

## أثر المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل على أداء الأستاذ الجامعي

- دراسة حالة عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة الجلفة-

### *The effect of job variables of the work environment on the performance of the professor- A case study of a sample from a professors from the Faculty of Economics, Management and Commercial Sciences at the University of Djelfa-*

د. رياض عبد القادر

مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية

جامعة الجزائر 3 - الجزائر

raid.abdelkader@univ-alger3.dz

ط.د. عباس يمينة<sup>1</sup>

مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية

جامعة الجزائر 3 - الجزائر

assas.yamina@univ-alger3.dz

تاريخ النشر: 2020/11/16

تاريخ الاستقبال: 2020/01/26

#### ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل على أداء الأستاذ الجامعي، وبناءاً على ذلك تم تصميم استبانته باعتبارها الأداة الأنسب للدراسة، شملت الخصائص الأولية ومتغيري الدراسة ب (29) عبارة ووزعت على عينة عشوائية من المجتمع المدروس. وبعد المعالجة الإحصائية وباستخدام برنامج (spss25) تم التوصل إلى مجموعة من النتائج من بينها: يوجد اهتمام متواضع بالمتغيرات الوظيفية لبيئة العمل، حيث أن هناك ممارسة متوسطة لأبعادها، بالإضافة إلى أن مستوى أداء الأستاذ الجامعي كان مرتفعاً من خلال أبعاده، كما تم التأكيد على وجود أثر وعلاقة إيجابية بدرجة متوسطة للمتغيرات الوظيفية لبيئة العمل على أداء الأستاذ الجامعي، وخلصت الدراسة أنه من أجل الارتقاء بأداء الأستاذ الجامعي يجب وبالضرورة وجود دعم مستمر من خلال تحسين الظروف الوظيفية لبيئة العمل..

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل، المتغيرات الوظيفية، أداء الأستاذ الجامعي.

#### Abstract:

The aim of this study was to explore the effect of the functional variables of the work environment on the performance of the university professor, Accordingly, the questionnaire was designed as the most appropriate tool for the study, and included the initial characteristics and variables of the study with (29) phrases and distributed to a random sample of the studied community.

After the statistical treatment and the adoption of the program (spss25) a number of results were reached: There is a modest interest in the functional variables of the work environment, In addition, the performance of the university professor was high through its dimensions, It was also emphasized that there is a positive impact and a moderate relationship to the functional variables of the work environment on the performance of the university professor, The study concluded that in order to improve the performance of the university professor must and need to have continuous support by improving the functional conditions of the work environment.

**Key words:** ergonomics, functional variables, university professor performance

<sup>1</sup> - المؤلف المرسل: عباس يمينة: assas.yamina@univ-alger3.dz

## مقدمة:

يعتبر الأستاذ الجامعي محورياً أساسياً في إحداث عملية التنمية التعليمية، وذلك من خلال قيامه بالأدوار المنوطة به وأدائها بكفاءة وفعالية، وتنحصر هذه الأدوار في التدريس والبحث وخدمة المجتمع وكذلك القيام بالمهام الإدارية وغيرها من الوظائف، وتتأثر أداء هذه الأدوار بمجموعة من المتغيرات فرضتها البيئة المحيطة والتي ألفت بدورها عبئاً كبيراً على الأستاذ الجامعي.

ولعل من بين هاته المتغيرات نجد متغيرات بيئة العمل خصوصاً على مستوى الوظيفة والتي تشكل عاملاً رئيسياً ومهماً لتحديد مستوى أداء الأستاذ الجامعي، حيث تعتبر بيئة العمل السليمة بصفة عامة والمتغيرات الوظيفية المشكّلة لها بصفة خاصة، دعامة أساسية تساعد على تحسين ظروف العمل والتي تنعكس على مستوى أداء الأستاذ الجامعي، وهذا عكس بيئة العمل الغير السليمة التي تشكل عامل مثبط لجهود الأستاذ الجامعي سواء على مستوى التدريس أو البحث أو خدمة المجتمع، مما يستدعي على الجامعات تذليل كل الصعوبات والعوائق، وتوفير الظروف الملائمة من أجل أداء المهام المطلوبة منه بصورة كاملة، وبالتالي تحقيق الجامعات أهدافها وغاياتها وتحقيق مكانة علمية متميزة ضمن مختلف الجامعات العربية وحتى الدولية. ومن خلال هذا الطرح أردنا معرفة مدى تأثير هاته المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل على أداء الأستاذ الجامعي والذي قادنا إلى صياغة مشكلة الدراسة والمتمثلة في السؤال الرئيسي التالي:

✓ . إلى أي مدى تؤثر المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل على أداء الأستاذ الجامعي؟

ومن أجل الخوض في تفاصيل البحث وانطلاقاً من الإشكالية المطروحة، فإن هذا يقودنا إلى طرح الأسئلة الفرعية الآتية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضغط العمل عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) على أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتعويضات والتحفيز عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) على أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفرص التقدم والنمو الوظيفي عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) على أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحرية والاستقلالية الأكاديمية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) على أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة.

أهمية الدراسة: تستمد هذه الدراسة أهميتها من:

- كون أن موضوع بيئة العمل بصفة عامة وأثرها على الأداء من الموضوعات التي لازالت محل بحث من قبل العديد من الباحثين والمختصين.
- قد تسهم هذه الدراسة في سد الفجوة القائمة بين متطلبات بيئة العمل الصحية خصوصاً على مستوى المتغيرات الوظيفية وبين مستويات أداء الأستاذ الجامعي، وكذلك في النتائج المتوقعة من الدراسة وتوصياتها وإمكانية الاستفادة منها مستقبلاً.

## أهداف الدراسة:

تحاول هذه الدراسة تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى ممارسة أبعاد المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل لدى عينة الدراسة.
- التعرف على مدى تأثير المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل على أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة.
- التعرف على مستوى أداء الأستاذ الجامعي (التدريس، البحث، خدمة المجتمع) لدى عينة الدراسة.

- إمكانية تقاسم توصيات التي تفيد المهتمين بأداء الأستاذ الجامعي في تحسين من بيئة العمل على مستوى الوظيفة من أجل تحسين أداء الأستاذ الجامعي بصفة عامة.

#### فرضيات الدراسة:

سوف نسعى من خلال هذه الدراسة إلى التحقق من صحة أو خطأ الفرضيات التالية:

**الفرضية الرئيسية:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات الوظيفية لبيئة العمل عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) على أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة.

#### الفرضيات الفرعية:

**الفرضية الفرعية الأولى:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعده ضغط العمل على أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة.

**الفرضية الفرعية الثانية:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعده التعويضات والتحفيز على أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة.

**الفرضية الفرعية الثالثة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعده فرص التقدم والنمو على أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة.

**الفرضية الفرعية الرابعة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعده الحرية والاستقلالية الأكاديمية على أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة.

#### منهج الدراسة:

للإجابة على إشكالية البحث والأسئلة الفرعية التي انبثقت عنها ومحاولة إثبات صحة الفرضيات المصاغة من عدمها، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدامه في الجانب النظري لإعطاء إطار عام للمفاهيم المتعلقة بمتغيري الدراسة، أما في الجانب التطبيقي فسنقوم بإجراء مسح عن طريق العينة والذي يعتبر أحد الأساليب التابعة للمنهج الوصفي، وذلك للقيام بدراسة ميدانية لمعرفة أثر المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل على أداء الأستاذ الجامعي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بالجامعة.

