

المجلة العلمية

لجامعة إقليم سبأ

مجلة علمية نصفية محكّمة

تصدر عن جامعة إقليم سبأ

ISSN :2709-2747 (Online)

ISSN :2709-2739 (Print)

المجلد (9) - العدد (2) - سبتمبر 2026م

Scientific Journal
University of Saba Region
ISSN :2709- 2747 (Online)

المجلة العلمية
لجامعة إقليم سبأ
ISSN :2709- 2739 (Print)

مدى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية اليمنية.

The Extent to Which Heads of Academic Departments Practice Evaluating the Performance of Faculty Members at Lahj University in Light of Yemeni University Regulations

صفاء عبده أحمد الشتاء[1]
Safa Abdo Ahmed Al-Shita
محمد عبده علي قاسم[2]
Mohammed Abdo Ali Qassim
بشير أحمد محمد الحاج[3]
Bashir Ahmed Mohammed Al-Haj

تاريخ استلام البحث	تاريخ قبول البحث
2026/6/21م	2026/8/9م

المجلد(9) العدد(2) سبتمبر 2026م

https://doi.org/10.54582/TSJ.2.2.162

(1)أستاذ الإدارة والإشراف التربوي المساعد كلية صبر للعلوم التطبيقية والإنسانية –جامعة لحج
عنوان المراسلة : safaalshita@gmail.com

(2)أستاذ الإدارة والإشراف التربوي المساعد كلية صبر للعلوم التطبيقية والإنسانية –جامعة لحج
عنوان المراسلة : abw765941@gmail.com

(3) أستاذ الإدارة والإشراف التربوي المساعد كلية صبر للعلوم التطبيقية والإنسانية –جامعة لحج
عنوان المراسلة : Bashir0081 @gmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية، لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية اليمنية، والكشف عن الفروق في تقديرات أفراد العينة تبعًا لمتغيرات: الكلية، والوظيفة، واللقب العلمي، وسنوات الخبرة. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، واستخدمت استبانتين أعدهما الباحثون؛ الأولى وُجهت إلى رؤساء الأقسام العلمية، والثانية إلى العمداء ونوابهم وأعضاء هيئة التدريس، وتكونت كل منهما من (36) فقرة موزعة على أربعة مجالات، طُبقت الاستبانة الثانية على عينة عشوائية طبقية بلغت (166) فردًا من عمداء الكليات ونوابهم وأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج.

بينت نتائج الدراسة أن واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، من حيث: (وضوح المهام، الاتفاق المؤسسي، الصلاحيات الممنوحة، والمعوقات التي تواجههم) من وجهة نظر رؤساء الأقسام انفسهم جاء مرتفعا ، بمتوسط حسابي كلي بلغ (3.39)، كما أن مدى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية، لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، من حيث: (تقييم الأداء التدريسي، تقييم البحث العلمي، تقييم خدمة المجتمع والجامعة، تقييم الصفات الشخصية والعلاقات المهنية) جاء متوسطا من وجهة نظر العمداء ونوابهم وأعضاء هيئة التدريس، بمتوسط حسابي كلي بلغ (2.75). كذلك بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيرات الوظيفة، واللقب العلمي، وسنوات الخبرة، في حين ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الكلية.

وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بتطوير آليات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بما ينسجم مع اللوائح الجامعية اليمنية، وإعداد أدلة إجرائية ومعايير موحدة للتقييم، وتعزيز دعم البحث العلمي وخدمة المجتمع بما يسهم في تحسين جودة الأداء الأكاديمي.

الكلمات المفتاحية: رؤساء الأقسام العلمية، تقييم الأداء الأكاديمي، اللوائح الجامعية، جامعة لحج.

Abstract:

This study aims to identify the extent to which heads of academic departments practice the evaluation of faculty members' performance at Lahj University in light of Yemeni university regulations, and to reveal differences in the sample members' estimates according to the variables of college, job, academic rank, and years of experience. The study adopted the descriptive approach in its survey method and used two questionnaires prepared by the researchers. The first was directed to heads of academic departments, and the second to deans, vice deans, and faculty members. Each consisted of (36) items distributed across four domains. The second questionnaire was applied to a stratified random sample of (166) individuals comprising deans of colleges, vice deans, and faculty members at Lahj University. The results showed that the reality of heads of academic departments' practice of evaluating faculty members' performance, in terms of (clarity of tasks, institutional agreement, granted authorities, and obstacles facing them), from the viewpoint of the heads of departments themselves, was high, with an overall mean of (3.39). The extent of heads of academic departments' practice of evaluating faculty members' performance, in terms of (evaluating teaching performance, evaluating scientific research, evaluating community and university service, and evaluating personal qualities and professional relationships), was moderate from the viewpoint of deans, vice deans, and faculty members, with an overall mean of (2.75). The results also showed no statistically significant differences attributable to the variables of job, academic rank, and years of experience, while statistically significant differences attributable to the college variable appeared. In light of these results, the study recommended developing mechanisms for evaluating faculty members' performance in a manner consistent with Yemeni university regulations, preparing procedural guides and unified criteria for evaluation, and enhancing support for scientific research and community service in a way that contributes to improving the quality of academic performance.

Keywords: Heads of Academic Departments, academic performance evaluation, university regulations, Lahj University.

Copyright: © 2026 Safa Abdo Ahmed Al-Shita et al. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) license.

مقدمة:

يُعد عضو هيئة التدريس الركيزة الأساسية في مؤسسات التعليم العالي، إذ تقع على عاتقه مسؤولية تحقيق أهداف الجامعة في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، الأمر الذي يجعل من تقييم أدائه ضرورة ملحة لضمان جودة العملية التعليمية وتحقيق متطلبات الاعتماد الأكاديمي (العباسي والزهيري، 2019؛ الشمري، 2020). وتُعد عملية تقييم الأداء من أهم الأدوات الإدارية التي تساعد في التعرف على جوانب القوة والقصور في الأداء الأكاديمي، وتوفير التغذية الراجعة اللازمة للتطوير المهني المستمر، وتحسين مستوى الكفاءة والإنتاجية (الطراونة، 2012: 45).

وتشير الأدبيات التربوية إلى أن رؤساء الأقسام العلمية يؤدون دورًا محوريًا في متابعة وتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، من خلال الإشراف على الأنشطة التدريسية والبحثية والمجتمعية، والتأكد من الالتزام باللوائح والأنظمة الجامعية (الصلوي،2019: 32). كما أكدت العديد من الدراسات أن فعالية عمليات التقييم ترتبط بمدى وضوح المعايير والإجراءات المتبعة، وموضوعية القائمين على عملية التقييم، وتقديم التغذية الراجعة المستمرة التي تسهم في تحسين الأداء الأكاديمي (Anderson, 2022؛ Taylor & Smithك, 2021).

وفي ظل توجه الجامعات نحو تطبيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، أصبح تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس أحد المؤشرات المهمة للحكم على كفاءة المؤسسات الجامعية وقدرتها على تحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية (مرعي وعساف، 2025). ومن هذا المنطلق تبرز أهمية التعرف إلى مدى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء اللوائح الجامعية اليمنية، بما يسهم في تطوير الأداء الأكاديمي وتحسين جودة مخرجات التعليم العالي.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تمثل عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس إحدى الركائز الأساسية لضمان جودة التعليم العالي وتحقيق متطلبات الاعتماد الأكاديمي، لما لها من دور في تحسين الأداء التدريسي والبحثي وتعزيز خدمة المجتمع. وتؤكد اللوائح الجامعية اليمنية أهمية التزام رؤساء الأقسام العلمية بمتابعة وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير موضوعية تضمن العدالة والشفافية وتحفز التطوير المهني المستمر.

وعلى الرغم من وضوح اللوائح الجامعية اليمنية المنظمة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، إلا أن مستوى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لهذه المهمة قد يختلف

من كلية إلى كلية أخرى، الأمر الذي قد ينعكس على فاعلية عملية التقييم وتحقيق أهدافها التطويرية؛ فقد أظهرت دراسة العريقي (2018) ضعفًا نسبيًا في تطبيق أساليب تقييم الأداء، وأشارت دراسة الصلوي (2019) إلى أن ممارسة رؤساء الأقسام لأدوارهم الأكاديمية والتقويمية جاءت بدرجة متوسطة، بينما أكدت دراسة الشمري (2020) وجود حاجة إلى تطوير آليات المتابعة والتقويم داخل الأقسام العلمية.

وفي جامعة لحج بوصفها إحدى الجامعات اليمنية الناشئة، تبرز الحاجة إلى الوقوف على واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء اللوائح الجامعية اليمنية، خاصة في ظل التوسع الأكاديمي ومتطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي. كما لم يعثر الباحثون – في حدود اطلاعهم – على دراسة تناولت هذا الموضوع بصورة مباشرة في جامعة لحج، الأمر الذي يمثل فجوة بحثية تستدعي الدراسة والتحليل.

ومن هنا برزت مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الكشف عن مدى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية اليمنية.

وفي ضوء ما سبق، تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما مدى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية اليمنية؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

ما واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء اللوائح الجامعية في مجالات: (وضوح المهام، الاتفاق المؤسسي، الصلاحيات الممنوحة، والمعوقات التي تواجههم) من وجهة نظرهم؟

ما مدى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مجالات: (الأداء التدريسي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع والجامعة، والصفات الشخصية والعلاقات المهنية) من وجهة نظر العمداء ونوابهم وأعضاء هيئة التدريس؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات أفراد العينة تعزى لمتغيرات: (الكلية، والوظيفة، واللقب العلمي، وسنوات الخبرة)؟

وتسعى هذه الدراسة إلى تشخيص واقع الممارسة الفعلية، والكشف عن

جوانب القوة والقصور، بما يسهم في تطوير آليات تقييم الأداء الأكاديمي وتعزيز الالتزام باللوائح المنظمة، تحقيقًا لمبادئ الجودة والشفافية في التعليم العالي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء اللوائح الجامعية في مجالات: (وضوح المهام، الاتفاق المؤسسي، الصلاحيات الممنوحة، والمعوقات التي تواجههم)
- التعرف على مدى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية اليمنية في مجالات: (الأداء التدريسي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع والجامعة، والصفات الشخصية والعلاقات المهنية).
- الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة، تعزى لمتغيرات: (الكلية، والوظيفة، واللقب العلمي، وسنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

– الأهمية النظرية:

- تسهم في إثراء الأدبيات التربوية المتعلقة بتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية عمومًا، والناشئة منها خصوصًا.
- تقدم إطارًا معرفيًا حول مدى الالتزام باللوائح الجامعية المنظمة لعملية التقييم.
- تُعد مرجعًا للباحثين والمستثمرين في مجال الإدارة التربوية وضمان الجودة الأكاديمية.

الأهمية التطبيقية:

- تساعد صانعي القرار في جامعة لحج على تطوير نظام تقييم الأداء وتلافي فجوات التطبيق.
- تسهم في تعزيز مبادئ العدالة والشفافية والموضوعية في عملية التقييم داخل الأقسام.
- تقدم توصيات إجرائية وعملية؛ لتحسين الأداء الأكاديمي، بما ينعكس إيجابًا على مخرجات جودة التعليم.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على معرفة مدى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية؛ لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مجالات: (الأداء التدريسي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع والجامعة،

والصفات الشخصية والعلاقات المهنية).

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على عمداء الكليات، ونوابهم، رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة لحج.

الحدود المكانية: طُبقت الدراسة في كليات جامعة لحج الآتية: (ناصر للعلوم الزراعية، وصبر للعلوم التطبيقية والإنسانية، ويافع الجامعية، وردفان الجامعية، وطور الباحة الجامعية، والعلوم الإدارية والمصرفية).

الحدود الزمانية: طُبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 2025-2026م.

مصطلحات الدراسة:

رئيس القسم: هو المسؤول عن تنفيذ السياسة العامة للقسم وإدارة شؤونه العلمية والإدارية والمالية، وعن انتظام سير المحاضرات والتمارين والدروس العلمية وغيرها من الواجبات التدريسية، وتنفيذ قرارات مجلس القسم ومجلس الكلية ومجلس الجامعة في الحدود التي ينظمها القانون واللائحة والأنظمة الصادرة بمقتضاها (اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية، رقم 18 لسنة 2007: 13).

التعريف الإجرائي: هو الشخص المكلف رسميًا بإدارة القسم العلمي في إحدى كليات جامعة لحج، والمسؤول عن متابعة أداء أعضاء هيئة التدريس وتقييمه في ضوء اللوائح الجامعية اليمنية المعتمدة.

تقييم الأداء: يُقصد به تقييم أداء عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع (العريقي، 2018: 45).

التعريف الإجرائي: هو مجموعة الممارسات والإجراءات المنظمة التي يقوم بها رؤساء الأقسام العلمية بجامعة لحج للحكم على مستوى كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس وفقًا لمعايير اللوائح الجامعية.

أعضاء هيئة التدريس: هم الأكاديميون المتخصصون الذين يعملون في الجامعات، ويقومون بمهام التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وتشمل هذه الفئة: الأساتذة، والأساتذة المشاركين، والأساتذة المساعدين. (الخطيب،2018: 32).

التعريف الإجرائي: هم الأكاديميون (بدرجاتهم العلمية المختلفة) العاملون في كليات جامعة لحج المعنية، والخاضعون لعملية تقييم الأداء من قِبل رؤساء أقسامهم العلمية.

اللوائح الجامعية: هي مجموعة القوانين والأنظمة والتعليمات التي تنظم العمل الأكاديمي والإداري داخل الجامعة، وتحدد الحقوق والواجبات والإجراءات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس والطلبة والإدارة الجامعية (اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية، 2020: 43).

التعريف الإجرائي: هي الأنظمة، والقواعد، والتعليمات الرسمية المعتمدة في الجامعات اليمنية، والتي يستند إليها رؤساء الأقسام العلمية، بوصفها مرجعية قياسية عند تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

رؤساء الأقسام العلمية:

يمثل القسم العلمي أصغر وحدة إجرائية بالجامعة، وأهم وحدة فعلية تقوم عليها الكليات فالجامعات؛ كما أن نجاح الجامعة أو إخفاقها في تحقيق أهدافها يقع في المقام الأول على كاهل أقسامها العلمية، لا سيما وأنها تتحمل العديد من المهمات العظيمة والأدوار الجسيمة. وهنا يتناول الإطار النظري بعض الجوانب المتعلقة بالبناء التنظيمي للأقسام العلمية، من حيث: مفهوم القسم، ومفهوم رئيس القسم، وأهميته، وآلية اختياره، ومهامه الإدارية والقيادية، وأدواره ومسؤولياته.

مفهوم القسم العلمي:

يمثل القسم العلمي حيزًا تنظيميًا يُسعى من خلاله إلى تحقيق أهداف الجامعة، ويشكل تخصصًا أكاديميًا في أعلى المستويات التي يضمها نطاق الجامعة من الناحيتين العلمية والمعرفية؛ حيث يُعد القسم اللبنة الأساسية في المؤسسة الجامعية، ويكون على قمة الهرم فيه رئيس القسم العلمي (الكريمين، 2013: 27).

ويؤكد العتري (2018: 36) أن القسم العلمي يُعد الوحدة الإدارية الأولى في الهيكل التنظيمي للجامعة، حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي رسالتها وتحقق أهدافها إلا من خلال الأقسام العلمية؛ فكثير من القرارات التي تصدر من قمة التنظيم في مجلس الجامعة تبدأ من القسم، إذ إنه الجهة المناط بها تنفيذ قرارات الجامعة ولوائحها وأنظمتها.

