

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

د. عمر سليمان عبيادات

اسم الباحث:

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

اسم الجامعة والبلد:

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address:

osobeidat@iau.edu.sa

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

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

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مكونات تقييم الأداء السنوي كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء مقياس لمكونات تقييم الأداء السنوي وتم التحقق من صدقه باستخدام التحليل العائلي الاستكشافي حيث افرز سبعة عوامل، وطبق على عينة مكونة من (301) عضو هيئة تدريس اختيروا عشوائياً من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 1441/1440 هـ؛ وأشارت النتائج إلى 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) إسهاماً 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 بالاستمرار بتطوير وتحسين أدوات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بحيث تتصرف بالمرونة والموضوعية، وتعتمد على مصادر متعددة للبيانات.

كلمات مفتاحية: أعضاء هيئة التدريس، الأداء الأكاديمي السنوي، جامعة الإمام 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) ($0.05 \geq \alpha$) 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 تقديم 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، وتتمثل وظائف المؤسسات التعليمية بثلاثة وظائف رئيسة لتطوير التعليم وهي التدريس، والبحث العلمي، والخدمة المجتمعية، ويتطابق تقييم الأداء المؤسسي تقييم الموظفين العاملين فيها، ويعتبر أعضاء هيئة التدريس هم الأشخاص الأساسيون الذين يساعدون في تحقيق هذه الوظائف، فلذلك 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 يتحذرون من التقييم السلبي وهذا ما يؤثر على ثقتهم بأنفسهم وعلى المكافآت المؤسسية، إلا أنه يدخل في تقييم أعضاء هيئة التدريس أغراض ومعايير مختلفة وإدارات متعددة، وان وضوح أغراض واهداف 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 يعتبر بأنه واحدة من أكثر الفضائل 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) (2016).

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، ويعيد نظام التقييم حاجة واضحة لتقييم قدرات وأداء أعضاء هيئة التدريس (de Almeida, 2017).

ويتمثل 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 بعضو هيئة التدريس، وتتوفر 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 الفريدية وتوفير التغذية الراجعة التي تسهم في التحسين المستمر في الأداء التدريسي والنمو المهني وتحسين قدرات أعضاء هيئة التدريس على القيام بالأعمال الأكاديمية (البحث والتدريس والخدمة) (Bhatnagar & Saxena, 1980; Seldin, 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 أحکاماً 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) (& Ceyhan & Benneyan, 2011).

على الرغم من شيوع التقييم لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية، إلا أنه يمثل ظاهرة متامية على المستوى الدولي، واحتلت 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 والتربوية، 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.

بحث بعض الدراسات السابقة تقييم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب مثل دراسة (قرشم والتلفي والعراقي، 2012؛ عياصرة، 2017؛ الطشلان، 2018؛ عبد الرزاق، 2006؛ المحبوب، 2000؛ المزروعي، 2010؛ تيم، 2009؛ عزيز، 2012؛ سعيد، 2018؛ الجبر، 2014؛ عبد الحسib، 2016)، بينما بحث بعضها تقديم نموذج لتقدير أعضاء هيئة التدريس لتعطية مهامهم ومسؤولياتهم (أبو الرب وقدادة، 2008؛ الحميضي، 2018؛ محمد، 2010؛ Arnautua & Pance, 2015)، في حين تستقصي الدراسة الحالية تصورات أعضاء هيئة التدريس لمكونات تقييم الأداء الأكاديمي السنوي من وجهة نظرهم.

وأشار كل من الفايز وآخرون (Al Fayed, 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 والزملاء أو من أعضاء هيئة التدريس، كما وأشاروا إلى أن برامج تقييم أعضاء هيئة التدريس تحتاج إلى مراجعة سنوية لمعرفة مدى ملائمتها 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 مقترنة لتحسين الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وتوصلت إلى عدم وجود جهة متخصصة في متابعة تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، والى ضعف الثقافة التنظيمية.

