

مُستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية بالجامعة الأسمرية وعلاقته بالخلفية الشخصية لديهم (دراسة ميدانية)

محمود فرج محمد بن طاهر

محاضر - كلية الآداب والعلوم قصر خيار / جامعة المرقب  
mfbinthar@elmergib.edu.ly

(( The level of job performance of the employees of the Faculty of Humanities at Asmarya University and its relationship to their personal background ))

Mahmud farj Mohammed ben taher

**Abstract:**

Proceeding from the importance of performance and its level of quality in the advancement of work, the improvement and development of achievement, and the optimal use of time, this research presents a field study conducted by the researcher during the year 2022 AD, in the College of Human Sciences at Al Asmarya University in Libya, in which the researcher evaluated the level of job performance among the college staff , By analyzing the data of the study tool (questionnaire), as well as knowing the relationship between the results of the level of performance, and the variables of the personal background of the respondents.

**ملخص البحث :-**

انطلاقاً من أهمية الأداء ومستوى جودته في الرقي بالعمل، وتحسين الإنجاز وتطويره، واستغلال الوقت الاستغلال الأمثل، يقدم هذا البحث دراسة ميدانية أجراها الباحث خلال عام 2022 م، في كلية العلوم الإنسانية بالجامعة الأسمرية في ليبيا، وفيها قام الباحث بتقييم مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي الكلية، من خلال تحليل بيانات أداة الدراسة ( الاستبيان )، وكذلك معرفة العلاقة بن نتائج مستوى الأداء، ومتغيرات الخلفية الشخصية للمفحوصين .

**المقدمة :**

الحمد لله الذي خلقنا، وبالعلم عن سائر المخلوقات فضلنا، وجعلنا بالعقل نُسيّر أنفسنا، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين حبيبنا ونبينا محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم .  
أما بعد :

تواجه المؤسسات في المجتمع على اختلافها العديد من المشكلات السلوكية خاصة فيما يتعلق بطرق الأداء وجودته وتطوره والعوامل المؤثرة فيه، وأثرها السلبي على الموظفين في تلك المؤسسات، حيث يؤثر تكليف شخص لا يحمل مؤهلات علمية

مثلاً في وظيفته أو غير كُفٍ للقيام بها إلى تأخره عن إنجاز أعماله وبدوره يُعطل أعمال أشخاص آخرين, نظراً لأن مؤسسات المجتمع مرتبطة بعضها البعض.

إنَّ الأداء في العمل يرتبط بأمورٍ كثيرةٍ منها مستوى كفاءة الشخص وحبه للعمل وبذلك تكون إنتاجيته عالية ويساهم في التقليل من المشاكل المرتبطة بالعمل, كالانتظام في العمل وقلة الحوادث, على عكس الموظف السلي الذي يزيد من المشاكل المرتبطة بالعمل .

ويعبرُ مستوى الأداء عن محصلة السلوك, فهناك الكثير من السلوكيات غير المقبولة والتي نلاحظها في كثيرٍ من تصرفات الموظفين منها على سبيل المثال عندما يميل الأفراد إلى التعطيل في إتمام معاملات الناس وكذلك عندما يضيع الوقت والجهد دون إنجاز, وأيضاً عند قيام الموظف بقبول الرشوة, وأيضاً سلوكيات الوساطة والمحسوبية حين يميل الموظف إلى أن يُسرِّع معاملات ممن لهم أهمية عنده أو ممن لهم صلة به, على الرغم من أنَّ الدِّيانات السَّماوية والقوانين الوضعية يبغضان مثل هذه السلوكيات, ورغم ذلك كله فقد قننها الزمن وأصبحت وكأَنَّها سلوكيات مقبولة وجزء من الحياة وكأنَّ كل واحدٍ منَّا أصبح بالكاد يميز بين المقبول والمرفوض .

( والأداء الوظيفي يُقصد به: كل ما يُوكل إلى الموظف من أعمالٍ ومسؤولياتٍ من قبل المنظمة أو الجهة صاحبة الوظيفة, وُصولاً إلى النتائج التي يحققها الموظف في وظيفته )<sup>(1)</sup>.

إنَّ جودة الأداء الوظيفي تتأثر بمجموعة من العوامل الخارجيّة, والتي من بينها الحوافز المادية, والعوامل الصحية, والظروف الاجتماعيّة المحيطة بالبيئة الوظيفيّة, وهي بدورها تشمل كل ما يحدث من علاقات إنسانية داخل إطار الأداء الوظيفي, مما يوجهه نحو تحسن مستوى الأداء أو تدهوره, والذي قد يختلف في صورته منها التأخر والتأخير عن العمل والإهمال والتقصير والمجاملة والوساطة وغيرها من الصور التي تشكل حاجزاً أمام سير العمل وأدائه على الشكل المطلوب, و تعتبر مُعرقلة لتطبيق القوانين الوظيفيّة<sup>(2)</sup>.

والدين الإسلامي يعتبر أن العمل نوعاً من الجهاد, به ينال المسلم درجة المجاهدين وشرف المرابطين, ويظهر ذلك في كثير من الآيات القرآنية والتي منها قوله تعالى: بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ﴿١﴾ وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ<sup>ط</sup> وَسَارُدُونَ إِلَىٰ عِلِّيِّ الْعَالِيِّ وَالشَّهَادَةُ فَيَنْتَقِلُ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٣﴾<sup>(3)</sup>.

(1) (أبو دبوس , فرحات , 2006,34)

(2) بن طاهر , 2012 , 3

(3) سورة التوبة , الآية 105

وقد حثنا الرسول الكريم ﷺ في كثير من الأحاديث على إتقان العمل والاهتمام به ولعل من بينها ما ورد عن أبي هريرة رضي الله عنه, عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: ( لئن يحتطب أحدكم حزمة على ظهره خير له من أن يسأل أحداً فيعطيه أو يمنعه ) (رواه بخاري) (1).

