

**المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه عضوات هيئة التدريس
في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك**

إعداد

د/ حمود بن عايد العنزي

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك

كلية التربية والآداب، جامعة تبوك

**مجلة الدراسات التربوية والانسانية، كلية التربية، جامعة دمنهور
المجلد السادس عشر، العدد الرابع (أكتوبر) – الجزء الثالث، لسنة 2024م**

المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه عضوات هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك

د/ حمود بن عايد العنزي¹

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه عضوات هيئة التدريس في جامعة تبوك، من وجهة نظرهن، والكشف عن الفروق ذات الدلالة بين متوسطات استجابات عضوات هيئة التدريس في جامعة تبوك، والتي تعزى لاختلاف متغيرات الجامعة (الدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وطبقت استبانة على عينة من عضوات هيئة التدريس بلغت (150) عضوة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها بلغ المتوسط العام لمحاو الاستبانة (3.77) بانحراف معياري (0.41) ونسبة موافقة (75.49%)، مما يشير إلى أن الاستبانة ككل تكشف عن مشكلات تتطلب اهتمامًا مؤسسيًا، مع درجة موافقة "كبيرة". وجاءت "المشكلات المرتبطة بالبحث العلمي والإثراء الوظيفي" في الترتيب الأول يليها "المشكلات المتعلقة بالممارسات الإدارية بالكلية" في المرتبة الثانية. وجاءت "المشكلات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية وبيئة العمل" في المرتبة الثالثة. بينما جاءت "المشكلات المتعلقة بالعملية التعليمية والطلاب" في المرتبة الأخيرة، وبالنسبة للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغير (الدرجة العلمية): تظهر فروق ذات دلالة إحصائية فقط في المحور الأول (الممارسات الإدارية)، بينما لم تُظهر بقية المحاور فروقا ذات دلالة إحصائية، بالنسبة للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغير (سنوات الخبرة): توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة وفقًا لسنوات الخبرة في محوري (المشكلات المرتبطة بالبحث العلمي والإثراء الوظيفي)، و(مشكلات متعلقة بجودة الحياة الوظيفية وبيئة العمل)، وخرجت الدراسة بعدة توصيات من أهمها بناء نظام للثراء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس محفزة بذاتها، يقبل عليها الأعضاء رغبة في التحسين والتطوير، ويجدون فيها المساعدة في التغلب على المشكلات التي تقابلهم في بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: المشكلات الإدارية، المشكلات الأكاديمية، عضوات هيئة التدريس.

¹ أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك بكلية التربية والآداب جامعة تبوك.

البريد الإلكتروني: h.alenazi@ut.edu.sa

Administrative and Academic Problems Facing Female Faculty Members in the College of Education and Arts at Tabuk University

Abstract:

The study aimed to identify the administrative and academic problems facing female faculty members at Tabuk University, from their point of view, and to reveal significant differences between the average responses of female faculty members at Tabuk University, which are attributed to the difference in university variables (academic degree, number of years of experience). The study used the descriptive approach and applied a questionnaire to a sample of (150) female faculty members. The study reached several results, the most important of which was that the general average for the axes was questionnaire (3.77) with a standard deviation of (0.41) and an approval rate of (75.49%), indicating that the questionnaire as a whole reveals problems that require institutional attention, with a "high" approval rate. "Problems related to scientific research and job enrichment" came in first place, followed by "problems related to administrative practices at the college" in second place. "Problems related to the quality of work life and the work environment" came in third place. While "problems related to the educational process and students" came in last place, and as for the differences between the responses of the study sample members according to the variable (academic degree): statistically significant differences appear only in the first axis (administrative practices), while the rest of the axes did not show statistically significant differences, as for the differences between the responses of the study sample members according to the variable (years of experience): there are statistically significant differences between the sample responses according to years of experience in the axes (problems related to scientific research and job enrichment), and (problems related to the quality of work life and the work environment), and the study came out with several recommendations, the most important of which is building a system for job enrichment for faculty members that is motivating in itself, which members accept out of a desire to improve and develop, and in which they find help in overcoming the problems they encounter in the work environment.

Keywords: Administrative problems, academic problems, female faculty members

الإطار العام للدراسة:

مقدمة:

تعتمد الجامعات في تحقيق أهدافها وبلوغ مكانة علمية متميزة على مستوى العالم، ولتحقيق هذه الغايات، تعتمد هذه المؤسسات على مجموعة من الركائز الأساسية، من أبرزها أعضاء هيئة التدريس. يتحمل أعضاء هيئة التدريس مسؤوليات متعددة تتطلب منهم الوفاء بمسؤولياتهم بكفاءة وفاعلية. تشمل هذه المسؤوليات تنفيذ الوظائف الأساسية للمؤسسات التعليمية، مثل التدريس ونقل المعرفة وتطوير مهارات الطلاب، والبحث العلمي: إجراء الدراسات والأبحاث التي تسهم في تطوير المعرفة وتعزيز الابتكار، التأليف والترجمة: إنتاج المحتوى العلمي ونشره لتوسيع قاعدة المعرفة، وبناء شخصيات الطلاب: الإسهام في تطوير القيم العلمية والتربوية لدى الطلاب، وتقديم الاستشارات: المشاركة بخبراتهم في مجالات تخصصهم لدعم المجتمع. بهذا الشكل، يلعب أعضاء هيئة التدريس دوراً حيوياً في تحقيق أهداف مؤسسات التعليم العالي وتعزيز مكانتها على الساحة العالمية.

وتعتبر البيئة التربوية والاجتماعية التي يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، بما تحتويه من عناصر فعالة ومقومات داعمة، عاملاً أساسياً يسهم في تعزيز أداء هذه المؤسسات وتحقيق أهدافها، ولا تستطيع الكفاءات الجيدة - إذا توافرت - أن تعمل بمعزل عن المناخ الذي يهيئ لها الظروف المواتية للتعبير عن طاقاتها والوصول بها إلى أعلى مستويات الإنتاجية؛ لذا فإنه من اللازم أن تتوفر لهذه الكفاءات الأجواء الملائمة لتحقيق طموحاتها وتحقيق معدلات مرتفعة من الأداء والإنتاجية ورفع مستوى رضاها الوظيفي مما يسهم في إضفاء الجودة والفاعلية على مخرجات نظام الجامعة وإنجاز هدف مهم من أهدافها المنشودة؛ فوظيفة عضو هيئة التدريس من الوظائف المهمة التي تركز عليها الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في تحقيق أهدافها فهي العماد الرئيس في إي مؤسسة تعليم عالٍ. (عبد ربه، 2023)

ويأتي اهتمام المؤسسات الجامعية بأعضاء هيئة التدريس في مقدمة أولوياتها، لأنه عضو هيئة التدريس يسهم وبشكل فعال في تحقيق أهداف العمليات الأكاديمية فيها، وتسعى الجامعات للعمل بفعالية عالية لتحقيق مخرجات علمية وكفاءات وطنية ذات قدرات متميزة، لذلك تقوم المؤسسات الجامعية بتوفير أكبر قدر ممكن من الإمكانيات لتحسين مستوى أعضاء هيئة التدريس بها، حتى تتمكن من تحقيق أهدافها، ومن ضمن تلك الاهتمامات التعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والبحث عن وسائل وأساليب وطرق مواجهتها بالطرق العلمية المختلفة والتي تتناسب مع طبيعة تلك المشكلات، ولتحقيق مستوى

أفضل من الرضا الوظيفي، والانتماء والنمو المهني، والتفاعل مع المجتمع. (عطية، القرني، 2018)

ومع التقدم التقني والتحول الاجتماعي والاقتصادي العالمية أصبحت برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والنمو المهني جزء مهم من أجزاء ومكونات خطط وسياسيات الجامعات، فالأداء المهني لعضو هيئة التدريس وتطويره وتقييمه وتهيئة المناخات العلمية له هو نوع من الاستثمار الأمثل في الجوانب الأكاديمية الذي يجب أن تتضمنه سياسات وبرامج التعليم الجامعي والعالي (المحسن، 2013، 228).

وتتعدد التحديات التي تواجهها عضوات هيئة التدريس في الأوساط الأكاديمية، مما يؤثر بشكل كبير على التقدم الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة، وتشتمل هذه التحديات التحيزات الجنسانية النظامية، والصراعات بين العمل والحياة، والتمثيل الناقص في الأدوار القيادية. وقد أشارت الدراسات إلى العديد من تلك المشكلات ومنها

-**التحيز بين الجنسين والتمييز:** فغالبًا ما تواجه عضوات هيئة التدريس التمييز بين الجنسين، والذي يتجلى في انخفاض التمثيل في المناصب الإدارية والأدوار القيادية. (Asimaki et al., 2022)، كما تساهم الصور النمطية المتعلقة بأساليب القيادة في إحجام المرأة عن متابعة الأدوار الإدارية، حيث قد تشعر أن أساليب إدارتها غير مقبولة. (Venkat et al., 2022)

-**تحديات التوازن بين العمل والحياة:** فكثيرًا ما تكافح أعضاء هيئة التدريس الإناث لتحقيق التوازن بين المسؤوليات المهنية وأدوار تقديم الرعاية، مما يؤدي إلى زيادة التوتر وتقليل الرضا الوظيفي. (J. & C., 2023)، وإعاقة التقدم الوظيفي للمرأة، مما يؤدي إلى الاستنزاف من الأوساط الأكاديمية. (Rauhaus, 2022)

-**الحواجز المؤسسية:** غالبًا ما لا تدعم الثقافات المؤسسية الانتقال من أعضاء هيئة التدريس إلى الأدوار الإدارية، مما يخلق حواجز إضافية للنساء. (Vancour, 2023)، ويؤدي الافتقار إلى التوجيه والسياسات الداعمة إلى تفاقم هذه التحديات، مما يجعل من الصعب على النساء التنقل في حياتهن المهنية بنجاح. (Venkat et al., 2022)

وعلى الرغم من أن هذه التحديات كبيرة، فإنه يمكن زيادة الوعي وتنفيذ السياسات الداعمة يمكن أن تساعد في التخفيف من هذه القضايا، وتعزيز بيئة أكاديمية أكثر إنصافًا لأعضاء هيئة التدريس من النساء.

كل ذلك يستدعي من الجامعات أن تكون حريصة على التعرف على الصعوبات والمشكلات التي تعترض سير عمل أعضاء هيئة التدريس، والعمل على تذليلها والتغلب عليها فيجب توفير الإمكانيات المناسبة والظروف الملائمة لتمكينهم من أداء مهامهم على أكمل وجه،

مما يتيح لهذه المؤسسات التعليمية، سواء كانت جامعات أو كليات، القيام بأدوارها في خدمة خطط التنمية الاقتصادية الموجهة لتطوير المجتمعات وتحقيق التقدم. وتأتي هذه الدراسة لتحديد أبرز المشكلات التي تواجه عضوات هيئة التدريس في كليتي التربية والآداب بجامعة تبوك، وتقديم بعض التوصيات التي توفر حلولاً لهذه المشكلات، بما يضمن توفير بيئة ملائمة لأعضاء هيئة التدريس ليقوموا بدورهم المنشود في النهوض بالمجتمع.

مشكلة الدراسة:

لا شك أن مشكلات الجامعات تؤثر بصورة غير مرضية على ممارسات عضوات هيئة التدريس في المجالات التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع، وربما تدفعهم إلى الهجرة إلى جامعات أخرى تتوافر فيها بيئة أكاديمية وإدارية أكثر ملاءمة. لذلك، كانت الحاجة ماسة إلى معرفة مشاكل عضوات هيئة التدريس في هذه الجامعات، ودرجتها، واختلافها من جامعة إلى أخرى.

