

تاريخ الإرسال (2020-07-05)، تاريخ قبول النشر (2020-09-16)

د. عمر سليمان عبيدات

اسم الباحث:

علم النفس-التربية-الإمام عبد الرحمن بن
فيصل -السعودية

اسم الجامعة والبلد:

مكونات تقييم الأداء الأكاديمي السنوي كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address:

osobeidat@iau.edu.sa

<https://doi.org/10.33976/IUGJEPS.29.3/2021/12>

الملخص:

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مكونات تقييم الأداء السنوي كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل، ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء مقياس لمكونات تقييم الأداء السنوي وتم التحقق من صدقة باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي حيث افرز سبعة عوامل، وطبق على عينة مكونة من (301) عضو هيئة تدريس اختبروا عشوائيا من أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة الامام في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 1441/1440 هـ: وأشارت النتائج الى متوسط استجابات عينة الدراسة على مقياس مكونات تقييم الأداء السنوي لأعضاء هيئة التدريس وصل إلى (3.92) بانحراف معياري 0.48، وكذلك لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في جميع المتغيرات المستقلة، كما أسهمت أربعة متغيرات (ابعاد) إسهاما ذا دلالة إحصائية في تفسير التباين في درجة الرضا عن آلية التقويم المعتمدة في الجامعة، واستخلصت معادلة الانحدار التي تمكن من التنبؤ بالرضا عن إجراءات التقييم في الجامعة لدى أعضاء هيئة التدريس. وتوصي الدراسة الاستمرار بتطوير وتحسين أدوات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بحيث تتصف بالمرونة والموضوعية، وتعتمد على مصادر متعددة للبيانات.

كلمات مفتاحية: أعضاء هيئة التدريس، الأداء الأكاديمي السنوي، جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل.

Components of Evaluating Annual Academic Performance as Perceived by Faculty Members at Imam Abdulrahman Bin Faisal University

Abstract:

This study aimed to identify the components of the annual performance appraisal as envisaged by the faculty members at Imam Abdul Rahman bin Faisal University. To achieve the goal of the study, a scale was built for the components of the annual performance appraisal, and its validity was verified by using exploratory factor analysis (EFA) where it produced a seven of factors and was applied to a sample of (301) faculty members who were randomly selected from the teaching staff working at the Imam University in the second semester of the academic year 2019/2020. The results show an average of (3.92) of the study sample responses on the scale with a standard deviation of 0.48, also no statistically significant differences at the level of statistical significance ($\alpha \geq 0.05$) in all independent variables, and four variables (dimensions) have significantly contributed to the interpretation of the variance in the degree of satisfaction with the approved evaluation mechanism in at the university, and helped in extracting the regression equation that enables predicting faculty members' satisfaction with evaluation procedures at the university. The study recommends continuing to develop and improve faculty members performance evaluation tools that are flexible and objective and rely on multiple sources of data.

Keywords: (Faculty members, annual academic performance, Imam Abdul Rahman bin Faisal University)

مقدمة:

أصبح تقدم الدول يعتمد على المعرفة، والتكنولوجيا المتقدمة والموارد البشرية المتعلمة القادرة على الإبداع والإنتاج، ويعتمد هذا التقدم على كفاءة التعليم الجامعي الذي يعتمد بدوره على كفاءة أعضاء هيئة التدريس في المؤسسة التعليمية التي تعزز عملية التطوير في المجتمع (Jumia'an, Alelaimat and Younis, 2018)، ويمثل أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية قلب جودة المؤسسة ومستقبلها لأنهم الأشخاص الأساسيون الذين يساعدون في تنفيذ الأهداف التعليمية فيها، وتمثل وظائف المؤسسات التعليمية بثلاثة وظائف رئيسة لتطوير التعليم وهي التدريس، والبحث العلمي، والخدمة المجتمعية، ويتطلب تقييم الأداء المؤسسي تقييم الموظفين العاملين فيها، ويعتبر أعضاء هيئة التدريس هم الأشخاص الأساسيون الذين يساعدون في تحقيق هذه الوظائف، فذلك فإن تقييمهم الذي يتم تنفيذه لتحقيق عدد من الأغراض أحد المهام الضرورية والمهمة التي يجب على مسؤولي المؤسسات التعليمية التعامل معها، حيث تعتبر التقييمات الفعالة لأعضاء هيئة التدريس مهمة لجميع مؤسسات التعليم العالي من أجل تعزيز وتوفير جودة التعلم والتعليم للطلاب (Yu, 1998).

وتختلف متطلبات مهام وأعمال أعضاء هيئة التدريس بين المؤسسات التعليمية والأقسام داخل تلك المؤسسات، ونتيجة لهذا الاختلاف فقد صنفت لاكين (Lakin, 2016) مهام وأعمال أعضاء هيئة التدريس حسب ثلاثة مجالات عامة: التميز في التدريس، والبحث والنشر، والخدمة المجتمعية أو المؤسسية، أما ليندال (Lindell, 1996) فقد صنفها في أربعة مجالات: التميز في التدريس، والبحث والنشاط الإبداعي، والممارسة والخدمة المهنية، والمواطنة.

وغالباً ما يواجه أعضاء هيئة التدريس تقييمهم السنوي بنوع من القلق حيث يتحذروا من التقييم السلبي وهذا ما يؤثر على ثقتهم بأنفسهم وعلى المكافآت المؤسسية، إلا أنه يدخل في تقييم أعضاء هيئة التدريس أغراض ومعايير مختلفة وإدارات متنوعة، وإن وضوح أغراض وأهداف التقويم ودقة المعايير وقدرة الإدارة على التقييم تجعل تقييمات أعضاء هيئة التدريس أكثر قبولاً وبالتالي أكثر قابلية للمؤسسة التعليمية. إلا أنه من الناحية العملية، ليس من السهل إنشاء نظام لتقييم أعضاء هيئة التدريس حيث يُعتبر بأنه واحدة من أكثر القضايا التي تواجهها المؤسسات التعليمية صعوبة في إنشاء طرق مناسبة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس (Lyde, Grieshaber, and Byrns, Jesarati, Rahmat, Erdi, Babazadeh, Hajnazary, and Jesarati, 2013).

ويعتبر تقييم الأداء عملية التقييم الرسمي للموظفين الخاص بقيامهم بالواجبات والمسؤوليات المسندة إليهم، والصفات والخصائص المرغوبة فيهم، والتي تحدد الموظفين المحتملين للتحسين والتطوير في مختلف الجوانب، ويُعد نظام التقييم حاجة واضحة لتقييم قدرات وأداء أعضاء هيئة التدريس (de Almeida, 2017).

ويمثل أحد أغراض تقييم أعضاء هيئة التدريس في جمع البيانات الداعمة للقرارات المؤسسية المتعلقة باستمرار العقد والترقية والمكافآت ودفع الرواتب، ويتم الحصول على هذه البيانات من خلال التقييمات الموجزة المصممة لتوثيق الأداء الخاص ببعض هيئة التدريس، وتوفر أدلة على الطرق المختلفة التي عمل بها أعضاء هيئة التدريس لدعم الأهداف والنتائج المؤسسية وربط المكافآت والإجراءات الوظيفية للتقييم (Wilson & Beaton, 1993).

