



عمادة البحث العلمي
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

مجلة العلوم التربوية
SUST Journal of Educational Sciences
Available at
www.Scientific-journal.sustech.edu



المشكلات الإدارية والإجتماعية في جامعة بحري و انعكاساتها على الأداء المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس .

بليقيس محمد صديق محمد جماع جامعة بحري كلية التربية

اميرة محمد علي جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية التربية

المستخلص:

تناولت الدراسة المشكلات الإدارية والإجتماعية في جامعة بحري وانعكاساتها على الأداء المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وهدفت الدراسة إلى التعرف على هذه المشكلات وبيان أكثر المشكلات تأثيراً على الأداء المهني. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم 300 التي تم اختيارها من مجتمع الدراسة البالغ عددهم 764 عضواً. كشفت النتائج من أهم المشاكل الإدارية المتمثلة: تدني الصلاحيات الممنوحة للإداريين من أعضاء هيئة التدريس، زيادة أعداد الطلبة المقبولين، إنفراد إدارة الجامعة بصناعة القرارات وحرافية الأنظمة والقوانين خاصة الترقيات، عدم كفاية الخدمات اللازمة. كما انحصرت المشكلات الاجتماعية في: بعد الجامعة عن سكن أعضاء هيئة التدريس وصعوبة التنقل، تفاوت أسلوب إدارة الجامعة في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس، ضعف روابط الاتصال والتعاون بين الأعضاء في الأقسام المختلفة. في جانب الأداء المهني أظهرت النتائج: ضعف التواصل العلمي بين أعضاء هيئة التدريس مع نظرائهم في الجامعات الأخرى، ضعف المشاركة في الندوات والمؤتمرات، محدودية الفرص المتاحة لإجازة التفريح العلمي، قلة الكتب والمراجع العلمية في مكتبة الجامعة، ليس هناك فروق ذات دلالة احصائية تعزى للنوع أو الخبرة تجاه المشكلات التي طرحتها الدراسة. من أهم توصياتها: بناء جسور من الثقة بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس بالحد من الروتين في سير المعاملات والحد من الفردية بالمشاركة في عملية التخطيط والقرارات وحل المشكلات، شفافية عناصر تقييم عضو هيئة التدريس ومنح العلاوات المستحقة، مراعاة التناسب بين أعداد الطلاب وهيئة التدريس وتهيئة البيئة الجامعية بالخدمات اللازمة. تشجيع روابط الاتصال والتعاون بين الأقسام العلمية المختلفة، احترام العلاقات المهنية، معالجة مشكلة التنقل وبعد سكن أعضاء هيئة التدريس، تفعيل البرامج الاجتماعية لزيادة الوشائج الاجتماعية والأسرية بين أعضاء هيئة التدريس. تيسير المشاركة في المؤتمرات العلمية وزيادة الحوافز، تزويد المكتبة بالمراجع والمصادر الحديثة.

الكلمات الدالة : التعليم العالي، هيئة التدريس، الأداء الوظيفي، التعليم العالي المشكلات والحلول

ABSTRACT:

The study dealt with administrative and social problems at Bahri University and its impact on professional performance from the point of view of faculty members. The study aimed to identify these problems and to indicate the most important problems affecting the professional performance. The researcher used the analytical descriptive approach. The study relied on the questionnaire as a tool for collecting information from the 300 sample members selected from the 764 study population. The results revealed the most important administrative problems: low authority granted to administrative staff members, increasing the number of students accepted, the university administration alone in the decision-making and professionalism of the laws and regulations, especially promotions, inadequate services. In addition, the social problems were limited in: after the university on the housing of the faculty members and the difficulty of mobility, the manner in which the university administration differed in dealing with faculty members, and weak communication and cooperation links between members in different departments. In terms of professional performance, the results showed: weak scientific communication between faculty members and their counterparts in other universities, poor participation in seminars and conferences, limited opportunities for full-time academic leave, lack of books and scientific references in the university library, there are no statistically significant differences due to gender or Experience with the problems posed by the study. The most important recommendations are: Building bridges of trust between the administration and faculty members by reducing the routine in the course of transactions and reducing the individual participation in the planning process, decisions and problem solving, transparency of the elements of the assessment of the faculty member and the granting of bonuses due, taking into account the proportion between the numbers of students and faculty and the creation of the university environment Services. Facilitating participation in scientific conferences and increasing incentives, providing the library with references and modern sources.

Keywords: higher education, faculty, job performance, higher education problems and solutions

المقدمة:

تسعى الجامعات جاهدة للتغلب على المشكلات التي تقلل من فرص تحقيق أهدافها وأداء رسالتها، وذلك عبر دراسة المشكلات التي تواجهها بغية العمل على استكشافها ووضع الحلول المناسبة لها، وتتنوع المشكلات التي تواجه الجامعات ومن بينها مشكلات تتعلق بأعضاء هيئة التدريس مرتبطة بالجانب الإداري والإجتماعي، وتسعى الجامعات كمؤسسات ذات عمق إجتماعي للعمل بفاعلية عالية مستفيدة مما لديها من إمكانيات لتحقيق الأداء المتميز بقدر ما تتمكن من أجل تحقيق أهدافها، ويتسنى ذلك للجامعة بصورة أكثر عندما تتمكن الجامعة من التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، وتعمل على التغلب عليها في بعديها الإداري والإجتماعي، لتحقيق أفضل مستوى من الأداء المهني.

يمكن الجزم بأن البيئة التربوية والاجتماعية التي يتواجد فيها أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، وما يتوفر فيها من عناصر فعالة ومقومات داعمة، تمثل عاملاً مهماً من العوامل التي تساعد تلك المؤسسات على تأدية وظائفها وتحقيق أدوارها، في الوقت نفسه فإن تواجد عضو هيئة التدريس في بيئة تربوية غير ملائمة، تكثر فيها المعوقات والمشاكل لا شك أنها تحد من مستوى أدائه الوظيفي وتقلل من فاعليته ودوره في بناء المجتمع. (عبد

العزیز، 1986 ، ص54)

شهدت البلاد تحولات عميقة في بنيتها السياسية والاجتماعية جراء إنفصال الجنوب، والذي ترتب عليه هجرة جامعات (جوبا، أعالي النيل، بحر الغزال ورومبيك) إلى موارها بالدولة الناشئة، أدى ذلك إلى فقدان الآلاف من الطلاب فرص تلقي تعليمهم العالي والأساتذة والعاملين لوظائفهم في تلك الجامعات، أنشئت جامعة بحري في يوليو من العام 2011م محل الجامعات الجنوبية سابقة الذكر لإستيعاب الطلاب لمواصلة تعليمهم العالي وتوفير أوضاع أعضاء هيئة التدريس، وتسعى جامعة بحري لتشخيص تلك المشكلات الإدارية والاجتماعية، التي تواجهها والتغلب عليها لتحقيق أفضل مستوى من الأداء.

مشكلة الدراسة: يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

1. ما أهم المشكلات الإدارية التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة بحري وتؤثر سلباً على مستوى أدائه المهني؟
2. ما أهم المشكلات الاجتماعية التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة بحري وتؤثر على مستوى أدائه المهني؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لواقع المشكلات الإدارية والاجتماعية في جامعة بحري، تعزى لمتغيري: النوع، سنوات الخبرة.