#### محاوير البحث:

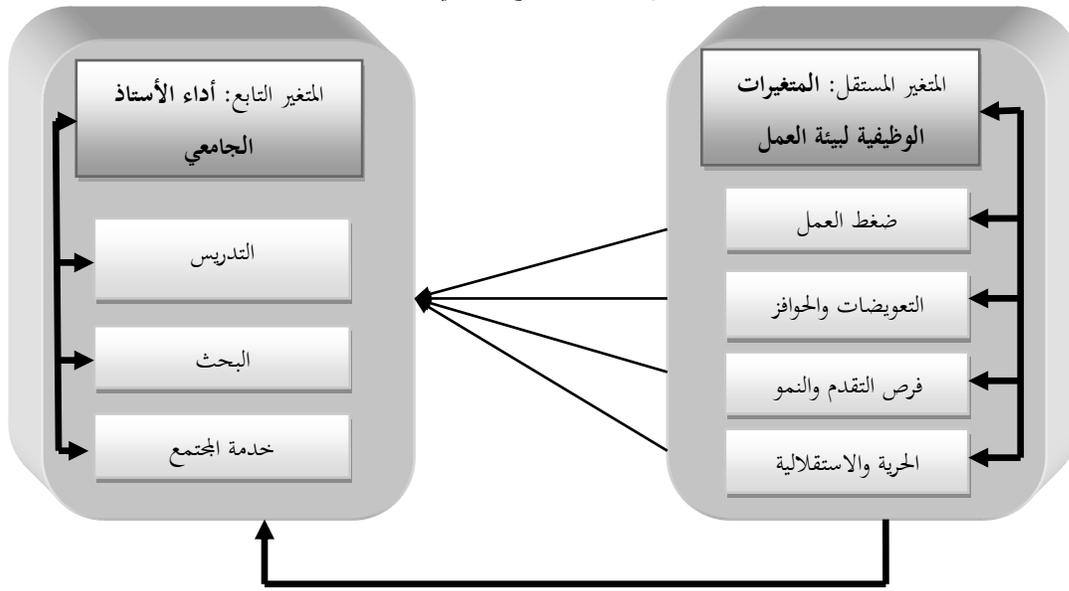
تحقيقاً لهذا الغرض قسمت الدراسة ليشمل على المحاور التالية:

**المحور الأول:** التأطير النظري لمتغيري الدراسة

**المحور الثاني:** الإطار التطبيقي للدراسة

**أنموذج الدراسة:** إن الهدف العام من الدراسات السابقة هو تحديد العلاقة (أثر، دور، مساهمة... الخ) التي تربط بين مجموعة من المتغيرات تنقسم إلى عدة أنواع، من بينها المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة، وعليه وحسب إشكالية الدراسة قمنا بتطوير أنموذج للدراسة، يعكس تصورنا لأثر المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل بأبعادها الأربعة ( ضغط العمل، التعويضات والتحفيز، فرص التقدم والنمو، الحرية والاستقلالية) على أداء الأستاذ الجامعي، والذي يمثله الشكل الموالي:

الشكل رقم (01): النموذج الفرضي للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على الدراسات السابقة

الدراسات السابقة ومكانة الدراسة الحالية ضمنها

1/ دراسة (Megha Jain, Inderpal singh: 2014)<sup>1</sup> بعنوان: تأثير الضغط على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في بنجاب

حيث أجريت هذه الدراسة لمعرفة العوامل المختلفة لضغوط العمل على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في بنجاب، ومن بين النتائج المتوصل إليها: ترتبط ضغوط العمل والأداء الوظيفي سلبا مع بعضها البعض وأن معظم الأساتذة غير راضين عن رواتبهم وأن رواتب المنخفضة تؤثر على أدائهم ومع ذلك فإنهم راضون عن عوامل أخرى كالتقدير من الرؤساء.

2/ دراسة<sup>2</sup> (Kasule George Wilson, 2015) بعنوان: تأثير بيئة العمل على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس: حالة جامعة أوغندا

أجريت هذه الدراسة لتحديد تأثير بيئة العمل السائدة على أداء وظائف أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأوغندية، بدراسة حالة جامعة كيامبوغو، وتحدد الدراسة العديد من عوامل بيئة التي تعزز الأداء الوظيفي، ومن بين النتائج المتوصل إليها أن بيئة العمل السائدة تؤثر بشكل كبير على الأداء، كما أكدت على ضرورة توفير إدارة الجامعة كيامبوغو المرافق المادية الجيدة وأماكن العمل لأعضاء هيئة التدريس وتعزيز ممارسات العمل الصحية وخلق ظروف عمل مواتية ومرنة مثل العمل الجماعي.

3/ دراسة (Ghulam Muhammad, Shafiq-ur- Rehaman, Nadeem Ahmed :2015)<sup>3</sup> بعنوان: تأثير بيئة العمل على الرضى الوظيفي للأساتذة الجامعيين: دراسة حالة لجامعات الأعمال الخاصة في باكستان

أجريت هذه الدراسة لمعرفة أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين في الجامعات الخاصة في كراتشي باكستان من خلال دراسة الحرية الأكاديمية والمشاركة وسياسات الإدارة وعلاقات العمل كمتغيرات مستقلة والرضا الوظيفي كمتغير تابع، ومن بين النتائج المتوصل إليها أن هناك علاقة قوية بين بيئة العمل والرضا الوظيفي ولقد ثبت أن بعد علاقات العمل (صاحب العمل والموظف) هو العامل أكثر أهمية لبيئة العمل في القطاع الخاص، يليها تأثير بعد سياسات الإدارة والحرية الأكاديمية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة.

#### 4/ دراسة (2017<sup>4</sup>: Michael Sunday Agba, Stephen I. Ocheni) بعنوان: دراسة تجريبية لتأثيرات بيئة العمل ( )

##### إمدادات الطاقة الكهربائية) على الأداء الوظيفي للأكاديميين في الجامعات النيجيرية العامة والخاصة

أجريت هذه الدراسة لمعرفة تأثيرات بيئة العمل المادية ( مع التركيز بشكل خاص على الإمداد بالطاقة الكهربائية لمكاتب الأساتذة الجامعيين إن كان كافيا ومنظما لتهيئة بيئة عمل مواتية) على أداء واجبات الأساتذة الجامعيين، ومن بين النتائج المتوصل إليها نجد: يساعد تزويد الطاقة الكهربائية في زيادة مخرجات البحوث ويعزز استخدام تقنيات الوسائط المتعددة لإلقاء المحاضرات، وتعتمد جودة التدريس على الإمداد بالطاقة الكهربائية لأن تقنية التدريس الحديثة تعتمد إلى حد كبير على الكهرباء والإنترنت، كما توصلت إلى أن هناك تأثير إمداد الطاقة الكهربائية على الأداء الوظيفي وأن هناك حاجة إلى الطاقة الكهربائية للحفاظ على تشغيل المعدات الأساسية مثل أجهزة الكمبيوتر المحمولة فبدون ذلك يصعب العمل.

