تقييم الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعة من وجهة نظر العمال – دراسة حالة جامعة ورقلة (الجزائر)

Performance evaluation of university employees from the workers' perspective - Case study Ouargla University (Algeria)

عمارة بن عمارة[1،*]، نبيل حليمي[2]

[1] مخبر متطلبات تأهيل وتنمية الاقتصاديات النامية في ظل الانفتاح الاقتصادي ،كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة ورقلة (الجزائر)

(amara.benamara@univ-ouargla.dz)

[2] مخبر الجامعة، المؤسسة والتنمية المحلية المستدامة ،كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة (الجزائر)

(halimi.nabil@univ-ouargla.dz)

تاريخ الاستلام: 2026/03/31؛ **تاريخ المراجعة**: 2026/04/02؛ **تاريخ القبول**: 2026/05/03

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة ورقلة بالجزائر، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين. وقد اعتُمد المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة. واستُخدمت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. تم اختيار عينة الدراسة عشوائيًا، وتألفت من 323 مشاركًا (من أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين) من جامعة ورقلة. وخلصت نتائج الدراسة إلى أن الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة ورقلة متوسط ومقبول، علاوة على ذلك فإن إدارة الجامعة أولت اهتمام لأداء الوظيفي للعاملين، توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الأقدمية لدعم الأداء الوظيفي، توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدعم الأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاح: تقييم أداء، أداء وظيفي، عاملين، جامعة ورقلة.

تصنيف JEL: C23 ، G21، J24 .

Abstract: This study aims to determine the level of job performance of employees at the University of Ouargla in Algeria from the perspective of faculty members and administrative staff. The descriptive analytical method was adopted to achieve the objectives of the study. The questionnaire was used as the main tool for data collection. The study sample was randomly selected and consisted of 323 participants (faculty members and administrative staff) from the University of Ouargla. The results of the study concluded that the job performance of employees at the University of Ouargla is moderate and acceptable. Moreover, the university administration has given attention to the job performance of its employees, there are statistically significant differences attributed to the variable of seniority in supporting job performance, and there are statistically significant differences attributed to the variable of educational level in supporting job performance.

Keywords: performance evaluation, job performance, employee, University of Ouargla.
Jel Classification Codes : C23،G21 ،J24.

* عمارة بن عمارة ، amara.benamara@univ-ouargla.dz

I. تمهيد :

شهد العالم، اهتمام كبير بميدان إدارة الموارد البشرية، حيث أصبح تقييم الأداء يمثل أحد أهم ركائز للتطوير والتنمية التنظيمية ومصدرًا رئيسًا للميزة التنافسية داخل المؤسسات، بما في ذلك الجامعات التي تُعد مراكز لإنتاج ونشر المعرفة. تعد الجامعة من بين المؤسسات الساعية إلى تحقيق التميز في أدائها الأكاديمي والإداري من خلال لاستثمار في مواردها البشرية. لا سيما الجامعات الجزائرية. حيث زاد اهتمام مؤسسات الاقتصادية في دول العالم بموضوع الأداء الوظيفي خاصة في ظل علوم التسيير وخاصة ما يتعلق بالمورد البشرية، ومواضيع إدارة الجودة، ودراسة الإنتاجية بالمؤسسة، سواء من وجهة نظر صناع القرار بالمؤسسة، أو الباحثين، المؤسسات الاقتصادية. يعتبر الأداء الوظيفي من المواضيع الهامة التي يهتم بها الباحثين والمتعاملين الاقتصاديين والمؤسسات على مستوى الجزئي، وقد انتشر مفهوم الأداء الوظيفي في السنوات الأخيرة في كثير من البحوث المتعلقة بإدارة الموارد البشري، بسب الدور الفعال الذي يلعبه الأداء الوظيفي في هذا الميدان. وذلك من خلال تقييم الأداء الوظيفي بجامعة قاصدي مرباح بوقلة – الجزائر والتعرف على مدى اهتمام المؤسسة الجامعية بأداء للعاملين، بناء على ما سبق تتجسد معالم إشكاليتنا في السؤال الرئيسي التالي: ما هو مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة ورقلة؟

I.1– الإشكالية :

– ما هو مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة ورقلة؟

I.2– التساؤلات الفرعية :

- ما هو واقع الأداء الوظيفي للعاملين بمستوى متوسط من الكفاءة المطلوبة في جامعة ورقلة؛
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الأقدمية لدعم الأداء الوظيفي؛
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدعم الأداء الوظيفي.

I.3– الفرضيات :

للإجابة على التساؤلات تم وضع مجموعة من الفرضيات على النحو التالي:

- يمتاز واقع الأداء الوظيفي للعاملين بمستوى متوسط من الكفاءة المطلوبة في جامعة ورقلة؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الأقدمية لدعم الأداء الوظيفي؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدعم الأداء الوظيفي.

I. 4 – أهمية الموضوع :

تكمن أهمية الدراسة في تسليط الضوء على واقع الأداء الوظيفي للموظفين بجامعة ورقلة، كما يمكن استغلال نتائج الدراسية الحالية في تقييم الأداء الجامعة لأجل تحقيق الأهداف، التعرف على عوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي، و إمكانية إفادة نتائج الدراسة في تعزيز رؤية الجامعات الجزائرية لواقع تقييم الأداء الوظيفي.

