

المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة

إعداد

د/ محمد عبد الكريم علي عطية

أستاذ تخطيط التعليم واقتصادياته وإدارته بقسم الإدارة والتخطيط التربوي بكلية التربية بجامعة
الباحة

أ/ محمد سبيع سعيد القرني

إدارة التعليم بمحافظة النماص ومتعاون بجامعة بيشة

المخلص باللغة العربية

هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة وسبل مواجهتها، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي بصورته المسحية، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وتم تطبيقها على عينة تم اختيارها بطريقة المعاينة العشوائية من مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة البالغ عددهم (٣٩٤) عضواً وقد بلغت عينة الدراسة (١٤٢) عضو هيئة تدريس بنسبة (٣٦%) من إجمالي المجتمع، وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج أهمها: كما تبين أن درجة توافر المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة بجميع مجالاتها والمتعلقة بمشكلات (التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وشؤون الطلاب، وشؤون البحث العلمي، والمقررات الدراسية) جاءت بدرجة مرتفعة. كما تبين وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في المشكلات الإدارية والمشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة تعزى لمتغير (التخصص الأكاديمي، والجنسية)، تعزى لاختلاف الرتبة الأكاديمية لصالح الرتبة الأكاديمية أستاذ. وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أعضاء هيئة التدريس بين من رتبهم أستاذ ومن رتبهم أستاذ مساعد في مجالي (المشكلات المتعلقة بشؤون البحث العلمي، والمشكلات المتعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس) لصالح الرتبة الأكاديمية أستاذ، بينما توصلت الدراسة إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول درجة توفر والمشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة تعزى لاختلاف متغير موقع الكلية.

Abstract

Al Garni, Mohammed Subaya. academic problems that face the teaching staff of Bisha University and means of facing them (Supervisor: Dr.Mohammad Abed- alkarem Atieyh)

The aim of the study was to identify the academic problems that face the teaching staff of Bisha University and means of facing them. and in order to achieve the objective of the study. , the descriptive approach was used in its survey form and a questionnaire was applied to a random sample selected from the study community the results of the study were (142) faculty member (36%) of the total society. The results of the study resulted in a number of findings, the most important of which is that: academic problems facing faculty members of Bisha University in all fields related to problems (professional development of faculty members, Student affairs, scientific research, and courses) were high. There were statistically significant differences in the administrative problems and academic problems faced by faculty members of Bisha University due to the variable (academic specialization and nationality). due to different academic rank in favor of academic rank professor. There were statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) between faculty members among their rank as a professor and their rank as assistant professor in the fields of (problems related to scientific research, problems related to the professional development of faculty members) for the academic rank of

professor. There are no statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) in the views of the members of the study sample on the degree of availability of academic problems faced by faculty members of Bisha University due to the difference in the site variable.

مقدمة:

إن اهتمام المؤسسات الجامعية بأعضاء هيئة التدريس يأتي في مقدمة أولوياتها، لأنه عضو هيئة التدريس يسهم وبشكل فعال في تحقيق أهداف العمليات الأكاديمية فيها، وتسعى الجامعات للعمل بفعالية عالية لتحقيق مخرجات علمية وكفاءات وطنية ذات قدرات متميزة، لذلك تقوم المؤسسات الجامعية بتوفير أكبر قدر ممكن من الإمكانيات لتحسين مستوى أعضاء هيئة التدريس بها، حتى تتمكن من تحقيق أهدافها، ومن ضمن تلك الاهتمامات التعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والبحث عن وسائل وأساليب وطرق مواجهتها بالطرق العلمية المختلفة والتي تتناسب مع طبيعة تلك المشكلات، ولتحقيق مستوى أفضل من الرضا الوظيفي، والانتماء والنمو المهني، والتفاعل مع المجتمع.

وتعد المؤسسات الجامعية من المؤسسات التربوية التي تحقق احتياجات المجتمع من القوى البشرية المؤهلة، فهي تعمل على وإكساب الطلبة الخبرة العلمية والعملية التي تتناسب مع طبيعة تخصصاتهم، وتنمي لديهم العديد من المهارات التي تعمل على نجاحهم في حياتهم العملية، وتزويد من قدرتهم وخبراتهم في تحويل المعلومات المكتسبة إلى تطبيقات عملية في ميدان عملهم، فالجامعة بهذا المعنى تمثل مركزاً فكرياً يهتم بالمعرفة، ويقوم بالاستفادة منها في تحقيق تطور المجتمعات في كافة المجالات (منيرة الشerman، ٢٠١٠، ٥٢٩). هذه رقم ١

ومع التقدم التقني والتحول الاجتماعي والاقتصادي العالمية أصبحت برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والنمو المهني جزء مهم من أجزاء ومكونات خطط وسياسيات الجامعات، فالأداء المهني لعضو هيئة التدريس وتطويره وتقييمه وتهيئة المناخات العلمية له هو نوع من الاستثمار الأمثل في الجوانب الأكاديمية الذي يجب أن تتضمنه سياسات وبرامج التعليم الجامعي والعالى (المحسن، ٢٠١٣، ٢٢٨).

كما أن عضو هيئة التدريس عنصر أساسي في الحياة الجامعية من خلال مشاركته في تطوير الأداء المؤسسي، والتنفيذ العملي لمهمة الجامعة الأساسية، لذلك يجب أن يكون هناك معرفة بمختلف المهام والإجراءات الخاصة بالعمل الجامعي، والتي تسمح بالتعرف على قدرات أعضاء هيئة التدريس، من أجل السماح لهم بأداء الأدوار المنتظر منها في مختلف المجالات والأدوار التي تقوم بها الجامعات، كما أنه يضع المقررات ويدرسها بالأساليب الحديثة ويحدد البحوث حول المواضيع التي يمكن تصورها، وتشكل عقول الآلاف من الطلاب، وتدير ثرواتها الجماعية الخاصة بها كمجتمع يحكم ذاته (بو علاق، ٢٠١٢، ٢٠٧)، فلا يوجد كيان للجامعات بدون هيئات تدريسية، حيث يعتبر الأستاذ في الجامعة مركز ومحور لرسالتها مهمته تتضمن ثلاث عناصر أساسية: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع (عبد الناصر، ٢٠١٢، ٩).

وتواجه الجامعات السعودية- إلى جانب تحديات مجتمع المعرفة، وما يترتب عليه من تغييرات اجتماعية وثقافية واقتصادية- قضية البقاء دون تجديد وتطوير، والعمل في ظل الممارسات التقليدية، كذلك ضعف البنية التحتية للبحث العلمي، وانفصاله عن المشكلات الواقعية، وضعف العلاقة بسوق العمل، كذلك تزايد الطابع الدولي ودخول المملكة العربية السعودية في منظمة التجارة العالمية (برقعان والقرشي، ٢٠١٢، ص ص ١١-١٢).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يمثل التعليم العالي والجامعي قمة الهرم التعليمي، ومن ثم فهو يتعامل مع صفوة الشباب في المجتمع من الفئة العمرية (١٨ - ٢٤ سنة)، ويعول على هذا التعليم الكثير في إعداد الكوادر البشرية عالية المستوى لكافة قطاعات العمل والإنتاج، إضافة إلى تجديد البنية المعرفية والثقافية والمشاركة في عمليات النهوض الاقتصادي والاجتماعي (عمرو وآخرون، ٢٠٠٥، ٢). هل مكانها هنا ام المقدمة

وفي ضوء أهمية أدوار الأستاذ الجامعي في العملية الأكاديمية والإدارية بالمؤسسات الجامعية، ودوره المهم في تطوير الأداء المؤسسي، فلا بد من توافر الإمكانيات المادية والعلمية، حتى يستطيع أن يقوم بوظائفه، ويؤدي واجباته بإبداع، فالكفاءات الجيدة إذا توافرت لا تستطيع أن تعمل بمعزل عن المناخ الذي يهيئ لها الظروف المواتية للتعبير عن طاقاتها والوصول بها أعلى مستويات الإنتاجية، وتحقيق معدلات مرتفعة من الأداء والإنتاجية العلمية (سناني، ٢٠١٢، ١١). لكن الواقع الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس يشير إلى أن وظيفة التدريس تأخذ مساحة أكبر من وقت أعضاء هيئة التدريس على حساب الوقت المخصص للبحث والإنتاج العلمي وخدمة المجتمع، مما يعني خلل كبير في الوظيفة الأكاديمية لهم، حتى أصبح التدريس يشغل معظم أوقاتهم، كما أن بعض أعضاء هيئة التدريس يتجه للعمل بالقطاع الخاص، أو يطلب التعاقد المبكر، أو بلوغه سن التعاقد النظامي (المحسن، ٢٠١٣، ٢٢٨).

إلا أن المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ليست فقط مشكلات أكاديمية، ولكن هناك مشكلات أخرى تتعلق بالجوانب الإدارية والاجتماعية، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة جواهر اليوسف (٢٠١١) والتي أكدت على أن من بين المشكلات الأكاديمية التي قد تواجه أعضاء هيئة التدريس قلة توفر حوافز للمبتكرين والمبدعين من أعضاء هيئة التدريس، وكذلك أيضا المشكلات منها بطء سير المعاملات الرسمية الإدارية، وندرة تعديل سلم رواتب أعضاء هيئة التدريس. وفي ضوء ما سبق ومن خلال ما لاحظته الباحث من مشكلات تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيثشة، حيث إنه يعمل بها متعاوناً، منها ما هو متعلق بزيادة العبء التدريسي في العديد من التخصصات، وقلة الساعات المخصصة للبحث العلمي، ولأهمية تحديد المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيثشة، وأهمية وضع مجموعة من المقترحات العلمية المناسبة، تم تحديد مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس: ما المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمحافظه بيثشة وسبل مواجهتها؟، ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

١- ما درجة توفر المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيثشة من وجهة نظرهم؟ هل البحث يقوم على درجة توافر المشكلات

٢- هل هناك فروق ذات دلالة متوسطة الاستجابة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توفر المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيثشة تعزى لمتغيرات: (الجنس، التخصص، الرتبة الأكاديمية، الجنسية)؟

٣- ما سبل مواجهة المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيثشة من وجهة نظرهم؟

أهداف الدراسة:

الكشف عن المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة بيثشة والتعرف على سبل مواجهتها من وجهة نظرهم.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في الآتي:

الأهمية النظرية:

- تنبثق أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تناوله وهو (المشكلات الأكاديمية التي تواجه

أعضاء هيئة التدريس فى جامعة بيثشة وسبل مواجعتها)، وذلك لمعرفة سبل التغلب على هذه المشكلات.

- إثراء الجانب النظري لموضوع الدراسة.
الأهمية التطبيقية:

- تتمثل أهمية الدراسة الحالية فى سعيها للكشف عن المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيثشة على النحو الآتي:

- من المؤمل أن تساعد نتائج هذه الدراسة فى تعريف المسؤولين ومتخذي القرارات فى جامعة بيثشة بأبرز المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وأفضل السبل لمواجهتها.

- فتح المجال أمام الباحثين لدراسات مرتبطة بنفس المجال.
التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

تتمثل مصطلحات الدراسة الآتية:

المشكلات الأكاديمية: (Academic Problems) تقاس درجة توفرها بجامعة بيثشة إجرائياً بالدرجة الكلية التي سيسجلها المستجيبون على أداة الدراسة التي سيعدها الباحث لهذه الغاية.

حدود الدراسة: تتمثل حدود الدراسة الآتية:

الحدود الموضوعية: سوف يقتصر موضوع هذه الدراسة على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيثشة وسبل مواجعتها.

الحدود البشرية: سيكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيثشة من الجنسين وبجميع التخصصات والرتب الأكاديمية وسعوديون وغير سعوديين.

الحدود المكانية: سوف تطبق هذه الدراسة فى جامعة بيثشة.

الحدود الزمانية: سوف يتم تطبيق هذه الدراسة فى الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٧هـ/١٤٣٨هـ.

لأدب النظري والدراسات السابقة

سيتناول هذا الجزء عرضاً للأدب النظري المتصل بموضوع الدراسة، كما سيتم تناول

الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوعنا على النحو التالي.

أولاً: الأدب النظري

المحور الأول: التعليم العالي

تهتم العديد من الدول بالتعليم بوجه عام والتعليم العالي والجامعي خاصة، وذلك يرجع سببه إلى أثر التعليم والاستثمار فيه على تحقيق أهداف التنمية الشاملة التي تنشدها تلك الدول، بالإضافة إلى ظهور مفهوم اقتصاد المعرفة والذي يركز بشكل كبير على مخرجات مؤسسات التعليم العالي والجامعي، كونه آخر مراحل التعليم وهو الذي يمد مؤسسات المجتمع باحتياجاتها من القوى البشرية فى مختلف التخصصات، ويعد التعليم العالي والجامعي هو حلقة أساسية من منظومات المجتمع التي تتأثر ببعضها البعض من خلال تفاعلات متبادلة، وتشكل متطلبات مجتمع المعرفة تحديات تواجه مؤسسات التعليم العالي، تترتب عليها نتائج وآثاراً مباشرة وبعيدة المدى فى أن واحد، وقد أصبحت المعرفة من أبرز مظاهر وعوامل السلطة والقوة، ولم يعد مجدياً للدول والمجتمعات تجاهل هذه الحقيقة أو التأخر فى أخذها بالحسبان، فالدول التي لم تدرك بعد أن المعرفة هي العامل الأكثر أهمية لبناء القدرات والانتقال من التخلف إلى التطور، ستجد نفسها على هامش التحولات، بل والمتضرر الأكبر منها (إسماعيل وجدعون، ٢٠٠٩، ٢).

وهذا ما يؤكده العديد من العلماء والباحثين والمخططين على أن التعليم هو الاستثمار الحقيقي وهو الوسيلة الأهم لبناء الفرد وتطوير المجتمع، كما أنه أهم أداة لمواجهة المتغيرات والتحديات التي تتجدد يومياً، على اعتبار أنه منطلق التقدم وأساس بدايته (الكثيري، ٢٠٠٤، ١٦٧)، ويعد التعليم العالي والجامعي رأس الهرم فى النظام التعليمي، وهو أساس للتنمية البشرية المستدامة

خاصة في الوقت الحاضر (صباح غربي، ٢٠١٤، ٥٩) وتهتم كافة الدول المتقدمة بتحقيق الجودة في الأداء الأكاديمي وكذلك تحقيق معايير اعتماد مؤسسات التعليم العالي والجامعي وتوليه عناية خاصة، بسبب قناعتها بأن هذه المؤسسات يقع عليها مسئولية إعداد وتأهيل أجيالها لمواجهة تحديات العصر، ولإيمانها أن الذي أصبح مطلوباً هو "تعليم" من نوع جديد، تعليم يهيئ الفرد والمجتمع لحقائق وديناميكيات عصر التقدم التكنولوجي والمعرفي، عصر يعتمد على المعرفة العلمية المتقدمة والاستخدام الأمثل للمعلومات المتدفقة والمتضاعفة، وناء على ذلك أصبحت الأهمية النسبية لقوى وعلاقات الإنتاج تعني نهاية التمييز التقليدي بين العمل اليدوي والعمل المعرفي، حيث أصبح الإنسان الفاعل هو الإنسان متعدد المهارات والقادر على التعلم المستمر، والذي يقبل إعادة التدريب والتأهيل عدة مرات في حياته العملية. (هالة صبري، ٢٠٠٩، ١٤٨)،

١. مفهوم التعليم العالي:

يقصد بالتعليم العالي حسب ما جاء في التقرير الدوري لوزارة التعليم بأنه: " كل أنواع التعليم الذي يلي مرحلة التعليم الثانوي أو ما يعادلها، وما تقدمه مراكز التدريب المهني، والمعاهد العليا، والكليات والجامعات (المنبهي والفرهود، ٢٠١٥، ٤). وعرفته نوال نمور (٢٠١٢، ١٤) بأنه: "التعليم الذي يتم داخل كليات أو معاهد جامعية بعد الحصول على الشهادة الثانوية، وتختلف مدة الدراسة في هذه المؤسسات من سنتين إلى أربع سنوات، وهو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي". وعرفه العريشي (٢٠٠٧، ٦) بأنه: " كل أنواع التعليم الذي يلي مرحلة التعليم الثانوي والذي تقدمه مؤسسات التعليم العالي بالمملكة سواء كانت حكومية أو أهلية وأمثلة تلك المؤسسات جامعة الملك عبد العزيز كجامعة حكومية، وكلية دار الحكمة، وكلية عفت وكلية إدارة الأعمال ككليات أهلية".

