



مجلة جامعة سبها للعلوم البحتة والتطبيقية
Sebha University Journal of Pure & Applied Sciences

Journal homepage: <http://www.sebhau.edu.ly/journal/jopas>



أثر بيئة العمل على الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليتي إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة

منار ماتلي

قسم الإدارة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الجفرة، الجفرة، ليبيا.

الكلمات المفتاحية:

الدعم الإداري.
البيئة الاجتماعية.
البيئة المادية.
الكفاءة الإنتاجية.
جامعة الجفرة.

الملخص

هدفت الدراسة إلى تقييم تأثير بيئة العمل على الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة، باستخدام استبيان وزع على 40 عضو هيئة تدريس. أظهرت النتائج انطباعات سلبية حول الدعم الإداري، مع نقص في الدعم المادي واللوجستي. كانت البيئة الاجتماعية إيجابية عموماً، لكن مع عدم رضا عن استجابة الإدارة للمقترحات. أشارت النتائج إلى نقص في الموارد والتكنولوجيا والمساحات المكتبية. رغم ذلك، أبدى أعضاء هيئة التدريس رضاهم عن كفاءتهم الإنتاجية. لم يظهر تأثير مباشر للدعم الإداري على الكفاءة الإنتاجية، مع وجود ارتباط طفيف غير دال إحصائياً بين البيئة الاجتماعية والكفاءة الإنتاجية، وارتباط متوسط غير مؤكد إحصائياً بين البيئة المادية والكفاءة الإنتاجية. تضمنت التوصيات تحسين الدعم الإداري، تطوير آليات الاستجابة للمقترحات، تحسين البيئة المادية، وتعزيز العلاقات الاجتماعية، وإجراء دراسات إضافية لتحديد العوامل الأكثر تأثيراً على الكفاءة الإنتاجية.

The Impact of the Work Environment on the Productive Efficiency of Faculty Members: An Applied Study on the Faculties of Business Administration and Law at the University of Jufra

Manar Mataly

Department of Management, Faculty of Business Administration, University of Jufra, Jufra, Libya.

Keywords:

Administrative Support.
Social Environment.
Physical Environment.
Production Efficiency.
University Of Jufra.

ABSTRACT

The study aimed to evaluate the impact of the work environment on the productive efficiency of faculty members in the Faculties of Business Administration and Law at the University of Jufra, using a questionnaire distributed to 40 faculty members. The results showed negative impressions about administrative support, with a lack of material and logistical support. The social environment was generally positive, but with dissatisfaction with the administration's response to suggestions. The results indicated a lack of resources, technology, and office space. However, faculty members expressed satisfaction with their productive efficiency. There was no direct effect of administrative support on productive efficiency, with a slight, non-statistically significant association between the social environment and productive efficiency, and a moderate, non-statistically confirmed association between the physical environment and productive efficiency. Recommendations included improving administrative support, developing mechanisms for responding to suggestions, improving the physical environment, strengthening social relations, and conducting additional studies to determine the factors that most affect productive efficiency.

1. مقدمة

التدريس، أو البحث العلمي، أو التفاعل مع الطلاب. تشمل بيئة العمل مجموعة من العناصر مثل الدعم الإداري، البنية التحتية، والبيئة الاجتماعية التي يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس، وجميع هذه العوامل تؤثر بشكل متداخل على أدائهم وجودة مخرجاتهم الأكاديمية. في ظل تطور المؤسسات الأكاديمية وتوسعها، تزايدت الحاجة لفهم كيفية تأثير

تُعد بيئة العمل الأكاديمية أحد العوامل الحاسمة التي تؤثر على أداء وكفاءة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات. فعلى الرغم من اختلاف تخصصات أعضاء هيئة التدريس ومجالاتهم العلمية، إلا أن البيئة التي يعملون فيها تلعب دوراً محورياً في تحقيق أقصى قدر من الكفاءة الإنتاجية سواء في مجال

*Corresponding author.

E-mail addresses: normohamedtoto@gmail.com.

3. مبررات الدراسة

- تسليط الضوء على الجوانب المحددة التي تحتاج إلى تحسين لرفع كفاءة الإنتاجية الأكاديمية.
- توفير بيانات وأدلة للقيادات الجامعية تساعد على اتخاذ قرارات تستند إلى معطيات واضحة لتحسين بيئة العمل.
- المساهمة في إثراء الأدبيات الأكاديمية المتعلقة ببيئة العمل والكفاءة الإنتاجية في المؤسسات التعليمية الليبية.

4. صياغة المشكلة البحثية:

ما مدى تأثير بيئة العمل، المتمثلة في الدعم الإداري، البنية التحتية، والبيئة الاجتماعية، على الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة؟ وهل تسهم هذه العوامل في تحسين جودة الأداء الأكاديمي والبحثي؟

5. الفرضيات:

- الفرضية الأولى: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الدعم الإداري المقدم لأعضاء هيئة التدريس والكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة.
- الفرضية الأولى: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البيئة الاجتماعية والكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة.
- الفرضية الأولى: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البيئة المادية والكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة.

6. أهداف البحث:

- تقييم البنية التحتية وتأثيرها على الإنتاجية.
- تحليل المناخ الاجتماعي وتأثيره على الأداء.
- تقييم الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس.
- تحديد العوامل المؤثرة على الإنتاجية الأكاديمية والبحثية.
- تحليل تأثير الدعم الإداري على كفاءة أعضاء هيئة التدريس.

7. أهمية البحث:

- تحليل بيئة العمل: تسلط الدراسة الضوء على العوامل المختلفة في بيئة العمل التي تؤثر على كفاءة أعضاء هيئة التدريس، مما يساعد في فهم كيفية تحسين هذه البيئة لتحقيق إنتاجية أعلى.
- تقييم الدعم الإداري: من خلال تقييم مدى كفاية الدعم الإداري المقدم لأعضاء هيئة التدريس، يمكن تحديد الفجوات الموجودة وتقديم توصيات لتحسين الدعم الإداري، مما يعزز من قدرة الأعضاء على تحقيق أهدافهم الأكاديمية.
- تحسين البنية التحتية: تقييم ملاءمة البنية التحتية المادية والفنية يوفر معلومات قيمة حول كيفية تحسين المرافق والموارد المتاحة، مما يساهم في دعم الأنشطة البحثية والتدريسية بشكل أفضل.
- تأثير البيئة الاجتماعية: فهم تأثير البيئة الاجتماعية على الدافعية والإنتاجية يمكن أن يساهم في تطوير استراتيجيات لتحفيز أعضاء هيئة

هذه العوامل على الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس. حيث يبرز التساؤل حول ما إذا كانت بيئة العمل في مؤسسات التعليم العالي تلعب دورًا في تحسين إنتاجية الأساتذة وقدرتهم على توفير تعليم عالي الجودة، والمشاركة الفعالة في البحث العلمي. يتزايد هذا التساؤل خصوصًا في كليتي إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة، حيث تختلف التخصصات والمجالات العلمية؛ مما قد يستدعي تأثيرات مختلفة لبيئة العمل على الأداء.

2. مشكلة البحث:

تلعب بيئة العمل دورًا جوهريًا في تحديد الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس، حيث تعتمد جودة الأداء الأكاديمي والبحثي على مجموعة من العوامل المتكاملة. تشمل هذه العوامل الدعم الإداري الفعال، توفر البنية التحتية الملائمة، والبيئة الاجتماعية المشجعة. ومع ذلك، تظهر تحديات متزايدة في فهم مدى تأثير هذه العوامل على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس، خاصة في الكليات التي تعتمد بشكل كبير على جودة الأداء الأكاديمي والبحثي، مثل كليتي إدارة الأعمال والقانون في جامعة الجفرة.

في ظل غياب دراسات سابقة تستقصي بعمق تأثير بيئة العمل على الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس في هذه الكليات، تبرز الحاجة إلى دراسة شاملة تُقيم تأثير العوامل المختلفة لبيئة العمل، وتحدد مدى إسهامها في تحسين الإنتاجية الأكاديمية والبحثية.

1.2. خلفية المشكلة ومظاهرها:

في البيئات الأكاديمية، تُعد الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس من الركائز الأساسية لتحقيق أهداف المؤسسات التعليمية. وتعتمد هذه الكفاءة بشكل كبير على جودة بيئة العمل التي تشمل الدعم الإداري، البنية التحتية، والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة. ومع ذلك، تواجه المؤسسات الأكاديمية في ليبيا - بما في ذلك جامعة الجفرة - تحديات عدة في هذا السياق، تشير تقارير إدارية وأكاديمية محلية إلى ضعف في الدعم الإداري الموجه لأعضاء هيئة التدريس، بما في ذلك نقص الموارد المادية واللوجستية، وضعف التواصل بين الإدارة وأعضاء الهيئة التدريسية. كما أن البنية التحتية في العديد من المؤسسات الأكاديمية تعاني من نقص في المرافق الحديثة والتجهيزات التقنية، مما يعيق الأداء الأكاديمي والبحثي. إضافة إلى ذلك، تسود بعض الكليات بيئة اجتماعية قد تفتقر إلى روح التعاون والعمل الجماعي، ما ينعكس سلبيًا على رضا الأعضاء وأدائهم.

2.2. الدليل على وجود المشكلة:

- من واقع الملاحظة في جامعة الجفرة، وفي الكليات محل الدراسة تمت ملاحظة أن نسبة كبيرة من الباحثين يعبرون عن عدم رضاهم عن الدعم الإداري والبنية التحتية المتوفرة، مع شعورهم بضعف التفاعل الإداري وعدم كفاية الموارد.
- مؤشرات الأداء: انخفاض معدلات النشر العلمي والمشاركة في المؤتمرات الأكاديمية في الكليات المستهدفة، مقارنة بكليات أخرى في ليبيا، يشير إلى وجود تأثير بيئة العمل على الكفاءة الإنتاجية.
- أدبيات سابقة: دراسات مشابهة تناولت تأثير بيئة العمل في جامعات أخرى أشارت إلى أن نقص الدعم الإداري وسوء البنية التحتية يمكن أن يؤدي إلى تراجع الأداء الأكاديمي والبحثي، مما يجعل المشكلة ذات أهمية علمية وأكاديمية.

الإنتاجية. أما الجانب الميداني فقد اشتمل على الإطار المنهجي للدراسة الميدانية بالإضافة إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وعلى الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بهذه الدراسة، بحيث تم توزيعها على أفراد العينة والمكونة من 37 عاملاً من عمال مؤسسة الكاتمية للفيلين. وأسفرت الدراسة عن النتائج التالية: _ البرامج التدريبية تلعب دوراً هاماً في الرفع من الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة.

2.1.10. دراسة [2]:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في رفع الكفاءة الإنتاجية، وقد اختيرت الشركة الإفريقية للزجاج كميدان للدراسة، واقتصرت الدراسة على عينة من الإطارات العاملة بهذه الشركة، والتي بلغ عددها 31 إطاراً، وتم اعتماد الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تمت معالجتها وتحليلها، باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، باعتماد مجموعة من الأساليب الإحصائية، كمقياس النزعة المركزية ومقاييس التشتت، وكذا بعض مقاييس الإحصاء الاستدلالي. وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أنشطة (معدل دوران العمل، تمكين القائمين على التخطيط الاستراتيجي، خطة الموارد البشرية، انسجام وظائف إدارة الموارد البشرية) مع ممارسة التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الشركة، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أثر أنشطة إدارة الموارد البشرية على ممارسة التخطيط الاستراتيجي في الشركة، وتعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، والخبرة العلمية). وتوصي الدراسات بإعطاء مكانة استراتيجية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة

2.10. الدراسات الأجنبية:

1.2.10. دراسة [3]:

هدفت الدراسة إلى أن تحسين بيئة العمل في التعليم العالي يؤثر بشكل إيجابي على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي، مما يؤدي إلى زيادة الأداء الوظيفي والرضا.

