

المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في

جامعة تبوك وعلاقتها ببعض المتغيرات

عواد حماد الحويطي

أستاذ مساعد - قسم المناهج وطرق التدريس - كلية التربية والآداب

جامعة تبوك - المملكة العربية السعودية

هاتف: 00966/557779002

awad35@hotmail.com

المخلص- هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف إلى المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تبوك، وعلاقتها ببعض المتغيرات والمتمثلة بالجنس، والرتبة الأكاديمية والخبرة التعليمية، والعمر. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج المسحي من خلال تطبيق قائمة شطب سلوكية (من أعداد الباحث) للكشف عن المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية، والتي تكونت من (32) فقرة، حيث تم إيجاد الصدق والثبات لها، وقد تم تطبيقها على عينة الدراسة، وهم أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب في جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية خلال العام الدراسي 2012/2011، والبالغ عددهم (122) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك. أشارت النتائج، إن المتوسطات الحسابية لوجود المشكلات تراوحت ما بين (2.17- 2.83)، حيث جاءت الفقرة رقم (11) والتي تنص على "تعقيد إجراءات الجامعة لعملية الترقية من رتبة علمية إلى أخرى في المرتبة الأولى، بينما جاءت الفقرة رقم (5) ونصها "عدم توافر المعامل الصناعية والمختبرات التربوية لتسهيل إعطاء المادة" بالمرتبة الأخيرة، وفيما يتعلق بمتغير الجنس فقد اختلفت المشكلات بين الذكور والإناث، حيث تنتشر مشكلات عدم تلبية الجامعة لحاجات أعضاء الهيئة التدريسية المرتبطة بقيامهم بعملهم لدى الذكور، واحتلت المشكلة الأكاديمية تعقد إجراءات الجامعة لعملية الترقية من رتبة علمية إلى أخرى. على المرتبة الأولى لدى الإناث. وفيما يتعلق بمتغير الرتبة العلمية فقد وجد اختلفت المشكلات باختلاف الرتبة، وجاءت الفروق لصالح الأستاذ المساعد حيث انه يواجه مشكلات أكثر في تعقيد إجراءات الجامعة لعملية الترقية من رتبة علمية

إلى أخرى في المقابل كان الأستاذ المشارك يواجه مشكلة قلة المجالات المتخصصة لنشر الأبحاث، أما الأستاذ فيواجه نقص في اعداد أعضاء الهيئة التدريسية، وفيما يخص متغير العمر فلا يوجد اختلاف في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من أعمار مختلفة، وأخيراً وفيما يخص الخبرة التعليمية فقد وجد اختلاف في المشكلات، حيث تنتشر مشكلات عدم تلبية الجامعة لحاجات أعضاء الهيئة التدريسية المرتبطة بقيامهم بعملهم لذوي الخبرة (أقل من خمس سنوات)، بينما كانت مشكلات عدم موضوعية بعض المحكمين الذين ترسل إليهم الأبحاث لتحكيمها أقل المشكلات انتشاراً لذوي الخبرة (11- 15 سنة)، ولذوي الخبرة (16 سنة فأكثر). وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: المشكلات الأكاديمية، أعضاء الهيئة التدريسية.

1. المقدمة

يحتل التعليم العالي مكانة هامة في أعداد الشباب المؤهل المدرب لحياة مستقبلية مستقرة آمنة ملؤها النجاح والتفائل، تساهم في خدمة المجتمع وتقدمه، ولعل للدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس أهمية كبيرة في إيصال رسالة التعليم العالي وتحقيقها، فقد قامت الجامعات كمؤسسات للتعليم العالي بتوفير سبل الرعاية والاهتمام لهؤلاء كونهم هم أدوات التغيير والإصلاح وهم القائمون على تحقيق أهدافها في التدريس وخدمة المجتمعات المحلية والبحث العلمي.

وقد رصد عدد من المهتمين المشكلات الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في المجال الجامعي والعالي على مختلف الصُّعد المحلية والعربية والأجنبية، سواء تناولوها مباشرة، أو ضمن اهتمامهم بتحديد مشكلات أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم الجامعي والعالي التي ينتمون إليها، وفي ضوء هذا التكامل، وحتى تتم السيطرة على المشكلات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس فإن هذا يتطلب الجدية والالتزام والسعي الحثيث في عملية التعليم بمستوى يليق به [1].

2. مشكلة الدراسة

أ. مشكلة الدراسة وأسئلتها

يعد عضو هيئة التدريس حجر الأساس في نجاح العملية التعليمية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي وأداة التغيير، ونظراً لوجود مشكلات أكاديمية قد تواجههم وتقف أمامهم في تحقيق أهدافهم وأهداف الجامعة، وتحديداً عملية أعداد وبناء مخرجات مؤهلة تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته المختلفة، كان لا بد من التعرف على هذه المشكلات والوقوف عليها وحلها لتجاوزها، واستخدام الأساليب العلمية والعملية المتطورة في مواجهتها بشكل علمي دقيق، وهذا يستدعي التحقق من طبيعة تلك المشكلات وتحديد أيها أكثر تأثيراً على أعضاء الهيئة التدريسية، وفق عدة متغيرات، من هنا تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في التعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، من أجل تقديم الحلول المناسبة لها والسيطرة عليها، مساعدتهم في تحقيق أهدافهم وأهداف الجامعة، وتحديدًا فإن مشكلة الدراسة جاءت للإجابة السؤال التالي.

ما المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تبوك وعلاقتها ببعض المتغيرات؟
وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

ويواجه أعضاء هيئات التدريس بعض العقبات والتحديات والمشكلات التي قد تحد من فاعلية دورهم وقيامهم بمسؤولياتهم بالشكل المأمول، لعل موضوع المشكلات من المواضيع الهامة والتي اخذ الباحثون في الآونة الأخيرة يولونها بالغ الاهتمام في الدراسات الحديثة لكثرة ما يتعرض له أعضاء الهيئة التدريسية من مشكلات نتيجة ما يحيط بهم من ظروف وأحداث، ومتغيرات تطرأ على أنظمة التعليم العالي والجامعات، حيث يسعى أعضاء الهيئة التدريسية خلال مسيرتهم الأكاديمية إلى الوصول إلى السعادة والارتياح والتوافق مع البيئة المحيطة، وتقديم قصارى جهدهم من أجل تعليم أفضل، وإيصال الطلبة إلى درجة عالية من العلم والدراسة والثقافة في مجال تخصصاتهم، وفي المجتمع الذي يعيشون فيه، كما ويعملون جاهدين على الابتعاد ما أمكن عن المواقف والمشاكل المؤلمة التي تؤثر سلباً على صحتهم النفسية والجسدية والأكاديمية.

ويتعرض أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تبوك كلية التربية والآداب إلى الكثير من المشكلات والضغوط والتي تشكل لهم عوائق كبيرة في طريق التقدم والنجاح، ولقد شهدت السنوات القليلة الماضية تطوراً واضحاً في التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، مما أدى إلى إنشاء عدد من الجامعات، لمواكبة التطور العلمي الكبير، وتماشياً مع متطلبات الواقع المحلي والدولي، حيث يعتبر افتتاح مثل هذه الجامعات قفزة نوعية على صعيد التعليم الجامعي، وعاملاً مهماً من عوامل النهضة والتنمية المجتمعية التي يعتبر البحث العلمي العماد الأساسي له وهذا ربما وضع عضو هيئة التدريس في مواجهة بعض الضغوطات والتحديات الكبيرة التي قد تكون ناتجة عن هذا التطور، أو من خلال وجود خلل واضح في أنظمة الجامعة فيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وهذا قد يحد من تنمية وتحديث القدرات للقيادات الأكاديمية بما يمكنهم من إحداث التغيير المستهدف بنجاح، بالإضافة إلى تطوير الخبرات الذاتية في مجال الإدارة الجامعية بمؤسسات التعليم العالي التي تحقق استمرارية عملية التطوير [1].

