

درجة جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

ميساء وليد غيطان

أ. د. أحمد محمد بطاح*

تاريخ قبول البحث 2018/12/22

تاريخ استلام البحث 2018/11/5

ملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي. بلغت عينة الدراسة (695) عضو هيئة تدريس، منهم (548) ذكور، و(147) إناث لعام 2018/2017م. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة وأن التقدير الكلي لدرجة جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة، وعدم وجود فروق بين المتوسطات الحسابية في الدرجة الكلية في مستوى جودة الأداء الأكاديمي تعزى لمتغيرات (الجنس، والكلية)، ولمتغير الرتبة الأكاديمية الأعلى (أستاذ).

الكلمات المفتاحية: جودة الأداء الأكاديمي، عضو هيئة التدريس، الجامعات الخاصة.

* كلية العلوم التربوية/ الجامعة الأردنية/ الأردن.

The Degree of Quality of the Academic Performance of Faculty Members in Private Universities in Jordan from Faculty Members' point of view

**Maysa Walid Ghaithan
Prof. Ahmad Mohammad battah ***

Abstract:

The study aimed at finding out the degree of quality of the academic performance of faculty members in private universities in Jordan from faculty members' point of view. The descriptive correlational methodology was used. the study sample consisted of (695) faculty members, of these (548) were males and (147) were females for the academic year 2017/2018. To achieve the goal of the study, the study tool was developed. The overall assessment of the degree of quality of academic performance of the faculty members in private universities in Jordan was high from the viewpoint of faculty members. There were no difference between the means in the total score in the quality of academic performance due to sex and faculty variables and to the higher academic rank variable (professor).

Keywords: Academic performance quality, Faculty member, Private universities.

المقدمة

يشهد العالم اليوم أحداثاً متسارعة ومتجددة وغالباً ما يترتب على هذه الأحداث كثيراً من التطورات السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية والتربوية، وخاصة ما استجد على العالم من ثورة في مجال المعرفة والتكنولوجيا والاتصالات، مما أدى إلى تغيير في الممارسات المتبعة في مجال إدارة المؤسسات التعليمية وغيرها من حيث التعبير والمشاركة في صنع القرارات. ولكي تصل الجامعة إلى ما تصبو إليه، وحتى تتحقق الأهداف المرجوة لا بد أن تولي إدارات الجامعات اهتماماً مستمراً بعضو هيئة التدريس، وتلبية حاجاته ومتطلباته.

ويرى (Abed alsalam,2005) أن الأستاذ الجامعي يمثل الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها تحقيق وظائف الجامعة، ونجاح أستاذ الجامعة يرتبط بعوامل كثيرة منها ما ينتمي إلى طبيعة مهنته، ومنها ما ينتمي إلى ظروف العمل وبيئته، ومنها ما يعتمد على شخصيته ومستوى كفاءته، وجميع هذه العوامل تؤثر إيجاباً أو سلباً في مستوى رضا الأستاذ الجامعي عن وظيفته والذي ينعكس على أدائه المهني والأكاديمي.

ونظراً للانفجار المعرفي وتطور تقنيات الاتصال وبروز ظاهرة العولمة والتوجه نحو الإصلاح التعليمي وتطور الدراسات والأبحاث في الحقل التربوي فقد بات من الضروري إعداد هيئات تدريسية قادرة على التكيف مع هذه التحديات والمتغيرات، لا سيما وأن إدارات الجامعات أصبحت تدرك بأن مستوى فاعلية أداء أعضاء الهيئات التدريسية لا يرتبط فقط بالكادر الأكاديمي فحسب وإنما بسمعة الجامعات بأكملها، كما أن أعضاء هيئة التدريس يؤمنون بقوة بأن شهرة الجامعة إنما تستمد من رفعة شأنهم وحسن أدائهم العالي في مجالات التدريس والبحث العلمي، خصوصاً وأن تقويم أعضاء هيئة التدريس في أغلب الجامعات يركز على ثلاثة مجالات رئيسية هي التدريس، والإنتاج العلمي، والأداء في الأنشطة الأخرى داخل الجامعة وخارجها (Mkhlavi,2002).

ومن الأسباب التي أدت إلى الأهتمام المتزايد بجودة الأداء الأكاديمي تنامي ظاهرة التعليم الجامعي الخاص، والتزايد في هذا الاتجاه نحو تحميل المتعلم تكاليف تعليمه أو الجزء الأكبر منها. وبما أن المتعلم سوف يتحمل تكاليف دراسته فسوف يبحث عن الأفضل في التعليم والتدريس. واتساع دائرة المنافسة بين الجامعات على استقطاب الطلبة ليس على المستوى المحلي فحسب، بل وعلى المستوى العالمي، خصوصاً مع استثمار التعليم العالي لممكنات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريس عن بعد. فضلاً عن حرص المؤسسات التعليمية الجامعية الخاصة على

الحصول على شهادات الأداء الجامعي كشهادة الايزو ISO، أو شهادة الاعتماد الأكاديمي Academic Accreditation، وهذا يعني تحقيق الشروط والمعايير لهذه الجهات. ومطالبات أصحاب المصالح في التعليم العالي في زيادة مستوى أدائهم الأكاديمي حتى تتوافق كفاءة الخريجين مع حاجات المجتمع، والشعور بالثقة في المؤسسة التعليمية، والتأكد من أن التعليم على مستوى المعايير العالمية (Dahshan&Sisi,2004).

وتتمثل مشكلة الدراسة بعدم إدراك الجامعات العربية بأهمية دور الجامعة كمؤسسة علمية لها خصوصيتها ووظائفها والتركيز على الأنشطة الإدارية والمالية الروتينية أكثر من الاهتمام بالأنشطة الجامعية الأساسية، الأمر الذي أدى إلى فشل وظائفها الأساسية، وخلق شعور عدم الرضا بين أوساط العاملين الأكاديميين والإداريين والتأثير في حماسهم واهتمامهم بتحسين أدائهم الأكاديمي. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لبحث درجة جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

ويكمن هدف الدراسة الرئيس بالتعرف إلى درجة جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

على الرغم من تزايد الاهتمام العالمي بتقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بصفة عامة؛ والأداء التدريسي بصفة خاصة، فلا يزال تقويم أدائهم لا يحظى بالاهتمام الكافي في جامعاتنا، فدراسة موضوع الاداء الأكاديمي يُعد من الأمور المهمة من قبل الباحثين والتي تؤثر بدورها في الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، وعليه فإن هذه الدراسة تسعى للإجابة عن الأسئلة الآتية:

س1: ما درجة جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

س2: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن تبعاً لمتغيرات: (الجنس، والرتبة الأكاديمية، والكلية)؟

أهمية الدراسة

تنقسم أهمية الدراسة الى أهمية (تطبيقية، ونظرية)، وذلك على النحو الآتي:

الأهمية التطبيقية:

- تكمن أهمية هذه الدراسة في نتائجها المتوقعة، إذ يُؤمل أن تتم الاستفادة من نتائج هذه الدراسة على النحو الآتي:
- تفيد نتائج الدراسة أطرافاً متعددة من العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وذلك بالتعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لأعضاء التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن وعلاقته بالأداء الوظيفي.
 - تفيد نتائج الدراسة أطرافاً متعددة في الجامعات الخاصة في الأردن، وذلك بالتعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لأعضاء التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن وعلاقته بالأداء الوظيفي.
 - تفيد هذه الدراسة الباحثين التربويين، إذ من المؤمل أن تكون هذه الدراسة نواة لدراسات أخرى مشابهة واستخدامها مرجعاً لهم.

الأهمية النظرية:

تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدب النظري الذي يتعلق بالرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي.

حدود الدراسة:

- يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة في ضوء الحدود الآتية:
- **الحدود البشرية:** اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة في الأردن وعددهم (2492) عضو هيئة تدريس.
 - **الحدود الزمانية:** تتحدد نتائج هذه الدراسة على الجامعات الخاصة في الأردن في الفصل الدراسي الثاني لعام 2017/2018م.
 - **الحدود المكانية:** اقتصرت هذه الدراسة على الجامعات الخاصة في الأردن.

مصطلحات الدراسة

- اشتملت الدراسة على مجموعة من المصطلحات، وفيما يأتي تعريفها مفاهيمياً وإجراءياً:
- **الأداء الأكاديمي:** عرفه (Mustafa,2002:76) بأنه "بلوغ الفرد أو فريق العمل أو المنظمة للأهداف المخططة بكفاءة وفاعلية".
 - **ويعرف إجراءياً:** بأنه الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة وأبعاده الفرعية والذي طوره الباحثة لهذا الغرض.

- **عضو هيئة التدريس:** هو الفرد الذي يحمل درجة الدكتوراة أو ما يعادلها ويعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ أو أستاذ مساعد أو أستاذ مشارك (Zayton,1995).
- ويعرف حسب (Ministry of Education,2009): بأنه الشخص المعين في الجامعة ويكون برتبة أستاذ، أو أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد.
- **الجامعة الخاصة:** هي مؤسسة رسمية للتعليم العالي تمنح درجة جامعية (Ministry of Education,2009).
- وتعرف إجرائياً بأنها:** مؤسسة تعليمية تربية خاصة لإشراف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تحتوي على كليات لدراسات إنسانية وعلمية ومهنية تعمل على إعداد كفاءات بشرية وتنمية المعرفة وإعداد الباحثين ونشر الأبحاث في مختلف المجالات.
- الأدب النظري والدراسات السابقة**
- اشتمل الأدب النظري على الموضوعات الآتية: الأداء الأكاديمي:
- عرفه روبنز وورسيما (Robins & Wiersema,1995:110) بأنه: "قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها طويلة الأمد والتي تتمثل في البقاء والتكيف والنمو لأنه يعد المعيار النهائي في تقييم المنظمة".
- ويعرف الأداء الأكاديمي أيضاً بأنه: "قيام عضو هيئة التدريس بإنجاز الأعمال والمهام المكلف بها في القسم الذي يعمل فيه والذي تعكسه الدرجة النهائية التي يحصل عليها عند تقييمه سنوياً" (Shibane& Toma,2012:106).
- وعرفه (Mugbar,1994:49) بأنه "عبارة عما ما يقوم به موظف أو مدير من أعمال وأنشطة مرتبطة بوظيفة معينة ويختلف من وظيفة لأخرى وإن وجد بينهما عامل مشترك".
- ورأى خان وأفزله ورهمان (Khan & Afzal& Rrhman,2009) أن الأداء الأكاديمي يعد من أنماط السلوك والدوافع والقرارات والإجراءات التي تهدف إلى الوصول لمجموعة كاملة من الأنشطة الموضحة ضمن النظام الإداري لأي مؤسسة تعليمية كانت أم غير تعليمية.
- وعرف مباشر (Mubashir,2005) الأداء الأكاديمي بأنه: النتائج والانجازات التي تقدرها المؤسسة أو أي نظام إداري يعمل فيه العامل، أي أنه العمل والأداء الكمي والنوعي المتوقع من كل عامل بناءً على معايير ونقاط واضحة يحددها النظام الإداري.

وعرفه (Hawamdeh,2004:66) بأنه: "مجموعة أنماط السلوك الإداري المعبرة عن قيام العامل بأداء مهماته وتحمل مسؤولياته، وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة".

عناصر الاداء الأكاديمي

أشار (Durra,2003) أن للأداء مكونات وعناصر أساسية يجب تواجدها حتى يكون الأداء فعال، وهي على النحو الآتي:

- كفايات الموظف: وتعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به الموظف.
- متطلبات العمل (الوظيفية): وتشمل المهمات والمسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.
- بيئه التنظيم: وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال كالتنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والاجراءات المستخدمة، والعوامل الخارجية مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية القانونية.
- محددات الأداء الأكاديمي ومعاييرها: يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفه العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينهما، ونظراً لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء، واختلاف نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، فإن الباحثين يواجهان عدة صعوبات في تحديد العوامل المؤثرة في الأداء ومدى التفاعل بينهما.

العوامل المؤثرة في الاداء الأكاديمي

إن أداء الأفراد لا يظهر نتيجة لضغوط أو قوى نابغة من داخل الفرد فقط، ولكن يظهر نتيجة لعملية التفاعل بين القوى الداخلية والقوى الخارجية المحيطة به، ذلك أن القوى الداخلية المحركة للأداء تتأثر بعدد من العوامل مثل: العوامل الوراثية، والعوامل البيئية، وثقافة كل من المجتمع وأعضاء هيئة التدريس (Abo hamda,2011).