تبين من المراجعة النظرية لهذه الدراسة حول السياق الإداري، وإنتاجية الموظفين في التعليم العالي، وجود ارتباط إيجابي بين مشاركة أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين في العمل وتحفيز الموظفين في إنجاز عملهم بغض النظر عن أي نتيجة بأنهم أكثر إنتاجية. يزعم الباحثون أن البيئة المادية والإدارية للمؤسسة تؤثر على تصور الموظفين للوظيفة ومواقفهم، والرضا الوظيفي الذي يؤثر بدوره على أداء الوظيفة وإنتاجية الموظفين. إن عدم تحسين بيئة العمل في مؤسسة التعليم العالي يؤدي إلى عدم رضا وشكاوى الموظفين مع عدم زيادة إنتاجيتهم وكلما زاد رضا الموظفين عن وظائفهم زاد الأداء والإنتاجية.

2.2.10. دراسة [4]:

بين الإطار النظري ومراجعة الأدبيات لهذه الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المرموقة يميلون إلى أن يكونوا أكثر إنتاجية وشهرة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأقل شهرة. وعادة ما يُعزى هذا النمط إلى سوق عمل تنافسية تختار أعضاء هيئة تدريس منتجين بطبيعتهم، وفي مناصب مرموقة. وهنا، نخبر مدى تأثير بيئات عمل أعضاء هيئة التدريس على

التدريس وتحسين أدائهم.

• قياس الإنتاجية الأكاديمية والبحثية: قياس الإنتاجية الأكاديمية والبحثية يساعد في تحديد مدى فعالية البرامج التعليمية والبحثية، مما يمكن من اتخاذ قرارات مستندة إلى البيانات لتحسين الأداء الأكاديمي.

8. منهجية البحث

يتبنى هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي لدراسة "أثر بيئة العمل على الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة". المنهج الوصفي: يهدف إلى وصف بيئة العمل بمختلف أبعادها (الدعم الإداري، البنية التحتية، البيئة الاجتماعية) وتحديد مدى تأثيرها على الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس، المنهج التحليلي: يستخدم لتحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة، لفهم العلاقات بين العوامل المدروسة وتقييم مدى تأثيرها على الإنتاجية الأكاديمية والبحثية، تم استخدام استبانة مصممة خصيصاً لهذا الغرض، مكونة من محاور متعددة تغطي جوانب بيئة العمل والكفاءة الإنتاجية، تم توزيع الاستبانة على عينة ممثلة لأعضاء هيئة التدريس في كليات إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة، تم استخدام أدوات التحليل الإحصائي (مثل المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، والاختبارات الإحصائية المناسبة) لتحليل البيانات، تم تفسير النتائج بناءً على القيم الإحصائية والملاحظات النوعية التي تم جمعها.

9. حدود البحث:

الحدود المكانية: كليات إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة بـودان

الحدود الزمانية: 2023 – 2024

الحدود الموضوعية: تأثير بيئة العمل على الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس

10. الدراسات السابقة:

1.10. دراسات باللغة العربية:

1.1.10. دراسة [1]:

تهدف هذه الدراسة - الموسومة بـ "دور البرامج التدريبية في الرفع من الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة" دراسة ميدانية بمؤسسة الكاتمية للفيلين جيجل- إلى معرفة دور البرامج التدريبية في الرفع من الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة. حيث حددت المشكلة الأساسية لهذه الدراسة بالتساؤل الرئيسي التالي: ما مدى إسهام البرامج التدريبية في الرفع من الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة؟ وقد تفرع منه السؤالان التاليان: هل تسهم مدة البرنامج التدريبي في زيادة فعالية العامل؟ هل يساهم محتوى البرنامج التدريبي في الرفع من أداء العمال؟ وللإجابة على تساؤلات الدراسة تم صياغة الفرضية الرئيسية التي مفادها تساهم البرامج التدريبية في الرفع من الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة. التي انبثقت منها الفرضيتان الجزئيتان التاليان: _ تساهم مدة البرنامج التدريبي في زيادة فعالية العامل. _ يساهم محتوى البرنامج التدريبي في الرفع من أداء العمال. وقد تناولت الدراسة جانبين، نظري وميداني، إذ تضمن الجانب النظري أربعة فصول، حيث تم التطرق في الفصل الأول لموضوع الدراسة، أما الفصل الثاني فقد تمحور حول المقاربات النظرية لموضوع الدراسة، بينما تمحور الفصل الثالث حول البرامج التدريبية، أما الفصل الرابع فقد تمحور حول الكفاءة

للموظفين في المنتجعات المصرية ونية تركهم للعمل. لتحقيق هذا الهدف، تم توزيع استمارات استقصاء على عينة عشوائية من العاملين في منتجعات من فئة ثلاث وأربع نجوم (110 منتج) بشرم الشيخ. تم توزيع 450 استمارة منها 401 استمارة 89.11٪ صالحة للتحليل الإحصائي. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي (JS) ومتغيري عبء العمل والأجر (WP) ودعم الشركة (CS). على الجانب الآخر، لم تؤثر علاقات زملاء العمل على الرضا الوظيفي. أيضا كان للرضا الوظيفي أثر عكسي على نية ترك موظفي المنتجعات للعمل. علاوة على ذلك، كان لعبء العمل التأثير الأكبر على نية ترك موظفي المنتجعات للعمل. بناءً على نتائج الدراسة، تم وضع مجموعة من التوصيات أبرزها، توفير بيئة عمل ملائمة للعاملين من خلال خفض عبء العمل والسماح باستقطاب الأسرة في سكن الموظفين، وتوفير رحلات ترفيهية للموظفين.

5.2.10. دراسة [7]:

ركزت الدراسة حول بيئات العمل الإبداعية على منظمات الأعمال. وقد بحثت هذه الدراسة في تأثير الشخصية الإبداعية وبيئة العمل الإبداعية على إنتاجية البحث لأعضاء هيئة التدريس في مجال الأعمال. وقد افترضت الدراسة أن الشخصية الإبداعية ودعم الأسرة ودعم الزملاء وموارد البحث وضغوط عبء العمل جميعها لها ارتباط إيجابي بإنتاجية البحث. وقد شارك أعضاء هيئة التدريس في مجال الإدارة (ن = 247) الذين يعملون في كليات إدارة الأعمال التي تقدم برنامج الدكتوراه في استطلاع رأي عبر الإنترنت. وتم تقييم إنتاجية البحث باستخدام كل من التعداد الموضوعي للمنشورات في المجالات على مدى فترة 5 سنوات والتقرير الذاتي. وقد ارتبط الدعم من الزملاء وضغوط عبء العمل بشكل إيجابي بإجمالي المنشورات المبلغ عنها ذاتيًا. كما ارتبطت موارد البحث وضغوط عبء العمل بشكل إيجابي بالمنشورات في مجالات الإدارة العليا. وتمت مناقشة الآثار المترتبة على البحوث والممارسة المستقبلية.

3.10. ما تميزت به الدراسة الحالية:

التخصص المحلي والأكاديمي: الدراسة الحالية تستهدف بيئات العمل الأكاديمية في جامعات ليبية، مما يوفر سياقاً فريداً يتعلق بالثقافة الأكاديمية المحلية والتحديات الإدارية في مؤسسات التعليم العالي، الشمولية في العوامل المؤثرة: تناولت الدراسة بيئات العمل من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية: الدعم الإداري، البنية التحتية، والبيئة الاجتماعية، مما يجعلها أكثر شمولية مقارنة بالدراسات السابقة التي ركزت غالباً على جانب واحد، تحديد الكفاءة الإنتاجية للأكاديميين، ركزت الدراسة الحالية على الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس من خلال مؤشرات ملموسة تشمل الإنتاجية الأكاديمية والبحثية، مما يوفر نظرة دقيقة وقابلة للقياس، رؤية تطبيقية محلية: بخلاف الدراسات السابقة التي تركز على قطاعات صناعية أو مؤسسات تعليمية دولية، تقدم هذه الدراسة رؤية عملية مباشرة لتحسين الأداء الأكاديمي في كليات جامعة الجفرة، مساهمة في تطوير التعليم العالي المحلي: تقدم الدراسة توصيات لتحسين بيئة العمل في كليات إدارة الأعمال والقانون، بما يساهم في رفع جودة التعليم والبحث العلمي في جامعة الجفرة.

الدراسة الحالية تمثل إضافة نوعية من خلال معالجتها إشكالية محلية في بيئات العمل الأكاديمية، مع تقديم تحليل شامل ومقارنة مرجعية مع الدراسات السابقة. كما تساهم بتوفير إطار عملي لتحسين الإنتاجية

إنتاجيتهم. وباستخدام بيانات شاملة عن مجال بحثي كامل، نستخدم تصميمًا تجريبيًا متطابقًا لعزل تأثيرات التدريب في بيئات مرموقة مقابل العمل فيها. لقد وجدنا أن بيئات عمل أعضاء هيئة التدريس، - لا تأثيرات الاختيار - هي التي تدفع إنتاجيتهم وشهرتهم، مما يثبت أن مكان عمل الباحث يعمل كآلية للميزة التراكمية، ويحافظ على النجاح السابق من خلال التوظيف وبالتالي تسهيل النجاح في المستقبل. ينتج أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات المرموقة المزيد من الأوراق العلمية، ويتلقون المزيد من الاستشهادات والجوائز العلمية، وعادة ما يتم تدريبهم في مؤسسات أكثر شهرة أكثر من أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون مناصب أقل شهرة. وغالبًا ما يُعزى هذا الخلل إلى نظام الجدارة الذي يصنف الأفراد في مناصب أكثر شهرة وفقًا لسمعتهم وإنجازاتهم السابقة وإمكانية التأثير العلمي في المستقبل. وهنا، نستكشف العوامل التي تحدد الإنتاجية العلمية ونقيس اعتمادها على التدريب السابق وبيئات العمل الحالية. وللتمييز بين تأثيرات هذه البيئات، نطبق تصميمًا تجريبيًا يعتمد على أزواج متطابقة على مسارات المهنة والإنتاجية لـ 2453 من أعضاء هيئة التدريس في بداية حياتهم المهنية في جميع أقسام علوم الكمبيوتر التي تمنح درجة الدكتوراه في الولايات المتحدة وكندا، والذين يمثلون مجتمعين أكثر من 200 ألف منشور و7.4 مليون استشهاد. وتُظهر نتائجنا أن مكانة بيئة العمل الحالية لأعضاء هيئة التدريس، لا بيئة تدريبهم، هي التي تحرك إنتاجيتهم العلمية المستقبلية، في حين تدفع المواقع الحالية والماضية إلى الشهرة. وعلاوة على ذلك، فإن خصائص بيئة العمل أكثر قدرة على التنبؤ بإنتاجية أعضاء هيئة التدريس وتأثيرهم من الآليات التي تمثل الاختيار التفضيلي أو الاحتفاظ بالعلماء الأكثر إنتاجية من قبل الأقسام الأكثر هيبة. وتحدد هذه النتائج آلية بيئية لتحقيق ميزة تراكمية، حيث يتم "حبس" نجاحات الفرد السابقة من خلال وضعه في بيئة أكثر هيبة، مما يسهل بشكل مباشر النجاح في المستقبل. وبالتالي فإن الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في بداية حياتهم المهنية تتحدد من خلال المكان الذي يعملون فيه، لا المكان الذي تدربوا فيه للحصول على الدكتوراه، مما يشير إلى دور محدود لهيبة الدكتوراه في التنبؤ بالمساهمات العلمية.

