

Received on (16-04-2023) Accepted on (19-06-2023)

<https://doi.org/10.33976/IUGJEPS.32.5/2024/7>

## Job Competencies of faculty members at Umm Al-Qura University in view of academic performance evaluation criteria

Dr. Manal Ahmed Alghamdi

Associate Professor of Educational Administration and Planning at Umm Al-Qura University

\*Corresponding Author: [maaghamdi@uqu.edu.sa](mailto:maaghamdi@uqu.edu.sa)

### Abstract:

The research aimed to identify level of job competencies of faculty members at Umm Al-Qura University in view of academic performance evaluation criteria from the point of view of postgraduate students, with revealing significance differences between averages of the sample's estimates of the level of those competencies attributed to each of: (gender, academic department, and educational stage). To achieve objectives, descriptive survey method and questionnaire were used as a tool. The research sample consisted of (312) male and female students out of (985) postgraduate students in College of Education at Umm Al-Qura University according to the stratification method.

The research concluded that job competencies of faculty members at Umm Al-Qura University in view of academic performance evaluation criteria from the point of view of postgraduate students, came within a high level, Contributing to a medium positive explained variation. Also, the job competencies dimensions according to their level were arranged as follows: ethical competencies in first place, followed by skillful competencies, then cognitive competencies, then human competencies, then research competencies. In addition, there were absence of a statistically significant difference between the arithmetic mean of job competencies of faculty members attributable to social gender, with the presence of statistically significant differences between the arithmetic mean of those competencies attributed to academic department due to Department of Special Education, and for educational stage due to a doctoral stage.

According to the results, a number of recommendations were made, as following: Setting plans for professional development at college level in view of the entrance of job competencies, and establishing Human Resources Development Department at the university, one of whose tasks is to evaluate academic performance of faculty members with the aim of revealing their competencies levels; in order to determine necessary training needs in view of them.

**Keywords:** Job competencies - Faculty members - Umm Al-Qura University -Standards - Performance evaluation

## الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي

د. منال أحمد الغامدي

أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط المشارك بجامعة أم القرى

الملخص:

هدف البحث إلى التعرف على مستوى الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا ، مع الكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى تلك الجدارات تعزى إلى كل من: (النوع الاجتماعي، والقسم الأكاديمي، والمرحلة الدراسية). ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة، وتكونت عينة البحث من (312) طالباً وطالبة من أصل (985) من طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بجامعة أم القرى في الفصل الدراسي الثاني من العام (1444) حسب أسلوب التعيين الطبقي. توصل البحث إلى أنّ الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا التدريس مجتمعة جاءت ضمن مستوى مرتفع ؛ مُسَهِّمةً بتباين مُفسّر موجب متوسط، حيث جاءت أبعاد الجدارات الوظيفية بحسب مستواها وترتيبها على النحو الآتي: الجدارات الأخلاقية في المرتبة الأولى، يليها الجدارات مهارية، ثم الجدارات المعرفية، ثم الجدارات الإنسانية، ثم الجدارات البحثية في المرتبة الخامسة والأخيرة. بالإضافة إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً بين الوسطين الحسابيين للجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي يُعزى إلى النوع الاجتماعي، مع وجود فروق دالة إحصائياً بين الأوساط الحسابية لتلك الجدارات تُعزى إلى القسم الأكاديمي لصالح قسم التربية الخاصة، وللمرحلة الدراسية لصالح مرحلة الدكتوراة. وفي ضوء النتائج، تم وضع عدد من التوصيات من أهمها: وضع خطط للتنمية المهنية على مستوى الكليات في ضوء مدخل الجدارات الوظيفية، وإنشاء إدارة تنمية الموارد البشرية بالجامعة من مهامها تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بهدف الكشف عن مستويات الجدارات لديهم؛ من أجل تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة في ضوءها.

كلمات مفتاحية: الجدارات الوظيفية – أعضاء هيئة التدريس – جامعة أم القرى – معايير – تقييم الأداء

## مقدمة:

يقع على عاتق الجامعات السعودية مسؤولية اعداد وتأهيل الموارد البشرية لمواكبة التطورات التي تشهدها المملكة العربية السعودية وفق رؤيتها 2030 في جميع القطاعات كقطاع التعليم بكافة مراحله منها مرحلة التعليم الجامعي، من خلال الارتقاء بجودة ونوعية مدخلاته كالأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم من أهم مرتكزات ومدخلات تلك الجامعات.

ويعد عضو هيئة التدريس أحد دعائم منظومة التعليم الجامعي تعليمًا وبحثًا وخدمة للمجتمع، فهو المحرك الرئيس والمشارك في احداث التطوير المنشود حيث يتوقف مدى تقدم ونجاح الجامعات على مدى كفاءة عضو هيئة التدريس في أداء أدواره ومسؤولياته لتحقيق أهدافها (العجمي، 2010)؛ لذا تسعى الجامعات باستمرار لتطوير كواردها البشرية وعلى رأسها أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع المستجدات المعاصرة، والاتجاهات الحديثة في اعدادها وتدريبها وتمييزها، كونهم أحد أهم مكونات العمل الأكاديمي بها والمنوط بهم تعليم الطلبة والتعامل معهم وتأهيلهم أكاديميًا. (الباسل، 2021)

وقد أشارت دراسة الحميصي (2018) إلى ضرورة اهتمام الجامعات السعودية بعملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس مع ربط مخرجات هذه العملية بالحوافز السنوية لهم، وتزويد كل عضو بالتغذية الراجعة والتوصيات النهائية لتحسين وتطوير أدائهم، والاستفادة من نتائج التقييم في اعداد برامج تأهيل أعضاء هيئة التدريس مهنيًا. لذا أقيمت العديد من المؤتمرات في مجال تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، أحدثها المؤتمر الدولي الأول حول "تقويم أداء عضو هيئة التدريس في ضوء التوجهات الوطنية والدولية الحديثة" (2019) المنعقد بجامعة القصيم، والذي توصل إلى عدد من النتائج والتوصيات من أهمها ضرورة تحديث معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وفق تلك التوجهات ومستهدفات الرؤية مع الحاجة إلى تنويع آليات التقييم وإشراك كافة الأطراف المعنية بما فيهم الطلاب؛ من أجل تشجيع الأداء المتميز للأعضاء في ضوء نتائج التقييم. (جامعة القصيم، 2021)

كما أكدت دراسة محمدي (2021) Mohammadi على حاجة الجامعات إلى وضع معايير لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال عملية مقننة يُشارك فيها الطلبة عن طريق استخدام آرائهم كمصدر للمعلومات في التقييم بهدف الوقوف على نقاط القوة والضعف في أدائهم وتحسين فاعلية جودة التعليم. لذلك اهتمت الجامعات السعودية وجامعة أم القرى على وجه الخصوص بعمليات التقييم فيها منها تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في مختلف الكليات والتخصصات بهدف تحقيق التميز والجودة النوعية في مدخلاتها ومخرجاتها وعلى رأسها الطالب، حيث يعد أحد المصادر الرئيسة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس نظرًا لدوره المهم في الوصول إلى نتائج تعكس الواقع الفعلي لأدائه. وبالنظر إلى الاتجاهات المعاصرة في تنمية وتطوير الكوادر البشرية في الجامعات، نجد مدخل الجدارات الوظيفية كأحد المداخل المعاصرة في إدارة الموارد البشرية والذي يعني امتلاك الفرد القدرة على استخدام المعارف والمهارات والقدرات الشخصية في مواقف العمل، وأداء العمل بطريقة صحيحة وفقًا لنموذج الجدارات. (طه، 2013)

وبناء على ما سبق نجد أن هناك حاجة ملحة للتوجه نحو الاهتمام بالأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات من خلال تنمية الجدارات الوظيفية لديهم وتضمينها في معايير تقييم أدائهم؛ لما لهم من دور رئيس في تحقيق وظائف الجامعة وأهدافها وتأهيل الكوادر البشرية اللازمة لتحقيق متطلبات المجتمع الخارجي، وهذا بدوره يتطلب الوقوف على أهمية تعزيز ذلك الدور من خلال النظر في مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس لتلك الجدارات بما يتناسب مع احتياجات العصر الحالي المتغيرة.

## مشكلة البحث:

يعد عضو هيئة التدريس أحد المعايير الهامة في ضبط وضمان الجودة النوعية لعملية التعليم والتعلم في الجامعات، حيث اتفقت جميع المعايير الدولية المعتمدة في تقييم أداء الجامعات على معيار مشترك وهو عضو هيئة التدريس؛ حيث إن السعي لتقييم أدائه من أجل التطوير يعد مؤشرًا هامًا لضمان تميزه وظيفيًا وتجويد المخرجات التعليمية نوعيًا. وقد أشارت خطط التنمية في المملكة العربية السعودية في الخطة الخمسية العاشرة (1435-1440) إلى ضعف كفاءتي التعليم الجامعي الداخلية والخارجية،

حيث يعد ذلك الضعف أحد قضايا التعليم التي تسعى لحلها؛ وبما أن عضو هيئة التدريس هو أحد الركائز الرئيسة في العملية التعليمية فهو شريك في هذا الضعف. (البشري، 2019)

وهذا ما أكدت عليه دراسة عبده (2022) حيث توصلت إلى أن واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة جاء متوسطاً ودون المستوى المأمول. ونظراً لأهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس أصبح من الضروري اعتماد مصادر محددة لتقييم أدائه والحكم على مدى كفاءته وتمكنه وظيفياً، حيث توصلت العديد من الدراسات منها دراسة الشريف (2018) إلى أن أكثر تلك المصادر تتمثل في طلبة الجامعة كونهم المستفيدون والمعنيون بالدرجة الأولى من ذلك الأداء. لذا حرصت الجامعات السعودية منها جامعة أم القرى على تقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في نهاية كل فصل دراسي بغرض تحسينه وتطويره كمؤشر مهم في سعي الجامعة نحو تحقيق التميز النوعي وضمان جودة المخرجات من خلال الاعتماد على عدد من المصادر في التقييم منها تقييم الطلبة. وعلى الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات والجهود المبذولة في هذا المجال، إلا أن أدائهم في الواقع الحالي مازال دون المستوى في تحقيق الأهداف المنشودة كما اشارت اليه دراسة عياصرة (2017)؛ مما يتطلب العمل الدؤوب على الارتقاء بأداء أعضاء هيئة التدريس لما سينعكس عنه من اثر إيجابياً في تجويد وتحقيق التميز في التعليم الجامعي. وهذا ما أكدته دراسة البشر (2019) من وجود قصور في أداء أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات وعدم وجود جهة متخصصة لتقييم أدائهم، وقد يعود ذلك لضعف مقومات تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس والتي بدورها تؤثر على أدائهم الأكاديمي وفقاً لدراسة جمعة (2019).

لذا أصبح من الضرورة إعادة النظر في أدوار أعضاء هيئة التدريس والاهتمام بتنميتهم وتطويرهم علمياً وثقافياً ومهنيّاً؛ ليصبحوا قادرين على تطوير المقررات الدراسية، وتوظيف المداخل التدريسية والتقنيات التعليمية الحديثة، وفهم حاجات الطلبة وميولهم، وتقديم الارشاد والتوجيه الفعال، والأنشطة التي تسهم في انتاج مخرجات تعليمية مؤهلة ومتميزة. (الشيخ، 2020). كما أن اعداد الخريج الجامعي المؤهل والمواكب لتطورات ومستجدات العصر الحالي لن يتم إلا بإعداد عضو هيئة تدريس عصري ومتمكن من التعامل معها من خلال تبني مدخل الجدارات الوظيفية في أنواره الأكاديمية، حيث إن هناك حاجة لتدريبهم على تلك الجدارات لاكتسابها وتوظيفها في العمل الأكاديمي، حيث كشفت دراسة جاد (2022) عن عدم امتلاك أعضاء هيئة التدريس لمعظم الجدارات منها جدارات التعليم الرقمي. لذا يسعى البحث الحالي إلى الكشف عن مستوى الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا كونهم الأكثر احتكاكاً من خلال عملية التدريس التي تمارس بشكل يومي وتُظهر فيها كل القدرات والمهارات والإمكانات التي يتمتع بها العضو، ولأهمية ذلك في تحقيق رؤية وأهداف الجامعة، وضمان الجودة النوعية لمخرجاتها بما يتناسب مع متطلبات واحتياجات العصر الحالية والمستقبلية.

#### أسئلة البحث:

1. ما مستوى الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا ؟

2. هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي تُعزى إلى كُلٍّ من متغيرات: (القسم الأكاديمي، والنوع الاجتماعي، والمرحلة الدراسية)؟

**أهداف البحث:** هدف البحث إلى تحقيق عدد من الأهداف كالتالي:

1. التعرف على مستوى الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا ، والمتمثلة في كل من: الجدارات المعرفية، والجدارات المهارية، والجدارات البحثية، والجدارات الأخلاقية، والجدارات الإنسانية.

2. الكشف عن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha 0.05$ ) بين الأوساط الحسابية للجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا تعزى إلى كل من: (القسم الأكاديمي، والنوع الاجتماعي، والمرحلة الدراسية).

**أهمية البحث:** تظهر أهمية البحث النظري في تناوله لموضوع حيوي حديث يتعلق بالجدارات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، بغرض تقييم هذا الأداء وتطويره وصولاً لمستوى أكاديمي متميز ومخرجات تعليمية ذات جودة نوعية. كما جاء البحث استجابة لتوصيات المؤتمر الدولي المنعقد بجامعة القصيم (2019) الذي تناول تقويم أداء عضو هيئة التدريس في ضوء التوجهات الوطنية والدولية الحديثة، من خلال تبني مدخل الجدارات الوظيفية في معايير التقييم تحقيقاً للتقويم والتحسين المنشود في أدائه بالجامعات. وتتمثل أهمية البحث التطبيقية في أنه من المأمول أن تقدم نتائجه للمسؤولين ومتخذي القرار بالجامعات دليلاً بأهم الجدارات الوظيفية الواجب توافرها في معايير تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس ببرامج الدراسات العليا؛ للاستفادة منه تطبيقاً في استبانات تقييم الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في برامج التطوير المهني في ضوء مدخل الجدارات.

**حدود البحث:** الحدود الموضوعية: تناول البحث موضوع الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير تقييم أدائهم الأكاديمي.

الحدود البشرية: طلبة الدراسات العليا.

الحدود المكانية: كلية التربية بجامعة أم القرى في مكة المكرمة.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام 1444هـ.

#### مصطلحات البحث:

**الجدارات: لغة:** "هي مصدر جدر ب أو جدر ل يجدر، فهو جدير، والمفعول مجذور به، ويقال جدر لهذا المنصب أي صار مستحقاً وأهلاً له" (ابن منظور، 2005، 344)

**وتعرف الجدارات اصطلاحاً:** "بأنها صفات عميقة ومتأصلة في الفرد تكونت خلال فترات زمنية طويلة تجمع بين المهارات والمعرفة والقدرات والخبرة والطويلة التي جناها الفرد خلال مراحل حياته المختلفة". (Harvard business review, 2023)

كما تعرف بأنها "مجموعة من الموصفات التي يجب ان تتوفر في شخص معين من معارف ومهارات وخبرات تؤهله للقيام بمهام العمل الذي يؤديه وهي لا تعني مجرد القيام بالعمل فقط، ولكن اداء هذا العمل على أكبر قدر من الفعالية والالتقان" (رشاد وعباس، 2020، 116).

