

2009

The Problems Facing Faculty Members at the University of Jordan and Their Impacts on Their Job Performance

Sawsan Badrakhan

Jerash University, Jordan, sasan1222@yahoo.com

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jpu>



Part of the [Arts and Humanities Commons](#), and the [Education Commons](#)

Recommended Citation

Badrakhan, Sawsan (2009) "The Problems Facing Faculty Members at the University of Jordan and Their Impacts on Their Job Performance," *Jerash for Research and Studies Journal* مجلة جرش للبحوث والدراسات: Vol. 10 : Iss. 2 , Article 1.

Available at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jpu/vol10/iss2/1>

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Jerash for Research and Studies Journal مجلة جرش للبحوث والدراسات by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية وأثرها على أدائهم الوظيفي

سوسن سعدالدين بدرخان ❖

تاريخ قبوله للنشر: ٢٠٠٨/١/٨

تاريخ تقديم البحث: ٢٠٠٧/٢/١٠

Abstract

This study aimed at investigating the problems confronting the faculty members at the university of Jordan, which might affect their performance. More specifically, it attempted to answer the following questions:

1. What are the problems facing the teaching staff at the University of Jordan?
2. Do these problems vary due to college, rank or years of experience?

The population of the study consisted of all the (1026) teaching staff members at the University of Jordan (848 males and 177 females) for the year 2005/2006. For the purpose of this study, the researcher developed a questionnaire which was completed by (78) members out of the original (105) constituting the randomly selected sample of the study.

Means, standard deviations and percentages were calculated, and t-test and one-way ANOVA were used to analyze the results which revealed that various degrees of problems confront the teaching staff members at the University of Jordan; and these problems vary due to the college variable. However, the results revealed no statistically significant differences in the problems of staff members due to rank or years of experience.

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية وأثرها على أدائهم الوظيفي، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة الأردنية؟

٢. هل تختلف هذه المشكلات باختلاف الكلية، أو الرتبة، أو سنوات الخبرة؟

وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية وكافة كليات الجامعة الأردنية للعام الدراسي ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦، والبالغ عددهم (١٠٢٦) منهم (٨٤٨) ذكراً و (١٧٧) إناثاً أما عينة الدراسة فكانت (١٠٥) أعضاء، منهم (٨٦) ذكراً و (١٩) انثى.. وقد تم تحديد افراد العينة عشوائياً. ولجمع المعلومات من أعضاء هيئة التدريس، تم تصميم استبانة خاصة لهذا الغرض، وقد تم تحليل البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (t- test) و تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) وكشفت النتائج عن وجود مشكلات بدرجات عالية وأخرى دون ذلك، ووجود فروق في المشكلات تعزى لمتغير الكلية، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الرتبة ومستوى الخبرة.

❖ استاذ مساعد/ جامعة جرش/ كلية العلوم التربوية/ الأردن

المقدمة :

يعد التعليم العالي رائداً لحركة التقدم والإزدهار الحضاري في المجالات كافة، وعليه تعلق الدول آمالها وطموحاتها في تحقيق الرقي لمجتمعاتها، وتحقيقاً لهذا الغرض تسعى معظم الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في مختلف الدول العربية والأجنبية إلى تحقيق أهدافها وبلوغ غاياتها والوصول إلى المكانة العلمية المتميزة بين مختلف جامعات العالم من خلال ما تقوم به من مهام وما تؤديه من وظائف بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية، معتمدة في ذلك على مجموعة من الركائز والدعائم لعل أهمها أعضاء هيئة التدريس لديها ومدى قدرتهم على الاضطلاع بمسؤولياتهم ومهامهم بالصورة المطلوبة. (العبد الغفور، ٢٠٠٢). أما وظيفة التعليم التي تقوم بها الجامعة، فتعد العملية التي تستطيع من خلالها الإسهام في تنمية الأفراد تنمية كاملة شاملة، بمعنى تمكين الجامعة من أداء وظيفتها في تنمية الموارد البشرية.

(بوظائفه، ١٩٨١). وقد أكد (مؤتمر التعليم العالي، ١٩٨٤) اهتماماً كبيراً في تنمية الموارد البشرية مشيراً إلى أن اكتشاف الموارد الطبيعية واستثمارها وتحريك رأس المال، وتطوير التكنولوجيا، وإنتاج السلع و القيام بالأعمال التجارية يحتاج إلى موارد بشرية ماهرة. وبالرغم مما يوجد بين الجامعات الغربية وجامعات الوطن العربي من اختلافات من حيث الإمكانيات المادية والبشرية والاجتماعية، إلا أن أعضاء الهيئة التدريسية في جامعات الوطن العربي، يشاطرون نظرائهم في الجامعات الغربية مثل هذا الشعور بضغط العمل، وضيق الوقت، مما يؤدي إلى عدم الرضا عن العمل، ويظهر عدم الرضا بين أعضاء الهيئة التدريسية في دول العالم الثالث على شكل هجرة العقول والكفاءات العالية من أوطانها إلى المجتمعات الأخرى وغالبا الغربية منها ويتأثر الوطن العربي كغيره من دول العالم الثالث بهذا النزف للكفاءات العالية بشكل كبير (مرسي، ١٩٨٤) مما ينعكس سلباً على أعضاء الهيئة التدريسية الذين يبقون على أرض الوطن. الذي يظهر واضحاً في انخفاض نسبة المدرسين إلى الطلبة. ومما لاشك فيه أن عضو هيئة التدريس هو الأساس في أي جامعة لأنه المعني الرئيس في تدريب الطاقات البشرية وإجراء الأبحاث العلمية التي تساهم في تقويم المعرفة وتطويرها لصالح البشرية (مقدادي، ١٩٩٥). ومع تعدد الجامعات وتطورها من مؤسسة تعليمية تربوية تلعب دوراً رئيساً في سد احتياجات المجتمع المهنية بإعداد المختصين للوظائف المختلفة، إلى دورها القيادي بالإسهام في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع كما اشرنا سابقاً، ودعم استمرارية مظاهر التنمية والتقدم في كافة أوجه الحياة. ازدادت المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس وارتبطت بأدوار أكثر تعقيداً وأشد صعوبة، الأمر الذي تطلب ضرورة توافر الإمكانيات المناسبة والظروف الملائمة والإحاطة بمجموعة من المقومات الأساسية التي تكون له عوناً في القيام بالمهام والأدوار المطلوبة منه على أكمل وجه، وفي تحديد مستوى أدائه الوظيفي. (مرسي، ١٩٨٤). وعليه يمكن القول بأن البيئة التربوية والاجتماعية التي يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، وما يتوافر فيها من عناصر فعالة ومقومات داعمة، تمثل عاملاً هاماً من العوامل التي تساعد تلك المؤسسات على تأدية وظائفها وتحقيق أدوارها، في الوقت نفسه فإن وجود عضو هيئة التدريس في بيئة تربوية غير ملائمة، تكثر فيها المعوقات والمشكلات، لاشك أنها تحد من مستوى أدائه الوظيفي وتقلل من فاعليته ودوره في بناء المجتمع وتحقيق التقدم له. (عبد العزيز، ١٩٨٦)، مما يدعو الجامعات

إلى الحرص على الوقوف على كل ما يعترض سير مهام عضو هيئة التدريس من صعوبات ومشكلات والعمل على تذليلها والقضاء عليها ليتمكن من أداء المهام المطلوبه منه بالصورة الصحيحة ومن ثم تتمكن تلك المؤسسات التعليمية من جامعات وكليات من القيام بالأدوار المنوطة بها لخدمة خطط التنمية الاقتصادية التي وضعت من أجل تطوير المجتمعات وتحقيق التقدم لها. وقد توصلت ابيفانير رسبوزو "Resposo" بعد استعراض ما كتب عن المؤلفات التي قصد منها تعريف المهام الرئيسية للجامعة إلى الآتي: " يبدو جليا أن هناك اتفاقا اجتماعيا - سواء ظاهريا ام ضمنيا - حول طبيعة الجامعة، بأنها تمثل مجتمعا علميا يهتم بالبحث عن الحقيقة وان وظائفها الاساسية تتمثل في التعليم والابحاث وخدمة المجتمع (بوظفانة، ١٩٨٨). وتقدر الجامعة بأساتذتها لا بمبانيها، وبكرامة هؤلاء الأساتذة وعلمهم وخبرتهم وبحوثهم قبل أي شيء آخر، وهي بعلمهم تعرف بين شقيقاتها وتحترم، فسمعة الجامعة من سمعة أساتذتها، وهذا أمر مفروغ منه ومسلمة لا تحتاج لإثبات

(مرسي، ١٩٨٦) وقد اشار (عمار، ١٩٩٥) إلى الأهمية البالغة للأستاذ ورسالته العلمية باعتباره مركز الدائرة في كيان الجامعة، ودورها وإنتاج المعرفة من أولوية في النشاط الجامعي، فالجامعة هي أستاذ أولاً، ويجب أن تظل السيادة للأستاذ في منظومة رباعية لمقوماته وأدواره، علما وفنا وقيما وموقفا وتعد الجامعة الأردنية صرحا تعليميا يركز على إيجاد نواة علمية وثقافية قادرة على إنتاج الأبحاث والدراسات اللازمة لتقدم العلم والمعرفة وتوظيف ذلك في عجلة التقدم والتطور في الأردن والعالم العربي، اما عضو هيئة التدريس فهو العامل المساند لدعم العملية التعليمية و الذي يتحمل المسؤولية المباشرة في تنفيذ وظائف الجامعة لتحقيق أهدافها وغاياتها، يترتب عليه كثير من المسؤوليات والمهام، وفي ضوء ذلك تأتي هذه الدراسة التي تهدف إلى تعرف المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية ولتختلف الكليات وأثرها على أدائهم الوظيفي، واقتراح التوصيات والحلول لهذه المشكلات، لكي ينهض عضو هيئة التدريس بالمهام المنوطة به على خير وجه.

مشكلة الدراسة وأهميتها :

تم التوصل لتحديد مشكلة الدراسة بعد الاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث السابقة والتي تناولت موضوع المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس وأثرها على أدائهم الوظيفي، حيث تتبع أهمية هذه الدراسة في أنها واحدة من الدراسات القليلة (في حدود معرفة الباحثة) التي تتناول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ومجالات هذه المشكلات في الأردن، وكما ترى الباحثة أن نتائج هذه الدراسة، ستكون ذات فائدة لوضع الأنظمة والقوانين في التعليم العالي. فمن المعارف عليه أن الجامعة تتحمل مسؤولية عظيمة تجاه المجتمع الذي تعيش فيه، لما تقوم به من وظائف تسعى من خلالها لتحقيق رسالتها في قيادة الحركة العلمية للمجتمع وتطويره والنهوض به في كافة المجالات، حيث تقوم بثلاث مهام رئيسه هي التدريس وذلك من خلال نقل المعرفة والمعلومات، وتنمية الاتجاهات الإيجابية من خلال توجيه الطلبة، إضافة إلى إكسابهم المهارات بفرض رفع الكفاءة الأكاديمية والعملية. فالمدرس الجامعي اذن هو أساس العملية التعليمية والعملية ومرتكزا الأساسي. إضافة إلى ذلك هنالك ثلاثة مرتكزات أساسية أخرى تلعب دوراً بارزاً في نجاح العملية التعليمية وتحقق

غرض التعليم العالي وهي الطالب، وإدارة الجامعة، والبيئة الإجتماعية، فالطالب بدوافعه وميوله وأتجاهاته وقيمه وقدراته، والجامعة في أنظمتها وقوانينها وتعليماتها وما توفره من بيئة جامعية وإمكانات مادية وتسهيلات تؤثر في تيسير التعليم وتنظيمه وضبطه وتوجيهه لتحقيق الأهداف المرجوة من التعليم الجامعي، أما البيئة الاجتماعية فيتمثل دورها في رسم سياسة التعليم العالي من خلال الحاجات المنظورة والمتوقعة للخريجين من مختلف التخصصات.