أهداف الدراسة : هدفت هذه الدراسة إلى ما يأتي:

1. التعرف على المشكلات الإدارية التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة بحري وتؤثر سلباً على مستوى أدائه المهني.
2. التعرف على المشكلات الاجتماعية التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة بحري وتقلل من مستوى أدائه المهني.
3. التعرف على مدى وجود فروق تعزى لمتغيرات الدراسة: النوع، سنوات الخبرة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لواقع المشكلات الإدارية و الاجتماعية في جامعة بحري.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في:

1. القاء الضوء على المشكلات الإدارية والاجتماعية في جامعة بحري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
2. تقييد في معالجة المشكلات والمعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وتعميق أدائهم.
3. التصدي للمشكلات من قبل إدارة الجامعة قبل وقوعها للحد منها.
4. تقييد القائمين على الإدارة ومتخذي القرار للمعالجة والتخطيط، وتفتح أمام الباحثين آفاقاً جديدة للبحث والدراسة.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوع: دراسة المشكلات الإدارية والاجتماعية في جامعة بحري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
الحدود المكانية: جامعة بحري.

الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة في العام 2014-2015م.

مصطلحات الدراسة:

المشكلات: المشكلة هي صعوبة أو غموض أو انحراف عن الموقف الطبيعي يحتاج إلى تفسير وإيجاد الحلول المناسبة للتخفيف من حدتها أو حلها (التل، وآخرون، 2006، 51).

المشكلات الإدارية والاجتماعية إجرائياً: تقصد بها الباحثة كل مشكلة أو صعوبة تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري، وتُحَد من قدرتهم على الأداء.

أعضاء هيئة التدريس: الأفراد الذين يحملون مؤهلات الماجستير والدكتوراه في جميع التخصصات العلمية ممن يحصلون على الدرجات الوظيفية المتمثلة في: المحاضر، الأستاذ المساعد، الأستاذ المشارك، الأستاذ
جامعة بحري: جامعة حكومية تتبع نظام التعليم العالي في سياسة القبول، أنشئت عام 2011م كنتاج لإنفصال جنوب السودان عن شماله، وضمت هذه الجامعة الوليدة أربعة جامعات جنوبية وهي: جوبا وبحر الغزال ورمبيك وأعالي النيل.

الأداء المهني: تقصد به الباحثة السلوك الذي يؤديه أعضاء هيئة التدريس ويتمثل في: التدريس والأنشطة والأعمال والتصرفات السلوكية المقصودة من أجل إنجاز مهام بعينها أو تحقيق أهداف بعينها بجامعة بحري.

الإطار النظري:

يعتبر التعليم من أمضى الأسلحة التي يمكن أن تستغلها الشعوب للفكاك من قبضة الاستعمار، ولكن بالرغم من ذلك فنظام التعليم الجامعي في السودان أخذ الكثير من الجوانب الإيجابية التي تميز بها النظام البريطاني في التعليم والتي تظهر في التجويد والاهتمام بالتربية والانضباط العلمي والمهني. (وزارة التعليم والبحث العلمي، 2001، ص3).

أنشأت مدرسة كتشنر الطبية 1924م كأول مدرسة للتعليم العالي في السودان، 1935م صدر أمراً بتأسيس كلية القانون بالخرطوم، شهد عام 1936م قيام مدرستين لكل من الهندسة والزراعة ضمت كل هذه المدارس العليا إلى كلية غردون التكنارية وتطورت هذه الكلية إلى كلية جامعية في سبتمبر 1951م. وأخيراً نالت هذه الكلية استقلالها الأكاديمي من جامعة لندن عام 1956م لتصبح جامعة الخرطوم.

قامت الحكومة المصرية في عام 1955م بإنشاء جامعة القاهرة فرع الخرطوم كما أنشأ المعهد العلمي في أم درمان 1912م وفي 1969 حول إلى كلية الدراسات الإسلامية، و هكذا كان في البلاد عام 1973م إلى 1974م ثلاث جامعات وثمانية عشر معهداً عالياً تتبع لوزارة التربية أو مصلحة التعليم العالي (عيسى، 1996، ص3).

تعتبر الفترة 1969م -1989م من أهم وأغنى الفترات في مجالات دعم مسيرة التعليم العالي التي شهدتها البلاد منذ الاستقلال، لقد عاصرت هذه الفترة زخم من القرارات التي صدرت لمصلحة التعليم العالي التي بموجبها أنشأت مؤسسات عليا عريقة تقف شامخة لأن منها جامعة الجزيرة وجامعة جوبا في الإقليم الجنوبي وجامعة أم درمان الإسلامية، ثم معهد الكليات التكنولوجية، معهد الهندسة الميكانيكية بمدينة عطبرة، وكليتي أبو حجار - وأبو نعامه فيما بعد الزراعيتين، كلية القرآن الكريم 1981م، إضافةً لكلية التربية بجامعة الجزيرة 1987م، وصندوق جامعة خاصة هي جامعة أم درمان الأهلية. (عيسى، 1996، ص 5).

وفي منتصف عام 1989م تغير النظام السياسي في السودان بمجيء ثورة الإنقاذ الوطني، وفي إطار التوسع الكمي في مؤسسات التعليم العالي الخاص والحكومي صدر قرار بإنشاء جامعات جديدة بولايات البلاد في عام 1990م. وفي عامي 1991م و1992م تم إنشاء عدد من الجامعات الجديدة، في عام 1994م تم إصدار قرار جمهوري بإعادة توزيع الجامعات الجديدة بالولايات فقامت بعض الجامعات الوليدة ليصبح عدد الجامعات بالبلاد ستة وعشرون جامعة. (البدوي، 1994، ص 22) . وكانت نشأة الجامعات الجنوبية الثلاث جامعة بحر الغزال وأعالي النيل ورومبيك ضمن ثورة التعليم العالي والتي أوصت بإنشاء الجامعات الولائية بالبلاد.

المشكلات الإدارية والاجتماعية: تعاني جامعة بحري مثل نظيراتها الجامعات الحكومية السودانية من مشكلات إدارية واجتماعية يواجهها أعضاء هيئة التدريس، حدث من تحقيقهم أفضل المستويات من الأداء المهني رغم سعيها الحثيث لبلوغ مستويات متقدمة من الجودة.

أولاً: المشكلات الإدارية: تتعدد المشكلات بتعدد مسبباتها و تتمثل المشكلات الإدارية: فيما يواجهه أعضاء هيئة التدريس من صعوبات وتحديات تتمثل فيما يفكرون إليه من امكانات وتجهيزات وأنظمة تعمل على الحد من قدرتهم على الانجاز، وتحقيق أهدافهم المتمثلة في أهداف المؤسسة. (اليوسف،2012)

ثانياً: المشكلات الاجتماعية: تنتوع المشكلات الاجتماعية التي تواجه عضو هيئة التدريس وتؤثر سلباً على مستوى أدائه، وأشارت نتائج دراسة (هوازي، 2014) ان من هذه المشكلات: ضعف روابط الاتصال والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس، انزوالهم عن بعضهم البعض وفقدان العلاقات الاجتماعية، مشكلة التفاوت في أسلوب التعامل مع أعضاء هيئة التدريس من قبل إدارة الجامعة، عدم شعور عضو هيئة التدريس بالأمن الوظيفي، الضغوط المختلفة التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس.