وتكمن مشكلة الدراسة الحالية في الكشف عن المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه عضوات هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك، ومدى حدتها في ضوء بعض المتغيرات، للمساعدة على الارتقاء بمستوى أداء الكادر الأكاديمي في الكلية، وتحقيق مستوى أفضل من الجودة الإدارية والأكاديمية، ومستويات متقدمة من التميز في الأداء لدى عضوات هيئة التدريس، باعتبارهم ركن أساسي من أركان العملية التعليمية وسر نجاحها.

وفي ذات السياق بينت دراسة (مزيو، 2024) أن المشكلات التي تعوق الإبداع المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ضعف في الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس، وكثرة الأعباء الوظيفية الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس، وضعف الصلاحيات الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس للقيام بالأداء الإبداعي، وانخفاض الوعي المجتمعي بثقافة الإبداع، وتحديد سلوك أعضاء هيئة التدريس بأمور متوقعة وفق الأدوار الرسمية، وكثرة نصاب عضو هيئة التدريس من الطلاب، وشعور عضو هيئة التدريس بأنه تحت مراقبة دائمة للتأكد من أنه يعمل وفق القواعد والأنظمة، وأوصت الدراسة تتمثل أبرز متطلبات مواجهة هذه وأكدت الدراسة على ضرورة عقد دورات تدريبية مستمرة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وتخفيف الأعباء الإدارية والتدريسية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس، وتوفير الدعم المادي اللازم لأعضاء هيئة التدريس.

وبينت دراسة كلا من (اليوسف، 2012)، و(القحطاني، 2015) أن عضوات هيئة التدريس يواجهن مشكلات أكاديمية وإدارية واجتماعية بدرجة كبيرة، ومنها مشكلات متعددة في مجالات البحث العلمي، والنمو المهني والإدارية والمالية، والاجتماعية والثقافية، والتدريس، والإرشاد الأكاديمي، وأوضحت دراسة (الرواشدة، 2012) وقد يعود ذلك إلى أن مشكلات بعض

الجامعات تعود في معظمها إلى ضخامة الأعباء الملقة على عضوات هيئة التدريس، وعدم قدرة أنظمتها على تحقيق التوافق بين فلسفتها وواقع تطبيقها من ناحية، وبين الإمكانيات المتاحة لها وحاجات المجتمع وتطلعاته من ناحية أخرى..

وتأسيساً على ما سبق، تبلورت مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما أهم المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه عضوات هيئة التدريس في جامعة تبوك؟
ويتفرع من هذا السؤال الرئيس السابق الأسئلة الفرعية الآتية:

1- ما أهم المشكلات الإدارية التي تواجه عضوات هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

2- ما أهم المشكلات الأكاديمية التي تواجه عضوات هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عضوات هيئة التدريس في جامعة تبوك، والتي تعزى لاختلاف متغيرات الجامعة (الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة)؟

4- ما أهم مقترحات أفراد عينة الدراسة للحد من المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه عضوات هيئة التدريس في جامعة تبوك؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات الإدارية التي تواجه عضوات هيئة التدريس في جامعة تبوك، والتعرف على أهم المشكلات الأكاديمية في جامعة تبوك من وجهة نظرهن، والكشف عن الفروق ذات الدلالة بين متوسطات استجابات عضوات هيئة التدريس في جامعة تبوك، والتي تعزى لاختلاف متغيرات الجامعة (الدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة)، إضافة إلى الاستفادة مقترحات أفراد عينة الدراسة للحد من المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه عضوات هيئة التدريس في جامعة تبوك.

أهمية الدراسة:

تحدد أهمية الدراسة من خلال:

أ. الأهمية النظرية:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تناوله، وهو التعرف على المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه عضوات هيئة التدريس بجامعة لها خصوصيتها وهي جامعة تبوك، والحد من هذه المشكلات وتقديم الحلول المناسبة.

-فتح المجال أمام الباحثين والدارسين بدراسة من هذا النوع، مما قد يعد خطوة على طريق القيام بدراسات موسعة حول هذا المجال، لتعرف على المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه عضوات هيئة التدريس.

ب. الأهمية التطبيقية:

-تنطلق الأهمية التطبيقية للدراسة الراهنة من أنها تساعد في التعرف على أهم المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه عضوات هيئة التدريس في جامعة تبوك،

ومعالجة المشكلات والمعوقات التي تواجههم، وتعيقهم عن تحقيق دورهم الوظيفي

-تأتي الدراسة الحالية متزامنة مع الجهود التي تبذلها الجهات المعنية لتناول مشكلات أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات الطلاقاً من أهمية دور أعضاء هيئة التدريس في تحقيق أهداف هذه الجامعات

مصطلحات الدراسة:

أ. المشكلات: هي صعوبة أو غموض أو انحراف عن الموقف الطبيعي يحتاج إلى تفسير وإيجاد الحلول المناسبة للتخفيف من حدتها أو حلها، فالمشكلة حالة مزعجة يشعر بها الفرد وتسبب له الضيق وتحدث خللاً في تكيفه مع الواقع المحيط به، وهي عقبة تمنع الفرد من تحقيق الأهداف المطلوبة منه. (أبوالغلا، 2015)

وتعرف الدراسة المشكلات إجرائياً ما تواجهه عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك في جميع الاختصاصات من صعوبات وتحديات تحول دون تحقيق الأهداف المنشودة بكفاية وفاعلية.

ب. المشكلات الأكاديمية: وهي مجموعة صعوبات تواجه أعضاء هيئة التدريس في المشكلات المتعلقة بالجوانب الأكاديمية، مثل: الطلاب، والمنهج الدراسي، والبحث العلمي، والجوانب الإدارية مثل التخطيط التنظيم والتوجيه والرقابة، والبيئة المادية (منصور وآخران، 2024، 69)

وتعرف الدراسة المشكلات الإدارية والأكاديمية إجرائياً كل مشكلة أو صعوبة تواجه عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك، وتحد من قدرتهم على الأداء، وترتبط بالمجالات الأكاديمية والإدارية.

منهج الدراسة وأداتها:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي باعتباره أكثر المناهج ملاءمة لدراسة هذه الظاهرة؛ حيث يعتمد على وصف الظواهر وجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات عنها ووصف الظروف الخاصة بها وتقرير حالتها كما توجد عليه في الواقع، كما أن المنهج الوصفي يساعد في

الوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم واقع الظاهرة وتطويره، كما يشمل تصنيف المعلومات والتعبير عنها كما وكيفا.

حدود الدراسة:

1-الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على دراسة المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه عضوات هيئة التدريس في كلية الآداب والتربية جامعة تبوك.

2-الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على عينة من عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب والتربية جامعة تبوك

3-الحدود المكانية: شملت الدراسة الكليات التالية: كلية التربية والآداب بجامعة تبوك

4-الحدود الزمانية: تتمثل في العام الدراسي لتطبيق أداة الدراسة وهو الفصل الأول من العام الجامعي 1444هـ - 1445هـ

الإطار النظري والدراسات السابقة:

تُعد الجامعة من أهم منظمات التعليم في المجتمع، حيث إن التعليم الجامعي له تأثير إيجابي على التنمية بمختلف جوانبها وكافة مستوياتها. يتطلب ذلك مراجعة شاملة ومستمرة لمخرجات هذا التعليم، التي تلعب دوراً رئيساً في التأثير على حركة المجتمع وتطوره. كما تُعتبر هذه المخرجات نتاجاً طبيعياً لمجموعة متفاعلة من العوامل، من أبرزها أعضاء هيئة التدريس وما يؤدونه من مهام ووظائف تجاه الطلاب.(عبدالحسيب، 2004، 59)

فالجامعة لا تصنع الخبرة بواسطة الهيكل الإداري والتشريعات فحسب، بل يجب أن تجمع في مدرجاتها عددًا من المدرسين والباحثين الذين لا يكتفون بتلقين طلابهم مجموعة من المعلومات المعروفة سابقًا، أو بمجرد نقل الخبرة الموجودة في البلدان الأخرى، بل يتعاون هؤلاء المدرسون والباحثون مع الطلاب على اكتشاف أفضل الطرق لتوظيف هذه المعلومات، وتمثيلها، وإعادة صياغتها، وتطويرها وفق معطيات الواقع الوطني (العريشي، 2007)

وقد زاد الاهتمام بجودة أداء عضو هيئة التدريس، بصفته أحد المعايير الأساسية لضبط نوعية التعليم في مختلف مؤسسات التعليم العالي؛ حيث اشتملت جميع المعايير العالمية المعتمدة في تقييم الأداء النوعي لمؤسسات التعليم العالي على عنصر مشترك، وهو عضو هيئة التدريس. إن حرص الجامعة على تقويم وتطوير أعضاء هيئة التدريس فيها يعد مؤشراً مهماً في الحفاظ على النوعية وضبط جودة مخرجاتها التعليمية (صباح، 2014)

ويشكل أعضاء هيئة التدريس العمود الفقري لنجاح العملية التعليمية في الجامعة، ولذلك، فإن الاعتماد على معايير الاختيار وحده لا يكفي لضمان الجودة في التدريس والبحث العلمي. بل يجب وضع برامج تطويرية لأعضاء هيئة التدريس، تتضمن استخدام التقنيات الحديثة، ومن بينها

إتقان استخدام الحاسب الآلي، الذي ينبغي أن يكون شرطاً أساسياً لمزاولة مهنة التدريس لكل عضو هيئة تدريس في الجامعة. (موسى، والعتيبي، 2011)

كما تتمثل وظائف أعضاء هيئة التدريس في التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع وإذا كانت وظائف عضو هيئة التدريس في مجالي التدريس والبحث العلمي جلية وظاهرة، فإن وظيفته في مجال خدمة الجامعة والمجتمع تبدو أقل وضوحاً؛ حيث أن أستاذ الجامعة يؤدي أدواراً كبيرة ذات أهمية بالغة في المجتمع، تتنوع وتتسع نطاقها لتشمل التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، والسعي نحو تطويره نحو الأفضل في ضوء رسالة الجامعة التي ينبثق منها هذه المهام والأدوار المتعددة (عبدالحسيب، 2004)، وتتعدد وظائف أعضاء هيئة التدريس ومنها

أ.التدريس:

يمثل التدريس الجامعي عملية ذات طبيعة معقدة، كونها تتأثر بعدد كبير من العوامل، منها ما يتصل بالأستاذ الجامعي فيتعلق نجاح التدريس الجامعي بعدد من العوامل، منها إعداد الأستاذ الجامعي من حيث إعداده العلمي وتعمقه في التخصص، بالإضافة إلى إعداده المهني والتربوي كما تلعب سمات شخصيته وصلاته البيئية مع الطلبة وتعامله معهم دوراً مهماً في العملية التعليمية.(المجيدل، سالم، 2015)

يُعد التدريس من الوظائف الأساسية للأقسام الأكاديمية في أي فرع من فروع المعرفة التي تقدمها تلك الأقسام حيث؛ تتحمل الأقسام مسؤولية كاملة عن الخطط الدراسية، وعدد الوحدات التدريسية، والطلبة الذين سيتم قبولهم في برامج القسم، بالإضافة إلى إدارة الاختبارات النهائية، وعادةً ما تُناقش هذه القرارات وغيرها، ويتم البت فيها من قبل مجلس القسم ومن أجل تحقيق الأهداف التدريسية، تسعى الأقسام إلى توفير الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لسد الاحتياجات المطلوبة، مما يساعد على مواجهة مشكلات التعليم الجامعي.(سناني، 2013)

وتتعلق المشكلات التي يواجهها عضو هيئة التدريس في الجامعة بمجموعة من العوامل، تشمل اختيارهم، مهامهم وواجباتهم، إعدادهم، همومهم التدريسية والبحثية، وتقويم أدائهم. كما تتضمن المشكلات المتعلقة بالمرجات التعليمية، مثل نوعية الخريج وكفاءته الفنية والمهنية، ويعد من أبرز المشكلات التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات:

ضعف المرتبات، ضعف الرعاية المناسبة، الروتين.جمود اللوائح. قلة الإمكانيات والوسائل التعليمي . أسلوب التقييم لأعضاء هيئة التدريس المتبع في الجامعات.

