

المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة

أ.م.د. مطلق بن مقعد بن مطلق الروقي

كلية التربية/ جامعة شقراء/ المملكة العربية السعودية

Academic And Administrative Problems Facing Faculty Members In Some Of The Saudi Emerging Universities

Dr. Mutlak Bin Megaed Bin Mutlak Al-Rouqi

Assistant Professor in the Department of Educational Planning at Shaqraa University of Kingdom Of Saudi Arabia.

The study aimed to identify the academic and administrative problems facing the faculty members in some of the emerging Saudi university, It also aimed to identify whether there is a statistically significant differences in the responses of the members of the study samples based on (university, sex, nationality, academic rank, years of experience), the researcher used the questionnaire and the descriptive analytical approach. The population of the study consisted of the faculty members in (Shaqraa, Najraan and Tabuk universities), and the study had found a range of results the most notable was:-

1. The members of the study sample largely agree that the most important academic problems in the emerging Saudi universities (the students desire is limited to collect the scientific material from lectures and abstracts without returning to the scientific references).
2. The members of the study samples largely agree that the most administrative problems in the emerging Saudi universities, most notable was (the absence of financial incentives for the outstanding faculty member).
3. The study revealed that there were no statistically significant differences in the responses of the faculty members about (the academic and administrative problems facing the faculty members in some of the emerging Saudi universities) depending on the variable of sex and academic rank, and there were a statistically significant differences on the responses of the members of the study members depending on the variable of university, years of experience and nationality).
4. The most prominent proposals of the study are: (improving the faculty members' performance, constructing an integrated university cities including educational buildings and Housing complexes for faculty members).
5. The study recommended the improvement of the faculty members' performance in the emerging Saudi universities and to pay attention to their social and financial problems.

Keywords: Academic And Administrative Problems- Emerging Universities.

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة، كما هدفت للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة التي تعزى إلى: (الجامعة، الجنس، الجنسية، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة). واستخدم الباحث الاستبانة، والمنهج الوصفي التحليلي، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة: (شقراء، نجران، تبوك)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان أبرزها:

- 1- إن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على أهم المشكلات الأكاديمية في الجامعات السعودية الناشئة، ومن أبرزها: (رغبة الطلاب في الاختصار على تحصيل المادة العلمية من المحاضرات والملخصات دون الرجوع إلى المراجع العلمية).

2- إن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على أهم المشكلات الإدارية في الجامعات السعودية الناشئة، ومن أبرزها: (غياب الحوافز المادية لعضو هيئة التدريس المتميز).

3- أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس حول: (المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة)، باختلاف متغير الجنس والرتبة العلمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف متغير الجامعة، وباختلاف سنوات الخبرة والجنسية.

4- أبرز مقترحات عينة الدراسة هي: (تطوير أداء عضو هيئة التدريس، وإنشاء مدن جامعية متكاملة تضم مبانٍ تعليمية، ومجمعات سكنية لأعضاء هيئة التدريس).

5- أوصت الدراسة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة، والاهتمام بمشاكلهم الاجتماعية، والمادية.

الكلمات المفتاحية: المشكلات الأكاديمية والإدارية- الجامعات الناشئة.

المقدمة:

تسعى معظم الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في مختلف الدول العربية والأجنبية إلى تحقيق أهدافها، وبلوغ غاياتها، والوصول إلى المكانة العلمية المتميزة بين مختلف جامعات العالم، من خلال ما تقوم به من مهام، وما تؤديه من وظائف بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية، معتمدة في ذلك على مجموعة من الركائز والدعائم؛ لعل أهمها أعضاء هيئة التدريس لديها، ومدى قدرتهم على الاضطلاع بمسئولياتهم ومهامهم بالصورة المطلوبة، (العبد الغفور، 2002).

ويمكن القول إن البيئة التربوية 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، إن تواجد عضو هيئة التدريس في بيئة تربوية غير ملائمة تكثر فيها المعوقات والمشكلات يُعد من أسباب قتل الإبداع، وإضعاف الإنتاج، وإعاقة تحقيق الأهداف، وربما تدفع بعض أساتذة الجامعات للبحث عن جامعات أخرى؛ سعياً وراء تحسين الظروف المادية، وتوفير البيئة الأكثر ملاءمة للتدريس، والبحث، وإجراء التجارب، (قرايعن، 2000).

وقد أشارت نتائج دراسات كثيرة إلى أن من أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس الجامعي، قصوره عن تأديته لوظيفة التدريس والبحث العلمي على الوجه المطلوب، ويكون هذا التقصير ناجماً وإلى حد كبير عن مشكلات متنوعة، وأن عدم حل هذه المشكلات يؤثر سلباً على العملية التعليمية، ومن بين هذه المشكلات: عدم التزام الطلاب بمواعيد المحاضرات، وعدم جدية الطلبة في كتابة الأبحاث والتقارير العلمية، واعتماد الطلبة على الكتاب الجامعي المقرر، وتدني مستوى الطلبة العلمي، ونقص الإمكانيات الواجب توافرها في الجامعة (العمايه، 2003).

مشكلة الدراسة:

نظراً لأهمية الدور الهام والحيوي الذي يلعبه عضو هيئة التدريس في الجامعة، باعتباره أحد أهم العناصر التي تعتمد الجامعة عليه في تحقيق أهدافها، فإنه يتحمل المسؤولية المباشرة في تنفيذ وظائف الجامعة بما ينسجم والتعليمات التي تنتهجها لبلوغ أهدافها المرجوة. ولتحقيق مثل هذا الأمر، لا بد لإدارة الجامعة أن تولي جل اهتمامها باستمرار لتطويره وإعداده الإعداد الصحيح، بما فيها تلبية حاجاته ومتطلباته. وهي حاجات لا يمكن إشباعها إلا من خلال التغلب على المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس الجامعي فيها (Petty and Hatcher, 1991).

وقد توصلت دراسة العامري (2014) إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من مشاكل أكثر حدة في المجالات المتعلقة بأنظمة الرواتب والحوافز، والحوافز التعليمية، وبيئة العمل، والسياسات والممارسات الإدارية لإدارة الجامعة، بينما أكدت دراسة سناني (2012) بأن

هناك صعوبات يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ تتمثل في: قلة المؤتمرات العلمية المتخصصة، والبيروقراطية، وروتين الإدارة في سير المعاملات، والفردية والمزاجية في اتخاذ القرارات، وعدم ملائمة البيئة المادية لعملية التدريس، وصعوبة الحصول على المراجع المتخصصة في المكتبة، وأن الطلبة ليس لديهم دافعية كافية للتعلم، وضعف المستوى الفكري والثقافي لطلبة الجامعة، واستخفاف بعض الطلبة بالأستاذ.

وقد توصلت دراسة اليوسف (2012) التي أجريت على أحد الجامعات الناشئة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يواجهون مشكلات أكاديمية وإدارية واجتماعية بدرجة كبيرة، وأكدت دراسة القحطاني (2015) التي أجريت على جامعة الامير سطاتم بالخرج أن عضو هيئة التدريس يواجه مشكلات متعددة في مجالات البحث العلمي، والنمو المهني، والإدارية والمالية، والاجتماعية والثقافية، والتدريس، والإرشاد الأكاديمي.

ويواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة على وجه الخصوص، مشكلات وعقبات أكاديمية وإدارية متنوعة، وقد يعود ذلك إلى الحدثة النسبية لهذه الجامعات التي أنشئت مع تزايد الطلب الاجتماعي على التعليم في المملكة العربية السعودية، حيث عمدت الدولة إلى التوسع في إنشاء جامعات جديدة ببعض المناطق البعيدة عن المراكز الرئيسية؛ لتوفير فرص القبول، والحد من الهجرة إلى المدن الرئيسية، ويذكر الرواشدة (2012) أن مشكلات بعض الجامعات تعود -في معظمها- إلى ظاهرة التوسع فيه، وضخامة الأعباء الملقاة عليه، وعدم قدرة أنظمتها على تحقيق التوافق بين فلسفتها وواقع تطبيقها من ناحية، وبين الإمكانيات المتاحة له وحاجات المجتمع وتطلعاته من ناحية أخرى (الرواشدة، 2012).

ولا شك أن مشكلات الجامعات الناشئة تؤثر بصورة غير مرضية على ممارسات أعضاء هيئة التدريس في المجالات التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع، وربما تدفعهم إلى الهجرة لجامعات أخرى تتوفر فيها بيئة أكاديمية وإدارية أكثر ملائمة؛ لذلك كانت الحاجة ماسة إلى معرفة مشاكل أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات، ودرجتها، واختلافها من جامعة إلى أخرى.

وقد لمس الباحث -باعتباره أحد أعضاء هيئة التدريس بأحد هذه الجامعات- وجود مشكلات أكاديمية وإدارية تسهم وبدور مباشر في التقليل من فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس؛ لهذا تشكلت لدى الباحث رغبة في رصد أبرز هذه المشكلات بأسلوب علمي، ومعرفتها؛ للمساعدة على الارتقاء بمستوى أداء الكادر الأكاديمي في الجامعات الناشئة، وتحقيق مستوى أفضل من الجودة الإدارية والأكاديمية؛ بما يحقق لها مستويات متقدمة من التميز في الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس، باعتبارهم عماد العملية التعليمية العلمية وسر نجاحها، ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما أهم المشكلات الأكاديمية والإدارية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة؟

أسئلة الدراسة: سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- ما أهم المشكلات الأكاديمية في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 2- ما أهم المشكلات الإدارية في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة، والتي تعزى لاختلاف متغيرات: (الجامعة، الجنس، الجنسية، الرتبة الأكاديمية، الخبرة)؟
- 4- ما أهم مقترحات أفراد عينة الدراسة للحد من المشكلات الأكاديمية والإدارية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة؟

أهداف الدراسة: من أبرز أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على أهم المشكلات الأكاديمية في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- 2- التعرف على أهم المشكلات الإدارية في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

3- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الاحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء، والتي تعزى لاختلاف متغيرات: (الجامعة، الجنس، الجنسية، الرتبة الأكاديمية، الخبرة).

