

تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت للتحديات التي تواجههم في عملهم

إعداد

د/ منتهى محمد الخالدي

وزارة التربية والتعليم، الأردن

نصيرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت للتحديات

التي تواجههم في عملهم

د/ منتهى محمد الخالدي

وزارة التربية والتعليم، الأردن

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت وتأثيرها على أدائهم لمهامهم. وبيان درجة الاختلاف في التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت وأثرها على أدائهم لمهامهم باختلاف (الجنس، الرتبة الأكاديمية، الكلية، سنوات الخبرة). اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال عمل استبانة وتطبيقها على عينة تكونت من (١٦٣) عضو هيئة تدريس في جامعة آل البيت بمحافظة المفرق بالمملكة الأردنية الهاشمية، وأظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت يواجهون تحديات كبيرة في عملهم حيث جاء مجال التدريس في المرتبة الأولى يليه التحديات في مجال النمو المهني، بينما جاء مجال التحديات الاجتماعية في المرتبة الأخيرة وبدرجة تقدير متوسطة. وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات باستثناء مجال التحديات الاجتماعية، وجاءت الفروق لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الرتبة الأكاديمية في جميع المجالات. كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الخبرة في جميع المجالات باستثناء مجال التحديات النمو المهني. وفي ضوء النتائج قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: التحديات، عضو هيئة التدريس، جامعة آل البيت، محافظة المفرق.

Perceptions of faculty members at Al al-Bayt University of the challenges they face in their work

Muntaha Muhammad Al-Khalidi

Ministry of Education, Jordan

Email: muntahaalkhalide@yahoo.com

Abstract:

The purpose of this study is to investigate the challenges facing faculty members in Al-albayet University at Mafraq Directorate in Jordan. Moreover, exploring the differences in those challenges according to gender, academic rank, college and experience. The researcher adopted the descriptive analytical approach by administrating a questionnaire on a sample of (163) faculty members in Al-albayet University at Mafraq Directorate in Jordan. The findings showed that faculty members face big challenges especially in teaching domain then in professional development, while the social challenges came in the last rank with an average evaluation degree. Moreover, there were significant statistical differences at the level of ($\alpha =0.05$) attributed to gender in all domains except for social challenges domain in favor of females. There were no significant statistical differences at the level of ($\alpha =0.05$) attributed to colleges in all domains. There were significant statistical differences at the level of ($\alpha =0.05$) attributed to experience variable in all domains except for professional development domain. Based on the findings the researcher presented several recommendations.

Key Words: Challenges. Faculty member. Al-albayet University. Mafraq Governorate.

المقدمة:

تمثل مؤسسات التعليم العالي بجميع أشكالها قمة الهرم التعليمي في جميع أنظمة التعليم في العالم، وللجامعة ثلاثة وظائف رئيسية هي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع ومن بين هذه الوظائف يبرز التدريس والبحث العلمي على أنهما الأكثر أهمية وحيوية ويقوم بهما أعضاء هيئة التدريس المؤهلين والمدربين بشكل جيد.

وتسعى مؤسسات التعليم العالي في مختلف أنحاء العالم إلى تحقيق أهدافها وبلوغ غاياتها للوصول إلى مكانة علمية متميزة من خلال ما تقوم به من مهام وما تؤديه من وظائف بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية، وذلك بالاعتماد على مجموعة من الركائز والدعائم لعل أهمها أعضاء هيئة التدريس وقدرتهم على الاضطلاع بمسؤولياتهم ومهامهم بالصورة المطلوبة (ملص، ٢٠٠٨).

ويرتبط مستوى الجامعات وسمعتها بمستوى أعضاء هيئة التدريس وسمعتهم، أي بفكرهم، وعلمهم، وجوئهم، وخبرتهم، ومهارتهم، وأدائهم، وممارساتهم المهنية بشكل عام، ونجاح الجامعات في أداء رسالتها وتحقيق أهدافها رهن بوجود أعضاء هيئة التدريس المعدين إعداداً جيداً، والقادرين على تنفيذ رؤية الجامعة، وخطتها الإستراتيجية بكفاءة عالية، حيث يضطلع عضو هيئة التدريس بأدوار متعددة في الجامعات منها التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وهي أدوار مترابطة وتسهم في بناء، وتطوير المجتمع (Caramine, 2010).

وفي ذات السياق يرى العبادي والطائي وأفنان (٢٠٠٨) أن نجاح المجتمع في تحقيق تطلعاته يتوقف على قدرة مؤسساته ومنها مؤسسات التعليم العالي في إنجاز المهام الموكلة لها على أحسن وجه، وعلى قدرة تلك المؤسسات على استكشاف العناصر المترتبة على الأداء البشري من حيث الكفاءة والإنتاجية الأمر الذي ينعكس أثره على الفعالية الكلية للمنظمة.

إن هذه الجامعات تسعى لتحقيق أهدافها من خلال العنصر البشري المؤهل، والذي يعد أحد عوامل الإنتاج الرئيسية الذي تعتمد عليه في تحقيق أهدافها. ومن ثم فإن الخلل الذي يصيب الإنسان نتيجة للمشكلات أو عدم الرضا مهما كانت طبيعة عمله قد تتسبب في تأثيرات سلوكية ونفسية وجسمية تنعكس بشكل مباشر على أداء العاملين وإنتاجيتهم، ومن ثم ستنعكس على أداء المؤسسة وفعاليتها، وعلى قدرتها على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة وضمان بقائها واستمرارها (إسماعيل، ٢٠١٠).

