



The Impact of the Work Environment and Its Different Dimensions on the Performance of Faculty Members A Case Study of the Faculty of Economics and Political Science, Souq Al-Ahad, Tarhuna

Dr. Abdelhadi Mohammed Al-Hadi Drhoub *

Department of Management and Organization, Faculty of Economics and Political Science,
University of Zaytuna, Tarhuna, Libya

أثر بيئة العمل بأبعادها المختلفة في أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية – سوق الأحد ترهونة

د.عبدالهادي محمد الهادي درهوب *

قسم الإدارة والتنظيم، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة الزيتونة، ترهونة، ليبيا

*Corresponding author: abuanastanger@gmail.com

Received: May 20, 2026

Accepted: August 02, 2026

Published: August 16, 2026

Abstract:

This study aimed to investigate the impact of the work environment and its various dimensions, namely the physical work environment, clarity of tasks, roles and responsibilities, and the social and organizational work environment, on the performance of faculty members at the Faculty of Economics and Political Science, Souq Al-Ahad, Tarhuna. The study adopted the descriptive-analytical approach and used a questionnaire as the primary instrument for data collection. A random sample of 45 faculty members participated in the study. The collected data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), employing descriptive statistics, standard deviations, Cronbach's Alpha coefficient, regression analysis, and the t-test.

The study reached the following findings:

- The work environment, with its various dimensions, has a positive and statistically significant effect on the performance of faculty members.
- The social and organizational work environment was found to be the most influential dimension affecting faculty members' performance.

Keywords: Work Environment; Physical Work Environment; Clarity of Tasks, Roles and Responsibilities; Social and Organizational Work Environment; Faculty Members' Performance.

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل بأبعادها المختلفة، والمتمثلة في البيئة المادية، ووضوح المهام والاختصاصات والمسؤوليات، والبيئة الاجتماعية والتنظيمية، في أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية-سوق الأحد ترهونة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات من عينة عشوائية بلغت (45) عضو هيئة تدريس. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل الفا كرونباخ، وتحليلي الانحدار واختبار (t).

وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- *وجود أثر إيجابي لبيئة العمل بأبعادها المختلفة في أداء أعضاء هيئة التدريس.
- * البيئة الاجتماعية والتنظيمية كانت الأكثر تأثيراً في أداء أعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل، وضوح المهام والاختصاصات، أداء أعضاء هيئة التدريس.

المقدمة:

تحدد فاعلية العمل الجامعي بدرجة كبيرة بما يتاح لعضو هيئة التدريس من موارد مادية وتنظيمية واجتماعية تساعد على أداء أدواره بكفاءة. فالمؤسسة الجامعية لا تعتمد على الخبرة العلمية وحدها، بل تحتاج إلى قاعات مناسبة، وتجهيزات تعليمية وتقنية، وإجراءات واضحة، وعلاقات مهنية مستقرة، وتنظيم داخلي يقلل التعارض في الاختصاصات وييسر إنجاز المهام. (عبد الحميد، 2024، ص 112).

ويكتسب موضوع بيئة العمل في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية – سوق الأحد أهمية خاصة؛ لارتباطه المباشر بجودة التدريس، والمشاركة في اللجان والأنشطة، وتطوير العملية التعليمية، وخدمة المجتمع. لذلك تتناول الدراسة ثلاثة أبعاد مترابطة هي: البيئة المادية، ووضوح المهام والاختصاصات والمسؤوليات، والبيئة الاجتماعية والتنظيمية، ثم تختبر أثرها في أداء أعضاء هيئة التدريس. (العلاق، 2022، ص 91).

مشكلة الدراسة:

تتبع المشكلة البحثية من احتمال تأثر أداء عضو هيئة التدريس بعوامل داخلية لا تقل أهمية عن مؤهله العلمي وخبرته. فقد يتراجع مستوى الإنجاز عند ضعف القاعات والتجهيزات والإنترنت والمراجع، أو عند غموض المهام والصلاحيات ومعايير التقييم، أو عندما تسود علاقات مهنية محدودة التعاون والدعم. ومن ثم تمثل المشكلة في الحاجة إلى قياس أثر هذه الأبعاد في أداء أعضاء هيئة التدريس وتحديد البعد الأكثر إسهاماً في تفسير الأداء داخل الكلية. ومن هذا المنطلق يمكننا تحديد مشكلة الدراسة في السؤال التالي: ما أثر بيئة العمل بأبعادها المختلفة في أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية – سوق الأحد ترهونة؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبيئة العمل بأبعادها المختلفة في أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية – سوق الأحد ترهونة.

الفرضيات الفرعية:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبيئة العمل المادية في أداء أعضاء هيئة التدريس.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لوضوح المهام والاختصاصات والمسؤوليات في أداء أعضاء هيئة التدريس.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية في أداء أعضاء هيئة التدريس.

أهداف البحث:

- تشخيص واقع بيئة العمل المادية داخل الكلية.
- تحديد مستوى وضوح المهام والاختصاصات والمسؤوليات.
- التعرف على طبيعة العلاقات الاجتماعية والتنظيمية في بيئة الكلية.
- قياس مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس.
- اختبار أثر أبعاد بيئة العمل في الأداء وترتيبها وفق قوة الإسهام النسبي.
- اقتراح توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين بيئة العمل ورفع جودة الأداء.

أهمية البحث:

1- **الأهمية العلمية:** تكتسب الدراسة أهميتها من معالجة موضوع يقع عند تقاطع الإدارة الجامعية والسلوك التنظيمي وجودة الأداء. كما أن تقسيم بيئة العمل إلى أبعاد محددة يتيح قياسها واختبارها بصورة أكثر دقة، ويضيف معرفة ميدانية مرتبطة بالسياق المحلي لكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - سوق الأحد ترهونة.

2- **الأهمية التطبيقية:** تتمثل الأهمية التطبيقية في توفير مؤشرات تساعد إدارة الكلية على ترتيب أولويات التحسين، سواء في البنية المادية والتقنية، أو وضوح الإجراءات وتوزيع المسؤوليات، أو تنشيط العلاقات المهنية والعمل الجماعي والمشاركة في اللجان وخدمة المجتمع.

الدراسات السابقة:

رُتبت الدراسات التالية من الأحدث إلى الأقدم، مع التركيز على الدراسات الأقرب لمتغيرات البحث ومجاله الجامعي. وقد جرى عرض هدف كل دراسة ومنهجها وعينتها وأبرز نتائجها، ثم بيان صلتها بالدراسة الحالية.

1-دراسة إيدوو وأديرونكي (Idowu & Aderonke, 2025)

هدف الدراسة ومنهجها ونتائجها: هدفت إلى تقويم أثر البيئة المادية والنفسية في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية في شمال وسط نيجيريا. استخدمت المنهج الوصفي المسحي، واعتمدت استبانة طبقت على 381 عضو هيئة تدريس من جامعات حكومية متعددة. أظهرت النتائج أثراً موجباً ودالاً للبيئة المادية في الأداء، كما ظهر أثر قوي للبيئة النفسية، وأوصت الدراسة بتطوير مرافق التدريس والبحث، وتوفير مساحات العمل والموارد التقنية، ودعم الاستقلالية والمساندة الاجتماعية. **صلتها بالدراسة الحالية:** تتفق مع الدراسة الحالية في قياس الأثر المباشر لبيئة العمل في أداء الأكاديميين، وتدعم إدراج الجوانب المادية والاجتماعية والتنظيمية ضمن نموذج واحد.