كذلك يواجه التدريس الجامعي مجموعة من المشكلات الناتجة عن عناصره المختلفة، وذلك بسبب غياب الشروط الواجب توافرها في هذه العناصر، مما يسهم في تدني فعالية التدريس في

قاعات المحاضرات، وقد يؤدي إلى الإخفاق في تحقيق الأهداف المرجوة، ومن بين المشكلات الأكاديمية، معاناة الأستاذ الجامعي من ظروف تحييط بعمله وإنتاجه فالأستاذ الجامعي العربي يعرف وظائفه ويتفهم توقعات المجتمع منه، وهو حريص على أدائها، ولكن الظروف الجامعية والمجتمعية لا تمنحه الفرصة اللازمة للأداء الجيد والإبداع.، كما يمكن تحديد هذه الصعوبات في: عبء العمل، الافتقار إلى برامج الإعداد والتأهيل التربوي للأستاذ الجامعي، طبيعة إعداد هيئة التدريس، عدم توفر مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة، الاعتماد بالنفس، حيث يعتبر الأستاذ الجامعي قمة التعليم العالي.

كما تعاني أعضاء الهيئة التدريسية من مشكلات اجتماعية، مثل: عدم وجود جمعية تختص بحقوق أعضاء هيئة التدريس، فقدان العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس ورابطة أعضاء هيئة التدريس، وتتطلب سبل التغلب على المشكلات الإدارية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس التفكير في تطوير النظم التعليمية لمواكبة التطورات الحاصلة في التعليم.

ب. البحث العلمي:

إن مواجهة التحديات وحل المشكلات لا يمكن أن تتم من خلال تخصصات معرفية منفصلة، بل تحتاج إلى برامج بحثية تقوم على التداخل والتكامل ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال إجراء بحوث تتكامل فيها التخصصات، مما يوفر نظرة شمولية متكاملة الجوانب.

لذا، تبرز أهمية البحوث في تزويد صانعي القرار بالمعلومات اللازمة، حيث يحتاجون بصورة متزايدة إلى البيانات المتعلقة بالجوانب الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية، والبيئية، والثقافية (العامري، 2014، 43). على الرغم من الأهمية العلمية للبحوث في العلوم المختلفة في عصر المعرفة؛ أيضا قلة في وجود اتصال علمي ذي أفق متطور، أو عمل جماعي حقيقي، أو نقد موضوعي في الجامعة، وأقسامها العلمية، وأن النظام الأكاديمي بالجامعات لا يزال يركز على تخصصات وأنظمة محددة، تبني فواصل فعلية بين التخصصات والعلوم المختلفة (السرور، 2009، 277)

ج. خدمة المجتمع:

إن الجامعة بمثابة " مركز للإشعاع الحضاري بالمجتمع في كل نواحي الحياة ثقافياً واجتماعياً وسياسياً واقتصادياً، وقديماً كانت الجامعة أساساً مهمومة بالتدريس لطلابها باعتبارهم حملة لواء العلم والثقافة والتعليم لأبناء المجتمع في شتى المجالات، ولم يُنسها هذا الوظيفة البحثية المهمة لتطوير المجتمع وتنميته، ونتيجة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وللتطور العلمي والتكنولوجي الهائل، وما يترتب على هذا من مشكلات انعكست آثارها على البيئة بكل مكوناتها المادية والبشرية، ظهرت وظيفة ثالثة مهمة للجامعة، وهي خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وتعددت مجالات خدمة الجامعة للمجتمع، في التعليم والتدريب، والتأهيل، وفي

الصحة، وفي التثقيف، وفي محو الأمية وتعليم الكبار، وفي الوعي البيئي وغيرها من المجالات". (غنايم، 2000، 53)

أ.المشكلات الأكاديمية:

تواجه الجامعات السعودية- إلى جانب تحديات مجتمع المعرفة، وما يترتب عليه من تغييرات اجتماعية وثقافية واقتصادية- قضية البقاء دون تجديد وتطوير، والعمل في ظل الممارسات التقليدية، كذلك ضعف البنية التحتية للبحث العلمي، وانفصاله عن المشكلات الواقعية، وضعف العلاقة بسوق العمل، كذلك تزايد الطابع الدولي ودخول المملكة العربية السعودية في منظمة التجارة العالمية (برقعان والقرشي، 2012م، ص ص 11-12).

وقد أشار (الصغير، 2008، 147) إلى بعض المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ومنها:

- عدم تجهيز القاعات الدراسية: نقص الأجهزة والوسائل التعليمية اللازمة للتدريس الفعال.
 - نقص الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع أعضاء هيئة التدريس على الإبداع في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.
 - سياسة التدريب والتنمية: نقص ارتباط سياسة تدريب وتنمية أعضاء هيئة التدريس في الكلية بالاحتياجات التدريبية الفعلية لهم.
 - ندرة البرامج المتخصصة: قلة البرامج المتخصصة للتطوير المهني والتعليم المستمر التي توفرها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس.
 - ضعف الاهتمام بإجازة التفرغ العلمي: عدم توفر فرص كافية لإجازات التفرغ العلمي، مما يعيق تطوير البحث والنمو المهني وتؤثر هذه المشكلات على قدرة أعضاء هيئة التدريس على الأداء الفعال وتحقيق أهدافهم الأكاديمية والإدارية
- #### ب.المشكلات الإدارية:

تتمثل المشكلات الإدارية فيما يواجهه أعضاء الهيئة التدريسية من صعوبات وتحديات، تتعلق بنقص الإمكانيات والتجهيزات والأنظمة التي تحد من قدرتهم على الإنجاز وتحقيق أهدافهم المتمثلة في أهداف المؤسسة، وتتنوع هذه المشكلات الإدارية، حيث تشمل كافة الجوانب التي تؤثر على أداء أعضاء الهيئة التدريسية، وتتضمن ما يلي(العامري، 2014) ، (اليوسف، 2012)

- تفشي روتين العمل الإداري: الروتين المفرط يعوق الإنجاز ويسبب الإحباط، عدم توافر غرف مناسبة: نقص الغرف المخصصة لأعضاء هيئة التدريس يؤثر على قدرتهم على العمل والتخطيط.

-ضعف إشراكهم في صنع القرارات: عدم تضمين أعضاء هيئة التدريس في عملية صنع القرارات الصادرة عن الجامعة، وتؤثر هذه المشكلات في تقليص فعالية التعليم الجامعي كما تؤثر سلبًا على جودة الأداء الأكاديمي.

-نقص التعويضات المالية لأعضاء هيئة التدريس، مما يؤثر على تحفيزهم.

-قلة أخذ الكفاءات العلمية في الحسبان عند التعيين في المناصب الإدارية، مما يؤدي إلى اختيارات غير مناسبة.

-وجود فجوة في التعاون والتنسيق بين الإداريين والأكاديميين، مما يؤثر على بيئة العمل.

ويمكن إبراز المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من خلال ما أسفرت عنه الدراسات السابقة ذات الاهتمام المباشر أو غير المباشر بموضوع الدراسة الحالية، والتي أمكن تصنيفها وتناولها على النحو التالي:

فقد هدفت دراسة الخرابشة (2013) التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم وعلاقتها ببعض المتغيرات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة، والاستبانة أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من عينة من أعضاء هيئة التدريس (291) بنسبة 25%، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من ندرة البرامج المتخصصة للتطوير المهني، والتعليم المستمر التي توفرها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس، قلة توفير التسهيلات اللازمة لعضو هيئة التدريس لإعداد البحوث العلمية ونشرها، مثل: التمويل، والطباعة، والتصوير ... وغيرها)، كما أوصت الدراسة بعدة توصيات، منها: توفير مركز متخصص لتقديم الخدمات الإحصائية للأبحاث العلمية في الجامعة، تعزيز الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع أعضاء هيئة التدريس على الإبداع في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

كما سعت دراسة العامري (2014) إلي التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة، والاستبانة أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية في الحديدة، وعمران، والبالغ عددهم (١٤٧) عضو هيئة تدريس، يمثلون (٧٠,٣%) من مجتمع الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: أن أكثر المشكلات حدة كانت في المجالات المتعلقة بأنظمة الرواتب والحوافز والجوانب التعليمية وبيئة العمل والسياسات، والممارسات الإدارية لإدارة الكلية الجامعة على التوالي؛ بينما كانت المشكلات في مجالي الترقيات الأكاديمية والطلبة أقل حدة، كما أوصت الدراسة بعدة توصيات، منها: تجهيز القاعات الدراسية بالأجهزة والوسائل التعليمية، الحرية الكافية لأعضاء هيئة التدريس في المشاركة بإعداد جدولهم الدراسي.

وسعت دراسة Miller (2015) إلى التعرف على العوامل المحفزة والمعوقات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في كلية المجتمع شرق ولاية كنتاكي بالولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة، والاستبانة أداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: أن نجاح التطوير المهني عبر الانترنت في تطوير وتحسين أعضاء هيئة التدريس، وأهم الحوافز التي تدفع أعضاء هيئة التدريس للتطوير عبر الانترنت هي المرونة وسهولة الوصول إليه.

وأشارت دراسة الروقي (2016) المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة، والاستبانة أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من عينة بلغت (453) عضو هيئة تدريس، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على أهم المشكلات الأكاديمية في الجامعات السعودية الناشئة وأبرزها: "رغبة الطلبة في الاقتصار على تحصيل المادة العلمية من المحاضرات والملخصات دون الرجوع إلى المراجع العلمية، كما توصلت إلى أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على أهم المشكلات الإدارية ومن أبرزها: غياب الحوافز المادية لعضو هيئة التدريس، كما أوصت الدراسة بعدة توصيات، منها: ضرورة اهتمام الإدارة بمشكلات أعضاء هيئة التدريس، وتفعيل البرامج المتخصصة للتطوير المهني، والتعليم المستمر التي توفرها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس.

وبينت دراسة Turk & Ledic (2016) المشكلات الإدارية التي تواجه العاملين في مهنة التدريس الجامعي، واتبعت الدراسة منهجية نوعية من خلال اجراء مقابلات فردية معمقة مع عينة قصدية مكونة من (60) عضو هيئة تدريس يعملون في عدد من الجامعات الكرواتية، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: أن عضو هيئة التدريس في كرواتيا يواجه المشكلات الإدارية بدرجة متوسطة حيث جاء محور المشكلات الإدارية المتعلقة بالبحث العلمي في المرتبة الأولى، بينما جاء محور التدريس في المرتبة الأخيرة، وبينت النتائج ان المشكلات الإدارية هذه ترتبط بتراجع الرضاء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

وهدفت دراسة القاسم، ولطفي (2019) إلى المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الأمة الحكومية في القدس وسبل معالجتها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة، والاستبانة أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من عينة بلغت (55) من العاملين في الكلية من أكاديميين وإداريين، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: أن هناك مشاكل أكاديمية وإدارية مثل غياب مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات بالكلية، تساهل الإدارة مع الطلبة وضعف اتخاذ الإجراءات اللازمة بحق المخالفين، ضعف الحوافز وقلة تطوير المنهاج وقلة التدريب، كما أوصت الدراسة بعدة

توصيات، منها: ضرورة اهتمام الإدارة بمشكلات أعضاء هيئة التدريس، وتفعيل البرامج المتخصصة للتطوير المهني، والتعليم المستمر التي توفرها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس، وعدم تكليف إدارة الكلية عضو هيئة التدريس أعمال كثيرة إضافة إلى نصابه التدريسي.

