل	6	19.4
الدائرة المالية	2	6.5
الشؤون الأكاديمية	4	12.9
شؤون الطلبة	4	12.9
أخرى	6	19.4
المجموع	31	100.0

الجدول رقم (9) يبين (22%) من عينة البحث كانوا يعملون في الشؤون الإدارية، وهي أعلى نسبة من حيث طبيعة العمل، وأقل تمثيل كان لصالح الكليات الأكاديمية وبلغت نسبتهم (6.5%) وذلك لأن الكليات الأكاديمية ليس لديها حجم تشغيل كبير في المجال الإداري والفني، وبالتالي الذين يتولون المسؤوليات الإشرافية الصافية قليلون.

جدول (10): يبين توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لسنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة%
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	10	32.3
من 10 إلى 15 سنة	9	29.0
أكثر من 15 سنة	12	38.7
المجموع	31	100.0

من الجدول السابق (10) يتبين أن أغلب أفراد عينة البحث الذين استجابوا للدراسة خبراء في مجال عمل حيث أن النسبة الأعلى كانت (67%) وهم الذين لديهم أكثر من 10 سنوات ، وهذا يشير إلى أن الاجابات أكثر اعتمادية وموثوقة لأنها صدرت عن أصحاب تجربة كبيرة في بيئة الأعمال الداخلية بالجامعة.

## ثاني عشر: اختبار فرضيات البحث:

اختبار الفرضيات حول متوسط درجة الإجابة يساوي درجة الموافقة المتوسطة (الحياد). تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sampel T test) لتحليل فقرات الاستبانة، وتكون الفقرة ايجابية بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية أو ( القيمة الاحتمالية أقل من 0.05 والوزن النسبي أكبر من 60% )، وتكون الفقرة سلبية بمعنى أن أفراد العينة لا يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة t المحسوبة أقل من قيمة t الجدولية، أو ( القيمة الاحتمالية أقل من 0.05 والوزن النسبي أقل من 60% )، وإذا كان مستوى الدلالة أكبر من 0.05 تكون آراء العينة في الفقرة متوسطة.

إختبار الفرضية الأولى: الفرضية الأولى H1: يرى أغلب أفراد عينة البحث بدلالة إحصائية ( $\alpha \leq 5\%$ ) أن بيئة العمل التنظيمية غير ملوثة بالانبعاثات الناتجة عن استخدام الموارد اللازمة في عمليات صنع القرارات الإدارية: تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول



جدول (11): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لمتوسط جميع محاور لمتغير المستقل

المحور التابع	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي للمتوسط الحسابي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig)
تلوث بيئة العمل الداخلية	1.2	.24	39.4	.000

من جدول (11) يُمكن استخلاص ما يأتي:

المتوسط الحسابي يساوي (1.2)، والمتوسط الحسابي النسبي (24%) ، وأن قيمة اختبار T (39.4) وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000). لذلك يُعد رأي أفراد عينة البحث حول عدم وجود تلوثات ضارة أثناء من عمليات اتخاذ القرارات الإدارية دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  ، ما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور يختلف عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن (24%) من عينة البحث فقط يوافقون قطعياً على فقرات هذا المحور، أي أقل من نسبة الحسم وهذه النتيجة تُثبت صحة الفرضية القائلة: يرى أغلب أفراد عينة البحث بدلالة إحصائية ( $\alpha \leq 5\%$ ) أن بيئة العمل التنظيمية غير ملوثة بالانبعاثات الناتجة عن استخدام الموارد اللازمة في عمليات صنع القرارات الإدارية: وتعد هذه النتيجة مؤشراً إيجابياً ، يدل على تقنين التعامل مع الموارد اللازمة لعمليات صنع القرارات الإدارية بالجامعة، وكذلك ربما يدل على أن الجامعة تتبع أساليب إدارية صديقة للبيئة أثناء عمليات صنع القرارات، ويعزو الباحث ذلك ربما لأن الجامعة تهتم بتعيين الكفاءات ذوي المؤهلات العلمية المتطورة، فهناك شروطاً قاسية يخضع لها المرشح للتعيين في المناصب الإشرافية العليا كالخبرة، والرتبة العلمية العليا.