ويشير درة (٢٠٠١) إلى أن عضو هيئة التدريس يعتبر جزءاً هاماً في الجامعة، فهو الذي ينقل المعرفة للطلبة ويوجههم، وهو المقيم لنتائج تعلمهم، ثم أنه العنصر الذي يؤكد المعرفة ويطورها وينشرها، وهو الذي ينفذ برامج خدمة المجتمع، وعليه تقوم عملية التطوير والبناء في الجامعة والمجتمع.

ويرى إليس (Elis, 2006) أن أعضاء هيئة التدريس الناجحون في عملهم غالباً ما يبالغون إعجاب طلابهم لتفوقهم المعرفي ولعلمهم الغزير بمعظم القضايا في مجال تخصصهم، حيث

ينظر إليهم الطلاب عادة على أنهم مدرسون ذوو كفاءة عالية، كما يمثلون إطاراً مرجعياً لأعضاء هيئة التدريس الجدد الذين يدخلون لقطاع التعليم العالي حديثاً

أن عضو هيئة التدريس هو الذي ينفذ سياسة جامعته في ربطها بالمجتمع الذي تعمل فيه، فهو الذي يقترح البرامج، والأنشطة التي تخدم المجتمع، وهو الذي ينفذ تلك البرامج، ويتولى جانباً من تثقيف المجتمع الذي توجد فيه الجامعة من حيث تدعيم القيم، والاتجاهات الاجتماعية الصحيحة التي يتبناها المجتمع، ومحاربة كل ما يتعارض مع قيمه ومعتقداته (نوفل، ١٩٩٠).

كما عضو هيئة التدريس من أهم ركائز التعليم الجامعي، وحجر الزاوية التي لا يمكن تجاهلها في العملية التعليمية، فعليه يتوقف نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها، وغاياتها المرجوة، وتخرج الكوادر المؤهلة والمدرّبة، القادرة على رفع عجلة التنمية في المجتمع، كما تناط به مسؤولية تحقيق الجانب الأكبر من وظائف الجامعة التدريسية، والبحثية، وخدمة المجتمع (سلامة، ٢٠٠٣).

ولكي يقوم عضو هيئة التدريس بالدور المفترض منه، فلا بد من توفير جميع الوسائل المعينة له، وتذليل جميع الصعوبات والتحديات التي يواجهها، ومن المؤكد بحسب **Thick** (2007) أن عدم توفر بيئة جامعية داعمة للعمل الأكاديمي، ومحفزة لإبداعات عضو هيئة التدريس سيؤدي إلى ظهور صعوبات وتحديات تصيب عضو هيئة التدريس بالإحباط والقلق، وبالتالي سوف يؤثر ذلك على كفاءة العمل وتحقيق أهداف الجامعة المنشودة.

وبناء على ما سبق وانطلاقاً من أهمية دور عضو هيئة التدريس الذي لا ينحصر فقط في تأهيل الكوادر البشرية المؤهلة التي يحتاجها المجتمع، بل يعدّها إلى تقرير هوية المجتمع المتحضر، ورفد قدرته المستمرة على البناء والتقدم، جاءت هذه الدراسة للكشف عن التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت وهي إحدى مؤسسات التعليم الأردنية الناشئة لأداء مهامهم لما لهم من أهمية في بيئة النظام الجامعي.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يقع على كاهل عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، مسؤولية كبيرة تجاه المجتمع، إذ يقوم بدور فريد في المساهمة لبناء المجتمع، واستمرارية تقدمه ورقية، بل إنه يقدم له حلولاً جذرية للمشكلات، والقضايا والأزمات التي تواجه ذلك المجتمع، وذلك من داخل أروقة الجامعة التي تعد منارة للعلم، والثقافة، والفن، والأدب، ومصدراً لدعم المؤسسات الإنتاجية، والخدمية؛ بالمتخصصين، والفنيين، وغيرهم اللّازمين لتشغيلها، وتطويرها، وصيانتها.

وفي سياق فلسفة التعليم الجامعي الأردني، يؤدي عضو هيئة التدريس دوراً أساسياً في تحقيق أهداف الجامعات، وتنفيذ وظائفها في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ولكي يتمكن من القيام بهذه المهام بكل سهولة واقتدار وعلى الوجه الأكمل فلا بد من توفير المناخ البيئي والتسهيلات والوسائل المناسبة التي تساعد في الوصول إلى الأهداف المرجوة، والعمل على الحد من المشكلات والتحديات التي يمكن أن تعيق عمله.

من هنا أشارت العديد من الدراسات مثل دراسة (السرور والزعيبي، ٢٠٠٩؛ العتيبي، ٢٠١٠، الشرع والزعيبي، ٢٠١٠) إلى ضرورة الكشف عن التحديات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة أصبحت ضرورة ملحة، لأن المشكلات ليست سببا في تعطيل الابتكار وإعاقة تحقيق الأهداف، وإنما غالبا ما تدفع أساتذة الجامعات إلى الهجرة لخارج البلاد سعياً وراء تحسين الظروف المادية، وتوفير البيئة الأكثر ملاءمة للتدريس والبحث وترقية المعرفة، وبذلك تخسر البلدان خسارة فادحة بهجرة علمائها، ولهذا يعد عضو هيئة التدريس الأساس والعنصر الهام في العملية التعليمية وعليه تبنى سمعة الجامعة وشهرتها.

لذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت في محافظة المفرق بالمملكة الأردنية الهاشمية، واقتراح التوصيات لهذه المشكلات، لكي ينهض عضو هيئة التدريس بالمهام الموكلة إليه على أتم وجه، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت للتحديات التي تواجههم في عملهم.
٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تصورات أفراد عينة الدراسة للتحديات التي تواجههم في عملهم تعزى لمتغيرات (الرتبة الأكاديمية، والجنس، والكلية، والخبرة)؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. التعرف على التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت وتأثيرها على أدائهم لمهامهم.
٢. بيان درجة الاختلاف في التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت وأثرها على أدائهم لمهامهم باختلاف (الجنس، الرتبة الأكاديمية، الكلية، سنوات الخبرة).

أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة من خلال الآتي:

- تقديم دراسة جديدة تثري المكتبة العربية والباحثين بمعلومات حول موضوع التحديات التي تواجه عضو هيئة التدريس لما لها من دور هام في تحسين الأداء، وتمكين العاملين في الجامعات الأردنية من تحقيق الأهداف المتوخاة.
- تسهم نتائج الدراسة في تعريف أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية بالتحديات التي تواجههم وسبل حلها لكي يقوموا بدورهم المطلوب منهم.

- تعرّف نتائج الدراسة القائمين على شؤون التعليم العالي في الأردن بالتحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وسبل حلها، من خلال تطبيق التوصيات التي استنتجت عن نتائج الدراسة، مما يمكن أن ينعكس إيجاباً على مخرجات التعليم العالي في الأردن.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

التحديات: يعرف ماثيوس وهيو (Mathews & Hu, 2007: 111) التحديات بأنها "مشكلات أو معيقات تنبع من البيئة المحيطة وتحد من قدرة الفرد على أداء عمله بفعالية وكفاءة". وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها المعوقات التي تحد من فاعلية عضو هيئة التدريس في جامعة آل البيت، وتضعف من قدرته على أداء أدواره الوظيفية، وتتمثل هذه التحديات في: التحديات المرتبطة بالتدريس، والتحديات الاجتماعية، وتحديات النمو المهني، والتحديات الإدارية والمالية

عضو هيئة التدريس: يقصد به كل من يعمل بالتدريس والبحث العلمي ويحملون شهادات الدكتوراه ويحملون الرتب الأكاديمية بدرجة أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد.

حدود الدراسة:

تحددت هذه الدراسة بما يأتي:

١. الحدود الزمنية:

لقد تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الأول من العام الأكاديمي ٢٠١٣/٢٠١٤.

٢. الحدود المكانية:

لقد تم تطبيق هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت في محافظة المفرق بالملكة الأردنية الهاشمية

٣. الحدود الموضوعية:

تحددت نتائج هذه الدراسة باستجابة أفراد العينة على فقرات أداة الدراسة وفقاً لخصائص الأداة السيكومترية (الصدق، الثبات).

الدراسات السابقة

تم الرجوع إلى عدد من الدراسات السابقة، التي تناولت التحديات والمشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعات، وقد تم عرض هذه الدراسات وفق الترتيب الزمني، من الأحدث إلى الأقدم يلي ذلك تعقيب الباحثة عليها، وتالياً عرض لهذه الدراسات.

هدفت دراسة ثيك (Thick, 2007) إلى الكشف عن اتجاهات الأكاديميين الجامعيين في فيتنام نحو مفهوم العولمة ودورهم في مواجهة تحدياتها. واتبعت الدراسة منهجية البحث النوعي قامت على إجراء مقابلات فردية معمقة مع (٢٦) عميد كلية إنسانية وعلمية حول اتجاهاتهم نحو العولمة ودور الإدارة الجامعية في مواجهة تحدياتها. وبعد معالجة البيانات وتحليلها نوعياً بينت

النتائج وجود اتجاهات ايجابية نحو العولمة مع وجود مخاوف من آثارها السلبية في المجال الديني والأخلاقي على المدرس الجامعي والطالب من جهة وعلى المجتمع من جهة أخرى. وضعف دور الإدارة الجامعية الفيتنامية في مواجهة تحديات العولمة التكنولوجية والثقافية والاقتصادية بسبب عدم وجود منظمة عالمية تعطي القوة لهم في ممارساتهم الأكاديمية، وافتقار الخطط المنظمة لمختلف المستويات، الأكاديمية، كذلك افتقارها للطابع التعاوني الدولي. وأوصت الدراسة بضرورة وضع خطط تسيير من خلالها مؤسسات التعليم العالي والاهتمام بالتواصل مع المجتمع العالمي .

وقام أوكيورام (Okurame, 2008) بدراسة في نيجيريا هدفت إلى الكشف عن التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي النيجيرية. تكونت عينة الدراسة من (٤٨) عضو هيئة تدريس منهم (١٥) إناث يعملون في مجموعة جامعات حكومية نيجيرية. ولتحقيق هدف الدراسة تم إتباع منهجية وصفية مسحية باستخدام الاستبانة. وأظهرت النتائج أن التحديات الأكاديمية تحتل المرتبة الأولى تليها التحديات الفنية والرضا الوظيفي، بينما جاءت التحديات الاجتماعية في المرتبة الأخيرة. وبينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لصالح التحديات الاجتماعية لدى رتبة أستاذ مقابل باقي الرتب الأكاديمية. والتحديات الفنية لصالح الكليات العلمية مقابل الكليات الإنسانية.

وأجرى السرور والزعبي (٢٠٠٩) دراسة هدفت إلى "التعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت من وجهة نظرهم"، ومعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في وجود المشكلات الأكاديمية تعود لمتغيري: سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي. ولتحقيق ذلك قام الباحثان بتطوير استبانة تضمنت (35) فقرة موزعة على خمسة مجالات: المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، والمشكلات المتعلقة بالطلبة، والمشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة، والمشكلات المتعلقة بنظام الترقية، والمشكلات المتعلقة بالبحث العلمي، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (96) عضوا. وقد بينت نتائج الدراسة، أن أكثر المشكلات حدة كانت في مجالي المشكلات المتعلقة بالطلبة، والترقية، وأقلها حدة المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أصحاب الرتب الأكاديمية المختلفة في المشكلات المتعلقة بالطلبة، وعضو هيئة التدريس، والإدارة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أصحاب الرتب الأكاديمية المختلفة في مجالي: البحث العلمي، والترقية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عدد سنوات الخبرة في جميع المجالات.

