

المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم وعلاقتها ببعض المتغيرات*

Problems Confronting Faculty Members at Balqa Applied University Seen from their Viewpoint and the Relation of these Problems to Certain Variables

عمر الخرابشة

Omar Al-Kharabsheh

قسم العلوم التربوية، كلية الأميرة عالية الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن

بريد الكتروني: dr_omarkharabsheh@yahoo.com

تاريخ التسليم: (٢٠١٢/٧/١)، تاريخ القبول: (٢٠١٣/٧/١٤)

ملخص

هدفت الدراسة إلى تعرف المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم. وعلى التعرف ما إذا كانت هذه المشكلات تتأثر بالجنس أو بالمؤهل العلمي أو بالرتبة الأكاديمية أو باختلاف سنوات الخبرة في التدريس الجامعي. تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية للفصل الثاني من العام الجامعي ٢٠١٠/٢٠١١م والبالغ عددهم (١٢١٨) عضواً وعضوة وقد اختار الباحث عينة طبقية عشوائية قوامها (٣٠٥) عضواً وعضوة هيئة تدريس تمثل (٢٥%) من مجتمع الدراسة، ووزع عليهم استبانة من تصميمه تضم (٣٨) فقرة تمثل كل منها مشكلة وتم اعتماد (٢٩١) استبانة أجريت عليها عمليات التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS). توصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية يعانون من (٣٣) مشكلة بدرجة عالية وثلاثة بدرجة متوسطة واثنان بدرجة ضعيفة. كما توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في تعرض أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية للمشكلات تعزى لجنس عضو هيئة التدريس أو مؤهله العلمي وفي جميع مجالات الدراسة. وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في درجة تعرضهم للمشكلات الأكاديمية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية، وفي جميع المجالات باستثناء مجال البحث العلمي فقد كان دالاً إحصائياً. ووجود فروق دالة إحصائية في هذا المجال بين رتبتي الأستاذ المشارك والأستاذ المساعد ولصالح الأخير ووجود فروق دالة

* أجري هذا البحث بدعم من جامعة البلقاء التطبيقية خلال إجازة التفرغ العلمي الممنوحة للباحث الدكتور عمر محمد الخرابشة خلال العام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١.

إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس في درجة تعرضهم للمشكلات الأكاديمية تبعاً لمتغير الخبرة التدريسية، وفي جميع لمجالات الدراسة. وانتهت الدراسة بعدد من التوصيات

الكلمات المفتاحية: مشكلات أعضاء هيئة التدريس، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.

Abstract

The case study aims at identifying problems that confront Balqa Applied University faculty members, from their viewpoint. It also aims at finding out whether these problems are influenced by gender, the held academic qualification, academic rank, or the years of teaching experience. The participants in this case study are comprised of faculty members in Balqa Applied University during the second semester of the academic year 2010/2011. The total number of male/female participating faculty members is (1218). The researcher chose a random, cross specimen of (305) male/female members, which represents (25%) of the study's participants. They have been distributed a form prepared by him that includes 38 items, each of which represents a problem. (291) forms have been endorsed and have undergone statistical analysis using the SPSS software. The study has concluded that faculty members in Balqa Applied University suffer from (33) significant problems, (3) medium problems, and two weak ones. The study also surmised that there are no conspicuous, statistically proven differences in the problems confronted by faculty members that were biased by gender, academic qualification, nor in any other teaching aspects; moreover, there are no conspicuous, statistically proven differences among faculty members with respect to encountering academic problems as a result of their varying academic ranks and across all teaching aspects. The only statistically proven exclusion was the difference based on academic research. There was a difference between the ranks of associate and assistant professors for the benefit of the latter, in addition to the presence of statistically proven differences among the faculty members with respect to encountering problems based on the variable of their years of experience and across all teaching aspects. The study has pointed out several recommendations.

Key words: problems encountered by teaching faculty members, Balqa Applied University, Jordan.

مقدمة

تقوم العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي عموماً على عناصر رئيسة تكمل بعضها بعضاً، وهذه العناصر هي: عضو هيئة التدريس، والطالب، والمنهاج، ولنجاح هذه العملية لا بد من تفاعل العناصر السابقة مع بعضها بشكل تكاملي إيجابي لتؤدي الدور المأمول منها، وتحقق العملية التعليمية أهدافها، وتسعى العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي قاطبة إلى صقل شخصية الطالب وجعله قادراً على التفاعل الإيجابي مع بيئته، والتغلب على الصعوبات والعقبات التي قد تواجهه في حياته العملية، وجعله قادراً على القيام بالعمليات الذهنية والعقلية العليا بشكل أفضل من غيره، ممن لم يتعرض لمثل هذه الخبرات التي تسعى الجامعات إلى رفق طلبتها بها (النوح، تاريخ الدخول ٢٠١٣)، وأصبح الطالب يهجر وطنه مؤقتاً، ويسافر إلى أقصى أرجاء المعمورة طلباً للعلم، والمعرفة، ليعود مسلحاً بهما، وأكثر قدرة على تطويع البيئة لخدمة أهدافه في الحياة، وقد فرضت هذه الأمور تحديات على عناصر العملية التعليمية فدور الطالب لم يعد مقتصرًا على الحفظ والتخزين والاسترجاع، بل تعدى ذلك إلى المحاكمة العقلية للأمور، وقياس الكلفة والعائد، والموازنة بين الإيجابيات والسلبيات، ليقرر بعدها القيام بهذا العمل أو ذلك، إذا كانت إيجابياته تطغى على سلبياته، ولم يعد المدرس الجامعي مصدر المعرفة الوحيد بل وجدت مصادر أخرى للمعرفة منها: الكتب، والمكتبات، والمجلات، والشبكة العنكبوتية (الأنترنت)، وقواعد البيانات، والإعلام بأنواعه: المرئي والمسموع والمكتوب، هذا الأمر رتب على عضو هيئة التدريس والمؤسسة التي ينتمي إليها مسؤوليات عديدة، تتمثل في: التطوير المستمر لعضو هيئة التدريس، والسعي لاستقطاب الكفاءات العلمية، وتعريضهم لما يستجد من خبرات ومعارف ومهارات جديدة علمية وتقنية، وإشراكهم في دورات تدريبية، ومؤتمرات علمية عالمية، لمواكبة ما يستجد على مستوى العالم، فالمدرس الذي لا يحرص على تطوير نفسه علمياً وعملياً وسلوكياً ومعرفياً ومهارياً سيجد نفسه متخلفاً عن الركب وغير قادر على مواكبة العصر بمستجداته سريعة التطور.

لم يتجاوز عدد الجامعات العربية ضمن تصنيف أفضل (٥٠٠) جامعة في العالم للعام (٢٠١٢) السبع جامعات سناً منها خليجية إضافة للجامعة الأمريكية في بيروت مع كثرة عدد الجامعات العربية وتعددها، وهذا مؤشر خطر

(http://www.alamiya.org/index.php?option=com_content&view=article&id=6388&catid=18).

هذا الأمر دفع الباحث إلى القيام بهذا البحث الذي هدف منه التعرف إلى المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، إحدى الجامعات الرسمية في الأردن فيسبهم في ذلك بتزويد متخذي القرارات في مؤسسات التعليم العالي ورسمي السياسات في مجال التعليم العالي بمعلومات عن أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس، وتشكل بدورها عوامل طارئة، تنعكس بالنتيجة على جودة العملية التعليمية برمتها، فإذا ما تعرف عليها أصحاب القرار واتخذوا إجراءات عملية علاجية، ستعود بالنفع والفائدة على الطلبة عند تخرجهم

وانخرطهم في سوق العمل، وتحسين سوية التعليم العالي وتجويد مخرجات التعلم، عسى أن تكون جامعة البلقاء التطبيقية واحدة من ضمن أفضل خمسمئة جامعة على مستوى العالم، في ظل وجود تنافسية عالية بين الجامعات في مختلف أرجاء المعمورة، أما للحفاظ على مواقع هذه الجامعات المتقدم أو التقدم في درجة الأفضلية.

وإذا ما أريد لجامعة البلقاء التطبيقية التقدم في مسيرتها التعليمية لا بد من الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس والوقوف على أهم المشكلات التي تواجههم في مسيرتهم الأكاديمية، والعناية بهم تدريجياً وتأهيلاً وتطويراً بالمشاركة في المؤتمرات العلمية العالمية، والاطلاع على تجارب العالم المتقدم، ودراسة إمكانية الاستفادة منها وتوظيفها محلياً لتنعكس بالنتيجة على مخرجات العملية التعليمية من الطلبة الخريجين والوصول بأعضاء هيئة التدريس إلى درجة الرضا الوظيفي الذي سينعكس بالنتيجة على أدائهم التدريسي، وتحقيق ديمومة العمل والاستقرار الوظيفي، والإيفاء بمتطلبات سوق العمل وخدمة المجتمع بما هو نافع بإذن الله.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

يواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية عموماً، وجامعة البلقاء التطبيقية على وجه الخصوص، مشكلات وعقبات تعترض مسيرتهم الأكاديمية، وقد يعود ذلك إلى الحداثة النسبية للجامعة، والتي تأسست عام ١٩٩٧، ولا شك أن ذلك ينعكس بالنتيجة على أدائهم المهني، وعلى طلبتهم، الأمر الذي تسبب في ترك عدد منهم العمل في الجامعة، والبحث عن وظيفة أخرى في جامعات أخرى داخل الوطن وخارجه، بحثاً عن ظروف أكثر مواءمة، واستقرار وظيفي، وتسهيلات أفضل مما يتوافر لهم في جامعتهم، ومن هذه المشكلات تعقيدات في إجراءات الترقية الأكاديمية، وعراقيل توضع في وجه عضو هيئة التدريس وبطء في إجراءاتها، وقد يواجه بعض أعضاء هيئة التدريس تدابير كيدية ضدهم من المسؤولين عند التقدم للترقية، وهذا من شأنه إيجاد أجواء مشحونة داخل الجامعة، وتؤدي إلى الإحباط، كما أنه يواجه عراقيل إدارية عند إعارته، أو انتدابه، أو منحه إجازة تفرغ علمي، أو إجازة دون راتب (محافظة، ٢٠٠٠).

ويتعرض بعض أعضاء هيئة التدريس للإحراج والتدخل في عملهم، ومحاصرتهم، مما يؤدي إلى نفور كفاءات تدريسية، وتركها العمل في الجامعة (الحاج حسن، ٢٠٠٠) وأدى ذلك إلى تزايد نسب هجرة الكفاءات الأكاديمية بحيث خسرت الجامعات الرسمية الأردنية خلال عامين ما يزيد عن (٣٠%) من أساتذتها وهم من الكفاءات الفضلى وغالبا ما لا يتركون جامعاتهم إلا حين يحصلون على الترقيات الأكاديمية ويحصلون على الخبرات الأكاديمية وتصبح الحاجة لخدماتهم أكبر (البطيخي، ٢٠١١).

وقد أسهمت الجامعات الخاصة في استقطاب الكفاءات المتميزة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية للعمل على مستوى رؤساء أقسام وعمداء كما أن السوق والوظائف العامة قد استوعبت عدداً متزايداً منهم، وسفر قسم آخر إلى الخارج، بحثاً عن تحسين

الوضع المادي، والاقتصادي، وتمكينهم من التغلب على متطلبات الحياة، الأمر الذي شكل نوعاً من النزيف الدائم للقدرات الأكاديمية في الجامعات الأردنية (البخيت، ٢٠٠٩).

كما أن أعضاء هيئة التدريس يحملون أعباءً تدريسية وإدارية تثقل كاهلهم، فضلاً عن الإشراف على طلبية الدراسات العليا، وانشغالهم بلجان في الأقسام والكليات، وعلى مستوى الجامعة، وسفر البعض سفراً إدارياً، هذا من شأنه الحد من إمكانية الأستاذ الجامعي من تجديد معرفته، وتطويرها، ومتابعة واجبات الطلبة، وبحوثهم ومشاريعهم بالشكل الأمثل (البطيخي، ٢٠٠٩).

ويرى الباحث من خلال عمله الأكاديمي في جامعة البلقاء التطبيقية أن أعضاء الهيئة التدريسية يواجهون المشكلات السالفة الذكر بدرجات متفاوتة، كل حسب طبيعة عمله أكاديمياً وإدارياً، الأمر الذي أثر على الاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي عن طبيعة عملهم وانعكاس ذلك على العملية الأكاديمية ومخرجاتها من الطلبة الخريجين.

وعليه تسعى الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الرئيسة الآتية:

١. ما المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية للمشكلات تبعاً لمتغير الجنس؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية للمشكلات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية للمشكلات تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية؟
٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية للمشكلات تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في التدريس الجامعي؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في دورها في التعرف إلى المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، مما ينعكس بالضرورة على الأداء التدريسي، والعملية التعليمية الجامعية بشكل عام، وإذا ما استطعنا تحديد أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، فهذا من شأنه أن يوفر معلومات علمية يمكن لمتخذي القرار، ورسمي السياسة العامة في إدارة الجامعة من اتخاذ قرارات، والتخطيط المستقبلي بما يضمن معالجة هذه المشكلات، وضمان عدم تكرارها مستقبلاً، وبالنتيجة الوصول بالجامعة، وهيئتها التدريسية إلى

درجة من الاستقرار والرضا الوظيفي، الأمر الذي ينعكس على العملية التدريسية، والتربوية في الجامعة بالإيجاب، وتطور مخرجات الجامعة من حيث الكيف، وهو أمر يسعى الرؤساء المتعاقبون على رئاسة الجامعة إلى تحقيقه كهدف استراتيجي، ويقاس نجاح الجامعة، أو فشلها بقدرتها على تحقيق هذا الهدف.