**ويقصد بالجدارات الوظيفية إجرائياً:** مجموعة من المعارف والمهارات والأخلاقيات والقيم والخبرات التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى ويمارسونها في سلوكياتهم المهنية بما ينعكس إيجاباً على أدائهم الأكاديمي.

**أعضاء هيئة التدريس:** يقصد بعضو هيئة التدريس إجرائياً: كل فرد يحمل مؤهلاً علمياً عالياً في أحد مجالات العلوم الأساسية بجامعة أم القرى، ويشغل إحدى الدرجات العلمية التالية: (أستاذ، أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد).

**معيّار: المَعْيَارُ لغة:** "نموذجٌ مَتَحَقَّقٌ أو مُتَصَوِّرٌ لما ينبغي أن يكون عليه الشيء، يجري تقدير الأشياء به". (معجم المعاني الجامع، 2021)

ويقصد بالمعايير اصطلاحاً: "جمع معيار، والمعيار هو نموذج للأداء يحدد بمعرفة أفراد أو هيئات علمية ومهنية متخصصة، قابل للتطبيق وقاعدة أساسية مرشدة للعمل الجامعي". (فؤاد، 2008)

**تقييم الأداء:** عرف (الحمضي، 2018، 382) تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس: "بالعملية التي تتضمن تحديد مدى كفاءة عضو هيئة التدريس من خلال قياس مستوى الأداء وفقاً للممارسات الموضوعية، بهدف تحديد نقاط القوة والضعف في أدائه". ويقصد بمعايير تقييم الأداء الأكاديمي إجرائياً: اصدار حكم وفق مقياس تقديري من أجل تحديد مدى توافر عدد من المعايير في أداء

أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، بهدف تقييمهم، وتوفير المعلومات اللازمة، ومعرفة مدى تحقق الأهداف بغرض التحسين والتطوير.

### الخلفية النظرية - المبحث الأول : الجدارات الوظيفية

**مفهوم الجدارات:** تعرف الجدارة بأنها: "مهارة مهمة مطلوبة للقيام بعمل". (Cambridge dictionary,2023)

ويقصد بالجدارات: "مجموعة الخصائص التي يمكن إثباتها والمهارات التي تمكن وتحسن كفاءة أو أداء الوظيفة، وهي سلسلة من المعارف والقدرات والمهارات والخبرات والسلوكيات التي تؤدي إلى أداء فعال في أنشطة الفرد، كما أنها قابلة للقياس ويمكن تطويرها من خلال التدريب". (Wikipedia,2023)

وتعرفها (أحمد، 2018، 52) بأنها "مجموعة من القدرات والمهارات والكفاءات والمعارف والخبرات ومميزات شخصية أخرى حاسمة تلزم العاملين بمؤسسة ما للنجاح والتطوير المهني وإنتاج أداء بشكل أفضل وتحقيق أهداف المنظمة ورسالتها بكفاءة وفعالية وجوده عالية". وأضاف (عرب، 2015، 42) أن الجدارات: "هي مجموعة الخصائص المشتركة التي تميز المتفوقين عن العاديين في أداء وظيفة ما، أو هي مجموعة الخصائص المشتركة وفق المستويات المطلوبة لأداء كل وظيفة".

ويستخلص مما سبق أن التعاريف التي تناولت مفهوم الجدارات اتفقت على عدد من النقاط كالآتي:

- يعد مفهوم الجدارات من المفاهيم الحديثة في إدارة الموارد البشرية، تسعى معظم المؤسسات منها التعليمية لامتلاكها من قبل الأفراد العاملين بها، كونه يركز على مجموعة من المعارف والمهارات والسلوكيات والخصائص المشتركة للأفراد الذين يمتلكونها ويتمتعون بها.

- تلعب الجدارات دور رئيس في تمكين الأفراد من أداء الوظائف على الوجه الأمثل.

- تمثل الجدارات المستويات المطلوبة للأداء المتوقع والمستهدف في كل وظيفة.

- تعد الجدارات قابلة للقياس عن طريق مقارنة نواتج العمل بمعايير تقييم الأداء.

- تعد الجدارات الوظيفية جدارات تخصصية لازمة لتنفيذ أي عمل ضمن مجال وظيفي محدد.

**أهمية الجدارات الوظيفية:** تتمثل أهمية الجدارات الوظيفية في المزايا التي يمكن الحصول عليها من تطبيقها في أي مؤسسة تعليمية، كما ذكرها أحمد (2022) في النقاط التالية:

- تلعب الجدارات دوراً في ضمان التطبيق العادل للأنظمة والقوانين واللوائح على جميع الموظفين.

- ترفع كفاءة المؤسسة نتيجة لإسناد الوظائف للأفراد المؤهلين والقادرين على تحمل مسؤولياتها.

- تدفع العاملين لبذل أقصى الجهود اللازمة.

- ترفع مستوى الوعي بأهمية التدريب وتنمية القدرات والمواهب البشرية.

- تعمل على متابعة تقارير تقييم الأداء لتجاوز نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة.

- تعد مرجعاً أساسياً لإيجاد الميزة التنافسية بين الموظفين، والاحتفاظ بالنخبة منهم.

**أبعاد الجدارات الوظيفية:**

#### جدول (1) أبعاد الجدارات الوظيفية

| المصدر         | الأبعاد                                                                        |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| الغامدي (2023) | الجدارات الأساسية، الجدارات السلوكية، الجدارات القيادية، والجدارات المهنية.    |
| الباسل (2021)  | جدارات معرفية، جدارات شخصية، جدارات تدريسية، جدارات تكنولوجية، وجدارات رياضية. |

|                                                                                                                                                        |                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| الجدارات المعرفية والتخصصية، الجدارات التدريسية، الجدارات التكنولوجية، الجدارات الريادية، والجدارات الشخصية والسلوكية.                                 | جمعة (2019)             |
| الجدارات الشخصية، الجدارات التنظيمية، الجدارات الأكاديمية، الجدارات اللغوية، الجدارات المهنية، الجدارات البحثية، الجدارات المنهجية، والجدارات التقنية. | البليهشي والبلوي (2018) |

### المبحث الثاني: تقييم الأداء الأكاديمي

**مفهوم تقييم الأداء:** عرف روبرت (Robert, 2009,90) تقييم الأداء بأنه: "طريقة لتقويم سلوكيات وممارسات الموظفين في العمل لتحديد مدى قيامهم بالمهام والواجبات التي تضمنها وصف الوظيفة ويحدد جوانب القوة والضعف في الأداء المرتبط بها وينتهي بخطة لتحسين الأداء". وذكر (إبراهيم، 2013، 10) أن تقييم الأداء يعني "مجموعة من الإجراءات الرسمية يتم من خلالها جمع البيانات والمعلومات عن أداء الموظفين لمسؤولياتهم وأدوارهم ومهامهم الوظيفية في ضوء أهداف ومعايير محددة وباستخدام أدوات مقننة ؛ وذلك بهدف تحليل نقاط القوة والضعف والعمل على تعزيز الأولى ومعالجة الثانية من خلال خطط لتحسين الأداء وتطويره". كما يقصد به "عملية إدارية يتم من خلالها تحديد كفاءة الموظفين ومدى إسهامهم في إنجاز الأعمال المنوطة بهم وكذلك الحكم على سلوك الموظفين وتصرفاتهم أثناء العمل ومدى التقدم الذي يحرزونه أثناء عملهم" (ميساوي، 2020، 187).

**مفهوم تقييم الأداء الأكاديمي:** يقصد به في البحث الحالي: عملية يتم من خلالها تحديد مستوى الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير محددة ووفق جدارات معينة من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا.

**أهمية تقييم الأداء:** أشار ميساوي (2020) أن أهمية عملية تقييم الأداء تتمثل في قدرتها على قياس درجة كفاءة الموظفين من أجل الوصول إلى مستويات أداء عالية وتحقيق الأهداف المنشودة ؛ مما يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي من جهة والالتزام المهني من جهة أخرى. كما أنها تستخدم لتقييم مدى ملائمة الموظفين المستجدين لمهام الوظيفة المسندة، وتعمل على رفع مستوى الاحساس بالمسؤولية وبالتالي بذل الجهد اللازم لأداء العمل على الوجه الصحيح، مع تنمية الشعور بالمسؤولية لدى الرؤساء لمتابعة أداء موظفيهم والإحاطة بانتظام سير العمل بوجه عام والعمل الجاد لمعالجة مشكلات الأداء المرتبطة بتلك الوظائف. كما تؤدي عملية تقييم الأداء إلى تسليط الضوء على مجموعة من المؤشرات ورصدها في ضوء المعايير المحددة، من أجل تقديم فهم أفضل لطبيعة ومكونات العمل الوظيفي وما يرتبط به، وتعد أداة مناسبة للتغذية الراجعة للموظفين لمساعدتهم في تصحيح ما قد يكون لديهم من مواطن الضعف وتعزيز مواطن القوة. كما تساعد في تصميم البرامج التدريبية للموظفين والكشف عن مدى نجاح نتائج التعلم لتلك البرامج.

**معايير تقييم الأداء:** عرفها الهيتي (2003): بالمستويات التي يكون فيها الأداء جيداً ومُرضياً؛ لذلك يُعدّ تحديد هذه المعايير من الأمور الضرورية لنجاح عملية تقييم الأداء؛ حيث تساعد في تعريف العاملين بما هو مطلوب لتحقيق أهداف المؤسسة ، وتوجيه الإدارة نحو الأمور التي تُساعد على تطوير الأداء ككل.

### المبحث الثالث: الجدارات الوظيفية في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي (أبعاد البحث)

**البعد الأول: الجدارات المعرفية:** يقصد بها في البحث الحالي: امتلاك عضو هيئة التدريس المعرفة اللازمة لإثراء المقررات الدراسية بكل ما يستجد في مجال التخصص من خلال تطبيق استراتيجيات التدريس الحديثة ، وتوظيف مصادر التعلم المختلفة، وربط موضوعات المقرر بالخبرات الشخصية، وتوجيه الطلبة علمياً بتقديم التغذية الراجعة بصفة مستمرة.

**البعد الثاني: الجدارات المهارية:** ويقصد بها في البحث الحالي: امتلاك عضو هيئة التدريس المهارات اللازمة لإثارة الدافعية للتعلم لدى الطلبة وتعزيز الجانب الابداعي لديهم من خلال تنمية مهارات التفكير الناقد، وقيم العمل الجماعي، وتطوير مهارات التشارك المعرفي، وتفعيل وسائل الاتصال الحديثة مع اكسابهم المهارات المتقدمة في كيفية توظيف التكنولوجيا بالتعليم.



**البعد الثالث: الجدارات البحثية:** ويقصد بها في البحث الحالي: امتلاك عضو هيئة التدريس القدرات اللازمة لتنمية المهارات البحثية المتقدمة لدى الطلبة من خلال الارشاد الفعال في اعداد خططهم البحثية وتوجيههم نحو المناهج العلمية المختلفة، وتشجيعهم للمشاركة في المؤتمرات العلمية لتقديم مبادرات بحثية نوعية في مجال التخصص، والعمل على إنتاج بحوث علمية رائدة بالمشاركة معهم.

**البعد الرابع: الجدارات الأخلاقية:** ويقصد بها في البحث الحالي: امتلاك عضو هيئة التدريس الأخلاقيات اللازمة في بيئة العمل الأكاديمي من خلال تحقيق مستوى عال من الانضباط والالتزام المهني، وتعزيز القيم والممارسات الأخلاقية المرغوبة لدى الطلبة، والالتزام بقواعد وأخلاقيات البحث العلمي، وبالعادلة /الموضوعية في تعاملاته، مع الحرص على إكسابهم قيم المواطنة المسؤولة.

**البعد الخامس: الجدارات الإنسانية:** ويقصد بها في البحث الحالي: امتلاك عضو هيئة التدريس القيم الانسانية اللازمة والعمل على تمهيتها لدى الطلبة من خلال اظهار مستوى عالٍ من الاتزان الانفعالي تجاه المواقف المختلفة، واستشعار المشكلات التي تواجههم ومساعدتهم في حلها، وتلمس احتياجاتهم ورغباتهم، والاهتمام بمدى تقدمهم أكاديميًا، والعمل على اشراكهم في تقديم مبادرات تطوعية.

#### الدراسات السابقة- أولاً: الدراسات التي تناولت موضوع الجدارات الوظيفية:

دراسة الغامدي(2023) هدفت إلى التعرف على اهمية الجدارات الوظيفية اللازمة لرؤساء الأقسام في جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مع الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات افراد الدراسة تعزى للمرتبة العلمية وعدد سنوات الخبرة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة طبقت على (358) عضو هيئة تدريس بالجامعة. توصلت الدراسة إلى موافقة أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة على أهمية تلك الجدارات مع وجود فروق دالة في استجاباتهم تعزى لمتغير المرتبة العلمية لصالح أستاذ واستاذ مشارك، ولمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح الأعضاء من ذوي الخبرة عشر سنوات فأكثر. وهدفت دراسة جاد (2022) إلى وضع رؤية مستقبلية لتطوير جدارات التعليم الرقمي لدى اعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء التعليم الجامعي المعزز بتقنيات الثورة الصناعية الرابعة، وطبقت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة على عينة مكونة من (150) عضو هيئة تدريس في جامعة اسوان. كشفت النتائج عدم امتلاك اعضاء هيئة التدريس لمعظم جدارات التعليم الرقمي اللازمة لاستخدام تقنيات الثورة الصناعية الرابعة مع الحاجة الملحة للتدريب عليها. كما توصلت لرؤية مستقبلية لتطويرها من خلال بناء مصفوفة لأهم البرامج التدريبية الخاصة بجدارات التعليم الرقمي في ضوء احتياجات أعضاء هيئة التدريس الفعلية.

كما هدفت دراسة الباسل (2021) إلى التعرف على اهم الجدارات الوظيفية الواجب توفرها لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية النوعية في جامعة دمياط. وطبقت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة على عينة مكونة من (151) عضو هيئة تدريس. أظهرت النتائج خمس جدارات وظيفية يجب توفرها في أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، وهي الجدارات(الشخصية، المعرفية، التدريسية، التكنولوجية، والريادية).كما توصلت لوضع تصور مقترح لتلك الجدارات الخمس وما يتضمنه كل نوع من جدارات فرعية. ودراسة نونجنا وآخرون (2021) Nongna et al. التي هدفت إلى التحقق من جودة تقييم الأداء للمحاضرين الجامعيين باستخدام التحليل الوظيفي والنتائج الرئيسية المستندة إلى عبء العمل كمؤشرات لتقييم الأداء، من خلال تطبيق طريقة بحث قائمة على التصميم لإنشاء الجدارات الأساسية ومؤشرات النتائج الرئيسية المستندة إلى عبء العمل كدراسة أولية تشمل مرحلتين، في إحدى الجامعات العامة في ثلاث برامج التعليمية هي (العلوم والتكنولوجيا، والعلوم الصحية، والعلوم الإنسانية والاجتماعية) بتايلاند. حيث بدأ الباحثون في المرحلة الأولى ببحث وثائقي لتحديد الجدارات الأساسية للمحاضرين الجامعيين ، وفي المرحلة الثانية تم تطوير نموذج مبتكر للجدارات الأساسية لمحاضري الجامعات بناءً على النتائج التي تم الحصول عليها من المرحلة الأولى. تكون مجتمع الدراسة من خمسة خبراء و 17 عضو للتحقق من جودة النموذج الأولي

المبتكر من خلال استخدام المقابلة كأداة للدراسة. وكشفت النتائج أن هناك أربع جدارات أساسية للمحاضرين الجامعيين، وهي (التدريس، والبحث، والخدمة الأكاديمية، والحفاظ على الفنون والثقافة)، كما أن هناك (13) مؤشر رئيس قائم على عبء العمل و (27) عنصر نتج عن الجدارات الأربعة. علاوة على ذلك، أشارت نتائج المقابلة النوعية المتعلقة بـ 17 عضو إلى وجود فجوة فيما يتعلق بدقة تقييم الأداء الحالي بين الجدارات الأساسية للمحاضرين وعبء العمل الفعلي.