يتضح من خلال الدراسات السابقة أن الباحثين حاولوا معرفة أثر بيئة العمل على مستوى أداء الأساتذة الجامعيين وتنوع الجوانب التي تم فيها التطرق إلى متغيري الدراسة، مما يدل على أن الموضوع يعد مجالاً جدير بالدراسة والبحث، وسنشرح بعض الملاحظات حول الدراسة الحالية والدراسات السابقة من بينها:

- تسعى الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى ممارسة المتغيرات الوظيفية لبيئة عمل عينة من الأساتذة الجامعيين (جامعة الجلفة)، وكذلك مستوى أداء الأساتذة الجامعيين.

- تسعى الدراسة الحالية لمعرفة أثر المتغيرات الوظيفية بأبعادها ( ضغط العمل، التعويضات والتحفيز، فرص التقدم والنمو الوظيفي، الحرية والاستقلالية الأكاديمية) على أداء الأستاذ الجامعي، في حين تناولت الدراسات السابقة أبعاد مكملة وأخرى مختلفة لمتغيري الدراسة الحالية والتي تصب كلها في نفس البوتقة.

- الدراسات التي تم الإطلاع عليها أجريت في دول مختلفة، وكذلك اختلاف المجال الزمني للدراسات السابقة عن المجال الزمني للدراسة الحالية، فامتدت الدراسات السابقة ما بين (2014، 2015، 2017)، بينما الدراسة الحالية تم إجراؤها عام 2019.

وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من خلال التركيز على أداء الأستاذ الجامعي، مع وجود دراسات تناولت المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل، حيث نجد دراسة تناولت أثر الضغوط على أداء الأستاذ الجامعي ل(Megha Jain; 2014)، كما تناولت دراسة Kasule (George Wilson, 2015) العوامل المختلفة لبيئة العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، بالإضافة إلى دراسة كل من (Ghulam Muhammad وآخرون 2015)، التي تناولت تأثيرات بيئة العمل على مستوى الحرية الأكاديمية والمشاركة وسياسات الإدارة وعلاقات العمل، ودراسة (Michael Sunday;2017) والتي اقتصرت بتأثيرات بيئة العمل على المستوى الظروف المادية المشكلة لبيئة العمل على الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين.

#### المحور الأول: التأطير النظري لمتغيري الدراسة

تعدد توجهات الباحثين في تحديد مفهوم الأداء بشكل ثابت ودقيق لما يشوبه بعض من الالتباس والغموض والتشابه، كما تعددت العوامل التي تحدد من مستواه، لذلك وجب على المنظمات التقليل من المعوقات والمثبطات التي تعيق من عملية تحسين الأداء، والتشجيع على بيئة فعالة تعمل على الرفع من مستوى الأداء بشكل عام.

## أولاً: مفهوم الأداء

يشير Bates and Holton أن مفهوم الأداء مفهوم تجريدي متعدد الأبعاد يعتمد قياسه على مجموعة متنوعة من العوامل، ووفقاً ل Profiroiu فإن تحديد الأداء في القطاع العام ينطوي على وجود علاقة بين الأهداف والوسائل والنتائج بحيث يكون الأداء نتيجة لممارسة متزامنة للكفاءة والفعالية وعملية الميزانية الكافية"، ويدعم الفكرة باحث آخر فكرة تضمين أداء القطاع العام ليس فقط في الجوانب المالية ولكن أيضاً أخذ بعين الاعتبار الجوانب البيئية والاجتماعية، وهذا ما تعبر عنه مقارنة Chai, N 2009، والذي يدعم الحاجة إلى الانتقال من نظام 3E (الكفاءة، والفعالية، والاقتصاد)، إلى مقارنة من نوع E5 (الاقتصاد والكفاءة والفعالية والبيئة والعدالة). وبالتالي يمكنه وصفه بشكل عام على أنه كل ما يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية.<sup>5</sup>

وختلف الباحثين في التمييز بين محددات الأداء فمنهم من ينظر إليه على أنه يتكون من ثلاث محددات تتمثل في الجهد والقدرات والإدراك الدور أو المهمة، والبعض يرى أن الأداء هو مجموعة من العناصر التالية: الحافز والمهارة والثقافة، في حين يرى باحثين آخرون أن الأداء هو محصلة ثلاثة عوامل وهي:

- الرغبة: وهي تعبر عن احتياجاته والتي تدفع الفرد ليسلك باتجاه إشباعها في بيئة العمل، كما تعبر عن دافعية الفرد وتتألف من محصلة:

✓ اتجاهاته وحاجاته التي يسعى لإشباعها؛

✓ والتي يتعامل معها في بيئة العمل ومدى كونها مواتية أو معاكسة لاتجاهاته.

- القدرة: وهي المواقف التي تعبر عن مدى تمكن الفرد فنيا من الأداء وتتألف وبدورها من محصلة:

✓ المعرفة أو المعلومات الفنية اللازمة للعمل؛

✓ المهارة أي التمكّن من ترجمة المعرفة أو المعلومات في أداء عمله، أو مهارة استخدام المعرفة؛

✓ مدى وضوح الدور.

- بيئة العمل: وتتمثل في الملامح المادية مثل الإضاءة والتهوية وساعات العمل والتجهيزات والأدوات المستخدمة وأخرى معنوية مثل

العلاقات بالرؤساء والزملاء والمرؤوسين.<sup>6</sup>

ويقوم الأستاذ الجامعي كغيره من الموظفين بأداء مجموعة من الأدوار تساهم في تحقيق مجموعة من الأهداف، والمبينة أدناه.

ثانياً- دور الأستاذ الجامعي: ويمكن حصر أهمها في:

- التدريس: ويشير الأداء التدريسي إلى مجموعة من الممارسات التي تؤدي أثناء الموقف التعليمي الذي يقوم على التفاعل بين كل من الأستاذ والطلاب بالقدر التي يستثير تفكير الطلاب ودافعيتهم نحو التعلم،<sup>7</sup> ويعد التدريس وظيفة أساسية بالجامعة من خلال إلقاء المحاضرات.

- البحث العلمي: ويعرف الأداء البحثي للأستاذ الجامعي على أنه مجموع الأنشطة التي يقوم بها الأستاذ الجامعي من أجل اكتشاف معارف جديدة ومفيدة وتوزيعها وتخزينها<sup>8</sup>

- خدمة المجتمع: من خلال ربط الجامعة بالمؤسسات الإنتاجية في علاقة متبادلة والربط كذلك بين نوعية الأبحاث العلمية ومشاكل المجتمع المحلي وتفسير نتائج الأبحاث ونشرها للاستفادة منها في المجتمع، وإجراء الأبحاث البيئية الشاملة التي تعالج بعض المشكلات المتداخلة.<sup>9</sup>

