



## مستوى الرضا الوظيفي وأثره في أداء أعضاء هيئة التدريس (دراسة تطبيقية على جامعة الجفرة)

\*المكاشفي الخضر الطاهر- عبد المالك هاشم محمد<sup>1</sup>

<sup>1</sup> قسم إدارة الاعمال - كلية إدارة الاعمال - جامعة الجفرة

### المخلص

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجفرة وتأثيره على أدائهم باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وتحليل البيانات بواسطة برنامج SPSS.

### النتائج الرئيسية

- أظهرت نتائج اختبار الفرضيات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ومتغيرات بيئة العمل، والرواتب، والحوافز من جهة، وبين أداء أعضاء هيئة التدريس من جهة أخرى.
- بينت التحليلات انخفاض مستوى الرضا عن الرواتب والحوافز، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي (2.6)، وهو أقل من المتوسط الفرضي (3).
- سجلت بيئة العمل تقييماً منخفضاً (1.9)، مع ضعف واضح في المرافق الصحية والتجهيزات وقاعات التدريس.
- على الرغم من ذلك، أظهرت الدراسة قوة في التواصل بين أعضاء هيئة التدريس، وحصل تقييم عدالة تقييم الطلاب والتواصل معهم على متوسط مرتفع (4.2 و 4.06 على التوالي).
- أشارت النتائج إلى ضعف الدعم المقدم للبحث العلمي، حيث حصلت هذه الفقرة على أدنى متوسط (1.98)، مما يعكس تدني التقدير المؤسسي للجهود البحثية وخدمة المجتمع.

أوصت الدراسة بالآتي:

- تحسين بيئة العمل من خلال تحديث المرافق وتجهيزها بأحدث التقنيات، خاصة في القاعات الدراسية والمختبرات.
- مراجعة نظام الرواتب والحوافز ليصبح أكثر تنافسية وتحفيزاً لأعضاء هيئة التدريس.
- تعزيز دعم البحث العلمي عبر توفير التمويل وزيادة فرص النشر العلمي والمشاركة في المؤتمرات.
- تطوير برامج تدريبية لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس ودعم مساهمتهم في خدمة المجتمع.
- إجراء دراسات مستقبلية حول دور التحولات الرقمية والذكاء الاصطناعي في تعزيز بيئة العمل الأكاديمية.

**الكلمات المفتاحية:** الرضا الوظيفي، الرواتب والحوافز، بيئة العمل، أداء أعضاء هيئة التدريس، جامعة الجفرة

## The level of job satisfaction and its impact on the performance of faculty members (An applied study on Al-Jufra University)

\*Elmukashfi elkheder eltaher and Abdelmalik hashim mohammed<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Department of Business Administration - College of Business Administration - University of Jufra

### A B S T R A C

This study aimed to measure the level of job satisfaction among faculty members at Al-Jufra University and its impact on their performance, using a descriptive analytical approach and data analysis through SPSS.



### Key Findings

- Hypothesis testing results showed no statistically significant differences between job satisfaction variables (work environment, salaries, and incentives) and faculty performance.
- Analysis indicated low satisfaction with salaries and incentives, with an overall mean score of (2.6), below the hypothetical mean (3).
- The work environment received a low evaluation (1.9), with notable weaknesses in health facilities, equipment, and lecture halls.
- However, the study highlighted strong communication among faculty members, with fair student assessment and engagement receiving high mean scores (4.2 and 4.06, respectively).
- Findings revealed weak support for scientific research, with this item scoring the lowest mean (1.98), reflecting institutional underappreciation of research efforts and community service.

### Recommendations

- Improve the work environment by upgrading facilities and equipping lecture halls and laboratories with modern technology.
- Review the salary and incentive system to make it more competitive and motivating for faculty members.
- Enhance research support by providing funding, increasing publication opportunities, and encouraging participation in conferences.
- Develop training programs to enhance faculty performance and their contributions to community service.
- Conduct future studies on the role of digital transformation and artificial intelligence in improving the academic work environment.

**Keywords:** Job satisfaction, Salaries and incentives, work environment, faculty performance, alqifra university

### المبحث الأول: المقدمة

الرضا الوظيفي هو شعور الموظف بالسعادة والرضا عن عمله وبيئة عمله. وهو مفهوم مهم في أي بيئة عمل، ولكنه يلعب دورًا فريدًا في البيئة الأكاديمية، ويؤثر الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بشكل مباشر على جودة التعليم الذي يقدمونه. عندما يكون أعضاء هيئة التدريس راضين عن وظائفهم، فإنهم أكثر عرضة لبذل المزيد من الجهد في التدريس والبحث. كما أنهم أكثر عرضة ليكونوا مبدعين ومبتكرين في نهجهم في التعليم، بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس إلى تحسين الصحة العقلية والجسدية لهم. عندما يشعر أعضاء هيئة التدريس بالرضا عن عملهم، فإنهم أقل عرضة للإصابة بالتوتر والقلق والاكتئاب. كما أنهم يكونون أكثر صحة ونشاطًا، يمكن أن يكون للرضا الوظيفي تأثير إيجابي على أداء أعضاء هيئة التدريس بزيادة الإنتاجية حيث يميل أعضاء هيئة التدريس الراضون إلى العمل بجد وكفاءة أكبر وتحسين جودة التدريس حيث يبذل أعضاء هيئة التدريس الراضون المزيد من الجهد في التخطيط والتحضير للدروس. كما أنهم أكثر عرضة لاستخدام أساليب التدريس الفعالة وزيادة مشاركة الطلاب، ويخلق أعضاء هيئة التدريس الراضون بيئة تعليمية أكثر إيجابية وتفاعلية وكذلك تعزيز البحث العلمي حيث



يميل أعضاء هيئة التدريس الراضون إلى أن يكونوا أكثر إنتاجية في البحث العلمي وبشكل عام، يمكن أن يؤدي الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس إلى تحسين جودة التعليم والبحث في المؤسسات الأكاديمية. هناك العديد من الطرق التي يمكن للمؤسسات الأكاديمية اتخاذها لتحسين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، من ذلك على سبيل المثال: توفير رواتب ومزايا عادلة حيث تعد الراتب والفوائد ضرورية لجذب والاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس المؤهلين ، وكذلك منح أعضاء هيئة التدريس سلطة واستقلالية في مهامهم حيث أنهم يرغبون في الشعور بأنهم قادرين على التأثير على مسار حياتهم المهنية، وكذلك توفير فرص للتطوير المهني؛ حيث أنهم يحتاجون إلى الاستمرار في تطوير مهاراتهم وخبراتهم ليكونوا فعالين في أديارهم ، وكذلك خلق بيئة عمل إيجابية وتعاونية حيث أنهم يرغبون في العمل في بيئة يشعرون فيها بالتقدير والدعم ، من خلال بذل الجهود لتحسين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، يمكن للمؤسسات الأكاديمية أن تخلق بيئة تعليمية وبحثية أكثر تميزاً.

#### مشكلة البحث: - Research problem

يعد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يؤثر على أدائهم وانخراطهم في العمل، وكذلك تحسين جودة التعليم الجامعي وتعتبر هيئة التدريس القوة الدافعة والأساسية لتحقيق التعليم الجامعي ذو الجودة العالية. إذا كانت هناك مستويات منخفضة من الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس، فقد يؤثر هذا بالسلب على جودة التعليم المقدم في الجامعات الليبية و للحفاظ على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وتحفيزهم للبقاء في الوظيفة فيجب الاهتمام بالعوامل التي تدعو الى تحسين مستوى رضاهم الوظيفي ومن هذه العوامل على سبيل المثال بيئة العمل والرواتب والأجور والترقيات العلمية والاهتمام باحتياجاتهم على المستوى العام والشخصي وزيادة مستوى التواصل و الاهتمام بمعايير التنظيم غير الرسمي، ومن هنا أتت هذه الدراسة التي تحاول أن تجيب على الأسئلة التالية

- ما مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الجفرة؟
- ما هو أثر الرواتب والحوافز على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجفرة؟
- ما هو أثر بيئة العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس؟

#### فرضيات البحث: - Research hypotheses

استنادا على الأسئلة التي أوردها الباحثان في مشكلة الدراسة فقد افترض الباحثان عدة فرضيات تركز على مشكلة البحث وهي:

- الفرضية الأولى: لا يوجد أثر للرواتب والحوافز على أداء أعضاء هيئة التدريس
- الفرضية الثانية: لا يوجد أثر لبيئة العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس

#### أهمية البحث: Importance of research:

تتبع أهمية هذه الدراسة من حيوية الموضوع الذي تتناوله إلى جانب اهتمام الجامعات العربية وخاصة ليبيا ووزارة التعليم إلي تشجيع العديد من الباحثين في البحث في مثل هذه الدراسات، كما تمثل هذه الدراسة مرجعاً يفيد الدارسين والطلاب والمهتمين بإظهار الدور الذي يلعبه أعضاء هيئة التدريس في العملية التعليمية إذ انه القطب الذي تدور حوله كل العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي ، ويعتبر البحث هذا مهما لأنه يعالج المشاكل التي تتعلق بتحقيق



الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وكذلك فيه التحسين المستمر لعمليات الجودة اذ ان حل المشكلات التي تتعلق بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تزيد من الإنتاج والإنتاجية والتطور المهني في مؤسسات التعليم العالي .

