

**مشكلات التعليم الجامعي الأكاديمية
لدى أعضاء الهيئة التدريسية
في جامعة البلقاء التطبيقية**

إعداد

د. علاء زهير الرواشدة

أستاذ علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية المشارك

رئيس قسم العلوم الاجتماعية / جامعة البلقاء التطبيقية

الأردن - عجلون - كلية عجلون الجامعية - ٢٦٨١٦ - ص ب ١

مشكلات التعليم الجامعي الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية.

د. علاء زهير الرواشدة

الملخص :

هدفت الدراسة إلى التعريف بمستوى الشعور بمشكلات التعليم الجامعي الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية إضافة إلى تحديد اثر متغيرات الجنس وسنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية ونوع الكلية على هذه المشكلات. ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (٢٠٠) عضو تمثل (٥٠٪) من مجتمع الدراسة استجاب منهم (١٢١) وهي العينة التي أجري عليها التحليل الإحصائي، وتعادل ما نسبته (٣٠٪) من مجتمع الدراسة. وقد بينت الدراسة: أن أكثر المشكلات حدة كانت في مجال المشكلات المتعلقة بالطلبة وقلها حدة جاءت في مجال المشكلات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس . كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس في جميع المحاور وفي المشكلات ككل باستثناء المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لأثر الرتبة الأكاديمية وجميع المتغيرات المتبقية وتضمنت الدراسة عدداً من التوصيات .

Academic Problems of University Education for the Teaching Staff at Albalqa Applied University

Abstract:

This study aims at defining the level of the teaching staff's realisation of the academic problems of university education at Albalqa Applied University. In addition , the study identifies the effects of sex, experience, academic rank and type of college on activating them. The sample consists of (200) University teachers. This sample represents about (50%) of the study's academic community, (121)of which responded to the questionnaire, thus representing 30% of the study community. The study shows that the trickiest problems were related to students, while the slightest ones were related to the staff . Moreover, the results show no statistical differences related to sex, academic rank, and other factors . The study concluded with some recommendations .

مشكلات التعليم الجامعي الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية

مقدمة :

إن صياغة فكر المجتمع، وإعداد القوى البشرية مهمة التعليم العالي. "وإذا كان التعليم العالي بشكله التقليدي عبارة عن تدريب خاص فإن مهمة التعليم العالي الآن زيادة قوة المجتمع بتجهيزه علميا وتقنيا وتلبية متطلبات الأفراد العلمية والثقافية والتربوية (Can, 1991,p 171).

مما سبق يتبين لنا الدور الكبير الذي يمكن أن تلعبه الموارد البشرية في رقي المجتمع وتقدمه إذا ما توفر لها التعليم والتدريب اللازمين. غير أن الموارد البشرية في الوطن العربي تواجه الكثير من التحديات التي تحول دون مساهمتها في تقدم المجتمع. ومن هذه التحديات قصور نظام التعليم العالي القائم وسوء نوعيته والذي يعتبر المسئول الأول عن تنمية الموارد البشرية وزيادة إنتاجيتها. وعلى الرغم من أن الدراسات تشير إلى أن الوطن العربي قد تفوق في أدائه التعليمي على جميع المناطق النامية باستثناء أمريكا اللاتينية، وهذا ما أشار إليه تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٢ إلا أنه نبه إلى "إن أخطر مشكلات التعليم في البلدان العربية تتمثل في نوعية التعليم" (تقرير التنمية الإنسانية العربية، ٢٠٠٢ ص ٤٧ - ٥٠). ويكمن التحدي الأكبر في مجال التعليم العالي في تردي نوعية التعليم المتاح، بحيث يفقد التعليم هدفه التنموي والإنساني من أجل تحسين توعية الحياة وتنمية قدرات الإنسان الخلاقة" (تقرير التنمية الإنسانية العربية، ٢٠٠٢، ص ٥١ - ٥٢).

وبما أن التعليم على اختلاف تخصصاته أداة التنمية التي يستخدمها المجتمع حيث ينهض بإعداد القوى البشرية اللازمة لإدارة عجلة الإنتاج، ويقوم بتهيئة روادها لتحمل مسؤولياتهم، فإن الاهتمام بالتعليم ومناهجه ومخرجاته شأن مجتمعي. فهو استثمار له عوائده في إستراتيجية التنمية في مداها المحدد، مما يلزم استعراض أهم

المشكلات والتحديات التي يعاني منها التعليم الجامعي، التي تعتبر بطبيعتها الحال تحديات ومعوقات للتنمية البشرية الاجتماعية والاقتصادية وهي على النحو التالي (السنبلي، ١٩٩٢م) :

- **قصور الاهتمام بالبحث العلمي:** إن التطور في الهياكل والسياسات والتنظيمات الإدارية التربوية - على سبيل المثال - ينبع في الأصل من الدراسات والأبحاث العلمية، ومن الملاحظ أن هناك قصوراً في مجال الدراسات الخاصة والأبحاث العلمية بتطوير الهياكل والدراسات التي يحتاجها صانع القرار حتى يتمكن من إحداث التغييرات الإدارية اللازمة لإدارة النظام التعليمي بفعالية.

- **ضعف العلاقة بين التعليم العالي والتنمية:** إن الأصل في التعليم العالي أن يكون في خدمة المجتمع وتنميته، ولقد أصبح معيار العلم والتعليم يقاس بمردوده على الفرد والمجتمع، وأصبح معيار نجاح الجامعات يقاس باهتمامها في شئون مجتمعاتها بحيث تتحسس مواطن المشكلات، وتشخص الداء، وتصف الدواء وتتحسس - أيضاً - حاجات وطموحات مجتمعاتها وترسم الطريق إلى تحقيق تلك الطموحات.

ومن الملاحظ أن التعليم الجامعي في المملكة ارتبط بالمؤهلات والشهادات أكثر من ارتباطه باحتياجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، فبينما نجد أن حاجة التنمية ماسة للتقنيين والفنيين في مجالات الصناعة والطب والهندسة، لازالت جامعاتنا تركز على الدراسات النظرية دون الدراسات العملية والمجالات التطبيقية.

- **النمطية والازدواجية:** تتعدد الجهات المشرفة على التعليم العالي في المملكة، وتكمن خطورة ذلك في الازدواجية في التخصصات وفي المهام، وزيادة في الأعباء المالية، ولم يحقق الحاجات التنموية المتمثلة في خطط التنمية فما زالت هناك مجالات معينة تشكو الحاجة الماسة للقوى البشرية المدربة، بينما يزيد عدد الخريجين عن الحاجة في مجالات أخرى.

- **سياسة القبول (الباب المفتوح):** مع تزايد الطلب الاجتماعي على التعليم العالي في المملكة الأردنية الهاشمية أتاحت الدولة فرصة أمام كل فرد يمكن أن يستفيد منه، الأمر الذي أدى إلى تكديس أعداد هائلة من الطلاب في مؤسسات التعليم العالي فاق ما رسمته خطط التنمية. فقد أدى ذلك إلى مدخلات ضعيفة المستوى في بعض تخصصات التعليم العالي. انعكس ذلك على نوعية المخرجات. كما أثرت أيضاً وسياسة الباب المفتوح في القبول بالجامعات تأثيراً سلبياً على تحقيق التوازن بين التخصصات المهنية والنظرية، حيث استقطبت الجامعات معظم خريجي الثانوية العامة، الأمر الذي أدى إلى تصدعات في البنية التنموية.

ونتيجة تطور العلم عبر العصور أصبحت الجامعات بحاجة ماسة لكوادر تعليمية متمكنة ومتميزة لتقديم أفضل ما لديها لطلابها لإكسابهم المعلومة والخبرة والمهارة. ومن جانب آخر لكي تحقق المعايير الدولية في الاعتمادية والجودة الشاملة في العملية التعليمية

ومن هنا تأتي فكرة تسليط الضوء على مشكلات التعليم الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس، والعمل على تنمية قدراتهم، والبحث في مشكلاتهم والعمل على حلها لأنه من المفروض أن يكون عضو هيئة التدريس القدوة الحسنة لطلابه وأن يكون قادراً على إنشاء جيل واع قادر على الاعتماد على نفسه وحل مشاكله. فإذا كان المدرس نفسه يعاني من المشكلات ويتأثر بها فهل نتوقع منه إخراج هذا الجيل؟ فهناك كثير من المجالات التي تعد من أهم ما يؤثر في عضو هيئة التدريس. ومن هذه المجالات ما يتعلق بعضو هيئة التدريس نفسه مثل عدم توفر وسائل الراحة المناسبة لهم، وهناك ما يتعلق بالطلبة مثل كثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة، وهناك ما يتعلق بإدارة الجامعة نفسها مثل عدم توفر الأجواء التدريسية المريحة للعديد من القاعات الدراسية لاكتظاظها بالطلبة، وهناك ما يتعلق بالبحث العلمي مثل طول الفترة اللازمة لتقييم الأبحاث العلمية المقدمة للنشر، وهناك ما يتعلق بنظام الترقية مثل عدم وجود ما يشير إلى تحفيز أعضاء هيئة التدريس الملتمزين في نظام الترقية المعتمدة .

ولكي تظل برامج الجامعة وتخصصاتها حيوية ومتجددة ومعتمده دوليا ، أصبح لا بد من إخضاعها للدراسة والتقويم والتطوير من خلال التعرف إلى المشكلات الأكاديمية التي تواجهها بشكل مستمر بما يكفل لها القدرة على استيعاب جميع التطورات في ميدان التربية والتعليم ومواكبتها . (الحلو ، غسان (٢٠٠٣) ، ص:٤)

مشكلة الدراسة :

للتعليم الجامعي مشكلات متنوعة ربما يعود في معظمها إلى ظاهرة التوسع فيه ، وضخامة الأعباء الملقاة عليه ، وعدم قدرة الأنظمة على تحقيق التوافق بين فلسفتها وواقع تطبيقها من ناحية ، وبين الإمكانيات المتاحة له ، وحاجات المجتمع وتطلعاته من ناحية أخرى.

ولما كانت الجامعة تضطلع بتنفيذ مهامها الرئيسية من خلال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، فإن عضو هيئة التدريس يتحمل المسؤولية المباشرة في تنفيذ هذه المهام. ومن هنا لابد لإدارة الجامعة أن تولي اهتمامها لتطويره وإعداده الصحيح ، وتلبية احتياجاته ومتطلباتها ، والتغلب على المشكلات التي تواجهه عند قيامه بواجباته.

وتتلخص مشكلة الدراسة في تحديد مشكلات التعليم الجامعي التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية ، وكذلك التعرف على أهمية متغيرات الجنس ، والرتبة الأكاديمية ، وسنوات الخبرة ، ونوع الكلية ، في تفسير التفاوت في هذه المشكلات بين أعضاء الهيئة التدريسية ، وذلك في ظل السير بإجراءات الاعتماد الأكاديمي العام والخاص وجودة التعليم.

أهمية الدراسة:

تتلخص الأهمية النظرية والعملية لهذه الدراسة في النقاط التالية:

١- دراستها لإحدى أهم موضوعات البحث في علم الاجتماع التربوي والخدمة الاجتماعية والمشكلات الاجتماعية وتحديدًا في المجال التعليمي

والعمالي. فتعتبر الخدمة الاجتماعية العنصر الفعال للبحث في المشكلات وحلها. وهي تركز على جميع فئات المجتمع وتعمل على تقديم حلول مناسبة يمكن تطبيقها. وتعتبر هذه الدراسة من الأساسيات التي تركز عليها الخدمة الاجتماعية وعلم الاجتماع التنظيمي لأنها تدرس فئة مهمة من فئات المجتمع، وهي فئة أعضاء هيئة التدريس. فهم العماد الأساسي في الجامعات ويتوقف عليهم إنشاء الجيل القادم الذي يتوقف عليه مستقبل الوطن وازدهاره. فإذا تمكنا من حل مشكلاتهم، سنتوصل إلى بناء هذا الجيل، ومن ثم ازدهار الوطن وبناء مستقبله.

٢- المساهمة في تحديد مستوى المشكلات الأكاديمية في التعليم الجامعي التي تواجه أعضاء هيئات التدريس في الجامعات، وبالتالي إمكانية وضع الخطط المناسبة لمعالجتها في ظل السعي لتطبيق جودة التعليم الشاملة.

٣- الإسهام في الجهود المبذولة لتطوير التعليم الجامعي وتجويده بشكل

عام.

• تجري على فئة مهمة من المجتمع، وهي فئة أساتذة الجامعات التي لها دور مهم في إعداد الطلبة وبناء شخصياتهم.

