

الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية بقسمي الآداب والفنون بكلية الآداب واللغات والفنون بجامعة الجلفة

The job performance of university professors - A field study in the Departments of Arts

and Arts at the Faculty of Arts, Languages, and Arts at the University of Djelfa -

بن غربي محمد

جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان (الجزائر)

mhamedbengharbi@gmail.com

طلحة مراد*

جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان (الجزائر)

mourad.telha@univ-tlemcen.dz

ملخص:	معلومات المقال
هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة من الأساتذة الجامعيين بجامعة الجلفة، وقدرت عينة الدراسة ب (53) أستاذ وأستاذة، وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي، مع تبني مقياس الأداء الوظيفي بإستبانة ذات (04) أبعاد متمثلة في : - المعرفة بمتطلبات الوظيفة - جودة العمل المنجز - كمية العمل المنجز - التميز في الأداء وبعد القيام بالدراسة الأولية والتأكد من الخصائص السيكمومترية للأداة توصلنا للنتائج التالية: -مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة مرتفع، -لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (الجنس، الأقدمية في العمل، الرتبة العلمية، الحالة العائلية).	تاريخ الارسال: 2025/09/19 تاريخ القبول: 2025/10/22 الكلمات المفتاحية: ✓ الأداء الوظيفي ✓ الأستاذ الجامعي ✓ الجامعة
Abstract :	Article info
The study aimed to determine the level of job performance among a sample of university professors at Djelfa University, with the sample consisting of 53 professors. We relied on a descriptive methodology in this study, adopting a performance measurement scale with a questionnaire consisting of four dimensions: - knowledge of job requirements - quality of work produced - quantity of work produced - excellence in performance. After conducting the preliminary study and verifying the psychometric properties of the tool, we reached the following results: - The level of job performance in the sample is high, - There are no statistically significant differences attributed to the variables (gender, seniority in work, academic rank, family status).	Received 19/09/2025 Accepted 22/10/2025 Keywords: ✓ Job performance ✓ the university professor ✓ the university

1- مقدمة:

تسعى المؤسسات الى تحقيق الفاعلية التنظيمية من خلال الإستخدام الأمثل للموارد البشرية لكونها صمام الأمان لهاته المؤسسات، فالموارد البشرية تعتبر المكون الرئيسي والفعال للهيكل التنظيمي داخل المؤسسات، فبالرغم من التطور التكنولوجي الحاصل في عصرنا إلا أن الموارد البشرية تمثل الحلقة المهمة في كل فعل تنظيمي.

إن إدارة تسيير الموارد البشرية بإستراتيجيتها المعاصرة تعمل على الحفاظ على الموارد البشرية من خلال تلبية إحتياجاته الوظيفية سواء المادية أو المعنوية من أجل تحقيق الرضا الوظيفي لديهم، مما يكون مستوى من الإلتزام والولاء التنظيميين مما ينتج لنا أداء وظيفي عال ترنوا له المؤسسات لتحقيق أهدافها.

يعتبر الأداء الوظيفي حلقة الربط الحقيقية بين المكونات التنظيمية داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسات، وأن الإستخدام الأمثل للموارد البشرية يولد لنا ذلك الأداء الوظيفي المتميز، وتسعى المؤسسات إلى توفير بيئة عمل مناسبة من خلال إضفاء روح الثقافة التنظيمية بين أفرادها، وتوفير مناخ تنظيمي يتناسب مع الجو المناسب بين مكوناتها ولن يتأتى ذلك إلا بخلق روح تنظيمية إبداعية وصراع تنظيمي إيجابي يولد لنا ذلك الأداء المرجو لتحقيق الفعالية التنظيمية وزيادة الكفاية الإنتاجية داخل المؤسسة.

وتعد الجامعة المورد الحقيقي للبيئة الخارجية والتي تعمل على ضمان مخرجات تنظيمية حقيقية لتحقيق تنمية فعالة داخل بيئتها وخارجها من خلال تزويد مختلف المنظمات بقوى بشرية من مختلف التخصصات من أجل الرفع من مستوى التنمية الاجتماعية والإقتصادية في المجتمعات، ويعتبر الأستاذ الجامعي الحلقة المهمة في هاته العملية، فهو المورد البشري الذي يسهر على مختلف الوظائف والمهام داخل مؤسسته، فهو مكلف بمهمة التدريس والتكوين من خلال تأطير الطلبة والإشراف عليهم، بالإضافة إلى المهام الإدارية المختلفة يتعداها إلى مهم البحث العلمي، وهذا كله في سبيل خدمة البيئة الداخلية لتحقيق الفاعلية التنظيمية وخدمة المجتمع في البيئة الخارجية وذلك بتزويده بمختلف الكفاءات.

فالأستاذ الجامعي يحتاج الى الربط الحقيقي بين مكونات الأسرة الجامعية من موظفين وعمال داخل بيئة العمل، وبالتوازي يحتاج الى ربط شركات من طرف مؤسسته بمختلف الأطياف التنظيمية والمجتمعية التي ترفع من مستوى أدائه التنظيمي الذي يساهم بشكل مهم في التنمية المحلية داخليا وخارجيا.

