



المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين من  
وجهة نظرهم

فريق البحث:

فاطمة وليد قديمات

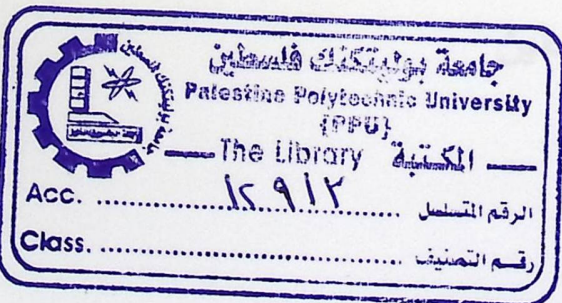
هديل أسامة جرايش

مرام شريف شروف

إشراف:

أ: لجنة المحتسب

حزيران، 2013





المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين من

وجهة نظرهم

فريق البحث:

فاطمة وليد قديمات

هديل أسامة جرايش

مرام شريف شروف

إشراف:

أ: لجنة المحتسب

قُدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس  
في تخصصي **إدارة الأعمال المعاصرة ونظم المعلومات** في كلية العلوم  
الادارية ونظم المعلومات في جامعة بوليتكنك فلسطين

حزيران، 2013

## الشكر والتقدير

الحمد والشكر لله رب العالمين القائل " رب أوزعني أن اشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وان اعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين " صدق الله العظيم، والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين، والشكر والتقدير لجامعة بوليتكنك فلسطين التي احتضنتنا طوال فترة دراستنا لنيل درجة البكالوريوس، والشكر والتقدير لكلية إدارة الأعمال المعاصرة ونظم المعلومات التي زودتنا بالعلم والمعرفة التخصصية، ونتقدم بجزيل الشكر والتقدير للمحاضرة لينة المحتسب التي ..... أفاضت علينا بعلمها وخبرتها، والتي بذلت جهوداً كبيرة في إرشادنا ومساعدتنا.

## الإهداء

إلى من إذا سألت عن الحب ... والرفقة .... والحنان .. أجابت ...  
إلى من إذا احتجت نورا... لتشرق طريقا.... ولك أضواءت....  
إلى من إذا طلبت الأمن ولامان بك أحاطت ..  
إلى من إذا بك الدنيا أضاقت ... وأبتعد عنك الناس ولك أساءت ...  
جاءتك داعية ... فالظلام أضاءت ... والحياة أنارت ..

### أمي الغالية

إلى الأمل وشعاعه .... والتضحية وأكبر معانيها ...  
إلى عنوان القوة والحكمة والتفاني في أعاليها ...  
إلى من علمني الإرادة .. والصبر وهو راعيها ....  
إلى من يفاضلني عن نفسه ... ويتعب نفسه لراحتي ... ويسهر لسلامي ... إلى المحبة ومعطيها

...

### أبي الغالي

إلى من به أقوى ... وعليه أعتمد .....  
إلى من يزين الحياة بأجمل معانيها .....

### زوجي العزيز

إلى من علموني .. وساندوني .... وأوصلوني إلى لحظة أنا فيها ....

أساتذتي الكرام

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع	الترقيم
أ	الشكر والتقدير	*
ب	الإهداء	*
ج	قائمة المحتويات	*
ح	قائمة الجداول	*
ل	قائمة الأشكال	*
م	المصطلحات الإجرائية	*
ن	الملخص	*
<b>الفصل الأول الاطار العام للدراسة</b>		
2	المقدمة	1.1
3	مشكلة الدراسة	2.1
4	أهداف الدراسة	3.1
5	أهمية الدراسة	4.1
5	فرضيات الدراسة	5.1
6	حدود الدراسة	6.1
7	محددات الدراسة	7.1
7	الهيكل التنظيمي للدراسة	8.1
<b>الفصل الثاني:الإطار النظري والدراسات السابقة</b>		

8	المقدمة	1.2
8	التعليم العالي في فلسطين	2.2
9	الهيئة التدريسية	3.2
10	جامعة بوليتكنيك فلسطين	4.2
10	المعوقات الإدارية	5.2
11	ضعف الإتصال الإداري	1.5.2
11	معوقات الإتصال	1.1.5.2
12	وسائل التغلب على معوقات الإتصال	2.1.5.2
12	عوامل تساعد في زيادة فعالية الإتصال	3.1.5.2
13	عدم موضوعية تقييم الأداء	2.5.2
13	مشاكل تقييم الأداء	1.2.5.2
15	حلول لتحسين كفاءة عملية تقييم الأداء	2.2.5.2
15	الصراع التنظيمي	3.5.2
15	أنواع الصراع	1.3.5.2
16	أسباب الصراع	2.3.5.2
17	الاليات التنظيمية للتعامل مع الصراع	3.3.5.2
17	التعليمات والإجراءات الغير مبررة	4.3.5.2
18	ضغط العمل	4.5.2

18	أسباب ضغط العمل	1.4.5.2
18	تأثيرات ضغط العمل	2.4.5.2
19	أساليب ادارة ضغط العمل	3.4.5.2
19	المعوقات البحثية	6.2
19	مستلزمات البحث العلمي	1.6.2
20	معوقات البحث العلمي	2.6.2
22	المعوقات المتعلقة بالطلبة	7.2
23	المعوقات الفنية والبيئية	8.2
24	المعوقات الشخصية	9.2
25	الدراسات السابقة	10.2
25	الدراسات العربية	1.10.2
30	الدراسات الأجنبية	2.10.2
<b>الفصل الثالث: الطرق الإجرائيات</b>		
33	المقدمة	1.3
33	منهجية الدراسة	2.3
33	اداة الدراسة	3.3
34	صدق اداة الدراسة	1.3.3
34	ثبات اداة الدراسة	2.3.3

40	نموذج الدراسة	4.3
35	مجتمع الدراسة	5.3
35	عينة الدراسة	6.3
35	وصف خصائص عينة الدراسة	1.6.3
39	متغيرات الدراسة	7.3
39	المتغيرات التابعة	1.7.3
39	المتغيرات المستقلة	2.7.3
41	المعالجة الإحصائية	8.3
<b>الفصل الرابع : تحليل نتائج الدراسة</b>		
43	تحليل أسئلة الدراسة	1.4
44	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها	1.1.4
47	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها	2.1.4
49	النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها	3.1.4
51	النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع ومناقشتها	4.1.4
53	النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس ومناقشتها	5.1.4
55	اختبار فرضيات الدراسة	2.4
55	فرضية الدراسة الاولى	1.2.4
57	فرضية الدراسة الثانية	2.2.4

70	مناقشة نتائج الدراسة	3.4
<b>الفصل الخامس : النتائج والتوصيات</b>		
73.	نتائج الدراسة	1.5
77	توصيات الدراسة	2.5
77	توصية جامعة بوليتكنيك فلسطين	1.2.5
78	توصية للاكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين	2.2.5
79	توصية للأبحاث	3.2.5
<b>قائمة المراجع</b>		
80	قائمة المراجع	*
82	الملاحق	*
94	الملخص باللغة الإنجليزية	*

## قائمة الجداول

الترقيم	اسم الجدول	الصفحة
7.3	معاملات الثبات لتقدير ثبات أداة الدراسة	34
1.3	خصائص العينة الإحصائية حسب متغير الجنس	35
2.3	خصائص العينة الإحصائية حسب متغير العمر	36
3.3	خصائص العينة الإحصائية حسب متغير المسمى الوظيفي	36
4.3	خصائص العينة الإحصائية حسب متغير المؤهل العلمي	37
5.3	خصائص العينة الإحصائية حسب متغير سنوات الخبرة	37
6.3	خصائص العينة الإحصائية حسب متغير مسمى الكلية	38
1.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين نحو الدرجة الكلية لأهمية المعوقات التي تواجه الأكاديميين نحو الدرجة لكل بعد من أبعاد تلك المعوقات	41
2.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات الإدارية التي تواجه الأكاديميين	43
3.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات البحثية التي تواجه الأكاديميين	47

49	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات المتعلقة بالطلبة التي تواجه الأكاديميين	4.4
51	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات الفنية البيئية التي تواجه الأكاديميين	5.4
54	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات الشخصية التي تواجه الأكاديميين	6.4
56	معامل ارتباط بيرسون بين درجة أهمية كل بعد من أبعاد المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين، وبين الدرجة الكلية لأهمية تلك المعوقات	7.4
57	نتائج تحليل اختبار ( ت ) للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين تعزى إلى متغير الجنس	8.4
59	نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى متغير العمر	9.4

60	<p>نتائج تحليل اختبار ( LSD ) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى متغير العمر</p>	10.4
61	<p>نتائج تحليل اختبار ( ت ) للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي</p>	11.4
63	<p>نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى متغير المؤهل العلمي</p>	12.4
65	<p>نتائج تحليل اختبار ( LSD ) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى متغير المؤهل العلمي</p>	13.4

66	نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى متغير سنوات الخبرة	14.4
67	نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى متغير مسمى الكلية	15.4
69	نتائج تحليل اختبار ( LSD ) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى متغير مسمى الكلية	16.4

## قائمة الأشكال

الصفحة	اسم الشكل	الترقيم
48	نموذج الدراسة	7.3

## المصطلحات الاجرائية:

**المعوقات :** هي الصعوبات والعقبات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنك فلسطين

وتؤثر على انجازهم للمهام التدريسية المنوطة بهم ، وتشمل المعوقات الإدارية، والمعوقات

البحثية، والمعوقات المتعلقة بالطلبة، والمعوقات الشخصية، والمعوقات البيئية الفنية.

## الأكاديميين :

هم جميع الكادر من حملة شهادة الدكتوراه، والماجستير، والدبلوم العالي، والبكالوريوس والذين

يعملون في الوظائف التدريسية في كليات الجامعة.

## أكاديمي اداري :

وهم الموظفين الذين لهم رتبة أكاديمية (مدرس، محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)

وتضمن طبيعة مهامهم القيام بأعمال ادارية ، واتخاذ قرارات ووضع خطط وأنظمة ، والأشراف على

التنفيذ وتشمل مسميات وظيفية مثل : (رئيس الجامعة ، ونواب الرئيس، وعمداء الكليات ... الخ)

(الشليبي، 2011: 129)

## جامعة بوليتكنك فلسطين:

مؤسسة تعليمية وطنية تؤدي الى الحصول الى درجة الدبلوم ، والبكالوريوس، والماجستير، وتعمل

تحت ادارة رابطة الجامعيين في محافظة الخليل \_ فلسطين.

## الملخص

هدفت هذه الدراسة الى معرفة المعوقات التي تواجه الاكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين من وجهة نظرهم ، واعتمد فريق البحث على المنهج الوصفي لأجراء الدراسة واستخدم أداة الاستبانة حيث وزعت على عينة الدراسة (118) أكاديمي بما يعادل 75% من مجتمع الدراسة في مختلف كليات الجامعة والبالغ ( 169) أكاديمي . وتوصل فريق البحث الى مجموعة من الاستنتاجات ومن أهمها أن الدرجة الكلية للمعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين كانت متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ ( 3.5816 ) ، من أهم المعوقات ( المتعلقة بالطلبة ) وهي كثرة أعداد الطلبة في الشعبة الواحدة ، تلاها المعوقات ( الفنية البيئية )، تلاها المعوقات ( البحثية ) ، ثم المعوقات ( الإدارية ) ، وأخيرا المعوقات ( الشخصية ) . ولقد خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات لكل من الجامعة و الأكاديميين كان أهمها ينبغي العمل على تقليل أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة ، وذلك لزيادة فاعلية ونجاح المحاضرات ، وينبغي على الجامعة توفير مباني مزودة بالأجهزة والتقنيات كالمصاعد ، وتجهيز القاعات بالوسائل المساندة مثل أجهزة العرض، وزيادة مساحة مكاتب الأكاديميين حتى تسمح بسلاسة الحركة واستقبال الطلبة خلال الساعات المكتبية ، وضرورة تخفيف الأعباء الأكاديمية عن و ينبغي على الجامعة اعتماد علانية الأكاديميين وذلك للحد من معوقات إجراء أبحاث علمية. تقييم أداء الأكاديميين والإعلان عن نتيجة التقييم، وذلك لتعريف الأكاديميين حول نقاط الضعف لديهم ليعملوا على تحسينها، ينبغي على إدارة الجامعة مساعدة الاكاديميين من خلال توفير توازن ما بين العائلة والعمل ، مما يعود بالفائدة على الاكاديمي والجامعة، والمساهمة في تخفيف الأعباء الأسرية التي تعرقل سير عمل الأكاديميين.

## الفصل الأول

## المقدمة

- المقدمة <
- مشكلة الدراسة <
- أهداف الدراسة <
- أهمية الدراسة <
- فرضيات الدراسة <
- حدود الدراسة <
- محددات الدراسة <
- الهيكل التنظيمي للدراسة <

## 1.1 المقدمة

كانت للجامعات ولا زالت مكانا لنشر المعرفة والعلم ومصدرا أساسيا لتغذية المجتمع بقياداته ونخبته الفكرية، والثقافية، والإدارية، والسياسية ومصدرا للتأثير في كل نواحي حياة الأمم والمجتمعات وذلك بما يقوم به أساتذتها، وطلابها، وبأبحاثها من أنشطة علمية وبحثية وتعليمية في شتى مجالات الحياة . ولقد شهد التعليم العالي في السنوات الأخيرة تحولا جذريا في أساليب التدريس وأنماط التعليم ومجالات نتيجة لتطور التقنيات وزيادة الإقبال عليه لذا فقد أصبحت إدارة التعليم مطالبة أكثر من أي وقت مضى بالعمل على الاستثمار البشري بأقصى طاقاته واستحداث التخصصات الجديد التي تتناسب والعصر من خلال الاهتمام بمنظومة ثلاثية هي الطالب ، والعملين (أساتذة وإداريين ) ، والمنهج التعليمي .

ونظرا لأهمية الدور الهام والحيوي الذي يلعبه عضو هيئة التدريس في الجامعات باعتباره أحد أهم العناصر التي تساعد الجامعات في تحقيق أهدافها، كما انه يتحمل المسؤولية المباشرة في تنفيذ وظائفها بما ينسجم والتعليمات التي تنتهجها لبلوغ أهدافها المرجوة ، لا بد من ادارة الجامعات أن تتولى جل اهتمامها بتطويره و إعدادة الإعداد الصحيح بما فيها تلبية حاجاته ومتطلباته ، وهي حاجات لا يمكن إشباعها بالكامل الا من خلال التغلب على المعوقات التي تواجهه.

وضمن هذا المنطق تتحمل إدارة الجامعات كامل العبء في مواجهة المعوقات التي تعترض تقدمها وتعطل عملها عن تحقيق أهدافها في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، كما و أنها تعتبر مسؤولة وبشكل مباشر عن إيجاد الحلول والمشكلات التي تعترض نمو عضو هيئة التدريس المهني (محافظة والمقدادي، 1997).

ومن هذا المنطلق وإيماننا منا بأهمية أدوار أعضاء الهيئة التدريسة وارتباط انجازهم بالعوامل المحيطة والمؤثرة عليهم ، ومدى الانعكاسات التي تنتج من جراء وجود صعوبات تحد من عطائهم ،ارتأينا دراسة المعوقات التي تواجه الاكاديمين في جامعة بوليتكنيك فلسطين ، وستكون هذه الدراسة نقطة انطلاق للعديد من الدراسات اللاحقة في هذا القطاع حيث ستسهم في الكشف عن ماهية هذه المعوقات، والابعاد السلبية الناتجة عنها للعمل على تقليصها أو الحد منها مما يضمن وجود بيئة تعليمية سليمة .

## 2.1 مشكلة البحث

للتعليم الجامعي مشكلات متنوعة ربما تعود في معظمها الى 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 .

ونظرا لان جامعة بوليتكنيك فلسطين ليست استثناء من بين الجامعات الفلسطينية إذ يواجه الأكاديميين فيها معوقات تحول دون ادائهم وإنتاجهم العلمي والأكاديمي عن المستوى المطلوب، لذا فقد ظهرت الحاجة إلى السعي لمعرفة أهم المعوقات وتشخيصها، وتحديد مستوياتها من جهة ولإيجاد الحلول اللازمة لها من جهة أخرى.

ويمكن بلورة مشكلة الدراسة من خلال الاجابة عن الاسئلة التالية:

1. ما هي أهم المعوقات التي تواجه الاكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين؟. ويتفرغ عن هذا السؤال الأسئلة

الفرعية الآتية:

1. ما هي أهم المعوقات الإدارية التي تواجه الاكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين؟

2. ما هي أهم المعوقات البحثية التي تواجه الاكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين؟

3. ما هي أهم المعوقات المتعلقة بالطلبة التي تواجه الاكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين؟

4. ما هي أهم المعوقات الفنية والبيئية التي تواجه الاكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين؟

5. ما هي أهم المعوقات الشخصية التي تواجه الاكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين؟

2. ما العلاقة بين الدرجة الكلية للمعوقات التي تواجه الأكاديميين وبين مجالاتها ( الإدارية ، والبحثية ، والمتعلقة

بالطلبة ، والفنية البيئية ، والشخصية ) ؟

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية لاستجابات الباحثين نحو الدرجة الكلية للمعوقات التي تواجه الاكاديميين في

جامعة بوليتكنيك فلسطين تعزى الى (الجنس، والعمر، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ومسمى

الكلية).

## 2.1 مشكلة البحث

للتعليم الجامعي مشكلات متنوعة ربما تعود في معظمها الى 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 .

ونظرا لان جامعة بوليتكنيك فلسطين ليست استثناء من بين الجامعات الفلسطينية إذ يواجه الأكاديميين فيها معوقات تحول دون ادائهم وإنتاجهم العلمي والأكاديمي عن المستوى المطلوب، لذا فقد ظهرت الحاجة إلى السعي لمعرفة أهم المعوقات وتشخيصها، وتحديد مستوياتها من جهة ولإيجاد الحلول اللازمة لها من جهة أخرى.

ويمكن بلورة مشكلة الدراسة من خلال الإجابة عن الاسئلة التالية:

1. ما هي أهم المعوقات التي تواجه الاكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين؟. ويتفرغ عن هذا السؤال الأسئلة

الفرعية الآتية:

1. ما هي أهم المعوقات الإدارية التي تواجه الاكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين؟

2. ما هي أهم المعوقات البحثية التي تواجه الاكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين؟

3. ما هي أهم المعوقات المتعلقة بالطلبة التي تواجه الاكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين؟

4. ما هي أهم المعوقات الفنية والبيئية التي تواجه الاكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين؟

5. ما هي أهم المعوقات الشخصية التي تواجه الاكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين؟

2. ما العلاقة بين الدرجة الكلية للمعوقات التي تواجه الأكاديميين وبين مجالاتها ( الإدارية ، والبحثية ، والمتعلقة

بالطلبة ، والفنية البيئية ، والشخصية ) ؟

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية لاستجابات الباحثين نحو الدرجة الكلية للمعوقات التي تواجه الاكاديميين في

جامعة بوليتكنيك فلسطين تعزى الى (الجنس، والعمر، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ومسمى

الكلية).

### 3.1 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق الاهداف التالية:

1. تحديد مدى أهمية المعوقات من وجهة نظر الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين.
2. التعرف على اثر المتغيرات (مسمى الكلية ، والجنس ، و العمر ، والخبرة ، والمؤهل العلمي) على المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنك فلسطين.
3. تقديم التوصيات المناسبة لإدارة الجامعة للحد من المعوقات التي تواجه الأكاديميين وتؤثر على القيام بأعمالهم.

### 4.1 أهمية الدراسة:

يسعى فريق البحث من خلال هذه الدراسة الى توضيح اهمية البحث من خلال النواحي التالية

#### أهمية البحث بالنسبة للباحثين:

1. يأمل فريق البحث من ان يسهم هذا البحث في زيادة التوعية لما يواجهه الاكاديميين من معوقات اثناء عملهم والعوامل الناتجة عنها.
2. مساعدة فريق البحث في اتمام المتطلبات الاجبارية للحصول على درجة البكالوريوس في تخصص إدارة الأعمال المعاصرة ، ونظم المعلومات.

#### أهمية البحث بالنسبة لمجتمع الدراسة:

تظهر اهمية البحث بالنسبة لمجتمع الدراسة من خلال ما يلي:

1. تكمن أهمية الدراسة في كونها تتناول واحدة من أهم المؤسسات التعليمية في مدينة الخليل وهي (جامعة بوليتكنيك فلسطين).
2. الاستفادة القصوى من الكادر البشري الأكاديمي ومراعاة المعوقات التي تؤثر على أدائهم لأعمالهم مع الأخذ بعين الاعتبار مقدار الفائدة التي من الممكن ان تتحقق اذا تم مراعاة النتائج.

3. تعتبر هذه الدراسة مرجعا جيدا لدراسات مستقبلية في هذا الموضوع.

### 5.1 فرضيات الدراسة:

اقترح فريق البحث عدة فرضيات من اجل التوصل الى قبول او رفض هذه الفرضيات من خلال هذا البحث:

1. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابة المبحوثين بين أبعاد المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين (الإدارية، والبحثية، والمتعلقة بالطلبة، والفنية البيئية، والشخصية) وبين الدرجة الكلية لمدى أهمية تلك المعوقات من وجهة نظر الأكاديميين أنفسهم.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، والعمر، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ومسمى الكلية).

### 6.1 حدود الدراسة:

تتلخص حدود الدراسة بالنقاط التالية:

1. الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة في التعرف على (المعوقات التي تواجه الاكاديميين في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم)

2. الحدود الزمنية: سيقوم فريق البحث بالعمل على موضوع البحث من منتصف شهر ايلول 2012 وحتى شهر ايار 2013.

3. الحدود المكانية : ستشمل الدراسة جامعة بوليتكنيك فلسطين بجميع كلياتها.

