

اتجاهات الأكاديميين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت في ثلاث جامعات عربية خليجية

مليحان معيض الثبيتي

أستاذ مشارك، قسم الإدارة التربوية.

كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية

(قدم للنشر في ١٣/٥/١٤٢١هـ ؛ وقبل للنشر في ٢٦/١١/١٤٢١هـ)

ملخص البحث. هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء اتجاهات الأكاديميين الإداريين (عمداء الكليات ورؤساء الأقسام) وأعضاء هيئة التدريس في كل من جامعة الملك سعود ، وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن، وجامعة الكويت نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت . طبقت الدراسة على جميع عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وعلى عينة عشوائية طبقية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الثلاث، وقد بلغ المجموع الكلي لأفراد عينة الدراسة ٩٤٩ فردا منهم ٣٠ عميد كلية، و ١٤٨ رئيس قسم، و ٧٧١ عضو هيئة تدريس. أما أداة الدراسة، فكانت عبارة عن استبانة تمثل مقياس الاتجاه نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت، ولتحليل بيانات الدراسة استخدمت المتوسطات الحسابية ، والرتب، والتكرارات، والنسب المئوية، والانحرافات المعيارية، واختبارات t-test، وتحليل التباين الأحادي I-ANOVA، واختبار شيفيه. وفيما يلي أهم نتائج الدراسة:

١- إجماع أفراد عينة الدراسة على أهمية وحيوية وظيفتي التدريس والبحث العلمي في الجامعات الثلاث موضع البحث .

٢- التدريس والبحث العلمي دوران مهنيان تربطهما علاقة تكاملية، وكل منهما يعزز الآخر

ويدعمه.

- ٣- البحث العلمي يكافأ بالترقية وزيادة الرواتب، بينما التدريس لا يثمن ولا يكافأ في الجامعات الثلاث مثلما يكافأ النشاط البحثي.
- ٤- الحصول على الترقية هو العامل الأهم الذي يدفع أعضاء هيئة التدريس إلى البحث والنشر والتأليف.
- ٥- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الأكاديميين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت تبعاً لمتغير الفئة.
- ٦- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو البحث العلمي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية وذلك لصالح الأساتذة والأساتذة المشاركين.
- ٧- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو البحث العلمي والمكافآت تبعاً لمتغير الجامعة، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهاتهم نحو التدريس وذلك لصالح أفراد عينة الدراسة من جامعة الكويت.

مقدمة

شهد العالم خلال النصف الثاني من القرن العشرين تطوراً علمياً وتقنياً هائلاً أدى إلى إحداث تغيرات وتحولات جذرية في حياة المجتمعات المعاصرة بجميع أبعادها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية، وكان للجامعات الإسهام الأكبر في هذا التقدم العلمي والتقني، وقامت بدور رائد في عملية البناء العلمي والمعرفي والفكري لمجتمعاتها. وتؤدي الجامعات هذا الدور من خلال وظائفها الأساسية المتعارف عليها والمتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. فمن خلال التدريس تقوم الجامعات بإعداد الكوادر المهنية المتخصصة والعناصر القيادية المؤهلة بما يتلاءم مع متطلبات التنمية الوطنية، ويلبي الاحتياجات النوعية والكمية لسوق العمل في القطاعات المختلفة، إضافة إلى ترسيخ قيم مجتمعاتها وثوابتها الدينية والأخلاقية لمواجهة تحديات العصر ومتطلباته. ومن خلال إجراء البحوث الأساسية والتطبيقية تسهم الجامعات في خلق ثروة علمية وتكوين رصيد معرفي يساعد على تقدم المجتمع ورقيه، ويكسب الجامعات مكانة وسمعة علمية متميزة في

الأوساط الأكاديمية ، ومن خلال خدمة المجتمع تستطيع الجامعات توثيق علاقتها بمحيطها الاجتماعي ، وتوظيف ما لديها من قدرات وخبرات وكفاءات علمية في معالجة مشاكل مجتمعها في قطاعات مختلفة .

ومن بين هذه الوظائف الثلاث تبرز وظيفة التدريس والبحث العلمي على أنهما الأكثر أهمية وحيوية والأبلغ أثرا في حياة المجتمع . وبالرغم من الاعتراف المطلق بأهمية وحيوية التدريس كونه وظيفة أساسية لجميع مؤسسات التعليم العالي على اختلاف أنماطها وأشكالها ، إلا أن اهتمام الجامعات أصبح مركزا بشكل أكبر على البحث العلمي ، وذلك لما يتحقق من خلاله من اكتشافات وابتكارات علمية وإبداعات معرفية يترتب عليها السمعة والمكانة والتميز في الأوساط الأكاديمية سواء بالنسبة للباحثين البارزين أو للجامعات نفسها . ومن أجل تشجيع البحث العلمي ومكافأته ، ارتبطت الأوضاع الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات من حيث الترقيات وزيادة الرواتب والتعيين الدائم بالإنتاجية العلمية أكثر من ارتباطها بالنشاط التدريسي .

وقد استحوذت وظيفة التدريس والبحث العلمي على قدر كبير من اهتمام الكتاب والباحثين في شؤون وقضايا التعليم العالي ، وأجريت حولهما العديد من الأبحاث والدراسات ، وحسب اطلاع الباحث فإن جل تلك الأبحاث والدراسات قد أجريت في العالم الغربي وبالذات في الولايات المتحدة الأمريكية . ولذلك رأى الباحث أن الحاجة ماسة إلى إجراء دراسة علمية لمعرفة اتجاهات عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس نحو وظيفتي التدريس والبحث العلمي وطبيعة العلاقة بينهما ، وما تلقيناه من مكافأة في ثلاث من أشهر وأعرق الجامعات العربية ، وهي جامعة الملك سعود في الرياض ، وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن في الظهران وجامعة الكويت في الكويت.

مشكلة الدراسة

بالرغم من أهمية وظيفة التدريس في الجامعات، إلا أن الاهتمام تركز في كثير منها على وظيفة البحث العلمي، وهذا ما دفع الباحث إلى استقصاء اتجاهات الأكاديميين الإداريين (عمداء الكليات ورؤساء الأقسام) وأعضاء هيئة التدريس في كل من جامعة الملك سعود في الرياض، وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن في الظهران، وجامعة الكويت في الكويت نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت، والكشف عما إذا كان هناك فروق في اتجاهات المجموعتين تبعاً لاختلاف متغيرات الدراسة المتمثلة في الفئة (أكاديميين إداريين وأعضاء هيئة تدريس) والرتبة العلمية والجامعة.

هدف الدراسة وأسئلتها

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات الأكاديميين الإداريين (عمداء الكليات ورؤساء الأقسام) وأعضاء هيئة التدريس في كل من جامعة الملك سعود، وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن، وجامعة الكويت نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة البحث التالية:

- ١- ما اتجاهات عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت تبعاً لمتغير الفئة (أكاديميين إداريين وأعضاء هيئة التدريس)؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت تبعاً لمتغير الرتبة العلمية؟

٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت تبعاً لمتغير الجامعة؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها ركزت على تحديد مدى أهمية وحيوية وظيفتي التدريس والبحث العلمي والعلاقة بينهما ومدى مكافأتهما في كل من جامعة الملك سعود وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن وجامعة الكويت. كما تعد هذه الدراسة - حسب اطلاع الباحث - من أولى الدراسات التي أجريت حول هذا الموضوع في الجامعات الثلاث. والمؤمل أن تتوصل الدراسة إلى نتائج تساعد صانعي القرار في الجامعات الثلاث على اتخاذ التدابير العلمية والعملية المناسبة لتطوير وظيفتي التدريس والبحث العلمي فيها بما يحقق الأهداف المرجوة منها.

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة الحالية على:

- كليات جامعة الملك سعود في مقرها الرئيس في الرياض وعددها ١٤ كلية بما في ذلك كلية الدراسات العليا.
- كليات جامعة الملك فهد للبترول والمعادن في الظهران وعددها ٦ كليات من بينها كلية الدراسات العليا، باستثناء منسوبي معهد البحوث.
- كليات جامعة الكويت وعددها ١٣ كلية من بينها كلية الدراسات العليا.
- حملة شهادة الدكتوراه من أعضاء هيئة التدريس في كل من جامعة الملك سعود، وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن، وجامعة الكويت المعينين على رتب أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، باستثناء المحاضرين والمعبرين.
- الذكور من أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة الملك سعود في الرياض.

- عمداء الكليات (بما فيهم عمداء كليات الدراسات العليا) ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس الذين كانوا على رأس العمل في الجامعات الثلاث خلال الفترة ما بين الفصل الأول من العام الدراسي ١٤١٩ / ١٤٢٠ هـ، وبداية الفصل الأول من العام الدراسي ١٤٢٠ / ١٤٢١ هـ.

مصطلحات الدراسة

استخدم الباحث في هذه الدراسة المصطلحات الرئيسة التالية للدلالة على ما يلي :

الاتجاهات

الاتجاه عبارة عن شعور إيجابي أو سلبي يتكون لدى الفرد من خلال التجربة، ويؤثر على استجابته وآرائه نحو الأشخاص الآخرين والأشياء والمواقف المختلفة حوله [١] ، ص ١٠٢ ، وتمثله في هذه الدراسة محصلة درجات المجيبين عن مقياس الاتجاه نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت.

الأكاديميون الإداريون

يقصد بهم عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الثلاث موضع البحث والدراسة.

أعضاء هيئة التدريس

يقصد بهم حملة شهادة الدكتوراه في الجامعات الثلاث المعينين على رتب أستاذ، وأستاذ مشارك ، وأستاذ مساعد الذين تمثل أهم واجباتهم المهنية في التدريس والبحث العلمي.

المكافآت

يقصد بها في هذه الدراسة الترقيات وزيادة الرواتب التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس مقابل نشاطهم التدريسي وإنتاجهم البحثي.

أدبيات الدراسة

أولا: خلفية الدراسة

الجامعات مؤسسات علمية مستقلة تستمد هويتها وشرعية وجودها في المجتمع من رسالتها المعرفية التي تتمثل في جانبين أساسيين: أولهما نشر المعرفة ونقل تراث المجتمع العلمي والفكري والثقافي إلى المتعلمين وذلك من أجل الحفاظ على هوية المجتمع الفكرية والثقافية، وإعداد أبنائه للحياة العملية إعدادا علميا مهنيا تخصصيا رفيع المستوى. وثانيهما اكتشاف معارف وابتكارات علمية جديدة من أجل تكوين ثروة معرفية وعلمية تهدف إلى منفعة المجتمع وتلبي حاجاته ومتطلباته وتسهم في تنميته وتقدمه ورفقه. من خلال هذه الرسالة المعرفية المهمة تقوم الجامعات بدور حيوي في حياة مجتمعاتها مما جعل البعض يصفها بأنها المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي والمصدر الجوهري لبناء كيان المجتمع الفكري والعرفي. ولذلك أصبحت الآمال معلقة على الجامعات في تحقيق مستقبل أفضل لشعوب العالم المختلفة في عصر أصبحت فيه ثروة العلم والمعرفة أكثر أهمية من الثروات الطبيعية والموارد المادية [٢، ص ٢٩]. وتؤدي الجامعات رسالتها المعرفية هذه من خلال ثلاث وظائف أساسية هي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. ومن بين هذه الوظائف يبرز التدريس والبحث العلمي على أنهما الأكثر أهمية وحيوية [٣، ص ٤٨].

فمن خلال التدريس الجيد تستطيع الجامعات أن تسهم بشكل فعال في تزويد الطلاب بالمعلومات والمعارف والخبرات والقيم والاتجاهات والمهارات التي تساعد على إعدادهم إعدادا علميا وفكريا وأخلاقيا ومهنيا تخصصيا عاليا بما يتلاءم مع الاحتياجات

النوعية والكمية للتنمية الشاملة في المجتمعات المعاصرة، وما تتطلبه أسواق العمل من الكفاءات البشرية المؤهلة. وهذا بلا شك يمثل جانباً مهماً وحيوياً من جوانب الرسالة المعرفية للجامعات في الوقت الحاضر. ومن خلال البحث العلمي الجاد تستطيع الجامعات التوصل إلى اكتشافات واختراعات علمية وإبداعات فكرية تسهم في ابتكار المعرفة وإثرائها وتطويرها في شتى الحقول والميادين. وهذا يمثل الجانب الحيوي الآخر من رسالة الجامعات المعرفية.

ويعتبر أعضاء هيئة التدريس هم ثروة الجامعات الحقيقية وأتمن مواردنا لأنهم مصدر العطاء العلمي والمعرفي والإبداع الفكري في الجامعات. فمن خلال جهودهم وتفانيهم وما يستثمرونه من وقتهم وطاقاتهم وفكرهم، سواء في مجال التدريس أو مجال البحث العلمي تستطيع الجامعات أن تؤدي وظائفها بشكل إيجابي وفعال. ويؤكد هذا ما قاله جاك شوستر Jack Schuster بأن نوعية الجامعة إنما تتحدد من خلال نوعية أعضاء هيئة التدريس فيها. "The quality of an academic institution is determined by the quality of its faculty members" [٤، ص ٣٣].

وبينما يسود الاعتقاد لدى البعض بأن التدريس والبحث العلمي يمثلان من الناحية المهنية دوراً مهنياً واحداً بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس، وأنهما عبارة عن وجهين لعملة واحدة، إلا أن نتائج العديد من الأبحاث والدراسات العلمية القديمة والحديثة التي تناولت وظيفتي التدريس والبحث العلمي في الجامعات تؤكد بشكل واضح على أن هاتين الوظيفتين تمثلان في حقيقة الأمر دورين مهنيين مختلفين في التوقعات والالتزامات والمسؤوليات التي يتطلب أداؤها مهارات وقدرات وخبرات مختلفة، ويحتاج الوفاء بها قدراً كبيراً من وقت وجهد وفكر أعضاء هيئة التدريس [٥، ص ٦٩١ : ٦، ص ٥٤ : ٧، ص ١٧٢ : ٨، ص ١١٥ : ٩، ص ٣١ : ١٠، ص ١٨٨ : ١١، ص ٦٤٧ : ١٢، ص ٢٠ - ٢١].