2-دراسة أونيك-أوديه (Onyeka-Udeh, 2024)

هدف الدراسة ومنهجها ونتائجها: بحثت العلاقة بين بيئة العمل وأداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية بجنوب شرق نيجيريا. استخدمت المسح والاستبانة والمقابلات، وبلغت العينة 267 عضواً اختيروا بطريقة عشوائية طبقية. كشفت النتائج عن قصور ملحوظ في البنية التحتية، ورأى 66.3% من المشاركين أن حالتها تؤثر بدرجة قوية أو متوسطة في الإنتاجية والأداء، كما برزت الحاجة إلى تحسين الدعم الإداري والاتصال.

صلتها بالدراسة الحالية: تفيد الدراسة الحالية في تفسير أثر القاعات والمرافق والتقنيات والدعم الإداري، وتؤكد أن البيئة المادية لا تعمل بمعزل عن الممارسات القيادية والتنظيمية.

3-دراسة محمد وزملانه (Mohamed et al., 2024)

هدف الدراسة ومنهجها ونتائجها: تناولت أثر علاقات العمل في الرضا الوظيفي والأداء لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة بمقدشو. استخدمت المنهج الكمي، وجمعت البيانات من 198 عضو هيئة تدريس بواسطة الاستبانة، ثم حللت باستخدام SmartPLS و SPSS. بينت النتائج أن العلاقة الإيجابية بين الإدارة والعاملين تحسن الرضا والأداء، وأن متغيرات العلاقات فسرت جزءاً مهماً من تباين الأداء.

صلتها بالدراسة الحالية: ترتبط مباشرة بمحور البيئة الاجتماعية والتنظيمية، ولا سيما الدعم والتغذية الراجعة والاحترام والتعاون داخل المؤسسة.

الإطار النظري

المبحث الأول: بيئة العمل

تعد بيئة العمل من العوامل الرئيسية المؤثرة في كفاءة أداء المؤسسات، إذ تمثل الإطار الذي تنفذ فيه الأنشطة والمهام الوظيفية، وتشمل مجموعة من الظروف والعوامل المادية والتنظيمية والاجتماعية التي تؤثر في أداء العاملين ومستوي رضاهم وإنتاجيتهم، كما تسهم في تحسين جودة الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة علي تحقيق أهداف المنظمة.(العلاق، 2022، ص87).

أولاً: مفهوم بيئة العمل

تُفهم بيئة العمل بوصفها منظومة من الظروف والموارد والعلاقات والقواعد التي تحيط بالفرد أثناء تنفيذ مهامه. وتشمل هذه المنظومة المكان وتجهيزاته، وطريقة تصميم الوظائف وتوزيع الصلاحيات، وأنماط الاتصال والدعم والتعاون، إضافة إلى السياسات والممارسات التي تنظم العمل. وعليه، فإن بيئة العمل ليست عنصرًا ماديًا منفصلاً، بل بناء متعدد الأبعاد تتفاعل مكوناته في تشكيل خبرة العامل واتجاهاته وقدرته على الإنجاز. وتؤكد الأدبيات الحديثة أن الجمع بين الأبعاد المادية والاجتماعية والتنظيمية يقدم تفسيرًا أدق للرفاه الوظيفي والانخراط والإنتاجية من دراسة كل بعد منفردًا (Dumitriu et al., 2025, pp1-2).

كم تعرف بيئة العمل بأنها مجموعة من الظروف المادية والتنظيمية والاجتماعية والنفسية التي تحيط بالعامل داخل المنظمة، وتشمل بيئة العمل المادية، والعلاقات بين العاملين، ونمط القيادة والسياسات والإجراءات التنظيمية، وما توفره المنظمة من إمكانيات وتجهيزات، بما ينعكس علي رضا العاملين ودافعيتهم وأدائهم الوظيفي، ويسهم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية.(جودة، 2022، ص302).

وفي مؤسسات التعليم العالي تتخذ بيئة العمل طابعًا أكثر تعقيدًا؛ لأن عضو هيئة التدريس يجمع بين التدريس والبحث والإشراف واللجان والخدمة المجتمعية والتطوير الأكاديمي. لذلك تتأثر فعاليته بمدى توافر الموارد العلمية والتقنية، ووضوح ما يُتوقع منه، وعدالة توزيع الأعباء، وقدرته على التواصل مع الإدارة والزملاء. ويشير تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إلى أن ظروف العمل والمسؤوليات وحجم العبء ونظم التقييم والتعلم المهني تمثل مكونات محورية في المسار المهني الأكاديمي.

ثانياً: خصائص بيئة العمل الجامعية

أن بيئة العمل الجامعية الفاعلة تقوم علي التكامل بين البيئة المادية والتنظيمية والاجتماعية، وتوفير المناخ الأكاديمي الداعم للإبداع والابتكار، بما ينعكس إيجاباً علي جودة التعليم والبحث العلمي (الزهراني، 2023، ص184).

كما تتميز بيئة العمل الجامعية بمجموعة من الخصائص التي تجعلها تختلف عن بيئات العمل في المؤسسات الأخرى، وذلك لارتباطها بالعملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع. ومن أبرز هذه الخصائص توفير الحرية الأكاديمية التي تمكن عضو هيئة التدريس من ممارسة أنشطته التدريسية والبحثية باستقلالية، ووجود بيئة تنظيمية تقوم علي التعاون وتبادل المعرفة، وتوفير البنية التحتية التعليمية من قاعات دراسية ومختبرات ومكتبات وقواعد بيانات إلكترونية، إضافة الي دعم الإدارة الجامعية لبرامج التطوير المهني والبحث العلمي، بما يسهم في رفع جودة الأداء الأكاديمي وتحقيق أهداف الجامعة (Rashida&Bariham, 2025, pp5-8).

كما يؤكد (الشمرى، 2022، ص96) أن نجاح الجامعة يعتمد علي توفير بيئة عمل تتسم بالعدالة التنظيمية، ووضوح الأنظمة، والدعم الإداري، والعلاقات الإنسانية الإيجابية بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة.