4. الحدود البشرية: ستطبق الدراسة على جميع الأكاديميين، والإداريين الأكاديميين في كافة كليات جامعة بوليتكنيك فلسطين.

## 7.1 محددات الدراسة:

إن من أبرز المحددات التي واجهتنا أثناء قيامنا بالدراسة تتعلق بعدم التعاون الكافي من قبل الأكاديميين في تعبئة الاستبانة ، إضافة الى تأخر بعض الأكاديميين في تسليم الاستبانة مما استلزم القيام بزيارات متكرره لاستلام الاستبانات، وكذلك امتناع بعض الأكاديميين عن تعبئة الاستبانة مما تطلب بذل جهد ووقت كبيرين للحصول على الاستبانة .

## 8.1 الهيكل التنظيمي للدراسة:

يتكون البحث من خمس فصول وهي على النحو التالي :

### 1. الفصل الأول (الإطار العام للدراسة):

ويتضمن المقدمة، ومشكلة الدراسة، وأهداف الدراسة، وأهمية الدراسة، وفرضيات الدراسة، حدود الدراسة، ومحددات الدراسة، والهيكل التنظيمي للدراسة.

### 2. الفصل الثاني (الإطار النظري والدراسات السابقة):

ويتضمن المقدمة، ونبذة عن التعليم العالي في فلسطين، والهيئة التدريسية(نظام الهيئة التدريسية)، وجامعة بوليتكنيك فلسطين، والمعوقات الإدارية، والمعوقات البحثية، والمعوقات المتعلقة بالطلبة ، والمعوقات الشخصية، والمعوقات البيئية والفنية، والدراسات السابقة.

### 3.الفصل الثالث (منهجية الدراسة):

ويتضمن هذا الفصل منهجية الدراسة، وأدوات جمع البيانات والمعلومات، وصدق الأداة، وثبات الأداة، ومكونات الدراسة، وعينة الدراسة، ومتغيرات الدراسة، والمعالجة الاحصائية للبيانات.

### 4.الفصل الرابع (مناقشة أسئلة الدراسة):

ويتضمن هذا الفصل البيانات التي تم البحث فيها بالإضافة الى تفرغ الاستبيانات وعرض النتائج وتحليلها.

### 5.الفصل الخامس (النتائج والتوصيات):

ويتضمن النتائج والتوصيات.

## الفصل الثاني

## الإطار النظري

الإطار النظري <

الدراسات السابقة <

## 1.2 المقدمة

تتزايد في العصر الحديث مسؤوليات المؤسسات التعليمية ، وتتضخم أعباءها لمواجهة متطلبات التنمية والتطور المعرفي والتكنولوجي مما يزيد من المعوقات والتحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية في إنجاز الأعمال الموكلة لها .ومن هنا سيتم في هذا الفصل التعرف على واقع التعليم العالي في فلسطين ، وعن الهيئة التدريسية ، ومن ثم نبذة عن جامعة بوليتكنيك فلسطين، بالإضافة الى التعرف على المعوقات محور الدراسة وهي المعوقات الادارية ، والمعوقات البحثية ، والمعوقات المتعلقة بالطلبة ، والمعوقات البيئية والفنية ، والمعوقات الشخصية ، وأخيرا سيتم التعرف على الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت هذا الموضوع .

## 2.2 التعليم العالي في فلسطين:

هو نظام تعليمي متعدد الأبعاد يشمل التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع في ثلاثية متكاملة وفق إستراتيجية واضحة ترصد كل مكون من مكونات تعلمنا الجامعي وتطوره واتجاهاته المستقبلية الهادفة إلى تعزيز التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والرؤية الملائمة لاستقبال مستجدات العصر ومتطلبات المستقبل(كنعان، 2007).

أما التعليم العالي في فلسطين فقد نشأ في ظل الاحتلال الإسرائيلي، وبمبادرات محلية وطنية نمت وتطورت بسرعة حتى وصل عدد الجامعات على الأراضي الفلسطينية عام 2011 (14) جامعة (2 حكومية ، و 3 خاصة ، و 9 عامة) . ويبلغ عدد المؤسسات التعليمية العالي في فلسطين (49) مؤسسة ينخرط فيها حوالي (214) ألف طالبا وطالبة.

وفي عام 2012 أعيد فصل وزارة التعليم العالي عن وزارة التربية والتعليم واستمرت بتنفيذ كافة أعمالها وتطوير برامجها من خلال مجالسها وهيئاتها، وإدارتها العامة لمواجهة التحديات العديدة وتحقيق رسالتها وتقديم أفضل الخدمات ذات الصلة بالمجتمع المحلي.

## 3.2 الهيئة التدريسية

يشكل أعضاء هيئة التدريس العمود الفقري لنجاح العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي ، ويعد عضو هيئة التدريس أساسا للجامعات في البلدان النامية و المتقدمة ، ومهما اختلفت أدوار هيئة التدريس من بلد الى آخر أو من جامعة الى أخرى فإن قيمة الجامعة تظل مرهونة بقيمة هيئة التدريس. ولا تقتصر مهمة هيئة التدريس على التدريس والبحث العلمي فقط وإنما تشمل العناية بالطلبة ، والاتصال بهم ، وتقديم النصح والارشاد ، والمشاركة في خدمة المجتمع عن طريق الندوات واللقاءات العلمية . ويشكل الأستاذ الجامعي أحد المدخلات الأساسية والفعالة لنظام التعليم الجامعي ، وحجر الزاوية لهذا النظام . فمن خلاله يمكن الحكم على صحة قواعد هذا النظام وفعالية أداءه العلمي والتربوي. فضلا عن مساهمته وبشكل فعال في تحقيق أهداف النظام التعليمي الجامعي . وبالتالي هذا يضعه موضعاً من المفروض أن تهيأ له كل مستلزمات الحياة الكريمة ، والحقوق المتميزة كي يستطيع أن يتفرغ لمهامه ، وأدائه لمسؤولياته ، والتزاماته العلمية ، والتربوية بشكل يحقق أهداف التعليم الجامعي . ويمكن تحديد المهام والمسؤوليات الرئيسية للعمل الجامعي في جوانب أساسية هي التدريس، والبحث العلمي ، وأخيراً الجانب الفكري فهذه الجوانب مترابطة مع بعضها البعض ،ومتاعمة في نسيجها العلمي، والمعرفي بشكل يجعل منهم أساتذة ، وباحثون ، ومربيون. وهذه الجوانب تكشف عن سلوك الأساتذة المتميزون ، وتكشف الدور البارز لهم في عملية تحقيق الأهداف (الحسين، 2008:6-7).

لذا لا بد أن يواكب الأستاذ حالة التطور في مجال تخصصه ، وبالشكل الذي ينمي قدراته الذاتية، ويخلق منها حالة الإبداع في ممارسة التدريس، وطرح آخر مستجدات العلم ، فضلا عن مواكبته لكل أشكال التطور في الأساليب المستخدمة ، والمتطورة في التدريس ، والابتعاد عن الطرق التقليدية التي عفا عنها الزمن. كما انه يجب اعطاء الأستاذ الجامعي الحرية الكاملة في اختيار مفردات المنهج الذي سيدرسه لطلبته ، والمصادر التي يراها مناسبة ، مع التركيز على دراسة الحالات من الواقع الذي يعيش فيه حتى يستطيع ربط الجوانب النظرية بالجوانب العلمية الواقعية للبيئة التي يعيش فيها كل من الطالب والأستاذ(الحسين، 2008: 8) . وتتوقف جودة التعليم على قدرة أعضاء هيئة التدريس على اداء مهامهم باعلى مستوى ، وهذا الهدف يتوقف على اجمالي أعضاء هيئة التدريس ونسبتهم الى مجموع عدد الطلاب وهي نسب يجب ان تكون في حدود مقبولة وتحقق اقل تكلفة مصحوبة باعلى كفاءة (كنعان، 2007: 70).



## 1.5.2 ضعف الاتصال الإداري:

يعرف هوكنز وبرستون الاتصال بأنه " العملية التي يتم من خلالها تعديل السلوك الذي تقوم به الجماعات داخل التنظيمات وبواسطة تبادل الرسائل لتحقيق الأهداف التنظيمية" (القيوتي، 2003: 199).

ويساهم الاتصال في حل المشاكل ، واتخاذ القرارات ، وتحسين العلاقات داخل وخارج المنظمة ، ويزيد من دافعية الموظف . الا أنه قد يواجه عدة معوقات سيتم التعرف على بعض هذه المعوقات.

### 1.1.5.2 معوقات الاتصال:

- وهي جميع المؤثرات التي تؤثر سلبا أو تمنع عملية تبادل المعلومات أو المشاعر مابين المرسل والمستقبل أو تعطيلها أو تؤخر وصولها أو تشوه معانيها . كما أنها تقلل من كفاءة وفاعلية عملية الاتصال وبالتالي تسهم في عدم وصول العملية الى أهدافها المنشودة (عليان و الطوباسي، 2005: 158) . ومن هذه المعوقات:
1. المعوقات النفسية والاجتماعية : حيث أن تفسير الفرد وفهمه لمضمون أي رسالة يرسلها أو يستلمها يتوقف على حالته النفسية وطريقة تفكيره ومستوى الإدراك والانتقائية في الإدراك (القيوتي، 2003 : 223).
  2. المعوقات الناشئة عن طبيعة التنظيم : ومن ذلك غموض الأدوار، وعدم تحديد الصلاحيات، أو عدم مناسبة نطاق الإشراف الذي يؤدي إلى تشويش الاتصالات (القيوتي، 2003: 223) ، وكذلك عدم وجود خريطة تنظيمية واضحة عدم وجود نظام للمعلومات ، وغموض السلطة التي تصدر الاوامر(عليان والطوباسي، 2005 : 159).
  3. تراكم المعلومات : وهي عبارة عن تعامل العاملين مع كمية كبيرة من المعلومات مما يؤثر من قدرتهم على التركيز (Devito, 2009: 283).
  4. المركزية الادارية ، وتعدد المستويات الإدارية، وعدم تجانس الجماعة: تحتم ضرورة رجوع الأفراد لشخص واحد يمتلك قدرا كبيرا من المعلومات رغم بعده عن مراكز التنفيذ الأمر الذي يزيد من احتمالات كثيرة لضياع المعلومات وعدم صحتها . كما وان تعدد المستويات الإدارية يعني طول المسافة بين القاعدة وقمة الهرم في الهيكل التنظيمي يعرقل ويؤخر تنفيذ القرار ( القيوتي، 2003: 223) .

5. معوقات ناتجة عن قنوات الاتصال المستخدمة: ومن ذلك عدم توفر قنوات كافية ومناسبة للاتصال، وعدم فعالية القنوات المستخدمة، ومشكلة التشويش على القنوات المستخدمة، وسوء استخدام القنوات المتوفرة، ومعوقات ناتجة عن طبيعة شبكات الاتصال المستخدمة (عليان والطوباسي، 2005: 159).

6. اللغة: خاصة عندما تكون غير واضحة أو غامضة، أو عند استخدام اللغة الخاصة أو المتخصصة وقد تشكل طريقة استخدام اللغة، أو طريقة الالقاء والنطق والتلاعب بالمعاني عائقا امام وصول الرسالة الى المستقبل. ومن مشكلات اللغة ايضا اساءة تفسيرها من قبل المستقبل، وعدم القدرة على التعبير (عليان و الطوباسي، 2005: 158).

7. اختلاف الادراك ما بين المرسل والمستقبل (Thill and Dovee, 1998: 26).

8. نقص الثقة ما بين الرئيس والمرؤوس (Thill and Dovee, 1998: 29).

9. اختلاف المكانة (Thill and Dovee, 1998: 29).

10. وجود معوقات اخرى: مثل الازعاج، ونقص التهوية، ووسائل التكييف، والمساعد.....الخ.

والان بعد أن تعرفنا على بعض معوقات الاتصال سننتقل الى التعرف على وسائل التغلب على معوقات الاتصال .

### 2.1.5.2 وسائل التغلب على معوقات الاتصال:

يمكن تقليل الصعوبات التي ترافق عملية الاتصال الى حد كبير اذا ما سارت عمليات الاتصال وفق خطواتها الصحيحة والتي تبدأ من وضوح الرسالة المراد نقلها، وانتقاء وسيلة الاتصال المناسبة، ومراعاة مستوى فهم متلقي الرسالة، وتنتهي بعملية التغذية العكسية التي تقيم مدى فعالية الاتصال في تحقيق ما هدفت اليه (القيوتي، 2003: 225).

### 3.1.5.2 العوامل التي تساعد في زيادة فعالية الاتصال:

هناك مجموعة من العوامل التي تساعد في زيادة فعالية الاتصال (القيوتي، 2003: 226):

1. اعطاء القيادات الأهمية اللازمة للاتصالات وضرورتها لتحقيق الأهداف.
2. تطابق أفعال القيادات الادارية مع أقوالها، فاذا لمس العاملون تناقضا بين ما تطالب القيادات الادارية به من سلوكيات وبين ما تمارسه من أفعال، فقدت الاتصالات فعاليتها.

3. زيادة التفاعل وتبادل الرأي بين الإدارة والعاملين بحيث تكون الاتصالات ذات اتجاهين من أعلى الى أسفل ، ومن الأسفل للأعلى ، أو يشعر المديرين بمسئوليتهم وواجبهم في تعريف العاملين بما يجري في المؤسسة.
4. التأكيد على أهمية الاتصالات وجها لوجه وذلك لنوعية المعلومات الذي تعطيه هذه الاتصالات والتي لا يمكن للاتصالات الكتابية الرسمية أن تقارن بها.
5. قبول الإدارة لسماع الأخبار السيئة وليس فقط الأخبار الجيدة . حيث انها تساعد على قيام العاملين باعطاء المعلومات كما هي دون تحريف أو تلاعب، وذلك من شأنه أن يبقي الجميع في صورة الأوضاع على حقيقتها.
6. مراعاة طبيعة ومستوى ادراك متلقي الرسالة اذ يختلف الأفراد الذين توجه لهم الاتصالات بأشكالها المختلفة ، مما يوجب على المعنيين أخذ ذلك بعين الاعتبار عند اجراء عملية الاتصالات.

## 2.5.2 عدم موضوعية تقييم الأداء:

يعرف تقييم الاداء على انه إصدار حكم عن أداء وسلوك العاملين في العمل ويترتب على ذلك قرارات تتعلق بالاحتفاظ بالعاملين أو ترقيتهم أو نقلهم إلى عمل آخر داخل المنظمة أو خارجها(دره والصباع، 1986) . وتعتبر عملية تقييم الاداء عملية مهمة في العملية الادارية وذلك لأنه من خلالها يقاس أداء الافراد العاملين، و يتم الوقوف على نقاط القوة والضعف وانعكاساتها على انتاجية الموظف ، ولأنها تعد من الانشطة الهامة والجوهرية لإدارة الموارد البشرية فمن خلالها تستطيع الادارة والموظف العمل معا للتغلب على نقاط الضعف وتقوية نقاط القوة أو المحافظة على مستواه الحالي في حالة معرفته لنتيجة التقييم الذي خضع له .

وتساعد ايضا في الكشف عن مدى قدرة العاملين وتعتبر وسيلة للتغذية الراجعة، وأداة اتصال وتواصل بين العاملين وبين رؤسائهم ، وتزويد متخذي القرار بمعلومات عن أداء العاملين ومدى الرضا عنها(دره والصباع، 1986)، و(أبوماضي، 2007).

## 1.2.5.2 مشاكل تقييم الأداء

ومن مشاكل تقييم الاداء (ابو ماضي، 2007: 34-35):

### أسباب تتعلق بنظام التقييم:

1. عدم وجود معدلات ومعايير للأداء: تعتبر هذه المعايير والمعدلات ضرورية لتمكين المقيمين من مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المطلوب وهذه المعايير يجب ان تكون واضحة ودقيقة ومفهومة لكل من الرئيس و المرؤوس وان يشارك المرؤوسون في إعدادها.
2. استخدام طريقة للتقييم لا تناسب جميع الوظائف: إن استخدام طريقة واضحة للتقييم يتم تعميمها على جميع الإدارات بغض النظر عن طبيعة مستوى الوظائف قد لا يحقق الكفاءة المطلوبة.
3. عدم كفاءة نماذج التقييم : تلعب نماذج التقييم دورا فعالا في نجاح العملية فوجود نماذج شاملة وواضحة تسهل على المقيم تعبئته في وقته بإتقان أما إذا كانت النماذج معقدة ، وغامضة فانها تؤدي إلى هروب المقيم من إعدادها أو عدم الاهتمام عند التعبئة.
4. سرية نتائج التقييم : إن سرية التقييم لا تحقق الهدف الأساسي من نظام التقييم وهو تحسين وتطوير أداء الموظف لان السرية لن تطلع الموظف صاحب الأداء الضعيف على نقاط ضعفه مما قد يجعله يستمر في أدائه السيئ.

### أسباب متعلقة بالمقيم:

1. الميل إلى اللين في التقييم : ويقصد به أن يتجه المقيم لإعطاء جميع العاملين تقديرات عالية فيمنح العاملين ذوي الأداء الرديء تقديرات متوسطة، والبقية تقديرات عالية(درة والصباغ، 198:310). وغالبا ما يكون السبب الناتج عن خشية الرؤساء من مقابلة موظفيهم وتجنبا لمعاداتهم وكسبا لرضاهم أو لإيهام الآخرين بان إدارته جيدة وناجحة(ابو ماضي، 2007 : 35).
2. الميل إلى التشدد في التقييم : ويقصد به اعطاء تقديرات متوسطة حتى للمتميزين في أدائهم (درة والصباغ، 198:310). وإعطاء تقديرات منخفضة دون النظر للأداء الفعلي للمرؤوس ويعود السبب إلى شخصية المقيم ونظريته إلى أن لا يوجد أشخاص يستطيعون أداء العمل المطلوب منهم على أكمل وجه ، أو لاعتقادهم بأنهم كما كانوا أكثر شدة كلما زاد خوف مرؤوسيهم واتبعوا أوامرهم(ابو ماضي، 2007: 36).

3. اثر الهالة: يحدث هذا الخطأ عندما يسمح المقيم لجانب واحد من أداء الموظف المقيم على أن يؤثر على تقديره العام لذلك الأداء (درة والصباع، 1986: 310). ويحتمل هذا الخطأ في أن الرئيس يحكم على الشخص من غير إدراك حكما عاما بحكم معرفته بإحدى نواحي القوة أو الضعف في أدائه أو صفاته (أبو ماضي، 2007: 35).
4. التحيزات الشخصية: يميل بعض المقيمين إلى الانجذاب نحو صفات شخصية معينة (درة والصباع، 1986: 311). ويحدث هذا نتيجة لميل الرئيس وتفضيله لأشخاص معينين لأسباب ليس لها علاقة بموضوع التقييم سواء كانت شخصية أو اجتماعية .

### 2.2.5.2 حلول مقترحة لتحسين كفاءة عملية تقييم الأداء :

ومن هذه الحلول مايلي (درة والصباع، 1986: 315) ، (أبو ماضي، 2007: 39):

1. تحديد أهداف نظام تقييم الأداء تحديدا جيدا.
2. ينبغي أن يبنى التقييم على تحليل لمتطلبات الوظيفة ومعايير الاداء.
3. ينبغي أن تكون فلسفة تقييم الأداء فلسفة تطويرية وليس عقابية و إصدار الأحكام.
4. التدريب المستمر للأشخاص القائمين على عملية التقييم.
5. مناقشة الموظفين بنتيجة تقييم أدائهم.
6. المتابعة المستمرة من قبل الجهة المسؤولة من النظام للبحث عن المشاكل ومعالجتها.

### 3.5.2 الصراع التنظيمي

وتعددت تعريفات الصراع التنظيمي بتعدد الباحثين واختلاف تخصصاتهم . فمنهم من يرى أن الصراع "هو سلوك يقوم به بعض أعضاء التنظيم بشكل يتعارض مع سلوك الآخرين في التنظيم " . ويعرفه اخرون بأنه "هو العملية التي يبدأ من خلالها شخص ما بالشعور بأن غيره يؤثر سلبيا على عمله"(القيوتي، 2003: 241).

#### 1.3.5.2 أنواع الصراع :

ويمكن تقسيم الصراع حسب عدة أسس أو حسب المستويات التي يتواجد عليها في التنظيم الاداري الى أربعة أنواع رئيسية هي (القيوتي، 2003: 247-249) :

1. الصراع داخل الفرد نفسه : ويحدث هذا الصراع الفردي ، عندما يجد الفرد نفسه محل جذب لعوامل عدة تحتم عليه أن يختار أحدها بحيث أنه لا يمكنه تحقيقها معا، ويكون سبب هذا الصراع هو وجود عديد من البدائل ولكنها جميعا مكلفه وغير مضمونة النتائج. كأن يرغب الموظف بأن يحصل على تقييم جيد ، وينفس الوقت أن لا يصرف الا وقتا قليلا في الانجاز .

2. الصراع بين الأفراد: ويشمل هذا الصراع اكثر من طرف ، فكل شخص له تجاربه وخبراته ونظراته في العمل . ومن الأمثلة على ذلك الصراع الذي يحدث بين المدير ومروسيه ، والصراع بين العامل والمشرف ، والصراع بين عامل وعامل في نفس المستوى التنظيمي.

3. الصراعات بين الجماعات داخل المنظمة: ويحصل هذا الصراع بين الادارات ، أو الوحدات التنظيمية داخل المنظمة. كالصراع بين ادارة الانتاج وادارة التسويق، وكالصراع بين ادارة التخطيط والادارة المالية. واخيرا الصراع بين المظلمات والذي يحدث بصورة شائعة بسبب المنافسة بين هذه المنظمات .