I 5– أهداف الدراسة :

إن الهدف الأساسي لهذه الدراسة هو محاولة معرفة مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة ورقلة، بالإضافة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- عرض وتقديم الإطار المفاهيمي للأداء الوظيفي بالمؤسسة؛
- تسليط الضوء على الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة ورقلة؛
- معرفة واقع الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة ورقلة

II. عرض ومناقشة الدراسات السابقة :

هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الأداء الوظيفي، من جوانب مختلفة، ومن بينها نجد:

1. طلحة وبن غريب (2025) هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة من الأساتذة الجامعيين في الجامعات الجزائرية، حيث بلغت عينة الدراسة (53) أستاذًا وأستاذة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استخدام مقياس الأداء الوظيفي الذي يتضمن أربعة أبعاد، وهي: المعرفة بمتطلبات الوظيفة، جودة العمل المنجز، المثابرة والموثوقية، والقدرة على العمل. قد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أبرزها أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة كان مرتفعًا، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لبعض المتغيرات، مثل: الجنس، الأقدمية في العمل، والرتبة العلمية، والحالة الاجتماعية.

2. دراسة Elsayed وأخرون (2024) : هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر عدم الأمان الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين، مع اعتبار الاغتراب الوظيفي متغيرًا وسيطًا. وقد تم الحصول على 421 استجابة صالحة من موظفين بدوام كامل في وكالات السفر المصرية من الفئة (أ) الفنادق ذات الخمس نجوم. اعتمدت الدراسة على نمذجة المعادلات الهيكلية باستخدام المربعات الصغرى الجزئية القائمة على التباين-PLS) (SEMلاختبار النموذج المقترح، وذلك باستخدام برنامج.WarpPLS 7.0 ، تشير النتائج إلى أن عدم الأمان الوظيفي له تأثير إيجابي على الاغتراب الوظيفي، وتأثير سلبي على الأداء الوظيفي للعاملين. كما أن الاغتراب الوظيفي يؤثر سلبًا على الأداء الوظيفي للعاملين. إضافة إلى ذلك، يتوسط الاغتراب الوظيفي العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين.

3. دراسة عدنان رشيد عواد عبد الدليم (2023)، هدفت هذه الدراسة إلى البحث على تأثير القيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي، حيث تناولت الدراسة أثر أبعاد القيادة التحويلية، المتمثلة في (التأثير المثالي، الدافعية الإلهام، والاعتبارات الفردية) بوصفها المتغير المستقل، في أبعاد الأداء الوظيفي، المتمثلة في (الإدراك، القدرات، الدافعية) بوصفها المتغير التابع، وذلك من خلال آراء القيادات الإدارية في رئاسة جامعة تكريت. تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، شمل مجتمع الدراسة عمداء الكليات ومعاونيهم ورؤساء الأقسام، إذ بلغ عدد أفراد العينة (109) فردًا، وتم استخدام أسلوب المسح الشامل لجمع البيانات منهم. خلصت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد القيادة التحويلية في أبعاد الأداء الوظيفي في جامعة تكريت.

4. دراسة عبد الحسين دراسة نجم (2023) هدفت الدراسة إلى دراسة أثر الذكاء العاطفي على تطوير الأداء الوظيفي بقطاع التعليم العالي والمتمثل في الجامعة، اعتد المنهج الوصفي التحليلي، تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة، بلغت العينة 74 شخص بين أساتذة وموظفين، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات تأثير واضح لأبعاد الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي، بناء على ما أظهرته نتائج تحليلANOVA، أي إن الانحدار معنوي.

5. دراسة الكلابي (2021) والتي هدفت إلى التحقق من علاقة تأثير الولاء التنظيمي في تحسين الوظيفي للموار البشرية السياحية، تم الاعتماد المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، استخدم والاستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة، تمثلت عينة الدراسة في 112 قائداً ومسؤولا فضلا عن بعض المقابلات الشخصية، اعتمد اختبار التوزيع الطبيعي والتحليل العاملي التوكيدي، كاختبار لقياس صدق المقاييس المعتمدة, ومجموعة من المعاملات الوصفية، خلصت الدراسة إلى أن إدارة المطارات العراقية عملت على تحسين الأداء الوظيفي من خلال سعيها توظيف أبعاد الولاء التنظيمي بشكل أساس، لأجل إنجاز الأعمال بالشكل الصحيح مع فهم كامل للمواقف ذات الصلة ببيئة العمل, وتحسين مستوى الأداء الوظيفي لتلبية متطلبات المسافرين. كما حاولت إدارات المطارات البحث على استثمار أداء أفرادها العاملين من خلال حثهم تقديم أفكار جديدة واقتراحات بناءة وتحديد أدوارهم وأهدافهم وتحاول مشاركتهم باتخاذ القرارات التي تعمل على مخرجات ذات جودة عالية.

6. دراسة مزهر عبد الله أحمد (2020)، هدفت الدراسة إلى بيان أثر التدريب في تحسين الأداء الوظيفي، وتمثل مجتمع البحث العاملين في عدد من كليات جامعة تكريت، اعتمد الباحث الاستبيان، أداة لجمع البيانات من المبحوثين وهم مجموعة من العاملين في الكليات جامعة تكريت، وذلك من أجل التعرف على آرائهم، تم تحليل البينات باستعمال معامل ارتباط بيرسون والانحدار الخطي البسيط بين متغيرات البحث المذكورة من خلال برنامج SPSS ، من أجل معرفة نوعية وطبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث، توصل الدراسة في الأخير إلى أن التدريب يساعد في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين العاملين في الكليات.

