



**تقويم الأداء الوظيفي لرئيسات الأقسام الأكاديمية
في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة
نظر أعضاء هيئة التدريس**

د.سوسن بنت محمد بن زرعة
قسم الإدارة والتخطيط التربوي - كلية التربية
جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن



تقويم الأداء الوظيفي لرئيسات الأقسام الأكاديمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

د.سوسن بنت محمد بن زرعة

قسم الإدارة والتخطيط التربوي – كلية التربية
جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لرئيسات الأقسام الأكاديمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس بحسب (الرتبة العلمية، عدد سنوات الخبرة، الكلية)، كما هدفت الدراسة إلى تقديم مقترحات لتحسين أداء رئيسات الأقسام. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، أما مجتمع الدراسة فتمثل في جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن والبالغ عددهن (٦١٥) عضوية تدريس في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٣٣/١٤٣٤هـ. طبقت الدراسة الميدانية على عينة عشوائية بنسبة (٥٠ %) من مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع ٣٠٨ استبانة، وبلغ العائد من الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (١٢٣)، وهو يعادل (٢٠%) من مجتمع الدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها:

- حصلت المهام الإدارية على أعلى متوسط حسابي (٤,١١) في تقييم أعضاء هيئة التدريس (عينة الدراسة).
- حصلت المهام التعليمية على المرتبة الثانية من حيث مستوى الأداء حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٩٧) من وجهة نظر عينة الدراسة.
- أما المرتبة الثالثة فكانت للمهام العلمية والبحثية، والمهام المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع حيث بلغ متوسط حسابي لهما (٣,٧٦).
- حصلت المقترحات الواردة في الدراسة على موافقة عالية من عينة الدراسة حيث بلغ المتوسط العام لمحور مقترحات تحسين أداء رئيسات الأقسام (٤,٦٧).

الكلمات المفتاحية: تقويم الأداء الوظيفي، رئيس القسم الأكاديمي، التعليم العالي، جامعة الأميرة

نورة بنت عبد الرحمن.



المقدمة:

يرتبط نجاح المنظمات في المدى البعيد بقدرتها على قياس مستوى أداء موظفيها خلال فترة زمنية محددة، وذلك من خلال جمع معلومات عن مستوى أداء الموظفين ومقارنتها بمستويات أداء معيارية، ويشير إلى هذه العملية بإدارة الأداء (Performance Management) وهذا المصطلح يتضمن كل الأنشطة والعمليات التنظيمية المتعلقة بإدارة الموظفين، وتعد عملية إدارة الأداء وتقويمه أداة مهمة وضرورية تساعد المنظمات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (Werner, Schuler, and Jackson, ٢٠١٢)

ونعيش اليوم في عصر الانفجار المعرفي وتدفق المعلومات، مما يحتم على مؤسسات التعليم العالي وقياداتها الأكاديمية أن يحولوا مؤسساتهم إلى منظمات متعلمة، ويمارسوا أعمالهم في تلك المؤسسات كمتعلمين وكمُنظمين للمعرفة، فلم يعد الأكاديمي ناقل للمعرفة إنما يمتد عمله إلى تنمية وإثراء تلك المعرفة، وذلك من خلال الانتاج العلمي المنشور في المجلات العلمية المتخصصة، كما يمتد عمل الجامعات إلى المساهمة الفعالة لخدمة مجتمعاتها، وبالنظر إلى مصفوفة المهام المطلوبة من الأكاديميين وقيادات الجامعات يتضح أهمية وجود نظام فعال لتقويم الأداء يفي باحتياجاتها ويساهم في تطويرها. (Rasheed, Aslam, & Noor, ٢٠١١).

وتواجه الجامعات منافسة شديدة أكثر من أي وقت مضى، فالجامعات سواء المحلية أو العالمية تتنافس فيما بينها للحصول على أفضل أعضاء هيئة تدريس، أفضل طلاب، أفضل تصنيف، وتتضح هذه المنافسة جلية بإلقاء نظرة على التصنيفات العالمية للجامعات مثل تصنيف شنقهاي وتصنيف التايمز، هذا يضع الجامعات أمام تحديات كبيرة قد تهدد إمكانية استمرارها (Weiler, ٢٠١٠) وتشهد الجامعات محاولات جادة لتطوير كافة أنظمتها وتحديثها ومن ضمن تلك الأنظمة نظام تقويم الأداء وذلك لتعزيز مكانتها التنافسية بين الجامعات.

ويشكل القسم الأكاديمي وحدة إدارية وعلمية أساسية تتضمن مجموعة من الدارسين والباحثين وأعضاء هيئة التدريس والكادر الإداري، وتعد وحدة مستقلة نسبياً وذات مسؤولية مباشرة عن التعليم والبحث والتطبيق في مجال معرفي مختص أو مجموعة من الاختصاصات المعرفية المتقاربة. والأقسام الأكاديمية هي الوحدة

التنظيمية الأساسية في مؤسسات التعليم العالي ويقع على عاتقها الدور الرئيسي في تحقيق أهداف تلك المؤسسات في نشر المعرفة والبحث العلمي وخدمة المجتمع. (العمرى، ١٩٩٨، ص: ٢٥٥) كما يعد القسم الأكاديمي حجر الزاوية في تحديد ملامح الجامعة وإنتاجها وقد ذكر بينيت (Bennett, ١٩٨٢) أن الأعمال الحقيقية للجامعة لا تتم إلا من خلال القسم الأكاديمي. كما أن معظم الأعمال في الجامعة تتم من خلال أعضاء هيئة التدريس والذي يتطلب جهد وتنسيق من رؤساء الأقسام الأكاديمية لإبراز تلك الأعمال.

وتكمن أهمية الأقسام الأكاديمية من أهمية موقع رؤساء الأقسام حيث إنهم يمثلون مفتاح نجاح تلك الأقسام وانطلاقها نحو تحقيق أهدافها. فالجامعة ما هي إلا مجموعة من الأجزاء المستقلة المتمثلة في الأقسام الأكاديمية ذات الهوية المتميزة، ونجاح هذه الأجزاء المتمثلة في الأقسام التعليمية يظهر نجاح الكليات ومن ثم الجامعة بأكملها. (حربي، ١٩٩٩، ص: ٧٠)

ولقد أشارت دراسات عديدة (بينيت، ١٩٩٢، والسيد ومصطفى، ٢٠٠٢) إلى أن كفاءة القسم الأكاديمي وقدرته على تحقيق أهدافه، وأهداف الجامعة، تعتمد إلى حد كبير على الكفاءة الإدارية والأكاديمية لرئيسه، فنوعية وكفاءة القسم الأكاديمي تتحدد بقدرات واستعدادات رئيس القسم، فهو قائد، ومدير، يتولى توجيه الآخرين نحو تحقيق أهداف القسم، وهو المشرف المباشر على فعاليات وأنشطة القسم، المخطط لها، والمتابع والمقيم لمستويات الأداء، سواء بالنسبة للطلاب أو الباحثين أو أعضاء هيئة التدريس والإداريين، والراعى لهم، والموضح لمسئولياتهم، وبصفة عامة فهو المسئول عن إدارة شؤون القسم.

وبعد دور رئيس القسم من أصعب الأدوار وأكثرها تحدياً في إدارة التعليم العالي، ذلك أن رئيس القسم يقوم بأدوار إدارية مؤثرة في توجيه القسم الذي يرأسه إلى جانب عمله المهني بوصفه رئيساً لمجموعة من العاملين معه وزملائه الأكاديميين، كما يعمل على تأمين احتياجات القسم البشرية والمادية (Roach, ١٩٧٦) كما أن لرئيس القسم دوراً حيويًا وحاسماً في تشكيل مستقبل القسم والكلية وأعضاء هيئة التدريس.

(Gmelch, Miskin, 1993) ويمتد تأثير مدى فاعلية رئيس القسم في أدائه الوظيفي إلى قدرة الكلية والجامعة على تحقيقها لأهدافها.

ويمارس رئيس القسم أدواراً متعددة فهو قائد إداري وتعليمي لقسمه، وهو عضو وزميل لمجموعة من أعضاء الهيئة التعليمية، بالإضافة إلى أنه حلقة وصل بين أعضاء القسم من جهة وإدارة الكلية من جهة أخرى، فهو ممثل لأعضاء القسم أمام إدارة الكلية، كم أنه مسؤول عن تسيير أمور القسم التعليمية والإدارية أمام إدارة الكلية. لذا فإن الباحثة ترى من الأهمية بمكان بحث موضوع تقويم أداء عمل رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من أهمية دور رئيس القسم الأكاديمي وما يتضمنه من مهام ومسؤوليات يتوقف عليها نجاح العمل وجودة الأداء في الكلية والجامعة، إلا أن اختيار رئيس القسم في الغالب يتم بناءً على معايير فردية وشخصية للعميد، إضافة إلى أن الاختيار قد يقع على من لا يمتلك الخبرة والدراسة والإعداد المسبق لمتطلبات العمل. (الحربي، ٢٠٠٨) كما أن أداء رئيس القسم قد يطغى عليه الارتجالية والعشوائية والتعقيد في تسيير إجراءات العمل والمركزية وانعدام الثقة بين رئيس القسم وأعضاء هيئة التدريس. (آل زاهر، ٢٠٠٥، العودة، ٢٠٠٧). ورئيس القسم يأتي من صفوف الباحثين وأعضاء هيئة التدريس، فاختيار رئيس القسم وتعيينه في منصبه، يعتمد في الغالب على مهاراته في البحث والتدريس، وليس من الضروري أن يتفوق في البحث والتدريس، يتفوق في تصريف شئون القسم وإدارته، أو أن الخبرة البحثية والتدريسية تعين صاحبها على الأعمال القيادية والإدارية. (الدهشان، والسيسي، ٢٠٠٥).

ويعتبر قياس الأداء الوظيفي وتقويمه من أهم خطوات تطوير المؤسسات المختلفة، ونظراً لارتباط الجامعات بتنمية العنصر البشري "الطلاب والطالبات" وتهيئتهم للحياة العملية وتزويدهم بالعلوم والمعارف والمهارات التي يحتاجونها ليصبحوا أعضاء فاعلين في مجتمعاتهم، تصبح عملية تقويم الأداء الوظيفي للقيادات داخل الكليات والأقسام الأكاديمية في الجامعات من الأولويات التي يجب أن تأخذ نصيبها من العناية والاهتمام. لذا ستركز الدراسة الحالية على تقويم الأداء الوظيفي لرئيسات الأقسام

الأكاديمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما مستوى الأداء الوظيفي لرئيسة القسم (المهام الإدارية، المهام العلمية البحثية، المهام التعليمية، المهام المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع) وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس بحسب (الرتبة العلمية، عدد سنوات الخبرة، الكلية).
٣. ما مقترحات أعضاء هيئة التدريس لتحسين الأداء الوظيفي لدى رليات الأقسام الأكاديمية؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. تحديد مستوى الأداء الوظيفي لرئيسات الأقسام وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
٢. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس بحسب عدد من المتغيرات (الرتبة العلمية، عدد سنوات الخبرة، الكلية).
٣. التعرف على مقترحات أعضاء هيئة التدريس لتحسين الأداء الوظيفي لدى رليات الأقسام الأكاديمية.

أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة الحالية في تحديدها لمستوى الأداء الوظيفي لرئيسة القسم الأكاديمي وذلك من وجهة نظر أعضاء القسم، وتبرز الأهمية من خلال:
- أهمية موضوع تقويم الأداء الوظيفي بشكل عام بوصفه أحد العناصر الأساسية في عملية التطوير المستمر.
 - أهمية الدور الذي تمارسه رئيسة القسم الأكاديمي وتأثيره على سير العملية التعليمية في الكلية، بل تأثير عملها على سير العمل في الجامعة.

- يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية كتغذية راجعة لرئيسة القسم، للاطلاع على مستوى أداؤها والعمل على تطويره.
- تتوقع الباحثة أن تسهم الدراسة الحالية في تطوير عمل رئيسة القسم في كليات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من خلال التعرف على نقاط الضعف في أداء عمل رئيسة القسم ووضع مقترحات لمعالجة القصور.
- قلة الدراسات التي تناولت تقويم أداء رئيس القسم الأكاديمي في الجامعة (على حد علم الباحثة) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على الحدود الموضوعية والزمنية والمكانية التالية:

الحد الموضوعي: تناولت الدراسة موضوع تقويم الأداء الوظيفي لرئيسات الأقسام الأكاديمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

الحد الزمني: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي

١٤٣٣/١٤٣٤هـ.

الحد المكاني: تم تطبيق الدراسة في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في

مدينة الرياض. لذا فإنه سوف يقتصر تعميم نتائج الدراسة على مجتمع الدراسة فقط.

مصطلحات الدراسة:

الأداء الوظيفي:

يعرف نصر (٢٠٠٢) الأداء الوظيفي بأنه الإنجاز الناجم عن ترجمة المعارف النظرية إلى مهارات من خلال الممارسات العلمية والتطبيقية لهذه النظريات وبواسطة الخبرات المتراكمة في مجال العمل.

وتعرف الباحثة الأداء الوظيفي إجرائياً بأنه "النشاط الذي تمارسه رئيسة القسم

الأكاديمي لإنجاز المهام الإدارية والتعليمية والعلمية والبحثية والمهام المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع باستخدام ما توفر لديها من إمكانات مادية وبشرية".

تقويم الأداء:

يعرف التقويم لغة بأنه التعديل والإصلاح وإزالة الاعوجاج، ويشير اصطلاحاً إلى الحكم الموضوعي على العمل مثل: التعرف على مدى نجاح التنظيم أو فشله في تحقيق الانحراف أو الأهداف التي أنشئ من أجلها (بدوي، ١٩٨٩، ١٧٠).

ويمكن تعريف تقويم أداء رئيسة القسم الأكاديمي إجرائياً: "بأنه وسيلة للحكم بموضوعية على أداء رئيسة القسم وقدرتها على مباشرة المسؤوليات والمهام المناطة بها وتحديد مستوى الأداء من خلال الدرجة التي تحصل عليها من استجابات أعضاء هيئة التدريس على فقرات المقياس".

رئيس القسم الأكاديمي:

هو "عضو هيئة تدريس يتميز بالكفاءة العلمية والإدارية والمالية يتم تعيينه لتسيير أمور القسم العلمية والإدارية والمالية وذلك بقرار من مدير الجامعة بناء على ترشيح من عميد الكلية، ويكون التعيين لمدة سنتين قابلة للتجديد، ويقدم تقريراً عن أعمال القسم في نهاية كل سنة دراسية." المادة (٤٤) من نظام مجلس التعليم العالي والجامعات

ويمكن تعريف رئيسة القسم الأكاديمي في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن إجرائياً: "بأنها أحد أعضاء هيئة التدريس في القسم الأكاديمي تكلف رسمياً بقرار إداري من مديرة جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وتكون مسؤولة عن حسن سير العمل أمام عميدة الكلية".