ثالثاً: أهمية بيئة العمل في مؤسسات التعليم العالي

تتبع أهمية بيئة العمل من كونها الإطار الذي تتحول داخله الكفاءة العلمية إلى أداء فعلي. فتوافر قاعات مناسبة وإنترنت مستقر ومكتبة ومصادر رقمية يرفع قدرة عضو هيئة التدريس على إعداد المحاضرات وتنويع أساليب التعليم وإجراء البحث. كما يقلل وضوح المسؤوليات من الوقت المهدور في الاستفسار وإعادة العمل والتداخل بين الاختصاصات. أما المناخ القائم على الاحترام والتعاون والتغذية الراجعة فيزيد فرص تبادل المعرفة والمشاركة في اللجان والمبادرات العلمية. وقد أظهرت دراسات حديثة أن تحسن

المناخ التنظيمي والاتصال المفتوح يرتبط بعلاقات عمل أكثر صحة، وبمستويات أفضل من الرفاه والكفاءة التنظيمية. (Janiukštis et al., 2024)

وتزداد هذه الأهمية في الجامعات التي تعاني محدودية الموارد أو ارتفاع الأعباء؛ إذ تصبح الأولويات التنظيمية وحسن توزيع الموارد والدعم القيادي عوامل حاسمة في المحافظة على جودة الأداء. وقد بينت دراسة نوعية حديثة في التعليم العالي أن محدودية الموارد والفجوة التقنية وضعف القيادة وقصور نظم تقييم الأداء تخلق بيئة ضاغطة تقلل دافعية الأكاديميين وفاعليتهم. (Shimaneni & Kiley, 2025)

رابعاً: الأسس النظرية المفسرة لبيئة العمل

1- نموذج متطلبات العمل وموارده: يميز هذا النموذج بين متطلبات تستنزف الجهد، مثل كثافة العبء وضيق الوقت والتعارض بين المهام، وموارد تساعد على تحقيق الأهداف، مثل التجهيزات والدعم والاستقلالية ووضوح الأدوار. عندما تتوافر الموارد المناسبة فإنها تقلل الأثر السلبي للمتطلبات وتدعم الدافعية والانخراط والأداء. وقد وظفت دراسات حديثة هذا المنظور لتفسير التأثير المتكامل للبيئة المادية والاجتماعية والخصائص التنظيمية في خبرة العامل ورفاهه. (Dumitriu et al., 2025, pp3-4)

2- نظرية الدور: تفترض أن الفرد يؤدي بكفاءة عندما تكون توقعات الدور وأهدافه وحدود سلطته ومعايير تقييمه معلومة. أما غموض الدور فينشأ عندما لا تتوافر معلومات كافية عن المطلوب أو عن آلية التنفيذ والمساءلة، وهو ما يرفع التردد والتوتر ويضعف المبادرة. وتبين الأدلة الحديثة أن وضوح الدور يعزز السلوك الاستباقي وتحمل المسؤولية، خاصة عندما يقترن بتغذية راجعة تطويرية من الرئيس المباشر. (Lan et al., 2025).

3- نظرية التبادل الاجتماعي: تنطلق من أن الدعم والاحترام والعدالة التي تقدمها المؤسسة تولد لدى العامل ميلاً إلى المعاملة بالمثل من خلال الالتزام وبذل جهد إضافي. وفي البيئة الجامعية يظهر هذا التبادل في دعم الإدارة، وسهولة الوصول إلى المعلومات، والاعتراف بالجهد، وإتاحة المشاركة. وقد أظهرت دراسة في الجامعات الخاصة بمقدشو أن جودة العلاقة بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس ترتبط بتحسين الرضا والأداء، وأنها تفسر نسبة معتبرة من التباين في الأداء. (Mohamed et al., 2024)

4- منظور تصميم العمل والمواءمة التنظيمية: ينظر إلى الأداء باعتباره نتيجة لتوافق خصائص المهمة والموارد والعلاقات والسياق. فوضوح الأهداف، وكفاية الموارد، والقيادة التشاركية، والاستقلالية المهنية عناصر تزيد شعور الفرد بالقدرة على التحكم في عمله والتكيف مع الضغوط. وتدعم نتائج حديثة الدور الإيجابي لوضوح الأهداف وكفاية الموارد التنظيمية في رفع الكفاءة الذاتية وتقليل خبرة الضغط. (Orlandi et al., 2024)

خامساً: أبعاد بيئة العمل :

1: البيئة المادية : تشمل البيئة المادية جميع الإمكانيات الملموسة التي يعتمد عليها عضو هيئة التدريس، مثل سلامة المبنى والقاعات، والإضاءة والتهوية والحرارة والضوضاء، والمقاعد والمكاتب، وأجهزة العرض والحاسوب، وشبكة الإنترنت، والمكتبة، وقواعد البيانات، والمعامل والخدمات المساندة. ولا تقتصر أهمية هذه العناصر على الراحة؛ فهي تحدد إمكانية تنفيذ المهمة في الوقت والجودة المطلوبين. وقد أكدت دراسة حديثة أن البيئة المادية والاجتماعية الملائمة تسهم مباشرة وغير مباشرة في تحسين خبرة العمل والانخراط والاحتفاظ بالعاملين. (Dumitriu et al., 2025, pp19-21)

وفي السياق الجامعي، يمكن ملاحظة كفاية البيئة المادية من خلال ملائمة القاعات لأعداد الطلبة، واستقرار الكهرباء والإنترنت، وتوافر الوسائل التعليمية، وسهولة الوصول إلى المراجع والمصادر الإلكترونية، ووجود مكان مناسب للتخضير والبحث والاجتماعات. وكل نقص في هذه الموارد قد يتحول إلى عبء إضافي يستهلك وقت عضو هيئة التدريس ويحد من قدرته على الابتكار في التدريس والبحث.

2: وضوح المهام والاختصاصات والمسؤوليات: يقصد بوضوح المهام معرفة عضو هيئة التدريس بما يجب عليه إنجازه، والأهداف المرتبطة بعمله، وحدود مسؤوليته وصلاحياته، والجهة التي يرجع إليها، والإجراءات الواجب إتباعها، والمعايير المستخدمة في تقييم أدائه. ويشمل الوضوح كذلك اتساق التعليمات وعدم تعارضها، وتحديد الأولويات عند تزامن واجبات التدريس والبحث واللجان والخدمة المجتمعية. يساعد الوضوح على التخطيط للوقت وتحديد المسؤولية ومنع الازدواجية، كما يزيد ثقة الفرد في اتخاذ

القرار والمبادرة. وتشير نتائج (Lan et al.2025) إلى أن وضوح الدور يرتبط إيجابياً بالسلوك المبادر وتحمل المسؤولية، بينما يحد غموضه من القدرة على فهم توقعات المؤسسة ومعاييرها. وفي الأعمال التي تعتمد على التقنية أو العمل المرن، برز كذلك دور وضوح الأهداف وكفاية الموارد في دعم الكفاءة الذاتية ومواجهة الضغوط. (Orlandi et al., 2024, pp3-6)

3: البيئة الاجتماعية والتنظيمية: تمثل البيئة الاجتماعية والتنظيمية نمط العلاقات والقيم والممارسات التي تحكم التفاعل داخل الكلية. وتشمل الاحترام والثقة والتعاون بين الزملاء، وجودة العلاقة مع الإدارة، وسهولة الاتصال، وتبادل المعلومات، والدعم في حل المشكلات، والمشاركة في القرار، والعدالة في توزيع الأعباء والفرص، والتقدير والتغذية الراجعة، والعمل الجماعي. تؤثر هذه البيئة في الأداء عبر عدة مسارات؛ فهي تسهل التنسيق ونقل المعرفة، وتخفف العزلة والصراع، وتدعم الشعور بالانتماء والأمان المهني. وأظهرت دراسة (Mohamed et al.2024) أن العلاقة الإيجابية بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس تحسن الرضا والأداء، بينما تؤكد نتائج (Janiukštis et al. 2024) أن المناخ الإيجابي والاتصال المفتوح يساندان العلاقات الصحية ويحدان السلوكيات السلبية. ويعني ذلك أن جودة البيئة الاجتماعية لا تقاس بكثرة التفاعل فقط، بل بنوعية التفاعل وعدالته وارتباطه بإنجاز العمل.