ثالثاً: الأداء المهني

يقصد بمفهوم الأداء المهني المخرجات والأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها عن طريق أعضاء هيئة التدريس ، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط و الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها الجامعة عن طريق المهام والواجبات التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس داخل تلك الجامعات. ويعرف الأداء بأنه العملية التي يتعرف من خلالها على أداء الفرد لمهامه وقدراته على الأداء والخصائص اللازمة لتأدية العمل بنجاح. ويعرف أيضاً بأنه النتائج العملية التي تنتج من الفعاليات والإنجازات أو ما يقوم به أعضاء هيئة التدريس من أعمال داخل الجامعة. (الفتلاوي،2004، ص 48)

مؤشرات الأداء المهني:

أشار (محمد، 1989م، ص 74) أن أوضاع هيئة التدريس في الجامعات بالنسبة لدرجة كفاءتها نوعاً وكماً، تقاس وفق ثمانية مؤشرات هي:

- 1/ نسبة أعضاء هيئة التدريس المتفرغين.
- 2/ نسبة أعضاء هيئة التدريس غير المتفرغين.
- 3/ نسبة مساعدي التدريس لأعضاء هيئة التدريس.
- 4/ معدل الدخل السنوي.
- 5/ نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلبة.
- 6/ نسبة حملة الدكتوراه من مجموع هيئة التدريس.
- 7/ مساهمة أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع والجمعيات المهنية.
- 8/ الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس.

العوامل المؤثرة على الأداء المهني للأستاذ الجامعي:

- يضيف (راشد، 1988م، ص 33-34) هناك عدة عوامل تؤثر على الأداء المهني للأستاذ الجامعي منها:
- 1/ غياب الأهداف المحددة.
 - 2/ عدم المشاركة.

3/ اختلاف مستويات الأداء .

4/ الرضا الوظيفي.

5/ التسبب الإداري.

6/ الحقوق المالية.

7/ البيئة الجامعية.

الدراسات السابقة

دراسة (العامري، 2014) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية. و قد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد استجاب منهم (147) عضواً، يمثلون (70.3%) من مجتمع الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحث استبانة من (61) فقرة، موزعة على (6) مجالات؛ أظهرت النتائج: أن أكثر المشكلات حدة كانت في المجالات المتعلقة بأنظمة الرواتب والحوافز، والجوانب التعليمية، وبيئة العمل، والسياسات والممارسات الإدارية لإدارة (الكلية/الجامعة) على التوالي، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال المشكلات المتعلقة بالرواتب والحوافز، تبعاً لمتغير الجنس لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور، كما وجدت فروق في مجال المشكلات المتعلقة بالترقيات الأكاديمية تبعاً لمتغيرات الجنس لصالح أعضاء هيئة التدريس الإناث.

دراسة اليوسف (2012) هدفت إلى تعرف المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت العينة (222) عضواً، وأظهرت النتائج: أن أبرز المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس هي المشكلات الاجتماعية، يليها في الترتيب المشكلات الأكاديمية، ثم جاءت المشكلات الإدارية في الترتيب الأخير. وأظهرت نتائج متغيرات الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة في المشكلات الأكاديمية لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، و متغير الخبرة في مجال التدريس.

دراسة عبده (2007) هدفت إلى قياس عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي صنعاء وعدن، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة وعينتها من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي صنعاء وعدن، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تدنياً في مستوى الرضا عن مستوى الدخل والأجور، وعدم توافر فرص اكتساب مهارات جديدة في العمل، من خلال البرامج التدريبية، والمشاركة في المؤتمرات، والندوات العلمية المحلية والخارجية، وضعف المشاركة في اتخاذ القرارات، كما أظهر أفراد العينة عدم الرضا عن شروط إجراءات الترقية في العمل. وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق مثبتة عن أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تتأثر بعامل النوع.

دراسة هوارى (2004) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم المشاكل والمعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس بجامعة الأغواط، وتؤثر سلباً على مستوى أدائه الوظيفي. كما هدفت إلى تحديد أكثر المشاكل وضوحاً في المجالات العلمية، والإدارية والمالية والاجتماعية. قام الباحث بإعداد استبيان تكونت من (71) عبارة تعبر كل منها عن طبيعة مشكلة قد يعاني منها عضو هيئة التدريس في المجالات السابقة، استخدم الباحث المنهج الوصفي وخلصت الدراسة إلى: عند التطرق للمشاكل الإدارية: عدم توفير مساعد باحث يتولى مهمة القيام ببعض المسؤوليات المطلوبة منه، وكذلك حاجته إلى بعض الأجهزة الفنية والتقنية كأجهزة الحاسب الآلي وعدم كفاية الخدمات الموجودة. أظهرت نتائج المشاكل الاجتماعية: ضعف العلاقات وروابط الاتصال بين الأقسام العلمية بالجامعة، ظهور الشللية كمشكلة تقضي

على الروابط الاجتماعية بين الأقسام العلمية، اتضح عدم الاهتمام بإقامة أنشطة اجتماعية بينهم كالرحلات العائلية أو تبادل الزيارات.

دراسة ناديري (1997) Naderi هدفت إلقاء الضوء على أهم قضايا التعليم العالي الإيراني ومشكلاته للوصول إلى حلول إجرائية، وتوصلت الدراسة إلى أن المشكلات التي يعانيها التعليم العالي في إيران سببها الرئيس التطور المتنامي والسريع في التعليم، وكذلك الزيادة في عدد الكليات والجامعات، بسبب زيادة أعداد الطلبة المقبولين على التعليم، وزيادة عدد الطلبة في الشعب الدراسية، بالإضافة إلى قلة التنسيق والتعاون بين الإداريين والأكاديميين في الكلية الواحدة، والراتب المنخفض الذي يتقاضاه عضو هيئة التدريس، وندرة حضور الأعضاء للندوات والمحاضرات العلمية، وضعف البرامج التعليمية في المعاهد والكليات.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من عرض الدراسات السابقة ذات الصلة يمكن استخلاص ما يلي:

1. أن موضوع مشكلات عضو هيئة التدريس الجامعي قد شغل بال الإداريين والممارسين والأكاديميين على حدٍ سواء، وعلى مختلف الأصعدة المحلية، والعربية، والأجنبية.

اتفقت الدراسات السابقة فيما بينها في الجوانب التالية:

من حيث الأهداف: درست في مجملها المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ما عدا دراسة عبده (2007) درست إلى قياس عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من حيث المنهج: استخدمت جميع الدراسات المنهج الوصفي التحليلي.