هدف الدراسة

تهدف الدراسة إلى الكشف عن المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية ودرجة حدة كل مشكلة بشكل فردي وحسب المجالات وتعرف العلاقة بين هذه المشكلات وجنس عضو هيئة التدريس ومؤهله العلمي ورتبته الأكاديمية وخبرته التدريسية.

الدراسات السابقة

دراسة عتوم (٢٠٠٩) وهدفت إلى التعرف على معوقات ممارسة الشفافية في القرارات الإدارية من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية والخاصة وخلصت الدراسة إلى أن أبرز المعوقات التي تؤثر في ممارسة الشفافية الإدارية تتمثل في: مركزية صنع القرار، وشيوع الوساطة، والمحسوبية، والإجراءات البيروقراطية المعقدة، والعلاقات الشخصية، والضغوط الخارجية، وفي عدم وضوح التعليمات.

وهدفت دراسة الحيفي (٢٠٠٩) إلى الكشف عن المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم والتربية بجامعة صنعاء للتقنيات الرقمية وخلصت الدراسة إلى أن أبرز هذه المعوقات كانت مرتبة حسب درجة حدتها تنازلياً إلى: التجهيزات المادية، الجوانب التنظيمية والإدارية، فنيي التقنيات التعليمية الرقمية، ثم المناهج، والطلبة وفي المرتبة الأخيرة أعضاء هيئة التدريس. ولا يوجد أثر للجنس، أو المؤهل العلمي، أو الدرجة العلمية، أو الخبرة التدريسية على هذه المعوقات.

دراسة السرور والزعبي (٢٠٠٨) التي هدفت إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت في الأردن من وجهة نظرهم، وعلاقتها بمتغيرات: الخبرة الوظيفية، والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، وتوصل الباحثان إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مجالات: المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، والمشكلات المتعلقة بالطلبة، والمشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة، وكانت المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي، والترقية، دالة إحصائياً، ولصالح رتبة الأستاذ، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في المجالات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، والطلبة، وإدارة الجامعة، والبحث العلمي، والترقية تعود إلى متغير سنوات الخبرة.

دراسة بدرخان (٢٠٠٦) وهدفت إلى التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، وأثرها على أدائهم الوظيفي، وتوصلت الباحثة إلى وجود تسع مشكلات تواجه أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة في مجال التدريس والإرشاد الأكاديمي،

أولها الاهتمام الطلبة بالعلامة أكثر من اهتمامهم بالمادة التعليمية، ثم الإهمال واللامبالاة من الطلبة، يليها تدني مستوى دافعية الطلبة للعملية التعليمية التعليمية، ثم انخفاض نسبة أعداد المدرسين إلى عدد الطلبة، ثم خلو القاعات التدريسية من الأجهزة والتقنيات المناسبة، ثم تدني القدرة التحصيلية للطلبة المقبولين في الجامعة، وزيادة أعداد الطلبة للمرشد العلمي الأكاديمي، وتأخير إجراءات الترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

وفي المجال الإداري والمالي توصلت الباحثة إلى وجود مشكلات بدرجات متفاوتة منها ست مشكلات بدرجة كبيرة، مرتبة تنازلياً كالآتي: تدني الرواتب الشهرية، وغياب الحوافز، ونقص الأجهزة الفنية، أو المخبرية، أو التقنية، التي قد يحتاجها عضو هيئة التدريس، وضعف التواصل ما بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الجامعة، وضعف التنسيق بين أعضاء هيئة التدريس، ومكتب التسجيل، وآخرها تساهل المسؤولين مع الطلبة المخالفين للتعليمات.

وفي مجال العلاقات الاجتماعية توصلت الباحثة إلى وجود مشكلات بدرجات متفاوتة منها مشكلتين بدرجة كبيرة هما: ضعف روابط الاتصال والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس على مستوى الكليات، ثم ضعف روابط التواصل على مستوى الكلية الواحدة.

وفي مجال البحث العلمي توصلت الباحثة إلى وجود مشكلات بدرجات متفاوتة منها سبع مشكلات بدرجة كبيرة مرتبة تنازلياً وفق الآتي: قلة تمويل الأبحاث العلمية من قبل مؤسسات المجتمع، وضعف الروابط العلمية بين الكلية ومثيلاتها داخل البلاد وخارجها، وتعدد الإجراءات التي يمر بها قبول البحث، وغموضها، وعدم تمتع عضو هيئة التدريس بالفرص الكافية لحضور المؤتمرات، والندوات العلمية، الداخلية والخارجية، وانخفاض مخصصات البحث العلمي من ميزانية الجامعة، وضعف توافر مساعدي بحث لأعضاء هيئة التدريس، وضعف توافر التجهيزات، والتقنيات الحديثة المناسبة للتواصل مع باحثين آخرين محلياً وعالمياً.

دراسة الرويشد (٢٠٠٤) وهدفت إلى التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمنطقة الشمالية من السعودية، وتوصل إلى وجود مشكلات إدارية تواجه أعضاء هيئة التدريس، وبمستويات مختلفة، ووجود فروق دالة إحصائية في مجالات الاتصال، وتقويم الأداء، والموارد البشرية، والمالية، والعلاقات الإنسانية، تُعزى لمتغير الجنس، ولصالح الإناث، ووجود فروق دالة إحصائية في تعرّض أعضاء هيئة التدريس للمشكلات في مختلف المجالات، باستثناء مجال تقويم الأداء تُعزى لمتغير للمؤهل العلمي، ولصالح حملة درجة الماجستير مقارنة بدرجة الدكتوراه، في حين كانت الفروق في مجال تقويم الأداء دالة إحصائية، ولصالح حملة درجة الدكتوراه.

دراسة فريوان (٢٠٠٤) وهدفت إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة ناصر في الجماهيرية الليبية، وتوصل الباحث إلى أن أكثر المشكلات حدة، والتي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بدرجة عالية مرتبة تنازلياً كالآتي: ضعف التحصيل العلمي لدى الطلبة، وضعف تفعيل دور نقابة أعضاء هيئة التدريس الجامعي، واعتماد الطالب على المحاضرات، وما يلقيه الأستاذ، دون اللجوء للكتب أو المراجع،

وقلة توفير الكتب، والمراجع العلمية المناسبة، والخاصة بالمقررات، وضعف كفاية محتويات المكتبة من الكتب والمراجع التي يحتاجها الطلبة، وشعور أعضاء هيئة التدريس أن الطلبة المقبولين في الجامعة هم الحاصلين على معدلات متدنية في الثانوية العامة، وضعف تلبية الجامعة لحاجات أعضاء هيئة التدريس الأكاديمية، وعدم اتخاذ إدارة الجامعة إجراءات حازمة تجاه الطلبة غير المنضبطين فيها، وضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات بالجامعة، أما المشكلات التي كانت بدرجة متوسطة فهي مرتبة تنازليا كالآتي: تكليف الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بأعباء فوق العباء التدريسي، وضعف التفاعل بين عضو هيئة التدريس في الجامعة وطلبتها، وانتشار ظاهرة الوساطة، والمحسوبية عند تعيين الإداريين في الجامعة، وضعف تشجيع عضو هيئة التدريس طلبته لكتابة التقارير، والقيام بالبحوث العلمية.

دراسة العمارة (٢٠٠٣) وهدفت إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء الخاصة في الأردن، وتوصل الباحث إلى وجود مشكلات أكاديمية حادة في مجالات: الطلبة، والبحث العلمي، وأعضاء هيئة التدريس، وأظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مدى شعور أعضاء هيئة التدريس بالمشكلات الأكاديمية التي تواجههم، تُعزى لمتغيرات: الخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي، ونوع الكلية، والجنس.

دراسة أبو سمرة وقرنبي وجبر (٢٠٠٣) وهدفت إلى الكشف عن المشكلات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظرهم، ومعرفة أثر متغيرات: الجامعة، والجنس، والرتبة الأكاديمية، والخبرة، والعمر، والكلية، على هذه المشكلات، وتوصل الباحثون إلى أن أعضاء هيئة التدريس يواجهون في عملهم الأكاديمي مشكلات بدرجة عالية (حادة)، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيرات: الجامعة، والجنس، والكلية، في حين لم تظهر نتائج الدراسة فروقا إحصائية تعزى لمتغيرات: الرتبة الأكاديمية، والعمر، والخبرة.

دراسة الحلو (٢٠٠٣) وهدفت إلى تعرف مستوى الشعور بالمشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، وتحديد أثر متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية على هذه المشكلات. وتوصلت الدراسة أن أكثر المشكلات حدة كانت في مجال: (المشكلات المتعلقة بالطلبة، والمشكلات المتعلقة في البحث العلمي، على التوالي)، في حين كانت أقلها حدة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية كما توصلت الدراسة إلى 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، وإدارة الجامعة، وبالبحث العلمي ولصالح الكليات الإنسانية.

دراسة العبد الغفور (٢٠٠٢) وهدفت إلى الكشف عن المشكلات التي تواجه الكادر الأكاديمي في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، وشملت العينة (٢١١) عضو هيئة تدريس من أصل (٣٠٠) يشكلون مجتمع البحث، وتوصلت الدراسة إلى أن أبرز المعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس تتمثل في قلة توافر الأجهزة والوسائل التعليمية المناسبة في قاعات المحاضرات وضعف التكيف والإنارة وتدني مستوى النظافة وقلة المراجع اللازمة للعملية التدريسية.

دراسة الشعيلي (٢٠٠١) وهدفت إلى التعرف على المشكلات التي تواجه كليات التربية في سلطنة عُمان من وجهة نظر العمداء وأعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يواجهون مشكلات مرتبة تنازلياً حسب درجة حدتها إلى: عدم الاعتراف بالترقيات العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعاتهم الأصلية، وإشراف عضو هيئة التدريس على التربية العملية مع أنها خارج تخصصه، وارتفاع النصاب التدريسي وقلة الإيفاد في إجازات دراسية، وضعف إتاحة الفرصة لعضو هيئة التدريس في التخطيط للمنهج، وضعف المشاركة في أنشطة الكلية اللاصفية، وتدني الدخل المادي لعضو هيئة التدريس، وضعف مشاركته في اتخاذ القرارات المتعلقة بالقسم، وضعف الاتصال بين العميد وأعضاء هيئة التدريس، وانخفاض أداء أعضاء هيئة التدريس الجدد.

دراسة قرايعين (٢٠٠٠) وهدفت إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية في الأردن، وتوصل الباحث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مشكلات أعضاء هيئة التدريس الأكاديمية، والإدارية، تعزى إلى نوع الكلية، أو الرتبة الأكاديمية، أو سنوات الخبرة، أو الجنس، أو العمر.

دراسة الصوا ويحيى (١٩٩٩) وهدفت إلى الكشف عن المشكلات التي تواجه الأكاديميين الحاصلين على درجة الدكتوراه من الجامعات الأردنية، أجريت الدراسة على عينة من الجامعات الأردنية، وتوصلت إلى أن مشكلات البحث العلمي تشكل أكثر المشكلات حدة لدى الأكاديميين، حيث قلة أعداد المساعدين في البحث العلمي، وقلة التسهيلات الممنوحة للبحث العلمي، وارتفاع تكلفة الحصول على المنشورات العلمية الحديثة، ومشكلة عدم توافر حوافز للمبدعين من الأكاديميين والباحثين، وقلة المؤتمرات والندوات التي يُنسب الأكاديمي لحضورها، ومشكلة الروتين، والإجراءات البيروقراطية المتبعة في قبول الأبحاث ونشرها، ومشكلة ضعف الإمكانيات المادية للمؤسسة التي يعمل فيها الأكاديمي، ومشكلة ضعف الإنفاق على البحث العلمي، ومشكلة عدم توافر الأجهزة، والمعدات التقنية اللازمة لأغراض البحث العلمي.

وجاءت المشكلات المادية في المرتبة الثانية، حيث عدم توافر مدخرات، أو تعويضات جيدة عند انتهاء الخدمة، وقلة كفاية الراتب للمحافظة على مستوى معيشي لائق، ومشكلة العمل لساعات طويلة داخل المؤسسة.

وجاءت المشكلات الإدارية في المرتبة الثالثة، من حيث المركزية في اتخاذ القرارات، وعدم توافر الموضوعية في التعيينات في المجالس، واللجان المتخصصة، ومشكلة قلة توافر الموضوعية في الترقيات، والتنشيط من قبل المجالس المختصة، وعدم وجود استقرار وظيفي.

وجاءت المشكلات الأكاديمية في المرتبة الرابعة من حيث كثرة الأعباء المُلقاة على عاتق الأكاديميين، وتدني مستوى المجالات العلمية المحكمة في الجامعات العربية والأردنية، ومشكلة عدم وجود حرية أكاديمية في المؤسسة التي يعمل فيها الأكاديمي.