٥- تقديم توصيات تساعد أصحاب القرار في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ومعالجة مشكلات التعليم الجامعي بشكل عام.

٦- تلقي المزيد من الضوء والاهتمام على موضوع مشكلات التعليم الجامعي وعلاقتها ببعض المتغيرات الاجتماعية، من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في واحدة من أكبر الجامعات الأردنية وأكثرها انتشاراً جغرافياً داخل الأردن.

أهداف الدراسة:

١. التعرف على مستوى مشكلات التعليم الجامعي (الطلبة، وأعضاء هيئة التدريس، وإدارة الجامعة، والبحث العلمي، والترقية) الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية ٩.

٢. التعرف على الفروق بين درجات مشكلات التعليم الجامعي (الطلبة، وأعضاء هيئة التدريس، وإدارة الجامعة، والبحث العلمي، والترقية) من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية ٥.
٣. التعرف على الاختلاف في مستوى مشكلات التعليم الجامعي بأبعاده المختلفة (الطلبة، وأعضاء هيئة التدريس، وإدارة الجامعة، والبحث العلمي، ونظام الترقية) لدى أعضاء الهيئة التدريسية باختلاف المتغيرات الديمغرافية والأكاديمية (الجنس، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، ونوع الكلية) ٥.

أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما مستوى مشكلات التعليم الجامعي (الطلبة، وأعضاء هيئة التدريس، وإدارة الجامعة، والبحث العلمي، والترقية) الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية ٥.
٢. هل توجد فروق بين درجات مشكلات التعليم الجامعي (الطلبة، وأعضاء هيئة التدريس، وإدارة الجامعة، والبحث العلمي، والترقية) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية ٥.
٣. هل يختلف مستوى مشكلات التعليم الجامعي بأبعاده المختلفة (الطلبة، وأعضاء هيئة التدريس، وإدارة الجامعة، والبحث العلمي، والترقية) لدى أعضاء الهيئة التدريسية باختلاف المتغيرات الديمغرافية والأكاديمية (الجنس، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، ونوع الكلية) ٥.

مصطلحات الدراسة

المشكلة: صعوبة أو غموض أو انحراف عن الموقف الطبيعي يحتاج إلى تفسير أو إيجاد الحلول المناسبة للتخفيف من حدتها أو حلها (عبد المنعم، ١٩٩٦). أو موقف يعيق التقدم، وخارج عن المألوف.

الشعور بمشكلات التعليم الجامعي الأكاديمية: وهي مجموعة مشاعر أعضاء هيئة التدريس تجاه مجالات المشكلات الأكاديمية التي تواجههم، وهي المجالات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، والطلبة، وإدارة الجامعة، والبحث العلمي، ونظام الترقية. (قانون جامعة البلقاء التطبيقية، ٢٠٠٩م)

عضو هيئة التدريس: هو الشخص الذي ينتمي للهيئة الأكاديمية في الجامعة ويحمل رتبة أستاذ، أو أستاذ مشارك، أو أستاذ مساعد، أو محاضر، أو مدرس، أو مساعد بحث وتدریس. (قانون جامعة البلقاء التطبيقية، ٢٠٠٩م)

الرتبة الأكاديمية: هي تلك الرتب الأكاديمية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، ومنها جامعة البلقاء التطبيقية، والتي يترقى إليها أعضاء هيئة التدريس، وفق شروط خاصة. وهي تترتب تنازلياً كما يلي: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، مدرس، مساعد بحث وتدریس.

جامعة البلقاء التطبيقية: جامعته حكومية، تأسست عام ١٩٩٧م ومركزها السلط وتضم عدداً من الكليات العلمية والإنسانية في الشمال والوسط والجنوب. ويبلغ عددها ١٢ كلية خارج مركز الجامعة، إضافة إلى إشرافها الإداري على الكليات الجامعية والمتوسطة الخاصة والعسكرية.

الإطار النظري والدراسات السابقة :

إن الدور الأساسي والخطير الذي يلعبه الأستاذ الجامعي في التأثير على الطلبة أولاً، وفي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية ثانياً، يجعل من الضروري البحث في مشكلات التعليم الجامعي التي يعاني منها عضو هيئة التدريس، بهدف فهم هذه المشكلات، ومعرفة كيفية التعامل معها. فمن المشكلات الواضحة اهتمام المدرسين بالجانب المعرفي في التدريس ويهملون الجوانب الأخرى لدى طلبتهم. ولا يزال بعض المدرسين عاجزين عن إدارة محاضراتهم التي يتولون تدريسها. هذا القصور ناتج عن افتقار المدرس للقدر على إثارة الرغبة في نفوس طلبته إلى التعلم، لأن العملية التعليمية لم تعد تعليماً

مباشراً فحسب بل أصبحت تعليماً تفاعلياً بين المدرس والطلبة وتحتاج إلى إعداد متميز ومتخصص لمن سيتولى القيام بها . وفي ظل نظام اقتصاد المعرفة ، والسعي نحو تطبيق معايير الاعتماد والجودة الشاملة في التعليم ، كان لزاماً على الجهات المسؤولة أن تضع الخطط والاستراتيجيات لتطوير وتقييم أهم عناصر العملية التعليمية (الطالب ، وعضو هيئة التدريس): وهنا يقترح محمد الترتوري مجموعة من الآليات الموجهة للطلاب وعضو هيئة التدريس أهمها:

أ - تطوير العملية التعليمية (الطالب).

- توخي العدالة والموضوعية في اختيار طلاب المرحلتين الجامعية والدراسات العليا.
- مراجعة شروط القبول للمرحلتين بصفة دورية.
- وجود خطة لجذب الطلاب المتميزين واختيارهم وتشجيعهم على الالتحاق بالجامعة، أو ببرنامج الدراسات العليا.
- العناية بنشاط الإرشاد المهني لطلاب المرحلة الجامعية ومساعدتهم في اختيار التخصص.

ب - تطوير العملية التعليمية (عضو هيئة التدريس).

يتم الاهتمام بالإعداد التربوي لأعضاء هيئة التدريس عن طريق تنظيم دورات تدريبية في مجال التقويم وتعديل اللوائح المنظمة للعمل ، والاهتمام بالنمو العلمي والمهني للأستاذ الجامعي من خلال تيسير فرص اشتراك عضو هيئة التدريس في المنتديات والمؤتمرات العالمية ، والاستفادة من النظريات والمفاهيم المتعلقة بنظرية الأداء الإنساني وتكنولوجيا الأداء وهندسة التغيير. ويمكن إنجاز أدوات تطوير عضو هيئة التدريس في النقاط التالية:

- وجود نظام لاختيار المعيد المتميز، فالمعدل التراكمي بمفرده ليس مقياساً كافياً.

- إلحاق الحاصل من أعضاء هيئة التدريس على درجة الدكتوراه بدورة تدريبية في طرق التدريس قبل تعيينه، وكذلك إلحاقه بدورات متخصصة في استخدام الحاسوب في التعليم، وتصميم الحقائق التعليمية إلكترونياً. فالحصول على درجة الدكتوراه لا يعني التميز في التدريس.
 - تطوير قدرات عضو هيئة التدريس عن طريق المشاركة في المؤتمرات والندوات والدورات المتخصصة.
 - تشجيع عضو هيئة التدريس على نشر في مجلات علمية دولية متخصصة.
 - وجود نظام فعال لتقييم أداء عضو هيئة التدريس (على أن يكون أحد عناصره التقييم الطلابي).
 - وجود نظام ترقيّة أعضاء هيئة التدريس.
٧. إعادة النظر في جملة الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس والعمل على تصحيح مساراتها وأهدافها بصفة دورية. (الترتوري، ٢٠١٠)
- أما (أندرسون وآخرون) فاقترح المعايير المتبعة لتقييم أعضاء هيئة التدريس و صنفها تحت أربعة عناوين: التعليم الفعال، و البحث العلمي، والأنشطة الثقافية، والخدمات العامة. (Anderson, Scarviab, and Associates, 1970).
- بينما نجد جامعة تكساس تعتمد في نظامها لتقييم أعضاء هيئة التدريس على أساس.
١. التدريس .
 ٢. البحث العلمي .
 ٣. المسؤولية الإدارية.
 ٤. المشاركة في الأنشطة الأكاديمية داخل المؤسسة.
 ٥. المشاركة في الأنشطة خارج المؤسسة. (Richard , Tanker) ١٩٧٠

في حين يقترح ميلر أن يتم تقييم أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي بناء على السلوكيات التالية المتوقعة من أعضاء هيئة التدريس.

١. التدريس الصفي .

٢. الإرشاد الأكاديمي.

٣. الإدارة.

٤. الأداء الفني.

٥. التعاون مع أعضاء هيئة التدريس. ٦. الخدمات في مجال الدراسة.

٧. النشر.

٨. الخدمات العامة.

٩. البحث. (Richard, Miller 1974).

إن أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى أن يصبحوا ممارسين متأملين وأن يشاركوا في التطوير المهني الجاري في تسهيلهم لتعلم الطلاب. ومع أن جميع أعضاء هيئة التدريس يستفيدون من زيادة الوعي التدريسي. عندما لا يتحسن المدرسون المتوسطون والضعاف، فإنهم بذلك يسيئون إلى جيل بعد جيل من طلاب الكليات. وهؤلاء هم الأعضاء الذين يشعر ثلثا رؤساء الأقسام بأنهم فشلوا في مساعدتهم. وهؤلاء أيضا هم المدرسون الذين لا يلتحقون طوعيا ببرامج تطوير هيئة التدريس.

إن المدرسين الضعاف والمتوسطين يبالغون عادة بفعالية تدريسهم. فمن الصعب على أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بالتدريس خلال عدد من السنوات أن يعترفوا بأنهم قد لا يقومون بعملهم بشكل جيد. يجعل فهم ذلك من الأسهل التعامل مع هؤلاء المدرسين، والإصغاء إليهم واحترام موقفهم المقاوم. (طناش، ١٩٨٩).

الدراسات السابقة:

في ضوء مراجعة الأدب النظري المتعلق بمشكلات التعليم الجامعي ، توصل الباحث إلى بعض الدراسات العربية والأجنبية التي اهتمت بصوره أو بأخرى بالمشكلات التي تقف عقبة في طريق قيام أعضاء الهيئة التدريسية بواجباتهم الأكاديمية نحو الجامعة والطلبة والمجتمع، والطرق التي يمكن من خلالها التغلب على هذه المشكلات، لكن على الرغم من أن هذه الدراسات كانت قد تناولت في معظمها مشكلات التعليم الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس بشكل عام ، إلا أن القليل منها تناولت المشكلات في جامعة محددة، وهذا ما تسعى الدراسة الحالية للقيام به. وفيما يلي عرض لأهم الدراسات وأحدثها، مرتبة عربياً وأجنبياً وحسب التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم .:

- دراسة (الشبول والزيود، ٢٠٠٩) بعنوان "الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة". هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة . كما هدفت إلى تحديد وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة للحرية الأكاديمية باختلاف الجنس، والخبرة، والرتبة الأكاديمية، والجامعة . تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم (٤١٢٣) عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة. وتم اختيار عينة عشوائية من المجتمع الأصلي. بلغت (٦٣٢) عضو هيئة تدريسية. ثم تم حساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية واختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي واختبار شافيه للمقارنات البعدية . وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس في مجال اتخاذ القرار على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة. وجاءت الفروق لصالح الذكور. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس في مجالات حرية التعبير والبحث العلمي والتدريس لدرجة

ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة . وجود فروق ذات دلالة تعزى للرتبة الأكاديمية في مجال البحث العلمي والتدريس على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية البحث الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة و لصالح رتبة الأستاذ. وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجامعات في جميع المجالات على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريسية للحرية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة. وجاءت الفروق لصالح الجامعات الخاصة .

- دراسة (الشمراي، ٢٠٠٩) بعنوان "الممارسات التربوية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية في جامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية"، هدفت إلى التعرف على الممارسات التربوية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب. وقد تكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة الملك فيصل في الإحساء، فضلاً عن جميع طلاب الكلية. و حصلت الممارسات التربوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة الملك فيصل على درجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس تعزى لأثر متغيرات الدرجة العلمية، والخبرة والتخصص لعضو هيئة التدريس. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الطلبة تعزى لأثر متغير البرنامج الدراسي. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة المتعلقة بالممارسات التربوية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة الملك فيصل تعزى لأثر طبيعة المستجيب (طالب، عضو هيئة تدريس) وجاءت الفروق لصالح الطالب في الممارسات التربوية.

