



عمادة البحث العلمي  
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

مجلة إدارة الجودة الشاملة  
Journal homepage:  
<http://journals.sustech.edu/>



## مستوى الرضا لدى التدريسيين عن تقييم ادائهم الجامعي (الفروع العلمية في كلية الطب نموذجاً)

عفاف سامي حسن      امل عمر بخيت      يسرى محمد عبدالله

### المستخلص:

هدف البحث الحالي الى الكشف عن مستوى الرضا عن تقييم الاداء الجامعي لدى التدريسيين حسب متغيرات نوعية (اللقب العلمي والجنس ) كلية الطب – جامعة بغداد ،ولتحقيق ذلك اعدت الباحثة مقياس الرضا عن التقييم تالف من 16 فقرة هي عبارة عن معايير مشتركة لاداء التدريسي في الكلية وصيغت بصورة عبارات تقريرية يتبعها سلم بديل اجابة متدرج ثلاثي وقد تحققت من الصدق الظاهري من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء والمختصين فضلا عن احدى مؤشرات الصدق البنائي من مؤشر الاتساق الداخلي وكانت جميع الفقرات صادقة واما الثبات فقدر من خلال معامل الفا- كرو نباخ وبلغ 0.873 ويعد مقبول لأغراض مثل هذا البحث واضيفت فقرتين رقم ( 17 ) وتساءل عن مستوى الرضا العام عن تقييم الاداء من خلال بدليلين (نعم – لا ) وفقرة ( 18 ) يطلب من التدريسي ذكر درجة تقييمه السنوي في ضوء استمارة تقييم الاداء الرسمية (ملحق3) وطبق المقياس على عينة اختيرت عشوائيا حجمها ( 88 ) وبنسبة 53% من المجتمع المستهدف واستخدمت بعض المعالجات الاحصائية مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط والاختبار التائي وتحليل التباين الاحادي وتوصلت الى النتائج الاتية :

- 1- مستوى الرضا حسب المقياس دون المتوسط
  - 2- مستوى التقييم حسب استمارة التقييم جيد جدا
  - 3- لا توجد فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية للدرجات الكلية حسب مقياس الرضا تباعا للقب العلمي
  - 4- لا توجد فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية للدرجات الكلية حسب مقياس الرضا تباعا للجنس
  - 5- كانت نسبة الراضين عن تقييمه 52(نعم )% تقريبا وغير الراضين ( لا ) نسبة 48%
  - 6- وخلصت الى بعض الاستنتاجات من اهمها (من الاسباب المهمة في ضعف مستوى الرضا عن تقييم الاداء يرجع الى احادية مصدر التقييم وهو رؤساء الاقسام) وبعض التوصيات ومنها (تفعيل اساليب تقييم متنوعة مثل التقييم الخارجي الزملاء ،الطلبة،واشراك رؤساء الاقسام العلمية بدورات تدريبية عن تقييم الاداء الشامل) واقترحت بعض البحوث الميدانية التكميلية او التطويرية.
- الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي – الاداء – تقييم الاداء – الرضا عن تقييم الاداء

## Abstract

The aim of the current research is to reveal the level of satisfaction with evaluating the university performance of the teachers according to qualitative variables (scientific title and gender), College of Medicine - University of Baghdad, and to achieve this, the researcher prepared a measure of satisfaction with evaluation consisting of 16 paragraphs, which are common standards for the teaching performance in the college and were formulated in the form of reportable statements followed by an alternative scale, a triple graded answer, and it has verified the apparent validity by presenting it to a group of experts and specialists, as well as one of the structural validity indicators from the internal consistency index. For the purposes of such research, two paragraphs No. (17) were added, asking about the level of general satisfaction with evaluating performance through two alternatives (yes - no) and paragraph (18) asking the teacher to mention the degree of his annual evaluation in light of the official performance evaluation form (Appendix 3), and the scale was applied to a randomly selected sample of (88) size and 53% of the target population. Some statistical treatments were used such as the arithmetic mean, standard deviation, correlation coefficient, the T-test and the single-variance analysis, and the following results were reached:

- 1- The level of satisfaction according to the scale is below average
- 2- The level of evaluation according to the evaluation form is very good
- 3- There are no significant differences between the arithmetic averages of the total grades according to the scale of satisfaction in succession to the scientific title
- 4- There are no significant differences between the arithmetic averages of the total scores according to the measure of satisfaction, respectively, by gender
- 5- The percentage of those who were satisfied with his evaluation was approximately 52% (yes) and those who were dissatisfied (no) 48%.
- 6- And I concluded some conclusions, the most important of which are (one of the important reasons for the low level of satisfaction with performance evaluation is due to the unilateralism of the evaluation source, which is the heads of departments) and some recommendations, including (the activation of various evaluation methods such as external evaluation of fellow students

And the participation of the heads of scientific departments in training courses on comprehensive performance evaluation) and some complementary or development field research was suggested.

### Key words:

jobsatisfaction - performance - performance appraisal - satisfaction with performance appraisal

### المقدمة :

عند الحديث عن جودة الاعتماد في التعليم العالي يتبادر الى الذهن المهام التي تقع على عاتق التدريسي الجامعي بمختلف مجالات الاداء من نشاط تربوي وتعليمي ونشاط بحثي علمي ونشاطه في الخدمة المجتمعية، وكل هذه الانشطة ولغرض تطويرها وتحسينها الى عملية تقييم من قبل اصحاب القرار ، ترى الباحثة حتى تكتمل فعاليتها تحتاج الى نوع من الاطمئنان من قبل التدريسين وكسب رضاهم ، لذا تحاول الباحثة الكشف عن مستوى رضاهم عن تقييمهم .

## مشكلة البحث:

ان استقصاء الرضا The Satisfaction رضا التدريسيين هي طريقة فعالة للأصحاب القرار للتعرف على الحالة الشعورية وتفيد معلومات مفيدة لأداره بيئة العمل بإيجابية التفاعل بين العلاقات الانسانية بين افراد بيئة العمل وعليها يتوقف تطوير المؤسسة وتحسين اداء عناصرها ، في ضوء ما تقدم شعرت الباحثة بمشكلة البحث من تفاعلها مع التدريسيين خلال عملها في شعبة ضمان الجودة وتقوم الاداء في كلية الطب خلصت الى ضرورة الوقوف على مستوى رضا التدريسيين عن اليات ونتائج تقييم ادائهم ،ويحاول البحث الحالي الاجابة عن التساؤلات الآتية:

- 1- ما هي اجراءات تقييم الاداء الجامعي؟
- 2- هل توجد معرفة لدى التدريسيين عن اليات تقييمهم ؟
- 3- ما دور التدريسي في عملية تقييم الاداء؟
- 4- هل هناك تفعيل للتغذية الراجعة feed-back من تحليل نتائج تقييم الاداء؟
- 5- هل هناك رضا ذو معنى لدى التدريسيين عن تقييم ادائهم ؟
- 6- هل كسبت اليات تقييم الاداء الجامعي رضا التدريسيين؟
- 7- هل هناك تطابق ما بين مستوى الرضا لدى التدريسي ودرجة تقييم ادائه؟

## ثانيا : الاهمية

## الاهمية النظرية:

يعد الرضا Satisfaction كبعد نفسي من اكثر المكونات النفسية ضمن علم النفس التنظيمي Organizational Psychology ويبدو هناك صعوبة في تحديده بسبب تداخل المتغيرات النفسية فيما بينها ضمن العلاقات الوظيفية وبالرغم من ذلك وردت تعاريف لمصطلح الرضا ومنها هو صفة ايجابية او غير ايجابية المرتبطة بالوظيفة وقيمة العمل كما يدركها العاملون(السالم،2009: 245 ) ، ومنها التصق مصطلح الرضا بالوظيفة ويطلق عليه الرضا الوظيفي Job Satisfaction وهذا كثيرا ما نجده في عناوين الابحاث النفسية والتربوية والادارية . واشبع الرضا الوظيفي بدراسات كثيرة من قياسه والكشف عن قوة علاقته الارتباطية بمتغيرات معرفية ونفسية ومنها ما توصل (القحطاني،2020 ) ان الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية يرتبط بعلاقة طردية ومعنوية قوتها (208و0) مع السمات الابتكارية (القحطاني ،2020: 422). واذا ما اعتبرنا ان عملية الاداء هي من الوظائف المهمة والرئيسة لأي مؤسسة تعليمية منها او صناعية نجد ان الرضا عن التقييم يسهم في زيادة فرص الرقي والتقدم والنجاح في العمل كما اشار Stone يتكامل الفرد مع عمله ورغبته في التطور وتحقيق اهدافه الاجتماعية (السلطان ،2004: 195).