وجاءت المشكلات الاجتماعية في المرتبة الأخيرة، حيث زيادة عدد الإجراءات المطلوبة لانجاز المعاملات في الدوائر الرسمية، ومشكلة عدم احترام أفراد المجتمع للأنظمة والقوانين، وعدم احترام المواعيد، وكثرة المناسبات، والمعاملات الاجتماعية، ومشكلة ممارسة الضغوطات، والواسطة، للتأثير على الأكاديمي فيما يتعلق بتقييمه لطلبته.

ولم تظهر نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية حول المشكلات مجتمعة تعزى لمتغير الجنس أو التخصص.

دراسة المجيدل (١٩٩٩)، وهدفت إلى التعرف على أهم المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، وخلصت الدراسة إلى أن أهم المشكلات كانت مرتبة تنازلياً حسب درجة حدتها كالآتي: تدني الدخل المادي، ومشكلة السكن، وعدم توافر المعلومات اللازمة لعضو هيئة التدريس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والعمر وسنوات الخبرة.

دراسة محافظة والمقدادي (١٩٩٨) وهدفت إلى استقصاء أهم المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، وتوصلت إلى وجود عدد من المشكلات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، وفي جميع مجالات الدراسة، أكثرها مجال المشكلات المتعلقة بالطلبة، ثم المشكلات المتعلقة بالإدارة الجامعية، ثم المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي، ثم المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس نفسه، وأن المشكلات الأكاديمية المتعلقة بالطلبة، وعضو هيئة التدريس، والإدارة الجامعية لا تختلف باختلاف الجنس، والرتبة الأكاديمية، في حين اختلفت فيما يتعلق بالبحث العلمي، كما أن المشكلات المتعلقة بالطلبة، وعضو هيئة التدريس نفسه، والبحث العلمي لم تختلف باختلاف سنوات الخبرة، واختلفت فيما يتعلق بالإدارة الجامعية، ولم تختلف المشكلات الأكاديمية المتعلقة بالطلبة، وعضو هيئة التدريس نفسه باختلاف الكلية، واختلفت في مجال: الإدارة الجامعية، والبحث العلمي.

دراسة أحمد (١٩٩٤) وهدفت إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية، والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية، وتوصلت الباحثة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى الشعور بالمشكلات الأكاديمية، والإدارية، تعزى لمتغير الجامعات الرسمية والأهلية، حيث أظهر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية شعوراً بالمشكلات

الأكاديمية، والإدارية أكثر من اقرأنهم في الجامعات الرسمية، ووجود فروق دالة إحصائياً في شعور أعضاء هيئة التدريس بالمشكلات تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.

دراسة أحمد (١٩٩٤) وهدفت إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية، والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية، وتوصلت الباحثة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى الشعور بالمشكلات الأكاديمية، والإدارية، تعزى لمتغير الجامعات الرسمية والأهلية، حيث أظهر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية شعوراً بالمشكلات الأكاديمية، والإدارية أكثر من اقرأنهم في الجامعات الرسمية، ووجود فروق دالة إحصائياً في شعور أعضاء هيئة التدريس بالمشكلات تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.

دراسة الخليلي (١٩٩١) وهدفت إلى تحديد أبرز المشكلات التدريسية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك بالأردن، وقد توصل الباحث إلى أن المشكلات المتعلقة بالطلبة كانت مرتبة تنازلياً حسب درجة حدتها إلى: تدني المستوى العلمي والفكري للطلبة، واللامبالاة والإهمال من قبل الطلبة واتكالمهم على المدرّس، وضعف علاقة الطالب بالمدرّس وبنائها على أساس المصلحة والنفاق، أما المشكلات المتعلقة بالمدرّس فكانت مرتبة تنازلياً إلى: مشكلة لغة التدريس لكنها لم تكن دالة إحصائياً، ثم مشكلة انخفاض نسبة المدرّسين إلى الطلبة وهي غير دالة إحصائياً أيضاً، تلاها تعرّض المدرّسين إلى ضغوط من الطلبة والمجتمع في ما يتعلّق بالعلامات، تلاها زيادة العبء التدريسي، ومشكلات البحث العلمي، والاعتماد على المحاضرين غير المتفرّغين، أما المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة والبيئة الاجتماعية، فكانت عدم وجود خطة إستراتيجية للتعليم الجامعي تنسجم مع حاجات المجتمع المنظورة والمتوقّعة، والنقص في التجهيزات الفنية والمخبرية والوسائل التعليمية.

كما أجريت عدد من الدراسات الاجنبية حول الموضوع نفسه منها:

دراسة هانكوك وهيلاوليل (Hancock & Hellowell, 2003) وهدفت إلى التعرف على درجة الشفافية من قبل الإدارة الأكاديمية الوسطى في الجامعات البريطانية الحديثة، في التعامل مع رؤسائهم، والتابعين، وخلصت الدراسة إلى بعض الإحباطات والمشكلات التي تواجه الإدارة الوسطى من عمداء ورؤساء أقسام أكاديميين، منها: انعدام الأمن الوظيفي، والشعور بالخوف على الوضع الأكاديمي، والمؤسسي، وخسارة الحرية الشخصية، والشعور بعدم المشاركة في اتخاذ القرارات.

وهدفت دراسة اوراتا (Orata, 1999) إلى التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المساقات التربوية بجامعة أوهايو (Ohio University) في ضوء تطبيق الطرق التقليدية، وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس هي كبر عدد الطلبة في الشعبة الواحدة، وصعوبة تقويم الطلبة، وهناك بعض المقررات التي يفرض تدريسها على الطلبة بغض النظر عن اهتماماتهم وميولهم.

أما دراسة يونغ وشاو (Young & Shaw, 1999) فقد هدفت إلى الكشف عن العوامل المؤثرة في فاعلية التدريس في كليات جامعة شمال كولورادو (North Colorado University) وتطرقت إلى المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس، وتؤثر في فعالية تدريسه، وتوصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس يستخدمون طرائق تدريس تقليدية، وخلصت الدراسة أيضا إلى وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس لديهم مشكلة في التواصل والتفاعل مع طلبتهم، مما يحد من درجة فعاليتهم في العملية التدريسية، والبعض الآخر لديهم مشكلة تتمثل في ضعف القدرة على تنظيم المحتوى الدراسي بما يتناسب مع البيئة التعليمية في قاعة المحاضرات كونهم يطبقون طرائق تقليدية في التدريس، ويفتقرون إلى الالمام الجيد في التعامل مع التقنيات التربوية الملائمة.

وأجرى غليك (Glick, 1991) دراسة هدفت إلى تعرف مدى رضا الأكاديميين والإداريين في عدد من الجامعات الأمريكية عن وظائفهم، وخلصت الدراسة إلى أن العمداء ورؤساء الأقسام الأكاديمية غير راضين عن وظائفهم مقارنة بالإداريين، وأوصى الباحث بإجراء دراسات أخرى للتعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس والتي أدت إلى عدم رضاهم عن وظائفهم.

وفي دراسة قام بها بيتي وهاتشر (Petty & Hatcher, 1991) هدفت إلى تعرف مجالات الرضا وقلة الرضا عن العمل في الكليات التقنية، وكليات المجتمع، والكليات الجامعية في ولاية تنسي الأمريكية، وتوصلت الدراسة إلى وجود مشكلات أدت إلى عدم رضا عام عن الرواتب، وظروف العمل، والسياسة المتبعة نحو 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 الرواتب، فكانت زيادة عدد المحاضرات، وساعات العمل الطويلة، وقلة توافر تسهيلات تتعلق بالبحث العلمي، والمشاركة في المؤتمرات، وزيادة العبء التدريسي.

يتبين من خلال استعراض الأدب التربوي والدراسات السابقة التي أجريت أنها في معظمها تدور حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعات أردنية وعربية وأجنبية بعضها يدرس المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة محددة سواء أكانت رسمية أم خاصة مثل دراسات: (الخليلي، ١٩٩١) و(محافظة والمقدادي، ١٩٩٨) و(المجيد، ١٩٩٩) و(وقراعين، ٢٠٠٠) و(الطو، ٢٠٠٣) و(العمامرة، ٢٠٠٣) و(فريوان، ٢٠٠٤) و(بدرخان، ٢٠٠٦) و(السرور والزعبي، ٢٠٠٨) وبعضها حول مشكلات أعضاء هيئة التدريس في جامعات دولة بعينها مثل دراسات: (مروة، ١٩٩٤) و(الصوا ويحيى، ١٩٩٩) و(الحاج حسن، ٢٠٠٠) و(محافظة، ٢٠٠٠) و(الشعيلي، ٢٠٠١) و(أبو سمرة وقرنبيع وجبر، ٢٠٠٣) و(الرويشد، ٢٠٠٤) و(البطيخي، ٢٠٠٩)، ودراسة الحيفي (٢٠٠٩) ودراسة عتوم (٢٠٠٩) و(Glick, 1991) و(Petty & Hatcher, 1991) و(Orata, 1999) ودراسة يونغ وشاو (Young & Shaw, 1999) ودراسة هانوك وهيلويل (Hancock & Hellawell, 2003). في حين تتطرق هذه الدراسة إلى المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية وهي الدراسة الأولى - في حدود

علم الباحث – التي تخص الكليات الجامعية في جامعة البلقاء التطبيقية، وهي الجامعة الأردنية الرسمية الوحيدة التي لها كليات في معظم محافظات المملكة من شمالها إلى جنوبها في حين باقي الجامعات الأردنية الأخرى الرسمية والخاصة تقدم خدماتها في حرم جامعي واحد باستثناء الجامعة الأردنية التي افتتحت مؤخرًا في عام (٢٠١٠) فرعًا لها في محافظة العقبة.

التعريفات الإجرائية

عرف الباحث إجرائيًا مصطلحات الدراسة وعلى النحو الآتي:

المشكلات: هي الأمور والصعوبات والمعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن، سواء أكانت تتعلق بالعملية التدريسية، أو في المجال الإداري، أو في مجال البحث العلمي، أو مجال خدمة المجتمع، وتشكل حالة من عدم الرضى لدى عضو هيئة التدريس في الجامعة.

عضو هيئة التدريس: هو كل من يعين بوظيفة تدريسية في أي من كليات جامعة البلقاء التطبيقية، ويحمل مؤهل علمي درجة الماجستير أو الدكتوراه.

جامعة البلقاء التطبيقية: هي إحدى الجامعات الأردنية الرسمية مقرها الرئيس مدينة السلط قرب عمان ولديها كليات موزعة على محافظات المملكة.

محددات الدراسة

تحدد هذه الدراسة في:

١. المشكلات التي يتعرّض لها أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية فقط دون البحث في مشكلات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الأخرى.
٢. في الأداة المستخدمة للكشف عن درجة تعرّض أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية للمشكلات المحددة في الاستبانة.
٣. اقتصر هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية ممن يحملون درجة الماجستير والدكتوراه وعدم تضمينها من يقل مؤهلهم العلمي عن درجة الماجستير لقلة عددهم.
٤. لا توجد دراسات سابقة – في حدود علم الباحث – تطرقت للبحث في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية في جامعة البلقاء التطبيقية على وجه الخصوص.

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتعرف ووصف الوضع الراهن، وصفا كميا وكيفيا ثم محاولة الوصول إلى نتائج وتوصيات من شأنها أن تخدم العملية التربوية، وتطورها للأفضل.

مجتمع الدراسة وعينها

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية للفصل الثاني من العام الجامعي ٢٠١٠/٢٠١١م والبالغ عددهم حسب سجلات الجامعة (١٢١٨) عضوا وعضوة موزعين حسب الجدول (١) الآتي:

جدول (١): يبين توزيع أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية حسب المؤهل والجنس.

الكلية	حملة الدكتوراه		الكلية	حملة الماجستير		الكلية	حملة الدكتوراه		الكلية
	إناث	ذكور		إناث	ذكور		إناث	ذكور	
الأمير عبد الله للعلوم وتكنولوجيا المعلومات	١	٤٦	الأميرة رحمة الجامعية	١٣	٢٠	٦	٧	١٤	٢٥
الهندسة	٢	٢٣	عمان الجامعية	٤	٢	١٤	١٩	٢	٤٣
الزراعة والتكنولوجيا	٣	٢٨	الأميرة عالية الجامعية	٤	١	٢٩	٢٥	٢٧	٧٦
التخطيط والإدارة	٢	٤٧	السلط الجامعية	٤	١٠	١٩	١٣	٤	١٣
الهندسة التكنولوجية	٧	١٣	إربد الجامعية	١٩	٤١	٢١	٣٠	٧	٤١
الزرقاء الجامعية	٥	٢٣	الحصن الجامعية	١٣	٢٠	١٥	٢٨	٥	٥٩
العقبة الجامعية	٢	٦	عجلون الجامعية	١٦	١٨	١٧	٢١	٦	٤٢
الكرك الجامعية	٠	١٧	الشوبك الجامعية	١٤	١٧	٠	٦	٠	٨
معان	٥	٥	مجموع	٥	١٠	٢١٣	٢٨٨	٨٥	٦٣٢
المجموع الكلي				١٢١٨					

المصدر: الموقع الإلكتروني لجامعة البلقاء التطبيقية.

وقد اختار الباحث عينةً طبقيةً عشوائيةً قوامها (٣٠٥) عضواً وعضوةً هيئة تدريس تمثل (٢٥%) من مجتمع الدراسة، تم اعتماد (٢٩١) استبانة أجريت عليها عمليات التحليل الإحصائي باستخدام برنامج ("SPSS" Statistical Package for Social Sciences). ويوضحها الجدول (٢) الآتي:

جدول (٢): يبين الاستبانات الموزعة على عينة الدراسة والاستبانات المعتمدة في التحليل وجنس أفراد العينة ومؤهلاتهم الأكاديمية.