أجرى ونجواينش وبوارنكيتيونج (Wongwanich and Bowarnkitiwong, , ٢٠٠٩) دراسة في تايلند هدفت إلى "التعرف على واقع الإنتاجية العلمية والعوامل المؤثرة فيه في الجامعات الحكومية التايلندية". وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) عضو هيئة تدريس من (١٦) جامعة حكومية تايلندية، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق استبيان تم تقسيمه إلى (٥) أجزاء. المعلومات الشخصية، الكفاية البحثية، الترقية، الإنتاجية العلمية، العوامل المؤثرة. وباستخدام منهجية التحليل الوصفي وتحليل التباين، أظهرت الدراسة النتائج التالية: كانت إنتاجية أعضاء هيئة التدريس العلمية بدرجة متوسطة، حيث بلغ حجم الإنتاجية بنسبة (٠.٤٠) في السنة، وكانت

جودة الإنتاجية العلمية مرتفعة، بينما درجة الدعم الجامعي المؤسسي متوسطة، وتتأثر الإنتاجية العلمية بخصائص الباحث الشخصية، وكفاياته العلمية، والتعديل المادي، والدعم المعنوي، والحاجة البحثية، وتمحورت أسباب الإنتاجية العلمية بين الحاجة للترقية والنشاط العلمي.

وقامت العتيبي (٢٠١٠) بدراسة هدفت إلى "الكشف عن المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعة العربية المفتوحة فرع المملكة العربية السعودية". كما هدفت إلى التعرف على الأسباب التي أسهمت في ظهور مجموعة من المشكلات التي تعيق عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعة العربية المفتوحة، وتحديد أهم المقترحات التي يراها مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس المبتدئين في الجامعة العربية المفتوحة. والتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ، بالإضافة إلى تزويد صانعي القرار في الجامعة العربية المفتوحة بمجموعة من التوصيات والمقترحات التي من شأنها أن تسهم في معالجة تلك المشكلات. اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع أعضاء هيئة التدريس المبتدئين في الجامعة العربية المفتوحة، في المملكة العربية السعودية، وعددهم (٧٥) عضواً. أظهرت النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون على أن أبرز المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعة العربية المفتوحة هي المشكلات الشخصية والتي يواجهها بدرجة عالية يليها المشكلات الأكاديمية وأخيراً تأتي المشكلات الإدارية.

وقام الشرع والزعبي (٢٠١٠) بدراسة هدفت هذه الدراسة إلى "استقصاء مشكلات البحث التربوي التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية"، وطبقت الدراسة استبانة مكونة من خمسة مجالات هي: كتابة البحث، تحكيم البحث، إجراءات النشر، الفرق البحثية، ظروف العمل، وزعت على أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في أربع جامعات حكومية. وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن المجالات الخمسة مثلت مشكلات في إجراء البحوث التربوية بدرجات متفاوتة تراوحت بين مشكلات كبيرة جدا إلى مشكلات بدرجة قليلة، وقد رتبت تنازليا على النحو التالي: الفرق البحثية، ظروف العمل، إجراءات النشر، تحكيم البحث، كتابة البحث. كما أظهرت النتائج أن مجالات مشكلات البحث التربوي تختلف باختلاف كل من عدد سنوات الخبرة، وعدد البحوث المنشورة، والرتبة الأكاديمية، والجامعة التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس.

وأجرى المجيدل وشماس (٢٠١٠) دراسة هدفت إلى تقصي المعوقات التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بصلالة وتحول دون إنجازهم لأبحاث علمية وانخراطهم بالبحث العلمي، وسبل التغلب على هذه المعوقات وتذليلها". وقد قام الباحثان بخطوات اشتملت عينة البحث على أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بصلالة جميعهم، حيث بلغ عددهم (٦٤)، وقد شكل أعضاء هيئة التدريس جميعهم عينة البحث واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وكانت نتائج البحث كالتالي: البحث العلمي ضرورة وألوية وطنية وقومية وأخلاقية، وترسيخ النظرة إلى الإنفاق على البحث العلمي بأنه ليس هدراً للأموال، بل هو أكثر أنواع الاستثمار ربحاً. وتأمين مستلزمات البحث العلمي، من مراكز بحثية متخصصة. وكتب ومراجع،

ومواد، ومخابر، وفنيين، وغيرها من مستلزمات. والعمل بنظام التفريغ للبحث العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية، المعمول به في جامعات العالم.

وقامت بيديوس وباولي وبانجيري (Beddeos, Pawley & Banjerjee, 2012) بدراسة في نيجيريا هدفت إلى الكشف عن التحديات التي تواجهها أعضاء التدريس الإناث في الجامعات النيجيرية. تكونت عينة الدراسة من (٤٠) عضو هيئة تدريس من الإناث من مختلف الرتب الأكاديمية يعملن في كلية الهندسة في جامعة نيجيريا الحكومية. واتبعت الدراسة منهجية نوعية قامت على إجراء المقابلات الفردية المعمقة مع أفراد الدراسة. وأظهرت النتائج أن أبرز التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس الإناث هي التحديات الاجتماعية، يليها تحديات النوع الاجتماعي، والتحديات المرتبطة بالرضا عن العمل. وبينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة للتحديات التي تواجههن تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة.