3.2.10. دراسة [5]:

في محاولة لتبسيط الضوء على تأثير البيئة المادية على أنشطة أعضاء هيئة التدريس، تدرس هذه الدراسة التقاطعات الديناميكية بين ممارسات عمل أعضاء هيئة التدريس وبيئة العمل الأكاديمية والهوية المهنية. واستنادًا إلى مقابلات متعمقة مع 16 من أعضاء هيئة التدريس في العلوم الاجتماعية في إحدى الجامعات العامة في الولايات المتحدة، تكشف هذه الدراسة عن تأثير البيئة المادية على تصورات أعضاء هيئة التدريس لما يفعلونه، وأين يعملون ومن هم. كشف تحليل بيانات المقابلات عن موضوعات متداخلة فيما يتعلق بتصورات ممارسات عمل أعضاء هيئة التدريس، وعدم قدرة الأماكن على احتواء عمل أعضاء هيئة التدريس، والتواصل الاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس، والأسئلة المتعلقة بملكية أنواع معينة من العمل والتباعد بينها. تشير النتائج المستخلصة من هذه الدراسة إلى الحاجة إلى تغييرات في السياسة الإدارية مصحوبة بإعادة توزيع الحرم الجامعي المحلي على نحو يقاوم الميول نحو عزل البيئات.

4.2.10. دراسة [6]:

تهدف الدراسة إلى معرفة أثر بيئة العمل على كل من الرضا الوظيفي

الأكاديمية والبحثية في مؤسسات التعليم العالي الليبية.

11. الجانب النظري:

1.11. بيئة العمل:

بيئة العمل الجامعية تشير إلى الإطار العام الذي يعمل فيه الأكاديميون والإداريون والطلاب داخل الجامعة. تشمل هذه البيئة العناصر المادية مثل المكاتب والمختبرات، إلى جانب البنية الاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر على التفاعلات بين الأفراد والمؤسسات. هذه البيئة تهدف إلى تعزيز الأداء الأكاديمي من خلال توفير مناخ محفز للتعليم والإبداع. يمكن أن تتأثر هذه البيئة بعدة عوامل مثل التحفيز الوظيفي، وضغط العمل، والاستقلالية في اتخاذ القرارات.

أشارت الدراسات إلى أن بيئات العمل الجامعية تتأثر بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية الأوسع، مثل النموذج الإداري القائم على السوق، الذي قد يقلل من الأمان الوظيفي والاستقلالية، لكنه يزيد من الدعم الداخلي بين الفرق العاملة [8] كما تمت الإشارة إلى أن بيئة العمل الإيجابية التي تتسم بوضوح الأدوار وتقديم تغذية راجعة فعالة من المشرفين تسهم في تعزيز الحافز لدى الموظفين الأكاديمي [9].

يمكن القول إن بيئة العمل الجامعية تلعب دورًا حيويًا في تعزيز الأداء الأكاديمي والمشاركة، ولكنها تتأثر بالتحديات التنظيمية والاجتماعية التي قد تزيد من الضغوط أو تقلل من الاستقلالية.

2.11. الدعم الإداري:

إن مفهوم الدعم الإداري كمتغير في بيئة العمل الجامعي متعدد الأوجه، ويؤثر على جوانب مختلفة مثل أداء الموظفين والحوكمة والتوجه الاستراتيجي للمؤسسة. تلعب الإدارة العليا دورًا مهمًا في التغلب على تعقيدات التعليم العالي الحديث، وتحقيق التوازن بين النزاهة الأكاديمية وفعالية الأعمال. وتشكل هذه الديناميكية من خلال عدة عوامل رئيسية:

- التأثير على أداء الموظف: يؤثر دعم الإدارة العليا بشكل كبير على أداء الموظفين، حيث يعمل كمتغير معتدل بين عوامل مثل التدريب والتحفيز [10]، بيئة الإدارة الداعمة تعزز التواصل والتمكين بشكل أفضل، مما يؤدي إلى تحسين نتائج الموظفين.
- الحوكمة والمساءلة: يتم تكليف كبار القادة بإدارة الضغوط المزدوجة للصرامة الأكاديمية والمساءلة التجارية، وهو أمر حيوي بشكل متزايد في مشهد من انخفاض التمويل والمنافسة المتزايدة [11]، تتطلب الحوكمة الفعالة من الإدارة العليا تحقيق التوازن بين المطالبات الداخلية والخارجية، وضمان تلبية المؤسسة لمعايير الاعتماد وإعداد التقارير.
- العولمة والتوجه الاستراتيجي: يلعب كبار المديرين دورًا محوريًا في مواجهة التحديات المتعلقة بالعولمة والتدويل، وتشكيل مهمة الجامعة وقيمتها في سياق عالمي، يجب عليهم أيضًا النظر في الآثار المترتبة على التسويق والحاجة إلى التنمية المستدامة ضمن أطرها الاستراتيجية [12].

3.11. البنية التحتية

تشير البنية التحتية للجامعة إلى الهياكل المادية والتنظيمية والمرافق التي تدعم البيئة التعليمية، وتعزز تجربة التعلم للطلاب. فيما يلي بعض الجوانب الرئيسية للبنية التحتية للجامعة بناءً على السياقات المقدمة:

- البيئة المادية: تشمل البنية التحتية المادية المباني والفصول الدراسية

والمكتبات ومختبرات الكمبيوتر وغيرها من المرافق الأساسية للتعليم والتعلم. تؤثر هذه العناصر بشكل كبير على رفاهية الطلاب وأدائهم وإنتاجيتهم

- جودة الموارد: تعد البنية التحتية والموارد عالية الجودة ضرورية لتحسين نتائج الطلاب وتقليل معدلات التسرب. لا يشمل ذلك المساحات المادية فحسب، بل يشمل أيضًا توفر المواد التعليمية والتكنولوجيا.
- تكلفة الصيانة والتطوير: تتطلب صيانة البنية التحتية الحالية وتكييفها وتجديدها، بالإضافة إلى الاستثمار في المباني والمعدات الجديدة، تكاليف كبيرة. تواجه الجامعات تحديات متزايدة في تمويل هذه التطورات، والتي تعتبر ضرورية لتوفير بيئة تعليمية مواتية.
- أنواع المساحات المكتبية: تناقش الورقة أنواعًا مختلفة من المساحات المكتبية (الخلية والخلية والعرين والنادي) التي يمكن تطبيقها على الإعدادات التعليمية. يخدم كل نوع أغراضًا مختلفة ويؤثر على التفاعل والاستقلالية بين المستخدمين، والتي يمكن أن تكون أيضًا ذات صلة في سياق الجامعة [13].

باختصار، تشمل البنية التحتية للجامعة مجموعة واسعة من العناصر المادية والتنظيمية التي تعتبر حيوية لخلق بيئة تعليمية فعالة. تلعب جودة وتصميم هذه البنى التحتية دورًا مهمًا في تشكيل النتائج التعليمية والخبرات للطلاب.

4.11. البيئة الاجتماعية:

إن مفهوم البيئة الاجتماعية داخل الجامعة متعدد الأوجه ويلعب دورًا مهمًا في تشكيل التجربة التعليمية. فيما يلي بعض النقاط الرئيسية المستمدة من الورقة:

- جودة التعليم: تؤثر البيئة الاجتماعية بشكل كبير على جودة التعليم المقدم في الجامعة. يمكن للبيئة الاجتماعية الإيجابية أن تعزز خبرات التعلم والنتائج للطلاب.
- جاذبية أصحاب المصلحة: البيئة الاجتماعية المتطورة تجعل الجامعة أكثر جاذبية للمتقدمين المحتملين والشركاء وأصحاب المصلحة الآخرين. هذه الجاذبية ضرورية لبناء سمعة قوية ورأس مال للمؤسسة
- تشخيص البيئة الاجتماعية: تؤكد الورقة على أهمية تشخيص البيئة الاجتماعية لتحديد مجالات النمو النوعي أو الانخفاض. تساعد هذه العملية التشخيصية في التعرف على نقاط التوتر وعوامل التنمية التي يمكن أن تؤثر على النسيج الاجتماعي للجامعة
- مستويات الرضا: يركز البحث على تطوير منهجية لمراقبة مستويات رضا الموظفين والطلاب والشركاء فيما يتعلق بجودة البيئة الاجتماعية. يعد فهم مستويات الرضا هذه أمرًا حيويًا للتحسين المستمر
- التحسين المستمر: يجادل المؤلفون في الحاجة إلى التحسين المستمر لأدوات التشخيص والمنهجيات لفهم وتحسين البيئة الاجتماعية داخل الجامعات بشكل أفضل. هذا التحسين المستمر ضروري للتكيف مع الاحتياجات والتوقعات المتغيرة لمجتمع الجامعة [14]

باختصار، تعد البيئة الاجتماعية للجامعة مكونًا مهمًا يؤثر على جودة التعليم ورضا أصحاب المصلحة والسمعة المؤسسية. تحدد الورقة نهجًا شاملاً لتشخيص وتحسين هذه البيئة، مع التأكيد على أهمية التقييم المستمر والتكيف.

تشنت المتوسطات الحسابية للعينات الممكنة حول القيمة المتوقعة، مما يُعزز من موثوقية نتائج الدراسة ، فمجمعتنا هنا يتكون من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية القانون وكلية إدارة الأعمال، وقد أخذت عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس وعددهم (46) وتم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وقد تم توزيع الاستبانة إلكترونياً بأرسالها عبر وسائل التواصل الاجتماعي بعد تفرغها في نماذج قوئل، وقد كانت استجابة أفراد العينة لتعبئتها 40 رداً وبذلك يكون عدد الاستبانات الخاضعة للدراسة (40) استبانة .

2.12. أداة الدراسة: Study tool

1.2.12. الاستبيان: تمثلت أداة الدراسة في استبانة أُعدت خصيصاً لجمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة. ويُعد الاستبيان وسيلة فعالة للحصول على المعلومات والحقائق المتعلقة بالظروف والأساليب القائمة داخل المجتمع محل الدراسة. ويعتمد هذا الأسلوب على إعداد مجموعة من الأسئلة تُوجّه إلى عدد كبير نسبياً من المشاركين، ثم تُحلل البيانات المستخلصة باستخدام أحد برامج التحليل الإحصائي بهدف الوصول إلى نتائج تساهم في معالجة مشكلة البحث، فأداة جمع البيانات عبارة عن استبيان، والبرنامج الإحصائي المستخدم في تحليل البيانات هو برنامج SPSS الإحصائي وتم تقسيم الاستبيان إلى قسمين:

القسم الأول: يحتوي على البيانات الشخصية للمبحوثين وتشمل النوع، العمر، المؤهل العلمي، الكلية، الدرجة العلمية.

القسم الثاني: يتكون من أربعة محاور كالتالي:

المحور الأول (الدعم الإداري) ويتكون من 5 فقرات.

المحور الثاني (البيئة الاجتماعية) ويتكون من 5 فقرات.

المحور الثالث (البيئة المادية) ويتكون من 5 فقرات.

المحور الرابع (الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس) ويتكون من 9 فقرات.