المؤهل	الاستبانات الموزعة			الاستبانات المعتمدة في التحليل		
	ذكور	إناث	مجموع	ذكور	إناث	مجموع
دكتوراه	١٥٨	٢١	١٧٩	١٥٢	١٩	١٧١
ماجستير	٧٢	٥٤	١٢٦	٦٨	٥٢	١٢٠
مجموع	٢٣٠	٧٥	٣٠٥	٢٢٠	٧١	٢٩١

أداة الدراسة

قام الباحث وبعد مراجعته للأدب التربوي والدراسات والبحوث المتعلقة بموضوع البحث بتصميم استبانة تضم أربعة مجالات و (٤٠) فقرة تشكل كل منها مشكلة معينة، وطلب من عينة الدراسة تحديد درجة تعرضهم لها وفق مقياس خماسي درجاته هي: ضعيفة جداً، ضعيفة، متوسطة، عالية، عالية جداً.

صدق الأداة

عرض الباحث النسخة الأولية من أداة الدراسة على عشرة من الزملاء والزميلات أعضاء هيئة التدريس في قسم العلوم التربوية والنفسية في كلية الأميرة عالية الجامعية وكلية العلوم التربوية في جامعة جدارا، وطلب منهم تحديد مدى صلاحية فقراتها، وتقديم مقترحاتهم بالإضافة والحذف والتعديل، وتم بناء على التغذية الراجعة منهم تعديل الأداة لتصبح في صيغتها النهائية مكونة من (٣٨) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: مجال المشكلات المتعلقة بالعملية التدريسية، والمجال الإداري، ومجال البحث العلمي، ومجال خدمة المجتمع.

بالإضافة إلى صدق المحكمين ولزيادة التأكد من صدق المقياس استخدم الباحث الصدق العاملي لأداة الدراسة وذلك من خلال إجراء التحليل العاملي على مستوى الفقرات البالغ عددها (٣٨) فقرة وإيجاد درجة تشبعاتها بالعامل العام (مشكلات أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية) والتي يبينها الجدول (٣) الآتي:

جدول (٣): يبين درجات تشبع كل فقرة من فقرات المقياس بالعمل العام (مشكلات أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية).

رقم الفقرة	درجة التشبع						
١	٠,٦٦	١١	٠,٦١	٢١	٠,٦١	٣١	٠,٦٦
٢	٠,٧٢	١٢	٠,٦٢	٢٢	٠,٦٤	٣٢	٠,٦٤
٣	٠,٦١	١٣	٠,٧٠	٢٣	٠,٦٥	٣٣	٠,٧٣
٤	٠,٦٩	١٤	٠,٦٨	٢٤	٠,٧٠	٣٤	٠,٧٦
٥	٠,٧٠	١٥	٠,٦٧	٢٥	٠,٨٢	٣٥	٠,٦٨
٦	٠,٦٧	١٦	٠,٦٤	٢٦	٠,٧٩	٣٦	٠,٦٧
٧	٠,٦٢	١٧	٠,٦٢	٢٧	٠,٧٧	٣٧	٠,٧٠
٨	٠,٦٦	١٨	٠,٦٦	٢٨	٠,٧٠	٣٨	٠,٦٢
٩	٠,٦٥	١٩	٠,٧١	٢٩	٠,٦٥		
١٠	٠,٧٤	٢٠	٠,٦٩	٣٠	٠,٧٢		

يتبين من الجدول (٣) أن جميع تشبعات فقرات المقياس عالية وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,01$) مما يعطي دلالة على أن المقياس المستخدم على درجة عالية من المصادقية.

ثبات الأداة

بعد التأكد من صدق الأداة قام الباحث بتطبيقها على عينة مكونة من (٥٠) خمسين عضو هيئة تدريس في جامعة البلقاء التطبيقية وتم استثناءهم فيما بعد من عينة الدراسة، ولقياس ثبات الأداة استخدم الباحث معامل الاتساق الداخلي (معامل كرونباخ ألفا) لكل مجال من مجالات أداة الدراسة، ولمجالات الأداة كاملة، وكانت النتائج كما في الجدول (٤) الآتي:

جدول (٤): يبين مُعامل الاتساق الداخلي (معامل كرونباخ ألفا) لكل مجال في أداة الدراسة ولمجالاتها كاملة.

المجال	معامل الاتساق الداخلي	المجال	معامل الاتساق الداخلي
المشكلات المتعلقة بالعملية التدريسية	٠,٨٢٦	البحث العلمي	٠,٨٩٧
الإداري	٠,٩٢١	خدمة المجتمع	٠,٩٢٣
الأداة كاملة	٠,٩٤٩		

يتبين من الجدول (٤) أن معامل الاتساق الداخلي لمجالات أداة الدراسة تراوح ما بين (٠,٨٢٦) و(٠,٩٢٣) ولمجالات الأداة كاملة (٠,٩٤٩) وهي نسبة مقبولة لغايات البحث العلمي.

كما استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية (الفقرات الفردية من جهة والفقرات الزوجية من جهة أخرى) وحساب معامل الارتباط بين النصفين باستخدام معادلة سبيرمان - براون وكان معامل الثبات (٠,٩١) لكل نصف الأمر الذي يشير إلى درجة ثبات مقبولة للأداة ويعزز ما توصل إليه الباحث في معامل ثبات كرونباخ ألفا.

المعالجة الإحصائية

لأغراض المعالجة الإحصائية قام الباحث بتحويل درجة التعرض للمشكلة في السلم الخماسي إلى أرقام كالاتي: عالية جداً (٥ درجات)، عالية (٤ درجات)، متوسطة (٣ درجات)، ضعيفة (درجتان)، ضعيفة جداً (درجة واحدة).

كما قام بتحديد درجة القوة أو الضعف لدرجات تعرض المبحوثين للمشكلات المحددة في فقرات أداة الدراسة وفق المعادلة الآتية: طول الفئة = (أعلى وزن - أقل وزن) ÷ عدد الخيارات، وعليه يكون طول الفئة الواحدة يساوي (٥ - ١) ÷ ٥ = ٠,٨٠ وتمت إضافة طول الفئة إلى قيمة الحد الأدنى واعتمدت للدرجة الضعيفة ثم أضيف طول الفئة لكل درجة لتحديد الدرجة التي تليها بالقوة، وحسب الآتي: من ١ - ١,٨٠ ضعيفة جداً، من ١,٨١ - ٢,٦٠ ضعيفة، من ٢,٦١ - ٣,٤٠ متوسطة، من ٣,٤١ - ٤,٢٠ عالية، من ٤,٢١ - ٥,٠٠ عالية جداً، بعد ذلك تم تحليل النتائج باعتماد الأساليب الإحصائية، والتي تساعد في وصف البيانات المجمعة، ومن هذه الأساليب: المتوسطات الحسابية المرجحة، والتكرارات، والنسب المئوية.

نتائج الدراسة ومناقشتها

للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة والذي كان نصه: ما المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم؟ فقد استخرج الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) للمجموعة الواحدة على الفقرات الخاصة بكل مجال من مجالات الدراسة ودرجة التعرض للمشكلة، والتي تبينها الجداول (٥)، (٦)، (٨،٧) الآتية:

جدول (٥): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (ت) للمجموعة الواحدة على فقرات مجال المشكلات المتعلقة بالعملية التدريسية.

الترتيب	الفقرة	قيمة الاختبار = ٣ درجات				
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق المتوسط	قيمة ت	الذاتية* مستوى
١.	اعتماد الطلبة على الكتب المقررة .	٣,٩٤	١,١١	٠,٩٤	١٤,٥٤	*٠,٠٠٠
٢.	القاعات التدريسية قليلة نسبة لأعداد الطلبة.	٣,٩٢	١,٢٥	٠,٩٢	١٢,٦	*٠,٠٠٠
٣.	ضعف كفاية المراجع الموجودة في المكتبة بحاجة أعضاء هيئة التدريس.	٣,٨٨	١,٢٧	٠,٨٨	١١,٨٠	*٠,٠٠٠
٤.	كثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة.	٣,٨٥	١,١٨	٠,٨٥	١٢,٣٧	*٠,٠٠٠
٥.	ضعف مستوى التحصيل لدى الطلبة.	٣,٧٠	١,١٣	٠,٧٠	١٠,٦٣	*٠,٠٠٠
٦.	قلة مناسبة تخصص بعض أعضاء هيئة التدريس للمواد التي يقومون بتدريسها.	٣,٥٢	١,١٦	٠,٥٢	٧,٦٥	*٠,٠٠٠
٧.	ضعف اتخاذ إدارة الجامعة الإجراءات الرادعة بحق الطلبة المخالفين.	٣,٢٠	١,١٢	٠,٢٠	٣,٠٤	*٠,٠٠٣

...تابع جدول رقم (٥)

الترتيب	قيمة الاختبار = ٣ درجات					الفقرة	الدرجة
	التعرض لدرجة	مستوى الدلالة*	قيمة ت	متوسط الفرق	الانحراف المعياري		
٨.	متوسطة	١,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	١,٢٤	٣,٠٠	ثقل العبء التدريسي على عضو هيئة التدريس.
٩.	ضعيفة	*٠,٠٠٠	٦,٠٧-	٠,٤٥-	١,٢٦	٢,٥٥	انخفاض نسبة المدرسين إلى الطلبة.
١٠.	ضعيفة	*٠,٠٠٠	١٢,٤-	٠,٨٩-	١,٢٢	٢,١١	تأثير مجالس الطلبة على مسيرة الجامعة التعليمية.
	متوسطة	*٠,٠٠٠	٨,٩٧	٠,٣٧	٠,٧٠	٣,٣٧	المجموع الكلي

*دالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,05)$.

يتبين من الجدول (٥) والمتعلق بالمشكلات المتعلقة بالعملية التدريسية أن أعضاء هيئة التدريس يتعرضون لمشكلات في هذا المجال كاملاً بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (٣,٣٧) وانحراف معياري قدره (٠,٧٠) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,05)$ ، كما تبين وجود عشر مشكلات جميعها دالة إحصائياً باستثناء المشكلة المتعلقة بثقل العبء التدريسي على عضو هيئة التدريس والتي كانت درجة التعرض لها ضعيفة، ولكنها غير دالة إحصائياً، أما المشكلات الأخرى فقد كانت ستاً منها بدرجة عالية وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,05)$ وكانت هذه المشكلات مرتبة تنازلياً حسب درجة التعرض وفق الترتيب الآتي: اعتماد الطلبة على الكتب المقررة فقط بمتوسط حسابي قدره (٣,٩٤) وانحراف معياري قدره (١,١١)، ثم قلة القاعات التدريسية نسبة لأعداد الطلبة بمتوسط حسابي قدره (٣,٩٢) وانحراف معياري قدره (١,٢٥) ثم عدم كفاية المراجع الموجودة في المكتبة بحاجة أعضاء هيئة التدريس بمتوسط حسابي قدره (٣,٨٨) وانحراف معياري قدره (١,٢٧) ثم كثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة بمتوسط حسابي قدره (٣,٨٥) وانحراف معياري قدره (١,١٨) ثم ضعف مستوى التحصيل لدى الطلبة بمتوسط حسابي قدره (٣,٧٠) وانحراف معياري قدره (١,١٣) ثم قلة مناسبة تخصص بعض أعضاء هيئة التدريس للمواد التي يقومون بتدريسها بمتوسط حسابي قدره (٣,٥٢) وانحراف معياري قدره (١,١٦)، ويتبين أيضاً من الجدول نفسه وجود مشكلة واحدة ذات درجة تعرض متوسطة وذات دلالة إحصائية عند مستوى

دلالة ($\alpha=0,05$) وهي: عدم اتخاذ إدارة الجامعة الإجراءات الرادعة بحق الطلبة المخالفين. بمتوسط حسابي قدره (٣,٢٠) وانحراف معياري قدره (١,١٢)، كما تبين وجود مشكلتين درجة التعرض لهما بدرجة متوسطة ودالتان إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$) وهما: انخفاض نسبة المدرسين إلى الطلبة. بمتوسط حسابي قدره (٢,٥٥) وانحراف معياري قدره (١,٢٦) وتأثير مجالس الطلبة على مسيرة الجامعة التعليمية. بمتوسط حسابي قدره (٢,١١) وانحراف معياري قدره (١,٢٢).

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات (احمد، ١٩٩٤) و(أبو سمرة وقرنبيج وجبر، ٢٠٠٣) و(بدرخان، ٢٠٠٦) و(Orata, 1999) واختلفت مع نتائج دراسات (الخليلي، ١٩٩١) و (Petty & Hatcher, 1991) فيما يتعلق بثقل العبء التدريسي على عضو هيئة التدريس.