ومن منظور مفهوم الدور تجدر الإشارة هنا إلى ما ذكره ستيفن إدجل Stephen Edgell من أن محدودية الوقت والجهد scarcity of time and energy تؤدي لاحتالة إلى وجود نوع من صراع الأدوار role conflict بالنسبة لأولئك الذين هم ملزمون بأداء متطلبات أكثر من دور في آن واحد ولاسيما في المجالات المهنية، وذلك لأن الوفاء بمستلزمات دور معين يكون في الغالب على حساب العطاء والنجاح في الدور الآخر [١٣]، ص ١٣١٩. ومن نفس المنظور يؤكد وليم جود William Goode على أن الأشخاص الذين يؤدون أكثر من دور، وبالذات في مجالات العمل يواجهون ما أسماه بتوتر الأدوار role strain، وفي هذه الحالة تصبح المشكلة هي في قدرتهم على توزيع وقتهم وجهدهم على تلك الأدوار بشكل متوازن من أجل التقليل من ذلك التوتر. ويضيف جود أنه يزداد الالتزام بالدور commitment كلما كان هناك مكافأة متوقعة لأداء متطلباته سواء كانت مكافأة مادية أو معنوية [١٤]، ص ص ٤٨٧ - ٤٨٨].

في مجال العمل الأكاديمي أظهرت نتائج الكثير من الأبحاث والدراسات العلمية أن أعضاء هيئة التدريس يواجهون ما أسماه أدجل بصراع الأدوار، وذلك من منطلق محدودية الوقت التي لا تسمح لهم بأداء متطلبات أدوارهم المهنية المتمثلة في التدريس والبحث العلمي على الوجه الأكمل. ففي الدراسة المسحية التي طبقتها كارولين موني Carolyn Mooney في عام ١٩٩١م على ٣٥٤٧٨ من أعضاء هيئة التدريس في ٣٩٢ كلية وجامعة في الولايات المتحدة، أوضحت النتائج أن أساتذة الجامعات يشعرون في أدائهم لعملهم الأكاديمي بقدر كبير من الصراع بين متطلبات أدوارهم التدريسية والبحثية نظرا لعامل ضيق الوقت [٨]، ص ١١٥. وفي دراسة أخرى طبقت في عام ١٩٩٦م على ١١٤ عضو هيئة تدريس من مختلف الرتب العلمية في كليات الآداب والعلوم والإدارة في إحدى جامعات البحث العلمي الأمريكية، وجد بأن التدريس والبحث العلمي دوران مهنيان متعارضان conflicting roles، وأن مصدر هذا التعارض هو عامل الوقت والجهد، حيث

كلما استثمر أعضاء هيئة التدريس من وقت وجهد في أداء متطلبات والتزامات أحد هذين الدورين كان ذلك على حساب متطلبات والتزامات الدور الآخر (٩١، ص ١٣٦). ويؤكد هذا ما توصلت إليه دراسة حديثة طبقت في عام ١٩٩٩ على ١٣١ من أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث في ثلاث جامعات في جنوب الولايات المتحدة الأمريكية، حيث أوضحت نتائجها أن من أهم مصادر ضغوط العمل التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس التعارض بين متطلبات أدوارهم المهنية conflicting demands of professional roles المتمثلة في التدريس والبحث العلمي، وكثرة متطلبات العمل الأكاديمي، مما يجعل الكثير منهم يواجهون صعوبة كبيرة في التوفيق بين تلك المسؤوليات والالتزامات المهنية وأدائها بالشكل المطلوب وذلك نظرا لعدم توافر الوقت الكافي (١٥١، ص ص ٢٩٧ - ٢٩٩).

في الوقت نفسه، هناك أبحاث ودراسات تشير نتائجها إلى أن التدريس والبحث العلمي دوران مهنيان تربطهما علاقة تكاملية وليست تعارضية. فقد أوضحت نتائج دراسة روثمان A. Rothman وأبريشو R. Preshaw التي طبقت عام ١٩٧٥ م على ٣٥ عضو هيئة تدريس و ١٥٧ طالبا في إحدى الجامعات الأمريكية، أن التدريس والبحث العلمي دوران مهنيان مكملان لبعضهما complementary roles، وأن أعضاء هيئة التدريس المتميزين في مجال البحث العلمي قد حصلوا على تقديرات أعلى عند تقويم الطلاب لأدائهم التدريسي (١٦١، ص ص ٢٣ - ٢٣٣). وفي دراسة قامت بها روث نيومن Ruth Neuman في عام ١٩٩٢ م من خلال مقابلات أجرتها مع ٣٣ من وكلاء جامعات وعمداء كليات ورؤساء أقسام لمعرفة وجهات نظرهم حول العلاقة بين التدريس والبحث العلمي، أوضحت النتائج أن أفراد عينة الدراسة قد نظروا إلى التدريس والبحث العلمي على أنهما نشاطان يعزز كل منهما الآخر، وأن العلاقة بينهما علاقة تكاملية، حيث إن النشاط البحثي يساعد على تطوير وتحسين المستوى العلمي والمعرفي لأعضاء هيئة التدريس، وهذا بدوره ينعكس بشكل إيجابي على حداثة وجدة المعلومات التي يتعلمها منهم الطلاب

[١٧، ص ص ١٦١ - ١٦٢]. ويعزز مفهوم التكامل بين التدريس والبحث العلمي الدراسة التي قام بها توماس نوزر Thomas Noser وزملاؤه في عام ١٩٩٦م التي طبقت على ٣٤٤ من أعضاء هيئة التدريس في بعض الكليات والجامعات الأمريكية، حيث أوضحت نتائجها أن العلاقة بين التدريس والبحث العلمي علاقة تكاملية إيجابية، وأن الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس تساعد على تحسين وتطوير أدائهم التدريسي في قاعات الدراسة [١٨، ص ص ٣١٤ - ٣١٩].

وبالرغم مما تؤكد أدبيات التعليم العالي من أن التدريس والبحث العلمي هما أهم وظائف الجامعات، وأن إحداهما لا تقل أهمية وحيوية عن الأخرى، حيث من خلالهما تستطيع الجامعات أن تؤدي وظيفتها المعرفية في المجتمع بالشكل الذي يخدم مصلحته ويعالج مشاكله وقضاياها، ويلبي احتياجاته ويحقق طموحاته وتطلعاته. وبالرغم مما تؤكد الجامعات في سياساتها العامة وأهدافها الرسمية المعلنة من أن التدريس والبحث العلمي وظيفتان لهما نفس القدر من الأولوية والأهمية، إلا أن العديد من الأبحاث والدراسات العلمية تؤكد أيضا بأن معظم الجامعات ولاسيما ذات السمعة العلمية المرموقة أصبحت تركز اهتمامها على البحث العلمي أكثر من التدريس وبالأخص على مستوى البكالوريوس. ففي الدراسة المقارنة التي قامت بها أنجريد موزر Ingrid Moses على بعض الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية، وبريطانيا، وألمانيا، والسويد، وأستراليا، وجدت أن البحث العلمي يلقي من الدعم والتشجيع والمكافأة أكثر مما يلقيه التدريس [١٩، ص ص ٤٥٠ - ٤٥٥]. كما أوضحت نتائج إحدى الدراسات المسحية التي طبقت في عام ١٩٩٠م على ٤٥٤ من مديري ووكلاء الجامعات و ٢٧٣٠ عضو هيئة تدريس في عدد كبير من الجامعات في الولايات المتحدة أن للبحث العلمي في الجامعات الأمريكية الأولوية على التدريس من حيث الوزن والأهمية عند الترقيات وزيادة الرواتب [٢٠، ص ص ١٣٥ - ١٣٦].

ويؤكد هذا التوجه أيضا نتائج الدراسة المقارنة التي قام بها كل من فيلب آلتباك Philip Altbach وليونيل لوس Lionel Lewis والتي طبقت على ما يقرب من ٢٠٠٠٠ من أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات في المكسيك، والبرازيل، وتشيلي، وبريطانيا، وألمانيا، والسويد، وهولندا، وهونج كونج، واليابان، وكوريا الجنوبية، وأستراليا، وروسيا، وإسرائيل، والولايات المتحدة، حيث أوضحت نتائج الدراسة أن ٧٥٪ من أعضاء هيئة التدريس في الدول موضع البحث باستثناء البرازيل، وروسيا، وكوريا يرون أن جامعاتهم تكافئ البحث العلمي وتوليه عند اتخاذ قرارات الترقية أهمية أكثر مما تولي التدريس [٢١، ص ١٥٤]. وفي الكويت أوضحت نتائج دراسة عبد المحسن حمادة التي طبقت على عينة مكونة من ١٦٨ من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت أن ٨٨,٦٪ ممن طبقت عليه الدراسة يرون أن إدارة الجامعة تولي البحث العلمي قدرا كبيرا من الأهتمام والدعم والتشجيع [٢٢، ص ١٣٥]. وفي هذا السياق تجدر الإشارة إلى أن لوائح وأنظمة ترقية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية وجامعة الكويت تعطي للإنتاج العلمي والنشاط البحثي أهمية أكثر ووزنا أكبر مما تعطي للتدريس وخدمة الجامعة والمجتمع عند النظر في ترقية أعضاء هيئة التدريس، شأنها في ذلك شأن غيرها من الجامعات في معظم بلدان العالم [٢٣، ص ٢٠؛ ٢٤، ص ١٠].

تركيز الجامعات على البحث العلمي في لوائحها وأنظمتها الوظيفية ودعمه ومكافأته بالترقيات والتعيين الدائم جعل معظم أعضاء هيئة التدريس أيضا يوجهون اهتمامهم إلى النشاط البحثي أكثر من التدريس، مع وجود تفاوت كبير بينهم في حجم ونوع الإنتاج العلمي. فقد أوضحت الدراسة المسحية التي قامت بها مؤسسة كارنجي في عام ١٩٩٠م Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching أن نسبة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية الذين يركزون جهودهم ونشاطهم على البحث العلمي من أجل الترقية قد ارتفعت من ٤٤٪ في عام ١٩٧٠م إلى ٨٥٪ في عام ١٩٩١م

[٢٥، ص ٤٧]. والواقع أن الاهتمام بالبحث العلمي ليس مقصوراً على أساتذة الجامعات الأمريكية، وإنما أصبح سائداً في جميع الأوساط الأكاديمية، ويؤكد هذا ما أشارت إليه إحدى الدراسات المسحية المقارنة التي طبقت على ٢٠٠٠٠ من أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات في الولايات المتحدة وأوروبا واليابان، حيث كشفت الدراسة أن نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يركزون اهتمامهم على البحث والنشر والتأليف في الجامعات التي شملتها الدراسة كانت كالتالي: ٩٦٪ في الجامعات الأمريكية، و ٩٥٪ في الجامعات البريطانية، و ٩٤٪ في الجامعات السويدية، و ٨٤٪ في الجامعات الألمانية، و ٨٠٪ في الجامعات اليابانية [٢٦، ص ٣٤٥].

طبعاً هذا لا يعني أن الجامعات قد تخلت عن التدريس وتحوّلت إلى مراكز وأكاديميات للبحث العلمي، فلاتزال الجامعات تقوم بوظيفتها التدريسية، وسيظل التدريس وظيفة أساسية من وظائف مؤسسات التعليم العالي، ويؤكد هذا ما أشار إليه كامرون فنشر Cameron Fincher في حديثه عن جامعات المستقبل، حيث قال بأنه مهما اختلفت هيكلية جامعات القرن الحادي والعشرين، ومهما تعددت وظائفها، فإن التدريس سيبقى مسؤوليتها الأساسية [٢٧، ص ٤٢]. وفي الحقيقة، إن الإشكالية ليست حول أهمية وحيوية وظيفة الجامعات التدريسية وإنما الإشكالية في أن التدريس لا يحظى في الوقت الحاضر بنفس القدر من الاهتمام ولا يثمن مثلما يثمن البحث العلمي في الأوساط الجامعية. "Teaching is given lip service in universities, while research is highly praised and rewarded; and only a blanket 'good work' for teaching a very heavy load." [٢٨،

ص ٤٤].

ويأتي في مقدمة العوامل التي أدت إلى التركيز على البحث العلمي حرص الجامعات على سبق والتميز في مجال الإبداع العلمي والمعرفي. فالاكتشافات العلمية والاختراعات التقنية والإبداعات الفكرية في حقول المعرفة المختلفة لا يمكن أن تتحقق إلا

من خلال الأبحاث والتجارب العلمية الجادة التي تؤدي إلى التوصل إلى مفاهيم وحقائق ونظريات علمية جديدة واختراعات تقنية متطورة. وقد أشار جان دانيال John Daniel إلى أنه كان للجامعات الإسهام الأكبر فيما شهده العالم من اكتشافات علمية رائدة خلال النصف الثاني من القرن العشرين، وأن معظم التقنيات الحديثة التي نعرفها في حياتنا اليومية إنما تم تطويرها في معامل الجامعات ومختبراتها [٢٩، ص ١٦]. ومن نفس المنظور يؤكد توماس متشل Thomas Mitchell أن ثورة المعرفة التي عرفها العالم خلال الثلاثين سنة الأخيرة قد تركزت حول التقدم التقني الذي اعتمد بشكل كبير على قدرة الجامعات البحثية وما أنتجته تلك الأبحاث والتجارب العلمية من اختراعات تقنية متقدمة [١٢، ص ٢٠]. هذه الاكتشافات والابتكارات والإنجازات العلمية الرائدة التي حققتها الجامعات المرموقة في العالم المتقدم من خلال البحث العلمي الجاد هي التي أعطت لتلك الجامعات سمعة ومكانة علمية متميزة في الأوساط الأكاديمية حتى على المستوى العالمي وليس أعداد طلابها أو الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس فيها. وجدير بالذكر هنا ما أشار إليه كل من جيمز بوجمان James Baughman وروبرت جولدمان Robert Goldman من أن جامعة براون Brown University في الولايات المتحدة تحتل مركزا متقدما في قائمة تصنيف الجامعات الأمريكية نظرا لأن لديها سجل قوي في مجال البحث العلمي، حيث بلغ عدد ما نشرته في عام ١٩٩٧ م حوالي ١٧٩٧ بحثا ومؤلفا، مما أكسبها سمعة ومكانة متميزة في الأوساط الأكاديمية الأمريكية، ولذلك أصبح إقبال الطلاب عليها كبيرا رغم ارتفاع رسومها الدراسية. بينما اضطرت كلية أبسالا Upsala College في نيوجرسي إلى إغلاق أبوابها بشكل نهائي في عام ١٩٩٥ م مع أن برامجها الدراسية معتمدة من قبل جهات الاعتماد الأكاديمي المختصة، إلا أن ما نشرته لم يتجاوز ٣٥ بحثا ومؤلفا خلال عشر سنوات تقريبا، مما أدى إلى تدني مستوى تصنيفها بين كليات الأربع سنوات في الولايات المتحدة. وقد انعكس ذلك بشكل سلبي على سمعة الكلية العلمية ومكانتها الأكاديمية،

وبالتالي على محدودية أعداد الطلاب المتقدمين إليها رغم أنها خفضت رسومها الدراسية بشكل كبير، إلا أن ذلك لم يكن مجدياً أمام تدني سمعتها ومكانتها العلمية (٣٠)، ص ١٤٤ "To ascend the hierarchy of academic prestige, a scholar, a department, or a university must actively engage in research and publication" [٧، ص ١٦٣].