## ثالثاً: تفاعل المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل مع أداء الأستاذ الجامعي

حاول العديد من العلماء وضع تصور لبيئة العمل، حيث يمكن تعريفها بأبسط أشكالها على أنها الإعدادات والمواقف والظروف التي يعمل فيها الأشخاص، وتم تطويرها بشكل أكبر من قبل Briner 2000 حيث أصبحت تشمل الإعدادات المادي مثل (الحرارة، والمعدات، الخ)، وخصائص الوظيفة نفسها (مثل عبء العمل، وتعقيد المهام) والسماح التنظيمية الأوسع مثل (الثقافة والتاريخ)، وحتى جوانب الإعدادات التنظيمية الإضافية (مثل ظروف سوق العمل المحلية، قطاع الصناعة، العلاقات بين العمل والمنزل) وهذا يعني أن بيئة العمل هي مجموع العلاقات المتبادلة بين الموظفين وأصحاب العمل والبيئة التي يعمل فيها الموظفون والتي تشمل البيئة التقنية والبشرية والتنظيمية، وقد حدد اثني عشر عاملاً في بيئة مكان العمل، وتشمل هذه العوامل: تحديد الأهداف، وردود الفعل على الأداء وتطابق الأدوار والعمليات المحددة وحواجز مكان العمل ودعم المشرف والتوجيه والتدريب وفرصة تطبيق مهارات جديدة ومساعدات العمل<sup>10</sup>، ويمكن إدراك بيئة العمل من خلال ثلاث وجهات نظر تشمل: البيئة التقنية، والبيئة البشرية والبيئة التنظيمية. تشير البيئة الفنية إلى الأدوات والمعدات والبنية التحتية التكنولوجية والعناصر المادية أو الفنية الأخرى. تخلق هذه البيئة عناصر تمكن الموظفين من أداء مسؤولياتهم وأنشطتهم. وتشير البيئة البشرية إلى الأقران، وغيرهم ممن يتصل بهم "الموظفون وفريق العمل ومجموعات العمل والقضايا التفاعلية والقيادة والإدارة". وينبغي تصميم البيئة البشرية على نحو يشجع التفاعل غير الرسمي في مكان العمل بحيث يمكن تعزيز فرصة تبادل المعرفة وتبادل الأفكار. في حين تشمل البيئة التنظيمية الأنظمة والإجراءات والممارسات والقيم والفلسفات، وقدم كل من chadrsekhar et akinyele خطوات أساسية يمكن إتباعها في تهيئة بيئة العمل والتي تعزز من إنتاجية الموظفين من بينها: تقديم مكافآت والتحفيز وتقدير الموظفين، الحفاظ على التوازن بين بيئات العمل الرسمية وغير الرسمية حتى لا يشعر الموظف بالملل في العمل.

وينبغي أن توفر بيئة العمل الظروف الداعمة التي تمكن الموظفين من الأداء بفعالية والاستفادة المثلى من معارفهم ومهاراتهم وكفاءاتهم والموارد المتاحة من أجل تقديم خدمة تنظيمية عالية الجودة.<sup>11</sup>

ويمكن الاستنتاج إلى حد ما أن الإدارة السليمة لبيئة العمل تخلق موظفين لديهم دوافع عالية ومنتجة ومشاركة<sup>12</sup>، وفي دراستنا هذه قمنا بالتركيز على المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل (ضغط العمل، التعويضات والتحفيز، فرص النمو والتقدم، الحرية والاستقلالية الوظيفية "الأكاديمية".

وتواجه البيئة الأكاديمية كغيرها من البيئات تحديات وضغوطات قد تؤثر على أداء الأستاذ الجامعي، في مجال التدريس، حيث "يدرس الأكاديميون مجموعة متنوعة من الموضوعات وفي مجموعة من التخصصات"<sup>13</sup>، بالإضافة إلى مجال البحث" والتي غالباً ما يتم تقديم المساهمات البحثية من خلال المنشورات وعروض المؤتمرات"<sup>14</sup>، بالإضافة إلى خدمة المجتمع من خلال "تقديم حلول للمشكلات التربوية في المجتمع، والاهتمام بالقضايا خاصة بالمجتمع، وتقديم استشارات متنوعة لأفراد المجتمع.

وتشمل العوامل التي تؤثر على الأداء مستويات المكافآت، القدرات والاحتياجات والسماح وتصورات المهام، ووفقاً ل smith and ainsworth and millership فان بعض العوامل التي تساهم في تدهور أداء الأستاذ الجامعي هي: خطط أداء غير واضحة، عدم وضوح الدور، الارتباك بشأن الأهداف والأولويات، قلة المعرفة والقدرة والتي تعد شرطاً أساسياً للعمل، ظروف العمل السيئة والمشاكل المتعلقة بالمعدات ومجموعات العمل والقيادة الغير الصحيحة والعقبات البيئية الأخرى<sup>15</sup>

وتمثل ضغوط العمل والتعويضات والحواجز وفرص النمو والتقدم الوظيفي والحرية والاستقلالية الأكاديمية من بين أهم المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل الأكاديمية والتي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على أداء الأستاذ الجامعي والتي إعتدناها في دراستنا، والتي نوضحها كالتالي:

- **ضغط العمل (الإجهاد):** ويعكس العاطفة السلبية ويتضح من خلال التغيرات السلوكية والنفسية التي تحدث عادة عندما يواجه الأفراد صعوبة في إدارة مهامهم أو زملائهم أو التأقلم في محيطهم ويكون له تأثير سلبي على أدائهم، وبالتالي ينعكس على الأداء الفردي وحتى الكلي ويؤدي إلى انخفاض الإنتاجية والتغيب وعدم الرضا الوظيفي.

- **المكافآت والحوافز:** وتمثل الفوائد التي يحصل عليها الموظف لاستكمال المهمة أو المسؤولية معينة تتجاوز الرواتب وهي عنصر أساسي لزيادة الإنتاجية وتتخذ أشكالا عديدة كالنقد أو المدح الشفهي أو المكتوب، التقدير وفي معظم الأحيان تكون مصدر لتعزيز الأداء مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف الأكاديمية.

- **فرص التقدم والنمو (التدريب):** وأظهرت العديد من الدراسات أن التدريب المناسب للموظفين يؤثر بشكل إيجابي على أدائهم ويعزز مهاراتهم ومعارفهم وقدرتهم على أداء مهامهم.<sup>16</sup>

- **الحرية والاستقلالية الأكاديمية:** ويعرفها الباحثون على أنها درجة ممارسة الأساتذة الجامعيين حرية التعبير عن الرأي والبحث العلمي والتدريس وصنع القرار وخدمة المجتمع، ضمن أسس وقواعد الجامعة والمجتمع، ويمكن توضيح ذلك كالآتي.

✓ **حرية التدريس:** حرية الأستاذ الجامعي في وصف المقررات التي يريد تدريسها وبالطريقة التي يراها مناسبة.

✓ **حرية البحث العلمي:** وتشمل حق الفرد في المساهمة في التقدم العلمي وحماية المصالح المعنوية والمادية لأي إنتاج علمي أو أدبي أو فني مؤلفا له.

✓ **خدمة المجتمع:** توفير الأنشطة والمعرفة والأفكار من خلال منظماتها ووحداتها وبرامجها وخدماتها وأنشطتها المختلفة للقطاعات المختلفة خارج الجامعة من أجل إحداث التغيرات السلوكية المرغوبة<sup>17</sup>.

**المحور الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة:**

**أولاً- أدوات جمع البيانات:** تم جمع البيانات من خلال الاستبانة باعتبارها الأداة الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة ، وقد استفاد الباحثان من الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، في بناء وإعداد إستبانة الدراسة الحالية بعد أن أجرى التعديلات اللازمة وإعادة صياغة الفقرات بما يتماشى مع طبيعة الدراسة، حيث استفاد من دراسة زروخي وسكر وغلابل (2019)، ودراسة وعظيمي مسعودة (2017) فقد شملت جزأين، الجزء الأول يتعلق بالبيانات الأولية لأفراد الدراسة وهي ( الجنس، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة)، أما الجزء الثاني صمم للحصول على بيانات تتعلق بمستوى متغيري الدراسة، حيث يتضمن هذا الجزء (29) عبارة، وتم الاعتماد في قياس إجابات الباحثين على سلم ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، موافق بدرجة متوسطة، غير موافق، غير موافق بشدة)، وتم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية مكونة من 50 أستاذا جامعيًا بدرجات علمية كالتالي (أستاذ مساعد "ب"، أستاذ مساعد "أ"، أستاذ محاضر "ب"، أستاذ محاضر "أ"، أستاذ تعليم عالي) بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة زيان عاشور بولاية الجلفة.

