

الضبط الإحصائي لأداء أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية في جامعة القصيم

أ. د. علي بن صالح الشايع

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي بكلية التربية - جامعة القصيم

المستخلص. سعت الدراسة إلى توظيف خرائط الرقابة الإحصائية للمواصفات في مراقبة سير عملية تقييم أعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم، وإظهار تأثير متغير التخصص والنوع والرتبة العلمية والمؤهل العلمي. وأظهرت النتائج وجود أفضلية لخريطة الذكور مقارنة مع خريطة الإناث، إذ كانت حدود الرقابة للمواصفات للذكور خالية من القيم المتطرفة بخلاف خريطة المواصفات للإناث، وهناك تباين واضح لخرائط حدود الرقابة حسب متغير الرتبة العلمية، إذ نجد أنه كلما انخفضت درجة الرتبة العلمية كلما ارتفعت حدود الرقابة العليا للمواصفات، ونجد هناك تقاربا بين حدود الرقابة العلوية فئة الأستاذ والأستاذ المشارك مع فئة الأستاذ المساعد، وابتعاد الفئات هذه عن فئة المحاضر. وكشفت النتائج وجود تباين واضح لخرائط حدود الرقابة حسب متغير المؤهل العلمي، إذ نجد أنه كلما انخفضت درجة المؤهل العلمي ارتفع حدود الرقابة العليا للمواصفات.

أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة هي أن يستفيد المجلس العلمي من استمارة تقييم عضو هيئة التدريس باعتبارها مرجعا أو محددًا للترقية العلمية، لأن استمارة التقييم شاملة لجميع محاور تقييم عضو هيئة التدريس (المحور الأكاديمي، البحثي، العلمي، الإداري، السلوك مع الطلبة والإدارة). لذلك ينبغي اعتمادها كأحد متطلبات الحصول على ترقية أعلى لعضو هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: الضبط الإحصائي -تقويم الأداء- جامعة القصيم

المقدمة

يشهد التعليم الجامعي في كافة دول العالم اهتماماً كبيراً باعتباره أهم مرتكزات التطور والتقدم، فهو المسئول عن إعداد الكفاءات المتخصصة في تنمية المجتمع، وتتميز هذه الكفاءات بقدر ضمان جودة التعليم الجامعي، والتدريس باعتباره أحد الوظائف الأساسية للجامعة يتصل به مجموعة من العوامل التي تؤثر في جودته ونوعيته، منها ما يتعلق بالأستاذ الجامعي والطالب، والمنهج.

وفي المملكة العربية السعودية تحققت قفزات نوعية وكمية للتعليم الجامعي، مما يمثل التحدي الحقيقي في تحقيق جودة التعليم، وبما أن الجودة بمعنى تحقيق التميز والتفوق الأكاديمي ذات قيمة مركزية في التعليم العالي (Hamad&Hammadi, 2011). فقد انطلقت المملكة في التعامل مع قضية الجودة من بعدين مهمين، أولهما رفع الكفاءة الداخلية للجامعات عن طريق ضمان جودة مدخلات التعليم، وهو ما تم تحقيقه في إنشاء المركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي عام ١٤٢١هـ. وثانيهما رفع الكفاءة الخارجية بالجامعات عن طريق ضبط المخرجات والتحقق من جودتها، وتحقيق الاعتماد الأكاديمي والمؤسسي للجامعات. وتم لتحقيق ذلك إنشاء الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي عام ١٤٢٤هـ لتكون الجهة المسؤولة عن شؤون الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي.

وعلى الرغم من أهمية التقييم في العملية التعليمية فقد وجد جميس (James, 2003) أن التقييم بشكل عام من أقل جوانب التعليم اهتماماً وتطوراً. على الرغم من أن التقييم -وخاصة تقييم الأداء الأكاديمي- من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها، لما له من أهمية في تحسين الأداء وزيادة فاعليته، وفي تطوير المادة العلمية ومحتوياتها ومضامينها وهو الوسيلة الوحيدة للتحقق من أن الأداء يتم على النحو المحقق لغرضه، ويمكن كلا من القائمين به والمطبق عليهم من الوقوف على مواطن القوة ويتم تعزيزها، ومواطن الضعف فيتم تقويتها. والتقييم ضرورة لتحقيق التطور المستمر للأعضاء والمناهج والوسائل التي تستخدم لتحقيق أهداف الجامعة ورسالتها (النجار، ٢٠٠٥). ولذلك فالتقييم جزء من

ضمان الجودة في مؤسسات التعليم (Knight, 2002). وبما أن عضو هيئة التدريس يعد حجر الزاوية في تحقيق وظائف الجامعة الثلاث التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، نجد أن مؤشرات الأداء في التعليم العالي ركزت بشكل رئيسي على الأبحاث والمخرجات بشكل عام، وتجاهلت وظيفة التدريس في هذه الجامعات (Ramsden, 1991)، ولذا تسهم الدراسة الحالية في سد الفجوة في هذا المجال من خلال استخدام خرائط الضبط الإحصائي في تقييم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم.

مشكلة الدراسة

تناولت العديد من الدراسات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات باستخدام المنهج الوصفي، ومن هذه الدراسات (الجبر، ٢٠١٤)، (العمر، ٢٠١٤)، (عزیز وجاسم، ٢٠١٤)، (القرشم واخرون، ٢٠١٢)، (حافظ وحسين، ٢٠١٢)، (السعد ومنهل، ٢٠١١)، (عبابنة، ٢٠١١)، (إسماعيل، ٢٠١٠)، (رحيم، ٢٠٠٩)، (صالح، ٢٠٠٩)، و(النجار، ٢٠٠٥) و(الحجار، ٢٠٠٤). والدراسات المذكورة أنفا اعتمدت في تقييم أداء عضو هيئة التدريس على عمل الاستبيان والذي قد يكون متحيزا في بعض الأحوال أو يعتمد على عينة لا تمثل جميع مجتمع الدراسة مما يعطي نتائج قد لا تكون دقيقة أو شاملة. لذا من المهم البحث عن طرق أخرى تعالج أوجه الخلل والقصور في الاستبانة، ومن الطرق التي من الممكن أن توظف في هذا المجال هو أسلوب الضبط الإحصائي لأداء التدريسي، إذ يمكن أن توظف أداة خريطة الضبط الإحصائي لتحديد الخلل أو القصور في أداء العضو الهيئة التعليمية سواء على مستوى الكلية أو الدرجة العلمية، الأمر الذي يساعد متخذ القرار في تحديد أوجه معالجة الخلل من خلال هذا الأسلوب. لذا تحددت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي الآتي: كيف يمكن توظيف خرائط الضبط الإحصائي في ضبط عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم؟ ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الآتية:

■ ما حدود الضبط الإحصائي لاستمارة تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس في التخصصات العلمية و في التخصصات الإنسانية في جامعة القصيم؟

■ ما حدود الضبط الإحصائي لاستمارة تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس على مستوى النوع (ذكور- إناث) ، الرتبة العلمية ومستوى المؤهل العلمي جامعة القصيم؟

فرضية الدراسة

يوجد تأثير معنوي لمتغير التخصص ، النوع ، الرتبة العلمية والموئل العلمي في درجات التقييم لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم.

أهداف الدراسة

- التعرف على حدود الضبط الإحصائي لاستمارة تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس في التخصصات العلمية في جامعة القصيم .
- التعرف على حدود الضبط الإحصائي لاستمارة تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس في التخصصات الإنسانية في جامعة القصيم .
- التعرف على حدود الضبط الإحصائي لاستمارة تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس وفق متغير النوع في جامعة القصيم
- التعرف على حدود الضبط الإحصائي لاستمارة تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس وفق متغير الرتبة العلمية في جامعة القصيم.
- التعرف على حدود الضبط الإحصائي لاستمارة تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس وفق متغير المؤهل العلمي في جامعة القصيم.

أهمية الدراسة

- تنبع أهمية الدراسة من أهمية الفئة التي تستهدفها الدراسة، وهي فئة أعضاء هيئة التدريس المنوط بها تحقيق أهداف الجامعة وتطويرها.

- كذلك تنبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع نفسه، فتنظيم الأداء من المواضيع الهامة في عملية تطوير أداء عضو هيئة التدريس والرفع من كفاءته.
- إعطاء صورة واضحة وشاملة للمسؤولين في جامعة القصيم عن مستوى أداء الكليات بشكل عام.
- أول دراسة – في حدود علم الباحث- تتناول تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس باستخدام خريطة الضبط الإحصائي.

مصطلحات الدراسة

تقييم الأداء performance evaluation: وهو عملية قياس للأداء الفعلي ومقارنة النتائج المحققة بالنتائج المطلوب تحقيقها حتى تتكون صورة حية لما حدث ولما يحدث فعلاً ومدى تحقيق الأهداف وتنفيذ الخطط الموضوعية بما يكفل اتخاذ القرارات الملائمة لتحسين الأداء (الحجار، ٢٠٠٤).

ويقصد بتقييم الأداء في الدراسة الحالية هو التحقق من جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم بتحديد نقاط القوة والضعف في أدائهم من خلال خرائط الضبط الإحصائي.

الرقابة الإحصائية على الجودة statistical quality control: الرقابة الإحصائية على الجودة تشمل الجهود اللازمة لتحقيق الجودة والحفاظ على استمرارية جودة للمنتجات والخدمات المزمع استخدامها، بمعنى أنها الجهود المبذولة على استمرارية لضمان صلاحية المنتج أو الخدمة للاستخدام. هذه الصلاحية يتم قياسها وفقاً لمواصفات ومحددات معينة. وإذا ما توفرت هذه المواصفات في المنتج أو الخدمة، فإن ذلك يعني أن الخدمة أو المنتج صالح للاستخدام المستهدف (إبراهيم، ١٩٩٣)، وبالتالي فإن الرقابة الإحصائية على الجودة تعني تطبيق المبادئ والأساليب الإحصائية في جميع الخدمة لتحقيق الجودة.

ويقصد بالرقابة الإحصائية على الجودة في الدراسة الحالية تطبيق المبادئ والأساليب الإحصائية المتضمنة في خرائط الضبط الإحصائي

بغية تحديد طبيعة الانحراف عن مستوى الأداء الأمثل لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم. وتستخدم العديد من المؤسسات الإنتاجية والخدمية في رقابة جودتها خرائط الضبط الإحصائي والتي تعد بمثابة أداة بيانية وإحصائية تسهم في معرفة طبيعة الانحراف عن مستوى الهدف الموضوع أو الدرجة المستهدفة من العملية الإنتاجية أو الخدمية (الصرن، ٢٠٠٩).