من حيث النتائج: توصلت الدراسات السابقة إلى مجموعة من المشكلات التي يعاني منها عضو هيئة التدريس بالجامعات وتؤثر على فعالياته وتحقيقه لأهدافه ومنها ما هو متعلق: بالبعد الإداري والبعيد الاجتماعي وأخرى بالبعد الأكاديمي وعدد الطلبة في الشعب، وخلو المكتبة من المراجع الحديثة، وضعف تجهيز القاعات الدراسية بالخدمات اللازمة إضافة إلى مجموعة من المشكلات تتعلق بإدارة الكلية، وبالمنهاج الدراسي وبمناخ العمل، وغياب الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التعليم الإلكتروني، وقلة توافر الدوريات العلمية المتخصصة، وضعف التواصل العلمي مع نظرائهم في الجامعات العربية.

• اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في دراسة المشكلات الإدارية وفي المقابل توافقت مع دراسة هوارى (2004) في: دراسة المشكلات الإدارية والاجتماعية معاً.

• واستقادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في اعداد أداة الدراسة بما يتوافق مع وضعية جامعة بحري، مستقيدة من: دراسة هوارى (2004)، وغيرهم، كذلك أفادت من منهجية الدراسات والمراجع الدراسية.

ومما يميز هذه الدراسة أنها درست المشكلات الإدارية والاجتماعية وحلولها في جامعة بحري وأثرها على الأداء المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بيئتها المحلية.

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة: من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي، الذي يمكن من وصف الظاهرة موضوع الدراسة. (ملحم، 2000:324).

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع هذه الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري والبالغ عددهم (676) عضواً منهم (442) ذكر و(234) أنثى موزعين على (19) كلية ومركزاً

عينة الدراسة: تم رصد استجابة (300) من أعضاء هيئة التدريس و يمثلون ما نسبته (50.4) % من مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (676) عضوا.

وصف العينة: تظهر البيانات ان المتغيرات الديموغرافية لأفراد العينة هي (النوع، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية، والمؤهل العلمي، التدريب)

تكونت عينة الدراسة من 300 عضو هيئة تدريس من مجموع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والبالغ عددهم (764) عضوا، منهم (175) ذكور ويمثلون 58.3 % و (125) إناث يمثلن 41.7 % من إجمالي عدد أفراد العينة. كشفت البيانات أن نصف أفراد العينة سنوات خبرتهم أكثر من (11) سنة حيث بلغت نسبتهم (52.6) %. بالنظر لسنوات خبرة عينة الدراسة يمكن القول إنها متوسطة ويجدر مناقشة وحل المشكلات التي تواجههم لتحقيق أفضل أداء مهني ممكن في فترة العطاء. كما أوضحت البيانات إن (249) من أعضاء هيئة التدريس يعملون في وظيفة (محاضر وأستاذ مساعد) بلغت النسبة 83%، هي درجات وظيفية في أول الهيكل الوظيفي مما يؤكد حيوية موضوع الدراسة. أظهرت البيانات أن جميع أفراد العينة من حملة الدكتوراه والماجستير حيث بلغت نسبتهم (100)% مما يدل على جودة التأهيل العلمي لأفراد العينة وذلك يطمئن الباحثة أن الإجابة على أسئلة الاستبانة تكون بشكل جيد ودقيقة. كما أظهرت البيانات أن (278) من أفراد العينة المبحوثة تلقوا دورات في مجال ترقية الأداء للأستاذ الجامعي حيث بلغت نسبتهم (92.7) %، مقابل (22) فرداً بنسبة (7.3) % من أفراد العينة لم يتلقوا أي تدريب مما يؤكد وعي إدارة الجامعة وإهتمامها بترقية الأداء من خلال التدريب لأعضاء هيئة التدريس.

أداة الدراسة: قامت الباحثة بتصميم استبان استنادت في صياغة مفردات محتواها من الدراسات السابقة التي تم استعراضها في هذه الدراسة والتي تتعلق بهذا الموضوع، بعد التعرف على أهم المشاكل التي تواجه عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي.

صدق الاستبانة: تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين المختصين في هذا المجال للتأكد من سلامة صياغة البنود والعبارات ومدى مناسبتها للمجال المراد قياسه. وتم إجراء التعديلات المطلوبة عليها في ضوء ملاحظات ومقترحات المحكمين. و تكونت صورة الاستبيان النهائية من (53) عبارة تعبر كل منها عن طبيعة مشكلة قد يعاني منها عضو هيئة التدريس .

مكونات الاستبانة

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

- 1/ النوع: مستويان (ذكر، انثى).
- 2/ سنوات الخبرة: 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: (دكتوراه، ماجستير).
- 5/ التدريب في مجال ترقية الأداء للأستاذ الجامعي: (دورة واحدة، دورتان، ثلاث دورات، لا يوجد).

القسم الثاني:

أمام كل عبارة ثلاثة بدائل للإجابة (أوافق، محايد، لا أوافق)، العبارات موزعة على ثلاثة محاور أساسية هي:

المحور	عدد البنود	تسلسلها في الاستبيان
المشاكل الإدارية	23	1 - 23
المشاكل الاجتماعية	19	24 - 42
مشكلات النمو المهني	11	43 - 53

إجراءات الثبات :

قامت الباحثة بحساب معامل ثبات ألفا (Alpha) على مستوى الاستبيان ككل، وعلى مستوى كل محور على حده داخل لمكونات المقياس Alpha مجموعتي الدراسة. حيث بلغ معامل ثبات الاستبانة الكلي 0.94 داخل العينة الجامعة، 0.81 داخل مجموعة الذكور، و 0.91 داخل مجموعة الإناث. و يبين الجدول (1) معاملات ثبات ألفا لكل مقياس فرعي داخل العينة الجامعة، وداخل مجموعتي الذكور والإناث، كل على حده. ومما يطمئن الباحثة هو ارتفاع معاملات الثبات على جميع المستويات داخل العينة ككل، وداخل مجموعتي الذكور والإناث وعلى مستوى كل محور على حده .

جدول رقم (1): معاملات الثبات داخل جماعات الدراسة المختلفة

المجموعات المتغيرات	العينة الكلية (N=300)	الذكور (N=175)	الإناث (N=125)
المشاكل الإدارية	0.82	0.76	0.86
المشاكل الاجتماعية	0.82	0.81	0.85
مشكلات النمو المهني	0.89	0.82	0.91
الثبات الكلي للاستبيان	0.94	0.81	0.91

و يوضح الجدول (2) مصفوفة معاملات الارتباط الخطية بين الدرجة الكلية ومقاييس الدراسة الفرعية في الجزء أعلى من قطر المصفوفة، ومعاملات الارتباط بين المقاييس الفرعية بعضها والبعض. وتشير النتائج الواردة إلى أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة الاحصائية (0.01).

جدول رقم (2): مصفوفة معاملات الارتباط الخطية بين الدرجة الكلية ومقاييس الدراسة الفرعية

Correlations					
		الاستبيان ككل	المشكلات الإدارية	المشكلات الاجتماعية	مشكلات النمو المهني
الاستبيان ككل	Pearson Correlation	1	.976**	.975**	.969**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	300	300	300	300
المشكلات الإدارية	Pearson Correlation	.976**	1	.921**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	300	300	300	300
المشكلات الاجتماعية	Pearson Correlation	.975**	.921**	1	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	300	300	300	300
مشكلات النمو المهني	Pearson Correlation	.969**	.919**	.925**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	300	300	300	300

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المعالجة الإحصائية

1/ حساب التكرارات والنسبة المئوية

2/ حساب قيم كاي تربيع ودلالاتها على كل بند من بنود الاستبيان للعيينة الكلية.