#### أهداف البحث: - Research objectives

- معرفة ما إذا كان للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس إثر على أداء أعضاء هيئة التدريس
- معرفة ما إذا كان أعضاء هيئة التدريس راضون عما يقدم لهم من خدمات بصورة عامة
- زيادة معرفة الباحثان وفهمه للعالم من حوله، وذلك من خلال جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها عن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.
- يهدف البحث إلى حل المشكلات التي تواجه الجامعات الليبية والمتعلقة بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس مثل تدني الرواتب والحوافز وتدني بيئة العمل من خلال ما يبين من مسالك لحل تلك المشاكل.
- يهدف الباحثان من هذا البحث الى توفير مرجع في الرضا الوظيفي يستند اليه من أراد معرفة مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومدى تأثيره على الأداء بشكل عام

#### حدود البحث: - Research Limits

- الحدود الموضوعية: يتناول هذا البحث الرضا الوظيفي وأثره بأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجفرة.
- الحدود البشرية: - اقتصر البحث على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجفرة.
- الحدود المكانية: يجري هذا البحث على أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الجفرة التي تقع في مدينة ودان.
- الحدود الزمنية: غطى البحث الفترة من 2022 الى 2023.

#### منهجية البحث: - Research methodology

تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي بطبيعة البحوث الاجتماعية وذلك بوصف مجتمع الدراسة وتحليل البيانات التي يتم جمعها من مجتمع الدراسة لاستخراج النتائج والتوصيات.

#### مصادر جمع البيانات Data Collection Sources - :

- الجانب النظري: تم الاعتماد على الكتب، المجلات العلمية، الدوريات، والبحوث السابقة لتكوين الإطار النظري للدراسة وتحليل المفاهيم ذات الصلة.
- الجانب العملي: تم جمع البيانات الميدانية من خلال استبيان تم توزيعه على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجفرة، وتحليلها باستخدام برنامج SPSS.

#### هيكلية البحث: Research structure :

- المبحث الأول واشتمل على: المقدمة، المشكلة، الفرضيات، الأهمية، الأهداف المنهجية، النموذج، مصادر جمع البيانات، هيكلية، مفاهيم البحث، الدراسات السابقة.
- المبحث الثاني اشتمل على: الإطار النظري تعريف المفاهيم الأساسية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي ومنها الرواتب والأجور وأداء أعضاء هيئة التدريس
- المبحث الثالث: الإطار العمل واشتمل على مجتمع وعينة البحث وأداة البحث وصدقها وتحليل البيانات الشخصية وتحليل إجابات المبحوثين واختبار فرضيات البحث



• وخاتمة تضمنت النتائج والتوصيات

الدراسات السابقة: Previous studies-

أولا : دراسة . (Al-Hujailly, 2024) [1]:

هدفت الدراسة إلى تقييم مستوى الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج، ودراسة العلاقة بينهما وتأثير متغيرات الجنس، اللقب العلمي، وسنوات الخدمة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، واعتمدت على استبانة وزعت على 98 عضو هيئة تدريس.

أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي كان ضعيفاً (2.54 من 5)، خاصة فيما يتعلق بالأجور والحوافز (1.48)، بينما كان الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل (3.51) أعلى نسبياً. أما الأداء الأكاديمي فجاء بتقدير متوسط (2.32 من 5)، حيث حصل الأداء الإداري والتدريسي على أعلى التقييمات، في حين كان تقييم البحث العلمي أقل. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط متوسطة (0.45) بين الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتغيرات المدروسة.

أوصى الباحث بضرورة تحسين هيكل الأجور، وتوفير برامج تدريبية، وتعزيز مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية لدعم الرضا الوظيفي وتحسين الأداء الأكاديمي.

ثانيا : دراسة : (Nicolas et al., 2024) [2]:

تدرس هذه الدراسة العلاقة بين رضا أعضاء هيئة التدريس وهذه العوامل الرئيسية بين أعضاء هيئة التدريس في كلية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، حيث يلعب رضا أعضاء هيئة التدريس دوراً حاسماً في النجاح العام للمؤسسات التعليمية، حيث لا تؤثر فقط على الاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس ولكن أيضاً على مستويات التزامهم واحترافهم وأدائهم. حيث تم جمع البيانات من 31 عضواً من أعضاء هيئة التدريس من خلال استطلاعات الرأي التي تقيس الرضا والالتزام والاحتراف والأداء. كشفت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس يظهرون مستويات عالية من الرضا، وخاصة في مجالات مثل الأمن الوظيفي والتعويض والدعم المؤسسي للتنمية المهنية. أظهرت تحليلات الارتباط علاقات إيجابية كبيرة بين الرضا والالتزام ( $r = 0.44$ ) والاحتراف ( $r = 0.73$ ) والأداء ( $r = 0.68$ ). تشير هذه النتائج إلى أن تعزيز رضا أعضاء هيئة التدريس يمكن أن يؤدي إلى تحسين الالتزام والسلوك الأخلاقي والأداء الأكاديمي، وبالتالي المساهمة في الفعالية العامة للمؤسسة. توصي الدراسة بتنفيذ مبادرات التوازن بين العمل والحياة وبرامج التقدير والتطوير المهني المستمر لتعزيز رضا أعضاء هيئة التدريس والنجاح المؤسسي.

ثالثاً: دراسة . (Margolang et al., 2024) [3] :

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة على أداء الموظفين في كلية الطب بجامعة شمال سومطرة، وهي التوازن بين العمل والحياة، والدافع، والثقافة التنظيمية، والرضا الوظيفي. طريقة البحث المستخدمة هي البحث السببي الارتباطي مع النهج الكمي. تتكون عينة البحث من 99 موظفاً تم اختيارهم باستخدام طريقة العينة الكلية. تم جمع البيانات من خلال المقابلات والدراسات الوثائقية والاستبيانات. تشير نتائج التحليل إلى أن الدافع له تأثير إيجابي كبير على الرضا الوظيفي، في حين أن الدافع في العمل له تأثير إيجابي كبير. التوازن بين العمل والحياة له تأثير إيجابي كبير على أداء الموظفين، لكن الدافع في العمل له تأثير إيجابي كبير على أداء الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، فإن الرضا الوظيفي له



تأثير إيجابي كبير على أداء الموظفين. تشمل التوصيات من هذه الدراسة إدارة كلية الطب بجامعة شمال سومطرة، والاهتمام بالتوازن بين العمل والحياة للموظفين وتعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية. كما يُقترح تقديم الحوافز أو المكافآت للموظفين الذين يحققون مستويات عالية من الرضا الوظيفي لتعزيز الأداء العام.

• رابعا: دراسة: عبد العظيم حسين، س.، & سلامه. (2023) [4] :

هدفت الدراسة إلى قياس مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وتنتمي إلى الدراسات الوصفية التحليلية، وطبقت على عينة مكونة (186) معلماً، واعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، ChatGPT أظهرت النتائج النهائية للدراسة أن رضا المعلمين يتوزع على خمسة جوانب رئيسية، حيث جاء الرضا عن الإدارة المدرسية في المرتبة الأولى من حيث الأهمية، يليه الرضا عن العلاقات الشخصية في المرتبة الثانية. أما الرضا عن تحقيق الذات المهني فقد احتل المرتبة الثالثة، بينما جاء الرضا عن طبيعة العمل في المرتبة الرابعة. وأخيراً، كان الرضا عن الجوانب المادية في المرتبة الخامسة والأخيرة. بناءً على هذه النتائج، رفض الباحثان الفرضية الثانية التي تقترض أن تحقيق الذات هو العامل الأكثر تأثيراً على رضا المعلمين، مؤكداً على أهمية تعزيز العلاقات الشخصية ومعالجة القصور في الجوانب المادية.

■ خامسا : دراسة: مسعود احمد محمد القحطاني. (2022) [5]:

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة بنها، وتحليل العوامل المؤثرة عليه، بالإضافة إلى تقديم مقترحات تسهم في تحسينه. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والاستنتاجي، مستخدمةً الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث شملت العينة 63 موظفًا من أصل 96، بنسبة 65.6%، خلال العام الجامعي 2022/2023م.

أظهرت النتائج أن متوسط الرضا الوظيفي العام للعاملين كان مرتفعاً نسبياً (2.58)، حيث أفاد الموظفون بشعورهم بالأمن والاستقرار الوظيفي، مما انعكس إيجابياً على أدائهم. كما بلغ متوسط الرضا عن أسلوب ونمط القيادة (2.48)، مما يشير إلى مستوى رضا متوسط في هذا الجانب.

ومع ذلك، سجل الرضا عن الرواتب والحوافز أدنى تقييم، حيث بلغ 2.09، مما يعكس استياء العاملين من نظام المكافآت، حيث أدى ذلك إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، خاصةً مع ازدياد الضغوط والتوتر النفسي، مما أثر سلبيًا على رضاهم عن العمل.

سادسا : دراسة: صالح عبد الرحمن التويجري، س. (2019) [6] :

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستويات الرضا بناءً على متغيري التخصص والدورات التدريبية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من 317 معلمة تم اختيارهن بطريقة عشوائية. أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام، وكذلك في أبعاده المتعلقة بـ التقدير واحترام الذات، طبيعة العمل، التفاعل الإداري والمهني، والتفاعل الاجتماعي، وذلك باختلاف التخصص. ومع ذلك، وُجدت فروق دالة إحصائية فيما يخص الانتماء، الأجور والمكافآت، حيث كانت الفروق لصالح التخصصات العلمية، بينما لم تظهر فروق دالة إحصائية تعزى لاختلاف الدورات التدريبية.