ويُقصد بالقسم العلمي: الجهاز الإداري المسؤول عن تعبئة الإمكانات والطاقات المادية والمالية والجهود البشرية، والعمل على تنسيقها وتوجيهها لتحقيق أهدافه

الخاصة، ومن ثم أهداف الجامعة (الجمعة، 2020: 20).

ويشير الدهشان والسيسي (2005: 79) إلى أن القسم العلمي هو حجر الزاوية في الجامعة، وبدونه لا تستطيع المؤسسة الأكاديمية أن تؤدي رسالتها أو تحقق أهدافها، فهو المفتاح الحقيقي لرفع مستوى الإنتاجية في الجامعات كمًا ونوعًا، وعن طريقه يتم اقتراح معظم القرارات الجامعية.

مفهوم رئيس القسم العلمي:

تقوم الأقسام العلمية بدور محوري في نشر المعرفة بمختلف فروع العلم، وعليه فإن الجامعات تعد وسيلة رئيسة لتقدم المجتمع وعنوانًا لنهضته.

وقد عرّف اليحيوي (2011: 35) رئيس القسم العلمي بأنه: عضو من أعضاء هيئة التدريس يُكلف بتسيير شؤون القسم كافة، وهو المسؤول عن تطبيق لوائح وأنظمة الجامعة، وتنفيذ السياسة العامة للقسم وإدارة شؤونه العلمية والإدارية والمالية.

كما يعرّفه الجحلي (2010: 67) بأنه: الشخص المعين رسميًا من قِبل إدارة الجامعة ليكون مسؤولًا عن تنفيذ السياسة العامة للقسم وإدارة شؤونه العلمية والإدارية والمالية، إلى جانب كونه عضو هيئة تدريس يقوم بأعباء التدريس.

ويمكن النظر إلى رئيس القسم بأنه قائد تربوي يمارس مهامه بطريقة مهنية وتشاركية مع أعضاء القسم العلمي، ويحرص على تنمية ولائهم التنظيمي مع زيادة إنتاجيتهم الأكاديمية والبحثية وتحسين جودتها.

أهمية رئيس القسم العلمي:

لرئيس القسم العلمي أهمية بالغة في مجال إدارة القسم والعمل على تحقيق أهدافه، وعليه تقع المسؤولية المباشرة في تحقيق ذلك بكفاءة عالية.

ويشير العوفي (2013: 17) في هذا الصدد إلى أن رئيس القسم يعد في موقع عمله «القوة الدافعة»، وهو مُولّد الأفكار والمبادرات المهمة الذي يبث الطموح ويحفز على الإبداع والعطاء؛ إذ يعمل على اكتشاف المواهب والقدرات وتنميتها بالتشجيع والتدريب المستمر.

كما يشير العمايرة (2009: 87) إلى ازدياد أهمية دور رئيس القسم العلمي نتيجة للمبادرات الجديدة المتعلقة بالجودة والمساءلة وأنشطة قياس فاعلية التعليم وكلفته؛ لأن المؤسسات لا يمكنها الاستجابة للشروط الخارجية للمساءلة (مثل تقييم مخرجات تعلم الطلبة) دون دعم رئيس القسم وقيادته، كونه المترجم والمفسر الرئيس لهذه المتطلبات أمام أعضاء القسم، ومستوى تفسيره يؤثر مباشرة في

استجابة الأعضاء وتفاعلهم.

وتتزايد أهمية الاهتمام برئيس القسم العلمي بعده الشخص الذي ينظم عمليات التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، بما يسهم في تطوير العملية التعليمية بالقسم والكلية والجامعة عمومًا.

رئيس القسم يحتل موقعًا استراتيجيًا في التعليم الجامعي؛ حيث تُشير التقديرات إلى أن نحو (80%) من القرارات الجامعية يتم اتخاذها داخل الأقسام، كما يعتبر موقع رئيس القسم الحلقة الأولى والأهم في التسلسل الهرمي الجامعي، ويعمل كحلقة وصل ضرورية بين القسم العلمي والإدارة العليا للكلية والجامعة، محاولًا نقل وجهة نظر القسم للإدارة وتوضيحها من جهة، ونقل رؤية الإدارة وتفسيرها لأعضاء هيئة التدريس في قسمه من جهة أخرى. (سعادة، 2003: 3). كما أشار حويجي (2016: 498) إلى أن لرئيس القسم أثرًا بالغًا في نجاح القسم وتحقيق أهدافه؛ إذ إن كل دور يقوم به يسهم في تميز الأداء الإداري. وتتعدد المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقه، بدءًا من الإشراف على تنظيم شؤون القسم وتنفيذ قراراته، واقتراح تعيين أعضاء هيئة التدريس، والتنسيق والتواصل مع الأقسام والكليات الأخرى، علاوة على تطوير المناهج. كما يعد مسؤولًا عن إيجاد مناخ تنظيمي إيجابي، وتنمية الروح المعنوية والعلاقات الإنسانية بين منسوبي القسم، فضلاً عن تخطيط المرافق وتحديد احتياجات القسم من المباني والمعامل والمعدات، وتوفير التقنيات الحديثة، واقتراح سياسات القبول.

اختيار رئيس القسم العلمي:

تمثل الأقسام العلمية الوحدة التنظيمية الأساسية في المؤسسات الجامعية، إذ يقع على عاتقها الدور الأبرز في تحقيق أهداف الجامعات المتمثلة في نشر المعرفة، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

وفقًا لحيثيات المادة (30) من قانون الجامعات اليمنية رقم (18) لعام 1995م، وما جرى عليه من تعديلات بالقانون رقم (30) لعام 1997م، جرت عملية اختيار رئيس القسم العلمي على النحو الآتي:

«يعين رئيس الجامعة رئيس القسم العلمي من بين ثلاثة أساتذة ينتخبهم أعضاء هيئة التدريس بالقسم العلمي لمدة عامين قابلة للتجديد لمرة واحدة، على أن يكون له الحق في ترشيح نفسه مرة أخرى بعد تولي شخص آخر رئاسة القسم لفترة مماثلة. ولا يسري هذا الحكم في حال وجود أقل من ثلاثة أساتذة، إذ تكون الرئاسة لأقدمهم، وإذا خلا القسم من الأساتذة، ترأس القسم

أقدم الأساتذة المشاركين أو الأساتذة المساعدين» (قانون الجامعات اليمنية رقم 30، المادة 30، 1997م).

وقد استمرت الجامعات اليمنية بالعمل بهذا الأسلوب في اختيار رؤساء الأقسام العلمية حتى صدور القانون رقم (32) لعام 2000م، بشأن تعديل بعض مواد القانون رقم (18) لعام 1995م، إذ تضمن هذا التعديل آلية جديدة للاختيار على النحو التالي:

«يعين رئيس القسم من بين أقدم ثلاثة أساتذة في القسم، ويكون تعيينه بقرار من رئيس الجامعة بناءً على ترشيح عميد الكلية لمدة عامين قابلة للتجديد لمرة واحدة. ويشترط في رئيس القسم أن يكون حاصلاً على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها من الشهادات الطبية التخصصية العليا المعترف بها، وبدرجة أستاذ، وألا تقل خبرته في العمل الأكاديمي والإداري عن عشر سنوات. وإذا خلا القسم من الأساتذة ترأس القسم أحد الأساتذة المشاركين، فإذا خلا القسم منهم رأسه أقدم الأساتذة المساعدين بالشروط السابقة نفسها» (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2008: 20).

ويتضح مما سبق أن اختيار رئيس القسم العلمي في جامعة لحج يعتمد أساسًا على معيار الأقدمية، والذي يرتبط بأسبقية الترقية أو التعيين المستند بدوره إلى الكفاءة في مجال البحث العلمي فحسب. وعلى الرغم من أهمية هذا المعيار، إلا أن الاعتماد المطلق على الأقدمية البحثية يشوبه بعض القصور؛ فليس بالضرورة أن يكون المتميز بحثيًا قادرًا على تصريف شؤون القسم الإدارية والأكاديمية بكفاءة، نظرًا لإغفال هذا المعيار جوانب قيادية وإدارية غاية في الأهمية، فضلاً عن المهارات اللازمة لخدمة المجتمع.

مهام رئيس القسم الإدارية والقيادية:

يقع على عاتق رئيس القسم مهام قيادية مهمة في الإدارة الجامعية، باعتباره الشخص الذي يسهم بشكل رئيس في نجاح القسم العلمي وتحقيق أهدافه، وهو ما ينعكس طرديًا على نجاح الجامعة ذاتها، فهو من يترجم أهداف وسياسات الجامعة إلى ممارسات واقعية (أبا الخيل، 2014: 55). ويُعد رؤساء الأقسام العلمية من أهم القيادات الجامعية التي تمارس دورًا فعالًا في تطوير التعليم العالي، حيث يتحملون عبء الإشراف الأكاديمي، ويتولون المهام العلمية والبحثية والتدريسية، ويمثلون أقسامهم في مختلف المسؤوليات الإدارية والمالية (برقان وآخرون، 2013: 80).

وقد نصت المادة (42) من القرار الجمهوري رقم (32) لسنة 2007م بشأن اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية والمتعلقة بمهام رؤساء الأقسام العلمية على ما يلي:

«يكون رئيس القسم مسؤولًا عن تنفيذ السياسة العامة للقسم وإدارة شؤونه العلمية والإدارية والمالية، وعن انتظام سير المحاضرات والتمارين والدروس العملية وغيرها من الواجبات التدريسية، وتنفيذ قرارات مجلس القسم ومجلس الكلية ومجلس الجامعة في الحدود التي ينظمها القانون وهذه اللائحة والأنظمة الصادرة بمقتضاها».

وبناءً على ذلك، يُعد دور رئيس القسم دورًا مركبًا ومتشعبًا؛ إذ يجب عليه العمل بكفاءة لتلبية متطلبات القسم، وتحقيق أهدافه من خلال تفعيل روح الفريق الواحد والعمل التشاركي مع أعضاء هيئة التدريس والمنسوبين، وغرس الرضا والولاء الوظيفي لديهم، بما يضمن رفع الإنتاجية وتحقيق الجودة الشاملة إداريًا وأكاديميًا.

أدوار ومسؤوليات رئيس القسم العلمي:

يقوم رئيس القسم بأدوار ومسؤوليات متعددة في إطار المهام المحددة له من قِبل مجلس الكلية؛ بهدف الارتقاء بالقسم العلمي. وقد حددت المادة (29) من اللائحة التنفيذية للجامعات اليمنية مهام مجلس القسم التي يشرف عليها رئيس القسم وهي كالتالي:

- اقتراح خطط الدراسة في القسم وكل ما من شأنه النهوض بالمستوى العلمي.
- وضع المناهج الدراسية للمقررات التي يدرسها القسم.
- تشجيع أنشطة البحث العلمي وتنسيقها في القسم.
- إبداء الرأي في الترقيات والتعيين لأعضاء هيئة التدريس ومساعديهم (مع مراعاة عدم اشتراك عضو هيئة التدريس في النظر في ترقيته؛ لرتبه أعلى من مرتبته).
- وضع جدول الدروس والمحاضرات المتعلقة بالقسم.
- إبداء الرأي في تعيين المشرفين على الرسائل العلمية وتشكيل لجان مناقشتها.
- اقتراح ميزانية القسم وتحديد شروط قبول الطلاب والأعداد المقترحة.
- توثيق الروابط بين القسم والجهات ذات العلاقة خارج الجامعة عبر عمادة الكلية.
- إبداء الرأي في الموضوعات التي يعرضها عميد الكلية.

النظر في الموضوعات الأخرى التي تدخل ضمن اختصاصه بموجب القوانين واللوائح (اللائحة التنفيذية للقانون رقم 18 لسنة 1995م، بشأن الجامعات اليمنية وتعديلاتها، القرار الجمهوري رقم 32 لسنة 2007م، المادة 29: 13). وقد أولى الباحثون اهتمامًا كبيرًا لدور رئيس القسم، لكونه القائد الأكاديمي المنوط به تحريك طاقات أعضاء هيئة التدريس وتوجيههم نحو بلوغ الغايات المنشودة في مناخ يسوده الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي (سعادة، 2003: 30).

وفي هذا السياق، يرى الحولي (2005: 18) أن رئيس القسم يشرف على الشؤون العلمية والإدارية والمالية التي يرسمها مجلس الكلية، ويتولى بصفة خاصة:

- توزيع المحاضرات والدروس والأعمال الجامعية الأخرى على أعضاء هيئة التدريس.
- اقتراح خطة الدراسات العليا والبحوث بالقسم.
- متابعة تنفيذ قرارات وسياستي مجلسي القسم والكلية.
- الإشراف على العاملين في القسم ومراقبة أعمالهم.

وحدد محمد (2009: 42) أدوار رئيس القسم ومسؤولياته في أربعة مجالات تتكامل في شخصيته كـ: قائد إداري، وباحث وعالم صاحب مدرسة فكرية، ورئيس علمي في جانبين: أكاديمي (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع)، وإداري (يختص بتهيئة المناخ المناسب لتحقيق الجانب الأكاديمي).

ومن أبرز المشكلات التي تواجه رؤساء الأقسام وتحد من أدائهم: ندرة الاعتماد على تقنيات الاتصال المتطورة، ونقص الموارد والإمكانات المتاحة، بالإضافة إلى قلة الاهتمام بوضع خطط عملية وإجرائية تستهدف التطوير المؤسسي القائم على العمل المشترك.

معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس:

تُعد عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من العمليات الأساسية في مؤسسات التعليم العالي، إذ تهدف إلى تحسين جودة الأداء الأكاديمي والبحثي والمجتمعي، والكشف عن جوانب القوة والقصور، بما يسهم في تطوير العملية التعليمية وتحقيق أهداف الجامعة. وتستند عملية التقييم إلى مجموعة من المعايير التي حددتها الأدبيات التربوية واللوائح الجامعية، ويمكن عرضها على النحو الآتي:

أولًا: معيار الأداء التدريسي:

يُعد الأداء التدريسي من أهم معايير تقييم عضو هيئة التدريس، لارتباطه المباشر بتحقيق أهداف العملية التعليمية. ويشمل هذا المعيار قدرة عضو

هيئة التدريس على التخطيط للمحاضرات، وتنظيم المحتوى العلمي، واستخدام استراتيجيات التدريس المناسبة، وإدارة الموقف التعليمي، وتقويم الطلبة بصورة عادلة وموضوعية (الزبيدي، 2018: 43). كما يتضمن الالتزام بالساعات التدريسية، وإعداد توصيفات المقررات، واستخدام الوسائل التعليمية الحديثة، ومراعاة الفروق الفردية بين الطلبة. وقد أكدت الدراسات، ومنها دراسة العريقي (2018)، أن جودة الأداء التدريسي تسهم في رفع مستوى التحصيل الأكاديمي، وتحسين مخرجات التعليم الجامعي.

ثانيًا: معيار البحث العلمي:

يُعد البحث العلمي من الوظائف الأساسية لعضو هيئة التدريس في الجامعة، ويشمل إنتاج البحوث العلمية المحكمة، والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية، والإشراف على الرسائل العلمية، والمساهمة في المشاريع البحثية (عبيدات وآخرون، 2019). كما يتضمن هذا المعيار الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي، والقدرة على توظيف نتائج البحوث في خدمة المجتمع والتنمية (الصلوي، 2019: 78). وتؤكد الأدبيات التربوية أن البحث العلمي يسهم في تطوير المعرفة العلمية وتحسين جودة التعليم الجامعي (الحربي، 2018: 43).

ثالثًا: معيار خدمة المجتمع والجامعة:

يتمثل هذا المعيار في مدى مشاركة عضو هيئة التدريس في الأنشطة المجتمعية والبرامج التطوعية والاستشارية، والإسهام في خدمة البيئة والمجتمع المحلي، كما يشمل المشاركة في اللجان الجامعية، وتنفيذ الدورات التدريبية، وتقديم الاستشارات العلمية للمؤسسات المختلفة (الطراونة، 2012: 55). وتُعد خدمة المجتمع من الوظائف الرئيسة للجامعة الحديثة، إذ تعكس مدى ارتباط الجامعة بقضايا المجتمع واحتياجاته (الشمري، 2020: 23).