لذا تسعى المؤسسات الجامعية إلى الإرتقاء التنظيمي الحقيقي للأستاذ الجامعي من خلال تكوينه وتدريبه من أجل مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة وهذا للرفع من مستوى أدائه الوظيفي والذي يعتبر الهدف الأساسي للجامعة.

2-الدراسات السابقة:

من أجل تقديم الإضافة في حقل دراستنا تم الأخذ بمختلف التوجيهات بغرض الوصول إلى الهدف المسطر، حيث تم التطرق إلى بعض الدراسات السابقة التي تناولت دراسة الإداء الوظيفي في بيئة العمل والتي إحتوت على عدة متغيرات ومحاور، منها ما شمل بعض ما تصبو إليه دراستنا ومنها ما أختلفت فيه، ولم نجد بشكل مباشر دراسة مستوى الإداء الوظيفي بشكل مستقل كمتغير واحد (دراسة مستوى الإداء الوظيفي) لدراستنا - حسب إطلاع الباحثين - غير أن جل الدراسات تناولت مستوى الإداء حسب المتغيرات الديمغرافية، وفي مايلي الدراسات السابقة التي تناولت متغير الإداء الوظيفي:

دراسة بوشامي و تومي (2025) بعنوان: أثر الذكاء الإجتماعي على الإداء الوظيفي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية، تناولت هاته الدراسة أثر الذكاء الإجتماعي على الإداء الوظيفي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية، حيث تكون مجتمع الدراسة من (37) جامعة من مختلف جامعات الجزائر مشاركين في ملتقى ملتقيات دولية ووطنية، وقدر عدد العينة ب (88) أستاذ، وكانت النتائج كالآتي: - تأثير الذكاء الإجتماعي في الإداء الوظيفي متوسط، - مستوى الذكاء الإجتماعي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية مرتفع، - مستوى الإداء

الوظيفي لدى عينة الدراسة مرتفع، - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الاجتماعي تعزى لمتغير الجنس، - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الاجتماعي تعزى لمتغير التخصص (علمي، أدبي) - لا توجد فروق في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير التخصص (علمي، أدبي).

دراسة بورريالة و كوسة (2023) بعنوان: الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي الجزائري بين تطلعات الجودة والمعوقات البيئية والاجتماعية، تناول هذا البحث معرفة سمات الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي الجزائري في ظل المعوقات البيئية والاجتماعية التي تحول دون تميز أدائه، وتطرق الدراسة إلى أهمية الجامعة كونها المحرك الأساسي لتنمية الكفاءات من ناحية الأداء والإنتاج وكذا التطور العلمي المنتج، وللوصول إلى جودة في الأداء وجب ربط الإتصال العلمي والمعرفي بالبيئة الخارجية لمواكبة المعايير العالمية وتطبيقها على أرض الواقع، وبما أن الأستاذ الجامعي هو الفرد الفعال والفاعل في البيئة الجامعية من أجل تحقيق هاته الجودة المناسبة من خلال أداء مرتفع بالرغم من وجود مجموعة من العراقيل والمعوقات البيئية والاجتماعية التي تصعب من مهامه.

دراسة بوساق وبونيف (2022) بعنوان: المعوقات التي تحد من أداء الأستاذ الجامعي في ظل متطلبات جودة التعليم العالي، تطرقت هاته الدراسة الى البحث على المعوقات التي تحد من أداء الأستاذ الجامعي، والوقوف عليها داخل وخارج الجامعة، وتم اعتماد المنهج الوصفي كونه الأنسب لهاته الدراسة وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه توجد عوائق تحد من أداء الأستاذ الجامعي داخل وخارج الجامعة، مع تقديم توصيات من شأنها أن تقدم الإضافة للحقل الجامعي.

دراسة مصباح و مقدم (2021) بعنوان: الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي ودوره في تحقيق جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة " دراسة ميدانية بجامعة البليدة 2"، تطرقت هذا البحث إلى معرفة دور الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الأساتذة في تحقيق جودة التعليم العالي، من خلال معرفة مستوى الأداء ومستوى جودة التعليم العالي، شملت العينة على (150) أستاذ من مجتمع الدراسة ' أساتذة جامعة البليدة 2 ' وذلك بإنتهاج المنهج الوصفي التحليلي، وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- هناك دور للأداء الوظيفي في تحقيق جودة التعليم العالي لدى عينة الدراسة
 - توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، وكذا في مستوى جودة التعليم العالي.
- دراسة عساس ورياض (2020) بعنوان: أثر المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل على أداء الأستاذ الجامعي، تناولت الدراسة أثر المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل على أداء الأستاذ الجامعي، من خلال دراسة حالة بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعامو التجارية بجامعة الجلفة، واستعمل الباحثين إستبانة بغرض جمع البيانات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: - مستوى الأداء الوظيفي مرتفع، - وجود علاقة وأثر إيجابي متوسط للمتغيرات الوظيفية لبيئة العمل لدى الأستاذ الجامعي، مستخلصين النتائج بتوصيات مفادها تحسين أداء الأستاذ الجامعي من خلال توفير ظروف لبيئة العمل ملائمة.