- دراسة (البلوشي، ٢٠٠٨) بعنوان "مستوى التمكين الإداري لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكليات الشرطة في دولة الإمارات وعلاقته برضاهم الوظيفي".

هدفت إلى التعرف على مستوى التمكين الإداري لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكليات الشرطة في دولة الإمارات العربية، ومستوى الرضا الوظيفي لديهم، كما هدفت إلى التعرف على مستوى العلاقة بين التمكين الإداري والرضا الوظيفي . وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جميع كليات الشرطة بدولة الإمارات العربية المتحدة (أبو ظبي، ودبي، والشارقة) البالغ عددهم (١٣٥) عضواً للعام الدراسي ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨ م. وخلصت إلى أن مستوى التمكين الإداري لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكليات الشرطة في دولة الإمارات العربية المتحدة هي بدرجة كبيرة، حيث حصلت على الدرجة الكلية على حسابي متوسط حسابي بلغ (٣,٦٥). كما أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء التدريس هي بدرجة كبيرة، حيث حصلت على متوسط حسابي (٣,٩٧)، والى جود علاقة ارتباطية إيجابية بين مستوى التمكين الإداري ومستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات الشرطة في دولة الإمارات العربية المتحدة. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس بكليات الشرطة في دولة الإمارات العربية المتحدة حسب متغيرات الجنسية والمؤهل العلمي، والرتبة، والعمر، وسنوات الخبرة. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة، حول مستوى الرضا الوظيفي لديهم، حسب متغيرات الجنسية، والمؤهل العلمي، والرتبة، والعمر، وسنوات الخبرة.

- دراسة (الحرا حشة، ٢٠٠٧) بعنوان "دور جامعة اليرموك في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها". هدفت بشكل عام إلى التعرف على وجهات نظر هيئة التدريس في دور جامعة اليرموك في خدمة المجتمع. تكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئات التدريسية في جامعة اليرموك العاملين في الفصل الدراسي ٢٠٠٧/٢٠٠٨ م. ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتطوير استبيان تكون من ٢٥ فقرة تم التأكد من صدقها وثباتها، وتوصلت الدراسة إلى أن دور جامعة اليرموك في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها جاءت بدرجة كبيرة، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية

عند مستوى الدلالة (0,05) تعزى لمتغير الخبرة، بين ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات) و(5- 10 سنوات) من جهة و ذوي الخبرة (10 سنوات فأكثر) لصالح ذوي الخبرة 10 سنوات فأكثر، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) تعزى لأثر الرتبة الأكاديمية.

- دراسة (المخلافي، 2007) بعنوان "مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في جامعة تعز لمهارات الإنترنت ومواقفهم نحوها". تهدف إلى التعرف على مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في جامعة تعز في الجمهورية اليمنية لمهارات الإنترنت ومواقفهم نحوها من وجهة نظرهم، في ضوء متغيرات الكلية والخبرة والرتبة الأكاديمية. تكونت عينة الدراسة من (116) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية. واستخدمت رزمة التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية، وبينت نتائج الدراسة إن درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس لمهارات الإنترنت كانت "متوسطة"، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0,05$) في درجة امتلاك مهارات الإنترنت تعزى إلى متغيرات الكلية، والخبرة، والرتبة الأكاديمية، ولصالح الكليات العلمية وأصحاب الخبرة العالية. أما الفروق حسب متغير الرتبة الأكاديمية فكانت بين رتبتي أستاذ مساعد وأستاذ مشارك ولصالح رتبة أستاذ مساعد، كما أوضحت النتائج أن مواقف واتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو الإنترنت إيجابية. ولم تظهر نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0,05$) في الاتجاهات نحو الإنترنت، تعزى لمتغيري الكلية والرتبة الأكاديمية، في حين أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0,05$) تعزى لمتغير الخبرة، ولصالح أصحاب الخبرة العالية.

- دراسة (الحويلة، 2006) بعنوان "الالتزام التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية وعلاقته بدرجة شيوع الأنماط القيادية لدى القادة الأكاديميين في مؤسسات التعليم العالي في دولة الكويت". هدفت إلى التعرف على الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس ودرجة شيوع الأنماط القيادية لدى القادة الأكاديميين في مؤسسات التعليم العالي في دولة الكويت بالإضافة إلى التعرف على طبيعة العلاقة

بين الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، والأنماط القيادية الأكثر شيوعاً لدى قادتهم الأكاديميين. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق استبانة الأنماط القيادية التي طورها كل من بليك وماكنزي بالاعتماد على نظرية الشبكة الإدارية. كما طور الباحث استبانة أخرى لقياس الالتزام التنظيمي مكونة من (٢٢) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات وهي: الوجداني، المعياري، الاستمراري. وتكونت عينة الدراسة من (٤١٥) عضو هيئة تدريس وقائد أكاديمي. أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تعزى للموقع الوظيفي، وذلك على نمط قيادة الفريق ونمط القيادة الأبوي، ونمط قيادة منتصف الطريق، ونمط قيادة نادي البلدة، وجاءت الفروق لصالح القادة الأكاديميين، بينما كانت الفروق على نمط قيام المهام ونمط القيادة الانتهازي لصالح أعضاء هيئة التدريس. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية على جميع مجالات الالتزام التنظيمي لصالح رتبة أستاذ مساعد ومدرس، كما وجدت فروق على جميع مجالات الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس، كما وجدت فروق تعزى لأثر متغير الكلية على مجال الالتزام الاستمراري وذلك لصالح الكليات العلمية، وكذلك وجدت فروق تعزى لأثر متغير الجنسية على مجال الالتزام المعياري لصالح الجنسية الكويتية. ووجود علاقة ارتباطية إيجابية ودالة إحصائياً بين نمط قيادة الفريق ومجالات الالتزام التنظيمي، وبين النمط الأبوي ومجالات الالتزام الوجداني، والمعاري، وبين نمط قيادة النادي الاجتماعي ومجال الالتزام المعياري.

- دراسة (الرباعي، ٢٠٠٦) بعنوان "التوجهات الفلسفية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم". هدفت إلى التعرف إلى التوجهات الفلسفية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية في الأردن. وقد تألفت عينة الدراسة من (٣٣٥) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في كل من (جامعة اليرموك، العلوم والتكنولوجيا، وآل البيت)

للكرليات العلمفة والإنسانية ممن يحملون الرتبة الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) للعام الدراسي ٢٠٠٥/٢٠٠٦. وتم اختيار أفراد عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة على مستوى كل جامعة من الجامعات. إذ تكونت أداة الدراسة في شكلها النهائي من (٦٠) فقرة بواقع (١٢) فقرة لكل فلسفة من التوجهات الفلسفية الخمس (الإسلامية، البراجماتية، المثالية، الواقعية، الوجودية). وخلصت إلى أن: الفلسفة التربوية الإسلامية جاءت في المرتبة الأولى والفلسفة التربوية البراجماتية في المرتبة الثانية والفلسفة التربوية الوجودية في المرتبة الثالثة والفلسفة التربوية الواقعية في المرتبة الرابعة وأخيرا الفلسفة التربوية المثالية في المرتبة الخامسة من حيث التوجهات الفلسفية لدى أعضاء هيئة التدريس للجامعات الحكومية في الأردن. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين النسب المئوية الملاحظة والمتوقعة للتوجهات الفلسفية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية في الأردن وفق متغيرات الدراسة (الجامعة التي يعمل بها، الكلية التي يعمل بها، الجامعة التي تخرج منها، الرتبة الأكاديمية).

- دراسة (النوح، ٢٠٠٥) بعنوان "مشكلات التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية" هدفت إلى تحديد مشكلات التدريس في كليات المعلمين بالمملكة السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حول عدد من المشكلات و التي تتعلق بعضو هيئة التدريس، والطالب، والمنهاج الدراسي وإدارة الكلية، ومناخ العمل. كما هدفت إلى الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة بفعل متغيراتها. ولتحقيق هذه الأهداف، صمم الباحث استبانة مؤلفة من (٤٤) عبارة، وذات تدرج خماسي. وتم توزيعها على عينة طبقية تتكون من (٢٠١) عضو هيئة تدريس. إذ جاءت استجابات عينة الدراسة بالموافقة على اعتبار المشكلات التالية تواجه التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية، وهي:

(١) مشكلات التدريس التي تتعلق بعضو هيئة التدريس، وتتمثل في: تشتيت الساعات التدريسية لبعض أعضاء هيئة التدريس (في الصباح، بعد الظهر، في المساء)، وكثرة الشعب الدراسية المنوطة بعضو هيئة التدريس.

(٢) مشكلات التدريس التي تتعلق بالطلاب، وتتمثل في: تدني المستوى العلمي للطلاب، وارتفاع أعداد الطلاب في الشعب الدراسية، والغياب المستمر لكثير من الطلاب لظروف خاصة (صحية، اجتماعية، وظيفية، نفسية)، وارتفاع النصاب من الساعات لبعض الطلاب، والحذف والإضافة من جانب الطلاب لبعض المقررات الدراسية، وضعف العلاقة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

(٣) مشكلات التدريس التي تتعلق بالمنهاج، وتتمثل في: ضعف التجهيزات التدريسية المتوفرة بالقاعات الدراسية، وقدم مفردات المقررات الدراسية، وقلة توافر تقنيات التعليم الحديثة لأعضاء هيئة التدريس، وقلة توفر المراجع المناسبة لمقررات الدراسية بمكتبة الكلية، وقلة توافر القاعات الدراسية الملائمة للتدريس، ووجود مقررات دراسية لا تخدم تخصص الطالب، والاعتماد على طريقة المحاضرة في التدريس.

(٤) مشكلات التدريس التي تتعلق بإدارة الكلية، وتتمثل في: غياب الحافز لعضو هيئة التدريس المتميز في تدريسه، وعدم إتاحة فرص التطور العلمي أمام أعضاء هيئة التدريس، والاستمرار في قبول الطلاب على الرغم من بداية الدراسة، وكثرة الأعمال الإدارية التي يكلف بها عضو هيئة التدريس (القبول، والإرشاد الأكاديمي، وكتابية أخرى... الخ)، وعدم تعريف عضو هيئة التدريس بالتغيرات التي ستؤثر في تدريسه، مثل: تقديم الاختبارات، تعديل جدول المحاضرات الأسبوعي... إلخ.

(٥) مشكلات التدريس التي تتعلق بمناخ العمل، وتتمثل في: عدم توفر مكاتب لائقة بالمكانة العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وغياب روح المنافسة العلمية الجادة بين أعضاء هيئة التدريس في القسم العلمي، وانعدام الموضوعية في تعامل إدارة الكلية مع كثير من أعضاء هيئة التدريس، مثل: قبول الطلاب، والنمو

الوظيفي، وتدني مستوى الخدمات المتوافرة لأعضاء هيئة التدريس (مواقف، دورات مياه، خدمات تصوير، مطاعم) وإدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس من قبل موظفين غير أكفاء واللامبالاة من جانب إدارة الكلية بمشكلات عضو هيئة التدريس الاجتماعية والمالية.

(٦) أظهر التحليل الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة في متغيرات، مثل: العمر، والرتبة العلمية، والكلية، والقسم العلمي، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في متغيري الجنسية، والخبرة في التدريس الجامعي.

- أما دراسة (الرشيد، ٢٠٠٤) بعنوان "الكفايات المهنية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الكويت" فإنها تهدف إلى تحديد الكفايات المهنية لدى رؤساء الأقسام في جامعة الكويت، وبيان أثر كل من الرتبة الأكاديمية، والخبرة الإدارية، ونوع الكلية في تحديد هذه الكفايات. وتكون مجتمع الدراسة من (١٠٥) أفرد من رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الكويت، وتم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل. وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة استبانة قام بتطويرها وتأكد من صدقها وثباتها، حيث تكونت من (٦٦) كفاية مهنية غطت ستة مجالات هي: مجال كفايات التخطيط، والكفايات التربوية، وإدارة الأفراد، والمتابعة، والتقويم، والنمو المهني. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن تقديرات أفراد عينة الدراسة حول تحديد الكفايات المهنية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الكويت كانت بدرجة كبيرة للمجالات التالية: كفايات التخطيط، وإدارة الأفراد، والمتابعة، والتقويم، والنمو المهني. أما بالنسبة للكفايات المهنية في مجالي الكفايات التربوية، والكفايات الاجتماعية فقد جاءت بدرجة متوسطة. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على جميع الكفايات تعزى لمتغيري الرتبة الأكاديمية ولصالح أستاذ، وأستاذ مشارك، والخبرة ولصالح ذوي الخبرة ابتداءً من عشر سنوات فأكثر. لا توجد

فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة على الكفايات المهنية تعزى لمتغير الكلية.