4- الاستفادة من مقترحات أفراد عينة الدراسة للحد من المشكلات الأكاديمية والإدارية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذه الدراسة في سدها للنقص الحاصل في الدراسات والأبحاث العلمية التي تناولت مشكلات الجامعات الناشئة، وكذلك تناول مشكلات أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات، انطلاقاً من أهمية دور أعضاء هيئة التدريس في تحقيق أهداف هذه الجامعات؛ كما تكمن أهمية هذه الدراسة في التعرف على أهم المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة، ومعالجة المشكلات والمعوقات التي تواجههم، وتعيّهم عن تحقيق دورهم الوظيفي.

حدود الدراسة:

أ- الحدود الموضوعية: دراسة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة.

ب- الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة على جامعة شقراء، وجامعة تبوك، وجامعة نجران.

ج- الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة في العام 1437/1436هـ.

مصطلحات الدراسة:

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

ويعرف الباحث المشكلات إجرائياً: ما يواجهه أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية الناشئة في جميع الاختصاصات من صعوبات وتحديات تحول دون تحقيق الأهداف المنشودة بكفاية وفاعلية.

المشكلات الأكاديمية: وهي مجموعة صعوبات تواجه أعضاء هيئة التدريس في المشكلات المتعلقة بالجوانب الأكاديمية، مثل: الطلاب، والمنهج الدراسي، والبحث العلمي.

المشكلات الإدارية: مجموعة صعوبات تواجه أعضاء هيئة التدريس في المشكلات المتعلقة بالجوانب الإدارية والمادية. ويعرف الباحث المشكلات الأكاديمية والإدارية إجرائياً: كل مشكلة أو صعوبة تواجه أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية الناشئة، وتحد من قدرتهم على الأداء، وترتبط بالمجالات الأكاديمية والإدارية.

عضو هيئة التدريس: هو الإنسان الذي ينتمي للهيئة الأكاديمية في الجامعة ويحمل رتبة: "أستاذ دكتور، أو أستاذ مشارك، أو أستاذ مساعد".

الجامعات الناشئة: هي الجامعات التي أنشئت حديثاً، ولم تتجاوز عشر سنوات، وترتبط تنظيمياً بوزارة التعليم من حيث الإشراف، وتتمتع باستقلال إداري ومالي، ومجتمع الدراسة هي الجامعات الناشئة. وقد تم اختيار الجامعات التالية كعينة ممثلة، انطلاقاً من موقعها الجغرافي الذي يمثل الجامعات الواقعة في وسط وجنوب وشمال المملكة، حيث يرى الباحث أن البعد المكاني والجغرافي له تأثيره في هذه المشكلات، وهي:

جامعة شقراء: تقع في محافظة شقراء التي تتبع لمنطقة الرياض، وتبعد 190 كلم شمال غرب العاصمة الرياض، وقد صدرت الموافقة السامية بإنشائها في عام 1430 هـ، بها 24 كلية تنتشر في سبع محافظات (وزارة التعليم العالي، 1433).

جامعة نجران: تقع في مدينة نجران التي تقع في الجزء الجنوبي الغربي من المملكة العربية السعودية، حيث صدرت الموافقة السامية بتأسيس جامعة نجران في عام 1427 هـ، أثناء تشييده -رحمه الله- حفل افتتاح مجمع الكليات الجامعية، وتضم الجامعة 14 كلية جامعية تنتشر في محافظات المنطقة (وزارة التعليم العالي، 1433).

جامعة تبوك: تقع الجامعة في مدينة تبوك في الشمال الغربي من المملكة العربية السعودية، وقد صدرت الموافقة السامية بإنشائها في عام 1427هـ لخدمة المجتمع المحلي والإقليمي في منطقة تبوك، وتضم الجامعة 13 كلية جامعية، وتضم بين جنباتها العديد من الأقسام العلمية الموزعة على كلياتها (وزارة التعليم العالي، 1433).

الإطار النظري:

الجامعات الناشئة:

تعد البداية الحقيقية للتعليم العالي في المملكة العربية السعودية بإنشاء أول جامعة سعودية وهي جامعة الملك سعود بالرياض عام 1377هـ، ثم توالى بعد ذلك إنشاء الجامعات حتى عام 1424هـ، حيث كان عددها 8 جامعات، ومن ثم قفز العدد إلى 27 جامعة من عام 1424 إلى عام 1435هـ، ففي عام 1424هـ أنشئت ثلاث جامعة هي: جامعة القصيم وجامعة طيبة وجامعة الطائف. أما الفترة الممتدة من عام 1426-1435هـ فقد قفزت عدد الجامعات الحكومية من 11 جامعة إلى 27 جامعة، ولعل الجامعات التي أنشئت خلال هذه الفترة هي ما يعرف بالجامعات الناشئة، وعددها 16 جامعة هي: جامعة حائل التي أنشئت عام 1426هـ، جامعة جازان التي أنشئت عام 1426هـ، جامعة الجوف التي أنشئت عام 1426هـ، جامعة الملك سعود بن عبد العزيز للعلوم الصحية التي أنشئت عام 1426هـ، جامعة الباحة التي أنشئت عام 1427هـ، جامعة تبوك التي أنشئت عام 1427هـ، جامعة نجران التي أنشئت عام 1427هـ، جامعة الحدود الشمالية التي أنشئت عام 1428هـ، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن للبنات التي أنشئت عام 1428هـ، جامعة الدمام التي أنشئت عام 1430هـ، جامعة سطاتم بن عبد العزيز بالخرج التي أنشئت عام 1430هـ، جامعة شقراء التي أنشئت عام 1430هـ، جامعة المجمعة التي أنشئت عام 1430هـ (وزارة التعليم العالي، 1433هـ)، ثم أحدثت جامعة حفر الباطن، وجامعة شمال جدة، وجامعة ببشة في عام 1435هـ.

والجامعات الناشئة أحدثت نتيجة تزايد الطلب على التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، وعدم قدرة الجامعات القائمة في المدن الكبرى على الوفاء بهذا الطلب، حيث أصبح عدد الكراسي المتاحة لا يستوعب خريجي الثانويات العامة اللذين يتدفقون إلى المدن الكبرى؛ بغية الحصول على مقعد جامعي للدراسة، فتوجهت الدولة إلى إنشاء جامعات جديدة في المدن المتوسطة البعيدة عن الجامعات الكبرى؛ لكي تلبي القبول لخريجي التعليم العام بهذه المدن، وتسهم في إحداث تنمية مستدامة لهذه المدن التي تحظى بكثافة سكانية، بالإضافة إلى الحد من الهجرة السكانية للمدن الكبرى التي خلقت عبئاً مضاعفاً على البنية التحتية، ومستوى الخدمات بهذه المدن.

وأنشئت الجامعات الناشئة في مدن متوسطة تعاني من مشاكل تنموية مما القى بتبعات إضافية على هذه الجامعات حديثة التأسيس، مثل: ضعف الخدمات الحكومية فيها، وقلة المشروعات التنموية والإنتاجية والصحية، وصعوبة التنقل إليها؛ بسبب بعد المسافة أو عدم وجود مطار أو طرق سريعة، وغياب سوق العمل الذي يستوعب مخرجات هذه الجامعات.

كما أن الجامعات السعودية الناشئة تعاني من مشكلات متعددة تحد من تحقيقها مستويات أفضل من الجودة والنوعية رغم سعيها الحثيث لبلوغ مستويات متقدمة، ومن خلال عمل الباحث بأحد هذه الجامعات ورصده لها يمكن حصره أسباب هذه المشاكل فيما يلي:

1. حداثة عهد الجامعات: مازالت هذه الجامعات في طور التأسيس، تعاني من مشاكل البدايات التي تتمثل في: غياب المباني المهيأة للعملية التعليمية، وضعف الإمكانيات المادية، ونقص التجهيزات التقنية، وغياب المراكز العلمية، وقلة خبرة الكوادر البشرية.

2. خبرة الإدارة الجامعية: حيث تعاني من قلة الخبرات الإدارية والأكاديمية؛ بسبب حداثة عهد القيادات الأكاديمية من عمداء الكليات، ووكلائها، ورؤساء الأقسام بالعمل الأكاديمي، وضعف البنية التنظيمية، وغياب اللوائح المنظمة للعمل بهذه الجامعات.

3. الهيئة التدريسية: حيث تجد هذه الجامعات معاناة في استقطاب أعضاء هيئة التدريس المتميزين لهذه المدن أو المحافظات

النائية في ظل هذه التحديات التي تواجهها، وتضطر دائماً للوفاء باحتياجاتها في معظم هذه التخصصات، من خلال التعاقدات الخارجية من بعض الدول العربية، حيث تشهد التعاقدات منافسة بين الجامعات؛ مما يضطر بعض الجامعات الناشئة إلى القبول بأعضاء هيئة تدريس كفاءتهم متدنية.

4. الطلبة: تعاني هذه الجامعات من تدني الدافعية للتعلم لدى هؤلاء الطلاب، وضعف المستوى التحصيلي، كما يغيب سوق العمل الذي يستوعب هذه المخرجات.