* * *

جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن:

هي جامعة حكومية ترتبط بوزارة التعليم العالي، وتقع في مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية^{٤٠} وتتكون من مجموعة من الكليات المتخصصة تقدم برامج البكالوريوس والدراسات العليا للطالبات، تم افتتاح المباني الجديدة في عهد خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز يوم ٢٩ شوال ١٤٢٩ هـ الموافق ٣٠ أكتوبر ٢٠٠٨ م، وتعتبر أول جامعة للبنات في المملكة العربية السعودية. تم تغيير اسمها من جامعة الرياض للبنات لتصبح جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن للبنات.

www.pnu.edu.sa

الدراسات السابقة:

لاقى موضوع تقويم الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام التعليمية في الجامعات اهتماماً متزايداً من الباحثين وفيما يلي بعض الدراسات التي تناولت الموضوع:
دراسة مارتن (Marten, ٢٠٠١) فقد هدفت إلى التعرف على الدور الواقعي والمأمول من رؤساء الأقسام الأكاديمية من وجهة نظر عمداء كليات التربية في ألاباما في الولايات المتحدة الأمريكية. استخدم الباحث المنهج المسحي وأعد استبانة تضمنت (١٢) وظيفة لرئيس القسم بلغت عينة الدراسة (١٢) عميداً. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها:

أن أقل مهام رؤساء الأقسام أداءً هي كحلقة وصل بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة، وفي مجال العلاقات الإنسانية في القسم وكمحفز لأعضاء القسم نحو العمل الإيجابي. أما أكثر الأدوار أهمية من وجهة نظر عينة الدراسة فكانت الإنصات باهتمام والتواصل بفاعلية والأمانة وأن يكون مبدعاً.

وكشفت دراسة عليما (٢٠٠٣) عن القدرات القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية، استخدم الباحث استبيان احتوى على ٥٠ سؤال موزعة على خمسة مجالات هي: الموضوعية، فهم الآخرين، استخدام السلطة، المرونة، ومعرفة مبادئ الاتصال. وقد طبقت الدراسة على ٦٠ رئيس قسم. وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى القدرات القيادية للعينة كان متوسطاً، كما أن الخبرة الإدارية لهم ليست

كبيرة، كما توصلت النتائج إلى حاجة رؤساء الأقسام الأكاديمية للتدريب لزيادة قدراتهم القيادية.

أما الدهشان والسيسي (٢٠٠٥) فقد هدفت دراستهما إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس، حول درجة أداء رؤساء الأقسام لوظائفهم ومسئولياتهم المهنية، وعلاقة ذلك بدرجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم، بغية تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات لمساعدة رؤساء الأقسام على أداء مسئولياتهم المختلفة، بما يعين على زيادة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم، بشكل يعين الجامعة على تحقيق أهدافها.

استخدم الباحثان المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة استبانة، أما عينة الدراسة فكانت (٢٣٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية للعام الدراسي ٢٠٠٤/٢٠٠٥م.

بينت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يعتقدون أن معظم المسئوليات المهنية لرؤساء الأقسام - بحسب ما وردت في أداة الدراسة - مهمة بدرجة كبيرة سواء المسئوليات العلمية والتعليمية أو المسئوليات الإدارية، أو المسئوليات السياسية والاجتماعية، كما بينت نتائج الدراسة أن مسئوليات رؤساء الأقسام في مجال خدمة المجتمع غير مهمة من وجه نظر أفراد العينة.

كما بينت نتائج الدراسة أن رؤساء الأقسام يؤدون مسئولياتهم الإدارية، ومسئولياتهم الاجتماعية والسياسية، من وجهة نظر أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس وأنهم يقصرون في أداء مسئولياتهم العلمية والتعليمية، وكذلك في أداء مسئولياتهم في مجال خدمة المجتمع.

أما بالنسبة للنتائج المتعلقة بوجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أداء رؤساء الأقسام لمسئولياتهم المهنية ودرجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم، حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بينهما.

وأجرى برهوم (٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع إدارة الاجتماعات في الأقسام الأكاديمية بالجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئة التدريس وسبل تفعيلها. استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما صمم استبانة تشتمل على أربعة

مهاور: مهارة التخطيط للاجتماع، مهارة التنظيم للاجتماع، مهارة التقييم للاجتماع. مهارة العلاقات الإنسانية للاجتماع. أما عن عينة الدراسة (١٤٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من كليات التربية والآداب والعلوم من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر وجامعة الأقصى. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، كان من أبرزها:

مستوى ممارسة رؤساء الأقسام في جامعات غزة لدورهم في إدارة الاجتماعات كان جيداً.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أعضاء هيئة التدريس لمدى ممارسة رؤساء أقسامهم لإدارة الاجتماعات تعزى لمتغيرات (الكلية، الدرجة العلمية، سنوات الخدمة، الجامعة).

كان من أبرز المشكلات عدم الاستفادة من التغذية الراجعة في تعديل الخطط والسلوك لدى العاملين.

وكشفت دراسة عبد الرازق (٢٠٠٦) عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقييم أداء عضو هيئة التدريس، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (٩٣) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود، أما أداة الدراسة فكانت عبارة عن مقياس يهتم بقياس الاتجاهات نحو أساليب وطرق تقييم أداء عضو الهيئة التدريسية، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

إجماع أفراد عينة الدراسة على أهمية وحيوية أساليب وطرق تقييم أداء عضو هيئة التدريس، وكان ترتيب الطرق من وجهة نظر أفراد العينة كما يلي:

- طريقة تقييم رؤساء الأقسام ٨٠%.
- طريقة التقييم الذاتي ٧٢%.
- طريقة تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس ٥٣%.
- طريقة تقييم زملاء ٤٩%.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو طرق وأساليب التقييم بين الذكور والإناث إلا في طريقة تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس فوجدت فروق لصالح الإناث.

وجود فروق دالة إحصائياً بين أفراد العينة في بعد التقويم الذاتي تبعاً لمتغير القسم لصالح قسم المناهج وطرق التدريس .

وهدفت دراسة المصري (٢٠٠٧) إلى التعرف على مستوى الأداء الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات الفلسطينية في ضوء مبادئ إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر المحاضرين وتحديد معوقات تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات الفلسطينية لمبادئ إدارة الجودة الشاملة أثناء عملهم الإداري وذلك من وجهة نظرهم. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام الباحث ببناء استبانتين: الأولى لقياس مستوى الأداء الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات الفلسطينية في ضوء مبادئ إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر المحاضرين. والثانية للكشف عن معوقات تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات الفلسطينية لمبادئ إدارة الجودة الشاملة أثناء عملهم الإداري وذلك من وجهة نظرهم. وكانت عينة الدراسة (٢٨٣) فرداً من فئة المحاضرين، و(٨٣) من فئة رؤساء الأقسام. وقد توصل الباحث إلى عدد من النتائج من أبرزها:

أن مستوى الأداء الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات الفلسطينية في ضوء مبادئ إدارة الجودة الشاملة كان عالياً بنسبة مئوية (٦٧,٦%) يبدأ بالمشاركة والعمل الجماعي، ثم اتخاذ القرارات على أساس الحقائق في المرتبة الثانية، فالقيادة الفعالة في المرتبة الثالثة، ثم التحسين المستمر والتميز في المرتبة الرابعة، فالتركيز على رضا المستفيدين في المرتبة الخامسة، ثم التخطيط الإستراتيجي في المرتبة السادسة والأخيرة.

وجود درجة متوسطة من المعوقات التي يواجهها رؤساء الأقسام الأكاديمية عند تطبيقهم لمبادئ إدارة الجودة الشاملة أثناء أداء عملهم الإداري.

وجود فروق ذات دلالة احصائية لأثر الجامعة في تقديرات أفراد عينة المحاضرين حول مستوى الأداء الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية تعزى لمتغير الجامعة. بينما لم تظهر نتائج الدراسة فروقاً ذات دلالة احصائية لأثر الكلية، والرتبة الأكاديمية في تقديرات أفراد عينة رؤساء الأقسام الأكاديمية حول معوقات تطبيقهم مبادئ إدارة الجودة الشاملة أثناء أداء عملهم الإداري.

أجرى الحجيلي (٢٠١٠) دراسة هدفت إلى التعرف على آراء رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة دمار نحو مهامهم الإدارية والأكاديمية، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣١) رئيس قسم يمثلون (٨٢%) من مجتمع الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة صممت من قبل الباحث والتي اشتملت على (٩٦) مهمة موزعة على ثمانية مجالات أساسية. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

عدد (٨) من المهمات الإدارية كانت في تقدير عينة الدراسة ذات أهمية عالية، (١٣) مهمة تتعلق بالاتصالات وتنمية العلاقات المتبادلة، (١٢) مهمة تتعلق بالتنظيم، (١٢) مهمة تتعلق بالتخطيط، (١٢) مهمة تتعلق بالقيادة والتوجيه، (١١) مهمة تتعلق بالمتابعة والتقييم، (١٠) مهمات تتعلق بالبحث العلمي وخدمة المجتمع، (٧) مهمات تتعلق بالتدريب والنمو المهني.

اتضح من الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية في آراء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمهامهم تُعزى إلى متغير نوع الكلية لصالح الكليات العلمية وذلك في مجالي التدريب والنمو المهني، ومهمات الاتصالات وتنمية العلاقات المتبادلة. كما اتضح من الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في آراء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمهامهم تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

وكشفت دراسة اليحيوي (٢٠١١) عن معايير أداء الجودة الشخصية لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ووسائل تعزيزها بالجامعات السعودية. واستخدمت الباحثة المنهج النوعي باستخدام المقابلة، والمنهج الكمي الوصفي باستخدام الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من ٢٦٦ عضو من الجنسين ممن على رتبة أستاذ من جميع الكليات والأقسام، وهو ما يمثل ٢٥% من المجتمع الأصلي البالغ ١٠٦١. وقد توصلت الدراسة إلى أن معايير أداء الجودة الشخصية لدى رؤساء الأقسام بلغت درجة متوسطة، أما أبعاد الجودة الشخصية المتعلقة بالصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية والتواصل الفعال فقد بلغت درجة متوسطة. كما أوضحت نتائج الدراسة عدم فروق ذات دلالة بين آراء أعضاء هيئة التدريس تبعاً لنوع الكلية أو الجنس.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق لبعض الدراسات السابقة يمكن ملاحظة ما يلي:

- عدد من الدراسات تناولت موضوع الدراسة الحالية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وهي دراسة المصري (٢٠٠٧) ودراسة عبد الرازق، و (٢٠٠٦) دراسة برهوم (٢٠٠٦)، دراسة الدهشان والسيسي (٢٠٠٥)، ودراسة اليحيوي (٢٠١١). أما دراسة الحجيلي (٢٠١٠) ودراسة عليجات (٢٠٠٣) فكانت من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية. أما دراسة مارتن (Marten, ٢٠٠١) فكانت من وجهة نظر عمداء كليات.

- دراستان ركزتا على أحد مهام ومسؤوليات رئيس القسم الأكاديمي، دراسة عبد الرازق (٢٠٠٦) حيث ركزت على أساليب وطرق تقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. أما دراسة برهوم (٢٠٠٦) فقد ركزت على واقع إدارة الاجتماعات في الأقسام الأكاديمية.

- بالرغم من أن الباحثة استفادت من الدراسات السابقة في جوانب عدة إلا أن الدراسة الحالية تميزت عن غيرها في مجتمع وعينة الدراسة، حيث إنها - وعلى حد علم الباحثة - الأولى في تطبيق موضوع الدراسة على كليات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يتناسب مع طبيعة الدراسة. الذي يصف الظاهرة من خلال جمع المعلومات وتصنيفها وتنظيمها والتعبير عنها كميًا وكيفيًا مما يؤدي إلى فهم العلاقات الظاهرة مع غيرها، كما يساعد على الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعدنا في فهم الواقع وتطويره. (عبيدات وآخرون، ١٩٩٨م، ص: ٢٢٤)

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من كافة أعضاء هيئة التدريس (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) في كليات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (الآداب، التربية، العلوم،

الخدمة الاجتماعية، إدارة الأعمال، علوم الحاسب، اللغات والترجمة، الصيدلة) والبالغ عددهن (٦١٥) عضوية هيئة تدريس في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٣٣/١٤٣٤هـ، وذلك من واقع سجلات عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس

عينة الدراسة:

طبقت الدراسة الميدانية على عينة عشوائية بنسبة (٥٠%) من مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع ٣٠٨ استبانة، وبلغ العائد من الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (١٢٣)، وهو يعادل (٤٠%) من الاستبانات الموزعة، وبهذا فإن عينة الدراسة تمثل (٢٠%) من مجتمع الأصلي.

أداة الدراسة:

اعتماداً على مراجعة الأدب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة، وبعد مراجعة الدراسات السابقة والإطلاع على الأدوات المستخدمة فيها، تم بناء أداة الدراسة لتشتمل على ثلاث محاور:

المحور الأول: معلومات عامة (الكلية، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة)

المحور الثاني: مستوى الأداء الوظيفي لدى رئيسات الأقسام الأكاديمية تضمن (٦١)

فقرة، وقد انقسم هذا المحور إلى:

المهام الإدارية: والذي اشتمل على (٢٤) فقره.

المهام العلمية والبحثية: والذي اشتمل على (١١) فقره.

المهام التعليمية: والذي اشتمل على (١٨) فقره.

المهام المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع: والذي اشتمل على (٨) فقره.

ويعود التفاوت في عدد الفقرات للمهام المختلفة إلى طبيعة العمل الذي تقوم به

رئيسة القسم الأكاديمي، وحجم العمل الخاص بكل مهمة.

وقد تم الإجابة على فقرات المحور الثاني وفقاً لمقياس خماسي كالتالي: (ممتاز=٥،

جيد جداً=٤، جيد=٣، لا أستطيع التحديد=٢، ضعيف=١)

المحور الثالث: مقترحات لتحسين الأداء الوظيفي لدى رئيسات الأقسام الأكاديمية.

وتضمن (١٨) فقرة وقد تم الإجابة على فقرات هذا المحور وفقاً لمقياس خماسي على

النحو الآتي:

وقد تم الإجابة على فقرات المحور الثاني وفقاً لمقياس خماسي كالتالي: (موافق بشدة = ٥، موافق = ٤، موافق إلى حد ما = ٣، لا أستطيع التحديد = ٢، غير موافق = ١)

صدق وثبات الأداة:

أولاً: صدق الأداة:

الصدق الظاهري:

للتحقق من الصدق الظاهري للأداة تم عرضها على خمسة محكمين من تخصصات مختلفة وقد تم حذف بعض الفقرات وتعديل صياغة بعض الفقرات في ضوء رؤية غالبية المحكمين.

صدق الاتساق الداخلي:

للتحقق من الصدق البنائي للاستبانة تم استخدام معاملات ارتباط بيرسون لعينة استطلاعية من أعضاء هيئة التدريس (ن=٤١) لقياس العلاقة بين بنود الاستبانة (الجزء الأول) بالدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه كما هو موضح في جدول رقم (١)، كما تم احتساب معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود الاستبانة (الجزء الأول) بالدرجة الكلية كما هو موضح في جدول رقم (٢).

كما تم احتساب معاملات ارتباط محاور الجزء الأول من الأداة بالدرجة الكلية وذلك لعينة استطلاعية (ن=٤١) كما هو موضح في جدول رقم (٣).

