

دور تقويم الأداء التعليمي الجامعي في تعزيز الكفاءة والفاعلية الأكاديمية

في الجامعات الأردنية الخاصة

تاريخ الاستلام: / / ٢٠١٢ تاريخ القبول: / /

د. ماجد عبد المهدي محمد مساعدة (*)

الملخص

هدفت الدراسة تعرف دور تقويم الأداء التعليمي الجامعي في تعزيز الكفاءة والفاعلية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة. وشمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء الهيئة التدريسية في (3) جامعات أردنية خاصة هي (جامعة الزرقاء، والعلوم التطبيقية، وعمان الأهلية)، بمختلف فئاتهم وتخصصاتهم والبالغ عددهم (783) عضو هيئة تدريس. وقد تم اختيار عينة طية عشوائية بلغت (313) عضواً، أي بنسبة معاينة (40%). ولتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث بإعداد استبانة شملت (68) فقرة بصيغتها النهائية، وتم التأكد من صدق الأداة عن طريق عرضها على مجموعة من

(*) أستاذ مساعد/جامعة الزرقاء.

المحكمن، كما تم التأكد من ثبات استخدام معامل (كرونباخ ألفا)، إذ بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (0.92).

وللإجابة عن سؤال الدراسة، استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، في حين تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (Stepwise)، واختبار (t)، وأسلوب تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، لاختبار فرضيات الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها:

1- أن مستوى تقييم عمداء الكليات وأعضاء هيئة التدريس لدور تقويم الأداء التعليمي الجامعي في تعزيز الكفاءة والفاعلية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة كان بدرجة (مرتفعة).

2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، لثلاثة عناصر فقط هي (الخطة الدراسية، والمساق الدراسي، والسلوك الصفي)، في كفاءة وفاعلية الأداء الأكاديمي.

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول ثلاثة عناصر فقط تعزى إلى (المسمى الوظيفي) ولصالح عمداء الكليات.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول عناصر تقويم الأداء الجامعي تعزى إلى (جنس عضو هيئة التدريس، وتم الكلية، والرتبة العلمية، وسنوات

الخبرة) ..

وفي ضوء ما تقدم من نتائج، توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات وبعض

المقترحات

كلمات مفتاحية: الدور، تقويم الأداء، الجامعة، التعليم الجامعي.

The Role of University Teaching Performance Assessment in Enhancing Academic Competence and Efficiency in The Private Universities in Jordan.

Abstract: The study aims to identify the role of university teaching performance assessment in enhancing academic competence and efficiency in the private Universities in Jordan. The study includes (783) teaching staff from three Jordanian Private Universities (Zarqa University, Applied Science University, and Amman ALAhliyya University). (313) members (40%) have been randomly chosen as the study sample. To achieve the purpose of the study, the researcher prepared a questionnaire that included (68) points. The questionnaire was refereed to check its credibility and tested by using (Gronpachs Alpha) to check its stability. The researcher used the standard deviation and mean to answer the research question. He also used the multiple linear regretion, (T) test, and ANOVA analysis to test the research hypotheses.

The study concluded that:

- 1- The assessment of the faculty deans and teaching staff members of the role of university teaching performance assessment in enhancing academic competence and efficiency in the private Universities in Jordan was high.

- 2- There is an impact with statistical significance regarding the morale in relation to three elements; syllabus, study course and classroom behaviour on the academic efficiency and competence.
- 3- There are statistically significant differences on the level of morale among the means of the individual responses of the study sample regarding three elements and they are attributed to the job title mainly for the faculty deans.
- 4- There are no statistical difference on the level of morale among the means of the individual responses of the study sample regarding the elements of the university performance assessment attributed to the teaching staff sex, faculty specialization, academic rank and years of experience.

The study concluded some recommendations and suggestions for further study.

Key words: Performance assessment, University education, Academic efficiency, Academic competence.

المقدمة:

يشكل التعليم عنصراً أساسياً في منظومة المجتمع، وتظهر أهمية التعليم كونه من أهم وسائل اللحاق بركب الإنسانية، والوقوف في مكان بارز ومشرف بين الأمم، على أن يكون هذا التعليم من النوع الذي يعرض للبشر كلهم في المجتمع، أو لغالبية العظمى، وعلى أن يتسم بالمرونة في مواجهة تلك التحديات التي تواجه المجتمع، ولعل ذلك ما دفع المسؤولين في واحدة من أكبر المنظمات العالمية ألا وهي (اليونسكو) أن يعتبروا أحد التقارير المتعلقة بالتعليم والمعروف بتقرير (ديلور) محورياً رئيساً لمنظمتهم خلال عام (١٩٩٦)، ويقترح هذا التقرير تصوراً

لعملية التعليم والتعلم في المجتمع يمكنهم من مواجهة مسارات التغيير المفروض
عليه التحكم بجوانبه، (العبادي والطائي،) .

وتجدر الإشارة إلى أن تطوير التعليم الجامعي أصبح ضرورة ملحة خاصة في
ظل ما فرضه الواقع المعاصر والتوقعات من ضرورة النظر في كثير من
الجوانب المتعلقة بالتعليم، إذ إن وضع ذلك الواقع بما يحمله من تطورات هائلة
وتغيرات متزايدة في عمقها واتساعها فرض العديد من البنى الوظيفية والمفاهيم
الجديدة في مجال التعليم، فكثير مما كان يعد في الماضي بمنزلة مسلمات في التعليم
بات موضع نقد في كثير من الأحيان، ولم تكن الجامعة بعيدة عن ذلك النقد على
الرغم مما لها من رصيد تاريخي عميق، وما لها من تقاليد وقيم راسخة،)

خالد،) .

وتتشعب وظائف إدارة الجامعات وتتعد كونها نتيجة حتمية لتطور أهدافها
وواجباتها والظرتعمل من خلالها، ويأتي تقويم أداء أعضاء هيئة
التدريس على رأس وظائف إدارة الجامعات، لتعاملهم الدائم مع الطلبة، الأمر الذي
يتيح باستمرار هامشاً بسيطاً من التحيز سلباً أو إيجاباً، ويشير تقويم الأداء إلى
عملية قياس وتحديد مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، (يعقوب،

).

إذ إن معظم الجامعات تسعى إلى تحديد نوعية وأداء أعضاء هيئة التدريس
وتحديد القابليات والإمكانات التي يمتلكها كل عضو ومدى احتياجاته إلى التطوير،
فمن طريق القياس والتقويم تتمكن الجامعة من الحكم على دقة السياسات والبرامج
التي تعنتت سياسات الاستقطاب والاختيار والتعيين أو سياسات
التدريب والتطوير، وكلما كانت الجامعة أكبر حجماً وأكثر تعقيداً أو تعتمد على

عناصر بشرية ناجحة، احتاجت إلى نظام ناجح لتقويم أدائهم مما يساعدهم في الاسادة المثلى منهم، (شلمي وآخرون،).
مشكلة الدراسة:

إن المعيار الأساس في قياس معياري الكفاءة والفاعلية للإدارة الجامعية ما زال معتمداً على تقويم الأداء، سواء لإدارة الجامعة، أو لإدارة العمادات، أو للأفراد، وقد سعت الجامعات حديثاً إلى أن تعد عملية تقويم الأداء في الإدارة الجامعية وفق مؤشرات عملية محددة مضمن أولوياتها. لذلك جاءت هذه الدراسة لتوضيح الدور الذي يمارسه تقويم الأداء الجامعي في تعزيز الكفاءة والفاعلية، ويمكن تلخيص أبعاد المشكلة من خلال إثارة التساؤلات الآتية:

١- هل تمتلك عينة الدراسة تصوراً واضحاً عن إجراءات عملية تقويم الأداء الجامعي والكفاءة والفاعلية؟

٢- هل تدرك عينة الدراسة دور تقويم الأداء الجامعي في تعزيز الكفاءة والفاعلية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة؟

٣- ما طبيعة علاقات الارتباط ونوعها بين متغيرات الدراسة، وما أثر تقويم الأداء الجامعي في كل من الكفاءة والفاعلية الأكاديمية في الجامعات الأردنية

الخاصة؟

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية التعليم الجامعي الفاعل، والذي هو محور عمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات قديماً وحديثاً ومستقبلاً، وموضوع كفاءة وفاعلية التعليم الجامعي من الموضوعات ذات الأهمية والتي عنيت بها إدارات الجامعظيت بالدراسة والتحليل في مؤسسات التعليم العالي.