- ما درجة الموافقة على المشكلات الأكاديمية الأكثر انتشارا التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظرهم؟
- هل تختلف درجة الموافقة على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظرهم، باختلاف متغير الجنس (ذكور، إناث)؟
- هل تختلف درجة الموافقة على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك باختلاف متغير الرتبة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)؟
- هل تختلف درجة الموافقة على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك باختلاف متغير العمر (أقل من 30، 31-36، ومن 37-43، ومن 38 - 50، و 51 فأكثر)؟
- هل تختلف درجة الموافقة على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك باختلاف متغير الخبرة (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، 11-15 سنة، 16 سنة فأكثر)؟
- ب. أهمية الدراسة**
- تتمثل أهمية البحث في أنها:
- تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية التدريس، بوصفه أول وظائف التعليم الجامعي والعالي، ولأنه يمنح مؤسساته سمعة علمية في الأوساط العلمية.
- ترصد الدراسة عدداً من المشكلات الأكاديمية من مختلف عناصرها في كلية التربية والآداب في جامعة تبوك، وهذا قد يساهم في إتاحة الفرصة أمام المسؤولين عنها لتعرفها.
- تفيد القائمين على الجامعات وبخاصة جامعة تبوك في التعرف على المشكلات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس مما قد يساهم في الوصول إلى الحلول المناسبة لها.
- تفيد المخططين للتعليم الجامعي في وضع برامج تربوية تتلاءم مع أعضاء الهيئة التدريسية.
- تتناول الدراسة الحالية موضوعاً جديراً بالدراسة والبحث، حيث أصبحت هذه المشكلات، يعاني منها أعداد كبيرة من أعضاء الهيئة التدريسية، لذا يعتبر الوقوف على تلك المشكلات وحجمها ومعرفة العوامل المؤثرة فيها أمراً على قدر كبير من الأهمية.
- ج. أهداف الدراسة**
- هدفت هذه الدراسة إلى ما يلي:
- 1- التعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب في جامعة تبوك، من وجهة نظرهم. والكشف عن الاختلاف في وجود المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك، من وجهة نظرهم، باختلاف: الجنس، والرتبة العلمية، والعمر، والخبرة العملية.
- د. محددات الدراسة**
- تتألف محددات الدراسة من المحددات الآتية:
- محددات بشرية ومكانية: اقتصرنا على أعضاء الهيئة التدريسية من الذكور والإناث بمختلف درجاتهم الأكاديمية الذين يدرسون في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك.
- محددات زمنية: تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الثاني للعام الجامعي 1432/1433هـ.
- محددات أداة القياس: كما تتحد الدراسة بأداتها من حيث صدق محتواها وثباتها.
- هـ. التعريفات الإجرائية**
- المشكلات الأكاديمية: تعرف الدراسة الحالية المشكلات الأكاديمية إجرائياً بأنها الدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس، على مقياس المشكلات الأكاديمية من أعداد الباحث والمستخدم في الدراسة الحالية، من خلال تقديراتهم.
- أعضاء الهيئة التدريسية:

بأدوار أخرى، مثل: الدور التوجيهي، والدور الاجتماعي، ودور مثير للمنافسة الشريفة بين طلابه [4].

ويواجه التدريس الجامعي والعالي مجموعة من المشكلات التي تصدر عن عناصره المختلفة؛ وذلك بسبب غياب الشروط الواجب توافرها في هذه العناصر، وتسهم هذه المشكلات في تدني فعاليات التدريس في قاعات المحاضرات، وبالتالي قد يخفق في تحقيق أهدافه المرغوب فيها [5].

وتشير زلحوق [6] أن المرحلة الجامعية من المراحل المهمة في حياة أعضاء هيئة التدريس خصوصاً في تنميتهم وتحقيق استقرارهم وأهدافهم، ويرى كل من بدران والدهشان [7] على أن التعليم الجامعي في الوقت الحاضر يواجه العديد من المشكلات وصعوبات وبعض المتغيرات التي تفرض على أصحاب القرار مراجعة أهدافه، وفلسفته، وأساليبه، وبرامجه التعليمية، وعلاقته بالمجتمع الذي ينتمي إليه، ومواجهة التعليم الجامعي لهذه الصعوبات والمشكلات لا يقف عند حل مشكلاته المتوفرة في الوقت الحالي فقط، إنما يمتد لمواجهة مشكلات التي من المتوقع حدوثها فيما بعد، كون أن التعليم في جوهره عملية مستقبلية .

وتعرف الشومان [8] "المشكلة بأنها حالة مزعجة يشعر بها الفرد، و تسبب له الضيق، وتحدث خللاً في تكيفه مع الواقع المحيط به، وهي عقبة تمنع من تحقيق الأهداف المطلوبة". أما المشكلات الأكاديمية فأنها تعرف بأنها الصعوبات والمشكلات التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية، والتي تؤدي إلى إعاقتهم لعملهم، وتؤدي إلى خفض مستوى أدائهم الأكاديمي، وتتمثل في عدم الانتظام في حضور المحاضرات، وعدم تحديد توصيف دقيق للمقررات الدراسية، وصعوبة وضع الامتحانات النظرية والعملية، وأساليب وطرق التدريس غير الملائمة، وعدم الاكتراث للواجبات أو المتطلبات الأكاديمية من بحوث وتقارير [9].

لقد أجريت العديد من الدراسات التي استهدفت استقصاء المشكلات التي تواجه أعضاء هيئات التدريس في الجامعات،

هو كل من يقوم بالتدريس في جامعة تبوك في كلية التربية والآداب من حملة شهادة الدكتوراه من الرتب العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) من الذكور والإناث والذي يساهم في تحقيق أهداف الجامعة.

3. الإطار النظري والدراسات السابقة

تعتمد الجامعات على أعضاء هيئة التدريس لضمان جودة التعليم الجامعي، ولذا فإن تنمية مهاراتهم أساساً لأي عملية تطوير، ورغم وجود الصعوبات والتحديات مثل قلة المشاركة العلمية والبحثية، والدورات التدريبية، والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية، إلا أن تركيز الاهتمام على المشكلات الأكاديمية التي تقف عائق أمام عضو هيئة التدريس يزداد يوماً بعد يوم خاصة في جامعاتنا العربية [2].

ويبرز الاهتمام بالمشكلات الأكاديمية للمدرسين الجامعيين نظراً لتعدد الوظائف في الجامعة الحديثة، وتنوع مهام المحاضرين، وانتشار التحديات العالمية المعاصرة وزيادة الطلب على التعليم، والمشكلات التي يواجهها التعليم الجامعي، فقد أصبح التعرف على هذه المشكلات ضرورة تربوية والوقوف عليها وحلها، لأنها تقف حاجزاً في وجه عضو الهيئة التدريسية في الجامعة من تحقيقه لأهداف بالشكل القانوني والسليم، ولقد اتسمت تجارب الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا بتنوع البرامج التي تقدم من أجل السيطرة على المشكلات الأكاديمية التي تواجهها عضو هيئة التدريس فيه، من حيث: ارتباطها المباشر بأهداف التدريس والبحث العلمي والخدمة المجتمعية، يضاف إلى ذلك مرونتها الإدارية واستيعابها كل المتغيرات التي تحدث في البيئة الجامعية واستجابتها لها بالسرعة الممكنة [3].

ويعد المدرس الجامعي والطالب، من أهم عناصر العملية التدريسية، إذ طرأت على أدوارهما تغيرات، يسهم الأخذ بها في تحقيق حيوية هذه العملية، فلم يعد دور المدرس الجامعي نقل المعارف ذات الصلة بموضوعات مقرراته الدراسية؛ بل أضحي يقوم

الجنس، الرتبة العلمية، الخبرة، والكلية في درجة الشعور بهذه المشكلات، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (302) عضواً، وتوصلت الدراسة إلى نتائج، منها: ما يتعلق بالطلبة على الترتيب: اعتماد الطلبة بشكل أساسي على ما يلقيه عضو هيئة التدريس، واهتمام الطلبة بالعلامة أكثر من اهتمامهم بالمادة العلمية، وعدم رغبة الكثير من الطلبة في كتابة الأبحاث والتقارير المتعلقة بمادة المساق، ورغبة الكثير من الطلبة في التلقين كطريقة تدريس، وشعور الطلبة بعدم جدوى التعليم الجامعي، نتيجة تفشي البطالة بين الخريجين، ودراسة بعض الطلبة تخصصات لا يرغبون فيها، وغياب بعض الطلبة المتكرر عن المحاضرات، وضعف تقدير الطلبة لأعضاء هيئة التدريس، وسلوك بعض الطلبة غير السوي داخل المحاضرة، وتفشي ظاهرة الغش في الامتحانات.

