

## الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالى

## نحو تقويم الطلبة لهم

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي - أعضاء هيئة التدريس - التقويم

م.م. وسام عماد عبد الغني

جامعة ديالى / قسم ضمان الجودة والأداء الجامعي

qualityass2013@yahoo.com

## المخلص

هدفت الدراسة الحالية الى:

١. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم

الانسانية/جامعة ديالى نحو تقويم الطلبة لهم.

٢. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة/جامعة

ديالى نحو تقويم الطلبة لهم.

٣. تحديد اهم العوامل المؤثرة في عملية تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس.

وكذلك التحقق من صدق الفرضيات الاتية:

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد عيني البحث في كل

من كلية التربية للعلوم الإنسانية وكلية الهندسة تبعاً لمتغير الكلية (علمي-انساني) عند

مستوى الدلالة (٠.٠٥).

٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متوسط استجابات أفراد عيني البحث تبعاً

لمتغير الجنس (ذكور-اناث) عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متوسط استجابات أفراد عيني البحث تبعاً

لمتغير الشهادة (ماجستير-دكتوراه) عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بحسب متوسط استجابات أفراد عيني البحث تبعاً

لمتغير عدد سنوات الخبرة (اقل من ١٠ سنوات-١٠ سنوات فأكثر) عند مستوى الدلالة

(٠.٠٥).

واستخدمت الباحثة الاستبانة أداةً للدراسة الحالية وتكونت الاستبانة الأولى الخاصة بالتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لهم من (١٩) فقرة، وتكونت الاستبانة الثانية الخاصة بتحديد العوامل المؤثرة بمستوى رضا أعضاء هيئة التدريس من (٧) فقرات، وتم تحليل نتائج الدراسة باستعمال الوسائل الإحصائية المناسبة. أسفرت النتائج عن الآتي: -

١. بلغ مؤشر مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الانسانية (متوسط) وبوسط حسابي مقداره (٣.١٨) وانحراف معياري (١.٢٩).
٢. بلغ مؤشر مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة (متوسط) وبوسط حسابي مقداره (٣.٠٨) وانحراف معياري (١.٣٢).
٣. عدت جميع فقرات الاستبانة الثانية من العوامل المؤثرة في تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس وعدت الفقرة التي تنص على (يتأثر تقويم الطلبة بطبيعة المادة الدراسية) من اهم العوامل المؤثرة في عملية تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس.
٤. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير (الكلية -الجنس - الشهادة).
٥. توجد فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير (عدد سنوات الخدمة)

#### ومن اهم استنتاجات الدراسة: -

١. لم يرتق مؤشر الرضا لدى اعضاء هيئة التدريس الى مرتفع او مرتفع جداً للفقرات ككل وذلك لعدم استطلاع راي اعضاء هيئة التدريس بطريقة التقويم المتبعة والجوانب التي سيتم تقويمهم عليها من قبل الطلبة.
٢. ضعف ارتباط نتائج التقويم بعملية تطوير وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس مما يجعل نتائج عملية التقويم ترتبط بالترقية العلمية بعيداً عن عملية التطوير.

#### ومن اهم توصيات الدراسة: -

١. نشر ثقافة التقويم من خلال عقد الندوات والمحاضرات وورش العمل لكل من المسؤولين واعضاء هيئة التدريس والطلبة.
٢. عقد لقاءات مع اعضاء هيئة التدريس من قبل لجنة مختصة لمناقشة موضوع تقويم الطلبة للأداء التدريسي وتوضيح اهداف عملية التقويم بشكل مفصل.

## الفصل الاول

### مشكلة البحث

يتأثر مستوى اداء أعضاء هيئة التدريس بعدد من العوامل الرئيسة منها ضعف الدقة والموضوعية في عملية التقييم بأنواعه المختلفة (تقييم الطلبة - تقييم الزملاء-تقييم رئيس القسم) والآليات المتبعة في عملية التقييم والمعايير المستخدمة من قبل المؤسسة الجامعية ، ومن جانب اخر يتأثر مستوى الاداء بمدى رضا اعضاء هيئة التدريس عن الجهة المسؤولة عن عملية التقييم ، ومن خلال عمل الباحثة في قسم ضمان الجودة والاداء الجامعي - جامعة ديالى وجدت ان هناك مشكلة متمثلة بمعارضة بعض اعضاء هيئة التدريس عملية تقييم الطلبة لهم ، والذي ينتج عنه ضعف الافادة من نتائج التقييم في تحديد جوانب القوة والضعف ووضع الآليات المناسبة للتحسن والتطوير وفشل المؤسسة الجامعية في تحقيق اهدافها التعليمية .

وتشير بعض الدراسات ومنها دراسة جابر ٢٠١٥ ودراسة الشخي ٢٠١٢ ان عملية تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس تعمل على تحسين الاداء التدريسي بناءً على نتائج عملية التقييم ، وشعور اعضاء هيئة التدريس بعدم الخوف والقلق من عملية التقييم يعمل على تحديد جوانب القوة وجوانب الضعف بشكل موضوعي (جابر، ٢٠١٥: ص٣).

ويشير الحكمي ٢٠٠٤ ان عملية تقييم اعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة من اصدق المحكات واكثرها ثباتاً والتي تعتمد عليها غالبية المؤسسات الجامعية في الدول المتقدمة (الحكمي، ٢٠١٤: ص١٥).

وترى الباحثة ان الجهات المختصة لم تعتمد نماذج متطورة لتقويم أداء عضو هيئة التدريس موازنة بالجامعات المتقدمة، ويبين الطويسي وسمارة ٢٠١٤ ان الجامعات البريطانية اعتمدت نماذج متطورة من آليات التقييم ومنها تشكيل هيئات استشارية متخصصة من الطلبة لملاحظة السلوكيات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس داخل القاعات الدراسية، وفي بعض الجامعات الامريكية اعتمدت آليات ذات دقة وموضوعية وازافة عناصر اخرى لتقويم عضو هيئة التدريس فضلا عن تقويمهم من قبل الطلبة (الطويسي وسمارة، ٢٠١٤: ص٤).

ومن خلال اطلاع الباحثة على بعض الدراسات ومنها دراسة العزاوي ٢٠١٥ ودراسة نايف والجبري ٢٠١٣ ودراسة حسنين ٢٠١٤ وجدت افتقار بعض الطلبة الى ثقافة التقويم وتدني مستوى معرفة بعض اعضاء هيئة التدريس بأدبيات التقويم، مما ادى الى ظهور نتائج تفتقر الى الدقة والموضوعية في عملية تقويم الأداء، والذي انعكس سلباً على عدم رضا بعض أعضاء هيئة التدريس لعملية تقويمهم من قبل الطلبة وعدم الافادة من نتائج التقويم في تحسين وتطوير الاداء.

ومما لا شك فيه فان مستوى رضا اعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لهم له اهمية كبرى في نجاح او فشل عملية تقويم الاداء التي تمثل أحد الجوانب الرئيسة في جودة اداء عضو هيئة التدريس وذلك لارتباط نتائج التقويم بعملية تطوير اداء اعضاء هيئة التدريس. وبناءً على ما تقدم تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في معرفة مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الطلبة لهم وتحديد اهم العوامل المؤثرة في عملية التقويم؟

#### اهمية البحث

لكي تحقق المؤسسة الجامعية اهدافها المرسومة وتؤدي دورها في عملية التغيير والتطوير الايجابي داخل المجتمع لا بد ان تكون الجوانب الرئيسة المتمثلة بـ (المدخلات - العمليات - المخرجات) ذات جودة عالية، ويمثل عضو هيئة التدريس أحد الجوانب الرئيسة لمدخلات المؤسسة الجامعية.

ويشير العزاوي ٢٠١٥ ان المؤسسة الجامعية مهما وفرت من وسائل وتقنيات تعليمية وخدمات ادارية فأنها لن تحقق أهدافها المرجوة ما لم تحقق جودة أداء عضو هيئة التدريس (العزاوي، ٢٠١٥:ص٣).

وعلى الرغم من أن معظم المؤسسات الجامعية تضع تطوير الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي هدفاً رئيساً لها، إلا إن غالبية الأساليب المعتمدة في التقويم لا تثير ولا تعزز تطوير أعضاء هيئة التدريس بفعالية حقيقية (الجنابي، ٢٠٠٩: ص٣).

ويؤكد المناصير والدايني ٢٠٠٨ ان مشكلة تقويم أداء عضو هيئة التدريس تقف عائقاً امام تطوير التعليم الجامعي وتطويره، لتباين وجهات النظر المختلفة في تحديد الجهة المختصة لتقويم اداء عضو هيئة التدريس (المناصير والدايني، ٢٠٠٨:ص١٧٧).