5. مؤسسات المجتمع المحلي: تعاني هذه الجامعات من ضعف العلاقة مع مؤسسات المجتمع؛ بسبب ضعفها، وعدم إدراكها لمفهوم الشراكة والمسؤولية الاجتماعية.

كما أن هناك العديد من المشكلات العامة التي يواجهها عضو هيئة التدريس في أي جامعة، وتتنوع ما بين أكاديمية وإدارية:

أولاً: المشكلات الأكاديمية:

تتمثل فيما يواجهه أعضاء الهيئة التدريسية، من نقص أنظمة وإمكانات وتجهيزات وتقنيات وخدمات وتدريب وممارسات مهنية تقال من فرص تحقيق الأهداف في بعدها الأكاديمي، وتتنوع المشكلات الأكاديمية بما يتعلق بطبيعية الدور المتوقع من عضو هيئة التدريس؛ مما يؤثر سلباً على مستوى أدائه، وتتمثل فيما يلي:

- 1- غياب الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.
- 2- قلة توفير الدورات العلمية المتخصصة لأعضاء هيئة التدريس.
- 3- ضعف التواصل العلمي بينهم وبين نظرائهم في الجامعات العربية.
- 4- قلة تزويد مكاتب الجامعة بالجديد لمساعدة عضو هيئة التدريس في متابعة ما يستجد في اختصاصه.
- 5- غياب الرحلات الاطلاعية العلمية. (المجيد، 1999، 9)
- 6- ضعف الإرشاد الأكاديمي للطلاب يضاعف من جهود عضو هيئة التدريس.
- 7- تعدد مهام عضو هيئة التدريس بين مهام إدارية وأكاديمية.
- 8- قلة تجاوب الجامعة لتطوير برامجها بما يتوافق وبرامج الجودة.
- 9- غياب الجدية لدى الطلبة في عملية التعليم والتعلم.
- 10- بطء تلبية الجامعة لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي. (اليوسف، 2012)

ثانياً: المشكلات الإدارية:

وتتمثل المشكلات الإدارية فيما يواجهه أعضاء الهيئة التدريسية من صعوبات وتحديات، تتمثل فيما يفتقرون إليه من إمكانات وتجهيزات وأنظمة تعمل على الحد من قدرتهم على الإنجاز، وتحقيق أهدافهم المتمثلة في أهداف المؤسسة. وتتنوع المشكلات الإدارية، فتشمل كافة الجوانب التي تؤثر على أداء أعضاء الهيئة التدريسية، وتتمثل فيما يلي:

- 1- عدم تجهيز القاعات الدراسية بالأجهزة والوسائل التعليمية لعملية التدريس.
- 2- تدني التكيف والإضاءة والنظافة في قاعات الدراسة.
- 3- قلة توافر المراجع اللازمة للمقررات الدراسية.
- 4- قلة تقديم تعويضات لهم.
- 5- نقشي "روتين" العمل الإداري.
- 6- عدم توافر غرف مناسبة لهم.
- 7- عدم إشراكهم في صنع القرارات الصادرة عن الجامعة.

8- عدم أخذ الكفاءات العلمية في الحسبان عند التعيين في المناصب الإدارية.

9- عدم الانسجام بين الإداريين والأكاديميين.

10- بطء سير المعاملات الرسمية الإدارية.

11- ندرة تعديل سلم رواتب أعضاء هيئة التدريس. (اليوسف، 2012)

وفي ظل هذه الظروف، يواجه عضو هيئة التدريس بهذه الجامعات مشاكل كثيرة تتمثل في غياب الخدمات في البيئة الخارجية، سواء في المجالات الصحية أو التعليمية، كما يُفتقد في أسوار هذه الجامعات إلى البيئة التربوية الجاذبة في ظل حداثة عهد الجامعة، ونقص كثير من الإمكانيات الإدارية والتنظيمية والمالية.

ويتضح أن الجامعات الناشئة تواجه تحديات كبيرة تعيق نجاحها، وتلقي بتبعاتها على أعضاء هيئة التدريس، مثل: وجود مبانٍ مؤقتة، وتأخر إنشاء المباني، وضعف البنية التحتية، والخدمات المساندة، وغياب الكوادر البشرية، وإعداد المناهج، وتدني دور البحث العلمي، وغياب الاعتماد الأكاديمي، وضعف مستوى الجودة، وعدم اكتمال البنية الإدارية والأكاديمية، وهو ما يتطلب من عضو هيئة التدريس جهداً أكبر في عمله الأكاديمي والإداري، إضافةً إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من مشاكل أخرى تتمثل في: عدم توفر منشآت وتجهيزات أساسية مُحفزة وجاذبة في المناطق التي تقع بها بعض هذه الجامعات، مثل: مدارس لأبناء الأكاديميين، والفنادق والشقق السكنية المناسبة، والأسواق التجارية، وعدم وجود رحلات طيران خارجية، ومحدودية الرحلات الداخلية، وضعف وسائل المواصلات التي تربط المنطقة خارجياً وداخلياً.

الدراسات السابقة:

حظيت المشكلات الأكاديمية والإدارية في الجامعات باهتمام الباحثين، ويعرض الباحث لأهم المشكلات ذات العلاقة بموضوع

الدراسة:

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة قرعین (2000) هدفت إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية، والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة، وبينت نتائج الدراسة أن أبرز المشكلات التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية، هي: ضعف طلبية القبول الاستثنائي في الجامعة، وضعف طلبية اللغة الإنجليزية، وتركيز اهتمام الطلبة على العلامات فقط، وصعوبة المواصلات من وإلى الجامعة، ورغبة الطلبة في الاعتماد على الملخصات، واعتماد الطلبة الكبير على عضو هيئة التدريس، وضعف العلاقة بين التعليم الجامعي والتعليم ما قبل الجامعي، وضعف رغبة الطلبة في التعليم، وقلة رغبة الطلبة في إعداد البحوث والتقارير العلمية. كما بينت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى: (نوع الكلية، أو الرتبة الأكاديمية، أو سنوات الخبرة، أو الجنس، أو العمر).

دراسة الحلو (2003) هدفت إلى معرفة مستوى الشعور بالمشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة، وقد بينت نتائج الدراسة أن أكثر المشكلات حدة كانت في مجالي: المشكلات المتعلقة بالطلبة والمشكلات المتعلقة بالبحث العلمي على التوالي، في حين كانت أقلها حدة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية، كذلك أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية لصالح الذكور، وبين أصحاب الرتب الأكاديمية المختلفة، وفي كل المجالات، فيما عدا مجال المشكلات المتعلقة في البحث العلمي، لصالح أصحاب الرتبة الأكاديمية الأعلى، وسنوات الخدمة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية، ولصالح أصحاب الخدمة لأكثر من عشر سنوات، ونوع الكلية في مجالات المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، وبإدارة الجامعة، وبالبحث العلمي، ولصالح الكليات الإنسانية.

دراسة العمامرة (2003) هدفت إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة، وبينت النتائج وجود مشكلات أكاديمية حادة في مجالات البحث العلمي، وأعضاء هيئة التدريس، والطلبة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات الأكاديمية، تبعاً لمتغيرات الخدمة التدريسية، والمؤهل العلمي، ونوع الكلية.

دراسة فريوان ((2004 هدفت إلى تقصي المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة ناصر بالجمهورية العربية الليبية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن أهم المشكلات التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس هي: انتشار ظاهرة ضعف التحصيل العلمي لدى الطلبة، وعدم توفر الكتب والمراجع العلمية المناسبة الخاصة بالمقررات الدراسية في المكتبة الجامعية، والتحاق الطلبة من ذوي المعدلات المتدنية في شهادة الدراسة الثانوية بالجامعة.

دراسة النوح ((2006 التي هدفت للتعرف على مشكلات التدريس في كليات المعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود مشكلات تدريسية، مثل: قلة أعداد أعضاء هيئة التدريس، وارتفاع أعداد الطلاب في الشعب الدراسية، والغياب المستمر لكثير من الطلاب لظروف خاصة، وقدم مفردات المقررات الدراسية، وقلة توافر تقنيات التعليم الحديثة لأعضاء هيئة التدريس. كما أظهر التحليل الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو المحور الخاص بمشكلات التدريس التي تتعلق بإدارة الكلية بفعل تأثير العمر لصاح الفئة العمرية من (60) سنة فأكثر.

دراسة عبده (2007) هدفت إلى قياس عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي: صنعاء وعدن، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة، 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 السقف الزمني المتاح للترقية، وعن شروط إجراءات الترقية في العمل. وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق مثبتة عن أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تتأثر بعامل (الجنس/ذكر/أنثى).

دراسة السرور والزعبي (2009) هدفت إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة، وقد بينت نتائج الدراسة أن أكثر المشكلات حدة كانت في مجال: المشكلات المتعلقة بالطلبة والترقية، وأقلها حدة المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أصحاب الرتب الأكاديمية المختلفة في المشكلات المتعلقة بالطلبة، وعضو هيئة التدريس، والإدارة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أصحاب الرتب الأكاديمية المختلفة في مجال: البحث العلمي والترقية، ولصالح الرتب الأكاديمية العليا، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عدد سنوات الخدمة في جميع المجالات.

دراسة الرواشدة (2012) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الشعور بالمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، واستخدم الباحث الاستبانة، وكان مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس. وقد توصلت الدراسة إلى أن أكثر المشكلات حدة هي المشكلات المتعلقة بالطلبة، بينما الأقل حدة هي المشكلات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس، كما توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس باستثناء المشكلات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس.