الدراسات السابقة

اجرى جبر (الجبر ، ٢٠١٤) دراسة حول تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطلاب، من خلال استخدام المنهج الوصفي المسحي، بالإضافة إلى الأسلوب المقارن، والأسلوب الارتباطي التنبؤي من أجل التعرف إلى الفروق بين الأقسام الأكاديمية المختلفة في جودة الأداء التدريسي الجامعي، ومعرفة مدى إسهام بعض المتغيرات في جودة الأداء التدريسي. تم اختبار كروسكال واليس، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد. وقد أظهرت نتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأقسام الأكاديمية في جودة الأداء التدريسي، كما بينت النتائج أن نسبة إسهام محاور الدراسة مجتمعة معاً في جودة الأداء التدريسي كانت مرتفعة، ووجود تأثير دال إحصائي للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

وفي دراسة عمرو (العمرو ، ٢٠١٤) دراسة حول تقييم جودة الاداء لاعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية لجامعة حائل من وجهة نظر الطلبة بالبرنامج وتم استخدام المنهج الوصفي ، وتم استخدام الاستبانة كاداة لجمع البيانات المتعلقة باسئلة الدراسة ، وطبقت الدراسة على ٦١٣ طالب وطالبة وللفضل الدراسي الاول ١٤٣٤-١٤٣٥ هـ ، واطهرت النتائج ان مستوى جودة الاداء التدريسي لمعايير التخطيط للتدريس ، المهارت الادائية لتنفيذ التدريس والتقويم كانت مرتفعة لدى اعضاء هيئة التدريس ، ومن اهم توصيات الدراسة : الاعتماد على وسائل واساليب تقويم متنوعه ، التدريب على تقييم الاداء التدريسي بكل انواعه واعطائه الاهمية في دورات وتطوير التدريس الجامعي وتنمية اساليب وطرق الاداء التدريسي بشكل مستمر ودوري .

وفي دراسة عزيز وجاسم (عزيز وجاسم ، ٢٠١٤) دراسة تقييم استمارات تقييم اعضاء هيئة التدريس في المعهد التقني - كركوك والحويجة والكلية التقنية - كركوك للمدة ٢٠٠٧ ولغاية ٢٠١١ ، وهدفت الدراسة الاطلاع على جوانب ومعايير التقييم المعتمدة وتحديد جوانب الضعف والقوة . ووجدت الدراسة ان استمارات التقييم اعتمدت بشكل

كلي على الاداء التربوي حيث شكلت الدرجة الممنوحة لهذا المعيار ما نسبته ٣٠% للسنوات ٢٠٠٩-٢٠١٠ من الدرجة الكلية مقارنة بـ ١٠% للسنوات السابقة. واهم الاستنتاجات التي توصلت اليها الدراسة ان الاستثمارات الحالية تعطي وزن اكبر للاداء التربوي وعلى حساب معايير اخرى مثل خدمات المجتمع كانت معتمدة في سنوات سابقة . واوصت الدراسة بالتعرف على التجارب العالمية والاقليمية والعربية لمؤسسات التعليم العالي المتميزة من اجل تطوير نظام التقييم .

وفي دراسة الخصاونة (Al-Khasawneh, 2013) دراسة حول مواقف الطلاب نحو تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وهدفت الدراسة إلى معرفة قدرة طلبة الجامعات الأردنية على تقييم أعضاء هيئة التدريس، كذلك الكشف عن المواقف التي تسيطر على تقييم الطالب لعضو هيئة التدريس. ومن أهم النتائج أن مستوى تقييم الطالب لعضو هيئة التدريس معتدل، وأن الصفات الشخصية احتلت المرتبة الأعلى من خلال في تقييم عضو هيئة التدريس، بينما العلاقات المتبادلة بين الطالب وعضو هيئة التدريس جاءت في المرتبة الأخيرة.

وفي دراسة قرشم (القرشم، ٢٠١٢) دراسة حول تقويم الاداء التدريسي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الاداء من وجهة نظر طلبة كلية التربية ، وشملت العينة ٢٠٠ طالبا للعام الدراسي ١٤٣٢-١٤٣٣ هـ ، وتم تطبيق استبانة خاصة في هذا المجال . واهم الاستنتاجات التي توصلت اليها الدراسة : ان فاعلية التدريس الجامعي لايمكن ان تحدد من دون عمليات تقييم للاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس ، ان عملية تقييم الاداء التدريسي ينبغي ان تعتمد على عدة معايير واساليب ، ان عمليات تقييم عضو هيئة التدريس تساهم في توفير عمليات تغذية راجعة لعضو هيئة التدريس تساهم في تجويد ادائه . اما اهم توصيات الدراسة : الاهتمام باعداد عضوء هيئة التدريس اعدادا متكامللا ، اعداد الدورات التدريبية اللازمة التي تزود اعضاء هيئة التدريس بمعايير الجودة المهنية وتزويدهم بالمهارات التي تمكنهم من اختيار طرق التدريس المناسبة .

وفي دراسة هاردري وكولمان (Hardre & Kollmann, 2012) حول معايير أداء أعضاء هيئة التدريس، وهدفت الدراسة الكشف عن المعايير المحفزة في أداء أعضاء هيئة التدريس، ومعرفة الآثار الإدارية المترتبة على هذه السياسات والممارسات. وشملت الدراسة ٦٠ قسماً أكاديمياً في ٢٣ جامعة بحثية من ١٣ ولاية أمريكية. وأظهرت الدراسة أن المعايير يجب أن تدعم مسار التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وأن تكون موضوعية، وتركز على الجدارة والكفاءة والإنجاز، وتدعم العمل التعاوني والاحترام المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس وتشجع على العلاقات الشخصية.

وفي دراسة كل من حمد وحمادي (Hamad&Hammadi, 2011) ضمان جودة تقييم مؤسسات التعليم العالي باستخدام نماذج إحصائية، والتي هدفت إلى تقييم أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار في العراق باعتماد النموذج القياسي لتقييم أعضاء هيئة التدريس والذي يشمل خمسة عناصر وهي الأداء العلمي، وكفاءة التدريس، والأداء التربوي، والسلوك الشخصي، والعلاقة مع الإدارة. ومن أهم النتائج أن كلية الطب البيطري حصلت على أعلى نسبة في الأداء العلمي في التقييم النهائي أما كلية الإدارة والاقتصاد فحصلت على أعلى نسبة في كفاءة التدريس والسلوك الشخصي، كذلك بينت الدراسة أن السلوك الشخصي أكثر تجانسا في الكليات العلمية، أما باقي العناصر فهي أكثر تجانسا في الكليات الإنسانية.

وفي دراسة كل من جيانغ وانغ (Jiang & Wang, 2011) حول تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الصينية، ومن خلال التحليل الوثائقي استنتج الباحثان أن من إيجابيات نموذج التقييم الحالي أن مؤشرات واضحة ومحددة مما يساعد على العمل الجاد والتنافس بين أعضاء هيئة التدريس، ولذلك تلعب هذه المؤشرات دوراً في تطوير الجامعات، كما أن نظام الحوافز المادية والمعنوية مرتبط بالتقييم. ومن إيجابيته أيضاً أن هذه المؤشرات تساعد أعضاء هيئة التدريس الشباب في تعزيز جودة تدريسيهم ومستواهم البحثي فهي لا تعتمد على الخبرة بقدر اعتمادها على التراكم الكمي من الإنجازات. بينما من سلبيات الوضع الحالي للتقييم أن العلاقة

بين التدريس والبحث العلمي ليست تكاملية، فإن المؤشرات على سبيل المثال ركزت في جودة التدريس على عدد الساعات المعتمدة وأهملت بناء المنهج وتحسين جودة التدريس، كذلك تسبب في السلوك النفعي بين أعضاء هيئة التدريس فالعبء التدريسي الزائد جعل عضو هيئة التدريس يهمل تطوير معرفته وتنقيف الناس، كذلك أهمل عضو هيئة التدريس الأولويات البحثية النوعية وصب تركيزه على العدد الكمي للبحوث، مما أدى إلى انخفاض نوعية التعليم ومستوى البحوث.

وقام كل من يونانغ وكوانين ومين (Yunyang, Quanyin & Min, 2010) بمراجعة نموذج تقييم أساتذة الجامعة في الصين، وتناولت الورقة ثماني زوايا مختلفة للتقييم وتشمل تقويم التدريس، والإدارة اليومية، وبناء التدريس، استشارات الطلاب، والإنجازات البحثية والعلمية في التدريس، والأوسمة والجوائز، والأعمال الأخرى، وحوادث التدريس، وقد وضع الباحثون مؤشرات كمية لقياس كل عنصر من العناصر السابقة.

وتناولت دراسة رامسدان (Ramsden, 1991) مؤشرات جودة أداء التدريس في التعليم العالي، وهدفت الدراسة إلى بناء استبانة لقياس الأداء التدريسي في الوحدات الأكاديمية في ضوء نظرية التعليم والتعلم. وشملت عينة الدراسة طلاب السنة النهائية في درجة البكالوريوس في ١٣ مؤسسة تعليمية في أستراليا، وبلغ مجموع العينة ٣٣٧٢ من مختلف الكليات، ومن أهم نتائج الدراسة أن محاور الأداء التدريسي هي: التدريس الجيد، ووضوح الأهداف، والعبء التدريسي المناسب، واستقلالية وحرية الطالب، وأن من أفضل محددات جودة الأداء التدريسي هي التدريس الجيد ووضوح الأهداف.

جميع الدراسات التي ذكرت في الإطار النظري اعتمدت على الاستبانة في تقييم جودة الاداء لعضو هيئة التدريس او تقييم اداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة او من قبل اعضاء هيئة التدريس ، والدراسة الحالية تعتمد على تطبيق ادوات الضبط الاحصائي كاحد وسائل تقييم اداء عضو هيئة التدريس ، كما ان هذه الدراسة تعتمد على استمارة تقييم عضو التدريس المعدة من قبل وزارة التعليم العالي في المملكة ، وهذه الاستمارة تتضمن تقييم شامل لعضو هيئة التدريس ، اذ

انها تظهر تقييم لعضو هيئة التدريس لنفسه من خلال محاور عديدة ،
وتقييم رئيس القسم العلمي لعضو هيئة التدريس، وتقييم الطلبة بالاضافة
الى تقييم عميد الكلية ، لذلك فان هذه الاستمارة تكون اشمل وتعطي ابعاد
اكبر من استبيان .

الإطار النظري للجودة وخريطة الضبط الإحصائي

١- الجودة في التعليم العالي:

يعد مفهوم الجودة قديماً قدم سعي الإنسان في البحث عن أساليب وطرق تطوير كيانه الاجتماعي والاقتصادي، إلا أن تفعيل هذا المفهوم تأثر بمتغيرات كل عصر وطبيعته. ومفهوم الجودة مفهوم أصيل في ديننا الإسلامي الحنيف، فالجودة مكونة من الدقة والإتقان ، وهذان المفهومان نجدهما في كتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم (اللواتية والدرمكي، ٢٠١١). ويشير مفهوم الجودة إلى المواصفات والخصائص المتوقعة في المنتج وفي العمليات والأنشطة التي من خلالها تتحقق تلك المواصفات، وتسهم في إشباع رغبات المستفيدين وتتضمن السعر، والأمان، والتوفر، والموثوقية، والاعتمادية، وقابلية الاستعمال. والجودة في التعليم تشير إلى ترجمة احتياجات وتوقعات المستفيدين من العملية التعليمية الداخليين (العاملين في المدرسة أو الجامعة بمختلف مستوياتهم الوظيفية، والطلاب) والخارجيين (مستخدمي الخدمات التعليمية مثل: أولياء الأمور، والمجتمع، ومواقع العمل، والجامعات) إلى مجموعة خصائص محددة تكون أساساً في تصميم الخدمات التعليمية وطريقة أداء العمل في المدرسة من أجل تلبية احتياجات وتوقعات المستفيدين وتحقيق رضائهم عن الخدمات التعليمية التي تقدمها المدرسة والتي تعبر عن مدى استيفاء المدخلات ، والعمليات ، والمخرجات في المؤسسة التعليمية لمستويات محددة تشكل في مجملها معايير الجودة الشاملة (الميمان ، ٢٠٠٧).