وإن تعرف هذه الممارسات التعليمية التي يرى أعضاء هيئة التدريس أنها ذات أهمية ومؤشرات على فاعليتها لهو أمر ذو أهمية بالنسبة للمؤسسة التعليمية العليا وإدارتها، كما أنه مهم بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم لتعرف السلوكيات التعليمية الفعلة التي يرى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة أنها تشير إلى كفاءة وفاعلية أدائهم التعليمي.

أهداف الدراسة:

- هدفت هذه الدراسة إلى تعرف دور تقويم الأداء التعليمي الجامعي في تعزيز الكفاءة والفاعلية الأكاديمية في الجامعات الأردنية خاصة، وبشكل محدد، فقد سعى الباحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:
- ١- تعرف دور تقويم عناصر الأداء التعليمي الجامعي في تعزيز معايير الأداء الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة.
 - ٢- تقديم إطار نظري لمفهوم تقويم الأداء التعليمي الجامعي في تعزيز معايير الأداء الأكاديمي لأفراد عينة الدراسة.
 - ٣- دراسة العلاقة والأثر بين عناصر تقويم الأداء الجامعي ومعايير الأداء الأكاديمية في الكليات قيد الدراسة.
 - ٤- تحليل واقع الأداء الأكاديمي في الكليات التابعة للجامعات قيد الدراسة.
 - ٥- رفع النتائج مقرونة بالتوصيات إلى إدارات الجامعات، لاتخاذ ما يلزم بشأنها للارتقاء بالمستوى الأكاديمي في الجامعة.

فرضيات الدراسة:**الفرضية الرئيسية الأولى:**

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين صر تقويم الأداء الجامعي المتمثلة في (عضو هيئة التدريس، المساق الدراسي، السلوك الصفي، الخطأسية، والامتحانات والنتائج)، ومعايير الأداء الأكاديمي.

الفرضية الرئيسية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لعناصر تقويم الأداء الجامعي على معايير الأداء الأكاديمي.

وينبثق عنها الفرضيتان الفرعيتان الآتيتان:

١- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لعناصر تقويم الأداء الجامعي في كفاءة الأداء الأكاديمي.

٢- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لعناصر تقويم الأداء الجامعي في فاعلية الأداء الأكاديمي.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسطات إجابات أفراد العينة حول عناصر تقويم الأداء الجامعي تعزى للمتغيرات

الشخصية المتمثلة في (الجنس، تخصص الكايفة، الرتبة الأكاديمية، المسمى

الوظيفي، سنوات الخبرة).

طرق جمع البيانات:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على مصدرين أساسيين لجمع البيانات هما:

١- البيانات الثانوية: تم جمعها من خلال الرجوع إلى الدراسات النظرية والكتب،

والمراجع، والمقالات، والبحوث العلمية المنشورة في المجالات والدوريات.

٢- البيانات الأولية: وتمثلت في جمع البيانات بواسطة استبانة تم إعدادها وتوزيعها

على أفراد العينة، تضمنت (٦٨) فقرة لقياس دور تقويم الأداء التعليمي

الجامعي في تعزيز الكفاءة والفاعلية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة.

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

- دراسة بني خالد (٢٠٠٩): هدفت إلى دراسة التكيف الأكاديمي ومعرفة

علاقته بالكفاءة الذاتية العامة لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة آل

البيت؛ إذ تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية، وبلغت ()

طالب وطالبة، منهم (٧٩) طالبا و(١٢١) طالبة؛ ولتطبيق الدراسة استخدم

الباحث مقياس، الذاتية العامة لـ (جيروزلم وتشفيرز) ومقياس (هنري

بورو) للتكيف الأكاديمي؛ وقد كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات

دلالة إحصائية لدى أفراد عينة الدراسة في التكيف الأكاديمي تعزى لجنس

لمستوى الدراسي، أو التفاعل بينهما. وأظهرت النتائج أيضاً وجود

اجب دال إحصائياً بين التكيف الأكاديمي والكفاءة الذاتية العامة لدى

أفراد عينة الدراسة.

- دراسة المحسن (٢٠٠٦): هدفت إلى الكشف عن مستوى الكفاءة وعلاقتها

ببعض المتغيرات كالتوافق والتكيف الأكاديمي، تكونت عينة الدراسة من

(١٥٤) طالبا وطالبة في جامعة اليرموك. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن متغيرات التوافق الأكاديمي والتحصيل إضافة إلى دافعية الإنجاز فسرت معاً التباين في الكفاءة الذاتية وبنسبة (٦٨%)؛ حيث جاء التوافق الأكاديمي في المرتبة الثانية بعد التحصيل الأكاديمي.

- دراسة الحجار (٢٠٠٤): هدفت الدراسة إلى تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة، واستخدم الباحث أداة الإ. المكونة من (٤٠) فقرة موزعة على سبعة مجالات هي: (القيادة، التخطيط الاستراتيجي، الطلبة، المعلومات، الموارد ية، إدارة العمليات، نتائج العمل)، إذ تم تطبيقها على عينة عشوائية قدرها (١٢٣) عضواً. وبينت نتائج الدراسة أن المستوى العام للأداء الجامعي يعزى لمتغير الكلية والمؤهل والخبرة. وأوصت الدراسة بضرورة نشر مفاهيم ثقافة الجودة الشاملة، والعمل على إنشاء دائرة أو عمادة للجودة الشاملة في الجامعة، وإنشاء مناخٍ يَشجَع على الجودة الشاملة.

- دراسة السعد ومنهل (٢٠٠٤): هدفت الدراسة إلى تقويم مستوى جودة الأداء في جامعة البصرة في العراق، تكونت عينة الدراسة من عشرة أعضاء هيئة تدريس من ذوي الخبرة والمعرفة المميزة والذين شغلوا مناصب إدارية عليا لسنوات طو استخدم الباحث الاستبانة أداة لجمع البيانات التي تضمنت (١٢) متغيراً، وصف كل منها بستة مقاييس تتراوح قيمتها بين (-) درجة، وأظهرت النتائج أن العملية الإدارية والتدريسية والجامعية تقليدية فضلاً عن انقطاع التواصل بين متطلبات العملية الإدارية من مرحلة لأخرى، وقد

انعكست هذه الحالة على الضعف في مستوى الأداء في الجوانب والنشاطات الجامعية المختلفة.

- دراسة طناش (١٩٩٩): هدفت إلى تعرف الأداء التعليمي الفاعل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية، ولتحقيق هذا الهدف فقد تم تطوير أداة "الأداء التعليمي الفاعل"، التي ضمت ثمانية مجالات رئيسية، وبينت نتائج الدراسة وجود (٧٩) سلوكاً تعليمياً يرى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية أنه يشير إلى الأداء الجامعي الفاعل، وأن هناك (٢٧) سلوكاً لا يشير إلى ذلك، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لوجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الأداء التعليمي الجامعي الفاعل وذلك في مجال أو أكثر وفقاً لمتغيرات الجنس، والكلية، والوضع الأكاديمي، والبلد الذي تخرج فيه عضو هيئة التدريس، في حين أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لوجهات نظرهم وللمجالات جميعها وفقاً لمتغيرات الرتبة الأكاديمية، وطبيعة العمل، وسنوات الخبرة.