دراسة بوزيدي وبوديل (2018) بعنوان: جودة أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة قسم علم النفس وعلوم التربية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ورقلة، هدف هذا البحث إلى معرفة وجهة نظر الطلبة لمستوى الأداء الوظيفي وجودته لدى الأستاذ الجامعي، واعتمد المنهج الوصفي كونه المناسب للدراسة، وبعد الأساليب الإحصائية المطبقة كانت النتائج التالية:

- مستوى أداء جيد للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة.
- واعطيت عوامل بعد تقدير الطلبة لها، لكونها تحسن من جودة أداء الأستاذ الجامعي حسب الأبعاد المدونة في مقياس الأداء (علاقة الأستاذ بالطلبة، لنشاط البحثي، والنشاط التعليمي، وهو نفس تقدير الطلبة لأهمية الأبعاد).

دراسة الحري وآخرون (2023) بعنوان: أثر تقييم الأداء الوظيفي على أداء العاملين في شركات المياه بمدينة الرياض السعودية، تطرقت هاته الدراسة إلى التعرف على أثر تقييم الأداء الوظيفي على أداء العاملين في شركات المياه بمدينة الرياض السعودية، وكذا

أثر (المعايير المستخدمة في التقييم، أساليب التقييم، التغذية الراجعة، مهنية نظام التقييم) على أداء العاملين في شركات المياه بالرياض، وبلغ عدد العينة (375) عاملا من مجتمع الدراسة، واستعملت الإستبانة كأداة لجمع البيانات، وأستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت نتائج الدراسة كالاتي: - أثر تقييم الأداء الوظيفي على أداء العاملين في شركات المياه بمدينة الرياض مرتفع، - هناك علاقة ارتباط طردي قوي بين تقييم الأداء الوظيفي و أداء العاملين، - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر تقييم الأداء الوظيفي وأداء العمال تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) لدى عينة الدراسة، وتم تقديم جملة من التوصيات تمثلت في: - ضرورة الإهتمام بموضوع تقييم الأداء، -الإعتماد على مؤشرات ومعايير تقييم الأداء كهدف رئيسي عند تقديم خدمات للمجتمع. من خلال ما جاءت به الدراسات السابقة، تبلور لدينا تصور شامل بوضوح فكرة ومخطط يجسد وضع المعالم لأهداف الدراسة وإشكايتها وفرضياتها.

حسب الرؤية الواضحة المبنية من الدراسات السابقة، يمكننا التطرق لمختلف نقاط بحثنا وصياغة الإشكالية على النحو الآتي:

إشكالية الدراسة:

يساهم الأداء الوظيفي المتميز والمرفوع داخل بيئة العمل في خلق روح التنافس بين الأفراد، والذي يؤدي بالضرورة إلى خلق صراع إيجابي يعمل على تحقيق أهداف المنظمة ، وتسعى مختلف المؤسسات إلى إضفاء روح الإبداع لعمل الموارد البشرية، من خلال توفير مختلف الاحتياجات المادية والمعنوية التي تعد من ضروريات العملية التنظيمية، والتي تعكس درجة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للموارد البشرية في المؤسسة، إن مواكبة التطور التكنولوجي القائم يندرج ضمن ثقافة المؤسسة بحيث يعزز من الفاعلية التنظيمية التي تحقق التنمية الفعلية للمؤسسات، لأنها تجسد الأداء المتميز للموارد البشرية وبالتالي الوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

وتطمح المؤسسة الجامعية إلى تحقيق أهدافها من خلال تعيين وتكوين موارد بشرية ذات كفاءة عالية تساهم في تنمية الجامعة وتطورها، تعمل على خدمة المجتمع من خلال العملية الإنتاجية، ويعتبر الأستاذ الجامعي أهم مكون في العملية التعليمية والبحثية الجامعية ويعتبر مصدر رئيسي فعال ومساهم في بيئة العمل وخارجها.

إن الرفع من مستوى الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي وكفاءته يساهم بدرجة كبيرة في تطور الجامعة وتنميتها، كما أنه يعتبر مصدرا يضح طاقة حيوية داخل بيئة العمل من خلال العمليات المختلفة التي يمارسها (التدريس، البحث والإختراع)، لذا توجهت الجامعات لمواكبة التطور التكنولوجي وخلق جودة حياة وظيفية تتلاءم مع مخرجات الجامعة.

إن التوجه الجامعي للبيئة الرقمية بما يتواءم مع التحول الرقمي الحاصل في البيئة الخارجية، أعطى الضوء الأخضر لفرص تكوينية وبحثة مختلفة للأستاذ الجامعي تسهل من عمله وتعمل على الرفع من مستوى أدائه، وهذا من أجل تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية.