أما الجزء الثاني من الاستبانة فقد تم احتساب معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود هذا الجزء الثاني من الأداة بالدرجة الكلية للمحور كما هو موضح في جدول رقم (٤). وقد أظهرت النتائج أن جميع بنود الاستبانة بجزئها دالة عند مستوى (٠,٠١) وعند مستوى (٠,٠٥). كما هو موضح في الجداول (١، ٢، ٣، ٤)

جدول (١)

معاملات ارتباط بنود الجزء الأول من الأداة مستوى الأداء
الوظيفي لرئيسات الأقسام بالدرجة الكلية للمحور المنتمى إليه
(العينة الاستطلاعية: ن=٤١)

| المحور | م | معامل الارتباط | م | معامل الارتباط | م | معامل الارتباط |
|--|---|----------------|----|----------------|----|----------------|
| المهام الإدارية | ١ | **٠,٧٢٦٦ | ٩ | **٠,٧٧٠٣ | ١٧ | **٠,٨٢١٢ |
| | ٢ | **٠,٧٧٧٩ | ١٠ | **٠,٧٧٤٨ | ١٨ | **٠,٧٨٦١ |
| | ٣ | **٠,٧٥٦٨ | ١١ | **٠,٧٩٠٨ | ١٩ | **٠,٧١٠٥ |
| | ٤ | **٠,٤٨٤٠ | ١٢ | **٠,٧٧٥٠ | ٢٠ | **٠,٧٧١٢ |
| | ٥ | **٠,٧٢٨٠ | ١٣ | **٠,٧٣٢٧ | ٢١ | **٠,٧٧٢٤ |
| | ٦ | **٠,٧٩٩٣ | ١٤ | **٠,٨٢٨٤ | ٢٢ | **٠,٨١٢٠ |
| | ٧ | **٠,٧٤١٩ | ١٥ | **٠,٨٤٥٤ | ٢٣ | **٠,٧٨٤٠ |
| | ٨ | **٠,٨٢٧٣ | ١٦ | **٠,٧٨١٠ | ٢٤ | **٠,٥٤٣٦ |
| المهام العلمية والبحثية | ١ | **٠,٨٤٠٢ | ٥ | **٠,٧٧١٩ | ٩ | **٠,٥٠١٦ |
| | ٢ | **٠,٧٩٨٧ | ٦ | **٠,٨٤٤٠ | ١٠ | **٠,٥٤٦٥ |
| | ٣ | **٠,٩٠٤٧ | ٧ | **٠,٧٤٦٦ | ١١ | **٠,٦٧٦٧ |
| | ٤ | **٠,٨٥١٩ | ٨ | **٠,٦٩٩١ | | |
| المهام التعليمية | ١ | **٠,٨١٤٩ | ٧ | **٠,٧٠٧٣ | ١٣ | **٠,٨٢٢٢ |
| | ٢ | **٠,٤٩٨٦ | ٨ | **٠,٧٠٧٦ | ١٤ | **٠,٧٥٥٩ |
| | ٣ | **٠,٧١٧٤ | ٩ | **٠,٧٠١٤ | ١٥ | **٠,٨٨١٤ |
| | ٤ | **٠,٦٣٩٧ | ١٠ | **٠,٧٢٠٦ | ١٦ | **٠,٧١٠٥ |
| | ٥ | **٠,٨١٩٣ | ١١ | **٠,٧٦٤٠ | ١٧ | **٠,٧٦٦٤ |
| | ٦ | **٠,٦٩٧٢ | ١٢ | **٠,٧٤٨١ | ١٨ | **٠,٧٤٣٠ |
| المهام المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع | ١ | **٠,٦٨٠٣ | ٤ | **٠,٨٧١٩ | ٧ | **٠,٧٥٦٨ |
| | ٢ | **٠,٩١١٥ | ٥ | **٠,٩٠٠٣ | ٨ | **٠,٨٨٨٥ |
| | ٣ | **٠,٩٠٣٦ | ٦ | **٠,٨٤١٨ | | |

** دالة عند مستوى ٠,٠١

جدول (٢)

معاملات ارتباط بنود الجزء الأول من الأداة مستوى الأداء الوظيفي لرئيسات الأقسام بالدرجة الكلية (العينة الاستطلاعية: ن=٤١)

| م | معامل الارتباط |
|----|----------------|----|----------------|----|----------------|----|----------------|
| ١ | **٠,٦٩٧٦ | ١٧ | **٠,٦٨٨٧ | ٢٣ | **٠,٤٩٤٠ | ٤٩ | **٠,٧٣١٤ |
| ٢ | **٠,٧٥٦٦ | ١٨ | **٠,٧٢٢٤ | ٣٤ | **٠,٥٢٢٦ | ٥٠ | **٠,٨٦٠٠ |
| ٣ | **٠,٧١٩٦ | ١٩ | **٠,٧١٢١ | ٣٥ | **٠,٥٨٠٧ | ٥١ | **٠,٧١٤٠ |
| ٤ | *٠,٣٧٢٢ | ٢٠ | **٠,٧٣٦٨ | ٣٦ | **٠,٧٩٠٧ | ٥٢ | **٠,٧٠٣٦ |
| ٥ | **٠,٥٩٣٨ | ٢١ | **٠,٦٣١٦ | ٣٧ | **٠,٦٢٢٠ | ٥٣ | **٠,٧٣٣٧ |
| ٦ | **٠,٦٤٧٢ | ٢٢ | **٠,٧٩٠٧ | ٣٨ | **٠,٧٠٥٧ | ٥٤ | **٠,٧٨١٨ |
| ٧ | **٠,٥٨٦٢ | ٢٣ | **٠,٦٤٧١ | ٣٩ | **٠,٧٠٤١ | ٥٥ | **٠,٨٠٤٣ |
| ٨ | **٠,٦٩٠٢ | ٢٤ | **٠,٤٤٦٩ | ٤٠ | **٠,٧١٠٥ | ٥٦ | **٠,٨٥٢٤ |
| ٩ | **٠,٧٠٦٣ | ٢٥ | **٠,٧٨٢٢ | ٤١ | **٠,٦٨٣٧ | ٥٧ | **٠,٧٥٨٧ |
| ١٠ | **٠,٧٢٥٠ | ٢٦ | **٠,٧٢٩٦ | ٤٢ | **٠,٦٨٤٤ | ٥٨ | **٠,٨٢٠٧ |
| ١١ | **٠,٦٤٣٥ | ٢٧ | **٠,٨٦٥٧ | ٤٣ | **٠,٦٠٣٤ | ٥٩ | **٠,٧٨٣٢ |
| ١٢ | **٠,٧٩٥٥ | ٢٨ | **٠,٧٧٨٣ | ٤٤ | **٠,٦٨٥٠ | ٦٠ | **٠,٦٨٧٩ |
| ١٣ | **٠,٧١٢٥ | ٢٩ | **٠,٧٧٨٣ | ٤٥ | **٠,٦٨٢٣ | ٦١ | **٠,٧٩٢٤ |
| ١٤ | **٠,٧٢٢٠ | ٣٠ | **٠,٨١٩٩ | ٤٦ | **٠,٨٤٣٦ | | |
| ١٥ | **٠,٧٣٠٠ | ٣١ | **٠,٧٤١٨ | ٤٧ | **٠,٨٢٠٩ | | |
| ١٦ | **٠,٦٧٨٤ | ٣٢ | **٠,٧١١٩ | ٤٨ | **٠,٨٦٢٨ | | |

* دالة عند مستوى ٠,٥

** دالة عند مستوى ٠,٠١

جدول (٣)

معاملات ارتباط محاور الجزء الأول من الأداة
مستوى الأداء الوظيفي لرئيسات الأقسام بالدرجة الكلية
(العينة الاستطلاعية: ن=٤١)

| معامل الارتباط | المحور |
|----------------|--|
| **٠,٩٠٨٧ | المهام الإدارية |
| **٠,٩٥٣٠ | المهام العلمية والبحثية |
| **٠,٩٣٢١ | المهام التعليمية |
| **٠,٩٠٩٠ | المهام المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع |

** دالة عند مستوى ٠,٠١

جدول (٤)

معاملات ارتباط بنود الجزء الثاني من الأداة مقترحات
تحسين الأداء الوظيفي لدى رئيسات الأقسام بالدرجة الكلية للمحور
(العينة الاستطلاعية: ن=٤١)

| معامل الارتباط | م | معامل الارتباط | م | معامل الارتباط | م |
|----------------|----|----------------|----|----------------|---|
| **٠,٧٣١٦ | ١٣ | **٠,٧٥١٦ | ٧ | **٠,٥١٨٢ | ١ |
| **٠,٨١٧٤ | ١٤ | **٠,٦٠٣٣ | ٨ | **٠,٥٢٤٥ | ٢ |
| **٠,٤٩٤٦ | ١٥ | **٠,٨٣٧٠ | ٩ | **٠,٥٢٧٠ | ٣ |
| **٠,٦١١٧ | ١٦ | **٠,٦٥٦٠ | ١٠ | **٠,٤٧٠١ | ٤ |
| **٠,٦١٨٢ | ١٧ | **٠,٨٨٣٦ | ١١ | **٠,٧٥٠٧ | ٥ |
| **٠,٥٦٤١ | ١٨ | **٠,٨١٥٢ | ١٢ | **٠,٦٨٢٥ | ٦ |

** دالة عند مستوى ٠,٠١

ثانياً: ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات الأداة قامت الباحثة بتطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (٤١) عضو هيئة تدريس، واحتسب معامل ألفا كرونباخ للجزء الأول، وللجزء الثاني من الأداة.

جدول (٥)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة (العينة الاستطلاعية: ن=٤١)

| معامل ثبات ألفا كرونباخ | عدد البنود | المحور |
|-------------------------|------------|---|
| ٠,٩٦ | ٢٤ | المهام الإدارية |
| ٠,٩٤ | ١١ | المهام العلمية والبحثية |
| ٠,٩٦ | ١٨ | المهام التعليمية |
| ٠,٩٥ | ٨ | المهام المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع |
| ٠,٩٩ | ٦١ | الجزء الأول من الأداة: مستوى الأداء الوظيفي لرئيسات الأقسام |
| ٠,٩٢ | ١٨ | الجزء الثاني من الأداة: مقترحات تحسين الأداء الوظيفي لدى رئيسات الأقسام |

يتضح من جدول (٥): أن جميع محاور الدراسة تمتعت بدرجة ثبات عالية، حيث بلغ درجة ثبات الجزء الأول من الأداة ٠,٩٩، بينما بلغ درجة ثبات الجزء الثاني من الأداة ٠,٩٢.

المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

تم تحليل بيانات الدراسة باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة. حيث تمت الاستعانة ببرنامج (SPSS) والاستفادة من التحليل الإحصائية المناسبة (معاملات ارتباط بيرسون، ألفا كرونباخ، التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، واختبار تحليل التباين الأحادي).

ثالثاً: وصف العينة:

جدول (٦)

توزيع عينة الدراسة وفق المعلومات العامة

| المتغيرات | التصنيف | العدد | النسبة |
|------------------|--------------------------|-------|--------|
| عدد سنوات الخبرة | أقل من ٥ سنوات | ٢٩ | ٢٣,٦ |
| | من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات | ١٢ | ٩,٨ |
| | ١٠ سنوات فأكثر | ٧٨ | ٦٣,٤ |
| | لم تحدد | ٤ | ٣,٣ |
| الرتبة العلمية | أستاذ | ١٠ | ٨,١ |
| | أستاذ مشارك | ١٤ | ١١,٤ |
| | أستاذ مساعد | ٩٧ | ٧٨,٩ |
| | لم تحدد | ٢ | ١,٦ |
| الكلية | التربوية | ٢٧ | ٢٢,٠ |
| | الخدمة الاجتماعية | ١٤ | ١١,٤ |
| | العلوم | ٢٣ | ١٨,٧ |
| | إدارة الأعمال | ١٤ | ١١,٤ |
| | اللغات والترجمة | ٦ | ٤,٩ |
| | الصيدلة | ١٤ | ١١,٤ |
| | الآداب | ٢٢ | ١٧,٩ |
| | علوم الحاسب والمعلومات | ٣ | ٢,٤ |
| المجموع | | ١٢٣ | ١٠٠,٠ |

يتضح من جدول (٦): معظم أفراد عينة الدراسة ممن لديها خبرة تزيد عن ١٠ سنوات، كما أن الدرجة العلمية لمعظم أفراد عينة الدراسة هي درجة أستاذ مساعد، وأن عينة الدراسة توزعت على ثمان كليات في الجامعة بنسب مئوية متفاوتة كانت كلية التربية، العلوم، الآداب أكثر تمثيلاً في عينة الدراسة، ولم تتضمن عينة الدراسة أعضاء هيئة تدريس من ثلاث كليات وهي كلية التمريض، والتصاميم والفنون والعلاج الطبيعي؛ حيث لم تحصل الباحثة على استجابات من تلك الكليات.

ولتسهيل تفسير النتائج استخدمت الباحثة الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بنود الأداة، حيث تم إعطاء وزن للبداية: (ممتاز/موافق بشدة=٥، جيد جداً/موافق=٤، جيد/موافق إلى حد ما=٣، لا أستطيع التحديد=٢، ضعيف/غير موافق=١).

ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل الأداة} = (5 - 1) \div 0.80$$

لنحصل على التصنيف التالي:

جدول (٧)

توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

| مدى المتوسطات | الوصف | |
|---------------|-------------------|-------------------|
| | السؤال الثالث | السؤال الأول |
| ٥,٠٠ - ٤,٢١ | موافق بشدة | ممتاز |
| ٤,٢٠ - ٣,٤١ | موافق | جيد جداً |
| ٣,٤٠ - ٢,٦١ | موافق إلى حد ما | جيد |
| ٢,٦٠ - ١,٨١ | لا أستطيع التحديد | لا أستطيع التحديد |
| ١,٨٠ - ١,٠٠ | غير موافق | ضعيف |

رابعاً: إجابة تساؤلات الدراسة:

السؤال الأول: ما مستوى الأداء الوظيفي لرئيسة القسم: (المهام الإدارية، المهام العلمية والبحثية، المهام التعليمية، المهام المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع) وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

المحور الأول: المهام الإدارية:

للإجابة على فقرات هذا المحور عمدت الباحثة إلى استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٨)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة عن رأيهم بمستوى الأداء الوظيفي لرئيسة القسم في مجال المهام الإدارية

| الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | درجة التقييم | | | | | المهام والمسؤوليات | م |
|---------|-------------------|-----------------|--------------|-------------------|-------|----------|-------|--|----|
| | | | ضعيف | لا أستطيع التحديد | متوسط | جيد جداً | ممتاز | | |
| ١ | ٠,٦٣ | ٤,٦٠ | ١ | ٦ | ٣٤ | ٨١ | ت | تعقد جلسات القسم بشكل دوري حسب اللائحة. | ٤ |
| | | | ٠,٨ | ٤,٩ | ٢٧,٩ | ٦٦,٤ | % | | |
| ٢ | ٠,٨٥ | ٤,٤١ | ١ | ٣ | ١٣ | ٣١ | ت | تزود أعضاء القسم بالمعلومات ذات العلاقة بأمرور القسم. | ٢٤ |
| | | | ٠,٨ | ٢,٥ | ١٠,٩ | ٢٦,١ | ٥٩,٧ | | |
| ٣ | ٠,٨٤ | ٤,٤٠ | ٢ | ١ | ١٣ | ٣٥ | ت | تدير جلسات القسم بفعالية وكفاءة. | ٥ |
| | | | ١,٧ | ٠,٨ | ١٠,٧ | ٢٨,٩ | ٥٧,٩ | | |
| ٤ | ٠,٨٩ | ٤,٢٩ | ٣ | ٢ | ٩ | ٢٩ | ت | تشجع الأعضاء على المشاركة في أعمال القسم واللجان المختلفة. | ١٣ |
| | | | ٢,٥ | ١,٦ | ٧,٤ | ٣٢,٠ | ٥٦,٦ | | |
| ٥ | ٠,٩٥ | ٤,٣٦ | ٣ | ٤ | ١٠ | ٣٤ | ت | تحيط الأعضاء بكل المستجدات التي تؤثر على العمل. | ٧ |
| | | | ٢,٥ | ٣,٣ | ٨,٢ | ٢٧,٩ | ٥٨,٢ | | |
| ٥ | ٠,٩٦ | ٤,٣٦ | ٤ | ٣ | ٩ | ٣٦ | ت | تعمل على حل المشكلات التي تواجه القسم. | ٨ |
| | | | ٣,٣ | ٢,٤ | ٧,٣ | ٢٩,٣ | ٥٧,٧ | | |
| ٧ | ١,٠٢ | ٤,٣٢ | ٣ | ٨ | ٨ | ٣١ | ت | تعد محاضرات اجتماعات القسم بدقة. | ٦ |
| | | | ٢,٥ | ٦,٦ | ٦,٦ | ٢٥,٤ | ٥٩,٠ | | |
| ٨ | ٠,٨٩ | ٤,٣١ | ١ | ٥ | ١٤ | ٣٨ | ت | تحدد الاحتياجات البشرية بالتنسيق مع الأعضاء. | ١١ |
| | | | ٠,٨ | ٤,١ | ١١,٤ | ٣٠,٩ | ٥٢,٨ | | |

| م | المهام والمسؤوليات | درجة التقييم | | | | | الانحراف المعياري | الترتيب |
|----|--|--------------|----------|------|-------------------|------|-------------------|---------|
| | | ممتاز | جيد جداً | جيد | لا أستطيع التحديد | ضعيف | | |
| ١٧ | تشجيع أعضاء القسم على العمل بروح الفريق. | ٧٢ | ٢٤ | ١٦ | ٣ | ٥ | ١,٠٦ | ٩ |
| | | ٦٠,٠% | ٢٠,٠ | ١٣,٣ | ٢,٥ | ٤,٢ | | |
| ١ | تنظم العمل وتنسق بين مختلف التخصصات في القسم. | ٦٢ | ٣٨ | ١٤ | ٣ | ٣ | ٠,٩٤ | ١٠ |
| | | ٥١,٧% | ٣١,٧ | ١١,٧ | ٢,٥ | ٢,٥ | | |
| ٢ | توزع العبء التدريسي بعدالة. | ٦٥ | ٣٩ | ٨ | ٤ | ٦ | ١,٠٦ | ١١ |
| | | ٥٣,٣% | ٣٢,٠ | ٦,٦ | ٣,٣ | ٤,٩ | | |
| ١٤ | تتخذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب بمشاركة الأعضاء. | ٦٥ | ٣٩ | ٧ | ٦ | ٥ | ١,٠٥ | ١١ |
| | | ٥٣,٣% | ٣٢,٠ | ٥,٧ | ٤,٩ | ٤,١ | | |
| ١٦ | تنظم العمل داخل القسم من خلال اللجان المتخصصة. | ٦١ | ٣٢ | ٢١ | ٣ | ٤ | ١,٠٢ | ١٣ |
| | | ٥٠,٤% | ٢٦,٤ | ١٧,٤ | ٢,٥ | ٣,٣ | | |
| ٢١ | تحد من حدوث الصراع بين أعضاء القسم. | ٦٣ | ٣٠ | ١٥ | ١٣ | ٢ | ١,٠٩ | ١٤ |
| | | ٥١,٢% | ٢٤,٤ | ١٢,٢ | ١٠,٦ | ١,٦ | | |
| ٢٣ | تدعم قرارات مجلس القسم أمام أعضاء مجلس الكلية. | ٥٩ | ٢٥ | ٨ | ٢٠ | ٥ | ١,٢٩ | ١٥ |
| | | ٥٠,٤% | ٢١,٤ | ٦,٨ | ١٧,١ | ٤,٣ | | |
| ٣ | تتابع جداول القاعات الدراسية وتجهيزاتها. | ٥٢ | ٣٤ | ١٦ | ٩ | ٩ | ١,٢٤ | ١٦ |
| | | ٤٣,٣% | ٢٨,٣ | ١٣,٣ | ٧,٥ | ٧,٥ | | |
| ١٥ | تسعى للتطوير من خلال وضع خطة مستقبلية للقسم بالتنسيق مع الأعضاء. | ٥٢ | ٣٣ | ١٨ | ٨ | ١٠ | ١,٢٦ | ١٧ |
| | | ٤٣,٠% | ٢٧,٣ | ١٤,٩ | ٦,٦ | ٨,٣ | | |
| ٩ | تحدد احتياجات القسم المادية. | ٤٨ | ٣٤ | ١٤ | ١٩ | ٦ | ١,٢٥ | ١٨ |
| | | ٣٩,٧% | ٢٨,١ | ١١,٦ | ١٥,٧ | ٥,٠ | | |

| م | المهام والمسؤوليات | درجة التقييم | | | | | الانحراف المعياري | الترتيب |
|----|--|------------------------|----------|------|-------------------|------|-------------------|---------|
| | | ممتاز | جيد جداً | جيد | لا أستطيع التحديد | ضعيف | | |
| ١٩ | تقييم أداء أعضاء القسم بشكل موضوعي ودقيق. | ٥٤ | ٢٧ | ١١ | ٢٨ | ٣ | ١,٢٨ | ١٨ |
| | | ٤٣,٩% | ٢٢,٠ | ٨,٩ | ٢٢,٨ | ٢,٤ | | |
| ١٠ | تحدد التجهيزات والمعامل التي يتطلبها القسم. | ٤٦ | ٣٥ | ١٣ | ٢٣ | ٥ | ١,٢٥ | ٢٠ |
| | | ٣٧,٧% | ٢٨,٧ | ١٠,٧ | ١٨,٩ | ٤,١ | | |
| ٢٠ | توجه وتطور الإجراءات السليمة لتقييم أعضاء هيئة التدريس. | ٥٠ | ٢٦ | ٩ | ٢٨ | ٥ | ١,٢٣ | ٢١ |
| | | ٤٢,٤% | ٢٢,٠ | ٧,٦ | ٢٣,٧ | ٤,٢ | | |
| ٢٢ | تساعد الأعضاء على تحديد أهدافهم وأولوياتهم. | ٤٤ | ٣٨ | ١٣ | ١٥ | ١٢ | ١,٢٣ | ٢٢ |
| | | ٣٦,١% | ٣١,١ | ١٠,٧ | ١٢,٣ | ٩,٨ | | |
| ١٢ | تحدد الاحتياجات التدريبية لأعضاء القسم. | ٣٥ | ٤٤ | ٢٠ | ١٤ | ٩ | ٢,٦٧ | ٢٣ |
| | | ٢٨,٧% | ٣٦,١ | ١٦,٤ | ١١,٥ | ٧,٤ | | |
| ١٨ | تعد تقارير دورية عن نشاطات القسم وإنجازاته ومقترحات التطوير. | ٤٤ | ٢٣ | ١٢ | ٢٤ | ٨ | ١,٢٣ | ٢٣ |
| | | ٣٦,٤% | ٢٧,٣ | ٩,٩ | ١٩,٨ | ٦,٦ | | |
| | | المتوسط * العام للمحور | | | | | ٤,١١ | |

* المتوسط الحسابي من ٥ درجات

يوضح جدول (٨): المهام والمسؤوليات الإدارية التي تقوم بها رئيسة القسم وتقييم مستوى الأداء من قبل أعضاء هيئة التدريس في القسم، وبالنظر إلى الجدول نجد أن المتوسط العام للمحور بلغ (٤,١١) مما يعني أن عينة الدراسة أعطت تقييم جيد جداً لمستوى أداء رئيسة القسم في مجال المهام والمسؤوليات الإدارية.

كما يتضح من الجدول أن (١١) مهمة ومسؤولية حظيت على تقييم ممتاز حيث تراوح المتوسط الحسابي للعبارات بين (٤,٦٠) و (٤,٢٥) وكانت كالتالي: تعقد جلسات القسم بشكل دوري حسب اللائحة. تزود أعضاء القسم بالمعلومات ذات العلاقة بأمور القسم. تدير جلسات القسم بفعالية وكفاءة. تشجع الأعضاء على المشاركة في أعمال القسم واللجان المختلفة. تحيط الأعضاء بكل المستجدات التي تؤثر على العمل. تعمل على حل المشكلات التي تواجه القسم. تعد محاضرات اجتماعات القسم بدقة. تحدد الاحتياجات البشرية بالتنسيق مع الأعضاء. تشجع أعضاء القسم على العمل بروح الفريق. تنظم العمل وتنسق بين مختلف التخصصات في القسم. توزع العبء التدريسي بعدالة. تتخذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب بمشاركة الأعضاء.

أما باقي المهام والمسؤوليات التي تمارسها رئيسة القسم فقد حظيت على متوسطات حسابية تراوحت بين (٤,١٨) و (٣,٦٧) أي أن تقييم عينة الدراسة لمستوى أداء رئيسة القسم لتلك البنود كان جيد جداً.

ولتفسير التقييم العالي لمستوى أداء رئيسات القسم في المهام والمسؤوليات الإدارية يلاحظ من الناحية العملية أن عدداً من المهام والمسؤوليات يتم إنجازها من خلال مجالس الأقسام؛ حيث إن رئيسة القسم عند التقائها بالأعضاء كل أسبوع (أو كل أسبوعين) تطلعهم على ما يستجد من المعلومات، ومن خلال المشاركة في أعمال اللجان، وحل المشكلات التي تواجه القسم، وكذلك مناقشة احتياجات القسم البشرية من الهيئة التعليمية والإدارية، والتنسيق بين مختلف التخصصات داخل القسم، وتوزيع الأعباء التدريسية، كما أن الأعضاء يشاركون رئيسة القسم في اتخاذ القرارات فمن الملاحظ أن معظم إن لم يكن كل القرارات يتم اتخاذها في مجلس القسم، وما سبق يفسر حصول المهمة رقم (٤) والتي تنص على "تعقد جلسات القسم بشكل دوري وحسب اللائحة" أعلى تقييم بين المهام والمسؤوليات الإدارية. وهذه النتيجة تتفق مع النتيجة التي توصل إليها الحجيلي (٢٠١٠) وهي أن جميع المهمات الإدارية لرئيس القسم الأكاديمي على درجة عالية من الأهمية وكذلك دراسة المصري (٢٠٠٧) ودراسة الدهشان والسيسي (٢٠٠٥)، إلا أنها تختلف عن نتائج دراسة العمري (١٩٩٨).

المحور الثاني: المهام العلمية والبحثية:

للإجابة على فقرات هذا المحور عمدت الباحثة إلى استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٩)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة عن رأيهم بمستوى الأداء الوظيفي لرئيسة القسم في مجال المهام العلمية والبحثية

| الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | درجة التقييم | | | | | المهام والمسؤوليات | م | |
|---------|-------------------|-----------------|--------------|-------------------|------|----------|-------|--------------------|----|---|
| | | | ضعيف | لا أستطيع التحديد | جيد | جيد جداً | ممتاز | | | |
| ١ | ١,٠٥ | ٤,٢٦ | ٥ | ٤ | ١٢ | ٣٤ | ٦٦ | ت | ٨ | تحت الأعضاء على حضور اللقاءات العلمية في القسم. |
| | | | ٤,١ | ٣,٣ | ٩,٩ | ٢٨,١ | ٥٤,٥ | % | | |
| ٢ | ١,١٨ | ٤,٠٣ | ٧ | ٨ | ١٥ | ٣٥ | ٥٦ | ت | ٥ | تشجيع وتحرص على مشاركة أعضاء القسم في المؤتمرات العلمية داخل وخارج الجامعة. |
| | | | ٥,٨ | ٦,٦ | ١٢,٤ | ٢٨,٩ | ٤٦,٣ | % | | |
| ٢ | ١,٢١ | ٤,٠٣ | ٥ | ١٦ | ٨ | ٣٣ | ٥٨ | ت | ٧ | تحرص على حضور اللقاءات العلمية في القسم. |
| | | | ٤,٢ | ١٣,٣ | ٦,٧ | ٢٧,٥ | ٤٨,٣ | % | | |
| ٤ | ١,٢٣ | ٤,٠٠ | ٤ | ١٩ | ١١ | ٢٨ | ٦١ | ت | ٩ | تدعم وتسهل حصول الأعضاء على التفرغ العلمي. |
| | | | ٣,٣ | ١٥,٤ | ٨,٩ | ٢٢,٨ | ٤٩,٦ | % | | |
| ٥ | ١,٢٩ | ٣,٨٩ | ٨ | ١٦ | ١٠ | ٣٢ | ٥٣ | ت | ١٠ | تدعم خروج الأعضاء لرحلات علمية (اتصال علمي). |
| | | | ٦,٧ | ١٣,٤ | ٨,٤ | ٢٦,٩ | ٤٤,٥ | % | | |
| ٦ | ١,٤٠ | ٣,٨٢ | ١٣ | ١٣ | ١٤ | ٢٤ | ٥٧ | ت | ١ | تشجع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في |
| | | | ١٠,٧ | ١٠,٧ | ١١,٦ | ١٩,٨ | ٤٧,١ | % | | |

| م | المهام والمسؤوليات | درجة التقييم | | | | | الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي |
|----|--|------------------------|----------|------|-------------------|------|---------|-------------------|-----------------|
| | | ممتاز | جيد جداً | جيد | لا أستطيع التحديد | ضعيف | | | |
| | مشروعات بحثية تهتم بتطوير العملية التعليمية. | | | | | | | | |
| ٦ | تشجيع على عقد اللقاءات العلمية التي يعرض فيها أعضاء القسم الأبحاث والدراسات التي قدمت من قبلهن في المؤتمرات العلمية. | ٤٨ | ٣٠ | ١١ | ١٣ | ١٩ | ١.٤٨ | ٣.٦٢ | |
| | | ٣٩.٧ | ٢٤.٨ | ٩.١ | ١٠.٧ | ١٥.٧ | ٧ | | |
| ٢ | تشجيع أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث المشتركة. | ٤٦ | ٢٩ | ١٣ | ١٧ | ١٦ | ١.٤٥ | ٣.٦٠ | |
| | | ٣٨.٠ | ٢٤.٠ | ١٠.٧ | ١٤.٠ | ١٣.٢ | ٨ | | |
| ١١ | تشرك الأعضاء في توزيع الأعمال المتعلقة بالإشراف على الرسائل العلمية ومناقشتها. | ٤٦ | ٢٣ | ١٤ | ٣٣ | ٥ | ١.٣٥ | ٣.٦٠ | |
| | | ٣٨.٠ | ١٩.٠ | ١١.٦ | ٢٧.٣ | ٤.١ | ٨ | | |
| ٣ | تشارك لجنة البحث العلمي في تنظيم ودعم الأبحاث العلمية داخل القسم. | ٤٦ | ٢٤ | ١٠ | ٢٢ | ٢٠ | ١.٥٤ | ٣.٤٤ | |
| | | ٣٧.٧ | ١٩.٧ | ٨.٢ | ١٨.٠ | ١٦.٤ | ١٠ | | |
| ٤ | تعمل على وضع خطة مستقبلية للبحوث العلمية وتوزيع الإشراف عليها. | ٢٩ | ٣٠ | ١١ | ٢٥ | ٢٦ | ١.٥١ | ٣.٠٩ | |
| | | ٢٤.٠ | ٢٤.٨ | ٩.١ | ٢٠.٧ | ٢١.٥ | ١١ | | |
| | | المتوسط * العام للمحور | | | | | ٢.٧٦ | | |

* المتوسط الحسابي من ٥ درجات

يوضح جدول (٩): المهام والمسئوليات العلمية والبحثية التي تقوم بها رئيسة القسم وتقييم مستوى الأداء من قبل أعضاء هيئة التدريس في القسم، وبالنظر إلى الجدول نجد أن المتوسط العام للمحور بلغ (٢,٧٦) مما يعني أن عينة الدراسة أعطت تقييم جيد جداً لمستوى أداء رئيسة القسم في هذا المجال. ويلاحظ من الجدول أن فقرة واحدة فقط حصلت على تقييم ممتاز من قبل أفراد عينة الدراسة وهي: "تحت الأعضاء على حضور اللقاءات العلمية في القسم" حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (٤,٢٦).