أما الجودة في مؤسسة التعليم العالي فهي تشير إلى مجموعة المعايير أو المواصفات المتوقعة، التي يجب أن تتوفر في كل من مدخلات وأعمال وأنشطة ومنتجات ومخرجات المؤسسة التعليمية والتي تخدم وتحقق الأهداف المنشودة للمجتمع . وينصرف مفهوم جودة التدريس إلى درجة مطابقة المواصفات والممارسات والوظائف التدريسية والنتائج الناجمة عنها مع المعايير المتعارف عليها عالمياً (العلي، ٢٠١٢).

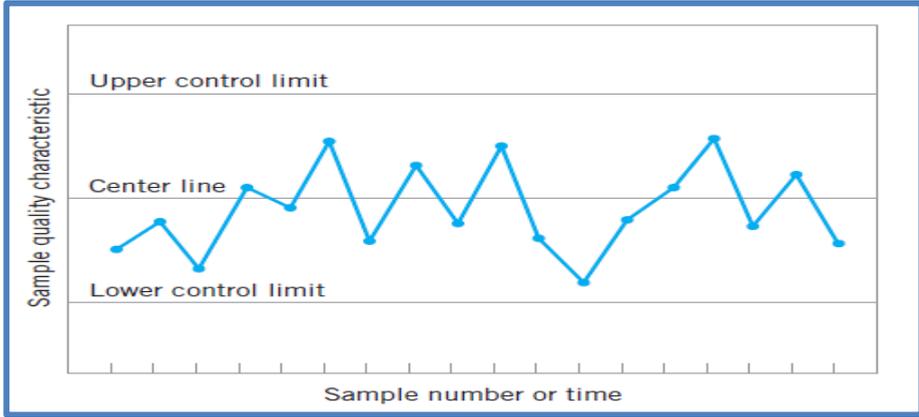
٢- مفهوم الرقابة الإحصائية على الجودة:

الرقابة الإحصائية على الجودة وتشمل الجهود اللازمة لتحقيق الجودة والحفاظ على استمرارية جودة للمنتجات والخدمات المزمع استخدامها، بمعنى أنها الجهود المبذولة على استمرارية لضمان صلاحية المنتج أو الخدمة للاستخدام. هذه الصلاحية يتم قياسها وفقا لمواصفات ومحددات معينة. وإذا ما توفرت هذه المواصفات في المنتج أو الخدمة، فإن ذلك يعني أن الخدمة أو المنتج صالح للاستخدام المستهدف (إبراهيم، ١٩٩٣)، وبالتالي فإن الرقابة الإحصائية على الجودة تعني تطبيق المبادئ والأساليب الإحصائية في جميع مراحل المنتج أو الخدمة لتحقيق الجودة.

وتستخدم العديد من المؤسسات الإنتاجية والخدمية في رقابة جودتها خرائط الضبط الإحصائي والتي تعد بمثابة أداة بيانية وإحصائية تسهم في معرفة طبيعة الانحراف عن مستوى الهدف الموضوع أو الدرجة المستهدفة من العملية الإنتاجية أو الخدمية (الصرن، ٢٠٠٩).

وخريطة الضبط الإحصائي هي شكل إحصائي يظهر جودة المواصفة أو حدود المواصفة والتي يتم احتسابها من خلال سحب عينات عشوائية من أجل مراقبة حسن سير العملية الخدمية أو الإنتاجية (Montgomery, 2013). وتتكون خريطة الضبط الإحصائي من الخط المركزي center line وهو يمثل متوسط قيم مواصفات العملية، بالإضافة إلى الحد العلوي للضبط upper control limit والحد السفلي للضبط lower control limit كما يظهر الشكل (١). وهذه الحدود تمثل ضبط حدود المواصفة، إذا كانت العملية ضمن حدود المواصفة فهذا يعني أن العملية ضمن حدود الضبط ومسيطر عليها ولا توجد حاجة لإجراء فحوصات أخرى أو القيام بأمر غير معتادة، أما إذا ظهرت نقطة أو أكثر خارج حدود الضبط العليا أو السفلى فهذا يعد إشارة إلى وجود انحراف في العملية وهنا يستلزم إجراء المزيد من التحقق في أسباب الانحراف ومحاولة التصحيح إذا كان ممكنا. لكنه لا يمكن اعتبار وجود نقاط العملية ضمن حدود الضبط بمثابة أن العملية تحت السيطرة، لأنه لو افترضنا أن تم سحب عينة قوامها ٢٠ مفردة ومنها ١٨ مفردة هي أعلى من الخط

المركزي واثنان فقط تحت الخط المركزي، فهذا يؤشر إلى وجود حالة عدم العشوائية بمعنى وجود سلوك واحد وبشكل متكرر، الأمر الذي يستلزم البحث عن أسباب هذا الانحراف ومحاولة التصحيح لتلافي حدوث أخطاء أكبر بمرور الوقت.



الشكل رقم (١). خريطة الضبط الإحصائي.

Source: Montgomery, D. C. (2013). Introduction to statistical quality control. John Wiley & Sons. P190

وغالبا ما تستخدم خريطة الضبط الإحصائي للعملية من أجل الاتي (Ross,2013):

• استقرارية العملية أو النظام، إذ أن توظيف خريطة الضبط الإحصائي يمكن أن يحدد مدى استقرارية العملية من خلال مراجعة البيانات التاريخية السابقة وبالتالي تحسين أداء العملية، والعملية المستقرة هي حالة تؤشر أن العملية تعمل بشكل طبيعي ولا توجد انحرافات في أدائها مع مرور الزمن. والاستقرارية هنا قد لا تضمن أن العملية مطابقة إلى المعايير القياسية أو مطابقة لمتطلبات معينة. وعدم الاستقرارية في أداء العملية يشير إلى حدوث انحراف جوهري في الأداء، هذا الانحراف قد يعطي نتائج سيئة أو جيدة.

• قد توظف خريطة الضبط الإحصائي من أجل تقديم النصح والإرشاد أو من أجل مراقبة جودة العملية أو النظام. أن أي نظام رقابي

فعال يحتاج أن يضع قواعد وإشارات ثابتة يمكن أن تتحرك فيها العملية وقد يتم توظيف هذه الإشارات لتحديد الانحراف والمدى في العملية.

منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة على أسلوب خرائط الضبط الإحصائي في تقييم جودة الأداء في كليات جامعة القصيم من خلال الاعتماد على استمارة تقييم أداء عضو هيئة التدريس المعتمدة من وزارة التعليم العالي، حيث تم توظيف خريطة رقابة المواصفات في رقابة سير عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم، وتسهم هذه الخريطة في تحديد الآتي (الصرن، ٢٠٠٩: ٤١٤):

■ تعد الخارطة بمثابة مؤشر للمستوى العام لجودة أداء عضو هيئة التدريس عن طريق تحديد الخط المركزي وحدي الرقابة الأعلى والأسفل.

■ تؤدي الخارطة دوراً أساسياً كمؤشر للمدى الحقيقي لإمكانات أي عملية خدمية في تحقيق المستوى المرغوب فيه للجودة.

■ تسهم الخارطة في معرفة التغيرات الواجب القيام بها في العملية الخدمية التعليمية بهدف تطوير مستوى الجودة. وتحديد فيما إذا كانت هذه التغيرات تحدث بسبب الصدفة. أو بسبب عوامل معينة.

وتحسب خريطة رقابة المواصفات من خلال المعادلات الآتية

: (Montgomery, 2013: 309)

$$UCL = np + 3 * \sqrt{np(1-p)}$$

$$CL = np$$

$$LCL = np - 3 * \sqrt{np(1-p)}$$

إذ إن UCL تمثل الحد الأعلى للرقابة ، CL الخط المركزي للرقابة ، LCL تمثل الحد الأدنى للرقابة ، وتمثل np حاصل ضرب حجم العينة n مضروباً في p متوسط نسبة حالات غير المطابقة للمواصفات (Rose, 2013: 270).

ومن أجل اختبار فرضيات الدراسة وأسئلتها تم توظيف اختبار t للمقارنة بين وسطين واختبار F وجدول تحليل التباين واختبار أقل فرق

معنوي (LSD) Least significance deference للمقارنة بين أكثر من وسطين
(Keller,2015:546).

أداة الدراسة

استخدم الباحث كأداة للدراسة نموذج تقييم أداء الهيئة التعليمية
والمعد من قبل وزارة التعليم العالي ويشتمل على أربعة أقسام (ملحق
رقم ١):

■ التقييم الذاتي لعضو هيئة التدريس (٣٠%) ويشمل خطة العمل
الدراسية للعام الجامعي والمساهمات العلمية والمساهمات الإدارية خلال
العالم.

■ تقييم رئيس القسم العلمي لعضو هيئة التدريس (٣٠%) ويشمل
التدريس، وأعمال البحث العلمي والتأليف والترجمة، والأعمال الإدارية
داخل القسم، والانضباط السلوكي مع الطلاب والإداريين وأعضاء هيئة
التدريس بالقسم.

■ تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس (٢٥%) ويشتمل على:
تخطيط المنهج والالتزام بالخطة، والإلمام بالمادة العلمية، والوضوح في
العرض والشرح وإيصال المعلومة، ومدى الاستعداد للإجابة على أسئلة
الطلبة، ومدى ضبط النظام العام داخل القاعة، ومستوى الامتحانات
والعدالة فيها، والمستوى الأخلاقي للتعامل مع الطلاب، والقدرة على ربط
المقرر بالواقع العلمي وتحقيق الاستفادة منه، ومدى استغلال وقت
المحاضرة والالتزام بمواعيد المحاضرة، ومدى حرص المحاضر على
رجوع الطلاب للكتاب المقرر واعتماده عليه.

■ تقييم إدارة الكلية لعضو هيئة التدريس (١٥%) ويشمل السمعة
العامة، المشاركة في أنشطة الجامعة، المشاركة في فرق العمل واللجان
بالكلية.

