



## تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سطيف (2) في ضوء معايير ضمان الجودة من وجهة نظرهم

حسين باشيوية	نبيل بحري	خولة قشاو
علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا - العلوم الإنسانية والاجتماعية	علوم التربية - العلوم الإنسانية والاجتماعية	علوم التربية - العلوم الإنسانية والاجتماعية
جامعة محمد لمين دباغين سطيف (2) bachiouahocine@gmail.com	جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر (2) azaghar70@gmail.com	جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر (2) Khaoulakach@gmail.com

قبول البحث 2020/7/2

استلام البحث 2020/6/11

### الملخص:

تناقش هذه الدراسة تقييم الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في مجال التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع وفق معايير ضمان الجودة من وجهة نظرهم، والكشف عن دلالة الفروق في مستوى الأداء وفقاً لمتغيرات الجنس، المستوى الأكاديمي، الكلية التي يعملون فيها، وقد تم استخدام المنهج الوصفي وشملت عينة الدراسة (185) عضو هيئة تدريس بجامعة سطيف (2) للعام الدراسي (2020/2019)، حيث تم تصميم استبيان مكون من (45) بنداً موزعين على ثلاثة محاور (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) ولمعالجة بيانات الدراسة تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

أظهرت نتائج البحث أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع في ضوء معايير ضمان الجودة كان متوسطاً. كما كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق جوهرية دالة إحصائياً في مستوى الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين في مجال التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع تُعزى لمتغير الجنس والكلية بينما هناك فروق جوهرية دالة إحصائياً تُعزى لمتغير المستوى الأكاديمي في مجال البحث العلمي لصالح فئة أستاذ التعليم العالي.

الكلمات المفتاحية: تقييم، الأداء الوظيفي، عضو هيئة التدريس، ضمان الجودة، المعايير.

### المقدمة:

التكوين مما فرض الكثير من التغييرات والتعديلات على الممارسات داخل قاعات الدروس والمخابر. إن عملية التقييم تمس عادة جميع الجوانب المرتبطة بالعملية التكوينية بداية بعملية التصميم بمختلف مراحلها (تحديد الحاجات التكوينية، تصميم البرامج، إعداد المحتويات، توفير وسائل وشروط عملية التنفيذ) إلى الظروف والسياق الذي تمت فيه عملية التنفيذ إلى المخرجات المتوصل إليها. كما يجب لعملية التقييم أن تشمل أيضاً أعضاء هيئة التدريس الذين يمثلون محوراً أساسياً من محاور الارتكاز في العمل الجامعي، وعليهم تتوقف مدى كفاية التعليم الجامعي وجودته، إذ من خلال سمعتهم ومكانتهم وجهودهم تقاس سمعة الجامعة وقوتها<sup>(1)</sup>. وهو بالضبط ما تدخل في إطاره الدراسة الحالية التي تحاول تقييم أداء الأساتذة بجامعة سطيف (2) وهذا في إطار نظام تسييري يعتبر فيه التقييم ركن الزاوية وهو

لقد حاول العديد من الباحثين تحديد مفهوم الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي والذي يشكل جدلاً ما زال قائماً إلى الآن نظراً لصعوبة تحديده وارتباطه بالعديد من المفاهيم، كما أن محتوياته تتميز بالديناميكية نظراً لتغير وتطور مواقف وظروف المؤسسات بسبب تغير ظروف وعوامل بيئتها الداخلية والخارجية على حد سواء. كما يرتبط مفهوم الأداء بسلوك الفرد والمنظمة، ويحتل مكانة خاصة داخل أية مؤسسة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها.

بذلت الجامعة الجزائرية جهوداً كبيرة لتطوير أنظمتها وتحديثها سعياً منها لمواكبة التغيرات والتحديات التي يشهدها ميدان نشاطها عبر العالم، واستجابة لاحتياجات المجتمع الجزائري الذي يمرُّ هو الآخر بتحديات تولدت عنها تحديات ومطالب جديدة. فقد أجريت الكثير من التغييرات والإصلاحات تضمنت إعادة النظر في هيكلية التعليم العالي، وعروض وبرامج التكوين، وحتى وسائل واستراتيجيات

التقييم الخاصة بالطلبة، وفي المجال البحثي يشيرون إلى عدم معالجة البحوث المنجزة في الجامعة للمشكلات الحقيقية للمجتمع .

وما ينبغي أن نستفيد منه في مدخل ضمان الجودة في التعليم العالي هو تطوير مجموعة من المعايير والإجراءات التي يهدف تنفيذها إلى التحسين المستمر في المنتج التعليمي تحقيقاً للجودة، وهو ما تم وضعه من خلال المرجع الوطني لضمان الجودة، وتشير الدراسات المتعلقة بهذا المجال إلى أن نظام ضمان الجودة في التعليم العالي يعمل على تطوير جميع جوانب العمل الإداري والأكاديمي والمجتمعي على مستوى الجامعة. ولكن رغم ذلك أُنسجت الفجوة بين هذا وبين النتائج المحققة، وأصبح القصور واضحاً في بعض الجوانب ولهذا أصبح تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سطيف (2) في ضوء معايير ضمان الجودة من وجهة نظرهم ضرورة لأجل تشخيص المشكلة، وتحديد عناصرها، وطرح الحلول والسبل التي تحسن الجامعة في الوقوع في مثل هذه المشاكل .

تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عن التساؤلين التاليين: ما مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد أمين دباغين سطيف (2) في مجالات التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع في ضوء معايير ضمان الجودة من وجهة نظرهم؟ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغيرات الجنس والمستوى الأكاديمي والكلية التي يعملون فيها؟، وسنحاول من خلال هذه الدراسة تحقيق مجموعة من الأهداف منها:

- تحديد مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد أمين دباغين بجامعة سطيف (2) في مجالات التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع في ضوء معايير ضمان الجودة من وجهة نظرهم.
- الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد العينة حول مستوى أدائهم الوظيفي حسب متغيرات الجنس، المستوى الأكاديمي، الكلية.

#### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى إعطاء تصور منطقي واعي عن وضع مؤسسات التعليم العالي على مستوى الوزارة الوصية، وتقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سطيف (2) في ضوء معايير ضمان الجودة من وجهة نظرهم لوضع خطط علاجية لمكافحتها والحد من القصور، وتوفير اللازم من خلال توطئ نماذج التجارب الناجحة، ومعالجة العقبات المتوقعة، وتبعتها خلال السنوات القادمة.

#### أهمية الدراسة:

تعد هذه الدراسة مهمة نظراً لموضوعها وأيضاً لأجل استكمال الدراسات التي تناولت هذا الموضوع سواء على المستوى الدراسات التربوية أو التخصصات المرتبطة بها، ولأن المشكلة معقدة وتوابعها

نظام ضمان الجودة والذي تعتمد كل المؤسسات التي تصبو إلى تحقيق الأهداف التي تسطرها لنفسها.