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

وأجرى لي وآخرون (Lyde, Grieshaber, and Byrns, 2016) دراسة هدفت إلى تحديد تصورات أعضاء هيئة التدريس حول أساليب التقويم المتعدد باستخدام المقابلة مع أعضاء هيئة التدريس وذلك باستخدام ثلاثة مصادر للمعلومات وأشارت النتائج إلى 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 إلى تقويم جودة الممارسات التدريسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وأشارت النتائج إلى وجود فروق بين الذكور والإإناث لصالح الإناث في مجال تقويم تعلم الطلبة ومهارات التواصل، ووجود فروق لصالح حملة الدكتوراه 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 الصرايبة (2011) بإجراء دراسة بغرض التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، وأشارت النتائج على عدم وجود فروق في متطلبات استجابة أفراد عينة الدراسة تعزيز للمتغيرات المستقلة (الكلية، الجنس، الرتبة الأكademie، الخبرة/ مكان الحصول على الدكتوراه، الجامعة، وأوصى بأن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية، وأن توفر نظام حواجز تشجيعية، مادية ومعنوية).

وبحث العيدروس (1431 هـ) عن أساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر القيادات في كلية التربية باستخدام المقابلات حيث إشارات إلى عدم وجود تنوّع في أساليب التقويم، ولا يتوفّر جهة متخصصة بإجراء آلية التقويم موضوعية حسب معايير معتمدة، كما اشارت إلى أن أهم 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 لتحقيق رؤيتها ورسالتها واهدافها من خلال إمداد سوق العمل بالخريجين الذين يحققون المتطلبات بكفاءة، ولأعضاء هيئة التدريس الاففاء الدور الرئيس في اعداد الخريج الكفاء الذي يعتبر جزء من أداء مهامهم الوظيفية في مؤسساتهم والتي تعتمد على وضع ضوابط وطرق متنوعة في تقييم أدائهم 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 يستخدم 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 إلى أخرى، وهذا ما يسبب تأثير إيجابي / 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 متطلبات 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؟

السؤال الثالث: ما القدرة التتبؤية لمكونات تقييم الأداء السنوي لأعضاء هيئة التدريس، متطلبات الجودة، تقييم الطلاب للأداء الأكاديمي، العلاقات الأكاديمية، الالتزام بالأنظمة واللوائح الجامعية، الخدمة الأكاديمية والمجتمعية، وضوح معايير التقييم) التي ساهمت مساهمة ذات دلالة إحصائية ($0.05 \leq \alpha$) 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 التتبؤية 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 للأداء أعضاء هيئة التدريس مما يسهم 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 المكانى: الدمام - جامعة الإمام عبد الرحمن بن فصل.

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

التعريفات الإجرائية:

نظام التقييم السنوي: عملية منهجية ومنظمة وموضوعية مستمرة يقوم بها رؤساء الأقسام وعمداء الكليات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، ويقاس بدرجة على المقاييس 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 1440 هـ، وبالبالغ عددهم حسب احصائيات 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 الام لهم بواقع (243)، وللغة الإنجليزية (58)، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة.

أداة البحث

تمثلت الأداة باستثناء تحديد المكونات الازمة لتقييم الأداء الأكاديمي السنوي لأعضاء هيئة التدريس كما يتصورها الأعضاء أنفسهم، وبالرجوع الى الدراسات السابقة ونمذج التقييم السنوي المعتمدة في الجامعات السعودية والجامعات العربية

وال الأجنبية التي اهتمت بمقاييس تقييم الأداء السنوي لأعضاء هيئة التدريس تم بناء القائمة الأولية لمكونات تقييم الأداء السنوي بعدد فقرات 38 فقرة 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 التقويم 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 الأكademية: تمثل علاقة عضو هيئة التدريس بزملائه في القسم والكلية والطلاب وإدارة الكلية، وتوفير المساعدة للطلاب عند الحاجة.
- الالتزام بالأنظمة واللوائح الجامعية: كل مؤسسة تعليمية يتتوفر فيها قائمة بأنظمة واللوائح الواجب على عضو هيئة التدريس الالتزام بها خلال عمله في المؤسسة منها الالتزام بأخلاقيات المهنة وإنجاز الاعمال 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 واجراء الدراسات التي تعالج قضيـاً اكـاديمـيـة و مجـتمـعـيـة
- وضوح معايير التقييم: يجب أن تكون المعايير معلنـة وواضـحة لجمـيع الأـعـضـاءـ الـتيـ يـقـيمـ بـنـاءـ عـلـيـهـ واـيـ تـحـديـثـاتـ عـلـيـهـ يتم اخـطـارـهـمـ بـهـاـ فـيـ حـالـ إـقـرـارـهـاـ.