٢. نشأة وتطور التعليم العالي:

تم تأسيس نظام التعليم العالي في عهد الملك عبد العزيز (طيب الله ثراه)، وكانت كلية الشريعة بداية نظام التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، والتي أنشأت عام ١٣٦٩هـ، حيث تقوم بإعداد الخريجين الذين تولوا مناصب إدارية وتعليمية في المملكة العربية السعودية في بداية نهضتها، ولكن التعليم الجامعي الحديث لم يبرز إلا في عام ١٣٧٧هـ/١٩٥٧م، وذلك عندما تم إنشاء جامعة الملك سعود بالرياض، ثم توالى بعد ذلك افتتاح الجامعات التي وصل عددها في عام ١٤١٧هـ إلى (٨) جامعات، بالإضافة إلى (١٨) كلية لإعداد المعلمين، و(٤٦) كلية متوسطة، وكلية جامعية للبنات، وقد بلغ عدد الطلاب في مؤسسات التعليم العالي (٢٤٣٥٦٦) طالباً وطالبة (العريشي، ٢٠٠٧، ١)، وعلى الرغم من التوسع في إنشاء الجامعات في المملكة العربية السعودية في تلك الفترة، إلا أن الطاقة الاستيعابية لهذه الجامعات والكليات لم تكفي لقبول الخريجين والخريجات الراغبين في الالتحاق بالتعليم العالي، حيث تزايد عددهم من (٣٧٤٥) طالباً وطالبة عام ١٣٨٩/١٣٩٠هـ إلى أكثر من (٢١٠) ألف طالباً وطالبة في العام الدراسي ١٤٢٤/١٤٢٥هـ. (سناء عسكول، ٢٠٠٥، ١٣٢)

وسار التعليم العالي بثبات في معظم المجالات العلمية المختلفة، حتى وصل عدد الجامعات في المملكة إلى (٣٠) جامعة في مختلف مناطق المملكة، ترتبط بوزارة التعليم، مع تمتعها بقدر كبير في المجالين (الإداري والأكاديمي)، كما ترعى وزارة التعليم بالمملكة شؤون الطلبة السعوديين الذين يدرسون في الخارج على وجه الخصوص، حيث يتوزعون في عدة دول، وفي مجالات علمية مختلفة، كذلك تهتم الوزارة اهتماماً كبيراً من خلال الإشراف والتنسيق مع الجامعات بالبحث العلمي، الذي يعتبر رافداً مهماً من روافد التقدم العلمي والحضاري، حيث تم دعم المعاهد ومراكز البحوث العلمية المتخصصة، وكذلك عقد المؤتمرات والندوات العلمية بتلك الجامعات، مما يتيح

لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية فرصة النشاط العلمي المتخصص (المنبهي والفرهود، ٢٠١٥، ٤).

٣. أهداف التعليم العالي:

إن الهدف من التعليم في مؤسسات التعليم العالي يتمثل في صقل شخصية الفرد والوصول بها إلى الصلاح والكمال، من خلال العمل وفق منظومة موجهة بالإيمان، وتحقيق الأمن الذي يعكس على سلامة وطمأنينة الجميع في مختلف مجالات الحياة (الشمري والجرادات، ٢٠١١، ١٥٣)، فالتعليم العالي هو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي، والذي يهدف لإكساب الفرد معارف ومهارات وقدرات وتخدمه وتخدم المجتمع ككل. (نوال نمور، ٢٠١٢، ١٤)، وجاء إنشاء مؤسسات التعليم العالي ومن أبرزها الجامعات في الأساس لخدمة المجتمع والمساهمة في التنمية الاجتماعية الشاملة لذلك كان التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع من أهم أهداف الجامعة. (الكثيري، ٢٠٠٤، ١٦٧)، وتسعى المملكة العربية السعودية إلى تحقيق تنمية شاملة واسعة النطاق بحيث تغطي كافة القطاعات الاقتصادية والتعليمية والاجتماعية في الدولة ووسيلتها في ذلك وغايتها هو المواطن السعودي، فكلما كان الفرد قادراً على البحث عن العلم والمعرفة في كل ما هو جديد كان قادراً على المساهمة بكل ما يملك من طاقة ومعرفة لصالح هذا الوطن الغالي وذلك ما يحثنا عليه ديننا الحنيف. (العريشي، ٢٠٠٧، ١٣).

وتتمثل أهداف التعليم العالي في المملكة العربية السعودية في إعداد وتأهيل الطلاب والطالبات وإكسابهم القدرات والمهارات المختلفة والإسهام في دفع وتطوير البحث العلمي والتطبيقي وإعداد الكفاءات والكوادر الوطنية المتخصصة في مختلف المجالات العلمية وتقديم الخدمات العلمية والفنية للقطاعات العام والخاص، وتوثيق الروابط مع القطاع الخاص (الكثم وبيدارنه، ٢٠١٢، ١٩٠).

وتأسيساً على ما سبق يتضح أن أهداف التعليم العالي انعكاس لثقافة المجتمع وحاجاته واتجاهات العصر ومقتضياته، وكذلك حاجات الإنسان ومتطلبات تنميته.

٤. أهمية التعليم العالي:

يعد التعليم العالي والجامعي أحد القوى الموجهة للتنمية بعامة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية بالمجتمعات بخاصة إذ يأتي في مرتبة متقدمة وفي موقعاً حيوياً بمكونات التنمية الشاملة، ويقوم بدور مهم وفاعل في توجيه تحسين مستوى المجتمع من جميع النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والعلمية والعملية.

وقد ذكرت ندى الهويد (٢٠١٣، ٢) أن التعليم العالي والجامعي ركيزة من ركائز التنمية والتقدم ومن المهم العناية بها بعناصرها من إدارة ومبانٍ وطلاب وأساتذة ومناهج بحيث تنتهي إلى توفير احتياجات المجتمع، على اعتبار أن تطوير هذا النوع من التعليم مقياساً لتقدم المجتمعات وتوجيهها نحو إعداد القوى البشرية المؤهلة والمدربة كمّاً وكيفاً.

ويحتل التعليم العالي هذه المكانة لإسهامه في إعداد القوى البشرية المؤهلة والمدربة والمتوفر لديها القدر الكافي من المعارف والمهارات والخبرات والاتجاهات الضرورية والمحقة للأداء المتميز إضافة إلى إسهامه في دراسة حاجات المجتمع ومعرفة متطلبات تطويره وتعرف المشكلات والقضايا التي تواجه مسيرته، تمهيداً لتلبية الاحتياجات وتذليل العوائق والتغلب على المشكلات وحلها. ومؤسسات التعليم العالي تسهم في صناعة المعرفة ونقلها للأجيال أما تسهم في بناء الخبرة الإنسانية وتطويرها وتنميتها (الكثيري، ٢٠٠٤، ١٦٧).

وتقوم مؤسسات التعليم الجامعي بدور فعال في تنمية الثروة البشرية، حيث يمثل التعليم الجامعي قمة السلم التعليمي فهو يتعامل مع صفوة شباب المجتمع من الفئة العمرية (١٨ - ٢٤) عاماً، ويعول عليه إعداد العنصر البشري الذي هو المحور الأساسي للتنمية، وذلك من خلال إعداد

الكوادر البشرية المؤهلة لتلبية احتياجات سوق العمل وتقليل البطالة، وإحلال الأيدي الوطنية مكان الوافدة (إسماعيل وجدعون، ٢٠٠٩، ٢).

ويحظى قطاع التعليم العالي في المملكة العربية السعودية باهتمام الدولة ورعايتها، نظراً لأهميته في تخريج الكفاءات الوطنية المؤهلة، تأهيلاً عالياً بمختلف المجالات العلمية والنظرية، لذا استحوذ هذا القطاع على اعتمادات مالية ضخمة في ميزانيات الدولة خلال سنوات خطة التنمية السادسة (الكلم وبادارنه، ٢٠١٢، ١٩٠)، وقد تزايد الاهتمام بالتعليم العالي في المملكة العربية السعودية وقفز قفزات هائلة وبلغت ذروتها في العام ١٤٢٨ هـ وكان من أبرز مظاهرها: زيادة الطاقة الاستيعابية للطلاب والطالبات إلى ٢١٠,٠٠٠ طالباً وطالبة، وارتفاع عدد الجامعات إلى (٢٠) جامعة حكومية، و(٢٠) جامعة وكلية أهلية، و(١٢) مستشفى جامعي، كما تم ابتعاث أكثر من (٢٥) ألف طالب وطالبة خارجياً بتكلفة قدرها (١٠) مليارات ريال وتم إنشاء (٨) مراكز تميز بحثية بتكلفة بلغت (٤٩١) مليون ريال وتولي وزارة التعليم العالي أهمية خاصة لجودة التعليم العالي تمثلت في إنشاء المركز الوطني للقياس والتقويم وصندوق التعليم العالي، والتوسع في التخصصات العلمية من خلال الاقتصار على افتتاح الأقسام والكليات التي تحتاجها البلاد من التخصصات العلمية المختلفة (الحربي، ٢٠٠٨، ٤).

المحور الثاني: أعضاء هيئة التدريس: (Faculty Member)

تعد الجامعة من أهم منظمات التعليم في المجتمع، ذلك أن التعليم الجامعي له تأثيره الإيجابي على التنمية بمختلف جوانبها وكافة مستوياتها، الأمر الذي يتطلب مراجعة شاملة ومستمرة لمخرجات هذا التعليم التي تلعب الدور الرئيس في التأثير على حركة المجتمع وتطوره، كما أنها تعد نتاجاً طبيعياً لمجموعة متفاعلة من العوامل أهمها أعضاء هيئة التدريس بما يؤدونه من مهام ووظائف تجاه الطلاب (أحمد، ٢٠٠٤، ٢)، فالجامعة لا تصنع الخبرة بواسطة الهيكل الإداري والتشريعات فحسب بل لا بد أن تجمع في مدرجاتها عدداً من المدرسين والباحثين الذين لا يكتفون بتلقين طلابهم مجموعة من المعلومات المعروفة سابقاً، أو بمجرد نقل الخبرة الموجودة في البلاد الأخرى، ولكنهم يتعاونون معهم على اكتشاف أفضل الطرق لتوظيف هذه المعلومات وتمثيلها وإعادة صياغتها وتطويرها وفق معطيات الواقع الوطني (صباح غربي، ٢٠١٤، ٥٩).

وقد زاد الاهتمام بجودة أداء عضو هيئة التدريس بصفته أحد المعايير الأساسية لضبط نوعية التعليم في مختلف مؤسسات التعليم العالي حيث اشتملت جميع المعايير العالمية المعتمدة في تقويم الأداء النوعي لمؤسسات التعليم العالي على عنصر مشترك وهو عضو هيئة التدريس، حيث أن حرص الجامعة على تقويم وتطوير أعضاء هيئة التدريس فيها يعد مؤشراً مهماً في الحفاظ على النوعية وضبط جودة مخرجاتها التعليمية (موسى والعتيبي، ٢٠١١، ١).

ويشكل أعضاء هيئة التدريس العمود الفقري لنجاح العملية التعليمية في الجامعة، ولذلك فإن الاعتماد على معايير الاختيار لا تكفي لضمان الجودة في التدريس والبحث العلمي، وإنما يجب وضع برامج تطويرية لهم على استخدام التقنيات الحديثة، ومن بينها إتقان استخدام الحاسب الآلي الذي يجب أن يكون شرطاً أساسياً لمزاولة مهنة التدريس لكل عضو هيئة تدريس في الجامعة (العريشي، ٢٠٠٧، ١٤). ويعتبر عضو هيئة التدريس المدخل الأساسي في العملية التعليمية، حيث تتوقف على العملية التعليمية حجم وكفاءة هيئة التدريس، فالعملية التعليمية تعتمد بدرجة كبيرة على ما يتاح من أساتذة بحيث يتناسب عددهم مع الحاجة إليهم فلا يزداد العدد عن الحاجة فتظهر معه حالات عدم استخدام للبعض وهو ما يؤدي إلى هدر وضياع للموارد التي استخدمت في تكوينهم وإعدادهم، وتقتضي تكاليف مرتفعة في الغالب، كما أن توفر عدد أقل من الأساتذة يؤدي إلى إعاقة وعرقلة العملية التعليمية، وانخفاض نوعيتها بسبب ارتفاع نسبة الطلبة عن نسبة هيئة التدريس، وارتفاع عبء التدريس بالشكل الذي لا يتيح له الفرصة الكافية لتطوير ذاته من ناحية، والارتقاء بالعملية التعليمية من ناحية أخرى (نوال نمور، ٢٠١٢، ١٨).

إن هيئة التدريس عنصر مركزي في الحياة الجامعية عليها مسؤولية المشاركة في بلورة التوجه والتنفيذ العملي للمهمة الأساسية للجامعة، فهي التي من تضع المنهاج، وتدرس المواد الدراسية، وتحدد البحوث حول المواضيع التي يمكن تصورها، وتشكل عقول الآلاف من الطلاب وتدير ثرواتها الجماعية الخاصة بها كمجتمع يحكم ذاته، بالإضافة إلى ذلك فإن هيئة التدريس تؤدي مهمتين أساسيتين هما: التعليم الجامعي والبحث العلمي مما يعكس مكانتها في الجامعة (بوعلاق، ٢٠١٢، ٢٠٧).

١. مهام وواجبات عضو هيئة التدريس:

تتمثل وظائف أعضاء هيئة التدريس في: التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع، وإذا كانت وظائف عضو هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي جلية ظاهرة فإن وظيفته في مجال خدمة الجامعة والمجتمع تبدو أقل ظهوراً. (أحمد، ٢٠٠٤، ٢)، وحيث أن أستاذ الجامعة يؤدي أدواراً كبيرة ذو أهمية بالغة في المجتمع تتنوع ويتسع نطاقها ليشمل التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والسعي إلى تطويره نحو الأمتثل في ضوء رسالة الجامعة التي ينبثق منها هذه المهام والأدوار المتعددة (الصباطي ومحمد، ٢٠٠٧، ٩٩)، ومن مهام عضو هيئة التدريس في الجامعة:

أ- التدريس: يعد التدريس من الوظائف المهمة للأقسام الأكاديمية في أي فرع من فروع المعرفة التي تقدمها تلك الأقسام. وتكون الأقسام مسؤولة مسؤولية كاملة عن الخطط الدراسية وعدد الوحدات التدريسية والطلبة الذين سيتم قبولهم في برامج القسم والاختبارات النهائية. وعادة تناقش تلك القرارات وغيرها ويتم البت فيها من مجلس القسم. ومن أجل هذا تسعى الأقسام إلى توفير الإمكانيات البشرية والمادية لسد الاحتياجات المطلوبة لتحقيق الأهداف التدريسية للقسم. (أمل الشامان، ٢٠٠٤، ٨٥)، فالتدريس الجامعي (الفعال) عملية ذات طبيعة معقدة كونها تتأثر بعدد كبير من العوامل، منها ما يتصل بالأستاذ الجامعي من حيث إعداده العلمي وتعمقه في التخصص وإعداد المهني (التربوي، المسلكي) في التدريس الجامعي، وسمات شخصيته وصلاته البيئية مع الطلبة وتعامله معهم، ومنها ما يتصل بالطالب الجامعي نفسه من حيث خصائصه الشخصية وقدراته وميوله ومستواه الاقتصادي والاجتماعي، واستعداده للتعلم الجامعي، ومنها ما يتصل بطبيعة المناهج (البرامج) الجامعية والخطط الدراسية والتدريسية في الجامعة من حيث طبيعتها، وأهدافها، ومحتواها، وتقويمها ومتطلباتها الأخرى، هذا إضافة إلى الإدارة الجامعية الرشيدة التي تهيئ مناخاً تعليمياً وبحثياً مناسباً والتي تتداخل في مجملها وتتعاون معاً نحو تحقيق أهداف الجامعة الرئيسية (أبو وطفة، ٢٠٠٢، ٤٨).

فالتدريس من أهم الأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي ولذا لا بد أن تسعى إدارة الجامعة إلى البحث عن الوسائل والطرق المختلفة لتقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بهدف تطوير الجوانب المهنية والأكاديمية لديهم، والارتقاء بالمستوى العلمي للخريجين مما يساهم في تحقيق رضا الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومؤسسات العمل وهذا بدوره يتطلب اعتماد مجموعة من المعايير المرجعية للقيام بعملية تقويم وتطوير الأداء التدريسي بما يتناسب مع حاجاتهم. (موسى والعنبي، ٢٠١١، ١٨)، ويتضمن التدريس في الجامعة إعداد الطلاب وتأهيلهم وما يصاحبه من اختبارات وإرشاد الطلاب وتوجيههم تربوياً وأكاديمياً واجتماعياً، والاشتراك في اللجان والمجالس الأكاديمية والإدارية التي تؤدي إلى خدمات للطلاب، وتأهيلهم لسوق العمل بصورة أفضل. (ندى الهويد، ٢٠١٣، ٢٤)

ب- البحث العلمي: يعد البحث العلمي من أهم المظاهر المميزة في العصر الحالي، حيث أدركت كثير من الأمم بأن وجودها وكيانها وتطورها وقوتها جميعها مرهونة بما تتجزه في مجال البحث العلمي، فأخذت ترسم الخطط لذلك، وترصد الاعتمادات المالية الكبيرة، إدراكاً منها بأن الاستثمار في البحث العلمي هو من أكثر أنواع الاستثمار ريعية، وتشكل مؤسسات التعليم العالي،

بالإضافة إلى مهمتها في تزويد الأطر بالمهارات والمعارف، أهم المراكز العلمية التي تناط بها مهمة البحث العلمي، وقد مارست الجامعات هذا الدور في جميع الدول التي حققت التقدم في البحث العلمي (المجيدل وشماس، ٢٠١٠، ٢٠). ويعتبر البحث العلمي من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعة، فالبحث العلمي وسيلة التنقيب والتطوير المعرفي التي من خلالها تتطور المجتمعات ويتمثل الهدف من إجراء البحوث النظرية والإجرائية والتطبيقية بتوظيفها لخدمة المجتمع والإنسانية وبخاصة تلك البحوث المتعلقة بقضايا المجتمع وحل مشكلاته ويمكن تحقيق ذلك من خلال قيام أعضاء هيئة التدريس وطلبة الدراسات العليا ومراكز البحوث في الجامعة بالبحث العلمي ونشاطاته المرافقة (أبو وطفة، ٢٠٠٢، ٢١) وتزخر الأقسام الأكاديمية بكفاءات علمية متخصصة من أعضاء هيئة التدريس تساهم من خلال الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في إثراء المعرفة ودفع وتطوير العملية التعليمية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على سمعة القسم الأكاديمية وبالتالي الجامعة، ومن هنا تهتم مؤسسات التعليم العالي بتوفير الإمكانيات لتسهيل مهام الباحثين والباحثات من أعضاء هيئة التدريس. (أمل الشامان، ٢٠٠٤، ٨٥).