3/ حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية قيم ت ودلالاتها للمقاييس المكونة للاستبيان حسب متغيري الجنس وسنوات الخبرة.

4/ حساب قيمة التباين الأحادي ودلالاتها بين المتوسطات حسب متغيري الجنس وسنوات الخبرة.

عرض النتائج وتفسيرها:

انطلاقاً من سؤال الدراسة الرئيس: دور المشكلات الإدارية والإجتماعية في جامعة بحري على الأداء المهني من وجهة نظر الهيئة التدريسية، سوف تعرض نتائج الدراسة وفق تسلسل أسئلة الدراسة بالشكل الذي يحقق أهداف الدراسة. للإجابة عن السؤال الأول: ما أهم المشاكل الإدارية التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة بحري وتؤثر سلباً على مستوى أدائه المهني؟

المشكلات الإدارية التي تواجه عضو هيئة التدريس:

أوضحت النتائج أن غالبية أفراد العينة بنسبة بلغت 98.2% ترى أن من أهم المشاكل الإدارية التي تواجه عضو هيئة التدريس هي بند (17) "تدني مستوى الصلاحيات الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس الإداريين"، يلي ذلك بند (1) "لا تحسب الجامعة نجاح عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس وخدمة المجتمع المحلي لأغراض الترقية" بنسبة موافقة بلغت 88.7%.

يلي ذلك البندين (9 و 18) "تناقض قرارات الجامعة الأكاديمية، والإدارية في حق عضو هيئة التدريس وزيادة أعداد الطلبة في الشعب تؤثر سلباً على أداء عضو هيئة التدريس" بنسبة موافقة بلغت 83%. يلي ذلك بنسبة بلغت 82% جاء ترتيب البنود (7، 13، 21) "تتفرد إدارة الجامعة بصناعة القرارات بمعزل عن عضو هيئة التدريس وحرفية الأنظمة والقوانين والتعليمات الجامعية دون اللجوء لروح النص فيها. وتداخل العمل في بداية الفصل الدراسي (تدريس، تسجيل، إرشاد).

يلي ذلك بنسبة بلغت 79.3% جاء ترتيب البنود (2، 10، 20) "قيام الجامعة بوضع العراقيل أمام إجراءات منح العلاوات المستحقة لعضو هيئة التدريس وغلبة الروتين على العمل الإداري في الجامعة وعدم كفاية الخدمات اللازمة (استراحة، كافيتريا، مواقف سيارات، دورات مياه)".

البندين (9 و 18) لم يوافق عليها أفراد العينة "تباطؤ إدارة الجامعة في اتخاذ وتنفيذ القرارات وعدم ثبات حقوق عضو هيئة التدريس عند التغيرات الإدارية". وجاء البند (22) بدرجة محايد بنسبة بلغت 50% "عدم شفافية عناصر التقييم لعضو هيئة التدريس".

و قد ظهرت هذه النتائج أيضا في دراسة (العامري،2014)، أن أكثر المشكلات حدة كانت في المجالات المتعلقة بأنظمة الرواتب والحوافز، والجوانب التعليمية، وبيئة العمل، والسياسات والممارسات الإدارية لإدارة (الكلية/الجامعة) على التوالي.

جدول رقم (3): يبين التكرار والنسب المئوية وقيم كا تربيع ودلالاتها للمشكلات الإدارية التي تواجه عضو هيئة التدريس

م	الفقرة	أوافق		محيد		لا أوافق		قيمة كا تربيع	الدلالة	اتجاه العبارة
		عدد	%	عدد	%	عدد	%			
1	لا تحسب الجامعة نجاح عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس وخدمة المجتمع المحلي لأغراض الترقية	266	88.7	0	0	34	11.3	179.41	.000	أوافق
2	قيام الجامعة بوضع العراقل أمام إجراءات منح العلاوات المستحقة لعضو هيئة التدريس.	238	79.3	44	14.7	44	14.7	289.04	.000	أوافق
3	تعقيد إجراءات الترقية من رتبة علمية لأخرى.	174	58.0	45	15.0	81	27.0	88.62	.000	أوافق
4	شعور عضو هيئة التدريس في الجامعة بعدم الاستقرار الوظيفي.	119	39.7	115	38.3	66	22	17.42	.000	أوافق
5	صعوبة تلبية الجامعة لحاجات أعضاء هيئة التدريس لإحجاز مهامهم الإدارية.	174	58.0	45	15.0	81	27.0	289.04	.000	أوافق
6	قلة تقديم الجامعة تسهيلات لعضو هيئة التدريس لإعداد البحوث العلمية ونشرها.	130	43.3	168	56.0	2	.7	151.28	.000	أوافق
7	تتعد إدارة الجامعة بصناعة القرارات بمعزل عن عضو هيئة التدريس.	246	82	39	13	15	5	322.62	.000	أوافق
8	تباطؤ إدارة الجامعة في اتخاذ وتنفيذ القرارات	98	32.7	53	17.7	149	49.6	46.140	.000	لا أوافق
9	تناقض قرارات الجامعة الأكاديمية، والإدارية في حق عضو هيئة التدريس.	249	83	45	15	6	2	340.62	.000	أوافق
10	غلبة الروتين على العمل الإداري في الجامعة.	238	79.3	44	14.7	18	6	289.04	.000	أوافق
11	تكليف الجامعة لعضو هيئة التدريس بأعمال كثيرة إضافة إلى نصابه التدريسي.	215	71.6	50	16.7	35	11.7	199.50	.000	أوافق
12	ضعف دور الجامعة في التواصل مع المجتمع المحلي.	119	39.7	115	38.3	66	22	17.420	.000	أوافق
13	حرفية الأنظمة والقوانين والتعليمات الجامعية دون اللجوء لروح النص فيها.	246	82	39	13	15	5	322.62	.000	أوافق
14	فرض المسؤولين الإداريين لأرائهم في القضايا الأكاديمية على أعضاء هيئة التدريس.	119	39.7	115	38.3	66	22	17.420	.000	أوافق
15	قلة اهتمام إدارة الجامعة بمعاينة الطلبة المخالفين فيها.	196	65	43	14.3	62	20.7	137.18	.000	أوافق
16	عدم ثبات حقوق عضو هيئة التدريس عند التغييرات الإدارية.	112	37.3	48	16	140	46.7	44.480	.000	لا أوافق
17	تدني مستوى الصلاحيات الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس الإداريين.	296	98.2	4	1.8	0	0	284.21	.000	أوافق
18	زيادة أعداد الطلبة في الشعب تؤثر سلباً على أداء عضو هيئة التدريس.	249	83	45	15	6	2	340.62	.000	أوافق
19	نقص أعداد السكرتارية بالكليات.	196	65	43	14.3	62	20.7	137.18	.000	أوافق
20	عدم كفاية الخدمات اللازمة (استراحة، كافيتريا، مواقف سيارات، دورات مياه).	238	79.3	44	14.7	18	6	289.04	.000	أوافق
21	تداخل العمل في بداية الفصل الدراسي (تدريس، تسجيل، إرشاد)	246	82	39	13	15	5	322.62	.000	أوافق
22	عدم شفافية عناصر التقييم لعضو هيئة التدريس.	145	48.3	150	50	5	1.7	135.50	.000	محيد
23	ضعف الاتصال والتنسيق بين إدارة الجامعة والكليات والأقسام العلمية	191	63.7	62	20.7	47	15.6	125.34	.000	أوافق

