

الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها

د. ميساء وليد غيطان

د. خالد أحمد الصرايرة

جامعة مؤتة

الملخص

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من (39) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وتم التأكد من صدقها وثباتها، ومن ثم توزيعها على عينة الدراسة المكونة من (285) عضو هيئة تدريس. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها جاء بمستوى متوسط، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المركز القيادي في جميع المجالات، لصالح رئيس القسم. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الخبرة الإدارية في جميع المجالات. وأوصت الدراسة بعقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاستراتيجيات الحديثة في التدريس وأليات تقييم الأداء والبحث العلمي، وتفعيل دور عضو هيئة التدريس في العمل التطوعي وخدمة المجتمع المحلي، وإيجاد أساليب متنوعة لتقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، والاهتمام بتقويم الطلبة.

الكلمات المفتاحية: الأداء الأكاديمي، أعضاء هيئة التدريس، الجامعات الأردنية الحكومية، القيادات الأكاديمية.

Academic performance of faculty members in Jordanian public universities from the point of view of their academic leaders

Abstract

The present study aimed at revealing the academic performance of faculty members in Jordanian public universities from the point of view of their academic leaders. A random sample was selected from Jordanian public universities, which consisted of (258) academic leaders. To achieve the objective of the study, the analytical descriptive method was used to collect the data. The questionnaire consisted of (39) items. The study of the validity of the study tool was confirmed using the validity of the content. The results of the study showed that the academic performance of faculty members in Jordanian public universities from the point of

view of their academic leaders came to a medium level. The results showed that there were statistically significant differences according to leadership status, in favor of academic department head, and there were no statistically significant differences according to the variable management experience.

Keywords: Academic performance, faculty members, Jordanian public universities, academic leaders.

المقدمة

تعد الجامعة منظمة تربوية اجتماعية وجدت لتحقيق أهداف معينة لإشباع احتياجات المجتمع من خلال مجموعة من الكليات والأقسام والأفراد الذين يعملون فيها، إذ تقوم على تدريس العلوم المختلفة، وتقوم بخدمة المجتمع وتقدم الاستشارات والتدريب والتعليم المستمر، فضلاً عن البحث العلمي وعقد المؤتمرات والندوات والدراسات التي تساهم في اغناء المعرفة العلمية وإثرائها، فالجامعة تساهم بشكل كبير في تطوير المنجزات العلمية والبحثية من خلال مخرجاتها المؤهلة بالمعرفة العلمية والمتخصصة.

ويعد الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي من المواضيع ذات الأولوية لدى إدارات الجامعات نتيجة أهميته في أثناء ممارستهم لمهامهم التدريسية والبحثية (طناش، 1990). وأشار تبيسترا وهونوري (Terpstra & Honoree, 2006) إلى أن المؤسسات التربوية تهتم بشكل كبير بمستويات الأداء الأكاديمي للعاملين فيها؛ لارتباطه بمستويات تقييم الأداء والدافعية. وترى عبدالسلام (2005) أن الأستاذ الجامعي يمثل الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها تحقيق وظائف الجامعة، ونجاحهم يرتبط بعوامل كثيرة منها ما ينتمي إلى طبيعة مهنته، ومنها ما ينتمي إلى ظروف العمل وبيئته، ومنها ما يعتمد على شخصية الأستاذ الجامعي ومستوى كفاءته، وجميع هذه العوامل تؤثر إيجاباً أو سلباً على مستوى رضا الأستاذ الجامعي عن وظيفته والذي ينعكس على أدائه.

وشهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً في تقييم الأداء الأكاديمي في الجامعات خاصة مع التوجهات الحديثة نحو الأخذ بنظام الاعتماد وضمان الجودة في مجال التعليم، واشتمل هذا التقييم على أبعاد المنظومة العملية التعليمية جميعها من طلبة وأعضاء هيئة تدريس ومناهج وأنشطة وغيرها، غير أن الاهتمام الأكبر كان حول تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بوصفهم يشكلون البعد الرئيس في هذه المنظومة، لذا فمن الضروري العمل على رفع مستواهم وتنمية كفاياتهم الأدائية (صومان، 2015).

ونظراً للانفجار المعرفي، وتطور تقنيات الاتصال، وبروز ظاهرة العولمة، والتوجه نحو الإصلاح التعليمي، وتطور الدراسات والأبحاث في الحقل التربوي فقد أصبح من الضروري إعداد أعضاء الهيئة التدريسية ليكون لديهم المقدرة على التكيف مع التحديات والمتغيرات التي تواجهها الإدارات الجامعية، إذ أصبحت تدرك بأن مستوى فاعلية الأداء لا يرتبط فقط بالكادر الأكاديمي فحسب، وإنما بسمعة الجامعة بأكملها، كما أن أعضاء هيئة التدريس يؤمنون بأن شهرة الجامعة وميزتها التنافسية تُستمد من رفعة شأنهم، وحسن أدائهم في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع (المخلافي، 2002)، وهذا يتطلب من القيادات التمييز بين الممارسات

الأكاديمية الجيدة والأخرى غير المقبولة لتفضيل أعضاء هيئة التدريس بعضهم عن بعض في الامتيازات التي يمكن الحصول عليها مثل حضور المؤتمرات والورش والإجازات (Srikanth, 2016).