مجتمع الدراسة

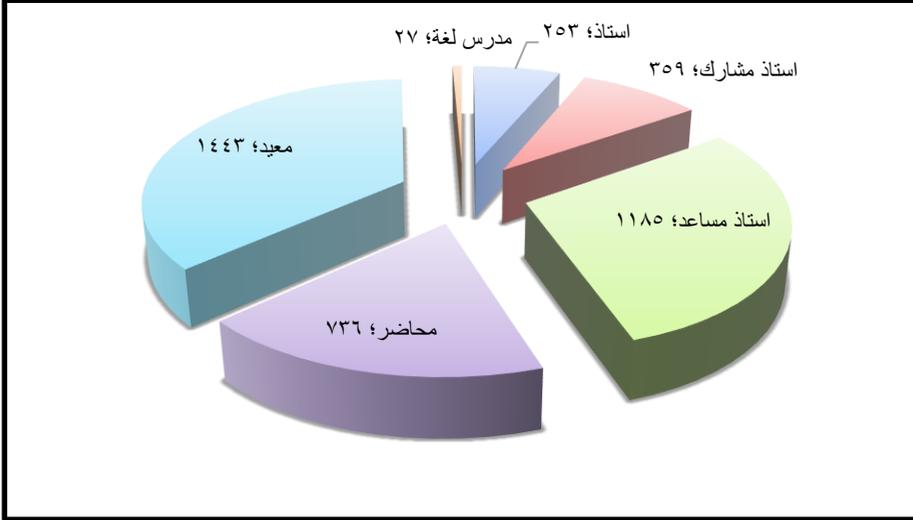
تعد جامعة القصيم، إحدى الجامعات الفتية في المملكة العربية السعودية التي تطورت بشكل سريع خلال السنوات الأخيرة من ناحية الكم والنوع، ومن نظرة إحصائية سريعة للكادر التعليمي في الجامعة نشاهد تطوراً لافتاً في أعضاء هيئة التدريس ولكافة الرتب العلمية ومن الجنسين وتشير آخر الإحصائيات أن إجمالي أعضاء هيئة التدريس بلغ ٤٠٠٣ (الجدول ١) عضو هيئة تدريس لعام الجامعي ١٤٣٦-١٤٣٧هـ، وهو رقم كبير نسبياً يعكس الاهتمام بالتعليم العالي في المملكة بشكل عام ومنطقة القصيم بشكل خاص، وبلغت نسبة الإناث في هيئة التدريس أكثر من ٤٠% من المجموع العام لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القصيم، كما نجد أن نسبة المعيدين في الجامعة شكلت ٣٦% (الشكل ١ و٢) من أعضاء التدريس وهذا يعكس الاهتمام الكبير بالجانب العملي في جامعة القصيم، وشكلت نسبة الأستاذ المساعد ما يقرب ٣٠% من المجموع الكلي لأعضاء هيئة التدريس وهي نسبة جيدة بالقياس إلى الرتب العلمية الأعلى، اللافت للنظر أن نسب الأستاذ والأستاذ المشارك شكلت ٦,٣% و ٩% على التوالي من مجموع هيئة أعضاء التدريس في الجامعة، وهي نسب متواضعة مقارنة بجامعات المملكة المتميزة (جامعة الملك سعود، جامعة الملك عبد العزيز).

جدول رقم (١). أعداد أعضاء هيئة التدريس جامعة القصيم حسب النوع والرتبة العلمية لعام الجامعي

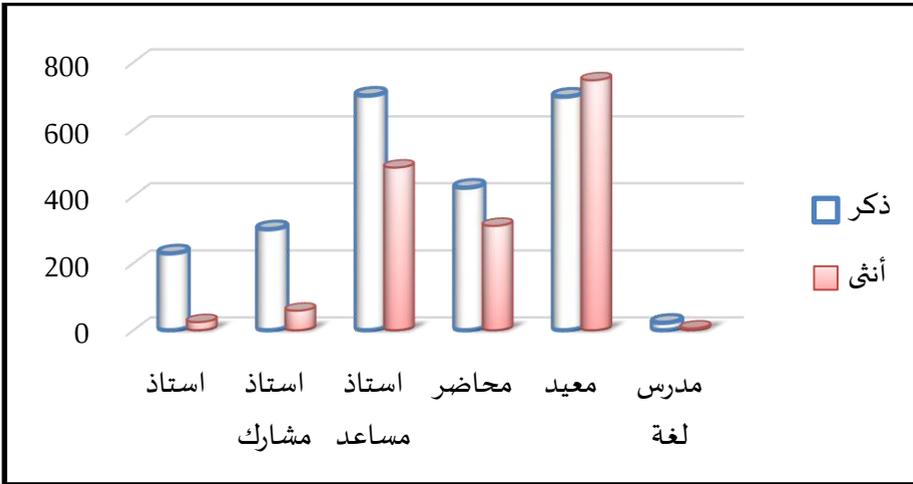
١٤٣٦-١٤٣٧هـ.

النسبة %	المجموع	النوع		الرتبة العلمية
		أنثى	ذكر	
٦,٣	٢٥٣	٢٤	٢٢٩	أستاذ
٩,٠	٣٥٩	٥٨	٣٠١	أستاذ مشارك
٢٩,٦	١١٨٥	٤٨٥	٧٠٠	أستاذ مساعد
١٨,٤	٧٣٦	٣١١	٤٢٥	محاضر
٣٦,٠	١٤٤٣	٧٤٦	٦٩٧	معيد
٠,٧	٢٧	٥	٢٢	مدرس لغة

١٠٠	٤٠٠٣	١٦٢٩	٢٣٧٤	المجموع
-----	------	------	------	---------



الشكل رقم (٢). توزيع أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم حسب الرتبة العلمية.



الشكل رقم (٣). توزيع أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم حسب النوع والرتبة العلمية.

عينة الدراسة

تم اختيار كلية التربية لتمثيل التخصصات الإنسانية وكلية العلوم لتمثيل التخصصات العلمية وبسبب عدم استجابة كلية العلوم لإرسال استمارات التقييم تم الاستعاضة بكلية العلوم والآداب لتمثل التخصصات العلمية (تم اختيار عينة عشوائية من الأقسام العلمية فقط)، وتم اختيار ٨٠ استمارة تقييم عضو هيئة تدريس عشوائيا في جامعة القصيم، إذ إن تطبيق خريطة رقابة المواصفات يعتمد في منهجيته على سحب عينات عشوائية من المجتمع البحثي لمراقبة سير عملية التقييم (Qiu,2013:90)، واختيرت ٤٠ استمارة من كل كلية والجدول التالي يمثل خصائص عينة البحث.

الجدول رقم (٢). خصائص عينة الدراسة.

النوع	ذكور		إناث	
		٤٠	٤٠	
النسبة	٥٠	٥٠		
المؤهل العلمي	دكتوراه	٧٠	ماجستير	٥
			بكالوريوس	٥
النسبة	٨٧,٥	٦,٣	٦,٣	
الرتبة العلمية	أستاذ	٤	أستاذ مشارك	٥
			أستاذ مساعد	٦٠
			محاضر	٦
النسبة	٥,٠	٦,٣	٧٥,٠	٧,٥

بعد احتساب التكررات والنسبة المئوية نجد أن نسبة الإناث بلغت ٥٠% من العينة، كما بلغت نسبة حملة شهادة الدكتوراه ٨٧,٥% وهي نسبة جيدة جدا، في حين بلغت نسبة حملة الماجستير ٦,٣% والبيكالوريوس ٦,٣%. وأظهرت تكررات الرتبة العلمية أن معظم أفراد العينة هم من حملة لقب أستاذ مساعد إذ بلغت نسبتهم ٧٥%، وشكل لقب

الأستاذ والأستاذ المشارك، ٥% و ٦,٣% من حملة الرتب العلمية في العينة .

وبعد تجميع الاستمارات واستخراج الدرجة الإجمالية للكلية التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس وهي تمثل حاصل جمع أربعة محاور من استمارة التقييم في الملحق (١)، ومن ثم درجة عدم مطابقة المواصفات والتي تمثل الفرق بين أعلى درجة يمكن يحصل عليها عضو هيئة التدريس (١٠٠ درجة) والدرجة الفعلية التي حصل عليها من استمارة التقييم.

الجدول رقم (٣). الدرجات التي حصل عليها أعضاء هيئة التدريس.

رقم العينة	التخصصات العلمية	عدد وحدات المعيب*	رقم العينة	التخصصات الإنسانية	عدد وحدات المعيب
١	٩٥	٥	٤١	٩٧	٣
٢	٩٦	٤	٤٢	٩٦	٤
٣	٨٦	١٤	٤٣	٩٤	٧
٤	٨٩	١١	٤٤	٩٥	٥
٥	٩٢	٨	٤٥	٩٤	٦
٦	٩٣	٧	٤٦	٩٣	٧
٧	٩٣	٧	٤٧	٩٤	٦
٨	٩٣	٧	٤٨	٩٥	٥
٩	٩٨	٣	٤٩	٩٧	٣
١٠	٩١	٩	٥٠	٩٧	٣
١١	٨٧	١٣	٥١	٩٣	٧
١٢	٩٦	٤	٥٢	٩٦	٤
١٣	٨٩	١١	٥٣	٩٢	٨
١٤	٩٤	١٩	٥٤	٩٥	٥
١٥	٨١	٦	٥٥	٩٢	٨
١٦	٩٦	٤	٥٦	٩٥	٥
١٧	٩٥	٥	٥٧	٩٢	٨

رقم العينة	التخصصات العلمية	عدد وحدات المعيب*	رقم العينة	التخصصات الإنسانية	عدد وحدات المعيب
١٨	٩٤	٢٣	٥٨	٩٤	٦
١٩	٧٧	٦	٥٩	٩٦	٤
٢٠	٨٩	١١	٦٠	٩٥	٥
٢١	١٠٠	٠	٦١	٩٣	٧
٢٢	٩٣	٧	٦٢	٩٥	٥
٢٣	٩٥	٥	٦٣	٩٧	٤
٢٤	٩٥	٥	٦٤	٩٢	٨
٢٥	٨٩	١١	٦٥	٩٢	٨
٢٦	٩٦	٤	٦٦	٩١	٩
٢٧	٩٥	٥	٦٧	٨٧	١٣
٢٨	٩٥	٥	٦٨	٩٧	٣
٢٩	٩٥	٥	٦٩	٩٤	٦
٣٠	٩٤	٦	٧٠	٩٣	٧
٣١	٩٦	٤	٧١	٩٢	٨
٣٢	٩٧	٣	٧٢	٩٣	٧
٣٣	٩٣	٧	٧٣	٩٣	٧
٣٤	٩٥	٥	٧٤	٩٢	٨
٣٥	٩٨	٢	٧٥	٩٢	٨
٣٦	٩٥	٥	٧٦	٩٠	١٠
٣٧	٩٤	٧	٧٧	٩٤	٦
٣٨	٩٥	٥	٧٨	٩٦	٤
٣٩	٩٦	٤	٧٩	٩٢	٨
٤٠	٩٦	٤	٨٠	٩٣	٧

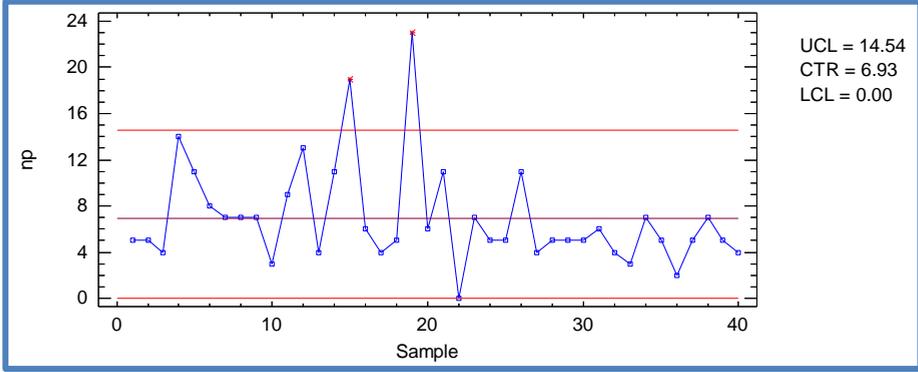
* يتم استخراج عدد الوحدات غير المطابقة للمواصفات من خلال طرح درجة التقييم التي يحصل عضو هيئة التدريس من الرقم ١٠٠ وهي تمثل أعلى درجة يحصل عضو هيئة التدريس حسب استمارة التقييم

تحليل النتائج

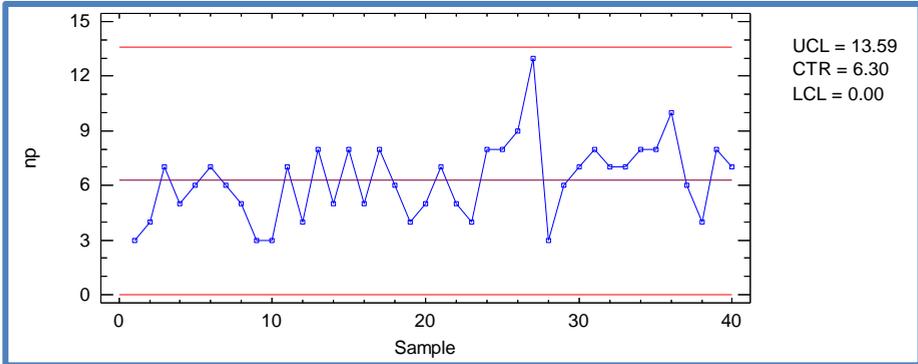
أولاً: خرائط رقابة رقابة المواصفات

تم توظيف برنامج Statgraphics الإصدار ١٥ في استخراج رسوم خرائط رقابة المواصفات، وتظهر الإشكال من (٣) إلى (١١) خرائط رقابة المواصفات حسب متغيرات الدراسة المختلفة .