واهتمت دراسة Anna & al (2020) بالتحقيق في وتقديم وضع أعضاء هيئة التدريس من النساء في المجال الأكاديمي الدولي، وكذلك التحديات التي يواجهنها في مسيرتهن المهنية، في إطار مراجعة الأدبيات العلمية السوسولوجية المعاصرة. بالإضافة إلى ذلك، يتم التحقيق في تمثيل الأكاديميات النساء في المناصب الإدارية ومناصب السلطة في المجال الأكاديمي جنباً إلى جنب مع الاحتمال المحتمل لوجود تمييز جنسي. واتفقت نتائج الدراسة مع النتائج المستخلصة من الدراسات العلمية ذات الصلة على ما يلي: (أ) تستمر أعضاء هيئة التدريس من النساء في المجال الدولي في التواجد في مراتب أدنى في التسلسل الأكاديمي مقارنة بنظرائهن من الرجال. يرجع ذلك إلى أنهم يواجهون تحديات مختلفة، وأهمها عدم التوازن بين أدوارهم المهنية والاجتماعية. تعيق هذه التحديات تقدمهن واستمرارهن في المجال الأكاديمي. (ب) النساء الأكاديميات على مستوى العالم ممثلات تمثيلاً ناقصاً وهن أقلية في المناصب الإدارية داخل المجال الجامعي. وأن العوامل التي تثني أعضاء هيئة التدريس من النساء عن تولي أو السعي وراء المناصب الإدارية ترتبط بشكل رئيسي بالصور النمطية الجنسانية والمواقف التي تسود في المجال الأكاديمي فيما يتعلق بأسلوب القيادة. و(ج) تستمر عدم المساواة بين الجنسين والتمييز الجنسي في الوجود في المجال الجامعي الدولي.

وأظهرت دراسة الغشم، ومقبل (2022) المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة إقليم سبأ من وجهة نظرهم، ومن خلال ذلك تم التعرف على الفروق بين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس حول المشكلات التي تواجههم حسب متغيرات الكلية، وسنوات الخبرة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة، والاستبانة أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من عينة بلغت (130) عضواً، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية بنسبة 34%، حيث بلغت العينة (43) عضواً. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: أن أعضاء هيئة التدريس يشكون بدرجة عالية جداً من مشكلات متعددة حسب مجالات ومحاور البحث أهمها: فيما يتعلق بمحور المشكلات التعليمية والأكاديمية (ضعف توفر خدمة الإنترنت، عدم اشتراك الجامعة في المكتبات الدولية وقواعد البيانات)، ومحور المشكلات الإدارية: لا توجد استراحة لأعضاء هيئة التدريس). وفيما يتعلق بمحور المشكلات الاقتصادية: (قلة الموارد اللازمة لإجراء البحوث العلمية)، ومحور المشكلات المتعلقة بالطلبة: اقتصار الطلبة على الملخصات وعدم الرغبة في الرجوع للمصادر.

وهدفت دراسة السندي(2023) إلى التعرف على الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدارا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة، والاستبانة أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من عينة بلغت (60) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وتكونت أداة الدراسة من (18) فقرة وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: أن أعضاء هيئة التدريس يشكون بدرجة عالية جداً من مشكلات متعددة مثل: قلة الموارد اللازمة لإجراء البحوث العلمية، ضعف الحوافز وقلة تطوير المنهاج وقلة التدريب، وقد جاء في المرتبة الأولى الصعوبات الإجرائية، كما أوصت الدراسة بعدة توصيات، منها: عدم تكليف إدارة الكلية عضو هيئة التدريس أعمال كثيرة إضافة إلى نصابه التدريسي، وزيادة الحوافز المادية لعضو هيئة التدريس، وضرورة انشاء جهات مختصة لتمويل الأبحاث والباحثين وإقامة ندوات ورش عمل.

من خلال استقراء الدراسات السابقة، العربية منها والأجنبية، يمكن الخروج بعدد من الموجهات التي قد تمثل مرتكزات مهمة للدراسة الراهنة، ويمكن إجمالها على النحو التالي:

-تشابه الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في عدة نقاط منها: التركيز على المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، واستخدام المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، لا سيما في الدراسات العربية، والأجنبية مثل دراسة دراسة الخرابشة (2013)، ودراسة الروقي (2016) ودراسة Turk & Ledic (2016).

-تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في هدفها العام المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك، كما تختلف عنها في استعراض المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه عضوات هيئة التدريس، أيضاً تختلف في مجال الدراسة وعينتها.

-استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في عدة جوانب، منها: تحديد مشكلة الدراسة، وفي صياغة عنوانها، وتحديد خطوات سير الدراسة، كذلك اختيار المنهج المناسب للدراسة الحالية، وبناء وتطبيق أداة الدراسة (الاستبانة)، وتحليل وتفسير نتائج الدراسة.

الإطار الميداني للدراسة:

تهدف الدراسات الميدانية والإحصائية إلى فهم الواقع الفعلي للمشكلات والقضايا التي تواجه الأفراد أو المؤسسات من خلال جمع البيانات وتحليلها باستخدام أدوات منهجية وإحصائية دقيقة. وفي هذا السياق، ركزت هذه الدراسة الميدانية على التعرف إلى واقع المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه عضوات هيئة التدريس بكلية التربية والآداب في جامعة تبوك . كما استهدفت الكشف عن درجة تحقق هذه المشكلات من وجهة نظر عينة من عضوات هيئة

التدريس، مما يسهم في تقديم مقترحات تساعد في معالجة تلك المشكلات وتعزيز البيئة التعليمية والإدارية.

وقد اعتمدت الدراسة على جمع البيانات الميدانية من خلال استبانة تم تصميمها لتغطي مختلف أبعاد المشكلات الإدارية والأكاديمية والبحثية. وتم تحليل هذه البيانات باستخدام أساليب إحصائية مناسبة، لتحديد مستوى تحقق هذه المشكلات ومدى تأثيرها على البيئة الأكاديمية والمهنية لعضوات هيئة التدريس.

أ. أهداف الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية إلى تعرف واقع المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه عضوات هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك، والكشف عن درجة تحققها من وجهة نظر عينة من عضوات هيئة التدريس بكلية التربية والآداب بجامعة تبوك.

ب. إعداد الاستبانة وتقنياتها

لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية بدقة، تم إعداد استبانة علمية مُحكّمة كأداة رئيسة لجمع البيانات. وقد مرّت عملية إعداد الاستبانة بعدة مراحل منهجية لضمان صدقها وثباتها، مما يجعل النتائج المستخلصة أكثر دقة وموثوقية. وفيما يلي عرض لخطوات إعداد الاستبانة وتقنياتها:

1. تحديد الأهداف والمجالات:

تم تحديد الأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها، وصياغة المحاور الرئيسية التي تغطي المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه عضوات هيئة التدريس بكلية التربية والآداب بجامعة تبوك. وتضمنت الاستبانة محاور رئيسية، هي:

- مشكلات متعلقة بالممارسات الإدارية بالكلية
- مشكلات متعلقة بالعملية التعليمية والطلاب.
- المشكلات المرتبطة بالبحث العلمي والإثراء الوظيفي.
- مشكلات متعلقة بجودة الحياة الوظيفية وبيئة العمل.

1. صياغة الفقرات:

-تمت صياغة فقرات الاستبانة بلغة واضحة ودقيقة لتجنب أي غموض أو لبس في فهم الأسئلة.

-تم التأكد من أن الفقرات تغطي جميع جوانب المشكلة المدروسة بطريقة شاملة.

2. التحكيم العلمي:

-تم عرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجالات الإدارة التربوية لضمان صدق المحتوى.

-قدم المحكمون ملاحظات حول صياغة الفقرات، مدى مناسبتها وملائمتها، وارتباطها بأهداف الدراسة.

-تم تعديل الفقرات بناءً على الملاحظات التي وردت من المحكمين.

3. التجريب المبدئي (الدراسة الاستطلاعية):

-تم إجراء تجربة مبدئية للاستبانة على عينة صغيرة من عضوات هيئة التدريس خارج العينة الأساسية للدراسة.

-هدفت التجربة إلى قياس وضوح الفقرات، ومدى استجابة المشاركين، وتحديد الزمن اللازم للإجابة على الاستبانة.

-بناءً على نتائج التجربة المبدئية، تم إجراء تعديلات طفيفة لتحسين وضوح وصياغة بعض الفقرات.

4. التقنين الإحصائي:

- تم حساب صدق الاتساق الداخلي باستخدام معاملات الارتباط بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه، وكذلك بين المجالات ككل والاستبانة. وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (1) حساب ارتباط بيرسون بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه (ن = 35)

رقم العبارة	الممارسات الإدارية	العملية التعليمية والطلاب	البحث العلمي	جودة الحياة الوظيفية
1.	**0.764	**0.788	**0.795	**0.716
2.	**0.650	**0.773	**0.811	**0.769
3.	**0.748	**0.766	**0.839	**0.649
4.	**0.732	**0.774	**0.804	**0.692
5.	**0.782	**0.823	**0.734	**0.800
6.	**0.813	**0.821	**0.867	**0.793
7.	**0.763	**0.806	**0.833	**0.744
8.	**0.716	**0.736	**0.783	**0.804
9.	**0.835	**0.801	**0.803	**0.736
10.	**0.708	**0.669	**0.720	
11.	**0.738	**0.745	**0.701	

- تم قياس ثبات الاستبانة باستخدام معادلة "ألفا كرونباخ"، حيث أظهرت النتائج ثباتاً عالياً للاستبانة، مما يعكس اتساقها الداخلي وقدرتها على قياس الظاهرة المدروسة بدقة. وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (2) حساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (ن = 35)

ألفا كرونباخ	المحور
0.77	مشكلات متعلقة بالممارسات الإدارية بالكلية
0.74	مشكلات متعلقة بالعملية التعليمية والطلاب.
0.88	المشكلات المرتبطة بالبحث العلمي والإثراء الوظيفي.
0.95	مشكلات متعلقة بجودة الحياة الوظيفية وبيئة العمل.
0.93	إجمالي الاستبانة

يتضح من الجدول السابق أن القيمة الإجمالية للثبات (0.93) تعد قيمة قوية جداً، مما يشير إلى أن الأداة ككل تتمتع بثبات داخلي ممتاز، وهو ما يعكس أن الاستبانة تم تصميمها بشكل جيد وتم قياس كل المحاور المتعددة بشكل دقيق.

5. التصميم النهائي:

بعد الانتهاء من مراحل التحكيم والتجريب والتقنين، تم إعداد النسخة النهائية للاستبانة، والتي تضمنت: مقدمة توضح هدف الاستبانة وطريقة تعبئتها، فقرات الاستبانة مصنفة حسب المحاور، مقياس تقدير من خمس نقاط (كبيرة جداً - كبيرة - متوسطة - ضعيفة - ضعيفة جداً) لقياس درجة تحقق المشكلات.

جدول (3) حساب مقياس ليكرت الخماسي

5	4	3	2	1
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
5 - 4.32	4.20 - 3.40	3.40 - 2.61	2.60 - 1.81	1.80 - 1.0

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تستخدم الدراسة الأساليب الإحصائية التالية:

1. المتوسط الموزون: ويُستخدم عند التعامل مع بيانات ذات أهمية مختلفة أو عندما تختلف تكرارات القيم في البيانات.
2. الانحراف المعياري: ويستخدم لتقييم مدى تنوع النتائج في مجموعة من البيانات.