ويعد البحث العلمي الاستراتيجية الفعالة للتغيير الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والفكري، فهو يهتم بالأفراد وبالمجتمع حاضراً ومستقبلاً، حيث أن تقدم الدول يعتمد بشكل رئيسي على مؤسسات العلم والتكنولوجيا التي تتمثل بالجامعات والمعاهد ومراكز البحوث، فالبحث العلمي يلعب دوراً أساسياً في المجتمع وتطوره، وقد أصبح العمود الفقري للجامعات ومراكز البحوث العلمية (بركات، ٢٠٠٨، ٧)، وكذلك يعد الأداة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع، من خلال اشتغال أساتذة الجامعة بالبحث وتدريب طلابهم عليه، والبحث العلمي عنصر هام وحيوي في حياة الجامعة كمؤسسة علمية وفكرية، كما أن سمعة الجامعة ترتبط بالأبحاث التي تنشرها، وتظهر أهمية وظيفة البحث العلمي لأساتذة الجامعة في أنهم يمتلكون قدرات عالية في التفكير المنظم والابتكار والقدرة على توظيف واستخدام المعرفة في الواقع (سناني، ٢٠١٢، ٥٩).

ويرى موسى والعنبي (٢٠١١، ٢٢) أن الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية أكدت على ضرورة وضع استراتيجية للبحث العلمي تتفق مع طبيعة المؤسسة التعليمية ورسالتها وينبغي على جميع أعضاء هيئة التدريس الذين يدرسون في برامج التعليم العالي أن يشاركوا في أنشطة البحث العلمي بصورة كافية ومناسبة بشكل يضمن بقاءهم على دراية بالمستجدات في مجال تخصصاتهم، مع أهمية أن ينعكس ذلك على أدائهم التدريسي، كما يجب أن يسهم أعضاء هيئة التدريس القائمون بالتدريس في برامج الدراسات العليا أو الإشراف على أبحاث طلبة الدراسات العليا بشكل نشط في البحث العلمي في مجالات تخصصاتهم، ويجب أيضاً أن تتوفر التجهيزات والمرافق اللازمة لدعم أنشطة البحوث الخاصة بهيئة التدريس وطلبة الدراسات العليا للوفاء بهذه المتطلبات، في المجالات ذات العلاقة بالبرنامج، كما يجب أن تقدر إسهامات هيئة التدريس البحثية وأن ينعكس ذلك على محكات تقويمهم وترقياتهم.

ج- خدمة المجتمع: يتمثل مفهوم خدمة المجتمع في الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في مجتمع الجامعة ذاتها أو المجتمع الخارجي حيث تتمثل أساليب تفعيل جهود عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع فيما يأتي: (أبو وطفة، ٢٠٠٢، ٦٦)

تمهين التعليم الجامعي والسعي إلى تقدير حاجات المجتمع وقطاعاته الصناعية والتجارية وربط ذلك بسوق العمالة، والتأكد من مناسبة التخصصات المقترحة وإسقاط المهارات المناسبة التي المساقات التدريسية، المشاركة في مجالس المؤسسات الجامعية لزيادة الروابط بين الجامعة والمجتمع حيث تم إشراك بعض الكوادر القائمة على مؤسسات الإنتاج مجالس إدارات الجامعات وتقاسم العوائد المالية بين الجامعات وهذه المؤسسات، ارتباط الجامعة بما يجري حولها من خلال

إقامة علاقات تعاونية بين الجامعة ومؤسسات المجتمع تقوم على تنسيق البرامج التدريبية وإقامة المشاريع الإنتاجية المشتركة مع المؤسسات المجتمعية.

وتعد خدمة المجتمع من الوظائف الرئيسة التي تقوم بها مؤسسات التعليم العالي، فالجامعة هي مراكز إشعاع وتطوير للمجتمع، إذ تساهم في حل المشكلات التي يعاني منها المجتمع في جميع مجالات المعرفة التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي من خلال الأبحاث العلمية والبرامج التدريبية والمحاضرات التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس وغيرها، بالإضافة إلى تقديم مؤسسات التعليم العالي لبرامج الإعارة والاستشارات العلمية التي يمكن أن يقوم بها أعضاء هيئة التدريس للهيئات الحكومية والقطاع الخاص. كما أن مساهمة مخرجات مؤسسات التعليم العالي من الطلاب والطالبات لها دور بارز ومهم في دف مسيرة التنمية المستدامة للمجتمع، وذلك بفضل ما اكتسبوه من العلوم والمعارف والمهارات خلال فترة دراستهم الجامعية. (أمل الشامان، ٢٠٠٤، ٨٦)

وتتنوع الخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع إذ يوجد خدمات معرفية وتثقيفية وأكاديمية ومهنية وأخرى إدارية حيث تتمثل مهام الجامعة في خدمة المجتمع في: (موسى والعنبي، ٢٠١١، ٢٤)، خدمات طلابية وتنوع ما بين الأكاديمية (تدريس وتدريب) ورعاية طبية ونفسية واجتماعية، وهناك إدارات رعاية الشباب التي تقوم بكثير من الأنشطة الطلابية مثل: العروض الفنية والمسابقات الرياضية والثقافية، والمعارض والأسواق الخيرية، والرحلات العلمية والمعسكرات، وإجراء البحوث العلمية والتطبيقية سواء بتمويل من الجامعة أو من بعض مؤسسات المجتمع، ثم تنظيم المؤتمرات والندوات العلمية حول القضايا والمشكلات المختلفة التي تهم المجتمع بالإضافة إلى الاشتراك في مختلف المؤتمرات سواء المحلية أو الإقليمية أو المحلية، و بعد ذلك تقديم الاستشارات العلمية والفنية والتخصصية لمؤسسات المجتمع المختلفة (مصارف، مدارس، جمعيات أهلية، شركات اقتصادية، وزارات مختلفة) وذلك في جميع المجالات، وكما قامت بتقديم الخدمات التعليمية والاستشارات لمختلف فئات المجتمع غير الملتحقين بالجامعة بما في ذلك محو الأمية وتعليم الكبار ورعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، هذا بالإضافة إلى برامج التوعية للطلاب في مراحل التعليم قبل الجامعي حول الحفاظ على البيئة والسلوكيات السليمة في المجتمع وتقديم الإرشادات اللازمة لهم لمواجهة المشكلات النفسية والاجتماعية، والاشتراك في المجالس والمؤسسات والهيئات العلمية (محلياً وإقليمياً ودولياً) والتي تطلع بكثير من المهام العلمية والاقتصادية والسياسية والتربوية، والعمل على تطويرها بما يؤدي إلى تحقيق مزيد من التنمية والتقدم للمجتمع.

ويرى سناني (٢٠١٢، ٥٩) أن أداء الأستاذ الجامعي في مجال خدمة المجتمع يتضمن جانبين الجانب الأول من داخل الجامعة: وتتلخص مسؤوليته في المشاركة في الأنشطة الطلابية وتوجيهها والأدوار الإدارية في القسم والكلية والجامعة، وعضوية اللجان على مستويات القسم، الكلية والجامعة والإشراف على أساتذة آخرين، والجانب الثاني من خارج الجامعة: ويتمثل في القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع، وتسهم في حلها، بالإضافة إلى تقديم المشورة والخبرة لمؤسسات الدولة والقطاع الخاص والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية والمساهمة في البرامج التدريبية التي تساعد في تأهيل العديد من القيادات والعاملين.

د- الإدارة الأكاديمية: عضو هيئة التدريس في الجامعة مسئول عن المشاركة في الإدارة الجامعية بشكل مباشر وفي هذا المجال يلزم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس الذين يتولون مناصب إدارية وغيرهم، ومن الطبيعي أن يشارك رؤساء الأقسام ومدراء المراكز والعمداء في الإدارة الجامعية، وقد يكون ذلك مقابل تخفيض العبء التدريسي لكل منهم أو مقابل مكافأة مالية على شكل علاوة إدارية. (ندى الهويد، ٢٠١٣، ٢٤)، وحيث أن الجامعة تحتل موقعاً فريداً لذا لا بد لها أن تحتكم إلى قيادة إدارية حكيمة تسعى بموجبها إلى تحقيق أهدافها وأهداف المجتمع. والنهوض بفاعلية القيادة

الإدارية في الجامعات أمر مهم بوصفه التعليم الجانب الذي يتولى شؤون وإعادة تنظيمه وتزويدها بالمهارات والوسائل التكنولوجية الحديثة لتحقيق مبدأ الاستخدام الأمثل للموارد المالية والمادية والبشرية المتاحة، والإدارة الجامعية لا يمكن لها أن تؤدي وظائفها بنجاح إذا لم تعتمد في نهجها على العمليات الإدارية الرئيسية من تخطيط سليم وتنسيق متقن وتوجيه دقيق ورقابة مستمرة، وتقويم مبني على معايير محددة تخدم تحقيق الأهداف المرجوة ويؤدي إلى التطوير المطلوب (موسى والعنبي، ٢٠١١، ٢٦).

ويرى الباحث أن مهام وواجبات عضو هيئة التدريس في الجامعة تتمثل في الابتعاد عن التصرفات الأكاديمية أو المهنية التي تؤدي إلى الإساءة لسمعة الجامعة، أو ضياع أموالها، ويعطي الدعم المناسب للأعمال والأنشطة التي تقوم بها الجامعة، واللجان التي تشكلها وأن يبتعد عن استغلال اسم الجامعة لخدمة مصالحه الشخصية، وألا يعمل خارج الجامعة إلا بعد الحصول على إذن منها بالموافقة، وأن يطلع على الأبحاث والدوريات، ويشارك في حضور الندوات والمؤتمرات العلمية، ويساهم في تقديم المعرفة في ميدان تخصصه عن طريق قيامه بالأبحاث، والكتابات الإبداعية، والتحليلات العلمية، وتقديم أوراق عمل في المحاضرات والمؤتمرات والندوات العلمية.

مشكلات أعضاء هيئة التدريس:

تعد الإدارة الجامعية من أهم العوامل التي تساعد على نجاح أهداف التقنية الحديثة في التعليم العالي، نظراً لما لها من دور بارز في توفير المناخ التعليمي الملائم في المؤسسة التعليمية، نظراً لوجود علاقة قوية بين الإدارة والأكاديميين تحثهم على العمل الجاد، ويعتمد هذا النوع من الإدارة على التفاهم والتعامل والاحترام المتبادل بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على التطوير المهني. (العريشي، ٢٠٠٧، ١٥).

وتعلق ندى الهويد (٢٠١٣، ٦) أن من مشكلات التعليم الجامعي مشكلات تتعلق بعضو هيئة التدريس في اختياره ومهامه وواجباته وإعداده، وهمومه التدريسية والبحثية، وتقويم أداءه ومشكلات تتعلق بالمرجات التعليمية كنوعية الخريج، وكفاءته الفنية والمهنية.

ويذكر أحمد (٢٠٠٤، ٢) أن من أهم المشكلات التي تواجه عضو الهيئة التدريسية في الجامعة ضالة المرتبات، وضعف الرعاية المناسبة، والروتين، وجمود اللوائح، وقلة الإمكانيات والوسائل التعليمية، وأسلوب التقويم لأعضاء هيئة التدريس المتبع بالجامعات.

التدريس الجامعي يواجه مجموعة من المشكلات التي تصدر عن عناصره المختلفة، وذلك بسبب غياب الشروط الواجب توافرها في هذه العناصر، حيث تسهم هذه المشكلات في تدني فعاليات التدريس في قاعات المحاضرات وبالتالي قد يخفق في تحقيق أهدافه المرغوب فيه ومن هذه المشكلات:

- المشكلات الأكاديمية: (Academic Problems)

يشير سناني (٢٠١٢، ١٢٦) إلى أن هناك مشكلات يعاني منها الأستاذ الجامعي وأن هناك ظروفاً تحيط بعمله وإنتاجه، فالأستاذ الجامعي العربي بلا شك يعرف وظائفه ويعلم توقعات المجتمع منه، وهو حريص على أدائها ولكن الظروف الجامعية والمجتمعية المحيطة به لا تعطيه الفرصة ولا تمكنه من الأداء الجيد والإبداع ويمكن تحديد هذه الصعوبات عيب العمل والتدريس لمدرسي الجامعات، والافتقار إلى برامج الإعداد والتأهيل التربوي للأستاذ الجامعي، وطبيعة إعداد هيئة التدريس وإعدادهم، والافتقار إلى التقويم والمتابعة لأعضاء هيئة التدريس، وعدم توفر مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة، والاعتداد بالنفس على اعتبار أن الأستاذ الجامعي يمثل قمة أو هرم التعليم العالي، وهناك بعض المشكلات الاجتماعية التي يعاني منها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة ومنها عدم وجود جمعية تختص بحقوق أعضاء هيئة التدريس، وفقدان العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس ورابطة أعضاء هيئة التدريس، وسبل التغلب على المشكلات الإدارية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وتعاني النظم التعليمية في السنوات الأخيرة من

أوضاع إدارية صعبة تصل إلى ضرورة التفكير لمواكبة التطورات الحاصلة فى التعليم واتجاه سياسته، ومسايرة هذه التطورات التى تحدث فى علوم الإدارة والتكنولوجيا الإدارية الجديدة والاستفادة من نتائج هذه العلوم، وأدوات هذه التكنولوجيا، وذلك بهدف تطوير نفسها أو التغلب على مشكلاتها، فإدارة الجامعة تعد ركيزة أساسية من ركائز النظام التعليمي لاعتماده عليها فى توطيد النظم الأخرى فى المؤسسات الجامعية، حيث تواجه الإدارة الجامعية تحديات كثيرة منها تحديات تنظيمية وإدارية أطلق عليها "بيروبلثولوجي" وهو مصطلح يقصد به أن بعض الظواهر السلوكية والإدارية والتنظيمية فى إدارة الجامعة تعاني من مشكلات تتعلق بالقوانين واللوائح وأساليب وطرق الأداء، وكذلك الأفراد وبالرغم من أن بعض الجامعات قد أخذت بأنماط إدارية معاصرة فى الإدارة الجامعية مثل (الإدارة بالرؤية المشتركة، الإدارة المرئية، الإدارة التفاعلية، الإدارة الاستراتيجية)، وهذا يدل فن القيادة الجامعية الرشيدة (بوعلاق، ٢٠١٢، ٢٠٧).

المحور الثالث: جامعة بيشة University of Picha ()

تقع محافظة بيشة فى الجنوب الغربى للمملكة، فى أقصى الشمال الشرقى لمنطقة عسير، وتعد محافظة بيشة من أهم وأكبر محافظات منطقة عسير، ويميز بيشة واديها الكبير (وادي بيشة)، ويبلغ عدد سكانها أكثر من ٣٠٠ ألف نسمة (نقادي، ٢٠١٧، ٣).

نشأة الجامعة:

كانت الكلية المتوسطة للبنين فى بيشة عام ١٤٠٦هـ / ١٤٠٧هـ، وكذلك الكلية المتوسطة للبنات عام ١٤٠٧هـ اللبنة الأولى لنشأة جامعة بيشة، ونظراً لتسارع وتيرة النماء والتطور فى المجال التعليمي تحولت الكلية المتوسطة للبنين عام ١٤١٢هـ إلى كلية للمعلمين متضمنة مجموعة من الأقسام العلمية المتخصصة، وكذا نالت الكلية المتوسطة للبنات حظاً وافراً، فتم تطويرها إلى كلية للتربية، تمنح درجة البكالوريوس فى عدد من التخصصات التربوية وذلك عام ١٤١٥هـ / ١٤١٦هـ.