أجرت رابطة الأطباء الأمريكيين (Association of American Medical Colleges 2011) دراسة هدفت إلى الكشف عن تصورات أعضاء هيئة التدريس في كليات الطب الأمريكية نحو عملية تحديات عملية الترقية الأكاديمية. ولتحقيق هدف الدراسة تم نشر استبيان على موقع الرابطة شارك في الإجابة عليه أكثر من (٣٠٠) عضو هيئة تدريس من (٢٣) جامعة وكلية تدرس التخصصات الطبية المختلفة في أنحاء الولايات المتحدة الأمريكية. وبعد جمع البيانات وتحليلها بينت الدراسة عدم وضوح معايير الترقية الأكاديمية لدى معظم أعضاء هيئة التدريس وخاصة معايير نشر البحث العلمي والخبرة وتأليف الكتب والتقارير الدورية. كما بينت الدراسة أن معظم الترقيات توجه نحو العاملين في قطاع التدريس مما يعني أن أعضاء هيئة التدريس الإداريين يعانون من مشكلات وصعوبات في الترقية، أما الذين يعملون في قطاع الرعاية الطبية داخل الجامعات فيحصلون على ترقياتهم ضمن معايير مختلفة.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة:

اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال عمل استبانة، وتطبيقها على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت، وإجراء التحليلات الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت بمحافظة المفرق بالمملكة الأردنية الهاشمية (٢٦٨)، عضواً، منهم (٢٠٩) معلماً، و(٥٩) إناث، حسب إحصائيات الجامعة للعام الأكاديمي ٢٠١٣/٢٠١٤.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية حيث تكونت من (١٦٣) عضو هيئة تدريس في جامعة آل البيت بمحافظة المفرق بالمملكة الأردنية الهاشمية ، والجدول (١) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات المستقلة.

جدول (١)

التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات المستقلة

النسبة	التكرار	الفئات	
85.3	139	ذكر	الجنس
14.7	24	أنثى	
9.8	16	أستاذ	الرتبة الأكاديمية
50.3	82	أستاذ مشارك	
39.9	65	أستاذ مساعد	
28.8	47	علمية	الكليات
71.2	116	إنسانية	
25.2	41	اقل من ٥ سنوات	الخبرة
48.5	79	من ٥ سنوات - ١٠ سنوات	
26.4	43	أكثر من ١٠ سنوات	
100.0	163	المجموع	

أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة تكونت بصورتها الأولية من (٢٢) فقرة تمثل كل منها موقفاً معيناً تكون الاستجابة عن كل فقرة وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، وبدرجة كبيرة، وبدرجة متوسطة، وبدرجة قليلة، وبدرجة قليلة جداً).

صدق الأداة:

تم عرض الاستبانة على ثلاثة أساتذة من جامعة اليرموك وأربع أعضاء هيئة تدريس يعملون في جامعة آل البيت، حيث تم الأخذ بجميع الملاحظات حتى أصبحت الاستبانة بصورتها

النهائية (٢٤) فقرة. موزعة على المجالات التالية: التحديات في مجال التدريس، والتحديات الاجتماعية، والتحديات في مجال النمو المهني، والتحديات الإدارية والمالية.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات الأداة، تم حساب الاتساق الداخلي على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة عددها (١٥) عضو هيئة تدريس حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول (٢) يبين هذه المعاملات، واعتبرت هذه النسب مناسبة لغايات هذه الدراسة.

جدول (٢)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا

الاتساق الداخلي	المجالات
0.72	التحديات في مجال التدريس
0.74	التحديات الاجتماعية
0.71	تحديات النمو المهني
0.70	التحديات الإدارية والمالية
0.82	

تصحيح الأداة:

لتقدير درجة تقدير أفراد عينة الدراسة للتحديات التي تواجههم في مجال عملهم، تم اعتماد التدرج الآتي بعد العودة إلى الدراسات السابقة ذات الصلة:

- ١.٠٠ - ٢.٣٣ بدرجة قليلة

- ٢.٣٤ - ٣.٦٦ بدرجة متوسطة.

- ٣.٦٧ - فأكثر بدرجة كبيرة

عرض النتائج:

يتضمن هذا الجزء عرضاً مفصلاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتي هدفت للكشف عن التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت وتأثيرها على أدائهم لمهامهم واختلاف ذلك تبعاً لعدد من المتغيرات.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على: ما تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت للتحديات التي تواجههم في عملهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت للتحديات التي تواجههم في عملهم، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت للتحديات التي تواجههم في عملهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	١	التحديات في مجال التدريس	3.86	.568	كبيرة
٢	٣	تحديات النمو المهني	3.80	.479	كبيرة
٣	٤	التحديات الإدارية والمالية	3.73	.461	كبيرة
٤	٢	التحديات الاجتماعية	3.65	.554	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.76	.412	كبيرة

يبين الجدول (٣) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٦٥-٣.٨٦) بدرجة تقدير كبيرة حيث جاء مجال "التحديات في مجال التدريس" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٣.٨٦) وبدرجة تقدير كبيرة، بينما جاء مجال "التحديات الاجتماعية" في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٥) وبدرجة تقدير متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (٣.٧٦).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت للتحديات التي تواجههم في عملهم تعزى لمتغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، الكلية، الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت للتحديات التي تواجههم في عملهم حسب متغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية والكلية والخبرة، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت للتحديات التي تواجههم في عملهم حسب متغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية والكلية والخبرة