3. النسبة المئوية: وتستخدم لتحويل البيانات الخام إلى نسب يمكن مقارنتها بسهولة بين مجموعات مختلفة.
4. ارتباط بيرسون: ويستخدم لتحديد مدى ارتباط متغيرين معًا، سواء كانت العلاقة إيجابية أو سلبية.
5. ألفا كرونباخ: ويستخدم لتقييم مدى ثبات الأداة.
6. اختبار ف (F-test): ويستخدم لمقارنة تباين مجموعات متعددة لمعرفة ما إذا كان هناك اختلافات دالة إحصائية في التباين بين المجموعات. وقد تم استخدامه لحساب الفروق في استجابات افراد عينة الدراسة بحسب متغيري (الدرجة العلمية - سنوات الخبرة).

نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

1- النتائج الإجمالية لمحاور الاستبانة:

جدول (4) النتائج الإجمالية لمحاور الاستبانة

الترتيب	درجة الموافقة	نسبة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الموزون	
2	كبيرة	76.06	0.39	3.80	مشكلات متعلقة بالممارسات الإدارية بالكلية
4	كبيرة	70.07	0.36	3.50	مشكلات متعلقة بالعملية التعليمية والطلاب.
1	كبيرة	82.01	0.54	4.10	المشكلات المرتبطة بالبحث العلمي والإثراء الوظيفي.
3	كبيرة	73.84	0.33	3.69	مشكلات متعلقة بجودة الحياة الوظيفية وبيئة العمل.
	كبيرة	75.49	0.41	3.77	إجمالي الاستبانة

من الجدول السابق يمكن استنتاج ما يلي:

- يعكس إجمالي الاستبانة متوسطاً عاماً (3.77) وانحرافاً معيارياً (0.41) ونسبة موافقة (75.49%)، مما يشير إلى أن الاستبانة ككل تكشف عن مشكلات تتطلب اهتماماً مؤسسياً، مع درجة موافقة "كبيرة".

- حصلت "المشكلات المرتبطة بالبحث العلمي والإثراء الوظيفي" على أعلى متوسط موزون (4.10) وانحراف معياري (0.54) ونسبة موافقة (82.01%)، مما يشير إلى أن هذا المحور يمثل المشكلات الأكثر حدة وتأثيراً مقارنة بالمحاور الأخرى. وقد يعود ذلك إلى نقص الدعم المؤسسي والتقني اللازم لتطوير البحث العلمي، وقلة الفرص المقدمة لأعضاء هيئة التدريس للإثراء الوظيفي، مما يحد من إمكانياتهم البحثية.

- جاءت "المشكلات المتعلقة بالممارسات الإدارية بالكلية" جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط موزون (3.80) وانحراف معياري (0.39) ونسبة موافقة (76.06%) وتشير هذه النتيجة إلى وجود تحديات واضحة في الممارسات الإدارية، مثل ضعف التخطيط الإداري، قلة المشاركة في صنع القرار، أو نقص الشفافية في إدارة الكلية، ما يؤثر على أداء الكلية بشكل عام.

- جاءت "المشكلات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية وبيئة العمل" جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط موزون (3.69) وانحراف معياري (0.33) ونسبة موافقة (73.84%) ويعكس ذلك وجود تأثير سلبي لبيئة العمل على جودة حياة أعضاء هيئة التدريس، بما في ذلك قلة التفاعل الاجتماعي وضعف الحوافز، مما يؤثر على شعورهم بالرضا الوظيفي.

- حصلت "المشكلات المتعلقة بالعملية التعليمية والطلاب" على أقل متوسط موزون (3.50) وانحراف معياري (0.36) ونسبة موافقة (70.07%)، ولكنها ما زالت في نطاق درجة الموافقة "كبيرة". وقد تكون هذه المشكلات مرتبطة بنقص الأدوات التعليمية، ضعف التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب، أو ضعف البرامج التي تركز على تحسين العملية التعليمية.

2- النتائج التفصيلية للمشكلات الإدارية والأكاديمية تواجه عضوات هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة تبوك

أ. مشكلات متعلقة بالممارسات الإدارية بالكلية

جدول (5) نتائج المشكلات المتعلقة بالممارسات الإدارية بالكلية

م	العبرة	درجة توافرها					الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	درجة الموافقة
		كبير جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً			
1.	غياب مشاركة عضوات هيئة التدريس في اتخاذ القرارات بالكلية	3	23	124	0	3	0.535	63.01	متوسطة
2.	التحيز في تقييم أداء عضوات هيئة التدريس	47	89	13	3	1	0.711	83.27	كبيرة
3.	تكليف إدارة الكلية عضو هيئة التدريس أعمال كثيرة إضافة إلى نصابه التدريسي	95	41	12	5	0	0.779	89.54	كبيرة جداً
4.	أواجه ضغوطاً من المسؤولين كائناتى لتحسين صورة العمل	58	67	25	3	0	0.770	83.53	كبيرة
5.	تقدمي في المهنة أقل من زملائي الذكور	51	72	28	2	0	0.746	82.48	كبيرة
6.	عدم كفاية الإجازات الممنوحة	23	18	107	5	0	0.779	67.71	متوسطة

م	العبرة	درجة توافرها					المتوسط الموزون	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	درجة الموافقة
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا				
	لعضوات هيئة التدريس (كإجازة الأمومة)									
7.	رؤسائي لا يتقنون بي كثيرا لتولى المهام الإدارية العليا	33	105	12	3	0	4.10	0.604	كبيرة	
8.	غلبة الرتابة على أجواء العمل الإداري في الكلية	5	57	84	6	1	3.39	0.650	متوسطة	
9.	ضعف التقبل والتقدير اللازم للأفكار والمقترحات من عضوات هيئة التدريس لدى قيادات الكلية	51	79	18	4	1	4.14	0.773	كبيرة	
10.	قلّة اهتمام الإدارة بمشكلات عضوات هيئة التدريس	11	43	93	5	1	3.38	0.698	متوسطة	
11.	ضعف المام عضوات هيئة التدريس باللوائح المنظمة للعمل الجامعي	10	38	101	3	1	3.35	0.662	متوسطة	

من الجدول السابق يمكن استنتاج ما يلي:

- "تكليف إدارة الكلية عضو هيئة التدريس أعمال كثيرة إضافة إلى نصابه التدريسي" في الترتيب الأول بمتوسط موزون 4.48 وانحراف معياري 0.779 ونسبة مئوية 89.54% . وربما يرجع ذلك إلى غياب توزيع عادل للأعباء الوظيفية بسبب ضعف التخطيط الإداري وسوء إدارة الموارد البشرية.
- "أواجه ضغوطاً من المسؤولين كأنثى لتحسين صورة العمل" في الترتيب الثاني بمتوسط موزون 4.18 وانحراف معياري 0.770 ونسبة مئوية 83.53% . وربما يرجع ذلك إلى التوقعات الاجتماعية العالية من النساء في العمل بسبب الرغبة في تحسين الصورة المؤسسية عبر إظهار دور المرأة.
- "التحيز في تقييم أداء عضوات هيئة التدريس" في الترتيب الثالث بمتوسط موزون 4.16 وانحراف معياري 0.711 ونسبة مئوية 83.27% . وربما يرجع ذلك إلى التصورات المجتمعية التقليدية بسبب نقص الوعي بأهمية المساواة في التقييم المهني بين الجنسين.
- "ضعف التقبل والتقدير اللازم للأفكار والمقترحات من عضوات هيئة التدريس لدى قيادات الكلية" في الترتيب الرابع بمتوسط موزون 4.14 وانحراف معياري 0.773 ونسبة مئوية 82.88% . وربما يرجع ذلك إلى تجاهل القيادات لدور المرأة في الابتكار المؤسسي بسبب النظرة التقليدية التي تقلل من إسهاماتها.

- "تقدمي في المهنة أقل من زملائي الذكور" في الترتيب الخامس بمتوسط موزون 4.12 وانحراف معياري 0.746 ونسبة مئوية 82.48%. وربما يرجع ذلك إلى وجود فجوة في الفرص الوظيفية بين الجنسين بسبب تحيزات إدارية أو سياسات ترقية غير عادلة.
- "رؤسائي لا يتقون بي كثيرًا لتولي المهام الإدارية العليا" في الترتيب السادس بمتوسط موزون 4.10 وانحراف معياري 0.604 ونسبة مئوية 81.96%. وربما يرجع ذلك إلى الصورة النمطية حول قدرات النساء القيادية بسبب افتقار الإدارات إلى نموذج واضح لتمكين المرأة إداريًا.
- "عدم كفاية الإجازات الممنوحة لعضوات هيئة التدريس (كإجازة الأمومة)" في الترتيب السابع بمتوسط موزون 3.39 وانحراف معياري 0.779 ونسبة مئوية 67.71%. وربما يرجع ذلك إلى عدم كفاية سياسات الدعم الوظيفي للمرأة بسبب عدم مراعاة احتياجاتها الخاصة كأم عاملة.
- "غلبة الرتبة على أجواء العمل الإداري في الكلية" في الترتيب الثامن بمتوسط موزون 3.39 وانحراف معياري 0.650 ونسبة مئوية 67.71%. وربما يرجع ذلك إلى ضعف الإبداع في بيئة العمل الإداري بسبب عدم وجود استراتيجيات تحفيزية أو تطويرية كافية.
- "قلة اهتمام الإدارة بمشكلات عضوات هيئة التدريس" في الترتيب التاسع بمتوسط موزون 3.38 وانحراف معياري 0.698 ونسبة مئوية 67.58%. وربما يرجع ذلك إلى ضعف سياسات دعم النساء داخل المؤسسات بسبب غياب آليات فعالة لمعالجة شكاوى النساء وحل مشكلاتهن.
- "ضعف إلمام عضوات هيئة التدريس باللوائح المنظمة للعمل الجامعي" في الترتيب العاشر بمتوسط موزون 3.35 وانحراف معياري 0.662 ونسبة مئوية 66.93%. وربما يرجع ذلك إلى قلة التدريب المهني والتوعوي الموجه لعضوات هيئة التدريس بسبب افتقار الكلية إلى برامج تطوير شاملة.
- "غياب مشاركة عضوات هيئة التدريس في اتخاذ القرارات بالكلية" في الترتيب الأخير بمتوسط موزون 3.15 وانحراف معياري 0.535 ونسبة مئوية 63.01%. وربما يرجع ذلك إلى ضعف تمكين المرأة في صنع القرار بسبب الثقافة المؤسسية التي تميل إلى إقصاء دور المرأة في المناصب القيادية.

ب.مشكلات بالعملية التعليمية والطلاب

جدول (6) نتائج المشكلات المتعلقة بالعملية التعليمية والطلاب

م	العبارة	درجة توافرها					المتوسط الموزون	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	درجة الموافقة
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا				
1.	نقص الحرية الكافية لعضوات هيئة التدريس في المشاركة بإعداد جدولهم الدراسي	77	39	13	16	8	4.05	1.22	81.05	كبيرة
2.	ضعف انضباط الطلبة داخل قاعات التدريس مع عضوات هيئة التدريس	62	51	34	2	4	4.08	0.96	81.57	كبيرة
3.	ضعف العلاقة بين الطلبة وعضوات هيئة التدريس.	5	17	32	74	25	2.37	0.99	47.32	ضعيفة
4.	ازدياد اهتمام الطلبة بأمر بعيدة عن الدراسة والتحصيل العلمي مما ساهم في قلة رغبتهم في التعليم	14	47	81	7	4	3.39	0.82	67.84	متوسطة
5.	ضعف المستوى الفكري والثقافي لطلبة الجامعة	8	15	48	65	17	2.56	0.99	51.11	ضعيفة
6.	قلة توفير التسهيلات اللازمة لعضو هيئة التدريس لإعداد البحوث العلمية ونشرها، مثل: التمويل، والطباعة، والتصوير ... وغيرها).	12	49	77	12	3	3.36	0.82	67.19	متوسطة
7.	قلة اهتمام الطلاب بما يوكل إليهم من واجبات وصعوبة معاقبتهم	42	81	27	2	1	4.05	0.75	81.05	كبيرة
8.	تساهل الإدارة مع الطلبة وضعف اتخاذ الإجراءات اللازمة بحق المخالفين	36	71	29	13	4	3.80	0.98	75.95	كبيرة
9.	تفشي ظاهرة الغش في الامتحانات بين الطلبة	6	5	84	35	23	2.58	0.92	51.63	ضعيفة
10.	ضعف القدرة على تنمية شغف الطلبة نحو العملية التعليمية	45	93	10	2	3	4.14	0.76	82.88	كبيرة
11.	ضعف ارتباط المقررات والبرامج بحاجات الطلاب والمجتمع وسوق العمل	45	95	7	4	2	4.16	0.74	83.14	كبيرة

من الجدول السابق يمكن استنتاج ما يلي:

- "ضعف ارتباط المقررات والبرامج بحاجات الطلاب والمجتمع وسوق العمل" في الترتيب الأول بمتوسط موزون 4.16 وانحراف معياري 0.74 ونسبة مئوية 83.14%. وربما يرجع ذلك إلى عدم تحديث المقررات الدراسية بشكل كافٍ بسبب غياب التنسيق بين الجامعات وسوق العمل والمجتمع المحلي.