إنّ العديد من هذه الانتقادات تُعوزها الدقة وليست نتيجة لجهد استقصائي منهجي منظم، وعليه فعملية تقييم الأداء أصبحت ضرورة حتمية للوقوف على نقاط القوة والتميز ونقاط الضعف، لاسيما وأن للتقويم أثراً كبيراً في تحسين مستوى الأداء ورفع كفاءته وفاعليته بما يضمن جودة التعليم بالجامعة الجزائرية، فمن خلاله نتعرف على مدى تحقيق الأهداف المنشودة ومستوى كفاءة ونوعية المخرجات، كما تشكل التغذية الراجعة عن التقييم مدخلاً أساسياً في تطوير أداء الأستاذ وأسلوب تدريسه ومنهجه مما ينعكس إيجاباً على العملية التعليمية. خصوصاً وأن الجهات الوصية على التعليم العالي في الجزائر تبنت في السنوات الأخيرة نظام ضمان الجودة كمقاربة للتطوير والتحسين والتي يمثل التقييم فيها المكون الرئيسي. فمنذ ماي 2010م، تم ترسيم عمل الفرقة بصور القرار الوزاري رقم 167 المتضمن تأسيس لجنة وطنية لتطبيق نظام ضمان الجودة في التعليم العالي وذلك بهدف دعم وتشجيع مؤسسات التعليم العالي، على تطبيق أحسن الممارسات سواء على المستوى المؤسسي أو البرامجي<sup>(19)</sup>.

يعد تقييم أداء الأساتذة في أي مؤسسة أكاديمية مهما بنفس أهمية تقييم التعلم لدى الطلبة، فهم مسئولون عن العملية التعليمية، وتقييم أدائهم يمثل واحداً من أساليب المراقبة والمساءلة والتنظيم لما يقومون به داخل المؤسسة التعليمية. فعن طريق البيانات التي يتم تجميعها يمكن تحديد نقاط القوة والضعف التي تستخدم كأساس للتحسين والتطوير ليس فقط للأساتذة ولكن أيضاً للمؤسسة التعليمية بشكل عام من حيث رسم السياسات في توظيف الأساتذة والتطوير المهني. كما يمكن أن توفر البيانات المستقاة من تقييم الأساتذة صورة واضحة وموضوعية لحالة التعليم في المؤسسة. أخيراً يمكن لهذا العمل أن يساعد أيضاً في تحديد الدرجة التي تلبى بها المؤسسة التعليمية تحديات معايير التميز الخاصة بها.

#### المشكلة البحثية وأسئلتها:

يوجه المتابعون لواقع التعليم بالجامعة الجزائرية الكثير من الانتقادات ويشيرون إلى الكثير من الثغرات والمشكلات، من بينها ما يتعلق بالتأطير من عدم كفاية الأساتذة في بعض التخصصات ونقص التكوين المهني للأساتذة، وغياب برامج التطوير والتدريب والتنمية المهنية، بالإضافة إلى قيام بعض الأساتذة بتدريس مواد غير متمكنين منها وعدم تطوير المناهج والمقررات الدراسية، ومنها ما يتعلق بالممارسات داخل قاعة الدراسة إذا يشيرون إلى شيوع الأساليب التقليدية في التدريس وعدم الاهتمام بالأساليب المصحوبة باستخدام التكنولوجيا المتطورة وضعف الاتصال التربوي، وعدم الالتزام بمعايير

ومدى حاجة الموظف والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله<sup>(15)</sup>. هذا وتتلخص الأدوار الحديثة المطلوب أدائها من قبل عضو هيئة التدريس فيما يلي:

1. **وظيفة التدريس:** يعتبر الأداء التدريسي الذي يقوم به الأستاذ من أهم المدخلات في تحقيق الأهداف التربوية، كما يعتبر المؤثر القوي في إحداث التغييرات المطلوبة لدى الطلبة الجامعيين<sup>(18)</sup>. كما تتضمن عملية التدريس التخطيط، الإعداد للدروس وإلقاءها، وتأليف الكتب في التخصص الذي يدرسه الأستاذ وتطوير المناهج التدريسية في التخصص والعمل في اللجان البيداغوجية وإتقان اللغة في تدريسها.

2. **البحث العلمي:** حيث يمثل البحث العلمي الركيزة الأساسية من ركائز تقويم نشاطات عضو هيئة التدريس، وإهماله للبحث العلمي سيؤدي إلى ضعف العملية التدريسية، ومن وظائف البحث العلمي الذي يقوم به الأستاذ الجامعي: التدريب على البحث العلمي وأساليبه، والتأليف في مناهج البحث وتقنياته والاستمرارية في ممارسة البحث والنشر العلمي في ميدان التخصص.

3. **خدمة المجتمع:** وذلك من خلال المساعدة على حل المشكلات التي يعانيها المجتمع سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية، وعموماً فإن وظيفة الأستاذ في خدمة المجتمع وتنميته تتم من خلال ما يقوم به:

- **داخل الجامعة:** وتتضمن المشاركة في الأنشطة الطلابية الثقافية والفنية والرياضية وإلقاء المحاضرات في موضوعات علمية متنوعة في مجال التخصص.

- **خارج الجامعة:** كالقيام ببحوث لصالح المشكلات الاجتماعية والمساهمة في حلها كتأليف الكتب في مجال التخصص. المشاركة في الندوات العلمية التي تنظمها قطاعات غير جامعية بتقديم أعمال علمية مهمة فيها<sup>(6)</sup>.

4. **الإدارة الأكاديمية:** حيث تختلف مسؤوليات أساتذة الجامعة في المجال الإداري تبعاً لاختلاف المناصب الإدارية التي يشغلها هؤلاء المدرسون، كما تتمثل ممارساتهم في العملية الإدارية في التنظيم والتخطيط والإشراف والرقابة والاتصال والتواصل بطريقة سليمة تراعي الحداثة في الأسلوب القيادي كالديمقراطية، واستخدام نماذج حديثة في القيادة كالإدارة بالأهداف والإدارة بالنتائج<sup>(18)</sup>. هذا وتوجد الكثير من الأساليب والطرق التي يتم بها تقييم واستكشاف أداء الأساتذة والتي تتفاوت في فعاليتها، ولأن المجال لا يتسع

مكلفة، ومن هنا تبتثق أهمية هذه الدراسة، إذ يشكل تقييم الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس أساساً لضمان جودة العملية التعليمية وأداء الجامعة لرسالتها ووظائفها. كما أن عملية تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس مفيدة لأعضاء هذه الهيئة أنفسهم من أجل تطوير وتحسين الطرق والمبادئ التربوية التي يستخدمونها، وذلك من خلال التعرف على مواطن القوة والضعف، بما يحقق أهداف العملية التعليمية وبما يساعد على تحقيق غاياتها العليا. وقد تُوفر عملية التقييم عدداً من المعلومات الميدانية يستفيد منها صناع القرار على المستوى المحلي (مسئولو الجامعات) أو الوطني (الوزارة الوصية).