ويلعب تقييم الاداء Performance Assessment دورا فعالا في ضوء مفهومه والذي يقوم على جمع المعلومات حول الاداء وتقدير قيمة له يستجج عليها اتخاذ قرار ما ، وهو عملية ادارية تهدف الى تحديد نقاط قوة وضعف حول الجهود التي يبذلها الفرد والسلوكيات التي يمارسها في موقف معين وفي تحقيق اهداف المؤسسة (مجيد،2012 ) ومنها يحقق فوائد معينة منها اشعار العاملين بمسؤولياتهم ووضع خطط تطويرية وتطوير اداء العاملين في ضوء التغذية الراجعة feed-back(المغربي،2009: 167 ) فضلا عن كونه اسلوب علمي

موضوعي في تقدير الاداء لغرض تطويره وبالتالي تطوير المؤسسة التعليمية ولغرض تحقيق هذا التطور او التحسين يتطلب عملية قياس وكما عرفها (Stenven1976) هي عملية منظمة تقوم على اعطاء ارقام او رموز لتكميم الاشياء وفق قواعد محددة (العبيدي، 2019: 15) وتقوم عملية قياس الاداء على استخدام ادوات مختلفة باختلاف طبيعة سلوكيات المتغير المقاس منها مقاييس تقدير Rating Scales منها لفظية او عددية وقوائم شطب Check List وبطاقات ملاحظة وغير ذلك (عودة، 1998: 398) وتقييم الاداء هو عملية منظمة تستهدف تحديد مستوى الاداء الفعلي ومقارنته بالأداء المستهدف ويقوم على تحديد نقاط القوة والضعف (ابو قحف، 2002: 483). في هذا التعريف وتعريف اخرى يعد من الجوانب الضرورية وهناك حاجة ملحة للبحث فيه لان الفائدة الرئيسية وذات اهمية عملية هي تحسين الاداء في ضوء نتائج التقييم فضلا عن ذلك يساعد في ديمومة المنظمة او المؤسسة التعليمية او الاقتصادية وتحقيق اهدافها الاستراتيجية (الغالي وادريس، 2009: 380).

وتتعلق الباحثة في الربط ما بينالتدريسي وتقييم ادائه من الفكرة ان التدريسي يعد الركيزة الاساسية التي يعتمد عليها تحقيق اهداف الكلية او المؤسسة التعليمية فهذا يعني ان الجوانب النفسية للتدريسي اذا ما كانت ايجابية وبشعوره بالرضا يزيد من دافعية انجازه في المجال التربوي والنشاط العلمي ومسؤوليته المجتمعية ، لذا يمكن القول ان كسب رضا التدريسي في تقييم ادائه بموضوعية يقابله جهد علمي كبير تتطور الكلية من خلاله ويلعب الرضا عن تقييم الاداء في معالجة العوامل المؤثرة على الاداء والمرتبطة ببيئة العمل .

ويلعب عضو الهيئة التدريسية الفعال دورا في بناء مخرجات العملية التعليمية في مستوى الجودة المطلوبة ولتحقيق اهداف الجامعة والقيام بوظائفها المختلفة ووضع اسس الارتقاء بمستوى التدريس الجامعي وشركاه مع الطلبة اذا ما احسن اختيارهم في ضوء شروط علمية، والاداريون ذوي الكفاءة الادارية العالية تكون اطارا مرجعيا لجودة الاداء غير التقليدي ويهدف التطوير والتجديد وتغيير افكار المتعلمين من تقليدية الى افكار مبدعة ابتكارية ويرتفع الى اعلى هرم مستوى طموحه ويمتد اثر التدريسي الفعال الى ان يكون وسيط ما بين الطلبة وسوق العمل بعد التخرج .

وتعد كلية الطب Medicine College من الكليات المتخصصة العلمية وتتميز مخرجاتها بالنزعة الانسانية ويحتاجها المجتمع من تطوير العلاج وتطوير المعالجات الطبية من ادوية وعمليات جراحية معقدة ،ومن هنا يأتي دور جودة تعليمهم والتي تستند على جودة تقييمهم ،وترى الباحثة ان الجودة Quality كاستراتيجية تقوم على ادراك الفرد (الزبون) دون التفكير بالتوقعات المستقبلية للأداء واصبحت ميزة تنافسية بين منهجيات البحوث العلمية ولا سيما اذا ما اقترنت بعناصر العملية التعليمية (الطالب والمنهج والتدريسي) والتي تعد جودتها من مؤشرات التقدم والتطور للمجتمع (العبيدي، 2019: 3).

#### الاهمية العملية:

- من النتائج المتوقعة للبحث الحالي تبرز الاهمية العملية في ما يلي :
- 1- تعزيز البحوث في مجال تقييم الاداء من حيث اكتساب الرضا عنها .
  - 2- تحليل اليات تقييم الاداء من وجهة نظر المستفيدين منها.
  - 3- التحقق من امكانية الاستفادة من النتائج في وضع خطط تطويرية لتطوير اليات التقييم وتطوير الكلية او الجامعة وللتدريسين.

- 4- ابراز اهمية تطبيق نظام يستند على اتجاهات ايجابية لدى لتدريسين .  
5- الوصول الى نظام تقييم فعال وسليم وقادر على الحصول على تقدير واقعي وحقيقي لمستوى الاداء ويرضي الجانبين العلمي والانساني .

#### اهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى ما يلي:

- الكشف عن مستوى رضا التدريسين عن تقييم ادائهم حسب المتغيرات الاتية  
- اللقب العلمي(استاذ -استاذ مساعد - مدرس - مدرس مساعد)  
- الجنس(ذكور - اناث )

#### الفرضيات:

وقد اشتمت الفرضيات الصفرية الاتية

- الفرضية الاولى : لا توجد فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية لدرجات افراد العينة على مقياس الرضا تبعا لمتغير اللقب العلمي (استاذ ،استاذ مساعد ، مدرس ،مدرس مساعد )  
الفرضية الثانية: لا يوجد فرق معنوي بين المتوسطات الحسابية لدرجات افراد العينة على مقياس الرضا تبعا لمتغير الجنس (ذكور - اناث )  
الفرضية الثالثة: لا يوجد فرق معنوي بين المتوسطات الحسابية لدرجات افراد العينة على مقياس الرضا تبعا لمتغير مستوى الرضا العام (نعم - لا )

#### حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بما يلي

- 1- مجالات الرضا عن تقييم الاداء  
2- مجالات تقييم الاداء كما مثبتة في انموذج التقييم المعتمد رسميا  
3- تدريسين كلية الطب /جامعة بغداد (الفروع العلمية)  
4- السنة الدراسية 2020 - 2021.

#### تحديد المصطلحات:

1- الرضا Satisfaction:

- لغويًا: هو ضد السخط، وارتضاه: رآه اهلا ورضي عنه ،احبه واقبل عليه (ابن منظور، 2005: 168) .  
-تعريف (Haward&Sheth): هو الحالة العقلية للفرد التي يشعر بها عندما يحصل على ثواب كافي مقابل الجهد المبذول وهو حكم وادراك الفرد اتجاه متغيرات وظروف معينة في عمله(السالم، 2009: 354).  
التعريف الاجرائي : هو الحالة الشخصية للتدريسي والتي تعبر عن قبوله العام لمستوى تقييم ادائه ، والمعبر عنه بالدرجة الكلية على مقياس الرضا عن تقييم الاداء الجامعي.

2- الاداء Performance:

- قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويتكون من الجهد المبذول ونوعية الجهد ونمط الاداء (عاشور، 2005: 25) .

- قدرة الإدارة على تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم الى عدد من المخرجات بمواصفات محددة(حمداوي، 2000: 244).

3- تقييم الاداء: Performance Assessment هو عملية قياس الاداء ومقارنة النتائج المتحققة بالنتائج المستهدفة ومدى تحقيق الاهداف وتنفيذ الخطط واتخاذ القرار لتحسين الاداء (الطشان، 2018: 210).

-التعريف الاجرائي: هو تقدير مستوى ما قدمه التدريسي من مهامه المحددة في ضوء معايير الاداء ومعبّر عنه بالدرجة الكلية على استمارة التقييم (نموذج) المعتمدة رسميا.

4- التدريسي: هو الشخص الذي يحمل مؤهل علمي عالي (ماجستير -دكتوراه) يتولى مهمة تدريس منهج مقرر او اكثر في الجامعة ويحمل لقب علمي (مدرس مساعد -مدرس -استاذ مساعد -استاذ ) وقد حدّد القانون عددا من المهام والوظائف التي يقوم او يكلف بها المدرسون (القره غولي، عفاف، ص131).

#### الخلفية النظرية:

تتضمن فكرة العرض متغيرين رئيسيين هما الرضا Satisfaction وتقييم الاداء Performance Assessment والعلاقة الوظيفية بينهما ، واذا ما تحدثنا عن انواع المتغيرات نجد ان دقة تقييم الاداء وموضوعيته هو متغير مستقل الذي يؤثر في رفع مستوى الرضا كمتغير تابع ويؤدي الى الاداء الجيد وتطوير المؤسسة التعليمية او غيرها وتحقيق اهدافها بصورة عامة.

#### 1-الرضا : Satisfaction

مصطلح الرضا كما عرّف سابقا من حيث اللغة هو ضد السخط والرضا كمفردة تستخدم في حياتنا اليومية في مجالات متعددة منها الدينية من خلال العلاقة بين الخالق الله سبحانه وتعالى والمخلوق والذي يحرص على كسب رضا الله عنه والاجتماعية ما بين رضا الوالدين عن سلوكيات ابنائهم وعن صاحب العمل عن ادائه وعمله وعن اصحاب القرار في المؤسسات التعليمية بمختلف مستوياتها عن اداء التدريسيين والموظفين الاداريين ، نخلص ان مصطلح الرضا يرتبط منطقيا ووظيفيا بالعمل او الوظيفة وشائع استخدامه بالرضا الوظيفي Job Satisfaction وهذا لا يختلف عن المتغير الرئيسي وهو الرضا عن تقييم الاداء Satisfaction Performance Assessment باعتبار ان عملية التقييم هي وظيفة اساسية لأداره المؤسسة التعليمية الجامعية.