أوصت الدراسة بضرورة تعزيز القيادة الفعالة التي تعمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي من خلال تحسين العلاقات المهنية، وتقديم الدعم والإشراف المناسب للمعلمات، وتهيئة بيئة عمل مشجعة ومحفزة.  
المبحث الثاني: الإطار النظري:

يشتمل هذا المبحث على المفاهيم الأساسية والتعريفات للرضا الوظيفي والرواتب والحوافز وأداء أعضاء هيئة التدريس  
أولاً : الرضا الوظيفي: Job satisfaction مفهومه:

الرضا الوظيفي هو مفهوم معقد يمكن تعريفه بعدة طرق. ومع ذلك، فمن المفهوم عمومًا أنها الحالة العاطفية الإيجابية التي تنتج عن تقييم وظيفة الفرد أو خبراته الوظيفية. الرضا الوظيفي هو مفهوم متعدد الأبعاد، ويمكن أن يتأثر بمجموعة متنوعة من العوامل، سواء الداخلية أو الخارجية.

العوامل الجوهرية هي تلك العوامل المتأصلة في الوظيفة نفسها، مثل العمل نفسه، وتحدي العمل، وفرصة النمو والتطور الشخصي. العوامل الخارجية هي تلك التي تكون خارجة عن الوظيفة، مثل الأجور والمزايا، والأمن الوظيفي، وبيئة العمل.

الرضا الوظيفي مهم لعدد من الأسباب. ويرتبط بعدد من النتائج الإيجابية، مثل زيادة الإنتاجية، وتحسين الروح المعنوية، وانخفاض معدل دوران الموظفين. الرضا الوظيفي مهم أيضًا لرفاهية الموظفين، حيث تم ربطه بانخفاض مستويات التوتر والقلق، وتحسين الصحة البدنية والعقلية.

وقد عرفه (Stephen. and Timothy, 2022,207) [7] بان الرضا الوظيفي هو حالة عاطفية ممتعة أو إيجابية ناتجة عن تقييم وظيفة الفرد أو خبراته الوظيفية.

وقد عرفها (Herzberg, 1968) [8] بان الرضا الوظيفي هو " الرضا العام للفرد والوفاء المستمد من عمله. وهو يتضمن مدى شعور الموظفين بالمشاركة والتقدير والمكافأة في وظائفهم، بالإضافة إلى مستوى الاستمتاع الذي يشعرون به أثناء أداء مهامهم."

ومن هذه المفاهيم قلت: الرضا الوظيفي هو حياة الفرد داخل المنظمة التي يشعر فيها بالراحة والأمان لمستقبله وانه يقدم في عمل يرضي نفسه ومرووسيه ويحقق اهداف المنظمة وجميع اهدافه الشخصية.

من المهم أن نلاحظ أن الرضا الوظيفي هو مفهوم شخصي، وما يجعل شخصًا ما راضيًا عن وظيفته قد لا يجعل شخصًا آخر راضيًا. ومع ذلك، هناك عدد من العوامل التي تُجد دائمًا أنها مرتبطة بالرضا الوظيفي، مثل:

العمل الهادف: يشعر الموظفون بالرضا أكثر عن وظائفهم عندما يشعرون أن عملهم ذو معنى ويحدث فرقاً.

فرص النمو والتطور: يشعر الموظفون بالرضا أكثر عن وظائفهم عندما تتاح لهم الفرص لتعلم أشياء جديدة وتنمية مهاراتهم.

الأجور والمزايا العادلة: يكون الموظفون أكثر رضىً عن وظائفهم عندما يشعرون أنهم يحصلون على أجور عادلة وأنهم يحصلون على مزايا جيدة.

بيئة عمل داعمة: يشعر الموظفون بالرضا أكثر عن وظائفهم عندما يشعرون أن لديهم زملاء ومدبرين داعمين، وأن لديهم توازنًا جيدًا بين العمل والحياة.



يمكن للمؤسسات تحسين الرضا الوظيفي لموظفيها من خلال إنشاء مكان عمل داعم وعادل ويوفر فرصًا للنمو والتطوير .

ثانيا : الرواتب:Salaries

مفهوم الرواتب هي عبارة عن نظام يهدف إلى مكافأة أعضاء هيئة التدريس على عملهم ومساهماتهم في التعليم والبحث العلمي. ويتكون هذا النظام من مجموعة من العناصر، منها:

الراتب الأساسي :وهو المبلغ الذي يتقاضاه عضو هيئة التدريس مقابل عمله الأساسي في التدريس والبحث العلمي.  
العلاوات :وهي المبالغ التي تضاف إلى الراتب الأساسي، وتتمثل في علاوة الدرجة الوظيفية، علاوة اللقب العلمي، علاوة الساعات الإضافية، علاوة النشر العلمي، وغيرها.  
المزايا الأخرى :وهي المبالغ أو الخدمات التي تمنح لأعضاء هيئة التدريس، مثل بدلات السكن والنقل والطعام والتأمين الصحي.

وتختلف الرواتب التي تمنحها الدولة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات من دولة إلى أخرى، ومن جامعة إلى أخرى، وذلك حسب النظام التعليمي في كل دولة وميزانية كل جامعة.

وقد عرفها (المرسي والشريف، 2022، 188) [9] إن الرواتب التي تمنحها الدولة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات هي عنصر أساسي في منظومة التعليم العالي، فهي تؤثر على جودة التعليم والبحث العلمي، كما أنها تؤثر على جذب والاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس المتميزين. ولذلك، يجب أن تكون هذه الرواتب عادلة ومجزية، وأن تتناسب مع الدرجة الوظيفية واللقب العلمي والخبرة المهنية لأعضاء هيئة التدريس".

بشكل ختامي، يمكن القول بأن الرواتب والحوافز لها أثر مباشر وإيجابي على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجفرة، حيث تعمل على تحفيز الأعضاء وتعزيز التفاني والتفاني في العمل الأكاديمي والبحثي، مما يؤدي إلى التطور والتقدم في المجال الأكاديمي. ومن المهم أن تستمر الجامعة في تحسين سياساتها فيما يتعلق بالرواتب والحوافز من أجل تحقيق نتائج أكاديمية مميزة وتعزيز الجودة التعليمية في الجهة.

ثالثًا: الحوافز Incentives

يُعتبر التحفيز عن رغبات أو احتياجات أو تمنيات غير محققة يحاول الفرد العمل على إشباعها، وهذا التحفيز يبدأ من شعوره بالحاجة إلى شيء معين، ثم تحديدها، ثم يتخذ الفرد سلوكًا معينًا لإشباع هذه الحاجة. إذ يعرف بأنه: مجموعة من القوى التي تحرك الأفراد لأن يتصرفوا بطرق أو باتجاهات معينة، وهذه القوى تحرك سلوك العاملين نحو تحقيق هدف أو أهداف محددة. ويعرف كذلك بأنه: العملية التي يتم فيها جعل الفرد يرغب في بذل مستويات عالية من الجهد لتحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها، وإشباع حاجاته الذاتية (بوزورين، 2019، 31) [10]

وقد عرف (Deci & Ryan, 2013) [11] الحوافز بأنها العوامل التي تحفز الأفراد على اتخاذ إجراءات معينة أو تعزيز سلوك معين. تُستخدم الحوافز لتشجيع الأفراد على أداء مهام أو أهداف معينة. قد تكون الحوافز مادية أو غير مادية

ومن هذين التعريفين لمفهوم الحوافز يرى الباحثان أن مفهوم الحوافز هو ما يعطى للفرد داخل المنظمة من دعم مادي او معنوي يؤثر فعليًا في زيادة إنتاج الفرد ويشترط أن يسبقه استشراق نفس من الفرد أو من إدارة المنظمة وذلك مقابل زيادة الإنتاج او الالتزام التنظيمي للفرد داخل المنظمة





#### Work environment : بيئة العمل :

مفهوم بيئة العمل: قسم (خدور بولحية، 2021، 33) [12] بيئة العمل إلى ثلاث أقسام هي بيئة العمل العامة وبيئة العمل الخاصة وبيئة العمل الداخلية، حيث أن بيئة العمل العامة هي: "الإطار الجغرافي الذي تعمل فيه جميع المنظمات بما فيها المنظمة المعنية، وبالتالي فإن تأثير هذه البيئة يحسب على جميع هذه المنظمات، ومن بين مكونات هذه البيئة القيم الثقافية والاجتماعية والظروف السياسية والقانونية والمواد الاقتصادية والظروف التعليمية والتكنولوجية على جانب التضاريس والمناخ وما شابه ذلك.

أما بيئة العمل الخاصة فهي: تلك التي تعيش داخل شبكة المنظمة وتوضح وتبرز علاقتها مع المنظمات الأخرى مثل: الموزعون الوكالات، المنظمات الحكومية ذات العلاقة والمنافسون ومكونات البيئة الخاصة اما مجهزة لمدخلات المنظمة او مستلمة للمدخلات منها، ولهذا فان تفاعل المنظمة مع بيئتها الخاصة هو أعمق وأوثق من تفاعلها مع البيئة العمومية الخارجية.