إن تقييم الأداء في مؤسسات التعليم العالي يعد الخطوة الأساس في عملية اتخاذ القرارات لإدارات الجامعات لزيادة فاعلية الأداء، ولجعله أكثر تميزاً، ويساعد الطلبة في اختيار كلياتهم وتخصصاتهم المناسبة، ويساعد الحكومة على تقديم الدعم لمستحقه، وكذلك لأصحاب المصالح في الجامعات، ولأعضاء هيئة التدريس أنفسهم (Anninos, 2008).

وقد اختلفت الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة من حيث أهدافها وعيناتها، فقد هدفت دراسة علي وتوفيق (2011) إلى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية تيجي في ليبيا من وجهة نظر طلابها، وتم اختيار عينة عشوائية من طلاب كلية التربية تيجي قوامها (120) طالباً، (120) طالبة من طلاب السنة الثالثة، وتم إعداد استبانة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى أن أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية تيجي أعلى من المعيار المقبول تربوياً في الاستعداد للتدريس وتهيئة الطلاب لدراسة المقرر وأساليب التدريس والتفاعل مع الطلاب والدرجة الكلية، بينما أدواؤهم متوسط في بعد تقويم الطلاب، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات عينة الدراسة في مقياس تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بأبعاده المختلفة لصالح الطالبات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب الأقسام الأدبية والأقسام العلمية عينة الدراسة في مقياس تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بأبعاده المختلفة لصالح الأقسام الأدبية. وأجرى بريسم (2011) دراسة هدفت إلى التعرف على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميسان بالعراق من وجهة نظر الطلبة. وتكونت عينة الدراسة من (150) طالب وطالبة، طبق على أفراد العينة المقياس المعد لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس الذي كان يتألف من (69) فقرة تمثل تسعة أبعاد. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أداء أعضاء هيئة التدريس وبين المتوسط الفرضي للمقياس حيث كان الفرق لصالح أداء أعضاء هيئة التدريس، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس تبعاً للتخصص الدراسي للطلبة.

وأجرى جرادات (2015) دراسة هدفت إلى تعرف آراء الطلاب في الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الرياضيات في كلية الآداب والعلوم بمحافظة وادي الدواسر التابعة لجامعة سلمان بن عبد العزيز في السعودية والعوامل المؤثرة في التقييم. وتكونت عينة الدراسة من (148) طالباً، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن مجالات الدراسة جميعها تؤثر بدرجة عالية في تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس في القسم، حيث جاء مجال عمليات التقويم بالمرتبة الأولى، في حين جاء مجال عمليات الأداء التدريسي في المرتبة الثانية وبالمرتبة الأخيرة جاء مجال عمليات التواصل والسمات الشخصية، وجميعها كانت دالة إحصائياً. كما أشارت نتائج الدراسة إلى تأثير تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس في القسم بمتغيرات الدراسة: من حيث جنسية العضو، الرتبة الأكاديمية للعضو، المقرر الدراسي، المستوى الدراسي للطلاب، موعد تقديم استبانة التقويم وجميعها كانت دالة إحصائياً.

وفي حين تناولت دراسة الجعافرة (2015) تقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء في الأردن من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم، ولتحقيق هذا الهدف تم بناء استبانة تألفت من (50) فقرة. وبعد تحقق الصدق والثبات اللازمين، تم تطبيق الأداة على عينة الدراسة المكونة من (910) طلاب، بواقع (600) طالب و(310) طالبات، من طلبة السنوات الثانية والثالثة والرابعة في الكليات الإنسانية والعلمية.

وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في المستوى المرتفع، وجاءت المتوسطات الحسابية للمجالات جميعها في المستوى المرتفع، عدا مجال "تقويم تعلم الطلبة"، في المستوى المتوسط. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية لصالح طلبة الكليات العلمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي على المستوى الكلي، لصالح طلبة السنة الثانية ثم الرابعة وأخيراً الثالثة.

أما دراسة قمر ومحمد وحامد وداوود (2017) فهذه الدراسة تهدف إلى معرفة آراء طلبة كلية التربية بجامعة دنقلا والقضارف في السودان في الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، بالإضافة إلى تأثير بعض المتغيرات (النوع الاجتماعي، والمستوى الدراسي، والعمر). واستخدم الباحثون المنهج الوصفي. ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحثون أداة لقياس الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس مكونة من (35) فقرة موزعة على (4) مجالات. بلغت عينة الدراسة (150) طالباً وطالبة. أظهرت نتائج الدراسة أن الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأداء الأكاديمي بين طلبة الجامعتين. وعدم وجود فروق تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي والمستوى الدراسي والعمر.