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية H2، القائلة: يرى أغلب أفراد عينة البحث بدلالة إحصائية ( $\alpha \leq 5\%$ ) أنه لا يوجد سوء استخدام للموارد اللازمة لعمليات صنع القرارات الإدارية بالجامعة.

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (12)

جدول (12): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لمتوسط جميع المحاور

المحاور	قيمة (الاختبار)	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي للمتوسط الحسابي	القيمة الاحتمالية (sig)
المبالغة في القيود المفروضة على تداول المعلومات	26.409	2.8	0.56	.000
أعلى وأقل نسب تكرارات المعارضين على العبارات لأغراض أمنية يتم حذف المعلومات الواردة التي أعلى نسبة 80% في بريد العمل دون إذني.				
أقل نسبة 12% حجب المعلومات يعيق عملي ويؤخر انجازي. الهدر في استغلال الطاقات البشرية				
أعلى وأقل نسب تكرارات المعارضين على العبارات الأعمال التي يتم تكليفي بها بخصوص إجراء الدراسات اللازمة للقرارات الادارية؛ غير مرتبطة بوظيفتي الأساسية مباشرة.	26.080	3.0	0.59	.000
أقل نسبة 35% طاقة الأعمال الثانوية التي أكلف بها مرهقة وتستهلك كبيرة من جهدي.				
المبالغة في تخصيص المساحات المعدة للاجتماعات				
أعلى وأقل نسب تكرارات المعارضين على العبارات أعاني من إضاعة فرص القرارات بسبب مشكلة عدم توفر مكان ملائم للاجتماعات العاجلة.	17.825	2.4	0.47	.000

أقل نسبة	74%	لا يمكنني حجز القاعة المخصصة من أجل تدارس قضايا العمل بسهولة.	19.084	2.6	0.51	.000
المبالغة في استهلاك الوقت						
أعلى وأقل نسب تكرارات المعارضين على العبارات						
أعلى نسبة	71%	تضع الإدارة سقفاً زمنياً للاجتماع لا يتناسب مع طبيعة الموضوعات المطروحة للنقاش. الحصول على الاستشارات من الوحدات الادارية الاخرى يتطلب المرور بإجراءات تستهلك وقتاً طويلاً.				
أقل نسبة	38%					
المحاور جميعها						
أعلى وأقل نسب تكرارات المعارضين على العبارات جميعها						
أعلى نسبة	83%	أعاني من إضاعة فرص القرارات بسبب مشكلة عدم توفر مكان ملائم للاجتماعات العاجلة.	29.120	2.7	0.55	.000
أقل نسبة	12%	حجب المعلومات يعيق عملي ويؤخر انجازي.				
* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$						

من الجدول (12) يتبين أن الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (2.7) وان القيمة الاحتمالية (sig) (0.000) ما يدل على أن أغلب أقراد البحث لا يوافقون على أنه يوجد سوء استخدام للموارد اللازمة لعمليات صنع القرارات الإدارية بالجامعة. وهذه النتيجة تثبت صحة الفرضية، وأن هناك توافقاً وترتبطاً إيجابياً مع وجهة نظر العينة بخصوص نظافة البيئة الداخلية، الوارد في الفرضية السابقة، ويرى الباحث أن العلاقة طبيعية فإذا كانت عمليات صنع القرارات لا يترافق معها انبعاثات ضارة، سوف يؤدي ذلك الى بيئة نظيفة، إلا أنه تبين أن 12%، من المبحوثين معارضون أي 88% يعتبرون أكثر ما تعاني منه بيئة العمل بحسب ما ألوا به هو حجب المعلومات؛ لما في ذلك إعاقة للإنجاز، كما أظهرت النتائج أن 83% من المبحوثين معترضون على العبارات أي فقط 17% يوافقون أن العبارة القائلة أعاني من إضاعة فرص القرارات بسبب مشكلة عدم وفر مكان ملائم للاجتماعات العاجلة.

