المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في نابلس/فلسطين

The academic problems that facing faculty members at An- Najah National University

غسان حسين الحلو

قسم أساليب التدريس، كلية العلوم التربوية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

بريد الكتروني: ***ghhilo@ccas.org***

تاريخ التسليم: (١٣/ ١/ ٢٠٠٣)، *تاريخ القبول:* (٢٧/ ٥/ ٢٠٠٣)

ملخص

هدفت الدراسة 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 (١٤٤) عضواً، وهي عينة تعادل ما نسبته (٤٥%) من مجتمع الدراسة. وقد بينت نتائج الدراسة أن أكثر المشكلات حدة كانت في مجالي المشكلات المتعلقة بالطلبة، والمشكلات المتعلقة في البحث العلمي وعلى التوالي، في حين كانت أقلها حدة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية. كذلك أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية ولصالح الذكور، وبين أصحاب الرتب الأكاديمية المختلفة وفي كل المجالات فيما عدا مجال المشكلات المتعلقة في البحث العلمي، ولصالح أصحاب الرتبة الأكاديمية الأعلى، وسنوات الخبرة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية، ولصالح أصحاب الخبرة لأكثر من عشر سنوات، ونوع الكلية في مجالات المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، وبإدارة الجامعة، وبالبحث العلمي ولصالح الكليات الإنسانية. وقد تضمنت الدراسة عددا 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.

Abstract

The study was aimed at investigating the feeling level of academic problems that facing faculty members in An-Najah national university, in a ddition to determine the effect of gender, years of experience, academic degree, and college kind on these variables. To achieve that, the study was conducted on a sample of (144) faculty members which represents a percentage of (45%) of the total population. The research results showed that the most severe problems were found on the academic problems that related to students and scientific research domains, where as, the least was found on promotion system domain. The results also indicates significant differences at (α = 0.05) level in most academic problems domains, as follows:-There was a significant difference between males and females on promotion system domain in favor of male faculty members. -There was a significant difference between the academic degrees levels in all academic problems domains, except the domain of scientific research, in favor of the higher academic degree holders.-There was a significant difference between the members of less than (5) years of experience, and the members of more than (10) years of experience on promation system domain in favor of the faculty members of more than (10) years of experience.-There was a significant difference between scientific and humanistic colleges on the domains that related to faculty member, university administration, and scientific research in favor of the humanistic colleges. Recommendations for further research, training, and reconsideration of hiring the faculty members in the centers and colleges, and the university administration, specially for those who have experiences and higher academic degrees.

مقدمة الدراسة وخلفيتها النظرية

لا يخفى على أي إنسان ما للعلم من أهمية بالغة ومن قيمة مميزة في حياة الأمم والشعوب، باعتباره أحد أهم ركائز نهضتها وتطورها وازدهارها. فبالعلم استطاع الإنسان، ومنذ أقدم العصور، أن يحافظ على بقائه وأن يستمر في بناء حضاراته، وأن يسيطر على البيئة، وأن يسخر التكنولوجيا لخدمته في مختلف مناحي الحياة. وبالعلم أيضا استطاع الإنسان أن يقي نفسه شر الأمراض والكوارث والمجاعات، وأن يدفع عجلة التقدم والرقي إلى الأمام وباستمرار. فلا عجب - إذن - أن تلعب مؤسسات التعليم العالي، وعلى رأسها الجامعات، هذا الدور الهام والحيوي في نهضة الأمم والشعوب، وذلك من خلال دورها في إمداد سوق العمل بالكوادر البشرية المؤهلة والمدربة وفي كافة التخصصات، وبشكل يساير عجلة التقدم، ويساهم في نفس الوقت في تطوير البحث العلمي في مختلف المعارف والحقول، وخاصة الحقول ذات الصلة الوثيقة ببرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بالإضافة إلى دورها في خدمة المجتمع وتزويده بكافة احتياجاته في ضوء العناصر البشرية والمادية المتاحة.

فمن هذا المنطلق تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات التربوية التي يعتمد عليها المجتمع في نشر ثقافته وتحقيق آماله وتطلعاته المستقبلية، خاصة بعد أن تطورت مهام الجامعة ومهام أعضاء هيئة التدريس فيها عما كانت عليه في السابق. وعليه فلم تعد الجامعة، كما كان ينظر إليها سابقا، أنها

مجرد مؤسسة تقدم فقط خدمات أكاديمية للدارسين فيها، بل أصبحت تقدم تعليما يعد أساس التقدم العلمي والتنمية بمختلف أشكالها ومستوياتها. وأصبحت مؤسسة إنتاجية تساهم في الإنتاج مباشرة عن طريق البحث والاستشارات، بالإضافة إلى دورها في تنمية القوى البشرية في كافة المجالات (العاجز، ١٩٩٧). أما كيف يمكن للجامعة أن تمارس هذا الدور القيادي في المجتمع، فإنه يتم وفق الاعتماد الكلي على الهيئات التدريسية فيها، باعتبارها حجر الأساس والعنصر الرئيس في العملية التعليمية التعلمية. فنجاح أي جامعة في تقديم أفضل ما لديها من تخصصات، يعتمد بالدرجة الأولى على ما يتوفر لديها من عناصر جيدة من أعضاء هيئة تدريسية، التي يفترض فيها أن تبذل قصارى جهدها في إعداد القادة والمفكرين والباحثين والمتخصصين في مختلف المجالات، والذين يعتمد عليهم فيما بعد في نشر العلم الحديث وتطبيقه على أرض الواقع بكفاءة وإتقان. وبالنتيجة، فإنه يمكن القول أن الجامعة أصبحت فعلا تلعب دورا مؤثرا وملحا في حياة الأمم والشعوب، بهدف تحقيق التنمية بكافة المجالات للنهوض بالمجتمع إلى أرقى المستويات العلمية، وهي بلا شك مجالات لا يمكن الاستغناء عنها إلا في حالة واحدة، وهي الحالة التي تتمثل بانتشار الجهل والفوضى والسلبية في حياة الأمم والشعوب (ملاوي، ١٩٩٥؛ مرسي، ١٩٩٢).

وفي المجتمع الفلسطيني تحتل الجامعات، على الرغم من حداثتها، مكانة اجتماعية وتربوية مرموقة، بعد أن خطا خطوات كبيرة في إنشاء الجامعات التي أصبحت تنتشر في كافة أرجائه، والتي تعتبر بحق منارات للعلم والمعرفة ووسائل مهمة لتطوره في جميع مناحيه. لكن إذا ما أريد لهذه المكانة أن تؤتي ثمارها تجاه المجتمع بكل ثقة وكفاية واقتدار، فإنها بحاجة إلى تحسين مخرجات التعليم فيها بالعمل على تطويره باستمرار. ولا يتم هذا التحسين والتطوير، كما يرى الخطيب وعرسان (١٩٩٤)، إلا إذا توافر أعضاء هيئة تدريسية أكفياء يناط بهم تحقيق الأهداف النبيلة التي تسعى الجامعات لبلوغها بإشراف إدارة جامعة فتية تسعى دائما إلى البحث عن سبل تطويرها من جهة، وللتعرف على المشكلات التي تواجهها من جهة أخرى، بغية وضع الحلول المناسبة لها بهدف تحسين وتطوير مستويات أدائها وخدماتها، لتظل في مصاف الجامعات الراقية في الوطن والخارج.

ونظرا لأهمية الدور الهام والحيوي الذي يلعبه عضو هيئة التدريس في الجامعة، باعتباره أحد أهم العناصر التي تعتمد الجامعة عليه في تحقيق أهدافها، فإنه يتحمل المسؤولية المباشرة في تنفيذ وظائف الجامعة بما ينسجم والتعليمات التي تنتهجها لبلوغ أهدافها المرجوة. ولتحقيق مثل هذا الأمر، لا بد لإدارة الجامعة أن تولي جل اهتمامها باستمرار لتطويره وإعداده الإعداد الصحيح، بما فيها تلبية

حاجاته ومتطلباته. وهي حاجات لا يمكن إشباعها إلا من خلال التغلب على المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس الجامعي فيها (Petty and Hatcher, 1991).

وخلاصة القول، يتضح أن عضو هيئة التدريس هو العماد الرئيس التي تعتمد عليه الجامعة في تحقيق أهدافها، لأنه هو المؤتمن الوحيد على تدريب الطاقات البشرية وإجراء الأبحاث العلمية التي تساهم في تقدم العلم وتطويره لصالح البشرية، إضافة إلى ايجاد الحلول للمشكلات التي تعترض المجتمع الذي يعيش فيه (كمال، ١٩٨٣).

فمن هذا المنطلق تتحمل إدارة الجامعة كامل العبء في مواجهة المشكلات التي تعترض تقدمها، وتعطل عملها عن تحقيق أهدافها في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، كما وأنها تعتبر مسؤولة وبشكل مباشر، عن ايجاد الحلول للمشكلات التي تعترض نمو عضو هيئة التدريس المهني (محافظة والمقدادي، ١٩٩٨).

ولكي تظل برامج الجامعة وتخصصاتها حيوية ومتجددة، أصبح لا بد من اخضاعها للدراسة والتقويم والتطوير من خلال التعرف إلى المشكلات الأكاديمية التي تواجهها بشكل مستمر بما يكفل لها القدرة على استيعاب ومواكبة جميع التطورات في ميدان التربية والتعليم. وحيث أن المجتمع الفلسطيني يشهد في الوقت الحاضر الكثير من التغيرات الاجتماعية والثقافية والسياسية، فإن المشكلات الأكاديمية التي تواجه عضو هيئة التدريس الجامعي يجب أن تخضع للمراجعة والدراسة بشكل مستمر للتعرف عليها بغية ايجاد الحلول اللازمة لحلها.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

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

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

ويرى الباحث أن المشكلات الأكاديمية تعد من أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس الجامعي، فقصوره عن تأدية وظائفه الأكاديمية على الوجه الأكمل، سوف يولد مشكلات متنوعة، وبالتالي سوف تنعكس سلبا على مجمل نموه وعطائه المهني. ونظراً لأن جامعة النجاح الوطنية ليست استثناء من بين الجامعات، إذ يواجه أعضاء هيئة التدريس فيها مشكلات أكاديمية تحول دون أدائهم وانتاجهم العلمي والأكاديمي عن المستوى المطلوب، فقد ظهرت الحاجة إلى السعي لايجاد حلول لمجمل هذه المشكلات التي تعطل على الجامعة تحقيق أهدافها الآنية والمنتظرة. فمن هنا جاءت هذه الدراسة لاستقصاء مستوى المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، على اعتبار أن جامعة النجاح الوطنية، شأنها شأن أي جامعة أخرى، لا تخل من مثل هذه المشكلات، وأنه من الحكمة بمكان الوقوف على هذه المشكلات لحصرها وتحديد مستوياتها من جهة، ولايجاد الحلول اللازمة لها من جهة أخرى، وفق امكانياتها وخططها الطموحة للنهوض قدما برسالتها نحو تقديم الأفضل والأجود من البرامج والتخصصات والأبحاث التي تسخر لخدمة المجتمع في ظل أجواء من التحرر والنضال والسعي لنيل الاستقلال بعد طول مراقبة ومعاناة خلال سنوات الاحتلال الطويلة التي عاشها ويعيشها الشعب العربي الفلسطيني منذ ما يزيد عن الخمسين عاما.

ويمكن بلورة مشكلة الدراسة من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما مستوى المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم؟ وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(α = ٠,٠٥) بين مجالات هذه المشكلات؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير الجنس؟

٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير نوع الكلية؟

أهداف الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. تعرف مستوى المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية.
٢. تحديد أكثر المشكلات الأكاديمية أهمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية كما حددتها أداة الدراسة.
٣. تعرف أثر متغيرات الجنس، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، ونوع الكلية على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية.
٤. تقديم التوصيات المناسبة للجهات المختصة للحد من المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية.

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الأهمية البالغة للمجتمع الذي طبقت عليه، والمتمثل بأعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، لما يتمتعون به من مكانة هامة في نجاح العملية التعليمية، ومن دور رئيس في تحقيق الأهداف النبيلة التي تسعى الجامعة لبلوغها. كما وجاءت أهمية هذه الدراسة من محاولتها الإجابة على الأسئلة التي تصدت لها والتي تضمنتها مشكلة الدراسة، حيث أظهرت مراجع الأدب التربوي المتعلق بالمشكلات الأكاديمية أن هناك بعض الدراسات والبحوث التي تناولت المشكلات الأكاديمية والإدارية في الجامعات العربية والأجنبية بشكل عام، ولكن هناك عدد قليل جدا من الدراسات التي تناولت المشكلات الأكاديمية في جامعة محددة وحاولت تبيان علاقتها بمتغيرات أخرى، وبالتحديد يمكن إيجاز أهمية الدراسة بما يلي:

١. تعد الدراسة الحالية – في حدود علم الباحث - الأولى في فلسطين التي تهتم بدراسة المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة محددة، وهي جامعة النجاح الوطنية.
٢. يتوقع أن تساهم نتائج الدراسة الحالية في تحديد مستوى المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئات التدريس في الجامعات الفلسطينية على اعتبار أن جامعة النجاح الوطنية هي احدى الجامعات الرئيسة، وبالتالي يمكن من خلال نتائجها اعطاء مؤشر صادق لباقي جامعات الوطن الأخرى.

٣. يتوقع من خلال نتائج الدراسة تعرف أثر متغيرات: الجنس، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، ونوع الكلية على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية.