وهناك طرق متنوعة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس تستخدم في الجامعات، مثل تقويم أداء عضو هيئة التدريس عن طريق المسؤول المباشر او المسؤول الأعلى، وتقويم أدائهم عن طريق التقويم الذاتي، وتقويم الاداء بواسطة الزملاء، وتقويم الاداء بواسطة الطلبة. ويشير (Aleamoni,1981) إلى ان بعض اعضاء هيئة التدريس لا يؤيدون تقويم الطلبة لهم لعدد من الاسباب ومنها :

١. افتقار الطلبة الى النضج والخبرة لإصدار الاحكام حول الاداء التدريسي.
  ٢. تقديرات الطلبة تفتقر الى الكفاءة في تقويم أداء عضو هيئة التدريس.
  ٣. لا يمكن الوثوق بتقديرات الطلبة في عملية تقويم اداء عضو هيئة التدريس لكون التقديرات تعتمد على ذاتية الطلبة وتهمل الجانب الموضوعي في عملية التقويم.
  ٤. تتأثر تقديرات الطلبة بالدرجات الممنوحة من عضو هيئة التدريس للطلبة.
  ٥. تتأثر تقديرات الطلبة بحجم القاعة الدراسية وطبيعة المادة وجنس الطلبة.
- (Aleamoni,p4,1981)

ويشير (Silden,1980) الى بعض الاقتراحات المساعدة في تنفيذ برنامج تقويم الطلبة لاداء اعضاء هيئة التدريس :

١. تحديد اهداف تقويم الطلبة لاعضاء هيئة التدريس وعرضها على جميع الاطراف المعنية.
٢. وضع آليات عمل واضحة لـ ( كيف ستتم عملية التقويم - متى ستتم عملية التقويم - اين ستتم عملية التقويم - من المسؤول عن عملية التقويم ).
٣. دعوة اعضاء هيئة التدريس والطلبة لحضور دورات وورش العمل خلال مرحلة تصميم واعداد اداة التقويم لمناقشتها واخذ الآراء بخصوصها.
٤. توفير الوقت الكافي لتنفيذ عملية التقويم لمدة عام دراسي .
٥. متابعة تنفيذ برنامج التقويم من خلال الوحدات او المراكز العلمي في المؤسسة التعليمية بهدف تقييم برنامج التقويم والعمل على تحسينه وتطويره باستمرار.
٦. تحديد الجهة التي تحلل وتفسر نتائج البيانات الخاصة بالتقويم.
٧. التعامل مع ردود افعال أعضاء هيئة التدريس بشكل إيجابي من خلال الاجتماعات معهم من قبل المسؤولين للتقريب بين وجهات النظر المختلفة. (Silden,1980,p28)

ويحظى تقييم الطلبة للممارسات الصفية لاعضاء هيئة التدريس ومدى رضا التدريسيين نحوه باهتمام الباحثين وصانعي القرار في المؤسسة الجامعية من خلال التعرف على مستوى رضا اعضاء هيئة التدريس والطلبة نحو عملية التقويم والعوامل المؤثرة فيها (العجلوني، ٢٠١١: ص١٩٢).

وتأتي اهمية تحديد مستوى الرضا الوظيفي لكونها تؤدي دوراً مهماً في توجيه سلوك الفرد نحو الاشخاص او الافكار او الاشياء ضمن بيئة العمل وهي تعكس تكيف الفرد الاجتماعي ضمن البيئة المحيطة به ،لذلك فإن تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس لا يمكن تحقيقه الا من خلال معرفة مستوى الرضا الوظيفي لديهم والذي ينتج عنه الكشف عن اتجاهاتهم الحقيقية (السلبية - الايجابية) نحو كافة الجوانب المؤثرة في ادائهم ضمن البيئة التعليمية المحيطة بهم ومن هذه الجوانب تقويم الطلبة لأدائهم التدريسي .

ويمثل الطلبة أحد أهم مدخلات المؤسسة الجامعية ومخرجاتها ، وتستحدث الجامعات الحكومية منها والاهلية بناءً على تقديم الخدمات التعليمية للطلبة ، فلا يمكن إهمال رأي الطلبة في الحكم على اداء اعضاء هيئة التدريس ، وأكدت الدراسات التي اختصت بمجال جودة التعليم العالي ومنها دراسة العزاوي والشمري ٢٠١٦ ودراسة الشمري ٢٠١٢ ودراسة الدليمي والعزاوي ٢٠١٢ ان احد اسباب ضعف جودة ونوعية الجامعات العراقية وتدني المستوى التعليمي فيها هو اهمال رأي الطلبة في مختلف الجوانب التعليمية(العزاوي والشمري، ٢٠١٦:ص٨)(الشمري، ٢٠١٢:ص١٦٥)(الدليمي واخرون، ٢٠١٢:ص٢٠).

وتؤكد دراسة الجنابي ٢٠٠٩ ضرورة وضع آليات جديدة لتقويم اداء اعضاء هيئة التدريس ومنها تقويم الطلبة وتقويم الزملاء (الجنابي، ٢٠٠٩:ص٢٤).

واشارت دراسة ابو الرب وقداة ٢٠٠٨ الى ضرورة مشاركة الطلبة في عملية تقويم اداء عضو هيئة التدريس لكونهم أحد الجهات ذات العلاقة والمباشرة بعملية التقويم (ابو الرب وقداة، ٢٠٠٨: ص٩٠).

وتشير دراسة السلطاني وعباس ٢٠١٥ يجب ابعاد كافة المخاوف والشكوك بخصوص اشراك الطلبة في عملية التقويم كونهم يمتلكون درجة عالية من المسؤولية بخصوص تقويم اداء عضو هيئة التدريس (مغير واخرون ، ٢٠١٥: ص٤٠٠)

واكدت دراسة الصباطي ومحمد، ٢٠٠٧ ضرورة اقناع اعضاء هيئة التدريس بالدور الايجابي لمشاركة الطلبة في عملية تقويم الاداء (الصباطي ومحمد، ٢٠٠٧: ص ٩٧).

وبالرغم من اهتمام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بعملية التقويم داخل المؤسسات الجامعية بشكل عام وتقويم اداء اعضاء هيئة التدريس بشكل خاص من خلال تطوير وتغيير استمارة تقويم الاداء لكل عام دراسي واعتماد استمارة التقويم الالكترونية ، نلاحظ ان تقويم الطلبة للممارسات التدريسية اعتمد في استمارة تقويم الاداء خلال العام الدراسي ٢٠١٤-٢٠١٥ وبموازنة مع الجامعات العالمية نجد ان مؤسساتنا الجامعية تأخرت كثيرا في اعتماد رأي الطالب لتحديد جوانب القوة وجوانب الضعف للأداء التدريسي وتحديد آليات التحسين والتطوير بناءً على تلك الآراء ، اما فيما يخص عدد الفقرات التي يُسمح للطلبة بتقييم الاداء فيها والنسبة المئوية فهي لا تمثل سوى (٣) فقرات فقط من المحور الاول (التدريس) الذي يبلغ عدد فقراته الكلي (١٤) فقرة بنسبة مئوية تمثل (٢١.٤٢) ، وفقرة واحدة فقط من المحور الثالث (الجانب التربوي) الذي يبلغ عدد فقراته الكلي (٨) فقرات بنسبة مئوية (١٢.٥) ، و (٤) فقرات فقط بالنسبة لفقرات استمارة تقويم الاداء ككل والذي يبلغ عدد فقراتها (٣٤) فقرة وبنسبة مئوية مقدارها (١١.٧٦)، وبموازنة مع ما اشارت اليه الدراسات الخاصة بجودة التعليم او التقويم المشار اليها في اعلاه واستناداً الى توجهات نظريات التعلم الحديثة التي تؤكد ان المحور الرئيس للعملية التعليمية التعليمية هم الطلبة ، نلاحظ ان عدد الفقرات ونسبتها المئوية قليلة جداً ضمن استمارة تقويم اداء عضو هيئة التدريس .

**وفي ضوء ما تقدم يمكن أن تظهر أهمية البحث الحالي في الاتي :-**

١. يعد من اوائل البحوث المحلية ( حسب علم الباحثة ) الذي يكشف عن الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الطلبة لهم في جامعة ديالى .
٢. يمكن ان تسهم نتائج الدراسة في تطوير استمارة تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.
٣. يمكن ان تسهم نتائج الدراسة بتعديل الاتجاهات السلبية لاعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الطلبة لهم .
٤. تعد عملية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس اساساً لجودة العملية التعليمية وأداء الجامعة لرسالتها ووظائفها .

٥. تزويد الجهات المختصة بمعلومات دقيقة عن مستوى الرضا الوظيفي لاجراء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة لهم .

٦. تزويد الجهات المختصة بمعلومات دقيقة عن العامل المؤثرة في تقييم الطلبة لاجراء هيئة التدريس.

### يهدف البحث الحالي الى :

١. معرفة مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم

الانسانية/جامعة ديالى نحو تقييم الطلبة لهم.

٢. معرفة مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة/جامعة ديالى نحو تقييم الطلبة لهم.

٣. تحديد اهم العوامل المؤثرة في عملية تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس.

### فرضيات البحث:

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ تعزى لمتغير الكلية (انساني - علمي).

٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ تعزى لمتغير الجنس (ذكور- اناث).

٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ تعزى لمتغير الشهادة (ماجستير - دكتوراه).

٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة (١٠ سنوات فأقل - اكثر من ١٠ سنوات).

### حدود البحث :

١. الحدود البشرية : اجراء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الانسانية وكلية الهندسة / جامعة ديالى .

٢. الحدود المكانية : كلية التربية للعلوم الانسانية وكلية الهندسة /جامعة ديالى.

٣. الحدود الزمانية : العام الدراسي ٢٠١٥-٢٠١٦ الفصل الدراسي الثاني.

### تحديد المصطلحات :

اولاً" : الرضا الوظيفي عرفه كل من:

العديلي ١٩٨١: الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لاشباع الرغبات والحاجات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤشرات الاخرى ذات العلاقة (العديلي، ١٩٨١).

النمر ١٩٩٣ : انه شعور الموظف الايجابي او السلبي عن العمل الذي ينتمي اليه نتيجة لتاثره بمجموعة المتغيرات المادية والمعنوية التي تحيط به في بيئة العمل (النمر، ١٩٩٣: ص٧٥).

وتعرف الباحثة الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه الدرجة التي حصل عليها المستجيب (عضو هيئة التدريس) من خلال إجابته عن فقرات الاستبانة المعدة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي نحو تقويم الطلبة لأدائهم التدريسي.

ثانياً : عضو هيئة التدريس :

التعريف الاجرائي: هو الشخص المكلف بالتدريس في كلية التربية للعلوم الانسانية وكلية الهندسة /جامعة ديالى من حملة شهادة الماجستير او الدكتوراه حاصل على اللقب العلمي (مدرس مساعد - مدرس - استاذ مساعد - استاذ).

ت	اسم الباحث	عنوان الدراسة	حجم العينة	منهج البحث	ادوات الدراسة	ابرز نتائج الدراسة
١	الجولي، عليان	اتجاهات اعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاسلامية بغزة نحو تقييم الطلبة لهم	١٣١	وصفي	استبانة	اتجاهات اعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاسلامية نحو عملية تقييم الطلبة لأدائهم كانت مرتفعة .
٢	سعيد ، سلمى ، وجمال سالم	الرضا الوظيفي لدى التدريسيين في كلية التربية الاساسية	١٤٠	وصفي	استبانة	مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة البحث بشكل عام جيد ، لا توجد فروق ذات دلالة معنوية تعزى لمتغير الجنس .
٣	العجلوني ، محمود	اتجاهات اعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الاردنية نحو عملية تقييم الطلبة لهم.	٢٠٠	وصفي	استبانة	تؤثر العلاقة الشخصية وصعوبة المادة وعلامة الطلبة في تقييمهم لأداء اعضاء هيئة التدريس هناك فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الشهادة فالحاصلين على شهادة الدكتوراه ذات اتجاه ايجابي اكثر من غيرهم.
٤	عبد الحسين ، نيا ، ومي نور محي	الرضا الوظيفي لدى تدريسيي الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية	٤٠٠	وصفي	استبانة	مستوى الرضا لدى تدريسيي الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية يتصف بالإيجابية ووجود رضا وظيفي بشكل عام.
٥	الهويد، ندي علي سالم	مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي	١٤٦	وصفي	استبانة	درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي جاء بدرجة كبيرة .

٦	الطويسي ، احمد ونواف سمارة	اتجاهات اعضاء هيئة التدريس في جامعة موتة نحو تقييم ادائهم التدريسي من قبل الطلبة ومدى الرضا عن نتائجهم	٢١٠	وصفي	استبانة	درجة رضا اعضاء هيئة التدريس مقبول عن نتائجهم ، لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لتغير الرتبة الاكاديمية .
---	----------------------------------	---	-----	------	---------	--

## الفصل الثاني

يتضمن هذا الفصل عرض عددٍ من الدراسات التي لها علاقة بموضوع الدراسة الحالية ، وقد قامت الباحثة بمراجعة بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة بهدف تعرف أهم النتائج والمؤشرات العامة التي أسفرت عنها تلك الدراسات والافادة منها في الإجراءات و الأساليب الإحصائية ، الجدول (١) يبين الدراسات السابقة ونتائجها: **مؤشرات ودلالات من الدراسات السابقة:**

اماكن اجراء الدراسات السابقة: اجريت دراسة (الطويسي ونواف، ٢٠١٤) ودراسة و(العجلوني، ٢٠١١) في الاردن ودراسة (الهيود ، ٢٠١٤) في السعودية ودراسة (عبد الحسين ومي، ٢٠١١) ودراسة (سعيد وجمال ٢٠٠٩) في العراق ودراسة (الحوالي، ٢٠٠٧) في فلسطين، والدراسة الحالية اجريت في العراق.

**منهجية الدراسة:** اعتمدت كافة الدراسات في منهجيتها المنهج الوصفي، وهو منهج يعتمد على تجميع المعلومات والحقائق، ثم تحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة، واتفقت الدراسة الحالية مع اغلب الدراسات السابقة في اتباعها المنهج الوصفي. **اداة البحث:** اعتمدت كافة الدراسات الاستبانة كأداة للبحث، واتفقت الدراسة الحالية في اعتمادها على الاستبانة كأداة للبحث الحالي.

**الوسائل الاحصائية:** تنوعت الدراسات من حيث استخدامها الوسائل الإحصائية لمعالجة البيانات، لتعدد أهداف هذه الدراسات واختلاف إجراءاتها، واستخدمت بعض الدراسات الوسائل الإحصائية المناسبة كالاختبار التائي، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوسط المرجح، والوزن المثوي، وتحليل التباين الأحادي، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعادلة ألفا كورنباخ، ومربع كاي، والاختبار البعدي (شيفيه) والانحدار المتعدد.

### جوانب الإفادة من الدراسات السابقة

١. التعرف على منهجية الدراسات السابقة والإفادة منها في منهجية الدراسة الحالية.
٢. تحديد مجتمع البحث والعينة.

٣. تحديد وبناء أداة الدراسة الحالية.
٤. التعرف على الوسائل الاحصائية وأسلوب تحليل النتائج.
٥. صياغة الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات فيما توصل اليه من نتائج.

### الفصل الثالث

#### منهج البحث وإجراءاته

##### أولاً: منهج البحث

اختارت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأكثر مناسبة لتحقيق أهداف البحث وهذا المنهج من أكثر المناهج شيوعاً وانتشاراً ولاسيما في البحوث التربوية.

##### ثانياً: مجتمع البحث

بهدف تحديد مجتمع البحث فقد قامت الباحثة بجمع المعلومات والبيانات من كلية التربية للعلوم الانسانية وكلية الهندسة/ جامعة ديالى، وتكون مجتمع البحث من (٣٠٨) تدريسياً وتدرسية من حملة شهادة الماجستير والدكتوراه بواقع (١٢٣) تدريسياً وتدرسية من كلية الهندسة/جامعة ديالى و(١٨٥) تدريسياً وتدرسية من كلية التربية للعلوم الانسانية/ جامعة ديالى، جدول رقم (١) يبين عدد افراد مجتمع البحث.

جدول رقم (١) يبين عدد افراد مجتمع البحث

ت	اسم الكلية	عدد افراد المجتمع
١	كلية التربية للعلوم الانسانية	١٨٥
٢	كلية الهندسة	١٢٣
	المجموع	٣٠٨

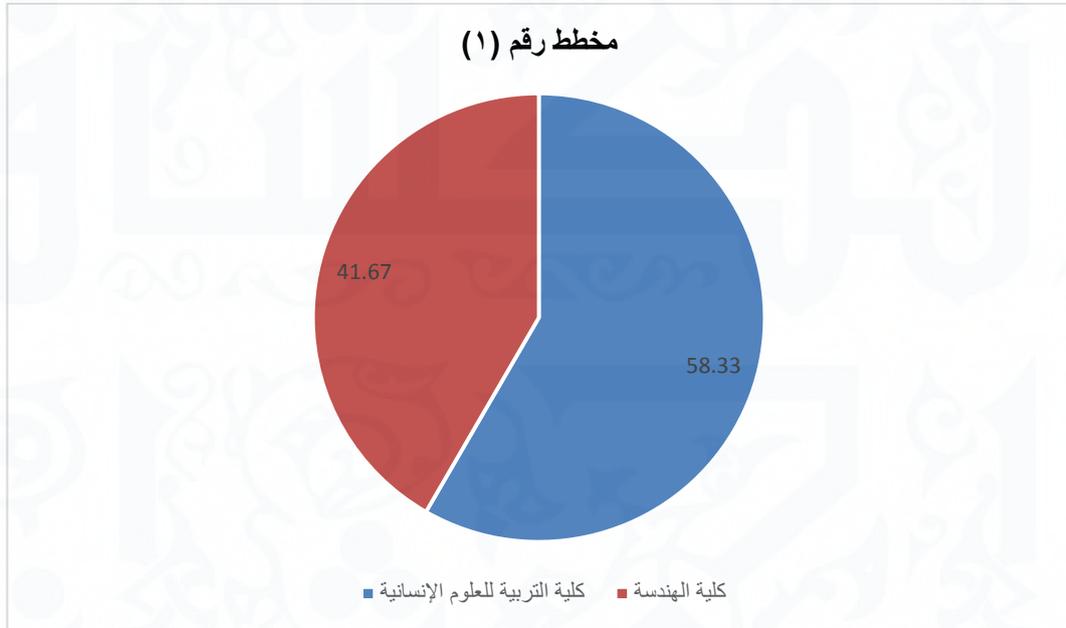
##### ثالثاً: عينة البحث

لكي تكون العينة أكثر تمثيلاً لخصائص المجتمع اختارت الباحثة أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وتكونت عينة البحث من (١٢٠) تدريسياً وتدرسية وهو ما نسبته ٣٨.٩٦% من المجتمع الكلي للبحث، وتمثل هذه العينة ما مجموعه (٧٠) تدريسياً وتدرسية من كلية التربية للعلوم الانسانية بنسبة ٥٨.٣٣% من المجموع الكلي للعينة البالغ (١٢٠)، و(٥٠) تدريسياً وتدرسية من كلية الهندسة بنسبة ٤١.٦٧% من المجموع الكلي للعينة، و جدول (٢) يوضح توزيع عينة البحث بحسب متغيرات البحث، ومخطط رقم (١) يبين توزيع عينة البحث بحسب النسبة المئوية.