وعند الاطلاع على تعاريف متعددة عن الرضا الوظيفي من الممكن ان تتبلور لدى الباحثة فكرة عن مفهوم الرضا الوظيفي ويعرف Stone 1969 هو حال من التكامل بين الفرد وعمله من خلال التفاعل مع بيئة العمل ورغبته بالتطور والنمو(السلطان، 2004: 196). ويرى ( Louler 1975 ) هو الشعور بالارتياح والسعادة باتجاه العمل بذاته وبيئة العمل (عاشور، 1989: 53)، وفي ضوء ما تقدم تحديد الباحثة ان

مفهوم الرضا الوظيفي يقوم على قوة ارتباطه بجودة الحياة الداخلية للعمل وردة الفعل الايجابية عن مدى تحقيق الوظيفة لاهداف الفرد وشعوره بالسعادة واشباع حاجاته النفسية والاجتماعية نتيجة تطابق بين ما اداه من عمل والحصول على ما توقعه من مكافأة او تقييم موضوعي او ترقية او تطوير مهاراته الاجتماعية والادائية. اما بالنسبة لأهميته تكون باتجاهين اولهما اهميته بالنسبة للفرد لان الفرد يقضي الكثير من وقته في العمل وهذا يعني ان العمل مهم بالنسبة اليه يعتمد ذلك على مستوى الرضا لديه وهذا ما اشار اليه (ليكرت Likert ) ان زيادة في مستوى الرضا تصاحبها زيادة في الانتاجية (الصبحي، 2012: 9). اما اهميته بالنسبة للمؤسسة تنعكس في تحسين وارتفاع الانتاج وتحقيق اهدافها وتطوير وتحسين ادائها وهذا ينعكس ايضا على المجتمع في تحسين المعيشة (شوقي، 2005: 19).

وينقسم الرضا الى نوعين حسب نطاق مكوناته فهناك الرضا الخاص او النوعي عن احدى مكونات الرضا متعددة مثلا الاجور او الرواتب ونمط القيادة والتقييم والحوافز المادية والمعنوية والترقية وغيرها فقد يكون راضيا عن القيادة وليس راضيا عن الاجور اما الرضا العام فيكون اما راضيا او غير راضيا بصورة عامة (شوقي، 2000: 221). وتلخص (الصبحي، 2012) خصائصه والعوامل المؤثرة فيه ويتصف الرضا الوظيفي انه يخص الفرد من حيث دوافعه واتجاهاته وحاجاته وانه متداخل مع متغيرات نفسية مثل الثقة بالنفس والدافعية والضغوط النفسية وثقافته المهنية ويرتبط بمنظومة العمل فضلا عن انه حالة State وليس سمة Trait مستقلة، اما العوامل المؤثرة فيه منها عوامل داخلية تخص الفرد من مهارات معرفية وتأهيل العلمي والخبرة الميدانية وعوامل خارجية تخص محتوى العمل وتنظيمية خاصة بالأداء والانجاز (الصبحي، 2012: 11).

وتضمن الادب النفسي بما يتعلق بالرضا الوظيفي نظريات فسرتة وفق افتراضات مختلفة وصنفها المختصون الى مجموعتين الاولى مجموعة نظريات المحتوى Content Theories وتشمل نظرية الحاجات (Maslow 1959) والتي تفترض ان الرضا يحدث عندما تشبع حاجات الفرد والتي رتبها في شكل هرم ويطلق عليه النموذج الهرمي للحاجات Hierarchical Model for Needs والثانية نظرية العاملين Herzberg 1954 وتفترض هناك مجموعتين من العوامل الاولى الدافعة للرضا والثانية عاقبة للرضا والثالثة نظرية الانجاز (McClelland 1953) وتفترض ان مستوى الرضا يتوقف على الانجاز للعمل كمنظومة واحدة، والمجموعة الثانية نظريات العمليات (Processes Theories) وتقوم على افتراض على ان الرضا يتحكم بالعمليات المتعلقة بالدوافع واتخاذ القرارات بشأن سلوكه وحاجاته وقيم توقعاته نحو عمله وتضم نظرية التوقع (Vroom 1963) ونظرية العدل (Adams 1963) (السرحان، 1998: 17-19). فضلا عن هناك تصنيفات اخرى لا تختلف كثيرا فيما بينها، وتلخص الباحثة الى مهما اختلفت النظريات في افتراضاتها ومدخلها التفسيرية يتفقون على ان الرضا الوظيفي هو حالة State بمعنى غير ثابتة مطلقا وترتبط بالمثير بقوته ومن هذه المثيرات العوامل المتعلقة بالأداء (نظرية Herzberg 1954) واشباع حاجاته الاساسية والثانوية (نظرية Maslow 1959) والخلاصة النهائية ان العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الاداء علاقة ارتباطية طردية بلغة الاحصاء، بمعنى كلما ارتفع مستوى الرضا العام او الخاص ارتفع مستوى الاداء ويرتفع معه تطوير العمل والمؤسسة واهدافها، وعندما نعود الى المتغير الرئيسي وهو الرضا عن التقييم الجامعي ن فكر بمستوى اداء التدريسي واهداف ورؤية ورسالة الكلية او الجامعة ونفكر بخصائص التقييم الجيد وادوات قياسه محصلة النهائية جودة العملية التعليمية او الجودة والضمان وهذا ما ستعمل عليه الباحثة في اجراءات البحث في الفصل الثالث.

## 2- تقييم الاداء Performance Assessment:

المتغير الرئيسي الثاني هو تقييم الاداء الجامعي وهو مصطلح مركب من التقييم Assessment والاداء Performance، وقد وردت تعاريف للتقييم رغم تداخله مع مصطلح التقييم Evaluation فهو عملية منظمة لتقدير شيئا ما تقديرا كميا ونوعيا وفق معايير محددة مسبقا ترتبط بالوصف الوظيفي لمهنة الاداء (العبيدي، 2018: 4)، وهناك ما يربطه بإصدار حكم حول ما يقوم به الفرد من ممارسات او انشطة بغية اتخاذ القرارات المناسبة (الشافعي، 2006: 252)، ويوجد من يعرفه من خلال عملية قياس الاداء هيدرجة اتقان العامل للاعمال المنوطة به والنتائج التي حققها من خلال الملاحظة المستمرة والقياس لادائه خلال فترة من الزمن (3 اشهر، 6 اشهر) او سنة ومقارنة نتائج القياس بالمعايير المحددة سلفا واتخاذ الخطط اللازمة (القره غولي، عفاف



- سامي، 2019: 130) ومن ما تقدم من تعاريف وتعريف اخرى ان عملية التقييم عملية منظمة (عملية قياس) كمي ونوعي مخطط لها وتستند على معايير او محكات تشتق من الاطار النظري للأداء ،
- اما الاداء فهو الشيء او الظاهرة التي تورد في كثير من تعاريف التقويم او التقييم والذي سنورد تفاصيله وفي ضوء حدود البحث الحالي هو الاداء الجامعي او الاكاديمي Academic Performance ويقصد به هو ما يقوم به من أنشطة تربوية وتدرسية وأنشطة بحثية علمية وخدمة مجتمع وكل ما يتعلق بعمله لتحقيق اهداف الجامعية(بصفر واخرون، 2011: 85) ويعد التعليم العالي الجامعي اساس تقدم الانسانية ومصدر التنمية الشاملة ، من هذه الاهمية واهمية التدريسي باعتباره اداة تنفيذ الاهمية وهذا التنفيذ يستند على الية تقييم الاداء العلمية والموضوعية والشاملة ويحتاج الى اساليب تقييم متنوعة منها نوعية وكمية (عودة، 1988: 395). اذا كان هدف تقييم الاداء الوصول الى جودة الاداء فلا بد من التأكد من توافر الكفايات التدريسية والتخطيط للتدريس والعلاقات الانسانية مع الطلبة والزملاء والعمادة ومهارات تقييم المتعلمين (العمراني واخرون، 2011: 883) (ويتفق معهم (Thompson,2000:61) وهناك ما يضيف الأنشطة والانتاج العلمي وتحمل المسؤولية المجتمعية(القحطاني، 2020: 127). اما قياس تلك المؤشرات لها ادوات قياس محددة منها يسمى مقاييس Scales والتي تلائم المتغيرات النفسية مثل الرضا الوظيفي ومنها يسمى الاختبارات Tests وتستخدم لقياس المتغيرات المعرفية والعقلية مثل الذكاء والتفكير والتحصيل والنوع الثالث يسمى مقاييس التقدير Rating Scales لقياس المهارات العملية التي تقوم على الاداء منها استمارة تقييم الاداء الجامعي او المعلمين وغير ذلك (Kerlinger,1973:353). ولكي نحصل على تقييم الاداء يمكن الركون الى نتائجه ويمكن تعميمها واتخاذ القرارات في ضوء احكام التقييم ، فمن الضرورة العلمية ان تتصف بالخصائص الاتية
- 1- الصلاحية او الصدق Validity وهي قدرة اداة القياس على قياس سلوكيات الاداء والمحدد ضمن محتوى الوصف الوظيفي لنوع الاداء فشلا عن شمولية جميع جوانب الاداء .
  - 2- الثبات او الاستقرار النتائج Reliability وهي قدرة الاداة على اعطاء نتائج مستقرة ومنسقة في كل مرة تطبيق باختلاف العينة او اختلاف المقوم.
  - 3- التمييز Discrimination قدرة الاداة على التفريق ما بين مستويات الاداء العليا او المتوسطة لغرض اصدار الحكم (عباس، 2003: 143).
- وستقوم الباحثة بالتحقق من هذه الشروط لأداة القياس وهو مقياس الرضا عن تقييم الاداء الجامعي لدى التدريسيين في كلية الطب- جامعة بغداد.
- ان تقييم الاداء وفق ما عرض سابقا من افكار ورغبة الباحثة من باب الضرورة العلمية اذا ما تحققت ستكسب رضا التدريسيين وتعد اداة قياس تقييم الاداء من العوامل الدافعة للرضا وحسب مفهوم نظرية العاملين ل(هيرزبرج Herzbreg1953) ويتحدد الرضا عن تقييم الاداء بما يلي:
- 1- ان تتوافر لدى المقيمين للأداء ثقافة التقييم الموضوعي.
  - 2- ان تتوافر في استمارة تقييم الاداء المعتمدة رسميا الشروط سابقة الذكر .
  - 3- ان يوظف مستوى الاداء من مخرجات قياس الاداء في تطوير التدريسي وتطوير المؤسسة التعليمية.
  - 4- التفكير جديا بتأسيس وحدة تقييم الاداء .