### مشكلة الدراسة :-

إن مشكلة هذه الدراسة لها علاقة مباشرة بحياة الأفراد والمنظمات والمجتمعات, حيث أن تأثر الأداء الوظيفي للموظفين بمجموعة متغيرات يجعل الموظف لا يقوم بعمله على النحو المطلوب وخاصة في قطاع التربية والتعليم, وهذا النوع من المشكلات يُعتبر سائداً في كثير من المجتمعات الإنسانية رغم تقدم الحضارة والتكنولوجيا واختلاف فلسفات تلك المجتمعات إلا أن هذه الفكرة لازالت هي المسيطرة بدرجة واضحة على شكل ومستوى الأداء في مختلف مناحي الحياة الاجتماعية, حيث تحتاج المنظمات إلى أن تنتهج نهجاً علمياً دقيقاً في مسألة اختيار العناصر البشرية وذلك نظراً لأهمية العنصر البشري في الانجاز والأداء, واتفاقاً مع ما ورد في كتاب الله عز وجل على لسان بنت شعيب لأبيها: **أَعُوذُ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ** **﴿ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرِّي إِنَّكَ خَيْرٌ مِّنْ أَسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴾** (2).

حيث تتغير القوة باختلاف الأزمان وتمثل في المهارات التقنية والمؤهلات العلمية, كما تتمثل في الأمانة أيضاً وخاصة وقت اكتساب المؤهلات السلوكية والعلمية (3) .

تساؤلات الدراسة :-

تتلخص تساؤلات هذه الدراسة في ما يلي :

1. ما هو مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي الكلية ؟
  - 2- هل هناك علاقة ارتباطية بين متغيرات الخلفية الشخصية ومستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد مجتمع الدراسة ؟
- ميررات اختيار الدراسة :-

جاءت فكرة اختيار موضوع هذه الدراسة من الميررات الآتية :

- 1- عدم التزام البعض من الموظفين بأخلاقيات الوظيفة العامة .
- 2- ممارسة بعض الموظفين العموميين سلوكيات مرفوضة قانوناً وشرعاً وخلقاً لتحقيق مصالحهم الشخصية فلا يُقدِّمون على تقديم خدمة هي من لب تخصصهم الوظيفي, بدون مقابل لها .

(1) البخاري , 2002 , , رقم الحديث 2374 , ص 571 .

(2) سورة القصص , الآية , 26 .

(3) الجوفي , إيمان , 2006 م

- 3- - انتشار المجاملة في القطاع الوظيفي حيث أصبح بعض الموظفين يميلون للمجاملة, إما لخوف أو لمصلحة خاصة .
- 4- اختص الباحث كلية العلوم الإنسانية بهذه الدراسة لكونها تجربة فريدة في قيادة المرأة للقطاع التعليمي والتربوي في الجامعة الأسمرية وهي أيضاً نادرة في البيئة الليبية والباحث أجرى هذا البحث ليس للتقييم فقط بل لدعم هذه الكلية وادارتها بما يستطيع من آراء علمية مفيدة من شأنها تحسين مستوى الأداء فيها .
- أهمية الدراسة :**

- تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال النقاط التالية :
- 1- تسليط الضوء على أداء الموظفين بالكلية .
- 2- تسعي هذه الدراسة للتوصل إلى توضيح وإصلاح الخلل الكامن في ضعف مستوى الأداء .
- 3- كما أن من أهمية هذه الدراسة التوصل إلى أفضل المقترحات والتوصيات للرفع من مستوى الأداء الوظيفي لموظفي الكليات في الجامعات الليبية .

#### **أهداف الدراسة :-**

- وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي الكلية والتوصل إلى توضيح وإصلاح الخلل الكامن في ضعف مستوى الأداء إذا ما وجد خلل ..
- كما تهدف هذه الدراسة إلى معرفة ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين متغيرات الخلفية الشخصية ومستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد مجتمع الدراسة .

#### **منهج الدراسة :-**

- إنّ المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي, لأنه المناسب لدراسة المشكلات السلوكية في الأداء والظواهر الاجتماعية أكثر من غيره .

#### **حدود الدراسة :-**

- 1 - الحد الزمني : سيكون الحد الزمني لهذه الدراسة خلال العام (2022 م) .
- 2 - الحد المكاني : سيكون الحد المكاني متمثل في كلية العلوم الإنسانية بالجامعة الأسمرية.
- 3 - الحد البشري : سيكون الحد البشري لهذه الدراسة كافة موظفي كلية العلوم الإنسانية بالجامعة الأسمرية.

#### **\* مفاهيم ومصطلحات الدراسة :-**

من التعريفات التي تحتويها هذه الدراسة ما يلي :

1- تعريف الأداء : ويعرف علة أنه تحقيق الشروط أو الظروف التي تعكس نتيجة, أو مجموعة نتائج معينة لسُلوِك شخص معين, أو مجموعة معينة<sup>(1)</sup>.

2- الوظيفة ( هي كل ما يقوم به الموظف من أعمال تُطلب منه من قبل المنظمة أو الجهة صاحبة الوظيفة، محققاً نتائج في وظيفته )<sup>(2)</sup>.

3- الأداء الوظيفي: يقصد به المسؤوليات والواجبات والأنشطة والمهام التي يتكون منها عمل الفرد الموظف, والتي يجب علية القيام بها على الوجه المطلوب في ضوء معدلات يستطيع العامل الموظف القيام بها<sup>(3)</sup>.

4- نبذة عن الجامعة الأسمرية :-

أُنشئت في العام 1955م- 1956م أول جامعةٍ لبيبية ( الجامعة اللبيبية لتوفير القيادات الفكرية, والكفاءات الفنية في مختلف الميادين )<sup>(4)</sup>. لتكون بدايةً لإنشاء ونمو الجامعات اللبيبية في كافة التخصصات .

#### قرار الانشاء :-

صدر قرار رقم (257) لسنة 1995م عن اللجنة الشعبية العامة, بإنشاء الجامعة الأسمرية للعلوم الإسلامية, وضمت الجامعة عند انشائها الكليات التالية:-

- كلية الشريعة والقانون.
- كلية أصول الدين .
- كلية اللغة العربية والدراسات الإسلامية .
- كلية الدعوة والإمامة والخطابة .
- كلية الدراسات الإسلامية بمدينة سبها جنوب غرب ليبيا .
- كلية العلوم الشرعية بمدينة مسلاتة شمال غرب ليبيا .
- كلية الدراسات الإسلامية بمدينة البيضاء شرق ليبيا .

#### تعديل التسمية :-

تمّ تعديل تسمية الجامعة الأسمرية للعلوم الإسلامية وفق قرار مجلس الوزراء رقم ( 444 ) لسنة 2013م, الذي نصّ على تعديل تسمية ( الجامعة الأسمرية للعلوم الإسلامية ) بحيث تصبح ( الجامعة الأسمرية الإسلامية ) وتنتقل إليها تبعية كل الكليات العلمية الموجودة بمدينة زليتن ليصل اجمالي عدد كلياتها إلى عشرون كلية .