### 2.3.5.2 أسباب الصراع:

ومن أبرز الأسباب التنظيمية لهذه الصراعات الادارية بمختلف أنواعها (القيوتي، 2003: 251-254):

1. نمط اتخاذ القرارات بالمشاركة: على الرغم من شعبية تطبيق نهج المشاركة في أسلوب اتخاذ القرارات الا أن ذلك يفتح مجالا لظهور التناقضات . كما أن الهدف الرئيسي من اتباع هذا النمط هو سماع وجهات نظر متباينة وعرض بدائل أكثر للاختيار من بينها . ومن أبرز الأمثلة وضوحا هو الصراعات التي تدور بين الموظفين والادارة في بعض الجامعات ، وبين الادارة ومجالس الطلبة.
2. عدم وجود تقنين واضح للأدوار والمهام: تعتبر القواعد والاجراءات الواضحة للعمل وهو ما يسمى بالرسومية (formalization) وسيلة واضحة للحيلولة دون تضارب الجهود أو حصول النزاعات ، وبالتالي فإن عدم وجود تقنين لكثير من الأمور يسبب صراعات حول الصلاحيات والأولويات.
3. محدودية الموارد وضرورة التشارك في اقتسامها : ان الافتراض الذي يقوم عليه علم الادارة شأنه شأن علم الاقتصاد وهو محدودية الموارد قياسا بالأهداف المرغوب في تحقيقها ، حيث لا بد أن تكون الموارد محل مزاحمة كافة الوحدات الادارية مما يوجد صراعا على نصيب كل منها فيها . ولعل المساومات التي تحصل

مع دوائر الموازنة العامة، أو مع الادارات المالية، وأقسام الموازنة في الوزارات ، والمؤسسات خير شاهد ودليل على ذلك.

### 3.3.5.2 الآليات التنظيمية للتعامل مع الصراع:

يعتبر تشخيص الصراع والتعرف على أسبابه الخطوة الأولى للتعامل معه. والمقصود بآليات التعامل مع الصراع ليس وسائل القضاء على الصراع أو التخفيف منه ، بل يعني ادارته وتوجيهه الوجهة المناسبة ليكون ايجابيا وفعالاً . ومن أبرز الآليات التي يمكن اتباعها في ادارة الصراعات ما يلي (القيوتي، 2003: 261-262):

1. التأكيد على أولوية الأهداف العليا فمن خلالها يتم التأكيد على وحدة التنظيم وعلى الهدف العام ، مما يساهم في توجيه أنظار الجميع نحو الهدف العام ويحجم الصراعات ويقلل التركيز على الأهداف الخاصة.
2. العمل على زيادة الموارد المتاحة أمام الجميع والتي تعتبر ندرتها أحد أسباب الصراعات . وهي بالغة الأهمية وتميز المديرين الفعالين عن غيرهم ممن هم أقل فعالية وتأثيراً.
3. اعتماد آليات التشاور والاتصال، والبحث عن القواسم المشتركة كوسيلة لحل المشاكل.
4. زيادة التفاعل ما بين الموظفين بحيث يتعرف كل موظف على طبيعة عمل الآخرين مما يزيد من معرفتهم لأعمال بعضهم البعض ويقلل التناقض فيما بينهم.

### 4.5.2 التعليمات والاجراءات الغير مبررة:

ان الانضباطية والرسمية (Formalization) والالتزام بالسلوك التنظيمي تعتبر أحد العناصر المهمة في التنظيم ، كما ان الضرورات التنظيمية التي لاينكر ضرورتها أحد وجود القواعد والاجراءات والنماذج والروتين... الخ تعتبر ضرورات تنظيمية لا ينكر ضرورتها أحد . ولكن ومع مرور الزمن تصبح هذه الوسائل غايات بحد ذاتها. وقد شكل و يشكل ذلك ارهاقاً للأعصاب ، سواء للموظفين أو للمتعاملين مع المؤسسات التي تطبق هذه الآليات (القيوتي، 2003: 395).

وايضا نستطيع ان نعتبر كثرة الاجراءات، وعدم تقنين المهام التي ذكرناها في الصراع التنظيمي ليست فقط سبب لحدوث الصراع وانما ايضا عبئ زائد على الموظف اضافة الى مهامه الرئيسية في العمل وهذا بحد ذاته يخلق تحدياً لديه وصعوبات تحول دون الانجاز الفعال.

## 5.5.2 ضغط العمل

وهي نظام التكيف العام لجسم وعقل الانسان عند مواجهته لمثيرات بيئية، والضغط لا يمثل نقطة معينة ولكنه مدى ما بين ضعيف و شديد ويتوقف ذلك على مستوى رد فعل الافراد تجاه المشكلة(الصيرفي، 2007 : 42). وتؤدي الضغوط الى شعور الفرد بالتعب ، والمعاناة من القلق، وقلة الرضا الوظيفي ، ويؤدي كذلك الى صعوبة التركيز ونسيان الأمور(الصيرفي، 2007 : 50).

### 1.5.5.2 أسباب ضغط العمل:

ينشأ ضغط العمل نتيجة لعدة اسباب منها (الصيرفي، 2007: 70 : 71):

1. كثرة الاعمال : وهي تعتبر سببا للضغط والخوف من الفشل خاصة عندما يكلف رئيس العمل موظفا او مجموعة من الموظفين باداء عمل او مهنة دون معرفة طبيعتهم وامكانياتهم او مهاراتهم الوظيفية وهذا يضعهم في حالة ضغط عمل.

2. عدم توافر دعم كاف: وهي من اكثر الاسباب شيوعا لضغوط العمل مثل نقص وسائل الدعم لاداء الوظيفة خاصة اذا كانت الميزانية غير كافية، والادوات غير ملائمة.

3. اضطرابات العلاقة بين الموظف ورئيسة وعدم معرفة الموظف لدوره في العمل مثل عمل واجبات صعبة او معقدة.

ومن الاسباب الاخرى لضغط العمل سوء العلاقة بين الزملاء والمشرفين ، وعوامل شخصية ، وكثرة العمل وشدته ، وظروف عمل غير سارة ، وفقدان التحكم والتأثير في ظروف العمل وواجباته وهذه مجموعة من الجوانب التي تجعل الوظيفة معرضة للضغط(الصيرفي، 2007:125).

### 2.5.5.2 تأثيرات ضغط العمل :

هناك تأثيرات لضغط العمل وتنقسم الى آثار ايجابية ، وآثار سلبية

1. الآثار الايجابية : من الآثار الجانبية تحفز على العمل، و تجعل الفرد يفكر في العمل ، و يزداد تركيز الفرد على

العمل ، والنوم بشكل مريح ، و الشعور بالانجاز ، والتركيز على نتائج العمل (الصيرفي، 2007 : 130).

2. الآثار السلبية: ومن الآثار السلبية اثار سلوكية، ونفسية، وجسدية ومن اثارها على المؤسسة.

زيادة التكاليف المالية، و تدني مستوى الانتاج و انخفاض جودته، و صعوبة التركيز على العمل ، وعدم الرضى الوظيفي ، والغياب والتأخر عن العمل (الصيرفي، 2007 : 132).

### 3.5.5.2 اساليب ادارة ضغط العمل :

هناك اساليب للتكيف والوقاية من الضغوط عن طريق التكيف مع الضغوط او الانسحاب من المواقف الضاغطة ، وتغيير علاقة الفرد بالضغوط مثل تغيير انماط العلاقة بينه وبين عناصر العمل التي تسبب الضغوط والتوتر ، و تغيير الضغوط نفسها مثل تغيير الحرارة والاضاءة ، و تقبل الموقف وتخفيف الضغط عن طريق الراحة الجسمانية والتأمل ، والتركيز ، والتمرنات الرياضية وغيرها(الصيرفي، 2007: 135).

### 6.2 المعوقات البحثية

يعرف البحث العلمي بأنه : هو "عملية فكرية منظمة يقوم بها شخص أو عدة أشخاص لتقصي الحقائق ، بشأن مسألة معينة ، وباستخدام طرق علمية منظمة بهدف للوصول الى نتائج صالحة للتقييم والاستخدام"(احمد ويحيى ، 2011). ويلاحظ المتتبع لوظيفة الجامعة تاريخياً أن هذه الوظيفة قد تبدلت وتغيرت وتطورت بتطور المجتمع والعلم، فقد كانت مهمة الجامعة عبر قرون

عديدة تنحصر في المحافظة على المعارف، ونقلها من جيل إلى جيل، ولم يكن من مهامها البحث العلمي بمفهومه الحديث، والذي يستهدف نمو المعرفة وتطويرها. ولم تعرف الجامعات مثل هذه المهمة إلا في أوائل القرن التاسع عشر، إثر التطور الهائل والاكتشافات التي شمل مجالات المعرفة جميعها . ولاسيما وأن البحث العلمي لم يعد وفقاً على الباحثين والعلماء وعلى طلاب الدراسات العليا، بل أصبح ضرورة لكل إنسان مهما كان عمله أو مركزه، فمشكلات الحياة اليومية تتطلب تفكيراً علمياً منهجياً لحلها، ولم يعد مناسباً استخدام الطرق غير العلمية ، واللجوء إلى المحاولة والخطأ في مواجهة هذه المشكلات(المجيدل وشماس، 2010 : 3-4).

### 1.6.2 مستلزمات البحث العلمي:

ويطلب الاهتمام بمجال البحث العلمي توفر ثلاث مستلزمات أساسية وهي الدافع المجتمعي ، البنية التحتية المساندة ، والمناخ الملائم ، وهي مستلزمات لم تكن الجامعات وقت انشائها تمتلك أدنى مقوماتها. فالدافع

المجتمعي من وراء دعم إنشاء الجامعات المحلية لم يكن الاهتمام بتنشيط البحث العلمي ، وإنما كان العمل على توفير مجال التعليم الجامعي محليا ليكون بمقدوره استيعاب أكبر قسم ممكن من الراغبين به في الأراضي المحتلة. اما بالنسبة للبنية التحتية المساندة للبحث العلمي \_ وتتشكل من مختبرات ذات تقنية عالية، ومكتبات متخصصة حديثة، مكاتب مجهزة، وفنيين، وأجهزة حاسوب متطورة....الخ. وهذه لم تكن متوفرة عند إنشاء الجامعات ولم يؤخذ موضوع توفيرها بالجدية الملائمة.

كما يصعب تفعيل نشاط البحث العلمي في المؤسسة الأكاديمية بدون توفر جميع العوامل المادية ، والمعنوية الضرورية، فالبحث العلمي ليس بالعملية الميكانيكية التي تتم بمجرد وجود الدافع المجتمعي ، والبنية التحتية المساندة، وإنما هي عملية ديناميكية تعتمد على التفكير المبدع الخلاق الذي لا يمكن حث القادرين عليه الا من خلال توفير المناخ المحفز ، فالمتخصص بالرغم من كل ما يمكن أن يتوفر له من عوامل مساندة لا يستطيع أن يكون باحثا مقتدرا إذا لم تتوفر له الشروط النفسية والأكاديمية التي تحفزه على العطاء العلمي . وعلى الصعيد العام يجب عدم إغفال أثر الاحتلال السلبي على نفسية العاملين في الجامعة. فنمط الحياة تحت الاحتلال ليس بالنمط الاعتيادي الذي يدعم أواصر الاستقرار والأمان، وتتطلب معاشته الكثير من الصبر والجهد والتضحية. بالتالي لا تشكل هذه الأوضاع مناخ ملائم يفعل قدرات الأكاديميين ويفجر طاقاتهم في مجال البحث العلمي. وعلى اعتبار أن البحث العلمي يعتبر من أهم وسائل إنتاج المعرفة ، فذلك يستدعي قيام مؤسسات التعليم العالي، والمؤسسات البحثية خاصة أصحاب القرار فيها العمل على الحد من المعوقات التي تحد من إنتاج الأكاديمي العلمي والمعرفي(الجرياوي1986: 40-42).

## 2.6.2 معوقات البحث العلمي

من معوقات البحث العلمي مايلي:

1. الوقت المخصص للبحث العلمي : تمثل قضية توزيع وقت عضو هيئة التدريس مابين الوظيفة التدريسية و البحث العلمي اهمية خاصة ، فزيادة العبء عضو هيئة التدريس في الجامعات ، وقبول أعداد كبيرة من الطلبة ، قبل أن توفر لها الأعداد اللازمة من أعضاء هيئة التدريس هذا كله يكون على حساب الوقت المخصص للبحث العلمي، ومخرجاته كما وكيفا . فقد دلت بعض الدراسات الى ان هذا الوقت يتفاوت من جامعة الى اخرى تبعا للجامعة

وفلسفتها ، وكما انه يتأثر بالتحول الذي يطراً على الجامعة بمرور الزمن . وقد ازداد الوضع تعقيداً بسبب زيادة عدد الطلبة المقبولين في الجامعات حيث اضطرت الجامعات الى تكثيف العبء التدريسي على حساب الوظائف الاخرى وفي مقدمتها البحث العلمي، علماً بان اللوائح الجامعية تحدد هذا العبء الأكاديمي ما بين (8) ساعات (12) ساعة اسبوعياً حسب الدرجة العلمية للعضو (السيد، 2007: 251-252).

2. معوقات تتعلق بالنظم والتشريعات: وتتمثل في عدم وجود خطة أو استراتيجية للبحث العلمي ، تنظم أولوياته التي تواكب متطلبات التنمية . وعدم وجود ظروف الميسرة التي تحفز على الانتاج الفكري لعضو هيئة التدريس ، مثل " الرواتب المغرية ، والمساعدة على نشر البحوث " وغيرها من المغريات التي تجعل الباحث يتفرغ لعمله ويكلف عليه. وبطء اجراءات التحكيم للبحوث العلمية المقدمة للنشر . واخيراً افتقار مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي الى التنسيق فيما بينها (السيد، 2007: 261).

3. معوقات تتعلق بمصادر المعلومات : ومن أبرزها عدم كفاية المراجع التي يحتاجها الباحث للقيام بدراساته وأبحاثه ، وضعف المكتبات الجامعية التي لم تستطع بعد الوقوف على أرض صلبة ، واستكمال ما يلزم من أدوات وتجهيزات وقواعد بياناتية (السيد، 2007: 262).

4. معوقات تتعلق بالتمويل: وتتمثل في ضآلة ما ينفق على البحث العلمي والتكنولوجي ، وقد أشارت دراسات أن حجم الانفاق لا يزيد على 0.2% من الناتج القومي في الوطن العربي، ولا شك أن هذا الانفاق المتدني يعرقل الاقدام على مشروعات بحثية كبرى ، وان عدم مشاركة القطاع الخاص والأثرياء في دعم البحث العلمي ، في حين تسهم الشركات الكبرى في البلاد المتقدمة بالملايين لدفع عجلة البحث العلمي (السيد، 2007: 260\_261).

والبحث العلمي يعد عنصراً أساسياً من عناصر أنشطة عضو هيئة التدريس، إذ إن البحث العلمي الأصيل يساعد على الارتقاء بممارساته المهنية، والاطلاع على ما يستجد في ميدان تخصصه. فالتدريس الجامعي وثيق الصلة بالبحث العلمي، وتشكل الأفكار الجديدة والاكتشافات والاختراعات عاملاً هاماً في تحفيز الطلبة، وبنو الاتجاهات الإيجابية نحو مجال المادة العلمية، وإنك روح البحث والتساؤل لديهم مما ينعكس على بنائهم المعرفي والأدوار المستقبلية المنتظرة منهم في عملية البناء والتطوير (المجيدل وشماس، 2010: 9).

## 7.2 معوقات متعلقة بالطلبة

ومن أهم المعوقات ذات العلاقة بالطلبة :

### 1. الضعف باللغة الإنجليزية :

إن قيام الطالب بدراسة اللغة الانجليزية لمدة ثمان سنوات من الابتدائية حتى الثانوية (على افتراض عدم رسوبه) ويقبل بالجامعة ، وإذا به لا يستطيع استخدام مدخرات اللغة الأجنبية في فهم كتاب جامعي مبسط كتب بهذه اللغة ، كما أن النظام التربوي أخفق في تحبيب لغة تعين الطالب في التعمق عند التحري على المعلومات المعاصرة ، كما أخفق في تدريب مدرس المادة في رفع مستوى تجاوب الطلبة معه. وهذا كله خلق معوق لدى المدرس الجامعي في التفاعل معه وإيصال المعلومات الصحيحة للطلاب الذي يعاني من ضعف باللغة الأجنبية ، وبالتالي فإن عملية التعليم تصبح أصعب من جهة الأكاديمي لأنه يبذل جهد إضافي في عملية التعليم (الشيخلي، 1983: 18).

### 2. اللامبالاة والاهمال :

تشهد الجامعات حالياً ظهور نسبة عالية من الطلبة الذين اصبحوا نتاج للعولمة في كل شيء من حولهم، ولذلك يجد الأستاذ الجامعي نوعيات جديدة من الطلبة لم يكونوا معروفين في التعليم الجامعي ، فمعظمهم يكون مطلعاً وصديقاً لمواقع الانترنت ، فيأتي متصيداً لأخطاء الأستاذ ويعمل على نشرها أو يكون محبط وغير مبالي بالمحاضرة وبما يقوله الأستاذ وحضوره يكون بجسده فقط من أجل الشهادة أو بمنظورهم للتسلية وتحصيل العلامة ، وكلها تنصب في هدف الحصول على الشهادة في آخر السنوات الدراسية . فهذا الاهمال واللامبالاة من الطالب يوجد لدى الأستاذ الجامعي صعوبة في أداء واجبه، فالتدريس الجامعي هو مهنة صعبة ، لأن الأستاذ يحاول استخدام الاستراتيجيات الابداعية في التدريس للفت انتباه الطلبة ، ولدفعهم للتنافس العلمي ، ولكن اهمال الطالب وعدم اكرثاته يخلق معوق امام الأستاذ الجامعي للقيام بدوره التعليمي (رباح، 2007: 65).

### 3. تأثير القراء :

ان تأثير القراء على الطلاب ، والضغط التي يتعرضون لها من قبلهم ، كما أن العدد الأكبر من القراء يسخرون من الطلاب الذين يحاولون تحسين آدائهم أثناء الدراسة . كما أن سلوك الطالب الجامعي غالباً ما يتضمن امتثال لمستويات، وقيم جماعية فرعية (جماعة الرفاق ) أكثر من الامتثال لمستويات الجماعة السائدة ، وتتعدد داخل الحرم الجامعي أشكال السلوك المتمرد من جانب بعض الطلبة والنتاج عن ثقافة المقاومة التي تحركها ثقافة الرفاق

، والتي تصل أحيانا الى العنف ، والسلوك الجانح ، والتخريب المتعمد للمباني ، والأثاث ، والمشاكل بين الطلاب ، والتطاؤل أحيانا على الأساتذة . (رياح، 2007: 61).

4. ضعف التحصيل العلمي للطلبة:

والذي يظهر في ضعف القدرة الذاتية للاعتماد على النفس في التحصيل العلمي ، وثقافة السخرية ، وعدم حضور المحاضرات ، والعزوف عن العمل الجماعي في التحصيل، ومجافاة المكتبة ، والبعد عن البحث والقراءة ، والاهتمام بظواهر الأمور لا جوهرها ، بالإضافة الى التركيز على الرحلات غير الهادفة ، والترفيه المغالى فيه ، واعتبار الكافتيريا في الجامعة هي المقر الدائم لحياته الجامعية اليومية ، والتوجه الى الشلية والجماعات الترفيهية على أنه عمل عصري وانفتاح فكري . والبعد عن الخدمات الاجتماعية الحقيقية للمجتمع ، حتى أصبح العلم والتحصيل هو آخر ما يفكر فيه الطالب الجامعي (رياح، 2007: 65).

## 8.2 معوقات فنية وبيئية

هي "المعوقات التي تنتج عن النقص في الخدمات المساندة الداخلية للمؤسسة"

وتعد متغيرات هذه المعوقات عديدة ومتشعبة وسنذكر منها ما يلي:

1. عدم توفر قاعات مناسبة وقلة عددها مقارنة بعدد الطلبة والشعب المضافة.
2. عدم تهيئة القاعات اللازمة لمواجهة البرد والحر وعدم ملائمتها من الناحية الصحية.
3. صغر مساحة المكاتب الخاصة بأعضاء هيئة التدريس والتي تخلق تضخم في المعلومات المخزنه لديه.
4. ضعف التجهيزات في مكاتب وغرف أعضاء هيئة التدريس وعدم ارفاق أجهزة التصوير والطباعة في كل مكتب.
5. قلة عدد المختبرات وافتقارها الى أجهزة الحاسوب الكافية والى وسائل السمعية والبصرية .
6. افتقار مباني الجامعة إلى الأجهزة والتقنيات مثل (المصاعد، المكيفات).
7. افتقار الكثير من القاعات الى وسائل المساعدة مثل: (أجهزة العرض).
8. عدم ارفاق مكاتب أعضاء هيئة التدريس بأجهزة الحاسوب المتطورة والحديثه والاستكفاء بأجهزة عفا عليها الزمن.

## 9.2 المعوقات الشخصية

وهي "المتغيرات التي تواجه الأكاديمي في حياته الأسرية والاجتماعية وتؤثر على أداءه" ولقد تعددت متغيرات المعوقات الشخصية التي تؤثر على أداء الأكاديمي ومنها ما يلي:

1. العمر : يقال انه كلما تقدم عضو الهيئة التدريسية في العمر كلما أصبح أقل إنتاجا وإبداعا ، على اعتبار ان إنتاجه العلمي يقل وقدرته الجسدية وقوته تفتر مما يؤدي الى انخفاض مستوى مدونته الفكرية والعلمية . ومن جهة أخرى تؤكد بعض الاراء أن التقدم بالعمر يكون مصاحب لارتفاع القدرة الإنتاجية بسبب زيادة الخبرة والممارسة ويكون مصاحب لزيادة مدونته الفكرية والعلمية.(المسلم ، 2007 : 106).

2. الأعباء الأسرية : تحتاج الأسرة بما يصاحبها من التزامات أسرية تجاه أفرادها أو بالمحيط العائلي الخارجي الى الكثير من الوقت فترية الأطفال والاهتمام بهم وبمسؤولياتهم تتطلب الكثير من الوقت، والجهد، والمال الذي يخصص للعائلة بالتالي يحتاج الى عمل موازنة بين أعباءه الأسرية وعمله وهذا يخلق تحديا عند الأفراد.(المسلم، 2007 : 107).

