

Sultan Qaboos University
Journal of Arts & Social Science



جامعة السلطان قابوس
مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية

تأثير صعوبات العمل في جودة الأداء الأكاديمي دراسة حالة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس

نايفة بنت عيد سليم

أستاذ مساعد، قسم دراسات المعلومات
كلية الآداب والعلوم الاجتماعية
جامعة السلطان قابوس
naifa@squ.edu.om

تأثير صعوبات العمل في جودة الأداء الأكاديمي دراسة حالة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس

نايفة بنت عيد سليم

مستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الصعوبات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس، ومدى تأثيرها على جودة التعليم بالجامعة؛ وتركز على أربعة متغيرات هي: المعامل والأدوات المساعدة في التدريس والترقية العلمية والإدارة وخدمة المجتمع. كما هدفت الدراسة أيضا إلى التعرف على الفروق الفردية ذات الدلالة الإحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في تخصصات العلوم والتربية والهندسة. أما الأداة المستخدمة في جمع المعلومات فكانت الاستبانة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها: بالنسبة لصعوبة المعامل والأدوات المساعدة في التدريس توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس ترجع لمتغير النوع والسن والكلية؛ ولكن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لهذا العنصر فيما يتعلق بمتغير الخبرة التدريسية. أما بالنسبة للترقية العلمية فقد وجدت الدراسة أنه لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بالنسبة للمتغيرات الآتية: الجنسية والكلية والخبرة التدريسية، وفي المقابل توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في هذه المتغير بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات الأربع من حيث النوع والعمر والدرجة الأكاديمية والخبرة التدريسية. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات يمكن أن تسهم في تجويد التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع بالجامعة.

الكلمات الدالة: الجودة، الجودة في التعليم، عضو هيئة التدريس، صعوبات العمل

The Effect of Job Difficulties on The Quality of Academic Performance of Faculty Members in Sultan Qaboos University

Naifa Eid Saleem

Abstract:

This study aims to identify the difficulties that faculty members at Sultan Qaboos University (SQU) face and their impact on the quality of their teaching. Difficulties and obstacles are categorized into four groups: laboratories and teaching aids, academic promotion, administration and community service. It also aims to identify the statistically significant differences between faculty members according to the variables of age, gender, academic degree, teaching experience and nationality. The study population was (100) faculty members from four colleges at SQU, which are College of Education, Arts and Social Sciences, Engineering and College of Science. The study uses the questionnaire as a data collection tool. The results of this study show that there are statistically significant differences between faculty members with regard to laboratories and teaching aids attributed to the variables of gender, age and college. However, the study shows that there are no statistically significant differences between faculty members in terms of teaching experience. Finally, the study concludes with an important recommendation that will hopefully contribute to the enhancement of the quality of teaching, scientific research and community service at SQU.

Keywords: Quality, Quality in Learning, Faculty Member, Work Difficulties

المقدمة

يلعب التعليم دوراً مهماً في حياة المجتمعات المدنية، ويمثل عنصراً يعول عليه في تنمية رأس المال البشري. وفي عصرنا الحاضر تسعى الكثير من الجامعات إلى الحصول على الاعتماد لبرامجها الأكاديمية، وحتى يتحقق هذا الاعتماد لابد من أن تقوم الأقسام الأكاديمية بتجويد المحتوى العلمي لتلك البرامج، وأن تراجع كل العناصر التي تضمن الحصول عليه. اتفقت العديد من الدراسات (شاهين، ٢٠٠٤)، (إبراهيم، ٢٠٠٣)، (النوح، ٢٠٠٦)، (Huet et al., 2011)، على أن الجودة الشاملة للتعليم الجامعي تتضمن عناصر متنوعة من بينها: المناهج الدراسية والبرامج التعليمية والبحوث العلمية والطلبة والمباني والمرافق والأدوات وتوفير الخدمات للمجتمع المحلي والتعلم الذاتي الداخلي وهيئة التدريس والعمليات الإدارية ودعم الطلاب ومساندتهم وعمليات التقويم والتغذية الراجعة. وينظر غالب وعالم (٢٠٠٨: ١٦٢) إلى أن الكادر الأكاديمي يعد أحد المدخلات الأساسية في التعليم الجامعي، وحلقة الوصل بين المدخلات التعليمية المتمثلة في فلسفة الجامعة وأهدافها وبرامجها من جانب، والمخرجات المطلوبة المتمثلة بالطلاب من جانب آخر. ويشارك بستر فيلد (١٩٩٩) غالب وعالم (٢٠٠٨) الرأي حول أهمية عضو هيئة التدريس باعتباره أحد العناصر الأساسية في العملية التعليمية. وقد زاد الاهتمام بجودة عضو هيئة التدريس في ظل العولمة والتنافس العالمي في السنوات الأخيرة بصفته أحد المعايير الأساسية لضبط نوعية التعليم في مختلف مؤسسات التعليم العالي. ويرى الحنيطي وآخرون (٢٠٠٥) وغيث (٢٠٠٥) أن جميع المعايير العالمية المعتمدة في الاعتماد النوعي لمؤسسات التعليم العالي اتفقت على عنصر مشترك وهو أهمية عضو هيئة التدريس، إذ إن حرص الجامعات على الارتقاء بمستوى عضو هيئة التدريس يعد مؤشراً مهماً في الحفاظ على النوعية وضبط جودة مخرجات العملية التعليمية، كما يعد "دليل التقويم الذاتي والخارجي، والاعتماد العام للجامعات العربية أعضاء اتحاد الجامعات العربية" أكبر دليل على أهمية عضو هيئة التدريس، والاهتمام به أكاديمياً وعلى صعيد البحث العلمي؛ إذ نص الدليل على ضرورة أن تقوم الجامعات بوضع خطة مستقبلية لتوفير أعضاء هيئة تدريس أكفاء في كل تخصص وحسب حاجات ذلك التخصص، على أن تتضمن الخطة برامج محددة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس وتطوير كفاءتهم العلمية والبحثية والمهنية (اتحاد الجامعات العربية، ٢٠٠٣).

إن ما تحتاج إليه الجامعات للارتقاء بعضو هيئة التدريس إلى

المستوى الأكاديمي والبحثي هو مقارنة الواقع بمعايير الجودة الشاملة التي تتعلق بجوانب التدريس والبحث، وهذا ما ذهب إليه غالب وعالم (٢٠٠٨: ١٧٠) في أن معايير الجودة الشاملة، تهدف إلى تطوير مجموعة من المعايير والإجراءات التي تهدف تنفيذها إلى التحسين المستمر في المنتج التعليمي؛ تحقيقاً لجودة المنتج وسعيها إلى مضاعفة إفادة المستفيد الأول من كافة الجهود التعليمية، وهو المجتمع بكل مؤسساته، وجماعته وأفراده.

ويعد المدرس الجامعي والطالب من أهم عناصر النظام الجامعي ومكوناته؛ ولكي يحقق المدرس الجامعي الجودة وينتج وينشط علمياً، ويشترك في بحوث داخل الجامعة وخارجها، ويزود الطالب بالمعرفة والمهارات المطلوبة، لابد أن يكون النظام الجامعي مرناً ومتفهماً للمتغيرات التي يواجهها عضو هيئة التدريس ومنها: مشكلة الترقية الأكاديمية ومشكلة التطوير المهني ومشكلة التفرغ الدراسي والعبء الأكاديمي وغيرها من المشكلات.

جامعة السلطان قابوس، نبذة تاريخية

كان إنشاء جامعة السلطان قابوس وعدا من حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم لأبناء شعبه في الاحتفالات بالعيد الوطني العاشر ١٩٨٠م، وبدأت أعمال بناء الجامعة في عام ١٩٨٢م، واستقبلت الجامعة الدفعة الأولى من طلابها عام ١٩٨٦م. ويوضح الجدول رقم (١) الكليات بالجامعة وتاريخ افتتاحها.

يكشف الجدول رقم (١) أن جامعة السلطان قابوس بدأت بخمس كليات في العام ١٩٨٦، تلاها افتتاح كلية الآداب والعلوم الاجتماعية في العام الأكاديمي ١٩٨٧، وافتتحت كلية التمريض في العام الأكاديمي ٢٠٠٨. وتعد جامعة السلطان قابوس الجامعة الحكومية الوحيدة بالسلطنة إلى الآن، ولكونها الوحيدة تحتل مكانة خاصة في نظر العمانيين، ويتنافس خريجو حملة الدبلوم العام للالتحاق بها. ويضم الحرم الجامعي ثلاث مكتبات ومراكز معلومات كبيرة، إضافة إلى بعض المكتبات الصغيرة الملحقة بالكليات مثل: مكتبة كلية التربية، ومكتبة كلية الآداب والعلوم الاجتماعية. وتضاعف عدد المسجلين في مرحلة البكالوريوس في جامعة السلطان قابوس من ٥٥٧ طالباً في العام الأكاديمي ١٩٨٦-١٩٨٧ ليصل العدد إلى ١٥٦٤٥ في العام الأكاديمي ٢٠١٢-٢٠١٣. وفي العام الأكاديمي ١٩٩٢-١٩٩٣ بدأ أول برنامج ماجستير في الجامعة بعدد ٣٥ طالباً، وفي العام الأكاديمي ٢٠٠٤-٢٠٠٥ انطلق برنامج الدكتوراه (جامعة السلطان قابوس، ٢٠١٣). وبالحدوث عن أهمية الجودة

م	اسم الكلية	تاريخ الافتتاح
١	التربية	١٩٨٦
٢	الهندسة	١٩٨٦
٣	الطب والعلوم الصحية	١٩٨٦
٤	العلوم الزراعية والبحرية	١٩٨٦
٥	العلوم	١٩٨٦
٦	الآداب والعلوم الاجتماعية	١٩٨٧
٧	التجارة والاقتصاد	١٩٩٣
٨	الحقوق	٢٠٠٦
٩	التمريض	٢٠٠٨

جدول (١) الكليات بالجامعة وتاريخ افتتاحها

وخدمة المجتمع.

٢. الفروق الفردية ذات الدلالة الإحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في التعرض لتلك الصعوبات التي تعود لمتغير النوع والدرجة الأكاديمية والسن والكلية والجنسية والخبرة في التدريس...إلخ.

أهمية الدراسة

- ترجع أهمية الدراسة إلى أهمية المدرس الأكاديمي كونه يمثل مع الطالب أهم عناصر النظام التعليمي الجامعي.
- تسعى الدراسة إلى الكشف والتعرف على صعوبات العمل المختلفة التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس؛ مما يساعد أصحاب القرار في التعرف عليها، ومحاولة مواجهتها وحل ما أمكن منها مما يساعد على الوصول إلى الجودة ثم الحصول على الاعتماد الأكاديمي.
- المساعدة في رسم إستراتيجيات تسهم في تطوير الأداء الأكاديمي والبحثي وخدمة المجتمع لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- يمكن أن تفتح هذه الدراسة الباب لدراسات مستقبلية أخرى لإيجاد الحلول للمشكلات التي سيتم التطرق إليها من حيث المعامل والأدوات المساعدة في التدريس والترقية العلمية والإدارة وخدمة المجتمع.

حدود الدراسة

يمكن النظر إلى حدود هذه الدراسة فيما يأتي:

١. الحدود الموضوعية: صعوبات العمل الأكاديمي ومشكلاته التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس.
٢. الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة في صيف ٢٠١٢.

والاعتماد الأكاديمي أنشأت جامعة السلطان قابوس في العام (٢٠١٠) مكتبا لضبط الجودة، يهدف إلى الإشراف وتحسين الأداء التعليمي والإداري. وتهدف هذه الدراسة للتعرف على صعوبات العمل التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس ومدى تأثيرها على جودة أدائهم الأكاديمي؛ إذ يساعد التعرف على هذه الصعوبات في رسم إستراتيجيات تساهم في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتجويده.

مشكلة الدراسة

يعد المدرس الجامعي بجامعة السلطان قابوس مع الطالب من أهم عناصر النظام التعليمي الجامعي؛ الذي يتكون من عناصر مترابطة ومتفاعلة، ويناط بعضو هيئة التدريس مسؤولية القيام بثلاث مهام هي: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. ومن الطبيعي أن يواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس كغيرهم في مؤسسات التعليم العالي المختلفة بالعالم صعوبات مرتبطة بالمهام التي يقومون بها، وتؤثر في جودة أدائهم في التدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع. وكثيرا ما تبادر إلى أسماعنا كأعضاء هيئة تدريس بكلية الآداب والعلوم الاجتماعية أصوات تشكو من العبء التدريسي الزائد، والأعمال الإدارية الكثيرة، إضافة إلى صعوبة الترقية العلمية. ويتم هنا مقارنة الوضع في كلية الآداب والعلوم الاجتماعية وكلية التربية بوضع زملائهم بالكليات العلمية الذين يمنحون عبئا تدريسيا أقل ويحققون ترقيتهم بشكل أسرع. وعليه فإن هذه الدراسة تحاول البحث في بعض الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مجالات المعامل والأدوات المساعدة في التدريس والترقية العلمية والإدارة وخدمة المجتمع.