وأجرى المجيدل [13] دراسة بعنوان "المشكلات الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق"، والتي هدفت إلى تحديد المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق ودرجتها والبحث في سبل معالجتها، وبلغ عدد أفراد العينة (400) عضواً، وتوصلت الدراسة إلى نتائج، منها وجود المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالطالب الجامعي، مثل: تأثر أداء عضو هيئة التدريس بشكل سلبي نتيجة زيادة أعداد طلابه، وكثرة الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس، وعدم توفر قواعد البيانات العالمية والأجنبية، وعدم توفر القاعات المناسبة، بالإضافة إلى تهميش عضو هيئة التدريس ودوره الفاعل في تنمية الجامعة .

كما أجرت فلمبان [14] دراسة بعنوان "معوقات تطوير الأداء للتدريس وطرق تحسين الكفاية الإنتاجية للمعلم الجامعي، واستهدفت الدراسة تحديد أنواع المعوقات التي تؤثر على أداء عضو هيئة التدريس، وتقديم الحلول الملائمة لها، إذ حددت الباحثة مجموعة من المعوقات، مثل: معوقات أكاديمية كضعف مستوى المدرس علمياً وعملياً، وقصوره في المعرفة والعلم باللغة الأجنبية، وضعف لغته

وبخاصة المشكلات الأكاديمية، حيث توصل الباحث إلى مجموعة من الدراسات والتي سيتم ترتيبها بناء على حدوثها، من الأقدم وانتهاء بالدراسات الأكثر حداثة.

فقد أجرى الخليلي [10] دراسة بعنوان "مشكلات التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك"، هدفت إلى تحديد أبرز المشكلات التدريسية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظر الهيئة التدريسية، والبالغ عدد أفراد العينة فيها (52) عضواً أشارت النتائج إلى أن المشكلات التي تواجه المدرس الجامعي، هي: لغة التدريس، وانخفاض نسبة المدرسين إلى الطلبة، وتقويم الطلبة وما يترتب عليه، من ضغوط الطلبة والمجتمع على العلامات، وزيادة العبء التدريسي، والاعتماد على المحاضرين غير المتفرغين، وضيق الوقت للقيام بالبحث العلمي.

كما أجرى بيتي وهاتشر [11] دراسة هدفت إلى التعرف على مجالات الرضا وعدم الرضا عن عمل أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات التقنية، وكليات المجتمع والكليات الجامعية في ولاية تنسي الأمريكية، وقد تكونت عينة الدراسة (813) عضو هيئة تدريس وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود عدم رضا عام عن الرواتب، والظروف المناسبة للعمل، وسياسة العمل المتبعة تجاه الموظفين، وكانت الكليات التقنية من أكثر الكليات في عدم الرضا، تليها الكليات الجامعية، أما مجالات عدم الرضا التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى الراتب فتتضمن زيادة عدد المحاضرات، وساعات العمل الطويلة، وصعوبة التسهيلات المتعلقة في البحث العلمي، وحضور المؤتمرات، وضخامة العبء الدراسي.

في حين أجرى محافظة والمقدادي [12] دراسة بعنوان "المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك، وهدفت الدراسة إلى معرفة أهم المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة، وأثر متغيرات:

الأصلية، وعدم تفرغه، ومن المعوقات التبعية الفكرية لمدرسة معينة، وعقم المعلم الجامعي في أعداد البحوث، وزيادة العبء التدريسي لكثرة المناهج والساعات، وغياب عامل المحاسبة للمدرس الأقل أداءً. وقام الحلو [15] بدراسة هدفت إلى تعرف مستوى الشعور بالمشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، إضافة إلى تحديد أثر متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية على هذه المشكلات، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (144) عضواً، وهي عينة تعادل ما نسبته (45%) من مجتمع الدراسة، وقد بينت نتائج الدراسة أن أكثر المشكلات حدة كانت في مجالي المشكلات المتعلقة بالطلبة، والمشكلات المتعلقة في البحث العلمي وعلى التوالي، في حين كانت أقلها حدة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية ولصالح الذكور، وبين أصحاب الرتب الأكاديمية المختلفة وفي كل المجالات فيما عدا مجال المشكلات المتعلقة في البحث العلمي، ولصالح أصحاب الرتبة الأكاديمية الأعلى، وسنوات الخبرة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقى، ولصالح أصحاب الخبرة لأكثر من عشر سنوات، ونوع الكلية في مجالات المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، وإدارة الجامعة، وبالبحث العلمي ولصالح الكليات الإنسانية، وقد تضمنت الدراسة عدداً من الاستنتاجات والتوصيات أهمها: القيام بدراسة تحليلية لمقارنة المشكلات الأكاديمية بين الجامعات الفلسطينية، وتدريب وتعيين الأعضاء من هيئة التدريس ممن يحملون الدرجات الأعلى للاستفادة من خبراتهم في حل المشكلات الأكاديمية التي تعترض الجامعة.

وأجريت الدراسة على عينة قوامها (144) عضواً، وهي عينة تعادل ما نسبته (45%) من مجتمع الدراسة، وقد بينت نتائج الدراسة أن أكثر المشكلات حدة كانت في مجالي المشكلات المتعلقة بالطلبة، والمشكلات المتعلقة في البحث العلمي وعلى التوالي، في حين كانت أقلها حدة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية ولصالح الذكور، وبين أصحاب الرتب الأكاديمية المختلفة وفي كل المجالات فيما عدا مجال المشكلات المتعلقة في البحث العلمي، ولصالح أصحاب الرتبة الأكاديمية الأعلى، وسنوات الخبرة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقى، ولصالح أصحاب الخبرة لأكثر من عشر سنوات، ونوع الكلية في مجالات المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، وإدارة الجامعة، وبالبحث العلمي ولصالح الكليات الإنسانية، وقد تضمنت الدراسة عدداً من الاستنتاجات والتوصيات أهمها: القيام بدراسة تحليلية لمقارنة المشكلات الأكاديمية بين الجامعات الفلسطينية، وتدريب وتعيين الأعضاء من هيئة التدريس ممن يحملون الدرجات الأعلى للاستفادة من خبراتهم في حل المشكلات الأكاديمية التي تعترض الجامعة.

كما قام شطناوي [16] بدراسة هدفت إلى التعرف على المشكلات الإدارية والأكاديمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع المتوسطة والجامعة الحكومية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية وعلاقتها ببعض المتغيرات (كالجنس، نوع الكادر

الوظيفي، نوع الكلية، المؤهل العلمي)، أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع المتغيرات، وقد أوصت الدراسة بضرورة توحيد الكادر الوظيفي الذي يعمل في ظل الهيئة التدريسية، وضرورة التقيد بأعداد الطلاب المقبولين سنوياً كل بداية عام وفي جميع التخصصات، بالإضافة إلى ضرورة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات الخاصة في الشؤون الأكاديمية، ومراعاة الكلية والجامعة للأعراف الجامعية في تعيين العمداء ورؤساء الأقسام.

