



Social and Professional Challenges Facing Faculty Members and Their Impact on Teaching Effectiveness: A Field Study of a Sample of Faculty Members at the Faculty of Arts, Sirte University

Salima Salem Abdelhady Al-Jaafari *

Department of Sociology and Social Work, Faculty of Arts, Sirte University, Libya.

التحديات الاجتماعية والمهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وتأثيرها على الكفاءة التدريسية: دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس كلية الآداب جامعة سرت

سليمة سالم عبدالهادي الجعفري *

قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة سرت، ليبيا

*Corresponding author: Salima.salim@su.edu.ly

Received: 28-05-2026

Accepted: 07-08-2026

Published: 18-08-2026

Abstract

The current research was conducted to assess social and professional challenges experienced by faculty members and explore their influence on the effectiveness of teaching. The study was carried out using a descriptive-analytical survey. The target population was the faculty of arts, and the sample size was 50 respondents selected using a simple random sampling technique. The data were analyzed using IBM SPSS Statistics software. The results of the study revealed the presence of social challenges associated with maintaining a work-life balance, as well as professional difficulties, including a lack of rewards for performance, increased teaching and managerial activities, and scarce resources. Professionally induced stress was found to be more prevalent than socially induced stress. Despite the wide range of obstacles, the faculty was highly efficient in teaching, including lesson planning, maintaining contact with students, and using appropriate pedagogical and assessment strategies. The current research recommends that the university should create a conducive working environment, provide rewards and incentives, and reduce non-teaching duties to increase efficiency and ensure the delivery of quality education.

Keywords: Social Challenges, Professional Challenges, Teaching Efficiency, Faculty Members, Higher Education.

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التحديات الاجتماعية والمهنية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب، وقياس تأثيرها على كفاءتهم التدريسية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة تتكون من 50 عضو هيئة تدريس. خللت البيانات باستخدام برنامج IBM SPSS Statistics. ووجدت النتائج تحديات اجتماعية تتعلق

بالتوازن بين الحياة المهنية والأسرية، ومهنية تمثلت في ضعف الحوافز، وارتفاع الأعباء التدريسية والإدارية، وضعف الإمكانيات، مع تأثير التحديات المهنية الذي كان أعلى من نظيرتها الاجتماعية. كما أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بمستوى مرتفع من الكفاءة التدريسية، خاصة في التخطيط للمحاضرات، ووضوح الشرح، والتفاعل مع الطلبة، واستخدام أساليب التدريس والتقويم المناسبة. أوصت الدراسة بتحسين بيئة العمل الجامعية، وتوفير الحوافز والإمكانيات، وتقليل الأعباء الإدارية، وتعزيز الدعم النفسي والاجتماعي، كل ذلك من شأنه رفع الكفاءة التدريسية وتحسين جودة العملية التعليمية.

الكلمات المفتاحية : التحديات الاجتماعية، التحديات المهنية، الكفاءة التدريسية، أعضاء هيئة التدريس، التعليم العالي.

مقدمة:

يشهد التعليم الجامعي في العصر الحديث تحولات متسارعة فرضتها التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية والاقتصادية، مما ألقى بظلاله على طبيعة العملية التعليمية ودور عضو هيئة التدريس داخلها. فلم يعد عضو هيئة التدريس مجرد ناقل للمعرفة، بل أصبح محوراً أساسياً في بناء القدرات الفكرية والبحثية للطلبة، وصانعاً للوعي المجتمعي، ومساهمًا في التنمية المستدامة.

إلا أن هذا الدور المتعاظم يواجه العديد من التحديات التي تعيق تحقيقه بالشكل الأمثل، حيث تتداخل الضغوط الاجتماعية مع الأعباء المهنية لتشكل بيئة عمل معقدة قد تؤثر سلباً على الأداء الأكاديمي والتدريسي. فمن جهة، يواجه أعضاء هيئة التدريس تحديات اجتماعية تتمثل في ضعف التقدير المجتمعي أحياناً، وضغوط الحياة اليومية، وتوازن الأدوار بين العمل والأسرة. ومن جهة أخرى، تبرز تحديات مهنية تتعلق بزيادة الأعباء التدريسية والإدارية، وضعف الإمكانيات البحثية، وقلة الحوافز، فضلاً عن التغيرات المستمرة في متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي.

إن تزايد هذه التحديات قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، والإجهاد المهني، وربما الاحتراق الوظيفي، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على الكفاءة التدريسية، التي تعد عنصراً حاسماً في جودة مخرجات التعليم العالي. فالكفاءة التدريسية لا ترتبط فقط بالمعرفة العلمية، بل تشمل أيضاً القدرة على التواصل، والتخطيط، وإدارة الصف، واستخدام التقنيات الحديثة في التعليم.

ومن هنا تبرز أهمية دراسة هذه التحديات بشكل علمي ومنهجي، للكشف عن طبيعتها ومدى تأثيرها على الكفاءة التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس، خاصة في كليات الآداب التي تنتم بطبيعة خاصة من حيث التخصصات الإنسانية وكثافة التفاعل الفكري.

وعليه، تسعى هذه الدراسة الميدانية إلى تحليل التحديات الاجتماعية والمهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب، وقياس أثرها على مستوى الكفاءة التدريسية، وذلك بهدف تقديم نتائج علمية تساهم في تطوير بيئة العمل الأكاديمي، وتعزيز جودة الأداء التعليمي.

مشكلة البحث:

في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها قطاع التعليم العالي، تزايدت الأدوار والمسؤوليات الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس، مما جعلهم عرضة لمجموعة متشابهة من التحديات الاجتماعية والمهنية. ورغم الأهمية المحورية التي يؤديها عضو هيئة التدريس في تحسين جودة العملية التعليمية، إلا أن واقع الممارسة يشير إلى وجود ضغوط وعوائق قد تؤثر على أدائه وكفاءته التدريسية.

تتمثل هذه المشكلة في أن العديد من أعضاء هيئة التدريس يعانون من تحديات اجتماعية مثل الضغوط الأسرية، وضعف التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، بالإضافة إلى تراجع التقدير المجتمعي لدورهم في بعض السياقات. كما يواجهون تحديات مهنية تتمثل في زيادة الأعباء التدريسية والإدارية، وقلة الإمكانيات البحثية، وضعف الحوافز، وغياب بيئة عمل محفزة، فضلاً عن التغير المستمر في متطلبات الجودة والتطوير الأكاديمي.

ورغم وجود هذه التحديات، إلا أن مدى تأثيرها الفعلي على الكفاءة التدريسية لا يزال غير واضح بشكل كافٍ، خاصة في البيئة الجامعية الليبية، وبشكل أدق في كليات الآداب، التي تتميز بخصوصية طبيعة تخصصاتها واعتمادها الكبير على التفاعل المباشر بين عضو هيئة التدريس والطلبة.

ومن هنا تتبلور مشكلة البحث في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:
ما التحديات الاجتماعية والمهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب، وما مدى تأثير هذه التحديات على الكفاءة التدريسية لديهم؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية، منها:

- ما أبرز التحديات الاجتماعية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس؟
- ما أهم التحديات المهنية التي تؤثر على أدائهم؟
- ما مستوى الكفاءة التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحديات (الاجتماعية والمهنية) والكفاءة التدريسية؟
- هل تختلف هذه التأثيرات باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الخبرة، الدرجة العلمية، الجنس، وغيرها)؟

أهداف البحث:

الهدف العام:

- التعرف على التحديات الاجتماعية والمهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب وقياس أثرها على الكفاءة التدريسية.