7. دراسة John (2017)، هدفت الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، مثل الرضا الوظيفي والدعم المؤسسي والقيادة الأكاديمية. وأكدت الدراسة على أهمية بيئة العمل الإيجابية في تعزيز فعالية التدريس والبحث العلمي. كما أظهرت النتائج أن التطوير المهني المستمر يرفع من كفاءات أعضاء الهيئة التدريسية. وبيّنت أن أعضاء هيئة التدريس الذين يحصلون على الدعم والإرشاد القيادي يتمتعون بإنتاجية أكاديمية أعلى. كما سلطت الدراسة الضوء على أن أعضاء الهيئة المتحفزون والمدعومون يسهمون في نجاح المؤسسة الجامعية بشكل عام. وتشير النتائج إلى ضرورة تركيز الجامعات على خلق بيئة داعمة وتعزيز النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس.

8. دراسة Teresa Amabile (2016) والتي هدفت إلى استكشاف أثر الدافعية الداخلية على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الجامعيين. وأظهرت النتائج أن الأساتذة ذوي الدافعية الداخلية العالية يمتلكون إنتاجًا علميًا أكبر وجودة تدريس أعلى. كما تبين أن الدافعية الداخلية تسهم في تعزيز الابتكار الأكاديمي والمشاركة الفعالة في أنشطة الجامعة. وأكدت الدراسة أن بيئة العمل التي تدعم الاستقلالية والتحفيز الذاتي تزيد من التزام الموظفين وتحسن أدائهم العام. كما أشارت النتائج إلى أن تعزيز الدافعية الداخلية يقلل من الاعتماد على المكافآت الخارجية. بالتالي، توصي الدراسة الجامعات بالتركيز على خلق بيئات عمل تحفز الدافعية الذاتية لأعضاء الهيئة التدريسية.

9. دراسة الحمداني وعبد الله (2010) التي هدفت إلى اختبار العلاقة والأثر بين رأس المال الفكري وإدارة أداء العاملين، وهي عبارة عن دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل، استنادا إلى دراسات سابقة لمجموعة باحثين فيما تتعلق برأس المال الفكري وتقييم أداء العاملين، كما اعتمد الباحث الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لاختبار فرضياتها ، في الأخير وبعد التحليل توصلت الدراسة إلى: امكانية المنظمات أن تستثمر القيمة المكتسبة في ممارسات التدريب والتعويضات واعتماد إدارة أداء العاملين بهدف النهوض بمستوى الأفراد العاملين، وجود علاقة ارتباط إحصائية موجبة ذات دلالة معنوية بين رأس المال الفكري وإدارة أداء العاملين على المستوى الكلي.

III. الأدبيات النظرية حول تقييم الأداء الوظيفي:

يوضح الجدول رقم (**2-5**) معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات محور الأداء الوظيفي الذي يمثل المتغير التابع مع الدرجة الكلية لمحورها، وجميع معاملات الارتباط الظاهرة في الجدول محصورة بين القيمتين (0.460- 0.712) بالنسبة للفقرة مع محورها كلها دالة عند مستوى المعنوية 0.01 وبالتالي تعتبر فقرات الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

- **ثبات أداة الدراسة (الاستبيان)**

بعد التأكد من صدق أداة الدراسة، كان لا بد من التأكد من ثباتها، حيث تم استخدام في ذلك معامل الثبات) ألفا كرونباخ)، حيث يستخدم هذا المقياس لقياس الثبات، وهو الحصول على نفس النتائج عند ما يطبق الاستبيان في المرة الثانية. أي أن يعطي النتائج نفسها إذا أعيد تطبيق الاستبيان على نفس العينة في نفس الظروف والجداول الموالية تبين فيما إذا كان الثبات محقق أم لا في مختلف فقرات متغيرات الدراسة ذلك:

يظهر من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة معامل ألفاكرونباخ لغت 92.8 % للمتغير التابع (الأداء الوظيفي) وهي نسبة أيضا ممتازة مثل مثيلتها للمتغير المستقل ما تعبر هي الأخرى على الاعتماد على إجابات عبارات هذا المتغير لتعميم النتائج.

يظهر من خلال الجدول السابق بأن فقرات محور الأداء الوظيفي أظهرت قيمة إحصائية لاختبار مساوية 0.061 وأن مستوى دلالة أعطى القيمة 0.006 وهي قيمة اكبر من مستوى الدلالة المعياري 0.005، ما يعني أن فقرات محور الأداء الوظيفي تتبع التوزيع الطبيعي، وهو ما يعبر عنه الشكل رقم(2-2)

4.2 تحليل خصائص عينة الدراسة

سنحاول في هذا الجانب الاستفادة من الأساليب الإحصائية الوصفية من أجل القاء نظرة على توزيع العينة حسب الإجابات المطروحة عليهم وذلك من خلال الجداول التكرارية لكل متغير على حدا حسب نوع السؤال.