2/ ما أهم المشكلات الاجتماعية التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة بحري وتؤثر سلباً على مستوى أدائه المهني؟

المحور الثاني: المشكلات الاجتماعية التي تواجه عضو هيئة التدريس:

بينت النتائج أن غالبية أفراد العينة بنسبة بلغت 88.3% ترى أن من أهم المشاكل الاجتماعية التي تواجه عضو هيئة التدريس هي البند (37) " بعد الجامعة عن سكن أعضاء هيئة التدريس"، يلي ذلك البند (25) " التفاوت في أسلوب التعامل مع هيئة التدريس من قبل إدارة الجامعة " بنسبة موافقة بلغت 86 %، ثم يلي ذلك البند (38) " صعوبة التنقل بين الجامعة وسكن أعضاء هيئة التدريس " بنسبة موافقة بلغت 83%.

جدول رقم (4): التكرار والنسب المئوية وقيم ودلالاتها للمشكلات الاجتماعية التي تواجه عضو هيئة التدريس.

م	الفقرة	300 = N	أوافق	محايد	لا أوافق	قيمة كا	الدلالة	اتجاه
			عدد	عدد	عدد	تربيع		العبارة
24	انعزال أعضاء هيئة التدريس عن إدارة الجامعة	191	63.7	62	20.7	125.34	.000	أوافق
25	التفاوت في أسلوب التعامل مع هيئة التدريس من قبل إدارة الجامعة	258	86	37	12.3	379.58	.000	أوافق
26	العلاقة مع إدارة الجامعة مبنية أساس المصلحة والنفاق	238	79.3	44	14.7	289.04	.000	أوافق
27	الضغوط الكبيرة على عضو هيئة التدريس بسبب ضعف الراتب	215	71.6	50	16.7	199.50	.000	أوافق
28	الشعور بالإحباط والفشل المعنوي لعدم تقدير الجهود التي يقدمها عضو هيئة التدريس	238	79.3	44	14.7	289.04	.000	أوافق
29	عدم احترام العلاقات المهنية وتقدير الأعضاء الأكبر سناً	112	37.3	48	16	44.480	.000	لا أوافق
30	ضعف العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس وريادة هيئة التدريس	238	79.3	44	14.7	289.04	.000	أوافق
31	ظهور التسللات أضعف العلاقات الاجتماعية بين هيئة التدريس	196	65	43	14.3	137.18	.000	أوافق
32	شعور عضو هيئة التدريس في الجامعة بعدم الأمن الوظيفي.	98	32.7	53	17.7	46.140	.000	لا أوافق
33	ضعف روابط الاتصال والتعاون بين هيئة التدريس في الأقسام العلمية المختلفة	246	82	39	13	322.62	.000	أوافق
34	توتر العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس في القسم العلمي الواحد	143	47.7	148	49.3	47.250	.000	محايد
35	ضعف العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب	242	80.7	37	12.3	332.26	.000	أوافق
36	العلاقة مع الطلاب يسودها عدم الاحترام والتقدير	238	79.3	44	14.7	289.04	.000	أوافق
37	بعد الجامعة عن سكن أعضاء هيئة التدريس.	265	88.3	17	5.7	408.38	.000	أوافق
38	صعوبة التنقل بين الجامعة وسكن أعضاء هيئة التدريس.	249	83	45	15	340.62	.000	أوافق
39	نقص في وسائل الاتصال	242	80.7	37	12.3	332.26	.000	أوافق
40	عدم فاعلية دار الأساتذة في تنظيم الأنشطة الاجتماعية	158	52.7	100	33.3	54.563	.000	أوافق
41	ندرة تبادل الزيارات والرحلات العائلية بين أسر هيئة التدريس	200	66.7	59	19.7	151.62	.000	أوافق
42	عدم توافر برامج ترفيهية لأعضاء هيئة التدريس بصورة راتبية	79	26.3	123	41	36.451	.000	محايد

فالبند (33) " ضعف روابط الاتصال والتعاون بين هيئة التدريس في الأقسام العلمية المختلفة " بنسبة موافقة بلغت 82 %، يلي ذلك البندين (35 و39) " ضعف العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب ونقص في وسائل الاتصال " بنسبة موافقة بلغت 80.7 % .

بنسبة بلغت 79.3% جاء ترتيب البنود (26،28،36) " العلاقة مع إدارة الجامعة مبنية أساس المصلحة والنفاق والشعور بالإحباط والفشل المعنوي لعدم تقدير الجهود التي يقدمها عضو هيئة التدريس والعلاقة مع الطلاب يسودها عدم الاحترام والتقدير ". البندين (29 و32) لم يوافق عليها أفراد العينة " عدم احترام العلاقات المهنية وتقدير الأعضاء الأكبر سناً وشعور عضو هيئة التدريس في الجامعة بعدم الأمن الوظيفي ". وجاء البندين (34،42) بدرجة محايد " توتر العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس في القسم العلمي الواحد وعدم توافر برامج ترفيهية لأعضاء هيئة التدريس بصورة راتبية " بنسبة بلغت 49.3% و 41% على التوالي. وقد ظهرت هذه النتائج أيضا في دراسات كل من (دراسة اليوسف،2012) و (عبد،2007) و (هوارى، 2004)، وجدت أن من المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس هي المشكلات الاجتماعية، عدم الرضا عن مستوى الدخل والأجور الى جانب ضعف العلاقات وروابط الاتصال بين الأقسام العلمية بالجامعة، وندرة الأنشطة الإجتماعية بين أسر أعضاء هيئة التدريس كالرحلات العائلية أو تبادل الزيارات وصعوبة المواصلات من والى الجامعة.

في ضوء النتائج أعلاه المناخ الاجتماعي في جامعة غير مناسب لعضو هيئة التدريس ليؤدي مهامه بكفاءة في ظل الظروف التي تكونت فيها جامعة بحري، لا بد من توفير البيئة المناسبة والالتفات للجوانب الاجتماعية ومعالجة نواحي القصور في الجوانب الإجتماعية التي تؤثر على مستوى أداء عضو هيئة التدريس.

المحور الثالث: ما أهم مشكلات النمو المهني التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة بحري وتؤثر سلبا على مستوى أدائه الوظيفي؟

مشاكل النمو المهني لعضو هيئة التدريس:

أوضحت النتائج أن غالبية أفراد العينة بنسبة بلغت 83 % ترى أن من أهم مشاكل النمو المهني التي تواجه عضو هيئة التدريس هي البند (44) " عدم توافر فرص كافية للقيام بمهام علمية"، يلي ذلك البندين (45، 48) " ضعف التواصل العلمي بين أعضاء هيئة التدريس، ونظرائهم في الجامعات الأخرى، ضعف الاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية" بنسبة موافقة بلغت 80.7 % .