#### • تحليل نتائج الفرضيات الفرعية:

- 1) H2: من البيانات الواردة بالجدول رقم (12) تبين أن المتوسط الحسابي (2.8) والوزن النسبي (0.56) وهي أقل من قيمة الحسم لصالح الموافقة ، ضمن قيمة احتمالية ألفا (000)، وهذا يدل على أن أغلب عينة البحث ترى بأنه لا يوجد مبالغة في القيود المفروضة على تداول المعلومات بدلالة إحصائية ( $\alpha \leq 5\%$ ) أثناء عمليات صنع القرارات الإدارية.
- 2) H2: من البيانات الواردة بالجدول رقم (12) تبين أن المتوسط الحسابي (3.0) والوزن النسبي (0.59) وهي أقل من قيمة الحسم لصالح الموافقة ضمن قيمة احتمالية ألفا (000) وهذا يدل على أن أغلب عينة البحث ترى بأنه لا يوجد هدراً للطاقات البشرية بدلالة إحصائية ( $\alpha \leq 5\%$ ) أثناء عمليات صنع القرارات الإدارية.
- 3) H3: من البيانات الواردة بالجدول رقم (12) تبين أن المتوسط الحسابي (2.4) والوزن النسبي (0.47) وهي أقل من قيمة الحسم لصالح الموافقة ، ضمن قيمة احتمالية ألفا (000)، وهذا يدل على أن أغلب عينة البحث ترى بأنه لا يوجد مبالغة في تخصيص المساحات المكانية بدلالة إحصائية ( $\alpha \leq 5\%$ ) أثناء عمليات صنع القرارات الإدارية.
- 4) H4: من البيانات الواردة بالجدول رقم (12) تبين أن المتوسط الحسابي (2.6) والوزن النسبي (0.51) وهي أقل من قيمة الحسم لصالح الموافقة ، ضمن قيمة احتمالية ألفا (000)، وهذا يدل على أن أغلب عينة البحث ترى بأنه لا يوجد مبالغة في استهلاك الوقت بدلالة إحصائية ( $\alpha \leq 5\%$ ) أثناء عمليات صنع القرارات الإدارية.

ويلاحظ الباحث أن آراء عينة البحث أشارت إلى أن المساحات المخصصة للاجتماعات وورش العمل وغيرها هي الأقل مساهمة في انبعاثات المخلفات، وهذه النتيجة ربما ظهرت لأن الجامعة تتمتع بمساحات ضخمة وقاعات الاجتماعات لا تمثل إلا جزءاً بسيطاً من عاقبة حركة العمل الإداري.

#### • نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة

H3 القائلة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 5\%$ ) بين متوسطات آراء عينة الدراسة تعزى الى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الخبرة، جهة العمل)"

• اختبار الفروق في متوسط آراء عينة البحث وفقاً لمتغير الجنس

جدول (13): يبين تكرارات افراد العينة وفقاً للجنس؟

الجنس	التكرارات	النسبة %
ذكر	19	61.3
أنثى	12	38.7
المجموع	31	100.0

جدول (14): يبين مدى وجود فروق في متوسطات إجابات عينة البحث تُعزى إلى متغير الجنس.

المتغير	قيمة "F"	مستوى الدلالة	الدلالة
المبالغة في القيود المفروضة على تداول المعلومات الهدر في استغلال الطاقات البشرية	.73	.789	لا يوجد فروق
المبالغة في تخصيص المساحات المعدة للاجتماعات	2.076	.160	لا يوجد فروق
الهدر في استغلال الطاقات البشرية	.256	.617	لا يوجد فروق
المبالغة في تخصيص الوقت أثناء اتخاذ القرارات الإدارية	.1969	.171	لا يوجد فروق

من الجدول رقم (14) يتبين أن القيمة الاحتمالية للاختبار أكبر من 5% وهذا يدل على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات عينة الدراسة تُعزى إلى متغير الجنس. وبناء على ذلك نقبل الفرضية القائلة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية  $\alpha \leq 5\%$  بين متوسطات تقديرات المستجيبين تعزى لمتغير الجنس