وعليه يتعرض المدرس للعديد من الصعوبات التي قد تحد من فعالية قيامه بدوره في أبرز المهمات التي يتولاها، وتستأثر بوقته وجهده، وقد تعدد هذه التحديات مشتركة فيما بين جامعات الوطن العربي، وقد تكون خاصة بجامعة دون غيرها، ومن ذلك تغدو الحاجة ملحة لتحديد المشكلات التدريسية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية، وأثرها على أدائهم الوظيفي، للتوصل إلى حلول بغرض زيادة فاعلية التدريس الجامعي ورفع المستوى الأكاديمي لخريجي هذه الجامعة، سيما وأن الدراسات المتعلقة بعضو هيئة التدريس في الجامعات العربية قليلة الكم وضحلة الفحوى كما أشار القاضي (١٩٨٢)، وفي ضوء ذلك نتحد مشكلة الدراسة في السؤال التالي ما أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية وأثرها على أدائهم الوظيفي؟

أهداف الدراسة وأسئلتها:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة الأردنية وأثرها على أدائهم الوظيفي وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية :

١- ما المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة الأردنية؟ ويتفرع هذا السؤال إلى الفروع الخمسة الآتية:

أ- ما المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة الأردنية في مجال التدريس والإرشاد الأكاديمي؟

ب- ما المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة الأردنية في المجال الإداري والمالي؟

ج- ما المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة الأردنية في مجال العلاقات الاجتماعية؟

١- ما المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة الأردنية في مجال البحث العلمي؟

هـ- ما المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة الأردنية في مجال النمو المهني؟

٢- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات تعزى لمتغير الكلية؟

٣- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات تعزى لمتغير الرتبة؟

٤- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

محددات الدراسة:

تحدد نتائج هذه الدراسة بمايلي: -

- التعرف إلى المشكلات التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية لمختلف التخصصات وأثرها على أدائهم الوظيفي للعام الدراسي ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦، وفي حدود العينة الممثلة

لمجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية لتلك الجامعة، ومن خلال إستبانة خاصة بهذه المشكلات من إعداد الباحثة.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

- دراسة (بدر، ١٩٨٢) هدفت الدراسة التعرف الى "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية"، طبقت دراسته على أعضاء هيئة التدريس بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية كلية العلوم الإدارية حالياً - جامعة الكويت بهدف الوقوف على متوسط الرضا الوظيفي لعدد من العوامل المحددة للدراسة. وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة عن أن الأجور المرتفعة لأعضاء الهيئة التدريسية قد حظيت بأعلى درجة للرضا الوظيفي وكذلك درجة الرضا عن قلة الساعات التدريسية، وأقلها درجة في الرضا الوظيفي تمثل في دور الجامعة في تشجيع أعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات العلمية، يليها ضعف مستوى فصول الدراسة والتجهيزات المطلوبة لعملية التدريس.
- دراسة (محمد، ١٩٩٤) هدفت الدراسة التعرف الى "المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في بعض كليات جامعة الاسكندرية" حصر الباحث دراسته على عينة عشوائية واستخدم استبانة تضمنت عدة محاور هي: المناخ الجامعي، والبحث العلمي، اسلوب التدريس، العبء التدريسي، المكتبة وتجهيزاتها، المشكلات الإدارية، المشكلات الاجتماعية والثقافية، وأخيراً المشكلات المادية والمعنوية. وقد جاء المحور الثاني الممثل بأسلوب التدريس والعبء التدريسي في المرتبة الأولى، في حين احتل محور المناخ الجامعي والبحث العلمي المرتبة الثانية، إما محور المكتبة وتجهيزاتها فقد احتل المرتبة الثالثة، في حين احتلت المشكلات الإدارية المرتبة الرابعة. و المشكلات الاجتماعية المرتبة الخامسة، وأخيراً المشكلات المادية والمعنوية في المرتبة الأخيرة، وقد اوصى الباحث بمجموعة من التوصيات التي من شأنها وضع الحلول المناسبة لمعالجة تلك المشكلات.
- دراسة (سودان، ١٩٨٣) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف الى "المشكلات التي تواجه الأستاذ الجامعي"، وقد توصل الباحث في دراسته إلى أهم المشكلات وهي، زيادة عدد الساعات التدريسية وكثرة أعداد الطلاب في مجموعات التدريس مما يقلل من كفاءة أداء عضو هيئة التدريس ويقلل من إمكانية الإطلاع والبحث عن المستجدات في مجال العلم والمعرفة، كما أن ضعف الموارد المالية لعضو هيئة التدريس في العديد من الدول العربية تلزمه في كثير من الأحيان إلى زيادة أعبائه التدريسية لرفع موارده المالية مما يؤثر سلباً في قدراته العلمية وأوضاعه الاجتماعية.
- دراسة (كمال، ١٩٨٣) هدفت الدراسة التعرف الى "المشكلات المختلفة التي تواجه عضو هيئة التدريس بالجامعات العربية وتؤثر في أدائهم العلمي والفكري في مجالات التدريس والبحث العلمي والنمو المهني" وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن أبرز المشكلات في مجال العملية التدريسية كان ارتفاع أعداد الطلاب، وزيادة العبء الدراسي. أما بالنسبة لمشكلات البحث العلمي فقد تمثلت في نقص الأجهزة وعدم ملائمة المتوافر منها، وقلة الدعم المالي والنقص في

أعداد مساعدي الباحثين، وأخيرا عدم توافر الكتب والمراجع العلمية اللازمة لإجراء البحوث. كما كشفت الدراسة عن مشكلات النمو المهني لعضو هيئة التدريس والتي تمثلت في عدم تقنين المرتبة العلمية وإجازة التفرغ العلمي وتوفير المناخ المناسب لعضو هيئة التدريس. وقد أوصى الباحث بضرورة إعادة النظر في قواعد الترقية ومنح أعضاء هيئة التدريس إجازات تفرغ علمي لإجراء الدراسات والبحوث برواتب شاملة، كما أكد على ضرورة إيجاد ظروف مناسبة ليتمكن عضو هيئة التدريس من القيام بمهام التدريس والبحث وخدمة المجتمع على أكمل وجه.

- دراسة (مرسي، ١٩٨٤) هدفت الدراسة التعرف الى "المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية" التي انتهت إلى مجموعة من المشكلات التي تؤدي إلى ضعف الإنتاجية لعل من أهمها: عدم توافر الكتب العلمية، وعدم كفاية المجالات العلمية اللازمة لنشر بحوث ودراسات أعضاء هيئة التدريس، وعدم كفاية الأموال المخصصة لإجراء البحوث والنقص في أعداد مساعدي الباحثين، والندرة في حضور المؤتمرات والندوات سواء على المستوى العالمي أو المحلي، وكذلك البيروقراطية الإدارية في العمل، وأخيرا ضعف العلاقات الاجتماعية بين الزملاء في العمل، وأكد الباحث في هذه الدراسة أن المشكلات السابقة من شأنها أن تؤثر في إنتاجية عضو هيئة التدريس العلمية والبحثية وأنها حتما أحد الأسباب الرئيسة وراء هجرة الكثير منهم إلى خارج الوطن العربي.

- دراسة (مكتب اليونسكو الإقليمي، ١٩٨٥) هدفت الدراسة التعرف الى "المشكلات التي تعيق عضو هيئة التدريس عن أداء مهامه الأساسية بالصورة المطلوبة". وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج تم تحديدها أولا في مجال البحث العلمي، و تمثلت في عدم توافر المراجع العلمية، وعدم كفاية المختبرات، وعدم ملائمة المكتبات، وأخيرا قلة الإنفاق على البحوث العلمية. أما بالنسبة لعضو هيئة التدريس، وزيادة العبء التدريسي الأمر الذي أدى إلى انصراف معظم جهد ووقت أعضاء هيئة التدريس في العملية التدريسية دون المجالات الأخرى المطلوبة منه. كما برزت مشكلات أخرى مثل تقشي البيروقراطية الإدارية وقلة إجازات التفرغ العلمي، وقد أقرحت الدراسة ضرورة تشييط البحث العلمي بتوفير ضمان الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس، بالإضافة إلى أهمية معالجة نواحي القصور في الجوانب العلمية والإدارية التي تؤثر في أداء عضو هيئة التدريس.

- دراسة (الخليلي، ١٩٩٠) هدفت الدراسة التعرف الى "مشكلات التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك"، توصلت إلى مجموعة من النتائج حددت فيها أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس منها ما يتعلق بالطلاب مثل: تدني المستوى العلمي والفكري للطلبة ثم اللامبالاة والإهمال من قبل الطلاب وأتكالهم على المدرس، كذلك ضعف علاقة الطالب بالمدرس وبنائها على أساس المصلحة والنفاق. إما المشكلات التي تتعلق بالمدرس فقد جاء في مقدمتها مشكلة لغة التدريس وأوضح الباحث أنه من اللافت للانتباه أن تبرز مشكلة ضعف التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس وتأتي في المرتبة الثانية من بين المشكلات التي تتعلق بالمدرس، يليها مشكلة انخفاض نسبة المدرسين إلى الطلاب ثم مشكلة تقويم الطلاب وما يترتب عليها من ضغوط، والتي برزت في كلية التربية بالدرجة الأولى وقد

جاءت مشكلات أخرى مثل: زيادة العبء التدريسي والبحث العلمي وضيق الوقت المخصص له والإعتماد على المحاضرين غير المتفرغين، أما المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة والبيئة الإجتماعية، فكان أبرزها عدم وجود استراتيجيات للتعليم الجامعي تتسجم مع حاجات المجتمع المنظورة والمتوقعة في كلياتي الاقتصاد والتربية، يليها مشكلة النقص في التجهيزات الفنية والمخبرية والوسائل التعليمية في كلية التربية. وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك بضرورة التركيز على إيجاد الحوافز التي تدعو الطلاب للأهتمام بالدراسة والأرتقاء بمستوى الطالب الجامعي، ولمعالجة مشكلة الإهمال واللامبالاة أوصت الدراسة بأهمية الإلتحاق ببرامج لتأهيل هيئة التدريس بأساليب التدريس وعلم النفس التربوي، وأخيرا أوصت بضرورة أن تقوم كل دولة عربية بعقد مؤتمر وطني تربوي حول التعليم العالي لرسم سياسة وطنية شاملة لتطوير هذا التعليم بما يخدم خطط التنمية الوطنية.

- دراسة (الهادي، 1991) هدفت الدراسة التعرف الى "المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس بالجامعة السعودية وجامعة صنعاء"، وكان أبرزها في المجال الأكاديمي، وزيادة أعداد الطلاب، وضعف مستواهم العلمي، وكثرة المقررات الدراسية التي يقوم بتدريسها عضو هيئة التدريس والتي تبتعد أحيانا عن مجال التخصص، وكذلك عدم توافر المراجع اللازمة لتلك المقررات، بالإضافة إلى عدم توافر الدعم الكافي لإجراء الأبحاث والدراسات وندرة الدورات اللازمة في المكتبات الجامعية. أما المشكلات الإدارية فتمثلت في نقص الكفاءة المهنية الإدارية لشاغلي تلك الوظائف والتي ظهرت في سوء المعاملة التي يلقاها عضو هيئة التدريس من الجهاز الإداري والمزاجية التي يتم بها بتطبيق اللوائح والمقررات.

- دراسة (احمد، 1994) هدفت الدراسة التعرف الى "المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية" حيث استخدمت الباحثة استبانة وزعتها على (430) عضوا من أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية، وقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية حول مدى الشعور بكل مشكلة من المشكلات تعزى إلى المؤسسة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس، بينما وجدت فروق ذات دلالة احصائية تعزى إلى الرتبة الأكاديمية، ولم توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى إلى الخبرة التدريسية.

- دراسة (محافظة ومقدادي، 1998) هدفت هذه الدراسة التعرف الى "المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك" وقد توصلت دراستها إلى النتائج التالية: يواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك عددا من المشكلات الأكاديمية في جميع مجالات الدراسة، وكان من أكثر هذه المشكلات انتشارا في المجال الأول (المشكلات المتعلقة بالطلبة)، ثم المجال الثالث (المشكلات المتعلقة بالإدارة الجامعية)، ثم المجال الرابع (المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي)، ثم المجال الثاني (المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس نفسه). لا تختلف المشكلات الأكاديمية المتعلقة بالطلبة وبعضو هيئة التدريس نفسه باختلاف الكلية، بينما تختلف فيما يتعلق بالإدارة الجامعية والبحث العلمي.

- دراسة (الربيع، 1983) هدفت الدراسة التعرف الى "معوقات البحث العلمي في الجامعات العربية، حيث قسم المعوقات إلى معوقات مالية وأخرى أكاديمية، إذ اشتملت المعوقات الأكاديمية

التي تواجه عضو هيئة التدريس هي، زيادة عدد الطلبة في الشعبة الواحدة، مما يقلل من فرص إستفادة الطلاب من المساقات وتقويمهم، إضافة لعدم رضا الطلبة عن بعض المقررات المفروضة عليهم والتي لا تتسجم وميولهم واهتماماتهم، مما يشكل صعوبة في تقبل الطلبة للمحتوى المقرر، كما أوضحت الدراسة أن ضعف المستوى العلمي وخلفية إعداد الطلبة في مرحلة التعليم قبل الجامعي لتساعد أعضاء هيئة التدريس على تنمية طرق التفكير الإبداعي لدى الطلاب.