5- الاستفادة من عملية التغذية الراجعة feed-back في معالجة نقاط الضعف وتقوية نقاط القوة .

وصف استمارة تقييم الاداء الرسمية:

يتم تقييم اداء التدريسي سنويا وفق استمارة اداء والمعممة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (ملحق 3 ) ويقوم بملئها رئيس الفرع او مسؤول الشعبة بالنسبة للوحدات الادارية ، وتتألف من خمسة محاور تدور حول مؤشرات تقييم الاداء وهي عبارة عن مهام يفترض ان يؤديها التدريسي خلال عمله اليومي وادناه وصفا مختصرا لها وعلى النحو الاتي:

1- البيانات العامة وتشمل الاسم الرباعي والشهادة العلمية واللقب العلمي

2- محاور التقييم وهي

- المحور الاول: ويدور حول الكفاءات التدريسية وزنه المئوي 40% وبدرجات متساوية منها طرائق التدريس وتملى من قبل مسؤول الفرع العلمي ومدير الشعبة

- المحور الثاني وزنه المئوي 40% ويدور حول نشاطه العلمي في تأليف الكتب والبحوث العلمية والاشراف على الطلبة ومساهمته في السمنارات والمشاركة في الزيارات الميدانية واجراء الاختبارات

- المحور الثالث : وزنه المئوي 20% ويدور حول الجانب التربوي والتكليفات الاخرى والمشاركة في اللجان العلمية الدائمة والمؤقته ومهارات ارشادية والاعمال التطوعية او وكتب الشكر الحاصل عليها خلال العام

- المحور الرابع : ويدور حول مواطن القوة لدى التدريسي مثل براءات الاختراع والجوائز ومعامل هيرش h-index او ان يكون عضو ارتباط شعب مثل شعبة الجودة او عضو في لجنة امتحانية وليس له وزن مئوي وانما تضاف درجاته وهي (11 درجة) لتعزيز تقييمه

- المحور الخامس : ويدور حول العقوبات الادارية وليس له وزن مئوي وتخضم درجاته مجموعها (44) وحسب نوع العقوبة

- وتحسب الدرجة النهائية للتقييم بالجمع الجبري لدرجات المحاور الثلاث الاولى بعد ضربها بالأوزان

- النسبية لها وتضاف درجة المحور الرابع او تخضم درجة المحور الخامس ثم يعبر عنه بسلم تقديرات المعتمد من امتياز الى ضعيف .

- ويذيل بتوقيع وتوصية او رأي رئيس الفرع او مسؤول الشعبة ويصادق عليه من قبل عميد الكلية

المسؤول الاعلى مع ملاحظة ان يرفق التدريسي الكتب والوثائق الرسمية التي تشير انه قام بهذا الاداء .

ثانيا : الدراسات السابقة:

عند اطلاع الباحثة عن ادبيات لمتغيري البحث الحالي وهو الرضا عن تقييم الاداء واداء التدريسي في الجامعات لم تجد ما يطابق من دراسات بصورة تامة وانما وجدت دراسات عن الرضا الوظيفي بصورة عامة او تقييم اداء التدريسي منها دراسة (الصبحي،2012) والتي هدفت الى التعرف الى مستوى الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس في جامعة طيبة في السعودية وخلص ان مستوى الرضا الوظيفي مختلف ما بين مجالات تقييم الاداء فقد كان مرتفعا بالنسبة للمحور التربوي بما يتعلق بالعلاقات الانسانية ومنخفض بالنسبة خدمة المجتمع فضلا عن ان متغير اللقب العلمي له اثر معنوي على مستوى الرضا لصالح لقب الاستاذ(الصبحي،2012) وفي دراسة حديثة قام بها (خشاش واخرون،2020) وهدفت الى الكشف عن

مستوى اداء التدريسين في جامعة سطيف/ في الجزائر في مجالات التقييم وشملت العينة 185 من التدريسين واعتمدت منهجية البحث الوصفي واعتمدت متطلبات الجودة الشاملة كمعيار للتقييم وخلصت الى ان مستوى التقييم العام متوسط في اغلب مجالاته فضلا عن ان المتغيرات النوعية كانت الفروق غير معنوية ما عدا متغير اللقب العلمي كان معنويا ولصالح لقب الاستاذ (خشاو واخرون، 2020)

وإذا ما ناقشنا الدراسات في اعلاه نستنتج ان تقييم الاداء له من الاهمية العملية والعلمية من مكان في التراث التربوي ولا سيما التعليم العالي ولا يقل مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التعليم من اهمية وكما بينا سابقا في الخلفية النظرية ومن عدم وجود دراسة تخص الرضا عن التقييم وحسب علم الباحثة يعطي مؤشر اصالة البحث الحالي لحدائته في بحوث تقييم الاداء والرضا عنه، وقد استفادت الباحثة من هذه الدراسات وغيرها في ترتيب الافكار النظرية حول المتغيرين وتحاول الباحثة مناقشة النتائج المتوقعة في ضوء الخلفية النظرية ونتائج الدراسات السابقة.

**منهجية وإجراءات البحث** اي بحث ميداني اجراءات محددة وهي:

#### 1- تحديد منهجية الباحث Methodology

هناك انواع من منهجيات البحوث وتعد عملية تحديد المنهجية الصحيحة من الجوانب المهمة لأنها مثل خارطة طريق لتحقيق اهداف البحث (الصاوي، 1992: 77). وحددت الباحثة منهجية البحث الوصفي الارتباطي الذي يقوم على وصف وتحليل مخرجات القياس ولكل متغيرات البحث وفق اهدافه.

2- تحديد مجتمع البحث Population: يتحدد مجتمع البحث من التدريسين في كلية الطب جامعة بغداد والمستمرين في الخدمة وبلغ حجمه ( 165 ) بواقع ( 106 ) ذكور و ( 59 ) اناث موزعين على والفروع العلمية والشعب والوحدات وكما مبين في جدول ( 1 ) ويبين مجتمع البحث حسب المستوى (الشعب والوحدات/ والفروع العلمية) واللقب العلمي والجنس.

جدول (1)

توزيع افراد المجتمع حسب الجنس واللقب العلمي

المستوى	الجنس	اللقب العلمي			
		استاذ	استاذ مساعد	مدرس	مدرس مساعد
الشعبة او الوحدة	ذكور	12	34	29	صفر
	اناث	صفر	5	3	صفر
	مجموع	12	39	32	صفر
الفروع العلمية	ذكور	8	14	9	صفر
	اناث	5	11	20	15
	مجموع	13	25	29	15
المجموع الكلي	ذكور	20	48	38	صفر
	اناث	5	16	23	15
المجموع النهائي		25	64	61	15

وكخلاصة نهائية نجد ان لقب الاستاذ المساعد هو الاكبر وبنسبة 38% يليه لقب المدرس وبنسبة متقاربة 37%. وهذه النسب تبدو طبيعية لأن اللقبين ضمن الوسط خط توزيع اللقب العلمي فضلا عن ذلك ان كلية الطب العلمية وتتطلب جهد وخبرة لغرض الترقية العلمية عكس التخصصات الانسانية وتتطلب جهدا اقل في الترقية مع ثبوت تعليمات وشروط الترقية من حيث المدة الزمنية.

3- اختيار العينة The Sample وزعت الباحثة 165 نسخة من مقياس الرضا الوظيفي عن تقييم الاداء ولكن استلمت 100 نسخة بعد تدقيق نسخ المقياس تبين هناك 15 نسخة غير مكتملة الاجابة واستبعدت من العينة وبذلك اصبح حجم العينة 88 فردا وتشكل نسبة 52% تقريبا لذا تعد هي العينة الرئيسية والتي تخضع للتحليل الاحصائي وحسب نوع المعالجة الاحصائية وهي التي تحدد الحجم المناسب للعينة والبحث الحالي. وكما مبين في جدول (2) عند تطبيق نسبة الذكور وهي 64% والاناث 36% على الاعداد الجزئية توزعت عينة البحث كما مبين في جدول (2)

4- جدول (2) يبين توزيع العينة حسب اللقب العلمي والجنس

المستوى	الجنس	اللقب العلمي			
الشعب		استاذ	استاذ مساعد	مدرس	مدرس مساعد
الوحدات	ذكور	8	22	18	صفر
	اناث	صفر	2	1	صفر
	مجموع	8	24	19	صفر
الفروع	ذكور	5	9	5	صفر
العلمية	اناث	1	4	7	5
	مجموع	6	13	12	5
المجموع	ذكور	13	31	24	صفر
الكلية	اناث	2	5	8	5
المجموع النهائي		15	36	32	5

#### 5- ادوات البحث Instruments

يتطلب البحث اعداد مقياس الرضا عن تقييم الاداء الجامعي واتبعت الخطوات الاتية:

أ. تحديد الظاهرة المقاسة : حددت الباحثة الرضا الوظيفي كمتغير واعتمدت التعريف الاتي: هو الشعور الايجابي بتطابق مستوى ادائك وما تتوقعون من تقييم.