اما بيئة العمل الداخلية فهي عبارة عن " كافة القيم والاتجاهات السائدة داخل المنظمات الإدارة ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين وعمل مجمل العملية الإدارية وأيضاً هناك تعريف آخر لبيئة العمل وهو " مجموعة من العوامل أو المتغيرات الداخلية والخارجية (سواء يمكن قياسها أو لا) والتي تقع داخل حدود التنظيم أو خارجه، والمؤثرة أو التي يحتمل أن تؤثر على فعالية أو كفاءة التنظيم " (بريكة، عيساوي، 2021، 8) [13]

#### خامساً: أداء أعضاء هيئة التدريس: Faculty performance

"يعد الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس إحدى المهام الرئيسية التي تؤديها الجامعات وتساهم في تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها، ولقد أصبح تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس ضرورة ملحة تؤديها الجامعات لتحقيق جودة التعليم العالي والجامعي للوقوف على نقاط القوة والتميز ونقاط الضعف والقصور ؛ ذلك أن عملية تقييم الأداء لعضو هيئة التدريس تفيد في معرفة مدى قوة التفوق على المستوى المحدد للتدريس أو الوصول إلى المستوى المطلوب أو القبول أو الفشل في تحقيقه وكل ذلك يهدف إلى تحقيق التمكن لعضو هيئة التدريس أي جودة الأداء ولا يمكن لفاعلية التدريس الجامعي أن تحدد من دون عمليات تقييم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس لتحقيق تطور وكفاءة" (السيد وإبراهيم ، 2019، 28) [14]

ومن المفاهيم لأداء أعضاء هيئة التدريس " مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات والسمات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس، وتمكنه من أداء مهامه ومسؤولياته بمستوى يمكن ملاحظته وتقييمه لضمان جودة العملية التعليمية وجودة مخرجاتها واستمرارية تطويرها ومن ثم اعتمادها أكاديمياً." (الجعافرة، 2015، 143) [15]

ومن هذه المفاهيم والتعريفات فيرى الباحثان أن أداء أعضاء هيئة التدريس هو تلك المقومات والامكانيات السلوكية لعضو هيئة التدريس والتي يستخدمها بصورة منهجية وعلمية لتحقيق أهداف الجامعة في المقام الأول مع الالتزام الكامل بمعايير الجودة في الأداء وذلك من خلال:

التعليم :يجب على أعضاء هيئة التدريس أن يكونوا على دراية جيدة بتخصصاتهم وأن يقدموا تعليمًا عالي الجودة للطلاب. وهذا يشمل استخدام الأساليب التدريسية الفعالة وتصميم المناهج الدراسية التي تلبى احتياجات الطلاب.



البحث العلمي: يجب على أعضاء هيئة التدريس أن يكونوا نشطين في مجال البحث العلمي وأن يساهموا في تطوير المعرفة في تخصصاتهم. وهذا يشمل نشر الأبحاث في المجالات العلمية المحكمة وتقديم العروض في المؤتمرات العلمية.

الخدمة المجتمعية: يجب على أعضاء هيئة التدريس أن يساهموا في خدمة المجتمع من خلال تقديم المشورة والتدريب للأفراد والمجموعات. وهذا يشمل المشاركة في برامج التعليم المستمر وتقديم المساعدة للمؤسسات المحلية. وفيما يلي بعض الخطوات التي يمكن أن يتخذها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجفرة لتحسين أدائهم:

المشاركة في برامج التدريب والتطوير المهني: يمكن أن تساعد هذه البرامج أعضاء هيئة التدريس على تحسين مهارات التدريس والبحث العلمي والقيادة.

التواصل مع الزملاء والخبراء في مجالهم: يمكن أن يساعد هذا التواصل أعضاء هيئة التدريس على البقاء على اطلاع بأحدث التطورات في مجالهم.

المشاركة في الأنشطة البحثية والمجتمعية: يمكن أن تساعد هذه المشاركة أعضاء هيئة التدريس على تطوير مهاراتهم وتعزيز سمعتهم العلمية.

### الفصل الثالث: الإطار العملي للبحث

مقدمة:

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

أولا: إجراءات الدراسة الميدانية:

#### 1- مجتمع وعينة الدراسة: Study community and sample

لحجم العينة أهمية كبيرة؛ وذلك لبيان نسبة صحة الدراسة ومطابقتها للمجتمع الذي أخذت منه العينة، وكلما زاد حجم العينة كلما كانت قيمة الخطأ المعياري الذي يمثل تشتت قيمة الوسط الحسابي للعينات الممكنة حول قيمتها المتوقعة يقل بازدياد حجم العينة ( حجاب ، 2000 ، 30 ) [16] فمجتمعنا هنا يتكون من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجفرة وقد أخذت عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس وعددهم ( 65 ) وتم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وقد تم توزيع الاستبانة إلكترونيا بأرسالها عبر وسائل التواصل الاجتماعي بعد تفرغها في نماذج قوئل، وقد كانت استجابة أفراد العينة لتعبئتها 38 ردا وتم توزيع استبانات أخرى يدويا على 27 عضو هيئة تدريس، وتم استرداد ( 27 ) استبانة، وذلك يكون عدد الاستبانات الخاضعة للدراسة ( 65 ) استبانة

#### 2- أداة الدراسة: Study tool

أولا الاستبيان: أداة الدراسة عبارة عن استبانة تم تصميمها خصيصها لتقي بغرض جمع البيانات من مجتمع الدراسة، والاستبيان يعتبر أداة للحصول على الحقائق وتجميع البيانات من مجتمع الدراسة عن الظروف والأساليب القائمة بالفعل ويعتمد الاستبيان على اعداد مجموعة من الاسئلة ترسل لعدد كثير نسبيا من أفراد المجتمع ويتم تحليل البيانات التي تم



الحصول عليها بأحد برامج التحليل الاحصائي بغية الوصول الى حلول ونتائج تصب في حل مشكلة البحث (بدر، 1996، 335) [17]، فأداة جمع البيانات عبارة عن استبيان وتم تقسيمه الى قسمين: القسم الاول: يحتوي على البيانات الشخصية للمبحوثين وتشمل النوع، العمر، المؤهل العلمي، الكلية، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة.

القسم الثاني: يتكون من ثلاث محاور كالتالي:

المحور الاول (الرواتب والحوافز) ويتكون من 10 فقرات

المحور الثاني (بيئة العمل) ويتكون من 10 فقرات

المحور الثالث (أداء أعضاء هيئة التدريس) ويتكون من 10 فقرات

ثانيا: مقياس الأداة: وقد كانت الإجابات على كل فقرة وفق مقياس ليكارت الخماسي حسب جدول رقم (1)

جدول رقم (1) مقياس ليكارت الخماسي

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

اعداد الباحثان: 2024

### ثالثا: صدق وثبات أداة البحث:

قام الباحثان بتقنين فقرات الاستبيان وذلك للتأكد من صدقه وثباته كالتالي:

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

### صدق المحكمين:

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

### صدق الاتساق الداخلي:

صدق الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد المحور الاول (الرواتب والحوافز):

جدول رقم (2) الاتساق الداخلي لفقرات محور الرواتب والحوافز

رقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
1	يعكس المرتب المقدم لي قيمة وأهمية الدور الذي اقوم به في الجامعة	*0.369	يوجد ارتباط

رقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
2	توجد حوافز مادية ومعنوية يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس من أجل تعزيز الأداء الوظيفي والتحفيز	0.497**	يوجد ارتباط
3	يوجد اختلاف ملموس في حجم المرتبات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة	0.128	لا يوجد ارتباط
4	تروج إدارة الجامعة لبرامج تحفيزية أخرى غير المرتبات المادية لتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	0.653**	يوجد ارتباط
5	تتناسب المرتبات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بشكل عام مع متطلبات الحياة اليومية وتكاليف المعيشة الحالية	0.457**	يوجد ارتباط
6	تغيير المرتبات والحوافز المادية يمكن أن يؤثر على جودة التدريس ومستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة	0.148	يوجد ارتباط
7	يتم تقييم دوري للمرتبات والحوافز المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بهدف تحسينها وتناسبها مع التطلعات والاحتياجات الراهنة والمستحدثة	0.732**	يوجد ارتباط
8	يؤثر حصولي على حوافز إضافية يؤثر على مستوى تقاعلي مع الأهداف المؤسسية للجامعة وتحقيقها؟	0.172	لا يوجد ارتباط
9	راضي تمام الرضا عن المرتب الذي انقاضاه من الجامعة	0.622**	يوجد ارتباط
10	يتم ادخال تحسينات يمكن إدخالها على نظام المرتبات والحوافز المالية لأعضاء هيئة التدريس بهدف تحسين رضاهم وأدائهم في العمل	0.681**	يوجد ارتباط

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

المصدر: اعداد الباحثان من واقع بيانات الاستبيان 2024

يوضح الجدول (2) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات هذا المحور وهي جميعها دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ما عدا الفقرة الأولى؛ فأنها دالة إحصائية عند مستوى 0.05 وستتم استبعاد الفقرات (3) و (6) و (8) من نتائج الدراسة لعدم وجود ارتباط بينها وبين درجات المحور، أما بقية فقرات المحور فإنها صادقة لما وضعت لقياسه،

## بيئة العمل:

جدول رقم (3) الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني بيئة العمل

رقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
1	اشعر بأن بيئة العمل داخل الكلية مشجعة ومحفزة للابتكار والتطوير	**0.481	يوجد ارتباط
2	تساهم بيئة العمل في خلق تواصل فعال بين أعضاء هيئة التدريس داخل الكلية	**0.637	يوجد ارتباط
3	تتوفر في بيئة العمل كافة التجهيزات المادية لقيام المؤتمرات وورش العمل	**0.724	يوجد ارتباط
4	توجد قاعات كافية مهيأة بجميع وسائل التعليم الحديثة	**0.689	يوجد ارتباط
5	توجد مرافق صحية كافية ومجهزة بما يلزم من مواد	**0.805	يوجد ارتباط
6	يوجد نظام منظم لتوفير الإمدادات اللازمة مثل الورق المكتبي وأدوات الكتابة والحبر داخل الكلية	**0.477	لا يوجد ارتباط
7	توجد في الكلية خدمات انترنت ذات سرعات عالية وثابته	**0.521	يوجد ارتباط
8	يوجد دعم من الإدارة العليا لتطوير بيئة العمل	**0.483	يوجد ارتباط
9	توجد معامل ومختبرات مهيأة للطالب للحصول على المعارف اللازمة ومواكبة	**0.639	يوجد ارتباط
10	توجد صيانة دورية وعلاجية للأجهزة والمعدات والمرافق داخل الكلية	**0.723	يوجد ارتباط