الأهداف الفرعية:

1. تحديد أبرز التحديات الاجتماعية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس.
2. التعرف على أهم التحديات المهنية المرتبطة ببيئة العمل الأكاديمي.
3. قياس مستوى الكفاءة التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس.
4. تحليل العلاقة بين التحديات (الاجتماعية والمهنية) والكفاءة التدريسية.
5. الكشف عن الفروق في متغيرات الدراسة وفق الخصائص الديموغرافية.

أهمية البحث:

1. الأهمية العلمية:

- يسهم هذا البحث في إثراء الأدبيات المتعلقة بالتحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في البيئة الجامعية، خاصة في السياق الليبي الذي يعاني من نقص في الدراسات الميدانية الحديثة.
- يقدم إطاراً تحليلياً يربط بين المتغيرات الاجتماعية والمهنية والكفاءة التدريسية، مما يدعم الدراسات المستقبلية في مجال تطوير التعليم العالي.
- يوفر بيانات ميدانية يمكن الاعتماد عليها في بناء نماذج تفسيرية للعلاقة بين بيئة العمل الأكاديمي وجودة الأداء التدريسي.

2. الأهمية التطبيقية:

- يساعد نتائج البحث صناع القرار في الجامعات على فهم طبيعة التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والعمل على معالجتها.
- يسهم في تحسين بيئة العمل الأكاديمي من خلال تقديم توصيات عملية تدعم رفع الكفاءة التدريسية.
- يدعم تطوير برامج تدريبية وتأهيلية لأعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع احتياجاتهم الفعلية.
- يعزز جودة مخرجات التعليم العالي من خلال تحسين أداء عضو هيئة التدريس.

مصطلحات البحث:

1. التحديات الاجتماعية

التعريف النظري:

تُعرف التحديات الاجتماعية بأنها مجموعة الظروف والضغوط الاجتماعية التي يتعرض لها الفرد نتيجة تفاعله مع البيئة الاجتماعية المحيطة به، والتي قد تؤثر في سلوكه وأدائه وقدرته على تحقيق التوازن بين أدواره المختلفة داخل الأسرة والعمل والمجتمع.

التعريف الإجرائي:

تُعرف التحديات الاجتماعية في هذه الدراسة بأنها الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس من خلال استجاباته على فقرات الاستبيان المتعلقة بالمسؤوليات الأسرية، والتوفيق بين العمل والأسرة، والضغوط الاجتماعية، والدعم الاجتماعي، والأعباء العائلية، وذلك وفق مقياس ليكرت الخماسي.

2. التحديات المهنية

التعريف النظري:

تُعرف التحديات المهنية بأنها مجموعة الصعوبات والعوائق المرتبطة ببيئة العمل والتي قد تؤثر في كفاءة الفرد وأدائه المهني، مثل ضغوط العمل، وكثرة الأعباء الوظيفية، وضعف الإمكانيات والحوافز، ومتطلبات العمل المختلفة.

التعريف الإجرائي:

تُعرف التحديات المهنية بأنها الدرجة الكلية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس من خلال استجاباته على فقرات الاستبيان المتعلقة بكثرة الأعباء التدريسية، والمهام الإدارية، وضعف الإمكانيات، وضعف الحوافز، والإجهاد المهني، والضغوط المهنية، وذلك وفق مقياس ليكرت الخماسي.

3. الكفاءة التدريسية

التعريف النظري:

تُعرف الكفاءة التدريسية بأنها قدرة عضو هيئة التدريس على التخطيط للعملية التعليمية وتنفيذها وتقييمها بكفاءة وفاعلية، بما يحقق الأهداف التعليمية المنشودة، من خلال توظيف مهارات التدريس والتواصل والتفاعل مع الطلبة واستخدام الأساليب والوسائل التعليمية المناسبة.

التعريف الإجرائي:

تُعرف الكفاءة التدريسية في هذه الدراسة بأنها الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس من خلال استجاباته على فقرات الاستبيان المتعلقة بالتخطيط للتدريس، وتنوع أساليب التدريس، وإدارة المحاضرة، واستخدام التقنيات التعليمية، ووضوح الشرح، ومراعاة الفروق الفردية، وأساليب التقويم، والتفاعل مع الطلبة.

4. عضو هيئة التدريس

التعريف النظري:

عضو هيئة التدريس هو الشخص الذي يشغل وظيفة أكاديمية في مؤسسة التعليم العالي، ويتولى مهام التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وفقاً لمتطلبات العمل الجامعي.

التعريف الإجرائي:

يُقصد بعضو هيئة التدريس في هذه الدراسة جميع الأكاديميين العاملين بكلية الآداب محل الدراسة، من مختلف الدرجات العلمية والتخصصات، والذين شاركوا في الإجابة عن استبيان الدراسة خلال فترة جمع البيانات.

5. كلية الآداب

التعريف النظري:

كلية الآداب هي إحدى مؤسسات التعليم العالي التي تُعنى بتدريس العلوم الإنسانية والاجتماعية وإعداد الكوادر العلمية المتخصصة في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية.

التعريف الإجرائي:

يُتَّصَدُّ بِكَلِيَّةِ الْأَدَابِ فِي هَذِهِ الدِّرَاسَةِ الْكَلِيَّةِ الَّتِي أُجْرِيَتْ فِيهَا الدِّرَاسَةُ الْمِيْدَانِيَّةُ، وَالَّتِي تَمَّ اخْتِيَارُ أَفْرَادِ عَيْنَةِ الْبَحْثِ مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ الْعَامِلِينَ بِهَا خِلَالَ فِتْرَةِ تَنْفِيْذِ الدِّرَاسَةِ.

منهجية البحث:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (50) عضو هيئة تدريس من كلية الآداب. استخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتضمن أربعة محاور باستخدام مقياس ليكرت الخماسي. تم التأكد من صدق وثبات الأداة، وتم تحليل البيانات باستخدام SPSS من خلال التكرارات والنسب المئوية.

الدراسات السابقة:

دراسة بوعزيز (2017) بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء المهني لدى أساتذة التعليم العالي"، هدفت إلى التعرف على أثر الضغوط المهنية في الأداء المهني لأساتذة التعليم العالي. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت على عينة من أساتذة التعليم العالي في الجامعات الجزائرية. وأشارت النتائج إلى أن الضغوط المهنية تؤثر بصورة مباشرة في الأداء التدريسي، خاصة في ظل ضعف الإمكانيات المتاحة وقلة الدعم المؤسسي والحوافز المهنية.

دراسة أبو سمرة (2018) بعنوان "الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بالرضا الوظيفي"، هدفت إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والكشف عن علاقتها بالرضا الوظيفي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي، حيث يؤدي ارتفاع مستوى الضغوط إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، مما ينعكس سلباً على الأداء التدريسي.

دراسة الزعبي (2019) بعنوان "مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية"، هدفت إلى قياس مستوى الضغوط المهنية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية. وأظهرت النتائج أن أفراد العينة يعانون من مستويات متوسطة إلى مرتفعة من الضغوط المهنية، خاصة تلك المرتبطة بعبء العمل وضعف الحوافز المهنية.

دراسة العتيبي (2020) بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية"، هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات السعودية. وتوصلت النتائج إلى أن زيادة الأعباء التدريسية والإدارية تؤثر سلباً في الأداء الوظيفي، وأوصت بضرورة تحسين بيئة العمل الأكاديمي وتخفيف الضغوط المهنية.