أسئلة الدراسة وأهدافها

- بناء على مشكلة الدراسة انحصرت أسئلة الدراسة فيما يلي:
١. ما صعوبات العمل التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس من حيث المعامل والأدوات المساعدة في التدريس والترقية العلمية والإدارة وخدمة المجتمع؟
 ٢. هل توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في تعرضهم لتلك الصعوبات ترجع لمتغير النوع والدرجة الأكاديمية والسن والكلية والجنسية والخبرة في التدريس وغيرها من المتغيرات؟

وعليه فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على ما يلي:

١. صعوبات العمل التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان من حيث المعامل والأدوات المساعدة في التدريس والترقية العلمية والإدارة

البحثية التي تواجه عضوات هيئة التدريس في كل من الجامعتين منها زيادة العبء التدريسي وتكليف عضوة هيئة التدريس بالكثير من المسؤوليات الإدارية.

أجرى السيف Al Saif (٢٠٠٥: ٥٥) دراسة بعنوان "العوامل التي تحفز والتي تحول دون استخدام شبكة الأنترنت بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية"، هدفت إلى التعرف على العناصر التي تلعب دوراً في حفز أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم إلى استعمال الويب في التدريس بالإضافة إلى العوامل التي تحول دون ذلك. كما هدفت الدراسة أيضاً إلى التعرف على الفروق الفردية ذات الدلالة الإحصائية بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً للمتغيرات الآتية: النوع والسن والكلية والجنسية والدرجة العلمية، وذلك من حيث مهارات أعضاء هيئة التدريس في استخدام الحاسوب والإنترنت. واستخدمت الدراسة المنهج المسحي وتم استخدام الاستبانة أداة للدراسة. وجدت الدراسة أن من العناصر الحافزة أن الويب دائماً ما يمنح العضو أفكاراً جديدة للتطبيق في التدريس، كما وجدت الدراسة أن أحد عوائق استخدام الويب في التدريس ضعف البنية التحتية لشبكة الإنترنت؛ وعدم توافر تدريب لأعضاء هيئة التدريس، وتشكيك بعض أعضاء هيئة التدريس في جودة المقررات التي تدرس عن طريق الإنترنت.

وهدف دراسة شاكرا (Shaker, 2000:61) بعنوان "التعليم عن بعد في البحرين: الموقف الراهن والاحتياج"، إلى التعرف على معوقات استخدام التعليم عن بعد في جامعات البحرين، إلى جانب التعرف على نوعية المقررات التي تدرس عن بعد وجودتها. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي للتعرف على معوقات التعليم عن بعد وتوصلت إلى أن الشهادة التي يحصل عليها الطالب عن طريق تلك البرامج لا يعترف بها في القطاعين الحكومي والخاص، ولا تعترف بها أيضاً وزارة التعليم العالي في مملكة البحرين في حالة رغبة الشخص في مواصلة تعليمه العالي، إضافة إلى أن هذه الشهادات لا تجلب لصاحبها أي دخلاً مادياً مرتفعاً، ولا تمنحه قيمة علمية كبيرة لدى البحث عن وظيفة.

وقام التميمي (Al Tameemy, 2010:47) بدراسة عنوانها "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس الشرق أوسطيين نحو استخدام التعليم عن بعد في الجامعات الحكومية الشرق أوسطية: دراسة مقارنة بين أعضاء هيئة التدريس الشرق أوسطيين وأعضاء هيئة التدريس بالولايات المتحدة الأمريكية"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاه أعضاء هيئة التدريس الشرق أوسطيين وقرنائهم بالولايات المتحدة الأمريكية نحو استخدام التعليم عن بعد في التدريس، كما سعت أيضاً إلى التعرف على عوائق

٣. الحدود المكانية: كليات جامعة السلطان قابوس الآتية: كلية الآداب والعلوم الاجتماعية وكلية التربية وكلية العلوم وكلية الهندسة.

أهمية الدراسة

• الجودة: هي القدرة على تحقيق الأهداف المرسومة باستخدام وسائل صحيحة.
• الجودة في التعليم: مستوى ما يتوقعه المستفيد من الخدمة = مستوى الخدمة التي تلقاها فعلاً (غالب وعالم، ٢٠٠٨: ١٦٨).

• الأنشطة الأكاديمية: هي الأنشطة المطلوب من عضو هيئة التدريس القيام بها والتي يتم من خلالها تقييمه سنوياً من خلال استمارة "تنمية أداء أعضاء الهيئة التدريسية والطبية" التي توزع بجامعة السلطان قابوس.

• عضو هيئة التدريس: يقصد به في هذه الدراسة شاغلو الدرجات الأكاديمية: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، ومدرس، لا الهيئة المعاونة وهم الإداريون أو الفنيون.

• صعوبات العمل: يقصد بها الصعوبات المختلفة التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس، سواء كانت لها علاقة بالتدريس والمواد المساعدة كعدم تجهيز القاعات بالأجهزة، أو نقص الأدوات التي يتدرب عليها الطالب، أو كانت مشكلات بحثية مثل: مشكلة الترقيات والتفرغ العلمي والعبء الأكاديمي أو مشكلات إدارية كمناخ العمل وعدم توفر مكاتب ملائمة لأعضاء هيئة التدريس، وغيرها من المشكلات التي يمكن أن تؤثر في أداء العمل الأكاديمي لعضو هيئة التدريس

الدراسات السابقة

يلاحظ من خلال مراجعة الإنتاج الفكري العربي والأجنبي، أن هذا الموضوع شغل بال العديد من الباحثين في العالم في الفترة الأخيرة. وفيما يأتي عرض لعدد من الدراسات العربية والأجنبية المتعلقة بالموضوع.

هدفت دراسة العبد اللطيف (٢٠٠٨) بعنوان "معوقات البحث العلمي التي تواجه عضوات هيئة التدريس ومن في حكمهن بجامعة الملك سعود وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في الرياض: دراسة اجتماعية وصفية تحليلية"، إلى التعرف على المعوقات التي تواجه عضوات هيئة التدريس بالجامعتين المذكورتين، وتأثير تلك المعوقات في جودة البحث العلمي. استخدمت الدراسة المنهج المسحي والمنهج المقارن، وتم جمع البيانات من خلال ثلاث أدوات هي الاستبانة والمقابلة والملاحظة. وتوصلت الدراسة أن هناك العديد من المعوقات

الكمي وتم الاعتماد على الاستبانة أداة للدراسة. توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق فردية بين أعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغير النوع في صعوبات العمل التي يتم التعرض لها في المجالات العلمية والإدارية والمالية والاجتماعية. ومن نتائج الدراسة أيضا أنه في المجال العلمي يواجه عضو هيئة التدريس مجموعة من الصعوبات تتعلق بعدم تجهيز القاعات الدراسية بالأجهزة والوسائل المساعدة في التدريس. أما في مجال الصعوبات الإدارية والمالية فقد تصدرت صعوبة عدم وجود مساعد باحث يعين عضو هيئة التدريس على أداء بعض المهام الإدارية الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

وبناء على ما سبق يتبين أن الدراسات السابقة توصلت إلى مجموعة من صعوبات العمل التي يواجهها المدرس الجامعي يمكن تقسيمها إلى ما يأتي:

• مشكلات تتعلق بعضو هيئة التدريس، مثل تقصير المدرس في إعداد البحوث وتشكيك الأعضاء في جودة المقررات المقدمة عن طريق التعليم عن بعد.

• صعوبات تتعلق بالتجهيزات والمواد المساعدة في التدريس، مثل عدم تجهيز القاعات الدراسية بالأجهزة والوسائل التعليمية، وضعف التكييف والإضاءة وتدني النظافة في قاعات الدراسة، وعدم توافر المراجع اللازمة للمقررات الدراسية.

• صعوبات تتعلق بإدارة الكلية، مثل عدم توافر الدعم الفني والتدريب لأعضاء هيئة التدريس، وعدم توافر وظيفة مساعد باحث يساعد على القيام ببعض مهام عضو هيئة التدريس، ونقص في السكرتارية والطباعين بالكلية، وتداخل العمل في بداية الفصل الدراسي بين تسجيل وحذف وإضافة وتدريس وإرشاد.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها لا تركز على مشكلة واحدة؛ بل تحاول التعرف على المشكلات التي اجتمعت عليها أدبيات الموضوع، كذلك تتناول المشكلات والصعوبات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من عدة كليات علمية وإنسانية بالجامعة، كما أنها تحاول التعرف على تأثير بعض المتغيرات كمتغير الكلية أو الجنسية... إلخ في صعوبات العمل التي يواجهها عضو هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس.

منهج الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ووفقا لملمح (٢٠٠٠) فإن هذا المنهج يعد مظلة واسعة

استخدام التعليم عن بعد في التدريس . وتم استخدام المنهج المقارن للتعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس وتم اعتماد الاستبانة أداة للدراسة، وأرسلت الاستبانة عن طريق الإنترنت، وتم اختيار عينة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الشرق الأوسط من خمس دول عربية هي: المملكة العربية السعودية والكويت ومملكة البحرين والإمارات العربية المتحدة واليمن. وتم اختيار الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية بطريقة عشوائية عن طريق الإنترنت. وبالنسبة لنتائج الدراسة فقد تم التوصل إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدولة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس، ونوعه، واتجاهه نحو سياسات الجامعة، وكان مستوى الدلالة $F(5, 230) = 3, 10 = p, 0, 01 = (2 = 0, 63) ..$ كما توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين البلد ونوع العضو وبين اتجاهاته نحو استخدام التعليم عن بعد في التعليم، إذ إن أعضاء هيئة التدريس الذكور في جامعات دولة الإمارات واليمن كانوا أكثر سلبية تجاه استخدام التعليم عن بعد في التعليم.

قامت أوكالاهان (O'Callaghan,2010:50) بدراسة بعنوان "تأثير متغير نوع عضو هيئة التدريس على الترقية والدرجة العلمية في الجامعة البحثية" هدفت من خلالها إلى التعرف على الفروق الفردية ذات الدلالة الإحصائية وفقا لمتغير النوع بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة Midwest Re- (search University MRU) بالولايات المتحدة الأمريكية. واعتمدت الدراسة المنهج الكمي، وتوصلت إلى وجود فروق فردية بين أعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغير النوع ومرتبة الدرجة الأكاديمية، إذ كانت الفروق الفردية لصالح الذكور من شاغلي الدرجة الأكاديمية أستاذ مشارك والأستاذ؛ ولكن تلك الفروق لم تكن ذات دلالة إحصائية. فعلى سبيل المثال كانت نسبة ترقية الذكور من درجة أستاذ مساعد إلى أستاذ مشارك (٧, ٥٨٪)، في حين بلغت نسبة ترقية الإناث من نفس الدرجة (٣, ٤١٪). وبعد إجراء المزيد من الاختبارات توصلت الباحثة إلى أن النوع والترقية الأكاديمية ليسا متغيرين مستقلين يتأثر أحدهما بالآخر.

في دراسة قام بها هوارى (٢٠٠٧: ٩٨) بعنوان "المشاكل التي تجابه عضو هيئة التدريس وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بجامعة الأغواط في الجزائر" هدفت الدراسة إلى التعرف على صعوبات العمل التي تواجه عضو هيئة التدريس بجامعة الأغواط في الجزائر وتؤثر سلبا في أدائه الوظيفي وذلك في المجالات الآتية: العلمية والإدارية والمالية والاجتماعية، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق الفردية بين الأعضاء وفقا لمتغير النوع والخبرة العملية، واستخدمت الدراسة المنهج

ويبين الجدول أن أكثر عدد من أعضاء هيئة التدريس العمانيين يوجد بكلية الآداب والعلوم الاجتماعية (٩٣=٣,٥١٪)، في حين يوجد أقل عدد من أعضاء هيئة التدريس العمانيين بكلية الهندسة (٥٧=٢,٥٢٪). في المقابل يوجد العدد الأكبر من أعضاء هيئة التدريس الوافدين في كلية العلوم (١٢٧=١,٦٥٪)، والعدد الأقل منهم يوجد بكلية التربية (٥١=٢,٣٧٪).

وتم اختيار الكليات الأربع لوجود أكبر عدد من الطلبة المسجلين في تلك الكليات، إضافة إلى وجود عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس. يضاف إلى ما سبق أن أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم الاجتماعية وكلية التربية غالباً ما يقارنون أنفسهم بزملائهم في الكليتين العلميتين المذكورتين؛ ولا سيما فيما يتعلق بالعبء التدريسي، والترقية العلمية وغيرها من صعوبات العمل التي يرون فيها أن عضو هيئة التدريس بالكليات العلمية لا يتعرض لها كما هو الحال في الكليات الإنسانية.

تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

وصف مجتمع الدراسة

تم توزيع الاستبانة على (٦٢٢) عضو هيئة تدريس أي مجتمع الدراسة كاملاً، لم يجب عليها سوى (١٠٠) عضو من الكليات عينة الدراسة، الذين يشكلون ما نسبته (١٦,٠٪) من المجموع الكلي لأعضاء هيئة التدريس في هذه الكليات. ويمكن تفسير العدد المنخفض من الاستجابات إلى قلة التعاون بين أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي، وهذا يوافق ما توصل إليه البرغوثي وأبو سمرة (٢٠٠٧) إذ وجدوا في دراستهما أن من بين مشكلات البحث العلمي في الوطن العربي عدم إعطائه الأهمية المطلوبة والأولية التي يستحقها من قبل الباحثين. وبسبب قلة الاستجابات تم اعتماد الاستبانات المسترجعة كعينة للدراسة من المجموع الكلي لأعضاء هيئة التدريس. وعليه كان توزيع مجتمع الدراسة كالتالي:

يوضح الجدول رقم (٣) أن أكثر الاستجابات جاءت من كلية الآداب والعلوم الاجتماعية (٥٦=٥٦٪) عضو هيئة تدريس، وتساوت كلية العلوم والهندسة في انخفاض أعداد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في هذه الدراسة (١٢=١٢٪) لكل منهما. ربما يمكن تفسير كثرة عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين من كلية الآداب والعلوم الاجتماعية بأهمية الموضوع لديهم، وهذه النتيجة توافق "عبدالله وآخرون" (د.ت)؛ إذ وجدوا فروقا فردية بين أعضاء هيئة التدريس من الكليات العلمية وأعضاء هيئة التدريس من الكليات الإنسانية، وكانت الفروق الفردية

ومرنة للعديد من المناهج والأساليب الفرعية، مثل: المسوح الاجتماعية، ودراسات الحالات التطورية والميدانية وغيرها. ويقوم المنهج الوصفي التحليلي على أساس تحديد خصائص الظاهرة، ووصف طبيعتها، ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها واتجاهاتها، والتعرف على حقيقتها في أرض الواقع.