وتم عرض الأداة على ستة من المحكمين، وتم حذف أربع فقرات وإجراء بعض التعديلات اللغوية لمجموعة من الفقرات، وللحـقـقـ منـ صـدـقـ الأـدـاءـ قـامـ البـاحـثـ بـإـجـرـاءـ التـحلـيلـ العـالـميـ الـاسـتـكـشـافـيـ، وـبـيـادـيـ قـامـ البـاحـثـ بـالتـحـقـقـ مـنـ منـاسـبـةـ العـيـنةـ وـالـبـيـانـاتـ للـتـحلـيلـ العـالـميـ تمـ استـخـدـامـ اختـبـارـ كـايـزـرـ -ـ ماـيـرـ -ـ اوـلـكـنـ Kaiser-Meyer-Olkinـ وـالـذـيـ بلـغـ قـيمـتهـ 0.874ـ وـهـوـ أـكـبـرـ مـنـ 0.50ـ، وـتـمـ استـخـدـامـ اختـبـارـ بـارـتـلـتـ Bartlettـ لـمـنـاسـبـةـ التـحلـيلـ لـلـبـيـانـاتـ حيثـ بلـغـتـ قـيمـتهـ 5536.559ـ بـدـرـجـاتـ حرـيـةـ 741ـ وـهـوـ دـالـ اـحـصـائـيـ، مـاـ يـشـيرـ إـلـىـ أـنـ هـنـاكـ عـدـدـ مـنـ اـرـتـبـاطـاتـ كـافـيـ لـأـجـرـاءـ التـحلـيلـ العـالـميـ، وـبـعـدـهـاـ قـامـ البـاحـثـ بـأـجـرـاءـ التـحلـيلـ العـالـميـ الـاسـتـكـشـافـيـ لـلـمـكونـاتـ الـأسـاسـيـةـ ذـيـ التـدوـيرـ المـتعـادـ بـطـرـيقـةـ varimaxـ لـلـأـدـاءـ باـسـتـخـدـامـ بـرـنـامـجـ SPSSـ، لـسـبـعـ مـرـاتـ وـذـلـكـ بـعـدـ اـعـتـمـادـ الفـقـرةـ ذاتـ التـشـبـعـ الـأـدـنـىـ مـنـ 0.40ـ، وـعـدـ اـعـتـمـادـ الـبـعـدـ الزـائـفـ المـكـونـ فـأـقـلـ (Trivial Factorـ)، وـعـدـ اـعـتـمـادـ تـشـبـعـ الـفـقـرةـ عـلـىـ بـعـدـيـنـ تـزـيدـانـ عـنـ 0.40ـ، كـمـاـ فـيـ جـوـلـ 2ـ.

جدول (1): نتائج التحليل العاملـيـ لـفـقـراتـ مـقـايـسـ مـكونـاتـ تـقـيـمـ الأـدـاءـ السـنـوـيـ لـلـمـرـةـ السـابـعـةـ بـعـدـ حـذـفـ الـفـقـراتـ غـيـرـ المـعـتـمـدةـ

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

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 العاملی الاستکشافی.

يتضح من الجدول رقم 1 أن نتائج التحليل العاملی الاستکشافی السابع لفقرات مقاييس مكونات تقييم الأداء السنوي لأعضاء هيئة التدريس قد حقق أحديه البعد بمؤشرین: 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، وببناءً على ذلك تم حساب تشبیعات فقرات المقاييس ضمن البعد الذي تتبع له كما هو في جدول 3، بعد حذف عشرة فقرات على مدار التحليل العاملی من الأول الى السابع والتي لم يتم اعتمادها.