وهذه الدراسة سكر (2018) إلى تحديد درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الأقصي لإدارة التميز، وتحديد مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وفحص العلاقة بينهما، ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي، من خلال تحليل المعلومات التي تم الحصول عليها من أداتي الدراسة الخاصتين بإدارة التميز والأداء الوظيفي، حيث تم توزيعهما على مجتمع وعينة الدراسة المكون من كل أعضاء هيئة التدريس، البالغ عددهم (221) عضواً، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن درجة ممارسة إدارة التميز متوسطة، وكذلك درجة الأداء الوظيفي كانت متوسطة. كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى غالبية متغيرات الدراسة، سوى في مجال التنمية البشرية، بالنسبة لنوع القسم الأكاديمي، ولصالح الأقسام العلمية، ومجال التمكين بالنسبة للجنس، لصالح الذكور، كما تبين أن هناك علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الأقصي لإدارة التميز بجميع مجالاتها ومستوى التحسن في الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية.

وأما دراسة البابطين (2018) فهذه الدراسة تعرف درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود، من وجهة نظر طلاب كلية التربية، وبلغت عينة الدراسة (339) طالباً. وكان من أهم نتائج إن المتوسط الحسابي لمجالات الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة، وإن جميع فقرات أداة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة عالية ومتوسطة، وجاء ترتيب مجالات الدراسة كما يأتي (التخطيط للتدريس، وويليه تنفيذ التدريس، وتقويم التدريس، وأساليب التدريس). كما أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول درجة الأداء التدريسي في مجالات الدراسة الثلاثة الآتية: (تنفيذ التدريس، وأساليب التدريس، وتقويم التدريس) والدرجة الكلية لأعضاء هيئة التدريس باختلاف متغيري الدراسة (القسم الأكاديمي، والمستوى الدراسي).

وتم الاستفادة من هذه الدراسات في تحديد منهجية الدراسة وهي المنهج الوصفي الذي استخدم في أغلب الدراسات السابقة، كما تم الاستفادة من الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة لتطوير أداة الدراسة الحالية.

وتتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من حيث المضمون، حيث أنها ركزت على معرفة مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها.

مشكلة الدراسة:

تمثلت مشكلة الدراسة الحالية بالحاجة إلى معرفة مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها، إذ إن الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس يعد المحرك الأساس لزيادة فاعلية الجامعات ورفع مستوى التحصيل الأكاديمي لطلبتها، والتي تنعكس على مستوى جودة التعليم في الجامعات الأردنية، خاصة في ظل تراجع مستوى التعليم العالي خلال السنوات الأخيرة، على الرغم من تزايد الاهتمام العالمي بعملية تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات إلا أنه لا يزال أدائهم لا يحظى بالاهتمام الكافي في الجامعات الرسمية الحكومية، فدراسة موضوع تقييم الأداء الأكاديمي يعد من الأمور المهمة التي تؤثر بدورها على جودة أدائهم ومستوى الإتقان للعمل وبالتالي على أداء الجامعة ككل، ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة في تعرف مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها؟

هدف الدراسة وأسئلتها:

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1- ما مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها تعزى لمتغير المركز القيادي؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها تعزى لمتغير الخبرة الإدارية؟

أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال تأكيدها على موضوع مهم من موضوعات إدارة التعليم العالي وهو مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها. وتتمثل الأهمية النظرية للدراسة الحالية في الآتي:

- يُؤمل أن تنثري هذه الدراسة المكتبة العربية بشكل عام والمكتبة الأردنية بشكل خاص بما تتضمنه من أدب نظري ودراسات سابقة لها علاقة بموضوع الدراسة.

- قد تكون هذه الدراسة منطلقاً لإجراء البحوث والدراسات في مؤسسات تربوية وتعليمية أخرى، نظراً لما توفره من أدب نظري ودراسات سابقة تتناول موضوع الدراسة، وأداة لجمع البيانات تمّ التأكد من صدقها وثباتها.
 - يؤمل أن تكون هذه الدراسة نواة لدراسات أخرى مشابهة واستخدامها مرجعاً لهم وتزويد المكتبة الأردنية والعربية بمعلومات عن متغيراتها.
- أما الأهمية العملية لهذه الدراسة، فيمكن أن تتمثل في ما هو متوقع أن تُسهم به في إفادة كلاً من:
- القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية.
 - أعضاء هيئة التدريس والباحثين وطلبة الدراسات العليا في الجامعات الأردنية الحكومية.
 - المسؤولون في الجامعات الأردنية الحكومية.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على عينة من القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية من الملتحقين بعملهم خلال الفصل الصيفي من العام الدراسي 2018 / 2019.

مصطلحات الدراسة:

تتبنى الدراسة المصطلحات الآتية:

القيادات الأكاديمية: أعضاء هيئة التدريس ممن يتم تكليفهم بمناصب إداري أكاديمي في الجامعات الأردنية الحكومية ممن يشغلون وظيفة (عميد أو نائبه، ورئيس قسم أكاديمي).

الأداء الأكاديمي: نشاط يمكن عضو هيئة التدريس من انجاز المهمات أو الأهداف المحددة له في جامعته بكفاءة وفاعلية.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لهذا النوع من الدراسات.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية والبالغ عددهم (887) قائد أكاديمي وفقاً لإحصائيات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي 2018/2017، وتكونت عينة الدراسة التي سحبت بطريقة عشوائية بسيطة من (258) عضو هيئة تدريس والجدول (1) توزع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيري المركز القيادي والخبرة الأكاديمية.