وقد يعود سبب قلة القاعات التدريسية نسبة لأعداد الطلبة حسب رأي الباحث إلى الحداثة النسبية في عمر الجامعة وتوزعها على مختلف محافظات المملكة وزيادة الأقبال على الدراسة في الجامعة بحيث أصبحت الجامعة الأولى على مستوى المملكة من حيث أعداد الطلبة الملتحقين بها. كما يعود سبب عدم كفاية المراجع الموجودة في المكتبة بحاجة أعضاء هيئة التدريس إلى توزيع الكتب التي تشتريها الجامعة سنوياً بين المكتبة المركزية الموجودة في مركز الجامعة والمكتبات الفرعية الموزعة على كليات الجامعة في المحافظات بحيث يتعذر على عضو هيئة التدريس الوصول إلى المكتبات الفرعية الأخرى في كليات الجامعة في المحافظات لبعدها المسافة وارتباطه بمحاضرات لطلابه. وقد يعود سبب انخفاض نسبة المدرسين إلى الطلبة في رأي الباحث إلى أن الجامعة لا زالت في طور الأنشاء ويذهب جزء كبير من موازنتها إلى المباني وتجهيز المختبرات والأثاث والبعثات الدراسية ويعتقد الباحث إلى أن السنوات القليلة القادمة كفيلة بحل هذه المشكلة عندما يعود الموفدون في بعثات دراسية للخارج للحصول على درجة الدكتوراة وقد عاد عدد منهم بالفعل والتحق بالتدريس.

ويبين الجدول (٦) الآتي المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجال الإدارة العليا.

جدول (٦): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (ت) للمجموعة الواحدة على فقرات مجال الإدارة العليا.

الرقم	الفقرة	قيمة الاختبار = ٣ درجات				
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق متوسط	قيمة ت	الدلالة* مستوى
١.	غياب مشاركة عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرارات.	٣,٩٤	١,٠٣	٠,٩٤	١٥,٦٤	*٠,٠٠٠ عالية

...تابع جدول رقم (٦)

الدرجة	قيمة الاختبار = ٣ درجات					الفقرة	الترتيب
	مستوى الدلالة*	قيمة ت	الفرق متوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
عالية	*٠,٠٠٠	١٤,١٢	٠,٩٢	١,١١	٣,٩٢	٢. التأخير غير المبرر في إنجاز المعاملات الرسمية لعضو هيئة التدريس.	
عالية	*٠,٠٠٠	١٣,٤٤	٠,٩٢	١,٠٩	٣,٩٢	٣. تفشي الوساطة والمحسوبية في العمل الإداري.	
عالية	*٠,٠٠٠	١٤,١٠	٠,٩١	١,١١	٣,٩١	٤. غياب عنصر الكفاءة في اختيار المرشحين لشغل الوظائف القيادية.	
عالية	*٠,٠٠٠	١٣,٨٨	٠,٨٦	١,٠٦	٣,٨٦	٥. الفردية والمزاجية في اتخاذ القرارات من قبل الإدارة العليا.	
عالية	*٠,٠٠٠	١٣,٤١	٠,٨٤	١,٠٧	٣,٨٤	٦. ضعف التواصل بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس.	
عالية	*٠,٠٠٠	١٢,٩٣	٠,٨١	١,٠٧	٣,٨١	٧. تعقد إجراءات الترقية الأكاديمية من رتبة إلى أعلى.	
عالية	*٠,٠٠٠	١٢,٦٧	٠,٧٨	١,٠٥	٣,٧٨	٨. ضعف العلاقة بين أعضاء الهيئة الإدارية (الموظفين) وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	
عالية	*٠,٠٠٠	١٢,٨٦	٠,٧٨	١,٠٤	٣,٧٨	٩. ضعف فرصة النمو المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعة.	
عالية	*٠,٠٠٠	٩,٩١	٠,٦٣	١,٠٩	٣,٦٣	١٠. غياب شعور عضو هيئة التدريس بالاستقرار الوظيفي.	
عالية	*٠,٠٠٠	٨,٠٨	٠,٥١	١,٠٧	٣,٥١	١١. غياب الأمن الوظيفي.	
عالية	*٠,٠٠٠	٦,٩٤	٠,٤٧	١,١٧	٣,٤٧	١٢. التحيز في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.	
عالية	*٠,٠٠٠	١٧,٠٢	٠,٧٨	٠,٧٨	٣,٧٨	المجموع الكلي	

يتبين من الجدول (٦) والمتعلق بالمشكلات المتعلقة بالمجال الإداري أن أعضاء هيئة التدريس يتعرضون لمشكلات في هذا المجال كاملاً بدرجة عالية بمتوسط حسابي قدره (٣,٧٨) وانحراف معياري قدره (٠,٧٨) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0,05)$ ، كما تبين وجود اثنتي عشرة مشكلة جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة نفسه وكانت مرتبة تنازلياً حسب درجة التعرض لها على النحو الآتي: غياب مشاركة عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرارات. بمتوسط حسابي قدره (٣,٩٤) وانحراف معياري قدره (١,٠٣) ثم التأخير غير المبرر في إنجاز المعاملات الرسمية لعضو هيئة التدريس. بمتوسط حسابي قدره (٣,٩٢) وانحراف معياري قدره (١,١١) ثم نقشي الوساطة والمحسوبية في العمل الإداري. بمتوسط حسابي قدره (٣,٩٢) وانحراف معياري قدره (١,٠٩) ثم غياب عنصر الكفاءة في اختيار المرشحين لشغل الوظائف القيادية. بمتوسط حسابي قدره (٣,٩١) وانحراف معياري قدره (١,١١) ثم الفردية والمزاجية في اتخاذ القرارات. بمتوسط حسابي قدره (٣,٨٦) وانحراف معياري قدره (١,٠٦) ثم ضعف التواصل بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس. بمتوسط حسابي قدره (٣,٨٤) وانحراف معياري قدره (١,٠٧) ثم تعقد إجراءات الترقية الأكاديمية من رتبة إلى أعلى. بمتوسط حسابي قدره (٣,٨١) وانحراف معياري قدره (١,٠٧) ثم ضعف العلاقة بين أعضاء الهيئة الإدارية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. بمتوسط حسابي قدره (٣,٧٨) وانحراف معياري قدره (١,٠٥) ثم ضعف فرصة النمو المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعة. بمتوسط حسابي قدره (٣,٧٨) وانحراف معياري قدره (١,٠٤) ثم غياب شعور عضو هيئة التدريس بالاستقرار الوظيفي. بمتوسط حسابي قدره (٣,٦٣) وانحراف معياري قدره (١,٠٩) ثم غياب الأمن الوظيفي. بمتوسط حسابي قدره (٣,٥١) وانحراف معياري قدره (١,٠٧) ثم التحيز في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس. بمتوسط حسابي قدره (٣,٤٧) وانحراف معياري قدره (١,١٧).

والتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات (محافظة والمقدادي، ١٩٩٨) و (الصوا ويحيى، ١٩٩٩) و (بدرخان، ٢٠٠٦) و (Petty & Hatcher, 1991).

الأمر الذي يؤكد ضرورة أن يكون هنالك دور لعضو هيئة التدريس في اتخاذ القرارات الأكاديمية وأن تكون القرارات من القاعدة إلى القمة وهو ما هو معمول به في بعض القرارات والتي تبدأ من مجلس القسم ثم مجلس الكلية ثم مجلس العمداء أو لجنة التعيين والترقية لكن كثيراً من القرارات الأخرى تكون نازلة أي من المستوى الأعلى إلى الأدنى دون أن يكون للأخير أي دور وينحصر دوره في التنفيذ فقط ودون مناقشة، ولا بد من السرعة في البت في المعاملات الإدارية والمراسلات وأن لا تأخذ وقتاً طويلاً وأحياناً يتخذ القرار بعد فوات الأوان مثل طلب مشاركة في مؤتمر تربوي خارجي فتصدر الموافقة قبل المؤتمر بأيام أو يوم فلا يتمكن الباحث أو عضو هيئة التدريس من الاتصال والتواصل مع إدارة المؤتمر لإدراج بحثه ضمن كتاب المؤتمر (Proceeding) أو برنامجه وقد لا يتمكن من الحصول على حجز طيران ضمن الفترة المقررة للمؤتمر وقد لا يتمكن من الحصول على حجز للعودة بعد المؤتمر مباشرة، فيضطر للتأخر لعدة أيام، مما يكلفه مادياً، ويعطل على الطلبة، كما أن الشعور بالاستقرار والأمن

الوظيفي من شأنهما أن يمكننا عضو هيئة التدريس من الشعور بالأمن، والأمان الوظيفي، فينعكس ذلك على نفسيته، وأدائه الأكاديمي، وبالنتيجة على العملية التدريسية برمتها.

ويبين الجدول (٧) الآتي المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجال البحث العلمي:

جدول (٧): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (ت) للمجموعة الواحدة على فقرات مجال البحث العلمي.

رقم	الفقرة	قيمة الاختبار = ٣ درجات				
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق متوسط	قيمة ت	الدرجة* مستوى
١.	غياب الحوافز الكافية للقيام ببحوث علمية.	٤,٠١	١,٠٩	١,٠١	١٥,٧٣	عالية *٠,٠٠٠
٢.	عدم توافر جهات رسمية في الجامعة معنية بالتحليل الإحصائي لبحوث أعضاء هيئة التدريس.	٣,٩٩	١,١٨	٠,٩٩	١٤,٣٦	عالية *٠,٠٠٠
٣.	قلة الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي.	٣,٨٨	١,١٣	٠,٨٨	١٣,٢٨	عالية *٠,٠٠٠
٤.	الوقت المخصص للبحث العلمي قليل مقارنة بالوقت المخصص للتدريس.	٣,٨٨	١,١١	٠,٨٨	١٣,٥٣	عالية *٠,٠٠٠
٥.	قلة المؤتمرات العلمية المتخصصة.	٣,٨٣	١,٠٤	٠,٨٣	١٣,٥٥	عالية *٠,٠٠٠
٦.	انشغال عضو هيئة التدريس بالتدريس على حساب إنتاجيته من البحث العلمي.	٣,٨٠	١,١٢	٠,٨٠	١٢,٢١	عالية *٠,٠٠٠
٧.	شروط المشاركة في المؤتمرات العلمية الخارجية صعبة.	٣,٨٠	١,٠٨	٠,٨٠	١٢,٧٥	عالية *٠,٠٠٠

...تابع جدول رقم (٧)

الترتيب	الفقرة	قيمة الاختبار = ٣ درجات					
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق المتوسط	قيمة ت	الدلالة* مستوى	التعرض لدرجة
٨.	صعوبة الشروط المتعلقة بالموافقة على نشر البحوث العلمية.	٣,٧١	١,٠٣	٠,٧١	١١,٧٥	*٠,٠٠٠	عالية
٩.	غياب الموضوعية في تحكيم البحوث العلمية المرسلة للنشر.	٣,٣٣	٠,٩٣	٠,٣٣	٥,٩٧	*٠,٠٠٠	متوسطة
	المجموع الكلي	٣,٨٠	٠,٨٤	٠,٨٠	١٦,٢٣	*٠,٠٠٠	عالية

*دالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0,05)$.

يتبين من الجدول (٧) والمتعلق بالمشكلات في مجال البحث العلمي أن أعضاء هيئة التدريس يتعرضون لمشكلات في هذا المجال كاملاً بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (٣,٧٨) وانحراف معياري قدره (٠,٨٤) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0,05)$ ، كما تبين وجود ثماني مشكلات درجة التعرض لها بدرجة عالية وواحدة بدرجة متوسطة جميعها دالة إحصائية عند مستوى الدلالة نفسه، وكانت مرتبة تنازلياً حسب درجة التعرض لها على النحو الآتي: غياب الحوافز الكافية للقيام ببحوث علمية. بمتوسط حسابي قدره (٤,٠١) وانحراف معياري قدره (١,٠٩) ثم عدم توافر جهات رسمية في الجامعة معنية بالتحليل الإحصائي لبحوث أعضاء هيئة التدريس. بمتوسط حسابي قدره (٣,٩٩) وانحراف معياري قدره (١,١٨) ثم قلة الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي. بمتوسط حسابي قدره (٣,٨٨) وانحراف معياري قدره (١,١٣) ثم قلة الوقت المخصص للبحث العلمي مقارنة بالوقت المخصص للتدريس. بمتوسط حسابي قدره (٣,٨٨) وانحراف معياري قدره (١,١١) ثم قلة المؤتمرات العلمية المتخصصة. بمتوسط حسابي قدره (٣,٨٣) وانحراف معياري قدره (١,٠٤)، ثم انشغال عضو هيئة التدريس بالتدريس على حساب إنتاجيته من البحث العلمي. بمتوسط حسابي قدره (٣,٨٠) وانحراف معياري قدره (١,١٢) ثم صعوبة شروط المشاركة في المؤتمرات العلمية الخارجية. بمتوسط حسابي قدره (٣,٨٠) وانحراف معياري قدره (١,٠٨) ثم صعوبة الشروط المتعلقة بالموافقة على نشر البحوث العلمية. بمتوسط حسابي قدره (٣,٧١) وانحراف معياري قدره (١,٠٣) ثم غياب الموضوعية في تحكيم البحوث العلمية المرسلة للنشر. بمتوسط حسابي قدره (٣,٣٣) وانحراف معياري قدره (٠,٩٣).

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من: (الخليلي، ١٩٩١) و(محافظة والمقدادي، ١٩٩٨) و(العميرة، ٢٠٠٣) و(الحلو، ٢٠٠٣).

ويبين الجدول (٨) الآتي المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجال خدمة المجتمع:

جدول (٨): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (ت) للمجموعة الواحدة على فقرات مجال خدمة المجتمع.