جدول (2): قيم تشبیعات فقرات مقاييس مكونات تقييم الأداء السنوي على أبعادها في التحليل العاملی الاستکشافی السابع لدى
أعضاء هيئة التدريس

البعد	رقم الفقرة	مضمون الفقرة	التشبع
الحوافز والمكافئات	2	الزيادة السنوية	.868
	3	منح المكافأة المالية	.863
	1	الترقيات الأكاديمية	.612
متطلبات الجودة	5	تبليبة لمتطلبات الاعتماد الأكاديمي المحلي والإقليمي والدولي	.777
	7	للاستفادة منها في تقديم تغذية راجعة حول التدريس الجامعي	.761
	4	تبليبة 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 معدده خصوصاً لهذا المقرر	.811
	11	التوعي في أدوات تقييم تعلم الطلاب	.623
العلاقات الأكاديمية	14	تقييم الزميل عن طريق الزيارة الصحفية	.721
	15	العضوية في جمعيات وهيئات متخصصة	.627
	16	تقييم علاقة عضو هيئة التدريس مع زملائه في القسم	.611
الالتزام بالأنظمة واللوائح الجامعية	20	الالتزام عضو هيئة التدريس في الأنظمة واللوائح الخاصة في الجامعة	.838
	19	الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم	.770
	29	إنجاز المهام الأكاديمية والإدارية المكلف بها	.732
	12	التوعي في استخدام الوسائل التعليمية	.510
الخدمة الأكademية والمجتمعية	32	خدمة المجتمع	.830
	31	خدمة الكلية	.809
	24	خدمة الجامعة	.774
	28	المشاركة في اللجان الأكاديمية على مستوى الكلية	.726

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

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

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

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

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؟

للحصول على 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

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	الرقم	البعد
1.28	3.76	الزيادة السنوية	1	متطلبات الجودة
1.16	3.93	منح المكافأة المالية	2	
1.08	3.76	الترقيات الأكademية	3	
0.99	3.82	الكلي		
0.82	4.06	تابيبة لمتطلبات الاعتماد الأكاديمي المحلي والإقليمي والدولي	4	المكافآت
0.83	4.18	للإسقاط منها في تقديم تغذية راجحة حول التدريس الجامعي	5	
0.82	4.05	تابيبة لتعليمات الجامعة وسياساتها المرتبطة بضبط الجودة	6	
0.77	4.18	تحديد احتياجات التطوير المهني	7	
0.65	4.12	الكلي		

										المتغير
										اللغة
1.13	3.65	تقييم الطلاب للأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس باستخدام استبانة معتمدة في الجامعة		8						الكلية
1.04	3.75	تقييم الطلاب للأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس باستخدام استبانة معدة خصوصاً لهذا المقرر		9						
0.86	4.06			10		التنوع في أدوات تقييم تعلم الطلاب				الكلية
0.84	3.82									
1.18	3.23			11		تقييم الزميل عن طريق الزيارة الصحفية				الكلية
0.99	3.62			12		العضوية في جمعيات و هيئات متخصصة				
1.02	3.85			13		تقييم علاقة عضو هيئة التدريس مع زملائه في القسم				الكلية
0.80	3.57									
0.59	4.56	التزام عضو هيئة التدريس في الأنظمة واللوائح الخاصة في الجامعة		14						الكلية
0.57	4.67			15		الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم				
0.68	4.35			16		إنجاز المهام الأكademية والإدارية المكلف بها				الكلية
0.75	4.20			17		التنوع في استخدام الوسائل التعليمية				
0.50	4.45									الكلية
0.92	3.90			18		خدمة المجتمع				
0.70	4.13			19		خدمة الكلية				الكلية
0.82	3.98			20		خدمة الجامعة				
0.90	3.88			21		المشاركة في اللجان الأكademية على مستوى الكلية				الكلية
0.69	3.97									
1.17	3.41	معرفة أوزان مكونات نظام التقييم في الجامعة		22						الكلية
1.07	3.87			23		معرفة مكونات نظام التقييم				
1.31	2.95			24		توجهات ملاحظات عدم تحقق إحدى معايير التقييم				الكلية
0.96	3.41									
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 أداءهم 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 التقويم 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 اجراء اختبار ت العينتين مستقلتين على كل مكون من مكونات تقييم الأداء السنوي لأعضاء هيئة التدريس للمتغيرات (اللغة والجنس والجنسية)، واجراء 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): اختبار f لاختبار الفروق بين متوسطات مكونات تقييم الأداء الأكاديمي السنوي باختلاف اللغة والجنس والجنسية