المبحث الثاني: أداء أعضاء هيئة التدريس

يعد أداء أعضاء هيئة التدريس من أهم الركائز التي تقوم عليها مؤسسات التعليم العالي، لما له من دور محوري في تحقيق جودة العملية التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع، ويشمل الأداء مختلف المهام الأكاديمية التي يضطلع بها عضو هيئة التدريس، مثل التدريس، البحث العلمي، الإشراف الأكاديمي، المشاركة في الأنشطة الجامعية وخدمة المجتمع، كما يتأثر هذا الأداء بعوامل تنظيمية ومهنية، من أهمها بيئة العمل والدعم المؤسسي وفرص التنمية المهنية. (الطائي، 2021، ص115).

مفهوم أداء أعضاء هيئة التدريس:

أولاً: الأداء: هو محصلة السلوكيات والنتائج التي يحققها الفرد في حدود دوره ومسؤولياته وموارد المؤسسة. وبالنسبة لعضو هيئة التدريس، لا يختزل الأداء في عدد المحاضرات أو البحوث المنشورة؛ لأنه وظيفة أكاديمية متعددة المهام تضم التدريس والبحث والإشراف والمشاركة المؤسسية وخدمة المجتمع والتطوير المهني. وتؤكد منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أن جودة التعليم العالي تعتمد على أكاديميين مؤهلين ومحفزين يؤدون أنشطة التدريس والبحث والخدمة، وأن تقويم المسار الأكاديمي ينبغي أن يعترف بهذا التعدد. (OECD, 2024) ويفرق الجانب النظري بين الأداء السلوكي، أي الطريقة التي ينفذ بها العضو عمله مثل الالتزام والتعاون والمبادرة، والأداء الناتج، أي المخرجات القابلة للملاحظة مثل جودة التدريس والبحوث والمشاركة في البرامج. ومن ثم فإن القياس المتوازن يجمع بين السلوك والنتيجة، وبين المؤشرات الكمية والأحكام النوعية، وبين الإنجاز الفردي والإسهام في أهداف القسم والكلية.

ثانياً: خصائص الأداء الأكاديمي:

- متعدد الأبعاد: يتوزع على التدريس والبحث والخدمة والإدارة والتطوير، ولا يعبر مؤشر منفرد عن الأداء الكلي.
- مرتبط بالسياق: تختلف أوزان الأبعاد باختلاف نوع المؤسسة والتخصص والرتبة العلمية والعبء التدريسي.

- تراكمي: بعض النتائج، ولا سيما البحث والتطوير، تحتاج وقتاً طويلاً حتى تظهر آثارها.
- تعاوني: يعتمد جزء معتبر منه على فرق العمل واللجان والإشراف المشترك وتبادل المعرفة.
- قابل للتطوير: يتأثر بالتدريب والتغذية الراجعة والاعتراف بالإنجاز وتوافر الفرص والموارد.

ثالثاً: أبعاد أداء أعضاء هيئة التدريس:

أ. **الأداء التدريسي والتعليمي:** يشمل تخطيط المقرر وإعداد مادته، واستخدام طرائق تدريس مناسبة، وربط المحتوى بأهداف البرنامج، وإدارة المحاضرة، وتقويم تعلم الطلبة، وتقديم الإرشاد والتغذية الراجعة، وتوظيف التقنيات. ولا ينبغي اختزال هذا البعد في رضا الطلبة وحده؛ لأن الجودة التدريسية تتطلب أدلة

متعددة تشمل تصميم المقرر وتحقيق نواتج التعلم والالتزام الأكاديمي والتطوير المستمر. وتحذر الأدبيات الحديثة من اختلال أنظمة التقييم عندما تمنح البحث وزناً أكبر على حساب التدريس، لما لذلك من أثر سلبي في جودة التعليم والانتفاء المؤسسي. (Wang et al., 2024)

ب. الأداء البحثي والعلمي: يتضمن إنتاج بحوث ذات جودة، والنشر العلمي، والمشاركة في المؤتمرات، والإشراف على البحوث، والمساهمة في الفرق والمشروعات العلمية، ونقل المعرفة. ويستلزم تقييم هذا البعد مراعاة جودة المخرجات وأصالتها وأثرها وملائمتها للتخصص، لا الاكتفاء بعدد المنشورات. كما ينبغي تفسير الإنتاج البحثي في ضوء الوقت والموارد والعبء التدريسي والمرحلة المهنية للعضو.

ج. الأداء الإداري والتنظيمي: يشمل المشاركة في المجالس واللجان، وتنفيذ الأعمال المكلف بها، والالتزام بالإجراءات والمواعيد، والتعاون في إعداد الخطط والتقارير، والمساهمة في الجودة والاعتماد، وحل المشكلات التنظيمية. وتظهر أهمية هذا البعد لأن الجامعات تخصص جزءاً من وقت الأكاديميين للإدارة والحوكمة والخدمة، وإن اختلفت النسب بين النظم والمؤسسات.

د. خدمة المجتمع والمشاركة المؤسسية: يعبر هذا البعد عن توظيف المعرفة والخبرة في خدمة المجتمع والقطاعات المهنية، والمشاركة في الندوات والاستشارات والمبادرات، وبناء الروابط مع المؤسسات المحيطة. كما يشمل الإسهام في الأنشطة الثقافية والعلمية التي تعزز حضور الكلية. وتبين أطر التقييم المقارنة أن الخدمة والمشاركة المدنية أو الاجتماعية أصبحت جزءاً معترفاً به في عدد من نظم تقويم الأكاديميين، وإن ظل وزنها أقل من التدريس والبحث في كثير من الحالات. (OECD, 2024)

هـ. التطوير المهني وتحسين الجودة: يتعلق باستمرار عضو هيئة التدريس في تحديث معرفته ومهاراته، وحضور البرامج التدريبية، وتطوير المقررات، وتوظيف الأدوات الرقمية، والاستفادة من التغذية الراجعة، والمشاركة في أنشطة ضمان الجودة. وأظهرت دراسة حديثة أن برامج التطوير المهني المستمر أسهمت في تحسين معارف المحاضرين ومهاراتهم وجودة التدريس والبحث والنشر، مع بقاء أثرها مرتبطاً بتوافر الوقت والتمويل والدعم الإداري وسياسة تدريب واضحة (Rashida & Bariham, 2025).

رابعاً: محددات أداء أعضاء هيئة التدريس: يمكن تنظيم محددات الأداء وفق منطق القدرة والدافعية والفرصة. فالقدرة تشمل المعرفة والمهارات والخبرة والكفاءة الرقمية، والدافعية تشمل الالتزام والشعور بالإنجاز والاعتراف والعدالة، أما الفرصة فتتمثل في الموارد والصلاحيات والدعم والوقت وإمكان المشاركة. ولهذا لا يكون انخفاض الأداء دليلاً تلقائياً على ضعف الفرد؛ فقد ينتج عن نقص الوسائل أو غموض المطلوب أو تضارب الأولويات أو قصور نظام التقييم.