يظهر الجدول السابقة عدة ملاحظات يمكن تصنيفها حسب المتغيرات الشخصية لأفراد العينة المستجوبة، كما يلي:

- **توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس:**

يظهر من خلال الجدول السابق أن نسبة الذكور تشكل أغلبية بنسبة 58.20 %من عينة الدراسة بتعداد 188 مفردة، أما % 41.80 إناث بتعداد 135 مفردة، وهي نسبة منخفضة بالمقارنة بنسبة الذكور، وهذا ما يفسر أن الفئة المستهدفة في المؤسسة محل الدراسة في المؤسسة الجامعية بجامعة قاصدي مرباح بورقلة التي تمثل رأس المال الفكري بمختلف أبعاده مكونة بشكل كبير من الذكور أكثر من الإناث.

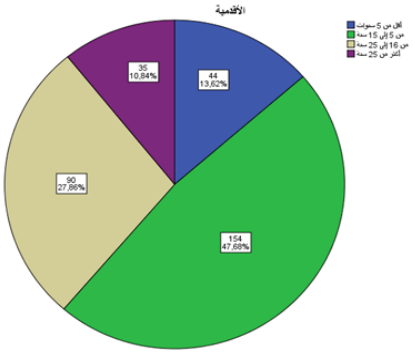
- **توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير العمر:**

فنلاحظ من الجدول أعلاه أن افراد العينة المدروسة تتوزع بنسب مختلفة من الفئات العمرية فنجد أكبر نسبة هي الفئة الثالثة بين (40 – 50 سنة) بنسبة كبيرة تقدر ب 42.4%، تليها في المرتبة الثانية الفئة العمرية من (30 سنة إلى 40 سنة) بنسبة 36.2%، بتعداد 117 مفردة، تم تليها المرتبة الثالثة الفئة العمرية (50 سنة فما فوق) بنسبة20.7%، بتعداد 67 مفردات، وما يمكن تفسيره أن الجامعة تتوفر على رأس مال بشري من عينة الدراسة تم انتقالهم من مؤسسات وإدارات عمومية مختلفة لتلتحق بكفاءات الجامعة نظرا للامتيازات التي توفرها هذه المؤسسة الأكاديمية من مزايا، أهمها إمكانية تنمية قدراتهم التعليمية من خلال مواصلة مسارهم الاكاديمي والحصول على شهادات أعلى.

- **توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي:**

يبن الجدول أعلاه والمتعلقان بتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي أن المؤسسة الجامعية تستقطب مختلف الفئات التعليمية من قطاع التكوين والتعليم المهنيين الذي يمثل قرابة 5.5 من المئة من افراد عينة بينما كان النصيب الأكبر من خرجي الجامعة بمختلف شهادتهم والتي تمثل قرابة 94.4 من المئة ويمكن تفسير هذه التباين ان الجامعة هدفها الأساسي تقديم الرسالة التعليمية من طرف الأساتذة أصحاب الشهادات العليا من حاملي شهادات الدكتوراه و التي أبرزتها نسبة 61.3من المئة، كما تدعم الإدارة الجامعية بإطارات حاملي الشهادات الجامعية و الذين بلغت نسبة 33.1 من المئة.

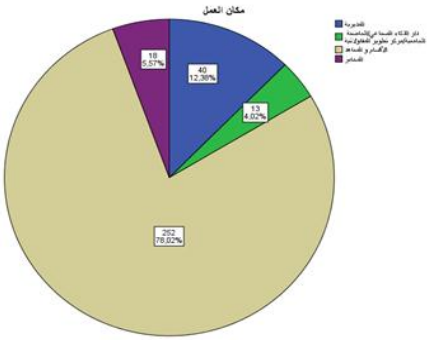
- **توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية:**



المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لمخرجات Spss

يبن الشكل أعلاه والمتعلقان بتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية أن المؤسسة الجامعية تتوفر على مختلف الخبرات لتكون الفئة ما بين الخمس سنوات والخمسة عشرة سنة الأكثر بنسبة 47.7 من المئة، واقل فئة ذات خبرة واقدمية كانت بنسبة 10.8 من المئة، ويمكن تفسير هذه النسب كون الأساتذة الذين يمثلون رأس المال البشري والتي تعتبر الفئة الأكثر استهدافا أقدميتها لا تتجاوز 15 سنة.

- **توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير**



المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لمخرجات Spss

يبن الشكل أعلاه والمتعلقان بتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان العمل، فأظهرت النتائج أن معظم المستجوبين كانوا ممن يمارسون مهامهم في الأقسام والمعاهد بنسبة 78.0 من المئة والذين يمثلون فئة الأساتذة الذين يمثلون رأس المال البشري للمؤسسة التعليمية الجامعية وجاءت أقل نسبة من إطارات دار الذكاء الصناعي/الحاضنة الجامعية/مركز تطوير المقاولاتية بنسبة 4 من المئة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بوجود مركز وحيد في كل مؤسسة جامعية يضم فئة قليلة من الأساتذة والباحثين وإدارة هذه المراكز والدور.

5.2 اختبار فرضيات الدراسة

1) **الفرضية الأولى** تنص الفرضية على:

H1 " يتميز واقع الأداء الوظيفي بمستوى متوسط بجامعة قاصدي مرباح بورقلة"

"لدراسة هذه الفرضية نقوم بتحديد مستوى واقع **الأداء الوظيفي** بجامعة قاصدي مرباح بورقلة الذي يأخذ أحد القيم التالية (منخفض، متوسط، مرتفع) باستخدام المتوسط الحسابي.