دراسة نونجنا وآخرون (Nongna et al. 2021) هدفت إلى التحقق من جودة تقييم الأداء للمحاضرين الجامعيين باستخدام التحليل الوظيفي والنتائج الرئيسية المستندة إلى عبء العمل كمؤشرات لتقييم الأداء، من خلال تطبيق طريقة بحث قائمة على التصميم لإنشاء الجدارات الأساسية ومؤشرات النتائج الرئيسية المستندة إلى عبء العمل كدراسة أولية تشمل مرحلتين، في إحدى الجامعات العامة في ثلاث برامج التعليمية هي (العلوم والتكنولوجيا، والعلوم الصحية، والعلوم الإنسانية والاجتماعية) بتايلاند. حيث بدأ الباحثون في المرحلة الأولى ببحث وثائقي لتحديد الجدارات الأساسية للمحاضرين الجامعيين، وفي المرحلة الثانية تم تطوير نموذج مبتكر للجدارات الأساسية لمحاضري الجامعات بناءً على النتائج التي تم الحصول عليها من المرحلة الأولى. تكون مجتمع الدراسة من خمسة خبراء و 17 عضو للتحقق من جودة النموذج الأولي المبتكر من خلال استخدام المقابلة كأداة للدراسة. وكشفت النتائج أن هناك أربع جدارات أساسية للمحاضرين الجامعيين، وهي (التدريس، والبحث، والخدمة الأكاديمية، والحفاظ على الفنون والثقافة)، كما أن هناك (13) مؤشر رئيس قائم على عبء العمل و (27) عنصر نتج عن الجدارات الأربعة. علاوة على ذلك، أشارت نتائج المقابلة النوعية المتعلقة بـ 17 عضو إلى وجود فجوة فيما يتعلق بدقة تقييم الأداء الحالي بين الجدارات الأساسية للمحاضرين وعبء العمل الفعلي.

كما هدفت دراسة عبد الوهاب (2019) إلى التحقق من توافر مقومات تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة وفقاً لأربعة أبعاد كالاتي: (البيئة الجامعية المحفزة، التعلم الذاتي، التدريب المبني على الجدارة، ومجتمع التعلم الأكاديمي). وقد تم تطبيق المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة على عينة مكونة من (296) عضو من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (2927) عضو هيئة تدريس. توصلت الدراسة إلى ضعف مقومات تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها في كل من ابعاد ( البيئة الجامعية المحفزة، التعلم الذاتي، والتدريب المبني على الجدارة) حيث جاءت بدرجة توافر منخفضة، في حين جاء بعد (مجتمع التعلم الأكاديمي) بدرجة توافر متوسطة، كما تم وضع تصور مقترح لتطوير تلك المقومات في ضوء النتائج. ودراسة البليهشي والبلوي (2018) التي هدفت إلى الكشف عن أثر التدريب في الجدارات المختلفة على الأداء الوظيفي بأبعاده (الأنشطة التدريسية، الأنشطة البحثية، والأنشطة الجامعية والمجتمعية) لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعا لمتغير الجنس، التخصص، وعدد سنوات الخبرة. وطبق المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة على عينة تكونت من (401) عضو هيئة تدريس. وتوصلت النتائج إلى وجود دلالة إحصائية للفروق بين استجابات افراد الدراسة في جميع أبعاد الأداء الوظيفي والدرجة الكمية، ووجود فروق دالة إحصائية في أثر الجدارات التدريبية على الأداء الوظيفي بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لصالح الاناث، وذوي التخصصات الأدبية، ولسنوات الخبرة من خمس إلى عشر سنوات.

#### ثانياً: الدراسات التي تناولت موضوع تقييم الأداء الأكاديمي:

دراسة عبده (2022) هدفت إلى التعرف على مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة إب من وجهة نظر الطلبة، وقد استخدم المنهج الوصفي المسحي من خلال استبانة تكونت من ست مجالات، هي: (العلاقات الشخصية مع الطلبة، الإعداد والتحضير للمقرر الدراسي، إدارة الوقت لتدريس المقرر الدراسي، عرض المقرر الدراسي داخل القاعة، تقويم أداء الطلبة في المقرر الدراسي، وإدارة القاعة الدراسية)؛ حيث تم تطبيقها على عينة عشوائية طبقية بلغت (151) طالب وطالبة. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بشكل عام جاء متوسطاً، حيث جاء مجال إدارة القاعة الدراسية في المرتبة الأولى، يليه تقويم أداء الطلبة، ثم عرض المقرر الدراسي، يليه العلاقات الشخصية مع الطلبة، ثم



الإعداد والتحضير للمقرر الدراسي، ثم إدارة الوقت في المرتبة الخامسة والأخيرة. كما دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة العينة تعزى إلى متغيري الجنس والتخصص.

كما هدفت دراسة عبيدات (2021) إلى التعرف على مكونات تقييم الأداء السنوي كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي واستبانة طبقت على عينة عشوائية مكونة من (301) عضو. توصلت النتائج إلى أن متوسط استجابات عينة الدراسة على مقياس مكونات تقييم الأداء السنوي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة جاء بدرجة عالية مما يدل على أنهم يؤكدون على ان هذه المكونات يجب ان تكون معايير رئيسة في تقييم الأداء من وجهة نظرهم حيث جاء (الالتزام باللوائح والأنظمة الجامعية) الأكثر أهمية من بين تلك المكونات. كما أكدت الدراسة على أهمية تطوير أدوات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس لتكون موضوعية ومرنة مع تعميمها عليهم وتحديثها بشكل مستمر.

في حين هدفت دراسة محمدي (2021) Mohammadi إلى الكشف عن ابعاد تقييم أداء الأستاذ من قبل طلاب التعليم العالي كإستراتيجية مهمة لتحسين جودة التعليم في الجامعات. توصلت الدراسة إلى حاجة الجامعات إلى وضع معايير لتقييم أداء الأساتذة من خلال عملية مقننة بهدف الوقوف على نقاط القوة والضعف في أدائه وتحسين فعالية طريقة التدريس. بالإضافة إلى أن استخدام آراء الطلاب كمصدر للمعلومات في تقييم جودة التعليم وكيفية عمل الأساتذة مفيداً في عملية التقييم ؛ إلا أن مثل هذه الآراء وحدها لا يكفي لأغراض صنع القرار والتوظيف ورفع الرواتب وترقية الأساتذة، لذا أكدت الدراسة بضرورة إنشاء إطار أساسي بمعايير ومؤشرات محددة لتقييم أدائهم. ودراسة المطري (2020) التي هدفت إلى تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة طيبة من وجهة نظر الخريجين. طبقت الدراسة المنهج الوصفي المسحي على عينة مكونة من (356) طالب وطالبة. أظهرت النتائج ان أساليب التدريس والتقييم والصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة توفر متوسطة، حيث جاء محور أساليب التدريس في المرتبة الأولى ومحور الصفات المهنية في المرتبة الأخيرة، مع وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس لصالح الطالبات. كما توصلت إلى ضرورة تنويع استراتيجيات تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس كالتقييم الذاتي والأقران مع تقييمات الطلبة لعمليات التعليم والتعلم.

ودراسة البشر (2019) التي هدفت إلى الكشف عن مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات السعودية، وعرض لأبرز التجارب الدولية في تطوير أدائهم مع تقديم آليات مقترحة في سبيل تحقيق ذلك. طبقت الدراسة المنهج الوصفي والوثائقي، كما توصلت لعدد من النتائج من أهمها وجود قصور في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات، وعدم وجود جهة متخصصة لتقييم أدائهم. بالإضافة إلى ضعف الثقافة التنظيمية بأهمية تقييم الأداء، لذا اكدت على ضرورة وضع معايير مقننة ومعلنة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال إدارة مختصة تُعنى بذلك.

كما هدفت دراسة الحميضي (2018) إلى وضع تصور مقترح لآليات تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظرهم في ضوء تجارب بعض الجامعات المحلية والدولية. تكونت عينة الدراسة من (56) عضو في كلية التربية بجامعة القصيم. توصلت النتائج إلى موافقة أعضاء هيئة التدريس بدرجة عالية على بنود التقويم الذاتي، وتقويم الطلاب، ورئيس القسم ، وعمادة الكلية؛ حيث جاء تقويم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس في المرتبة الأولى ثم تقويم العضو لذاته، ثم تقويم الطلاب، ثم تقويم إدارة الكلية في المرتبة الاخيرة. كما توصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح في ضوء عدد من المؤشرات لتحديد الحد الأدنى في مستوى الأداء المطلوب من كل عضو هيئة التدريس، وتحديد نقاط القوة والضعف في كل من المجال: (الشخصي، الإداري، التدريسي، البحثي، الأخلاقي، والمجتمعي). وهدفت دراسة الاشقر (2017) Al-Ashqar إلى التعرف على مستوى اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية الحكومية تجاه عملية تقييم الأداء وعلاقتها ببعض المتغيرات (كالجنس، العمر، الجامعة، الكلية، المرتبة العلمية، والخبرة التدريسية). تكونت عينة الدراسة من (320) عضو هيئة تدريس من كلا الجنسين في ثلاث جامعات حكومية في شمال الأردن وهي: (جامعة اليرموك، جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وجامعة البلقاء التطبيقية). أظهرت النتائج

أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو عملية تقييم الأداء كانت متوسطة، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو عملية تقييم الأداء تعزى لتلك المتغيرات.

#### التعقيب على الدراسات السابقة:

#### من حيث الموضوع والهدف:

اتفقت الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الجدارات الوظيفية حول أهمية الجدارات ودرجة توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس كهدف رئيس من وجهة نظرهم كدراسة الغامدي (2023) ودراسة الباسل (2021) ودراسة Nongna et al. (2021). كما اتفقت الدراسات التي تناولت موضوع تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الهدف من حيث التعرف على مستوى جودة الأداء الأكاديمي لهم ومكونات وآليات التقييم المطبقة في الجامعات سواء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كدراسة عبيدات (2021) ، ودراسة الحمضي (2018) ، أو من وجهة نظر الطلبة كدراسة عبده (2022) ، ودراسة Mohammadi (2021) ، ودراسة المطري (2020). واتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة مجتمعة في الأهمية والهدف من خلال التعرف على مستوى جدارات أعضاء هيئة التدريس الوظيفية في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي بالجامعة.

**من حيث المنهجية:** اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تطبيق المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة كدراسة الغامدي (2023)، جاد (2022)، عبده (2022)، عبيدات (2021)، الباسل (2021)، المطري (2020)، عبد الوهاب (2019)، والبليهشي والبلوي (2018). واختلفت دراسة البشر (2019) في استخدام المنهج الوثائقي، ودراسة Nongna et al. (2021) في تطبيق التحليل الوظيفي.

**من حيث النتائج:** أظهرت نتائج الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الجدارات الوظيفية تدني مستوى الجدارات المتوفرة لدى أعضاء هيئة التدريس ومقومات تميزها كدراسة عبد الوهاب (2019) ودراسة جاد (2022) فيما يتعلق بجدارات التعلم الرقمي، في حين اختلفت نتيجة دراسة الغامدي (2023) حيث جاءت بدرجة موافقة كبيرة من قبل أعضاء هيئة التدريس على أهمية توفر الجدارات الوظيفية في أدائهم. كما اتفقت نتائج الدراسات السابقة التي تناولت موضوع تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، حيث جاء مستوى تقييم الأداء متوسطاً كدراسة عبده (2022) ، والمطري (2020)، في حين جاء منخفضاً وفقاً لدراسة البشر (2019). كما اختلفت نتائج الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها توصلت الى الجدارات الوظيفية اللازمة ومستواها في أداء أعضاء هيئة التدريس حيث جاء مرتفعاً مع ايضاح لحجم الأثر لتلك الجدارات وفقاً لتبنيها المفسر، مُسَهِّمةً بتباين مُفسَّر موجب متوسط.

#### منهجية البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي؛ للكشف عن مستوى الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا ، وللكشف عن أثر كُلٍّ من متغيرات: القسم الأكاديمي، والنوع الاجتماعي، والمرحلة الدراسية في تحديد مستوى تلك الجدارات (ملحق أ)؛ وذلك لمناسبتها لأهداف البحث.

**مجتمع البحث وعينه:** تكونت عينة البحث من (312) طالباً وطالبة من أصل (985) من طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بجامعة أم القرى في الفصل الدراسي الثاني من العام (1444) حسب أسلوب التعيين الطبقي على ثلاث مراحل ( Parametric Three-Stage Stratified Sampling) وفقاً للقسم الأكاديمي في المقام الأول، ثُمَّ وفقاً للمرحلة الدراسية في المقام الثاني، ثُمَّ وفقاً للنوع الاجتماعي في المقام الثالث (Anderson, Jensen, & Kousgaard, 1987)، كما هو مبين في جدول (2).