وقد حدد (Abed almohsen,2002) مجموعة من العوامل التي تؤثر في الأداء الأكاديمي،

وهي على النحو الآتي:

- حجم العمل والذي قد يؤثر في الأداء الأكاديمي للعاملين في المؤسسة التي تعالج بطبيعة وجودها حجماً كبيراً من العمل، فاحتياجات الوحدة الادارية قد تزيد أو تقل عن بعض الوحدات داخل المؤسسة.
- إنجاز العمل المتأخر أو المؤجل بطريقة أكثر من المعتاد يمكن أن يسبب تعجلاً ومعدلاً أعلى للإنتاج، ومثل هذا التعجل أو السرعة في إنجازه يتولد عنه إنخفاض في نوعية المنتج النهائي، في حين يسبب النقص في العمل المتاح انخفاضاً في معدل الإنتاج.
- العوامل الفنية وهي المتابعة والاستمرار في إدخال التكنولوجيا الحديثة من أجهزة ومعدات تقييم وبرمجيات، وذلك لأن أداء العاملين يتحدد بمستوى التكنولوجيا المتوافرة ونوعيتها.
- الهيكلية التنظيمية والاجرائية ذات أثر مباشر في الأداء الأكاديمي، ويتمثل ذلك بأن معدل الانتاج يتوقف على عوامل عدة منها: ملائمة الترتيبات التنظيمية والاجرائية، فالتعرف التنظيمي الذي يغير من تدفق العمل وتتابعه عادة ما يترتب عليه تغيير في معدل الإنجاز، واختصار خطوات العمل مما يقلل من الموارد المطلوبة لإنهاء العمل.

الدراسات السابقة

فيما يأتي عرض للدراسات السابقة العربية والاجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة (الأداء الأكاديمي)

دراسة زهانج (Zhang,2000) والتي هدفت التعرف إلى اكتشاف حجم أثر التدريب الإداري في تعلم المعلمين والأداء الوظيفي لهم في إحدى الولايات الأمريكية. استخدم المنهج الوصفي التحليلي. بلغت عينة الدراسة (247) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن التدريب الإداري يحدث فرقاً وأثراً مهماً في تعليم المعلمين، وهذا بدوره يؤدي إلى إحداث فرق مهم في الأداء الوظيفي لهم لدى قياس سلوكهم الوظيفي بأدوات تقدير الأداء، وأن برامج التدريب التي يتعرض لها الإداريون تسهم في زيادة الرضا الوظيفي والتزام المعلمين بالعمل الذي يعملون فيه.

دراسة جاندال وفارنيك (Gandal & Vranek,2001) والتي هدفت التعرف إلى بيان معايير جودة الأداء وأثرها في مستقبل العملية التربوية والمعايير في الولايات المتحدة الأمريكية. كما هدفت إلى قياس أثر معايير الجودة على مستقبل العملية التربوية من خلال تحديد مستويات دنيا لتطبيق المعايير والمستوى المطلوب، وقد استخدم منهج البحث الوصفي في هذه الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود معايير للجودة ولا سيما عمليات القياس والتقييم لمخرجات التعليم من

مهارات وأفكار ومعارف وجوانب نفسية واجتماعية، وقد عمدت الدراسة إلى الربط بين التقييم والتعليم، وشددت على أن تقيس الاختبارات ما اشتمل عليه المعيار.

قام (Al-masre & Professor,2001) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الحكومية بغزة من وجهة نظر طلبتهم، و لتحقيق ذلك أعتمد على المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (288) طالبا و طالبة موزعين على المستويات الدراسية الاربعة في سبع تخصصات دراسية، وأستخدمت استبانة مكونة من (64) فقرة للتعرف إلى الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بأبعاده الأربعة (التخطيط و التنفيذ و التقويم و التقبل النفسي) و أظهرت النتائج أن مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس كان منخفضا إذ لم يصل إلى المستوى الافتراضي (60%).

دراسة (Qamar,2017) والتي هدفت التعرف إلى معرفة آراء طلبة كلية التربية بجامعة بني سويف (بنها) والقضارف) في الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، فضلاً عن تأثير بعض المتغيرات (النوع الاجتماعي والمستوى الدراسي والعمر). وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي. ولتحقيق أهداف الدراسة أعدت أداة لقياس الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس مكونة من (35) فقرة موزعة على أربعة مجالات. بلغت عينة الدراسة (150) طالباً وطالبة. وأظهرت 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.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الخاصة في الأردن ومن هم برتبة (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)، والبالغ عددهم (2492) عضو هيئة تدريس (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2016/2017).

الجدول (1) توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير الجنس والرتبة الأكاديمية

المجموع	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	الجنس/ الرتبة	نوع الجامعة
2001	1184	481	336	ذكر	الجامعات الخاصة
491	365	102	24	أنثى	
2492	3529	2555	1772		المجموع

عينة الدراسة:

تم اختيار خمس جامعات بطريقة قصدية وكانت هذه الجامعات هي (جامعة جدارا، جامعة جرش الأهلية الخاصة، جامعة عمان الأهلية الخاصة، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، جامعة عمان العربية)، وبلغ أعضاء هيئة التدريس العاملون في هذه الجامعات (695) عضو هيئة تدريس، وقد تم اختيار العينة بطريقة طبقية عشوائية. منهم (548) ذكور و (147) إناث. وتم اختيارهم بعد الرجوع إلى (جدول تحديد حجم المجتمع والعينة العشوائية) Table for Determining Random Sampe Size from a Given Population. (Payne & McMorris,1967).

صدق اداتي الدراسة:

تم التحقق من تجانس أدوات الدراسة داخليا باستخدام طريقة الاتساق الداخلي وهي إحدى طرق صدق البناء (Construct Validity)، إذ تم إيجاد معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات كل مقياس مع الدرجة الكلية للمقياس، وكذلك معامل ارتباط كل فقرة مع البعد الذي تندرج تحته، وتبين أن جميع معاملات الارتباط للمقياس دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) مما يدل على صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

صدق المحتوى:

اعتمدت الباحثة صدق المحتوى لأداة الدراسة من خلال عرضها على محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمتخصصين في مجال (الإدارة التربوية، وأصول التربية، والمقياس والتقويم)، وذلك لإبداء رأيهم في كل فقرة من ناحية (مناسبة الفقرة، وضوح الصياغة، وانتفاء الفقرة)، وتم الأخذ بأراء المحكمين من حيث الحذف أو التعديل أو الإبقاء لأي فقرات من أداة الدراسة والملحق (2) يبين ذلك. تم تعديل الفقرات اللازم تعديلها. ومن ثم صياغة الاستبانة بصورتها النهائية، وبعد أن تم الإبقاء على الفقرات التي نالت (80%) من موافقة المحكمين، وبذلك بقيت أداة الدراسة بصيغتها النهائية مكونة من (49) فقرة للرضا الوظيفي، و (43) فقرة للأداء الأكاديمي.