١- خرائط الرقابة للمواصفات حسب التخصص



الشكل رقم (٤). خريطة التخصصات العلمية.



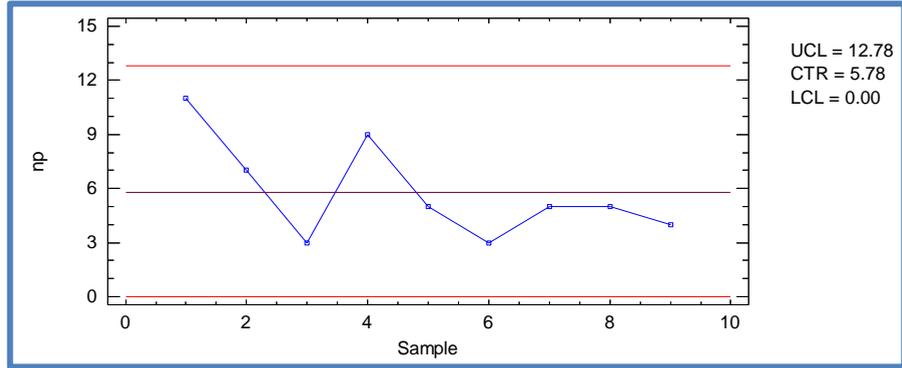
الشكل رقم (٥). خريطة التخصصات الإنسانية.

من الشكل (٤) أن حد الضبط العلوي بلغ ١٤,٥ والحد السفلي ٠,٠ بينما الخط المركزي ٦,٩ وتظهر خريطة الرقابة أنه يوجد عضوان من

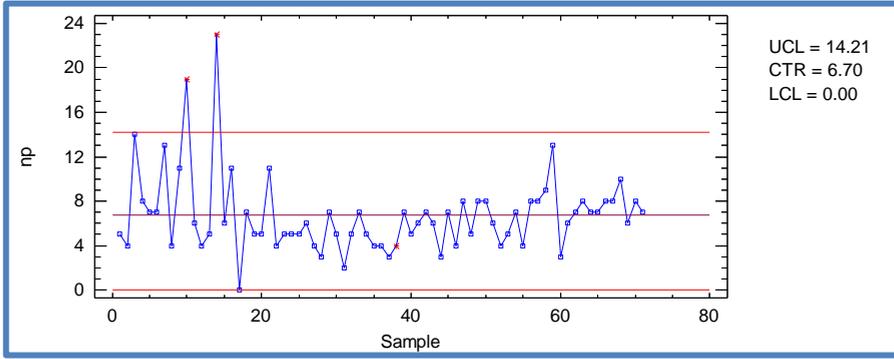
هيئة التدريس في التخصصات العلمية هما خارج حدود الضبط العلوي وهما عضو هيئة التدريس ذو الرقم (١٥) والرقم (١٩) لذلك يجب الوقوف عند استمارات التقييم للرقمين أعلاه والتحقق من عملية التقييم لأن هذه النقاط تمثل خروجاً عن حدود عملية الرقابة. أيضاً يظهر الشكل (٤) وجود عضو هيئة التدريس ذي الرقم (٢٢) عند الحد السفلي مما يشير إلى حصوله على درجة ١٠٠ من ١٠٠ في استمارة التقييم. ويظهر الشكل (٥) أن سير عملية التقييم في التخصصات الإنسانية كان ضمن حدود الرقابة إذ لم تظهر أي حالة خارج حدود الرقابة (الحد العلوي والحد السفلي)، إذ بلغ الحد العلوي ١٣,٥ والحد المركزي ٦,٣ والحد السفلي ٠,٠.

٢- خرائط الرقابة للمواصفات حسب الرتبة العلمية

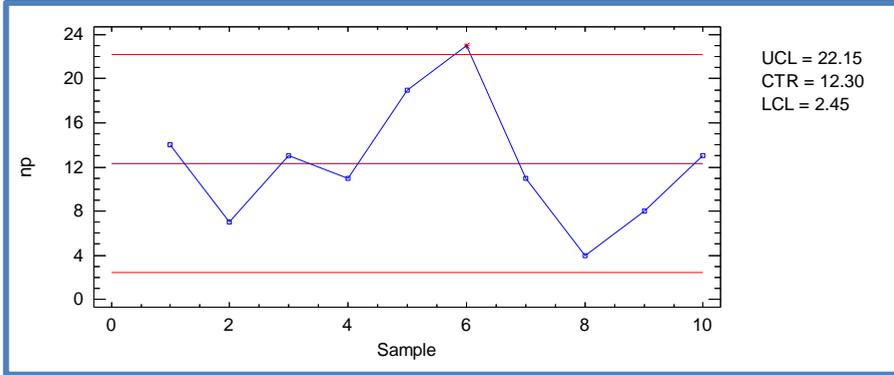
تمثل الأشكال من (٦) إلى (٨) خرائط الرقابة على المواصفات حسب الرتبة العلمية



الشكل رقم (٦). خريطة رتبة الأستاذ والأستاذ المشارك.



الشكل رقم (٧). خريطة رتبة الأستاذ المساعد.

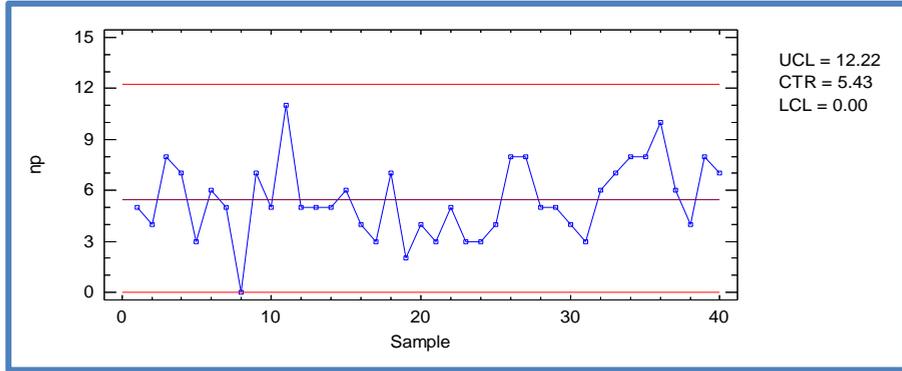


الشكل رقم (٨). خريطة المحاضر.

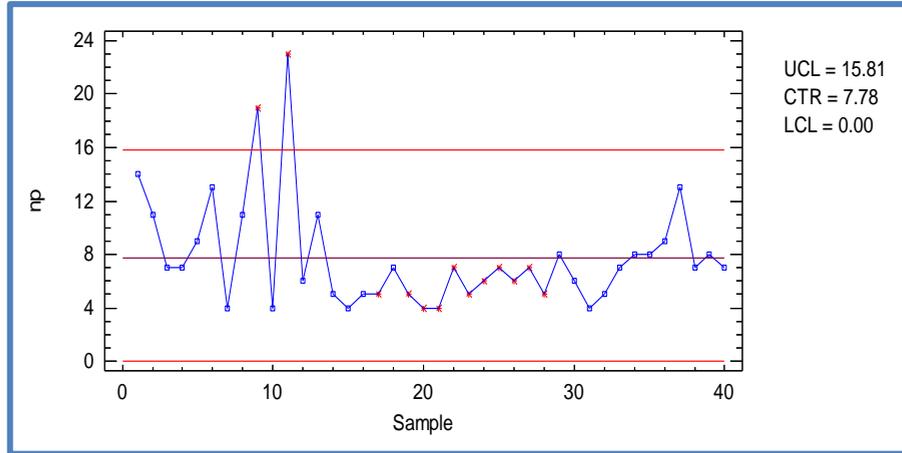
من الشكل (٦) نجد أن عملية تقييم الرتب العلمية (أستاذ وأستاذ مشارك) كانت تحت السيطرة ولا توجد درجات خارج حدود الرقابة للمواصفات ويمكن التبرير بأن أعضاء هيئة التدريس من هم بلقب أستاذ وأستاذ مشارك لديهم الخبرة العلمية والأكاديمية والإدارية اللازمة في مجال اختصاصاتهم والتي انعكست بشكل أو بآخر في تجويد أدائهم العلمي وبالتالي حصولهم على درجات تقييم متميزة، وتظهر خريطة لقب الأستاذ المساعد في الشكل (٧) وجود عضوين من أعضاء هيئة التدريس خارج حدود رقابة المواصفات لعملية تقييم الأداء وهما من حملة لقب أستاذ مساعد، ويمكن تبرير ذلك أن يوجد نسبة قليلة من لقب الأستاذ المساعد لا يملكون الخبرة العلمية والأكاديمية الكافية نظراً لأن البعض منهم قد وظف حديثاً، لذلك نجد انخفاض في درجات التقييم لبعض منهم. أما الشكل (٨) فيظهر خريطة رقابة المواصفات لمن هم

من حملة لقب المحاضر، وتظهر الخريطة أن حدود الضبط العلوي ٢٢,١ والخط المركزي ١٢,٢ والخط السفلي ٢,٤ ، كما تظهر الخريطة وجود عضو هيئة تدريس خارج الحد العلوي وهو يحمل الرقم (٦) لذا يجب الوقوف عند استمارة التقييم وإعادة فحصها والتأكد من سلامة التقييم وتحديد أسباب الحصول على هذه الدرجة.

٣- خرائط الرقابة على المواصفات حسب النوع



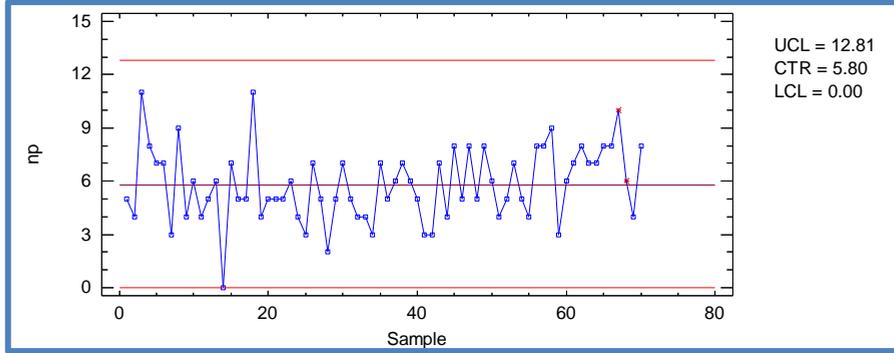
الشكل رقم (٩). خريطة أعضاء هيئة التدريس الذكور.