جدول (1)

توزع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيري المركز القيادي والخبرة الأكاديمية

المجموع	رئيس قسم	عميد/ نائب عميد	المركز القيادي	الخبرة الأكاديمية
133	98	35		أقل من 10 سنوات
125	59	66		10 سنوات فأكثر

أداة الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة المتمثل بتعرف مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها، تم تطوير أداة الدراسة اعتماداً على الأدب النظري والدراسات السابقة مثل دراسة أفرح (2016)، ودراسة قمر ومحمد وحامد وداوود (2017)، ودراسة يي (Yee, 2018)، ودراسة سكر (2018)، ودراسة البابطين (2018)، واشتملت الاستبانة بصيغتها الأولية على (40) فقرة موزعة على خمسة أبعاد، وأعطى لكل فقرة وزن متدرج حسب سلم ليكرت (Likert) الخماسي لتقدير مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها. وتضمنت الإجابة عن هذه الفقرات خمسة أبدال، هي: البديل الأول (موافق جداً) وأعطى خمس درجات، والبديل الثاني (موافق) وله أربع درجات، والبديل الثالث (محايد) وله ثلاث درجات، والبديل الرابع (غير موافق) وله درجتين، أما البديل الخامس (غير موافق جداً) فقد أعطي درجة واحدة.

صدق الأداة

بعد التأكد من صدق الأداة من خلال عرضها على عشرة محكمين متخصصين في العلوم التربوية في الجامعات الأردنية، أصبحت الاستبانة بصيغتها النهائية مكونة من (39) فقرة بعد إعادة صياغة وتعديل عدد من الفقرات، وحذف فقرة واحدة.

ثبات الأداة

تم التحقق من ثبات الأداة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test – retest) فبلغت قيمة معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون (0.88) وتراوحت قيم معامل الثبات لأبعاد الأداة ما بين (0.80) و (0.89) كما استخدمت طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، فتراوحت قيم معامل الثبات للأبعاد ما بين (0.83) و (0.92) وتعدّ هذه القيم مقبولة في مثل هذا النوع من الدراسات.

المعالجة الإحصائية

للإجابة عن السؤال الأول استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، وللإجابة عن السؤال الثاني والثالث تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين بالنسبة للمتغيرين: المسمى الوظيفي والكلية. تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، كما تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA).

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: نتائج السؤال الأول الذي ينص على: ما مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها؟ ومناقشتها:

تمت الإجابة عن هذا السؤال باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والمستوى لمجالات استبانة الأداء الأكاديمي " في الجامعات الأردنية الحكومية. والجدول (2) يبين ذلك.

جدول(2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
5	خدمة المجتمع	3.22	0.79	1	متوسط
3	متطلبات التدريس	3.22	0.82	1	متوسط
2	البحث العلمي	3.21	0.76	3	متوسط
1	مهام عضو هيئة التدريس	3.19	0.76	4	متوسط
4	آليات تقييم الأداء	3.15	0.83	5	متوسط
	الكلية	3.20	0.73	-	متوسط

يلاحظ من خلال الجدول (2) أن مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها جاء بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (0.73)، إذ جاء المجالين (5 و3) وهما (مجال خدمة المجتمع، ومجال متطلبات التدريس) في المرتبة الأولى وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (0.79)(0.82) على التوالي، بينما جاء المجال الرابع (آليات تقييم الأداء) في المرتبة الأخيرة بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.15) وانحراف معياري (0.83).

وفيما يلي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات كل مجال من مجالات الأداة على حدى:

أولاً: مجال متطلبات التدريس

جدول(3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال متطلبات التدريس

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	يلتزم عضو هيئة التدريس بوقت المحاضرة.	3.49	1.39	1	متوسط
8	يستعمل طرائق تدريس متعددة.	3.37	1.31	2	متوسط
4	يطرح أفكاراً إبداعية.	3.24	1.25	3	متوسط
6	ينهي المحاضرة في الوقت المحدد.	3.24	1.28	4	متوسط
3	يوضح الأفكار والمفاهيم عند طرحها.	3.21	1.36	5	متوسط
5	ينجز الخطة في الوقت المحدد.	3.19	1.24	6	متوسط
7	يوظف التقنيات الحديثة في عرضه للمحاضرة.	3.09	1.30	7	متوسط
9	يطبق استراتيجيات تدريس حديثة.	3.08	1.30	8	متوسط
2	يُوظف وقت المحاضرة بشكل فعال.	3.06	1.19	9	متوسط
	المجال ككل	3.22	0.82	-	متوسط

يلاحظ من خلال الجدول (3) أن الفقرة (1) والتي تنص على "يلتزم عضو هيئة التدريس بوقت المحاضرة" جاءت في المرتبة الأولى بمستوى متوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.39)، بينما جاءت الفقرة (2) والتي تنص على "يُوظف وقت المحاضرة بشكل فعال" في المرتبة الأخيرة بمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي

(3.06) وانحراف معياري (1.19). وقد تُعزى هذه النتيجة إلى تمكن أعضاء هيئة التدريس من مهارات التدريس، ولكن عدم جاهزية القاعات للتدريسية، وقلة توفير التقنيات التعليمية الحديثة فيها يقلل من درجة ممارستهم لهذه الوظيفة. وانفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة سكر (2018). واختلفت مع نتائج دراسات علي وتوفيق (2011)، والجعافرة(2015)، وقمر وآخرون (2017)، والبابطين (2018).