وأجريت الدراسة على عينة قوامها (144) عضواً، وهي عينة تعادل ما نسبته (45%) من مجتمع الدراسة، وقد بينت نتائج الدراسة أن أكثر المشكلات حدة كانت في مجالي المشكلات المتعلقة بالطلبة، والمشكلات المتعلقة في البحث العلمي وعلى التوالي، في حين كانت أقلها حدة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية ولصالح الذكور، وبين أصحاب الرتب الأكاديمية المختلفة وفي كل المجالات فيما عدا مجال المشكلات المتعلقة في البحث العلمي، ولصالح أصحاب الرتبة الأكاديمية الأعلى، وسنوات الخبرة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقى، ولصالح أصحاب الخبرة لأكثر من عشر سنوات، ونوع الكلية في مجالات المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، وإدارة الجامعة، وبالبحث العلمي ولصالح الكليات الإنسانية، وقد تضمنت الدراسة عدداً من الاستنتاجات والتوصيات أهمها: القيام بدراسة تحليلية لمقارنة المشكلات الأكاديمية بين الجامعات الفلسطينية، وتدريب وتعيين الأعضاء من هيئة التدريس ممن يحملون الدرجات الأعلى للاستفادة من خبراتهم في حل المشكلات الأكاديمية التي تعترض الجامعة.

كما قام شطناوي [16] بدراسة هدفت إلى التعرف على المشكلات الإدارية والأكاديمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع المتوسطة والجامعة الحكومية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية وعلاقتها ببعض المتغيرات (كالجنس، نوع الكادر

وجود عدد كبير من المشكلات التي تجاوزت بمجموعها حدود المتوسط من حيث درجة شدتها، ويرى الباحث ان من المناسب التعامل مع هذه المشكلات بوصفها تعبيراً عن أزمة كبرى واحدة، ويقترح وضع سلم أولويات يكون أساساً في التصدي لهذه الأزمة باستمرار وإخضاعها لدراسات متلاحقة.

وأجرى بدر خان [20] دراسة هدفت إلى التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية وأثرها على أدائهم الوظيفي، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية: ما المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، وهل تختلف هذه المشكلات باختلاف الكلية، أو الرتبة، أو سنوات الخبرة. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية ولكافة كليات الجامعة الأردنية للعام 2006/2005 والبالغ عددهم (1026) منهم (848) ذكوراً و(177) إناثاً، أما عينة الدراسة فكانت (105) أعضاء منهم (86) ذكراً و(19) أنثى وقد تم تحديد أفراد العينة العشوائية، ولجمع المعلومات من أعضاء هيئة التدريس، تم تصميم استبانة خاصة لهذا الغرض، وقد تم تحليل البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (t- test) وتحليل التباين الأحادي وكشفت النتائج عن وجود فروق في المشكلات تعزى لمتغير الكلية، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الرتبة ومستوى الخبرة.

كما أجرى المخلافي [21] دراسة هدفت إلى معرفة المشكلات التي تؤثر على الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس بجامعة تعز، وقد اظهرت نتائج الدراسة ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية على متوسط درجة المشكلات التي تؤثر على الاداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تعزى إلى (إنساني، علمي) وإلى الوظيفي (تدريسي - إداري) وإلى الدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)، وإلى الجنسية (يمني، وغير يمني)، كما وبينت نتائج الدراسة أن جميع فقرات الأداة البالغ عددها (46) فقرة تجاوزت درجة حدتها

الأكاديمية تعزى لمتغير التخصص باستثناء تخصصي الآداب والعلوم والتكنولوجيا، حيث كانت الفروق في المتوسطات دالة إحصائياً.

كما أجرى كل من توماس وميشيل [18] دراسة تم فيها دراسة تأثير متغيرات الدرجة العلمية والمنصب ومدة الخبرة على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة نحو المشكلات التي تعترضهم في مجال البحث العلمي والتدريس وقد تم اختيار (233) أستاذاً جامعياً من (6) كليات في جامعة ولاية جامعة ستيت (State University) وقد اظهرت النتائج أن مدة الخبرة في التدريس كان لها أثر دال إحصائياً على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي، كما أن المكافآت التي يتلقاها أعضاء هيئة التدريس تؤثر إيجابياً على الأداء التدريسي لهم، لكن المنصب كان غير مؤثر في الاتجاهات نحو البحث العلمي ونحو التدريس، كما تبين أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة التي تتراوح بين (20) إلى (60) عام كانت اتجاهاتهم نحو البحث العلمي أدنى من أقرانهم ذوي الخبرة الأقل، كما كان أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون وظيفة أستاذ كانت لديهم اعتقادات أقوى بأن التعزيز المادي لأعضاء هيئة التدريس يؤثر في الأداء التدريسي لهم.

بينما ركزت دراسة ميخائيل [19] على تقصي المشكلات التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات التربوية في سوريا من خلال عملهم وتقديرهم للحجم الحقيقي لها مجتمعة ومنفردة، وموزعة إلى مجالاتها الستة. وقد تطلبت الدراسة أعداد أداة خاصة لتغطية هذه المشكلات بعد ان تم تحديد المجالات الستة التي تقع ضمنها، والتي تتصل بالشروط المحيطة بعملية البحث، وأعضاء الهيئة التدريسية، والبحوث المنشورة لهم، كما تتصل بالمراجع العلمية، وادوات القياس، والإفادة من نتائج البحث، وجرى العمل على توفير مستلزمات صلاح الأداة والتأكد من خصائصها القياسية، وإخراجها بالصورة التي تؤهلها للاستخدام في هذه الدراسة وفي دراسات أخرى. وفي ضوء ما أسفرت عنه هذه الدراسة من نتائج تمثلت إحداها في

الوسط النظري، وهو ما يستدعي سرعة حل هذه المشكلات والصعوبات التي تعيق عمل عضو هيئة التدريس عن تحقيق مهامه الوظيفية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجة حدة المشكلات التي تؤثر على الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس تعزى لمتغير التخصص (إنساني، علمي)، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجة حدة المشكلات التي تؤثر على الاداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس تعزى لمتغير التخصص (تدريسي، إداري) ولصالح التدريسين، كما وجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنسية ولصالح عضو هيئة التدريس اليمني، وفروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الدرجة الوظيفية ولصالح الدرجة الأقل (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)، وقد خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات بحيث أوصى الباحث قيادة جامعة تعز بسرعة حل المشكلات وإزالة الصعوبات التي تعيق عضو هيئة التدريس بالجامعة عن أداء مهامه الوظيفية، والحرص على توفر مستلزمات العمل الأكاديمي، وتوفير بيئة عمل دافعة ومحفزة للأبداع، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

4. الطريقة والإجراءات

أ. منهج الدراسة

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة في الوقت الحاضر وكما هي في الواقع، وهو المنهج المناسب والأفضل لمثل هذه الدراسات.

ب. عينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس من مختلف الرتب العلمية (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد) من الذكور والإناث وعددهم (167) عضو هيئة تدريس المتواجدين في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك، وهؤلاء هم الذين شكلوا عينة الدراسة بعد استبعاد (45) عضوا لغايات إجراءات الثبات، مما يشير إلى أن عينة الدراسة تكونت من (122) عضو هيئة تدريس، منهم (88) عضوا من الذكور، و(34) عضوا من الإناث، وتكون متغير العمر، من خمس فئات، هي: أقل من (30) سنة، من (31) إلى (36) سنة، و(37) إلى (43) سنة، و(44) إلى (50) سنة، و(51) سنة فأكثر. أما متغير الرتبة العلمية، فقد تكون من ثلاث فئات، هي: أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، وتكون متغير الخبرة من أربع فئات، هي: أقل من (5) سنوات، و(5) سنوات - (10) سنوات، و(11) سنة - (15) سنة، و(16) سنة فأكثر. ويبين الجدول (1) توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.