محددات الدراسة

كما هو الحال في معظم الدراسات الميدانية في مجال العلوم التربوية والاجتماعية، فإن لكل دراسة محدداتها، ومحددات هذه الدراسة أنها:

١. اقتصرت على أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.
٢. اقتصرت على مجالات المشكلات الأكاديمية المتعلقة بعضو هيئة التدريس، والطلبة، وإدارة الجامعة، والبحث العلمي، ونظام الترقية دون غيرها.
٣. تتصف نتائجها في الخصائص العلمية للمقياس المستخدم في الدراسة، والمتمثل بمقياس المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية.

مصطلحات الدراسة

- **المشكلة:** صعوبة أو غموض أو انحراف عن الموقف الطبيعي يحتاج إلى تفسير وايجاد الحلول المناسبة للتخفيف من حدتها أو حلها (عبد المنعم، ١٩٩٦).
- **الشعور بالمشكلات الأكاديمية:** وهي مجموعة مشاعر أعضاء هيئة التدريس تجاه مجالات المشكلات الأكاديمية التي تواجههم، وهي المجالات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، والطلبة، وإدارة الجامعة، والبحث العلمي، ونظام الترقية.
- **عضو هيئة التدريس:** هو الشخص الذي ينتمي للهيئة الأكاديمية في الجامعة ويحمل رتبة أستاذ، أو أستاذ مشارك، أو أستاذ مساعد، أو محاضر، أو مدرس، أو مساعد بحث وتدريس.
- **جامعة النجاح الوطنية:** وهي كبرى المؤسسات الوطنية الفلسطينية للتعليم العالي ومركزها مدينة نابلس، والتي استجاب أعضاء هيئة التدريس فيها على مقياس المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس.
- **الكلية:** وهي الهيئة التخصصية التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس سواء أكانت علمية أو إنسانية.

- **الرتبة الأكاديمية:** وهي تلك الرتب الأكاديمية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، ومنها جامعة النجاح الوطنية، والتي يترقى إليها أعضاء هيئة التدريس، وفق شروط خاصة، وهي تترتب تنازليا كما يلي: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، مدرس، ومساعد بحث وتدريس.

الدراسات السابقة

في ضوء مراجعة الأدب التربوي المتعلق بالمشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات، توصل الباحث إلى بعض الدراسات العربية والأجنبية التي اهتمت بصورة أو بأخرى بالمشكلات التي تقف عقبة في طريق قيامهم بواجباتهم الأكاديمية نحو الجامعة والطلبة والمجتمع، والطرق التي يمكن من خلالها التغلب على هذه المشكلات. لكن على الرغم من أن هذه الدراسات كانت قد تناولت في معظمها مشكلات أعضاء هيئة التدريس بشكل عام، إلا أن القليل منها تناولت المشكلات في جامعة محددة، وهذا ما تسعى الدراسة الحالية على القيام به.

ومن بين الدراسات التي حاولت تقصي المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية دراسة كمال (١٩٨٣) التي حاولت قبل عقدين من الزمان تحديد أهم المشكلات، وبالتحديد تلك التي تتعلق بالتدريس، والبحث العلمي، والتطور الشخصي والمهني لعضو هيئة التدريس. وكان من أكثر المشكلات حدة التي خرجت بها الدراسة: زيادة عدد الطلبة بالنسبة لعدد أعضاء هيئة التدريس، ونقص الأجهزة والامكانات اللازمة للبحث العلمي، وضيق الوقت المخصص لعضو هيئة التدريس للقيام بالبحث العلمي، والترقية من رتبة أكاديمية إلى أخرى، وعدم توفر الكادر المؤهل من مساعدي البحث العلمي والتدريس، وغياب سياسة واضحة ومحددة حول الاجازات الدراسية وإجازات التفرغ العلمي، وضعف الدعم والتمويل للأبحاث العلمية.

وفي جامعة ولاية نيوجرسي الأمريكية، قام بارليوس (Parelius, 1983) بدراسة هدفت تعرف المشكلات المهنية التي تواجه عضو هيئة التدريس الجامعي. وقد أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيا في مشكلة البحث العلمي بين الذكور والإناث ولصالح الذكور، والكليات العلمية والإنسانية ولصالح الكليات الإنسانية. كما وكشفت نتائج الدراسة أن التدريس يعيق أعضاء هيئة التدريس عن متابعة ومسايرة التطور في مجالات تخصصاتهم، وأن أعضاء هيئة التدريس يعتبرون أن إنتاجيتهم في مجال البحث العلمي والتأليف أكثر أهمية بالنسبة لهم من التدريس، وأن العلاقات الاجتماعية والمهنية

بين أعضاء هيئة التدريس في مختلف أقسام الجامعة وكلياتها ضيقة ومحدودة، وكذلك العزلة المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وكبر حجم الشعب الدراسية للمساقات المطروحة، والراتب غير المناسب.

أما نيول وبرايس (Newell& Price, 1983) فقد قدما تفسيراً واضحاً حول سياسة الجامعات الأمريكية حول معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس فيها حينما أظهرت نتائج دراستهما أن أقل من نصف الكليات وكليات التربية الصحية في الجامعات الأمريكية المشاركة في الدراسة كان لها سياسة مكتوبة عن نظام ترقية أعضاء هيئة التدريس، في حين أبدى أكثر من نصف رؤساء الأقسام فيها عن عدم الرضا عن سياسة أقسامهم حول معايير الترقية المعتمدة لأعضاء هيئة التدريس، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على الضبابية التي تكتنف معايير الترقية في بعض الكليات والجامعات الأمريكية وما يتمخض عنها من ظلم واجحاف قد يلحق بأعضاء هيئة التدريس المتقدمين للترقية. ويستخلص من الدراسة أن تلك الكليات والجامعات باستخدامها هذا الأسلوب غير المنصف بحق الأعضاء يدل، وبوضوح، على سياسة المراوغة والتضليل التي تنتهجها بهدف تعطيل الترقية على مستحقيها من الأعضاء.

وفي دراسة قام بها مرسي (١٩٨٤) بهدف تعرف أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية وآثارها على هجرة أصحاب الكفاءات النادرة، فقد تمثلت أهم المشكلات كما بينتها النتائج في: قلة حضوره للندوات والمؤتمرات العلمية، وقلة توفر مساعدي البحث والتدريس، وقلة عدد المهتمين بالبحث العلمي، وغلبة البيروقراطية والروتين على أجواء العمل في الجامعات، وضعف العلاقات المهنية والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس. كما وبينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي ولصالح أصحاب الرتب الأكاديمية المتدنية.

أما عبد العزيز (١٩٨٦) فقد أجرى دراسة بهدف تعرف مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، حيث توصلت النتائج إلى وجود عدد من المشكلات الحادة ومن أهمها: ضخامة العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس، ومحدودية الاتصال والتواصل بين عضو هيئة التدريس والطالب، وعدم الكفاءة الوظيفية لعضو هيئة التدريس، وروتين العمل الإداري الممل لعضو هيئة التدريس، وعدم توفر الدوريات العلمية المتخصصة اللازمة للبحث والتدريس، والانفجار المعرفي الهائل في مختلف العلوم، وعزلة الباحث عن زملائه وعن المجتمع.

وقام ريجان (Reagan, 1986) بدراسة هدفت التعرف إلى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في ثلاث جامعات بولاية متشيجان الأمريكية، حيث استخدم الباحث أداة هيزبرغ للعوامل الداخلية والخارجية (Herzbargs Intrinsic and Extrinsic Questionnaire) لقياس مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس للعوامل التي تؤدي إلى الرضا وعدم الرضا عن العمل. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ادراك أعضاء هيئة التدريس للعوامل المتعلقة بعدم الرضا عن العمل، كما أنهم غير راضين عن علاقاتهم الشخصية مع زملائهم ورؤسائهم، وفي الوقت نفسه فقد كان لديهم درجة متدنية جداً من عدم الرضا عن العمل فيما يتعلق بمستوى الأمن الوظيفي المتاح لهم، وأخيراً كان للمتغيرات الديمغرافية دلالة إحصائية في إدراك عوامل الرضا وعدم الرضا عن العمل في الكليات التي طبقت عليها الدراسة، ومن هذه المتغيرات: العمر ولصالح مستوى الفئة (٣٠-٣٥سنة)، والجنس ولصالح الذكور، وسنوات الخبرة ولصالح المستوى (أقل من خمس مستويات)، والرتبة العلمية ولصالح أستاذ مساعد.

وقام مرسي (١٩٨٦) بدراسة بعنوان "حتى يكون هناك شيء من الانصاف لعضو هيئة التدريس في جامعاتنا العربية"، وقد دلت نتائج الدراسة على أن عضو هيئة التدريس الجامعي يواجه مشكلات أكاديمية عديدة، ومن أهمها وأكثرها حدة: تحميل عضو هيئة التدريس أعباء تدريسية وإدارية فوق طاقته، وقلة المجلات العلمية المحكمة لنشر مقالات وأبحاث أعضاء هيئة التدريس، وقلة الندوات والمؤتمرات العلمية التي يحضرها أعضاء هيئة التدريس، وعدم الاستفادة من نتائج الأبحاث المنشورة وربطها باحتياجات المجتمع، وغلبة البيروقراطية على عمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وعدم وجود اتصال عضوي كاف بين الجامعات ومراكز البحوث العلمية وهيئات المجتمع الأخرى.

أما الفضل (١٩٨٧) فقامت بإجراء دراسة هدفت إلى تعرف نوع المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بدول الخليج العربي. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر المشكلات شيوعا في أوساط الأعضاء تمثلت في: المشكلات الإدارية، تليها المشكلات المادية والمعنوية، فالمشكلات العلمية، وأخيرا المشكلات الاجتماعية والثقافية، كما وبينت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين حجم المشكلات الإدارية والمشكلات العلمية ولصالح حجم المشكلات الإدارية، وبين المشكلات الاجتماعية والثقافية والمشكلات المتعلقة بالحوافز المادية والمعنوية ولصالح المشكلات الاجتماعية والثقافية.

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

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

وفي عام (١٩٩٤) قام الابراهيم بدراسة هدفت إلى تحديد المشكلات الأكاديمية التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعات الأردنية. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود عدد من المشكلات الأكاديمية التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ ومن أهمها وأكثرها حدة: عدم رغبة الطلبة بالرجوع إلى المراجع والمصادر العلمية في الدراسة، وكثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة، وعدم وجود قنوات اتصال واضحة بين إدارات الجامعات وأعضاء هيئة التدريس المبتدئين، وانخفاض مستوى الطلبة فكريا ولغويا وثقافيا، والروتين الممل في سير المعاملات الرسمية في الجامعات، واعتماد المركزية في عمل أعضاء هيئة التدريس.

وقام الخطيب وعرسان (١٩٩٤) بدراسة هدفت إلى تعرف واقع الترقية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية والمعايير التي تستخدمها في الترقية، والإجراءات والممارسات التي تتخذ في كل جامعة، ومن ثم اقتراح معايير جديدة للترقية. واعتمادا على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، ومن أهمها أن التقويم ومعايير الترقية في الجامعات عموما تهتم بالبحوث العلمية بالدرجة الأولى وتهمل الوظيفتين الأخريتان واللتين تمثلتا بالتدريس وخدمة المجتمع. وقد اقترح الباحثان عددا من المعايير التي يمكن للجامعات الأردنية اعتمادها في مجال ترقية أعضاء هيئة التدريس. ومن أبرز هذه المعايير: اعتماد نموذج للترقية يرتكز على مبادئ الشمولية والموضوعية والوضوح والدقة والبساطة

في الإجراءات، بالإضافة إلى اعتماد الجدارة أو التميز أو الإبداع في الأبحاث، فضلا عن اعتماد الاخلاقيات المهنية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالترقية، وتوفير مناخ مؤسسي للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

أما أحمد (١٩٩٤) فقامت بإجراء دراسة حول المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائيا لمتغير الجامعات على هذه المشكلات ولصالح الجامعات الأهلية، ومتغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس ولصالح مستوى رتبة مدرس، في حين لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وفي دراسة قام بها ناديري (Naderi, 1997) بهدف تحليل أهم القضايا والمشكلات التي تواجه مؤسسات التعليم الإيراني، توصلت إلى أن المشكلات التي يعاني منها التعليم العالي في ايران سببها الرئيس التطور المتنامي والسريع في التعليم، وكذلك الزيادة في عدد الكليات والجامعات بسبب زيادة أعداد الطلبة المقبلين على التعليم، بالإضافة إلى قلة التنسيق والتعاون ما بين المعاهد والكليات وبين الإداريين والأكاديميين في الكلية الواحدة، والراتب المنخفض الذي يتقاضاه عضو هيئة التدريس، وندرة حضور الأعضاء للندوات والمحاضرات العلمية، وضعف البرامج التعليمية في المعاهد والكليات، وكذلك ضعف البرامج الخاصة بالخدمات الطلابية.

وقام محافظة والمقدادي (١٩٩٨) بدراسة هدفت إلى تعرف المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، حيث أظهرت النتائج أكثر المشكلات انتشارا وهي: اعتماد الطلبة بشكل أساسي على ما يلقيه عضو هيئة التدريس في المحاضرة، واهتمام الطلبة بالعلامة أكثر من اهتمامهم بالمادة التعليمية، وعدم رغبة الكثير من الطلبة في كتابة الأبحاث والتقارير المتعلقة بمادة المساق، ورغبة الكثير من الطلبة في التلقين كطريقة تدريس، وضعف مستوى الطلبة الفكري والثقافي، وقلة حضور أعضاء هيئة التدريس الندوات والمؤتمرات العلمية في مجال تخصصهم، وضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين الأعضاء، وكثرة أعداد الطلبة المسجلين في المساق الواحد، وتعقيد إجراءات الترقية من رتبة علمية إلى أخرى، وعدم توفر مراكز لتقديم الخدمات الإحصائية للأبحاث. كما وأظهرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات الأكاديمية تبعا لمتغيرات: الجنس ولصالح الذكور، والرتبة الأكاديمية ولصالح أستاذ، وسنوات الخبرة ولصالح أكثر من عشر سنوات، ونوع الكلية ولصالح الكليات الإنسانية.

