

تاريخ الإرسال (2018-12-16)، تاريخ قبول النشر (2019-01-30)

فيصل عيد طريخم

اسم الباحث الأول:

أ.د. سلامة يوسف طناش

اسم الباحث الثاني:

وزارة التربية، الكويت،

¹ اسم الجامعة والبلد (للأول)

الجامعة الأردنية، قسم الإدارة التربوية

² اسم الجامعة والبلد (للثاني)

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address:

f-d2010@hotmail.com

واقع المعايير المتبعة في اختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس

المخلص:

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع المعايير الحالية المتبعة في اختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي. وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية من مجتمع الدراسة، حيث تم اختيار نسبة العينة ما يقارب (20%) من مجتمع الدراسة، وبلغ عدد عينة الدراسة (309) عضو هيئة تدريس. ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانة لقياس المعايير المتبعة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة مكونة من (54) فقرة وموزعة على ستة مجالات. وتم التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها. وقد أظهرت النتائج: أن تقديرات أفراد الدراسة للمعايير الحالية المتبعة في جامعة الكويت لاختيار أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات أفراد الدراسة للمعايير الحالية المتبعة في جامعة الكويت لاختيار أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات طبيعة العمل والجنس. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات من أبرزها: ضرورة تطوير المعايير المتبعة في جامعة الكويت لاختيار أعضاء هيئة التدريس وتحديد نقاط القوة والضعف فيها بما يتواءم من تغيرات مختلفة على مستوى العالم.

الكلمات المفتاحية: المعايير المتبعة، اختيار أعضاء هيئة التدريس. جامعة الكويت.

The criteria for the selection Standards of faculty members at Kuwait University from the viewpoint of academic leaders and faculty members

Abstract:

The aim of this study was to find out the criteria for selecting faculty members at Kuwait University. The study followed the descriptive approach. The sample of the study was chosen by random stratification of the study population. The sample was selected (about 20%) of the study population. The sample of the study was 309. In order to achieve the objectives of the study, a questionnaire was constructed to measure the current criteria for the selection of faculty members at the University of Kuwait from the viewpoint of academic leaders and faculty members, consisting of (54) paragraphs and distributed in six fields. The validity and consistency of the study instrument was verified. The results showed that the members of the study of the current standards at Kuwait University for the selection of faculty members were average. The results showed that there were no statistically significant differences in the assessment of the current standards of Kuwait University for the selection of faculty members due to the nature of work, gender.

Keywords: Standards, Selection of Teaching Staff. Kuwait University.

المقدمة:

يشهد العالم اليوم تطورات علمية وثقافية وتكنولوجية كبيرة في شتى ميادين الحياة الإنسانية، وعلى الإنسان أن يلم بها، ويتعرف عليها من أجل تكييفها وتطويرها لتناسب مع أهدافه وحاجاته. فهذه التغيرات تحتم على الإنسان التعامل مع هذه المعطيات الجديدة، مما يفرض عليه مضاعفة الجهود والاهتمام بعملية التعلم والتعليم، باعتبارها القوة المؤثرة في حياة الشعوب. فالعالم العربي أحوج ما يكون إلى مراجعة شاملة للأنظمة التربوية وإصلاحها، حيث تظهر الحاجة إلى التربية والتعليم في الظروف الصعبة. ويشكل ميدان التربية والتعليم أحد الميادين المهمة في هذا العصر، وكل العصور السابقة لالتصاقه المباشر بحياة الإنسان. وقد لقي هذا الميدان اهتماماً كبيراً من قبل القائمين على التخطيط والتنمية في مختلف دول العالم، باعتباره مركز الإنتاج للكوادر البشرية التي سوف تحمل على عاتقها عملية التنمية والتطوير.