- دراسة (Young, & Shaw, 1999) هدفت الدراسة إلى التعرف إلى "فاعلية التدريس في الكليات الجامعية بجامعة كلورادو الشمالية" هدفت إلى الكشف عن عوامل فاعلية التدريس ومشكلات أعضاء هيئة التدريس في بيئة التعليم الجامعي في تطبيق طرق التدريس التقليدية مقارنة بتطبيق الطرق المتقدمة في عمليتي التعليم والتعلم والبحث العلمي التي تعتمد على التقنيات الحديثة، فقد قام الباحثان بتصميم استبيان مكون من (52) عبارة كأداة لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة، طبقت على عينة مكونة من (912) طالبا لبيان مدى فاعلية أعضاء هيئة التدريس في تقديم المقررات التي يدرسونها واختيار أفضلهم لكل مقرر دراسي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن أفضل أعضاء هيئة التدريس هم القادرون على إعطاء قيمة علمية ووظيفية للمقررات التي يقومون بتدريسها ويعملون على زيادة دافعية طلابهم وحماسهم للعملية التعليمية. كما أن هناك فئة من أعضاء هيئة التدريس يواجهون مشكلة التواصل والتفاعل مع الطلاب مما يقلل من فاعلية تدريسهم للمقررات، أما الفئة الأخيرة من أعضاء هيئة التدريس فهم الذين يواجهون مشكلة عدم القدرة على تنظيم محتوى المقرر الدراسي بما يتلاءم مع بيئة التعلم في الصف الدراسي والذين مازالوا يعتمدون الطرق التقليدية في التدريس ولا يستخدمون التقنيات التربوية المناسبة.

- دراسة (Oornich & Gmelch, 1984) هدفت الدراسة التعرف إلى "أبعاد عوامل الضغط النفسي على عضو هيئة التدريس"، وقد أدت مجموعة من العوامل إلى إحداث الضغط النفسي وأثرها، بالإضافة لارتباطها بالصفات المهنية للأساتذة ومنها النظام الفكري لعضو هيئة التدريس والبيئة والرتبة، وتناولت العلاقة بين الضغط والعمر والنوع والحالة الاجتماعية أيضا. شملت الدراسة (80) مؤسسة دراسية، نصفها من القطاع العام والنصف الآخر من القطاع الخاص، وضمت العينة (1221) أستاذاً، أجاب على الاستبانة منهم ما نسبته (67%). أما نتائج الدراسة فقد أظهرت أن الظروف المؤدية للضغط النفسي يمكن تقسيمها إلى خمسة أقسام: التقدير والاعتبار لعضو هيئة التدريس، وعدم كفاية الوقت وتأثير الدائرة والقسم الذي يتبعه، والهوية المهنية، والتفاعل الطلابي معه. وبأخذ الصفات المهنية لعضو هيئة التدريس بعين الاعتبار، أشارت نتائج الدراسة إلى أن مشكلة ارتفاع مستويات الضغط النفسي لدى عضو هيئة التدريس مرتبطة بتدني راتبه ووضعه الاجتماعي ومجموعة محددة من النظم الإدارية.

- دراسة (Hap & Youder, 1991) هدفت الدراسة التعرف إلى "العلاقة بين الضغط النفسي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في ولاية بنسلفانيا" وقد طبقت الاستبانة على كافة أساتذة الدوام الكامل في الأربع عشرة كلية في الولاية. إضافة إلى تطبيق استبانة جامعة منيسوتا حول الرضا الوظيفي. وكان من نتائج الدراسة التي أجاب عنها نسبة

(٤, ٦١٪) من الأساتذة:

- يعاني أعضاء هيئة التدريس الإناث من ضغط أكبر ومتطلبات عمل أكثر من الذكور.
- لم يلحظ وجود أية علاقة بين جنس الأساتذة الإناث وبيئاتهن وبين مستوى الضغط الذي يعانين منه.
- لم يلحظ وجود فرق بين أنظمة الكليات الصارمة أو غير الصارمة على أعضاء هيئة التدريس من الجنسين.
- كان الأساتذة حياديين بصورة عامة فيما يتعلق بالرضا الوظيفي. وهناك استراتيجيات يمكن للإدارة اتباعها من شأنها معالجة المشاكل المتعلقة بمتطلبات العمل الكثيرة والتقليل من مستوى الضغط وتأثيراته في أساتذة الكليات.
- دراسة (Cliff, 1975) هدفت الدراسة إلى التعرف إلى "المشكلات التي تواجه عضوية هيئة التدريس من خلال ما يقومون به من أعمال ومسؤوليات في الجامعة" أجريت الدراسة في جامعة جنوب كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية. وقد أوضحت نتائج الدراسة أن من أبرز المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس هي انعزالهم عن بعضهم البعض، وفقدان العلاقات الاجتماعية، إضافة لانعزالهم عن إدارة الجامعة، كما برزت مشكلة التفاوت في أسلوب التعامل مع أعضاء هيئة التدريس، مما أدى إلى شعور معظمهم بالاحباط والفشل المعنوي لعدم عدالة الجامعة في التعامل وعدم تقديرها للجهود التي يقوم بأدائها أعضاء هيئة التدريس.
- دراسة (Golgrove, 1993) هدفت الدراسة إلى التعرف إلى "عدم الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع" وقد أجريت الدراسة بمقارنة هؤلاء الأساتذة مع اساتذة في مراكز البحوث والدراسات العليا وذلك في اربع مشكلات ربما تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي وهي : نظرتهم إلى أهمية الدراسات العليا في المجتمع، الرواتب، ضيق الوقت، الإستقالة من العمل. وقد تمت مقارنة اجابة (٥١) عضواً من اساتذة كليات المجتمع مع العدد نفسه من اساتذة الفئات الأخرى، إما النتائج فكانت كما يلي :
- إن اساتذة كليات المجتمع لم يجدوا نفعاً من نوعية الطلبة ومن الدراسات العليا في اجراء أي تغيير على المجتمع على عكس اساتذة الآداب والفنون.
- اساتذة كليات المجتمع اقل ادراكاً للمشاكل المتعلقة بضغطات الوقت من الآخرين.
- اهتمام اساتذة كليات المجتمع برواتبهم اكثر مما هو لدى اساتذة الفئات الأخرى.
- دراسة (Dey, 1994) هدفت الدراسة التعرف إلى " ابعاد الضغط الذي يعانیه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات"، وتكونت العينة من (٤٠٠٠) عضو هيئة تدريس، وذلك بغرض معرفة عوامل الضغط التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة وخارجها. اظهرت النتائج إن مختلف أعضاء هيئة التدريس ذكوراً واناثاً يعانون انواعاً مختلفة من المشكلات، كالعيبى الدراسي والبيئة العائلية والفروق الجنسية وبيئة قاعة التدريس ونوعية الطلبة، واتجاهاتهم وسلوكياتهم وتقييمهم وسلوك المدرس ودوره.

- دراسة (Sorcinelli,1987) هدفت الدراسة التعرف الى "المشكلات التي يعانيتها أعضاء هيئة التدريس الجدد والقدامى" كان من نتائجها أن من المشكلات: قلة الوقت، وعدم كفاية التغذية الراجعة والتقدير لعضو هيئة التدريس من إدارة الجامعة، والنقص في شعور الزمالة والانتماء، وعدم القدرة على الموازنة بين العمل والحياة خارج جدران الكلية أو الجامعة.
- دراسة (Tayllor,1967) هدفت الدراسة التعرف الى "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الكليات الحكومية في ولاية تكساس في الولايات المتحدة الأمريكية"، وقد ظهر أن أهم العوامل تأثيراً على الرضا عن العمل هي سياسات المؤسسة الإدارية، بينما لم يكن للأبنية والخدمات والعلاقات بين الزملاء والتجهيزات والشؤون المالية أثر ذو دلالة إحصائية في تحديد درجة الرضا الوظيفي.
- دراسة (Jacobs& Winslow, 2004) هدفت الدراسة إلى التعرف "العبء المرتفع لأعضاء هيئة التدريس : ضغط العمل ومتطلبات الأسرة " وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة الآتية :

هل يعمل أعضاء هيئة التدريس مدة طويلة لجرد حبهم للعمل؟

أم أن ما يتوقع منهم من القيام بعمليات التدريس ونشر البحوث يتطلب العمل لساعات

طويلة؟

وكيف يوفق أعضاء هيئة التدريس بين متطلبات المهنة الأكاديمية وواقع الحياة الأسرية؟ وقد استهدفت الدراسة جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الولاية الأمريكية، حيث درس الباحثان علاقة طول ساعات العمل بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. وجد الباحثان أن الكثير من أعضاء هيئة التدريس غير راضيين عن عبئهم الوظيفي، وان عدم الرضا يزداد كلما ازدادت ساعات العمل، كما اشارت النتائج إن ساعات العمل الطويلة جداً تسهم في الإنتاجية البحثية، ولكنها بنفس الوقت تشكل معضلة بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية الذين لديهم أسر ويرغبون قضاء الوقت معهم. اوصت الدراسة بضرورة ايجاد ظروف العمل التي توفق بين عملهم في الجامعة ومتطلبات الأسرة.

ملخص الدراسات السابقة:

- تشير نتائج الدراسات العربية والأجنبية في هذه الدراسة إلى وجود مجموعة من المشكلات العلمية والاجتماعية والادارية يعاني منها عضو هيئة التدريس في معظم الجامعات ومؤسسات التعليم العالي.
- تؤكد الدراسات والبحوث التي أجريت في هذا المجال أن معاناة عضو هيئة التدريس من تلك المشكلات المتنوعة تؤثر سلبا على مستوى أدائه الوظيفي.
- جميع التوصيات التي اتفقت عليها كافة الدراسات العربية والاجنبية أكدت على ضرورة التصدي لهذه المشكلات من قبل مسؤولي الجامعات والتعليم العالي وذلك من خلال اقتراح مجموعة من التوصيات.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف إلى المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة الأردنية وقد تؤثر على مستوى أدائه الوظيفي، بهذا تكون هذه الدراسة قد تقاطعت مع عدد من الدراسات التي تم التعرض لها، من حيث التركيز على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، اذكر أمثلة على ذلك دراسة (بدر، ١٩٨٢) التي اشارت ضعف فصول الدراسة والتجهيزات، كذلك دراسة (محمد، ١٩٩٤) التي تقاطعت مع الدراسة محور البحث من حيث مشكلة البحث العلمي والعبء التدريسي، اضافة لدراسة (سودان، ١٩٨٣) ودراسة (كمال، ١٩٨٣) ودراسة (مرسي، ١٩٨٤) التي اشارت لزيادة أعداد الطلبة في الفصل الدراسي وعدم كفاية الأموال المخصصة للبحث العلمي ومعظم المشكلات، كما تقاطعت الدراسة مع دراسة (الخليلي، ١٩٩٠) من حيث لامبالاة الطلبة واهمالهم اضافة إلى نقص في التجهيزات المخبرية والفنية، كما تقاطعت هذه الدراسة مع دراسة (الهادي، ١٩٩١) بتركيزها على البعد الأكاديمي ودراسة (احمد، ١٩٩٤) في بعض متغيراتها مثل الرتبة الأكاديمية والخبرة، كذلك مع دراسة (مقدادي، ١٩٩٨) في تركيزها على بعض المحاور، واختلفت مع دراسة (النمراوي، ١٩٩٠) حيث تناولت دراسته كليات المجتمع في الأردن، إلا إنها توافقت معها في بعض نتائجها كتدني راتب المدرس وضعف الطلبة، كما تقاطعت هذه الدراسة مع دراسة (Orata, 1999) من حيث زيادة إعداد الطلبة في الشعبة الواحدة. كذلك اتفقت هذه الدراسة مع دراسة & Gmelch (Lornich 1984) ومن حيث تدني راتب عضو هيئة التدريس والنظم الإدارية. كذلك اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (Cliff, 1975) ودراسة (Sorcinelli, 1987) من حيث فقدان العلاقات الاجتماعية بين اعضاء هيئة التدريس، كذلك مع دراسة (Dey, 1994) من حيث نوعية الطلبة واستعداداتهم.

عموماً الدراسة الحالية للباحثة تبحث جميعها في جميع المشكلات التي تتعلق بعضو هيئة التدريس، حيث تميزت بما يلي:

- تناولت هذه الدراسة المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة الأردنية ولكافة المجالات المتعلقة بالتدريس والإرشاد الأكاديمي، المجال الإداري والمالي، مجال العلاقات الاجتماعية، مجال البحث العلمي، مجال النمو المهني.
- كما تناولت هذه الدراسة متغيرات مختلفة منها الكلية بأنواعها العلمية والانسانية والرتبة الاكاديمية و سنوات الخبرة.