(1) القراله. 2009, 48,

(2) أبو دبوس , فرحات , 2006, 34

(3) الظاهر, 2009, 276

(4) بوكرحومة, الزاوية الأسمرية العلمية بزليتن ودورها التربوي في ليبيا, ص 55 .

**الرؤية :-**

جامعة اسلامية متميزة في مجال التعليم العالي, والبحث العلمي في العلوم الإنسانية والتطبيقية وتساهم بفاعلية في تعزيز السلم الاجتماعي واحداث تنمية وطنية مستدامة .

**الرسالة :-**

تسعى الجامعة الأسمرية الإسلامية إلى إعداد كوادر متميزة, تواكب متطلبات العصر الحديث, وتفي باحتياجات الدولة التنموية, وتساهم في خدمة المجتمع من خلال الجودة في التعليم والتّميز في البحث العلمي, محتفظةً بخصوصيتها في الجمع بين الأصالة والمعاصرة (1).

**5- نبذة عن مدينة زليتن :****أصل التسمية :-**

تذكر المصادر القديمة التي اهتمت بأنسب العرب والبربر لا سيما في الشّمال الأفريقي, أنّ الاسم مشتق من الجد الأعلى للقبيلة وهو ( يصلتن ) بن مصر بن زاكيا بن ورسيك بن الديديت (2).  
وكتبت الكلمة في وثائق أخرى ( ظلتين ), وهنا استبدلت الزّاي بالظّاء, وهو ما يتوافق مع الرّأي القائل أنّ الاسم عربي مأخوذ من ظل التّين, في إشارة إلى وفرة أشجار التّين التي تُزرع في كافّة نواحي المدينة (3).  
ولما كانت الكلمة غير عربيّة فمن الطّبيعي أنّ يختلف النطق بها عند النّاس فالزّاي في زليتن ينطق بها مفحمة قريبة من الصّاد (4).

وقد وضع بن خلدون ( ت 808 هـ ) وصفاً لكتابة شكلها عندما تحدّث عن أصل القبيلة في سابق عهدها, ورأى في هذه الرّأي المفحمة أنّ تُكتب صاداً في وسطها نقطة (5).

**الجانب النظري للدراسة****تمهيد :**

يشهد العالم اليوم العديد من التطورات والمتغيرات المتسارعة في شتى المجالات ومن أبرزها التحديات التي أفرزتها ظاهرة العولمة, وفي ظل تلك التحديات تواجه المؤسسات التعليمية التغيرات والمستحدثات التي تدفعها إلى الدّراسة عن الآليات

(1) دليل الخريجين بالجامعة الأسمرية, ص 11 .

(2) ابن حزم, جمهور أنساب العرب, ص 498 .

(3) دار المحفوظات والوثائق التاريخية بطرابلس, وثيقة رقم 75 و 94 .

(4) بن خلدون, العبر وديوان المبتدأ والخبر في أيام العرب والعجم والبربر ومن عاهدهم من ذوي السلطان الأكبر,, م 7 ص 12 .

(5) الزاوي, معجم البلدان الليبية, ص 170 .

والأساليب الجديدة والفعالة للارتقاء بمستوى أدائها وخدماتها بما يحقق لها قدرات تنافسه, تتميز بها عن الآخرين, الأمر الذي يقتضي وجود إدارة فعالة قادرة على مواكبة التطورات والتغيرات الحالية منها والمستقبلية .

### المقصود بالأداء:

إن للأداء مفهوم متجدد ومحتويات متغيره, لارتباطه بمختلف التغيرات والعوامل البيئية داخل المؤسسة وخارجها , كما انه لم يعد مقاساً بقياسات محددة يتفق عليها الجميع (1).

وقد عرف توماس جلبرت مصطلح الأداء على أنه " التفاعل بين السلوك والانجاز, إي انه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معاً (2).

### تعريف الأداء الوظيفي:

هناك عدة تعريفات للأداء الوظيفي منها:

- 1 - يعرف الأداء الوظيفي بأنه الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو الصورة التي تشير إلى درجة تحقيق المهام المكونة للوظيفة (3).
- 2- ويعرف الأداء بأنه تنفيذ الموظف لإعماله ومسؤوليته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها , ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة (4).

### مكونات الأداء :

يتكون الأداء بشكل عام من عدة عناصر يمكن تلخيصها فيما يلي :

- 1- كفايات الموظف : (العامل ) أي معلوماته ومهاراته واتجاهاته وقيمه .
- 2- بيئة التنظيم الداخلية ( بيئة العمل ) من حيث الموارد والقيود , والهيكلة التنظيمي ونظام الاتصال والسلطة , وأسلوب القيادة , ونظام الحوافز , والثواب والعقاب .

(1) إدريس , الغالي , 2009 ' 37

(2) درة , 2003 , 26

(3) سلطان , 2004 , 219

(4) هلال , 1996 ' 120

3- متطلبات العمل أو الوظيفة من حيث الوجبات والمسؤوليات والأدوات والمعدات المستخدمة البيئة الخارجيَّة بأنظمتها المختلفة<sup>(1)</sup>.

### أهميَّة الأداء الوظيفي :

تتلور أهميَّة الأداء الوظيفي فيما يلي :

1. إن الأداء الوظيفي يعد مقياساً لقدرة الفرد على أداء عمله في الوقت الحاضر وأعمال آخري في المستقبل وبالتالي يساعد في اتخاذ قرارات النقل والترقية
2. ارتباط نظام الحوافز بأداء الفرد هو هذا ما يزيد اهتمام الفرد بأدائه.
- 3- ارتباط الأداء بالاستقرار الوظيفي لدي العاملين , حيث أن العاملين ذوي الأداء المتدني يكونوا دائما مهتدين بالاستغناء عن خدماتهم<sup>(2)</sup>.

### العوامل المتحكمة في نمط الأداء الوظيفي :

إنَّ سلوك الأداء الوظيفي للموظف تحدده عوامل منها :

1. جهوده المبذولة : فالجهد المبذول يمثل الصورة الحقيقية لدرجة دافعية الفرد لأداء عمله .
2. القدرات والخصائص الفردية : وتمثل تصورات الفرد وانطباعاته عن الأنشطة التي يتكون منها عمله, وعن الكيفية التي يجب أن يمارس بها دوره في المنظمة .
- 3 - إدراك الفرد لوظيفته : وتعني تصورات الفرد وانطباعاته عن الأنشطة التي يتكون منها عمله , وعن الكيفية التي يجب أن يمارس بها دوره في المنظمة<sup>(3)</sup>.