3. الألتزامات الاجتماعية : وما تتضمنه من مناسبات ، وارتباطات، والتزامات عائلية تجبر الأكاديمي على التواجد فيها ، وما لها من ارتباط بالعادات والتقاليد السائدة في المجتمع والتي تؤدي الى قضاء الأوقات في تأديتها والالتزام بالحضور(المسلم، 2007 : 108).

4. صراع الدور (role conflict) والذي يظهر عندما يحصل تعارض ما بين واجباته و ادواره الوظيفية ، وبين الادوار الاسرية والاجتماعية. فمحاولة ايجاد توازن بينها توجد تحدي لدى الافراد. ويؤثر صراع الدور على الرضى الوظيفي ومستويات التوتر الوظيفي التي تزيد وتصبح أعلى بينما ينخفض الرضا الوظيفي عند هؤلاء الافراد ( المري و ادريس، 2004 ).

## 10.2 الدراسات السابقة

### 1.10.2 الدراسات العربية

#### 1. دراسة غسان حسين الحلو (2003)

بعنوان "المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في نابلس/فلسطين"، ولقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الشعور بالمشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس إضافة إلى تحديد اثر متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية.

وقد بينت نتائج الدراسة أن أكثر المشكلات حدة كانت في مجالي المشكلات المتعلقة بالطلبة، والمشكلات المتعلقة في البحث العلمي وعلى التوالي، في حين كانت أقلها حدة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية. كذلك أظهرت النتائج فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية ولصالح الذكور، وبين أصحاب الرتب الأكاديمية المختلفة وفي كل المجالات فيما عدا مجال المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي، ولصالح أصحاب الرتبة الأكاديمية الأعلى، وسنوات الخبرة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية، ولصالح أصحاب الخبرة لأكثر من عشر سنوات، ونوع الكلية في مجالات المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، وإدارة الجامعة، والبحث العلمي ولصالح الكليات الإنسانية. ومن أهم التوصيات التي قدمها الباحث: القيام بدراسة تحليلية لمقارنة المشكلات الأكاديمية بين الجامعات الفلسطينية، وتدريب وتعيين الأعضاء من هيئة التدريس ممن يحملون الدرجات الأعلى للاستفادة من خبراتهم في حل المشكلات الأكاديمية التي تعترض الجامعة.

#### 2. دراسة احمد حسن اللوح ويحيى عطوه اللوح (2011)

بعنوان "المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية عند استخدام شبكة الانترنت لأغراض البحث العلمي"، ولقد هدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية عند استخدام شبكة الانترنت لأغراض البحث العلمي والكشف عن اثر متغيرات الدراسة على آراء أعضاء هيئة التدريس في هذه المعوقات.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها إن جميع عبارات الأداة شكلت معوقات لأعضاء هيئة التدريس عند استخدام شبكة الانترنت لأغراض البحث العلمي بدرجة كبيرة وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المعوقات

تعزى لمتغير المؤهل العلمي والجامعة، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الرتبة العلمية وعدد الأبحاث العلمية وسنوات الخبرة . ومن أهم توصيات الدراسة العمل على الحد من معوقات استخدام شبكة الانترنت لأغراض البحث العلمي، وتوعية هيئة التدريس بأهمية استخدام شبكة الانترنت في البحث العلمي.

### 3. دراسة سهيل رزق دياب(2006)

بعنوان "المدرس الجامعي في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين (أدواره المتوقعة سماته ومقوماته)"، ولقد هدفت الدراسة الى التعرف على الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال التعليم والتي أبرزها تحديات القرن الحادي والعشرين، وكذلك التعرف على الأدوار المتوقعة للمدرس الجامعي في ظل هذه الاتجاهات وذلك في مجال التدريس، والبحث، وخدمة المجتمع . والتعرف على السمات والمعوقات التي ينبغي توافرها في المدرس الجامعي المعاصر، وتحديد درجة أهمية كل دور وكل سمة من سمات المدرس الجامعي المعاصر وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

ومن أهم توصيات الباحث : ضرورة اطلاع العاملين في مهنة التدريس على السمات الواجب توافرها في المدرس الجامعي المعاصر ، وكذلك الأدوار المتوقعة فيه في القرن الحادي والعشرين ،وكذلك ضرورة توفير الامكانيات والمستلزمات لعضو هيئة التدريس الجامعي للقيام بأبحاثه ودراساته وأدواره لخدمة مجتمعه .

### 4. دراسة فرات عبد الحسين (2008)

بعنوان "الصعوبات التي تواجه أساتذة الدراسات العليا وطلبتها في الجامعات العراقية"، ولقد هدفت الدراسة الى التعرف على الصعوبات والمعوقات التي تواجه أساتذة وطلبة الدراسات العليا في الجامعات العراقية (كليات الطب البيطري وكليات الهندسة في جامعة بغداد وجامعة النهرين). وتكونت عينة الدراسة من 126 طالبا و60 أستاذ وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة وقام الباحث بعمل استبانة تتضمن مجموعة من الصعوبات سبقها أسئلة استطلاعية للتعرف على أهم الصعوبات التي يعاني منها الطلبة والأساتذة، ولقد صنفت هذه الصعوبات الى أربعة محاور للطلبة والأساتذة، وهي الأمن، والاقتصاد، والمحور الدراسي، والكادر العلمي . وتم تحليل النتائج من قبل الباحث حيث اتضح انه بشكل عام هناك صعوبات تواجه أساتذة وطلبة الدراسات العليا حسب المحاور الأربعة السابقة.

### 5.دراسة خالد ماضي ابو ماضي(2007)

بعنوان "معوقات تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وسبل علاجها"، ولقد هدفت الدراسة الى التعرف على معوقات تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وسبل علاجها من وجهة نظر المقيمين الذين يقومون بعملية التقييم وتكون مجتمع الدراسة من الأكاديميين والاداريين وأصحاب المناصب الإدارية العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة وهي (الجامعة الاسلامية، و جامعة الأزهر، و جامعة الأقصى، و جامعة القدس المفتوحة).

ولقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين عملية تقييم الأداء وبين المعوقات التي تترتب على كل من (عملية التحليل الوظيفي المتبع في المؤسسة \_ معايير ونماذج التقييم لأجراءات التقييم \_ مقابلة تقييم الأداء \_ دور المقيم \_ عملية التدريب).

كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الجامعات الفلسطينية حول معوقات تقييم الأداء تعزى الى (الجنس، والعمر، ونوع الوظيفة، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة). وأشارت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير مكان العمل، وبينت الدراسة انه لا يتم تحديث التحليل الوظيفي في الجامعات بشكل مستمر. ومن أهم التوصيات التي قدمها الباحث للتغلب على معوقات تقييم الأداء العمل على الاهتمام بتحديث التحليل الوظيفي بشكل دوري واعادة النظر بالمعايير المتبعة في نماذج التقييم لتراعي خصوصية كل وظيفة واستخدام أكثر من نموذج لتقييم الأداء حسب نوع كل وظيفة مع التطوير الدوري لهذه النماذج والعمل على تفعيل وتطبيق وتحسين نظام المكافأة والحوافز بشقيها الايجابي والسلبى وربطها بعملية تقييم الأداء بالجامعات، وضرورة أن يتبع عملية التقييم اجراء مقابلات التقييم مع الموظفين لمناقشتهم في نتائج التقييم وكيفية تحسينها ولذلك العمل على تدريب المقيمين على كيفية ادارة عمليات التقييم واجراء مقابلات تقييم ناجحة.

#### 6. دراسة فاييزة بنت زيد الدين كمفر (1997)

بعنوان " المعوقات الإدارية والسلوكية لدى القيادات الادارية النسائية في عملية اتخاذ القرارات"، ولقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة المعوقات والمشكلات الإدارية والسلوكية التي تحد من ممارسة القيادات الإدارية النسائية صلاحيات اتخاذ القرارات على مستوى القسم النسائي في المؤسسات العلمية الثنائية، كما تهدف إلى محاولة الوصول إلى حلول لهذه المشكلات وتقديم المقترحات الرامية إلى زيادة فاعلية القيادات الإدارية النسائية في تلك المؤسسات وبما يتفق مع تعاليم الشريعة الإسلامية

ومن النتائج التي أسفرت عنها الدراسة:

1. ان الصلاحيات الممنوحة للقيادات الإدارية النسائية لاتخاذ القرارات التنظيمية غير كافية لإدارة أقسام النساء.
  2. عدم منح القيادات الإدارية النسائية حق اتخاذ وإصدار القرارات الفورية في المواقف التي لا تحتمل التأجيل وذلك لوجود أقسام النساء في المستوى التنفيذي.
  3. محدودية وسائل الاتصال المتاحة للقيادات الإدارية النسائية.
  4. ان درجة ثقة القادة الإداريين في قدرة القيادات الإدارية النسائية على اتخاذ القرارات ليست كافية.
  5. تركيز سلطة اتخاذ القرارات الإدارية والمالية المهمة في يد القادة الإداريين.
- وأعقبت تلك النتائج جملة من التوصيات تركز على أهمية منح القيادات الإدارية النسائية الصلاحيات الكافية، وتطوير نظام الاتصال، واتباع أسلوب اللامركزية في اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى الاهتمام بنوعية البرامج التدريبية الخاصة بالقيادات النسائية.

#### 7. دراسة خليل الخليلي (1991م)

بعنوان "مشكلات التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك"، ولقد رصدت عدداً من مشكلات التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك، ومنها ما يتعلق بالطلبة، مثل: تدني المستوى العلمي والفكري للطلبة، واللامبالاة والإهمال من قبل الطلبة واتكالمهم على المدرس، وضعف علاقة الطالب بالمدرس وبنائها على أساس المصلحة والنفاق، وتغيير التخصص، واختيار مساقات لا تخدم التخصص، واهتمام الطلبة بالعلامة، وضعف استخدام المكتبة وقلة القراءة والاعتماد على الملاحظات والسحب والإضافة.

#### 8. دراسة سامح محافظة ومحمود المقدادي (1998م)

بعنوان "المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك"، ولقد هدفت الدراسة الى معرفة أهم المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة، وأثر متغيرات: الجنس، والرتبة العلمية، والخبرة، والكلية في درجة الشعور بهذه المشكلات، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها ما يتعلق بالطلبة على الترتيب: اعتماد الطلبة بشكل أساسي على ما يلقيه عضو هيئة التدريس، واهتمام الطلبة بالعلامة أكثر من

اهتمامهم بالمادة العلمية، وعدم رغبة الكثير من الطلبة في كتابة الأبحاث والتقارير المتعلقة بمادة المساق، ورغبة الكثير من الطلبة في التلقين كطريقة تدريس، وشعور الطلبة بعدم جدوى التعليم الجامعي نتيجة تفشي البطالة بين الخريجين، ودراسة بعض الطلبة التخصصات لا يرغبون فيها، وغياب بعض الطلبة المتكرر عن المحاضرات، وضعف تقدير الطلبة لأعضاء هيئة التدريس، وسلوك بعض الطلبة غير السوي داخل المحاضرة، وتفشي ظاهرة الغش في الامتحانات.

#### 9.دراسة فوزية العبد الغفور (2002م)

بعنوان "المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت"، ولقد هدفت الدراسة الى معرفة أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس من الجنسين بالكلية المذكورة، وتقديم الحلول لها، ومن هذه المشاكل: عدم تجهيز القاعات الدراسية بالأجهزة والوسائل التعليمية لعملية التدريس، وتدني التكيف والإضاءة والنظافة في قاعات الدراسة، وعدم توافر المراجع اللازمة للمقررات الدراسية.

#### 10.دراسة عبد الله المجيدل (1999م)

بعنوان "المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمشق"، ولقد هدفت الدراسة الى التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمشق، ومنها ما يتعلق بإدارة الجامعة، مثل: غياب الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الحاسب الآلي، وعدم توفير لهم الدورات العلمية المتخصصة، وضعف التواصل العلمي بينهم وبين نظرائهم في الجامعات العربية، وعدم تزويد مكتبات الجامعة بالجديد لمساعدة عضو هيئة التدريس في متابعة ما يستجد باختصاصه، وغياب الرحلات الاطلاعية العلمية، وعدم تقديم تعويضات لهم، وتفشي روتين العمل الإداري، وعدم توافر غرف مناسبة لهم، وعدم إشراكهم في صنع القرارات الصادرة عن الجامعة، ومعاونة نظام القبول من ثغرات كبيرة تستدعي تغييره، ومنح بعض الإداريين والمحاسبين صلاحيات زائدة، وعدم أخذ الكفاءات العلمية في الحسبان عند التعيين في المناصب الإدارية، وعدم الانسجام بين الإداريين والأكاديميين.

## 2.10.2 الدراسات الأجنبية

### 1. دراسة سوزان وديل (Suzanne, Dale, 1999)

بعنوان "صور فاعلية أعضاء هيئة التدريس في كلية جامعة كلورادو الشمالية". ولقد هدفت الدراسة الى التعرف على العوامل المسؤولة عن فاعلية أعضاء هيئة التدريس، وتحديد مشكلاتهم التي تواجههم. ومن نتائج الدراسة، أن أعضاء هيئة التدريس يواجهون مشكلات، مثل: صعوبة تنظيم مفردات المقررات الدراسية التي يقوم المدرس بتدريسها، واستخدام طرائق تدريسية تقليدية.

### 2. دراسة سجنيلر (Seegniller, 1983)

بعنوان "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية جامعة Eastren Utah Uni". ولقد هدفت الدراسة الى التعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بهذه الكلية. وأسفرت الدراسة عن انخفاض مستوى الرضا الوظيفي للهيئة التدريسية لأسباب، مثل: تأخر الجهاز الإداري بالكلية عن إنجاز مسؤولياته التي تتعلق بشئون أعضاء هيئة التدريس، وضعف الاتصال والتعاون بين الأقسام العلمية بالكلية.

### 3. دراسة بلاكبيرن وآخرين (Blackburn, et al, 1986)

بعنوان "استجابات هيئة التدريس والمديرين الجامعيين للإجهادات الوظيفية"، ولقد هدفت الدراسة الى معرفة أثر الإجهاد الوظيفي في الحياة والرضا عن الوظيفة، والعوامل المسؤولة عن تخفيفه، وطبقت الدراسة في جامعة ميتشجان الأمريكية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، ومن بينها: إن من أسباب الإجهاد الوظيفي للمدرس الجامعي، مؤشرات نوعية الحياة، مثل: قلة تقدير دور المدرس الجامعي، وضعف العلاقات مع الرؤساء كل في مجاله العملي.

أثبتت الدراسات السابقة، أن موضوع المعوقات والمشكلات التي تواجه الاكاديمي الجامعي قد شغل بال العديد من الاكاديميين والممارسين على حد سواء، وعلى مختلف الصعد المحلية والعربية والأجنبية. ويلاحظ من الدراسات السابقة العربية والأجنبية أنها متعددة وشملت جوانب مختلفة من التحديات التي تواجه الاكاديميين في عدد مختلف من الجامعات العربية والأجنبية، والتي تؤثر على الاكاديميين، ومدى فعاليتهم، وبالتالي تؤثر على تحقيق الأهداف المرغوب والمرجوة منهم. وقد تميزت الدراسة الحالية بأنها ركزت على المعوقات (الإدارية، والبحثية، والشخصية، والمتعلقة بالطلبة، والفنية

- مقدمة <
- منهجية الدراسة <
- أداة الدراسة <
- صدق أداة الدراسة
- ثبات أداة الدراسة
- نموذج الدراسة <
- مجتمع الدراسة <
- عينة الدراسة <
- متغيرات الدراسة <
- المعالجة الإحصائية <

### 1.3 المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة، ومجتمعها وعينتها، بالإضافة لوصف أداة الدراسة وصدقها وثباتها، وإجراءات تطبيق الدراسة، وكذلك المعالجة الإحصائية.

### 2.3 منهجية الدراسة

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إليها، استخدم فريق البحث المنهج الوصفي باعتباره أنسب المناهج البحثية لهذه الدراسة، لأنه يصف ويحلل آراء الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين في مدينة الخليل.

### 3.3 أدوات جمع البيانات

سيتم استخدام مصدرين لأغراض جمع البيانات:

1- مصادر ثانوية: وتعتمد على جمع الحقائق من خلال الرجوع للمراجع الأدبية، والدراسات السابقة المتعلقة بهذا الموضوع، وقد تم استخدام هذا الأسلوب في الفصل الثاني من الدراسة

2- مصادر أولية: وتضم الاستبانة:

بعد اطلاع فريق البحث على أدبيات الدراسة الحالية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، قاموا بتصميم وبناء استبانة موجهة إلى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنيك فلسطين، للتعرف إلى آرائهم نحو المعوقات التي تواجههم في كل من المجالات التالية (الإدارية، والبحثية، والمتعلقة بالطلاب، والفنية البيئية، والشخصية). وعمل فريق البحث على إعداد الاستبانة تشمل رسالة التغطية التي تبين موضوع البحث والهدف منه

مع بيان أن استخدام المعلومات سيكون لأغراض البحث العلمي فقط وتكونت الاستبانة من ستة أقسام:

• القسم الأول: تكون من بيانات عامة أولية متعلقة بالخصائص الديموغرافية للمبحوثين، وقد اشتمل هذا القسم على ستة عناصر هي: الجنس، والعمر، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، ومسمى الكلية.

• القسم الثاني: ويتكون من المعوقات الإدارية، ويتضمن هذا القسم من 15 سؤال.

• القسم الثالث: ويتكون من المعوقات البحثية، ويتضمن هذا القسم من 11 سؤال.

- القسم الرابع: ويتكون من المعوقات المتعلقة بالطلبة، ويتضمن هذا القسم 14 سؤال.
  - القسم الخامس: ويتكون من المعوقات الفنية والبيئية، ويتضمن هذا القسم 15 سؤال.
- القسم السادس: ويتكون من المعوقات الشخصية، ويتضمن 7 أسئلة وبالإضافة الى سؤال اخر لذكر معوقات اخرى لم ترد في الاستبانة.

### 1.3.3 صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بمناقشتها مع مشرفة البحث أولاً، كما وتم عرض أداة الدراسة على مجموعة من ذوي الاختصاص لتحكيمها، وهم د. مروان جلعود، وأ. دينا القدسي، وأ. أكرم احشيش وهم مدرسين في كلية العلوم الادارية ونظم المعلومات، وقد أبدوا بعض الملاحظات والاقتراحات وبناء عليها تم تعديل الاستبانة واخراجها بصورتها النهائية .

### 2.3.3 ثبات أداة الدراسة:

تم حساب تقدير ثبات الاستبانة للدراسة بحساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ الفا، والجدول رقم ( 7.3 ) يوضح ذلك:

جدول رقم (7.3) معاملات الثبات لتقدير ثبات أداة الدراسة

معامل الثبات	عدد الفقرات	المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنك فلسطين	الأبعاد
0.83	15	الإدارية	
0.72	11	البحثية	
0.78	14	المتعلقة الطلبة	
0.87	15	الفنية البيئية	
0.71	7	الشخصية	

0.92	62	معامل ثبات أداة الدراسة
------	----	-------------------------

تُشير البيانات الواردة في الجدول رقم ( 7.3 ) أن معامل الثبات لاستبانة الدراسة بلغ ( 0.92 )، حيث كان أدنى معامل ثبات للبعد الشخصي الذي بلغ ( 0.71 )، وأعلى معامل ثبات كان للبعد الفني الذي بلغ ( 0.87 )، وهذا يُشير بشكل عام إلى أن استبانة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات وهي مقبولة لأغراض هذه الدراسة.

### 4.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية (أكاديمي، وأكاديمي اداري) في جامعة بوليتكنيك فلسطين، وبلغ مجموع اعضاء هيئة التدريس ( 169 ) أستاذ. وذلك حسب السجلات الرسمية في دائرة الموارد البشرية في جامعة بوليتكنيك فلسطين في شهر آذار من العام 2013.

### 5.3 عينة الدراسة

حيث إنه تتوفر قائمة بمفردات مجتمع الدراسة، فإن فريق البحث اختار عينة عشوائية بسيطة بنسبة 75% من مجتمع الدراسة، وبلغ مجموع أفراد عينة الدراسة ( 118 ) فرداً، حيث وزعت استبانة الدراسة المخصصة على كافة مجتمع الدراسة، وجمع منها ( 118 ) استبانة، وفيما يلي الجداول ( 1.3 )، ( 2.3 )، ( 3.3 )، ( 4.3 ) ( 5.3 )، ( 6.3 ) لبيان خصائص العينة الإحصائية الديموغرافية :

#### 1.5.3 خصائص العينة الإحصائية:

جدول رقم (1.3) خصائص العينة الإحصائية حسب متغير الجنس

المتغير	العدد	النسبة المئوية	نسبة الإجابات
الجنس	84	71.2	71.2
ذكر			

28.8	28.8	34	أنثى
%100	%100	118	المجموع

يتضح من الجدول رقم ( 1.3 ) أن النسبة المئوية للذكور بلغت 71.2%، بينما للإناث 28.8%.

جدول رقم (2.3) خصائص العينة الإحصائية حسب متغير العمر

المتغير	العدد	النسبة المئوية	نسبة الإجابات
العمر	30 سنة فأقل	32	27.1
	40 - 31	49	41.5
	50 - 41	23	19.5
	51 سنة فأكثر	14	11.9
	المجموع	118	%100

يتضح من الجدول رقم ( 2.3 ) أن أغلبية الباحثين هم ضمن الفئة العمرية ( 31-40 ) سنة حيث أن نسبتهم المئوية بلغت 41.5%، تلاها الفئة العمرية ( 30 سنة فأقل ) بنسبة مئوية بلغت 27.1%، تلاها الفئة العمرية ( 41-50 ) سنة بنسبة مئوية بلغت 19.5%، وأخيراً الفئة العمرية ( 51 سنة فأكثر ) بنسبة مئوية بلغت 11.9%.