الطريقة والاجراءات:

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في كافة كليات الجامعة الأردنية للعام الدراسي ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦، والبالغ عددهم (١٠٢٦) منهم (٨٤٨) ذكراً و (١٧٧) أنثى حسب ماورد في إحصاءات أعداد أعضاء الهيئة التدريسية. والجدول رقم (١) يبين أفراد مجتمع الدراسة موزعين حسب الرتبة والجنس و الكلية.

جدول رقم: (١) توزيع مجتمع الدراسة حسب الرتبة والجنس والكلية للعام الدراسي ٢٠٠٥/٢٠٠٦

الكلية	استاذ			استاذ مشارك			استاذ مساعد			محاضر			المجموع		
	م	ث	ذ	م	ث	ذ	م	ث	ذ	م	ث	ذ	م	ث	ذ
الإنسانية	122	11	133	83	8	75	127	27	100	32	56	88	78	431	
العلمية	185	10	195	140	14	126	205	37	168	16	39	55	100	595	
المجموع	307	21	328	223	22	201	332	64	268	71	72	143	177	1026	

تمثل عينة الدراسة (١٠٪) من مجموع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية، وقد بلغ مجموع أفراد العينة (١٠٥) عضواً، منهم (٨٦) ذكراً، و(١٩) أنثى. وقد تم تحديد أفراد العينة عشوائياً، كما أن سمات أعضاء الهيئة التدريسية من حيث الرتبة والجنس والكلية وسنوات الخبرة تتوزع عشوائياً على أفراد العينة. والجدول رقم (٢) يبين أفراد العينة موزعين حسب الرتبة والجنس والكلية.

جدول رقم (٢): توزيع افراد العينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية حسب الرتبة والجنس والكلية العلمية

الكلية	أستاذ			استاذ مشارك			استاذ مساعد			محاضر			المجموع		
	م	ث	ذ	م	ث	ذ	م	ث	ذ	م	ث	ذ	م	ث	ذ
الإنسانية	12	1	13	8	1	9	10	3	13	5	4	9	9	35	44
العلمية	19	1	20	13	1	14	17	4	21	2	3	5	11	61	
المجموع	31	2	33	21	2	23	27	7	34	7	7	14	20	105	

طريقة البحث وتصميم الأداة:

لتحديد المشكلات التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية وأثرها على أدائهم الوظيفي، تم تصميم أداة علمية لهذا الغرض وذلك من خلال الرجوع الى الأدب التربوي وحصراً قائمة من المشكلات التي قد تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة صنفت في خمسة مجالات (أنظر الجدول رقم ٢)، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (٥٣) عبارة تمثل كل منها مشكلة قد يعاني عضو هيئة التدريس منها. وأمام كل عبارة خمسة بدائل تبين درجة الموافقة عليها وهي: (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة لاتذكر) (أنظر الملحق رقم ١). وتوزعت العبارات على المجالات الخمسة كما في الجدول رقم (٣)

جدول رقم (٣): توزيع عبارات الإستبانة على مجالات المشكلات

عدد العبارات	مجال المشكلة
19	المشكلات في مجال التدريس والإرشاد العلمي
12	المشكلات في مجال المهني والإداري
3	المشكلات في مجال العلاقات الاجتماعية
11	المشكلات في مجال البحث العلمي
8	المشكلات في مجال النمو المهني
53	المجموع

هذا بالإضافة إلى التعليمات والبيانات والأدوار الشخصية المتعلقة بمتغيرات (الرتبة، سنوات الخدمة، والكلية) ثم اختتمت الاستبانة بسؤال للمجيبين عنها حول مشكلات أخرى يرغب عضو هيئة التدريس بإضافتها، وقد اعتمد الباحث التصنيف التالي لدرجة المشكلة، الفقرات التي تتراوح متوسطاتها الحسابية : ٤ - ٥٥، ٤ تعد مشكلة بدرجة كبيرة، و الفقرات التي تتراوح متوسطاتها الحسابية : ٣ - ٩٩، ٣ تعد مشكلة بدرجة متوسطة، والفقرات التي تتراوح متوسطاتها الحسابية : ٢ - ٩٩، ٢ تعد مشكلة بدرجة قلي

صدق الأداة وثباتها:

تم بناء الأداة من (٥٣) فقرة وعرضت على مجموعة من المحكمين المختصين في الجامعة الأردنية وعددهم (١٥)، وقد اجمع المحكمون على حذف واستبعاد (٥) فقرات لعدم قناعتهم بمدى صلاحيتها، وأبدي بعضهم بعض الملاحظات والتعديلات على نصوص الفقرات، وتم الأخذ بها واعتمادها، حيث أصبحت فقرات الاستبانة (٥٣) فقرة، وقد اعتبرت ملاحظات وتعديلات المحكمين دليلاً على صدق الأداة في قياس وكشف المشكلات التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية وأثرها على أدائهم الوظيفي.

وللتأكد من ثبات أداة الدراسة، قامت الباحثة باتباع طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) حيث طبقت الاستبانة على عينة تجريبية مكونة من (٢٠) فرداً من أفراد مجتمع الدراسة وذلك في فترتين زمنيتين مختلفتين بفارق ثلاثة أسابيع بين المرة الأولى والمرة الثانية، واستبعدت العينة هذه من عينة الدراسة. وقد دلت نتائج التطبيق على تطابق كبير، إذ بلغ معامل ارتباط بيرسون (٠,٩١) وهي نسبة عالية تجعل الأداة صالحة لأغراض الدراسة وتدل على ثباتها.

إجراءات الدراسة:

بعد إعداد الاستبانة بصورتها النهائية، حصلت الباحثة على تصريح من إدارة الجامعة الأردنية لتطبيق أداة الدراسة على العينة ثم قامت بتوزيع أداة الدراسة. هذا وقد أمهل أفراد عينة الدراسة فترة زمنية تراوحت ما بين (٢٠ - ٣٠) يوماً خلال الفصل الدراسي الصيفي من العام الدراسي ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦ م.

وقد بلغ عدد الاستبانات المستردة والصالحة لأغراض التحليل الإحصائي (٧٨) استبانة منها (٤٣) استبانة من الكليات العلمية والتي تشمل (كلية الطب، كلية الهندسة، كلية الزراعة، العلوم، الصيدلة، تكنولوجيا المعلومات) و (٣٥) استبانة من الكليات الاجتماعية والانسانية والتي تشمل (الأثار، التاريخ، علم الاجتماع، الفلسفة، كلية الشريعة، العلوم التربوية، الآداب، الحقوق، الفنون الجميلة وكلية الاقتصاد والعلوم الادارية). والجدول رقم (٤) يوضح ذلك.

جدول رقم (٤): توزيع تكرار المستجيبين والنسبة المئوية لأفراد العينة حسب الجنس و الرتبة وسنوات الخبرة والكلية

المتغيرات													الجنس		
الكلية			سنوات الخبرة				الرتبة الأكاديمية						تكرار	النسبة	
العلوم	الطب	الاسنان	الصحف	١٠ فأكثر	٦-١٠	١-٥	الصحف	معلمين	أ. مساعدين	أ. مشاركين	أستاذ	العلوم			الآداب
78	43	35	78	45	9	24	78	9	23	22	24	78	17	61	
100	44%	55%	100	57%	11%	30%	100	11%	29%	28%	30%	100	21%	78%	

تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية: تعتبر هذه الدراسة دراسة وصفية وقد تضمنت المتغيرات التالية:

- ١- المتغيرات المستقلة وشملت الآتي :
 - أ - الرتبة الأكاديمية وتتضمن فئة أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر.
 - ب - سنوات الخبرة وتقسم الى ثلاث مستويات:
 - (١ - ٥ سنوات) و (٦ - ١٠ سنوات) و (أكثر من ١٠ سنوات).
 - ج- الكلية وتضمنت: الكليات العلمية والكليات الإنسانية.

نتائج الدراسة:

النتائج الخاصة بالسؤال الأول:

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول فرع (أ) والذي ينص على : "ما المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة الأردنية في مجال التدريس والإرشاد الأكاديمي؟" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة على كل مشكلة من المشكلات في هذا المجال الواردة في أداة القياس كما تم استخراج المرتبة التي احتلتها كل مشكلة و الجدول (٥) يبين ذلك.

جدول (٥): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية و المرتبة لاستجابات جميع افراد العينة لفقرات مجال التدريس والإرشاد الأكاديمي

المرتبة	الأهمية النسبية	الإعجاب المعجزي	المتوسط الحسابي	الفقرة
4	0.68	1.34	3.40	1. خلو القاعات الدراسية من الأجهزة والالتفات المناسبة.
9	0.57	1.21	2.87	2. عدم توافر خدمات الإضاءة والتهوية والتكييف.
11	0.53	1.13	2.63	3. تأخر الطلبة عن المحاضرات لاعتبارات فنية وإدارية
8	0.58	0.93	2.91	4. ضعف مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في أنشطة الكلية.
16	0.50	0.99	2.50	5. عدم وضوح العلاقة بين الطالب وعضو هيئة التدريس.
2	0.75	0.99	3.74	6. قلة مستوى دافعية الطلبة للمشاركة في الأنشطة الطلابية.
2	0.75	1.00	3.76	7. الإهمال واللامبالاة من قبل بعض الطلبة.
15	0.50	0.95	2054	8. الإهمال في بعض الأعمال الإدارية للكلية.
13	0.51	0.98	2.54	9. قلة المساحة المتاحة لعضو هيئة التدريس في القرارات التي تتخذ في القسم.
17	0.42	0.90	2.09	10. تدريس عضو هيئة التدريس مساقات من غير تخصصه.
5	0.66	1011	3.32	11. تبني الفقرة التصحيحية للطلبة المقبولين في الجامعة.
10	0.54	1.04	2.72	12. عدم توافر لجنة إرشاد لأعضاء هيئة التدريس.
12	0.52	1.01	2.60	13. تأخر توافر الكتب والمراجع المناسبة في المكتبة.
14	0.51	1.04	2.53	14. عدم جاهزية المراجع اللازمة للقرارات الدراسية.
7	0.62	1.13	3.12	15. تأخير إجراءات الترقية الطمعية لأعضاء هيئة التدريس.
3	0.70	1.17	3.50	16. انخفاض نسبة عدد المدرسين إلى عدد الطلبة.
1	0.84	0.96	4.21	17. إهمال الطلبة بالعلامات أكثر من الملائمة للظروف.
6	0.65	1.15	3.23	18. زيادة أعداد الطلبة المرشدين الطمعي الأكاديمي.
7	0.62	1.13	3.10	19. عدم توافر الوقت الكافي للقاء المرشد مع طلبته.
			3.01	متوسط المجال

بالنظر للجدول (٥) يتبين أن هناك تفاوتاً في الأهمية النسبية للمشكلات في هذا المجال و أن هناك تسع مشكلات فقط يمكن النظر إليها على أنها مشكلات كبيرة نظراً لأنها حصلت على أهمية نسبية أعلى من المتوسط وهو (٦٠٪). فقد احتلت المرتبة الأولى في هذا المجال وبأهمية نسبية (٨٤٪) الفقرة رقم (١٧) والمتعلقة بمشكلة "اهتمام الطلبة بالعلامة أكثر من المادة التعليمية"، يليها في المرتبة الثانية وبأهمية نسبية (٧٥٪) الفقرة رقم (٧) والمتعلقة بمشكلة "الإهمال واللامبالاة من قبل الطلبة" و الفقرة رقم (٦) والمتعلقة بمشكلة "تدني مستوى دافعية الطلبة للعملية التعليمية التعلمية". في المرتبة الثالثة جاءت الفقرة رقم (١٦) والمتعلقة بمشكلة "إنخفاض نسبة عدد المدرسين الى عدد الطلبة" وكانت أهميتها النسبية (٧٠٪) أما الفقرة رقم

(١) والمتعلقة بمشكلة "خلو القاعات الدراسية من الأجهزة والتقنيات المناسبة" فقد احتلت المرتبة الرابعة وبأهمية نسبية (٦٨٪). جاء بعدها الفقرة رقم (١١) والمتعلقة بمشكلة "تدني القدرة التحصيلية للطلبة المقبولين في الجامعة" وبأهمية نسبية (٦٦٪). يليها الفقرة رقم (١٨) والمتعلقة بمشكلة "زيادة أعداد الطلبة للمرشد العلمي الأكاديمي"، و بأهمية نسبية (٦٥٪)، المرتبة السابعة احتلتها الفقرة رقم (١٥) والمتعلقة بمشكلة "تأخير إجراءات الترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس" وبأهمية نسبية (٦٨٪). وأخيراً الفقرة رقم (١٩) والمتعلقة بمشكلة "عدم توافر الوقت الكافي للقاء المرشد مع طلبته" وكانت أهميتها النسبية (٦٢٪).

