



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا
كلية التربية

المشكلات الاجتماعية والاقتصادية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري
وأثرها على الأداء المهني

**The Social and Economic Problems of the Teaching Staff of University of
Bahri and their Impact on the Professional Performance**

أطروحة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في التربية
(تخصص أصول التربية)

إشراف: الدكتورة

أميرة محمد علي أحمد حسن

إعداد الطالبة:

بلقيس محمد صديق محمد جماع

1438هـ - 2017م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

استهلال

قال الله تعالى:

صِدْقٍ وَأَخْفُلٍ ذُو يَمِّ خُرَجَ صِدْقٍ وَاجْعَلْ لِي مِنْ لَدُنْكَ سُلْطَانًا
نَصِيرًا (٨٠)

(سورة الإسراء، الآية 80)

إهداء

إلى روح أمي وأبي

الذين منحاني وهديانني إلى الإسلام وأنارا دربي بدعائهم

إلي روح الدكتور: أحمد سعد مسعود الذي ما بخل على بعلمه

إلى روح شقيقي عمر الذي نال الشهادة أثناء عمله

إلى زوجي الذي وقف بجانبني ودفعني لإنجاز هذا العمل

إلى أخي نجم الدين فقيري الذي قدم لي الكثير في حياتي

أهدي ثمرة هذا الجهد

الباحثة

شكر وتقدير

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل، وذلك فضلاً منه ونعمة، ثم الشكر إلى جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا التي منحتني فرصة الدراسة ثم الشكر إلى الدكتورة المشرفة/ أميرة محمد علي أحمد حسلتني غمرتني بفيض علمها، ولم تبخل عليّ بنصيحة أو رأي، مما كان له الأثر الكبير والعظيم، في إعطائي الدافعية لإخراج هذا العمل إلى حيز الوجود.

ثم الشكر موصول إلى جامعة بحري التي ابتعثتني، والشكر موصول أيضاً للأمناء المكتبات في السودان، ثم أخص بالشكر مكتبة كلية التربية جامعة الخرطوم، كما أخص بالشكر أسرة مكتبة كلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وأخص بالشكر مكتبة جامعة بحري، كما أشكر الأساتذة الأجلاء الذين شاركوا في تحكيم الاستبانة لحسن تعاونهم ومشاركتهم وكذلك الذين قاموا بالعمل الإحصائي وأخص أيضاً بالشكر الزملاء والزميلات الذين قاموا بتوزيع وجمع الاستبانة.

ويمتد الشكر من أسهم وقدم لي نصحاً وتوجيهاً وإرشاداً في هذا العمل، وأرجو أن تكون هذه الدراسة علماً نافعاً وعملاً خالصاً والله الأمر من قبل ومن بعد، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري ومدى تأثيرها على الأداء المهني، وأتبعنا الدراسة المنهج الوصفي لأنه الأنسب لطبيعة هذه الدراسة، وتمثلت أداة جمع المعلومات في استبانة، وتكونت عينة الدراسة من (300) عضو هيئة تدريس يمثلون ما نسبته (50.4%)، وتم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات.

وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

1/ أظهرت الدراسة وجود مشكلات اجتماعية تؤثر على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري في كلياتهم المختلفة.

2/ بينت الدراسة أن مستوى المشكلات الاقتصادية وتأثيره على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري في كلياتهم المختلفة يعتبر عالياً.

3/ وضحت الدراسة أنه توجد مشكلات مرتبطة بالبيئة الجامعية تؤثر على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري في كلياتهم المختلفة.

4/ كشفت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية).

ومن أهم التوصيات:

1/ على الإدارة العليا للجامعة تبني البرامج المحفزة لأعضاء هيئة التدريس من أجل تحسين الأداء المهني.

2/ العمل على تحسين الوضع المادي لأعضاء هيئة التدريس بصورة تتوافق مع متطلبات الحياة المعاصرة، وتوفير كافة الوسائل التي تساعد على الاستقرار في العمل حتى يستطيعوا التفرغ لعملهم وأبحاثهم.

Abstract

This study aimed at identifying the social and economic problems facing members of the Teaching Staff in Bahri University, and the extent to which problems affect the professional performance. The study adopted the descriptive style, in addition to the statistical one using the SPSS Style, being the most appropriate for the nature of this study. The information collecting method was represented in a questionnaire. The study sample consisted of (300) staff members constituting a rate of (50.4%).

The Researcher reattach at the following results:

1. The study showed the presence of some social problems which affect the professional performance of the teaching staff in their various faculties in Bahri University.
2. The study showed that the standard of economic problems and their effect on the professional performance of the members of teaching staff on their various faculties is considered to be quite high.
3. The study showed that there are problems related to the University environment that affect the performance of members of the teaching staff in their various faculties.
4. The study showed that there are no differences of any statistical nature at the (0.05) level among the teaching staff members that are related to the variables of (Gender, years of experience and the post grade).

Among the most important recommendations are:

1. The Higher Administration of the University must adopt encouraging programs for the teaching staff in aim of improving professional performance.
2. It should work towards improving the financial status of staff members to harmonize with the requisites of contemporary life, and to provide all means that assist in stability in work so that they might engage properly in their work and researches, leading to a good quality performance.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	استهلال
ب	إهداء
ج	شكر وتقدير
د	المستخلص
هـ	Abstract
و	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
ل	قائمة الأشكال
م	قائمة الملاحق
4 - 1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
1	مقدمة
2	مشكلة الدراسة
2	أهداف الدراسة
3	أهمية الدراسة
3	فروض الدراسة
4	منهج الدراسة
4	أدوات الدراسة
4	حدود الدراسة
4	مصطلحات الدراسة
112 - 6	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
	الإطار النظري:
25 - 6	المبحث الأول: مفهوم الجامعة ووظائفها
48 - 25	المبحث الثاني: المشكلات الاجتماعية والاقتصادية
83 - 48	المبحث الثالث: جامعة بحري وأعضاء هيئة التدريس والعوامل المؤثرة عليهم
112 - 84	المبحث الرابع: الدراسات السابقة
84	الدراسات المحلية
89	الدراسات العربية

104	الدراسات الأجنبية
129- 113	الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية
113	منهج الدراسة
113	مجتمع الدراسة
113	عينة الدراسة
114	خصائص عينة الدراسة
119	أدوات الدراسة
119	وصف الاستبانة
120	وصف المقابلة
120	صدق الاستبانة
125	ثبات الاستبانة
128	تطبيق استبانة الدراسة
129	الأساليب الإحصائية المستخدمة
181- 130	الفصل الرابع: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج وتفسيرها
131	عرض وتحليل بيانات المحور الأول: محور المشكلات الاجتماعية
137	عرض وتحليل بيانات المحور الثاني: محور المشكلات الاقتصادية
146	عرض وتحليل بيانات المحور الثالث: محور البيئة الجامعية
155	عرض وتحليل بيانات المحور الرابع: محور الأداء المهني
165	مناقشة النتائج والتحقق من الفروض
191 - 182	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات والمقترحات
182	أولاً: النتائج
182	ثانياً: التوصيات
183	ثالثاً: المقترحات لدراسات مستقبلية
191-184	قائمة المصادر والمراجع
-	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجداول	رقم الصفحة
1	جدول رقم (1) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس في كلية لموارد الطبيعية والدراسات البيئية	35
2	جدول رقم (2) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية الزراعة	36
3	جدول رقم (3) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية والصناعية	37
4	جدول رقم (4) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم الإنسانية	38
5	جدول رقم (5) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات الاجتماعية والاقتصادية.	39
6	جدول رقم (6) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية.	40
7	جدول رقم (7) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب.	41
8	جدول رقم (8) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية علوم التمريض.	42
9	جدول رقم (9) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية الصحة العامة وصحة البيئة	43
10	جدول رقم (10) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس جيولوجيا البترول والمعادن	44
11	جدول رقم (11) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية القانون.	44
12	جدول رقم (12) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب البيطري.	45
13	جدول رقم (13) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية علوم الحاسوب.	46
14	جدول رقم (14) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية الإنتاج الحيواني.	47
15	جدول رقم (15) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية دراسات المجتمع والتنمية الريفية.	48
16	جدول رقم (16) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس مركز اللغات والترجمة.	49
17	جدول رقم (17) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بمركز دراسات السلام والتنمية.	49
18	جدول رقم (18) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب الجنس	113
19	جدول رقم (19) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة	114
20	جدول رقم (20) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية	115

21	جدول رقم (21) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	116
22	جدول رقم(22) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير الدورات التدريبية	117
23	جدول رقم (23) توزيع محاور الدراسة	119
24	جدول رقم (24) يوضح العبارات الاجتماعية التي تم تعديلها حسب آراء المحكمين	120
25	جدول رقم (25) يوضح العبارات الاقتصادية التي تم تعديلها حسب آراء المحكمين	121
26	جدول رقم (26) يوضح العبارات الاقتصادية التي تم حذفها حسب آراء المحكمين	121
27	جدول رقم (27) يوضح عبارات البيئة الجامعية التي تم حذفها حسب آراء المحكمين	122
28	جدول رقم (28) يوضح العبارات التي تم تحويلها من محور الأداء المهني حسب آراء المحكمين	122
29	جدول رقم (29) يوضح العبارات المضافة لمحور الأداء المهني حسب آراء المحكمين	122
30	جدول رقم (30) يوضح توزيع محار الدراسة	125
31	جدول رقم (31) نتائج ألفا كرونباخ لمقياس محاور الدراسة	126
32	جدول رقم (32) التوزيع التكراري لعبارات المحور الأول محور المشكلات الاجتماعية	130
33	جدول رقم (33) الإحصاء الوصفي لعبارات محور المشكلات الاجتماعية	132
34	جدول رقم (34) اختبار T لدلالة الفروق لعبارات محور المشكلات الاجتماعية	133
35	جدول رقم (35) لتوزيع التكراري لعبارات المحور الثاني محور المشكلات الاقتصادية	136
36	جدول رقم (36) الإحصاء الوصفي لعبارات محور المشكلات الاقتصادية	140
37	جدول رقم (37) اختبار T لدلالة الفروق لعبارات محور المشكلات الاقتصادية	142
38	جدول رقم (38) التوزيع التكراري لعبارات المحور الثالث محور البيئة الجامعية	146
39	جدول رقم (39) الإحصاء الوصفي لعبارات البيئة الجامعية	149
40	جدول رقم (40) اختبار T لدلالة الفروق لعبارات محور البيئة الجامعية	151
41	جدول رقم (41) التوزيع التكراري لعبارات المحور الرابع محور الأداء المهني	155
42	جدول رقم (42) الإحصاء الوصفي لعبارات الأداء المهني	158

160	جدول رقم (43) اختبار T لدلالة الفروق لعبارات محور الأداء المهني	43
169	جدول رقم (44) نتائج تقديرات معامل الارتباط بين المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والبيئة الجامعية والأداء المهني	44
172	جدول رقم (45) نتائج اختبار T ينتين مستقلتين وفق عينة الدراسة ذكور وإناث	45
173	جدول رقم (46) نتائج اختبار التباين الأحادي وفق متغير سنوات الخبرة	46
174	جدول رقم (47) نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين وفق متغير المؤهل العلمي	47
175	جدول رقم (48) نتائج اختبار التباين الأحادي وفق الدرجة الوظيفية	48
176	جدول رقم (49) نتائج اختبار التباين الأحادي وفق متغير التدريب	49

قائمة الأشكال

الرقم	الشكل	رقم الصفحة
1	الشكل رقم (1) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب الجنس	113
2	الشكل رقم (2) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	114
3	الشكل رقم (3) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية	115
4	الشكل رقم (4) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	116
5	الشكل رقم (5) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب الدورات التدريبية	117

قائمة الملاحق

الرقم	الملاحق
1	قائمة بأسماء المحكمين.
2	خطاب تسهيل أمر الباحثة من كلية الدراسات العليا.
3	إحصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
4	أداة الدراسة بصورتها الأولية.
5	أداة الدراسة بصورتها النهائية.

الفصل الأول
الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة:

يأتي الاهتمام المتزايد بأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، من منطلق السياسة التربوية والتعليمية والأنظمة السياسية التي تؤمن بضرورة الاهتمام بهذه الفئة المهمة، سعياً بالتميز والريادة بتقديم خدمات أكاديمية وبحثية، للأفراد والمجتمع، ولا يتأتى ذلك إلا من عضو هيئة التدريس الذي يعد العنصر الأساسي في نقل أهداف الجامعة وخططها الإستراتيجية وتحويلها إلى واقع ملموس في المجتمع.

إن الاهتمام بعضو هيئة التدريس والمشاكل التي تواجهه تعد أحد الركائز الأساسية التي تسهم بفعالية في تحقيق الجامعة لأهدافها المستقبلية، حيث نجد الكثير من الدراسات تطرقت لهذه المشاكل من زوايا مختلفة.

يواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري كظواهرهم من أعضاء هيئة في الجامعات الأخرى مشكلات متعددة أثناء القيام بوظائفهم، الأمر الذي من شأنه أن يؤثر بصورة غير مرضية على ممارستهم البحثية، وخدمة مجتمعه.

وقد لمست الباحثة باعتبارها أحد أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وجود مشكلات اجتماعية واقتصادية قد انتقلت معهم من جامعات جنوب السودان (جوبا، بحر الغزال، أعالي النيل، رومبيك) إلى الجامعة الوليدة (بحري) حيث أثرت بدور مباشر في التقليل من أداء وفعالية عضو هيئة التدريس. وعليه لقد تشكلت لدى الباحثة رغبة أكيدة لرصد هذه المشاكل في جامعة بحري بأسلوب علمي، ليتثنى للقائمين بأمرها الوقوف عليها والسعي الجاد لإيجاد الحلول المناسبة.

لذا أصبح لزاماً على الجامعات تهيئة الظروف لتحسين أوضاع هيئة التدريس من خلال الاهتمام بالمشاكل الاجتماعية والاقتصادية والبيئية الجامعية الأمر الذي ينعكس إيجاباً على أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات عموماً بما فيها جامعة بحري.

مشكلة الدراسة:

مما تقدم وتأسيساً عليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل العام الآتي:
ما المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وتؤثر على أدائهم المهني بجامعة بحري؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي عدة أسئلة تحاول الدراسة الإجابة عليها.

- 1/ ما طبيعة المشكلات المرتبطة بالأوضاع الاجتماعية وتأثيرها على الأداء المهني؟
- 2/ ما نوع المشكلات المرتبطة بالأوضاع الاقتصادية وتأثيرها على الأداء المهني؟
- 3/ ما نوع المشكلات المرتبطة بالبيئة الجامعية وتأثيرها على الأداء المهني؟
- 4/ إلى أي مدى تؤثر هذه المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس على الأداء المهني؟
- 5/ إلى أي مدى توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات عينة الدراسة للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية تعزى لمتغيرات (الكلية، والدرجة الوظيفية، وسنوات الخبرة، والتدريب).

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الآتي:

- 1/ بيان طبيعة المشكلات المرتبطة بالأوضاع الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس وتأثيرها على الأداء المهني.
- 2/ إبراز نوع المشكلات المرتبطة بالأوضاع الاقتصادية لأعضاء هيئة التدريس وتأثيرها على الأداء المهني.
- 3/ تعرف المشكلات المرتبطة بالبيئة الجامعية وتأثيرها على الأداء المهني.
- 4/ تعرف مدى تأثير المشكلات على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- 5/ بيان الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات عينة الدراسة للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية تعزى لمتغيرات (الجنس، والدرجة الوظيفية، وسنوات الخبرة، المؤهل العلمي، والتدريب).

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

تسلط الضوء على المشكلات الاجتماعية والاقتصادية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وأثرها على الأداء المهني مما يسهل على متخذي القرار معالجتها بسهولة، كما تتميز الدراسة بموضوعها فهي الأولى على حد علم الباحثة التي تدرس المشكلات الاجتماعية والاقتصادية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وأثرها على الأداء المهني من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

نتائج هذه الدراسة قد تفيد في معالجة المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وتعيق أدائهم المهني، حيث يمكن التصدي للمشكلات قبل وقوعها من قبل إدارة الجامعة للحد منها، إلى جانب استفادة كل من إدارة الجامعات وأساتذتها والقائمين على الإدارة والتخطيط وطلبة الدراسات العليا والباحثين، وتفتح أمامهم آفاقاً جديدة للبحث والدراسة.

فروض الدراسة:

- 1/ توجد مشكلات اجتماعية تؤثر على الأداء المهني لأساتذة جامعة بحري في كلياتهم المختلفة.
- 2/ توجد مشكلات اقتصادية تؤثر على الأداء المهني لأساتذة جامعة بحري في كلياتهم المختلفة.
- 3/ توجد مشكلات مرتبطة بالبيئة الجامعية تؤثر على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري في كلياتها المختلفة.
- 4/ يوجد ارتباط دال إحصائياً بين المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والبيئة الجامعية يؤثر على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري في كلياتها المختلفة.
- 5/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات عينة الدراسة للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية تعزى لمتغيرات الجنس، الكلية، بالدرجة الوظيفية، سنوات الخبرة، التدريب.

منهج الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي، الذي يعتمد على دراسة الواقع، لذلك يعتبر الأنسب لهذه الدراسة.

أدوات الدراسة:

استخدمت الدراسة: الاستبانة والمقابلة كأداة لجمع المعلومات.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: ركزت الدراسة على جامعة بحري لجميع كلياتها ومراكزها.

الحدود الزمنية: 2011 - 2015م

مصطلحات الدراسة:

1/المشكلة:

تقصد الباحثة إجرائياً: ما يواجه أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بحري في جميع التخصصات من صعوبات وتحديات تحول دون تحقيق الأهداف المنشودة بكفاءة وفعالية.

2/المشكلات الاجتماعية والاقتصادية إجرائياً:

كل مشكلة أو صعوبة تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وتحد من قدراتهم على الأداء المهني.

3/ عضو هيئة التدريس:

تقصد به الباحثة هو الشخص الذي تستند إليه المهام والإدارات الخاصة ويعمل بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والبحث العلمي بأحد كليات الجامعة ويشغل إحدى الدرجات الوظيفية والرتب العلمية التالية: أستاذ، وأستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر.

14/ تعريف جامعة بحري:

هي المؤسسة التي تقوم بتوفير تعليم متقدم لأشخاص على درجة من النضج ويتصفون بالقدرة العقلية والاستعداد النفسي لمتابعة دراسات متخصصة في مجال أو أكثر من مجالات المعرفة.

15/ الأداء المهني:

تقصد الباحثة إجرائياً بالأداء المهني السلوك الذي يؤديه فرد أو مجموعة من الأفراد، ويتمثل في أنشطة وأعمال وتصرفات سلوكيات مقصودة من أجل إنجاز مهام بعينها أو تحقيق أهداف بعينها بجامعة بحري.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري:

المبحث الأول: مفهوم الجامعة ووظائفها:

تعتبر الجامعات إحدى المؤسسات التعليمية بالمجتمع الحديث ويعتبر التعليم الجامعي من الظواهر الاجتماعية والتعليمية التي نالت اهتمام العديد من المهتمين بقضايا التعليم الجامعي، فالجامعات وما لديها من وظائف، أصبح ينظر إليها من منظور التنظيم الرئيسي في المجتمع، والذي تتعكس نتائجه على العديد من المؤسسات في كافة المجالات والتخصصات ولعبت الجامعات دوراً أساسياً في عملية التنشئة الاجتماعية والتربوية والمهنية، تعد الجامعات جزءاً ضرورياً في المجتمع الحديث. (أحمد، 2006، ص 2).

أقدم الجامعات في العالم جامعة القرويين بمدينة فاس المغربية وهي أقدم جامعة أنشأت في التاريخ وبنيت كمؤسسة تعليمية بجامع القرويين والذي قامت ببنائه السيدة فاطمة بنت محمد الفهري عام 245هـ - 859م في مدينة فاس المغربية وحسب موسوعة غينيس للأرقام القياسية فإن هذه الجامعة هي أقدم جامعة في العالم والتي لا زالت تدرس. أما الجامعات في القرون الوسطى تعود للمدارس الكاتدرائية المسيحية والمدارس الرهبانية والتي تعود للقرن السادس وعملت هذه المدارس كمدارس لمئات السنين قبل أن تتحول لجامعات في القرون الوسطى.

في العصور الحديثة المبكرة انتشرت الجامعات تدريجياً في أنحاء العالم، واستبدلت في نهاية المطاف بمعاهد التعليم العالي القديمة وأصبحت مؤسسات بارزة للتعليم في كل مكان، لقد حدثت هذه العملية وفقاً للتسلسل الزمني التالي:

- 1/ أوروبا الغربية: منذ القرن الحادي عشر إلى القرن الثاني عشر الميلادي.
- 2/ أوروبا الشرقية: منذ القرن الرابع عشر إلى القرن الخامس عشر الميلادي.
- 3/ الأمريكتين: منذ القرن السادس عشر الميلادي.
- 4/ أستراليا: منذ القرن التاسع عشر الميلادي.

15/ آسيا وأفريقيا: منذ القرن التاسع عشر والقرن العشرين الميلادي عدا الفلبين حيث أسست جامعة سانت توماس وجامعة سانت كارلوس في القرنين السابع عشر والقرن السادس عشر الميلاديين على التوالي. (الجلال، 2006: 161)

نظام التعليم العالي في السودان نشأ تابعاً لأنظمة التعليم البريطاني التي تدرك أن التعليم عموماً والتعليم العالي خاصةً، يعتبر من أمضى الأسلحة التي يمكن أن تستغلها الشعوب للفكاك من قبضة الاستعمار، ولكن بالرغم من ذلك فنظام التعليم الجامعي في البلاد أخذ الكثير من الجوانب الإيجابية التي تميز بها النظام البريطاني في التعليم والتي تظهر في التجويد والاهتمام بالتربية والانضباط العلمي والمهني.

يعتبر التعليم العالي في السودان حديث عهد إذا ما قورنت بدايته مع بدايات التعليم في بعض بلدان الدول النامية خاصةً تلك الدول التي تشكل بعضاً من المستعمرات البريطانية.

أن أول مدرسة أنشأت للتعليم العالي في السودان هي مدرسة كتشنر الطبية 1924م، في عهد جورج ستيوارت سايمنز أصدر مجلس الحاكم العام في 1935م أمراً بتأسيس كلية القانون بالخرطوم فأنشأت بموجبه الكلية، كما أن نفس المجلس صدق في عام 1936م إنشاء مدرستين لكل من الهندسة والزراعة، وكانت الحكومة قد شرعت في 1934م بإقامة فترات تدريبية على البناء والهندسة من مصلحة الأشغال، فضمت كل هذه الكليات تحت اسم كلية غردون التذكارية وتطورت هذه الكلية إلى كلية جامعية في سبتمبر 1951م. وأخيراً نالت هذه الكلية استقلالها الأكاديمي من جامعة لندن عام 1956م لتصبح جامعة الخرطوم. (مسعود، 1983: 35)

وقد أقامت الحكومة المصرية في عام 1955م بإنشاء جامعة القاهرة فرع الخرطوم كما أنشأ المعهد العلمي في أم درمان 1912م وفي 1969م حول إلى كلية الدراسات الإسلامية، وهكذا صار في البلاد ثلاث جامعات وثمانية عشر معهداً عالياً تتبع لوزارة التربية أو مصلحة التعليم العالي. (الغالي، 2012: 55)

أما التعليم العالي في الفترة 1969م -1989م يعتبر من أهم وأغنى الفترات في السودان ودعمت مسيرة التعليم العالي التي شهدتها البلاد منذ الاستقلال، لقد صاحبت هذه الفترة كثير من القرارات التي صدرت لمصلحة التعليم العالي التي بموجبها أنشأت

مؤسسات عليا عريقة تقف شامخة للآن منها جامعة الجزيرة وجامعة جوبا في الإقليم الجنوبي وجامعة أم درمان الإسلامية، ثم معهد الكليات التكنولوجية، معهد الهندسة الميكانيكية بمدينة عطوة، وكليتي أبو حراز وأبو حجار وأبو نعامه الزراعيتين، لاحقا في عقد الثمانينات أنشأت كلية القرآن الكريم 1981م، إضافةً لكلية التربية بجامعة الجزيرة 1987م، وصدق بجامعة خاصة هي جامعة أم درمان الأهلية. (عيسى، 1998: 5)

تغير النظام السياسي في السودان بمجيء ثورة الإنقاذ الوطني في يونيو 1989م، تم إصدار قرار جمهوري في عام 1990م، بالتوسع الكمي في مؤسسات التعليم العالي الحكومي بإنشاء جامعات جديدة بولايات البلاد. بحلول عام 1994م وصل عدد الجامعات بالبلاد ستة وعشرون جامعة. (البدوي، 2008م: ص 22)

وبعد انفصال جنوب السودان عن شماله دمجت جامعات (جوبا وبحر الغزال وأعالي النيل ورومبيك) في جامعة جديدة سميت بجامعة بحري والتي أسست لتوفيق أوضاع الطلاب الشماليين بالإضافة إلى توفيق أوضاع أعضاء هيئة التدريس والعاملين بهذه الجامعات الأربعة. (رئاسة الجمهورية، القرارات الجمهورية: 2011م).

مفهوم الجامعة:

خلق الله الإنسان وحمله رسالة خلافته على الأرض يعبد الله ويسعي لعمارة الكون ويعمل لبناء الحضارة الإنسانية. ولقد أدرك الإنسان منذ فجر التاريخ أن النهوض بهذه الرسالة الضخمة يحتاج إلى المعرفة، ومن هنا أخذ ينشئ المراكز العلمية والتعليمية المختلفة التي تتولي هذه المهمة الكبيرة ولقد تطورت هذه المراكز حتى أخذت بعضها شكل الجامعات.

أشار (أبو عليوة) أن فكرة الجامعة ترجع إلى ما قبل التاريخ، وتعد المؤسسات الهندية المعروفة "بمدارس الغابة" هي مكان للتأمل والمناقشات الفلسفية، أقدم الجمعيات التي تبعت منها فكرة الجامعة، حيث يرجع التاريخ إلى ما قبل "1500" قبل الميلاد، ومن بلاد اليونان فقد ظهر مفهوم الجامعة من حيث تركيز الدراسة على موضوعات دراسية معينة، فكان هذا هو المفهوم السائد للجامعة في الماضي فهي توجه عنايتها القصوى للتدريس.

أن هنالك كثيراً من وجهات النظر حول مفهوم الجامعة نظراً لتعدد أهدافها والواجبات الموكلة إليها، حيث ينظر للجامعة في وقتنا هذا على أنها رمز لنهضة الأمم

وتقدمها، ففي حرم الجامعة نجد نخبة من المثقفين وكبار الأدباء والعلماء من أجل نشر العلم والمعرفة وتطويرها وتعميقها وذلك من خلال البحث العلمي والخدمة العامة. (أبو عليوة، 2004م: 12).

تعرف الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي أن الجامعة "عبارة عن مؤسسة للتعليم العالي والبحث تمنح درجات أكاديمية في مختلف المواد، كما توفر كلاً من التعليم الجامعي والدراسات العليا. وقد اشتقت كلمة "جامعة" من اللغة اللاتينية وتعني "مجتمع من المعلمين والمتعلمين".

يعرف (إمام) الجامعة "عبارة عن مجموعة من العلماء وهبوا أنفسهم لحب العلم والمعرفة ويسعون إليها يبحثون فيها وينقبون عنها، وينظرون منها إلى الحياة ومشكلاتها نظرة شمولية متكاملة" (إمام، 2003: 12).

الجامعة منبر ومنازة للفكر الإنساني في أرفع مستوياته، ومصدر للاستثمار والتنمية البشرية، وأهم ما تهدف إليه هو خدمة المجتمع والارتقاء به حضارياً وترقية الفكر وتقديم العلم وتزويد البلاد بالمتخصصين والفنيين والخبراء وإعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة وطرائق البحث المتقدمة والقيم الرفيعة للمساهمة في بناء المجتمع المشارك وصنع مستقبل الوطن.

يضيف (الثبتي) تعريف آخر للجامعة لقوله: "بأنها مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة، وتتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتتألف من مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية وتقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة منها ما هو على مستوى البكالوريوس ومنها ما هو على مستوى الدراسات العليا تمنح بموجبها درجات علمية للطلاب". (الثبتي، 2000: 214).

الجامعة هي "مؤسسة إنتاجية تعمل على إثراء المعارف وتطوير التقنيات وتهيئة الكفاءات مستفيدة من التراكم العلمي الإنساني في مختلف المجالات العلمية، الإدارية والتقنية".

تستخلص الباحثة من هذه التعريفات من أهم الأدوار والوظائف الذي تقوم بها الجامعة تجاه المجتمع هي: البحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع.

إذن فالجامعة تنشأ داخل مجتمع ذو علاقات اجتماعية متشابكة تهدف إلى الوصول بهذا المجتمع إلى مصاف الدول العظمى من خلال حل مشكلاته وتنميته وتوفير الحياة الكريمة لإنسانيته.

ترجع الباحثة أن الجامعة: مكان لقاء يتحقق فيه الاحتكاك بين عملية تنمية المعرفة وخدمة هدف التعليم، لإعداد رأس المال البشري من الخريجين الذين يناط إليهم مهمة خدمة المجتمع وتنميته.

ومن الناحية الاقتصادية يمكن القول أنها مؤسسة إنتاجية تهدف لإعداد رأس المال البشري الضروري للقيادة في بلد ما بأقل التكاليف الممكنة، فالجامعة ليست مجرد نظام إداري اجتماعي، بل منظومة متكاملة تحقق التوازن مع المجتمع لأنه المجتمع منطلقها ونهايتها والتنمية المستدامة هدفها.

ب/وظائف الجامعة:

أشار (عريفج) تشترك الجامعات على اختلاف مواقعها في وظائفها تبعاً للزمان والمكان، وهي بمجموعها تتركز على التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنميته، ومن أجل تحقيق تلك الوظائف لا بد أن تسير وفق إستراتيجية مبنية على الوضوح والواقعية، فعلى الجامعات أن تستشرف المستقبل وتتنبأ بما سوف يكون، كي تبقى مسايرة لكل التطورات الاقتصادية والاجتماعية. (عريفج، 2001: 28).

وبالنظر إلى النشاطات المعرفية: التعليم الجامعي، البحث العلمي، وخدمة المجتمع وتنميته ومدى التكامل بينها يمكن معرفة مدى ارتباط الجامعة بالوسط الموجودة فيه، خاصة فيما تعلق بدرجة توفيرها لاحتياجات المجتمع من رأس مال بشري يستطيع أن يحمل على عاتقه مستلزمات تحقيق التنمية المستدامة والمحافظة على وتيرتها.

1/ التعليم الجامعي:

يعتبر (شحاتة) التدريس وظيفة أساسية من وظائف الجامعة يستمد فلسفته من المجتمع وكل مجتمع له فلسفة خاصة به في توجهه الفكري والأهداف السياسية المطلوبة، يهدف التعليم الجامعي إلى تنمية شخصية الطالب تنمية شاملة ومتكاملة من جميع جوانبه التحضيرية للعمل الذي سوف يمارس مستقبلاً. (شحاتة، 2001: 19).

تحصيل المعارف يساعد الطالب في تكوين اتجاهات جديدة وإكسابه فكراً ناقداً يعتمد على المنطق العلمي، من أهم ما أشارت إليه الدراسات في وظيفة التعليم أن يكتسب الطلاب كيفية التعليم الذاتي وإكسابهم الرغبة في الاستمرار في التعليم وتنمية قدراتهم على الإبداع والابتكار وتنمية مهارات الفهم للآخرين والتواصل معهم وتنمي قدرة الأفراد على المشاركة في تحقيق التنمية في المجتمعات والشعور بالمسؤولية تجاه خدمة متطلبات واحتياجات هذه المجتمعات من الكوادر المؤهلة.

أضاف (محمود) تعد هذه العملية إحدى الوظائف الرئيسية والمهمة التي تؤديها الجامعة في تنمية القوى البشرية المؤهلة المدربة للاستفادة منها والنهوض بالمجتمعات وتطويرها. (محمود، 2003: 406).

يمكن حصر وظائف التعليم الجامعي فيما يلي:

أ/ وظائف إنمائية تكوينية:

يعمل التعليم الجامعي على تكوين الطلاب وتحويلهم من مجرد موارد بشرية مجمدة إلى طاقات فعالة مستعدة للعطاء.

ب/ الإعداد الأمثل للمهارات المتخصصة:

كي تؤدي الجامعة دورها بشكل صحيح عليها مراعاة احتياجات المجتمع الفعلية من التخصصات المطلوبة عن طريق الموازنة بين قوة العمل وسوق العمل، كي لا تبقى الجامعة مقتصرة على مجرد التكوين النظري، بعيدة عن واقع واحتياجات المجتمع.

2/ البحث العلمي:

أشار (فوزي) إلى أن البحث العلمي ونتاج معرفة جديدة أصبح من أهم وظائف التعليم العالي بعد ان كان يقتصر على حفظ المعرفة القديمة، حيث تم الجمع بين التعليم والبحث هو ما أدى إلى ظهور الجامعة الحديثة في القرن 18 و 19 في كل من اسكتلندا وألمانيا على الترتيب التي اهتمت بالبحث العلمي. (فوزي، 2008 : 554)

فالبحث العلمي هو "عملية فكرية منظمة يقوم بها الباحث من أجل تقصي الحقائق بشأن مسألة أو مشكلة معينة (موضوع البحث) باتباع طريقة علمية منظمة (منهج البحث) بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج وإلى نتائج صالحة للتعميم على المشاكل المماثلة (نتائج البحث).

يعد البحث العلمي من الركائز الأساسية للنهوض الحضاري في أي بلد، فالاكتشافات تأتي من خلال البحث والتمحيص ومتابعة الأحداث والأفكار ومحاولة تطويرها ودعمها ورعايتها. فكثير من الابتكارات والاكتشافات والاختراعات ما هي إلا نتيجة للأفكار الابتكارية لأساتذة الجامعات والطلاب المتميزين.

أن البحث العلمي من العوامل المهمة في خلق المعرفة وتطويرها والمحافظة عليها وتحقيق التقدم العلمي والتقني وبذلك يعتبر أحد الوظائف الثلاثة التي يستند إليها التعليم الجامعي في مفهومه، فجامعات العالم اليوم تولي اهتماما وعناية خاصة للبحث العلمي باعتباره ركنا أساسيا ورئيسيا من أركان الجامعة ولا يمكن أن تكون هناك جامعة بالمعنى الحقيقي إذا هي أهملت البحث العلمي.

3/ خدمة المجتمع:

يعرف (مصطفى) خدمة المجتمع بأنها " الجهود التي يقوم بها الأفراد أو الجماعات أو المنظمات أو بعض إنسان المجتمع لتحسين الأوضاع الاجتماعية أو الاقتصادية أو السياسية". (مصطفى، 2002: 7)

يضيف (أحمد) خدمة المجتمع " بأنها تحديد الاحتياجات المجتمعية للأفراد والجماعات والمؤسسات، وتصميم الأنشطة والبرامج التي تلبى هذه الاحتياجات عن طريق الجامعة وكلياتها، ومراكزها البحثية المختلفة بغية إحداث تغيرات تنموية وسلوكية مرغوب فيها". (أحمد، 2002: 12)

بينملىرى (إبراهيم) خدمة المجتمع من أبرز وظائف الجامعة في الوقت الحالي بما توفره من مناخ يتيح ممارسة الديمقراطية وفى المشاركة الفعالة في الرأي والعمل، كما تنمى لدى المتعلمين القدرة على المشاركة والإسهام في بناء المجتمع وحل مشكلاته، كما تنمى لديهم الرغبة الجادة في البحث عن المعرفة وتحدى الواقع واستمرار المستقبل في إطار منهج علمي دقيق يراعى الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمجتمع. (إبراهيم، 2002: 76 - 77)

هناك عدة مجالات تقدمها الجامعات للمجتمعات منها: الخدمات المهنية العامة وتتمثل هذه المجالات في الخدمة التي تقدمها الكليات وهي تكوين اللجان والتنظيمات التي تتعلق بالبرامج والسياسات، وأيضا الخدمة المهنية وتضم اللجان والهيئات والسياسات، وأيضا الخدمة المهنية وتضم اللجان والهيئات التي تعمل لصالح الاتحادات الإقليمية، والخدمة العامة تعني الأنشطة التي لا تعد من قبيل الأنشطة الرئيسية للتعليم والبحث العلمي، ولها علاقة بجامعات أخرى خارج المجتمع الأكاديمي. (علي، 2006: 64)

يستخلص من مما تقدم أن الجامعة تؤدي ثلاثة وظائف رئيسية هي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع والاهتمام بهذه الوظائف يختلف حسب ظروف وفلسفة كل جامعة، والواقع أن الوظائف الثلاثة للجامعة تتداخل وتخدم بعضها بعضاً فالتدريس يقود إلى البحث العلمي من خلال ما تقوم به من بحوث علمية وبرامج وحلقات دراسية وتدريبية وإسهامات، وهكذا تتواصل وظائف الجامعة وتتكامل وتوظف في تغيير المجتمع وحل المشكلات وهذا دور الجامعة في خدمة المجتمع.

ج/ فلسفة الجامعة:

إن الإطار العام لفلسفة الجامعة ينطلق من المبادئ والاتجاهات التي تحدها فلسفة المجتمع، فعند وضع السياسة التعليمية للجامعة لابد من مراعاة ما يلي: (مالك، 2009: 4)

1/ إن المجتمعات الإنسانية التي تشهد تغيرات اجتماعية عميقة في جميع مجالات الحياة فيها، يفرض على مؤسساتها وأجهزتها بما فيها الجامعة المساهمة في هذه التغيرات، فالتعليم لا يتحدد على أساس أنه انعكاس لأوضاع قائمة، ومن ثم فإن وظائفه هي مجرد

نقل الثقافة السائدة، بل لا بد من اعتباره قوة دافعة قادرة على بناء الحياة التي تحدها الفلسفة الاجتماعية السائدة.

2/ إن التغيير الاجتماعي العشوائي أصبح في عصرنا الحاضر غير مقبول فنتأجه لا تحقق تلبية حاجات الناس المختلفة، لذلك لا بد من تنمية اجتماعية شاملة ومخططة لتحقيق نتائج أفضل وفي فترة زمنية محددة.

3/ إن مؤسسات التعليم الجامعي يجب أن تكون منفتحة لكل التغيرات الحاصلة وشرحها واستيعابها، والمساهمة في حماية المجتمع من الانحرافات التي قد تظهر نتيجة هذه التغيرات السريعة والعمل على حل المشكلات، وهذا يتطلب توثيق الروابط بينها وبين المجتمع لتأخذ دورها في معركة البناء.

إن فلسفة الجامعة تنطلق من فلسفة المجتمع ولهذه الفلسفة أهداف تسعى إليها، منها توفير فرص الدراسة والتخصص العميق في الدراسة والبحث العلمي وفتح آفاق جديدة في المعرفة وتنمية روح الاستقلال الفكري والتعلم الذاتي المتواصل وتأكيد أهمية العمل بروح الجماعة.

رسالة الجامعة:

أوردت (النويهي) أن الجامعات هي أرفع المؤسسات التعليمية حيث يلعب البحث والتطوير الذي تنفذه الجامعات ومؤسسات التعليم العالي دورا أساسيا في منظومة البحث والتطوير في أي بلد من البلدان التي تشهد الرقي والتقدم، مما يتطلب تعاونا وثيقا بين الجامعات والمؤسسات المختلفة للوقوف على قدرات الجامعات العلمية والتقنية من جهة، والتعرف على حاجات المجتمع المختلفة بصورة عامة، والمؤسسات الإنتاجية بصورة خاصة، بهدف تحديد مسارات بحثية واضحة يمكن أن تسهم برقي وتقدم مجتمعاتها، والتنسيق فيما بينها لتحقيق غايات وأهداف مشتركة، تعود بالفائدة والمنفعة على جميع الأطراف ذات العلاقة.

ومن هذا المنطلق فقد أولت الجامعات في رسالتها: (النويهي، 2016: 12)

1/ أن يلتق الفكر والتخطيط مع الخطة القومية للدولة.

2/ توفير المقومات للجامعة لتتمكن من القيام بدورها في حل مشكلات المجتمع المختلفة.

3/الجامعة ومراكزها المتخصصة بيوت خبرة محلية وإقليمية لمساعدة صاحب القرار في اتخاذ القرار السليم.

4/ الاهتمام بالمشروعات القومية الكبرى متعددة الجوانب التخصصية والتي تخدم خطط التنمية.

5/ تدريب متخصص لمختلف الكوادر.

6/ رفع ميزانية الإنفاق على البحث العلمي.

7/ تسويق تطبيقات نتائج البحوث.

8/ تطوير التعاون العلمي والتكنولوجي.

أن الجامعات اليوم لم تعد بروجاً عاجية تعني بتطوير العلم من أجل الوصول إلى الحقائق العلمية فحسب، بل أضحت من أدوات المجتمع الأساسية التي تعني بتطوير العلم والمعرفة، فالجامعات لها القدرة على استشراف المستقبل بفهم ووعي من خلال للدراسات والتحليل العلمي لمعرفة أين نحن والمتغيرات والمؤثرات الجديدة الداخلية والخارجية واقتراح الحلول النابعة من واقعنا ومن خلال اتجاهات الخطة القومية للدولة هي السبيل الوحيد للعبور إلى أفق جديدة ووضعها أمام صانعي القرار لاختيار أفضل السياسات لتنفيذها من أجل النهوض بالمجتمع وحل مشاكله وتحقيق حياة أفضل.

دور الجامعة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية:

للجامعة دور أساسي في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة، يتجلى

ذلك في قيامها بما يلي: (الجديبة: 2010: 239)

1/ تخرج الكفاءات الفنية الواعية التي تحتاج مواقع العمل المختلفة إليها، على أن تكون

هذه الكفاءات التي تعد أئمن عوامل التنمية وأندرها قادرة على تطوير الإنتاج.

2/ إجراء البحوث العلمية لاستقلال الطاقات والموارد المتاحة أفضل استقلال.

3/ قيادة الحركة الفكرية، وإشاعة المفاهيم العلمية، ونشر الوعي والسلوك العلميين بين

أفراد المجتمع، والعمل في الوقت نفسه على القضاء على العادات والتقاليد السلبية التي

تعوق مسيرة التقدم.

4/ رفع الكفاية الإنتاجية للفرد، وجعل التعليم عملية مستمرة، وذلك لمواكبة التقدم الهائل

والسريع في شتي مجالات العلم والمعرفة.

ويمكن تلخيص دور الجامعة في التنمية الاجتماعية بما يلي:

1/ إعداد القوى العاملة.

2/ ربط البحوث العلمية في الجامعات بخطط التنمية.

3/ إشراك القائمين على المؤسسات الصناعية والاجتماعية في توجيه التعليم والتدريب الجامعي نحو خدمة أهداف تلك المؤسسة، وإشراك الأساتذة والطلبة في الاستفادة من إمكانيات المؤسسات في التدريب وإيجاد حوار دائم بين الجامعة والمؤسسات.

4/ المساهمة في إعداد الكوادر الفنية المتوسطة والمساعدة.

5/ المساهمة في إعداد خطط التنمية.

يتضح أن التعليم الجامعي لم يعد ترفاً ثقافياً، فقد أصبح وسيلة لتقدم المجتمع ورفقيه وتطوره، إذ أن الجامعات مؤسسات علمية وتربوية ذات مستويات رفيعة، تركز مهامها الرئيسية في إعداد الكوادر المؤهلة لتبوء مراكز قيادية في مختلف المجالات، وإعداد البحوث التطبيقية التي تطلبها عملية التقدم العلمي والتكنولوجي للمجتمع الذي توجد فيه، وخدمة ذلك المجتمع من خلال الوظائف المتعددة التي يؤديها نظام التعليم العالي بصورة عامة.

نشأة الحرية الأكاديمية وتطورها:

نشأت الحرية الأكاديمية في إطار ظروف نشأة الجامعة المعاصرة في العصور الوسطى، وأواخر القرن الحادي عشر، وتطورت فكرة الجامعة، وكانت الحرية الأكاديمية تعني اعتراف السلطة الدينية والمدنية بالاستقلال الذاتي للجامعة ومنح امتيازات خاصة لأعضاء هيئة التدريس والطلبة والعاملون في الجامعة مثل حرية السفر والتنقل بأمان وحق الجامعة في التدريس أو نقل مكانها عند تعرضها للخطر وإعفاء ممتلكات أعضاء هيئة التدريس والطلبة من الضرائب وكذلك إعفائهم من الخدمة العسكرية. (الشيبياني، 2000: 49)

وكانت هذه الحرية تخضع لثلاث قوى معروفة هي السلطة والكنيسة والإقطاع، وكانت هذه القوى تعمل على تقييد حرية الفرد وتحديد مصيره. فالإقطاع كان يحدد مركز الفرد الاجتماعي ووظيفته على أساس جنسه ونسبه وعلاقاته بالقوى الحاكمة، أما السلطة والكنيسة فكانتا تقيدان الفرد بما يجب أن يؤمن به ويعتقد، وما يجب أن يفكر به ولم يسمح للفرد بالخروج عن الإطار المرسوم والمفروض عليه. وقد كان الصراع واضحاً بين

هذه القوى في تناول مفهوم حرية الإنسان وللابتعاد عن هذا الصراع وجدت الجامعة فرصة مواتية لأن تتحرر وخاصة من سيطرة رجال الكنيسة الذين كانوا يتدخلون في مسيرة التعليم بشكل عام ومؤسسات التعليم بشكل خاص، وكانوا يرغبون بطبع هذه المؤسسات بالطابع الديني.

إن قيام الجامعة كمؤسسة للتعليم العالي تم التأكيد على فكرة الحرية الأكاديمية وإبراز أهميتها للحياة الجامعية وقد كانت نعمة على الجامعات وعلى البشرية عامة فلو بقيت الجامعة مكبلة بما يمليه عليها رجال الكنيسة في ذلك الوقت لما وصلت الجامعات لمفهوم الحرية الأكاديمية إلى ما نحن عليه الآن، وأصبح التعليم مطبوعاً بنظرة أحادية الجانب ولو التزمت الجامعة بفلسفة الحكام وأيديولوجيتهم في ذلك الوقت لأصبحت أداة بيد سلطة الدولة ولما تطور التعليم بالشكل الموجود في جامعات العالم حالياً. (رضاء، 2006: 47)

إن ممارسة الحرية الأكاديمية لا تكن مطلقة بل تكون ملتزمة بقواعد الدولة وقوانينها، وعندما تناقش الأمور المتعلقة بأمر الدولة يجب أن تكون ضمن مستوى أخلاقي مرتبط بمفهوم الحرية المنضبطة المسؤولة.

يضيف (الشيبياني) منذ القرن الرابع عشر الميلادي بدأت تظهر حركات قوية ساهمت في الاعتراف بالفرد وخففت من قبضة التقاليد وسيطرة السلطة المركزية عليها ودعت إلى وجوب العدالة والمساواة بين أفراد المجتمع.