### تحديد مستوى الأداء الوظيفي :

يُعرف بأنه الحصول على الحقائق وبيانات المحددة من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم وتقييم أداء العامل لعمله ومسلكه فيه في فترة زمنية محددة وتقدير مدى كفاءته الفنية والعملية والعلميَّة لهوض بأعباء المسؤوليات والواجبات المتعلقة بعملهم بالحاضر والمستقبل<sup>(4)</sup>.

(1) درة , 2003 , 26

(2) حجاج وآخرون , 2014 , 38

(3) شاويش , 2000 , 70

(4) حجاج وآخرون , 2014 , 43

## أهداف تقييم الأداء :

إنَّ إجراء التقييم لعملية الأداء الوظيفي تهدف إلى ما يلي :

- 1- اختيار الأفراد العاملين المناسبين لأداء الأعمال بما يتناسب مع مؤهلاتهم وتوزيع العمل عليهم حسب قدراتهم ومهاراتهم .
  - 2- توفير أسس علمية وموضوعية لترقية الأفراد كمنح المكافآت والحوافز لهم بهدف زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته .
  - 3- الكشف عن الحاجات التدريبية , وتحديد أنواع البرامج وتطويرها .
  - 4- مساعدة المشرفين على ملاحظة المرؤوسين, ومراقبة أدائهم بشكل دقيق مما يساعد على تنمية وتطوير الأداء .
  - 5- اكتشاف الأفراد المؤهلين أكثر من غيرهم لإشغال مناصب قيادية .
  - 6- رفع معنويات العاملين .
  - 7- يعتبر التقييم أداة أو وسيلة لتقويم ضعف العاملين واقتراح إجراءات لتحسين هذا الأداء .
  - 8- تؤدي نتائج التقييم إلى إجراءات لتعديل الرواتب, ولأجور الموظفين<sup>(1)</sup> .
- مكانة العمل والأداء في الإسلام :-

لقد سبق القرآن الكريم إي فكر إنساني في وضع منهج وركائز ومبادئ الأداء وأسس التقويم, ولا يوجد أبلغ من قوله تعالى : **بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ﴿٣٩﴾ وَأَنْ سَعَيْهِ، سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى ﴿٤١﴾**<sup>(2)</sup>.

ويعتبر الإسلام العمل أساساً للكسب المشروع, والذي سُمي في الإسلام بالكسب الحلال, الذي لا يكون إلا عبر قانون تسيير وفق عملية أداء الفرد لعمله حتى يكون مردوداً حلالاً وخالٍ من أي شكل من أشكال الكسب الخاطيء, كالرشوة مثلاً التي حاربها الإسلام, وكان حكمه فيها أنها حرام وسُخِّت حيث قال تعالى : **بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ﴿٤١﴾ سَمَّعُونَ لِلْكَذِبِ أَكَلُونَ لِلسُّخْتِ فَإِنْ جَاءُوكَ فَاحْكُم بَيْنَهُمْ أَوْ أَعْرِضْ عَنْهُمْ وَإِنْ تُعْرِضْ عَنْهُمْ فَكَنْ يَضُرُّكَ شَيْئًا وَإِنْ حَكَمْتَ فَاحْكُم بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ ﴿٤٢﴾**<sup>(3)</sup>.

الدراسات السابقة

(1) فرحان ومرعي, 2002, 23

(2) سورة النجم الآية (39-41).

(3) سورة المائدة , الآية 42

## تمهيد

تُعدّ الدِّراسات السَّابقة نقطة البدء لدراسات الجديدة، والسبيل الذي يمكنها من خوض غمار الدِّراسة في الموضوع ، والاستعانة بها في تنفيذ هذه الدِّراسة وذلك للوصول إلى وضع تصور موضوعي .

فالعلم تراكمي يعتمد جديده على قديمه، مما يعني أنّ الدِّراسات مُرتبطة ببعضها مما يُشكل تواصلاً للفكر وإثراء العلم . ويتناول هذا الفصل مما تيسر من الدِّراسات المتعلقة بموضوع بحثه والتي أعتد عليها عند الشروع في البحث، وفيما يلي مستخلصات الدِّراسات التي تمّ الاطلاع عليها والتي منها :

دراسة منصور ويونس (1981م) بعنوان (الوضع الإداري في ليبيا )

أجريت في كَلِيَّة الاقتصاد ' جامعة طرابلس ( حالياً ) ، واستهدفت التعرف على الأساليب غير السوية بالإدارة مثل التزوير ' والمحسوبية ' والوساطة ' والرشوة ' والاختلاس ' والولاء الشخصي ، ووصف الوضع الإداري في ليبيا . وأجريت هذه الدِّراسة على عينة قصديه متكونة من (400) موظف من موظفي القطاع العام في طرابلس واتبعت المنهج الوصفي في ذلك وكانت أداة القياس هي الاستبيان المفتوح .

## فتوصلت إلى نتائج منها :

- 1- وجود بعض الأساليب غير السوية بالإدارة مثل : التزوير والمحسوبية والوساطة والرشوة والاختلاس والولاء الشخصي.
- 2- نتيجة للسلوك الخاطئ ' ظهرت ظواهر إدارية سلبية منها التعقيد الإداري وعدم وجود نظام إداري سليم، وظهور قوانين معقدة، وعدم الثقة بالإدارة .
- 3- ازدواج الاختصاصات، حيث أنّ هناك أكثر من جهة لتخصص معين مما يظهر الفوضى والارتباك وتضارب الاختصاصات والمهام .
- 4- عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وقد رأى الباحثان أنّ الدرجات الوظيفية غير ملائمة لإيجاد القيادة الإدارية الجيدة كما وجدا أنّ هناك وظائف لا تتلاءم مع من يشغلها .<sup>(1)</sup>

دراسة الحربي (1994م) بعنوان ( واقع تقييم الأداء الوظيفي لموظفي الإدارات المختلفة بجامعة أم القرى بمكة المكرمة ). هدفت هذه الدِّراسة إلى محاولة معرفة واقع الأداء الوظيفي لموظفي الإدارات المختلفة بجامعة أم القرى بمكة المكرمة، كما هدفت الدِّراسة إلى معرفة تأثير المتغيرات الشخصية على استجابات المفحوصين، كما هدفت إلى معرفة المستوى الأدائي والسلوكي للموظفين، وتكونت العينة من ( 93 ) موظفاً وموظفة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت وسيلة جمع البيانات تتمثل في استمارة الاستبيان .