يعتبر مستوى الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم العالي من أهم النقاط التي تترك المؤسسات الجامعية، ومن أجل ذلك حاولنا من خلال دراستنا هاته أن نسلط الضوء على أحد أهم المواضيع التي تترك الجامعة وتسعى جاهدة لتحقيق مستوى أداء مرتفع، مما جعل إشكاليتنا تتمحور حول التساؤلات التالية:

تساؤلات الدراسة

- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بكلية الآداب واللغات والفنون جامعة الجلفة؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي تعزى لمتغيرات (الجنس، الأقدمية في العمل، الرتبة العلمية، الحالة العائلية)؟.

فرضيات الدراسة:

- مستوى الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بكلية الآداب واللغات والفنون جامعة الجلفة مرتفع.

- توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الرتبة العلمية.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الحالة العائلية.

أهداف الدراسة:

تهدف دراستنا إلى معرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي، كما تهدف أيضا إلى البحث ما إن كان هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بكلية الآداب واللغات والفنون جامعة الجلفة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الحالة العائلية، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل).

أهمية الدراسة:

يعتبر مستوى الأداء الوظيفي من النقاط الجوهرية التي تعمل عليها المؤسسة الجامعية، كما يعتبر الأستاذ الجامعي الحلقة الفعالة والأقوى في بيئة العمل، مما يجعل موضوع الأداء الوظيفي ذا أهمية بالنسبة المؤسسة الجامعية، لما له من دور فعال داخل الجامعة وخارجها يختلف المدخلات والمخرجات الوظيفية التعليمية والإنتاجية.

3-حدود الدراسة:

3-1-الحدود المكانية: كلية الآداب واللغات والفنون بجامعة الجلفة.

3-2-الحدود الزمانية: خلال السنة الجامعية 2024/2025.

4-3-الحدود البشرية: عينة من الأساتذة الجامعيين بقسمي الآداب والفنون بكلية الآداب واللغات والفنون جامعة الجلفة.

4-مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

4-1-الأداء الوظيفي:

يعرف الأداء على أنه ذلك الإنجاز الذي يمكن الوصول إليه من خلال المجهودات الذهنية والبدنية التي يبذلها الفرد في عمله، ويعبر عن الأداء الوظيفي على أنه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة للوظيفة، حيث يبين الكيفية التي تتحقق بها متطلبات الوظيفة، وقد نرى في كثير من الأحيان اللبس و التداخل بين مفهومي الأداء والجهد، فالجهد هو الطاقة المبذولة، وقياس الأداء يكون على أساس النتائج المحققة من قبل الفرد (غربي، 2024: 92).

ويعرف على أنه المستوى الذي يصله الفرد العامل بعد القيام بالعمل الذي يتسم بالكمية والجودة المقدمة من طرف العامل، أي المجهود المبذول داخل المؤسسة (الحري وآخرون، 2023: 92).

ويعرف بأنه سلوكيات أو أفعال لها علاقة بأهداف المنظمة، ويعرف الأداء الوظيفي من حيث السلوكيات أو أفعال الموظفين بدل من نتائجها، بالإضافة إلى ذلك أن هاته السلوكيات متعلقة ببيئة العمل.

ويمكن القول بأن الأداء الوظيفي هو درجة النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول أو أنه ذلك الفعل والسلوك المبذول من طرف الأفراد داخل بيئة العمل لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية تنظيمية يعكس تحقيق المهمة الوظيفية المكلفين بها.

4-2-الأستاذ الجامعي:

يعرف الأستاذ الجامعي على أنه العنصر الفعال في العملية التعليمية الجامعية، يسعى إلى تحقيق أهداف التعليم العالي الجامعي وتحقيق طموحاته من خلال جهوده ومرونته الممدودة للجامعة في ظل المسؤولية الملقاة على عاتقه.

كما عرف على أنه الشخص المعين في الجامعة، يمتلك مؤهلات تربوية وعلمية محصل عليها من شهادات الدراسات العليا و شهادات الدراسات العليا المعمقة أي الماجستير والدكتوراه، على أساسها يقوم بعملية التدريس والبحث العلمي، والإشراف والتأطير (بوريلة، كوسة، 2023: 168).

يعرف صالح عبد العزيز الأستاذ الجامعي بأنه الركيزة المحورية في البيئة الجامعية التعليمية من ناحيتي البحث والتعليم، سعيًا لخدمة المجتمع والمشاركة في التطور الشامل، أي أنه العمود الفقري في رقي الجامعة وتطورها من خلال الإصلاح والتطور، ونجاح الجامعة مرتبط بكفاءته ومخرجات إنتاجه (مصباح و مقدم، 2021: 135).