وجاء عصر النهضة والإصلاح الديني في القرنين الخامس عشر والسادس عشر فبتاً روحاً جديدة شملت ميادين الحياة المختلفة من علم وفكر وفن وحضارة واجتماع في مختلف نواحي التعليم النظرية والعملية كما تم الاهتمام بتنمية الحريات الإنسانية وتعظيم مكانة الإنسان أكثر من الاهتمام بالغيبيات وأمر ما وراء الطبيعة كما اعتمدت أساليب تهييبية وفكرية مرنة بدل الأساليب الجامدة التي كانت شائعة في التعليم التقليدي. وعلى ضوء ذلك تغير مفهوم الحرية الأكاديمية بعد حركة النهضة والإصلاح فأصبحت الجامعات مؤسسات وطنية وأصبح الحصر الذي يهدد استقلالها لا ينطلق من سيطرة الكنسية بل من السياسيين. (الشيبياني، 2000: 50)

إن تنامي تغيير مفهوم الحرية الأكاديمية نتيجة لتنامي محاربة الجمود وتشجيع الإبداع والاهتمام بمبدأ التربية الإنسانية الذي يعنى بتربية الإنسان تربية شاملة من جميع نواحي شخصيته ويركز على الاهتمام بالعقل والعقلانية وتخفيف القيود التي كانت مفروضة على العقل وحرية الإرادة مما كان له أبعاد الأثر على تطور الجامعات وتطور مفهوم الحرية الأكاديمية فيها وأصبح هذا المفهوم في القرن التاسع عشر يعني حرية التعليم والتعلم إلى أن وصل هذا المفهوم ليعني حق لعضو هيئة التدريس في أن يعلم وحق المتعلم في أن يتعلم دون فرض أو قسر ويشمل ذلك حرية التعبير والنشر والاعتقاد. ومع مجيء العصور الحديثة تنامي إحساس الإنسان بضرورة ممارسة حريته على مختلف الأصعدة وخاصة في مجال التربية والتعليم، فبينما كان التعليم التقليدي يقوم على مبدأ السلطة المتمثلة في أن المتعلم ما هو إلا مجرد مستقبل وعليه قبول ما يصدر عن المعلم دون إبداء الرأي فيما يتعلمه، أصبح التعليم الحديث يقوم على مبدأ الحرية والاستقلالية والنقد البناء عبر الحوار الهادف. (رضا، 2006: 55)

إن مفهوم الحرية الأكاديمية في جوهره لا ينفصل على مستوى نضج مفهوم الثقافة السياسية الديمقراطية التي تتعايش معها، تلك الثقافة السياسية القائمة على الاعتدال والتوازن بين المعطيات والبدائل، وكذلك عقلانية التعامل مع التطلعات الحديثة: بين الحرية والمسئولية وبين الطموح والواقع، وبين المركزية واللامركزية، وبين المصالح الآجلة والعاجلة، باختصار فإن السياسة الديمقراطية ترفض التطرف والانغلاق والتسلط، ولا توافق على التسبب والفوضى، وتطلب اللباقة والمرونة والحكمة والتبصر، كما تشكل إقرار الاختلاف واحترام الرأي والرأي الآخر تنظيمياً وحماية لهذا الحق.

وعبارة الحرية الأكاديمية تتكون من كلمتين الحرية والأكاديمية أما بالنسبة لكلمة الحرية فقد أعطي لها معاني كثيرة منها آلة اجتماعية لها مظاهرها المختلفة من سياسية واقتصادية وتربوية، وأنها تهتدي بالفعل وتستلهم الذكاء. (التل، 2000: 16)

ومن الناحية الفلسفية فإن الإنسان لا يدرك ذاته إلا من خلال اختياراته، وإن الإنسان هو حامل الحرية في الكون ولا وجود لمعنى الإنسان بلا حرية، كما أنه لا وجود للحرية بلا إنسان. والحرية ليست مفهوماً عشوائياً بل هو مفهوم غاية يتحرك ضمن مجال له هدف.

للحرية ضوابطها في الهدف وفي ترجمته إلى عمل فعال والاستمتاع الكامل بنتائجه. وعُرِفَت الحرية بأنها: استقلالية الإنسان وقدرته على ممارسة حرية الإرادة وتقرير المصير كما عُرِفَت على أنها قدرة الإنسان على أن يفكر أو يريد ويعمل ضمن مَثَل معقولة.

وتتأثر حرية الإنسان في ممارسة أي فكرة أو عمل حين يفرض عليه شيء آت من عوامل خارجة عن إرادته، إن الإنسان يجب أن يتمتع بحرية الاختيار التي هي نقطة البدء لأن الإنسان إذا سلبت حريته فإنه يسلب في الوقت نفسه وسيلته الإنسانية لخلصه. ترى الباحثة أن الحرية أمر أساسي لا بد من توافرها لكي تنمو شجرة الفكر لدى الأفراد ويأتي نموها خالي من الاختلالات والعقد وفي غياب الحرية يجب ألا يتوقع حواراً مثمرًا ولا اجتهاداً علمياً ولا إبداعاً ولا قراءة عصرية لما حولنا.

الحرية الأكاديمية للجامعة:

عبارة الحرية الأكاديمية للجامعة تقترن بوظائفها الثلاثة المعروفة وهي: التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

أورد (سكران) أن مصطلح الحرية الأكاديمية يعني "توفير الحرية لأعضاء هيئة التدريس للمحافظة على كرامة مهنة التدريس في الجامعة لأن ضمان هذه الحرية يساعد في إنجاز الوظيفة التعليمية والتعلمية". (سكران، 2001: 82)

ويقع على الجامعة مسؤولية توفير السبل المختلفة في ضمان تحقيق هذه الحرية، من أجل التفاعل المثمر لتحقيق وظائف الجامعة في مجالات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وفي إطار فلسفة المجتمع وتطلعاته، وتوفير الحرية المسؤولة وإعطاء الطلبة قدراً من الحرية من خلال التعبير عن آرائهم وأفكارهم والمشاركة في كل ما يتعلق بشئونهم الحياتية في الجامعة ضمن ما تحدده القوانين والأنظمة والتعليمات الجامعية.

وبالنسبة للأستاذ تعني الحرية الأكاديمية اهتمامه بتطوير إمكانياته وقدراته وممارسة أعلى درجات العدالة والتسامح مع الطلبة والسماح لهم بإبداء الرأي دون خوف في مختلف القضايا الحياتية والتعليمية المتعلقة ببناء وتطوير شخصياتهم المتكاملة.

إن الحرية الأكاديمية ليست غاية في ذاتها بل أنها وسيلة من وسائل تنمية العملية التعليمية بمكوناتها الثلاثة: أعضاء هيئة التدريس والبرامج والطلبة ومن خلال توفير تكافؤ

الفرص للنمو المعرفي وبتطورها وتوفير المناخ للاستفادة من منجزات العلم والتراث الحضاري الإنساني في إثراء المناهج الجامعية، وهذا يتم من خلال توفير الحرية الأكاديمية والحرية الأكاديمية ضرورة مهمة للجامعة من أجل تطورها وتقديمها ومن أجل أدائها لوظائفها بكفاءة وفاعلية.

أن جامعة بحري، ضمّت هذه الحرية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب ضمن مبادئ لا تنفصل عن السياق العام لدور الجامعة الريادي. (قانون جامعة بحري، 2011: 14-16)

مبادئ الحرية الأكاديمية:

هناك أسس ومبادئ للحرية الأكاديمية فالحرية الأكاديمية ليست حرية مطلقة، بل هي حرية مسؤولة تضبطها مبادئ من أهمها الصدق والأمانة والمسئولية والجرأة والفضيلة ومراعاة قيم المجتمع.

أن الحرية الأكاديمية لها علاقات جدلية تتعلق بقضايا الديمقراطية والثقافة والتربية والتعليم والتنظيم، قد أشار لها (التل) كما يلي: (التل، 2000: 18)

أ/ الحرية الأكاديمية والديمقراطية:

ترتبط الحرية الأكاديمية ارتباطاً وثيقاً بالديمقراطية، فالمجتمع الديمقراطي يعتبر مجتمعاً حراً. ولا يمكن أن تكون هناك ديمقراطية دون حرية في الرأي والتعبير والنقد البناء فمن مقومات الديمقراطية التعددية تعدد البدائل المطروحة والاختيار من بين هذه البدائل بحرية، وتبادل الآراء مما يتطلب القدرة على التفضيل بين البدائل المطروحة. فمن أهداف التربية الديمقراطية تحقيق الحرية وذلك بتوفير الفرص التربوية الصحيحة لأفراد المجتمع بحيث يكونوا قادرين على التعبير عن آرائهم ضمن إطار اجتماعي واضح عليه تهيئة الجو الاجتماعي الجيد لعضو هيئة التدريس والطالب.

ب/ الحرية الأكاديمية والثقافية:

هناك اتفاق عام على أن الثقافة نتاج تراكمي لقرون عديدة، وأنها عمل إنساني جماعي يتضمن عمليات التدخل والتفاعل والتعديل، كما أنها لفظة تستخدمها الأوساط العلمية وغير العلمية وتعني ذلك الكل المعقد الذي يشمل المعرفة والعقيدة والفن والأخلاق والقانون والعادات وكل القدرات التي يكتسبها الإنسان كعضو في جماعة، وتحدد الثقافة عادة مفهوم الحرية في المجتمع ومن هذا المفهوم يحدد مفهوم الحرية الأكاديمية والعلاقة بين الثقافة والحرية علاقة وثيقة متبادلة.

ج/ الحرية الأكاديمية والتعليم:

مفهوم الحرية الأكاديمية غير منعزل عن التعليم في أي مجتمع من المجتمعات والتعليم يساعد على خلق وتطوير الحرية بينما الجهل يقيدتها ويقضي عليها، تساعد الحرية الأكاديمية في التعليم على القدرة على التفكير المنطقي العلمي الناقد والقدرة على الانطلاق بالبحث والاستقصاء. والتي تمثل في مجملها أبعاد ممارسة الفرد لحيته، كما أن للحرية دور كبير في توفير المناخ الذي يعمل فيه التعليم.

د/ الحرية الأكاديمية والنظام:

مفهوم الحرية يتضمن مفهوم النظام فالحرية غير الفوضى وكلما تمتع الإنسان بدرجة عالية من الحرية كلما كان التزامه بالنظام أكثر أي بأن يكون سلوكه مسئولاً ومنضبطاً. وهناك كثير من وجهات النظر حول هذا الموضوع وجهة النظر الأولى يعتقد أصحابها أن النظام أساسي وأولي، وأنه يتعارض مع الحرية. أما أصحاب الرأي الثاني

يعتقدوا أن الحرية أساسية إلا أن النظام يحجمها. أما الرأي الثالث فيعتقد أصحابه أن النظام ليس عقبة في سبيل الحرية وإنما هو مكمل لها ولا توجد حرية فاعلة دون نظام. أصحاب هذه النظرية فسروا العلاقة بين الحرية والنظام بوجود التداخل والترابط المتكامل بينهما. فنجد حرية الفرد تؤثر في حرية الفرد الآخر، وبما أن كل فرد يرغب في أن يكون حراً سيجد أن حريته تصطدم بسلطة المجتمع ومصصلحة بعض أفرادها مما يتطلب ضبطاً لقوى الأفراد وحياتهم ووضع قواعد لتنظيم حريات الأفراد شريطة أن تكون هذه الضوابط والقواعد اتفقوا عليها الناس وارتضوها.

إن الحرية الأكاديمية في الجامعة هي تلك الحرية التي تنطلق من مصلحة الجامعة ومصصلحة المجتمع وتمارس بروح من التفاهم والتنظيم والتدبير لأن الحرية والسلطة مفهومان ضروريان للمجتمع.

فقضية السلطة تثير جدلاً بين أعضاء هيئة التدريس فإذا كان عضو هيئة التدريس إيماناً بأن القيم الفردية مقبولة ومرغوب فيها أساساً لتنظيم العملية التعليمية التعليمية في الجامعة فلا بد أن يسبق ذلك التسليم بالحرية الأكاديمية ويمكن أيضاً أن تُفهم الحرية الأكاديمية من خلال موقعها بالنسبة لإدارة الجامعة وبالنسبة لأعضاء هيئة التدريس وبالنسبة لطلبة الجامعة.

ه/الحرية الأكاديمية وإدارة الجامعة:

يختلف اتخاذ القرارات من جامعة لأخرى ومن بلد لآخر. فلا بد من التأكد على أهمية إعطاء الإدارة الجامعية حرية التصرف في اتخاذ ما تراه مناسباً من قرارات تتعلق بوظائفها، إذا ما أُريد لها أن تكون ناجحة وفعالة في أدائها لأهدافها في التعليم والبحث العلمي والخدمة العامة.

هذه الحرية الممنوحة مع الجهات المختلفة التي لها علاقة بطريقة وأخرى بعمل الجامعة، دون أن تتعارض مع فلسفة المجتمع وقيمه ومثله وتشمل:

1/ الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس:

أصبحت الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس الجامعي أمراً أساسياً في هذا العصر الذي أصبحت فيه الديمقراطية معياراً مهماً لتطوير المجتمعات وتقدمها. فنجد عضو هيئة التدريس الجامعي لا ينفصل عن قضايا مجتمعه ولا عن الاتجاهات السياسية والاجتماعية المختلفة المؤثرة فيه، توفير الحرية له ما يمكنه من البحث عن الحقيقة بشكل أفضل، وتقوي عنده القدرة على النقد البناء لكل ما هو منافي للعلم، ودراسة المشكلات الاجتماعية وتشخيص أسبابها واقتراح الحلول المناسبة لها.

إن العملية التعليمية تتم بشكل أفضل من خلال العمل المباشر مع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات لذا لا بد من منح هؤلاء الحرية الأكاديمية ولكن بإيجاد توازن بين الحرية الأكاديمية وواقع المجتمع وعاداته وتقاليده وقيمه ولا بد من إيجاد توازن يحمي هذه الحريات.

يرى (الثبتي) إن موقف عضو هيئة التدريس الجامعي من السلطة في العملية التعليمية التعليمية تتحدد في خمس مواقف: (الثبتي، 2005: 216)

أولاً: الموقف التقليدي وهو مشتق من الظروف التربوية التقليدية والتي تؤمن بأن الطالب عليه تعلم الطاعة الكلية بدون تفاعل أو نقاش على أن عضو هيئة التدريس هو وحده الذي يعرف ما يجب عمله وأن الثقة في سلطة عضو هيئة التدريس هي الطريق الأسلم والأقصر للحصول على المعرفة والسلوك الأخلاقي السليم.

ثانياً: الموقف المشتق من النظريات التربوية التي تؤمن بمبدأ الفروق الفردية في العملية التعليمية التعليمية هذا الموقف يتطلب إتاحة الفرصة للطالب في التصرف بحرية انطلاقاً من أن الإنسان لديه القدرة على ضبط ذاته واختيار ما يجب عمله. ولكن هذا التصرف يجب حصره في وجود قدر من الوعي وتحمل المسؤولية والالتزام عند الطلبة.

ثالثاً: موقف ينطلق من مبدأ حرية الطالب يرى أن السلطة مضرّة وأن تركيزها في يد عضو هيئة التدريس يفسد الطلبة ويجعل من عضو هيئة التدريس طاغية وربما يؤدي إلى تمرد الطلبة أو أن يكونوا مجرد مستسلمين مما يفقدهم روح الاستقلالية والقدرة على المبادرة.

رابعاً: موقف ينطلق من الإيمان بأن الحرية وليدة النظام، فإذا تركت للطالب حرية التصرف إن الفوضى سوف تسود، في حين أن توفر السلطة التي تقر النظام لكل طالب أن يقوم بما يريد القيام به دون تجاوز لحق الآخرين. بهذا نعني الحرية تكون مقرونة بالنظام.

خامساً: الموقف الواقعي وهو موقف الفلسفة الواقعية الذي يؤمن بانتقاء التناقض الموروث بين الخير العام أو المصلحة الاجتماعية من جهة ومصصلحة الفرد من جهة أخرى فإذا حصل تناقض مثل هذا بين الاثنين يشير إلى نوع من الخل وهو في هذه الحالة يحتاج إلى تقويم، وأن العملية التعليمية قد أخفقت في تحقيق تربية سليمة للفرد، إن هذا الصراع بين مصلحة الفرد والمصلحة الاجتماعية يثير قضية السلطة في علاقتها مع الحرية، فالنزعة السلطوية تميل إلى إلغاء الحرية وتقديس عضو هيئة التدريس على حساب الطالب وبالمقابل فإن النزعة غير السلطوية هي تعبير عن الميل إلى إسقاط السلطة وتقديس الطالب على حساب عضو هيئة التدريس، وفي هذا المجال لا بد من التأكيد على أن عضو هيئة التدريس والطالب هما قطبا العملية التعليمية وهذا الموقف المطلوب من جملة المواقف التي تعرضت لها النظريات التربوية الحديثة التي تركز على التفاعل ما بين عضو هيئة التدريس والطالب باعتبارهما متكاملين في العملية التعليمية.

2/ الحرية الأكاديمية للطالب:

تشير (دلوود) أن الحرية الأكاديمية للطالب تعني حقه في الإبداع واحترام رغبته في اختيار تخصصه وإبداء الرأي في الشؤون المختلفة المتعلقة بدراسته وتأكيد حقه في تنظيم حياته الأكاديمية في إطار من الحرية المسئولة الواعية لقوانين الجامعة وأنظمتها وتعليماتها وهناك الكثير من العناصر المكونة للحرية الأكاديمية بالنسبة للطالب تؤكد النظريات التربوية منها: (دلوود، 2002: 21)

أولاً: الاهتمام بالفروق الفردية عند الطلبة مما يستدعي مراعاة ميولهم واستعدادهم وقدراتهم المختلفة وما يواجهه من صعاب.

ثانياً: ممارسة الديمقراطية بما تتضمنه من مبادئ الحرية والعدل وتكافؤ الفرص والمساواة وأن يستفيد منها الطالب في دراسته ونشاطاته المختلفة التي تعبر بصدق عن ميوله واهتماماته.

ثالثاً: الاهتمام بتنظيم أنواع مختلفة من النشاطات حتى يستطيع كل طالب الاشتراك في النشاط الذي يتلاءم مع ميوله وقدراته وتدار هذه الأنشطة بديمقراطية.

ترى الباحثة يجب أن تمارس الحرية بمسئولية وبوعي بعيداً عن الفوضى فحرية الإنسان تنتهي عندما تبدأ حرية الآخرين، وهناك تكون الحرية طبيعية وعقلانية فيكون الإنجاز والإبداع كبير من أجل خدمة المعرفة والعلم والخدمة العامة وخدمة المجتمع.

و/ استقلال الجامعة:

كانت وظيفة الجامعة محدودة وظيفتها التعليم من أجل التعليم وكان ذلك لخاصة من الناس، ولكن مع تطور الجامعة وتطور وظائفها أصبحت الجامعة مؤسسة من مؤسسات المجتمع الأساسية، لذلك أخذ يتطور مفهوم استقلال الجامعة وهذا لا يعني انفصالها عن المجتمع وقضاياها ولا عن قيمه ومثله، ولكن المقصود باستقلالها تحقق وظائفها دون تدخلات مباشرة تؤثر في أدائها في إدارة شئونها التعليمية وما يرتبط بتلك الشئون من أمور إدارية واستقلال الجامعة يعني حريتها في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وساهم هذا المبدأ في تحقيق انجازات علمية هائلة حققتها تلك الجامعات. (أومليل، 2000: 89)

ترى الباحثة أن كلمة حرية تعني الذكاء وهناك أبعاد للحرية وهي حرية التفكير وحرية الاختيار، وحرية البحث، وحرية اختبار المعقول وحرية الاعتقاد ويتضح من كل هذا أن معنى الحرية الأكاديمية باعتبارها حرية الجامعة وأعضاء هيئة التدريس والطلبة في تتبع الحقيقة والمعرفة دون قيود وأنها حرية مسئولة وملزمة.

المبحث الثاني: المشكلات الاقتصادية والاجتماعية: المشكلات الاجتماعية:

مهمة علم الاجتماع هي دراسة المشكلات الاجتماعية وهي الموضوعات التي تربط الإنسان بأدواره الاجتماعية، ومدى اندماجه في حياة مجتمعة وتوفقه مع القيم والمعايير والأدوار للواجبات المناطة به. والمشكلة الاجتماعية عرفها أحد الباحثين بأنها صعوبة أو تعرف لعدد كبير من الناس نسبياً مما ترغب في إزالته أو إصلاحه، وحل المشكلات الاجتماعية يعتمد بشكل واضح على اكتشاف وسيلة لهذه الإزالة أو الإصلاح وهو أيضاً واقعي خيالي عن القاعدة الاجتماعية التي يعتز بها عدد كبير من الناس، بمعنى أنها تتعلق بالقيم فهي إذن صراع قيمي بين قيم كانت سائدة ومقدمة في المجتمع تمارس شيء من السيطرة على الناس توجه سلوكهم وبين قيم أخرى جديدة متصاعدة تريد أن تشق طريقاً جديداً في الوجود. (الجوهر، شكري، 2007: 70).

وتتضم المشكلات الاجتماعية إلى مشكلات عامة تعم المجتمع مثل الجريمة والطلاق، ومشكلات خاصة وهي لا تصيب إلا شريحة معينة من المجتمع مثل (شرب الخمر ولعب الميسر) وهناك أيضاً مشكلات أخرى مشكلات في التنفيذ وهي الانحراف عن المعايير المحددة بالزيادة أو النقصان ومشكلات في الانجاز وهي ما يمنع من الوصول إلى وضع أفضل وهناك تقييمات أخرى للمشكلة لا بد من معرفتها والإطلاع عليها وهي مشكلات متفاقمة ومتلاشية، وثابتة وأخرى مفاجئة أو متوقعة، ومتكررة أو نادرة، وجماعية أو فردية، وحديثة أو قديمة (عبد المجيد، 2007: 108).

وتتعدد وتتغير أسباب ومسببات المشكلات الاجتماعية من ناحية بل وتختلف من زمان إلى زمان آخر ومن مكان إلى مكان آخر ومن ظرف إلى ظرف آخر ومن باحث إلى باحث آخر (طبقاً لخلفيته وتكوينه).

ومن خصائص المشكلة الاجتماعية أنها تمتاز بعدم الثبات على وتيرة واحدة من حيث قدرتها على التأثير مثال ذلك اختلاف الأجيال في وجهات النظر لهذه المشكلات

ومن حيث المعايير لكل منهم وتمتاز المشكلات الاجتماعية أيضاً بخاصية النسبية وترجع هذه الخاصية لاختلاف المجتمعات وأفرادها وجماعاتها في تحديد مفهوم المشكلة. وأحياناً تكون المشكلة نتيجة لتمزق نسيج العلاقات الاجتماعية، أو نتاج سلسلة تصدعات تحصل داخل المجتمع، وتمتاز المشكلة الاجتماعية في وجودها فهي دائمة ومستمرة مع استمرارية الحياة الاجتماعية ولذلك تظهر في المجتمعات الإنسانية سوى الكبيرة أو الصغيرة المتقدمة أو المتكلفة. (معمرية: 2001، ص78).

على الرغم من تعدد مسببات المشكلات الاجتماعية فإنه يمكن وضع أيدينا على بعض الأمور مثل: الوضع الاجتماعي والثقافي إلى جانب العوامل الذاتية والوراثية والبيئية (البيئة الطبيعية، والاجتماعية) بما فيها من ظروف ثقافية واقتصادية وسياسية باعتبارها واقفة وراء المشكلة ومتحكمة في خط سيرها.

المشكلات الاقتصادية:

عرفت المشكلة الاقتصادية بعدم إمكانية الموارد الاقتصادية المحدودة المتناقصة عادة، أو المتزايدة بعضها، من تلبية كافة الاحتياجات المتزايدة باضطراد وفق تزايد الحاجات بنسب حسابية متفاوتة. لا تظهر المشكلة الاقتصادية بشكل كبير في البلدان المتقدمة صناعياً ذات الدخل المرتفع على الفرد الواحد من السكان، من حيث تبدو المشكلة بشكل واضح لدى غالبية السكان في البلدان قليلة الموارد والمكتظة بالسكان، هنا تظهر مشكلة ارتفاع الأسعار نتيجة نقصان العرض والطلب.

ومن عناصر المشكلة الاقتصادية موارد الاقتصاد وهي كل ما يستخدم في إنتاج السلع والخدمات ولا بد أن تتميز بخاصية الندرة أي توفرها بصورة محددة ومقارنة بالاحتياجات فهي ندرة نسبية، وكذلك الحاجات الإنسانية وهي ضروريات الحياة بالنسبة للإنسان وهي مصطلح ثقافي واجتماعي يتغير من زمان إلى آخر فهي جزئين مادي لاحتياج الإنسان لها، وثقافي واجتماعي لأنها غير محددة أو لا نهائية أي متجددة

ومتنوعة عكس الموارد الاقتصادية لأن مصدرها البيئة الاجتماعية فهي متزايدة ومتغيرة كلما مر عليها الزمن. (داؤود: 2002، ص80).

فالمشكلة الاقتصادية تقل حدتها كلما تقدم المجتمع ولكن لا يمكن تلافيتها أو تلاشيها فهي تتمثل في وجود موارد اقتصادية نادرة مقابل حاجات إنسانية وغير إنسانية. ومن خصائص المشكلة الاقتصادية أن المشكلة الاقتصادية مشكلة أبدية دائمة وهو ما يتفق مع تغيير العمومية لأنها تنطبق مع كل العصور والأزمنة وبيان ذلك، والمشكلة الاقتصادية دائماً تتصف بصفة العمومية لأنها موجودة قديماً وحديثاً وتعني بأنها ذات بعد مكاني بحيث يمتد إلى كل الأماكن ولا ينفرد بها ولا يفترق إليها مكان دون الآخر.

أن المشكلات الاقتصادية لا تختلف في الجوهر على مستوى الفرد أو على مستوى المجتمع وإن كانت لا تختلف من حيث الشكل. ولكن لا تتلاشى فهي تتمثل في وجود موارد اقتصادية نادرة مقابل حاجات إنسانية غير محددة. بعد التطرق إلى المشكلة الاقتصادية بصفة عامة تتناول الباحثة مشكلات البيئة داخل الجامعة وتتمثل في الإمكانيات المادية في الجامعة من حيث المباني والمكتبات والمعامل.

1/ المبني الجامعي:

من حيث قدره المبني الجامعي على أداء المهمة المنوطة به وكفاءتها لاستيعاب عدد الطلاب والمكان الجغرافي للجامعة وعلاقته بالمباني المحيطة به.

2/ المكتبات:

مدي استفادة أعضاء هيئة التدريس والطلاب منها ويجب أن تخدم هذه المكتبات الجامعة والكلية أو الوحدة العلمية على إيجاد المصادر المتخصصة وغير المتخصصة ويجب أن تحتوي بذلك على الكتب والمجلات والدوريات العلمية وباقي الموارد المرجعية المرتبطة بالبرامج التعليمية والبحثية.

3/ المعامل:

مدي استفادة أعضاء هيئة التدريس من المعامل حيث يجب أن توفر هذه المعامل متطلبات البرامج التي تقدمها الكلية والتأكد من إمكانات المعامل، من أجهزه، أدوات، ومعدات القياس ذات الجودة والكفاءة العالية للأداء المعلمي الفعال والناجح ومن العوامل التي تتوقف عليها جودة الجامعة المساعدات المالية وحجم الاعتمادات المالية لكل أعضاء هيئة التدريس، والمنح التي تعطيها الدولة لكل عضو هيئة التدريس وجودة أدائه تتوقف علي نجاح الجامعة في سعيها لتوفير اكبر حجم من الاعتمادات المالية وكسبها أيضا للمنح التي تشجع أعضاء هيئة التدريس علي الأداء الجيد وأيضا المشكلات الاقتصادية تشمل السياسات الاقتصادية وأولويات التنمية وأسبقيات الاتفاق العام وتحقيق العدالة الاجتماعية والإصلاح الإداري وهذا يعني كفاءة الأداء الإداري في الجامعة.

أورد (التقاري، 2001م، ص35-36) أن عضو هيئة التدريس يشكل أهم عناصر التقدم إذا انه يعتبر المسير لعجله التعليم العالي التي يناط بها إحداث التنمية في البلاد، والأهمية التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس تتطلب توفير جو ملائم له حتى يقوم بأداء واجبه على الوجه الأكمل، ويؤدي رسالته غير منقوصة.

إلا أن هناك العديد من المشكلات التي تقف في سبيل العملية التعليمية ومخرجاتها الشيء الذي يَظهر آثار سلبية على البلاد التي في أول طريق التنمية تحتاج لكفاءات عالية حتى تواكب ركب الدول المتقدمة المتطورة، تلخص الباحثة منها:
أ/ لغة التدريس:

تم تعريب التدريس بالجامعات كانت غالبية المراجع أجنبية خاصة باللغة الإنجليزية وأن أغلب المصطلحات في بعض التخصصات لم تعرب أيضاً مما أثر سلباً على محتوى المناهج التي تدرس وزادت أعباء على عضو هيئة التدريس الترجمة للعربية مما يؤثر على جودة المحتوى المعرفي وتلقي الطالب لهذه المعرفة.

ب/ نسبة عدد الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس:

التوسع الكبير في القبول الذي شهده التعليم العالي في السنوات الماضية، وذلك التوسع الذي لم يسبقه إعداد لأعضاء هيئة التدريس بأعداد كافية وبصورة تمكنهم من

التدريس ومن إجراء البحوث في آن واحد، ونتيجة للإقبال الشديد على التعليم العالي وزيادة أعداد الطلاب في الجامعات، فقد زادت أعباء أعضاء هيئة التدريس بزيادة معدلات الطلاب من الحد المعقول مقابل الأستاذ الواحد. ومن المؤكد أن ذلك يضاعف العبء على عضو هيئة التدريس وهذا فضلاً عن أعمال الامتحانات وتصحيحها وعن رصد النتائج والإشراف على البحوث بالإضافة للمسئوليات الأخرى.

تري الباحثة أن ذلك سوف يؤثر على أداء عضو هيئة التدريس وعلى طريقة تدريسه وبالتالي يؤثر على مخرجات التعليم العالي لذلك لا بد من التوفيق بين جميع مسئوليات عضو هيئة التدريس حتى يتمكن من أداء كل واجباته على الوجه الأكمل.

ج/ ضعف الرواتب:

من المشكلات الصعبة التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس في السودان الضعف الذي لحق بالمرتبات والمزايا التي كانت تمنح لهم، بعد أن كان يحظى عضو هيئة التدريس بمكانة سامية في المجتمع، حيث كانت تقدم له أفضل شروط خدمه في الدولة.

حيث كانت رواتب مساعدي التدريس تفوق رواتب وكيل الوزارة، كما كان من شروط الخدمة أن يمنح عضو هيئة التدريس منزلاً حكومياً أو يتم استئجار منزل له الشيء الذي يساعده على الاستقرار ومن ثم جودة الأداء.

كان يحظى بمال البحث بمكونيه المحلي والأجنبي، أما المعامل كانت زاخرة بكل الأجهزة التي تحتاجها البحوث ويحتاجها التدريب، وكانت المكتبة زاخرة بالكتب والمجلات والدوريات، كما كان حضور المؤتمرات العلمية والعضوية في الجمعيات المتخصصة متاحة بدرجة جيدة، كذلك كان عضو هيئة التدريس يتمتع بإجازة التفرغ.

وكان هذا الجو ملائماً جداً للعمل الشيء الذي كان يجعل المبعوثين يعودون للعمل بالبلاد بعد حصولهم على الدرجات العلمية التي بعثوا لأجلها وكان عطاءهم بلا حدود.

فقدان عضو هيئة التدريس كل هذه الامتيازات أثر ذلك سلبياً على أدائه، وكذلك أثر سلباً على مستويات الطلاب فأصبحوا يعتمدون على المذكرات التي يطبعها أعضاء

هيئة التدريس فقلت ملكة الإبداع والاعتماد على النفس فصارت الدراسة في الجامعة امتداد للدراسة في الثانوي.

العلاقة بين عضو هيئة التدريس والطالب:

العلاقة بين عضو هيئة التدريس في الجامعة والطالب من العلاقات الإنسانية الفريدة والخاصة والتميزة والتي قد لا تناظرها علاقة إنسانية أخرى من حيث المبادئ التي تقوم عليها القواعد التي تنظمها والأهداف التي تسعى إليها.

فهذه العلاقة تقوم على مبادئ العقل والخلق بأوسع وأعمق معانيها وتنظم على قواعد الاحترام والمودة. أما الأهداف التي تسعى لها هذه العلاقة فهي مساعدة عضو هيئة التدريس للطالب على النمو المتكامل الشامل فكرياً ومعرفياً وخلقياً واجتماعياً ونفسياً والعلاقة بين عضو هيئة التدريس والطالب في الجامعة تؤثر على نوعية الجو الانفعالي في الصف وعلى المستوى المعرفي للنشاط العقلي لدى الطالب.

حيث تشير دراسة نتائج (الريحاني وحمدى، 1999م، ص 20) أن معظم الطلبة يعملون فكرياً على أساس يقتصر على معرفة المعلومات وتذكرها، والبعض القليل من الطلبة يعملون فكرياً في مستوى أعلى يتضمن فهم المعلومات وتركيبها وتحليلها وتطبيقها وتقويمها، وهم أولئك الذين يدرسه أعضاء هيئة التدريس متميزون بالتعاطف والصدق والإخلاص في العمل ويظهرون احتراماً لطلبتهم، فأن طلابهم يتميزون بما يلي:

أ/ يحققون مستوى تحصيلياً أعلى.

ب/ يقل تغيبهم عن الدروس.

ت/ يتمتعون بالثقة بالذات.

ث/ تقل لديهم مشكلات النظام والسلوك.

ج/ تقل المظاهر العدوانية لديهم في علاقاتهم ببعضهم البعض.

ح/ يصلون إلى مستوى أعلى في التفكير وحل المشكلات.

خ/ يكونوا أكثر إبداعاً ومبادرة في النشاط والمناقشة، يسألون أكثر ويستمتعون بالتعليم أكثر.

د/ يحبون مدرسيهم وزملائهم والجامعة التي يدرسون فيها.

إن التدريس الفعال يشبه العلاقة الإرشادية، فعضو هيئة التدريس الذي ينظر بعين الاقبار يسهم في نمو طلبته شخصياً وأكاديمياً كما أن الدراسة ومتطلباتها تسهم في تنمية العلاقة الإيجابية وتتأثر العلاقة بين الطالب وعضو هيئة التدريس بعوامل متعددة منها التوقعات الموجودة لدى كل طرف عن الآخر أي فكرة الطالب عن عضو هيئة التدريس كما تتأثر بدافعية الطالب للتعليم وبمهارات الاتصال والمهارات الاجتماعية الموجودة لدى كل من عضو هيئة التدريس والطالب.

اتجاهات العلاقة بين عضو هيئة التدريس و الطالب:

أن اتجاهات العلاقة بين هيئة التدريس و الطلاب تلعب دوراً مهماً ، عندما يتفاعل عضو هيئة التدريس مع طلبته وعندما يخطط للتدريس فإنه يتأثر بالأفكار والقناعات التي يحملها عن الطلبة الذين يدرسه أي بتوقعاته حول قدرات الطلبة واتجاهاتهم، وعندما يتفاعل الطلبة مع عضو هيئة التدريس فإنه يتأثرون بأفكار وقناعات مسبقه ربما يكونون قد كونوها من خلال ملاحظات زملائهم للطلبة. (دوود، 2002م، ص 241)

وقد أظهرت بحوث كثيرة مدى تأثير تلك التوقعات على تفاعل الطالب و عضو هيئة التدريس وعلى تحصيل الطالب الدراسي. وتوقعات أعضاء هيئة التدريس والطلبة هي استدلالات بكونها الأشخاص حول السلوك والشخصية والتحصيل وأساليب التقييم استناداً إلى المعلومات المتوفرة، وتشير نتائج البحوث إلى أن توقعات أعضاء هيئة التدريس تؤثر على السلوك والتحصيل خلال ما يسمى "النبوءة المحققة لذاتها" إذا كان لدى عضو هيئة التدريس فكرة عن طالب ما بأنه طالب مشاغب، فإنه ينظر باتجاه هذا الطالب عندما يلاحظ أية فوضى في الصف. وإذا كان لديه فكرة عن طالب ما بأنه ذكي ومجتهد، فإنه ينظر باتجاهه عندما يريد من الطلاب أن يشاركوا في موضوع أو يجيبوا عن سؤال. وكذا فإن الطالب الذي يدركه عضو هيئة التدريس باعتباره مشاغباً فهو طالب متهم حتى تثبت براءته، وهو أمر يسيء إلى العلاقة بينه وبين عضو هيئة التدريس فيحول الطالب إلى طالب مشاغب، وبالمقابل فإن الطالب الذي يدركه عضو هيئة التدريس باعتباره طالباً جيداً يصبح محوراً لاهتمام عضو هيئة التدريس فيؤدي ذلك إلى تحسين علاقة هذا الطالب مع عضو هيئة التدريس فيزداد اهتمام الطالب بالمادة الدراسية.

(هولتون، 2007: 162)

وكذلك إذا كان لدى الطالب فكرة عن عضو هيئة التدريس بأنه متشدد أو لا يحترم الطلبة فهو يتعامل مع عضو هيئة التدريس على هذا الأساس فقد يعمل على تجنب التحدث معه أو عدم المشاركة الصفية في محاضراته، وقد تبدو عليه مظاهر العصبية والتوتر عندما يتحدث مع عضو هيئة التدريس مما يؤدي إلى إساءة العلاقة بينه وبين عضو هيئة التدريس. وهكذا فإن النبوءة تحقق ذاتها، وعلى عضو هيئة التدريس أن يقيم فكرته عن طلبته بموضوعية وأن يطورها على أساس هذا التقييم الدقيق الأمين، كما أن على الطالب أن يتحرر من الأفكار المسبقة الخاصة بعضو هيئة التدريس معين والتي ينقلها بعض الطلبة دونما أساس. كما أن على الطالب أن يسعى لكي يكون انطباعاً إيجابياً لدى أعضاء هيئة التدريس ومن خلال حرصه على حضور المحاضرات في مواعيدها وتقديم متطلبات المادة دون تسويق والمشاركة الصفية والتعبير عن الاحترام والتقدير لأعضاء هيئة التدريس في سلوكه وتعامله داخل الصف وخارجه. (هوارى، 2014: 40)

أن العلاقة بين عضو هيئة التدريس والطالب لا بد أن تقوم أو تبنى على الخلق وقواعد الاحترام، ومثل هذه العلاقة تسهم في مساعدة الطالب على النمو المتكامل والشامل معرفياً وخلقياً واجتماعياً ونفسياً، ولكي تنجح هذه العلاقة بين الطالب وعضو هيئة التدريس من الضروري أن يتصف الطالب بالمسؤولية والاهتمام بالعمل وأن تتوفر لديه المهارات الاجتماعية ومهارات الاتصال لأن مثل هذه العلاقات تسهم في ثقة الطالب بذاته ووصوله إلى مستويات أعلى من التفكير والالتزام بالدراسة والتكيف الإيجابي. فلا بد أن تكون للطالب الأساليب والمهارات التي يستخدمها لتنمية دافعيته للتعليم كاختيار المهمات التعليمية المناسبة وربط التعليم بأهداف مهمة واعتبار الجهد المبذول في العمل هو الأساس في النجاح. وأيضاً أن تكون للطالب علاقة طيبة بينه وبين أعضاء هيئة التدريس وزملائه وتقبل الآراء المخالفة والبعد عن التعصب ومتابعة المعرفة المتجدد وتحديث المعلومات.

وأيضاً الاعتراف بالإصلاح الإداري يعتبر من الأمور الصعبة والمهمة ويعتبر من القضايا اللازمة لإنجاح عملية حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية ولا بد من وجود هدف استراتيجي لحل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية ليعمل علي بناء القدرات لتطوير الأداء وصولاً لتقديم الخدمات المتميزة ومن الآثار المترتبة علي هذه المشاكل أنها جعلت

عضو هيئة التدريس الجامعي يمثل حالة من الإحباط هذه الحالة امتد أثرها ليشمل المبعوثين الذين أصبحوا لا يتحمسون لإنهاء بعثتهم خوفاً من ضعف المرتبات في البلاد لذا بدؤوا يبحثوا جاهدين لإيجاد فرص عمل في البلاد التي يدرسون فيها، وأيضاً منهم من بقي بالعمل فإنه يضطر إلى الالتحاق بعمل خاص ولم يعد متفرغاً للعمل بالجامعة (منهم الأطباء، المهندسين، رجال القانون) الذين أصبحوا غير متفرغين ويعملون في عدد من الجامعات الأهلية والحكومية، ومنهم من يستخدم سيارته الخاصة للنقل لتساعده على مقابلة ضروريات الحياة ومن المؤسف أن ذلك يتم علي حساب حقه.

الأداء المهني للأستاذ الجامعي:

يقصد بمفهوم الأداء المهني "المخرجات والأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها عن طريق أعضاء هيئة التدريس"، ولذا فهو مفهوم يعكس كل من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط أوجه النشاط بين الأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها عن طريق المهام والواجبات التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس داخل تلك الجامعات. (الفتلاوي، 2004: 6)

يعرف (البلاوي) الأداء المهني "هو تفاعل لسلوك عضو هيئة التدريس وأن ذلك السلوك يحدد بتفاعل جهد وقدرات عضو هيئة التدريس في الجامعة، والأداء هو النتائج الذي يحققه عضو هيئة التدريس عند قيامه بأي عمل من الأعمال في الجامعة، وقدراته على تحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلها وهو تنفيذ عضو هيئة التدريس لأعماله ومسئولياته التي تكلفه بها الجامعة. (البلاوي، 2001: 81)

تعرف الباحثة الأداء المهني إجرائياً بأنه النتائج العملية والإنجازات التي تنتج عن المسؤوليات والواجبات والأنشطة والمهام التي يتكون منها عمل عضو هيئة التدريس داخل الجامعة أو خارجها".

يضيف (البلاوي) على الرغم من اختلاف الباحثين في تعريفهم للأداء إلا أن هنالك عوامل مشتركة تجمعهم، ويعتبر اختلافهم جزئي وليس جوهري، فهم يشتركون في عدة عناصر تجمعهم تقريباً في تعريف الأداء وهي كما يلي: (البلاوي، 2001: 82)

عضو هيئة التدريس: ما يمتلكه من معرفة وقدرات ومهارات وقيم واتجاهات ودوافع.

الوظيفة: ما تتصف به من متطلبات وتحديات وواجبات ومسئوليات وما تقدمه من فرص للتطور والترقيات والحوافز.

الموقف: هو ما تتصف به البيئة والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.

وبالتالي فإن الأداء الحقيقي ينظر إليه أنه نتاج لعدد من العوامل المتداخلة التي يجب ألا يتم التركيز على واحدة دون أخرى وألا يتم تجاهلها تماماً والتوفيق فيما بينها جميعاً والتركيز على جميع العناصر معاً في آن واحد يجب أن نشير إلى أن الأداء ليس هدفاً في حد ذاته وإنما هو وسيلة لتحقيق غاية هي النتائج، ولهذا ينظر إلى الأداء على أنه ترجمة عملية لكافة مراحل التخطيط في الجامعات وهو بذلك احتل الدرجة الثانية في الأهمية بين الوظائف الأساسية للإدارة الجامعية يأتي بعد وظيفة التنظيم والتخطيط وأي مؤسسة أو منشأة حكومية كانت أو جامعية لا تستطيع بالضرورة تحقيق أي نتائج ما لم تطبق الخطط والسياسات التي رسمتها بشكل صحيح ومن يقوم بذلك الموظفين وأعضاء هيئة التدريس، فهي لا تستطيع ضمان حسن الأداء ومن هنا يمكن أن نتظر للأداء على أنه الجهد الذي يبذله أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعات من أجل تحقيق هدف معين.

تركز الباحثة على أن الأداء المهني هو تفاعل السلوك والإنجاز مرتبطاً بالنتائج بمعنى أنه السلوك والإنجاز والنتائج معاً وهو المحور الأساسي وموضوع التحسين والتنمية والتطوير في الجامعات عموماً، ويجب ألا نخلط بين السلوك وبين الإنجاز والأداء، فالسلوك هو ما يقوم به أعضاء هيئة التدريس من أعمال داخل الجامعة، والإنجاز هو الأثر أو النتائج بعد أن يتوقف عضو هيئة التدريس من العمل أي المخرجات.

أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معاً.

عناصر الأداء المهني:

عند النظر إلى المعايير في برامج الإعداد المهني، نجد أنها تمثل منظومة متكاملة ومتداخلة، معايير الأداء إحدى مكونات هذه المنظومة، ذلك المكون الذي يركز على فكرة الأداء، إذ أنها تحدد ما ينبغي أن يعرفه عضو هيئة التدريس وما يجب أن يكون قادراً

على أدائه، ويتم ذلك من خلال وضع معايير لهذا الأداء وتحليل هذه المعايير إلى مجموعة من مؤشرات الأداء والتي تعبر عن أداءات قابلة للقياس والملاحظة يؤديها الطلاب.

وتوضح هذه المؤشرات تقدم الطالب صوب تحقيق المعايير المنشودة، ويجب أن يتوفر في هذه المؤشرات كل من الصدق والثبات بحيث يدل تحققها على تحقق المعايير، ولا يتوقف الأمر عند مؤشرات الأداء، بل يمتد إلى صياغة مقاييس التقدير المتدرجة لكل مؤشر من مؤشرات الأداء، لكي تصف الأداء في كل مستوى من مستويات هذا التقدير، وتتكون قواعد التقدير المتدرجة من عدة مستويات (مدرجات) ويستعمل غالباً أربعة مستويات: (شحاته: 2005: 61)

المستوى الأول: يكون الفرد في حاجة إلى مجهود كبير كي يصل إلى المستوى الثالث المطلوب تحقيقه، حيث إنه يقوم بأداءات محدودة، ويعمل أخطاء كثيرة.

المستوى الثاني: يقوم الفرد فيه بأداءات أقل من المطلوب تحقيقه، ويعمل بعض الأخطاء، وبذلك فإنه يحتاج إلى بذل مجهود للوصول إلى المستوى الثالث.

المستوى الثالث: المستوى الدال على وصول الفرد إلى المستوى المطلوب تحقيقه.

المستوى الرابع: دليل التفوق والتميز، أي أن الفرد يقوم بأداءات أعلى مما يتطلب تحقيقها.

تشير (الفتلاوي) الى تنوع العناصر المرتبطة بالأداء والتي يفترض أعضاء هيئة التدريس معرفتها والتمكن منها بشكل جيد من أهمها ما يلي: (الفتلاوي، 2004، ص5).
1/ المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف والمهارات الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

2/ كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع عضو هيئة التدريس إنجازه في الظروف العادية ومقدار سرعة الإنجاز.

3/ المثابرة والوثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل والقدرة على تحمل مسؤوليات العمل، وإيجازه في الوقت المحدد، ومدى حاجة هيئة التدريس للإرشاد والتوجيه من قبل الرؤساء المشرفين وتقييم نتائج عمله.

أضاف (الحسن) يقياس الأداء المهني أوضاع هيئة التدريس في الجامعات والكليات بالنسبة لدرجة كفاءتها نوعاً، وكماً وفق ثمانية مؤشرات هي: (الحسن، 1999م، ص 74).

1/ نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلبة.

2/ نسبة حملة الدكتوراه من مجموع هيئة التدريس.

3/ نسبة أعضاء هيئة التدريس المتفرغين.

4/ نسبة أعضاء هيئة التدريس غير المتفرغين.

5/ نسبة مساعدي التدريس لأعضاء هيئة التدريس.

6/ معدل الدخل السنوي لعضو هيئة التدريس.

7/ مساهمة أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع والجمعيات المهنية.

8/ الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس.

العوامل المؤثرة على الأداء المهني لعضو هيئة التدريس:

أورد (راشد، 2002: 33-34) هناك عدة عوامل تؤثر على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي هي:

1/ غياب الأهداف المحددة: عدم امتلاك خطط تفصيلية للعمل وأهدافها والمعدلات المطلوبة للأداء لهذا لا نستطيع قياس ما تحقق من أهداف.