ثم توالى بعد ذلك إنشاء الكليات، فأنشئت كلية المجتمع عام ١٤٢٤هـ وشملت أربعة أقسام علمية هي: إدارة الأعمال، ونظم المعلومات، وتقنية الشبكات، والمختبرات، وفى عام ١٤٢٨هـ صدر القرار بإنشاء كلية العلوم والآداب، ومن أقسامها: اللغة الإنجليزية، العلوم الطبية، الفيزياء، الكيمياء، الأحياء، الرياضيات، وعلوم الحاسب الآلي.

وقد شهد العام نفسه ١٤٢٨هـ انضمام كليات بيشة إلى وزارة التعليم العالي، وأصبحت بذلك تحت مظلة جامعة الملك خالد التى أشرفت كذلك على كليات البنات فى بيشة، ثم فى عام ١٤٣١هـ أنشئ فرع جامعة الملك خالد فى محافظة بيشة ليشمل كليات الجامعة فى بيشة، وبلقرن، والنماص، وتثليث.

وفى عام ١٤٣١هـ تم إنشاء كلية العلوم الطبية التطبيقية التى التحقت بهذه المنظومة الأكاديمية بعد أن كانت تابعة لوزارة الصحة، إذ كان يطلق عليها كلية العلوم الصحية، وفى العام التالي ١٤٣٢هـ صدرت الموافقة كذلك بإنشاء كليتي الطب والهندسة.

ويأتى تاريخ ١٤٣٥ / ٦ / ٢هـ ليشهد صدور القرار السامي الكريم بإنشاء جامعة بيشة، ولتضم جميع كليات مدينة بيشة وبلقرن والنماص وتثليث، ولتعيش محافظة بيشة نهضة تعليمية ومعرفية بميلاد جامعة فنية تسابق الزمن بتوفيق من الله، ثم بدعم ولادة الأمر (حفظهم الله)، وبعزيمة أبنائها المخلصين.

رؤية جامعة بيشة:

منظومة معرفية إبداعية لمجتمع منتج.

رسالة جامعة بيشة:

بناء مجتمع معرفي تنافسي من خلال منظومة تعليمية متطورة وبحوث علمية ومبادرات و
شراكات مجتمعية فاعلة

الأهداف الاستراتيجية لجامعة ببشة:

- ١-تنوع مصادر الدخل و تنميتها.
- ٢-رفع كفاءة الموارد المالية و البشرية و التقنية.
- ٣-تطوير منظومة العمل المؤسسي الجاذب المحفز.
- ٤-تصميم برامج تعليمية نوعية تلبي احتياجات سوق العمل.
- ٥-بناء منظومة بحثية متطورة.
- ٦-تقديم مبادرات مجتمعية فاعلة تعزز دور الجامعة و مكانتها.

كليات جامعة ببشة:

تضم جامعة ببشة (١٣) كلية في تخصصات علمية مختلفة وتتوزع بين كليات محافظة ببشة، وكليات محافظة بقرن، وكليات محافظة النماص، وكليات محافظة تثليث، وهي على النحو الآتي:

أولاً: كليات محافظة ببشة

- كلية التربية (طلاب - طالبات).
- كلية المجتمع (طلاب).
- كلية العلوم والآداب (طلاب).
- كلية العلوم الطبية التطبيقية (طلاب - طالبات).
- كلية الطب (طلاب).
- كلية الهندسة (طلاب).
- كلية الآداب والإدارة (طلاب - طالبات).
- كلية العلوم والاقتصاد المنزلي (طالبات).

ثانياً: محافظة بقرن

- كلية العلوم والآداب (طلاب - طالبات).

ثالثاً: محافظة النماص

- كلية العلوم الطبية التطبيقية (طالبات).
- كلية المجتمع (طلاب).
- كلية العلوم والآداب (طلاب - طالبات).

رابعاً: محافظة تثليث

- كلية العلوم والآداب (طالبات).

أعضاء هيئة التدريس:

حرصت جامعة ببشة أن يتم اختيار أفضل الكوادر العلمية والأكاديمية ليكونوا ضمن فريق أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، اهتماماً بجودة التعليم الجامعي، وتحسين مخرجاته، ولذا فقد استقطبت الجامعة نخبة مميزة من أعضاء هيئة التدريس السعوديين في مختلف التخصصات العلمية، كما قامت الجامعة بالتعاقد مع عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، من مختلف التخصصات العلمية والجنسيات، إذ تم اختيارهم وفقاً لتميزهم العلمي، وخبرتهم الأكاديمية في مجال التعليم الجامعي وبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس لعام ١٤٣٩هـ حوالي (٣٩٤) (نقادي، ٢٠١٧، ١٣).

ثانياً: الدراسات السابقة

أجرى هواري (٢٠٠٣) دراسة هدفت إلى التعرف على أهم المشاكل والمعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس بجامعة الأغواط، والتي تؤثر سلباً على مستوى أدائه الوظيفي، كما هدفت إلى تحديد أكثر المشاكل وضوحاً في المجالات العلمية، والإدارية والمالية والاجتماعية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك لتحليل واقع المشاكل المختلفة التي يتعرض لها أعضاء هيئة

التدريس من الذكور والإناث العاملين في الجامعة، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢١١) عضواً √ من مجموع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والبالغ عددهم (٣٠٠) عضو هيئة تدريس يمثلون نسبة (٧٠٪) من مجموع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، كما قام الباحث بإعداد استبانة كأداة للدراسة وذلك لجمع المعلومات والبيانات، حيث تم تطبيق الأداة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن هناك العديد من المشاكل التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس تؤثر سلباً على مستوى أدائه الوظيفي، وذلك في المجالات العلمية والإدارية والمالية والاجتماعية، وفي ضوء هذه النتائج قام الباحث بتقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها وضع الحلول المناسبة ومعالجة تلك المعوقات التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس.

كذلك أجرى ميخائيل (٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى تقصي المشكلات التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات التربوية في سورية، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وقد تألف مجتمع الدراسة الحالية من مجموع أعضاء الهيئة التدريسية الحائزين شهادة الدكتوراه في العلوم التربوية أو النفسية في مختلف التخصصات ممن هم بمرتبة أستاذ وأستاذ مساعد ومدرس، القائمين على رأس عملهم في الكليات التربوية الأربع في سورية والتابعة لجامعات دمشق وحلب وتشرين والبعث. أما عينة الدراسة فقد أخذت من كليتين اثنتين فقط من الكليات التربوية الأربع وهما: كليتا التربية في دمشق وحلب، حيث يعمل أكثر من ٨٠٪ من مجموع أفراد الطاقم التدريسي في تلك الكليات، وتكونت هذه العينة من (٥٨) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية وقد تطلبت الدراسة إعداد أداة خاصة لتغطية هذه المشكلات بعد أن تم تحديد المجالات الستة التي تقع ضمنها، والتي تتصل بالشروط المحيطة بعملية البحث، وأعضاء الهيئة التدريسية، والبحوث المنشورة لهم، كما تتصل بالمراجع العلمية، وأدوات القياس والإفادة من نتائج البحث وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن سائر المشكلات التي تضمنتها القائمة والتي كانت موجودة في جامعة دمشق وحلب مع ظهور قدر من التباين في تقدير شدتها، ووجود عدد كبير من المشكلات التي تجاوزت بمجموعها حدود المتوسط من حيث درجة شدتها يرى الباحث أن من المناسب التعامل مع هذه المشكلات بوصفها تعبيراً عن أزمة كبرى واحدة في الكليات التربوية في سوريا.

واستهدفت دراسة أبو حيمد (١٤٢٨هـ) التعرف على الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية، طبقت على ٤١٢ عميداً ووكيلاً ورؤساء أقسام وأعضاء هيئة تدريس في ثلاث جامعات رئيسية هي: جامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الملك فهد، إذ بينت نتائجها أن وضع الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية كان متوسطاً بشكل عام، وأن الجامعات تملك حق تعيين أعضاء هيئة التدريس والإداريين، وأن لها حرية تحديد شروط قبول الطلبة، كما أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بحرية اختيار موضوعاتهم البحثية، ولهم حق نشرها، ولهم حق اختيار طرق التدريس التي يرونها مناسبة.

كما أجرى 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، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، حيث اشتملت عينة الدراسة على جميع أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بصلالة والبالغ عددهم (٦٤) عضواً تم اختيارهم عن طريق الحصر الشامل، وقد شكل جميع أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة، ووزع الباحثان نسخة من الاستبيان على كل عضو هيئة تدريس في الكلية، وقد استعاد الباحثان ما عدده (٥٥) من الاستبيانات المكتملة البيانات، وهذا العدد يشكل نسبة (٨٦٪) من كامل عدد أعضاء الهيئة التدريسية، وتوصل الباحثان إلى عدد من النتائج من أهمها: موافقة غالبية أعضاء الهيئة التدريسية بنسبة تقارب ٦٠٪ على كافة بنود الاستبانة، كما أظهرت الدراسة أن المعوقات الإدارية هي الأشد وطأة على أعضاء الهيئة التدريسية في مجال البحث العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية بين الذكور والإناث فيما يتعلق بمعاناتهم من معوقات البحث العلمي، كما لا توجد فروق ذات فروق إحصائية تتعلق بمتغير التخصص.

كما قام عبد الناصر (٢٠١٢) بدراسة هدفت إلى تحديد الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باجي مختار - عنابة بالإضافة إلى تحديد معاش السنوات الأولى من الممارسة المهنية، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من الأساتذة الجامعيين المبتدئين والبالغ عددهم (١٧٠) أستاذاً جامعياً، واختيرت عينة عشوائية بسيطة من (٩٠) أستاذ وأستاذة، أي بنسبة (٥٨%) من مجتمع الدراسة، واستخدم الباحث أدوات إكلينيكية كأدوات مساعدة في مقارنة هذا الموضوع: مثل الكراس اليومية والمقابلة (غير موجهة ونصف موجهة)، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنواته الأولى يواجه جملة من الصعوبات المختلفة، أبرزها الصعوبات المتعلقة بالبحث العلمي، تليها الصعوبات المتعلقة بالبيئة المحلية، ثم الصعوبات المتعلقة بالإدارة إضافة إلى جملة من المشاعر والأحاسيس المتناقضة التي يختبرها الأستاذ الجامعي المبتدئ على مدى سنوات الأولى من الممارسة المهنية مثل: الفرح، الشك، الضغط، الإصرار، الفشل، العزلة، القلق.

وقام الحويطي (٢٠١٣) بدراسة هدفت إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل (الجنس، والرتبة الأكاديمية، والخبرة التعليمية والعمر) ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي من خلال قائمة شطب سلوكية (من إعداد الباحث) والتي تكونت من (٣٢) فقرة خاصة بالمشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تبوك، وقد تكون مجتمع الدراسة من (١٦٧) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب في جامعة تبوك، وتم اختيار عينة بلغت (١٢٢) عضواً، وقد قام الباحث ببناء أداة لقياس درجة المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تبوك، حيث تكونت الأداة من استبانة مكونة من (٤٣) فقرة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها: أن المتوسطات الحسابية لوجود المشكلات تراوحت ما بين (٢،١٧ - ٢،٨٣)، وفيما يتعلق بمتغير (الجنس) فقد اختلفت المشكلات بين الذكور والإناث حيث تنتشر مشكلات تلبية الجامعة لحاجات أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بقيامهم بعملهم لصالح الذكور، وفيما يتعلق بمتغير (الرتبة العلمية) فقد اختلفت المشكلات باختلاف الرتبة لصالح الأستاذ المساعد، وفيما يخص متغير (العمر) فلا يوجد اختلاف في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من أعمار مختلفة، وفيما يخص متغير (الخبرة التعليمية) فقد وجد اختلاف في المشكلات، حيث تنتشر مشكلات تلبية الجامعة لحاجات أعضاء هيئة التدريس لذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات)، بينما كانت مشكلات عدم موضوعية بعض المحكمين الذين ترسل إليهم الأبحاث أقل المشكلات انتشاراً لذوي الخبرة (١١ - ١٥ سنة)، ولذوي الخبرة (أكثر من ١٦ سنة).

قام الكلثم وبادرنة (٢٠١٢م) بدراسة عن " معوقات التخطيط الاستراتيجي في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها"، والتي هدفت إلى الكشف عن معوقات التخطيط الاستراتيجي في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة أم القرى، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب الدراسة الميدانية، وكانت أداة جمع البيانات هي الاستبانة، وكان مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة أم القرى وعددهم (١٤٣) عضو هيئة تدريس من مختلف أقسام كلية التربية، وبلغ عدد عينة الدراسة (٤٥) عضو هيئة تدريس، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: حصلت معوقات تطبيق التخطيط الاستراتيجي في جامعة أم القرى على درجة كبيرة، وأن أعلى هذه المعوقات هي الرؤية والتعقيد الإداري في الجامعة. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (٠,٠٥) بين متوسطات

استجابات عينة الدراسة تعزى للرتبة الأكاديمية في معوقات تطبيق التخطيط الاستراتيجي في جامعة أم القرى.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة الحالية وهو المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيثشة وسبل مواجهتها، فقد تم عرض العديد من الدراسات المحلية والعربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة والتي تناولت معظم هذه الدراسات المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والبعض الآخر تناول مشكلات طلبة الدراسات العليا ومن ثم عرض العديد من أوجه الاتفاق وأوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة التي كان لها أثر كبير في بناء هذه الدراسة وتسجيل جوانب الاستفادة منها، وأهم ما تتميز بها هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة التي تم عرضها.

أوجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- من حيث الهدف: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيثشة وسبل مواجهتها حيث اتفقت في محور الدراسة الرئيسي وهو المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات مثل دراسة جواهر اليوسف (٢٠١١) التي هدفت إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية والإدارية والاجتماعية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز، ودراسة السرور والزعبي (٢٠٠٩) إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت من وجهة نظرهم، ودراسة عبد الناصر (٢٠١٢) إلى تحديد الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باجي مختار - عناية بالإضافة إلى تحديد معاش السنوات الأولى من الممارسة المهنية ودراسة المجيدل وشماس (٢٠١٠) إلى تقصي المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بصلالة والتي تحول دون إنجازهم لأبحاث علمية وانخرطهم بالبحث العلمي، ودراسة هوارى (٢٠٠٣) إلى التعرف على أهم المشاكل والمعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس بجامعة الأغواط، وتؤثر سلباً على مستوى أدائه الوظيفي، كما هدفت إلى تحديد أكثر المشاكل وضوحاً في المجالات العلمية، والإدارية والمالية والاجتماعية، ودراسة الحويطي (٢٠١٣) بدراسة هدفت إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تبوك، وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل (الجنس، والرتبة الأكاديمية، والخبرة التعليمية، والعمر).

- من حيث المنهج: اتفقت هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في استخدامها المنهج الوصفي التحليلي مع دراسة أمل الشامان (٢٠٠٤)، ودراسة جواهر اليوسف (٢٠١١)، ودراسة المجيدل وشماس (٢٠١٠)، ودراسة عبد الناصر (٢٠١٢)، ودراسة ميخائيل (٢٠٠٦)، ودراسة هوارى (٢٠٠٣).

- من حيث المجتمع: اتفقت هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة وهو المملكة العربية السعودية وإن اختلفت في بيئة المكان مثل دراسة أمل الشامان (٢٠٠٤) في جامعة الملك سعود في الرياض، ودراسة جواهر اليوسف (٢٠١١) في جامعة الملك سلمان بن عبدالعزيز في الخرج، ودراسة الحويطي (٢٠١٣) في جامعة تبوك.

- من حيث العينة اتفقت هذه الدراسة مع جمع الدراسات السابقة في عينة الدراسة التي تم اختيارها بالطريقة العشوائية ماعدا دراسة المجيدل وشماس (٢٠١٠) التي تم اختيار العينة فيها عن طريق الحصر الشامل.

- من حيث الأداة اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في أداة الدراسة وهي الاستبانة ماعدا دراسة عبد الناصر (٢٠١٢) التي استخدمت أدوات أكاديمية كأدوات مساعدة مثل الكراس اليومي والمقابلة (غير موجهة ونصف موجهة).