2.2.12. مقياس الأداة: وقد كانت الإجابات على كل فقرة وفق مقياس ليكرث

الخماسي حسب جدول رقم (1)

جدول 1: مقياس ليكرث الخماسي

التصنيف	لا أوافق بشدة	موافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

إعداد الباحث: 2024

3.2.12. صدق وثبات أداة البحث: قام الباحث بتقييم فقرات الاستبيان

وذلك للتأكد من صدقه وثباته كالتالي:

صدق فقرات الاستبيان: قام الباحث بالتأكد من صدق فقرات الاستبيان بطريقتين هما صدق المحكمين، وصدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة.

- صدق المحكمين:

عرض الباحث الاستبيان على عدد من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية إدارة الأعمال بجامعة الجفرة. وقد استجاب الباحث لآراء السادة المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم بعد تسجيلها في نموذج تم إعداده، وبعد ذلك تم توزيعه على العينة المختارة.

- صدق الاتساق الداخلي:

صدق الاتساق الداخلي لفقرات أبعاد المحور الأول (الدعم الإداري):

5.11. الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس:

- الكفاءة الذاتية للبحث: تسلط الدراسة الضوء على معتقدات أعضاء هيئة التدريس في قدرتهم على إجراء البحوث، المعروفة باسم الكفاءة الذاتية للبحث، وتشير إلى أنها تلعب دوراً مهماً في إنتاجيتهم. تشير النتائج إلى أنه تم الإبلاغ عن متوسط مستويات الكفاءة الذاتية للبحث بين أعضاء هيئة التدريس الذين تمت دراستهم، مما يشير إلى أن ثقتهم في إجراء البحوث قد لا تكون عالية بما يكفي لتحقيق إنتاجية كبيرة.
- مستويات إنتاجية البحوث: تبين أن الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس منخفضة. يتضمن ذلك مقاييس مثل المنشورات المحكمة والمفهرسة والعروض التقديمية الورقية والقياسات الببليومترية. تشير الدراسة إلى وجود علاقة مباشرة بين الكفاءة الذاتية للبحث والإنتاجية، مما يعني أنه مع زيادة الكفاءة الذاتية، من المرجح أن تتحسن الإنتاجية أيضاً.

التحديات المواجهة: أبلغ أعضاء هيئة التدريس عن العديد من التحديات التي تعيق إنتاجيتهم البحثية. تشمل هذه التحديات:

- قلة التعرض للبحوث: يشعر العديد من أعضاء هيئة التدريس أنه ليس لديهم فرص كافية للمشاركة في الأنشطة البحثية، مما يحد من خبرتهم وثقتهم.
 - قيود الوقت: قد يكون تحقيق التوازن بين مسؤوليات التدريس والبحث أمراً صعباً، مما يؤدي إلى عدم كفاية الوقت المخصص لأنشطة البحث.
 - نقص الدعم المؤسسي: غياب الدعم عن مؤسساتهم، مثل التمويل أو الموارد للبحث، يؤثر سلباً على قدرتها على إنتاج مخرجات البحث.
 - الآثار المترتبة على تطوير أعضاء هيئة التدريس: تقترح الدراسة أن مؤسسات التعليم العالي يجب أن تأخذ في الاعتبار هذه النتائج عند تصميم خطط تطوير أعضاء هيئة التدريس. من خلال معالجة التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس وتعزيز الكفاءة الذاتية للبحث [15].
- باختصار، تتأثر الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس بالكفاءة الذاتية والتحديات التي يواجهونها والدعم الذي يتلقونه من مؤسساتهم. يمكن أن تؤدي معالجة هذه العوامل إلى تحسين نتائج الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس.

12. الجانب العملي:

تناول الباحث في هذا الجانب وصفا لعينة البحث، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها، كما يتضمن هذا الفصل وصفا للإجراءات التي قام بها الباحث في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيراً المعالجات الإحصائية التي اعتمد الباحث عليها في تحليل الدراسة واختبار فروض الدراسة والأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة الميدانية واتجاه إجابات المبحوثين عن مدى موافقتهم على ما ورد في مجمل الفقرات وفي كل فقرة على حده.

إجراءات الدراسة الميدانية:

1.12. مجتمع وعينة الدراسة: Study community and sample

يُعد حجم العينة من العوامل المهمة في الدراسات البحثية، إذ يساهم في تحديد مدى دقة النتائج ومدى تمثيلها للمجتمع الأصلي الذي سُحبت منه العينة. وكلما ازداد حجم العينة، انخفض الخطأ المعياري، وهو ما يعكس انخفاض

جدول 5: الاتساق الداخلي لفقرات المحور الرابع الكفاءة الإنتاجية لأعضاء

رقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
1	أنشر أبحاثي في مجلات علمية محكمة.	0.642**	يوجد ارتباط
2	أشارك في المؤتمرات العلمية المحلية والدولية.	0.658**	يوجد ارتباط
3	أقوم بإعداد مشاريع بحثية جديدة.	0.668**	يوجد ارتباط
4	أستخدم أساليب تدريس مبتكرة في محاضراتي.	0.758**	يوجد ارتباط
5	أحظى بتقييم إيجابي من طلابي	0.697**	يوجد ارتباط
6	أساهم في تطوير المناهج الدراسية.	0.550**	يوجد ارتباط
7	أساهم في خدمة المجتمع المحلي.	0.629**	يوجد ارتباط
8	أشارك في الأنشطة الصفية للطلاب.	0.630**	يوجد ارتباط
9	أقدم استشارات للمؤسسات الحكومية والخاصة.	0.715**	يوجد ارتباط

** دالة إحصائية عند مستوى (0.01) * دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان 2024

يوضح الجدول (5) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات لهذا المحور وهي جميعها دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ونستنتج من ذلك أن جميع الفقرات صادقة لما وضعت لقياسه.

- ثبات أداة البحث:

وقد قام الباحث باستخدام معامل كرونباخ الفا لقياس ثبات أداة الدراسة:

جدول 6: معاملات الثبات (معامل الفا كرونباخ)

المحور	محتوى المحور	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
الأول	الدعم الإداري	5	0.89
الثاني	البيئة الاجتماعية	5	0.85
الثالث	البيئة المادية	5	0.88
الرابع	الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس	9	0.83
الإجمالي		24	0.90

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان، 2024

يوضح الجدول رقم (6) معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة. ويمكن تفسير النتائج كما يلي:

1. المحور الأول (الدعم الإداري): حقق معامل ثبات مرتفع بلغ 0.89 لـ 5 فقرات، مما يشير إلى اتساق داخلي قوي لهذا المحور.
2. المحور الثاني (البيئة الاجتماعية): سجل معامل ثبات جيد بقيمة 0.85 لـ 5 فقرات، مما يدل على موثوقية جيدة لفقرات هذا المحور.
3. المحور الثالث (البيئة المادية): حصل على معامل ثبات مرتفع بلغ 0.88 لـ 5 فقرات، مما يؤكد على الاتساق الداخلي القوي لهذا المحور.
4. المحور الرابع (الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس): حقق معامل ثبات جيد بقيمة 0.83 لـ 9 فقرات، مما يشير إلى موثوقية مقبولة لهذا المحور رغم زيادة عدد فقراته.
5. الإجمالي: بلغ معامل الثبات الكلي للاستبيان 0.90 لجميع الفقرات البالغ عددها 24 فقرة، وهو معامل ثبات مرتفع جداً يدل على اتساق داخلي ممتاز للأداة ككل.

بشكل عام، تشير هذه النتائج إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي، مما يجعلها موثوقة وصالحة للاستخدام في جمع البيانات وإجراء التحليلات الإحصائية اللاحقة. كما أن تقارب قيم معاملات الثبات بين المحاور يدل على تناسق الأداة في قياس الجوانب المختلفة للدراسة.

3- الأساليب الإحصائية المستخدمة: Statistical methods used-

اختبار (t.test) وهو الخطاء المعياري لمتوسط العينة في المحورين:-

تم استخدام اختبار T لعينة واحدة وذلك لمعرفة الفرق بين متوسط العينة والقيمة المتوسطة الافتراضية ولإنتاج الجداول الإحصائية الوصفية.

جدول 2: الاتساق الداخلي لفقرات محور الدعم الإداري

رقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
1	يشجع القادة في كليتي على المبادرة والابتكار.	0.864**	يوجد ارتباط
2	أشعر أن إدارة الكلية تهتم بتطوير مهاراتي وقدراتي.	0.892**	يوجد ارتباط
3	أجد أن الدعم المادي واللوجستي الذي تقدمه الإدارة كافٍ لأداء عملي.	0.851**	يوجد ارتباط
4	أشعر أن الإدارة تتواصل معي بشكل فعال حول القضايا المتعلقة بعملتي.	0.856**	يوجد ارتباط
5	تدعم الإدارة العليا للجامعة جميع الأنشطة داخل الكلية التي تهتم بتطوير وتدريب أعضاء هيئة التدريس	0.746**	يوجد ارتباط

** دالة إحصائية عند مستوى (0.01) * دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان 2024

يوضح الجدول (3) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات لهذا المحور وهي جميعها دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ونستنتج من ذلك أن جميع الفقرات صادقة لما وضعت لقياسه.

البيئة الاجتماعية:

جدول 3: الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني البيئة الاجتماعية

رقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
1	أجد أن العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية ودية وتعاونية.	0.826**	يوجد ارتباط
2	أشعر بالانتماء إلى مجتمع الكلية.	0.747**	يوجد ارتباط
3	أجد أن هناك روح فريق عمل قوية بين أعضاء هيئة التدريس.	0.865**	يوجد ارتباط
4	أستطيع الاعتماد على زملائي في تقديم المساعدة والدعم.	0.814**	يوجد ارتباط
5	تستجيب الإدارة العليا لاقتراحاتي ومشاركتي	0.715**	يوجد ارتباط

** دالة إحصائية عند مستوى (0.01) * دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان 2024

يوضح الجدول (3) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات لهذا المحور وهي جميعها دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ونستنتج من ذلك أن جميع الفقرات صادقة لما وضعت لقياسه.

البيئة المادية:

جدول 4: الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث البيئة المادية

رقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
1	توفر الكلية الموارد والمرافق اللازمة لأداء عملي بكفاءة.	0.805**	يوجد ارتباط
2	أجد أن بيئة العمل في الكلية مريحة ومحفزة.	0.811**	يوجد ارتباط
3	أجد أن التكنولوجيا المتاحة في الكلية تساعدني على أداء عملي بشكل أفضل.	0.848**	يوجد ارتباط
4	أعتقد أن البنية التحتية التقنية تدعم العمل عن بعد والتعليم الإلكتروني	0.839**	يوجد ارتباط
5	تعتبر المساحات المكتبية كافية لدعم أعمالك الأكاديمية	0.855**	يوجد ارتباط

** دالة إحصائية عند مستوى (0.01) * دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان 2024

يوضح الجدول (4) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات لهذا المحور وهي جميعها دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ونستنتج من ذلك أن جميع الفقرات صادقة لما وضعت لقياسه.

الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس:

سناً في الدراسة.

3-الدرجة العلمية: غالبية أفراد العينة يحملون درجة "محاضر" بنسبة 57.5%، بينما هناك نسبة أقل في درجة "مساعد محاضر" بنسبة 25.0% أما الدرجات الأكاديمية العليا كـ "أستاذ مساعد"، و "أستاذ مشارك" تمثل 10.0% و 7.5% على التوالي، في حين لا توجد أي مشاركة من "أستاذ دكتور". يعكس هذا التركيز الكبير في الدرجات الأكاديمية المتوسطة إلى المتدنية، وهو ما قد يشير إلى انحصار الدراسة ضمن مستويات وظيفية محددة.