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول فرع (ب) والذي ينص على: "ما المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة الأردنية في المجال الإداري والمالي؟" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة على كل مشكلة من المشكلات في هذا المجال الواردة في أداة القياس، كما تم استخراج المرتبة التي احتلتها كل مشكلة والجدول (٦) يبين ذلك.

جدول (٦) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية والمرتبة لاستجابات جميع أفراد العينة لفقرات المجال الإداري والمالي.

المرتبة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
20	0.69	1.13	3.44	نقص الأجهزة الفنية أو المتخرجة أو التقنية التي قد يحتاجها عضو هيئة التدريس.
21	0.62	1.07	3.08	تساهل المسؤولين في الجامعة مع الطلبة للمخالفين للكميات.
22	0.55	1.02	2.76	نقص أعداد مرطفي السكرتاريا وطلوبين الكلية.
23	0.59	1.09	2.97	غياب الموضوعية في التعيينات في المحاضرات ولجان التخصصية.
24	0.55	1.07	2.76	عدم كفاية الخدمات اللازمة التي تقدمها الجامعة لعضو هيئة التدريس (كافتريا، موظف عيونت، مرافق صحية، قوامية).
25	0.53	0.98	2.63	تقابل للعمل لعضو هيئة التدريس في بداية الفصل الدراسي (تدريس، إرشاد).
26	0.70	1.01	3.54	عدم وجود الحوافر لعضو هيئة التدريس المتميز (المدرج).
27	0.67	1.15	3.37	غياب التواصل بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الجامعة.
28	0.76	1.02	3.81	تدني أثر والقب الشهرية لأعضاء هيئة التدريس.
29	0.65	1.11	3.26	غياب التنسيق بين عضو هيئة التدريس ومكتب التسجيل.
30	0.49	1.10	2.47	عدم توفر فاصات الاجتماعات سواء على مستوى القسم أو الكلية.
31	0.53	1.20	2.67	عدم شعور عضو هيئة التدريس بالأمن الوظيفي.
			3.06	متوسط للمجال

بالنظر للجدول (٦) يتبين أن هناك تفاوتاً في الأهمية النسبية بين المشكلات في هذا المجال و أن (٦) مشكلات يمكن النظر إليها على أنها مشكلات كبيرة نظراً لأنها حصلت على أهمية نسبية أعلى من المتوسط وهو (٦٠٪)، فقد احتلت المرتبة الأولى في هذا المجال وبأهمية نسبية (٧٦٪) الفقرة رقم (٢٨) والمتعلقة بمشكلة "تدني الرواتب الشهرية"، يليها في المرتبة الثانية وبأهمية نسبية (٧٠٪) الفقرة رقم (٢٦) والمتعلقة بمشكلة "عدم وجود حوافز"، وجاءت الفقرة رقم (٢٠) والمتعلقة بمشكلة "نقص الأجهزة الفنية أو المخبرية أو التقنية التي قد يحتاجها عضو هيئة التدريس" في المرتبة الثالثة وبأهمية نسبية (٦٩٪)، يليها في المرتبة الرابعة وبأهمية نسبية (٦٧٪) الفقرة رقم (٢٧) والمتعلقة بمشكلة "ضعف التواصل بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الجامعة" تبعتها الفقرة رقم (٢٩) والمتعلقة بمشكلة "ضعف التنسيق بين عضو هيئة التدريس ومكتب التسجيل" وبأهمية نسبية (٦٥٪). وجاءت في المرتبة الأخيرة وبأهمية نسبية (٦٢٪) الفقرة رقم (٢١) والمتعلقة بمشكلة "تساهل المسؤولين في الجامعة مع الطلبة المخالفين للتعليمات".

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول فرع (ج) والذي ينص على: "ما المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة الأردنية في مجال العلاقات الاجتماعية؟" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة على كل مشكلة من المشكلات في هذا المجال الواردة في أداة القياس وكما تم استخراج المرتبة التي احتلتها كل مشكلة و الجدول (٧) يبين ذلك.

الجدول (٧) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

والأهمية النسبية و المرتبة لاستجابات جميع أفراد العينة ل فقرات مجال العلاقات الاجتماعية

المرتبة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
2	0.61	1.01	3.06	32. ضعف روابط التواصل والتعاون بين أعضاء الهيئة التدريسية على مستوى الكلية الواحدة
1	0.68	1.10	3.40	33. ضعف روابط الاتصال والتعاون بين أعضاء الهيئة التدريسية على مستوى كليات والأقسام الأخرى.
3	0.54	1.60	2.69	34. ضعف العلاقة بين أعضاء الهيئة التدريسية والكادر الإداري (مهيد، رئيس قسم، دكتور)
			3.05	متوسط المجال

بالنظر للجدول (٧) يتبين أن هناك تفاوتاً في الأهمية النسبية بين المشكلات في هذا المجال و أن مشكلتين يمكن النظر إليهما على أنهما مشكلات كبيرة نظراً لأنها حصلت على أهمية نسبية أعلى من المتوسط وهو (٦٠٪)، فقد احتلت المرتبة الأولى في هذا المجال وبأهمية نسبية (٦٨٪) الفقرة رقم (٣٣) والمتعلقة بمشكلة "ضعف روابط الاتصال والتعاون بين أعضاء الهيئة التدريسية على مستوى الكليات"، يليها في المرتبة الثانية وبأهمية نسبية (٦١٪) الفقرة رقم (٣٢) والمتعلقة بمشكلة "ضعف روابط التواصل على مستوى الكلية الواحدة".

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول فرع (د) والذي ينص على: "ما المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة الأردنية في مجال البحث العلمي؟" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على كل مشكلة من المشكلات في هذا المجال الواردة في أداة القياس وكما تم استخراج المرتبة التي احتلتها كل مشكلة و الجدول (٨) يبين ذلك.

رقم (٨) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية
 والمرتبة لاستجابات جميع أفراد العينة لفقرات مجال البحث العلمي.

المرتبة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
7	0.59	0.97	2.96	35. عدم توافر المراجع والكتب العلمية والدراسات المناسبة.
8	0.58	1.01	2.88	36. قلة الإمكانيات المتاحة في المكتبة، تجهيزات الخ.
4	0.67	1.13	3.40	37. انخفاض مخصصات البحث العلمي من ميزانية الجامعات.
9	0.55	1.00	2.77	38. عدم تشجيع نظام التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس.
5	0.65	1.16	3.26	39. عدم توافر مساعدي بحث.
2	0.69	1.09	3.47	40. ضعف الروابط العلمية بين الكلية ومثيلاتها داخل البلاد وخارجها.
6	0.62	1.10	3.10	41. عدم توافر التجهيزات والتقنيات الحديثة المناسبة للتواصل مع باحثين آخرين محليا وعالميا.
9	0.55	1.11	2.76	42. صعوبة الإطلاع على الدوريات والبحوث الأخرى.
1	0.71	1.18	3.53	43. قلة تمويل الأبحاث العلمية من قبل مؤسسات المجتمع.
2	0.69	1.12	3.44	44. نيجد الأجرادات التي يمر بها قبول البحث وغموضها.
3	0.68	1.17	3.42	45. عدم تمتع عضو هيئة التدريس بالفرص الكافية لحضور المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية.
			3.18	متوسط المجال

بالنظر للجدول (٨) يتبين أن هناك تفاوتاً في الأهمية النسبية بين المشكلات في هذا المجال وأن هناك سبع مشكلات يمكن النظر إليها على أنها مشكلات كبيرة نظراً لأنها حصلت على أهمية نسبية أعلى من المتوسط وهو (٦٠٪)، فقد احتلت المرتبة الأولى في هذا المجال وبأهمية نسبية (٧١٪) الفقرة رقم (٤٢) والمتعلقة بمشكلة "قلة تمويل الأبحاث العلمية من قبل مؤسسات المجتمع"، يليها في المرتبة الثانية وبأهمية نسبية (٦٩٪) الفقرة رقم (٤٠) والمتعلقة بمشكلة "ضعف الروابط العلمية بين الكلية ومثيلاتها داخل البلاد وخارجها"، والفقرة رقم (٤٤) والمتعلقة بمشكلة "تعدد الإجراءات التي يمر بها قبول البحث وغموضها" وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (٤٥) والمتعلقة بمشكلة "عدم تمتع عضو هيئة التدريس بالفرص الكافية لحضور المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية" وبأهمية نسبية (٦٨٪)، يليها في المرتبة الرابعة، وبأهمية نسبية (٦٧٪)، الفقرة رقم (٣٧) والمتعلقة بمشكلة "انخفاض مخصصات البحث العلمي من ميزانية الجامعات"، ثم الفقرة (٣٩) بأهمية نسبية (٦٥٪) في المرتبة الخامسة والمتعلقة "بعدم توافر مساعدي بحث لعضاء هيئة التدريس" وأخيراً الفقرة (٤١) التي احتلت المرتبة السادسة وبأهمية نسبية (٦٢٪) والمتعلقة بمشكلة "عدم توافر التجهيزات والتقنيات الحديثة المناسبة للتواصل مع باحثين آخرين محليا وعالميا".

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول فرع (هـ) والذي ينص على: "ما المشكلات التي تواجهه عضو هيئة التدريس في الجامعة الأردنية في مجال النمو المهني؟" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة على كل مشكلة من المشكلات في هذا المجال الواردة في أداة القياس وكما تم استخراج المرتبة التي احتلتها كل مشكلة و الجدول (٩) يبين ذلك.

الجدول رقم (٩): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية و المرتبة لاستجابات جميع أفراد العينة لقررات لمجال النمو المهني.

المرتبة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القررة
2	0.63	1.21	3.17	46. عدم توافر فرص المعلة لمشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في المؤتمرات والندوات داخلها وخارجها.
6	0.57	1.66	2.86	47. قلة توافر الفرص المتعلقة لمعضو هيئة التدريس للحصول على اجازة التقريح الطبي.
2	0.63	1.14	3.13	48. عدم توافر حوافز للمشاركة في الدورات التدريبية.
1	0.66	1.17	3.08	49. عدم توافر الوقت الكافي لحضور المؤتمرات.
2	0.63	1.13	3.15	50. قلة البرامج التدريبية التي ترفع من كفاءة عضو هيئة التدريس.
7	0.56	1.18	2.78	51. صعوبة الإحلاخ للنكر وياها على المستجندات في التفصيص.
8	0.50	1.00	2.51	52. توفيق العلاقات بين أعضاء الهيئة التدريسية وعدم احترام العلاقات المهنية.
3	0.61	1.11	3.04	53. عدم توافر فرص المعلة لمشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في المؤتمرات والندوات داخلها وخارجها.
			2.97	متوسط المجال

بالنظر للجدول (٩) يتبين أن هناك تفاوتاً في الأهمية النسبية بين المشكلات في هذا المجال وأن هناك خمس مشكلات يمكن النظر إليها على أنها مشكلات كبيرة نظراً لأنها حصلت على أهمية نسبية أعلى من المتوسط وهو (٦٠٪)، فقد احتلت المرتبة الأولى في هذا المجال وبأهمية نسبية (٦٦٪) الفقرة رقم (٤٩) والمتعلقة بمشكلة عدم توافر الوقت الكافي لحضور المؤتمرات، يليها في المرتبة الثانية وبأهمية نسبية (٦٣٪) الفقرة رقم (٤٦) والمتعلقة بمشكلة عدم توافر الفرص العادلة لمشاركة أعضاء الهيئة في المؤتمرات والندوات الداخلية والخارجية و الفقرة رقم (٤٨) والمتعلقة بمشكلة عدم توافر حوافز للمشاركة في الدورات التدريبية، وكذلك الفقرة رقم (٥٠) والمتعلقة بمشكلة قلة البرامج التدريبية التي ترفع من كفاءة عضو هيئة التدريس. وتأتي الفقرة رقم (٥٣) والمتعلقة بمشكلة "عدم توافر مراكز تعنى بتطور عضو هيئة التدريس لتأهيلة ورفع كفاءته في ضوء المستجندات" في المرتبة الخامسة حيث كانت أهميتها النسبية (٦١٪).

النتائج الخاصة بالسؤال الثاني:

وللإجابة عن السؤال الثاني الذي ينص على : هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الكلية؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستويي هذا المتغير (الكليات العلمية والكليات الانسانية) ولكل مجال على حدة ولكل المجالات مجتمعة، والجدول رقم (١٠) يبين ذلك.