يقع مستوى الأداء الوظيفي في الجامعة في المستوى المتوسط حيث بلغ المتوسط العام: 3.5735 ومع ذلك، يُظهر التحليل التفصيلي تبايناً واضحاً بين نقاط القوة ونقاط الضعف.

- نقاط القوة (الأداء المرتفع) :تُظهر النتائج أن العاملين في الجامعة لديهم فهم واضح لمهامهم ومسؤولياتهم (4.15)، وأنهم ملتزمون بشكل عالٍ بمواعيد العمل والتعليمات الإدارية (4.29)، بالإضافة إلى شعورهم القوي بالمسؤولية (4.41). هذه المؤشرات تدل على أن الأداء في الجوانب الروتينية والأساسية ممتاز.
- نقاط الضعف (الأداء المتوسط) :تُشير النتائج إلى أن جوانب التدريب والحوافز هي الأضعف في الأداء الوظيفي. ففقرات تقييم الاحتياجات التدريبية (2.79)، والرضا عن نظام المكافآت (2.80)، وربط الحوافز بالأداء (2.82) جميعها في مستوى متوسط منخفض، مما يعكس ضعفاً في نظام تقدير الأداء وتحفيزه، وهذا قد يُعيق التطور المهني للعاملين.

من خلال ما سبق يمكن القول إن الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعة يتسم بالمسؤولية والالتزام العاليين في الجوانب الأساسية للعمل اليومي، وهذا يُعدّ أساسًا متينًا. ومع ذلك، فإن هذا الأداء لا يتم تعزيزه بشكل كافٍ من خلال الدعم المؤسسي، وخاصة في مجالات التدريب والحوافز والتقدير .هذه النتائج تُشير إلى أن الجامعة لديها موارد بشرية مجتهدة، لكنها بحاجة إلى تطوير أنظمتها الإدارية لتحفيز هذه الموارد بشكل أفضل وضمان استمرار تطورها.

ومنه وعليه فإننا نقبل الفرضية البديلة " H1"

- **" يتميز واقع الأداء الوظيفي بمستوى متوسط بجامعة قاصدي مرباح بورقلة"**

2) **الفرضية الثانية** تنص الفرضية على:

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير **الأقدمية** لدعم الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة 5 %

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الأقدمية لدعم الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة 5 %

يظهر من خلال الجدول أن قيمة مستوى الدلالة sigتساوي 0.001 أي بنسبة مئوية تقدر ب0.1 من المئة وهي نسبة أقل من مستوى الدلالة المعياري 5% مما يعني ان نتيجة الاختبار دالة، بمعني انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الاقدمية، ومنه يتم قبول الفرضية البديلة H_1

- **إذن: توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الاقدمية.**

3) **الفرضية الثالثة**: يمكن بناء الفرضية بالصيغة التالية"

H_1 :توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير **المستوى التعليمي** لدعم الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة 5%

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير **المستوى التعليمي** لدعم الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة 5 %

يظهر من خلال الجدول المبين أن قيمة مستوى الدلالة sigتساوي 0.015 أي بنسبة مئوية تقدر 1,5 من المئة وهي نسبة أقل من مستوى الدلالة المعياري 5% مما يعني ان نتيجة الاختبار دالة ،بمعني انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير **المستوى التعليمي**، ومنه يتم قبول الفرضية H_1

➢ **إذن: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي.**

- **مناقشة هذه النتائج:**
- أظهرت الدراسات السابقة اتفاقًا عامًا على أهمية العوامل التنظيمية والنفسية في تحسين الأداء الوظيفي، حيث تناولت متغيرات متعددة مثل القيادة التحويلية، التدريب، الذكاء العاطفي، والولاء التنظيمي. كما أكدت أغلب الدراسات على وجود علاقات تأثير معنوية موجبة بين هذه المتغيرات والأداء الوظيفي، باستثناء دراسة عدم الأمان الوظيفي التي بينت أثرًا سلبيًا عليه. وتنوعت مناهج الدراسات بين الوصفي التحليلي واستخدام نماذج إحصائية متقدمة، مع اعتماد واسع على الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات. كذلك اختلفت البيئات التطبيقية بين الجامعات والقطاعات السياحية والخدمية، مع تقارب في النتائج العامة. وتجمع النتائج على أن تحسين بيئة العمل، وتعزيز الدافعية والدعم المؤسسي، يسهمان بشكل مباشر في رفع كفاءة الأداء الوظيفي.
- تتفق **نتائج** الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في العديد من الجوانب، مما يؤكد أن النتائج الوصفية ليست مجرد حالة فردية، بل تنسجم مع توجهات عامة في الأبحاث المتعلقة بالعوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي.
- كما تظهر الدراسة الحالية أن الأداء الوظيفي في جامعة قاصدي مرباح بورقلة في **مستوى متوسط** بشكل عام، فإن دراسات أخرى (مثل دراسة بن واضح) أشارت إلى أن المؤسسات التي تم دراستها تُظهر اهتمامًا كبيرًا بالأداء. هذا الاختلاف يعكس التباين في البيئة التنظيمية بين جامعة جزائرية ومؤسسات اقتصادية أخرى في مناطق مختلفة.
- تُبرز الدراسة الحالية نقاط قوة محددة في الأداء الوظيفي، مثل الالتزام العالي بالمواعيد والمسؤولية، وهي جوانب لم يتم إبرازها بنفس القدر في ملخصات الدراسات السابقة التي قدمتها. هذا التحليل الوصفي الدقيق يضيف تفصيلاً مهماً لفهم طبيعة الأداء الوظيفي في سياق الجامعة.
- كما تظهر الدراسة الحالية بشكل واضح أن نظام الحوافز والتدريب هو الأضعف في الأداء الوظيفي (بمتوسطات منخفضة)، وهو ما يُمثل تحدياً جوهرياً. في المقابل، بعض الدراسات السابقة ركزت على أهمية التدريب والاستقطاب كجزء من النجاح الاستراتيجي، ولكنها لم تُشر إلى ضعف هذه الجوانب بنفس الوضوح الذي ظهر في نتائج الدراسة الحالية. هذا يُعزز فرضية أن هناك فجوة بين أهمية التدريب في الأدبيات النظرية وتطبيقه الفعلي في بيئة الدراسة.
- كما أظهرت الدراسة الحالية بوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الأقدمية المستوى التعليمي لدعم الأداء الوظيفي.