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- **من حيث الهدف** اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة أمل الشامان (٢٠٠٤) التي هدفت إلى التعرف على أهم المشكلات الوظيفية المتعلقة بالعمل الإداري ومنسوبات القسم وطالباته التي تواجه وكيلات الأقسام في جامعة الملك سعود وجامعة الملك فيصل وجامعة الملك عبد العزيز، وتأثيرها على العمل الإداري، ودراسة نوال نمور (٢٠١٢) إلى محاولة وضع نموذج معياري لقياس كفاءة هيئة التدريس باستعمال وجهة نظر المستفيدين من الخدمة التعليمية وتوفير البيانات في مجال قياس أثر كفاءات أعضاء هيئة التدريس على جودة التعليم العالي عموماً وفي جامعة منتوري قسنطينة خصوصاً، ودراسة منيرة الشerman (٢٠١٠) إلى الكشف عن تصورات طلبة الدراسات العليا في كليتي التربية في جامعتي مؤتة واليرموك للمشكلات التي تواجههم، ودراسة سوزان يونج ودل شاو (Suzanne, Young & Dale Shaw, 1999) إلى الكشف عن الاتجاهات التربوية وعوامل فاعلية التدريس في الكليات الجامعية بجامعة كلورادو الشمالية في الولايات المتحدة الأمريكية، ودراسة أوراتا (Orata, 1999) إلى التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة أوهايو وارتباطها بالتوافق الوظيفي لديهم في ضوء تطبيق الطرق التقليدية، ومنظومة النظريات التقليدية، ودراسة تايلور (Taylor, 2001) التي استهدفت قياس أثر تطبيق مؤشرات الأداء على الأنشطة التدريسية والبحثية لدى (١٥٢) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في أربع جامعات استرالية.

- **من حيث المنهج:** اختلفت هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة مثل دراسة السرور والزعبي (٢٠٠٩)، ودراسة منيرة الشerman (٢٠١٠)، ودراسة الحويطي (٢٠١٣) التي استخدمت المنهج الوصفي المسحي، ودراسة نوال نمور (٢٠١٢) التي استخدمت أنساق منهجية متنوعة كالمناهج التاريخية والوصفي.

- **من حيث المجتمع** اختلفت الدراسة الحالية في مجتمع الدراسة وهو المملكة العربية السعودية مع دراسة بوعلاق (٢٠١٢) بجامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ودراسة عبد الناصر (٢٠١٢) في جامعة باجي مختار - عنابة، ودراسة نوال نمور (٢٠١٢) في جامعة منتوري قسنطينة، ودراسة هواري (٢٠٠٣) بجامعة الأغواط في الجزائر، ودراسة منيرة الشerman (٢٠١٠) في جامعتي مؤتة واليرموك، ودراسة السرور والزعبي (٢٠٠٩) في جامعة آل البيت في الأردن، ودراسة المجيدل وشماس (٢٠١٠) في جامعة صلالة بسلطنة عمان، ودراسة سوزان يونج ودل شاو (Suzanne, Young & Dale Shaw, 1999) بجامعة كلورادو الشمالية، ودراسة أوراتا (Orata, 1999) بجامعة ولاية أوهايو في الولايات المتحدة الأمريكية، ودراسة تايلور (Taylor, 2001) في الجامعات الأسترالية، ودراسة ميخائيل (٢٠٠٦) بالكليات التربوية في سوريا.

- **من حيث العينة:** اختلفت هذه الدراسة مع دراسة واحدة من الدراسات السابقة في عينة الدراسة وهي دراسة المجيدل وشماس (٢٠١٠) التي تم اختيار عينة الدراسة فيها عن طريق الحصر الشامل.

- **من حيث الأداة:** اختلفت الدراسة الحالية في أداة الدراسة وهي الاستبانة مع دراسة عبد الناصر (٢٠١٢) التي استخدمت أدوات أكاديمية كأدوات مساعدة في مقارنة هذا الموضوع: مثل كراس اليومي والمقابلة (غير موجهة ونصف موجهة).

أوجه استفادة الدراسة من الدراسات السابقة:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء فكرة الدراسة الحالية، وهي المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة وسبل مواجهتها، وقد ساعدت هذه الدراسات الباحث في اختيار منهج الدراسة، وتحديد المصطلحات، والتأصيل النظري للدراسة، وفي بناء وتصميم أداة الدراسة (الاستبانة)، وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات،

والتعرف على نوع المعالجات الإحصائية المستخدمة، وأخيراً مقارنة نتائج الدراسة بنتائج الدراسات السابقة.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

يستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي بصورته المسحية لملائمته طبيعة الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة بيشة، والبالغ عددهم (٢٧٠) عضواً من أعضاء هيئة تدريس، وفق إحصائيات العام الدراسي ١٤٣٨ / ١٤٣٩ هـ.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية من أعضاء هيئة التدريس في جامعة بيشة، حيث تم توزيع (٢٦٠) استبانة على أفراد مجتمع الدراسة، وقد تم استرداد (١٤٢) استبانة بنسبة استرداد بلغت (٤٠,٥%)، يمثلوا ما نسبته (٣٦%) من مجتمع الدراسة الكلي والبالغ (٣٩٤) معلماً، والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١) خصائص أفراد عينة البحث

المتغير	الفئات	العدد	النسبة
التخصص الأكاديمي	علوم أساسية وتطبيقية	99	70%
	علوم إنسانية	43	30%
	المجموع	142	100%
النوع الاجتماعي	ذكر	142	100%
	أنثى	-	-
	المجموع	142	100%
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مساعد	85	60%
	أستاذ مشارك	10	7%
	أستاذ	47	33%
	المجموع	142	100%
الجنسية	سعودي	123	87%
	غير سعودي	19	13%
	المجموع	142	100%
موقع الكلية	بيشة	63	44%
	خارج بيشة	79	56%
	المجموع	142	100%

يتضح من الجدول (١) أن أعضاء هيئة التدريس لتخصص العلوم الأساسية والتطبيقية مثلوا ثلثي أفراد عينة البحث بنسبة ٧٠%، والثلث الآخر لتخصص علوم إنسانية بنسبة ٣٠%، كما العينة جميعها من الذكور بنسبة (١٠٠%)، كما أن أكثرية أفراد عينة البحث هم أستاذة مساعدون بنسبة (٦٠%)، فيما مثل الأساتذة نسبة ٣٣%، وأستاذ مشارك بنسبة ٧%، فيما تبين أن غالبية أفراد عينة البحث هم سعودي الجنسية بنسبة (٨٧%)، أما الغير سعوديين فبلغت نسبتهم ١٣%، حيث مثل أفراد عينة البحث من خارج بيشة نسبة (٥٦%)، بينما من داخل بيشة ما نسبته (٤٤%).

متغيرات الدراسة:

تناولت الدراسة المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات المستقلة (الديموغرافية) وتشمل:

- ١- التخصص الأكاديمي وله فئتان: (علوم أساسية وتطبيقية، علوم إنسانية).
- ٢- النوع الاجتماعي وله فئتان: (ذكر، أنثى).
- ٣- الرتبة الأكاديمية ولها ثلاثة فئات: (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).
- ٤- الجنسية وله فئتان: (سعودي غير سعودي).
- ٥- موقع الكلية وله فئتان: (بيشة، خارج بيشة).

المتغير التابع: المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة.
أداة الدراسة:

بالاعتماد على الأدب النظري والدراسات السابقة قام الباحث ببناء وتصميم أداة الدراسة التي ستحقق أهدافها وستتكون الأداة من ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: ويتضمن معلومات أولية لأفراد عينة الدراسة شملت عدد من المتغيرات هي (التخصص الأكاديمي، النوع الاجتماعي، الرتبة الأكاديمية، الجنسية، موقع الكلية).

الجزء الثاني: يتناول الفقرات المتعلقة بالمشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة وتكون من (٤٠) فقرت وزعت على أربعة مجالات، المجال الأول: مشكلات متعلقة بشؤون الطلاب (١٠) فقرات، والمجال الثاني: مشكلات متعلقة بالمقررات الدراسية (١٠) فقرات، والمجال الثالث: مشكلات متعلقة بشؤون البحث العلمي (١٠) فقرات، والمجال الرابع: مشكلات متعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس (١٠) فقرات.

الجزء الثالث: عبارة عن سؤال مفتوح خاص بسبل مواجهة المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة.

وتم تدرج أداة الدراسة تدرجاً خماسياً حسب مقياس ليكرت الخماسي وعلى النحو الآتي: (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً).

صدق الأداة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بطريقتين هما: الصدق الظاهري (صدق المحكمين)، وصدق البناء الداخلي لأداة الدراسة.

أولاً: الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة بعرضها على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة التربوية والقياس والتقويم ومناهج وطرق التدريس لإبداء رأيهم في أداة الدراسة من حيث ملائمة الفقرات وانتمائها للمجالات التي وضعت فيها ومناسبة الصياغة والوضوح، وأي حذف أو تعديل، أو إضافة.

ثانياً: صدق البناء الداخلي لأداة الدراسة:

قام الباحث بحساب صدق الأداة وذلك باستخدام طريقة الصدق البنائي والتي تعتمد على حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات أداة الدراسة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، عن طريق توزيع الأداة على عينة استطلاعية من أعضاء هيئة التدريس من خارج عينة الدراسة. كما تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للمجالات مع الدرجة الكلية للأداة بحساب معاملات الارتباط لمجالات الأداة مع الأداة ككل تبعاً لاستجابات أفراد العينة.

أ- صدق البناء الداخلي لفقرات مجالات معايير إدارة الجودة الشاملة مع الدرجة الكلية لكل مجال. تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه الفقرة كما في الجدول التالي:

جدول (٢) معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين الفقرة والمجال التي تنتمي إليه

المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة									
		المجال الرابع: مشكلات متعلقة بالمهنية هيئة التدريس		المجال الثالث: مشكلات متعلقة بشؤون البحث العلمي		المجال الثاني: مشكلات متعلقة بالمقررات الدراسية		المجال الأول: مشكلات متعلقة بشؤون الطلاب	
		.670**	88	.714**	78	.612**	68	.710**	58
		.736**	89	.763**	79	.714**	69	.751**	59
		.756**	90	.782**	80	.799**	70	.699**	60
		.734**	91	.786**	81	.695**	71	.699**	61
		.770**	92	.777**	82	.662**	72	.817**	62
		.721**	93	.749**	83	.779**	73	.716**	63
		.759**	94	.741**	84	.781**	74	.649**	64
		.770**	95	.775**	85	.704**	75	.810**	65
		.750**	96	.707**	86	.782**	76	.703**	66
		.731**	97	.737**	87	.685**	77	.769**	67

يتضح من بيانات جدول (٢) أن جميع قيم معاملات الارتباط موجبة وتراوحت بين (٠,٥٧٧ - ٠,٨١٧) وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، فبيما يتعلق بالمشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة قد تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمجال الأول والذي يقيس درجة المشكلات المتعلقة بشؤون الطلاب ما بين (٠,٦٤٩ - ٠,٨١٧)، وقد تراوحت لمجال المشكلات المتعلقة بالمقررات الدراسية ما بين (٠,٦١٢ - ٠,٧٩٩)، ولمجال المشكلات المتعلقة بشؤون البحث العلمي ما بين (٠,٧٠٧ - ٠,٧٨٦)، ولمجال المشكلات المتعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ما بين (٠,٦٧٠ - ٠,٧٧٠)، وهذه النتيجة تشير إلى صدق الاتساق الداخلي لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية على الأداة، وأن الفقرات ذات علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بالمجال الذي تنتمي إليه.

ب- صدق البناء الداخلي لمجالات معايير إدارة الجودة الشاملة:

تم حساب معاملات الارتباط بيرسون (Pearson) لمجالات المحور مع الدرجة الكلية للمحور تبعاً لاستجابات أفراد العينة كما في الجدول:

جدول (٣) معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين المجال والدرجة الكلية للأداة

م	المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة	عدد الفقرات	رقم الفقرة	معامل بيرسون
1	المجال الأول: مشكلات متعلقة بشؤون الطلاب	10	58-67	.904**
2	المجال الثاني: مشكلات متعلقة بالمقررات الدراسية	10	68-77	.911**
3	المجال الثالث: مشكلات متعلقة بشؤون البحث العلمي	10	78-87	.917**
4	المجال الرابع: مشكلات متعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس	10	88-97	.906**
	الإجمالي	40	58-97	.974**

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

يتضح من بيانات جدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط لمجالات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، حيث تراوحت معاملات الارتباط للدرجة الكلية للأداة بين (٠,٨٠٥ - ٠,٩٧٤)، وهي قيم دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، وجميعها قيم موجبة. كما يلاحظ أن أعلى ارتباط كان بين المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور بمعامل ارتباط بلغ (٠,٩٧٤).
ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل الاتساق الداخلي معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) للتأكد من ثبات الاتساق الداخلي كما في الجدول:

جدول (٤) معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) للتأكد من ثبات الأداة

م	المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس	عدد الفقرات	رقم الفقرة	معامل ألفا كرونباخ
1	المجال الأول: مشكلات متعلقة بشؤون الطلاب	10	58-67	0.904
2	المجال الثاني: مشكلات متعلقة بالمقررات الدراسية	10	68-77	0.898
3	المجال الثالث: مشكلات متعلقة بشؤون البحث العلمي	10	78-87	0.915
4	المجال الرابع: مشكلات متعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس	10	88-97	0.908
	الإجمالي	40	58- 97	0.971

تشير نتائج الجدول (٤) إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة، فقد بلغت قيمة معامل الفاكرونباخ (Cronbach's alpha) للمشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة (٠,٩٧١)، كما تراوحت قيمة معامل ألفا للمجالات (٠,٨٨٧ - ٠,٩١٥)، فقد بلغ معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) لمجال المشكلات المتعلقة بالإجراءات الإدارية للطلبة (٠,٨٨٧)، ولمجال المشكلات المتعلقة بمناخ العمل (٠,٨٨٩)، ولمجال المشكلات المتعلقة بالمقررات الدراسية (٠,٨٩٨)، ولمجال المشكلات المتعلقة بالرواتب والحوافز (٠,٩)، ولمجال المشكلات المتعلقة بإدارة الكلية (٠,٩)، ولمجال المشكلات المتعلقة بشؤون الطلاب (٠,٩٠٤)، ولمجال المشكلات المتعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس (٠,٩٠٨)، ولمجال المشكلات المتعلقة بالإمكانات المادية (٠,٩٠٩)، ولمجال المشكلات المتعلقة بالجوانب التقنية (٠,٩١٣)، ولمجال المشكلات المتعلقة بشؤون البحث العلمي (٠,٩١٥)، بينما بلغت قيمة معامل ألفا للأداة ككل بقيمة (٠,٩٦٨) وهي قيمة مرتفعة جداً للثبات، مما يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة كبيرة جداً من الثبات ويمكن الوثوق في نتائجها.
الصورة النهائية لأداة الدراسة:

وقد أصبحت الأداة بصورتها النهائية وبعد إجراءات التحقق من الصدق والثبات من عدة مجالات، خاصة بالمشكلات الأكاديمية تكون من (٤٠) فقرت وزعت على أربعة مجالات، المجال الأول: مشكلات متعلقة بشؤون الطلاب (١٠) فقرات، والمجال الثاني: مشكلات متعلقة بالمقررات الدراسية (١٠) فقرات، والمجال الثالث: مشكلات متعلقة بشؤون البحث العلمي (١٠) فقرات، والمجال الرابع: مشكلات متعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس (١٠) فقرات.
إجراءات الدراسة:

أتم الباحث الخطوات التالية في تطبيق الدراسة:

١- تم الاطلاع على الأدب النظري في الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة للاستفادة منها.

٢- الحصول على خطاب تسهيل المهمة من إدارة جامعة الباحة موجه إلى جامعة بيشة التي تم اختيار العينة منها.

٣- بناء وتصميم أداة الدراسة وهي الاستبانة.

٤- التأكد من صدق وثبات الأداة.

٥- تحديد مجتمع الدراسة واختيار عينة الدراسة منه.

٦- توزيع أداة الدراسة (الاستبانة) على أفراد عينة الدراسة.

٧- جمع البيانات والمعلومات من أفراد العينة ثم تفرغ البيانات في ذاكرة الحاسوب.

٨- تحليل البيانات باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

٩- تقديم نتائج الدراسة وفق أسئلتها وأهدافها.

١٠- كتابة تقرير الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

أستخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية المختلفة، لطبيعة البحث من خلال برامج الإحصاء (SPSS) وهي كالتالي:

- معامل ارتباط بيرسون، ومعامل كرونباخ - ألفا لحساب صدق وثبات الأداة.

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك للإجابة عن السؤال الأول للدراسة.

- اختبار - ت (T-Test) لعينتين مستقلتين للكشف عن مستوى دلالة الفروق الإحصائية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة التي تعزى لمتغيرات:

أ- التخصص الأكاديمي وله فئتان: (علوم أساسية وتطبيقية، علوم إنسانية).

ب- النوع الاجتماعي وله فئتان: (ذكر، أنثى)، حيث تم استبعاده لان العينة جميعها من الذكور.

ج- الجنسية وله فئتان: (سعودي غير سعودي).

د- موقع الكلية وله فئتان: (بيشة، خارج بيشة).

- تحليل التباين الأحادي (One - way ANOVA) وذلك للإجابة عن السؤال الثاني بالنسبة لمتغيري

الرتبة الأكاديمية ولها ثلاثة فئات: (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).

وللحكم على درجة المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة تم

تحديد قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على أداة الدراسة وعلى مجالاتها حسب الطريقة الآتية:

مدى الاستجابة = أعلى درجة - أقل درجة / عدد فئات الاستجابة.

$$\text{مدى الاستجابة} = 5 / (1 - 5) = 5 / 4 = 0.8$$

إذا كان المتوسط الحسابي للفقرة من (1) - أقل من (1.80) تكون الاستجابة بدرجة قليلة جداً.