رابعًا: معيار الصفات الشخصية والعلاقات المهنية

يشمل هذا المعيار التزام عضو هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة، والتعاون مع الزملاء، واحترام الأنظمة واللوائح الجامعية، والقدرة على التواصل الفعال، وتحمل المسؤولية. كما يتضمن الموضوعية والعدالة في التعامل مع الطلبة، واحترام الوقت، والمشاركة الإيجابية في الأنشطة الأكاديمية والإدارية (الخطيب، 2018: 65). وتؤكد الدراسات أن العلاقات المهنية الإيجابية تسهم في تحسين المناخ الأكاديمي ورفع مستوى الأداء داخل الجامعة (العباسي والزهيري، 2019).

ويتضح مما سبق أن معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية

تقوم على نموذج متكامل يوازن بين التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، بما ينسجم مع الاتجاهات العالمية في ضمان جودة التعليم العالي، ويهدف إلى تحقيق الكفاءة الأكاديمية والارتقاء بمستوى الأداء المؤسسي.

نبذة عن جامعة لحج:

تُعد جامعة لحج إحدى الجامعات الحكومية الحديثة في الجمهورية اليمنية، وقد أُنشئت في إطار سياسة التوسع في التعليم العالي؛ لتلبية احتياجات التنمية المحلية وتوفير فرص التعليم الجامعي لأبناء المحافظة والمناطق المجاورة (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2021: 15).

وقد صدر قرار إنشاء الجامعة بموجب القرار الجمهوري رقم (119) لسنة 2008م، إلا أن تفعيلها واستقلالها الإداري تم فعليًا في عام 2021م، وذلك من خلال فصل عدد من الكليات التي كانت تتبع جامعة عدن، وضمها إلى الجامعة الجديدة (رئاسة الجمهورية اليمنية، 2008: 2؛ وزارة التعليم العالي، 2021: 18).

وتضم الجامعة عددًا من الكليات والمراكز، من أبرزها: كلية ناصر للعلوم الزراعية، كلية العلوم الإدارية والمصرفية، كلية صبر للعلوم التطبيقية والإنسانية، كلية يافع الجامعية، كلية ردفان الجامعية، وكلية طور الباحة الجامعية، وهي كليات تغطي مجالات علمية متنوعة، تلبي احتياجات سوق العمل (جامعة لحج، 2022: 6). كما تضم أربعة مراكز، وهي: مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة، مركز المرأة للدراسات والتدريب والتنمية المستدامة، مركز التعليم المستمر وخدمة المجتمع، ومركز القمندان للتراث والثقافة.

الموارد البشرية: يبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة (758) عضوًا من الهيئة التدريسية والتدريسية المساعدة، حسب إحصائيات إدارة الشؤون التعليمية للعام الجامعي 2025-2026م، يقدمون خدماتهم التعليمية لحوالي (2512) طالب وطالبة، موزعين على أكثر من (58) قسمًا علميًا في تخصصات متعددة، تشمل العلوم التربوية، والعلوم الزراعية، والعلوم الإدارية والمصرفية، وتسعى الجامعة إلى تطوير برامجها الأكاديمية، وفتح تخصصات جديدة، بما يتوافق مع متطلبات التنمية (الإدارة العامة للشؤون التعليمية، 2026).

الدراسات السابقة، والتعقيب عليها:

اطلع الباحثون على عدد من الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة، وجرى ترتيبها زمنيًا من الأحدث إلى الأقدم، ويمكن استعراضها على النحو الآتي:

دراسات محلية:

دراسة مهدي والنخعي (2024): هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة عدن للقيادة الموزعة وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الاستبانة كأداة على عينة من مجتمع الدراسة حملة الألقاب (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) البالغ عددهم (964) عضوًا. وتوصلت النتائج إلى أن مستوى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية للقيادة الموزعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان متوسطًا.

دراسة الصلوي (2019): هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لأدوارهم الإدارية والأكاديمية في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء. واستخدمت المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة. وأشارت النتائج إلى أن رؤساء الأقسام يمارسون أدوارهم بدرجة متوسطة، وأوصت بضرورة تطوير آليات المتابعة والتقويم وفق اللوائح الجامعية المعتمدة.

دراسة العريقي (2018): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم. واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة. وتوصلت النتائج إلى وجود ضعف نسبي في تطبيق أساليب التقويم الحديثة، إضافة إلى محدودية التزام بعض الأقسام العلمية بالمعايير واللوائح المنظمة لعملية التقييم.

دراسات عربية:

دراسة مرعي وعساف (2025): هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع نظم تقييم الأداء الجامعي وفاعليتها في تطوير الأداء المؤسسي. واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، وجرى تطبيق الاستبانة كأداة رئيسة. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين كفاءة نظم التقييم وتحسين جودة الأداء الجامعي، وأوصت بتطوير اللوائح والمعايير المستخدمة في تقييم أعضاء هيئة التدريس.

دراسة الشمري (2020): هدفت الدراسة إلى التعرف على سبل تطوير أداء رؤساء الأقسام العلمية. واتبعت المنهج الوصفي، واعتمدت الاستبانة أداة رئيسة. وتوصلت النتائج إلى أن تطبيق أساليب القيادة التحويلية يسهم في رفع كفاءة رؤساء الأقسام في متابعة وتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، مؤكدةً على أهمية الالتزام باللوائح الجامعية لتحقيق العدالة والشفافية.

دراسة العباسي والزهيري (2019): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وفق المعايير الأكاديمية المعتمدة في جامعة بورسعيد. واعتمدت المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس. وخلصت النتائج إلى أهمية وجود معايير واضحة لتقييم الأداء الأكاديمي، ودور التقييم في تحسين جودة التدريس والبحث العلمي، وضرورة التزام رؤساء الأقسام باللوائح الجامعية عند التقويم.

دراسة الطراونة (2012): هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى فاعلية أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. واستخدمت المنهج التحليلي، وطبقت الاستبانة أداة للدراسة. وأظهرت النتائج أن مستوى أداء رؤساء الأقسام جاء بدرجة متوسطة، وأوصت بتطوير مهاراتهم في مجالات التقويم، والمتابعة، واتخاذ القرارات.

دراسات أجنبية:

دراسة Anderson (2022): هدفت الدراسة إلى معرفة مدى فاعلية رؤساء الأقسام في متابعة وتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأوروبية. وتوصلت إلى أن فاعلية رؤساء الأقسام تعتمد على وضوح اللوائح الجامعية، وتوفر أدوات تقييم دقيقة، إلى جانب تقديم التغذية الراجعة المستمرة لتحسين الأداء.

دراسة Taylor & Smith (2021): هدفت الدراسة إلى تحليل أثر معايير ضمان الجودة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأسترالية. واعتمدت المنهج التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة. وأظهرت النتائج أن تطبيق معايير الجودة والالتزام بالسياسات الجامعية أدى إلى رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتحسين مخرجات التعليم.

دراسة Miller & Brown (2019): هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور رؤساء الأقسام العلمية في تقييم وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية. واعتمدت المنهج النوعي، واستخدمت المقابلة كأداة رئيسة لجمع البيانات من رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس. وبيّنت النتائج أن رؤساء الأقسام يؤدون دورًا محوريًا في تحسين الأداء، إلا أن ضعف التدريب الإداري وغياب وضوح اللوائح يؤثران سلبًا في كفاءة التقييم.

دراسة Williams (2018): هدفت الدراسة إلى التعرف على أساليب

تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي الأمريكية، ودور رؤساء الأقسام في تنفيذ سياسات التقييم. واعتمدت المنهج التحليلي والاستبانة كأداة، وأظهرت النتائج أن التزام رؤساء الأقسام باللوائح والمعايير المؤسسية يسهم بصورة كبيرة في تحسين جودة الأداء الأكاديمي وتحقيق العدالة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية وجود اهتمام متزايد بموضوع تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ودور رؤساء الأقسام العلمية في تطوير الأداء الأكاديمي داخل مؤسسات التعليم العالي. وقد أفادت هذه الدراسات في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية وتحديد منهجيتها وأداتها، ويمكن التعقيب عليها من خلال الآتي:

من حيث الهدف والمضمون: اتفقت معظم الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في تناولها لموضوع القيادات الأكاديمية ودورها في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وتحسين جودة الأداء الجامعي؛ إذ ركزت دراسات مثل: العريقي (2018)، والصلوي (2019)، والشمري (2020) على واقع ممارسة رؤساء الأقسام لأدوارهم الإدارية والأكاديمية، ومدى التزامهم بمعايير التقييم. كما أكدت الدراسات العربية والأجنبية أهمية اللوائح الجامعية والمعايير الأكاديمية في تحقيق العدالة والشفافية في تقييم الأداء.

من حيث المنهج والأدوات: اتفقت الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي (المسحي أو الارتباطي)؛ لملاءمته لطبيعة الدراسات التربوية والإدارية، بالإضافة إلى اعتماد الاستبانة أداةً رئيسةً لجمع البيانات، وهو ما يعكس شيوع هذا الأسلوب في دراسات الإدارة الجامعية.

من حيث النتائج: أظهرت معظم الدراسات أن مستوى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لأدوارهم الإدارية والتقويمية جاء بدرجة متوسطة، وهو ما تتسق معه منطلقات الدراسة الحالية؛ فقد أشارت دراسة والطراونة (2012) إلى أن مستوى الممارسة كان متوسطًا، كما أكدت بعض الدراسات وجود ضعف نسبي في الاهتمام بالجوانب التطويرية والبحثية، مقارنة بالجوانب التدريسية التقليدية.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة وصياغة أهدافها وتساؤلاتها، واختيار المنهج المناسب وأداة الدراسة، وتحديد محاور الاستبانة وأبعادها، بالإضافة إلى الاستفادة من نتائجها في تفسير النتائج المتوقعة ومقارنتها

بالنتائج التي ستتوصل إليها الدراسة الحالية.

أوجه الاختلاف والتميز للدراسة الحالية: اختلفت الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة في بيئة التطبيق ومجتمع الدراسة، إذ تميز بتطبيقه في جامعة لحج بوصفها من الجامعات اليمنيّة الناشئة، مما يمنح الدراسة أهمية خاصة في الكشف عن واقع الممارسة الإدارية في البيئات التعليمية الحديثة. كما اختلف عن بعض الدراسات الأجنبية التي استخدمت المناهج النوعية كدراسة Miller & Brown (2019) التي اعتمدت المقابلات، في حين التزمت الدراسة الحالية بالمنهج الوصفي الكمي. فضلاً عن تميز الدراسة الحالية بتركيزها المباشر على مدى ممارسة تقييم الأداء في ضوء اللوائح الجامعية اليمنية المعتمدة، بينما تناولت دراسات أخرى القيادة الأكاديمية أو الأداء الوظيفي بشكل عام.

منهجية وإجراءات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ذو الاسلوب المسحي كمنهج مناسب كونه يحاول وصف الظاهرة المدروسة كما هي في الواقع من حيث التعرف على مدى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية، وذلك من خلال جمع البيانات اللازمة لهذا الغرض ووصفها وتفسيرها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من فئتين: الأولى: رؤساء الأقسام العلمية بكليات جامعة لحج البالغ عددهم (47) رئيسًا، ولصغر حجم هذا المجتمع تم إجراء مسح شامل لهم، حيث تم توزيع الاستبانة على جميع رؤساء الأقسام. الثانية: العمداء ونوابهم وأعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم (293) فردًا، وتم حساب حجم العينة وفق معادلة ستيفن ثومبسون حيث بلغت (166) فردًا، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية. وبذلك بلغ حجم العينة الكلي (166) فردًا.

عينة الدراسة: اعتمادًا على حجم المجتمع والبالغ عددهم (293) فردًا، قام الباحثون بحساب حجم العينة، وفق معادلة ستيفن ثامبسون الآتية:

$$n=\frac{N\times p(1-p)}{\left[\left[N-1\times\left(d^2\div z^2\right)\right]+p(1-p)\right]}$$

معادلة ستيفن ثامبسون

حجم المجتمع N=293

الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 =z 1.96

نسبة الخطأ d = 0.05

نسبة توفر الخاصية والمحايدة p = 0.50

وبعد التعويض في المعادلة بلغ حجم العينة (166) فردًا، وهي عينة مناسبة لتمثيل مجتمع الدراسة.

أداة الدراسة وصدقها:

تم اختيار استبانتين كأداة لجمع البيانات والمعلومات قيد الدراسة الأولى خاصة برؤساء الأقسام العلمية وتحتوي على أربعة مجالات مكونة من (36) فقرة وضوح المهام(8 فقرات)، الاتفاق المؤسسي(9فقرات)، الصلاحيات الممنوحة(9 فقرات)، والمعوقات التي تواجههم(10فقرات)، و الاستبانة الثانية خاصة بالعمداء ونواب العمداء واعضاء هيئة التدريس وتحتوي على أربعة مجالات مكونه من (36) فقرة أولهم تقييم الأداء التدريسي (10) فقرات، ومجال تقييم البحث العلمي (10) فقرات ومجال تقييم خدمة المجتمع والجامعة (8) فقرات ومجال تقييم الصفات الشخصية والعلاقات المهنية (8) فقرات، وبعد عرضها على لجنة من المحكمين المختصين عددهم (10) أفراد من ذوي الخبرة والاختصاص التي حددت إجراء بعض التعديلات من حيث الصياغة، وبهذا اعتمد رأي المحكمين كصدق ظاهري للفقرات من حيث الصياغة، وقد تكونت في صورتها النهائية من (36) فقرة.

ترميز البيانات:

تم تحديد قيم معيارية بمدى المتوسط الحسابي على وفق مقياس ليكرت الخماسي بهدف قياس مدى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة لحج، في ضوء اللوائح الجامعية، كما يتبين من الجدول الآتي:

جدول (1) يبين قيم معيارية بمدى المتوسط الحسابي على وفق مقياس ليكرت الخماسي

مستوى الفقرة	قيم القياس	فئات الوسط الحسابي
أبدًا	1	من 1 إلى أقل من 1.8
نادرًا	2	من 1.8 إلى أقل من 2.6
أحيانًا	3	من 2.6 إلى أقل من 3.4
غالبًا	4	من 3.4 إلى أقل من 4.2
دائمًا	5	من 4.2 ـــــ 5

أساليب تحليل البيانات:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، معامل الارتباط ل "Pearson"، معامل ارتباط ألفا كرو نباخ، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t) واختبار تحليل التباين (f).

صدق الاتساق الداخلي:

أولًا: صدق استبانة رؤساء الأقسام: تم تطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (10) للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للأداة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة ومجموع درجات المجال الذي تنتمي إليه، وكما يتبين من الجدول الآتي للمجالات:

جدول (2) يبين صدق الاتساق الداخلي لفقرات مجالات استبانة رؤساء الأقسام

وضوح المهام		الاتفاق المؤسسي		الصلاحيات الممنوحة		المعوقات	
الفقرة	م الارتباط	الفقرة	م الارتباط	الفقرة	م الارتباط	الفقرة	م الارتباط
1	.525(*)	1	.535(*)	1	.447(*)	1	.554(*)
2	.572(**)	2	.610(**)	2	.452(*)	2	.669(**)
3	.795(**)	3	.642(**)	3	.655(**)	3	.728(**)
4	.775(**)	4	.728(**)	4	.630(**)	4	.648(**)
5	.873(**)	5	.782(**)	5	.626(**)	5	.793(**)
6	.770(**)	6	.674(**)	6	.647(**)	6	.613(**)
7	.664(**)	7	.756(**)	7	.670(**)	7	.773(**)
8	.594(**)	8	.674(**)	8	.458(*)	8	.670(**)
		9	.675(**)	9	.501(*)	9	.711(**)
						10	.626(**)

من الجدول أعلاه تم استخدام معامل Pearson لإيجاد الاتساق الداخلي (بين الفقرات والمجال الذي تنتمي اليه) وتبين وجود ترابط دال إحصائيًا عند المستوى (0.01).