السمعة والمكانة العلمية التي اكتسبتها تلك الجامعات مكنتها من الحصول على الدعم المالي من الجهات الحكومية وغير الحكومية لتمويل مشاريعها البحثية، واستقطاب الكفاءات العلمية البارزة من أعضاء هيئة التدريس، واختيار أفضل النوعيات من الطلاب. بل حتى المتخرجين من تلك الجامعات أصبح ينظر إليهم على أنهم أكثر تميزاً وأفضل إعداداً من المتخرجين من جامعات أخرى أقل سمعة ومكانة، وأصبحت فرص التوظيف في أسواق العمل التنافسية متاحة لهم أكثر من غيرهم. والواقع أن السمعة والمكانة العلمية البارزة التي حققتها الجامعات المرموقة في العالم المتقدم إنما هي ثمرة لجهود المبدعين من أعضاء هيئة التدريس فيها الذين استثمروا وقتهم وطاقاتهم ووظفوا قدراتهم العقلية والفكرية في الإبداع العلمي والمعرفي والفكري عندما تهيأت لهم الظروف الملائمة وتوافرت لهم الإمكانيات المناسبة.

وهناك أيضاً العامل الوظيفي بالنسبة لأساتذة الجامعات. فمع أن التدريس يستتفد قدراً كبيراً من وقت وجهد أعضاء هيئة التدريس، حيث أشار كرستوفر كلوزن Christopher Clausen في دراسته إلى أن معدل العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية يتراوح ما بين ٦ ساعات في جامعات البحث العلمي و ٩ - ١٢ ساعة في غير جامعات البحث العلمي، إلا أن معدل ساعات العمل الأسبوعي الفعلي يتراوح ما بين ٣٣ - ٣٩ ساعة في جامعات البحث العلمي و ٤٥ - ٥٠ ساعة في الجامعات الأخرى، يقضيها أعضاء هيئة التدريس في الإعداد للمحاضرات والتدريس في قاعات الدراسة، وإرشاد الطلاب، والإشراف عليهم في المعامل والمختبرات، وقراءة أوراقهم وبحوثهم،

وإعداد الاختبارات وتصحيحها ونحو ذلك [٣١، ص ١٤٢]. وفي دراسة أخرى طبقت على ٩٠٠ من أعضاء هيئة التدريس في جامعة كليفلورنيا، وجد بأن ٩٧٪ ممن شملتهم الدراسة يستنفد التدريس قدرا كبيرا من وقت عملهم، إلا أن ٧٪ فقط منهم الذين حصلوا على جوائز تشجيعية من الجامعة مقابل تميزهم في التدريس [٣٢، ص ١١٤]. كما أوضحت أيضا نتائج دراسة حديثة قام بها في عام ١٩٩٩م كل من روبرت زمسكي Robert Zemsky ووليم ميسي William Massy من خلال مقابلات أجريت مع عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس في ٦ جامعات و٣ كليات أمريكية أن معدل ساعات العمل الأسبوعي التي يقضيها أساتذة الجامعات في النشاطات التدريسية المختلفة يتراوح ما بين ٤٠-٥٠ ساعة في الأسبوع [٣٣، ص ٥٦].

وبالرغم من كل هذا الوقت والجهد إلا أن التدريس من الناحية الوظيفية لا يكافأ مثلما يكافأ البحث العلمي، ولا تعطى له نفس الأهمية والوزن اللذان يعطيان للبحث العلمي عند اتخاذ قرارات الترقية وزيادة الرواتب والتثبيت الوظيفي، وهذا مما جعل التقدم الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، سواء من حيث الرتب العلمية أو الرواتب الشهرية معتمدا على إنتاجيتهم العلمية أكثر من فعاليتهم وكفاءتهم التدريسية. وهنا تجدر الإشارة إلى ما ذكره جيمز فيروذر James Fairweather في دراسته التي طبقت على ٤٤٨١ عضو هيئة تدريس في عدد من الجامعات والكليات ذات الأربع سنوات في الولايات المتحدة الأمريكية. حيث أوضحت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس الذين يقضون أقل من ٣٥٪ من وقت عملهم في التدريس وباقي الوقت في البحث معدل رواتبهم السنوية ٥٦١٨١ دولارا ويصل في بعض الجامعات إلى ٦٧٠٠٠ دولار، بينما الذين يقضون ٧٢٪ أو أكثر من وقتهم في التدريس وباقي الوقت في البحث والكتابة فإن معدل رواتبهم ٣٤٣٠٧ دولارا في السنة، والذين عبؤهم التدريسي الأسبوعي أقل من ٦ ساعات معدل رواتبهم ٥٠٩٢٧ دولارا، بينما الذين عبؤهم التدريسي ١٢ ساعة أو أكثر فإن معدل رواتبهم

٣٦٧٩٣ دولاراً، وأعضاء هيئة التدريس الذين لديهم ما بين ١١-٢٩ بحثاً منشوراً في مجلات علمية محكمة معدل رواتبهم في جامعات البحث العلمي ٤٥٥١٩ دولاراً في السنة، والذين لديهم ٣٠ بحثاً منشوراً أو أكثر معدل رواتبهم ٥٨٠٨٢ دولاراً في الجامعات نفسها، ويصل في بعض الجامعات الأخرى إلى ٦٧٥٧٤ دولاراً في السنة [٣٤، ص ١٤٦]. إضافة إلى ذلك، فإن التدريس لا يضيف على أساتذة الجامعات أي نوع من المكانة أو السمعة أو التميز العلمي في الأوساط الأكاديمية في الوقت الحاضر مهما كان إبداعهم وتفانيهم فيه. ويبرر ذلك بالقول بأن التدريس ليس فيه شئ من الإبداع العلمي والفكري، وأن أي عضو هيئة تدريس يمكن أن يدرس لاسيما على مستوى الدراسات الجامعية، هذا من ناحية، وأنه لا توجد معايير علمية موضوعية دقيقة لقياس مدى كفاءة وفاعلية أداء أساتذة الجامعات في مجال التدريس من ناحية أخرى [٣، ص ٤٨-١٥٠].

لذلك أصبحت الإنتاجية العلمية هي معيار التميز العلمي والإبداع المعرفي، وارتبط مفهوم العلمية scholarship في الأوساط الأكاديمية بالنشر والتأليف، ولم يعد ينظر إلى أستاذ الجامعة على أنه المدرس العالم scholar teacher، وإنما أصبح ينظر إليه على أنه العالم الباحث scholar researcher. وأهم ما يكافأ به أعضاء هيئة التدريس المتميزون في إنتاجيتهم العلمية هو الترقيات وزيادة الرواتب والتعيين الدائم. بالإضافة إلى ذلك يكافأ الباحثون المتميزون بتقليل العبء التدريسي، والتدريس على مستوى الدراسات العليا، والتعيين في المراكز الإدارية الأكاديمية مثل عميد كلية أو رئيس قسم، والعضوية في المجالس العلمية، ورئاسة اللجان الأكاديمية المهمة في الجامعة، ورئاسة هيئات تحرير المجلات العلمية، وحضور المؤتمرات العلمية، والترشيح للمراكز الاستشارية خارج الجامعة، والحصول على دعم لتمويل مشاريعهم البحثية [٦، ص ٥١؛ ١٠، ص ١٨٩؛ ٣٥، ص ٥٨؛ ٣٦، ص ٦١٥؛ ٣٧، ص ٣٤؛ ٣٨، ص ١٠٦].

ثانيا: الدراسات السابقة

من خلال مراجعة الدراسات ذات العلاقة المباشرة بموضوع هذا البحث لم يجد الباحث أية دراسة باللغة العربية ، وهذا ما دفعه إلى التركيز على بعض الدراسات الأجنبية التي أجريت في بعض دول أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية وأستراليا، وذلك نظرا لعلاقتها المباشرة بموضوع هذه الدراسة، وقد تناول الباحث كل دراسة على حدها كما يلي:

١ - دراسة كاثرين كاستن Katherine Kasten (١٩٨٤م)

طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من ١٣٥ عضو هيئة تدريس في أقسام الدراسات الاجتماعية في إحدى جامعات البحث العلمي الكبيرة في الولايات المتحدة الأمريكية، منهم ١١٧ بدرجة أستاذ و١٨ بدرجة أستاذ مشارك، وذلك لمعرفة علاقة البحث العلمي والتدريس وخدمة الجامعة والمجتمع بالترقيات والرواتب. ومن أهم ما أوضحت نتائج الدراسة ما يلي:

- ١ - البحث العلمي هو العامل الأهم عند اتخاذ قرارات الترقية، وأن النشاط البحثي المتميز يعوض جوانب القصور في التدريس.
- ٢ - الإنتاجية العلمية هي مصدر السمعة والمكانة العلمية لأعضاء هيئة التدريس وللأقسام الأكاديمية، وليس فعالية التدريس.
- ٣ - التدريس يأتي في المرتبة الثانية من حيث الأهمية عند الترقية، وأن التميز والإبداع فيه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يعوض القصور في مجال البحث العلمي.
- ٤ - خدمة الجامعة والمجتمع تعتبر وظيفة ثانوية وليس لها تقريبا أي أهمية أو وزن في الترقيات.
- ٥ - زيادة رواتب أعضاء هيئة التدريس تعتمد كليا على إنتاجيتهم العلمية، وأن الجانب الكمي في الإنتاجية العلمية يطفى على الجانب النوعي، بحيث كلما زاد عدد الأبحاث والمؤلفات المنشورة زادت الرواتب.

أما التميز في التدريس فيكافأ في الغالب من خلال ما يسمى بجوائز التدريس الفعال [٣٩، ص ٥٠٦ - ٥٠٩].

٢ - دراسة بيتر جريه Peter Gray وزملائه (١٩٩١م)

طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من ٢٣٣٠٢ منهم ١٧٨٥ رئيس قسم، و٥٢٢ عميد كلية، و ٢٢٣ وكيل جامعة، و ٢٠٧٧٢ عضو هيئة تدريس من مختلف الرتب العلمية والأقسام الأكاديمية في ٤٧ جامعة من جامعات البحث العلمي في الولايات المتحدة، وذلك للتعرف على وجهات نظرهم نحو التوازن في أنظمة الترقيات بين البحث العلمي والتدريس. وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها:

١ - ٦٨٪ من أعضاء هيئة التدريس يرون أن جامعاتهم تفضل البحث العلمي على التدريس عند اتخاذ قرارات الترقية والتثبيت الوظيفي.

٢ - ٦١٪ من رؤساء الأقسام وعمداء الكليات ووكلاء الجامعات يرون أن جامعاتهم تكافىء إنتاجية أعضاء هيئة التدريس العلمية أكثر مما تكافىء فعاليتهم في التدريس.

٣ - جميع الجامعات التي طبقت فيها الدراسة تعاني من مشكلة عدم التوازن في أنظمة الترقيات نظراً لأنها تعطي للإنتاجية العلمية أهمية أكثر ووزناً أكبر من النشاط التدريسي.

٤ - معظم أفراد المجموعتين يرون أن على جامعاتهم إعادة النظر في أنظمة الترقيات بحيث يكون هناك نوع من التوازن بين البحث العلمي والتدريس [٢٨، ص ١٤].

٣ - دراسة روبرت جيكبسن Robert Jacobson (١٩٩٢م)

في عام ١٩٩٢م قام روبرت جيكبسن بدراسة ميدانية طبقت على ٤٠٠٠ من أعضاء هيئة التدريس في بعض الكليات والجامعات الأمريكية من أجل التعرف على

الوقت الذي يقضيه أساتذة الجامعات في التدريس والبحث العلمي وعلاقة ذلك بالرواتب والترقيات ، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- ١ - كلما زاد الوقت المستثمر في التدريس قل راتب عضو هيئة التدريس.
- ٢ - كلما زاد العبء التدريسي قل راتب عضو هيئة التدريس.
- ٣ - كلما استثمر عضو هيئة التدريس قدراً أكبر من وقته في البحث العلمي زاد راتبه.
- ٤ - الترقية هي الدافع الأساسي الذي يجعل أعضاء هيئة التدريس يستثمرون قدراً كبيراً من وقتهم في النشاط البحثي.
- ٥ - كلما زاد عدد الأبحاث العلمية المنشورة في مجلات علمية محكمة زاد دخل عضو هيئة التدريس.
- ٦ - الإنتاجية العلمية هي العامل الأساسي في الترقيات وزيادة الرواتب وكذلك السمعة والمكانة العلمية لأعضاء هيئة التدريس [٤٠ ، ص ١١] .

٤ - دراسة بول رامسدن Paul Ramsden وإنجريد موزز Ingrid Moses (١٩٩٢م)

قام كل من بول رامسدن Paul Ramsden وإنجريد موزز Ingrid Moses بدراسة ميدانية طبقت في ١٨ جامعة من الجامعات الأسترالية على عينة مكونة من ٨٩٠ عضو هيئة تدريس من مختلف التخصصات العلمية والرتب الأكاديمية وذلك لمعرفة آرائهم حول العلاقة بين البحث العلمي والتدريس . بالإضافة إلى ذلك قام الباحثان بمراجعة مكثفة لبعض نماذج تقويم الطلاب للأداء التدريسي لبعض أعضاء هيئة التدريس ، وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- ١ - عدم وجود علاقة سببية إيجابية بين الفعالية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس وإنتاجيتهم العلمية ، وهذا ينفي الاعتقاد السائد بأن الباحثين المتميزين هم في الوقت نفسه مدرسون مبدعون.