وفي ضوء ما تم عرضه من دراسات ذات صلة بموضوع الدراسة الحالية، يتضح أنها تناولت العديد من المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئات التدريس في الجامعات والكليات المختلفة، وهي مشكلات تدل على مدى معاناتهم لأنها السبب المباشر التي تحول دون أدائهم لمهامهم بالمستوى المطلوب. ويمكن حصر المشكلات التي أظهرتها الدراسات السابقة في: مشكلات تتعلق بالإدارة الجامعة، ومشكلات تتعلق بالرضا عن العمل لأعضاء هيئات التدريس، ومشكلات إدارية وفنية، ومشكلات تتعلق بأعضاء هيئات التدريس والطلبة أنفسهم، ومشكلات تتعلق بأنظمة الترقيات المعتمدة في الجامعات المختلفة. كما ويلاحظ من الدراسات السابقة أنها تناولت عموما مشكلات أعضاء هيئات التدريس من مختلف الجوانب الإدارية والأكاديمية.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأحد صوره المسحية التحليلية نظراً لملاءمته لأغراض الدراسة، وذلك من خلال دراسة وتحليل الأدب التربوي والدراسات ذات العلاقة بالمشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئات التدريس في الجامعات والكليات العربية والأجنبية، بالإضافة إلى استخدام الاستبانة لجمع البيانات.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة النجاح الوطنية خلال العام الدراسي ٢٠٠١-٢٠٠٢م والبالغ عددهم (٣١٩) عضو هيئة تدريس، موزعين على أحدى عشرة كلية وهي: الهندسة، وأنظمة المعلومات، والصيدلة، والعلوم، والزراعة، والقانون، والاقتصاد، والآداب، والعلوم التربوية، والشريعة، والفنون الجميلة، أما عينة الدراسة فقد تكونت من (١٤٤) عضوا، وهي نسبة تعادل (٤٥%) من مجتمع الدراسة تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية وذلك لضمان التمثيل النسبي للكليات.

ولتحقيق ذلك تم اختيار (٤٥%) من عدد أعضاء هيئة التدريس من كل كلية على حدة، بعد الاستعانة بقوائم أعضاء هيئة التدريس في الكليات من مكتب مدير شؤون الموظفين، حيث تم اختيار الأعضاء الذين جاءت أسماؤهم ضمن التسلسل الفردي بناء على جدول الأرقام العشوائية، والجدول (١) يبين وصفا لعينة الدراسة تبعا لمتغيراتها المستقلة.

جدول (١): وصف عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة

الجنس		الرتبة الأكاديمية					سنوات الخبرة			نوع الكلية	
ذكور	إناث	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	مدرس	أقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات	إنسانية	علمية
١١٠	٢٨	١٦	٣٢	٣٦	١٦	٣٨	١٠	٤٠	٨٨	٦٨	٧٠
١٣٨		١٣٨					١٣٨			١٣٨	

أداة الدراسة

لتحديد المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، قام الباحث بإعداد أداة الدراسة معتمدا على الإطار النظري والدراسات السابقة التي تناولت المشكلات الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي مثل دراسات: عبد العزيز (١٩٨٦)، والخطيب (١٩٩٢)، وأحمد (١٩٩٤)، ومحافظة والمقدادي (١٩٩٨). كما وقام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية من خلال عدد من المقابلات الشخصية للعديد من الزملاء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من أجل تحديد المجالات التي تضمنتها أداة الدراسة.

تكونت الأداة من قسمين: الأول واشتمل على معلومات عامة تتعلق بعضو هيئة التدريس وهي: الجنس، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، ونوع الكلية. أما القسم الثاني فقد اشتمل على مقياس الدراسة والذي تكون من (٦٨) فقرة موزعة على خمسة مجالات وهي:

١. مجال المشكلات التي تتعلق بعضو هيئة التدريس ويحتوي على (١٥) فقرة وهي: (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥).
٢. مجال المشكلات التي تتعلق بالطلبة ويحتوي على (١٤) فقرة هي: (١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩).
٣. مجال المشكلات التي تتعلق بالإدارة الجامعية ويحتوي على (١٢) فقرة وهي: (٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٤١).
٤. مجال المشكلات التي تتعلق بالبحث العلمي ويحتوي على (١٢) فقرة وهي: (٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٠، ٥١، ٥٢، ٥٣).
٥. مجال المشكلات التي تتعلق بنظام الترقية ويحتوي على (١٥) فقرة وهي: (٥٤، ٥٥، ٥٦، ٥٧، ٥٨، ٥٩، ٦٠، ٦١، ٦٢، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٦٦، ٦٧، ٦٨).

صدق الأداة

للتحقق من صلاحية أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه، قام الباحث بعرضها على مجموعة من الزملاء من أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية بجامعة النجاح الوطنية، حيث طلب منهم تحديد آرائهم حول أداة الدراسة من حيث: الصياغة اللغوية للفقرات، ومناسبة الفقرات لمجالاتها، وإضافة أو تعديل، أو حذف أي فقرة من فقرات أداة الدراسة يرى المحكمون أنها غير مناسبة. وبعد الأخذ بآراء وملاحظات المحكمين تم اعتماد الفقرات التي أجمع على الأقل (٨٠%) منهم على ملاءمتها، وبذلك أصبحت أداة الدراسة تتكون في صورتها النهائية من (٦٨) فقرة، وهي التي تم اعتمادها وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة.

ثبات الأداة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، استخدمت معادلة كرونباخ-الفا لقياس الاتساق الداخلي بين مجالات الأداة، وكذلك لاستخراج قيمة الثبات محسوبة على أساس الدرجة الكلية، والجدول رقم (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢): قيم معاملات الثبات للمجالات الخمسة التي تتعلق بالمشكلات الأكاديمية وقيمة معامل الثبات الكلي لأداة الدراسة باستخدام معادلة كرونباخ - الفا

رقم المجال	المجالات	معامل الثبات
١	المشكلات التي تتعلق بعضو هيئة التدريس.	٠,٨٦
٢	المشكلات التي تتعلق بالطلبة.	٠,٧٨
٣	المشكلات التي تتعلق بإدارة الجامعة.	٠,٨٨
٤	المشكلات التي تتعلق بالبحث العلمي.	٠,٨٠
٥	المشكلات التي تتعلق بنظام الترقية.	٠,٩٢
	معامـــل الثبـــات الكلـــي	**٠,٩٥**

المعالجات الإحصائية

من أجل معالجة البيانات استخدم برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:

١. المتوسطات الحسابية والنسب المئوية.
٢. اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Groups t-Test).
٣. تحليل التباين متعدد القياسات للمتغيرات التابعة (MANOVA) واختبار سيداك (Sidak Test) للمقارنات البعدية باستخدام الإحصائي هوتلينج تريس(Hotelling's Trace).
٤. تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) واختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية (Scheffe post-hoc Test).

تحليل النتائج ومناقشتها

بعد جمع بيانات الدراسة تم تحليلها وفقا لأسئلتها باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، جرى تفسيرها باعتماد المتوسطات الحسابية لتقدير مستوى (درجة) شعور أعضاء هيئة التدريس نحو المشكلات الأكاديمية التي تواجههم كالتالي:

- متوسط حسابي (٤ فأكثر)، ويدل على مستوى عالٍ جداً من الشعور بالمشكلة.
- متوسط حسابي من (٣,٥-٣,٩٩)، ويدل على مستوى عالٍ من الشعور بالمشكلة.
- متوسط حسابي من (٣-٣,٤٩)، ويدل على مستوى متوسط من الشعور بالمشكلة.
- متوسط حسابي من (٢,٥-٢,٩٩)، ويدل على مستوى منخفض من الشعور بالمشكلة.
- متوسط حسابي (أقل من ٢,٥)، ويدل على مستوى منخفض جداً من الشعور بالمشكلة.

أما الأساس الذي تم الاعتماد عليه في توزيع هذه الفئات فهو الأساس الإحصائي القائم على توزيع المسافات بين فئات التدريج على مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) بشكل متساوٍ.

وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة تبعا لأسئلتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ما مستوى المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم؟ وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α = ٠,٠٥) بين مجالات هذه المشكلات؟

وللإجابة عن الشق الأول من السؤال، استخدمت المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجالات المشكلات الأكاديمية التي احتواها مقياس أداة الدراسة،

والنتائج في الجداول (٣)و (٤) و(٥) و(٦) و(٧) تبين ذلك، بينما يبين الجدول (٨) ترتيب مجالات المشكلات تبعا لدرجة حدتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية.

أ. مجال المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس

جدول (٣): المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية ومستوى الشعور بالمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية وفقا لمجال المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	مستوى الشعور بالمشكلات
٣	١	قلة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الندوات والمؤتمرات العلمية.	٣,٧٢	٧٤,٤	عالٍ
٢	٢	ضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	٣,٨٦	٧٧,٢	عالٍ
٦	٣	ضعف التنسيق بين أعضاء هيئة التدريس في المجالات الأكاديمية.	٣,٦٤	٧٢,٨	عالٍ
٩	٤	غياب التنسيق بين أعضاء هيئة التدريس ممن يقومون فعلا بتدريس عدة شعب من المساق نفسه.	٣,٣٦	٦٧,٢	متوسط
١٠	٥	عدم مطابقة تخصصات بعض أعضاء هيئة التدريس والمساقات التي يدرسونها.	٣,٣٠	٦٦	متوسط
٨	٦	تدني المستوى العلمي والأكاديمي لبعض أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	٣,٤٤	٦٨,٨	متوسط
٤	٧	اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بالتركيز على كتب مقررة كأسس يعتمد عليها في تدريس المساقات.	٣,٧١	٧٤,٢	عالٍ
١٤	٨	ضعف التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالموضوعية والأمانة العلمية في وضع العلامة الصحيحة لمستحقيها من الطلبة.	٣,٠٣	٦٠	متوسط
١٣	٩	قلة التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالوقت الزمني المحدد للمحاضرات.	٣,٠٤	٦٠	متوسط

... تتمة جدول رقم (٣)

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	مستوى الشعور بالمشكلات
١١	١٠	ضعف التشجيع الموجه من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس نحو الطلبة لكتابة التقارير وإجراء البحوث.	٣,٢٦	٦٥,٢	متوسط
١٢	١١	قلة التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالتوصيف الدقيق للمساقات التي يدرسونها في الجامعة.	٣,٢٢	٦٤,٤	متوسط
١٥	١٢	قلة التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالنماذج الخاصة لرصد حضور وغياب الطلبة في المساقات التي يدرسونها.	٢,٩٦	٥٩,٢	منخفض
٧	١٣	قلة التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالحصول على أذونات للعمل خارج الجامعة(من مثل التدريس كأعضاء هيئة تدريس غير متفرغين، أو فتح مكاتب خاصة بهم...الخ).	٣,٤٥	٦٩	متوسط
١	١٤	عدم توفر وسائل الراحة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس (من مثل توفر المكاتب المناسبة والمريحة لهم).	٤,٤٥	٨٩	عالٍ جداً
٥	١٥	كثرة المهام الأكاديمية والإدارية المطلوبة من عضو هيئة التدريس في الجامعة.	٣,٦٨	٧٣,٦	عالٍ
		الدرجـــة الكليـــة للمجـــال	**٣,٤٨**	**٦٩,٦**	**متوسطة**

*أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات.

يتضح من الجدول (٣) أن مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس نحو المشكلات الأكاديمية التي تعترضهم في مجال المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس كان عاليا جداً على الفقرة (١٤)، حيث كان متوسط الاستجابة عليها (٤,٤٥)، وكانت عالية على الفقرات (١، ٢، ٣، ٧، ١٥)، حيث تراوحت متوسطات الاستجابة عليها ما بين (٣,٦٤-٣,٨٦)، أما المشكلات التي جاء مستوى الشعور عليها متوسطا فقد انحصرت في الفقرات (٤، ٥، ٦، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٣)، حيث تراوحت متوسطات استجاباتها ما بين (٣,٣٠-٣,٤٥) وبنسبة مئوية تراوحت ما بين (٦٠%-٦٩%).

وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال، كانت متوسطة حيث وصل متوسط الاستجابة عليها إلى (٣,٤٨) وبنسبة مئوية بلغت (٦٩,٦%).