ثانيًا: صدق استبانة عمداء ونواب العمداء واعضاء هيئة التدريس تم تطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (10) أفراد، حيث جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للأداة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة ومجموع درجات المجال الذي تنتمي إليه، وكما يتبين من الجدول الآتي للمجالات:

جدول(3) يبين صدق الاتساق الداخلي لفقرات مجالات استبانة العمادة واعضاء هيئة التدريس

تقييم الأداء التدريسي		تقييم البحث العلمي		تقييم خدمة المجتمع والجامعة		تقييم الصفات الشخصية والعلاقات المهنية	
الفقرة	م الارتباط	الفقرة	م الارتباط	الفقرة	م الارتباط	الفقرة	م الارتباط
1	0(**)522.	1	0(**)583.	1	0(**)371.	1	0(**)517.
2	(**)0.497	2	(**)0.554	2	(**)0.483	2	(**)0.631
3	(**)0.520	3	(**)0.610	3	(**)0.569	3	(**)0.569
4	(**)0.500	4	(**)0.520	4	(**)0.551	4	(**)0.586
5	(**)0.440	5	(**)0.545	5	(**)0.652	5	(**)0.469
6	(**)0.667	6	(**)0.590	6	(**)0.638	6	(**)0.669
7	(**)0.563	7	(**)0.478	7	(**)0.611	7	(**)0.649
8	(**)0.621	8	(**)0.586	8	(**)0.507	8	(**)0.575
9	(**)0.440	9	(**)0.499				
10	(**)0.640	10	(**)0.528				

**دال إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01)

من الجدول أعلاه تم استخدام معامل Pearson لإيجاد الاتساق الداخلي (بين الفقرات والمجال الذي تنتمي إليه)، وتبين وجود ترابط دال إحصائيًا عند المستوى (0.01).

ثبات الأداة:

أولًا: ثبات استبانة رؤساء الأقسام: تم التأكد من ثبات الاستبانة، تم إيجاد معامل الارتباط إحصائيًا بحسابه من القيمة التامة وفق طريقة ألفا كرو نباخ من خلال تطبيق اداة الدراسة على العينة الاستطلاعية المختارة.

جدول (4) يبين الثبات وفق طريقة ألفا كرو نباخ:

المجال	وضوح المهام	الاتفاق المؤسسي	الصلاحيات الممنوحة	المعوقات	كل الأداة
عدد الفقرات	8	9	9	10	36
معامل ارتباط الفاكرو نباخ	0.849	0.851	0.721	0.868	0.749

جميع معاملات الثبات للمجالات وللاستبانة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدلل على صلاحيتها للاستخدام.

ثانيًا: صدق استبانة عمداء ونواب العمداء واعضاء هيئة التدريس: التأكد من ثبات الاستبانة، تم إيجاد معامل الارتباط إحصائيًا بحسابه من القيمة التامة، وفق طريقة ألفا كرو نباخ، من خلال تطبيق اداة الدراسة على العينة الاستطلاعية المختارة.

جدول (5) يبين الثبات وفق طريقة ألفا كرو نباخ:

المجال	تقييم الأداء التدريسي	تقييم البحث العلمي	تقييم خدمة المجتمع والجامعة	تقييم الصفات الشخصية والعلاقات المهنية	كل الأداة
عدد الفقرات	10	10	8	8	36
معامل ارتباط الفاكرو نباخ	0 733.	0.744	0 670.	0.725	0.887

جميع معاملات الثبات للمجالات وللاستبانة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدلل على صلاحيتها للاستخدام.

عرض النتائج ومناقشتها:

إجابة السؤال الأول: الذي ينص على:

ما واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء اللوائح الجامعية، من حيث: (وضوح المهام، الاتفاق المؤسسي، الصلاحيات الممنوحة، والمعوقات التي تواجههم)، من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان لكل مجال من مجالات الأداة كل على حدة: مجال وضوح المهام:

جدول (6) يبين المتوسطات والانحراف والترتيب وواقع الممارسة لفقرات مجال وضوح المهام

الترتيب وفق الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	واقع الممارسة
1	مهام رئيس القسم المتعلقة بتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس محددة بوضوح في اللوائح الجامعية.	4.2000	0.95145	1	دائمًا
8	اللوائح تشرح بدقة كيفية تقييم الجوانب السلوكية والمهنية (الانضباط والأخلاقيات).	3.9500	0.99868	2	غالبًا
2	نصوص اللوائح الجامعية المحددة لمهام تقييم أعضاء هيئة التدريس واضحة ومفهومة بالنسبة لي.	3.9500	1.05006	3	غالبًا
6	تحدد اللوائح معايير التقييم (تدريس، بحث علمي، خدمة المجتمع.	3.8000	1.23969	4	غالبًا
7	أستطيع الرجوع إلى اللوائح بسهولة عند الحاجة أثناء عملية التقييم.	3.6000	1.42902	5	غالبًا
4	تتوافر مؤشرات أداء واضحة وقابلة للقياس لمجالات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وفق اللوائح الجامعية.	3.4000	1.04630	6	غالبًا
3	تتوفر لدي نماذج ومعايير تقييم رسمية ومحددة بوضوح من قِبل الجامعة.	3.0500	1.43178	7	أحيانًا
5	تتوفر إرشادات مكتوبة توضح كيفية جمع الأدلة ووثائق القياس اللازمة لتقييم الأداء.	3.0500	1.50350	8	أحيانًا
مجال وضوح المهام		3.6250	0.78220	غالبًا	

يتضح من الجدول السابق رقم (6) أن واقع ممارسة رؤساء الأقسام لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية من وجهة نظرهم بمجال وضوح المهام تراوحت متوسطات فقراتها ال (8)، (من 3.0500 الى 4.2000) بواقع ممارسة (من أحيانًا إلى دائمًا) لجميع فقرات المجال.

ووفق ترتيب المتوسط فإن:

أعلى فقرتين في مجال وضوح المهام هما:

الفقرة (1): (مهام رئيس القسم المتعلقة بتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس محددة بوضوح في اللوائح الجامعية) حققت الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.2000)، وانحراف معياري (.95145 0) وبواقع (دائمًا) لممارسة لتقييم الفقرة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن اللوائح المنظمة للعمل الأكاديمي في جامعة لحج تتضمن نصوصًا تحدد بصورة مباشرة مسؤوليات رئيس القسم تجاه تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، وهو ما يجعل رؤساء الأقسام على وعي بواجباتهم الرسمية، ويؤكد أن الإطار النظامي للتقييم واضح، من حيث تحديد المهام الأساسية

الفقرة (8) (اللوائح تشرح بدقة كيفية تقييم الجوانب السلوكية والمهنية (الانضباط والأخلاقيات) حققت الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (3.9500)، وانحراف معياري (.99868 0) وبواقع (غالبًا) لممارسة تقييم الفقرة.

مما يدل على أن الجوانب السلوكية والمهنية تحظى باهتمام واضح في اللوائح الجامعية، باعتبارها من العناصر الأساسية للحكم على الأداء الأكاديمي، وهو ما يساعد رؤساء الأقسام على الاستناد إلى معايير واضحة عند تقييم هذه الجوانب.

والفقرتان اللتان حصلتا على أدنى متوسط:

الفقرة (3) :(تتوفر لدي نماذج ومعايير تقييم رسمية ومحددة بوضوح من قِبل الجامعة) حققت الترتيب قبل الأخير بمتوسط حسابي (3.0500)، وانحراف معياري (1.43178) وبواقع (أحيانًا) لممارسة تقييم الفقرة.

الفقرة (5) (تتوفر إرشادات مكتوبة توضح كيفية جمع الأدلة ووثائق القياس اللازمة لتقييم الأداء) حققت الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3.0500)، وانحراف معياري (1.50350) وبواقع (أحيانًا) لممارسة تقييم الفقرة

تفسير أدنى فقرتين:

ويمكن تفسير ذلك بأن وضوح المهام في اللوائح لا يعني بالضرورة توافر أدوات تنفيذية وإجرائية داعمة لعملية التقييم، إذ قد تقتصر اللوائح على تحديد المسؤوليات العامة دون توفير نماذج موحدة أو أدلة إرشادية تفصيلية توضح آليات جمع الأدلة وطرق توثيقها، الأمر الذي قد يؤدي إلى اختلاف أساليب التقييم بين الأقسام ويؤثر في مستوى الموضوعية والاتساق في تطبيق اللوائح الجامعية.

وتشير هذه النتائج إلى وجود فجوة بين وضوح النصوص التنظيمية وبين توافر الأدوات التطبيقية اللازمة لتنفيذ عملية تقييم الأداء بكفاءة، وهو ما يستدعي تطوير نماذج تقييم موحدة وأدلة إجرائية تساعد رؤساء الأقسام على تطبيق اللوائح بصورة أكثر دقة وفاعلية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الصلوي (2019) التي أشارت إلى أن وضوح المهام المنوطة برؤساء الأقسام يسهم في تحسين مستوى ممارستهم لأدوارهم الأكاديمية والإدارية، كما تتفق مع دراسة Anderson (2022) التي أكدت أن وضوح اللوائح والإجراءات يعد من أهم العوامل المؤثرة في فاعلية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس. ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن اللوائح الجامعية اليمنية حددت بصورة واضحة مسؤوليات رئيس القسم في متابعة وتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، إلا أن التطبيق العملي ما يزال بحاجة إلى أدلة إجرائية ونماذج تنفيذية موحدة.

مجال الاتفاق المؤسسي على المهام:

جدول (7) يبين المتوسطات والانحراف والترتيب وواقع الممارسة لفقرات مجال الاتفاق المؤسسي على المهام

الترتيب وفق الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	واقع الممارسة
9	يوجد انسجام وتكامل بين عمادة الكلية ورئاسة القسم حول آلية تطبيق بنود التقييم.	4.1000	1.07115	1	غالبًا
12	تتوافق ممارسات التقييم في قسمي مع الممارسات في الأقسام الأخرى داخل الكلية.	3.7000	1.17429	2	غالبًا
15	تحظى تقارير التقييم التي يعدها رئيس القسم بقبول ودعم من الإدارة العليا) (العميد/ النائب).	3.6000	1.53554	3	غالبًا
13	توجد آلية موحدة داخل الكلية لتطبيق إجراءات تقييم الأداء.	3.5500	1.19097	4	غالبًا
17	يتم تحديثي بشكل دوري بأي تغييرات تطرأ على لوائح وإجراءات تقييم الأداء	3.4500	1.31689	5	غالبًا
11	توجد آلية رسمية لحل الخلافات حول نتائج التقييم بين رئيس القسم والمستهدف بالتقييم.	3.3500	1.46089	6	أحيانًا
10	يتفهم أعضاء هيئة التدريس بالقسم معايير التقييم وأهدافه التطويرية دون حساسية.	3.3500	1.30888	7	أحيانًا
14	توجد ثقافة مؤسسية تشجع على موضوعية وشفافية تقييم الأداء	3.3000	1.17429	8	أحيانًا
16	تتوفر آليات واضحة ومتفق عليها لتصعيد نتائج التقييم إلى الجهات العليا.	3.2500	1.40955	9	أحيانًا
مجال الاتفاق المؤسسي على المهام		3.5167	0.75555	غالبا	

يتضح من الجدول السابق رقم (7) أن واقع ممارسة رؤساء الأقسام لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية من وجهة نظرهم بمجال الاتفاق المؤسسي على المهام تراوحت متوسطات فقراتها

ال (9)، (من 3.2500 إلى 4.1000) بواقع ممارسة (من أحيانًا الى غالبا) لجميع فقرات المجال، ووفق ترتيب المتوسط فإن:

أعلى فقرتين في مجال وضوح المهام هما:

الفقرة (9): (يوجد انسجام وتكامل بين عمادة الكلية ورئاسة القسم حول آلية تطبيق بنود التقييم.) حققت الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.1000)، وانحراف معياري (1.07115) وبواقع (غالبًا) لممارسة تقييم الفقرة.

الفقرة (12) (تتوافق ممارسات التقييم في قسمي مع الممارسات في الأقسام الأخرى داخل الكلية (حققت الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (3.7000)، وانحراف معياري (1.17429) وبواقع (غالبًا) لممارسة تقييم الفقرة.

تفسير أعلى فقرتين:

ويمكن تفسير نتيجة الفقرة (9) بأن العلاقة التنظيمية المباشرة بين عمادة الكلية ورؤساء الأقسام تسهم في توحيد فهم آليات التقييم وتنسيق إجراءاتها، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على تطبيق اللوائح الجامعية، ويقلل من التباين في الممارسات الإدارية.

نتيجة الفقرة (12) تشير إلى وجود قدر من الاتساق بين الأقسام الأكاديمية في تطبيق إجراءات تقييم الأداء، ويعكس تأثير اللوائح والتعليمات المشتركة التي تنظم هذه العملية داخل الكلية.

والفقرتان اللتان حصلتا على أدنى متوسط:

الفقرة (14): (توجد ثقافة مؤسسية تشجع على موضوعية وشفافية تقييم الأداء) حققت الترتيب قبل الأخير بمتوسط حسابي (3.3000)، وانحراف معياري (1.17429) وبواقع (أحيانًا) لممارسة لتقييم الفقرة.

الفقرة (16) (تتوفر آليات واضحة ومتفق عليها لتصعيد نتائج التقييم إلى الجهات العليا.) حققت الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3.2500)، وانحراف معياري (1.40955) وبواقع (أحيانًا) لممارسة تقييم الفقرة

تفسير أدنى فقرتين:

ويمكن تفسير ذلك بأن وجود اتفاق تنظيمي بين القيادات الأكاديمية لا يعني بالضرورة ترسيخ ثقافة مؤسسية داعمة للشفافية أو وجود إجراءات واضحة لمتابعة نتائج التقييم وتصعيدها، حيث قد تظل بعض الإجراءات مرتبطة بالاجتهادات الإدارية أو تختلف من كلية إلى أخرى، الأمر الذي يحد من الاستفادة الكاملة

من نتائج تقييم الأداء في تطوير العمل الأكاديمي.

وتبرز هذه النتائج أهمية تعزيز الثقافة المؤسسية الداعمة للشفافية، ووضع آليات رسمية ومعلنة لمعالجة نتائج التقييم ومتابعتها بما يحقق التكامل بين اللوائح والتطبيق العملي.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة مرعي وعساف (2025) التي أوضحت أن نجاح نظم تقييم الأداء يرتبط بوجود تنسيق وتكامل بين القيادات الأكاديمية داخل المؤسسة الجامعية. كما تتوافق مع دراسة Miller & Brown (2019) التي أشارت إلى أن التعاون بين الإدارة العليا ورؤساء الأقسام، يسهم في رفع جودة عملية التقييم. ويمكن تفسير ذلك بأن وجود تفاهم بين عمادات الكليات ورؤساء الأقسام يسهل تطبيق اللوائح، إلا أن ضعف الثقافة المؤسسية في بعض الجوانب قد يحد من الاستفادة الكاملة من نتائج التقييم.