2/ عدم المشاركة: إن عدم اشتراك أعضاء هيئة التدريس في المسؤوليات الإدارية المختلفة وفي التخطيط وصنع القرارات ساهم في وجود فجوة بين القيادة الإدارية وأعضاء هيئة التدريس وهذا يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف الجامعة، وهذا يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس لشعورهم بأنهم لا يشاركون في وضع الأهداف المطلوب إنجازها أو في الحلول للمشاكل التي يواجهونها في الأداء وقد يعتبرون أنفسهم مهمشين في الجامعة.

3/ اختلاف مستويات الأداء: من العوامل المؤثرة على الأداء عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه، كلما ارتبط

أداء عضو هيئة التدريس بالترقيات والعلاوات والحوافز التي تحصل عليها كلما كانت عوامل التحفيز مؤثرة بأعضاء هيئة التدريس، وهذا يتطلب نظماً متميزاً لتقييم أداء عضو هيئة التدريس والتميز الفعلي بين عضو هيئة التدريس المجتهد ذو الأداء العالي، وعضو هيئة التدريس المجتهد ذو الأداء المتوسط، وعضو هيئة التدريس الكسول.

4/ الرضا الوظيفي: الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثرة على مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس، انخفاض الرضا الوظيفي يؤدي إلى أداء ضعيف.

5/ التسبب الإداري: التسبب الإداري في الجامعة يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء أعضاء هيئة التدريس الآخرين وقد ينشأ التسبب الإداري نتيجة لأسلوب القيادة والإشراف أو الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعة.

6/ البيئة الجامعية بعناصرها المتمثلة في القاعات والمعامل والاهتمام بالمظهر العام للجامعة (الحدائق، الميادين، الاهتمام بصحة البيئة، والصرف الصحي) مؤثر مهم جداً في الأداء المهني.

7/ ما تمتلكه المؤسسة الجامعية من مراجع وكتب ودوريات وأجهزة ومعدات وسائر مقومات البحث العلمي.

8/ ضعف الرواتب وبدل السكن

9/ أيضاً ضعف المخصصات المالية لأعضاء هيئة التدريس لتدريب وأيضاً حقوقه المالية المتمثلة في مستحقات الامتحانات من تصميم، ووضع الامتحان، والمراقبة بالإضافة إلى الساعات الخارجية.

ترى الباحثة أن عضو هيئة التدريس يتحمل أعباء إضافية فوق طاقته غير مدفوعة الأجر في بعض الأحيان مما ينعكس كل هذا على النواحي النفسية لعضو هيئة التدريس، مما يؤثر سلباً على أدائه المهني.

أساليب تنمية الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

أن الارتقاء بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات أحد أهم السبل المعاصرة لضمان تحقيق تفوق مؤسسات التعليم العالي وتجويد أدائها وتميزها، ويمكن أن يتحقق ذلك عندما يركز الارتقاء بالهيئة التعليمية في التعليم العالي علي ديمومة التطوير وقيادة البيئة التعليمية المتغيرة لهذا التعليم على اعتبار أن شهرة مؤسسات التعليم العالي وقوة

سمعتها إنما تستمد من رفعة شأن أعضا هيئة تدريسها وحسن أدائهم لمهامهم على نحو فعال. (أحمد، 2009: 10).

ولكي يتحقق الارتقاء بالمستوى المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات يتم الاعتماد على مجموعة من الأساليب التي من شأنها المساهمة في تحقيق التنمية المهنية، إلا أن هذه الأساليب تتنوع وتتباين فمنها ما هو شخصي، ومنها ما هو مؤسسي، ومنها ما هو تقليدي ومنها ما هو الكتروني يتم عبر استخدام تكنولوجيا المعلومات، وقد أشارت (ستانلي) إلى عدد من أساليب التنمية المهنية لأعضا هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، ومنها: (ستانلي، 2001: 27)

1/ الحلقات التدريبية.

2/ التعلم في مواقع العمل من أصحاب الخبرات السابقة.

3/ القراءة الذاتية وحضور المحاضرات.

4/ التعلم الذاتي والتعلم المفتوح.

5/ التعلم من المواقف الحياتية خارج مواقع العمل.

6/ البناء على الخبرات السابقة للفرد.

يضيف (بانسوسي) أن من أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تمتد لتشمل: لجان تطوير المقررات وجماعات الدراسة المهنية وجلسات التدريب، ومراقبة العمل، وبرامج التدريب أثناء الخدمة، والبرتقوليوي المهني، والمقررات الرسمية داخل الكليات والجامعات، والأنشطة البحثية، كما تتنوع هذه الأساليب ما بين أساليب يعتمد فيها الفرد على نفسه مثل البرتقوليوي المهني، وأساليب أخرى تعتمد على تبادل الخبرات مثل جلسات التدريب. (بانسوسي، 2007: 14)

يجمل (على) أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في نوعين هما: (على، 2004: 14)

1/ الأساليب الذاتية:

تقع مسؤولية تنفيذ هذه الأساليب على عضو هيئة التدريس نفسه، حيث يكون هو المسئول عن تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنته العلمية والتربوية بحيث يؤدي ذلك إلى رضاه عن عمله. ويتوقف فاعلية هذه الأساليب على عاملين هما:

أ/ الطموح الشخصي لعضو هيئة التدريس:

حيث يتوقف نمو الأستاذ الجامعي على طموحه الشخصي وقابليته للتقدم ومدى تأثيره بالتشجيع وبموامل التطور المحيطة به، وعلى المستوى العلمي والتربوي والثقافي الذي يود الوصول إليه، وعلى قدرته على رؤية نواحي القوة والضعف لديه. وعلى الأستاذ الجامعي الذي يريد أن تصل كفايته المهنية والتدريسية إلى درجات عالية وأن يوسع من طموحاته الشخصية بما يجعله دائما على قناعة أن هناك مستوى أعلى مما هو فيه، ويجب عليه الوصول إليه. وللوصول إلى ذلك المستوى عليه أن يدرّب نفسه على قابلية التقدم في عمله.

ب/ الاطلاع الواسع:

إن سعة الاطلاع تعد عامل أساسي ومهم لنمو عضو هيئة التدريس العلمي والثقافي. فمما لاشك فيه أن مهنة التدريس الجامعي تتطلب التثقيف الذاتي لعضو هيئة التدريس. ويشمل الاطلاع هنا مجالات التخصص كما يشمل أيضا مجالات الثقافة المختلفة، فهي تتيح له فرصا واسعة للنمو المهني.

2/ الأساليب الرسمية:

وهي الأساليب التي تقدم من قبل الجامعة ومراكز التنمية المهنية التابعة لها والمتمثلة في الدورات والبرامج التدريبية من منطلق ان تنمية وتطوير عضو هيئة التدريس بمؤسسات التعليم الجامعي تقتضي تنمية وتحسين أساليبه المهنية كمعلم و مربى في المقام الأول. وقد ظهر أسلوب حديث من أساليب التنمية المهنية، تقدمه المراكز والوحدات التابعة للجامعات، والتي تعنى بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وهو أسلوب "تدريب المدربين" وهو عبارة عن إدخال أعضاء هيئة التدريس في مجال العمل والتدريب حيث يطلب من أحد أعضاء هيئة التدريس الاجتماع بزملائه الآخرين وقيادة إحدى ورش العمل والقيام بتدريبهم على التمكن من بعض المهارات التدريسية والبحثية

وبعد ذلك يكون المتدربون أنفسهم مدربين لغيرهم من زملاء العمل فيما تدربوا عليه من قبل.

وبملاحظة أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والتي لخصت أنفا نجد أنها تتنوع بين أساليب ذاتية وأساليب رسمية مؤسسية وهذا يتسق مع أهداف التنمية المهنية الذاتية والمؤسسية ويعد تنوع هذه الأساليب أمر ضروري ومفيد لقدرة الجامعات على تلبية متطلبات مجتمع المعرفة الذي أصبح سمة أساسية من سمات العصر الحالي. ومن اللافت للنظر أن أساليب التنمية المهنية سالفة الذكر من الممكن أن تندمج مع بعضها البعض في عدة أشكال أو صيغ تتبناها الدول في محاولاتها الجادة لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة تدريس بجامعاتها.

مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

يعدد (الخطيب) المبررات التي تدعو لضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ولعل من أهم هذه المبررات ما يلي: (الخطيب، 2001: 27)

1/ حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى العمل على مراجعة المناهج وتطويرها من حيث أهدافها ومحتواها وطرق تدريسها، ووسائلها وأنشطتها وتقييمها، لتعديلها نحو الأفضل.

2/ التغييرات السريعة والمتلاحقة التي يشهدها القرن الحادي والعشرين، في شتى المجالات حيث يشهد العالم في هذه المرحلة تحولات جذرية وأخذت كثير من الثقافات تعلن عن نفسها وتحاول فرض نفسها على غيرها من الثقافات، كما يشهد العالم ظهور أفكار وسياسات مغرضة داخل الإطار الفكري والثقافي للشعوب. وهذا يولد حاجة ماسة تدعو إلى تنمية مؤسسية جادة وفاعلة لأعضاء هيئة التدريس لئلا نكون من أدنا رسالتهم، والاستعداد العلمي والمهني الفاعل للمستقبل بكل تحولاته ومشكلاته ليحققوا المكانة المرموقة لأنفسهم ولجامعاتهم ولأمتهم.

3/ إن الارتقاء بالمستوى المهني لأعضاء هيئة التدريس بواسطة استخدام الطرق والأساليب الحديثة من شأنه أن يؤدي إلى رفع كفاءة التعليم الجامعي مما ينعكس على تحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي فتزداد ثقة المجتمع في جامعاته.

4/ حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى الحافز المهني الذي يمكنهم من تحسين أدائهم للمهام الموكلة إليهم في ضوء وظائف الجامعة وهو ما يمكنهم من التكيف الأمثل مع بيئتهم المهنية.

5/ ارتفاع عدد الطلبة في الجامعات واكتظاظ المدرجات بهم مع نقص أعداد أعضاء هيئة التدريس في الدول النامية، وهو ما يدفع الجامعات إلى التفكير في كيفية الاستفادة المثلى ممن يتوفر لديها من أعضاء هيئة التدريس.

6/ تعدد وظائف الجامعة، فلم تعد الجامعة تقتصر على وظيفة التدريس والمحافظة على التراث الثقافي للمجتمع، بل شهدت تغيرات جذرية في مقاصدها وطبيعتها أعمالها، وقد ظهر هذا في التغيير الجذري الذي طرأ على استراتيجيات العمل فيها، ومطالبتها بالدور الفاعل في مجال النهوض بتنمية البيئة وخدمة المجتمع الذي يحتضنها وينفق عليها.

أشار (الأغبري) إلى ضرورة إعادة الثقة بمؤسسات التعليم الجامعي حيث شهد عقد الثمانينيات في القرن العشرين تدهور مستوى الثقة بهذه المؤسسات وأطلق على هذا العقد (حقبة الأزمة) ويرجع ذلك إلى عدم التوازن بين الإنفاق على هذا التعليم ومخرجاته النوعية من القوى العاملة، لذا ترى بعض الدراسات أن تحقيق الكفاية والفعالية يتطلب بذل الجهد لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، ويتمثل ذلك في الاعتماد على زيادة كفاءة أعضاء هيئة التدريس من خلال برامج تنمية ترفع مستوى أدائهم المهني. (الأغبري، 1994: 320)

إن هذه المبررات وغيرها هي التي حفزت الجامعات عالمياً وإقليمياً ومحلياً على الاهتمام بموضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. وتعد الجامعات البريطانية من أسبق الجامعات التي تطبق برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس في الكثير من الأمور المهمة المتعلقة بالتعليم الجامعي. ولعله من المناسب هنا أن يعرض الباحث بعض الجهود العالمية والإقليمية والمحلية في مجال التنمية المهنية لكي نقف على مدى الاهتمام بالتنمية المهنية باعتبارها أضحت مطلباً أساسياً من متطلبات جودة التعليم الجامعي.

بعض الجهود العالمية والإقليمية في مجال التنمية المهنية:

تختلف جهود التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من مجتمع إلى مجتمع آخر، بل ومن جامعة إلى أخرى في داخل المجتمع الواحد، ويعود هذا الاختلاف إلى تباين الهياكل التنظيمية والقوانين والصلاحيات الممنوحة لهذه الجامعات إلى جانب التباين في المواقف حول أهمية التنمية المهنية وضرورة الأخذ بها من عدمه.

وستحاول الباحثة تقديم عرضاً موجزاً لأبرز الجهود العالمية والإقليمية في مجال

تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وذلك على النحو التالي:

أولاً : المملكة المتحدة:

ترجم (محمد، 1989: 70) تقرير (براون وإتكنز 1989) الذي أشار إلى الاهتمام بتدريب أساتذة الجامعات البريطانية بدأ منذ بدايات القرن الماضي حيث أن هناك اهتماماً متزايداً من قبل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية للحصول على التدريب والتطوير في مجالات البحوث والإدارة إضافة إلى التدريس، ومنذ بداية الستينات في القرن الماضي عملت معظم الجامعات البريطانية على تأسيس مراكز متخصصة للتطوير والتدريب الخاص بأعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي والدارة الجامعية، ومنها على سبيل المثال جامعة نوتنجهام وليدز وأكسفورد وباش ولانكستر ومانشستر وكمبرج وساوثمبتون غير أن الجامعات الثلاث الأخيرة كان لها جهود كبيرة في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في المهارات الفنية كاستخدام الحاسب الآلي في التعليم واستخدام وسائل التعليم الملائمة للتعليم الجامعي، وفي المهارات المهنية كالإعداد التربوي والأساليب الحديثة في البحوث وتقديم تدريبات عملية في مجال الإدارة الجامعية وأخيراً التدريب والتطوير في المهارات المرتبطة بالتدريس كتطوير المنهج والتقييم.

ثانياً : الولايات المتحدة الأمريكية:

اهتمت الجامعات الأمريكية منذ سبعينيات القرن الماضي بتنمية أعضاء هيئة التدريس بها حيث حرصت على تزويدهم بكل الوسائل من إجازات وتمويل السفر إلى الاجتماعات المهنية والمؤتمرات وورش العمل وتدعيم الأبحاث التي يقومون بها. وساد اعتقاد لدى الجامعات الأمريكية بأن التدريس الفعال عملية تحتاج إلى التعليم والتدريب. وتسابقت الكليات والجامعات لإنشاء مراكز تهدف إلى تطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس بها. وتزايد الاهتمام بالتنمية المهنية في الجامعات الأمريكية في فترة الثمانينات

وما بعدها عن طريق التركيز على المناهج وتصميمها وتشجيع الترابط المنطقي مع التعليم العام، واشتمال المنهج على كليات الأمور ومهارات التكفير الناقد، وأصبح الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس هو الوسيلة الأساسية لتحقيق هذه الأهداف .

ويشير (بركات وزملاؤه، 1997) إلى أن رسالة هذه المراكز أضحت واضحة لكل المهتمين بالتعليم الجامعي، وتعددت وتنوعت البرامج التي تقدمها هذه المراكز وأصبح الشعار الأساسي الذي تنطلق منه هو تحقيق التميز في التدريس وأصبحت المبررات القوية لاستمرار هذه المركز والدافع القوي لإنشاء المزيد منها في الجامعات الأمريكية هو حاجة أعضاء هيئة التدريس لها وارتباطهم بما تقدمه هذه المراكز من برامج تدريبية متنوعة وامتدت برامج التطوير لتدخل ضمن مناهج طلبة الدراسات العليا والجمعيات المهنية.

ويرى (الثبتي، 1993) إلى أن التجربة الأمريكية بدأت في مراحلها الأولية بتوسيع اهتماماتها بالتركيز على تطوير أعضاء هيئة التدريس كأشخاص وكمهنيين وكأعضاء هيئة تدريس في مجموعة، مما جعل التطوير التعليمي والتنظيمي والشخصي هي المكونات الرئيسية لأي برنامج فعال لتطوير أعضاء هيئة التدريس .

ثالثاً : اليابان :

أورد (بابكر، 1999: 139) أن "جامعة توسكوبا" بمدينة هوكايدو باليابان تمثل الجامعة الرائدة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس باليابان حيث تهتم بعقد مجموعة من ورش العمل لتحقيق التنمية المهنية لصغار الباحثين، ويعد المركز الدولي لجامعة توسكوبا هو المسئول عن عقد برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في صورة ورش عمل تهدف إلي تحقيق ما يلي :

- 1/ تهيئة أعضاء هيئة التدريس وصغار الباحثين لنشر أعمالهم بنجاح.
- 2/ تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام مقاييس عادلة لتقويم الطلاب.
- 3/ تمكين أعضاء هيئة التدريس من استخدام مهارات الكتابة لعرض أعمالهم بكفاءة.
- 4/ تدريب أعضاء هيئة التدريس على كيفية المساهمة في عمليات تحسين وتنمية الجامعة.

وتقدم البرامج في صورة أشكال متعددة لتتلاءم مع أوقات أعضا هيئة التدريس بالجامعة، فهناك:

أولاً : برنامج مختصر: ويتم لمدة يوم واحد أو يومين حسب محتوى البرنامج التدريبي، ويركز على أهم النقاط المكونة للبرنامج التدريبي، وهو يختص بمساعدة أعضاء هيئة التدريس على أن يكونوا ناجحين في مهام محددة من جملة المهام المكلفين بها.

ثانياً : سلسلة من برامج التنمية المهنية:

وهي عبارة عن سلسلة من البرامج التي تعقد شهريا وتستخدم فيها المناقشات وورش العمل التي تهدف إلي توفير فرص أعمق لأعضاء هيئة التدريس لتعلم مجالات التدريس والتأقلم مع الحياة الأكاديمية ومتطلباتها.

ثالثاً : برنامج خاص بالتدريس الجامعي: وهو عبارة عن برنامج يمد كل مشترك فيه بمعرفة متعمقة عن المقرر الدراسي الذي سيقوم بتدريسه في المستقبل، ويضم البرنامج مجموعة من المفاهيم الخاصة بالتدريس والتعلم، والأسس الرئيسية لتصميم البرنامج التدريبي. وأهم المهارات العملية المصاحبة للبرنامج، ويستمر البرنامج لمدة عام دراسي كامل، ويوجه للهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس أو المعيدين الجدد المعينين بالجامعة.

رابعاً : التجربة الألمانية:

يشير (بابكر، 1999: 141) أن التجربة الألمانية من التجارب المهمة والأكثر انتشاراً بين الدول الأوروبية فإلى جانب إنشاء المراكز المتخصصة التابعة للجامعات، كان هناك مركزاً قد أنشئ بغرض الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على المستوى الوطني والعالمي، وهو مركز التطوير الأكاديمي بجامعة برلين والذي كان له دور رائد في دعم فكرة إنشاء مراكز التطوير الأكاديمي في القارة الأفريقية، خاصة من دول وسط وشرق أفريقيا، كما أن هذا المركز يعتبر المقر الرئيسي للشبكة الأوروبية لمراكز تطوير الأداء الأكاديمي.

خامساً : التجربة الأسترالية:

أوردت جامعة "تشارلز داروين" باستراليا في (برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، 2009) المقدم لأعضا هيئة التدريس بالجامعات الأسترالية، حيث تقدم برنامج تنمية للأعضاء المقيدين بها، ويعتبر قسم الإرشاد Counseling Department الموجود بالجامعة هو المسئول عن إمداد أعضاء هيئة التدريس بتفاصيل البرنامج وأهدافه ومواعيده ومحتواه. وذلك على النحو التالي:

يهدف البرنامج إلى تمكين أعضاء هيئة التدريس من تحسين قدراتهم التدريسية والبحثية بحيث يستطيع عضو هيئة التدريس الذي يلتحق بهذا البرنامج أن يكون قادراً على تحقيق ما يلي:

- 1/ اكتساب مجموعة من الكفايات البحثية.
- 2/ اكتساب مجموعة من المهارات الفنية والمهنية في مجال التدريس.
- 3/ تنمية المهارات الإدارية والقيادية، والتي من شأنها أن تضيف قيمة كبيرة للجامعة والعاملين بها.
- 4/ اكتساب مجموعة من الخبرات العملية في مجال التكنولوجيا.
- 5/ الاطلاع على كافة الكتب المتاحة لتحقيق أعلى قدر من الاستعداد لتحقيق التحسين والتطوير بالجامعة.
- 6/ زيادة قدرة أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي، وتحسين المجتمع وتطويره، والمساهمة في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للجامعة.

تجارب بعض الدول العربية في مجال التنمية المهنية:

يذكر (أبو حطب، 1994: 1-7) اهتمت الجامعات العربية بالتنمية المهنية من خلال التشريعات الجامعية أحيانا ومن خلال عدة مؤتمرات وندوات إقليمية أقيمت بغرض التنسيق بين الجهود المبذولة في هذا المجال، ففي الجامعات المصرية نصت في أنظمتها الجامعية منذ عام 1972م على وجوب تلقي المدرسين المساعدين تدريباً في أصول التدريس العامة والخاصة، وتعتبر جامعة عين شمس من أولى الجامعات المصرية التي قامت بتنظيم دورات تدريبية لإعداد المعلم والانتقال بالدورات إلى مختلف كليات الجامعة، وإنشاء وحدات متخصصة في كل كليات الجامعة.

يضيف (النمر، 1994: 3-11) جامعة الإسكندرية بدءاً من عام 1994م أصبح لدى الجامعة توجهها لإنشاء مركز مستقل يهتم بالتطوير الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس إلى جانب الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية التي مقرها جامعة الإسكندرية.

أما عن التنمية المهنية في الجامعات العراقية فقد أورد (بابكر، 1999: 143) اهتمت جامعة البصرة بالنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس اهتماماً كبيراً حيث أنشأت مركزاً لتطوير أساليب التدريس والتدريب الجامعي يهتم بتقديم دورات متعددة في التدريس والاتصال وتقنية الحاسوب. وهكذا كان الحال بالنسبة لجامعة الموصل التي بدأت بتنظيم دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بها منذ عام 1987.

أما في الأردن فقد أنشأت الجامعة الأردنية مكتباً لتطوير العملية التدريسية وحددت له عدداً من الوظائف التي يقوم بها من خلال برامج التدريب وورش العمل التي توجه لأعضاء هيئة التدريس، ويشير (خصاونه، 1994: 1-3) إلى أن الجامعة الأردنية حرصت على عقد برامج ونشاطات تربوية داخلية في الجامعة وخارجية في الولايات المتحدة الأمريكية حرصاً منها على النهوض بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها. وفيما يتعلق بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الإمارات العربية المتحدة فقد أوضح (إسكندر، 1994: 4-12) أن الاتجاهات المعاصرة فرضت على جامعة الإمارات إنشاء مركز يهتم بتطوير الأستاذ الجامعي سُدًىً بمركز استقطاب وتنمية أعضاء هيئة التدريس، يقدم العديد من البرامج حول تطوير طرق التدريس الفعّالة، واستخدام التدريس المصغّر، وإصدار نشره دورية تركز على موضوعات تنمية أعضاء هيئة التدريس، وتنظيم برامج تفرغ وشبه تفرغ لأعضاء هيئة التدريس الجدد، وغيرها من الجهود التي تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها.

أن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري تقع على عاتق إدارة الجودة والتطوير بدراسة تجارب الجامعات المحلية والعربية والعالمية والأخذ بأحسنها ويناسب ظروف الجامعة الوليدة لتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

المبحث الثالث: جامعة بحري

نشأة جامعة بحري:

أنشئت جامعة بحري في 9 يوليو من العام 2011م، في ظل ظروف استثنائية شهدت خلالها البلاد تحولات عميقة في بنيتها السياسية والاجتماعية جراء انفصال الجنوب، والذي ترتب عليه هجرة الجامعات القومية الجنوبية السابقة إلى مقارها الأصلية بالدولة الناشئة، مما أدى إلى فقدان الآلاف من الطلاب فرص تلقي تعليمهم العالي والأساتذة والعاملين لوظائفهم في تلك الجامعات (جوبا، أعالي النيل، بحر الغزال، رومبيك). (رئاسة الجمهورية، القرارات الجمهورية، 2011)

مببرات نشأة جامعة بحري:

مر السودان في عام 2011م بمنعطف تاريخي ومفصلي، وهو انفصال جنوب السودان وتكوين دولته، وكان لهذا الحدث الكثير من التأثيرات والتداعيات التي انعكست آثارها على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية بالبلاد ولا زالت. أثر هذا الحدث في قطاع التعليم العالي وبشكل أخص منسوبي الجامعات القومية الجنوبية الأربعة (جوبا، بحر الغزال، أعالي النيل، رومبيك) التي انتقلت جنوباً بعد الانفصال والذين قدر عددهم آنذاك بما يقارب 12.000 طالب و764 عضو هيئة تدريس ونحو 686 موظف وعامل، وقدمت عدة خيارات لحل هذه القضية تمثلت في:

1/ العودة ومواصلة الدراسة والعمل بالجامعة الأم بدولة جنوب السودان.

2/ إعادة التوزيع على الجامعات الأخرى في السودان.

3/ إنشاء جامعة جديدة لتوفيق أوضاع الطلاب والعاملين.

وبعد المشاورات والدراسة من الجهات المعنية تم ترجيح الخيار الأخير والذي انتهى بإنشاء جامعة بحري ليكون هدفها توفيق أوضاع منسوبي الجامعات القومية الجنوبية السابقة من السودانيين وكذلك إيجاد فرص دراسية لطلاب الشهادة الثانوية السودانية تعوض عن تلك التي كانت متوافرة في تلك الجهات. (تشريعات المجلس الوطني،

2011: 11)

من أهم الأسباب التي رجحت هذا الخيار ما يلي:

أ/ وجود بني تحتية وتجهيزات مناسبة وجاهزة بمجمع الكدرو والمواقع الأخرى التابعة لجامعة جوبا سابقاً.

ب/ وجود الأطر البشرية المدربة والتي يمكن أن تشكل بداية حقيقية لجامعة جديدة.

ج/ تقارب نظم الدراسة والمناهج والمقررات الدراسية ونظم تقويم أداء الطلاب ولغة التدريس والبيئة والمناخ الدراسي لهذه الجامعات سهل كثيراً في تجميع منسوبي هذه الجامعات في مؤسسة واحدة وخصوصاً الطلاب.

استجابة لتلك التدايعات السالبة أجاز المجلس الوطني دورة الانعقاد الثالث، 2011، إنشاء جامعة بحري لتوفيق أوضاع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين السودانيين بالجامعات الجنوبية القومية السابقة. (تشريعات المجلس الوطني، 2011: 11) إن جامعة بحري تمثل امتداداً طبيعياً للجامعات الجنوبية القومية السابقة بالسودان، ولكن برؤى تستصحب التغيرات الآنية وتستشرف المستقبل. وقد ورثت بعض البنيات الأساسية والإمكانات التي كانت تعمل بها جامعة جوبا بمقرها بالخرطوم بالإضافة إلى أكثر من 80% من الأساتذة والأطر المساعدة بالجامعات الجنوبية القومية السابقة، مما مكنها من مواصلة مسيرتها الأكاديمية الإسهام في بناء مجتمع المعرفة وإتاحة فرص القبول لطلاب الشهادة السودانية عوضاً عن تلك التي فقدت برحيل الجامعات الجنوبية القومية دون انقطاع بالرغم من التعقيدات والتحديات الكبيرة التي واجهتها، ومازالت تصاحب توفيق أوضاع المجموعات المختلفة ودمجها في كيان متجانس.

تطور جامعة بحري:

سعت جامعة بحري منذ تكليفها بتحديد دقيق لأهدافها مما ساعد على وضع خطة قصيرة المدى من عدة محاور شملت توفيق أوضاع الطلاب والعاملين، وبناء الهياكل الإدارية والأكاديمية، إعداد اللوائح والنظم، إعادة هيكلة البرامج الأكاديمية ودراسية بالإضافة بلورة خارطة الطريق واضحة مع التعاون مع الجامعات الجنوبية القومية السابقة، ركزت الجامعة على معالجة المشكلات العاجلة وتوفير متطلبات النهوض بالجامعة بما يحقق التميز الاستراتيجي لها.

حيث قامت بشراء مساحات جديدة وإعادة تأهيل وصيانة مواقع الجامعة وسد النقص من أعضاء هيئة التدريس والأطر المساعدة ورفع القدرات المهنية، وإنشاء وحدات استثمارية، وفتح علاقات تعاون مع الجامعات والمؤسسات الأكاديمية والبحثية واستقطاب الدعم المجتمعي للمشاركة في بناء وتطوير الجامعة. بمعالجة أوضاع الطلاب المتمثلة في السكن والترحيل ورعاية الصحية والكفالة مع الجهات ذات الصلة وتشبيد داخلية الطالبات. (تقرير الأداء جامعة بحري، 2013: 11)

فلسفة جامعة بحري:

- حدد (قانون جامعة بحري، 2011: 14-16) الفلسفة والرؤية والرسالة والقيم والأهداف المنوطة بالجامعة تسرد الباحثة منها الآتي:
- 1/ تعمل الجامعة في إطار السياسة العامة للدولة والبرامج التي يضعها المجلس الأعلى للتعليم العالي فيما يتعلق بتحصيل العلم وتدريبه وتطوير مناهجه ونشره وذلك بغرض خدمة البلاد ونهوض بها فكرياً وعلمياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً .
 - 2/ تأكيد هوية الأمة وتأصيلها من خلال المناهج التي تطورها الجامع وتطبيقها.
 - 3/ إعداد الطلاب ومنحهم الإجازات العلمية
 - 4/ إجراء البحوث العلمية والتطبيقية المرتبطة بجامعات المجتمع المختلفة في سبيل خدمته والارتقاء به.
 - 5/ توظيف التقنية لخدمة متطلبات خطط التنمية في مختلف المجالات.
 - 6/ الاهتمام بالتربية الدينية والإنسانية والملكات الفكرية للطلاب بغرض إعدادهم للحياة العامة.
 - 7/ أن يتمتع أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم والطلاب بالجامعة بحرية الفكر والبحث العلمي في إطار القانون والدستور ولا يجوز حرمان إي سوداني من الانتماء للجامعة كطالب أو شغل وظيفة على أساس العقيدة أو العرق أو الجنس.
- الرؤية:**

تتشد جامعة بحري أن تكون المؤسسة المعرفية الأولى في أفريقيا والعالم العربي والإسلامي.

الرسالة:

تعمل جامعة بحري على تقديم تعليم مميز وبحث علمي مبتكر وتسعى لتلبية حاجات المجتمع ومواكبة متغيرات العصر.

القيم:

الالتزام الاجتماعي والأخلاقي، المعرفة والتعليم المستمر، الجودة والإنجاز والتنوع والشمولية، الحرية والمسؤولية، المشاركة والدعم، الوعي البيئي.

الأهداف:

- 1/ هدف المرحلة المتمثل في توفيق أوضاع الشماليين (عاملين وطلاب).
- 2/ تمكين الطلاب من بلوغ أهداف مهنية عالية الجودة.
- 3/ تحفيز الطلاب على تبنى واستخدام معارفهم المكتسبة في حياتهم الشخصية والمهنية.
- 4/ توفير فرص التعليم المستمر أثناء الخدمة للمنخرطين في سوق العمل وفقاً لأهداف البيئة المهنية لتطوير الكفاءات ورفع مستوى الأداء والإنتاج.
- 5/ تأصيل العلوم وتدريسها باللغتين الإنجليزية والعربية والاهتمام باللغات والترجمة.
- 6/ إجراء البحوث العلمية والتطبيقية المرتبطة بحاجات المجتمع المختلفة في سبيل خدمته والارتقاء به.
- 7/ ربط الجامعة بالمؤسسات والكليات العلمية وبمؤسسات الثقافة والتشريع في ميدان عمل الخريجين.
- 8/ توثيق التعاون التعليمي والثقافي مع الجامعات المتميزة محلّوا إقليمياً وعالمياً .
ترى الباحثة أن الأهداف أعلاه تمكن من تخريج طلاب بمهنية عالية وتحقيق التعاون التعليمي والثقافي مع الجامعات المتميزة، محلياً وإقليمياً وعالمياً .

إدارة الجامعة:

تسرد الباحثة بإيجاز مما حدده (النظام الأساسي لجامعة بحري، 2014: 8-19)

عن هيكل الجامعة الإداري المكون من:

أ/ مدير الجامعة:

هو المسئول العلمي والتنفيذي الأول عن أداء الجامعة والعمل على تحقيق أغراضها وأهدافها وفقاً للنظم واللوائح السارية وسياسات مجلس الجامعة، حيث يرأس جميع مجالسها، يحافظ على النظام بداخلها ويمثلها في جميع المحافل ويتحدث باسمها أمام الهيئات والجهات الأخرى.

ب/ نائب مدير الجامعة:

يقوم نائب المدير بمساعدة المدير في أداء واجباته، وتكون له الواجبات والاختصاصات التي تحددها النظم الأساسية وأهمها متابعة الأداء الأكاديمي والأنشطة العلمية للجامعة. كما يقوم نائب المدير بأعباء المدير في حالة غيابه.

ج/ وكيل الجامعة:

وهو مسئول لدى المدير عن جميع الأنشطة الإدارية والمالية بالجامعة ويقوم بتنفيذ ومراقبة السياسات واللوائح المالية العامة الموجهة لميزانية الجامعة وأوجه صرفها والإشراف المباشر على إدارة الموارد البشرية عن طريق مكاتب: سكرتير شؤون العاملين والإدارة المالية والخدمات بالجامعة.

د/ أمين الشؤون العلمية:

هو المسئول لدى مدير الجامعة عن جميع الأنشطة الإدارية والمالية بالجامعة والتي تشمل متابعة تنفيذ وترقية الأداء الأكاديمي العام بالجامعة والإشراف على قبول الطلاب وإدارة برامج التأهيل والتدريب وتنفيذ المناهج والخطط الدراسية والامتحانات وضبط عملية استخراج وتوثيق الشهادات العلمية للخريجين.

هـ/ عميد شؤون الطلاب:

هو المسئول لدى المدير ومجلس شؤون الطلاب عن جميع الأنشطة المتعلقة بالطلاب علمياً وتربوياً وثقافياً ورياضياً وكذلك الإشراف على سلوك الطلاب والتأكد من تطبيق ومراعاة النظم ولوائح ومحاسبة السلوكيات الخاصة بهم داخل وخارج الجامعة.

و/ إدارة الموارد البشرية:

يكون مسئول لدى الوكيل بالإضافة إلى تنفيذ لوائح وقوانين جامعة بحري، ومتابعة كفة الإجراءات المتعلقة بشؤون العاملين من حيث ضبط حركة الإجراءات والاستحقاقات المالية التي تتعلق من نقل والإعارة والانتداب والعلاوات والترقيات والتعينات والمتابعة التقارير الشهرية وتقديم الاقتراحات الخاصة بتطوير التنظيم الإداري والهيكلية بالجامعة لوضع الأسس والايجابية التي تبني عليها موازنة الصف الأول.

ز/ عمادة المكتبات:

تقدم مكتبة الجامعة المركزية بالكردو خدماتها للطلاب وهيئة التدريس والباحثين والعاملين بالجامعة بوصفها مركزاً للمعلومات والتوثيق وتقوم بمتابعة وإدارة بقية المكتبات الفرعية بالكليات، وتحتوي مكتبات العمادة أعداداً مقدرة من الكتب والمجلات العلمية والدوريات لجميع التخصصات بالجامعة. ويتولى هذا القسم مسؤولية توفير الكتب على اختلاف أشكالها عن طريق الشراء أو الإهداء أو التبادل كما يقوم بتغذية المكتبات الفرعية بالمواد المكتبية والمراجع حسب اختصاص كل مكتبة ومتطلباتها.

ح/إدارة الخدمات الأمنية (الحرس الجامعي):

تتكون هذه الإدارة من قوة شبه نظامية من أجل حفظ الأمن والاستقرار داخل الجامعة، وتأمين ممتلكاتها والمحافظة عليها.

ط/ إدارة العلاقات الثقافية والإعلام:

تقوم إدارة العلاقات الثقافية بجامعة بحري بالآتي:

- 1/ التعريف بدور الجامعة ورسالتها الأكاديمية والبحثية في خدمة المجتمع والمواطنين.
- 2/ السعي لبناء أواصر إيجابية عن الجامعة للمجتمع والتصدي للشائعات والأخبار الكاذبة التي قد تنتشر عن الجامعة بصفقتها الناطق الرسمي باسمها.
- 3/ وضع وتنفيذ البرامج الخاصة بتدعيم العلاقات بين أسرة الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب.
- 4/ توطيد العلاقة مع خريجي الجامعة ومتابعة أدائهم والترويج لهم في سوق العمل داخلياً وخارجياً وكذا الاستفادة منهم في تقويم برامجها الأكاديمية وجلب الدعم لها.
- 5/ ربط الجامعة بوسائل الإعلام المختلفة من صحافة وإذاعة وتلفاز لتزويدها بالأخبار والنشاطات والفعاليات التي تقام بالجامعة وكلياتها ومختلف إداراتها وتنظيم مؤتمرات صحفية دورية ولقاءات لمندوبي الصحف مع المسؤولين بالجامعة.
- 6/ إصدار المطبوعات والنشرات الإعلامية التي تهدف إلى تقديم وتزويد المعلومات للتعريف بأنشطة الجامعة لجمهورها المستهدف.

7/ إعداد وتنظيم المؤتمرات والندوات وورش العمل والمعارض وغيرها من الفعاليات التي تقيمها الجامعة. وكذلك مراجعة الدوائر الحكومية الخاصة بإنجاز الأعمال الرسمية من وإلى الجامعة.

8/ تسهيل مهام وإجراءات الوفود الرسمية للجامعة.

ي/ إدارة الجودة والتطوير:

تهدف إدارة الجودة بحسب دليل (أمانة الشؤون العلمية، 2013: 14) إلى تحقيق رسم السياسة العامة للبرامج والإجراءات الخاصة بالتخطيط وضمان الجودة والتنمية المهنية بالجامعة وكلياتها المختلفة والعمل على متابعة تنفيذها وتقييمها وتطويرها بصورة دورية وذلك عن طريق:

- 1/ نشر ثقافة التخطيط والجودة والتقييم والتنمية المهنية.
- 2/ تصميم ومتابعة تنفيذ وتقييم الخطط المختلفة للجامعة ومكوناتها الأكاديمية والإدارية والمالية من أجل تحسين الأداء ورفع كفاءته.
- 3/ إجراء عمليات التقييم الذاتي للأنشطة الأكاديمية والإدارية بالجامعة بصورة مستمرة.
- 4/ تقديم مقترحات لتحسين وتطوير الأداء بالجامعة.
- 5/ بناء قدرات الموارد البشرية العاملة بالجامعة وتنمية مهاراتها للارتقاء بأدائها المهني والوظيفي.
- 6/ تبادل الخبرات والمعلومات مع الأجسام المماثلة داخل وخارج السودان.
- 7/ تهيئة الجامعة وبرامجها المختلفة للتقييم الخارجي والاعتماد المؤسسي والبرامجي.
- 8/ الارتقاء بمنظومة البحث العلمي لتفعيلها، والسمو بها إلى منظومات متطورة من خلال إقامة كليات ومراكز عالية التميز.
- 9/ تعزيز إمكانات الجامعة البحثية والاستشارية كخبرة عالمية متفردة من خلال الشراكات الذكية والتوأمة مع الجامعات ومراكز البحوث المتميزة داخل وخارج البلاد.
- 10/ تحفيز منسوبي الجامعة على الإبداع والتميز في بناء مجتمع المعرفة.
- 11/ تعزيز الموارد المالية بالجامعة.

وترى الباحثة أن هذه الإدارة إذا عملت كما هو مخطط لها ستحل كثير من المشكلات التي تواجه الجامعة وأعضاء هيئة التدريس تحقيق تطوير شامل للجامعة في البنى التحتية والبرامج العلمية وتحسين مخرجات الجامعة وخدماتها استناداً إلى معايير الجودة في التعليم العالي.

ك / عمادة البحث العلمي:

تهدف عمادة البحث العلمي إلى:

- 1/ تحفيز روح البحث العلمي والارتقاء بمستواه وعلوية المعايير العلمية في البحث.
 - 2/ تهيئة بيئة البحث العلمي بالجامعة وتطوير القدرات البحثية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
 - 3/ خلق علاقات التواصل العلمي والبحثي مع المؤسسات والهيئات الأخرى ذات الصلة داخلياً وخارجياً.
 - 4/ تعزيز الصلة بين الجامعة كمنتج للبحث العلمي وبين القطاعات الإنتاجية العامة والخاصة المعنية به والمستفيدة منه وتسويق مخرجات البحث العلمي والتطوير التقني.
- ## ل / مركز تقانة المعلومات:

أنشئ مركز تقانة المعلومات في عام 2012م، ككيان أكاديمي للإيفاء بالمتطلبات المعلوماتية في المعارف للجامعة والمجتمع بمعايير ويهدف المركز بجامعة بحري إلى تحقيق الآتي:

- 1/ جمع وتحليل وتخزين البيانات الخاصة بالجامعة ومن ثم إتاحتها وفقاً للنظم واللوائح المنظمة لذلك.
 - 2/ تنظيم وتبويب المعلومات الخاصة بالجامعة.
 - 3/ توثيق وأرشفة كافة الوثائق الخاصة بالجامعة.
 - 4/ حوسبة جميع الإجراءات بالجامعة.
 - 5/ تحديد المواصفات والشروط المطلوب توفيرها في نظم المعلومات الخاصة بالجامعة، وكذا التقانات الخاصة بذلك.
 - 6/ بناء قاعدة صلبة للنظم الرقمية الخاصة بالجامعة وإدارتها.
 - 7/ تقديم خدمات تقانة المعلومات والاتصالات للجامعة والمجتمع.
- ## م / كليات ومراكز الجامعة:

هي امتداد وتطوير لكليات ومراكز الجامعات الجنوبية القومية السابقة بعد إعادة هيكلتها بجامعة بحري في العام 2011م وتضم الجامعة الآن 18 كلية و2 من المراكز، تسرد الباحثة التخصصات وعدد أعضاء هيئة التدريس لكل كلية كما أوردتها بيانات (أمانة الشؤون العلمية، 2014).

1/كلية الموارد الطبيعية والدراسات البيئية:

هذه الكلية تعتبر امتداداً لكلية الموارد الطبيعية والدراسات البيئية بجامعة جوبا سابقاً بعد تحويل أقسام الإنتاج الحيواني والعلوم الزراعية والجيولوجيا والمعادن إلى كليات أخرى. وتمنح الكلية درجة بكالوريوس العلوم "مرتبة الشرف" في خمس سنوات إضافة إلى درجة الماجستير والدكتوراه في تخصصات الدراسات البيئية، علوم الأسماك، الغابات وعلوم الحياة البرية.

جدول رقم (1) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس في كلية الموارد الطبيعية والدراسات البيئية.

التخصص	عدد الأساتذة
العلوم الأساسية	6
الغابات	15
الدراسات البيئية	11
الأسماك	10
الحياة البرية	6
المجموع الكلي	48

المصدر: جامعة بحري: (2014م) أمانة الشؤون العلمية، مكتب قسم الإحصاء والمعلومات.

2/كلية الزراعة:

هي امتداد ودمج لكلية الزراعة بجامعة أعالي النيل سابقاً وقسم العلوم الزراعية بكلية الموارد الطبيعية والدراسات البيئية بجامعة جوبا سابقاً. تضم الكلية الأقسام التالية: إنتاج المحاصيل، وقاية المحاصيل، الاقتصاد الزراعي، علم التربة والمياه، وعلم البساتين. وتمنح الكلية درجة بكالوريوس العلوم "مرتبة الشرف" في خمس سنوات والماجستير في

التخصصات المذكورة. والجدول الآتي يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بالكلية وتخصصاتهم.

جدول رقم (2) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية الزراعة.

التخصص	عدد الأساتذة
اقتصاد زراعي	6
إرشاد زراعي	5
هندسة زراعية	3
تربية + وراثة	2
علاقة المياه والفسولوجيا	3
حشرات	4
أمراض نبات	3
أحياء دقيقة	3
التربة والمياه	4
أغذية	1
استشعار عن بعد والمراعي	5
المجموع الكلي	39

المصدر: جامعة بحري: (2014م) أمانة الشؤون العلمية، مكتب قسم الإحصاء والمعلومات.

3/ كلية العلوم التطبيقية والصناعية:

والكيمياء الصناعية، الأحياء والتقانة الإحيائية، الفيزياء والإلكترونيات والأرصاد، التقنيات هذه الكلية تعتبر امتداداً طبيعياً لذات الكلية في جامعة جوباً سابقاً، حيث تم دمج الأقسام المتناظرة لها التي كانت بكلية التربية، وبذلك أصبحت الكلية تضم تخصصات عديدة في العلوم الأساسية والعلوم التطبيقية. وتمنح الكلية درجة بكالوريوس العلوم مرتبة الشرف" في خمس سنوات في التخصصات التالية: الرياضيات، الكيمياء الصناعية. كما تمنح الكلية دبلوم تقني المعامل (ثلاث سنوات) بالتعاون مع مركز تنمية الموارد البشرية والتعليم المستمر في تخصصات الكيمياء، الكيمياء الحيوية، الأحياء.

جدول رقم (3) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية والصناعية.

التخصص	عدد الأساتذة
الرياضيات	15
الفيزياء	14
الكيمياء الصناعية	5
الكيمياء التحليلية	14
الكيمياء والكيمياء اللاعضوية	11
الكيمياء مواد طبيعية	17
الكيمياء العضوية (كيمياء)	10
كيمياء حيوية	12
أحياء دقيقة	8
كيمياء فيزيائية	7
كيمياء عضوية (أحياء)	9
التربة والمياه	4
أغذية	1
استشعار عن بعد والمراعي	5
تقنية حيوية + وراثية	7
علم النبات والفسولوجيا	5
الحشرات	5
الجلود	3
المجموع الكلي	152

المصدر: جامعة بحري: (2014م) أمانة الشؤون العلمية، مكتب قسم الإحصاء والمعلومات.

4/ كلية الآداب والعلوم الإنسانية:

كلية الآداب والعلوم الإنسانية هي امتداد طبيعي لذات الكلية في جامعة جوبا سابقاً. حيث تم دمج الأقسام المتناظرة لها التي كانت بكلية التربية، وبذلك أصبحت الكلية تصم أحد عشر قسماً تخصصياً وهي: الجغرافيا، التاريخ، الآثار، الفلسفة، علم النفس، الإعلام، مقارنة الأديان، اللغة العربية، اللغة الفرنسية، اللغة الإنجليزية واللغة الروسية، وتمنح الكلية درجة بكالوريوس الآداب "العام" في أربع سنوات وكذلك درجة بكالوريوس الآداب "مرتبة الشرف بالاستحقاق" خمس سنوات في تخصصات الجغرافيا، الآثار، الإعلام، علم النفس، الدراسات الدينية، اللغة العربية، اللغة الإنجليزية، اللغة الروسية، اللغة الفرنسية، كما تقوم الكلية بالإشراف على تدريس مقررات مطلوبات الجامعة. والجدول الآتي يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم الإنسانية وتخصصاتهم بالكلية.

جدول رقم (4) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم الإنسانية

التخصص	عدد الأساتذة
الفلسفة	5
الآثار	5
الإعلام	7
الفرنسي	7
علم النفس	8
اللغة الروسية	1
اللغة العربية	33
اللغة الإنجليزية	16
جغرافيا	23
التاريخ	11
الثقافة الإسلامية	4
المجموع الكلي	120

المصدر: جامعة بحري: (2014م) أمانة الشؤون العلمية، مكتب قسم الإحصاء والمعلومات.