- "ضعف القدرة على تنمية شغف الطلبة نحو العملية التعليمية" في الترتيب الثاني بمتوسط موزون 4.14 وانحراف معياري 0.76 ونسبة مئوية 82.88%. وربما يرجع ذلك إلى غياب الأساليب التدريسية المحفزة بسبب قلة الاهتمام بتطوير استراتيجيات التدريس وبيئة التعلم.
- "ضعف انضباط الطلبة داخل قاعات التدريس مع عضوات هيئة التدريس" في الترتيب الثالث بمتوسط موزون 4.08 وانحراف معياري 0.96 ونسبة مئوية 81.57%. وربما يرجع ذلك إلى عدم وجود إجراءات صارمة لضبط السلوك الطلابي بسبب تساهل الإدارة في تطبيق القوانين والانضباط داخل القاعات الدراسية.
- "نقص الحرية الكافية لعضوات هيئة التدريس في المشاركة بإعداد جدولهم الدراسي" في الترتيب الرابع بمتوسط موزون 4.05 وانحراف معياري 1.22 ونسبة مئوية 81.05%. وربما يرجع ذلك إلى المركزية في اتخاذ القرارات الإدارية بسبب تقييد المرونة في إعداد الجداول الدراسية بما يتناسب مع الظروف الشخصية لأعضاء هيئة التدريس.
- "قلة اهتمام الطلاب بما يوكل إليهم من واجبات وصعوبة معاقبتهم" في الترتيب الخامس بمتوسط موزون 4.05 وانحراف معياري 0.75 ونسبة مئوية 81.05%. وربما يرجع ذلك إلى عدم جدية الطلبة في الالتزام بالمهام بسبب ضعف العقوبات الرادعة وسهولة التساهل معهم.
- "تساهل الإدارة مع الطلبة وضعف اتخاذ الإجراءات اللازمة بحق المخالفين" في الترتيب السادس بمتوسط موزون 3.80 وانحراف معياري 0.98 ونسبة مئوية 75.95%. وربما يرجع ذلك إلى رغبة الإدارة في تجنب الصدام مع الطلبة بسبب ضعف الالتزام بتطبيق اللوائح والانضباط.
- "ازدياد اهتمام الطلبة بأمر بعيدة عن الدراسة والتحصيل العلمي مما ساهم في قلة رغبتهم في التعليم" في الترتيب السابع بمتوسط موزون 3.39 وانحراف معياري 0.82 ونسبة مئوية 67.84%. وربما يرجع ذلك إلى تأثير وسائل التواصل الاجتماعي والثقافة الاستهلاكية بسبب عدم وجود مبادرات تربوية لرفع الوعي بأهمية التعليم.
- "قلة توفير التسهيلات اللازمة لعضو هيئة التدريس لإعداد البحوث العلمية ونشرها، مثل: التمويل، والطباعة، والتصوير... وغيرها" في الترتيب الثامن بمتوسط موزون 3.36 وانحراف معياري 0.82 ونسبة مئوية 67.19%. وربما يرجع ذلك إلى ضعف الدعم المالي واللوجستي للبحث العلمي بسبب قلة الموارد المخصصة لتطوير البحوث الجامعية.

-"تفشي ظاهرة الغش في الامتحانات بين الطلبة" في الترتيب التاسع بمتوسط موزون 2.58 وانحراف معياري 0.92 ونسبة مئوية 51.63%. وربما يرجع ذلك إلى ضعف المراقبة أثناء الامتحانات بسبب عدم استخدام تقنيات فعالة لمكافحة الغش وتطبيق العقوبات بصرامة.

-"ضعف المستوى الفكري والثقافي لطلبة الجامعة" في الترتيب العاشر بمتوسط موزون 2.56 وانحراف معياري 0.99 ونسبة مئوية 51.11%. وربما يرجع ذلك إلى تراجع جودة التعليم العام قبل الجامعة بسبب عدم التركيز على الأنشطة الثقافية والتربوية التي تعزز التفكير والإبداع.

-"ضعف العلاقة بين الطلبة وعضوات هيئة التدريس" في الترتيب الأخير بمتوسط موزون 2.37 وانحراف معياري 0.99 ونسبة مئوية 47.32%. وربما يرجع ذلك إلى غياب قنوات التواصل الفعالة بين الطرفين بسبب نقص الوعي بأهمية بناء علاقات إيجابية تعزز التعاون داخل الحرم الجامعي.

ج. مشكلات متعلقة بالبحث العلمي والإثراء الوظيفي

جدول (7) نتائج المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي والإثراء الوظيفي

م	العبارة	درجة توافرها					المتوسط الموزون	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	درجة الموافقة
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا				
1.	ضعف توفر مركز متخصص لتقديم الخدمات الإحصائية للأبحاث العلمية في الجامعة	106	31	9	7	0	4.54	0.80	90.85	كبيرة جدا
2.	صعوبة المشاركة في المؤتمرات العلمية المتخصصة.	10	52	81	5	5	3.37	0.79	67.45	متوسطة
3.	عدم تخصيص ساعات للبحث العلمي من ضمن ساعات العمل	106	36	7	3	1	4.59	0.73	91.76	كبيرة جدا
4.	قلة الأبحاث المشتركة بين عضوات هيئة التدريس في الكلية	96	39	13	4	1	4.47	0.81	89.41	كبيرة جدا
5.	ندرة البرامج المتخصصة للتطوير المهني، والتعليم المستمر التي توفرها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس	11	49	84	6	3	3.39	0.76	67.71	متوسطة

م	العبارة	درجة توافرها					المتوسط الموزون	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	درجة الموافقة
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا				
6.	غياب التنسيق والتعاون بين عضوات هيئة التدريس في المجالات الأكاديمية	98	40	10	4	1	4.50	0.79	90.07	كبيرة جدا
7.	قلة المشاركة في مناقشة رسائل الماجستير والدكتوراه من قبل عضوات هيئة التدريس.	106	36	5	6	0	4.58	0.74	91.63	كبيرة جدا
8.	ضعف مستوى المعرفة التقنية لدى بعض الأعضاء	72	38	36	5	2	4.13	0.97	82.61	كبيرة
9.	صعوبة الترقيات الأكاديمية لعضوات هيئة التدريس	5	52	89	5	2	3.35	0.66	66.93	متوسطة
10	نقص ارتباط سياسة تدريب وتنمية أعضاء هيئة التدريس في الكلية بالاحتياجات التدريبية لهم	56	61	27	7	2	4.06	0.92	81.18	كبيرة
11	ضعف استشارة عضوات هيئة التدريس في كثير من الأمور الأكاديمية	56	66	28	2	1	4.14	0.80	82.75	كبيرة

من الجدول السابق يمكن استنتاج ما يلي:

- "عدم تخصيص ساعات للبحث العلمي من ضمن ساعات العمل" في الترتيب الأول بمتوسط موزون 4.59 وانحراف معياري 0.73 ونسبة مئوية 91.76%. وربما يرجع ذلك إلى عدم وجود سياسة واضحة تدعم البحث العلمي ضمن جدول العمل بسبب التركيز على الأنشطة التدريسية على حساب البحث العلمي.

- "ضعف توفر مركز متخصص لتقديم الخدمات الإحصائية للأبحاث العلمية في الجامعة" في الترتيب الثاني بمتوسط موزون 4.54 وانحراف معياري 0.80 ونسبة مئوية 90.85%. وربما يرجع ذلك إلى قلة الموارد المؤسسية الموجهة للبحث العلمي بسبب عدم اهتمام الجامعة بتوفير الدعم الفني اللازم للباحثين.

- "قلة المشاركة في مناقشة رسائل الماجستير والدكتوراه من قبل عضوات هيئة التدريس" في الترتيب الثالث بمتوسط موزون 4.58 وانحراف معياري 0.74 ونسبة مئوية 91.63%. وربما يرجع ذلك إلى عدم تمكين عضوات هيئة التدريس من الإسهام في الأنشطة الأكاديمية المهمة بسبب التحيزات الثقافية أو الإدارية.

- غياب التنسيق والتعاون بين عضوات هيئة التدريس في المجالات الأكاديمية" في الترتيب الرابع بمتوسط موزون 4.50 وانحراف معياري 0.79 ونسبة مئوية 90.07%. وربما يرجع ذلك إلى ضعف آليات التعاون المؤسسي بسبب غياب برامج تشجع العمل الجماعي بين أعضاء هيئة التدريس.
- "قلة الأبحاث المشتركة بين عضوات هيئة التدريس في الكلية" في الترتيب الخامس بمتوسط موزون 4.47 وانحراف معياري 0.81 ونسبة مئوية 89.41%. وربما يرجع ذلك إلى قلة المبادرات التي تشجع البحث التعاوني بسبب ضعف التنسيق المؤسسي بين الأقسام المختلفة.
- "ضعف مستوى المعرفة التقنية لدى بعض الأعضاء" في الترتيب السادس بمتوسط موزون 4.13 وانحراف معياري 0.97 ونسبة مئوية 82.61%. وربما يرجع ذلك إلى قلة التدريب التكنولوجي الموجه لأعضاء هيئة التدريس بسبب ضعف الاستثمار في التطوير المهني.
- "ضعف استشارة عضوات هيئة التدريس في كثير من الأمور الأكاديمية" في الترتيب السابع بمتوسط موزون 4.14 وانحراف معياري 0.80 ونسبة مئوية 82.75%. وربما يرجع ذلك إلى عدم إشراك العضوات في عملية صنع القرار بسبب التصورات التقليدية حول دور المرأة الأكاديمي.
- "نقص ارتباط سياسة تدريب وتنمية أعضاء هيئة التدريس في الكلية بالاحتياجات التدريبية لهم" في الترتيب الثامن بمتوسط موزون 4.06 وانحراف معياري 0.92 ونسبة مئوية 81.18%. وربما يرجع ذلك إلى غياب الدراسات الموجهة لتحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس بسبب ضعف التخطيط المؤسسي للتدريب.
- "صعوبة المشاركة في المؤتمرات العلمية المتخصصة" في الترتيب التاسع بمتوسط موزون 3.37 وانحراف معياري 0.79 ونسبة مئوية 67.45%. وربما يرجع ذلك إلى قلة الدعم المالي واللوجستي بسبب ضعف اهتمام الجامعة بتشجيع المشاركة في المؤتمرات الدولية.
- "ندرة البرامج المتخصصة للتطوير المهني، والتعليم المستمر التي توفرها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس" في الترتيب العاشر بمتوسط موزون 3.39 وانحراف معياري 0.76 ونسبة مئوية 67.71%. وربما يرجع ذلك إلى غياب خطط واضحة للتطوير المهني المستمر بسبب نقص الموارد الموجهة لدعم التعليم المستمر.
- "صعوبة الترقيات الأكاديمية لعضوات هيئة التدريس" في الترتيب الأخير بمتوسط موزون 3.35 وانحراف معياري 0.66 ونسبة مئوية 66.93%. وربما يرجع ذلك إلى

اشتراطات معقدة وغير مرنة للترقية الأكاديمية بسبب نقص السياسات الداعمة للعضوات في تحقيق متطلبات الترقية.