### حدود الدراسة:

تحدد هذه الدراسة بكلينات العلوم التربوية والأقسام المرتبطة بها في الجزائر، وبهذا فهي مقصورة على عينة (185) عضو هيئة تدريس بجامعة سطيف (2)، وأيضاً الدراسة محددة بالمواد العلمية المتاحة لدراسة موضوع هذه الدراسة، وفي المدة الزمنية 2020/2019م.

### التعريفات المفاهيمية والإجرائية للدراسة:

تحتاج الدراسة إلى ضبط بعض المصطلحات الأساسية التي تعددت تعريفات الباحثين لها لأجل الاستفادة منها وتسهيل عملية المراجعة والاستفادة من هذه الدراسة ونتائجها في مواصلة موضوع الدراسة.

### مفهوم الأداء الوظيفي:

يُعرف الأداء الوظيفي على أنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب<sup>(10)</sup>، كما يعرف أيضاً على أنه: تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة<sup>(16)</sup>.

أما الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس فيمكن القول: إنه ذلك الالتزام من طرف الأستاذ بمتطلبات وظيفته التي أسندت إليه مهامها مثل ساعات العمل، التدريس، توجيه الطلاب علمياً وخلقياً، الإشراف على بحوث الطلبة ونشاطاتهم العلمية، القيام بواجبه العلمي في ميادين البحث والتوجيه الإداري وخدمة المجتمع وكذا الالتزام بأنظمة الجامعة ولوائحها. ويشير الكثير من الباحثين إلى أن الأداء الوظيفي عند الأستاذ الجامعي ينقسم إلى عدة عناصر يمكن تلخيصها فيما يلي:

- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف والمهارات الفنية والخلقية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
- **المثابرة والثوق:** وتشمل الجدية والتفاني في العمل والقدرة على تحمل مسؤولية العمل وإنجازه في الوقت المحدد،

الجامعة من خلال المهام والوظائف الحيوية التي يشغلها خاصة ما يرتبط منها بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. وعليه يأتي تقييم الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي ضمن أولويات عملية تقييم الأداء الجامعي كون عضو هيئة التدريس أبرز العناصر البشرية المعنية بمعايير الجودة والاعتماد وأهم الأطراف المستهدفة من نظام ضمان الجودة، حيث يُنط به تحقيق عدد من المعايير الخاصة بجودة التعليم، لأنه يمثل العصب الرئيسي لمدخلات العملية التعليمية، والبحثية، والمجتمعية، وبالتالي يتوقف مدى جودة أدائه على مستوى جودة مخرجات نظام التعليم العالي كافة كما ورد عند Badley<sup>(11)</sup>.

وفي نفس سياق الدراسات أعلاه أشار هالينجر (Hallinger) في دراسة للكشف عن الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في سبع جامعات في تايلاند إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً حسب تقييم الطلبة لهم، وهو ما توصل إليه يو وهامير وإيجاد (Yum Hamis & Ijad)<sup>(1)</sup> في دراستهم لتقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الماليزية، إذ أشارت نتائج الدراسة بأن هناك علاقة ارتباطية بين الأهداف التنظيمية في الجامعات وبين مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. وفي اتجاه معاكس لنتائج هذه الدراسات أشارت دراسة موفق أسماء عام (2015)<sup>(17)</sup>، إلى انخفاض مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في كل من (المحاضرة والحصة التطبيقية) من وجهة نظر الطلبة.

ومن هذا المنطلق تُعرّف المنظمة الدولية للمعايرة ISO ضمان الجودة بأنه مجموع العمليات المخططة المنتظمة الضرورية لإعطاء الثقة الملائمة بأن منتجاً ما أو خدمة ما تتوفر فيها المتطلبات المحددة وذات العلاقة بالنوعية، أما في ميدان التعليم فإن التعاريف الواردة كلها تحاول أن تعكس الفكرة الأساسية لتعريف منظمة ISO، فقد عرفت ضمان الجودة على أنه القوة المرشدة وراء نجاح أي برنامج أو نظام أو مقرر دراسي، وهذا الأمر يستدعي أن تندمج آلياتهم في جميع نشاطات المؤسسة التعليمية، وأن هدف ضمان الجودة هو دائماً تقادي وقوع الأخطاء ومنع الفشل<sup>(4)</sup>.

كما تم تعريفها على أنها عملية منظمة لتفحص النوعية تفضي إلى التأكد من وفاء المؤسسة التعليمية أو البرنامج بالمعايير، ومن قدراتها على التحسين المستمر والوفاء بها لاحقاً، بحيث إنّ المؤسسة تضمن الجودة لنفسها، وبحيث إنّ الجهة الخارجية تضمن للجمهور العام جودة التعليم في المؤسسة<sup>(5)</sup>. وعرفت أيضاً على أنها فحص إجرائي نظامي للمؤسسة وبرامجها الأكاديمية لقياس المنهجية من حيث مناسبة الترتيبات المخططة لتحقيق أهدافها، والتطبيق من حيث توافق الممارسة الفعلية مع الترتيبات المخططة، والنتائج من حيث تحقيق الترتيبات والإجراءات للنتائج المطلوبة، والتقييم والمراجعة من حيث

للخوض فيها فإننا نكتفي باستعراض ما يقترحه مدخل ضمان الجودة في هذا الشأن، وذلك باعتباره الإطار النظري الذي سنحاول من خلاله القيام بعملية التقييم. وأخيراً يمكن القول إنّ ضمان الجودة مصطلح يغطي الإجراءات المتخذة والموجهة للطمأنة بأنه سيتم تلبية متطلبات الجودة، وبهذا يمكن للمؤسسة التعليمية أن تضمن أنها تطبق نظاماً يكشف، ويقيس، ويصحح الخلل الكامن الممكن، وأنها تقوم بالعمليات الوقائية المطلوبة.

### الإطار النظري والدراسات السابقة والتعقيب عليها:

لقد أجرى العديد من الدراسات في موضوع تقييم الأداء لدى الأستاذ الجامعي من خلال مقارنة ضمان الجودة، نشير في هذا الصدد إلى دراسة النقري والطراونة عام (2018)<sup>(6)</sup>، وأن درجة تحقيق الجامعات الأردنية لمعايير ضمان الجودة من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية فيها كانت مرتفعة، وأن هناك فروقاً ذات دلالة وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، وهو ما أكدته دراسة الصرايرة في الأردن عام (2011)، ودراسة محمد وأبو راضي عام (2015) في مصر. كما أظهرت دراسة الشerman وجعفر عام (2014)<sup>(6)</sup> أن هناك درجة متوسطة في الرضا الوظيفي وفي مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. وقد أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة في مستوى الأداء الوظيفي تُعزى لمتغير الجنس والخبرة، ووجود فروق دالة في مستوى الأداء تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية. وتشير الدراسات المتعلقة بهذا المجال بأنّ نظام ضمان الجودة في التعليم العالي يعمل على تطوير جميع جوانب العمل الإداري والأكاديمي والمجتمعي على مستوى الجامعة<sup>(6)</sup>، وبالتالي يساعد على إحداث تغيير متكامل يسهل رفع الكفاءة بشكل عام.