أداة الدراسة:

استخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وتم تطبيقها لإمكانياتها في جمع أكبر قدر من آراء مجتمع الدراسة حول موضوع ما. وتكونت الاستبانة من جزأين هما: البيانات العامة لمجتمع الدراسة، والصعوبات التي يواجهها عضو هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس. وتكون جزء صعوبات العمل التي يواجهها عضو هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس من أربع صعوبات هي: ١. المعامل والأدوات المساعدة في التدريس. ٢. الترقية العلمية. ٣. الإدارة. ٤. خدمة المجتمع. وتم التركيز على هذه الصعوبات؛ لتكرار دراستها من قبل كثير من الباحثين كمسلم (٢٠٠٨) والعبد اللطيف (٢٠٠٨) وغيرهم؛ ولكونها من عناصر الجودة الشاملة للتعليم الجامعي كما ذكر سابقاً في مقدمة هذه الدراسة، ولتقييم عضو هيئة التدريس بالجامعة أيضاً من خلال هذه الأنشطة التي تم ذكرها. وتم توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة الأصلي المكون من (٦٢٢) عضو هيئة تدريس بالكليات الأربع السالفة الذكر، غير أن المسترجع منها بلغ ١٠٠ استبانة.

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس من مختلف الدرجات العلمية المختلفة بأربع كليات هي: كلية الآداب والعلوم الاجتماعية وكلية التربية وكلية العلوم وكلية الهندسة.

يوضح الجدول رقم (٢) توزيع مجتمع الدراسة وفقاً للكليات،

م	الكلية	عماني	وافد	المجموع
١	الآداب والعلوم الاجتماعية	(٩٣,٥١)٩٣	(٨٨,٤٨,٦)٨٨	١٨١
٢	التربية	(٨٦,٦٢,٧)٨٦	(٥١,٣٧,٢)٥١	١٣٧
٣	العلوم	(٦٨,٢٤,٨)٦٨	(١٢٧,٦٥,١)١٢٧	١٩٥
٤	الهندسة	(٥٧,٥٢,٢)٥٧	(٥٢,٤٧,٧)٥٢	١٠٩
٥	المجموع	(٣٠٤,٤٨,٨)٣٠٤	(٣١٨,٥١,١)٣١٨	٦٢٢

الجدول رقم (٢) مجتمع الدراسة وفقاً للكليات

الترقية الأكاديمية من فئة الذكور. وتختلف مع تيريز (2009) Treasure الذي كانت الغالبية العظمى من عينته هي أعضاء هيئة تدريس من الذكور بنسبة (٦٩٪). وبرر الباحث نتيجته بأنها راجعة لطبيعة التخصصات؛ إذ إن التخصصات التي أجريت فيها الدراسة تخصصات يشغل معظمها ذكور وهي تخصصات التجارة والصناعة والإلكترونيات. كذلك توافق المسلم (٢٠٠٨)، الذي وجد أن عضوات هيئة التدريس ينشرن بحوثاً أقل مما ينشره الذكور خلال حياتهم المهنية، ليس بسبب تفوق الرجل على المرأة علمياً، بل نتيجة للمسؤوليات داخل إطار الزواج والأمومة والضغط الاجتماعي السائدة أيضاً. وفيما يتعلق بالعمر كانت أكثر فئة عمرية من أعضاء هيئة التدريس هي بين ٤٣-٤٨ (٣٠ = ٣٠٪)، وأقل فئة عمرية هي من عمر ٥٥ فما فوق (٤ = ٤٪)، وهذه النتيجة وافقت النوح (٢٠٠٦)، الذي وجد في دراسته عن مشكلات كليات المعلمين

لصالح أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية، إذ كان الوسط الحسابي لأعضاء هيئة التدريس بالكليات الإنسانية (٢,٧٥) وللكليات العلمية (٢,٢٨). ربما كان ذلك؛ لأنهم أكثر تعرضاً لتلك الصعوبات وهذا يوافق ما توصل إليه أبو سمرة وآخرون (٢٠٠٣)؛ إذ وجدوا أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية من الكليات الإنسانية يقدرّون مشكلات البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية بدرجة عالية. ومن حيث النوع غلب على مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس من فئة الإناث (٦٠ = ٦٠٪)، في حين كانت نسبة أعضاء هيئة التدريس من الذكور أقل من النصف (٤٠ = ٤٠٪)؛ ربما كان ذلك؛ لأن عضوات هيئة التدريس هن أكثر عرضة لصعوبات العمل بجامعة السلطان قابوس من فئة الذكور، وهذه النتيجة توافق ما توصلت إليه أوكالاهان (O'Callaghan, 2010) من أن عضوات التدريس بجامعة (MRU) كن أكثر عرضة لمشكلات

م	المتغير	التكرار / النسبة
١	الكلية	الآداب والعلوم الاجتماعية ٥٦ (٥٦٪)
		التربية ٢٠ (٢٠٪)
		العلوم ١٢ (١٢٪)
		الهندسة ١٢ (١٢٪)
٢	النوع	أنثى ٦٠ (٦٠٪)
		ذكر ٤٠ (٤٠٪)
٣	العمر	٣٠-٢٥ ١٩ (١٩٪)
		٣٦-٣١ ١٩ (١٩٪)
		٤٢-٣٧ ١٨ (١٨٪)
		٤٨-٤٣ ٣٠ (٣٠٪)
		٥٤-٤٩ ١٠ (١٠٪)
		٥٥ وما فوق ٤ (٤٪)
٤	الجنسية	عماني ٦٤ (٦٤٪)
		غير عماني ٣٦ (٣٦٪)
٥	الدرجة الأكاديمية	أستاذ ٢ (٢٪)
		أستاذ مشارك ٦ (٦٪)
		أستاذ مساعد ٧١ (٧١٪)
		مدرس ٢١ (٢١٪)
٦	سنوات الخبرة في التدريس	٥-١ ٧ (٧٪)
		١٠-٥ ٤٦ (٤٦٪)
		١٥ سنة وما فوق ٤٧ (٤٧٪)
٧	سنوات العمل بالتدريس بجامعة السلطان قابوس	٥-١ ٢٣ (٢٣٪)
		١٠-٥ ٥٨ (٥٨٪)
		١٥ سنة وما فوق ١٩ (١٩٪)

الجدول رقم (٣) وصف مجتمع الدراسة

ممن يحمل درجة أستاذ هم (٨ = ٤٠٪)، في حين أن عدد أعضاء هيئة التدريس من درجة أستاذ مساعد عددهم (٩٧ = ٤٨,٣٪). وفي الحقيقة يعد توزيع الدرجات الأكاديمية في هذه الدراسة توزيعاً طبيعياً، إذ ذكرت أوكالاهان (2010: 130, O'Callaghan) أن الترقى من الدرجات الأكاديمية العلمية وهي درجة أستاذ مساعد إلى مشارك ودرجة أستاذ مشارك إلى الأستاذ ليس بالعملية السهلة؛ لذلك من الطبيعي أن يتركز أعضاء هيئة التدريس في درجة أستاذ مساعد، وتقل في درجة أستاذ. يمكن كذلك تفسير وجود فجوة في عدد أعضاء هيئة التدريس في هذه الدراسة بين درجتي أستاذ مساعد (٧١ = ٧١٪) ومدرس (٢١ = ٢١٪)، إلا أن جامعة السلطان قابوس لا تتأخر في التأهيل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس العمانيين بدرجة مدرس، إذ تقوم بعد سنة من تعيينهم بابتعاثهم للخارج لإكمال دراساتهم في الحصول على الدكتوراه.

وبالنسبة لسنوات الخبرة في التدريس كان أكثر أعضاء هيئة التدريس يمتلك خبرة تدريسية تصل لـ ١٥ سنة فما فوق (٤٧ = ٤٧٪)، وهذه النتيجة وافقت تريزر (2009:138, Treasur)؛ إذ وجد في دراسته أن الغلبة كانت لأعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة التدريسية من ١٥ سنة فما فوق بنسبة (٧٩,٨٪). وفي هذه الدراسة كانت أقل خبرة تدريسية بين أعضاء هيئة التدريس للذين عملوا بين ١-٥ سنوات، ونسبتهم (٧ = ٧٪). وبالنسبة لمتغير سنوات العمل بالتدريس بجامعة السلطان قابوس يوضح الجدول رقم (٣) أن أكثر فئة من عينة الدراسة قد عملت بالتدريس بجامعة السلطان قابوس من ٥-١٠ سنوات وكانت نسبتهم (٥٨ = ٥٨٪)، وأقل عدد من أعضاء هيئة التدريس من عمل بالجامعة ١٥ سنة فما فوق (١٩ = ١٩٪). ويوضح الجدول رقم (٣) أيضاً أن هناك فرقا طفيفا جدا بين أعضاء هيئة التدريس ممن عمل بالتدريس بالجامعة ١٥ سنة فما فوق، ومن عمل ١-٥ سنوات (٢٣ = ٢٣٪). أما بالنسبة للفئة التي عملت بالجامعة من ٥-١٠ سنوات فكانت نسبتها هي الأعلى (٥٨٪)، وربما يعود هذا لوجود استقرار أكاديمي ومالي، إلى جانب توافر الشروط التي تجعلهم يستمرون في العمل الأكاديمي. ففي دراسة قام بها رايس Rice (٢٠١٢) وجد أن الكثير من أعضاء هيئة التدريس البريطانيين يتركون العمل الأكاديمي بعد التخرج بسنوات قليلة، وكانت نسبة عضوات التدريس ممن تركن العمل الأكاديمي أكثر من الذكور، ففي بدء دراسته كان عدد الذكور ممن يعمل في الجامعات البريطانية (٦١٪)، في مقابل (٧٢٪) من الإناث، ثم بعد ثلاث سنوات انخفض عدد الذكور إلى (٥٩٪) مقابل (٣٧٪) من الإناث، ووصل الباحث إلى نتيجة مفادها أن

بالمملكة العربية السعودية أن الفئة العمرية الغالبة لأعضاء هيئة التدريس هي الأعضاء من سن ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة، إذ وصلت نسبتهم إلى (٤٠,٣٪)، وأقل فئة عمرية هي التي تراوحت أعمارها من ٦٠ سنة فأكثر؛ إذ وصلت نسبتهم (١٠٪). واختلفت مع تريزر (2009:138, Treasure) الذي كانت أكثر فئة عمرية في دراسته من أعضاء هيئة التدريس من سن ٥٥-٥٩ بنسبة (١٦ = ١٩,٠٥٪). ويلاحظ من الجدول رقم (٣) تقارب أعداد ونسبة أعضاء هيئة التدريس من سن (٢٥-٤٢)؛ لذلك يعد توزيع مجتمع الدراسة على الفئات السابقة طبيعياً، وهذه النتيجة أيدتها دراسة لين وآخرين (2006, Lin et al.) التي أجريت على عينة مكونة من ١٠٢١٨ عاملاً وموظفاً من شرق الصين، وكان من بين العينة أعضاء هيئة تدريس، ووجد الباحثون أن هناك علاقة بين العمر وطبيعة العمل، وعمامة وجدوا أن أفضل سن للعمل هي السن بين ٣٥-٤٥. ويمكن تفسير قلة عدد أعضاء هيئة التدريس في الفئة العمرية (٥٥ وما فوق) بأن هذه الفئة يمكن أن تكون فئة الخبراء، وهم أعضاء هيئة التدريس الذين وصلوا لدرجة الأستاذية، أو درجة الأستاذ المشارك على الأقل وعددهم يكون أقل.

وبالنسبة للجنسية فاق عدد أعضاء هيئة التدريس العمانيين أعضاء هيئة التدريس الوافدين (٦٤ = ٦٤٪)، في حين بلغت نسبة الوافدين (٣٦ = ٣٦٪). تعارض هذه النسبة نسبة أعضاء هيئة التدريس العمانيين والوافدين الموجودة بالجدول رقم (١)، وهي نسبة قريبة؛ إذ كانت نسبة العمانيين من المجتمع الكلي بالكليات الأربع (٤٨,٨٪) إلى نسبة الوافدين (٥١,١٪). وهذه النتيجة اختلفت مع النوح (٢٠٠٦)، الذي وجد في دراسته أن عدد أعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين فاق عدد هيئة التدريس السعوديين، إذ وصل عدد أعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين إلى (١٢٦ = ٦٢,٧٪) مقابل (٣٧,٣ = ٣٧٪) عضو هيئة تدريس سعودي.