أما معظم الفقرات فحصلت على تقييم جيد جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرات بين (٤,٠٣ و ٣,٤٤) وهي كالتالي: "تشجع وتحرص على مشاركة أعضاء القسم في المؤتمرات العلمية داخل وخارج الجامعة، تحرص على حضور اللقاءات العلمية في القسم، تدعم وتسهل حصول الأعضاء على التفرغ العلمي، تدعم خروج الأعضاء لرحلات علمية (اتصال علمي)، تشجع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في مشروعات بحثية تهتم بتطوير العملية التعليمية، تشجع على عقد اللقاءات العلمية التي يعرض فيها أعضاء القسم الأبحاث والدراسات التي قدمت من قبلهن في المؤتمرات العلمية، تشجع أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث المشتركة. تشرك الأعضاء في توزيع الأعمال المتعلقة بالإشراف على الرسائل العلمية ومناقشتها، تشارك لجنة البحث العلمي في تنظيم ودعم الأبحاث العلمية داخل القسم". بينما حصلت فقرة واحدة على تقييم جيد وهي: "تعمل على وضع خطة مستقبلية للبحوث العلمية وتوزيع الإشراف عليها" حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٠٩).

ويمكن تفسير حصول المهام والمسئوليات العلمية والبحثية على تقييم أقل من التقييم الذي حصلت عليه المهام الإدارية والمهام التعليمية ذلك أن رئيسة القسم الأكاديمي تقضي معظم وقتها في ممارسة الأعمال الإدارية، إلا أنها بالرغم من انشغالها فهي تسعى إلى تقديم ما بوسعها لتفعيل الدور العلمي والبحثي لأعضاء القسم، ويمكن أن يتضح ذلك من خلال النظر إلى جدول رقم (٩) حيث إن معظم المهام والمسئوليات المتعلقة بهذا المجال أخذت تقييم "جيد جداً"، ومهمة واحدة فقط حصلت على تقييم "جيد" وهي "العمل على وضع خطة مستقبلية للبحوث العلمية وتوزيع الإشراف عليها"

وتفسر الباحثة حصول هذه الفقرة على وجه الخصوص بأقل تقييم نزعة العمل الفردي بين أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي مما يجعل وضع خطة مستقبلية للبحوث العلمية عملية صعبة.

المحور الثالث: المهام التعليمية:

للإجابة على فقرات هذا المحور عمدت الباحثة إلى استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٠)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة عن رأيهم بمستوى الأداء الوظيفي لرئيسة القسم في مجال المهام التعليمية

| م | المهام والمسؤوليات | درجة التقييم | | | | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|----|--|--------------|----------|------|-------------------|------|-----------------|-------------------|---------|
| | | ممتاز | جيد جداً | جيد | لا أستطيع التحديد | ضعيف | | | |
| ٢ | تستعد للفصل الدراسي قبل بدء الدراسة بوقت كاف | ٧٦ | ٢٣ | ١٣ | ٧ | ٣ | ٤,٣٣ | ١,٠٤ | ١ |
| | | ٦٢,٣ % | ١٨,٩ | ١٠,٧ | ٥,٧ | ٢,٥ | | | |
| ١٢ | تتأكد من توزيع المقررات على أعضاء القسم حسب التخصص. | ٧٥ | ٢٤ | ١٣ | ٤ | ٦ | ٤,٣٠ | ١,١٠ | ٢ |
| | | ٦١,٥ % | ١٩,٧ | ١٠,٧ | ٣,٣ | ٤,٩ | | | |
| ١١ | تشكل اللجان العلمية المتخصصة داخل القسم. | ٦٥ | ٣١ | ١٤ | ٦ | ٥ | ٤,٢٠ | ١,٠٩ | ٣ |
| | | ٥٣,٧ % | ٢٥,٦ | ١١,٦ | ٥,٠ | ٤,١ | | | |
| ٨ | تشرف على تنظيم الاختبارات الفصية والنهائية وإعداد الجداول. | ٦٣ | ٢٧ | ١٤ | ١٠ | ٤ | ٤,١٤ | ١,١٣ | ٤ |
| | | ٥٣,٤ % | ٢٢,٩ | ١١,٩ | ٨,٥ | ٣,٤ | | | |
| ٩ | تساعد على حل مشكلات الطالبات التعليمية. | ٦٤ | ٢٨ | ١٠ | ١٦ | ٢ | ٤,١٣ | ١,١٤ | ٥ |
| | | ٥٣,٣ % | ٢٣,٣ | ٨,٣ | ١٣,٣ | ١,٧ | | | |
| ١ | تساهم وتشرف | ٦٤ | ٣٠ | ٧ | ١٧ | ٣ | ٤,١٢ | ١,١٧ | ٦ |

| م | المهام والمسؤوليات | درجة التقييم | | | | | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الترتيب |
|---|--|--------------|----------|-----|-------------------|------|-------------------|-----------------|---------|
| | | ممتاز | جيد جداً | جيد | لا أستطيع التحديد | ضعيف | | | |
| | على إعداد خطة القسم السنوية. | ٥٢,٩ | ٢٤,٨ | ٥,٨ | ١٤,٠ | ٢,٥ | ٤,١٢ | ٦ | |
| | تستخدم إجراءات عملية تساعد على سرعة إنجاز العمل الأكاديمي. | ٦٢ | ٢٨ | ١٥ | ٩ | ٥ | ٤,١٢ | ٦ | |
| | تعمل على استقطاب الكفاءات العلمية للعمل في القسم. | ٦٤ | ٢١ | ١٠ | ١٦ | ٦ | ٤,٠٣ | ٨ | |
| | تشرف على أعمال اللجان الأكاديمية في القسم. | ٥٧ | ٣٤ | ١٠ | ١٥ | ٥ | ٤,٠٢ | ٩ | |
| | تناقش أعضاء القسم في آليات وأساليب تجويد العملية التعليمية في القسم. | ٥٦ | ٣٢ | ١٧ | ١٠ | ٦ | ٤,٠١ | ١٠ | |
| | تؤكد دور مجلس القسم في تحديد الكتب والمراجع المرتبطة بمواد القسم. | ٥٣ | ٣٧ | ١٢ | ٩ | ٩ | ٣,٩٧ | ١١ | |
| | تشجع أعضاء القسم على الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في التدريس. | ٥٥ | ٣٢ | ١٥ | ٩ | ١٠ | ٣,٩٣ | ١٢ | |
| | تقوم بالإشراف على المحاضرات ومتابعتها داخل القسم. | ٤٨ | ٣٦ | ١٤ | ١٠ | ١١ | ٣,٨٤ | ١٣ | |
| | تشجع الأعضاء | ٥١ | ٣١ | ١١ | ١٣ | ١٥ | ٣,٧٤ | ١٤ | |

على تقييم ممتاز من قبل أفراد عينة الدراسة وهي: "تستعد للفصل الدراسي قبل بدء الدراسة بوقت كاف" حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (٤,٣٣)، والفقرة التي تنص على "تأكد من توزيع المقررات على أعضاء القسم حسب التخصص" حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (٤,٣٠)، وتفسر الباحثة حصول الفقرتين على تقييم ممتاز من قبل عينة الدراسة أن الاستعداد للفصل الدراسي وتوزيع المقررات على الأعضاء بحسب التخصص يتم قبل بدء الفصل الدراسي بوقت كاف كما أن معظم الأعضاء لهن سنوات خبرة طويلة، وهن يساندين ويساعدن رئيسة القسم في هاتين المهمتين.

أما معظم الفقرات فحصلت على تقييم جيد جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرات بين (٤,٢٠ و ٣,٥٦) ويمكن تفسير حصول المهام التعليمية على تقييم جيد جداً إلى واقع المساندة التي تحصل عليها رئيسة القسم من أعضاء القسم، وذلك يعود إلى شعور أعضاء القسم بالمسؤولية الجماعية تجاه الأعمال والمهام التعليمية المرتبطة بالقسم، حيث إن مثل هذه المهام تنفذ من خلال الأعضاء بإدارة وإشراف رئيسة القسم الأكاديمي. وتختلف هذه النتيجة عن النتيجة التي توصل إليها الدهشان والسيسي (٢٠٠٥) والتي أوضحت أن رؤساء الأقسام يقصرون في أداء مسؤولياتهم العلمية والتعليمية، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس عينة تلك الدراسة.

المحور الرابع: المهام المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع:

للإجابة على فقرات هذا المحور عمدت الباحثة إلى استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (١١)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة عن رأيهم بمستوى الأداء الوظيفي لرئيسة القسم في مجال المهام المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع

| الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | درجة التقييم | | | | | المهام والمسؤوليات | م | |
|---------|-------------------|-----------------|--------------|-------------------|-------|-------|-------|--------------------|---|---|
| | | | ضعيف | لا أستطيع التحديد | متوسط | جيداً | ممتاز | | | |
| ١ | ١,١١ | ٤٠,٩ | ٣ | ١٣ | ١٢ | ٣٥ | ٥٨ | ت | تمارس المسؤولية الاجتماعية تجاه القسم والكلية والجامعة. | ١ |
| | | | ٢,٥ | ١٠,٧ | ٩,٩ | ٢٨,٩ | ٤٧,٩ | % | | |
| ٢ | ١,١٦ | ٤٠,٤ | ٥ | ٩ | ٢٠ | ٢٨ | ٥٨ | ت | تشجع أعضاء القسم على المشاركة في الأنشطة والتدوات بالتنسيق مع الجهة المختصة في الجامعة. | ٥ |
| | | | ٤,٢ | ٧,٥ | ١٦,٧ | ٢٣,٣ | ٤٨,٣ | % | | |
| ٣ | ١,٢٩ | ٣,٨٧ | ١٠ | ١١ | ١٦ | ٣٣ | ٥٢ | ت | تحفز أعضاء القسم على تقديم ورش تدريبية لخدمة المجتمع المحلي. | ٧ |
| | | | ٨,٢ | ٩,٠ | ١٣,١ | ٢٧,٠ | ٤٢,٦ | % | | |
| ٤ | ١,٣٢ | ٣,٨١ | ١٠ | ١٤ | ١٥ | ٣١ | ٥٠ | ت | تشجع أعضاء القسم على المشاركة بتقديم محاضرات وتدوات علمية لخدمة الجامعة والمجتمع. | ٨ |
| | | | ٨,٣ | ١١,٧ | ١٢,٥ | ٢٥,٨ | ٤١,٧ | % | | |
| ٥ | ١,٤٥ | ٣,٦٧ | ١٧ | ١١ | ١٧ | ٢٦ | ٥٠ | ت | تُفعل دور القسم من خلال عقد | ٦ |
| | | | ١٤,٠ | ٩,١ | ١٤,٠ | ٢١,٥ | ٤١,٣ | % | | |

| م | المهام والمسؤوليات | درجة التقييم | | | | | الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي |
|---|---|------------------------|----------|------|-------------------|------|---------|-------------------|-----------------|
| | | ممتاز | جيد جداً | جيد | لا أستطيع التحديد | ضعيف | | | |
| ٤ | تشجيع أعضاء القسم على المشاركة بيوم المهنة في الجامعة. | ت | ٤٣ | ٢٩ | ١٧ | ٢١ | ١٠ | ١,٣٥ | ٣,٦٢ |
| | | % | ٣٥,٨ | ٢٤,٢ | ١٤,٢ | ١٧,٥ | ٨,٣ | | |
| ٢ | تشجيع أعضاء القسم على تقديم الاستشارات المختلفة لمؤسسات المجتمع المختلفة. | ت | ٤٣ | ٣٠ | ١٥ | ٢٢ | ١٢ | ١,٣٨ | ٣,٥٧ |
| | | % | ٣٥,٢ | ٢٤,٦ | ١٢,٣ | ١٨,٠ | ٩,٨ | | |
| ٣ | تشجيع أعضاء القسم على إجراء البحوث العلمية المرتبطة بمشكلات المجتمع المحلي. | ت | ٣٧ | ٣٣ | ١٧ | ١٩ | ١٤ | ١,٣٨ | ٣,٥٠ |
| | | % | ٣٠,٨ | ٢٧,٥ | ١٤,٢ | ١٥,٨ | ١١,٧ | | |
| | | المتوسط * العام للمحور | | | | | ٢,٧٦ | | |

* المتوسط الحسابي من ٥ درجات

يوضح جدول (١١): المهام والمسؤوليات المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع الذي تقوم به رئيسة القسم وتقييم مستوى الأداء من قبل أعضاء هيئة التدريس في القسم. وبالنظر إلى الجدول نجد أن المتوسط العام للمحور بلغ (٣,٧٦) مما يعني أن عينة الدراسة أعطت تقييم جيد جداً لمستوى أداء رئيسة القسم في هذا المجال. ويلاحظ جميع المهام والمسؤوليات المذكورة في الجدول حصلت على تقييم جيد جداً من قبل أفراد عينة الدراسة، إلا أن أعلى متوسط حسابي للمهام والمسؤوليات المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع كانت كالتالي: "تمارس المسؤولية الاجتماعية تجاه القسم والكلية

والجامعة حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (٤,٠٩). تشجع أعضاء القسم على المشاركة في الأنشطة والندوات بالتنسيق مع الجهة المختصة في الجامعة حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (٤,٠٣).