٢ - تعارض التزامات ومسؤوليات أستاذ الجامعة التدريسية والبحثية، حيث كلما زاد العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس وكثرت التزاماته التدريسية قلت إنتاجيته العلمية.

٣ - التدريس رغم ما يستثمر فيه من وقت وجهد وفكر، إلا أنه يظل نشاطا غير منظور، ولا يضيف على أعضاء هيئة التدريس أي نوع من السمعة والمكانة في الأوساط الأكاديمية، ولذلك فإنه لا يقدر ولا يكافأ مثلما يكافأ البحث العلمي.

٤ - تركيز أنظمة المكافآت المتمثلة في الترقيات وزيادة الرواتب على الإنتاجية العلمية، مما يجعل أعضاء هيئة التدريس يوجهون اهتمامهم إلى النشر والتأليف من أجل التقدم الوظيفي وتحقيق قدر من السمعة والمكانة العلمية Research productivity up- grades faculty member's status and pay.

٥ - نتائج تقويم الطلاب أوضحت بأن الباحثين البارزين من أعضاء هيئة التدريس قد حصلوا في الغالب على تقديرات أقل ممن ليس لهم نشاط بحثي بارز، وذلك من حيث نوعية تدريسهم وفعاليتهم في قاعات المحاضرات [٤١]، ص ص ٢٨٦-٢٩١.

٥ - دراسة نيل جانسون Neil Johnson (١٩٩٣م)

من خلال دراسة تحليلية نقدية لوضع الجامعات الأسترالية، ركز نيل جانسن على مناقشة الوظائف الأساسية للجامعات الأسترالية، وبالأخص وظيفتي البحث العلمي والتدريس في الجامعات الأسترالية، وكان من أهم النتائج التي توصل إليها ما يلي:

١ - إعطاء الأولوية للنشر والتأليف عند اتخاذ قرارات الترقية أدى إلى تدني نوعية التدريس في الجامعات الأسترالية وبالذات على مستوى البكالوريوس.

٢ - الترقية والتقدم الوظيفي هي الدافع الأساسي الذي يجعل أعضاء هيئة التدريس يستثمرون معظم وقتهم في النشاط البحثي على حساب التدريس.

٣ - الإنتاجية العلمية تكافأ وظيفياً ومادياً ومعنوياً، بينما لا يكافأ الأداء التدريسي بأي من ذلك مهما كان متميزاً وفعالاً.

٤ - نظرة معظم الأكاديميين في الجامعات الأسترالية إلى التدريس على أنه عائق للبحث العلمي *teaching is an obstacle to research*.

٥ - يواجه الأكاديميون في الجامعات الأسترالية معضلة التوفيق بين مسؤوليات والتزامات أدوارهم التدريسية والبحثية [٤٢]، ص ص ١٤ - ١٥.

٦ - دراسة هانس جالنج Hans Jalling ومارتن كارلسون Marten Carlsson

(١٩٩٥م)

استجابة لانتقادات وضغوط كثيرة من داخل الجامعات السويدية ومن خارجها،

كلف المجلس السويدي للدراسات الجامعية Swedish Council for Undergraduate Education كلا من هانس جالنج ومارتن كارلسون بالقيام بدراسة عن الجامعات السويدية، وبالذات عن وضع الدراسات الجامعية undergraduate education، ومن أهم وأبرز ما جاء في الدراسة النتائج التالية:

١ - التدريس الجامعي لا يحظى في الجامعات السويدية بالدعم والتشجيع الكافي لا من الناحية المعنوية ولا من الناحية المادية.

٢ - بالرغم من النعمة التي تتردد في الجامعات السويدية عن أهمية وحيوية التدريس إلا أن الإنتاجية العلمية هي العامل الحاسم في تعيين أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وحصولهم على التثبيت الوظيفي.

٣ - نظام الترقيات في الجامعات السويدية يركز على الإنتاجية العلمية مما جعل الكثير من أعضاء هيئة التدريس يتخلون عن التدريس الجامعي كلياً، ويركزون جهودهم على البحث والنشر والتأليف.

- ٤ - ترك التدريس على مستوى الدراسات الجامعية لمساعدتي المدرسين والأساتذة المساعدين ، بحيث أن كثيرا من طلاب البكالوريوس يتخرجون من الجامعات السويدية ولم يدرسهم أي عضو هيئة تدريس بدرجة أستاذ.
- ٥ - أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم سجل حافل بالأبحاث والمؤلفات هم الذين يستطيعون الحصول على تمويل مادي لأبحاثهم ، سواء من الجامعات أو من المؤسسات الصناعية.
- ٦ - المدرسون المبدعون معروفون لدى الطلاب فقط ، بينما الباحثون البارزون يحظون بالسمعة والمكانة داخل الجامعات وخارجها.
- ٧ - تدني الروح المعنوية لدى أساتذة الجامعات السويدية ذوي النشاط البحثي المحدود الذين لا يجدون مفرًا من التدريس ، لأنهم يشعرون بالنظرة الدونية من المسؤولين ومن الزملاء على حد سواء [٤٣] ، ص ص ١٤ - ٢٠ .

٧ - دراسة توماس نوزر Thomas Noser وزملائه (١٩٩٦م)

طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من ٣٤٤ من أعضاء هيئة التدريس في أقسام الاقتصاد في بعض الكليات والجامعات الأمريكية للتعرف على العلاقة بين الإنتاجية العلمية والفعالية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس . وتتلخص أهم نتائج الدراسة في التالي :

- ١ - ٨٧٪ اعتبروا نظام الترقيات غير متوازن لأنه يعطي للبحث العلمي أهمية أكبر من التدريس ، ولذلك فهم يرون ضرورة إعادة النظر في معايير الترقيات بحيث يعطى للتدريس وزن أكبر.
- ٢ - ٧٥٪ قالوا بأنهم يركزون جهودهم على البحث العلمي من أجل إنتاج أبحاث علمية ذات نوعية جيدة ترضي عليهم سمعة ومكانة متميزة في الأوساط الأكاديمية.

٣- ٧٠.٦٪ يرون أن إنتاجيتهم العلمية تساعد على تحسين وتطوير أدائهم التدريسي في قاعات الدراسة.

٤ - التدريس والبحث العلمي دوران مهنيان تربطهما علاقة تكاملية complementary roles .

٥ - بعض أساتذة الجامعات متميزون في البحث العلمي أكثر من التدريس، وبعضهم متميزون في التدريس أكثر من البحث العلمي، وليس الكثير منهم الذين يتميزون فيهما معا [١٨]، ص ص ٣١٤-٣١٩.

٨ - دراسة بث شلتن Beth Shelton وشريل سكاگز Sheryl Skaggs (١٩٩٦م)

قامت كل من بث شلتن وشريل سكاگز بتحليل البيانات التي وردت في دراسة كل من روبرت بلاكبرن Robert Blackburn وجانت لورانس Janet Lowrence التي طبقت على ٤٢٨٠ من أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأمريكية حول طبيعة عمل أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثتان الآتي:

١ - الإنتاجية العلمية هي أهم العوامل في الترقيات والتعيين الدائم.

٢ - التدريس يستهلك قدراً كبيراً من وقت وجهد أعضاء هيئة التدريس إلا أنه لا يكافأ مثلما يكافأ النشاط البحثي.

٣ - كلما زاد عبء أستاذ الجامعة التدريسي قلت إنتاجيته العلمية لأن متطلبات دوره التدريسي تتعارض مع متطلبات دوره البحثي من حيث الوقت والجهد.

٤ - كلما قلت إنتاجية عضو هيئة التدريس العلمية تأخرت ترقيته وبالتالي قل راتبه الشهري [٤٤]، ص ص ١٨ - ٢٠.

٩ - دراسة كرستوفر كنابر Christopher Knapper (١٩٩٦م)

من خلال مراجعة مكثفة للعديد من الأبحاث والدراسات والتقارير حول موضوع التدريس والبحث العلمي ، ومن خلال دراسة مسحية قام بها في بعض الجامعات الكندية ، توصل كرستوفر كنابر إلى نتائج من أهمها:

١ - التدريس والبحث العلمي يمثلان دورين مهنيين مختلفين في التوقعات والالتزامات.

٢ - التناقض بين السياسات المعلنة في الجامعات الكندية بأن التدريس والبحث العلمي وظيفتان متساويتان من حيث الأهمية ، وبين الممارسات الفعلية التي تعطي للإنتاجية العلمية الوزن الأكبر عند اتخاذ قرارات الترقية والتثبيت الوظيفي.

٣ - الترقية هي العامل الأقوى الذي يدفع أعضاء هيئة التدريس للبحث والنشر والتأليف.

٤ - مكافأة التميز العلمي بالترقيات وزيادة الرواتب كان على حساب نوعية التدريس في الجامعات الكندية ولا سيما على مستوى الدراسات الجامعية.

٥ - التدريس لا يضيف على أساتذة الجامعات أي نوع من المكانة أو السمعة العلمية في الأوساط الأكاديمية " No titled academics owe their prestige to distinguished teaching" .

٦ - تحسين نوعية التدريس يتطلب إعادة النظر في أنظمة الترقيات والمكافآت بحيث يكون هناك قدر من التكافؤ بين النشاط البحثي والنشاط التدريسي من حيث الوزن والأهمية [٤٥] ، ص ص ٤٤ - ٥٠.

١٠- دراسة توماس تانج Thomas Tang و Mitchell تشامبرلين

Chamberlain (١٩٩٧م)

قام كل من توماس تانج وميتشل تشامبرلين بدراسة ميدانية طبقت على ١٥٥ رئيس قسم وعميد كلية و ٢٣٢ عضو هيئة تدريس في ٦ جامعات في ولاية تنسي الأمريكية ، وذلك للتعرف على اتجاهات الأكاديميين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس من حيث طبيعة العلاقة بينهما ومكافأة كل منهما . ومن أهم النتائج التي أوضحتها الدراسة ما يأتي:

- ١ - عدم وجود فروق بين اتجاهات الأكاديميين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي.
- ٢ - اتجاهات رؤساء الأقسام وعمداء الكليات نحو التدريس أقل إيجابية من اتجاهات أعضاء هيئة التدريس.
- ٣ - اتفاق المجموعتين على أن أنظمة الترقيات والمكافآت تعطي للإنتاجية العلمية وزنا أكبر من الوزن المعطى للتدريس.
- ٤ - يرى رؤساء الأقسام وعمداء الكليات أن البحث العلمي والتدريس يكمل كل منهما الآخر، وأن النشاط البحثي لا يتعارض مع النشاط التدريسي ، وأن أعضاء هيئة التدريس لا بد أن يكونوا باحثين متميزين ومدرسين فعالين في آن واحد.
- ٥ - يرى أعضاء هيئة التدريس أنهم لا يكافؤون على أدائهم ونشاطهم التدريسي ، وأنه ليس كل باحث متميز هو بالضرورة مدرس مبدع.
- ٦ - يرى أعضاء هيئة التدريس أن البحث العلمي بماله من متطلبات والتزامات يتعارض مع متطلبات والتزامات التدريس ، وأنه يصعب على عضو هيئة التدريس أن يكون باحثا متميزا ومدرسا فعالا مبدعا في نفس الوقت [٤٦ ، ص ص ٢٢٣-٢٢٤].

١١ - دراسة إيان ماك نيه Ian MacNay (١٩٩٧م)

قام إيان ماك نيه بدراسة مسحية طبقت على رؤساء الوحدات والهيئات الأكاديمية في ١٥ جامعة بريطانية، بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع أعضاء مجالس البحث العلمي. وبعض أعضاء هيئات تحرير المجلات العلمية والمنظمات الأكاديمية، وذلك للتعرف على أثر نظام تقويم البحث العلمي الصادر في عام ١٩٩٢م على الجامعات البريطانية. ومن أهم ما كشفت عنه الدراسة من نتائج ما يلي:

١ - ٨٥٪ من رؤساء الوحدات والهيئات الأكاديمية يرون أن أعضاء هيئة التدريس يركزون على النشر في المجلات الأكاديمية academic journals لأنه أسهل من النشر في المجلات المهنية professional journals.

٢ - ٨١٪ من المجموعة نفسها يرون أن الجامعات البريطانية تركز اهتمامها على البحث العلمي من أجل الحصول على تمويل من الجهات الحكومية.

٣ - الترقية هي العامل الأساسي الذي يدفع أعضاء هيئة التدريس إلى النشر والتأليف.

٤ - عدم التوازن في معايير تعيين وترقية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية، حيث إنها تركز على الإنتاجية العلمية على حساب التدريس.

٥ - الباحثون المتميزون superstars الذين لديهم سجل قوي في النشر والتأليف تحفض أعباءهم التدريسية، بل قد يعفون من التدريس كلياً من أجل التفرغ للبحث العلمي، ومقابل ذلك تدفع لهم رواتب عالية، ويتمتعون بسمعة علمية وشعبية كبيرة في الأوساط الأكاديمية البريطانية.

٦ - التدريس ينظر إليه في كثير من الجامعات البريطانية على أنه مهنة عمالية

proletarianized profession [٤٧، ص ٤٠].

١٢- دراسة لورا برنز Laura Barnes وزملائها (١٩٩٨م)

أجرت لورا برنز وزملاؤها دراسة ميدانية شملت ٣٠٧٠ عضو هيئة تدريس من مختلف الرتب الأكاديمية والتخصصات العلمية في ٣٠٦ من الجامعات والكليات الأمريكية من مختلف الفئات حسب تصنيف مؤسسة كارنيجي المعروف، وكان هدف الدراسة هو التعرف على مصادر ضغوط العمل في الأوساط الجامعية وأثرها على رغبة أعضاء هيئة التدريس في ترك العمل الأكاديمي. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ما يلي:

- ١ - احتل عامل الوقت المرتبة الأولى كأهم مصدر من مصادر ضغوط العمل من حيث كثرة مسؤوليات وواجبات العمل الأكاديمي بشقيه التدريسي والبحثي، وكذلك أعمال اللجان والاجتماعات مع محدودية الوقت المتاح، مما يجعل أداءها في كثير من الأحيان يكون على حساب الالتزامات الخاصة ولا سيما العائلية منها.
- ٢ - احتل عامل بيئة العمل المرتبة الثانية من حيث عدم توافر الشعور بروح الزمالة والمجتمع الواحد داخل الجامعة lack of sense of collegiality and community وكذلك عدم توافر البيئة الفكرية المشجعة.
- ٣ - من مصادر ضغوط العمل القوية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الأوساط الجامعية صعوبة التوفيق بين متطلبات والتزامات أدوارهم المهنية المتمثلة في التدريس والبحث العلمي.
- ٤ - الحصول على الترقية يمثل مصدرا من مصادر ضغوط العمل في الأوساط الأكاديمية ولا سيما في ظل عدم الوضوح والتوازن في أنظمة الترقيات بالنسبة للبحث العلمي والتدريس، مما يجعل البعض من أعضاء هيئة التدريس يفكرون في ترك العمل الأكاديمي [٤٨، ص ٤٦٦ - ٤٦٨].