وكفاءة عضو هيئة التدريس بشكل خاص وفاعليته هما الركيزة الأساسية التي تقوم عليها الجامعة من خلال المهام والوظائف الحيوية التي يشغلها خاصة ما يرتبط منها بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. ويمرور العديد من السنوات من تطبيق الإصلاحات برزت الحاجة لبذل جهد تقييمي للوقوف على حقيقة ما أنجزناه بنجاح وما أخفقنا أو لم نستطع إنجازه، ذلك أن التقييم يعد أمراً محورياً لتحسين الأداء التعليمي من خلال البيانات التي يوفرها والتي تمكن أصحاب القرار والمسؤولين من تطوير سياسات فعالة من أجل تحقيق الأهداف الوطنية، كما يساعد الممارسين في الميدان من إحداث التغييرات والتعديلات الضرورية لتحسين أدائهم وتطويره.

إنّ التحسين المستمر في المنتج التعليمي يساعد على إحداث تغيير متكامل يسهل رفع الكفاءة بشكل عام، وكفاءة عضو هيئة التدريس بشكل خاص ذلك أنّه الركيزة الأساسية التي تقوم عليها

المحصل عليها لوضح خريطة تشخيصية استرشادية لتطوير مستوى منتجات أعضاء هيئة التدريس.

## 2. مجتمع الدراسة:

بما أن هدف الدراسة هو تحديد مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد لمين دباغين سطيف في ضوء معايير ضمان الجودة من وجهة نظرهم، فإن مجتمع الدراسة هو بالضرورة جميع أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة محمد لمين دباغين في الكليات الثلاث: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وكلية الآداب واللغات الأجنبية، وكلية الحقوق والعلوم السياسية من الذكور والإناث حيث بلغ عددهم (765) أستاذاً وهو المجتمع الإحصائي للدراسة.

## 3. عينة الدراسة:

تم اختيار العينة في هذه الدراسة من الكليات الثلاث بطريقة العينة العشوائية الطبقية حتى تكون العينة أكثر تمثيلاً للمجتمع فقد تم اختيار نسبة (30%) من المجتمع الكلي والمكون من (765) أستاذاً بمختلف رتبهم موزعين على الكليات الثلاث، وبذلك يكون عدد أفراد عينة الدراسة (230) في الكليات الثلاث الذين تم توزيع الاستبيان عليهم إلا أنه تم استرجاع (200) استبيان ولكن استبعد (15) استبياناً لم يتم الإجابة على عدد كبير من البنود فيها وبذلك يصبح العدد الفعلي لعينة الدراسة (185). والجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة مجتمع الدراسة:

جدول رقم (01): يوضح توزيع مجتمع الدراسة.

النسبة المئوية %	العدد الإجمالي للأستاذة	الكلية
44.05	337	العلوم الإنسانية والاجتماعية
29.80	228	الآداب واللغات الأجنبية
26.14	200	الحقوق والعلوم السياسية
100	765	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين.

## 4. أدوات الدراسة وإجراءات بنائها:

اعتمدت هذه الدراسة على الاستبيان الذي يعد من بين الأدوات التي تمكننا من الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المعلومات والأفراد بالإضافة إلى كون حجم العينة كبيراً، وقد تم تصميم استبيان بناءً على ما ورد في الأدب النظري والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة وقد تكونت الأداة من جزئين: الجزء الأول، شمل متغيرات الدراسة وهي: الجنس والرتبة الأكاديمية والكلية التي ينتمي إليها، أما الجزء الثاني فقد اشتمل (45) بنداً موزعة على ثلاثة مجالات هي: التدريس (15) بنداً، البحث العلمي (15) بنداً، خدمة المجتمع (15) بنداً، وقد اعتمدت الدراسة السلم الثلاثي والبدائل التالية: بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، أما الأوزان فكانت كالتالي: بدرجة كبيرة (3)، بدرجة متوسطة (2)، بدرجة ضعيفة (1). وقد تم حساب

قيام المؤسسة بالتعلم والتحسين من خلال تقييمها الذاتي للترتيبات والطرق والتنفيذ والنتائج<sup>(1)</sup>.

تقع مهام تحقيق أهداف الجامعة بالدرجة الأولى على عاتق أعضاء هيئة التدريس، وبالتالي فإن المدى الذي يتمكنون بموجبه من القيام بتنفيذ خطط وبرامج تحقيق تلك الأهداف يشير إلى فاعليتهم وكفاءتهم، وتعتبر مهمة تقييم الأستاذ الجامعي من أهم المعضلات التي تواجهها الإدارة الجامعية لصعوبة تحديد أسس ومعايير قابلة للتجديد الواضح والدقيق، إذ لا يقدم الأسلوب الوصفي مؤشرات أو دلالات مؤكدة أو مفيدة يمكن اعتبارها تقييماً موضوعياً، وعلى العموم فقد أكدت الكتابات حول هذا الموضوع على ضرورة أن تنطلق أسس هذا التقييم من العوامل ذات الصلة بممارسة مهام الأستاذ الجامعي ومن ثم تحديد سلم الأولوية في تسلسلها و تنظيمها في مقياس، لقد حدد الباحث سليمان فيصل محجوب الوارد في زرقان (2013)<sup>(20)</sup> هذه المعايير التي نكتفي هنا بذكر محاورها الرئيسية:

1. التدريس وإلقاء المحاضرات.
2. البحث العلمي إعداداً وتأطيراً.
3. الإرشاد التربوي والعلاقة مع الطلبة.
4. المهام الإدارية والعلاقة مع الإدارة.
5. خدمة المجتمع والعلاقة مع حقل العمل.
6. النشاط الاجتماعي والعلاقة مع الزملاء.

استعرضت هذه الدراسة دراسات سابقة متنوعة جغرافياً، وفي مواضيع تطبيق أساليب تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير ضمان الجودة من وجهة نظرهم، وفي مجال موضوع الدراسة خلال الفترة الزمنية (1999-2020م)، وقد سمح تنوع الدراسات في موضوعاتها وأهدافها ونتائجها إلى اشتقاق كل العناصر الخاصة بتطبيق المنهجية على مشكلة موضوع الدراسة، والاسترشاد بنتائجها، وقد سمح للباحث في تحقيق أهداف الدراسة.

## الدراسة الميدانية وتحليل نتائجها:

### 1. منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كونه أكثر ملائمة بالنظر لطبيعتها وتحقيق الأهداف المرجوة من تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وتشخيص الخلل على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بصورة عامة، اعتمد الباحثون في تحليل البيانات على استخدام البرمجية الإحصائية SPSS وعلى مجموعة من الأدوات الإحصائية المرافقة لها مثل تحليل النسب والأوساط الحسابية والانحراف المعياري، بالإضافة إلى توصيف بيانات الدراسة وتحليلها عبر الأساليب الإحصائية المكملة الأخرى. بالإضافة إلى الأدوات التي تتطلبها هذه الطريقة وتحليل البيانات

المرتبة الأخيرة بمستوى متوسط أيضا لكن بمتوسط حسابي قدره (1.75) ونسبة مئوية قدرها (58.33).