ثانياً: مجال مهام عضو هيئة التدريس

جدول(4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهام عضو هيئة التدريس

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
17	يبسر مواقع الصعوبة في المادة للطلبة عند الحاجة.	3.49	1.38	1	متوسط
14	يطلب من الطلبة تسجيل خلفياتهم العلمية وخبراتهم لتكون مرجعاً له.	3.29	1.36	2	متوسط
10	يؤدي المهمات المطلوبة منه بكفاءة.	3.21	1.33	3	متوسط
12	يعرف عن نفسه للطلبة.	3.19	1.35	4	متوسط
16	يعد مادة علمية (كتاب أو ملخصات) للمساق الذي يدرسه.	3.18	1.31	5	متوسط
13	يبلغ الطلبة بوقت المحاضرة ومكانها.	3.16	1.28	6	متوسط
11	يوزع الخطة على الطلبة في اليوم الدراسي الأول.	3.10	1.25	7	متوسط
18	يطور خطة المادة باستمرار.	3.06	1.19	8	متوسط
15	يعلم الطلبة عن ساعاته المكتبية.	3.02	1.32	9	متوسط
	المجال ككل	3.19	0.76	-	متوسط

يلاحظ من خلال الجدول (4) أن الفقرة (17) والتي تنص على "يبسر مواقع الصعوبة في المادة للطلبة عند الحاجة" جاءت في المرتبة الأولى بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.38)، بينما جاءت الفقرة (15) والتي تنص على "يعلم الطلبة عن ساعاته المكتبية" في المرتبة الأخيرة بمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي (3.02) وانحراف معياري (1.32). وقد تُعزى هذه النتيجة إلى زيادة أعباء عضو هيئة التدريس؛ التدريسية والإدارية، مما يؤثر على أداءه الأكاديمي، ولا يتيح له الوقت الكافي لممارسة مهامه المختلفة. وانفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة سكر (2018). واختلفت مع نتائج دراسات علي وتوفيق (2011)، والجعافرة (2015)، وقمر وآخرون (2017)، والبابطين (2018).

ثالثاً: مجال البحث العلمي

جدول(5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال البحث العلمي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
28	يحرص على وجود علاقة بين بحوثه والمقررات التي يدرسها.	3.48	1.38	1	متوسط
25	يحرص على التفرغ لإجراء البحوث العلمية.	3.28	1.35	2	متوسط
22	يُجري أبحاثاً علمية تطبيقية.	3.24	1.28	3	متوسط
20	يتابع الجديد في مجال تخصصه.	3.23	1.24	4	متوسط
19	يحرص على المشاركة في (المؤتمرات والندوات) المتعلقة بتخصصه.	3.21	1.36	5	متوسط
21	يحرص على إنجاز أبحاث علمية بشكل دوري.	3.18	1.24	6	متوسط
27	يسعى لتوفير المعلومات اللازمة لإجراء بحوثه.	3.17	1.30	7	متوسط

متوسط	8	1.27	3.16	يحرص على الحصول على دعم مالي للإفناق على بحوثه العلمية.	24
متوسط	9	1.30	3.09	يحاول الحصول على إجازة التفرغ العلمي.	23
متوسط	10	1.32	3.02	يتابع تعليمات الترقية العلمية بالجامعة.	26
متوسط	--	0.76	3.21	المجال ككل	

يلاحظ من خلال الجدول (5) أن الفقرة (28) والتي تنص على "يحرص على وجود علاقة بين بحوثه والمقررات التي يدرسها" جاءت في المرتبة الأولى بمستوى مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (1.38)، بينما جاءت الفقرة (26) والتي تنص على "يتابع تعليمات الترقية العلمية بالجامعة" في المرتبة الأخيرة بمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي (3.02) وانحراف معياري (1.32). وقد تُعزى هذه النتيجة إلى التحديات التي تواجه البحث العلمي في الجامعات الأردنية ومنها التحدي المالي والبيروقراطي، وكذلك غياب الحرية الأكاديمية في البحث العلمي. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراستي سكر (2018)، والبابطين (2018). واختلفت مع نتائج دراسات علي وتوفيق (2011)، والجعافرة (2015)، وقمر وآخرون (2017).

رابعاً: مجال آليات تقييم الأداء

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال آليات تقييم الأداء

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
31	تعتمد الجامعة الأداء الجيد كجزء من الارتقاء الوظيفي.	3.22	1.24	1	متوسط
30	تحرص الجامعة على إشراك الطلبة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.	3.20	1.35	2	متوسط
32	تحرص الجامعة على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالتدريب المستمر.	3.18	1.31	3	متوسط
33	يشارك أعضاء هيئة التدريس في أنشطة التنمية المهنية باستمرار.	3.08	1.23	4	متوسط
29	تقوم الجامعة أدائه بصورة موضوعية.	3.05	1.18	5	متوسط
	المجال ككل	3.15	0.83		متوسط