رقم الفقرة	الفقرة	قيمة الاختبار = ٣ درجات					
		التعرض لدرجة	الدلالة* مستوى	قيمة ت	متوسط الفرق	الانحراف المعياري المتوسط	
١.	غياب التنسيق بين الجامعة والجامعات الأخرى في خدمة المجتمع.	عالية	*٠,٠٠٠	١٥,١٧	٠,٩٢	١,٠٤	٣,٩٢
٢.	غياب التنسيق بين الجامعة والمجتمع المحلي.	عالية	*٠,٠٠٠	١٣,٧٣	٠,٨٧	١,٠٨	٣,٨٧
٣.	عدم فهم المجتمع للدور الذي يمارسه عضو هيئة التدريس في الجامعة.	عالية	*٠,٠٠٠	١٣,٤٢	٠,٨٢	١,٠٤	٣,٨٢
٤.	ضعف قناعة المجتمع المحلي بدور الجامعة التنموي في خدمته.	عالية	*٠,٠٠٠	١٠,٢٩	٠,٦٩	١,١٤	٣,٦٩
٥.	تأثر عضو هيئة التدريس بالأجواء السياسية والاقتصادية السائدة في مجتمعه.	عالية	*٠,٠٠٠	٧,٥٧	٠,٥٦	١,٢٦	٣,٥٦
٦.	وجود فجوة بين القيم السائدة في المجتمع والمناهج التي تُدرّس في الجامعة.	عالية	*٠,٠٠٠	٧,٥٧	٠,٤٩	١,١٠	٣,٤٩
٧.	عدم انسجام خطة التعليم الجامعي مع حاجات المجتمع.	عالية	*٠,٠٠٠	٧,١٥	٠,٤٨	١,١٥	٣,٤٨
المجموع الكلي		عالية	*٠,٠٠٠	١٦,٦٦	٠,٦٦	٠,٦٨	٣,٦٦

*دالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0,05)$.

يتبين من الجدول (٨) والمتعلق بالمشكلات المتعلقة بمجال خدمة المجتمع أن أعضاء هيئة التدريس يتعرضون لمشكلات في هذا المجال كاملاً بدرجة عالية بمتوسط حسابي قدره (٣,٦٦) وانحراف معياري قدره (٠,٦٨) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0,05)$ ، كما تبين وجود ثماني مشكلات درجة التعرض لها بدرجة عالية جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة نفسه وكانت مرتبة تنازلياً حسب درجة التعرض لها على النحو الآتي: غياب التنسيق بين الجامعة والجامعات الأخرى في خدمة المجتمع. بمتوسط حسابي قدره (٣,٩٢) وانحراف معياري قدره (١,٠٤) ثم غياب التنسيق بين الجامعة والمجتمع المحلي. بمتوسط حسابي قدره (٣,٨٧) وانحراف معياري قدره (١,٠٨) ثم عدم فهم المجتمع للدور الذي يمارسه عضو هيئة التدريس في الجامعة. بمتوسط حسابي قدره (٣,٨٢) وانحراف معياري قدره (١,٠٤) ثم ضعف فناعة المجتمع المحلي بدور الجامعة التنموي في خدمته. بمتوسط حسابي قدره (٣,٦٩) وانحراف معياري قدره (١,١٤) ثم تأثير عضو هيئة التدريس بالأجواء السياسية والاقتصادية السائدة في مجتمعه. بمتوسط حسابي قدره (٣,٥٦) وانحراف معياري قدره (١,٢٦) ثم وجود فجوة بين القيم السائدة في المجتمع، والمناهج التي تُدرّس في الجامعة. بمتوسط حسابي قدره (٣,٤٩) وانحراف معياري قدره (١,١٠) ثم عدم انسجام خطة التعليم الجامعي مع حاجات المجتمع، بمتوسط حسابي قدره (٣,٤٨) وانحراف معياري قدره (١,١٥).

وللإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة والذي كان نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية للمشكلات تبعاً لمتغير الجنس؟ فقد استخدم الباحث الاختبار التائي (*T. test*) لمتغير الجنس ويوضحها الجدول (٩) الآتي:

جدول (٩): يبين نتائج الاختبار التائي في مجالات الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

المجال	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
مشكلات العملية التدريسية	ذكور	٢١٨	٣,٣٢	٠,٧١٥	-	٠,٠٦٨
	إناث	٧٣	٣,٥٠	٠,٦٤١	١,٨٣	
مشكلات ادارية	ذكور	٢١٨	٣,٧٩	٠,٧٩٦	٠,١٤٥	٠,٨٨٥
	إناث	٧٣	٣,٧٧	٠,٧٥١		
مشكلات البحث العلمي	ذكور	٢١٨	٣,٨٢	٠,٨٤٢	٠,٧٠	٠,٤٨٥
	إناث	٧٣	٣,٧٤	٠,٨٥١		
مشكلات خدمة المجتمع	ذكور	٢١٨	٣,٧٣	٠,٨٩٣	١,٣٠٤	٠,١٩٣
	إناث	٧٣	٣,٥٧	٠,٩٣١		
الأداة كاملة	ذكور	٢١٨	٣,٦٦٣	٠,٦٨٨	٠,٠٨٤	٠,٩٣٣
	إناث	٧٣	٣,٦٥٥	٠,٦٤٥		

يتبين من الجدول (٩) عدم وجود فروق دالة إحصائية في تعرض أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية للمشكلات تعزى لجنس عضو هيئة التدريس وفي جميع مجالات الدراسة.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من (محافظة والمقدادي، ١٩٩٨) و(الصوا ويحيى، ١٩٩٩) و(قراين، ٢٠٠٠) و(العميرة، ٢٠٠٣) واختلفت مع نتائج دراسات كل من: (أبو سمرة وقرنيع وجبر، ٢٠٠٣) و(الخلو، ٢٠٠٣).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن القوانين والأنظمة والتعليمات التي تحكم عمل عضو هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية تطبق بشكل متساو على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بغض النظر عن جنسهم فالراتب والنصاب التدريسي والتعيين والترقية والتأمين الصحي والضمان الاجتماعي ونظام التأديب والعقوبات والمكافآت والحوافز لا تميز فيها حسب جنس عضو هيئة التدريس.

وللإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة والذي كان: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية للمشكلات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي الذي يحملونه؟ فقد استخدم الباحث الاختبار التائي (T. test) لمتغير المؤهل العلمي ويوضحها الجدول (١٠) الآتي:

جدول (١٠): يبين نتائج الاختبار التائي في مجالات الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
مشكلات العملية التدريسية	ماجستير	١٠٨	٣,٣٦	٠,٦٠٨	-	٠,٨٤٣
	دكتوراه	١٨٣	٣,٣٧	٠,٧٥٠	٠,١٩٩	
مشكلات ادارية	ماجستير	١٠٨	٣,٧٥	٠,٧٥٣	-	٠,٦٤٧
	دكتوراه	١٨٣	٣,٨٠	٠,٨٠٣	٠,٤٥٨	
مشكلات البحث العلمي	ماجستير	١٠٨	٣,٨٠	٠,٧٥٥	-	٠,٩٢٢
	دكتوراه	١٨٣	٣,٨١	٠,٨٩٣	٠,٠٩٨	
مشكلات خدمة المجتمع	ماجستير	١٠٨	٣,٦٠	٠,٨٥٠	-	٠,٢٠١
	دكتوراه	١٨٣	٣,٧٤	٠,٩٣٣	١,٢٨	
الأداة كاملة	ماجستير	١٠٨	٣,٦٣	٠,٦٠٨	-	٠,٥٧٢
	دكتوراه	١٨٣	٣,٦٨	٠,٧١٥	٠,٥٦٥	

يتبين من الجدول (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية للمشكلات باختلاف المؤهل العلمي الذي يحملونه وقد يعود السبب في ذلك - حسب رأي الباحث - إلى أن المدرسين يقومون بتدريس المواد نفسها والطلبة

أنفسهم، ويخضعون في الوقت نفسه إلى تشريعات الجامعة نفسها لا تفريق بين من يحمل الماجستير ومن يحمل الدكتوراه سوى في الراتب والرتبة العلمية، وهذا أمر طبيعي.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (العميرة، ٢٠٠٣) واختلفت مع نتائج دراسات (الرويشد، ٢٠٠٤).

وللإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة الدراسة والذي كان نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية للمشكلات تبعاً لمتغير الرتبة العلمية التي يحملونها؟ فقد استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ف) ومستوى الدلالة ويوضحها الجدول (١١) الآتي:

جدول (١١): يبين نتائج تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ف) ومستوى الدلالة في مجالات الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.

المجال	الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة
مشكلات العملية التدريسية	أستاذ	٢٤	٣,١٦	٠,٧٠	٢,١٢٥	٠,٠٩٧
	أستاذ مشارك	٥٩	٢,٢٨	٠,٧٥		
	أستاذ مساعد	١٠٠	٣,٤٩	٠,٧٥		
	مدرس	١٠٨	٣,٤٤	٠,٦١		
مشكلات إدارية	أستاذ	٢٤	٣,٧٥	٠,٧٤	١,٣٩٦	٠,٢٤٤
	أستاذ مشارك	٥٩	٣,٧٤	١,٠١		
	أستاذ مساعد	١٠٠	٣,٩٠	٠,٦٦		
	مدرس	١٠٨	٣,٧٦	٠,٧٥		
مشكلات البحث العلمي	أستاذ	٢٤	٣,٦٧	٠,٩٩	٤,٢٣٢	*٠,٠٠٦
	أستاذ مشارك	٥٩	٣,٥٣	١,٠٨		
	أستاذ مساعد	١٠٠	٤,٠٠	٠,٦٨		
	مدرس	١٠٨	٣,٨٠	٠,٧٦		
مشكلات خدمة المجتمع	أستاذ	٢٤	٣,٦٤	٠,٩٣	٢,٨٤٨	٠,٣٨
	أستاذ مشارك	٥٩	٣,٥١	١,٠٧		
	أستاذ مساعد	١٠٠	٣,٨٩	٠,٨١		
	مدرس	١٠٨	٣,٦١	٠,٨٥		
الأداة كاملة	أستاذ	٢٤	٣,٥٥	٠,٧٤	٣,٢١٤	٠,٢٣
	أستاذ مشارك	٥٩	٠,٥٠	٠,٨٦		
	أستاذ مساعد	١٠٠	٣,٨١	٠,٥٨		
	مدرس	١٠٨	٣,٦٣	٠,٦١		

يتبين من الجدول (١١) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية للمشكلات تعزى للرتبة العلمية لعضو هيئة التدريس في جميع مجالات الدراسة باستثناء مجال البحث العلمي فقد كانت الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$).

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (الخليلي، ١٩٩١) و(أحمد، ١٩٩٤) و(محافظة والمقدادي، ١٩٩٨) و(أبو سمرة وقرنيح وجبر، ٢٠٠٣) و(الطو، ٢٠٠٣) و(السرور والزعبي، ٢٠٠٨) واختلفت مع نتائج دراسات كل من (المجيدل، ١٩٩٩) و(قراين، ٢٠٠٠).

ولتعرف دلالة الفروق في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية للمشكلات فقد استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي في مجالات الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية والتي يبينها الجدول (١٢) الآتي:

جدول (١٢): يبين نتائج تحليل التباين الأحادي في مجالات الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة*
مشكلات العملية التدريسية	بين المجموعات	٣,٠٨٦	٣	١,٠٢٩	٢,١٢٥	٠,٠٩٧
	داخل المجموعات	١٣٨,٩٤٦	٢٨٧	٠,٤٨٤		
	المجموع	١٤٢,٠٣٣	٢٩٠			
الإداري	بين المجموعات	٢,٥٦٣	٣	٠,٨٥٤	١,٣٩٦	٠,٢٤٤
	داخل المجموعات	١٧٥,٦٣٨	٢٨٧	٠,٦١٢		
	المجموع	١٧٨,٢٠١	٢٩٠			
البحث العلمي	بين المجموعات	٨,٧٣٩	٣	٢,٩١٣	٤,٢٣٢	*٠,٠٠٦
	داخل المجموعات	١٩٧,٥٣٩	٢٨٧	٠,٦٨٨		
	المجموع	٢٠٦,٢٧٨	٢٩٠			
خدمة المجتمع	بين المجموعات	٦,٨٥١	٣	٢,٢٨٤	٢,٨٤٨	٠,٣٨
	داخل المجموعات	٢٣٠,١٤٣	٢٨٧	٠,٨٠٢		
	المجموع	٢٣٦,٩٩٤	٢٩٠			
الأداة كاملة	بين المجموعات	٤,٣١٥	٣	١,٤٣٨	٣,٢١٤	٠,٢٣
	داخل المجموعات	١٢٨,٤٤٧	٢٨٧	٠,٤٤٨		
	المجموع	١٣٢,٧٦٢	٢٩٠			

*دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$).

يتبين من الجدول (١٢) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في درجة تعرضهم للمشكلات الأكاديمية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية، وفي جميع المجالات باستثناء مجال البحث العلمي فقد كان دالاً إحصائياً.

ولاختبار دلالة هذه الفروق في هذا المجال فقد استخدم الباحث الاختبارات البعدية (Post Hoc Tests) لإجراء المقارنات المتعددة باستخدام الإحصائي (Dunnett T3) والتي يبينها الجدول (١٣) الآتي:

جدول (١٣): يبين نتائج الاختبارات البعدية لإجراء المقارنات المتعددة في مجال البحث العلمي تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.