من خلال استعراض النتائج المتحصل عليها من بيانات الجدول (03) والتي أشارت إلى أن المتوسط الحسابي لمستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد لمين دباغين سطيف (2) في مجالات (التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع) على أداة الدراسة بلغ (2.03) بنسبة مئوية قدرها (67.66) مما يعني أن مستوى أدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم كان متوسطا.

هذا ومن الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية عالية، الفقرات (25، 6، 2، 24) حيث حصلت الفقرة رقم (25) في مجال البحث العلمي والتي نصت على "تشارك في الندوات، المنتديات والمؤتمرات العلمية" على أعلى متوسط حسابي قدره (2.84) ونسبة مئوية قدرت ب (94.66) ثم تلتها الفقرة رقم (6) في مجال التدريس والتي تنص على "تدير وقت المحاضرة بكفاءة" بمتوسط حسابي قدره (2.83) ونسبة مئوية قدرها (94.33) لتأتي بعدها الفقرة رقم (2) في مجال التدريس والتي تنص على "تعتمد على المراجع الحديثة في إعداد الخطة الدراسية لضمان جودتها" بمتوسط حسابي قدره (2.82) ونسبة مئوية بلغت (94) ثم الفقرة رقم (24) . وفي مجال البحث العلمي التي تنص على "تتابع كل ما هو جديد في مجال تخصصك" بمتوسط حسابي قدره (2.81) ونسبة مئوية (93.66)، بينما الفقرات التي تحصلت على أدنى المتوسطات الحسابية فهي الفقرات (41، 36، 11، 45) على التوالي حيث تحصلت الفقرة رقم (41) في مجال خدمة المجتمع والتي تنص على "تتابع خريجي الجامعات في مواقع العمل والإنتاج لتوجيههم" على متوسط حسابي قدره (1.18) ونسبة مئوية قدرها (39.33) ثم تلتها الفقرة رقم (36) في مجال خدمة المجتمع والتي تنص على "تشارك بالكتابة في وسائل الإعلام المختلفة التي تخدم المجتمع" بمتوسط حسابي بلغ (1.19) ونسبة مئوية بلغت (39.66) لتأتي بعدهما الفقرة رقم (11).

وفي مجال التدريس والتي تنص على "تمتلك القدرة على تصميم المقررات الدراسية الإلكترونية" حيث بلغ متوسطها الحسابي (1.25) ونسبة مئوية قدرت ب(41.66) في حين بلغ المتوسط الحسابي للفقرة رقم (45) في مجال خدمة المجتمع التي تنص على "تساهم في الحملات التحسيسية والتوعوية في المجتمع" (1.40) بنسبة مئوية قدرها (46.66). هذا ويمكن أن تقرأ هذه النتيجة عدة قراءات أهمها: أن مدخل ضمان الجودة أسلوب جديد لم تتوصل الجزائر بعد لتبنيه بالشكل المطلوب في نظامها الجامعي وذلك لضعف تهيئة متطلبات هذا المدخل وعدم وضوح سياسة تطبيق نظام ضمان الجودة، كما قد يعود كذلك إلى أن جامعة محمد لمين دباغين حديثة العهد تفقر للتجارب التي تسمح بتقييم تطبيقات الجودة في مختلف المجالات، بالإضافة إلى أن ثقافة الجودة في التعليم العالي لم تنتسخ بعد ولم

الشروط السيكمترية للأداة وكانت مناسبة، وقد تمت معالجة بيانات الدراسة باستخدام برنامج SPSS.

## 5. محك الدراسة:

لتفسير بيانات الدراسة استخدم الباحثون المحك التالي لتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والحدود العليا) المستخدم في محاور الدراسة، حيث تم حساب المدى ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، والجدول التالي يوضح حدود كل فئة.

جدول رقم (02): يوضح المحك المعتمد في الدراسة.

حدود الفئة	الأوزان النسبية	درجة الاستجابة
[1.66 - 1]	55.33 - 33.33	ضعيفة
[2.33 - 1.67]	77.66 - 55.66	متوسطة
[3 - 2.34]	100 - 78	كبيرة

المصدر: من إعداد الباحثين.

## 6. عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:

بعد استعادة الاستمارة ومراقبة مدى صلاحية البيانات الواردة فيها للاستغلال واستبعاد ما لا يصلح منها، قمنا بتصحيحها ثم معالجتها عن طريق برنامج الرزمة الاحصائية. وقد تحصلنا على النتائج التالية:

### 6.1 عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول:

ما مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد لمين دباغين سطيف (2) في مجال التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع في ضوء معايير ضمان الجودة من وجهة نظرهم. تم حساب النسب المئوية والمتوسطات الحسابية ودرجة التحقق كما هو موضح في الجدول:

جدول رقم (03): يوضح نتائج عملية التحليل الإحصائي المتعلقة بالسؤال الأول.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	مستوى الاداء	ترتيب المجالات
01	البحث العلمي	2.25	75	متوسط	الاول
02	التدريس	2.09	69.66	متوسط	الثاني
03	خدمة المجتمع	1.75	58.33	متوسط	الثالث
	الأداة ككل	2.03	67.66	متوسط	

المصدر: من إعداد الباحثين.

يبين الجدول رقم (03) أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سطيف (2) في مجال البحث العلمي كان متوسطاً حيث بلغ متوسطه الحسابي (2.25) ونسبته المئوية (75) إلا أنه احتل المرتبة الأولى في ترتيب المجالات ثم تلاه مجال التدريس في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (2.09) ونسبة مئوية قدرها (69.66) أي بمستوى متوسط ليحتل مجال خدمة المجتمع

ونجد أن نتائج الدراسة تختلف مع نتائج دراسة الصرايرة (2011)<sup>(7)</sup> التي توصلت إلى ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس بما فيه مجال خدمة المجتمع، وعلى العموم فإنَّ جُلَّ الاستجابات كانت بدرجة ضعيفة في هذا المجال، وربما يرجع ذلك إلى ضعف علاقة الجامعة بالمجتمع المحلي، كما أن أعضاء هيئة التدريس يجدون غموضاً في أداء هذا الدور إضافة إلى أن الجامعات الجزائرية بما فيها جامعة سطيف (2) تفتقر إلى سياسة واضحة في مجال خدمة المجتمع بالرغم من وجود نصوص في قانون الجامعات الجزائرية تنص على أهداف خاصة بخدمة المجتمع ويُعزى ذلك إلى أن القائمين على الكليات يركزون على تنفيذ أنشطة التدريس والبحث وإهمال بقية الوظائف.

## 6.2 عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني:

والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سطيف (2) في مجالات التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم العالي تُعزى لمتغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية).