والغرض الثاني من تقييم أعضاء هيئة التدريس هو مساعدة المؤسسة وأعضاء هيئة التدريس على مراجعة الأداء والتخطيط للمساهمات المستقبلية بحيث يهدف إلى توفير معلومات مفيدة لتحديد نقاط القوة والضعف الفردية وتوفير التغذية الراجعة التي تساهم في التحسين المستمر في الأداء التدريسي والنمو المهني وتحسين قدرات أعضاء هيئة التدريس على القيام بالأعمال الأكاديمية (البحث والتدريس والخدمة) (Seldin, 1980؛ Bhatnagar & Saxena, 2018).

وتهدف عملية التقييم إلى تسليط الضوء على المسؤولية المشتركة في المؤسسات التعليمية، كما أن تقييم أعضاء هيئة التدريس ليس مسألة ميكانيكية أو روتينية، فهو يمثل نهجاً إنسانياً للغاية، وأن الحكم على عمل عضو هيئة التدريس معقد ويتطلب أحكاماً محكمة، كما يهتم في الكشف عن المهارات والمواهب الفريدة والفردية لكل عضو (LARRY, 2005). وتتأثر عملية تقييم أعضاء هيئة التدريس بثلاث مسائل وهي الفعالية والموضوعية والموثوقية، حيث يلعب أعضاء هيئة التدريس دوراً رئيسياً في النظام التعليمي، إلا أن تقييمهم يعد الأكثر تعقيداً بسبب تعقيد طريقة التقييم واختلاف أدواته وطرقه (Bhavika, Shah, Dhodiya & Joshi, 2014)، وكذلك تعدد الخصائص والأعمال الوظيفية لعضو هيئة التدريس (Bond & Ceyhan & Benneyan, 2011).

على الرغم من شيوع التقييم لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية، إلا أنه يمثل ظاهرة متنامية على المستوى الدولي، واختلفت هذه الدراسات بأغراضها وأهدافها وتعاملت مع قضايا خاصة بنظم التقييم فيه، فقد اقترح جيساراتي وآخرون (Jesarati, Rahmat, Erdi, Babazadeh, Hajnazary & Jesarati, 2013) نموذجاً للتحقيق في مؤشر تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس، وأشاروا إلى أن العامل الأول والأهم هو التدريس، يليه البحث والتطوير، والخدمات الاستشارية والمهنية، ومؤشر الخدمات العلمية والإدارية، والأنشطة اللامنهجية والتعليمية، والأنشطة التدريبية والثقافية. والعامل الأقل أهمية هو الأنشطة الثقافية والتدريبية، وأكدوا على قيام مكتب الإشراف والتقييم بالجامعة على اعتماد مؤشرات محددة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، وتوضيح تلك المؤشرات لجميع أعضاء هيئة التدريس والأكاديميين.

بحثت بعض الدراسات السابقة تقييم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب مثل دراسة (قرشم والتقي والعراقي، 2012؛ عياصرة، 2017؛ الطشان، 2018؛ عبد الرازق، 2006؛ المحبوب، 2000؛ المزروعى، 2010؛ تيم، 2009؛ عزيز، 2012؛ سعيد، 2018؛ الجبر، 2014؛ عبد الحسيب، 2016)، بينما بحث بعضها تقديم نموذج لتقييم أعضاء هيئة التدريس لتغطية مهامهم ومسؤولياتهم (أبو الرب وقداة، 2008؛ الحميضي، 2018؛ محمد، 2010؛ Arnautua & Pance, 2015)، في حين تستقصى الدراسة الحالية تصورات أعضاء هيئة التدريس لمكونات تقييم الأداء الأكاديمي السنوي من وجهة نظرهم.

وأشار كل من الفايز وآخرون (Al Fayez, Ahmed, Darwish, El Khashab, Bougatfa, Shawky & El Fouhil, 2019) إلى أنه يجب أن تستمر القيود المؤسسية والمساءلة في الكليات والمؤسسات التعليمية، من أجل تحسين المخرجات، ومن الضروري إنشاء برنامج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في كل مؤسسة. ولتوفير برامج تقييم كافية وغير متحيزة، يجب على المسؤولين إشراك أعضاء هيئة التدريس في عملية تحديد الغرض من التقييم، ونطاقه ومصادر البيانات والمشاركين وتقييم الفعالية، حيث يساعد تقييم برنامج تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس في تحديد فعالية البرنامج في تعزيز وتطوير إنتاجية أعضاء هيئة التدريس. وذلك لوجود أبعاد عديدة في العمل التربوي، فمن الأفضل استخدام مقاييس متعددة تتضمن مصادر متعددة للتقييم، ويتم جمع المؤشرات أو البيانات من الطلاب والزعماء أو من أعضاء هيئة التدريس، كما أشاروا إلى أن برامج تقييم أعضاء هيئة التدريس تحتاج إلى مراجعة سنوية لمعرفة مدى ملاءمتها للأغراض المؤسسية للتقييم.

وقامت البشر (2019) بإجراء دراسة تهدف للكشف عن مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس والتعرف على التجارب الدولية في تطوير الأداء التدريسي وتقديم آليات مقترحة لتحسين الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وتوصلت إلى عدم وجود جهة متخصصة في متابعة تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وإلى ضعف الثقافة التنظيمية.

أما باتتاغار وساكسينا (Bhatnagar & Saxena, 2018) قاما بتطبيق تقنية التصنيف للتقييم النسبي لأداء أعضاء هيئة التدريس واستخدموا أربع طرق مختلفة للتصنيف، واستخدما الانحدار اللوجستي بالاعتماد على تقييمات الطلاب في استبانة تقييم المقرر وظهرت النتائج أن آلية التصنيف فعالة في تقييم أعضاء هيئة التدريس.

وأجرى ليد وآخرون (Lyde, Grieshaber, and Byrns, 2016) دراسة هدفت الى تحديد تصورات أعضاء هيئة التدريس حول أساليب التقويم المتعدد باستخدام المقابلة مع أعضاء هيئة التدريس وذلك باستخدام ثلاثة مصادر للمعلومات وأشارت النتائج الى أن أعضاء هيئة التدريس أكدوا على أهمية التقويم المتعدد المصادر إلا أن هذا التقويم لا يزال غير عملي وإنما شكلي. أما الصمادي (2013) أجرى دراسة هدفت الى تقويم جودة الممارسات التدريسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، أشارت النتائج الى وجود فروق بين الذكور والإناث لصالح الإناث في مجالي تقويم تعلم الطلبة ومهارات التواصل، ووجود فروق لصالح حملة الدكتوراة في متغير المؤهل العلمي، أما متغير الخبرة فوجد فروق لصالح ذوي الخبرة المرتفعة (10 سنوات فأكثر)، أما الكلية فأظهرت النتائج فروق في مجال مهارات تنفيذ التدريس لصالح أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية.

وقام الصرايرة (2011) بأجراء دراسة بغرض التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، وأشارت النتائج على عد وجود فروق في متوسطات استجابة افراد عينة الدراسة تعزى للمتغيرات المستقلة (الكلية، الجنس، الرتبة الاكاديمية، الخبرة/ مكان الحصول على الدكتوراه، الجامعة، وأوصى بأن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية، وأن توفر نظام حوافز تشجيعية، مادية ومعنوية.