وتختلف هذه النتيجة عن النتيجة التي توصل إليها الدهشان والسيسي (٢٠٠٥) والتي أوضحت أن رؤساء الأقسام يقصرون في أداء مسؤولياتهم في مجال خدمة المجتمع وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس عينة تلك الدراسة.

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لمستوى الأداء

الوظيفي لدى رئيسات الأقسام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

| الترتيب | المتوسط الحسابي * | المحاور |
|---------|-------------------|--|
| ١ | ٤,١١ | المهام الإدارية |
| ٢ | ٣,٩٧ | المهام التعليمية |
| ٣ | ٣,٧٦ | المهام العلمية والبحثية |
| ٣ | ٣,٧٦ | المهام المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع |
| | ٣,٩٦ | الدرجة الكلية لمستوى الأداء الوظيفي |

* المتوسط من ٥ درجات

يوضح جدول (١٢): المتوسطات الحسابية لمستوى الأداء الوظيفي لرئيسات الأقسام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وقد بلغت الدرجة الكلية لمستوى الأداء الوظيفي لرئيسة القسم (٣,٩٦) مما يعني أنه تم تقييم أعضاء هيئة التدريس لأداء رئيسة القسم بدرجة (جيد جداً). وحصلت المهام الإدارية على أعلى متوسط حسابي (٤,١١)، أما المهام التعليمية فجاءت في المرتبة الثانية فحصلت على متوسط حسابي (٣,٩٧). أما المرتبة الثالثة فكانت للمهام العلمية والبحثية والمهام المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع حيث بلغ متوسط حسابي لهما (٣,٧٦). وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه عدد من الدراسات السابقة: دراسة مارتين، ٢٠٠١، والمصري، ٢٠٠٧، ودراسة الدهشان والسيسي، ٢٠٠٥، وذلك فيما يتعلق بمستوى أداء المهام الإدارية، إلا أن نتائج الدهشان والسيسي ٢٠٠٥، اختلفت عن نتائج الدراسة الحالية فيما يتعلق بمسؤوليات رئيس القسم العلمية والتعليمية.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة

التدريس بحسب: (الرتبة العلمية - عدد سنوات الخبرة - الكلية)؟

الفروق باختلاف الرتبة العلمية:

وللتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس بحسب متغير الرتبة العلمية استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٣)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة

الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي لرئيسة القسم باختلاف الرتبة العلمية

| التعليق | الدالة مستوى | قيمة ف | متوسط المرتبات | درجات الحرية | مجموع المرتبات | مصدر التباين | المحور |
|-------------|-----------------|-----------|-------------------|-----------------|-------------------|-------------------|--|
| غير دالة | ٠,٣١٤ | ١,١٧ | ٠,٨٢ | ٢ | ١,٦٤ | بين المجموعات | المهام الإدارية |
| | | | ٠,٧٠ | ١١٨ | ٨٢,٨٥ | داخل المجموعات | |
| غير دالة | ٠,٢٢٤ | ١,٥٢ | ١,٧٧ | ٢ | ٣,٥٣ | بين المجموعات | المهام العلمية والبحثية |
| | | | ١,١٧ | ١١٨ | ١٣٧,٥١ | داخل المجموعات | |
| غير دالة | ٠,٢٨٤ | ١,٢٧ | ١,١٨ | ٢ | ٢,٣٧ | بين المجموعات | المهام التعليمية |
| | | | ٠,٩٣ | ١١٨ | ١٠٩,٦٣ | داخل المجموعات | |
| غير دالة | ٠,١٨٣ | ١,٧٢ | ٢,١٨ | ٢ | ٤,٣٦ | بين المجموعات | المهام المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع |
| | | | ١,٢٧ | ١١٧ | ١٤٨,١٧ | داخل المجموعات | |
| غير دالة | ٠,٢٦٦ | ١,٣٤ | ١,١٠ | ٢ | ٢,١٩ | بين المجموعات | الدرجة الكلية لمستوى الأداء الوظيفي |
| | | | ٠,٨٢ | ١١٨ | ٩٦,٦٥ | داخل المجموعات | |

يتضح من الجدول (١٣): أن قيم (ف) غير دالة في المحاور: (المهام الإدارية، المهام العلمية والبحثية، المهام التعليمية، المهام المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع)، وفي الدرجة الكلية لمستوى الأداء الوظيفي، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي لرئيسة القسم في

تلك المحاور، تعود لاختلاف الرتبة العلمية لأفراد العينة. وتتفق هذه النتائج مع ماتوصل إليه كل من: المصري ٢٠٠٧، وبرهوم ٢٠٠٦.

الفروق باختلاف عدد سنوات الخبرة:

وللتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس بحسب متغير سنوات الخبرة استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٤)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي لرئيسة القسم باختلاف عدد سنوات الخبرة

| التعليق | الدالة مستوى | قيمة ف | المتوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين | المحور |
|----------|--------------|--------|------------------|--------------|----------------|----------------|--|
| غير دالة | ٠,١٢٦ | ٢,١١ | ١,٤٩ | ٢ | ٢,٩٧ | بين المجموعات | المهام الإدارية |
| | | | ٠,٧٠ | ١١٦ | ٨١,٥٢ | داخل المجموعات | |
| غير دالة | ٠,٢٩٠ | ١,٢٥ | ١,٤٩ | ٢ | ٢,٩٧ | بين المجموعات | المهام العلمية والبحثية |
| | | | ١,١٩ | ١١٦ | ١٣٧,٨٥ | داخل المجموعات | |
| غير دالة | ٠,٠٦٤ | ٢,٨١ | ٢,٥٩ | ٢ | ٥,١٧ | بين المجموعات | المهام التعليمية |
| | | | ٠,٩٢ | ١١٦ | ١٠٦,٦٨ | داخل المجموعات | |
| غير دالة | ٠,٢٤٣ | ١,٤٣ | ١,٨٥ | ٢ | ٣,٧٠ | بين المجموعات | المهام المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع |
| | | | ١,٢٩ | ١١٥ | ١٤٨,٥٢ | داخل المجموعات | |
| غير دالة | ٠,١١٥ | ٢,٢٠ | ١,٨١ | ٢ | ٣,٦١ | بين المجموعات | الدرجة الكلية لمستوى الأداء الوظيفي |
| | | | ٠,٨٢ | ١١٦ | ٩٥,١٥ | داخل المجموعات | |

يتضح من الجدول (١٤): أن قيم (ف) غير دالة في المحاور: (المهام الإدارية، المهام العلمية والبحثية، المهام التعليمية، المهام المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع)، وفي الدرجة الكلية لمستوى الأداء الوظيفي، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي لرئيسة القسم في تلك المحاور، تعود لاختلاف عدد سنوات الخبرة لأفراد العينة. وتتفق هذه النتائج مع ماتوصل إليه كل من: المصري ٢٠٠٧، وبرهوم ٢٠٠٦، والحجيلي ٢٠١٠.

الفروق باختلاف الكلية:

وللتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس بحسب متغير الكلية استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٥)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي لرئيسة القسم باختلاف الكلية

| المحور | مصدر التباين | الفرجات مجموع | الحرية درجات | المتوسط المربعات | قيمة ف | الدالة مستوى | التعليق |
|--|----------------|---------------|--------------|------------------|--------|--------------|----------|
| المهام الإدارية | بين المجموعات | ٨,١١ | ٧ | ١,١٦ | ١,٧٣ | ٠,١١٠ | غير دالة |
| | داخل المجموعات | ٧٧,٢٢ | ١١٥ | ٠,٦٧ | | | |
| المهام العلمية والبحثية | بين المجموعات | ١٣,٢١ | ٧ | ١,٨٩ | ١,٦٩ | ٠,١١٩ | غير دالة |
| | داخل المجموعات | ١٢٨,٤٧ | ١١٥ | ١,١٢ | | | |
| المهام التعليمية | بين المجموعات | ٩,٧٧ | ٧ | ١,٤٠ | ١,٥٥ | ٠,١٥٨ | غير دالة |
| | داخل المجموعات | ١٠٣,٧٨ | ١١٥ | ٠,٩٠ | | | |
| المهام المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع | بين المجموعات | ١٥,٩٩ | ٧ | ٢,٢٨ | ١,٩٠ | ٠,٠٧٦ | غير دالة |
| | داخل المجموعات | ١٣٦,٩٤ | ١١٤ | ١,٢٠ | | | |
| الدرجة الكلية لمستوى الأداء الوظيفي | بين المجموعات | ٩,٨١ | ٧ | ١,٤٠ | ١,٧٩ | ٠,٠٩٥ | غير دالة |
| | داخل المجموعات | ٨٩,٨٣ | ١١٥ | ٠,٧٨ | | | |

يتضح من الجدول (١٥): أن قيم (ف) غير دالة في المحاور: (المهام الإدارية، المهام العلمية والبحثية، المهام التعليمية، المهام المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع)، وفي الدرجة الكلية لمستوى الأداء الوظيفي، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي لرئيسة القسم في تلك المحاور، تعود لاختلاف الكلية التي ينتمي لها أفراد العينة. وتتفق هذه النتائج مع ماتوصل إليه كل من: المصري ٢٠٠٧، وبرهوم ٢٠٠٦، واليحيوي ٢٠١١، إلا أنها اختلفت عن النتيجة التي توصل إليها الحجيلي ٢٠١٠.

السؤال الثالث: ما مقترحات أعضاء هيئة التدريس لتحسين الأداء الوظيفي لدى رئيسات الأقسام الأكاديمية؟

وللتعرف على مقترحات أعضاء هيئة التدريس لتحسين الأداء الوظيفي لدى رئيسات الأقسام الأكاديمية استخدمت الباحثة التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٦)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول رأيهن بالمقترحات لتحسين الأداء الوظيفي لدى رئيسات الأقسام

الأكاديمية

| م | المقترح | موافق بشدة | موافق | موافق إلى حد ما | التحديد | لا أستطيع | غير موافق | الحسابي المتوسط | المعياري الانحراف | الترتيب |
|----|--|------------|-------|-----------------|---------|-----------|-----------|-----------------|-------------------|---------|
| ١٦ | تدريب سكرتارية القسم على الوسائل الحديثة للاتصال. | ١٠٩ | ١٢ | | ١ | | | ٤,٨٨ | ٠,٤٠ | ١ |
| | | % ٨٩,٣ | ٩,٨ | ٠,٨ | | | | | | |
| ١٧ | الارتقاء بأداء سكرتارية القسم في حفظ واسترجاع وثائق القسم. | ١٠٧ | ١٢ | ١ | ١ | | | ٤,٨٦ | ٠,٤٣ | ٢ |
| | | % ٨٨,٤ | ٩,٩ | ٠,٨ | ٠,٨ | | | | | |
| ١٨ | تشكيل قاعدة معلومات عن أعضاء | ١٠٣ | ١٧ | ٢ | | | | ٤,٨٣ | ٠,٤٢ | ٣ |
| | | % ٨٤,٠ | ١٣,٩ | ١,٦ | | | | | | |

| م | المقترح | موافق بشدة | موافق | ما موافق إلى حد | التحديد | لا أستطيع | غير موافق | الحسابي | المتوسط | المعياري | الانحراف | الترتيب |
|----|--|---------------|------------|-----------------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|----------|---------|
| | القسم وتحديثها باستمرار. | ٤ | | | | | | | | | | |
| ١٠ | وضع خطة واضحة لكل قسم تعليمي بحيث تعمل رئيسة القسم مع الأعضاء على تنفيذها | ١٠١ ٨٢,٥ % | ١٩ ١٥,٧ | | ١ ٠,٨ | | | ٤,٨٢ | ٠,٤٥ | ٤ | | |
| ١٥ | تفعيل وسائل الاتصال الإلكتروني لتبادل المعلومات مع أعضاء القسم. | ١٠١ ٨٢,٨ % | ١٩ ١٥,٦ | ٢ ١,٦ | | | | ٤,٨١ | ٠,٤٣ | ٥ | | |
| ٩ | توفير الإمكانيات المادية والبشرية لتمكين رئيسة القسم من أداء عملها كما يجب. | ١٠١ ٨٢,٨ % | ١٧ ١٣,٩ | ٢ ١,٦ | ٢ ١,٦ | | | ٤,٧٨ | ٠,٥٥ | ٦ | | |
| ١٤ | تحديد آليات لتفعيل مشاركة رئيسات الأقسام بقرارات مجالس الكليات. | ٩٧ ٨٠,٢ % | ٢٢ ١٨,٢ | ١ ٠,٨ | ١ ٠,٨ | | | ٤,٧٨ | ٠,٤٩ | ٦ | | |
| ١٣ | تعاون عميدات الكليات وإدارة الجامعة مع الأقسام الأكاديمية والاستجابة لمتطلباتها واحتمالاتها. | ٩٧ ٨٠,٢ % | ٢٢ ١٨,٢ | ٢ ١,٧ | | | | ٤,٧٧ | ٠,٥٣ | ٨ | | |
| ٨ | تصميم وصف وظيفي واضح ومحدد لمهام ومسئوليات رئيسة القسم. | ٩٨ ٨٠,٣ % | ٢١ ١٧,٢ | ٢ ١,٦ | ٢ ١,٦ | | | ٤,٧٥ | ٠,٦٢ | ٩ | | |
| ١١ | تحديد مؤشرات واضحة لقياس نجاح رئيسة القسم في عملها. | ٩١ ٧٤,٦ % | ٢٨ ٢٣,٠ | ١ ٠,٨ | ٢ ١,٦ | | | ٤,٧٠ | ٠,٥٧ | ١٠ | | |

| م | المقترح | موافق بشدة | موافق | ما | موافق إلى حد | التحديد | لا أستطيع | غير موافق | الحسابي | المتوسط | المعياري | الانحراف | الترتيب | | |
|----|---|------------|-------|----|--------------|---------|-----------|-----------|---------|---------|----------|----------|---------|-------|------|
| | | | | | | | | | | | | | | ت | % |
| ١٢ | تهيئة المناخ التنظيمي المناسب والداعم لمشاركة فعلية لرئيسات الأقسام في قرارات مجالس الكليات. | ٩٠ | ٢٩ | | | | ٣ | | ٤.٦٩ | ٠.٦٠ | ١١ | | ٧٣، ٨ | ٢٣، ٨ | |
| | | | | | | | ٢.٥ | | | | | | | | |
| ١ | عقد دورات تدريبية مكثفة لرئيسات الأقسام الأكاديمية لتطوير المهارات اللازمة لأداء عملهن. | ٩١ | ٢٣ | | ٨ | | | | ٤.٦٨ | ٠.٥٩ | ١٢ | | ٧٤، ٦ | ١٨، ٩ | ٦.٦ |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| ٦ | وضع حوافز معنوية لرئيسة القسم ذات الأداء المتميز على مستوى الجامعة. | ٩٢ | ١٥ | ٧ | ٦ | ١ | | | ٤.٥٨ | ٠.٨٧ | ١٣ | | ٧٦، ٠ | ١٢، ٤ | ٥.٨ |
| | | | | | | | ٠.٨ | | | | | | | | |
| ٥ | وضع حوافز مادية لرئيسة القسم ذات الأداء المتميز على مستوى الجامعة. | ٩٢ | ١٠ | ١٢ | ٤ | ٢ | | | ٤.٥٥ | ٠.٩٢ | ١٤ | | ٧٦، ٧ | ٨، ٣ | ١٠.٠ |
| | | | | | | | ١.٧ | | | | | | | | |
| ٧ | تشجيع رئيسات الأقسام على إجراء تقييم ذاتي من خلال استخدام نموذج معد مسبقاً يوزع على جميع رئيسات الأقسام في الجامعة، وذلك لتحديد مواطن القوة والضعف لديهن. | ٨٣ | ٢٧ | ٦ | ٤ | ١ | | | ٤.٥٥ | ٠.٨١ | ١٤ | | ٦٨، ٦ | ٢٢، ٣ | ٥.٠ |
| | | | | | | | ٠.٨ | | | | | | | | |
| ٤ | يكون اختيار رئيسات الأقسام من ذوات الخبرة والدراية. | ٨٣ | ١٩ | ١٤ | ١ | ٤ | | | ٤.٤٥ | ٠.٩٧ | ١٦ | | ٦٨، ٦ | ١٥، ٧ | ١١.٦ |
| | | | | | | | ٣.٣ | | | | | | | | |
| ٣ | يكون ترشيح واختيار رئيسة | ٨٠ | ٢٣ | ٨ | ٤ | ٥ | | | ٤.٤١ | ١.٠٤ | ١٧ | | ٨٠ | ١٩، ٢ | ٦.٧ |
| | | | | | | | ٤.٢ | | | | | | | | |

| م | المقترح | موافق بشدة | موافق | ما موافق إلى حد ما | التحديد لا أستطيع | غير موافق | الحسابي المتوسط | المعياري الانحراف | الترتيب |
|-------------------------------|--|------------|-------|--------------------|-------------------|-----------|-----------------|-------------------|---------|
| | القسم من قبل أعضاء القسم. | ٧ | | | | | | | |
| ٢ | اشتراط مرور سنتين على حصول العضو على درجة أستاذ مساعد قبل تعيينه رئيس قسم. | ٧٣ | ٢١ | ١٤ | ٦ | ٧ | ٤,٢١ | ١,١٨ | ١٨ |
| | | % | ٦٠,٣ | ١٧,٤ | ٥,٠ | ١١,٦ | | | |
| المتوسط * العام للمحور | | | | | | | ٤,٦٧ | | |