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات المشكلات لجميع أفراد العينة حسب متغير الكلية

المجموع	النمو المهني	للبحث العلمي	العلاقات الاجتماعية	الإداري والمالي	التدريس والإرشاد	المجالات	
						العلمية	الانسانية
150.53	21.79	32.51	8.23	34.16	53.84	متوسط	المتغيرات
37.23	7.64	9.25	2.79	90.02	12.33	انحراف	
175.77	26.09	37.94	10.29	39.91	61.54	متوسط	
25.07	5.08	6.57	2.27	6.53	9.69	انحراف	
161.86	23.72	34.95	9.15	36.74	57.29	متوسط	
34.54	6.92	8.55	2.75	8.46	11.80	انحراف	

بالنظر إلى الجدول (١٠) يتبين أن هناك فروقا ظاهرية بين متوسط الأداء لأفراد العينة على كل مجال من مجالات المشكلات. ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، فقد تم استخدام اختبار (t-test) و الجدول (١١) يبين ذلك.

الجدول (١١): نتائج اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات

في مجالات المشكلات حسب متغير الكلية

الدلالة	درجة الحرية	قيمة (ت)	المجالات
* 0.003	76	3.014 -	التدريس والإرشاد الأكاديمي
* 0.002	76	3.157 -	الإداري والمالي
* 0.001	76	3.506 -	العلاقات الاجتماعية
* 0.005	76	2.923 -	البحث العلمي
* 0.006	76	2.850 -	النمو المهني
* 0.001	76	3.426 -	المجموع

يتضح من الجدول (١١) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في استجابات الأفراد في جميع المجالات يعزى لمتغير الكلية ولصالح الكليات الإنسانية، إذ بلغت قيم (ت) (- ٠,٠١٤ - ٠,١٥٧ - ٠,٣٠٦ - ٠,٤٢٣ - ٠,٤٨٠ - ٠,٥٨٠) للمتوسطات الحسابية للمجالات الخمسة كما هي مرتبة في الجدول (١١) على التوالي، وكان مستوى الدلالة لكل مجال (٠,٠٠٢، ٠,٠٠٥، ٠,٠٠١، ٠,٠٠٢، ٠,٠٠٦) على التوالي أيضا.

النتائج الخاصة بالسؤال الثالث:

وللإجابة عن السؤال الثالث الذي ينص على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الرتبة؟" تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستويات هذا المتغير الأربعة (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر) لكل مجال على حدة ولكل المجالات مجتمعة، والجدول رقم (١٢) يبين ذلك.

جدول (١٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات المشكلات حسب الرتبة

المجموع	النمو المهني	البحث العلمي	العلاقات الاجتماعية	الإداري والمالي	التدريس والإرشاد	المجالات		المتغيرات
						متوسط	انحراف	
149.26	21.26	32.96	8.73	33.96	52.35	متوسط	أستاذ	رتبة
41.35	7.76	10.25	3.29	9.49	14.26	انحراف	العدد: 23	
161.23	23.14	34.18	8.95	37.41	57.55	متوسط	مشارك	
30.88	5.91	8.05	2.46	8.39	9.43	انحراف	العدد: 22	
170.75	25.33	36.25	9.75	38.29	61.13	متوسط	مساعد	
23.78	6.82	8.33	2.57	8.31	10.81	انحراف	العدد: 24	
171.89	27.11	38.44	9.11	38.11	59.11	متوسط	محاضر	
19.59	5.51	3.75	2.57	4.94	8.28	انحراف	العدد: 9	
161.86	23.72	34.95	9.15	36.74	57.29	متوسط	المجموع	
34.54	6.92	8.55	2.75	8.46	11.80	انحراف		

بالنظر للجدول (١٢) يتبين أن هناك فروقا ظاهرية بين متوسطات أداء أفراد العينة على مجالات المشكلات، تبعا لمتغير الرتبة، ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)، فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) لمتوسطات الاداء على مجالات المشكلات المبينة في الجدول (١٢).

الجدول (١٢): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروقات بين متوسطات أداء أفراد العينة على مجالات المشكلات حسب الرتبة

المجال	مصدر للتباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (ف)	الدلالة
للتدريس والإرشاد الأكاديمي	بين المجموعات	946.04	3	315.34	2.39	0.076
	داخل المجموعات	9782.19	74	132.19		
	المجموع	10728.22	77			
الإداري والعلمي	بين المجموعات	262.75	3	87.59	1.236	0.303
	داخل المجموعات	5244.12	74	70.87		
	المجموع	5506.87	77			
للمعاقلة الاجتماعية	بين المجموعات	13.38	3	4.46	0.578	0.631
	داخل المجموعات	570.78	74	7.71		
	المجموع	584.15	77			
للبحث العلمي	بين المجموعات	254.84	3	84.95	1.17	0.327
	داخل المجموعات	5376.95	74	72.66		
	المجموع	5631.80	77			
لتنمو المهني	بين المجموعات	312.55	3	14.18	2.29	0.086
	داخل المجموعات	3373.25	74	45.58		
	المجموع	3685.80	77			
للمجموع	بين المجموعات	6461.76	3	2153.92	1.87	0.143
	داخل المجموعات	85415.69	74	1154.27		
	المجموع	91877.45	77			

❖ الفروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)

يتضح من الجدول (١٢) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)، بين متوسطات الأداء على كافة المجالات تبعا لمتغير الرتبة، إذ بلغت قيم (ف) (٢,٣٩)، (١,٢٣٦، ١,٠٥٧٨، ١,١٧، ٢,٢٩) على التوالي، وهذه ليست دالة إحصائية.

النتائج الخاصة بالسؤال الرابع:

وللإجابة عن السؤال الرابع الذي ينص على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى تبعا لمتغير الخبرة؟" تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستويات هذا المتغير الثلاثة (من ١ إلى ٥ سنوات، من ٦ إلى ١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات) لكل مجال على حدة ولكل المجالات مجتمعة، والجدول رقم (١٢) يبين ذلك.

الجدول (١٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات المشكلات حسب سنوات الخبرة

المجموع	النمو المهني	للبحث العلمي	للعلاقات الاجتماعية	الإداري والمالي	التدريس والإرشاد	المجالات		المتغيرات
						متوسط	(5-1)	
169.12	26.00	36.46	9.46	38.54	58.65	متوسط	26	الخبرة بالسنوات
30.65	7.23	8.33	2.63	6.65	10.73	لنحرف		
164.29	22.57	33.86	9.43	38.57	59.86	متوسط	(10-6)	
29.31	5.09	6.96	1.99	6.80	11.64	لنحرف	7	
157.29	22.58	34.24	8.93	35.42	56.11	متوسط	(أكثر من 10)	
37.20	6.78	8.94	2.95	9.47	12.51	لنحرف	45	
161.86	23.72	34.95	9.15	36.74	57.29	متوسط	المجموع	
34.54	6.92	8.55	2.75	8.46	11.80	لنحرف		

يتضح من الجدول (١٤) أن هناك فروقا ظاهرة بين متوسطات أداء أفراد العينة على جميع مجالات المشكلات تبعا لمتغير سنوات الخبرة، ولعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي - One-way ANOVA (VA) لمتوسطات الأداء على مجالات المشكلات المبينة في الجدول (١٥)

الجدول (١٥): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروقات بين متوسطات أداء أفراد العينة على مجالات المشكلات حسب سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (ف)	الدلالة
للتدريس والإرشاد الأكاديمي	بين المجموعات	157.03	2	78.516	0.557	0.575
	داخل المجموعات	10571.19	75	140.95		
	المجموع	10728.22	77			
الإداري والمالي	بين المجموعات	185.72	2	92.86	1.309	0.276
	داخل المجموعات	5321.15	75	70.95		
	المجموع	5506.87	77			
للعلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	5.18	2	2.59	0.335	0.716
	داخل المجموعات	578.98	75	7.72		
	المجموع	584.15	77			
للبحث العلمي	بين المجموعات	90.17	2	45.08	0.610	0.546
	داخل المجموعات	5541.63	75	73.89		
	المجموع	5631.80	77			
لنمو المهني	بين المجموعات	203.10	2	101.55	2.187	0.119
	داخل المجموعات	3482.69	75	46.44		
	المجموع	3685.80	77			
للمجموع	بين المجموعات	2350.12	2	1175.06	0.984	0.378
	داخل المجموعات	89527.33	75	1193.70		
	المجموع	91877.45	77			

❖ الفروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

بالنظر للجدول (١٥) يتضح أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات الأداء على كافة المجالات تبعا لمتغير سنوات الخبرة، إذ بلغت قيم (ف)

(٥٥٧، ٠، ٣٠٩، ١، ٢٣٥، ٠، ٦١٠، ٠، ١٨٧) على التوالي. وهذه القيم جميعها ليست ذات دلالة إحصائية.

مناقشة النتائج:

مناقشة نتائج السؤال الأول للدراسة والذي ينص "ما أنواع المشكلات التي تواجه أعضاء الهيئة

التدريسية في الجامعة الأردنية" ٩

تبين الجداول (٥-٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية والمرتبة لمجالات الدراسة وفقرات كل مجال وذلك تبعا لمتغيرات الكلية والرتبة وسنوات الخبرة. احتلت المرتبة الأولى الفقرة (١٧) من المجال الأول (مجال التدريس والارشاد الأكاديمي) بمتوسط حسابي (٤,٢١)، وأهمية نسبية (٠,٨٤) والمتعلقة بمشكلة "اهتمام الطلبة بالعلامة أكثر من المادة العلمية"، وترى الباحثة أن هذه المشكلة تتعارض مع أهداف عضو هيئة التدريس الذي يطمح إلى إعداد طالب المستقبل الذي يطمح بالعلم بغرض توظيفه بالحياة. إما رغبة الطلبة بالحصول على أعلى العلامات والتقدير ربما يعزى ذلك إلى اطمئنانهم في امكانية قبولهم في فتابعة دراساتهم العليا أو في العمل مستقبلا، يليها مشكلة "الإهمال واللامبالاة وتدني مستوى الدافعية لدى الطلبة" ربما يكون مؤشرا إلى مشكلة أخرى وهي مشكلة التقويم في الجامعة. فالطالب الذي لا ينجز واجباته ولا يعبأ بما يطلبه منه المدرس يكون مصيره الفشل الذي يشكل بالتالي خيبة أمل لعضو هيئة التدريس وقلقا قد يمس سمعة المدرس الوظيفية وتقدمه وهذه النتيجة قد تتطلب من عضو هيئة التدريس جهدا في التركيز على ايجاد الدافعية التي تدعو الطلبة للاهتمام بالدراسة والارتقاء بمستوى الطالب الجامعي الذي يبذل قصارى جهده للحصول على المعرفة من مصادر جيدة، إضافة إلى مشكلة "زيادة أعداد الطلبة داخل قاعة المحاضرات" وهي مشكلة أخذت المرتبة الثالثة، بأهمية نسبية (٧٠٪) وهي تشكل عائقا بالنسبة للمدرس من حيث توصيل المعلومة، وضبط الغرفة الصفية، إن هذا الوضع ينعكس على عمل أستاذ الجامعة بلا شك إذ ترتفع نسبة الطلاب مقابل نسبة الأساتذة، كذلك "تدني مستوى تحصيل الطلبة المقبولين في الجامعة" أيضا برزت كمشكلة تؤثر على العملية التعليمية التعلمية، ربما لأن هذا يتطلب جهدا أكبر من عضو هيئة التدريس ووقتا قد ينعكس سلبا على الوقت الذي حدده لإنهاء مفردات الخطة المقررة، في حين احتلت الفقرة (١٨) ولنفس المجال المرتبة السادسة بأهمية نسبية (٦٥٪) والمتعلقة بمشكلة "زيادة أعداد الطلبة للمرشد الأكاديمي"، لأنها تترك عضو هيئة التدريس وترهقه، أما الفقرة (١٥) والفقرة (١٩) فقد احتلتا المرتبة السابعة بأهمية نسبية (٦٢٪)، وهي تتعلق بتأخير إجراءات الترقية العلمية لعضو هيئة التدريس، وهذا يفسر استياء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من أسلوب الترقية المعتمد لديهم، مما يولد عندهم شعورا بالاحباط والقهر. أما المشكلة التي احتلت الترتيب السابع والمتعلقة بمشكلة "عدم توافر الوقت الكافي للقائه المرشد مع طلبته"، ربما يعزى هذا إلى كثرة أعداد الطلبة للمرشد.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية وفق هذا المجال مع نتائج دراسة كل من: (بدر، ١٩٨٢) التي تؤكد على قلة التقنيات داخل قاعات التدريس، ومع نتائج دراسة (محمد، ١٩٩٤) حيث احتل العبء التدريسي المرتبة الأولى، كما اتفقت مع نتائج دراسة (سودان، ١٩٨٣) التي تشير لزيادة أعداد الطلبة في

مجموعات التدريس، بالإضافة لنتائج دراسة (كمال، ١٩٨٣) التي أكدت أيضا على زيادة أعداد الطلبة والعبء التدريسي لعضو هيئة التدريس، كما أكدت نتائج دراسة

(اليونسكو، ١٩٨٥) على زيادة العبء التدريسي الذي يؤدي الى انصراف معظم جهد أعضاء الهيئة التدريسية ووقتهم في العملية التعليمية دون المجالات الأخرى، ثم دراسة (الخليبي، ١٩٩٠) التي أشارت الى اللامبالاة من قبل الطلبة، وزيادة أعداد الطلبة مقارنة بأعداد المدرسين، وزيادة العبء التدريسي على عضو هيئة التدريس، واتفقت الدراسة الحالية أيضا مع دراسة (الهادي، ١٩٩١) والتي أشارت إلى تدني مستوى الطلبة الأكاديمي وزيادة أعدادهم، كذلك اتفقت مع دراسة (النمراوي، ١٩٩٠) التي بحثت في مشكلات كليات المجتمع من حيث ضعف الطلبة علميا ومسلكيا، كما اتفقت مع دراسة (اوراتا، ١٩٩٩) التي أكدت أن زيادة أعداد الطلبة يعيق من تسهيل العملية التعليمية التعلمية، إضافة لضعف المستوى العلمي للطلبة مما يعيق عملية تنمية طرق التفكير الإبداعي لدى الطلبة. كما اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (قرايعين، ٢٠٠٠) والتي أكدت اهتمام الطلبة بالعلامة، إضافة إلى ضعف دافعية الطلبة للتعلم راداً ذلك إلى احتمالية قبول الطلبة في كليات لا يرغبون فيها.