ويمكننا القول أن الأستاذ الجامعي هو المورد البشري المتكون والمتعلم أكاديميًا، الذي يملك الشفرة الحقيقية والرئيسية في العملية التعليمية والبحثية داخل أسوار الجامعة وخارجها من خلال إنتاجه المعرفي والأدائي، ومن خلال مهامه المختلفة يمد الجامعة بمخرجات من الإنتاج العلمي والبحث العلمي والتي تواكب التطور القائم على البيئة الخارجية يساهم تدريجيًا بدرجات متفاوتة في نجاح وتحقيق أهداف الجامعة.

4-3- الجامعة:

جاء في تعريف شبل (2008) أن الجامعة هي تلك القيادة الفكرية والعلمية في المجتمع لما تتوفر عليه من كفاءات بشرية هائلة متكونة بتكوين عال، فهي بيئة الفكر والتطور وخزان من الخبرة، رائدة في الأبداع تعمل على تنمية الثروة البشرية كونها الأهم في المجتمع (مصباح و مقدم ، ص 135:2021).

ويمكن تعريف الجامعة على أنها " ذلك الفضاء المتنوع والزاخر بمختلف الكوادر التي تحمل كامل المؤهلات العلمية والخبرات المختلفة التي تساعد على إنتاج ثروة بشرية حقيقة بإمكانها أن تساهم في خدمة المجتمع وتنميته.

5- منهجية وإجراءات الدراسة:

5-1- منهج الدراسة: إعتمدت دراستنا على المنهج الوصفي لأنه يدرس الظاهرة في وقتها الطبيعي والراهن، ويناسب هاته الدراسة بغرض وصف البيانات وتحليلها بغية الوصول للنتائج المرجوة.

5-2- مجتمع وعينة الدراسة: شمل مجتمع الدراسة أساتذة الجامعة بكلية الآداب واللغات والفنون بجامعة الجلفة ، وقد تم اختيار عينة عشوائية منه، قدرت بـ (53) أستاذ وأستاذة بهدف الحصول على البيانات وتحليلها لتحقيق أهداف الدراسة.

الجدول رقم (01): توزيع العينة الخاصة بهذه الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية (الجنس، الرتبة العلمية، الأقدمية، الحالة العائلية).

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	42	79.2%
	أنثى	11	20.8%
الرتبة العلمية	أستاذ مساعد	15	28.3%
	أستاذ محاضر	29	54.7%
	أستاذ	9	17%
الأقدمية في العمل	أقل من 10 سنوات	24	45.3%
	من 11 إلى 20 سنوات	22	41.5%
	من 21 فأكثر	07	13.2%
	متزوج	14	26.4%

طلحة مراد		بن غربي محمد	
الحالة العائلية	أعزب	29	54.7%
	مطلق	07	13.2%
	أرمل	03	5.7%

يتضح من الجدول رقم (01) بالنسبة لمتغير الجنس أن الفئة الغالبة هي الذكور، حيث قدر عددهم (42) بإجمالي نسبة 79.2% مقارنة مع فئة الإناث التي قدرت بـ (11) أي بإجمالي نسبة 20.8%، في حين أن متغير الاقدمية في العمل أغلبية أفراد الفئة التي تملك خبرة أقل من 10 سنوات جاءت في المرتبة الأولى بـ (24) فردا ونسبة 45.3 %، تليها الفئة التي لديها أقدمية عمل من 11 الى 20 سنة بـ (22) فردا ونسبة مئوية قدرت بـ 41.5 %، ثم فئة الأفراد الذين لديهم اقدمية عمل أكثر من 21 سنة بـ (07) أفراد أي بنسبة 13.2%. اما بالنسبة لمتغير الحالة العائلية جاءت فئة العزاب أولا بـ (29) فردا ونسبة مئوية 54.7% بعدها فئة المتزوجين بـ (14) فردا ونسبة بلغت 26.4%، ثم تلتها فئة المطلقين بـ (07) أفراد حيث بلغت نسبتهم 13.2 %، وجاءت في الأخير فئة الأرمال بـ (03) أفراد ونسبة قدرت بـ 5.7%.

5-3-أداة الدراسة:

إستخدما في دراستنا هذه إستبانة (غربي، 2024)، كأداة لجمع البيانات تحتوي على (18 عبارة)، مقسمة حسب المحاور إلى:

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: يحتوي هذا البعد خمس بنود (من 01 إلى 05).
- جودة العمل المنجز: يحتوي هذا البعد على أربعة بنود (من 06 إلى 09).
- كمية العمل المنجز: يحتوي هذا البعد على أربعة بنود (من 10 إلى 13).
- التميز في الأداء: يحتوي هذا البعد على خمس بنود (من 14 إلى 18).

أ-صدق الاداة:

أجرينا في دراستنا هاته إختبار صدق الإتساق الداخلي للتأكد من صدق أداة الدراسة:

الجدول رقم (02): معاملات ارتباط المحاور مع الاداة للتأكد من صدق الاداة الكلية

الابعاد	عدد العبارات	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة sig
المعرفة بمتطلبات الوظيفة	05	01	0.000
جودة العمل المنجز	04	0.546	0.000
كمية العمل المنجز	04	0.711	0.000
التميز في الأداء	05	0.690	0.000
الأداة الكلية	18	0.885	0.000

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) قيمة معامل إرتباط المحاور بين 0.01 و 0,546 وبالتالي فإن الأداة لديها درجة جيدة من الصدق.