وبحثت العيدروس (1431 هـ) عن أساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر القيادات في كلية التربية باستخدام المقابلات حيث أشارت الى عدم وجود تنوع في أساليب التقويم، ولا يتوفر جهة متخصصة بإجراء آلية التقويم موضوعية حسب معايير معتمدة، كما اشارت الى أن اهم مقومات النجاح في تقويم عضو هيئة التدريس اجراء التقويم الشامل واشراك الجميع في عملية التقويم. وباستعراض الدراسات السابقة ركز بعضها في معرفة عن مستوى الأداء والممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس ومعرفة أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس، وتميزت هذه الدراسة بمعرفة مكونات التقييم السنوي لأداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الأعضاء أنفسهم.

مشكلة الدراسة:

تهتم مؤسسات التعليم العالي في بناء وتحسين بيئتها التعليمية التعليمية لتحقيق رؤيتها ورسالتها واهدافها من خلال إمداد سوق العمل بالخريجين الذين يحققون المتطلبات بكفاءة، ولأعضاء هيئة التدريس الكفاء الدور الرئيس في اعداد الخريج الكفء والذي يعتبر جزء من أداء مهامهم الوظيفية في مؤسساتهم والتي تعتمد على وضع ضوابط وطرق متنوعة في تقييم أداءهم مستخدمة تقييم الطالب، والتقييم الذاتي، وتقييم الاقران،... الخ.

ويُعد تقييم أعضاء هيئة التدريس من الأمور الهامة في المؤسسات التعليمية لكل من الأعضاء والقائمين على عملية التقييم، حيث يُستخدم التقييم لعدة أغراض منها تحسين الأداء التدريسي، والتقييم النهائي لأداء أعضاء هيئة التدريس لأغراض الترقية و / أو التثبيت وإعادة التعيين و / أو تعديل الراتب، لذلك تحتاج المؤسسات التعليمية إلى إطار عمل منظم لتقييم شامل لأعضاء هيئة التدريس من أجل تلبية الاحتياجات الخاصة بعملية التقييم.

ويترتب على تقييم أعضاء هيئة التدريس قرارات إدارية متنوعة على الرغم من أن الغرض من تقييمهم قد يختلف من مؤسسه الى أخرى، وهذا ما يسبب تأثير إيجابي و/أو سلبي في اتجاهاتهم. وقد يساعد قياس تصورات أعضاء هيئة التدريس لعملية التقييم في تحديد تلك المكونات التي تؤدي إلى آلية تقييم فعالة لأعضاء هيئة التدريس، وبذلك ركزت الدراسة على مكونات نظام تقييم الأداء السنوي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، وهذا ما يوفر التغذية الراجعة التي يمكن أن تكون ذات قيمة في تقييم أعضاء هيئة التدريس، وتتلخص مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما مكونات تقييم الأداء الأكاديمي السنوي لأعضاء هيئة التدريس كما يتصورها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة؟

السؤال الثاني: ما الفروق بين متوسطات مكونات تقييم الأداء الأكاديمي السنوي لأعضاء هيئة التدريس باختلاف (اللغة، الجنس، الجنسية، الكلية، المؤهل العلمي، الرتبة الاكاديمية، الخبرة الكلية، الخبرة في جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل؟

السؤال الثالث: ما القدرة التنبؤية لمكونات تقييم الأداء السنوي لأعضاء هيئة التدريس: (الحوافز والمكافآت، متطلبات الجودة، تقييم الطلاب للأداء الأكاديمي، العلاقات الأكاديمية، الالتزام بالأنظمة واللوائح الجامعية، الخدمة الأكاديمية والمجتمعية، وضوح معايير التقييم) التي ساهمت مساهمة ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في تفسير التباين في الرضا عن آلية التقييم المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة؟

أهداف الدراسة:

- التعرف على مكونات تقييم الأداء الأكاديمي السنوي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.
- التعرف على اختلاف تصورات أعضاء هيئة التدريس حول مكونات تقييم الأداء الأكاديمي السنوي باختلاف متغيرات الدراسة.
- التعرف على القدرة التنبؤية لمكونات تقييم الأداء السنوي لأعضاء هيئة التدريس.

أهمية الدراسة:

يتحدد الغرض من هذه الدراسة في تحديد تصورات أعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة حول مكونات نظام تقييم أعضاء هيئة التدريس، وهذا ما يساعد في زيادة المعرفة حول مكونات التقييم السنوي لأداء أعضاء هيئة التدريس مما يساهم في رفد المؤسسات التعليمية بمعلومات نظرية مرتبطة بمتغيرات الدراسة، إضافة إلى تقديم توصيات مستندة على نتائج الدراسة من خلال الأداة التي تم تطويرها في محاولة لتحسين تقييماتهم.

محددات الدراسة:

الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة على معرفة مكونات تقييم الأداء السنوي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

الحد المكاني: الدمام - جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

الحد الزمني: الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 1441/1440 هـ.

التعريفات الإجرائية:

نظام التقييم السنوي: عملية ممنهجة ومنظمة وموضوعية مستمرة يقوم بها رؤساء الأقسام وعمداء الكليات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، ويقاس بدرجة على المقياس المعد بهذه الدراسة.

عضو هيئة التدريس: هو الفرد الذي يعمل في مهنة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل من حملة الماجستير فأعلى.

منهجية البحث

مجتمع الدراسة وعينته

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل للفصل الدراسي الثاني 1441/1440 هـ، والبالغ عددهم حسب إحصائيات لوحة البيانات (Dashboard) 3444 عضو حيث بلغ عدد الإناث (1909) وعدد الذكور (1535) موزعين على جميع كليات الجامعة (<https://www.iau.edu.sa/ar/about-us/uod-observatory/employee-demographics/employee-demographics>).

تكونت عينة الدراسة من (301) عضو هيئة تدريس حيث بلغ عدد الذكور (160) وعدد الإناث (141)، موزعين على اللغة العربية اللغة الأم لهم بواقع (243)، واللغة الإنجليزية (58)، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة.

أداة البحث

تمثلت الأداة باستبانة لتحديد المكونات اللازمة لتقييم الأداء الأكاديمي السنوي لأعضاء هيئة التدريس كما يتصورها الأعضاء أنفسهم، وبالرجوع إلى الدراسات السابقة ونماذج التقييم السنوي المعتمدة في الجامعات السعودية والجامعات العربية

والأجنبية التي اهتمت بمكونات تقييم الأداء السنوي لأعضاء هيئة التدريس تم بناء القائمة الأولية لمكونات تقييم الأداء السنوي بعدد فقرات 38 وفقرة مستقلة عن مدى الرضا عن آلية التقييم في الجامعة، توزعت الأداة على سبعة أبعاد هي:

- الحوافز والمكافآت: وتمثل مقدار الزيادات السنوية والمكافآت المالية غير الراتب الشهري والترقيات الأكاديمية الخاصة بأعضاء الهيئة التدريسية.
- متطلبات الجودة: تتمثل في معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي في هيئة التقييم التي تشترط توفير آلية خاصة لتقييم أعضاء هيئة التدريس.
- تقييم الطلاب للأداء الأكاديمي: يعتبر تقييم الطالب لعضو هيئة التدريس من أكثر الطرق استخداماً في المؤسسات التعليمية، فالطالب محور عملية التعلم والتعليم والأكثر معرفة بالأداء الأكاديمي للعضو.
- العلاقات الأكاديمية: تمثل علاقة عضو هيئة التدريس بزملائه في القسم والكلية والطلاب وإدارة الكلية، وتوفير المساعدة للطلاب عند الحاجة.
- الالتزام بالأنظمة واللوائح الجامعية: كل مؤسسة تعليمية يتوفر فيه قائمة بالأنظمة واللوائح الواجب على عضو هيئة التدريس الالتزام بها خلال عمله في المؤسسة منها الالتزام بأخلاقيات المهنة وإنجاز الأعمال والمهام المكلف بها.
- الخدمة الأكاديمية والمجتمعية: مساهمة عضو هيئة التدريس في اللجان الخاصة بالقسم والكلية والجامعة وتفاعله مع المجتمع المحلي من خلال تقديم الخدمات العلمية والاستشارية والتطوعية والندوات والمحاضرات وإجراء الدراسات التي تعالج قضايا أكاديمية ومجتمعية
- وضوح معايير التقييم: يجب أن تكون المعايير معلنة وواضحة لجميع الأعضاء التي يقيم بناءً عليها وأي تحديثات عليها يتم إخطارهم بها في حال إقرارها.