5/كلية الدراسات الاقتصادية والاجتماعية:

كلية الدراسات الاقتصادية والعلوم الاجتماعية هي امتداد طبيعي لكليتي الدراسات الاجتماعية والاقتصادية بجامعة بحر الغزال سابقاً. تمنح الكلية درجة بكالوريوس العلوم

"العام" في أربع سنوات في تخصصات الاقتصاد، الإحصاء والدراسات السكانية، العلوم السياسية وعلم الاجتماع والأنثروبولوجيا. وكذلك درجة بكالوريوس العلوم "مرتبة الشرف بالاستحقاق" خمس سنوات في نفس التخصصات أعلاه، كما تمنح الكلية أيضاً الدبلوم التقني (ثلاث سنوات) في الاقتصاد والدراسات المصرفية بالتعاون مع مركز تنمية الموارد البشرية والتعليم المستمر. والجدول الآتي يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات الاجتماعية والاقتصادية وتخصصاتهم.

جدول رقم (5) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات الاجتماعية والاقتصادية

التخصص	عدد الأساتذة
علم الاجتماع	5
الاقتصاد	6
العلوم السياسية	10
الإحصاء	11
المجموع الكلي	32

المصدر: جامعة بحري: (2014م) أمانة الشؤون العلمية، مكتب قسم الإحصاء والمعلومات.

6/ كلية التربية:

أنشئت كلية التربية مع افتتاح الجامعة في العام 2011م، وهي امتداد طبيعي لذات الكلية في الجامعات الجنوبية السابقة جوبا، أعالي النيل وبحر الغزال ورمبيك وتضم أقسام علم النفس التربوي، مناهج وطرق التدريس، تقنيات التعليم، وأصول التربية، كما تم إنشاء أقسام حديثة مثل: رياض الأطفال، التربية الخاصة، التربية الفنية، التربية التقنية، التربية الرياضية، التربية الأسرية، التربية مرحلة الأساس.

وتمنح درجة بكالوريوس التربية "شرف" في خمس سنوات في التخصصات أعلاه. وكذلك تمنح درجة الدبلوم العالي في تخصصي العلوم التربوية وتدرّس اللغة الإنجليزية كلغة

أجنبية. وتمنح درجة الماجستير بالمقررات والبحث التكميلي في تخصصات المناهج وطرق التدريس، علم النفس التربوي، تقانات التعلم، الإدارة التربوية والإشراف التربوي، اقتصاديات التعليم وتدريب اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية. وتمنح درجة الدكتوراه في نفس التخصصات أعلاه.

جدول رقم (6) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية

التخصص	عدد الأساتذة
أصول التربية	5
علم النفس	5
تكنولوجيا التربية	4
المناهج وطرق التدريس	8
العلوم الأسرية	3
التربية الفنية	7
المجموع الكلي	32

المصدر: جامعة بحري: (2014م) أمانة الشؤون العلمية، مكتب قسم الإحصاء والمعلومات.

17/ كلية الطب:

كلية الطب هي امتداد طبيعي لذات الكلية في جامعات جوبا وبحر الغزال وأعالي النيل سابقاً. وتمنح الكلية درجة بكالوريوس الطب والجراحة في ست سنوات (12 فصل دراسي).

جدول رقم (7) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب

التخصص	عدد الأساتذة
--------	--------------

7	طب الأطفال
18	الطب الباطني
12	التشريح
15	الجراحة
1	الجلدية وتناسلية
1	صحة المجتمع
1	جراحة العيون
14	طب المجتمع
14	الكيمياء الحيوية
14	نساء وتوليد
5	الطب الوقائي
2	تخدير
2	الأنف والأذن والحنجرة
1	طب الأمراض
1	أمراض الدم
1	الخدمات الصحية
9	وظائف الأعضاء
1	علم الأمراض
119	المجموع الكلي

المصدر: جامعة بجري: (2014م) أمانة الشؤون العلمية، مكتب قسم الإحصاء والمعلومات.

8/ كلية علوم التمريض:

هذه الكلية امتداد لذات الكلية في جامعة أعالي النيل سابقاً وتمنح درجة بكالوريوس التمريض في أربع سنوات (8 فصول دراسية). والجدول الآتي يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بالكلية وتخصصاتهم.

جدول رقم (8) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية علوم التمريض

عدد الأساتذة	التخصص
4	صحة المجتمع
6	الجراحة الطبية
6	صحة الطفولة والأمومة
1	تخصصات أخرى
17	المجموع الكلي

المصدر: جامعة بحري: (2014م) أمانة الشؤون العلمية، مكتب قسم الإحصاء والمعلومات.

9/ كلية الصحة العامة وصحة البيئة:

هذه الكلية امتداد لذات الكلية في جامعة أعالي النيل سابقاً ومعهد الصحة بجامعة جوبا سابقاً ، وتمنح درجة بكالوريوس الصحة العامة وصحة البيئة في أربع سنوات (8 فصول دراسية). والجدول الآتي يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية الصحة العامة وصحة البيئة وتخصصاتهم.

جدول رقم (9) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية الصحة العامة وصحة البيئة

التخصص	عدد الأساتذة
التثقيف الصحي	2
الصحة العامة	10
الصحة	10
صحة وسلامة الغذاء	2
الغذاء والتغذية	2
دراسات المجتمع	2
صحة البيئة	3
الوبائيات	3
المجموع الكلي	34

المصدر: جامعة بحري: (2014م) أمانة الشؤون العلمية، مكتب قسم الإحصاء والمعلومات.

10/ كلية جيولوجيا البترول والمعادن:

أنشئت كلية جيولوجيا البترول والمعادن في العام 2012م وهي امتداد وتطوير لقسم الجيولوجيا والتعدين بكلية الموارد الطبيعية والدراسات البيئية بجامعة جوبا سابقا. وتضم الأقسام التالية: جيولوجيا البترول، جيولوجيا المياه الجوفية، الجيولوجيا الهندسية، الثروات المعدنية والجيوفيزياء. تمنح الكلية درجة بكالوريوس العلوم "مرتبة الشرف" في خمس سنوات في ذات التخصصات. والجدول الآتي يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية جيولوجيا البترول والمعادن وتخصصاتهم.

جدول رقم (10) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس جيولوجيا البترول والمعادن

التخصص	عدد الأساتذة
الجيولوجيا	5
التعدين	2
المجموع الكلي	7

المصدر: جامعة بحري: (2014م) أمانة الشؤون العلمية، مكتب قسم الإحصاء والمعلومات.

11/ كلية القانون:

كلية القانون هي امتداد طبيعي لذات الكلية بجامعة جوبا سابقا. تضم الكلية أقسام الشريعة الإسلامية، القانون العام والقانون الخاص ونمنح درجة البكالوريوس "العام" في القانون في أربع سنوات وتضم عشرة من أعضاء هيئة التدريس. والجدول الآتي يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية القانون وتخصصاتهم.

جدول رقم (11) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية القانون

التخصص	عدد الأساتذة
القانون الدولي	3
العلوم الجنائية	1
الشريعة الإسلامية	1
الشريعة والقانون	1
القانون العام	3
القانون الخاص	1
المجموع الكلي	10

المصدر: جامعة بحري: (2014م) أمانة الشؤون العلمية، مكتب قسم الإحصاء والمعلومات.

12/ كلية الطب البيطري:

هذه الكلية هي امتداد لكليتي العلوم البيطرية بجامعة بني سويف وأعلى النيل وبحر الغزال سابقاً بعد أن تم دمجها وإعادة هيكلتها بجامعة بني سويف. وتمنح الكلية درجة بكالوريوس الطب البيطري "مرتبة الشرف" في خمس سنوات.

جدول رقم (12) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب البيطري

التخصص	عدد الأساتذة
الطب الوقائي	3
إنتاج حيواني	14
الكيمياء الحيوية	12
الأحياء الدقيقة	9
الطب الباطني	14
الجراحة والتوليد	6
التشريح	11
الأدوية	8
الفسولوجيا	2
الطفيليات	3
التناسل والتوليد	2
جراحة العظام	1
أمراض الأنسجة	2
علم الأمراض	2
العلوم البيطرية	2
وظائف الأعضاء	3
المجموع الكلي	94

المصدر: جامعة بني سويف: (2014م) أمانة الشؤون العلمية، مكتب قسم الإحصاء والمعلومات.

13/ كلية علوم الحاسوب:

هذه الكلية امتداد وتطوير لمركز الحاسوب وتقنية المعلومات بجامعة جوبا سابقاً وتضم أقسام تقنية معلومات، علوم الحاسوب ونظم حاسوب وشبكات وتمنح درجة بكالوريوس العلوم "مرتبة الشرف" في خمس سنوات في التخصصات المذكورة أعلاه.

جدول رقم (13) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية علوم الحاسوب

التخصص	عدد الأساتذة
علوم حاسوب	6
الحاسب الآلي	2
نظام الحاسوب والشبكات	1
تقنية معلومات	1
المجموع الكلي	10

المصدر: جامعة بحري: (2014م) أمانة الشؤون العلمية، مكتب قسم الإحصاء والمعلومات.

14/ كلية الإنتاج الحيواني:

تم إنشاء كلية الإنتاج الحيواني بجامعة بحري في عام 2011م بعد دمج شعبة الإنتاج الحيواني التابعة لجامعة جوبا والمنشأة منذ العام 1975م وكلية الإنتاج الحيواني التابعة لجامعة أعالي النيل التي كانت في الأصل مدرسة الإنتاج الحيواني التابعة لكلية الموارد الطبيعية في تلك الجامعة التي تم إنشاؤها في عام 1993م.

جدول رقم (14) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية الإنتاج الحيواني

التخصص	عدد الأساتذة
فسيولوجيا الحيوان	3
الدواجن	3
التغذية	6
تربية الحيوان	5
الألبان	2
اللحوم	2
علوم الحيوان	2
المجموع الكلي	23

المصدر: جامعة بحري: (2014م) أمانة الشؤون العلمية، مكتب قسم الإحصاء والمعلومات.

15/ كلية دراسات المجتمع والتنمية الريفية:

هذه الكلية امتداد طبيعي لذات الكلية بجامعة جوبا سابقاً وتمنح درجة بكالوريوس الآداب "العام" في أربع سنوات في تخصصي التنمية الريفية والخدمة الاجتماعية وكذلك تمنح الكلية درجة بكالوريوس العلوم "العام" في أربع سنوات في تخصصي الاتصال التنموي وعلوم المكتبات والمعلومات. وكذلك تمنح الكلية درجة بكالوريوس الآداب/العلوم "مرتبة الشرف بالاستحقاق" خمس سنوات لذات التخصصات المذكورة أعلاه. كما تمنح الكلية تقدير الدبلوم التقني (ثلاث سنوات) بالتعاون مع مركز تنمية الموارد البشرية والتعليم المستمر في تخصصي التنمية الريفية والإعلام والعلاقات العامة. وتمنح الكلية درجات الدبلوم العالي والماجستير والدكتوراه في نفس التخصصات المذكورة أعلاه.

جدول رقم (15) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية دراسات المجتمع والتنمية الريفية وتخصصاتهم

التخصص	عدد الأساتذة
العمل الاجتماعي	6
المكتبات	7
الاتصال التتموي	4
تنمية ريفية	3
المجموع الكلي	20

المصدر: جامعة بحري: (2014م) أمانة الشؤون العلمية، مكتب قسم الإحصاء والمعلومات.

16/ مركز اللغات والترجمة:

هذا المركز يعتبر امتداداً طبيعياً لمركز اللغات والترجمة بجامعة جوبا سابقاً. ويضم المركز برامج الكورسات القصيرة في اللغة العربية، اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية، اللغة الإنجليزية لأغراض خاصة والترجمة بالإضافة إلى برنامج الترفيع في الترجمة. ويتكون المركز من قسمي اللغة العربية واللغة الإنجليزية. يتعاون المركز مع كلية الآداب والعلوم الإنسانية لمنح درجة بكالوريوس الآداب "العام" في الترجمة ضمن برنامج التجسير (الترفيع). كما يتعاون المركز مع كلية الدراسات العليا في البرامج التالية:

1/ برنامج الدبلوم العالي في الترجمة تخصص الترجمة القانونية.

2/ برنامج الماجستير والدكتوراه في الترجمة

جدول رقم (16) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس مركز اللغات والترجمة

التخصص	عدد الأساتذة
اللغة العربية	3
علم الاجتماع	1
المجموع الكلي	4

المصدر: جامعة بحري: (2014م) أمانة الشؤون العلمية، مكتب قسم الإحصاء والمعلومات.

17/ مركز دراسات السلام والتنمية:

ويمثل هذا المركز امتداداً لمركز دراسات السلام والتنمية بجامعة جوبا سابقاً. حيث تم إنشاؤه ككيان أكاديمي للإيفاء بالمتطلبات الدراسية في مجالات السلام والتنمية، والنزاعات. يمنح المركز الدبلوم العالي ودرجة الماجستير في تخصصات الدراسات الدبلوماسية، الدراسات الإستراتيجية، دراسات السلام والتنمية والدراسات الإنسانية والنزاعات. كما يمنح المركز درجة الدكتوراه في دراسات السلام والتنمية.

جدول رقم (17) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس بمركز دراسات السلام والتنمية

التخصص	عدد الأساتذة
الدراسات الأفريقية والآسيوية	1
اللغة الروسية	2
المجموع الكلي	3

المصدر: جامعة بحري: (2014م) أمانة الشؤون العلمية، مكتب قسم الإحصاء والمعلومات.

18/ كلية الدراسات العليا:

كلية الدراسات العليا بجامعة بحري تمثل امتداداً وتطويراً لأمانة الدراسات العليا بجامعة جوبا سابقاً. قامت الكلية باستيعاب جميع طلاب الدراسات العليا بجامعة جوبا

سابقاً. تقوم الكلية بالإشراف على برامج الدراسات العليا التي تنفذها كليات ومراكز الجامعة المختلفة. وتمنح الدرجات العليا في مجالات التخصص المختلفة بالجامعة. وهناك مراكز تخصصية تقدم برامج دراسية مختلفة تشمل برنامج الدبلوم التقني، برنامج التعليم عن بعد وبرامج الدراسات العليا.

19/ مركز تنمية الموارد البشرية والتعليم المستمر:

مركز تنمية الموارد البشرية والتعليم المستمر هو امتداد طبيعي لذات المركز بجامعة جوبا سابقاً. حيث أنشئ المركز على فلسفة ربط الامتياز الأكاديمي مع التدريب المهني والعمل لتوفير كوادر مدربة لسد حاجة البلاد من الكوادر التقنية والمهنية الوسيطة. ويُعنى بالإشراف الإداري على برامج الدبلومات بجميع كليات الجامعة ويشمل الكليات الآتية:

مركز التعليم عن بعد، كلية دراسات المجتمع والتنمية الريفية، مدرسة العلوم الإدارية، مركز دراسات السلام والتنمية.

تمنح هذه الكليات درجات عليا في الدكتوراه، الماجستير ودبلوم العالي حسب التخصصات.

تري الباحثة أن نشأة جامعة بحري جاءت كاستجابة حكيمة لتداعيات انفصال الجنوب عن مؤسسات التعليم العالي عامة والجامعات القومية الجنوبية السابقة (جامعة جوبا - جامعة بحر الغزال - جامعة أعالي النيل - جامعة رومبيك) على وجه الخصوص، وقد ترتب على ذلك دمج بعض الكليات المتناظرة وبعض التعديلات الجذرية في البرامج الأكاديمية ومناهجها الدراسية وابتكار تخصصات جديدة لمسايرة الانفجار المعرفي والتغيير المتسارع في متطلبات سوق العمل، فأصبحت جامعة بحري مؤسسة أكاديمية متجانسة غير نمطية تضم تسع عشرة كلية ومركز.

تجربة دمج جامعات مختلفة لتكون جامعة واحدة، تعد تجربة حديثة واجهت العديد من التحديات كان أولها توفيق الأوضاع المختلفة للطلاب والأساتذة والكليات وبرامجها الدراسية مروراً بمناهجها ومقرراتها، كان من الطبيعي أن تنتج مشكلات مختلفة تعوق من تطورها وتقدمها رغم الجهود الكبيرة التي قامت بها الإدارة والدولة لتنتم عملية الدمج بسهولة ويسر .

أعضاء هيئة التدريس والعوامل المؤثرة عليهم:

عضو هيئة التدريس (بروفيسور) :هو لقب يطلق على الأستاذ الجامعي المختص في علم ما، وهو أعلى مرتبة علمية في الجامعة. ترجع أصول كلمة «بروفيسور» إلى اللغة اللاتينية، وتعني الشخص المعترف له بالتمكن من مجال علمي ما، أو معلم ذو مرتبة عليا. (الموسوعة الحرة)

يقوم بالتدريس بالجامعة بعد حصوله على درجة علمية معينة، وبعد أن يتم تعيينه وفق شروط وضوابط محددة ويشمل المحاضر، الأستاذ المساعد والأستاذ المشارك و البروفيسور).

فالمحاضر يشترط حصوله على درجة الماجستير من جامعة معترف بها بالإضافة إلى حصوله على درجة البكالوريوس بمرتبة الشرف الأولى أو الثانية كحد أدنى، كما يشترط خلو سجله الأكاديمي من الإعادة والملاحق.

أما الأستاذ المساعد فيجب أن يكون حاصلاً على درجة الدكتوراه من جامعة معترف بها بالإضافة لحصوله على درجة الماجستير، كما تنطبق عليه نفس الشروط الواجب توافرها في درجة البكالوريوس.

أما الأستاذ المشارك والأستاذ فينظر إلى البحوث التي قدماها ومدى إسهامها في تنمية وتطوير الجامعة التي يعملان بها ليتم التعيين، كما يشترط حصولهما على الدكتوراه مع الخبرة بالإضافة للشروط الواجب توافرها في المحاضر والأستاذ المساعد.

يمثل عضو هيئة التدريس دعامة أساسية للتعليم الجامعي. بل أن النظام برمته يقوم على أكتافه، ومما لا شك فيه أن أعضاء هيئة التدريس الجامعي تتوفر لهم وسائل متعددة تساعدهم على النمو العلمي والمهني مثل القيام بالبحث العلمي وإلغاء المحاضرات

والاشتراك في السمنارات والحلقات العلمية والمؤتمرات واللجان التخصصية وغير ذلك من المجالات.

وهذه العناصر تساعد أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالقيام بأدوارهم كاملة تجاه الجامعة التي يعملون بها. فلا بد أن يكون للجامعات دور في وضع نظام خاص بتنمية أعضاء هيئة التدريس ولا بد أن تكون التنمية من خلال زيادة المعرفة، وتشمل التنمية الذاتية من خلال إعطائه المحاضرات، وطرق التدريس والتقييم، وتشمل أيضاً اكتساب المهارات ويقصد بها مهارات التدريس عن طريق عمل ورش للتدريب واستخدام الأجهزة الحديثة.

عضو هيئة التدريس بجامعة بحري يقوم بوظائف مهمة وهي الأعباء التدريسية بالإضافة إلي خدمه المجتمع والمهام البحثية وتقديم الندوات، والمحاضرات وهذه الوظائف تجعله أكثر قرباً من مجتمعه وهذا القرب يجعله يكتشف المواهب وقاده المستقبل.

ويعمل على صقل تلك المواهب وتشجيعها، ومن السمات الشخصية لعضو هيئه التدريس لجامعة بحري يتسم بسمات جيدة تجعل منه قدوة صالحه لطلابه في سلوكه وتعامله ومظهره لأن الطلاب يتأثرون به بطريقة مباشرة وغير مباشرة. وهو منتظم في حضوره لمحاضراته واجتماعاته مما يعطي انطباعاً جيداً للطلاب ولزملائه، يتصف بصدق والأمانة ويتقبل النقد بصدق ويحترم الآخرين وهو متمكن في مجال تخصصه، لديه قدره عالية في التخطيط والتنفيذ والتقييم لمحاضراته وهو مدرك للأهداف التعليمية التي ينبغي أن يحققها، وهو يعمل على إيجاد بيئة تعليمية تعليمية مناسبة لطلابه حتى يتمكنوا من تحقيق التفوق والنجاح. وهو أستاذ قيادي وموجه لطلابه ذا مهارات عالية، سواء في اللغة أو غيرها، ويتمتع بخصائص مهنية عالية، يحترم عمله ويؤدي واجباته كاملة، ويحترم النظم واللوائح الجامعية، أستاذ جامعة بحري يتمتع بقوه الشخصية، وهو يعمل على الحصول على التغذية الراجعة عن أدائه التدريسي من الطلاب، لكي يتعرف على الهوانب التي بحاجة إلى تطوير.

ترى الباحثة أن يجيد عضو هيئة التدريس الجامعي التدريس لا يعني فقط أن يكون ملماً بقدر وافر من المعلومات في مجال تخصصه ولا يحقق التدريس أهدافه ما لم يكون

عضو هيئة التدريس الجامعي ملماً بصورة جيدة بالمهارات الأخرى المتضمنة في العملية التدريسية (من تحديد الأهداف، التحضير، التخطيط للمحاضرة، أسلوب العرض، التقييم).
أ/ مواصفات عضو هيئة التدريس بالجامعة:

أشار (النجار) للصفات التي تميز عضو هيئة التدريس الجيد كما يلي: (النجار، 2004: 19-20)

- 1/ يكون متحمساً للعمل.
- 2/ يضع أهدافاً عالية لأدائه تثير تحديه.
- 3/ يضع أهدافاً عالية لأداء طلابه تثير تحديهم.
- 4/ يكون ملتزماً بالتربية كمهنة.
- 5/ يظهر اتجاهات إيجابية على قدرة الطلاب في التعلم.
- 6/ يكون سلوكه متسقاً ومتناغماً مع المستويات المهنية.
- 7/ يعامل طلابه باحترام.
- 8/ يكون متاحاً لطلابيه عندما يريدون مقابلته.
- 9/ يستمع باهتمام لما يقوله الطلاب.
- 10/ يستجيب لاحتياجات الطلاب.
- 11/ يكون عادلاً في تقويم الطلاب.
- 12/ يُعرف أفكاره بوضوح.
- 13/ توفير البيئة الملائمة التي تساعد على التعلم.
- 14/ يعمل بالتعاون مع زملائه.
- 15/ يكون على معرفة جيدة بعلمه.
- 16/ يؤدي عمله بطريقة جيدة الإعداد.
- 17/ يشجع طلابه على التفكير المستقل.
- 18/ يشجع طلابه على التعلم التعاوني.
- 19/ غرس حب الاستطلاع الفكري لدى طلابه.

تري الباحثة لابد أن يكون لأعضاء هيئة التدريس فلسفتهم الواضحة عن المعرفة والتدريس والتعليم، لذا لا بد أن تنشئ الجامعة وحدات أو مراكز للتدريب يكون هدفها تطوير النشاطات التدريسية، واعتماد النشاط التدريسي في نظم الحوافز والترقيات.

يضيف (عريفج) من أدوار الجامعة تجاه أعضاء هيئة التدريس أن تعمل على توفير الدوريات العلمية والمراجع الأساسية والكتب الحديثة بالمكتبة الجامعية بما يمكن عضو هيئة التدريس من الإطلاع على المعارف الجديدة في مجال تخصصهم، وتوفير الجو الملائم لأداء عضو هيئة التدريس لتحقيق رسالته بصورة أفضل، من خلال توفير الحياة الكريمة له، وتوفير الوقت اللازم للبحث ووسائله ومتطلباته، والتخفيف من الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس الأمر الذي يتيح له الوقت الكافي كي يتمكن من تحقيق التوازن بين مهمة التدريس ومهامه الأخرى والتي من أهمها الإشراف على طلاب البحث العلمي ومتابعتهم وتقييمهم تقويماً سليماً يتناسب مع أهداف المادة الدراسية ومحتواها.

(عريفج، 2001: 19)

ب/ اختيار وتعيين عضو هيئة التدريس بجامعة بحري:

تحدد الكليات احتياجاتها من أعضاء هيئة التدريس بعد أن يحدد رئيس القسم المعني بواسطة عميد الكلية لمدير جامعة بحري الذي يصدق على طلب الوظائف ثم يتم الاتصال بإدارة الموارد البشرية لتقوم هذه الإدارة بالإعلان عن الوظائف في الصحف اليومية لمدة محددة من الزمن، وتحدد في الإعلان الوظائف المطلوبة وكذلك الشهادات اللازمة.

يبدأ الراغبون التقديم بإدارة الموارد البشرية بجامعة بحري حيث ترسل الشهادات الدراسية وتفاصيلها بالإضافة للسيرة الذاتية وصورة من تقرير المشرف على رسالة الدكتوراه أو الماجستير وأسماء وعناوين أربعة أشخاص يمكن الرجوع إليهم لتزكية المتقدم للوظيفة المعنية، بعد أن يتم فحص هذه الأوراق يتم تحويلها إلى الجهة التي تتبع لها الوظيفة ثم تعاد الأوراق مرة أخرى للإدارة الموارد البشرية بعد أن يتم الترشيح من القسم المختص، بعد ذلك تتم مخاطبة المُرَكِّبين لمن وقع عليهم الاختيار والاعتذار لمن لم يحالفهم الحظ، بعد وصول التزكيات (ثلاث تزكيات على الأقل) يتم تصوير مستندات كل

حالة من ثمانية نسخ وبعد ذلك توضع ضمن الحالات الجاهزة للنظر من قبل لجنة التعيينات بحسب (قانون جامعة بحري، 2011: 30) تتكون من :

- 1/ مدير الجامعة رئيساً .
- 2/ نائب المدير عضواً .
- 3/ أمين الشؤون العلمية عضواً ومقرراً .
- 4/ وكيل الجامعة .
- 5/ عميد كلية الدراسات العليا .
- 6/ مدير إدارة الموارد البشرية .
- 7/ عميد الكلية المعنية بالحالة .
- 8/ رئيس القسم المعني بالحالة .

وبعد اكتمال عدد من الحالات تبدأ عملية الإعداد لانعقاد اللجنة التي تحدد مواعيد انعقادها من قبل مدير الجامعة المعنية، تتعقد اللجنة في الموعد المحدد لها وتتم المداولات ومن ثم يتم اختيار الأشخاص المناسبين، بعد ذلك تتبلور القرارات ومداولات اللجنة في عروض الوظائف وينتظر وصول موافقتهم المكتوبة على بنود العرض، وبعد وصول الموافقات يحضر خطاب استلام العمل من القسم المختص ويرسل إلى إدارة الموارد البشرية حيث يحال هناك مع كل الأوراق إلى الأقسام المختصة بإكمال إجراءات وإصدار خطاب التعيين.

ج/ شروط الترقية:

جامعة بحري كرسيفاتها من الجامعات أخذت تعمل بنظم الترقيات المعمول بها في الجامعات العريقة، حسب القرار الوزاري رقم (4) لسنة 1998م الخاص بتكوين لجنة لوضع أسس موحدة عادلة للترقيات تسري على كل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية وعليها لقد تكونت اللجنة وجمعت مجموعة من الدراسات والأوراق المتعلقة بعملها محلياً وإقليمياً وبعد دراستها خلصت إلي شروط معايير على أساسها يتم الترتي، ولا بد من وجود أربعة محاور رئيسية ليتم الترتي لكل الدرجات العلمية بدأً بالأستاذ المساعد والأستاذ المشارك، والمحاضر، تتمثل في محور التدريس، والبحث العلمي

والنشر، والإدارة الأكاديمية، وخدمة المجتمع، بالإضافة إلى الخدمة الطويلة الممتازة والتي تؤخذ في عين الاعتبار عند الترقى بحسب (قانون جامعة بحري، 2011: 38).

د/إجراءات الترقية:

1/ يتقدم عضو هيئة التدريس الذي يرغب في الترقى بطلب إلى لجنة الترقيات التي تتكون من:

مدير الجامعة المعنية	رئيساً .
نائب مدير الجامعة	عضواً .
أمين الشؤون العلمية	عضواً ومقرراً .
عميد الكلية المعنية	عضواً .
رئيس القسم المعين	عضواً .

2/ أعضاء مختارون من كبار الأساتذة ذوي الصلة بتخصص عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية، على ألا تقل درجاتهم العلمية عن الدرجة المراد الترقى لها، أي شخص أو أشخاص من ذوي الخبرة والدراية ترى اللجنة دعوتهم لمساعدتها في مداولاتها.

3/ يقدم الطلب بواسطة رئيس القسم وعميد الكلية متضمناً السيرة الذاتية وكل الإنجازات التدريسية والبحثية والإدارية والمشاركات في الأنشطة العلمية والخدمية الأخرى.

4/ يكلف رئيس القسم بالتعليق على طلب الترقية ويؤكد على سلامة وصحة المعلومات التي وردت فيه ويبيدي ملاحظاته على الطلب ومن ثم يرفعه إلى السيد عميد الكلية لإبداء ملاحظاته وتوصيته بما يراه مناسباً .

5/ يحول العميد الطلب بعد التعليق عليه إلى سكرتير لجنة الترقيات.

6/ تقوم اللجنة بدراسة الطلب للتأكد من استيفائه الشروط اللازمة للترقى طبقاً للائحة ثم تقوم بالتأكد من المساهمات التدريبية والبحثية والمشاركة في الإدارة الأكاديمية وكل المجالات الخدمية والتربوية ثم بعد ذلك تقرر اللجنة استحقاق المتقدم لاجتياز المرحلة الأولى.

7/ إذا رأت اللجنة استحقاق مقدم الطلب للترقية في المرحلة الأولية، تمضي قدماً بواسطة سكرتيريتها في تكملة الإجراءات، حيث يقوم السيد مدير الجامعة بعد التشاور مع عميد الكلية ورئيس القسم بترشيح ثلاثة محكمين، يرسل ملف المتقدم للترقية إلى كل واحد منهم ليقوم بدراسته ومن ثم كتابة تقرير للتوصية بالترقية أو رفضها.

8/ في حالة رفض اللجنة منح الترقية يسمح لعضو هيئة التدريس بالتقديم للترقية بعد مضي عام آخر.

ترى الباحثة أن شروط الترقى التي تسري على كل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية حسب القرار الوزاري رقم (4) لسنة 1998م وحسب المعايير التي وضعتها اللجنة والتي ركزت على أربعة محاور تنطبق أيضاً على أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري.

ه/ دور عضو هيئة التدريس في الجامعة:

تتعدد دور ووظائف عضو هيئة التدريس في الجامعة ما بين القيام بالبحوث العلمية والتدريس وخدمة المجتمع.

هذه الوظائف عبارة عن الوظيفة الأكاديمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس لأن هناك أدوار أخرى يقوم بها عضو هيئة التدريس وفقاً لفلسفة الجامعة ورؤيتها لوظائفها في المجتمع حيث أن هناك مسؤوليات تضاف إليه أثناء مسيرته الوظيفية، وهي عبارة عن الوظائف الإدارية التي يقوم بها، وهي المشاركة في إدارة الجامعة أو الكلية أو القسم، فإن عضو هيئة التدريس الجامعي يقوم بدور مهم، هو الدور القومي والعالمى من خلال قيامه بعدة وظائف:

1/ الوظيفة الأكاديمية:

أورد (محمود) إن مهمة عضو هيئة التدريس بالجامعة أثناء تأدية وظيفته الأكاديمية المحافظة على مستواه الأكاديمي وتطوير ذاته وذلك بالتحضير للتدريس ومتابعة المستجدات في تخصصه والمحافظة على الاستمرار في البحوث وتعلم المهارات الجديدة لخدمة المجتمع الذي يعيش فيه، وقد تغطى إحدى هذه المهام على بقية المهام

الأخرى، تبعاً لميول عضو هيئة التدريس الجامعي حسب الأولوية واهتمامه وظروف الجامعة والمجتمع المحيط به. (محمود، 2003، ص30)

2/ المهمة البحثية:

أهم ما يميز الجامعة عن المؤسسات التعليمية الأخرى هو قيامها بالبحث العلمي باعتبارها المؤسسة الوحيدة التي يمكن عن طريقها القيام بالنشاطات البحثية بصورة منتظمة. فإذا فقدت هذه الميزة أصبحت كغيرها من المؤسسات التعليمية الأخرى. هنا يتبادر في الذهن سؤال هل الوظيفة الأولى لعضو هيئة التدريس هي البحث العلمي أم التدريس؟ باعتبار أن وظيفة عضو هيئة التدريس في الجامعة أهم ما يميزها البحث العلمي.

فالمهمة الأساسية والأولى لعضو هيئة التدريس الجامعي هي البحث العلمي، لأن اهتمام عضو هيئة التدريس بالتدريس فقط يضعف فيه نزعة الابتكار، عكس البحث العلمي الذي يعمل على تنشيط عقله ونمو فكره، وبذلك يساهم في خدمة المجتمع، فالبحث هو السبيل إلى النمو والتطور في مختلف الأصعدة الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية.

وظيفة البحث العلمي الذي يقوم بها عضو هيئة التدريس الجامعي يتضمن التدريب على البحث وأساليبه والتأليف في مناهج البحث وممارسة الإشراف العلمي على درجات بحوث التخرج والماجستير والدكتوراه وحضور حلقات البحث التي تنظم لصالح الباحثين للمشاركة والمناقشة فيها وإعطاء إرشادات لطلبة البحوث وحضور الملتقيات العلمية والمؤتمرات والندوات الوطنية والدولية في ميدان تخصصه والمشاركة فيها.

3/ وظيفة التدريس:

التدريس المهمة الأساسية الثانية لعضو هيئة التدريس الجامعي وهي قيامه بتدريس للطلاب في مرحلة الليسانس أو الدراسات العليا، التدريس له أصوله وعلومه ومهاراته وتكنولوجيا خاصة به، حتى أوشك أن يكون علماً قائماً بذاته، وهو (علم التعليم الجامعي) الذي يتناول إدارة الجامعة واقتصاداتها ومناهجها وطرق التدريس فيها وخصائص الطلاب وأساليب الاختبارات وتقويم الجامعة بكافة عناصرها.

وظيفة التدريس هي الوظيفة التقليدية للجامعة منذ بدايات نشأتها، وهي وظيفة ممتدة من إلقاء المحاضرات، تدريب الطلاب ووضع الامتحانات، وتصحيحها والتعليم والتدريس الجامعي يُعد من أهم العوامل في عملية التنمية مثله مثل البحث العلمي، لأنه يؤدي إلى انتشار المعرفة والحفاظ على الثقافة باعتبار أن الجامعة مركز لنشر المعرفة.

وتتضمن عملية التدريس عدة نقاط منها: (فوزي، 2008: 32)

أ/ التخطيط لإعداد الدروس من حيث:

1/ تحديد الأهداف إجرائياً .

2/ تحديد وضعية الطلبة من ناحية الفروق الفردية قبل الدرس.

3/ تحديد مضمون الدرس (المفاهيم، الحقائق، المعلومات).

4/ تحديد الأنشطة المتبعة (طرق تدريس، وسائله، أساليبه، دور الأستاذ، دور الطالب).

5/ تحديد أسلوب التقويم (مدى تحقيق الأهداف في التقويم).

6/ تأليف الكتب في التخصص الذي يقوم بتدريسه.

7/ تطوير مناهج التدريس في تخصصه.

8/ إجادة اللغة التي يدرس بها.

و/ دور عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع:

عضو هيئة التدريس له دور في خدمة المجتمع، من خلال الأنشطة التي يقوم بها ويشارك فيها عضو هيئة التدريس خارج مجتمع الجامعة، وذلك بتوفير الآراء والاستشارات لمساعدة المجتمع على حل مشاكله والتغلب على الصعوبات، عن طريق تقديم خبراته واختصاصاته وتطبيق علومه لمنفعة مجتمعه وتعتبر خدمة المجتمع من المهام الرئيسية للجامعات الحديثة ومن مهام أعضاء هيئة التدريس الخدمات المباشرة للمواطنين حسب تخصص عضو هيئة التدريس، مثل قيام أعضاء هيئة التدريس في كلية الطب بالرعاية الصحية ومعالجة المرضى سواء في مستشفى الجامعة أو المستشفيات الحكومية أو الخاصة، وقيام أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة بالتصميم والإنشاء في القطاعات المختلفة وقيام أعضاء هيئة التدريس في كلية الزراعة بالإرشاد الزراعي والخدمات الزراعية: وغيرها من خدمات وأيضاً على عضو هيئة التدريس مسؤولية تجاه المجتمع

حيث يجب عليه الاتصال والانصهار به وتقديم مختلف الخدمات له ومحاولة ترقيته وربطه في المجتمع. (زاهر، 2006، ص42)

ويضيف (قاضي) لعضو هيئة التدريس وظائف أخرى داخل الجامعة تتضمن المشاركة في الأنشطة غير الدراسية التي يقوم بها الطلبة، كإلقاء المحاضرات في الموضوعات العلمية، والمشاركة في الندوات الطلابية والثقافية والفنية والوظائف الإدارية والوظائف القومية والعالمية التي تركز على خدمة الوطن في الحقل السياسي سواء في الداخل أو في الخارج، وقد يرشح عضو هيئة التدريس لرئاسة أو بعضوية مختلف المجالس البلدية والولائية والوطنية باعتبار أنه مخول لشغل مثل هذه المناصب. (قاضي، 2004م، ص 52)

وفي مجال العمل التنفيذي يجب أن يحتل عدة مناصب كرئيس حكومة ورئيس وزراء وهذه المسؤوليات لا يستطيع حملها إلا أعضاء هيئة التدريس الجامعيين، وكذلك في العمل الدبلوماسي أو مستشارين أو شغل مناصب مهمة في المنظمات الدولية. نجد أن الوظيفة القومية والعالمية لعضو هيئة التدريس الجامعي بعيدة المنال نتيجة لظروف مختلفة إن كانت سياسية أو مشاكل ومعوقات اجتماعية واقتصادية تكبله وتجعله أسيراً لوضعه غير المستقر مادياً ومعنوياً.

يرى (معمرية) إن عضو هيئة التدريس يعمل على خدمة المجتمع وتنميته تتم في جانبين: (معمرية، 2001م، ص34)

داخل الجامعة:

تتضمن المشاركة في النشاطات غير الدراسية التي يقوم بها الطلبة، المشاركة في المحاضرات في موضوعات علمية في تخصصه العلمي، والمشاركة في الندوات الطلابية والثقافية والفنية.

خارج الجامعة: وتتضمن الآتي:

- 1/ تقديم الخبرة والمشورة إلى المؤسسات المختلفة.
- 2/ المشاركة في الندوات العلمية في جميع القطاعات بصورة علمية.
- 3/ القيام بالبحوث التي تعالج المشكلات المختلفة.
- 4/ يساهم في الدورات التدريبية للمؤسسات.
- 5/ يساهم في الترجمة ونقل المعارف في الإطار التخصصي باللغتين.
- 6/ تأليف الكتب في مجال تخصصه.

أن خدمة المجتمع أصبحت وظيفة أساسية لعضو هيئة التدريس الجامعي من خلالها يستطيع عضو هيئة التدريس أن يؤدي دوره في تقديم وتطبيق التعلم في سائر ميادين التنمية الاجتماعية إلا أن مساهمة عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع خاصة فيما يتعلق بالتنمية واهية وضعيفة جداً. فمعظم مشروعات التنمية تعتمد على الخبرات الأجنبية نعزي ذلك إلى ضعف إشراك الجامعات والمعاهد العليا ومراكز البحث العلمي في مشروعات التنمية.

المبحث الرابع: الدراسات السابقة.

حرصاً من الباحثة على إثراء دراستها، ورغبة منها في معرفة ما توصل إليه الباحثون من دراسات علمية حول مشكلة الدراسة، قد حاولت الباحثة تتبع ما قام به الباحثون ورجال الفكر والتعليم والمسؤولون عن الجامعات من دراسات تتعلق بهذا الموضوع وذلك من أجل تسهيل وتيسير الأمور الأساسية التي تساعد في دراستها هذه. وقفت الباحثة على عدد من الدراسات والأبحاث المحلية والعربية، والأجنبية، والتي لها صلة بهذا الموضوع، ورتبت الدراسات تصاعدياً وفق تسلسلها الزمني من القديم للحديث:

أولاً: دراسات المحلية:

1/ دراسة مروان كمال (2002م) بعنوان: (مشكلات عضو هيئة التدريس الجامعي)، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الخرطوم، كلية التربية.

هدفت الدراسة إلى أهمية عضو هيئة التدريس وأنه حجر الزاوية في هيكل أي جامعة، فهو الذي يقوم بالبحث العلمي والتدريس للطلاب إلا أنه يواجه بالعديد من المشكلات التي تتعلق بالتدريس أو البحث العلمي اللذان يشكلان أهم واجبات عضو هيئة التدريس، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية، وتمثلت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس لبعض الجامعات والتي بلغ عددها (350) عضواً.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1/ المشكلات المتعلقة بالتدريس لخصتها الدراسة في ارتفاع معدل الطلاب يشكل عبئاً في التدريس وتبعاته، والإشراف على الطلاب وتوجيههم أكاديمياً .

2/ بالنسبة للبحث العلمي ومن أهم مشكلاته التمويل وعدم توفير الأجهزة والمعدات اللازمة للبحث، وعدم توفير مساعدي الباحثين، عدم وجود معايير ثابتة للترقية وعدم تطبيق المعايير إن وجدت بالتساوي على أعضاء هيئة التدريس.

وجه الشبه:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها مشكلات أعضاء هيئة التدريس، وتطبيق العينة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي.

وجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة السابقة على مشكلات أعضاء هيئة التدريس بصورة عامة، بينما الدراسة الحالية ركزت على المشاكل الاجتماعية والاقتصادية لأعضاء هيئة التدريس وأثرها على الأداء المهني.

2/ دراسة محمود أحمد سلامة أبو سمرة (2003م) بعنوان: (المشكلات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية)، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الخرطوم، كلية التربية.

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر كل متغيرات: الجنس، الرتبة، الخبرة، العمر والكلية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية، وتمثلت عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بانثناء جامعتي غزة والبالغ عددها (989) عضواً من حملة الماجستير والدكتوراه. توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند 0.05 بين المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات: الجنس، الرتبة، الخبرة، العمر والكلية في حين لم تظهر نتائج الدراسة أي فروق تعزى لمتغيرات: الرتبة، الأكاديمية، العمر والخبرة.

وجه الشبه:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي واستخدام الاستبانة وأيضاً في عينة الدراسة التي تتكون من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

وجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة السابقة على المشكلات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بينما دراسة الباحثة تناولت المشكلات الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

3/ دراسة الصديق إسماعيل محمد عبد الله (2010م) بعنوان: (واقع أداء عضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم بوظيفتي التدريس والبحث العلمي في ضوء الاتجاهات الحديثة للجودة)، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الخرطوم، كلية التربية.

هدفت الدراسة إلى تحديد واقع أداء عضو هيئة التدريس من خلال البيئة التدريسية والبحثية.

واتبعت الدراسة المنهج الوصفي واعتمدت على الاستبانة كأداء رئيسية، وتمثلت عينة الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخرطوم في كلية التربية، والاقتصاد، الطب البيطري، وتكونت عينة الدراسة من (178) عضواً .
وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

إن البيئة التدريسية والبحثية بكليات جامعة الخرطوم فقيرة وبحاجة إلى تحسين.

وجه الشبه:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لواقع أداء أعضاء هيئة التدريس والبيئة الجامعية بإحدى الجامعات السودانية (جامعة الخرطوم).

وجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة السابقة على واقع أداء عضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم بوظيفتي التدريس والبحث العلمي، بينما الدراسة الحالية ركزت على المشاكل الاجتماعية والاقتصادية لأعضاء هيئة التدريس وأثرها على الأداء المهني.

4/ دراسة أحلام الإمام عبد الله (2010م) بعنوان: (الكفايات المهنية الأساسية لأساتذة الجامعات بولاية الخرطوم)، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة النيلين، كلية التربية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفايات المهنية الأساسية لأساتذة الجامعات، الكشف عن مدى توفر هذه الكفايات لدى أساتذة الجامعات، الكشف عن مدى تأهيل أعضاء هيئة التدريس قبل الدخول للعمل في الجامعات، الكشف عن مدى تدريب أعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة، الوقوف على مهام ومسئوليات عضو هيئة التدريس بالجامعات، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي واعتمدت على الاستبانة كأداء رئيسية وتكونت العينة من بعض أعضاء هيئة التدريس في: جامعة الخرطوم، جامعة النيلين، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، جامعة أمدرمان الأهلية.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- 1/ كفايات الأستاذ الجامعي المهنية ممتازة فيما يتعلق بأهداف ومحتوى المنهج والتقويم.
- 2/ كفايات الأستاذ الجامعي المهنية متوسطة في الوسائل وطرق التدريس.
- 3/ لا يخصص عضو هيئة التدريس جزءاً من زمنه لمناقشة بعض احتياجات الطلاب وقضاياهم ومشكلاتهم وهذا البعد يؤثر سلباً على تحصيل الطلاب.

وجه الشبه:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السودانية كما تتشابه في المنهج والأداء المستخدمة.

وجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة السابقة على تناولها للكفايات المهنية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السودانية. بينما الدراسة الحالية ركزت على المشكلات الاقتصادية والاجتماعية وأثرها على الأداء المهني لعضو هيئة التدريس.

5/ دراسة سرور الطيب الشيخ علي (2011م) بعنوان: (تصور مقترح لتطوير برامج تنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا بالجامعات السودانية في ضوء بعض التجارب العالمية)، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أمدرمان الإسلامية.

هدفت الدراسة على معرفة واقع برنلمج تنمية وتطوير عضو هيئة التدريس مهنيًا بالجامعات السودانية على ضوء بعض التجارب العالمية، ومعرفة مدي أهمية المجالات المقترحة لبرامج تنمية وتطوير عضو هيئة التدريس مهنيًا بالجامعات السودانية، معرفة مدي تأثير المعوقات المتوقعة التي يمكن أن تواجه وتعوق تطبيق وتنفيذ برامج تنمية وتطوير عضو هيئة التدريس مهنيًا بالجامعات السودانية.

واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (102) عضواً واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة للبحث.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

تدريب عضو هيئة التدريس على طرائق التدريس المختلفة وفق للتخصص العلمي المطلوب.

الاستفادة من تقنيات الحاسب والبروجكتور والسبورة الذكية واستخدامها كوسائل تعليمية في تدريس المقررات الجامعية المختلفة، تشجيع الأساتذة الجامعيين على المشاركة في المؤتمرات العلمية على المستويين الإقليمي والعالمي.

وجه الشبه:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السودانية كما اتفقت هذه الدراسة مع الدراسة في استخدامها للمنهج الوصفي واستخدامها للاستبانة لجمع البيانات من أعضاء هيئة التدريس.

وجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة السابقة على أنها تعمل على تصور مقترح لتنمية وتطوير عضو هيئة التدريس مهنيًا بالجامعات السودانية على ضوء التجربة العالمية بينما الدراسة الحالية تتناول المشكلات الاجتماعية والاقتصادية لأعضاء هيئة التدريس وأثرها على الأداء المهني.

ثانياً : الدراسات العربية:

6/ دراسة عبد العزيز محمد عبد العزيز (1993م) بعنوان: (التعرف على مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية)، ندوة عضو هيئة التدريس الجامعي، جامعة الملك سعود، الرياض.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1/ مشكلات البحث العلمي عدم توفر الدوريات العلمية وعدم استمرارها وأيضاً عزلة الباحث عن غيره من الباحثين.

2/ العبء التدريسي الكبير الذي يقوم به عضو هيئة التدريس.

3/ الانفجار المعرفي الهائل.