وأظهرت نتائج الدِّراسة ما يأتي :-

(1) منصور ويونس (1981م)

- 1- وضوح الأهداف التي يحققها تقويم الأداء الوظيفي بنسب عالية لدى مجتمع الدّراسة, في مقابل غموض الأهداف التي تحقّقها الإدارة العليا بالجامعة بشكل عام .
- 2- اتضح أنّ أهم العوامل المؤثرة في تقويم الأداء الوظيفي بالجامعة هي قلة خبرة الإدارة وسوء إعداد التقارير الوظيفيّة .
- 3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المقيمين لتحديد العوامل المؤثرة في عملية التقويم حسب متغيرات الجنس والسن والمؤهل العلمي .
- 4- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المقيمين لتحديد العوامل المؤثرة في عملية التقويم حسب متغيرات الخبرة الإدارية .<sup>(1)</sup>
- دراسة الدالة ( 2003م ) بعنوان ( أثر الحوافز على أداء الأطباء السعوديين في مستشفى قوى الأمن بالرياض ).
- وهدفت هذه الدّراسة إلى التعرف على أكثر الحوافز أهميّة من وجهة نظر الأطباء السعوديين العاملين في مستشفى قوى الأمن بالرياض, وكذلك التعرف على مدى توافر الحوافز في المؤسسة, وكانت العينة طبقية متكونة من 80 فرداً من أطباء مستشفى قوى الأمن بالرياض, واستخدمت فيها المقابلة الشخصية كوسيلة لجمع البيانات, وكان من أهم النتائج ما يلي :-
- 1- إن أكثر الحوافز المادية أهميّة بين الأطباء هي الترقّيات, والعلاوات الفنية, والحوافز التشجيعية, وأكثر الحوافز المعنوية أهميّة بين الأطباء هي اهتمام الإدارة بتطبيق الجودة الشاملة, والثناء الشفوي وخطابات الشكر والتقدير .
- 2- إنّ مستوى أداء الأطباء العاملين في المستشفى مرتفع, ويتضح ذلك من خلال اتجاهاتهم الايجابية نحو تحسين مستوى أدائهم .
- 3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نوع الجنس, والمؤهل العلمي, ومستوى الأداء الوظيفي<sup>(2)</sup>
- دراسة إسديرة 2004م وهي بعنوان ( أثر الخلفية الاجتماعية على مشكلات الجهاز الإداري ).
- أجريت هذه الدّراسة في جامعة المرقب, كليّة الآداب والعلوم بني وليد, وهي دراسة ميدانية مجتمعها مدينة بني وليد الليبية .

(1) الحربي (1994م)

(2) دراسة الدالة ( 2003م )

استهدفت هذه الدراسة توفير بيانات عن الخلفية الاجتماعية، وبعض المشكلات الإدارية وكذلك توفير بيانات عن أداء الموظفين في الإدارة ومشكلاتهم والعوامل المؤثرة فيهم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي، وتكونت عينة الدراسة من 150 موظفاً وموظفة، وتم اختيار العينة القصدية، كما استعملت الاستبانة كأداة للقياس .  
وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها ما يلي :-

- 1- إنَّ أغلب أفراد العينة من الذكور، بالإضافة إلى أنهم تنحصر أعمارهم بين الفئة العمرية ( 20- 25 سنة) كما أنَّ أغلبهم من العزاب، الذين تقل خبرتهم عن 4 سنوات ، وهم من ذوي المهن الفنية .
- 2- أثبتت الدراسة أنَّ أغلب أفراد العينة يرفضون الوساطة وانجاز الأعمال عن طريق تبادل المصالح، كما بينت الدراسة أنَّ أعلى نسبة من أفراد العينة يعانون من مشاكل الوساطة في العمل .
- 3- لم تكشف الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الولاء للوظيفة كمتغير تابع وبين متغيرات مستقلة كالعمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، والدخل الشهري، ونوع العمل<sup>(1)</sup>.

#### إجراءات الدراسة الميدانية

#### منهج الدراسة :

استخدم الباحث المنهج الوصفي في إجراءات دراسته، نظراً لمناسبته لأهداف الدراسة، حيث يستخدم هذا المنهج لمعرفة إلى أي حد يرتبط متغيران، ويهتم بجمع وتلخيص وتنظيم ووصف الحقائق .

#### مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من كافة موظفي كلية العلوم الإنسانية بالجامعة الأسمرية والبالغ عددهم (20) موظفاً وموظفة .

#### عينة الدراسة :

نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة فقد استخدم الباحث كافة أفراد المجتمع في دراسته واستثنى من ذلك الغياب والإجازات .

اختيار وسيلة جمع البيانات والمراحل التي يمر بها:

(1) اسديرة 2004م ص 92 .

استخدم الباحث الاستبيان المغلق كوسيلة لجمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة للحصول على إجابة تساؤلات الدراسة وجمع المعلومات بطريقة سريعة ومثلة للواقع .

الاستمارة في شكلها النهائي :

تتكون الاستمارة في شكلها النهائي من ثلاثة مقاييس كما يلي:-

القسم الأول / مقاييس الخلفية الشخصية : وتدور حول البيانات والمتغيرات الشخصية لأفراد العينة كالتجربة والسن والمؤهل وإلى الدخل وغيرها من المتغيرات التي لها تأثير في أداء المفحوص وتمثل في الفقرات (أ, ب, ج, د, هـ, و, ز, ح, ط )

القسم الثاني/ الفقرات الخاصة بقياس إلى الأداء الوظيفي , وتمثل الفقرات ( من 1 إلى 31 )

#### إجراءات الدراسة النهائية

بعد تعديل الاستبانة وفق ما رآه المحكمين , وحسب ما تطلبت نتائج الصدق حيث تم حذف عبارات وتعديل أخرى في المقياس ليصبح في صورته النهائية, وصار من الممكن تطبيق الدراسة النهائية حيث طبقت كما يلي :-

القسم الأول /مقاييس الخلفية الشخصية : وتدور حول البيانات والمتغيرات الشخصية لأفراد العينة كالتجربة والسن والمؤهل وإلى الدخل وغيرها من المتغيرات التي لها تأثير في أداء المفحوص , وتمثلها الفقرات (ا, ب, ج, د, هـ, و, ز, ح, ط) .