جدول (2) توزيع أفراد مجتمع وعينة البحث

| توزيع الأفراد حسب |         | المتغير<br>ومستوياته |
|-------------------|---------|----------------------|
| العينة            | المجتمع |                      |

| النسبة المئوية          | التكرار | النسبة المئوية | التكرار |                      |
|-------------------------|---------|----------------|---------|----------------------|
| <b>القسم الأكاديمي</b>  |         |                |         |                      |
| 23.1%                   | 72      | 17.46%         | 172     | الإدارة التربوية     |
| 25.6%                   | 80      | 27.92%         | 275     | المناهج وطرق التدريس |
| 24%                     | 75      | 26.4%          | 260     | علم النفس            |
| 17.6%                   | 55      | 19.49%         | 192     | التربية الإسلامية    |
| 9.6%                    | 30      | 8.73%          | 86      | التربية الخاصة       |
| 100%                    | 312     | 100%           | 985     | الكلية               |
| <b>النوع الاجتماعي</b>  |         |                |         |                      |
| 46.2%                   | 144     | 46.9%          | 462     | طالب                 |
| 53.8%                   | 168     | 53.1%          | 523     | طالبة                |
| 100%                    | 312     | 100%           | 985     | الكلية               |
| <b>المرحلة الدراسية</b> |         |                |         |                      |
| 50%                     | 156     | 63.65%         | 627     | ماجستير              |
| 50%                     | 156     | 36.35%         | 358     | دكتوراة              |
| 100%                    | 312     | 100%           | 985     | الكلية               |

#### مقياس الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي

بغرض بناء مقياس الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا؛ تم القيام بالخطوات الآتية:

1. **صدق المحتوى (Content Validity):** بغرض التحقق من صدق المحتوى لمقياس البحث في أثناء بنائه؛ تم القيام بالإجراءات الآتية: (Kempf-Leonard, 2005)

أ. **الصدق الظاهري (Face Validity):** بغرض التحقق من الصدق الظاهري في أثناء بناء مقياس البحث؛ تم الرجوع إلى الأدب النظري، وكل من الدراسات السابقة وثيقة الصلة بموضوع البحث (الغامدي، 2023؛ الباسل، 2021؛ عبد الوهاب، 2019؛ البليهشي والبلوي، 2018)؛ حيث تم اشتقاق خمس وثلاثين فقرة منها للمقياس في صورته الأولى؛ موزعة على خمسة أبعاد بسبع فقرات لكل منها؛ هي: بعد الجدارات المعرفية، وبعد الجدارات البحثية، وبعد الجدارات المهنية، وبعد الجدارات الأخلاقية، وبعد الجدارات الإنسانية (ملحق ب).

ب. **الصدق المنطقي (Logical Validity):** تم التحقق من الصدق المنطقي لمقياس الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا؛ بعرضه على خمسة محكمين ممن رتبهم الأكاديمية أستاذ دكتور، وأستاذ مشارك من ذوي الخبرة والاختصاص في مجالي الإدارة التربوية والقيادة التربوية العاملين بكليات التربية في كل من جامعة أم القرى ونجران وبيشة (ملحق ج). كما تم الأخذ بكافة ملاحظات المحكمين المتفق عليها فيما بينهم في ضوء نتائج التحقق من الصدق المنطقي لفقرات المقياس (ملحق د). وبهذا أصبح عدد فقرات المقياس في صورته النهائية بعد التحكيم مكوناً من خمس وأربعين فقرة؛ موزعة على خمسة أبعاد بسبع فقرات لكل منها؛ هي:

بعد الجدارات المعرفية، وبعد الجدارات المهارية، وبعد الجدارات البحثية ، وبعد الجدارات الأخلاقية، وبعد الجدارات الإنسانية (ملحق ه).

**2. صدق الاتساق الداخلي (Construct Validity):** تم تطبيق مقياس الجدارات الوظيفية على عينة استطلاعية مؤلفة من (25) طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا من خارج أفراد عينة البحث؛ وذلك لحساب معاملات الارتباط المصحح (Corrected Item-Total Correlation) لعلاقة الفقرات بالمقياس وبأبعاد المقياس حسب المعادلة  $R_i = (COV(X_i, P) - S_i^2) / (S_i \tilde{S}_i)$  Lord and Novick, (1968)؛ (Hinkle, Wiersma, & Jurs, 2003)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط المصحح لعلاقة فقرات بعد الجدارات المعرفية بنوعها بين (0.42-0.71)، وقيم معاملات الارتباط المصحح لها بمقياسها بين (0.41-0.70) مُصنّفةً على أنها علاقات بين (ضعيفة القوة إلى كبيرة القوة). وتراوحت قيم معاملات الارتباط المصحح لعلاقة فقرات بعد الجدارات البحثية بنوعها بين (0.62-0.79)، وقيم معاملات الارتباط المصحح لها بمقياسها بين (0.61-0.76) مُصنّفةً على أنها علاقات بين (متوسطة القوة إلى كبيرة القوة). كما تراوحت قيم معاملات الارتباط المصحح لعلاقة فقرات بعد الجدارات المهارية بنوعها بين (0.63-0.80)، وقيم معاملات الارتباط المصحح لها بمقياسها بين (0.61-0.77)، وقيم معاملات الارتباط المصحح لعلاقة فقرات بعد الجدارات الأخلاقية بنوعها بين (0.64-0.76)، وقيم معاملات الارتباط المصحح لها بمقياسها بين (0.60-0.71)، وقيم معاملات الارتباط المصحح لعلاقة فقرات بعد الجدارات الإنسانية بنوعها بين (0.53-0.83) مُصنّفةً جميعاً على أنها علاقات بين (متوسطة القوة إلى كبيرة القوة)، كما تراوحت قيم معاملات الارتباط المصحح لها بمقياسها بين (0.48-0.77) مُصنّفةً على أنها علاقات بين (ضعيفة القوة إلى كبيرة القوة) (ملحق و). ويلاحظ من القيم الخاصة بصدق اتساق التجانس بين مضامين فقرات المقياس/أبعاد المقياس كُلٍّ على حدة؛ أن قيم معاملات الارتباط المصحح المحسوبة لعلاقة الفقرات بالمقياس وبأبعاده لم تقلَّ عن قيمتها الحرجة البالغة (0.396069727446) وفق اختبار (t) الخاص بمعاملات الارتباط الذي ينصُّ على  $t = (r \times \sqrt{df}) / \sqrt{1 - r^2}$ ؛ حيث: df هي درجة الحرية للعينة الاستطلاعية بعد طرح القيمة (2) من حجمها، و r هي معامل الارتباط المصحح في أثناء اختباره لفرضيته الصفرية "لا تختلف قيمة معامل الارتباط المصحح المحسوبة عن الصفر ( $\alpha=0.05$ )" عند (23) درجة حرية في ضوء حجم العينة الاستطلاعية؛ مما يشير إلى جودة بناء فقرات الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي (ملحق و) (Donnelly, 2007). كما تمَّ حساب معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المقياس بأبعاده؛ حيث تراوحت بين (0.87-0.91) مُصنّفةً على أنها علاقات بين (كبيرة القوة إلى كبيرة القوة جداً)، علاوة على حساب معاملات ارتباط بيرسون للبيئية لعلاقة أبعاد المقياس؛ حيث تراوحت بين (0.64-0.83) مُصنّفةً على أنها علاقات بين (متوسطة القوة إلى كبيرة القوة)؛ مما يشير إلى أن الأبعاد الخمسة تشكل ملامح تلك الجدارات من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا (ملحق ز). ويلاحظ أن قيم معاملات ارتباط بيرسون المحسوبة لعلاقة المقياس بأبعاده، ولعلاقة الأبعاد البيئية للمقياس، لم تقلَّ عن قيمتها الحرجة البالغة (0.396069727446) التي تُحسب وفقاً لاختبار (t) الخاص بمعاملات الارتباط عند (28) درجة حرية؛ مما يشير إلى جودة تمثيل الأبعاد للجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا (ملحق ز).

**3. ثبات المقياس:** لأغراض حساب ثبات الاتساق الداخلي للمقياس ولأبعاده لدى أفراد العينة الاستطلاعية؛ تمَّ استخدام معادلة كرونباخ ألفا  $(Cronbach's \alpha = (k\bar{r}) / [1 + ((k-1)\bar{r})])$ ، حيث: k هي عدد فقرات المقياس/البعد، و  $\bar{r}$  هي الوسط الحسابي لمعاملات الارتباط دون القطر الرئيس لمصفوفة الارتباطات البيئية لفقرات (المقياس/البعد)؛ ذلك أن كرونباخ يفترض تكافؤ جميع تشعبات الفقرات ضمن (المقياس/البعد) في التحليل العاملي التوكيدي، والقائم على مصفوفة التباينات/التباينات

المُصاحبة التي تُقَدِّد جميع التباينات المُصاحبة لأن تكون متساوية من حيث القيمة (Cronbach, 1951)؛ حيث بلغت قيمة ثبات الاتساق الداخلي للمقياس (0.97) مُصنَّفًا على أنه ذي ثبات ممتاز، وتراوحت قيم ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس بين (0.86-0.92) مُصنَّفَةً على أنها بين (جيدة الثبات جدًا إلى ممتازة الثبات) (George & Mallery, 2021) (ملحق ح)؛ مما يشير قياسًا إلى كُلِّ من: أ) اختلاف الأوساط الحسابية لمعاملات الارتباط بين فقرات (المقياس/البعد) كُلاً على حِدَةٍ تحت القطر الرئيس لمصفوفات تلك المعاملات مع مراعاة اختلاف عدد فقرات (المقياس/البعد) كُلاً على حِدَةٍ، وب) عدم انتهاك تجانس مضامين الفقرات ضمن (المقياس/البعد) كُلاً على حِدَةٍ، و ج) انتهاك تجانس التباين بين أفراد العينة الاستطلاعية المستجيبين على فقرات (المقياس/البعد) كُلاً على حِدَةٍ. ولأغراض حساب ثبات الإعادة (مؤشر الاستقرار) (Stability Index) للمقياس ولأبعاده لدى أفراد العينة الاستطلاعية؛ تمَّ إعادة التطبيق عليهم مرَّةً أخرى بعد انقضاء أسبوعين من التطبيق الأول؛ وذلك لحساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين وفقًا لطريقة الاختبار وإعادته (Test-Retest)؛ حيث بلغت قيمة ثبات الإعادة للمقياس (0.89) مُصنَّفًا على أنه كبير القوَّة، وتراوحت قيم ثبات الإعادة لأبعاد المقياس بين (0.82-0.86) مُصنَّفَةً على أنها كبيرة القوَّة (ملحق ح)؛ حيث إنَّ قيم معاملات ارتباط بيرسون المحسوبة (ثبات الإعادة) لعلاقة التطبيقين الأول والثاني، لم تقلَّ عن قيمتها الحرجة البالغة (0.396069727446) التي تُحسَب وفقًا لاختبار (t) في أثناء اختبار فرضيته الصفرية؛ مما يشير إلى استقرار قياس الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وأبعاده في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي لدى أفراد العينة الاستطلاعية عبر الزمن على الرغم من العوامل الدخيلة التي تعتري المستجيبين على فقرات المقياس.

**تصحيح مقياس الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي**  
في ضوء نتائج صدق البناء؛ اشتمل مقياس الجدارات الوظيفية في صورته النهائية على خمسٍ وأربعين فقرة؛ حيث يُجاب عنها من طرف طلبة الدراسات العليا بالجامعة بتدرج ليكرت يشتمل على أربعة بدائل لدرجة تحقُّق مضمون فقرات تلك الجدارات حسب وجهة نظر المستجيب؛ هي: (عالية جدًا) الذي يُعطى درجة قيمتها (4) عند تصحيحه، أو (عالية) الذي يُعطى درجة قيمتها (3) عند تصحيحه، أو (منخفضة) الذي يُعطى درجة قيمتها (2) عند تصحيحه، أو (منخفضة جدًا) الذي يُعطى درجة قيمتها (1) عند تصحيحه. وبذلك تتراوح الدرجات الخام لِكُلِّ من تلك الجدارات بين كُلِّ من: (45-180) للمقياس، و(9-36) لأبعاد المقياس (الجدارات المعرفية، والجدارات البحثية، والجدارات المهارية، والجدارات الأخلاقية، والجدارات الإنسانية)؛ حيث كلما ارتفعت الدرجة الخام على كُلِّ من تلك الجدارات بأبعاده في معايير تقييم الأداء الأكاديمي لكان ذلك مؤشرًا على ازدياد سمة الجدارات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء المعايير، والعكس صحيح.

ونظرًا لخصوصية تلك الجدارات كونها قائمة على معايير تقييم الأداء الأكاديمي في قياس مستواها وأبعاده والفقرات التابعة لها؛ تمَّ تبني النموذج الإحصائي ذي التدرج المعياري (Standard Scaling)، لكونه النموذج الأنسب من حيث اعتماده على الإحصاء التحليلي مُتمثِّلًا باختبار (t) للعينة الواحدة الذي يقوم على مجموعة من المؤشرات الإحصائية التي تُراعي خصوصية كُلِّ فقرة من فقرات الاختبار التي تتمثل في كُلِّ من: الوسطين الحسابيين (المحسوب والنظري) والخطأ المعياري للوسط الحسابي المحسوب في ضوء الانحراف المعياري وحجم العينة حسب المعادلة  $(One\ sample\ T - test = (\bar{x} - \mu) / (sd / \sqrt{n}))$  في عملية تقييم مُستوى الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وأبعاده والفقرات التابعة لها في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا (Ross and Willson, 2017). ويتَّبع ذلك عن طريق مقارنة الأوساط الحسابية المحسوبة لتلك الجدارات وأبعاده والفقرات التابعة لها في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي مع أوساطها الحسابية النظرية التي تبلغ قيمها (2.5) لِكُلِّ منها؛ لكون تدرج ليكرت المستخدم في فقرات المقياس رباعي البدائل؛ فإذا كانت قيمة اختبار (t) للعينة الواحدة: أ) أكبر من الوسط الحسابي النظري بفارق ذي دلالة إحصائية ( $\alpha=0.05$ )، فوجهة نظرهم عليها



تتسم بأنها مرتفعة المستوى، ب) أكبر أو أصغر من الوسط الحسابي النظري بفارق غير ذي دلالة إحصائية ( $\alpha=0.05$ )، فوجهة نظرهم عليها؛ تتسم بأنها متوسطة المستوى، ج) أصغر من الوسط الحسابي النظري بفارق ذي دلالة إحصائية ( $\alpha=0.05$ )، فوجهة نظرهم عليها؛ تتسم بأنها منخفضة المستوى.

**إجراءات البحث:** لتحقيق أهداف البحث؛ تم توزيع رابط مقياس البحث المنتج باستخدام نماذج جوجل في صورته النّهائية إلكترونياً على إيميالات عينة البحث الجامعية وعلى أرقام التواصل، مع توزيعه ورقياً. كما اشتمل البحث على المتغيرات الآتية:  
أ. **المتغيرات المستقلة؛** وهي: القسم الأكاديمي وله خمسة مستويات؛ هي: (الإدارة التربوية، والمناهج وطرق التدريس، وعلم النفس، والتربية الإسلامية، والتربية الخاصة)، والنوع الاجتماعي وله فئتان؛ هما: (طالب، وطالبة)، والمرحلة الدراسية؛ وله مستويان؛ هي: (ماجستير، ودكتوراة).

ب. **المتغيرات التابعة؛** وهي: الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس وأبعادها (الجدارات المعرفية، والجدارات البحثية، والجدارات المهارية، والجدارات الأخلاقية، والجدارات الإنسانية) في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى.