* المتوسط الحسابي من ٥ درجات

يوضح جدول (١٦): المتوسطات الحسابية لمقترحات لتحسين الأداء الوظيفي لدى رليات الأقسام الأكاديمية. وقد بلغ المتوسط العام لمحور مقترحات تحسين الأداء الوظيفي لدى رليات الأقسام الأكاديمية (٤,٦٧) مما يعني موافقة عالية من عينة الدراسة على المقترحات الواردة في الجدول.

ويلاحظ من الجدول السابق أن المقترحات الخمسة التالية: (تدريب سكرتارية القسم على الوسائل الحديثة للاتصال، الارتقاء بأداء سكرتارية القسم في حفظ واسترجاع وثائق القسم، تشكيل قاعدة معلومات عن أعضاء القسم وتحديثها باستمرار، وضع خطة واضحة لكل قسم تعليمي بحيث تعمل رئيسة القسم مع الأعضاء على تنفيذها، تفعيل وسائل الاتصال الإلكتروني لتبادل المعلومات مع أعضاء القسم) حصلت على تأييد عال من أعضاء هيئة التدريس حيث تراوح المتوسط الحسابي لها بين (٤,٨٨ و ٤,٨١). ويمكن تفسير التأييد العالي لهذه المقترحات بأن ماورد من مقترحات لأمس الحاجة الفعلية للأعضاء؛ حيث إنه ومن خلال خبرة الباحثة فإن ضعف تأهيل وتدريب السكرتارية في الأقسام التعليمية وعدم قدرتهن على أرشفة ووثائق القسم تلقي بأعباء العمل الإداري المكتبي على رئيسة القسم، أو على الأعضاء مما قد يؤثر على أعمالهن الأساسية. كما أن غياب قواعد المعلومات بشكل عام وقواعد المعلومات المحدثة للمعلومات المتعلقة بالأعضاء يؤدي إلى تكرار كثير من

الأعمال وإضاعة كثير من الوقت والجهد. وأيضاً عدم وجود خطة واضحة في معظم الأقسام التعليمية يجعل العمل غير منظم ويبعثر الجهود وبالتالي يجعل تحقيق الأهداف الخاصة بالقسم أمر غير مؤكد.

وكانت المقترحات الثلاثة التالية: (يكون اختيار رئيسات الأقسام من ذوات الخبرة والدراية، يكون ترشيح واختيار رئيسة القسم من قبل أعضاء القسم، اشتراط مرور سنتين على حصول العضو على درجة أستاذ مساعد قبل تعيينه رئيس قسم) في آخر قائمة المقترحات حيث تراوح المتوسط الحسابي لها (٤,٤٥ و ٤,٢١) وتفسر الباحثة ذلك بأنه من خلال تجربة الأعضاء الفعلية وجدنا نماذج لرئيسات أقسام نجحن في ممارسة أعمالهن المختلفة في القسم بالرغم من سنوات خبره القصيرة أو عدم مرور سنتين على تعيينها كأستاذ مساعد.

* * *

توصيات الدراسة:

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج يمكن التوصية بالآتي:

١. تدريب سكرتارية القسم على الوسائل الحديثة للاتصال.
٢. الارتقاء بأداء سكرتارية القسم في حفظ واسترجاع وثائق القسم.
٣. تشكيل قاعدة معلومات عن أعضاء القسم وتحديثها باستمرار.
٤. وضع خطة واضحة لكل قسم تعليمي بحيث تعمل رئيسة القسم مع الأعضاء على تنفيذها
٥. تفعيل وسائل الاتصال الإلكتروني لتبادل المعلومات مع أعضاء القسم.
٦. توفير الإمكانيات المادية والبشرية لتمكين رئيسة القسم من أداء عملها كما يجب.
٧. تحديد آليات لتفعيل مشاركة رئيسات الأقسام بقرارات مجالس الكليات.
٨. تعاون عميدات الكليات وإدارة الجامعة مع الأقسام الأكاديمية والاستجابة لمتطلباتها واحتياجاتها.
٩. تصميم وصف وظيفي واضح ومحدد لمهام ومسئوليات رئيسة القسم.
١٠. تهيئة المناخ التنظيمي المناسب والداعم لمشاركة فعلية لرئيسات الأقسام في قرارات مجالس الكليات. تزويد الأقسام الأكاديمية بهيئة إدارية مدربة ومؤهلة للقيام بالأعمال الإدارية والسكرتارية، حتى تتفرغ رئيسة القسم لمهامها مسؤولياتها.

* * *

المراجع:

أولا المراجع العربية:

١. آل زاهر، علي ناصر. (٢٠٠٥). تطوير الممارسات القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك خالد، أبها.
٢. بدوي، احمد زكي (١٩٨٩). معجم مصطلحات العلوم الإدارية، بيروت: دار الكتاب اللبناني.
٣. برهوم، أحمد حمدان (٢٠٠٦). "واقع إدارة إجماعات الأقسام الأكاديمية بالجامعات الفلسطينية من منظور أعضاء هيئات التدريس وسبل تفعيلها". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة
٤. بينت، جون (١٩٩٢). إدارة القسم الأكاديمي، ترجمة جابر عبد الحميد صلاح عبد الجواد، دار النهضة العربية، القاهرة: مصر
٥. الحجلي، نصر محمد (٢٠١٠). آراء رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة ذمار نحو مهامه الإدارية والأكاديمية. مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢٦.
٦. الحربي، محمد بن محمد، (٢٠٠٨). الإدارة الإبداعية في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية: نموذج مقترح. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
٧. حربي، منير. (١٩٩٩). رؤساء الأقسام الأكاديميين في القرن الحادي والعشرين: أدوار وتحديات متوقعة واحتياجات تدريبية واجبة. التربية المعاصرة، العدد (٥١)، القاهرة.
٨. الدهشان، جمال، و السيسي، جمال (٢٠٠٥). "أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسؤولياتهم المهنية وعلاقته برضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم" بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) لمركز تطوير التعليم الجامعي "تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد"، جامعة عين شمس - ديسمبر ٢٠٠٥.
٩. السيد، هدى سعد، ومصطفى، أميمة حلمى (٢٠٠٢). الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية بالتطبيق على جامعة طنطا فى ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، التربية، السنة الخامسة، العدد السابع، القاهرة، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية.

١٠. عبد الرازق، وفاء محمود نصار، (٢٠٠٦) "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقويم أدائهم". **الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)** كلية التربية – جامعة الملك سعود – الرياض اللقاء السنوي الثالث عشر
١١. عبيدات، ذوقان. عدس، عبدالرحمن. عبدالحق، كايد. (١٩٩٨م). **البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه**. عمان، الأردن: دار الفكر، ط (٦)، ص: ٢٢٤
١٢. عليمات، صالح. (٢٠٠٣). "القدرات القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية". **مجلة مركز البحوث التربوية**. جامعة قطر. العدد (٢٣)، ص: ١٤٣-١٧٠
١٣. العمري، بسام (١٩٩٨). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية نحو أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية. **دراسات للعلوم التربوية**. المجلد ٢٥، العدد (٢)، الجامعة الأردنية.
١٤. العودة، إبراهيم سليمان عودة. (٢٠٠٧). التطوير المهني لرؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات السعودية. **رسالة دكتوراه غير منشورة**. جامعة الملك سعود، الرياض.
١٥. المصري، مروان وليد (٢٠٠٧) "تطوير الأداء الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات الفلسطينية في ضوء مبادئ إدارة الجودة الشاملة". **رسالة ماجستير غير منشورة** الجامعة الإسلامية – غزة. كلية التربية
١٦. نصر، محمد (٢٠٠٢). تطوير برامج إعداد المعلم وتدريبه في ضوء مفهوم الأداء. **المؤتمر العلمي الرابع عشر**. المجلد الأول، جامعة عين شمس، القاهرة.
١٧. يحيوي، صبرية (٢٠١١). معايير أداء الجودة الشخصية لدى رؤساء الأقسام وأساليب تعزيزها بالجامعات السعودية. **المجلة الأردنية في العلوم التربوية**. مجلد السابع، العدد (١)، ص: ٣٥-٥٨
١٨. نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه، أحكام عامة، المادة الرابعة والأربعون، وزارة التعليم العالي (٢٠٠٧/١٤٢٨) ط. الثالثة

ثانياً المراجع الأجنبية:

١. Bennett, J. B. (١٩٨٢). Ambiguity and abrupt transitions in the department chairperson's role. *The Educational Record*, ٦٣, Fall, ٥٣-٥٦
٢. Gmelch, W. ; Miskin, V. (١٩٩٣). *Leadership Skills for department Chairs*. Anker Publishing.

٣. Marten,N. (٢٠٠١) The role and responsibilities of departmental heads and chairpersons in school of education as perceived by deans. Journal of Education,١٣ (٢). ٢٤٤-٢٦٧
٤. Rasheed, M.I., Aslam, H.D., Yousef, S. and Noor, A. (٢٠١١). A Critical Analysis of Performance Appraisal System for Teachers in Public Sector Universities of Pakistan: A case Study of the Islamic University of Bahawalpur (IUB). African Journal of Business Management, ٥(٩), ٣٧٣٥-٣٧٤٤.
٥. Roach, J. H. L. (١٩٧٦). The academic department chairperson: Function and responsibilities. The Educational Record, ٥٧, Winter, ١٣-٢٣
٦. Werner, S., Schuler R.S., and Jackson S.E. (٢٠١٢). Human Resource Management, ١١th ed, Canada, South Western Cengage Learning.
٧. Weiler, H. N. (٢٠١٠) "Universities in Trouble: The Current Crisis in American Higher Education "Presentation at a meeting jointly organized by the German Stanford Association and the Hertie School of Governance, Berlin, October ١٩, ٢٠١٠
http://web.stanford.edu/~weiler/Texts١٠/HSoG_Stanford_Talk.pdf
٢٦/١١/٢٠١٤
٨. www.pnu.edu.sa ,١١-٨-٢٠١٢

* * *

استبانة

تقديم أداء رليات الأقسام الأكاديمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

أولاً معلومات عامة:

١. سنوات الخبرة:

| | | | |
|-------------------------------------|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> أقل من سنة | <input type="checkbox"/> سنة إلى أقل من ٥ سنوات | <input type="checkbox"/> ٥ سنوات - أقل من ١٠ سنوات | <input type="checkbox"/> ١٠ سنوات فأكثر |
|-------------------------------------|---|--|---|

٢. الرتبة العلمية:

| | | |
|--------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> أستاذ | <input type="checkbox"/> أستاذ مشارك | <input type="checkbox"/> أستاذ مساعد |
|--------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|

٣. الكلية:

| | | | |
|----------------------------------|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> التربية | <input type="checkbox"/> الخدمة الاجتماعية | <input type="checkbox"/> التصاميم والفنون | <input type="checkbox"/> العلاج الطبيعي |
| <input type="checkbox"/> العلوم | <input type="checkbox"/> إدارة الأعمال | <input type="checkbox"/> اللغات والترجمة | <input type="checkbox"/> الصيدلة |
| <input type="checkbox"/> الآداب | <input type="checkbox"/> علوم الحاسب والمعلومات | <input type="checkbox"/> التمريض | |

ثانياً مستوى الأداء الوظيفي لدى رليات الأقسام الأكاديمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. فضلاً عن حددي درجة التقييم بوضع علامة √ في المكان المناسب.