ب. صياغة الفقرات : لتحقيق ذلك اطلعت الباحثة على مقاييس مختلفة لغرض اختيار افكار الفقرات مثل دراسة (الصبحي 2012) ودراسات هدفت الى تقييم الاداء مثل دراسة (القره غولي، عفاف 2020) ودراسة (خشاو واخرون، 2020) واخذت منها معايير تقويم الاداء ويمكن القول ان مقياس الرضا عن التقييم هو مركب من المتغيرين الرضا والاداء، فضلا عن تحليل التعريف وصاغت 16 فقرة تغطي سلوكيات السمة اجمالاً بصيغة العبارات التقريرية واخذت بنظر الاعتبار الاسس الفنية في صياغتها وتلت كل فقرة سلم بدائل اجابة ثلاثي يوصف مستوى الرضا (عالي- متوسط - منخفض) وازافت فقرة ثنائية الاجابة (نعم - لا) توصف الرضا العام الفعلي وفترة تطلب تقدير التقييم السنوي وصف نوعي وكمي لإفادة منها في اجراءات البحث لاحقا ونظمت بقائمة هي الصورة الاولى للمقياس (ملحق 1).

- ج. التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس وعلى النحو الآتي :
- الصدق Validity : يعد الصدق من الخصائص المهمة لأي أداة قياس ويعرف هو قدرة الاداة على قياس ما وضعت من اجل قياسه (علام، 2010: 304 ) ويكون على انواع متعددة ومن الانواع شائعة الاستخدام هو الصدق الظاهري Face Validity ويقوم على عرض الصورة الاولية للمقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين\* لغرض تحديد صلاحية الفقرات لقياس السمة المقاسة وبعد عرضها على مجموعة من الخبراء حللت اجابات الخبراء منطقيا
- \*الخبراء:1- أ.د. عبدالله احمد العبيدي 2- أ.م.د. ياسمين العزاوي 3- أ.م.د. فلاح حسن جبر 4- أ.م.د. نضال العزاوي 5- م.م.قصي صباح حسين
- ما بين موافق وغير موافق تبين ان حوالي نسبة 80% من الخبراء موافقين على الفقرات مع اجراء بعض التعديلات اللغوية على صياغة بعض الفقرات ولم تستبعد اية فقرة.
- الصدق البنائي Construction Validity : ويقوم على تطبيق الصورة الاولية للمقياس على عينة استطلاعية حجمها 55 فردا اختيروا من نفس المجتمع وخارج العينة الرئيسة ومن مؤشرات علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية وادخلت البيانات البرنامج الاحصائي SPSS واستخدم معامل ارتباط ضرب العزوم ( Person) وتعد الفقرة صادقة اذا كانت العلاقة الارتباطية معنوية وتبين وتراوحت معاملات الارتباط ما بين 0.234 و0.678 ولم تستبعد اية فقرة 16 فقرة واعيد تنظيمها بعد اجراء التعديلات اللغوية .
- 1- تقدير الثبات Reliability : لا يقل الثبات عن الصدق من حيث الاهمية والعلمية ويعرف هو قدرة الاداة على اتساق النتائج اذا ما اعيد تطبيقه على نفس العينة عبر فترات زمنية (علام، 2010: 345 ) ويقدر الثبات بطرق مختلفة ومنها معادلة الفا- كرو نباخ Alpha-Cronbach وحللت بيانات عينة الصدق وبعد حساب المعادلة كانت قيمة الثبات 0.873 وتعد مقبولة لمثل هذا البحث . وبهذه الاجراءات اصبح المقياس ( ) بصورته النهائية يتألف من 16 فقرة.
- 2- تصحيح المقياس the Scoring : يصحح المقياس على النحو الآتي:
- تعطى درجة 3 للبديل العالي
- تعطى درجة 2 للبديل متوسط
- تعطى درجة 1 للبديل المنخفض
- وتحسب الدرجة الكلية بالجمع الجبري لدرجات الفقرات ولتحديد مستوى الرضا في ضوء قيمة الوسط الحسابي للفقرة وكما مبين ادناه :
- 1- 0.66 الرضا منخفض
- 1.67 - 2.33 الرضا متوسط
- 2.34 - 3.00 الرضا عالي
- وتتألف الصورة النهائية من مقدمة ومثال عن كيفية الاجابة وتكون الاجابة على نفس المقياس (ملحق 2).
- 5 - الوسائل الاحصائية:
- ان اختيار الوسيلة الاحصائية يعتمد على نوع المتغيرات (متصلة -منفصلة) ومستوى القياس (العبيدي، 2019: 26) وفي ضوء ذلك ستعتمد المعالجات الآتية:

- 1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للوصف الكمي للنتائج
  - 2- معامل ارتباط بيرسون Persona correlation coefficient
  - 3- الاختبار التائي للعينات المستقلة test -Tow Samples Independent t
  - 4- تحليل التباين الاحادي One -Way ANOVA
- وسيستخدم البرنامج الاحصائي SPSS لتحليل البيانات والقياس احصائيا واختبار الفرضيات

#### عرض وتفسير النتائج

يتضمن البحث عرض النتائج التي توصلت اليها من خلال تطبيق مقياس الرضا عن تقييم الاداء الجامعي على افراد العينة الرئيسية، وتضع الباحثة بعض اسس لتفسير النتائج تنظم العرض وتسهل التفسير وهي :

- 1- ان تفسير المعايير (الفقرات ) يستند ان فكرة الفقرة كلما صعد تدرج بديل الاجابة يشير الى ان المعيار مطبق ويؤدي الى ارتفاع مستوى الرضا
- 2- ارتفاع مستوى اللقب العلمي يتوقع ان يرتفع مستوى الرضا العام عن التقييم
- 3- ارتفاع مستوى التقدير السنوي (درجة التقييم السنوي ) والمحسوبة من استمارة التقييم الرسمية والمعتمدة يتوقع ارتفاع مستوى الرضا العام

#### هدف البحث:

الكشف عن مستوى رضا التدريسين عن تقييم ادائهم حسب المتغيرات الاتية

- اللقب العلمي (استاذ -استاذ مساعد - مدرس - مدرس مساعد)

- الجنس (ذكور - اناث )

لوصف الكمي لمستوى الرضا استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجات الكلية لمقياس الرضا والتقييم السنوي وحسب المتغيرات النوعية المحددة (اللقب العلمي - الجنس ) وكما مبينة في جدول ( 3 ) وهي من مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS . يتضح من الجدول ان مستوى الرضا عن التقييم الجامعي هو دون الوسط عند مقارنته مع المتوسط الفرضي لمقياس الرضا عن التقييم وهو ( 32 )

الرضا عن التقييم		التقييم السنوي	
المتغيرات	الجنس	س-	ع
الذكور	29 و60	7 و440	86 و41
الاناث	29	7 و91	86 و45
اللقب العلمي	س-	ع	س-
استاذ	32 و40	7 و60	89 و60
استاذ مساعد	29 و03	7 و96	85 و36
مدرس	28 و43	7 و02	87 و26
مدرس مساعد	24 و33	3 و77	80 و50
الدرجات الكلية	29 و06	7 و50	86 و42

2012) فضلا عن ان الرضا يتأثر بعوامل اخرى خارج حدود البحث الحالي منها التعزيز او القيادة الادارية. اما تقديرات الاداء حسب الاستمارة تبدو ترتفع كلما ارتفع مستوى اللقب العلمي وهذا ما اشارت اليه الباحثة في بداية الفصل وترى ايضا هذه نتيجة واقعية لأن الاستاذ له خبرة أكثر ومجال نشاطه اوسع من خلال خدمته الفعلية طويلة .

وجداول (4) يبين الوصف الكمي لدرجات الفقرات والتي يمكن الكشف عن مستوى الرضا في ضوء تفصيل الفقرات والتي تشير الى معايير التقييم كما اشرنا سابقا وتشير الباحثة وتستعرض تحقيق الهدف الرئيسي في ضوء المؤشرات الاتية:

1- الاحصاءات الوصفية:

عند ملاحظة جدول (4) ادناه نجد ان المعايير توزعت بتكرارات مختلفة وحسب اساس تقسيم مستويات الرضا والمشار إليها في الفصل الثالث ، نجد ان المعيار الثالث (الابتعاد عن المجاملة الشخصية) حصل على مستوى عالي من الرضا عن التقييم وحسب تفسير الباحثة في ضوء مفهوم الرضا يبدو ان تطابق مع ما متوقع من اصحاب قرار التقييم انهم موضوعيين في التقييم وتحسب لصالح رؤساء الفروع ، ونجد هناك (11) فقرة حصلت على مستوى رضا متوسط اذ تراوحت الاوساط الحسابية ما بين (78 و1 - 27 و2) ومدى الانحراف

جدول (4)

الاحصاءات الوصفية لفقرات (المعايير) مصنفة حسب مستويات الرضا عن التقييم الجامعي (ن = 88)