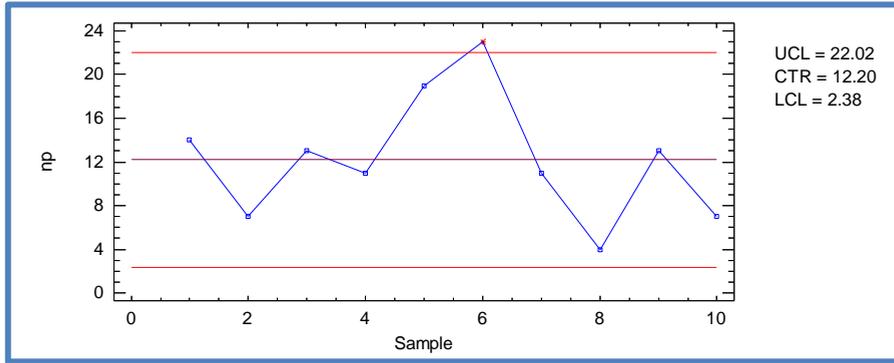
الشكل رقم (١٠). خريطة أعضاء هيئة التدريس الإناث.

من الشكل (٩) نجد أن حدود الرقابة كانت ضمن حدود رقابة المواصفات وهي تمثل خريطة أعضاء هيئة التدريس من الذكور، إذ أن جميع الحالات كانت ضمن الحد العلوي والسفلي، وعلى الرغم من وجود أحد أعضاء هيئة التدريس عند الحد السفلي، وهذا مرغوب لكنه يعد حالة مثالية قد يبرر بالمحابة والعلاقات الشخصية. بينما يظهر الشكل (١٠) خريطة رقابة المواصفات لأعضاء هيئة التدريس من الإناث، ونلاحظ وجود عضوين من هيئة التدريس هما الرقم (٩) و(١١) خارج حدود الضبط، أي أكبر من الحد العلوي وهو يساوي ١٥,٨١، وتم التنويه عليها في الشكل (٤).

٤- خرائط الرقابة للمواصفات حسب المؤهل العلمي



الشكل رقم (١١). خريطة حملة شهادة الدكتوراه.



الشكل رقم (١٢). خريطة حملة شهادة الماجستير والبكالوريوس.

من الشكل (١١) نجد أن الحد الأعلى للضبط ١٢,٨ والحد المركزي ٥,٨ والحد السفلي ٠,٠ ، وتظهر الخريطة أن عملية التقييم لمؤهل الدكتوراه تسير ضمن حدود الرقابة لهذه الخريطة، باستثناء وجود أحد أعضاء هيئة التدريس عند الحد السفلي. أما الشكل (١٢) فيظهر خريطة المواصفات لمؤهل الماجستير والبكالوريوس، إذ نجد أن الحد العلوي ٢٢,٠ والحد المركزي ١٢,٢ والحد السفلي ٢,٣، كما نجد أن هناك خروجاً لأحد أعضاء هيئة التدريس من حدود الرقابة، وهو عضو

هيئة التدريس ذو الرقم (٦) قد تجاوز الحد العلوي للرقابة وهذا مؤشر على ضرورة إعادة فحص عملية التقييم ومعرفة أسباب ضعف الدرجة التي حصل عليها عضو هيئة التدريس؟

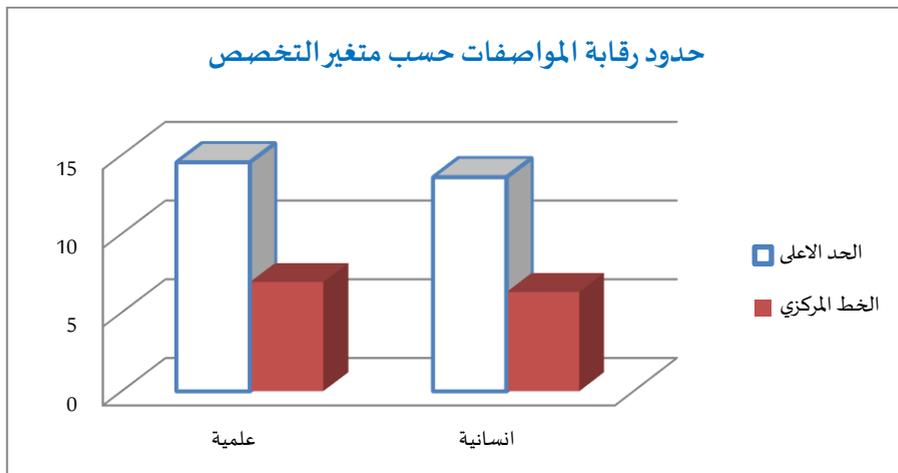
٥- ملخص الرقابة على المواصفات حسب متغيرات عينة الدراسة

الجدول رقم (٤). ملخص خرائط الرقابة الإحصائية للمواصفات.

الخط الأدنى	الخط المركزي	الحد الأعلى	فئات المتغير	المتغير
٠,٠	٦,٩٣	١٤,٥٤	علمية	التخصص
٠,٠	٦,٣٠	١٣,٥٩	إنسانية	
٠,٠	٥,٤٣	١٢,٢٢	ذكور	النوع
٠,٠	٧,٧٨	١٥,٨١	إناث	
٠,٠	٥,٧٨	١٢,٧٨	أستاذ+أستاذ مشارك	الرتبة العلمية
٠,٠	٦,٧٠	١٤,٢١	أستاذ مساعد	
٢,٤٥	١٢,٣	٢٢,١٥	محاضر	
٠,٠	٥,٨	١٢,٨١	دكتوراه	المؤهل العلمي
٢,٢٣	١٢,٢٠	٢٢,٠٢	ماجستير + البكالوريوس	

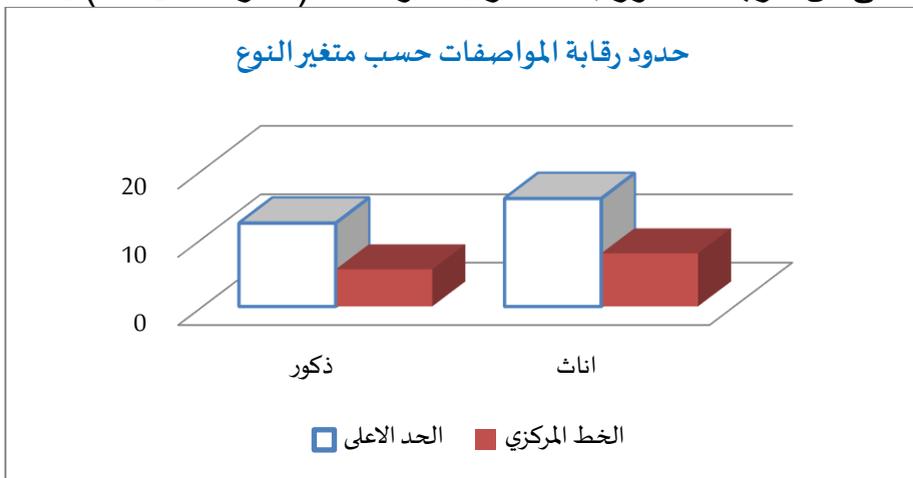
ويمكن استنتاج التالي:

توجد أفضلية لخريطة التخصص الإنساني على حساب التخصص العلمي، إذ كانت حدود الرقابة للمواصفات في التخصصات الإنسانية خالية من القيم المتطرفة بخلاف خريطة المواصفات للتخصصات العلمية، كما أن حد الضبط العلوي لخريطة التخصص العلمي كانت أعلى من خريطة التخصص الإنساني (انظر الشكل ١٣).



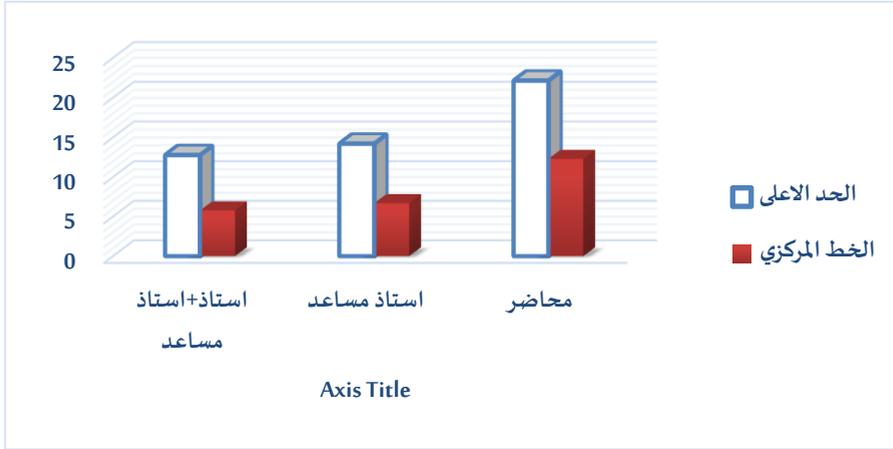
الشكل رقم (١٣). حدود رقابة المواصفات حسب متغير التخصص.

توجد أفضلية لخريطة الذكور على حساب خريطة الإناث، إذ كانت حدود الرقابة للمواصفات للذكور خالية من القيم المتطرفة بخلاف خريطة المواصفات للإناث، كما أن حد الضبط العلوي لخريطة الإناث كانت أعلى من خريطة الذكور بثلاث درجات ونصف (انظر الشكل ١٤).



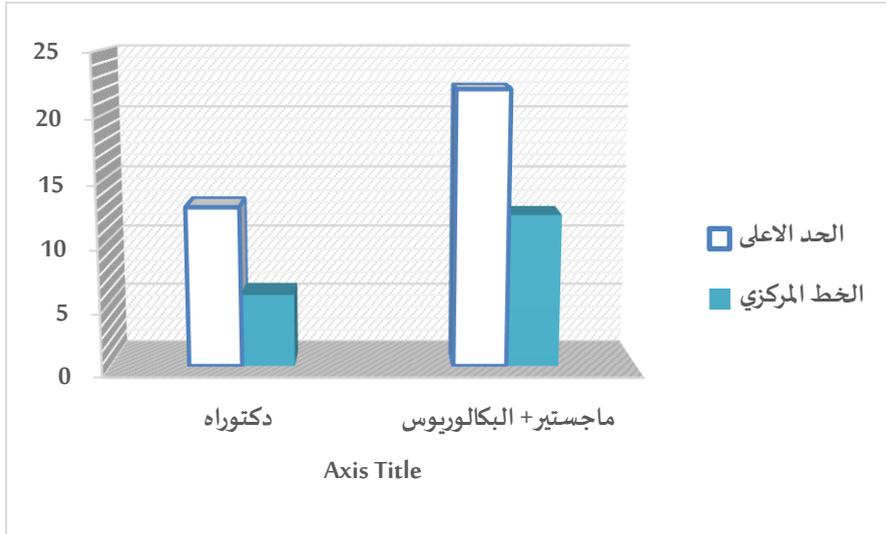
الشكل رقم (١٤). حدود رقابة المواصفات حسب متغير النوع.