المتغير	مستويات المتغير	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجات الحرية	مستوى الدلالة	حجم الاثر
اللغة	الإنجليزية	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	- 1.918-	.48847	3.8393	97	سعودي	الجنسية
				.47421	3.9526	204	غير سعودي	

أجري اختبار 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 وليس دالة احصائية، 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 الأكademie، الخبرة، الخبرة في جامعة الامام

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

أجري تحليل التباين الأحادي المتعدد بدون التفاعل لفحص تأثير الكلية والمؤهل العلمي والرتبة الأكademie 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 كولمغروف-سميرنوف Kolmogrov-Smirnov كما أن نتائج فحص تجانس التباين بواسطة اختبار ليفين وأشارت إلى تحقق الافتراض.

ومن خلال جدول رقم (6) يلاحظ من نتائج الفروق لكل متغير على حده يتبين أن قيمة F لجميع المتغيرات لم تكن دالة إحصائية، 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 والمكافئات، 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 المقاييس متغيرات متتبعة، كما يتضح في جدول (7).

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

الخطأ المعيار ي	دلالة F اختبار في R^2	التبؤ في معامل الارتباط المتعدد	الدلالة الاحصائية الاحداثية	مربع معامل الارتباط المتعدد	t	بيتا المعيار ية	المعاملات غير المعيارية		النموذج
							معامل المعياري	معامل انحدار	
.915	0.000	.172	.175	.003	3.049	--	.337	1.029	الثابت
				.000	7.958	.418	.081	.644	متطلبات الجودة
.876	0.000	.241	.246	.148	1.452	--	.338	.491	الثابت
				.000	6.643	.346	.080	.533	متطلبات الجودة
				.000	5.319	.277	.055	.292	وضوح معايير التقييم
.853	0.000	.280	.287	.671	.425	--	.340	.144	الثابت
				.000	4.753	.260	.084	.401	متطلبات الجودة
				.000	4.672	.241	.054	.253	وضوح معايير التقييم
				.000	4.139	.227	.069	.286	العلاقات الأكademية
.844	0.000	.296	.305	.468	-.726-	--	.368	-.267-	الثابت
				.000	4.061	.226	.086	.348	متطلبات الجودة
				.000	4.292	.221	.054	.232	وضوح معايير التقييم
				.001	3.401	.190	.070	.240	العلاقات الأكademية
				.006	2.748	.150	.079	.218	الخدمة الأكademية والمجتمعية