إن الفهم الحقيقي لدور التعليم العالي في بناء المجتمعات، والوعي لطبيعة التحديات التي تواجهها دول العالم يتطلبان إعادة صياغة فلسفة التعليم العالي واستراتيجياته في التدريس، ثم في ضوء ذلك إعادة هندسة دور الوظائف وهيكلية ونظم مؤسسات التعليم العالي (مصطفى، 2004: 25). الإدارة هي مجموعة الأفكار والاتجاهات والفعاليات الإنسانية التي توضح الأهداف وتضع الخطط، وتنظم الهياكل التنظيمية، وتحقق الوظائف الإدارية التي تعمل بالتنفيذ والتدريب والمتابعة والتقييم على تحقيق لسياسة العامة للتعليم في المجتمع (رديدة، 2010: 36). وسعت مؤسسات التعليم العالي بالاهتمام بإصلاح التعليم، وتحسين أوضاعه متشياً مع التقدم العلمي والتكنولوجي، ومسايرة الدول المتقدمة في تطبيق أنظمة جديدة في الإدارة كمؤشر من المؤشرات الحضارية (الشمري، 2017: 30).

وقد أثبتت الجامعة قدرتها على التغيير والإسهام في تغيير المجتمع وتقدمه ولكي تحقق أهدافها، وتقوم بوظائفها، عليها إحداث نوع من التوازن بين مجموعة القوى والعوامل المؤثرة في المجتمع من ناحية، والإمكانيات التي يمكن أن يوفرها المجتمع للجامعة من ناحية أخرى، وبذلك تصبح الجامعة أكبر مؤسسة مجتمعية تعليمية تتفاعل مع المعرفة والثقافة، باعتبارها مؤسسة الخبرة العلمية والبحثية لمختلف التخصصات وتسهم في تهيئة مناخ الإبداع والابتكار، كما تتبنى مسؤولية تنمية أهم ثروات المجتمع وهي الثروة البشرية (العامري 2008: 10).

ويعزى نجاح كثير من المؤسسات إلى نجاح إدارتها التي تتولاها؛ وقد أصبح الاهتمام بتلك الإدارة يعد أولوية من الأولويات، ولذلك فقد أقرت التشريعات والقوانين والأسس والأنظمة، التي بدورها يفترض أن تؤدي لمزيد من التطور في مجال اتخاذ القرارات، وحل المشكلات، وزيادة فعالية العناصر الإنتاجية المتمثلة بالنواحي البشرية منها والمادية، وكذلك المقدرة على إحداث التفاعلات الإيجابية الداخلية والخارجية لمواكبة التغيرات، وتحقيق أهداف المؤسسات وتقدم المجتمعات (أحمد 1998: 47). وهناك العديد من الأدوار المناطة بعضو هيئة التدريس، وتتمثل في التدريس إذ يُعد العمل الرئيسي لعضو هيئة التدريس حتى في الجامعات التي تعطي البحث العلمي جانبا كبيرا من اهتماماتها، فالمدرس الجامعي هو القادر على نقل المعرفة لطلبته بأسلوب ينمي فيهم الإبداع والتفكير والثقة بأنفسهم، وإلى جانب التدريس يقوم عضو هيئة التدريس بوظيفة البحث العلمي إذ يعتبر من صميم مهام عضو هيئة التدريس وإن كان يأتي في الدرجة الثانية بعد التدريس. إذ ترتبط مكانة عضو هيئة التدريس العلمية بالبحث العلمي والنشر والتأليف والترجمة، فالبحث العلمي يسهم في عملية النمو المهنية والتقدم الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (الشريبي، 2004: 77).