تعقيب علي الدراسات السابقة

يتضح أن الخلفية العلمية للدراسة الحالية وكذلك الدراسات السابقة ذات العلاقة قد أبرزت مدى أهمية وحيوية وظيفتي التدريس والبحث العلمي في الجامعات، وأن هاتين الوظيفتين تمثلان في حقيقة الأمر دورين مهنيين لكل منهما توقعات ومتطلبات والتزامات مختلفة. أما من حيث العلاقة بين التدريس والبحث العلمي فقد أشارت بعض الدراسات إلى أنها علاقة تعارضية، وأن مصدر هذا التعارض هو محدودية الوقت، بينما أشارت دراسات أخرى إلى أن العلاقة بينهما علاقة تكاملية، وأن كل منهما يعزز الآخر ويدعمه. إضافة إلى ذلك أوضحت الدراسات السابقة أنه بالرغم من أهمية وحيوية وظيفتي التدريس والبحث العلمي، وأن إحداهما لا تقل أهمية عن الأخرى كوظائف أساسية للجامعات، إلا أن البحث العلمي يلقي من الدعم والتشجيع والمكافأة ما لا يلقاه التدريس، ولا سيما عندما يأتي الأمر لموضوع الترقيات الوظيفية التي تعتمد على الإنتاجية العلمية بالدرجة الأولى.

ومما أوضحتها الدراسات السابقة أيضا هو أن الاهتمام بالبحث العلمي يعود إلى أن السمعة والمكانة العلمية، سواء بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس أو بالنسبة للجامعات، إنما تعتمد في المقام الأول على ما ينجزه أساتذة الجامعة من أبحاث ودراسات تسهم في تحقيق اكتشافات علمية رائدة وإبداعات معرفية جديدة، مما يجعل الجامعة تحتل مكانا بارزا على خارطة التميز العلمي والإبداع المعرفي والفكري. فأعضاء هيئة التدريس الذين يشار إليهم بالبنان في الأوساط العلمية والأكاديمية هم أصحاب السجل البحثي المتميز، والجامعات التي تحتل مراكز متقدمة بين مثيلاتها هي الجامعات التي استطاعت أن تحقق نوعا من السبق في مجال الاكتشافات والابتكارات العلمية. كما أن التقدم الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات يعتمد بالدرجة الأولى على إنتاجيتهم العلمية ومدى تميزهم في النشاط البحثي أكثر مما يعتمد على التدريس والإبداع فيه. وينبغي ألا يفهم من هذا التقليل من شأن

التدريس وأهميته، فهو وظيفة أساسية وحيوية من وظائف الجامعات المعاصرة على اختلاف أنماطها وأشكالها وبيئاتها.

إجراءات الدراسة

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة الأصلي من جميع عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في كل من جامعة الملك سعود في الرياض، وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن في الظهران وجامعة الكويت في الكويت والبالغ عددهم ٢٩٦٢ فردا موزعين كما هو موضح في جدول رقم ١ .

جدول رقم ١. توزيع مجتمع الدراسة حسب الجامعة والفئة والرتبة العلمية

المجموع	أعضاء هيئة التدريس			رؤساء أقسام	عمداء كليات	الجامعة
	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد			
	١٥٨٨	٧١٣	٤٥٦	٣١٨	٨٧	١٤
٤١٠	١٧٥	١٥٧	٥٢	٢٠	٦	جامعة الملك فهد للبترول والمعادن
٩٦٤	٤٠١	٢٩٠	٢٠٠	٦٠	١٣	جامعة الكويت
٢٩٦٢	١٢٨٩	٩٠٣	٥٧٠	١٦٧	٣٣	المجموع

مصدر هذه الإحصائيات هو القوائم الرسمية التي حصل عليها الباحث من إدارات شؤون أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الثلاث بعد موافقة الجهات ذات الاختصاص.

عينة الدراسة

بالنسبة لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام، فقد اشتملت عينة الدراسة على جميع أفراد هاتين الفئتين في الجامعات الثلاث وعددهم ٣٣ عميدا و١٦٧ رئيس قسم . أما

بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس فقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية حسب رتبهم العلمية، وذلك بنسبة ٣٠٪ من مجموع أعضاء هيئة التدريس الذكور في جامعة الملك سعود والبالغ عددهم ١٤٨٧ وهو ما يساوي ٤٤٧، وأيضا بنسبة ٣٠٪ من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت البالغ عددهم ٨٩١، وهو ما يساوي ٣٦٨. أما أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن البالغ عددهم ٣٨٤، فقد اختيرت منهم عينة طبقية بنسبة ٤٠٪، وهو ما يساوي ١٥٤، وبذلك أصبح مجموع أفراد عينة الدراسة من جميع الفئات الذين وزعت عليهم أداة البحث ١٠٦٩ فردا، وقد بلغ مجموع العائد النهائي لأفراد عينة الدراسة التي استخدمت بياناتها في التحليل الإحصائي ٩٤٩ فردا، أي بنسبة عائد عامة مقدارها ٨٩٪.

جدول رقم ٢ . توزيع أفراد عينة الدراسة الذين استخدمت إجاباتهم في التحليل الإحصائي

الجامعة	عمداء كليات	رؤساء أقسام	أعضاء هيئة التدريس			المجموع	النسبة المئوية
			أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	أستاذ		
جامعة الملك سعود	١٢	٧٦	٨٦	١٢٨	١٨٦	٤٨٨	٥١.٤٪
جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	٦	١٩	٢١	٥٨	٦٢	١٦٦	١٧.٥٪
جامعة الكويت	١٢	٥٣	٥٢	٧٢	١٠٦	٢٩٥	٣١.١٪
المجموع	٣٠	١٤٨	١٥٩	٢٥٨	٣٥٤	٩٤٩	١٠٠٪

أداة الدراسة

أداة الدراسة عبارة عن استبانة تمثل مقياس الاتجاه نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت، أعدها الباحث بعد الرجوع إلى الأدبيات ذات الصلة بموضوع البحث. وقد استفاد الباحث من الاستبانة المعدة من قبل كل من توماس تانج Thomas Tang وممثل تشمبرلين Mitchell Chamberlain في دراستهما المنشورة في عام ١٩٩٧م، حيث اشتملت

أداة الدراسة الحالية على كثير من فقراتها . تكونت أداة الدراسة الحالية من أربعة أقسام .
 اشتمل القسم الأول على معلومات أولية عن العمداء ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة
 التدريس ؛ واشتمل القسم الثاني على ثلاث عشرة فقرة تمثل بعد الاتجاه نحو البحث
 العلمي وهي الفقرات ذات الأرقام : ١ ، ٤ ، ٦ ، ٨ ، ١١ ، ١٢ ، ١٤ ، ١٦ ، ١٨ ، ٢٢ ،
 ٢٤ ، ٢٧ ، ٣٠ ؛ والقسم الثالث تضمن إحدى عشرة فقرة تمثل بعد الاتجاه نحو
 التدريس ، وهي الفقرات ذات الأرقام : ٢ ، ٣ ، ٧ ، ٩ ، ١٠ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢٣ ، ٢٥ ،
 ٢٨ ، ٢٩ ؛ والقسم الرابع اشتمل على ست فقرات تمثل بعد الاتجاه نحو المكافآت وهي
 الفقرات ذات الأرقام ٥ ، ١٣ ، ١٥ ، ١٧ ، ٢١ ، ٢٦ . أجاب أفراد عينة الدراسة عن
 فقرات الاستبانة من خلال اختيار أحد أربعة خيارات على مقياس رباعي متدرج ، وهذه
 الخيارات هي موافق جدا وله أربع درجات ، وموافق وله ثلاث درجات ، وغير موافق وله
 درجتان ، غير موافق إطلاقا وله درجة واحدة .

ثبات أداة البحث

للتأكد من ثبات أداة الدراسة (المقياس) استخدم الباحث طريقة ألفا لكرونباخ
 Cronbach Alpha ، وقد بلغت قيمة ألفا لبعده الاتجاه نحو البحث العلمي ٠.٧٢ ، وبعده
 الاتجاه نحو التدريس ٠.٦٧ ، وبعده الاتجاه نحو المكافآت ٠.٥٤ ، بينما بلغت قيمة ألفا
 للمقياس ككل ٠.٧٨ ، وهذا مما يدل على ثبات الأداة بدرجة مناسبة.

صدق أداة البحث

أعد الباحث أداة الدراسة (المقياس) باللغتين العربية والإنجليزية ، وللتأكد من
 صدق الأداة الظاهري تم عرضها في صيغتيها العربية والإنجليزية على ثمانية من أعضاء
 هيئة التدريس في كليات التربية والآداب والعلوم والهندسة في جامعة الملك سعود
 بالرياض ، وأجريت بعض التعديلات اللفظية على الصياغتين بناء على ملاحظات

المحكمين الأفاضل . كما تم بعد ذلك حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب علاقة كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، وقد استبعدت من التحليل الإحصائي العبارة رقم ٣٠ من بعد الاتجاه نحو البحث العلمي لتدني درجة اتساقها مع البعد ، وكانت درجة اتساق الأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس كالتالي :
٠,٧٦ لبعء الاتجاه نحو البحث العلمي ، ٠,٧٢ لبعء الاتجاه نحو التدريس ، ٠,٦١ لبعء الاتجاه نحو المكافآت .

المعالجة الإحصائية

من أجل الإجابة عن أسئلة البحث ، قام الباحث بتحويل إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الاستبانة (المقياس) إلى أرقام ، ولمعالجة تلك الأرقام والتوصل منها إلى نتائج بحثية استخدم الباحث المتوسطات الحسابية ، والرتب ، والتكرارات ، والنسب المئوية ، والانحرافات المعيارية ، واختبارات t-test وتحليل التباين الأحادي I-ANOVA ، واختبار شيفيه .

نتائج الدراسة وتفسيرها

ستعرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة التالية :

سؤال البحث الأول

ما اتجاهات عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والرتب والتكرارات والنسب المئوية وذلك لتحديد اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت .

في ضوء النتائج التي أوضحها جدول رقم ٣ يمكن الإجابة عن هذا السؤال فيما يتعلق باتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو البحث العلمي، حيث حدد عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس درجة موافقتهم أو عدم موافقتهم على كل فقرة من فقرات هذا البعد، وتم ترتيبها تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها الحسابية، ولعله من المناسب مناقشة الفقرات التي حازت على الرتب الثلاث الأولى والفقرات التي حصلت على الرتب الثلاث الأخيرة على اعتبار أن الفقرات الست الأخرى تمثل درجة الوسط.

فالفقرات التي حازت على الرتب الثلاث الأولى حسب أولوية ترتيبها وفقاً لمتوسطاتها الحسابية هي فقرة ١٤ (سمعة أعضاء هيئة التدريس ومكانتهم العلمية في الجامعة تعتمد على نشاطهم البحثي وإنتاجهم العلمي)، حيث حصلت على متوسط حسابي مقداره ٣.٤٩ من ٤ درجات، تليها فقرة ١١ (البحث العلمي ووظيفة أساسية من وظائف هذه الجامعة) بمتوسط حسابي مقداره ٣.٤٦، ثم فقرة ١٢ (أعضاء هيئة التدريس ينظرون إلى دورهم المهني في الجامعة على أنه دور تكاملي بين البحث العلمي والتدريس) بمتوسط حسابي مقداره ٣.٤٥. ويلاحظ أن هذه الفقرات الثلاث قد حصلت على متوسطات حسابية متقاربة جداً، وهذا دليل على أن لها أهمية كبيرة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في الجامعات الثلاث موضوع البحث.

ولعل ذلك يعود إلى طبيعة الجامعات كمؤسسات أكاديمية قائمة على السمعة والمكانة العلمية التي تعتمد في المقام الأول على الإنتاج العلمي والإبداع المعرفي لأعضاء هيئة التدريس فيها، فكلما كان عضو هيئة التدريس متميزاً في مجال البحث والنشر والتأليف عزز ذلك سمعته ومكانته العلمية، وهذا بدوره ينعكس على سمعة الجامعة ومكانتها العلمية في الأوساط الأكاديمية، ولذلك حظيت هذه الفقرة بموافقة ٩٧.٨٪ من عينة الدراسة. إضافة إلى ذلك، فإن ٩٥.٣٪ من أفراد الدراسة قد أجمعوا على أن البحث العلمي يعتبر وظيفة أساسية من وظائف الجامعات الثلاث. وهذا مرتبط بالمفهوم الحديث

للجامعة، حيث لم تعد رسالة الجامعة المعرفية مقصورة على نشر المعرفة ونقل تراث المجتمع الفكري والثقافي من جيل إلى آخر، وإنما أصبح ينظر إلى الجامعة على أنها مصدر الإبداع العلمي والفكري والمعرفي في المجتمع، إذا توافرت لها المعطيات اللازمة لذلك، وهذا لا يمكن أن يتحقق إلا عن طريق البحث العلمي الجاد. كما أنه لا يستغرب أن ينظر ٩٨٪ من الباحثين إلى الدور المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة على أنه دور تكاملي بين وظيفتي البحث العلمي والتدريس، فمثل هذه النظرة سائدة في معظم الأوساط الأكاديمية، حيث ينظر إلى النشاط البحثي على أنه مدعم ومعزز للتدريس.