إذا كان المتوسط الحسابي للفقرة من (1.80) - أقل من (2.60) تكون الاستجابة بدرجة قليلة.

إذا كان المتوسط الحسابي للفقرة من (2.60) - أقل من (3.40) تكون الاستجابة بدرجة متوسطة.

إذا كان المتوسط الحسابي للفقرة من (3.40) - أقل من (4.20) تكون الاستجابة بدرجة كبيرة.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

تم في هذا الجزء عرض مجموعة النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية والمتعلقة بدرجة

المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة من وجهة نظرهم، كما تمت مناقشة هذه النتائج وتفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة وطبيعة عينتها.

أولاً: نتائج السؤال الأول ومناقشتها وتفسيرها:

ما درجة توفر المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة من

وجهة نظرهم؟ للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن كل مجال من المجالات وعلى الاستبانة ككل كما هو مبين في

الجدول (١٨):

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محور المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة ببشة وعلى كل مجال من مجالاته مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

ترتيب المجال في الاستبانة	المجال	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
4	المجال الرابع: مشكلات متعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس	142	3.79	0.843	1	كبيرة
1	المجال الأول: مشكلات متعلقة بشؤون الطلاب	142	3.78	0.838	2	كبيرة
3	المجال الثالث: مشكلات متعلقة بشؤون البحث العلمي	142	3.75	0.868	3	كبيرة
2	المجال الثاني: مشكلات متعلقة بالمقررات الدراسية	142	3.72	0.819	4	كبيرة
	الدرجة الكلية للمشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة ببشة	142	3.76	0.786		كبيرة

يتضح من الجدول (١٨) أن المتوسطات الحسابية للمجالات (٤) جميعها جاءت بدرجة كبيرة، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٣,٧٦ - ٣,٧٩)، حيث تمثل القيمة (٣,٧٩) المتوسط الأعلى وهو المجال الرابع: المشكلات المتعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، أما المجال الأول: المشكلات المتعلقة بشؤون الطلاب جاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٨٣٨) ودرجة توافر (كبيرة)، وفي المرتبة الثالثة جاء المجال الثالث: مشكلات متعلقة بشؤون البحث العلمي بمتوسط حسابي (٣,٧٥)، وانحراف معياري (٠,٨٦٨) ودرجة توافر (كبيرة)، وفي المرتبة الرابعة جاء المجال الثاني: مشكلات متعلقة بالمقررات الدراسية بمتوسط حسابي (٣,٧٢)، وانحراف معياري (٠,٨١٩) ودرجة توافر (كبيرة).

هذا وقد جاء المتوسط العام لمجالات محور المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة ببشة ككل بقيمة (٣,٧٦) وانحراف معياري (٠,٧٨٦) بما يعني أن درجة المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة ببشة من وجهة نظرهم تتوافر بدرجة (كبيرة)، يعزو الباحث هذه النتائج إلى عدم وجود خطط كبيرة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس نتيجة النقص في أعداد أعضاء هيئة التدريس فصعوبة وجود البدائل لعضو هيئة التدريس أثناء سفره لتلقي تدريب ما يحد من التوسع في مجال التنمية المهنية أما مجالات مشكلات الطلاب فهي العنصر الذي يرفض نفسه دائماً فهي لا تنتهي نتيجة وجود تدفق مستمر من الطلاب الجدد وكذلك في ضوء غياب تأهيل طلاب مرحلة ما قبل الجامعي وكذلك في ظل طلاب الانتساب الغير ملمين بأنظمة الجامعة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة جواهر اليوسف (٢٠١١)، ودراسة عبد الناصر (٢٠١٢). بينما تختلف مع دراسة الحويطي (٢٠١٣).

وللتحليل المتعمق لبيانات الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة ببشة في كل مجال من المجالات الأربعة التي يحتوي عليها محور المشكلات الأكاديمية كالاتي:

المجال الأول: المشكلات المتعلقة بشؤون الطلاب

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مفردات المجال الأول "المشكلات المتعلقة بشؤون الطلاب"، وتم ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسطات الحسابية تنازلياً، كما هو مبين بالجدول (٦):

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال المشكلات المتعلقة بشؤون الطلاب مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
٥٨	تدني المستوى التحصيلي والعلمي للطلبة.	3.89	1.096	1	كبيرة
٦٣	اعتماد الطلبة بشكل رئيس على محاضرة عضو هيئة التدريس دون الالتفات إلى الكتاب المقرر أو المرجع المناسب للمناق.	3.87	1.116	2	كبيرة
٦١	اهتمام كثير من الطلبة بالدرجات أكثر من اهتمامهم بالمادة العلمية.	3.83	1.123	3	كبيرة
٦٤	ميل الطلبة بشكل عام إلى أسلوب التلقين كطريقة تدريس محبذة لديهم.	3.81	1.110	4	كبيرة
٥٩	ضعف المستوى الفكري والثقافي لطلبة الجامعة	3.80	1.138	5	كبيرة
٦٥	قلة التزام الطلبة بالساعات المكتبية المخصصة لهم من قبل أعضاء هيئة التدريس.	3.78	1.112	6	كبيرة
٦٠	ضعف خلفية إعداد الطلبة في مرحلة التعليم قبل الجامعي.	3.77	1.120	7	كبيرة
٦٧	ازدياد اهتمام الطلبة بأمور بعيدة عن الدراسة والتحصيل العلمي مما ساهم في قلة رغبتهم في التعليم.	3.70	1.173	8	كبيرة
٦٦	قلة تقدير واحترام الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	3.69	1.216	9	كبيرة
٦٢	ضعف العلاقة بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.	3.65	1.222	10	كبيرة
	الدرجة الكلية لمجال المشكلات المتعلقة بشؤون الطلاب	3.78	0.838		كبيرة

يتبين من جدول (٦) أن جميع الفقرات العشرة جاءت بمتوسطات حسابية تقع في درجة موافقة (كبيرة)، فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (٥٨) "تدني المستوى التحصيلي والعلمي للطلبة" بمتوسط حسابي (٣,٨٩) وانحراف ومعيارى (١,٠٩٦)، ودرجة توافر (كبيرة)، وفي المرتبة الثانية الفقرة (٦٣) "اعتماد الطلبة بشكل رئيس على محاضرة عضو هيئة التدريس دون الالتفات إلى الكتاب المقرر أو المرجع المناسب للمناق" بمتوسط حسابي (٣,٨٧) وانحراف ومعيارى (١,١١٦)، ودرجة توافر (كبيرة)، وفي المرتبة الثالثة الفقرة (٦١) "اهتمام كثير من الطلبة بالدرجات أكثر من اهتمامهم بالمادة العلمية" بمتوسط حسابي (٣,٨٣) وانحراف ومعيارى (١,١٢٣)، ودرجة توافر (كبيرة).

وفي المرتبة الثامنة الفقرة (٦٧) "ازدياد اهتمام الطلبة بأمور بعيدة عن الدراسة والتحصيل العلمي مما ساهم في قلة رغبتهم في التعليم" بمتوسط حسابي (٣,٧) وانحراف ومعيارى (١,١٧٣)، ودرجة توافر (كبيرة)، وفي المرتبة قبل الأخيرة الفقرة (٦٦) "قلة تقدير واحترام الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة" بمتوسط حسابي (٣,٦٩) وانحراف ومعيارى (١,٢١٦)، ودرجة توافر (كبيرة)، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة (٦٢) "ضعف العلاقة بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي (٣,٦٥) وانحراف ومعيارى (١,٢٢٢)، ودرجة توافر (كبيرة).

وتشير هذه المتوسطات إلى أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيثشة يواجهون مشكلات تتعلق بشؤون الطلاب " من وجهة نظرهم بدرجة (كبيرة)، ويدعم ذلك المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة في هذا المجال والذي بلغ (٣,٧٨)، وتشير هذه النتائج إلى أن طلاب الجامعة

غير مدركين لأهمية المرحلة الجامعية وهذا لا شك ناتج من الثقافة المجتمعية التي أسهمت في أن الطالب بعد المرحلة الثانوية سوف ينعم بالراحة وأن المرحلة الثانوية هي العبء الكبرى ثم الجائزة هي المرحلة الجامعية والتي توجد بها الحرية الكبيرة للحضور والانصراف فبعد الالتزام بمواعيد حضور روتينية ويومية أصبح عليه الاختيار ولكن سوء استخدام هذه المميزات يجعل الطلاب ينصرفون عن التعليم ويهتمون بأمر آخرى

المجال الثاني: المشكلات المتعلقة بالمقررات الدراسية

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مفردات المجال الثاني " المشكلات المتعلقة بالمقررات الدراسية"، وتم ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسطات الحسابية تنازلياً، كما هو مبين بالجدول (٧):

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال المشكلات المتعلقة بالمقررات الدراسية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
٦٨	ضعف التعاون بين أساتذة المقرر الدراسي الواحد من حيث توصيفه.	3.86	1.115	1	كبيرة
٧٧	ضعف ارتباط البرامج والمقررات الدراسية بحاجات المجتمع وسوق العمل.	3.79	1.044	2	كبيرة
٧٢	وجود مقررات دراسية لا تخدم تخصص الطالب.	3.77	1.088	3	كبيرة
٧٠	قلة التوازن بين الجانب النظري والتطبيقي للمواد الدراسية.	3.71	1.194	4	كبيرة
٧١	ضعف الانسجام بين كم المادة والفترة الزمنية المخصصة لها.	3.71	1.158	5	كبيرة
٧٦	قلة مواكبة البرامج والمقررات الدراسية للتطورات العلمية والمعرفية والتكنولوجية.	3.70	1.160	6	كبيرة
٦٩	بعض المقررات الدراسية لا ترتبط بميول واهتمام الطلبة.	3.70	1.124	7	كبيرة
٧٣	قلة الكتب والمراجع المناسبة الخاصة بالمقررات الدراسية في مكتبة الجامعة.	3.70	1.197	8	كبيرة
٧٤	تكليف بعض أعضاء هيئة التدريس بتدريس مقررات تعليمية لا تتلاءم مع تخصصهم العام أو الفرعي.	3.66	1.084	9	كبيرة
٧٥	قلة اشتراك الجامعة في قواعد بيانات المجالات العلمية المحكمة إلكترونياً.	3.62	1.165	10	كبيرة
	الدرجة الكلية لمجال المشكلات المتعلقة بالمقررات الدراسية	3.72	0.819		كبيرة

يتبين من جدول (٧) أن جميع الفقرات العشرة جاءت بمتوسطات حسابية تقع في درجة توافر (كبيرة)، فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (٦٨) "ضعف التعاون بين أساتذة المقرر الدراسي الواحد من حيث توصيفه" بمتوسط حسابي (٣,٨٦) وانحراف ومعيارى (١,١١٥)، ودرجة توافر (كبيرة)، وفي المرتبة الثانية الفقرة (٧٧) "ضعف ارتباط البرامج والمقررات الدراسية بحاجات المجتمع وسوق العمل" بمتوسط حسابي (٣,٧٩) وانحراف ومعيارى (١,٠٤٤)، ودرجة توافر (كبيرة)، وفي المرتبة الثالثة الفقرة (٧٢) "وجود مقررات دراسية لا تخدم تخصص الطالب" بمتوسط حسابي (٣,٧٧) وانحراف ومعيارى (١,٠٨٨)، ودرجة توافر (كبيرة). وفي المرتبة الثامنة الفقرة (٧٣) "قلة الكتب والمراجع المناسبة الخاصة بالمقررات الدراسية في مكتبة الجامعة" بمتوسط حسابي (٣,٧) وانحراف ومعيارى (١,١٩٧)، ودرجة توافر (كبيرة)، وفي المرتبة قبل الأخيرة الفقرة (٧٤) "تكليف بعض أعضاء هيئة التدريس بتدريس مقررات تعليمية لا تتلاءم مع تخصصهم العام أو الفرعي" بمتوسط حسابي (٣,٦٦) وانحراف

ومعياري (١,٠٨٤)، ودرجة توافر (كبيرة)، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة (٧٥) "قلة اشتراك الجامعة في قواعد بيانات المجلات العلمية المحكمة إلكترونياً" بمتوسط حسابي (٣,٦٢) وانحراف ومعيني (١,١٦٥)، ودرجة توافر (كبيرة).

وتشير هذه المتوسطات إلى أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيثية يواجهون "مشكلات تتعلق بالمقررات الدراسية من وجهة نظرهم بدرجة (كبيرة)، ويدعم ذلك المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة في هذا المجال والذي بلغ (٣,٧٢).

المجال الثالث: المشكلات المتعلقة بشؤون البحث العلمي

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مفردات المجال الثالث "المشكلات المتعلقة بالإمكانات المادية"، وتم ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسطات الحسابية تنازلياً، كما هو مبين بالجدول (٨):

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال المشكلات المتعلقة بشؤون البحث العلمي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
٨٦	قلة إعطاء الأبحاث المشتركة بين أكثر من باحث (المجموعات البحثية) قيمتها الحقيقية من التثمين.	3.87	1.148	1	كبيرة
٨٥	نقص المراجع العلمية اللازمة للبحث العلمي في المكتبة.	3.82	1.144	2	كبيرة
٨٢	قلة اقتناع إدارة الجامعة بأهمية البحث العلمي كوسيلة ضرورية لتطوير الجامعة في كل المستويات.	3.82	1.134	3	كبيرة
٨٧	قلة موضوعية المحكمين في عملية تحكيم الأبحاث العلمية المقدمة للنشر.	3.79	1.077	4	كبيرة
٨٣	قلة توفير التسهيلات اللازمة لعضو هيئة التدريس لإعداد البحوث العلمية ونشرها، مثل: التمويل، و الطباعة، والتصوير.... وغيرها).	3.78	1.124	5	كبيرة
٨٤	قلة توفر مركز متخصص لتقديم الخدمات الإحصائية للأبحاث العلمية في الجامعة.	3.75	1.168	6	كبيرة
٧٨	نقص المعامل البحثية بما يؤثر سلباً على النمو المهني للأستاذ.	3.70	1.196	7	كبيرة
٨٠	صعوبة النشر في المجلات العلمية العالمية المحكمة.	3.69	1.168	8	كبيرة
٧٩	نقص في المؤتمرات العلمية المتخصصة.	3.68	1.241	9	كبيرة
٨١	عدم تخصيص ساعات للبحث العلمي من ضمن ساعات العمل.	3.60	1.130	10	كبيرة
	الدرجة الكلية لمجال المشكلات المتعلقة بشؤون البحث العلمي	3.75	0.868		كبيرة

يتبين من جدول (٨) أن جميع الفقرات العشرة جاءت بمتوسطات حسابية تقع في درجة توافر (كبيرة)، فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (٨٦) "قلة إعطاء الأبحاث المشتركة بين أكثر من باحث (المجموعات البحثية) قيمتها الحقيقية من التثمين" بمتوسط حسابي (٣,٨٧) وانحراف ومعيني (١,١٤٨)، ودرجة توافر (كبيرة)، وفي المرتبة الثانية الفقرة (٨٥) "نقص المراجع العلمية اللازمة للبحث العلمي في المكتبة" بمتوسط حسابي (٣,٨٢) وانحراف ومعيني (١,١٤٤)، ودرجة توافر (كبيرة)، وفي المرتبة الثالثة الفقرة (٨٢) "قلة اقتناع إدارة الجامعة بأهمية

البحث العلمي كوسيلة ضرورية لتطوير الجامعة في كل المستويات" بمتوسط حسابي (٣,٨٢) وانحراف ومعيارى (١,١٣٤)، ودرجة توافر (كبيرة).

وفي المرتبة الثامنة الفقرة (٨٠) "صعوبة النشر في المجالات العلمية العالمية المحكمة" بمتوسط حسابي (٣,٦٩) وانحراف ومعيارى (١,١٦٨)، ودرجة توافر (كبيرة)، وفي المرتبة قبل الأخيرة الفقرة (٧٩) "نقص في المؤتمرات العلمية المتخصصة" بمتوسط حسابي (٣,٦٨) وانحراف ومعيارى (١,٢٤١)، ودرجة توافر (كبيرة)، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة (٨١) "عدم تخصيص ساعات للبحث العلمي من ضمن ساعات العمل" بمتوسط حسابي (٣,٦) وانحراف ومعيارى (١,١٣)، ودرجة توافر (كبيرة).

وتشير هذه المتوسطات إلى أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيثشة يواجهون "مشكلات تتعلق بشؤون البحث العلمي" من وجهة نظرهم بدرجة (كبيرة)، ويدعم ذلك المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة في هذا المجال والذي بلغ (٣,٧٥)، في ظل شغف أعضاء هيئة التدريس نحو إجراء الدراسات العلمية والتطبيقية فإنهم يواجهون عقبات شتى فمن ناحية هناك أعباء تدريسية لا تنتهي ومن ناحية أخرى قصور الدعم من الجامعة ومنح أوقات لإنجاز الأبحاث العلمية مما يولد لدى عضو هيئة التدريس إحباط لإشباع رغباته العلمية.