يوجد تباين واضح لخرائط حدود الرقابة حسب متغير الرتبة العلمية، إذ نجد أنه كلما انخفضت درجة الرتبة العلمية ارتفع حدود الرقابة العليا للمواصفات، ونجد هناك تقارباً بين حدود الرقابة العلوية فئة الأستاذ والأستاذ المشارك مع فئة الأستاذ مساعد، وابتعاد الفئات أعلاه عن فئة المحاضر بشكل واضح، وبلغ الفرق بين درجة الأستاذ المساعد والمحاضر للحد العلوي للرقابة أكثر من ثماني درجات. وهذا مؤشر على أن الرتبة العلمية عامل مؤثر وواضح في درجة التقييم التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس.



الشكل رقم (١٥). حدود رقابة المواصفات حسب الرتبة العلمية.

يوجد تباين واضح لخرائط حدود الرقابة حسب متغير المؤهل العلمي، إذ نجد أنه كلما انخفضت درجة المؤهل العلمي ارتفعت حدود الرقابة العليا للمواصفات، وبلغ الفرق بين مؤهل الدكتوراه ومؤهل الماجستير والبيكالوريوس الحد العلوي للرقابة ما يقارب عشر درجات. وهذا مؤشر على أن المؤهل هو متغير مؤثر وواضح في درجة التقييم التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس (الشكل ١٦).



الشكل رقم (١٦). حدود رقابة المواصفات حسب المؤهل العلمي.

ثانيا : اختبار فرضيات الدراسة

١-الفرضية الأولى " يوجد تأثير معنوي لمتغير التخصص في درجات التقييم لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم. لاختبار هذه الفرضية تم تطبيق اختبار t للمقارنة بين مجموعتين مستقلتين، والجدول (٥) يظهر نتائج اختبار t لمتغير النوع.

الجدول رقم (٥). نتائج اختبار t لمتغير التخصص.

مستوى الدلالة	أختبار "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط	التخصص
٠,٥١	٠,٦٦-	٤,٤١	٩٣,٢٣	علمي
		٢,١٣	٩٣,٧٥	انساني

علما بأن قيمة "ت" الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ودرجة حرية ٧٨ تساوي ١,٩٩

وحسب معطيات الجدول (٥) نجد تقارباً كبيراً في درجات تقييم أعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم حسب متغير التخصص، إذ كان متوسط التخصصات العلمية قريباً بشكل كبير من متوسط التخصصات الإنسانية، كما أن اختبار "ت" لم يظهر وجود فروق معنوية بين المتوسطين عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، كما نجد أن قيمة "ت" المحسوبة المطلقة والتي تساوي (-0.66) أقل من قيمة "ت" الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ودرجة حرية (٧٨) تساوي (١,٩٩).

٢-الفرضية الثانية " يوجد تأثير معنوي لمتغير النوع في درجات التقييم لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم.

لاختبار هذه الفرضية تم تطبيق اختبار t للمقارنة بين مجموعتين مستقلتين، والجدول (٦) يظهر نتائج اختبار t لمتغير النوع.

الجدول رقم (٦). نتائج اختبار t لمتغير النوع.

النوع	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبارات	مستوى الدلالة
ذكور	٩٤,٦٤	٢,٢٦	٣,١٤	٠,٠٠٢
إناث	٩٢,٣٤	٤,٠٤		

علماً بأن قيمة "ت" الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ودرجة حرية ٧٨ تساوي ١,٩٩

وحسب معطيات الجدول (٦) يوجد فرق معنوي بين درجات تقييم أعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم حسب متغير النوع لصالح الذكور، إذ كان متوسط درجات الذكور أعلى من الإناث وهذا الفرق معنوي إحصائياً عند مستوى أقل من (٠,٠١)، كما نجد أن قيمة t المحسوبة والتي تساوي (٣,١٤) أكبر من قيمة t الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ودرجة حرية (٧٨) تساوي (١,٩٩).

٣-اختبار الفرضية الثالثة "يوجد تأثير معنوي لمتغير الرتبة العلمية على درجات التقييم لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم.

للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين واختبار أقل فرق معنوي LSD . والجدول (٧) و(٨) يظهران الإجابة على هذه الفرضية .

الجدول رقم (٧). تحليل التباين لمتغير الرتبة العلمية.

مستوى الدلالة	F	متوسط الانحرافات	درجة الحرية	مجموع الانحرافات	مصدر التباين
٠,٠٠٠	٢٥,١٢	١٣٤,٨٧	٤	٥٣٩,٤٨	بين المجموعات
		٥,٣٧	٧٥	٤٠٢,٦٠	داخل المجموعات
			٧٩	٩٤٢,٠٨	Total

علما بأن قيمة F الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ودرجة حرية ٤ و ٧٥ تساوي ٢,٤٩ تظهر معطيات الجدول (٧) أن هناك تأثيرا واضحا لمتغير الرتبة العلمية على درجة تقييم أعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم، إذ كانت قيمة F المحسوبة والتي تساوي (٢٥,١٢) وهي أعلى بكثير من قيمة F الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ودرجة حرية (٤ و ٧٥) والتي تساوي (٢,٤٩) .

الجدول رقم (٨). اختبار أقل فرق معنوي لمتوسطات متغير الرتبة العلمية.

Sig.	الخطأ القياسي	الفروق بين المتوسطات	الرتبة العلمية	المتوسطات	الرتبة العلمية
٠,٥٣٠	١,٥٥	٠,٩٨-	أستاذ مشارك	٩٣,٨٠	أستاذ
٠,٦٧٠	١,٢٠	٠,٥١-	أستاذ مساعد		
٠,٢٦٩	١,٥٠	١,٦٧	محاضر		
٠,٠٠٠	١,٥٥	*١,٠١٠	معيد		
٠,٥٣٠	١,٥٥	٠,٩٨	أستاذ	٩٤,٧٨	أستاذ مشارك
٠,٦٦٥	١,٠٨	٠,٤٧	أستاذ مساعد		
٠,٠٦٣	١,٤٠	٢,٦٥	محاضر		
٠,٠٠٠	١,٤٧	*١١,٠٨	معيد		
٠,٦٧٠	١,٢٠	٠,٥١	أستاذ	٩٤,٣١	أستاذ مساعد
٠,٦٦٥	١,٠٨	٠,٤٧-	أستاذ مشارك		
٠,٠٣١	٠,٩٩	*٢,١٨	محاضر		
٠,٠٠٠	١,٠٨	*١٠,٦١	معيد		
٠,٢٦٩	١,٥٠	١,٦٧-	أستاذ	٩٢,١٣	محاضر
٠,٠٦٣	١,٤٠	٢,٦٥-	أستاذ مشارك		
٠,٠٣١	٠,٩٩	*٢,١٨-	أستاذ مساعد		
٠,٠٠٠	١,٤٠	*٨,٤٣	معيد		
٠,٠٠٠	١,٥٥	*١٠,١٠-	أستاذ	٨٣,٧٠	معيد
٠,٠٠٠	١,٤٧	*١١,٠٨-	أستاذ مشارك		
٠,٠٠٠	١,٠٨	*١٠,٦١-	أستاذ مساعد		
٠,٠٠٠	١,٤٠	*٨,٤٣-	محاضر		

*وجود فرق معنوي عند مستوى أقل (٠,٠٥) بين متوسطات الرتبة العلمية

يتضح من الجدول (٨) أن متوسط درجات لقب المعيد يتباين وبفروق معنوية عن باقي الرتب العلمية في جامعة القصيم (الأستاذ،

الأستاذ المشارك ، الأستاذ المساعد ، المحاضر). كما نجد هناك فرقا معنويا بين متوسط درجة الأستاذ المساعد ومتوسط درجة المحاضر. لم تظهر هناك فروق معنوية بين متوسط درجة الأستاذ ومتوسط درجة الأستاذ المشارك ودرجة متوسط الأستاذ المساعد بسبب متوسطات تقارب درجات هذه الرتب العلمية.

٤- اختبار الفرضية الرابعة "يوجد تأثير معنوي للمؤهل العلمي على درجات التقييم لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم وحسب الفئات الثلاثة لمستويات المؤهل العلمي.

للإجابة على هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين واختبار أقل فرق معنوي LSD. والجدول (٩) و(١٠) يظهران الإجابة على هذه الفرضية.

الجدول رقم (٩). تحليل التباين لمُتغير المؤهل العلمي.

مصدر التباين	مجموع الانحرافات	درجة الحرية	متوسط الانحرافات	F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٥٣٢,٩٢	٢	٢٦٦,٤٦	٥٠,١٤	٠,٠٠٠
داخل المجموعات	٤٠٩,١٥	٧٧	٥,٣١٤		
الإجمالي	٩٤٢,٠٨	٧٩			

علما بأن قيمة F الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ودرجة حرية ٢ و ٧٧ تساوي ٣,١١

تظهر معطيات الجدول (٩) أن هناك تأثيرا واضحا لمتغير المؤهل العلمي على درجة تقييم أعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم، إذ كانت قيمة F المحسوبة والتي تساوي (٥٠,١٤) وهي أعلى بكثير من قيمة F الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢ و ٧٧) والتي تساوي (٣,١١).

الجدول رقم (٨). اختبار أقل فرق معنوي لمتوسطات متغير المؤهل العلمي.

الشهادة	المتوسطات	الشهادة	الفروق بين المتوسطات	الخطأ القياسي	Sig.
---------	-----------	---------	----------------------	---------------	------

٠,٠٤٦	*١,٠٧	٢,١٧	الماجستير	٩٤,٢٩	الدكتوراه
٠,٠٠٠	*١,٠٧	١,٠٥٩	البكالوريوس		
٠,٠٤٦	*١,٠٧	٢,١٧-	الدكتوراه	٩٢,١٢	الماجستير
٠,٠٠٠	*١,٤٦	٨,٤٢	البكالوريوس		
٠,٠٠٠	*١,٠٧	١٠,٥٩-	الدكتوراه	٨٣,٧٠	البكالوريوس
٠,٠٠٠	*١,٤٦	٨,٤٢-	الماجستير		

*وجود فرق معنوي عند مستوى أقل (٠,٠٥) بين متوسطات المؤهلات العلمية من معطيات الجدول (١٠) نجد تباينا معنويا واضحا بين متوسطات درجات فئات المؤهل العلمي الثلاثة (الدكتوراه والماجستير والبكالوريوس)، الأمر الذي يقود إلى قبول الفرضية الرابعة والتي تنص على أنه " يوجد تأثير معنوي للمؤهل العلمي على درجات التقويم لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم وحسب الفئات الثلاثة لمستويات المؤهل العلمي".

الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات

- ١- سعت الدراسة إلى توظيف خرائط الرقابة الإحصائية للمواصفات في مراقبة سير عملية تقييم أعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم، وإظهار تأثير متغير التخصص والنوع والرتبة العلمية والمؤهل العلمي. كما وظفت الدراسة اختبار t لمتوسطين واختبار تحليل التباين واختبار أقل فرق معنوي لاختبار فرضيات الدراسة.
- ٢- هناك أفضلية لخريطة الذكور على حساب خريطة الإناث، إذ كانت حدود الرقابة للمواصفات للذكور خالية من القيم المتطرفة بخلاف خريطة المواصفات للإناث وقد يفسر ذلك إلى التزامات الإناث العائلية والتي انعكست في الحصول على درجات أقل في استمارات التقويم

مقارنة بالذكور، كما أن حد الضبط العلوي لخريطة الإناث كانت أعلى من خريطة الذكور. كما أظهرت نتائج اختبار "ت" أن هناك تأثيراً معنوياً لمتغير النوع في درجات التقييم لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم مما يعني قبول الفرضية الأولى.