دراسة القحطاني (2021) بعنوان "الاحترق الوظيفي وعلاقته بالأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات"، هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء التدريسي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات. وقد أثبتت النتائج وجود علاقة سلبية بين الاحتراق الوظيفي والكفاءة التدريسية، حيث يؤدي ارتفاع مستويات الإجهاد والاحتراق المهني إلى انخفاض جودة الأداء التدريسي.

التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة وجود اتفاق واضح على أن الضغوط والتحديات المهنية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس تؤثر سلباً على أدائهم الوظيفي وكفاءتهم التدريسية. كما تشير النتائج إلى أن عوامل مثل زيادة عبء العمل، وضعف الحوافز، وقلة الدعم المؤسسي تُعد من أبرز مسببات هذه الضغوط.

ورغم أهمية هذه الدراسات، إلا أن معظمها ركّز على الجانب المهني بشكل أكبر، مع إهمال نسبي للتحديات الاجتماعية وتأثيرها على الأداء التدريسي. كما يلاحظ وجود نقص في الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في البيئة الليبية، خاصة في كليات الآداب. وعليه، تأتي هذه الدراسة لتسد هذه الفجوة من خلال تناول التحديات الاجتماعية والمهنية معاً، وتحليل أثرهما على الكفاءة التدريسية في سياق ميداني محلي.

الاطار النظري

المبحث الأول: التحديات الاجتماعية والمهنية لدى أعضاء هيئة التدريس

أولاً: مفهوم التحديات الاجتماعية والمهنية

تُعدّ التحديات الاجتماعية والمهنية من أبرز العوامل المؤثرة في أداء الأفراد داخل بيئات العمل المختلفة، خاصة في المؤسسات التعليمية التي تتطلب تفاعلاً مستمراً بين الجوانب الإنسانية والمهنية. وتشير التحديات الاجتماعية إلى مجموعة الضغوط المرتبطة بالبيئة الاجتماعية للفرد، مثل العلاقات الأسرية، والدعم الاجتماعي، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل، بينما تتمثل التحديات المهنية في الأعباء الوظيفية، ومتطلبات العمل، والظروف التنظيمية داخل المؤسسة التعليمية، والتي قد تؤثر بشكل مباشر على مستوى الأداء والكفاءة. (أبو سمرة، 2018)

وتتسم هذه التحديات بطبيعتها التداخلية، حيث لا يمكن الفصل بين ما هو اجتماعي وما هو مهني بشكل تام، إذ تؤثر الضغوط الاجتماعية على قدرة الفرد في التكيف مع متطلبات العمل، كما أن الضغوط المهنية قد تنعكس على حياته الاجتماعية. وفي السياق الجامعي، تزداد حدة هذه التحديات نتيجة تعدد الأدوار التي يؤديها عضو هيئة التدريس، بين التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، مما يجعله عرضة لمستويات مرتفعة من الضغوط المتراكمة. (الزعبي، 2019)

ثانياً: التحديات الاجتماعية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس

تتمثل التحديات الاجتماعية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مجموعة من الضغوط المرتبطة بالحياة اليومية، مثل المسؤوليات الأسرية، وضعف التوازن بين العمل والحياة الخاصة، وقلة الدعم الاجتماعي. وتؤثر هذه العوامل بشكل كبير على الحالة النفسية للفرد، مما قد يؤدي إلى انخفاض مستوى التركيز والإنتاجية داخل العمل الأكاديمي. (محمد، 2020)

كما أن التغيرات الاجتماعية المتسارعة، وارتفاع متطلبات الحياة، تلعب دوراً في زيادة الضغوط على أعضاء هيئة التدريس، خاصة في ظل ضعف الرواتب أو عدم استقرار الأوضاع الاقتصادية في بعض الدول. ويؤدي ذلك إلى شعور الفرد بعدم الرضا، مما ينعكس سلباً على أدائه التدريسي والتفاعلي داخل قاعة المحاضرات. (القحطاني، 2021)

ثالثاً: التحديات المهنية في البيئة الجامعية

تشمل التحديات المهنية مجموعة من العوامل المرتبطة بطبيعة العمل الأكاديمي، مثل زيادة الأعباء التدريسية، وتعدد المهام الإدارية، وضعف الإمكانيات البحثية، وقلة الحوافز المادية والمعنوية. وتُعدّ هذه التحديات من أهم مسببات الإجهاد المهني لدى أعضاء هيئة التدريس، خاصة في ظل متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي التي تفرض ضغوطاً إضافية عليهم. (العتيبي، 2020)

كما أن غياب بيئة عمل محفزة، وعدم وضوح السياسات التنظيمية داخل بعض المؤسسات التعليمية، يسهم في زيادة الشعور بالإجهاد والاحتراق الوظيفي، وهو ما يؤثر بشكل مباشر على مستوى الأداء التدريسي وجودة العملية التعليمية. وقد أظهرت العديد من الدراسات أن الضغوط المهنية ترتبط ارتباطاً سلبياً بالكفاءة التدريسية. (بوعزيز، 2017)

رابعاً: العلاقة بين التحديات والكفاءة التدريسية

تُعدّ الكفاءة التدريسية مؤشراً أساسياً على جودة العملية التعليمية، وهي تتأثر بشكل مباشر بمستوى الضغوط والتحديات التي يواجهها عضو هيئة التدريس. فكلما زادت التحديات الاجتماعية والمهنية، انخفض مستوى الأداء التدريسي نتيجة الإجهاد والتشتت وضعف الدافعية. (أبو سمرة، 2018)

وفي هذا السياق، تشير الأدبيات التربوية إلى أن تحسين بيئة العمل، وتوفير الدعم الاجتماعي والمؤسسي، يسهم في رفع مستوى الكفاءة التدريسية، وتعزيز جودة التعليم العالي. كما أن التوازن بين الحياة المهنية والشخصية يعد من العوامل الأساسية التي تساعد عضو هيئة التدريس على تحقيق أداء أفضل داخل القاعة الدراسية. (القحطاني، 2021)

المبحث الثاني: الكفاءة التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس والعوامل المؤثرة فيها

أولاً: مفهوم الكفاءة التدريسية

تُعد الكفاءة التدريسية من الركائز الأساسية في جودة التعليم الجامعي، حيث تعكس قدرة عضو هيئة التدريس على تحقيق أهداف العملية التعليمية من خلال توظيف مهارات التخطيط والتنفيذ والتقييم بشكل متكامل. وتشمل هذه الكفاءة مجموعة من القدرات المهنية التي تمكن الأستاذ الجامعي من إدارة العملية التعليمية بكفاءة وفعالية داخل القاعة الدراسية. (Shaath, 2024)

كما أن الكفاءة التدريسية لا تقتصر على نقل المعرفة فقط، بل تتضمن مهارات التواصل، وتحفيز الطلبة، واستخدام استراتيجيات تدريس حديثة، بما يحقق التفاعل الإيجابي داخل البيئة التعليمية. وتُعد هذه المهارات ضرورية في ظل التحولات المعاصرة في التعليم العالي التي تفرض أدواراً أكثر تعقيداً على عضو هيئة التدريس. (Alwaely & Jarrah, 2020)

ثانياً: أبعاد الكفاءة التدريسية

تتكون الكفاءة التدريسية من عدة أبعاد مترابطة، من أهمها: التخطيط للتدريس، تنفيذ العملية التعليمية، تقويم أداء الطلبة، والمهارات الشخصية والتواصلية. وقد أكدت الدراسات الحديثة أن هذه الأبعاد تمثل الأساس الذي يُقاس من خلاله أداء عضو هيئة التدريس داخل المؤسسات الجامعية. (Shaath, 2024)