الدراسات الأجنبية:

- دراسة فولك وميشيل (Voelk & Michael, 2004): هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الأداء الأكاديمي، والكفاءة الذاتية، والغش، وأثر الجنس، والعمر، والمستوى الدراسي. وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (٣١٥) طالبا وطالبة تم اختيارهم من ثلاث كليات. وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائية بين الجنس والعمر والمستوى الدراسي والكفاءة الذاتية ولصالح الإناث.

- دراسة كروز (Cruz, 2002): هدفت إلى بحث العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتحصيل الأكاديمي. وتكونت عينة الدراسة من (١٠٧) طلاب من طلبة جامعة هاواي (Hawiiian) وأظهرت النتائج وجود ارتباط موجب بين الكفاءة الذاتية والتحصيل الأكاديمي، فقد كان التحصيل الأكاديمي للطلاب ذوي الكفاءة مرتفعة مرتفعاً مقارنة بتحصيل الطلاب ذوي الكفاءة المتدنية.
- دراسة رابو (Rapoo, 2001): هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين إدراك الممارسات التعليمية والكفاءة والتحصيل الأكاديمي لدى طلبة المدارس الثانوية في جنوب أفريقيا. وقد بلغ عدد أفراد العينة (١١٣) طالباً، وأظهرت النتائج أن العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والتحصيل الأكاديمي غير دالة إحصائياً.
- دراسة جرين (Green, 2000): هدفت إلى تعرف مستوى الكفاءة الداخلية والخارجية لدى عينة من الطلبة الأمريكيين الأفريقيين في الجامعات الأمريكية. وأظهرت النتائج أن مستوى الكفاءة لديهم كان أعلى من حين أن مستوى الدافعية الداخلية والخارجية كان متوسطاً.
- دراسة أفيري (Avery, 1991): استهدفت تعرف المعايير والطرق المستخدمة في تقويم أعضاء هيئة التدريس بالنظام الجزئي وترتيب أكثر المعايير فاعلية، وتعرف أحسن الطرق لقياس أداء أعضاء هيئة التدريس العاملين بالنظام الجزئي، وكشفت نتائج الدراسة أن معظم المستجيبين يعتقدون أنهم يتخذون قراراتهم الأكاديمية بأنفسهم من دون الرجوع إلى سياسات وإجراءات التقويم الموضوعية، كما بينت نتائج الدراسة اقتناع المستجيبين بأن أهم مجال لتقويم عضو هيئة التدريس مجال التدريس، كما أكدت الدراسة وجوب استعمال معايير وإجراءات مختلفة في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية.

الإطار النظري:

يشهد التعليم الجامعي اهتماماً كبيراً على مختلف المستويات في دول العالم كافة إضافة إلى أنه يشهد تطوراً مستمراً نحو الأفضل لمواكبة حاجات الفرد والمجتمع وخصائص العصر العلمي والتقني، وبناء على ذلك فإنه ينظر إلى التعليم الجامعي على أساس الدور المتميز الذي يلعبه في تقدم المجتمعات وتنميتها وذلك عن طريق إعداد الكوادر والطاقات البشرية الفنية والثقافية والمهنية، وكذلك إعداد القيادات الفكرية في مجالات التعليم الـ لفة: التربوية، والعلمية، والمهنية.

وإذا كان للتبم، بصفة عامة، دوراً بارزاً وهاماً في التنمية والعمل على الارتقاء والإسراع في حركة التقدم كمواكبة الحضارة والحقا بركبها، فإن التعليم الجامعي بصفة خمية ولزوماً للقيام بهذا الدور، ويمكن القول إن التعليم يعد من أهم غايات مؤسسات التعليم العالي، بل هو أقدمها وأكثرها ممارسة، إذ يتعرض لهذه الممارسات الطلبة في معظم سنواتهم الدراسية بمستوياتها جميعاً، وهو كذلك العمل الرئيس الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، لذا كانت وما تزال عملية التعليم تأخذ مساحة واسعة من اهتمامات الإدارة الجامعية، وهي تسعى بشكل مستمر ودائم إلى تطويره، وتزويده بالحاجات الربية كلها (البشرية والمادية) لإنجاحه؛ لأنه في النهاية مؤشر مهم للحكم على نجاح المؤسسة التعليمية (الجامعة)، وعامل رئيس لتصنيف قدراتها وتعرف إمكاناتها كي تحقق الأهداف المرجوة منها، (Vostrikov & Nikitina, 2000).

والتعليم الجامعي عادة يشمل سلوكيات عديدة متنوعة ومتداخلة، وهو ليس تلك الممارسات التي تتم داخل قاعة المحاضرات فقط بل يتعداه إلى أبعد من ذلك، فالتعليم من الموضوعات الطابع الحساس؛ لأنه يمس صناعة الإنسان وتكوينه.

إذ يرى (بعبارة وخطابية، ٢٠٠٠) أن مفهوم التدريس الجامعي هو: "العلاقة بين الأنشطة التعليمية التي يقوِّمها الجامعيون (العمليات التدريسية) والتغيير التعليمي الحاصل الذي يبدو على سلوك الطلبة بوصفه مظهرًا لنتائج التدريس". إذ ركزت معظم البحوث التي أجريت على التعليم الجامعي الفاعل العوامل المرتبطة بما قبل العملية التعليمية الجارية داخل قاعة المحاضرة، مثل تمكن عضو هيئة التدريس من مزيته التي يدرسها، واتجاهاته وقدراته التخطيطية، كما أن سلوكيات أعضاء هيئة التدريس داخل قاعة المحاضرة له أهمية قيمة خاصة، والتي يمكن تشخيصها، فنزوده لاحقاً بتغذية راجعة حولها، وذلك لإلتحسين والتطوير للأداء التعليمي؛ إذ إن سلوكيات أعضاء هيئة التدريس يمكن اعتبارها الحد المتقدم (Leading edge) للعملية التعليمية، وذلك باعتبارها موجهًا ومحركًا رئيسًا، ونقطة مباشرة لبناء العلاقة التربوية بين الأساتذة وطلبتهم في الجامعة، (Armstrong, 2006).

مفهوم تقويم الأداء الجامعي:

يعد الأداء مفهومًا جوهريًا وهامًا بالنسبة لمنظمات الأعمال بشكل عام وهو يمثل القاسم المشترك لاهتمام علماء الإدارة، وبذات الظاهرة الشمولية لفروع وحقول المعرفة الإدارية جميعها بما فيها الإدارة الاستراتيجية، كما أنه يعد عنصرًا محوريًا لفروع وحقول المعرفة الإدارية جميعها، فضلًا عن كونه البعد الأكثر أهمية لمختلف المنظمات والذي يتمحور حوله وجود المنظمة من عدمه، وعلى الرغم من كثرة البحوث والدراسات التي تتناول الأداء إلا أن المجال ما زال واسعًا لمزيد من البحث والدراسة بغرض تأطير هذا المفهوم الواسع، خاصة وأنه لم يعد مفهومًا

بسيطاً بقياسات محددة يتفق عليها الجميع، فالأداء مفهوم واسع ومحتوياته متجددة بتجدد وتغير أي من مكونات المنظمة على اختلاف أنواع (Wheelen & Hunger, 2006).

إن الاختلاف حول مفهوم الأداء ينبع من اختلاف المعايير والمقاييس التي تعتمد في دراسة الأداء وقياسه والتي يستخدمها المديرون والمنظمات، وعلى الرغم من هذا الاختلاف فإن أغلب الباحثين يعبرون عن الأداء من خلال النجاح الذي تحققه المنظمة في تحقيق أهدافها. ويرى (إدريس والغالبى، ٢٠٠٩) أن الأداء في أبسط صورته يمثل النتائج المرغوبة التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها.