4/ محدودية الاتصال بين الطالب و عضو هيئة التدريس.

وجه الشبه:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لمشكلات أعضاء هيئة التدريس.

وجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة على التعرف على مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية بينما الدراسة الحالية ركزت على المشكلات الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

7/ دراسة محمد عنتر لظفي (1994م) بعنوان: (المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في بعض كليات جامعة الإسكندرية)، دراسة منشورة، مجلة دراسات تربوية.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض كليات جامعة الإسكندرية ومدى تأثيرها على التوافق المهني، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداء رئيسية، وتمثلت عينة الدراسة في أعضاء هيئة التدريس في بعض كليات جامعة الإسكندرية.

وتوصلت الدراسة الى النتائج الآتية:

- 1/ زيادة العبء التدريسي .
- 2/ وجود الأعداد الكبيرة من الطلاب لا يساعد على الابتكار والتجديد.
- 3/ المناخ الجامعي غير مهياً لا توجد غرفة خاصة لكل عضو هيئة تدريس.
- 4/ عدم توافر الأجهزة والمعامل اللازمة للبحث العلمي، لا توجد مجلة علمية مختصة لنشر الأبحاث العلمية.
- 5/ المكتبة مراجعها قديمة وعدم توافر المجالات العلمية، قاعات المكتبة غير مناسبة للاطلاع. ، وعدم وجود حاسب آلي أو بنك معلومات.
- 6/ سوء الأساليب الإدارية المتبعة في الجامعة والتي تعيق إنجاز معاملات أعضاء هيئة التدريس الإدارية.
- 7/ عدم مشاركة أعضاء هيئة التدريس للقيادات الإدارية في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم.
- 8/ من أبرز المشكلات الاقتصادية انخفاض المرتبات، وعدم تقديم مكافآت مالية مناسبة نظير القيام بالأعمال الإضافية.

وجه الشبه:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أنها تناولت مجموعة من المعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس.

وجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة السابقة على تناولها لمعظم المشكلات التي تواجه الأستاذ الجامعي بينما ركزت دراسة الباحثة على المشكلات الاجتماعية والاقتصادية وتأثيرها على الأداء المهني.

8/ دراسة الهادي شرف إبراهيم(1997)، بعنوان: (المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس بجامعتي أم القرى وصنعاء)، دراسة منشورة، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية.

هدفت الدراسة الى التعرف على مدى تأثر التوافق المهني لدى هيئة التدريس نتيجة تلك المشكلات، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت عينة الدراسة في أعضاء هيئة التدريس.

من النتائج التي توصلت لها الدراسة:

في المجال الأكاديمي زيادة أعداد الطلاب، وضعف مستواهم العلمي، وكثرة المقررات الدراسية التي يقوم بتدريسها عضو هيئة التدريس، والتي تبتعد أحيانا عن مجال التخصص.

وكذلك عدم توافر المراجع اللازمة لتلك المقررات، بالإضافة إلى عدم توافر الدعم الكافي لإجراء الأبحاث والدراسات، وندرة الدورات اللازمة في المكتبات الجامعية. أما المشكلات الإدارية فتمثلت في نقص الكفاءة المهنية الإدارية لشاغلي تلك الوظائف والتي ظهرت في سوء المعاملة التي يلقاها عضو هيئة التدريس من الجهاز الإداري، والمزاجية التي يتم بها تطبيق اللوائح والقرارات،

وجه الشبه:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لمشكلات لعضو هيئة التدريس.

وجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة على مشكلات عضو هيئة التدريس بينما الدراسة الحالية اقتصرت على المشكلات الاجتماعية والاقتصادية وتأثيرها على الأداء المهني.

9/ دراسة محمد محمود الخوالدة و توفيق مرعي (1997م) بعنوان: (مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم المهنية)، دراسة منشورة، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد الثالث، ص22.

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم المهنية بالجامعة، واتعبت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كاداء رئيسية وتمثلت عينة الدراسة في أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك

وتوصلت الدراسة الى النتائج الآتية:

أن عدد الكفايات الأدائية المهمة والممارسة من قبل أعضاء هيئة التدريس في قائمة الكفايات ككل هي ست كفايات فقط من أصل خمسين كفاية تدريسية اشتملت عليها القائمة التي تم إعدادها، كما وجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين المتوسطات الحسابية لدرجات أهمية الكفايات الأدائية من وجهة نظر أعضاء

هيئة التدريس بالنسبة لفترة الخدمة لصالح فئة الخدمة القصير .

وجه الشبه:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لأعضاء هيئة التدريس كعينة تطبقت عليها الدراسة.

وجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة السابقة على كفاءة أعضاء هيئة التدريس والكفايات التدريسية لكنها لم تتطرق إلى المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس الجامعي بشكل مفصل وأيضاً طبقت هذه الدراسة على عينة مأخوذة في جامعة اليرموك بالمملكة العربية السعودية بينما دراسة الباحثة مأخوذة بجامعة بحري في السودان. **10/ دراسة مروة أحمد، (1998م) بعنوان: (المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية)، دراسة منشورة، مجلة اتحاد الجامعات الأردنية.**

هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات الإدارية والأكاديمية التي يشعر بها أعضاء هيئة التدريس واتبعت الدراسة المنهج الوصفي واعتمدت على الاستبانة كأداء رئيسية وتمثلت عينة الدراسة في أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية البالغ عددهم 259 عضواً وتوصلت الدراسة للنتائج الآتية:

وجود مشكلات أكاديمية تتعلق بالتدريس والبحث العلمي، مشكلات تتعلق بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، مشكلات تتعلق بالإدارة الجامعية، مشكلات تتعلق بالطلبة وأعضاء هيئة التدريس، وجود مشكلات تتعلق بالمجتمع المحلي.

وجه الشبه:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها للمشكلات الأكاديمية والإدارية التي تساعد في ضعف الأداء المهني للأستاذ الجامعي.

وجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة السابقة على أن مجتمع الدراسة تطبق في دولة أخرى (الأردن)، وفي تناولها لبعض مشكلات أعضاء هيئة التدريس وهي المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس.

11/ دراسة محمد عبد الفتاح شاهين، (1998م) بعنوان: (التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي)، دراسة منشورة، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد الثالث، ص28.

هدفت هذه الدراسة توضيح أدوار أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالإضافة إلى عرض العلاقة بين جودة النوعية وجودة أعضاء الهيئة التدريسية، مع التركيز على أهمية ودور التطوير المهني في تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي.

وقد أوضحت الدراسة أن أدوار عضو هيئة التدريس تنحصر بشكل عام في التدريس والتقييم، والإرشاد والتوجيه والتأليف والترجمة والتطوير المهني وخدمة المجتمع والبحث العلمي.

واتبعت الدراسة المنهج الوصفي واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداء رئيسية وتمثلت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس.

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

إن التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية مطلب أساسي منذ زمن بعيد، وازداد التركيز عليه، بحيث تم إنشاء مراكز تطوير مهني في الجامعات، لهذا الغرض خصوصاً عندما بدأت الجامعات باعتماد جودة النوعية في التعليم العالي.

وجه الشبه:

تشابه مع الدراسة الحالية في تناولها لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، حيث إن كلا الدراستين يسعى إلى تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

وجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة السابقة على أنها تناولت التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بينما الدراسة ركزت على المشكلات الاقتصادية والاجتماعية وأثرها على الأداء المهني.

12/ دراسة ليلي محمد الفضل (1999م). بعنوان (مشكلات الأستاذ الجامعي في كليات التربية بدول الخليج العربي)، دراسة منشورة، مجلة رسالة الخليج العربي.

هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات التي تواجه الأستاذ الجامعي في كليات التربية بدول الخليج العربي.

واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت الدراسة على الاستبانة. وتمثلت عينة الدراسة في أعضاء هيئة التدريس وهي عبارة عن (172) أستاذاً منهم (85) أستاذ في جامعات سعودية، و (87) أستاذ من جامعات خليجية وأخرى غير سعودية.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أكثر المشكلات شيوعاً حسب ترتيبها هي المشكلات: الإدارية، المادية، المعنوية، ثم مشكلات البحث العلمي، المشكلات الاجتماعية والثقافية.

وجه الشبه: تتشابه هذه الدراسة مع دراسة الحالية في تناولها للمشكلات الاجتماعية والمادية والعلمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعات الخليج العربي وهي نفسها المشكلات التي تنطبق على عضو هيئة التدريس بجامعة بحري.

وجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة السابقة على أنها تعرضت للمشكلات الاجتماعية والعلمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بدول الخليج فقط، بينما الدراسة الحالية تناولت المشكلات الاجتماعية والاقتصادية لأعضاء هيئة التدريس وأثرها على الأداء المهني.

13/ دراسة عبد الله كيلاني (1999م) بعنوان: (الظروف الملائمة لاستقرار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية)، دراسة منشورة، مجلة دراسات تربوية.

هدفت الدراسة إلى حصر المشكلات التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي في البلدان العربية وتحديد الاحتياجات المادية والمعنوية لاستقرار عضو هيئة التدريس وزيادة فعاليتها العلمية، واقتراح الحلول المناسبة لاستقرار عضو هيئة التدريس وزيادة فعاليته، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كأداء

رئيسية، وتمثلت عينة الدراسة في أعضاء هيئة التدريس (20) كلية في (8) جامعات عربية مثلت عدداً من الدول العربية (الأردن، الكويت، السعودية، سوريا، قطر).
توصلت الدراسة للنتائج الآتية:

إن الجامعات العربية ما زالت ناشئة في معظمها، ومازالت بحاجة إلى الكثير في سبيل تطوير سياستها وإمكانياتها، وأنظمتها ووسائلها، وكل هذا ينعكس على استقرار عضو هيئة التدريس فيها، وتبين أيضاً إن مسألة استقرار عضو هيئة التدريس لا يحظى بالاهتمام والاعتبار اللذين يستحقهما.

وجه الشبه:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لمشكلات أعضاء هيئة التدريس وفي المنهج المستخدم وعينة الدراسة.

وجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة السابقة على الظروف الملائمة لأعضاء هيئة التدريس.

14/ دراسة بسام العمري (2000م) بعنوان: (مشكلات التعليم العالي ومعوقاته في الجامعات الحكومية الأردنية كما يراها رؤساء الجامعات وتوابعهم عمداء الكليات ومديرو القبول والتسجيل ورؤساء الأقسام الأكاديمية)، دراسة منشورة، مجلة جامعة دمشق.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مشكلات التعليم العالي ومعوقاته في الجامعات الحكومية الأردنية، ومجالات ظهورها، والتعرف إلى مستويات إحساس رؤساء الجامعات وتوابعهم وعمداء الكليات وشئون الطلبة، ومديرو القبول والتسجيل ورؤساء الأقسام الأكاديمية وجود هذه المشكلات في ثمانية مجالات وهي: القبول والتسجيل والتمويل، والموارد المالية، المناهج، الفلسفة التربوية، وهيئة التدريس والكوادر، وتعريب التعليم الجامعي، والإدارة والجهاز الإداري، والعلاقة بين أطراف الجامعة الثلاثة، والحرم الجامعي، والحياة الجامعية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت الدراسة على الاستبانة واستخدمت أيضاً المقابلات الشخصية، وتمثلت عينة الدراسة على مدرء وعمداء ورؤساء والأقسام يمثلون جزء من أعضاء هيئة التدريس، أما باقي العينة من مديرو القبول والتسجيل ورؤساء الأقسام والبالغ عددهم 181 عضواً.

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

إن الجامعات الأردنية تعيش أزمة تعليم عالي تظهر على شكل مشكلات ومعوقات وأن المصدر الرئيسي لتفاقم حدة هذه الأزمة هو مجالي: التمويل والموارد المالية، وهيئة التدريس والكوادر.

أظهرت النتائج أيضا أنه لا توجد فروق دلالة إحصائية عند (0.05) في أدراك أفراد العينة لوجود مشكلات التعليم العالي ومعوقاته في جميع المجالات تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية، بينما توجد فروق ذات دلالة في مجال هيئة التدريس والكوادر تعزى لمتغيرات الوظيفة وفي مجال الحرم الجامعي والحياة الجامعية تعزى لمتغير الجامعة التي يعملون فيها.

وجه الشبه:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها مشكلات التعليم العالي ومعوقاته في الجامعات والتأكيد على أهمية عضو هيئة التدريس.

وجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة السابقة على مشكلات التعليم العالي ومعوقاته في الجامعات الحكومية بالأردن كما يرها رؤساء الجامعات وتوابعهم.

15/ دراسة عدنان بدري رزق إبراهيم (2000م) بعنوان: (المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعات الأردنية الحكومية)، بحث منشور، مجلة جامعة اليرموك.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعات الأردنية الحكومية، إلى جانب معرفة أثر كل من الجنس، الجامعة، والتخصص، والجامعة التي تخرج منها، والخبرة السابقة في التدريس قبل حصوله على الدكتوراه على هذه المشكلات، واتبعت المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية وتمثلت عينة الدراسة في جميع أعضاء هيئة التدريس المبتدئين الذين يعملون

بالجامعات الأردنية الحكومية من حملة شهادة الدكتوراه والبالغ عددهم 125 عضو هيئة تدريس.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1/ وجود عدد من المشكلات تواجه هذه الفئة من أعضاء هيئة التدريس مثل عدم توفر حوافز للمبدعين، وقلة الموارد المخصصة للبحث العلمي، عدم وجود قنوات اتصال واضحة بين هيئة التدريس وإدارة الجامعة.

2/ أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجة وجود المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ تعزى لكل من المتغيرات: الجامعة التي يعمل بها، والكلية، والجامعة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس.

3/ أظهرت النتائج فروق ذات دلالة تعزى لمتغيرات: الخبرة في التدريس لصالح من لديهم خبرة سابقة.

وجه الشبه:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لأعضاء هيئة التدريس وتحديد المشكلات التي تواجههم.

وجه الاختلاف:

اقتصرت هذه الدراسة على المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعات الأردنية.

16/ دراسة حمدان أحمد الغامدي (2003م) بعنوان: (الخصائص الأكاديمية والمهنية والشخصية لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية)، رسالة دكتوراه منشورة، مجلة كليات المعلمين.

هدفت الدراسة للوقوف على الخصائص الأكاديمية والمهنية والشخصية لعضو هيئة التدريس بكليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية واتبعت الدراسة المنهج الوصفي واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداء رئيسية وتمثلت عينة الدراسة من (2500) دارس بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية من أصل (20120) دارساً، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

إن جميع الخصائص التي وردت في إعداد الدراسة اعتبرت خصائص معيارية ونماذج سلوكية يجب أن يتحلى بها عضو هيئة التدريس بكليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية.

وجه الشبه:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لأعضاء هيئة التدريس أنهما، واستخدامها للمنهج الوصفي وأداة الاستبانة لجمع المعلومات.

وجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة السابقة في أنها وقفت على الخصائص الأكاديمية والمهنية لعضو هيئة التدريس بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية، بينما الدراسة الحالية طبقت على أعضاء هيئة التدريس حيث وقفت على المشكلات الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على الأداء المهني.

17/ دراسة غادة الشرييني (2004م) بعنوان: (تقويم وتقييم أداء الهيئة التدريسية في ضوء أهداف المؤسسة الجامعية بالمملكة العربية السعودية)، ندوة تنمية وتطوير عضو هيئة التدريس الجامعي جامعة الملك سعود.

هدفت إلى تقويم وتقييم أداء الهيئة التدريسية في ضوء أهداف المؤسسة الجامعية بالمملكة العربية السعودية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي واعتمدت على الاستبانة كأداء رئيسية وتمثل عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

دراسة المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كل كلية والعمل على حلها، توفير الكتب وخدمة الإنترنت والمراجع داخل الجامعة، مساعدة عضو هيئة التدريس على القيام بالبحوث العلمية.

وجه الشبه:

تشابه هذه الدراسة مع دراسة الحالية في تناولها لأعضاء هيئة التدريس واستخدامها للمنهج الوصفي، واستخدامها الاستبانة لجمع البيانات.

وجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة السابقة على تقييم وتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بينما الدراسة الحالية ركزت على المشكلات الاجتماعية والاقتصادية لأعضاء هيئة التدريس وأثرها على الأداء المهني.

18/ دراسة عبد الوهاب محمد النجار (2004م) بعنوان: (تقويم أداء عضو هيئة

التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية في التدريس والبحث العلمي وخدمة

المجتمع)، ندوة تنمية وتطوير أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، جامعة الملك سعود.

هدفت الدراسة إلى استقراء أساليب تقوم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي في التدريس

والبحث العلمي وخدمة المجتمع، واتبعت المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كأداة

رئيسية وتمثلت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في المملكة العربية السعودية،

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أن التقويم يعمل على تشجيع أعضاء هيئة التدريس للعمل على تطوير أدائهم

التدريسية.

وجه الشبه:

تشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لأعضاء هيئة التدريس وفي

استخدام المنهج الوصفي واستخدام أداة الدراسة.

وجه الاختلاف: اقتصرت الدراسة السابقة على أنها تناولت عضو هيئة التدريس من

حيث التقويم والأداء بينما الدراسة الحالية تناولت المشكلات الاجتماعية والاقتصادية

وأثرها على الأداء المهني، واختلفت أيضا في البيئات التي طبقت فيها الدراستين.

19/ دراسة صلاح أبو ناهية ونظام نابلسي (2005م) بعنوان: (مشكلات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية)، دراسة منشورة، مجلة جامعة دمشق، مجلد 15، العدد 5.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مشكلات أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الفلسطينية، ومن ثم وضع تصورات للحلول التي يمكن أن تسهم في التغلب عليها من ناحية، وتؤدي في نفس الوقت إلى توفير المناخ الصحي الذي يؤدي إلى زيادة إنتاجية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية من ناحية أخرى، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة والمقابلات كأدوات رئيسية، تمثلت عينة الدراسة في أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم 183 عضو هيئة تدريس.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

إن المشكلات الإدارية كان ترتيبها الأول لدى الكور والإناث وإلى جميع الرتب الأكاديمية، جاءت بعدها المشكلات التعليمية، وسوء التخطيط الإداري والتنظيمي، وسلبية القيادات العليا في الجامعات تجاه مشكلات أعضاء هيئة التدريس، والفردية والمزاجية في اتخاذ القرارات، وفي المشكلات التعليمية الأكثر شيوعاً، قلة الكتب والمراجع في المكتبة، قلة القاعات الدراسية، والصلاحيات المعطاة للمجالس الطلبة.

وجه الشبه:

تتشابه الدراسة مع الدراسة الحالية في استخدامها المنهج الوصفي واعتمادها على الاستبانة في جمع المعلومات وتناولها لبعض مشكلات أعضاء هيئة التدريس.

وجه الاختلاف:

اقتصرت هذه الدراسة على أنها طبقت في دولة أخرى لذا هناك اختلاف في البيئة التي طبقت فيها الدراسة.

20/ دراسة براهيمى وريدة (2005) بعنوان: (المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي وأثرها على أهداف المؤسسة الجامعية)، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، غير منشورة، جامعة الحاج الخضر، باتنه.

هدفت الدراسة إلى التوف على المعوقات الاجتماعية التي تواجه الأستاذ الجامعي وتؤثر في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية، وتمثلت عينة الدراسة في أعضاء هيئة التدريس. وتوصلت الدراسة إلى:

هناك معوقات اجتماعية تواجه الأستاذ الجامعي وتؤثر على تحقيق أهداف الجامعة.

وجه الشبه:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لأعضاء هيئة التدريس كعينة طبقت عليها الاستبانة.

وجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة السابقة على تناولها للمعوقات الاجتماعية فقط التي تواجه أعضاء هيئة التدريس الجامعي، بينما دراسة الباحثة تناولت المشكلات الاجتماعية والاقتصادية ومدى تأثيرها على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري.

21/ دراسة عليان الحولي (2006م) بعنوان: (اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة نحو تقييم الطلبة لهم)، دراسة منشورة على موقع جامعة النجاح. هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الإسلامية في غزة نحو تقييم الطلبة لهم وعرض تجربة الجامعة الإسلامية في تقييم أداء عضو هيئة التدريس في رأي الطلاب واتبعت الدراسة المنهج الوصفي. واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية وتمثلت عينة الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بغزة حيث اشتملت على (131) عضو هيئة تدريس بالجامعة الإسلامية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1/ إن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية نحو تقييم الطلاب لهم كانت مرتفعة في بعض الفقرات ومنخفضة في بعض الفقرات الأخرى.

2/ هناك أثر لمتغيرات العمر والرتب الأكاديمية.

3/ ضرورة نشر ثقافة التقييم.

4/ توعية الطلاب بأهمية وجدية عملية التقييم من خلال النشرات والندوات والمحاضرات.

5/ الأخذ بالموصفات الدولية للجودة نحو خدمات قطاع التربية والتعليم.

6/ تطبيق تعليمات المواصفات الدولية للجودة حسب تصور الباحث المقترح كأسلوب بديل لعملية الإشراف والمتابعة.

وجه الشبه: تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في استخدامها للمنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأعضاء هيئة التدريس كعينة طبقت عليها الدراسة.

وجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة السابقة للتعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة نحو تقييم الطلبة لهم.

22/ دراسة عبد الله المجيدل (2006) بعنوان: (المشكلات الأكاديمية لأعضاء هيئة

التدريس في جامعة دمشق)، دراسة منشورة، مجلة جامعة دمشق، مجلد 15، العدد 6.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق، وأثر بعض المتغيرات على هذه المشكلات، وتم تصنيف هذه المشكلات إلى مشكلات مادية، وإدارية، وتفاعلية متعلقة بالبحث العلمي، ومتعلقة بطرائق التدريس، ومتعلقة بالعلاقة بين الجامعة والمجتمع، وأخرى ذات علاقة بتأهيل عضو هيئة التدريس، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي واعتمدت على الاستبانة كأداء رئيسية، وتمثلت عينة الدراسة في أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم 350 عضواً، وقد استخدم استبانته مكونة من 50 فقرة موزعة على مجالات الدراسة .

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 تعزى لمتغيرات: الرتبة الأكاديمية، والعمر، سنوات الخبرة، في حين أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة تعزى للمتغيرات الكلية

وجه الشبه:

تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في تناولها لبعض مشكلات أعضاء هيئة التدريس واستخدامها للمنهج الوصفي والاستبانة في جمع المعلومات.

وجه الاختلاف:

اقتصرت هذه الدراسة على أنها طبقت في دولة أخرى بينما الدراسة الحالية طبقت في السودان فهناك اختلاف في البيئة التي طبقت فيها الدراسة.

23/دراسة سامح محافظه ومحمود حامد حسين البغدادي(2006م) بعنوان:(المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك)، دراسة منشورة، مجلة جامعة دمشق، مجلد15، العدد6.

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء أهم المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ومعرفة أثر كل من الجنس، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، في درجة الشعور بهذه المشكلات، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كأداء رئيسية، وتمثلت عينة الدراسة في أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم 534 عضو هيئة تدريس.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

وجود عدد من المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، وفي جميع مجالات الدراسة، وكانت أكثر هذه المشاكل انتشاراً تقع في المشكلات المتعلقة بالطلبة، ثم الإدارة الجامعية، ثم البحث العلمي، وأخيراً المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس نفسه، ولقد كانت للمتغيرات المستقلة أثر على بعض

مجالات الدراسة، وخاصة البحث، والإدارة الجامعية، بينما لم يلاحظ أي أثر على المجال المتعلق بالطلبة، وعضو هيئة التدريس نفسه.

وجه الشبه:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أنها تناولت واحدة من المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

وجه الاختلاف:

اقتصرت هذه الدراسة على مشكلة واحدة وهي المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس.

ثالثاً : الدراسات الأجنبية:

24/ دراسة بول ورام سدان (Ram Sdan & Paul) (2008) بعنوان: (الأداء وجودة التدريس في التعليم العالي)، دراسة منشورة، موقع (www.Informaworlb.com).

هدفت هذه الدراسة للتعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة كوينز لاند بأستراليا نحو تقييم الطلاب لأدائهم التدريسي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية، وتمثلت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة كوينزلاند بأستراليا والبالغ عددهم 206 بكليات الجامعة المختلفة.

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

إن أكثر من 80% من أعضاء هيئة التدريس يشعرون بالرضا تجاه تقييم الطلاب لأدائهم التدريسي وأن الطلاب يحملون عملية التقييم محمل الجد وأن التقييم الذي يُدُون عليه إنما هو انعكاس دقيق لأدائهم التدريسي، تقييم الطلاب لهم يساعد في تغيير أدائهم للأفضل.

وجه الشبه:

تتشابه الدراستين في استخدام المنهج الوصفي واستخدامهما لأداة الدراسة وهي الاستبانة، وأعضاء هيئة التدريس هم العينة المستخدمة في الدراسة.

وجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة على أنها حاولت التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة كوينز لاند بأستراليا نحو تقييم الطلاب لأدائهم التدريسي بينما الدراسة الحالية للباحثة تناولت المشكلات الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري بالسودان.

125/ دراسة توماس وليلى (Thomas & Leila)(2008) بعنوان: (خصائص عضو هيئة التدريس الفعال بجامعة نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية)، دراسة منشورة، موقع (www.Informaworlb.com).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على خصائص عضو هيئة التدريس الفعال بجامعة نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية كما يراها الطلاب والخريجين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية، وتمثلت عينة الدراسة من مجموعتين المجموعة الأولى (156) والمجموعة الثانية (144) ومن الطلاب والخريجين في جامعة نيويورك

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

هناك فرق بين المجموعة الأولى (طلاب الطب، طلاب الأسنان والكليات الشبيهة) والمجموعة الثانية (خريجو تلك الكليات) في الصفات التي يفضلونها في الأستاذ الجامعي، المجموعة الأولى تفضل في الأستاذ الجامعي القدرة على تصميم وتنظيم محتوى الدرس وتجديده، المجموعة الثانية تفضل في الأستاذ الجامعي الثقة في النفس والخبرة في محيط تخصصه.

وجه الشبه:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها شريحة أعضاء هيئة التدريس واستخدامها للمنهج الوصفي وتطبيق الاستبانة في جمع المعلومات.

وجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة السابقة على أنها حاولت التعرف على خصائص عضو هيئة التدريس الفعال بجامعة نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية كما يراها الطلاب والخريجين. 26/ دراسة سيهر. ه وآخرون (Siehr, H. and etal)(1999) بعنوان: (المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس الجدد في كليات المجتمع)، دراسة منشورة، موقع (www.Informaworlb.com).

هدفت الدراسة إلى استقصاء أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس الجدد في كليات المجتمع في (429) كلية مجتمع، بهدف المساعدة في وضع أساليب معينة من شأنها تطوير أعضاء هيئة التدريس، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية، تمثلت الدراسة من أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم (462) عضو هيئة تدريس.

وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

كشفت الدراسة إلى أن الأمن الوظيفي من أهم العناصر التي تساعد على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس الجدد.

وجه الشبه:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لمشكلات أعضاء هيئة التدريس واستخدام المنهج الوصفي. والاستبانة في جمع المعلومات.

وجه الاختلاف:

اقتصرت هذه الدراسة استقصاء أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس الجدد في كليات المجتمع.

التعليق على الدراسات السابقة:

على كثرة الدراسات التي أجريت حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات تلاحظ الباحثة إن معظم الدراسات اتفقت على وجود مشكلات لأعضاء هيئة التدريس في كثير من المجالات نذكر منها مجال البحث العلمي وفي المجال الأكاديمي ومجال التدريس وفي مجال المعوقات الاجتماعية لعضو هيئة التدريس وما يتصل بمهنته

داخل الجامعة وفي مجال تقييم وتقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس، دون التركيز على المشكلات الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على الأداء المهني، وهذا ما يميزها في هذا الحقل الدراسي.

لقد تعددت الموضوعات التي تناولتها هذه الدراسات وتنوعت أهدافها ومناهجها كل حسب الفرض، كما اتسمت بالتنوع والثراء والتباين في بعض الأحيان، من ثم اختلفت النتائج والفوائد في الحقل التعليمي (الأداء) هذا وهو غاية البحث العلمي، وحتى تتضح الصورة سوف تورد الباحثة رؤية مجملة عن محتواها ومناهجها وربط ذلك بالدراسة الحالية للتعرف على نقاط الالتقاء والاختلاف، ما استفادته الباحثة في موضوع بحثها قسمت الباحثة هذه الدراسات حسب موضوعها إلى:

النوع الأول: تعرض إلى المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس كما في دراسة سامح محافظة، محمد حسين، عبد الله المجيدل، مروه احمد.

النوع الثاني: تعرض إلى المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس عامة كما في دراسة صلاح أبو ناهية، عدنان بدري رزق، مروان كمال، محمد لطفي عنتر، محمد احمد سلامه، ليلي الفضل، محمد عبد العليم، عبد العزيز محمد، سهير.

النوع الثالث: تعرض إلى واقع أداء عضو هيئة التدريس كما في دراسة الصديق إسماعيل، أحلام الإمام، الغامدي.

النوع الرابع: تعرض إلى تقويم وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس كما في دراسة غادة الشرييني، عبد الوهاب محمد النجار، Ram sdan & Paul.

النوع الخامس: تعرض إلى المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي كما في دراسة براهيم وريده، محمد عبد العليم مرسى.

النوع السادس: تعرض إلى التدريس الفعال لأعضاء هيئة التدريس كما في دراسة Leila Thomas &

المجموعة الأولى والثانية: تتفق مع الدراسة الحالية في أنها ركزت على المشكلات التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس.

المجموعة الثالثة والرابعة: تتفق مع الدراسة الحالية في تناولها لأعضاء هيئة التدريس وتقييمهم وتعزيز هذا الأداء.

المجموعة الخامسة: تتفق مع الدراسة الحالية في المشكلات والمعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي.

المجموعة السادسة: تتفق مع الدراسة الحالية في تناولها لمشكلات التدريس الفعال لأعضاء هيئة التدريس وهذا يقود إلى جودة في الأداء.

يمكن القول بان العديد من الدراسات استخدمت المنهج الوصفي سواء في بيانات محلية أو عربية أو أجنبية من قبل الباحثين، وفيما يتعلق بأدوات جمع المعلومات التي اعتمدها الباحثون فقد كانت الاستبانة في الدراسات السابقة هناك بعض الدراسات اعتمدت على الوثائق والتقارير من المجلات المنشورة. وعلى رغم من تعدد جنسيات الباحثين الذين قاموا بدراسة المشكلات التي تؤثر على أعضاء هيئة التدريس، وتعدد البلدان سواء في الخليج العربي أو السودان أو المملكة العربية السعودية أو مصر أو دمشق أو فلسطين واليرموك أو في أمريكا وغيرها من الدول. فإن الدراسات وصلت إلى نتائج أهمها:

إن مشكلات أعضاء هيئة التدريس سواء كانت في الجانب الأكاديمي أو البحثي أو الإداري أو الجانب الاجتماعي أو المهني لها أثر بالغ في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات مما يؤكد الباحثون على دور هذه المشكلات.

ما استفادته الباحثة من هذه الدراسات:

1/ استفادت الباحثة من الإطلاع على هذه الدراسة لتثبت فرضياتها وإثبات وتأكيد أهمية هذه المشكلات ومدى تأثيرها على الأداء المهني.

2/ واستفادت الباحثة كثيراً من الدراسات السابقة في بناء ودعم الإطار النظري مما فتح المجال ولسعاً للباحثة لاختيار أفضل الطرق.

3/ استفادت الباحثة من الوسائل التي اتبعتها الباحثون في الدراسات السابقة من إجراءات الدراسة الميدانية، حيث فتحت المجال واسعاً أمامها لاختيار أفضل الوسائل البحثية.

تم عرض (26) دراسة منها (5) دراسات محلية و (18) دراسة عربية و(3) دراسات أجنبية، ومن خلال إطلاع الباحثة عليها استطاعت إن تأخذ فكرة واسعة عن المشكلات لأعضاء هيئة التدريس ومدى تأثير هذه المشكلات على الأداء المهني. بعد استعراض الباحثة لهذه الدراسات وجدت أن الكثير منها يتفق مع الدراسة الحالية في بعض الجوانب، ويختلف في جوانب أخرى وفيما يلي توضيح لذلك:

1/ من حيث هدف الدراسة:

إن جميع الدراسات التي عرضتها الباحثة تصدت إلى مشكلات أعضاء هيئة التدريس ومدى تأثير هذه المشكلات على الأداء، كما هدفت دراسة سامح محافظة ومحمود حسين إلى استقصاء أهم المشكلات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك بينما دراسة عبد الله المجيدل هدفت إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس وأثر بعض المتغيرات على هذه المشكلات (مادية، إدارية، المتعلقة بالبحث العلمي، بطريقة التدريس، وبين الجامعة والمجتمع، وأخرى ذات علاقة بتأهيل عضو هيئة التدريس) بينما هدفت دراسة مروه احمد إلى التعرف إلى المشكلات الإدارية والأكاديمية التي يشعر بها أعضاء هيئة التدريس، بينما دراسة صلاح أبو ناهية هدفت إلى تحديد مشكلات أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الفلسطينية ومن ثم وضع تصورات لحلها وكذلك هدفت دراسة عدنان بدري رزق إلى تحديد المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية أما دراسة مروان كمال هدفت إلى أهمية عضو هيئة التدريس الجامعي، وانه حجر الزاوية في هيكل أي جامعة، وهو مواجهة في العديد من المشكلات التي تتعلق بالتدريس والبحث العلمي اللذان يشكلان أهم واجبات عضو هيئة التدريس، وهدفت دراسة محمد عنتر لطفي إلى الكشف عن المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في بعض كليات جامعة الإسكندرية ومدى تأثيرها على التوافق المهني أما دراسة محمد احمد أبو سلامه هدفت إلى معرفة أثر كل متغيرات الجامعة والجنس والرتبة والخبرة والعمر والكلية وقد حاولت الدراسة الإجابة عن السؤالين التاليين: ما درجة إدراك أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية

للمشكلات التي يواجهها، هل يختلف إدراك أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية للمشكلات التي يواجهها باختلاف كل من الجامعة والجنس والرتبة والخبرة والعمر والكلية، أما دراسة ليلي الفضل هدفت إلى التعرف إلى المشكلات التي تواجه الأستاذ الجامعي في كليات التربية بدول الخليج، أما دراسة محمد عبد الحليم هدفت إلى إبراز المشكلات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية والتي تؤدي إلى ضعف إنتاجيته مقارنة مع زملائه العاملين في نفس الميدان في مجتمعات أخرى، وهدفت دراسة سيهير إلى استقصاء أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس الجدد في كليات المجتمع بهدف المساعدة في وضع أساليب معينة من شأنها تطوير أعضاء هيئة التدريس، أما دراسة عبد العزيز محمد هدفت إلى التعرف إلى مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية كما هدفت دراسة الصديق إسماعيل إلى تحديد واقع الأداء من خلال البيئة التدريسية والبحثية، أما دراسة أحلام الإمام هدفت إلى التعرف على الكفايات المهنية الأساسية لأساتذة الجامعات، والكشف عن مدى تأهيل أعضاء هيئة التدريس قبل الدخول للعمل في الجامعات والكشف أيضاً عن مهام ومسئوليات عضو هيئة التدريس، والكشف عن مدى تدريب أعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة كما هدفت دراسة حمدان أحمد الغامدي للوقوف على الخصائص الأكاديمية والمهنية والشخصية لعضو هيئة التدريس، بينما دراسة غادة الشربيني هدفت إلى تقويم وتقييم أداء الهيئة التدريسية في ضوء أهداف المؤسسة الجامعية، كما هدفت دراسة عبد الوهاب محمد النجار إلى تقويم أداء عضو هيئة التدريس في البحث وخدمة المجتمع بينما دراسة براهيم وريدة هدفت إلى المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي منها ما يتصل مباشرة بمهنته داخل الجامعة ومشاكل الترقية وبيروقراطية الإدارة وقلة الوسائل التعليمية والبحثية ومنها ما يتعرض له الأستاذ خارج الجامعة، كانهخفاض المستوى المعيشي وانخفاض الأجر ومشاكل السكن، بالإضافة للمكانة الاجتماعية التي يحتلها داخل المجتمع وكذلك أهداف المؤسسة الجامعية التي تتلخص في تكوين الإطارات والبحث العلمي وخدمة المجتمع، بينما دراسة

عبد الله كيلاني هدفت إلى حصر المشكلات التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي في البلدان العربية، وتحديث الاحتياجات المادية والمعنوية لاستقرار عضو هيئة التدريس وزيادة فعاليتها، واقتراح الحلول المناسبة لاستقرار عضو هيئة التدريس وزيادة فعاليته، كما كانت الدراسات الأجنبية منها ما أكد على أهمية التعرف على خصائص التدريس الفعال، أما الدراسة الأخرى هدفت إلى معرفة تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس وما يصلون إليه من هذا التقييم هو انعكاس دقيق لأدائهم التدريسي، وتقييم الطلاب لهم يساعد تغيير أدائهم لأفضل.

وتختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أنها تتعرض إلى بعض المشكلات لأعضاء هيئة التدريس وهي المشكلات الاجتماعية والاقتصادية ومدى تأثيرها على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري.

2/ من حيث عينة الدراسة:

تتفاوت عينات الدراسات السابقة من حيث أعدادها وأحجامها وأجناسها وذلك، بحسب طبيعة البحث ومشكلته، وعلى سبيل المثال بلغت العينة في دراسة الصديق إسماعيل محمد (178) عضو هيئة تدريس من كليات مختلفة بجامعة الخرطوم، أما دراسة ليلي الفضل وصلت العينة إلى (163) عضو هيئة تدريس، أما مروه احمد بلغت (259) عضو هيئة تدريس، أما دراسة حمدان الغامدي وصلت العينة إلى (300) وقد بلغت عينة الدراسة الحالية (300) عضو هيئة تدريس من جامعة بحري في كلياتها المختلفة.

3/ من حيث أداة الدراسة:

تنوعت الأدوات التي استخدمتها الدراسة السابقة في التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس وتأثيرها على الأداء فقد استخدم معظمها الاستبانة وقد كانت الاستبانة أداء مشتركة لجميع الباحثين مثال ذلك دراسة حمدان الغامدي، غادة الشربيني، عبد الوهاب محمد النجار، ليلي محمد الفضل، محمد عنتر لطفي، براهيم وريده، عبد الفتاح شاهين، صلاح أبو ناهية، ومروه احمد.

4/ من حيث الأساليب الإحصائية:

تتفاوت المعالجات الإحصائية في كل الدراسات السابقة بين دراسة وأخرى.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

من العرض السابق للدراسات السابقة، والتي شكلت قاعدة انطلاق للدراسة الحالية يلاحظ أن الدراسة الحالية اهتمت بالمشكلات الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بحري وهذا ما يجعلها تختلف عن الدراسات السابقة، لأن الدراسات السابقة منها ما تناولت المشكلات الأكاديمية والاجتماعية ومشكلات التدريس والأداء والمشكلات الإدارية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس في بلاد أخرى، ومنها ما تناول جانب من جوانب هذه المشكلات، مما يجعل هذه الدراسة ذات فائدة في مجال البحث والدراسة، بجانب ذلك فإنها تمتاز عن غيرها في أنها تعتبر (على حسب علم الباحثة) أول دراسة تناولت المشكلات الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بحري.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة الميدانية

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد:

يشتمل هذا الفصل على اجراءات الدراسة الميدانية والتي تتمثل في منهج الدراسة واسلوب جمع البيانات ومعالجتها احصائياً وتفسيرها, واجراء اختبارات الثبات والصدق للتأكد من صلاحيتها بالاضافة الى وصف لمجتمع وعينة الدراسة والاساليب الاحصائية التي تم بموجبها تحليل البيانات واستخراج النتائج وذلك على النحو التالي:

أولاً : منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره يتلاءم وطبيعة المشكلة موضوع الدراسة ومناسب في تحقيق أهدافها والإجابة عن الأسئلة فضلاً على أنه المنهج الذي يقوم على وصف الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة والمشكلة وتصويرها كمياً عن طريق جمع البيانات.

ثانياً : مجتمع الدراسة:

ويتمثل مجتمع هذه الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري والبالغ عددهم (764) عضوا منهم (442) ذكر و(322) أنثى موزعين على (19) كلية ومركز.

ثالثاً : عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة عن طريق العينة القصدية من الكلية أو المركز الذي يبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بها خمسة وعشرون، أما بقية الكليات تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية الطبقية من الكليات بناء على المعادلة.

تم تطبيق المعادلة التالية لتقدير حجم العينة المناسبة لمجتمع الدراسة والبالغ عددهم (764):

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

حيث:
 $N =$ حجم المجتمع
الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95) وتساوي 1.96
 $Z =$
نسبة الخطأ $d =$

وعليه فإن حجم العينة المناسبة لمجتمع الدراسة هو (300) ويمثلون ما نسبته (50.4) % من مجتمع الدراسة.
خصائص عينة الدراسة:

فيما يلي الخصائص الأولية لعينة الدراسة:

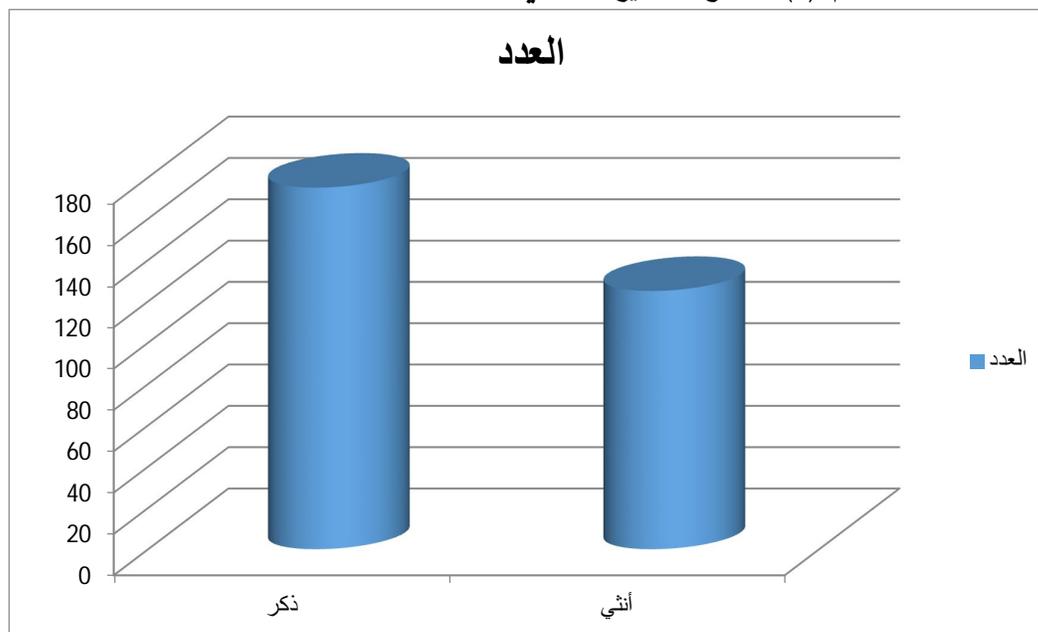
1/ توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

جدول رقم (18) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة %
ذكر	175	58.3
أنثي	125	41.7
المجموع	300	100

المصدر: إعداد الباحثة من الدراسة الميدانية 2015.

شكل رقم (1) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب الجنس



يتضح من الجدول رقم (18) والشكل رقم (1) أن غالبية أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري من الذكور حيث بلغت نسبتهم (58.3) % من أفراد العينة بينما بلغت نسبة الإناث في العينة (41.7) % من إجمالي العينة المبحوثة.

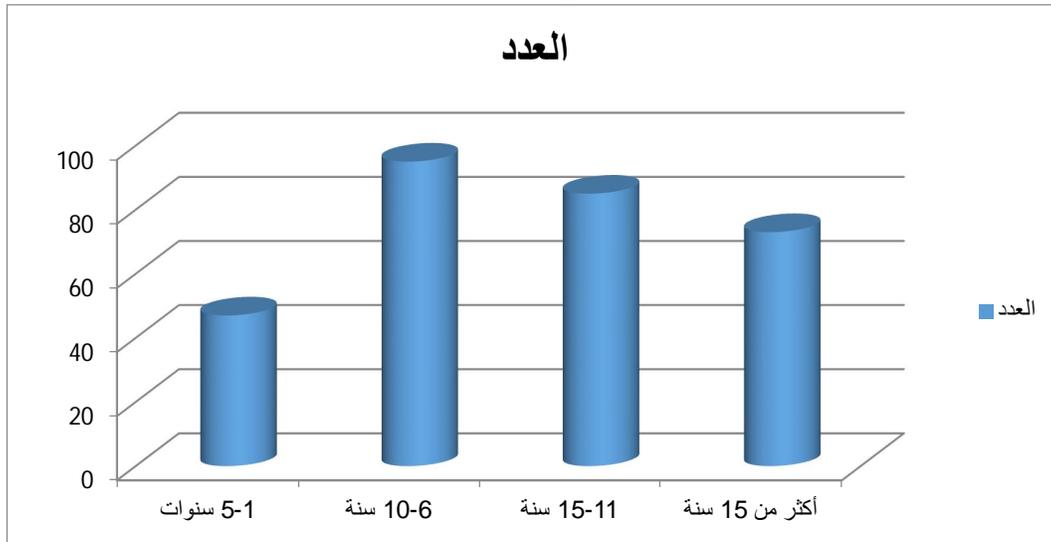
2/ توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة:

جدول رقم (19) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	العدد	النسبة %
5-1 سنوات	47	15.7
6-10 سنة	95	31.7
11-15 سنة	85	28.3
أكثر من 15 سنة	73	24.3
المجموع	300	100

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2016 .

شكل رقم (2) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة



يتضح من الجدول (19) والشكل رقم (2) أن أفراد العينة المبحوثة والذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (5-1 سنوات) بلغت نسبتهم (15.7) % من أفراد العينة الكلية بينما بلغت نسبة الذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (6-10) سنة (31.7) % إما أفراد

العينة والذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (15-11 سنة) فقد بلغت نسبتهم (28.3) % كما تضمنت العينة نسبة (24.3)% من الذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (15 سنة فأكثر) ويتضح من ذلك أن غالبية العينة تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (15-6) سنة حيث بلغت نسبتهم (60)%. وهذه النسبة تدل على نضج أفراد العينة مما يمكنهم من الإجابة على أسئلة الاستبانة بشكل موضوعي.