كما أصبح من الضروري إدماج التكنولوجيا التعليمية ضمن هذه الأبعاد، حيث إن استخدام الوسائل الرقمية والمنصات الإلكترونية يسهم في تحسين جودة التعلم وزيادة تفاعل الطلبة، وهو ما يعكس تطور مفهوم الكفاءة التدريسية في العصر الرقمي. (Amasha, 2024)

ثالثاً: العوامل المؤثرة في الكفاءة التدريسية

تتأثر الكفاءة التدريسية بعدة عوامل، من أبرزها الضغوط المهنية والاحترق الوظيفي، حيث تشير الدراسات إلى أن ارتفاع مستوى الضغوط يؤدي إلى انخفاض الأداء التدريسي نتيجة الإجهاد النفسي وفقدان الدافعية. كما أن زيادة الأعباء التدريسية والإدارية تُعد من أهم مسببات تراجع الكفاءة لدى أعضاء هيئة التدريس. (Alwaely & Jarrah, 2020)

إلى جانب ذلك، يلعب الدعم الاجتماعي والمؤسسي دوراً مهماً في تعزيز الأداء، حيث إن ضعف الدعم وغياب المشاركة في اتخاذ القرار يسهمان في زيادة الاحتراق الوظيفي، مما يؤثر سلباً على جودة التدريس داخل المؤسسات التعليمية. (Baghdadi, 2022)

رابعاً: العلاقة بين التحديات والكفاءة التدريسية

تشير الأدبيات الحديثة إلى وجود علاقة وثيقة بين التحديات التي يواجهها عضو هيئة التدريس ومستوى كفاءته التدريسية، حيث تؤدي الضغوط المستمرة إلى انخفاض الأداء، سواء على مستوى التحضير أو التفاعل داخل القاعة الدراسية. كما أن الاحتراق الوظيفي يُعد من أبرز العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على فعالية التدريس. (Alwaely & Jarrah, 2020)

وفي المقابل، فإن تقليل الضغوط المهنية وتحسين بيئة العمل يسهمان في رفع مستوى الكفاءة التدريسية، وتعزيز جودة مخرجات التعليم، وهو ما يؤكد أهمية معالجة التحديات الاجتماعية والمهنية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس. (Imran, 2025)

الإجراءات المنهجية

يتناول هذا المبحث عرض الإجراءات المنهجية التي اعتمدت عليها الباحثة في تنفيذ الدراسة الميدانية حول التحديات الاجتماعية والمهنية وأثرها على الكفاءة التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال توضيح منهج الدراسة وأداة جمع البيانات، وبيان إجراءات اختبار صدق الأداة وثباتها، وتحديد مجالات

الدراسة، ثم تعريف مجتمع الدراسة وعينته وطرق اختيارها، فضلاً عن الإشارة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

أولاً: منهج الدراسة وأداة جمع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، نظراً لملاءمته لطبيعة الظاهرة المدروسة، إذ يتيح التعرف على أبرز التحديات الاجتماعية والمهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، وتحليل مدى تأثيرها في مستوى الكفاءة التدريسية والأداء الأكاديمي. ولا يقتصر هذا المنهج على وصف الظاهرة كما هي، بل يمتد إلى تفسير أبعادها، والكشف عن العلاقات القائمة بين المتغيرات المختلفة المرتبطة بها.

وقد استخدمت الباحثة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، لما يتميز به من قدرة على جمع المعلومات من عدد كبير من المبحوثين في وقت قصير، فضلاً عن سهولة تطبيقه وتحليل نتائجه إحصائياً. وقد تم تصميم الاستبيان في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، بحيث اشتمل على مجموعة من البنود التي تقيس التحديات الاجتماعية والتحديات المهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، إضافة إلى البنود المتعلقة بالكفاءة التدريسية، بما يحقق أهداف الدراسة ويساعد في الإجابة عن تساؤلاتها.

ثانياً: اختبار صدق الأداة وثباتها

حرصت الباحثة قبل تطبيق الاستبيان على التأكد من صدقه وثباته، لضمان سلامة النتائج ودقة القياس. وتم التحقق من صدق الأداة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال التربية وعلم الاجتماع وطرائق البحث العلمي، حيث قاموا بمراجعة فقرات الاستبيان من حيث وضوح الصياغة اللغوية ومدى ملاءمتها لأهداف الدراسة ومحاورها، إضافة إلى مدى ارتباطها بالمتغيرات المراد قياسها. وقد تم إجراء التعديلات اللازمة وفقاً للملاحظات التي أبداه المحكمون، بما يساهم في تعزيز صدق المحتوى للأداة.

أما ثبات الأداة فقد تم التأكد منه باستخدام معامل "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha)، وهو من أكثر الأساليب الإحصائية استخداماً في قياس الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان. وقد أظهرت نتائج التحليل أن قيمة معامل الثبات جاءت ضمن الحدود المقبولة إحصائياً، مما يدل على تمتع الأداة بدرجة مناسبة من الثبات والموثوقية، ويؤكد إمكانية الاعتماد على نتائجها في تحليل الظاهرة محل الدراسة.

ثالثاً: مجالات الدراسة

تنحصر هذه الدراسة ضمن مجموعة من المجالات التي توضح نطاق تطبيقها وحدود تعميم نتائجها، وقد جاءت هذه المجالات على النحو الآتي:

- المجال الموضوعي: يقتصر البحث على دراسة التحديات الاجتماعية والمهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، وبيان أثرها في مستوى الكفاءة التدريسية والأداء الأكاديمي داخل مؤسسات التعليم العالي.
- المجال البشري: يقتصر مجتمع الدراسة على أعضاء هيئة التدريس العاملين بالكلية محل الدراسة بمختلف درجاتهم العلمية وخبراتهم المهنية.

- المجال المكاني: كلية الآداب / جامعة سرت

- المجال الزمني: هو الإطار الزمني الذي تم خلاله اعداد الأداة وتوزيع البيانات وتحليلها من الفترة 8 يوليو الي 28 يوليو 2026م

رابعاً: مجتمع الدراسة وعينته وطرق اختيارها

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين بالكلية محل الدراسة خلال العام الجامعي 2026/2025، وقد تم اختيار هذه الفئة لكونها الأكثر ارتباطاً بموضوع الدراسة، والأقدر على تشخيص التحديات الاجتماعية والمهنية التي تواجهها وانعكاساتها على الكفاءة التدريسية.

أما عينة الدراسة فقد تكونت من (50) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم بطريقة مناسبة لطبيعة الدراسة، وبما يضمن تمثيل مختلف الفئات من حيث الجنس والعمر والدرجة العلمية وسنوات الخبرة والتخصص العلمي. وقد ساعد هذا التنوع في الحصول على بيانات أكثر دقة وشمولية حول التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ومستوى تأثيرها في أدائهم الأكاديمي.

ويُعد اختيار العينة بهذه الطريقة مناسباً لطبيعة الدراسة، إذ يتيح الحصول على معلومات واقعية تعكس آراء أفراد المجتمع المستهدف، كما يساهم في تعزيز دقة النتائج وإمكانية الاستفادة منها في تفسير العلاقة بين التحديات الاجتماعية والمهنية ومستوى الكفاءة التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس.