تعد عملية عاملين من بين النشاطات المهمة في تحقيق كل من الأهداف الاستراتيجية والتطويرية والإدارية نظمات، وإن تحديد جوانب القوة والضعف في أداء العاملين يوضح للمنظمة إمكاناتها في استثمار الطاقات البشرية الفعلية والكامنة لتحقيق الكفاءة والفاعلية التنظيمية، ووصف البعض عملية التقييم بأنها: "عملية إدارية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف التي يبذلها الفرد والسلوكيات التي يمارسها في موقف معين وفي تحقيق هدف معين، خطط له المنظمة مسبقاً"، (الهييتي،).

ووصفها (الديري، ٢٠١١) بأنها محاولة لتحليل أداء الفرد بكل ما يتعلق به من صفات نفسية أو بدنية، أو مهارات فنية أو فكرية أو سلوكية؛ بهدف تحديد نقاط القوة ومحاولة تعزيزها ونقاط الضعف ومحاولة مواجهتها، وذلك يعد ضماناً أساسياً لتحقيق فاعلية المنظمة.

إن الحديث عن التغيرات السريعة التي تجري في رحاب الجامعات معلوم لدى المعنيين كافة، وقد كتب الكثير وما زالوا يكتبون عن الفوارق النوعية القائمة بين

رات الجامعات وقدرتها على توفير الحالات الجدية لتسهيل مهمات كلياتها وأقسامها العلمية، وتحسين أوضاع أساتذتها وطلبتها على النحو الذي يجعل من الإدارة الجامعية والإدارة في الكليات نماذج متقدمة لمفهوم الإدارة العلمية الحديثة، من حيث كفاءة الأداء، وسرعة الإنجاز، ودقة اتخاذ القرارات، وتقليص التقييد الإداري، وبناء علاقات عصرية بينها وبين الكليات والعمادات والأقسام التابعة لها. وكذلك رفع كفاءة المديرين والأقسام والدوائر التابعة لها لتسجيل الطلبة، والتخطيط، والإحصاء، والمتابعة، والدراسات العليا، والبحث العلمي والمشاريع الهندسية، والمال وخدمات الأفراد وغيرها، (الخطيب،) .

كل ذلك أدى إلى طرح المزيد من التساؤلات عن مفهومي الكفاءة والفاعلية. إذ يعد مفهوم الفاء معقداً ومتعدد الأبعاد ومحيراً، ويبدو صعباً في التعريف والقياس، ذلك لأنه بناء حرج في نظرية المنظمة ولا يوجد إلا فهم أولي فقط لما يشكله هذا المفهوم أو ما ينطوي عليه فعلاً، ولا يزال يكتفه الغموض نتيجة لعدم استناد إلى نظرية ثابتة، (إدريس والغالبي،) .

رغم هذا التباين وعدم الوضوح الذي ينطوي عليه مفهوم الفاعلية، إلا أن بعض المفكرين والباحثين سعوا إلى وضوحها للفاعلية التنظيمية، فمنهم من عدها: "درجة تحقيق أهداف المنظمة"، ومنهم من عدها: "قابلية المنظمة على تحريك القوة للإنتاج بكفاءة والتكيف مع المشكلات البيئية والداخلية"، كما اعتبرها (Pennings) بأنها: "دالة للتطابق الجيد والانسجام بين المتغيرات البيئية والهيكلية" (Wheelen & Hunger, 2006).

يتضح مما تقدم أن مفهوم الفاعلية التعليمية مفهوم معاصر يمكن من خلاله تقييم وقياس درجة تمكن المنظمات الإدارية من الاضطلاع بمهامها وأنشطتها

وتحقيقها لأهدافها. نظرا لما تشكله مؤسسات التعليم الجامعي من أهمية في نشر التعلم وإجراء البحوث العلمية والنهوض بها وتنمية المعرفة وتوسيع قاعدتها الوطنية، وصناعة المعرفة الجديدة ونقلها للأجيال، علاوة على توفير الكوادر البشرية القادرة على تطوير برامج التنمية وقيادتها، (William, 2002).

أهمية تقويم الأداء:

يعد موزا الأداء من المواضيع المهمة والحساسة وذلك لأنه يتصل بصورة مباشرة مع العنصر البشري. وإن عملية التقويم يجب أن تكون بصورة موضوعية وعملية وعلى أساس العدالة والمساواة التي تحقق هدف المنظمة ومن ثم تحقق حاجات المجتمع ك أجل النهوض نحو الأفضل. وتوضح أهمية التقويم من خلال ما يأتي، (العبادي والطائي،):

١. تمثل العملية التقييمية أحد أهم الأنشطة الرئيسة لإدارة الموارد البشرية التي تعتبر عملية تنظيمية مستمرة يقاس من خلالها ملاحظات أداء أعضاء هيئة التدريس.

٢. تستطيع المنظمة من خلال عملية التقويم الوقوف على نقاط القوة والضعف وانعكاساتها السلبية والإيجابية على إنتاجية الفرد وفاعلية المنظمة.

٣. تساعد على تزويد المستويات الإدارية بالوسائل الكفيلة لقياس وتخطيط الأداء داخل المنظمة، وبالتالي اعتمادهم على حقائق صحيحة وواقعية عند اتخاذ القرارات.

٤. مؤشرات الأداء تعتبر بمنزلة نوع من الحوافز للتنظيم البشري داخل المنظمة إذا ارتكزت على أسس سليمة.

٥. رفع معنويات أعضاء هيئة التدريس: إذ إن جواً من التفاهم والعلاقات الطيبة سيسير بينهم وبين الإدارة عندما يشعرون أن جهودهم وطاقاتهم في تآدية أعمالهم هي موضع تقدير الإدارة، وأن الهدف الأساس من التقويم هو معالجة نقاط الضعف في الأداء وتعزيز نقاط القوة.
٦. دعم إجراءات النقل وإثبات عدالتها، وتحديد المكافآت الشخصية ومنح العلاوات يعتبر معياراً هاماً، ووسيلة فاعلة لمعرفة الذين هم بحاجة إلى الانتقال لوظائف أخرى تتفق مع قدراتهم.
٧. تشكل العملية التقييمية فرصاً لأعضاء التدريس، كي يتداركوا أخطاءهم، والعمل على تجنبها، وتنمية مهاراتهم، وتحقيق ما يصبون إليه من ترقية، وتسلق السلم الوظيفي، والحصول على مكافآت وتعويضات مجزية.
٨. تنفيذ العملية التقييمية في رفع الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس وتوطيد الصلات والعلاقات بنيس والمرؤوسين، كما تفيد في خفض معدل الدوران الوظيفي، والسلبيات في سلوك العاملين من غياب وإهمال وعدم الحماس للعمل، (McCarthy & Anderson, 2000).
٩. تسهم العملية التقييمية في الكشف عن الكفاءات الكامنة غير المستغلة لأعضاء هيئة التدريس، وتسهم في تعديل أدائهم، وزيادته، وتسهم أيضاً في رسم خطة القوى العاملة في المنظمة وما تتطلبه من تنمية وتدريب وتوفير المكافآت والحوافز لأعضاء الهيئة التدريسية، (Scheyvens and others, 2008).

مستويات التقويم الجامعي:

١. **تقويم على مستوى الكلية:** ويتم فيه تقويم أداء كل كلية فيما يتعلق بالأداء التعليمي والأكاديمي على المستويات كافة... القسم العملي، أعضاء هيئة التدريس، البرامج الدراسية، المكتبات ومراكز المعلومات، المباني والتسهيلات، خدمات الطلاب، شؤون الطلاب والنتائج البحثية... كل على حدة، ثم تقويم أداء الكلية ككل. وإن آلية عمل هذا المستوى تتطلب إنشاء وحدة متابعة تقويم الأداء وضمان الجودة بكل كلية، إذ تنشأ في كل كلية وحدة للمتابعة الداخلية تسمى "وحدة تقويم الأداء وضمان الجودة" تختص بمتابعة توفير البيانات والمعلومات المطلوبة وتسليمها إلى مركز تقويم الأداء وضمان الجودة الشاملة بالجامعة، كما تتولى في الوقت نفسه وبالتنسيق مع المركز تطبيق الخطوات والإجراءات كلها التي تؤدي إلى رفع مستوى الأداء المؤسسي والأكاديمي، وبالكيفية التي تضمن مستقبل تأهيل الكلية أو العمادة لمرحلة الجودة والاعتماد (تويج،).
 ٢. **تقويم على مستوى الجامعة:** ويتم فيه تجميع تقويم أداء كليات الجامعة كما هو موضح بالفقرة السابقة؛ لنحصل على تقويم أداء الجامعة ككل فيما يتعلق بالأداء التعليمي والأكاديمي.
 ٣. **تجميع البيانات والومات وتشمل:** (جامعة الزرقاء،).
- قيام مركز تقويم الأداء الجامعي بتوزيع أدوات ومتطلبات جمع البيانات والمعلومات على الأطراف كافة ذوي العلاقة.