- **الأدوات الإحصائية المستعملة:** سعيا لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتنا قمنا باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية لبرنامج (spss25) منها: معامل الثبات للإستبانة، المتوسطات الحسابية، معامل الارتباط لسبيرمان، تحليل الانحدار البسيط والمتعدد.

- **مجتمع وعينة الدراسة:** انحصر مجتمع دراستنا في مجموع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة زيان عاشور بولاية الجلفة، حيث وزعت عليهم إستبانة إلكترونية، وبلغ الرد على (50) إستبانة في شكلها النهائي قابلة للتحليل والمعالجة الإحصائية:

الجدول رقم (01): توزيع أفراد عينة الدراسة

| النسبة | العدد | الفئة   |
|--------|-------|---------|
| 84%    | 42    | الذكور  |
| 16%    | 08    | الإناث  |
| 100%   | 50    | المجموع |

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss 25)

ثانياً- تحليل النتائج الدراسة:

1- الاتساق الداخلي لأداة الدراسة: (معامل الارتباط لسبيرمان)

لقياس الاتساق الداخلي للإستبانة يجب حساب درجة ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لجميع فقرات البعد الذي تنتمي إليه، وللقيام بذلك قمنا بحساب معامل ارتباط لسبيرمان بين درجة كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية لجميع فقرات هذا البعد وذلك لكل متغيرات الدراسة، وقد تحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): معاملات الارتباط بين فقرات متغير المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل مع الدرجة الكلية للأبعاد المنتمية إليها

| بعد: الحرية والاستقلالية الأكاديمية      |  | بعد: التقدم والنمو الوظيفي |  | بعد: التحفيز والتعويضات |   | بعد: ضغط العمل |   |
|--|--|----------------------------|--|-------------------------|---|----------------|---|
| معامل الارتباط                           | العبارة  | معامل الارتباط             | العبارة  | معامل الارتباط          | العبارة   | معامل الارتباط | العبارة   |
| 0.723**                                  | 14. تمنح للأستاذ الحرية في تنفيذ المنهج الدراسي وإثرائه بإضافات مفيدة    | **0.797                    | 11. تعقد الجامعة دورات تدريبية خارج الجامعة بهدف تنمية القدرات المعرفية      | **0.768                 | 06. هناك دعم مادي للجامعة فيما يتعلق بالأنشطة البحثية وتوفير أساليب التدريس | **0.594        | 01. عدم انتظام الطلبة أي كثرة الغياب تعيقني على أداء مهامتي                                       |
| **0.793                                  | 15. يمتلك الأستاذ حرية المشاركة في المؤتمرات والندوات التي تعقد للباحثين | **0.607                    | 12. تتاح لي فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات المحلية والدولية              | **0.857                 | 07. هناك تسهيلات مادية ومعنوية لنشاطات تمنح للأساتذة الجامعيين              | 0.609**        | 02. هناك كثافة في عدد الطلبة في القاعة الدراسية   |
| **0.699                                  | 16. لدى الأستاذ الحرية في اختيار طريقة تقويم الطلبة                      | 0.578**                    | 13. تعقد الجامعة دورات تدريبية لإكساب الأساتذة مهارات جديدة باستخدام الحاسوب | **0.866                 | 08. تشجع الجامعة المشاركة في النشاطات العلمية وكذا حركة تأليف الكتب ونشرها  | **0.540        | 03. عدم وجود أماكن ترفيهية  |
| **0.689                                  | 17. يقدم الأستاذ الاستشارات للمجتمع المحلي بجزئية                        | /                          | /  | **0.679                 | 09. ترصد الجامعة مكافآت مادية ومعنوية للأساتذة المتميزين                    | **0.727        | 04. أرى أن ضغط العمل له علاقة متفاوتة مع الرواتب  |
| /  | /  | /                          | /  | **0.821                 | 10. الحوافز المادية التي أتحصل عليها تشجعني على الأداء الجيد                | **0.606        | 05. انعدام العدالة في توزيع الإشراف والمناقشات على الدراسات العليا تحول دون رغبتني في تحسين أدائي |
| ** دال إحصائيا عند مستوى معنوية ( 0.01 ) |  |                            |  |                         |   |                |   |
| * دال إحصائيا عند مستوى معنوية ( 0.05 )  |  |                            |  |                         |   |                |   |

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss 25)

يتضح من خلال الجدول رقم (02)، أن جميع معاملات الارتباط كانت موجبة، أي أن هناك علاقة طردية بين جميع فقرات المتغيرات لدى عينة الدراسة مع الدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها، حيث تراوحت في حدها الأعلى أمام الفقرة رقم (08)، وبين الفقرة رقم (03) في حدها الأدنى، وأن جميع الفقرات كانت دالة إحصائياً عن مستوى معنوية (0.01).

الجدول رقم (03): معاملات الارتباط بين فقرات أداء الأستاذ الجامعي مع الدرجة الكلية للأبعاد المنتهية إليها

| بعد: التدریس  |                | بعد: البحث العلمي  |                | بعد: خدمة المجتمع                                |                |
|---|----------------|--|----------------|--|----------------|
| العبرة  | معامل الارتباط | العبرة   | معامل الارتباط | العبرة   | معامل الارتباط |
| 01. أقوم بإثراء العملية التعليمية باستمرار وفق آخر الأبحاث والمستجدات | **0.709        | 05. أنشر الأبحاث وأشارك بنداوات ومؤتمرات علمية بمحدف الرفع من مستوى أدائي          | **0.523        | 09. أشارك في برامج توعوية وتربوية ذات صلة بالعمل | **0.729        |
| 02. ألتزم بتطبيق المقرر وفق ماهو منصوص عليه من قبل الجهة الوصية       | **0.749        | 06. أحرص على معرفة جوانب القصور والضعف في أبحاثي                                   | **0.654        | 10. أساهم في حل المشكلات التربوية في المجتمع     | **0.841        |
| 03. أقوم بالتأثير الإيجابي في النمو الشخصي والعلمي للطلبة             | **0.537        | 07. أتواصل مع الجامعات ومراكز البحث داخلية وخارجية للاستفادة من إمكاناتهم العلمية  | **0.857        | 11. أسهم في تقديم استشارات متنوعة لأفراد المجتمع | **0.789        |
| 04. أقوم بربط البرنامج التدريسي بالواقع العملي                        | **0.597        | 08. أحرص على الاجتهاد في الإشراف على المذكرات نهاية السنة وأخرجها بالمستوى المطلوب | **0.658        | 12. أهتم بإعداد البحوث التي تعالج قضايا المجتمع  | **0.679        |
| ** دال إحصائياً عند مستوى معنوية ( 0.01)                              |                |  |                |  |                |
| * دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)                                |                |  |                |  |                |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss 25)

من خلال الجدول رقم (03)، يمكننا القول أن جميع معاملات الارتباط كانت موجبة، أي أن هناك علاقة طردية بين جميع فقرات أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة، مع الدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها، حيث تراوحت في حدها الأعلى أمام الفقرة رقم (07)، وفي حدها الأدنى أمام الفقرة رقم (05)، وأن جميع الفقرات كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية يساوي (0.01).