دراسة سناني(2012) التي هدفت إلى التعرف على الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في جامعة باجي مختار بالجزائر، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة وعينتها في جميع أعضاء الهيئة التدريسية، وكان أهم تلك

الصعوبات: قلة المؤتمرات العلمية المتخصصة، والبيروقراطية، وروتين الإدارة في سير المعاملات، والفردية والمزاجية في اتخاذ القرارات، وعدم ملاءمة البيئة المادية لعملية التدريس، وصعوبة الحصول على المراجع المتخصصة في المكتبة، وأن الطلبة ليس لديهم دافعية كافية للتعلم، وضعف المستوى الفكري والثقافي لطلبة الجامعة، واستخفاف بعض الطلبة بالأستاذ. كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد اختلاف يعزى للجنس في مجالات الدراسة، ماعدا المجال المتعلق بالإدارة، وكان لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور.

دراسة اليوسف(2012) هدفت إلى التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة للدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة سلمان بن عبد العزيز، وأظهرت النتائج أن أفراد الدراسة موافقون على أن أبرز المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس هي المشكلات الاجتماعية، يليها في الترتيب المشكلات الأكاديمية، في حين جاءت المشكلات الإدارية في الترتيب الثالث والأخير. 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، ومتغير الخبرة في مجال التدريس.

دراسة الخرايشة (2013) التي هدفت إلى التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية يعانون من (33) مشكلة بدرجة عالية، وثلاثة بدرجة متوسطة، واثنين بدرجة ضعيفة. كما توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في تعرض أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية للمشكلات.

دراسة العامري (2014): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية، وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في كليتي الحديدة وعمران، وأظهرت النتائج أن أكثر المشكلات حدة كانت في المجالات المتعلقة بأنظمة الرواتب والحوافز، والجوانب التعليمية، وبيئة العمل، والسياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية أو الجامعة على التوالي. بينما كانت المشكلات في مجال: الترقيات الأكاديمية والطلبة، أقل حدة. كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال المشكلات تبعاً لمتغير الجنس والدرجة العلمية.

دراسة الفحطاني (2015): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة الأمير سطام بالخرج، وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية، وأظهرت النتائج أن عضو هيئة التدريس يواجه مشكلات متعددة في مجال البحث العلمي، والنمو المهني، والجوانب الإدارية والمالية، والاجتماعية والثقافية، والتدريس، والإرشاد الأكاديمي. كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال المشكلات تبعاً لمتغير الجنس والجنسية والكلية والدرجة العلمية، ماعدا متغير الكلية في مجال البحث العلمي، ومتغير الجنسية في المجال الإداري والمالي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة يونج، وشاو (Young, Shaw, 1999)، التي هدفت إلى التعرف على العوامل المسؤولة عن فاعلية أعضاء هيئة التدريس، وتحديد مشكلاتهم التي تواجههم، في كلية جامعة كلورالو الشمالية، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات اللازمة لذلك؛ بتصميم استبانة كأداة لجمع المعلومات، وتبين من نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يواجهون مشكلات، مثل: صعوبة تنظيم مفردات المقررات الدراسية التي يقوم بتدريسها، واستخدام طرائق تدريسية تقليدية.

دراسة أوراتا (Orata, 1999)، هدفت إلى التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في تدريس بعض المقررات التربوية، في ضوء تطبيق الطرق التقليدية ومنظومة النظريات التقليدية التي تواجه أستاذ التربية في جامعة أوهايو الأميركية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وطرح سؤال مفتوح عن المشكلات، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية، ومنها ما يتعلق بإدارة الجامعة،

مثل: عدم محاسبة الجامعة عضو هيئة التدريس في حالة التهاون في تطبيق مبادئ الإرشاد الطلابي، ومنها ما يتعلق بمناخ العمل، مثل: ضعف التعاون بين مدرسي المقرر الدراسي الواحد من حيث توصيفه.

دراسة ناديري (1997 Naderi) هدفت إلى التعرف على أهم قضايا التعليم العالي الإيراني ومشكلاته؛ للوصول إلى حلول إجرائية، وتوصلت الدراسة إلى أن المشكلات التي يعانها التعليم العالي في إيران سببها الرئيس هو التطور المتنامي والسريع في التعليم، وكذلك الزيادة في عدد الكليات والجامعات؛ بسبب زيادة أعداد الطلبة المقبلين 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: وعلى ضوء العرض السابق، يمكن استخلاص ما يلي:

■ استخدمت جميع الدراسات المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسات السابقة إلى مجموعة من المشكلات التي يعاني منها عضو هيئة التدريس بالجامعات، والتي تؤثر على فعالياته؛ وبالتالي تؤثر على تحقيقه لأهدافه المرغوبة.

■ اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في دراسة المشكلات الأكاديمية، ومع دراسة العامري (2014) وقراعين (2000) في دراسة المشكلات الإدارية.

■ استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تطوير أداة الدراسة بما يتوافق مع وضعية الجامعات الناشئة.

■ ومما يميز هذه الدراسة أنها الأولى على - حد علم الباحث - التي درست المشكلات الأكاديمية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة.

إجراءات الدراسة: المنهج المستخدم في الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي؛ وذلك للتعرف على المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة.

مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة (شقراء، نجران، تبوك)، والبالغ عددهم (1905) أعضاء، أما عينة الدراسة فقد تمثلت في عينة عشوائية بلغ عددها (453) عضواً، وتمثل العينة (23.77%) من مجتمع الدراسة، ويمكن وصف العينة وفق التالي:

جدول رقم (1)

يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لخصائصهم الشخصية والوظيفية

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الجامعة	شقراء	135	29.8
	نجران	152	33.6
	تبوك	166	36.6
الجنس	ذكر	265	58.5
	انثى	188	41.5
الجنسية	سعودي	160	35.3
	غير سعودي	293	64.7
الرتبة العلمية	أستاذ مساعد	330	72.8
	أستاذ مشارك	88	19.4
	أستاذ	35	7.7
الدورات التدريبية	أقل من 3 سنوات	59	13.0
	من 3 سنوات حتى أقل من 5	108	23.8
	من 5 سنوات فأكثر	286	63.1
	المجموع	453	%100

أداة الدراسة:

بناءً على طبيعة البيانات المراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، استخدم الباحث الاستبانة في هذه الدراسة، وقام الباحث بإعداد أداة الدراسة، معتمداً على الدراسات السابقة، والمراجع ذات الصلة بموضوع الدراسة. **صدق أداة الدراسة:** قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

أ / الصدق الظاهري (الخارجي) للأداة:

قام الباحث بعرضها على مجموعة من المحكمين الأكاديميين، وعلى ضوء توجيهاتهم ومقترحاتهم قام الباحث بإعداد أداة الدراسة (الاستبانة) في صورتها النهائية.

ب/ صدق الاتساق الداخلي للأداة:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات كل محور بالدرجة الكلية للمحور، وكان مستوى الدلالة الإحصائية لكل محور من محاور الدراسة كما في الجدول رقم(2):

جدول رقم (2)

مستوى الدلالة الإحصائية لمحاور الدراسة

م	محاور الاستبانة	عدد الفقرات	مستوى الدلالة
1	المشكلات الأكاديمية	23	0.01 فأقل
2	المشكلات الإدارية	17	0.01 فأقل

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية لكل محور دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، وهذا يشير إلى صدق فقرات كل مجال وقياسها للسمة التي وضعت لقياسها.

ثبات أداة الدراسة: لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة)، استخدم الباحث (معادلة ألفا كرونباخ Cronbach'aAlpha) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، والجدول رقم (3) يوضح ذلك.

جدول رقم (3) // يوضح "قيم معامل ألفا كرونباخ" لأداة الدراسة"

محاور الدارسة	محاور الاستبانة	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
المحور الأول	المشكلات الأكاديمية	23	0.885
المحور الثاني	المشكلات الإدارية	17	0.903
الثبات العام لأداة الدراسة (محاور الدراسة)		40	0.930

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة مرتفعة، حيث بلغ معامل الثبات للمحور الأول (0.885)، بينما بلغ معامل الثبات للمحور الثاني (0.903)، أما الثبات العام لأداة الدراسة فقد بلغ (0.930)، وجميعها قيمة مرتفعة؛ مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات؛ وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

أساليب المعالجة الإحصائية:

تبنى الباحث في إعداد الاستبانة الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل فقرة، مستخدماً مقياس ليكرت الخماسي، وتم حساب التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري ومعامل الارتباط بيرسون، ومعامل (ألفا كرونباخ)، واختبار (ت)، كما تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)، واستخدام اختبار (أقل فرق معنوي) (LSD)، وذلك باستخدام الحزم الإحصائية (SPSS)، ولتسهيل تفسير النتائج؛ استخدم الباحث الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بنود الأداة، حيث تم إعطاء وزن للبدائل، وقام الباحث بمراجعتها؛ تمهيداً لإدخالها للحاسوب للتحليل الإحصائي، وتم إدخالها للحاسوب بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية (الترميز)، وفق التصنيف التالي:

جدول (4)

توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

الوصف	مدى المتوسطات
قليلة جداً	1-1.80
قليلة	1.81-2.60
متوسطة	2.61-3.40
كبيرة	3.41-4.20
كبيرة جداً	4.21-5.00

عرض النتائج:

- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نص على الآتي: "ما أهم المشكلات الأكاديمية في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"؟

للإجابة على هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على المشكلات الأكاديمية في الجامعات السعودية الناشئة.