يلاحظ من خلال الجدول (6) أن الفقرة (31) والتي تنص على "تعتمد الجامعة الأداء الجيد كجزء من الارتقاء الوظيفي" جاءت في المرتبة الأولى بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (1.24)، بينما جاءت الفقرة (29) والتي تنص على "تقوم الجامعة أدائه بصورة موضوعية" في المرتبة الأخيرة بمستوى متوسطة وبمتوسط حسابي (3.05) وانحراف معياري (1.18). وقد تُعزى هذه النتيجة إلى قلة فرص النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس، وضعف تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس الوظيفي والتدريسي من خلال مراكز تطوير الأداء في الجامعات، بالإضافة إلى عدم الاهتمام بتقييم الطلبة للأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراستي سكر (2018)، والبابطين (2018). واختلفت مع نتائج دراسات علي وتوفيق (2011)، والجعافرة (2015)، وقمر وآخرون (2017).

خامساً: مجال خدمة المجتمع

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال خدمة المجتمع

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
37	يحرص عضو هيئة التدريس من خلال مشاركته المجتمعية على حاجات	3.43	1.36	1	متوسط

متوسط	2	1.28	3.24	مجتمعه
متوسط	2	1.28	3.24	39 تشترك الجامعة عضو هيئة التدريس في الأعمال التطوعية والمبادرات الإنسانية.
متوسط	3	1.34	3.19	34 تحرص الجامعة على مشاركة عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع.
متوسط	4	1.24	3.18	38 تفتح الجامعة المجال لعضو هيئة التدريس لتقديم البرامج (التدريبية والتعليمية) لفئات المجتمع.
متوسط	5	1.19	3.14	35 تُقدّر الجامعة مشاركة عضو هيئة التدريس في الخدمة المجتمعية.
متوسط	6	1.27	3.13	36 يشارك عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع لتحقيق شروط الترقية.
متوسط	-	0.79	3.22	المجال ككل

يلاحظ من خلال الجدول (7) أن الفقرة (37) والتي تنص على "يحرص عضو هيئة التدريس من خلال مشاركته المجتمعية على حاجات مجتمعه" جاءت في المرتبة الأولى بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (1.36)، بينما جاءت الفقرة (36) والتي تنص على "يشارك عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع لتحقيق شروط الترقية" في المرتبة الأخيرة بمستوى متوسطة وبمتوسط حسابي (3.13) وانحراف معياري (1.27). وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أن الجامعات الأردنية لم تعط خدمة المجتمع الاهتمام الكافي، ولم تقم بالانفتاح على المجتمع، نتيجة القيود الأكاديمية المتمثلة في المركزية الشديدة التي فرضت على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ما جعلهم بعيدين عن بعض القضايا والمشكلات الاجتماعية. وانتقلت هذه النتيجة مع نتائج دراستي سكر (2018)، والبابطين (2018). واختلفت مع نتائج دراسات علي وتوفيق (2011)، والجعافرة (2015)، وقمر وآخرون (2017).

ثانياً: نتائج السؤال الثاني الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) $\alpha \leq$ في مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها تعزى لمتغير المركز القيادي؟ ومناقشتها:

للإجابة عن السؤال الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها تبعا لمتغير المركز القيادي كما في الجدول (8):

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها تبعا لمتغير المركز القيادي

رئيس قسم	عميد/ نائب عميد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال
0.64	3.63	0.50	2.57	0.64	3.63	متطلبات التدريس
0.62	3.60	0.44	2.56	0.62	3.60	مهام عضو هيئة التدريس
0.60	3.64	0.39	2.53	0.60	3.64	البحث العلمي
0.72	3.52	0.63	2.57	0.72	3.52	آليات تقييم الأداء
0.66	3.65	0.55	2.55	0.66	3.65	خدمة المجتمع
0.60	3.61	0.35	2.56	0.60	3.61	الأداة ككل

تبين من الجدول (8) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها تعزى لمتغير المركز القيادي، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية للمقياس ككل تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، كما تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA) لبيان دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في المجالات الفرعية، وفيما يلي عرض لهذه النتائج.

جدول(9)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One -Way ANOVA) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها تعزى لمتغير المركز القيادي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة الإحصائي (ف)	الدلالة الإحصائية
المركز القيادي	68.973	1	68.973	260.017	0.000
الخطأ	67.908	256	0.256		
المجموع	2778.571	258			
المجموع المصحح	136.881	257			

يبين الجدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تُعزى لمتغير المركز القيادي استناداً إلى قيمة (ف) التي بلغت (260.017) بمستوى دلالة (0.000)، لصالح رئيس القسم. ولتحديد فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية على كل مجال من مجالات الدراسة (متطلبات التدريس، مهام عضو هيئة التدريس، البحث العلمي، آليات تقييم الأداء، خدمة المجتمع) فقد تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA) على اعتبار أن مجالات الدراسة متغيرات تابعة والمركز القيادي متغير مستقل والجدول (10) يبين نتائج تحليل التباين المتعدد.