تؤثر المرحلة المهنية كذلك في الاستجابة للعوامل التنظيمية؛ فقد بينت دراسة طولية على أساتذة جامعات أن الاعتراف بالإنجاز يدعم قابلية التكيف والأداء، لكن قوة هذا الأثر تختلف باختلاف الأقدمية، وهو ما يدعو إلى تصميم دعم وتطوير يتناسبان مع المراحل المهنية المختلفة. (Meng & Briscioli, 2024) كما تؤكد دراسات الموارد البشرية في الجامعات أن التدريب والعمل الجماعي والرضا والدعم التنظيمي من العوامل المؤثرة في أداء الأكاديميين. (Keltu, 2024, pp2-3)

خامساً: قياس وتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس: يتطلب القياس السليم تحديد معايير معلنة ومتصلة بالوصف الوظيفي وأهداف المؤسسة، واستخدام أكثر من مصدر للمعلومات، مثل التقويم الذاتي، وتقويم المسؤول المباشر، وأدلة ملف الإنجاز، ومؤشرات التدريس والبحث والمشاركة. ويجب أن تتسم المعايير بالاتساق والشفافية وأن تراعي اختلاف التخصص والرتبة والعبء والموارد. كما ينبغي الفصل بين التقييم لأغراض التطوير وبين التقييم لأغراض الترقية أو المكافأة، مع تقديم تغذية راجعة تساعد العضو على التحسن. ومن الأخطاء المنهجية الاعتماد على مؤشر كمي واحد أو إعطاء وزن مفرط للبحث على حساب التدريس والخدمة. وقد أثبتت دراسة (Wang et al. 2024) أن عدم التوازن بين تقييم التدريس والبحث قد يضعف جودة التعليم، بينما أظهر تقرير (OECD, 2024) اختلافاً واسعاً بين النظم في الاعتراف بالتدريس والبحث والمشاركة الاجتماعية ضمن تقويم الأكاديميين. لذلك تتبنى الدراسة الحالية مفهوماً وظيفياً متوازناً يركز على الالتزام بالمهام الأكاديمية والإدارية، والمشاركة في اللجان والأنشطة، وخدمة المجتمع، وتطوير العملية التعليمية، وتحسين الجودة.

المبحث الثالث : العلاقة النظرية بين بيئة العمل وأداء أعضاء هيئة التدريس

تقوم العلاقة بين المتغيرين على أن الأداء يحتاج إلى موارد واتجاه واضح وتفاعل اجتماعي داعم. فالبيئة المادية توفر الوسائل والوقت الفعلي لإنجاز المهمة، ووضوح الاختصاصات يحول الموارد إلى سلوك موجه نحو أهداف محددة، بينما تيسر البيئة الاجتماعية والتنظيمية تبادل المعلومات والتنسيق والدعم والاعتراف. وعندما تعمل هذه الأبعاد معًا تقل العوائق ويزداد الشعور بالكفاءة والانتماء والاستعداد للمبادرة. يظهر الأثر المادي في قدرة العضو على إعداد المحاضرات وإجراء البحث واستخدام التقنية دون تعطيل. ويظهر أثر وضوح الدور في ترتيب الأولويات وتجنب التداخل ومعرفة معايير النجاح. أما الأثر الاجتماعي والتنظيمي فيظهر في الثقة والتعاون وسرعة حل المشكلات والمشاركة في اللجان. وتؤيد الأدلة الحديثة هذه المسارات؛ إذ ترتبط البيئة المادية والاجتماعية المتكاملة بخبرة عمل أفضل ويرتبط وضوح الدور بالسلوك المبادر وتحمل المسؤولية، كما ترتبط العلاقات الإيجابية بين الإدارة والأكاديميين بتحسين الأداء (Mohamed et al., 2024).

الخلاصة:

وبناء على ذلك، تفترض الدراسة الحالية أن التحسن في أبعاد بيئة العمل يؤدي إلى ارتفاع أداء أعضاء هيئة التدريس، مع احتمال اختلاف قوة كل بعد. وقد يكون البعد الاجتماعي والتنظيمي أكثر تأثيرًا في الأعمال الجماعية واللجان، بينما يظهر أثر البيئة المادية بصورة أوضح في التدريس والبحث، ويكون وضوح المهام أكثر ارتباطًا بالالتزام الإداري وسرعة الإنجاز. ويبرر هذا التصور اختبار الأبعاد مجتمعة ومنفردة باستخدام الانحدار المتعدد والبسيط.

الدراسة الميدانية:

يهدف هذا الجزء من الدراسة إلى تحليل بيانات مجتمع الدراسة واختبارها، كما هدفت هذه الدراسة إلى بيان تأثير بيئة العمل بأبعادها المختلفة في أداء أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق هذا الهدف كان لابد من القيام بالتحليل الإحصائي باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وفيما يلي عرض لهذه الإجراءات المنهجية التي تم اعتمادها في هذا البحث.

مجتمع الدراسة:

يضم مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس العاملين بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية – سوق الأحد. وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مقدارها 45 عضو هيئة تدريس.

عينة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (45) عضو هيئة تدريس من مجتمع الدراسة، وقد روعي في اختيار العينة تمثيل الجنسين والفئات العمرية المختلفة، بما يعكس التنوع داخل المؤسسة التعليمية ويضمن إمكانية تعميم النتائج بصورة مقبولة.

أداة الدراسة:

تتمثل في الاستبانة التي صممها الباحث لمعرفة درجة تأثير البيئة بأبعادها المختلفة في أداء أعضاء هيئة التدريس، وقد تكونت فقرات وعبارات الاستبانة من (26) فقرة وعبارات موزعة على أربعة محاور، وقد تم عرض الاستبانة على مجموعة من المختصين في مجالات علمية متنوعة، وذلك بغرض معرفة آرائهم من حيث وضوح الاستبانة ومطابقتها لموضوع البحث، وقد أجمعت آرائهم على تناسق العبارات وارتباطها بأهداف البحث العامة والخاصة.

النتائج:

للتحقق من صدق المحتوى، تعرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المتخصصين، لمراجعة سلامة الصياغة ووضوح الفقرات ومدى تمثيلها للأبعاد. كما يفحص الاتساق الداخلي بحساب ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه. ويقاس الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ لكل محور وللإستبانة ككل. وتعد القيمة التي تبلغ 0.70 أو تتجاوزها مؤشرًا مقبولًا على الاتساق الداخلي في البحوث الاجتماعية والإدارية، مع تفسيرها في ضوء عدد الفقرات وحجم العينة.