| م | المهام والمسؤوليات | درجة التقييم | | | | |
|---------------------|---|--------------|-----------------------|---------|--------------|-----------|
| | | (١) ضعيف | (٢) التحديد لا أستطيع | (٣) جيد | (٤) جيد جداً | (٥) ممتاز |
| أ. المهام الإدارية: | | | | | | |
| ١ | تنظيم العمل وتنسيق بين مختلف التخصصات في القسم. | | | | | |
| ٢ | توزيع العبء التدريسي بعدالة. | | | | | |
| ٣ | تتابع جداول القاعات الدراسية وتجهيزاتها. | | | | | |
| ٤ | تعقد جلسات القسم بشكل دوري حسب اللائحة. | | | | | |
| ٥ | تدير جلسات القسم بفعالية وكفاءة. | | | | | |
| ٦ | تعد محاضرات اجتماعات القسم بدقة. | | | | | |

| م | المهام والمسؤوليات | درجة التقييم | | | | |
|----|--|--------------|-----------------|------------|--------------------------|-------------|
| | | ممتاز (٥) | جيد جداً (٤) | جيد (٣) | لا أستطيع التحديد (٢) | ضعيف (١) |
| ٧ | تحيط الأعضاء بكل المستجدات التي تؤثر على العمل. | | | | | |
| ٨ | تعمل على حل المشكلات التي تواجه القسم. | | | | | |
| ٩ | تحدد احتياجات القسم المادية. | | | | | |
| ١٠ | تحدد التجهيزات والمعامل التي يتطلبها القسم. | | | | | |
| ١١ | تحدد الاحتياجات البشرية بالتنسيق مع الأعضاء. | | | | | |
| ١٢ | تحدد الاحتياجات التدريبية لأعضاء القسم. | | | | | |
| ١٣ | تشجع الأعضاء على المشاركة في أعمال القسم واللجان المختلفة. | | | | | |
| ١٤ | تتخذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب بمشاركة الأعضاء. | | | | | |
| ١٥ | تسعى للتطوير من خلال وضع خطة مستقبلية للقسم بالتنسيق مع الأعضاء. | | | | | |
| ١٦ | تنظم العمل داخل القسم من خلال اللجان المتخصصة. | | | | | |
| ١٧ | تشجع أعضاء القسم على العمل بروح الفريق. | | | | | |
| ١٨ | تعد تقارير دورية عن نشاطات القسم وإنجازاته ومقترحات التطوير. | | | | | |
| ١٩ | تقيم أداء أعضاء القسم بشكل موضوعي ودقيق. | | | | | |
| ٢٠ | توجه وتطور الإجراءات السليمة لتقييم أعضاء هيئة التدريس | | | | | |
| ٢١ | تحد من حدوث الصراع بين أعضاء القسم. | | | | | |
| ٢٢ | تساعد الأعضاء على تحديد أهدافهم وأولوياتهم | | | | | |
| ٢٣ | تدعم قرارات مجلس القسم أمام أعضاء مجلس الكلية. | | | | | |
| ٢٤ | تزود أعضاء القسم بالمعلومات ذات العلاقة بأمور القسم. | | | | | |

| م | المهام والمسؤوليات | درجة التقييم | | | | |
|------------------------------------|---|--------------|--------------------------|------------|-----------------|--------------|
| | | ضعيف (١) | لا أستطيع التحديد (٢) | جيد (٣) | جيد جداً (٤) | ممتاز (٥) |
| ب. المهام العلمية والبحثية: | | | | | | |
| ١ | تشجع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في مشروعات بحثية تهتم بتطوير العملية التعليمية. | | | | | |
| ٢ | تشجع أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث المشتركة | | | | | |
| ٣ | تشارك لجنة البحث العلمي في تنظيم ودعم الأبحاث العلمية داخل القسم. | | | | | |
| ٤ | تعمل على وضع خطة مستقبلية للبحوث العلمية وتوزيع الإشراف عليها. | | | | | |
| ٥ | تشجع وتحرص على مشاركة أعضاء القسم في المؤتمرات العلمية داخل وخارج الجامعة. | | | | | |
| ٦ | تشجع على عقد اللقاءات العلمية التي يعرض فيها أعضاء القسم الأبحاث والدراسات التي قدمت من قبلهن في المؤتمرات العلمية. | | | | | |
| ٧ | تحرص على حضور اللقاءات العلمية في القسم. | | | | | |
| ٨ | تحث الأعضاء على حضور اللقاءات العلمية في القسم. | | | | | |
| ٩ | تدعم وتسهل حصول الأعضاء على التفرغ العلمي. | | | | | |
| ١٠ | تدعم خروج الأعضاء لرحلات علمية (اتصال علمي). | | | | | |
| ١١ | تشارك الأعضاء في توزيع الأعمال المتعلقة بالإشراف على الرسائل العلمية ومناقشتها. | | | | | |
| ج. المهام التعليمية: | | | | | | |
| ١ | تساهم وتشرف على إعداد خطة القسم السنوية | | | | | |
| ٢ | تستعد للفصل الدراسي قبل بدء الدراسة | | | | | |

| م | المهام والمسؤوليات | درجة التقييم | | | |
|----|---|--------------|-----------------|------------|---|
| | | ممتاز (٥) | جيد جداً (٤) | جيد (٣) | لا أستطيع التحديد (٢) ضعيف (١) |
| | بوقت كاف | | | | |
| ٣ | تقوم بالإشراف على المحاضرات ومتابعتها داخل القسم. | | | | |
| ٤ | تشجيع الأعضاء على تطوير المحتوى العلمي للمقررات الدراسية بالقسم. | | | | |
| ٥ | تؤكد دور مجلس القسم في تحديد الكتب والمراجع المرتبطة بمواد القسم. | | | | |
| ٦ | تشجع أعضاء القسم على الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في التدريس. | | | | |
| ٧ | تعمل على توفير المراجع العلمية المناسبة في مكتبة الكلية. | | | | |
| ٨ | تشرف على تنظيم الاختبارات الفصلية والنهائية وإعداد الجداول. | | | | |
| ٩ | تساعد على حل مشكلات الطالبات التعليمية. | | | | |
| ١٠ | تستخدم أساليب مختلفة للكشف عن حاجات الطالبات ومشكلاتهن. | | | | |
| ١١ | تشكل اللجان العلمية المتخصصة داخل القسم. | | | | |
| ١٢ | تتأكد من توزيع المقررات على أعضاء القسم حسب التخصص. | | | | |
| ١٣ | تستخدم إجراءات عملية تساعد على سرعة إنجاز العمل الأكاديمي. | | | | |
| ١٤ | تعمل على استقطاب الكفاءات العلمية للعمل في القسم. | | | | |
| ١٥ | تعمل على جمع المعلومات وتحليلها بشكل منظم لتحسين جودة العملية الأكاديمية. | | | | |
| ١٦ | تناقش أعضاء القسم في آليات وأساليب تجويد العملية التعليمية في القسم. | | | | |
| ١٧ | تشرف على أعمال اللجان الأكاديمية في القسم. | | | | |
| ١٨ | تقيم أداء اللجان الأكاديمية في القسم. | | | | |

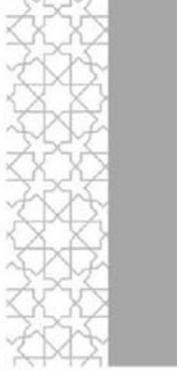
| م | المهام والمسؤوليات | درجة التقييم | | | | |
|---|---|--------------|-------------------------|------------|-----------------|--------------|
| | | ضعيف (١) | لاأستطيع التحديد (٢) | جيد (٣) | جيد جداً (٤) | ممتاز (٥) |
| | بشكل مستمر. | | | | | |
| د. المهام المرتبطة بخدمة الجامعة والمجتمع: | | | | | | |
| ١ | تمارس المسؤولية الاجتماعية تجاه القسم والكلية والجامعة. | | | | | |
| ٢ | تشجع أعضاء القسم على تقديم الاستشارات المختلفة لمؤسسات المجتمع المختلفة. | | | | | |
| ٣ | تشجع أعضاء القسم على إجراء البحوث العلمية المرتبطة بمشكلات المجتمع المحلي. | | | | | |
| ٤ | تشجع أعضاء القسم على المشاركة بيوم المهنة في الجامعة. | | | | | |
| ٥ | تشجع أعضاء القسم على المشاركة في الأنشطة والندوات بالتنسيق مع الجهة المختصة في الجامعة. | | | | | |
| ٦ | تُفعل دور القسم من خلال عقد اللقاءات والندوات الخاصة بقضايا الجامعة والمجتمع والبيئة. | | | | | |
| ٧ | تحفز أعضاء القسم على تقديم ورش تدريبية لخدمة المجتمع المحلي. | | | | | |
| ٨ | تشجع أعضاء القسم على المشاركة بتقديم محاضرات وندوات علمية لخدمة الجامعة والمجتمع. | | | | | |

ثالثاً مقترحات لتحسين الأداء الوظيفي لدى رليات الأقسام الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، فضلاً عن حددي درجة الموافقة بوضع علامة √ في المكان المناسب

| م | المقترح | بشدة (٥) موافق | موافق (٤) | موافق إلى حد ما (٣) | لا أستطيع التحديد (٢) | غير موافق (١) |
|--|---|-------------------|--------------|------------------------|--------------------------|------------------|
| مقترحات لتحسين الأداء الوظيفي لرئيسة القسم: | | | | | | |
| ١ | عقد دورات تدريبية مكثفة لرليات الأقسام الأكاديمية لتطوير المهارات اللازمة لأداء عملهن. | | | | | |
| ٢ | اشتراط مرور سنتين على حصول العضو على درجة أستاذ مساعد قبل تعيينه رئيس قسم. | | | | | |
| ٣ | يكون ترشيح واختيار رئيسة القسم من قبل أعضاء القسم. | | | | | |
| ٤ | يكون اختيار رئيسات الأقسام من ذوات الخبرة والدراية | | | | | |
| ٥ | وضع حوافز مادية لرئيسة القسم ذات الأداء المتميز على مستوى الجامعة. | | | | | |
| ٦ | وضع حوافز معنوية لرئيسة القسم ذات الأداء المتميز على مستوى الجامعة. | | | | | |
| ٧ | تشجيع رئيسات الأقسام على إجراء تقييم ذاتي من خلال استخدام نموذج معد مسبقاً يوزع على جميع رئيسات الأقسام في الجامعة، وذلك لتحديد مواطن القوة والضعف لديهن. | | | | | |
| ٨ | تصميم وصف وظيفي واضح ومحدد لمهام ومسئوليات رئيسة القسم. | | | | | |
| ٩ | توفير الإمكانيات المادية والبشرية لتمكين رئيسة القسم من أداء عملها كما يجب. | | | | | |
| ١٠ | وضع خطة واضحة لكل قسم تعليمي بحيث تعمل رئيسة القسم مع الأعضاء على تنفيذها. | | | | | |
| ١١ | تحديد مؤشرات واضحة لقياس نجاح رئيسة القسم في عملها. | | | | | |

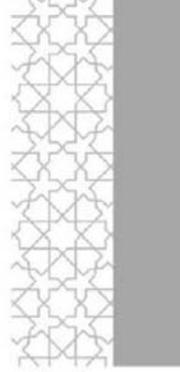
| م | المقترح | موافق (٥) بشدة | موافق (٤) | موافق إلى حد ما (٣) | لا أستطيع التحديد (٢) | غير موافق (١) |
|----|--|-------------------|--------------|------------------------|--------------------------|------------------|
| ١٢ | تهيئة المناخ التنظيمي المناسب والداعم لمشاركة فعلية لرئيسات الأقسام في قرارات مجالس الكليات. | | | | | |
| ١٣ | تعاون عميدات الكليات وإدارة الجامعة مع الأقسام الأكاديمية والاستجابة لمتطلباتها واحتياجاتها. | | | | | |
| ١٤ | تحديد آليات لتفعيل مشاركة رئيسات الأقسام بقرارات مجالس الكليات. | | | | | |
| ١٥ | تفعيل وسائل الاتصال الإلكتروني لتبادل المعلومات مع أعضاء القسم. | | | | | |
| ١٦ | تدريب سكرتارية القسم على الوسائل الحديثة للاتصال. | | | | | |
| ١٧ | الارتقاء بأداء سكرتارية القسم في حفظ واسترجاع وثائق القسم. | | | | | |
| ١٨ | تشكيل قاعدة معلومات عن أعضاء القسم وتحديثها باستمرار. | | | | | |

* * *

- 
- System of Council of Higher Education and Universities and its bylaws, General provisions, *Article 44*. (3rd ed.)(2007).Ministry of Higher Education.

* * *

- Barhoum, A. (2006). Reality of meeting management of academic departments at Palestinian universities: perspective of faculty members and ways of activating them(Unpublished Masters'Thesis). Islamic University, Gaza.
- Bennett, J. (1992). Academic department management. J. Abdul Gawad (Trans.).Cairo:Daar Al-NahDHah Al-Arabeyyah.
- Harbi, M. (1999). Heads of academic departments in 21st century: Expected roles and challenges, and necessary training needs.*Journal of Contemporary Education*, (51).
- NaSr, M. (2002). Development of teacher preparation and training programs in light of performance concept.*Fourteenth Scientific Conference, I*.
- Obeidaat, D, Ades, A.& Abdelhaq, K.. (1998),*Scientific research:Concept, tools and methods*(6th ed.). Aman: Daar Al-Fikr. P. 224.
- Olimaat, S. (2003). Leadership capabilities of heads of academic departments at Jordanian universities.*Journal of Educational Research Center*, (23), 143-170.



- Al-Dahshan, J., & Al-Sisi, J. (2005) Career responsibility Performance of heads of academic departments and its relationship with faculty members' job satisfaction (Paper Presented at the Twelfth Annual Conference (Fourth Arab) "Development of Arab Universities Performance in light of Comprehensive Quality Standards and Accreditation Systems". Higher Education Development Centre, Ain Shams University.
- Al-Hujaily, N. (2010). Views of heads of academic departments at Tamar University: towards academic and administrative tasks. *Journal of Damascus University*, 26.
- Al-Sayed, H., & MusTafa, U. (2002). Training needs of heads of academic departments at Egyptian universities applied on Tanta University in light of experiences of some developed countries. *Journal of Education*, (7).
- Al-Zaaher, A. (2005). Leadership practices development of heads of academic departments at higher education institutions (Unpublished Masters' Thesis). King Khaled University, Abha.
- Badawi, A. (1989). *Dictionary of administrative sciences terms*. Beirut: Dar Al-kitaab Al- Lubnani.

List of References:

- Abdulrazzeq, W. (2006) *Trends of faculty members of College of Education at King Saud University towards methods and ways of evaluating their performance*. Riyadh: Saudi Society for Educational and Psychological Sciences (SSEPS).
- Al- Harbi, M. (2008). Creative management at higher education institutions in Saudi Arabia: Proposed model (Unpublished Masters' Thesis). Riyadh: King Saud University.
- Al MaSri, M. (2007). Developing administrative performance of heads of academic departments at Palestinian universities in light of the principles of comprehensive quality management (Unpublished Masters' Thesis). Islamic University, Gaza.
- Al- Odah, I. (2007). *Professional development of heads of academic departments at Saudi universities* (Unpublished Doctoral Dissertation). King Saud University, Riyadh.
- Al YaHyawi, S. (2011). Personal quality performance standards of heads of departments and methods of strengthening them in Saudi universities. *Jordanian Journal of Educational Sciences*, 7, (1), 35-58.
- Al-Amari, B. (1998). Trends of Jordan University faculty members towards performance of heads of academic departments. *Journal of Studies of Educational Sciences*, 25 (2).

Job Performance Evaluation of Female Heads of Academic
Departments at Princess Nourah Bint Abdulrahman University:
FacultyMembers' Perspective

Dr. Sawsan M. Ibn Zar`aah

Associate Professor of Higher Education Administration
Faculty of Education
Princess Nourah bint Abdulrahman University

Abstract:

The purpose of this study is to identify the level of functionality of academic departments heads at Princess Nora bint Abdul Rahman University (PNU) from the perspective of faculty members, and to identify the statistical differences between the faculty members responses according to (academic rank, experience, and college), and to offer suggestion to improve the performance of academic departments heads .

The study was designed to be a descriptive analytic study, utilizing a questionnaire to gather information.

The population of the study represents all faculty members at (PNU) a total of (615) faculty member in the first semester of the academic year 2012-2013. The sample of the study consisted of (123) faculty members, which is equivalent to (20%) of the study population.

The study results revealed that:

- Administrative tasks got the highest place in terms of the level of performance.
- Educational tasks got second place in terms of the level of performance.
- The third place was for scientific and research tasks, and tasks associated with the university and the community service.
- Study suggestions received high approval by the sample of the study.

Key words: Performance evaluation, head of the academic department, higher education, Princess Nora bint Abdul Rahman University(PNU).