**المعالجات الإحصائية:** تمت المعالجات الإحصائية لبيانات البحث باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V28) (Statistics, 2021)، وذلك على النحو الآتي:

1. للإجابة عن سؤال الدراسة الأول؛ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وأبعادها وفقراتها في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، متبوعةً بإجراء اختبار (t) للعينة الواحدة لكلٍ منها مقارنةً بالوسط الحسابي النظري البالغة قيمته (2.5) لكلٍ منها، لكونه يتوسط فئات تدرج ليكرت الرباعي، وحساب حجم أثر كوهين (فرق الوسطان المعياري؛ الدلالة العملية) للعينة الواحدة لكلٍ منها وفق المُعادلة  $(d = (\bar{x} - \mu) / sd)$  (Cohen, 1988)، ولكون قيم حجم أثر كوهين هي عبارة عن انحرافات معيارية؛ تم تحويل قيمه إلى تباين مُفسّر لمعرفة حجم الأثر الفعلي المناظر لقيم الانحرافات المعيارية لحجم أثر كوهين، وذلك بتربيع معامل الارتباط المقابل لحجم أثر كوهين وفقاً للمعادلة  $(r^2 = (d / \sqrt{d^2 + 4})^2)$  أينما اقتضى الموقف البحثي في المتن (Ruscio, 2008)، وتصنيف التباين المُفسّر لحجم أثر كوهين حسب المعيار [أقل من (1%)؛ زائف، وبين (1%-8.99%)؛ صغير، وبين (9%-24.99%)؛ متوسط، و(25% فأكثر)؛ كبير]، مع مراعاة ترتيب أبعاد المقياس والفقرات التابعة لها تنازلياً وفقاً لقيم اختبار (t) المحسوبة.

2. للإجابة عن سؤال البحث الثاني؛ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي وأبعادها وفقاً لكلٍ من متغيرات طلبة الدراسات العليا: القسم الأكاديمي، والنوع الاجتماعي، والمرحلة الدراسية، ثم تم إجراء تحليل التباين الثلاثي -دون تفاعل- بين الأوساط الحسابية للمقياس وفقاً لكلٍ من متغيرات طلبة الدراسات العليا: القسم الأكاديمي، والنوع الاجتماعي، والمرحلة الدراسية.

### عرض النتائج وتفسيرها

**أولاً.** النتائج المتعلقة بسؤال البحث الأول: "ما مستوى الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا؟"

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول؛ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وأبعادها: (الجدارات المعرفية، والجدارات المهارية، والجدارات البحثية، والجدارات الأخلاقية، والجدارات الإنسانية) في ضوء معايير الأداء الأكاديمي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، متبوعةً بإجراء اختبار (t) لها؛ للبت بمستواها، وحساب



حجم أثر كوهين لأوساطها الحسابية المحسوبة، وتباينه المُفسَّر؛ للبتِّ بالدلالات العملية لأوساطها الحسابية، كما هو مُبيَّن في جدول (3).

### جدول (3)

نتائج اختبار (t) للأوساط الحسابية للجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وأبعادها في ضوء معايير الأداء الأكاديمي، وحجم أثر كوهين لها، وتباينه المُفسَّر

| حجم أثر كوهين                              |        | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | اختبارات |                |       | الجدارات الوظيفية وأبعادها وأرقامها |   |
|--------------------------------------------|--------|---------------|-------------------|----------|----------------|-------|-------------------------------------|---|
| تباينه المُفسَّر                           |        |               |                   | قيمته    | للعينة الواحدة |       |                                     |   |
| تصنيفه                                     | قيمته  |               |                   |          | مستواه         | رتبته | قيمته                               |   |
| بُغْدُ الجدارات الأخلاقية                  |        |               |                   |          |                |       |                                     |   |
| كبير                                       | 40.73% | 1.66          | مرتفع             | 1        | *29.29         | 0.56  | 3.43                                | 4 |
| بُغْدُ الجدارات المهارية                   |        |               |                   |          |                |       |                                     |   |
| كبير                                       | 25.11% | 1.16          | مرتفع             | 2        | *20.46         | 0.64  | 3.25                                | 3 |
| بُغْدُ الجدارات المعرفية                   |        |               |                   |          |                |       |                                     |   |
| متوسط                                      | 22.19% | 1.07          | مرتفع             | 3        | *18.87         | 0.58  | 3.12                                | 1 |
| بُغْدُ الجدارات الإنسانية                  |        |               |                   |          |                |       |                                     |   |
| متوسط                                      | 16.07% | 0.88          | مرتفع             | 4        | *15.46         | 0.65  | 3.07                                | 5 |
| بُغْدُ الجدارات البحثية                    |        |               |                   |          |                |       |                                     |   |
| صغير                                       | 6.02%  | 0.51          | مرتفع             | 5        | *8.94          | 0.72  | 2.86                                | 2 |
| الكلية لجدارات أعضاء هيئة التدريس الوظيفية |        |               |                   |          |                |       |                                     |   |
| متوسط                                      | 24.62% | 1.14          | مرتفع             |          | *20.20         | 0.56  | 3.14                                |   |
| * دال إحصائيًا (α=0.05)                    |        |               |                   |          |                |       |                                     |   |

يلاحظ من جدول (3) مجيء الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى ضمن مستوى مرتفع من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا؛ مُسَهِّمةً بتباين مُفسَّر موجب متوسط تبلغ قيمته (24.62%)، وتعزى هذه النتيجة إلى امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العديد من الجدارات على اختلافها والتي تتعكس إيجاباً في سلوكياتهم وممارساتهم الوظيفية نظراً للمستوى الأكاديمي العالي الذي يتمتعون به، والذي يظهر جلياً في كل من التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع كوظائف رئيسة للعمل الجامعي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الغامدي (2023) التي أكدت على ضرورة توافر الجدارات الوظيفية اللازمة لدى أعضاء هيئة التدريس وموافقتهم على أهمية امتلاكها بدرجة كبيرة، وتختلف مع دراسة عبد الوهاب (2019) التي توصلت إلى ضعف مقومات تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة حيث جاءت بدرجة توافر منخفضة. كما يلاحظ من جدول (3) مجيء أبعاد تلك الجدارات ضمن المستويات الآتية:

أ) **مرتفع:** لبُغْدُ الجدارات الأخلاقية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي في المرتبة الأولى؛ مُسَهِّمةً بتباين مُفسَّر موجب كبير تبلغ قيمته (40.73%: جدول 2). وللتَّمَكُّن من تفسير هذه النتيجة؛ تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقراته، متبوعةً بإجراء اختبار (t) لها؛ للبتِّ بمستواها، وحساب حجم أثر كوهين لأوساطها الحسابية المحسوبة، وتباينه المُفسَّر؛ للبتِّ بالدلالات العملية لأوساطها الحسابية، كما هو مُبيَّن في جدول (4).

جدول (4) نتائج اختبار (t) للأوساط الحسابية لفقرات بُعِدَ الجدارات الأخلاقية ، وحجم أثر كوهين لها، وتباينه المُفسَّر

| نص فقرات بُعِدَ<br>(الجدارات الأخلاقية)<br>وأرقامها  |       | الوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | اختبار ت<br>للعينة الواحدة |        |                  | حجم أثر كوهين    |  |
|------------------------------------------------------|-------|------------------|----------------------|----------------------------|--------|------------------|------------------|--|
| قيمته                                                | رتبته |                  |                      | مستواه                     | قيمته  | تباينه المُفسَّر |                  |  |
| قيمته                                                | رتبته | مستواه           | قيمته                | رتبته                      | مستواه | قيمته            | تباينه المُفسَّر |  |
| يعمل عضو هيئة التدريس على:                           |       |                  |                      |                            |        |                  |                  |  |
| الالتزام بقواعد وأخلاقيات البحث العلمي               |       |                  |                      |                            |        |                  |                  |  |
| 31                                                   | 3.71  | 0.54             | *39.97               | 1                          | مرتفع  | 2.26             | 56.15% كبير      |  |
| تعزيز القيم والممارسات الأخلاقية المرغوبة            |       |                  |                      |                            |        |                  |                  |  |
| 30                                                   | 3.58  | 0.61             | *31.63               | 2                          | مرتفع  | 1.79             | 44.50% كبير      |  |
| تحقيق مستوى من الانضباط والالتزام المهني في سلوكياته |       |                  |                      |                            |        |                  |                  |  |
| 29                                                   | 3.59  | 0.63             | *30.80               | 3                          | مرتفع  | 1.74             | 43.19% كبير      |  |
| احترام نظام العمل الجامعي                            |       |                  |                      |                            |        |                  |                  |  |
| 28                                                   | 3.57  | 0.66             | *28.76               | 4                          | مرتفع  | 1.63             | 39.85% كبير      |  |
| إكساب الطلبة قيم المواطنة المسؤولة                   |       |                  |                      |                            |        |                  |                  |  |
| 36                                                   | 3.53  | 0.70             | *25.76               | 5                          | مرتفع  | 1.46             | 34.70% كبير      |  |
| الالتزام بالعدالة/الموضوعية في تعاملاته المهنية      |       |                  |                      |                            |        |                  |                  |  |
| 32                                                   | 3.44  | 0.71             | *23.36               | 6                          | مرتفع  | 1.32             | 30.41% كبير      |  |
| الإنصات الجيد لطلابه في المواقف المختلفة             |       |                  |                      |                            |        |                  |                  |  |
| 35                                                   | 3.28  | 0.80             | *17.30               | 7                          | مرتفع  | 0.98             | 19.33% متوسط     |  |
| تقبل وجهات النظر المختلفة من قبل الطلبة واحترامها    |       |                  |                      |                            |        |                  |                  |  |
| 34                                                   | 3.20  | 0.86             | *14.25               | 8                          | مرتفع  | 0.81             | 14.00% متوسط     |  |
| السماح للطلبة بمراجعة نتائج التقييم                  |       |                  |                      |                            |        |                  |                  |  |
| 33                                                   | 2.96  | 0.97             | *8.33                | 9                          | مرتفع  | 0.47             | 5.28% صغير       |  |
| * دال إحصائيًا (α=0.05)                              |       |                  |                      |                            |        |                  |                  |  |

يلاحظ من جدول (4) مجيء فقرات بُعِدَ الجدارات الأخلاقية لدى أعضاء هيئة التدريس ضمن مستوى مرتفع لكلٍ من: الفقرات (ذوات الأرقام: 31، 30، 29، 28، 36، 32) مُسَهِّمةً بتباينات مُفسَّرة موجبة كبيرة تتراوح قيمها بين (56.15%- 30.41%). والفقرتين (ذواتي الرقمين: 35، 34) مسهمتين بتباينين موجبين متوسطين تتراوح قيمتهما بين (19.33%- 14.00%). وتفسر هذه النتيجة بالالتزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات العمل الأكاديمي والبحث العلمي والذي يترك أثراً كبيراً وملموساً في ممارساتهم ونتاجهم البحثي، وحرصهم على تنمية وتعزيز القيم والسلوكيات الأخلاقية المرغوبة لدى طلابهم. بالإضافة إلى حرص الجامعة على تعزيز وتنمية الجدارات الأخلاقية لدى أعضائها من خلال تقديم العديد من الدورات والبرامج التدريبية في مجال أخلاقيات العمل وبدعم من عمادة التطوير والجودة. (جامعة أم القرى، 2021)

وجاءت الفقرة (ذات الرقم: 33) مُسَهِّمةً بتباين موجب صغير قيمته (5.28%). وتشير هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعملون على إتاحة الفرصة لطلابهم بمراجعة التقييم النهائي لنتائج أدائهم، إلا أن تلك المراجعة قد لا تحقق الغرض منها كما هو مأمول من الطالب ولا تؤدي لإحداث الأثر المطلوب وهو تعديل تلك النتيجة واستدراكها أو تحديد الأسباب التي أدت للحصول عليها في حال انخفاضها بشكل واضح ومقنع للطالب.

ب) مرتفع: لبُغِدِ الجدارات المهارية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي في المرتبة الثانية؛ مُسَهِّمةً بتباين مُفسَّر موجب كبير تبلغ قيمته (25.11%: جدول 3). وللتَّكُن من تفسير هذه النتيجة؛ تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقراته، متبوعةً بإجراء اختبار (t) لها؛ للبتِّ بمستواها، وحساب حجم أثر كوهين لأوساطها الحسابية المحسوبة، وتباينه المُفسَّر؛ للبتِّ بالدلالات العملية لأوساطها الحسابية، كما هو مُبيَّن في جدول (5).

جدول (5) نتائج اختبار (t) للأوساط الحسابية لفقرات بُغِدِ الجدارات المهارية، وحجم أثر كوهين لها، وتباينه المُفسَّر

| نص فقرات بُعِدِ<br>(الجدارات المهارية)<br>وأرقامها       |      | الوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | اختبار ت |       |        | حجم أثر كوهين |                  |
|----------------------------------------------------------|------|------------------|----------------------|----------|-------|--------|---------------|------------------|
| للعينة الواحدة                                           |      |                  |                      | قيمته    | رتبته | مستواه | قيمته         | تباينه المُفسَّر |
|                                                          |      |                  |                      |          |       |        |               |                  |
| يعمل عضو هيئة التدريس على:                               |      |                  |                      |          |       |        |               |                  |
| تعزيز مهارات العمل الجماعي/التعاوني                      |      |                  |                      |          |       |        |               |                  |
| 24                                                       | 3.46 | 0.68             | *25.18               | 1        | مرتفع | 1.43   | 33.67%        | كبير             |
| تفعيل وسائل الاتصال الحديثة                              |      |                  |                      |          |       |        |               |                  |
| 22                                                       | 3.35 | 0.76             | *19.78               | 2        | مرتفع | 1.12   | 23.87%        | متوسط            |
| إدارة المحاضرة بفعالية                                   |      |                  |                      |          |       |        |               |                  |
| 19                                                       | 3.33 | 0.81             | *18.29               | 3        | مرتفع | 1.04   | 21.16%        | متوسط            |
| تنمية مهارات التفكير الناقد لدى الطلبة                   |      |                  |                      |          |       |        |               |                  |
| 23                                                       | 3.32 | 0.80             | *18.22               | 4        | مرتفع | 1.03   | 21.03%        | متوسط            |
| تطوير مهارات التشارك المعرفي بين طلابه                   |      |                  |                      |          |       |        |               |                  |
| 21                                                       | 3.26 | 0.79             | *17.03               | 5        | مرتفع | 0.96   | 18.85%        | متوسط            |
| إثارة الدافعية للتعلم لدى طلابه                          |      |                  |                      |          |       |        |               |                  |
| 25                                                       | 3.22 | 0.81             | *15.82               | 6        | مرتفع | 0.90   | 16.68%        | متوسط            |
| إكساب الطلبة المهارات المتقدمة في استخدام نظام بلاك بورد |      |                  |                      |          |       |        |               |                  |
| 27                                                       | 3.17 | 0.92             | *12.75               | 7        | مرتفع | 0.72   | 11.53%        | متوسط            |
| تنمية الجانب الإبداعي لدى طلابه                          |      |                  |                      |          |       |        |               |                  |
| 26                                                       | 3.03 | 0.86             | *10.98               | 8        | مرتفع | 0.62   | 8.82%         | صغير             |
| دمج التكنولوجيا في التعليم                               |      |                  |                      |          |       |        |               |                  |
| 20                                                       | 3.06 | 0.92             | *10.80               | 9        | مرتفع | 0.61   | 8.54%         | صغير             |
| * دال إحصائيًا (α=0.05)                                  |      |                  |                      |          |       |        |               |                  |

يلاحظ من جدول (5) مجيء فقرات بُعِدَ الجدارات المهارية لدى أعضاء هيئة التدريس ضمن مستوى مرتفع لكلٍ من: الفقرة (ذات الرقم: 24) مُسهمَةً ببتابين مفسر موجب كبير قيمته (33.67%). والفقرات (ذوات الأرقام: 22، 19، 23، 21، 25، تُمَّ 27) مُسهمَةً ببتابينات مُفسرة موجبة متوسطة تتراوح قيمها بين (23.87%-11.53%). وتعزى هذه النتيجة إلى اهتمام أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى بتنمية الجانب المهاري لدى طلبة الدراسات العليا من خلال المتطلبات والأنشطة الفصلية للمقررات والتي تعمل على ترسيخ قيم العمل الجماعي، ومهارات التواصل الاجتماعي، والتفكير التحليلي الناقد. كما جاءت الفقرتين (ذواتي الرقمين: 26، تُمَّ 20) مُسهمتين ببتابينين مُفسرين موجبين صغيرين قيمتهما (8.82%، تُمَّ 8.54%). ويقصد بذلك أنه على الرغم من اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتنمية الجانب المهاري لدى طلابهم، إلا أن تأثيره ما زال دون المستوى المأمول فيما يتعلق بالشرح الإبداعي والتكنولوجي حيث أن تلك المتطلبات والأنشطة قد تكون تقليدية لا تنمي القدرات الإبداعية والتكنولوجية لديهم؛ لذا يحتاج أعضاء هيئة التدريس إلى تبني أفكار إبداعية حديثة وإدخال التكنولوجيا والتطبيقات الذكية وتوظيفها في تلك المتطلبات للخروج بممارسات ومبادرات مبتكرة من قبل الطلبة.