اما في المجال الإداري والمالي فقد احتلت الفقرة (٢٨) والمتعلقة بمشكلة "تدني رواتب عضو هيئة التدريس الشهرية" المرتبة الأولى وبأهمية نسبية (٧٦٪). من المعروف أن الأستاذ الجامعي يتمتع بمكانة مجتمعية مرموقة تفرض عليه أسلوبا معيشيا ومستوى معيناً يفرض عليه أعباء مادية قد تكون أكثر مما قد يتحملة دخله الشهري، يضاف إلى ذلك ارتفاع مستوى المعيشة مما يشعر عضو هيئة التدريس بعدم الاستقرار المالي و يضطره في كثير من الأحيان إلى زيادة أعبائه التدريسية لرفع موارده المالية وبالتالي يؤثر سلبا على عطائه. يليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (٢٦) وبأهمية نسبية (٧٠٪) والمتعلقة بعدم وجود حوافز، والتي من شأنها أن تسبب إحباطا وعدم رغبة في العطاء، أما الفقرة رقم (٢٠) والمتعلقة بمشكلة "نقص الأجهزة المخبرية والتقنية" فقد احتلت المرتبة الثالثة وبأهمية نسبية (٦٩٪) التي من شأنها ان تعرقل عمله وبالتالي عدم حماس الطلبة للعملية التعليمية ودافعيتهم للتعلم، اما الفقرة رقم (٢) والمتعلقة بمشكلة "ضعف التواصل بين اعضاء الهيئة التدريسية وإدارة الجامعة" وبأهمية نسبية (٦٧٪) من شأنها أن تؤثر سلبا على عضو هيئة التدريس، وتؤدي إلى شعوره بالاحباط لعدم تقدير إدارة الجامعة لجهوده ولو من وجهة نظره، يليها الفقرة (٢٩) والمتعلقة بمشكلة "ضعف التنسيق بين عضو هيئة التدريس ومكتب التسجيل" بأهمية نسبية (٦٥٪) والتي غالبا ماتتعلق بعدم مناسبة أعداد الطلبة مع مساحة القاعات التدريسية التي يحتاج إليها الطلبة مما يتوجب ضرورة التواصل والتنسيق بينهم ومكتب التسجيل، وربما يعزى هذا الى توظيف غير المؤهلين في الوظائف الإدارية المختلفة بالكلية و في مكاتب التسجيل أو قد يشير إلى ضعف إمكانيات الجامعة من حيث القاعات التدريسية، أو عدم التقيد بالتعليمات الخاصة بعدد طلبة الشعبة الواحدة، وقد يعزى كذلك إلى البيروقراطية في اتخاذ القرارات. وأخيراً الفقرة رقم (٢١) والمتعلقة بمشكلة "تساهل المسؤولين في الجامعة مع الطلبة المخالفين للتعليمات" بأهمية نسبية (٦٢٪)، فعدم اتخاذ الإجراءات الرادعة بحق الطلبة المخالفين من شأنه أن يؤدي الى تمادي الطلبة وعلى كل المستويات سواء مع الطلبة أنفسهم أم مع أعضاء الهيئة التدريسية مما يسبب قلقا للمدرس وبالتالي يؤثر في عمله، وانشغاله بعملية ضبط مثل هؤلاء الطلبة داخل القاعات.

أما نتائج هذا المجال فقد اتفقت مع نتائج دراسة كل من (محمد، ١٩٩٤) التي احتلت المشكلات الإدارية فيها المرتبة الرابعة، وكذلك (سودان، ١٩٨٣) التي أشارت إلى ضعف الموارد المالية لعضو هيئة التدريس تلزمه البحث عن موارد مالية أخرى، أما دراسة (مرسي، ١٩٨٤) و(اليونسكو، ١٩٨٥) فقد أشارتا إلى أن البيروقراطية الإدارية في العمل من شأنها أن تقلل من فاعلية عضو هيئة التدريس، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (محافظة ومقادي، ١٩٩٨) التي احتلت المشكلات الإدارية فيها المرتبة الثالثة، واتفقت أيضا مع دراسة (الهادي، ١٩٩١) والتي تمثلت مشكلاتها الإدارية في نقص الكفاءة المهنية الإدارية لشاغلي تلك الوظائف والتي ظهرت في سوء المعاملة التي يلقاها عضو هيئة التدريس من الجهاز الإداري، كما اتفقت مع دراسة (النمراوي، ١٩٩٠) من حيث تدني الدخل المادي لعضو هيئة التدريس، كذلك اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (كليفي، ١٩٧٥) والتي أشارت لانعزال أعضاء الهيئة التدريسية عن إدارة الجامعة.

وبالنسبة لمجال البحث العلمي فقد احتلت الفقرة (٤٢) المرتبة الأولى والمتعلقة بمشكلة "قلة تمويل الأبحاث العلمية من قبل مؤسسات المجتمع"، وبأهمية نسبية (٧١٪) فمن المعروف أن البحث العلمي يعد من صميم عمل عضو هيئة التدريس ومتطلباً رئيساً لترقيته وتقدمه في مجال العمل، فعدم تخصيص ميزانية كافية للبحث العلمي لا تمكن جميع أعضاء هيئة التدريس من إجراء الدراسات الميدانية وتنفيذ المشروعات العلمية التي يتقدمون لها، يليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (٤٠) وبأهمية نسبية (٦٩٪) والمتعلقة بضعف الروابط العلمية بين الكلية ومثيلاتها داخل البلاد وخارجها، والذي من شأنه أن يقلل من تبادل الخبرات العلمية على المستوى الداخلي والخارجي وهذا بالتالي يقلل من فرص عضو هيئة التدريس في تحديث معلوماته وخبراته، والفقرة رقم (٤٤) والمتعلقة بمشكلة "تعدد الإجراءات التي يمر بها عملية نشر البحث وغموضها". مما يقلل من دافعية عضو هيئة التدريس في إنجاز بحوث أخرى. وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (٤٥) والمتعلقة بمشكلة "عدم تمتع عضو هيئة التدريس بالفرص الكافية لحضور المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية" وبأهمية نسبية (٦٨٪)، إن عدم تهيئة الفرص لعضو هيئة التدريس لحضور المؤتمرات والندوات الداخلية منها والخارجية يؤثر في إنتاجيته العلمية والبحثية وتحد من تطوره وتقدمه العلمي، ثم الفقرة (٢٩) بأهمية نسبية (٦٥٪) في المرتبة الخامسة والمتعلقة بمشكلة "عدم توافر مساعدي بحث لأعضاء هيئة التدريس"، إن الأستاذ الجامعي الذي يستثمر معظم وقته أو كله في التدريس وإجراء البحوث في حاجة ماسة للمعاونة من جانب فئة متخصصة يطلق عليها "مساعدي الباحثين" *resrarch associates* "هؤلاء تكون مهمتهم تجهيز اللوازم والمعامل وما يلزم من إجراءات لتسهيل تنفيذ البحوث والدراسات والتجارب، كما يقومون بالمساعدة في رصد النتائج وتسجيلها، وإجراءات أخرى تجعل عضوية هيئة التدريس متفرغاً للتفكير في نتائج ما توصل إليه من نتائج وفي الخطوات التي تلي ذلك، فعدم توافر مساعدي البحث قد يثقل كاهل عضو هيئة التدريس ويقلل من إنتاجيته، وأخيراً الفقرة (٤١) التي احتلت المرتبة السادسة وبأهمية نسبية (٦٢٪) والمتعلقة بمشكلة "عدم توافر التجهيزات والتقنيات الحديثة المناسبة للتواصل مع باحثين آخرين محلياً وعالمياً" من شأنها أيضاً أن تؤثر على مستوى عضو هيئة التدريس وتشعره بالعزلة عن الآخر وتقلل من دافعيته في إعداد البحوث وتقديم ما هو مستحدث، مع العلم أن التكنولوجيا قد وفرت من التقنيات ما يسهل هذا التواصل.

ليها في المرتبة الثانية وبأهمية نسبية (٦١٪) الفقرة رقم (٣٢) والمتعلقة بمشكلة "ضعف روابط التواصل على مستوى الكلية الواحدة"، والتي تعطي الانطباع عن ضعف العلاقات وروابط الاتصال بين أعضاء الكلية الواحدة مما ينعكس سلباً على عضو هيئة التدريس و يولد لديه إحساساً بالعزلة عن زملائه بالعمل وفقدان الإحساس الاجتماعي بهم وقلة تبادل الخبرات معهم.

اتفقت نتائج هذا المجال مع نتائج دراسة كل من: (مرسي، ١٩٨٤) والتي أشارت نتائجها إلى ضعف العلاقات الاجتماعية بين الزملاء في العمل والتي من شأنها أن تؤثر في إنتاجية عضو هيئة التدريس، كما اتفقت مع دراسة (كليف، ١٩٧٥) التي أكدت نتائجها أن من أبرز المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس هي إنعزالهم عن بعضهم البعض، وفقدان العلاقات الاجتماعية، مما أدى إلى شعور معظمهم بالاحباط والفشل المعنوي والعزلة. كذلك دراسة (سوسينيلي، ١٩٩٢) والتي أكدت أيضاً على النقص في شعور الزمالة والانتماء بين أعضاء الهيئة التدريسية.

مناقشة نتائج السؤال الثاني للدراسة والذي ينص على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في

استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الكلية"؟

بالنسبة لمتغير الكلية (العلمية والانسانية) كانت الفروق بين الكليات العلمية والإنسانية ذات دلالة إحصائية، ولصالح الكليات الانسانية. ويمكن رد هذه الفروق لأسباب تتعلق بالطلاب وأسباب تتعلق بالتجهيزات. أما فيما يتعلق بالطلاب فمن المعروف أن الكليات الانسانية تتميز بأعداد طلابية كبيرة مقارنة بالكليات العلمية، وهذا بالتالي يشكل عبئاً على عضو هيئة التدريس في الكليات الإنسانية، إضافة إلى أن الطلبة المقبولين في الكليات العلمية عادة يتميزون عن طلبة الكليات الانسانية بمستوى علمي وتحصيلي أفضل، حيث أن طلاب الكليات العلمية هم من حصل على معدلات أعلى في امتحان الثانوية العامة. و بالنسبة إلى الأسباب التي تتعلق بالتجهيزات فإن الكليات الانسانية عادة تعاني من النقص في التجهيزات والتقنيات الحديثة بدرجة أكبر من الكليات العلمية. وتتفق نتائج هذه الدراسة وفق هذا المتغير مع كل من الدراسات التالية: دراسة (الخليلي، ١٩٩٠) التي تؤكد على ظهور المشكلات في كلية التربية بالدرجة الأولى، ونقص التجهيزات الفنية والمخبرية والوسائل التعليمية مقارنة بالكليات العلمية. كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (طناش، ١٩٩٠) والتي تؤكد بان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية.