IV- الخلاصة :

حاولنا من خلال هذه الورقة البحثية تقييم الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة ورقلة، وذلك من وجهة نظر العمال بالجامعة الذي تم اختيارها المختارة والممثلين في كل من الأساتذة والعمال الإداريين والمهنيين، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من نتائج والمتمثلة في:

- **نتائج الدراسة:**

يمتاز واقع الأداء الوظيفي للعاملين بمستوى متوسط من الكفاءة المطلوبة في جامعة ورقلة، علاوة على ذلك، فإن إدارة الجامعة أولت اهتمام لأداء الوظيفي للعاملين من خلال:

- الوضوح الإداري يُسهم في رفع مستوى الإنتاجية ويقلل من التشتت الوظيفي؛
- الموظفون يحصلون على توجيهات واضحة عند تكليفهم بالمهام الجديدة، ما يقلل الأخطاء ويزيد من كفاءة إنجاز
- توفر الجامعة بيئة عمل مريحة ومهيأة مما يساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة وراحة نفسية؛
- هناك اهتمام من طرف إدارة الجامعة فيما يخص توفير بيئة العمل الجيدة للعاملين يستعد في تحقيق رضا الموظفين وارتفاع مستوى الالتزام؛

- اهتمام الجامعة بتوفير الموارد اللازمة للموظفين مما يسهم في أداء مهامهم بكفاءة أعلى؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الأقدمية لدعم الأداء الوظيفي؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدعم الأداء الوظيفي.

- **التوصيات:**

سنقدم ببعض التوصيات لأجل تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة بناءً على النتائج السابقة:

- تطوير نظام واضح لتوزيع المهام والإشراف على تنفيذها.
- استخدام وسائل تواصل رسمية (مثل البريد الإلكتروني الداخلي أو المنصات الإدارية) لضمان وصول التوجيهات بوضوح.
- العمل على توفير مساحات عمل مريحة، مجهزة بالأدوات التقنية اللازمة.
- الاهتمام بالجانب النفسي للموظفين من خلال برامج دعم الصحة النفسية وتقليل الضغوط.
- تنظيم أنشطة وورش عمل جماعية لتعزيز روح الفريق.
- تدريب الإداريين والمشرفين على مبادئ القيادة العادلة واحترام حقوق الموظفين.
- ضمان توفر المواد والمعدات اللازمة قبل بدء أي مشروع أو مهمة.
- عقد اجتماعات دورية لمراجعة المهام وحل المشكلات العاجلة واستخدام قنوات تواصل سريعة وفعّالة لتسهيل المتابعة والتوجيه.
- تنظيم برامج تدريبية دورية لتطوير المهارات التقنية والإدارية وتشجيع التعلم المستمر ومنح حوافز للموظفين الذين يطبقون ما تعلموه في العمل.

- ملاحق :

الجدول رقم (2-5) الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان

الرقم	فقرات المحور الثاني (الأداء الوظيفي)	معامل الارتباط	درجة المعنوية
1	لدي فهم واضح لمهامي الوظيفية ومسؤولياتي اليومية.	,467**	,000
2	يتم تلقي توجيهات واضحة من الإدارة عند إسناد مهام جديدة، بما يعزز كفاءة الأداء الوظيفي.	,660**	,000
3	توصيف وظيفتي يعكس طبيعة عملي بدقة.	,570**	,000
4	أعرف ما يتوقع مني تحقيقه في عملي.	,578**	,000
5	يبدوا لي بأن أهداف عملي محددة وقابلة للقياس.	,562**	,000
6	تسهم الجامعة في توفير بيئة عمل مريحة ومناسبة، مما يدعم أداء المهام بكفاءة.	,613**	,000
7	أتلقى الدعم اللازم من الزملاء عند الحاجة، مما يعزز جودة الأداء الوظيفي.	,541**	,000
8	تلتزم الإدارة التي أنتمي إليها بالتعامل مع الموظفين بعدالة واحترام، بما يعزز بيئة عمل إيجابية وأداءً وظيفيًا فعّالًا.	,681**	,000
9	أتوفر لي جميع الأدوات والموارد اللازمة، مما يمكّنني من أداء عملي بفعالية وكفاءة عالية.	,636**	,000
10	يوجد تواصل فعال ومستمر بيني وبين المسؤولين المباشرين، مما يسهم في تعزيز أداءي الوظيفي.	,657**	,000
11	أُتاح لي فرص تدريبية مناسبة تسهم في تطوير مهاراتي وتعزيز كفاءتي الوظيفية.	,640**	,000
12	أشعر بالرضا بما أحصل عليه من فرص المشاركة في ورش عمل أو الدورات التدريبية.	,683**	,000
13	ألاحظ تحسنا في أدائي بعد تلقي التدريب.	,685**	,000
14	أشعر بأن هناك مسار واضح لتطويري المهني داخل الجامعة.	,702**	,000