جدول (٢) يبين عدد افراد العينة بحسب متغيرات البحث الحالي

المتغيرات	كلية التربية للعلوم الانسانية	كلية الهندسة	المجموع للكليتين	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	٤٢	٧٧	٦٤.١٧
	إناث	٢٨	٤٣	٢٥.٨٣
	المجموع	٧٠	١٢٠	%١٠٠
الشهادة	دكتوراه	٤٦	٥٩	٤٩.١٧
	ماجستير	٢٤	٦١	٥٠.٨٣
	المجموع	٧٠	١٢٠	%١٠٠
عدد سنوات الخدمة	اقل من ١٠ سنوات	٢١	٤١	٣٤.١٧
	١٠ سنوات فأكثر	٤٩	٧٩	٦٥.٨٣
	المجموع	٧٠	١٢٠	%١٠٠

مخطط رقم (١)



#### رابعاً: أداة البحث:

لتحقيق أهداف البحث، اعتمدت الباحثة (الاستبانة) أداة للبحث الحالي، وقامت بإعداد استبانة لمعرفة رضا أعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الطلبة لهم، وإعداد استبانة لتحديد أهم العوامل المؤثرة في عملية تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس، وقد أعدت الباحثة فقرات الاستبانة، حسب الإجراءات الآتية:

١. الاطلاع على بعض الدراسات والبحوث المحلية والعربية والاجنبية السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، ولمختلف مستويات التعلم والمواد الدراسية.

٢. مراجعة عدد من الادبيات المحلية والعربية والاجنبية التي تناولت موضوع تقويم اداء اعضاء هيئة التدريس والرضا نحو عملية تقويم الاداء.

٣. تمت الافادة من استمارة تقييم اعضاء هيئة التدريس المعتمدة من قبل جهاز الاشراف والتقويم العلمي.

٤. الاستبانة المفتوحة (السؤال المفتوح) التي وجهت إلى مجموعة من الأساتذة المختصين، إذ طلب منهم إعطاء الفقرات التي يرون أنها مناسبة لمعرفة رضا أعضاء هيئة التدريس نحو عملية تقويم الطلبة لهم واهم العوامل المؤثرة في عملية التقويم، وقد بلغ عدد التدريسيين الذين جرى توجيه السؤال لهم (١٠) تدريسيين من مراتب علمية مختلفة.

ومن خلال هذا تمكنت الباحثة من جمع عدد من الفقرات بلغت (٢٠) فقرة لاستبانة رضا اعضاء هيئة التدريس و (٧) فقرات لاهم العوامل المؤثرة في عملية التقويم.

#### خامساً: صدق الأداة

يعد الصدق من المقومات الاساسية التي ينبغي ان تتوفر في اداة البحث إذ تعد اداة البحث صادقة عندما تقيس ما وضعت لقياسه.

(ابو لبده : ١٩٨٧ : ص٢٤٧)

وقد عرضت الباحثة فقرات الاستمارة التي أعدتها أداة لبحثها على عدد من المحكمين الملحق (١) لمعرفة صلاحية كل فقرة من فقرات الاستمارة أو عدم صلاحيتها، وبعد ان حصلت الباحثة على ملاحظات الخبراء وآرائهم عدلت وحذفت بعض الفقرات لأنها لم تحصل على نسبة الموافقة التي حددها الخبراء والبالغة (٨٠%) ، ووضعت الباحثة بعد كل فقرة ثلاثة بدائل هي (تصلح، لا تصلح، بحاجة الى تعديل).

#### سادساً: ثبات الأداة

يُعدّ الثبات أحد المؤشرات الخاصة بالتحقق من الدقة والاتساق للفقرات فيما يجب قياسه، كما يجب أن يشير إلى استقرار الأداة والتناسق بين أجزائها. (الإمام وآخرون، ١٩٨٨: ص ١٦٠) وتوجد عدة أساليب للتحقق من ثبات الأداة، ويُعد أسلوب اعتماد طريقة تطبيق الاختبار وإعادة تطبيقه (Test- Re- Test) بعد مدة زمنية لا تقل عن الأسبوعين، ولا تزيد على

ثلاثة أسابيع من أهم الأساليب لحساب الثبات، إذ يكشف لنا العلاقة عن معامل الاستقرار في النتائج بوجود فاصل زمني محدد.

(المنصور، ١٩٩٧: ص ٩٦)

واعتمدت الباحثة أسلوب (Test- Re- Test) في تحديد قيمة الثبات للأداة ، إذ قامت الباحثة بتطبيق الأداة على عينة مؤلفة من (٢٠) تدريسياً وتدرسية موزعة بالتساوي بين كلية الهندسة وكلية التربية للعلوم الإنسانية ، ومن خارج عينة البحث وتمكنت الباحثة من إعادة التطبيق بعد أسبوعين من التطبيق الأول للأداة.

وبعد جمع الإجابات وتبويبها واستخراج معامل ارتباط (بيرسون) بلغ معامل الثبات لاستبانة رضا أعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الطلبة لهم للأداة ككل (٠.٨٧)، ويُعدُّ هذا المعامل قوياً مما يؤكد ثبات الأداة، أما استبانة تحديد اهم العوامل المؤثرة في عملية تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس فقد بلغ معامل الثبات (٠.٨٦)، ويُعدُّ هذا المعامل قوياً ايضاً مما يؤكد ثبات الأداة.

وبذلك أصبحت الفقرات التي ستعتمد في استبانة رضا اعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الطلبة لهم هي (١٩) فقرة، الملحق رقم (٣) يبين الاداة بصورتها النهائية، و(٧) فقرات ستعتمد ضمن استبانة تحديد اهم العوامل المؤثرة في عملية تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس، الملحق (٢) يبين الأداة بصورتها النهائية.

#### سابعاً: تطبيق الأداة

قامت الباحثة بتوزيع (١٢٠) استبانة على عينة البحث (٧٠) استبانة لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الإنسانية و (٥٠) استبانة في كلية الهندسة ، للاستبانة الخاصة بـ (رضا اعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الطلبة لهم ) و (تحديد اهم العوامل التي تؤثر في عملية تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس) وبعد ذلك تم استرجاع استمارات الاستبانة من أفراد العينة بعد أن تم إعطاء المستجيبين الوقت الكافي للإجابة لمدة أكثر من أسبوعين، وبلغت نسبة الإرجاع للاستبانات (١٠٠%) للكليتين اعلاه وهو ما مجموعه (١٢٠) استبانة صالحة للتحليل ، علماً بأن مدة التوزيع والاسترجاع استمرت نحو (٣٠) يوماً لمجموع أفراد العينة .

وقد اعتمدت الباحثة مقياساً خماسياً لإجابة فقرات الاستبانة الذي يطلب فيه من المستجيبين اختيار المستوى الذي يرونه مناسباً للإجابة، وهذا المدرج مكون من خمسة مستويات، وقد كتمت هذه الاختيارات بإعطاء الأرقام (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على التوالي.

#### سابعاً : الوسائل الإحصائية :-

جرى معالجة البيانات بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS) للفقرات (١، ٢، ٣)، إذ اعتمدت الباحثة الوسائل الإحصائية الآتية:

١. مربع كاي ( Chi - square ) لاختبار صلاحية الفقرات من استجابات المحكمين عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١) .

٢. معامل ارتباط بيرسون ( Pearson Correlation Coefficient ) لاستخراج الثبات.

٣. الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد مستوى رضا اعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الطلبة لهم (الاستبانة الاولى)، واعتمدت الباحثة على اجراءات تصحيح المقياس لتحديد مستوى رضا اعضاء هيئة التدريس وعلى النحو الاتي:

أ- عدّ المتوسط الحسابي الاقل من ١.٨ مؤشراً على رضا منخفض جداً.