- دراسة (الرويلي، ٢٠٠٤) بعنوان "الدور القيادي لعميدات كليات التربية للمعلمات في المملكة العربية السعودية". هدفت إلى التعرف على الدور القيادي لعميدات كليات التربية للمعلمات في تحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر الهيئة التدريسية والموظفات في المملكة العربية السعودية، ولتحقيق ذلك أجريت دراسة على عينة مكونة من (٢١٠) أعضاء هيئة تدريس و (١٦٢) موظفة بنسبة تمثل (٤٩٪) من مجتمع الدراسة البالغ (٦٧٩) عضو هيئة تدريس و (٦٤٦) موظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدور القيادي الذي تلعبه عميدة كلية التربية في تحقيق الرضا الوظيفي يعزى لمتغير (المسمى الوظيفي) ما عدا مجال الدعم المادي والمعنوي ولصالح الهيئة التدريسية. وأن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية للدور القيادي الذي تلعبه عميدة كلية التربية في تحقيق الرضا الوظيفي باختلاف (نوع الكلية) ولصالح الكليات العلمية بالنسبة للهيئة التدريسية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للدور الذي تلعبه عميدة كلية التربية في تحقيق الرضا الوظيفي باختلاف (المؤهل العلمي، الخبرة) بالنسبة للهيئة التدريسية. ويعزى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدور القيادي الذي تلعبه عميدة كلية التربية للمعلمات في تحقيق الرضا الوظيفي إلى متغيرات (نوع الكلية، المؤهل العلمي، الخبرة) بالنسبة للموظفات.

- دراسة (الحلو، ٢٠٠٣) "المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية"، هدفت إلى تحديد مستوى الشعور بالمشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، إضافة إلى تحديد أثر متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية على هذه المشكلات. ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (١٤٤) عضواً، وهي عينة تعادل ما نسبته (٤٥٪) من مجتمع الدراسة. وقد بينت نتائج الدراسة أن أكثر المشكلات حدة كانت في مجالي المشكلات المتعلقة

بالطلبة، والمشكلات المتعلقة في البحث العلمي على التوالي. في حين كانت أقلها حدة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية. كذلك أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية ولصالح الذكور، وبين أصحاب الرتب الأكاديمية المختلفة وفي كل المجالات فيما عدا مجال المشكلات المتعلقة في البحث العلمي، ولصالح أصحاب الرتبة الأكاديمية الأعلى، وسنوات الخبرة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية، ولصالح أصحاب الخبرة لأكثر من عشر سنوات، ونوع الكلية في مجالات المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، وإدارة الجامعة، وبالبحث العلمي ولصالح الكليات الإنسانية. وقد تضمنت الدراسة عددا من الاستنتاجات والتوصيات .

- دراسة (النعيم، ٢٠٠٢) بعنوان "مدى إحساس أعضاء هيئة التدريس بالصعوبات التي تعوقهم عن إجراء بحوث الترقية والعوامل المؤثرة فيه. سعت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير عدد من الصعوبات التي تعوق أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية عند إجرائهم لبحوث الترقية، من خلال قياس مدى إحساسهم بتلك الصعوبات، حيث أوضحت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من ثماني صعوبات من أصل ٢٤ صعوبة مقترحة في الدراسة بدرجة فوق الوسط، وهذه الصعوبات هي: (مرتبه من الأكثر صعوبة إلى للأقل صعوبة) الصعوبة المتعلقة بتوفر المراجع الأجنبية في الكتب والدوريات في مكتبة الجامعة، والصعوبات المتعلقة بقواعد المعلومات، والصعوبات الخاصة ببيئة العمل، وتأخر التحكيم و النشر، ضعف السياسة التحفيزية للجامعة، ثم المشكلة الخاصة بعدم توفير خدمة الانترنت .

- أما دراسة (الشعيلي، ٢٠٠١) بعنوان "المشكلات التي تواجه كليات التربية والحلول المقترحة من وجهة نظر العمداء وأعضاء الهيئة التدريسية بسلطنة عمان" هدفت إلى استقصاء المشكلات التي تواجه كليات التربية والحلول المقترحة من وجهة نظر العمداء وأعضاء الهيئة التدريسية بسلطنة عمان، ومعرفة

أثر كل من متغيرات الوظيفة، والمؤهل الدراسي، والجنس، والخبرة العملية في درجة الشعور بهذه المشكلات. ولتحقيق أهداف الدراسة طور الباحث استبانة تكونت من (٧٤) فقرة وزعت على خمسة مجالات، هي مجال المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، ومجال المشكلات المتعلقة بالطالب ومجال المشكلات المتعلقة بالمناهج ومجال المشكلات المتعلقة بالقبول والتسجيل ومجال المشكلات المتعلقة بالشؤون الإدارية والمالية. وطبقت أداة الدراسة على عينة من العمداء وأعضاء هيئة التدريس بالكلية والبالغ عددهم (١٥) عميدا ومساعدًا ومديرا للشؤون الإدارية والمالية و(٣٥١) عضو هيئة تدريس. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود عدد من المشكلات التي تواجه الكليات ذات مستويات مختلفة (عال، متوسط، ومنخفض)، واتضحت المشكلات ذات المستوى العالي في المجال الأول (مجال المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس). لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة وجود المشكلات تعزى لمتغير الوظيفة (عميد، أو عضو هيئة تدريس). وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة وجود المشكلات، تعزى لمتغيرات المؤهل الدراسي في مجالين من مجالات الدراسة الخمسة وهما المجال الثاني (مجال المشكلات المتعلقة بالطالب)، والمجال الرابع (مجال المشكلات المتعلقة بالقبول والتسجيل)، وكانت الفروق لصالح حملة مؤهل الماجستير. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة وجود المشكلات، تعزى لمتغير الجنس في جميع مجالات الدراسة الخمسة. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة وجود المشكلات، تعزى لمتغير الخبرة العملية في مجال واحد فقط من مجالات الدراسة وهو المجال الأول (مجال المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس) وكانت الفروق لصالح الخبرة العلمية اقل من ٥ سنوات.

- دراسة ناديري (Naderi, 1997) بهدف تحليل "أهم القضايا والمشكلات التي تواجه مؤسسات التعليم الإيراني" و توصلت إلى أن المشكلات التي يعاني منها التعليم العالي في إيران سببها الرئيس التطور المتنامي والسريع في التعليم وكذلك الزيادة في عدد الكليات والجامعات بسبب زيادة أعداد الطلبة المقبلين على التعليم بالإضافة إلى قلة التنسيق والتعاون بين المعاهد والكليات وبين

الإداريين والأكاديميين في الكلية الواحدة والراتب المنخفض الذي يتقاضاه عضو هيئة التدريس وندرة حضور الأعضاء للندوات والمحاضرات العلمية وضعف البرامج التعليمية في المعاهد والكليات وكذلك ضعف البرامج الخاصة بالخدمات الطلابية .

- دراسة جليك (Glick, 1991)) فقد قام بدراسة عن "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والإداريين في الجامعات الأمريكية". وأظهرت نتائج دراسته أن (٦٣,٢٪) من أفراد عينة الدراسة التي بلغت (١٨٠) عضوا كانوا غير راضين عن وظائفهم. كما كشفت النتائج عن أن العمداء ورؤساء الأقسام الأكاديمية غير راضين عن وظائفهم مقارنة بالإداريين وهذا ما دعا الباحث للتوصية بضرورة إجراء دراسة أخرى تبحث أسباب عدم رضاهم عن وظائفهم .

- دراسة بيتي وهاتشير (Hatcher, 1991 & Petty) بهدف تحديد "مجالات الرضا وعدم الرضا عن العمل في الكليات التقنية وكليات المجتمع والكليات الجامعية في ولاية تينيسي الأمريكية" وكشفت نتائج الدراسة وجود عدم رضا عام عن الرواتب والظروف المناسبة للعمل وسياسة العمل المتبعة تجاه الموظفين . وكانت الكليات التقنية من أكثر الكليات في عدم الرضا تليها الكليات الجامعية أما مجالات عدم الرضا التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى الراتب فتتضمن زيادة عدد المحاضرات وساعات العمل الطويلة وصعوبة التسهيلات المتعلقة في البحث العلمي وحضور المؤتمرات وضخامة العبء الدراسي .

- دراسة نيويل و برايسي (price. 1983 & Newell) فقد قدما تفسيراً واضحاً حول "سياسة الجامعات الأمريكية حول معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس فيها" حيث أظهرت النتائج أن اقل من نصف الكليات وكليات التربية الصحية في الجامعات الأمريكية المشاركة في الدراسة كان لها سياسة مكتوبة عن نظام ترقية أعضاء هيئة التدريس في حين أبدى أكثر من نصف رؤساء الأقسام فيها عدم الرضا عن سياسة أقسامهم حول معايير الترقية المعتمدة

لأعضاء هيئة التدريس وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على الضبابية التي تكتف معايير الترقية في بعض الكليات والجامعات الأمريكية وما يتمخض عنها من ظلم وإجحاف قد يلحق بأعضاء هيئة التدريس المتقدمين للترقية. ويستخلص من الدراسة أن تلك الكليات والجامعات باستخدامها هذا الأسلوب غير المنصف بحق الأعضاء يدل وبوضوح على سياسة المراوغة والتضليل التي تنتهجها بهدف تعطيل الترقية على مستحقيها من الأعضاء.

ويرى الباحث أن هناك الكثير من الدراسات العربية والأجنبية التي لم يتم ذكرها تناولت مشكلات التعليم الجامعي، مثل المشكلات الإدارية والأكاديمية، وظروف العمل، والطلبة. وبينت أن أعضاء الهيئة التدريسية يعانون من الكثير من المشاكل المتعلقة بالطلبة، واختيارهم، ودافعيتهم، وسوء الإدارة والبيروقراطية، وقلة الرواتب، ونقص الحرية الفكرية، وعبء العمل. (أبو لبده، ١٩٨٨)، (والخليلي، ١٩٩١)، (ومحافظة ومقدادي، ١٩٩٨)، (ومروه، ١٩٩٤)، (والقرايين، ٢٠٠٠)، (Caryl, 1982)، (Byers, 1987)، (Gmelch, 1987). ويرى هؤلاء الباحثون ضرورة العمل على حل هذه المشكلات لأنها تعطل الإبداع والحرية وتعيق تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها.

وفي ضوء ما تقدم نلاحظ أن الدراسات السابقة تطرقت إلى عدد من المشكلات التي تواجه واقع التعليم العالي بشكل عام. وتناولت بعض هذه الدراسات تناول مشكلات أعضاء هيئة التدريس بشكل خاص وبعضها الآخر تناول مشاكل الطلاب والجزء الآخر تناول مشكلات البحث العلمي واستخدام الانترنت ونظام الترقية والرضا الوظيفي كل على حدة وما يميز هذه الدراسة عن تلك الدراسات أنها جاءت لتشتمل على خمسة محاور متعلقة بمشكلات التعليم الجامعي الأكاديمية، وهي المشكلات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس والمشكلات المتعلقة بالطلبة والمشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة والمشكلات المتعلقة بالبحث العلمي والمشكلات المتعلقة بنظام الترقية لتدرسها جميعا ككل متكامل، لتستطيع إيجاد بعض الحلول المقترحة وتقديم عدد من التوصيات لمواجهة هذه المشكلات ومن هنا نبعت أهمية دراسة هذا الموضوع.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

- **منهج الدراسة:** تم استخدام أسلوب منهج المسح الاجتماعي بالعينة إضافة إلى المنهج الإحصائي لتحقيق أهداف الدراسة .
- **مجتمع الدراسة:** جميع أعضاء الهيئة التدريسية من حملة شهادة الدكتوراه والماجستير في كليات جامعة البلقاء التطبيقية في إقليم الشمال (كلية الحصن، اربد، وعجلون) والبالغ عددهم (٤٠٢) موزعين على النحو التالي: إربد (١٣٧) الحصن (١٥٢) عجلون (١١٥) وذلك حسبما أفاد رؤساء أقسام شؤون الموظفين في تلك الكليات في الفصل الثاني من العام الجامعي ٢٠١٠م .
- **عينة الدراسة:** اقتضت العينة النهائية على ١٢١ مبحوث ، حيث تم اخذ عينة عشوائية تمثل (٥٠٪) من مجتمع الدراسة بواقع (٢٠٠) عضو هيئة تدريس من خلال قائمة الكمبيوتر لأسماء أعضاء هيئة التدريس ، وذلك باختيار الأرقام الفردية. إذ تم توزيع ٢٠٠ استمارة من شهر ١ - ٤ / ٢٠١٠م بواسطة ثلاثة من الباحثين (نمارق المومني ، نداء القضاة ، ونسرین المومني) تم تدريبهم بهدف الوصول إلى ٥٠٪ من مجتمع الدراسة إلا أن المرتجع من الاستمارات اقتصر على ١٢١ استمارة ، في حين رفض ٥٥ مبحوث الاستجابة ، وتم استبعاد ٢٤ استمارة لعدم اكتمال الاستجابات عليها. وبالتالي فإن حجم ألعينه النهائي يبلغ (٣٠٪) من مجتمع الدراسة.
- **أداة الدراسة:** استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع المعلومات اللازمة. وتكونت الأداة من قسمين: الأول يحتوي على معلومات عامة تتعلق بعضو هيئة التدريس وهي: الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، ونوع الكلية. أما القسم الثاني فيحتوي على مقياس الدراسة ويتكون من (٧٥) فقرة موزعة على خمسة مجالات تغطي مشكلات التعليم الجامعي وهي:
- مجال المشكلات التي تتعلق بعضو هيئة التدريس ويحتوي على (٢٠) فقرة .