المجال	الرتبة الأكاديمية	متوسط الفرق	مستوى الدلالة*
البحث العلمي	أستاذ	أستاذ مشارك	٠,١٤٤
		أستاذ مساعد	٠,٣٢٨-
		مدرس	٠,١٢٩-
	أستاذ مشارك	أستاذ	٠,١٤٤-
		أستاذ مساعد	٠,٤٧٢-
		مدرس	٠,٢٧٣-
	أستاذ مساعد	أستاذ	٠,٣٢٨
		أستاذ مشارك	٠,٤٧٢
		مدرس	٠,١٩٨
	مدرس	أستاذ	٠,١٢٩
		أستاذ مشارك	٠,٢٧٣
		أستاذ مساعد	٠,١٩٨-

*دالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0,05)$.

يتبين من الجدول (١٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية للمشكلات في جميع المجالات باستثناء المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي إذ تبين وجود فروق دالة إحصائية بين رتبتي الأستاذ المشارك والأستاذ المساعد ولصالح الأخير ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن الأستاذ المساعد تكون خبرته وتجربته البحثية أقل مقارنةً بزميله الأستاذ المشارك الذي أنجز ونشر عدداً من الأبحاث العلمية وأصبحت لديه تجربة وخبرة مكنته من إدراك مشكلات البحث العلمي، ومعوقاته لا سيما في موضوع طلب الدعم، والحصول عليه أو التحكيم والنشر والإجراءات التي ترافقهما، وتعرف سبل التغلب عليها.

وللإجابة عن السؤال الخامس من أسئلة الدراسة والذي كان نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية للمشكلات تبعاً لمتغير الخبرة العملية في التدريس الجامعي؟ فقد استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي في مجالات الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة العملية في التدريس الجامعي لعضو هيئة التدريس والتي يبينها الجدول (١٤) الآتي:

جدول (١٤): يبين نتائج تحليل التباين الأحادي في مجالات الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة العملية.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة*
مشكلات العملية التدريسية	بين المجموعات	١٢,٦١٩	٣	٤,٢٠٦	٩,٣٢٩	*٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	١٢٩,٤١٣	٢٨٧	٠,٤٥١		
	المجموع	١٤٢,٠٣٣	٢٩٠			
الإداري	بين المجموعات	٩,٢١٩	٣	٣,٠٧٣	٥,٢١٩	*٠,٠٠٢
	داخل المجموعات	١٦٨,٩٨٢	٢٨٧	٠,٥٨٩		
	المجموع	١٧٨,٢٠١	٢٩٠			
البحث العلمي	بين المجموعات	١٣,٣٠٩	٣	٤,٤٣٦	٦,٥٩٨	*٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	١٩٢,٩٦٩	٢٨٧	٠,٦٧٢		
	المجموع	٢٠٦,٢٨٧	٢٩٠			
خدمة المجتمع	بين المجموعات	٩,٦٤٠	٣	٣,٢١٣	٤,٠٥٦	*٠,٠٠٨
	داخل المجموعات	٢٢٧,٣٥٥	٢٨٧	٠,٧٩٢		
	المجموع	٢٣٦,٩٩٤	٢٩٠			
الأداة كاملة	بين المجموعات	٩,٨٨٩	٣	٣,٢٩٦	٧,٦٩٩	*٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	١٢٢,٨٧٣	٢٨٧	٠,٤٢٨		
	المجموع	١٣٢,٧٦٢	٢٩٠			

*دالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0,05)$.

يتبين من الجدول (١٤) وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في درجة تعرضهم للمشكلات الأكاديمية تبعاً لمتغير الخبرة العملية، وفي جميع مجالات الدراسة.

ولاختبار دلالة هذه الفروق فقد استخدم الباحث الاختبارات البعدية (Post Hoc Tests) لإجراء المقارنات المتعددة باستخدام الإحصائي (Dunnnett T3) والتي يبينها الجدول (١٥) الآتي:

جدول (١٥): يبين نتائج الاختبارات البعدية لإجراء المقارنات المتعددة لبيان المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية تبعاً لمتغير الخبرة التدريسية.

المجال	الخبرة التدريسية	متوسط الفرق	مستوى الدلالة	
مشكلات العملية التدريسية	أقل من ٥ سنوات	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	*٠,٠٠٢	
		من ١٠ لأقل من ١٥ سنة	٠,٨٧٢	
		١٥ سنة فأكثر	١,٠٠٠	
	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	٠,٣٧١	*٠,٠٠٢
		من ١٠ لأقل من ١٥ سنة	٠,٤٨٩	*٠,٠٠٠
		١٥ سنة فأكثر	٠,٣٩١	*٠,٠٠٣
	من ١٠ لأقل من ١٥ سنة	أقل من ٥ سنوات	٠,١١٨ -	٠,٨٧٢
		من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	٠,٤٨٩-	*٠,٠٠٠
		١٥ سنة فأكثر	٠,٠٩٨-	٠,٩٥٧
	١٥ سنة فأكثر	أقل من ٥ سنوات	٠,٠٢٠-	١,٠٠٠
		من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	٠,٣٩١-	٠,٠٠٣
		من ١٠ لأقل من ١٥ سنة	٠,٠٩٨	٠,٩٥٧
مشكلات ادارية	أقل من ٥ سنوات	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	٠,١٥٠-	
		من ١٠ لأقل من ١٥ سنة	٠,٠٨٣	
		١٥ سنة فأكثر	٠,٣٩٤	
	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	٠,١٥٠	٠,٥٤٨
		من ١٠ لأقل من ١٥ سنة	٠,٢٣٣	٠,٣٣١
		١٥ سنة فأكثر	٠,٥٤٤	*٠,٠٠٥
	من ١٠ لأقل من ١٥ سنة	أقل من ٥ سنوات	٠,٠٨٣-	٠,٩٨٤
		من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	٠,٢٣٣-	٠,٣٣١
		١٥ سنة فأكثر	٠,٣١١	٠,٣٦٨
	١٥ سنة فأكثر	أقل من ٥ سنوات	٠,٣٩٤-	٠,٠٧٣
		من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	٠,٥٤٤-	*٠,٠٠٥
		من ١٠ لأقل من ١٥ سنة	٠,٣١١-	٠,٣٦٨

...تابع جدول رقم (١٥)

المجال	الخبرة التدريسية	متوسط الفرق	مستوى الدلالة
مشكلات البحث العلمي	أقل من ٥ سنوات	٠,١٣٧-	٠,٧٥٤
	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	٠,١٨٥	٠,٦٨٥
	١٥ سنة فأكثر	٠,٤٩٢	*٠,٠٠٤
	أقل من ٥ سنوات	٠,١٣٧	٠,٧٥٤
	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	٠,٣٢٢	٠,١٢٦
	١٥ سنة فأكثر	٠,٦٢٩	*٠,٠٠٠
	أقل من ٥ سنوات	٠,٣٠٦	٠,٦٨٥
	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	٠,١٨٥-	٠,١٢٦
	١٥ سنة فأكثر	٠,٣٢٢-	٠,٣٢٨
	أقل من ٥ سنوات	٠,٤٩٢-	*٠,٠٠٤
	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	٠,٦٢٩-	*٠,٠٠٠
	١٥ سنة فأكثر	٠,٣٠٦-	٠,٣٢٨
خدمة المجتمع	أقل من ٥ سنوات	٠,٢٣٤-	٠,٢٩٨
	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	٠,٠٨٥	٠,٩٩٢
	١٥ سنة فأكثر	٠,٢٨٧	٠,٣٢٥
	أقل من ٥ سنوات	٠,٢٣٤	٠,٢٩٨
	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	٠,٣١٩	٠,١٨١
	١٥ سنة فأكثر	٠,٥٢١	*٠,٠٠٨-
	أقل من ٥ سنوات	٠,٠٨٥-	٠,٩٩٢
	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	٠,٣١٩-	٠,١٨١
	١٥ سنة فأكثر	٠,٢٠٢	٠,٨١٨
	أقل من ٥ سنوات	٠,٢٨٧-	٠,٣٢٥
	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	٠,٥٢١-	*٠,٠٠٨
	١٥ سنة فأكثر	٠,٢٠٢	٠,٨١٨
المجموع	أقل من ٥ سنوات	٠,٢٢١-	*٠,٠٣٥
	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	٠,١١٧	٠,٨٢٧
	١٥ سنة فأكثر	٠,٢٩٩	٠,٠٦٧
	أقل من ٥ سنوات	٠,٢٢١	*٠,٠٣٥
	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	٠,٣٣٧	*٠,٠١٩
	١٥ سنة فأكثر	٠,٥٢٠	*٠,٠٠٠

...تابع جدول رقم (١٥)

المجال	الخبرة التدريسية	متوسط الفرق	مستوى الدلالة
من ١٠ لأقل من ١٥ سنة	أقل من ٥ سنوات	-٠,١١٧	٠,٨٢٧
	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	-٠,٣٣٧	*٠,٠١٩
	١٥ سنة فأكثر	٠,١٨٢	٠,٧٢٣
١٥ سنة فأكثر	أقل من ٥ سنوات	-٠,٢٩٩	٠,٠٦٧
	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	-٠,٥٢٠	*٠,٠٠٠
	من ١٠ لأقل من ١٥ سنة	-٠,١٨٢	٠,٧٢٣

*دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha=0,05)$.

يتبين من الجدول (١٥) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha=0,05)$ في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية تعزى لمتغير الخبرة التدريسية في مجال المشكلات المتعلقة بالعملية التدريسية بين المدرسين ذوي الخبرة أقل من خمس سنوات والمدرسين ذوي الخبرة من (٥ إلى أقل من عشر سنوات) ولصالح الأخير وبين فئة المدرسين ذوي الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات) والمدرسين ذوي الخبرة (أكثر من ١٥ سنة) ولصالح الأولى. كما تبين وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha=0,05)$ في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية تعزى لمتغير الخبرة التدريسية في مجال المشكلات الإدارية بين فئة المدرسين ذوي الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات) والمدرسين ذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات إلى أقل من عشر سنوات) وبين فئة المدرسين ذوي الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات) والمدرسين ذوي الخبرة (أكثر من ١٥ سنة) ولصالح الأولى، ووجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha=0,05)$ في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية تعزى لمتغير الخبرة التدريسية في مجال المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي التدريسية بين فئة المدرسين ذوي الخبرة أكثر من ١٥ سنة والمدرسين ذوي الخبرة من (٥ إلى أقل من عشر سنوات) ولصالح الأخيرة. وبين المدرسين ذوي الخبرة أقل من خمس سنوات والمدرسين ذوي الخبرة من (أكثر من ١٥ سنة) ولصالح الأولى، وبين فئة المدرسين ذوي الخبرة أكثر من ١٥ سنة والمدرسين ذوي الخبرة من (٥ إلى أقل من عشر سنوات) ولصالح الأخيرة، ووجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha=0,05)$ في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية تعزى لمتغير الخبرة التدريسية في مجال المشكلات المتعلقة بخدمة المجتمع وبين فئة المدرسين ذوي الخبرة ولصالح الأولى، وفي الأداة كاملة تبين وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha=0,05)$ في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية تعزى لمتغير الخبرة التدريسية بين المدرسين ذوي الخبرة أقل من خمس سنوات والمدرسين ذوي الخبرة من (٥ إلى أقل من عشر سنوات) ولصالح الأخير، وبين فئة المدرسين ذوي الخبرة (من خمس سنوات إلى

أقل من عشر سنوات) والمدرسين ذوي الخبرة (أقل من خمس سنوات) ولصالح الأولى، وبين فئة المدرسين ذوي الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات) والمدرسين ذوي الخبرة من (١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) ولصالح الأولى، وبين فئة المدرسين ذوي الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات) والمدرسين ذوي الخبرة من (أكثر من ١٥ سنة) ولصالح الأولى.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

١. ضرورة تبني إدارة الجامعة سياسة إدارية تتمثل في سرعة البت في القضايا المطروحة والحد من الروتين الإداري في تسلسل إجراءات المعاملات، وسرعة الربط الإلكتروني بين مركز الجامعة والكليات المنتشرة في مختلف محافظات المملكة من خلال تزويد هذه الكليات بماسحات ضوئية (Scanners) بحيث يتم تصوير المراسلات وإرسالها إلكترونياً من خلال البريد الإلكتروني واعتمادها قانونياً عند ورودها من الكليات.
٢. تشجيع البحث العلمي ورفد صندوق البحث العلمي بالمخصصات المالية الكافية لهذه الغاية وتقديم مكافآت مادية للباحثين الذين تقبل لهم أو تنشر لهم بحوث علمية محكمة.
٣. اعتماد الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس لغايات الترقية وعدم ربطه بالشرط الزمني.
٤. ضرورة رفد المكتبة المركزية في الجامعة ومكتبات الكليات بالكتب العلمية الحديثة عربية وأجنبية واشترائك هذه المكتبات بالدوريات العلمية المحكمة وبأعداد كافية تفي حاجة أعضاء هيئة التدريس والطلبة والباحثين.
٥. ضرورة إعادة النظر في سلم الرواتب والأجور بحيث يتم اعتماد سلم رواتب وأجور موحد على مستوى المملكة وليس كما هو متبع حالياً لكل جامعة سلمها الخاص بها، ويراعى فيه الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس بحيث يمنح زيادات سنوية إضافية تتناسب مع إنتاجه العلمي كما ونوعاً سواء من حيث البحوث العلمية المنشورة أو المقبولة للنشر أو على صعيد التأليف العلمي.
٦. تشجيع عقد الدورات العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة في الأمور المتعلقة بالعملية التدريسية ومهارات البحث العلمي وكيفية طلب الدعم العلمي لإنجاز البحوث العلمية ومتطلبات ذلك.
٧. تشجيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية والندوات وورش العمل العلمية داخل الوطن وخارجه وتقديم الدعم الكافي للمشاركة فيها لما لذلك من أثر كبير في اكتساب أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لمهارات ومعارف وعلاقات أكاديمية مع مؤسسات التعليم العالي داخل الوطن وخارجه.