وهناك متغير مهم آخر يمكن أن يلعب دوراً في صعوبات العمل التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس وهو متغير الدرجة الأكاديمية، كما يوضح الجدول رقم (٣)؛ فإن هذه الدراسة ضمت أربع درجات أكاديمية تم اعتمادها في الجدول الأكاديمي للاتحة التنفيذية بجامعة السلطان قابوس، وهي درجة: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، ومدرس. وفي هذه الدراسة كان أعضاء هيئة التدريس ممن يحمل درجة أستاذ أقل عدداً بين أعضاء هيئة التدريس (٢ = ٢٪)، في المقابل كان أعضاء هيئة التدريس ممن يحمل درجة أستاذ مساعد هم الأغلبية (٧١ = ٧١٪)، وهذه النتيجة تتفق مع المسلم (٢٠٠٨)، الذي وجد في دراسته أن عدد أعضاء هيئة التدريس

الجامعات كمؤسسات بحثية لن تصمد إلا بتحسين ظروف العمل وشروطه في الجامعات، ويعتقد أن الجامعات البريطانية لم تنجح في جذب أمهر وألمع الأكاديميين.

صعوبات العمل التي يواجهها عضو هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس

أولاً: المعامل والأدوات المساعدة في التدريس

بالنسبة للصعوبة الأولى وهي المعامل والأدوات المساعدة في التدريس، تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الخبرة التدريسية. أما بالنسبة لبقية المتغيرات فقد كانت ذات دلالة إحصائية. وبالنسبة للفروق الفردية بين النوعين من أعضاء هيئة التدريس تم إجراء الاختبار الإحصائي T-test للعينات المستقلة. وتبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين النوعين من أعضاء هيئة التدريس في التأثير بمشكلة المعامل والأدوات المساعدة، وكانت الفروق ذات دلالة إحصائية في أربع صعوبات من أصل ثمان صعوبات.

وعلى الرغم من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين النوعين إلا أن هناك مجموعة من الصعوبات التي عانى منها النوعان من أعضاء هيئة التدريس بشكل مختلف. فعلى سبيل المثال عانت عضوات هيئات التدريس من المختبرات بالجامعة، في حين تركزت مشكلة أعضاء هيئة التدريس الذكور في التعليم الإلكتروني. فمثلاً من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس، أن عدد مختبرات الحاسوب في الجامعة لا يناسب أعداد الطلبة، إذ كان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لهن (٣,٤ = ١,٩)، في حين كان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأعضاء هيئة التدريس الذكور (٢,٦ = ١,٩) عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٣). كما واجهت عضوات هيئة التدريس بالكليات الأربع مشكلة في مختبرات الحاسوب بالجامعة من

حيث عدم تجهيزها وتزويدها بالبرامج التي يحتاج إليها عضو هيئة التدريس؛ والتي تساعد في تدريب الطلاب وإكسابهم بعض المهارات، إذ كان المتوسط الحسابي لهن (١,٧ = ٤,٠) ولأعضاء هيئة التدريس الذكور (٢,٨ = ٢,٠) عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠). (انظر الجدول رقم ٤).

وفي المقابل، تركزت مشكلة أعضاء هيئة التدريس من الذكور على التعليم الإلكتروني، واستخدام برنامج إدارة المحتوى الإلكتروني "المودل"، إذ يعتقد أعضاء هيئة التدريس من الذكور بصورة عامة أن التعليم الإلكتروني سواء برنامج "المودل" أو غيره يحتاج إلى وقت طويل لتعلمه، إذ كان متوسطهم الحسابي والانحراف المعياري (٤,٢ = ١,٦)، في حين كان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإناث (٢,٩ = ٢,٠) ومستوى دلالة إحصائية (٠,٠). كما يرى أعضاء هيئة التدريس الذكور أن برنامج "المودل" تحديداً في حالة اعتماده في التدريس يحتاج إلى وقت طويل يقضيه العضو بين متابعة أعمال الطلاب والرد عليهم، وكان المتوسط الحسابي لهم (٤,٥ = ١,٢)، وهو أقل نسبياً من المتوسط الحسابي لعضوات هيئة التدريس الإناث (٣,١ = ٢,٠) عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠). عليه فإن هذه النتيجة اختلفت مع النتائج التي توصل إليها زهينج و سي Zhang & Cui 2010 في دراستهما عن استخدام التعليم عن بعد في تعليم اللغات الأجنبية في الصين؛ إذ أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق فردية بين الجنسين في استخدام التعليم عن بعد في تعلم تلك اللغات، واختلفت أيضاً مع هسيلبو وإليس (Hislop & Ellis 2004) في دراستهما عن جهود أعضاء هيئة التدريس في التعليم الإلكتروني؛ إذ وجدوا أنه لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بين نوع عضو هيئة التدريس و تقبله أو رفضه للتعليم الإلكتروني. وللتعرف على تأثير متغير عمر أعضاء هيئة التدريس على

الصعوبة	الإناث (ع = ٦٠) Mean(SD)	الذكور (ع = ٤٠) Mean(SD)	sig(2- tailed)*
عدد مختبرات الحاسوب في الجامعة لا يناسب أعداد الطلبة	٣,٤ (١,٩)	٢,٦ (١,٩)	*٠,٣
مختبرات الحاسوب ليست مزودة بكل البرامج التي يحتاج إليها عضو هيئة التدريس	٤,٠ (١,٧)	٢,٨ (٢,٠)	*٠,٠
التعليم الإلكتروني يحتاج إلى وقت طويل لتعلمه	٢,٩ (٢,٠)	٤,٢ (١,٦)	*٠,٠
استخدام برنامج التعليم الإلكتروني "المودل" يحتاج إلى وقت طويل لمتابعة أعمال الطلبة والرد على استفساراتهم	٣,١ (٢,٠)	٤,٥ (١,٢)	*٠,٠

الجدول رقم (٤) صعوبات العمل المرتبطة بالمعامل والأدوات المساعدة في التدريس وتأثير متغير نوع عضو هيئة التدريس

Sig	٥٥ فما فوق (٤=ع) Mean(SD)	٥٤-٤٩ (١٠=ع) Mean(SD)	٤٨-٤٣ (٣٠=ع) Mean(SD)	٤٢-٣٧ (١٨=ع) Mean(SD)	٣٦-٣١ (١٩=ع) Mean(SD)	٣٠-٢٥ (١٩=ع) Mean(SD)	الصعوبة
*٠,٠٣	(٠,٠) ٥,٠	(١,٢) ٤,٨	(١,٨) ٣,٥	(١,٨) ٣,٨	(١,٩) ٣,٥	(١,٩) ٢,٤	لا تتوافر خدمة الإنترنت اللاسلكي (الواير لس) في مباني الجامعة وكلياتها كلها..
*٠,٠٠	(٠,٠) ٥,٠	(١,٢) ٤,٦	(١,٦) ٤,٢	(٢,٠) ٣,٤	(٢,٨) ٢,٨	(٩,١) ٢,٢	مختبرات الحاسوب ليست مزودة بكل البرامج التي يحتاج إليها عضو هيئة التدريس.
*٠,٠٠	(٠,٠) ٥,٠	(١,٢) ٤,٦	(١,٦) ٤,١	(٢,٠) ٣,٤	(٢,٠) ٢,٨	(١,٩) ٢,٢	التعليم الإلكتروني يحتاج إلى وقت طويل لتعلمه.

الجدول رقم (٥) صعوبات العمل المرتبطة بالمعامل والأدوات المساعدة في التدريس وتأثير متغير عمر عضو هيئة التدريس

خلال الدليل أب.

هذه النتيجة تتفق مع النوح (٢٠٠٦)؛ إذ وجد أن أعضاء هيئة التدريس من ٦٠ سنة فما فوق يعانون من صعوبة التعامل مع التجهيزات الفنية، وكان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لهم (٤,٠٧ = ٠,٩٦)؛ ولكنها في الوقت نفسه اختلفت مع التيمي (Al Tameemy, 2010:97) الذي وجد أن هناك علاقة إيجابية بين عمر عضو هيئة التدريس واتجاهاته نحو استخدام التكنولوجيا والإنترنت، إذ وجد أن أعضاء هيئة التدريس الأكبر سنا كانوا أكثر إيجابية نحو استخدام التكنولوجيا من أعضاء هيئة التدريس الأصغر سنا، وافقت نتائج الدراسة الحالية دراسة أوك (2005) Ocak الذي وجد أن أعضاء هيئة التدريس الأصغر سنا هم الأكثر استخداما لتكنولوجيا المعلومات. ويمكن القول عموما إن هناك عناصر أخرى تضاف لمتغير العمر، وتلعب دورا في التعرض للصعوبات المرتبطة بالمعامل والأدوات المساعدة في التدريس كالمقررات الدراسية؛ إذ إن هناك مقررات (المقررات التكنولوجية) تفرض على صاحبها استخدام المعامل، حتى في حالة وجود مشكلات ترتبط بالتكنولوجيا والمعامل فسيحاول عضو هيئة التدريس حلها.

كما هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير متغير جنسية عضو هيئة التدريس في صعوبات العمل التي يتعرض لها بجامعة السلطان قابوس. وقسمت الجنسية هنا على أساس عماني ووافد. ومن خلال استخدام اختبار T-test للعينات المستقلة تبين أنه توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس من العمانيين وغيرهم من الوافدين؛ لكن الفرق كان في صعوبة واحدة وهي صعوبة المختبرات وتجهيزاتها، والجدول رقم (٦) يبين تلك الصعوبة.

يوضح الجدول رقم (٦) أن متغير الجنسية كان له تأثير في هذه

صعوبات العمل المرتبطة بالمعامل والأدوات المساعدة في للتدريس؛ تم استخدام الاختبار الإحصائي One Way ANOVA، وتبين أن العمر يلعب دورا في تعرض العضو لصعوبات العمل المتعلقة بالمعامل واستخدام الأدوات المساعدة في التدريس. وعامة كان أعضاء هيئة التدريس من عمر (٥٥-٤٩) فما فوق الأكثر تعرضا للصعوبات، ومن بين ثماني صعوبات في هذا المحور كان ثلاث منها ذات دلالة إحصائية، وتتعلق باستخدام التكنولوجيا؛ إذ عانى أعضاء هيئة التدريس في الفئة العمرية المذكورة من صعوبة عدم توافر خدمة الإنترنت اللاسلكي (الواير لس) في كل مباني الجامعة، كما واجهوا صعوبة في عدم توافر البرامج التي يحتاجون إليها في مختبرات الحاسوب، إضافة إلى صعوبة الوقت الطويل الذي يستغرقه العضو في تعلم برامج إدارة محتوى التعليم الإلكتروني. ويوضح الجدول رقم (٥) تلك الصعوبات، وتأثير متغير عمر عضو هيئة التدريس في تلك الصعوبات.

يوضح الجدول رقم (٥) أن هناك فروقا كبيرة في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بين أعضاء هيئة التدريس من عمر ٣٦-٢٥، وأعضاء هيئة التدريس من عمر ٥٥-٤٩ (فما فوق). فعلى سبيل المثال، كان المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لأعضاء هيئة التدريس من عمر ٣٠-٢٥ بالنسبة لمشكلة عدم توافر خدمة الإنترنت (الواير لس) في كل مباني الجامعة (١,٩ = ٢,٤) في مقابل (٠,٠ = ٥,٠) بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من عمر ٥٥ فما فوق. وفيما يتعلق بالصعوبات الثلاث كانت إجابات أعضاء هيئة التدريس من عمر ٣٦-٢٥ منخفضة؛ لأنهم ربما لم يعانون من تلك الصعوبات، فعلى سبيل المثال في حالة عدم توافر خدمة الواير لس ربما يقوم أعضاء هيئة التدريس في ذلك العمر باستخدام الإنترنت من

sig(2- tailed)*	وافد (ع = ٣٦) Mean(SD)	عماني (ع = ٦٤) Mean(SD)	الصعوبة
*٠,٤	(١,٨) ٣,٨	(٢,٠) ٢,٧	مختبرات الحاسوب ليست مزودة بكل البرامج التي يحتاج إليها عضو هيئة التدريس

الجدول رقم (٦) صعوبات العمل المرتبطة بالمعامل والأدوات المساعدة في التدريس، وتأثير متغير جنسية عضو هيئة التدريس

العمل، لاسيما فيما يتعلق منها بالترقية الأكاديمية والمعامل والأدوات المساعدة في التدريس. كشفت الدراسة أن هناك تأثير لكلية عضو هيئة التدريس في تعرضه للصعوبات المرتبطة بالمعامل والأدوات المساعدة في التدريس؛ ولكن هذا التأثير ضعيف جدا، إذ وجدت فروق فردية ذات دلالة إحصائية في صعوبة واحدة من إجمالي ثماني صعوبات. الجدول رقم (٧) يبين ذلك الفرق.

كشفت الجدول رقم (٧) أن أعضاء هيئة التدريس من كلية التربية هم أكثر تعرضا لمشكلة عدم توافر خدمة الإنترنت اللاسلكي (الواير لس) في مباني الجامعة وكلياتها كلها. إذ كان متوسطهم الحسابي وانحرافهم المعياري (٤,٩ = ٤,٤)، تلاهم أعضاء هيئة التدريس من كلية الآداب والعلوم الاجتماعية (٣,٢ = ١,٩) وكان مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠). وهذه النتيجة تختلف مع إكيزوجلي وآخرين (Ekizoglu et al.,2010) الذين وجدوا أن كلية عضو هيئة التدريس ليس لها تأثير في صعوبة استخدامهم لتكنولوجيا المعلومات. وبالنسبة لتأثير الدرجة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس فكان لها تأثير ضعيف، إذ تمثل التأثير في صعوبة واحدة إذ ذكر أعضاء هيئة من درجة أستاذ أن الصعوبة التي واجهتهم بالنسبة للصعوبات المرتبطة بالمعامل والأدوات المساعدة في التدريس عدم توافر كل الأدوات المساعدة من مصادر وقوائم وبرامج والتي تساعد في تدريب الطلاب. والجدول رقم (٨) يلقي مزيدا من الضوء على هذه الصعوبة.