مجال الصلاحيات الممنوحة:

جدول (8) يبين المتوسطات والانحراف والترتيب وواقع الممارسة لفقرات مجال الصلاحيات الممنوحة

الترتيب وفق الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	واقع الممارسة
22	أستطيع الحصول على جميع البيانات اللازمة لإعداد تقارير تقييم الأداء.	3.8000	1.19649	1	غالبًا
23	أملك صلاحية مناقشة نتائج التقييم مع عضو هيئة التدريس بصورة رسمية.	3.8000	1.43637	2	غالبًا
20	تمنحني اللوائح الاستقلالية التامة في وضع تقديرات الأداء دون ضغوط خارجية.	3.7500	1.29269	3	غالبًا
21	تمنحني اللوائح الصلاحيات اللازمة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.	3.4500	1.66938	4	غالبًا
26	الصلاحيات الممنوحة لرئيس القسم تتناسب مع حجم المسؤوليات المكلف بها	3.2500	1.51744	5	أحيانًا
25	توجد آليات نظامية لمتابعة تنفيذ التوصيات الناتجة عن تقييم الأداء.	3.2500	1.25132	6	أحيانًا

24	تتيح لي اللوائح تقديم التوصيات المناسبة لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس.	3.2000	1.32188	7	أحيانًا
19	يمكنني تقديم توصيات بناءً على نتائج التقييم ويتم الأخذ بها من قبل إدارة الكلية/الجامعة.	3.1000	1.41049	8	أحيانًا
18	أمتلك الأدوات والموارد اللازمة لتنفيذ مهام التقييم بفعالية (مثل نماذج التقييم، قواعد البيانات).	3.0500	1.39454	9	أحيانًا
مجال الصلاحيات الممنوحة		3.4056	0 80711.	غالبًا	

يتضح من الجدول السابق رقم (8) أن واقع ممارسة رؤساء الأقسام لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية من وجهة نظرهم بمجال الصلاحيات الممنوحة تراوحت متوسطات فقراتها ال (9)، (من 3.0500 الى 3.8000) بواقع ممارسة (من أحيانًا الى غالبا) لجميع فقرات المجال، ووفق ترتيب المتوسط فإن:

أعلى فقرتين في مجال وضوح المهام هما:

الفقرة (22) :(أستطيع الحصول على جميع البيانات اللازمة لإعداد تقارير تقييم الأداء.) حققت الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.8000)، وانحراف معياري (1.19649) وبواقع (غالبًا) لممارسة تقييم الفقرة.

الفقرة (23) (أملك صلاحية مناقشة نتائج التقييم مع عضو هيئة التدريس بصورة رسمية (حققت الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (3.8000)، وانحراف معياري (1.43637) وبواقع (غالبًا) لممارسة تقييم الفقرة.

تفسير أعلى فقرتين:

نتيجة الفقرتين تعني تمكين رؤساء الأقسام من الوصول إلى المعلومات الأساسية والتواصل المباشر مع أعضاء هيئة التدريس، باعتبارهما من المتطلبات الرئيسة لإنجاز عملية التقييم وفق اللوائح الجامعية

والفقرتان اللتان حصلتا على أدنى متوسط:

الفقرة (19): (يمكنني تقديم توصيات بناءً على نتائج التقييم ويتم الأخذ بها من قبل إدارة الكلية/الجامعة.) حققت الترتيب قبل الأخير بمتوسط حسابي (3.1000)، وانحراف معياري (1.41049) وبواقع (أحيانًا) لممارسة لتقييم الفقرة.

الفقرة (18): (أمتلك الأدوات والموارد اللازمة لتنفيذ مهام التقييم بفعالية) مثل نماذج التقييم، قواعد البيانات) حققت الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3.0500)، وانحراف معياري (1.39454) وبواقع (أحيانًا) لممارسة تقييم الفقرة

تفسير أدنى فقرتين:

نتيجة الفقرتين تحدد الصلاحيات الممنوحة لرؤساء الأقسام تتركز في تنفيذ إجراءات التقييم أكثر من امتدادها إلى التأثير في القرارات النهائية، كما أن محدودية الموارد والأدوات الفنية اللازمة للتقييم تقلل من قدرة رؤساء الأقسام على ممارسة صلاحياتهم بصورة أكثر فاعلية.

وتشير هذه النتائج إلى أن فعالية عملية تقييم الأداء لا تعتمد على منح الصلاحيات فحسب، وإنما تتطلب أيضًا توفير الموارد التقنية والإدارية اللازمة، بالإضافة إلى منح رؤساء الأقسام دورًا أكبر في الاستفادة من نتائج التقييم واتخاذ القرارات المتعلقة بها.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة الطراونة (2012) التي أوضحت أن الصلاحيات الممنوحة لرؤساء الأقسام تؤثر بصورة مباشرة في قدرتهم على تنفيذ مهامهم الأكاديمية والإدارية. كما تنسجم مع ما ورد في اللائحة التنفيذية للجامعات اليمنية التي منحت رئيس القسم مسؤولية متابعة أداء أعضاء هيئة التدريس. إلا أن محدودية الموارد والأدوات الإجرائية قد تقلل من فاعلية هذه الصلاحيات في التطبيق العملي.

مجال المعوقات التي تواجه رئيس القسم:

جدول (9) يبين المتوسطات والانحراف والترتيب وواقع الممارسة لفقرات مجال المعوقات التي تواجه رئيس القسم

الترتيب وفق الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	واقع الممارسة
27	تفتقر الكلية/الجامعة إلى نظام فعال لمتابعة تنفيذ توصيات التقييم وتحسين الأداء.	3.5500	1.14593	1	غالبًا
36	لا توفر الجامعة أنظمة وإجراءات تسهل عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.	3.4000	1.23117	2	غالبًا
33	كثرة العبء التدريسي والإداري تحول، دون متابعتي الدقيقة لمهام التقييم.	3.3000	1.17429	3	أحيانًا
28	لا توجد آليات واضحة للتعامل مع الشكاوى أو التظلمات المتعلقة بنتائج التقييم.	3.2500	1.25132	4	أحيانًا

34	لا تتوافر بيئة تنظيمية تساعدني على تنفيذ تقييم الأداء بكفاءة.	3.2500	96655.	5	أحيانًا
31	مقاومة بعض أعضاء هيئة التدريس تؤثر على قدرة القسم في إجراء تقييمات فعّالة.	3.0000	1.16980	6	أحيانًا
35	لا أحصل على الدعم الإداري اللازم لإنجاز مهام تقييم الأداء.	2.9500	1.27630	7	أحيانًا
30	يؤدي تداخل الصلاحيات بين رئيس القسم وعمادة الكلية إلى إضعاف أثر التقييم.	2.8500	1.22582	8	أحيانًا
32	قيود بخصوص الوصول إلى بيانات أو نتائج الطلاب أو ملفات البحث تقف عقبة أمام التقييم.	2.7000	1.03110	9	أحيانًا
29	تؤثر العلاقات الاجتماعية والشخصية (المجاملات) سلبًا على موضوعية عملية التقييم.	2.4500	1.27630	10	نادرًا
مجال المعوقات التي تواجه رئيس القسم		3.0700	0 56111.	أحيانًا	

يتضح من الجدول السابق رقم (9) أن واقع ممارسة رؤساء الأقسام لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية من وجهة نظرهم بمجال المعوقات تراوحت متوسطات فقراتها ال (10)، (من 2.4500الى 3.5500) بواقع ممارسة (من نادرًا إلى غالبا) لجميع فقرات المجال، ووفق ترتيب المتوسط فإن:

أعلى فقرتين في مجال وضوح المهام هما:

الفقرة (27) :(تفتقر الكلية/الجامعة إلى نظام فعال لمتابعة تنفيذ توصيات التقييم وتحسين الأداء.) حققت الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.5500)، وانحراف معياري (1.14593) وبواقع (غالبًا) لممارسة تقييم الفقرة.

ويمكن تفسير ذلك بأن المشكلة الرئيسة لا تكمن في إجراء عملية التقييم ذاتها، وإنما في متابعة نتائجها والاستفادة منها في تحسين الأداء، الأمر الذي يقلل من فاعلية نظام تقييم الأداء ويحد من أثره في التطوير المؤسسي.

الفقرة (36) (لا توفر الجامعة أنظمة وإجراءات تسهل عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس (حققت الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (3.4000)، وانحراف معياري (1.23117) وبواقع (غالبًا) لممارسة تقييم الفقرة.

وهو ما يعكس حاجة الجامعة إلى تطوير الأنظمة والإجراءات الداعمة لعملية التقييم، بما يسهم في تسهيل تنفيذها وتحقيق قدر أكبر من الدقة والسرعة والموضوعية.

والفقرتان اللتان حصلتا على أدنى متوسط:

الفقرة (32) :(قيود بخصوص الوصول إلى بيانات أو نتائج الطلاب أو ملفات البحث تقف عقبة أمام التقييم) حققت الترتيب قبل الأخير بمتوسط حسابي (2.7000)، وانحراف معياري (1.03110) وبواقع (أحيانًا) لممارسة لتقييم الفقرة.

مما يشير إلى أن هذه المشكلة ليست عامة في جميع الحالات، وربما تختلف باختلاف طبيعة الأقسام أو توافر قواعد البيانات.

الفقرة (29) (تؤثر العلاقات الاجتماعية والشخصية (المجاملات) سلبًا على موضوعية عملية التقييم) حققت الترتيب الأخير بمتوسط حسابي(2.4500)، وانحراف معياري (1.27630) وبواقع (نادرًا) لممارسة تقييم الفقرة

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن رؤساء الأقسام يرون أن تطبيق اللوائح الجامعية والالتزام بالإجراءات الرسمية يحد بدرجة كبيرة من تأثير العلاقات الشخصية في عملية التقييم، أو أنهم يميلون إلى التأكيد على موضوعية ممارساتهم الإدارية باعتبارها جزءًا من مسؤولياتهم المهنية.

وتؤكد هذه النتائج أن أبرز التحديات لا ترتبط بالعلاقات الشخصية بقدر ارتباطها بضعف الأنظمة المؤسسية الداعمة، ولا سيما في مجال متابعة نتائج التقييم وتوفير الإجراءات والأدوات اللازمة، وهو ما يستدعي تعزيز البنية التنظيمية والإدارية لعملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بما يتوافق مع أهداف اللوائح الجامعية ويحقق التحسين المستمر للأداء الأكاديمي.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن التحديات الإدارية ونقص الموارد والإمكانات، إضافة إلى غياب الأدلة الإجرائية الموحدة، تؤثر في فاعلية تقييم الأداء. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العريقي (2018) التي أشارت إلى وجود ضعف نسبي في تطبيق أساليب التقويم الحديثة، كما تتفق مع دراسة الشمري (2020) التي أوصت بتطوير آليات المتابعة والتقويم داخل الأقسام العلمية.

على وفق ذلك استخرج الباحثون لكل مجال من مجالات استبانة رئيس القسم الاربعة والدرجة الكلية للاستبانة وذلك على النحو الآتي:

جدول (10) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات استبانة رئيس القسم

الترتيب وفق الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	واقع الممارسة
1	وضوح المهام لرئيس القسم.	3.6250	0 78220.	1	غالبًا
2	الاتفاق المؤسسي على المهام.	3.5167	0.75555	2	غالبًا
3	الصلاحيات الممنوحة لرئيس القسم.	3.4056	0.80711	3	غالبًا
4	المعوقات التي تواجه رئيس القسم في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.	3.0700	0.56111	4	أحيانًا
الاستبانة بصورة كلية		3.3889	0.38151	غالبًا	

أظهرت النتائج أن مجال وضوح المهام جاء في المرتبة الأولى بين مجالات الدراسة، بمتوسط حسابي (3.6250) وواقع ممارسة (غالبًا)، وهو ما يشير إلى أن اللوائح الجامعية توفر بدرجة جيدة إطارًا عامًا يحدد مسؤوليات رئيس القسم في عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، الأمر الذي يعزز فهم رؤساء الأقسام للأدوار المنوطة بهم ويحد من الغموض في تنفيذ مهام التقييم.

– احتل مجال الاتفاق المؤسسي على المهام المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.5167) وواقع ممارسة (غالبًا).

وهو ما يعكس وجود مستوى جيد من التنسيق والتفاهم المؤسسي بين الجهات الأكاديمية المعنية بتطبيق نظام تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، بما يسهم في تحقيق قدر من الاتساق في تنفيذ اللوائح الجامعية.

– جاء مجال الصلاحيات الممنوحة لرئيس القسم في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.4056) وواقع ممارسة (غالبًا).

مما يدل على أن رؤساء الأقسام يمتلكون قدرًا مناسبًا من الصلاحيات التي تمكنهم من تنفيذ عملية تقييم الأداء، إلا أن هذه الصلاحيات لا تزال بحاجة إلى مزيد من الدعم والتفعيل.

– جاء مجال المعوقات التي تواجه رئيس القسم في المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.0700) وواقع ممارسة (أحيانًا).

مما يشير إلى أن المعوقات موجودة بدرجة متوسطة، وأنها لا تعيق عملية التقييم بصورة دائمة، لكنها تؤثر في بعض جوانبها

وعليه فإن ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء اللوائح الجامعية من حيث: (وضوح المهام، الاتفاق المؤسسي، الصلاحيات

الممنوحة، والمعوقات التي تواجههم) من وجهة نظرهم اتى بمتوسط حسابي (3.3889) وواقع ممارسة (غالبًا).

خلاصة مما سبق، تشير النتائج إلى أن رؤساء الأقسام العلمية يمارسون مهام تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بدرجة مرتفعة نسبيًا في مجالات وضوح المهام، والاتفاق المؤسسي، والصلاحيات الممنوحة، في حين ما تزال بعض المعوقات تحد من فاعلية التطبيق الكامل للائحة الجامعية. ويؤكد ذلك أهمية تطوير الأدلة الإجرائية، وتوفير أدوات تقييم موحدة؛ بما يسهم في رفع كفاءة وموضوعية عملية التقييم.

إجابة السؤال الثاني: الذي ينص على:

ما مدى ممارسة رؤساء الأقسام لتقيم أداء أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية كما يراها أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان لكل مجال من مجالات الأداة كل على حدة: مجال تقييم الأداء التدريسي:

جدول (11) يبين المتوسطات والانحراف والترتيب وواقع الممارسة لفقرات مجال تقييم الأداء التدريسي

الترتيب في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مدى الممارسة
1	يتحقق من التزامهم بالعبء التدريسي المقرر عليهم حسب الأنظمة.	3.0241	1.02071	1	أحيانًا
4	يتأكد من التزامهم بتطبيق لوائح التقييم والاختبارات المعتمدة.	2.8193	1.02862	2	أحيانًا
2	يُراجع توصيفات المقررات التي يقدموها للتأكد من استيفائها للمعايير المعتمدة في الجامعة.	2.7229	1.01281	4	أحيانًا
5	يتابع مدى التزامهم بالساعات المكتبية المعلنة لخدمة الطلاب.	2.7169	1.03775	4	أحيانًا
3	يطَلع على نتائج تقويم الطلاب لأدائهم ويناقشها معهم.	2.7048	91630.	5	أحيانًا

8	يتأكد من أنهم يزودون الطلاب في بداية الفصل الدراسي بخطة المقرر الدراسي وأهدافه.	2.6928	1.01901	6	أحيانًا
10	يتابع مدى التزامهم بتسليم نتائج الطلاب في المواعيد المحددة وفقًا للتقويم الجامعي.	2.6807	1.09012	7	أحيانًا
9	يقدَم لهم تغذية راجعة بناءة لتحسين جودة أسئلة الاختبارات وأدوات التقييم التي تستخدمونها.	2.6325	92960.	8	أحيانًا
6	يناقش معهم تقرير تقييم الأداء التدريسي السنوي لتحديد نقاط القوة وفرص التحسين.	2.5120	1.05450	9	نادرًا
7	يشجعهم على استخدام أساليب تدريس مبتكرة وتقنيات تعليمية حديثة.	2.4578	1.01266	10	نادرًا
مجال تقييم الأداء التدريسي		2.6964	54970.	أحيانًا	

يتضح من الجدول رقم (11) أن مدى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية كما يراها أفراد عينة الدراسة بمجال تقييم الأداء التدريسي تراوحت متوسطات فقراتها ال (10)، (من 2.4578 الى 3.0241) بدرجة ممارسة (من نادرًا الى أحيانًا) لجميع فقرات المجال، ووفق ترتيب المتوسط فإن:

أعلى فقرتين في مجال تقييم الأداء التدريسي هما:

الفقرة (1): (يتحقق من التزامهم بالعبء التدريسي المقرر عليهم حسب الأنظمة) حققت الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.0241)، وانحراف معياري (1.02071) وبمدى (أحيانًا) لممارسة لتقييم الفقرة.