15	يتم تقييم احتياجاتي التدريبية بشكل دوري.	,581**	,000
16	أحرص على الالتزام بمواعيد العمل الرسمية.	,488**	,000
17	أعمل على إنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد.	,460**	,000
18	ألتزم بالأنظمة والتعليمات الإدارية داخل الجامعة.	,503**	,000
19	أحافظ على جودة العمل حتى تحت ضغط المهام.	,537**	,000
20	أشعر بالمسؤولية تجاه عملي وزملائي.	,519**	,000
21	يتم تقدير أدائي الجيد من قبل الإدارة.	,693**	,000
22	أشعر أن آرائي ومقترحاتي مسموعة من قبل المسؤولين.	,648**	,000
23	أنا راضي على النظام العادل للمكافآت والمحفز .	,631**	,000
24	أشعر بالرضا عن التعويضات والمزايا التي أحصل عليها.	,668**	,000
25	أشغر بأن الحوافز مرتبطة بشكل مباشر بالأداء.	,699**	,000

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لمخرجات Spss

الجدول رقم(2-7) نتائج اختبار الفاكرو نباخ الخاص بالاستبيان

المحاور	حجم العينة	عدد عبارات المحور	معامل ألفا كرو نباخ
ثبات فقرات الاستبيان	323	25	0.928

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لمخرجات Spss

جدول رقم (2-8) اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمجروف –سمرنوف)

فقرات الاستبيان	عدد الفقرات	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية
الأداء الوظيفي	323	0.061	0.006

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لمخرجات Spss

الجدول رقم (2-9) التوزيع التكراري للعينة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس،

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	188	%58.2
أنثى	135	% 41.8
المجموع	**323**	**%100**
العمر	**التكرار**	**النسبة**
أقل من 30 سنة	2	% 0.6

من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	117	% 36.2
من 40 سنة إلى 50 سنة	137	% 42.4
50 سنة فما فوق	67	% 20.7
المجموع	**323**	**% 100**
المستوى التعليمي	**التكرار**	**النسبة**
ثانوي فما أقل	5	% 1.5
تقني/تقني سامي	13	% 4.0
شهادة جامعية	107	% 33.1
دكتوراه فما فوق	198	% 61.3
المجموع	**323**	**% 100**
الأقدمية	**التكرار**	**النسبة**
أقل من 5 سنوات	44	% 13.6
من 5 إلى 15 سنة	154	% 47.7
من 16 إلى 25 سنة	90	% 27.9
أكثر من25 سنة	35	% 10.8
المجموع	**323**	**% 100**
مكان العمل	**التكرار**	**النسبة**
المديرية	40	% 12.4
دار الذكاء الصناعي/الحاضنة الجامعية/مركز تطوير المقاولاتية	13	% 4.0
الأقسام والمعاهد	252	% 78.0
المخابر	18	% 5.6
المجموع	**323**	**% 100**

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لمخرجات Spss

الجدول رقم (2، 21): اتجاهات المستجيبين لمحور الأداء الوظيفي

فقرات البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الواقع
لدي فهم واضح لمهامي الوظيفية ومسؤولياتي اليومية.	4,15	,799	**مرتفع**
يتم تلقي توجيهات واضحة من الإدارة عند إسناد مهام جديدة، بما يعزز كفاءة الأداء الوظيفي.	3,70	,922	**مرتفع**
توصيف وظيفتي يعكس طبيعة عملي بدقة.	3,80	,917	**مرتفع**
أعرف ما يتوقع مني تحقيقه في عملي.	4,11	,765	**مرتفع**
يبدوا لي بأن أهداف عملي محددة وقابلة للقياس.	3,91	,783	**مرتفع**
تسهم الجامعة في توفير بيئة عمل مريحة ومناسبة، مما يدعم أداء المهام بكفاءة.	3,25	1,093	**متوسط**
أتلقى الدعم اللازم من الزملاء عند الحاجة، مما يعزز جودة الأداء الوظيفي.	3,68	,929	**مرتفع**
تلتزم الإدارة التي أنتمي إليها بالتعامل مع الموظفين بعدالة واحترام، بما يعزز بيئة عمل إيجابية وأداءً وظيفيًا فعّالًا.	3,42	1,041	**متوسط**
أتوفر لي جميع الأدوات والموارد اللازمة، مما يمكّنني من أداء عملي بفعالية وكفاءة عالية.	3,29	1,023	**متوسط**
يوجد تواصل فعال ومستمر بيني وبين المسؤولين المباشرين، مما يسهم في تعزيز أداءي الوظيفي.	3,82	,891	**مرتفع**
أُتاح لي فرص تدريبية مناسبة تسهم في تطوير مهاراتي وتعزيز كفاءتي الوظيفية.	3,20	,982	**متوسط**
أشعر بالرضا بما أحصل عليه من فرص المشاركة في ورش عمل أو الدورات التدريبية.	3,16	,998	**متوسط**
ألاحظ تحسنا في أدائي بعد تلقي التدريب.	3,35	,984	**متوسط**
أشعر بأن هناك مسار واضح لتطويري المهني داخل الجامعة.	3,26	1,061	**متوسط**
يتم تقييم احتياجاتي التدريبية بشكل دوري.	2,79	1,005	**متوسط**
أحرص على الالتزام بمواعيد العمل الرسمية.	4,29	,753	**مرتفع**
أعمل على إنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد.	4,32	,732	**مرتفع**
ألتزم بالأنظمة والتعليمات الإدارية داخل الجامعة.	4,23	,746	**مرتفع**
أحافظ على جودة العمل حتى تحت ضغط المهام.	4,24	,747	**مرتفع**
أشعر بالمسؤولية تجاه عملي وزملائي.	4,41	,705	**مرتفع**
يتم تقدير أدائي الجيد من قبل الإدارة.	3,21	1,082	**متوسط**
أشعر أن آرائي ومقترحاتي مسموعة من قبل المسؤولين.	3,08	,986	**متوسط**
أنا راضي على النظام العادل للمكافآت والمحفز .	2,80	1,112	**متوسط**
أشعر بالرضا عن التعويضات والمزايا التي أحصل عليها.	3,04	1,126	**متوسط**
أشغر بأن الحوافز مرتبطة بشكل مباشر بالأداء.	2,82	1,160	**متوسط**
مجموع الأداء الوظيفي	3,5735	,57269	**متوسط**