ب- الثبات:

و للتحقق من ثبات الأداة قام الباحثان بحساب ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الأداة كما هو موضح :

الجدول رقم (03): معاملات الثبات لمحاور الأداة ألفا كرونباخ:

الابعاد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المعرفة بمتطلبات الوظيفة	05	0.873
جودة العمل المنجز	04	0.910
كمية العمل المنجز	04	0.890
التميز في الأداء	05	0.898

الأداة الكلية	18	0.839
---------------	----	-------

من خلال الجدول رقم (03) تظهر قيمة اختبار ألفا كرونباخ لمحاو الأداة بين (0.839_0.910) بالنسبة لكل المحاور وبالتالي فإن الأداة لها درجة جيدة من الثبات.

4-5- الأساليب والأدوات الإحصائية المستعملة في الدراسة:

ومن أجل الوصول إلى أهداف الدراسة قام الباحثان بالاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "(spss22)،
- حساب النسب المئوية والتكرارات، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ.

5-5- مناقشة الفرضيات:

عرض ومناقشة الفرض الأول للدراسة وتحليل نتائجه:

الفرض الأول يقول أن: مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة مرتفع، وللتحقق من صحته قمنا بحساب إختبار المتوسط المرجح، كما هو مبين:

الجدول رقم (04): نتائج اختبار المتوسط المرجح

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المتوسط المرجح للأداء	18	4.3606	0.45730

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) قيمة المتوسط الحسابي لأفراد العينة يساوي 1.6384 بانحراف معياري بقيمة 0.44479، مما يجعلنا نقول أن مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة مرتفع، وبالتالي نقبل الفرض الأول القائل أن مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة مرتفع.

وتتوافق هذه النتائج مع نتائج دراسة بوشامي وتومي (2025)، ودراسة الحربي وآخرون (2023)، التي تبين أن مستوى الأداء لدى الأستاذ الجامعي مرتفع داخل بيئة العمل، لما له من المهام المتعددة (التدريس، التأطير والإشراف بالإضافة إلى البحث العلمي والعمل لتكوين مؤسسات ناشئة)، وهذا ما يستدعي تركيز ووقت وجهد من قبل الأستاذ الجامعي، مما يتطلب توفير مناخ تنظيمي مناسب وملائم لأداء مهامه حسب أهداف المؤسسة وكذا التحديات الخارجية التي تؤثر في بيئة العمل داخليا وخارجيا.

عرض ومناقشة الفرض الثاني للدراسة وتحليل نتائجه:

الفرض الثاني يقول أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس. وللتأكد من الفرض قمنا بحساب إختبار t.test لعينتين مستقلتين، كما هو مبين:

الجدول رقم (05): نتائج اختبار t. test لعينتين مستقلتين حسب متغير الجنس

المتغير	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	42	4.4087	0.42075	51	2.766	0.109
	انثى	11	4.1768	0.56098			

يتضح من الجدول رقم (05) ان قيمة t هي (2.766) بمستوى دلالة وصل إلى (0.109) أي يفوق مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ مما يجعلنا نقول أنها قيمة غير دالة احصائيا عند هذا المستوى. وبالتالي نرفض الفرض الصفري الذي يقول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس، أي أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس.

ويمكننا القول من خلال هذا أن الأستاذ الجامعي في مؤسسته بجنسيه (ذكر، أنثى) لديهما نفس المهام الموكلة لهما ويلتزمون بالعملية التعليمية والبحثية داخل أسوار الجامعة، ومستوى الأداء الوظيفي يكمن في مدى تطبيق البرنامج الكلي على أكمل وجه من طرف النوعين، وتوافقت نتائجنا هذه مع نتائج دراسة بوشامي وتومي (2025)، حيث خلصت على أنه لا وجود لفروق دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لعامل الجنس.

عرض ومناقشة الفرض الثالث للدراسة وتحليل نتائجه:

الفرض الثالث ينص على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية في العمل. وللتأكد من هذا الفرض قمنا بجدولة حساب اختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA ونوصلنا إلى:

الجدول رقم (06): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) لمعرفة الفرق في مستوى الأداء الوظيفي حسب متغير الأقدمية في العمل

المتغير	مصدر التباين	مجموع مربعات المتوسطات	مربع المتوسطات	درجة الحرية	قيمة f	مستوى الدلالة
الأقدمية في العمل	داخل المجموعات	0.655	0.327	52	1.602	0.212
	خارج المجموعات	10.219	0204			
	المجموع	10.874				

من الجدول رقم (07) نلاحظ أن قيمة f لتحليل التباين الأحادي (one way anova) 1.602 بدرجة حرية 52، بمستوى دلالة 0.212 تبين أن مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ أقل من هاته القيمة مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية، ومنه نرفض الفرض الصفري الذي يقول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الأقدمية في العمل، ونقول "لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية في العمل".