كشفت الجدول رقم (٨) أن هناك علاقة طردية بين الدرجة الأكاديمية وصعوبة الأدوات المساعدة في التدريس، إذ يوضح

الصعوبة، إذ كان هناك فرق كبير بين أعضاء هيئة التدريس العمانيين والوافدين؛ ذلك أن هيئة التدريس من الوافدين في هذه الدراسة كانوا أكثر تأثرا بمشكلة مختبرات الحاسوب وعدم تجهيزها بالبرامج التي يحتاج إليها عضو هيئة التدريس. هذه النتيجة اختلفت مع النوح (٢٠٠٦) الذي وجد أن متغير الجنسية بين أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين لم يكن متغيرا ذا دلالة إحصائية. وربما رجع هذا إلى أن أعضاء هيئة التدريس من العمانيين كانوا أقل تعرضا لهذه الصعوبة؛ لأن سياسة الجامعة تقوم على إعداد وتأهيل الأكاديميين العمانيين؛ عن طريق ابتعاثهم خارج السلطنة لإتمام دراستهم العليا، إضافة إلى الدورات التدريبية الداخلية والخارجية التي يلتحقون بها. وتكون النسبة العظمى من البعثات للدول المتقدمة تقنياً كالمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا وغيرها، وهناك يقوم المبتعث باستخدام الكثير من البرامج والتقنيات، وعند عودته للسلطنة يكون قد تعرف على الكثير من البرامج التي تساعد في التدريس، فلا يكون بحاجة إلى تجهيز المعامل، إذ إنه في حالة عدم تجهيز المعامل يكون في جعبته الكثير من البرامج التي تساعده في التدريس، والتي يعتمد معظمها على شبكة الإنترنت. والجدول يظهر أن المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأعضاء هيئة التدريس من الوافدين هو (٣,٨ = ١,٨) ودرجة الدلالة هي (٠,٤)*.

في بعض الأحيان يمكن أن يكون للكلية التي يتبعها عضو هيئة التدريس دور في التعرض لصعوبات العمل. ففي كلية الآداب والعلوم الاجتماعية يتردد أن أعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية كالهندسة والعلوم أقل تعرضا لصعوبات

صعوبة	آداب (ع = ٥٦) Mean(SD)	تربية (ع = ٢٠) Mean(SD)	هندسة (ع = ١٢) Mean(SD)	علوم (ع = ١٢) Mean(SD)	Sig
لا تتوافر خدمة الإنترنت اللاسلكي (الواير لس) في مباني الجامعة وكلياتها كلها	(١,٩) ٣,٢	(٠,٤) ٤,٩	(١,٩) ٣,١	(٢,٠) ٣,٠	*٠,٠

الجدول رقم (٧) صعوبات العمل المرتبطة بالمعامل والأدوات المساعدة في التدريس، وتأثير متغير كلية عضو هيئة التدريس

Sig	مدرس (ع = 21) Mean(SD)	أستاذ مساعد (ع = 71) Mean(SD)	أستاذ مشارك (ع = 6) Mean(SD)	أستاذ (ع = 2) Mean(SD)	الصعوبة
*.0,0	(1,7)2,0	(1,2)3,0	(1,9)3,3	(0,0)5,0	لا تتوافر كل الأدوات المساعدة من مصادر وقوائم وبرامج التي تساعد في تدريب الطلاب

الجدول رقم (8) صعوبات العمل المرتبطة بالمعامل والأدوات المساعدة في التدريس، وتأثير متغير كلية عضو هيئة التدريس

Sig	10 سنة فما فوق (ع = 23) Mean(SD)	5-10 (ع = 58) Mean(SD)	1-5 (ع = 19) Mean(SD)	الصعوبة
*.0,01	(1,8)3,9	(1,9)2,9	(1,4)4,3	عدد مختبرات الحاسوب في الجامعة لا يناسب أعداد الطلبة

الجدول رقم (9) صعوبات العمل المرتبطة بالمعامل والأدوات المساعدة في التدريس، وتأثير متغير سنوات العمل بالتدريس بجامعة السلطان قابوس

الآتية: الجنسية والكلية والخبرة التدريسية. وفي المقابل توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في هذه الصعوبة بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات الأربع من حيث: النوع والعمر والدرجة الأكاديمية والخبرة التدريسية بجامعة السلطان قابوس. بالنسبة لنوع عضو هيئة التدريس ومدى تأثيره بصعوبات العمل المرتبطة بالترقية العلمية تبين أنه توجد فروق فردية طفيفة بين النوعين، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0,05). وبرزت هذه الفروق في صعوبتين هما:

يوضح الجدول رقم (10) أن عضوات هيئة التدريس بالكليات الأربعة أكثر تعرضاً لمشكلة الترقية العلمية من أعضاء هيئة التدريس الذكور، وتمثلت صعوبة الترقية العلمية لديهن في اعتقادهن أن إجراءات الجامعة معقدة من حيث الترقية العلمية، وكان المتوسط الحسابي لهن (3,9 = 1,7)، في حين كان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأعضاء هيئة التدريس الذكور (2,8 = 2,0) عند مستوى دلالة (*0,0)، ربما اعتقدت عضوات هيئة التدريس أن إجراءات الجامعة معقدة وصعبة من حيث الترقية العلمية؛ لأنهن تقدمن غير مرة وواجهن صعوبة في ذلك، أو لأن الحصول على الترقية يتطلب سلسلة من الإجراءات الطويلة؛ مثل كتابة عدد من الأبحاث العلمية، أو لأنه يشترط عند التقدم للترقية العلمية أن يتم النشر في مجلات ذات سمعة أكاديمية عالية؛ ليس من السهل النشر فيها معظم الأحيان.

كما اعتقدت عضوات هيئة التدريس أن العبء التدريسي الزائد كان سبباً لمنعهن من التقدم للترقية؛ لعدم استطاعتهم

الجدول أن أعضاء هيئة التدريس من درجة الأستاذ كانوا الأعلى من حيث المتوسطات والانحرافات المعيارية في تلك الصعوبة (0,0 = 0,0)، في المقابل كانت أقل درجة أكاديمية واجهت تلك الصعوبة هي درجة المدرس (2,0 = 1,7). وربما واجه أعضاء هيئة التدريس من درجة أستاذ هذه الصعوبة؛ لأنهم لا يمتلكون المهارات التكنولوجية التي تساعدهم على حل مشكلة عدم توافر المصادر والبرامج، إذ إن التكنولوجيا وخصوصاً الإنترنت تعد مصدراً مفتوحاً للبرامج للتدريب وللمصادر. وبالنسبة لمتغير سنوات العمل بالتدريس بجامعة السلطان قابوس كان أعضاء هيئة التدريس ممن درس من 1-5 سنوات أكثر عرضة لمشكلة عدم تناسب أعداد مختبرات الحاسوب بالجامعة وأعداد الطلبة.

أوضح الجدول رقم (9) أن هناك (19) عضواً من هيئة التدريس بالكليات الأربع ممن عمل بجامعة السلطان قابوس من 1-5 سنوات، واجهوا صعوبة في المعامل بسبب الزيادة المطردة سنوياً في أعداد الطلاب المقبولين، والتي لا يقابلها ازدياد في مختبرات الحاسوب، وربما يعود سبب ذلك إلى كونهم حديثي عهد بالعمل الجامعي، لذا كانت صعوبة العمل في هذا المجال أكبر منها لدى أعضاء هيئة التدريس ممن عمل فترة أطول بالجامعة، إذ كان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لـ (19) عضواً (4,3 = 1,4) عند دلالة إحصائية (0,01).

الترقية العلمية

من خلال تحليل البيانات الخاصة بالترقية الأكاديمية تبين أنه لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بالنسبة للمتغيرات

الصعوبة	الإناث (ع = ٦٠) Mean(SD)	الذكور (ع = ٤٠) Mean(SD)	sig(2-tailed)*
إجراءات الجامعة معقدة من حيث الترقية العلمية	٣,٩ (١,٧)	٢,٨ (٢,٠)	*٠,٠
العبء التدريسي الزائد يمنعي من البحث فالتقدم للترقية	٤,١ (١,٦)	٣,٩ (١,٦)	*٠,٠

الجدول رقم (١٠) صعوبات العمل المرتبطة بالترقية العلمية، وتأثير متغير نوع عضو هيئة التدريس

على الترقية العلمية؛ فعلى سبيل المثال أعضاء هيئة التدريس من عمر ٢٥-٣٠ كانوا الأكثر عرضة لصعوبات الترقية، وكلما تقدم العضو في العمر قل تعرضه لصعوبات الترقية العلمية؛ ربما كان ذلك لتمرسه في التدريس، ولكونه بنى رصيدا بحثيا مميذا. وكشف الجدول أن الفرق كان شاسعا بين أعضاء هيئة التدريس من سن ٢٥-٣٠ وأعضاء هيئة التدريس من سن ٥٥ فما فوق. ومن بين ٩ صعوبات كانت ٧ منها ذات دلالة إحصائية. فعلى سبيل المثال أعضاء هيئة التدريس من عمر ٢٥-٣٠ يرون أن إجراءات الجامعة معقدة من حيث الترقية العلمية، إذ كان متوسطهم الحسابي والانحراف المعياري (٤,٠ = ١,٧) مقارنة بأعضاء هيئة التدريس من عمر ٥٥ فما فوق الذين كان متوسطهم الحسابي وانحرافهم المعياري لنفس الصعوبة أقل بكثير (٢,١ = ١,٨) وهذه النتيجة اتفقت مع النوح (٢٠٠٦) الذي توصل إلى أنه توجد علاقة واضحة بين زيادة سنوات التأخر في الترقية العلمية والدرجة الأكاديمية وعمر عضو هيئة التدريس، إذ كان الأساتذة المساعدون بين سن ٣٥-٤٠ الأكثر تأخرا في الحصول على الترقية العلمية؛ بعكس الأساتذة المشاركين الذين كانوا الأقل تأخيرا. وأرجع الباحث تلك النتيجة إلى عدم خوض الفئة الأولى للتجربة، في حين خاضتها الفئة الثانية وشعرت أن الأمر ليس بالصعوبة التي كانت متخيلة.

كما عانى أعضاء هيئة التدريس الأصغر سنا من العبء التدريسي الزائد، إذ يبدو أنهم لصغر سنهم ودرجتهم الأكاديمية كلفوا بأعمال تدريسية تفوق طاقتهم، تجاوزت لـ (١٢) ساعة تدريسية. وفي الواقع ما يحدث في جامعة السلطان قابوس وفي بعض الكليات، كالكليات الإنسانية تحديدا أن عضو هيئة التدريس يرهق بالكثير من الساعات التدريسية، وأحيانا يكلف بأعمال إدارية توازي في جهدها والساعات المطلوبة لإنجازها الساعات التدريسية. وعندما يرهق العضو بالتدريس وبالأعمال الإدارية نتساءل هنا: هل سيتوافر له وقت وطاقة للبحث العلمي الجاد الذي يرقى بالجامعة إلى مصاف الجامعات ذات المستوى البحثي المميز؟ وهذا ما توصل إليه ديكنسون (١٩٨٧:٣٧)

القيام بالبحث العلمي (٤,١ = ١,٦). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المرأة عامة تتوزع جهودها في أكثر من جهة فهي أم وزوجة ومسؤولة عن المنزل بعد العودة من العمل، وهي أكاديمية خلال العمل، وهذا التوزيع للمجهود ربما كان سبب عدم قدرتها على التركيز على البحث العلمي مقارنة بزميلها الرجل، وهذه النتيجة اتفقت مع المسلم (٢٠٠٨) الذي يرى أن هناك انطبعا عاما بأن النسوة ينشرن بحوث أقل من الرجال خلال حياتهم المهنية، وهذا ليس بسبب تفوق الرجل على المرأة علميا، بل نتيجة للمسؤوليات داخل إطار الزواج والأمومة وأيضا الضغوط الاجتماعية السائدة. ومن جهة أخرى اختلفت هذه النتيجة مع أوكيس (2008) Oakes التي لم تجد فروقا فردية بين النوعين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية في تقدمهن للترقية العلمية. كذلك البواردي (٢٠٠٥) في دراسته التي هدفت إلى التعرف على معوقات البحث العلمي (الإدارية والشخصية والاجتماعية والأكاديمية والمالية والمعلوماتية) التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من حملة الدكتوراه بالجامعات السعودية، وجد أن تعدد المهام التدريسية والإدارية المكلف بها عضو هيئة التدريس، وزيادة العبء التدريسي وانخفاض العائد المادي بالنسبة للجهد المبذول لإنجاز البحث العلمي، وصعوبة الحصول على موافقة التفرغ الكامل للبحث العلمي من الصعوبات المرتبطة بالبحث العلمي في الجامعات السعودية. كذلك توصلت دراسة شيبان (٢٠٠١) المتعلقة بتجربة معهد الإدارة بسلطنة عمان في مجال البحوث إلى وجود عدد من المعوقات التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس بالمعهد، منها زيادة العبء التدريبي والاستشاري على أعضاء الهيئة التعليمية. أما بالنسبة لعمر أعضاء هيئة التدريس بهذه الدراسة فقد كان له أكبر الأثر على صعوبات العمل التي يواجهها الأعضاء في حصولهم على الترقية العلمية. الجدول رقم (١١) يوضح تلك الصعوبات وتأثير متغير العمر.