مشكلة الدراسة:

تحمل الجامعات أعباء متزايدة نتيجة التغيرات المستمرة، والأعمال المتزايدة، مما أدى إلى اتساع دورها وزيادة العمليات الإدارية والإجرائية، وهذه العمليات لا تتطور ولا تتغير، وإنما الأفراد القائمون بها هم الذين يتطورون ويتغيرون، لذا ينبغي التركيز عليهم باعتبارهم المحرك الأساس للنمو والتغيير والارتقاء بها نحو الأفضل. والقادة الأكاديميون هم المسؤولون عن هذه العمليات الإدارية،

وهذا ما ألقى على عاتقهم عبئاً ثقيلاً، مما أدى إلى ظهور بعض المشاكل لديهم كالحاجة الماسة إلى وجود مجموعة فريدة من المعايير والمهارات التي تمكن من تتوفر فيه من تقديم أداء عالٍ. ويعد في الوقت ذاته عضو هيئة التدريس من الأركان الأساسية لجودة العملية التعليمية حيث إن توفير كادر أكاديمي يمتلك كفايات ومهارات في كافة المجالات الأكاديمية والمهنية والسلوكية والثقافية والإنسانية ويمارسها في الواقع، والتي يمكن أن تظهر في نتاج عمله في التدريس وتطوير البرامج وتطوير المقررات والإشراف والترجمة والتأليف وأنشطة البحث العلمي وخدمة المجتمع المحلي ونقل المعرفة للطلبة للمساهمة في تحقيق رسالة جامعة الكويت يعد أمراً مهماً. لذا فقد ارتأى الباحث القيام بهذه الدراسة بهدف معرفة واقع المعايير الحالية المتبعة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الكويت.

والناظر لجامعة الكويت يلحظ مستوى تفاوت مستويات الأداء والمخرجات التعليمية للخريجين الناتج عن مستويات أداء أعضاء هيئة التدريس، فمن خلال عمل الباحث بجامعة الكويت يلاحظ تراجع في مستوى الأداء المقدم من عضو هيئة التدريس وهذا ما أكدته العديد من الدراسات السابقة المحلية والعربية كدراسة الكبيسي وفياض (2015: 36) وعياصرة (2016: 58). الأمر الذي يدعو للتركيز على جانب تطوير المعايير المتبعة لاختيار أعضاء هيئة التدريس لتجربتهم الحديثة في العمل الجامعي

أسئلة الدراسة:

1- ما المعايير الحالية المتبعة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد الدراسة لواقع المعايير المتبعة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت تعزى للجنس وطبيعة العمل؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع المعايير المتبعة في اختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس. ومعرفة إن كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية للمعايير الحالية المتبعة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس تعزى للجنس وطبيعة العمل

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من أهمية مضمونها المرتبط بمعرفة واقع المعايير المتبعة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت لتكون بمثابة البوصلة لراسمي السياسات التربوية ومتخذي القرار في مجلس التعليم العالي لتبني مثل هذه المتطلبات وتطبيقها في الجامعات. وتبرز أهمية هذه الدراسة في قلة وندرة الدراسات التي تناولت المعايير لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت في الكويت. وبشكل أدق فإن الفائدة الناجمة من نتائج هذه الدراسة يؤمل أن تعيد:

1. القادة الأكاديميين، وذلك من خلال الاستفادة من معرفة واقع المعايير في التطوير والتحسين والتجديد المستمر، ومعرفة مواطن القوة لتعزيزها ومواطن الضعف لإصلاحها.
2. الإدارة الأكاديمية، وذلك من خلال توظيفها لتحسين عمليات اتخاذ القرارات.
3. الجامعة، وذلك من خلال تحسين جودة المخرجات لمجاراة متطلبات سوق العمل.
4. الباحثين، وذلك من خلال الإفادة من الأدب النظري ونتائج هذه الدراسة.

مصطلحات الدراسة:

هنالك بعض المصطلحات والمفاهيم التي تبنتها الدراسة وقد عرّفها الباحث تعريفاً إجرائياً بما يتناسب مع استخدامها في هذه

الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

المعايير: يقصد بها إجرائياً القواعد والخصائص التي يجب توافرها في أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت.
القادة الأكاديميون: ويقصد بهم في هذه الدراسة جميع العمداء، ونوابهم، ورؤساء الأقسام في جامعة الكويت.
حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على واقع المعايير (السمات الشخصية وإمكانيات تدريس المادة والتحضير لها، ومساهمة عضو هيئة التدريس في التحضير، والعلاقة مع الطلبة، والبحث العلمي وخدمة المجتمع) لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت. كما أن الدراسة اقتصرت على وجهات نظر القادة الأكاديميين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت ذكوراً وإناثاً وذلك للعام الدراسي 2019/2018م.

الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

يتضمن هذا الجزء عرضاً للأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وعلى النحو الآتي:

أولاً: الأدب النظري:

مفهوم الجامعة:

تعددت المفاهيم التي تناولت مفهوم الجامعة بهدف تحديد فلسفتها وأهدافها، واختلفت التوجهات عند محاولة وضع مفهوم محدد لها، فيما يلي عرض لبعض هذه المفاهيم (العامري 2008: 46): إن اصطلاح الجامعة مأخوذ من كلمة (Universities) وتعني التجمع الذي يضم أقوى الأسر نفوذاً في مجال السياسة، من أجل ممارسة السلطة، وهكذا استخدمت كلمة الجامعة لتدل على تجمع الأساتذة والطلبة من مختلف الدول والشعوب. وتعرف الجامعة على أنها: مؤسسة تعليمية يلتحق بها الطلاب بعد إكمال دراستهم بالمدرسة الثانوية والجامعة أعلى مؤسسة معروفة في التعليم العالي (العبادي والطائي والأسدي، 2007: 10). وتعرف الجامعة بأنها: مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليدها أكاديمية معينة، تتألف من مجموعة من الكليات.

وظائف الجامعة المعاصرة:

إن دور الجامعة ومسؤوليتها يتعلق بأساس وجود الجامعة، أي لماذا وجدت الجامعة وماذا نريد من وراء إنشائها، وأن هناك شبه إجماع على أن الوظائف الرئيسية للجامعة المعاصرة تتدرج تحت ثلاث وظائف هي التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع (مرسي، 2002: 36).

عضو هيئة التدريس:

يرى يونس (Younes, 2003: 39) التدريس هو الوظيفة الأولى والمهمة من الوظائف الرئيسية للجامعة التي مارسها الجامعة منذ بداية ظهورها، واستمرت هذه الوظيفة حتى اليوم، وتقوم أساساً على تقديم جملة من المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المتصلة بالموضوعات الدراسية التي تقدمها الجامعات لتحقيق الأهداف التي تسعى إلى بلوغها، ومع تطور المعرفة وإثرائها بالمستجدات العلمية الناجمة عن النظريات والاكتشافات العلمية عملت الجامعة على الاستجابة لهذه التطورات من أجل إعداد جيل مثقف وعالم يتناسب مع العصر الذي يعيش فيه.

صفات أعضاء هيئة التدريس:

- مهارات التخطيط لعضو هيئة التدريس:

يشترط في عضو هيئة التدريس ليتمكن من التخطيط للعملية التعليمية، أن يتمتع بمجموعة من المهارات، منها (Segal, 2000: 19): تحديد الأهداف العامة للمنهاج. واختيار موضوعات المنهاج الضرورية والأكثر أهمية في مجال التخصص، تحديد الأهداف العامة للمساق بما يتناسب مع الوقت المتاح. وتحديد أساليب التدريس المتوقع استخدامها في ضوء أهداف المنهاج. واختيار الأنشطة والمواد التعليمية المثيرة للتفكير. واختيار موضوعات المنهاج المناسبة للطلبة. وتأمين الطلبة

بنسخة مكتوبة عن خطة المنهاج تشمل اهداف المنهاج، ومحتواه، وانشطته، والتعيينات، ومواعيد الاختبارات، والمراجع. وتحديد متطلبات المنهاج (امتحانات، قراءات، أوراق عمل) قبل بداية الفصل. وتوزيع موضوعات المنهاج على الخطة توزيعاً منطقياً، ومراجعة خطة المنهاج باستمرار وتعديل ما يحتاج إلى تعديل. وتحديد الأهداف الخاصة للمحاضرة مسبقاً في ضوء الخطة العامة للمساق.