جدول رقم (1) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة

المحور	مستوى الثبات	معامل كرونباخ ألفا	عدد العبارات
بيئة العمل المادية	مرتفع	0.84	7
وضوح المهام والاختصاصات والمسؤوليات	مرتفع	0.81	6
بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية	مرتفع	0.86	6
أداء أعضاء هيئة التدريس	مرتفع	0.88	7
الاستبيان ككل	مرتفع جدًا	0.92	26

يتضح من الجدول السابق رقم (1) أن معامل ثبات محاور الدراسة (معامل ألفا كرونباخ) قد تراوح بين (0.81 ، 0.92) لمختلف محاور الدراسة ، ويتبين وجود علاقة ارتباط بين أجزاء محاور الدراسة، تدل القيم لمعامل كرونباخ ألفا على أن محاور الاستبيان تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة، مما يعني أن العبارات داخل كل محور متسقة وتقيس المفهوم نفسه بدرجة مناسبة.

ترميز بيانات الدراسة:

بعد الانتهاء من جمع استبانات الدراسة، تم ترميز البيانات وإعطاء رمز رقمي لكل متغير ولكل بديل من بدائل مقياس ليكرت الخماسي، وذلك لتسهيل إدخال البيانات إلى البرنامج الإحصائي (spss) وإجراء عمليات التحليل الإحصائي. وقد منحت بدائل الإجابة القيم الآتية: (1) لا أوافق بشدة (2) لا أوافق (3) محايد (4) أوافق (5) أوافق بشدة. كما خصص رمز رقمي لكل متغير من المتغيرات الديمغرافية وفقا لفئته، بما يضمن دقة إدخال البيانات وسهولة معالجتها لتحقيق أهداف الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها من مفردات العينة، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية (spss) لتحليل البيانات، وكذلك تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية منها:

- معامل ألفا كرونباخ.
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- اختبار (t) كأحد أساليب التحليل الإحصائي الاستدلالي، لإمكانية تعميم النتائج من العينة الي المجتمع.

خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (2) يبين خصائص توزيع عينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	42	93.3%
الجنس	أنثى	3	6.66%
العمر	من 30 إلى 39 سنة	13	28.9%
العمر	من 40 إلى 49 سنة	19	42.2%
العمر	50 سنة فأكثر	13	28.9%
المؤهل العلمي	ماجستير	18	40.0%
المؤهل العلمي	دكتوراه	27	60.0%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	8	17.8%
سنوات الخبرة	من 5 إلى 10 سنوات	14	31.1%
سنوات الخبرة	من 11 إلى 15 سنة	10	22.2%
سنوات الخبرة	أكثر من 15 سنة	13	28.9%

يتضح من الجدول رقم (2) أن النسبة الأكبر من أفراد العينة من الذكور، كما أن حملة الدكتوراه يمثلون النسبة الأعلى من المشاركين. ويشير توزيع سنوات الخبرة إلى وجود تنوع نسبي في خبرات أفراد العينة، وهو ما يساعد في الحصول على آراء متنوعة حول بيئة العمل وأثرها في الأداء.

تحليل بيانات الدراسة: المحور الأول: بيئة العمل المادية

جدول رقم (3) يبين نتائج محور العلاقة لبيئة العمل المادية في أداء أعضاء هيئة التدريس

العبارة	التقدير	الانحراف	المتوسط
القاعات الدراسية مهيأة من حيث الإضاءة والتهوية.	مرتفع	0.74	3.80
تتوفر مقاعد كافية تتناسب مع أعداد الطلبة.	مرتفع	0.81	3.62
تتوفر تجهيزات عرض حديثة تساعد على التدريس.	مرتفع	0.79	3.70
تغطية الإنترنت مناسبة للأعمال الأكاديمية.	مرتفع	0.86	3.55
مكتبة الكلية توفر مراجع كافية وحديثة.	مرتفع	0.77	3.68
القاعات المتخصصة والمعامل مجهزة بما يلزم.	مرتفع	0.72	3.73
بيئة العمل المادية مريحة وتساعد على التركيز.	مرتفع	0.61	4.02

تشير النتائج في الجدول رقم (3) إن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمحور بيئة العمل المادية جاءت مرتفعة بشكل عام، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.55) و (4.02)، بينما تراوحت قيم الانحراف المعياري بين (0.61) و (0.86)، مما يعكس تقارباً نسبياً في استجابات أفراد العينة، وقد حصلت عبارة (بيئة العمل المادية مريحة وتساعد على التركيز) على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.02)، مما يدل على رضا أفراد العينة عن ملائمة بيئة العمل لأداء مهامهم في المقابل، جاءت عبارة (تغطية الإنترنت مناسبة للأعمال الأكاديمية) بأقل متوسط حسابي بلغ (3.55)، وهو ما يشير إلى وجود حاجة لتحسين خدمات الإنترنت بما يدعم العملية التعليمية والبحثية. وبوجه عام تؤكد النتائج أن بيئة العمل المادية داخل الكلية تتمتع بمستوى جيد من التهيئة، مع وجود بعض الجوانب التي تحتاج إلى مزيد من التطوير، خاصة فيما يتعلق بالبنية التحتية والتقنية وتوفير الخدمات الداعمة للعمل الأكاديمي.

المحور الثاني: وضوح المهام والاختصاصات والمسؤوليات

الجدول رقم (4) يبين نتائج محور وضوح المهام والاختصاصات والمسؤوليات في أداء أعضاء هيئة التدريس

العبارة	التقدير	الانحراف	المتوسط
مهامي التدريسية والإدارية واضحة ومحددة.	مرتفع	0.59	4.05
الاختصاصات الموكلة لأعضاء هيئة التدريس محددة بدقة.	مرتفع	0.64	3.92
توجد تعليمات واضحة تنظم العمل الإداري.	مرتفع	0.69	3.80
وضوح المسؤوليات يساعدني على إنجاز العمل بكفاءة.	مرتفع	0.56	4.10
نظام تقييم الأداء عادل وموضوعي.	مرتفع	0.82	3.63
إجراءات العمل الأساسية منظمة وواضحة.	مرتفع	0.68	3.84

تشير النتائج في الجدول رقم (4) إن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمحور وضوح المهام والاختصاصات والمسؤوليات جاءت مرتفعة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.63) و (4.10)، بينما تراوحت قيم الانحراف المعياري بين (0.56) و (0.82)، مما يدل على وجود درجة جيدة من الاتفاق بين أفراد العينة. وقد حصلت عبارة (وضوح المسؤوليات يساعدني على إنجاز العمل بكفاءة) على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.10)، تلتها عبارة (مهامي التدريسية والإدارية واضحة ومحددة) بمتوسط (4.05) وهو ما يعكس وضوح الأدوار والمسؤوليات داخل الكلية. في المقابل، جاءت عبارة (نظام تقييم الأداء عادل وموضوعي) بأقل متوسط حسابي بلغ (3.63)، رغم بقائها ضمن مستوى التقدير المرتفع، مما يشير إلى إمكانية تطوير نظام تقييم الأداء بما يعزز العدالة والشفافية. تؤكد النتائج أن وضوح المهام والاختصاصات والمسؤوليات يساهم في رفع كفاءة الأداء وتحسين مستوى الانجاز داخل الكلية.