- مجال المشكلات المتعلقة بالطلبة ويحتوي على (١٤) فقرة .
- مجال المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة ويحتوي على (١٣) فقرة .
- مجال المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي ويحتوي على (١٣) فقرة .
- مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية ويحتوي على (١٥) فقرة .
- **صدق الأداة :** للتحقق من صدق الأداة تم عرضها على ثمانية من المحكمين المختصين وبعد الأخذ بآرائهم وملاحظاتهم تم اعتماد الأداة التي تكونت بصورتها النهائية من (٧٥) فقرة وهي التي تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة .
- **ثبات الأداة:** للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا (kronbakh alfa) للمجالات والأداة ككل. إذ تراوح بين (٠,٧٨ – ٠,٩٧). واعتبرت النسب مناسبة لغايات هذه الدراسة حيث طبقت الأداة على عينة استطلاعية بلغ حجمها (٣٠) مبحوث من خارج عينة الدراسة . والجدول رقم (١) يبين هذه المعاملات .

جدول رقم (١)

يبين الجدول معامل الاتساق وثبات إعادة المجالات الخمسة و الأداة ككل باستخدام معادلة كورنباخ ألفا

الاتساق الداخلي	المحاور
٠,٧٨	المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس
٠,٩٧	المشكلات المتعلقة بالطلبة
٠,٨١	المشكلات التي تتعلق بإدارة الجامعة
٠,٧٤	المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي
٠,٨٦	المشكلات المتعلقة بنظام الترقية
٠,٩٢	المشكلات ككل

-
- الأساليب الإحصائية: تم معالجة البيانات ببرنامج حزمة العلوم الاجتماعية (SPSS) و استخدمت الأساليب التالية:
١. النسب المئوية والتكرارات مع خصائص العينة .
 ٢. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول والثاني.
 ٣. اختبار "ت" (t-Test) لبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية للجنس ونوع الكلية.
 ٤. تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لكل من الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة .

عرض النتائج ومناقشتها:

بعد جمع البيانات تم تحليلها وفقا لأسئلتها باستخدام برنامج حزمة العلوم الاجتماعية (SPSS) وجرى تفسيرها باعتماد المتوسطات الحسابية لتقدير مستوى (درجة) شعور أعضاء هيئة التدريس بالمشكلات الأكاديمية في التعليم الجامعي التي تواجههم كالتالي :

- متوسط حسابي (٣ فأكثر) يدل على مستوى (مرتفع) من الشعور بالمشكلة.
- متوسط حسابي (٢ - ٢,٩٩) يدل على مستوى (متوسط) من الشعور بالمشكلة .
- متوسط حسابي (اقل من ٢) يدل على مستوى (منخفض) من الشعور بالمشكلة .

وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة تبعا لأسئلتها :

أولاً : الخصائص الاجتماعية للعينة:

يمثل الجدول رقم(٢) توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات التالية :

• الجنس: يتضح من الجدول أن الذكور احتلوا الدرجة الأولى بنسبة (٧٠,٢) أي ما يعادل (٨٥) ومن ثم الإناث بنسبة (٢٩,٨) أي ما يعادل (٣٦) ويرى الباحث أن السبب في هذه النتيجة يعود إلى أن فرصة الذكور في إكمال الدراسات العليا أكبر من الفرص المتاحة للإناث لذلك تكون فرصتهم في التعيين بالجامعات أكبر .

• الرتبة الأكاديمية: يتضح لنا من الجدول أن أعلى نسبة كانت لرتبة المدرس بنسبة (٣٨,٨) أي ما يعادل (٤٧) شخصاً من أفراد العينة ثم جاءت رتبة محاضر بالدرجة الثانية بنسبة (٢٦,٤) أي ما يعادل (٣٢) شخصاً ثم رتبة أستاذ مساعد بالدرجة الثالثة بنسبة (٢٤,٨) أي ما يعادل ٣٠ شخصاً ثم أستاذ مشارك بالدرجة الرابعة بنسبة (٦,٦) أي ما يعادل (٨) أشخاص من العينة. وفي الدرجة الأخيرة جاءت رتبة أستاذ بنسبة (٣,٣) ، أي ما يعادل (٤) أشخاص من أفراد العينة .

• الخبرة : جاءت الخبرة أقل من ٥ سنوات بنسبة (٣٨,٠) أي ما يعادل (٤٦) شخص من أفراد العينة ثم الخبرة أكثر من ١٠ سنوات بالدرجة الثانية بنسبة (٣٢,٢) أي ما يعادل ٣٩ شخصاً. وفي الدرجة الأخيرة جاءت الخبرة من ٥- ١٠ بنسبة (٢٩,٨) أي ما يعادل (٣٦) شخصاً من أفراد العينة .

• نوع الكلية : جاءت الكليات العلمية بالدرجة الأولى بنسبة (٥٤,٥) أي ما يعادل (٦٦) شخصاً من العينة، وبالدرجة الأخيرة الكليات الإنسانية بنسبة (٤٥,٥) أي ما يعادل (٥٥) شخصاً من أفراد العينة .

جدول رقم (٢)

جدول توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الاجتماعية
التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة

النسبة	التكرار		
٧٠,٢	٨٥	ذكر	الجنس
٢٩,٨	٣٦	أنثى	
٣,٣	٤	أستاذ	الرتبة الأكاديمية
٦,٦	٨	أستاذ مشارك	
٢٤,٨	٣٠	أستاذ مساعد	
٢٦,٤	٣٢	محاضر	
٣٨,٨	٤٧	مدرس	
٣٨,٠	٤٦	اقل من ٥ سنوات	الخبرة
٢٩,٨	٣٦	٥-١٠	
٣٢,٢	٣٩	أكثر من ١٠	
٤٥,٥	٥٥	إنسانية	نوع الكلية
٥٤,٥	٦٦	علمي	
١٠٠,٠	١٢١	Total	

ثانيا : محاور الدراسة

السؤال الأول: "ما مستوى مشكلات التعليم الجامعي الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى مشكلات التعليم الجامعي الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء من وجهة نظرهم، والجدول أدناه يوضح ذلك.

يبين الجدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى مشكلات التعليم الجامعي الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء من وجهة نظرهم، حيث جاء في المرتبة الأولى محور المشكلات المتعلقة بالطلبة بأعلى متوسط حسابي بلغ (٢,٧٩)، بينما جاء محور المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٠)، وبلغ المتوسط الحسابي للمشكلات ككل (٢,٤٣).

جدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى مشكلات التعليم الجامعي الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٢	المشكلات المتعلقة بالطلبة	٢,٧٩	.٥١	متوسط
٢	٣	المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة	٢,٤٨	.٥٦	متوسط
٢	٤	المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي	٢,٤٨	.٤٧	متوسط
٤	٥	المشكلات المتعلقة بنظام الترقية	٢,٣٣	.٥٨	متوسط
٥	١	المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس	٢,٢٠	.٣٥	متوسط
		المشكلات ككل	٢,٤٣	.٣٧	متوسط

ويشير المتوسط الحسابي للمشكلات ككل (٢,٤٣) إلى شعور متوسط بالمشكلات وهذا يشير إلى وجود هذا النمط من مشكلات التعليم الجامعي .

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحاور، حيث كانت على النحو التالي :

- المحور الأول: مشكلات التعليم الجامعي المتعلقة بعضو هيئة التدريس

يبين الجدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، حيث جاءت الفقرة رقم (١٧) والتي تنص على "عدم توفر وسائل الراحة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس (مثل توفر المكاتب المناسبة)" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٢)، بينما جاءت الفقرة رقم (١٥) ونصها "قلة التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالنماذج الخاصة لرصد حضور وغياب الطلبة في المساقات التي يدرسونها" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (١,٧١).

جدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الأول "مشكلات التعليم الجامعي المتعلقة بعضو هيئة التدريس" مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	١٧	عدم توفر وسائل الراحة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس (مثل توفر المكاتب المناسبة)	٣,٠٢	١,١٢	مرتفع
٢	١٠	اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بالتركيز على كتب مقرره كأسس يعتمد عليها في تدريس المساق	٢,٦٠	.٩٢	متوسط
٣	٩	توزيع البرنامج التدريسي على مدار الأسبوع وخلال اليوم	٢,٥٩	.٩٠	متوسط
٤	٥	كفاية تخصصات بعض أعضاء هيئة التدريس للبرنامج	٢,٣٩	.٩٠	متوسط

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٥	٨	فرص اختيار المواد التدريسية	٢,٣٥	.٩١	متوسط
٦	١	قلة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الندوات والمؤتمرات العلمية	٢,٢٧	١,٠٨	متوسط
٧	٣	ضعف التنسيق بين أعضاء هيئة التدريس في المجالات الأكاديمية	٢,٢٥	.٨٩	متوسط
٧	١٨	كثرة المهام الأكاديمية والإدارية المطلوبة من عضو هيئة التدريس في الجامعة	٢,٢٥	.٩٢	متوسط
٩	١٣	ضعف التشجيع الموجه من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس نحو الطلبة لكتابة التقارير وإجراء البحوث	٢,٢٣	.٩٢	متوسط
١٠	١١	ضعف التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالموضوعية والأمانة العملية في وضع العلامة في وضع العلامة الصحيحة لمستحقيها من الطلبة	٢,٢١	١,١٤	متوسط
١١	٤	غياب التنسيق بين أعضاء هيئة التدريس ممن يقومون فعلا بتدريس عدة شعب من المساق نفسه	٢,١٨	.٨٧	متوسط
١٢	٢	ضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة	٢,١٢	.٧٥	متوسط
١٣	١٤	قلة التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالتوصيف الدقيق للمساقات التي يدرسونها في الجامعة	٢,٠٨	.٧٨	متوسط
١٣	٢٠	الوقت الذي تقضيه في العمل، والوقت المتوفر لعائلتك	٢,٠٨	.٨٨	متوسط

مشكلات التعليم الجامعي الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١٥	٦	عدم مطابقة تخصصات بعض أعضاء هيئة التدريس والمساقات التي يدرسونها	٢,٠٦	.٩٩	متوسط
١٦	١٢	قلة التزام أعضاء هيئة التدريس بالوقت الزمني المحدد للمحاضرات	١,٩٩	.٨٦	منخفض
١٧	١٦	قلة التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالحصول على أذونات للعمل خارج الجامعة (أعضاء غير متفرغين، أو فتح مكاتب خاصة)	١,٩٨	.٩٧	منخفض
١٨	١٩	كفاية الحوافز المقدمة للعاملين في الإدارة الأكاديمية	١,٨٤	١,٠٢	منخفض
١٩	٧	تدنى المستوى العملي والأكاديمي لبعض أعضاء هيئة التدريس في الجامعة	١,٨٣	.٨٦	منخفض
٢٠	١٥	قلة التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالنماذج الخاصة لرصد الحضور والغياب للطلبة في المساقات التي يدرسونها	١,٧١	.٨٠	منخفض
		المحور ككل	٢,٢٠	.٣٥	متوسط

- المحور الثاني: مشكلات التعليم الجامعي المتعلقة بالطلبة

يبين الجدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المشكلات المتعلقة بالطلبة، حيث جاءت الفقرة رقم (١٤) والتي تنص على "كثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٨)، بينما جاءت الفقرة رقم (٩) ونصها "ضعف تقدير واحترام الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٥).

جدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثاني "مشكلات التعليم الجامعي المتعلقة بالطلبة" مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	١٤	كثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة	٣,٠٨	١,٠٠	مرتفع
٢	٥	تدني المستوى الفكري والثقافي للطلبة بشكل عام	٢,٩٧	.٩٣	متوسط
٣	٤	ميل الطلبة بشكل عام إلى أسلوب التلقين كطريقة تدريس محبذ لديهم	٢,٩٢	١,٠٤	متوسط
٤	٣	قلة اهتمام الطلبة بكتابة الأبحاث والتقارير المتعلقة بمادة المساق	٢,٩١	١,٠٢	متوسط
٥	٨	ازدياد اهتمام الطلبة بأمور بعيدة عن الدراسة والتحصيل الدراسي	٢,٩٠	.٩٤	متوسط
٦	١٢	انخراط الطلبة في تخصصات لا يرغبون أصلاً فيها	٢,٨٦	.٨٩	متوسط
٧	٦	قلة التزام الطلبة بالساعات المكتبية المخصصة لهم من قبل أعضاء هيئة التدريس	٢,٧٩	١,٠٠	متوسط
٨	٢	اعتماد الطلبة بشكل رئيس على محاضرة عضو هيئة التدريس دون الالتفات إلى الكتاب المقرر أو النشرات أو المراجع المناسبة للمساق	٢,٧٨	١,٠٠	متوسط
٩	١	انتشار ظاهرة التحصيل الدراسي في أوساط الطلبة	٢,٧٤	١,١٢	متوسط

مشكلات التعليم الجامعي الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١٠	٧	اعتقاد الطلبة عموماً بعدم جدوى التعليم الجامعي بسبب تفشي ظاهرة البطالة في صفوف الخريجين منهم	٢,٦٩	.٩٩	متوسط
١١	١١	تفشي ظاهرة الغش في الامتحانات في أوساط الطلبة	٢,٦٦	.٩٨	متوسط
١٢	١٠	تفشي ظاهرة غياب الطلبة عن المحاضرات	٢,٦٠	.٩٤	متوسط
١٣	١٣	انتشار ظاهرة العنف في أوساط الطلبة في الجامعة	٢,٥٦	١,٠١	متوسط
١٤	٩	ضعف تقدير واحترام الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة	٢,٥٥	.٩٠	متوسط
		المحور ككل	٢,٧٩	.٥١	متوسط

المحور الثالث: مشكلات التعليم الجامعي التي تتعلق بإدارة الجامعة

يبين الجدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المشكلات التي تتعلق بإدارة الجامعة، حيث جاءت الفقرة رقم (٥) والتي تنص على "عدم توفر الأجواء التدريسية المريحة للعديد من القاعات الدراسية لاكتظاظها بالطلبة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,١٨)، بينما جاءت الفقرة رقم (١٣) ونصها "توفر برامج مناسبة لتطوير الأداء" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢,١٢).

جدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثالث "مشكلات التعليم الجامعي التي تتعلق بإدارة الجامعة" مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
مرتفع	.٨٥	٣,١٨	عدم توفر الأجواء التدريسية المريحة للعديد من القاعات الدراسية لاكتظاظها بالطلبة	٥	١
متوسط	.٩٧	٢,٨٧	غلبة الروتين والبيروقراطية على أجواء العمل الإداري في الجامعة	٦	٢
متوسط	.٩٦	٢,٦٩	اعتماد إدارة الجامعة المركزية في اتخاذ القرارات وإصدار التعليمات	٨	٣
متوسط	١,١٢	٢,٦٩	قلة الرغبة لدى إدارة الجامعة في توفير الأجهزة والوسائل والأدوات اللازمة للعلمية التعليمية في الجامعة	١٠	٣
متوسط	١,٠٧	٢,٥١	قلة تشجيع إدارة الجامعة للأفكار العملية الرائدة من قبل أعضاء هيئة التدريس	١١	٥
متوسط	١,٠٣	٢,٤٦	قلة تبني إدارة الجامعة الموضوعية في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس فيها	٩	٦
متوسط	١,٠٤	٢,٣٩	اهتمام إدارة الجامعة بتحقيق الأهداف الاقتصادية البحتة على حساب العملية الأكاديمية	٣	٧

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
متوسط	.٩٥	٢,٣٧	تردد إدارة الجامعة في اتخاذ الإجراءات القانونية الحازمة بحق الأعضاء من غير الملتزمين بعلمهم في الجامعة	٧	٨
متوسط	١,٠٧	٢,٣٠	تناقض القرارات الإدارية والأكاديمية الصادرة عن إدارة الجامعة	٤	٩
متوسط	١,٠٠	٢,٢٧	قلة تشجيع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس للاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية	١	١٠
متوسط	١,٠٠	٢,٢٢	قلة اهتمام إدارة الجامعة بتنفيذ إجراءات الترقية من رتبة علمية إلى أخرى	٢	١١
متوسط	١,٠١	٢,٢١	عدم اقتناع إدارة الجامعة بأهمية البحث العلمي كوسيلة ضرورية لتطوير الجامعة في كل المستويات	١٢	١٢
متوسط	١,٠٢	٢,١٢	توفر برامج مناسبة لتطوير الأداء	١٣	١٣
متوسط	.٥٦	٢,٤٨	المحور ككل		

المحور الرابع: مشكلات التعليم الجامعي المتعلقة بالبحث العلمي

يبين الجدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي، حيث جاءت الفقرة رقم (١٢) والتي تنص على "طول الفترة اللازمة لتقييم الأبحاث العملية المقدمة للنشر" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٤)، بينما جاءت الفقرة رقم (١٣) ونصها "توفر تسهيلات متعلقة بالبحث العملي (توفر الأجهزة والكادر الفني)" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (١,٩٩)

جدول رقم (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الرابع "مشكلات التعليم الجامعي المتعلقة بالبحث العلمي" مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	١٢	طول الفترة اللازمة لتقييم الأبحاث العملية المقدمة للنشر	٢,٧٤	.٩١	متوسط
٢	٣	صعوبة النشر في المجالات العملية والمحكمة	٢,٦٧	.٩٣	متوسط
٣	٢	عدم توفر مركز متخصص لتقديم الخدمات الإحصائية للأبحاث العلمية في الجامعة	٢,٦٤	.٨٢	متوسط
٤	١	عدم توفر التسهيلات اللازمة لعضو هيئة التدريس لإعداد البحوث العلمية ونشرها (مثل التمويل والطباعة والتصوير وغيرها)	٢,٦٠	١,١٠	متوسط
٥	١٠	قلة الإلمام بالوسائل التكنولوجية اللازمة لاستخراج المعلومات البحثية (مثل البريد الإلكتروني، والانترنت، والقرص المقروء، والبرامج الإحصائية)	٢,٥٦	١,١٦	متوسط
٦	٤	نقص المراجع العلمية اللازمة للبحث العلمي عموماً	٢,٥٣	.٩٦	متوسط
٦	٦	قصور المواد المخصصة لخدمة البحث العلمي في الجامعة	٢,٥٣	.٩٦	متوسط

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٨	٥	قلة عدد مساعدي البحث والتدريس في الجامعة	٢,٥٠	.٩٩	متوسط
٩	٨	الانفجار المعرفي والزيادة الهائلة في كمية المعلومات المتاحة للبحث العلمي	٢,٤٧	.٩٩	متوسط
١٠	٧	عدم إعطاء الأبحاث المشتركة بين أكثر من باحث قيمتها الحقيقية من التثمين	٢,٤٥	.٨٧	متوسط
١١	١١	عدم جدية المحكمين في عملية تحكيم الأبحاث العملية المقدمة للنشر	٢,٣٥	.٨٧	متوسط
١٢	٩	عدم موضوعية المحكمين في عملية التحكم للأبحاث العملية المقدمة للنشر	٢,١٧	.٧٦	متوسط
١٣	١٣	توفر تسهيلات متعلقة بالبحث العملي (توفر الأجهزة والكادر الفني)	١,٩٩	.٩٦	منخفض
		المحور ككل	٢,٤٨	.٤٧	متوسط

المحور الخامس: مشكلات التعليم الجامعي المتعلقة بنظام الترقية

يبين الجدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المشكلات المتعلقة بنظام الترقية، حيث جاءت الفقرة رقم (٩) والتي تنص على "عدم وجود ما يشير إلى تحفيز أعضاء هيئة التدريس الملتزمين في نظام الترقية المعتمدة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٧)، بينما جاءت الفقرة رقم (١) ونصها "قلة اتصاف إجراءات الترقية بالدقة والوضوح" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (١,٩٧).

جدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الأول "مشكلات التعليم الجامعي المتعلقة بنظام الترقية" مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الترتيب	الرتبة
متوسط	,٩٤	٢,٥٧	عدم وجود ما يشير إلى تحفيز أعضاء هيئة التدريس الملتزمين في نظام الترقية المعتمدة	٩	١
متوسط	١,٠٣	٢,٥٣	تدخل العلاقات الشخصية لبعض الأعضاء في الحصول على الترقية	١٣	٢
متوسط	١,٠١	٢,٥١	تدخل الوساطة والمحسوبية في الترقية في أوساط هيئة التدريس	٣	٣
متوسط	١,٠٤	٢,٥٠	قلة اتصاف إجراءات الترقية بالعدل والمساواة	٤	٤
متوسط	,٩٧	٢,٣٧	عدم تقيد لجنة الترقيات بالمدة الزمنية المحددة اللازمة لتقييم الأبحاث العملية	٥	٥
متوسط	,٩٥	٢,٣٦	عدم السماح لعضو هيئة التدريس بمراجعة لجنة الترقيات حول عدالة التقييم وموضوعيه	٦	٦
متوسط	١,٠٠	٢,٣٤	عدم مناسبة نظام الترقية المعتمدة في تقديم المتقدمين للترقية	١٠	٧
متوسط	,٩٩	٢,٣٠	قلة توفر فرص الترقية أمام الأعضاء بسبب ازدياد أعدادهم في الجامعة	١٥	٨
متوسط	١,٠٠	٢,٢٩	قلة وجود فهم مشترك لمعايير الترقية في أوساط هيئة التدريس	٢	٩
متوسط	,٩١	٢,٢٧	قلة وجود توازن معقول في نظام الترقية المعتمد للأبحاث العملية والكتب والتدريس والأعمال الإدارية وخدمة المجتمع	٨	١٠
متوسط	,٨٩	٢,٢٧	بعد تخصص لجان التحكيم والتقويم من تخصص صاحب الإنتاج العلمي المتقدم للترقية	١٤	١٠

الدرجة	الانحراف المعياري	التوسط الحسابي	الفقرات	الترتيب	الترتيب
متوسط	.٩٢	٢.٢٥	اختلاف المعايير والإجراءات التي يتم تطبيقها بحق المتقدمين للترقية	١١	١٢
متوسط	١.٠٦	٢.٢٤	تدخل الاتجاهات والانتماءات السياسية والحزبية في إجراءات الترقية	١٢	١٣
متوسط	.٨٦	٢.٢٣	إعادة تحكيم الأبحاث العلمية التي سبق نشرها بمجلات علمية محكمة مرة أخرى من قبل لجنة الترقيات	٧	١٤
منخفض	١.٠٣	١.٩٧	قلة اتصاف إجراءات الترقية بالدقة والوضوح	١	١٥
متوسط	.٥٨	٢.٣٣	المحور ككل		

السؤالان: الثاني والثالث :

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) بين درجات مشكلات التعليم الجامعي (الطلبة، وأعضاء هيئة التدريس، وإدارة الجامعة، والبحث العلمي، والترقية) من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية ٥.

٣. هل يختلف مستوى مشكلات التعليم الجامعي بأبعاده المختلفة (الطلبة، وأعضاء هيئة التدريس، وإدارة الجامعة، والبحث العلمي، والترقية) عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) لدى أعضاء الهيئة التدريسية باختلاف المتغيرات الديمغرافية والأكاديمية (الجنس، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، ونوع الكلية) ٥.

للإجابة عن هذين السؤالين تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمشكلات التعليم الجامعي التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء حسب متغير الجنس، وليبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" للجنس ونوع الكلية، وتحليل التباين الأحادي لكل من الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة، والجداول أدناه توضح ذلك.

- الجنس

يتبين من الجدول (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) تعزى لأثر الجنس في جميع المحاور وفي المشكلات ككل، باستثناء المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، وجاءت الفروق لصالح الذكور.