وتم عرض الأداة على ستة من المحكمين، وتم حذف أربع فقرات وإجراء بعض التعديلات اللغوية لمجموعة من الفقرات، وللتحقق من صدق الأداة قام الباحث بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي، وبدايةً قام الباحث بالتحقق من مناسبة العينة والبيانات للتحليل العاملي تم استخدام اختبار كايزر - ماير - أولكن Kaiser-Meyer-olkin والذي بلغت قيمته 0.874 وهو أكبر من 0.50، وتم استخدام اختبار بارلت Bartlett لمناسبة التحليل للبيانات حيث بلغت قيمته 5536.559 بدرجات حرية 741 وهو دال احصائياً، مما يشير إلى أن هناك عدد من الارتباطات كافي لأجراء التحليل العاملي، وبعدها قام الباحث بأجراء التحليل العاملي الاستكشافي للمكونات الأساسية ذي التدوير المتعامد بطريقة (varimax) للأداة باستخدام برنامج SPSS، لسبع مرات وذلك بعدم اعتماد الفقرة ذات التشعب الأدنى من 0.40، وعدم اعتماد البعد الزائف المكون من فقرتين فأقل (Trivial Factor)، وعدم اعتماد تشعب الفقرة على بعدين تزيدان عن 0.40، كما في جدول 2.

جدول (1): نتائج التحليل العاملي لفقرات مقياس مكونات تقييم الأداء السنوي للمرة السابعة بعد حذف الفقرات غير المعتمدة

العامل	الجذور الكامنة الابتدائية			تدوير مجاميع التشعبات المربعة		
	الكلية	التباين المفسر %	التباين المفسر %	الكلية	التباين المفسر %	التباين المفسر التراكمي %
1	6.760	28.166	28.166	2.814	11.727	11.727
2	2.185	9.104	37.271	2.659	11.081	22.808
3	1.898	7.909	45.179	2.614	10.891	33.699
4	1.697	7.069	52.249	2.211	9.211	42.909
5	1.537	6.405	58.653	2.162	9.007	51.916
6	1.129	4.704	63.357	2.062	8.590	60.506

67.906	7.400	1.776	67.906	4.549	1.092	7
			71.634	3.728	.895	8

- تم حذف عشرة فقرات في مراحل التحليل العاملي الاستكشافي.

يتضح من الجدول رقم 1 أن نتائج التحليل العاملي الاستكشافي السابعة لفقرات مقياس مكونات تقييم الأداء السنوي لأعضاء هيئة التدريس قد حقق أحادية البعد بمؤشرين: الأول التباين المفسر للعامل الأول 28.166 وهو أكبر من 20%، والثاني وهو ناتج قسمة الجذر الكامن للعامل الأول على الجذر الكامن على العامل الثاني يساوي 3.1 وهو أكبر من 2، وبناءً على ذلك تم حساب تشعبات فقرات المقياس ضمن البعد الذي تتبع له كما هو في جدول 3، بعد حذف عشرة فقرات على مدار التحليل العاملي من الأول إلى السابع والتي لم يتم اعتمادها.

جدول (2): قيم تشعبات فقرات مقياس مكونات تقييم الأداء السنوي على أبعادها في التحليل العاملي الاستكشافي السابعة لدى أعضاء هيئة التدريس

البعد	رقم الفقرة	مضمون الفقرة	التشعب
الحوافز والمكافآت	2	الزيادة السنوية	.868
	3	منح المكافئة المالية	.863
	1	الترقيات الأكاديمية	.612
متطلبات الجودة	5	تلبية لمتطلبات الاعتماد الأكاديمي المحلي والإقليمي والدولي	.777
	7	للاستفادة منها في تقديم تغذية راجعة حول التدريس الجامعي	.761
	4	تلبية لتعليمات الجامعة وسياساتها المرتبطة بضبط الجودة	.696
	8	تحديد احتياجات التطوير المهني	.671
تقييم الطلاب للأداء الأكاديمي	9	تقييم الطلاب للأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس باستخدام استبانة معتمدة في الجامعة	.865
	10	تقييم الطلاب للأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس باستخدام استبانة معده خصوصا لهذا المقرر	.811
	11	التنوع في أدوات تقييم تعلم الطلاب	.623
العلاقات الأكاديمية	14	تقييم الزميل عن طريق الزيارة الصفية	.721
	15	العضوية في جمعيات وهيئات متخصصة	.627
	16	تقييم علاقة عضو هيئة التدريس مع زملائه في القسم	.611
الالتزام بالأنظمة واللوائح الجامعية	20	التزام عضو هيئة التدريس في الأنظمة واللوائح الخاصة في الجامعة	.838
	19	الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم	.770
	29	انجاز المهام الأكاديمية والإدارية المكلف بها	.732
	12	التنوع في استخدام الوسائل التعليمية	.510
الخدمة الأكاديمية والمجتمعية	32	خدمة المجتمع	.830
	31	خدمة الكلية	.809
	24	خدمة الجامعة	.774
	28	المشاركة في اللجان الأكاديمية على مستوى الكلية	.726

34	معرفة أوزان مكونات نظام التقييم في الجامعة	867.
30	معرفة مكونات نظام التقييم	846.
32	توجهت لي ملاحظات لعدم تحقق إحدى معايير التقييم	630.

يتضح من جدول 2 أن فقرات مقياس مكونات تقييم الأداء السنوي لأعضاء هيئة التدريس تتشعب بتشعبات تزيد عن 0.40 في البعد الذي تنتمي إليه، وبذلك أصبح المقياس مكون من 24 فقرة موزعة على سبعة أبعاد، وللتحقق من ثبات المقياس فقد حُسب معامل ثبات كرونباخ الفا لأبعاد المقياس كما في الجدول (3).

جدول (3): قيم معاملات ثبات كرونباخ الفا للمقياس والأبعاد التابعة له

البعد	كرونباخ الفا	البعد	كرونباخ الفا
الحوافز والمكافآت	0.79	الالتزام بالأنظمة واللوائح الجامعية	0.77
متطلبات الجودة	0.82	الخدمة الأكاديمية والمجتمعية	0.84
تقييم الطلاب للأداء الأكاديمي	0.77	وضوح معايير التقييم	0.73
العلاقات الأكاديمية	0.60	الكلية	0.87

يلاحظ من جدول 3 أن معامل ثبات كرونباخ الفا للاتساق الداخلي قد بلغت 0.87، وأن ثبات الاتساق الداخلي للأبعاد تراوحت بين (0.60) حتى (0.84).