جدول رقم (5) // استجابات أفراد عينة الدراسة على المشكلات الأكاديمية في الجامعات السعودية الناشئة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المشكلة	الترتيب
1	زيادة العبء التدريسي لبعض أعضاء هيئة التدريس.	3.85	1.031	كبيرة	11
2	الاعتماد على المعيد والمحاضرين والمتعاونين من خارج الجامعة لسد الاحتياج.	2.95	1.504	متوسطة	23
3	تدريس بعض أعضاء هيئة التدريس مقررات في غير تخصصهم.	3.15	1.317	متوسطة	21
4	افتقار الكلية إلى مكتبات توفر المراجع والكتب والدوريات العلمية ومصادر المعلومات الحديثة.	4.17	.983	كبيرة	3
5	عدم توافر المعامل والمختبرات والتقنيات التعليمية التي يحتاجها عضو هيئة التدريس في العملية التدريسية.	3.99	1.102	كبيرة	9
6	ضعف التجهيزات اللازمة لعضو هيئة التدريس داخل قاعات التدريس.	3.66	1.112	كبيرة	15
7	ضعف عملية الإرشاد الأكاديمي في الكلية.	3.25	1.232	متوسطة	20
8	تفتي بعض الظواهر السلبية بين الطلاب، مثل: (التأخر، الغياب، العشى، عدم احترام عضو هيئة التدريس).	4.00	1.102	كبيرة	8
9	ضعف الدافعية نحو عملية التعلم والتعليم لدى بعض الطلبة.	4.06	.960	كبيرة	6
10	رغبة الطلاب في تحصيل المادة العلمية من المحاضرات والملخصات دون الرجوع إلى المراجع العلمية.	4.26	.816	كبيرة جداً	1
11	ضعف اهتمام الطلبة بإعداد البحوث والتقارير العلمية المتعلقة بالمقرر الدراسي.	4.19	.929	كبيرة	2
12	كثافة أعداد الطلاب في الشعب الدراسية.	3.51	1.311	كبيرة	16
13	قلة الأنشطة الثقافية على مستوى الجامعة.	3.47	1.112	كبيرة	17
14	صعوبة استخدام تقنيات التعليم الحديثة في التدريس من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس.	3.30	1.157	متوسطة	18
15	غياب أساليب التقويم الصحيحة في تقييم أداء الطالب.	3.26	1.117	متوسطة	19
16	غياب التأهيل التربوي لدى بعض أعضاء هيئة التدريس.	3.05	1.211	متوسطة	22
17	عدم وجود مركز متخصص يعنى بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	3.67	1.062	كبيرة	14
18	قلة البرامج التدريبية التي ترفع من مستوى أداء عضو هيئة التدريس.	3.83	1.010	كبيرة	12

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المشكلة	الترتيب
19	ضعف تشجيع ودعم إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس للاشتراك في الدورات والندوات والمؤتمرات العلمية.	3.91	.995	كبيرة	10
20	غياب المؤتمرات والملتقيات العلمية التي تعقد على مستوى الجامعة.	4.06	.915	كبيرة	5
21	ضعف دور عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.	3.69	1.055	كبيرة	13
22	افتقار الكليات إلى مركز للبحوث العلمية يقوم بدوره في مجال البحث العلمي.	4.02	.959	كبيرة	7
23	عدم توفر التسهيلات اللازمة لعضو هيئة التدريس لإعداد البحوث العلمية: (التمويل، مساعد باحث، الوحدات الإحصائية، الطباعة، التصوير،...).	4.08	.968	كبيرة	4
	المتوسط الحسابي العام للمحور	3.71	.584	كبيرة	

* المتوسط الحسابي من 5 درجات..أ

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول رقم (5)، يتبين أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على أهم المشكلات الأكاديمية في الجامعات السعودية الناشئة يساوي (3.71 من 5)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تتراوح ما بين (3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى الموافقة بدرجة كبيرة، أي أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على أهم المشكلات الأكاديمية في الجامعات السعودية الناشئة، ويدل ذلك على أن هناك اتفاقاً بين أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات الناشئة، ويفسر الباحث ذلك بوضع الجامعات الناشئة، وحدائث عهدها، وقلة الإمكانيات المادية والبشرية والتي تؤثر بدرجة كبيرة على عضو هيئة التدريس في المجال الأكاديمي، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة السرور والزعبي (2009) وتختلف مع نتيجة دراسة الخرايشة (2013) التي توصلت إلى أن المشكلات التدريسية كانت بدرجة متوسطة.

كما نجد أن المتوسطات الحسابية التفصيلية لفقرات هذا المحور تراوحت ما بين (2.95 إلى 4.26)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والخامسة من المقياس المتدرج الخماسي، واللذان تشيران إلى درجة (متوسطة، كبيرة)، حيث يتبين من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة جداً على مشكلة واحدة من المشكلات الأكاديمية وهي رقم (10)، والتي بلغ وسطها الحسابي (4.26 من 5)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الخامسة والتي تشير إلى الموافقة بدرجة كبيرة جداً، كما يتبين من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على ستة عشر مشكلة من المشكلات الأكاديمية، وهي رقم: (11-4-23-20-9-22-8-5-19-1-18-21-17-6-12-13)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه المشكلات ما بين (3.47 إلى 4.19)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى الموافقة بدرجة كبيرة. كما تبين من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على ستة مشكلات من المشكلات الأكاديمية، وهي رقم (14-15-7-3-16-2)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه المشكلات ما بين (2.95 إلى 3.30)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (2.61 إلى 3.40)، وهي الفئة التي تشير إلى الموافقة بدرجة متوسطة، وهذه النتيجة تدل على تفاوت وجهات نظر أفراد عينة الدراسة في استجاباتهم على المشكلات الأكاديمية.

فقد حصلت المشكلة رقم (10)، وهي (رغبة الطلاب في الاقتصار على تحصيل المادة العلمية من المحاضرات والمخصات دون الرجوع إلى المراجع العلمية) على أعلى متوسط حسابي، ومقداره (4.26 من 5)، ويليهما المشكلة رقم (11)، وهي (ضعف اهتمام الطلبة بإعداد البحوث والتقارير العلمية المتعلقة بالمقرر الدراسي) بمتوسط حسابي بلغ (4.19 من 5). ويلاحظ أن هذه المشكلات مرتبطة ببعضها، وقد يعزو الباحث ذلك إلى أن مؤشر التفوق والنجاح السائد عند الطلاب،

وبالخصوص في الجامعات الناشئة، هو الحصول على أعلى الدرجات، بغض النظر عن التحصيل العلمي والإلمام بالمعارف والمهارات الخاصة بالمرور. وقد أدى ذلك إلى انتشار ظاهرة ضعف التحصيل الدراسي في أوساط الطلبة، وتدني مستوياتهم الفكرية والثقافية، وقلة اهتمامهم بكتابة التقارير اللازمة لمتطلبات المقررات، الأمر الذي يكرس فيهم عدم الرغبة في كتابة الأبحاث والتقارير، وقد يدفع إلى ذلك عدم وجود مكثبات علمية متكاملة في المناطق التي تقع بها هذه الجامعات الناشئة؛ وبالتالي إلى تدني روح البحث والابتكار في كتاباتهم، وهذا أمر يلاحظه كل عضو هيئة تدريس على تقارير وأبحاث الكثير من الطلبة. وجاءت المشكلة رقم (4)، وهي (افتقار الكلية إلى مكثبات توفر المراجع والكتب والدوريات العلمية ومصادر المعلومات الحديثة) بمتوسط حسابي (4.17 من 5)، وقد يعود ذلك إلى حداثة عهد بعض الكليات في الجامعات الناشئة، وعدم اكتمال التجهيزات التعليمية، ومنها المكثبات العلمية.

وتتفق هذه النتيجة -إلى حد ما- مع دراسة العامري (2014) التي أشارت إلى (تدني المستوى العلمي للطلبة، وافتقار مكثبات الجامعة للدوريات والمراجع العلمية ومصادر المعلومات الحديثة)، ودراسة الرواشدة (2012)، والسرور والزعبي (2009) والتي توصلت إلى أن أكثر المشكلات حدة هي المتعلقة بالطلبة، واتفقت أيضاً مع نتائج دراسة فريوان (2004)، والتي توصلت إلى عدة نتائج كان أبرزها: (انتشار ظاهرة ضعف التحصيل العلمي لدى الطلبة، واعتماد الطلبة بشكل أساسي على ما يلقيه عضو هيئة التدريس من محاضرات، وعدم توفر الكتب والمراجع العلمية المناسبة في مكتبة الجامعة)، أيضاً مع نتائج دراسة الحلو (2003)، والتي بينت أن أكثر المشكلات حدة هي: (ميل الطلبة بشكل عام إلى أسلوب التلقين كطريقة تدريس محبذة لديهم، واعتماد الطلبة على محاضرة عضو هيئة التدريس دون الرجوع إلى المراجع العلمية، وقلة اهتمام الطلاب بكتابة البحوث والتقارير المتعلقة بمادة المساق)، كما اتفقت مع نتائج دراسة العميرة (2003)، والتي كشفت عن وجود مشكلات أكاديمية تتمثل في: (انتشار ظاهرة ضعف التحصيل العلمي لدى الطلاب، وضعف المستوى الفكري والثقافي، واهتمامهم بطريقة التلقين في التدريس، وعدم الرجوع إلى المراجع العلمية والكتب المقررة).

• **النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نص على الآتي: "ما أهم المشكلات الإدارية في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"؟**

للإجابة على هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على المشكلات الإدارية في الجامعات السعودية الناشئة.