وهذا حسب رؤيتنا راجع إلى العمل والجهد الفكري المقدم من قبل الأستاذ الجامعي، فالتواصل والتعاون بين الأفراد داخل بيئة العمل وتضافر الجهود يرتب الأولويات بين مختلف الفئات، حسب مستوياتها ودرجة تقديم مستوى أداء جيد، كما أن الأعباء التعليمية والبحثية مقسمة بشكل متساو مما يجعل عدم وجود فروق حسب لأقدمية في العمل، وتوافقت نتائجنا مع نتائج دراسة جعوي وموز (2025) التي أثبتت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى الأستاذ الجامعي في مستوى الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة.

عرض ومناقشة الفرض الرابع للدراسة وتحليل نتائجه:

الفرض الرابع يقول: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الرتبة العلمية، وللتأكد من المقولة قامنا بحساب اختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA، كما هو موضح:

الجدول رقم (07): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) لمعرفة الفروق في مستوى الأداء الوظيفي حسب متغير الرتبة العلمية

المتغير	مصدر التباين	مجموع مربعات المتوسطات	مربع المتوسطات	درجة الحرية	قيمة f	مستوى الدلالة
الرتبة العلمية	داخل المجموعات	0.625	0.313	52	1.526	0.227
	خارج المجموعات	10.249	0.205			
	المجموع	10.874				

يتضح من الجدول رقم (08) نلاحظ أن قيمة f لتحليل التباين الأحادي (one way anova) 1.526 بدرجة حرية 52 وبمستوى دلالة 0.227 أي عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، تعتبر غير دالة إحصائية مما يدل على أنه لا وجود لفروق. ومنه نقبل الفرض الصفري القائل: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

ونرى سبب ذلك راجع الى أن المستويات مترابطة ومتكاملة في بينها، وأن تحديد المسؤوليات بين الأساتذة خاصة في العملية التعليمية والبحثية متناسق، فالتدريس مشترك يلي رغبة كل فرد وكل فئة أعلى لها تأثيرها على الفئات التي هي أكبر درجة أو أقل (الأستاذ المحاضر في نفس المقياس مع أستاذ المدرس للأعمال الموجهة)، وكذا بالنسبة للبحث والمخابر الجامعية فهي تواصل وتكامل مستمر في كمية ونوعية الأبحاث والتعاون العلمي المنتج.

عرض ومناقشة الفرض الخامس للدراسة وتحليل نتائجه:

الفرض الخامس يقول: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وللتأكد من المقولة قامنا بحساب إختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA، كما هو مبين:

الجدول رقم (08): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) لمعرفة الفرق في مستوى الأداء الوظيفي حسب متغير الحالة الاجتماعية

المتغير	مصدر التباين	مجموع مربعات المتوسطات	مربع المتوسطات	درجة الحرية	قيمة f	مستوى الدلالة
الحالة الاجتماعية	داخل المجموعات	0.758	0.253	52	1.224	0.311
	خارج المجموعات	10.116	0.206			
	المجموع	10.874				

من الجدول رقم (08) يتضح لنا أن قيمة f لتحليل التباين الأحادي (one way anova) 1.224 بدرجة حرية 52 وبمستوى دلالة 0.311 وهي عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، غير دالة إحصائياً مما يدل على عدم وجود فروق. ومنه نقبل الفرض الصفري القائل: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وحسب دراستنا نرى ان ذلك راجع إلى الإلتزامات والمهام الموكلة للطرفين حسب التدرج في المستوى الوظيفي، فلكل رتبة ولكل أستاذ توقيته الخاص يتناسب مع مخرجات البيئة الخارجية، بغض النظر عن الحالة الاجتماعية (متزوجين أو عزاب أو مطلّقين أو ارامل) تمكنهم من الموازنة بين البيئة الداخلية والخارجية، وهذا ما اتفق مع نتائج دراسة بوساق وبونيف (2022)، التي بينت أنه لا توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الحالة العائلية.

6-خاتمة:

يمكن القول في ختام نتائج دراستنا أن الأستاذ الجامعي داخل بيئته يتسم بمرونة في الأداء، وهذا راجع إلى التنوع في مدخلات ومخرجات العملية التعليمية والبحثية، وكون الأستاذ الجامعي الحلقة المهمة داخل المؤسسة، فإن حسه المهني يحتم عليه تقديم الإضافة بجودة أداء متميزة، فالعملية التعليمية بجوانبها المختلفة تعطي للأستاذ الجامعي الحرية في الإبداع داخل مدرجه وقسمه وتفتح له المجال في كيفية التلقين للطلبة عند التدريس، كما أن التنوع الحاصل يضفي له نوعاً من الحماس ويرفع عنه حرج الروتين الملل، كالتأطير والإشراف، ومما يجعل مستوى الأداء مرتفع أيضاً التوجه نحو العملية البحثية والمساهمة في تحقيق القفزة العلمية النوعية داخل بيئة العمل مما يحقق متطلبات البيئة الخارجية خدمة للمجتمع وتنميته ويولد ذلك تقدير الذات لدى الأستاذ الجامعي.