الفقرة (4) (يتأكد من التزامهم بتطبيق لوائح التقييم والاختبارات المعتمدة حققت الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (2.8193)، وانحراف معياري (1.02862) وبمدى (أحيانًا) لممارسة تقييم الفقرة.

جاء مجال تقييم الأداء التدريسي بدرجة ممارسة (أحيانًا)، حيث حصل على متوسط حسابي بلغ (2.69)، ويمكن تفسير هذه النتيجة تركيز رؤساء الأقسام العلمية على الجوانب الإدارية والتنظيمية المرتبطة بالعبء التدريسي والاختبارات أكثر من تركيزهم على جوانب التطوير المهني والتحسين المستمر للأداء التدريسي.

والفقرتان اللتان حصلتا على أدنى متوسط:

الفقرة (6) :(يناقش معهم تقرير تقييم الأداء التدريسي السنوي لتحديد نقاط القوة وفرص التحسين.) حققت الترتيب قبل الأخير بمتوسط حسابي (2.5120)، وانحراف معياري (1.05450) وبمدى (نادرًا لممارسة لتقييم الفقرة.

الفقرة (7) :(يشجعهم على استخدام أساليب تدريس مبتكرة وتقنيات تعليمية حديثة.) حققت الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (2.4578)، وانحراف معياري (1.01266) وبمدى (نادرًا) لممارسة لتقييم الفقرة

أظهرت النتائج انخفاض مستوى الممارسة في الجوانب المرتبطة بالتطوير المهني، مثل تشجيع استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة ومناقشة تقارير تقييم الأداء التدريسي، ويعزى ذلك إلى ضعف الإمكانات التقنية وقلة البرامج التدريبية المتخصصة، إضافة إلى محدودية ثقافة التطوير المستمر داخل بعض الأقسام العلمية.

اتفقت نتيجة هذا المجال مع دراسة العريقي (2018)، ودراسة الشمري (2020)، حيث أشارتا إلى أن تقييم الأداء التدريسي جاء بدرجة متوسطة كما اتفقت مع دراسة Williams (2018) التي أوضحت تركيز القيادات الأكاديمية على الجوانب التدريسية التقليدية واختلفت مع دراسة الطراونة (2017) التي أشارت إلى ارتفاع مستوى تقييم الأداء التدريسي.

– مجال تقييم البحث العلمي:

جدول (12) يبين المتوسطات والانحراف والترتيب وواقع الممارسة لفقرات مجال تقييم البحث العلمي

الترتيب في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مدى الممارسة
6	يشجعهم على المشاركة في المشاريع البحثية المشتركة داخل القسم وخارجه.	2.7229	1.07662	1	أحيانًا
7	يقيَم جهودهم في الحصول على تمويل خارجي للمشاريع البحثية كأحد مؤشرات الأداء.	2.7169	99603.	2	أحيانًا
4	يحثهم على الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي المنصوص عليها في لوائح الجامعة.	2.6084	98334.	4	أحيانًا

1	يتابع خططهم البحثية السنوية ومدى إنجازهم لها وفقًا لمتطلبات التقييم.	2.6024	99623.	4	أحيانًا
10	يناقش الصعوبات التي تواجههم في مجال البحث العلمي ويقترح حلولًا لها.	2.5663	97474.	5	نادرًا
3	يضمّن مشاركتهم في المؤتمرات والندوات العلمية ضمن ملف تقييم الأداء السنوي.	2.5602	1.02956	6	نادرًا
5	يوثق جهود هم في الإشراف على طلاب الدراسات العليا ضمن تقرير الأداء الرسمي.	2.5181	93240.	7	نادرًا
9	يبرز إنجازاتهم البحثية المتميزة (كالحصول على جوائز علمية) في تقاريرهم السنوية.	2.5120	93897.	8	نادرًا
2	يطبق معهم المعايير المعتمدة في اللوائح عند تقييم جودة إنتاجاتهم العلمية (1مثل: النشر، المصنف.	2.5060	98317.	9	نادرًا
8	يأخذ بعين الاعتبار مساهماتهم في تحكيم الأبحاث العلمية للمجلات والمؤتمرات	2.4398	99969.	10	نادرًا
	مجال تقييم البحث العلمي	2.5753	54533.		نادرًا

يتضح من الجدول رقم (12) أن مدى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية كما يراها أفراد عينة الدراسة بمجال تقييم البحث العلمي تراوحت متوسطات فقراتها الـ (10)، (من 2.4398 إلى 2.7229) بدرجة ممارسة من (نادرًا إلى أحيانًا) لجميع فقرات المجال، ووفق ترتيب المتوسط، فإن:

أعلى فقرتين في مجال تقييم البحث العلمي هما:

الفقرة (6) :(يشجعهم على المشاركة في المشاريع البحثية المشتركة داخل القسم وخارجه.) حققت الترتيب الأول بمتوسط حسابي (2.7229)، وانحراف معياري (1.07662) وبمدى (أحيانًا) لممارسة لتقييم الفقرة.

الفقرة (7) (يقيَم جهودهم في الحصول على تمويل خارجي للمشاريع البحثية كأحد مؤشرات الأداء.) حققت الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (2.7169)، وانحراف معياري (.996030) وبمدى (أحيانًا) لممارسة تقييم الفقرة.

أظهرت النتائج أن مجال تقييم البحث العلمي جاء بدرجة ممارسة (نادرًا)، وبمتوسط حسابي بلغ (2.57)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الاهتمام بالبحث العلمي في الجامعة لا يزال محدودًا مقارنة بالجانب التدريسي، نتيجة ضعف الدعم المالي المخصص للبحث العلمي، وقلة المشاريع البحثية الممولة، وارتفاع الأعباء التدريسية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس، كما قد يعزى ذلك إلى عدم وجود آليات واضحة ومستثمرة لدى الأقسام العلمية لمتابعة الإنتاج البحثي وتقييمه وفق مؤشرات أداء محددة.

والفقرتان اللتان حصلتا على أدنى متوسط:

الفقرة (2): (يطبق معهم المعايير المعتمدة في اللوائح عند تقييم جودة إنتاجاتهم العلمية) مثل النشر المصنف (. حققت الترتيب قبل الأخير بمتوسط حسابي (2.5060)، وانحراف معياري (.983170) بدرجة (نادرًا) لممارسة لتقييم الفقرة.

الفقرة (8): (يأخذ بعين الاعتبار مساهماتهم في تحكيم الأبحاث العلمية للمجلات والمؤتمرات.) حققت الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (2.4398)، وانحراف معياري (0.99969) وبمدى (نادرًا) لممارسة لتقييم الفقرة.

قد تعود هذه النتيجة إلى ضعف تطبيق معايير تقييم الإنتاج العلمي وفق متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي، بالإضافة إلى محدودية الاهتمام بالأنشطة البحثية المساندة، مثل: تحكيم الأبحاث والمشاركة العلمية الخارجية، الأمر الذي يقلل من فاعلية تقييم الأداء البحثي داخل الأقسام العلمية.

اتفقت نتيجة هذا المجال مع دراسة الصلوي (2019)، حيث أشارت إلى ضعف مستوى تقييم الأنشطة البحثية كما اتفقت مع دراسة (2018) Williams التي أكدت محدودية الاهتمام بالجوانب البحثية، مقارنة بالجوانب التدريسية. واختلفت مع دراسة الطراونة (2017) التي أظهرت ارتفاع مستوى الاهتمام بالبحث العلمي.

– مجال تقييم خدمة المجتمع والجامعة:

جدول (13) يبين المتوسطات والانحراف والترتيب وواقع الممارسة لفقرات مجال تقييم خدمة المجتمع والجامعة

الترتيب في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مدى الممارسة
5	يقدر مشاركتهم في عضوية لجان المناقشة لرسائل الماجستير والدكتوراه في الجامعات الأخرى.	2.8735	1.01606	1	أحيانًا
4	يسترشد باللوائح الجامعية لتحديد الوزن النسبي لأنشطة خدمة المجتمع عند تقييم أدائهم جميعًا.	2.7229	93825.	2	أحيانًا
2	يوثق مساهماتهم في الأنشطة المجتمعية (دورات، استشارات) كجزء من تقييم الأداء.	2.7229	94469.	4	أحيانًا
8	يشجعهم على تقديم برامج تدريبية أو استشارية للمؤسسات الحكومية والخاصة.	2.7108	1.01540	4	أحيانًا
7	يثمّن إسهاماتهم الإعلامية التي تبرز دور القسم والجامعة في خدمة المجتمع.	2.6928	95768.	5	أحيانًا
1	يقيّم مدى وفائهم بمتطلبات خدمة الجامعة، من خلال المشاركة في اللجان والمجالس المكلفين بها.	2.6928	92550.	6	أحيانًا
3	يأخذ بعين الاعتبار مساهماتهم في بناء شراكات مجتمعية عند إعداد تقرير الأداء السنوي.	2.6807	97259.	7	أحيانًا
6	يحثهم على المساهمة في الأنشطة الطلابية اللامنهجية التي تشرف عليها الكلية أو الجامعة.	2.5783	1.01050	8	نادرًا
	مجال تقييم خدمة المجتمع والجامعة	2.7094	53490.		أحيانًا

يتضح من الجدول رقم (13) أن مدى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية كما يراها أفراد عينة الدراسة بمجال تقييم خدمة المجتمع والجامعة تراوحت متوسطات فقراتها ال (8)، (من 2.5783 الى 2.8735) بدرجة ممارسة (من نادرًا الى أحيانًا)، لجميع فقرات المجال، ووفق ترتيب المتوسط.

أظهرت النتائج أن مجال خدمة المجتمع والجامعة جاءا بدرجة ممارسة (أحيانًا)، ويمكن تفسير ذلك بأن رؤساء الأقسام العلمية يدركون أهمية مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة المجتمعية واللجان الجامعية، إلا أن هذه الممارسات ما

تـــزال محـــدودة، بســـبب ضعـــف الشـــراكات المجتمعيـــة، وقلـــة الإمكانـــات المتاحـــة لتنفيـــذ البرامـــج المجتمعيـــة والتطوعيـــة، كمـــا أن التركيـــز الأكـــبر داخـــل الجامعـــة ينصـــب غالبًـــا علـــى الجوانـــب التدريســـية والإداريـــة، علـــى حســـاب أنشـــطة خدمـــة المجتمـــع، ممـــا ينعكـــس علـــى مســـتوى الاهتمـــام بتضمـــين هـــذه الأنشـــطة ضمـــن معايـــير تقييـــم الأداء الأكاديمـــي، وقـــد يرجـــع ذلـــك إلى أن أنشـــطة خدمـــة المجتمـــع لا تحظـــى بالـــوزن نفســـه الـــذي تحظـــى بهـــا الأنشـــطة التدريســـية داخـــل معظـــم الجامعـــات اليمنيـــة.

اتفقـــت نتيجـــة هـــذا المجـــال مـــع دراســـة الشـــمري (2020)، حيـــث أشـــارت إلى أن مســـتوى ممارســـة تقييـــم خدمـــة المجتمـــع جـــاء بدرجـــة متوســـط كمـــا اتفقـــت مـــع دراســـة Williams (2018) الـــتي أكـــدت أن الجامعـــات تهتـــم بالتدريـــس أكثـــر مـــن خدمـــة المجتمـــع. واختلفـــت مـــع دراســـة الطراونـــة (2012) الـــتي أشـــارت إلى ارتفـــاع مســـتوى الاهتمـــام بخدمـــة المجتمـــع.

– مجال تقييم الصفات الشخصية والعلاقات المهنية:

جدول (14) يبين المتوسطات والانحراف والترتيب وواقع الممارسة لفقرات مجال تقييم الصفات الشخصية والعلاقات المهنية

الترتيب في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مدى الممارسة
7	يحرص على تطبيق مبدأ العدالة والمساواة في التعامل معهم جميعًا بالقسم.	3.2831	1.06655	1	أحيانًا
5	يقيَم قدراتهم على تقبل النقد البناء والعمل على تحسين الأداء بناءً عليه.	3.1747	93398.	2	أحيانًا
8	يتابع مدى جودة علاقاتهم المهنية بالطلاب وحرصهم على مساعدتهم في إطار اللوائح.	3.1566	97833.	4	أحيانًا
6	يأخذ بعين الاعتبار مبادراتهم الإيجابية التي تسهم في تطوير بيئة العمل بالقسم.	3.0783	1.01498	4	أحيانًا
1	يقيَم مدى التزامهم باللوائح الداخلية المنظمة للعمل في القسم والكلية.	3.0060	99390.	5	أحيانًا
4	يعتمد على الملاحظة المباشرة والوقائع الموثقة لتقييم جوانب الانضباط والمواظبة لديهم.	2.9759	1.02071	6	أحيانًا

3	يتابع مدى التزامهم بميثاق أخلاقيات المهنة في تعاملاتكم مع الطلاب والزملاء.	2.9639	1.06681	7	أحيانًا
2	يأخذ بعين الاعتبار مدى إيجابية علاقاتهم بعضهم ببعض وتعاونهم معا عند إعداد تقرير الأداء.	2.7410	1.04406	8	أحيانًا
مجال تقييم الصفات الشخصية والعلاقات المهنية		3.0474	59361.		أحيانًا

يتضح من الجدول رقم (14) أن مدى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية كما يراها أفراد عينة الدراسة بمجال تقييم الصفات الشخصية والعلاقات المهنية تراوحت متوسطات فقراتها الـ (8)، (من 2.7410 إلى 3.2831) بدرجة ممارسة(أحيانًا)، لجميع فقرات المجال، ووفق ترتيب المتوسط.

يمكن تفسير حصول مجال الصفات الشخصية والعلاقات المهنية على درجة ممارسة متوسطة بأن رؤساء الأقسام يهتمون بدرجة كبيرة بالجوانب السلوكية والمهنية المرتبطة بأخلاقيات العمل الجامعي والعلاقات الإنسانية داخل الأقسام العلمية، لما لذلك من أثر مباشر في استقرار البيئة الأكاديمية وتحسين المناخ التنظيمي.

كما تعكس هذه النتيجة حرص بعض رؤساء الأقسام على تعزيز التعاون والاحترام المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس، إلا أن هذا الاهتمام لا يزال بحاجة إلى مزيد من التنظيم والتفعيل، من خلال معايير واضحة للتقييم والمتابعة.

اتفقت نتيجة هذا المجال مع دراسة العريقي (2018) ودراسة العباسي والزهيري (2019)، حيث أكدت تلك الدراسات اهتمام القيادات الأكاديمية بالعلاقات المهنية وأخلاقيات المهنة، كما اتفقت مع دراسة الشمري (2020) التي أشارت إلى ارتفاع مستوى الاهتمام بالجوانب الإنسانية والمهنية، واختلفت مع دراسة Brown &(Miller(2019 التي أظهرت ارتفاع مستوى تطبيق القيادة التشاركية والعلاقات المهنية، مقارنة بنتيجة الدراسة الحالية.