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

المصدر: اعداد الباحثان من واقع بيانات الاستبيان 2024

يوضح الجدول (3) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات لهذا المحور وهي جميعها دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ونستنتج من ذلك أن جميع الفقرات صادقة لما وضعت لقياسه. أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة:



جدول رقم (4) الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة:

رقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
1	تتميز خطط الدروس التي أقدمها واضحة ومفيدة للطلاب.	**0.401	يوجد ارتباط
2	تعتبر أساليب التدريس التي أستخدمها فعالة في تحقيق الأهداف التعليمية.	**0.518	يوجد ارتباط
3	أتواصل بشكل جيد مع الطلاب.	**0.523	يوجد ارتباط
4	أقدم التغذية الراجعة بشكل فعال للطلاب.	**0.501	يوجد ارتباط
5	أقيم أداء الطلاب بشكل عادل.	**0.470	يوجد ارتباط
6	أساهم بشكل فعال في البحث العلمي.	**0.515	يوجد ارتباط
7	أنشر بانتظام في المجلات العلمية المحكمة.	**0.457	يوجد ارتباط
8	أحصل على الدعم الكافي من الجامعة للبحث العلمي.	**0.416	يوجد ارتباط
9	أحصل على التقدير المناسب لجهودتي البحثية.	*0.347	يوجد ارتباط
10	أساهم بشكل فعال في خدمة المجتمع وأحصل على الدعم من الإدارة العليا	**0.524	يوجد ارتباط

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

المصدر: اعداد الباحثان من واقع بيانات الاستبيان 2024

يوضح الجدول (4) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات لهذا المحور وهي جميعها دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ماعدا الفقرة رقم 9 فإنها دالة إحصائية عند مستوى 0.05، ونستنتج من ذلك أن جميع الفقرات صادقة لما وضعت لقياسه.

**ثبات أداة البحث:**

وقد قام الباحثان بحساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان وذلك وفقا لمعامل البحث:

جدول رقم (5) معاملات الثبات (معامل الفا كرو نباخ)

المحور	محتوى المحور	عدد الفقرات	معامل الفاكرونباخ
الاول	الرواتب والحوافز	10	0.61





المحور	محتوى المحور	عدد الفقرات	معامل الفايكرونباخ
الثاني	بيئة العمل	10	0.80
الثالث	أداء أعضاء هيئة التدريس	10	0.57
الاجمالي			0.66

المصدر: إعداد الباحثان من واقع بيانات الاستبيان، 2024

ويلاحظ من الجدول أعلاه ان قيمة معامل الفا كرو نباخ هو (0.61) للمحور الاول و (0.80) للمحور الثاني وللمحور الثالث (0.57) وبلغ معامل اختبار الفا كرو نباخ لمجموع المحاور (0.74) وكل هذه المعاملات أكبر من معامل المقياسي (0.66) بنسبة متوسطة الشيء الذي يدل على أن الاستبيان ثابت وسوف يعطي نفس النتائج بنسبة قدرها 0.66 لو تم توزيعه مرة أخرى على نفس العينة؛ وبذلك يعد الاستبيان على بدرجة لا بأس بها من الموثوقية وصالح للاعتماد على نتائجه.

### 3- الأساليب الإحصائية المستخدمة: - Statistical methods used-

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

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

### مقاييس النزعة المركزية: -

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

### مقاييس التشتت: -

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

$$\sigma = \sqrt{(\sum (x - \bar{x})^2 / (n - 1))}$$

حيث:

- $\sigma$  هو الانحراف المعياري.
- $\sum$  تمثل الجمع عبر جميع القيم في المجموعة.
- $x$  هو كل قيمة فردية في المجموعة.
- $\bar{x}$  هو المتوسط الحسابي للمجموعة.
- $n$  هو إجمالي عدد القيم في المجموعة.

- اختبار F:



وهو اختبار إحصائي يتم أجرأوه لمعرفة ما إذا كان هناك فرق بين عينتين باستخدام التباين أو الانحراف المعياري إذا كانت قيمته أكبر من مستوي الثقة 5% لا يوجد تأثير ولو كان أقل من 5% يوجد تأثير .  
تحليل الانحدار: R-

يستخدم تحليل الانحدار لمعرفة تأثير المتغير المستقل عن التابع.

النسب المئوية والجداول التكرارية: -

وهي لمعرفة نسب البيانات الشخصية وعددها.

ثانيا: تحليل البيانات الشخصية

تمهيد

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

جدول رقم (6) تحليل البيانات الشخصية

النسبة %	العدد	المتغيرات	البيانات الشخصية
65%	42	نكر	النوع
35%	23	انثى	
1.5%	1	أقل من 30	العمر
33.8%	22	من 30 الى 40	
38.5%	25	من 41 إلى 50	
26.2%	17	أكثر من 50	
33.8%	22	مساعد محاضر	الدرجة العلمية
41.5%	27	محاضر	
21.5%	14	أستاذ مساعد	
3.1%	2	أستاذ مشارك	
0%	0	أستاذ دكتور	المؤهل العلمي
26.6%	16	دكتوراه	
75.6%	49	ماجستير	
15.4%	10	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
50.8%	33	من 5 إلى 15 سنوات	
33.8%	22	أكثر من 15 سنوات	
46.2%	65	إدارة الاعمال	الكلية
7.7%	5	الآداب	
4.6%	3	العلوم	



0%	0	الطب البشري	
9.2%	6	الموارد الطبيعية	
4.6%	3	التقنية الطبية	
1.5%	1	الهندسة النفطية	
6.2%	4	التربية	
4.6%	3	تقنية المعلومات	
15.4%	10	القانون	
100%			الجملة

إعداد الباحثان من واقع بيانات الاستبيان 2024.

الجدول رقم ( 6 ) يبين البيانات الشخصية وتكرارها في عينة البحث حيث نتجت من عملية جدولة وتجميع البيانات بواسطة برنامج SPSS ، وتلاحظ أن عدد المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 20 وأقل من 30 قد بلغ مفردة واحدة بنسبة 1.5 . أما المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين ال 30 وال 40 فقد بلغ عددهم 22 بنسبة قدرها 33.8 % أما المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 41 واقل من 50 ، فقد بلغ عددهم 25 بنسبة قدرها 38.5% وهي النسبة الأكبر وهذا هو الوضع الطبيعي في اغلب الجامعات ، أما الافراد الذين أعمارهم 50 سنة فأكثر فعددهم 17 ونسبتهم 26.2 % من جملة المبحوثين ، ونستنتج من ذلك أن أكثر أفراد العينة أعمارهم بين 31 الى 40 وهو العمر الذي تكون فيه المسؤولية تجاه العمل متوفرة في الفرد بنسبة كبيرة .

أما النوع فقد بلغ عدد المبحوثين الذكور 42 والإناث 23 ونستنتج أن الذكور أكثر من الإناث وبالنظر إلى المؤهل العلمي فنجد ان 16 من مفردات العينة لهم مؤهل علمي دكتوراه ونسبتهم 26.5% و 49 مفردة مؤهلهم العلمي ماجستير ونسبتهم 75.5% وهم العدد الأكبر وهذا هو الوضع الطبيعي لإقبال أكثر الطلبة على الدراسات العليا في الآونة الأخيرة.

أما الخبرة العملية فنجد أن من لهم خبرة عملية اقل من 5 سنوات قد بلغ عددهم 10، وأن 33 من المبحوثين لهم خبرة عملية بين 5 و 10 سنوات، أما فرد من المبحوثين لهم خبرة عملية أكثر من 10 سنوات، ويلاحظ أن العدد الأكبر من خبرتهم العملية بين 10 سنوات و 5 سنوات وهذا يتوافق مع الرغبة الكبيرة من أفراد العينة في التعيين في التعليم العالي كأعضاء هيئة تدريس.

ثالثاً: تحليل إجابات المبحوثين على محاور الدراسة Analysis of respondents' answers to the study axes

أولاً: اتجاه إجابات المبحوثين على محور المرتبات والحوافز

جدول (7) إجابات المبحوثين تجاه محور المرتبات والحوافز

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم
4	1.196	2.60	يعكس المرتب المقدم لي قيمة وأهمية الدور الذي أقوم به في الجامعة	1
10	.701	1.71	توجد حوافز مادية ومعنوية يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس من أجل تعزيز الأداء الوظيفي والتحفيز	2
7	.799	2.05	تروج إدارة الجامعة لبرامج تحفيزية أخرى غير المرتبات المادية لتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	3
9	.747	1.86	تتناسب المرتبات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بشكل عام مع متطلبات الحياة اليومية وتكاليف المعيشة الحالية	4
5	1.193	2.37	يتم تقييم دوري للمرتبات والحوافز المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بهدف تحسينها وتناسبها مع التطورات والاحتياجات الراهنة والمستحدثة	5
8	.773	1.89	راضي تمام الرضا عن المرتب الذي اتقاضاه من الجامعة	6
6	1.180	2.37	يتم ادخال تحسينات يمكن إدخالها على نظام المرتبات والحوافز المالية لأعضاء هيئة التدريس بهدف تحسين رضاهم وأدائهم في العمل	7
	0.94	2.6	مجموع اتجاه جميع الاجابات في المحور	

المصدر اعداد الباحثان من واقع بيانات الاستبيان 2024.