المحور الثالث: بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية

جدول رقم (5) يبين نتائج محور بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية في أداء أعضاء هيئة التدريس

العبارة	التقدير	الانحراف	المتوسط
تسود علاقات تعاون واحترام بين أعضاء هيئة التدريس.	مرتفع	0.52	4.18
يشارك عضو هيئة التدريس في الندوات والبرامج التوعوية المجتمعية.	مرتفع	0.63	3.95
توفر الكلية بيئة تساعد على المشاركة في اللجان والأنشطة المختلفة.	مرتفع	0.66	3.91
تشجع بيئة العمل على خدمة المجتمع والمشاركة المجتمعية.	مرتفع	0.60	3.98
تساعد بيئة العمل التنظيمية على رفع مستوى الأداء.	مرتفع	0.57	4.07
تشجع إدارة الكلية العمل الجماعي بين العاملين.	مرتفع	0.61	4.03

تشير النتائج في الجدول رقم (5) إن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمحور بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية جاءت مرتفعة، حيث تراوحت المتوسطات بين (3.91) و (4.18)، بينما تراوحت قيم الانحراف المعياري بين (0.52) و (0.66)، مما يدل على تقارب في آراء أفراد العينة حول هذا المحور يوضح هذا المحور أن المناخ الاجتماعي والتنظيمي داخل الكلية إيجابي بدرجة مرتفعة. ويظهر ذلك في ارتفاع متوسط علاقات التعاون والاحترام، مما يعزز أهمية البعد الاجتماعي في تحسين الأداء الأكاديمي والإداري والمجتمعي.

المحور الرابع: أداء أعضاء هيئة التدريس

الجدول رقم (6) يبين نتائج محور أداء أعضاء هيئة التدريس

العبارة	التقدير	الانحراف	المتوسط
أساهم في تحسين جودة الأداء الإداري داخل المؤسسة التعليمية.	مرتفع	0.58	3.96
يلتزم عضو هيئة التدريس بأداء مهامه الأكاديمية والإدارية بكفاءة.	مرتفع	0.51	4.12
يشارك عضو هيئة التدريس في الأنشطة واللجان المختلفة داخل الكلية.	مرتفع	0.62	3.98
يسهم عضو هيئة التدريس في تحسين جودة الأداء داخل الكلية.	مرتفع	0.55	4.07
يستخدم عضو هيئة التدريس أساليب تدريس فعالة ومتنوعة.	مرتفع	0.54	4.10
يساهم عضو هيئة التدريس في تطوير العملية التعليمية داخل الكلية.	مرتفع	0.57	4.03
أسعى إلى تحسين جودة الأداء داخل الكلية بصورة مستمرة.	مرتفع	0.50	4.12

يتضح من الجدول رقم (6) إن مستوي أداء أعضاء هيئة التدريس جاء مرتفعاً في جميع العبارات، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.96) و (4.12)، بينما تراوحت الانحراف المعياري بين (0.50) و (0.62)، مما يشير إلى وجود تقارب في آراء عينة الدراسة. وقد حصلت عبارات (يلتزم عضو هيئة التدريس بأداء مهامه الأكاديمية والإدارية بكفاءة) و (أسعى إلى تحسين جودة الأداء داخل الكلية بصورة مستمرة) على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.12)، وهو ما يعكس ارتفاع مستوى الالتزام والحرص على التطوير المستمر، في المقابل جاءت عبارة (أساهم في تحسين جودة الأداء الإداري داخل المؤسسة التعليمية) بأقل متوسط حسابي بلغ (3.96)، إلا أنها بقيت ضمن التقدير المرتفع، مما يدل على أن أفراد العينة يرون أن أداء أعضاء هيئة التدريس يتسم بالكفاءة والفاعلية ويسهم في تحسين جودة العملية التعليمية والأداء المؤسسي داخل الكلية.

اختبار الفرضيات:

الفرضية الرئيسية : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل بأبعادها المختلفة في أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية – سوق الأحد.

جدول رقم (7) يوضح نتائج اختبار الانحدار للفرضية الرئيسية

النموذج	R	R ²	R ² المعدل	F	درجات الحرية	قيمة p
الانحدار المتعدد	0.742	0.551	0.518	16.79	41,3	< 0.001

يوضح جدول اختبار الفرضية الرئيسية نتائج تحليل الانحدار المتعدد لقياس اثر بيئة العمل بأبعادها المختلفة في أداء أعضاء هيئة التدريس. وقد بلغت قيمة معامل الارتباط ($R = 0.742$) مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.551$)، أي أن أبعاد بيئة العمل تفسر نحو (55.1%) من التغيرات في أداء أعضاء هيئة التدريس، بينما تعزي النسبة المتبقية (44.9%) إلى عوامل أخرى لم يتضمنها النموذج. كذلك بلغت قيمة اختبار ($F = 16.79$) عند مستوي دلالة ($P < 0.001$)، وهي قيمة دالة إحصائية، مما يؤكد معنوية نموذج الانحدار ككل وصلاحيته في تفسير العلاقة بين المتغيرات. بناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبيئة العمل بأبعادها المختلفة في أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية ترهونة.

جدول رقم (8) يوضح نتائج اختبار (t) للفرضية الرئيسية

البعد المستقل	Beta المعيارية	T	قيمة p	القرار
بيئة العمل المادية	0.234	2.17	0.036	دال إحصائياً
وضوح المهام والاختصاصات والمسؤوليات	0.298	2.78	0.008	دال إحصائياً
بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية	0.381	3.33	0.002	دال إحصائياً

يوضح النموذج الافتراضي وجود أثر دال إحصائياً لأبعاد بيئة العمل مجتمعة في الأداء، إذ بلغت قيمة معامل التحديد 0.551، أي إن الأبعاد الثلاثة تفسر 55.1% من التباين في أداء أعضاء هيئة التدريس. كما يظهر أن البيئة الاجتماعية والتنظيمية هي الأكثر إسهاماً نسبياً، تليها وضوح المهام، ثم البيئة المادية. وبناءً على ذلك تُدعم الفرضية البديلة الرئيسية وتُرفض الفرضية الصفرية المقابلة.

اختبار الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية، المتمثلة في الإضاءة والتهوية وتجهيزات العرض، وأداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية – سوق الأحد.

جدول رقم (9) يبين نتائج اختبار الفرضية (t) للفرضية الأولى

القرار	Sig	T	R ²	R	العلاقة المختبرة
قبول الفرضية	0.000	4.68	0.337	0.581	بيئة العمل المادية ← أداء أعضاء هيئة التدريس

أظهرت النتائج في الجدول (9) أن قيمة معامل الارتباط ($R = 0.581$)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين بيئة العمل المادية وأداء أعضاء هيئة التدريس، كما بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.337$)، وهو يعني أن بيئة العمل المادية تفسر ما نسبته 33.7% من التغير في أداء أعضاء هيئة التدريس، كما بلغت قيمة اختبار ($T = 4.68$)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية ($\text{Sig} = 0.000$)، وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، مما يدل على أن أثر بيئة العمل المادية في أداء أعضاء هيئة التدريس ذو دلالة إحصائية. بناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى، التي تؤكد وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل المادية في أداء أعضاء هيئة التدريس.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين وضوح المهام والاختصاصات والمسؤوليات والأداء الإداري لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية – سوق الأحد.