ومن خلال استعراض نتائج الدراسات السابقة التي تناولت موضوع المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية، يتضح أن بعض هذه الدراسات تناولت المشكلات من وجهة نظر الطلبة، كما أجريت في جامعات ربما يكون لها خصوصيتها، لذلك جاءت هذه الدراسة للبحث في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، ومن وجهة نظرهم، ولعل منطقة تبوك تقع في منطقة جاذبة لكل أطراف المجتمع السعودي، بسبب وجود المدينة العسكرية فيها، ووجودها على الحدود الشمالية للمملكة مما يجعل لها

جدول 1

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

النسبة	التكرار	الفئات	
72.1	88	ذكر	الجنس
27.9	34	انثى	
9.8	12	أستاذ	الرتبة
16.4	20	أستاذ مشارك	
73.8	90	أستاذ مساعد	
6.6	8	أقل من 30	العمر
20.5	25	31-36	
36.1	44	37-43	
21.3	26	44-50	
15.6	19	فأكثر 51	
22.1	27	أقل من 5 سنوات	الخبرة
37.7	46	5 - 10 سنوات، 11 - 15 سنة	
27.9	34	سنة 11-15	
12.3	15	سنة فأكثر 16	
100.0	122	المجموع	

ب. أداة الدراسة

درجات (، ومحاييد ولها (درجتان)، ولا أوافق ولها (درجة واحدة) ، ولجميع الفقرات.

ج. صدق الأداة

قام الباحث بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في جامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الطائف، وجامعة تبوك، وجامعة مؤتة، وجامعة اليرموك، وذلك من أجل التحقق من الصدق الظاهري للمقياس، ومدى تمثيل بنود المقياس للمشكلات المراد قياسها، ومدى مناسبتها لأعضاء الهيئة

بغرض تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث ببناء أداة لقياس درجة المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، حيث قام بمراجعة الأدب النفسي والتربوي المتعلق بالمشكلات الأكاديمية وكذلك الدراسات السابقة التي بحثت في المشكلات الأكاديمية، حيث تكونت الأداة في صورتها الأولية من استبانة مؤلفة من (43) فقرة تمثل كل فقرة مشكلة تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تبوك، وقد تم استخدام مقياس ثلاثي لتقدير وجود درجة المشكلة لدى أفراد عينة الدراسة بدرجات (أوافق ولها (ثلاثة

3- تطبيق الأداة على جميع أفراد الدراسة من قبل الباحث، علماً بأن جميع نسخ الأداة جاءت مكتملة.
4- إجراء المعالجة الإحصائية المناسبة، واستخراج النتائج وعرضها ومناقشتها.

5. النتائج

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما درجة الموافقة على المشكلات الأكاديمية الأكثر انتشاراً التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظرهم؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة تبوك، والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول 2

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة تبوك مرتبة تنازلياً

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
.42	2.83	تعقيد إجراءات الجامعة لعملية الترقية من رتبة علمية إلى أخرى.	11	1
.50	2.81	وضع الجامعة العراقيل أمام إجراءات منح العلاوات المستحقة لعضو هيئة التدريس.	10	2
.49	2.80	عدم تلبية الجامعة لحاجات أعضاء الهيئة التدريسية المرتبطة بقيامهم بعملهم.	12	3
.45	2.79	عدم احتساب الجامعة نجاح عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس وخدمة المجتمع المحلي لأغراض الترقية.	9	4
.47	2.67	عدم مساعدة الجامعة أعضاء هيئة التدريس في نشر بحوثهم وإنتاجهم العلمي.	13	5
.55	2.64	تكليف أعضاء هيئة التدريس بالأعمال الإدارية والإرشاد الأكاديمي بالإضافة إلى عملية تدريسهم للطلاب .	2	6
.55	2.64	نقص المراجع العلمية ومصادر المعرفة المطلوبة للبحث العلمي.	26	6
.54	2.61	عدم توفر مراكز لتقديم الخدمات الإحصائية للأبحاث.	25	8
.63	2.57	كثرة الأعمال المكتبية والروتينية والتحضير للمواد لدى أعضاء هيئة التدريس .	18	9
.63	2.57	كثرة عدد المواد التي يدرسها عضو هيئة التدريس والتي تتطلب مجهود كبير .	20	9
.66	2.56	إصدار الجامعة قرارات إدارية وأكاديمية متناقضة.	16	11

التدريسية، وقد تم الأخذ بآراء المحكمين في تعديل العديد من فقرات المقياس، الذي كان عدد فقراته (43) فقرة بحيث تم حذف (11) فقرة بناء على آراء ومقترحات المحكمين بحيث أصبح المقياس يتكون من (32) فقرة.

د. ثبات الأداة

للتأكد من ثبات الأداة، تم حساب الاتساق الداخلي على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة عددها (45) عضو هيئة تدريس حسب معادلة كرونباخ ألفا، وقد بلغت نسبة الثبات (0.88) واعتبرت هذه النسب مناسبة لغايات هذه الدراسة، وبذلك أصبحت أداة الدراسة جاهزة لعملية التطبيق.

هـ. إجراءات الدراسة

جاءت إجراءات الدراسة على النحو الآتي:

1- بناء أداة الدراسة والتأكد من دلالات صدقها وثباتها بالطريقة العلمية.

2- تحديد أفراد الدراسة، بحيث تم أخذ جميع أفراد الدراسة البالغ عددهم (167) عضواً، تم استبعاد (45) عضواً لغايات التأكد من ثبات الأداة، وأصبح العدد النهائي (122) عضواً.

تابع جدول (2)

11	17	اعتماد نظام المركزية في اتخاذ القرارات واصدارها.	2.56	.63
13	15	عدم موضوعية الجامعة في تقييم عضو هيئة التدريس.	2.53	.55
14	3	كثرة أعداد الطلبة في القاعة مما يشكل ضغط كبير على عضو هيئة التدريس.	2.52	.61
14	21	عدم تشجيع الجامعة أعضاء هيئة التدريس للاشتراك في الندوات والمؤتمرات.	2.52	.58
14	22	عدم استشارة عضو هيئة التدريس في كثير من الامور الاكاديمية.	2.52	.50
17	14	عدم اشراك عضو هيئة التدريس في صنع القرارات الصادرة عن الجامعة .	2.51	.65
18	1	عدم تطبيق معايير الترقية بالتساوي على جميع أعضاء الهيئة التدريسية .	2.50	.65
18	7	عدم كفاية محتويات المكتبة من الكتب والمراجع للاستفادة منها لأعداد الطلبة في الجامعة.	2.50	.59
18	8	عدم الاستقرار الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعة .	2.50	.72
21	27	صعوبة النشر في بعض المجالات العلمية المحكمة .	2.46	.56
22	6	سوء توزيع الجدول الدراسي لعضو هيئة التدريس بحيث يتم توزيع المحاضرات صباحا ومساء.	2.43	.62
22	19	نقص أعداد أعضاء الهيئة التدريسية مما يؤدي إلى وجود أعباء كثيرة عليهم.	2.43	.62
24	30	عدم توفر الوقت الكافي لاجراء الأبحاث العلمي .	2.40	.65
24	32	غياب الاسلوب الواضح لتوظيف نتائج البحوث العلمية.	2.40	.78
26	29	قلة الموارد المخصصة للبحث العلمي .	2.35	.62
27	23	التوزيع غير العادل للمسابقات على أعضاء الهيئة التدريسية.	2.34	.64
28	24	عدم مناسبة بعض المواد التي يدرسها عضو هيئة التدريس	2.31	.63
29	28	قلة المجالات المتخصصة لنشر الأبحاث .	2.21	.59
30	31	عدم موضوعية بعض المحكمين الذين ترسل اليهم الأبحاث لتحكيمها .	2.19	.61
31	4	عدم مناسبة القاعات التدريسية لتدريس بعض المسابقات	2.18	.63
32	5	عدم توفر المعامل الصناعية والمختبرات التربوية لتسهيل اعطاء المادة .	2.17	.75
		الدرجة الكلية	2.40	.21

يبين الجدول (2) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين

(2.17- 2.83)، حيث جاءت الفقرة رقم (11) والتي تنص على "تعقيد إجراءات الجامعة لعملية الترقية من رتبة علمية إلى أخرى" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.83)، تلاها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (10) ونصها "وضع الجامعة العراقيين امام اجراءات منح العلاوات المستحقة لعضو هيئة التدريس" بمتوسط حسابي بلغ (2.81)، تلاها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (12) ونصها "عدم تلبية الجامعة لحاجات أعضاء الهيئة التدريسية المرتبطة بقيامهم بعملهم" بمتوسط حسابي بلغ (2.80)، بينما جاءت الفقرة رقم (5) ونصها "عدم توفر المعامل الصناعية والمختبرات التربوية لتسهيل اعطاء المادة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.17). وبلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.40).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