- بشكل عام، يظهر الجدول رقم (7) أن مستوى الرضا عن المرتبات والحوافز لدى أعضاء هيئة التدريس أقل من المتوسط الفرضي (3)؛ مما يشير إلى وجود عدم رضا بشكل عام عن هذا الجانب.
- الفقرة 2 (توجد حوافز مادية ومعنوية): حصلت على أقل متوسط حسابي (1.71)؛ مما يشير إلى أقل درجة موافقة من المبحوثين على وجود حوافز كافية. وهذا مؤشر قوي على وجود مشكلة في نظام الحوافز.
  - الفقرة 4 (تناسب المرتبات مع متطلبات الحياة): حصلت على متوسط حسابي منخفض أيضاً (1.86)؛ مما يدل على عدم رضا المبحوثين عن مدى تناسب المرتبات مع تكاليف المعيشة.
  - الفقرة 6 (راضي تمام الرضا عن المرتب): حصلت أيضاً على متوسط منخفض (1.89)؛ مما يؤكد عدم الرضا عن المرتب بشكل مباشر.
  - الفقرة 1 (يعكس المرتب قيمة الدور): حصلت على أعلى متوسط حسابي بين الفقرات (2.60)، ولكنها لا تزال أقل من المتوسط الفرضي (3)، مما يشير إلى وجود بعض القبول بأن المرتب يعكس قيمة الدور، ولكنه لا يزال غير كافٍ.
  - الفقرات 3، 5، و7: تشير إلى وجود بعض الاقتراحات للتحسين (برامج تحفيزية، تقييم دوري للمرتبات، إدخال تحسينات على نظام المرتبات)، ولكن المتوسطات الحسابية لها لا تزال أقل من 3؛ مما يدل على أن المبحوثين يرون أن هذه الجوانب تحتاج إلى تحسين كبير.
- مجموع اتجاه جميع الإجابات:
- المتوسط الحسابي الإجمالي: (2.6) يؤكد عدم الرضا العام عن المرتبات والحوافز.



- الانحراف المعياري الإجمالي) 0.94: (يشير إلى تباين قليل في الإجابات؛ مما يدل على وجود آراء متقاربة بين الباحثين حول هذا الموضوع.

#### الخلاصة:

تشير نتائج هذا التحليل إلى وجود مشكلة واضحة في نظام المرتبات والحوافز لدى أعضاء هيئة التدريس؛ حيث يوجد عدم رضا عام عن مستوى المرتبات ومدى تناسبها مع متطلبات الحياة، وكذلك عن وجود حوافز كافية. وتوصي هذه النتائج بضرورة مراجعة نظام المرتبات والحوافز والعمل على تحسينه لتلبية احتياجات وتطلعات أعضاء هيئة التدريس؛ مما قد يؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي وبالتالي تحسين الأداء.

ثانياً: تحليل إجابات الباحثين على محور بيئة العمل:

جدول رقم (8) إجابات الباحثين تجاه محور بيئة العمل

رقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	اشعر بأن بيئة العمل داخل الكلية مشجعة ومحفزة للابتكار والتطوير	2.06	.726	4
2	تساهم بيئة العمل في خلق تواصل فعال بين أعضاء هيئة التدريس داخل الكلية	2.63	1.140	1
3	تتوفر في بيئة العمل كافة التجهيزات المادية لقيام المؤتمرات وورش العمل	1.75	.884	10
4	توجد قاعات كافية مهيأة بجميع وسائل التعليم الحديثة	1.65	.779	8
5	توجد مرافق صحية كافية ومجهزة بما يلزم من مواد	1.57	.612	9
6	يوجد نظام منظم لتوفير الإمدادات اللازمة مثل الورق المكتبي وأدوات الكتابة والحبر داخل الكلية	2.15	.888	2
7	توجد في الكلية خدمات انترنت ذات سرعات عالية وثابته	2.08	.957	3
8	يوجد دعم من الإدارة العليا لتطوير بيئة العمل	1.94	.747	5
9	توجد معامل ومختبرات مهيأة للطلاب للحصول على المعارف اللازمة ومواكبة	1.92	.756	6
10	توجد صيانة دورية وعلاجية للأجهزة والمعدات والمرافق داخل الكلية	1.91	.843	7
	مجموع اتجاه جميع الاجابات في المحور	1.9	0.833	

المصدر: اعداد الباحثان من واقع بيانات الاستبيان 2024.

بشكل عام، يظهر الجدول رقم (8) أن تقييم الباحثين لبيئة العمل في الكلية أقل من المتوسط الفرضي (3)، مما يشير إلى وجود جوانب تحتاج إلى تحسين.

- الفقرات ذات التقييم المنخفض جداً (أقل من 2) :



مجلة جامعة فزان العلمية  
Fezzan University scientific Journal

Journal homepage: [www.https://fezzanu.edu.ly/](http://www.https://fezzanu.edu.ly/)



- الفقرة 3 (تجهيزات المؤتمرات وورش العمل): حصلت على متوسط حسابي 1.75، مما يشير إلى نقص واضح في التجهيزات المادية اللازمة لهذه الأنشطة.
- الفقرة 4 (قاعات مجهزة): حصلت على متوسط 1.65، مما يدل على وجود مشكلة في توفر القاعات المجهزة بوسائل التعليم الحديثة.
- الفقرة 5 (مرافق صحية): حصلت على أقل متوسط (1.57)، مما يشير إلى وجود مشكلة كبيرة في المرافق الصحية ونظافتها وتجهيزها. هذه نقطة حرجة يجب معالجتها فوراً.
- الفقرات ذات التقييم المتوسط (بين 2 و 2.5):
- الفقرة 1 (بيئة محفزة للابتكار): متوسط 2.06، يشير إلى أن البيئة الحالية لا تُعتبر محفزة بشكل كافٍ للابتكار والتطوير.
- الفقرة 6 (توفير الإمدادات): متوسط 2.15، يشير إلى وجود بعض المشاكل في توفير الإمدادات المكتنية، ولكن الوضع أفضل نسبياً من المرافق والتجهيزات الأخرى.
- الفقرة 7 (خدمات الإنترنت): متوسط 2.08، يشير إلى وجود مشاكل في سرعة وثبات الإنترنت.
- الفقرة 8 (دعم الإدارة): متوسط 1.94، يشير إلى أن المبحوثين يرون أن دعم الإدارة لتطوير بيئة العمل غير كافٍ.
- الفقرتان 9 و 10 (المعامل والمختبرات والصيانة): متوسطهما 1.91 و 1.92 على التوالي؛ مما يشير إلى وجود مشاكل في تجهيز المعامل والمختبرات وكذلك في الصيانة الدورية للأجهزة والمعدات.
- الفقرة ذات التقييم الأعلى (أعلى من 2.5):
- الفقرة 2 (التواصل بين أعضاء هيئة التدريس): حصلت على أعلى متوسط (2.63)، مما يشير إلى أن بيئة العمل تُساهم بشكل جيد في خلق تواصل فعال بين أعضاء هيئة التدريس. هذه نقطة قوة يجب الحفاظ عليها.
- مجموع اتجاه جميع الإجابات:
- المتوسط الحسابي الإجمالي: (1.9) يؤكد التقييم السلبي العام لبيئة العمل.
- الانحراف المعياري الإجمالي: (0.833) يشير إلى تباين قليل في الإجابات، مما يدل على وجود آراء متقاربة بين المبحوثين،

الخلاصة:

تشير النتائج إلى وجود مشاكل كبيرة في بيئة العمل، خاصة فيما يتعلق بالمرافق الصحية، وتجهيزات القاعات والمؤتمرات، وتوفير الإمدادات، وخدمات الإنترنت، ودعم الإدارة، وتجهيز المعامل والمختبرات، والصيانة. بينما يُعتبر التواصل بين أعضاء هيئة التدريس نقطة قوة.

ثالثاً: تحليل إجابات المبحوثين حول أداء أعضاء هيئة التدريس:

جدول (9) إجابات المبحوثين تجاه محور أداء أعضاء هيئة التدريس

رقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تتميز خطط الدروس التي أقدمها واضحة ومفيدة للطلاب.	3.74	.796	4



الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم
6	.827	3.58	تعتبر أساليب التدريس التي أستخدمها فعالة في تحقيق الأهداف التعليمية.	2
2	.687	4.06	أتواصل بشكل جيد مع الطلاب.	3
5	.744	3.71	أقدم التغذية الراجعة بشكل فعال للطلاب.	4
1	.775	4.20	أقيم أداء الطلاب بشكل عادل.	5
3	.744	3.62	أساهم بشكل فعال في البحث العلمي.	6
7	.876	3.37	أنشر بانتظام في المجلات العلمية المحكمة.	7
10	.893	1.98	أحصل على الدعم الكافي من الجامعة للبحث العلمي.	8
9	.959	2.35	أحصل على التقدير المناسب لجهودتي البحثية.	9
8	.934	2.42	أساهم بشكل فعال في خدمة المجتمع وأحصل على الدعم من الإدارة العليا	10
	0.823	3.3	مجموع اتجاه جميع الاجابات في المحور	

المصدر: اعداد الباحثان من واقع بيانات الاستبيان 2024.

بشكل عام، يظهر الجدول رقم (9) أن تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس أعلى من المتوسط الفرضي (3) في معظم الجوانب المتعلقة بالتدريس والتواصل مع الطلاب، ولكنه أقل من المتوسط الفرضي في جوانب الدعم البحثي وخدمة المجتمع.