## 2- ثبات أداة الدراسة الميدانية: (Alpha Cronbach's)

يقيس ثبات مدى استقرار أداة الدراسة وعدم تناقضها، حيث يوضح ما إذا كانت الاستبانة ستعطي نفس النتائج باحتمال متساوي لقيمة المعامل المحسوب في حالة ما إذا تم إعادة توزيعها على نفس أفراد العينة.

الجدول رقم (04): نتائج اختبار الثبات ألفا كرونباخ

| محاور متغيرات الدراسة          | قيمة ألفا كرونباخ |
|--------------------------------|-------------------|
| المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل | 0.755             |
| أداء الأستاذ الجامعي           | 0.797             |
| الدراسة ككل                    | 0.698             |

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج برنامج (spss 25)

أما معامل الثبات للمحور الأول فقد بلغ (0.755)، وبالنسبة للمحور الثاني بلغ (0.797) وهي قيم جيدة، أما معامل ثبات للدراسة ككل فقد كانت قيمتها (0.698) وهي قيمة مقبولة تدل على ثبات مقبول تتمتع به الدراسة ككل وهذا يعني أننا متأكدون (69.8%) من الحصول على نفس النتائج في حالة إعادة توزيع أداة الدراسة على نفس عينة البحث.

**3- مستوى المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل وأداء الأستاذ الجامعي لدى أفراد عينة الدراسة:****الجدول رقم (05): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لأبعاد المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل**

| المستوى العام | الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي المرجح | //                             |         |
|---------------|---------|-------------------|------------------------|--------------------------------|---------|
| مرتفع         | (01)    | 0.599             | 3.912                  | ضغط العمل                      | الأبعاد |
| منخفض         | (03)    | 0.946             | 2.308                  | التحفيز والتعويضات             |         |
| متوسط         | (02)    | 0.896             | 2.820                  | التقدم والنمو الوظيفي          |         |
| متوسط         | (02)    | 0.653             | 3.695                  | الحرية الاستقلالية الأكاديمية  |         |
| متوسط         | //      | 0.518             | 3.183                  | المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل |         |

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج برنامج (spss 25)

يتضح من خلال الجدول رقم (05)، أن مستوى المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل لدى الأساتذة الجامعيين كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي المرجح له (3.183) بانحراف معياري قدره (0.518)، ومن حيث ترتيب الأبعاد التي جاءت مرتفعة، بعد ضغط العمل جاء في المرتبة الأولى، في حين جاء بعد التقدم والنمو وبعد الاستقلالية بدرجة متوسطة، عدا بعد التحفيز والتعويضات جاء بدرجة منخفضة. وكتعليق يمكننا القول بأن بيئة العمل (ضغط العمل، التحفيز والتعويضات، التقدم والنمو، الاستقلالية)، غير مشجعة بالدرجة الكافية خصوصاً وأن بعد ضغط العمل جاء مرتفعاً مقارنة الأبعاد الأخرى التي جاءت بنسب متوسطة ومنخفضة مما يؤثر سلباً على أداء الأستاذ الجامعي بمختلف مستوياته.

**الجدول رقم (06): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لأبعاد أداء الأستاذ الجامعي**

| المستوى العام | الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي المرجح | //                   |         |
|---------------|---------|-------------------|------------------------|----------------------|---------|
| مرتفع         | (01)    | 0.528             | 4.005                  | التدريس              | الأبعاد |
| مرتفع         | (02)    | 0.533             | 3.985                  | البحث                |         |
| مرتفع         | (03)    | 0.633             | 3.670                  | خدمة المجتمع         |         |
| مرتفع         | //      | 0.450             | 3.886                  | أداء الأستاذ الجامعي | المتغير |

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج برنامج (spss 25)

يتضح من خلال الجدول رقم (06)، أن مستوى أداء الأستاذ الجامعي لدى الأساتذة الجامعيين جاء مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي المرجح له (3.886) بانحراف معياري قدره (0.450)، ومن حيث ترتيب الأبعاد فقد جاءت الأبعاد كلها مرتفعة برتب متفاوتة حيث جاء في المرتبة الأولى بعد التدريس، يليه بعد البحث العلمي، ثم يليه بعد خدمة المجتمع في المرتبة الثالثة. وكتعليق يمكننا القول أن أداء الأستاذ الجامعي جاء مرتفعاً من خلال أبعاده وهذا مؤشر ممتاز يدل على الجهود المبذولة لتحسين مستوى الأداء وأن الأساتذة يتمتعون بدرجة عالية من المسؤولية، بغض النظر عن معطيات المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل التي تفتقر نوعاً ما إلى المزيد من الاهتمام من ناحية تخفيف الضغط وزيادة التحفيز وفرص التقدم والنمو إعطاء المزيد من الحرية والاستقلالية الأكاديمية.

**ثالثاً - اختبار فرضيات الدراسة الميدانية:**

تضمنت الفرضية الرئيسية مايلي:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للمتغيرات الوظيفية لبيئة العمل على أداء الأستاذ الجامعي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بالجلفة).

وانبثقت عنها الفرضيات الفرعية التالية

**1- الفرضية الفرعية الأولى:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لضغط العمل على أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة.

وللتأكد من صحة الفرضية استخدمنا تحليل الانحدار الخطي البسيط والذي تظهر نتائجه في الجدول الآتي:

الجدول رقم (07): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين بعد ضغط العمل وأداء الأستاذ الجامعي

| المتغير المستقل<br>ضغط العمل |                   |                            |                    |                         |                    | المتغير التابع       |
|------------------------------|-------------------|----------------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|----------------------|
| مستوى الدلالة (sig)          | قيمة (T) المحسوبة | الخطأ المعياري (std.Error) | معامل الانحدار (B) | معامل التحديد ( $R^2$ ) | معامل الارتباط (R) |                      |
| 0.000                        | 4.124             | 0.093                      | 0.384              | 0.262                   | 0.511              | أداء الأستاذ الجامعي |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss 25)

يتضح من خلال الجدول رقم (07) أن قيمة معامل الارتباط بلغت ( $R=0.511$ )، وهي قيمة متوسطة تدل على وجود علاقة طردية متوسطة بين بعد ضغط العمل وأداء الأستاذ الجامعي، كما يتضح أن قيمة معامل التحديد بلغت  $R^2=0.262$ ، مما يدل على أن بعد ضغط العمل يفسر التغير في أداء الأستاذ الجامعي بنسبة (26.2%) فقط وهي نسبة ضعيفة تدل على ضعف القدرة التفسيرية للنموذج، أما نسبة (73.8%) تفسرها متغيرات أخرى.

أما دلالة (t) فهي تساوي (0.000) وبالتالي أقل من (0.05)، ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعد ضغط العمل على أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة.

**2- الفرضية الفرعية الثانية:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتحفيز والتعويضات على أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة.