جدول رقم (3.3) خصائص العينة الإحصائية حسب متغير المسمى الوظيفي

المتغير	العدد	النسبة المئوية	نسبة الإجابات
المسمى الوظيفي	أكاديمي	89	75.4
	أكاديمي إداري	29	24.6

المجموع	118	%100	%100
---------	-----	------	------

يتضح من الجدول رقم ( 3.3 ) أن النسبة المئوية للمسمى الوظيفي ( أكاديمي ) بلغت 75.4%، بينما النسبة المئوية للمسمى الوظيفي ( أكاديمي إداري ) بلغت 28.8%.

جدول رقم (4.3) خصائص العينة الإحصائية حسب متغير المؤهل العلمي

المتغير	العدد	النسبة المئوية	نسبة الإجابات
المؤهل العلمي	17	14.4	14.4
	16	13.6	13.6
	25	21.2	21.2
	42	35.6	35.6
	18	15.3	15.3
المجموع	118	%100	%100

يتضح من الجدول رقم ( 4.3 ) أن الذين يحملون مؤهل علمي ( ماجستير ) شكلوا الأغلبية بنسبة مئوية بلغت 35.6%، تلاهم الذين يحملون مؤهل علمي ( دبلوم عالي ) بنسبة مئوية بلغت 21.2%، تلاهم الذين يحملون مؤهل علمي ( دكتوراه ) بنسبة مئوية بلغت 15.3%، ثم الذين يحملون مؤهل علمي ( دبلوم متوسط ) بنسبة مئوية بلغت 14.4%، وأخيرا الذين يحملون مؤهل علمي ( بكالوريوس ) بنسبة مئوية بلغت 13.6%.

جدول رقم (5.3) خصائص العينة الإحصائية حسب متغير سنوات الخبرة

المتغير	العدد	النسبة المئوية	نسبة الإجابات
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	28.8	28.8
	( 6 - 10 ) سنة	41	34.7
	( 11 - 15 ) سنة	14	11.9

24.6	24.6	29	16 سنة فأكثر
%100	%100	118	المجموع

يتضح من الجدول رقم ( 5.3 ) أن الذين يحملون عدد سنوات خبرتهم ضمن الفئة ( 6-10 ) سنوات شكلوا الأغلبية بنسبة مئوية بلغت 34.7%، تلاهم الذين عدد سنوات خبرتهم ( 5 سنوات فأقل ) بنسبة مئوية بلغت 28.8%، ثم الذين عدد سنوات خبرتهم ( 16 سنة فأكثر ) بنسبة مئوية بلغت 24.6%، وأخيرا الذين عدد سنوات خبرتهم ضمن الفئة ( 11-15 ) سنوات بنسبة مئوية بلغت 11.9%.

جدول رقم(6.3) خصائص العينة الإحصائية حسب متغير مسمى الكلية

المتغير	العدد	النسبة المئوية	نسبة الإجابات
الكلية	20	16.9	16.9
	26	22.0	22.0
	26	22.0	22.0
	35	29.7	29.7
	11	9.3	9.3
	118	%100	%100

يتضح من الجدول رقم ( 6.3 ) أن الذين يعملون في كلية ( المهن التطبيقية ) شكلوا الأغلبية بنسبة مئوية بلغت 29.7%، تلاهم الذين يعملون في كليتي ( الهندسة والتكنولوجيا ) و ( العلوم التطبيقية ) بنسبة مئوية بلغت 22% لكل منهما، تلاهم الذين يعملون في كلية ( العلوم الإدارية ونظم المعلومات ) بنسبة مئوية بلغت 16.9%، وأخيرا الذين يعملون في كلية ( تكنولوجيا المعلومات وهندسة الحاسوب ) بنسبة مئوية بلغت 9.3%.

### 6.3 متغيرات الدراسة:

فيما يأتي توضيح لمتغيرات الدراسة التابعة والمستقلة الواردة في نموذج الدراسة كما هو في الشكل

رقم (1.3).

#### 1.6.3. المتغيرات التابعة:

• تكونت الدراسة من متغير تابع واحد وهو ( الدرجة الكلية للمعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة

بوليتكنيك فلسطين )

#### 2.6.3. المتغيرات المستقلة:

وتتكون من :

• مجال المعوقات الادارية، ومجال المعوقات البحثية، ومجال المعوقات المتعلقة بالطبية، ومجال المعوقات

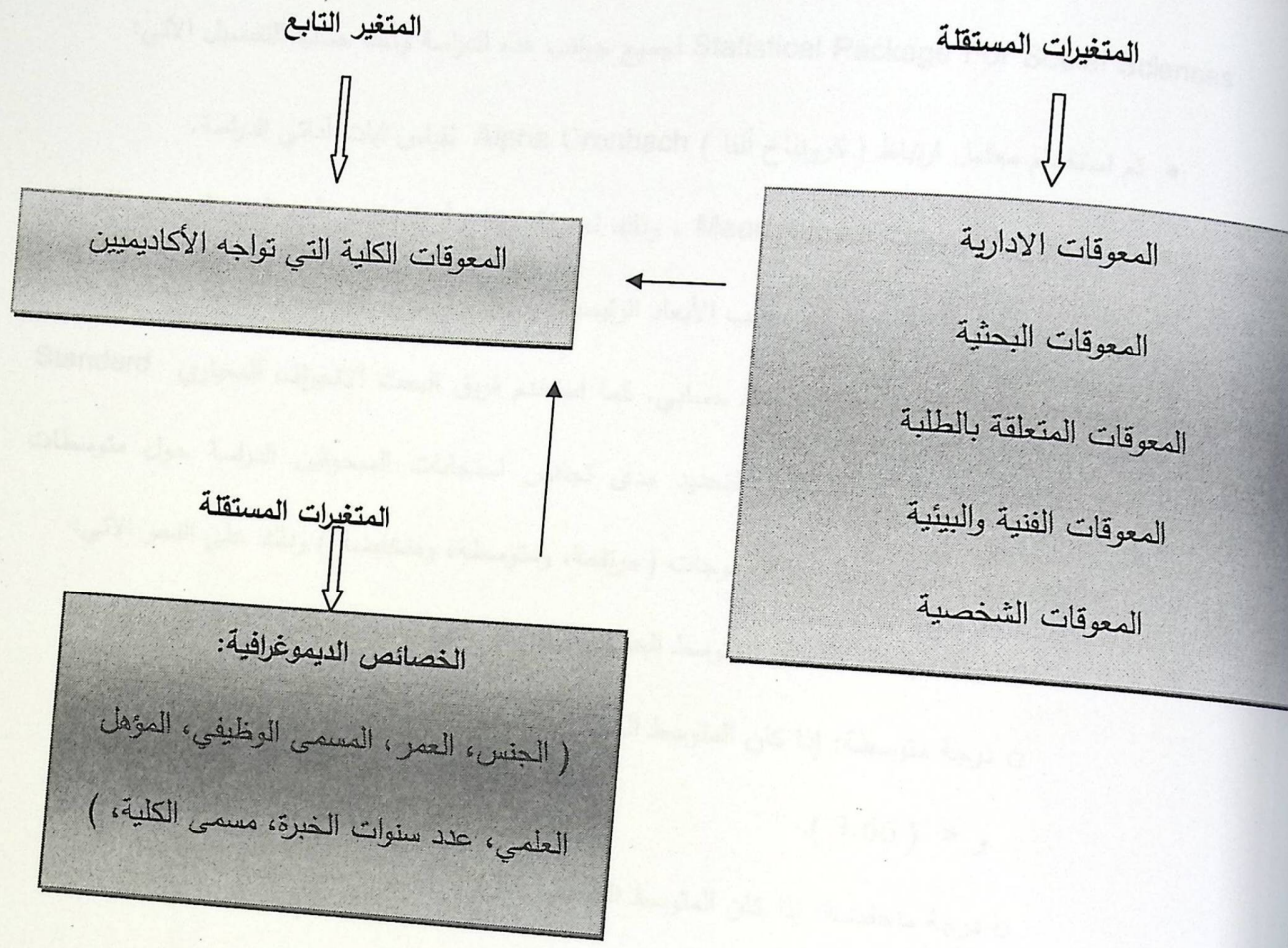
التقنية والبيئية، ومجال المعوقات الشخصية).

• الخصائص الديموغرافية للمبحوثين وتشمل: ( الجنس، والعمر، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وعدد

سنوات الخبرة، ومسمى الكلية ).

### 7.3 نموذج الدراسة

يمكن توضيح نموذج الدراسة على النحو الآتي:



شكل 1.3: نموذج الدراسة

### 8.3 المعالجة الإحصائية

من أجل معالجة البيانات إحصائياً استخدم الباحثون برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package For Social Sciences لجميع جوانب هذه الدراسة وذلك حسب التفصيل الآتي:

- تم استخدام معامل ارتباط (كروباخ ألفا) Alpha Cronbach لقياس ثبات أداتي الدراسة.
- تم استخراج المتوسطات الحسابية Mean ، وذلك لمعرفة ارتفاع أو انخفاض آراء المبحوثين عن كل فقرة من فقرات الدراسة الأساسية إلى جانب الأبعاد الرئيسية، ولترتيب إجابات المبحوثين لفقرات الاستبانة حسب درجة الموافقة وحسب أعلى متوسط حسابي. كما استخدم فريق البحث الانحراف المعياري Standard Deviation لإجابات المبحوثين لتحديد مدى تجانس استجابات المبحوثين الدراسة حول متوسطات موافقتهم، وتم اعتماد معيار بثلاث درجات (مرتفعة، ومتوسطة، ومنخفضة) وذلك على النحو الآتي:
  - درجة مرتفعة: إذا كان المتوسط الحسابي للفقرة أو الدرجة الكلية  $\leq (3.66)$ .
  - درجة متوسطة: إذا كان المتوسط الحسابي للفقرة أو الدرجة الكلية  $< (2.33)$  و  $> (3.66)$ .
  - درجة منخفضة: إذا كان المتوسط الحسابي للفقرة أو الدرجة الكلية  $\geq (2.33)$ .

• استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمعرفة درجة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

• استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة Independent t-test ، وتحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، وذلك لمعرفة الدلالة الإحصائية للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لخصائص المبحوثين الديموغرافية (الجنس، والعمر، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، ومسمى الكلية).

• استخدم اختبار المقارنات البعدية لأقل فرق دال (LSD) للكشف عن الفروق البعدية بعد تحليل التباين الأحادي لمعرفة مصدر التباين بين مجموعات الدراسة والكشف عن دلالاتها الإحصائية.

### 8.3 المعالجة الإحصائية

من أجل معالجة البيانات إحصائياً استخدم الباحثون برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

Statistical Package For Social Sciences لجميع جوانب هذه الدراسة وذلك حسب التفصيل الآتي:

- تم استخدام معامل ارتباط ( كرونباخ ألفا )  $\alpha$  Cronbach لقياس ثبات أداتي الدراسة.
- تم استخراج المتوسطات الحسابية Mean ، وذلك لمعرفة ارتفاع أو انخفاض آراء المبحوثين عن كل فقرة من فقرات الدراسة الأساسية إلى جانب الأبعاد الرئيسية، ولترتيب إجابات المبحوثين لفقرات الاستبانة حسب درجة الموافقة وحسب أعلى متوسط حسابي. كما استخدم فريق البحث الانحراف المعياري Standard Deviation لإجابات المبحوثين لتحديد مدى تجانس استجابات المبحوثين الدراسة حول متوسطات موافقتهم، وتم اعتماد معيار بثلاث درجات ( مرتفعة، ومتوسطة، ومنخفضة ) وذلك على النحو الآتي:
  - درجة مرتفعة: إذا كان المتوسط الحسابي للفقرة أو الدرجة الكلية  $\leq (3.66)$ .
  - درجة متوسطة: إذا كان المتوسط الحسابي للفقرة أو الدرجة الكلية  $< (2.33)$
  - و  $> (3.66)$ .
  - درجة منخفضة: إذا كان المتوسط الحسابي للفقرة أو الدرجة الكلية  $\geq (2.33)$ .

• استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمعرفة درجة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

• استخدم اختبار ( ت ) للعينات المستقلة Independent t-test ، وتحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، وذلك لمعرفة الدلالة الإحصائية للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لخصائص المبحوثين الديموغرافية ( الجنس، والعمر، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، ومسمى الكلية ).

• استخدم اختبار المقارنات البعدية لأقل فرق دال ( LSD ) للكشف عن الفروق البعدية بعد تحليل التباين الأحادي لمعرفة مصدر التباين بين مجموعات الدراسة والكشف عن دلالاتها الإحصائية.

تحليل أسئلة الدراسة

مناقشة نتائج الدراسة

بعد تحليل أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها، نسأل الله تعالى أن تكون هذه الدراسة قد وفقت في تحقيق أهدافها في إعطاء صورة واضحة عن استجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين من وجهة نظرهم، حيث توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج التي اتضحت من خلال تحليل وتفسير البيانات التي تم الحصول عليها من المبحوثين، وقد تمت مناقشة نتائج هذه الدراسة ومقارنتها مع نتائج الدراسات السابقة الواردة في هذه الدراسة، وذلك على النحو والآتي:

#### 1.4 تحليل أسئلة الدراسة

تناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة التي توصلت إليها، وتحليلها وتفسيرها، وذلك من خلال استعراض آراء المبحوثين التي كشفت عنها استجاباتهم على جميع فقرات أداة الدراسة، وذلك من خلال إيجاد المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين نحو الدرجة الكلية لأهمية المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين، وكذلك نحو الدرجة لكل بعد من أبعاد تلك المعوقات، وذلك على النحو المبين في الجدول رقم ( 1.4 ) الآتي:

جدول رقم(1.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين نحو الدرجة الكلية لأهمية المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين، ونحو الدرجة لكل بعد من أبعاد

تلك المعوقات

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد المعوقات الإدارية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين	ترتيب البعد في أداة الدراسة
مرتفعة	.45400	3.9582	المتعلقة الطلبة	الثالث
مرتفعة	.61687	3.7215	الفنية البيئية	الرابع
متوسطة	.51530	3.4954	البحثية	الثاني
متوسطة	.56365	3.3927	الإدارية	الأول
متوسطة	.58184	2.6090	الشخصية	الخامس
متوسطة	.40970	3.5816		

الدرجة الكلية

يتضح من الجدول رقم ( 1.4 ) أن الدرجة الكلية لأهمية المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة

بوليتكنيك فلسطين كانت متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (3.5816).

وكان أكثر أبعاد المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين أهمية من وجهة نظر

الأكاديميين أنفسهم هو المعوقات ( المتعلقة بالطلبة ) بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ ( 3.9582 ) ، تلاها

المعوقات ( الفنية البيئية ) بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ ( 3.7215 ) . تلاها المعوقات ( البحثية )

بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ ( 3.4954 ) ، ثم المعوقات ( الإدارية ) بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي

بلغ ( 3.3927 ) ، وأخيرا المعوقات ( الشخصية ) بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ ( 2.6090 ) .

ويمكن التعرف إلى درجة أهمية كل فقرة من فقرات أبعاد المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة

بوليتكنيك فلسطين بشكل تفصيلي، وذلك من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة على النحو الآتي:

#### 1.1.4. سؤال الدراسة الأول:

ما هي أهم المعوقات الإدارية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين من وجهة نظرهم؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام فريق البحث باستخراج التكرارات ، والنسب المئوية ، والمتوسطات الحسابية ،

والانحرافات المعيارية لاستجابات الباحثين نحو درجة الموافقة على الفقرات التي تم من خلالها التعرف على أهم

المعوقات الإدارية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين من وجهة نظرهم ، وذلك كما هو موضح

في الجدول رقم ( 2.4 ) :

جدول رقم (2.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات الإدارية التي

تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المعوقات الإدارية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين	رقم الفقرة في الأداة
مرتفعة	0.8867	4.0000	سرية في تقييم أداء الأكاديميين وعدم الإعلان عن نتيجة التقييم	11
مرتفعة	0.9588	3.8898	تأخر قرار تمديد الفصل الدراسي من قبل إدارة الجامعة يعرقل سير العمل الأكاديمي	8
مرتفعة	0.9798	3.8814	ضغوط العمل تحد من إنتاجية المدرس الأكاديمي.	6
مرتفعة	0.9474	3.6949	كثرة الرسائل الهامة وغير الضرورية المرسلة عبر البريد الإلكتروني تزيد من تراكمها واحتمال إهمالها أو عدم الانتباه لوجودها	10
متوسطة	0.9843	3.5339	لا يتم إشراك الأكاديمي عند اتخاذ القرارات	3
متوسطة	1.0270	3.5254	تكليف الأكاديميين للقيام بأعمال إدارية (من خلال تشكيل اللجان) تؤثر على سير العمل الأكاديمي	9
متوسطة	0.9221	3.5085	تراكم المعلومات (من مذكرات، وتعليمات... الخ) تعتبر من معوقات الاتصال.	7
متوسطة	1.0760	3.5000	لا يستفاد من نتائج تقييم أداء الأكاديميين من قبل المسؤولين لأغراض تحسين أدائهم	12
متوسطة	1.1530	3.3220	هناك تشدد غير مبرر في تطبيق التعليمات والإجراءات	1
متوسطة	1.0410	3.2288	لا يوجد وصف واضح للأدوار والمهام	2
متوسطة	1.0880	3.1695	هناك كثرة في الاجتماعات غير المنتجة	4
متوسطة	1.1460	3.1356	لا يستفيد الأكاديميين من نتائج تقييم الطلبة لأدائهم	13

متوسطة	1.135	2.8983	هناك ضعف في الثقة المتبادلة بين المدرس/ة والمسؤول المباشر	5
	22			
متوسطة	1.023	2.8559	يميل المسؤول المباشر إلى إعطاء تقييم منخفض للأداء مع عدم مراعاة الأداء الفعلي للأكاديميين	15
	45			
متوسطة	1.178	2.7458	يميل المسؤول المباشر إلى تقييم الأكاديمي بناء على المعرفة الشخصية أو الصداقة أو القرابة	14
	05			
متوسطة	.5636	3.3927	الدرجة الكلية	
	5			

يتضح من الجدول رقم ( 2.4 ) أن الدرجة الكلية للمعوقات الإدارية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين كانت متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ ( 3.3927 ).

وكانت أكثر فقرات المعوقات الإدارية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين هي:

" السرية في تقييم أداء الأكاديميين وعدم الإعلان عن نتيجة التقييم " بدرجة مرتفعه وبمتوسط حسابي ( 4.0000 )، تلاها " تأخر قرار تمديد الفصل الدراسي من قبل إدارة الجامعة يعرقل سير العمل الأكاديمي " بدرجة مرتفعه وبمتوسط حسابي ( 3.8898 )، تلاها " ضغوط العمل تحد من إنتاجية المدرس الأكاديمي " بدرجة مرتفعه وبمتوسط حسابي ( 3.8814 ).

ويرى فريق البحث ان سرية تقييم الاداء بعدم الاعلان عن نتائجه يحول دون معرفة الاكاديميين لنقاط القوة والضعف لديهم حتى يتمكنوا من تقوية نقاط القوة لديهم والحد من نقاط الضعف ومعالجتها وذلك من خلال اكتساب بعض المهارات اللازمة من خلال الدورات التدريبية ، أو ورشات العمل ... الخ حيث ان سرية تقييم الاداء تحد من معرفة مستوإادائهم وتقلل من شعورهم بالدافعية والتحفيز .

وكانت أقل فقرات المعوقات الإدارية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين هي:

يميل المسؤول المباشر إلى تقييم الأكاديمي بناء على المعرفة الشخصية أو الصداقة أو القرابة " بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي ( 2.7458 )، تلاها " يميل المسؤول المباشر إلى إعطاء تقييم منخفض للأداء مع عدم مراعاة الأداء الفعلي للأكاديميين " بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي ( 2.8559 )، تلاها " هناك ضعف في الثقة المتبادلة بين المدرس/ة والمسؤول المباشر " بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي ( 2.8983 ).

## 2.1.4. سؤال الدراسة الثاني:

ما هي أهم المعوقات البحثية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين من وجهة نظرهم؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام فريق البحث باستخراج التكرارات ، والنسب المئوية ، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين نحو درجة الموافقة على الفقرات التي تم من خلالها التعرف على أهم المعوقات البحثية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين من وجهة نظرهم ، وذلك كما هو موضح

في الجدول رقم ( 3.4 ) :

جدول رقم (3.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات البحثية التي

تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين

رقم الفقرة في الأداة	المعوقات البحثية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	كثرة الأعباء الأكاديمية تعيق من إمكانية إجراء أبحاث علمية	4.2542	0.85920	مرتفعة
9	هناك نقص في الحوافز المعنوية والمادية لتشجيع ودعم البحث العلمي	4.1017	0.77779	مرتفعة
2	قلة توفر الوقت المخصص لدى عضو هيئة التدريس للبحث والتصفح بالانترنت لأغراض البحث العلمي	3.7966	0.95684	مرتفعة
7	لا يتم احتساب العمل البحثي كجزء من العبء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس	3.6610	1.0395	مرتفعة
4	هناك ميل عند عضو هيئة التدريس لتفضيل التدريس أكثر من الرغبة في إجراء بحث علمي	3.6186	1.1010	متوسطة
8	لا يتم الانفتاح على المؤسسات المحلية/العالمية لدعم الأبحاث العلمية	3.6186	0.97770	متوسطة
6	لا يتم ارتباط الزيادة السنوية بإجراء بحوث علمية	3.3644	1.0594	متوسطة
11	هناك نقص في المراجع التي يحتاجها الأكاديمي الباحث لإجراء دراسات وأبحاث	3.2119	1.0690	متوسطة

متوسطة	1.0697	3.1864	هناك صعوبة في إيجاد الدوريات الأجنبية/العربية المنشورة والاستفادة منها	3
	8			
متوسطة	1.0160	2.9576	لا توجد شبكة معلومات حديثة لدى المكتبة	10
	6			
متوسطة	1.1007	2.6780	لا يتم اعتبار البحث العلمي ذو أولوية في الترقية	5
	5			
متوسطة	.51530	3.4954	الدرجة الكلية	

يتضح من الجدول رقم ( 3.4 ) أن الدرجة الكلية للمعوقات البحثية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين كانت متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ ( 3.4954 ).