ب- عدّ المتوسط الحسابي من ١.٨ الى اقل من ٢.٦ مؤشراً على رضا منخفض.

ت- عدّ المتوسط الحسابي من ٢.٦ الى اقل من ٣.٤ مؤشراً على رضا متوسط.

ث- عدّ المتوسط الحسابي من ٣.٤ الى اقل من ٤.٢ مؤشراً على رضا مرتفع.

ج- عدّ المتوسط الحسابي من ٤.٢ فأكثر مؤشراً على رضا مرتفع جداً.

٤- الوسط المرجح والوزن المئوي لتحديد اهم العوامل المؤثرة في عملية تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس (الاستبانة الثانية).

$$ت_١ \times ٥ + ت_٢ \times ٤ + ت_٣ \times ٣ + ت_٤ \times ٢ + ت_٥ \times ١$$

الوسط المرجح =

مج ت

ك١ × ٥ = تكرار البديل الاول (موافق بدرجة كبيرة جداً) مضروباً في وزنه (٥).

ك٢ × ٤ = تكرار البديل الثاني (موافق بدرجة كبيرة) مضروباً في وزنه (٤).

- ك٣ × ٣ = تكرار البديل الثالث (موافق بدرجة متوسطة) مضروباً في وزنه (٣).  
 ك٤ × ٢ = تكرار البديل الرابع (موافق بدرجة قليلة) مضروباً في وزنه (٢).  
 ك٥ × ١ = تكرار البديل الخامس (موافق بدرجة قليلة جداً) مضروباً في وزنه (١).  
 مج ت = مجموع التكرارات .

الوسط المرجح

$$\text{الوزن المئوي} = \frac{100 \times \text{الدرجة القصوى}}{\text{الدرجة القصوى}}$$

## الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها :-

أولاً: الهدف الاول النتائج المتعلقة بـ (التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الانسانية نحو تقييم الطلبة لهم). ولتحقيق هذا الهدف استخرج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة البحث عن كل فقرة، ثم استخرج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لل فقرات ككل، وذلك لتحديد مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الإنسانية نحو تقييم الطلبة لهم، ويبين جدول رقم (٣) قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة ولل فقرات ككل:

الجدول رقم (٣) قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري مرتبة تنازلياً

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
	لا أخشى من نتائج عملية تقييم الأداء التدريسي من قبل الطلبة	٢.٥٧	١.٣٦	مرتفع
	اعتقد ان عملية تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس تزودني بالتغذية الراجعة	٣.٣٧	١.٢٧	متوسط
	اعتقد ان عملية تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس مفيدة	٣.٣٤	١.٢٦	متوسط
	انا مقتنع بفكرة تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس	٢.٢٩	١.٢٩	متوسط
	لا اشعر بالتوتر في اثناء تقييم الطلبة لأدائي التدريسي	٢.٢٩	١.٣	متوسط
	اشعر بأهمية تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس	٢.٢٦	١.٢٥	متوسط
	يمكن لإدارة الجامعة الاستفادة من تقييم الطلبة لاتخاذ القرارات المتعلقة بالتدريسي	٣.٢٦	١.٢٣	متوسط
	اعتقد ان عملية تقييم الأداء التدريسي من قبل الطلبة ضرورية لتحسين تعلم الطلبة	٣.٢٤	١.٢١	متوسط
	يستطيع الطلبة في المستوى الجامعي تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس	٣.٢١	١.٢٥	متوسط
	أرى ان نتيجتي وفق عملية تقييم الطلبة تعكس ادائي التدريسي	٣.٢	١.٣	متوسط

متوسط	١.٢٨	٢.١٩	اعتقد ان على ادارة الجامعة ان تستمر في تطبيق أسلوب تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس
متوسط	١.٣٤	٢.١٧	تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس يزيد مكانته عندهم
متوسط	١.٢٨	٢.١٤	تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس تجلب السرور الى النفس
متوسط	١.٣٥	٢.١٣	يعمل تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس على تنمية شخصية الطلبة
متوسط	١.٢٧	٣.٠٩	اثق في نتائج تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس
متوسط	١.٤١	٣	اعتقد ان نتائج عملية تقييم الطلبة لأدائي التدريس تتمتع بمصداقية عالية
متوسط	١.٢٥	٢.٩٩	يستفيد عضو هيئة التدريس من تقييم الطلبة من خلال مراجعة اساليبه وممارسته التدريسية
متوسط	١.١٨	٢.٩٧	يملك الطلبة الكفاءة في اصدار الاحكام على الاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس
متوسط	١.٢٧	٢.٧٦	يمكن الوثوق بنتائج تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس كونها تعتمد على الجانب العلمي وليس على ذاتية الطلبة
متوسط	١.٢٩	٢.١٨	المعدل العام

يتضح من جدول رقم (٣) ما يأتي :

حصلت الفقرة التي تنص على (لا أخشى من نتائج عملية تقييم الأداء التدريسي من قبل الطلبة) على اعلى وسط حسابي وقدره (٣.٥٧) ومستوى رضا بمؤشر (مرتفع)، وحصلت الفقرة التي تنص على (يمكن الوثوق بنتائج تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس كونها تعتمد على الجانب العلمي وليس على ذاتية الطلبة) أدنى وسط حسابي وقدره (٢.٧٦) ومستوى رضا بمؤشر (متوسط) ، وبلغ الوسط الحسابي لل فقرات ككل (٣.١٨) وبانحراف معياري قدره (١.٢٩) ومستوى رضا بمؤشر (متوسط) ، وتتفق هذا النتائج مع عدد من الدراسات منها دراسة (الطويسي ونواف ٢٠١٢) ودراسة (العمامرة ٢٠٠٣) ودراسة (طناش ١٩٩٤) ودراسة (Anderson & Jalota, 1986) .

وقد تعزى النتائج الى حداثة تجربة تقييم اعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة فهي لم يمض عليها سوى عامين دراسيين فقط ، علاوة على ذلك ليس هناك تصور واضح لدى بعض أفراد عينة البحث حول مدى اهمية تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس والذي افرز مستوى رضا بمؤشر متوسط في غالبية الفقرات .

ثانياً: الهدف الثاني النتائج المتعلقة ب (التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة نحو تقييم الطلبة لهم).

ولتحقيق هذا الهدف استخرج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد عينة البحث عن كل فقرة، ثم استخرج الوسط الحسابي والانحراف المعياري للفقرات ككل، وذلك لتحديد مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة نحو تقييم الطلبة لهم، ويبين الجدول رقم (٤) قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة ولل فقرات ككل:

الجدول (٤) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للفقرات مرتبة تنازلياً

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
	لا أخشى من نتائج عملية تقويم الأداء التدريسي من قبل الطلبة	٤.١٦	١.١	مرتفع
	لا أشعر بالتوتر في أثناء تقويم الطلبة لأدائي التدريسي	٣.٨٨	١.١١	مرتفع
	اعتقد ان عملية تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس تزودني بالتغذية الراجعة	٣.٥	١.٢٧	مرتفع
	يعمل تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس على تنمية شخصية الطلبة	٣.٤٨	١.٢٤	مرتفع
	تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس يزيد مكانته عندهم	٣.٤٦	١.٣٧	مرتفع
	يستفيد عضو هيئة التدريس من تقويم الطلبة من خلال مراجعة اساليبه وممارسته التدريسية	٣.٤٤	١.٢٧	مرتفع
	اعتقد ان عملية تقويم الأداء التدريسي من قبل الطلبة ضرورية لتحسين تعلم الطلبة	٣.١٤	١.٢٣	متوسط
	تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس تجلب السرور الى النفس	٣.١٤	١.١١	متوسط
	على إدارة الجامعة ان تستمر في تطبيق أسلوب تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس	٣.٠٦	١.٤٣	متوسط
	اعتقد ان عملية تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس مفيدة	٣	١.٣١	متوسط
	أشعر بأهمية تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس	٣	١.٣١	متوسط
	انا مقتنع بفكرة تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس	٢.٨٨	١.٢٨	متوسط
	أرى ان نتيجتي وفق عملية تقويم الطلبة تعكس ادائي التدريسي	٢.٨٨	١.٢٧	متوسط
	يمكن لإدارة الجامعة الاستفادة من تقويم الطلبة لاتخاذ القرارات المتعلقة بالتدريسي	٢.٨	١.٢٥	متوسط
	يستطيع الطلبة في المستوى الجامعي تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس	٢.٧٨	١.٢٢	متوسط
	اعتقد ان نتائج عملية تقويم الطلبة لأدائي التدريسي تتمتع بمصداقية عالية	٢.٦	١.١٧	متوسط
	يمكن الوثوق بنتائج تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس كونها تعتمد على الجانب العلمي وليس على ذاتية الطلبة	٢.٥	١.١	منخفض
	اثق في نتائج تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس	٢.٤٨	١.١٩	منخفض
	يملك الطلبة الكفاءة في اصدار الاحكام على الاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس	٢.٢٦	١.٠٥	منخفض
	المعدل العام	٣.٠٨	١.٣٢	متوسط

يتضح من الجدول رقم (٤) ما يأتي :

حصلت الفقرة التي تنص على (لا أخشى من نتائج عملية تقويم الأداء التدريسي من قبل الطلبة) على اعلى وسط حسابي وقدره (٤.١٦) ومستوى رضا بمؤشر (مرتفع)، وحصلت الفقرة التي تنص على (يملك الطلبة الكفاءة في اصدار الاحكام على الاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس) أدنى وسط حسابي وقدره (٢.٢٦) ومستوى رضا بمؤشر (منخفض) ، وبلغ الوسط الحسابي للفقرات ككل (٣.٠٨) وبانحراف معياري قدره (١.٣٢) ومستوى رضا بمؤشر (متوسط) ، وتتفق هذا النتائج مع عدد من الدراسات منها دراسة (العجلوني ٢٠١١) ودراسة (الحولي ٢٠٠٧) ودراسة (عبد الرحمن والمنيزل ١٩٩٩) ودراسة (Schmelkin, Spencer & Gellman, 1995).