- الفقرات ذات التقييم المرتفع (أكبر من 3.5) :
  - الفقرة 5 (تقييم أداء الطلاب بشكل عادل) : حصلت على أعلى متوسط حسابي (4.20)، مما يشير إلى اتفاق قوي على عدالة تقييم الطلاب.
  - الفقرة 3 (التواصل بشكل جيد مع الطلاب) : متوسط 4.06، يشير إلى أن التواصل مع الطلاب يُعتبر جيداً جداً.
  - الفقرة 1 (وضوح وفائدة خطط الدروس) : متوسط 3.74، يشير إلى أن خطط الدروس تُعتبر واضحة ومفيدة.
  - الفقرة 4 (تقديم التغذية الراجعة بفعالية) : متوسط 3.71، يشير إلى فعالية تقديم التغذية الراجعة للطلاب.
  - الفقرة 6 (المساهمة الفعالة في البحث العلمي) : متوسط 3.62، يشير إلى مساهمة جيدة في البحث العلمي.
  - الفقرة 2 (فعالية أساليب التدريس) : متوسط 3.58، يشير إلى أن أساليب التدريس تُعتبر فعالة.
- الفقرات ذات التقييم المتوسط (بين 3 و 3.5) :
  - الفقرة 7 (النشر بانتظام في المجلات العلمية) : متوسط 3.37، يشير إلى أن النشر في المجلات العلمية يتم بشكل متوسط.
- الفقرات ذات التقييم المنخفض (أقل من 3) :
  - الفقرة 8 (الحصول على الدعم الكافي للبحث العلمي) : حصلت على أقل متوسط (1.98)، مما يشير إلى عدم رضا واضح عن مستوى الدعم المقدم للبحث العلمي من الجامعة. هذه نقطة ضعف كبيرة.



- الفقرة 9 (الحصول على التقدير المناسب للجهود البحثية): متوسط 2.35، يشير إلى عدم رضا عن مستوى التقدير المقدم للجهود البحثية.
- الفقرة 10 (المساهمة في خدمة المجتمع والحصول على الدعم): متوسط 2.42، يشير إلى وجود بعض المساهمة في خدمة المجتمع، ولكن الدعم المقدم من الإدارة العليا غير كافٍ.
- المتوسط الحسابي الإجمالي: (3.3) يشير إلى تقييم إيجابي بشكل عام لأداء أعضاء هيئة التدريس.
- الانحراف المعياري الإجمالي: (0.823) يشير إلى تباين متوسط في الإجابات.

الخلاصة:

يُظهر التحليل أن أداء أعضاء هيئة التدريس يُقَمِّم بشكل جيد في جوانب التدريس والتواصل مع الطلاب، ولكن هناك ضعف واضح في جوانب الدعم المقدم للبحث العلمي وتقدير الجهود البحثية والمساهمة في خدمة المجتمع.

رابعاً: اختبار فرضيات البحث: Testing research hypotheses

الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرواتب والحوافز في أداء أعضاء هيئة التدريس

الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل في أداء أعضاء هيئة التدريس

تمهيد:

إثبات صحة فرضيات الدراسة التي ساقها الباحثان لتعبير عن مضمون الظاهر مسار البحث لذلك يجب اختبار الفرضيات والتأكد من صحتها من عدمه حتى نعبر عن موقفنا من الظاهر مسار الدراسة (بدوي، 71) [18]، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط على قيم المحاور المستهدفة وذلك بمعرفة العلاقة ونوعها بين المحاور وتأثير المتغير المستقل على التابع وقوة ذلك التأثير.

الفرضية الأولى: - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمرتبات والحوافز في أداء أعضاء هيئة التدريس

جدول (10) تحليل الانحدار البسيط بين متغير المرتبات والحوافز أداء أعضاء هيئة التدريس

المتغيرات	R	R2معامل التحديد	F	T	p-value
الرواتب والحوافز أداء أعضاء هيئة التدريس	0.247	0.06	4.02	0.049	0.05

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

تم إجراء تحليل الانحدار البسيط لمعرفة العلاقة بين المتغير التابع جودة أداء أعضاء هيئة التدريس والمتغير المستقل الرواتب والحوافز والجدول رقم (10) يوضح ذلك، فنلاحظ أن معامل الارتباط (R) بين المتغيرين يساوي (0.247) وهذا المعدل يدل على وجود علاقة ارتباط طردي ضعيفة جداً بين المتغيرين.

أما معامل التحديد (R2) المحسوب بين المتغيرين يساوي (0.06) وهذا يدل على أن متغير الرواتب والحوافز يفسر ما قيمته 6% من التغير الذي يحدث في أداء أعضاء هيئة التدريس وأن 94% من عوامل أخرى تؤثر في أداء أعضاء هيئة التدريس. ومن هنا نستنتج أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز والرواتب في أداء أعضاء هيئة التدريس، وهذا خلاف ما افترضه الباحثان



معادلة خط الانحدار لتأثير المتغير المستقل الرواتب والحوافز (X) في المتغير التابع أداء أعضاء هيئة التدريس (Y)

$$Y=26.77+0.23*X \text{ هي:}$$

الفرضية الثانية: - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل في أداء أعضاء هيئة التدريس

جدول (11) تحليل الانحدار البسيط بين متغير بيئة العمل أداء أعضاء هيئة التدريس

المتغيرات	R	R2معامل التحديد	F	T	p-value
بيئة العمل أداء أعضاء هيئة التدريس	0.203	0.04	2.6	1.6	0.11

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

تم إجراء تحليل الانحدار البسيط لمعرفة العلاقة بين المتغير التابع جودة أداء أعضاء هيئة التدريس والمتغير المستقل بيئة العمل، والجدول رقم (11) يوضح ذلك، فنلاحظ ان معامل الارتباط (R) بين المتغيرين يساوي (0.203) وهذا المعدل يدل على وجود علاقة ارتباط طردي ضعيفة جدا بين المتغيرين.

أما معامل التحديد (R2) المحسوب بين المتغيرين يساوي (0.04) وهذا يدل على ان متغير بيئة العمل يفسر ما قيمته 4% من التغير الذي يحدث في أداء أعضاء هيئة التدريس وأن 96% من عوامل أخرى تؤثر في أداء أعضاء هيئة التدريس ومن هنا نستنتج أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل في أداء أعضاء هيئة التدريس وهذا خلاف ما افترضه الباحثان

معادلة خط الانحدار لتأثير المتغير المستقل بيئة العمل (X) في المتغير التابع أداء أعضاء هيئة التدريس (Y) هي:

$$Y=30.09+0.15*X$$

خامسا: مناقشة النتائج مع الدراسات السابقة: Discussion of results with previous studies

1- تأثير بيئة العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس

أظهرت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لبيئة العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس. هذا يتفق مع دراسة (Al-Hujailly, 2024)، التي وجدت أن طبيعة وبيئة العمل حصلت على متوسط (2.78) فقط، مما يشير إلى تأثير ضعيف لهذا العامل على الأداء الأكاديمي. ومع ذلك، أوصت الدراسة بضرورة تحسين بيئة العمل كعامل مساعد لتعزيز الأداء الوظيفي.

من جهة أخرى، دراسة (Margolang et al., 2024)، أوضحت أن بيئة العمل تلعب دوراً حاسماً في تحسين الأداء، حيث أشارت إلى أن التوازن بين العمل والحياة له تأثير إيجابي كبير على الأداء، مما يختلف عن نتائج الدراسة الحالية التي لم تجد تأثيراً واضحاً لبيئة العمل. يمكن تفسير هذا التباين بالاختلاف في طبيعة المؤسسات الأكاديمية والبنية التحتية المتاحة.

2- تأثير الرواتب والحوافز على الأداء

أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للرواتب والحوافز على الأداء، وهو ما يتوافق مع دراسة (Al-Hujailly, 2024)، التي أوضحت أن متوسط الرضا عن الأجور والحوافز بلغ (1.48) وهو تقييم ضعيف جداً، ما يشير إلى عدم كفاية هذه الحوافز في تحفيز الأداء الأكاديمي.



إلا أن دراسة (Nicolas et al., 2024) ، أظهرت أن الأمن الوظيفي والتعويض المالي من أهم العوامل التي تؤثر إيجابياً على الرضا الوظيفي، والذي بدوره يعزز الأداء الأكاديمي، مما يتناقض مع نتائج الدراسة الحالية. وقد يكون السبب في هذا الاختلاف مرتبطاً بطبيعة النظام المالي في المؤسسات الأكاديمية المختلفة ومدى تناسب الرواتب مع تكلفة المعيشة.

### 3- تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس

أظهرت الدراسة أن أداء أعضاء هيئة التدريس كان إيجابياً في الجوانب المرتبطة بالتدريس والتواصل مع الطلاب، حيث حصلت عدالة التقييم (4.20) والتواصل مع الطلاب (4.06) على أعلى التقييمات. هذه النتائج تتفق مع دراسة (Nicolas et al., 2024)، التي بينت أن الاحترافية والالتزام الأكاديمي مرتبطان بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي. إلا أن الدراسة وجدت ضعفاً في الدعم البحثي، حيث حصلت هذه الفقرة على أدنى تقييم (1.98). يتفق هذا مع دراسة (عبد العظيم حسين وسلامة، 2023)، التي أكدت أن الرضا الوظيفي بين المعلمين كان منخفضاً فيما يتعلق بالجوانب المادية، والتي تشمل الحوافز البحثية والتمويل الأكاديمي. كما أن دراسة (التويجري، 2019) أوصت بضرورة توفير قيادة فعالة لدعم أعضاء هيئة التدريس في مسيرتهم البحثية.

### 4- أهمية دعم الإدارة والتواصل بين أعضاء هيئة التدريس

أشارت الدراسة إلى أن التواصل بين أعضاء هيئة التدريس حصل على تقييم مرتفع (2.63) ، مما يدل على وجود بيئة تفاعلية جيدة رغم المشكلات الأخرى في بيئة العمل. هذا يتوافق مع دراسة (عبد العظيم حسين وسلامة، 2023)، التي وجدت أن العلاقات الشخصية بين المعلمين كانت أحد أهم عوامل تعزيز الرضا الوظيفي.