ثبات أداتي الدراسة:

تم التحقق من ثبات أداتي الدراسة إذ قامت الباحثة بتطبيقها على (30) فرداً من خارج عينة الدراسة، ثم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية ذاتها، وذلك بعد فاصل زمني مقداره أسبوعان، وحساب معامل ارتباط بيرسون بين مرتي التطبيق، كما تم التحقق أيضا من الثبات لأدوات الدراسة عن طريق معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للاتساق

الداخلي، وأظهرت النتائج أن معاملات الثبات للمجالات في الأداتين بطريقة تطبيق وإعادة التطبيق للاختبار قد تراوحت للأبعاد بين (99-88). ولأداة ككل (98). وبطريقة الإتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ الفا فقد تراوحت للأبعاد بين (97-91). ولأداة (90)، وهي قيم ومعاملات ثبات مرتفعة ومناسبة لأغراض هذه الدراسة.

المعالجات الإحصائية:

بعد إدخال البيانات في جهاز الحاسوب تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS)، وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن تبعاً لمتغير (الجنس والرتبة الأكاديمية والكلية)، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الثلاثي (Tyree Way ANOVA). ولمعرفة اتجاه الفروق في مستوى جودة الأداء الأكاديمي تم استخدام اختبار شافيه للمقارنات البعدية تبعاً للرتبة الأكاديمية.

ولأغراض تحليل البيانات تم استخدام ترتيب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن كل مجال من مجالات أداة الدراسة، وتم تصنيف (تقدير) الفقرات وترتيبها باعتماد المعايير وفق المعادلة الآتية:

$$\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى} = \frac{1 - 5}{3} = 1.33$$

وعليه:

- المتوسطات الحسابية من (1-2,33) تقابل درجة تطبيق ضعيفة.
- المتوسطات الحسابية أكبر (2.34-3.67) تقابل درجة تطبيق متوسطة.
- المتوسطات الحسابية (3.68-5) تقابل درجة تطبيق مرتفعة.

نتائج الدراسة

1. النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على: ما درجة جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء

هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظرهم، بشكل عام ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة، والجدول (2) يبين ذلك:

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للكلي والمجالات لدرجة جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظرهم

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الرقم
مرتفعة	1	0.81	3.72	مهامت عضو هيئة التدريس	2
مرتفعة	2	0.80	3.71	البحث العلمي	3
مرتفعة	3	0.77	3.70	متطلبات التدريس	1
مرتفعة	4	0.81	3.69	آليات تقييم الأداء	4
متوسطة	5	0.83	3.67	خدمة المجتمع	5
مرتفعة	-	0.76	3.70	الكلي	

يلاحظ من خلال الجدول (2) أن درجة جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.76)، وقد جاء مجال (مهامت عضو هيئة التدريس) في الرتبة الاولى وبدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري (0.81)، بينما جاء مجال (خدمة المجتمع) في الرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.83).

وفيما يأتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات كل مجال من مجالات الاستبانة:

أولاً: مجال مهامت عضو هيئة التدريس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال (مهامت عضو هيئة التدريس)، والجدول (3) يبين ذلك:

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال مهامت عضو هيئة التدريس

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
مرتفعة	1	1.19	4.03	يساعد الطلبة في فهم مواقع الصعوبة في المادة واستيعابها.	17
مرتفعة	2	1.20	3.73	يطلع على الجديد في مجال تخصصه.	20
مرتفعة	3	1.27	3.71	يحرص على حضور (المؤتمرات والندوات) المتعلقة بعمله.	19
مرتفعة	4	1.22	3.70	يحرص على حضور دورات تدريبية تتعلق بتطور أدائه.	22
مرتفعة	5	1.18	3.69	يحاول الحصول على إجازة التفرغ العلمي.	23
متوسطة	6	1.15	3.61	يبتكر ويطور ويضيف على المنهج.	18
متوسطة	7	1.27	3.59	يمتلك دافعية للتأليف.	21
مرتفعة	---	0.81	3.72	الكلي	

يلاحظ من خلال الجدول (3) أن درجة جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمجال (مهام عضو هيئة التدريس) جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري (0.81). وأن الفقرة (17) والتي تنص على "يساعد الطلبة في فهم مواقع الصعوبة في المادة واستيعابها" جاءت في الرتبة الأولى بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (1.19)، بينما جاءت الفقرة (21) والتي تنص على "يمتلك دافعية للتأليف" في الرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (1.27).

ثانياً: مجال البحث العلمي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال (البحث العلمي)، والجدول (4)

يبين ذلك:

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال البحث العلمي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
28	تتسم إجراءات الجامعة من أجل الترقية العلمية بالسهولة.	4.02	1.18	1	مرتفعة
25	يُجرى ابحاثاً علمية تطبيقية.	3.73	1.26	2	مرتفعة
31	توفر الجامعة الدعم المطلوب لانجاز البحث العلمي.	3.72	1.19	3	مرتفعة
24	يحرص على انجاز أبحاث علمية بصورة دورية.	3.70	1.23	4	مرتفعة
30	يحرص على أن تكون هناك علاقة بين المنشورات العلمية التي يقوم بها والمقررات التي يدرسها.	3.69	1.27	5	مرتفعة
27	تحرص الجامعة على معقولية العبء التدريسي ليتمكن عضو هيئة التدريس من اجراء البحوث العلمية.	3.63	1.21	6	متوسطة
29	توفر الجامعة لعضو هيئة التدريس المساعدة اللازمة لتمكنه من تجميع البيانات الخاصة لبحوثه العلمية.	3.60	1.14	7	متوسطة
26	تحرص الجامعة على وجود مخصصات مالية للأنفاق على البحوث العلمية.	3.59	1.29	8	متوسطة
	الكلية	3.71	0.80	--	مرتفعة

يلاحظ من خلال الجدول (4) أن درجة جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمجال (البحث العلمي) جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (0.80). وأن الفقرة (28) والتي تنص على " تتسم إجراءات الجامعة من أجل الترقية العلمية بالسهولة " جاءت في الرتبة الأولى بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (1.18)، بينما جاءت الفقرة (26) والتي

تنص على " تحرص الجامعة على وجود مخصصات مالية للانفاق على البحوث العلمية." في الرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (1.29).