جدول رقم (6)

استجابات أفراد عينة الدراسة على المشكلات الإدارية في الجامعات السعودية الناشئة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المشكلة	الترتيب
1	ضعف مشاركة عضو هيئة التدريس في القرارات التي تصدر من إدارة الجامعة.	4.09	.980	كبيرة	3
2	التأخر في إنجاز المعاملات الرسمية لعضو هيئة التدريس بسبب بيروقراطية الإجراءات الإدارية.	4.02	1.071	كبيرة	7
3	عدم توافر قنوات اتصال واضحة ومحددة بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الجامعة.	3.62	1.055	كبيرة	14
4	كثرة المهام الإدارية التي يكلف بها عضو هيئة التدريس، بالإضافة إلى العبء التدريسي.	4.05	.976	كبيرة	4
5	تدني مستوى الخدمات المتوافرة لأعضاء هيئة التدريس (تأمين طبي، مواقف، دورات مياه، خدمات تصوير، مطعم).	3.82	1.130	كبيرة	10
6	ضعف الخبرة الإدارية لدى شاغلي الوظائف القيادية من إداريين وأكاديميين.	3.64	1.177	كبيرة	13
7	ضعف العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والكادر الإداري (عميد، وكيل، رئيس القسم، مدير الكلية، الموظف).	3.33	1.132	متوسطة	17

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المشكلة	الترتيب
8	معاملة الجهاز الإداري لعضو هيئة التدريس لا تتناسب مع مكانته العلمية.	3.59	1.303	كبيرة	15
9	ضعف استخدام التقنية الحديثة في التعاملات الإدارية بين عضو هيئة التدريس والكلية.	3.42	1.187	كبيرة	16
10	عدم توافر سكن جامعي لعضو هيئة التدريس قريباً من مقر عمله.	3.84	1.316	كبيرة	9
11	معاونة عضو هيئة التدريس مع ضعف الخدمات المحيطة بالكلية في بعض المحافظات.	3.72	1.104	كبيرة	12
12	عدم وجود أماكن لمزاولة الأنشطة المختلفة في أوقات فراغ عضو هيئة التدريس.	3.95	.988	كبيرة	8
13	بُعد الجامعة عن مراكز البحوث العلمية الرائدة.	4.03	1.034	كبيرة	6
14	ضعف كفاءة موظفي إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس.	3.79	1.205	كبيرة	11
15	غياب الحوافز المادية لعضو هيئة التدريس المتميز.	4.15	1.049	كبيرة	1
16	عدم توافر مساعد باحث لعضو هيئة التدريس.	4.03	.995	كبيرة	5
17	غياب الاهتمام الكافي بمشكلات عضو هيئة التدريس الاجتماعية والمالية.	4.09	.953	كبيرة	2
-	المتوسط الحسابي العام للمحور	3.83	.689	كبيرة	-

* المتوسط الحسابي من 5 درجات..ii

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول رقم (6)، يتبين أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على أهم المشكلات الإدارية في الجامعات السعودية الناشئة يساوي (3.83 من 5)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تتراوح ما بين (3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى الموافقة بدرجة كبيرة، أي أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على أهم المشكلات الإدارية في الجامعات السعودية الناشئة مما يدل على أنهم يواجهون مشاكل في مجال بيئة العمل تؤثر على مستوى أدائهم ورضاهم الوظيفي، وتوضح مدى معاناتهم من تلك الجوانب السلبية التي تعيق توفير الجو النفسي، والمناخ العلمي المناسب لهم وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة سناني (2012)، واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسات اليوسف (2012)، والسرور والزرعي (2009)، والعميرة (2003) التي توصلت إلى أن أقل المشكلات حدة هي المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة.

كما نجد أن المتوسطات الحسابية التفصيلية لفقرات هذا المحور تراوحت ما بين (3.33 إلى 4.15)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والخامسة من المقياس المتدرج الخماسي، واللذان تشيران إلى درجة (متوسطة، كبيرة)، حيث يتبين من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على ستة عشر مشكلة من المشكلات الإدارية، وهي رقم: (15-17-1-4-16-13-2-10-5-14-11-6-3-8-9)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه المشكلات ما بين (3.42 إلى 4.15)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تتراوح ما بين (3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى الموافقة بدرجة كبيرة، كما تبين من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على مشكلة واحدة من المشكلات الإدارية وهي رقم (7)، والتي بلغ متوسطها الحسابي (3.33 من 5)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الثالثة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (2.61 إلى 3.40)، وهي الفئة التي تشير إلى الموافقة بدرجة متوسطة، وهذه النتيجة تدل على تفاوت وجهات نظر أفراد عينة الدراسة في استجاباتهم على المشكلات الإدارية. فقد حصلت المشكلة رقم (15)، وهي (غياب الحوافز المادية لعضو هيئة التدريس المتميز) على أعلى متوسط حسابي ومقداره (4.15 من 5)، ورغم أن الجامعات الناشئة تمنح حوافز مادية كبذل جامعة ناشئة لأعضاء هيئة التدريس السعوديين، إلا أن الباحث قد يعزو ذلك إلى أن عينة الدراسة -معظمهم من المتعاقدين- يرون ضعف اهتمام الجامعات الناشئة بالجودة التدريسية والبحثية لعضو هيئة التدريس في ظل انشغالها بمشاكل أخرى؛ وبالتالي لا يجد عضو هيئة التدريس

المتميز حوافز مالية ومعنوية مناسبة عند القيام بالمهام والبحوث العلمية، أو نظير القيام بأعمال إضافية، أو تقديم برامج ودراسات واستشارات لخدمة المجتمع المحلي، رغم ما يمثله ذلك من أهمية كبيرة تنعكس في شعور عضو هيئة التدريس بتقدير الجامعة لجهوده؛ والذي يدفعه نحو مزيد من الالتزام الذاتي، وبذل المزيد من الجهد والتميز والارتقاء في الأداء الفردي؛ ومن ثم تحقيق مصلحة وأهداف الجامعة، ويلبها المشكلة رقم (17)، وهي (غياب الاهتمام الكافي بمشكلات عضو هيئة التدريس الاجتماعية والمالية) بمتوسط حسابي بلغ (4.09 من 5)، ربما تعزى إلى أن وجود الجامعات الناشئة في بعض المناطق النائية التي تفتقد إلى الخدمات التنموية، وغياب الخدمات لعضو هيئة التدريس داخل الجامعة مثل السكن الملائم، والخدمات الأخرى المساندة، وما يترتب عليه وجود مشاكل اجتماعية ومالية على عضو هيئة التدريس، بينما أن اهتمام القيادات الإدارية في الجامعات الناشئة منصب على معالجة مشكلات أخرى يرونها ذات أولوية؛ مما يولد شعوراً لدى عضو هيئة التدريس بعدم إعطاء إدارة الجامعة أولوية لمشكلاته الاجتماعية والمالية؛ وهذا بدوره يؤثر سلباً على رضاه الوظيفي وعطائه التربوي.

وجاءت المشكلة رقم (1)، وهي (ضعف مشاركة عضو هيئة التدريس في القرارات التي تصدر من إدارة الجامعة) بمتوسط حسابي (4.09 من 5)، وقد يعود ذلك إلى اعتماد إدارة الجامعة على المركزية في اتخاذ القرارات وإصدار التعليمات، ويلاحظ مدى ارتباطها بالجامعات الناشئة التي يتألف كادرها من أعضاء هيئة تدريس خبراتهم الإدارية محدودة، في ظل ضخامة حجم المسؤوليات الملقاة على كاهل إدارة الجامعة من تخطيط وتطوير ومتابعة ومراقبة وتنفيذ وتقويم؛ مما قد يجبر إدارة الجامعة على اتباع المركزية -في بعض الأحيان- في استصدار القرارات؛ لضمان التنفيذ في أقصر فترة ممكنة، وبما يخدم المصلحة العليا للجامعة، دون النظر لأي اعتبارات قد يفسرها البعض بمركزية القرارات، وإن وجد في بعض الجامعات الناشئة مشاركة لأعضاء هيئة التدريس في المجالس والاجتماعات، فهي غالباً ما تكون محدودة وشكلية، لا تؤثر في القرارات الصادرة، رغم ما تؤكد الكثير من الدراسات من أن إشراك أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات يرتبط بعلاقة إيجابية مع أدائهم الوظيفي؛ والذي ينعكس إيجاباً على الأداء الأكاديمي للطلبة، كما أنه يحسن من نوعية القرارات، ويؤدي إلى إقامة علاقات إنسانية جيدة بين الإدارة الجامعية وأعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى تقبلهم للقرارات والعمل على تنفيذها بحماس ورغبة.

وتتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع نتائج دراسة العامري (2014)، والتي أظهرت أن أكثر المشكلات حدة كانت في المجالات المتعلقة بأنظمة الرواتب والحوافز، والجوانب التعليمية، وبيئة العمل، والسياسات والممارسات الإدارية. كما تتفق مع نتائج دراسة سناني (2012)، والتي توصلت إلى عدة نتائج أهمها أن الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ هي (قلة المؤتمرات العلمية المتخصصة، والبيروقراطية، وروتين الإدارة في سير المعاملات، والفردية والمزاجية في اتخاذ القرارات).

• **النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي نص على الآتي:** "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة حول أهم المشكلات الأكاديمية، والإدارية في الجامعات السعودية الناشئة، والتي تعزى لاختلاف متغيرات: (الجامعة، الجنس، الجنسية، الرتبة الأكاديمية، الخبرة)؟"

أولاً: الفروق باختلاف الجامعة:

ولمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الأكاديمية والإدارية في الجامعات السعودية الناشئة تعزى لمتغير الجامعة، استخدم الباحث اختبار (تحليل التباين الأحادي)، والجدول رقم (7) يوضح ذلك:

جدول رقم (7)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ف) لتوضيح الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الأكاديمية والإدارية في الجامعات السعودية الناشئة تعزى لمتغير الجامعة

المحور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المشكلات الأكاديمية	بين المجموعات	3.423	2	1.711	5.108	.006
	داخل المجموعات	150.761	450	.335		
	المجموع	154.184	452			
المشكلات الإدارية	بين المجموعات	.239	2	.119	.250	.779
	داخل المجموعات	214.550	450	.477		
	المجموع	214.788	452			

*دالة عند مستوى دلالة 0.05 فأقل.