- قيام الأطراف ذوي العلاقة بتوفير البيانات والمعلومات المطلوبة وفق النظام الذي يتم إقراره من قبل مركز التقييم، ويقصد بالأطراف ذوي

العلاقة:

- أ. عميد الكلية.
- ب. مساعد عميد الكلية.
- ج. رؤساء الأقسام العلمية/ مجالس الأقسام/ المؤتمرات العلمية للأقسام، وللكلية.
- د. أعضاء هيئة التدريس.
- هـ. الإدارات المعنية بالعملية التعليمية والأكاديمية بالكلية.
- و. الإدارات المعنية في الإدارة العامة بالجامعة.

- يقوم مركز تقويم الأداء وضمان الجودة بالجامعة بأعمال مراجعة البيانات والمعلومات، والتأكد من تفرغها وتحليلها، وإخراج المؤشرات الإحصائية لعناصر التقييم على كل مستوى من المستويات الخاضعة

للتقييم.

- تشكل لجنة فنية متخصصة من عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين لمراجعة وتفرغ وتحليل البيانات والمعلومات، واستخراج المؤشرات الإحصائية لعناصر التقييم، والتأكد من سلامة تطبيق النظام، وتعد تقريراً بذلك يتم عرضه على مديري مركز تقويم الأداء الجامعي.
- يقوم مركز تقويم الأداء الجامعي بإعداد تقارير بنتائج التقييم، والتوصيات، والمقترحات التصويبية لعرضها على رئيس الجامعة لاتخاذ إجراءات

اعتمادها وتوزيعها على الأطراف والجهات ذوي العلاقة، بمرآة مناسبة
بخصوصها.

طريقة الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

تم استخدام كل من المنهج الوصفي والتحليلي لهذه الدراسة، إذ تم استخدام
المنهج الوصفي لوصف دور تقويم الأداء التعليمي الجامعي في تعزيز الكفاءة
يمية في الجامعات الأردنية الخاصة، كما تم استخدام المنهج التحليلي
لقياس العلاقة والأثر بين متغيرات الدراسة، وقياس الفروق بين تقويم الأداء
الجامعي تبعاً للمتغيرات الشخصية.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة ييسية في (3) جامعات أردنية
خاصة هي (جامعة الزرقاء، والعلوم التطبيقية، وعمان الأهلية)، بمختلف فئاتهم
وتخصصاتهم والبالغ عددهم (783) عضو هيئة تدريس. وقد تم اختيار عينة طبقية
عشوائية بلغت (313) عضو هيئة تدريس، أي بنسبة معاينة (40%). وقام الباحث
بتوزيع (313) استمارة، تم استرجاع (271) استمارة، حيث بلغت نسبة الاسترجاع
(86.6%)، وبلغ عدد الاستمارات الصالحة للتحليل (260) استمارة. ويبين الجدول
رقم (1) وصف خصائص أفراد عينة الدراسة:

الجدول (1): وصف خصائص أفراد عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	187	71.9
	أنثى	73	28.1
الكلية	إنسانية	65	25.0
	إدارية	195	75.0
الرتبة العلمية	مدرس	45	17.3
	أستاذ مساعد	159	61.2
	أستاذ مشارك	36	13.8
	أستاذ	20	7.7
المسمى الوظيفي	عميد	13	5.0
	رئيس قسم	26	10.0
	عضو هيئة تدريس	221	85.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	127	48.8
	5 - 10	65	25.0
	أكثر من 10 سنوات	68	26.2

أداة الدراسة:

قام الباحث بالرجوع إلى البحوث والدراسات ذات الصلة بالموضوع وعدد من الأدوات والمراجع التي تهتم بدراسة تقويم الأداء والكفاءة والفاعلية الأكاديمية، بهدف تصميم استبانة الدراسة لأغراض جمع البيانات، وقد تكونت الأداة من (٦٨) فقرة، توزعت على سبعة أبعاد هي: أعضاء هيئة التدريس (١٠ - ١١)، المساق الدراسي (١١ - ٢٠)، السلوك الصفي (٢١ - ٣٠)، الخطة الدراسية

(٣١ - ٤٠)، الامتحانات والنتائج (٤١ - ٥٠)، الكفاءة (٥١ - ٥٩)، والفاعلية (-) .

وبعد الانتهاء من تصميم أداة الدراسة، تم اختبار صدقها وثباتها، على النحو الآتي:

صدق الأداة:

للتحقق من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) قام الباحث بعرضها على خمسة

محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية، وجامعة اليرموك،

والجامعة الأردنية، وجامعة الزرقاء، فوافق المحكمون فقرات الاستبانة

لمجالات الدراسة، مع إجراء بعض التعديلات في الصياغة اللغوية، وحذف بعض

فقرات الاستبانة والاستعاضة عنها بفقرات أخرى جديدة تتلاءم مع متغيرات

الدراسة.

ثبات الأداة:

بعد أن تم التأكد من صلاحية أداة الدراسة وجاهزية تطبيقها، على عينة الدراسة

البالغة (260) عضو هيئة تدريس، ولغرض التحقق من الاتساق الداخلي لفقرات

الاستبانة الخاصة بمتغيرات الدراسة، استخدم الباحث لهذا الـ معادلة (كرونباخ

ألفا) والذي بلغ للأداة الكلية (0.92)، وتعد هذه القيمة جيدة بالنسبة للبحوث

الإدارية والإنسانية.

وفي ضوء ما تقدم، تعد البيانات التي تم الحصول عليها من خلال تطبيق أداة

الدراسة، صالحة لأغراض التحليل الإحصائي وحساب المؤشرات الإحصائية

لغرض الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الأدوات الإحصائية المتوافرة في برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences – SPSS)

بهدف معالجة البيانات إحصائياً، نذكر منها ما يأتي:

- معامل كرونباخ ألفا.
- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- معامل الارتباط البسيط لـ(سبيرمان).
- الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (Stepwise).
- اختبار (t) للعينات المستقلة (Independent Samples T- test).
- أسلوب تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA).