4-المؤهل العلمي: يظهر أن غالبية المشاركين يحملون شهادة الماجستير بنسبة 67.5%، بينما 32.5% يحملون شهادة الدكتوراه. يشير هذا التوزيع إلى أن شريحة كبيرة من العينة هم من الأكاديميين ذوي المؤهلات المتوسطة، مع عدد محدود من الحاصلين على الدكتوراه.

5-الكلية: تتركز النسبة الكبرى من العينة في كلية إدارة الأعمال بنسبة 70.0%، بينما تشكل كلية القانون 30.0% فقط. يعكس هذا التفاوت تبايناً كبيراً في تمثيل الكليات، مما قد يؤثر على تعميم النتائج لتشمل الكليات الأخرى أو يظهر تباينات بين البيئات الوظيفية في الكليات.

يعكس الجدول تبايناً واضحاً بين أفراد العينة حسب الخصائص الشخصية والمهنية، مع تركيز واضح في فئات معينة (مثل الذكور، والأعمار الكبيرة، ودرجات وظيفية ومؤهلات متوسطة). هذا التوزيع قد يسهم في توجيه النتائج بشكل خاص نحو هذه الفئات، مما يحد من شموليتها ويشير إلى أهمية توسيع العينة في الدراسات المستقبلية لتحقيق تمثيل متوازن يعكس تنوع بيئة العمل الأكاديمية.

4.12. تحليل إجابات المبحوثين على محاور الدراسة Analysis of respondents' answers to the study axes

1.4.12. اتجاه إجابات المبحوثين حول محور الدعم الإداري

جدول 8: إجابات المبحوثين تجاه محور الدعم الإداري

رقم	الفقرة	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري
1	يشجع القادة في كليتي على المبادرة والابتكار.	2.98 1.121
2	أشعر أن إدارة الكلية تهتم بتطوير مهاراتي وقدراتي.	2.65 1.051
3	أجد أن الدعم المادي واللوجستي الذي تقدمه الإدارة كافٍ لأداء عملي.	2.30 .939
4	أشعر أن الإدارة تتواصل معي بشكل فعال حول القضايا المتعلقة بعملتي.	3.00 1.177
5	تدعم الإدارة العليا للجامعة جميع الأنشطة داخل الكلية التي تهتم بتطوير وتدريب أعضاء هيئة التدريس	2.05 1.061
	مجموع اتجاه جميع الاجابات في المحور	2.6 0.9

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان 2024.

بناءً على الجدول (8) الذي يوضح إجابات المبحوثين تجاه محور الدعم الإداري، حيث أظهرت النتائج التالية:

- الفقرة 1: "يشجع القادة في كليتي على المبادرة والابتكار". المتوسط الحسابي = 2.98، وهو أقل قليلاً من المتوسط الفرضي (3)، مما يشير إلى اتجاه محايد مع ميل طفيف نحو عدم الموافقة على أن القادة يشجعون على المبادرة والابتكار. الانحراف المعياري = 1.121، مما يعكس بعض التفاوت في آراء المشاركين حول هذه الفقرة.
- الفقرة 2: "أشعر أن إدارة الكلية تهتم بتطوير مهاراتي وقدراتي". المتوسط الحسابي = 2.65، وهو أقل من المتوسط الفرضي، مما يشير إلى أن المبحوثين يعبرون عن عدم رضاهم عن مستوى اهتمام إدارة الكلية بتطوير مهاراتهم وقدراتهم. الانحراف المعياري = 1.051، مما يدل على

4.2.12. مقاييس النزعة المركزية:-

تم استخدام المتوسط الحسابي منها وذلك لمعرفة إن كانت إجابات المبحوثين إيجابية أو سلبية، إيجابية إذا كانت القيمة المحسوبة للمتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الفرض وعكسها سلبية.

5.2.12. مقاييس التشتت:-

ومنها تم استخدام الانحراف المعياري وهو يستخدم لمعرفة مدى تشتت القيم عن المتوسط الحسابي ويعطي بالمعادلة التالية:

- اختبار F:-

وهو اختبار إحصائي يتم إجراؤه لمعرفة ما إذا كان هناك فرق بين عينتين باستخدام التباين أو الانحراف المعياري إذا كانت قيمته أكبر من مستوى الثقة 5% لا يوجد تأثير ولو كان أقل من 5% يوجد تأثير.

- تحليل الانحدار: R-

يستخدم تحليل الانحدار لمعرفة تأثير المتغير المستقل عن التابع.

النسب المئوية والجداول التكرارية:-

وهي لمعرفة نسب البيانات الشخصية وعددها.

3.12. تحليل البيانات الشخصية

يتناول هذا المبحث تحليل البيانات الشخصية وفيه بيان للنوع والعمر والتخصص والمستوى العلمي والخبرة العملية والحالة الاجتماعية والمستوى الوظيفي للمبحوثين:

جدول 7: تحليل البيانات الشخصية

البيانات الشخصية النوع	المتغيرات	العدد	النسبة %
العمر	ذكر	33	82.5
	أنثى	7	17.5
	أقل من 30	1	2.5
العمر	من 30 إلى 40	12	30.0
	من 41 إلى 50	12	30.0
	أكثر من 50	15	37.5
الدرجة العلمية	مساعد محاضر	10	25.0
	محاضر	23	57.5
	أستاذ مساعد	4	10.0
المؤهل العلمي	أستاذ مشارك	3	7.5
	أستاذ دكتور	0	0
	دكتوراه	13	32.5
الكلية	ماجستير	27	67.5
	إدارة الأعمال	28	70.0
	القانون	12	30.0
الجملة		40	100%

إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان 2024.

يعرض الجدول رقم (7) تحليل البيانات الشخصية لورقة علمية عن تأثير بيئة العمل على الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجفرة توزيع أفراد العينة حسب متغيرات محددة كالجنس، العمر، الدرجة العلمية، المؤهل العلمي، والكلية. وفيما يلي تحليل وتفسير للقيم:

1-الجنس: يتضح أن غالبية العينة هم ذكور بنسبة 82.5% (33 فرداً)، بينما نسبة الإناث تشكل 17.5% فقط (7 أفراد). يعكس هذا التوزيع تفاوتاً بين الجنسين، مما قد يؤثر على شمولية النتائج فيما يتعلق باحتياجات بيئة العمل الخاصة بكل جنس.

2-العمر: الفئة العمرية "أكثر من 50 عاماً" تمثل أعلى نسبة في العينة بواقع 37.5%، مما يشير إلى أن معظم المشاركين من كبار السن. تليها الفئتان "من 30 إلى 40" و "من 41 إلى 50" بنسبة 30.0% لكل منهما. بينما تشكل الفئة "أقل من 30" نسبة 2.5% فقط، مما قد يعني قلة مشاركة الأعضاء الأصغر

وتعاونية بين أعضاء هيئة التدريس. الانحراف المعياري = 0.933، مما يدل على تفاوت نسبي في آراء المبحوثين، لكنه ليس كبيراً.

2. الفقرة 2: "أشعر بالانتماء إلى مجتمع الكلية". المتوسط الحسابي = 3.98، وهو أعلى من المتوسط الفرضي، مما يعني اتفاق المبحوثين بشكل عام على أنهم يشعرون بالانتماء إلى مجتمع الكلية.

○ الانحراف المعياري = 0.891، مما يشير إلى مستوى توافق جيد بين آراء المبحوثين.

3. الفقرة 3: "أجد أن هناك روح فريق عمل قوية بين أعضاء هيئة التدريس". المتوسط الحسابي = 3.48، وهو أعلى من المتوسط الفرضي، مما يعني موافقة المشاركين على وجود روح فريق عمل قوية بينهم.

4. الانحراف المعياري = 0.987، مما يدل على وجود اختلافات بسيطة بين آراء المبحوثين.

5. الفقرة 4: "أستطيع الاعتماد على زملائي في تقديم المساعدة والدعم". المتوسط الحسابي = 3.70، وهو أعلى من المتوسط الفرضي، مما يشير إلى موافقة غالبية المبحوثين على إمكانية الاعتماد على زملائهم في تقديم المساعدة والدعم. الانحراف المعياري = 0.791، مما يدل على توافق قوي نسبي بين آراء المبحوثين.

6. الفقرة 5: "تستجيب الإدارة العليا لاقتراحاتي ومشاركاتي". المتوسط الحسابي = 2.58، وهو أقل من المتوسط الفرضي، مما يشير إلى أن غالبية المبحوثين يشعرون بعدم استجابة الإدارة العليا لاقتراحاتهم ومشاركاتهم. الانحراف المعياري = 0.874، مما يدل على بعض التباين في آراء المشاركين.

الاتجاه العام للمحور

• المتوسط العام لاتجاه جميع الإجابات في المحور = 3.49، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3)، مما يشير إلى ميل المشاركين بشكل عام نحو الموافقة على أن البيئة الاجتماعية في الكلية إيجابية وداعمة. ويعكس هذا أن البيئة الاجتماعية، بشكل عام، تعزز من التفاعل الإيجابي بين أعضاء هيئة التدريس، رغم شعورهم بعدم استجابة الإدارة العليا لمقترحاتهم.

بناءً على قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، يتضح أن المبحوثين يتفقون بشكل كبير على إيجابية البيئة الاجتماعية، إذ يتميز معظمها بالعلاقات الودية وروح الفريق. ومع ذلك، يعبر المشاركون عن عدم رضاهم عن استجابة الإدارة العليا لمقترحاتهم، مما يشير إلى أن هناك حاجة لتحسين هذا الجانب لزيادة التفاعل الإيجابي الشامل.

1- اتجاه إجابات المبحوثين حول محور البيئة المادية

جدول (10) إجابات المبحوثين تجاه محور البيئة المادية

رقم	الفقرة	المتوسط الانحراف الحسابي
1	توفر الكلية الموارد والمرافق اللازمة لأداء عملي بكفاءة.	2.20 1.043
2	أجد أن بيئة العمل في الكلية مريحة ومحفزة.	2.45 0.904
3	أجد أن التكنولوجيا المتاحة في الكلية تساعدني على أداء عملي بشكل أفضل.	2.10 0.900
4	أعتقد أن البنية التحتية التقنية تدعم العمل عن بعد والتعليم الإلكتروني.	2.30 1.091
5	تعتبر المساحات المكتبية كافية لدعم أعمالك الأكاديمية.	2.43 0.958
	مجموع اتجاه جميع الإجابات في المحور	2.3 0.8

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان 2024.

تفاوت معقول في آراء المبحوثين حول هذه الفقرة.

3. الفقرة 3: "أجد أن الدعم المادي واللوجستي الذي تقدمه الإدارة كافٍ لأداء عملي". المتوسط الحسابي = 2.30، وهو أقل بكثير من المتوسط الفرضي، مما يعكس عدم موافقة قوية من قبل المبحوثين على كفاية الدعم المادي واللوجستي. الانحراف المعياري = 0.939، ويشير إلى اتفاق نسبي بين المبحوثين على عدم كفاية هذا الدعم.

4. الفقرة 4: "أشعر أن الإدارة تتواصل معي بشكل فعال حول القضايا المتعلقة بعملتي". المتوسط الحسابي = 3.00، وهو يساوي المتوسط الفرضي، مما يعكس اتجاهًا محايداً بين المبحوثين فيما يخص فعالية تواصل الإدارة معهم حول قضايا العمل. الانحراف المعياري = 1.177، مما يشير إلى تفاوت واضح في آراء المبحوثين حول فعالية التواصل الإداري.