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول أعلاه، يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس حول (المشكلات الإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة) باختلاف متغير الجامعة، ويدل ذلك على اتفاق عينة الدراسة على المشكلات الإدارية، وقد يعود ذلك إلى تشابه الوضع الإداري في الجامعات الناشئة المتمثلة في قلة الخبرة، وضعف الإمكانيات الإدارية والمالية.

بينما يتضح من النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول (المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة) باختلاف متغير الجامعة، ولتحديد صالح الفروق في كل فئة من فئات الجامعة حول هذا المحور استخدم الباحث اختبار "LSD"، وجاءت الفروق لصالح جامعة (نجران)؛ وقد يعود ذلك لأنها حازت على أعلى متوسط حسابي؛ وبالتالي كانت الفروق لصالحها.

ثانياً: الفروق باختلاف الجنس:-

ولمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة تعزى لمتغير الجنس، استخدم الباحث اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t-test)، والجدول رقم (8) يوضح ذلك:

جدول رقم (8)

اختبار (ت) لدلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات

الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة تعزى لمتغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المشكلات الأكاديمية	ذكر	265	3.73	.568	.520	451	.603
	أنثى	188	3.70	.606			
المشكلات الإدارية	ذكر	265	3.84	.711	.392	451	.695
	أنثى	188	3.82	.660			

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول أعلاه، يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس حول (المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة) باختلاف متغير الجنس، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى تشابه البيئة الأكاديمية والإدارية التي يعمل فيها الذكور والإناث بهذه الجامعات؛ مما يجعل استجاباتهم نحو هذه المشاكل متطابقة. وتتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع نتائج دراسة خرايشة (2013)، ودراسة الرواشدة (2012)، ودراسة سنان (2012)، والتي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس. بينما تختلف مع نتائج دراسة العامري (2014)، والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال المشكلات المتعلقة بالرواتب والحوافز، تبعاً لمتغير الجنس لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور.

ثالثاً: الفروق باختلاف الجنسية:-

ولمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة تعزى لمتغير الجنسية، استخدم الباحث اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t-test)، والجدول رقم (9) يوضح ذلك:

جدول رقم (9)

اختبار (ت) لدلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات

الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة تعزى لمتغير الجنسية

المحور	الجنسية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المشكلات الأكاديمية	سعودي	160	3.84	.485	3.787	397.354	.000
	غير سعودي	293	3.64	.621			
المشكلات الإدارية	سعودي	160	4.07	.511	6.091	427.055	.000
	غير سعودي	293	3.71	.740			

*دالة عند مستوى دلالة 0.05 فأقل.

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول أعلاه، يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس حول (المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة) باختلاف متغير الجنسية، وهذا يعني أن المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة تختلف وتتغير باختلاف الجنسيات، ومن خلال المتوسطات الحسابية الموضحة بالجدول أعلاه يتبين أن الفروق لصالح الجنسية السعودية، وقد يعود ذلك إلى أن معظم السعوديين يقيمون خارج مقر هذه الجامعات بسبب نقص الخدمات فيها؛ وبالتالي لديهم شعور أكبر بحجم هذه المشكلات، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة فريوان (2004) التي أشارت إلى وجود فروق تعزى إلى متغير الجنسية.

رابعاً: الفروق باختلاف الرتبة العلمية:

ولمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الأكاديمية والإدارية في الجامعات السعودية الناشئة تعزى لمتغير الرتبة العلمية، استخدم الباحث اختبار (تحليل التباين الأحادي)، والجدول رقم (10) يوضح ذلك:

جدول رقم (10)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ف) لتوضيح الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الأكاديمية والإدارية في الجامعات السعودية الناشئة تعزى لمتغير الرتبة العلمية

المحور		المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المشكلات الأكاديمية	بين المجموعات	.780	2	.390	1.145	.319	غير دالة
	داخل المجموعات	153.403	450	.341			
	المجموع	154.184	452				
المشكلات الإدارية	بين المجموعات	.884	2	.442	.930	.395	غير دالة
	داخل المجموعات	213.905	450	.475			
	المجموع	214.788	452				

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول أعلاه، يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس حول (المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة) باختلاف متغير الرتبة العلمية، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى أن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة رتبهم العلمية (أستاذ مساعد)، حيث بلغت نسبتهم (72.8%) من إجمالي العينة، وبالتالي خبراتهم قليلة وإحساسهم بالمشكلات متشابه، مما جعل استجاباتهم متشابهة حول محاور الدراسة باختلاف متغير الرتبة العلمية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة خرابشة (2013)، والرواشدة (2012)، واليوسف (2012)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

خامساً: الفروق باختلاف سنوات الخبرة في العمل الأكاديمي:

ولمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الأكاديمية والإدارية في الجامعات السعودية الناشئة تعزى لسنوات الخبرة في العمل الأكاديمي، استخدم الباحث اختبار (تحليل التباين الأحادي)، والجدول رقم (11) يوضح ذلك:

جدول رقم (11) // نتائج تحليل التباين الأحادي (ف) لتوضيح الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الأكاديمية والإدارية في الجامعات السعودية الناشئة تعزى لسنوات الخبرة في العمل الأكاديمي

المحور		المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المشكلات الأكاديمية	بين المجموعات	5.092	2	2.546	7.685	.001	دالة*
	داخل المجموعات	149.091	450	.331			
	المجموع	154.184	452				
المشكلات الإدارية	بين المجموعات	.697	2	.349	.733	.481	غير دالة
	داخل المجموعات	214.091	450	.476			
	المجموع	214.788	452				

*دالة عند مستوى دلالة 0.05 فأقل.

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول أعلاه، يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس حول (المشكلات الإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة) باختلاف سنوات الخبرة في العمل الأكاديمي، وبدل ذلك على أن إحساسهم بالمشكلات الإدارية متشابه، وقد يعود ذلك إلى أن المشكلات الإدارية من السهل إدراكها والإحساس بها بعكس المشكلات الأكاديمية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العامري (2014).

بينما يتضح من النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول (المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة) باختلاف سنوات الخبرة في العمل الأكاديمي، ولتحديد صالح الفروق في كل فئة من فئات سنوات الخبرة في العمل الأكاديمي حول هذا المحور استخدم الباحث اختبار "LSD"، وجاءت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس البالغ عدد سنوات خبرتهم (من 3 سنوات حتى أقل من 5 سنوات)؛ وذلك لأنهم حازوا على أعلى متوسط حسابي؛ وبالتالي كانت الفروق لصالحها. كما اتفقت مع نتائج دراسة الحلو (2003)، والتي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف سنوات الخدمة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية. بينما تختلف مع نتائج دراسة اليوسف (2012)، ودراسة السرور والزعبي (2009)، ودراسة العميرة (2003)، والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات الأكاديمية، تبعاً لمتغيرات الخدمة التدريسية.

الإجابة على السؤال الرابع (سؤال مفتوح): "ما المقترحات التي ترى أنها يمكن أن تساعد في التغلب على المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة؟" (سؤال مفتوح)

تبين من النتائج أن هناك نسبة قليلة من عينة الدراسة هي التي أجابت على هذا التساؤل، حيث اتضح أن أبرز المقترحات كانت:

- تطوير أداء عضو هيئة التدريس خلال إلحاقه بدورات تدريبية، وتشجيعه على المشاركة في المؤتمرات العلمية، واللقاءات العلمية، وورش العمل.
- إنشاء مدن جامعية متكاملة تضم مبانٍ تعليمية، ومجمعات سكنية لأعضاء هيئة التدريس، والمدارس، والأسواق، والحدائق، والمنشآت الرياضية، والترفيهية.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المنافسة العلمية، وتخصيص حوافز مالية للمتميزين في مجال التدريس، والبحث العلمي، وخدمة مجتمع الجامعات الناشئة.
- العناية بالإرشاد الأكاديمي من خلال إنشاء وحدات متخصصة تقوم بإرشاد الطالب وتوجيهه وترغيب الطلاب بالاهتمام بالتحصيل العلمي، وتوثيق علاقات عضو هيئة التدريس بطلابه سواء داخل القاعات الدراسية، أو في أوقات الساعات المكتبية.
- الاهتمام بتوفير القاعات التدريسية الملائمة لأعداد الطلاب، وطاقتهم الاستيعابية، وتوفير التجهيزات والتقنيات التعليمية اللازمة.
- تطوير سياسة القبول للطلاب وفق قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية ومعايير وشروط القبول؛ للرفع من مستوى مدخلات الجامعات الناشئة.
- إنشاء مستشفيات جامعية متكاملة تقدم الخدمات التعليمية لطلاب الكليات الطبية والعلوم الصحية، وتقدم الخدمات الصحية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة.
- إيجاد وحدات للبحث العلمي في الكليات، وتوفير التسهيلات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس لإعداد البحوث العلمية مثل التمويل للأبحاث المتميزة، وتوفير مساعدي باحثين، ووحدات التحليل الإحصائي.
- توفير المكتبات اللازمة وإمدادها بالمراجع والكتب والدوريات العلمية ومصادر المعلومات الحديثة.
- عقد شراكة مع الجامعات المتميزة لتقديم خبراتها التدريسية والبحثية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الناشئة.