أ. متغير الجنس: للإجابة عن هذا السؤال: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد لمين دباغين سطيف في ضوء معايير ضمان الجودة تُعزى لمتغير الجنس. تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مجالات الدراسة ككل، ولبيان الفروق الدالة إحصائياً بين هذه المتوسطات تم استخدام اختبار ت (T-test) لفئات عينة الدراسة موزعة حسب الجنس، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (04): يوضح نتائج اختبار T test للفروق لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

الرقم	المجال	ذكور		إناث		قيمة ت	مستوى الدلالة
		العدد	المتوسط الحسابي	العدد	المتوسط الحسابي		
01	التدريس	2.01	0.70	2.17	1.65	1.82	0.07
02	البحث العلمي	2.16	1.23	2.34	1.53	0.23	0.82
03	خدمة المجتمع	1.69	0.86	1.81	0.69	1.92	0.06
	الكلي	2.04	0.93	2.10	1.29	1.33	0.95

المصدر: من إعداد الباحثين.

يتضح من الجدول رقم (04) أن الفروق في المتوسطات بين الذكور والإناث طفيفة حيث بلغ المتوسط الحسابي للإناث (2.10) بانحراف معياري قدره (1.29) على مجالات الدراسة ككل، بينما بلغ المتوسط الحسابي الكلي للذكور (2.04) بانحراف معياري قدره

تنتشر بالشكل المطلوب مقارنة مع الجامعات الأجنبية وبعض الجامعات العربية التي لها باع طويل في تطبيقات الجودة.

كما يمكن أن تُفسر أيضاً بأن فهم أساتذة جامعة محمد لمين دباغين للجودة يعود للدراسات والأبحاث النظرية أكثر منه للممارسات الميدانية (تطبيقات)، وهناك من لا يعرف معايير جودة عضو هيئة التدريس، ولا متطلبات جودة ممارسة مهامه الوظيفية، إضافة إلى كثرة الأساتذة المساعدين وطلبة الدكتوراه من ذوي الكفاءات العلمية المنخفضة، فكثيراً ما يعانون من صعوبات وتعقيدات في تقديم المادة العلمية التي تفوق مستواهم وخبرتهم، حيث تتحول هذه الصعوبات إلى معوقات تواجه الطلبة في فهم الحقائق العلمية.

فالتدريس في جامعاتنا لا يزال يعاني من الطرق والأساليب التقليدية، التي يعتمد عليها أعضاء هيئة التدريس في تقديمهم للمادة العلمية، ولهذا فهم بحاجة إلى تطويرها لرفع كفاءة وفعالية العملية التعليمية ومنه تنمية المهارات الفكرية والعلمية وغيرها عند الطلبة، ولا سيما ما تعلق منها بطرائق التدريس، واستخدام تقنيات التعليم، وتقويم الطلبة، وإعداد الاختبارات، فما هو ملاحظ أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة سطيف 2 يعانون من ضعف في استخدام تكنولوجيات التعليم المتطورة والتحكم في الوسائل التعليمية الحديثة وربما يرجع هذا إلى نقص تكوينهم في هذا المجال بالإضافة إلى قلة الدورات التكوينية في مجال التدريس الفعال، وعموماً فإن عضو هيئة التدريس في جامعة محمد لمين دباغين يفقر لبعض المهارات التي تتطلبها جودة الأداء التدريسي، خاصة ما تعلق منها باستعمال تكنولوجيا التعليم الحديثة في التدريس وتصميم المقررات الإلكترونية واعتماد الوسائل التعليمية الفعالة.

أما ما تعلق بالبحث العلمي فنجد قلة مراكز البحوث المتميزة وضعف التنسيق فيما بينها وعدم وجود برامج بحثية واضحة المعالم على مستوى الكليات بجامعة سطيف (2) بالإضافة إلى ضعف الدافع لإجراء بحوث تخدم احتياجات الاقتصاد الوطني لعدم وجود مستخدمين ومستفيدين من هذه البحوث، وقلة الحوافز المادية والمعنوية وضعف الاهتمام بتوظيف نتائج الأبحاث العلمية كما لا يمكن تجاهل تدني مستوى الرواتب مما أضطر معظمهم لتدريس ساعات إضافية أو العمل خارج الجامعة ونقص التسهيلات البحثية وضعف الدعم المالي لنشاطات البحث العلمي.

أخيراً وفيما يتعلق بخدمة المجتمع والذي جاء في المرتبة الأخيرة فقد يعود ذلك إلى عدم وجود سياسة واضحة لوظيفة خدمة المجتمع بالجامعة، بالإضافة إلى ضعف رغبة عضو هيئة التدريس بالمسائل المرتبطة بخدمة المجتمع كالتنواحي والجمعيات وضعف تأثير الجامعة بصفة عامة في الحراك الاجتماعي واقتصار اهتمامها على المسائل التدريسية والبحثية.

لمتغير الرتبة الأكاديمية. وربما يعود ذلك إلى أن التدريس يُعتبر وظيفة حيوية لأعضاء هيئة التدريس تمارس بصفة مستمرة بغض النظر عن مستواهم العلمي.

#### مجالات البحث العلمي:

جدول رقم (06): نتائج اختبار كروسكال في مجال البحث العلمي حسب متغير الرتبة الأكاديمية.

مجالات البحث العلمي				
الرتبة	العدد	متوسط الرتب	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>
أستاذ مساعد	70	65.89	2	7.42
أستاذ محاضر	105	77.46		
أستاذ التعليم العالي	10	85.16		
مستوى الدلالة	0.03			

المصدر: من إعداد الباحثين

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (06) يتضح أن هناك تفاوتاً بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة حيث سجل أستاذ التعليم العالي أعلى متوسط رتب بلغ (85.16)، ثم يليه أستاذ محاضر بمتوسط رتب (77.46)، ثم أستاذ مساعد (65.89)، كما تبين النتائج أيضاً أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة (7.42) أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة (5.99) عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ )، وهو ما يؤكد أن الفروق في الاستجابات دالة إحصائياً. وقد تعود هذه الفروق إلى أن أساتذة التعليم العالي أكثر خبرة ودراية في مجال البحوث العلمية، كما أن لهم باعاً طويلاً في ممارسة الأبحاث الأكاديمية، ويمكن القول إن نشاطهم في هذا المجال أوسع بحكم اقدميتهم في العمل التي أكسبتهم تلك الخبرة مقارنة بالأساتذة الآخرين.

#### مجالات خدمة المجتمع:

جدول رقم (07): نتائج اختبار كروسكال في مجال خدمة المجتمع حسب متغير الكلية.

مجالات خدمة المجتمع				
المستوى الأكاديمي	العدد	متوسط الرتب	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>
أستاذ مساعد	70	53.96	2	1.38
أستاذ محاضر	105	58.67		
أستاذ التعليم العالي	10	60.54		
مستوى الدلالة	0.09			

المصدر: من إعداد الباحثين.