5. الفقرة 5: "تدعم الإدارة العليا للجامعة جميع الأنشطة داخل الكلية التي تهتم بتطوير وتدريب أعضاء هيئة التدريس". المتوسط الحسابي = 2.05، وهو أقل بكثير من المتوسط الفرضي، مما يشير إلى عدم موافقة قوية على أن الإدارة العليا تدعم الأنشطة التي تركز على تطوير وتدريب أعضاء هيئة التدريس. الانحراف المعياري = 1.061، مما يعكس وجود بعض التباين في آراء المبحوثين حول هذه الفقرة.

الاتجاه العام للمحور

• المتوسط العام لاتجاه جميع الإجابات في المحور = 2.6، وهو أقل من المتوسط الفرضي (3)، مما يدل على أن الاتجاه العام للمشاركين يميل نحو عدم الرضا عن مستوى الدعم الإداري في الكلية.

تشير النتائج إلى أن المبحوثين لديهم انطباعات سلبية حول محور الدعم الإداري، حيث عبروا عن عدم رضاهم عن دعم الإدارة لمبادراتهم وتطوير مهاراتهم، وأوضحوا شعورهم بنقص الدعم المادي واللوجستي وعدم كفاية تواصل الإدارة بفعالية. يمكن لهذه النتائج أن تسلط الضوء على الحاجة لتحسين السياسات الإدارية وزيادة الدعم المادي والمعنوي لرفع كفاءة البيئة الأكاديمية.

2.4.12 اتجاه إجابات المبحوثين حول محور البيئة الاجتماعية

جدول 9: إجابات المبحوثين تجاه محور البيئة الاجتماعية

رقم	الفقرة	المتوسط الانحراف الحسابي
1	أجد أن العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية ودية وتعاونية.	3.73 0.933
2	أشعر بالانتماء إلى مجتمع الكلية.	3.98 0.891
3	أجد أن هناك روح فريق عمل قوية بين أعضاء هيئة التدريس.	3.48 0.987
4	أستطيع الاعتماد على زملائي في تقديم المساعدة والدعم.	3.70 0.791
5	تستجيب الإدارة العليا لاقتراحاتي ومشاركاتي.	2.58 0.874
	مجموع اتجاه جميع الإجابات في المحور	3.49 0.71

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان 2024.

يعرض الجدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء أعضاء هيئة التدريس تجاه محور البيئة الاجتماعية، وذلك بهدف تحديد مدى موافقتهم على الفقرات المدرجة في الاستبيان. باستخدام المتوسط الفرضي 3، يمكن التعليق على القيم كالآتي:

تحليل الفقرات

1. الفقرة 1: "أجد أن العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية ودية وتعاونية". المتوسط الحسابي = 3.73، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3)، مما يشير إلى أن معظم المبحوثين وافقوا على أن العلاقات ودية

جدول 11: إجابات المبحوثين تجاه محور الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة

رقم	الفقرة	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	التدريس
1	أنشر أبحاثي في مجلات علمية محكمة.	3.98 0.891	
2	أشارك في المؤتمرات العلمية المحلية والدولية.	3.68 0.859	
3	أقوم بإعداد مشاريع بحثية جديدة.	3.90 0.912	
4	أستخدم أساليب تدريس مبتكرة في محاضراتي	3.85 0.864	
5	أحظى بتقييم إيجابي من طلابي	3.97 0.800	
6	أساهم في تطوير المناهج الدراسية.	3.98 0.733	
7	أساهم في خدمة المجتمع المحلي.	3.87 0.686	
8	أشارك في الأنشطة الصفية للطلاب.	3.33 1.071	
9	أقدم استشارات للمؤسسات الحكومية والخاصة.	3.50 0.751	
	الجملة	3.79 0.55	

المصدر إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان 2024.

يعرض الجدول رقم (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور "الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس"، ويبرز مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن أدائهم وإسهاماتهم الأكاديمية والمهنية. باستخدام المتوسط الفرضي 3 كمرجع، يمكننا تحليل الفقرات وتحديد اتجاه الإجابات كما يلي:

- الفقرة 1: "أنشر أبحاثي في مجلات علمية محكمة". المتوسط الحسابي = 3.98، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3)، مما يشير إلى موافقة قوية من المشاركين على أنهم ينشرون أبحاثهم في مجلات علمية محكمة. الانحراف المعياري = 0.891، مما يدل على تباين بسيط في آراء المبحوثين. يشير إلى مستوى عالٍ من الاتساق في الأداء البحثي.
- الفقرة 2: "أشارك في المؤتمرات العلمية المحلية والدولية". المتوسط الحسابي = 3.68، وهو أعلى من المتوسط الفرضي، مما يعكس موافقة المبحوثين على مشاركتهم في المؤتمرات العلمية. الانحراف المعياري = 0.859، مما يشير إلى توافق كبير بين المشاركين.
- الفقرة 3: "أقوم بإعداد مشاريع بحثية جديدة". المتوسط الحسابي = 3.90، وهو أعلى من المتوسط الفرضي، مما يشير إلى أن غالبية المبحوثين يوافقون على أنهم يشاركون في إعداد مشاريع بحثية جديدة. الانحراف المعياري = 0.912، مما يدل على وجود اتساق في هذا الأداء.
- الفقرة 4: "أستخدم أساليب تدريس مبتكرة في محاضراتي". المتوسط الحسابي = 3.85، وهو أعلى من المتوسط الفرضي، مما يعكس موافقة قوية على استخدام الأساليب المبتكرة في التدريس. الانحراف المعياري = 0.864، مما يعكس تفاوتاً طفيفاً في اعتماد هذه الأساليب.
- الفقرة 5: "أحظى بتقييم إيجابي من طلابي". المتوسط الحسابي = 3.97، وهو أعلى من المتوسط الفرضي، مما يدل على رضا عام حول تقييمات الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس. الانحراف المعياري = 0.800، مما يدل على توافق جيد في الآراء حول هذه النقطة.
- الفقرة 6: "أساهم في تطوير المناهج الدراسية". المتوسط الحسابي = 3.98، وهو أعلى من المتوسط الفرضي، مما يشير إلى موافقة قوية من المشاركين على إسهامهم في تطوير المناهج. الانحراف المعياري = 0.733، مما يدل على تباين محدود بين المبحوثين في هذا الجانب.
- الفقرة 7: "أساهم في خدمة المجتمع المحلي". المتوسط الحسابي = 3.87، وهو أعلى من المتوسط الفرضي، مما يعكس رضا المشاركين عن إسهاماتهم في خدمة المجتمع المحلي. الانحراف المعياري = 0.686، مما

يعرض الجدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بمحور "البيئة المادية" في الاستبيان، ويبين مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن ظروف البيئة المادية في عملهم. باستخدام المتوسط الفرضي 3 كمرجع، يمكننا تحليل كل فقرة وتحديد اتجاه الإجابات كالتالي:

- الفقرة 1: "توفر الكلية الموارد والمرافق اللازمة لأداء عملي بكفاءة". المتوسط الحسابي = 2.20، وهو أقل من المتوسط الفرضي (3)، مما يشير إلى عدم موافقة عامة بين المبحوثين على أن الكلية توفر الموارد والمرافق الكافية لأداء العمل بكفاءة. الانحراف المعياري = 1.043، مما يعكس تبايناً معقولاً في آراء المشاركين حول هذه النقطة، حيث قد يواجه البعض نقصاً في الموارد والمرافق أكثر من الآخرين.
 - الفقرة 2: "أجد أن بيئة العمل في الكلية مريحة ومحفزة". المتوسط الحسابي = 2.45، وهو أقل من المتوسط الفرضي، مما يشير إلى عدم رضا المشاركين عن مستوى الراحة والتحفيز في بيئة العمل. الانحراف المعياري = 0.904، مما يدل على وجود تباين محدود نسبياً في آراء المبحوثين حول هذا الجانب.
 - الفقرة 3: "أجد أن التكنولوجيا المتاحة في الكلية تساعدني على أداء عملي بشكل أفضل". المتوسط الحسابي = 2.10، وهو أقل بكثير من المتوسط الفرضي، مما يعبر عن عدم رضا قوي بين المبحوثين بشأن التكنولوجيا المتاحة، والتي لا تعتبر كافية لدعم أدائهم الأكاديمي. الانحراف المعياري = 0.900، مما يشير إلى توافق نسبي بين آراء المبحوثين على عدم كفاية التكنولوجيا.
 - الفقرة 4: "أعتقد أن البنية التحتية التقنية تدعم العمل عن بعد والتعليم الإلكتروني". المتوسط الحسابي = 2.30، وهو أقل من المتوسط الفرضي، مما يعكس عدم موافقة المبحوثين على أن البنية التحتية التقنية مناسبة لدعم العمل عن بعد والتعليم الإلكتروني. الانحراف المعياري = 1.091، مما يدل على تباين نسبي في الآراء حول هذا الجانب، إذ قد تتفاوت احتياجات الأفراد للبنية التحتية التقنية.
 - الفقرة 5: "تعتبر المساحات المكتبية كافية لدعم أعمالك الأكاديمية". المتوسط الحسابي = 2.43، وهو أقل من المتوسط الفرضي، مما يشير إلى عدم رضا عام بين المبحوثين حول كفاية المساحات المكتبية لدعم أنشطتهم الأكاديمية. الانحراف المعياري = 0.958، ويعكس توافقاً نسبياً في الآراء، حيث تتفق الأغلبية على عدم كفاية المساحات المكتبية.
- الاتجاه العام للمحور
- المتوسط العام لاتجاه جميع الإجابات في المحور = 2.3، وهو أقل من المتوسط الفرضي (3)، مما يشير إلى اتجاه عام بين المبحوثين نحو عدم الرضا عن البيئة المادية في الكلية، بما يشمل الموارد، والراحة، ودعم التكنولوجيا، والبنية التحتية.
- توضح النتائج أن أعضاء هيئة التدريس يشعرون بنقص في جوانب البيئة المادية التي تؤثر على قدرتهم في أداء أعمالهم الأكاديمية بفعالية. هذه القيم تؤكد على ضرورة تحسين البيئة المادية من خلال توفير موارد أفضل، وتكنولوجيا ملائمة، ومساحات مكتبية كافية، لتعزيز الكفاءة الإنتاجية.

2- اتجاه إجابات المبحوثين حول محور الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس

الجدول رقم (12) يبين تحليل معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين متغير الدعم الإداري ومتغير الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس، يُظهر الجدول قيمة ارتباط بيرسون ($r = 0.009$) وقيمة احتمالية ($p = 0.958$) تُشير هذه القيم إلى ضعف الارتباط بين الدعم الإداري والكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس، إذ أن قيمة الارتباط تقترب من الصفر، مما يعني عدم وجود علاقة خطية قوية أو ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. علاوة على ذلك، تشير القيمة الاحتمالية العالية (أكبر بكثير من 0.05) إلى أن الارتباط المكتشف غير دال إحصائيًا، وبالتالي لا يمكن تعميم هذا الارتباط الضعيف بين الدعم الإداري والكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس كعلاقة ذات معنى في العينة المدروسة.

هذه النتائج تقترح أنه من المحتمل ألا يكون للدعم الإداري تأثير مباشر أو ملموس على كفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي إدارة الأعمال والقانون، أو قد تكون هناك متغيرات وسيطة أخرى تؤثر على الكفاءة الإنتاجية بشكل أكثر تأثيرًا من الدعم الإداري.

الفرضية الثانية: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البيئة الاجتماعية والكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة.