– على وفق ذلك استخرج الباحثون المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات أداة الدراسة الأربعة، والدرجة الكلية للأداة بصورة كلية، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (15) يوضح المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب، ومستوى الالتزام للمجالات كلها والأداة بأكملها.

الترتيب في الأداة	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مدى الممارسة
1	الأداء التدريسي	2.69	0.54	3	أحيانًا
2	البحث العلمي	2.57	0.54	4	نادرًا
3	خدمة المجتمع والجامعة	2.70	0.53	2	أحيانًا
4	الصفات الشخصية والعلاقات المهنية	3.04	0.59	1	أحيانًا
المجال كليًا		2.75	0.55	-	أحيانًا

يتضح من الجدول رقم (15)، أن ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية في مجال تقييم الصفات الشخصية والعلاقات المهنية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.04) وانحراف معياري (0.59)، وبدرجة ممارسة (أحيانًا)، جاء مجال تقييم خدمة المجتمع والجامعة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (2.70) وانحراف معياري (0.53)، وبدرجة ممارسة (أحيانًا)، ومجال تقييم الأداء التدريسي فقد جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (2.69) وانحراف معياري (0.54)، وبدرجة ممارسة (أحيانًا)، في حين جاء مجال تقييم البحث العلمي في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.57) وانحراف معياري (0.54)، وبدرجة ممارسة (نادرًا).

أظهرت نتائج الدراسة أن مدى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية اليمنية جاء بدرجة ممارسة (أحيانًا)، وبمتوسط حسابي كلي بلغ (2.75)، مما يدل على أن مستوى الممارسة جاء بدرجة متوسطة وتعكس هذه النتيجة وجود ممارسة متوسطة لرؤساء الأقسام العلمية في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، حيث يتركز الاهتمام على الجوانب التنظيمية والإدارية المرتبطة بالعمل الأكاديمي، في حين تقل الممارسة في الجوانب التطويرية والبحثية، وهو ما أدى إلى بقاء مستوى الممارسة ضمن المستوى المتوسط.

وبوجه عام، تعكس النتائج أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس جاءت متوسطة من وجهة نظر العمداء ونوابهم وأعضاء هيئة التدريس، مما يشير إلى وجود التزام مقبول بتطبيق اللوائح الجامعية، إلا أن هناك

حاجة إلى تعزيز الممارسات المرتبطة بالبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتوفير بيئة مؤسسية داعمة للتطوير المستمر.

إجابة السؤال الثاني: الذي ينص على:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05) بين متوسطات فئات متغيرات (الكلية، الوظيفة، اللقب العلمي، سنوات الخدمة) للمبحوثين حول مدى ممارسة رؤساء الأقسام لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية لديهم؟

اولًا: الكلية:

جدول (16): يبين نتائج تحليل التباين الأحادي حول تقديرات أفراد الدراسة لمدى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية، تعزى لمتغير (الكلية).

الكلية	التكرار	المتوسط	مجالات تقييم	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية Df	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
ناصر للعلوم الزراعية	28	2.5357	الأداء التدريسي	بين المجموعات	28.529	4	7.132	53.838	000. 0
صبر للعلوم والتربية	55	2.3709		داخل المجموعات	21.329	161	132.		
ردفان الجامعية	29	2.4310		المجموع	49.858	165			
يافع الجامعية	23	3.5348							
طور الباحة الجامعية	31	3.0452							
ناصر للعلوم الزراعية	28	2.5143	البحث العلمي	بين المجموعات	22.402	4	5.600	33.812	0.000
صبر للعلوم والتربية	55	2.4327		داخل المجموعات	26.667	161	166.		
ردفان الجامعية	29	2.2034		المجموع	49.069	165			
يافع الجامعية	23	3.4391							
طور الباحة الجامعية	31	2.5903							

ناصر للعلوم الزراعية	28	2.6473	خدمة المجتمع والجامعة	بين المجموعات	23.722	4	5.931	40.653	0.000
صبر للعلوم والتربية	55	2.4023		داخل المجموعات	23.487	161	146.		
ردفان الجامعية	29	2.5172		المجموع	47.209	165			
يافع الجامعية	23	3.5606							
طور الباحة الجامعية	31	2.8589							
ناصر للعلوم الزراعية	28	2.7366	الصفات الشخصية والعلاقات المهنية	بين المجموعات	31.413	4	7.853	47.302	000. 0
صبر للعلوم والتربية	55	2.9523		داخل المجموعات	26.729	161	166.		
ردفان الجامعية	29	2.6293		المجموع	58.142	165			
يافع الجامعية	23	4.0435							
طور الباحة الجامعية	31	3.1492							
ناصر للعلوم الزراعية	28	2.5992	المجالات مجتمعة	بين المجموعات	24.782	4	6.196	117.413	000. 0
صبر للعلوم والتربية	55	2.5242		داخل المجموعات	8.496	161	053.		
ردفان الجامعية	29	2.4310		المجموع	33.278	165			
يافع الجامعية	23	3.6272							
طور الباحة الجامعية	31	2.9005							

من الجدول (16) نلاحظ:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات فئات الكلية لأفراد العينة في مجالات الأداة (تقييم الأداء التدريسي، تقييم البحث العلمي، تقييم خدمة المجتمع والجامعة، تقييم الصفات الشخصية والعلاقات المهنية) كل على حدة ومجالات الأداة مجتمعة معًا؛ لأن قيمة الدلالة المقابلة لقيمة (ف) أصغر من (α =0.05).

ولتحديد اتجاه فروق المتوسط بين فئات متغير (الكلية)، فقد تم استخدام اختبار (Scheffe) لتجانس التباين للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لفئات الكلية.

جدول (17) يبين اتجاهات الفروق بين (فئات الكلية) وفق المجالات كل على حدة ومجالات الأداة مجتمعة معًا)

المجالات	الاختبار البعدي Scheffe لتحديد اتجاهات الفروق		Mean Difference (I–J)	.Sig	
	(I) الكلية	(J) الكلية			
مجال تقييم الأداء التدريسي	يافع الجامعية Mean =3.5348	ناصر للعلوم الزراعية Mean =2.5357	0(*)99907.	0000.	لصالح يافع الجامعية
	يافع الجامعية Mean =3.5348	صبر للعلوم التطبيقية والإنسانية Mean =2.3709	(*)1.16387	0000.	لصالح يافع الجامعية
	يافع الجامعية Mean =3.5348	ردفان الجامعية Mean =2.4310	(*)1.10375	0000.	لصالح يافع الجامعية
	يافع الجامعية Mean =3.5348	طور الباحة الجامعية Mean =3.0452	(*)0.48962	0000.	لصالح يافع الجامعية
	طور الباحة الجامعية Mean =3.0452	ناصر للعلوم الزراعية Mean =2.5357	(*)0.50945	0000.	لصالح طور الباحة الجامعية
	طور الباحة الجامعية Mean =3.0452	صبر للعلوم التطبيقية والإنسانية Mean =2.3709	(*)0.67425	0000.	لصالح طور الباحة الجامعية
	طور الباحة الجامعية Mean =3.0452	ردفان الجامعية Mean =2.4310	(*)0.61413	0000.	لصالح طور الباحة الجامعية
مجال تقييم البحث العلمي	يافع الجامعية Mean =3.4391	ناصر للعلوم الزراعية Mean =2.5143	0(*)92484.	0000.	لصالح يافع الجامعية
	يافع الجامعية Mean =3.4391	صبر للعلوم التطبيقية والإنسانية Mean =2.4327	(*)1.00640	0000.	لصالح يافع الجامعية
	يافع الجامعية Mean =3.4391	ردفان الجامعية Mean =2.2034	(*)1.23568	0000.	لصالح يافع الجامعية
	يافع الجامعية Mean =3.4391	طور الباحة الجامعية Mean = 2.5903	0(*)84881.	0000.	لصالح يافع الجامعية
	طور الباحة الجامعية Mean =2.5903	ردفان الجامعية Mean =2.2034	(*)0.38687	0110.	لصالح طور الباحة الجامعية

مجال تقييم خدمة المجتمع والجامعة	يافع الجامعية =3.5606 Mean	ناصر للعلوم الزراعية Mean =2.6473	.91324(*)0	0000.	لصالح يافع الجامعية
	يافع الجامعية =3.5606 Mean	صبر للعلوم التطبيقية والإنسانية Mean =2.4023	1.15829(*)	0000.	لصالح يافع الجامعية
	يافع الجامعية =3.5606 Mean	ردفان الجامعية =2.5172 Mean	1.04332(*)	0000.	لصالح يافع الجامعية
	يافع الجامعية =3.5606 Mean	طور الباحة الجامعية Mean = 2.5903	0.70169(*)	0000.	لصالح يافع الجامعية
	طور الباحة الجامعية Mean =2.8589	صبر للعلوم التطبيقية والإنسانية Mean =2.4023	0.45660(*)	0000.	لصالح طور الباحة الجامعية
	طور الباحة الجامعية Mean =2.8589	ردفان الجامعية =2.5172 Mean	0.34163(*)	0.020	لصالح طور الباحة الجامعية
مجال تقييم الصفات الشخصية والعلاقات المهنية	يافع الجامعية =4.0435 Mean	ناصر للعلوم الزراعية Mean =2.7366	1.30687(*)	0000.	لصالح يافع الجامعية
	يافع الجامعية =4.0435 Mean	صبر للعلوم التطبيقية والإنسانية Mean =2.9523	1.09121(*)	0.000	لصالح يافع الجامعية
	يافع الجامعية =4.0435 Mean	ردفان الجامعية =2.6293 Mean	1.41417(*)	0.000	لصالح يافع الجامعية
	يافع الجامعية =4.0435 Mean	طور الباحة الجامعية Mean =3.1492	.89428(*)0	0.000	لصالح يافع الجامعية
	طور الباحة الجامعية Mean =3.1492	ناصر للعلوم الزراعية Mean =2.7366	.41259(*)0	0.006	لصالح طور الباحة الجامعية
	طور الباحة الجامعية Mean =3.1492	ردفان الجامعية =2.5172 Mean	.51988(*)0	0.000	لصالح طور الباحة الجامعية
مجالات الأداة مجتمعة معًا	يافع الجامعية =3.6272 Mean	ناصر للعلوم الزراعية Mean =2.5992	1.02795(*)	0000.	لصالح يافع الجامعية
	يافع الجامعية =3.6272 Mean	صبر للعلوم التطبيقية والإنسانية Mean =2.5242	1.10291(*)	0.000	لصالح يافع الجامعية
	يافع الجامعية =3.6272 Mean	ردفان الجامعية =2.4310 Mean	1.19612(*)	0.000	لصالح يافع الجامعية

	يافع الجامعية 3.6272= Mean	طور الباحة الجامعية Mean =2.9005	.72662-(*)0	0.000	لصالح يافع الجامعية
	طور الباحة الجامعية Mean =2.9005	ناصر للعلوم الزراعية Mean =2.5992	0.30133-(*)	0.000	لصالح طور الباحة الجامعية
	طور الباحة الجامعية Mean =2.9005	صبر للعلوم التطبيقية والإنسانية Mean =2.5242	0.37630-(*)	0.000	لصالح طور الباحة الجامعية
	طور الباحة الجامعية Mean =2.9005	ردفان الجامعية 2.4310= Mean	0.46950-(*)	0.000	لصالح طور الباحة الجامعية

* The mean difference is significant at the .05 level.

من الجدول نلاحظ أن الفروق اتجهت:

- لصالح فئة (كلية يافع الجامعية) على حساب فئات كليات (ناصر للعلوم الزراعية، صبر للعلوم والتربية، ردفان الجامعية، طور الباحة الجامعية)، وذلك في مجالات الأداة (تقييم الأداء التدريسي، تقييم البحث العلمي، تقييم خدمة المجتمع والجامعة، تقييم الصفات الشخصية والعلاقات المهنية) كل على حدة ومجالات الأداة مجتمعة معًا.
- لصالح فئة (طور الباحة الجامعية) على حساب فئة كلية (ردفان الجامعية) وذلك في مجالات الأداة (تقييم الأداء التدريسي، تقييم البحث العلمي، تقييم خدمة المجتمع والجامعة، تقييم الصفات الشخصية والعلاقات المهنية) كل على حدة ومجالات الأداة مجتمعة معًا.
- لصالح فئة (طور الباحة الجامعية) على حساب فئات كليات (ناصر للعلوم الزراعية) وذلك في مجالات الأداة (تقييم الأداء التدريسي، تقييم الصفات الشخصية والعلاقات المهنية) كل على حدة ومجالات الأداة مجتمعة معًا.
- لصالح فئة (طور الباحة الجامعية) على حساب فئات كليات (صبر للعلوم والتربية) وذلك في مجالات الأداة (تقييم الأداء التدريسي، تقييم خدمة المجتمع والجامعة) كل على حدة ومجالات الأداة مجتمعة معًا.

في حين ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية، وقد يُعزى ذلك إلى اختلاف مستوى تطبيق اللوائح الجامعية وفاعلية الإدارة الأكاديمية بين الكليات، إضافة إلى تفاوت الخبرات الإدارية لرؤساء الأقسام العلمية، الأمر الذي أدى إلى تباين مستوى الممارسة بين الكليات المختلفة.

ثانيًا: الوظيفة:

جدول (18): يبين نتائج تحليل التباين الأحادي حول تقديرات أفراد الدراسة لمدى ممارسة رؤساء

الأقسام العلمية لتقييم أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية، تعزى لمتغير (الوظيفة).

الوظيفة	التكرار	المتوسط	مجالات تقييم	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية Df	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
عميد	6	2.4667	الأداء التدريسي	بين المجموعات	3810.	2	1900.	6270.	5360.
نائب عميد	12	2.6417		داخل المجموعات	49.477	163	0.304		
عضو هيئة تدريس	148	2.7101		المجموع	49.858	165			
عميد	6	2.2000	البحث العلمي	بين المجموعات	1.428	2	0.714	2.442	0.090
نائب عميد	12	2.3833		داخل المجموعات	47.641	163	0.292		
عضو هيئة تدريس	148	2.6061		المجموع	49.069	165			
عميد	6	2.8155	خدمة المجتمع والجامعة	بين المجموعات	0.074	2	0.037	0.128	0.880
نائب عميد	12	2.6875		داخل المجموعات	47.135	163	0.289		
عضو هيئة تدريس	148	2.7069		المجموع	47.209	165			
عميد	6	3.1250	الصفات الشخصية والعلاقات المهنية	بين المجموعات	0.216	2	0.108	0.304	0.738
نائب عميد	12	2.9271		داخل المجموعات	57.926	163	0.355		
عضو هيئة تدريس	148	3.0541		المجموع	58.142	165			
عميد	6	2.6171	المجالات مجتمعة	بين المجموعات	0.243	2	0.121	0.599	0.551
نائب عميد	12	2.6435		داخل المجموعات	33.035	163	0.203		
عضو هيئة تدريس	148	2.7569		المجموع	33.278	165			

من الجدول (18) نلاحظ:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات فئات الوظيفة لأفراد

العينة (عميد، نائب عميد، عضو هيئة تدريس) في مجالات الأداة (تقييم الأداء التدريسي، تقييم البحث العلمي، تقييم خدمة المجتمع والجامعة، تقييم الصفات الشخصية والعلاقات المهنية) كل على حدة ومجالات الأداة مجتمعة معًا، وذلك لأن قيمة الدلالة المقابلة لقيمة (ف) أكبر من ($\alpha = 0.05$).