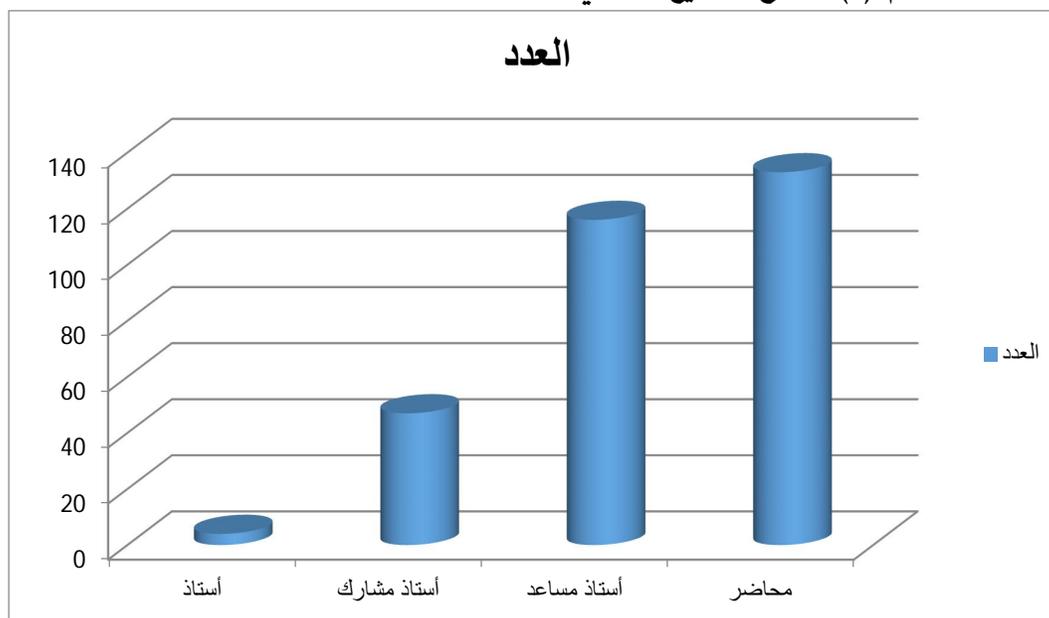
3/ توزيع أفراد العينة حسب الدرجة الوظيفية:

جدول رقم (20) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية

الدرجة الوظيفية	العدد	النسبة %
أستاذ	4	1.3
أستاذ مشارك	47	15.7
أستاذ مساعد	116	38.7
محاضر	133	44.3
المجموع	300	100

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2016.

شكل رقم (3) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية



يتضح من الجدول رقم (20) والشكل رقم (3) أن أفراد العينة من الأساتذة بلغ عددهم (4) بنسبة (1.3) % بينما بلغت نسبة الأساتذة المشاركين (15.7) %. كما تضمنت العينة نسبة (38.7) من الأساتذة المساعدين، أما المحاضرين في العينة فقد

بلغت نسبتهم (44.3) % من إجمالي العينة المبحوثة. ويتضح من ذلك أن غالبية أفراد العينة المبحوثة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري من الأساتذة المساعدين والمشاركين حيث بلغت نسبتهم (54.4) %.

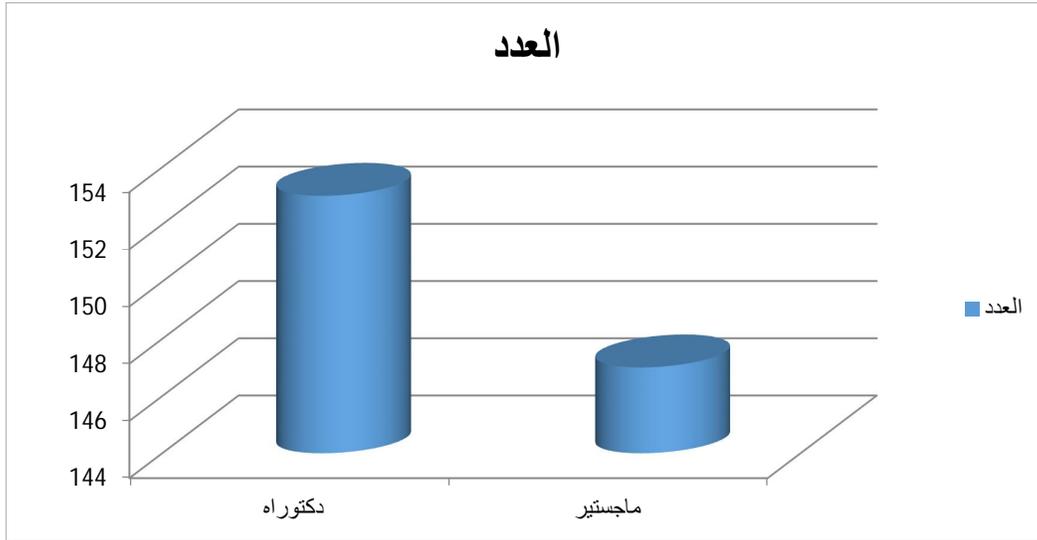
4/ توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

جدول رقم (21) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	العدد	النسبة
دكتوراه	153	51
ماجستير	147	49
المجموع	300	100

المصدر: إعداد الباحثة من الدراسة الميدانية 2016.

شكل رقم (4) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي



يتضح من الجدول رقم (21) والشكل رقم (4) أن معظم أفراد العينة من حملة الدكتوراه حيث بلغت نسبتهم (51) % من أفراد العينة بينما بلغت نسبة حملة الماجستير في العينة (49) %. ويتضح من كل ذلك أن جميع أفراد العينة من حملة الدكتوراه والماجستير حيث بلغت نسبتهم (100) % مما يدل على جودة التأهيل العلمي لأفراد العينة وبالتالي قدرتهم على فهم عبارات الاستبانة بشكل جيد والإجابة عليها بدقة.

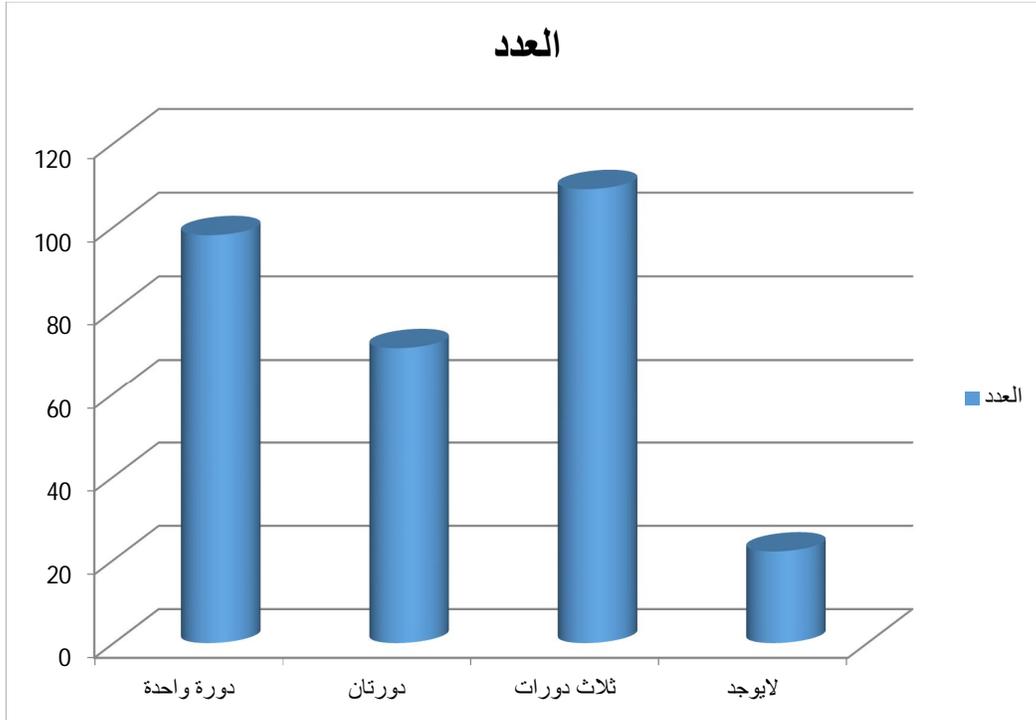
5/توزيع أفراد العينة حسب التدريب في مجال ترقية الأداء للأستاذ الجامعي

جدول رقم(22) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير الدورات التدريبية

النسبة %	العدد	التدريب
32.7	98	دورة واحدة
23.7	71	دورتان
36.3	109	ثلاث دورات
7.3	22	لا يوجد
100	300	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة من الدراسة الميدانية 2016.

شكل رقم (5) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب الدورات التدريبية



يتضح من الجدول(22) والشكل رقم (5) أن غالبية أفراد العينة المبحوثة تلقوا ثلاث دورات حيث بلغت نسبتهم (36.3) % من أفراد العينة الكلية بينما بلغت نسبة الذين تلقوا دورتان (23.7) % إما أفراد العينة تلقوا دورة واحدة فقد بلغت نسبتهم (32.7) % كما تضمنت العينة نسبة (7.3) % من أفراد العينة والذين لم يتلقوا أي دورة في مجال ترقية الأداء للأستاذ الجامعي.

رابعاً : أدوات الدراسة:

اختارت الدراسة أدواتي الاستبانة وبطاقة المقابلة كوسيلتي لجمع المعلومات من عينة الدراسة. والاستبانة أداة من الأدوات تسمح باختيار الإجابات المناسبة من بين البدائل، كما ركزت الباحثة على أن تكون الأسئلة شاملة تغطي كل المجالات المراد جمع البيانات عنها.

خامساً : وصف الاستبانة:

قامت الباحثة بصياغة محاور وعبارات الاستبانة في صورتها الأولية وعرضها على المشرف لتقديم النصح والإرشاد وإجراء ما يراه من تعديل في فقراتها، وتم التعديل حسب توجيهاته، وتتكون الاستبانة من قسمين: أنظر ملحق رقم (1)
القسم الأول:

تم تخصيص هذا القسم للمعلومات الخاصة بأفراد عينة الدراسة: وهي البيانات الشخصية المتعلقة بوصف عينة الدراسة وهي:

1. الجنس وله مستويان (ذكر، أنثى).
2. سنوات الخبرة. ولها أربعة مستويات (1-5 سنوات, 6-10 سنة, 11-15 سنة، أكثر من 15 سنة).
3. الدرجة الوظيفية وتتكون من (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر).
4. المؤهل العلمي ويتكون من (دكتوراه، ماجستير).
5. التدريب في مجال ترقية الأداء للأستاذ الجامعي (دورة واحدة، دورتان، ثلاث دورات، لا يوجد).

القسم الثاني:

ويشتمل هذا القسم على أربعة محاور رأت الباحثة أنها تقيس أهم الجوانب لموضوع الدراسة واشتملت على (41) عبارة، طلب من أفراد العينة أن يحددوا استجاباتهم عما تقيسه كل عبارة وفق مقياس ليكرت الثلاثي (Likart Scale) المتدرج من ثلاث مستويات (كبيرة، متوسطة، منخفضة)، وفيما يلي جدول يوضح توزيع عبارات الدراسة على محاور الدراسة:

جدول رقم (23) يوضح توزيع محاور الدراسة

الرقم	محاور الدراسة	عدد العبارات
1	محور المشكلات الاجتماعية	8
2	محور المشكلات الاقتصادية	13
3	محور البيئة الجامعية	10
4	محور الأداء المهني	10
	المجموع	41

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة 2016

وبعد ذلك قامت الباحثة بعرض الاستبانة وبطاقة المقابلة في صورتها الأولية على المشرفة والتي قامت بدورها بمراجعتها وإبداء بعض الملاحظات عليها ثم تحويلها إلى المحكمين.

سادساً: وصف المقابلة"

اشتملت بطاقة المقابلة على ثلاثة أسئلة رئيسية تناولت المشكلات الاجتماعية والاقتصادية ومشكلة البيئة الجامعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري لاعتبار هذه الأسئلة تغطي الأسئلة الواردة في الاستبانة بحيث تصب إجابات بطاقة المقابلة في نفس الاتجاه الذي تصب فيه الاستبانة حيث قامت الباحثة بعرض أداة المقابلة على الخبراء للتحكيم، وأيضاً حيث قامت الباحثة بتبني ملاحظات المحكمين بكل اهتمام وجدية وأجرت التعديلات المناسبة. أنظر ملحق رقم (2).

سابعاً: الصدق الظاهري:

1/ صدق وثبات الاستبانة:

يقصد بصدق أو صلاحية أداة القياس أنها قادرة على قياس ما صممت من أجله وبناء على نظرية القياس الصحيح تعنى الصلاحية التامة خلو الأداة من أخطاء القياس سواء كانت عشوائية أو منتظمة، وقد اعتمدت الدراسة في قياس صدق أداة الدراسة على ثلاثة مراحل:

المرحلة الأولى:

للتأكد من الصدق الظاهري لصياغة العبارات ووضوحها وشمولها من حيث الصياغة والوضوح ومناسبتها للمحاور التي أدرجت تحتها، قامت الباحثة بعرضها على المشرف وعدد من المحكمين بالغ عددهم (13) محكماً. وقد جاءت ملاحظاتهم على النحو التالي:

بالنسبة للمحور الأول: محور المشكلات الاجتماعية:

تم تعديل بعض العبارات نسبة لطولها حتى تتوافق مع تنسيق عبارات هذا المحور، حيث تم أيضاً نقل عبارة واحدة لمحور المشكلات الاقتصادية، كما وجهة المحكمين بتحويل عدد من عبارات هذا المحور لمحور رابع وتسميته بمحور الأداء المهني، وأصبح محور المشكلات الاجتماعية ثمانية عبارات.

جدول رقم (24) يوضح عبارات المحور الأول التي تم تعديلها حسب آراء المحكمين

الرقم	العبارات قبل التعديل	العبارات بعد التعديل
1	طبيعة العلاقات الاجتماعية مع الزملاء	العلاقة بينك وبين الزملاء
2	تحس أنك في حاجة إلى وقت إضافي لممارسة لبحث العلمي	الوقت لا يكفي لممارسة البحث العلمي
3	العلاقة بينك وبين بعض الزملاء	تم حذفها لتكرارها في نفس المحور
4	الوضع الاجتماعي في جامعتك القديمة يساعد على الأداء المهني	الوضع في جامعتك القديمة أفضل من الآن
5	لديك إحساس بانخفاض الوضع المعيشي	تم تحويلها إلى محور المشكلات الاقتصادية
6	تعامل الجامعة فيما يتعلق بالامتحانات	تم تحويلها إلى محور الأداء المهني
7	إعداد الطلاب الذين تقوم بتدريسهم	تم تحويلها إلى محور الأداء المهني
8	يوجد تشجيع من الكلية يتيح لك الإنتاج في البحث العلمي	تم تحويلها إلى محور الأداء المهني
9	كونك عضو هيئة تدريس يشعرك بالتميز	تم تحويلها إلى محور الأداء المهني
10	لو أتاحت لك الفرصة لتغيير الوظيفة سوف توافق	تم تحويلها إلى محور الأداء المهني
11	تجد فرصة من الوقت للممارسة ما يرتقي بأدائك المهني	تم تحويلها إلى محور الأداء المهني

المحور الثاني: محور المشكلات الاقتصادية:

كان عدد عبارات هذا المحور ثمانية عشر عبارة، تم حذف وتعديل بعض العبارات من هذا المحور حسب آراء المحكمين فأصبح عدد عبارات هذا المحور ثلاثة عشر عبارة والجدول الآتية توضح العبارات التي تم تعديلها والعبارات تم حذفها. الجدول الآتي: جدول رقم (25) يوضح عبارات المحور الثاني التي تم تعديلها حسب آراء المحكمين

الرقم	العبارات قبل التعديل	العبارات بعد التعديل
1	تعتقد أن ضعف الراتب يؤثر سلباً على أدائك المهني	أصبح لديك إحساس بانخفاض الوضع المعيشي.
2	أنت على استعداد لمراقبة الامتحانات في كليتك وفي غيرها لحاجتك لذلك.	أنت على استعداد للاشتراك في مراقبة الامتحانات في كليتك أو غيرها لحاجتك المادية

جدول رقم (26) يوضح عبارات المحور الثاني التي تم حذفها حسب آراء المحكمين

الرقم	العبارات التي تم حذفها
1	راتبك الذي تتقاضاه يجعلك في حاجة إلى مصدر آخر للدخل
2	نستطيع استقطاع من راتبك لاقتناء بعض المراجع
3	تعتبر الجامعة البحث العلمي المنشور أهم أسلوب الترقي في الدرجات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس
4	راتبك في جامعتك القديمة هو نفس ما تتقاضاه الآن في هذه الجامعة
5	توجد امتيازات في جامعتك القديمة لا توجد الآن في هذه الجامعة
6	كان الأفضل بنسبة لك الاستمرار في العمل في جامعتك القديمة

حيث تم إضافة عبارة واحدة من محور المشكلات الاجتماعية التي تم الإشارة إليها مسبقاً وهي العبارة التي تقول: لديك إحساس بانخفاض الوضع المعيشي وبعد حذف الست عبارات أصبح عدد العبارات لهذا المحور اثنتي عشر عبارة وبإضافة العبارة الأخيرة من محور المشكلات الاجتماعية أصبح عدد العبارات ثلاثة عشر عبارة.

المحور الثالث: محور البيئة الجامعية:

بالنسبة لمحور البيئة الجامعية يتكون من إحدى عشر عبارة تم حذف عبارة واحدة وأصبح عدد عبارات هذا المحور عشرة عبارات.

جدول رقم (27) يوضح عبارات المحور الثالث التي تم حذفها حسب آراء المحكمين

الرقم	العبارات التي تم حذفها
1	المكان المتاح لك في المكاتب يمكن من الاطلاع

المحور الرابع: محور الأداء المهني:

محور الأداء المهني حسب توجيهات المحكمين قامت الباحثة بنقل بعض العبارات من محور المشكلات الاجتماعية كما ذكرت سابقاً وقامت بإضافة ثلاثة عبارات فأصبح عدد عبارات هذا المحور عشرة عبارات والجدول الآتي يوضح العبارات التي تم تحويلها من محور المشكلات الاجتماعية، والعبارات التي تم إضافتها.

جدول رقم (28) يوضح عبارات المحور الرابع التي تم تحويلها حسب آراء المحكمين

الرقم	العبارات قبل التعديل
1	تعامل الجامعة فيما يتعلق بالامتحانات
2	إعداد الطلاب الذين تقوم بتدريسهم
3	يوجد تشجيع من الكلية يتيح لك الإنتاج في البحث العلمي
4	كونك عضو هيئة تدريس يشعرك بالتميز
5	لو أتاحت لك الفرصة لتغيير الوظيفة سوف توافق
6	الوقت لا يكفي لممارسة البحث العلمي
7	تجد فرصة من الوقت للممارسة ما يرتقي بأدائك المهني

جدول رقم (29) يوضح عبارات المحور الرابع التي تم إضافتها حسب آراء المحكمين

الرقم	العبارات التي تم إضافتها
1	ضعف قدرة الجامعة على حل المشكلات المهنية لأعضاء هيئة التدريس
2	تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الأداء المتميز
3	تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الانجاز بحيوية ونشاط

وعليه أصبح مجموع هذه العبارات في المحاور الأربعة (41) عبارة بدلاً من (48)

عبارة وذلك على النحو التالي:

محور المشكلات الاجتماعية (1-8).
محور المشكلات الاقتصادية (1-13).

محور البيئة الجامعية (1-10).

محور الأداء المهني (1-10).

المرحلة الثانية:

تم استرجاع الاستبانة من جميع الخبراء تم تحليل استجاباتهم والأخذ بملاحظاتهم وإجراء التعديلات التي اقترحت، مثل تعديل محتوى بعض العبارات، وتعديل بعض العبارات لتصبح أكثر ملائمة، وحذف بعض العبارات وتصحيح أخطاء الصياغة اللغوية. وقد اعتبرت الباحثة الأخذ بملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المشار إليها بمثابة الصدق الظاهري، وصدق المحتوى للأداة واعتبرت الباحثة أن الأداة صالحة لقياس ما وضعت له. وبذلك تمّ تصميم الاستبانة في صورتها النهائية انظر ملحق رقم (2) وأصبحت تتكون من جزئين هما:

الجزء الأول:

واشتمل على البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة (الجنس، الدرجة الوظيفية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التدريب).
والجزء الثاني: يتعلق بعدد عبارات الاستبانة (41) عبارة موزعة على محاور الدراسة الأساسية وهي:

محور المشكلات الاجتماعية ويتكون من (8) عبارة.

محور المشكلات الاقتصادية ويتكون من (13) عبارة.

محور البيئة الجامعية ويتكون من (10) عبارات.

محور الأداء المهني ويتكون من (10) عبارات.

المرحلة الثالثة:

تم عرض الاستبانة بعد إجراء التعديلات التي أشار إليها المحكمون وطلب منهم إبداء الملاحظات أو المقترحات التي يرونها مناسبة وقد اجمع المحكمون على أن الاستبانة أصبحت صالحة للتطبيق.

2/ ثبات الاستبانة:

أورد (عبد الفتاح، 2002، ص560) يقصد بالثبات (استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساو لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة). وبالتالي فهو يؤدي إلى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة القياس. وكلما زادت درجة الثبات واستقرار الأداة كلما زادت الثقة فيه، وهناك عدة طرق للتحقق من ثبات المقياس وقد قامت الباحثة بحساب معامل ثبات الاختبار بثلاث طرق وهي: طريقة إعادة تطبيق الاختبار، وطريقة التجزئة النصفية، وطريقة التباين، وذلك كما يلي:

(1) طريقة إعادة تطبيق الاختبار:

للتحقق من ذلك وزعت الباحثة (25) نسخة من الاستبانة على (25) عضو من أعضاء هيئة التدريس وجمعت الاستبانات بعد أن قام أعضاء هيئة التدريس بالإجابة عليها وذلك بعد أسبوعين من تطبيق الاختبار الأول، وقد استخدمت الباحثة معادلة بيرسون للارتباط، وذلك كما يلي:

معامل ارتباط بيرسون (ر)

$$r = \frac{N\sum xy - \sum x. \sum y}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (Spss) تم تقدير معامل الارتباط وبلغ (0.85) وهذا يشير إلى أن معامل الثبات المحسوب يعتبر معامل مرتفع وهو دليل على ثبات المقياس، وهذا يعني أن: معامل الصدق الذاتي للاختبار = (0.85) $\frac{1}{2}$ = 0.92، وهذا يعني أن المقياس صادق ذاتيا وثابت قياسي.

2/ طريقة التجزئة النصفية:

حيث تم تقسيم الاختبار إلى فقراته الفردية ثم استخدمت درجات النصفين، في حساب معامل الارتباط بينهما، نتج معامل ثبات نصف الاختبار (ر ½)، ويلي ذلك استخدام معادلة سبيرمان براون Spearman Brown لحساب معامل ثبات الاختبار كله وهي:

$$r = \frac{2r_{\frac{1}{2}}}{1 + r_{\frac{1}{2}}}$$

حيث أن: 2: عدد أقسام الاختبار.

ر ½: معامل الارتباط بين نصفي الاختبار.

ر 1: معامل ثبات الاختبار كله.

وقد قامت الباحثة باستخراج هذا المعامل، باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS،

وفيما يلي جدول يوضح نتائج الاختبار

جدول رقم (30) يوضح توزيع محاور الدراسة

المحور	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح	مستوى المعنوية
المشكلات الاجتماعية	8	0.68	0.81	0.05
المشكلات الاقتصادية	13	0.67	0.80	0.05
البيئة الجامعية	10	0.65	0.78	0.05
الأداء المهني	10	0.73	0.85	0.05

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2016

يتضح من الجدول رقم (30) ارتفاع معامل الثبات لجميع محاور الدراسة حيث بلغ معامل الثبات لمحور المشكلات الاجتماعية (0.81) و(0.80) لمحور المشكلات الاقتصادية و(0.78) لمحور البيئة الجامعية.

كما بلغت قيمة معامل الثبات لمحور الأداء المهني (0.85) ومن ثم يمكن القول بان المقاييس التي اعتمدت عليها الدراسة تتمتع بالثبات الداخلي لعباراتها مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

(3) طريقة التباين باستخدام معادلة ألفا كرونباخ: Cronbach Alpha

وقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ" في هذه الدراسة (Cronbach,s Alpha)، والذي يأخذ قيمةً تتراوح بين الصفر والواحد صحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساويةً للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد صحيح. أي أن زيادة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات من عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة. كما أن انخفاض القيمة عن (0.60) دليل على انخفاض الثبات الداخلي. وتعتمد معادلة ألفا كرونباخ على تباينات أسئلة الاختبار، وتشتط أن تقيس بنود الاختبار سمة واحدة فقط، ولذلك قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لكل محور على إنفراد، ثم قامت بحساب معامل ثبات المقياس ككل، وبالرغم من أن الباحثة استخدمت البرنامج الإحصائي SPSS لحساب معاملات الثبات، فإنها ستورد صيغة معادلة ألفا كرونباخ للتوضيح:

$$\text{معامل الثبات} = \frac{1}{n} \left(\frac{\text{مجموع تباينات الأسئلة}}{n} \right)$$

ن . 1 تباين الدرجات الكلية

حيث أن

ن: عدد أسئلة الاختبار وهي 41 في هذه الدراسة.

والجدول الآتي يوضح قيم معاملات ألفا كرونباخ لجميع محاور الدراسة:

جدول رقم (31) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لمقياس محاور الدراسة

الصدق	ألفا كرونباخ	عدد العبارات	محاور الدراسة
0.87	0.77	8	محور المشكلات الاجتماعية
0.88	0.78	13	محور المشكلات الاقتصادية
0.95	0.95	10	محور البيئة الجامعية
0.91	0.84	10	محور الأداء المهني
0.94	0.90	41	إجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2016.

من الجدول (31) نتائج اختبار الصدق لجميع محاور الدراسة اكبر من (60%)

وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية جدا" من الثبات و الصدق لجميع محاور الدراسة حيث

بلغت قيمة ألفا كرونباخ لمحور المشكلات الاجتماعية (0.77) و (0.78) لمحور المشكلات الاقتصادية و (0.95) لمحور البيئة الاجتماعية، و (0.84) لمحور الأداء المهني، كما بلغت قيمة ألف كرونباخ للمقياس الكلي لمحاور الدراسة (0.90) وقيمة الصدق (0.94) وهو ثبات وصدق مرتفع ومن ثم يمكن القول بان المقاييس التي اعتمدت عليها الدراسة لقياس (محاور الدراسة) تتمتع بالثبات الداخلي لعباراتها مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

ثامناً : تطبيق استبانة الدراسة

بعد أن أصبحت أداة الدراسة جاهزة، قامت الباحثة بالاتصال على أعضاء هيئة التدريس لبداية مشوار توزيع الاستبانات في جامعة بحري وذلك في الفترة من بين (5/25 إلى 2015/6/18) حيث قابلت الأساتذة وعرفتهم بنفسها وبالدراسة وشرحت لهم الإجراءات المراد تنفيذها وتم استلام الاستمارات بعد الإجابة عنها في حينها المحدد. ووجدت الباحثة تعاون كبيراً من أعضاء هيئة التدريس، وقد تم إرفاق خطاب خاص مع كل استبانة للمفحوصين يوضح فروض الدراسة وأهدافها.

تاسعاً : مراجعة البيانات والإجابات

تم توزيع (400) استبانة وتم استعادة (300) وبعد اكتمال تطبيق أداة الدراسة على عيناتها قامت الباحثة بمراجعة الأداء للوقوف على مدى اكتمال البيانات والإجابات الواردة، ومراجعة الإجابات الواردة، ووجدت استبانات أعضاء هيئة التدريس كاملة بمعنى أن عدد الاستبانات التي استلمت والبالغ عددها (300)، لم يتم استبعاد أي ورقة منها بسبب اكتمالها واستيفائها على جميع بياناتها. لجأت الباحثة بعد التأكد من اكتمال البيانات وإجابات المبحوثين لأداة الدراسة، إلى تفرغ البيانات والمعلومات في الجداول التي أعدتها لذلك، حيث تم تحويل المتغيرات الاسمية (كبيرة، متوسطة، قليلة) إلى متغيرات كمية (3،2،1) على الترتيب.

عاشراً : الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- عالجت الباحثة البيانات التي تم الحصول عليها من الدراسة الميدانية إحصائياً، باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS، حيث قامت بما يلي:
- 1/ ترميز متغيرات الدراسة بطريقة واضحة، حتى لا يحدث خلط في دلالة الرموز المعطاة، وقامت الباحثة بتسجيل كل متغير والرمز الذي أعطى له في القائمة، لكي يتم الرجوع إليها عند الحاجة.
 - 2/ إدخال بيانات استمارات الاستفتاء المصححة مسبقاً إلى الحاسب الآلي، وذلك بعد ترقيمها حتى يمكن الرجوع إليها للتأكد من بياناتها عند الحاجة لذلك.
- ولتحليل البيانات، تمّ استخدام الأدوات الإحصائية التالية:
1. التوزيع التكراري لعبارات فقرات الاستبانة وذلك للتعرف على التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة على عبارات فروض الدراسة.
 2. النسب المئوية.
 3. معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور الاستبانة.
 4. الوسط الحسابي الموزون:
- تم اعتماد هذا الأسلوب الإحصائي لوصف آراء أفراد العينة حول متغيرات الدراسة باعتباره أحد مقاييس النزعة المركزية، وهو أكثر عمومية من الوسط الحسابي، حيث أن الوسط الحسابي الاعتيادي يعد حالة خاصة من الوسط الحسابي المرجح عندما ينظر إلى كافة المفردات بنفس الأهمية (الوزن).
5. الانحراف المعياري.
 6. اختبار (T) لدلالة الفروق.
 7. معامل بيرسون للارتباط.

الفصل الرابع

عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج وتفسيرها

الفصل الرابع

عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال الإجابة عن تساؤلات الدراسة واعتماداً على تحليل البيانات الأساسية للتمكن من مناقشة فروض البحث وفقاً للخطوات الآتية:

1/ التوزيع التكراري لإجابات المبحوثين على عبارات البحث وذلك من خلال تلخيص البيانات في جداول والتي توضح قيم كل متغير لتوضيح أهم المميزات الأساسية للعينة في شكل أرقام ونسب مئوية لعبارات الدراسة.

2/ التحليل الإحصائي لعبارات البحث حيث يتم حساب كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري.

ويتم مقارنة الوسط الحسابي للعبارة بالوسط الفرضي للدراسة والبالغ قيمته (2) والذي تم تقديره (مجموع درجات أوزان المقياس كبيرة، متوسطة، قليلة).

على مكونات المقياس $(1+2+3) / (3/6)=3 = 2$. حيث تتحقق الموافقة على الفقرات إذا كان الوسط الحسابي للعبارة أكبر من الوسط الفرضي (2)، وتتحقق عدم الموافقة إذا كان الوسط الحسابي أقل من الوسط الفرضي.

3/ اختبار (T) لدلالة الفروق: وتم استخدام هذا الاختبار لاختبار الدلالة الإحصائية للفروق عند مستوى معنوية 0.05 ويعنى ذلك أنه إذا كانت قيمة (T) المحسوبة عند مستوى معنوية أقل من 5% تعنى وجود فروق ذات دلالة معنوية وتكون الفقرة ايجابية. إما إذا كانت قيمة (T) عند مستوى معنوية أكبر من 0.05 فذلك معناه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وتكون الفقرة سلبية.

عرض وتحليل بيانات المحور الأول: محور المشكلات الاجتماعية:

لمعرفة آراء المبحوثين في عينة الدراسة نحو المشكلات الاجتماعية والتي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري تم إتباع الخطوات التالية:
أولاً: التوزيع التكراري لعبارات محور المشكلات الاجتماعية
 وفيما يلي التوزيع التكراري للعبارات التي تقيس: المشكلات الاجتماعية والتي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري.

جدول رقم (32) يوضح التوزيع التكراري لعبارات المحور الأول محور المشكلات الاجتماعية

قليلة		متوسطة		كبيرة		العبارة
نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	إلى أي درجة تحس أن الأمور الآتية تمثل مشكلات تؤثر في أدائك المهني
23.7	71	24.3	73	52	156	1/السكن الحالي بالنسبة لك
15.3	46	30	90	54.7	164	2/النتقل من والى الكلية التي تعمل بها
39	117	27.7	83	33.3	100	3/العلاقة بينك وبين الإدارة في كليتك
46.7	140	26	78	27.3	82	4/العلاقة بينك وبين زملائك
42.7	128	30.7	92	26.7	80	5/إحساسك بوضعك الاجتماعي في الكلية
20	60	27.7	83	52.3	157	6/الإحساس بقدرتك على مواجهة متطلبات الحياة
29	87	38.7	116	32.3	97	7/الوضع الاجتماعي في جامعتك أفضل من الآن
46.3	139	25.3	76	28.3	85	8/المشكلات الاجتماعية في جامعتك القديمة انتقلت معك الآن في هذه الجامعة
33.2	1692	29.4	1498	34.4	1960	إجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2016

يتضح من الجدول رقم(32) ما يلي:

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة كبيرة على أن (السكن الحالي بالنسبة لهم) يؤثر في أدائهم المهني حيث بلغت نسبتهم (52) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (24.3) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة قليلة فقد بلغت نسبتهم (23.7) %.
 أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة كبيرة على أن (النتقل من والى الكلية التي يعملون بها) يؤثر في أدائهم المهني حيث بلغت نسبتهم (54.7) % بينما بلغت نسبة الذين

يوافقون بدرجة متوسطة (30%) أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة قليلة فقد بلغت نسبتهم (15.3) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على أن (العلاقة بينهم وبين الإدارة في كليتهم) يؤثر في أدائهم المهني حيث بلغت نسبتهم (39) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (27.7) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (33.3) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على أن (العلاقة بينهم وبين زملائهم) يؤثر في أدائهم المهني حيث بلغت نسبتهم (46.7) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (26) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (27.3) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على أن (إحساسهم بوضعهم الاجتماعي في الكلية) يؤثر في أدائهم المهني حيث بلغت نسبتهم (42.7) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (30.7) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (26.7) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة كبيرة على أن (الإحساس بقدرتهم على مواجهة متطلبات الحياة) يؤثر في أدائهم المهني حيث بلغت نسبتهم (52.3) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (27.7) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة قليلة فقد بلغت نسبتهم (20) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن (الوضع الاجتماعي في جامعتهم أفضل من الآن) حيث بلغت نسبتهم (38.7) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة قليلة (29) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (32.3) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على أن (المشكلات الاجتماعية في جامعتهم القديمة انتقلت معهم الآن في هذه الجامعة) حيث بلغت نسبتهم (46.3) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (25.3) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (28.3) %.

ثانياً : الإحصاء الوصفي لعبارات محور المشكلات الاجتماعية:

فيما يلي جدول يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للعبارات التي تقيس محور المشكلات الاجتماعية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وتؤثر على أدائهم المهني وترتيبها وفقاً لإجابات المستقصي منهم.

جدول رقم (33) الإحصاء الوصفي لعبارات محور المشكلات الاجتماعية

الترتيب	درجة الموافقة	الأهمية النسبية	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
					إلى أي درجة تحس أن الأمور الآتية تمثل مشكلات تؤثر في أدائك المهني:
3	كبيرة	76%	2.28	0.82	1/السكن الحالي بالنسبة لك
1	كبيرة	79.7%	2.39	0.73	2/التنقل من وإلى الكلية التي تعمل بها
5	متوسطة	64.7%	1.94	0.85	3/العلاقة بينك وبين الإدارة في كليتك
8	متوسطة	60%	1.80	0.83	4/العلاقة بينك وبين زملائك
6	متوسطة	61.3%	1.84	0.81	5/إحساسك بوضعك الاجتماعي في الكلية
2	كبيرة	77.3%	2.32	0.78	6/الإحساس بقدرتك على مواجهة متطلبات الحياة
4	متوسطة	67.7%	2.03	0.78	7/الوضع الاجتماعي في جامعتك أفضل من الآن
7	متوسطة	60.7%	1.82	0.84	8/المشكلات الاجتماعية في جامعتك القديمة انتقلت معك في هذه الجامعة
	متوسطة	68.3%	2.05	0.80	الإجمالي

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2016

يتضح من الجدول رقم (33) ما يلي:

المتوسطات الحسابية للعبارات التي تقيس المشاكل الاجتماعية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس جامعة بحري تدل على أن مستوى الاستجابة على جميع العبارات يتراوح ما بين الاستجابة المتوسطة والكبيرة.

كما يتضح أن الفقرة (التنقل من وإلى الكلية التي تعمل بها) هي أكثر المشاكل الاجتماعية والتي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وتؤثر على أدائهم المهني من قبل أفراد عينة الدراسة حيث بلغ توسطها (2.39) بانحراف معياري (0.73) وأهمية نسبية (79.7) % وتليها في المرتبة الثانية الفقرة (الإحساس بقدرتك على مواجهة متطلبات الحياة) حيث

بلغ متوسط العبارة (2.32) بانحراف معياري (0.78) وأهمية نسبية (77.3) %. بينما كانت الفقرة (العلاقة بينك وبين زملائك) هي تمثل أقل المشاكل الاجتماعية حيث بلغ متوسطها (1.80) وبانحراف معياري (0.83) وأهمية نسبية (60) %. كما بلغ متوسط جميع العبارات التي تقيس محور المشاكل الاجتماعية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وتؤثر على أدائهم المهني (2.05) بانحراف معياري (0.81) وأهمية نسبية (68.3) % وهذا يدل على أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على إجمالي العبارات التي تقيس محور (المشاكل الاجتماعية).

ثالثاً: اختبار دلالة الفروق لعبارات محور المشكلات الاجتماعية:

ولاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الموافقين والمحايدين وغير الموافقين للنتائج أعلاه تم استخدام اختبار (t) لدلالة الفروق (one sample T test). وفيما يلي جدول يوضح نتائج اختبار t لدلالة الفروق للعبارات التي تقيس عبارات المشكلات الاجتماعية.

جدول رقم (34) اختبار T لدلالة الفروق لعبارات محور المشكلات الاجتماعية

الدلالة	مستوى المعنوية	قيمة (t)	المتوسط	العبارات
				إلى أي درجة تحس أن الأمور الآتية تمثل مشكلات تؤثر في أدائك المهني
قبول	0.005	15.0	2.28	1/السكن الحالي بالنسبة لك
قبول	0.005	14.2	2.39	2/التنقل من والى الكلية التي تعمل بها
قبول	0.005	21.5	1.94	3/العلاقة بينك وبين الإدارة في كليتك
قبول	0.005	24.6	1.80	4/العلاقة بينك وبين زملائك
قبول	0.005	24.5	1.84	5/إحساسك بوضعك الاجتماعي في الكلية
قبول	0.005	14.8	2.32	6/الإحساس بقدرتك على مواجهة متطلبات الحياة
قبول	0.005	21.3	2.03	7/الوضع الاجتماعي في جامعتك أفضل من الآن
قبول	0.005	24.1	1.82	8/المشكلات الاجتماعية في جامعتك القديمة انتقلت معك الآن في هذه الجامعة
قبول	0.005	19.7	2.05	إجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2016

يتضح من الجدول رقم (34) ما يلي:

بلغت قيمة (t) للعبارة الأولى (15.0) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (2.28) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة عالية على العبارة (السكن الحالي بالنسبة لك).

بلغت قيمة (t) للعبارة الثانية (14.2) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (2.39) والوسط الفرضي للدراسة (2). ولصالح الموافقين بدرجة عالية على العبارة على العبارة (النتقل من والى الكلية التي تعمل بها).

بلغت قيمة (t) للعبارة الثالثة (21.5) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.94) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (العلاقة بينك وبين الإدارة في كليتك).

بلغت قيمة (t) للعبارة الرابعة (24.6) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.80) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (العلاقة بينك وبين زملائك).

بلغت قيمة (t) للعبارة الخامسة (24.5) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين

متوسط العبارة (1.84) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (إحساسك بوضعك الاجتماعي في الكلية).

بلغت قيمة (t) للعبارة السادسة (14.8) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (2.32) والوسط الفرضي للدراسة (3). ولصالح الموافقين بدرجة عالية على العبارة (الإحساس بقدرتك على مواجهة متطلبات الحياة).

بلغت قيمة (t) للعبارة السابعة (21.3) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (2.03) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (الوضع الاجتماعي في جامعتك أفضل من الآن).

بلغت قيمة (t) للعبارة الثامنة (24.1) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.82) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (المشكلات الاجتماعية في جامعتك القديمة انتقلت معك الآن في هذه الجامعة).

بلغت قيمة (t) لجميع عبارات محور المشكلات الاجتماعية والتي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وتؤثر على أدائهم المهني (19.7) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (2.05) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على (جميع العبارات التي تقيس المشاكل الاجتماعية).

عرض وتحليل بيانات المحور الثاني: محور المشكلات الاقتصادية:

ولمعرفة آراء الباحثين في عينة الدراسة نحو المشكلات الاقتصادية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري تم إتباع الخطوات التالية
أولاً: التوزيع التكراري لعبارات محور المشكلات الاقتصادية:
 وفيما يلي التوزيع التكراري للعبارات التي تقيس: المشاكل الاقتصادية والتي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري والتي تؤثر على أدائهم المهني.
 جدول رقم (35) التوزيع التكراري لعبارات المحور الثاني محور المشكلات الاقتصادية

قليلة		متوسطة		كبيرة		العبرة
نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
						إلى أي درجة تحس أن الأمور الآتية تمثل مشكلات تؤثر في أدائك المهني
26	78	20.7	62	53.3	160	1/الراتب الذي تتقاضاه يغطي الحاجات الأساسية للأسرة
15	45	15.3	46	69.7	209	2/تدنى الراتب يجبرك على اقتطاع وقت للبحث عن دخل إضافي
18	54	17.3	52	64.7	194	3/تحبذ العمل ساعات إضافية لسد عجز راتبك عن إنفاق الوقت للبحث العلمي
12.3	37	15	45	72.7	218	4/تعتقد أن ضعف الراتب يؤثر سلباً على أدائك المهني
18	54	23.3	70	58.7	176	5/أنت على استعداد للاشتراك في أي عمل لسد حاجتك
8.3	25	19.3	59	72	216	6/لديك إحساس بانخفاض الوضع المعيشي
37.7	113	25	75	37.3	112	7/ما توفره الجامعة من مراجع في تخصصك لا يحوجك لشرائها من مالك الخاص
6.7	20	20	60	73.3	220	8/راتبك لا يمكنك من مواجهة أغلب متطلبات الحياة
32	96	24.7	74	43.3	130	9/بعد السكن يتسبب في حضورك إلى كليتك متأخراً
39	117	34.7	104	26.3	79	10/تخصص الجامعة ميزانية مناسبة لدعم بحوث أعضاء هيئة التدريس
41	123	32	96	27	81	11/تساعد الجامعة أعضاء هيئة التدريس على النشر في مجلات خارجية
44.7	134	28.3	85	27	81	12/تخصص الجامعة حوافز مالية للناشرين من أعضاء هيئة التدريس
32.7	98	34	102	33.3	100	13/تقديرك للظروف التي أنشئت فيها هذه الجامعة يجعلك راض عن أوضاعك الاقتصادية فيها
25.5	994	23.8	930	50.7	1976	إجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2016

يتضح من الجدول رقم (35) ما يلي:

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة كبيرة على أن (الراتب الذي يتقاضوه يغطي الحاجات الأساسية للأسرة) حيث بلغت نسبتهم (53.3) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (20.7) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة قليلة فقد بلغت نسبتهم (26) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة كبيرة على أن (تدنى الراتب يجبرهم على اقتطاع وقت للبحث عن دخل إضافي) حي بلغت نسبتهم (69.7) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (15.3) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة قليلة فقد بلغت نسبتهم (15) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة كبيرة على أنهم (يحبذون العمل ساعات إضافية لسد عجز راتبهم عن إنفاق الوقت للبحث العلمي) حيث بلغت نسبتهم (64.7) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (17.3) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة قليلة فقد بلغت نسبتهم (18) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة كبيرة على أنهم (يعتقدون أن ضعف الراتب يؤثر سلباً على أدائهم المهني) حيث بلغت نسبتهم (72.7) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (15) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة قليلة فقد بلغت نسبتهم (12.3) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة كبيرة على أنهم (على استعداد للاشتراك في أي عمل لسد حاجتهم) حيث بلغت نسبتهم (58.7) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (23.3) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة قليلة فقد بلغت نسبتهم (18) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة كبيرة على أن (لديهم إحساس بانخفاض الوضع المعيشي) حيث بلغت نسبتهم (72) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (19.7) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة قليلة فقد بلغت نسبتهم (8.3) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على أن (ما توفره الجامعة من مراجع في تخصصهم لا يحوجهم لشرائها من مالك الخاص حيث بلغت نسبتهم (37.7) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (25) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (37.3) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة كبيرة على أن (راتبهم لا يمكنهم من مواجهة أغلب متطلبات الحياة) حيث بلغت نسبتهم (73.3) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (20) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة قليلة فقد بلغت نسبتهم (6.7) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة كبيرة على أن (بعد السكن يتسبب في حضورهم إلى كليتهم متأخراً) حيث بلغت نسبتهم (43.3) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (24.7) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة قليلة فقد بلغت نسبتهم (32) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على أن (الجامعة تخصص ميزانية مناسبة لدعم بحوث أعضاء هيئة التدريس) حيث بلغت نسبتهم (39) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (34.7) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (26.3) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على أن (الجامعة تساعد أعضاء هيئة التدريس على النشر في مجالات خارجية) حيث بلغت نسبتهم (41) % بينما بلغت نسبة الذين

يوافقون بدرجة متوسطة (32) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (27) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على أن (الجامعة تخصص حوافز مالية للناشرين من أعضاء هيئة التدريس) حيث بلغت نسبتهم (44.7) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (28.3) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (27) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن (تقديرهم للظروف التي أنشئت فيها هذه الجامعة يجعلهم راضون عن أوضاعهم الاقتصادية فيها) حيث بلغت نسبتهم (34) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة كبيرة (33.3) % أما أفراد الذين يوافقون بدرجة قليلة فقد بلغت نسبتهم (32.7) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة كبيرة على إجمالي العبارات التي تقيس محور المشاكل الاقتصادية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري والتي تؤثر على أدائهم المهني حيث بلغت نسبتهم (50.7) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (23.8) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة قليلة فقد بلغت نسبتهم (25.5) %.

ثانياً : التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات محور المشكلات الاقتصادية:

فيما يلي جدول يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للعبارات التي تقيس محور المشكلات الاقتصادية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وتؤثر على أدائهم المهني وترتيبها وفقاً لإجابات الباحثين.

جدول رقم (36) الإحصاء الوصفي لعبارات محور المشكلات الاقتصادية

الترتيب	درجة الموافقة	الأهمية النسبية	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
					إلى أي درجة تحس أن الأمور الآتية تمثل مشكلات تؤثر في أدائك المهني
7	كبيرة	%75.7	2.27	0.84	1/الراتب الذي تتقاضاه يغطي الحاجات الأساسية للأسرة
4	كبيرة	%84.7	2.54	4	2/تدنى الراتب يجبرك على اقتطاع وقت للبحث عن دخل إضافي
5	كبيرة	%82	2.46	0.78	3/تحبذ العمل ساعات إضافية لسد عجز راتبك عن إنفاق الوقت للبحث العلمي
3	كبيرة	%86.7	2.60	0.69	4/تعتقد أن ضعف الراتب يؤثر سلباً على أدائك المهني
6	كبيرة	%80	2.40	0.77	5/أنت على استعداد للاشتراك في أي عمل لسد حاجتك
2	كبيرة	%87.7	2.63	0.63	6/لديك إحساس بانخفاض الوضع المعيشي
10	متوسطة	%66.3	1.99	0.86	7/ما توفره الجامعة من مراجع في تخصصك لا يحوجك لشرائها من مالك الخاص
1	كبيرة	%88.7	2.66	0.59	8/راتبك لا يمكنك من مواجهة أغلب متطلبات الحياة
8	كبيرة	%70.3	2.11	0.86	9/بعد السكن يتسبب في حضورك إلى كليتك متأخراً
13	متوسطة	%62.3	1.87	0.79	10/تخصص الجامعة ميزانية مناسبة لدعم بحوث أعضاء هيئة التدريس
12	متوسطة	%62	1.86	0.81	11/تساعد الجامعة أعضاء هيئة التدريس على النشر في مجلات خارجية
11	متوسطة	%63	1.89	0.82	12/تخصص الجامعة حوافز مالية للناشرين من أعضاء هيئة التدريس
9	متوسطة	%66.7	2.00	0.81	13/تقديرك للظروف التي أنشئت فيها هذه الجامعة يجعلك راض عن أوضاعك لاقتصادية فيها
	كبيرة	%75	2.25	0.77	الإجمالي

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2016

يتضح من الجدول رقم (36) ما يلي:

المتوسطات الحسابية للعبارات التي تقيس المشكلات الاقتصادية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري تدل على أن مستوى الاستجابة على جميع العبارات يتراوح ما بين العالية والمتوسطة.