يتضح من جدول (7) أن متطلبات الجودة أعلى ارتباطاً لذلـك ادخل في المرحلة الأولى حيث كانت قيمة بيتـا المعيارية لمتغير متطلبات الجودة في المرحلة الأولى 0.418، ثم تم ادخـال متطلبات الجودة ووضـوح معايـير التـقييم في المرحلة الثانية وقيـمة بيتـا المـعياريـة لمـتغير متـطلـباتـ الجـودـةـ فيـ المرـحـلـةـ الأولىـ 0.364ـ،ـ ومـتغيـرـ وـضـوحـ مـعـايـيرـ التـقيـيمـ 0.277ـ،ـ وـتمـ إـدخـالـ متـغـيرـ العـلـاقـاتـ الأـكـادـيمـيـةـ فيـ المرـحـلـةـ الثـالـثـةـ،ـ اـماـ فـيـ المرـحـلـةـ الـرـابـعـةـ تـمـ إـدخـالـ متـغـيرـ الخـدـمـاتـ الـاكـادـيمـيـةـ وـالـمـجـتمـعـيـةـ،ـ وـتمـ استـبعـادـ كـلـ مـنـ الـمـتـغـيرـاتـ (ـالـحـوـافـزـ وـالـمـكـافـنـاتـ،ـ تـقـيـيمـ الطـلـابـ لـلـأـدـاءـ الـاكـادـيمـيـ،ـ الـالتـزـامـ بـالـأـنـظـمـةـ وـالـلـوـانـجـ الـجـامـعـيـةـ)،ـ كـمـاـ قـيـمةـ الـاخـتـبارـ الـاحـصـائـيـ Fـ دـالـةـ اـحـصـائـيـاـ فيـ جـمـيعـ الـمـراـحـلـ عـنـ مـسـتـوىـ الدـالـلـةـ الـاحـصـائـيـةـ (ـ $\alpha \leq 0.05$ ـ)،ـ وـهـذـاـ يـشـيرـ إـلـىـ أـنـ التـبـاـينـ الـمـفـسـرـ فـيـ الرـضـاـ عـنـ آـلـيـةـ التـقـيـيمـ فـيـ جـامـعـةـ (ـالـمـتـغـيرـ التـابـعـ)،ـ دـالـإـحـصـائـيـ،ـ حـيـثـ أـنـ قـيـمـ مـعـالـمـ الـانـحدـارـ لـلـمـتـغـيرـاتـ كـانـتـ فـيـ الـمـراـحـلـ الـأـرـبـعـةـ دـالـةـ اـحـصـائـيـاـ فـيـ تـبـاـينـ الرـضـاـ عـنـ آـلـيـةـ التـقـيـيمـ فـيـ جـامـعـةـ،ـ وـبـمـلـاحـظـةـ قـيـمـ مـعـالـمـ التـحـديـدـ (ـ0.287ـ،ـ 0.246ـ،ـ 0.175ـ،ـ 0.305ـ،ـ عـلـىـ التـرتـيبـ)ـ فـإـنـ قـيـمـتـهـ تـزـدـادـ بـزـيـادـةـ عـدـدـ الـمـتـغـيرـاتـ الـمـدـخـلـةـ فـيـ التـحلـيلـ،ـ وـتـشـيرـ مـعـادـلـةـ الـانـحدـارـ إـلـىـ أـنـ الرـضـاـ عـنـ آـلـيـةـ تـقـيـيمـ أـعـضـاءـ هـيـةـ التـدـرـيسـ الـمـتـبـئـ بـهـاـ مـنـ خـلـالـ مـعـادـلـةـ الـانـحدـارـ هـيـ:

(+) .267--=متطلبات الجودة (+) .348 (+) وضوح معايير التقييم (+) .240 (+) العلاقات الأكademية (+) .218 (+) الخدمات الأكademية 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 اشتركت أعضاء هيئة التدريس في تحديد مكونات تقييم الأداء السنوي لهم، ومن خلال استخدام التحليل العائلي افرز سبعة عوامل (الالتزام بالأنظمة واللوائح الجامعية، ومتطلبات الجودة، والخدمة الأكاديمية والمجتمعية، وتقييم الطلاب للأداء الأكاديمي، والحوافر والمكافئات، والعلاقات الأكاديمية، ووضوح معايير التقويم)، 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 تواجهه عملية تقييم عضو هيئة التدريس من حيث توفير برامج تقييم تتصف بالموضوعية والعملية والمرنة 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 لأنهم 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، ويليها 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 متحيزه من حيث تعدد مصادر البيانات وأشراك أعضاء هيئة التدريس في تحديد الغرض من التقييم. وتفق النتيجة مع ما توصل له باتنagar وSaxena (2018) من حيث التعدد في استخدام البيانات وطرق التقييم، كما اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة العيدروس (1431 هـ) والتي أكدت على اجراء التقويم الشامل واشراك جميع أعضاء هيئة التدريس في عملية التقويم. وأكد جيساراتي وآخرون (Jesarati et al., 2013) على أهمية وضوح مؤشرات تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس، والتي تمثل 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 إشارات الى ضعف الثقافة التنظيمية في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وعدم وجود جهة متخصصة لذلك، والتي ضعف الثقافة التنظيمية، والتي أوصت بوضع معايير ومحکات مقدمة معلنة للجميع لتقويم أداء عضو هيئة التدريس. وقد أشار ليد وآخرون (Lyde, et al., 2016) على أهمية التقويم المتعدد المصادر الا أنه لا يزال شكلي وغير عملي. كما جاءت غير متسقة مع نتائج دراسة العيدروس (1431 هـ) التي إشارات الى عدم وجود تنوع في أساليب التقويم، ولا يتتوفر جهة متخصصة بإجراء آلية التقويم 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، الكلية، المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية، الخبرة، الخبرة في جامعة الإمام)، وبذلك فإن جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام 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 إلى مدى توافق آراءهم واتفاقهم على هذه المكونات، ويعزو الباحث ذلك إلى 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، وانتهت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الصرايرة (2011)،