يعزو ذلك إلى تشابه متطلبات العمل والمعايير المهنية المطبقة على مختلف الفئات الوظيفة داخل المؤسسة؛ إذ يخضع جميع الافراد لسياسات ولوائح موحدة وبرامج إعداد وتدريب متقاربة ومعايير تقييم أداء محددة، مما يسهم في تقارب مستويات أدائهم بغض النظر عن اختلاف مسمياتهم الوظيفية، كما قد يشير ذلك إلى أن متغير الوظيفة ليس عاملاً مؤثرًا بحد ذاته في تحديد مستوى الأداء مقارنة بمتغيرات أخرى، مثل: الخبرة أو الدافعية أو فرص التدريب.

ثالثًا: اللقب العلمي:

جدول (19): يبين نتائج تحليل التباين الأحادي حول تقديرات أفراد الدراسة لمدى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية، تعزى لمتغير (اللقب العلمي).

اللقب العلمي	التكرار	المتوسط	مجالات تقييم	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية Df	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
أستاذ مساعد	102	2.7441	الأداء التدريسي	بين المجموعات	605.	2	302.	1.001	3700.
أستاذ مشارك	41	2.6244		داخل المجموعات	49.253	163	302.		
أستاذ	23	2.6130		المجموع	49.858	165			
أستاذ مساعد	102	2.5931	البحث العلمي	بين المجموعات	115.	2	058.	192.	0.825
أستاذ مشارك	41	2.5634		داخل المجموعات	48.953	163	300.		
أستاذ	23	2.5174		المجموع	49.069	165			
أستاذ مساعد	102	2.7502	خدمة المجتمع والجامعة	بين المجموعات	1.938	2	969.	3.488	0330.
أستاذ مشارك	41	2.7591		داخل المجموعات	45.272	163	278.		
أستاذ	23	2.4402		المجموع	47.209	165			
أستاذ مساعد	102	3.0576	الصفات الشخصية والعلاقات المهنية	بين المجموعات	0 174.	2	087.	244.	0.784
أستاذ مشارك	41	3.0671		داخل المجموعات	57.968	163	356. 0		
أستاذ	23	2.9674		المجموع	58.142	165			
أستاذ مساعد	102	2.7732	المجالات مجتمعة	بين المجموعات	0.406	2	203.	1.006	0.368

أستاذ مشارك	41	2.7358		داخل المجموعات	32.872	163	.202		
أستاذ	23	2.6268		المجموع	33.278	165			

من الجدول (19) نلاحظ:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات فئات اللقب العلمي لأفراد العينة في مجالات الأداة (تقييم الأداء التدريسي، تقييم البحث العلمي، تقييم الصفات الشخصية والعلاقات المهنية) كل على حدة ومجالات الأداة مجتمعة معًا، وذلك لأن قيمة الدلالة المقابلة لقيمة (ف) أكبر من ($\alpha = 0.05$).

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات فئات اللقب العلمي لأفراد العينة في مجال (تقييم خدمة المجتمع والجامعة)، وذلك لان قيمة الدلالة المقابلة لقيمة (ف) أصغر من ($\alpha = 0.05$).

ولتحديد اتجاه فروق المتوسط بين فئات متغير (اللقب العلمي)، فقد تم استخدام اختبار (Scheffe)؛ لتجانس التباين للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لفئات اللقب العلمي.

جدول (20) يبين اتجاهات الفروق بين (فئات اللقب العلمي)، وفق مجال تقييم خدمة المجتمع والجامعة.

الاختبار البعدي Scheffe لتحديد اتجاهات الفروق			Mean Difference ((I-J	.Sig	اتجاه الفروق
المجالات	(I) اللقب	(J) اللقب			
مجال تقييم خدمة المجتمع والجامعة	أستاذ =2.4402 Mean	أستاذ مشارك =. 7502. Mean	31893.-	0 070.	لا توجد فروق
	أستاذ مساعد =2.7502 Mean	أستاذ =2.4402 Mean	0 (*)30996.	0 041.	توجد فروق لصالح أستاذ مساعد
		أستاذ مشارك =. 7502. Mean	00897.-	. 0.996	لا توجد فروق

* The mean difference is significant at the .05 level.

من الجدول نلاحظ ان الفروق اتجهت:

– من الجدول نلاحظ انه لا توجد فروق بين فئة(أستاذ) و فئة (أستاذ مشارك) وذلك في (مجال تقييم خدمة المجتمع والجامعة).

ومن الجدول نفسه نلاحظ ان الفروق اتجهت:

– لصالح فئة (أستاذ مساعد) على حساب فئة (أستاذ) وذلك في نفس (مجال تقييم خدمة المجتمع والجامعة).

أظهرت النتائج أن الفروق في تقييم أداء خدمة المجتمع والجامعة اتجهت لصالح فئة أستاذ مساعد مقارنة بفئة أستاذ وقد تعزى ذلك إلى حرص فئة الأساتذة المساعدين على المشاركة في الأنشطة المجتمعية والجامعية كجزء من متطلبات التطور الأكاديمي والترقية العلمية، مقارنة بفئة الأساتذة الذين يكون تركيزهم أكبر على المهام الأكاديمية والإدارية الأخرى.

رابعا: سنوات الخبرة:

جدول (21): يبين نتائج(t–test) حول تقديرات أفراد الدراسة لمدى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لتقييم أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج في ضوء اللوائح الجامعية، تعزى لمتغير (سنوات الخبرة).

المجال	سنوات الخدمة	N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار t))	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مجال تقييم الأداء التدريسي	اقل من عشر سنوات	2	3.9500	0 21213.	3.326	162	0 001.
	عشر سنوات فأكثر	162	2.6809	0.53771			
مجال تقييم البحث العلمي	اقل من عشر سنوات	2	2.9500	0.77782	964..	162	0.336
	عشر سنوات فأكثر	162	2.5753	0.54443			
مجال تقييم خدمة المجتمع والجامعة	اقل من عشر سنوات	2	3.6250	0.17678	2.464	162	0.015
	عشر سنوات فأكثر	162	2.7054	0.52594			
مجال تقييم الصفات الشخصية والعلاقات المهنية	اقل من عشر سنوات	2	4.3750	0.00000	3.259		0.001
	عشر سنوات فأكثر	162	3.0332	0.58044		162	

مجالات الأداة مجتمعة معا	اقل من عشر سنوات	2	3.6944	0.23570	3.068	162	0.003
	عشر سنوات فأكثر	162	2.7353	0.44034			

من الجدول (21) نلاحظ:

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات فئات سنوات الخدمة لأفراد العينة في مجال (تقييم البحث العلمي)، وذلك لان قيمة الدلالة المقابلة لقيمة (ت) أكبر من ($\alpha = 0.05$).

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقييم البحث العلمي تبعًا لمتغير سنوات الخدمة لأفراد العينة مما تشير إلى تقارب مستوى الأداء البحثي بين الفئات المختلفة وهو ما يتسق مع ما تشير إليه أدبيات تقييم الأداء الأكاديمي من أن الخبرة الزمنية وحدها لا تعد محددًا حاسمًا في جودة الإنتاج البحثي ما لم تقترن بفرص دعم بحثي وتطوير مهني مستمر.

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات فئات سنوات الخدمة لأفراد العينة في مجالات الأداة (تقييم الأداء التدريسي، تقييم خدمة المجتمع والجامعة، تقييم الصفات الشخصية والعلاقات المهنية) كل على حدة ومجالات الأداة مجتمعة معا، وذلك لأن قيمة الدلالة المقابلة لقيمة (ت) أصغر من ($\alpha = 0.05$).

تفسير الفروق: قد تعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس الأقل خبرة أكثر تفاعلاً مع متطلبات العمل الأكاديمي الحديثة وأكثر اهتمامًا بمتابعة إجراءات التقييم والتطوير المهني، في حين ينظر ذوو الخبرة الطويلة إلى الممارسات الحالية للتقييم بدرجةٍ أقل نتيجة خبرتهم السابقة وتوقعاتهم المرتفعة تجاه عملية التقييم.

وتأسيسًا على ما سبق، توضح النتائج أن متغير الكلية كان الأكثر تأثيرًا في تقديرات أفراد العينة، بينما لم تظهر فروق تعزى للوظيفة أو اللقب العلمي أو سنوات الخبرة، وهو ما يعكس تقارب إدراك أفراد العينة لواقع ممارسة رؤساء الأقسام، مع وجود اختلافات ترتبط بطبيعة بيئة العمل في الكليات المختلفة.

التوصيات: **توصي الدراسة بما يأتي**:

- تطوير آليات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بما يتوافق مع اللوائح الجامعية.
- عقد برامج تدريبية لرؤساء الأقسام العلمية حول أساليب تقييم الأداء الأكاديمي الحديث.
- إنشاء صندوق لدعم البحوث السنوية لأعضاء هيئة التدريس، وتفعيل استمارة

التقييم السنوي للإنتاج العلمي عبر رؤساء الأقسام.

- تفعيل التغذية الراجعة المستمرة بين رؤساء الأقسام العلمية، وأعضاء هيئه التدريس لتحسين الأداء الأكاديمي.
- تعزيز دور الجامعة في خدمة المجتمع من خلال توسيع الشراكات المجتمعية والأنشطة التطوعية.
- تحقيق العدالة والشفافية في عملية تقييم الأداء والالتزام باللوائح الجامعية المنظمة لذلك.
- الاستفادة من نتائج تقييم الأداء في تطوير الأداء المهني واتخاذ القرارات الأكاديمية ا لمنا سبة .

المقترحات: يقترح الباحثون إجراء دراسة مقارنة بين الجامعات اليمنية الحكومية والخاصة لتقويم مدى تطبيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والتعلم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتنمية المهنية، وخدمة الجامعة.

قائمة المراجع:

أولًا: المراجع العربية:

- أبا الخيل، عبد العزيز بن محمد (2014)، المهارات القيادية لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- الإدارة العامة للشؤون التعليمية(2026)، إحصائيًات جامعة لحج للعام الجامعي 2025-2026. لحج، اليمن.
- برقان، أحمد، وآخرون(2013)، القيادة التحويلية لدى رؤساء الأقسام في بعض الجامعات السعودية: دراسة ميدانية. مجلة الأندلس للعلوم الاجتماعية والتطبيقية، 10(2).
- الجمهورية اليمنية (1995)، قانون الجامعات اليمنية رقم (18) لسنة 1995م وتعديلاته، صنعاء، اليمن.
- الجمهورية اليمنية(2007)، القرار جمهوري رقم (32) لسنة 2007م بشأن اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية. صنعاء، اليمن.
- الجمهورية اليمنية (2008)، القرار الجمهوري رقم (119) لسنة 2008 بشأن إنشاء جامعة لحج. اليمن.
- الحربي، فهد (2018). معايير تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس. مجلة التربية، 34(1)، 77–101.
- الحجلي، نصر محمد(2010)، آراء رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة ذمار نحو مهامهم الإدارية والأكاديمية. مجلة جامعة دمشق، 26.
- حويجي، محمد أحمد (2016)، تطوير الأداء الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك خالد، في ضوء مدخل القيادة التحويلية، مجلة التربية بجامعة الأزهر، (4).
- الخطيب، محمد (2018)، الإدارة الجامعية وأخلاقيات المهنة. دار الثقافة.
- الدهشان، جمال، والسيسي، جمال أحمد (2005)، أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسؤولياتهم المهنية وعلاقته برضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم في المؤتمر القومي الثاني عشر (المجلد الثاني)، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس.
- الزبيدي، علي حسن (2018), تقييم الأداء التدريسي في مؤسسات التعليم العالي، صنعاء، اليمن، مركز الدراسات التربوية.

- سعادة، جودت أحمد(2003)، تطوير الدور الإداري والقيادي لرئيس القسم الأكاديمي في جامعة النجاح الوطنية. ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر النجاح تاريخ وتطوير، جامعة النجاح الوطنية، بتاريخ 2003/6/8م، نابلس، فلسطين.
- الشمري، سعود (2020)، تطوير أداء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الملك فيصل في ضوء مدخل القيادة التحويلية. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية.
- الصلوي، عهود سعيد (2019)، دور رؤساء الأقسام العلمية في تحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء. مجلة جامعة صنعاء للعلوم التربوية والنفسية، 12(2)، 45–69.
- الجمعة، ربيع عبد الرحمن(2020)، تطوير الأداء الإداري لرؤساء الأقسام العلمية في الجامعات السعودية في ضوء مدخل التعلم التنظيمي: تصور مقترح (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- الطراونة، سليمان(2012)، فاعلية أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، العدد (27)، ص 97-132.
- عبيدات، ذوقان، وآخرون(2019)، البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه. دار الفكر.
- العباسي، عزة السيد، والزهيري، إبراهيم عباس (2019)، تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي(جامعة بور سعيد نموذجًا)، مجلة كلية التربية، جامعة بور سعيد، العدد (28)، ص105-155.
- العريقي، أحمد محمد (2018)، واقع تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية الحكومية. مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، 10(2)، 115–148.
- العمايرة، محمد (2009)، مبادئ الإدارة المدرسية (ط2). دار المسيرة للطباعة والنشر.
- العتري، فهد صالح. (2018)، فاعلية أداء رؤساء الأقسام العلمية بجامعة الحدود الشمالية (رسالة ماجستير). جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- قرار جمهوري بالقانون رقم (30) لسنة 1997م بشأن تعديل مواد القرار الجمهوري بالقانون رقم (18) لسنة 1995م بشأن الجامعات اليمنية، الجريدة الرسمية، العدد (24) بتاريخ 30 ديسمبر1997م، صنعاء، الجمهورية اليمنية.
- الكريمين، محمد أحمد. (2013)، دور الأقسام العلمية في تطوير الأداء الجامعي،

مجلة دراسات العلوم التربوية،40(2)، 521-539.

● محمد، أشرف السيد (2009)، أدوار رؤساء الأقسام الأكاديمية لتطبيق إدارة المعرفة بالجامعات المصرية. في المؤتمر الدولي السادس: التعليم ومتطلبات الألفية الثالثة – الجودة وإتاحة التعليم مدى الحياة، المنعقدة من 15-16 يوليو 2009م، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس مصر.

● مرعي، زياد، وعساف، محمد. (2025)، مدى فاعلية نظم تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي الحكومية ودورها في تحسين الأداء المؤسسي. مجلة الجامعة العربية للبحث العلمي.

● مهدي، نجود عبد، وعلي، فهد علي عبد الله النخعي. (2024). مستوى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة عدن للقيادة الموزعة وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عدن.

● وزارة التعليم العالي والبحث العلمي(2008)، قوانين ولوائح وأنظمة التعليم العالي والبحث العلمي. الجمهورية اليمنية.

● وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (2008)، دليل التشريعات الجامعية اليمنية، صنعاء، اليمن.

● وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (2021)، دليل جامعة لحج، اليمن.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

• Anderson ,J .(2022) .The effectiveness of department heads in monitoring faculty performance .Journal of Higher Education Management, (2)14 , 104–88

• Brown ,T & ,.Miller ,S .(2019) .Department chairs 'roles in faculty evaluation and development .International Journal of Educational Administration70–55 , (3)11 ,

• Johnson ,R .(2020) .Academic leadership and faculty performance assessment in universities .Higher Education Review49–33 , (1)18 ,

• Smith ,P & ,.Taylor ,A .(2021) .Quality assurance standards and faculty evaluation in higher education .Journal of University Quality Management, 117–101 , (4)9

• Williams ,D .(2018) .Faculty performance evaluation practices in higher education institutions .Journal of Educational Leadership60–44 , (2)7 ,



Scientific Journal

of University of Saba Region

A Biannual Refereed Scientific Journal Issued by University of Saba Region

ISSN :2709-2747 (Online)

ISSN :2709-2739 (Print)

Volume 9, Issue 2, September , 2026