وكانت أكثر فقرات المعوقات البحثية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين هي: " كثرة الأعباء الأكاديمية تعيق من إمكانية إجراء أبحاث علمية " بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي ( 4.2542 )، تلاها " هناك نقص في الحوافز المعنوية والمادية لتشجيع ودعم البحث العلمي " بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي ( 4.1017 )، تلاها " قلة توفر الوقت المخصص لدى عضو هيئة التدريس للبحث والتصفح بالانترنت لأغراض البحث العلمي " بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي ( 3.7966 ).

ويفسر فريق البحث أن كثرة الأعباء الأكاديمية تعيق من إمكانية إجراء أبحاث علمية وذلك لأنها تشكل حمل زائد على كاهل الأكاديمي فهي تحتاج لوقت وجهد أكبر من المخطط له مثل تحضير الامتحانات وتصحيحها ، والإشراف الأكاديمي ، والإشراف على مشاريع التخرج وهذا قد لايسمح لهم بالتفرغ للقيام بأبحاث علمية.

وكانت أقل فقرات المعوقات البحثية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين هي: " لا يتم اعتبار البحث العلمي ذو أولوية في الترقية " بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي ( 2.6780 )، تلاها " لا توجد شبكة معلومات حديثة لدى المكتبة " بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي ( 2.9576 )، تلاها " هناك صعوبة في إيجاد الدوريات الأجنبية/العربية المنشورة والاستفادة منها " بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي ( 3.1864 ).

### 3.1.4. سؤال الدراسة الثالث:

ما هي أهم المعوقات المتعلقة بالطلبة التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين من وجهة نظرهم؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام فريق البحث باستخراج التكرارات ، والنسب المئوية ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين نحو درجة الموافقة على الفقرات التي تم من خلالها التعرف إلى أهم المعوقات المتعلقة بالطلبة التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين من وجهة نظرهم ، وذلك حسب الجدول رقم ( 4.4 ) الآتي:

جدول رقم (4.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات المتعلقة

بالطلبة التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين

رقم الفقرة في	المعوقات المتعلقة بالطلبة التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
12	كثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة يعرقل من فعالية ونجاح المحاضرة .	4.5763	0.64592	مرتفعة
5	هناك ضعف عام في اللغة الانجليزية لدى العديد من الطلبة	4.4915	0.75951	مرتفعة
11	إن تسجيل الطلبة المتأخرون يعرقل من إمكانية سير المسيرة التعليمية كما يجب	4.3051	0.84235	مرتفعة
13	إن عدم جدية بعض الطلبة في حضور محاضرات الأسبوع الأول من الدوام يعرقل ويؤخر في تطبيق خطة المساق	4.2881	0.89731	مرتفعة
9	تنتشر ظاهرة عدم تركيز الطلبة بالمحاضرات في الأيام التي يعقد فيها الامتحانات	4.2712	0.66231	مرتفعة
1	هناك ضعف في التحصيل الدراسي لدى العديد من الطلبة	4.2542	0.85920	مرتفعة
10	تنتشر ثقافة اللامبالاة والإهمال بين عدد من الطلبة	4.1864	0.72736	مرتفعة

2	هناك ميل لدى الطلبة إلى استخدام المدرس لطريقة وأسلوب التلقين على اعتبارها المحبذة لديهم	4.1017	.86122	مرتفعة
8	تنتشر ظاهرة تغيب الطلبة عن المحاضرات في فترة عقد الامتحانات الأول والثاني	3.9746	.91951	مرتفعة
7	تنتشر ظاهرة تأخر الطلبة عن حضور المحاضرات في الوقت المحدد	3.9661	.89569	مرتفعة
6	تنتشر ظاهرة غياب الطلبة عن الامتحانات	3.3983	1.06329	متوسطة
3	هناك ضعف في تقدير واحترام الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة	3.3051	1.05821	متوسطة
4	هناك انتشار لظاهرة الغش في الامتحانات مما يضعف من مصداقيتها	3.2712	1.12972	متوسطة
14	يتعمد بعض الطلبة إحراج المدرس/ة أثناء انعقاد المحاضرة	3.0254	.96487	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.9582	.45400	مرتفعة

يتضح من الجدول رقم ( 4.4 ) أن الدرجة الكلية للمعوقات المتعلقة بالطلبة التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين كانت مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ ( 3.9582 ). وكانت أكثر فقرات المعوقات المتعلقة بالطلبة التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين هي: " كثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة يعرقل من فعالية ونجاح المحاضرة " بدرجة مرتفعه وبمتوسط حسابي ( 4.5763 )، تلاها " هناك ضعف عام في اللغة الانجليزية لدى العديد من الطلبة " بدرجة مرتفعه وبمتوسط حسابي ( 4.4915 )، تلاها " إن تسجيل الطلبة المتأخرون يعرقل من إمكانية سير المسيرة التعليمية كما يجب " بدرجة مرتفعه وبمتوسط حسابي ( 4.3051 ).

ويفسر فريق البحث أن كثرة أعداد الطلبة المسجلين بالشعبة الواحدة تعرقل من فاعلية ونجاح المحاضرة بالإضافة إلى وجود ضعف عام في اللغة الإنجليزية لدى العديد من الطلبة مما يؤثر على القدرة الاستيعابية لديهم، كما أن

تأخر الطلاب في عملية التسجيل عن الأيام المخصصة له وأستقبالهم فوق الطاقة الاستيعابية للشعبة يولد ضغط على كل من الأستاذ و الطالب في العملية التعليمية ، وان محدودية الشعب المخصصة لكل مادة تعليمية يعد من أسباب زيادة اعداد الطلبة للشعبة الواحدة .

وكانت أقل فقرات المعوقات المتعلقة بالطلبة التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين هي: " يتعمد بعض الطلبة إحراج المدرس/ة أثناء انعقاد المحاضرة " بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.0254) ، تلاها " هناك انتشار لظاهرة الغش في الامتحانات مما يضعف من مصداقيتها " بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي ( 3.2712 ) ، تلاها " هناك ضعف في تقدير واحترام الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة " بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.3051) .

#### 4.1.4. سؤال الدراسة الرابع:

ما هي أهم المعوقات الفنية البيئية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين من وجهة نظرهم؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام فريق البحث باستخراج التكرارات ، والنسب المئوية ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين نحو درجة الموافقة على الفقرات التي تم من خلالها التعرف إلى أهم المعوقات الفنية البيئية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين من وجهة نظرهم ، وذلك حسب الجدول رقم ( 5.4 ) الآتي:

جدول رقم(5.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات الفنية البيئية

التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين

رقم الفقرة في	المعوقات الفنية البيئية التي تواجه الأكاديميين في جامعة	المتوسط الحسابي	الانحراف الدرجة
الأداة	بوليتكنيك فلسطين		
4	تفتقر مباني الجامعة إلى الأجهزة والتقنيات كالمساعد، وأجهزة	4.2288	مرتفعة
		0.84136	

مرتفعة	.82304	4.1525	هناك نقص في تجهيز القاعات بالوسائل المساندة مثل أجهزة العرض	2
مرتفعة	1.05783	4.0254	هناك صغر في مساحة المكتب بحيث يعيق الحركة واستقبال الطلبة خلال الساعات المكتبية	15
مرتفعة	1.00761	3.9576	افتقار المكاتب إلى أجهزة التبريد الملائمة	11
مرتفعة	1.02104	3.9068	هناك مستوى من الضوضاء من المحيط الخارجي للمكتب	13
مرتفعة	.94989	3.8898	هناك قلة في عدد القاعات التدريسية مقارنة بأعداد الطلبة في الكلية	1
مرتفعة	.90842	3.8559	إن عدم وجود آلية واضحة للتخلص من امتحانات الطلبة السابقة وتقاريرهم العلمية تزيد من تراكم و تكديس المعلومات في المكتب	14
مرتفعة	1.19614	3.6864	افتقار المكاتب إلى أجهزة التدفئة الملائمة	10
متوسطة	1.10574	3.6441	لا يتيح مكتبي التركيز الكافي للقيام بالأعمال المهمة	6
متوسطة	1.27115	3.6441	لا تتوفر طابعات حديثة في المكتب	9
متوسطة	.89860	3.5932	تفتقر المختبرات إلى أجهزة الحاسوب الكافية	3
متوسطة	.93079	3.5339	هناك نقص في عدد المختبرات	5
متوسطة	1.23159	3.5169	لا تتوفر أجهزة حاسوب متطورة في المكتب	8
متوسطة	1.15646	3.4068	مكتبي غير صحي بالمستوى الكافي والملائم	7
متوسطة	1.16308	2.7797	لا يتوافر مستوى مناسب من الإضاءة في مكتبي	12
مرتفعة	.61687	3.7215		

الدرجة الكلية

يتضح من الجدول رقم ( 5.4 ) أن الدرجة الكلية للمعوقات الفنية البيئية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين كانت مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ ( 3.7215 ) .

وكانت أكثر فقرات المعوقات الفنية البيئية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين هي: " تفتقر مباني الجامعة إلى الأجهزة والتقنيات كالمصاعد، وأجهزة التدفئة والتبريد " بدرجة مرتفعه وبمتوسط حسابي ( 4.2288 )، تلاها " هناك نقص في تجهيز القاعات بالوسائل المساندة مثل أجهزة العرض " بدرجة مرتفعه وبمتوسط حسابي ( 4.1525 )، تلاها " هناك صغر في مساحة المكتب بحيث يعيق الحركة واستقبال الطلبة خلال الساعات المكتبية " بدرجة مرتفعه وبمتوسط حسابي ( 4.0254 ).

ويرى فريق البحث أن قلة توافر الأجهزة و التقنيات في مباني الجامعة كالمصاعد وأجهزة التدفئة والتبريد ، وهذا يؤدي الى ارهاق جسدي ونفسي لدى الأكاديميين ويحد من انتاجهم حيث أصبحت هذه التقنيات متطلب أساسي في الحياة الجامعية، ووجودها خاصة في المكاتب وفي القاعات ينعكس بشكل ايجابي على المدرس والطالب .

وكانت أقل فقرات المعوقات الفنية البيئية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين هي: " لا يتوافر مستوى مناسب من الإضاءة في مكثبي " بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي ( 2.7797 )، تلاها " مكثبي غير صحي بالمستوى الكافي والملائم " بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي ( 3.4068 )، تلاها " لا تتوفر أجهزة حاسوب متطورة في المكثب " بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي ( 3.5169 ).

#### 5.1.4. سؤال الدراسة الخامس:

ما هي أهم المعوقات الشخصية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين من وجهة نظرهم؟

ولإجابة عن هذا السؤال قام فريق البحث باستخراج التكرارات ، والنسب المئوية ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية ، لاستجابات الباحثين نحو درجة الموافقة على الفقرات التي تم من خلالها التعرف إلى أهم المعوقات الشخصية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين من وجهة نظرهم ، وذلك حسب الجدول

رقم ( 6.4 ) الآتي:

جدول رقم (6.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات الشخصية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين

رقم الفقرة في الأداة	المعوقات الشخصية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
3	هناك شعور بالقلق والتوتر نتيجة ضغوط العمل	3.3475	.99036	متوسطة
1	زيادة الأعباء الأسرية تعرقل سير عملي	3.1017	1.0327	متوسطة
7	لا توجد لدي الرغبة في إعطاء محاضرات في أوقات معينة لأسباب شخصية	2.8644	1.2259	متوسطة
2	هناك صراع دور ينتج من تعارض الأدوار الأكاديمية مع الأدوار الأسرية	2.8390	.95156	متوسطة
4	لا تتوفر لدي القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة المرتبطة بالتعليم الإلكتروني	2.2627	.94668	منخفضة
5	لا تتوفر لدي القدرة على تطوير ذاتي ومهاراتي	1.9746	.82132	منخفضة
6	لا توجد لدي الرغبة في تدريس مساقات جديدة لم ادرسها مسبقا	1.8729	.72261	منخفضة
	الدرجة الكلية	2.6090	.58184	متوسطة

يتضح من الجدول رقم ( 6.4 ) أن الدرجة الكلية للمعوقات الشخصية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين كانت متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ ( 2.6090 ).

وكانت أكثر فقرات المعوقات الشخصية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين هي: " هناك شعور بالقلق والتوتر نتيجة ضغوط العمل " بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.3475)، تلاها " زيادة الأعباء الأسرية تعرقل سير عملي " بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي ( 3.1017 )، تلاها " لا توجد لدي الرغبة في إعطاء محاضرات في أوقات معينة لأسباب شخصية " بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي ( 2.8644 ).

يرى فريق البحث أن ضغوط العمل تولد الشعور بالقلق والتوتر بسبب كثرة الأعمال المتراكمة ، وضيق الوقت وهذا يؤدي الى عدم القدرة على إنجاز اعمالهم بالشكل المطلوب . ولذلك بخصوص الضغوط التي يواجهها الأكاديميين في فترة عقد الأمتحانات ، والاضرابات التي تؤدي الى فرض برامج تعويضية .

وكانت أقل فقرات المعوقات الشخصية التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين هي: " لا توجد لدي الرغبة في تدريس مساقات جديدة لم ادرسها مسبقا " بدرجة منخفضة وبتوسط حسابي ( 1.8729 )، تلاها " لا تتوفر لدي القدرة على تطوير ذاتي ومهاراتي " بدرجة منخفضة وبتوسط حسابي ( 1.9746 )، تلاها " لا تتوفر لدي القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة المرتبطة بالتعليم الالكتروني " بدرجة منخفضة وبتوسط حسابي ( 2.2627 ) .

والان بعد استعراض أبرز المعوقات التي تواجه الاكاديميين نود الإشارة إلى قيام بعض المبحوثين بإضافة معوقات أخرى لم تكن مذكورة في الاستبانة مثل : توفير مصف خاص للاكاديميين ،وتوفير أماكن استراحه خاصة بالموظفين ،واستبدال نمط القيادة المستخدم بأسلوب المشاركة واللامركزية .

#### 2.4 اختبار فرضيات الدراسة

يمكن اختبار صحة فرضيات الدراسة وذلك على النحو الآتي:

##### 1.2.4.1. فرضية الدراسة الأولى:

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابة المبحوثين بين أبعاد المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين ( الإدارية، البحثية، المتعلقة بالطلبة، الفنية البيئية، الشخصية ) وبين الدرجة الكلية لمدى أهمية تلك المعوقات من وجهة نظر الأكاديميين أنفسهم.

وللتحقق من صحة الفرضية الرئيسية الأولى تم استخدام معامل ارتباط بيرسون؛ لإظهار مدى وجود علاقة بين درجة أهمية أبعاد المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين، وبين الدرجة الكلية لأهمية تلك المعوقات، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (7.4):

جدول رقم (7.4) معامل ارتباط بيرسون بين درجة أهمية كل بعد من أبعاد المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين، وبين الدرجة الكلية لأهمية تلك المعوقات

المتغيرات المستقلة		المتغير التابع
أهمية كل بعد من أبعاد المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين		الدرجة الكلية لأهمية المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين
المعوقات الإدارية	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة المحسوب
	0.793**	0.000
المعوقات البحثية	0.710**	0.000
المعوقات المتعلقة بالطلبة	0.743**	0.000
المعوقات الفنية البيئية	0.787**	0.000
المعوقات الشخصية	0.491**	0.000

\*\* يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعنوية (0.01)

يتضح من الجدول رقم (7.4) أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ( طردية ) ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  بين درجة أهمية كل بعد من أبعاد المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين ( الإدارية، البحثية، المتعلقة بالطلبة، الفنية البيئية، الشخصية )، وبين الدرجة الكلية لأهمية المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين من وجهة نظر الأكاديميين أنفسهم.

وهذا يعني أنه كلما زادت أهمية كل بعد من أبعاد المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين ( الإدارية، البحثية، المتعلقة بالطلبة، الفنية البيئية، الشخصية ) زادت أهمية الدرجة الكلية لتلك المعوقات.

## 2.2.4. الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية ( الجنس، والعمر، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ومسمى الكلية ).

وللتحقق من صحة فرضية الدراسة الثانية، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ونتائج اختبار ( ت ) للعينات المستقلة Independent t-test لمتغير ( الجنس )، وتحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لمتغيرات ( العمر، و المسمى الوظيفي، و المؤهل العلمي، و عدد سنوات الخبرة، و مسمى الكلية )، وذلك للتعرف فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ).

ويمكن التحقق من الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين وفقاً لمتغير الجنس كما هو واضح في الجدول رقم (8.4):

جدول رقم (8.4) نتائج تحليل اختبار ( ت ) للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين تعزى إلى متغير الجنس.

أبعاد المعوقات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
المعوقات الإدارية	ذكر	84	3.3635	.54558	116	-0.833-	0.379
	أنثى	34	3.4647	.60847			
المعوقات البحثية	ذكر	84	3.5097	.55036	116	0.530	0.597
	أنثى	34	3.4599	.42164			
المعوقات المتعلقة بالطلبة	ذكر	84	3.9014	.46975	116	-2.173-	0.032
	أنثى	34	4.0987	.38365			

0.220	-1.234-	116	.64024	3.6770	84	ذكر	المعوقات الفنية
			.54833	3.8314	34	أنثى	والبيئية
0.000	-3.857-	116	.52478	2.4847	84	ذكر	المعوقات
			.60926	2.9160	34	أنثى	الشخصية
			.42499	3.5430	84	ذكر	
0.108	-1.621-	116	.35732	3.6770	34	ذكر	الدرجة الكلية
			.54558	3.3635	84	أنثى	للمعوقات

يتبين من الجدول رقم ( 8.4 ) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $0.05 \geq \alpha$  ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى الجنس، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية ( 0.108 ) وهو أكبر من الدرجة المعنوية المقبولة في هذه الدراسة ومقدارها ( 0.05 )، وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية الخاصة بمتغير الجنس.

ولقد تبين من الجدول رقم ( 8.4 ) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $0.05 \geq \alpha$  ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات ( المتعلقة بالطلبة، والشخصية ) التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى الجنس، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية ( 0.032، 0.000 ) على الترتيب وهي أقل من الدرجة المعنوية المقبولة في هذه الدراسة ومقدارها ( 0.05 )، وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية الخاصة ببعدي المعوقات ( المتعلقة بالطلبة، والشخصية ) تبعاً لمتغير الجنس.

ويمكن التحقق من الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير العمر، وذلك لمعرفة ما إذا كانت الفروق دالة إحصائياً، كما يبين الجدول رقم ( 9.4 ) الآتي:

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى متغير العمر

العمر

أبعاد المعوقات	مصدر التباين	مجموع	درجات	متوسط	قيمة ف	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	المربعات	الحرية	المربعات	المحسوبة	الإحصائية
المعوقات الإدارية	بين المجموعات	4.076	3	1.359	4.680	.004
	داخل المجموعات	33.095	114	.290		
	المجموع	37.171	117			
المعوقات البحثية	بين المجموعات	.456	3	.152	.566	.639
	داخل المجموعات	30.612	114	.269		
	المجموع	31.068	117			
المعوقات المتعلقة بالطببة	بين المجموعات	2.300	3	.767	4.006	.009
	داخل المجموعات	21.816	114	.191		
	المجموع	24.116	117			
المعوقات الفنية والبيئية	بين المجموعات	2.550	3	.850	2.308	.080
	داخل المجموعات	41.972	114	.368		
	المجموع	44.521	117			
المعوقات الشخصية	بين المجموعات	4.289	3	1.430	4.614	.004
	داخل المجموعات	35.320	114	.310		
	المجموع	39.609	117			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.719	3	.573	3.645	.015

المعوقات	داخل المجموعات	17.920	114	.157
	المجموع	19.639	117	

يتبين من الجدول رقم ( 9.4 ) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $0.05 \geq \alpha$  ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى العمر، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية ( 0.015 ) وهو أقل من الدرجة المعنوية المقبولة في هذه الدراسة ومقدارها ( 0.05 )، وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية الخاصة بمتغير العمر.

كما تبين من الجدول رقم ( 9.4 ) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $\alpha \geq 0.05$  ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو المعوقات ( البحثية، والفنية والبيئية ) التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى العمر، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية ( 0.639 ، 0.080 ) على الترتيب وهي أكبر من الدرجة المعنوية المقبولة في هذه الدراسة ومقدارها ( 0.05 )، وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية الخاصة ببعدي المعوقات ( البحثية، والفنية والبيئية ) تبعا لمتغير العمر.

ولمعرفة مصدر الفرق في المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو المعوقات وفقا لمتغير العمر

تم استخراج نتائج اختبار ( LSD ) للمقارنات البعدية، كما في الجدول رقم ( 10.4 ) الآتي:

جدول رقم (10.4) نتائج تحليل اختبار ( LSD ) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين

بشكل عام تعزى إلى متغير العمر

العمر	30 سنة فأقل	40 - 31	50 - 41	51 سنة فأكثر
30 سنة فأقل	---	0.28229*	0.25528*	---
40 - 31	-0.28229-*	---	---	---
50 - 41	-0.25528-*	---	---	---
51 سنة فأكثر	---	---	---	---

• تعني أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعنوية ( $\alpha = 0.05$ )

تشير المقارنات الثنائية إلى أن الفرق كان في الفئة العمرية (30 سنة فأقل) وكل من الفئة العمرية (31-40 سنة) و (41-50 سنة) . ولصالح الفئة العمرية (30 سنة فأقل).