الدرجة الكلية	التحديات الإدارية والمالية	تحديات النمو المهني	التحديات الاجتماعية	التحديات في مجال التدريس			
3.75	3.75	3.81	3.64	3.84	س	نكر	الجنس
.414	.472	.490	.571	.582	ع		
3.81	3.63	3.73	3.73	3.94	س	أنثى	
.405	.388	.416	.442	.481	ع		
3.84	3.85	3.90	3.79	3.84	س	أستاذ	الرتبة
.203	.314	.297	.289	.307	ع		
3.78	3.70	3.78	3.74	3.80	س	ستاد مشارك	الأكاديمية
.382	.460	.468	.401	.538	ع		
3.71	3.74	3.79	3.51	3.93	س	ستاد مساعد	
.481	.494	.530	.720	.647	ع		
3.84	3.77	3.83	3.78	3.85	س	علمية	الكليات
.233	.332	.312	.320	.399	ع		
3.73	3.72	3.78	3.60	3.86	س	إنسانية	
.462	.505	.533	.617	.625	ع		
3.76	3.82	3.87	3.41	4.08	س	اقل من ٥ سنوات	الخبرة
.454	.552	.575	.764	.557	ع		
3.84	3.76	3.84	3.87	3.75	س	٥ سنوات - ١٠ سنوات	
.238	.376	.351	.288	.399	ع		
3.62	3.59	3.65	3.48	3.84	س	كثير من ١٠ سنوات	
.568	.487	.559	.545	.764	ع		
					س = المتوسط الحسابي ع = الانحراف المعياري		

يبين الجدول (٨) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت للتحديات التي تواجههم في عملهم بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية والكلية والخبرة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الرباعي المتعدد على المجالات جدول (٩) وتحليل التباين الرباعي للأداة ككل جدول (١٠).

جدول (٩)

تحليل التباين الرباعي المتعدد لأثر الجنس والرتبة الأكاديمية والكلية والخبرة على مجالات تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت للتحديات التي تواجههم في عملهم

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
.975	.001	.002	1	.002	التحديات في مجال التدريس	الجنس
.025	5.153	1.339	1	1.339	التحديات الاجتماعية	هوتلنج = .078
.461	.545	.125	1	.125	تحديات النمو المهني	ح = .021
.165	1.946	.405	1	.405	التحديات الإدارية والمالية	
.888	.119	.038	2	.075	التحديات في مجال التدريس	الرتبة الأكاديمية
.768	.264	.069	2	.137	التحديات الاجتماعية	ويلكس = .979
.739	.303	.069	2	.138	تحديات النمو المهني	ح = .911
.588	.532	.111	2	.221	التحديات الإدارية والمالية	
.762	.092	.029	1	.029	التحديات في مجال التدريس	الكليات
.252	1.324	.344	1	.344	التحديات الاجتماعية	هوتلنج =

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
						.011
.677	.174	.040	1	.040	تحديات النمو المهني	ح= .789
.609	.263	.055	1	.055	التحديات الإدارية والمالية	
.026	3.722	1.175	2	2.350	التحديات في مجال التدريس	الخبرة
.000	10.428	2.710	2	5.420	التحديات الاجتماعية	ويلكس= .756
.071	2.686	.614	2	1.228	تحديات النمو المهني	ح= .000
.044	3.192	.664	2	1.328	التحديات الإدارية والمالية	
		.316	156	49.249	التحديات في مجال التدريس	الخطأ
		.260	156	40.544	التحديات الاجتماعية	
		.228	156	35.644	تحديات النمو المهني	
		.208	156	32.449	التحديات الإدارية والمالية	
			162	52.251	التحديات في مجال التدريس	الكلي
			162	49.712	التحديات الاجتماعية	
			162	37.224	تحديات النمو المهني	

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
			162	34.498	التحديات الإدارية والمالية	

يتبين من الجدول (٩) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات باستثناء مجال التحديات الاجتماعية، وجاءت الفروق لصالح الإناث.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الرتبة الأكاديمية في جميع المجالات
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الكليات في جميع المجالات
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الخبرة في جميع المجالات باستثناء مجال التحديات النمو المهني، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفوية كما هو مبين في الجدول (١١).

جدول (١٠)

تحليل التباين الرباعي لأثر الجنس والرتبة الأكاديمية والكلية والخبرة على الدرجة الكلية لتصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت للتحديات التي تواجههم في عملهم

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.276	1.197	.197	1	.197	الجنس
.616	.486	.080	2	.160	الرتبة الأكاديمية
.213	1.565	.257	1	.257	الكليات
.041	3.251	.534	2	1.068	الخبرة
		.164	156	25.629	الخطأ
			162	27.516	الكلية

يتبين من الجدول (١٠) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف ١.١٩٧ وبدلالة إحصائية بلغت ٠.٢٧٦.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الرتبة الأكاديمية، حيث بلغت قيمة ف ٠.٤٨٦ وبدلالة إحصائية بلغت ٠.٦١٦.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الكليات، حيث بلغت قيمة ف ١.٥٦٥ وبدلالة إحصائية بلغت ٠.٢١٣.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الخبرة، حيث بلغت قيمة ف ٣.٢٥١ وبدلالة إحصائية بلغت ٠.٠٤١، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفوية كما هو مبين في الجدول (١١).