المراجع العربية والأجنبية

- أبو سمرة، محمود أحمد. وقرنبيع، قمر الدين علي. وجبر، أحمد فهيم. (٢٠٠٣). "المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية". مجلة اتحاد الجامعات العربية. الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية. (٤٢). ٢٤١-٢٩٢. عمان. الأردن.
- أحمد، مروة. (١٩٩٤). "المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية". مجلة اتحاد الجامعات العربية. الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية. ع ٢٩. كانون ثاني. ١٦٩-١٩٥. عمان. الأردن.
- البخيت، محمد عدنان. (٢٠٠٩). "وجهات نظر في واقع التعليم الجامعي في الأردن". البحث العلمي. الجمعية الأردنية للبحث العلمي. العدد الأول. كانون أول ٢٠٠٩. ٣٦-٣٩.
- بدرخان، سوسن سعد الدين. (٢٠٠٦). "المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية وأثرها على أدائهم الوظيفي". جرش للبحوث والدراسات. عمادة البحث العلمي والدراسات العليا. جامعة جرش الأهلية. (٢) ١٠. ٩-٤١.
- البطيخي، أنور. (٢٠٠٩). "التعليم العالي في الأردن الدخول في عنق الزجاجة". البحث العلمي. الجمعية الأردنية للبحث العلمي. العدد الأول. كانون أول ٢٠٠٩. ٤٥-٤٠.
- البطيخي، أنور. (٢٠١١). "مشكلات في التعليم العالي في الأردن وإمكانات الحل". ورقة عمل غير منشورة مقدمة إلى: المؤتمر الخامس للبحث العلمي في الأردن. الجمعية الأردنية للبحث العلمي. عمان. ١٩ تشرين ثاني ٢٠١١.
- الحاج حسن، محمد. (٢٠٠٠). "العوامل المؤثرة على مؤسسات التعليم العالي الأهلي في الأردن". ورقة عمل منشورة مقدمة إلى مؤتمر: التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح. جامعة الزرقاء الأهلية-الأردن. ١٦-١٨ أيار ٢٠٠٠. تحرير شادية التل. (عمان: جامعة الزرقاء الأهلية). ٢٥١ - ٢٦٧.
- الحلوة، غسان حسين. (٢٠٠٣). "المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في نابلس/ فلسطين". جلة جامعة النجاح للأبحاث. (العلوم الإنسانية). ١٧ (٢). ٣٧١-٤١٧.
- الحيفي، عبد الله محمد هاشم. (٢٠٠٩). "معوقات استخدام أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم والتربية / جامعة صنعاء للتقنيات التعليمية الرقمية". رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة إلى جامعة صنعاء.
- الخليلي، خليل يوسف. (١٩٩١). "مشكلات التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك". دراسات تربوية. رابطة التربية الحديثة - القاهرة ٦ (٣٥) ٢٧٧-٢٩٥.

- الرويشد، فيصل بن مد الله علي. (٢٠٠٤). "المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمنطقة الشمالية من المملكة العربية السعودية والحلول المقترحة". رسالة ماجستير غير منشورة مُقدمة إلى جامعة اليرموك. اربد. الأردن.
- السرور، ممدوح هايل. والزعبي، إبراهيم أحمد. (٢٠٠٨). "مشكلات أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت/ الأردن: دراسة ميدانية". مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة الشارقة. ٥(٣). ٢٠٣-٢٢٥.
- الشعيلي، سعود. (٢٠٠١). "المشكلات التي تواجه كليات التربية والحلول المقترحة من وجهة نظر العمداء وأعضاء الهيئة التدريسية بسلطنة عُمان". رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة إلى جامعة اليرموك. اربد. الأردن.
- الصوا، غازي. ويحيى، علي. (١٩٩٩). "مشكلات الأكاديميين الحاصلين على درجة الدكتوراه من الجامعات الأجنبية: عينة من الأردن". مجلة العلوم الاجتماعية. جامعة الكويت. ٢٧(١). ٨٩-١١٣.
- العالمية (موقع الكتروني). "ترتيب الجامعات العربية المذكورة ضمن أفضل ٥٠٠ جامعة في العالم ٢٠١٢".
http://www.alamiya.org/index.php?option=com_content&view=article&id=6388&catid=18.
- العبد الغفور، فوزية يوسف. (٢٠٠٢). "المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس وتأثير على مستوى أدائه الوظيفي بكلية التربية الأساسية في الكويت". رسالة الخليج العربي السنة ٢٣(٨٥). ٨٩-١٢٨.
- عتوم، يمنى أحمد. (٢٠٠٩). "ممارسة الشفافية في القرارات الإدارية ومعوقات ذلك من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة". أطروحة دكتوراه غير منشورة مقدمة إلى كلية التربية. جامعة اليرموك. اربد. الأردن.
- العميرة، محمد حسن. (٢٠٠٣). "المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء الخاصة: دراسة ميدانية في جامعة الإسراء الخاصة في الأردن". مجلة اتحاد الجامعات العربية. الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية. ٤٢(٤٢). ٢٩٣-٣٢٧. عمان. الأردن
- فريوان، عبد السلام مهنا. (٢٠٠٤). "المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة ناصر بالجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى". المجلة العربية للتربية. ٢٤(٢). المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. جامعة الدول العربية. تونس. ٩٣-١٢٢.

- قرايين، خليل. (٢٠٠٠). "المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية وعلاقتها ببعض المتغيرات". دراسات/ العلوم التربوية. ٢٧(٢). عمادة البحث العلمي. الجامعة الأردنية عمان. الأردن. ٢٦١-٢٧٤.
- المحيدل، عبد الله. (١٩٩٩). "المشكلات الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق". مجلة جامعة دمشق. ١٥(٣). جامعة دمشق. سوريا. ٤٣-٩١.
- محافظة، سامح. والمقدادي، محمود. (١٩٩٨). "المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك". مجلة اتحاد الجامعات العربية. ٣٣(٣). الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية. عمان. الأردن. ٥-٤٧.
- محافظة، علي. (٢٠٠٠). "ملاحظات على واقع التعليم العالي في الأردن". ورقة عمل منشورة مقدمة إلى مؤتمر: التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح. جامعة الزرقاء الأهلية-الأردن. ١٦-١٨ أيار ٢٠٠٠. تحرير شادية التل. (عمان: جامعة الزرقاء الأهلية) ٣١-٤٠.
- النوح، مساعد بن عبد الله. (بدون تاريخ). "مشكلات التدريس في كليات المعلمين في المملكة العربية السعودية".

www.gulfresearchdetails?Id=37,accessed:8/7/2013

- Glick, N. (1991). "Job Satisfaction Among Academic Administration at Selected American Colleges and Universities". Dissertation Abstract International. 52(2). 136-A.
- Hancock, Nick. & Hellawell, David E. (2003). "Academic Middle Management in Higher Education: A Game of Hide and Seek?". Journal of Higher Education Policy Management, 25 (1). 5-12. Available on: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13600800305739>
- Petty, Gregory C. Hatcher, Linda Monroe. (1991). "Job Satisfaction of Faculty from Technical Institutes, Community Colleges and Universities". Journal of Studies in Technical Caucus. 13(4). 361-367. Available on: http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=EJ462037&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=EJ462037.

- Orata, Pedro T. (1999). "The Problem Professor of Education. The Journal of Higher Education. 70 (5). 589-598. Available on: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2649232?uid=3738320&uid=2&uid=4&sid=21101138179513>.
- Young, Suzanne. & shaw, Dale, G.(1999). "Profile of Effective College and University teachers". The Journal of Higher Education. 70(6). 670-686. Nov. -Dec. 1999. Available on: http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=EJ595313&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=EJ595313.

بسم الله الرحمن الرحيم
 الزميلة /الزميل عضو هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية المحترم
 تحية طيبة وبعد :

يقوم الباحث الدكتور عمر الخرابشة بإجراء بحث بعنوان: "المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم"، ويأمل تعاونكم في تعبئة هذه الاستبانة بموضوعية واختيار ما يمثل حالتكم بوضع إشارة (X) في العمود المقابل لكل فقرة وحسب درجة انطباق الحالة عليكم علماً بأنه لا توجد إجابة خاطئة أو إجابة صحيحة وستعامل إجاباتكم بسرية تامة وستستخدم لغايات البحث العلمي فقط علماً بأنه لا داعي إلى ذكر الاسم شاكراً تعاونكم.
 الباحث

معلومات عامة:

١. الجنس: أ. ذكر. ب. أنثى.
٢. أعلى مؤهل علمي تحمله: أ. ماجستير ب. دكتوراه.
٣. الرتبة العلمية: أ. أستاذ. ب. أستاذ مشارك. ج. أستاذ مساعد. د. مدرس.
٤. الخبرة العملية في التدريس الجامعي: أ. أقل من ٥ سنوات. ب. من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات. ج. من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة. د. ١٥ سنة فأكثر.

يرجى تحديد درجة انطباق الفقرات التالية على وضعك:

رقم الفقرة	درجة التعرض				
	عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
المشكلات المتعلقة بالعملية التدريسية					
١.					
القاعات التدريسية قليلة نسبة لأعداد الطلبة.					
٢.					
انخفاض نسبة المدرسين إلى الطلبة.					
٣.					
عدم اتخاذ إدارة الجامعة الإجراءات الرادعة بحق الطلبة المخالفين.					
٤.					
تأثير مجالس الطلبة على مسيرة الجامعة التعليمية.					
٥.					
كثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة.					
٦.					
قلة مناسبة تخصص بعض أعضاء هيئة التدريس للمواد التي يقومون بتدريسها.					
٧.					
ضعف مستوى التحصيل لدى الطلبة.					
٨.					
اعتماد الطلبة على الكتب المقررة فقط.					
٩.					
ثقل العبء التدريسي على عضو هيئة التدريس.					
١٠.					
قلة كفاية المراجع الموجودة في المكتبة بحاجة أعضاء هيئة التدريس.					

رقم	الفقرة	درجة التعرض				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
المجال الإداري						
١١	الفردية والمزاجية في اتخاذ القرارات.					
١٢	التأخير غير المبرر في إنجاز المعاملات الرسمية لعضو هيئة التدريس.					
١٣	تفشي الوساطة والمحسوبية في العمل الإداري.					
١٤	ضعف التواصل بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس.					
١٥	ضعف العلاقة بين أعضاء الهيئة الإدارية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.					
١٦	غياب الأمن الوظيفي.					
١٧	ضعف فرصة النمو المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعة.					
١٨	غياب شعور عضو هيئة التدريس بالاستقرار الوظيفي.					
١٩	التحيز في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.					
٢٠	تعقد إجراءات الترقية الأكاديمية من رتبة إلى أعلى.					
٢١	غياب مشاركة عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرارات.					
٢٢	غياب عنصر الكفاءة في اختيار المرشحين لشغل الوظائف القيادية.					
مجال البحث العلمي						
٢٣	غياب الموضوعية في تحكيم البحوث العلمية المرسلة للنشر.					
٢٤	صعوبة الشروط المتعلقة بالموافقة على نشر البحوث العلمية.					
٢٥	قلة الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي.					
٢٦	غياب الحوافز الكافية للقيام ببحوث علمية.					
٢٧	قلة المؤتمرات العلمية المتخصصة.					
٢٨	انشغال عضو هيئة التدريس بالتدريس على حساب إنتاجيته من البحث العلمي.					
٢٩	الوقت المخصص للبحث العلمي قليل مقارنة بالوقت المخصص للتدريس.					
٣٠	عدم توافر جهات رسمية في الجامعة معنية بالتحليل الإحصائي لبحوث أعضاء هيئة التدريس.					
٣١	شروط المشاركة في المؤتمرات العلمية الخارجية صعبة.					
مجال خدمة المجتمع						
٣٢	عدم انسجام خطة التعليم الجامعي مع حاجات المجتمع.					
٣٣	وجود فجوة بين القيم السائدة في المجتمع والمناهج التي تُدرّس في الجامعة.					
٣٤	غياب التنسيق بين الجامعة والجامعات الأخرى في خدمة المجتمع.					

ترتيب	الفقرة	درجة التعرض				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
٣٥	غياب التنسيق بين الجامعة والمجتمع المحلي.					
٣٦	ضعف قناعة المجتمع المحلي بدور الجامعة التثموي في خدمته.					
٣٧	عدم فهم المجتمع للدور الذي يمارسه عضو هيئة التدريس في الجامعة.					
٣٨	تأثر عضو هيئة التدريس بالأجواء السياسية والاقتصادية السائدة في مجتمعه.					

شكراً على تعاونكم