جدول (15): يبين تكرارات أفراد العينة وفقاً لسنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد
من 5 إلى أقل من 10 سنوات أكثر من 15 سنة	10
من 10 إلى 15 سنة	9
أكثر من 15 سنة	12
المجموع	31

جدول (16): اختبار تحليل التباين لمتغير الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة	الدلالة
المبالغة في القيود المفروضة على تداول المعلومات	بين المجموعات	4.587	2	2.294	.149	.863	لا يوجد فروق
	داخل المجموعات	432.122	28	14.433			
	المجموع	436.710	30				
المبالغة في تخصيص المساحات المعدة للاجتماعات	بين المجموعات	7.780	2	3.890	.433	.653	لا يوجد فروق
	داخل المجموعات	251.639	28	8.987			
	المجموع	259.419	30				
الهدر في استغلال الطاقات البشرية	بين المجموعات	8.661	2	4.330	.382	.686	لا يوجد فروق

فروق	11.322	28	317.017	داخل المجموعات	
		30	325.677	المجموع	
	18.574	2	37.149	بين المجموعات	
لا يوجد فروق	.336 1.134	28	458.722	داخل المجموعات	المبالغة في تخصيص الوقت أثناء اتخاذ القرارات الإدارية
		30	495.871	المجموع	

من النتائج الموضحة في جدول ( 16 ) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$  لكل متغير من متغيرات الاستبانة وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث حول (محاور البحث) تعزى إلى متغير (الخبرة). وبناء على ذلك نقبل الفرضية القائلة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية  $\alpha \leq 5\%$  بين متوسطات تقديرات المستجيبين تعزى لمتغير الخبرة.

جدول (17): يبين توزيع تكرارات أفراد عينة البحث وفقاً لجهة عملهم

الدائرة النظامية	حجم المجتمع
كلية أكاديمية	2
الشؤون الإدارية	7
القبول والتسجيل	6
الدائرة المالية	2
الشؤون الأكاديمية	4
شؤون الطلبة	4
أخرى	6
المجموع	31

جدول (18): اختبار تحليل التباين لقياس الفروق في متوسط الاجابات تعزى الى متغير جهة العمل

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة	الدلالة
المبالغة في القيود	بين المجموعات	52.114	6	8.686	.542	.771	لا يوجد فروق
المفروضة على تداول المعلومات	داخل المجموعات	384.595	24	16.025			
المبالغة في تخصيص المساحات المعدة للاجتماعات	المجموع	436.710	30				
المبالغة في الهدر في استغلال الطاقات البشرية	بين المجموعات	52.288	6	8.715	1.010	.442	لا يوجد فروق
المبالغة في تخصيص الوقت أثناء اتخاذ القرارات الإدارية	داخل المجموعات	207.131	24	8.630			
	المجموع	259.419	30				
	بين المجموعات	31.380	6	5.230	.427	.854	لا يوجد فروق
	داخل المجموعات	294.298	24	12.262			
	المجموع	325.677	30				
	بين المجموعات	199.680	6	33.280	2.697	.038	يوجد فروق
	داخل المجموعات	296.190	24	12.341			
	المجموع	495.871	30				

من النتائج الموضحة في جدول ( 18 ) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$  لكل متغير من متغيرات الاستبانة وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث حول (محاور البحث) تعزى إلى متغير (الخبرة). وبناء على ذلك نقبل الفرضية القائلة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية  $\alpha \leq 5\%$  بين متوسطات تقديرات المستجيبين تعزى لمتغير الخبرة.