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الصمادي (2013) والتي اشارت الى وجود فروق في بعض المتغيرات المستقلة الجنس (الصالح الإناث، والمؤهل العلمي (الصالح حملة الدكتوراه)، والخبرة (الصالح عشر سنوات فأكثر)، والكلية (الصالح الكليات العلمية). كما اشارت نتائج التحليل على أن كل من الابعاد التالية على الترتيب (متطلبات الجودة، ووضوح معايير التقويم، والعلاقات الأكademie، والخدمات الأكademie 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 وممؤشرات تقييمه السنوي يساعد في تحقيقها خلال السنة الدراسية، وتتسارع نسبة الأسهام لمتغير العلاقات الأكademie بأنه كلما كانت العلاقات الأكademie مرتفعة قد تكون عاملاً مساعداً في تحقيق مخرجات التعلم وزيادة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس، وفيما يتعلق بإسهام متغير الخدمات الأكademie والمجتمعية حيث تفسر بأن مهام ووجبات عضو هيئة التدريس لا تقتصر على التدريس فإنه يجب أن يكون له دور في الجانب البحثي والمجتمعي، كما أن كلاً من العلاقات الأكademie والخدمات الأكademie والمجتمعية أسهمت في درجة الرضا عن آلية التقييم في الجامعة ويدل ذلك على قوة العلاقة الأكademie بين أعضاء هيئة التدريس، وأهمية دور عضو هيئة التدريس في خدمة وتطور المجتمع مما يزيد من التعاون الأكاديمي والعلمي والذي يؤدي إلى 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 بالمرنة والموضوعية.
 - تعليم أدوات تقييم أعضاء هيئة التدريس على جميع أعضاء هيئة التدريس وتحديثاتها 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 وقدادة، 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.
- الحميسي، خالد. (2018). تصور مقترح لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظرهم فضوء تجارب بعض الجامعات المحلية والدولية. *مجلة كلية التربية جامعة أسيوط*, 34(3), 1-52.
- الصرابية، 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.
- الصمامي، مروان. (2013). تقويم جودة الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*, 2(8), 1-22.
- العيديروس، أغادير. (2010). تصور 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). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظر طلابهم. *مجلة العلوم التربوية والنفسية بجامعة القصيم*, 4(9), 1077-1134.
- عياصرة، عاطف. (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 (جستان)، 21-22 فبراير 2006.
- عزيز، حاتم. (2012). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية في جامعة ديالي. *مجلة الفتح*, 50(8), 103-123.
- الطلسان، 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، محمود. (2012). تقييم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الأداء. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*, 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*, 41(41), 1999-1964.
- محمد، إلهام. (2010). تصور مقترح لنظام تقويم شامل لأداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الدول. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي السنوي الثامن عشر اتجاهات معاصرة في تطوير التعليم في الوطن العربي. الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية وجامعة بنى سويف، أكتوبر 2010.
- المزروعي، حفيظ. (2010). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام كلية التربية في جامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب وطالبات مرحلة الدكتوراه. *مجلة دراسات المناهج والاشراف 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.
- Muhammad, 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.