**ج) مرتفع:** لِبُعِدَ الجدارات المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي في المرتبة الثالثة؛ مُسهمًا ببتابين مُفسر موجب متوسط تبلغ قيمته (22.19%: جدول 3). ولتُمكّن من تفسير هذه النتيجة؛ تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقراته، متبوعةً بإجراء اختبار (t) لها؛ للبتِّ بمستواها، وحساب حجم أثر كوهين لأوساطها الحسابية المحسوبة، وتباينه المُفسر؛ للبتِّ بالدلالات العملية لأوساطها الحسابية، كما هو مُبيّن في جدول (6).

**جدول (6) نتائج اختبار (t) للأوساط الحسابية لفقرات بُعِدَ الجدارات المعرفية، وحجم أثر كوهين لها، وتباينه المُفسر**

| نص فقرات بُعِدَ<br>(الجدارات المعرفية)<br>وأرقامها |      | الوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | اختبار ت<br>للعينة الواحدة |        |       | حجم أثر كوهين    |       |
|----------------------------------------------------|------|------------------|----------------------|----------------------------|--------|-------|------------------|-------|
| قيمته                                              |      |                  |                      | رتبته                      | مستواه | قيمته | تباينه المُفسَّر |       |
| يعمل عضو هيئة التدريس على:                         |      |                  |                      |                            |        |       |                  |       |
| إشعار الطلبة بمعايير/آليات التقييم الأكاديمي       |      |                  |                      |                            |        |       |                  |       |
| 2                                                  | 3.50 | 0.68             | *26.04               | 1                          | مرتفع  | 1.47  | 35.20%           | كبير  |
| وضع خطة تفصيلية للمقرر في بداية الفصل الدراسي      |      |                  |                      |                            |        |       |                  |       |
| 1                                                  | 3.36 | 0.72             | *20.98               | 2                          | مرتفع  | 1.19  | 26.08%           | كبير  |
| ربط موضوعات المقرر بالخبرات الشخصية                |      |                  |                      |                            |        |       |                  |       |
| 7                                                  | 3.30 | 0.78             | *18.12               | 3                          | مرتفع  | 1.03  | 20.83%           | متوسط |
| توجيه الطلبة علميًا طوال الفصل الدراسي             |      |                  |                      |                            |        |       |                  |       |
| 6                                                  | 3.31 | 0.82             | *17.45               | 4                          | مرتفع  | 0.99  | 19.62%           | متوسط |
| إثراء المقرر بكل ما يستجد في مجال تخصصه            |      |                  |                      |                            |        |       |                  |       |
| 3                                                  | 3.23 | 0.76             | *17.09               | 5                          | مرتفع  | 0.97  | 18.98%           | متوسط |
| توظيف مصادر التعلم المختلفة                        |      |                  |                      |                            |        |       |                  |       |
| 4                                                  | 3.11 | 0.90             | *11.85               | 6                          | مرتفع  | 0.67  | 10.12%           | متوسط |
| تطبيق استراتيجيات التدريس الحديثة                  |      |                  |                      |                            |        |       |                  |       |
| 5                                                  | 2.88 | 0.90             | *7.51                | 7                          | مرتفع  | 0.43  | 4.32%            | صغير  |
| تقديم تغذية راجعة للطلبة بصفة مستمرة               |      |                  |                      |                            |        |       |                  |       |

|                                         |      |      |       |   |       |      |       |      |
|-----------------------------------------|------|------|-------|---|-------|------|-------|------|
| 8                                       | 2.82 | 0.90 | *6.39 | 8 | مرتفع | 0.36 | 3.17% | صغير |
| التعريف بالساعات المكتبية والالتزام بها |      |      |       |   |       |      |       |      |
| 9                                       | 2.56 | 1.05 | 1.08  | 9 | مرتفع | 0.06 | 0.09% | زائف |
| * دال إحصائيًا ( $\alpha=0.05$ )        |      |      |       |   |       |      |       |      |

يلاحظ من جدول (6) مجيء فقرات بُعد الجدارات المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس ضمن مستوى مرتفع لكل من: الفقرتين (ذواتي الرقمين: 2، ثم 1) مسهمتين بتباينين مفسرين موجبين كبيرين قيمتهما (35.20%، ثم 26.08%). والفقرات (ذوات الأرقام: 7، 6، 3، ثم 4) مسهمات بتباينات مفسرة موجبة متوسطة تتراوح قيمها بين (20.83%-10.12%). وتعزى هذه النتيجة إلى امتلاك أعضاء هيئة التدريس للمعرفة والخبرة الوظيفية اللازمة والتي تظهر في قدرتهم على التخطيط الجيد للمقررات، وتحديد طرق وآليات التقييم الملائمة، وتقديم الدعم والتوجيه الأكاديمي للطلبة، والاثراء المعرفي، والاستفادة من مصادر التعلم الحديثة وتوظيفها في مجال التخصص. كما تمتلك جامعة أم القرى في سبيل تعزيز تلك الجدارات (وحدة التدريب وتطوير المهارات) التابعة لعمادة التطوير والجودة، والتي تُعنى بتتمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في مجالات متنوعة منها القياس والتقييم واستراتيجيات التدريس والتخطيط الاستراتيجي، وغير ذلك من المجالات. وجاءت الفقرتين (ذواتي الرقمين: 5، ثم 8) مسهمتين بتباينين مفسرين موجبين صغيرين قيمتهما (4.32%، ثم 3.17%). والفقرة (ذات الرقم: 9) مسهمات بتباين مفسر موجب زائف قيمته (0.09%). وتفسر هذه النتيجة بحاجة أعضاء هيئة التدريس إلى تبني طرق واستراتيجيات تدريس حديثة تتناسب مع متطلبات وأهداف ونواتج التعلم المخطط لها في تلك المقررات، مع ضرورة بذل المزيد من الاهتمام نحو تقديم التغذية الراجعة طوال الفصل الدراسي بشكل مستمر بحيث لا يقتصر ذلك في بداية أو نهاية الفصل. كما أن هناك حاجة للتعريف بالساعات المكتبية لكل عضو في بداية كل فصل دراسي بشكل محدد وواضح من حيث اليوم والتوقيت والمكان مع أهمية الالتزام بها طوال الفصل، حيث يظهر جلياً في ظهور أثر زائف لهذه الممارسة بمعنى وإن حددت تلك الساعات فإنها لا تحدث أثراً ولا تحقق الغرض منها كما يجب.

(د) مرتفع: لبُعد الجدارات الإنسانية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي في المرتبة الرابعة؛ مسهمات بتباين مفسر موجب متوسط تبلغ قيمته (16.07%: جدول 2). وللتأكد من تفسير هذه النتيجة؛ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقراته، متبوعة بإجراء اختبار (t) لها؛ للبت بمستواها، وحساب حجم أثر كوهين لأوساطها الحسابية المحسوبة، وتباينه المفسر؛ للبت بالدلالات العملية لأوساطها الحسابية، كما هو مبين في جدول (7).

جدول (7) نتائج اختبار (t) للأوساط الحسابية لفقرات بُعد الجدارات الإنسانية، وحجم أثر كوهين لها، وتباينه المفسر.

| نص فقرات بُعِد<br>(الجدارات الإنسانية)<br>وأرقامها          |       | الوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | اختبار ت<br>للعينة الواحدة |                  |        | حجم أثر كوهين |       |
|-------------------------------------------------------------|-------|------------------|----------------------|----------------------------|------------------|--------|---------------|-------|
| قيمته                                                       | رتبته |                  |                      | مستواه                     | تباينه المُفسَّر |        |               |       |
|                                                             |       |                  |                      |                            | قيمته            | تصنيفه |               |       |
| يعمل عضو هيئة التدريس على:                                  |       |                  |                      |                            |                  |        |               |       |
| إظهار مستوى عالٍ من الاتزان الانفعالي تجاه المواقف المختلفة |       |                  |                      |                            |                  |        |               |       |
| 45                                                          | 3.50  | 0.69             | *25.52               | 1                          | مرتفع            | 1.45   | 34.30%        | كبير  |
| إيجاد علاقات إيجابية مع طلابه                               |       |                  |                      |                            |                  |        |               |       |
| 44                                                          | 3.43  | 0.70             | *23.54               | 2                          | مرتفع            | 1.33   | 30.73%        | كبير  |
| إظهار الاهتمام بمدى تقدم طلابه أكاديميًا                    |       |                  |                      |                            |                  |        |               |       |
| 37                                                          | 3.21  | 0.81             | *15.35               | 3                          | مرتفع            | 0.87   | 15.88%        | متوسط |

| إعطاء الطلبة فرصة التعبير عن آراءهم بحرية |      |      |        |   |       |      |              |
|-------------------------------------------|------|------|--------|---|-------|------|--------------|
| 43                                        | 3.15 | 0.83 | *13.81 | 4 | مرتفع | 0.78 | 13.26% متوسط |
| تلمس احتياجات الطلبة ورغباتهم             |      |      |        |   |       |      |              |
| 38                                        | 3.05 | 0.82 | *11.82 | 5 | مرتفع | 0.67 | 10.06% متوسط |
| الموازنة بين قدرات الطلبة ومتطلبات المقرر |      |      |        |   |       |      |              |
| 39                                        | 2.96 | 0.88 | *9.21  | 6 | مرتفع | 0.52 | 6.35% صغير   |
| استشعار المشكلات التي تواجه الطلبة        |      |      |        |   |       |      |              |
| 40                                        | 2.88 | 0.86 | *7.90  | 7 | مرتفع | 0.45 | 4.76% صغير   |
| مساعدة الطلبة في حل تلك المشكلات          |      |      |        |   |       |      |              |
| 41                                        | 2.84 | 0.89 | *6.65  | 8 | مرتفع | 0.38 | 3.41% صغير   |
| إشراك الطلبة في تقديم مبادرات تطوعية      |      |      |        |   |       |      |              |
| 42                                        | 2.61 | 0.97 | *2.05  | 9 | مرتفع | 0.12 | 0.34% زائف   |
| * دال إحصائياً ( $\alpha=0.05$ )          |      |      |        |   |       |      |              |

يلاحظ من جدول (7) مجيء فقرات بُعد الجدارات الإنسانية لدى أعضاء هيئة التدريس ضمن مستوى مرتفع لكل من: الفقرات (ذواتي الرقمين: 45، ثم 44) مُسَهِّمَتَيْنِ بتباينين مُفسَّرَين موجبين كبيرين قيمتهما (34.30%-30.73%). والفقرات (ذوات الأرقام: 37، 43، ثم 38) مُسَهِّمَةً بتباينات مُفسَّرة موجبة متوسطة تتراوح قيمها بين (15.88%-10.06%). وتشير هذه النتيجة إلى اظهار الجانب الإنساني في ممارسات أعضاء هيئة التدريس بقدر كبير، ويظهر ذلك في تعاملهم الإيجابي مع الآخرين في المواقف المختلفة، وبناء علاقات إنسانية جيدة مع الطلبة، واحترامهم لآرائهم ورغباتهم. كما عملت جامعة أم القرى على تعزيز الجدارات الإنسانية لدى منسوبيها من خلال تفعيل اليوم العالمي للعمل الإنساني بإقامة العديد من المبادرات واللقاءات منها لقاءً إثرائياً بعنوان: (العمل التطوعي والسلوك الإنساني)؛ وذلك بتنظيم من إدارة العمل التطوعي والمسؤولية المجتمعية في الجامعة. (جامعة أم القرى، 2022)

وجاءت الفقرات (ذوات الأرقام: 39، 40، ثم 41) مُسَهِّمَةً بتباينات مُفسَّرة موجبة صغيرة تتراوح قيمها بين (6.35%-3.41%). وللفقرة (ذات الرقم: 42) مُسَهِّمَةً بتباين مُفسَّر موجب زائف تبلغ قيمته (0.34%). وتعزى هذه النتيجة إلى تدني أثر بعض الممارسات المتعلقة بالجدارات الإنسانية لدى أعضاء هيئة التدريس منها استشعار الفروق الفردية بين طلبة الدراسات العليا من خلال أحداث التوازن بين قدراتهم ومتطلبات المقررات الدراسية، وإدراك المشكلات والمعوقات الأكاديمية ونحوها التي تواجه هؤلاء الطلبة، وإن تم إدراكها واستشعارها من قبل عضو هيئة التدريس فالمبادرات لإيجاد حلول لها في الغالب قد تكون قليلة. ويعزى ذلك لعدد من الأسباب منها انشغال أعضاء هيئة التدريس بالكثير من الأعباء الأكاديمية منها ما هو تدريسي، بحثي، إداري وغيره، بالإضافة إلى انخفاض مستوى الشفافية والوضوح بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة فيما يتعلق بإظهار تلك المعوقات والمشكلات التي تواجههم خلال رحلتهم الدراسية. كما تُظهر الفقرة (42) انعدام أثر تلك الممارسة وبالتالي الحاجة لدعم أعمال ومبادرات العمل التطوعي من قبل أعضاء هيئة التدريس وتوجيه الطلبة نحوها من خلال إدراجها كأنشطة لاصفية ضمن متطلبات المقررات الدراسية، والتي ستعكس مستوى عالٍ من القيم والمسؤولية المجتمعية التي يتمتع بها منسوبي الجامعة.

هـ) **مرتفع:** لبُعد الجدارات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي في المرتبة الخامسة؛ مُسَهِّمًا بتباين مُفسَّر موجب صغير تبلغ قيمته (6.02%: جدول 2). وللتَّمكُّن من تفسير هذه النتيجة؛ تمَّ



حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقراته، متبوعةً بإجراء اختبار (t) لها؛ للبتِّ بمستواها، وحساب حجم أثر كوهين لأوساطها الحسابية المحسوبة، وتباينه المُفسَّر؛ للبتِّ بالدلالات العملية لأوساطها الحسابية، كما هو مُبيَّن في جدول (8).