ب. مجال المشكلات المتعلقة بالطلبة

جدول (٤): المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية ومستوى الشعور بالمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية وفقا لمجال المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	مستوى الشعور بالمشكلات
٢	١٦	انتشار ظاهرة ضعف التحصيل الدراسي في أوساط الطلبة.	٤,٢٣	٨٤,٦	عالٍ جداً
٦	١٧	اعتماد الطلبة بشكل رئيس على محاضرة عضو هيئة التدريس دون الإلتفات إلى الكتاب المقرر أو النشرات أو المراجع المناسبة للمساق.	٣,٨٣	٧٦,٦	عالٍ
٧	١٨	قلة اهتمام الطلبة بكتابة الأبحاث والتقارير المتعلقة بمادة المساق.	٣,٧٨	٧٥,٦	عالٍ
٥	١٩	ميل الطلبة بشكل عام إلى أسلوب التلقين كطريقة تدريس محبذة لديهم.	٣,٩٤	٧٨,٨	عالٍ
٣	٢٠	تدني المستوى الفكري والثقافي للطلبة بشكل عام.	٤,١٠	٨٢	عالٍ جداً
٤	٢١	قلة التزام الطلبة بالساعات المكتبية المخصصة لهم من قبل أعضاء هيئة التدريس. عام.لمتعلقة بمادة المساق. ها غلى ية تراوحت ما بين (٦٠%-٦٩%). في الفقرات (٤، ٥، ٦، ٨، ٩، ١٠)	٤,٠٠	٨٠	عالٍ جداً
٩	٢٢	اعتقاد الطلبة عموماً بعدم جدوى التعليم الجامعي بسبب تفشي ظاهرة البطالة في صفوف الخريجين منهم.	٣,٥١	٧٠,٢	عالٍ
٨	٢٣	ازدياد اهتمام الطلبة بأمور بعيدة عن الدراسة التحصيل الدراسي.	٣,٦٨	٧٣,٦	عالٍ
١٢	٢٤	ضعف تقدير واحترام الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	٣,٣٠	٦٦	متوسط

... تتمة جدول رقم (٤)

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	مستوى الشعور بالمشكلات
١١	٢٥	تفشي ظاهرة غياب الطلبة عن المحاضرات.	٣,٣٥	٦٧	متوسط
١٣	٢٦	تفشي ظاهرة الغش في الامتحانات في أوساط الطلبة.	٢,٩٣	٤٨,٦	منخفض
١٠	٢٧	انخراط الطلبة في تخصصات لا يرغبون أصلا فيها.	٣,٤٣	٦٨,٦	متوسط
١٤	٢٨	انتشار ظاهرة العنف في أوساط الطلبة في الجامعة.	٢,٧٢	٥٤,٤	منخفض
١	٢٩	كثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة.	٤,٤٣	٨٨,٦	عالٍ جداً
		الدرجـــة الكليـــة للمجـــال	**٣,٦٦**	**٧٣,٢**	**عالية**

*أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات.

يتبين من الجدول (٤) أن مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس نحو المشكلات التي تعترضهم في هذا المجال كان عالياً جداً على الفقرات (١٦، ٢٠، ٢١، ٢٩)، حيث تراوحت متوسطات الاستجابة عليها ما بين (٤-٤,٤٣)، وهي بنسب مئوية تراوحت ما بين (٨٠%-٨٨,٦%)، وكان عالياً على الفقرات (١٧، ١٨، ١٩، ٢٢، ٢٣)، حيث تراوحت متوسطات الاستجابة عليها ما بين (٣,٥١-٣,٩٤)، أي ما يعادل نسب مئوية تراوحت ما بين (٧٠,٢%-٧٨,٨%)، أما بالنسبة للفقرات (٢٤، ٢٥، ٢٧) فقد جاء مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس عليها متوسطاً، بعد أن تراوحت متوسطات استجاباتها ما بين (٣,٣٠-٣,٤٣)، وهي بنسب تراوحت ما بين (٦٦%-٦٨,٦%)، في حين كان مستوى الشعور على الفقرتين (٢٦، ٢٨) منخفضاً، حيث تراوحت متوسطات الاستجابة عليها ما بين (٢,٩٣-٢,٧٢).

أما فيما يتعلق بمستوى شعور أعضاء هيئة التدريس على المجال ككل فقد كان عالياً، حيث وصل متوسط الاستجابة عليه (٣,٦٦)، وهي نسبة تعادل (٧٣,٢%).

ج. مجال المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة

جدول (٥): المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية ومستوى الشعور بالمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية وفقا لمجال المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	مستوى الشعور بالمشكلات
٦	٣٠	قلة تشجيع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس للاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية.	٣,٣٣	٦٦,٦	متوسط
٩	٣١	قلة اهتمام إدارة الجامعة بتنفيذ إجراءات الترقية من رتبة علمية إلى أخرى.	٣,٠٠	٦٠	متوسط
٥	٣٢	اهتمام إدارة الجامعة بتحقيق الأهداف الاقتصادية البحتة على حساب العملية الأكاديمية.	٣,٤٣	٦٨,٦	متوسط
١٠	٣٣	تناقض القرارات الإدارية والأكاديمية الصادرة عن إدارة الجامعة.	٢,٩٩	٥٩,٨	منخفض
١	٣٤	عدم توفر الأجواء التدريسية المريحة للعديد من القاعات الدراسية لاكتظاظها بالطلبة.	٤,٤٩	٨٩,٨	عالٍ جداً
٢	٣٥	غلبة الروتين والبيروقراطية على أجواء العمل الإداري في الجامعة.	٣,٩٤	٧٨,٨	عالٍ
٤	٣٦	تردد إدارة الجامعة في اتخاذ الإجراءات القانونية الحازمة بحق الأعضاء من غير الملتزمين بعملهم في الجامعة.	٣,٦٢	٧٢,٤	عالٍ
٣	٣٧	اعتماد إدارة الجامعة المركزية في اتخاذ القرارات واصدار التعليمات.	٣,٩١	٧٨,٢	عالٍ
٧	٣٨	قلة تبني إدارة الجامعة الموضوعية في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس فيها.	٣,٢٢	٦٤,٤	متوسط
٨	٣٩	قلة الرغبة لدى إدارة الجامعة في توفير الأجهزة والوسائل والأدوات اللازمة للعملية التعليمية في الجامعة.	٣,٠٦	٦١,٢	متوسط

... تتمة جدول رقم (٥)

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	مستوى الشعور بالمشكلات
١١	٤٠	قلة تشجيع إدارة الجامعة للأفكار العلمية الرائدة من قبل أعضاء هيئة التدريس.	٢,٧١	٥٤,٢	منخفض
١٢	٤١	عدم اقتناع إدارة الجامعة بأهمية البحث العلمي كوسيلة ضرورية لتطوير الجامعة في كل المستويات.	٢,٢٥	٤٥	منخفض
		الدرجة الكلية للمجال	**٣,٣٢**	**٦٦,٤**	**متوسطة**

*أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات.

يتضح من الجدول (٥) أن مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس نحو المشكلات التي تواجههم في هذا المجال كان عالياً جداً على الفقرة (٣٤)، حيث بلغ متوسط الاستجابة عليها (٤,٤٩)، وهي بما يعادل نسبة مئوية (٨٩,٨%)، وكان عالياً على الفقرات (٣٥، ٣٦، ٣٧)، حيث تراوحت متوسطات الاستجابة عليها ما بين (٣,٦٢ - ٣,٩٤)، وهي تعادل ما بين (٧٢,٤% - ٧٨,٨%)، وكان متوسطاً على الفقرات (٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٨، ٣٩)، إذ تراوحت متوسطات استجاباتها ما بين (٣-٣,٤٣)، وهي نسبة تعادل بما يتراوح بين (٦٠% - ٦٨,٦%)، وبالنسبة للفقرات (٣٣، ٤٠، ٤١) فقد كان مستوى الشعور عليها منخفضاً، حيث تراوحت متوسطات الاستجابة عليها ما بين (٢,٢٥، ٢,٩٩)، وهي تعادل النسبة ما بين (٤٥% - ٥٩,٨%).

أما فيما يتعلق بمستوى الشعور على المجال ككل فقد جاء متوسطاً (٣,٣٢) وبنسبة (٦٦,٤%).

د. مجال المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية ومستوى الشعور بالمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية وفقاً لمجال المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي

الترتيب	الرقم	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	مستوى الشعور بالمشكلة
١	٤٢	عدم توفير التسهيلات اللازمة لعضو هيئة التدريس لإعداد البحوث العلمية ونشرها (مثل التمويل، والطباعة، والتصوير... وغيرها).	٤,٢٠	٨٤	عالٍ جداً

... تتمة جدول رقم (٦)

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	مستوى الشعور بالمشكلات
٤	٤٣	عدم توفر مركز متخصص لتقديم الخدمات الإحصائية للأبحاث العلمية في الجامعة.	٣,٨٦	٧٧,٣	عالٍ
١١	٤٤	صعوبة النشر في المجالات العلمية المحكمة.	٢,٩٣	٥٨,٢	منخفض
٦	٤٥	نقص المراجع العلمية اللازمة للبحث العلمي عموماً.	٣,٤٦	٦٩,٢	متوسط
٢	٤٦	قلة عدد مساعدي البحث والتدريس في الجامعة.	٤,١٧	٨٢,٤	عالٍ جداً
٣	٤٧	قصور المواد المخصصة لخدمة البحث العلمي في الجامعة.	٣,٨٧	٧٧,٤	عالٍ
٩	٤٨	عدم اعطاء الأبحاث المشتركة بين أكثر من باحث قيمتها الحقيقية من التثمين.	٣,٢٩	٦٥,٨	متوسط
١٢	٤٩	الانفجار المعرفي والزيادة الهائلة في كمية المعلومات المتاحة للبحث العلمي.	٢,٨٨	٥٧,٦	منخفض
١٠	٥٠	عدم موضوعية المحكمين في عملية التحكيم للأبحاث العلمية المقدمة للنشر.	٣,٢٨	٦٥,٦	متوسط
٧	٥١	قلة الإلمام بالوسائل التكنولوجية اللازمة لاستخراج المعلومات البحثية (مثل البريد الالكتروني، والانترنت، والقرص المقروء، والبرامج الإحصائية).	٣,٣٨	٦٧,٦	متوسط
٨	٥٢	عدم جدية المحكمين في عملية تحكيم الأبحاث العلمية المقدمة للنشر.	٣,٣٠	٦٦	متوسط
٥	٥٣	طول الفترة اللازمة لتقييم الأبحاث العلمية المقدمة للنشر.	٣,٨٠	٧٦	عالٍ
		الدرجة الكلية للمجال	**٣,٨٠**	**%٧٠,٦**	**عالية**

*أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات.

يتضح من الجدول (٦) أن مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس نحو المشكلات التي تواجههم في هذا المجال كان عالياً جداً على الفقرتين (٤٢، ٤٦)، حيث تراوحت متوسطات الاستجابة عليهما بين

(٤,١٧ - ٤,٢٠)، أي ما يعادل النسبة بين (٨٢,٤% - ٨٤%)، وكان عالياً على الفقرات (٤٣، ٤٧، ٥٣)، وقد تراوحت متوسطات استجاباتها ما بين (٣,٨٠ - ٣,٨٧)، وهي تعادل ما نسبته بين (٧٦% - ٧٧,٤%)، أما بالنسبة لمستوى الشعور على الفقرات (٤٥، ٤٨، ٥٠، ٥١، ٥٢) فقد كان مستوى متوسطاً، حيث تراوحت متوسطات الاستجابة عليها بين (٣,٢٨ - ٣,٤٦)، في حين كان هذا المستوى منخفضاً على الفقرتين (٤٤،٤٩)، إذ تراوحت متوسطات استجاباتها بين (٢,٨٨-٢,٩٣)، وهما تشكلان نسبة تراوحت ما بين (٥٨,٦% -٥٧,٦%).

وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال فقد كانت عالية (٣,٥٣)، أي بنسبة بلغت (٧٠,٦%).

هـ. المشكلات المتعلقة بنظام الترقية

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية ومستوى الشعور بالمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية وفقاً لمجال المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي

الترتيب	الرقم	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	مستوى الشعور بالمشكلة
٧	٥٤	قلة اتصاف إجراءات الترقية بالدقة والوضوح.	٣,٣٣	٦٦,٦	متوسط
٤	٥٥	قلة وجود فهم مشترك لمعايير الترقية في أوساط هيئة التدريس.	٣,٣٨	٦٧,٦	متوسط
١١	٥٦	تدخل الواسطة والمحسوبية في ترقية بعض أعضاء هيئة التدريس.	٣,٢٩	٦٥,٨	متوسط
١٤	٥٧	قلة اتصاف إجراءات الترقية بالعدالة والمساواة.	٣,٠٩	٦١,٨	متوسط
٨	٥٨	عدم تقيد لجنة الترقيات بالمدة الزمنية المحددة اللازمة لتقييم الأبحاث العلمية.	٣,٣٢	٦٦,٤	متوسط
٢	٥٩	عدم السماح لعضو هيئة التدريس بمراجعة لجنة الترقيات حول عدالة التقييم وموضوعيته.	٣,٥٩	٧١,٨	عالٍ
١٢	٦٠	إعادة تحكيم الأبحاث العلمية التي سبق نشرها بمجلات علمية محكمة مرة أخرى من قبل لجنة الترقيات.	٣,٢٥	٦٥	متوسط
٩	٦١	قلة وجود توازن معقول في نظام الترقية المعتمد للأبحاث العلمية والكتب والتدريس والأعمال الإدارية وخدمة المجتمع.	٣,٣١	٦٦,٢	متوسط

... تتمة جدول رقم (٦)

الترتيب	الرقم	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	مستوى الشعور بالمشكلة
١	٦٢	عدم وجود ما يشير إلى تحفيز أعضاء هيئة التدريس الملتزمين والملتزمين في نظام الترقية المعتمدة .	٣,٦٤	٧٢,٨	عالٍ
٥	٦٣	عدم مناسبة نظام النرقنة المعتمدة في تقديم المتقدمين للترقية .	٣,٣٦	٦٧,٣	متوسط
١٣	٦٤	اختلاف المعايير والإجراءات التي يتم تطبيقها بحق المتقدمين للترقية.	٣,١٢	٦٢,٤	متوسط
٣	٦٥	تدخل الاتجاهات والانتماءات السياسية والحزبية في إجراءات الترقية.	٣,٤٢	٦٨,٤	متوسط
٦	٦٦	تدخل العلاقات الشخصية لبعض الأعضاء في الحصول على الترقية.	٣,٣٥	٦٧	متوسط
١٠	٦٧	بعد تخصص لجان التحكيم والتقويم من تخصص صاحب الإنتاج العلمي المتقدم للترقية.	٣,٣٠	٦٦	متوسط
١٥	٦٨	قلة توفر فرص الترقية أمام الأعضاء بسبب ازدياد أعدادهم في الجامعة.	٢,٦٧	٤٣,٤	منخفض
		الدرجة الكلية للمجال	**٣,٢٩**	**%٦٥,٨**	**متوسط**

*أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات.