مهارات تنفيذ التدريس:

يشترط في عضو هيئة التدريس أن يتمتع بالمهارات والكفايات الآتية عند تنفيذ التدريس (Younes, 2004: 58): استخدام الخبرات السابقة المكتسبة كمقدمة للمحاضرة الجديدة. وإعطاء الطلبة فرصة لأبداء آرائهم بشأن القضايا ذات الصلة بالمحتوى. وبدء المحاضرة بعبارة مثيرة لانتباه الطلبة وحب الاستطلاع لديهم. والبدء بالمحاضرة فوراً دون ابطاء، وانهيها مع انتهاء وقتها. وتشجيع الطلبة على التفكير في الافكار المتناقضة ومحاولة تفسيرها، والتفكير المستقل لدى الطلبة. وتوجيه الطلبة الى كيفية الحصول على مصادر المعلومات. والحرص على قراءة تعبيرات وجوه الطلبة اثناء المحاضرة، وأتصرف في ضوءها. وطرح أسئلة تتطلب معرفة خاصة بمحتوى المنهاج من خلال القراءات. وختم المحاضرة بمراجعة المادة بوضعها في جمل تلخيصية مترابطة، وختمها بقضية مثيرة تتعلق بموضوع المحاضرة التالية. وهناك العديد من الأدوار المناطة بأعضاء هيئة التدريس، يمكن إجمالها في ما يأتي:

أولاً: التدريس: يُعتبر التدريس العمل الرئيس لعضو هيئة التدريس حتى في الجامعات التي تعطي البحث العلمي جانباً كبيراً من اهتماماتها، فالمدرس الجامعي هو القادر على نقل المعرفة لطلابه بأسلوب ينمي فيهم الإبداع والتفكير والثقة بأنفسهم (الشريبي، 2004: 4). ويُعد التدريس الوظيفة التي تهدف إلى تنمية شخصيات الطلبة من جميع الجوانب من خلال الحصول على المعرفة وحفظها وتكوين الاتجاهات الجيدة عن طريق الحوار والتفاعل وتوليد المعارف (محمد، 2001: 10).

ثانياً: البحث العلمي: ترتبط مكانة عضو هيئة التدريس العلمية بالبحث العلمي والنشر والتأليف والترجمة، فالبحث العلمي يسهم في عملية النمو المهنية والتقدم الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى كون البحث العلمي يُعد سبيلاً للتنمية الاقتصادية (الشريبي، 2004).

ويعد البحث العلمي أحد أهم الركائز الأساسية لتحقيق النمو وتقدم الأمم. وقد شهد العالم خلال العقد الأخير تطوراً علمياً وتكنولوجياً سريعاً وضخماً في مختلف حقول العلم والمعرفة وبات هذا التطور السريع سمة العصر الحالي. وفي نطاق السعي لتنمية الموارد على نطاق الاقتصاد الوطني، وفقاً للأسس العلمية، التي من شأنها أن تزيد من القدرة الاقتصادية للدولة عموماً في مختلف ميادين الأنشطة، بات اهتمام دول العالم المتقدم مقترناً بتطوير البحث العلمي وتوفير مستلزماته. غير أن الجامعات العربية وهي الركيزة الأساسية لدعم حركة البحث العلمي، وتطويره، لم تواكب هذا التسابق العالمي في هذا الميدان، مما يزيد من مخاطر توسيع الهوة بين عالما العربي والعالم المتقدم بخطى متسارعة (باطويح، 2004). ولعلّ البحث العلمي هو أكثر الوظائف التصاقاً بالجامعة لسببين (ردايدة، 2010): أولهما: أن الجامعة تتوافر لديها الموارد الفكرية والبشرية القادرة على القيام بنشاطات الأبحاث المرتبطة بحاجات التنمية للدول. وثانيهما: أن الجامعة تعد المؤسسة الوحيدة التي يمكن عن طريقها القيام بنشاطات الأبحاث بصورة انضباطية، والتي يمكن لها أن تقدم الخدمات الاستشارية التي تحتاجها قطاعات المجتمع المختلفة، سواء أكانت حكومية أم من القطاع الخاص من خلال مؤسسات البحث العلمي والتطوير.