كما يتضح أن الفقرة (راتبك لا يمكنك من مواجهة أغلب متطلبات الحياة) هي أكثر المشاكل الاقتصادية والتي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وتؤثر على أدائهم المهني من قبل أفراد عينة الدراسة حيث بلغ متوسطها (2.66) بانحراف معياري (0.59) وأهمية نسبية (88.7) % وتليها في المرتبة الثانية الفقرة (لديك إحساس بانخفاض الوضع المعيشي) حيث بلغ متوسط العبارة (2.60) بانحراف معياري (0.69) وأهمية نسبية (87.7) %. بينما كانت الفقرة (تخصص الجامعة ميزانية مناسبة لدعم بحوث أعضاء هيئة التدريس) هي تمثل أقل المشاكل الاقتصادية حيث بلغ توسطها (1.87) وبانحراف معياري (0.79) وأهمية نسبية (62.3) %.

كما بلغ متوسط جميع العبارات التي تقيس محور المشاكل الاقتصادية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وتؤثر على أدائهم المهني (2.25) بانحراف معياري (0.77) وأهمية نسبية (75) % وهذا يدل على أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة عالية على إجمالي العبارات التي تقيس محور (المشاكل الاقتصادية).

ثالثاً: اختبار دلالة الفروق لعبارات محور المشكلات الاقتصادية.

لاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الموافقين والمحايدين وغير الموافقين للنتائج أعلاه تم استخدام اختبار (t) لدلالة الفروق (one sample T test). وفيما يلي

جدول يوضح نتائج اختبار t لدلالة الفروق للعبارات التي تقيس محور المشكلات الاقتصادية.

جدول رقم (37) اختبار T لدلالة الفروق لعبارات محور المشكلات الاقتصادية

الدلالة	مستوى المعنوية	قيمة (t)	المتوسط	العبارات
				إلى أي درجة تحس أن الأمور الآتية تمثل مشكلات تؤثر في أدائك المهني
قبول	0.05	14.8	2.27	1/الراتب الذي تتقاضاه يغطي الحاجات الأساسية للأسرة
قبول	0.05	10.5	2.54	2/تدنى الراتب يجبرك على اقتطاع وقت للبحث عن دخل إضافي
قبول	0.05	11.8	2.46	3/تحبذ العمل ساعات إضافية لسد عجز راتبك عن إنفاق الوقت للبحث العلمي
قبول	0.05	9.8	2.60	4/تعتقد أن ضعف الراتب يؤثر سلباً على أدائك المهني
قبول	0.05	13.2	2.40	5/أنت على استعداد للاشتراك في أي عمل لسد حاجتك
قبول	0.05	9.9	2.63	6/ لديك إحساس بانخفاض الوضع المعيشي
قبول	0.05	20.0	1.99	7/توفر الجامعة مراجع في تخصصك لا يحوجك لشراؤها من مالك الخاص
قبول	0.05	9.6	2.66	8/راتبك لا يمكنك من مواجهة أغلب متطلبات الحياة
قبول	0.05	9.6	2.11	9/عدد السكن يتسبب في حضورك إلى كليتك متأخراً
قبول	0.05	17.8	1.87	10/تخصص الجامعة ميزانية مناسبة لدعم بحوث أعضاء هيئة التدريس
قبول	0.05	24.4	1.86	11/تساعد الجامعة أعضاء هيئة التدريس على النشر في مجلات خارجية
قبول	0.05	24.2	1.89	12/تخصص الجامعة حوافز مالية للناشرين من أعضاء هيئة التدريس
قبول	0.05	24.5	2.00	13/تقديرك للظروف التي أنشئت فيها هذه الجامعة يجعلك راض عن أوضاعك الاقتصادية فيها
قبول	0.05	15.4	2.25	إجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2016

يتضح من الجدول رقم (37) ما يلي:

بلغت قيمة (t) للعبرة الأولى (14.8) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبرة (2.27) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة عالية على العبرة (الراتب الذي تتقاضاه يغطي الحاجات الأساسية للأسرة).

بلغت قيمة (t) للعبرة الثانية (10.5) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) و عليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط

العبارة (2.54) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة عالية على العبارة (تدنى الراتب يجبرك على اقتطاع وقت للبحث عن دخل إضافي).

بلغت قيمة (t) للعبارة الثالثة (11.8) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (2.46) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة عالية على العبارة (تحبذ العمل ساعات إضافية لسد عجز راتبك عن إنفاق الوقت للبحث العلمي).

بلغت قيمة (t) للعبارة الرابعة (9.8) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (2.60) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة عالية على العبارة (تعتقد أن ضعف الراتب يؤثر سلباً على أدائك المهني).

بلغت قيمة (t) للعبارة الخامسة (13.2) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (2.40) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة عالية على العبارة (أنت على استعداد للاشتراك في أي عمل لسد حاجتك).

بلغت قيمة (t) للعبارة السادسة (9.9) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (2.63) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة عالية على العبارة (لديك إحساس بانخفاض الوضع المعيشي).

بلغت قيمة (t) للعبارة السابعة (20.0) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.99) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (ما توفره الجامعة من مراجع في تخصصك لا يحوجك لشرائها من مالك الخاص).

بلغت قيمة (t) للعبارة الثامنة (9.6) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فأن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (2.66) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة عالية على العبارة (راتبك لا يمكنك من مواجهة أغلب متطلبات الحياة).

بلغت قيمة (t) للعبارة التاسعة (9.6) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فأن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (2.11) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة عالية على العبارة (بعد السكن يتسبب في حضورك إلى كليتك متأخراً).

بلغت قيمة (t) للعبارة العاشرة (17.8) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فأن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.87) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (تخصص الجامعة ميزانية مناسبة لدعم بحوث أعضاء هيئة التدريس).

بلغت قيمة (t) للعبارة الحادية عشر (24.4) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فأن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.86) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (تساعد الجامعة أعضاء هيئة التدريس على النشر في مجلات خارجية).

بلغت قيمة (t) للعبارة الثانية عشر (24.2) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فأن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.89) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (تخصص الجامعة حوافز مالية للناشرين من أعضاء هيئة التدريس).

بلغت قيمة (t) للعبارة الثالثة عشر (24.5) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعلية فأن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (2.00) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة

على العبارة (تقديرك للظروف التي أنشئت فيها هذه الجامعة يجعلك راض عن أوضاعك الاقتصادية فيها).

حيث بلغت قيمة (t) لجميع عبارات محور المشاكل الاقتصادية والتي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وتؤثر على أدائهم المهني (15.4) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (2.25) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة عالية على جميع عبارات التي تقيس المشاكل الاقتصادية.

عرض وتحليل بيانات المحور الثالث: محور البيئة الجامعية:

لمعرفة آراء المبحوثين في عينة الدراسة نحو محور البيئة الجامعية بجامعة بحري تم إتباع الخطوات التالية:

أولاً: التوزيع التكراري لعبارات محور البيئة الجامعية: وفيما يلي التوزيع التكراري للعبارات التي تقيس: البيئة الجامعية والتي تؤثر في أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري

جدول رقم (38) التوزيع التكراري لعبارات المحور الثالث محور البيئة الجامعية

قليلة		متوسطة		كبيرة		العبارة
نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
						إلى أي درجة تحس أن الأمور الآتية تمثل مشكلات تؤثر في أدائك المهني
38	114	12.7	38	49.3	148	1/تتوفر بكليتك مكاتب مريحة لأعضاء هيئة التدريس
33	99	39.3	118	27.7	83	2/توفر الكلية أجهزة التقنيات الحديثة بالقاعات الدراسية
39.7	119	24.3	73	36	108	3/المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من تنظيم أمورك التدريسية
42	126	21.7	65	36.3	109	4/المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من مقابلة طلابك بصورة مريحة
42.3	127	20	60	37.7	113	5/المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من التحضير لمحاضراتك
45	135	17	51	38	114	6/المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من إحاطة أعمالك بالسرية المطلوبة
43.3	130	19	57	37.7	113	7/المكان المتاح لك في المكاتب يشعرك بأهميتك بوصفك عضو هيئة تدريس
41.7	125	21.7	65	36.7	110	8/المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من المحافظة على أشيائك المتعلقة بالعمل
46	138	16.3	49	37.7	113	9/تهتم كليتك بتوفير خصوصية المكان لكل عضو هيئة تدريس
39.7	119	24.3	73	36	108	10/تهتم كليتك بتوفير بيئة عمل تعطيك دافعية له
41.1	1232	21.6	649	37.3	1119	إجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2016

يتضح من الجدول رقم (38) ما يلي:

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة كبيرة على العبارة (وجود بكليتهم مكاتب مريحة لأعضاء هيئة التدريس) حيث بلغت نسبتهم (49.3) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (12.7) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة قليلة فقد بلغت نسبتهم (114) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على عبارة (الكلية توفر أجهزة التقنيات الحديثة بالقاعات الدراسية) حيث بلغت نسبتهم (39.3) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة كبيرة (27.7) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة قليلة فقد بلغت نسبتهم (33) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على أن (المكان المتاح لهم في المكاتب يمكنهم من تنظيم أمورهم التدريسية) حيث بلغت نسبتهم (39.7) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (24.3) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (36) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على أن (المكان المتاح لهم في المكاتب يمكنهم من مقابلة طلابهم بصورة مريحة) حيث بلغت نسبتهم (42) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (21.7) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (36.3) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على أن (المكان المتاح لهم في المكاتب يمكنهم من التحضير لمحاضراتهم) حيث بلغت نسبتهم (42.3) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (20) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (37.7) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على أن (المكان المتاح لهم في المكاتب يمكنهم من إحاطة أعمالهم بالسرية المطلوبة) حيث بلغت نسبتهم (45) % بينما بلغت

نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (17%) أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (38)%.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على أن (المكان المتاح لهم في المكاتب يشعرهم بأهميتهم بوصفهم عضو هيئة تدريس) حيث بلغت نسبتهم (43.3) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (19) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (37.7) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على أن (المكان المتاح لهم في المكاتب يمكنهم من المحافظة على أشياءهم المتعلقة بالعمل) حيث بلغت نسبتهم (41.7) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (21.7) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (36.7) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على أن (كليتهم تهتم بتوفير خصوصية المكان لكل عضو هيئة تدريس) حيث بلغت نسبتهم (46)% بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (16.3)% أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (37.7)%.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على أن (كليتهم تهتم بتوفير بيئة عمل تعطيهم دافعية له) حيث بلغت نسبتهم (39.7) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (24.3) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (36) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على إجمالي العبارات التي تقيس محور البيئة الجامعية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري حيث بلغت نسبتهم (41.1) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (21.6) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (37.3) %.

ثانياً : الإحصاء الوصفي لعبارات محور البيئة الجامعية:

فيما يلي جدول يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للعبارات التي تقيس محور البيئة الجامعية بجامعة بحري وترتيبها وفقاً لإجابات الباحثين.

جدول رقم (39) الإحصاء الوصفي لعبارات محور البيئة الجامعية

الترتيب	درجة الموافقة	الأهمية النسبية	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
					إلى أي درجة تحس أن الأمور الآتية تمثل مشكلات تؤثر في أدائك المهني
1	كبيرة	70.3%	2.11	0.92	1/تتوفر بكليتك مكاتب مريحة لأعضاء هيئة التدريس
6	متوسطة	64.5%	1.94	0.77	2/توفر الكلية أجهزة التقنيات الحديثة بالقاعات لدراسية
2	متوسطة	65.3%	1.96	0.87	3/المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من تنظيم أمورك التدريسية
8	متوسطة	64.7%	1.94	0.88	4/المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من مقابلة طلابك بصورة مريحة
5	متوسطة	65%	1.95	0.89	5/المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من لتحضير لمحاضراتك
9	متوسطة	64.3%	1.93	0.90	6/المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من إحاطة أعمالك بالسرية المطلوبة
7	متوسطة	64.7%	1.94	0.89	7/المكان المتاح لك في المكاتب يشعرك بأهميتك بوصفك عضو هيئة تدريس
4	متوسطة	65%	1.95	0.88	8/المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من المحافظة على أشيائك المتعلقة بالعمل
10	متوسطة	63.7%	1.91	0.91	9/تهتم كليتك بتوفير خصوصية المكان لكل عضو هيئة تدريس
3	متوسطة	65.3%	1.96	0.87	10/تهتم كليتك بتوفير بيئة عمل تعطيك دافعية له
	متوسطة	65%	1.95	0.88	إجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2016

يتضح من الجدول رقم (39) ما يلي:

المتوسطات الحسابية للعبارات التي تقيس البيئة الجامعية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري تدل على أن مستوى الاستجابة متوسطة على جميع العبارات ماعدا العبارة الأولى حيث كانت استجابة أفراد العينة على هذه العبارة استجابة كبيرة.

كما يتضح أن الفقرة (تتوفر بكليتك مكاتب مريحة لأعضاء هيئة التدريس) هي أكثر المشاكل المتعلقة بالبيئة الجامعية والتي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وتؤثر على أدائهم المهني حيث بلغ توسطها (2.11) بانحراف معياري (0.92) وأهمية نسبية (70.3) % وتليها في المرتبة الثانية الفقرة (المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من تنظيم أمورك التدريسية) حيث بلغ متوسط العبارة (1.96) بانحراف معياري (0.87) وأهمية نسبية (65.3) %. بينما كانت الفقرة (تهتم كليتك بتوفير خصوصية المكان لكل عضو هيئة تدريس) هي تمثل أقل المشاكل المتعلقة بالبيئة الجامعية ولتي تؤثر على أدائهم المهني حيث بلغ توسطها (1.91) وبانحراف معياري (0.91) وأهمية نسبية (63.7) %.

كما بلغ متوسط جميع العبارات التي تقيس محور المشاكل المتعلقة بالبيئة الجامعية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وتؤثر على أدائهم المهني (1.95) بانحراف معياري (0.88) وأهمية نسبية (65) % وهذا يدل على أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على إجمالي العبارات التي تقيس محور (البيئة الجامعية).

ثالثاً : اختبار دلالة الفروق لعبارات محور البيئة الجامعية:

لاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الموافقين والمحايدين وغير الموافقين للنتائج أعلاه تم استخدام اختبار (t) لدلالة الفروق (one sample T test). وفيما يلي

جدول يوضح نتائج اختبار t لدلالة الفروق للعبارات التي تقيس محور البيئة الجامعية.

جدول رقم (40) اختبار T لدلالة الفروق لعبارات محور البيئة الجامعية

الدلالة	مستوى المعنوية	قيمة (t)	المتوسط	العبارات
				إلى أي درجة تحس أن الأمور الآتية تمثل مشكلات تؤثر في أدائك المهني
قبول	0.05	16.5	2.11	1/تتوفر بكليتك مكاتب مريحة لأعضاء هيئة التدريس
قبول	0.05	23.4	1.94	2/توفر الكلية أجهزة التقنيات الحديثة بالقاعات الدراسية
قبول	0.05	20.6	1.96	3/المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من تنظيم أمورك التدريسية
قبول	0.05	20.6	1.94	4/المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من مقابلة طلابك بصورة مريحة
قبول	0.05	20.2	1.95	5/المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من التحضير لمحاضراتك
قبول	0.05	20.3	1.93	6/المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من إحاطة أعمالك بالسرية المطلوبة
قبول	0.05	20.4	1.94	7/المكان المتاح لك في المكاتب يشعرك بأهميتك بوصفك عضو هيئة تدريس
قبول	0.05	20.5	1.95	8/المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من المحافظة على أشيائك المتعلقة بالعمل
قبول	0.05	20.5	1.91	9/تهتم كليتك بتوفير خصوصية المكان لكل عضو هيئة تدريس
قبول	0.05	20.6	1.96	10/ تهتم كليتك بتوفير بيئة عمل تعطيك دافعية له
قبول	0.05	20.4	1.95	إجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2016

يتضح من الجدول رقم (40) ما يلي:

بلغت قيمة (t) للعبارة الأولى (16.5) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (2.11) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة عالية على العبارة (تتوفر بكلينتك مكاتب مريحة لأعضاء هيئة التدريس).

بلغت قيمة (t) للعبارة الثانية (23.4) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.94) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (توفر الكلية أجهزة التقنيات الحديثة بالقاعات الدراسية).

بلغت قيمة (t) للعبارة الثالثة (20.6) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.96) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من تنظيم أمورك التدريسية).

بلغت قيمة (t) للعبارة الرابعة (20.6) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.94) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من مقابلة طلابك بصورة مريحة).

بلغت قيمة (t) للعبارة الخامسة (20.2) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.95) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من التحضير لمحاضراتك).

بلغت قيمة (t) للعبارة السادسة (20.3) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.93) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من إحاطة أعمالك بالسرية المطلوبة).
بلغت قيمة (t) للعبارة السابعة (20.4) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.94) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (المكان المتاح لك في المكاتب يشعرك بأهميتك بوصفك عضو هيئة تدريس).

بلغت قيمة (t) للعبارة الثامنة (20.5) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.95) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من المحافظة على أشياءك المتعلقة بالعمل).

بلغت قيمة (t) للعبارة التاسعة (20.5) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.91) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (تهتم كليتك بتوفير خصوصية المكان لكل عضو هيئة تدريس).

بلغت قيمة (t) للعبارة العاشرة (20.6) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.96) والوسط الفرضي للدراسة (23) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (تهتم كليتك بتوفير بيئة عمل تعطيك دافعية له).

بلغت قيمة (t) لجميع عبارات محور البيئة الجامعية (20.4) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة

إحصائية بين متوسط العبارة (1.95) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على جميع العبارات التي تقيس البيئة الجامعية بجامعة بحري.

عرض وتحليل بيانات المحور الرابع: محور الأداء المهني:

لمعرفة آراء الباحثين في عينة الدراسة نحو محور الأداء المهني بجامعة بحري تم إتباع الخطوات التالية:

أولاً : التوزيع التكراري لعبارة محور الأداء المهني:

وفيما يلي التوزيع التكراري للعبارة التي تقيس: المشاكل التي تؤثر في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري.

جدول رقم (41) التوزيع التكراري لعبارات الأداء المهني

قليلة		متوسطة		كبيرة		العبارة
نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
						إلى أي درجة تحس أن الأمور الآتية تمثل مشكلات تؤثر في أدائك المهني
27.3	82	40.3	121	32.3	97	1/تعامل الجامعة فيما يتعلق بالامتحانات
18.7	56	25.7	77	55.7	167	2/اعداد الطلاب الذين تقوم بتدريسهم
35.7	107	30.7	92	33.7	101	3/يوجد تشجيع من الكلية يتيح لك الإنتاج في البحث العلمي
43	129	28	84	29	87	4/كونك عضو هيئة تدريس يشعرك بالتميز
40	120	14.7	44	45.3	136	5/لو أتاحت لك الفرصة لتغيير الوظيفة سوف توافق
19.7	59	30.3	91	50	150	6/الوقت لا يكفي لممارسة البحث العلمي
32.7	98	39.3	118	28	84	7/تجد فرصة من الوقت للممارسة ما يرتقي بأدائك المهني
40	120	22.3	67	37.7	113	8/ضعف قدرة الجامعة على حل المشكلات المهنية لأعضاء هيئة التدريس
27.7	83	37.7	113	34.7	104	9/تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الأداء المتميز
42.7	128	30.7	92	26.7	80	10/تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الانجاز بحيوية ونشاط
32.7	982	30	899	37.3	1110	إجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2016

يتضح من الجدول رقم (41) ما يلي:

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على العبارة (تعامل الجامعة فيما يتعلق بالامتحانات) حيث بلغت نسبتهم (40.3) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة عالية (32.3) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة قليلة فقد بلغت نسبتهم (27.3) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة كبيرة على العبارة (إعداد الطلاب الذين تقوم بتدريسهم) حيث بلغت نسبتهم (55.7) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (25.7) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة قليلة فقد بلغت نسبتهم (18.7) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على (وجود تشجيع من الكلية يتيح لهم الإنتاج في البحث العلمي) حيث بلغت نسبتهم (35.7) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (30.7) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (33.7) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على أن (كونهم عضو هيئة تدريس يشعرهم بالتميز) حيث بلغت نسبتهم (43) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (28) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (29) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة كبيرة على أنه (لو أتاحت لهم الفرصة لتغيير الوظيفة سوف يوافقون) حيث بلغت نسبتهم (45.3) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (14.7) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (40) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة كبيرة على أن (الوقت لا يكفي لممارسة البحث العلمي) حيث بلغت نسبتهم (50) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (30.3) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة قليلة فقد بلغت نسبتهم (19.7) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أنهم (يجدون فرصة من الوقت للممارسة ما يرتقي بأدائهم المهني) حيث بلغت نسبتهم (39.3) % بينما بلغت نسبة

الذين يوافقون بدرجة كبيرة (28) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة قليلة فقد بلغت نسبتهم (32.7) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على أن (ضعف قدرة الجامعة على حل المشكلات المهنية لأعضاء هيئة التدريس) حيث بلغت نسبتهم (40) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (22.3) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (37.7) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على (تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الأداء المتميز) حيث بلغت نسبتهم (37.7) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة كبيرة (34.7) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة قليلة فقد بلغت نسبتهم (27.7) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة قليلة على أن (تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الانجاز بحيوية ونشاط) حيث بلغت نسبتهم (42.7) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة متوسطة (30.7) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة كبيرة فقد بلغت نسبتهم (26.7) %.

أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة كبيرة على إجمالي العبارات التي تقيس محور الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري حيث بلغت نسبتهم (37.3) % بينما بلغت نسبة الذين يوافقون بدرجة قليلة (32.7) % أما أفراد العينة والذين يوافقون بدرجة متوسطة فقد بلغت نسبتهم (30) %.

ثانياً : الإحصاء الوصفي لعبارات محور الأداء المهني:

فيما يلي جدول يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للعبارات

التي تقيس محور الأداء المهني بجامعة بحري وترتيبها وفقاً لإجابات المبحوثين.

جدول رقم (42) الإحصاء الوصفي لعبارات محور الأداء المهني

الترتيب	درجة الموافقة	الأهمية النسبية	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
					إلى أي درجة تحس أن الأمور الآتية تمثل مشكلات تؤثر في أدائك المهني
3	متوسطة	69%	2.07	0.78	1/تعامل الجامعة فيما يتعلق بالامتحانات
4	متوسطة	68.3%	2.05	0.77	2/أعداد الطلاب الذين تقوم بتدريسهم
1	كبيرة	79%	2.37	0.79	3/يوجد تشجيع من الكلية يتيح لك الإنتاج في البحث العلمي
8	متوسطة	62%	1.86	0.83	4/كونك عضو هيئة تدريس يشعرك بالتميز
5	متوسطة	68%	2.04	0.92	5/لو أتاحت لك الفرصة لتغيير الوظيفة سوف توافق
7	متوسطة	65%	1.95	0.77	6/الوقت لا يكفي لممارسة البحث العلمي
9	متوسطة	60.7%	1.82	0.84	7/تجد فرصة من الوقت للممارسة ما يرتقي بأدائك المهني
6	متوسطة	65.7%	1.97	0.88	8/ضعف قدرة الجامعة على حل المشكلات المهنية لأعضاء هيئة التدريس
2	كبيرة	76%	2.28	0.81	9/تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الأداء المتميز
10	متوسطة	60%	1.80	0.83	10/تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الانجاز بحيوية ونشاط
	متوسطة	67.3%	2.02	0.81	الإجمالي

المصدر : إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2016

يتضح من الجدول رقم (42) ما يلي:

المتوسطات الحسابية للعبارات التي تقيس الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري تدل على أن مستوى الاستجابة متوسطة على جميع العبارات ماعدا العبارة الثالثة والعبارة التاسعة حيث كانت استجابة أفراد العينة على هذه العبارة استجابة كبيرة.

كما يتضح أن الفقرة (يوجد تشجيع من الكلية يتيح لك الإنتاج في البحث العلمي) هي أكثر العبارات أهمية من وجه نظر أفراد عينة الدراسة نحو الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس حيث بلغ متوسطها (2.37) بانحراف معياري (0.79) وأهمية نسبية (79) % وتليها في المرتبة الثانية الفقرة (تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الأداء المتميز) حيث بلغ متوسط العبارة (2.28) بانحراف معياري (0.81) وأهمية نسبية (76) %. بينما كانت الفقرة (تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الانجاز بحيوية ونشاط) هي تمثل أقل المشاكل المتعلقة بالبيئة الجامعية و التي تؤثر على أدائهم المهني حيث بلغ توسطها (1.80) وبانحراف معياري (0.83) وأهمية نسبية (60) %.

كما بلغ متوسط جميع العبارات التي تقيس محور الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وتؤثر على أدائهم المهني (2.02) بانحراف معياري (0.81) وأهمية نسبية (67.3) %.

وهذا يدل على أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على إجمالي العبارات التي تقيس محور (الأداء المهني).

ثالثاً : اختبار دلالة الفروق لعبارات محور الأداء المهني:

لاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الموافقين والمحايدين وغير الموافقين للنتائج أعلاه تم استخدام اختبار (t) لدلالة الفروق (one sample T test). وفيما يلي جدول يوضح نتائج اختبار t لدلالة الفروق للعبارات التي تقيس الأداء المهني.

جدول رقم (43) اختبار T لدلالة الفروق لعبارات محور الأداء المهني

الدلالة	مستوى المعنوية	قيمة (t)	المتوسط	العبارات
				إلى أي درجة تحس أن الأمور الآتية تمثل مشكلات تؤثر في أدائك المهني
قبول	(0.05)	14.8	2.07	1/تعامل الجامعة فيما يتعلق بالامتحانات
قبول	(0.05)	20.4	2.05	2/إعداد الطلاب الذين تقوم بتدريسهم
قبول	(0.05)	21.3	2.37	3/يوجد تشجيع من الكلية يتيح لك الإنتاج في البحث العلمي
قبول	(0.05)	13.9	1.86	4/كونك عضو هيئة تدريس يشعرك بالتميز
قبول	(0.05)	21.1	2.04	5/لو أتاحت لك الفرصة لتغيير الوظيفة سوف توافق
قبول	(0.05)	23.5	1.95	6/الوقت لا يكفي لممارسة البحث العلمي
قبول	(0.05)	17.7	1.82	7/تجد فرصة من الوقت للممارسة ما يرتقي بأدائك المهني
قبول	(0.05)	15.4	1.97	8/ضعف قدرة الجامعة على حل المشكلات المهنية لأعضاء هيئة التدريس
قبول	(0.05)	23.7	2.28	9/تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الأداء المتميز
قبول	(0.05)	24.1	1.80	10/تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الانجاز بحيوية ونشاط
قبول	(0.05)	19.5	2.02	إجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2016

ويتضح من الجدول رقم (43) ما يلي:

بلغت قيمة (t) للعبارة الأولى (14.2) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (2.07) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (تعامل الجامعة فيما يتعلق بالامتحانات).

بلغت قيمة (t) للعبارة الثانية (20.4) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (2.05) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (إعداد الطلاب الذين تقوم بتدريسهم).

بلغت قيمة (t) للعبارة الثالثة (21.3) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (2.37) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة عالية على العبارة (يوجد تشجيع من الكلية يتيح لك الإنتاج في البحث العلمي).

بلغت قيمة (t) للعبارة الرابعة (13.9) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.86) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (كونك عضو هيئة تدريس يشعرك بالتميز).

بلغت قيمة (t) للعبارة الخامسة (21.1) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (2.4) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (لو أتاحت لك الفرصة لتغيير الوظيفة سوف توافق).

بلغت قيمة (t) للعبارة السادسة (23.5) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.95) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (الوقت لا يكفي لممارسة البحث العلمي).

بلغت قيمة (t) للعبارة السابعة (17.7) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.82) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (تجد فرصة من الوقت للممارسة ما يرتقي بأدائك المهني).

بلغت قيمة (t) للعبارة الثامنة (15.4) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.97) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (ضعف قدرة الجامعة على حل المشكلات المهنية لأعضاء هيئة التدريس).

بلغت قيمة (t) للعبارة التاسعة (23.7) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (2.28) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة عالية على العبارة (تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الأداء المتميز).

بلغت قيمة (t) للعبارة العاشرة (24.1) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العبارة (1.80) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين بدرجة متوسطة على العبارة (تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الانجاز بحيوية ونشاط).

بلغت قيمة (t) لجميع عبارات محور الأداء المهني (19.5) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة

إحصائية بين متوسط العبارة (2.02) والوسط الفرضي للدراسة (2) ولصالح الموافقين
بدرجة متوسطة على جميع العبارات التي تقيس الأداء المهني.

أولاً : تحليل ومناقشة نتائج الاستبانة والتحقق من الفروض:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على: ما طبيعة المشكلات المرتبطة بالأوضاع الاجتماعية وتأثيرها على الأداء المهني؟

ويقابلها الفرض الآتي:

توجد مشكلات اجتماعية تؤثر على الأداء المهني لأساتذة جامعة بحري في كلياتهم المختلفة.

يتضح من بيانات الجدول رقم (33) المتوسطات الحسابية للعبارات التي تقيس المشكلات الاجتماعية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري تدل على أن مستوى الاستجابة على جميع العبارات يتراوح ما بين الاستجابة المتوسطة والمرتفعة.

كما بلغ متوسط جميع العبارات التي تقيس محور المشاكل الاجتماعية (2.05) بانحراف معياري (0.81) وأهمية نسبية وهذا يدل على أن غالبية أفراد العينة يوافقون على جميع العبارات التي تقيس محور (المشكلات الاجتماعية).

ولاختبار وجود فروق ذات إحصائية بين أعداد الموافقين والمحايدين لمحور (المشكلات الاجتماعية) تم استخدام اختبار (T) لدلالة الفروق حيث بلغت قيمة (T) لجميع عبارات محور (المشكلات الاجتماعية) (19.7) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على ما جاء بجميع عبارات محور (المشكلات الاجتماعية).

جاءت عبارة (التنقل من والى الكلية التي تعمل بها) أكثر المشاكل الاجتماعية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وتؤثر على أدائهم المهني حيث بلغ متوسطها (2.39) بانحراف معياري (0.73) وأقل عبارة هي (العلاقة بزملاء العمل) حيث بلغ متوسطها (1.80) وبانحراف معياري (0.83).

مستوى الإجابات عن العبارات (6،2،1) جاءت بدرجة كبيرة، تعزو الباحثة ذلك إلى أن بعد الجامعة من سكن أعضاء هيئة التدريس يتسبب في تأخيرهم عن العمل أو الوصول مرهقين وكذلك ضعف رواتب أعضاء هيئة التدريس يضطر بعضهم للعمل الإضافي لتوفير متطلبات الحياة مما يؤثر على الأداء المهني.

بينما مستوى الإجابات عن العبارات (3،4،5،7،8) جاءت بدرجة متوسطة، تعزو الباحثة ذلك إلى أن هذه المشكلات الاجتماعية لم تحظى بالاهتمام المطلوب من قبل أعضاء هيئة التدريس وقد يؤدي ذلك إلى بعض القصور وتدني الأداء المهني.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج بعض الدراسات، ومنها دراسة (براهيمي وريدة، 2005) التي توصلت إلى: هناك معوقات اجتماعية تواجه الأستاذ الجامعي وتؤثر على تحقيق أهداف الجامعة. ودراسة (محمد عنتر لطفي، 1994) التي توصلت إلى: عدم مشاركة أعضاء هيئة التدريس للقيادات الإدارية في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (مروة أحمد، 1998) التي توصلت إلى: وجود مشكلات تتعلق بالمجتمع المحلي.

تعزو الباحثة تأثير المشكلات الاجتماعية في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بكلياتهم المختلفة بجامعة بحري، للارتباط الوثيق بين المشكلات الاجتماعية والأداء المهني، فعضو هيئة التدريس الجامعي لا ينفصل عن قضايا مجتمعه ولا عن الاتجاهات السياسية والاجتماعية المختلفة المؤثرة فيه، وتوفر ما يحتاجه من أدوات للبحث عن الحقيقة بشكل أفضل، وتقوي عنده القدرة على النقد البناء لكل ما هو منافي للعلم، ودراسة المشكلات الاجتماعية وتشخيص أسبابها واقتراح الحلول المناسبة لها.

ومما تقدم اعتماداً على إجابات غالبية المبحوثين من عينة الدراسة ترى الباحثة أن الفرضية الأولى قد تحققت والتي نصت على: توجد مشكلات اجتماعية تؤثر على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري في كلياتها المختلفة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص على: ما نوع المشكلات المرتبطة بالأوضاع الاقتصادية تأثيرها على الأداء المهني؟

يقابلها الفرض الآتي:

توجد مشكلات اقتصادية تؤثر على الأداء المهني لأساتذة جامعة بحري في كلياتهم المختلفة.

يتضح من بيانات الجدول رقم (36) المتوسطات الحسابية للعبارات التي تقيس المشكلات الاقتصادية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري تدل على أن مستوى الاستجابة على جميع العبارات يتراوح ما بين الاستجابة المتوسطة والمرتفعة.

جاءت عبارة (راتبك لا يمكنك من مواجهة أغلب متطلبات الحياة) هي أكثر المشاكل الاقتصادية والتي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وتؤثر على أدائهم المهني حيث بلغ متوسطها (2.66) بانحراف معياري (0.59).

بينما عبارة (تخصص الجامعة ميزانية مناسبة لدعم بحوث أعضاء هيئة التدريس) أقل المشكلات الاقتصادية استجاب لها أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ متوسطها (1.87) وبانحراف معياري (0.79)، كما بلغ متوسط جميع العبارات التي تقيس محور المشكلات الاقتصادية (2.25) بانحراف معياري (0.77)، هذا يدل على أن غالبية أفراد العينة يوافقون على جميع العبارات التي تقيس محور (المشكلات الاقتصادية).

ولاختبار وجود فروق ذات إحصائية بين أعداد الموافقين والمحايدين لمحور (المشكلات الاقتصادية) تم استخدام اختبار (T) لدلالة الفروق حيث بلغت قيمة (T) لجميع عبارات محور (المشكلات الاقتصادية) (15.4) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على ما جاء بجميع عبارات محور (المشكلات الاقتصادية).

مستوى الإجابات عن العبارات (1،2،3،4،5،6،8،9) جاءت بدرجة كبيرة حسب ترتيبها بالجدول (36)، بينما مستوى الإجابات عن العبارات (7،10،11،12،13) جاءت بدرجة متوسطة حسب ترتيبها بالجدول (36).

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (محمد عنتر لطفي، 1994) التي توصلت إلى: من أبرز المشكلات الاقتصادية انخفاض المرتبات، وعدم تقديم مكافآت مالية مناسبة نظير القيام بالأعمال الإضافية. كما اتفقت مع نتيجة دراسة (ليلى محمد الفضل، 1999) التي توصلت إلى: أكثر المشكلات شيوعاً حسب ترتيبها هي المشكلات: الإدارية، المادية، المعنوية.

كما اتفقت مع نتيجة دراسة (عبد الله كيلاني، 1999م) التي توصلت إلى: إن مسألة استقرار عضو هيئة التدريس لا يحظى بالاهتمام والاعتبار اللذين يستحقهما.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (بسام العمري، 2000) التي توصلت إلى: إن الجامعات الأردنية تعيش أزمة تعليم عالي تظهر في مجالي: التمويل والموارد المالية، وهيئة التدريس والكوادر.

تعزو الباحثة تأثير المشكلات الاقتصادية في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بكلياتهم المختلفة بجامعة بحري إلى تدني الرواتب لأعضاء هيئة التدريس مما يؤدي إلى انخفاض في مستوى المعيشة وذلك يجعل أعضاء هيئة التدريس يبحثون عن عمل إضافي لتحسين وضعهم المعيشي مما يؤثر سلباً على أدائهم المهني.

مما تقدم واعتماداً على إجابات غالبية المبحوثين في عينة الدراسة جاءت الإجابة على جميع عبارات محور المشكلات الاقتصادية كانت موجبة، ترى الباحثة أن الفرضية الثانية التي تنص على: توجد مشكلات اقتصادية تؤثر على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري بكلياتهم المختلفة قد تحققت.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي ينص على: ما المشكلات المرتبطة بالبيئة الجامعية وتأثيرها على الأداء المهني؟

وقابلها الفرض الآتي:

توجد مشكلات مرتبطة بالبيئة الجامعية تؤثر على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري.

يتضح من بيانات الجدول رقم (39) المتوسطات الحسابية للعبارات التي تقيس البيئة الجامعية بجامعة بحري تدل على أن مستوى الاستجابة على جميع العبارات يتراوح ما بين الاستجابة المرتفعة والمتوسطة، بلغ متوسط جميع العبارات التي تقيس محور البيئة الجامعية (1.95) بانحراف معياري (0.88)

أكبر متوسط للعبارات المرتبطة بالبيئة الجامعية حققته عبارة (تتوفر بالكلية مكاتب مريحة لأعضاء هيئة التدريس) حيث بلغ متوسطها (2.11) بانحراف معياري (0.92). وأقل متوسط كان للعبارة (المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من مقابلة طلابك بصورة مريحة) حيث بلغ متوسطها (1.94) وبانحراف معياري (0.88)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد العينة يوافقون على جميع العبارات التي تقيس محور (البيئة الجامعية).

ولاختبار وجود فروق ذات إحصائية بين أعداد الموافقين والمحايدين لمحور (البيئة الجامعية) تم استخدام اختبار (T) لدلالة الفروق، حيث بلغت قيمة (T) لجميع عبارات محور (البيئة الجامعية) (20.4) بمستوى معنوية (0.05) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على ما جاء بجميع عبارات محور (البيئة الجامعية).

جميع العبارات جاءت بتقدير متوسط عدا العبارة رقم (1) والتي جاءت الإجابة عليها كبيرة من قبل أعضاء هيئة التدريس والتي تنص على (تتوفر بكليتك مكاتب مريحة لأعضاء هيئة التدريس) بلغ متوسطها (2.11) بانحراف معياري (0.92). وإن جميع العبارات لمحور المشكلات المرتبطة بالبيئة الجامعية (2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10) قد جاءت بتقديرات متوسطة وأن جميع هذه العبارات تشير إلى الاتجاهات الموجبة.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع بعض نتائج دراسات سابقة، ومن الدراسات التي اتفقت معها نتائج دراسة (محمد عنتر لظفي، 1994) والتي توصلت إلى: زيادة العبء التدريسي، وجود الأعداد الكبيرة من الطلاب لا يساعد على الابتكار والتجديد. كما اتفقت دراسة (الصدیق إسماعيل محمد عبد الله، 2010م) والتي توصلت إلى: إن البيئة التدريسية والبحثية بكليات جامعة الخرطوم فقيرة وبحاجة إلى تحسين.

كما اتفقت مع نتيجة دراسة (صلاح أبو ناهية ونظام نابلسي، 2005) والتي توصلت إلى: المشكلات التعليمية الأكثر شيوعاً، قلة الكتب والمراجع في المكتبة، قلة القاعات الدراسية. واختلفت مع نتيجة دراسة (محمد عنتر لظفي، 1994) والتي توصلت إلى: المناخ الجامعي غير مهياً ولا توجد غرفة خاصة لكل عضو هيئة تدريس.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المشكلات المختلفة التي تواجه البيئة الجامعية تختلف من كلية إلى أخرى حسب الظروف المادية والاجتماعية أيضاً المباني والقاعات والمكاتب والاستراحات بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس، وعدم تزويد المكتبة بالمراجع والمعامل تختلف هذه المشكلات من كلية إلى أخرى حسب الظروف التي مرت بها هذه الجامعة وهي مشكلات ليست وليدة اليوم إنما هي نتاج وحصاد لانفصال جنوب السودان عن شماله كل هذا أثر على عدم وجود بيئة معافاة وسليمة، وكل هذه المشكلات كانت عبارة

تحديات تواجه جامعة بحري نذكر منها أيضا النقص في الأصول الثابتة وفي البنيات التحتية الأساسية.

ومما تقدم واعتماداً على إجابات غالبية المبحوثين في عينة الدراسة ترى الباحثة أن الفرضية الثالثة قد تحققت والتي تنص علي: (توجد مشكلات مرتبطة بالبيئة الجامعية وتأثيرها على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري في كلياتهم المختلفة).

مناقشة السؤال الرابع والذي ينص علي: إلى أي مدى تؤثر المشكلات الاجتماعية و الاقتصادية والبيئة الجامعية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس على الأداء المهني؟

ويقابلها الفرض الآتي:

توجد علاقة ارتباطية مؤثرة ذات دلالة إحصائية بين المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والبيئة الجامعية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري.

تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والبيئة الجامعية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري عند مستوى معنوية (0.05) والجدول التالي يبين نتائج التقدير.

جدول رقم (44) نتائج تقدير معامل الارتباط بين المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والبيئة والأداء

المهني

العلاقات	حجم العينة	معامل الارتباط	مستوى العينة
العلاقة بين المشكلات الاجتماعية والأداء المهني	300	0.65	0.05
العلاقة بين المشكلات الاقتصادية والأداء المهني	300	0.73	0.05
العلاقة بين البيئة الجامعية والأداء المهني	300	0.66	0.05

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2016

يتضح من الجدول رقم (44) ما يلي:

وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المشكلات الاجتماعية والأداء المهني بلغ معامل الارتباط بينهما (0.65) وتقدير هذا المعامل مرتفع، وجاءت العلاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05).

وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المشكلات الاجتماعية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري، أظهرت النتائج وجود مشكلات اجتماعية وجاءت درجة الموافقة عليها من قبل المبحوثين متوسطة.

نسند ذلك إلى الأزمات المختلفة، من تدهور القيم في المجتمع وسيطرة القيم المادية وانقلاب المعايير الاجتماعية، أضعفت الدور الريادي لعضو هيئة التدريس ومكانته في المجتمع وتدني مستوى التقدير الإيجابي له.

وأيضاً العلاقة بينه وبين إدارة كليته، وبينه وبين زملائه نجد العلاقة محدودة في إطار العمل ولا مجال للعلاقات الإنسانية الأخرى، نجد أن مختلف هذه المشكلات لها آثارها السلبية في أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (مروة أحمد، 1998م) التي توصلت إلى وجود مشكلات تتعلق بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، مشكلات تتعلق بالإدارة الجامعية، مشكلات تتعلق بالطلبة وأعضاء هيئة التدريس، وجود مشكلات تتعلق بالمجتمع المحلي.

وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المشكلات الاقتصادية والأداء المهني بلغ معامل الارتباط بينهما (0.73) وتقدير هذا المعامل مرتفع، ولجت العلاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05).

وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المشكلات الاقتصادية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري، أظهرت النتائج وجود مشكلات اقتصادية وجاءت درجة الموافقة عليها من قبل المبحوثين كبيرة.

تعزو الباحثة ذلك إلى أن النتيجة جاءت إيجابية في جميع عبارات محور المشكلات الاقتصادية حيث كانت أعلى درجة موافقة على عبارة أن الراتب لا يمكن أعضاء هيئة

التدريس من مواجهة أغلب متطلبات الحياة يرجع ذلك إلى أن جميع المشاكل إذا كانت اقتصادية أو اجتماعية تتوقف على الجانب المادي، وتحدد وفقها حياة الفرد حيث أضحى للمال قيمة كبرى في عصرنا اليوم الذي يعتبر عصب الحياة العصرية.

وكلما زادت تطورات المجتمع البشري زادت متطلباتهم لذا يسعون إلى رفع مستواهم المادي بشتى السبل والوسائل، فأصبح أعضاء هيئة التدريس مشتتي الفكر لتوفير وظائف بديلة لسد فجوة الرواتب نسبة لأن الراتب الذي يتقاضاه أعضاء هيئة التدريس لا يغطي الحاجات الأساسية للأسرة من ناحية السكن والمعيشة والتعليم وعلاج الأبناء، ونجد أيضا أن الجامعة تخصص ميزانية زهيدة للبحوث والنشر في المجالات العلمية والمراجع والأدوات المعملية لذا نجد أن أعضاء هيئة التدريس غير متحمسين للبحث والكتابة، مما أدى إلى ضعف الجانب البحثي كل ذلك يرجع إلى محدودية الموارد المالية وضعف الإمكانيات المتاحة تتفق هذه النتيجة مع دراسة (عدلان بدري رزق، 2000) والتي توصلت إلى: وجود مشكلات تواجه أعضاء هيئة التدريس مثل : عدم توفر حوافز للمبدعين، قلة الموارد. ودراسة (إيلي الفضل، 1999) والتي توصلت إلى: وجود المشكلات الإدارية والمادية والعلمية والمعنوية والاجتماعية والثقافية.

وجود علاقة ارتباطية موجبة بين البيئة الجامعية والأداء المهني بلغ معامل الارتباط بينهما (0.66) وتقدير هذا المعامل مرتفع، وجاءت العلاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05).

تعزي الباحثة ذلك للارتباط بين مشكلات في البيئة الجامعية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وذلك يتضح في اتفاق وجهات النظر للمبوثين ولتقديرهم لأهمية البيئة الجامعية ودورها في أداء أعضاء هيئة التدريس.

تتفق نتيجة الدراسة مع نتائج دراسة (مروان كمال، 2002م) والتي توصلت إلى: ارتفاع معدل الطلاب يشكل عبئاً في التدريس وتبعاته، والإشراف على الطلاب وتوجيههم أكاديمياً ، بالنسبة للبحث العلمي ومن أهم مشكلاته التمويل، وعدم توفير الأجهزة والمعدات اللازمة للبحث، وعدم توفير مساعدي الباحثين، ودراسة (دراسة سيهير. ه وآخرون،

1999م) (Siehr, H. and etal) والتي توصلت إلى: الأمن الوظيفي من أهم العناصر التي تساعد على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.

ومما تقدم واعتمادا على إجابات غالبية المبحوثين في عينة الدراسة ترى الباحثة أن الفرضية الرابعة قد تحققت والتي تنص على: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشكلات الاجتماعية والمشكلات الاقتصادية والبيئة الجامعية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات عينة الدراسة للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية، المؤهل العلمي، التدريب)؟

ويقاله الفرض الآتي:

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في آراء المبحوثين حول المشكلات الاقتصادية والاجتماعية تعزى للخصائص الشخصية (الجنس، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية، المؤهل العلمي، التدريب) في مجال ترقية الأداء لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بحري.

لاختبار معنوية الفروق بين إدراك أفراد عينة الدراسة تعود لاختلاف النوع تم استخدام (اختبار T لعينتين مستقلتين) حيث اعتمدت الباحثة مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$). وتعد الفروق دالة إحصائياً إذا كانت قيمة مستوى دلالة الاختبار (Sig.) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، والعكس صحيح، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول الآتي:

جدول رقم (45) نتائج اختبار T لمعرفة دلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة الذكور والإناث

المحور	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة Sig.	النتيجة الإحصائية
المشكلات الاجتماعية	ذكور	2.75	0.62	1.71-	0.09	غير دالة
	إناث	2.20	0.45			
المشكلات الاقتصادية	ذكور	2.23	0.76	1.28	0.252	غير دالة
	إناث	3.20	0.91			

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (45) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الذكور والإناث حول محاور الدراسة (المشكلات الاجتماعية والاقتصادية) حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة لاختبار T أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، ومن خلال ذلك نتوصل إلى قبول فرض العدم H_0 الذي ينص على (لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في آراء المبحوثين حول المشكلات الاقتصادية والاجتماعية تعزى لخاصية الجنس لأفراد العينة في جامعة بحري).