أما الفقرات الثلاث التي حصلت على أقل درجة موافقة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، فهي فقرة ٨ (التدريس بماله من واجبات والتزامات يتعارض مع النشاط البحثي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس) بمتوسط حسابي مقداره ٢.٥٥ من ٤ درجات، تليها الفقرة ١٦ (الباحثون البارزون هم في الوقت نفسه مدرسون مبدعون في قاعات الدراسة) بمتوسط حسابي مقداره ٢.٥٠، ثم فقرة ٤ (أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعة يعتبرون أنفسهم باحثين في المقام الأول) بمتوسط حسابي مقداره ٢.٤٤. التدريس والبحث العلمي أهم وظيفتان لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، ولكل منهما التزامات ومتطلبات ومسؤوليات يتطلب أداءها كثيرا من الوقت والجهد والفكر، وكانت نظرة أفراد عينة الدراسة إليهما نظرة تكاملية إذ أن ٦٠٪ منهم لا يرون أن متطلبات والتزامات التدريس تتعارض مع النشاط البحثي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

وبالرغم من أن البحث العلمي يعتبر الأسلوب الأمثل لتطوير المستوى العلمي والمعرفي لأعضاء هيئة التدريس وتحديث معلوماتهم في مجال تخصصاتهم، إلا أن التميز في النشاط البحثي والإنتاج العلمي لا يعني تأكيد التميز في مجال التدريس، ولذلك فإن ٥٥٪ من عينة الدراسة يرون أنه ليس بالضرورة أن يكون المبرزون من أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي مبدعين في مجال التدريس، لأن لكل مجال منهما مهارات وقدرات

مختلفة . ونظرا لطبيعة العمل الأكاديمي الذي يجمع بين النشاط التدريسي والنشاط البحثي فإن ٧١,٧٪ من أفراد عينة الدراسة لا ينظرون إلى دور عضو هيئة التدريس في الجامعة على أنه باحث في المقام الأول ، وإنما هو باحث ومدرس في آن واحد .
وتدل هذه النتائج على أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو البحث العلمي كانت إيجابية من حيث كونه مصدر السمعة والمكانة العلمية في الجامعة ، ومن حيث أهميته وحيويته كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة. إضافة إلى أنهم نظروا إلى دورهم المهني على أنه دور تكاملي بين البحث العلمي والتدريس ، ولذلك فإن الأكثرية منهم يرون أن النشاط التدريسي لا يتعارض مع النشاط البحثي ، وأن عضو هيئة التدريس بحكم طبيعة عمله المهني في الجامعة متوقع منه أن يكون باحثا متميزا ومدرسا فعالا ، وهذا مما يدل على أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة كانت إيجابية نحو طبيعة العلاقة بين البحث العلمي والتدريس.

أما فيما يتعلق باتجاهات أفراد الدراسة نحو التدريس في الجامعات الثلاث فقد اتضح ذلك من خلال تحديد عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس درجة موافقتهم أو عدم موافقتهم على كل فقرة من فقرات بعد الاتجاه نحو التدريس ، وتم ترتيبها تنازليا وفقا لمتوسطاتها الحسابية ، وستناقش الفقرات التي حصلت على الرتب الثلاث الأولى ، والفقرات التي حصلت على الرتب الثلاث الأخيرة من فقرات هذا البعد.
ويظهر من جدول رقم ٤ أن الفقرات التي حازت على الرتب الثلاث الأولى هي فقرة ٧ (التدريس ووظيفة أساسية من وظائف هذه الجامعة) حيث حصلت على متوسط حسابي مقداره ٣.٦٥ من ٤ درجات ، تليها فقرة ٣ (في هذه الجامعة يعتبر التدريس والبحث العلمي نشاطين يعزز كل منهما الآخر) بمتوسط حسابي مقداره ٣.٢٣ ، ثم فقرة ٢٨ (أساتذة الجامعة يعينون أساسا للتدريس ولكنهم يرقون على أساس البحث والنشر والتأليف) بمتوسط حسابي مقداره ٣.٧ .

جدول رقم ٤ . تحديد اتجاهات أفراد هيئة الدراسة نحو التدريس باستخدام المتوسطات الحسابية والرتب والنسب المئوية (ن=٩٤٩)

رقم الفقرة في الاستبانة	القرارات	ن	الوسط الرتبية	مواقع بشدة	مواقع	غير مواقع	غير مواقع إطلاقاً
٪	٪	٪	٪	٪	٪	٪	٪
٧	التدريس وظيفة أساسية من وظائف هذه الجامعة .	١٣٦٥	٦٢٨	٦٦,٢	٣٠٦	٣٢,٣	١,٤
٣	في هذه الجامعة يعتبر التدريس والبحث العلمي نشاطين يبرز كل منهما الآخر .	٣٠٢٣	٣٨٠	٤٠,٣	٤٢١	٤٤,٦	١٦
٢٨	أساتذة الجامعة يعتبرون أساساً للتدريس ولكنهم يفتقرون على أسس البحث والنشر والتأليف .	٣٠٠٧	٣٦٦	٢٨,٠	٤٩٥	٥٢,١	١٣
١٩	يفتقر أعضاء هيئة التدريس من حيث توجه اهتمامهم المهنية والأكاديمية نحو التدريس أو البحث العلمي .	٤٣٠٠	٢٤٦	٢٦,٨	٤٥١	٤٩,١	٢٤
٢	إهتمامات أعضاء هيئة التدريس المهنية والأكاديمية تعتبر عاملاً مهماً في كيفية استثمارهم لأوقاتهم سواء في التدريس أو البحث العلمي أو كلهما معاً .	٢٠٩٩	٢٤٠	٢٥,٨	٤٦٧	٥٠,٢	٢٨
٢٩	فعالية التدريس والإبداع فيه شرط أساسي لاستمرارية أعضاء هيئة التدريس في وظائفهم في الجامعة .	٢٠٨٥	١٨٩	٢٠,٢	٤٥٧	٤٨,٩	٤٢
٩	ينبغي على الجامعة أن توظف أعضاء هيئة التدريس المتقنين سواء في التدريس أو البحث العلمي .	٢٠٧٥	١٨١	١٩,٣	٤٣٠,٢	٢٨٧	٣٠,٦
٢٠	التدريس يبرز لأستاذة الجامعة أكثر قدر من الرضا المهني والوظيفي .	٢٠٦٤	١٠٤	١١,٠	٤٣٤	٤٥,٨	٣٧
٢٣	البحث العلمي يحلله من متطلبات وفرصات يتعارض مع واجبات ومتطلبات التدريس المعمل .	٢٠٣٦	١٤٠	١٤,٨	١٦٥	١٧,٤	١٠٧
٢٥	أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعة يعتبرون أنفسهم مدرسين في المقام الأول .	٢٠٢٨	١٠٥	١١,٢	١٣٠,٤	١٣,٤	٧٠
١٠	في الجامعة تعتمد سياسة ومكانة أعضاء هيئة التدريس العلمية على فعاليتهم وإسهامهم في قضايا التدريس .	٢٠١٣	٨٠	٨,٤	٩٥	١٠,٠	١٣٠

وقد كان أفراد عينة الدراسة موضوعيين جدا في تحديدهم لوظيفة التدريس لتحتل المرتبة الأولى، حيث حازت هذه الفقرة على موافقة ٩٨.٥٪، وهذا يتوافق مع واقع الجامعات الثلاث موضوع البحث، فهذه الجامعات لا تزال جهودها مركزة على الدراسات الجامعية، وأعداد الطلاب فيها قد تفوق طاقتها الاستيعابية، والأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس فيها لا تزال مرتفعة في كثير من الأقسام، ولا سيما بالنسبة للأساتذة المساعدين الذين يشكلون حوالي ٤٥٪ من أعضاء هيئة التدريس. ولذلك احتلت وظيفة التدريس المرتبة الأولى من بين وظائف هذه الجامعات، وكما أن وظيفة التدريس احتلت المرتبة الأولى، نجد أن وظيفة البحث العلمي احتلت المرتبة الثانية، كما أوضحت نتائج هذه الدراسة في جدول رقم ٣، حيث إن ٩٥.٣٪ من أفراد عينة الدراسة أجمعوا على أهمية هذه الوظيفة. ولذلك نجد أن الجامعات الثلاث تولي البحث العلمي كثيرا من اهتمامها، وتخصص له قدرا لا بأس به من ميزانياتها السنوية، وتوجد بها معاهد ومراكز كثيرة للبحث العلمي، وتصدر كل منها عددا من الدوريات العلمية المتخصصة، وهذا يعطي دليلا على أهمية هاتين الوظيفتين وحيويتهما بالنسبة لهذه الجامعات. والواقع أن هذه الثنائية الوظيفية هي سمة كل الجامعات تقريبا في جميع بلدان العالم.

كما نظر غالبية أفراد الدراسة (٨٤.٩٪) إلى العلاقة بين التدريس والبحث العلمي على أنها علاقة تكاملية، وأن كلا منها يعزز الآخر. وبالرغم مما تؤكدته النتيجة السابقة من أن التدريس هو الوظيفة الأساسية الأولى لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الثلاث، إلا أن الغالبية من أفراد عينة الدراسة (٨٠٪) يرون أن الإنتاجية العلمية تبقى العامل الأهم عندما يأتي لموضوع الترقيات الوظيفية. والواقع أن الجامعات الثلاث موضوع البحث لا تختلف في هذا الجانب عن غيرها من الجامعات في معظم بلدان العالم،

حيث يعطى للنشاط البحثي والإنتاج العلمي وزن أكبر وأهمية أكثر مما يعطى للتدريس عندما ينظر في ترقيات أعضاء هيئة التدريس .

أما الفقرات الثلاث التي حصلت على أقل درجة موافقة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة فهي فقرة ٢٣ (البحث العلمي بماله من متطلبات والتزامات يتعارض مع واجبات ومتطلبات التدريس الفعال) بمتوسط حسابي مقداره ٢.٣٦ ، تليها فقرة ٢٥ (أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعة يعتبرون أنفسهم مدرسين في المقام الأول) بمتوسط حسابي مقداره ٢.٢٨ ، ثم فقرة ١٠ (في الجامعة تعتمد سمعة ومكانة أعضاء هيئة التدريس العلمية على فعاليتهم وإبداعهم في قاعات الدراسة) بمتوسط حسابي مقداره ٢.١٣ .

ولعل ذلك يدل على أن وظيفة التدريس ترتبط ارتباطاً قوياً بوظيفة البحث العلمي ، إذ يعد البحث العلمي الوسيلة المثلى لتطوير المستوى العلمي والمعرفي لأعضاء هيئة التدريس ، وجعلهم على صلة وثيقة بما يستجد من معارف وأفكار وتطورات علمية حديثة في مجال تخصصاتهم ، وأن الدور المهني لأساتذة الجامعة لا يقتصر على التدريس فقط ، ولذلك فإن ٦٧.٨٪ من أفراد عينة الدراسة لا يرون أي تعارض بين متطلبات البحث العلمي ومتطلبات التدريس ، وأن ٧٥.٤٪ منهم لا ينظرون إلى أنفسهم على أنهم مدرسين في المقام الأول وإنما يرون أن النشاط البحثي جزء لا يتجزأ من عملهم المهني في الجامعة. وفي هذا تأكيد لمفهوم التكاملية بين التدريس والبحث العلمي . ويؤيد هذه الرؤية ما أظهرته نتائج هذه الدراسة في بعد الاتجاه نحو البحث العلمي (جدول رقم ٣) من أن البحث العلمي ووظيفة أساسية من وظائف الجامعة ، كما أن النتائج الواردة في جدول رقم ٤ من هذه الدراسة والتي سبقت الإشارة إليها ، أوضحت أن ٨٤.٩٪ من أفراد عينة الدراسة يرون أن البحث العلمي والتدريس نشاطان يعزز كل منهما الآخر . إضافة إلى ذلك ، فإن ٨١.٦٪ من أفراد الدراسة يرون أن سمعة ومكانة أعضاء هيئة التدريس العلمية لا تعتمد على فعاليتهم وإبداعهم في قاعات الدراسة ، فالسمعة والمكانة العلمية لأساتذة

الجامعة إنما تعتمد بالدرجة الأولى على نشاطهم البحثي وإنتاجيتهم العلمية. أما التدريس، فإنه لا يضيف على أستاذ الجامعة أي نوع من السمعة أو المكانة لا داخل الجامعة ولا خارجها.

وبناء على هذه النتائج يمكن القول بأن اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو التدريس كانت إيجابية من حيث أهميته وحيويته كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة، كما كانت اتجاهاتهم إيجابية أيضا نحو علاقة البحث العلمي بالتدريس، حيث نظروا إلى هذه العلاقة من منظور تكاملي مدلوله أن النشاط البحثي والإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس يعززان من كفاءته العلمية في مجال تخصصه، وهذا يساعد بدوره على تحسين أدائه ويعزز من عطائه في مجال التدريس. أما فيما يتعلق بسمعة أعضاء هيئة التدريس ومكانتهم العلمية في الجامعة وأثر التدريس على ذلك، فقد كان اتجاه أفراد عينة الدراسة سلبيا في هذا الجانب، حيث يرون أن التدريس لا يكسب أستاذ الجامعة أي نوع من السمعة ولا يحقق له أي مكانة تذكر في الوسط الجامعي الذي تسوده ثقافة يعتمد فيها التميز على الإنتاج العلمي والإبداع المعرفي في المقام الأول.