المجال الرابع: المشكلات المتعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مفردات المجال الرابع "المشكلات المتعلقة بالرواتب والحوافز"، وتم ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسطات الحسابية تنازلياً، كما هو مبين بالجدول (٩):

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال المشكلات المتعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
٨٨	ندرة البرامج المتخصصة للتطوير المهني، والتعليم المستمر التي توفرها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس.	4.01	1.052	1	كبيرة
٨٩	قلة المشاركة في الدورات التطويرية التي تخدم التخصص.	3.83	1.111	2	كبيرة
٩٧	قلة توفر القيادات الأكاديمية القادرة على حمل تبعات البرامج التأهيلية للأستاذ الجامعي وتهيئتها.	3.82	1.127	3	كبيرة
٩٢	قصور العمداء ورؤساء الأقسام والشئون الأكاديمية في تطوير الجانب المهني لعضو هيئة التدريس.	3.80	1.150	4	كبيرة

تابع جدول (٩)

٩٥	الفرص المتاحة لعضو هيئة التدريس لإكمال نموه المهني والأكاديمي قليلة.	3.80	1.146	5	كبيرة
٩٠	قلة المشاركة في مناقشة رسائل الماجستير والدكتوراه من قبل عضو هيئة التدريس.	3.75	1.151	6	كبيرة
٩١	قلة حضور محاضرات لكبار الأساتذة في مجال التخصص.	3.74	1.122	7	كبيرة
٩٤	قلة التدريب على استخدام الوسائل التعليمية المناسبة في مجال التدريس.	3.73	1.180	8	كبيرة
٩٣	تدني قدرات أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع التكنولوجيا الحديثة المستخدمة في العملية التعليمية.	3.72	1.193	9	كبيرة
٩٦	الافتقار إلى برامج الإعداد والتأهيل التربوي للأستاذ	3.71	1.158	10	كبيرة

				الجامعي.
كبيرة	0.843	3.79	الدرجة الكلية لمجال المشكلات المتعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس	

يتبين من جدول (٩) أن جميع الفقرات العشرة جاءت بمتوسطات حسابية تقع في درجة توافر (كبيرة)، فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (٨٨) "ندرة البرامج المتخصصة للتطوير المهني، والتعليم المستمر التي توفرها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي (٤,٠١) وانحراف ومعيارى (١,٠٥٢)، ودرجة توافر (كبيرة)، وفي المرتبة الثانية الفقرة (٨٩) "قلة المشاركة في الدورات التطويرية التي تخدم التخصص" بمتوسط حسابي (٣,٨٣) وانحراف ومعيارى (١,١١١)، ودرجة توافر (كبيرة)، وفي المرتبة الثالثة الفقرة (٩٧) "قلة توفر القيادات الأكاديمية القادرة على حمل تبعات البرامج التأهيلية للأستاذ الجامعي وتهيئتها" بمتوسط حسابي (٣,٨٢) وانحراف ومعيارى (١,١٢٧)، ودرجة توافر (كبيرة).

وفي المرتبة الثامنة الفقرة (٩٤) "قلة التدريب على استخدام الوسائل التعليمية المناسبة في مجال التدريس" بمتوسط حسابي (٣,٧٣) وانحراف ومعيارى (١,١٨)، ودرجة توافر (كبيرة)، وفي المرتبة قبل الأخيرة الفقرة (٩٣) "تدني قدرات أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع التكنولوجيا الحديثة المستخدمة في العملية التعليمية" بمتوسط حسابي (٣,٧٢) وانحراف ومعيارى (١,١٩٣)، ودرجة توافر (كبيرة)، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة (٩٦) "الافتقار إلى برامج الإعداد والتأهيل التربوي للأستاذ الجامعي" بمتوسط حسابي (٣,٧١) وانحراف ومعيارى (١,١٥٨)، ودرجة توافر (كبيرة).

وتشير هذه المتوسطات إلى أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة يواجهون "مشكلات تتعلق بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس" من وجهة نظرهم بدرجة (كبيرة)، ويدعم ذلك المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة في هذا المجال والذي بلغ (٣,٧٩)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ضيق وقت عضو هيئة التدريس والنقص العددي لأعضاء هيئة التدريس وضعف الميزانيات المرصودة لتنمية البشرية.

رابعاً: نتائج السؤال الثاني ومناقشتها وتفسيرها:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول درجة توفر المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة تعزى لمتغيرات: (التخصص الأكاديمي، الرتبة الأكاديمية، الجنسية، موقع الكلية)؟ وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام اختبار-ت (T-Test) لعينتين مستقلتين للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة التي تعزى لمتغير: (التخصص الأكاديمي، الجنسية، موقع الكلية) وتحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) بالنسبة لمتغير (الرتبة الأكاديمية) وفيما يلي توضيح لذلك.

أولاً: بالنسبة لمتغير التخصص الأكاديمي:

لحساب دلالة الفروق الإحصائية عند مستوى (0.05) لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توفر المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة اختبار (ت) لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توفر المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس طبقاً لمتغير التخصص الأكاديمي كما هو مبين بالجدول (١٠):

جدول (١٠) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة ومجالاته تبعاً لمتغير التخصص الأكاديمي

المجالات	التخصص الأكاديمي	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المجال مشكلات بشؤون الطلاب	العلوم الأساسية وتطبيقية	99	3.99	0.756	4.795	140	0.000
	العلوم الإنسانية	43	3.30	0.830			
المجال مشكلات بالمقررات الدراسية	العلوم الأساسية وتطبيقية	99	3.97	0.673	6.222	140	0.000
	العلوم الإنسانية	43	3.15	0.839			
المجال مشكلات بشؤون البحث العلمي	العلوم الأساسية وتطبيقية	99	4.04	0.694	7.113	140	0.000
	العلوم الإنسانية	43	3.07	0.857			
المجال مشكلات بالتنمية لأعضاء التدريس	العلوم الأساسية وتطبيقية	99	4.04	0.655	5.964	140	0.000
	العلوم الإنسانية	43	3.22	0.950			
الدرجة الكلية لمحور المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة	العلوم الأساسية وتطبيقية	99	4.01	0.652	6.553	140	0.000
	العلوم الإنسانية	43	3.19	0.770			

يتبين من الجدول (١٠) أن قيمت "ت" لجميع المجالات والدرجة الكلية للمحور تراوحت بين (٤,٧٩٥ - ٧,١١٣) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠١).

كما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول درجة توفر المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة في المجالات في الدرجة الكلية للمحور تعزى لاختلاف متغير التخصص الأكاديمي لصالح تخصص علوم أساسية وتطبيقية، ويعزو الباحث كما ذكر سابقاً إلى أن العلوم التطبيقية تحيطها العديد من الإجراءات الميدانية المتعلقة بتوفير وسائل وخدمات تحتاج إلى دعم فوري.

ثانياً: بالنسبة لمتغير الرتبة الأكاديمية:

لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توفر المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لقيمة "ف" طبقاً لاختبار تحليل التباين الأحادي (One -Way ANOVA) لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توفر المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

تم حساب المتوسطات المتوسطة الحسابي والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات محور المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة والدرجة الكلية للمحور وفق متغير (الرتبة الأكاديمية) وهذا ما يبيئه الجدول:

جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات محور المشكلات الأكاديمية والدرجة الكلية للمحور تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجالات	الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المجال الأول: مشكلات متعلقة بشؤون الطلاب	أستاذ مساعد	85	3.73	0.871
	أستاذ مشارك	10	3.66	0.674
	أستاذ	47	3.89	0.810
	المجموع	142	3.78	0.838
المجال الثاني: مشكلات متعلقة بالمقررات الدراسية	أستاذ مساعد	85	3.63	0.886
	أستاذ مشارك	10	3.50	0.787
	أستاذ	47	3.93	0.654
	المجموع	142	3.72	0.819
المجال الثالث: مشكلات متعلقة بشؤون البحث العلمي	أستاذ مساعد	85	3.59	0.920
	أستاذ مشارك	10	3.75	0.813
	أستاذ	47	4.04	0.707
	المجموع	142	3.75	0.868
المجال الرابع: مشكلات متعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس	أستاذ مساعد	85	3.68	0.922
	أستاذ مشارك	10	3.41	0.802
	أستاذ	47	4.07	0.605
	المجموع	142	3.79	0.843
الدرجة الكلية لمحور المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة	أستاذ مساعد	85	3.66	0.837
	أستاذ مشارك	10	3.58	0.713
	أستاذ	47	3.99	0.660
	المجموع	142	3.76	0.786

يتبين من الجدول (١١) وجود فروق ظاهرية في استجابات أفراد عينة الدراسة على محور المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة تبعا للرتبة الأكاديمية. وللتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية في المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة، قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه، ويبين الجدول التالي نتائج هذه الإجراءات.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة جواهر اليوسف (٢٠١١) التي توصلت إلى وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الأكاديمية وفقاً لمتغير الرتبة العلمية. وتختلف مع نتائج دراسة الحويطي (٢٠١٣) التي توصلت إلى وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الأكاديمية وفقاً لمتغير الرتبة العلمية.

جدول (١٢) التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات محور المشكلات الأكاديمية والدرجة الكلية للمحور تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
١	بين المجموعات	0.885	2	0.443	0.628	0.535
	داخل المجموعات	98.020	139	0.705		
	الإجمالي	98.905	141			
٢	بين المجموعات	3.298	2	1.649	2.514	0.085
	داخل المجموعات	91.170	139	0.656		
	الإجمالي	94.468	141			
٣	بين المجموعات	6.215	2	3.107	4.317	0.015
	داخل المجموعات	100.040	139	0.720		
	الإجمالي	106.255	141			
٤	بين المجموعات	6.241	2	3.121	4.613	0.011
	داخل المجموعات	94.025	139	0.676		
	الإجمالي	100.266	141			
	بين المجموعات	3.586	2	1.793	2.986	0.054
	داخل المجموعات	83.486	139	0.601		
	الإجمالي	87.073	141			

تشير نتائج الجدول (١٢) إلى أن قيمة "ف" غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) لمحور المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة ببشة، ولمجالي (المشكلات المتعلقة بشؤون الطلاب، المشكلات المتعلقة بالمقررات الدراسية)، بينما جاءت قيمة "ف" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لمجالين من مجالات المشكلات الأكاديمية (المشكلات المتعلقة بشؤون البحث العلمي، المشكلات المتعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس) ولمعرفة اتجاه هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات البعدية المتعددة كما بالجدول:

جدول (١٣) المقارنات البعدية المتعددة لمجالات محور المشكلات الأكاديمية والدرجة الكلية للمحور تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية طبقا لاختبار شيفيه

المجال	الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
٣ المجال الثالث: مشكلات متعلقة بشؤون البحث العلمي	أستاذ مساعد	3.59			*-45314
	أستاذ مشارك	3.75			
	أستاذ	4.04			
٤ المجال الرابع: مشكلات متعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس	أستاذ مساعد	3.68			*-39352
	أستاذ مشارك	3.41			
	أستاذ	4.07			

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من جدول (١٣) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين أعضاء هيئة التدريس بين من رتبهم أستاذ ومن رتبهم أستاذ مساعد في محور المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة ككل وكذلك في أربع مجالات تتمثل في (المشكلات المتعلقة بشؤون البحث العلمي، المشكلات المتعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس) لصالح الرتبة الأكاديمية أستاذ، مما يعني أن أعضاء هيئة التدريس ممن رتبهم الأكاديمية أستاذ يشعرون بالمشكلات الأكاديمية أكثر ممن رتبهم أستاذ مساعد، ولا سيما في المشكلات التي تتعلق بشؤون البحث العلمي، والمتعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى دور الخبرة التدريسية في مواجهة المشكلات الأكاديمية.

ثالثاً: بالنسبة لمتغير الجنسية:

لحساب دلالة الفروق الإحصائية عند مستوى (0.05) لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توفر المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنسية قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة اختبار (ت) لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توفر المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس طبقاً لمتغير الجنسية كما هو مبين بالجدول (٢٧):

جدول (١١) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة ومجالاته تبعا لمتغير الجنسية

المجالات	التخصص الأكاديمي	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المجال الأول: مشكلات متعلقة بشؤون الطلاب	سعودي	123	3.86	0.831	2.84	140	0.005
	غير سعودي	19	3.28	0.719			
المجال الثاني: مشكلات متعلقة بالمقررات الدراسية	سعودي	123	3.83	0.769	4.07	140	0.000
	غير سعودي	19	3.05	0.826			
المجال الثالث: مشكلات متعلقة بشؤون البحث العلمي	سعودي	123	3.86	0.812	3.92	140	0.000
	غير سعودي	19	3.06	0.920			
المجال الرابع: مشكلات متعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس	سعودي	123	3.89	0.798	3.60	140	0.000
	غير سعودي	19	3.17	0.883			
الدرجة الكلية لمحور المشكلات	سعودي	123	3.86	0.750	3.89	140	0.000

			0.747	3.14	19	غير سعودي	الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة
--	--	--	-------	------	----	-----------	--

يتبين من الجدول (١٤) أن قيمت "ت" لجميع المجالات والدرجة الكلية للمحور تراوحت بين (٢,٨٤ - ٤,٠٧) وجميعها دالة إحصائية عند مستوى دلالة اقل من (٠,٠١).

مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول درجة توفر المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة في كافة المجالات في الدرجة الكلية للمحور تعزى لاختلاف متغير الجنسية لصالح الجنسية السعودية، وقد يفسر ذلك في ضوء جاهزية عضو هيئة التدريس الغير سعودي فالجمعات تستقطب الكفاءات من خارج المملكة وتشتترط وجود سنوات خبرة معينة وتقييم بدرجة معينة.

رابعاً: بالنسبة لمتغير موقع الكلية:

لحساب دلالة الفروق الإحصائية عند مستوى (0.05) لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توفر المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير موقع الكلية قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة اختبار (ت) لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توفر المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس طبقاً لمتغير موقع الكلية كما هو مبين بالجدول (١٥):

جدول (١٢) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة ومجالاته تبعاً لمتغير موقع الكلية

المجالات	التخصص الأكاديمي	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المجال الأول: مشكلات متعلقة بشؤون الطلاب	بيشة	63	3.83	0.932	0.57	140	0.568
	خارج بيشة	79	3.74	0.758			
المجال الثاني: مشكلات متعلقة بالمقررات الدراسية	بيشة	63	3.69	0.950	-0.48	140	0.634
	خارج بيشة	79	3.75	0.701			
المجال الثالث: مشكلات متعلقة بشؤون البحث العلمي	بيشة	63	3.67	1.016	-1.03	140	0.305
	خارج بيشة	79	3.82	0.729			
المجال الرابع: مشكلات متعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس	بيشة	63	3.77	1.020	-0.20	140	0.845
	خارج بيشة	79	3.80	0.677			
الدرجة الكلية لمحور المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة	بيشة	63	3.74	0.926	-0.31	140	0.758
	خارج بيشة	79	3.78	0.659			

يتبين من الجدول (١٥) أن قيمت "ت" لجميع المجالات والدرجة الكلية للمحور تراوحت بين (٠,٢٠ - ١,٠٣) وجميعها غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة اقل من (٠,٠١).

مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول درجة توفر المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة في المجالات في الدرجة الكلية للمحور تعزى لاختلاف متغير موقع الكلية، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى التشابه في الجامعات محل الدراسة واتباع الأنظمة نفسها.

خامساً: نتائج السؤال الخامس ومناقشتها وتفسيرها:

ما سبل مواجهة المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة من وجهة نظرهم؟

وللإجابة على هذا التساؤل قام الباحث بسؤال أفراد عينة البحث عن سبل مواجهة المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة من وجهة نظرهم وجاءت استجابات عينة أفراد الدراسة كما يوضحها جدول (١٦).

جدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على سبل مواجهة المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة من وجهة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الترتيب	النسبة المئوية	سبل مواجهة المشكلات الأكاديمية
1	81.41%	العمل على زيادة الإنفاق من خلال الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والتكنولوجية.
2	76.20%	الاهتمام بالإرشاد الأكاديمي للطلبة وتوفير الإمكانيات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس للقيام بدورهم الإرشادي.
3	73.94%	يجب اطلاع عضو هيئة التدريس على وضعه الوظيفي لتكون المعلومات التي يحصل عليه دافعا للتقدم، وحتى لا يتفاجئ بعد حين بأنه لم يتقدم في رتبته.
4	73.52%	ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بتوفير وسائل الراحة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة من حيث توفير المكاتب المناسبة والمريحة لهم.
5	73.38%	زيادة المخصصات المالية للبحث العلمي في الجامعات وتوفير المراجع ومصادر المعرفة المطلوبة للبحث العلمي.
6	72.82%	ضرورة أن تعمل إدارة الجامعة وبالتنسيق مع الهيئات الاجتماعية في الجامعة على استغلال المناسبات العامة والخاصة لتقوية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة
7	72.82%	تعويد الطلبة الاعتماد على أنفسهم في التعليم، من خلال التحضير المسبق للمادة، والمشاركة الإيجابية داخل المحاضرة، واستخدام طرق التدريس التي تثير التفكير.
8	72.39%	الاهتمام بالتعليم قبل الجامعي لان غالبية المشكلات المتعلقة بالطلبة التي يواجهها عضو هيئة التدريس هي تراكمية من حيث ضعف الطلبة الفكري والثقافي والأكاديمي والأخلاقي.