جدول (10)

نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد لدلالة الفروق في درجات مجالات (متطلبات التدريس، مهام عضو هيئة التدريس، البحث العلمي، آليات تقييم الأداء، خدمة المجتمع) تعزى للمركز القيادي

المصدر	المجال	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المركز القيادي	متطلبات التدريس	69.326	1	69.326	197.538	0.000
قيمة اختبار هوتلنج (1.103)	مهام عضو هيئة التدريس	66.139	1	66.139	210.582	0.000
(ف=55.588)	البحث العلمي	75.871	1	75.871	273.372	0.000
مستوى الدلالة (0.000)	آليات تقييم الأداء	55.487	1	55.487	118.634	0.000
	خدمة المجتمع	73.438	1	73.438	190.213	0.000
	متطلبات التدريس	89.843	256	0.351		
الخطأ	مهام عضو هيئة التدريس	80.403	256	0.314		
	البحث العلمي	71.050	256	0.278		

المصدر	المجال	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) مستوى الدلالة
	آليات تقييم الأداء	119.735	256	0.468	
	خدمة المجتمع	98.838	256	0.386	
	متطلبات التدريس	2831.469	258		
	مهام عضو هيئة التدريس	2773.975	258		
المجموع	البحث العلمي	2798.450	258		
	آليات تقييم الأداء	2729.560	258		
	خدمة المجتمع	2846.722	258		

يبين الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير المركز القيادي في جميع المجالات، ولصالح رئيس القسم. وتُعزى هذه النتيجة إلى أن رؤساء الأقسام على اطلاع أكبر على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس أكثر من العمداء ونوابهم، كما أنهم على احتكاك مباشر معهم ومع الطلبة، وعلى اطلاع أكبر على المشكلات التي تواجههم في أدائهم الأكاديمي في المجالات المختلفة، مما يتيح لهم القدرة على تقدير مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بدقة أكبر.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها تعزى لمتغير الخبرة الإدارية؟ ومناقشتها:

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها تبعا لمتغير الخبرة الإدارية كما في الجدول(11):

جدول(11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها تبعا لمتغير الخبرة الإدارية

المجال	أقل من 10 سنوات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	10 سنوات فأكثر	الانحراف المعياري
متطلبات التدريس	3.14	0.57	3.30	0.96	
مهام عضو هيئة التدريس	3.13	0.57	3.25	0.91	
البحث العلمي	3.17	0.52	3.25	0.95	
آليات تقييم الأداء	3.01	0.62	3.29	0.98	
خدمة المجتمع	3.18	0.63	3.26	0.98	
الأداة ككل	3.14	0.51	3.27	0.90	

تبين من الجدول (11) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها تعزى لمتغير الخبرة الإدارية، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية للمقياس ككل تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، كما تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA) لبيان دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في المجالات الفرعية، وفيما يلي عرض لهذه النتائج.

جدول(12)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One -Way ANOVA) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها تعزى لمتغير الخبرة الإدارية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة الإحصائي	الدلالة الإحصائية
				(ف)	
الخبرة الأكاديمية	1.157	1	1.157	2.181	0.141
الخطأ	135.908	256	0.530		
المجموع	2778.571	258			
المجموع المصحح	136.881	257			

يبين الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية الحسابية لمستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها تعزى لمتغير الخبرة الإدارية استناداً إلى قيمة (ف) التي بلغت (2.181) بمستوى دلالة (0.141). ولتحديد فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية على كل مجال من مجالات الدراسة (متطلبات التدريس، ومهام عضو هيئة التدريس، والبحث العلمي، وآليات تقييم الأداء، وخدمة المجتمع) فقد تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA) على اعتبار أن مجالات الدراسة متغيرات تابعة والخبرة الإدارية متغير مستقل والجدول (13) يبين نتائج تحليل التباين المتعدد.

جدول (13)

نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد لدلالة الفروق في درجات مجالات (متطلبات التدريس، مهام عضو هيئة التدريس، البحث العلمي، آليات تقييم الأداء، خدمة المجتمع) تعزى للخبرة الإدارية

المصدر	المجال	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
	متطلبات التدريس	1.742	1	1.742	2.833	0.094
الخبرة الأكاديمية	مهام عضو هيئة التدريس	0.963	1	0.963	1.693	0.194
قيمة اختبار هوتلنج	البحث العلمي	0.399	1	0.399	0.698	0.404
(0.944) (ف=3.014)	آليات تقييم الأداء	5.189	1	5.189	7.813	0.006
مستوى الدلالة	خدمة المجتمع	0.345	1	0.345	0.513	0.474
(0.012)	متطلبات التدريس	157.427	256	0.615		
	مهام عضو هيئة التدريس	145.579	256	0.569		
الخطأ	البحث العلمي	146.522	256	0.572		

المصدر	المجال	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) الدلالة	مستوى الدلالة
	آليات تقييم الأداء	170.033	256	0.664		
	خدمة المجتمع	171.932	256	0.672		
	متطلبات التدريس	2831.469	258			
	مهام عضو هيئة التدريس	2773.975	258			
المجموع	البحث العلمي	2798.450	258			
	آليات تقييم الأداء	2729.560	258			
	خدمة المجتمع	2846.722	258			

يبين الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير الخبرة الإدارية في جميع المجالات. قد تُعزى هذه النتيجة إلى أن آراء القيادات الأكاديمية حول مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس لن تتأثر بعدد سنوات الخبرة الإدارية، فكل القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية مهما اختلفت سنوات خبرتهم الإدارية يمارسون نفس المهام الوظيفية في مواقعهم بالجامعة، كما أنهم جميعاً لهم نفس الدور في العمل بكل جدية لتحقيق ما تصبوا إليه الجامعة من أهداف؛ فالجميع على اختلاف خبرتهم الإدارية قادرين على تقدير مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بدقة.