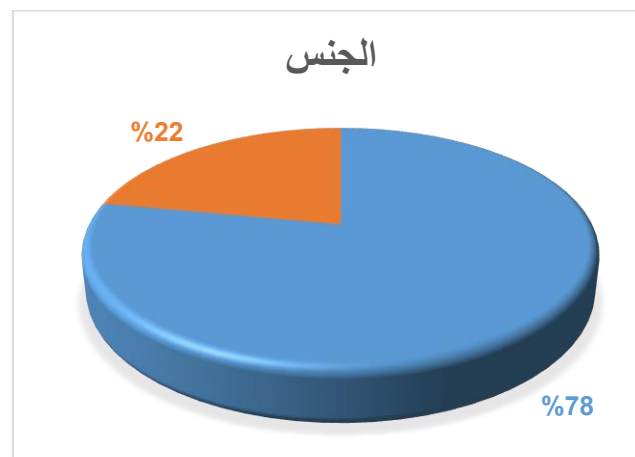
أولاً: البيانات الشخصية

1. الجنس

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

الفئة	التكرار	التكرار المئوي
أنثى	39	78%
ذكر	11	22%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال الجدول الخاص بمتغير الجنس أن غالبية أفراد عينة الدراسة من الإناث، حيث بلغ عددهن (39) بنسبة مئوية قدرها (78%)، في حين بلغ عدد الذكور (11) بنسبة (22%). ويشير ذلك إلى ارتفاع نسبة مشاركة الإناث مقارنة بالذكور في عينة الدراسة، الأمر الذي قد يعكس طبيعة المجتمع المستهدف أو ارتفاع تمثيل الإناث ضمن أعضاء هيئة التدريس في الجهة محل الدراسة. كما تُظهر هذه النتائج وجود تنوع في العينة من حيث الجنس، بما يساهم في توفير بيانات أكثر شمولية عند تحليل التحديات الاجتماعية والمهنية وانعكاسها على الكفاءة التدريسية.



الشكل (1): التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

2. العمر

جدول (2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئات العمرية

الفئة	التكرار	التكرار المئوي
أقل من 30	0	0%
30- <40	11	22%
40- <50	28	56%
50+	11	22%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال بيانات الجدول الخاص بمتغير العمر أن الفئة العمرية (40– أقل من 50 سنة) جاءت في المرتبة الأولى من حيث التكرار، حيث بلغ عدد أفرادها (28) بنسبة مئوية قدرها (56%)، تليها الفئتان العمريتان (30– أقل من 40 سنة) و(50 سنة فأكثر) بعدد (11) فردًا لكل منهما وبنسبة (22%) لكل فئة، في حين لم تسجل الفئة العمرية أقل من 30 سنة أي مشاركة بنسبة (0%).



الشكل (2): التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب الفئات العمرية.

3. الدرجة العلمية

جدول (3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الدرجة العلمية.

الفئة	التكرار	التكرار المئوي
محاضر مساعد	6	12%
محاضر	21	42%
أستاذ مساعد	15	30%
أستاذ مشارك	7	14%
أستاذ	1	2%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال الجدول الخاص بمتغير الدرجة العلمية أن فئة “محاضر” جاءت في المرتبة الأولى من حيث عدد أفراد العينة، حيث بلغ عددهم (21) بنسبة مئوية قدرها (42%)، تليها فئة “أستاذ مساعد” بعدد (15) وبنسبة (30%)، ثم فئة “أستاذ مشارك” بعدد (7) بنسبة (14%)، وفئة “محاضر مساعد” بعدد (6) بنسبة (12%)، في حين جاءت فئة “أستاذ” في المرتبة الأخيرة بعدد فرد واحد فقط وبنسبة (2%).



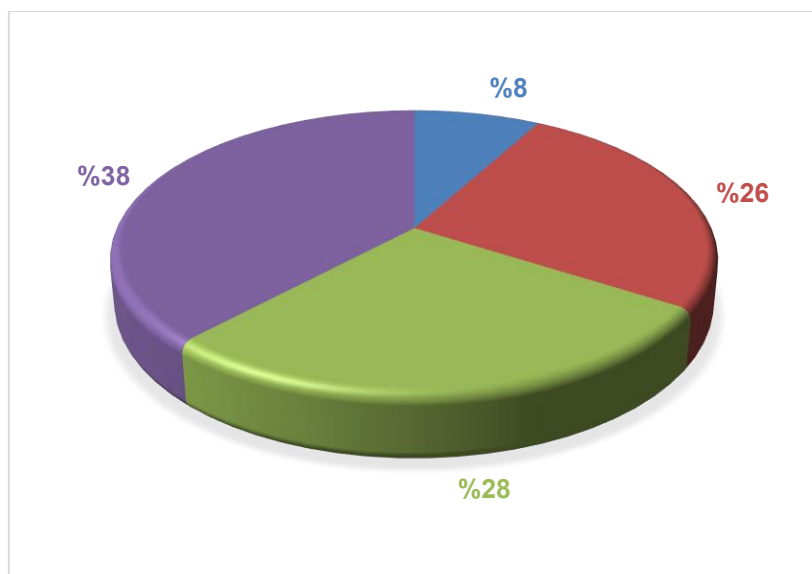
الشكل (3): التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب الدرجة العلمية

4. سنوات الخبرة

جدول (4): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة.

الفئة	التكرار	التكرار المئوي
أقل من 5 سنوات	4	8%
5-10	13	26%
10-15	14	28%
15+	19	38%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال الجدول الخاص بمتغير سنوات الخبرة أن الفئة التي تمتلك خبرة (15 سنة فأكثر) جاءت في المرتبة الأولى، حيث بلغ عدد أفرادها (19) بنسبة مئوية قدرها (38%)، تليها فئة (10- أقل من 15 سنة) بعدد (14) وبنسبة (28%)، ثم فئة (5- أقل من 10 سنوات) بعدد (13) بنسبة (26%)، في حين جاءت فئة أقل من 5 سنوات في المرتبة الأخيرة بعدد (4) أفراد فقط وبنسبة (8%).



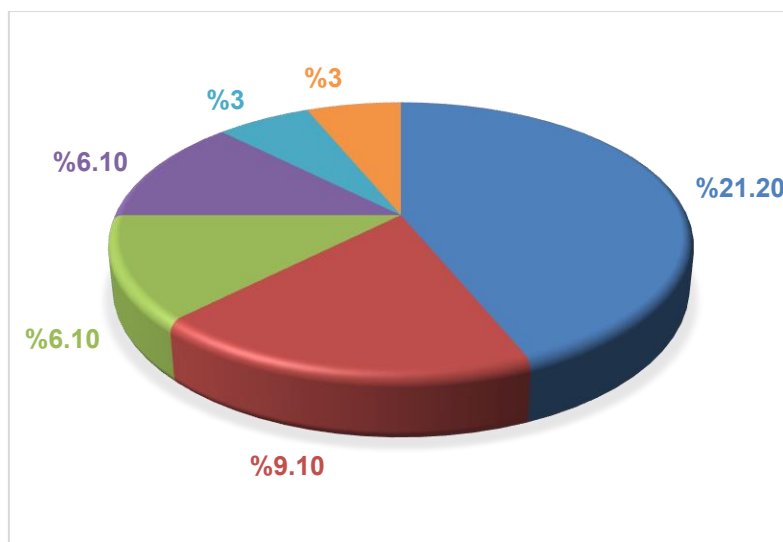
الشكل (4): التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة.

5. القسم العلمي

جدول (5): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب القسم العلمي.