تابع جدول (١٦)

9	70.99%	يجب اطلاع عضو هيئة التدريس على تقييمه أسلوبا ونتيجة وذلك بغية تحسين مستواه ورغبة في إشباع فضوله ليطمئن قلبه انه لم يقع في حقه أي ظلم وانا لم يغبن في تقدير جهده.
10	70.70%	تخفيف الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس لتوفير الوقت لأجراء البحوث العلمية
11	70.56%	زيادة الفرص التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لاكتساب الخبرات وتشجيعهم على قدراتهم
12	70.28%	أن تقوم إدارة الجامعة بتوفير الدعم المادي والمعنوي اللازم للأفكار والأبحاث الرائدة، والمشاركة في المؤتمرات الداخلية والخارجية وعلى حسابها الخاص.
13	70.14%	السعي لرفع دافعية الطلبة للتعلم من خلال التشجيع والحوافز والتعزيز وربط العلم بحاجاتهم وواقعهم واهتماماتهم وميولهم
14	69.86%	ضرورة تشجيع الطلبة على البحث لتنمية المهارات المختلفة لديهم وذلك من خلال عدم اعتماد أعضاء هيئة التدريس على مقرر واحد للمادة التدريسية.

يتبين من الجدول (١٦) أن أفراد عينة البحث اقترحوا (١٧) تصور لمواجهة المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة ببشة، ومن الواضح أن الاهتمام الأكبر بعلاج الجانب المادي من أفراد عينة الدراسة لما له أثر كبير وانعكاس على المجالات الأخرى، فقد احتلت حل المشكلات المادية الصدارة حيث جاءت "العمل على زيادة الإنفاق من خلال الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والتكنولوجية" بنسبة مئوية بلغت (٨١,٤%)، تليها "الاهتمام بالإرشاد الأكاديمي للطلبة وتوفير الإمكانيات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس للقيام بدورهم الإرشادي" بنسبة مئوية بلغت (٧٦,٢%)، تليها "يجب اطلاع عضو هيئة التدريس على وضعه الوظيفي لتكون المعلومات التي يحصل عليه دافعا للتقدم، وحتى لا يتفاجئ بعد حين بأنه لم يتقدم في رتبته" بنسبة مئوية بلغت (٧٣,٩%)، تليها "ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بتوفير وسائل الراحة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة من حيث توفير المكاتب المناسبة والمريحة لهم" بنسبة مئوية بلغت (٧٣,٥%)، تليها "زيادة المخصصات المالية للبحث العلمي في الجامعات وتوفير المراجع ومصادر المعرفة المطلوبة للبحث العلمي" بنسبة مئوية بلغت (٧٣,٣%)، تليها "ضرورة أن تعمل إدارة الجامعة وبالتنسيق مع الهيئات الاجتماعية في الجامعة على استغلال المناسبات العامة والخاصة لتقوية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة" بنسبة مئوية بلغت (٧٢,٨%)، تليها "تعزيز الطلبة الاعتماد على أنفسهم في التعليم، من خلال التحضير المسبق للمادة، والمشاركة الإيجابية داخل المحاضرة، واستخدام طرق التدريس التي تثير التفكير" بنسبة مئوية بلغت (٧٢,٨%)، تليها "الاهتمام بالتعليم قبل الجامعي لان غالبية المشكلات المتعلقة بالطلبة التي يواجهها عضو هيئة التدريس هي تراكمية من حيث ضعف الطلبة الفكري والثقافي والأكاديمي والأخلاقي" بنسبة مئوية بلغت (٧٢,٣%)، تليها "يجب اطلاع عضو هيئة التدريس على تقويمه أسلوبا ونتيجة وذلك بغية تحسين مستواه ورغبة في إشباع فضوله ليطمئن قلبه انه لم يقع في حقه أي ظلم وانا لم يغبن في تقدير جهده" بنسبة مئوية بلغت (٧٠,٩%)، تليها "تخفيف الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس لتوفير الوقت لأجراء البحوث العلمية" بنسبة مئوية بلغت (٧٠,٧%)، تليها "زيادة الفرص التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لاكتساب الخبرات وتشجيعهم على قدراتهم" بنسبة مئوية بلغت (٧٠,٥%)، تليها "أن تقوم إدارة الجامعة بتوفير الدعم المادي والمعنوي اللازم للأفكار والأبحاث الرائدة، والمشاركة في المؤتمرات الداخلية والخارجية وعلى حسابها الخاص" بنسبة مئوية بلغت (٧٠,٢%)، تليها "السعي لرفع دافعية الطلبة للتعلم من خلال التشجيع والحوافز والتعزيز وربط العلم بحاجاتهم وواقعهم واهتماماتهم وميولهم" بنسبة مئوية بلغت (٧٠,١%)، تليها "ضرورة تشجيع الطلبة على البحث لتنمية المهارات المختلفة لديهم وذلك من خلال عدم اعتماد أعضاء هيئة التدريس على مقرر واحد للمادة التدريسية" بنسبة مئوية بلغت (٦٩,٨%).

وتدل هذه النتائج على أن أعضاء هيئة التدريس لديهم تصورات لعلاج المشكلات الأكاديمية التي تتعلق بهم ولا شك أن تركيز أفراد عينة الدراسة على بعض هذه التصورات يمكن علاجها على المدى القصير أما على المدى البعيد فإن حل المشكلات تحتاج لاستراتيجيات واضحة من إدارة الجامعة لتهيئة مناخ الجامعة ولا سيما في ضوء التحديات والتنافسية الكبيرة التي فرضتها أليات العصر الذي نعيش فيه من تعدد التقنيات ومن رفع سقف الطموح لدى أعضاء هيئة التدريس.

توصيات الدراسة.

- أن تعمل إدارة الجامعة على توفير الأجواء النفسية والمادية المريحة لأعضاء هيئة التدريس لتشعر بالأمن الوظيفي والاستقرار الوظيفي بتدعيم العمل الجماعي وروح الفريق وتحفيز العلاقات الإنسانية الإيجابية والفعالة بين جميع عناصر الجامعة.

- توفير التسهيلات اللازمة فيما يتعلق بالخدمات البحثية وتوفير الأجهزة والوسائل الضرورية لذلك، بما فيها إنشاء مركز متخصص للتحليل الإحصائي وتزويد المكتبات الجامعية بالأدوات والأجهزة والمؤلفات المتطلبة للبحث العلمي.
- أن تقوم إدارة الجامعة بتوفير الدعم المعنوي والمادي اللازم لتمويل الأبحاث العلمية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس وعمل مسابقات ومكافآت للجودة في البحث العلمي.
- إعادة النظر في سياسة التحفيز المعمول بها في هذه الجامعات وتوسيع قنوات الاتصال والتفاعل في الأقسام الأكاديمية.
- العمل على إيجاد تنسيق بين أعضاء هيئة التدريس في المواد التي يتم تدريسها وتوحيد المقررات المتعلقة بالمادة الواحدة.
- السعي لرفع دافعية الطلبة للتعلم من خلال التشجيع والحوافز والتعزيز وربط العلم بحاجاتهم وواقعهم واهتماماتهم وميولهم.
- زيادة الفرص التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لاكتساب الخبرات وتشجيعهم على قدراتهم.
- العمل على زيادة الإنفاق من خلال الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والتكنولوجية.

ثالثاً: مقترحات الدراسة.

- دراسة تطوير الإدارات الجامعية في ضوء رؤية ٢٠٣٠ للمملكة.
- أثر تطبيق الإدارة التشاركية في الحد من المشكلات الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.
- أثر سياسة الباب المفتوح في الحد من المشكلات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.
- دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لمواجهة المشكلات الأكاديمية
- إجراء دراسات مماثلة تشمل جميع الجامعات بالمملكة العربية السعودية للتعرف على المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية.
- إجراء دراسة متعمقة لاقتراح الحلول التي من شأنها حل المشكلات الأكاديمية التي أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى وجودها عال أو التخفيف منها قدر الإمكان.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أحمد، ربيع عبد الحسيب. (٢٠٠٤). بعض العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأزهر، القاهرة.
- إدارة المعلومات. وزارة التعليم العالي. (٢٠١٢). مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية (الجامعات والكليات الحكومية والأهلية). فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر: الرياض، المملكة العربية السعودية.
- إسماعيل، علي. جدعون، بيار. (٢٠٠٩). تطوير وتحديث خطط وبرامج التعليم العالي لمواكبة حاجات المجتمع. ورقة عمل: مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء والمسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي: " المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي"، بيروت الفترة من ٦- ١٠ ديسمبر، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (اليونسكو).
- بركات، زياد. (٢٠٠٨). واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية لشبكة الإنترنت في البحث العلمي، ورقة علمية مقدمة للمؤتمر الدولي الرابع لجامعة القاهرة بمناسبة مئوية الأولى لها، جامعة القاهرة، الفترة من ١٦- ١٨/١٢/٢٠٠٨، القاهرة.
- بوعلاق. مبارك. (٢٠١٠). دور هيئة التدريس في تصور نمط إدارة الجامعة: دراسة حالة. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر.
- الجدى، عائدة محمد حامد. (٢٠٠٨). دور الإدارة المدرسية في معالجة مشكلات طالبات المرحلة الثانوية بمحافظة غزة وسبل تفعيله. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

- الحربي، محمد محمد أحمد. (٢٠٠٨). نظام وسياسة التعليم العلي في المملكة العربية السعودية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الحويطي، عواد حماد. (٢٠١٣). المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تبوك وعلاقتها ببعض المتغيرات. جامعة تبوك. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مج(٢)، ع(١)، ص ٣٥-١.
- الدمياطي، سلطنة إبراهيم. (٢٠٠٨). المشكلات الأكاديمية لطالبات جامعة طيبة وعلاقتها بمستوى الأداء: دراسة ميدانية. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة طيبة بالمدينة المنورة، المملكة العربية السعودية.
- السرور، ممدوح هايل. الزعبي، إبراهيم أحمد. (٢٠٠٩). المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت من وجهة نظرهم. (رسالة دكتوراه)، جامعة آل البيت، الأردن، دراسات: العلوم التربوية، مج(٣٦)، ملحق ص ص ٢٧٧ - ٢٨٥.
- الشممان، أمل سلامة. (٢٠٠٤). المشكلات الوظيفية التي تواجه وكيلات الأقسام الأكاديمية في بعض الجامعات السعودية. (رسالة دكتوراه)، جامعة الملك سعود، الرياض، مجلة جامعة طيبة: العلوم التربوية، السنة الأولى، ع (٢)، ص ص ٨٠ - ٩٥.
- الشرمان، منيرة. (٢٠١٠). تصورات طلبة الدراسات العليا في كليتي التربية في جامعتي مؤتة واليرموك للمشكلات التي تواجههم. (رسالة دكتوراه)، جامعة مؤتة، الأردن، مجلة جامعة دمشق، المجلد (٢٦)، العدد الرابع، ص ص ٥٢٧ - ٥٤٩.
- الشمري، مسلم خيرالله. الجرادات، محمود خالد. (٢٠١١). دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز الأمن الفكري لدى طلبة جامعة حائل. المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب للدراسات الأمنية والتدريب. مج(٢٧). ع(٥)، ص ص ١٥٣ - ٢٠٠.
- صباح، غربي. (٢٠١٤). دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي: دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات الإدارية في جامعة محمد خيضر بيسكرة. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة محمد خيضر، بيسكرة، الجزائر.
- صبحي، هالة عبد القادر. (٢٠٠٩). جودة التعليم العالي ومعايير الاعتماد الأكاديمي: تجربة التعليم الجامعي الخاص في الأردن، جامعة البترا، عمان، الأردن، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مج(٢)، ع(٤)، ص ص ١٤٨ - ١٧٧.
- عبد الناصر. سناني. (٢٠١٢). صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة منتوري - قسنطينة، الجزائر.
- عبيدات، ذوقان. عدس، عبد الرحمن. عبد الحق، كايد. (١٩٨٧). البحث العلمي (مفهومه - أدواته - أساليبه)، عمان، الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- العرايب، نبيل أحمد محمود. (٢٠١٠). دور القيادة التشاركية بمديريات التربية والتعليم في حل مشكلات مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- العريشي، جبريل حسن. (٢٠٠٧). دور تقنيات المعلومات في تطوير التعليم في مؤسسات التعليم العالي بقطاعيه الخاص والعام: دراسة تطبيقية على مدينتي الرياض وجدة. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- عسكول، سناء صالح. (٢٠٠٥). دور تقنيات المعلومات في تطوير التعليم في مؤسسات التعليم العالي بقطاعيه الخاص والعام: دراسة تطبيقية على مدينة جدة. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.
- عمرو، نعمان. بنات، بسام. مخلوف، شادية. (٢٠٠٥). المشاكل الدراسية لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- الكثيري، راشد حمد. (٢٠٠٤). برامج التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: رؤية للإصلاح. ورقة عمل مقدمة إلى ندوة استشراف التعليم العالي والتقني، جامعة الملك سعود، الرياض.

- الكثم، حمد مرضي. بدارنه، حازم على أحمد. (٢٠١٠). معوقات التخطيط الاستراتيجي في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. مكة المكرمة، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مج(٥)، ع (١٠) ص ص ١٨٧-٢٠٣.
- المجيدل، عبد الله. شماس، سالم مستهيل. (٢٠١٠). معوقات البحث العلمي في كليات التربية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. (رسالة دكتوراه)، جامعة صلالة، سلطنة عمان، مجلة جامعة دمشق، المجلد (٢٦)، العدد (٢-١)، ص ص ١٧-٥٢.
- المحسن. محسن عبد الرحمن. (٢٠١٣). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية.
- مخائيل، مطانيوس. (٢٠٠٦). مشكلات البحث التربوي كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات التربوية في سوريا. جامعة دمشق، سوريا، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، مج (٤)، ع(١)، ص ص ١ - ٣٧.
- المنبهي، نايف. الفرهود، عبد الله. (٢٠١٥). التعليم العالي: أهدافه - دوره في التنمية - مشكلاته. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- موسى، محمد فتحي على. العتيبي، منصور نايف. (٢٠١١). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، جامعة نجران، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع(٥٤١)، ص ص ١-٧٠.
- نقادي، أحمد حامد. (٢٠١٧). جامعة بيشة: نبذة تعريفية: نحو مجتمع معرفي مبدع، ٥١٤٣٨.
- نمور. نوال. (٢٠١٢). كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي: دراسة حالة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة منتوري - قسنطينة، الجزائر.
- النوح، مساعد عبدالله. (٢٠٠٥). مشكلات التدريس في كلية المعلمين بالمملكة العربية السعودية. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية المعلمين، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- هوارى، معراج عبد القادر (٢٠٠٣). المشاكل التي تجابه عضو هيئة التدريس وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بجامعة الأغواط في الجزائر. جامعة الأغواط، الجزائر مركز الدراسات الإقليمية، دراسات إقليمية، المجلد (٥)، العدد (١١)، ص ص ١-٤١.
- اليوسف، جواهر خالد عبد الله. (٢٠١١). المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- الكثم، حمد، و بدارنه، حازم. (٢٠١٢م). معوقات التخطيط الاستراتيجي في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ٥ (١٠)، ١٧٨-٢٠٢.
- أبو حميد، ندى. (٢٠٠٧م). الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية: دراسة ميدانية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك سعود، الرياض: المملكة العربية السعودية.
- برقعان، أحمد والقرشي، عبدالله (٢٠١٢م). حوكمة الجامعات ودورها في مواجهة التحديات، بحث مقدم للمؤتمر العلمي عولمة الإدارة في عصر المعرفة المقام في الفترة ١٥-١٧-٢٠١٢م. جامعة جنان: طرابلس: لبنان.
- ثانياً: المراجع الأجنبية
- Jeanette, Taylor (2001), The Impact of performance Indicator on The work of University Academics: Evidence from Australian Universities, *Higher Education Quarterly*, 1. (55). P. P.42 - 61.
- Pedrot. Orata, (1999). The Problem professor of Education. *The Journal of Higher Education*. P.P. 589-598.
- Suzanne , Young & Dale Shaw , (1999). Profiles of Effective college and University Teachers. *The Journal of Higher Education*. P.P.671 - 68