٣- هناك أفضلية لخريطة التخصص الإنساني على حساب التخصص العلمي، إذ كانت حدود الرقابة للمواصفات في التخصصات الإنسانية خالية من القيم المتطرفة بخلاف خريطة المواصفات للتخصصات العلمية، كما أن حد الضبط العلوي لخريطة التخصص العلمي كانت أعلى من خريطة التخصص الإنساني. مع ذلك فإن اختبار "ت" لم يظهر وجود تأثير معنوي لمتغير التخصص في درجات التقييم لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم مما يعني رفض الفرضية الثانية. ويفسر ذلك أن حساب اختبار "ت" يعتمد بشكل أساسي على المتوسطات الحسابية للمجموعتين وكلا المجموعتين حصلت على متوسط حسابي بلغ (٩٣) تقريباً. في حين أن حدود الضبط تعتمد على حدود التباين.

٤- هناك تباين واضح لخرائط حدود الرقابة حسب متغير الرتبة العلمية، إذ نجد كلما انخفضت درجة الرتبة العلمية ارتفع حدود الرقابة العليا للمواصفات، ونجد هناك تقارباً بين حدود الرقابة العلوية فئة الأستاذ والأستاذ المشارك مع فئة الأستاذ المساعد، وابتعاد الفئات أعلاه عن فئة المحاضر، وهذا منطقي يفسر أنه مع حصول الرتبة العلمية الأعلى فإن قدرات وإمكانيات عضو هيئة التدريس ستزداد نتيجة لتراكم الخبرة المعرفية والعلمية وحتى الإدارية، وكل هذا ينعكس في تجويد الأداء التعليمي وبالتالي تحقيق درجات في استمارات التقييم كلما ارتفعت درجة الرتبة العلمية. وأظهر اختبار F بأن هناك تأثيراً لمتغير الرتبة على درجات التقييم لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم، مما يعني قبول الفرضية الثالثة.

٥- هناك تباين واضح لخرائط حدود الرقابة حسب متغير المؤهل العلمي، إذ نجد كلما انخفضت درجة المؤهل العلمي ارتفعت حدود الرقابة العليا للمواصفات، وهذا أيضاً منطقي لأن المؤهل العلمي بالتأكيد كلما

ازداد سوف يرفع من معارف ومهارات عضو هيئة التدريس وبالتالي انعكس ذلك على الأداء العلمي والأكاديمي والإداري. كما أن اختبار F أظهر وجود تأثير معنوي للمؤهل العلمي على درجات التقييم لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم وحسب الفئات الثلاثة لمستويات المؤهل العلمي، مما يعني قبول الفرضية الرابعة.

ثانيا : التوصيات والمقترحات

في ضوء النتائج التي تم التوصل لها والاستنتاجات نقتراح الآتي:

- ضرورة أن تكون هناك استمارة خاصة لتقييم عضو هيئة التدريس من الإناث تأخذ بنظر الاعتبار الالتزامات العائلية للإناث.
- ينبغي أن يكون لكل رتبة علمية استمارة خاصة لتلائم الرتبة العلمية والمؤهل العلمي، لأنه لا يمكن أن يتم تقييم جميع الرتب العلمية من خلال نفس الاستمارة بسبب اختلاف الالتزامات والمؤهلات والخبرات بين الرتبة العلمية.
- ينبغي أن يستفيد المجلس العلمي من استمارة تقييم عضو هيئة التدريس باعتبارها مرجعا أو محددًا للترقية العلمية، لأن استمارة التقييم شاملة لجميع محاور تقييم عضو هيئة التدريس (المحور الأكاديمي، والبحثي، والعلمي، والإداري، السلوك مع الطلبة والإدارة). لذلك ينبغي اعتمادها كأحد متطلبات الحصول على ترقية أعلى لعضو هيئة التدريس.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- [١] إبراهيم، إبراهيم حسن (١٩٩٣) الرقابة الإحصائية على الجودة وفلسفة ديمنج في الإدارة. التعاون الصناعي (قطر)، مج ١٤، ع ٥٤، ٢٦ - ٥٩.
- [٢] إسماعيل، محمد علي (٢٠١٠) تقويم أداء المدرس الجامعي من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإنسانية، ع ٣، ٦٤١-٦٤٧.

- [٣] الجبر، جبر بن محمد (٢٠١٤) تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطلاب. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية - جامعة الزرقاء الخاصة - الأردن، مج ١٤، ع ١٤، ٢٠١٤.
- [٤] حافظ، عبد الناصر وآخرون (٢٠١٢) واقع تقييم أداء التدريسيين في الكليات الأهلية العراقية: دراسة حالة تحليلية لعينة من الكليات الأهلية العراقية، مجلة جامعة تكريت للعلوم الاقتصادية والإدارية، م ٨، ع ٢٥.
- [٥] الحجار، رائد حسين (٢٠٠٤) تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة، مجلة جامعة الأقصى، سلسلة العلوم الإنسانية ٨(٢)، ٣٠٣-٢٤٠.
- [٦] السعد، مسلم علاوي و منهل، محمد حسين (٢٠١١) جودة العملية التعليمية ومتطلبات تحسينها: دراسة حالة في جامعة البصرة، مجلة دراسات إدارية، م ٤، ع ٧، ١٢٣-١٤٣.
- [٧] صالح، عائدة هادي (٢٠٠٩) دراسة العوامل المؤثرة على تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية للعام الدراسي ٢٠٠٦-٢٠٠٧ في كلية الإدارة والاقتصاد - الجامعة المستنصرية ، مجلة الإدارة والاقتصاد، ع ٧٦، ١٩٨-٢١٧.
- [٨] الصرن، حسن رعد (٢٠٠٩) إدارة الجودة الشاملة: الوظائف والمبادئ والممارسات في العالم التنافسي، دار الرضا للنشر، دمشق.
- [٩] عبابنة، صالح أحمد (٢٠١١) تقييم جودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة مصراتة ليبيا، المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي، مج ٤، ع ٨٤، ١-٢٤.
- [١٠] عزيز، إلهام حسن وجاسم وفاء محمود (٢٠١٤) فاعلية تقييم الاداء التدريسي لتدريسي هيئة التعليم التقني كركوك ، الحويجة تنمية الرافدين -العراق، مج ٣٦، ع ١١٥، ٢٣٧-٢٥٠.

[١١] العلي، إبراهيم (٢٠١٢) تقييم جودة التدريس في بعض الجامعات العربية: دراسة مقارنة. مجلة النهضة - مصر ، مج ١٣، ع ١، ص ص ١١٣ - ١٦٦.

[١٢] العمرو، عبدالعزيز بن رشيد (٢٠١٤) جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل من وجهة نظر المتعلمين أنفسهم: دراسة تقييمية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس - السعودية، ع ٥٠، ص ٨٣-٥٥.

[١٣] القرشم، أحمد عفت والثقفي، أحمد سالم والعراقي، السعيد محمود (٢٠١٢) تقويم الاداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الداء. دراسات عربية في التربية وعلم النفس - السعودية، ع ٢٧، ج ٢، ص ٤٧-٩٠.

[١٤] اللواتية، طاهرة بنت عبد الخالق؛ الدرمني، أحمد بن مبارك (٢٠١١) الجودة في التعليم. مجلة التطوير التربوي - سلطنة عمان ، س ١٠، ع ٦٦، ص ص ٣٠ - ٣٥.

[١٥] الميمان، بدرية بنت صالح (٢٠٠٧) لجودة الشاملة في التعليم العام: المفهوم والمبادئ والمتطلبات (قراءة إسلامية)، بحث مقدم الى اللقاء الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية ، ٢٨-٢٩ ربيع الآخر الموافق ١٥-١٦ مايو ٢٠٠٧م، ص ٧٣-١٢٥.

[١٦] النجار، عبدالوهاب بن محمد (٢٠٠٥) أساليب تقييم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي. المجلة السعودية للتعليم العالي - السعودية ، مج ٢، ع ٣، ص ٢٢٤ - ٢٢٥.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- [17] Al-Khasawneh, A. L. (2013). Student Attitudes towards Faculty Performance Assessment at the Jordanian Universities. American Academic & Scholarly Research Journal, 5(2), 151-164
- [18] Hamad, M. M., & Hammadi, S. T. (2011). Quality Assurance Evaluation for Higher Education Institutions Using Statistical Models. International Journal of Database Management Systems, 3(3).
- [19] Hardré, P. L., & Kollmann, S. L. (2012). Motivational implications of faculty performance standards. Educational Management Administration & Leadership, 40(6), 724-751.

- [20] James, R. (2003). Academic standards and the assessment of student learning: Some current issues in Australian higher education. *Tertiary Education and Management*, 9(3), 187-198.
- [21] Jiang, L. J., & Wang, W. (2011, July). Reflections on performance assessment of Chinese university faculty. In *Machine Learning and Cybernetics (ICMLC), 2011 International Conference on (Vol. 2, pp. 617-620)*. IEEE.
- [22] Keller, G. (2015). *Statistics for Management and Economics, Abbreviated*. Cengage Learning.
- [23] Knight, P. T. (2002). The Achilles' Heel of Quality: the assessment of student learning. *Quality in higher education*, 8(1), 107-115.
- [24] Montgomery, D. C. (2013). *Introduction to statistical quality control*. John Wiley & Sons.
- [25] Qiu, P. (2013). *Introduction to statistical process control*. CRC Press.
- [26] Ramsden, P. (1991). A performance indicator of teaching quality in higher education: The Course Experience Questionnaire. *Studies in Higher Education*, 16(2), 129-150.
- [27] Ross, T. K. (2013). *Health Care Quality Management: Tools and Applications*. John Wiley & Sons.
- [28] Yunnyang, Y., Quanyin, Z., & Min, Y. (2010, November). Research on the Value-Model Assessment of Performance Review for University Teachers. In *E-Product E-Service and E-Entertainment (ICEEE), 2010 International Conference on (pp. 1-4)*. IEEE.

Statistical Control for the Performance of Faculty Members: An Empirical Study in the Qassim University

Prof. Ali Saleh Al-Shayea

Prof. of Educational Management & Planning
Qassim university

Abstract. The present study aimed at employing statistical quality control of specifications in the process of evaluating faculty members at Qassim University, and showing effects of a number of variables including area of specialization, gender, academic rank, and educational qualification. The results showed a preference of male specifications map compared to that of female, when control limits of specifications of males are free from outliers, unlike map specifications of females. There was also a clear contrast of control limits of related to Academic Rank variable, as it was found that whenever the academic rank was lower, the higher the control limits of specifications. The study found that there is a convergence between the upper control limits for the category of associate professor and professor with a category assistant professor, and this move away from categories of lecturer and lower. The results revealed a clear contrast to the control limits of censorship in terms of educational qualification variable, as it was found that whenever the qualification was lower, the higher the supreme control limits of specifications.

The most important recommendations that the present study was provided is that the Scientific Council of University will benefit from the faculty member evaluation form. This form might be adopted as a reference for faculty member promotion purposes, as their form of evaluation is inclusive and cover many dimensions of evaluating faculty member (etc. academic, research, scientific, administrative, behavior with students and administration diminsions), therefore, it should be adopted as one of the requirements faculty member promotion.

Key words : Statistical Control , performance evaluation , Qassim University