القسم العلمي	التكرار	التكرار المئوي
اللغة الإنجليزية	7	21.2%
علم الاجتماع	3	9.1%
الفلسفة	2	6.1%
الشريعة	2	6.1%
الجغرافيا	1	3%
التاريخ والآثار	1	3%
الإعلام	1	3%
اللغة العربية	1	3%
اللغة الفرنسية	1	3%
أقسام أخرى متنوعة	14	42.4%
المجموع	50	100%

تشير النتائج إلى تنوع التخصصات العلمية لدى أفراد العينة، حيث تصدر قسم اللغة الإنجليزية أعلى نسبة، يليه علم الاجتماع، في حين توزعت باقي التخصصات بنسب متقاربة ومنخفضة. كما لوحظ وجود نسبة كبيرة من الأقسام المتنوعة، مما يعكس شمولية العينة وتمثيلها لمختلف التخصصات داخل كلية الآداب. ويساهم هذا التنوع في تعزيز مصداقية نتائج الدراسة وإمكانية تعميمها بشكل أفضل.



الشكل (5): التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب القسم العلمي.

المحور الأول: التحديات الاجتماعية

جدول (6): التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول التحديات الاجتماعية.

م	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	المسؤوليات الأسرية	6 (12%)	18 (36%)	10 (20%)	12 (24%)	4 (8%)
2	التوفيق بين العمل والأسرة	6 (12%)	19 (38%)	9 (18%)	13 (26%)	3 (6%)
3	الضغوط الاجتماعية	5 (10%)	15 (30%)	11 (22%)	14 (28%)	5 (10%)
4	ضعف الدعم الاجتماعي	5 (10%)	14 (28%)	10 (20%)	15 (30%)	6 (12%)
5	المشكلات اليومية	5 (10%)	16 (32%)	12 (24%)	13 (26%)	4 (8%)
6	تحد من التطور	5 (10%)	15 (30%)	11 (22%)	14 (28%)	5 (10%)
7	الأعباء العائلية	6 (12%)	18 (36%)	10 (20%)	12 (24%)	4 (8%)
8	عدم التوازن	6 (12%)	19 (38%)	9 (18%)	13 (26%)	3 (6%)

يتضح من نتائج المحور الأول الخاص بالتحديات الاجتماعية أن غالبية أفراد عينة الدراسة اتجهت نحو الموافقة على معظم العبارات، مما يشير إلى وجود تأثير ملحوظ للتحديات الاجتماعية على أعضاء هيئة التدريس. فقد أظهرت النتائج ارتفاع نسب الموافقة والموافقة بشدة في عدد من العبارات، أبرزها عبارة “التوفيق بين العمل والأسرة” وعبارة “عدم التوازن”، حيث بلغت نسبة الموافقة والموافقة بشدة فيهما (50%)، وهو ما يعكس الصعوبة التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في تحقيق التوازن بين الالتزامات المهنية والأسرية.

كما جاءت عبارة “المسؤوليات الأسرية” وعبارة “الأعباء العائلية” بنسب موافقة مرتفعة نسبياً بلغت (48%)، مما يدل على أن الأعباء الأسرية تمثل أحد أبرز التحديات الاجتماعية التي قد تؤثر في أداء عضو هيئة التدريس وكفاءته التدريسية. كذلك أظهرت النتائج أن نسبة معتبرة من أفراد العينة ترى أن المشكلات اليومية والضغوط الاجتماعية تشكل عائقاً أمام الأداء الأكاديمي والتطور المهني، حيث تراوحت نسب الموافقة بين (40%–42%).

وفي المقابل، ظهرت نسب متفاوتة من الحياد وعدم الموافقة، خاصة في عبارة “ضعف الدعم الاجتماعي”، حيث بلغت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين بشدة (42%)، مما قد يشير إلى اختلاف الظروف الاجتماعية والدعم المتاح بين أفراد العينة. كما تعكس نسب الحياد وجود تباين في وجهات نظر المشاركين حول درجة تأثير هذه التحديات الاجتماعية على حياتهم المهنية.

وبصفة عامة، تشير نتائج هذا المحور إلى أن التحديات الاجتماعية تمثل عاملاً مؤثراً في البيئة المهنية لأعضاء هيئة التدريس، خاصة فيما يتعلق بالأعباء الأسرية ومتطلبات الحياة اليومية وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة، الأمر الذي قد ينعكس بصورة مباشرة أو غير مباشرة على مستوى الكفاءة التدريسية والأداء الأكاديمي.

المحور الثاني: التحديات المهنية

جدول (7): التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول التحديات المهنية.

م	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	كثرة الأعباء	12 (24%)	22 (44%)	8 (16%)	6 (12%)	2 (4%)
2	المهام الإدارية	11 (22%)	23 (46%)	7 (14%)	7 (14%)	2 (4%)
3	التوفيق مع البحث	11 (22%)	21 (42%)	9 (18%)	6 (12%)	3 (6%)
4	ضعف الإمكانيات	13 (26%)	24 (48%)	6 (12%)	5 (10%)	2 (4%)
5	ضعف الحوافز	15 (30%)	25 (50%)	5 (10%)	4 (8%)	1 (2%)
6	الإجهاد المهني	12 (24%)	23 (46%)	7 (14%)	6 (12%)	2 (4%)
7	بيئة العمل	11 (22%)	22 (44%)	8 (16%)	6 (12%)	3 (6%)
8	الضغوط المهنية	13 (26%)	24 (48%)	6 (12%)	5 (10%)	2 (4%)

يتضح من نتائج المحور الثاني الخاص بالتحديات المهنية أن غالبية أفراد عينة الدراسة اتجهت نحو الموافقة والموافقة بشدة على معظم العبارات، مما يدل على أن التحديات المهنية تُعد من أبرز العوامل المؤثرة في أداء أعضاء هيئة التدريس وكفاءتهم التدريسية. فقد سجلت عبارة “ضعف الحوافز” أعلى نسبة موافقة، حيث بلغت نسبة الموافقين والموافقين بشدة (80%)، وهو ما يعكس شعور عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس بعدم كفاية الحوافز المادية والمعنوية المقدمة لهم، الأمر الذي قد يؤثر سلباً على مستوى الرضا الوظيفي والدافعية المهنية.

كما أظهرت النتائج ارتفاع نسبة الموافقة على عبارتي “ضعف الإمكانيات” و “الضغوط المهنية”، حيث بلغت نسبة الموافقة والموافقة بشدة في كل منهما (74%)، مما يشير إلى أن نقص الإمكانيات والتجهيزات والضغوط المرتبطة بالعمل الأكاديمي تمثل تحديات واضحة تواجه أعضاء هيئة التدريس في أداء مهامهم بصورة فعالة. كذلك جاءت عبارة “المهام الإدارية” بنسبة موافقة مرتفعة بلغت (68%)، الأمر الذي يعكس أن الأعباء الإدارية الإضافية تشكل ضغطاً يؤثر على الوقت والجهد المخصصين للعمل التدريسي والبحث العلمي.

وأوضحت النتائج أيضاً أن هناك نسبة كبيرة من أفراد العينة ترى أن كثرة الأعباء، والإجهاد المهني، وصعوبة التوفيق بين التدريس والبحث العلمي، تمثل تحديات مهنية حقيقية تؤثر في الأداء الأكاديمي، حيث تراوحت نسب الموافقة بين (66%-70%). كما تشير هذه النتائج إلى أن بيئة العمل والظروف المهنية المحيطة بعضو هيئة التدريس قد تلعب دوراً مهماً في تحديد مستوى كفاءته وإنتاجيته العلمية. وبصفة عامة، تعكس نتائج هذا المحور وجود مستوى مرتفع من التحديات المهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، خاصة ما يتعلق بضعف الحوافز والإمكانيات والضغوط المهنية المتزايدة، وهو ما قد ينعكس بشكل مباشر على جودة العملية التعليمية ومستوى الكفاءة التدريسية داخل المؤسسات التعليمية.