يوضح الجدول رقم (١١) أن هناك علاقة عكسية بين عمر عضو هيئة التدريس، وصعوبات العمل التي يقابلها خلال حصوله

Sig	وما فوق ٥٥ (ع=٤) Mean(SD)	٥٤-٤٩ (ع=١٠) Mean(SD)	٤٨-٤٣ (ع=٣٠) Mean(SD)	٤٢-٣٧ (ع=١٨) Mean(SD)	٣٦-٣١ (ع=١٩) Mean(SD)	٣٠-٢٥ (ع=١٩) Mean(SD)	الصعوبة
*٠,٠٣	(١,٨) ٢,١	(٢,٠) ٢,٨	(١,٨) ٣,٥	(١,٨) ٣,٨	٤,٦ ((١,٢	(١,٧) ٤,٠	إجراءات الجامعة معقدة من حيث الترقية العلمية.
*٠,٠٣	(٠,٩) ١,٥	(٠,٥) ١,٣	(٠,٣) ١,١	(١,٧) ٤,٠	(١,٧) ٤,٠	(٠,٧) ٤,١	أعداد البحوث المطلوبة للترقية كثيرة.
*٠,٠	(٠,٣) ١,١	(٢,٠) ٢,٧	(٠,٤) ١,٣	(١,٥) ٢,٩	(١,٩) ٣,٥	(١,٣) ٣,٨	ارتباطاتي الأسرية تمنعني من التفرغ للترقية والعمل عليها.
*٠,٠٣	(٠,٣) ١,٠	(٠,٢) ١,٠	(١,٤) ٣,٦	(٥,٤) ٤,٤	(٠,٧) ٤,٥	(٠,٤) ٤,٧	العبء التدريسي الزائد يمنعني من البحث فالتقدم للترقية.
*٠,٠	(٠,٢) ١,٢	(١,٤) ١,٨	(١,٤) ٣,١	(٠,٢) ٤,٩	(٠,٩) ٤,٥	(٠,٥) ٤,٥	تداخل الأعباء بين تدريس وإرشاد وتسجيل وخدمة مجتمع وغيره يمنعني من التفرغ للترقية.
*٠,٠	(١,٠) ٢,٥	(١,٧) ٢,٨	(١,٧) ٢,٨	(١,٥) ٣,٩	(١,٢) ٤,٤	(٠,٨) ٤,٥	سياسة الجامعة وتوجهها بحيث، تعطي أولوية للتدريس أكثر من اهتمامها بالبحث العلمي.
*٠,٠	(١,٧) ٢,٠	(١,٠) ٢,٥	(١,٤) ٣,٠	(١,٤) ٣,٣	(١,٢) ٤,٤	(٠,١) ٤,٩	لا يوجد مساعدون لعضو هيئة التدريس لمساعدته في تجميع البيانات الخاصة ببحوثه أو للمساعدة في تحليل البيانات.

الجدول رقم (١١) صعوبات العمل المرتبطة بالترقية العلمية، وتأثير متغير عمر عضو هيئة التدريس

على الصعوبتين المذكورتين. يوضح الجدول رقم (١٢) أن الارتباطات الأسرية كانت عائقا حال دون حصول المدرس والأستاذ المساعد على الترقية العلمية؛ إذ كان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة الأستاذ المساعد (٤,٩ = ٠,٩)، وفي المقابل عانى أعضاء هيئة التدريس بدرجة أستاذ من هذه الصعوبة بدرجة منخفضة؛ إذ كان متوسطهم الحسابي وانحرافهم المعياري (١,١ = ٠,٤). وهذه المشكلة صحيحة؛ إذ من المعروف عن الشعوب العربية كثرة الارتباطات الأسرية والاجتماعية، التي تقلل دورها من فرصة إعداد بحوث الترقية العلمية، نظرا لانشغالنا المتكررة بهذه الارتباطات والعادات الأسرية؛ والتي تتطلب وجودنا المستمر في معظم المناسبات العائلية مما يتسبب في ضياع جزء كبير من وقتنا في هذه المناسبات. كذلك واجه أعضاء هيئة التدريس من درجة الأستاذ المساعد

حيث وجد أنه كلما انخفضت الأعباء التدريسية والمهنية والإدارية للعضو تفرغ للعمل البحثي، إذ أشار إلى أن مؤشرات إنتاج وحدات البحوث تصل إلى ذروتها عندما يخصص الباحثون العاملون بها من ٧٥٪ إلى ٩٠٪ في المتوسط، من وقتهم للبحوث والتطوير التجريبي.

كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق فردية ذات دلالة إحصائية طفيفة بالنسبة للدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس أثرت بدورها في صعوبات العمل التي يواجهها العضو بالكليات الأربع في الحصول على الترقية العلمية؛ إذ توصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس من درجة المدرس والأستاذ المساعد كانوا أكثر عرضة لصعوبات الترقية العلمية وأكثر صعوبتين منعتهم من الترقية العلمية كانتا الارتباطات الأسرية، وعدم وجود مساعدين لعضو هيئة التدريس لمساعدته في تجميع البيانات البحثية. والجدول رقم (١٢) يلقي بمزيد من الضوء

قدراتهم وكفاءاتهم، وهو ما يأخذ منهم وقتا طويلا، مما يؤثر في ترقيتهم.

يكشف الجدول رقم (١٣) أن أعضاء هيئة التدريس ممن عمل من (١-٥) تعرضوا لمشكلة في الترقية العلمية بسبب ارتباطاتهم الأسرية، إذ كان متوسطهم الحسابي والانحراف المعياري لهم (٤,٣ = ١,٤)، مقابل (٢,٩ = ١,٩) لأعضاء هيئة التدريس ممن عمل بالتدريس بالجامعة مدة ١٥ سنة فما فوق.

الإدارة

هدفت الدراسة إلى التعرف على صعوبات العمل التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس من ناحية الإدارة سواء أكانت إدارة الكليات أم الجامعة، على اعتبار أن الإدارة هي العمود الفقري للأكاديميين ودون دعمهم لن يستطيع الأكاديمي الوقوف. وأظهرت نتيجة تحليل البيانات أنه لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية إلا في متغيرين هما: نوع عضو هيئة التدريس وكميته. ومن حيث نوع عضو هيئة التدريس وتأثيره في صعوبات العمل التي يواجهها من حيث الإدارة؛ كانت هناك صعوبتان ذات دلالة إحصائية، وتلك الصعوبتان واجهتا أعضاء هيئة التدريس من النوعين على حدٍ سواء. الجدول رقم (١٤) يوضح تلك الصعوبتين.

بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس الذكور كانت الصعوبة التي

صعوبة أخرى أثرت في حصولهم الترقية العلمية وانتقالهم إلى درجة أستاذ مشارك؛ تمثلت في عدم وجود مساعدين لعضو هيئة التدريس بالأقسام لمساعدتهم على تجميع البيانات المطلوبة لبحوثهم، وتحليل أدواتهم البحثية كالاستبانة والمقابلة وغيرها من الأدوات. وكان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأعضاء هيئة التدريس من درجة الأستاذ المساعد في تلك المشكلة (٤,٨ = ٠,٣). ويمكن تفسير هذه المشكلة بأن الدرجة الأكاديمية التي يشغلونها لا يعين لهم فيها من يساعدهم على إتمام بحوثهم وتجميع المعلومات اللازمة لأوراقهم العلمية، وهو ما يضع عليهم عبئا زائدا، إذا ما عرفنا أن أعضاء هيئة التدريس من هذه الدرجة يحملون عبئا تدريسيا يزداد في بعض الأحيان على ١٢ ساعة تدريسية، فإن العبء التدريسي الزائد إلى جانب عدم توافر الهيئة المعاونة يقفان عائقا في عدم حصول أعضاء هيئة التدريس من درجة أستاذ مساعد على الترقية العلمية.

كذلك كان لسنوات العمل بالتدريس بجامعة السلطان قابوس أثر في الحصول على الترقية العلمية، فعلى سبيل المثال أعضاء هيئة التدريس ممن عمل بالتدريس بالجامعة لسنوات طويلة يفترض أنهم عملوا على تنظيم أمورهم الأسرية كما أنهم من الطبيعي أن يكونوا قد استقروا، مقارنة بالأعضاء ذوي الخبرة التدريسية من (١-٥) الذين ما زالوا مبتدئين في العمل بالجامعة؛ فمن ثم يحتاجون إلى جهد مضاعف لإثبات

الصعوبة	أستاذ (ع=٢) Mean(SD)	أستاذ مشارك (ع=٦) Mean(SD)	أستاذ مساعد (ع=٧) Mean(SD)	مدرس (ع=٢١) Mean(SD)	Sig
ارتباطاتي الأسرية تمنعني من التفرغ للترقية والعمل عليها.	١,١ (٠,٤)	١,٢ (٠,٤)	٤,٩ (٠,٩)	٣,٩ (٠,٢)	*٠,٠١
لا يوجد مساعدون لعضو هيئة التدريس لمساعدته في تجميع البيانات الخاصة ببحوثه أو للمساعدة في تحليل البيانات	١,١ (٠,٣)	١,٠ (٠,٢)	٤,٨ (٠,٣)	٤,٠ (٠,٩)	*٠,٠١

الجدول رقم (١٢) صعوبات العمل المرتبطة بالترقية العلمية وتأثير متغير الدرجة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس

الصعوبة	٥-١ (ع=١٩) Mean(SD)	١٠-٥ (ع=٥٨) Mean(SD)	١٥ سنة فما فوق (ع=٢٣) Mean(SD)	Sig
ارتباطاتي الأسرية تمنعني من التفرغ للترقية والعمل عليها	٤,٣ (١,٤)	٣,٦ (١,٨)	٢,٩ (١,٩)	*٠,٠١

الجدول رقم (١٣) صعوبات العمل المرتبطة بالترقية العلمية وتأثير متغير سنوات العمل بالتدريس بجامعة السلطان قابوس

الصعوبة	الإنث (ع = ٦٠) Mean(SD)	الذكور (ع = ٤٠) Mean(SD)	sig(2- tailed)*
لا أستخدم برنامج المودل في التدريس لقلة الدورات التدريبية المتوافرة لعضو هيئة التدريس في استخدام البرنامج	٣,٥ (١,٧)	٤,٢ (١,٥)	*٠,٠٢
لا تتوافر مكاتب مستقلة لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس في الكلية	٣,٦ (١,٨)	٢,٨ (٢,٠)	*٠,٠٣

الجدول رقم (١٤) صعوبات العمل المرتبطة بالإدارة، وتأثير متغير نوع عضو هيئة التدريس

كانوا أقل منهن (٢,٨ = ٢,٠) وكانت درجة الدلالة الإحصائية (*٠,٠٣) وربما تعاني الإنث من مشكلة الحيز المكاني بسبب مشاركتهن في عضوات هيئة تدريس أخريات في مكتب واحد. ووجود هذه المشكلة يمكن أن يكون له تبعات أخرى، مثل: صعوبة القيام بالإرشاد الأكاديمي، أو صعوبة القيام بالبحث العلمي. كما يكون الوضع صعبا على الطلاب، على سبيل المثال في بعض الحالات التي يقع فيها الطالب تحت الملاحظة الأكاديمية التي تتطلب سرعة في معاملة الطالب فيكون الطالب محرجا من مناقشة حالة أمام عضو آخر. وهذه النتيجة توافق مع النوح (٢٠٠٦) الذي وجد أن من الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية تشارك أعضاء هيئة التدريس للمكاتب، إذ كان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة الدراسة (٣,٨ = ١,٠).

يوضح الجدول رقم (١٥) أن أعضاء هيئة التدريس من كلية الآداب والعلوم الاجتماعية هم الأكثر عرضة لمشكلة عدم وجود الحيز المكاني المناسب، والمشاركة في المكاتب، وهذه النتيجة تتفق مع المجيدل (١٩٩٩) الذي وجد أن من المشكلات التي عانى منها أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمشق كانت عدم وجود مكاتب لائقة ومفردة لأعضاء هيئة التدريس.

خدمة المجتمع

هدفت الجامعات منذ تأسيسها إلى القيام بثلاث وظائف رئيسية هي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع (السمدانوي وأحمد، ٢٠٠٥)، ويمثل محور خدمة المجتمع هدفا رئيسا للجامعات، إذ تسعى من خلاله إلى صياغة وتشكيل وعي الطلاب وتشكيله، وتناول قضايا المجتمع ومشكلاته، والعمل على خدمة المجتمع المحلي وتنميته. لذلك كان لا بد من التعرف على صعوبات العمل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في هذا المحور، وفي هذا الصدد وجدت فروق فردية ذات دلالة

واجهتهم أن الإدارة لا توفر لهم الكثير من الدورات في استخدام برنامج إدارة المحتوى الإلكتروني "المودل"، إذ كان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لهم (٤,٢ = ١,٥)، في حين كان المتوسط الحسابي لزميلاتهم الإنث من عضوات التدريس هو (٣,٥ = ١,٧) عند دلالة إحصائية (*٠,٠٢) وهذه النتيجة تتفق مع هيش (Hsieh, 2009:108). الذي وجد في دراسته عن استخدام برنامج إدارة المحتوى الإلكتروني "المودل" في التحصيل القرائي لمادة اللغة الإنجليزية في تايوان أن الإنث يستخدم برنامج إدارة المحتوى الإلكتروني "المودل" أفضل من زملائهن الذكور. وهي تتفق أيضا مع دراسة كولدويل وآخرين (2008). Coldwell et al. الذين وجدوا أن الإنث يفضلن المشاركة في الاتصال الإلكتروني أكثر مما يفعل الذكور.