- الاهتمام بالتعاقد الخارجي، وعدم التعاقد إلا مع أعضاء هيئة تدريس متميزين؛ للاستفادة من خبراتهم الأكاديمية والإدارية في الجامعات الناشئة.
- العناية باختيار أعضاء هيئة التدريس المتميزين في الجامعات الناشئة عند تعيين أعضاء هيئة تدريس جدد.
- عدم إسناد محاضرات تدريسية إلى المعيدين، والحد من الاعتماد على المتعاونين من خارج الجامعة.
- إيجاد شراكة مع مؤسسات المجتمع في محيط هذه الجامعات، وإعطاء المجال لأعضاء هيئة التدريس للمساهمة بخبراتهم، واستشاراتهم في تنمية هذه المؤسسات المجتمعية.
- المساواة بين أعضاء هيئة التدريس السعوديين في الجامعات الناشئة في الامتيازات المالية، مثل: بدل السكن، وبدل الندرة، وبدل الحاسب الآلي.
- استقطاب كفاءات إدارية من الجامعات العريقة للعمل في المناصب القيادية، مثل: (وكيل الجامعة، عميد، رئيس قسم)؛ لنقل خبراتهم الأكاديمية والإدارية إلى الجامعات الناشئة.

ملخص لأهم النتائج: توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج، أهمها ما يلي:

- أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على أهم المشكلات الأكاديمية في الجامعات السعودية الناشئة، بمتوسط حسابي (3.71 من 5)، وتبين من النتائج أن أبرز المشكلات الأكاديمية هي: (رغبة الطلاب في الاقتصاد على تحصيل المادة العلمية من المحاضرات والملخصات دون الرجوع إلى المراجع العلمية، ضعف اهتمام الطلبة بإعداد البحوث والتقارير العلمية المتعلقة بالمقرر الدراسي، افتقار الكلية إلى مكتبات توفر المراجع والكتب والدوريات العلمية ومصادر المعلومات الحديثة).
- أوضحت النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على أهم المشكلات الإدارية في الجامعات السعودية الناشئة بمتوسط حسابي (3.83 من 5)، وتبين من النتائج أن أبرز المشكلات الإدارية في الجامعات الناشئة هي: (غياب الحوافز المادية لعضو هيئة التدريس المتميز، غياب الاهتمام الكافي بمشكلات عضو هيئة التدريس الاجتماعية والمالية، ضعف مشاركة عضو هيئة التدريس في القرارات التي تصدر من إدارة الجامعة).
- أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس حول (المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة) باختلاف متغير الجنس، الرتبة العلمية.
- كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول (المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة) باختلاف متغير الجامعة، وتبين من النتائج أن الفروق لصالح جامعة (نجران)، كما كشفت النتائج عن وجود فروق باختلاف سنوات الخبرة في العمل الأكاديمي، وتبين من النتائج أن الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس البالغ عدد سنوات خبرتهم (من 3 سنوات حتى أقل من 5 سنوات).
- كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس حول (المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة) باختلاف متغير الجنسية، وتبين من النتائج أن الفروق لصالح الجنسية السعودية.
- أظهرت نتائج الدراسة أن أبرز مقترحات عينة الدراسة هي: (تطوير أداء عضو هيئة التدريس خلال إلقائه بدورات تدريبية، وتشجيعه على المشاركة في المؤتمرات العلمية، واللقاءات العلمية، وورش العمل، وإنشاء مدن جامعية متكاملة تضم مبانٍ تعليمية، ومجمعات سكنية لأعضاء هيئة التدريس، والمدارس، والأسواق، والحدائق، والمنشآت الرياضية والترفيهية، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على المنافسة العلمية، وتخصيص حوافز مالية للمتميزين في مجال التدريس والبحث العلمي، وخدمة

مجتمع الجامعات الناشئة، والعناية بالإرشاد الأكاديمي من خلال إنشاء وحدات متخصصة تقوم بإرشاد الطالب وتوجيهه وترغيب الطلاب بالاهتمام بالتحصيل العلمي، وتوثيق علاقات عضو هيئة التدريس بطلابه سواء داخل القاعات الدراسية، أو في أوقات الساعات المكتبية، وتطوير سياسة القبول للطلاب وفق قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية ومعايير وشروط القبول؛ للرفع من مستوى مدخلات الجامعات الناشئة، وإنشاء مستشفيات جامعية متكاملة تقدم الخدمات التعليمية، والصحية.

التوصيات: في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يوصي الباحث بالآتي:

- توعية الطلاب بأهمية المراجع العلمية في زيادة التحصيل الدراسي.
- تشجيع الطلاب على الاهتمام بإعداد البحث والتقارير العلمية المتعلقة بالمقرر الدراسي.
- توفير المكتبات اللازمة وإمدادها بالمراجع والكتب والدوريات العلمية ومصادر المعلومات الحديثة.
- توفير التسهيلات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس لإعداد البحوث العلمية، مثل: (التمويل، مساعد باحث، الوحدات الإحصائية، الطباعة، التصوير).
- عقد المؤتمرات والملتقيات العلمية على مستوى الجامعة.
- تحفيز الطلاب مادياً ومعنوياً نحو عملية التعلم والتعليم.
- توفير مراكز البحوث العلمية اللازمة في الكليات.
- إيجاد الحلول اللازمة للقضاء على الظواهر السلبية بين الطلاب، ك(التأخر، الغياب، الغش، عدم احترام عضو هيئة التدريس).
- زيادة الاهتمام بالمشكلات الاجتماعية والمالية لأعضاء هيئة التدريس، وتوفير الحوافز المادية لأعضاء هيئة التدريس.
- منح الصلاحيات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس لإشراكهم في القرارات التي تصدر من إدارة الجامعة.
- تطوير أداء عضو هيئة التدريس خلال إحقاقه بدورات تدريبية، وتشجيعه على المشاركة في المؤتمرات العلمية، واللقاءات العلمية، وورش العمل.
- تطوير سياسة القبول للطلاب وفق قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية ومعايير وشروط القبول؛ للرفع من مستوى مدخلات الجامعات الناشئة.
- إنشاء مدن جامعية متكاملة، ومستشفيات جامعية تقدم الخدمات التعليمية، والصحية.
- عقد شراكة مع الجامعات المتميزة؛ لتقديم خبراتها التدريسية والبحثية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الناشئة، والعناية باختيار أعضاء هيئة التدريس المتميزين في الجامعات الناشئة عند تعيين أعضاء هيئة تدريس جدد، وعدم إسناد التدريس إلى المعيدين، والتقليل من الاعتماد على المتعاونين في التدريس.

مقترحات لدراسات مستقبلية:

- دراسة عن أهم المشكلات التي تواجه القيادات الإدارية في الجامعات الناشئة.
- دراسة عن أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس السعوديين في الجامعات الناشئة.
- دراسة عن العلاقة بين المشكلات الإدارية والأكاديمية والفعالية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس.

المراجع:

- التل، سعيد، وآخرون. (2006). مناهج البحث العلمي. جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- الحلو، غسان. (2003). المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في كلية العلوم التربوية. مجلة (العلوم الإنسانية للأبحاث، نابلس، فلسطين، 17(2)، 371-417.
- الخرايشة عمر. (2013). المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، العلوم الإنسانية، 27(12).

- الرواشدة، علاء زهير. (2012). مُشكلات التعليم الجامعي الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، 4(2).
- السرور، ممدوح هائل، والزعبي، إبراهيم أحمد. (2009). المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت من وجهة نظرهم. مجلة دراسات العلوم التربوية، 36(3).
- سناني، عبد الناصر. (2012). الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية. أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار - غابية، الجزائر.
- 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(1)، 37-62.
- 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، اليمن.
- العمایرة، محمد حسن. (2003). المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء الخاصة: دراسة ميدانية في جامعة الإسراء الخاصة في الأردن. مجلة اتحاد الجامعات العربية، 42(4).
- فريوان، عبدالسلام مهنا. (2004). المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة ناصر في ليبيا. المجلة العربية للتربية، 9(1)، 93-122.
- القحطاني، مبارك فهيد. (20159). 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.
- قراعين، خليل عزمي. (2000). المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية وعلاقتها ببعض المتغيرات. سلسلة العلوم التربوية، مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، 27(2).
- المجيدل، عبدالله. (1999). المشكلات الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق. مجلة جامعة دمشق، 15(1)، 11-45.
- النوح، مساعد بن عبدالله. (2006). مشكلات التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية. مجلة رسالة الخليج العربي، 98(26).
- اليوسف، جواهر بنت خالد. (2012). المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبدالعزيز. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- العبد الغفور، فوزية يوسف. (2002). المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت. رسالة الخليج العربي، 23(85)، 89-128.
- وزارة التعليم العالي. (١٤٣٣هـ). السجل الوطني للتعليم العالي. المجلد الأول، مركز البحوث والدراسات في التعليم العالي، الرياض.
- Naderi, E., (1997). An Analysis of Critical Current Issues and oblems of Higher Education in Iran, Faculty of the Graduate School, Southern California University, Los Angeles, California.
- Orata, P. (1999). "The problem professor of education", The journal of higher education, 70 (5), 589-598.
- Suzanne, Y. and Pate, S. (1999). "Profiles of effective college and university teacher's". Journal of higher education. 671 – 687.
- Petty, G., Hatcher, L.(1991). "Job satisfaction of faculty from technical institutes, community colleges and universities," *Journal of Studies in Technical Caucus*, 13(4), 361-367.