### الاستنتاج العام

بمقارنة نتائج هذه الدراسة مع الدراسات السابقة، يمكن ملاحظة أن هناك اتفاقاً واسعاً حول تأثير العوامل المالية والبيئية التنظيمية على الرضا الوظيفي، إلا أن التباين في تأثير هذه العوامل على الأداء يعود إلى الفروق في الأنظمة الإدارية والهياكل التنظيمية للمؤسسات الأكاديمية المختلفة. وبالتالي، فإن النتائج الحالية تؤكد الحاجة إلى تحسين بيئة العمل، وزيادة الدعم البحثي، وتقديم حوافز مالية أكثر تنافسية لتعزيز الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية.

الخاتمة: وتتضمن النتائج والتوصيات:

### أولاً: النتائج

توصلت هذه الدراسة إلى فهم أعمق لمستوى الرضا الوظيفي وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجفرة. من خلال تحليل البيانات التي جمعها الباحثان، تمكنا من تقديم رؤى شاملة حول العلاقة بين الرضا الوظيفي، المتمثل في متغيري الرواتب والحوافز وبيئة العمل، ومدى تأثيرهما على أداء أعضاء هيئة التدريس، حيث يشكلان أهم عوامل الارتقاء بمستوى الأداء. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

1. تأثير بيئة العمل: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجفرة.
2. مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس: تبين وجود تدنٍ وضعف في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجفرة.

### 3. الرضا عن الرواتب والحوافز:



- هناك عدم رضا عام عن المرتبات والحوافز، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي للرضا 2.6، وهو أقل من المتوسط الفرضي 3.
  - يظهر عدم الرضا بشكل خاص في الفقرة المتعلقة بوجود حوافز مادية ومعنوية، حيث بلغ المتوسط 1.71.
  - 4. مشاكل بيئة العمل:
  - توجد مشاكل كبيرة في بيئة العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 1.9، وهو أقل بكثير من المتوسط الفرضي 3.
  - تتجلى هذه المشاكل بشكل واضح في المرافق الصحية (1.57)، وتجهيزات القاعات والمؤتمرات (1.65 و 1.75 على التوالي)، ودعم الإدارة (1.94).
  - 5. نقاط قوة في بيئة العمل: على الرغم من المشاكل العامة في بيئة العمل، يُعتبر التواصل بين أعضاء هيئة التدريس نقطة قوة، حيث حصل على أعلى متوسط (2.63).
  - 6. تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس:
  - يوجد تقييم إيجابي لأداء أعضاء هيئة التدريس في جوانب التدريس والتواصل مع الطلاب، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 3.3، وهو أعلى من المتوسط الفرضي 3.
  - حصلت جوانب مثل عدالة تقييم الطلاب (4.20)، والتواصل معهم (4.06)، ووضوح خطط الدروس (3.74) على تقييمات مرتفعة.
  - 7. الدعم المقدم للبحث العلمي: يوجد ضعف واضح في الدعم المقدم للبحث العلمي، حيث حصلت الفقرة المتعلقة بالحصول على الدعم الكافي على أقل متوسط (1.98).
  - 8. تقدير الجهود البحثية وخدمة المجتمع: هناك عدم رضا عن تقدير الجهود البحثية والمساهمة في خدمة المجتمع، حيث حصلت الفقرات المتعلقة بهذين الجانبين على متوسطات منخفضة (2.35 و 2.42 على التوالي).
  - 9. تباين الآراء:
  - يوجد تباين قليل في الآراء حول المرتبات وبيئة العمل، حيث بلغ الانحراف المعياري الإجمالي للمرتبات 0.94 وبيئة العمل 0.833.
  - يوجد تباين متوسط في الآراء حول أداء أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ الانحراف المعياري 0.823.
- ثانياً: التوصيات:
- بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يقترح الباحثان مجموعة من التوصيات الهامة التي تهدف إلى تحسين مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجفرة، وبالتالي تعزيز أدائهم. نظراً لتشابه الظروف بين جامعة الجفرة ومعظم الجامعات الليبية، فإن هذه التوصيات قابلة للتطبيق على نطاق واسع في جميع مؤسسات التعليم العالي في ليبيا.
- إعادة تأهيل المرافق، وتجهيز القاعات والمعامل بأحدث التقنيات.
  - تزويد الكليات بأحدث الوسائل التكنولوجية لدعم أعضاء هيئة التدريس في مهامهم.
  - مراجعة الرواتب الحالية لضمان تناسبها مع مستوى الأداء وتحفيز الموظفين.



مجلة جامعة فزان العلمية  
Fezzan University scientific Journal

Journal homepage: [www.https://fezzanu.edu.ly/](http://www.https://fezzanu.edu.ly/)



- تقديم حوافز مالية ومعنوية متنوعة، مثل المكافآت والتقدير.
- توفير تمويل للمشاريع البحثية ومنح الوقت اللازم للبحث.
- تعزيز قنوات الاتصال بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس، وتقدير جهودهم.
- تشجيع الأبحاث التطبيقية والخدمة المجتمعية وذلك بدعم الأنشطة التي تخدم المجتمع المحلي.
- إقامة شراكات مع المؤسسات المحلية وذلك بتعزيز التعاون مع الهيئات والمنظمات المجتمعية.
- تحديث الأدوات والمعدات وذلك لضمان توافر الأدوات المكتبية والمعدات الحديثة.
- تأمين أجهزة متطورة وذلك بتوفير الأجهزة التكنولوجية التي تسهل عمل أعضاء هيئة التدريس.
- تقديم برامج تدريبية لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس التدرسية والبحثية.
- مراقبة وتقييم الأداء بأنشاء نظام تقييم دوري يعتمد على معايير شفافة.
- تمويل البحوث العلمية وذلك بتوفير برامج تمويل وتقديم حوافز للباحثين.
- إقامة ورش عمل بحثية وذلك بتنظيم ورش عمل حول مهارات البحث العلمي والنشر الأكاديمي.
- تعزيز العمل الجماعي لتحفيز أعضاء هيئة التدريس على العمل بروح الفريق.
- إنشاء بيئة تشجع الابتكار لتشجيع الأفكار الجديدة والتجارب.

المراجع والمصادر:

- [1] 3(22):26-50، .، وليد، صالح، هيثم، الحجلي. (2024). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج. مجلة مركز الجزيرة العربية للبحوث التربوية والإنسانية،
- [2] Prince, Mert, O., Nicolas., Rodi belle, F., Leona., Christine, Joyce, M., Carlos., • (2024). Level of Satisfaction of Faculty Members: Its Relationship to Their Levels of Commitment, Professionalism and Performance. International
- [3] Rizka, Khairunnisa, Margolang., Yeni, Absah., R., Harahap. (2024). The Influence of [3] Work–Life Balance and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as the Mediator: A Case Study of Medicine Faculty Employees. Journal of International Confere
- [4] • عبد العظيم حسين، س.، & سلامه. (2023). تحسين مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بكلية التربية جامعة بنها. مجلة كلية التربية. بنها، 34(135)، 245-284.
- [5] • القحطاني، م. ا. م. ا.، & مسعود احمد محمد القحطاني. (2022). قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة البحوث التجارية، 44(3)، 336-374.
- [6] • التويجري، صالح عبد الرحمن، س. (2019). مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 35(9.2)، 288-325.
- [7] Stephen B. Robbins and Timothy A. Judge, Organizational Behavior. Publisher: • (2022). Page: 207 Pearson, 17th edition,





مجلة جامعة فزان العلمية  
Fezzan University scientific Journal

Journal homepage: [www.https://fezzanu.edu.ly/](http://www.https://fezzanu.edu.ly/)



- [8] Herzberg, Frederick. Work and the Nature of Man: By Frederick Herzberg. Staples • Press, 1968
- [9] 188, • المرسي محمد منير 2022 والدكتور محمد رشاد الشريف، التعليم العالي في الوطن العربي: الواقع والتحديات، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، ص
- [10] البلدة، • فيروز بوزين، 2019 المفهوم والنظريات المفسرة للحوافز في المنظمات، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد 14، جامعة
- [11] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). Intrinsic motivation and self-determination in • human behavior. Springer Science & Business Media
- [12] (, • خنور، رتيبة، بولحية، فراش، & ربيع. (2021). علاقة بيئة العمل بالاستقرار الوظيفي للعمال
- [13] دراية-ادرار. • بريكة، عيساوي، كريمة، نعماي، & رشيدة/مؤطر. (2021). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري (Doctoral dissertation)، جامعة احمد
- [14] • السيد السيد العباسي، ع.، الزهيري، ا.، & ابراهيم. (2019). تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي (جامعة بورسعيد نموذجاً). مجلة كلية التربية. بورسعيد 28(28) , 105-155
- [15] 2015, • الجعافرة / عبد السلام يوسف (2015) فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبته في ضوء معايير جودة التعليم، دراسات، العلوم التربوية، المجلد 42 العدد 1،
- [16] القاهرة، • حجاب محمد منير، 2000، الاسس العلمية لكتابة الرسائل الجامعية، دار الفجر للنشر والتوزيع،
- [17] الاكاديمية. • بدر احمد، 1996، أصول البحث العلمي ومناهجه، القاهرة، المكتبة
- [18] الحديث، • طه، بدوي محمد، (ب ت)، منهج البحث العلمي، جامعة الاسكندرية، المكتب العربي