يلي ذلك ترتيب البنود (47،52) " قلة عدد الفرص المتاحة لعضو هيئة التدريس للقيام بإجازة التفرغ العلمي عدم كافية حوافز للمشاركة في الدورات التدريبية " بنسبة بلغت 79.3%. البند (53) وافق عليه أفراد العينة " قلة الكتب والمراجع العلمية المناسبة الخاصة بالمقررات الدراسية في مكتبة الجامعة " بنسبة بلغت 71.3%، بينما جاء البند (50) بدرجة محايد بنسبة بلغت 41% " عدم توافر الوقت الكافي لحضور الدورات ". وقد ظهرت هذه النتائج أيضا في دراسات كل من (ناديري،1997) و (هوارى، 2004) (عبد، 2007)، توصلت الى ندرة حضور الأعضاء للندوات والمحاضرات العلمية "عدم توافر فرص كافية للقيام بمهام علمية" و"عدم توافر الفرص العادلة لعضو هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات والندوات. هذه النتائج تستدعي المزيد من الاهتمام بعقد المؤتمرات والندوات العلمية بالجامعة مما يتيح الفرص لأعضاء هيئة التدريس مزيداً من الإطلاع على الأبحاث والدراسات العلمية، وكذلك التواصل العلمي مع نظرائهم

في الجامعات الأخرى. تكليف أعضاء هيئة التدريس للقيام بالمهام العلمية والمشاركة في حضور المؤتمرات المختلفة والتمتع بإجازة التفرغ العلمي.

جدول رقم (5): التكرار والنسب المئوية وقيم كا 2 ودلالاتها لمشاكل النمو المهني التي تواجه هيئة التدريس.

م	الفقرة	أوافق		محايد		لا أوافق		قيمة كا تربيع	الدلالة	اتجاه العبارة
		عدد	%	عدد	%	عدد	%			
43	قلة المؤتمرات العلمية التي تعقد بالجامعة	200	66.7	59	19.7	41	13.6	151.62	.000	أوافق
44	عدم توافر فرص كافية للقيام بمهام علمية	249	83	45	15	6	2	340.620	.000	أوافق
45	ضعف التواصل العلمي بين أعضاء هيئة التدريس، ونظرائهم في الجامعات الأخرى	242	80.7	37	12.3	21	7	332.26	.000	أوافق
46	عدم توافر الفرص العادلة لعضو هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات	158	52.7	100	33.3	42	14	54.563	.000	أوافق
47	قلة عدد الفرص المتاحة لعضو هيئة التدريس للقيام بإجازة التفرغ العلمي	238	79.3	44	14.7	18	6	289.04	.000	أوافق
48	ضعف التشجيع لأعضاء هيئة التدريس بالاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية	242	80.7	37	12.3	21	7	332.26	.000	أوافق
49	ضعف الجودة النوعية لبرامج التدريب المقدمة	202	67.3	59	19.7	39	13	155.84	.000	أوافق
50	عدم توافر الوقت الكافي لحضور الدورات	79	26.3	123	41	98	32.7	36.451	.000	محايد
51	نتيج الجامعة للطالب أن يقيم هيئة التدريس بشكل غير موضوعي.	169	56.3	65	21.7	66	22	56.042	.000	أوافق
52	عدم كافية حوافز للمشاركة في الندوات التدريبية	238	79.3	44	14.7	18	6	289.04	.000	أوافق
53	قلة الكتب والمراجع العلمية المناسبة الخاصة بالمقررات الدراسية في مكتبة الجامعة	214	71.3	49	16.3	37	12.3	280.74	.000	أوافق

لإجابة عن السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لواقع المشكلات الإدارية والاجتماعية في جامعة بحري، تعزى لمتغيري الدراسة (النوع، سنوات الخبرة).
 أولاً: نتائج الفروق بين أعضاء هيئة التدريس حسب النوع (الذكور والإناث) في المشاكل المقاسة في الدراسة.
 يتبين من الجدول (6) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم ت ودلالاتها بين الذكور والإناث في المشاكل المقاسة في الدراسة، لا توجد فروق بين الذكور والإناث في واقع المشاكل موضوع الدراسة، ربما كان هذا دليلاً على أن هناك اتساقاً في تحديد هذه المشاكل من جانب المجموعتين.

جدول رقم (6) : المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم ت ودلالاتها بين الذكور والإناث في واقع المشاكل الموجودة.

المتغيرات	Gender	N	Mean	Std. Deviation	T	Df	Sig. (2-tailed)	الدلالة الإحصائية
المشكلات الإدارية	Male	175	31.5657	4.79523	-2.992	185.896	.003	دالة
	Female	125	33.9840	8.07723				
المشكلات الاجتماعية	Male	175	25.5486	3.72575	-4.628	168.200	.000	دالة
	Female	125	28.9040	7.46975				
مشكلات النمو المهني	Male	175	13.7886	2.90578	-5.092	165.108	.000	دالة
	Female	125	16.7600	6.04473				
الاستبيان ككل	Male	175	70.9029	11.07377	-4.238	172.883	.000	دالة
	Female	125	79.6480	21.08709				

ثانياً: نتائج الفروق بين أعضاء هيئة التدريس حسب سنوات الخبرة في واقع المشاكل الموجودة.
جدول رقم (7) : يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية بين أعضاء هيئة التدريس حسب سنوات الخبرة

الخبرة	المتغيرات	N	Mean	Std. Deviation
المشكلات الإدارية	1-5years	47	30.5319	3.78700
	6-10years	95	32.7895	5.47702
	11-15years	85	29.8471	2.89707
	more than 15 years	73	36.7808	9.28596
	Total	300	32.5733	6.47025
المشكلات الاجتماعية	1-5years	47	24.8511	2.99985
	6-10years	95	26.5053	4.24483
	11-15years	85	24.3412	2.33275
	more than 15 years	73	31.9041	8.32861
	Total	300	26.9467	5.82784
مشكلات النمو المهني	1-5years	47	12.9574	2.32152
	6-10years	95	14.6842	3.27552
	11-15years	85	12.4941	1.48503
	more than 15 years	73	19.7534	6.25118
	Total	300	15.0267	4.71381

جدول رقم (8) يوضح اختبار التباين الأحادي بين مجموعات أعضاء هيئة التدريس حسب سنوات الخبرة ومتغيرات الدراسة

ANOVA					
الدالة الإحصائية	Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares
المشكلات الإدارية	.000	20.168	708.130	3	2124.390
			35.111	296	10392.997
				299	12517.387
المشكلات الاجتماعية	.000	33.885	865.336	3	2596.007
			25.538	296	7559.139
				299	10155.147
مشكلات النمو المهني	.000	55.383	796.179	3	2388.537
			14.376	296	4255.250
				299	6643.787

يتضح من الجداول السابق أنه لا يوجد فرق بين من لديهم خبرة ومن هم أقل خبرة في المشاكل التي يحسون بها، فمهما كانت الخبرة لديهم فإن الإحساس بوجود مشكلة واحد وربما يكون عدم وجود فروق دليلاً على درجة عمومية هذه المشاكل وإحساس الجميع بها.