نتائج الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة مكونات تقييم الأداء السنوي كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، وذلك عن طريق الإجابة عن أسئلة الدراسة الآتية:

السؤال الأول: ما مكونات تقييم الأداء الأكاديمي السنوي كما يراها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات مقياس مكونات تقييم أدائهم السنوي، وعلى فقرات كل بعد وعلى المقياس ككل، ويبين جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس مكونات تقييم الأداء السنوي

لأعضاء هيئة التدريس

البعد	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الحوافز والمكافآت	1	الزيادة السنوية	3.76	1.28
	2	منح المكافئة المالية	3.93	1.16
	3	الترقيات الأكاديمية	3.76	1.08
		الكلية	3.82	0.99
متطلبات الجودة	4	تلبية لمتطلبات الاعتماد الأكاديمي المحلي والإقليمي والدولي	4.06	0.82
	5	للاستفادة منها في تقديم تغذية راجعة حول التدريس الجامعي	4.18	0.83
	6	تلبية لتعليمات الجامعة وسياساتها المرتبطة بضبط الجودة	4.05	0.82
	7	تحديد احتياجات التطوير المهني	4.18	0.77
		الكلية	4.12	0.65

1.13	3.65	تقييم الطلاب للأداء الأكاديمي	8
1.04	3.75	تقييم الطلاب للأداء الأكاديمي	9
0.86	4.06	التنوع في أدوات تقييم تعلم الطلاب	10
0.84	3.82	الكلية	
1.18	3.23	تقييم الزميل عن طريق الزيارة الصفية	11
0.99	3.62	العضوية في جمعيات وهيئات متخصصة	12
1.02	3.85	تقييم علاقة عضو هيئة التدريس مع زملائه في القسم	13
0.80	3.57	الكلية	
0.59	4.56	التزام عضو هيئة التدريس في الأنظمة واللوائح الخاصة في الجامعة	14
0.57	4.67	الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم	15
0.68	4.35	انجاز المهام الأكاديمية والإدارية المكلف بها	16
0.75	4.20	التنوع في استخدام الوسائل التعليمية	17
0.50	4.45	الكلية	
0.92	3.90	خدمة المجتمع	18
0.70	4.13	خدمة الكلية	19
0.82	3.98	خدمة الجامعة	20
0.90	3.88	المشاركة في اللجان الأكاديمية على مستوى الكلية	21
0.69	3.97	الكلية	
1.17	3.41	معرفة أوزان مكونات نظام التقييم في الجامعة	22
1.07	3.87	معرفة مكونات نظام التقييم	23
1.31	2.95	توجهت ملاحظات لعدم تحقق إحدى معايير التقييم	24
0.96	3.41	الكلية	
0.48	3.92	الكلية	

يلاحظ من الجدول 4 أن متوسط استجابات عينة الدراسة على مقياس مكونات تقييم الأداء السنوي لأعضاء هيئة التدريس وصل إلى 3.92 بانحراف معياري 0.48، مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يؤكدون على أن هذه المكونات يجب أن تدخل في تقييم أداهم السنوي، وكان أكثر المكونات أهمية من وجهة نظرهم الخاص بالالتزام بالأنظمة واللوائح الجامعية بوسط حسابي 4.45 وانحراف معياري 0.50، يليها المكون الخاص بمتطلبات الجودة حيث جاء بوسط حسابي 4.12 وانحراف معياري 0.65، وأقل المكونات أهمية هو وضوح معايير التقييم بوسط حسابي 3.41 وانحراف معياري 0.96.

السؤال الثاني: ما الفروق بين متوسطات مكونات تقييم الأداء الأكاديمي السنوي لأعضاء هيئة التدريس باختلاف (اللغة، الجنس، الجنسية، الكلية، المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية، الخبرة الكلية، الخبرة في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل؟

للإجابة على هذا السؤال تم إجراء اختبارات لعينتين مستقلتين على كل مكون من مكونات تقييم الأداء السنوي لأعضاء هيئة التدريس للمتغيرات (اللغة والجنس والجنسية)، وإجراء تحليل التباين الأحادي بدون التفاعل للمتغيرات (الكلية، المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية، الخبرة الكلية، الخبرة في الجامعة) كما يتضح في كل من الجدولين (5) و (6).

جدول (5): اختبارات لاختبار الفروق بين متوسطات مكونات تقييم الأداء الأكاديمي السنوي باختلاف اللغة والجنس والجنسية

المتغير	مستويات المتغير	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة	حجم الأثر
اللغة	الانجليزية	58	3.9792	.58901	1.112	299	.267	.150

				.45153	3.9011	243	العربية	
.196	.091	299	1.698	.45465	3.9602	160	الذكور	الجنس
				.50618	3.8661	141	الإناث	
.235	.056	299	-	.48847	3.8393	97	سعودي	الجنسية
				.47421	3.9526	204	غير سعودي	

أجري اختبار ت لعينتين مستقلتين لفحص الفرضيات التي تشير لأن متوسطات مكونات تقييم الأداء السنوي لأعضاء هيئة التدريس تختلف باختلاف اللغة، والجنس، والجنسية، وباستعراض النتائج نلاحظ أن جميع الفروق في المتوسطات للمتغيرات المستقلة ناتجة عن الصدفة وليست دالة احصائياً، كما بينت قيمة حجم الأثر لوجود دلالة عملية بسيطة للنتائج بناء على تصنيف كوهين لحجم الأثر.

جدول (6): تحليل التباين الأحادي المتعدد بدون التفاعل لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حسب متغيرات (الكلية، المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية، الخبرة، الخبرة في جامعة الامام

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	الدلالة الاحصائية	حجم الاثر
الكلية	1.454	4	.363	1.604	.173	.021
المؤهل العلمي	.020	2	.010	.045	.956	.0003
الرتبة الأكاديمية	.575	3	.192	.845	.470	0.008
الخبرة	1.614	3	.538	2.374	.070	0.023
الخبرة في جامعة الامام	1.115	3	.372	1.641	.180	0.016
الخطأ	64.575	285	.227			
الكلية	69.399	300				

أجري تحليل التباين الأحادي المتعدد بدون التفاعل لفحص تأثير الكلية والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والخبرة والخبرة في جامعة الامام على تصورات أعضاء هيئة التدريس حول مكونات تقييم الأداء السنوي، وتبين من فحص التوزيع أنه يتوزع بشكل طبيعي عبر مجموعات باستخدام اختبار كولموجروف-سميرنوف Kolmogrov-Smirnov كما أن نتائج فحص تجانس التباين بواسطة اختبار ليفين أشارت الى تحقق الافتراض.

ومن خلال جدول رقم (6) يلاحظ من نتائج الفروق لكل متغير على حده يتبين أن قيمة ف لجميع المتغيرات لم تكن دالة إحصائياً، كما بينت قيمة حجم الأثر لعدم وجود دلالة عملية للنتائج بناء على تصنيف كوهين لحجم الأثر.