ثالثاً: مجال متطلبات التدريس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال (متطلبات التدريس)، والجدول

(5) يبين ذلك:

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال متطلبات التدريس

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	يوضح الأفكار والمفاهيم عند طرحها.	4.05	1.19	1	مرتفعة
11	يؤدي المهمات المطلوبة منه بكفاءة.	3.76	1.23	2	مرتفعة
4	يُعد خطة بمواصفات نوعية.	3.75	1.20	3	مرتفعة
14	يبلغ الطلبة بوقت المحاضرة ومكانها.	3.74	1.26	5	مرتفعة
3	ينجز الخطة في الوقت المحدد.	3.73	1.28	4	مرتفعة
6	يستفيد من التقنيات الحديثة في عرضه للمحاضرة.	3.72	1.23	6	مرتفعة
13	يعرف عن نفسه للطلبة.	3.71	1.24	7	مرتفعة
5	ينهي المحاضرة في الوقت المحدد.	3.70	1.19	8	مرتفعة
10	يطبق استراتيجيات تقويم حديثة.	3.69	1.24	10	مرتفعة
12	يتم توزيع الخطة على الطلبة في اليوم الدراسي الأول.	3.66	1.26	9	متوسطة
16	يتم اعلام الطلبة عن ساعات تواجده في المكتب.	3.64	1.21	11	متوسطة
2	يطرح أفكاراً إبداعية.	3.62	1.15	12	متوسطة
9	يقترح الرجوع الى (مراجع ومصادر) حديثة.	3.62	1.25	12	متوسطة
7	يطبق الخطة الموضوعية وفقاً لمقتضاها.	3.61	1.28	14	متوسطة
15	يطلب من الطلبة تسجيل خلفياتهم العلمية وخبراتهم لتكون مرجعاً له.	3.61	1.29	14	متوسطة
8	يستعمل استراتيجيات تدريس متعددة.	3.60	1.22	16	متوسطة
	الكلية	3.70	0.77	--	مرتفعة

يلاحظ من خلال الجدول (5) أن درجة جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في

الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمجال (متطلبات

التدريس) جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.77). وأن الفقرة (1)

والتي تنص على " يوضح الأفكار والمفاهيم عند طرحها " جاءت في الرتبة الأولى بدرجة مرتفعة

وبمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (1.19)، بينما جاءت الفقرة (8) والتي تنص على "

يستعمل استراتيجيات تدريس متعددة." في الرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.60)

وانحراف معياري (1.22).

رابعاً: مجال آليات تقييم الأداء

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال (آليات تقييم الأداء)، والجدول (6) يبين ذلك:

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال آليات تقييم الأداء

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
37	يشارك في أنشطة التنمية المهنية باستمرار.	3.98	1.19	1	مرتفعة
35	تعتمد الجامعة الأداء الجيد كأساس للارتقاء الوظيفي.	3.69	1.18	2	مرتفعة
34	تحرص الجامعة على إشراك الطلبة في تقييم أدائي.	3.67	1.27	3	متوسطة
32	تقوم الجامعة أدائي بصورة موضوعية.	3.64	1.23	4	متوسطة
36	يحرص على تطوير أدائه بالتدريب المستمر.	3.59	1.20	5	متوسطة
33	تأخذ الجامعة تقييم الطلبة بعين الاعتبار عند تجديد العقود لأعضاء هيئة التدريس.	3.57	1.21	6	متوسطة
	الكلية	3.69	0.81	--	مرتفعة

يلاحظ من خلال الجدول (6) أن درجة جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمجال (آليات تقييم الأداء) جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (0.81). وأن الفقرة (37) والتي تنص على "يشارك في أنشطة التنمية المهنية باستمرار" جاءت في الرتبة الأولى بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (1.19)، بينما جاءت الفقرة (33) والتي تنص على "تأخذ الجامعة تقييم الطلبة بعين الاعتبار عند تجديد العقود لأعضاء هيئة التدريس." في الرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (1.21).

خامساً: مجال خدمة المجتمع

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال (خدمة المجتمع)، والجدول (7) يبين ذلك:

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال خدمة المجتمع

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
42	تعمل الجامعة على فتح المجال لعضو هيئة التدريس لتقديم البرامج التدريبية والتعليمية لفئات المجتمع مثل (تدريب الطلاب وحديثي التخرج والمتطوعين).	3.73	1.26	1	مرتفعة
41	يحرص عضو هيئة التدريس أن تكون مشاركته المجتمعية ملبية لحاجات مجتمعه المحلي.	3.70	1.22	2	مرتفعة
39	تقدر الجامعة مشاركة عضو هيئة التدريس في خدمة مجتمعه.	3.70	1.23	2	مرتفعة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
38	تحرص الجامعة على مشاركة عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع.	3.69	1.18	4	متوسطة
43	تشارك الجامعة عضو هيئة التدريس في الاعمال التطوعية والمبادرات الانسانية	3.60	1.29	5	
40	يشارك عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع ضمن شروط الترقية ويحتسب ذلك ضمن نقاط الترقية.	3.59	1.27	6	متوسطة
	الكلية	3.67	0.83	-	متوسطة

يلاحظ من خلال الجدول (7) أن درجة جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمجال (خدمة المجتمع) جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.83). وأن الفقرة (42) والتي تنص على "تعمل الجامعة على فتح المجال لعضو هيئة التدريس لتقديم البرامج التدريبية والتعليمية لفئات المجتمع مثل (تدريب الطلاب وحديثي التخرج والمتطوعين)". جاءت في الرتبة الأولى بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (1.26)، بينما جاءت الفقرة (40) والتي تنص على "يشارك عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع ضمن شروط الترقية ويحتسب ذلك ضمن نقاط الترقية." في الرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (1.27).