وقد تعزى النتائج الى حداثة تجربة تقويم اعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة فهي لم يمض عليها سوى عامين دراسيين فقط ، اعتقاد بعض اعضاء هيئة التدريس ان الطلبة ليس لديهم التأهيل والخبرة الكافية في هذا المجال لكون تخصصاتهم تكنولوجية بحتة .

ثالثاً: الهدف الثالث النتائج المتعلقة ب (تحديد اهم العوامل المؤثرة في عملية تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس).

لتحقيق الهدف الثالث للبحث استخرجت الأوساط المرجحة والأوزان المئوية لتقديرات أفراد عينة البحث في كلية التربية للعلوم الإنسانية وكلية الهندسة عن كل فقرة، ثم استخرج الوسط المرجح والوزن المئوي لل فقرات ككل، وذلك لتحديد اهم العوامل المؤثرة في عملية التقويم، ويبين الجدول رقم (٥) قيمة الوسط المرجح والوزن المئوي لل فقرات:

الجدول رقم (٥) يبين قيمة الوسط المرجح والوزن المئوي مرتبة تنازلياً

ت	الفقرات	الوسط المرجح	الوزن المئوي
	يتأثر تقويم الطلبة بطبيعة المادة الدراسية.	٤	٨٠
	يتأثر تقويم الطلبة للأداء التدريسي بالعلاقات الشخصية مع أعضاء هيئة التدريس.	٣.٥٧	٧١.٤
	يتأثر تقويم الطلبة بالدرجة المتوقعة الحصول عليها من قبل عضو هيئة التدريس.	٣.٥٥	٧١
	يتأثر تقويم الطلبة بالوقت المخصص للمحاضرة.	٣.٢٨	٦٥.٦
	يتأثر تقويم الطلبة بالمظهر الخارجي لعضو هيئة التدريس.	٣.٢١	٦٤.٢
	يتأثر تقويم الطلبة باللقب العلمي لعضو هيئة التدريس.	٣.١٨	٦٢.٦
	يتأثر تقويم الطلبة بجنس التدريسي (ذكر/انثى).	٣.١	٦٢
	المعدل العام	٣.٤٢	٦٨.٤

يتضح من جدول رقم (٥) ما يأتي :

تباينت الفقرات في أوساطها المرجحة وأوزانها المئوية، وان جميع الفقرات تجاوزت الوسط المرجح المحدد في البحث الحالي وقيمه (٣) ، وأن الفقرة التي تنص على (يتأثر تقويم الطلبة بطبيعة المادة الدراسية) حازت على المرتبة الأولى بوسط مرجح مقداره (٤) ووزن مئوي مقداره (٨٠)، وأن الفقرة التي تنص على (يتأثر تقويم الطلبة بجنس التدريسي (ذكر- انثى)) قد حازت على المرتبة الأخيرة بوسط مرجح مقداره (٣.٠١) ووزن مئوي مقداره (٦٢)، وبلغ الوسط المرجح لل فقرات ككل (٣.٤٢) ووزن مئوي مقداره (٦٨.٤) ، وهذا يعني ان جميع الفقرات عدت من العوامل المؤثرة في عملية تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس مع وجود تباين في النسب بين الفقرات ، وتتفق هذه النتائج مع عدد من الدراسات منها دراسة (العجلوني ٢٠١١) ودراسة (Seldin 1980) ودراسة (Feldman 1970) ، حيث اشارت

تلك الدراسات الى ان الطلبة في تقييمهم لأعضاء هيئة التدريس يتأثرون بعلاقتهم مع التدريسيين فكلما كانت العلاقة طيبة ولا يشوبها التوتر بين الطلبة وعضو هيئة التدريس كان لها تأثير ايجابي في تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس ، ويرى بعض اعضاء هيئة التدريس ان الدرجة التي يتوقع الطلبة الحصول عليها لها اثر في تقويمهم لأداء عضو هيئة التدريس وكلما كانت الدرجة جيدة يتوقع من الطلبة اعطاء تقديرات عالية في عملية التقويم ، وطبيعة المادة الدراسية فكلما كانت المادة صعبة كان لها تأثير سلبي على عملية التقويم ، فضلاً عن المستوى الاكاديمي للطلبة واتجاههم نحو عضو هيئة التدريس.

التحقق من صدق الفرضية الأولى التي تنص على الآتي :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد عيني البحث في كل من كلية الهندسة وكلية التربية للعلوم الإنسانية تبعاً لمتغير الكلية (علمي-إنساني) عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) ، استخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين T-test للتأكد من صدق الفرضية الأولى ويبين الجدول (٦) نتائج المقارنة بين متوسط استجابات عينة البحث في كلية التربية للعلوم الإنسانية و كلية الهندسة:

الجدول (٦)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لاستجابات عينة الدراسة حسب متغير الكلية (علمي-إنساني)

الدلالة الإحصائية	القيمة التائية		كلية التربية للعلوم الإنسانية (المتغير الإنساني) العدد ٧٠		كلية الهندسة (المتغير العلمي) العدد ٥٠	
	الجدولية	المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
غير دالة	١.٩٨	٠.٤١٥	١.٢٩	٣.١٨	١.٣٢	٣.٠٨

\* القيمة التائية الجدولية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية ١١٨

يتضح من جدول رقم (٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عيني البحث تبعاً لمتغير الكلية (علمي-إنساني)، حيث كانت قيمة الاختبار التائي المحسوبة (٠.٤١٥) وهي اصغر من القيمة الجدولية والبالغة (١.٩٨) عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (١١٨) .

هذا يعني قبول الفرضية الصفرية الأولى التي نصت على (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد عيني البحث في كل من كلية الهندسة وكلية التربية للعلوم الإنسانية تبعاً لمتغير الكلية (علمي-إنساني) عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)).

التحقق من صدق الفرضية الثانية التي تنص على الآتي :  
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متوسط استجابات أفراد عيني البحث تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث) عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).  
، استخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين T-test للتأكد من صدق الفرضية الثانية وبيّن جدول (٧) نتائج المقارنة بين متوسط استجابات عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث):

الجدول (٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لاستجابات عينة الدراسة حسب متغير الجنس (ذكور-إناث)

الدلالة الإحصائية	القيمة التائية		إناث العدد/٤٢		ذكور العدد/٧٧	
	الجدولية	المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
غير دلالة	١.٩٨	٠.٤٥٠	١.٣٠	٣.٠١	١.٢٨	٣.١٢

\* القيمة التائية الجدولية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية ١١٨  
يتضح من جدول رقم (٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عيني البحث تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث)، حيث كانت قيمة الاختبار التائي المحسوبة (٠.٤٥٠) وهي اصغر من القيمة الجدولية والبالغة (١.٩٨) عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (١١٨) .  
هذا يعني قبول الفرضية الصفرية الثانية التي نصت على (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متوسط استجابات أفراد عيني البحث تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث) عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

التحقق من صدق الفرضية الثالثة التي تنص على الآتي :  
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متوسط استجابات أفراد عيني البحث تبعاً لمتغير الشهادة (ماجستير-دكتوراه) عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).  
، استخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين T-test للتأكد من صدق الفرضية الثالثة وبيّن جدول رقم (٨) نتائج المقارنة بين متوسط استجابات عينة البحث تبعاً لمتغير الشهادة (ماجستير-دكتوراه):

## الجدول (٨)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لاستجابات عينة الدراسة حسب متغير الشهادة (ماجستير-دكتوراه)

الدلالة الإحصائية	القيمة التائية		ماجستير العدد/٦١		دكتوراه العدد/٥٩	
	الجدولية*	المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
غير دالة	١.٩٨	٠.٩٣٥	١.٣١	٣.٣٧	١.٢٧	٣.١٥

\* القيمة التائية الجدولية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية ١١٨

يتضح من جدول رقم (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عيني البحث تبعاً لمتغير الشهادة (ماجستير-دكتوراه)، حيث كانت قيمة الاختبار التائي المحسوبة (٠.٩٣٥) وهي اصغر من القيمة الجدولية وبالغلة (١.٩٨) عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (١١٨) .