ولقد توصلت دراستنا الى نتائج حسب المتغيرات الديمغرافية (الجنس، الأقدمية في العمل، الرتبة العلمية، الحالة العائلية)، تؤكد عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بقسمي الآداب والفنون بكلية الآداب واللغات والفنون بجامعة الجلفة، هذا ما يدل على أن تظافر الجهود والتناسق العلمي الوظيفي له الدور الرئيسي في جودة الأداء، كما أن العملية التعليمية البحثية تساهم بشكل فعال في عدم وجود الاختلافات سواء ما تعلق بالنوعين أو الأقدمية في العمل، وكذا التدرج في الرتبة في العمل بين مختلف الأفراد، كما

تطرقنا دراستنا إلى عدم وجود إختلاف في مستوى الأداء لمتغير الحالة العائلية لكون الجامعة قريبة من البيئة الخارجية، بحيث تساهم البيئة الداخلية في توفير المناخ التنظيمي المناسب.

7-التوصيات:

- . المحافظة على جودة الأداء الوظيفي المكتسب وبمستواه المرتفع للأستاذ الجامعي في ظل المتغيرات البيئية المتواترة .
- . توفير مناخ تنظيمي يساهم في التميز في الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي داخل مؤسسته.
- . العمل على تلبية حاجيات الأستاذ الجامعي المادية والمعنوية مما يزيد في مستوى الإلتزام التنظيمي وبالتالي تحقيق أداء جيد .
- . التركيز على البرامج التكوينية والتدريبية وفق معطيات البيئة الخارجية وذلك في ظل التحول الرقمي الذي يشهده العالم المعاصر بما يتكيف مع البيئة الداخلية.
- . تجسيد الثقافة التنظيمية داخل الجامعة مما يمكن الأستاذ الجامعي من خلق روح الإبداع الوظيفي مما يزيد في تميز أدائه.
- . ربط الجامعة بالمحيط الخارجي عن طريق مختلف الإتفاقيات المبرمة مع المؤسسات الإقتصادية والعمومية وتفعيل دور الأستاذ الجامعي فيها.
- . توفير مختلف المرافق الضرورية لخلق روح الإبداع.
- . تفعيل دور التربصات وإعطائها الأولوية في تكوين الأستاذ الجامعي.
- . تفعيل دور مختلف العلاقات الإجتماعية بين مختلف فواعل الأسرة الجامعية وكذا وضع برنامج تطبيقي يوفر أنشطة مختلفة تساهم في تنمية روح الجماعة داخل الجامعة.

المراجع:

- الحري، عايش بن موسى وآخرون.(2023).أثر تقييم الأداء الوظيفي على أداء العاملين في شركات المياه بمدينة الرياض السعودية. *مجلة الحكمة للدراسات الإجتماعية*، المجلد 11(02)، (85-149).
- بوشامي، عبد الولي، تومي محمد الأمين.(2025).أثر الذكاء الإجتماعي على الأداء الوظيفي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية، *مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية*، المجلد 10(02)، (557-574).
- بوزيدي، عطية عصام، بوديل، لامية.(2018).جودة أداء الأستاذ الجامعي من وجهة مظر طلبة قسم علم النفس وعلوم التربية بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة ورقلة، *مجلة حقائق للدراسات النفسية والإجتماعية*، العدد التاسع(ج1)، (44-53).
- بوساق، هجيرة، بونيف، حنان.(2022).المعوقات التي تحد من أداء الأستاذ الجامعي في ظل متطلبات جودة التعليم العالي. *مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية*، المجلد 7(2)، (775-807).
- جغوي، الأخضر، مزوز، عبد الحليم.(2025).توظيف التعليم الإلكتروني وعلاقته بالأداء الوظيفي من وجهة نظر الأستاذ الجامعي. *مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية*، المجلد 12(04)، (284-299).
- غربي، البشير.(2024).مستوى الإرتياح في وضعية الجلوس وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مستخدمي الاعلام الآلي، رسالة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح. ورقلة.
- بوريلية، باية، كوسة، بوجعة.(2023).الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي الجزائري بين تطلعات الجودة والمعوقات البيئية والإجتماعية. *مجلة الآداب والعلوم الإجتماعية*، المجلد 20(02)، (166-181).
- عساس، يمينة، رياض، عبد القادر.(2020).أثر المتغيرات الوظيفية لبيئة العمل على أداء الأستاذ الجامعي، *مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا*، المجلد 16(24)، (451-466).
- مصباح، فوزية، مقدم، أمال.(2021).الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي ودوره في تحقيق جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة. *مجلة جيل العلوم الإنسانية والإجتماعية*، العدد 74، (131-146).