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى جودة

الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن تبعاً لمتغير:

(الجنس، والرتبة الأكاديمية، والكلية)؟

للإجابة عن السؤال الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن تبعاً لمتغيرات الجنس والكلية والرتبة الأكاديمية كما في الجدول (8):

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة

التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن تبعاً لمتغيرات الجنس والكلية والرتبة الأكاديمية

المتغير	فئة المتغير	المجال					
		الكلية	خدمة المجتمع	آليات تقييم الأداء	البحث العلمي	مهام عضو هيئة التدريس	متطلبات التدريس
الجنس	ذكور	3.73	3.70	3.72	3.74	3.75	3.73
		548	548	548	548	548	548
	اناث	0.80	0.88	0.84	0.84	0.84	0.81
		3.60	3.57	3.57	3.62	3.63	3.59
الكلية	علمية	147	147	147	147	147	147
		0.59	0.62	0.70	0.65	0.68	0.58
		3.69	3.70	3.68	3.69	3.68	3.70

المتغير	فئة المتغير	المجال						
		الكلية	خدمة المجتمع	آليات تقييم الأداء	البحث العلمي	مهام عضو هيئة التدريس	متطلبات التدريس	
		216	216	216	216	216	العدد	
		0.73	0.76	0.76	0.78	0.80	0.72	الانحراف المعياري
		3.71	3.65	3.69	3.72	3.74	3.7	المتوسط الحسابي
		479	479	479	479	479	479	العدد
	انسانية	0.78	0.87	0.83	0.81	0.82	0.79	الانحراف المعياري
		3.97	3.97	3.98	3.94	3.99	3.98	المتوسط الحسابي
الرتبة الأكاديمية	استاذ	105	105	105	105	105	105	العدد
		0.71	0.82	0.74	0.76	0.71	0.72	الانحراف المعياري
	مشارك	3.75	3.67	3.74	3.78	3.79	3.75	المتوسط الحسابي
		169	169	169	169	169	169	العدد
	مساعد	0.74	0.82	0.78	0.77	0.79	0.75	الانحراف المعياري
		3.62	3.59	3.60	3.63	3.63	3.61	المتوسط الحسابي
	421	421	421	421	421	421	العدد	
	0.77	0.83	0.82	0.81	0.83	0.77	الانحراف المعياري	

يتبين من الجدول (8) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن تبعاً لمتغيرات الجنس والكلية والرتبة الأكاديمية، ولمعرفة دلالة تلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الثلاثي (Three Way ANOVA) كما في الجدول (9):

الجدول (9). نتائج تحليل التباين الثلاثي (Three Way ANOVA) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمستوى جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن تبعاً لمتغيرات الجنس والكلية والرتبة الأكاديمية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
متطلبات التدريس	الجنس	1.452	1	1.452	2.502	.114
	الكلية	.007	1	.007	.012	.913
	الرتبة	10.602	2	5.301	9.135	.000
	الخطأ	400.412	690	.580		
	الكلية المصحح	413.456	694			
مهام عضو التدريس	الجنس	.859	1	.859	1.330	.249
	الكلية	.505	1	.505	.782	.377
	الرتبة	10.508	2	5.254	8.135	.000
	الخطأ	445.614	690	.646		
	الكلية المصحح	458.218	694			
البحث العلمي	الجنس	1.022	1	1.022	1.609	.205
	الكلية	.208	1	.208	.327	.567

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
	الرتبة	8.206	2	4.103	6.459	.002
	الخطأ	438.293	690	.635		
	الكلية المصحح	448.408	694			
آليات تقييم الأداء	الجنس	1.512	1	1.512	2.345	.126
	الكلية	.026	1	.026	.040	.842
	الرتبة	11.666	2	5.833	9.045	.000
	الخطأ	444.958	690	.645		
	الكلية المصحح	459.211	694			
خدمة المجتمع	الجنس	1.012	1	1.012	1.474	.225
	الكلية	.259	1	.259	.377	.539
	الرتبة	10.965	2	5.483	7.988	.000
	الخطأ	473.616	690	.686		
	الكلية المصحح	486.825	694			
الكلية	الجنس	1.208	1	1.208	2.112	.147
	الكلية	.033	1	.033	.059	.809
	الرتبة	10.224	2	5.112	8.937	.000
	الخطأ	394.705	690	.572		
	الكلية المصحح	407.048	694			

يلاحظ من الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية في الدرجة الكلية في مستوى جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن تعزى لمتغيري (الجنس، والكلية)، إذ كانت قيمة (ف) المحسوبة = (2.112، 0.059)، على الترتيب. بينما يلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للرتبة الأكاديمية إذ كانت قيمة (ف) المحسوبة = (8.937)، ولمعرفة اتجاه الفروق في مستوى جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن تبعا للرتبة الأكاديمية تم استخدام اختبار شافيه للمقارنات البعدية كما في الجدول (10):

الجدول (10) نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية لاتجاه الفروق في مستوى جودة الأداء الأكاديمي لدى

أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن تبعا للرتبة الأكاديمية

المجال	الرتبة (س)	الرتبة (ص)	الفرق بين المتوسطين	الدلالة
متطلبات التدريس	أستاذ	مشارك	.2321	.050
	أستاذ مشارك	مساعد	.3641*	.000
مهام عضو التدريس	أستاذ	مشارك	.2003	.135
	أستاذ مشارك	مساعد	.3525*	.000
	أستاذ	مشارك	.1523	.116
البحث العلمي	أستاذ	مشارك	.1612	.267

المجال	الرتبة (س)	الرتبة (ص)	الفرق بين المتوسطين	الدلالة
آليات تقييم الأداء	مساعد	مساعد	.3083*	.002
	أستاذ مشارك	مساعد	.1472	.129
	أستاذ	مشارك	.2433	.052
	أستاذ مشارك	مساعد	.3816*	.000
خدمة المجتمع	أستاذ	مشارك	.2963*	.016
	أستاذ مشارك	مساعد	.3760*	.000
	أستاذ مشارك	مساعد	.0797	.572
الكلية	أستاذ	مشارك	.2242	.058
	أستاذ	مساعد	.3560*	.000
	أستاذ مشارك	مساعد	.1317	.161

يلاحظ من الجدول (10) أن الفروق في مستوى جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن للكلية والأبعاد (مهام عضو التدريس، والبحث العلمي، وآليات تقييم الأداء) بين من رتبهم الأكاديمية أستاذ ومن رتبهم (استاذ مساعد) ولصالح من رتبهم (استاذ)، وبالنسبة لُبعد (متطلبات التدريس، وخدمة المجتمع) فكانت الفروق بين من رتبهم (أستاذ) من ناحية ومن رتبهم (أستاذ مشارك وأستاذ مساعد) من ناحية أخرى؛ أي لصالح الرتبة الأعلى.