يتضح من الجدول (٧) أن مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس نحو المشكلات التي تواجههم في هذا المجال كان عالياً على الفقرتين (٥٩، ٦٢)،إذ تراوحت متوسطات استجاباتها بين (٣,٥٩-٣,٦٤)، وهي تعادل ما نسبته بين (٧١,٨% - ٧٢,٨%)، وكان متوسطات على الفقرات(٥٤، ٥٥، ٥٦، ٥٧، ٥٨، ٦٠، ٦١، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٦٦، ٦٧)، حيث تراوحت متوسطات الاستجابة بين (٣,٠٩% - ٣,٤٢%)، وهي تعادل ما نسبته بين (٦١,٨% - ٦٨,٤%)، أما بالنسبة لمستوى الشعور على الفقرة (٦٨) فقد كان منخفضاً، حيث بلغ متوسط الاستجابة عليها (٢,٦٧)، وهي تعادل النسبة (%٤٣,٤).

أما فيما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال فكانت متوسطة (٣,٢٩)، وهي تعادل ما نسبته (٦٥,٨%).

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية وترتيب مستويات الشعور بالمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمجالاتها

المجالات	عدد فقرات المجال	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	مستوى الشعور بالمشكلات	الترتيب
المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس.	١٥	٣,٤٨	٦٩,٦	متوسط	٣
المشكلات المتعلقة بالطلبة.	١٤	٣,٦٦	٧٣,٢	عالٍ	١
المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة.	١٢	٣,٣٢	٦٦,٤	متوسط	٤
المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي.	١٢	٣,٥٣	٧٠,٦	عالٍ	٢
المشكلات المتعلقة بنظام الترقية.	١٥	٣,٢٩	٦٥,٨	متوسط	٥
الدرجة الكلية للمجالات	٦٨	٣,٤٥	%٦٩	متوسطة	

*أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات.

يتضح من الجدول (٨) أن الدرجة الكلية لمستوى الشعور بالمشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في المجالات كانت متوسطة، حيث بلغ متوسط الاستجابة عليها (٣,٤٥)، وهي تعادل النسبة المئوية (٦٩%). وفيما يتعلق بترتيب مجالات المشكلات بحسب حدتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت كما يلي: مجال المشكلات المتعلقة بالطلبة وجاء ترتيبه الأول من حيث الحدة، يليه مجال المشكلات الأكاديمية المتعلقة بالبحث العلمي، فمجال المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، ثم مجال المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة، وأخيراً مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية.

وكما تشير معطيات نتائج الجدول (٤)، فقد تمثلت أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مجال المشكلات المتعلقة بالطلبة وفق ترتيبها في الفقرات: كثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة (س= ٤,٤٣)، وانتشار ظاهرة ضعف التحصيل الدراسي في أوساط الطلبة (س= ٤,٢٣)، وتدني المستوى الفكري والثقافي للطلبة بشكل عام (س= ٤,١٠)، وقلة التزام الطلبة بالساعات المكتبية المخصصة لهم (س= ٤,٠)، وميل الطلبة بشكل عام إلى أسلوب التلقين كطريقة تدريس محبذة لديهم (س= ٣,٩٤)، واعتماد الطلبة بشكل رئيس على محاضرة عضو هيئة التدريس دون الالتفات إلى الكتاب المقرر للمساق (س= ٣,٨٣)، وقلة اهتمام الطلبة بكتابة الأبحاث والتقارير المتعلقة بمادة المساق (س= ٣,٧٨)، وازدياد اهتمام الطلبة بأمور بعيدة عن الدراسة والتحصيل (س= ٣,٦٨).

ويعزو الباحث السبب الذي يكمن وراء اكتظاظ الطلبة في شعب المساقات إلى قلة عدد المساقات التي تطرحها الجامعة بسبب الصعوبات المالية التي تعاني منها، شأنها شأن معظم الجامعات الفلسطينية، والتي أصبحت تعيش ظروفاً اقتصادية صعبة بسبب سياسة القمع والإرهاب التي ينتهجها جيش الاحتلال بحق الشعب الفلسطيني، كما أن لسوء الإرشاد من قبل بعض المرشدين من أعضاء هيئة التدريس في فترات التسجيل أثر كبير في سوء توزيع الطلبة على المساقات، مما يؤدي بالتالي إلى زيادة عدد الطلبة في بعض المساقات عن الحد المعقول ولدرجة تصل إلى حد الاكتظاظ. أما بقية المشكلات فيمكن عزوها إلى الخلل الحاصل في النظام التعليمي العام في مرحلة ما قبل التعليم الجامعي، وكذلك للظروف السياسية والاقتصادية والأمنية السائدة في الأراضي الفلسطينية في هذه الأيام. فانتشار ظاهرة ضعف التحصيل الدراسي في أوساط الطلبة، وتدني مستوياتهم الفكرية والثقافية، وقلة اهتمامهم بكتابة التقارير اللازمة لمتطلبات المساقات، بالإضافة إلى ميلهم لأسلوب التلقين في التحصيل الدراسي، هي كلها ملاحظات تشير إلى تعود الطلبة في مرحلة ما قبل التعليم الجامعي على أسلوب التلقين في التعليم، الأمر الذي يكرس فيهم عدم الرغبة في كتابة الأبحاث والتقارير، والذي يؤدي بالتالي إلى تدني روح البحث والابتكار في كتاباتهم، وهذا ما مكن الباحث من ملاحظته على تقارير وأبحاث الكثير من الطلبة، فالأمر برمته أصبح لا يعدو سوى نقل ما هو موجود في ثنايا الكتب والمجلات والأبحاث وبشكل شبه حرفي.

ومن المشكلات الأخرى الملفتة للنظر في هذا المجال أيضا، ازدياد اهتمام الطلبة بأمور بعيدة عن الدراسة، ولعل السبب في ذلك يعود لأسباب عديدة ومن أهمها، انشغالهم بالأحداث الدامية التي تشهدها الساحة الفلسطينية، وما يندرج في إطارها من قمع وتصفية وإرهاب وتدمير في كافة المناطق تقريبا، مما دفع الكثيرين منهم للمشاركة بفاعلية في مقاومة جيش الاحتلال مما أدى إلى سقوط الآلاف منهم بين شهيد وجريح، بالإضافة إلى انشغالهم بالظروف الاقتصادية والأمنية الخانقة التي فرضها جيش الاحتلال على الشعب الفلسطيني في ظل أحداث انتفاضة الأقصى المجيدة. وتتفق هذه النتيجة في مضمونها مع دراستي الإبراهيم (١٩٩٤)، ومحافظة والمقدادي (١٩٩٨)، حيث أشارتا إلى ضعف الطلبة بشكل عام، واهتمامهم بالعلامة أكثر من المادة التعليمية، وتفضيلهم الأسلوب التلقيني على غيره من الأساليب، بالإضافة إلى تدني مستوى الطلبة الفكري والثقافي.

أما بالنسبة لمجال المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي، وهو المجال الذي حصل على المرتبة الثانية في الترتيب، فإن الأمر يشير إلى أهمية هذا المجال باعتباره المجال الوحيد الذي يمكن الأعضاء

من التطور والرقي في المناصب والرتب الأكاديمية المختلفة، وعليه فإن ظهور مشكلات على درجة عالية من الحدة، قد يعني القلق والشعور بالتهديد لمستقبلهم المهني، ومن أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في هذا المجال وفقاً لترتيبها في الجدول (٦)، ما يلي: عدم توفر التسهيلات اللازمة لعضو هيئة التدريس لإعداد البحوث العلمية ونشرها (س= ٤,٢٠)، وقلة عدد مساعدي البحث والتدريس في الجامعة (س= ٤,١٧)، وقصور المواد المخصصة لخدمة البحث العلمي في الجامعة (س= ٣,٨٧)، وعدم توفر مركز متخصص لتقديم الخدمات الإحصائية للأبحاث العلمية في الجامعة (س= ٣,٨٦)، وطول الفترة اللازمة لتقييم الأبحاث المقدمة للنشر (س= ٣,٨٠).

فمن خلال تفحص المشكلات السابقة، يرى الباحث أن السبب الرئيس لظهور هذا النوع من المشكلات يعود للظروف المالية الصعبة التي تعاني منها الجامعة منذ بداية انتفاضة الأقصى، والتي عادة ما تعطل الجامعة عن تنفيذ برامجها التطورية، ومنها تعيين الكوادر، كمساعدي البحث والتدريس على سبيل المثال. كما أن افتقار الجامعة لمركز خدمات بحثية متخصص يمكن بموجبه تقديم كافة التسهيلات البحثية اللازمة للباحثين من أعضاء هيئة التدريس، يدفع البعض منهم إلى بذل الجهد الفردي المضني في جمع البيانات وتحليلها، وتحمل الأعباء المادية الكبيرة في سبيل ذلك، وهذا يعتبر في حد ذاته من المعيقات التي تحد من نشاط أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي. وتتفق هذه النتيجة في مضامينها مع نتائج دراسات بارليوس (Parelius, 1983)، ونيول وبرايس (Newell & Price, 1983)، ومرسي (١٩٨٤)، وعبد العزيز(١٩٨٤)، والخطيب وعرسان (١٩٩٤)، سواء في مجال عدم توفر التسهيلات اللازمة للبحث العلمي، أو في السياسات العامة التي تنتهجها الجامعات حول معايير الترقية ونشر الأبحاث.

وفيما يتعلق بمجال المشكلات الأكاديمية المتعلقة بعضو هيئة التدريس، أظهرت نتائج الجدول (٣) أن أكثر المشكلات حدة تمثلت في: عدم توفر وسائل الراحة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس (س= ٤,٤٥)، وضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين اعضاء هيئة التدريس في الجامعة (س= ٣,٨٦)، وقلة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الندوات والمؤتمرات العلمية (س= ٣,٧٢)، وقلة مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالتركيز على كتب مقررة كأسس يعتمد عليها في تدريس المساقات (س= ٣,٧١).

وفي ضوء هذه النتائج يعتقد الباحث أن سبب عدم توفر وسائل الراحة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس يعود إلى عدم توفر أجواء العمل المناسبة في المكاتب التي يشغلونها نتيجة لعدم قدرة الجامعة

على استيعاب العدد المتنامي منهم في مكاتب مناسبة وفسيحة إلا بدرجة ضئيلة. أما فيما يتعلق بمشكلة ضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس، فيمكن عزوها إلى كثرة الأعباء الأكاديمية والإدارية الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس، الأمر الذي غالباً ما يؤدي إلى التأثير سلباً على مجمل هذه العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس.

وبالنسبة لمشكلة الزيادة الكبيرة في عدد أعضاء هيئة التدريس مقارنة بعدد الندوات والمؤتمرات التي تعقد في الجامعة أو تشارك هي بها بالخارج، فإنه قد يؤدي إلى شعورهم بعدم الأنصاف نتيجة استثناء العديدين منهم من هذه المشاركة.

أما بالنسبة لمشكلة اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بالتركيز على كتب مقررة في تدريس المساقات، فيمكن عزوها بالدرجة الأولى إلى استجابة بعض الأعضاء لرغبات بعض الطلبة بهدف التخفيف عنهم عناء البحث والاستقصاء عن المعلومات المقررة لمتطلبات المساقات، على الرغم من أن الأعضاء يدركون تماماً خطر حصر الطالب في مجال محدد للحصول على المعلومات واكتساب الخبرات، خاصة وأن هذا الأمر يتعارض وفلسفة التعليم الجامعي الذي يحث الطالب على البحث والتجديد والابتكار في اكتساب الخبرات. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات: باريليوس (Parelius, 1983)، وريجان (Reagan, 1986)، ومرسي(١٩٨٦)، وعبد العزيز (١٩٨٦)، وخاصة بالمشكلات المتعلقة بالعلاقات الإنسانية بين الزملاء، وقلة حضور الندوات والمؤتمرات العلمية.

وفيما يتعلق بمجال المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة، فقد أظهرت نتائج الجدول (٥) ترتيب المشكلات الأكاديمية وفق حدتها وهي: عدم توفر الأجواء التدريسية المريحة للعديد من القاعات الدراسية لاكتظاظها بالطلبة (س= ٤,٤٩)، وغلبة الروتين والبيروقراطية على أجواء العمل الإداري في الجامعة (س= ٣,٩٤)، واعتماد إدارة الجامعة المركزية في اتخاذ القرارات واصدار التعليمات (س= ٣,٩١)، وتردد إدارة الجامعة في اتخاذ الإجراءات القانونية الحازمة بحق الأعضاء من غير الملتزمين بعملهم في الجامعة (س= ٣,٦٢). وفي ضوء هذه النتائج، يعتقد الباحث أن السبب في عدم توفر الأجواء التدريسية المريحة في القاعات الدراسية يعود إلى السياسة التي تنتهجها الجامعة في هذه الأيام للتقليل من عدد المساقات المطروحة للتخفيف من حدة الأزمة المالية التي تعاني منها، الأمر الذي غالباً ما يؤدي إلى ازدياد أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة لدرجة قد تصل إلى حد الاكتظاظ.