"هل تختلف درجة الموافقة على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظرهم، باختلاف متغير الجنس (ذكور، إناث)؟"

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك حسب متغير الجنس، ويظهر هناك اختلافات ظاهرية في المتوسطين، حيث بلغ لدى الذكور (2.44)، ولدى الإناث (30.2)، ولييان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت"، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول 3

نتائج اختبار "ت" لأثر الجنس على وجود المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
ذكر	88	2.44	.21	3.528	120	.001
أنثى	34	2.30	.17			

يُتَبَيَّن من الجدول (3) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس، وجاءت الفروق لصالح الذكور، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.44) في حين بلغ المتوسط الحسابي للإناث (2.30). أي أن المشكلات السائدة لدى الذكور والتي احتلت المرتبة الأولى هي عدم تلبية الجامعة لحاجات أعضاء الهيئة التدريسية المرتبطة بقيامهم بعملهم بمتوسط حسابي (2.82) ولدى الإناث احتلت المشكلة الأكاديمية تعقد إجراءات الجامعة لعملية الترقية من رتبة علمية إلى أخرى. على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.91).

الناتج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل تختلف درجة الموافقة على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك باختلاف متغير الرتبة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات الأكاديمية لدى أعضاء

جدول 4

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك حسب متغير مستوى الرتبة العلمية

الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أستاذ	12	2.28	.21
أستاذ مشارك	20	2.36	.17
أستاذ مساعد	90	2.43	.21
المجموع	122	2.40	.21

يبين الجدول (4) اختلافاً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظرهم، باختلاف متغير الرتبة العلمية، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول 5

تحليل التباين الأحادي لأثر الرتبة العلمية على وجود المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظرهم

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	.282	2	.141	3.374	.038
داخل المجموعات	4.975	119	.042		
الكلية	5.257	121			

يُتَبَيَّن من الجدول (5) وجود اختلاف في المتوسطات الحسابية باختلاف الرتبة العلمية، ولبيان دلالة ذلك، تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفوية والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول 6

المقارنات البعدية بطريقة شيفية لمستوى الرتبة العلمية

أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	المتوسط الحسابي	
			2.28	أستاذ
		.09	2.36	أستاذ مشارك
	.06	.15*	2.43	أستاذ مساعد

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

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظرهم، حسب متغير العمر، والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول 7

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظرهم حسب متغير العمر

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات
.21	2.42	8	أقل من 30
.15	2.37	25	31-36
.23	2.39	44	37-43
.19	2.49	26	44-50
.22	2.35	19	51 فأكثر
.21	2.40	122	المجموع

يبين الجدول (7) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظرهم بسبب اختلاف متغير العمر، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي والجدول (8) يبين ذلك.

جدول 8

تحليل التباين الأحادي لأثر العمر على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظرهم

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	.309	4	.077	1.827	.128
داخل المجموعات	4.948	117	.042		
الكلية	5.257	121			

يتبين من الجدول (6) وجود اختلاف ظاهري في المتوسطات الحسابية بين رتبة أستاذ ورتبة أستاذ مساعد، وجاءت الفروق لصالح أستاذ مساعد حيث يواجه مشكلات أكثر في تعقيد إجراءات الجامعة لعملية الترقية من رتبة علمية إلى أخرى بمتوسط حسابي (2.86) ووضع الجامعة العراقي امام إجراءات منح العلاوات المستحقة لعضو هيئة التدريس بمتوسط حسابي (2.83)، في حين يواجه الأستاذ المشارك مشكلات أقل في قلة المجالات المتخصصة لنشر الأبحاث بمتوسط حسابي (2.00)، وعدم مناسبة القاعات التدريسية لتدريس بعض المساقات بمتوسط حسابي (1.95) ويواجه الأستاذ أقل المشكلات في نقص اعدد أعضاء الهيئة التدريسية مما يؤدي إلى وجود أعباء كثير عليهم بمتوسط حسابي (1.83)، وعدم مناسبة القاعات التدريسية لتدريس بعض المساقات بمتوسط حسابي (1.58).

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

"هل تختلف درجة الموافقة على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك باختلاف متغير العمر (أقل من 30، ومن 31-36، ومن 37-43، ومن 44-50، ومن 51 فأكثر)؟"

كلية التربية والآداب بجامعة تبوك باختلاف متغير الخبرة (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، 11-15 سنة، 16 سنة فأكثر)؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظرهم حسب متغير الخبرة العملية، والجدول (9) يوضح ذلك.

يتبين من الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تعزى للعمر. حيث كانت أكثر المشكلات لديهم هي تعقد إجراءات الجامعة لعملية الترقية من رتبة علمية إلى أخرى بمتوسط حسابي (3.00)، ووضع الجامعة العراقي امام اجراءات منح العلاوات المستحقة لعضو هيئة التدريس بمتوسط حسابي (3.00).

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: "هل تختلف درجة الموافقة على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في

جدول 9

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظرهم حسب متغير الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات
.16	2.51	27	أقل من 5 سنوات
.22	2.40	46	5- أقل من 10
.21	2.37	34	11- 15
.18	2.30	15	16 فأكثر
.21	2.40	122	المجموع

يبين الجدول (9) تبايناً اختلافاً ظاهرياً في المتوسطات باختلاف متغير الخبرة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات الأكاديمية التي تواجه المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي والجدول أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك بسبب (10) يبين ذلك.

جدول 10

تحليل التباين الأحادي لأثر الخبرة على المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك .

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	.501	3	.167	4.140	.008
داخل المجموعات	4.757	118	.040		
الكلية	5.257	121			

يتبين من الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند الدالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تعزى للخبرة، ولبيان الفروق الزوجية البعدية بطريقة شفوية كما هو مبين في الجدول (11).

جدول 11

المقارنات البعدية بطريقة شفوية لأثر الخبرة على وجود المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك .

المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	أقل من 5-10	11-15	16 فأكثر
2.51				
2.40	.11			
2.37	.14*	.03		
2.30	.21*	.10	.07	

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

إجراءات الجامعة في منح العلاوات المرتبة الثانية وبمستوى عال، حيث تقوم الجامعة بوضع القيود أمام إجراءات منح العلاوات المقدمة لعضو هيئة التدريس، مما قد ينعكس سلباً على أدائه الأكاديمي وعلى الرضا المهني لديه في هذه الجامعة، ثم تأتي مشكلة عدم مراعاة الجامعة لحاجات أعضاء هيئة التدريس والعمل على تلبيتها، مما يعزز عملية البحث عن جامعة أخرى قد تسعى لتلبية ذلك، وتأتي مشكلة عدم تسهيل مهمة عضو هيئة التدريس بتوفير الوسائط التقنية والمختبرات العلمية لتسهيل إيصال المادة العلمية للطلبة الدراسين، ويمكن تفسير ذلك في صعوبة حصول أعضاء هيئة التدريس على الترقية من رتبة إلى أخرى، وذلك لكثرة المتطلبات في عملية الترقية وإجبار الجامعة أعضاء هيئة التدريس للنشر في مجلة متخصصة بحيث تكون معتمدة لديها والتي تتطلب حرفة عالية وشروط من أجل النشر فيها، أضف إلى ذلك قلة المجالات المتخصصة، التي يتم النشر فيها من قبل أعضاء هيئة التدريس والتي لا تعطيه مساحة واسعة لاختيار أكثر من مجلة لعملية النشر، كما ويمكن تفسير ذلك في تغيير أنظمة الجامعة واتخاذ قرارات جديدة في عملية الترقية تواكب التطور العربي والعالمية وهذا إنما يتيح للجامعة اتخاذ قرارات جديدة لتلبية عملية التطور والنمو للجامعة فنجدها تضيق على أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة لسعي الجامعة للحصول على الاعتماد الأكاديمي، وهذا إنما يتطلب وجود شروط لعملية الترقية من رتبة إلى أخرى وفق معايير الموضوعية، من أجل الحصول على الاعتماد، وهذا قد يضع أعضاء هيئة التدريس تحت ضغط كبير، من أجل عملية الترقية، ويمكن تفسير "عدم توافر المعامل الصناعية والمختبرات التربوية لتسهيل إعطاء المادة" هو ان كثير من المواد التي تدرس في كلية التربية لا تحتاج إلى المعامل الصناعية والمختبرات إلا عدد قليل من المواد كمواد علم النفس والمناهج، وهذا يعطي مؤشراً غير مهم لأعضاء هيئة التدريس لوجود هذه المعامل، كما يمكن تفسير ذلك أيضاً بعدم رغبة أعضاء هيئة التدريس في كلية