مناقشة النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة أن التقدير الكلي لدرجة جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.76)، إذ جاء مجال (مهام عضو هيئة التدريس) في الرتبة الأولى وبدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري (0.81)، وربما يعزى ذلك إلى أهمية توضيح مهام عضو هيئة التدريس بشكل واضح للقيام بعملهم بكفاءة وفعالية عالية، وذلك لتحقيق الأهداف المنشودة التي ترسمها الجامعة باستمرار من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع، فضلاً عن ذلك فإن معرفة كل عضو هيئة تدريس لمهامه بشكل صحيح فإنه يكثف جهوده ووقته للقيام بمهامه الموكلة إليه بأمانة وإخلاص.

بينما جاء مجال (خدمة المجتمع) في الرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.83). وربما يعزى ذلك إلى إشغال أعضاء هيئة التدريس بعملية التدريس والتي تأخذ أغلب وقتهم، فضلاً عن انشغالهم بالأبحاث المطلوبة منهم للترقي، كل ذلك يجعل توجههم لخدمة قليل نوعاً ما، ولكن لا نقول انه معدوم، واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة جلمبو وفرج الله (2011) ودراسة الغامدي (3013)، واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج

دراسة المصري والأستاذ (2001) ودراسة الجبر (2014). وفيما يأتي مناقشة النتائج المتعلقة بكل مجال من مجالات أداة الدراسة على حدة، وعلى النحو الآتي:

1. مناقشة النتائج المتعلقة بمجال (مهمات عضو هيئة التدريس):

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال (مهمات عضو هيئة التدريس) جاءت مرتفعة وأن الفقرة (17) والتي تنص على "يساعد الطلبة في فهم مواقع الصعوبة في المادة واستيعابها" جاءت في الرتبة الأولى بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (1.19)، وهذا يدل على ما يتمتع به عضو هيئة التدريس من كفاءة عالية في التدريس وإخلاص بدرجة عالية في شرح المادة التعليمية للطلبة، ويدل ذلك أيضاً على تأني عضو هيئة التدريس في تدريسهم وعرض المادة التعليمية للطلبة بتفصيل دقيق، والتركيز على مواقع الصعوبة وتوضيحها للطلبة ليتم فهمها واستيعابها بشكل صحيح.

بينما جاءت الفقرة (23) والتي تنص على "يحاول الحصول على إجازة التفرغ العلمي" في الرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (1.27). وربما يعزى ذلك إلى أن الجامعات بدأت تتهاون وتتساهل في التعامل بجدية مع هذه البحوث المنجزة للأعضاء المتفرغين.

2. مناقشة النتائج المتعلقة بمجال (البحث العلمي):

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال (البحث العلمي) جاءت بدرجة مرتفعة، وأن الفقرة (28) والتي تنص على "تتسم إجراءات الجامعة من أجل الترقية العلمية بالسهولة" جاءت في الرتبة الأولى بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (1.18). وهذا يدل على أن الجامعة تهتم بترقيات أعضاء هيئة التدريس وتسهل الإجراءات لذلك، ويدل أيضاً على ارتياح أعضاء هيئة التدريس للجامعة في هذا المجال، وهذا من شأنه أن يزيد من دافعية أعضاء هيئة التدريس وزيادة نشاطهم في إجراء الأبحاث التي قد تخدم الجامعة وتنفيد من نتائجها على أرض الواقع.

بينما جاءت الفقرة (26) والتي تنص على "تحرص الجامعة على وجود مخصصات مالية للاندفاع على البحوث العلمية." في الرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.59) وانحراف

معياري (1.29). وربما يعزى ذلك إلى أن هذه المخصصات قد لا تكفي للأبحاث العلمية بشكل كامل مما يضطر عضو هيئة التدريس إلى أن يدفع تكاليف بحثه، وذلك حتى يتمكن من إنهاء بحثه للحصول على الترقية التي ينتظرها بفارغ من الصبر.

3. مناقشة النتائج المتعلقة بمجال (متطلبات التدريس):

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال (متطلبات التدريس)، جاءت مرتفعة وأن الفقرة (1) والتي تنص على " يوضح الأفكار والمفاهيم عند طرحها " جاءت في الرتبة الأولى بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (1.19)، وهذا يدل على اهتمامهم بأن تصل المعلومة الصحيحة إلى الطلبة بشكل صحيح دون لبس في فهمها من قبل الطلبة، وذلك للعمل بمقتضى الأفكار والمفاهيم التي يتم طرحها للطلبة، وحتى يتكون فهم مشترك لدى الطلبة لهذه الأفكار والمفاهيم.

بينما جاءت الفقرة (8) والتي تنص على " يستعمل استراتيجيات تدريس متعددة. " في الرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (1.22). وربما يعزى ذلك إلى شيوع طريقة المحاضرة في تدريس الطلبة، وقلة التنوع في استراتيجيات التدريس، وذلك لسهولة التدريس بطريقة المحاضرة، وهذا يدل على أن أغلب أعضاء هيئة التدريس يقاومون التغيير في نمط تدريسهم ظناً منهم أن بعض استراتيجيات التدريس تتطلب وقتاً وجهداً أكبر.

4. مناقشة النتائج المتعلقة بمجال (آليات تقييم الأداء):

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال (آليات تقييم الأداء) جاءت بدرجة مرتفعة ، وأن الفقرة (37) والتي تنص على " يشارك في أنشطة التنمية المهنية باستمرار " جاءت في الرتبة الأولى بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (1.19)، وهذا يدل على اهتمام عضو هيئة التدريس في التنمية المهنية باستمرار، والتي من شأنها أن تزيد من امتلاكه لمهارات متنوعة في التدريس والتقييم، والتي من شأنها أيضاً أن تنعكس على العملية التعليمية في الجامعة بشكل إيجابي ، وذلك للقيام بالأعمال والمهام الموكلة إليه بكفاءة وفاعلية عاليين

بينما جاءت الفقرة (33) والتي تنص على " تأخذ الجامعة تقييم الطلبة بعين الاعتبار عند تجديد العقود لأعضاء هيئة التدريس." في الرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (1.21). وربما يعزى ذلك إلى أن تقييم الطلبة لا يتصف بالصدق والموضوعية المطلوبة دائماً، وربما أيضاً تدخل الاعتبارات الشخصية في تقييم الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية وبالتالي لن نصل إلى القرار الصحيح بشأن تجديد العقود لأعضاء هيئة التدريس.