وبالنسبة لمشكلة غلبة الروتين والبيروقراطية على أجواء العمل في الجامعة، يرى الباحث أن هذه المشكلة تعد من المشكلات العامة التي تسود في أغلب المؤسسات، وخاصة الكبيرة منها، كجامعة النجاح الوطنية، وعليه يعتقد الباحث أن ضخامة الأعباء الملقاة على عاتق إدارة الجامعة نحو مختلف المراكز والأقسام والكليات، وعدم توفر الانسجام والتوافق التام في بعض المراكز والأقسام لإنجاز ما هو مطلوب منها من واجبات، قد يؤدي إلى تمييع، أو تعطيل، أو تأجيل ما يطلب تنفيذه منها من أعمال، على الرغم من مراعاة التسلسل الوظيفي في توزيع المسؤوليات.

أما بالنسبة لمشكلة اعتماد الإدارة على المركزية في اتخاذ القرارات واصدار التعليمات، فيلاحظ مدى ارتباطها بالمشكلة السابقة، حيث أن ضخامة حجم المسؤوليات الملقاة على كاهل إدارة الجامعة من تخطيط وتطوير ومتابعة ومراقبة وتنفيذ وتقويم، بالإضافة إلى عدم توفر الثقة في أداء بعض المراكز والأقسام والكليات، مما قد يجبر إدارة الجامعة على اتباع المركزية في بعض الأحيان في استصدار القرارات لضمان التنفيذ في أقصر فترة ممكنة، وبما يخدم المصلحة العليا للجامعة، دون النظر لأي اعتبارات قد يفسرها البعض بمركزية القرارات. وبالنسبة لمشكلة تردد إدارة الجامعة في اتخاذ الإجراءات القانونية الحازمة بحق الأعضاء من غير الملتزمين بعملهم في الجامعة، يعزو الباحث السبب في بروز هذه المشكلة إلى اتباع إدارة الجامعة للنهج الديمقراطي في تطبيق النظام على العاملين، والذي قد يفسر من قبل البعض على أنه نوع من التردد في اتخاذ الإجراءات القانونية التي ينص عليها النظام بحق المخالفين من الأعضاء، والحقيقة أن الأمر لا يعدو سوى التريث من أجل جمع كافة الأدلة القانونية بحق المخالفين لتطبيق القانون بعدالة وموضوعية على الجميع بدون استثناء، وقد يعطى المخالف عدة فرص لضمان عدم التكرار في مخالفة التعليمات التي ينص عليها النظام مرة أخرى، كلفت النظر والتنبيه والانذار الأولي، لكن ذلك لا يمنع اللجنة المختصة من استصدار القرارات الصارمة بحق المخالفين بما يتناسب وخطورة المخالفة التي يرتكبها العامل بحق الجامعة في هذا المجال. وتتفق هذه النتيجة في بعض نتائجها مع دراستي مرسي (١٩٨٦)، وكليك(Glick, 1991) واللتين أظهرتا غلبة الروتين والبيروقراطية على العمل، بالإضافة إلى شعور هيئة التدريس بعدم الانصاف من جراء السياسة العامة التي تتبعها بعض الجامعات نحو العاملين فيها من أكاديميين وإداريين.

أما فيما يتعلق بمجال المشكلات المتعلقة بالترقية، فقد أشارت معطيات النتائج في الجدول (٧) إلى بروز مشكلتين وهما: عدم وجود ما يشير إلى تحفيز أعضاء هيئة التدريس الملتزمين والمتميزين

في نظام الترقية المعتمد في الجامعة (س= ٣,٦٤)، وعدم السماح لعضو هيئة التدريس بمراجعة لجنة الترقيات حول عدالة التقييم وموضوعيته (س= ٣,٥٩)، وفي ضوء ذلك يرى الباحث أن السبب في بروز هاتين المشكلتين في هذا المجال ربما يعود إلى الالتزام التام من قبل لجنة الترقيات بالتعليمات التي تقتضي التركيز على النقاط التي يحرزها المتقدم للترقية للبحوث دون النظر بعين الاعتبار للتميز أو الالتزام، ودون السماح للمتقدم بمراجعة اللجنة حول عدالة التقييم أو موضوعيته، وهذا الإجراء في حد ذاته يدعم الشعور لدى البعض بالظلم حول عدالة التقييم وموضوعيته في مجال الترقية، كما وقد يفسر تأخر رد المقيمين الخارجيين للأبحاث المقدمة للترقية، على أنها نوع من الإهمال المقصود من قبل لجنة الترقيات نحو بعض الأعضاء المتقدمين للترقية، علماً بأنه لا علاقة للجنة بتقديم أو تأخير الرد على الترقيات. وتتفق هذه النتيجة في مضمونها مع دراسات كل من: نيول وبرايس (Newell & Price,1983)، والخطيب وعرسان (١٩٩٤).

ومن أجل الإجابة عن الشق الثاني من السؤال الأول، والمتمثل بتحديد الفروق بين مجالات المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، استخدم تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA) باستخدام اختبار هوتلنج تريس (Hotelling's Trace)، ونتائج الجدول (٩) تبين ذلك.

جدول (٩): نتائج اختبار هوتلنج تريس لدلالة الفروق بين مجالات المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية

قيمة اختبار هوتلنج تريس Hotelling's Trace	(ف)	درجات حرية البسط	درجات حرية المقام	مستوى الدلالة
٠,٦٠	٢٠,٠٨	٤	١٣٤	٠,٠٠٠١*

*دال إحصائياً عند مستوى (α = ٠,٠٥).

يتضح من الجدول (٩) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) بين مجالات المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، ولتحديد أي من المجالات كانت الفروق، استخدم اختبار سيداك (Sidak Test) للمقارنات الثنائية بين المجالات، ونتائج الجدول (١٠) تبين ذلك.

جدول (١٠): نتائج اختبار سيداك (Sidak) للمقارنات الثنائية بين متوسطات مجالات المشكلات الأكاديمية

المجالات	المتوسط	١	٢	٣	٤	٥
١. المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس.	٣,٤٨		-٠,١٧*	٠,١٥*	-٠,٠٥*	٠,١٨*
٢. المشكلات المتعلقة بالطلبة.	٣,٦٦			٠,٣٣*	٠,١٢*	٠,٣٦*
٣. المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة.	٣,٣٢				-٠,٢٠*	٠,٠٣
٤. المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي.	٣,٥٣					٠,٢٤*
٥. المشكلات المتعلقة بنظام الترقية.	٣,٢٩					

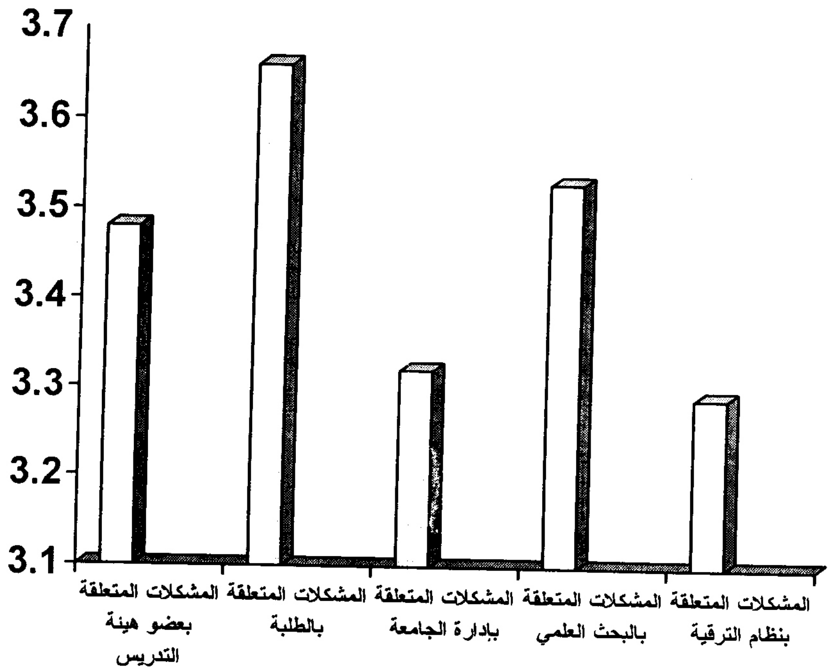
*دال إحصائياً عند مستوى (α = ٠,٠٥)

يتضح من الجدول (١٠) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) بين مجالات المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، حيث كانت الفروق بين المجالات التالية:

- المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس وجميع المجالات ولصالح مجال المشكلات المتعلقة بالطلبة.
- المشكلات المتعلقة بالطلبة، والمشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة ولصاح مجال المشكلات المتعلقة بالطلبة.
- المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة، والمشكلات المتعلقة بالبحث العلمي ولصالح مجال المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي.

بينما لم تكن الفروق دالة إحصائياً بين مجالي المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة والمشكلات المتعلقة بنظام الترقية.

وتظهر هذه النتيجة بوضوح في الشكل البياني رقم (١).



الشكل (١): المتوسطات الحسابية لمجالات المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية

ومن خلال عرض النتائج في الجدولين (٩)، و(١٠)، والشكل البياني رقم (١) يتبين أن مجال المشكلات الأكاديمية التي تتعلق بالطلبة احتل المرتبة الأولى لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، ويرى الباحث أن السبب في ذلك قد يعود إلى أن هذا المجال يعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من أكثر المجالات تسبباً للقلق والازعاج لهم لأنه يصب في صميم عملهم في التدريس، ويمس في نفس الوقت، بسمعتهم الأكاديمية، لذا فإن بروز هذا النوع من المشكلات في هذا المجال قد يفسر على أنه فشل في أداء عضو هيئة التدريس في المساقات التي يدرسها للطلبة، حيث أنه ومن خلال ملاحظة الفقرات المتعلقة بمجال المشكلات المتعلقة بالطلبة يتضح أنها اشتملت على مواقف يعايشها عضو هيئة التدريس مع الطلبة في كل يوم تقريباً، وعليه فلا غرابة أن يتربع هذا المجال على قمة المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لشعورهم بأهمية وخطورة هذا المجال على مستقبلهم المهني.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نصه

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير الجنس؟

للإجابة عن السؤال استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test) ونتائج الجدول (١١) تبين ذلك.

جدول (١١): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في المشكلات الاكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير الجنس

الجنس / المجالات	ذكر		أنثى		(ت)	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
١. المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس.	٣,٥٢	٠,٥٨	٣,٢٩	٠,٧١	١,٨٥	٠,٠٦٦
٢. المشكلات المتعلقة بالطلبة.	٣,٦٦	٠,٤٩	٣,٦٣	٠,٥٠	٠,٣٣	٠,٧٤٠
٣. المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة.	٣,٣٨	٠,٦٧	٣,١١	٠,٦١	١,٨٨	٠,٠٦١
٤. المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي.	٣,٥٧	٠,٥٩	٣,٣٦	٠,٤٩	١,٧٦	٠,٠٨٠
٥. المشكلات المتعلقة بنظام الترقية.	٣,٣٦	٠,٦٨	٣,٠٠	٠,٤٧	٢,٦٦	٠,٠٠٩*
المستوى الكلي لمجالات المشكلات الأكاديمية	**٣,٥٠**	**٠,٤٩**	**٣,٢٨**	**٠,٥١**	**٢,١٢**	**٠,٠٣٦***

*دال إحصائياً عند مستوى (α = ٠,٠٥) (ت) الجدولية (١,٩٦) بدرجات حرية (١٣٦).

يتضح من الجدول (١١) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α = ٠,٠٥) في مجالات: (المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، والمشكلات المتعلقة بالطلبة، والمشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة، والمشكلات المتعلقة بالبحث العلمي)، بينما كانت قيم (ت) المحسوبة على مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية والمستوى الكلي للمجالات على التوالي (٢,٦٦، ٢,١٢)، وهما قيمتان أكبر من (ت) الجدولية (١,٩٦)، وبهذا فهما تشيران إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α = ٠,٠٥)، حيث كانت الفروق في كليهما لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور، ويرى الباحث أن السبب في ذلك قد يعود إلى أن اهتمام أعضاء هيئة التدريس الذكور بنظام الترقية للحصول على الرتب الأكاديمية أكثر من الإناث، فالبحث العلمي يتطلب جهداً ووقتاً وتفرغاً قد لا يتوفر للإناث، والذي يمكن عزوه إلى تفرغ الأنثى، بشكل عام، نحو الأسرة والزوج والأولاد أكثر من تفرغها للبحث

العلمي اللازم للحصول على الرتبة الأكاديمية الأعلى، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة بارليوس(Parelius, 1983) ودراسة محافظة والمقدادي (١٩٩٨) واللتين أظهرتا فروقاً دالة إحصائياً بين الذكور والإناث فيما يتعلق بالمشكلات الأكاديمية المتعلقة بالبحث العلمي ونظام الترقية، وذلك لصالح الذكور.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي نصه

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية؟

للإجابة عن السؤال استخدم تحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA) حيث يبين الجدول (١٢) المتوسطات الحسابية، بينما يبين الجدول (١٣) نتائج تحليل التباين الأحادي.