د. مشكلات متعلقة بجودة الحياة الوظيفية وبيئة العمل

جدول (8) نتائج المشكلات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية وبيئة العمل

م	العبارة	درجة توافرها					المتوسط الموزون	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	درجة الموافقة
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا				
1.	ضعف الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع عضوات هيئة التدريس على الإبداع في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع	9	48	86	7	3	3.35	0.75	66.93	متوسطة
2.	تدنى مستوى الخدمات المناسبة لعضوات هيئة التدريس بالكلية	64	63	12	12	2	4.14	0.96	82.88	كبيرة
3.	قلة توافر مستلزمات العملية التعليمية اللازمة لجودة الأداء التعليمي	11	41	91	7	3	3.33	0.76	66.54	متوسطة
4.	ضعف ثقافة التعاون والتفاعل بين عضوات هيئة التدريس والإداريين	64	60	19	7	3	4.14	0.94	82.88	كبيرة
5.	ضعف لغة التفاهم والحوار في حل خلافات العمل بين عضوات هيئة التدريس في القسم العلمي الواحد وخارجه	71	42	30	7	3	4.12	1.01	82.35	كبيرة
6.	ضعف العلاقات الاجتماعية والانسجام بين عضوات هيئة التدريس	6	57	83	5	2	3.39	0.68	67.84	متوسطة
7.	انشغال عضوات هيئة التدريس بأعمال البيت يؤثر على أدائها الوظيفي	14	51	72	11	5	3.38	0.87	67.58	متوسطة
8.	مسؤوليات التدريس والبحث العلمي كثيرة لا أجد وقت كاف للقيام بها	8	65	62	11	7	3.37	0.87	67.32	متوسطة
9.	نقص تفهم الجامعة للمسؤوليات الأسرية لعضوات هيئة التدريس	45	65	42	1	0	4.01	0.77	80.13	كبيرة

من الجدول السابق يمكن استنتاج ما يلي:

- تدنى مستوى الخدمات المناسبة لعضوات هيئة التدريس بالكلية "في الترتيب الأول بمتوسط موزون 4.14 وانحراف معياري 0.96 ونسبة مئوية 82.88%. وربما يرجع ذلك إلى نقص الخدمات الأساسية المقدمة لعضوات هيئة التدريس مثل مرافق العمل الملائمة أو الدعم الإداري، مما يؤثر سلبيًا على أداء الأعضاء.
- "ضعف ثقافة التعاون والتفاعل بين عضوات هيئة التدريس والإداريين "في الترتيب الثاني بمتوسط موزون 4.14 وانحراف معياري 0.94 ونسبة مئوية 82.88%. وهذا يشير إلى نقص في التنسيق والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين، مما يعكس ضعف الأنظمة المؤسسية التي تشجع على العمل الجماعي والتعاون بين هذه الفئات.
- "ضعف لغة التفاهم والحوار في حل خلافات العمل بين عضوات هيئة التدريس في القسم العلمي الواحد وخارجه "في الترتيب الثالث بمتوسط موزون 4.12 وانحراف معياري 1.01 ونسبة مئوية 82.35%. قد يعود ذلك إلى نقص مهارات التواصل بين أعضاء هيئة التدريس، مما يساهم في تفاقم الخلافات بين الأفراد، سواء في الأقسام الأكاديمية أو خارجها.
- "نقص تفهم الجامعة للمسؤوليات الأسرية لعضوات هيئة التدريس "في الترتيب الرابع بمتوسط موزون 4.01 وانحراف معياري 0.77 ونسبة مئوية 80.13%. ربما يكون السبب في ذلك هو ضعف سياسات الجامعة التي تدعم التوازن بين الحياة المهنية والأسرية، مما يؤثر على الأداء العام لعضوات هيئة التدريس.
- "ضعف الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع عضوات هيئة التدريس على الإبداع في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع "في الترتيب الخامس بمتوسط موزون 3.35 وانحراف معياري 0.75 ونسبة مئوية 66.93%. يشير ذلك إلى أن الحوافز المقدمة لا تساهم بما يكفي في تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الابتكار والإبداع في مجالات التدريس والبحث، مما قد يقلل من دافعهم لتحقيق التفوق الأكاديمي والمجتمعي.
- "ضعف العلاقات الاجتماعية والانسجام بين عضوات هيئة التدريس "في الترتيب السادس بمتوسط موزون 3.39 وانحراف معياري 0.68 ونسبة مئوية 67.84%. تعكس هذه النتيجة وجود فجوات في الروابط الاجتماعية والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس، ما يؤدي إلى ضعف التفاعل الاجتماعي والعمل الجماعي داخل الكلية.
- "انشغال عضوات هيئة التدريس بأعمال البيت يؤثر على أدائها الوظيفي "في الترتيب السابع بمتوسط موزون 3.38 وانحراف معياري 0.87 ونسبة مئوية 67.58%. يعكس هذا التحدي تأثير المسؤوليات الأسرية على الأداء الوظيفي.

-مسؤوليات التدريس والبحث العلمي كثيرة لا أجد وقت كاف للقيام بها "في الترتيب الثامن بمتوسط موزون 3.37 وانحراف معياري 0.87 ونسبة مئوية 67.32%. تشير هذه النتيجة إلى ضغط العمل الكبير على عضوات هيئة التدريس بسبب كثرة المسؤوليات الأكاديمية، مما يؤدي إلى شعورهن بعدم وجود وقت كافٍ للقيام بأدوارهن بشكل فعال.

1- الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغير (الدرجة العلمية)

جدول (9) الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغير (الدرجة العلمية)

المحور	الفئة	ك	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري	قيمة الفاء	الدلالة الإحصائية
مشكلات متعلقة بالممارسات الإدارية بالكلية	أستاذ مشارك	61	3.82	0.41	3.44	0.03
	مدرس	34	3.93	0.30		
	أستاذ	58	3.72	0.40		
مشكلات متعلقة بالعملية التعليمية والطلاب.	أستاذ مشارك	61	3.50	0.38	0.76	0.47
	مدرس	34	3.57	0.32		
	أستاذ	58	3.47	0.38		
المشكلات المرتبطة بالبحث العلمي والإثراء الوظيفي.	أستاذ مشارك	61	4.12	0.52	2.04	0.13
	مدرس	34	4.23	0.42		
	أستاذ	58	4.00	0.60		
مشكلات متعلقة بجودة الحياة الوظيفية وبيئة العمل.	أستاذ مشارك	61	3.68	0.31	0.29	0.75
	مدرس	34	3.73	0.34		
	أستاذ	58	3.69	0.36		
إجمالي الاستبانة	أستاذ مشارك	61	3.78	0.32	2.17	0.12
	مدرس	34	3.86	0.24		
	أستاذ	58	3.72	0.37		

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

-إجمالي الاستبانة: كانت قيمة الفاء 2.17 بدلالة إحصائية 0.12، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05. مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجمالي استجابات العينة وفقاً للدرجة العلمية. وربما يرجع ذلك إلى أن التحديات الواردة في الاستبانة تمثل قضايا عامة تؤثر على جميع الفئات بشكل متقارب، مثل ضعف التخطيط الإداري ونقص الدعم المؤسسي.

-المحور الأول: مشكلات متعلقة بالممارسات الإدارية بالكلية: كانت قيمة الفاء 3.44 بدلالة إحصائية 0.03، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05. ويشير ذلك إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة وفقاً للدرجة العلمية. وربما

يرجع ذلك إلى اختلاف التحديات التي تواجه كل فئة وظيفية، حيث قد يشعر المدرسون بأن الممارسات الإدارية تؤثر عليهم بشكل أكبر مقارنة بالأساتذة بسبب قلة مشاركتهم في صنع القرار أو ضعف الدعم الإداري المقدم لهم.

-المحور الثاني: مشكلات متعلقة بالعملية التعليمية والطلاب: كانت قيمة الفاء 0.76 بدلالة إحصائية 0.47، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05. ويشير ذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة وفقاً للدرجة العلمية. وربما يعود ذلك إلى أن التحديات المتعلقة بالعملية التعليمية والطلاب تؤثر بشكل متساوٍ على جميع الفئات، بغض النظر عن الدرجة العلمية، مثل نقص الموارد التعليمية أو ضعف مشاركة الطلاب.

-المحور الثالث: المشكلات المرتبطة بالبحث العلمي والإثراء الوظيفي: كانت قيمة الفاء 2.04 بدلالة إحصائية 0.13، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05. ويشير ذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة وفقاً للدرجة العلمية. وربما يرجع ذلك إلى أن جميع الفئات تواجه تحديات مشتركة في مجال البحث العلمي، مثل نقص الدعم المالي أو الفني أو ضعف سياسات الإثراء الوظيفي.

-المحور الرابع: مشكلات متعلقة بجودة الحياة الوظيفية وبيئة العمل: كانت قيمة الفاء 0.29 بدلالة إحصائية 0.75، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05. ويشير ذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة وفقاً للدرجة العلمية. وربما يعود ذلك إلى أن بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية تؤثر على جميع الدرجات العلمية بشكل متساوٍ، مثل ضعف الحوافز أو نقص التفاعل الاجتماعي.

2- الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغير (سنوات الخبرة):

جدول (10) الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغير (سنوات الخبرة)

الدلالة الإحصائية	قيمة الفاء	الانحراف المعياري	المتوسط الموزون	ك	الفئة	المحور
0.10	2.33	0.25	3.92	23	أقل من 5 سنوات	مشكلات متعلقة بالممارسات الإدارية بالكلية
		0.33	3.84	58	من 5 إلى 10 سنوات	
		0.46	3.74	72	أكثر من 10 سنوات	
0.07	2.66	0.34	3.66	23	أقل من 5 سنوات	مشكلات متعلقة بالعملية التعليمية والطلاب.
		0.31	3.46	58	من 5 إلى 10 سنوات	
		0.40	3.49	72	أكثر من 10 سنوات	

المحور	الفئة	ك	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري	قيمة الفاء	الدلالة الإحصائية
المشكلات المرتبطة بالبحث العلمي والإثراء الوظيفي.	أقل من 5 سنوات	23	4.27	0.17	5.27	0.01
	من 5 إلى 10 سنوات	58	4.21	0.39		
	أكثر من 10 سنوات	72	3.96	0.67		
مشكلات متعلقة بجودة الحياة الوظيفية وبيئة العمل.	أقل من 5 سنوات	23	3.88	0.25	5.47	0.01
	من 5 إلى 10 سنوات	58	3.70	0.30		
	أكثر من 10 سنوات	72	3.62	0.37		
إجمالي الاستبانة	أقل من 5 سنوات	23	3.93	0.15	4.90	0.01
	من 5 إلى 10 سنوات	58	3.80	0.22		
	أكثر من 10 سنوات	72	3.70	0.41		

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- إجمالي الاستبانة: بلغت قيمة الفاء 4.90 بدلالة إحصائية 0.01، وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05. مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة وفقاً لسنوات الخبرة. ويمكن تفسير ذلك بأن الخبرات المختلفة تؤثر على مستوى إدراك الأفراد للتحديات الواردة في الاستبانة، حيث أن الخبرات الأقل قد تكون أكثر تأثراً بتحديات الإدارة وبيئة العمل مقارنة بالخبرات الأكبر.
- المحور الأول: مشكلات متعلقة بالممارسات الإدارية بالكلية: بلغت قيمة الفاء 2.33 بدلالة إحصائية 0.10، وهي غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05. مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة وفقاً لسنوات الخبرة. وقد يعود ذلك إلى أن المشكلات الإدارية في الكلية تمثل تحدياً مشتركاً بين جميع الفئات بغض النظر عن سنوات الخبرة، مثل ضعف الدعم الإداري أو محدودية فرص المشاركة في اتخاذ القرارات.
- المحور الثاني: مشكلات متعلقة بالعملية التعليمية والطلاب: بلغت قيمة الفاء 2.66 بدلالة إحصائية 0.07، وهي غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05. مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة وفقاً لسنوات الخبرة. وربما يرجع ذلك إلى أن التحديات المتعلقة بالعملية التعليمية، مثل ضعف الموارد أو التفاعل مع الطلاب، تؤثر بشكل متساوٍ على جميع الفئات بغض النظر عن سنوات الخبرة.
- المحور الثالث: المشكلات المرتبطة بالبحث العلمي والإثراء الوظيفي: بلغت قيمة الفاء 5.27 بدلالة إحصائية 0.01، وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05. مما يشير إلى وجود فروق

ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة وفقاً لسنوات الخبرة. وقد يكون ذلك بسبب أن أصحاب الخبرة الأقل قد يواجهون تحديات أكبر في البحث العلمي والإثراء الوظيفي بسبب قلة الخبرة أو ضعف الإرشاد المهني مقارنة بأصحاب الخبرة الأطول.