5. مناقشة النتائج المتعلقة بمجال (خدمة المجتمع):

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال (خدمة المجتمع)، جاءت بدرجة متوسطة وإن الفقرة (42) والتي تنص على " تعمل الجامعة على فتح المجال لعضو هيئة التدريس لتقديم البرامج التدريبية والتعليمية لفئات المجتمع مثل (تدريب الطلبة وحديثي التخرج والمتطوعين)." جاءت في الرتبة الأولى بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (1.26)، وهذا يدل على اهتمام الجامعة بتدريب الطلبة وحديثي التخرج والمتطوعين، وهذا يدل أيضاً على اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في البرامج التدريبية والتعليمية لفئات المجتمع، وهذا دليل على انتماء أعضاء هيئة التدريس لبلدهم وشعبهم وأمتهم.

بينما جاءت الفقرة رقم (48) والتي تنص على " يشارك عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع ضمن شروط الترقية ويحتسب ذلك ضمن نقاط الترقية." في الرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (1.27). وربما يعزى ذلك إلى أن التركيز الأكبر في الحصول على الترقية بالنسبة لعضو هيئة التدريس على ما يقدمه من أبحاث في مجال تخصصه وهو المعتاد في أغلب الجامعات.

التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، يوصي الباحثان بما يأتي:

- أظهرت نتائج الدراسة أن التقدير الكلي لدرجة جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت مرتفعة، وعدم وجود فروق بين المتوسطات الحسابية في الدرجة الكلية في مستوى جودة الأداء الأكاديمي تعزى لمتغيري (الجنس، والكلية)، لذا يوصي الباحثة بتقدير أعضاء هيئة التدريس لجودة أدائهم الأكاديمي وإيجاد الطرق المناسبة لزيادته أكثر فأكثر.

- أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق بين المتوسطات الحسابية في الدرجة الكلية في مستوى جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن تعزى لمتغير (الرتبة الأكاديمية)، بين من رتبهم الأكاديمية (أستاذ) ومن رتبهم (أستاذ مساعد، وأستاذ مشارك) ولصالح من رتبهم (أستاذ)؛ أي لصالح الرتبة الأعلى، لذا يوصي الباحثان بالتركيز على أعضاء هيئة التدريس أصحاب الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد). والعمل على زيادة جودة أدائهم الأكاديمي، وإيجاد الطرق المناسبة لزيادته أكثر فأكثر.

References

- Abd al Mohsen, T.(2002). **Evaluation of performance, New entries for a new world**, 1st ed, Alexandria: Arab Renaissance House.
- Abd al Salam, S. (2005). **Academic factors related to job satisfaction of the university professor**, Field study on faculties of education, Unpublished Master Thesis, Ain Shams University, Cairo, Egypt.
- ALmasre, R. and Professor, Mahmoud (2001). The academic performance of faculty members at the faculty of governmental education in Gaza from the perspective of their students. **Al-Aqsa University Journal**, Al-Aqsa University, Gaza, Palestine. 5 (1), 93-143.
- Atwi, J.(2001). **Modern school administration: Its theoretical concepts and practical applications**, 1st ed, Amman: International Scientific House and House of Culture for publication and distribution.
- Dahshan, J. and Sisi, J. (2004). Evaluation of some aspects of the academic performance of faculty members at Menoufia University through their opinions. **Journal of Psychological and Educational Research, Menoufia University**. 19 (3): 381-452
- Durra, B. (2003) **Human performance technology in organizations: theoretical basis and its implication in the contemporary Arab environment**, Amman: Jordan, Arab Organization for Administrative Development.
- Gandal, M., and Vranek, J. (2001). Sept, Standards: Here today, here tomorrow. **Educational leadership**, 59 (1): 6-13.
- Hawamdeh, N. (2004). "The relationship between the level of awareness of the effectiveness and fairness of the system of performance evaluation and the performance of job and job satisfaction and job loyalty and organizational confidence of employees in the ministries of service Jordan." **King Saud University Journal of Administrative Sciences**, 16 (1), 61-99

- Khan, M., Afzal, H., Rehman, K. (2009). "Impact of task conflict on employee's performance of financial institutions", **European Journal of Scientific Research**, 27(4), 479-487.
- Ministry Higher of Education and Scientific Research, General Statistics, Retrieved on 6/10/2018 from the official website: <http://www.mohe.gov.jo/en/pages/Statistics.aspx>
- Ministry of Higher Education and Scientific Research, Law of Jordanian Universities, Retrieved on 12/10/2018 from the official website: <http://www.mohe.gov.jo/en/pages/Legislation.aspx>
- Mkhlavi, M.(2002): Building a tool to assess the efficiency of teaching performance of a member of the faculty of the University of Sana'a, **Journal of Research and Educational Studies**, No. 16, year 8.
- Mubashir., T. Ghazal., S. (2005). Occupational stress and job performance. **Proceedings of the national research conference**. punjab, Lahore.
- Mugbar, M.(1994). **Al Amana in administrative performance**, Jeddah: Modern Services Librar.
- Mustafa, A. (2002). **Human management: Assets and skills**, 1st ed, Cairo: Arab Renaissance House.
- Qamar, M. & Mohamed, M. (2017). The academic performance of faculty members in the two faculties of education, the University of Dunga and Al-Qadarif as recognized by the students, **The Arab Journal for Quality Assurance of University Education**, 10 (22), 4.
- Robins, J. & Wiersema, M, 1995: A resource based approach to multi business firm – empirical analysis of portfolio interrelationship and corporate financial performance, **Strategic Management Journal**, May.
- Said, M.& ALghaliby, T. (2002). **Administrative policies concept and drafting**, Mosul: Dar Al Kutub for Printing and Publishing.
- Sarifi, M. (2003), **Organizational behavior**, Alexandria: Horus International Foundation.
- Zaytoon, A. (1995). **University teaching methods**, Amman: Dar Al Shorouq.
- Zhang., Joping. (2000). Effects of management training on trainees learning, job performance and organisation results. **DAI_A**, 60/80, P.2770.