السؤال الثالث: ما القدرة التنبؤية لمكونات تقييم الأداء السنوي لأعضاء هيئة التدريس: (الحوافز والمكافآت، متطلبات الجودة، تقييم الطلاب للأداء الأكاديمي، العلاقات الأكاديمية، الالتزام بالأنظمة واللوائح الجامعية، الخدمة الأكاديمية والمجتمعية، وضوح معايير التقييم) التي ساهمت مساهمة ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في تفسير التباين في الرضا عن آلية التقييم المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد باعتبار الرضا عن آلية التقييم في الجامعة متغيراً تابعاً، وابعاد المقياس متغيرات متنبئة، كما يتضح في جدول (7).

جدول (7): تحليل الانحدار المتعدد المدرج للتنبؤ بالرضا عن آلية التقييم في الجامعة (التابع)، والمتغيرات المتنبئة (المستقلة)
التي ساهمت في تفسير التباين في المتغير التابع

النموذج	المعاملات غير المعيارية		بيتا المعيارية	t	الدالة الاحصائية	مربع معامل الارتباط المتعدد	التغير في معامل الارتباط المتعدد	دلالة اختبار F للتغير في R ²	الخطأ المعيار ي
	معامل الانحدار	الخطأ المعيارية							
1	الثابت	1.029	0.337	3.049	0.003	0.175	0.172	0.000	0.915
	متطلبات الجودة	0.644	0.081	7.958	0.000				
2	الثابت	0.491	0.338	1.452	0.148	0.246	0.241	0.000	0.876
	متطلبات الجودة	0.533	0.080	6.643	0.000				
	وضوح معايير التقييم	0.292	0.055	5.319	0.000				
3	الثابت	0.144	0.340	0.425	0.671	0.287	0.280	0.000	0.853
	متطلبات الجودة	0.401	0.084	4.753	0.000				
	وضوح معايير التقييم	0.253	0.054	4.672	0.000				
	العلاقات الأكاديمية	0.286	0.069	4.139	0.000				
4	الثابت	-0.267	0.368	-0.726	0.468	0.305	0.296	0.000	0.844
	متطلبات الجودة	0.348	0.086	4.061	0.000				
	وضوح معايير التقييم	0.232	0.054	4.292	0.000				
	العلاقات الأكاديمية	0.240	0.070	3.401	0.001				
	الخدمة الأكاديمية والمجتمعية	0.218	0.079	2.748	0.006				

يتضح من جدول (7) أن متطلبات الجودة أعلى ارتباطاً لذلك ادخل في المرحلة الأولى حيث كانت قيمة بيتا المعيارية لمتغير متطلبات الجودة في المرحلة الأولى 0.418، ثم تم إدخال متطلبات الجودة ووضوح معايير التقييم في المرحلة الثانية وقيمة بيتا المعيارية لمتغير متطلبات الجودة في المرحلة الأولى 0.364، وبتغير وضوح معايير التقييم 0.277، وتم إدخال متغير العلاقات الأكاديمية في المرحلة الثالثة، أما في المرحلة الرابعة تم إدخال متغير الخدمات الأكاديمية والمجتمعية، وتم استبعاد كل من المتغيرات (الحوافز والمكافآت، تقييم الطلاب للأداء الأكاديمي، الالتزام بالأنظمة واللوائح الجامعية)، كما أن قيمة الاختبار الاحصائي F دالة احصائياً في جميع المراحل عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يشير إلى أن التباين المفسر في الرضا عن آلية التقييم في الجامعة (المتغير التابع) دال إحصائياً، حيث أن قيم معاملات الانحدار للمتغيرات كانت في المراحل الأربعة دالة احصائياً في تباين الرضا عن آلية التقييم في الجامعة، وبملاحظة قيم معامل التحديد (0.175، 0.246، 0.287، 0.305، على الترتيب) فإن قيمته تزداد بزيادة عدد المتغيرات المدخلة في التحليل، وتشير معادلة الانحدار إلى أن الرضا عن آلية تقييم أعضاء هيئة التدريس المتنبئ بها من خلال معادلة الانحدار هي:

($Y = -0.267 + 0.348$ (متطلبات الجودة) + 0.232 (وضوح معايير التقييم) + 0.240 (العلاقات الأكاديمية) + 0.218 (الخدمات الأكاديمية والمجتمعية))

مناقشة النتائج:

تناولت هذه الدراسة موضع رئيسي وهام في المؤسسات التعليمية يمارس بشكل مستمر حول مكونات تقييم الأداء السنوي لأعضاء هيئة التدريس كما يتصورها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، لما لها من أهمية بالغة في التحقق من المعلومات والمعايير المستخدمة في التقييم، وتعتبر الدراسة الحالية من الدراسات النادرة التي اشركت أعضاء هيئة التدريس في تحديد مكونات تقييم الأداء السنوي لهم، ومن خلال استخدام التحليل العاملي افترض سبعة عوامل (الالتزام بالأنظمة واللوائح الجامعية، ومتطلبات الجودة، والخدمة الأكاديمية والمجتمعية، وتقييم الطلاب للأداء الأكاديمي، والحوافز والمكافآت، والعلاقات الأكاديمية، ووضوح معايير التقييم)، أهمها الالتزام بالأنظمة واللوائح الجامعية، ويعزو الباحث ذلك قناعة أعضاء هيئة التدريس بالأنظمة واللوائح المعتمدة من قبل وزارة التعليم والجامعة، وقناعتهم بدورها في تطوير وتحسين عملية التعلم والتعليم، ويرى الباحث أن النتيجة جاءت بسبب مجموعة من التحديات التي تواجه عملية تقييم عضو هيئة التدريس من حيث توفير برامج تقييم تتصف بالموضوعية والعملية والمرونة مما يساعد في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس، كما جاءت متطلبات الجودة في الأهمية الثانية بعد الالتزام بالأنظمة واللوائح الجامعية في تصورات أعضاء هيئة التدريس لمكونات التقييم السنوي لأدائهم الأكاديمي ويعزو الباحث ذلك إلى أن جميع المؤسسات التعليمية والكليات والبرامج الدراسية فيها تخضع لشروط ومعايير الاعتماد الدولي والمحلي والتي تشترط وجود أنظمة تقييم للأداء السنوي لأعضاء هيئة التدريس، يليها أهمية الخدمة الأكاديمية والمجتمعية ويعود ذلك لدور عضو هيئة التدريس في إنتاج الأبحاث العلمية والتعاون مع المؤسسات المحلية وتقديم الخدمات الاستشارية والارشادية

وجاءت نتائج هذه الدراسة متسقة مع دراسات سابقة الفايز وآخرون (Al Fayez, et al., 2019) والتي أكدت على توفير برامج تقييم للأداء السنوي كافية وغير متحيزة من حيث تعدد مصادر البيانات وأشراك أعضاء هيئة التدريس في تحديد الغرض من التقييم. وتتفق النتيجة مع ما توصل له باتناغار وساكسينا (Bhatnagar & Saxena, 2018) من حيث التعدد في استخدام البيانات وطرق التقييم، كما اتفقت هذه النتائج مع نتيجة في دراسة العيدروس (1431 هـ) والتي أكدت على اجراء التقييم الشامل واشراك جميع أعضاء هيئة التدريس في عملية التقييم. وأكد جيسارتي وآخرون (Jesarati et al., 2013) على أهمية وضوح مؤشرات تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس، والتي تتمثل بالتدريس، والبحث والتطوير، والخدمات الاستشارية والمهنية، ومؤشر الخدمات العلمية والإدارية، والأنشطة اللامنهجية والتعليمية، والأنشطة التدريبية والثقافية.