يتضح من خلال بيانات الجدول (07) أن هناك تقارباً بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة حيث سجل متوسط رتب أستاذ التعليم العالي (60.54)، ومتوسط رتب أستاذ محاضر (58.67)، أما أستاذ مساعد فقد بلغ متوسط رتبته (53.96). كما يظهر أيضاً أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة المقدره بـ (1.38) أقل من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة التي تساوي (5.99) عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) ودرجة حرية 2 مما يعني أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة في مجال خدمة المجتمع تُعزى لمتغير المستوى الأكاديمي. وربما يُعزى ذلك إلى أن عضو

(0.93)، وكلا المتوسطين يندرجان ضمن الفئة المتوسطة التي تتراوح بين [1.67- 2.33] وبما أن قيمة ت المحسوبة تساوي (1.33) وهي أقل من قيمة ت المُجدولة التي تساوي (2.92) عند درجة حرية 2 و مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) نستنتج أنه: لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة محمد لمين دباغين سطيف (2) في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع تُعزى لمتغير الجنس.

وربما يعود ذلك إلى أن القوانين والأنظمة والتعليمات التي تحكم العمل الإداري، وتحدد الواجبات والمهام الوظيفية لا تفرق بين الذكور والإناث؛ لذا فالجميع يؤديون ما هو مطلوب منهم وتسدن إليهم نفس الوظائف والمهام بغض النظر عن جنسهم، كما قد يعود ذلك إلى أنهم يعملون تحت مناخ تنظيمي واحد. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الصرايرة (2011) والتي دلت نتائجها على عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية تُعزى لمتغير الجنس.

ب. متغير المستوى الأكاديمي: للإجابة عن السؤال التالي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد لمين دباغين سطيف في مجالات (التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع) في ضوء معايير ضمان الجودة تُعزى لمتغير: المستوى الأكاديمي؟

تم استخدام اختبار كروسكال واليز الذي يستخدم عادة مع 3 مجموعات مستقلة فأكثر بديلاً عن اختبار تحليل التباين الأحادي في الاختبارات المعلمية لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الأكاديمي وجاءت النتائج كالتالي:

#### مجالات التدريس:

جدول رقم (05): نتائج اختبار كروسكال في مجال التدريس حسب متغير الرتبة الأكاديمية.

مجالات التدريس				
الرتبة	العدد	متوسط الرتب	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>
أستاذ مساعد	70	69.43	2	3.25
أستاذ محاضر	105	73.58		
أستاذ التعليم العالي	10	75.29		
مستوى الدلالة	0.07			

المصدر: من إعداد الباحثين.

يتضح من خلال بيانات الجدول (05) أن هناك تقارباً بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة حيث سجل متوسط رتب أستاذ التعليم العالي (75.29)، ومتوسط رتب أستاذ محاضر (73.58)، أما أستاذ مساعد فقد بلغ متوسط رتبته (69.43). كما يظهر أيضاً أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة المقدره بـ (5.496) أقل من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة التي تساوي (5.99) عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) ودرجة حرية 2 مما يعني أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة في مجال التدريس تُعزى

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (09) يتضح أن أكبر متوسط رتب سجلته كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (62.35)، ثم تليها كلية الآداب واللغات الأجنبية (59.62)، وأخيراً كلية الحقوق والعلوم السياسية بمتوسط رتب (50.32)، كما تبين النتائج أيضاً أن قيمة  $\chi^2$  المحسوبة (4.64) أقل من قيمة  $\chi^2$  الجدولة (5.99) عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ )، وهذا يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة في مجال البحث العلمي تُعزى لمتغير الكلية، وربما قد يرجع هذا إلى تدني مستوى البحث العلمي في الجامعة عموماً بما فيها الكليات التابعة لها على حد سواء.

#### مجال خدمة المجتمع:

جدول رقم (10): نتائج اختبار كروسكال في مجال خدمة المجتمع حسب متغير الكلية.

مجال خدمة المجتمع				
الكلية	العدد	متوسط الرتب	درجة الحرية	قيمة $\chi^2$
العلوم الإنسانية والاجتماعية	93	53.16	2	1.54
الآداب واللغات الأجنبية	62	48.67		
الحقوق والعلوم السياسية	30	55.36		

المصدر: من إعداد الباحثين.

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (10) يتضح أن أكبر متوسط رتب سجلته كلية الحقوق والعلوم السياسية (55.36)، ثم تليها كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (53.16)، وأخيراً كلية الآداب واللغات الأجنبية بمتوسط رتب (48.67)، كما تبين النتائج أيضاً أن قيمة  $\chi^2$  المحسوبة (1.54) أقل من قيمة  $\chi^2$  الجدولة (5.99) عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ )، وهذا يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة في مجال خدمة المجتمع تُعزى لمتغير الكلية. وربما يُعزى ذلك إلى أن مستوى خدمة المجتمع ضعيف في الجامعة عموماً بما فيها الكليات التابعة لها. وبناءً على ما تقدم نستنتج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد لمين دباغين سطيف في مجالات (التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع) في ضوء معايير ضمان الجودة تُعزى لمتغير الكلية.

#### التوصيات:

ويعد التأكد من المستوى المتوسط لأداء الأساتذة بالجامعة في مختلف المجالات التي شملتها الدراسة، وفي ظل عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء بين الأساتذة تبعاً لمتغيرات الجنس، والمستوى الأكاديمي، والكلية ماعدا مجال البحث في علاقته بالمستوى الأكاديمي، على الجامعة تبني رؤية جديدة تقوم على إعادة تعريف دور عضو هيئة التدريس في الجامعة والمجتمع، والعمل على بناء معايير واضحة لتقييم وتقويم أداء دوره على المستوى الأكاديمي،

هيئة التدريس لا يولي وظيفة خدمة المجتمع أهمية كبيرة مقارنة مع وظائفه الأخرى كونها غامضة نوعاً ما وغير واضحة المعالم بالنسبة له.

ج. متغير الكلية: للإجابة عن السؤال التالي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد لمين دباغين سطيف في مجالات (التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع) في ضوء معايير ضمان الجودة تُعزى لمتغير الكلية؟ تم استخدام اختبار كروسكال واليز الذي يستخدم للمقارنة بين ثلاث مجموعات مستقلة فأكثر في الاختبارات اللابارامترية وذلك لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير الكلية وجاءت النتائج كالتالي:

#### مجال التدريس:

جدول رقم (08): نتائج اختبار كروسكال في مجال التدريس حسب متغير الكلية.

مجال التدريس				
الكلية	العدد	متوسط الرتب	درجة الحرية	قيمة $\chi^2$
العلوم الإنسانية والاجتماعية	93	67.21	2	3.84
الآداب واللغات الأجنبية	62	59.46		
الحقوق والعلوم السياسية	30	52.67		

المصدر: من إعداد الباحثين.

يتضح من خلال بيانات الجدول (08) أن هناك تفاوتاً بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة حيث سجل متوسط رتب أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (67.21)، ومتوسط رتب أساتذة كلية الآداب واللغات الأجنبية (59.46)، أما أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية فقد بلغ متوسط رتبته (52.67). وبالرغم من هذا التفاوت إلا أننا نجد أن قيمة  $\chi^2$  المحسوبة المقدره بـ (3.84) أقل من قيمة  $\chi^2$  الجدولة التي تساوي (5.99) عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) ودرجة حرية 2 مما يعني أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة في مجال التدريس تُعزى لمتغير الكلية. وربما يعود ذلك إلى أن جميع الكليات أدبية ومقاييسها تدرس بنماذج تعليمية مقاربية مقارنة مع الكليات العلمية التي ربما يختلف التدريس فيها نظراً لطبيعة المادة العلمية المقدمة.