ثالثاً: خدمة المجتمع: لا يمكن للجامعة أن تحقق ذاتها وتثبت وجودها ما لم تكن ملتزمة بقضايا المجتمع ومتطلبات نموه وازدهاره، أنّ الهدف الأساس من إنشاء هذه المؤسسة يكمن في تنمية الأمة، حيث أنها تعمل على توسيع الفرص المتوافرة للسكان بصفة عامة، وتحسين المعيشة من حيث نوعيتها وتلبية حاجات الشعب الأكثر إلحاحاً. وكثرة هذه المجالات التي يمكن للجامعة أن تخدم المجتمع من خلالها (الشريبي، 2004). وتُعرّف خدمة المجتمع بأنها "جميع الخدمات والأعمال التي تقدمها الجامعة للمجتمع

المحلي سواء في الجانب الثقافي أو الصحي أو الاجتماعي، أو الاقتصادي، أو الرياضي، والاستفادة من كافة الإمكانيات والطاقات المحلية" (العاظمي، 2004: 13).

ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة:

أجرى الباحث مسحاً شاملاً للدراسات السابقة، إلا أنه وجد عدداً قليلاً من هذه الدراسات المرتبطة بهذا الموضوع، ومن خلال نظرة متحصصة حول الدراسات التي عثر عليها الباحث وجد عدداً من الدراسات تناولت معايير لاختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وعلاقتها بمتغيرات أخرى. وتم استعراض الدراسات السابقة بتقسيمها إلى محورين وترتيبهما زمنياً من الأقدم إلى الأحدث.

أولاً: الدراسات العربية:

أجرى العميرة (2006) دراسة هدفت تعرف مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة لمهامهم التعليمية من وجهة نظرهم ونظر طلبتهم. ولتحقيق ذلك تم توزيع استبانة على عينة الدراسة المكونة من (59) عضو هيئة تدريس و(271) طالباً وطالبة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس لأنفسهم على مجالات الدراسة الأربعة جاء مرتفعاً، بينما جاء تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس لمهامهم التعليمية في مجالات العلاقة مع الطلبة والبحث العلمي وخدمة المجتمع واستراتيجيات تدريسه كانت متوسطة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس لأنفسهم وتقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الجنس والرتبة والخدمة.

وهدفَت الدراسة التي قام بها المري (2014) التعرف إلى درجة التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم، وأثر متغيرات (الجنس، والجنسية، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخدمة). على استجابات أفراد عينة الدراسة على درجة التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم، وتكون مجتمع الدراسة من (1563) عضواً، وتكونت عينة الدراسة من (302) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة الكويت. وتم تطوير أداة لقياس متغيرات الدراسة. وأظهرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم مرتفعة وجاءت المجالات مرتبة تنازلياً (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع) على التوالي. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس، والجنسية في جميع المجالات. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الرتبة في جميع المجالات باستثناء مجال التدريس. وجاءت الفروق في مجال البحث العلمي بين رتبة أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد ولصالح الأستاذ المشارك، وفي مجال خدمة المجتمع والكلية كانت الفروق لصالح الأستاذ والأستاذ المشارك، بينما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر سنوات الخدمة في جميع المجالات ولصالح فئة الخدمة الطويلة (أكثر من 10 سنوات).