جدول رقم (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الجنس على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	ت" قبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	
٠,٢٥	١١٩	٢,٢٦٧	,٣٧	٢,٢٥	٨٥	ذكر	المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس
			,٣٠	٢,٠٩	٣٦	أنثى	
,١٨٦	١١٩	١,٣٣٠	,٥١	٢,٧٥	٨٥	ذكر	المشكلات المتعلقة بالطلبة
			,٥٢	٢,٨٨	٣٦	أنثى	
,٦٢٩	١١٩	-٠,٤٨٥	,٥٣	٢,٤٧	٨٥	ذكر	المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة
			,٦٤	٢,٥٢	٣٦	أنثى	
,٣٨٧	١١٩	,٨٦٩	,٤٣	٢,٥٠	٨٥	ذكر	المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي
			,٥٦	٢,٤٢	٣٦	أنثى	
,٠٩٢	١١٩	١,٦٩٨	,٥٨	٢,٣٩	٨٥	ذكر	المشكلات المتعلقة بنظام الترقية
			,٥٧	٢,٢٠	٣٦	أنثى	
,٤١٥	١١٩	,٨١٨	,٣٦	٢,٤٥	٨٥	ذكر	المشكلات ككل
			,٣٩	٢,٣٩	٣٦	أنثى	

- الرتبة الأكاديمية

يبين الجدول (١٠) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء بسبب اختلاف فئات متغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك فأعلى، محاضر، مدرس). ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (١١).

جدول رقم (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء حسب متغير الرتبة الأكاديمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	
.٤٣	٢,٢٠	٤٢	أستاذ مشارك فأعلى	المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس
.٢٦	٢,٢٠	٣٢	محاضر	
.٣٤	٢,٢١	٤٧	مدرس	
.٣٥	٢,٢٠	١٢١	المجموع	
.٥٦	٢,٧٠	٤٢	أستاذ مشارك فأعلى	المشكلات المتعلقة بالطلبة
.٤٨	٢,٧٩	٣٢	محاضر	
.٤٩	٢,٨٦	٤٧	مدرس	
.٥١	٢,٧٩	١٢١	المجموع	

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	
.٥٩	٢,٥٠	٤٢	أستاذ مشارك فأعلى	المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة
.٦١	٢,٣٣	٣٢	محاضر	
.٤٩	٢,٥٧	٤٧	مدرس	
.٥٦	٢,٤٨	١٢١	المجموع	
.٥١	٢,٥٩	٤٢	أستاذ مشارك فأعلى	المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي
.٣١	٢,٣٤	٣٢	محاضر	
.٥٠	٢,٤٧	٤٧	مدرس	
.٤٧	٢,٤٨	١٢١	المجموع	
.٧٢	٢,٣٩	٤٢	أستاذ مشارك فأعلى	المشكلات المتعلقة بنظام الترقية
.٤٧	٢,٤٣	٣٢	محاضر	
.٤٨	٢,٢١	٤٧	مدرس	
.٥٨	٢,٣٣	١٢١	المجموع	
.٤٦	٢,٤٥	٤٢	أستاذ مشارك فأعلى	المشكلات ككل
.٣٠	٢,٤٠	٣٢	محاضر	
.٣٢	٢,٤٤	٤٧	مدرس	
.٣٧	٢,٤٣	١٢١	المجموع	

يتبين من الجدول (١١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) تعزى للرتبة الأكاديمية في جميع المحاور وفي المشكلات ككل.

جدول رقم (١١)

تحليل التباين الأحادي لأثر الرتبة الأكاديمية على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	
.٩٨٩	.٠١١	.٠٠١	٢	.٠٠٣	بين المجموعات	المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس
		.١٢٧	١١٨	١٤,٩٧٧	داخل المجموعات	
			١٢٠	١٤,٩٨٠	الكلي	
.٣٧٠	١,٠٠٢	.٢٦٥	٢	.٥٣٠	بين المجموعات	المشكلات المتعلقة بالطلبة
		.٢٦٥	١١٨	٣١,٢١٥	داخل المجموعات	
			١٢٠	٣١,٧٤٥	الكلي	
.١٧١	١,٧٩٥	.٥٦١	٢	١,١٢١	بين المجموعات	المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة
		.٣١٢	١١٨	٣٦,٨٤٦	داخل المجموعات	
			١٢٠	٣٧,٩٦٧	الكلي	
.٠٦٦	٢,٧٨٧	.٦٠٣	٢	١,٢٠٦	بين المجموعات	المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي
		.٢١٦	١١٨	٢٥,٥٢٠	داخل المجموعات	
			١٢٠	٢٦,٧٢٦	الكلي	

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	
.١٨٧	١,٦٩٩	.٥٦٥	٢	١,١٣٠	بين المجموعات	المشكلات المتعلقة بنظام الترقية
		.٣٣٢	١١٨	٣٩,٢٣٠	داخل المجموعات	
			١٢٠	٤٠,٣٦٠	الكلية	
.٨٤٩	.١٦٤	.٠٢٣	٢	.٠٤٥	بين المجموعات	المشكلات ككل
		.١٣٨	١١٨	١٦,٢٥٧	داخل المجموعات	
			١٢٠	١٦,٣٠٣	الكلية	

- سنوات الخبرة

يبين الجدول (١٢) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء بسبب اختلاف فئات متغير سنوات الخبرة (اقل من ٥، ٥ - ١٠، أكثر من ١٠)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (١٢).

جدول رقم (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء حسب متغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	
.٣٥	٢,١٧	٤٦	اقل من ٥ سنوات	المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس
.٤١	٢,١٩	٣٦	٥-١٠	
.٣٠	٢,٢٥	٣٩	أكثر من ١٠	
.٣٥	٢,٢٠	١٢١	المجموع	
.٣٩	٢,٨٥	٤٦	اقل من ٥ سنوات	المشكلات المتعلقة بالطلبة
.٦٧	٢,٨١	٣٦	٥-١٠	
.٤٨	٢,٦٨	٣٩	أكثر من ١٠	
.٥١	٢,٧٩	١٢١	المجموع	
.٥٧	٢,٤٥	٤٦	اقل من ٥ سنوات	المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة
.٦٠	٢,٤٤	٣٦	٥-١٠	
.٥٣	٢,٥٦	٣٩	أكثر من ١٠	
.٥٦	٢,٤٨	١٢١	المجموع	
.٤٧	٢,٣٩	٤٦	اقل من ٥ سنوات	المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي
.٥١	٢,٤٧	٣٦	٥-١٠	
.٤٢	٢,٥٨	٣٩	أكثر من ١٠	
.٤٧	٢,٤٨	١٢١	المجموع	
.٥١	٢,١٩	٤٦	اقل من ٥ سنوات	المشكلات المتعلقة بنظام الترقية
.٥١	٢,٣٦	٣٦	٥-١٠	
.٦٩	٢,٤٨	٣٩	أكثر من ١٠	
.٥٨	٢,٣٣	١٢١	المجموع	
.٣٠	٢,٣٩	٤٦	اقل من ٥ سنوات	المشكلات ككل
.٤٦	٢,٤٣	٣٦	٥-١٠	
.٣٥	٢,٤٩	٣٩	أكثر من ١٠	
.٣٧	٢,٤٣	١٢١	المجموع	

يتبين من الجدول (١٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) تعزى لسنوات الخبرة في جميع المحاور وفي المشكلات ككل.

جدول رقم (١٣)

تحليل التباين الأحادي لأثر سنوات الخبرة على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس	بين المجموعات	١٦٢	٢	٠,٠٨١	٠,٥٢٦
داخل المجموعات	١٤,٨١٧	١١٨	٠,١٢٦		
الكلية	١٤,٩٨٠	١٢٠			
المشكلات المتعلقة بالطلبة	بين المجموعات	٦٤٥	٢	٠,٣٢٣	٠,٢٩٨
داخل المجموعات	٣١,١٠٠	١١٨	٠,٢٦٤		
الكلية	٣١,٧٤٥	١٢٠			
المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة	بين المجموعات	٣٤٤	٢	٠,١٧٢	٠,٥٨٥
داخل المجموعات	٣٧,٦٢٣	١١٨	٠,٣١٩		
الكلية	٣٧,٩٦٧	١٢٠			
المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي	بين المجموعات	٧٣٥	٢	٠,٣٦٨	٠,١٩٣
داخل المجموعات	٢٥,٩٩١	١١٨	٠,٢٢٠		
الكلية	٢٦,٧٢٦	١٢٠			

مشكلات التعليم الجامعي الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	
.٠٧٥	٢,٦٥٤	.٨٦٩	٢	١,٧٣٧	بين المجموعات	المشكلات المتعلقة بنظام الترقية
		.٣٢٧	١١٨	٣٨,٦٢٣	داخل المجموعات	
			١٢٠	٤٠,٣٦٠	الكلي	
.٤٧٤	.٧٥٢	.١٠٣	٢	.٢٠٥	بين المجموعات	المشكلات ككل
		.١٣٦	١١٨	١٦,٠٩٧	داخل المجموعات	
			١٢٠	١٦,٣٠٣	الكلي	

- نوع الكلية

يتبين من الجدول (١٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = ٠,٠٥$) تعزى لأثر نوع الكلية في جميع المحاور وفي المشكلات ككل.

جدول رقم (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر نوع الكلية على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء

الإحصائية	الدرجة الحرة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	نوع الكلية	
٨٧٤,	١١٩	١٥٩,	٣٩.	٢,٢١	٥٥	إنسانية	المشكلات المتعلقة
			٣٢.	٢,٢٠	٦٦	علمي	بعضو هيئة التدريس
٢٦٦,	١١٩	١,١١٧	٤٩.	٢,٨٤	٥٥	إنسانية	المشكلات المتعلقة
			٥٣.	٢,٧٤	٦٦	علمي	بالطلبة
٤٠٦,	١١٩	-٨٣٤	٦٤.	٢,٤٤	٥٥	إنسانية	المشكلات المتعلقة
			٤٩.	٢,٥٢	٦٦	علمي	بإدارة الجامعة
٣٦٦,	١١٩	٩٠٨,	٥٣.	٢,٥٢	٥٥	إنسانية	المشكلات المتعلقة
			٤٢.	٢,٤٤	٦٦	علمي	بالبحث العلمي
٦٢٥,	١١٩	٤٩١,	٦٣.	٢,٣٦	٥٥	إنسانية	المشكلات المتعلقة
			٥٤.	٢,٣١	٦٦	علمي	بنظام الترقية
٦٤٢,	١١٩	٤٦٦,	٤١.	٢,٤٥	٥٥	إنسانية	المشكلات
			٣٤.	٢,٤٢	٦٦	علمي	ككل

- ملخص النتائج ومناقشتها :

فيما يلي أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

١. جاءت المشكلات المتعلقة بالطلبة في المرتبة الأولى تليها الإدارة ثم البحث العلمي ثم نظام الترقية، بينما جاء المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس في المرتبة الأخيرة. ويرى الباحث أن السبب في هذه المشكلة يعزى إلى انتشار الوعي بين أعضاء هيئة التدريس بسبب المستوى العلمي والخبرة الموجود لديهم مقارنة مع الطلبة في الجامعات وقلة الوعي بالمصلحة العامة للجامعة والمصلحة الشخصية للطلاب. وجاءت هذه الدراسة متفقة مع دراسة (النوح، ٢٠٠٥) وتتعارض مع دراسة (الحلو، ٢٠٠٣).

٢. عدم توفر وسائل الراحة المناسبة كانت من أبرز المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس. ويرى الباحث أن السبب في هذه المشكلة يعزى إلى كثرة أعداد أعضاء هيئة التدريس المعينين في، وعدم وجود موارد مالية تكفي لتوفير وسائل الراحة لهم وعدم المتابعة من الجهات المسؤولة بعد تعيين أعضاء هيئة التدريس. وجاءت هذه النتيجة متفقة مع نتيجة دراسة (الحلو، ٢٠٠٣) ودراسة (Petty & Hatcher, ١٩٩١)

٣. كانت كثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة كانت من أبرز المشكلات المتعلقة بالطلبة. ويرى الباحث أن السبب في هذه المشكلة يعزى إلى عدم وجود شعب أخرى للمادة نفسها وفي التوقيت نفسه، وعدم توزيع الجدول الدراسي وأوقات المحاضرات بما يتناسب مع الطلاب مما يضطرهم للتسجيل بشعبة واحدة ونقص الكوادر التدريسية لنفس المادة المطروحة. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الحلو، ٢٠٠٣) ودراسة (Naderi, ١٩٩٧).