ويعني ذلك أنه يوجد فروق في استجابات المبحوثين في الفئات العمرية بين (30 سنة فأقل) و (31-40 سنة) ، و (41-50) وكانت هذه الفروق لصالح الفئة العمرية (30 سنة فأقل) ويرجع السبب في هذا لأنها اتفقت مع فرضية الدراسة لذلك جاء الفرق لصالحهم.

ويمكن التحقق من الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام باستخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة Independent t-test لمتغير المسمى الوظيفي، وذلك لمعرفة ما إذا كانت الفروق دالة إحصائياً، كما يبين الجدول رقم (11.4) الآتي:

جدول رقم (11.4) نتائج تحليل اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي.

مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	أبعاد المعوقات
0.029	2.206	116	0.56850	3.4569	89	أكاديمي	المعوقات الإدارية
			0.50832	3.1954	29	أكاديمي / إداري	
0.015	2.467	116	0.52335	3.5608	89	أكاديمي	المعوقات البحثية

			.43980	3.2947	29	أكاديمي / إداري	
0.97	-0.038-	116	.48716	3.9575	89	أكاديمي	المعوقات
			.33967	3.9606	29	أكاديمي / إداري	المتعلقة بالطلبة
0.261	1.130	116	.61795	3.7581	89	أكاديمي	المعوقات الفنية
			.61042	3.6092	29	أكاديمي / إداري	والبيئية
0.385	0.872	116	.57103	2.6356	89	أكاديمي	المعوقات
			.61694	2.5271	29	أكاديمي / إداري	الشخصية
0.040	2.073	116	.32581	3.4465	29	أكاديمي	الدرجة الكلية
			.56850	3.4569	89	أكاديمي / إداري	للمعوقات

يتبين من الجدول رقم ( 11.4 ) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $0.05 \geq \alpha$  ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى المسمى الوظيفي، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية ( 0.040 ) وهو أقل من الدرجة المعنوية المقبولة في هذه الدراسة ومقدارها ( 0.05 )، وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية الخاصة بمتغير المسمى الوظيفي. وكان الفرق لصالح أكاديمي / إداري.

بينما تبين من الجدول رقم ( 11.4 ) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $\alpha \geq 0.05$  ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو المعوقات ( المتعلقة بالطلبة، والفنية والبيئية، والشخصية ) التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى المسمى الوظيفي، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية ( 0.97، 0.261، 0.385 ) على الترتيب وهي أكبر من الدرجة المعنوية المقبولة في هذه الدراسة ومقدارها ( 0.05 )، وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية الخاصة بأبعاد المعوقات ( المتعلقة بالطلبة، والفنية والبيئية، والشخصية ) تبعا لمتغير المسمى الوظيفي.

ويمكن التحقق من الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير المؤهل العلمي، وذلك لمعرفة ما إذا كانت الفروق دالة إحصائياً، كما يبين الجدول رقم ( 12.4 ) الآتي:

جدول رقم (12.4) نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى متغير المؤهل العلمي

أبعاد المعوقات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
المعوقات الإدارية	بين المجموعات	3.650	4	.912	3.076	.019
	داخل المجموعات	33.522	113	.297		
	المجموع	37.171	117			
المعوقات البحثية	بين المجموعات	2.057	4	.514	2.003	.099
	داخل المجموعات	29.011	113	.257		
	المجموع	31.068	117			
المعوقات المتعلقة بالطلبة	بين المجموعات	2.876	4	.719	3.825	.006
	داخل المجموعات	21.239	113	.188		
	المجموع	24.116	117			
المعوقات الفنية والبيئية	بين المجموعات	5.477	4	1.369	3.963	.005
	داخل المجموعات	39.044	113	.346		
	المجموع	44.521	117			

				5.651	بين المجموعات	المعوقات
.002	4.701	1.413	4			
		.301	113	33.959	داخل المجموعات	الشخصية
			117	39.609	المجموع	
0.005	3.922	.599	4	2.394	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		.153	113	17.245	داخل المجموعات	للمعوقات
			117	19.639	المجموع	

يتبين من الجدول رقم ( 12.4 ) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى المؤهل العلمي، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية ( 0.005 ) وهو أقل من الدرجة المعنوية المقبولة في هذه الدراسة ومقدارها ( 0.05 )، وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية الخاصة بمتغير المؤهل العلمي.

كما تبين من الجدول رقم ( 12.4 ) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو المعوقات ( البحثية ) التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى المؤهل العلمي، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية ( 0.099 ) وهي أكبر من الدرجة المعنوية المقبولة في هذه الدراسة ومقدارها ( 0.05 )، وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية الخاصة ببعيد المعوقات ( البحثية ) تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

ولمعرفة مصدر الفرق في المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين تم استخراج نتائج اختبار ( LSD ) للمقارنات البعدية، كما في الجدول رقم ( 10.4 ) الآتي:

نتائج تحليل اختبار ( LSD ) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	دبلوم متوسط	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه
دبلوم متوسط	---	---	---	0.32687*	---
بكالوريوس	---	---	---	---	---
دبلوم عالي	---	---	---	0.33877*	---
ماجستير	-0.32687-*	---	-0.33877-*	---	---
دكتوراه	---	---	---	---	---

• تعني أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعنوية ( $\alpha = 0.05$ )

تشير المقارنات الثنائية إلى أن الفرق كان المؤهل العلمي (ماجستير) وكل من المؤهل العلمي (دبلوم متوسط)، و (دبلوم عالي)، ولصالح المؤهل العلمي (ماجستير). ويمكن التحقق من الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير سنوات الخبرة، وذلك لمعرفة ما إذا كانت الفروق دالة إحصائياً، كما يبين الجدول رقم ( 14.4 ) الآتي:

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى متغير سنوات الخبرة

جدول رقم (14.4)

أبعاد المعوقات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
المعوقات الإدارية	بين المجموعات	1.012	3	.337	1.063	.368
	داخل المجموعات	36.159	114	.317		
	المجموع	37.171	117			
المعوقات البحثية	بين المجموعات	.120	3	.040	.148	.931
	داخل المجموعات	30.947	114	.271		
	المجموع	31.068	117			
المعوقات المتعلقة بالطالبة	بين المجموعات	.546	3	.182	.881	.453
	داخل المجموعات	23.569	114	.207		
	المجموع	24.116	117			
المعوقات الفنية والبيئية	بين المجموعات	1.801	3	.600	1.602	.193
	داخل المجموعات	42.721	114	.375		
	المجموع	44.521	117			
المعوقات الشخصية	بين المجموعات	2.792	3	.931	2.881	.039
	داخل المجموعات	36.818	114	.323		
	المجموع	39.609	117			
الدرجة الكلية للمعوقات	بين المجموعات	.676	3	.225	1.355	0.260
	داخل المجموعات	18.963	114	.166		

يتبين من الجدول رقم ( 14.4 ) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى سنوات الخبرة، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية ( 0.260 ) وهو أكبر من الدرجة المعنوية المقبولة في هذه الدراسة ومقدارها ( 0.05 )، وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية الخاصة بمتغير سنوات الخبرة.

كما تبين من الجدول رقم ( 14.4 ) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات ( الشخصية ) التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى سنوات الخبرة، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية ( 0.039 ) وهي أقل من الدرجة المعنوية المقبولة في هذه الدراسة ومقدارها ( 0.05 )، وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية الخاصة ببعيد المعوقات ( الشخصية ) تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

ويمكن التحقق من الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير مسمى الكلية، وذلك لمعرفة ما إذا كانت الفروق دالة إحصائيا، كما يبين الجدول رقم ( 14.4 ) الآتي:

جدول رقم (15.4) نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى متغير

مسمى الكلية

أبعاد المعوقات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
المعوقات	بين المجموعات	1.344	4	.336	1.059	0.380
	داخل المجموعات	35.828	113	.317		

			117	37.171	المجموع	الإدارية
0.674	.586	.158	4	.631	بين المجموعات	المعوقات
		.269	113	30.437	داخل المجموعات	البحثية
			117	31.068	المجموع	
0.000	7.013	1.199	4	4.796	بين المجموعات	المعوقات
		.171	113	19.320	داخل المجموعات	المتعلقة بالطلبة
			117	24.116	المجموع	
0.039	2.614	.943	4	3.771	بين المجموعات	المعوقات الفنية
		.361	113	40.750	داخل المجموعات	والبيئية
			117	44.521	المجموع	
0.237	1.403	.469	4	1.875	بين المجموعات	المعوقات
		.334	113	37.735	داخل المجموعات	الشخصية
			117	39.609	المجموع	
0.015	3.214	.502	4	2.006	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		.156	113	17.633	داخل المجموعات	للمعوقات
			117	19.639	المجموع	

يتبين من الجدول رقم ( 15.4 ) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $0.05 \geq \alpha$  ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى مسمى الكلية، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية ( 0.015 ) وهو أقل من الدرجة المعنوية المقبولة في هذه الدراسة ومقدارها ( 0.05 )، وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية الخاصة بمتغير مسمى الكلية.

كما تبين من الجدول رقم ( 15.4 ) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

(  $0.05 \geq \alpha$  ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات ( الإدارية، والبحثية، والشخصية) التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى مسمى الكلية، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية ( 0.380، 0.674، 0.237 ) على الترتيب وهي أكبر من الدرجة المعنوية المقبولة في هذه الدراسة ومقدارها ( 0.05 )، وبالتالي تم قبول الفرضيات الصفرية الخاصة بأبعاد المعوقات ( الإدارية، والبحثية، الشخصية ) تبعا لمتغير مسمى الكلية.

ولمعرفة مصدر الفرق في المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين تم استخراج نتائج اختبار )

( LSD ) للمقارنات البعدية، كما في الجدول رقم ( 16.4 ) الآتي:

جدول رقم (16.4) نتائج تحليل اختبار ( LSD ) للمقارنات الثنائية البعدية للفرق بين المتوسطات الحسابية

لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك

فلسطين بشكل عام تعزى إلى متغير مسمى الكلية

مسمى الكلية	العلوم الإدارية ونظم المعلومات	الهندسة والتكنولوجيا	العلوم التطبيقية	المهن التطبيقية	تكنولوجيا المعلومات وهندسة الحاسوب
العلوم الإدارية ونظم المعلومات	---	---	---	---	---
الهندسة والتكنولوجيا	---	---	---	0.35346*	---
العلوم التطبيقية	---	---	---	---	0.20534*
المهن التطبيقية	---	0.35346*	0.20534*	---	---
تكنولوجيا المعلومات وهندسة الحاسوب	---	---	---	---	---

• تعني أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعنوية (  $0.05 = \alpha$  )

(  $0.05 \geq \alpha$  ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات ( الإدارية، والبحثية، والشخصية) التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى مسمى الكلية، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية ( 0.380، 0.674، 0.237 ) على الترتيب وهي أكبر من الدرجة المعنوية المقبولة في هذه الدراسة ومقدارها ( 0.05 )، وبالتالي تم قبول الفرضيات الصفرية الخاصة بأبعاد المعوقات ( الإدارية، والبحثية، الشخصية ) تبعا لمتغير مسمى الكلية.

ولمعرفة مصدر الفرق في المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين تم استخراج نتائج اختبار ( LSD ) للمقارنات البعدية، كما في الجدول رقم ( 16.4 ) الآتي:

جدول رقم (16.4) نتائج تحليل اختبار ( LSD ) للمقارنات الثنائية البعدية للفرق بين المتوسطات الحسابية

لاستجابات المبحوثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك

فلسطين بشكل عام تعزى إلى متغير مسمى الكلية

تكنولوجيا المعلومات وهندسة الحاسوب	المهن التطبيقية	العلوم التطبيقية	الهندسة والتكنولوجيا	العلوم الإدارية ونظم المعلومات	مسمى الكلية
---	---	---	---	---	العلوم الإدارية ونظم المعلومات
---	-	---	---	---	الهندسة والتكنولوجيا
---	---	---	---	---	العلوم التطبيقية
---	---	20534*	35346*	---	المهن التطبيقية
---	---	---	---	---	تكنولوجيا المعلومات وهندسة الحاسوب

• تعني أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعنوية (  $0.05 = \alpha$  )

تثير المقارنات الثنائية إلى أن الفرق كان بين مسمى الكلية ( المهن التطبيقية )، ومسمى الكلية ( الهندسة والتكنولوجيا ) ولصالح مسمى الكلية ( المهن التطبيقية )، وكذلك كان الفرق بين مسمى الكلية ( المهن التطبيقية )، ومسمى الكلية ( العلوم التطبيقية ) ولصالح مسمى الكلية ( المهن التطبيقية ).

### 3.4 مناقشة نتائج الدراسة

نود هنا التطرق نتائج الدراسة بشكل عام، حيث أظهرت نتائج هذه الدراسة أن الدرجة الكلية للمعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين كانت متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ ( 3.5816 )، وهذا ما توصلت إليه دراسة فرات عبد الحسين ( 2008 ) التي أشارت إلى انه بشكل عام هناك صعوبات تواجه أساتذة وطلبة الدراسات العليا حسب محاور الدراسة الأربعة وهي: ( الأمن، والاقتصاد، والمحور الدراسي، والكادر العلمي )، كما أوصت دراسة سهيل رزق دياب ( 2006 ) بضرورة توفير الإمكانيات والمستلزمات لعضو هيئة التدريس الجامعي للقيام بأبحاثه ودراساته وأدواره لخدمة مجتمعه، وذلك للتغلب على المعوقات التي تواجه الأكاديميين.

وكذلك بينت نتائج هذه الدراسة أن أكثر أبعاد المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين من وجهة نظر الأكاديميين أنفسهم هو المعوقات ( المتعلقة بالطلبة ) بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ ( 3.9582 )، تلاها المعوقات ( الفنية البيئية ) بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ ( 3.7215 ) تلاها المعوقات ( البحثية ) بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ ( 3.4954 )، ثم المعوقات ( الإدارية ) بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ ( 3.3927 )، وأخيرا المعوقات ( الشخصية ) بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ ( 2.6090 ).

وهذه النتيجة اتفقت مع نتيجة دراسة غسان حسين الحلو ( 2003 ) التي بينت أن أكثر أبعاد المعوقات

حدة كانت ( المتعلقة بالطلبة )، ثم ( البحثية ).

وكذلك اتفقت نتيجة هذه الدراسة من حيث أن من أقل أبعاد المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين هو البعد ( الإداري ) والذي كان بدرجة متوسطة، مع نتيجة دراسة غسان حسين الحلو ( 2003 ) التي بينت أن أقل أبعاد المعوقات حدة كانت هي ( المتعلقة بنظام الترقية )

كما اختلفت نتيجة هذه الدراسة من حيث أن الدرجة الكلية للمعوقات ( البحثية ) كانت متوسطة، مع نتيجة دراسة احمد حسن اللوح ويحيى عطوه ( 2011 ) التي بينت أن درجة المعوقات ( البحثية ) كانت بدرجة كبيرة.

ويفسر فريق البحث نتيجة أن أكثر المعوقات كانت المتعلقة بالطلبة، لأن الطلبة هم محور العملية التعليمية، وهم متباينون ومختلفون من حيث المستوى المعرفي ، وقدراتهم على إستخدام اللغة الإنجليزية ، كما أن كثرة أعداد الطلبة في الشعبة الواحدة كانت من أكثر المعوقات حدة وظهورا لدى الأكاديميين في جامعة بوليتكنك فلسطين.

النتائج



التوصيات



## 1.5 نتائج الدراسة

بناءً على تحليل أسئلة الدراسة، واختبار فرضيات فقد توصل الباحثان إلى العديد من النتائج وهي على النحو

الآتي :

- إن الدرجة الكلية للمعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين كانت متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.5816)، وكان أكثرها أهمية المعوقات ( المتعلقة بالطلبة ) بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ ( 3.9582 )، تلاها المعوقات ( الفنية البيئية ) بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ ( 3.7215 ) . تلاها المعوقات ( البحثية ) بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ ( 3.4954 )، ثم المعوقات ( الإدارية ) بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ ( 3.3927 )، وأخيرا المعوقات ( الشخصية ) بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ ( 2.6090 ) .
- إن من أهم المعوقات المتعلقة بالطلبة هي: " كثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة يعرقل من فعالية ونجاح المحاضرة " بدرجة مرتفعه وبمتوسط حسابي ( 4.5763 )، تلاها " هناك ضعف عام في اللغة الانجليزية لدى العديد من الطلبة " بدرجة مرتفعه وبمتوسط حسابي ( 4.4915 )، تلاها " إن تسجيل الطلبة المتأخرون يعرقل من إمكانية سير المسيرة التعليمية كما يجب " بدرجة مرتفعه وبمتوسط حسابي ( 4.3051 ) . وأقل تلك المعوقات هي: " يعتمد بعض الطلبة إحراج المدرس/ة أثناء انعقاد المحاضرة " بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي ( 3.0254 )، تلاها " هناك انتشار لظاهرة الغش في الامتحانات مما يضعف من مصداقيتها " بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي ( 3.2712 )، تلاها " هناك ضعف في تقدير واحترام الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة " بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي ( 3.3051 ) .
- إن من أهم المعوقات الفنية البيئية هي: " تفتقر مباني الجامعة إلى الأجهزة والتقنيات كالمساعد، وأجهزة التدفئة والتبريد " بدرجة مرتفعه وبمتوسط حسابي ( 4.2288 )، تلاها " هناك نقص في تجهيز القاعات بالوسائل المساندة مثل أجهزة العرض " بدرجة مرتفعه وبمتوسط حسابي ( 4.1525 )، تلاها " هناك صغر في مساحة المكتب بحيث يعيق الحركة واستقبال الطلبة خلال الساعات المكتبية " بدرجة مرتفعه وبمتوسط حسابي ( 4.0254 ) . وأقل تلك المعوقات هي: " لا يتوافر مستوى مناسب من الإضاءة في مكثبي " بدرجة متوسطة

وإمتوسط حسابي ( 2.7797 )، تلاها " مكتبي غير صحي بالمستوى الكافي والملائم " بدرجة متوسطة  
وإمتوسط حسابي ( 3.4068 )، تلاها " لا تتوفر أجهزة حاسوب متطورة في المكتب " بدرجة متوسطة  
وإمتوسط حسابي ( 3.5169 ) .

• إن من أهم المعوقات البحثية هي: " كثرة الأعباء الأكاديمية تعيق من إمكانية إجراء أبحاث علمية " بدرجة  
مرتفعة وإمتوسط حسابي ( 4.2542 )، تلاها " هناك نقص في الحوافز المعنوية والمادية لتشجيع ودعم  
البحث العلمي " بدرجة مرتفعة وإمتوسط حسابي ( 4.1017 )، تلاها " قلة توفر الوقت المخصص لدى  
عضو هيئة التدريس للبحث والتصفح بالانترنت لأغراض البحث العلمي " بدرجة مرتفعة وإمتوسط حسابي ( 3.7966 ) . وأقل تلك المعوقات هي: " لا يتم اعتبار البحث العلمي ذو أولوية في الترقية " بدرجة متوسطة  
وإمتوسط حسابي ( 2.6780 )، تلاها " لا توجد شبكة معلومات حديثة لدى المكتبة " بدرجة متوسطة  
وإمتوسط حسابي ( 2.9576 )، تلاها " هناك صعوبة في إيجاد الدوريات الأجنبية /العربية المنشورة  
والاستفادة منها " بدرجة متوسطة وإمتوسط حسابي ( 3.1864 ) .

• إن من أهم المعوقات الإدارية هي: " السرية في تقييم أداء الأكاديميين وعدم الإعلان عن نتيجة التقييم " بدرجة  
مرتفعة وإمتوسط حسابي ( 4.0000 )، تلاها " تأخر قرار تمديد الفصل الدراسي من قبل إدارة الجامعة  
يعرقل سير العمل الأكاديمي " بدرجة مرتفعة وإمتوسط حسابي ( 3.8898 )، تلاها " ضغوط العمل تحد من  
إنتاجية المدرس الأكاديمي " بدرجة مرتفعة وإمتوسط حسابي ( 3.8814 ) . وأقل تلك المعوقات هي: " يميل  
المسؤول المباشر إلى تقييم الأكاديمي بناء على المعرفة الشخصية أو الصداقة أو القرابة " بدرجة متوسطة  
وإمتوسط حسابي ( 2.7458 )، تلاها " يميل المسؤول المباشر إلى إعطاء تقييم منخفض للأداء مع عدم  
مراعاة الأداء الفعلي للأكاديميين " بدرجة متوسطة وإمتوسط حسابي ( 2.8559 )، تلاها " هناك ضعف في  
الثقة المتبادلة بين المدرس /ة والمسؤول المباشر " بدرجة متوسطة وإمتوسط حسابي ( 2.8983 ) .

• إن من أهم المعوقات الشخصية هي: " هناك شعور بالقلق والتوتر نتيجة ضغوط العمل " بدرجة متوسطة  
وإمتوسط حسابي ( 3.3475 )، تلاها " زيادة الأعباء الأسرية تعرقل سير عملي " بدرجة متوسطة وإمتوسط  
حسابي ( 3.1017 )، تلاها " لا توجد لدي الرغبة في إعطاء محاضرات في أوقات معينة لأسباب شخصية " بدرجة  
متوسطة وإمتوسط حسابي ( 2.8644 ) . وأقل تلك المعوقات هي: " لا توجد لدي الرغبة في تدريس

مساقات جديدة لم ادرسها مسبقاً " بدرجة منخفضة وبمتوسط حسابي ( 1.8729 )، تلاها " لا تتوفر لدي القدرة على تطوير ذاتي ومهاراتي " بدرجة منخفضة وبمتوسط حسابي ( 1.9746 )، تلاها " لا تتوفر لدي القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة المرتبطة بالتعليم الالكتروني " بدرجة منخفضة وبمتوسط حسابي ( 2.2627 ).

• هناك علاقة ارتباطية موجبة ( طردية ) ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين درجة أهمية كل بعد من أبعاد المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين ( الإدارية، والبحثية، والمتعلقة بالطلبة، والفنية البيئية، والشخصية )، وبين الدرجة الكلية لأهمية المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين من وجهة نظر الأكاديميين أنفسهم.