التوصيات

1. عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاستراتيجيات الحديثة في التدريس وآليات تقييم الأداء.
2. تفعيل دور عضو هيئة التدريس في العمل التطوعي وخدمة المجتمع المحلي.
3. التوجه نحو التدريب النوعي لأعضاء هيئة التدريس وبحسب التخصص في مجال البحث العلمي.
4. إيجاد أساليب متنوعة لتقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وتطوير آليات تطبيقها والاهتمام بتقويم الطلبة.
5. إجراء دراسات مماثلة لتقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة.

المراجع

- بريسم، علي (2011). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميسان من وجهة نظر الطلبة. مجلة كلية التربية - الجامعة المستنصرية، 4(1)، 242 - 268.
- جبين، عبد الوهاب (2009). تقييم الأداء في الشؤون الصحية بمديرية الشؤون الصحية بمحافظة الطائف، سوريا: جامعة سانت كليمنتس العالمية.
- جرادات، هاني (2015). تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة و الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر طلاب قسم الرياضيات بجامعة سلمان بن عبدالعزيز. مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، 6(18)، 87 - 110.
- السعود، راتب (2001). الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية. مجلة أبحاث اليرموك، جامعة اليرموك، المجلد (17)، العدد (2).

- الصرايرة, خالد (2011). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، **مجلة جامعة دمشق**, سوريا، (1)27، 601-652.
- صومان, أحمد (2015). تقويم التدريس الفعال لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر عينة من طلبة جامعة الإسراء وعلاقتها ببعض المتغيرات, **مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية**, القدس (3)10، ص 289-315.
- طناش, سلامة (1990). الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية, **مجلة دراسات** , الجامعة الأردنية , 17(3).
- عبد السلام, سناء (2005). **العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة**, دراسة ميدانية على كليات التربية , رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة عين شمس, مصر .
- علي, عبدالمنعم وتوفيق, فاطمة (2011) تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية تيجي في ليبيا من وجهة نظر طلابها. **المجلة التربوية**, (1)29، 2 - 39.
- الغامدي, علي (2013). درجة جودة أداء القيادة التربوية وتنمية الموارد البشرية في المدارس الثانوية والمتوسطة بالمدينة المنورة، **مجلة دراسات، العلوم التربوية**، 40(3).
- قمر, مجذوب و محمد, محجوب و حامد, موسى و داؤود, محمد (2017). الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعتي دنقلا والقضارف كما يدركها الطلبة, **المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي** , اليمن, 10(29)، ص 3-18.
- محجوب، بسمان فيصل (2003). **إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية: دراسة تطبيقية لكليات العلوم الإدارية والتجارة**، القاهرة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- المخلافي، محمد سرحان خالد (2002). بناء أداة لتقييم كفاءة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي في جامعة صنعاء، **مجلة البحوث والدراسات التربوية**، 16(8).
- الإمام، سالم، وبارة، سمير (2017). مستوى جودة معايير تقويم الأداء التدريسي في جامعة ورقلة الجزائرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، **المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي**، المجلد العاشر، العدد(31)، 121-143.
- سكر، ناجي رجب (2019). درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الأقصى بفلسطين لإدارة التميز وعلاقتها بمستوى التحسن في الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية، **المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي**. مج. 11، ع. 35، ص ص 123-154.
- الزامل، مها عثمان (2018). واقع الأداء الإداري للأقسام الأكاديمية والإدارية بالجامعات السعودية في ضوء مبادئ الحوكمة ورؤية 2030م، **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية**. مج. 26، ع. 4، ص ص 223-247.
- البابطين، عبدالرحمن (2018). درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود، رسالة التربية وعلم النفس. ع. 60، ص ص 17-43.

- Annonos, L.(2008). **University performance evaluation approaches: the case of ranking system.** Retrieved at: 10-7-2019 from: www.ep.liu.se/ecp/026/111/ecp0726111.pdf
- Gandal, M., and Vranek, J. 2001. Sept, Standards: Here today, here tomorrow. **Educational leadership**, 59 (1): 6-13.
- Michele., C., Morris., S. (2002). **Factors associated with job satisfaction and job related stress.** DAI-A, Vol.63. No.03, P533.
- Srikanth, R., (2016). The Axis of Power and Academic Freedom, **Journal of Asian American Studies**, 19(1):105-110.
- Terpstra, D & Honoree, A. (2006) . **Job Satisfaction and pay satisfaction Levels of University Faculty By Discipline and By Geographic Region.** Retrieved august 18, 2019, from source, https://www.researchgate.net/publication/259622172_Job_satisfaction_and_pay_satisfaction_levels_of_university_faculty_by_discipline_type_and_geographic_region