جدول رقم (10) يوضح نتائج اختبار (t) للفرضية الثانية

القرار	Sig	T	R ²	R	العلاقة المختبرة
قبول الفرضية	0.000	5.50	0.413	0.643	وضوح المهام والاختصاصات ← أداء أعضاء هيئة التدريس

أظهرت النتائج من الجدول رقم (10) أن قيمة معامل الارتباط ($R = 0.643$)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية نسبياً بين وضوح المهام والاختصاصات وأداء أعضاء هيئة التدريس. كما بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.413$)، وهو ما يعني أن هذا البعد يفسر ما نسبته (41.3%) من التغير في أداء أعضاء هيئة التدريس، في حين تعزي النسبة المتبقية 58.7% إلى عوامل أخرى لم يتضمنها النموذج. كذلك بلغت قيمة اختبار ($T = 5.50$)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية ($Sig = 0.000$)، وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، مما يدل على أن أثر وضوح المهام والاختصاصات والمسؤوليات في أداء أعضاء هيئة التدريس ذو دلالة إحصائية.

بناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الثانية، والتي تؤكد وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لوضوح المهام والاختصاصات والمسؤوليات في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس.
الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية والأداء المجتمعي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية – سوق الأحد ترهونة .

جدول رقم (11) يوضح نتائج اختبار (t) للفرضية الثالثة

القرار	Sig	T	R ²	R	العلاقة المختبرة
قبول الفرضية	0.000	6.26	0.477	0.691	بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية ← أداء أعضاء هيئة التدريس

أظهرت النتائج من الجدول (11) أن قيمة معامل الارتباط ($R = 0.691$) مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية نسبياً بين بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية والأداء المجتمعي لأعضاء هيئة التدريس. كما بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.477$)، وهو ما يعني أن بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية تفسر ما نسبته (47.7%) من التغير في الأداء المجتمعي لأعضاء هيئة التدريس. وبلغت قيمة اختبار ($T = 6.26$) وكانت قيمة الدلالة الإحصائية ($Sig = 0.000$)، وهي أقل من مستوي الدلالة المعتمد (0.05)، وبناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة، والتي تؤكد وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية في تحسين الأداء المجتمعي لأعضاء هيئة التدريس.

النتائج:

- 1- أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لبيئة العمل بأبعادها المختلفة في أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية سوق الأحد ترهونة.
- 2- تبين أن البيئة الاجتماعية والتنظيمية كانت أكثر أبعاد بيئة العمل تأثيراً في أداء أعضاء هيئة التدريس.
- 3- أوضحت نتائج التحليل أن أفراد عينة الدراسة كانت اتجاهاتهم إيجابية نحو جميع المحاور، وهو ما يعكس رضا أعضاء هيئة التدريس عن بيئة العمل مع وجود حاجة إلى تحسين بعض الخدمات كالانترنت، نظام تقييم الأداء.
- 4- تساهم التجهيزات والقاعات والإنترنت والمكتبة في تسهيل التدريس والبحث والأنشطة الأكاديمية.
- 5- إسهام التعاون والاحترام والدعم الإداري والمشاركة في اللجان في رفع الأداء الأكاديمي والمجتمعي.

التوصيات:

- 1- تحسين القاعات الدراسية من حيث الإضاءة والتهوية والمقاعد والتجهيزات.
- 2- توفير أجهزة عرض وخدمات إنترنت مستقرة ومراجع حديثة ومعامل أو قاعات متخصصة.
- 3- إعداد دليل مكتوب يوضح المهام والصلاحيات والإجراءات ومسارات الحالة.
- 4- تطوير نظام تقييم الأداء بحيث يكون واضح المعايير وعادلاً وقابلاً للتغذية الراجعة.
- 5- تعزيز قنوات الاتصال بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس، وإتاحة المشاركة في القرارات المرتبطة بالعمل.

- 6- تشجيع العمل الجماعي وتبادل الخبرات والمشاركة في اللجان والبرامج العلمية وخدمة المجتمع.
7- تنفيذ برامج تدريب وتطوير مهني مرتبطة بالاحتياجات الفعلية للأعضاء.

Compliance with ethical standards

Disclosure of conflict of interest

The authors declare that they have no conflict of interest.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- 1-العلاق بشير عباس، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية . عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2022.
- 2-عبدالحميد محمد احمد، الإدارة الرقمية والذكاء الاصطناعي في المؤسسات الحكومية. عمان: دار اليازوري، 2024.
- 3-الطائي، يوسف حليم سلطان، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي معاصر، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2021.
- جودة، محفوظ احمد، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2022.
- 4-الزهراني، محمد بن احمد، إدارة مؤسسات التعليم العالي: مدخل معاصر، الرياض: مكتبة الرشد، 2023.
- 5-الشمري، فهد بن سعد، الإدارة الجامعية الحديثة، عمان: دار المسيرة، 2022 .
- 6-جودة، محفوظ احمد، إدارة الموارد البشرية، ط2، عمان: الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، 2022.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1- Dumitriu, S., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Al-Floarei, A. T., Sperdea, N. M., Popescu, F. L., & Băloi, I.-C. (2025). The role of the workplace environment in shaping employees' well-being. Sustainability, 17(6), 2613. <https://doi.org/10.3390/su17062613>.
- 2-Keltu, T. T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. Heliyon, 10(8), e29821. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29821>
- 3-Lan, M., Hu, Z., & Nie, T. (2025). Unwilling or unable? The impact of role clarity and job competence on frontline employees' taking charge behaviors in hospitality industry. Behavioral Sciences, 15(4), 526. <https://doi.org/10.3390/bs15040526>
- 4-Meng, L., & Briscioli, B. (2024). Teachers' professional journey: Charting achievement recognition, career adaptability, and task performance. Acta Psychologica, 250, 104572. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104572>
- 5-Mohamed, M. A., Mohamud, F. A. S., Mohamud, I. H., & Farah, M. A. (2024). The influence of workplace relationships and job satisfaction of private universities in Mogadishu: Employee performance as a mediator variable. Frontiers in Education, 9, 1485356. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1485356>
- 6-Orlandi, L. B., Veglianti, E., Zardini, A., & Rossignoli, C. (2024). Enhancing employees' remote work experience: Exploring the role of organizational job resources. Technological Forecasting and Social Change, 199, 123075. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123075>
- 7-Rashida, A. R., & Bariham, I. (2025). Perceived impact of continuous professional development (CPD) on lecturers' performance at Tamale Technical University. Social Sciences & Humanities Open, 12, 101754. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101754>
- 8-Shimaneni, F., & Kiley, J. (2025). Challenges of managing academic staff performance in a Namibian private higher education. Transformation in Higher Education, 10, a442. <https://doi.org/10.4102/the.v10i0.442>
- 9-Wang, X.-W., Zhang, Y.-C., & Du, Q. (2024). Research into the impact of an imbalanced teaching-academic research evaluation system on the quality of higher education: Based on the mediation effect of the sense of belonging to a university. Frontiers in Education, 9, 1348452. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1348452>.
- 10- OECD. (2024). The state of academic careers in OECD countries: An evidence review (OECD Education Policy Perspectives No. 91). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **AJASHSS** and/or the editor(s). **AJASHSS** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.