وفيما يتعلق باتجاهات أفراد الدراسة نحو المكافآت في الجامعات الثلاث، فقد حدد عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس درجة موافقتهم أو عدم موافقتهم على كل فقرة من فقرات هذا البعد، وتم ترتيبها تنازليا وفقا لدرجة متوسطاتها الحسابية، ونظرا لمحدودية عدد هذه الفقرات، فقد رأى الباحث أنه من المناسب مناقشة جميع الفقرات الست. ويظهر من جدول رقم ٥ أن الفقرة التي حصلت على الرتبة الأولى هي الفقرة ٢١ (المكافآت في هذه الجامعة والمتمثلة في الترقيات وزيادة الرواتب تجعل أعضاء هيئة التدريس يوجهون جهودهم نحو البحث العلمي) بمتوسط حسابي مقداره ٣,٥٧ من ٤ درجات. ولعله من غير المفاجئ أن يجمع أفراد عينة الدراسة (٩٨,٤٪) على أن الحصول على الترقية الوظيفية وما يترتب على ذلك من زيادة في

الرواتب يجعل أعضاء هيئة التدريس يركزون جهودهم ونشاطهم على البحث العلمي ، لأن هذا هو واقع الأنظمة الوظيفية والممارسة العملية في الجامعات الثلاث موضوع البحث ، حيث إنه يستحيل على عضو هيئة التدريس أن يرقى مهما كان مبدعا ومتميزا في التدريس ، ومهما كان ذا نشاط بارز في مجال خدمة الجامعة والمجتمع ، ما لم يكن لديه حد أدنى من الأبحاث تقبله المجالس العلمية المعنية بشؤون تعيين وترقية أعضاء هيئة التدريس حسب ما وضعت من ضوابط ومعايير للنشر والتأليف. أما الفقرة التي حصلت على الرتبة الثانية ، فهي فقرة ١٣ (تعتبر المكافآت أهم العوامل تأثيرا على الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس) بمتوسط حسابي مقداره ٣.٢٧ وموافقة الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة ٨٨.٨٪. وهذا يعني أن المكافآت والمتمثلة في الترقية بالدرجة الأولى هي أهم العوامل التي تدفع أعضاء هيئة التدريس إلى البحث والكتابة والنشر ، لأن الحصول على الترقية يعني الشيء الكثير بالنسبة لعضو هيئة التدريس سواء من الناحية المعنوية أو المادية ، وما لم يكن هناك إنتاج علمي فلن تكون هناك ترقية بأي حال من الأحوال .

ثم أتت في الرتبة الثالثة الفقرة رقم ٢٦ (ينبغي على الجامعة أن تعطي للتدريس والبحث العلمي وزنا متكافئا عند اتخاذ قرارات الترقية) ، حيث حصلت على متوسط حسابي مقداره ٣.٢٠ وحازت على إجماع أفراد عينة الدراسة حيث وافق عليها ٩٥٪ ، وهذا يعني أن أفراد الدراسة يرون أن أنظمة الترقيات المعمول بها في الجامعات الثلاث فيها شيء من عدم التوازن ، حيث إنها تعطي للإنتاجية العلمية أهمية أكثر ووزنا أكبر مما يعطى للنشاط التدريسي ، رغم أن التدريس كوظيفة من وظائف الجامعة لا يقل أهمية وحيوية عن وظيفة البحث العلمي.

أتت بعد ذلك في المرتبة الرابعة فقرة ١٥ (لولا أن الترقيات في الجامعة تعتمد أساسا على الإنتاجية العلمية لما وجه أغلب أعضاء هيئة التدريس جهودهم للنشاط البحثي) بمتوسط حسابي مقداره ٣.١٥ وموافقة ٨٤.٨٪ من أفراد عينة الدراسة ، ثم تلتها في المرتبة

جدول رقم ٥ . تحديد اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو المكافأة باستخدام المتوسطات الحسابية والرتب والنسب التئوية (ن=٩٤٩)

الإجابة

رقم الفقرة	الفقرات	ن	المتوسط	الرتبة	مواقف موافقة بشدة	مواقف موافقة	غير موافقة	غير موافقة
في		ن	%	ن	%	ن	%	إملاقا
٢١	المكافآت في هذه الجامعة والمنظمة في الترقيات وزيادة الرواتب يحمل أعضاء هيئة التدريس بوجهون جهودهم واهتمامهم نحو البحث العلمي .	١	٣,٥٧	١	٥٥٦	٣٧٨	٣٩,٨	١,٦
١٢	تعتبر المكافآت أهم العوامل تأثيراً على الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس .	٢	٣,٢٧	٢	٣٧٩	٤٦٤	٤٨,٩	١٦
٢٦	ينبغي على الجامعة أن تعطي للتدريس والبحث العلمي وزناً مكانياً عند اتخاذ قرارات الترقية .	٣	٣,٢٠	٣	٢٦٣	٦٧,٠	٢٣	٢٥
١٥	لولا أن الترقيات في الجامعة تعتمد أساساً على الإنتاجية جهودهم العلمية لا وجه أغلب أعضاء هيئة التدريس جهودهم للنشاط البحثي .	٤	٣,١٥	٤	٢٩٦	٥٣,٥	١٣,٥	١٥
١٧	تعتبر آراء زملاء العمل دافعاً قوياً لأعضاء هيئة التدريس لتوجيه جهودهم للبحث والنشر والتأليف أكثر من دافع المكافآت التي يحصلون عليها من الجامعة .	٥	٢,٣٤	٥	١٤١	١٤,٠	٥٨٤	٦٢,٠
٥	المكافآت في هذه الجامعة تحمل أعضاء هيئة التدريس بركزون جهودهم على التدريس .	٦	٢,١٩	٦	١٠,٩	٥٧	٦,٠	٧٤,٢

الخامسة فقرة ١٧ (تعتبر آراء زملاء العمل دافعا قويا لأعضاء هيئة التدريس لتوجيه جهودهم للنشر والتأليف أكثر من دافع المكافآت التي يحصلون عليها من الجامعة) بمتوسط حسابي مقداره ٢.٣٤ وعدم موافقة ٧١٪ من أفراد الدراسة. وفي هذا تأكيد للنتيجة السابقة من أن الترقية - والتي هي أهم ما يمكن أن يكافأ به أستاذ الجامعة - هي العامل الأهم الذي يجعل الكثير من أساتذة الجامعة يركزون اهتمامهم على النشاط البحثي والكتابة والنشر في مجلات علمية متخصصة محكمة، سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو العالمي، لا سيما وأن الجامعة وسط علمي مهني يسوده نوع من الطبقة الأكاديمية القائمة على الإنتاج العلمي بالدرجة الأولى.

أما الفقرة التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة فهي فقرة ٥ (المكافآت في هذه الجامعة تجعل أعضاء هيئة التدريس يركزون جهودهم على التدريس) بمتوسط حسابي مقداره ٢.١٩، إذ أن ٨٣٪ من أفراد الدراسة لا يرون وجود مكافآت تحفز أعضاء هيئة التدريس وتدفعهم إلى تركيز جهودهم على النشاط التدريسي. بمعنى آخر أن التدريس رغم أهميته وحيويته، ورغم ما يستنفذه من وقت وجهد وفكر أعضاء هيئة التدريس، إلا أنه لا يكافأ مثلما يكافأ النشاط البحثي والإنتاج العلمي في الجامعات الثلاث موضوع البحث، وهذه الجامعات لا تختلف في هذه الممارسة عن غيرها من الجامعات، سواء في العالم العربي أو العالم الغربي.

تشير النتائج السابقة إلى أن استجابات عينة الدراسة من عمداء كليات ورؤساء أقسام وأعضاء هيئة تدريس عبرت عن اتجاهات إيجابية نحو مكافأة البحث العلمي في الجامعات الثلاث موضوع البحث، وأن الحصول على الترقية الوظيفية يعتبر العامل الأهم الذي يدفع أعضاء هيئة التدريس إلى التركيز على البحث والنشر والتأليف أكثر من أي عامل آخر، بينما كانت اتجاهاتهم سلبية نحو مكافأة التدريس، بمعنى أن النشاط التدريسي لا يكافأ عند اتخاذ قرارات الترقية مثلما يكافأ النشاط البحثي والإنتاجية العلمية.

ولذلك فهم يرون أن على الجامعات الثلاث إعادة النظر في أنظمة الترقيات فيها بحيث يكون فيها نوع من التوازن بين البحث العلمي والتدريس عند النظر في ترقية أعضاء هيئة التدريس.

سؤال البحث الثاني

"هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت تبعاً لمتغير الفئة (أكاديميون إداريون / أعضاء هيئة تدريس)؟"

في ضوء النتائج التي أوضحتها جدول رقم ٦ تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت تبعاً لمتغير الفئة، وهذا يعني أن اتجاهات عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت كانت متوافقة. ولعل ذلك يعود إلى كون العمداء ورؤساء الأقسام، بالرغم من أنهم يشغلون مراكز إدارية إلا أنهم في الوقت نفسه أعضاء هيئة تدريس في أقسامهم الأكاديمية التي ينتمون إليها، ويعاملون من الناحية الوظيفية معاملة أعضاء هيئة التدريس الآخرين من حيث الترقيات وزيادة الرواتب ونحو ذلك.

جدول رقم ٦. اختبار "ت" للدلالة الفروق بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الفئة (أكاديميون إداريون / أعضاء هيئة تدريس)

أبعاد الدراسة	المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
البعء الأول	أكاديميون إداريون	١٧٨	٣٧.٥٤	٣.٦٧	١.٣٩	١٦٥، غير
(الاتجاه نحو البحث العلمي)	أعضاء هيئة التدريس	٧٧١	٣٧.١١	٣.٧١		دالة

تابع جدول رقم ٦

أبعاد الدراسة	المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
البعد الثاني (الاتجاه نحو التدريس)	أكاديميون إداريون	١٧٨	٣٠,٩٣	٣,٥٧	-٠,٨١	غير دالة
	أعضاء هيئة التدريس	٧٧١	٣١,١٧	٣,٦١		
البعد الثالث (الاتجاه نحو المكافآت)	أكاديميون إداريون	١٧٨	١٧,٨٠	١,٨٥	١,٠٤	غير دالة
	أعضاء هيئة التدريس	٧٧١	١٧,٦٥	١,٧٣		
الاتجاه العام	أكاديميون إداريون	١٧٨	٨٦,٢٧	٥,٧٨	٠,٦٩	غير دالة
	أعضاء هيئة التدريس	٧٧١	٨٥,٩٣	٦,٢٩		

سؤال البحث الثالث

"هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت تبعاً لمتغير الرتبة العلمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)؟"

في ضوء النتائج التي أظهرها جدول رقم ٧ اتضح وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو البحث العلمي والمكافآت، بينما لم يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات اتجاهاتهم نحو التدريس.

ولتحديد درجة الفروق بين متوسطات اتجاهاتهم نحو البحث العلمي استُخدم اختبار "شيفيه" وتبين أن الأساتذة قد حصلوا على متوسط مقداره ٣٨,١٩، وحصل الأساتذة المشاركون على متوسط مقداره ٣٦,٨٧، بينما حصل الأساتذة المساعدون على متوسط مقداره ٣٤,٦٥، وهذا يعني أن اتجاهات الأساتذة نحو البحث العلمي كانت أكثر

إيجابية من اتجاهات الأساتذة المشاركين والمساعدين ، وأن اتجاهات الأساتذة المشاركين كانت أيضا أكثر إيجابية من اتجاهات نظرائهم من الأساتذة المساعدين. ولعل سبب ذلك يعود إلى أن الأساتذة والأساتذة المشاركين الذين لهم نشاط بحثي بارز قد عرفوا أهمية البحث العلمي في تحسين وضع عضو هيئة التدريس ، ولا سيما من حيث الحصول على الترقية الوظيفية ، وما يترتب على ذلك من سمعة ومكانة علمية في الوسط الجامعي ، إضافة إلى المردود المادي والمتمثل في زيادة الرواتب .

جدول رقم ٧. نتيجة تحليل التباين للدلالة الفروق بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الرتبة العلمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)

أبعاد الدراسة	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
البعد الأول (الاتجاه نحو البحث العلمي)	بين المجموعات	٢	٣٧١.٣٣	١٥٨.٦٧	١٢.٩٣	٠.٠٠٠٠
	داخل المجموعات	٩٤٦	١٢٦٠.٧٧٦	١٣.٣٣		دالة
البعد الثاني (الاتجاه نحو التدريس)	بين المجموعات	٢	٧١.٥١	٣٥.٧٥	٢.٧٧	٠.٠٦
	داخل المجموعات	٩٤٦	١٢٢٠.٣	١٢.٩		غير دالة
البعد الثالث (الاتجاه نحو المكافآت)	بين المجموعات	٢	١٨.١٥	٩.١	٢.٩٨	٠.٠٥١
	داخل المجموعات	٩٤٦	٢٨٨٤.١١	٣.١		دالة

• دالة عند مستوى ٠.٠٠٠١ .

•• دالة عند مستوى ٠.٠٠٠٥ .

كما استخدم اختبار " شيفيه " لتحديد درجة الفروق بين متوسطات اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو المكافآت ، ولكن اختبار " شيفيه " لم يكشف عن وجود فروق بين المتوسطات .

سؤال البحث الرابع

"هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت تبعاً لمتغير الجامعة (جامعة الملك سعود ، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن ، وجامعة الكويت)؟"

في ضوء النتائج التي أظهرها جدول رقم ٨ اتضح عدم وجود فروق دالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو البحث العلمي والمكافآت تبعاً لمتغير الجامعة بينما وجدت فروق دالة إحصائية بين اتجاهاتهم نحو التدريس. ولتحديد درجة الفروق بين متوسطات اتجاهاتهم نحو التدريس ، استخدم اختبار " شيفيه ، " وتبين أن أفراد عينة الدراسة من جامعة الكويت كان متوسط اتجاهاتهم نحو التدريس أعلى من متوسطات اتجاهات أفراد عينة الدراسة في كل من جامعة الملك سعود وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن ، حيث حصل أفراد عينة الدراسة من جامعة الكويت على متوسط مقداره ٣٢.٠ بينما حصل أفراد عينة الدراسة في كل من جامعة الملك سعود وجامعة الملك فهد على متوسطين مقدارهما ٣٠.٧٤ و ٣٠.٧٨ على التوالي ، ولعل ذلك يعود إلى أن جامعة الكويت تطبق نظام الجوائز التشجيعية لأعضاء هيئة التدريس المبدعين والتميزين في نشاطهم التدريسي ، ولذلك كانت اتجاهات عينة الدراسة من جامعة الكويت نحو التدريس أكثر إيجابية.

جدول رقم ٨ . نتيجة تحليل التباين للدلالة الفروق بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجامعة (جامعة الملك سعود وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن، جامعة الكويت)

أبعاد الدراسة	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
البعد الأول (الاتجاه نحو البحث العلمي)	بين المجموعات	٢	٦٩.١	٣٤.٥	٢.٥٣	٠.٠٨ غير دالة
	داخل المجموعات	٩٤٦	١٢٩١٠.١	١٣.٦		
البعد الثاني (الاتجاه نحو التدريس)	بين المجموعات	٢	٢٨٥.١	١٤٢.٥	١١٢	٠.٠٠٠ دالة
	داخل المجموعات	٩٤٦	١١٩٨٩.٥	١٢.٧		
البعد الثالث (الاتجاه نحو المكافآت)	بين المجموعات	٢	١٥.٥	٧.٧	٢.٥٤	٠.٠٨ و غير دالة
	داخل المجموعات	٩٤٦	٢٨٨٦.٨	٣.١		

٠ دالة عند مستوى ٠.٠١ .