يتبين من الجدول (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في الخبرة (أقل من 5 سنوات) من جهة، وكل من الخبرة (11-15) و(16 فأكثر) من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح الخبرة (أقل من 5 سنوات). حيث كانت أكثر المشكلات في الخبرة (أقل من 5 سنوات) عدم تلبية الجامعة لحاجات أعضاء الهيئة التدريسية المرتبطة بقيامهم بعملهم بمتوسط حسابي (3,00)، وتعقيد إجراءات الجامعة لعملية الترقية من رتبة علمية إلى أخرى بمتوسط حسابي (2,89). بينما كانت أقل المشكلات عند الخبرة (11-15) عدم موضوعية بعض المحكمين الذين ترسل إليهم الأبحاث لتحكيمها بمتوسط حسابي (2,15)، وكانت تتفق مع أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم خبرة (16 سنة فأكثر) حيث حصلت عدم موضوعية بعض المحكمين الذين ترسل إليهم الأبحاث لتحكيمها أقل المشكلات انتشاراً بمتوسط حسابي (1,93).

6. مناقشة النتائج

هدفت هذه الدراسة للتعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تبوك وعلاقتها ببعض المتغيرات المتمثلة بالجنس، والرتبة الأكاديمية، والعمر، والخبرة العملية، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج وسيتم مناقشتها فيما يلي :

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة الموافقة على المشكلات الأكاديمية الأكثر انتشاراً التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظرهم ؟ أشارت النتائج إلى أن أكثر المشكلات التي يواجهها عضو هيئة التدريس في جامعة تبوك، من وجهة نظره، تتمثل في عدم موضوعية الجامعة في إجراءات الترقية من رتبة علمية إلى أخرى، وقيام الجامعة بوضع القيود أمام إجراءات حصول عضو هيئة التدريس على الترقية في الوقت المناسب، مما قد يشكل تحدي أمامه ويحبطه ويثبطه عن الاجتهاد في العمل، وتحتل مشكلة

هل تختلف درجة الموافقة على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك باختلاف متغير الرتبة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)؟

ويمكن تفسير هذه النتائج ان أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد لا يزالون في بداية عملهم الجامعي والذي يتطلب منهم العديد من المتطلبات الخاصة في مجال تخصصهم وفي مجال تعليم طلبتهم بالإضافة إلى جانب الارشاد الاكاديمي والسعي إلى اثبات الذات واثبات وجودهم في القسم والكلية وبذلك بتقديم الأبحاث من أجل عملية الترقية وهذا انما ادى إلى تعرضهم إلى العديد من المشاكل الأكاديمية، كما يمكن تفسير ذلك ان أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد لا يزالون يتمتعون بالنشاط - نظرا لقصر خبرتهم في التدريس الجامعي - في حوض العملية التعليمية والانخراط بالعمل الجامعي وهذا انما يؤدي إلى مواجهتهم العديد من المشكلات الاكاديمية، ويمكن تفسير وجود المشكلات الأكاديمية عند أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ هو حصولهم على أعلى ترقية علمية وبالتالي لا يوجب ما يستدعي البحث أو الحصول على الترقيات والعلاوات وبالتالي استقرارهم المهني والعلمي وهذا انما يبعدهم بشكل كبير عن كثير من المشكلات الأكاديمية، كما يمكن تفسير ذلك في ان كثير من أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ يتقلدون المنصب الإدارية من عمادة الكلية أو الوحدات كالتطوير، ووكالة الكلية، ووكالة الكلية للدراسات العليا وغيرها وبالتالي نجد عند الاغلبية عدم اكثراتهم لكثير من المشكلات التي تعترض أعضاء هيئة التدريس من الرتب الاخرى، وبذلك نجد أن هذه الدراسة تتفق مع دراسة توماس وميدشيل [18] ودراسة المخلافي [21] والتي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الدرجة الوظيفية ولصالح الدرجة الأقل (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك ، أستاذ)، وتتعارض مع دراسة بدرخان [20] والتي بينت عدم وجود فروق تعزى لمتغير الرتبة ومستوى الخبرة.

التربية في جامعة تبوك بوجود هذه المعامل والتي قد تزيد من الحمل التدريسي والعمل عليها ويزيد عدد ساعات التدريس عندهم، مما يشكل مزيد من المشكلات الحياتية والضغوطات عليهم، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من: الحلو [15]، والعمامرة [17]، وميخائيل [19]، والمخلافي [21].

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني :

“هل تختلف درجة الموافقة على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظرهم، باختلاف متغير الجنس (ذكور، إناث)؟”

وربما يمكن تفسير ذلك بوجود تنافس واضح وكبير لدى أعضاء هيئة التدريس من الذكور في الجامعة خصوصا ان عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من الذكور ودرجة تمثيلهم للعينة عالية اذا ما قورنت بالإناث، كما وتفسر بالتنافسية العالية بين الذكور للحصول على المناصب والتقدير بين الزملاء، كما ويمكن تفسير ذلك ان عملية كتابة البحوث ونشرها وعملية التدريس والارشاد وغيرها من المشكلات الأكاديمية تأخذ وقت طويلاً وعملاً شاقاً ومتعباً وهذا العمل اكثر ما يقوم بها الرجل مقارنة بالأنثى التي تسعى جاهده للتسويق بين عملها وبيتها. ويرجح الباحث ان التوقعات المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس الذكور عالية كونهم هم المسؤولون عن شطر البنات ولذلك فان العمل المستمر والمتطلبات الكثيرة تلعب دوراً كبيراً بوجود مشكلات كثيرة لديهم مقارنة بأعضاء هيئة التدريس من الإناث. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الحلو [15] والتي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية ولصالح الذكور، ودراسة العمامرة [17] وتتعارض هذه الدراسة مع دراسة شطناوي [16] والتي بينت عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في المشكلات الأكاديمية التي تواجههم.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث :

الأكاديمية وبذلك نجد ان اغليبيتهم يعاني من وجود عقبات كثيرة من المشكلات الأكاديمية حتى يتسنى لهم معرفتها والوقوف عليها وحلها اذا كان بالإمكان، ويمكن تفسير حصول فنتي الخبرة من 11 إلى 15 سنة و 16 سنة واكثر على وجد مشكلات اكااديمية أقل مقارنة بفئة الخبرة 5 سنوات وأقل هو أن أغليبيتهم قد حصل على الترقية والعلاوات الكاملة وانشغالهم في تقلد المناصب الإدارية التي تبعدهم عن الجانب الاكاديمي والتدريسي والخوض في عملية التدريس والاعباء التدريسية وعملية الارشاد الاكاديمي ونشر الأبحاث وغيرها وهذا انما يقلل من فرصة تعرضهم للعديد من المشكلات الاكاديمية. وتتفق هذه الدراسة ودراسة توماس وميدشيل [18] ودراسة محافظة والمقادي [12]، ودراسة الحلو [15]، وتتعارض الدراسة مع دراسة بدرخان [20] والتي بينت عدم وجود فروق تعزى لمتغير الرتبة ومستوى الخبرة، كما وتتعارض مع دراسة العمامرة [17] والتي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى = (0,05) في مدى شعور أعضاء هيئة التدريس بالمشكلات الأكاديمية التي تواجههم تعزى للمتغيرات: الخبرة التدريسية، المؤهل العلمي ونوع الكلية.