جدول (١٢): المتوسطات الحسابية للمشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة العلمية / المجالات	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	مدرس
١) المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس.	٤,٠٥	٣,٥١	٣,٦٣	٢,٦٤	٣,٤١
٢) المشكلات المتعلقة بالطلبة.	٣,٨٨	٣,٦٦	٣,٨٠	٢,٩٤	٣,٧٢
٣) المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة.	٣,٥٦	٣,١٨	٣,٣٥	٢,٧٧	٣,٥٦
٤) المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي.	٣,٦١	٣,٤٨	٣,٥٥	٣,١٩	٣,٦٦
٥) المشكلات المتعلقة بنظام الترقية.	٣,٥٧	٣,٢٣	٣,٣٥	٢,٧٥	٣,٣٨
المستوى الكلي لمجالات المشكلات الأكاديمية	**٣,٧٣**	**٣,٤١**	**٣,٥٤**	**٢,٨٦**	**٣,٥٥**

جدول (١٣): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	(ف)	الدلالة
المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس.	بين المجموعات	١٧,٦٣	٤	٤,٤٠	١٧,١٢	٠,٠٠٠١*
	داخل المجموعات	٣٤,٢٣	١٣٣	٠,٢٥		
	المجموع	٥١,٨٧	١٣٧			
المشكلات المتعلقة بالطلبة.	بين المجموعات	٩,٨٦	٤	٢,٤٦	١٣,٩٠	٠,٠٠٠١*
	داخل المجموعات	٢٣,٥٧	١٣٣	٠,١٧		
	المجموع	٣٣,٤٣	١٣٧			
المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة.	بين المجموعات	٨,٧٠	٤	٢,١٧	٥,٥٣	٠,٠٠٠١*
	داخل المجموعات	٥٢,٣٣	١٣٣	٠,٣٩		
	المجموع	٦١,٠٤	١٣٧			
المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي.	بين المجموعات	٢,٦١	٤	٠,٦٥	٢,٠١	٠,٠٩٦
	داخل المجموعات	٤٣,٠٩	١٣٣	٠,٣٢		
	المجموع	٤٥,٧٠	١٣٧			
المشكلات المتعلقة بنظام الترقية.	بين المجموعات	٦,٤٧	٤	١,٦١	٣,٩٤	٠,٠٠٥*
	داخل المجموعات	٥٤,٥١	١٣٣	٠,٤١		
	المجموع	٦٠,٩٨	١٣٧			
المستوى الكلي لمجالات المشكلات الأكاديمية	بين المجموعات	٧,٥٥	٤	١,٨٨	٩,١٣	٠,٠٠٠١*
	داخل المجموعات	٢٧,٤٩	١٣٣	٠,٢٠		
	المجموع	٣٥,٠٤	١٣٧			

*دال إحصائياً عند مستوى (α = ٠,٠٥)، (ف) الجدولية (٢,٤٣).

يتضح من الجدول (١٣) أن الفروق على مجالات: (المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، والمشكلات المتعلقة بالطلبة، والمشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة، والمشكلات المتعلقة بنظام الترقية، والدرجة الكلية لمجالات المشكلات الأكاديمية كانت دالة إحصائياً عند مستوى (α = ٠,٠٥)، ولتحديد

بين أي من مستويات الرتبة الأكاديمية كانت الفروق، استخدم اختبار شفيه للمقارنات بين المتوسطات، والنتائج في الجداول (١٤)، (١٥)، (١٦)، (١٧) و(١٨) تبين ذلك.

جدول (١٤): نتائج اختبار شفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	مدرس
أستاذ		٠,٥٤ *	٠,٤٢	١,٤١ *	٠,٦٤ *
أستاذ مشارك			-٠,١١	٠,٨٧ *	٠,٠٩
أستاذ مساعد				٠,٩٩ *	٠,٢١
محاضر					-٠,٧٧ *
مدرس					

*دال إحصائياً عند مستوى (α = ٠,٠٥).

ويتضح من الجدول (١٤) أن الفروق على مجال المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية كانت دالة إحصائياً عند مستوى (α = ٠,٠٥) بين مستويات الرتبة الأكاديمية: أستاذ وأستاذ مشارك ولصالح أستاذ، وأستاذ ومحاضر ولصالح أستاذ ومدرس ولصالح أستاذ، وأستاذ مشارك ومحاضر ولصالح أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد ومحاضر ولصالح أستاذ مساعد، ومحاضر ومدرس ولصالح مدرس. بينما لم تكن المقارنات الأخرى بين مستويات الرتبة الأكاديمية دالة إحصائياً.

جدول (١٥): نتائج اختبار شفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال المشكلات المتعلقة بالطلبة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	مدرس
أستاذ		٠,٢١	٠,٠٧	٠,٩٣ *	٠,١٦
أستاذ مشارك			-٠,١٣	٠,٧٢ *	-٠,٠٥
أستاذ مساعد				٠,٨٥ *	٠,٠٨
محاضر					٠,٧٧ *
مدرس					

*دال إحصائياً عند مستوى (α = ٠,٠٥).

يتضح من الجدول (١٥) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى(α = ٠,٠٥) على مجال المشكلات المتعلقة بالطلبة بين مستويات الرتبة الأكاديمية: أستاذ ومحاضر ولصالح أستاذ، وأستاذ مشارك ومحاضر ولصالح أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد ومحاضر ولصالح أستاذ مساعد، ومحاضر ومدرس ولصالح مدرس، في حين لم تكن المقارنات الأخرى دالة إحصائياً.

جدول (١٦): نتائج اختبار شفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	مدرس
أستاذ		٠,٣٨	٠,٢٠	٠,٧٩ *	-٠,٠٣
أستاذ مشارك			-٠,١٧	٠,٤١	-٠,٣٨
أستاذ مساعد				٠,٥٨	-٠,٢٠
محاضر					٠,٧٩ *
مدرس					

*دال إحصائياً عند مستوى (α = ٠,٠٥).

يتضح من الجدول (١٦) أنه توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥)على مجال المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة بين مستويات الرتبة الأكاديمية: أستاذ ومحاضر ولصالح أستاذ، ومحاضر ومدرس ولصالح مدرس، بينما لم تكن المقارنات الأخرى بين مستويات الرتبة الأكاديمية دالة إحصائيا.

جدول (١٧): نتائج اختبار شفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	مدرس
أستاذ		٠,٣٤	٠,٢١	٠,٨١ *	٠,١٨
أستاذ مشارك			-٠,١٢	٠,٤٧	-٠,١٥
أستاذ مساعد				٠,٦٠ *	٠,٠٣
محاضر					-٠,٦٣ *
مدرس					

*دال إحصائياً عند مستوى (α = ٠,٠٥).

يتضح من الجدول (١٧) أن الفروق على مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية كانت دالة إحصائيا عند مستوى (α = ٠,٠٥) بين مستويات الرتبة الأكاديمية: أستاذ ومحاضر ولصالح أستاذ، وأستاذ مساعد ومحاضر ولصالح أستاذ مساعد، ومحاضر ومدرس ولصالح مدرس، بينما لم تكن المقارنات البعدية الأخرى دالة إحصائيا.

جدول (١٨): نتائج اختبار شفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لمجالات المشكلات الأكاديمية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	مدرس
أستاذ		٠,٣٢	٠,١٩	٠,٨٧ *	٠,١٨
أستاذ مشارك				٠,٥٥ *	٠,١٣-
أستاذ مساعد				٠,٦٧ *	٠,٠١-
محاضر					٠,٦٨ *
مدرس					

*دال إحصائياً عند مستوى (α = ٠,٠٥).

يتضح من الجدول (١٨) أنه توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى (α = ٠,٠٥) في الدرجة الكلية لمجالات المشكلات الأكاديمية بين مستويات الرتب الأكاديمية: أستاذ ومحاضر ولصالح أستاذ، وأستاذ مشارك ومحاضر ولصالح أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد ومحاضر ولصالح أستاذ مساعد، ومحاضر ومدرس ولصالح مدرس، بينما لم تكن المقارنات الأخرى دالة إحصائيا.

وفي ضوء عرض نتائج الجداول (١٤)، و(١٥)، و(١٦)، و(١٧)، و(١٨) يتبين أن أصحاب الرتب الأكاديمية الأعلى من أعضاء هيئة التدريس ممن يحملون رتبة أستاذ، ثم أستاذ مشارك، فأستاذ مساعد، هم أكثر الفئات شعوراً بالمشكلات الأكاديمية وفي كل المجالات تقريبا (لاحظ الجدول (١٢)، فيما عدا الأعضاء الذين يحملون رتبة مدرس، والذين كان مستوى شعورهم نحو المشكلات الأكاديمية بالأعلى في مجال المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء الخبرة التي يتمتع بها أصحاب الرتب الأكاديمية الأعلى، حيث أن الخبرة عادة ما تمنح صاحبها القدرة على رؤية المشكلات بشكل أوضح، بل والتصدي لها بهدف إيجاد الحلول المناسبة لها. ولهذا يرى الباحث أنه لا غرابة بأن تقوم إدارة الجامعة بمنح الفرص للأعضاء الذين يحملون الرتب الأكاديمية الأعلى في تبؤ المناصب الإدارية في الجامعة، مما يجعلهم

في وضع أفضل من زملائهم ممن يحملون الرتب الأكاديمية الأدنى على تفهم المشكلات والتصدي لها ومناقشتها والعمل على حلها بالمشاركة مع إدارة الجامعة، كمجالس الكليات أو مجلس العمداء مثلاً. وبالنتيجة فإن هذا الأمر يعتبر من وجهة النظر المنطقية سبباً وجيهاً في تفوق أصحاب الرتب الأكاديمية العليا في فهم واستيعاب هذه المشكلات وما يندرج في إطارها من استراتيجيات نحو المشاركة في اتخاذ القرارات بشأنها.

وفيما يتعلق بالأعضاء الذين يحملون رتبة مدرس، يعتقد الباحث أن كون النتيجة جاءت في صالحهم في الشعور نحو المشكلات التي تتعلق بمجال البحث العلمي، هي مشكلة فردية تخصهم دون غيرهم من أصحاب الرتب الأكاديمية الأخرى، وقد يعود السبب في ذلك إلى تعرضهم للضغوطات المستمرة نتيجة للإهمال غير المقصود الذي يتعرضون له بسبب تدني رتبهم الأكاديمية، وكذلك لانشغالهم نفسياً بالتمني في الحصول على درجة الدكتوراة، حيث هي السبيل الأمثل لتحسين وضعهم الأكاديمي والاقتصادي. كما وقد يعود الأمر في ذلك إلى أن الظروف الاقتصادية والأكاديمية التي يعيشها من يحمل رتبة مدرس تختلف عن تلك التي يعيشها من هم أعلى رتبة منه، حيث يمكنهم الانفاق على أبحاثهم ونشرها بشكل أسهل، إضافة إلى ما يشعرون به من أمن وظيفي وثقة بالنفس أكثر من زملائهم أصحاب الرتب الأكاديمية الدنيا، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة مرسي (١٩٨٤)، والتي أظهرت عن وجود فروق ذات دلالة احصائية في مجال المشكلات المتعلقة بالبحث العملي، ولصالح أصحاب الرتبة الأكاديمية المتدنية.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي نصه

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

للإجابة عن السؤال استخدم تحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA) حيث يبين الجدول (١٩) المتوسطات الحسابية، بينما يبين الجدول (٢٠) نتائج تحليل التباين الأحادي.

جدول (١٩): المتوسطات الحسابية للمشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة / المجالات	أقل من (٥)سنوات	من ٥ - ١٠ سنوات	أكثر من (١٠) سنوات
١) المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس.	٣,٤٤	٣,٤٢	٣,٥١
٢) المشكلات المتعلقة بالطلبة.	٣,٥٨	٣,٥٣	٣,٧٢
٣) المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة.	٢,٩٣	٣,٣٤	٣,٣٦
٤) المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي.	٣,٢١	٣,٤٥	٣,٦٠
٥) المشكلات المتعلقة بنظام الترقية.	٢,٨٨	٣,١٤	٣,٤٠
المستوى الكلي لمجالات المشكلات الأكاديمية	**٣,٢١**	**٣,٣٧**	**٣,٥٢**

جدول (٢٠): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	(ف)	الدلالة
المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس.	بين المجموعات	٠٢١	٢	٠,١٠	٠,٢٧	٠,٧٥
	داخل المجموعات	٥١,٦٦	١٣٥	٠,٣٨		
	المجموع	٥١,٨٧	١٣٧			
المشكلات المتعلقة بالطلبة.	بين المجموعات	١,١٠	٢	٠,٥٥	٢,٣١	٠,١٠
	داخل المجموعات	٣٢,٣٣	١٣٥	٠,٢٣		
	المجموع	٣٣,٤٣	١٣٧			
المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة.	بين المجموعات	١,٧١	٢	٠,٨٥	١,٩٥	٠,١٤
	داخل المجموعات	٥٩,٣٢	١٣٥	٠,٤٣		
	المجموع	٦١,٠٤	١٣٧			
المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي.	بين المجموعات	١,٧٧	٢	٠,٨٨	٢,٧٢	٠,٠٦
	داخل المجموعات	٤٣,٩٣	١٣٥	٠,٣٢		
	المجموع	٤٥,٧٠	١٣٧			

... تتمة جدول رقم (٢٠)

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	(ف)	الدلالة
المشكلات المتعلقة بنظام الترقية.	بين المجموعات	٣,٧١	٢	١,٨٥	٤,٣٨	٠,٠١*
	داخل المجموعات	٥٧,٢٦	١٣٥	٠,٤٢		
	المجموع	٦٠,٩٨	١٣٧			
المستوى الكلي لمجالات المشكلات الأكاديمية	بين المجموعات	١,٢٤	٢	٠,٦٢	٢,٤٨	٠,٠٨
	داخل المجموعات	٣٣,٨٠	١٣٥	٠,٢٥		
	المجموع	٣٥,٠٤	١٣٧			

*دال إحصائياً عند مستوى (α = ٠,٠٥)، (ف) الجدولية (٣,٠٧).