#### مجال البحث العلمي:

جدول رقم (9): نتائج اختبار كروسكال في مجال البحث العلمي حسب متغير الكلية.

مجال البحث العلمي				
الكلية	العدد	متوسط الرتب	درجة الحرية	قيمة $\chi^2$
العلوم الإنسانية والاجتماعية	93	62.35	2	4.64
الآداب واللغات الأجنبية	62	59.62		
الحقوق والعلوم السياسية	30	50.32		

المصدر: من إعداد الباحثين.

4. Al-Kharabsheh, Omar Muhammad Abdullah (2012), **The Hashemite Kingdom of Jordan's Experience in Quality Assurance and Academic Accreditation Standards in Educational Colleges**, The Second Arab International Conference on Quality Assurance in Higher Education, Gulf University, Kingdom of Bahrain.
5. Al-Khatib, Ahmad and Al-Khatib Radah , (2010), **Accreditation and Quality Control in Arab Universities**, modern book science, first edition, Irbid, Jordan.
6. Al-Naqari, Emilia Mahmoud and Al-Tarawneh, Yusuf (2018). **The Degree of Jordanian Universities Achieving Quality Assurance Standards From the Viewpoint of Faculty Deans and Heads of Academic Departments Therein**, Journal of Educational Sciences Studies Volume 45 No. 3, Jordan.
7. Al-Sarayreh, Khaled Ahmad, (2011), **Career Performance of Faculty Members in Jordanian Public Universities From the Viewpoint of Department Heads in Them**, Damascus University Journal - Volume 27 - First + Second Number.
8. Al-Sharman, Munira and Safaa Ja`fara, (2014), **The Degree of Job Satisfaction for Faculty Members and its Relationship to the Level of Performance**, Al-Manara Magazine, Volume 20, Issue 1.p. 411/444.
9. Arouet, F.M., (2009) , **Competitive Advantage and the New Higher Education Regime**, Entelequia. Revista Interdisciplinar, 10, Otoño, pp. 21-35. Retrieved Jan. 15, 2012, from: <http://www.eumed.net/entelequia/es.art.php?a=10a0>
10. Badawi, Ahmed Zaki, (1984), **Dictionary of Administrative Sciences Terminology**, Dar Al-Kitab Al-Masry, , Cairo, Egypt.
11. Badley, G. , (1999) , **Improving Teaching in British Higher Education' Quality Assurance in Education**, 7, (1), pp.35-40.
12. Badri, M.A. and Abdulla, M.H., and Chiam, C. C., Lim, ., Norbaini , A. H, & Nur, A.O., (2011) ,**Towards Excellence in Higher Education –The Experience of Open University Malaysia (OUM)**, In: Symbiosis International Conference on Open & Distance Learning, 21-23 Feb 2011, Pune, India.
13. Bashour, Mounir, and Ramzi Salama (2005), **Quality Assurance in Arab Universities**, Beirut: Lebanese Association for Educational Sciences.
14. Bawab, Radwan, (2015), **The Functional and Social Performance of the University Professor in Nizam Al-Almadi**, Journal of

والبحثي، والمسؤولية المجتمعية، كما يجب ألا ينظر إلى تلك المعايير على أنها هدف، وإنما كمرشد نحو التميز، والإبداع، والابتكار، والمنافسة. كما يجدر بالجامعة التأسيس لثقافة ضمان الجودة والتميز وهذا من خلال:

- ✓ إعداد دليل عضو هيئة التدريس يوضح حقوق وواجبات ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس.
- ✓ بناء معايير واضحة ومحددة لاختيار عضو هيئة التدريس، تتضمن السمات الشخصية، والسمات الاجتماعية، والقيادية، والسمات الأكاديمية، والمهارية
- ✓ إنشاء مركز للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، للقيام بمهام إعداد برامج تدريبية محددة ومجدولة للتنمية المهنية لهيئة التدريس بشكل دوري ومستمر.
- ✓ التتبع في أساليب التقييم المستخدمة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات بحيث يشارك فيها المدرس نفسه وزملاؤه، ورؤساء الأقسام، وعمداء الكليات، والطلبة وفق أسس موضوعية مقبولة من الأطراف كلها.
- ✓ الحرص على تنفيذ جميع مهام التدريس من خلال وضع خطة دراسية تتسم بالجودة وتنفيذها باستخدام طرائق التدريس الحديثة واستغلال الوسائل والتقنيات التكنولوجية الحديثة.
- ✓ تشجيع أعضاء هيئة التدريس على النشر في المجلات العلمية الدولية
- ✓ تحفيز أعضاء هيئة التدريس للمساهمة في برامج المسؤولية المجتمعية.
- ✓ تزويد أعضاء هيئة التدريس بالتغذية الراجعة حول أدائهم لتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.

#### References:

1. Abu Al-Rab, Imad and et al., (2010), **Quality Assurance in Educational Institutions**, Research and Studies, (1st edition), Dar Al-Safa for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
2. Abu Radhi, Sahar Muhammad Muhammad, (2015), **A Proposed Perception of Standards for Quality Assurance and Institutional Accreditation in Saudi Schools in the Light Of Global Trends**, the Arab Journal for Quality Assurance of Higher Education Volume 8 No. 19.
3. Akan, O., Allen, R.S, Helms, M.M., & Spralls, S.A., (2006) , **Critical Tactics for Implementing Porter's Generic Strategies**, Journal of Business Strategy, Vol. 27, No. 1, pp. 43-53. Retrieved Jan. 25, 2012, from: <http://www.emeraldinsight.com>

- Tawfiq, Ali Alam, (2008), **Professional Development for Faculty Members**, an Introduction to Comprehensive Quality in University Education, The Arab Journal for Quality Assurance of University Education.
19. Raqqad, Saliha, (2014), **Application of the Quality Assurance System in Algerian Higher Education Institutions**, its prospects and constraints, unpublished doctoral thesis, University of Setif, Algeria.
20. Zargan, Layla, (2013), **A Training Program Proposal for University Faculty Members in Light of the Comprehensive Quality Standards in Higher Education**, unpublished doctoral thesis, University of Setif, Algeria.
- Social and Human Sciences, University of Ouargla, Vol. (11) No. (4).
15. Brahimi, Soumaya, (2006), **Reform of Higher Education and Scientific Research**, MA Thesis in Sociology of Development, University of Biskra, Unpublished, Algeria.
16. Hilal, Mohamed Abdel-Ghani, (1996), **Performance Management Skills**, Performance Development and Development Center, Cairo, Egypt.
17. Mwafak, Asma, (2015), **The Quality of the Teaching Performance of the University Professor from the Students' Point of View**, unpublished master thesis, University of Batna, Algeria.
18. Radman, Muhammad Saeed Ghaleb and