جدول (١١)

المقارنات البعدية بطريقة شفوية لأثر الخبرة

أكثر من ١٠ سنوات	٥ سنوات - ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	المتوسط الحسابي		
			4.08	أقل من ٥ سنوات	التحديات في مجال التدريس
		*.33	3.75	٥ سنوات - سنوات	
	.09	.24	3.84	أكثر من ١٠ سنوات	
			3.41	أقل من ٥ سنوات	التحديات الاجتماعية
		*.46	3.87	٥ سنوات - سنوات	
	*.38	.08	3.48	أكثر من ١٠ سنوات	
			3.82	أقل من ٥ سنوات	التحديات الإدارية والمالية
		.06	3.76	٥ سنوات - سنوات	
	.18	*.24	3.59	أكثر من ١٠ سنوات	
			3.76	أقل من ٥ سنوات	الدرجة الكلية

أكثر من ١٠ سنوات	٥ سنوات - ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	المتوسط الحسابي		
		.08	3.84	٥ سنوات - ١٠ سنوات	
	*.21	.14	3.62	أكثر من ١٠ سنوات	

* دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

يتبين من الجدول (١١) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين فئة الخبرة اقل من ٥ سنوات وبين ٥ سنوات - ١٠ سنوات، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة اقل من ٥ سنوات، في مجال التحديات في مجال التدريس.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين فئة الخبرة ٥ سنوات - ١٠ سنوات من جهة وكل من فئتي الخبرة اقل من ٥ سنوات وأكثر من ١٠ سنوات، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة ٥ سنوات - ١٠ سنوات، في مجال التحديات الاجتماعية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين فئة الخبرة اقل من ٥ سنوات وبين أكثر من ١٠ سنوات، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة اقل من ٥ سنوات، في مجال التحديات الإدارية والمالية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين فئة الخبرة ٥ سنوات - ١٠ سنوات وبين أكثر من ١٠ سنوات، وجاءت الفروق لصالح ٥ سنوات - ١٠ سنوات في مجال الدرجة الكلية.

مناقشة النتائج والتوصيات:

مناقشة نتائج السؤال الأول الذي ينص على: ما تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت للتحديات التي تواجههم في عملهم؟

بينت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت يواجهون تحديات كبيرة في عملهم، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة ما بين (٣.٦٥ - ٣.٨٦) وبدرجة تقدير كبيرة حيث جاء مجال "التحديات في مجال التدريس" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٣.٨٦) وبدرجة تقدير كبيرة، بينما جاء مجال "التحديات الاجتماعية" في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٥) وبدرجة تقدير متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (٣.٧٦).

وتبدو هذه النتيجة مبررة، فتحديات التدريس تعبر عن الواقع الأكاديمي في الجامعات الحكومية، حيث يُعد العبء التدريسي الكبير من التحديات التي تواجه عضو هيئة التدريس وتثقل

كاهله، ناهيك عن طبيعة المساقات التي يدرسها عضو هيئة التدريس وعمله في تدريس مختلف المستويات، وهناك قضية جديرة بالاهتمام والبحث وهي أن ازدحام قاعات المحاضرات بالطلبة، تشكل عائق أمام عضو هيئة التدريس لتكثيف الطلبة بالبحوث وتدريبهم عليها لان العدد الهائل للطلبة يتطلب من عضو هيئة التدريس جهداً كبيراً لمتابعة الطلبة أثناء كتابتهم للبحوث. ومن شأن ذلك كله أن يجعل العلامة التي يحصل عليها الطالب محط اهتمام الطالب وعضو هيئة التدريس والمجتمع كذلك. ومن جانب آخر يواجه عضو هيئة التدريس في جامعة آل البيت تحديات النمو المهني وذلك بسبب عدم وجود مركز تنمية مهنية متخصص لأعضاء هيئة التدريس، وتعدد مهام عضو هيئة التدريس مما يعيق نموه في عمله، علاوة على الصعوبات الإدارية والفنية التي تضع عضو هيئة التدريس أمام التحديات السابقة. أما التحديات الاجتماعية فجاءت في المرتبة الأخيرة رغم وجودها فغياب الشراكة الحقيقية بين مؤسسات المجتمع المتنوعة يفرض تحدياً على أعضاء هيئة التدريس، لأن غياب الشراكة يعني بالضرورة أن عمل عضو هيئة التدريس يقتصر على الجانب الأكاديمي فقط، كما أن نظرة المجتمع لا تزال قاصرة عن تحديد وتقدير أدوار عضو هيئة التدريس المفترضة منه وتفرض عليه العديد من الضغوط والواجبات التي تعيق عمله كالواسطة أو مراعاة القربى في العلامات، أو المشاركة في المناسبات الاجتماعية المختلفة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسات (الشرع والزعبي، ٢٠١٠؛ المجيدل وشماس، ٢٠١٠، بيديوس وباولي وبنانجيري (Beddeos, Pawley & Banjerjee, 2012) التي بينت أن هناك جملة من التحديات التي تعيق عمل عضو هيئة التدريس في الجامعات الحكومية.

مناقشة نتائج السؤال الثاني الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت للتحديات التي تواجههم في عملهم تعزى لمتغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، الكلية، الخبرة)

بينت نتائج السؤال الثاني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات باستثناء مجال التحديات الاجتماعية، وجاءت الفروق لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الرتبة الأكاديمية في جميع المجالات. كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الكليات في جميع المجالات، وهذا يعني أن الإناث يواجهن تحديات اجتماعية كبيرة وخاصة في مجال التعامل مع الزملاء أو الطلبة كون المجتمع الأردني مجتمع ذكوري لا يقبل سلطة الإناث، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بيديوس وباولي وبنانجيري (Beddeos, Pawley & Banjerjee, 2012) التي بينت أن الإناث يواجهن العديد من التحديات الاجتماعية في الجامعات.