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لمخرجات Spss

جدول رقم: (2، 26) : جدول نتائج تحليل كروسكال والايس (Kruskal–Wallis) للبيانات الشخصية حسب متغير الأقدمية

اختبار كروسكال–ولايس (kruskal–wallis)				
	الأقدمية	متوسط الرتب	قيمة الاختبار $ك^2$	مستوى الدلالة sig
الأداء الوظيفي	أقل من 5 سنوات	200,55	16,307	0,001
	من 5 إلى 15 سنة	142,03		
	من 16 إلى 25 سنة	172,58		
	أكثر من 25 سنة	174,21		

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لمخرجات Spss

– الإحالات والمراجع :

1) Rania Elsayed Ibrahim Abouelenien, Mohamed Hani Abd-Elhady, Ismail Mohamed Hussien, and Mohammed Ezzat Hashad, The Effect of Job Insecurity on Employees Job Performance in the Hospitality and Tourism Industry: The Role of Work Alienation, Journal of the Faculty of Tourism and Hotels, University of Sadat City, Vol. 8, Egypt, 2024
2) John W. Creswell, Improving Academic Performance of University Faculty. Journal of Higher Education, Vol. 88, No. 4, pp. 567–589, United States, 2017
3) Teresa M. Amabile, et al. The Impact of Intrinsic Motivation on Academic Job Performance. Academy of Management Journal, Vol. 59, No. 3, pp. 1034–1054, United States, 2016

1) عدنان رشيد عواد عبد الدليم، تأثير القيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي دراسة تحليلية لآراء القيادات الأكاديمية بجامعة تكريت، العراق، 2023

2) نوفل عبد الرضا الكلابي وحيدر عبد زيد خضر، تأثير الولاء التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي، عينة استطلاعية للعينة من المطارات الدولية العراقية، مجلة الوريث العلمية، المجلد03، العدد08، العراق، 2021.

3) زرزار العياشي وعبد الغاني بوشمال، إدارة رأس المال الفكري وانعكاساته على الأداء الوظيفي، الطبعة الأولى، ألفا للوثائق، عمان الأردن، ألفا دوك، 2020.

4) العتيبي محمد عبد الرحمن، إدارة الأداء الوظيفي: نظريات وتطبيقات، دار العلوم، الرياض، السعودية، 2020.

5) العتيبي، عبد الله بن سعد، إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي. المملكة العربية السعودية: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 2020

6) الخطيب رائد محمود، تنمية المهارات وتأثيرها على الأداء الوظيفي، دار الفكر، عمان، الأردن 2019.

7) طلحة مراد، بن غربي محمد، الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي، دراسة ميدانية بقسمي الآداب والفنون بكلية الآداب واللغات والفنون بجامعة الجلفة، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد: 19 العدد: 03، ص 621-631، 2025

8) نرمين جبران، درجة تطبيق الانضباط الوظيفي وعلاقته بالعمل والانجاز (الأداء الوظيفي) في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين، مجلة شباب الباحثين، جامعة سوهاج، المجلد2، العدد 31، 2024

9) الشمري، محمد بن أحمد، أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات السعودية، المملكة العربية السعودية: جامعة الملك سعود، 2019

10) الحربي، خالد بن حسين، دور القيادة التحويلية في تطوير الأداء الوظيفي، المملكة العربية السعودية: جامعة أم القرى، 2018

11) السبيعي، فهد بن علي، تحسين الإنتاجية في المؤسسات التعليمية، المملكة العربية السعودية: جامعة الملك عبد العزيز، 2021

12) عصام محمد الهلالي، أثر التوظيف الاليكتروني على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على شركة مياه الشرب بجمهورية مصر، المجلة العلمية للدراسات والبيئية، المجلد 3 العدد 4، 2022، ص.ص334 372