المحور الثالث: الكفاءة التدريسية

جدول (8): التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول الكفاءة التدريسية.

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	التخطيط	15 (30%)	26 (52%)	5 (10%)	3 (6%)	1 (2%)
2	تنوع الأساليب	14 (28%)	25 (50%)	6 (12%)	4 (8%)	1 (2%)
3	إدارة المحاضرة	15 (30%)	24 (48%)	7 (14%)	3 (6%)	1 (2%)
4	استخدام التقنيات	12 (24%)	23 (46%)	8 (16%)	5 (10%)	2 (4%)
5	وضوح الشرح	18 (36%)	25 (50%)	4 (8%)	2 (4%)	1 (2%)
6	مراعاة الفروق	15 (30%)	24 (48%)	7 (14%)	3 (6%)	1 (2%)
7	التقويم	14 (28%)	25 (50%)	6 (12%)	4 (8%)	1 (2%)
8	التفاعل	15 (30%)	26 (52%)	5 (10%)	3 (6%)	1 (2%)

يتضح من نتائج المحور الثالث الخاص بالكفاءة التدريسية أن غالبية أفراد عينة الدراسة اتجهت نحو الموافقة والموافقة بشدة على جميع العبارات، مما يدل على امتلاك أعضاء هيئة التدريس مستوى جيداً من الكفاءة التدريسية في مختلف الجوانب المرتبطة بالعملية التعليمية. فقد سجلت عبارتا "التخطيط" و"التفاعل" أعلى نسب الموافقة، حيث بلغت نسبة الموافقين والموافقين بشدة (82%) لكل منهما، وهو ما يعكس اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالتخطيط الجيد للمحاضرات وتعزيز التفاعل مع الطلبة داخل البيئة التعليمية.

كما جاءت عبارة "وضوح الشرح" بنسبة موافقة مرتفعة بلغت (86%)، وهي أعلى نسبة ضمن هذا المحور، مما يشير إلى قدرة أعضاء هيئة التدريس على تقديم المادة العلمية بصورة واضحة ومفهومة للطلبة. كذلك أظهرت النتائج ارتفاع نسب الموافقة على عبارات "تنوع الأساليب" و"التقويم" بنسبة (78%) لكل منهما، الأمر الذي يعكس حرص أعضاء هيئة التدريس على استخدام أساليب تدريس متنوعة وتوظيف أساليب تقويم مناسبة تساهم في تحسين العملية التعليمية.

وأوضحت النتائج أيضاً أن أفراد العينة أبدوا مستويات إيجابية تجاه مهارات إدارة المحاضرة ومراعاة الفروق الفردية بين الطلبة، حيث بلغت نسبة الموافقة والموافقة بشدة (78%) في كل منهما، مما يدل على امتلاك أعضاء هيئة التدريس مهارات تنظيمية وتربوية تساهم في رفع كفاءة الأداء التدريسي. أما عبارة "استخدام التقنيات" فقد جاءت بنسبة موافقة أقل نسبياً مقارنة ببقية العبارات، حيث بلغت (70%)، وهو ما قد يشير إلى وجود بعض التحديات المرتبطة بتوظيف التقنيات الحديثة أو توفر الإمكانيات التكنولوجية داخل البيئة التعليمية.

وبصفة عامة، تشير نتائج هذا المحور إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بمستوى مرتفع نسبياً من الكفاءة التدريسية، سواء من حيث التخطيط والتفاعل ووضوح الشرح أو من حيث استخدام أساليب التدريس والتقويم المناسبة، الأمر الذي يعكس إيجابية الأداء الأكاديمي رغم وجود بعض التحديات الاجتماعية والمهنية التي قد تؤثر بدرجات متفاوتة على العملية التعليمية.

تحليل المحاور:

يوضح الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الدراسة، وذلك بهدف التعرف على مستوى استجابات أفراد العينة تجاه كل محور ومدى تشتت الإجابات حول المتوسط الحسابي:

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقدير لمحاور الدراسة.

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
التحديات الاجتماعية	3.12	1.17	متوسط
التحديات المهنية	3.75	1.08	مرتفع
الكفاءة التدريسية	3.97	0.94	مرتفع

يتضح من الجدول أن محور الكفاءة التدريسية جاء في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.97)، وانحراف معياري قدره (0.94)، مما يدل على ارتفاع مستوى الكفاءة التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس، إضافة إلى تقارب استجابات أفراد العينة حول هذا المحور. في حين جاء محور التحديات المهنية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.75)، وانحراف معياري قدره (1.08)، وهو ما يشير إلى أن أفراد العينة يواجهون تحديات مهنية بدرجة مرتفعة نسبياً، مع وجود درجة متوسطة من التباين في الاستجابات. أما محور التحديات الاجتماعية فقد جاء بمتوسط حسابي بلغ (3.12)، وانحراف معياري قدره (1.17)، مما يدل على أن مستوى تأثير التحديات الاجتماعية كان متوسطاً مقارنة ببقية المحاور، كما يشير الانحراف المعياري إلى وجود اختلاف نسبي في وجهات نظر أفراد العينة حول تأثير هذه التحديات. وبصفة عامة، تعكس النتائج أن التحديات المهنية كانت أكثر وضوحاً وتأثيراً من التحديات الاجتماعية، في حين حافظ أعضاء هيئة التدريس على مستوى مرتفع من الكفاءة التدريسية رغم تلك التحديات.

النتائج:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المتعلقة بالتحديات الاجتماعية والمهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وانعكاسها على الكفاءة التدريسية، ويمكن تلخيصها فيما يأتي:

1. أظهرت النتائج أن غالبية أفراد عينة الدراسة من الإناث بنسبة (78%)، مقابل (22%) من الذكور، مما يعكس ارتفاع تمثيل الإناث ضمن أعضاء هيئة التدريس في مجتمع الدراسة.
2. تبين أن الفئة العمرية (40-50 سنة) جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (56%)، وهو ما يشير إلى أن معظم أفراد العينة يمتلكون خبرة مهنية وأكاديمية جيدة.
3. أظهرت النتائج أن فئة "محاضر" كانت الأعلى تمثيلاً بين أفراد العينة بنسبة (42%)، تليها فئة "أستاذ مساعد" بنسبة (30%).
4. بينت الدراسة أن نسبة كبيرة من أفراد العينة يمتلكون خبرة مهنية طويلة، حيث بلغت نسبة من لديهم خبرة (15 سنة فأكثر) نحو (38%).
5. كشفت النتائج عن وجود تأثير واضح للتحديات الاجتماعية على أعضاء هيئة التدريس، خاصة فيما يتعلق بالمسؤوليات الأسرية، والتوفيق بين العمل والأسرة، والأعباء العائلية، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
6. أظهرت الدراسة أن التحديات المهنية جاءت بدرجة مرتفعة، وتمثلت أبرزها في ضعف الحوافز، وضعف الإمكانيات، وكثرة الأعباء والضغوط المهنية، إضافة إلى المهام الإدارية والإجهاد المهني.
7. أوضحت النتائج أن محور التحديات المهنية سجل متوسطاً حسابياً مرتفعاً بلغ (3.75)، مقارنة بمحور التحديات الاجتماعية الذي بلغ متوسطه (3.12)، مما يدل على أن التحديات المهنية كانت الأكثر تأثيراً على أعضاء هيئة التدريس.
8. بينت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بمستوى مرتفع من الكفاءة التدريسية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمحور الكفاءة التدريسية (3.97)، وهو أعلى متوسط بين محاور الدراسة.
9. أظهرت النتائج ارتفاع مستوى الكفاءة التدريسية في مجالات التخطيط للمحاضرات، والتفاعل مع الطلبة، ووضوح الشرح، واستخدام أساليب تدريس وتقييم متنوعة.