• المحور الرابع: مشكلات متعلقة بجودة الحياة الوظيفية وبيئة العمل: بلغت قيمة الفاء 5.47 بدلالة إحصائية 0.01، وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05. مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة وفقاً لسنوات الخبرة. وقد يُعزى ذلك إلى أن أصحاب الخبرة الأقل قد يشعرون بتحديات أكبر في بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية، مثل عدم الاستقرار الوظيفي أو ضعف الشعور بالانتماء مقارنة بأصحاب الخبرة الأطول.

ملخص نتائج الدراسة الميدانية:

يعكس إجمالي الاستبانة متوسطاً عاماً (3.77) وانحرافاً معيارياً (0.41) ونسبة موافقة (75.49%)، مما يشير إلى أن الاستبانة ككل تكشف عن مشكلات تتطلب اهتماماً مؤسسياً، مع درجة موافقة "كبيرة". وجاءت "المشكلات المرتبطة بالبحث العلمي والإثراء الوظيفي" في الترتيب الأول يليها "المشكلات المتعلقة بالممارسات الإدارية بالكلية" في المرتبة الثانية. وجاءت "المشكلات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية وبيئة العمل" في المرتبة الثالثة. بينما جاءت "المشكلات المتعلقة بالعملية التعليمية والطلاب" في المرتبة الأخيرة.

بالنسبة للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغير (الدرجة العلمية): تظهر فروق ذات دلالة إحصائية فقط في المحور الأول (الممارسات الإدارية)، بينما لم تُظهر بقية المحاور فروقا ذات دلالة إحصائية.

بالنسبة للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغير (سنوات الخبرة): توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة وفقاً لسنوات الخبرة في محوري (المشكلات المرتبطة بالبحث العلمي والإثراء الوظيفي)، و(مشكلات متعلقة بجودة الحياة الوظيفية وبيئة العمل).

التوصيات:

- تشجيع عقد الدورات العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة في الأمور المتعلقة بالعملية التدريسية ومهارات البحث العلمي وكيفية طلب الدعم العلمي لإنجاز البحوث العلمية ومتطلبات ذلك.
- بناء نظام للإثراء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس محفزة بذاتها، يقبل عليها الأعضاء رغبة في التحسين والتطوير، ويجدون فيها المساعدة في التغلب على المشكلات التي تقابلهم في بيئة العمل، إثراء وظيفي ذا نظرة مستقبلية، بحيث تحدد المخاطر التي تواجه المسار المهني لأعضاء هيئة التدريس وتخفف من وطأتها عليهم، من خلال التدريب والاستعداد المسبق للمواجهة.
- تقديم إجازات تفرغ مدفوعة الأجر، من أجل الالتحاق ببرامج وأنشطة التنمية المهنية، وتوفير المواد والدورات التدريبية عبر الإنترنت، مما يمنح أعضاء هيئة التدريس المرونة في استخدامها في أي وقت يناسبهم ومن أجهزة الحاسوب المحمولة الخاصة بهم.

- صرف مكافآت التميز في التدريس، وخدمة المجتمع، مع تعديل آليات الترقى، وتوفير معلومات حول الترقية القائمة على التدريس بطريقة أكثر كفاءة
- تقديم الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع عضوات هيئة التدريس على الإبداع في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، وتحسين مستوى الخدمات المناسبة لعضوات هيئة التدريس بالكلية
- تعزيز ثقافة التعاون والتفاعل بين عضوات هيئة التدريس والإداريين، واعتماد لغة التفاهم والحوار في حل خلافات العمل بين عضوات هيئة التدريس في القسم العلمي الواحد وخارجه
- ضرورة إيجاد وضع قانوني يساعد عضوات هيئة التدريس على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل ومسؤولياتهن الأسرية.
- تحسين مشاركة عضوات هيئة التدريس في اتخاذ القرارات بالكلية، وتحقيق الموضوعية في تقييم أداء عضوات هيئة التدريس ، والمهام الملقاة على عاتقهن، وبناء سبل الثقة الإدارية في عضوات هيئة التدريس المبنية على التقبل والتقدير اللازم للأفكار والمقترحات من عضوات هيئة التدريس لدى قيادات الكلية.

المراجع

- أبو العلا، ليلى محمد حسنى (2015). المشكلات الأكاديمية التي تواجه طالبات الماجستير في كلية التربية بجامعة الطائف. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد الثالث عدد 10، 224-259
- برقعان، أحمد والقرشي، عبدالله (2012م). حوكمة الجامعات ودورها في مواجهة التحديات، بحث مقدم للمؤتمر العلمي عولمة الإدارة في عصر المعرفة المقام في الفترة 15-17-2012م. جامعة جنان: طرابلس: لبنان.
- الخرابشة، عمر (2013). المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة جامعة النجاح، جامعة البلقاء 27(12)، 2477.
- الرواشدة علاء زهير (2012). مشكلات التعليم الجامعي الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية 4(2).
- السرور، الزعبي (2009). المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت من وجهة نظرهم، دراسات العلوم التربوية، الأردن، (1)، 277.
- سلطان، على محمود، هاشم، فوزى (2022). تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء مدخل التوأمة الجامعية. مجلة كلية التربية (أسبوط) 38(12)، 61-178.
- سناني، عبد الناصر (٢٠١٢). صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية. رسالة دكتوراه، جامعة منتوري - قسنطينة، الجزائر.
- السندي، على كاظم (2023). الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة جدارا في نشر البحوث العلمية من وجهة نظرهم، مجلة نقد وتنوير، (15)، 135-160.
- صباح، غربي (٢٠١٤) دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات الإدارية في جامعة محمد خيضر بسكرة. رسالة دكتوراه غير منشورة جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر
- الصغير، احمد(2008). بعض مشكلات أعضاء هيئة التدريس التي تؤثر على أدائهم المهني، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، 10 (11)، 147

العامري، عبد العزيز عبد الهادي (2014). المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية من وجهة نظرهم، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، (41)، 95-162.

العامري، عبد الهادي (2014). المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية من وجهة نظرهم. مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، (14) 37-62.

عبد الحسيب، أحمد ربيع (٢٠٠٤). بعض العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، القاهرة.

عبد ربه، منى صالح. (2023). الإنتاجية العلمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار. مجلة كلية التربية العلمية، ع 14 ، 85 - 119.

العريشي، جبريل حسن (٢٠٠٧). دور تقنيات المعلومات في تطوير التعليم في مؤسسات التعليم العالي بقطاعيه الخاص والعام دراسة تطبيقية على مدينتي الرياض وجدة (رسالة دكتوراه غير منشورة جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية).

الغشم، خالد، ومقبل، أحمد (2022). المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة إقليم سبأ من وجهة نظرهم وسبل معالجتها، المجلة العلمية، جامعة إقليم سبأ 4(1)، 102-122.

القاسم، حسام، ولطفي، ربيع شفيق (2012). المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الأمة الحكومية في القدس وسبل معالجتها، المجلة التربوية، جامعة سوهاج 4(2)، 1122-1145.

القحطاني، مبارك فهد (2015). أبرز المشكلات التي تؤثر على أداء أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، مصر 163(1)، 619-663.

المجيدل، عبد الله وسالم، شماس (2015). معوقات البحث العلمي في كليات التربية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جامعة صلالة، سلطنة عمان، مجلة جامعة دمشق، مجلد

6 عدد 1

المحسن. محسن عبد الرحمن. (2013). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية.

مزيو، منال بنت عمار بن إبراهيم. (2024). معيقات تحقيق الإبداع المهني ومتطلبات مواجهتها لدى بعض أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية. *المجلة التربوية*، مج 38 ، ع 150 ، 115- 139

منصور ال رفيده، سعد عمير القحطاني، سراء (2024). دور جامعة الملك خالد في تحفيز الابتكار الجذري في التعليم الإلكتروني لتحقيق الاستدامة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس .مجلة كلية التربية (أسبوط)، 69-113

غنايم، مهني محمد (2000) نماذج لبعض مشروعات جامعة المنصورة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة" ، من بحوث مؤتمر الجامعة في المجتمع ، المؤتمر القومي السنوي السابع لمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس ، والمنعقد في دار الضيافة بجامعة عين شمس في الفترة من 21-22 نوفمبر 2000، القاهرة ، جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعي ، 2000 ، ص53.

موسى، محمد فتحي ، والعتيبي، منصور نايف (٢٠١١). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقا لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، جامعة نجران، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر (541) 1-70

اليوسف، جواهر بنت خالد (2012). المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز. رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

Miller, K. L. (2015). Motivating Factors and Barriers to the Online Faculty Professional Development

Turk, M., & Ledić, J. (2016). Croatian academics' attitudes on the importance of academic profession competencies. *International journal of social sciences and education research*, 2(1), 116-130

Anna, Asimaki., Gerasimos, Koustourakis., Marianna, Varsami., Archontoula, Lagiou. (2022). Women faculty members' presentation and activation in the international academic field: a review of sociological scientific literature. *European Journal of Social Sciences Studies*, 8(3) doi: 10.46827/ejsss.v8i3.1381

Michele, L., Vancour. (2023). Career Trajectories of Women Faculty Who Became Academic Administrators. *Advancing Women in Leadership*, 42:1-11. doi: 10.21423/awlj-v42.a341

Purnima, Venkat., Varalakshmi, Chandra, Sekaran., Shreemathi, S, Mayya., Lena, Ashok., Veena, G, Kamath. (2022). Women faculty in higher education: A social identity lens to gender issues. *Journal of Datta Meghe Institute of Medical Sciences University*, 17(4):915-919. doi: 10.4103/jdmimsu.jdmimsu_8_22

- Beth, M., Rauhaus. (2022). The leaky pipeline: gender and public administration professional education. 383-398. doi: 10.4337/9781789904734.00035
- Chandrakhanthan, J., Dhanapal, C.. (2023). Work Life Balance of Women Faculty Working In HEIs with Special Reference to Bangalore City. RA journal of applied research, 09(02) doi: 10.47191/rajar/v9i2.07