أهم النتائج والتوصيات:

- 1/ في ضوء ما سبق من تحليل لمتغيرات الدراسة من أهم النتائج الآتي:
من أهم المشاكل الإدارية التي تواجه عضو هيئة التدريس هي:
- 2/ تدني مستوى الصلاحيات الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس الإداريين.
- 3/ نجاح عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس وخدمة المجتمع المحلي لا تحتسب لأغراض الترقية.
- 4/ تناقض قرارات الجامعة الأكاديمية والإدارية في حق عضو هيئة التدريس.
- 5/ زيادة أعداد الطلبة في الشعب تؤثر سلباً على أداء عضو هيئة التدريس.
- 6/ تتفرد إدارة الجامعة بصناعة القرارات بمعزل عن عضو هيئة التدريس وحرفية الأنظمة والقوانين.
- 7/ تتداخل العمل في بداية الفصل الدراسي (تدريس، تسجيل، إرشاد).

7/ عدم كفاية الخدمات اللازمة (استراحة، كافتيريا، مواقف سيارات، دورات مياه).

من أهم المشاكل الاجتماعية:

- 1/ بعد الجامعة عن سكن أعضاء هيئة التدريس.
- 2/ التفاوت في أسلوب التعامل مع هيئة التدريس من قبل إدارة الجامعة.
- 3/ صعوبة التنقل بين الجامعة وسكن أعضاء هيئة التدريس.
- 4/ ضعف روابط الاتصال والتعاون بين هيئة التدريس في الأقسام العلمية المختلفة.
- 5/ ضعف العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- 6/ نقص في وسائل الاتصال.
- 7/ العلاقة مع إدارة الجامعة مبنية أساس المصلحة والنفاق.
- 8/ و الشعور بالإحباط و الفشل المعنوي لعدم تقدير الجهود التي يقدمها عضو هيئة التدريس.
- 9/ العلاقة مع الطلاب يسودها عدم الاحترام والتقدير.

من أهم مشاكل النمو المهني:

- 1/ عدم توافر فرص كافية للقيام بمهام علمية.
 - 2/ ضعف التواصل العلمي بين أعضاء هيئة التدريس، ونظرائهم في الجامعات الأخرى
 - 3/ ضعف التشجيع لأعضاء هيئة التدريس بالاشتراك في الندوات و المؤتمرات.
 - 4/ قلة عدد الفرص المتاحة لعضو هيئة التدريس للقيام بإجازة التفرغ العلمي
 - 5/ عدم كفاية الحوافز للمشاركة في الدورات التدريبية.
 - 6/ قلة الكتب و المراجع العلمية المناسبة الخاصة بالمقررات الدراسية في مكتبة الجامعة.
- الفروق بين أفراد العينة تجاه المشكلات تعزى لمتغيري النوع أو الخبرة:**
- المشكلات التي طرحت عمومية اذ لم تظهر فروق ذات إحصائية تجاه مشكلات الدراسة تعزى لمتغيري النوع او الخبرة.

التوصيات:

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، ولمعالجة المشاكل التي ظهرت، تقترح الباحثة ما يأتي:

المشكلات الإدارية:

- 1/ أخذ الكفاءات العلمية في الحسبان عند التعيين في المناصب الإدارية.
- 2/ بناء جسور من الثقة بين الادارة وأعضاء الهيئة التدريسية بالحد من روتين الإدارة في سير المعاملات.
- 3/ مشاركة هيئة التدريس في عملية التخطيط للحد من الفردية في اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
- 4/ منح العلاوات المستحقة لعضو هيئة التدريس.
- 5/ شفافية عناصر التقييم لعضو هيئة التدريس.
- 6/ تهيئة البيئة الجامعية بكفاية الخدمات اللازمة واتاحتها.
- 7/ مراعاة تناسب عدد هيئة التدريس مع أعداد الطلبة في الشعب والقاعات الدراسية والمختبرات.

المشكلات الاجتماعية:

- 1/ تشجيع روابط الاتصال والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس في القسم والوحدات والأقسام العلمية المختلفة.
- 2/ تفعيل العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس ورابطة أعضاء هيئة التدريس واحترام العلاقات المهنية.
- 3/ معالجة مشكلة المواصلات وبعد سكن أعضاء هيئة التدريس.
- 4/ تحفيز المتميزين من أعضاء هيئة التدريس على جهودهم لإبعاد الشعور بالإحباط والفشل المعنوي.
- 5/ تفعيل دور وبرامج دار الأستاذة لزيادة الوشائج الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس وأسرتهم.

مشكلات النمو المهني:

- 1/ تيسير التواصل العلمي بين أعضاء هيئة التدريس، ونظرائهم في الجامعات الأخرى.
- 2/ تشجيع أعضاء هيئة التدريس بالاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية وزيادة الحوافز للمشاركة.
- 3/ إتاحة الفرص المتاحة لعضو هيئة التدريس للقيام بإجازة التفرغ العلمي.
- 4/ تزويد المكتبة بالكتب والمراجع العلمية الحديثة الخاصة بالمقررات الدراسية ما أمكن.

قائمة المراجع:

2. البديوي، سيد أحمد محمد (1994) إدارة التعليم الجامعي في السودان في ضوء الأساليب الإدارية الحديثة (دراسة تقييمية)، أطروحة دكتوراه غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة الخرطوم.
3. التل، سعيد، وآخرون (2006) مناهج البحث العلمي، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
4. راشد، علي (1988م)، الجامعة والتدريس الجامعي، دار الشروق، جدة.
5. العامري، عبد الهادي (2014) المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية من وجهة نظرهم، مجلة الدراسات الاجتماعية كلية التربية عيس جامعة العلوم والتكنولوجيا (14) صص 37-62.
6. عبده، هيكل طه (2007). قياس عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية ومساعدتهم في الجامعات اليمنية وأثره في متحصلات العملية التعليمية-حالة دراسية جامعتي صنعاء وعدن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عدن، الجمهورية اليمنية.
7. عيسى، سعاد إبراهيم (1996). مسيرة التعليم العالي في السودان، ط1، (طبع في السودان)
8. الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم (2004م). كفايات التدريس (المفهوم، التدريس، الاداء)، دار الشروق، عمان، ط1.
9. محمد، عماد الدين (1989م)، الكفاءة النوعية للتعليم العالي بالسودان، رسالة دكتوراه غير منشورة من جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
10. ملحم، سامي (1992م)، مناهج البحث في التربية وعلم النفس. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
11. 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).
12. وزارة التعليم والبحث العلمي: الإدارة العامة للتخطيط، دليل مؤسسات التعليم العالي في السودان، 2000-2001.
13. اليوسف، فوزية (2002) المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس، وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت، رسالة الخليج العربي، عدد 85، ص: ص 89-128.

17/ .Naderi ،E.، (1997). **An Analysis of Critical Current Issues and problems of Higher Education in Iran** ،Faculty of the Graduate School ،Southern California University ،Los Angeles ،California.