محاوِر البحث ) تعزى إلى متغير ( جهة العمل). وبناء على ذلك نقبل الفرضية القائلة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية  $\alpha \leq 5\%$  بين متوسطات تقديرات المستجيبين تعزى لمتغير جهة العمل

جدول (19): يبين تكرارات أفراد عينة البحث وفقاً للتوزيع العمري لهم

متغير العمر	العدد
أقل من 30 عام	9
أقل من 45 عام	16
من 45 الى 55 عام	6
المجموع	31

جدول (20): يبين نتائج اختبار الفروق بين متوسطات إجابات عينة الدراسة التي تُعزى إلى متغير العمر.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة	الدلالة
المبالغة في القيود المفروضة على تداول المعلومات	بين المجموعات داخل المجموعات	36.717	2	18.358	1.285	.292	لا يوجد فروق
	المجموع	436.710	30	14.285			
	بين المجموعات داخل المجموعات	4.780	2	2.390			
المبالغة في تخصيص المساحات المعدة للاجتماعات	بين المجموعات داخل المجموعات	254.639	28	9.094	.263	.771	لا يوجد فروق
	المجموع	259.419	30	17.676			
	بين المجموعات داخل المجموعات	35.351	2	10.369			
الهدر في استغلال الطاقات البشرية	بين المجموعات داخل المجموعات	290.326	28	10.369	1.705	.200	لا يوجد فروق
	المجموع	325.677	30	45.800			
	بين المجموعات داخل المجموعات	91.600	2	14.438			
المبالغة في تخصيص الوقت أثناء اتخاذ القرارات الإدارية	بين المجموعات داخل المجموعات	404.271	28	14.438	3.172	.057	لا يوجد فروق
	المجموع	495.871	30				
	بين المجموعات داخل المجموعات						

من النتائج الموضحة في جدول (20) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$  لكل متغير من متغيرات الاستبانة وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث حول (محاوِر البحث ) تعزى إلى متغير ( العمر). وبناء على ذلك نقبل الفرضية القائلة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية  $\alpha \leq 5\%$  بين متوسطات تقديرات المستجيبين تعزى لمتغير العمر  
ثاني عشر: النتائج والتوصيات:

#### • النتائج:

- 1) توصل الباحث الى تعريف لمخلفات صنع القرارات الإدارية كما يأتي:  
"تلك الانبعاثات الضارة ببيئة العمل الداخلية؛ الناجمة عن سوء استخدام الموارد اللازمة لعمليات صنع القرارات الإدارية"
- 2) ترى (55%) من عينة البحث وجود انبعاثات أثناء عمليات صنع القرارات الإدارية، إلا أن هذه النسبة لم تصل إلى الحسم الإحصائي (60%).
- 3) اعتبرت عينة البحث (76%) أن البيئة الداخلية لا تعاني من تلوثات ناتجة عن عمليات صنع القرارات الإدارية.
- 4) اعتبر 51% من العينة أن المبالغة في القيود على تداول المعلومات هي الأكثر إزعاجاً.
- 5) اعتبر 74% أننا لا توجد أي مشكلات تعيق العمل بخصوص القاعات التي يتم تخصيصها للاجتماعات والأنشطة المختلفة.

(6) لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة عينة الدراسة تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية.

## التوصيات

بناءً على النتائج السابقة، يوصي الباحث ما يأتي:

- زيادة تقنين استخدام الموارد اللازمة لصنع القرارات الإدارية.
- الاهتمام بإدارة المعلومات على وجه الخصوص ومحاولة زيادة الشفافية.
- صياغة أبحاث عمية جديدة لتصميم نماذج قياس تلوث بيئة العمل الداخلية و رصد نسبة التلوث وتقييم أسبابه.
- تعميم التجارب الناجحة في تحسين بيئة العمل على المؤسسات العاملة في قطاع التعليم وغيرها.
- كتابة المزيد من الأبحاث حول مقومات سلامة البيئة الداخلية للأعمال من جوانب أخرى.
- زيادة تعميق فكرة البحث واعتماد تعريف مخلفات صنع القرارات الإدارية.
- إجراء مزيداً من الدراسات في مجتمعات دراسية مختلفة كالقطاع الخاص لأن المشكلة تكون أكثر بروزاً.