القسم الثاني/ الفقرات الخاصة بقياس إلى الأداء الوظيفي وتمثل الفقرات (من 1 إلى 31 ) وتنقسم إلى ستة محاور .

#### تطبيق الدراسة النهائية :-

بعد التأكد من تمتع الاستبانة بالشروط اللازمة لإظهارها بالصورة الصحيحة, قام الباحث بتوزيعها على مفردات عينة الدراسة بشكل مباشر في الفترة من (5 إلى 14 / 10 / 2022), وعند الاستلام قام الباحث بمراجعة هذه الاستمارات من حيث المفقودة منها والناقصة في إجابتها والمتناقضة فيها, فأصبح العدد النهائي للاستمارات الجاهزة للتفريغ ( 20 ) استمارة. التحقق من صدق وثبات الاستبيان :

أولا / صدق الاستبيان :

لقد تأكد الباحث من صدق أداة الدراسة التي اعتمد عليها في جمع بيانات الدراسة من أجل دقة النتائج المترتبة عليها، ولذلك قام الباحث بتحقيق مبادئ الصدق التالية :-

1- مبدأ الصدق الظاهري حيث عرض الاستمارة على (5) من الزملاء المختصين الأكاديميين من أعضاء هيئة

التدريس وذلك لمراجعة الاستمارة، والتأكد من ملائمتها لموضوع الدراسة من كافة النواحي كالوضوح وعدم التكرار وعدم التناقض .

2- مبدأ صدق المحتوى : ويعتمد هذا المبدأ على مبدأ تمثيل مفردات المقياس للسمة المراد قياسها بالتحديد، ولكي يتوفر هذا في مقياس الدراسة قرر الباحث وضع مفردات خاصة بالخلفية الشخصية للمفحوص، وأجملها في تسعة فقرات استهل الاستبيان بها، وتم تحقيق مبدأ صدق المحتوى، بحيث يكون شاملاً لكل المقياس، فقد عمل الباحث على أن يتضمن المقياس عبارات تغطي كافة مجالاته وبأعلى قدر من الشمولية، ثم قام بالتعديل في تلك الفقرات حسب توجيهات المحكمين، ثم وضع الاستمارة في شكلها النهائي وعرضها على المتخصصين اللغويين من أجل ضمان سلامة العبارات من الأخطاء ووضوحها وسهولتها .

3- مبدأ الصدق التمييزي : حيث حرص الباحث على توفر هذا المبدأ في مقياس دراسته، بحيث يميز هذا المقياس بين من يؤكدون وجود السمة المراد قياسها، وبين من ينفون وجودها، وقد طبق الباحث هذا النوع من الصدق على مقياس دراسته من أجل حذف العبارات التي لا ترتبط بموضوع الدراسة، وعند تطبيقه على المقياس تبين أن هناك بعض الفقرات التي لا تتمتع بالقدرة التمييزية، وأنها لا تميز بين من يؤكد وجود السمة ومن ينفونها، حيث قام الباحث بتعديلها أو استبدالها، وبعد انجاز هذه المرحلة طبق الباحث الدراسة الاستطلاعية .

#### ثانياً : ثبات الاستبيان :

لكي تكون أداة الدراسة ذات جدوى وفاعلية في تحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها هذه الأداة، قام الباحث بالتأكد من ثبات هذا المقياس، وذلك بحساب معامل الثبات، ووجد أنه عند استخدام طريقة التجزئة النصفية في برنامج ( spss ) وجد أن معامل سبيرمان براون ( spearman brown coefficient ) = 0.817 وعند استخدام معادلة كرونباخ / ألفا في برنامج ( spss ) وجد أن معامل كرونباخ / ألفا = 0.795 ( أكبر من 0.6 )، ويعتبر ثبات عال لأنه أكثر من 0.60، فالحد الأدنى لقيمة معامل ألفا يجب أن تكون أكبر من 0.60 . ومعامل الارتباط بين الأسئلة = 0.633 وهو متوسط وكلما كانت قيمة مقياس ( كرونباخ / ألفا ) كبيرة كلما كان هناك اتساق بين الإجابة على العبارات، ومن خلال ذلك تبين أن المقياس يتصف بنسبة من الثبات تؤهله لإكمال الدراسة .

ملخص النتائج التي توصلت لها الدراسة :-

من خلال إجراء الدراسة الميدانية ومعالجتها إحصائياً توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول الذي مفاده :- ما هو إلى الاداء الوظيفي لدي موظفي الكلية ؟

جاءت الإجابة على الفقرات الخاصة بقياس مستوى الأداء كالتالي :-

المحور الأول:- مبدأ تبادل المصالح مع الآخرين :-.

- اشترك مع زملائي لمساعدة زميل آخر محتاج, ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 100	% 0	% 0

- استعين بأصدقائي عند قضاء أموري الخاصة, ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 60	% 30	% 5

- تشجعي الحوافز المادية على الأداء الجيد , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 40	% 40	% 15

- أجمال العملاء لتفادي المشاكل, ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 30	% 45	% 25

المحور الثاني:- مبدأ استغلال العلاقات الاجتماعية , وتمثله الفقرات الآتية، مرفقة بالنسب المتوية للإجابة عليها :-

أكثر من التواصل الاجتماعي الذي يدعمني في العمل , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 55	% 30	% 10

ابذل جهدا في عمل غير مناسب لمرتي , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 70	% 10	% 15

- أخالف القانون الوظيفي عندما يكون الموضوع يهم احد المقربين, ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 25	% 60	% 10

- لا اعتبر المساعدات التي يتلقاها الموظف ( بخشيش ) رشوة , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
% 40	% 40	% 10	% 10

- استغل مكاني في العمل لتحقيق مكاسب خاصة , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
% 45	% 30	% 10	% 15

- أقدم العزائم ودعوات الأفرح للمسؤولين من اجل تقوية علاقتي معهم, ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
% 10	% 60	% 20	% 10

المحور الثالث :-مبدأ التضايك من الأساليب والمعاملات الإدارية المختلفة, وتمثله الفقرات الآتية مرفقة بالنسب المئوية للإجابة عليها :-

- أعمال أصدقائي وأقاربي في نطاق وظيفتي مثلما أعامل الناس كافة , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
% 90	% 0	% 0	% 10