• لا وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى متغيري ( الجنس، وسنوات الخبرة ).

• هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى العمر، وكان الفرق بين الفئة العمرية ( 30 سنة فأقل ) وكلاً من الفئة العمرية ( 31-40 ) سنة، و ( 41-50 ) سنة، ولصالح الفئة العمرية ( 30 سنة فأقل ). ووجود فروق بشكل عام تعزى إلى المسمى الوظيفي، وكان الفرق لصالح أكاديمي وإداري. ووجود فروق بشكل عام تعزى إلى المؤهل العلمي، وكان الفرق بين المؤهل العلمي ( ماجستير ) وكلاً من المؤهل العلمي ( دبلوم متوسط )، و ( دبلوم عالي )، ولصالح المؤهل العلمي ( ماجستير ). ووجود فروق بشكل عام تعزى إلى مسمى الكلية، وكان الفرق بين مسمى الكلية ( المهن التطبيقية )، ومسمى الكلية ( الهندسة والتكنولوجيا ) ولصالح مسمى الكلية ( المهن التطبيقية )، وكذلك كان الفرق بين مسمى الكلية ( المهن التطبيقية )، ومسمى الكلية ( العلوم التطبيقية ) ولصالح مسمى الكلية ( المهن التطبيقية ).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو بعد المعوقات ( الفنية والبيئية ) التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى متغيري ( العمر، والمسمى الوظيفي ).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو بعد المعوقات ( البحثية ) التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى ( العمر، والمؤهل العلمي، ومسمى الكلية ).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو بعد المعوقات ( الشخصية ) التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى ( المسمى الوظيفي، ومسمى الكلية ).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو بعد المعوقات ( المتعلقة بالطلبة ) التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى المسمى الوظيفي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو بعد المعوقات ( الإدارية ) التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى مسمى الكلية.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو بعد المعوقات ( الشخصية ) التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى ( الجنس، وسنوات الخبرة ).
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو بعد المعوقات ( المتعلقة بالطلبة ) التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين بشكل عام تعزى إلى ( الجنس ).

## 2.5 توصيات الدراسة

بعد اطلاع فريق البحث على أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، فإنه يمكن تقديم عدد من التوصيات التي من الممكن أن تسهم في تطوير الحد من المعوقات التي تواجه الأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين ، وفي ضوء هذه نتائج ، خلص فريق البحث إلى التوصيات الآتية:

### 1.2.5. توصيات لجامعة بوليتكنيك فلسطين:

- التزام المسؤولين بتحديد عدد معين من الطلبة المسجلين في المساق مع مراعاة طبيعة المساق وحجم القاعة .
- ضرورة استخدام أساليب حديثة لتحفيز الطلبة في تحسين مستواهم في تعلم اللغة الإنجليزية .
- ينبغي على ادارة الجامعة توفير دورات ترجمة ومحادثة لتقوية مستوى الطلبة في اللغة الإنجليزية .
- ينبغي على كل كلية في جامعة بوليتكنيك فلسطين العمل على إعطاء مساقات اللغة الإنجليزية بما يتوافق مع طبيعة تخصص الطالب .
- ينبغي على إدارة الجامعة التفكير برفع الحد الأدنى لنجاح الطلبة في مساق اللغة الانجليزية من 60% إلى 70% .
- ضرورة التزام دائرة القبول والتسجيل بتاريخ نهائي لقبول وتسجيل الطلبة، وذلك للحد من عرقلة سير المسيرة التعليمية كما يجب.
- ينبغي على إدارة الجامعة التخفيف من المعوقات الفنية والبيئية من خلال توفير مباني مزودة بالأجهزة والتقنيات كالمصاعد، وأجهزة التدفئة والتبريد، وتجهيز القاعات بالوسائل المساندة مثل أجهزة العرض، وزيادة مساحة مكاتب الأكاديميين حتى تسمح بسلاسة الحركة واستقبال الطلبة خلال الساعات المكتبية.
- ضرورة تخفيف الأعباء الأكاديمية عن الأكاديميين وذلك للحد من معوقات إجراء أبحاث علمية.
- ينبغي على إدارة الجامعة زيادة الحوافز المعنوية والمادية لتشجيع ودعم البحث العلمي، وزيادة الوقت المخصص للأكاديميين للبحث والتصفح بالانترنت لأغراض البحث العلمي.
- ينبغي على إدارة الجامعة اعتماد علانية تقييم أداء الأكاديميين والإعلان عن نتيجة التقييم، وذلك لتعرف الأكاديميين حول نقاط الضعف لديهم ليعملوا على تحسينها.

- التزام إدارة الجامعة بالإعلان المسبق والمدرّوس عن تمديد أو عدم تمديد الفصل الدراسي حتى يتاح المجال للأكاديميين للتخطيط لإكمال المساق في حالة التمديد، أو إجراء تعويض في حالة عدم التمديد.
- ضرورة تنظيم إدارة الجامعة لرحلات علمية وترفيهية للأكاديميين، وذلك للتخفيف من القلق والتوتر وضغوط العمل، وبالتالي زيادة إنتاجية المدرس الأكاديمي.
- ضرورة احترام إدارة الجامعة لمشاعر وأحاسيس الأكاديميين بصورة أفضل، ومشاركتهم بالأوقات التي يرغبون فيها لإعطاء محاضراتهم .
- ينبغي على إدارة الجامعة مساعدة الأكاديميين من خلال توفير توازن ما بين العائلة والعمل ، مما يعود بالفائدة على الأكاديمي والجامعة .
- ينبغي على إدارة الجامعة عقد اجتماعات دورية مع الأكاديميين بغرض معرفة احتياجاتهم وشكاويهم لتخفيف من المعوقات التي تواجههم.

## 2.2.5. توصيات للأكاديميين في جامعة بوليتكنيك فلسطين:

- ينبغي على الأكاديميين الاستمرارية في رفع طلباتهم واحتياجاتهم إلى المسؤول المباشر والذي بدوره سيعمل على رفع ذلك للمسؤول الأعلى.
- ضرورة تحفيز الأكاديميين للمشاركة في المؤتمرات العلمية المحلية، والعربية ، والأجنبية.
- ينبغي على الأكاديميين تزويد الجامعة ( المكتبة ) بقائمة بأسماء المراجع ومواقع الانترنت التي يحتاجها الطلبة بشكل دوري.
- ضرورة الأخذ بعين الاعتبار تقييم الطلبة، والعمل على تحسين نقاط الضعف التي يشير إليها الطلبة.

### 3.2.5. توصيات للأبحاث:

- يوصي فريق البحث بإجراء المزيد من الدراسات حول تأثير المعوقات التي تواجه الأكاديميين على مستوى التحصيل الأكاديمي للطلبة.
- يوصي فريق البحث بدراسة العلاقة بين المعوقات التي تواجه الأكاديميين، والولاء التنظيمي للأكاديميين أنفسهم.
- يوصي فريق البحث بدراسة مدى تنفيذ جامعة بوليتكنك فلسطين لتوصيات الدراسات التي تتعلق بها من قبل الأكاديميين أو الطلبة.

## قائمة المراجع

- أبو ماضي ، خالد (2007) "معوقات تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وسبل علاجها" ، رسالة ماجستير ، كلية ادارة الاعمال ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين
- الجرياي، علي (1986) "الجامعات الفلسطينية بين الواقع والمتوقع".
- الدرهم والسبيعي والمسند ، عبد الرحمن ونوره و شيخة(1998) العوامل المؤثرة على فعالية أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر ،جامعة قطر مركز البحوث التربوية
- درة و الصباح ، عبد البادي و زهير (1986) ادارة الموارد البشرية ، دار الندوة للنشر والتوزيع ،عمان ، الاردن
- رياح،احمد (2007) "العوامل الاجتماعية والعوامل الاكاديمية المؤثرة على اداء الطالب الجامعي العربي" الجامعات العربية تحديات العصور والافاق المستقبلية(2008).
- السيد ، عبد الحميد (2007) "اين نحن من البحث العلمي"الجامعات العربية تحديات العصور والافاق المستقبلية (2008).
- الثلبي ، فاهوم (2011) اضاءات في التعليم العالي ،الطبعة الاولى ، مطبعة ادم
- عبد الحسين ، فرات (2008) ، "الصعوبات التي تواجه اساتذة الدراسات العليا وطلبتها في الجامعات العراقية"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث ، 22 ، 3،
- عباس ، سهيلة(2006) ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، دار وائل للنشر
- القيروتي ، محمد (2003) السلوك التنظيمي ،الطبعة الرابعة ، دار الشروق للنشر والتوزيع
- كنعان ، أحمد ،مؤشرات الجودة في التعليم العالي
- محجوب ، بسمان(2003)"الدور القيادي لعمداء الكليات في الجامعات العربية" ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، جمهورية العراق ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية
- المسلم ، سليمان (2007) "معوقات الترقية الاكاديمية لأعضاء هيئة التدريس خلال مسارهم الوظيفي" الجامعات العربية تحديات العصور والافاق المستقبلية(2008).
- المجيدل ،شماس (2007) "معوقات البحث العلمي في كليات التربية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية" الجامعات العربية تحديات العصور والافاق المستقبلية(2008).

## المراجع الأجنبية:

- Devito, J. (2009) Human Communication, Pearson Education Inc, 11<sup>th</sup> ed.

United States Of America.

-Thill, J. and Bovee, C (1998) Excellence in Business Communication, Bovee

and Thill LLC. 4<sup>th</sup> ed. United state of America.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس (الأستاذات) في جامعة بوليتكنيك فلسطين في جميع كلياتها حول المعارف التي تواجه الأكاديميات من وجهة نظرهم وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال ونظم المعلومات في كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات في جامعة بوليتكنيك فلسطين بإشراف المناصرة لجنة المنحسب

لرجى الإجابة على أسئلة الاستبيان بكل الوضوح ، طالما كان المتضمنات التي  
تكون متعلق بها متعامل بصورة عامة وأن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

الملاحق

- فريق البحث
- مراد شروفا
- عادل حرايش
- نظمية قديوات

بإشراف الأستاذة : لجنة المنحسب

الأخوة.....الأخوات المحترمين

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس (الأكاديميين) في جامعة بوليتكنيك فلسطين في جميع كلياتها حول المعوقات التي تواجه الأكاديميين من وجهة نظرهم وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال ونظم المعلومات في كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات في جامعة بوليتكنيك فلسطين بإشراف المحاضرة لينة المحتسب.

يرجى الإجابة على أسئلة الاستبانة بكل دقة وموضوعية ، علماً بان المعلومات التي سوف تدلون بها ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

فريق البحث

مرام شروف

هديل جرايش

فاطمة قديمات

بإشراف الأستاذة : لينا المحتسب

القسم الأول / معلومات عامة

يرجى وضع إشارة x في المربع المناسب ، مع مراعاة أن بعض الفقرات تتطلب التحديد الدقيق.

1. الجنس : ذكر  أنثى

2. العمر:.....

3. المسمى الوظيفي : أكاديمي  أكاديمي إداري

4. المؤهل العلمي:  دبلوم

بكالوريوس

دبلوم عالي

ماجستير

دكتوراه

5. عدد سنوات الخبرة:.....

6. مسمى الكلية :  كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات

كلية الهندسة و التكنولوجيا

كلية العلوم التطبيقية

كلية المهن التطبيقية

كلية تكنولوجيا المعلومات وهندسة الحاسوب

القسم الاول /المعوقات الادارية

عبر عن درجة موافقتك عن كلا من العبارات التالية بوضع إشارة X في المكان المناسب :-

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
1	هناك تشدد غير مبرر في تطبيق التعليمات و الاجراءات.					
2	لا يوجد وصف واضح للدوار والمهام.					
3	لا يتم إشراك الأكاديمي عند اتخاذ القرارات.					
4	هناك كثرة في الاجتماعات غير المنتجة.					
5	هناك ضعف في الثقة المتبادلة بين المدرس /المدرسة والمسؤول المباشر.					
6	ان ضغوط العمل تحد من انتاجية المدرس الاكاديمي.					
7	إن تراكم المعلومات (من مذكرات،و تعليمات...الخ) تعتبر من معوقات الاتصال.					
8	إن تأخر قرار تمديد الفصل الدراسي من قبل ادارة الجامعة يعرقل سير العمل الاكاديمي.					
9	ان تكليف الاكاديميين للقيام بأعمال ادارية (من خلال تشكيل اللجان) تؤثر على سير العمل الاكاديمي.					
10	كثرة الرسائل الهامة والغير الضرورية المرسلة عبر البريد الالكتروني تزيد من تراكمها واحتمال اهمالها او عدم الانتباه لوجودها.					
11	هناك سرية في تقييم اداء الاكاديمين وعدم الاعلان عن نتيجة التقييم.					
12	لا يستفيد الاكاديميين من نتائج تقييم الاداء من قبل المسؤول لاغراض تحسين ادائهم .					
13	لا يستفيد الاكاديميين من نتائج تقييم الطلبة لادائهم.					
14	يميل المسؤول المباشر الى تقييم الاكاديمي بناء على المعرفة الشخصية أو الصداقة أو القرابة.					
15	يميل المسؤول المباشر الى اعطاء تقييم منخفض للاداء مع عدم مراعاة الاداء الفعلي للعاملين.					

القسم الثاني / معوقات بحثية

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
1	كثرة الاعباء الاكاديمية تعيق من امكانية اجراء ابحاث علمية .					
2	قلة توفر الوقت المخصص لدى عضو هيئة التدريس للبحث والتصفح بالانترنت لأغراض البحث العلمي .					
3	هناك صعوبة في ايجاد الدوريات الاجنبية/العربية المنشورة والاستفادة منها.					
4	هناك ميل عند عضو هيئة التدريس لتفضيل التدريس اكثر من الرغبة في اجراء بحث علمي .					
5	لا يتم اعتبار البحث العلمي ذو اولوية في الترقية .					
6	لا يتم ارتباط الزيادة السنوية باجراء بحوث علمية .					
7	لا يتم احتساب العمل البحثي كجزء من العبء الاكاديمي لعضو هيئة التدريس .					
8	لا يتم الانفتاح على المؤسسات المحلية /العالمية لدعم الابحاث العلمية .					
9	هناك نقص في الحوافز المعنوية والمادية لتشجيع ودعم البحث العلمي .					
10	لا توجد شبكة معلومات حديثة لدى المكتبة .					
11	هناك نقص في المراجع التي يحتاجها الاكاديمي الباحث لاجراء دراسات وابحاث .					

القسم الثالث/معوقات المتعلقة بالطلبة

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	هناك ضعف في التحصيل الدراسي لدى العديد من الطلبة .					
2	هناك ميل لدى الطلبة الى استخدام المدرس لطريقة واسلوب التلقين على اعتبارها المحبذة لديهم .					
3	هناك ضعف في تقدير واحترام الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة .					
4	هناك انتشار لظاهرة الغش في الامتحانات مما يضعف من مصداقيتها .					
5	هناك ضعف عام في اللغة الانجليزية لدى العديد من الطلبة.					
6	تنتشر ظاهرة غياب الطلبة عن الامتحانات .					
7	تنتشر ظاهرة تأخر الطلبة عن حضور المحاضرات في الوقت المحدد .					
8	تنتشر ظاهرة تغيب الطلبة عن المحاضرات في فترة عقد الامتحانات الاول والثاني .					
9	تنتشر ظاهرة عدم تركيز الطلبة بالمحاضرات في الايام التي يعقد فيها الامتحانات .					
10	تنتشر ثقافة الامبالاة والاهمال بين عدد من الطلبة .					
11	ان تسجيل الطلبة المتأخرون يعرقل من امكانية سير المسيرة التعليمية كما يجب .					
12	ان كثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة يعرقل من فعالية ونجاح المحاضرة .					
13	ان عدم جدية بعض الطلبة في حضور محاضرات الاسبوع الاول من الدوام يعرقل ويؤخر في تطبيق خطة المساق .					
14	يتعمد بعض الطلبة لاجراج المدرس / المدرسة أثناء انعقاد المحاضرة .					

القسم الرابع/معوقات فنية بيئية

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	هناك قلة في عدد القاعات التدريسية مقارنة بأعداد الطلبة في الكلية .					
2	هناك نقص في تجهيز القاعات بالوسائل المساندة مثل اجهزة العرض .					
3	تفتقر المختبرات الى اجهزة الحاسوب الكافية .					
4	تفتقر مباني الجامعة الى الاجهزة والتقنيات كالمصاعد ، و اجهزة التدفئة والتبريد .					
5	هناك نقص في عدد المختبرات .					
6	لا يتيح مكتبي التركيز الكافي للقيام بالاعمال المهمة .					
7	مكتبي غير صحي بالمستوى الكافي والملئم .					
8	لا تتوفر اجهزة حاسوب متطورة في المكتب .					
9	لا تتوفر طابعات حديثة في المكتب .					
10	افتقار المكاتب الى اجهزة التدفئة الملئمة .					
11	افتقار المكاتب الى اجهزة التبريد الملئمة .					
12	لا يتوافر مستوى مناسب من الاضاءة في مكتبك /ي .					
13	هناك مستوى من الضوضاء من المحيط الخارجي للمكتب .					
14	ان عدم وجود الية واضحة للتخلص من امتحانات الطلبة السابقة وتقاريرهم العلمية تزيد من تراكم و تكلس المعلومات في المكتب .					
15	هناك صغر في مساحة المكتب بحيث يعيق الحركة واستقبال الطلبة خلال الساعات المكتبية .					

القسم الخامس/ معوقات شخصية

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	ان زيادة الاعباء الأسرية تعرقل سير عملي .					
2	هناك صراع دور ينتج من تعارض الادوار الاكاديمية مع الادوار الاسرية.					
3	هناك شعور بالقلق والتوتر نتيجة ضغوط العمل .					
4	لا تتوفر لدي القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة المرتبطة بالتعليم الالكتروني.					
5	لا تتوفر لدي القدرة على تطوير ذاتي ومهاراتي .					
6	لا توجد لدي الرغبة في تدريس مساقات جديدة لم ادرسها مسبقا.					
7	لا توجد لدي الرغبة في اعطاء محاضرات في اوقات معينة لاسباب شخصية .					

- الرجاء ذكر أي معوقات اخرى لم يرد ذكرها في الإستبيان :

---



---



---



---

القسم الخامس / معوقات شخصية

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	ان زيادة الاعباء الاسرية تعرق سير عملي .					
2	هناك صراع دور ينتج من تعارض الادوار الاكاديمية مع الادوار الاسرية.					
3	هناك شعور بالقلق و التوتر نتيجة ضغوط العمل .					
4	لا تتوفر لدي القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة المرتبطة بالتعليم الالكتروني.					
5	لا تتوفر لدي القدرة على تطوير ذاتي ومهاراتي .					
6	لا توجد لدي الرغبة في تدريس مساقات جديدة لم ادرسها مسبقا.					
7	لا توجد لدي الرغبة في الاطلاع محاضرات في اوقات معتادة لاجاباب شخصية .					

- الرجاء تكرار أي معوقات أخرى لم يذكرها في الاستبيان :-

---



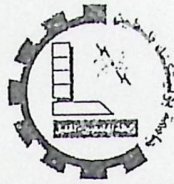
---



---



---



كلية العلوم الادارية ونظم المعلومات  
دائرة العلوم الادارية

التاريخ: 2013/3/24

حضرة السادة عمداء الكليات المحترمين

الموضوع : مساعدة الطالبات

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يرجى من حضرتكم التكرم بمساعدة الطالبات التالية اسماؤهن:

فاطمة قديمات

مرام شروف

هديل جرايش

وهن من طلبة الكلية، لتوزيع استبئانة مشروع التخرج والذي هو بعنوان "المعوقات التي تواجه الاكاديميين في جامعة بوليتكنك فلسطين من وجهة نظرهم"، للفصل الدراسي الثاني 2012/2013.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

رئيس الدائرة

د. اسماعيل رومي

31.3.2013

## Abstract

حضرة الطالبة فاطمة قديمات المحترمة

إليك جدول بعدد الموظفين الأكاديميين في الجامعة وموزعين حسب الكليات.

الرقم	الكلية	عدد المدرسين	عدد المدرسات	المجموع
1	كلية الهندسة والتكنولوجيا	41	3	44
2	كلية العلوم التطبيقية	27	10	37
3	كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات	15	3	18
4	كلية تكنولوجيا المعلومات وهندسة الحاسوب	10	5	15
5	كلية المهن التطبيقية	33	22	55

مع الاحترام

دائرة الموارد البشرية

## Abstract

This study attempts to recognize the obstacles that face Palestine Polytechnic University academics from their point of view. The research team reposed on the descriptive methodology to hold the study.

The questionnaire was the method which the research team used. It was distributed on (118) respondents all of them are academics which equivalent 75% of academics at PPU from various university faculties that include nearly 169 lecturers.

The research team concluded a set of conclusions, in which the total score of the obstacles that faced the PPU academics was medium, in the average account reached 3.5816 and the most important was related to students; these obstacles include overcrowded students in the class, the classroom environment, the scientific research obstacles, the administrative obstacles and finally the personal obstacles " related to the academics".

The study has emerged some of the research team recommendations for both the university in general and the academics in particular. That is, reducing the students number in the class in order to increase the effectiveness and the success of the lectures. The university must have big halls and classes. It also must offer facilities such as lifts to help students move from floor to another easily. Moreover, the halls should include conditions and also L.C.Ds to display students presentations and other technology tools for further uses. The lecturers' offices must be big enough to make it easier to receive students anytime, and let them move freely from office to the other. It is also necessary to depend on the lecturers to do some more researches and help in reducing the research obstacles.

Besides; it is better for lecturers to know their evaluation results at the end of each semester so that they could overcome their weakness points and try to improve them. The academics personal lives must also be clear to the university administration so as to reduce the lecturer personal problems and let the lecturers be ready to the university challenges.