## المراجع والتوثيق

1. ديرلوف، د. (2010) فكر رجال الأعمال الطريق الى النجاح الكامل، بيروت: دار الراتب الجامعية للنشر، ص 89.
2. عبد العزيز، ط . (2010)، الاستراتيجيات الخمس في اتخاذ القرار، الجمعية الفلسطينية لحرقق الانسان، الطبعة الثانية، ص 18.
3. عبود، ن . (2006)، المسؤولية البيئية أخلاقيات الإدارة، عمان: الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ص292.
4. محمد، ع. (2010) مقدمة في علوم البيئة، الطبعة الثالثة، القاهرة: دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، ص 8.
5. مصطفى، ش . (2005)، إدارة الموارد البشرية "إدارة الأفراد"، الطبعة الثالثة، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، ص 33.
6. مؤيد، ف. (2009)، الأبداع في اتخاذ القرارات، الطبعة الأولى، العراق: اثناء للنشر والتوزيع، ص 61.
7. أحمد، أ. (2017) أثر عوامل البيئة الداخلية للمنظمة على مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في قطاع الخدمات بوكالة الغوث الدولية (الانوروا)، رسالة ماجستير، فلسطين: الجامعة الإسلامية.
8. الأمين، ب. (2016)، مراحل ووسائل صنع القرارات في المنظمات الفعالة، بحث منشور الجزائر: المركز الجامعي، مرسلي عبد الله تيبازة، مجلة معارف، العدد 21 ديسمبر السنة الحادية عشر ص 120- 134.
9. تيميزار، أ. (2016)، السلطة في المؤسسة الاقتصادية وإشكالية صنع القرار الجزائر، *المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، المجلد الثامن، العدد الثاني، ص- 35-41.*
10. جامعة القدس، م. (1999)، البيئة والموارد في الوطن العربي، الطبعة الاولى، فلسطين: جامعة القدس المفتوحة، ص.21.
11. حمد، ع. ورندا، و. (2017)، أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية" بحث منشور، الأردن: *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، المجلد 3، العدد 1.
12. راشدة، ع. (2014) المشاركة في عملية صنع القرار وسبل تفعيلها، بحث منشور، الجزائر: الناشر: جامعة ابن خلدون - تيارت.
13. رياض، ه . (2017) أثر جودة الحياة الوظيفية على الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها، بحث منشور الأردن: *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال* ، المجلد 13 العدد 1.
14. زحاف، ب. (2016) صنع القرارات وانعكاسه على مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية، -دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لواية أدار، بحث منشور، الجزائر: *مجلة جامعة محمد خضير، أبحاث إقتصادية وإدارية*، العدد 2، الجلد الثاني، ص-ص 11-34.
15. سهيلة، ع. (2007) أثر مشاركة العاملين في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الانوروا) في اتخاذ القرارات على أدائهم الوظيفي، رسالة ماجستير، فلسطين: الجامعة الاسلامية.