فيما يتعلق بهذه الصعوبة نؤكد أن مركز تقنيات التعليم بالجامعة يقوم بتنظيم دورات منتظمة في استخدام برنامج إدارة المحتوى الإلكتروني "المودل"، وتكون مدة الدورة أسبوعا، ويتراوح مستوى تلك الدورات بين المبتدئ والمتقدم. ربما يفضل أعضاء هيئة التدريس الذكور التدريس التقليدي المعتمد على الفصول الدراسية ونظام المحاضرات التقليدية؛ لهذا لا يعيرون اهتماما لاستخدام برنامج إدارة المحتوى الإلكتروني "المودل"، ولم ينتبهوا للإعلانات التي تعلن عن تنفيذ دوراته، أو لأن نظام الجامعة وإن كان يشجع على استخدام برنامج إدارة المحتوى الإلكتروني "المودل"؛ إلا أنه لا يفرضه على عضو هيئة التدريس.

أما الصعوبة الأخرى فهي صعوبة الحيز والخصوصية التي يحتاج إليها عضو هيئة التدريس، والتي تساعد على التركيز والإبداع العلمي، إذ عانت عضوات هيئة التدريس الإنث في هذه الدراسة من عدم وجود مكاتب مستقلة خاصة بكل عضو من أعضاء هيئة التدريس، وكان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لهن (٣,٦ = ١,٨)، مقارنة بزملائهن الذكور الذين

والانحراف المعياري ($\epsilon = 1,7$) عند مستوى دلالة إحصائية ($0,01$).

ويسعى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس إلى خدمة المجتمع (المحلي والجامعي على حد سواء) كما يرى عامر (2007) من خلال تقديم برامج تعليمية في صورة برامج تدريبية، أو برامج لإعادة التدريب، فإذا لم تتوافر تلك المشاركات فلن يقوم عضو هيئة التدريس بدوره في خدمة المجتمع، وسيحدث خلل وقصور في وظائف الجامعة الثلاث السابقة الذكر. وسيؤدي هذا القصور إلى عزل الجامعة عن المجتمع وعن قضاياها؛ فتحدث من ثم فجوة وهوة بين العلم والبحث وبين المجتمع الذي توجه الجامعة العلم والتدريس

إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس من حيث: النوع والدرجة الأكاديمية للعضو.

وحتى نكتشف الفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس من حيث النوع، تم استخدام الاختبار الإحصائي T-test، فتبين أن أعضاء هيئة التدريس من الذكور كانوا الأكثر تأثراً بهذا المحور، إذ واجهتهم صعوبتان بالنسبة لخدمة المجتمع، والجدول رقم (16) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتلك الصعوبتين.

بالنسبة لهذا المحور وجدت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس من الذكور يرون أنه خلال العام الدراسي لا تتوافر لهم الكثير من المشاركات لخدمة المجتمع، وكان المتوسط الحسابي

الصعوبة	آداب ($\epsilon = 06$) Mean(SD)	تربية ($\epsilon = 20$) Mean(SD)	هندسة ($\epsilon = 12$) Mean(SD)	علوم ($\epsilon = 12$) Mean(SD)	Sig
لا تتوافر مكاتب مستقلة لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس في الكلية.	(,4)4,9	(1,9)2,3	(1,9)3,1	(2,0)3,0	*0,03

الجدول رقم (16) صعوبات العمل المرتبطة بالإدارة و تأثير متغير كلية عضو هيئة التدريس

الصعوبة	الإناث ($\epsilon = 60$) Mean(SD)	الذكور ($\epsilon = 40$) Mean(SD)	sig(2-tailed)*
خلال العام الدراسي لا تتوافر لعضو هيئة التدريس الكثير من المشاركات لخدمة المجتمع.	(2,0)3,0	(1,7)4,0	*0,10
في معظم الأحيان المشاركات التي تعرض من المؤسسات الخارجية على عضو هيئة التدريس تأتي بالاسم لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم.	(2,0)3,0	(1,7)4,0	*0,10

الجدول رقم (16) صعوبات العمل المرتبطة بخدمة المجتمع وتأثير ونوع عضو هيئة التدريس

الصعوبة	أستاذ ($\epsilon = 2$) Mean(SD)	أستاذ مشارك ($\epsilon = 6$) Mean(S)	أستاذ مساعد ($\epsilon = 71$) Mean(SD)	مدرس ($\epsilon = 21$) Mean(SD)	Sig
في معظم الأحيان المشاركات التي تعرض من المؤسسات الخارجية على عضو هيئة التدريس تأتي بالاسم لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم.	(0,4)1,1	(0,4)1,2	(0,9)4,9	(0,2)3,9	*0,01

الجدول رقم (17) صعوبات العمل المرتبطة بخدمة المجتمع وتأثير الدرجة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس

والبحث لخدمة قضاياها.

كذلك رأى أعضاء هيئة التدريس الذكور بالكليات الأربع أن المشاركات التي تأتي في معظم الأحيان يحدث فيها تكرار للأسماء نفسها؛ إذ تطلب المؤسسات الشخصيات التي تعاملت معها من قبل، وكان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ($\epsilon, \sigma = 1,7$) عند مستوى دلالة إحصائية ($0,01$). إن تكرار طلب المؤسسات لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم يمنع المؤسسات من الاستفادة من الطاقات البشرية الأخرى التي يمكن أن يكون لديها من القدرات والأفكار ما يفوق قدرات الأشخاص الذين تعاملوا معهم من قبل.

وبالنسبة للدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس ومدى تأثيرها في صعوبات العمل المرتبطة بخدمة المجتمع؛ تبين أن أعضاء هيئة التدريس من درجة أستاذ مساعد ومدرس يعانون من مشكلة الطلب المتكرر من المؤسسات لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم دون غيرهم. وربما يكون هذا الطلب المتكرر لعضو هيئة التدريس نفسه إما لمكانة العضو العلمية الكبيرة وسمعته الأكاديمية. فتكون هناك ثقة المؤسسة به دون غيره، أو لأن الأمر لا يخرج عن كونه علاقات تبنى بين هؤلاء الأعضاء والمؤسسات، وهنا ربما لن يكون عنصر السمعة العلمية الجيدة مما يعتمد عليه لاختيار العضو. الجدول رقم (١٧) يوضح هذه الفروق.

الخلاصة

تؤكد نتائج الدراسة أن جميع عناصر جودة التعليم تتكامل فيما بينها، ولا يمكن تغليب عنصر على آخر إذا أردنا الوصول بالتعليم في جامعة السلطان قابوس إلى الجودة المطلوبة؛ وصولاً إلى الاعتماد الأكاديمي للبرامج. وتبين مما سبق أن عضو هيئة التدريس يقوم بجميع العناصر والمكونات التي تتكون منها عناصر الجودة الشاملة، مثل: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع؛ ولكن ما يهم هنا هو التعرف على صعوبات العمل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في المجالات الأربعة السابقة الذكر، وهي: المعامل والأدوات المساعدة في التدريس والترقية العلمية والإدارة وخدمة المجتمع؛ حتى يتسنى إيجاد حلول لها وصولاً إلى جودة التعليم. فعلى سبيل المثال بالنسبة لصعوبات العمل المرتبطة بالمعامل والأدوات المساعدة في التدريس واجه أعضاء هيئة التدريس صعوبات تأثرت بمتغيرات الدراسة المختلفة، منها صعوبة عدم تناسب أعداد مختبرات الحاسوب في الجامعة مع الزيادة المطردة في أعداد الطلبة، أو أن مختبرات الحاسوب غير مزودة بكل البرامج التي يحتاج إليها عضو هيئة التدريس... الخ.

وخلاصة القول إذا أردنا أن نصل إلى جودة التعليم، وإلى مصاف الجامعات المرموقة، فلا بد من إيجاد الحلول المناسبة لصعوبات العمل التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، سعياً إلى توفير مناخ عملي مناسب.

التوصيات

١. تشجيع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على الإسهام في البحوث العلمية سواء أكانت من خلال النشر العلمي والإنتاج الفكري، أم من خلال مساعدة زملاء آخرين بالإجابة عن استباناتهم وغيرها من أدوات البحث العلمي.

٢. زيادة أعداد معامل الحاسب بالجامعة، بحيث تناسب مع الزيادة المطردة في أعداد الطلاب.

٣. من أجل مساعدة الطلاب على التحصيل العلمي وتقريب المفاهيم لديهم؛ يفضل تزويد مختبرات الحاسوب بالجامعة بالبرامج التعليمية والفنية التي يحتاج إليها الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.

٤. تشجيع الطلاب على استخدام اللغة الإنجليزية في التعليم.

٥. تخفيف العبء التدريسي عن عضو هيئة التدريس عند التكليف بمهام إدارية أو عند قبول مشروع خطة بحث علمي.

٦. تعيين مساعدين لعضو هيئة التدريس ولاسيما عند إجراء البحوث الميدانية التي تحتاج إلى مجهود فريق عمل متكامل.

٧. من الضروري قيام عضو هيئة التدريس بتقديم نشاط مجتمعي خلال السنة الدراسية الواحدة.

٨. من الضروري أن تعتمد مؤسسات المجتمع في اختيارها لأعضاء هيئة التدريس على السمعة العلمية الجيدة.

٩. تسهيل إجراءات الترقية العلمية بالنسبة لعضو هيئة التدريس.

١٠. حتى تتحقق الجودة في التعليم وينتج عضو هيئة التدريس أكثر، لابد من توافر الخصوصية من خلال توافر مكاتب مستقلة لكل أعضاء هيئة تدريس.

١١. يجب أن يقتنع أعضاء هيئة التدريس بأهمية البحث العلمي.

١٢. يجب أن يوازن عضو هيئة التدريس بين الالتزامات الأسرية والواجبات العلمية والبحثية.

١٣. يفضل أن يدمج عضو هيئة التدريس في طريقة تدريسه بين الطريقة التقليدية التي تعتمد على التدريس في الفصول والاتصال بالطلاب وجها لوجه، وبين الطريقة الإلكترونية من خلال برنامج إدارة المحتوى الإلكتروني "المودل".

المقترحات

١. أن تقام دراسة مستقبلية أخرى تجد الحلول للصعوبات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس.

قائمة المراجع

المراجع العربية

شاهين، محمد عبدالفتاح. (٢٠٠٤). التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي. متاح في

http://www.qou.edu/homePage/arabic/qulityDepartment/qulityC_confernce/pepars/session/mohammad.htm

تاريخ الدخول ٥ يناير ٢٠١٣.

عامر، طارق عبدالرؤف محمد. (٢٠٠٧). تصور مقترح لتطوير دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة. متاح في

alhadidi.files.wordpress.com/.../d8aad8b5d-988d8b

تاريخ الدخول ٢٠ أغسطس ٢٠١٣

العبد اللطيف، لطيفة عبدالعزيز. (٢٠٠٨). معوقات البحث العلمي التي تواجه عضوات هيئة التدريس ومن في حكمهن بجامعة الملك سعود وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في الرياض : دراسات اجتماعية وصفية تحليلية. متاح في

<http://repository.ksu.edu.sa/jspui/handle/123456789/16476>

تاريخ الدخول ٣٠ يونيو ٢٠١٢.

عبدالله، ميسون شاكر والدباغ، سمر يونس طه و جواد، سامي. (د.ت). تنمية و تطوير الكفايات التعليمية الدارية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد. متاح في

www1.kfupm.edu.sa/conference/.../Tues/052.ppt

تاريخ الدخول ١٣ أغسطس ٢٠١٢.

غالب، ردمان محمد سعيد و عالم، توفيق علي. (٢٠٠٨). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي. المجلة العربية لضمان الجودة ، ١٦٠، ١-١٨٨. متاح في

<http://www.ust.edu/uaqe/count/2008/1/6.pdf>

تاريخ الدخول ٥ يناير ٢٠١٣.

غيث، عبد السلام. (٢٠٠٥). معايير الاعتماد الخاص للعلوم الأساسية : أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساعدة. ورشة تطوير معايير الاعتماد الخاص للعلوم الأساسية، جامعة العلوم التطبيقية، الأردن.

المجيدل، عبدالله (١٩٩٩)، المشكلات الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق. مجلة جامعة دمشق، ٥ (٣) ٤٣ - ٩٥.

ملحم، سامي محمد. (٢٠٠٠). القياس والتقويم في التربية وعلم النفس. عمان : دار المسيرة.

إبراهيم ، محمد عبدالرازق. (٢٠٠٣). منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.

أبوسمرة، محمود أحمد وقرنيق، قمر الدين وجبر، أحمد فهميم. (٢٠٠٤). المشكلات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، مجلة اتحاد الجامعات، (٤٢).

البرغوثي، عماد أحمد وأبو سمرة، محمود أحمد. (٢٠٠٧). مشكلات البحث العلمي في العالم العربي. مجلة الجامعة الإسلامية :سلسلة الدراسات الإنسانية، ١٥ (٢)، ١١٣٣-١١٥٥. متاح في:

<http://www.kantakji.com/fiqh/Files/Research/t162.pdf>

تاريخ الدخول ١٢ أغسطس ٢٠١٢.

بسترفيلد، دال. (١٩٩٥). الرقابة على الجودة، ترجمة سرور علي، المكتبة الأكاديمية، القاهرة.