وجاءت نتائج هذه الدراسة غير متسقة مع دراسات سابقة تناولت الكشف عن مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس البشر (2019) حيث أشارت الى ضعف الثقافة التنظيمية في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وعدم وجود جهة متخصصة لذلك، والى ضعف الثقافة التنظيمية، والتي أوصت بوضع معايير ومحكات مقننة معلنة للجميع لتقييم أداء عضو هيئة التدريس. وقد أشار ليد وآخرون (Lyde, et al., 2016) على أهمية التقييم المتعدد المصادر الا أنه لا يزل شكلي وغير عملي. كما جاءت غير متسقة مع نتيجة من نتائج دراسة العيدروس (1431 هـ) التي أشارت الى عدم وجود تنوع في أساليب التقييم، ولا يتوفر جهة متخصصة بإجراء آلية التقييم موضوعية حسب معايير معتمدة.

كما أن النتائج في هذه الدراسة لم تظهر أي فروق جوهرية عند مقارنة المتوسطات الحسابية لتصورات أعضاء هيئة التدريس على جميع مستويات المتغيرات المستقلة (اللغة، الجنس، الجنسية، الكلية، المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية، الخبرة، الخبرة في جامعة الامام)، وبذلك فان جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل لا يختلفون في تصوراتهم حول مكونات تقييم الأداء السنوي لهم وهذا يدل على أهمية مكونات تقييم الأداء السنوي بالنسبة لجميع أعضاء هيئة التدريس على اختلاف متغيرات الدراسة مما يشير الى مدى توافق آراءهم واتفاقهم على هذه المكونات، ويعزو الباحث ذلك الى توحيد معايير اختيار وتوظيف أعضاء هيئة التدريس للعمل في الجامعة، والمهام الوظيفية المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس والأنظمة والتعليمات في الجامعة لا تختلف باختلاف المتغيرات المستقلة السابقة، واتسقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الصرايرة (2011)،

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الصمادي (2013) والتي اشارت الى وجود فروق في بعض المتغيرات المستقلة الجنس (لصالح الإناث، والمؤهل العلمي (لصالح حملة الدكتوراة)، والخبرة (لصالح عشر سنوات فأكثر)، والكلية (لصالح الكليات العلمية). كما اشارت نتائج التحليل على أن كل من الابعاد التالية على الترتيب (متطلبات الجودة، ووضوح معايير التقويم، والعلاقات الأكاديمية، والخدمات الأكاديمية والمجتمعية) قد أسهمت في تفسير التباين في درجة الرضا عن آلية التقييم في الجامعة، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء معايير هيئة التقويم والاعتماد الأكاديمي والتي لها تأثير في تقييم الأداء السنوي لأعضاء هيئة التدريس وذلك في قيام المؤسسات التعليمية في تحقيق المؤشرات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس للحصول على الاعتماد الأكاديمي.

أما فيما يتعلق بوضوح معايير التقويم وإسهامه في درجة الرضا عن آلية التقييم في الجامعة، فيفسر ذلك في أن معرفة عضو هيئة التدريس لمعايير ومؤشرات تقييمه السنوي يساعد في تحقيقها خلال السنة الدراسية، وتفسر نسبة الاسهام لمتغير العلاقات الأكاديمية بأنه كلما كانت العلاقات الأكاديمية مرتفعة قد تكون عاملاً مساعداً في تحقيق مخرجات التعلم وزيادة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس، وفيما يتعلق بإسهام متغير الخدمات الأكاديمية والمجتمعية حيث تفسر بأن مهام وواجبات عضو هيئة التدريس لا تقتصر على التدريس فإنه يجب أن يكون له دور في الجانب البحثي والمجتمعي، كما ان كلا من العلاقات الأكاديمية والخدمات الأكاديمية والمجتمعية أسهمت في درجة الرضى عن آلية التقييم في الجامعة ويدل ذلك على قوة العلاقة الأكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس، وأهمية دور عضو هيئة التدريس في خدمة وتطور المجتمع مما يزيد من التعاون الأكاديمي والعلمي والذي يؤدي الى تقدم المؤسسة التعليمية.

التوصيات:

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يوصي الباحث المؤسسات التعليمية بما يأتي:
- تطوير أدوات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر بحيث تتصف بالمرونة والموضوعية.
 - تعميم أدوات تقييم أعضاء هيئة التدريس على جميع أعضاء هيئة التدريس وتحديثها بشكل مستمر.
 - تعدد مصادر المعلومات والبيانات المستخدمة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال استخدام ملف خاص لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس، مع مراعاة أن يكون الكتروني على موقع الجامعة يقدم فيه كل أعماله خلال السنة.
 - إجراء المزيد من الدراسات على تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء متغيرات أخرى مثل المعايير التي يستند إليها رؤساء الأقسام وعمداء الكليات في التقييم السنوي.

المصادر والمراجع

المراجع العربية:

- أبو الرب، عماد وقداة، عيسى. (2008). تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 1(1)، 1-33.
- تيم، حسن. (2009). آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية. ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر استشراف واقع الدراسات العليا في فلسطين، جامعة النجاح الوطنية، تموز 2009.
- 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.

- الجبر، جبر. (2014). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطلاب. *مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية*، 14(2)، 1-14.
- الحميضي، خالد. (2018). تصور مقترح لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظرهم فضوء تجارب بعض الجامعات المحلة والدولية. *مجلة كلية التربية جامعة أسيوط*، 34(3)، 1-52.
- الصرايرة، خالد. (2011). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. *مجلة جامعة دمشق*، 27(2)، 601-652.
- الصمادي، مروان. (2013). تقويم جودة الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، 2(8)، 1-22.
- العيدروس، أغادير. (2010). تصوّر مقترح لتطوير نظام تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة منطقة مكة المكرمة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- عبد الحسيب، جمال. (2016). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظر طلابهم. *مجلة العلوم التربوية والنفسية بجامعة القصيم*، 4(9)، 1077-1134.
- عياصرة، عطا. (2017). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، 2(3)، 413 - 429.
- عبد الرازق، وفاء. (2006). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقويم أدائهم. ورقة عمل مقدمة إلى اللقاء السنوي الثالث عشر، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، 21-22 فبراير 2006.
- عزيز، حاتم. (2012). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية في جامعة ديالى. *مجلة الفتح*، 8(50)، 103-123.
- الطشلان، العنود. (2018). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا، *مجلة كلية التربية للبحوث، جامعة الأزهر*، 37(178)، 417-460.
- قرشم، أحمد والثقفي، أحمد والعراقي، محمود. (2012). تقويم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الأداء. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية*، 27(2)، 47 - 90.
- سعيد، محمد. (2018). تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في كلية الصيدلة بجامعة بابل. *مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية*، 2018(41)، 1964-1999.
- محمد، إلهام. (2010). تصور مقترح لنظام تقويم شامل لأداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الدول. ورقة عمل مقدمة الى المؤتمر العلمي السنوي الثامن عشر اتجاهات معاصرة في تطوير التعليم في الوطن العربي. الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية وجامعة بني سويف، أكتوبر 2010.
- المزروعى، حفيظ. (2010). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام كلية التربية في جامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب وطالبات مرحلة الدكتوراة. *مجلة دراسات المناهج والإشراف التربوي*، 2(1)، 75-99.