7. التوصيات

- استنادا للنتائج التي توصل إليها الباحث ، فإنه يوصي بالآتي :
- ضرورة إجراء دراسات أخرى على عينات جديدة ومتغيرات أخرى.
- ضرورة إنشاء مراكز خاصة لمتابعة مشكلات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات.
- ضرورة إعادة النظر في أسس الترقية لتسهيل هذه العملية، وعدم الاعتماد فقط على الانتهاج البحثي في الترقية.
- ضرورة إشراك أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات واتخاذها، خاصة ما يتعلق بهم.
- ضرورة تهيئة البني التحتية بتوفير المرافق الخاصة بتسهيل العمل التدريسي من مختبرات.

كما وتتعارض مع دراسة العمامرة [17] والتي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى = (0,05) في مدى شعور أعضاء هيئة التدريس بالمشكلات الأكاديمية التي تواجههم تعزى للمتغيرات: الخبرة التدريسية، المؤهل العلمي ونوع الكلية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع :

هل تختلف درجة الموافقة على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك باختلاف متغير العمر (أقل من 30، 31-36، ومن 37-43، ومن 38 - 50، و 51 فأكثر)؟

ويمكن تفسير ذلك ان حصول العديد من أعضاء الهيئة التدريسية على درجة الدكتوراة في مرحلة عمرية متأخرة بينما البعض حصل عليها في مرحلة عمرية مبكرة وهذا إنما يجعل اغلبية أعضاء هيئة التدريس يعانون من وجود المشكلات الأكاديمية امامهم وهذا إنما يجعلهم يعملون جاهدين للسعي من أجل الحصول على الترقيات والترفيعات وخوضهم المجال التعليمي بشكل اكبر، كما ويمكن تفسير ذلك في تأخر اغلبية أعضاء هيئة التدريس في الحصول على الرتب العلمية التي يسعون من أجل ها ومن خلال ذلك نجد ان أعضاء هيئة التدريس على اختلاف اعمارهم يعانون من وجود المشكلات الأكاديمية بطريقة أو بأخرى.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس :

هل تختلف درجة الموافقة على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك باختلاف متغير الخبرة (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، 11-15 سنة، 16 سنة فأكثر)؟

ويمكن تفسير ذلك ان أعضاء هيئة التدريس من فئة الخبرة أقل من 5 سنوات لا يزالون في بداية مشوارهم الاكاديمي والتعليمي وتنقصهم الخبرة في التعامل مع كثير من معطيات التدريس والارشاد والترفيعات والترقيات ولذلك فهم يسعون جاهدين من أجل التطور في الجانب الاكاديمي والتدريسي وبحصولهم على الرتبة

المراجع

أ. المراجع العربية

[12] محافظة، سامح، والمقدادي، محمود (1998)، المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك. *مجلة اتحاد الجامعات العربية*. (33) 5 - 47.

[13] المجيدل، عبد الله (1999م)، المشكلات الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق. *مجلة جامعة دمشق*، 5 (3) 43 - 95.

[14] فلمبان، آمال (2002)، معوقات تطوير الأداء للتدريس وطرق تحسين الكفاية الإنتاجية للمعلم الجامعي. دراسة مقدمة إلى ندوة تطوير المعلم الجامعي خلال الفترة 23 - 1420/7/25 هـ الموافق 1 - 2/نوفمبر 1999م. الرياض: مركز البحوث جامعة الملك سعود 255 - 284.

[15] الحلو، غسان (2003). المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في نابلس/فلسطين. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية*، 17. (2) .

[16] شطناوي، نواف (2004). المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع الحكومية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية /الأردن، كلية التربية، *المجلة العلمية*، 20 (1).

[17] العميرة، محمد (2005) المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاسراء الخاصة: دراسة ميدانية في جامعة الاسراء الخاصة في الأردن، *مجلة اتحاد الجامعات العربية* (29)، 169- 187 .

[19] ميخائيل، مطانيوس. (2006). مشكلات البحث التربوي كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات التربوية في سورية. كلية التربية، جامعة دمشق، 4 (1).

[2] المصري، رفيق. (2007). تقييم الدور التنموي لوظائف جامعة الأقصى من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية. *مجلة جامعة الأقصى* 11 (1) .

[5] ماثيو، بريازا، وموانجي، وأنا، وشليتي، رث (2000)، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي. ترجمة: حسين بعاره ومجد الخطابية. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

[6] زحلوق، مها (2001) المتفوقون دراسياً في جامعة دمشق واقعهم - حاجاتهم - مشكلاتهم، *مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية* 1 (17) .

[7] بدران، شبل والدهشان، جمال (2001). *التجديد في التعليم الجامعي* . دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع : القاهرة - مصر .

[8] الشрман، منيرة (2010) تصورات طلبة الدراسات العليا في كليتي التربية في جامعتي مؤتة واليرموك للمشكلات التي تواجههم، *مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية*، 4 (26).

[9] العقيلي، عبد المحسن سالم وهاشم أبو السيد، (2009) *المشكلات الأكاديمية لدى طلاب الكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود في ضوء بعض المتغيرات*، جامعة الملك سعود.

[10] الخليلي، خليل (1991)، مشكلات التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك. *دراسات تربوية*، 6 (35) ، 277 - 295.

- [4] Chalmers, D. & Fuller, R. (1996). Teaching for learning at university. Theory and practice. London: Kogan page limited. institutes, community colleges and universities," *Journal of Studies in Technical Caucus*,13(4), 361-367.
- [11] Petty, G., & Hatcher, L., (1991) "Job satisfaction of faculty from technical institutes, community colleges and universities," *Journal of Studies in Technical Caucus*,13(4), 361-367.
- [18] Tomas, T & Mitchell, C. (2006) Effects of Rank, Tenure, Length of Service and Institution on Faculty Attitudes Toward Research and Teaching: the Case of Regional State Universities. *Journal of Education for Business*. (2)79 103-110.
- [20] بدرخان، سوسن (2008). المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية وأثرها على أدائهم الوظيفي. مجلة جرش للبحوث والدراسات، 10(2) .
- [21] المخلافي، سلطان. (2008). المشكلات التي تؤثر على الاداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز. كلية التربية، *المجلة العلمية*، 24(1) .
- ب. المراجع الأجنبية
- [1] Ahsan, B, (2009)A Study of Job Stress on Job Satisfaction Among University staff in Malaysia :Empirical Study. *European Journal of Sciences*, 8, 1,121-131.
- [3] Jasper, M. (2006). *Professional development, reflection, and decision making*. Oxford: Blackwell publishing.

ACADEMIC PROBLEMS FACING FACULTY MEMBERS IN TABUK UNIVERSITY AND ITS RELATIONSHIP WITH SOME VARIABLES

Awad Alhuwaity

Assist. Prof. of Teaching Methods & Curricula, Faculty of Education
Tabuk University, Saudi Arabia

Abstract

The purpose of this study was investigating the Academic Problems among Faculty Members in Tabuk University according to some Variables such as gender, academic rank, experience and age. To achieve this aim the survey approach was adopted through a behavior checklist administrated on the sample of the study consisting (122) faculty members in the Arts college and education college at Tabuk University in the academic year 2011/2012. The checklist was developed by the researcher with total of (32) items, and then reliability and validity were calculated. The findings of the study showed that the means ranged from (2.17 - 2.83) as item (11) provided that (the complexity of the university procedures in promoting faculty members from one rank to another) in the first rank while, item (5) provided that (the lack of industrial labs and educational labs to facilitate teaching courses) came in the last rank. With regard to gender, there were significant statistical differences at the level of ($\alpha =0.05$) attributed to gender effect in the favor of males. With regard to the academic rank there were significant statistical differences at the level of ($\alpha =0.05$) attributed to rank effect. Meanwhile, there were no there were significant statistical differences at the level of ($\alpha =0.05$) attributed to age variable. Moreover, there were significant statistical differences at the level of ($\alpha =0.05$) attributed to experience effect.

Key Words: Academic Problems, Faculty Members, Tabuk University