10. أشارت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس استطاعوا الحفاظ على مستوى جيد من الكفاءة التدريسية رغم التحديات الاجتماعية والمهنية التي يواجهونها، مما يعكس مستوى من الخبرة والالتزام المهني.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

1. ضرورة العمل على تحسين بيئة العمل الجامعية بما يساهم في تخفيف الضغوط المهنية الواقعة على أعضاء هيئة التدريس.
2. توفير حوافز مادية ومعنوية مناسبة لأعضاء هيئة التدريس، بما يعزز من مستوى الرضا الوظيفي والدافعية المهنية.
3. تقليل الأعباء الإدارية الملقة على أعضاء هيئة التدريس، وإتاحة وقت أكبر للمهام التدريسية والبحثية.
4. دعم أعضاء هيئة التدريس من خلال توفير الإمكانيات والتجهيزات التعليمية والتقنية الحديثة اللازمة لتحسين العملية التعليمية.
5. تنظيم برامج تدريبية وورش عمل تساهم في تطوير الكفاءة التدريسية ومهارات استخدام التقنيات الحديثة في التعليم.
6. تعزيز التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية من خلال تبني سياسات أكاديمية أكثر مرونة تراعي الجوانب الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس.
7. توفير خدمات دعم نفسي واجتماعي تساعد أعضاء هيئة التدريس على مواجهة الضغوط الاجتماعية والمهنية.
8. تشجيع إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالتحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، وربطها بمتغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي وجودة التعليم.
9. الاهتمام بتحسين بيئة العمل داخل الجامعات من حيث العلاقات المهنية والتعاون الأكاديمي، بما يساهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية العلمية.
10. تعزيز استخدام التقنيات الحديثة في التدريس، وتوفير البنية التحتية المناسبة التي تساعد أعضاء هيئة التدريس على توظيف التكنولوجيا بصورة فعالة داخل العملية التعليمية.

الخاتمة:

في ضوء ما تم عرضه وتحليله في هذه الدراسة، يتضح أن التحديات الاجتماعية والمهنية تمثل عاملاً مؤثراً بشكل مباشر وغير مباشر في أداء أعضاء هيئة التدريس داخل البيئة الجامعية، حيث تشكل هذه التحديات إطاراً ضاعطاً ينعكس على الكفاءة التدريسية بدرجات متفاوتة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن التحديات المهنية جاءت في مقدمة العوامل الأكثر تأثيراً، خاصة تلك المرتبطة بزيادة الأعباء التدريسية والإدارية، وضعف الإمكانيات، وقلة الحوافز، الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع مستويات الإجهاد المهني. وفي المقابل، تبين أن التحديات الاجتماعية لها تأثير متوسط، يختلف باختلاف الظروف الشخصية لكل عضو هيئة تدريس.

ورغم ذلك، كشفت الدراسة عن استمرار ارتفاع مستوى الكفاءة التدريسية لدى أفراد العينة، وهو ما يعكس قدرة أعضاء هيئة التدريس على التكيف مع الضغوط المهنية والاجتماعية، مدفوعين بخبراتهم المتراكمة ودافعهم المهني. وهذا يشير إلى وجود نوع من التوازن بين الضغوط الخارجية والالتزام الداخلي، وهو ما يمكن وصفه بمرونة الأداء الأكاديمي داخل البيئة الجامعية.

كما تؤكد النتائج على أن تحسين بيئة العمل الأكاديمي، وتوفير الدعم المؤسسي والاجتماعي، يمكن أن يساهم بشكل كبير في رفع مستوى الكفاءة التدريسية، وتعزيز جودة العملية التعليمية. وعليه، فإن معالجة هذه

التحديات لا تمثل فقط ضرورة مهنية، بل هي مدخل أساسي لتطوير التعليم العالي وتحقيق مخرجات تعليمية أكثر جودة وكفاءة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

1. أبو سمرة، محمود أحمد (2018)، الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث التربوية والنفسية.
2. العتيبي، سعد بن محمد (2020)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، مجلة العلوم التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
3. الزعبي، أحمد حسين (2019)، مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، مجلة دراسات تربوية.
4. القحطاني، محمد بن عبدالله (2021)، الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، مجلة العلوم التربوية.
5. بو عزيز، عبد القادر (2017)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء المهني لدى أساتذة التعليم العالي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الجزائر.
6. محمد، أحمد (2020)، الضغوط الاجتماعية وتأثيرها على الأداء الوظيفي، دار الفكر العربي، القاهرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Alwaely, S. A., & Jarrah, A. M. (2020). *The relationship between teaching performance and job stress among university faculty members*. International Journal of Instruction.
2. Shaath, M. (2024). *Teaching Competencies and Their Impact on Higher Education Quality*. Journal of Educational Studies.
3. Amasha, M. A. (2024). *The Role of Technology Integration in Enhancing Teaching Effectiveness*. Educational Technology Journal.
4. Baghdadadi, Z. (2022). *Burnout and Its Effect on Academic Performance*. Higher Education Review.
5. Imran, M. (2025). *Work Environment and Teaching Effectiveness in Universities*. Journal of Education and Practice.
6. Dr. Salem Ahmed Muthanna Thabet, Dr. manea Abdullah Ahmad Humran, & Ms. Aisha Ahmed Mohamed Abdulai. (2025). The Effectiveness of Implementing Quality Assurance Systems in Improving the Performance of Faculty Members in Yemeni Universities (Public and Private). Libyan Journal of Educational Research and E-Learning (LJERE), 1(2), 160-176. <https://doi.org/10.65417/ljere.v1i2.42>
7. Areej Amer Mansour Abudawiya. (2026). The Role of E-Learning in Accounting in Developing the Skills of Accounting Students at Libyan Universities (From the perspective of faculty members). Libyan Journal of Educational Research and E-Learning (LJERE), 2(1), 54-66. <https://doi.org/10.65417/ljere.v2i1.64>
8. Aisha Ali Abdel Salam Al-Balazi. (2025). Self-Efficacy as a Determinant of Psychological Stress Levels in the Academic Work Environment: A Case Study on Faculty Members at the Faculty of Economics and Political Science, University of

Misurata. Journal of Libyan Academy Bani Walid, 1(4), 588–600.
<https://doi.org/10.61952/jlabw.v1i4.327>

9. Khalid Ammarah Mansour Imnaseer. (2026). The Impact of Continuous Learning of the "Kaizen" Methodology as a Key Mechanism for Continuous Improvement in Enhancing Job Performance: An Applied Study at the High Institute of Sciences and Technology – Ragdalin. Journal of Libyan Academy Bani Walid, 2(2), 111–144.
<https://doi.org/10.61952/jlabw.v2i2.500>

Compliance with ethical standards

Disclosure of conflict of interest

The authors declare that they have no conflict of interest.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **LJERE** and/or the editor(s). **LJERE** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.