هذا يعني قبول الفرضية الصفرية الثالثة التي نصت على (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متوسط استجابات أفراد عيني البحث تبعاً لمتغير الشهادة (ماجستير-دكتوراه) عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

التحقق من صدق الفرضية الرابعة التي تنص على الآتي :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متوسط استجابات أفراد عيني البحث تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات-١٠ سنوات فأكثر) عند مستوى الدلالة (٠.٠٥). استخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين T-test للتأكد من صدق الفرضية الرابعة وببين جدول رقم (٩) نتائج المقارنة بين متوسط استجابات عينة البحث تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات-١٠ سنوات فأكثر):

## الجدول (٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لاستجابات عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات-١٠ سنوات فأكثر)

الدلالة الإحصائية	القيمة التائية		١٠ سنوات فأكثر العدد/٧٩		أقل من ١٠ سنوات العدد/٤١	
	الجدولية*	المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
دالة	١.٩٨	٢.٦٨٨	١.٢٣	٣.٦٥	١.٣١	٣

\* القيمة التائية الجدولية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية ١١٨

يتضح من جدول رقم (٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينتي البحث تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات-١٠ سنوات فأكثر)، إذ كانت قيمة الاختبار التائي المحسوبة (٢.٦٨٨) وهي أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (١.٩٨) عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (١١٨) .

هذا يعني رفض الفرضية الصفرية الرابعة التي نصت على (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متوسط استجابات أفراد عينتي البحث تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات-١٠ سنوات فأكثر) عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) .

وقد تعزى هذه النتيجة الى ان سنوات الخبرة التي يكتسبها عضو هيئة التدريس في التعامل مع الطلبة لها دور في تحديد اتجاهاته نحو آلية عملية التقويم المتبعة في الكلية ومستوى الرضا عن النتائج التي يحصل عليها وفق تلك الآلية المتبعة، يزداد عليه أن ذلك ينتج عن سنوات الخبرة والتمكن من أداء مهارات التدريس بشكل دقيق والتمكن من المادة العلمية بطريقة تثير الدافعية والتشويق لدى الطلبة.

### الفصل الخامس الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

#### أولاً : الاستنتاجات

١. يرى بعض اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للعلوم الانسانية وكلية الهندسة ان عملية تقويم الطلبة لأدائهم تتأثر بجميع الفقرات التي حددت في الدراسة الحالية (العوامل المؤثرة في عملية التقويم) مما يجعل عملية التقويم لا تتمتع بالصدق الكافي.
٢. لم يرتق مؤشر الرضا لدى اعضاء هيئة التدريس الى مرتفع او مرتفع جداً للفقرات ككل وذلك لعدم استطلاع راي اعضاء هيئة التدريس بطريقة التقويم المتبعة والجوانب التي سيتم تقويمهم عليها من قبل الطلبة.
٣. طبيعة المادة تبعاً لصعوبتها او سهولتها عُدت من اهم العوامل المؤثرة على تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس.
٤. ضعف ارتباط نتائج التقويم بعملية تطوير وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس مما يجعل نتائج عملية التقويم ترتبط بالترقية العلمية بعيداً عن عملية التطوير.
٥. ضعف توعية الطلبة وبعض اعضاء هيئة التدريس وبعض المسؤولين بأهمية عملية التقويم كونها وسيلة تهدف الى التطوير والتحسين.

## ثانياً : التوصيات

١. نشر ثقافة التقويم من خلال عقد الندوات والمحاضرات وورش العمل لكل من المسؤولين واعضاء هيئة التدريس والطلبة.
٢. عقد لقاءات مع أعضاء هيئة التدريس من قبل لجنة مختصة لمناقشة موضوع تقويم الطلبة للأداء التدريسي وتوضيح أهداف عملية التقويم بشكل مفصل.
٣. تحديث المادة الدراسية بما يتوافق مع منهج التصميم التعليمي من السهل الى الصعب ومن البسيط الى المعقد .
٤. ربط نتائج التقويم بعملية تطوير وتحسين أداء عضو هيئة التدريس.
٥. تقديم الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين وفق استمارة التقويم المعتمدة وذلك باعتماد معايير محددة لمنح الجوائز او شهادات التقدير لهم.
٦. الأخذ برأي أعضاء هيئة التدريس والطلبة لتطوير استمارة تقييم الاداء المعتمدة من قبل جهاز الاشراف والتقويم العلمي.

## ثالثاً : المقترحات : تقترح الباحثة اجراء دراسات لـ :-

١. التعرف على مستوى رضا اعضاء هيئة التدريس نحو استمارة تقويم الاداء المعتمدة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
٢. التعرف على مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس نحو تقويم المسؤولين لهم.
٣. معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو أساليب وطرق تقويم أدائهم.
٤. فاعلية استمارة تقويم الاداء المعتمدة من قبل جهاز الاشراف والتقويم العلمي في تحسين وتطوير اداء اعضاء هيئة التدريس.
٥. اجراء دراسات مشابهة للدراسة الحالية في كليات الجامعة المختلفة.

**Abstract*****Functional Satisfaction of Teaching Staff Members When Being Evaluated by Students and Factors that Affect the Evaluation Process******Prepared by******Assist. Inst. Wisam Emmad Abdul-Ghani******University of Diyala******Department of Quality Assurance and Academic Performance***

**Keywords:*****Functional satisfaction, Teaching Staff Members, and evaluation.******The research aims to:***

1. Identify the level of functional performance of teaching staff members at College of Education for Human Sciences/ University of Diyala when being evaluated by students.
2. Identify the level of functional performance of teaching staff members at College of Engineering / University of Diyala when being evaluated by students.
3. Limiting the most important effecting factors in process of student's evaluation towards teaching staff members.

Also, it checks the validity of the following hypothesis:

1. *There are no statistical significant differences in the averages of response between the sample of study in each College of Education for Human Sciences and college of Engineering according to variable of college (Scientific and Human) at significant level (0.05).*
2. *There are no statistical significant differences in the averages of response between the sample of study according to variable of sex (male and female) at significant level (0.05).*
3. *There are no statistical significant differences in the averages of response between the sample of study according to variable of academic degree (M.A. and Ph.D.) at significant level (0.05).*
4. *There are no statistical significant differences in the averages of response between the sample of study according to years of expert (less than 10 years – 10 years or more) at significant level (0.05).*

The researcher used questionnaire as a tool of current study and the first special questionnaire on identifying functional satisfaction of teaching staff members when being evaluated by students contained (19) items. The second special questionnaire in identifying factors effecting level satisfaction of teaching staff members of (7) items. The results of study have been analyzed by using appropriate suitable statistics.

The following results have been found:

1. The level of indicator of teaching staff members at College of education for Human Sciences was (Medium) at means (3.18) and standard deviation at (1.29).
2. The level of indicator of teaching staff members at College of Engineering was (Medium) at means (3.08) and standard deviation at (1.31).
3. All items in second questionnaire was considered an effecting factor when students evaluate teaching staff members, and the item containing (the evaluation of students is effected with the nature of subject study) one of the most effecting factors when students evaluate the teaching staff members.
4. There are no statistical significant differences according to variable of (college – sex – age).
5. There are statistical significant differences according to variable of (years of experience).

The most important conclusions were:

1. The indicator of satisfaction did not level up for teaching staff members to high or very high for all items together, because the teaching staff member's opinion was not taken into consider in the way of evaluation and the aspects that are going to be evaluated by students.
2. The evaluation results were weak when connected to development process and improving the performance of teaching staff members, which makes the results of evaluation process connects to academic promotion and far away from developing process.

The most important recommendations were:

1. Distributing the education of evaluation by conducting seminars, lectures, and workshops for officials and teaching staff members.
2. Conducting meetings with teaching staff members by specialized committee to discuss the subject of students evaluating teaching staff members and to clarify the aims of evaluation process in details.

المصادر

- ابو الرب، عماد، وقداة، عيسى، ٢٠٠٨ ، تقويم جودة اداء عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي ، بحث منشور، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي ، المجلد الاول ، العدد ١ .
- ابو لبد، سبع محمد (١٩٨٧) مبادئ القياس النفسي والتقييم التربوي ، ط٤ ، عمان ، المطابع التعاونية
- الإمام، مصطفى محمود وآخرون (١٩٨٨)، التقويم والقياس، دار الحكمة، العراق.
- الجنابي، عبد الرزاق شنين، ٢٠٠٩، تقويم الاداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، بحث مقدم الى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة.
- الحكمي، إبراهيم الحسن ، ٢٠٠٤ ، الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض - المملكة العربية السعودية، العدد التسعون، السنة الرابعة والعشرون، ١٤٢٤هـ/٢٠٠٤م.
- الحولي ، عليان ، ٢٠٠٧، اتجاهات اعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاسلامية بغزة نحو تقييم الطلبة لهم ، بحث منشور، مجلة جامعة النجاح للابحاث (العلوم الانسانية) المجلد ٢١ العدد ٣.
- الدليمي ، خالد جمال حمدي ، وآخرون، ٢٠١٢، معايير جودة التعليم وامكانية تطبيقها لدى مدرسي التاريخ من وجهة نظر المشرفين، بحث منشور ، مجلة ديالى ، العدد السادس والخمسون .
- الشمري، وسام عماد ، ٢٠١٢، معوقات تطبيق معايير الجودة الشاملة في جامعة ديالى، رسالة ماجستير، كلية التربية الأساسية، جامعة ديالى.
- الشناوي، محمد محروس، ١٩٩٧، التخلف العقلي (الأسباب، التشخيص، البرامج) ، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع
- الشихي هاشم سعيد ، ٢٠١٢، تقويم اعضاء هيئة التدريس من منظور الطلبة: آراء ومقترحات، بحث مقدم الى المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي.