جدول 13: تحليل العلاقة بين الدعم الإداري والكفاءة الإنتاجية لأعضاء

هيئة التدريس بكلتي إدارة الأعمال والقانون

المتغيرات	قيمة ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (p-value)
البيئة الاجتماعية والكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس	0.227	0.165

المصدر: إعداد الباحث من نتيجة تحليل الانحدار ببرنامج SPSS، 2024

الجدول رقم (13) يبين العلاقة بين متغير البيئة الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس ومتغير الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس ونلاحظ أن: قيمة معامل ارتباط بيرسون: (0.227) تشير هذه القيمة إلى وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين البيئة الاجتماعية والكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس. بمعنى أن التحسن في البيئة الاجتماعية مرتبط بزيادة طفيفة في الكفاءة الإنتاجية، لكن هذه العلاقة ليست قوية، حيث تعتبر القيم القريبة من الصفر ضعيفة نسبيًا. القيمة الاحتمالية: (0.165) (p -value) هذه القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة المعتاد (0.05)، مما يعني أن العلاقة ليست دالة إحصائيًا. وبالتالي، لا يمكننا اعتبار هذه العلاقة مؤكدة في السياق العام، وقد تكون نتيجة الارتباط الحاصل غير معنوية أو نتجت عن الصدفة. على الرغم من وجود ارتباط طفيف بين البيئة الاجتماعية والكفاءة الإنتاجية، فإن عدم دلالة القيمة الاحتمالية ($p > 0.05$) يشير إلى أن هذا الارتباط قد لا يكون له أثر عملي كبير على الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس بكلتي إدارة الأعمال والقانون. لذلك، قد يكون من المفيد دراسة عوامل أخرى قد تؤثر بشكل أكبر على الكفاءة الإنتاجية أو إعادة تقييم دور البيئة الاجتماعية باستخدام عينة أكبر أو أدوات تحليلية أخرى للتأكد من النتائج.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البيئة المادية والكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة.

يدل على تفاوت ضئيل في هذا الجانب.

8. الفقرة 8: "أشارك في الأنشطة الصفية للطلاب". المتوسط الحسابي = 3.33، وهو أعلى من المتوسط الفرضي، مما يعبر عن موافقة نسبية من المشاركين حول مشاركتهم في الأنشطة الصفية. الانحراف المعياري = 1.071، مما يدل على تفاوت أكبر بين المشاركين في هذه الفقرة مقارنة بالفقرات الأخرى.

9. الفقرة 9: "أقدم استشارات للمؤسسات الحكومية والخاصة". المتوسط الحسابي = 3.50، وهو أعلى من المتوسط الفرضي، مما يعبر عن موافقة على تقديم الاستشارات للمؤسسات. الانحراف المعياري = 0.751، مما يعكس تفاوتًا بسيطًا في أداء المشاركين حول هذا الجانب.

الاتجاه العام للمحور

- المتوسط العام لاتجاه جميع الإجابات في المحور = 3.79، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3)، مما يعكس رضا عامًا وإيجابية في الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس في مختلف الجوانب الأكاديمية والمهنية.

توضح النتائج أن أعضاء هيئة التدريس يعبرون عن رضاهم العام عن كفاءتهم الإنتاجية، حيث يظهرون أداءً إيجابياً في النشر، المشاركة في المؤتمرات، تطوير المناهج، واستخدام أساليب تدريس مبتكرة. تعكس هذه المؤشرات التزام أعضاء هيئة التدريس بأدوارهم الأكاديمية والمجتمعية بشكل جيد، مما يشير إلى بيئة عمل تدعم الإنتاجية في هذه المجالات.

5.12 اختبار فرضيات البحث: Testing research hypotheses

- الفرضية الأولى: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الدعم الإداري المقدم لأعضاء هيئة التدريس والكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة.
- الفرضية الثانية: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البيئة الاجتماعية والكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة.
- الفرضية الثالثة: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البيئة المادية والكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة.

تُعد عملية اختبار الفرضيات خطوة أساسية في مسار الدراسة، إذ تهدف إلى التحقق من مدى صحة الفرضيات التي صاغها الباحث لتعكس جوهر الظاهرة محل البحث. ويُعد هذا الاختبار ضروريًا لتحديد موقف الباحث من الظاهرة قيد الدراسة، سواء بتأكيد الفرضيات أو رفضها استنادًا إلى النتائج المستخلصة. تم استخدام تحليل الارتباط على قيم المحاور المستهدفة وذلك لمعرفة العلاقة ونوعها بين المحاور.

الفرضية الأولى: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الدعم الإداري المقدم لأعضاء هيئة التدريس والكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة

جدول 12: تحليل العلاقة بين الدعم الإداري والكفاءة الإنتاجية لأعضاء

هيئة التدريس بكلتي إدارة الأعمال والقانون

المتغيرات	قيمة ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (p-value)
الدعم الإداري والكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس	0.009	0.958

المصدر: إعداد الباحث من نتيجة تحليل الانحدار ببرنامج SPSS، 2024

جدول 14: تحليل العلاقة بين الدعم الإداري والكفاءة الإنتاجية لأعضاء

هيئة التدريس بكلتي إدارة الأعمال والقانون

المتغيرات	قيمة ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (p-value)
البيئة المادية والكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس	0.274	0.092

المصدر: إعداد الباحث من نتيجة تحليل الانحدار ببرنامج SPSS، 2024

الجدول رقم (14) يبين العلاقة بين متغير البيئة المادية ومتغير الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس ونلاحظ أن: قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.274) تشير هذه القيمة إلى وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة بين البيئة المادية والكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس. بمعنى أن تحسين البيئة المادية داخل الكلية قد يرتبط بزيادة معتدلة في الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس، إلا أن العلاقة ليست قوية جدًا. القيمة الاحتمالية (p-value) (0.092) هذه القيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتاد (0.05) ولكنها قريبة من مستوى 0.1، مما يعني أن العلاقة ليست دالة إحصائيًا وفقًا لمعايير الدلالة التقليدية. ومع ذلك، فإن قربها من مستوى 0.1 قد يشير إلى وجود اتجاه للعلاقة يمكن أن يكون له بعض الأهمية، وإن لم يكن مؤكدًا بقوة إحصائية.

تشير النتائج إلى وجود ارتباط متوسط بين البيئة المادية والكفاءة الإنتاجية، لكن العلاقة ليست مؤكدة إحصائيًا بشكل كامل. ($p > 0.05$) هذا قد يعني أن البيئة المادية تلعب دورًا محتملاً، وإن كان محدودًا، في رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس. من الممكن النظر في تعزيز العوامل المرتبطة بالبيئة المادية، مثل توفير المرافق والتجهيزات اللازمة، لتحسين الكفاءة الإنتاجية، لكن مع الأخذ في الاعتبار أن هناك عوامل أخرى قد تكون مؤثرة أكثر وتستحق الدراسة.

خامسًا: مناقشة النتائج مع الدراسات السابقة: Discussion of results with previous studies بمقارنة نتائج الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة، يمكن استنتاج العديد من النقاط المشتركة والاختلافات، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسينات إضافية أو تفصيلات دقيقة لفهم العوامل المؤثرة على الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس:

1- الدعم الإداري وتأثيره على الإنتاجية:

- الدراسة الحالية: تشير النتائج إلى أن هناك انطباعات سلبية لدى أعضاء هيئة التدريس حول الدعم الإداري، مما يبرز الحاجة إلى سياسات إدارية أفضل وزيادة الدعم المادي والمعنوي لرفع كفاءة البيئة الأكاديمية.
- دراسة صياد وآخرون: (2021) تدعم أهمية البرامج التدريبية في تحسين الكفاءة الإنتاجية، مما يشير إلى أن التدريب الإداري والممارسات التنظيمية قد يكونان عاملين أساسيين في رفع الأداء.
- دراسة (Mezel & Eslavath (2019) و Kim & Choi (2017) تؤكدان أن تحسين بيئة العمل والدعم الوظيفي ينعكسان إيجابياً على رضا الموظفين وإنتاجيتهم، مما يدعم فرضية أن سياسات الدعم الإداري يجب أن تركز على تهيئة بيئة محفزة.

المقارنة: بينما تركز الدراسة الحالية على نقص الدعم الإداري الملموس، تشير الدراسات الأخرى إلى فاعلية البرامج التدريبية والدعم الإداري في رفع الكفاءة الإنتاجية، مما يعزز فكرة الحاجة لتطوير استراتيجيات تدريب ودعم إداري في المؤسسات الأكاديمية.

2- تأثير البيئة الاجتماعية:

- الدراسة الحالية: أظهرت أن البيئة الاجتماعية تعتبر إيجابية، ولكن هناك عدم رضا عن استجابة الإدارة العليا للمقترحات، ما يشير إلى الحاجة لتحسين التفاعل الإداري.
- دراسة: (Kim & Choi (2017) تشير إلى أهمية دعم الزملاء وضغوط عبء العمل في رفع إنتاجية البحث لأعضاء هيئة التدريس، مما يدل على أهمية العلاقات الاجتماعية والتعاون بين الأقران.
- دراسة: (Mezel & Eslavath (2019) تؤكد أهمية مشاركة الموظفين وتعاونهم في العمل لتعزيز رضاهم عن الوظيفة وزيادة إنتاجيتهم.
- المقارنة: تدعم الدراسات السابقة النتائج الحالية بأن العلاقات الاجتماعية الإيجابية وروح الفريق تعزز الإنتاجية. ومع ذلك، يمكن توسيع المقترح بتحسين استجابة الإدارة من خلال تعزيز سياسة تفاعلية واستماع نشط.
- 3- أهمية البيئة المادية:
- الدراسة الحالية: أظهرت نقصاً في البيئة المادية، حيث طالب أعضاء هيئة التدريس بتحسين المساحات المكتبية والتجهيزات لتسهيل عملهم الأكاديمي.
- دراسة: (Kuntz (2012 تشير إلى تأثير البيئة المادية على تصورات أعضاء هيئة التدريس لمهامهم، حيث تؤثر سلباً على الرضا والإنتاجية إذا كانت البيئة غير ملائمة.
- دراسة: (Way et al. (2019 أشارت إلى أن بيئة العمل المرموقة تسهم في رفع إنتاجية أعضاء هيئة التدريس وتعزز شهرتهم الأكاديمية.
- المقارنة: تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في ضرورة تحسين البيئة المادية، وتؤكد على الحاجة لتوفير موارد ومرافق مناسبة لتعزيز الإنتاجية. ويدل هذا على أن البيئة المادية لا تؤثر على الأداء فقط، بل أيضاً على الرضا الوظيفي والشعور بالانتماء.
- 4- الإنتاجية العلمية وأثر بيئة العمل:
- الدراسة الحالية: تُظهر أن أعضاء هيئة التدريس راضون بشكل عام عن إنتاجيتهم الأكاديمية ويظهرون كفاءة في النشر والمشاركة في الأنشطة الأكاديمية.
- دراسة: (Way et al. (2019 وجدت أن مكان العمل، خاصة في المؤسسات المرموقة، يعزز الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، مما يشير إلى أهمية مكانة البيئة الأكاديمية.
- دراسة: (Kim & Choi (2017 أظهرت ارتباط الشخصية الإبداعية ودعم الأسرة والزملاء بإنتاجية البحث لأعضاء هيئة التدريس في مجال الأعمال.
- المقارنة: النتائج الحالية تتفق مع الدراسات الأخرى بأن البيئة المحيطة والدعم المؤسسي يؤثران إيجاباً على الإنتاجية. ومع ذلك، تُظهر الدراسات الأجنبية أن مكانة المؤسسة قد يكون لها دور في تعزيز الإنتاجية والشهرة الأكاديمية، مما يقترح أن تحسين بيئة العمل يمكن أن يسهم في زيادة الإسهامات الأكاديمية.