التحليل الإحصائي للبيانات:

سيتم عرض نتائج التحليل الإحصائي التي تم الحصول من خلال البرنامج المذكور. وتسهيلاً عرض نتائج الدراسة، فقد تم سنيفها تبعاً لسلسلة الأسئلة والفرضيات الواردة وعلى النحو الآتي:

أولاً: النتائج المتعلقة بن سؤال الدراسة:

تقييم أفراد عينة الدراسة لعناصر الأداء التعليمي الجامعي ومعايير الأداء الأكاديمي في الجامعات الأردنية الخاصة

وللإجابة عن سؤال الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الترتيب) لدرجة تقييم أفراد بنة الدراسة لعناصر الأداء التعليمي الجامعي ومعايير الأداء الأكاديمي في الجامعات الأردنية الخاصة. هو وضح في الجدول (2) الآتي:

الجدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعناصر الأداء التعليمي الجامعي ومعايير الأداء الأكاديمي في الجامعات الأردنية الخاصة (n=260)

الرقم	العناصر والمعايير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرات	درجة التقييم (*)
-	-	-	-	-	-
أولاً: عناصر الأداء التعليمي الجامعي:					
1	1 أعضاء هيئة التدريس.	3.80	0.28	3	مرتفعة
2	2 المساق الدراسي.	3.94	0.40	1	مرتفعة
3	3 السلوك الصفي.	3.75	0.26	5	مرتفعة
4	4 اللحظة الدراسية.	3.93	0.50	2	مرتفعة
5	5 الامتحانات والنتائج.	3.78	0.27	4	مرتفعة
ثانياً: معايير الأداء الأكاديمي:					
1	1 معيار لكفاءة.	4.03	0.46	2	مرتفعة
2	2 معيار لفاعلية.	4.04	0.45	1	مرتفعة

(*) لقد تم تحديد درجة تقييم أفراد عينة الدراسة حول دور تقويم الأداء التعليمي

الجامعي في تعزيزه والفاعلية الأكاديمية، على ثلاثة مستويات (

متوسطة، مرتفعة)، والتي تم حسابها وفقاً للعلاقة الآتية:

درجة التقييم = (أعلى قيمة للمقياس - أدنى قيمة للمقياس) / عدد المستويات

$$3 / (1 - 5) =$$

$$1.33 =$$

وبذلك تكون درجة تقييم أفراد عينة الدراسة للفقرات :

$$\text{الدرجة الـ} \quad - \quad 2.33 = 1.33 + 1 =$$

$$\text{الدرجة المتوسطة} \quad - \quad 3.67 = 1.33 + 2.34 =$$

$$\text{الدرجة المرتفعة} \quad - \quad 5 = 1.33 + 3.68 =$$

يتضح من النتائج النهائية في الجدول (2) السابق، أن تقييم أفراد عينة

الدراسة حول دور عناصر الأداء التعليمي الجامعي في تعزيز الكفاءة والفاعلية

الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة، كانت على النحو الآتي:

1- عناصر الأداء التعليمي الجامعي:

يتبين من نتائج الجدول (2) السابق، أن تقييم أفراد عينة الدراسة لجميع عناصر الأداء التعليمي الجامعي كانت بدرجة (مرتفعة)، وبمتوسطات حسابية تراوحت بين (3.75-3.94). وقد جاء عنصر (المساق الدراسي) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (3.94) وانحراف معياري قدره (0.40)، في حين جاء عنصر (الخطة الدراسية) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي بلغ (3.93) وانحراف معياري قدره (0.50)، وجاء عنصر (أعضاء هيئة التدريس) في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي بلغ (3.80) وانحراف معياري قدره (0.28)، أما عنصر (الامتحانات والنتائج) فقد جاء في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي بلغ (3.78) وانحراف معياري قدره (0.27)، وأخيراً جاء عنصر (السلوك الصفي) بالمرتبة الخامسة والأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.75) وانحراف معياري قدره (0.26).

2- معايير الأداء الأكاديمي:

يتبين من نتائج الجدول (2) السابق أيضاً، أن تقييم أفراد عينة الدراسة ا
معايير الأداء الأكاديمي كانت بدرجة (مرتفعة)، وبمتوسطات حسابية تراوحت بين
(4.03-4.04). وقد جاء معيار (الفاعلية) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ
(4.04) وانحراف معياري قدره (0.45)، في حين جاء معيار (الكفاءة) في المرتبة
الثانية، بمتوسط حسابي بلغ (4.03) وانحراف معياري قدره (0.46).

ثانياً: اختبار فرضيات الدراسة:

1: نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الأولى:

H_{01} : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المغنوية ($\alpha \leq 0.05$)، بين
عديم الأداء الجامعي المتمثلة في (عضو هيئة التدريس، المساق
الدراسي، السلوك الصفي، الخطة الدراسية، والامت والنتائج)، ومعايير

الأداء الأكاديمي.

ولاختبار صحة الفرضية الرئيسة الأولى من عدم صحتها، تم استخدام
الارتباط البسيط لـ(سبيرمان)، والجدول (3) الآتي، يوضح نتائج معاملات
الارتباط البسيط بين عناصر تقويم الأداء الجامعي ومعايير الأداء الأكاديمي.

الجدول (3): نتائج معاملات الارتباط البسيط بين عناصر تقويم الأداء الجامعي ومعايير الأداء

الأكاديمي

المعيار	عضو هيئة التدريس	المساق الدراسي	السلوك الصفّي	الخطة الدراسية	الامتحانات والنتائج
الكفاءة	0.61**	0.74**	0.61**	0.78**	0.51*
الدلالة الإحصائية	0.010	0.000	0.010	0.000	0.013
الفاعلية	0.51*	0.76**	0.52*	0.83**	0.52*
الدلالة الإحصائية	0.013	0.000	0.011	0.000	0.011

(**) تعني أن معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($P < 0.01$).

تشير النتائج الواردة في جدول (3) السابق، إلى وجود علاقات ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$)، وأن ما يؤكد ذلك قيم معاملات الارتباط المحسوبة ليه، سيتم إفض الفرضية الصفرية (H_{01})، والتي مفادها: [توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين عناصر تقويم الأداء الجامعي المتمثلة في (عضو هيئة التدريس، المساق الدراسي، السلوك الصفّي، الخطة الدراسية، والامتحانات والنتائج)، ومعايير الأداء الأكاديمي]، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على [وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$)، بين عناصر تقويم الأداء الجامعي المتمثلة في (عضو هيئة التدريس، المساق الدراسي، السلوك الصفّي، الخطة الدراسية، والامتحانات والنتائج، ومعايير الأداء الأكاديمي).

وفي ضوء نتائج السابقة، تعد جميع علاقات الارتباط إ (طردية) وتتراوح قوتها بين (المتوسطة والقوية)، بين عناصر تقويم الأداء الجامعي المتمثلة (عضو هيئة التدريس، المساق الدراسي، السلوك الصفّي، الخطة الدراسية، الامتحانات والنتائج)، ومعايير الأداء الأكاديمي.

2: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

H_{02} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لعناصر

تقويم الأداء الجامعي على معايير الأداء الأكاديمي.

لاختبار صحة الفرضية الرئيسية الثانية من عدم صحتها، ينبغي التحقق أولاً من

صحة الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها، وعلى النحو الآتي:

1-2: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

H_{021} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) (

لعناصر تقويم الأداء الجامعي على كفاءة الأداء الأكاديمي.

ولاختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار

الخطي المتعدد التدريجي (Stepwise Multiple Linear Regression)

(Analysis)، لقياس أثر عناصر تقويم الأداء الجامعي على كفاءة الأداء الأكاديمي،

والجدول (4) يوضح ذلك:

الجدول (4): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار (β)	(t) المحسوبة	الدالة الإحصائية P- value
الثابت (β_0)	- 0.112	- 0.376	0.707
الخطة الدراسية	0.513	8.696	0.000
المساق الدراسي	0.318	4.358	0.000
السلوك الصفّي	0.233	3.469	0.001
معامل التفسير (R^2)	0.645		

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (4) :

أ- ثبوت معنوية معاملات الانحدار (β) لثلاثة عناصر فقط هي: (الخطة الدراسية، والمساق الدراسي، والسلوك الصفي)، وعليه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للعناصر المذكورة على كفاءة الأداء الهمي، إن ما يؤيد ذلك قيم (t) المحسوبة لها وبالغية (8.696 4.358 3.469) على التوالي، وكذلك فإن قيمة الدلالة الإحصائية (P-value) العناصر أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$). وفي ضوء النتائج السابقة سيتم رفض الفرضية العدمية (H_{021})، وقبول الفرضية البديلة التي تنص [وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للعناصر المذكورة على كفاءة الأداء الأكاديمي]. في حين تم استبعاد العنصرين (أعضاء هيئة التدريس، والامتحانات والنتائج) لعدم وجود أثر واضح لهذين العنصرين، كفاءة الأداء الأكاديمي.