16. عادل، س. وآخرون. (2008)، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب والوظيفي ومستوي الأداء لدي العاملين في المجال الرياضي بمحافظة المنيا، بحث منشور، جمهورية مصر العربية: جامعة ألبينا.
17. عبدالنور، د. (2015)، دور الحدس في اتخاذ القرارات الإستراتيجية عند مديري المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، *Revue Algérienne d'Economie et de Management* Volume 8, Numéro 2, Pages 1-20.
18. محمد، د. (2014)، قراءة نظرية في صناعة القرار، بحث منشور، الجزائر، *مجلة تطوير العلوم الاجتماعية*، المجلد السابع، العدد الأول، ص 128-149.
19. محمد، ش. (2012)، رؤية الشريعة الاسلامية ومنهجها في الحفاظ على البيئة، جامعة القدس المفتوحة، ورقة عمل غير منشورة، ص:159.
20. مداحي، ع. (2018)، أهمية و دور المعلومات في اتخاذ القرارات، بحث منشور (الجزائر: *مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات*، العدد الثالث).
21. مهدية، ز. (2018)، أثر أخلاقيات الأعمال في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات دراسة تحليلية لأراء العاملين بمدبغة الهضاب العليا بالجلفة بولاية برج بوعرييج. بحث منشور(الجزائر: جامعة البيض، *مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية*، المجلد العاشر، ص- ص 245-270.
22. موسى، خ. محمود، ن. (2010)، أثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية، دراسة بدعم من عطفة مدير عام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية (الأردن: جامعة البتراء).
23. موسي، ب. (2007)، الخصائص الشخصية والوظيفية وعلاقتها باتجاهات العاملين نحو بيئة العمل الداخلية، كلية الدراسات العليا، رسالة ماجستير منشورة، السعودية: أكاديمية نايف للعلوم الإدارية، (2007)
24. إسراء، ع. (2017)، تلوث البيئة، مجلة موضوع الالكترونية، <http://mawdoo3.com>.
25. البيان، ص. (2017)، تعريف النفايات وأنواعها، الامارات العربية المتحدة،: <https://www.albayan.ae/five-senses/culture/2017-04-02-1.2903979>
26. ظفر، ن. (2013)، تحليل البيئة الداخلية لمنظمات الأعمال، محاضرة الكترونية، جامعة بابل، <http://www.uobabylon.edu.iq/uobColeges/lecture.aspx?fid=9&lcid=34477>
27. هايل، ج. (2017)، المال والأعمال، تعريف بيئة العمل، مجلة الكترونية، <http://mawdoo3.com>
28. Feirong, Yuan. and Richard W. (2010) "Innovativr Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcom Expectations ". *Academy of Management Journal*, Vol. 53, No. 2, pp: 323 – 342. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.49388995>.
29. Gratto, F J., (2001) "The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction for Directors of Physical plants <http://www.emeraldinsight.com/researchregister>.
30. The Authors. Published by Elsevier Ltd ،Oriana, N. (2014) *Procedia Economics and Finance*
31. Peter, K. (2000) "Organizational Climate and Corporate Performance: An Empirical Investigation" *Management Decision*, Volume 38 Number 8 pp.531-540. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005371>.



## Administrative decision-making residues at Al Aqsa university internal work environment.

Adeeb S. Al-Agha

<sup>1</sup>Affiliation of the author: AL-Aqsa university-Gaza

\*Corresponding author E-mail : [as.elagha@alaqsa.edu.ps](mailto:as.elagha@alaqsa.edu.ps)

Submission date: 2021/1/26

Accepted date:4/4/2021

### Abstract:

The research aims to reach new and qualitative concepts about the term "Remnants of administrative decision-making processes" and to identify the extent of the presence of these remnants in the internal work environment of Al-Aqsa University in Gaza. To accomplish this goal, the researcher used the descriptive analytical method. A questionnaire was designed to measure the opinions of university officials on the phenomenon and distributed to workers with supervisory responsibilities who are 46 officials, and 38 of them responded to the research, and the total number of valid questionnaires was 31. Among the most important results that the researcher reached: Most of the respondents see with statistical significance ( $\alpha \leq 5\%$ ) that the internal work environment is not polluted due to the small emissions resulting from the decision-making processes. He also formulated a definition for the first time of the concept of "decision-making remnants" as follows: "Those emissions harmful to the internal work environment, resulting from the misuse of the resources needed for administrative decision-making processes." The research also recommended a further rationing in the use of the resources needed for making administrative decisions, an increased interest in information management and increased transparency, as well as the formulation of pollution measurement models for the internal work environment in order to monitor the rate of pollution and evaluate its causes.

**Keywords:** *Remnants of Decision Making; Pollution; Internal Environment.*

### References:

- [1] Feirong, Yuan. and Richard W. (2010) "Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations ". *Academy of Management Journal*, Vol. 53, No. 2, pp: 323 – 342. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.49388995>.
- [2] Gratto, F J., (2001) "The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction for Directors of Physical plants <http://www.emeraldinsight.com/researchregister>.
- [3] Oriana, N. (2014) *Procedia Economics and Finance* 'The Authors. Published by Elsevier Ltd.
- [4] Peter, K. (2000) "Organizational Climate and Corporate Performance: An Empirical Investigation" *Management Decision*, Volume 38 Number 8 pp.531-540. <https://doi.org/10.1108/EUM000000005371>.