- اشعر بالضيق والتوتر كلما خالفت اللوائح بسبب الضغوط الاجتماعية , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
% 90	% 0	% 5	% 5

- اسعد بزيارة المسؤولين لي في عملي , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
% 65	% 25	% 5	% 5

- لا احصل على ترقية مناسبة ومكافآت تحفيزي , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
% 55	% 10	% 25	% 10

المحور الرابع :- مبدأ التجاوز الوظيفي الاجتماعي , والذي تمثله الفقرات الآتية مرفقة بالنسب المئوية للإجابة عليها :-

- لا أحبذ أن يزورني الناس في البين من اجل أمور تخص وظيفتي , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 45	% 15	% 25

- أحسن من علاقاتي الاجتماعية بدواعي نفسية , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 40	% 25	% 35

- أتلقى المكالمات الهاتفية في فترة راحتي من اجل قضاء أمور وظيفية , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 20	% 30	% 50

- اعتبر كل م يساعدني في قضاء مصالحتي صديقا لي , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 30	% 35	% 20

- استغل اخطأ الآخرين بالضغط عليهم لقضاء أمور فيها تجاوز , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 55	% 10	% 25

المحور الخامس :- مبدأ سوء تقدير وقت العمل, و تمثله الفقرات الآتية مرفقة بالنسب المئوية للإجابة عليها :-

- اشعر بالفراغ أثناء العمل , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 45	% 10	% 25

- كثيرا ما أؤجل عمل اليوم إلى غد , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 40	% 40	% 10

- أعاني من أعباء العمل الكثيرة , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 25	% 20	% 55

- لا اقضي كل وقتي المطلوب مني في عملي , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 55	% 10	% 10

- اشعر بأن أدائي متدني مما يجعلني مهتد بالاستغناء عن عملي , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 60	% 25	% 15

- أتغيب عن عملي لأبسط الأسباب , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 45	% 30	% 20

- محور السادس :- مبدأ العوز المادي , و تمثله الفقرات الآتية، مرفقة بالنسب المئوية للإجابة عليها :-

- راتبي لا يتناسب مع غلاء المعيشة في البلاد , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 20	% 5	% 55

- راتبي لا يتناسب مع الشهادة العلمية التي احملها , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 55	% 10	% 25

- اشعر بعدالة وموضوعية في نظام الترقيات , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 35	% 20	% 30

- الإدارة لا تحفزني على تنمية وتحسين الأداء , ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة
% 20	% 40	% 35

- إحصائي في عملي الوظيفي أقل من إحصائي الخاصة، ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة	لا أوافق
50 %	5 %	40 %	5 %

- الإدارة لا تراعي ظروف الشخصية والعائلية كلما استدعي ذلك، ونسب استجابات المفحوصين عليها كالتالي :-

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة	لا أوافق
25 %	30 %	25 %	20 %

النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني الذي مفاده :- هل توجد علاقة ارتباطيه بين الأداء الوظيفي والقيم الاجتماعية ؟

من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين لمعرفة قوة العلاقة، اتضح وجود علاقة ارتباطية إحصائية عند مستوى (0.01) بين الأداء الوظيفي والقيم الاجتماعية ، حيث بلغت قيمة ( ر ) المحسوبة =535 وهي علاقة متوسطة موجبة.

النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني الذي مفاده : ما مدى إسهام متغيرات الخلفية الشخصية في تدني مستوى الأداء الوظيفي للموظفين ؟

بلغت درجة مساهمة القيم الاجتماعية في تدني إلى الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة (0.718)، وهذا ما يعني أنه كلما زادت متغيرات الخلفية الشخصية لدى أفراد العينة درجة واحدة زاد الأداء الوظيفي بمقدار (0.718) من الدرجة المقررة لمقياس تدني الأداء الوظيفي، وهذه النسبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.000)، وذلك بالنظر إلى قيمة ( T ) المقابلة لها، التي بلغت ( 12.730 ) وهذا باستثناء متغيرين فقط هما متغير المستوى التعليمي ومتغير مستوى الدخل فالعلاقة بينهما وبين المتغير المستقل هي علاقة عكسية .

#### النتيجة العامة /

وجود تدني متوسط في أداء الموظفين مرتبط بمتغيرات الخلفية الشخصية للموظفين وخصوصاً فيما يخص مستوى التعليم ومستوى الدخل ومن الغريب أن العلاقة المتغير المستقل والمتغير التابعين المذكورين هي علاقة عكسية أي كلما كان مستوى الدخل أفضل ومستوى التعليم أعلى عند الموظف كلما قل مستوى أداءه .

#### التوصيات /

بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يوصي الباحث بما يلي :

أولاً : توصيات إلى الإدارات الوظيفية العامة في الدولة وهي :

- 1 - تحفيز الموظفين على تفادي المشاكل التي تتسبب فيها القيم الاجتماعية السلبية، وذلك عن طريق تصحيح مسار هذه القيم وتقييم السلبية منها .
  - 2 - الحرص على تنفيذ اللوائح والأنظمة القانونية الوظيفية بدقة، ومعاقبة المخالفين لها وفق ما تنص عليه مواد القانون الإداري والوظيفي وقانون الخدمة العامة .
  - 3 - اختيار العناصر الإدارية المؤهلة من أجل تسيير العملية الوظيفية على الوجه المطلوب، وتوجيه الموظفين نحو الأفضل .
  - 4 - التركيز على أهمية وقت العمل بالنسبة للموظف وبالنسبة للمواطن العميل، وذلك عبر مراقبة وتوجيه الموظفين في الحضور والانصراف والغياب، وإرشاد المواطن بأن وقت عمل الموظف ليس ملكه، ويجب الاستفادة من هذا الوقت على أكمل صورة .
- ثانياً : توصيات إلى الجهات المسؤولة العليا في البلاد :

- 1 - دعم المؤسسات والإدارات الوظيفية بعناصر متخصصة في مجال التوجيه النفسي والاجتماعي، وجعلهم من العناصر الأساسية في كل مؤسسة من أجل معرفة وتقييم السلوكيات الخاطئة و المنحرفة عن مسارها.
- 2 - تحسين مستويات الدخل الضعيفة لدى الموظفين، من أجل أن لا يكون الموظف محتاج لأي مصادر دخل خارجة عن وظيفته، من شأنها أن تضيع وقت الموظف أو تدخله في مشاكل الرشاوى والسراقات - لا سامح الله - .
- 3 - الاعتماد على الحاسب الآلي والتقنية الحديثة، التي من شأنها تسهيل وتسرع كافة المعاملات، بل وتساهم في تنظيمها وفي حفظها. وفي هذا الصدد تدعو الباحث الجهات المختصة إلى تنفيذ مشروع المنظومة الموحدة للإجراءات الإدارية حيث يحصل بها المواطن على المعاملات الأساسية التي يحتاجها في أي مكان من البلاد، وفي أسرع وقت عبر منظومة إلكترونية موحدة، التي صارت معظم دول العالم المتطورة تعمل على ضوءها .
- 4 - تفعيل أنظمة الحوافز المادية والمعنوية للموظفين، من أجل تشجيعهم على البذل والعطاء الأفضل، وتقديم كل ما في وسعهم للعمل والوظيفة .