١- وبينت نتيجة السؤال الثاني وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الخبرة في جميع المجالات باستثناء مجال التحديات النمو المهني، حيث تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين فئة الخبرة اقل من ٥ سنوات وبين ٥ سنوات - ١٠ سنوات، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة اقل من ٥ سنوات، في مجال التحديات في مجال التدريس. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين فئة

الخبرة ٥ سنوات - ١٠ سنوات من جهة وكل من فتتي الخبرة اقل من ٥ سنوات وأكثر من ١٠ سنوات ، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة ٥ سنوات - ١٠ سنوات، في مجال التحديات الاجتماعية. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين فئة الخبرة اقل من ٥ سنوات وبين أكثر من ١٠ سنوات، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة اقل من ٥ سنوات، في مجال التحديات الإدارية والمالية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين فئة الخبرة ٥ سنوات - ١٠ سنوات وبين أكثر من ١٠ سنوات، وجاءت الفروق لصالح ٥ سنوات - ١٠ سنوات في مجال الدرجة الكلية. وتعزو الباحثة هذه النتيجة فعوض هيئة التدريس الأقل خبرة هو من يواجه التحديات بشكل أكثر كونه لا زال لا يمتلك الخبرة الكافية للتعامل معها وبخاصة مجالي التدريس والمجالات الإدارية والفنية. كما إن خدمة عضو هيئة التدريس الطويلة واختلاطه بالمجتمع الجامعي يفرض عليه تحديات كثيرة وخاصة في المجال الاجتماعي مما يضعه أمام مشكلات دائمة بحاجة للحل. وتشير هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس من ذوي الرتبة الأقل يواجهون تحدياً أكبر ، وربما يعزى ذلك إلى أن الرتبة العلمية تؤدي دوراً كبيراً في إضافة إنجاز البحوث واتقانها، كما أن الرتبة العلمية تعطي لعضو هيئة التدريس المرونة وتسمح له بنشر إنجازاته العلمية في أكثر من مجال، وهذا بخلاف الرتبة العلمية الأقل. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ونجواينش وبوارنكيتيونج (Wongwanich and Bowarnkitiwong , ٢٠٠٩) ونتيجة دراسة العتيبي (٢٠١٠).

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بالاتي:

- ضرورة تبني خطة استراتيجية واضحة المعالم ومحددة الأهداف لحل التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت لكي يتمكنوا من أداء عملهم بفعالية.
- تخفيض العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس من خلا لتوظيف المزيد من الكوادر المؤهلة لتمكينه من ممارسة مهامه الأخرى كالبحت العلمي وخدمة المجتمع بشكل أفضل.
- تمكين أعضاء هيئة التدريس الإناث وإعدادهن بالشكل الأمثل لتولي مناصب قيادية في الجامعة.
- إجراء المزيد من الدراسات على للوصول إلى صورة متكاملة عن التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية ، ويمكن إجراء دراسة مستقبلية أخرى مشابهة يؤخذ فيها رأي أفراد من المجتمع المحلي أو رؤوساء الجامعات أو نواب رؤوساء الجامعات أو أعضاء مجالس الأمناء .

المراجع

أ- المراجع العربية

- اسماعيل، محمد. (٢٠١٠). تقويم أداء المدرّس الجامعي من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس. مجلة جامعة الانبار للعلوم الإنسانية، العراق، ٢ (٣): ٦٤٢-٦٧٨.
- درة، عبد الباري. (٢٠٠١). التعليم الجامعي في الأردن بين الواقع والطموح/فكر تربوي. عمان: دار الفارس للنشر والتوزيع.
- السرور ممدوح و الزعبي، إبراهيم. (٢٠٠٩). المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت من وجهة نظرهم. دراسات: العلوم التربوية، ٣٦ (٣): ٢٧٧-٢٧٨.
- سلامة، عادل (٢٠٠٣). الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة عين شمس. مجلة كلية التربية، القاهرة - مصر. ج ١، ع (٢٣٤)، ص ١١١ - ١٤٣.
- الشرع، إبراهيم والزعبي، طلال. (٢٠١٠). مشكلات البحث التربوي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية. مجلة دراسات الجامعة الأردنية، ٣٨ (٢): ١٢٢-١٤٤.
- العبادي، هاشم والطائي، يوسف والأسدي، أفنان. (٢٠٠٨). إدارة التعليم الجامعي مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- العتيبي، شيماء. (٢٠١٠). المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعة العربية السعودية المفتوحة فرع المملكة العربية. رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض، السعودية.
- ملص، بسمة عبد الله. (2008). دور الجامعات في تنمية ثقافة الحوار وقيم التسامح في مواجهة العولمة. بحث مقدم للمؤتمر الثقافي الثاني للشباب الجامعي وتحديات الحداثة والتقليد، جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا، في الفترة 1-4/2/2008
- نوفل، محمد. (١٩٩٠). تأملات في فلسفة التعليم الجامعي العربي. التربية الجديدة، ٦ (١٧): ٤٠-١١.

ب- المراجع الأجنبية

- Association of American Medical Colleges(2011). Perceptions of the Promotion Process: An Analysis of U.S. Medical School Faculty. AAMC Journal, 11(5): 2-14
- Beddoes, K., Pawley, A., & Banjerjee, D. (2012). Gendered Facets of Faculty Careers and Challenges to Engineering Education as an Inclusive Profession. Paper Presented to AAEE., 2012 Conference, Melbourne, Australia
- Cardamine, L(2010). Inequity in the academy: A case study of factors influencing promotion and compensation in American universities. Journal of Higher education, 2(1): 1-9.
- Ellis, D. (2006). The role of the university museum in community development. UMAC Journal, 2(1): 79- 88.
- Mathews, J & Hu, M.(2007).Enhancing the Role of Universities in Building National Innovative Capacity in Asia: The Case of Taiwan. World development Journal, 35(6): 105-120.
- Okurame, D. (2008).Mentoring in the Nigerian academia: experiences and challenges. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, 6(2): 45-78.
- Thick. (2007). Higher Education Towards Globalization. Retrieved on 23 May, 2014, from: <http://www.vesakday.net/vesak50/presentation>.
- Wongwanich, G., & Bowarnkitiwong, O. (2009). Evaluation of Faculty. Evaluation in schools of Library and information science In: Educational of Library and Information Science,60(23): 2-14.