ب- تشير قيمة معامل التفسير (R^2) البالغة (0.645)، إلى أن العناصر الثلاثة تفسر ما نسبته (64.5%) من التغيرات التي تطرأ على كفاءة الأداء الأكاديمي، أما النسبة المتبقية والبالغة (35.5%) فإنها تعزى إلى متغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار الخطي المتعدد.

2-2: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

H_{022} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) (

لعناصر تقويم الأداء الجامعي في فاعلية الأداء الأكاديمي.

ولاختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (Stepwise Multiple Linear Regression)

(Analysis)، لقياس أثر عناصر تقويم الأداء الجامعي على فاعلية الأداء الأكاديمي. والجدول (5) يوضح ذلك:

الجدول (5): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	(t) المحسوبة	(t) الدالة الإحصائية	P- value
الثابت (β_0)	0.143	0.491	0.624	
الخطة الدراسية	0.532	9.215	0.000	
المساق الدراسي	0.249	3.487	0.001	
السلوك الصفي	0.221	3.348	0.001	
معامل التفسير (R^2)	0.634			

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (5) :

أ- ثبوت معنوية معاملات الانحدار (β) لثلاثة عناصر فقط هي: (الخطة الدراسية، مساق الدراسي، والسلوك الصفي)، وعليه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للعناصر المذكورة على فاعلية الأداء الأكاديمي، إن ما يؤيد ذلك قيم (t) المحسوبة لها وبالبالغة (9.215 3.487 3.348) على التوالي، وكذلك فإن قيمة الدلالة الإحصائية (P-value) العداقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$). وفي ضوء النتائج السابقة سيتم رفض الفرضية العدمية (H_{022})، وقبول الفرضية البديلة التي تنص [وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للعناصر المذكورة على فاعلية الأداء الأكاديمي]. في حين تم استبعاد العنصرين (أعضاء هيئة

التدريس، والامتحانات والنتائج) لعدم وجود أثر واضح لهذين العنصرين ، فاعلية الأداء الأكاديمي.

ب- تشير قيمة معامل التفسير (R^2) البالغة (0.634)، إلى أن العناصر الثلاثة تفسر ما نسبته (63.4%) من التغيرات التي تطرأ على فاعلية الأداء الأكاديمي، أما الناهل المتبقية والبالغة (36.6%) فإنها تعزى إلى متغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار الخطي المتعدد.

وفي ضوء النتائج السابقة، تأكد وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، لثلاثة عناصر فقط من عناصر تقويم الأداء الجامعي على معايير الأكاديمي المتمثلة في (الكفاءة، والفاعلية).

3: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

H_{03} : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول عناصر تقويم الأداء الجامعي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، تخصص الكلية، الرتبة الأكاديمية، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة).

فيما يأتي شرح مفصل لنتائج قياس الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول عناصر تقويم الأداء الجامعي تعزى إلى بعض المت الشخصية، باستخدام

(t) للعينات المستقلة (Independent Samples T- test)، وأسلوب تحليل التباين الأحادي (باتجاه واحد) (One-way ANOVA)، وعلى النحو الآتي:

1-3: اختبار الفروق بين المتوسطات تبعا إلى متغيري (جنس التدريس، وتخصص الكلية):

وللكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول عناصر تقويم الأداء الجامعي تبعا إلى متغيري (جنس عضو هيئة التدريس، وتخصص كليته)، تم استخدام إحصاء الاختبار (t) للعينات المستقلة (Independent Samples T-test). كما هو موضح في الجدول (6) الآتي: نتائج اختبار (t)، لاختبار الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول عناصر تقويم الأداء الجامعي تبعا إلى متغيري جنس عضو

هيئة التدريس وتخصص الكلية

المتغيرات	العناصر	(t) المحسوبة	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
متغير الجنس	أعضاء هيئة التدريس	0.846	258	0.399
	المساق الدراسي	- 0.909	258	0.364
	السلوك الصفي	0.861	258	0.390
	الخطة الدراسية	- 0.889	258	0.375
	الإنجازات والنتائج	0.785	258	0.433
متغير التخصص	أعضاء هيئة التدريس	- 0.583	258	0.560
	المساق الدراسي	0.365	258	0.715
	السلوك الصفي	- 0.376	258	0.707
	الخطة الدراسية	- 0.476	258	0.635
	الإنجازات والنتائج	- 0.492	258	0.623

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (6)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول عناصر تقويم الأداء الجامعي تبعا إلى متغيري جنس عضو هيئة التدريس وتخصص الكلية، وذلك على عناصر تقويم الأداء الجامعي الخمسة. إن ما يؤيد ذلك قيم (t) المحسوبة للعناصر المذكورة

ولكلا المتغيرين، وكذلك فإنّ جميع قيم الدلالة الإحصائية (Sig.) هي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$). وعليه سيتم قبول (عدم رفض) الفرضية العدمية (H_{03})، وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية المذكور، بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول عناصر تقويم الأداء الجامعي، تعزى إلى (الجنس التدريسي، وتخصص الكلية).

2-3: اختبار الفروق بين المتوسطات تبعا إلى متغيرات (الرتبة الأكاديمية، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة):

وللكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول عناصر تقويم الأداء الجامعي تبعا إلى متغيرات (الرتبة الأكاديمية، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة)، تم استخدام إحصاء تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والجدول (7) الآتي يوضح ذلك:

الجدول (7): تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، لاختبار الفروق بين متوسطات إجابات أفراد

العينة حول عناصر تقويم الأداء الجامعي تعزى إلى الرتبة العلمية لعضو هيئة التدريس

المتغيرات	العناصر	(F) المحسوبة	إيه دلالة (Sig.)
الرتبة الأكاديمية	أعضاء هيئة التدريس	0.555	0.645
	المساق الدراسي	0.048	0.986
	السلوك الصفي	0.359	0.783
	الخطوة الدراسية	0.445	0.721
	الامتحانات والنتائج	0.483	0.694
المسمى الوظيفي	أعضاء هيئة التدريس	4.017	0.019
	المساق الدراسي	0.306	0.737
	السلوك الصفي	4.148	0.017
	الخطوة الدراسية	1.031	0.358
	الامتحانات والنتائج	3.653	0.027
سنوات الخبرة	أعضاء هيئة التدريس	0.099	0.905
	المساق الدراسي	0.711	0.492
	السلوك الصفي	0.230	0.794
	الخطوة الدراسية	2.976	0.053
	الامتحانات والنتائج	0.288	0.750

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (7) السابق، ما يأتي:

أ- أظهرت النتائج الواردة في الجدول (7) السابق، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند متوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول عناصر الأداء الجامعي تعزى إلى متغيري (الرتبة العلمية لعضو هيئة

لتدريس، وسنوات خبرته). إن ما يؤيد ذلك قيم (F) المحسوبة للعناصر المذكورة ولكلا المتغيرين، وكذلك فإن جميع قيم الدلالة الإحصائية (Sig.) هي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$). وعليه سيتم قبول الفرضية العدمية (H_{03})، وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية المذكور، بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول عناصر تقويم الأداء الجامعي، تعزى إلى متغيري (الرتبة العلمية لعضو هيئة التدريس، وسنوات خبرته).

ب- أشارت النتائج الواردة في الجدول (7) السابق أيضاً، إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول عناصر تقويم الأبي تعزى إلى متغير (المسمى الوظيفي) ثلاثة عناصر فقط هي: (أعضاء هيئة التدريس، السلوك الصفي، والامتحانات والنتائج) ولصالح عمداء الكليات. إن ما يؤيد ذلك قيم (F) المحسوبة للعناصر المذكورة، وكذلك فإن جميع قيم الدلالة الإحصائية (Sig.) هي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$). وعليه سيتم رفض الفرضية العدمية (H_{03})، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية المذكور، بين متوسطات إجابات أفراد العينة لثلاثة عناصر فقط من عناصر تقويم الأداء الجامعي، تعزى إلى متغير (المسمى الوظيفي) ولصالح العمداء. في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية المذكور، بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول عنصر (المساق الدراسي، والخطة الدراسية).