المقترحات

#### يُقتَرَحُ الباحث إجراء الدِّراسات العلميَّة التالية :-

- 1- القيام بدراسة عن مدى تأثير مظاهر القيم الاجتماعية على الأداء الإداري لمديري ومديرات الإدارات العامة.
- 2- القيام بدراسة استطلاعية مقارنة بين مستوى الأداء الوظيفي في ليبيا، و مستوى الأداء الوظيفي في دولة تختلف في روابطها الاجتماعية عن ليبيا، كدول الاتحاد الأوروبي مثلاً.

## الخاتمة

يتقدم الباحث بالشكر والعرفان إلى الله - عز وجل - الذي بعونه وبمحمده تم استكمال هذه الدراسة . كما يتمنى أن يكون قد وُفق في إظهارها بالمظهر العلمي المطلوب, وأن يُفيد كل من يطلع عليها. وبالرغم من كل الجهود التي بُذلت لإظهار هذا الدراسة على أحسن وجه, إلا أن الباحث يؤكد على أنه إن وُفق في هذا الدراسة واحتوت في طباقها على إيجابيات ونجاح يذكر, فالتوفيق من عند الله أولاً وأخيراً, ثم هو منسوب لجميع من سعي وساعد لإخراجه بهذه الصورة, وإن كان به شيء من السلبيات أو التقصير أو النقد فهو راجع للباحث وحده.

## قائمة المصادر والمراجع

## المراجع العربية

أولاً / القرآن الكريم, مصحف المدينة المنورة برواية جف عن عاصم , المصحف الإلكتروني.

## ثانياً / الكتب :

- إدريس , وائل محمود , الغالي , طاهر حسن ( أساليب الأداء وبطاقة التقييم المتوازن ) دار وائل للنشر , الطبعة الأولى , عمان 2009م.
- البخاري , أبو عبد الله محمد بن إسماعيل, صحيح البخاري , دار ابن كثير, بيروت لبنان , 1423 – 2002 , الطبعة الأولى .
- الزاوي, الطاهر محمد, ترتيب القاموس المحيط, الجزء الثاني, الطبعة الرابعة, دار عالم الكتاب للطباعة والنشر والتوزيع, الرياض, المملكة العربية السعودية, 1996م.
- الظاهر , نعيم إبراهيم ( الإدارة المدنية نظريات ومفاهيم ) دار الوليد , الطبعة الأولى , عمان , 2009م
- القرالة , عصمت سليم ( الحكمانية في الأداء الوظيفي) دار جليس الزمان – دار الرمال , الطبعة الأولى , 2009م
- بن حزم, أبو محمد على بن أحمد بن سعيد, جمهور أنساب العرب, تحقيق: عبد السلام هارون, دار المعارف, مصر, 1962م.
- بن خلدون, عبدالرحمن, العبر وديوان المبتدأ والخبر في أيام العرب والعجم والبربر ومن عاهدتهم من ذوي السلطان الأكبر, دار الكتاب العربي, بيروت لبنان, 1959م .
- بو دبوس , فرحات , رجب محمد ( القطاع العمومي ) اكاديم الفكر, الطبعة الأولى , طرابلس 2006م .
- بوكرحومة, رحومة حسين, الزاوية الأسمرية العلمية بزيلتين ودورها التربوي في ليبيا, منشورات مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية, 2006م ,
- دار المحفوظات والوثائق التاريخية بطرابلس, وثيقة رقم 75 و 94 .

- دليل الخريجين, للعام الجامعي 2018 – 2019 م, اللجنة العلميّة الخاصّة بإقامة الحفل السنوي لخريجي الجامعة, الجامعة الأسمريّة, دار الخمس للطباعة, 2019م
  - ذرة , عبد الباري إبراهيم ( تكنولوجيا الأداء البشري في التنظيمات ) المنظمة العربية للتنمية الإدارية 2003م
  - سلطان , محمد سعيد ( السلوك التنظيمي ) دار الجامعة الجديدة , الإسكندرية 2004م
  - شاويش , مصطفى نجيب , ( إدارة الموارد البشرية ) دار الشروق للنشر والتوزيع , الطبعة الثالثة , عمان 2000م
  - فرحان , إسحاق , ومرعي , توفيق ( اتجاهات المعلمين في الأردن للقيم الإسلامية في مجال العقائد والعبادات والمعاملات كما حددها الإمام البيهقي , أبحاث اليرموك , سلسلة العلوم الإنسانيّة والاجتماعيّة , المجلد الرابع , العدد الثاني
  - هلال , محمد عبد الغني ( مهارات إدارة الأداء ) مركز تطوير الأداء والتنمية , القاهرة , 1996م
- ثالثاً / الرسائل العلميّة :
- الجوفي , إيمان احمد صالح , ( العلاقات الاجتماعيّة النفسية الوظيفيّة وعلاقتها بالأداء الوظيفي ) رسالة جامعيّة كليّة الآداب – جامعة صنعاء , اليمن – تاريخ الإقرار 2006م .
  - بن طاهر , محمود فرج , ( تدني إلى الأداء الوظيفي لدى موظفين القطاع العام وعلاقته بأتماط العلاقات الاجتماعيّة السّائدة في مدينة زليتن, رسالة ماجستير, كليّة الآداب والعلوم , جامعة المرقب , 2012م.
  - حجاج , أمال , بوزيان , حواء , و بوزيان حنان , ( الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي ) رسالة ماجستير, في الاتصالات والعلاقات العامة, جامعة قاصدي مرباح, كليّة العلوم الإنسانيّة والاجتماعيّة , 2014م .