مناقشة نتائج السؤال الثالث للدراسة والذي ينص على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في

استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الرتبة"؟

بالنسبة لمتغير الرتبة يتضح أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات الاداء على كافة المجالات، وربما يعزى هذا إلى أن المشكلات التي يتعرض لها أعضاء الهيئة التدريسية وعلى مختلف الرتب هي واحدة فالظروف واحدة والمعاناة ايضا واحدة، أما نتائج هذه الدراسة وفق هذا المتغير فقد اتفقت مع دراسة كل من (قراعين، ٢٠٠٠) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الرتبة أو سنوات الخبرة.

مناقشة نتائج السؤال الرابع للدراسة والذي ينص على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في

استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الخبرة"؟

بالنسبة لمتغير الخبرة يتضح أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات الأداء على كافة المجالات، وربما يعزى هذا إلى شعور جميع أعضاء الهيئة التدريسية ولختلف مستويات الخبرة إلى المشكلات نفسها وبالدرجة ذاتها. وتتفق نتائج هذه الدراسة وفق هذا المتغير مع نتائج دراسة كل من: (أحمد، ١٩٩٤) والتي أشارت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الخبرة، وكذلك دراسة (قراعين، ٢٠٠٠) التي أكدت أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة مفسرة ذلك إلى حداثة الجامعة لذلك الوقت، وأن الهموم والظروف واحدة لا تختلف بين جميع أعضاء الهيئة التدريسية باختلاف الخبرة.

وفي السؤال المفتوح تحت بند (مشكلات أخرى تود ذكرها) أورد أعضاء هيئة التدريس جملة من المشكلات التي تواجههم، منها ما كان مجرد تكرار لبعض الفقرات التي وردت في الإستبانة. وفيما يأتي قائمة بالمشكلات المقترحة غير تلك التي وردت في الإستبانة وكان تكرار كل واحدة منها مرة واحدة فقط :

- عدد الطلبة المقبولين في الجامعة يفوق قدرة الجامعة الاستيعابية.
- عدم توافر قاعات خصوصا في أوقات الامتحانات تغطي أعداد الطلبة.
- زيادة عدد المساقات التي يدرسها عضو هيئة التدريس.
- التزايد المستمر في أعداد الطلبة للشعبة الواحدة.
- الحاجة إلى تطوير البنية التحتية للجامعة.
- غموض في مفهوم (المجلة العالمية) لأغراض الترقية.
- عدم إعطاء حرية للاقسام بإدارة نفسها وإعداد جدولها الدراسي.
- عدم وضع أسس ومعايير للأداء لمن هم في رتبة (استاذ) أو (استاذ مشارك)
- تدني المستوى العلمي لمدخلات الكلية من الطلاب ومن ثم عدم حماسهم للعملية التعليمية.

المقترحات والتوصيات :

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، وإعالجة المشكلات التي ظهرت، توصي الباحثة بما يأتي :

- السعي لرفع دافعية الطلبة للتعلم من خلال التشجيع والحوافز والتعزيز وربط العلم بحاجاتهم وواقعهم واهتماماتهم وميولهم.
- ضرورة الإهتمام بإعداد القاعات الدراسية في مختلف الكليات الإنسانية إعدادا متكاملا بما يتفق مع مواصفات البيئة التعليمية ويحقق فاعلية التدريس.
- تخفيض أعداد الطلبة في المجموعات الدراسية بالشكل الذي يمكن عضو هيئة التدريس من متابعة مستوى الطلاب ومعالجة ضعف مستواهم العلمي.
- تخفيض أعداد الطلاب للمرشد العلمي وإعداد أدلة الإرشاد اللازمة، وتخصيص أماكن مناسبة للقاء الطلاب مع مرشدهم.
- إعادة النظر في سلم رواتب أعضاء الهيئة التدريسية وتقديم الحوافز المعنوية والمادية لهم.
- اتخاذ الإجراءات الرادعة بحق الطلبة المخالفين لقوانين وأنظمة الجامعة.

- ضرورة تخصيص ميزانية كافية للبحث العلمي، تمكن جميع أعضاء هيئة التدريس من إجراء الدراسات الميدانية وتنفيذ المشروعات العلمية التي يتقدمون لها.
- توفير فرص عادلة وكافية تمكن أعضاء هيئة التدريس من القيام بمهام علمية وحضور المؤتمرات والندوات التي تعقد في الخارج.
- إعداد الدورات التدريبية اللازمة التي تزود أعضاء هيئة التدريس بالمعرفة الكافية للأدوار المطلوبة منهم في أثناء قيامهم بعملية التدريس وتزويدهم بالمهارات التي تمكنهم من اختيار طرق التدريس المناسبة.
- إقامة لقاءات دورية لأعضاء الهيئة التدريسية بغرض تقوية روابط التعاون والإتصال فيما بينهم.

المراجع العربية:

- أحمد، مروة، (١٩٩٤). "المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية"، مجلة إتحاد الجامعات، العدد (٢).
- العبد الغفور، فوزية، (٢٠٠٢). "المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس، وتؤثر على أدائه الوظيفي بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت"، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (٨٥): ص (٨٩).
- بدر، حامد، (١٩٨٣). "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والأقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت"، مجلة العلوم الإجتماعية، العدد (٣): ص (٧٦ - ٨٢).
- بوظانة، عبد الله رمضان، (١٩٨٤). "دور التعليم العالي في التنمية العربية الشاملة"، المجلة العربية لبحوث التعليم العالي، العدد (٢): ص (٣٣ - ٧٥).
- بوظانة، عبدالله رمضان، (١٩٨٨). "الجامعات وتحديات المستقبل"، مجلة عالم الفكر، العدد (٢): ص (٣٨١ - ٤٠٠).
- توصيات المؤتمر الثاني للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، (١٩٨٤). المجلة العربية لبحوث التعليم العالي، العدد (١): ص (١٢٧ - ١٣٥).
- الخليفي، خليل يوسف، (١٩٩٠). "مشكلات التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك"، مجلة دراسات تربوية: ص (٢٧٧ - ٢٧٨).
- الربيع، محمد عبد الرحمن، (١٩٨٢). "معوقات البحث العلمي في الجامعات العربية"، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، جامعة الملك سعود، الرياض الحلقة العربية السعودية.
- سودان، محمد عادل، (١٩٨٢). "تهيئة الأستاذ الجامعي"، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- طناش، سلامة، (١٩٩٠). "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية"، مجلة دراسات، مجلد (١٧). العدد (٣).
- عبد العزيز، محمد عبد العزيز، (١٩٨٦). "مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية" - مجلة التربية - العدد (٨٠): ص (٥٤).
- عمار، حامد، (١٩٩٥). "من همومنا الثقافية والتربوية"، مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة.
- قاضي، صبحي عبد الحفيظ، (١٩٨٣). "عضو هيئة التدريس الجامعي: إعداده ومسؤولياته ومشاكله"، رسالة الخليج العربي، العدد (١٠): ص (٩٣ - ١٢٣).

- قراعين، خليل، (١٩٩٩). "المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية وعلاقتها ببعض المتغيرات"، المجلد (٢٧)، العدد (٢): ص (٢٦١-٢٧٢).
- كمال، مروان، (١٩٨٢) "مشكلات عضو هيئة التدريس، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية"، الرياض، جامعة الملك سعود، ص (١-١٠).
- محافظة، سامح، والمقدادي، محمود، (١٩٩٨). "المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك، مجلة اتحاد الجامعات العربية.
- محمد، عنتر لطفي، (١٩٩٤). "المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة الإسكندرية". دراسات تربوية - رابطة التربية الحديثة، مجلد (١٠)، مجلد (٧٣): ص (١٧٧-٢٣٥).
- مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، (١٩٨٥)، "عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، أوضاعه، قضاياها"، اتحاد الجامعات العربية، بغداد: ص (٢٥-٤٩).
- مرسي، محمد عبد العليم، (١٩٨٤). "مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية وأثارها على هجرة أصحاب الكفاءات النادرة"، المجلة العربية لبحوث التعليم العالي، العدد (١): ص (٢-١٥).
- مرسي، محمد عبد العليم، (١٩٨٦). "حتى يكون هناك شيء من إنصاف لعضو هيئة التدريس في جامعاتنا العربية"، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، العدد (١٧).
- النمراوي، ناصر محمود، (١٩٩٠). "المشكلات التي تواجه كليات مجتمع في الأردن كما يراها العمداء و المدرسون والحلول المقترحة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- الهادي، شرف ابراهيم، (١٩٩١) "المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعتي أم القرى وصنعاء (دراسة مقارنة)"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة أم القرى - مكة المكرمة.
- Cliff, R. (1977) University of Southern California Faculty: Their Views of the University. ERIC Document No ED 0969170.
- DAY, L. (1994). Dimension Of Faculty Stress: A Recent Survey, Review Of Higher Education, 17 (13).
- Gmelc h,H. Lornich,P. and Wiike, P.,(1984) ". Stress in Academe: A National Perspective", Research in Higher Education .
- Happ, A. & Yoder, E. (1991) "Stress, Job Satisfaction and the Community College Faculty".
- Golgrove,Clyde.V.,(1993)..Shinville,Padriac Sean.Community College Faculty Dissatisfaction: A Comparative Analysis. Chicago, IL, MAY.
- Jacobs,J .And Winslow , S .(2004) . "Overworked Faculty: Job Streets And Family Demands". The Annals Of The American Of Political And Social Science ,Vol.. 596,NO.1,104-129.
- Orata, P. (1999) "The Problem Professor of Education" The Journal of Higher Education. P.P. (589-598).
- Sorcinelli, M. (1987) Faculty Stress : The Tension Between Career Demands and Having It All" , New Direction for Teaching and Learning, (29).
- Taylar , F. (1967) Jop Satisfaction of Faculty at Some State Colleges in Texas .Dissertation Abstracts International, 28: 3954A.
- Young, S. & Shaw D. (1999) "Profiles of Effective Collage and University Teachers", The Journal of Higher Education . P.P. (671- 684).

ملحق رقم (١) الدراسة أداة

أولاً: البيانات الشخصية

أرجو وضع اشارة (√) وفق المعلومات الخاصة بك

- الجنس: ذكر أنثى

- الرتبة: أستاذ أستاذ مشارك أستاذ مساعد محاضر

- سنوات الخدمة: ٥-١ ٦-١٠ أكثر من ١٠

- الكلية: العلمية الإنسانية

ثانياً: مجالات الدراسة: الرجاء وضع إشارة (_) للتعبير عن درجة مواجهتكم لكل مشكلة.

المجال	الفقرات	درجة المشكلة					
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة لا تفكر	
مجال التدريس والإرشاد العلمي	35						ظور القاعات الدراسية من الأجهزة والتقنيات المناسبة .
	36						عدم توافر خدمات الإضاءة والنظافة والتكييف .
	37						تأخر الطلبة عن المحاضرات لاعتبارات فنية وإدارية .
	38						ضعف مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في أنشطة الكلية.
	39						عدم وضوح العلاقة بين الطالب وعضو هيئة التدريس.
	40						تدني مستوى دافعية الطلبة للعملية التعليمية التطعيمية .
	41						الإهمال واللامبالاة من قبل بعض الطلبة .
	42						الانشغال في بعض الأعمال الإدارية للكلية .
	43						قلة المساحة المتاحة لعضو هيئة التدريس في القرارات التي تتخذ في القسم .
	44						تدريس عضو هيئة التدريس مساقات من غير تخصصه .
	45						تدني القدرة التحصيلية للطلبة المقبولين في الجامعة.
	46						عدم توافر أدلة إرشاد لأعضاء هيئة التدريس .
	47						قلة توافر الكتب والمراجع المناسبة في المكتبة.
	48						عدم كفاية المراجع اللازمة للمقررات الدراسية .
	49						تأخير إجراءات الترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.
	50						انخفاض نسبة عدد المدرسين الى عدد الطلبة .
	51						اهتمام الطلبة بالعلامات أكثر من المادة التعليمية .
	52						زيادة أعداد الطلبة للمرشد العلمي الأكاديمي .
	53						عدم توافر الوقت الكافي للقاء المرشد مع طلبته .

المجال	المقررات	درجة المشكلة					
		كثيرا جدا	كثيرا	متوسطة	قليل	كثيرا قليلا	
المجال الإداري والمالي	154						
	155						
	156						
	157						
	158						
	159						
	160						
	161						
	162						
	163						
	164						
	165						
	مجال العلاقات الإبداعية	166					
		167					
168							

المجال	المقررات	درجة المشكلة				
		كثيرا جدا	كثيرا	متوسطة	كثيرا قليلا	كثيرا قليلا
مجال البحث العلمي	35					
	36					
	37					
	38					
	39					
	40					
	41					
	42					
	43					
	44					
	45					
	46					
	47					
	48					
مجال النمو المهني	49					
	50					
	51					
	52					
	53					

مشكلات أخرى تود ذكرها :

١.
٢.
٣.
٤.