البواردي، فيصل بن عبد الله. (٢٠٠٥). معوقات البحث العلمي في مجال العلوم الإدارية- بحث ميداني علي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، مركز البحوث، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية.

جامعة السلطان قابوس. (٢٠١٣). الإحصائيات. متاح في <http://www.squ.edu.om/tabid/5095/language/en-US/Default.aspx>

تاريخ الدخول ٩ يناير ٢٠١٣.

جامعة السلطان قابوس. (٢٠١٣). لمحة عن الجامعة. متاح في <http://www.squ.edu.om/arabic/tabid/1229/language/ar-OM/Default.aspx>

تاريخ الدخول ٩ يناير ٢٠١٣.

الحنيطي، عبد الرحمن و محمود ، سامي و الجابر، أحمد و بطاينة ، منذر. (٢٠٠٥). نوعية التعليم والمواءمة. ورشة عمل المحور الثاني للمؤتمر الوطني للتعليم العالي والبحث العلمي، جامعة عمان الأهلية، الأردن.

السمادوني، إبراهيم عبد الرافع وأحمد، سهام ياسين. (٢٠٠٥). تفعيل دور عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مجال خدمة المجتمع. مجلة التربية : كلية التربية (١٢٧)، ١٧.

شيبان ، أمة. (٢٠٠١). التنمية والبحث العلمي في سلطنة عمان. مجلة الإدارة العامة، (٥٩).

ديكنسون، ج.ب. (١٩٨٧). العلم والمشتغلون بالبحث العلمي في المجتمع الحديث. سلسلة عالم المعرفة، ١١٢، ٢٩٣-٣٠٩.

faculty effort in online teaching. The Internet and Higher Education, 7(1), 15-31. Available from http://www.sciencedirect.com/science?_ob=MiamiImageURL&_cid=272103&_user=912155&_pii=S1096751603000915&_check=y&_origin=search&_zone=rslt_list_statements&_coverDate=2004-03-31&wchp=dGLbVBAzSkzV&md5=e79f030c1839bec99ea646c2fbdc930a/1-s2.0-S1096751603000915-main.pdf. Access on July 1, 2012.

Hsieh, P. (2009). The effects of computer-mediated communication by a course management system (Moodle) on EFL Taiwanese student's English reading achievement and perceptions. (Doctoral dissertation): La Sierra University.

Huet, I, Figueiredo, C., Abreu, O., Oliveira, J.M., Costa, N., Rafael, J. A., Vieira, C. (2011). Linking a Research Dimension to an Internal Quality Assurance System to Enhance Teaching and Learning in Higher Education. Social and Behavioral Sciences, 29, 947-956. Available from http://ac.els-cdn.com/S1877042811027881/1-s2.0-S1877042811027881_main.pdf?_tid=84a1bc2a-5983-11e2-8b85-0000aacb35e&acdnt=1357643397_1911ff1047989152567063f8aa2973a8. Access on January 8, 2013.

Lin, S., Wang, Z. & Wang, M. (2006). Work ability of workers in western China: reference data. Oxford Journals: Occupational Medicine, (56) 2, 89-93. Available from <http://occmed.oxfordjournals.org/content/56/2/89.full>. Access on 22 August 2012.

Oakes, J. L. (2008). Tenure and promotion differentials for women faculty and faculty of color at public two year colleges in the United States. (Doctoral dissertation): University of Denver.

Ocak, M. A. (2005). Mathematics teachers' attitudes toward the computers. Available from <http://www.tojet.net/articles/4311.pdf>. Access on November 6, 2012.

O'Callaghan, E. M. (2010). A study of longitudinal

المسلم، سليمان بن ناصر. (٢٠٠٨). معوقات الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التقنية خلال مسارهم الوظيفي. مجلة رسالة الخليج العربي، ١١٠.

النوح، مساعد بن عبدالله. (٢٠٠٦). مشكلات التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية. مجلة دراسات الخليج العربي، ٩٨.

هواري، معراج عبدالقادر. (٢٠٠٧). المشاكل التي تجابه عضو هيئة التدريس وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بجامعة الأغواط في الجزائر. دراسات إقليمية، ٥(١١)، ٩٧-١٢٢.

المراجع الأجنبية

Al Saif, A. A. (2005). The motivating and inhibiting factors affecting the use of web-based instruction at the University Of Qassim in Saudi Arabia (Doctoral dissertation): Wayne State University, Detroit, MI.

Al Tameemy, F.A. (2010). The attitudes of Middle Eastern faculty toward the use of distance education in the Middle Eastern state universities: A comparative study between the Middle Eastern faculty and USA faculty. (Doctoral dissertation): Indiana State University.

Coldwel, C., Paterson, A & Mustard, J. (2008). On-line students: relationships between participation, demographics and academic performance. Electronic journal of learning, 30-19, (1) 6

Ekizoglu, N., Tezer, M. & Bozer, M. (2010). Teacher candidates' real success situation on computers and their attitudes towards computer technology in the faculties of education. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 9, 1969-1982. Available from http://ezproxy.squ.edu.om:2051/science?_ob=MImage&_imagekey=B9853-521RBDG5R1&_cdi=59087&_user=912155&_pii=S187704281002536X&_origin=search&_zone=rslt_list_statements&_coverDate=12%2F31%2F2010&_sk=999909999&wchp=dGLzVzzSkWI&md5=27055dc00e7b4938da576073f7f93bde&ie=/sdarticle.pdf. Access on 23 August 15, 2012.

Hislop, G.W. & Ellis, H. C. (2004). A study of

- gender differences in faculty promotion and rank attainment at a research university: Toward an understanding of the glass ceiling. (Doctoral dissertation): The University of Wisconsin – Madison.
- Rice, C. (2012). Why women leave academia and why universities should be worried. Available from: <http://www.guardian.co.uk/higher-education-network/blog/2012/may/24/why-women-leave-academia>. Access on: 22 August 2012.
- Shaker, R. H. (2000). Distance education in Bahrain: Situation and needs. *Open Learning*, 15(1), 57-70.
- Sultan Qaboos University. (2013). Quality assurance office. <http://www.squ.edu.om/Default.aspx?alias=www.squ.edu.om/qualityassuranceoffice>
- Sultan Qaboos University. (2013). Planning & statistical Departments: statistical year book 2010-2011. <http://www.squ.edu.om/Portals/1/PlanningAndStatistics/Statistic%20year%20book%202010-2011/index.html>
- Treasure, W.D. (2009). Faculty perceptions of barriers and supports for integration of academics in Professional Technical Education. (Doctoral dissertation): Idaho State University, (UMI Number:3357389).
- Zhang, X. & Cui, G. (2010). Learning beliefs of distance foreign language learners in China: A survey study. *System*, 38(1), 30-40. Available from http://ezproxy.squ.edu.om:2051/science?_ob=MiamiImageURL&_cid=271757&_usr=912155&_pii=S0346251X09001419&_check=y&_origin=search&_zone=rslt_list_statements&_coverDate=2010-03-31&wchp=dGLzVBazSkWb&md5=d15b132987ccea74899bda86fd87595/1-s2.0-S0346251X09001419-main.pdf Access on June 27, 2012.

استبانة الدراسة:

عزيزي عضو هيئة التدريس:

تحتاج الجامعات إلى أعضاء هيئة تدريس ذوي إمكانيات ومؤهلات وقدرات علمية ذات نوعية متطورة و متجددة، كي تلائم التطورات العلمية المذهلة التي يشهدها العالم في مضمار البحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع في التعليم العالي، إذ لم تعد الأدوات القديمة قادرة على تلبية متطلبات العصر واحتياجات الأجيال والمجتمعات الجديدة؛ لذلك يجب الاهتمام بالنمو العلمي والمهني لعضو هيئة التدريس كما يجب تذليل صعوبات العمل التي يمكن أن يواجهها في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

تهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على صعوبات العمل التي يواجهها عضو هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس، من حيث الترقية العلمية والمعامل والأدوات المساعدة في التدريس والإدارة وخدمة المجتمع. و سيتم التعرف على تلك الصعوبات من وجه نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بأربع كليات هي : كلية الآداب والعلوم الاجتماعية وكلية التربية وكلية العلوم وكلية الهندسة.

الإجابات التي سيتم الحصول عليها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم المحافظة على سرية المعلومات التي بها؛ لذا أرجو منكم التكرم بالإجابة عن الأسئلة المرفقة.

أولاً: البيانات العامة:

١. النوع: أنثى ذكر
٢. العمر: ٣٠-٢٥ ٣٦-٣١ ٤٢-٣٧ ٤٨-٤٣ ٥٤-٤٩ ٥٥ وما فوق
٢. الجنسية: عماني غير عماني
٣. الكلية: الآداب والعلوم الاجتماعية التربية العلوم الهندسة
٤. الدرجة العلمية: أستاذ أستاذ مشارك أستاذ مساعد مدرس

٥. سنوات الخبرة في التدريس: ٥-١ سنوات ١٠-٥ سنوات ١٥ سنة فما فوق

٦. عدد سنوات التدريس بجامعة السلطان قابوس: ٥-١ سنوات ١٠-٥ سنوات ١٥ سنة فما فوق

ثانياً: صعوبات العمل التي يواجهها عضو هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس :

تهدف العبارات الآتية إلى التعرف على صعوبات العمل التي تواجه عضو هيئة التدريس من حيث استخدام المعامل و الأدوات المساعدة في التدريس والترقية العلمية والإدارة وخدمة المجتمع، والمقياس هو: أوافق بشدة، لا أوافق بشدة. حيث (إن أوافق بشدة) = ٥، (لا أوافق بشدة) = ١.

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
المعامل و الأدوات المساعدة في التدريس						
١.	جهاز عضو هيئة التدريس المحمول توجد به الكثير من المشكلات التي تحتاج إلى حل.					
٢.	لا تتوافر خدمة الإنترنت اللاسلكي(الواير لس) في مباني الجامعة وكلياتها كلها.					
٣.	عدد مختبرات الحاسوب في الجامعة لا يناسب أعداد الطلبة.					
٤.	مختبرات الحاسوب ليست مزودة بكل البرامج التي يحتاج إليها عضو هيئة التدريس.					
٥.	الدعم الفني والتقني لا يتوافر دائماً لعضو هيئة التدريس في حالة الحاجة إليه.					
٦.	لا تتوافر كل الأدوات المساعدة من مصادر وقوائم وبرامج التي تساعد على تدريب الطلاب.					
٧.	التعليم الإلكتروني يحتاج إلى وقت طويل لتعلمه.					
٨.	استخدام برنامج التعليم الإلكتروني "المودل" يحتاج إلى وقت طويل لمتابعة أعمال الطلبة والرد على استفساراتهم.					
الترقية العلمية						
٩.	إجراءات الجامعة معقدة من حيث الترقية العلمية.					
١٠.	أعداد البحوث المطلوبة للترقية كثيرة.					
١١.	ارتباطاتي الأسرية تمنعني من التفرغ للترقية والعمل عليها.					
١٢.	العبء التدريسي الزائد يمنعني من البحث فالتقدم للترقية.					
١٣.	تداخل الأعباء بين تدريس وإرشاد وتسجيل وخدمة مجتمع وغيره يمنعني من التفرغ للترقية.					
١٤.	ضعف الحوافز والمخصصات المالية للإنفاق على البحوث العلمية.					
١٥.	سياسة الجامعة وتوجهها بحيث تعطي أولوية للتدريس أكثر من اهتمامها بالبحث العلمي.					
١٦.	لا يوجد مساعدون لعضو هيئة التدريس لمساعدته في تجميع البيانات الخاصة ببحوثه أو للمساعدة في تحليل البيانات.					
١٧.	ليس من السهل الحصول على إجازة التفرغ العلمي.					
الإدارة						
١٨.	لا أستخدم برنامج المودل في التدريس لقلة الدورات التدريبية					

					المتوافرة لعضو هيئة التدريس في استخدام البرنامج.
					١٩. قلة توافر الدورات المتخصصة لعضو هيئة التدريس.
					٢٠. لا تتوافر مكاتب مفردة لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس في الكلية.
					٢١. يوجد نقص بأعداد السكرتارية والطبايعين بالكلية.
					٢٢. يتأخر الجهاز الإداري بالكلية عن إنجاز مسؤولياته التي تتعلق بعضو هيئة التدريس.
					٢٣. ضعف الاتصال والتعاون بين الأقسام العلمية بالكلية.
					٢٤. تكرار الأعمال الإدارية المطلوبة من إدارة الكلية لعضو هيئة التدريس.
					٢٥. لا توجد مكافآت مالية لعضو هيئة التدريس على غرار المكافآت المقدمة للإداريين.
					٢٦. لا تقدم لعضو هيئة التدريس دورات تدريبية خارج السلطنة.
خدمة المجتمع					
					٢٧. خلال العام الدراسي لا تتوافر لعضو هيئة التدريس مشاركات كثيرة لخدمة المجتمع.
					٢٨. الدورات التي يقترحها عضو هيئة التدريس لمركز التعليم المستمر وخدمة المجتمع لا يتم قبول معظمها.
					٢٩. في معظم الأحيان المشاركات التي تعرض من المؤسسات الخارجية على عضو هيئة التدريس تأتي بالاسم لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم.
					٣٠. المشاركات التي تطلب من عضو هيئة التدريس للمجتمع يكون وقتها غير مناسب.
					٣١. لا يتوافر التقدير المناسب لعضو هيئة التدريس من المؤسسات الخارجية في حالة تقديم الخدمة.

هل لديكم ملاحظات أخرى؟ الرجاء ذكرها

.....