المراجع الأجنبية:

- Abd-alrazq, W. (2006). Attitudes of faculty members at the College of Education at King Saud University towards methods and methods of evaluating their performance (in Arabic). A working paper submitted to the thirteenth annual meeting, Saudi Society for Educational and Psychological Sciences (Justin), February 21-22, 2006.
- Abd-elhasieb, G. (2011). Evaluating Teaching Performance of Faculty Members at Qassim University Form their Students viewpoints (in Arabic). Journal of Educational and Psychological Sciences, Al-Qassim University, 4 (9), 1077-1134.
- Abu alrob, E. & Qodadh, E. (2008). Evaluating the quality of faculty members in higher education institutions (in Arabic). The Arab Journal of University Education Quality, 1 (1), 1-33.
- Al Fayez, F & Ahmed, A & Darwish, H & El Khashab, H & Bougatfa, R & Shawky, T & El Fouhil, A. (2019). A review of the methods in the evaluation of faculty performance. International Journal of Advanced and Applied Sciences, 6(8), 32-38.
- Albeshr, F. (2019). An Analytical Study of The Reality of Evaluating the Teaching Performance of Faculty Members In Some Public Universities In Saudi Arabia (in Arabic). International Interdisciplinary Journal of Education, 8 (7), 52-62.
- Aleidrus, A. (2010). proposal Perspective for developing Of Comprehensive system for Saudi university Staff performance Evaluation From The University staff point of View In Holy Makkah Area (in Arabic), Unpublished PhD thesis, Umm Al-Qura University, Kingdom of Saudi Arabia.
- Alhamydi, K. (2018). Conception for the Evaluation of the performance of the faculty members at Qassim University from their point of view in the light of the experience of some local and international universities (in Arabic). Journal of the Faculty of Education, Assiut University, 34 (3), 1-52.
- Aljaber, J. (2014). Students' Perceptions about Quality of Teaching Performance of Faculty Members in Science College at King Saud University (in Arabic). Zarqa Journal for Research and Studies in Humanities, 14(2), 1-14.
- Almazruei, H. (2010). Students' evaluation of the performance of faculty members in the College of Pharmacy at the University of Babylon. Evaluating the teaching performance of faculty members in the departments of the College of Education at Umm Al-Qura University from the point of view of doctoral students (in Arabic). Journal of Curriculum Studies and Educational Supervision, 2 (1), 75-99.
- Alsarayrat, K. (2011). The job performance of faculty members in official Jordanian universities from the point of view of department heads (in Arabic). Damascus University Journal, 27 (2), 601-652.
- Al-Sumadi, M. (2013). Evaluating Quality of Teaching Practices of Najran University Staff Members. (in Arabic). International Interdisciplinary Journal of Education, 2(8), 1-22.
- Altushlan, A. (2018). Evaluating the teaching performance of the staff members in the educational management department in the King Saud University from the viewpoints of the post-graduate female students (in Arabic). Journal of the College of Education for Research, Al-Azhar University, 37 (178), 417-460.
- Arnautua, E & Pance, I. (2015). Evaluation Criteria for Performance Appraisal of faculty Members. A working paper presented to the International Conference Education and Psychology Challenges- Teachers for The Knowledge Society- 3RD EDITION, EPC-TKS, August 2015.
- Ayasrah, E. (2011). The Evaluating of the Basic Teaching Performance of the Faculty Members of the Faculty of Education at Al-Jouf University from the Viewpoint of the Students (in Arabic). International Journal of Educational Psychological Studies, 2(3), 413-429.

- Aziz, H. (2012). evaluation the performance of the university teaching members from the student's point of view (Field study at the University of Diyala) (in Arabic). *Al-Fath Magazine*, 8 (50), 103-123.
- Bhatnagar. S & Saxena. P. (2018). Analysis of Faculty Performance Evaluation Using Classification. *International Journal of Advanced Research in Computer Science*, 9(1), 115-121.
- Bhavika, T & Shah, R & Dhodiya, J & Joshi, D.(2014). Evaluation of Faculty Performance in Teaching Using Text Classification Tool and Fuzzy Modeling Approach. *International Journal of Futuristic Trends in Engineering and Technology*, 1(8), 5-8.
- Bond, C & Ceyhan, E & Benneyan, B. (2011). Evaluation of Faculty Performance Using Data Envelopment Analysis. A working paper submitted to the Industrial Engineering Research Conference. Northeastern University, 2015.
- de Almeida JC (2017). Teacher performance evaluation: The importance of performance standards. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education*, 8(1), 2973-2981.
- Jesarati A, Rahmat N, Erdi SG, Babazadeh H, Hajnazary Y, and Jesarati A (2013). An investigation of performance evaluation index from the perspective of Islamic Azad University of Tabriz faculty members in 2012. *European Journal of Experimental Biology*, 3(4), 165-172.
- Jumia'an I, Alelaimat A, and Younis N (2018). The evaluation of performance of faculty staff at the Hashemite University as perceived by their students. *The Social Sciences*, 13(8), 1382-1389.
- Lakin, A. (2016). Effective faculty evaluation at the teaching-centered university: Building a fair and authentic portfolio of faculty work. *International Journal of Educational Management*, 30(6), 976-988.
- Larry, A.(2005). Advice to Deans: Assessing Faculty Work by "Sitting Beside". *Education for Health*, 18(1), 74-79.
- Lindell, A, R. (1996), Assessing Faculty Work: Enhancing Individual and Institutional Performance, Jossey-Bass, San Francisco, CA. *Journal of professional nursing*, 12(3), 188-189.
- Lyde AR, Grieshaber DC, and Byrns G (2016). Faculty teaching performance: Perceptions of a multi-source method for evaluation. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 16(3), 82-94.
- Muhmad, I. (2010). A proposed scenario for a comprehensive evaluation system for the performance of faculty members in Egyptian universities in light of the experiences of some countries. A working paper presented to the Eighteenth Annual Scientific Conference Contemporary Trends in the Development of Education in the Arab World (in Arabic). The Egyptian Association for Comparative Education and Educational Administration and Beni Suef University, October 2010.
- Qarsham, A & Al-Thaqafi, A & Al-Iraqi, M. (2012). Evaluating the teaching performance of faculty members at Taif University in light of quality performance standards (in Arabic). *Arab Studies in Education and Psychology*, Saudi Arabia, 27 (2), 47-90.
- Saeid, M. (2018). Students' evaluation of the performance of faculty members in the College of Pharmacy at the University of Babylon (in Arabic). *Journal of the College of Basic Education for Educational and Human Sciences*, 2018 (41), 1964-1999.
- Tiam, H. (2009). Evaluate Teaching performance by the postgraduate student in the faculty of postgraduate studies at An-Najah University in Palestine (in Arabic). A working paper submitted to the Orientalism Conference on the Status of Graduate Studies in Palestine, An-Najah National University, July 2009.
- Wilson, F. and Beaton, D. (1993). The theory and practice of appraisal: Progress review in a Scottish university. *Higher Education Quarterly* 47(2), 163-189.
- Yu, Chia-Chen. (1998). Differences in Faculty Evaluations among Administrators, Faculty, and Students in Physical Education Departments of United States Colleges and Universities. Unpublished doctoral thesis, University of Northern Colorado.