ولاختبار معنوية الفروق بين إدراك أفراد عينة الدراسة حول تعود لاختلاف سنوات الخبرة تم استخدام اختبار التباين الأحادي) حيث اعتمد الباحث مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ ، وتعد الفروق دالة إحصائياً إذا كانت قيمة مستوى دلالة الاختبار (Sig.) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، والعكس صحيح، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

جدول رقم (46) يوضح اختبار التباين الأحادي بين أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

النتيجة الإحصائية	مستوى الدلالة	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	سنوات الخبرة	المحور
غير دالة إحصائياً	0.74	2.00	0.64	23.6	5-1 سنوات	المشكلات الاجتماعية
			0.49	3.89	10-6 سنة	
			0.75	3.75	15-11 سنة	
			0.83	3.44	أكثر من 15 سنة	
غير دالة إحصائياً	0.65	2.3	0.64	23.6	5-1 سنوات	المشكلات الاقتصادية
			0.49	3.89	10-6 سنة	
			0.75	3.75	15-11 سنة	
			0.83	3.44	أكثر من 15 سنة	

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج التحليل الإحصائي 2016

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (46) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة حول محاور الدراسة (المشكلات الاجتماعية والاقتصادية).

حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة لاختبار التباين أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، ومن خلال ذلك نتوصل إلى قبول فرض العدم H_0 الذي ينص على (لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في آراء المبحوثين حول المشكلات الاجتماعية والاقتصادية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لأفراد العينة في جامعة بحري). ولاختبار معنوية الفروق بين إدراك أفراد عينة الدراسة حول تعود لاختلاف المؤهل العلمي تم استخدام اختبار T لعينتين مستقلتين) حيث اعتمد الباحث مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ ، وتعد الفروق دالة إحصائياً إذا كانت قيمة مستوى دلالة الاختبار (Sig.) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، والعكس صحيح، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

جدول رقم (47) يوضح اختبار T لمعرفة الفروق بين أفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

المحور	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة Sig.	النتيجة الإحصائية
المشكلات الاجتماعية	ماجستير	1.23	0.39	6.70	0.085	غير دالة
	دكتوراه	2.1	0.66			إحصائيا
المشكلات الاقتصادية	ماجستير	1.5	0.45	4.55	0.122	غير دالة
	دكتوراه	2.4	0.98			إحصائيا

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج التحليل الإحصائي 2016

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (47) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المبحوثين وذلك باختلاف مؤهلاتهم العلمية، أي أن المؤهل العلمي لا يؤثر في آراء الأفراد حول المشكلات الاجتماعية والاقتصادية في جامعة بحري، إذ بلغت قيمة مستوى دلالة الاختبار (0.085) و(0.122) هي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05).

ومن خلال ذلك نتوصل إلى رفض الفرض البديل وقبول فرض العدم H_0 الذي ينص (لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في آراء المبحوثين حول المشكلات الاجتماعية والاقتصادية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لأفراد العينة في جامعة بحري).

لاختبار معنوية الفروق بين إدراك أفراد عينة الدراسة حول تعود لاختلاف الدرجة الوظيفية تم استخدام اختبار التباين الأحادي) حيث اعتمدت الباحثة مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، وتعد الفروق دالة إحصائياً إذا كانت قيمة مستوى دلالة الاختبار (Sig.) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، والعكس صحيح، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

جدول رقم (48) يوضح اختبار التباين الأحادي بين أفراد عينة الدراسة وفق متغير الدرجة الوظيفية

النتيجة الإحصائية	مستوى الدلالة Sig.	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجة الوظيفية	المحور
غير دالة إحصائياً	0.96	1.05	0.80	93.7	أستاذ	المشكلات الاجتماعية
			0.89	3.97	أستاذ مشارك	
			0.38	3.91	أستاذ مساعد	
			0.44	3.81	محاضر	
غير دالة إحصائياً	0.34	2.03	0.34	2.23	أستاذ	المشكلات الاقتصادية
			0.45	3.23	أستاذ مشارك	
			0.33	3.11	أستاذ مساعد	
			0.21	2.13	محاضر	

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج التحليل الإحصائي 2016

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (48) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المبحوثين تجاه أفراد العينة وفق الدرجة الوظيفية وذلك باختلاف الدرجات العلمية، أي أن الدرجة الوظيفية لا تؤثر في آراء الأفراد حول المشكلات الاجتماعية والاقتصادية في جامعة بحري، ونلاحظ ذلك من خلال قيمة مستوى الدلالة الإحصائية لاختبار التباين الأحادي إذ بلغت قيمة مستوى دلالة الاختبار (0.96) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، وإن وجدت بعض الفروق المشاهدة بين المتوسطات فهي فروق رقمية وليست جوهرية ومن خلال ذلك نتوصل إلى قبول فرض العدم H_0 الذي ينص (لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في آراء المبحوثين حول المشكلات الاقتصادية والاجتماعية تعزى لخاصية الدرجة الوظيفية لأفراد العينة في جامعة بحري).

ولاختبار معنوية الفروق بين إدراك أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الاجتماعية والاقتصادية تعود لاختلاف التدريب تم استخدام اختبار التباين الأحادي) حيث اعتمدت الباحثة مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، وتعد الفروق دالة إحصائياً إذا كانت قيمة مستوى

دلالة الاختبار (Sig.) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، والعكس صحيح، وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

جدول رقم (49) يوضح اختبار التباين الأحادي بين أفراد عينة الدراسة وفق متغير التدريب

النتيجة الإحصائية	مستوى الدلالة Sig.	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التدريب	المحور
غير دالة إحصائياً	0.067	6.07	0.48	2.34	دورة واحدة	المشكلات الاجتماعية
			0.60	4.3	دورتان	
			0.47	2.1	ثلاث دورات	
			0.70	3.2	لا يوجد	
غير دالة إحصائياً	0.074	4.5	0.48	3.2	دورة واحدة	المشكلات الاقتصادية
			0.60	2.3	دورتان	
			0.47	3.5	ثلاث دورات	
			0.70	3.2	لا يوجد	

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج التحليل الإحصائي 2016

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (49) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المبحوثين تجاه أفراد العينة وفق التدريب وذلك باختلاف التدريب، أي أن التدريب يؤثر في آراء الأفراد حول المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، ونلاحظ ذلك من خلال قيمة مستوى الدلالة الإحصائية لاختبار التباين الأحادي إذ بلغت قيمة مستوى دلالة الاختبار (0.067) و(0.074) هي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، ومن خلال ذلك نتوصل إلى رفض الفرض البديل وقبول فرض العدم H_0 الذي ينص (توجد فروق ذات دلالة معنوية في آراء المبحوثين حول المشكلات الاجتماعية والاقتصادية تعزى لمتغير التدريب لأفراد العينة في جامعة بحري).

يتضح من الجداول رقم (45،46،47،48،49) أن المتوسطات والانحرافات المعيارية للإجابة على محور استجابات المشكلات الاجتماعية والاقتصادية تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية) أظهرت أنه لا توجد فروق بين المتوسطات تبعاً للمتغيرات الثلاثة في الدرجة حيث أن قيمة الدلالة جاءت أكبر من (0.05).

وهذا يعني أن المتغيرات الثلاثة الجنس، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية لا فرق في نظرية أفراد العينة ذكوراً وإناثاً من أعضاء هيئة التدريس حول المشكلات الاجتماعية والاقتصادية بجامعة بحري مما يدل على عمومية الإحساس بالمشكلات.

وتعزي الباحثة ذلك لضعف الرواتب والحوافز، كذلك نجد المشكلات الاجتماعية في المتغيرات الثلاثة واحدة حيث تواجههم نفس المشكلات تختلف هذه النتيجة مع دراسة (عبد الله المجيدل، 2006) ودراسة (محمود احمد سلامة أبو سمرة، 2003) واللتان توصلتا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) تعزى لمتغيرات: الرتبة الأكاديمية، الجنس، سنوات الخبرة.

يتضح من الجداول (47،49) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، والتدريب) حيث أن قيمة الدلالة جاءت أكبر من (0.05) وهذا يعني أن هذين المتغيرين لا يؤثران حول المشكلات الاجتماعية والاقتصادية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري.

تم التحقق من صحة الفرضيات في السؤال الخامس والتي تنص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية تعزى لمتغيرات: الجنس والدرجة الوظيفية وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والتدريب، جاءت النتائج غير دالة إحصائياً مما يعني تحقق الفرض لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرات: الجنس والدرجة الوظيفية وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والتدريب.

ثانياً : تحليل ومناقشة نتائج بطاقة المقابلة:

مناقشة نتائج بطاقة المقابلة للخبراء من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري.

تقوم الدراسة بتحليل آراء أعضاء هيئة التدريس في بطاقة المقابلة بالنسبة لبعض

الخبراء في جامعة بحري في بعض كلياتها.

بالنسبة للسؤال الأول: هل توجد مشكلات اجتماعية تؤثر سلباً على الأداء المهني

لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بحري؟

أكد جميع الخبراء على أن بُعد الجامعة عن أماكن سكن أعضاء هيئة التدريس يجعل

حضورهم إلى أماكن العمل في غير الوقت المحدد لهم، وإجابة أحد الخبراء رأيت أن هناك

عدم تواصل اجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس في كثير من الكليات في الأفرح

والأتراح، كما أن هناك إجابة واحدة لأحد الخبراء أيضاً حول هذا السؤال ترى أنه لا توجد

مشكلات اجتماعية تؤثر سلباً على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

ترى الباحثة أن القضايا الاجتماعية في جامعة بحري لا تنفصل عن قضايا

المجتمع فعوض هيئة التدريس بجامعة بحري يعاني من بُعد الجامعة عن سكن أغلب

الأعضاء وكذلك عدم وجود العلاقات الاجتماعية في الأفرح والأتراح يرجع ذلك إلى بُعد

الجامعة وبعد السكن أيضاً وهذا البعد يقلل من علاقات الترابط والأخوة وعدم وجود

علاقات إنسانية ترفع من الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة

المختلفة. وإجابة أحد الخبراء تقول: أنه لا توجد مشكلات اجتماعية تؤثر سلباً على

أعضاء هيئة التدريس ويعزى ذلك لمدى قدرات تحمل كل عضو من أعضاء هيئة

التدريس لهذه المشكلة وتظهر هنا الفروق الفردية لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس.

أما بالنسبة للسؤال الثاني: ما المشكلات الاقتصادية التي تؤثر سلباً على الأداء المهني

لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بحري؟

أقر جميع الخبراء :

هناك مشكلة اقتصادية متمثلة في رواتب أعضاء هيئة التدريس والعائد المادي لهم لا يلبي متطلبات الحياة المعيشية وخاصة مساعدي التدريس والمحاضرين مقارنة مع ارتفاع تكاليف المعيشة وأسعار السلع والخدمات قد يؤدي ذلك إلى البحث عن مصادر أخرى لزيادة الدخل الشخصي وهي مشكلة يتأثر بها عضو هيئة التدريس وينعكس ذلك سلباً على أدائه المهني والضحية هو الطالب والعملية التربوية والتعليمية.

أما بالنسبة للسؤال الثالث: ما المشكلات المرتبطة بالبيئة التي تؤثر سلباً على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة بحري؟

قد اتفقوا حول أهم المشاكل للبيئة التي تؤثر سلباً على أداء أعضاء هيئة التدريس تتمثل في قلة المكاتب لأعضاء هيئة التدريس وعدم توفر القاعات والتهيئة المناسبة لها والسعة، وعدم توفر المياه الصالحة للشرب، وأن بعض الكافيتريات لا تراعي صحة البيئة. تعزو ذلك إلى أن كل هذه المشكلات سواء كانت مشكلات في البيئة أو مشكلات اجتماعية، ترجع إلى الجانب الاقتصادي وعدم الدعم المادي من قبل المسؤولين في وزارة التعليم العالي والدولة، ويرجع ذلك أيضاً إلى أن جامعة بحري جامعة وليدة جراء انفصال جنوب السودان عن شمال السودان.

حيث قامت الباحثة بمقابلة الخبراء في تمام الساعة الحادية عشر في أماكن عملهم. قامت الباحثة بإعطائهم المقابلات مطبوعة حيث تم تعبئتها وإرجاعها مرة أخرى.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات والمقترحات

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات والمقترحات

أولاً : النتائج:

- من خلال عرض الباحثة من للآراء والمفاهيم المتعلقة بالدراسة الميدانية، توصلت الباحثة للنتائج التالية:
- 1/ وجود مشكلات اجتماعية تؤثر على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري في كلياتهم المختلفة.
 - 2/ أن مستوى المشكلات الاقتصادية وتأثيره على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري في كلياتهم المختلفة يعتبر عالياً .
 - 3/ توجد مشكلات مرتبطة بالبيئة الجامعية تؤثر على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري في كلياتهم المختلفة.
 - 4/ كشفت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية).
 - 5/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، التدريب).

ثانياً : التوصيات:

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، فإنه من الممكن ذكر بعض التوصيات:
- 1/ على الإدارة العليا للجامعة تبني البرامج المحفزة لأعضاء هيئة التدريس من أجل تحسين الأداء المهني.
 - 2/ العمل على تحسين الوضع المادي لأعضاء هيئة التدريس بصورة تتوافق مع متطلبات الحياة المعاصرة، وتوفير كافة الوسائل التي تساعد على الاستقرار في العمل حتى يستطيعوا النقرغ لعملهم وأبحاثهم الأمر الذي يؤدي إلى جودة الأداء .
 - 3/ ضرورة توفير المراجع والكتب في مختلف التخصصات حتى يتحصل أعضاء هيئة التدريس على المعلومات التي تعينهم في ترقية أدائهم.

4/ ضرورة دعم البحث العلمي من قبل الإدارة العليا بالجامعة وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على النشر داخل وخارج الجامعة وتحفيزهم مادياً ومعنوياً ووضع ميزانية كافية لذلك.

5/ ضرورة توفير السكن المناسب والقريب من الجامعة، وتوفير وسائل النقل الخاصة حتى يتمكن أعضاء هيئة التدريس من الحضور للجامعة في وقت مناسب.

6/ العمل على تهيئة بيئة العمل الجيدة من خلال تهيئة القاعات الدراسية والتجهيزات المخبرية وتوفير الأجهزة والتقنيات الحديثة، وتوفير المكاتب المهيأة لكل عضو هيئة تدريس لتعينهم على ترقية أدائهم المهني.

ثالثاً : المقترحات لدراسات مستقبلية:

1. إجراء دراسة مماثلة على مستوى الجامعات الحكومية والخاصة للوقوف على هذه المشكلات والحد منها.

2. دور القيادة الإدارية في تحقيق أهداف الجامعة وإشباع حاجات أعضاء هيئة التدريس.

3. دور إدارة الجودة الشاملة في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية.

4. إجراء المزيد من الدراسات حول الرواتب والامتيازات الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس.

5. المشكلات الأكاديمية والأعباء الإدارية وأثرها على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

6. الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

1. القرآن الكريم.

ثانياً: المراجع:

1. الخطيب، أحمد، (2001). الإدارة الجامعية الحديثة، إريد: دار حمادة الجامعية.
2. إمام، زكريا بشير (2002م): التخطيط الاستراتيجي والتعليم العالي في الوطن العربي، إشارة خاصة للسودان، الخرطوم: مطابع السودان للعملة المحدودة.
3. أمانة الشؤون العلمية: (2013م - 2014م)، جامعة بحري.
4. بدر، عبد المنعم محمد (2000م): مشكلاتنا الاجتماعية، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث للنشر.
5. تقرير الأداء الأكاديمي والإداري والمالي للفترة من (2011-2013)، جامعة بحري.
6. التل، سعيد (2001). قواعد التدريس في الجامعة، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط1.
7. تمام، شادية عبد الحلیم (2010م): تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، جمهورية مصر العربية، ط1.
8. جامعة بحري: (2014م) أمانة الشؤون العلمية، مكتب قسم الإحصاء والمعلومات.
9. الجلال، عبد العزيز (2006)، تطور الجامعات من منظور تاريخي مقارن، القاهرة: دار قباء للنشر والطباعة.
10. الجوهر ي، محمد وشكري، عليان (2007م): مقدمة في دراسة الأنثروبولوجيا، القاهرة: مطبعة المعرفة.
11. حقائق وأرقام، احتفالات الخريج الأول، جامعة بحري، (2014م).
12. راشد، على (2002م): الجامعة والتدريس الجامعي، جدة: دار الشروق للطباعة والنشر، ط1.
13. رضا، محمد جواد: (2006م): فلسفة التربية، الكويت: شركة الريان للنشر والتوزيع، ط3.
14. سكران، محمد محمد (2001م): الحرية الأكاديمية في الجامعات المصرية، القاهرة:

- دار الثقافة والنشر، ط أولى.
15. شحاتة، حسن (2001م): التعليم الجامعي والتقييم الجامعي بين النظرية والتطبيق، القاهرة: مكتب الدار العربية للكتابة.
16. الشيباني، عمر محمد التوم (2000م): ديمقراطية التعليم في الوطن العربي، طرابلس: المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، ط11.
17. عبد الفتاح، عز (2002م): مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS. الإسكندرية: دار جامعة الإسكندرية للنشر.
18. عبد المجيد، محمد إبراهيم (2007م): علم الاجتماع -النشأة والتطور والمشكلات الاجتماعية، القاهرة: مؤسسة رؤية للطباعة والنشر والتوزيع.
19. عريفج، سامي سلطي (2001): الجامعة والبحث العلمي، الأردن: دار الفكر.
20. عيسى، سعاد إبراهيم (1998م). مسيرة التعليم العالي في السودان (1987م - 1998م)، الخرطوم: دار جامعة الخرطوم للنشر والتوزيع.
21. الغالي، مؤمن (2012م)، أستاذ الجامعة في السودان، الخرطوم: دار شمس المشارق.
22. الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم (2004م). كفايات التدريس (المفهوم، التدريس، الأداء)، عمان: دار الشروق.
23. قاضي، صبحي عبد العزيز (2004م). قضايا جامعية، الدمام: دار الإصلاح للطباعة والنشر والتوزيع.
24. قانون جامعة بحري، المجلس الوطني، تشريع دورة الانعقاد الثالث، (2011م).
25. محمود، سعيد طه (2003م). قضايا التعليم العالي والجامعي، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية للنشر.
26. المفزوي، عادل عايض (2014م). قضايا مجتمعية، الرياض: دار قباء للطباعة والنشر.
27. موسى، محمود أحمد (2013م): التجديد الاقتصادي، أساس التجديد الاجتماعي، بيروت: مركز دراسات الوحدة.
28. هولتون، سوزان (2007). صدوع البرج العاجي، استراتيجيات لإدارة النزاع في التعليم العالي، ترجمة: مجموعة مترجمين، الرياض: مكتبة العبيكان.
29. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: (2000م - 2001)، دليل مؤسسات التعليم العالي في السودان، دار جامعة الخرطوم للنشر.

ثالثاً : الرسائل الجامعية:

30. إبراهيم، الهادي شرف (1997). المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس بجامعتي أم القرى وصنعاء، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية.
31. إبراهيم، عدنان بدري رزق (2000م)، المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعات الأردنية الحكومية، مجلة جامعة اليرموك.
32. أبو سمرة، محمود أحمد سلامة (2003م). المشكلات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة الخرطوم.
33. أبو عليوة، هند محمد شحادة (2004م): امتحانات البدائل في الجامعات السودانية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أدمران الإسلامية، كلية التربية.
34. أبو ناهية، صلاح ونظام النابلسي، (2005م)، مشكلات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، مجلة دمشق، مجلد 15، عدد 5.
35. أحمد، أميرة محمد على (2006): دور الجامعات الولائية في تنمية مجتمعاتها المحلية في السودان، دراسة دكتوراه غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية التربية.
36. أحمد، إيهاب السيد (2002). دور بعض المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة الأزهر في خدمة المجتمع، رسالة ماجستير كلية التربية، جامعة الأزهر.
37. أحمد، مروة (1998م). المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية، مجلة اتحاد الجامعات الأردنية.
38. الإمام، أحلام (2010م). الكفايات المهنية الأساسية لأساتذة الجامعات بولاية الخرطوم، رسالة دكتوراه، غير منشورة، جامعة النيلين، كلية التربية.
39. البدوي، سيد أحمد محمود (2008م). إدارة التعليم الجامعي في السودان في ضوء الأساليب الإدارية الحديثة (دراسة تقويمية)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم، كلية التربية.
40. الحسن، عماد الدين محمد (1999م): الكفاءة النوعية للتعليم العالي بالسودان، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الخرطوم، كلية التربية.
41. الحولي، عليان (2006م). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة نحو تقييم الطلبة لهم، دراسة علمية منشورة على موقع جامعة النجاح.

42. الخوالدة، محمد محمود ومرعي، توفيق (1997م) مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم المهنية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد الثالث.
43. شاهين، محمد عبد الفتاح (1998م). التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد الثالث.
44. الشربيني، غادة (2004م). تقويم وتقييم أداء الهيئة التدريسية في ضوء أهداف المؤسسة الجامعية بالمملكة العربية السعودية، دراسة علمية، جامعة الملك سعود، ندوة تنمية وتطوير عضو هيئة التدريس الجامعي.
45. عبد الله، الصديق إسماعيل محمد (2010م). واقع أداء عضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم بوظيفتي التدريس والبحث العلمي في ضوء الاتجاهات الحديثة للجودة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الخرطوم، كلية التربية.
46. علي، سرور الطيب الشيخ (2011م). تصور مقترح لتطوير برامج تنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا بالجامعات السودانية في ضوء بعض التجارب العالمية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، جامعة أمدرمان الإسلامية.
47. العمري، بسام (2000م)، مشكلات التعليم العالي ومعوقاته في الجامعات الحكومية الأردنية كما يراها رؤساء الجامعات وتوابعهم عمداء الكليات ومديرو القبول والتسجيل ورؤساء الأقسام الأكاديمية، مجلة دمشق، مجلد 15، عدد 3.
48. الغامدي، حمدان أحمد (2003م). الخصائص الأكاديمية والمهنية والشخصية لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه منشورة، مجلة كليات المعلمين، العدد الثاني، المجلد الثالث.
49. الفضل، ليلي محمد (1999م). مشكلات الأستاذ الجامعي في كليات التربية بدول الخليج العربي، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد الثامن.
50. كمال، مروان (2002م). مشكلات عضو هيئة التدريس الجامعي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الخرطوم.
51. كيلاني، عبد الله (1999م) بعنوان: (الظروف الملائمة لاستقرار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية، دراسات تربوية، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول.
52. لطفي، محمد عنتر (1994م). المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في

بعض كليات جامعة الإسكندرية)، دراسة منشورة، مجلة دراسات تربوية، رابطة التربية الحديثة.

53. المجيدل، عبد الله (2006)، المشكلات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق، مجلة جامعة دمشق، مجلد 15، العدد 3.

54. محافظه، سامح والبغدادي، محمود حامد حسين (2006م)، المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك، مجلة جامعة دمشق، مجلد 15، العدد 3.

55. مسعود، أحمد سعد (1983م). السياسة التعليمية في السودان وأثرها على التعليم الديني الإسلامي 1972م - 1983م، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة.

56. النجار، عبد الوهاب محمد (2004م) تقييم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، دراسة علمية، جامعة الملك سعود، ندوة تنمية وتطوير أداء عضو هيئة التدريس الجامعي.

57. وريدة، براهيم (2005)، المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي وأثرها على أهداف المؤسسة الجامعية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، غير منشورة، جامعة الحاج الخضر، باتنة.

رابعاً : المجالات العلمية وأوراق العمل:

58. الببلاوي، حسن (2001م): تعليم واحتياجات المجتمع في القرن الحادي والعشرون، مجلة التربية المعاصرة، رابطة التربية الحديثة، العدد 46، ط 2.

59. التتقاري، مدثر (2001م): المناخ الأمثل للأستاذ الجامعي ودور الدولة في توفير العمل، ورقة عمل، جامعة الخرطوم.

60. الثبيتي، مليجان معيض (2000). الجامعات، نشأتها، مفهوماها، وظائفها " دراسة وصفية تحليلية " المجلة التربوية، الكويت: جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي ع 54.

61. داؤود، نسمة (2002م): الصعوبات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعة الأردنية وعلاقتها بالرضا عن الحياة الجامعية، دراسات، الجامعة الأردنية، المجلد 21، العدد السادس.

62. زاهر، ضياء الدين (2006م): تقييم أداء الأستاذ، الأداء البحثي كنموذج مستقبل التربية العربية المعاصرة، مجلة العلوم التربوية، دار الثقافة، قطر، ط 4.

63. مصطفى، مجدي محمد(2002). تحديد أولويات خدمة المجتمع من منظور الخدمة الاجتماعية دراسة تطبيقية على مجالات التعليم والصحة والشئون الاجتماعية بمدينة العين، مجلة التربية - كلية التربية جامعة الأزهر عدد 109 الجزء الثاني، يونيو 2002.

64. معمريّة، بشير (2001م): مجالات وأساليب المعلم الجامعي، الملتقى الدولي الأول حول أساليب التكوين والتعليم في أفريقيا والوطن العربي، جامعة فرحات عباس، سطيف، رسالة ماجستير منشورة، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 29.

خامساً : المؤتمرات والندوات:

65. أبو حطب، فؤاد (1994م) تجربة جامعة عين شمس في مجال التطوير والتدريب لإعداد الهيئات التدريسية، ضمن ورشة تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، الجامعة الأردنية، كلية العلوم التربوية.

66. أحمد، شاكر فتحي (2009) الارتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي، المؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي (الموائمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي)، بيروت 6 . 10 ديسمبر 2009.

67. اسكندر، كمال يوسف (1994م) مركز استقطاب وتنمية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمارات العربية المتحدة، ضمن ورشة عمل تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، الجامعة الأردنية، كلية العلوم التربوية.

68. الأغبري، بدر(1994) الإعداد والتأهيل التربوي لعضو هيئة التدريس في أئنا الخدمة في جامعة صنعاء، مجلة دراسات تربوية، المجلد التاسع (65) رابطة التربية الحديثة.

69. أومليل، علي وآخرون (2000م): الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية، الندوة الفكرية، منتدى الفكر العربي، عمان.

70. بابكر، عبد القادر الفادني (1999) الإعداد المهني لأعضاء هيئة التدريس ضمن ندوة التأهيل والتدريب بالجامعات، في الفترة 26 جمادى الأولى الموافق 17 سبتمبر، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، السودان.

71. براون، جور، وتكنز، مادلين (2003). تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية: نتائج مسح وطني. ترجمة محمود سيد محمد، مجلة رسالة الخليج العربي،

العدد (30).

72. بركات، محمد عادل وآخرون (1997) التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات الدول العربية في ضوء المستجدات العالمية، المجلة العربية للتعليم العالي، عدد (2) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس.
73. الثبيتي، عوض (2006) برنامج مقترح لتطوير كفاءة عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية، مجلة جامعة أم القرى، السنة (5) العدد (7)
74. جمهورية السودان، (1982): تقييم وإستراتيجية، وزارة التربية والتوجيه، المؤتمر القومي للتعليم العالي، ورقة عمل رئيسية.
75. خصاونة، سامي (1994م) تجربة الجامعة الأردنية في مجال الإعداد المهني لأعضاء الهيئات التدريسية ضمن ورشة تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، الجامعة الأردنية، كلية العلوم التربوية.
76. عبد العزيز، محمد عبد العزيز (1993م). التعرف على مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، ندوة عضو هيئة التدريس الجامعي، جامعة الملك سعود، الرياض.
77. علي، حمود علي (2004) "تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي"، بحث مقدم إلى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير، المنعقدة في كلية التربية -جامعة الملك سعود، في الفترة من 14 - 15 ديسمبر.
78. النمر، مدحت أحمد (1994م) تجربة جامعة الإسكندرية في مجال التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، ضمن ورشة عمل تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، الجامعة الأردنية، كلية العلوم التربوية.
79. هوارى، معراج عبد القادر (2014) المشاكل التي تجابه عضو هيئة التدريس وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بجامعة الأغواط في الجزائر، مركز الدراسات الإقليمية، دراسات إقليمية 5 (11).

سادساً: المراجع الأجنبية ومواقع الشبكة العنكبوتية:

80. توماس و ليلي (Thomas & Leila) (2008) بعنوان: (خصائص عضو هيئة

التدريس الفعال بجامعة نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية)، دراسة منشورة، موقع
(www.Informaworlb.com).

82/ Christine A. Stanley (2001) "The Faculty Development Portfolio: A Frame
Developers", work for Documenting the Professional Development of Faculty
.27. Innovative Higher Education Journal, Vol.26.

83/ Ram Sdan: Paul (2008): a performance, in dictator of teaching quality, in
Higher Education. (www.Informaworlb.com)

84/ Siehr,H. and etal (1999):(problem of New faculty members in service in
ED) (www.Informaworlb.com).

85/ S. Pancucci, "Train the Trainer: The Bricks in the Learning Community
Scaffold of Professional Development", International Journal of Social Sciences,
winter 2007, p. 14.

الملاحق

ملحق رقم (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا - كلية التربية

الاستبانة قبل التحكيم

خطاب للمحكّمين

السيد الدكتور / الموقر

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

وبعد

تقوم الباحثة بإعداد دراسة حول مشكلات أساتذة جامعة بحري المرتبطة بأوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على الأداء المهني (دراسة ميدانية لجامعة بحري). لهذا أعدت الاستبانة التي بين يديك لجمع البيانات والمعلومات لهذه الدراسة، وقد تضمنت الاستبانة ثلاثة محاور اشتمل كل منها على مجموعة من العبارات التي ترى الباحثة أن كلاً منها يشتمل على معلومة متصلة بالمشكلات الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على الأداء المهني.

وقد وضعت الاستبانة في شكل يحتمل ثلاث إجابات بديلة، أرجو التكرم بإبداء رأيكم كمحكّم من حيث اتصالها بموضوع المحور؛ ومن حيث صحتها لغوياً ودقتها بالنسبة للمعلومة المطلوبة وشمولها وتحقيق الفرض الذي من أجله وضعت الاستبانة ومناسبتها لأسلوب البحث.

إن تحكيمكم وتعاونكم يعد مساهمة مقدرة في إنجاح هذه الأداة.

ومن ثم نذكر فروض الدراسة:

1/توجد مشكلات اجتماعية تؤثر على الأداء المهني لأساتذة جامعة بحري في كلياتهم المختلفة.

2/توجد مشكلات اقتصادية تؤثر على الأداء المهني لأساتذة جامعة بحري في كلياتهم المختلفة.

3/توجد مشكلات مرتبطة بالبيئة الجامعية تؤثرها على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحر في كلياتها المختلفة.

4/توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المشكلات الاجتماعية والمشكلات الاقتصادية والبيئة الجامعية والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري في كلياتها المختلفة.

5/توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات عينة الدراسة للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية تعزى لمتغيرات الجنس، الكلية، بالدرجة الوظيفية، سنوات الخبرة، التدريب.

بسم الله الرحمن الرحيم
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا

كلية التربية

الاستبانة في صورتها الأولية

استبانة موجهة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية تخصص أصول التربية تحت عنوان: مشكلات أساتذة جامعة بحري المرتبطة بأوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على الأداء المهني.

أولاً: البيانات الأساسية:

الجنس: ذكر أنثى

الكلية:

الحالة الاجتماعية:

متزوج أعزب مطلق أرمل
عدد أفراد . 10-6 سنة 11-15 سنة

أكثر من 15 سنة

الدرجة الوظيفية:

أستاذ أستاذ مشارك أستاذ مساعد محاضر

المؤهل العلمي:

دكتوراه ماجستير

التدريب: تدريب في مجال ترقية الأداء لأعضاء هيئة التدريس:

دورة واحدة دورتان ثلاثة دورات جد

ثانياً : محاور الاستبانة وعباراتها:

المحور الأول: محور المشكلات الاجتماعية:

الرقم	إلى أي درجة تحس أن الأمور الآتية تمثل مشكلات تؤثر في أدائك المهني	درجة التأثير		
		كبيرة	متوسطة	قليلة
1	السكن الحالي بالنسبة لك			
2	تتنقل من وإلى الكلية التي تعمل بها			
3	العلاقة بينك وبين الإدارة في كليتك			
4	طبيعة العلاقات الاجتماعية مع الزملاء			
5	العبء التدريسي بالنسبة لك			
6	تعامل الجامعة فيما يتعلق بالامتحانات			
7	إعداد الطلاب الذين تقوم بالتدريس لهم			
8	إحساسك بوضعك الاجتماعي في الكلية			
9	العلاقة الإنسانية بينك وبين بعض الزملاء			
10	يوجد تشجيع من الكلية يتيح لك الإنتاج في البحث العلمي			
11	لديك إحساس بانخفاض الوضع المعيشي			
12	لديك إحساس بقدرتك على مواجهة متطلبات الحياة			
13	كونك عضو هيئة تدريس يشرك بالتميز			
14	لو أتاحت لك الفرصة لتغيير الوظيفة سوف توافق			
15	تحس أنك في حاجة إلى وقت إضافي لممارسة البحث العلمي في تخصصك			
16	تجد فرصة من الوقت لممارسة ما يرتقي بأدائك المهني			
17	الوضع الاجتماعي بالنسبة لك في جامعتك القديمة يساعد على الأداء الأكاديمي أفضل من الآن			
18	المشكلات الاجتماعية في جامعتك القديمة انتقلت معك الآن في هذه الجامعة			
19	كنت تجد معاناة في السكن في جامعتك القديمة انتقلت معك إلى هذه الجامعة			

المحور الثاني: محور المشكلات الاقتصادية:

الرقم	إلى أي درجة تحس أن الأمور الآتية تمثل مشكلات تؤثر في أدائك المهني	درجة التأثير		
		كبيرة	متوسطة	قليلة
20	الراتب الذي تتقاضاه يغطي الحاجات الأساسية للأسرة			
21	راتبك الذي تتقاضاه يجعلك في حاجة إلى مصدر آخر للدخل			
22	تدني الراتب يجبرك على اقتطاع وقت للبحث عن دخل إضافي			
23	تحبذ العمل ساعات إضافية لسد العجز في راتبك عن إنفاق الوقت في البحث العلمي			
24	تعقد أن ضعف الراتب يؤثر سلباً على أدائك المهني			
25	نت على استعداد للاشتراك في مراقبة الامتحانات في كليتك وفي غيرها لحاجتك لذلك			
26	نستطيع استقطاع مبلغ من راتبك لاقتناء بعض المراجع			
27	ما توفره الجامعة من مراجع في تخصصك لا يحوجك لشرائها من مالك الخاص			
28	إتبك لا يمكنك من مواجهة أغلب متطلبات الحياة			
29	عد السكن يتسبب في حضورك إلى كليتك متأخراً			
30	تخصص الجامعة ميزانية مناسبة لدعم بحوث أعضاء هيئة التدريس			
31	تساعد الجامعة أعضاء هيئة التدريس على النشر في مجلات خارجية			
32	تعتبر الجامعة البحث العلمي المنشور أهم شروط الترقى في الدرجات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس			
33	تخصص الجامعة حوافز مالية للناشرين من أعضاء هيئة التدريس			
34	راتبك في جامعتك القديمة هو نفسه ما تتقاضاه الآن في هذه الجامعة			
35	توجد امتيازات في جامعتك القديمة لا توجد الآن في هذه الجامعة			
36	كان من الأفضل بالنسبة لك الاستمرار في العمل في جامعتك القديمة			
37	ندريك للظروف التي أنشئت فيها هذه الجامعة يجعلك راضٍ عن أوضاعك الاقتصادية فيها			

المحور الثالث: محور البيئة الجامعية:

درجة التأثير			إلى أي درجة تحس أن الأمور الآتية تمثل مشكلات تؤثر في أدائك المهني	الرقم
كبيرة	متوسطة	قليلة		
			تتوفر بكليتك مكاتب مريحة لأعضاء هيئة التدريس	38
			توفر الكلية أجهزة التقنيات الحديثة بالقاعات الدراسية	39
			المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من تنظيم أمورك التدريسية	40
			المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من مقابلة طلابك بصورة مريحة	41
			المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من الإطلاع	42
			المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من التحضير لمحاضراتك	43
			المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من إحاطة أعمالك بالسرية المطلوبة	44
			المكان المتاح لك في المكاتب يشعرك بأهميتك بوصفك عضو هيئة تدريس	45
			المكان المتاح لك في المكاتب يمكنك من المحافظة على حاجياتك المتعلقة بالعمل	46
			تهتم كليتك بتوفير خصوصية المكان لكل عضو هيئة تدريس	47
			تهتم كليتك بتوفير بيئة تعطي دافعية لأعضاء هيئة التدريس	48

ملحق رقم (2)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

كلية التربية

الاستبانة بعد التحكيم

استبانة موجهة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري

السيد/ عضو هيئة التدريس جامعة بحري

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية عن المشكلات الاجتماعية والاقتصادية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وأثرها على الأداء المهني لذا تم إعداد هذه الاستبانة والتي تتضمن أربعة محاور:

المحور الأول: محور المشكلات الاجتماعية.

المحور الثاني: محور المشكلات الاقتصادية.

المحور الثالث: محور البيئة الجامعية.

المحور الرابع: محور الأداء المهني.

وبما أن لرأيكم كبير الأثر في تحقيق أهداف هذه الدراسة الرجاء التكرم بالإجابة عن عبارات الاستبانة المرفقة، علماً بأن إجاباتكم من شأنها أن تعين الباحثة على الوصول إلى نتائج يعتمد عليها في هذه الدراسة؛ وليس هناك إجابة صحيحة وإجابة خاطئة، فكل إجابة تعتبر عن رأيكم هي صحيحة.

كما أن إجاباتكم لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

مع خالص الشكر والتقدير

الدراسة: بلقيس محمد صديق

كلية التربية جامعة بحري

بسم الله الرحمن الرحيم
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا
كلية التربية
الاستبانة (الصورة النهائية)

استبانة موجهة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وذلك استكمالاً لمتطلبات
الدراسة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية تخصص أصول التربية بعنوان:
المشكلات الاجتماعية والاقتصادية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري وأثرها
على الأداء المهني.

أولاً: البيانات الأساسية

الجنس:

ذكر أنثى

الكلية:

سنوات الخبرة:

1-5 سنوات 6-10 سنة 11-15 سنة
أكثر من 15 سنة

الدرجة الوظيفية:

أستاذ أستاذ مشارك أستاذ مساعد محاضر

المؤهل العلمي:

دكتوراه ماجستير

التدريب: تدريب في مجال ترقية الأداء للأستاذ الجامعي

دورة واحدة دورتان ثلاث دورات لا يوجد

ثانياً : محاور الاستبانة وعباراتها:
المحور الأول: محور المشكلات الاجتماعية

درجة التأثير			إلى أي درجة تحس أن الأمور الآتية تمثل مشكلات تؤثر في أدائك المهني
كبيرة	متوسطة	قليلة	
			1. السكن الحالي بالنسبة لك
			2. التنقل من وإلى الكلية التي تعمل بها
			3. العلاقة بينك وبين الإدارة في كليتك
			4. العلاقة بينك وبين زملائك
			5. إحساسك بوضعك الاجتماعي في الكلية
			6. الإحساس بقدرتك على مواجهة متطلبات الحياة
			7. الوضع الاجتماعي في جامعتك أفضل من الآن
			8. المشكلات الاجتماعية في جامعتك القديمة انتقلت معك إلى هذه الجامعة

المحور الثاني: محور المشكلات الاقتصادية

درجة التأثير			إلى أي درجة تحس أن الأمور الآتية تمثل مشكلات تؤثر في أدائك المهني
كبيرة	متوسطة	قليلة	
			1. الراتب الذي تتقاضاه يغطي الحاجات الأساسية للأسرة
			2. تدنى الراتب يجبرك على اقتطاع وقت للبحث عن دخل إضافي
			3. تحبذ العمل ساعات إضافية لسد عجز راتبك عن إنفاق الوقت للبحث العلمي
			4. تعتقد أن ضعف الراتب يؤثر سلباً على أدائك المهني
			5. أنت على استعداد للاشتراك في أي عمل لسد حاجتك
			6. لديك إحساس بانخفاض الوضع المعيشي
			7. ما توفره الجامعة من مراجع في تخصصك لا يحوجك لشرائها من مالك الخاص
			8. راتبك لا يمكنك من مواجهة أغلب متطلبات الحياة
			9 بعد السكن يتسبب في حضورك إلى كليتك متأخراً
			10. تخصص الجامعة ميزانية مناسبة لدعم بحوث أعضاء هيئة التدريس
			11. تساعد الجامعة أعضاء هيئة التدريس على النشر في مجلات خارجية
			12. تخصص الجامعة حوافز مالية للناشرين من أعضاء هيئة التدريس
			13. تقديرك للظروف التي أنشئت فيها هذه الجامعة يجعلك راض عن أوضاعك الاقتصادية فيها

المحور الثالث: محور البيئة الجامعية

درجة التأثير			إلى أي درجة تحس أن الأمور الآتية تمثل مشكلات تؤثر في أدائك المهني
قليلة	متوسطة	كبيرة	
			1. تتوفر بكتبتك مكاتب مريحة لأعضاء هيئة التدريس
			2. توفر الكلية أجهزة التقنيات الحديثة بالقاعات الدراسية
			3. المكان متاح لك في المكاتب يمكنك من تنظيم أمورك التدريسية
			4. المكان متاح لك في المكاتب يمكنك من مقابلة طلابك بصورة مريحة
			5. المكان متاح لك في المكاتب يمكنك من التحضير لمحاضراتك
			6. المكان متاح لك في المكاتب يمكنك من إحاطة أعمالك بالسرية المطلوبة
			7. المكان متاح لك في المكاتب يشعرك بأهميتك بوصفك عضو هيئة تدريس
			8. المكان متاح لك في المكاتب يمكنك من المحافظة على أشياءك المتعلقة بالعمل
			9. تهتم كليتك بتوفير خصوصية المكان لكل عضو هيئة تدريس
			10. تهتم كليتك بتوفير بيئة عمل تعطيك دافعية له

المحور الرابع: محور الأداء المهني

درجة التأثير			إلى أي درجة تحس أن الأمور الآتية تمثل مشكلات تؤثر في أدائك المهني
قليلة	متوسطة	كبيرة	
			1. تعامل الجامعة فيما يتعلق بالامتحانات
			2. إعداد الطلاب الذين تقوم بتدريسهم
			3. يوجد تشجيع من الكلية يتيح لك الإنتاج في البحث العلمي
			4. كونك عضو هيئة تدريس يشعرك بالتميز
			5. لو أتاحت لك الفرصة لتغيير الوظيفة سوف توافق
			6. الوقت لا يكفي لممارسة البحث العلمي
			7. تجد فرصة من الوقت للممارسة ما يرتقى بأدائك المهني
			8. ضعف قدرة الجامعة على حل المشكلات المهنية لأعضاء هيئة التدريس
			9. تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الأداء المتميز
			10. تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الانجاز بحيوية ونشاط

ملحق رقم (3)

بسم الله الرحمن الرحيم
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا – كلية التربية
مقابلة

السيد

الخبير/.....

الموقر

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

وبعد

تقوم الباحثة بإعداد دراسة حول مشكلات أساتذة جامعة بحري المرتبطة بأوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على الأداء المهني (دراسة ميدانية لجامعة بحري)، لهذا أعدت هذه المقابلة لتدعيم محاور الاستبانة:

الاسم:.....

الدرجة الوظيفية:.....

المؤهل العلمي:.....

سنوات الخبرة:.....

السؤال الأول (أ):

في رأيك هل توجد مشكلات اجتماعية في جامعة بحري تؤثر سلباً على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بها؟

.....

.....

.....

السؤال الثاني (ب):

في رأيك هل توجد مشكلات اقتصادية في جامعة بحري تؤثر سلباً على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بها؟

.....

.....

.....

السؤال الثالث (ج):

هل توجد مشكلات مرتبطة ببيئة جامعة بحري تؤثر سلباً على أداء أعضاء هيئة التدريس؟

.....

.....

.....

ملحق رقم (4)

أسماء محكمي الاستبانة

الاسم	الرتبة العلمية	الجامعة	التخصص
1. صالح عبد الله هارون	بروفيسور	جامعة الخرطوم	علم النفس
2. محمد المزمّل بشير	بروفيسور	جامعة الخرطوم	مناهج وطرق تدريس
3. النور عبد الرحمن محمد خير	بروفيسور	جامعة بحري	أصول التربية
4. الرشيد الحبوب	أستاذ مشارك	جامعة الخرطوم	أصول التربية
5. مسلم سوار	أستاذ مشارك	جامعة أم درمان الإسلامية	أصول التربية
6. علي محمد عثمان	أستاذ مشارك	جامعة أم درمان الإسلامية	أصول التربية
7. حنان الفاضلابي	أستاذ مساعد	جامعة الخرطوم	مناهج
8. عادل محمد دفع الله	أستاذ مساعد	جامعة الخرطوم	أصول التربية
9. إخلاص عشرية	أستاذ مساعد	جامعة الخرطوم	تربية علم نفس
10. طارق الشيخ أبو بكر	أستاذ مساعد	جامعة السودان	أصول تربية
11. أميرة محمد علي	أستاذ مساعد	جامعة السودان	أصول تربية
12. الطيب نور الهدى	أستاذ مساعد	جامعة أم درمان الإسلامية	أصول تربية
13. أبو بكر محمد جابر	أستاذ مشارك	جامعة بحري	مناهج وطرق تدريس

ملحق رقم (5)

أسماء محكمي المقابلة

الاسم	الرتبة العلمية	الجامعة	التخصص
1. الطيب نور الهدى	أستاذ مساعد	جامعة أمدرمان الإسلامية	أصول التربية
2. حنان الفاضلابي	أستاذ مساعد	جامعة الخرطوم	مناهج وطرق تدريس
3. عادل محمد دفع الله	أستاذ مساعد	جامعة الخرطوم	أصول التربية
4. إخلاص عشرية	أستاذ مساعد	جامعة الخرطوم	تربية علم نفس

ملحق رقم(6)

إحصائية توضح العدد الكلي لعينة الدراسة بجامعة بحري

العدد	الكلية	الرقم
48	كلية الموارد الطبيعية والدراسات البيئية	1
120	كلية الآداب والعلوم الإنسانية	2
32	كلية الدراسات الاجتماعية والاقتصادية	3
32	كلية التربية	4
119	كلية الطب	5
17	كلية علوم التمريض	6
34	كلية الصحة العامة وصحة البيئة	7
7	كلية جيولوجيا البترول والمعادن	8
10	كلية القانون	9
94	كلية الطب البيطري	10
10	كلية علوم الحاسوب	11
23	كلية الإنتاج الحيواني	12
20	كلية الدراسات وتنمية المجتمع والتنمية الريفية	13
4	كلية الترجمة واللغات	14
3	كلية دراسات السلام والتنمية	15
39	كلية الزراعة	16
142	كلية العلوم التطبيقية	17
5	مركز الدراسات العليا	18
5	مركز تنمية الموارد البشرية	19
764		المجموع

أمانة الشؤون العلمية - مكتب الإحصاء والمعلومات - جامعة بحري - 2014م

ملحق رقم (7)
خطاب تسهيل مهمة الباحث