وللتأكد من صحة الفرضية استخدمنا تحليل الانحدار الخطي البسيط والذي تظهر نتائجه في الجدول الآتي:

الجدول رقم (08): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين بعد التحفيز والتعويضات وأداء الأستاذ الجامعي

| المتغير المستقل<br>التحفيز والتعويضات |                   |                            |                    |                         |                    | المتغير التابع       |
|---------------------------------------|-------------------|----------------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|----------------------|
| مستوى الدلالة (sig)                   | قيمة (T) المحسوبة | الخطأ المعياري (std.Error) | معامل الانحدار (B) | معامل التحديد ( $R^2$ ) | معامل الارتباط (R) |                      |
| 0.002                                 | 3.237-            | 0.062                      | 0.202-             | 0.179                   | 0.423              | أداء الأستاذ الجامعي |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss 25)

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن قيمة معامل الارتباط بلغت ( $R=0.423$ )، وهي قيمة متوسطة تدل على وجود علاقة طردية متوسطة بين بعد التحفيز والتعويضات وأداء الأستاذ الجامعي، كما يتضح أن قيمة معامل التحديد بلغت  $R^2=0.179$ ، مما يدل على أن

بعد التحفيز والتعويضات تفسر التغير في أداء الأستاذ الجامعي بنسبة (17.9%) فقط وهي نسبة ضعيفة جدا ما تدل على ضعف القدرة التفسيرية للنموذج، أما نسبة (82.1%) تفسرها متغيرات أخرى.

أما دلالة (t) فهي تساوي (0.002) وبالتالي أقل من (0.05)، ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعده التحفيز والتعويضات على أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة.

**3- الفرضية الفرعية الثالثة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) فرص التقدم والنمو على أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة.

وللتأكد من صحة الفرضية استخدمنا تحليل الانحدار الخطي البسيط والذي تظهر نتائجه في الجدول الآتي:

الجدول رقم (09): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين بعد فرص التقدم والنمو وأداء الأستاذ الجامعي

| المتغير المستقل<br>فرص التقدم والنمو |                      |                               |                       |                            |                       | المتغير التابع       |
|--------------------------------------|----------------------|-------------------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------|
| مستوى الدلالة<br>(sig)               | قيمة (T)<br>المحسوبة | الخطأ المعياري<br>(std.Error) | معامل الانحدار<br>(B) | معامل<br>التحديد ( $R^2$ ) | معامل الارتباط<br>(R) |                      |
| 0.644                                | -0.465               | 0.072                         | -0.034                | 0.004                      | 0.067                 | أداء الأستاذ الجامعي |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss 25)

يتضح من خلال الجدول رقم (09) أن قيمة معامل الارتباط بلغت ( $R=0.067$ )، وهي قيمة ضعيفة جدا تدل على وجود علاقة طردية منخفضة بين بعد فرص التقدم والنمو وأداء الأستاذ الجامعي، كما يتضح أن قيمة معامل التحديد بلغت  $R^2=0.004$ ، مما يدل على أن بعد التقدم وفرص النمو تفسر التغير في أداء الأستاذ الجامعي بنسبة (4%) فقط وهي نسبة ضعيفة جدا تدل على ضعف القدرة التفسيرية للنموذج، أما نسبة (96%) تفسرها متغيرات أخرى.

أما دلالة (t) فهي تساوي (0.644) وبالتالي أكبر من (0.05)، ومنه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعده فرص التقدم والنمو على أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة.

**4- الفرضية الفرعية الرابعة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) الحرية والاستقلالية الأكاديمية على أداء الأستاذ الجامعي.

وللتأكد من صحة الفرضية استخدمنا تحليل الانحدار الخطي البسيط والذي تظهر نتائجه في الجدول الآتي:

الجدول رقم (10): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين بعد الحرية والاستقلالية الأكاديمية وأداء الأستاذ الجامعي

| المتغير المستقل<br>الحرية والاستقلالية الأكاديمية |                      |                               |                       |                            |                       | المتغير التابع       |
|---|----------------------|-------------------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------|
| مستوى الدلالة<br>(sig)                            | قيمة (T)<br>المحسوبة | الخطأ المعياري<br>(std.Error) | معامل الانحدار<br>(B) | معامل<br>التحديد ( $R^2$ ) | معامل الارتباط<br>(R) |                      |
| 0.139   | -1.506               | 0.097                         | -0.146                | 0.045                      | 0.212                 | أداء الأستاذ الجامعي |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss 25)

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن قيمة معامل الارتباط بلغت ( $R=0.212$ )، وهي قيمة ضعيفة تدل على وجود علاقة طردية منخفضة بين بعد الحرية والاستقلالية الأكاديمية وأداء الأستاذ الجامعي، كما يتضح أن قيمة معامل التحديد بلغت  $R^2=0.045$ ، مما يدل على أن بعد التقدم وفرص النمو تفسر التغير في أداء الأستاذ الجامعي بنسبة (4.5%) فقط وهي نسبة ضعيفة جدا تدل على ضعف القدرة التفسيرية للنموذج، أما نسبة (95.5%) تفسرها متغيرات أخرى.

أما دلالة (t) فهي تساوي (0.139) وبالتالي أكبر من (0.05)، ومنه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعد الحرية الاستقلالية الأكاديمية على أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة.

**5- الفرضية الرئيسية:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للمتغيرات الوظيفية لبيئة العمل على أداء الأستاذ الجامعي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بالجلفة.

وللتأكد من صحة الفرضية استخدمنا تحليل الانحدار الخطي المتعدد والذي تظهر نتائجه في الجدول الآتي:

الجدول رقم (11): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد بين المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل وأداء الأستاذ الجامعي

| المصدر  | مجموع المربعات | متوسط المربعات | معامل الارتباط | معامل التحديد | قيمة (F) المحسوبة | مستوى الدلالة (F) |
|---|----------------|----------------|----------------|---------------|-------------------|-------------------|
| الانحدار  | 3.422          | 4              | 0.587          | 0.344         | 5.905             | 0.001             |
| الخطأ   | 6.519          | 45             |                |               | //                |                   |
| الكلي   | 9.941          | 49             |                |               |                   |                   |
| ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) |                |                |                |               |                   |                   |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss 25)

يتضح من خلال الجدول رقم (11) أن قيمة معامل الارتباط بلغت ( $R=0.587$ )، وهي قيمة متوسطة تدل على وجود علاقة طردية متوسطة بين متغير "متغيرات بيئة العمل" وأداء الأستاذ الجامعي، كما يتضح أن قيمة معامل التحديد بلغت  $R^2=0.344$ ، مما يدل على أن متغير "المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل" تفسر التغير في أداء الأستاذ الجامعي بنسبة (34.4%) فقط وهي نسبة ضعيفة نوعا، أما نسبة (65.6%) تفسرها متغيرات أخرى.

أما قيمة (F) المحسوبة والبالغة (5.905) أكبر من قيمتها الجدولة والبالغة (4.03)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية يبلغ (0.001) وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ ( $\leq 0.05$ )، وبناءً عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية.

أما دلالة (t) فهي تساوي (0.001) وبالتالي أقل من (0.05)، ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على: وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لمتغير "المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل" على أداء الأستاذ الجامعي لدى أفراد عينة الدراسة.

**خاتمة:** من خلال الدراسة التي قمنا بها على عينة من الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة زيان عاشور - الجلفة- والتي هدفنا من خلالها معرفة أثر المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل على أداء الأستاذ الجامعي، وتوصلنا إلى مجموعة من النتائج التي من خلالها قمنا بتقديم مجموعة من التوصيات.