٤. كان الاكتظاظ في القاعات الدراسية من أبرز المشكلات التي تتعلق بإدارة الجامعة. ويرى الباحث أن السبب في هذه المشكلة يعزى إلى كثرة

أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة ونظام البناء الموجود حيث أن القاعات الدراسية صغيرة الحجم إضافة إلى عدم استغلال المساحات الموجودة في الجامعات بالشكل الأمثل . وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الحلو، ٢٠٠٣) ودراسة (Naderi, ١٩٩٧)

٥. كان التأخير في تقييم الأبحاث العلمية من أهم المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي. يرى الباحث أن السبب في هذه المشكلة يعزى إلى عدم الالتزام بالأنظمة والتعليمات التي تنص على وجود مدة معينة لتقييم الأبحاث وعدم وجود كوادر مؤهلة للتقييم والاستهانة بموضوع تقييم الأبحاث العلمية. وهذه النتيجة لا تتفق مع نتيجة دراسة (الحلو، ٢٠٠٣) لكنها تتفق مع دراسة (النعيم، ٢٠٠٢) .

٦. عدم التحفيز لأعضاء هيئة التدريس الملتزمين في نظام الترقية من أبرز المشكلات المتعلقة بنظام الترقية. ويرى الباحث أن السبب في هذه المشكلة يعزى إلى عدم وجود تشريعات تنص على تحفيز أعضاء هيئة التدريس وعدم وجود الموارد المالية اللازمة لذلك وعدم وجود برامج تشجيعية لأعضاء هيئة التدريس وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل : دراسة (النعيم، ٢٠٠٢) ودراسة (الحلو، ٢٠٠٣) ودراسة (Newell&price)

٧. عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لأثر الجنس في جميع المحاور وفي المشكلات ككل، باستثناء المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس. ويرى الباحث أن ذلك يعود إلى أن عدد الذكور في العينة كان أكبر من عدد الإناث. تتفق هذه مع بعض نتائج الدراسات السابقة مثل : دراسة (الشعيلي، سعود ٢٠٠١) ودراسة (البلوشي، ٢٠٠٨) ودراسة (الزيود والشبول، ٢٠٠٩) وتختلف مع نتائج بعض الدراسات مثل : دراسة (الحراشنة، ٢٠٠٧) ودراسة (الحلو، ٢٠٠٣) .

٨. عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لأثر الرتبة الأكاديمية. ولعل ذلك عائد إلى أن الغالبية من أعضاء هيئة التدريس من رتبة مدرس ومحاضر وبالتالي فإن خبراتهم قليلة وإحساسهم بالمشكلات متشابه. وهذه النتيجة متفقة مع نتائج بعض الدراسات مثل : دراسة (الحراحشة، ٢٠٠٧) ودراسة (البلوشي، ٢٠٠٨) وتختلف مع نتائج بعض الدراسات ومنها : دراسة (الشعيلي، سعود ٢٠٠١) ودراسة (الحلو، ٢٠٠٣) ودراسة (الرشيدي، ٢٠٠٤) ودراسة (الحويلة، ٢٠٠٦).

٩. عدم وجود فروق دالة إحصائية والذي يعزى إلى أثر سنوات الخبرة. وقد يعود ذلك إلى أن خبرة غالبية الباحثين أقل من خمسة سنوات، وبالتالي لا يزال إحساسهم بالمشكلات محدوداً. إذ أن بعض المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي والإدارة قد تحتاج لوقت طويل في الخدمة ليتم إدراكها والإحساس بها. وهذه النتيجة متفقة مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة (البلوشي، ٢٠٠٨) ودراسة (الرويلي، ٢٠٠٤) ودراسة (الشمرواني، ٢٠٠٩) وتختلف مع نتائج بعض الدراسات ومنها : دراسة (الشعيلي، سعود ٢٠٠١) ودراسة (الحراحشة، ٢٠٠٧) ودراسة (الحلو، ٢٠٠٣) ودراسة (الرشيدي، ٢٠٠٤).

١٠. عدم وجود فروق دالة إحصائية يعزى إلى أثر نوع الكلية. وربما يعود ذلك إلى أن عدد الباحثين من التخصصات العلمية والإنسانية متقارب، وبالتالي تكون الفروق ضئيلة. ومن جانب آخر قد يكون لقلة سنوات الخبرة. ولكون غالبيتهم أدنى من أستاذ مساعد دور في عدم ظهور فروق بين الباحثين في ضوء متغير الكلية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل : دراسة (الحلو، ٢٠٠٣) ودراسة (الرشيدي، ٢٠٠٤) ودراسة (الشمرواني، ٢٠٠٩). وتختلف مع نتائج بعض الدراسات الأخرى مثل : دراسة (المخلافي، ٢٠٠٧) ودراسة (الرباعي، ٢٠٠٦) ودراسة (الرويلي، ٢٠٠٤) ودراسة (الحويلة، ٢٠٠٦).

- التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة توصي الدراسة بعدد من التوصيات مقسمة إلى توصيات نظرية وأخرى عملية على النحو التالي :

التوصيات النظرية :

١. تكثيف التركيز على نشر الوعي بين الطلبة عن طريق إشراكهم في البرامج والندوات وتوفير الجو الدراسي المناسب لهم، وتشجيعهم على البحث لتنمية المستوى الفكري والثقافي والمهارات لديهم.
٢. وضع العقوبات الرادعة لتصرفات الطلاب المخلة بالنظام الجامعي وتعميمها على الطلبة .
٣. إيجاد تشريعات تضبط عملية الترقية والالتزام بالتعليمات والأنظمة الموضوعية.
٤. تعميم شروط الترقية على أعضاء هيئة التدريس لتكون في متناول الجميع .

التوصيات العملية :

١. أن تعمل إدارة الجامعة على ضبط أعداد الطلبة في الشعبة الواحدة ، بما يتناسب مع معايير الاعتماد الأكاديمي العام والخاص والجودة الشاملة: بحيث لا يزيد عن ٤٠ طالباً في التخصصات العلمية ولا يزيد عن ٦٠ طالباً في التخصصات الإنسانية.
٢. على إدارة الجامعة توفير وسائل الراحة - المكاتب والتجهيزات - لعضو هيئة التدريس. وهذا من حقه الأساسي في وظيفته .

٣. العمل على سن تشريعات وتطبيقاتها لضبط عملية التقييم والتحكم والنشر للأبحاث العلمية توفير كوادر مؤهلة من أصحاب الاختصاص لتقييم الأبحاث .
٤. توفير الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس .
٥. توفير المراجع العلمية التي ترفد الأبحاث بالمعلومات والخبرات السابقة .
٦. إنشاء المباني الجديدة التي تساهم في تخفيف الاكتظاظ في القاعات التدريسية.
٧. عقد الدورات لأعضاء هيئة التدريس لرفد خبراتهم بكل ما هو جديد .
٨. القيام بدراسة تحليلية لمقارنة مشكلات التعليم الجامعي الأكاديمية بين الجامعات الأردنية.
٩. تدريب وتعيين الأعضاء ممن يحملون الدرجات العلمية الأعلى وتعيينهم للإفادة للاستفادة من خبراتهم .
١٠. توفير الجو المناسب لعضو هيئة التدريس ليتمكن من تقديم كل ما لديه للطلبة .

المراجع

المراجع العربية :

- أبو لبد، إبراهيم، عبء المعلم والتدريس لمدارس الجامعة، المجلة العربية لبحوث التعليم العالي، ع ٧، ٦١ - ٧٩. (١٩٨٨م).
- البلوشي، علي محمد. مستوى التمكين الإداري لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكليات الشرطة في دولة الإمارات العربية وعلاقته برضاهم الوظيفي. رسالة دكتوراه، جامعة اليرموك، (٢٠٠٨م).
- الترتوري، محمد عوض. آلية تطوير هيئة التدريس في الجامعات العربية. صحيفة العالمية، قسم دراسات ومذكرات. (٢٠١٠ م).
- تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام، ط ١، منشورات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي. (٢٠٠٢م).
- السنبل، عبدالعزيز، أهم مشكلات النظام التعليمي بالملكة الأردنية الهاشمية، عمان، دار المستقبل. (١٩٩٢ م).
- الحراحشة، فواز. دور جامعة اليرموك في خدمة المجتمع. الجامعة الهاشمية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد ٤. (٢٠٠٧ م).
- الحلو، غسان. المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في نابلس فلسطين. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، العدد ٢. (٢٠٠٣م).
- الحويلة، محمد هادي. الالتزام التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية وعلاقته بدرجة شيوخ الأنماط القيادية لدى القادة الأكاديميين في مؤسسات التعليم العالي في دولة الكويت. أطروحة دكتوراه، جامعة اليرموك، (٢٠٠٦).

- الخليلي ، محمد . مشكلات التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك، دراسات في العلوم الإنسانية ، جامعة بيرزيت ، فلسطين، ٢٢- أ(٢)، ٩٥١ - ٩٧٤ .(١٩٩١م).
- الرباعي ، زهير علي .التوجيهات الفلسفية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم .رسالة دكتوراه، جامعة اليرموك،(٢٠٠٦).
- الرشيدى ، فهد معتق . الكفايات المهنية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الكويت .رسالة ماجستير، جامعة اليرموك،(٢٠٠٤).
- الرويلي ، أمال. الدور القيادي لعميدات كليات التربية للمعلمات في تحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر الهيئة التدريسية والموظفات في المملكة العربية السعودية.رسالة ماجستير فالإدارة التربوية، جامعة اليرموك ، كلية التربية قسم الإدارة وأصول التربية،(٢٠٠٤).
- الشبول والزيود ، محمد. الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة. المجلة التربوية، العدد ٩٢، المجلد الثالث والعشرون.(٢٠٠٩).
- الشمراني ، علي . الممارسات التربوية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية في جامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية . رسالة ماجستير، جامعة اليرموك،(٢٠٠٩).
- الشعيلي ، سعود بن حارب بن حمدان . المشكلات التي تواجه كليات التربية والحلول المقترحة من وجهة نظر العمداء وأعضاء الهيئة التدريسية بسلطنة عمان، رسالة جامعية (ماجستير)- جامعة اليرموك،(٢٠٠١).
- طناش، سلامة. تقييم أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي، جامعة اليرموك- اربد، الأردن.(١٩٨٩).

- قراعين، خليل، المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الهاشمية وعلاقتها ببعض المتغيرات، دراسات، العلوم التربوية، ٢٧(٢)، ٢٦١ - ٢٧٤. (٢٠٠٠م).
- عبد المنعم، عبد الله. التوجيه والإرشاد النفسي والاجتماعي، مطابع منصور، غزة، فلسطين، (١٩٩٦).
- المخلافي، حنان عبده فرحان سيف . مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في جامعة تعز لمهارات الانترنت واتجاهاتهم نحوها . رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، (٢٠٠٧).
- مروة، أحمد، المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في عدد من الجامعات الأردنية، مجلة اتحاد الجامعات، ١٦٩، ٢٩ - ١٩٣. (١٩٩٤م).
- النوح، مساعد بن عبد الله . مشكلات المعلمين في المملكة العربية السعودية، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد ٩٨. (٢٠٠٥ م).
- النعيم، مدى إحساس أعضاء هيئة التدريس بالصعوبات التي تعوقهم عن إجراء بحوث الترقية والعوامل المؤثرة فية، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد ١١٠. (٢٠٠٢م).

المراجع الأجنبية :

- Anderson ،S .and Associates. Encye llopedia on Lducational Lvaluation , (San Francisco) ،1970 (p .490).
- Byers, S. K., "Orgainzational stress: implications for health promotion, managers", American Journal of Health promotion,2(2), (1987), 27-40.

- Can Le Tac. "Higher Education in Vietnam and Cambodia. Comparative Education Review. VOL35, No. 1 February, (1991), pp. 170: 176.
- Caryl, S. Cook., " Teacher stress attribution of responsibility and social support", Dissertation Abstracts International,80, (1987).
- Glick,N. Job satisfaction among academic administration at selected American colleges and universities, (1991).
- Gmelch, W.H., "What colleges and universities can do about faculty stressors.In P.seldin (ed). Coping with faculty stress: New directions for teaching and learninh", San Francisco. Jossey Bass, ,(1987), 23-31.
- Miller, R. Developing programs for faculty Evaluation, (San Francisco, (1974) p. 160.
- Naderi, E. An analysis of critical current issues and problems of Higher Education in Iran, (1997).
- Newell , S. & Price, J. Promotion, merit and tenure decisions for college health education faculty, (1983).
- Petty, G. & Hatcher, L. Job satisfaction of faculty from technical institutes, community colleges and universities, (1991).
- Tanker, R. M. The evaluation of university faculty and administrators, (1970).