جدول (8) نتائج اختبار (t) للأوساط الحسابية لفقرات بُعِدَ الجدارات البحثية، وحجم أثر كوهين لها، وتباينه المُفسَّر

| نص فقرات بُعِدِ<br>(الجدارات البحثية)<br>وأرقامها     |      | الوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | اختبار ت<br>للعينة الواحدة |       |                  | قيمته  | رتبته | مستواه | حجم أثر كوهين |  |
|-------------------------------------------------------|------|------------------|----------------------|----------------------------|-------|------------------|--------|-------|--------|---------------|--|
|                                                       |      |                  |                      | قيمته                      |       | تباينه المُفسَّر |        |       |        | قيمته         |  |
| يعمل عضو هيئة التدريس على:                            |      |                  |                      |                            |       |                  |        |       |        |               |  |
| توجيه الطلبة نحو المناهج العلمية المختلفة             |      |                  |                      |                            |       |                  |        |       |        |               |  |
| 14                                                    | 3.16 | 0.79             | *14.81               | 1                          | مرتفع | 0.84             | 14.96% | متوسط |        |               |  |
| الإشراف الفعال على البحوث العلمية للطلبة              |      |                  |                      |                            |       |                  |        |       |        |               |  |
| 11                                                    | 3.13 | 0.82             | *13.65               | 2                          | مرتفع | 0.77             | 13.00% | متوسط |        |               |  |
| إنتاج بحوث علمية رائدة في مجال تخصصه                  |      |                  |                      |                            |       |                  |        |       |        |               |  |
| 10                                                    | 3.13 | 0.83             | *13.35               | 3                          | مرتفع | 0.76             | 12.50% | متوسط |        |               |  |
| تنمية المهارات البحثية المتقدمة لدى طلابه             |      |                  |                      |                            |       |                  |        |       |        |               |  |
| 13                                                    | 3.11 | 0.83             | *12.91               | 4                          | مرتفع | 0.73             | 11.78% | متوسط |        |               |  |
| إرشاد الطلبة في إعداد خططهم البحثية                   |      |                  |                      |                            |       |                  |        |       |        |               |  |
| 12                                                    | 3.08 | 0.84             | *12.31               | 5                          | مرتفع | 0.70             | 10.83% | متوسط |        |               |  |
| تشجيع الطلبة على المشاركة في المؤتمرات العلمية        |      |                  |                      |                            |       |                  |        |       |        |               |  |
| 16                                                    | 2.78 | 1.02             | *4.89                | 6                          | مرتفع | 0.28             | 1.88%  | صغير  |        |               |  |
| دعم طلابه لتقديم مبادرات بحثية في مجال التخصص         |      |                  |                      |                            |       |                  |        |       |        |               |  |
| 17                                                    | 2.63 | 1.01             | *2.24                | 7                          | مرتفع | 0.13             | 0.40%  | زائف  |        |               |  |
| توضيح قواعد النشر البحثي في المجالات العلمية المعتمدة |      |                  |                      |                            |       |                  |        |       |        |               |  |
| 15                                                    | 2.52 | 1.04             | 0.33                 | 8                          | متوسط | 0.02             | 0.01%  | زائف  |        |               |  |
| نشر بحوث علمية مشتركة مع طلابه                        |      |                  |                      |                            |       |                  |        |       |        |               |  |
| 18                                                    | 2.22 | 1.05             | *4.73-               | 9                          | منخفض | 0.27-            | 1.76%  | صغير  |        |               |  |
| * دال إحصائيًا (α=0.05)                               |      |                  |                      |                            |       |                  |        |       |        |               |  |

يلاحظ من جدول (8) مجيء فقرات بُعِدَ الجدارات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس ضمن المستويات الآتية:  
أ) مرتفع: للفقرات (ذوات الأرقام: 14، 11، 10، 13، 12) مُسَهمةً بتباينات مُفسَّرة موجبة متوسطة تراوحت قيمها بين (14.96%-10.83%)، وللفقرة (ذات الرقم: 16) مُسَهمةً بتباين مُفسَّر موجب صغير تبلغ قيمته (1.88%)، وللفقرة (ذات الرقم: 17) مُسَهمةً بتباين مُفسَّر موجب زائف قيمته (0.40%).

ب) متوسط: للفقرة (ذات الرقم: 15) مُسَهمةً بتباين مُفسَّر موجب زائف قيمته (0.01%). وتفسر هذه النتيجة بأنه على الرغم من قيام أعضاء هيئة التدريس بتقديم الإرشاد والإشراف العلمي الفعال وتوجيه الطلبة بحثياً، وانتاج بحوث علمية متميزة في مجال

التخصص، إلا أنه مازال هناك قصور في ممارسات هؤلاء الأعضاء نحو دعم الجانب البحثي لدى الطلبة متمثلاً في ضعف مشاركتهم لخبراتهم البحثية في النشر العلمي وإمكانياتهم ومهاراتهم في هذا المجال مع طلبتهم؛ والذي بدوره أدى إلى قلة مشاركات الطلبة في المؤتمرات العلمية وفي تقديم مبادرات بحثية في تخصصاتهم العلمية.

**ج) منخفض:** للفقرة (ذات الرقم: 18) مُسَهمةً بتباين مُفسّر سالب صغير قيمته (1.76%)، وتشير هذه النتيجة إلى ضعف اقبال أعضاء هيئة التدريس على نشر بحوث علمية بالمشاركة مع طلبة الدراسات العليا، على الرغم من وجود عدد من البحوث المشتركة المنشورة بين كل من أعضاء هيئة التدريس والطلبة في جامعة أم القرى إلا أنها ما زالت دون المستوى المأمول. لذا نحتاج لتشجيع ودعم كلا الطرفين على انتاج بحوث نوعية مشتركة لما لها من دور فاعل في تنمية المهارات البحثية المتقدمة لدى طلبة الدراسات العليا ودعم الإنتاج العلمي ل كليهما.

ثانيًا. النتائج المتعلقة بسؤال البحث الثاني: "هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي تُعزى إلى كُلٍّ من متغيرات: (القسم الأكاديمي، والنوع الاجتماعي، والمرحلة الدراسية)؟"

للإجابة عن سؤال البحث الثاني؛ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وأبعادها: (المعرفية، والبحثية، والمهارية، والأخلاقية، والإنسانية) في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي وفقًا لكلٍّ من المتغيرات التالية: القسم الأكاديمي، والنوع الاجتماعي، والمرحلة الدراسية، كما هو مبين في جدول (9).

**جدول (9) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وأبعادها في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي وفقًا لكلٍّ من متغيرات: القسم الأكاديمي، والنوع الاجتماعي، والمرحلة الدراسية**

| المتغير ومستوياته والإحصائي |      | أبعاد الجدارات الوظيفية |                  |                   |                    |                    | الكلية            |
|-----------------------------|------|-------------------------|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|-------------------|
|                             |      | الجدارات المعرفية       | الجدارات البحثية | الجدارات المهارية | الجدارات الأخلاقية | الجدارات الإنسانية | للجدارات الوظيفية |
| القسم الأكاديمي             |      |                         |                  |                   |                    |                    |                   |
| الإدارة التربوية            |      |                         |                  |                   |                    |                    |                   |
| س                           | 3.11 | 2.87                    | 3.23             | 3.34              | 3.11               | 3.13               |                   |
| ع                           | 0.65 | 0.69                    | 0.68             | 0.64              | 0.71               | 0.62               |                   |
| المناهج وطرق التدريس        |      |                         |                  |                   |                    |                    |                   |
| س                           | 3.14 | 2.86                    | 3.31             | 3.54              | 3.03               | 3.18               |                   |
| ع                           | 0.41 | 0.49                    | 0.49             | 0.42              | 0.52               | 0.38               |                   |
| علم النفس                   |      |                         |                  |                   |                    |                    |                   |
| س                           | 3.14 | 2.88                    | 3.21             | 3.48              | 3.11               | 3.16               |                   |
| ع                           | 0.63 | 0.79                    | 0.67             | 0.51              | 0.67               | 0.59               |                   |
| التربية الإسلامية           |      |                         |                  |                   |                    |                    |                   |
| س                           | 2.96 | 2.61                    | 3.05             | 3.30              | 2.94               | 2.97               |                   |
| ع                           | 0.56 | 0.81                    | 0.73             | 0.60              | 0.65               | 0.60               |                   |
| التربية الخاصة              |      |                         |                  |                   |                    |                    |                   |

| المتغير<br>ومستوياته<br>والإحصائي | أبعاد الجدارات الوظيفية |                     |                      |                       |                       | الكلية |
|-----------------------------------|-------------------------|---------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|--------|
|                                   | الجدارات<br>المعرفية    | الجدارات<br>البحثية | الجدارات<br>المهارية | الجدارات<br>الأخلاقية | الجدارات<br>الإنسانية |        |
| س                                 | 3.34                    | 3.26                | 3.55                 | 3.46                  | 3.21                  | 3.36   |
| ع                                 | 0.64                    | 0.78                | 0.55                 | 0.66                  | 0.76                  | 0.64   |
| النوع الاجتماعي                   |                         |                     |                      |                       |                       |        |
| طالب                              |                         |                     |                      |                       |                       |        |
| س                                 | 3.12                    | 2.88                | 3.31                 | 3.47                  | 3.13                  | 3.18   |
| ع                                 | 0.58                    | 0.72                | 0.57                 | 0.51                  | 0.59                  | 0.53   |
| طالبة                             |                         |                     |                      |                       |                       |        |
| س                                 | 3.12                    | 2.85                | 3.19                 | 3.40                  | 3.02                  | 3.11   |
| ع                                 | 0.59                    | 0.72                | 0.70                 | 0.60                  | 0.69                  | 0.59   |
| المرحلة الدراسية                  |                         |                     |                      |                       |                       |        |
| ماجستير                           |                         |                     |                      |                       |                       |        |
| س                                 | 3.10                    | 2.78                | 3.23                 | 3.34                  | 2.99                  | 3.09   |
| ع                                 | 0.58                    | 0.73                | 0.59                 | 0.58                  | 0.66                  | 0.56   |
| دكتوراة                           |                         |                     |                      |                       |                       |        |
| س                                 | 3.14                    | 2.95                | 3.26                 | 3.52                  | 3.15                  | 3.20   |
| ع                                 | 0.58                    | 0.70                | 0.69                 | 0.52                  | 0.63                  | 0.56   |
| س: الوسط الحسابي                  |                         |                     | ع: الانحراف المعياري |                       |                       |        |

يلاحظ من جدول (9) وجود فروق ظاهرة بين الأوساط الحسابية للجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي ناتجة عن اختلاف مستويات كل من متغيرات: القسم الأكاديمي، والنوع الاجتماعي، والمرحلة الدراسية؛ وللتحقق من جوهرية الفروق الظاهرة؛ تم إجراء تحليل التباين الثلاثي -دون تفاعل- بين الأوساط الحسابية لتلك الجدارات وفقاً لتلك المتغيرات، كما هو مبين في جدول (10).

جدول (10) نتائج تحليل التباين الثلاثي بين الأوساط الحسابية للجدارات الوظيفية وفقاً لكل من متغيرات: القسم الأكاديمي، والنوع الاجتماعي، والمرحلة الدراسية

| مصدر التباين     | مجموع المربعات | درجة حرية | وسط مجموع المربعات | F     | احتمالية الخطأ |
|------------------|----------------|-----------|--------------------|-------|----------------|
| القسم الأكاديمي  | 4.02           | 4         | 1.01               | *3.27 | 0.01           |
| النوع الاجتماعي  | 0.14           | 1         | 0.14               | 0.45  | 0.50           |
| المرحلة الدراسية | 1.80           | 1         | 1.80               | *5.86 | 0.02           |
| الخطأ            | 93.60          | 305       | 0.31               |       |                |
| الكلية           | 98.92          | 311       |                    |       |                |

\* دال إحصائياً ( $\alpha=0.05$ )

ويتبين من جدول (9) الآتي: وجود فروق دالة إحصائية ( $\alpha=0.05$ ) بين الأوساط الحسابية للجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي تُعزى إلى القسم الأكاديمي؛ وبهدف تحديد نوع اختبار المقارنات البعدية اللازم استخدامه؛ لكون القسم الأكاديمي متعدد المستويات، تم إجراء اختبار ليفين (Levene) وفقاً لتوزيع (F) الاحتمالي للتحقق من التكافؤ بين أخطاء التباين لتلك الجدارات في معايير التقييم وفقاً لكلٍ من متغيرات: القسم الأكاديمي، والنوع الاجتماعي، والمرحلة الدراسية، حيث بلغت قيمته المحسوبة (3.02) بدلالة إحصائية ( $\alpha=0.05$ ) عند (17) درجة حرية للبسط و(294) درجة حرية للمقام؛ بما يفيد عدم تكافؤ أخطاء التباين لتلك الجدارات وفقاً لتلك المتغيرات؛ مما أوجب استخدام أحد اختبارات المقارنات البعدية التي تراعي عدم تكافؤ أخطاء التباين مُمثلاً باختبار جيمس-هويل (Games-Howell) للمقارنات البعدية المتعددة؛ بهدف تحديد أي فروقات الأوساط الحسابية للجدارات في ضوء المعايير اختلفت بدلالة إحصائية ( $\alpha=0.05$ ) باختلاف مستويات (القسم الأكاديمي)، كما هو مبين في جدول (11).