ت	معايير تقييم الاداء	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
1	اعتماد اساليب تقييم متنوعة (ملاحظة- مقابلة-استمارة- وغير ذلك)	1 و92	0 و680	متوسط
2	شمول جوانب وانواع الاداء مختلفة	2 و140	0 و630	متوسط
3	الابتعاد عن المجاملة الشخصية	2 و41	0 و820	عالي
4	تعدد جهات التقييم ( عميد - معاون-رئيس فرع )	1 و930	0 و690	متوسط
5	دقة وموضوعية استمارة التقييم	1 و910	0 و850	متوسط
6	اخباري عن نتائج التقييم من قبل القسم	2 و27	0 و780	متوسط
7	الحصول على تغذية راجعة من تحليل نتيجة التقييم	1 و59	0 و740	ضعيف
8	ان الاوزان النسبية لمحاوور التقييم موضوعية في: -تدريسي للطلبة - نتائج تقييم بحوث العلمي وبراءة الاختراع - نشاطي العلمي في المشاركة في المؤتمرات العلمية الداخلية والخارجية تحمل مسؤولية الخدمة المجتمعية	1 و66	0 و729	ضعيف
9	اشراك طلبي في تقييم ادائي	1 و78	0 و725	متوسط

10	ترشيحي الى منصب اداري في ضوء نتيجة التقييم	1و47	0و765	ضعيف
11	ادخالي في دورات تدريبية او تطويرية	1و91	0و895	متوسط
12	ترقيتي العلمية في ضوء درجة تقييمي	1و77	0و758	متوسط
13	توظيف نتائج التقييم في صياغة خطط تطويرية للكلية	1و69	0و717	متوسط
14	مراجعة رؤية ورسالة واهداف الكلية	1و64	0و793	ضعيف
15	الاتاحة لي بالاعتراض على نتيجة التقييم (تظلم)	1و81	0و880	متوسط
16	مناقشة تظلمي بجدية من العمادة والفرع	1و96	0و860	متوسط

المعياري (0و630 – 0و895) وكانت الفقرة 6 وهي (اخباري عن نتائج التقييم من قبل الفرع) ويبدو ان الاخبار عن نتائج التقييم وكما ترى الباحثة تغذية راجعة feed-back للتدريسي ليقوي نقاط ضعفه ويعزز نقاط قوته ، وبالرغم من اهمية موضوع اشراك الطلبة في تقييم الاداء الجامعي للتدريسي حصل هذا المعيار على اقل متوسط حسابي في مدى المتوسطات للمستويات المتوسطة ، وتفسر الباحثة ذلك ضعف قناعة او ثقافة تقييم الاداء بالرغم من انها ضمن استمارة التقييم الرسمية ولكن لم تفعل بالمستوى المطلوب. وبالمقابل هناك 4 فقرات حصلت على مستوى رضا منخفض وتراوحت ما بين (1و47) و(1و66) وانحراف معياري (0و729 – 0و793) وخلصت الباحثة من هذه الفقرات ان مستوى الرضا المنخفض تبين انها بعيدة عن تفكير التدريسي ضمن مجال اهمية تقييم ادائه ، وما يثير الانتباه ان فقرة (الحصول على تغذية راجعة من تحليل نتيجة التقييم) تعزز تفسير الباحثة سابقا لانها حصلت على مستوى ضعيف من الرضا عن التقييم.

## 2- مستوى الرضا عن التقييم الجامعي حسب قوة واتجاه العلاقة الارتباطية :

ويمكن الكشف عن مستوى الرضا عن تقييم الاداء الجامعي في مؤشر قوة العلاقة الارتباطية والتي تقوم على اساس نظري وهو يرتفع مستوى الرضا عن التقييم اذا كان هناك قناعة لدى التدريسي بان تقييم ادائه موضوعي وفي ضوء ذلك استخدم معامل ارتباط بيرسون Person بين الدرجات الكلية على مقياس الرضا ودرجات التقييم السنوي وبلغت قوة العلاقة الارتباطية (0و193) وهي علاقة ضعيفة وغير معنوية وتتفق هذه النتيجة مع الاسلوب الاول وهو الاحصاءات الوصفية (جدول 3) وهو ان المستوى العام للرضا هو دون الوسط الحسابي ، وتفسر الباحثة في ضوء مفهوم الرضا المشار اليه سابقا ضعف المستوى يستند على ضعف التوافق ما بين الجهد المبذول والتوقع من مكافأة مقنعة . وقد ينفرد البحث الحالي بهذا الاجراء في تحقيق الهدف الرئيسي وحسب علم الباحثة.

## اختبار الفرضيات الصفرية: Null – Hypotheses testing

بالرجوع الى جدول (3) نجد هناك فروق بين المتوسطات الحسابية للدرجات الكلية للمتغيرات النوعية وفي ضوء ذلك اشتقت الباحثة الفرضيات الصفرية وهذا يتطلب اختبارها وعلى النحو الاتي  
الفرضية الصفرية الاولى: لا يوجد فرق معنوي بين المتوسطات الحسابية لدرجات افراد العينة على مقياس الرضا تبعاً لمتغير



للاختبار الفرضية استخدمت تحليل التباين الاحادي باعتبار مستوى اللقب العلمي هو متغير مستقل (اربع مستويات ) ومستوى الرضا المعبر عنه بالدرجة الكلية متغير تابع وخلاصة مبينة في جدول ( 5 )  
جدول ( 5 )  
خلاصة تحليل التباين الاحادي لاختبار الفروق بين المتوسطات الحسابية تبعا لمتغير اللقب العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف
بين المجموعات	314 و 137	3	104 و 73	1 و 919
داخل المجموعات	45 و 4583	84	54 و 565	
الكلية	4897 و 591	86	-	-

يتضح ان الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات مقياس الرضا غير معنوية وان الفروق راجعة للصدفة by chance بمعنى ان مستوى اللقب العلمي لا يؤثر على مستوى الرضا عن تقييم الاداء الجامعي، وفي ضوء ذلك تقبل الفرضية الصفرية وتختلف النتيجة مع دراسة ( خشناو واخرون، 2020 ) ودراسة (صبحي، 2012 ) كانت الفروق معنوية ولصالح لقب الاستاذ .  
الفرضية الصفرية الثانية: لا يوجد فرق معنوي بين المتوسطات الحسابية لدرجات افراد العينة على مقياس الرضا تبعا لمتغير الجنس (ذكور - اناث )  
استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين Two –Samples Independent t-test و خلاصة النتائج مبينة في جدول ( 6 )  
خلاصة نتائج الاختبار التائي لمتوسطات الحسابية تباع لمتغير الجنس

المتغيرات	متوسط حسابي	انحراف معياري	العينة	القيمة التائية
الذكور	29 و 10	7 و 440	68	0 و 10
الاناث	29 و 00	7 و 91	20	-

يتضح من القيمة التائية المحسوبة (0 و 10 ) اقل من القيمة الجدولية عند درجة حرية 86 وتحت مستوى دلالة 0 و 05 وتساوي 2 و 32 لذا يعد الفرق غير معنوي وعندها يكون القرار قبول الفرضية الصفرية الثانية ويرجع الفرق الى الصدفة وبكلام اخر ان متغير الجنس غير مؤثر في متوى الرضا عن التقييم وتتفق مع دراسة (خشناو واخرون، 2020 ).  
الفرضية الصفرية الثالثة: لا يوجد فرق معنوي بين المتوسطات الحسابية لدرجات افراد العينة على مقياس الرضا تبعا لمتغير مستوى الرضا العام (نعم - لا ):

عند الرجوع الى المقياس فقرة ( 17 ) تتضمن (هل انت راضاً عن تقييم ادائك؟) والاجابة بنعم او لا استخرجت متوسط الدرجات للذين أجابوا بنعم (ن=46 ) وللذين اجابوا بلا(ن=42 ) واستخدمت الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وكما مبينة في الجدول ( 7 ) وان الفرق غير معنوي جدول ( 7 ) خلاصة نتائج الاختبار التائي لمتوسطات الحسابية تباع لمتغير مستوى الرضا العام

القيمة التائية	العينة	انحراف معياري	متوسط حسابي	المتغيرات
0 و109	46	7 و64	29 و85	نعم
-	20	7 و43	28 و98	لا

لذا تقبل الفرضية الصفرية الثالثة وان الفرق راجع للصدفة وبفس التعليق السابق مع العلم لم تتضمن الدراسات السابقة المشار اليها سابقا هذا المتغير .

ويمكن مناقشة النتائج في ضوء الاسس التي اعتمدها الباحثة والمشار اليها في بداية هذا الفصل انها كانت عملية واتفقت مع النتائج واختبار الفرضيات الصفرية الثلاث ويمكن ان نلخص النتائج بان مستوى الرضا عن تقييم الاداء الجامعي لتدريسي كلية الطب - جامعة بغداد دون الوسط وتعزو الباحثة اسباب ذلك ترجع الى مفهوم التقييم لدى اصحاب القرار وضعف دقة استمارة تقييم الاداء من توافر فيها من خصائص اداة القياس مثل الصدق والثبات والشمولية .