نتائج الدراسة:

من نتائج التحليل الإحصائي توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج المهمة من أبرزها ما يأتي:

مع تقييم أفراد عينة الدراسة لعنصر الأداء التعليمي الجامعي المتمثل (السلوك الصفي) نظراً لحصوله على المرتبة الخامسة والأخيرة من عناصر

الأداء التعليمي ا

٢. وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (α) بين كل عنصر من عناصر تقويم الأداء الجامعي ومقياس الكفاءة.
٣. وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (α) بين كل عنصر من عناصر تقويم الأداء الجامعي ومقياس الفاعلية.
٤. وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى المعنوي لثلاثة من عناصر تقويم الأداء الجامعي تتمثل في (الخطوة الدراسية، والمساق الدراسي، والسلوك الصفي) على كفاءة الأداء الأكاديمي.
٥. وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى المعنوي لثلاثة من عناصر تقويم الأداء الجامعي تتمثل في (الخطوة الدراسية، والمساق الدراسي، والسلوك الصفي) على فاعلية الأداء الأكاديمي.
٦. وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (α) بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول عناصر تقويم الأداء الجامعي الخمسة تبعاً إلى المتغيرات (جنس عضو هيئة التدريس، وتخصص الكلية، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة).

٧. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq .$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول عناصر الأداء الجامعي تعزى إلى متغير (المسمى الوظيفي) على ثلاثة عناصر فقط هي: (أعضاء هيئة التدريس، والسلوكي، والامتحانات والنتائج) ولصالح عمداء الكليات.
٨. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha .$) بين متوسطات عينة الدراسة حول عنصري (المساق الدراسي، والخطوة الدراسية) من عناصر تقويم الأداء الجامعي.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة، يوصي الباحث بما يأتي:

- ١- ضرورة الاهتمام من قبل الجامعات الأردنية الخاص بعنصر (السلوك الصفي)، نظراً لحصوله على المرتبة الخامسة والأخيرة على سلم أولويات أفراد عينة الدراسة من وجهة نظرهم.
- ٢- ضرورة اهتمام الجامعات الأردنية الخاصة بعنصر (الامتحانات والنتائج) نظراً لحصوله على علاقة ارتباط متوسطة القمع معيار (كفاءة الأداء الأكاديمي)، لكونه يعد من العناصر المهمة في تعزيز الأداء الأكاديمي في الجامعات الأردنية.
- ٣- ضرورة اهتمام الجامعات الأردنية الخاصة بعناصر تقويم الأداء التعليمي الجامعي المتمثلة في (عضو هيئة التدريس، والسلوك الصفي، والامتحانات والنتائج)، نظراً لحصولها على علاقات ارتباط متوسطة القوة مع معيار (

الأداء الأكاديمي)، لكونها تشكل حجر الأساس في تعزيز الأداء الأكاديمي في الجامعات الأردنية.

٤- ضرورة التركيز على عنصر (عضو هيئة التدريس، والامتحانات والنتائج) لعدم وجود أثر دال إحصائياً لهما على كفاءة وفاعلية الأداء الأكاديمي في الجامعات الأردنية، عند تقويم الأداء التعليمي الجامعي.

٥- إجراء دراسات مستقبلية تتناول متغيرات أخرى، تختلف عن المتغيرات التي تناولتها دراستنا، مع استخدام مؤشرات إحصائية أخرى لمعالجة بيانات الدراسة التي سيتم إجراؤها مستقبلاً.

المصادر والمراجع:**المراجع العربية:**

١. الحجار، رائد حسين، "تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة جودة الشاملة"، كلية التربية، جامعة الأقصى، فلسطين، () .
٢. الخطيب، أحمد، "الإدارة الجامعية"، عمان، عالم الكتاب الحديث، () .
٣. الديري، زاهد محمد، "إدارة الموارد البشرية"، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، () .
٤. السعد، مسد علاوي، ومنهل، محمد حسين، "تقويم مستوى جودة الأداء في جامعة البصرة" العراق، () .
٥. الطائي، سبف حجيم، والعبادي، هاشم فوزي، "التعليم الجامعي من منظور إداري"، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، () .
٦. المحسن، سلامة، "الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بدافعية الإنجاز والتوافق والتحصيل لدى عينة من طلبة جامعة اليرموك"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن، () .
٧. الهيتي، خالد عبد الكريم، "إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي"، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، () .
٨. إدريس، وائل محمد صبحي، والغالي طاهر محسن منصور، "المنظور الإستراتيجي لبطاقة التقييم المتوازن"، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، () .
٩. بني خالد، محمد، "التكيف الأكاديمي وعلاقته بالكفاءة الذاتية العامة لدى طلبة كلية العلوم التربوية"، جامعة آل البيت، مجلة جامعة النجاح للأبحاث: العلوم الإسلامية، () .
١٠. بعاة، حسين، والخطابية، ماجد، ترجمة عن: بريرا ماتيروا وآخرون "الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي"، عمان، دار الشروق () .

١١. تويج، نبيل توفيق، "التعليم الجامعي بين الأداء والتقويم"، القاهرة، دار المعرفة للنشر والتوزيع، () .

١٢. جامعة الزرقاء، وحدة التطوير وضمان الجودة، () .

١٣. شليبي، إلهام علي، وعشا، انتصار خليل، وعبد، إيمان رسمي، وأبو عواد، فريال ممد، "أثر

إستراتيجيات التعلم النشط في تنمية الفاعلية الذاتية والأكاديمي" لدى طلبة كلية

العلوم التربوية التابعة لوكالة الغوث الدولية، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية،

() .

١٤. طناش، سلامة، "تقييم أعضاء الهيئة التدريسية في مسات التعليم العالي"، بحث مقدم لندوة

تحديث الإدارة الجامعية، جامعة اليرموك، () .

١٥. يعقوب، نافذ، "الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بدافعية الإنجاز والتحصيل الأكاديمي لدى

طلاب كليات جامعة الملك خالد"، بيشة (المملكة العربية السعودية)، مجلة العلوم التربوية

والنفسية، () .

المراجع الأجنبية:

16. Avery, Fay Ross, A Study of the Criteria Used in Evaluating Adjunct Faculty Within the Virginia Community College System, Dissertation Abstracts, (1991).
17. Cruz, L., "The influence of family support, acculturation ethnic identity and self-efficacy the academic achievement of native Hawaiian and Hawaiian - reared college students", Dissertation Abstract international, (2002).
18. Green, A.L., "The Perceived motivation for academic achievement among African American College Students", Unpublished: ph. D., dissertation, Florida State University., (2000).
19. McCarthy & Anderson., "Active Learning Techniques Versus Traditional Teaching Styles: Two Experiments from History and Political Science", Innovative Higher Education., (2000).
20. Michael Armstrong., "Human Resource Management Practice", London: Kogan Page, 10th ed., (2006).

21. Rapoo. B., "The relationships among high-school student, perceptions of instructional practices, self – efficacy and academic achievement in South Africa"., Dissertation Abstracts International., (2001)
22. Scheyvens, Griffin, Jocoy, liu & Bradford., "Eperimenting with Active Learning in Geography: Dispelling the Myths That Perpetuate Resistance"., Journal of Geography in Higher Education., (2008).
23. Voelk, K. Michael, R., "Academic Performance and cheating: The Effect of gender, Age: Education moderating role-of school identification and self efficacy"., Journal of Educational Reserch, (2004).
24. Vostrikov, A.S.& Nikitina, N.S.H., "Quality of Education in technical UNIVERSITY", Center for quality management., (2000).
25. Wheelen, Thomas & Huger, David., "Strategic Management and Business Policy"., Pearson Education Inc, Upper Saddle River, New Jersy, 10th ed., (2006).
26. William, Daniel W., "Before Performance Measurements", Administrative Theory & Praxis, (2002).