جدول (11) نتائج اختبار جيمس-هويل للمقارنات البعدية المتعددة بين الأوساط الحسابية للجدارات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً للقسم الأكاديمي

| القسم الأكاديمي         |               | التَّربِيَّةُ<br>الإسلاميَّة | الإدارة<br>التَّربويَّة | علم<br>النَّفْس | المناهج<br>وطرق<br>التَّدرّيس |
|-------------------------|---------------|------------------------------|-------------------------|-----------------|-------------------------------|
| {Games–Howell}          | الوسط الحسابي | 2.97                         | 3.13                    | 3.16            | 3.18                          |
| الإدارة التَّربويَّة    | 3.13          | 0.16                         |                         |                 |                               |
| عِلْم النِّفْس          | 3.16          | 0.19                         | 0.03                    |                 |                               |
| المناهج وطرق التَّدرّيس | 3.18          | 0.21                         | 0.04                    | 0.01            |                               |
| التَّربِيَّة الخاصَّة   | 3.36          | *0.39                        | 0.23                    | 0.20            | 0.19                          |
| * دال إحصائيًا (α=0.05) |               |                              |                         |                 |                               |

يتضح من جدول (11) أن الوسط الحسابي للجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في قسم التربية الخاصة أعلى مما هو عليه من وجهة نظر نظرائهم في قسم التربية الإسلامية. ويفسر ذلك بأن طلبة الدراسات العليا بقسم التربية الخاصة أكثر إدراكاً وفهماً للجدارات الوظيفية الواجب توافرها في أداء أعضاء هيئة التدريس، كما أن لديهم تقديراً أفضل لمستوى تلك الجدارات المتوفرة. كما لا يوجد فرق دال إحصائياً ( $\alpha=0.05$ ) بين الوسطين الحسابيين للجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي بجامعة أم القرى يُعزى إلى النوع الاجتماعي، أي أن كل من الطلاب والطالبات على حد سواء على اختلاف جنسهم يتفقون بشأن مستوى توافر تلك الجدارات في ممارسات أعضاء هيئة التدريس وأثرها في تقييم أدائهم الأكاديمي. بالإضافة إلى وجود فرق دال إحصائياً ( $\alpha=0.05$ ) بين الوسطين الحسابيين لتلك الجدارات يُعزى إلى المرحلة الدراسية؛ حيث يكون الوسط الحسابي لها من وجهة نظر طلبة الدكتوراه أعلى مما هو عليه من وجهة نظر نظرائهم طلبة الماجستير، وذلك نظراً للمرحلة العلمية والدراسية المتقدمة لطلبة الدكتوراه والتي لها دور وتأثير مباشر على مستوى ادراكهم لأهمية توافر الجدارات الوظيفية في تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

خلاصة النتائج والتوصيات: أولاً: ملخص النتائج: توصل البحث لعدد من النتائج، يمكن اجمالها فيما يلي:

- جاءت الجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي مجتمعة ضمن مستوى مرتفع من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا ؛ مُشبهةً بتباين مُفسّر موجب متوسط، حيث جاءت أبعادها بحسب مستوياتها وترتيبها على النحو التالي: الجدارات الأخلاقية في المرتبة الأولى، يليها الجدارات المهارية، ثم الجدارات المعرفية، ثم الجدارات الإنسانية، ثم الجدارات البحثية في المرتبة الخامسة والأخيرة.
- وجود فروق دالة إحصائية بين الأوساط الحسابية للجدارات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي تُعزى إلى القسم الأكاديمي لصالح قسم التربية الخاصة، وللمرحلة الدراسية لصالح مرحلة الدكتوراة، مع عدم وجود فرق دال إحصائيًا بين الوسطين الحسابيين لتلك الجدارات يُعزى إلى النوع الاجتماعي لطلبة الدراسات العليا.
- ثانيًا: التوصيات:** في ضوء نتائج البحث الحالي، تم وضع عدد من التوصيات للجدارات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء معايير تقييم الأداء الأكاديمي كالاتي:
- توصيات عامة** تتعلق بتنمية الجدارات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، ومن أهمها ما يلي:
- إقرار خطط تشغيلية للتنمية المهنية على مستوى الكليات في ضوء مدخل الجدارات الوظيفية اللازم توافرها وآليات تطويرها.
- انشاء جهة مسؤولة لإدارة وتنمية الموارد البشرية بالجامعة، من مهامها تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بهدف الكشف عن مستويات الجدارات لديهم والاحتياجات التدريبية اللازمة في ضوءها.
- اشراك الأطراف المعنية ذات العلاقة بما فيهم أعضاء هيئة التدريس في تحديد مصفوفة الجدارات الوظيفية في ضوء الاحتياجات الحالية والمستقبلية.
- دعم ثقافة التعلم الذاتي المستمر لأعضاء هيئة التدريس، ومجتمعات التعلم المهني على مستوى الكليات والأقسام الأكاديمية.
- توصيات خاصة** تتعلق بالجدارات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس (أبعاد البحث) كالاتي:
- **فيما يتعلق بالجدارات البحثية:** يحتاج أعضاء هيئة التدريس في الجامعة إلى تعزيز ثقافة التشارك المعرفي البحثي لدى طلبة الدراسات العليا من خلال تشجيعهم على المشاركة في المؤتمرات العلمية، ودعمهم بحثيًا عن طريق نشر البحوث العلمية المشتركة، وتقديم المبادرات البحثية في مجال التخصص العلمي، وارشادهم لمعايير وقواعد النشر البحثي في المجالات العلمية المعتمدة.
- **فيما يتعلق بالجدارات الإنسانية:** يحتاج أعضاء هيئة التدريس في الجامعة إلى إحداث التوازن بين الجانب العلمي والإنساني في العمل الأكاديمي من خلال الموازنة بين المتطلبات الأكاديمية وقدرات الطلبة مع مراعاة مستوى الفروق الفردية فيما بينهم، واستشعار المشكلات التي تواجه الطلبة على اختلافها ومساعدتهم في إيجاد الحلول المناسبة لها، وإشراك الطلبة في تقديم المبادرات التطوعية التي تعزز كلا الجانبين على حد سواء.
- **فيما يتعلق بالجدارات المعرفية:** يحتاج أعضاء هيئة التدريس في الجامعة إلى تطوير الجانب المعرفي في ممارساتهم الأكاديمية من خلال تطبيق أحدث الاستراتيجيات التدريسية بما يتناسب مع المحتوى العلمي للمقررات الدراسية، وتقديم التغذية الراجعة بصفة مستمرة حول نتائج عملية تقييم أداء الطلبة؛ لضمان تحقق الأهداف المخطط لها.
- **فيما يتعلق بالجدارات المهارية:** يحتاج أعضاء هيئة التدريس في الجامعة إلى تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى طلبة الدراسات العليا من خلال دعم مهارات التعلم والابتكار (كالتفكير الناقد ، حل المشكلات، التواصل، والتعاون)، وتعزيز المهارات الرقمية عن طريق دمج التقنيات والتكنولوجيا الحديثة في التعليم، وإكسابهم المهارات المهنية والحياتية (كالمرونة ، القدرة على التكيف، المبادرة ،التوجيه الذاتي، الإنتاجية، والمسؤولية).

- فيما يتعلق بالجدارات الأخلاقية: يحتاج أعضاء هيئة التدريس في الجامعة إلى تعزيز قيم وأخلاقيات العمل الأكاديمي من خلال التعريف بميثاق العمل الأخلاقي لمهام، ومسؤوليات، وأدوار عضو هيئة التدريس بالجامعة، وضبط السلوك الوظيفي في ضوء الميثاق الأخلاقي، وتبني العدالة والشفافية في التعاملات المهنية.

#### المراجع:

##### أولاً: المراجع العربية

- ابن منظور، محمد. (2005). معجم لسان العرب. بيروت، دار صادر.
- أحمد، أمل. (2018). الجدارات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية، *المجلة التربوية*، 56، 34-126.
- أحمد، وليد. (2022). تصور مقترح للجدارات الوظيفية اللازمة لمعلمي التعليم العام في مصر لتطبيق التعليم الإلكتروني، *المجلة التربوية؛ جامعة أسيوط*، (95)، 1895-1971.
- الباسل، نسرین. (2021). الجدارات الوظيفية الواجب توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية النوعية جامعة دمياط. *16مجلة تطوير الأداء الجامعي*، (2)، 275-302.
- البشر، فاطمة. (2019). دراسة تحليلية لواقع تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، 8، (7)، 52-62.
- جاد، حاتم. (2022). رؤية مستقبلية لتطوير جدارات التعليم الرقمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في إطار التعليم الجامعي المعزز بتقنيات الثورة الصناعية الرابعة. *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج*، 95(95)، 1973-2107.
- جامعة القصيم. (2019). جلسات المؤتمر الدولي لتقويم أداء عضو هيئة التدريس في ضوء التوجهات الوطنية والدولية الحديثة. <https://qu.edu.sa/content/news/1127>
- جامعة أم القرى. (2021). أخلاقيات العمل. <https://uqu.edu.sa/App/Events/16382>
- جامعة أم القرى. (2022). العمل التطوعي والسلوك الإنساني. <https://uqu.edu.sa/App/News/125224>
- الحميضي، خالد. (2018). تصور مقترح لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظرهم في ضوء تجارب بعض الجامعات المحلية والدولية. *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط*، 34(3)، 374-424.
- رشاد، عبد الناصر؛ عباس، هشام. (2020). الجدارات الوظيفية اللازمة للقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية: تصور مقترح، *مجلة الإدارة التربوية*، 25، 33-126.
- عبد الوهاب، إيمان. (2019). مقومات تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها وسبل تطويرها في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة "تصور مقترح". *مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، كلية التربية، جامعة الأزهر بالقاهرة*، 38(181)، 825-925.
- عبد، عبد الكريم. (2022). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة إب من وجهة نظر الطلبة. *مجلة جامعة عمران*، 2، 61-84.
- عبيدات، عمر. (2021). مكونات تقييم الأداء الأكاديمي السنوي كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الجامعة الإسلامية بغزة*، 29(3)، 285-299.



- عياصرة، عفاف. (2017). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، 3 (2)، 413-429.
- الغامدي، محمد. (2023). الجدارات الوظيفية اللازمة لرؤساء القسم في جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل. *مجلة الفنون والادب وعلوم الانسانيات والاجتماع*، (87)، 154-172.
- فؤاد، أسامة. (2008). *المعايير والمؤشرات*. <http://osama55online.blogspot.com/2008/10/blog-post.html>.
- قاموس كامبردج. (2023). <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/competency>.
- المطري، بندر. (2020). تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الاعداد التربوي بكلية التربية بجامعة طيبة من وجهة نظر الخريجين. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي*، 4 (4)، 137-162.
- معجم المعاني الجامع. (2021). <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D9%85%D8%B9%D9%8A%D8%A7%D8%B1/>.
- ميساوي، أحمد. (2020). تقييم الأداء الوظيفي وعلاقته بتحسين جودو الخدمات بالقطاع العام. *مجلة القانون والأعمال - جامعة الحسن الأول*، 61، 183-207.
- هارفارد بيزنس ريفيو. (2023). <https://hbrarabic.com>.
- الهييتي، خالد. (2003). *إدارة الموارد البشرية*. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ويكيبيديا. (2021). <https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AA%D9%85%D9%8A%D8%B2>.
- ويكيبيديا. (2023). [https://en.wikipedia.org/wiki/Competence\\_\(human\\_resources\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Competence_(human_resources)).

#### ثانياً: قائمة المراجع الأجنبية والمرومنة:

- Abdel-Wahhab, E. (2019). Elements of developing competencies of faculty members at Benha University and ways to develop them in light of the requirements of knowledge economy, a "proposed vision". *Education Journal for Educational, Psychological and Social Research*, Faculty of Education, Al-Azhar University, Cairo, (in Arabic) 38 (181), 825-925
- Abdu, A. (2022). Evaluating teaching performance of faculty members in College of Education- Ibb University from the students' point of view. *Imran University Journal*, (in Arabic) 2, 61-84.
- Ahmed, W. (2022). A proposed vision of the job competencies necessary for general education teachers in Egypt to implement e-learning, the educational magazine; Assiut University, (95), 1895-1971.
- Ahmed, A. (2018). Professional competencies required for heads of academic departments at Assiut University from the point of view of faculty members: a field study, *The Educational Journal*, 56, 34-126.
- Al-Ashqar, w. (2017). Faculty Members' Attitudes towards the Performance Appraisal Process in Public Universities in Light of Some Variables. *International Education Studies*, 10( 6), 135- 149.
- Al-Basil, N. (2021). Job competencies that must be available to faculty members at Faculty of Specific Education, Damietta University. *16 Journal of University Performance Development*, (in Arabic) (2), 275-302.
- Al-Bishr, F. (2019). An analytical study of the reality of evaluating teaching performance of faculty members in some public universities in Kingdom of Saudi Arabia. *Specialized International Educational Journal*, (in Arabic) 8 (7), 52-62.
- Al-Ghamdi, M. (2023). Job competencies required for the heads of department at Imam Abdul Rahman bin Faisal University. *Journal of Arts, Literature, Humanities and Sociology*, (in Arabic) (87), 154-172.
- Al-Hiti, K. (2003). *Human Resources Management*. Dar Wael for publication and distribution, Amman, Jordan.
- Al-Homaidhi, K. (2018) A suggested vision for evaluating the performance of faculty members at Qassim University from their point of view in light of the experiences of some local and international universities. *Journal of the Faculty of Education*, Assiut University, (in Arabic) 34 (3), 374-424.

- Al-Matari, B.(2020). Evaluation of the quality of teaching performance of faculty members in educational preparation program at Faculty of Education at Taibah University from the perspective of graduates. *Journal of the Association of Arab Universities for Research in Higher Education*, (in Arabic) 4 (4),137-162.
- Andersen, E. B., Jensen, N. E., & Kousgaard, N. (1987). *Statistics for economics, business administration, and the social sciences*. Springer-Verlag.
- Ayasrah, A. (2017). Evaluating the teaching performance of faculty members in the College of Education, Al-Jouf University from the female students' point of view. *International Journal of Educational and Psychological Studies*, (in Arabic) 3(2), 413-429.
- Cohen, J.(1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2<sup>nd</sup>ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. doi:10.1007/bf02310555.
- Donnelly, R. A. (2007). *The complete idiot's guide to statistics*. New York, NY: Alpha.
- Gad, H. (2022). A future vision for the development of digital education competencies among faculty members in Egyptian universities in field of university education enhanced by the techniques of Fourth Industrial Revolution. *Educational Journal, Faculty of Education, Sohag University*, (in Arabic) 95 (95), 1973-2107.
- George, D., & Mallery, P. (2021). *IBM SPSS Statistics 27 Step by Step: A Simple Guide and Reference* (17<sup>th</sup> ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003205333>
- Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, S. G. (2003). *Applied statistics for the behavioral sciences* (Vol. 663). Houghton Mifflin College Division.
- Kempf-Leonard, K. (2005). *Encyclopedia of social measurement: 1*. Oxford: Elsevier.
- Lord, F. M., and Novick, M. R. (1968). *Statistical Theories of Mental Test Scores*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Misawy, A. (2020). Evaluation of job performance and its relationship to improving the quality of services in the public sector. *Journal of Law and Business - Hassan I University*, 61, 183-207.
- Mohammadi,M.(2021). Dimensions of Teacher Performance Evaluation by Students in Higher Education. *Shanlax-International Journal of Education*, 9 (2) , 18-25.
- Nongna,Ch. ; Junpeng, P ; Hong-ngam,J ; Podjana,Ch. ; Tang,K .(2021).Creating Core Competencies and Workload-Based Key Outcome Indicators of University Lecturers' Performance Assessment: Functional Analysis. *Journal of Education and Learning*; Vol. 10, No. 6; SSN 1927-5250.
- Obeidat, O. (2021). Components of the annual academic performance evaluation as seen by faculty members at Imam Abdul Rahman bin Faisal University. *Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies*, Islamic University of Gaza, (in Arabic) 29 (3), 285-299.
- Rashad, A.; Abbas, H. (2020). Functional competencies necessary for academic leaders in Egyptian universities: a proposed vision, *Journal of Educational Administration*, 25, 33-126.
- Rawashdeh, A.; Al-Arab, A. (2017). Characteristics of distinguished faculty member as an indicator of the quality of higher education in Jordan. *Arab Journal of University Education Quality Assurance*, (in Arabic) 10 (27), 67-84.
- Robert, A.(2009). "Competency Based Management Education: Three Operative and Normative Issues" *European Journal of Social Sciences*, Vol. 10, No,2, pp, 166-167.
- Ross, A., and Willson, V.L. (2017). *One-Sample T-Test*. In: *Basic and Advanced Statistical Tests*. SensePublishers, Rotterdam. [https://doi.org/10.1007/978-94-6351-086-8\\_2](https://doi.org/10.1007/978-94-6351-086-8_2)
- Ruscio, J. (2008). A probability-based measure of effect size: Robustness to base rates and other factors. *Psychological Methods*, 13(1), 19–30. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.13.1.19>
- Statistics, I. S. (2021). IBM Corp. Released 2021. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 28.0. Armonk, NY: IBM Corp. *Google Search*.