#### الاستنتاجات:

في ضوء نتائج البحث خلصت الباحثة الى الاستنتاجات الآتية:

- 1- من الاسباب المهمة في ضعف مستوى الرضا عن تقييم الاداء يرجع الى احادية مصدر التقييم وهو رؤساء الفروع العلمية.
- 2- هناك نقاط اختلاف رئيسية بين محتوى الاستمارة وراء التدريسيين حول اليات التقييم الحقيقي للتدريسي.
- 3- لاتعد استمارة التقييم وثيقة مهمة في صياغة خطط تطويرية للكليّة تتسجم مع الرؤيا والرسالة والاهداف الخاصة بالكليّة.
- 4- نتائج التقييم لاتعود بنتائج مهمة للتحفيز وخلق روح المنافسة.
- 5- لا يوجد تغذية راجعة من تحليل نتيجة التقييم .
- 6- هناك ظلم كبير يقع على التدريسي من حيث التركيز على الانتاج العلمي فقط وبخس حق الجانب التدريسي التربوي.
- 7- لاتتسجم الاستمارة مع ما يحمله التدريسي من لقب علمي ومستوى الاعمال والانشطة المكلف بها كل لقب .
- 8- بعض فقرات الاستمارة لا تتناسب ولا تفصل بين التخصصات الانسانية او التخصصات العلمية مما يؤدي الى درجات تقييم قليلة .
- 9- تفاعل افراد العينة مع مقياس الرضا جيد من خلال الاجابة عن فقرات المقياس

**التوصيات:**

توصي الباحثة بالتوصيات الآتية :

1. تفعيل اساليب تقييم متنوعة مثل التقييم الخارجي والزملاء والطلبة.
2. اشراك رؤساء الفروع العلمية بدورات تدريبية عن تقييم الاداء الشامل.
3. تفعيل قناة اتصال فعالة بين العمادة والفروع والتدريسين لسماع مقترحاتهم حول العملية التعليمية بجميع جوانبها والعمل عليها.
4. اتاحة فرص التطوير والتدريب للتدريسين و استغلال خبراتهم المهنية وقدراتهم المعرفية.
5. الاهتمام بمعالجة العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي والاداء.
6. الاستفادة من تجارب الجامعات العالمية في مجال تقييم الاداء.
7. التفكير باستخدام مقاييس متنوعة اخرى لتقييم الاداء مثل بطاقة الاداء المتوازن.
8. اعداد استمارة تقييم اداء تعد فقط للتخصصات الانسانية وفصلها تماما عن استمارات التخصص العلمي واعطاء كل تخصص اهميته العلمية والانسانية .

**المقترحات:**

من باب تغطية جميع جوانب الرضا الوظيفي وتقييم الاداء يفضل القيام بدراسات تكملية او تطويرية للبحث الحالي وهي:

- 1- اجراء دراسة وصفية عن محددات الرضا عن تقييم الاداء حسب متغيرات نفسية مثل الاتجاهات نحو التخصص او الدافعية وغير ذلك
- 2- دراسة للكشف عن اسهام بعض المتغيرات في تنمية الاداء الجامعي وتنميته
- 3- المقاضلة بين اساليب تقييم الاداء حسب ادوات قياس وتقييم الاداء
- 4- دراسة صدق عملي لاستمارة التقييم السنوي المعتمدة حاليا
- 5- دراسة ارتباطية بين الرضا عن التقييم وبعض المتغيرات النفسية او المعرفية

**المراجع:**

- 1-علام ،صلاح محمود (2010) : القياس والتقييم التربوي والنفسي ،اساسياته وتطبيقاته وتو جهاته المعاصرة ،القاهرة ،مكتبة الفكر العربي
- 2-العبيدي،عبد الله احمد خلف(2019) حجم الاثر وتطبيقاته في منهجية البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية والطبية ،عمان ،دار وائل للنشر
- 3-ابو قحف ،عبد السلام ،(2002) : اساسيات التنظيم والادارة ، الاسكندرية ،الدار الجامعية
- 4-العبيدي، عبد الله احمد خلف (2019) :العقلية البحثية مدخل الى جودة البحث العلمي : دراسة تحليلية، وقائع المؤتمر العلمي الدولي لأكاديمية شمال اوربا للعلوم والبحث ،اسطنبول ص 25
- 5-عودة ،احمد سليمان والخليلي ،خليل يوسف (1988) :الاحصاء للباحث في التربية والعلوم الانسانية، عمان ،دار الفكر للنشر والتوزيع.
- 6- المغربي ،عبد الحميد عبد الفتاح (2009) : بطاقة قياس الاداء المتوازن ، المدخل المعاصر لقياس الاداء الاستراتيجي ، مؤمن على موقع [www.elmaghrby.com](http://www.elmaghrby.com) تاريخ الاطلاع 2020/7/8

- 7- الغالي ، طاهر محسن وإدريس ،وائل محمد (2009): أساسيات الاداء وبطاقة التقييم المتوازن ، ط1 ، عمان ، دار وائل للنشر
- 8- سلطان ،محمد سعيد (2004): السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، مصر ،دارالجامعة الجديدة للنشر
- 9- الصاوي ،مبارك محمد (1992): البحث العلمي ، اسسه وطريقة كتاباته ، القاهرة ، المكتبة الاكاديمية
- 10- العبيدي، عبد الله احمد (2018): الثقافة السيكو مترية، ورقة مفهوم قدمت الى مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، مؤمن على موقع [www.newedu.net](http://www.newedu.net) الاطلاع 2020/10/28
- 11- السالم ، مؤيد سعيد(2009): ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي ، ط1، المنصورة ،المكتبة العصرية.
- 12- القحطاني ،محمد بن مترك(2020): السمات الابتكارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين ،الرياض ،مجلة العلوم التربوية ،مجلد2 عدد 21، ص ص 367 - 444 ،مؤمنة على موقع [www.imaomy.edu](http://www.imaomy.edu) الاطلاع 2020/10/23
- 13- مجيد ،سوسن شاكر (2012): اهمية تقييم الاداء ومجالات استخدامه، مجلة الحوار المتمدد العدد 3754 مؤمن على موقع [www.ahewar.org](http://www.ahewar.org) الاطلاع 2020/10/23
- 14 - ابن منظور (2005): لسان العرب ،ط4،مجلد 5،بيروت ،دار الصياد
- 15- عاشور، احمد صقر(2005): السلوك الانساني في المنظمات، الاسكندرية ،دار الجامعة الجديدة
- 16- الحمداوي ، وسيلة(2004): ادارة الموارد البشرية ،الجزائر ،جامعة قالم توديان المطبوعات الجامعية.
- 17- الطشان،العنود محمد (2018): تقويم الاداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس جامعة الملك سعود ،مجلة كلية التربية للبحوث التربوية والنفسية، العدد178 جامعة الازهر ، غزة
- 18- الشافعي محمد منصور (2006): متطلبات وشروط التقييم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس ، جامعة الملك سعود ، الجمعية السعودية للعلوم التربوية ،الرياض وقائع المؤتمر العلمي 13 ،الرياض
- 19- الصبحي، فوزية بنت سعد (2012): الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية لدى عضوات هيئة التدريس في جامعة طيبة ،مؤمن على موقع [www.tab.u.com](http://www.tab.u.com) الاطلاع 2020/ 10/25
- 20- شوقي ،فرج لطيف(2000): السلوك القيادي والفعالية الادارية ، عمان ،دار الوائل للنشر
- 21- القره غولي ، عفاف سامي (2019): التقييم المعلوماتي لجودة اداء المجتمع الاكاديمي في الفروع العلمية الطبية، المجلة الاردنية للمكتبات والمعلومات ،مجلد54، العدد2، حزيران 2019 م، ص 130-131
- 22- العمراني ،عبد الكريم جاسم واخرون (2011): التخطيط الاستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي في ضوء نظام جودة التعليم العالي .المؤتمر العلمي الدولي الثالث، الاردن.
- 23- بصفر،حسان بن عمر واخرون(2011): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي ، ط1 ، القاهرة ، مؤسسة طيبة.
- 24- عباس ،سهيلة محمد (2003): ادارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي ، عمان ، دار وائل للطباعة و النشر والتوزيع.

25- خشاو ، خولة واخرون(2020 ):تقييم الاداء الوظيفي لأعضاء هيئة تدريس جامعة سطيف في ضوء معايير ضمان الجودة من وجهة نظرهم ،المجلة الدولية لضمان الجودة ، مجلد3 العدد 1 ،ص ص 38-50 ،مؤمن على موقع [www.doi.org](http://www.doi.org)

26-Kerlinger,F.B(1973):Foundation of Behavioral of Research ,New Yourk .McGraw-Hill Inc

27-Thompson.H .R (2000):Staff – Self Evaluation ,At Universities Higher Education Research and Development,Vol.11 ,No.3 ,pp61-75

### ملحق ( 1 )

الصورة الاولية لمقياس الرضا عن تقييم الاداء الجامعي

الاستاذ الفاضل .....المحترم

تحية طيبة وبعد

تروم الباحثة الى الكشف عن مستوى رضاكم عن نظام تقييم ادائكم ,ولما كنتم من الذين ينطبق عليهم التقييم يطيب للباحثة تعاونكم معها من خلال الاجابة الموضوعية والدقيقة على فقرات المقياس والتي تعبر عن سلوكيات الرضا والمقصود فيه هو الشعور الايجابي بتطابق مستوى ادائكم وما تتوقعون من تقييم وذلك بوضع ( ) امام الفقرة وتحت البديل الصلاحية الذي يطابق مستوى تقديركم لصدق الفقرات، علما ان اجابتم ستأخذ بعين الاعتبار والاحترام مع اجراء التعديلات التي تجدونها ضرورية شاكرة جهودكم سلفا مع التقدير .