يتضح من الجدول (٢٠) أن الفروق كانت دالة إحصائياً عند مستوى (α = ٠,٠٥) في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية فقط، ولتحديد بين أي من مستويات سنوات الخبرة كانت الفروق، استخدم اختبار شفيه للمقارنات بين المتوسطات، والنتائج في الجدول (٢١) تبين ذلك.

جدول (٢١): نتائج اختبار شفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	من ٥ -١٠سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
أقل من ٥ سنوات		٠,٢٦-	٠,٥٢*
من ٥ -١٠سنوات			٠,٢٦
أكثر من ١٠ سنوات			

*دال إحصائياً عند مستوى (α = ٠,٠٥).

يتضح من الجدول (٢١) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α = ٠,٠٥)على مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية بين مستويات الخبرة أقل من (٥) سنوات ومن (٥-١٠) سنوات، ومن (٥-١٠) سنوات وأكثر من (١٠) سنوات، بينما كانت الفروق دالة إحصائياً بين أصحاب الخبرة أقل من (٥) سنوات وأصحاب الخبرة لأكثر من (١٠) سنوات ولصالح أصحاب الخبرة لأكثر من (١٠) سنوات.

ويرى الباحث أن السبب في ذلك قد يعود إلى الحساسية الزائدة والاهتمام الكبير الذي يبديه أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة لأكثر من عشر سنوات نحو متابعة مجمل القضايا والمشكلات المتعلقة بنظام الترقية، مقارنة بزملائهم من ذوي الخبرة أقل من (٥) سنوات، والذين تتسم درجة اهتمامهم نحو هذه المشكلات بالتواضع لتدني سنوات خبرتهم في هذه المجالات. فالأعضاء ذوو الخبرة أكثر من (١٠) سنوات عادة ما تكون مواقفهم الإدارية والأكاديمية أكثر جدية في الحصول على الترقية بحكم العلاقة الوظيفية فيما بينها وبين فرص التكليف من إدارة الجامعة للحصول على مهام إدارية في المراكز والكليات، إضافة إلى مهامهم الأكاديمية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج معظم الدراسات التربوية بأن طول سنوات الخبرة التي يتمتع بها الفرد تمنح صاحبها فرص الارتقاء بالرتب الأكاديمية، ومن ثم الحصول على فرص أفضل في المراكز والمسؤوليات، ومن هذه الدراسات دراسة كل من مرسي (١٩٨٤)، والفضل (١٩٨٧)، ومحافظة والمقدادي (١٩٩٨)، والتي أظهرت فروقاً دالة إحصائياً بمتغير الخبرة ولصالح أصحاب الخبرة الطويلة نحو العديد من المشكلات الأكاديمية، ومن ضمنها المشكلات التي تتعلق بنظام الترقية.

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس والذي نصه

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير نوع الكلية؟

للإجابة عن السؤال استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test) ونتائج الجدول (٢٢) تبين ذلك.

يتضح من الجدول (٢٢) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α = ٠,٠٥) في المجالات: (المشكلات المتعلقة بالطلبة، والمشكلات المتعلقة بنظام الترقية، والمستوى الكلي لمجالات المشكلات الأكاديمية) تعزى لمتغير نوع الكلية،حيث تشير النتائج أن قيم (ت) المحسوبة على جميع هذه المجالات أقل من قيمة (ت) الجدولية، في حين وجدت فروق دالة إحصائياً عند مستوى (α = ٠,٠٥) في مجال المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس ولصالح الكليات الإنسانية، ومجال المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة ولصالح الكليات الإنسانية، ومجال المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي ولصالح الكليات الإنسانية أيضاً، وجميع قيم (ت) الجدولية أكبر من قيم (ت) المحسوبة في جميع هذه المجالات.

جدول (٢٢): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في المشكلات الاكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تبعاً لمتغير نوع الكلية

نوع الكلية / المجالات	علمية		إنسانية		(ت)	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
١. المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس.	٣,٣٧	٠,٥٧	٣,٥٨	٠,٦٣	٢,١٠	٠,٠٣٧*
٢. المشكلات المتعلقة بالطلبة.	٣,٦٥	٠,٤٧	٣,٦٦	٠,٥١	٠,١٦	٠,٨٦٩
٣. المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة.	٣,١٩	٠,٦٤	٣,٤٥	٠,٦٦	٢,٣١	٠,٠٢٢*
٤. المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي.	٣,٤٠	٠,٥٦	٣,٦٥	٠,٥٦	٢,٥٩	٠,٠١٠*
٥. المشكلات المتعلقة بنظام الترقية.	٣,٢٦	٠,٦١	٣,٣١	٠,٧١	٠,٤٣	٠,٦٦٥
المستوى الكلي لمجالات المشكلات الأكاديمية	**٣,٣٧**	**٠,٤٩**	**٣,٥٣**	**٠,٥٠**	**١,٨٥**	**٠,٠٦٦**

*دال إحصائياً عند مستوى (α = ٠,٠٥) (ت) الجدولية (١,٩٦) بدرجات حرية (١٣٦).

ويعزو الباحث السبب في وجود هذه الفروق في المجالات السابقة إلى اهتمام إدارة الجامعة على مدار السنوات الماضية بالكليات العلمية أكثر من اهتمامها بالكليات الإنسانية، الأمر الذي انعكس إيجاباً على تطور الكليات العلمية، وبشكل كبير، على حساب الكليات الإنسانية والتي ما يزال أعضاء هيئة التدريس فيها يعانون من العديد من المشكلات الاكاديمية وعلى رأسها عدم توفر وسائل الراحة المناسبة لهم في مكاتبهم لإكتظاظها بالزملاء، وقلة مشاركتهم في الندوات والمؤتمرات العلمية، بالإضافة إلى ضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في هذه الكليات، ويضاف إلى ذلك ما يعانية أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية من صعوبات تتعلق بإجراء الأبحاث العلمية نتيجة لعدم توفر مركز متخصص في الجامعة لمساعدتهم في حل العديد من المسائل الفنية والإدارية والمادية المتعلقة بمجال البحث العلمي بشكل عام، وتتفق هذه النتيجة في مضمونها مع نتائج دراسة محافظة والمقدادي (١٩٩٨)، والتي بينت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات الأكاديمية بين الكليات العلمية والكليات الإنسانية ولصالح الكليات الإنسانية.

توصيات الدراسة

في ضوء ما توصلت إليها الدراسة من نتائج، يوصي الباحث بما يلي:

١. ضرورة أن تعمل إدارة الجامعة وبالتنسيق مع الهيئات الاجتماعية في الجامعة على استغلال المناسبات العامة والخاصة لتقوية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة
٢. ضرورة تشجيع الطلبة على البحث لتنمية المهارات المختلفة لديهم وذلك من خلال عدم اعتماد أعضاء هيئة التدريس على مقرر واحد للمادة التدريسية .
٣. ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بتوفير وسائل الراحة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة من حيث توفير المكاتب المناسبة والمريحة لهم .
٤. ضرورة تركيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على تنمية المستوى الفكري والثقافي للطلبة في الجامعة من خلال الندوات وورشات العمل والزيارات الميدانية الهادفة .
٥. ضرورة تشجيع الطلبة على القراءات الإضافية (اللامنهجية) بهدف تنمية مهارات التفكير والإبداع لديهم .
٦. ضرورة أن تعمل إدارة الجامعة على ضبط أعداد الطلبة في الشعبة الواحدة على أن لا يتجاوز عن الحد المعقول بهدف الحفاظ على المستوى الأكاديمي للطلبة في الجامعة.
٧. ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بتدريب أعضاء هيئة التدريس على تفعيل آليات إرشاد الطلبة، وخاصة تلك ذات العلاقة المباشرة بتسجيل الطلبة بالمساقات.
٨. ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بتوفير الأجواء التدريسية المريحة للطلبة في القاعات التي يدرسون فيها من خلال التقليل قدر الإمكان من أعدادهم في تلك القاعات.
٩. ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بالتخفيف من حدة الإجراءات الروتينية المتبعة، من خلال تفويض بعضٍ من الصلاحيات في المراكز والإقسام والكليات، لضمان سرعة تنفيذ الإجراءات وبأجواء يسودها روح التعاون والمسؤولية.
١٠. ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بتوفير التسهيلات اللازمة فيما يتعلق بالخدمات البحثية وتوفير الأجهزة والوسائل الضرورية لذلك، بما فيها إنشاء مركز متخصص لذلك.
١١. ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بزيادة عدد مساعدي البحث والتدريس في الكليات الإنسانية أسوة بالكليات العلمية.
١٢. ضرورة اهتمام الجامعة بمشاركة أكبر عدد ممكن من أعضاء هيئة التدريس في الندوات والمؤتمرات العلمية، كل في مجال تخصصه.

١٣. ضرورة مواصلة إدارة الجامعة الاهتمام بتعيين أصحاب الرتب الأكاديمية العليا في المراكز والمناصب الإدارية المختلفة، لما لوجهة نظرهم وخبراتهم أثر كبير في تفعيل العمل في مختلف مرافق الجامعة.
١٤. إجراء دراسة تحليلية للمقارنة بين المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مختلف الجامعات الفلسطينية للوقوف على أسبابها الحقيقية واقتراح الحلول التي من شأنها حل هذه المشكلات، أو الحد منها على أقل تقدير.

المراجع

١) الإبراهيم، عدنان بدري؛ "المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعات الأردنية الحكومية"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان: الأردن، (١٩٩٤).
٢) أحمد، مروة؛ "المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية"، *مجلة اتحاد الجامعات العربية*، **(٢٩)**، (١٩٩٤)، ١٦٩-١٩٣.
٣) الخطيب، أحمد وعرسان، محمد؛ "تطوير معايير لترقية أعضاء هيئة التدريس في الجاعات الأردنية الحكومية"، *مجلة اتحاد الجامعات العربية*، **(٢٩)**، (١٩٩٤)، ١١٤-١٣٩.
٤) الخطيب، أحمد؛ "تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك نحو معايير وإجراءات الترقية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد: الأردن، (١٩٩٢).
٥) العاجز، فؤاد؛ "مشكلات التسجيل في الجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظر الطلبة"، *مجلة التقويم والقياس النفسي والتربوي*، جامعة الأزهر، **٥(١٠)**، (١٩٩٧)، ٢١٣-٢٤٠.
٦) عبد العزيز، عبد العزيز محمد؛ "مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية"، *حولية كلية التربية*، جامعة قطر، **(٨)**، (١٩٨٦)، ٥٤-٥٦.
٧) عبد المنعم، عبد الله؛ "التوجيه والإرشاد النفسي والاجتماعي"، مطابع منصور، غزة، فلسطين، (١٩٩٦).
٨) الفضل، ليلى محمد؛ "مشكلات الأستاذ الجامعي في كليات التربية بدول الخليج العربي"، *رسالة الخليج العربي*، ٨**(٢٣)**، (١٩٨٧)، ٣١٢-٣١٥.
٩) كمال، مروان؛ "مشكلات عضو هيئة التدريس الجامعي"، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، جامعة الملك سعود، الرياض: المملكة العربية السعودية، (١٩٨٣).
١٠) محافظة، سامح والمقدادي، محمد؛ "المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك"، *مجلة اتحاد الجامعات العربية*، **(٣٣)**، (١٩٩٨)، ٥-٤٧.

١١) مرسي، محمد عبد العليم؛ "حتى يكون هناك شيء من الإنصاف لعضو هيئة التدريس في جامعاتنا العربية"، *رسالة الخليج العربي*، ٦(**١٨**)، (١٩٨٤)، ٢٣٥-٢٧٤.

١٢) مرسي، محمد منير؛ "الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه"، دار النهضة العربية، القاهرة: مصر، (١٩٩٢).

١٣) ملاوي، أحمد إبراهيم؛ "التعليم استثمار أم استهلاك؟" *المجلة الثقافية*، عمان، **(٣٤)**، (١٩٩٥)، ١٠٦-١١١.

14) Glick, N.,"Job satisfaction among academic administration at selected American colleges and universities", *Dissertation Abstract International*, **52(2)**, (1991), 136-A.

15) Naderi, E., “An analysis of critical current issues and problems of Higher Education in Iran", Faculty of the Graduate school, southern California University, Los Angelos, California, (1997).

16) Newell, S., Price J., "promotion, merit and tenure decisions for college health education faculty", *Health Education*, **14 (93)**, (1983), 12-15.

17) Parelius, R., "The troubles with teaching undergraduates problems arising from organizational, professional, collegial and client relationships", Master Thesis, The State University, New Jersy, (1983).

18) Petty, G., Hatcher, L., "Job satisfaction of faculty from technical institutes, community colleges and universities," *Journal of Studies in Technical Caucus,* **13(4)**, (1991) 361-367.

19) Reagan M., "A study of job satisfaction of the faculties of the college of Education at Michigan's three universities", *Dissertation Abstract International*, **47(2)**, (1986), 437-A.