13. الخلاصة العامة

تدعم الدراسات السابقة نتائج الدراسة الحالية في أهمية تعزيز الدعم الإداري، تحسين البيئة المادية، وتعزيز التفاعل الاجتماعي لزيادة الإنتاجية. ولكن تظهر الدراسات الأجنبية أن مكانة المؤسسة، ودعم التدريب الإداري، والدعم الاجتماعي والزملاء يمكن أن تعزز بشكل أكبر من هذه النتائج، مما

يشير إلى أهمية تكامل بينات العمل واعتبار عوامل استراتيجية أوسع لتحقيق كفاءة إنتاجية عالية.

14. الخاتمة تتضمن النتائج والتوصيات

1.14. النتائج

1-الدعم الإداري:

تشير النتائج إلى أن المبحوثين لديهم انطباعات عامة سلبية حول محور الدعم الإداري. أعرب المشاركون عن عدم رضاهم عن دعم الإدارة لمبادراتهم وتطوير مهاراتهم، بالإضافة إلى شعورهم بنقص في الدعم المادي واللوجستي وضعف التواصل الإداري الفعال. هذه النتائج تسلط الضوء على الحاجة إلى مراجعة السياسات الإدارية وزيادة الدعم المادي والمعنوي لتعزيز البيئة الأكاديمية.

2-البيئة الاجتماعية:

اتضح من النتائج أن المبحوثين يتفقون على إيجابية البيئة الاجتماعية، والتي تتسم في الغالب بروح الفريق والعلاقات الودية. ومع ذلك، أبدى المشاركون استياءهم من عدم استجابة الإدارة العليا لمقترحاتهم، مما يشير إلى ضرورة تحسين هذا الجانب لتعزيز التفاعل الإيجابي بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس.

3- البيئة المادية:

أشارت النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من نقص في جوانب البيئة المادية التي تؤثر سلبًا على قدرتهم على أداء أعمالهم الأكاديمية بفعالية. تتطلب هذه الجوانب تحسينات تشمل توفير موارد كافية، تكنولوجيا حديثة، ومساحات مكتبية ملائمة لدعم الإنتاجية الأكاديمية.

4-الكفاءة الإنتاجية:

أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس راضون بشكل عام عن كفاءتهم الإنتاجية، حيث يتميزون بالأداء الإيجابي في النشر العلمي، والمشاركة في المؤتمرات، وتطوير المناهج، واستخدام أساليب تدريس مبتكرة. تعكس هذه النتائج التزام أعضاء هيئة التدريس بأدوارهم الأكاديمية والمجتمعية، مما يشير إلى بيئة داعمة للإنتاجية في هذه المجالات.

5- تأثير الدعم الإداري على الكفاءة الإنتاجية:

لم تظهر النتائج وجود تأثير مباشر أو ملموس للدعم الإداري على الكفاءة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس. قد تكون هناك متغيرات وسيطة أخرى أكثر تأثيرًا على الإنتاجية تستحق الدراسة في المستقبل.

6- ارتباط البيئة الاجتماعية بالكفاءة الإنتاجية:

أظهرت النتائج ارتباطًا طفيفًا بين البيئة الاجتماعية والكفاءة الإنتاجية، لكن دلالة القيمة الاحتمالية ($p > 0.05$) تشير إلى أن هذا الارتباط ليس له أثر عملي كبير. يمكن أن يكون من المفيد دراسة عوامل أخرى قد تؤثر بشكل أكبر على الكفاءة الإنتاجية، أو إعادة تقييم هذا المحور باستخدام عينات أكبر أو أدوات تحليل متقدمة.

7- دور البيئة المادية في الكفاءة الإنتاجية:

تشير النتائج إلى وجود ارتباط متوسط بين البيئة المادية والكفاءة الإنتاجية، رغم أن العلاقة ليست مؤكدة إحصائيًا بشكل كامل ($p > 0.05$). يعزز هذا أهمية تحسين المرافق والتجهيزات لتعزيز الكفاءة الإنتاجية، مع الأخذ بعين الاعتبار أن عوامل أخرى قد تلعب دورًا أكثر تأثيرًا وتستحق المزيد من البحث.

2.14. التعليق على النتائج:

1. الجوانب الإيجابية: على الرغم من التحديات المتعلقة بالدعم الإداري، تظهر النتائج التزام أعضاء هيئة التدريس بأداء مهامهم الأكاديمية، كما يتضح من رضاهم عن كفاءتهم الإنتاجية وجهودهم في النشر العلمي وتطوير المناهج. البيئة الاجتماعية تبدو إيجابية وتتميز بروح الفريق والعلاقات الودية، وهو عامل يعزز التعاون والإبداع داخل المؤسسة. الكفاءة الإنتاجية العالية تعكس قوة هيئة التدريس واستعدادهم للمساهمة في تحقيق أهداف الجامعة رغم القيود المفروضة.
2. إمكانية التعميم: يمكن تعميم هذه النتائج جزئيًا على مؤسسات تعليمية مشابهة تواجه تحديات إدارية ومادية، مع مراعاة خصوصية العوامل المحلية لكل مؤسسة. الجانب الإيجابي من الكفاءة الإنتاجية يمكن أن يشكل نموذجًا يحتذى به لتحفيز الإنتاجية الأكاديمية في الجامعات الأخرى، مع تطوير السياسات لدعم هذا النجاح.
3. الاستفادة من النتائج: الدعم الإداري: ضرورة تحسين السياسات الإدارية بتوفير دعم مادي ومعنوي أكبر، وتطوير قنوات تواصل فعالة. البيئة الاجتماعية: تعزيز التفاعل الإيجابي بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس من خلال استجابة فعالة للمقترحات. البيئة المادية: الاستثمار في البنية التحتية والموارد التكنولوجية لتحسين ظروف العمل. البحث المستقبلي: دراسة متغيرات أخرى مثل القيادة، السياسات التحفيزية، واستخدام أدوات تحليل متقدمة لتقييم العلاقات بشكل أكثر دقة.

يمكن للجامعة الاستفادة من هذه النتائج بتعزيز الجوانب الإيجابية مثل الكفاءة الإنتاجية وروح الفريق، ومعالجة التحديات المتعلقة بالدعم الإداري والبيئة المادية لتوفير بيئة أكثر تكاملًا تدعم الأداء الأكاديمي.

3.14. التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة، يمكن اقتراح عدد من التوصيات لتحسين الأداء الأكاديمي وتعزيز بيئة العمل لأعضاء هيئة التدريس في كليات إدارة الأعمال والقانون. فيما يلي مجموعة من التوصيات المستندة إلى نتائج البحث:

1. تحسين الدعم الإداري:

زيادة الدعم المادي والمعنوي: توفير الموارد الضرورية لتطوير المهارات الأكاديمية، بما في ذلك برامج تدريبية ومبادرات أكاديمية مدعومة. تعزيز قنوات التواصل: تطوير أدوات تواصل فعالة بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس لضمان استجابة سريعة ومتابعة مستمرة للمقترحات.

2. تعزيز استجابة الإدارة للمقترحات:

إنشاء لجان متخصصة لمراجعة مقترحات أعضاء هيئة التدريس بشكل منتظم، مع تقديم تغذية راجعة شفافة ومحفزة لتحسين العلاقة بين الإدارة والأعضاء.

3. تطوير البيئة المادية:

تحسين البنية التحتية: تجهيز المساحات المكتبية بتكنولوجيا حديثة وموارد تعليمية متقدمة لتحسين ظروف العمل، تهيئة بيئة ملائمة: توفير مساحات عمل مريحة تساهم في دعم الإنتاجية الأكاديمية.

4. تعزيز العلاقات الاجتماعية وروح الفريق:

تنظيم فعاليات جماعية لتعزيز التفاعل الاجتماعي وبناء علاقات عمل قوية، تشجيع المشاريع الجماعية لتعزيز روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس.

5. التركيز على المتغيرات المؤثرة في الإنتاجية:

Sarwar, Khawaja. (2022). Some insight on infrastructure and [13] resources for private higher education institutions in the uk. *European Journal of Education Studies*, 9(3)

Tatyana, Nikolaevna, Yudina. (2023). Social Environment of [14] a Modern University: Theory and Methodology of Diagnostics. 107-116.

Jupeth, Pentang., Jaynelle, G., Domingo. (2024). Research Self-[15] Efficacy and Productivity of Select Faculty Members: Inferences for Faculty Development Plan. *European journal of educational research*, volume-13-2024(volume-13-issue-4-october-2024):1693-1709.

دراسة العوامل الوسيطة: البحث في متغيرات أخرى مثل التحفيز المالي والمناخ التنظيمي لتحسين الكفاءة الإنتاجية، إعادة التقييم الإحصائي: توسيع حجم العينة وتحسين أدوات التحليل لتأكيد تأثير البيئة الاجتماعية والمادية على الإنتاجية.

6. دعم المبادرات الأكاديمية لتعزيز الإنتاجية:

زيادة دعم الأنشطة البحثية والمشاركة في المؤتمرات لتطوير المناهج ورفع الكفاءة الأكاديمية بما ينسجم مع الأداء الإيجابي لأعضاء هيئة التدريس.

15. المراجع:

[1] صياد، أمينة، غديري، بشرى، بن يحيى، & سميرة (مشرفا). (2021). دور البرامج التدريبية في الرفع من الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة (Doctoral dissertation).

[2] زعباط، & عزالدين. (2022). دور التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تفعيل الكفاءة الانتاجية للمؤسسة (Doctoral dissertation, جامعة الجزائر3: كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير).

Mezel, J., & Eslavath, K. (2019). Administrative Environment [3] And Employee Productivity In Higher Education A Theoretical View. , 118, 230-243 .

Way, S., Morgan, A., Larremore, D., & Clauset, A. (2019). [4] Productivity, prominence, and the effects of academic environment. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116, 10729 - 10733.

Kuntz, A. (2012). Reconsidering the workplace: faculty [5] perceptions of their work and working environments. *Studies in Higher Education*, 37, 769 - 782.

[6] شريف ، جمال سليمان ، وآخرون (2023) أثر بيئة العمل في المنتجعات السياحية على الرضا الوظيفي مجلة كلية السياحة والفنادق – جامعة مدينة السادات، المجلد 7 العدد (1/1)، يونيو

Kim, K., & Choi, S. (2017). Influences of Creative Personality [7] and Working Environment on the Research Productivity of Business School Faculty. *Creativity Research Journal*, 29, 10 - 20.

Winter, R., & Sarros, J. (2002). The Academic Work [9] Environment in Australian Universities: A motivating place to work?. *Higher Education Research & Development*, 21, 241 - 258.

Lone, J., Riege, A., Bjørklund, R., Hoff, T., & Bjørkli, C. (2017). [8] The relationship between the broader environment and the work system in a university setting: a systems approach. *Studies in Higher Education*, 42, 22 - 3.

Nasreddin, Ramadhan, Dukhan., Norhisham, Mohamad., Asbi, [10] B., Ali. (2017). 1. Analyzing the Effect of the Senior Management's Support on the Relationship between Factors Affecting and Employees' Performance in the Al-Zawiya University of Libya. *Asian Social Science*,

Glenys, M., Drew. (2006). 2. Balancing Academic [11] Advancement with Business Effectiveness? The Dual Role for Senior University Leaders. *The International Journal of Knowledge, Culture, and Change Management: Annual Review*,

Chris, Shiel., Aileen, McKenzie. (2008). 5. The Global [12] University: The Role of Senior Managers.