الباحثة:

عفاف سامي

### توضيح لبدايل الاجابة

يعني البديل ( العالي ) : ان التطابق شبه تام

يعيني البديل (متوسط ) :ان التطابق مقبول الى حدما

يعني البديل (ضعيف ) ان التطابق شبه معدوم او غير مقبول

م	في الموقف العملي لتقييم الاداء في ..... اني راضي	صالحة	غير صالحة	تعديل
---	--	-------	-----------	-------

1 اعتماد اساليب تقييم متنوعة (ملاحظة- مقابلة-استمارة- وغير ذلك)

2 شمول جوانب وانواع الاداء مختلفة

3 الابتعاد عن المجاملة الشخصية

4 تعدد جهات التقييم ( عميد -معاون-رئيس الفرع)

5 دقة وموضوعية استمارة التقييم

6 اخباري عن نتائج التقييم من قبل الفرع

7 الحصول على تغذية راجعة من تحليل نتيجة التقييم

- 8 ان الاوزان النسبية لمحاوَر التقييم موضوعية في:  
-تدريسي للطلبة  
- نتائج تقييم بحث علمي وبراءة الاختراع  
- نشاطي العلمي في المشاركة في المؤتمرات العلمية  
الداخلية والخارجية  
تحمل مسؤولية الخدمة المجتمعية
- 9 اشراك طلبتي في تقييم ادائي
- 10 ترشيحي الى منصب اداري في ضوء نتيجة التقييم
- 11 ادخالي في دورات تدريبية او تطويرية
- 12 ترقيتي العلمية في ضوء درجة تقييمي
- 13 توظيف نتائج التقييم في صياغة خطط تطويرية للكلية
- 14 مراجعة رؤية ورسالة واهداف الكلية
- 15 الاتاحة لي بالاعتراض على نتيجة التقييم (تظلم)
- 16 مناقشة تظلمي بجديفة من العمادة والفرع
- 17 هل انت راضاً عن تقييم ادائك نعم لا
- 18 درجة تقييمي لهذه السنة الدراسية ( ) تكتب رقما

## ملحق (2)

الصورة النهائية لمقياس الرضا عن التقييم الجامعي

مقياس الرضا عن تقييم الاداء الجامعي

الاستاذ الفاضل.....المحترم

الاستاذة الفاضلة.....المحترمة

تحية طيبة وبعد

تروم الباحثة الى الكشف عن مستوى رضاكم عن نظام تقييم ادائكم ,ولما كنتم من الذين ينطبق عليهم التقييم يطيب للباحثة تعاونكم معها من خلال الاجابة الموضوعية والدقيقة على فقرات المقياس والتي تعبر عن سلوكيات الرضا والمقصود فيه هو الشعور الايجابي بالتطابق مستوى ادائكم وما تتوقعون من تقييم وذلك بوضع ( ) امام الفقرة وتحت البديل الذي يطابق مستوى رضاكم ، علما ان اجابتمك محاطة بسرية تامة وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ،ولا داعي لذكر الاسم ،واتمنى ان لا تترك اية فقرة دون اجابة مع ملاء البيانات النوعية شاكرة تعاونكم سلفا مع التقدير .

الباحثة

عفاف سامي

## البيانات النوعية

1- الجنس ( ) 2- اللقب العلمي ( )

يعني البديل ( العالي ): ان التطابق شبه تام

يعيني البديل (متوسط ) :ان التطابق مقبول الى حدما

يعني البديل (ضعيف ) ان التطابق شبه معدوم او غير مقبول

م	في الموقف العملي لتقييم الاداء في .....	اني راضي بمستوى	عالي	متوسط	منخفض
1	اعتماد اساليب تقييم متنوعة (ملاحظة- مقابلة-استمارة- وغير ذلك)				
2	شمول جوانب وانواع الاداء مختلفة				
3	الابتعاد عن المجاملة الشخصية				
4	تعدد جهات التقييم ( عميد -معاون-رئيس الفرع- رئيس شعبة				
5	دقة وموضوعية استمارة التقييم				
6	اخباري عن نتائج التقويم من قبل رئيس الفرع او الشعبة				
7	الحصول على تغذية راجعة من تحليل نتيجة التقييم				
8	ان الاوزان النسبية لمحاو التقييم موضوعية في: -تدريسي للطلبة - نتائج تقييم بحوث العلمي وبراءة الاختراع - نشاطي العلمي في المشاركة في المؤتمرات العلمية الداخلية والخارجية تحمل مسؤولية الخدمة المجتمعية				
9	اشراك طلبتي في تقييم ادائي				
10	ترشيحي الى منصب اداري في ضوء نتيجة التقييم				
11	ادخالي في دورات تدريبية او تطويرية				
12	ترقيتي العلمية في ضوء درجة تقييمي				
13	توظيف نتائج التقييم في صياغة خطط تطويرية للكلية				
14	مراجعة رؤية ورسالة واهداف الكلية				
15	الاتاحة لي بالاعتراض على نتيجة التقييم (تظلم)				
16	مناقشة تظلمي بجدية من العمادة والفرع				
17	هل انت راضاً عن تقييم ادائك	نعم	لا	-----	
18	درجة تقييمي لهذه السنة الدراسية ( )				



## ملحق (3)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جهاز الإشراف والتقويم العلمي  
قسم تقويم الأداء

رقم الاستمارة:  
ترميز الاستمارة:

للعام الدراسي 2019 / 2020 أداء أعضاء الهيئة التدريسية تقييم استمارة  
ملئها كيفية للاطلاع على الاستمارة دليل مراجعة ملاحظة: يرجى

البيانات الرئيسية :

الاسم الرباعي واللقب :- .....

الجامعة : .....

الكلية المعهد المركز : .....

القسم والفرع العلمي و الوحدة : .....

رمز التدريسي..... : جامعة : كلية: ..... معهد :

.....

الشهادة الحاصل عليها : ..... تاريخ الحصول عليها : ..... الجهة المانحة

.....:

**المحور الأول : التدريس (40%) يملئ من قبل اللجنة العلمية**

ت	الفقرات	الدرجة القصوى	الدرجة المعطاة
1	المقررات التي قام بتدريسها	20	
2	ادارة الصف والعلاقة مع الطلبة واثارة دافعيتهم	20	
3	طرائق التدريس والوسائل الحديثة في إيصال المعلومات والمعارف والمهارات	20	
4	الاساليب المستعملة في تقييم الطلبة	20	
5	وصف المقرر الدراسي وتحديثه	20	
	الدرجة النهائية	100	

**المحور الثاني: النشاط العلمي والبحثي 40 % يملئ من قبل اللجنة العلمية بعد ان تقدم الوثائق من قبل صاحب العلاقة**

ت	الفقرات	الدرجة القصوى	الدرجة المعطاة
1	الكتب والبحوث العلمية والاشراف على الطلبة	40	
2	المشاركة في المؤتمرات العلمية أو الندوات او الدورات التدريبية او ورش العمل	20	
3	المساهمة في خدمة المؤسسات العلمية او الوزارات الاخرى او المجتمع	15	
4	المشاركة في التعليم المستمر والحلقات العلمية والثقافية والسمنار .	15	
5	المشاركة في الزيارات الميدانية والحقلية او اجراء اختبارات او تحليلات معملية او مختبرية	10	
	الدرجات النهائية	100	

المحور الثالث: الجانب التربوي والتكاليف الأخرى 20 %

تملى الفقرات (3,2) ( من قبل رئيس القسم حصراً )

والفقرات ( 1 ، 4 ، 5 ) (من قبل رئيس القسم بعد ان يقدم صاحب العلاقة المشمول بالتقييم التوثيق )

ت	الفقرات	الدرجة القصوى	الدرجة المعطاة
1	المشاركة في اللجان الدائمة والمؤقتة داخل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	30	
2	الالتزام الوظيفي	20	
3	المهارات الارشادية	15	
4	كتب الشكر والتقدير او الشهادة التقديرية خلال عام التقييم .	20	
5	مساهمته في الاعمال التطوعية داخل الجامعة	15	
	الدرجة النهائية	100	

المحور الرابع : مواطن القوة المذكورة حصرا ضمن دليل الاستمارة (تملى من قبل المسؤول المباشر) مع التوثيق

ان وجدت

ت	مواطن القوة العلمية	الدرجة القصوى	الدرجة المعطاة
1	براءات الاختراع و الجوائز	3	
2	امتلاك التدريسي لمعامل هيرش h- index او Score في بوابات البحث (الحد الأدنى لمعامل هيرش او ال score هو واحد)	3	
3	اعضاء الارتباط لشعب و وحدات ضمان الجودة على ان لا تتجاوز الدرجة القصوى (8 درجات)	5	

المحور الخامس : العقوبات (خصم الدرجات ) تملى من قبل المسؤول المباشر

ت	الاحفاق (تخصم الدرجة حسب الاتي)	الدرجة التي تخصم
1	لفت نظر	تخصم (3) درجات
2	الإنذار	تخصم (5) درجات
3	قطع الراتب	تخصم (7) درجات
4	التوبيخ	تخصم (11) درجة
5	إنقاص الراتب	تخصم (13) درجة
6	تنزيل الدرجة	تخصم (15) درجة
7	المجموع	

## النتائج النهائية للتقييم:

ت	المحاور	الدرجة الحاصل عليها من المحور	وزن المحور	الدرجة حسب الوزن
1	التدريس		%40	
2	النشاط العلمي والبحثي		%40	
3	الجانب التربوي والتكليفات الأخرى		%20	
4	مواطن القوة			
5	مجموع المحاور الثلاثة		%100	
6	خصم درجات العقوبات		تخصم بالكامل بدون وزن	
	مجموع الدرجات النهائية للتقييم	مجموع الدرجة كتابة	مجموع الدرجة رقما	

## التقدير النهائي للتقييم

امتياز (90 فأكثر)	جيد جدا (80-89)	جيد (70-79)	ضعيف (أقل من 70)
-------------------	-----------------	-------------	------------------

## رأي المسؤول المباشر

.....

.....

.....

## رأي المسؤول الأعلى

.....

.....

.....

مقدار التحسن الذي طرأ منذ آخر تقييم		
متوسط	جيد	جيد جدا
التوصيات العامة لتطوير القدرات والمهارات العلمية للتدريسي		
.....		
.....		

التوقيع :  
اسم المسؤول الاعلى :  
التاريخ :

التوقيع :  
اسم المسؤول المباشر :  
التاريخ :