- الصباطي، ابراهيم سالم محمد، ومحمد، شحثة عبد المولى عبد الحافظ، ٢٠٠٧، دراسة تأثير بعض المتغيرات في تقييم طلبة الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس، بحث منشور، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الانسانية والادارية)، المجلد ٨، العدد الاول.
- الطويسي ،احمد ونواف سمارة، ٢٠١٤، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة نحو تقييم ادائهم التدريسي من قبل الطلبة ومدى الرضا عن نتائجهم، بحث منشور ، مجلة جامعة النجاح (العلوم الانسانية) المجلد ٢٨ (١).
- العجلوني ، محمود، اتجاهات اعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاسلامية بغزة نحو تقييم الطلبة لهم ،بحث منشور،مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس ،المجلد التاسع،العدد الرابع، ٢٠١١.
- العديلي ، ناصر محمود، ١٩٨١، الرضا الوظيفي دراسة ميدانية الاتجاهات والمواقف لدى موظفي الاجهزة الحكومية ،معهد الادارة العامة ، رسالة ماجستير غير منشورة ،السعودية.
- العزاوي ، محمد عدنان محمد ، والشمري ،وسام عماد عبد الغني، ٢٠١٦، معوقات تطبيق معايير جودة التعليم والسبل المقترحة للتطبيق ، ورقة عمل مقدمة الى مؤتمر ترصين التعليم العالي في العراق .
- المناصير ، حسين جدوع ،والدايني ،جبار رشك شناوة، ٢٠٠٨، تقويم اداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ كلية التربية ، بحث منشور ، مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية ، العدد(١-٢) المجلد (٧).
- النمر ، سعود، ١٩٩٣، الادارة العامة الاسس والوظائف، مطابع الفرزدق التجارية ،ط١، الرياض.
- الهويد، ندى علي سالم، ٢٠١٣، مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية.
- جابر ، ٢٠١٥، ابو بكر عثمان ،تحديد نقطة آراء أعضاء هيئة التدريس في جامعة بحري نحو تقييم قام به الطلاب، بحث منشور، المؤتمر الدولي لعلوم التربية والاجتماع ، تركيا.

- حسنين ، سهيل ، ٢٠١٤ ، اتجاهات طلبة الكلية الاكاديمية نحو طرق التقويم المستخدمة والمفضلة وارتباطها بالتحصيل العلمي ، بحث منشور ، مجلة الجامعة ، المجلد ١٨ ، العدد ١ .
- زهران ، حامد عبد السلام ، ١٩٧٧ ، علم النفس الاجتماعي ، ط٤ ، عالم الكتب ، القاهرة .
- سعيد ، سلمى خليل ، وجمال سالم احمد ، ٢٠٠٩ ، الرضا الوظيفي لدى التدريسيين في كلية التربية الاساسية ، الجامعة المستنصرية ، بحث منشور في الموقع الالكتروني <http://www.iasj.net/iasj> العراقية /المجلات الاكاديمية العلمية .
- عبد الحسين ، نبأ ، ومي نوري محي ، ٢٠١١ ، الرضا الوظيفي لدى تدريسيي الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية ، بحث منشور ، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، العدد الحادي والثلاثون .
- مغير ، عباس حسين ، واخرون ، ٢٠١٥ ، توافر معايير الجودة في اداء تدريسيي اقسام العلوم العامة /كليات التربية الاساسية من وجهة نظر طلبتهم ، بحث منشور ، مجلة كلية التربية الاساسية للعلوم التربوية والانسانية /جامعة بابل العدد ٢٠ .
- نايف والجبري ، ٢٠١٣ ، تقويم اداء تدريسيي التاريخ في ضوء التدريس الفعال من وجهة نظر طلبة جامعات الفرات الاوسط ، بحث مسئل من رسالة ماجستير .
- Aleamoni, L. (1981). Student Ratings of Instruction. HANDBOOK OF TEACHER EVALUATION. California: Jason Millman, SAGE Publications.
- Seldin, Peter, "Guidelines for Successful Evaluation Programs" (1980).POD Quarterly: The Journal of the Professional and Organizational Development Network in Higher Education.Paper 28.

### الملاحق

#### الملحق (١)

أسماء السادة الخبراء المختصين الذين استعانت بالباحثة بخبراتهم في هذا البحث مرتبين بحسب اللقب العلمي

ت	الاسم واللقب العلمي	التخصص	مكان العمل
١	أ.د. علي ابراهيم الاوسي	ادارة تربوية	جامعة ديالى / كلية التربية الأساسية
٢	أ.د. بشرى عناد مبارك	علم النفس	جامعة ديالى / كلية التربية الأساسية
٣	أ.د. خالد جمال حمدي	علوم تربوية	جامعة ديالى / رئيس قسم العلوم التربوية
٤	أ.م.د. اخلاص علي حسين	علم النفس التربوي	جامعة ديالى / رئيسة قسم الارشاد التربوي
٥	أ.م.د. فاضل حسن جاسم	فلسفة التربية	جامعة ديالى / كلية التربية الأساسية

م.د. اشراق عيسى عبد	علوم تربوية	جامعة ديالى / كلية التربية الأساسية
م.د. سميرة محمود حسين	علوم تربوية	جامعة ديالى / كلية التربية الأساسية
م.م. محمد عدنان محمد	علوم تربوية	جامعة ديالى / كلية التربية الأساسية

## ملحق رقم (٢)

## الاستبانة بصورتها النهائية الخاصة بالعوامل المؤثرة بعملية تقويم الطلبة

اهم العوامل المؤثرة في تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس					الفقرات
موافق بدرجة كبيرة جداً	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جداً	
					يتأثر تقويم الطلبة بجنس التدريسي (ذكر/أنثى).
					يتأثر تقويم الطلبة للأداء التدريسي بالعلاقات الشخصية مع أعضاء هيئة التدريس.
					يتأثر تقويم الطلبة للأداء التدريسي بالدرجات الممنوحة لهم من قبل عضو هيئة التدريس.
					يتأثر تقويم الطلبة بطبيعة المادة الدراسية.
					يتأثر تقويم الطلبة بالوقت المخصص للمحاضرة.
					يتأثر تقويم الطلبة باللقب العلمي لعضو هيئة التدريس.
					يتأثر تقويم الطلبة بالمظهر الخارجي لعضو هيئة التدريس.

## ملحق رقم (٣)

## الاستبانة بصورتها النهائية الخاصة بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس نحو تقويم الطلبة لهم

ت	الفقرات	مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس			
		مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسط	منخفض جدا
	لا أخشى من نتائج عملية تقويم الأداء التدريسي من قبل الطلبة				
	اعتقد ان عملية تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس تزودني بالتغذية الراجعة				
	اعتقد ان عملية تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس مفيدة				
	انا مقتنع بشكرة تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس				
	لا اشعر بالتوتر في أثناء تقويم الطلبة لأدائي التدريسي				
	اشعر بأهمية تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس				
	يمكن لإدارة الجامعة الاستفادة من تقويم الطلبة لاتخاذ القرارات المتعلقة بالتدريس				
	اعتقد ان عملية تقويم الأداء التدريسي من قبل الطلبة ضرورية لتحسين تعلم الطلبة				
	يستطيع الطلبة في المستوى الجامعي تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس				

					أرى ان نتيجتي وفق عملية تقويم الطلبة تعكس ادائي التدريسي
					اعتقد ان على ادارة الجامعة ان تستمر في تطبيق أسلوب تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس
					تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس يزيد مكانته عندهم
					تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس يجلب السرور الى النفس
					يعمل تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس على تنمية شخصية الطلبة
					اثق في نتائج تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس
					اعتقد ان نتائج عملية تقويم الطلبة لأدائي التدريسي تتمتع بمصداقية عالية
					يستفيد عضو هيئة التدريس من تقويم الطلبة من خلال مراجعة اساليبه وممارسته التدريسية
					يملك الطلبة الكفاءة في اصدار الاحكام على الاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس
					يمكن الوثوق بنتائج تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس لكونها تعتمد على الجانب العلمي وليس على ذاتية الطلبة