الختام

تمثل الوظائف الأساسية للجامعات في الوقت الحاضر في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. وقد هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء اتجاهات عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في كل من جامعة الملك سعود وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن وجامعة الكويت نحو التدريس والبحث العلمي والمكافآت. ويمكن إيجاز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فيما يلي :

١ - إجماع أفراد عينة الدراسة على أهمية وحيوية وظيفتي التدريس والبحث العلمي في الجامعات الثلاث موضع البحث.

٢ - التدريس والبحث العلمي دوران مهنيان تربطهما علاقة تكاملية، وكل منهما لا يتعارض مع الآخر، بل يعززه ويدعمه.

- ٣ - البحث العلمي هو مصدر السمعة والمكانة العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة ؛ أما التدريس فلا يضيف عليهم أي نوع من التميز في الوسط الأكاديمي.
- ٤ - مكافأة النشاط البحثي والإنتاجية العلمية بالترقية وزيادة الرواتب ، بينما النشاط التدريسي لا يكافأ ولا يثمن في الجامعات الثلاث مثلما يكافأ النشاط البحثي.
- ٥ - الحصول على الترقية هو العامل الأهم الذي يدفع أعضاء هيئة التدريس إلى البحث والنشر والتأليف وذلك لما للترقية من عائد معنوي ووظيفي ومادي.
- ٦ - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الأكاديميين الإداريين (عمداء الكليات ورؤساء الأقسام) وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت تبعاً لمتغير الفئة.
- ٧ - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو البحث العلمي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية وذلك لصالح الأساتذة والأساتذة المشاركين.
- ٨ - عدم وجود فروق دالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو البحث العلمي والمكافآت تبعاً لمتغير الجامعة ، بينما وجدت فروق دالة إحصائية بين اتجاهاتهم نحو التدريس وذلك لصالح أفراد عينة الدراسة من جامعة الكويت.

التوصيات

- في ضوء ما سبق عرضه من خلال خلفية الدراسة النظرية والدراسات السابقة ، وما توصلت إليه الدراسة من نتائج يوصي الباحث بما يلي :
- ١ - إعادة النظر في أنظمة ولوائح الترقيات المعمول بها في الجامعات الثلاث ، بحيث يكون فيها قدر من التكافؤ بين الوزن المعطى لكل من البحث العلمي والتدريس عند اتخاذ قرارات الترقية الوظيفية.

- ٢ - وضع برامج خاصة لأعضاء هيئة التدريس من أجل تطوير وتحسين مستوى أدائهم التدريسي ، حيث يحتاج التدريس الجامعي الفعال إلى توافر قدرات ومهارات وخبرات معينة.
- ٣ - عقد لقاءات وندوات لإبراز أهمية التدريس الجامعي وتعزيز مكانته ، والإشادة بجهود أساتذة الجامعة المبدعين في مجال التدريس ، ومنحهم جوائز تشجيعية مناسبة تحفزهم على مزيد من العطاء والإبداع.
- ٤ - تنوع طرق تقويم الأداء التدريسي ، مع التركيز على طريقة تقويم الطلاب باعتبارها من أنجح الطرق وأكثرها فاعلية ، ولاسيما إذا قننت تقنينا علميا جيدا وطبقت بشكل منتظم ، وأخذت نتائجها بشكل جاد.
- ٥ - توفير مزيد من الدعم المادي للبحث العلمي ، حيث إن الأبحاث العلمية لاسيما التطبيقية والميدانية تحتاج إلى توفير إمكانات مادية كبيرة .

المراجع

- Jebson, James, Hohn Ivancevich, and James Donnelly. *Organizations : Behavior, Structure, Processes*. Chicago : Irwin, 1997. [١]
- Lewis, Lionel, and Philip Altbach. " The Dilemma of Higher Education ." *Academe*, 83, no.4 (1997), 28-30 . [٢]
- Park, Shelley . "Research, Teaching, and Service: Why Shouldn't Women's Work Count ? " *The Journal of Higher Education*, 67, no.1 (1996) , 46-84 [٣]
- Schuster, Jack . "Faculty Issues in the 1990's: New Realities, New Opportunities ." In Larry Johns and Franz Nowotny, eds , *An Agenda for the New Decade*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1990. 33-42. [٤]
- Martin, Thomas, and K Berry. "The Teaching-Research Dilemma: Its Sources in the University Setting ." *The Journal of Higher Education*, 11, no.9 (1969), 691-703. [٥]
- Baker, Paul. "The Halter- Skelter Relationship between Teaching and Research: A Cluster of Problems and Small Wins " *Teaching Sociology*, 14, no.1 (1986) , 50-66. [٦]
- Rau, William, and Paul Baker "The Organized Contradictions of Academe: Barriers Facing the Next Academic Revolution ." *Teaching Sociology*, 17, no. 2 (1989), 161-75. [٧]

- Mooney, Carolyn . " Professors Feel Conflict between Roles in Teaching and Research, Say Students Are Badly Prepared ." *The Chronicle of Higher Education*, 37, no. 2 (1991), A15-A17. [١٨]
- Olsen, Deborah, and Ada Simmons. "The Research Versus Teaching Debate : Untangling the Relationship. " In John Braxton. ed., *Faculty Teaching and Research : Is There a Conflict?* San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1996 , 31-39. [١٩]
- Shen, Jianping . " Mission Involvement and Promotion Criteria in Schools, Colleges, and Departments of Education." *American Journal of Education*, 105, no. 2 (1997), 186-210 [١٠]
- Colbeck, Carol . " Merging in a Seamless Blend: How Faculty Integrate Teaching and Research ? " *The Journal of Higher Education*, 69, no. 6 (1998), 647-71. [١١]
- Mitchell, Thomas . " From Plato to the Internet. " *Change*, 31, no.2 (1999), 16-23. [١٢]
- Edgell, Stephen. " The Spiralists: Their Careers and Family Lives." *British Journal of Sociology*, 21, no. 4 (1970), 314-23. [١٣]
- Goode, William . " A Theory of Role Strain ." *American Sociological Review*, 25, no. 5 (1960), 83-96. [١٤]
- Lease, Suzanne . " Occupational Role Stressors, Coping, Support, and Hardiness as Predictors of Strain in Academic Faculty: An Emphasis on New and Female Faculty." *Research in Higher Education*, 40, no.3 (1999), 285-308. [١٥]
- Rothman, A., and R. Preshaw. "Is Scientific Achievement a Correlate of Effective Teaching Performance? " *Research in Higher Education*, 3, no. 1 (1975), 29-34. [١٦]
- Neuman, Ruth . " Perceptions of the Teaching Research Nexus : A Framework for Analysis. " *Higher Education*, 23, no. 2 (1992), 159-71. [١٧]
- Noser, Thomas, Herman Manakyan, and John Tenner. "Research Productivity and Perceived Teaching Effectiveness: A Survey of Economics Faculty. " *Research in Higher Education*, 37, no.3 (1996), 299-322. [١٨]
- Moses, Ingrid . " Educational Development Units: A Cross-Cultural Perspective." *Higher Education*, 61, no.4 (1987), 449-80. [١٩]
- Gardiner, Lion . *Redesigning Higher Education: Producing Dramatic Gains in Student Learning*. ASHE-ERIC Higher Education Report no.7. Washington DC. The George Washington University, 1994. [٢٠]
- Atbach, Philip, and Lionel Lews. " Professional Attitudes: An International Survey " *Change*, 27, no.6 (1995), 50-57. [٢١]
- حمادة، عبدالمحسن عبدالعزيز. "آراء ووجهات نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت بخصوص إدارة الجامعة وأسلوبها في اتخاذ القرار." *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*، ٦٨ (١٤١٣هـ)،

- [٢٣] مجلس التعليم العالي. اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم. الرياض: مطابع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ١٤١٨/١٤١٩هـ.
- [٢٤] جامعة الكويت. النظام المعدل لترقيات أعضاء هيئة التدريس. الكويت: جامعة الكويت، ٢٠٠٠/١٩٩١م.
- [٢٥] Daly, William . " Teaching and Scholarship: Adapting American Higher Education to Hard Times ." *The Journal of Higher Education*, 65, no.1 (1994), 45-57.
- [٢٦] Enders, Jurgen, and Ulrich Teichler. " A Victim of Their Own Success : Employment and Working Conditions of Academic Staff in Comparative Perspective. " *Higher Education*, 34, no.3 (1997), 347-72.
- [٢٧] Fincher, Cameron . " The Idea of the University in the 21st Century: An American Perspective. " *British Journal of Educational Studies*, 31, no.1 (1993), 26-45.
- [٢٨] Gray, Peter Robert Froh, and Robert Diamond. " Myths and Realities: First Data from a National Study on the Balance between Research and Teaching at Research Universities." *Bulletin of American Association for Higher Education*, 44, no.4 (1991), 4-6 .
- [٢٩] John, Daniel. *Mega- Universities and Knowledge Media: Technology Strategies for Higher Education*. London: Kogan Page Limited, 1996 .
- [٣٠] Baughman, James, and Robert Goldman. " College Ranking and Faculty Publications : Are They Related? " *Change*, 31, no.2 (1999), 44-50 .
- [٣١] Clausen, Christopher . " Faculty Workloads and Legislative Curiosity. " *Academe*, 82, no.5 (1996), 40-44.
- [٣٢] Edgerton, Russell . "The Re-examination of Faculty Priorities ." *Change*, 25, no. 4 (1993), 10-17.
- [٣٣] Zemsky, Robert, and Williams Massy. " Telling Time: Comparing Faculty Instructional Practices at Three Types of Institutions. " *Change*, 31, no.2 (1999), 55-58.
- [٣٤] Fairweather, James . " Faculty Rewards Reconsidered : The Nature of Tradeoffs. " *Change*, 25, no.4 (1993), 44-47.
- [٣٥] Faulton, Oliver, and Martin Trow. " Research Activity in American Higher Education. " *Sociology of Education*, 47, no.1 (1974), 29-73.
- [٣٦] Paulsen, Micheal, and Kenneth Feldman. "Toward a Reconceptualization of Scholarship: A Human Action System with Functional Impratives." *The Journal of Higher Education*, 66, no. 6 (1995), 615-40 .
- [٣٧] Schneider, Carol, and Robert Shoenberg. " Habits Hard to Break: How Persistent Features of Campus Life Frustrate Curricular Reform ." *Change*, 31, no.2 (1999), 30-35.
- [٣٨] الصوا، غازي، و يحيى علي. " مشكلات الأكاديميين الحاصلين على الدكتوراه من الجامعات الأجنبية: عينة من الأردن ". *مجلة العلوم الاجتماعية*، ٢٧، ع ١ (١٩٩١م)، ٨٩ - ١١٣.

- Kasten, Katherine . " Tenure and Merit Pay as Rewards for Research, Teaching, and Service at a Research University ." *The Journal of Higher Education*, 55, no.4 (1984), 500-14. [١٣٩]
- Jacobson, Robert . " More Time in the Classroom : Colleges Face New Pressure to Increase Faculty Productivity. " *The Chronicle of Higher Education*, 38, no.40 (1992), A1-A3 . [١٤٠]
- Ramsden, Paul, and Ingrid Moses. " Associations between Research and Teaching in Australian Higher Education. " *Higher Education*, 23, no.3 (1992), 273-95 . [١٤١]
- Johnson, Neil . " Managing Australia's Higer Education Institutions in an Era of Change ." *Higher Education Review*, 26, no.1 (1993), 7 - 24. [١٤٢]
- Jalling, Hans, and Marten Carlsson. " An Attempt to Raise the Status of Undergraduate Teaching. " *Studies of Higher Education and Research*, 2-3 (1995), 2-125 . [١٤٣]
- Shelton, Beth, and Sheryl Skaggs. " How Faculty members Spend Their Time : A Closer Look. " *Academe*, 82, no. 5 (1996), 16 - 21. [١٤٤]
- Knapper, Christopher . " Rewards for Teaching. " In Patricia Cranton, ed., *Universal Challenges in Faculty Work: Fresh Perspectives from around the World*. San Francisco: Jossey- Bass Publishers, 1996, 41-52 . [١٤٥]
- Tang, Thomas, and Mitchell Chamberlain. " Attitudes Toward Research and Teaching: Difference Between Administrators and Faculty Members ." *The Journal of Higher Education*, 68, no.2 (1997), 212-227 . [١٤٦]
- MacNay, Ian . " The Impact of the 1992 Research Assessment Exercise in English Universities. " *Higher Education Review*, 29, no.2 (1997), 34-43 . [١٤٧]
- Barnes, Laura, Menna Agago, and William Coombs. "Effects of Job- Related Stress on Faculty Intention to Leave Academia ." *Research in Higher Education*, 39, no.4 (1998), 457-70 . [١٤٨]

Attitudes of Academic Administrators and Faculty Members toward Research, Teaching, and Rewards at Three Gulf Arab Universities

Mulaihan M. Athubaity

Associate Professor, Dept. of Educational Administration
College of Education, King Saud University
Riyadh, Saudi Arabia

Abstract. The purpose of this study was to investigate the attitudes of academic administrators and faculty members toward research, teaching, and rewards at King Saud University, King Fahad University for Petroleum and Minerals, and Kuwait University. A questionnaire was designed and distributed to the study sample which consisted of 30 college deans, 148 department chairmen, and 771 faculty members. The major findings of the study were:

- 1 -There was a unanimous agreement by the study sample concerning the significance of teaching and research at the three universities .
- 2 -Teaching and research were considered as complementary roles .
- 3 -Research is praised and rewarded more than teaching at the three universities .
- 4 -Promotion is the most important factor that motivates faculty members to engage in research and publication .
- 5 -There were no significant differences between the attitudes of academic administrators and faculty members with regard to research, teaching and rewards .
- 6 -There were significant differences between the attitudes of professors, associate professors, and assistant professors with regard to research in favor of professors and associate professors .
- 7 -There were no significant differences between the attitudes of the respondents from the three universities with regard to research and rewards, while there were significant differences in their attitudes towards teaching in favor of the respondents from Kuwait university .