### نتائج الدراسة الميدانية:

- كان المستوى العام لمحور المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل لدى أفراد عينة الدراسة متوسطاً، بمتوسط حسابي مرجح قيمته (3.183) وانحراف معياري (0.518)، وكانت مختلف أبعاد هذا المحور متوافرة وقد جاءت مرتبة تنازلياً على النحو التالي:
- جاء بعد ضغط العمل في المرتبة الأولى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي قدره (3.912) وانحراف معياري (0.599).
- جاء بعد الحرية والاستقلالية الأكاديمية في المرتبة الثانية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي قدره (3.695) وانحراف معياري (0.653).
- جاء بعد في فرص التقدم والنمو في المرتبة الثالثة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي قدره (2.820) وانحراف معياري (0.896).
- جاء بعد التعويضات والتحفيز في المرتبة الرابعة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي قدره (2.308) وانحراف معياري (0.946).
- وكان المستوى العام لمحور أداء الأستاذ الجامعي لدى أفراد عينة الدراسة مرتفعاً، بمتوسط حسابي مرجح قيمته (3.866) وانحراف معياري (0.450)، وقد جاءت المتوسطات الحسابية لأبعاد أداء الأستاذ الجامعي مرتبة تنازلياً على النحو التالي:
- جاء بعد التدريس في المرتبة الأولى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي قدره (4.005) وانحراف معياري (0.528).
- جاء بعد البحث في المرتبة الثانية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي قدره (3.985) وانحراف معياري (0.533).
- جاء بعد خدمة المجتمع في المرتبة الثالثة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي قدره (3.670) وانحراف معياري (0.633).

### نتائج اختبار الفرضيات:

بعد اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة الميدانية، والفرضيات المنبثقة عنها، توصلنا إلى:

- الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لمتغير "المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل" على أداء الأستاذ الجامعي لدى أفراد عينة الدراسة.
- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعء ضغط العمل على أداء الأستاذ الجامعي لدى أفراد عينة الدراسة.
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعء التحفيز والتعويضات على أداء الأستاذ الجامعي لدى أفراد عينة الدراسة.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعء فرص التقدم والنمو على أداء الأستاذ الجامعي لدى أفراد عينة الدراسة.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعء الحرية الاستقلالية الأكاديمية على أداء الأستاذ الجامعي لدى أفراد عينة الدراسة.

توصيات الدراسة: في ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة يمكن تقديم جملة من التوصيات في الشكل الآتي:

- ضرورة تخفيف عبء ضغط العمل على الأستاذ الجامعي خصوصاً في مجال الإشراف عن الرسائل العلمية، وكذلك بعض المهام التي تقع على عاتق الأستاذ الجامعي منها المهام الإدارية.

- تقديم تسهيلات مادية ومعنوية ومنح تحفيزية للمشاركة في مختلف الظواهر العلمية من أجل تشجيعه على بذل المزيد من الجهود.
- زيادة الاهتمام بفرص النمو والتقدم داخل الجامعة لضرورة مواكبة أداء الأستاذ الجامعي لمختلف الوسائل التعليمية الحديثة وكذلك عقد دورات تدريبية مع مؤسسات خارج الوطن للإطلاع على مجريات البيئة الحالية.
- تشجيع مساهمة أداء الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع، وتثمين دوره والاعتراف به.
- إيلاء المزيد الاهتمام ببيئة العمل على المستوى الوظيفية بشكل خاص وعلى المستوى التنظيمي والاجتماعي وحتى البيئة المادية بصفة عامة لما لها أثر ودور ينعكس على مستوى أداء الأستاذ الجامعي
- الهوامش:

(1) Inderpal singh, Megha Jain, **Impact of stress on job performance of faculty mebers in private universities of punjab**, scholarly research journal for interdisciplinary studies, vol 3(21), (2015).

(2) Kasule, George Wilson. (s.d.). **Impact of work environment on academic staf jop performance : case of a uganda university**, international journal of advancees in management and economics, vol 4, (2015).

(3) Ghulam Muhammad, Shafiq-ur- Rehman, Nadeem Ahmed, **Impact of Work Environment on Teachers'Job Satisfaction A Case Study of Private Business Universities of Pakistan** Ghulam Muhammad, European journal of business and management, 7(13), (2015).

(4) Michael Sunday Agba, Stephen I. Ocheni, **An Empirical Study of the Effects of Work Environment (Electric Power Supply) on Job Performance of Academic Staff in Nigerian Public and Private Universities**, higher education of social seince, vol 12(2), (2017).

(5) Ion Elena-Iuliana, Crivenu Maria, **Criveanu Maria, Organizational Performance – A concept that self-seeks to find itself**, acadimica brancust publisher, No(04), (2016), pp:180,181.

(6) بن عرامة عبلة، أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي، دراسة حالة المركز الإستشفائي الجامعي (chu) - باتنة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ( ل م د) في علوم التسيير شعبة تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، 2017-2018، ص: 87.

(7) مانع صبرينة، أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات-دراسة حالة: عينة من الجامعات الجزائرية-، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2015، ص: 237.

(8) ضياء الدين زاهر، تقويم أداء الأستاذ الجامعي (الأداء البحثي كنموذج)، مجلة مستقبل التربية، المجلد(01)، العدد (03)، 1995، ص: 46.

(9) علوط الباتول وعبد القادر ونوفي، أداء ومساهمة الأستاذ الجامعي في جودة التعليم العالي، الساور للدراسات الإنسانية والاجتماعية، العدد(07)، جامعة الجلفة، جوان 2018، ص: 156.

(10) Olukunle, s., Oludeyi, **A review of literature on work enviroment and work commitment: implication for future research in citadels of learning**, Tai Solarin University of Education, Ogun State, Nigeria, (2015), pp: 33,34.

(11) CHristabella P, Bushiri, **The Impact of working environment on employees performance: The case of institute of finance management in dar es salaam region**, a dissertation submitted in partial fulfilment of the requirements for the degree of master in human resources management of the open university of tanzania, (2014), pp: 7,16.

(12) Kasule, G. (s.d.), **Op.cit**, pp: 69,98.

(13) Marie, C., Aidan, K., & Andrew, L, **creating a supportive working environment for academics in higher education:country report ireland May 2015**. ireland: irish federation of university teachers and teachers' union of ireland: dublin, Ireland, (2015), p:93.

(14) James P. S., Marcy P.D, David F. Foulk, & Pamela S, C, **Successful Faculty Performance in Teaching, Research and Original Creative Work**, and Service, (2010), p:5.

(15) Tri Kuncoro, Ahmad, Dardiri, **teacher performance and work environment in the Instructional process in vocational school Tri kuncoro**. department of civil engineering, faculty of engineering, state university of malang, malang, Indonesia, (2017), p: 2.

(16) Zafar, M., Karim, E., & Abbas, O, **factors of workplace environment that affects employee performance in an organization”: A study on greenwich university of karachi**, (2017), pp:4,5.

(17) Amal A, Al Hila, Mazen J. Al Shobaki Samy S, Abu Naser, **The effect of academic freedoms in enhancing the social responsibility of palestinian university staff in the gaza governorates**. international journal of engineering and information systems , 1 (5), (2017), p24.