وأجرى الكبيسي والفياض (2015) دراسة هدفت إلى تحديد نوع المعايير المتبعة في اختيار أعضاء هيئة التدريس في المعاهد التقنية بليبيا. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراسة من (136) عضو هيئة تدريس في المعاهد التقنية بليبيا، وتم إعداد استبانة مكونة من (48) فقرة لقياس تقديرات أفراد عينة الدراسة لمعايير اختيار أعضاء هيئة التدريس. وأظهرت النتائج أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لمعايير اختيار عضو هيئة التدريس في المعاهد التقنية كانت متوسطة على جميع مجالات الدراسة ومنها: السمات الشخصية، التواصل مع الطلاب، خدمة المجتمع، البحث العلمي، استراتيجيات التدريس والاعداد للمادة. ولم تظهر النتائج أي فروق دالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس لمعايير اختيار عضو هيئة التدريس في المعاهد التقنية في مجالات الدراسة تعزى لمتغيرات الجنس والرتبة والخدمة وطبيعة العمل والجنسية.

وقامت عياصرة (2016) بدراسة هدفت إلى تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات، وقد تكونت عينة الدراسة من (126) طالبة من طالبات كلية التربية تم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة.

توصلت الدراسة إلى أن المتوسط الحسابي لواقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جاء بدرجة متوسطة، وأن بعد تنوع مصادر التعلم والتعليم كان بدرجة كبيرة وجاء بالمرتبة الأولى وفي المرتبة الثانية مجال التأثير على الطالبات وفي المرتبة الأخيرة جاء مجال توظيف أساليب القياس والتقويم وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات طالبات كلية التربية في واقع الأداء التدريسي كما أشارت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص ومتغير السنة الدراسية.

وأجرت المنيع (2016) دراسة هدفت إلى الكشف عن معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية مقارنة مع الجامعات الأمريكية وتحديد حجم الفجوة بينهما. تكونت عينة الدراسة من جامعتين سعوديتين هما جامعة الملك سعود وجامعة الملك عبد العزيز، وجامعتين أمريكيتين هما جامعة هارفارد، وجامعة ستانفورد. تم اختيارهم بطريقة مقصودة على اعتبار أن كل منهما من أرقى الجامعات في بلدها. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة مكونة من (69) فقرة موزعة على ثمانية مجالات. وأظهرت النتائج وجود مجموعة من المعايير المعتمدة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وأن هناك نسبة عالية من التطبيق لتلك المعايير. كما أظهرت النتائج أن تقديرات أفراد الدراسة للمعايير المتبعة في اختيار أعضاء هيئة التدريس في مجالات الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس، والتحضير المسبق للمادة والاعداد لها، وتشجيع الطلبة على التحصيل العلمي، وخدمة المجتمع والبحث العلمي كانت مرتفعة. ولم تظهر النتائج أية فروق دالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة لمعايير اختيار أعضاء هيئة التدريس تعزى للجنس والرتبة والخدمة والمسمى الوظيفي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

أجرى جيني وشانغ (Gibney & Shang, 2007) دراسة هدفت إلى وضع أداة لاختيار عمداء الكليات والموظفين في الأوساط الأكاديمية. وباستخدام عملية التسلسل الهرمي التحليلي (AHP) في عملية اختيار عمداء الكليات حيث أنشأت لجنة فرعية من فرقة عمل البحث لتحديد أساس اختيار عمداء الكليات من خلال تطبيق A. H. P، حيث تمت مقارنة نتائج العمليتين في القرار النهائي لاختيار عمداء الكليات وتم تحليل التباينات وشرحها، حيث أشارت النتائج إلى أن السبب الجذري للاختلافات هو اختلاف في التركيز على معايير معينة. وخلص المؤلفون إلى أن عملية التسلسل الهرمي التحليلي (AHP) هي أداة قيمة وينبغي أن تدرج في عمليات اختيار الموظفين في الأوساط الأكاديمية، وعملية التسلسل الهرمي التحليلي (AHP) يوفر أداة مريحة وفعالة لتقييم الموظفين، وقد ثبت بأن المخاوف التي قد يثبت أنها معقدة للغاية أو يصعب على الأشخاص غير التقنيين استخدامها غير صحيحة.

وأجرت مُناف (Munaf, 2008) دراسة في باكستان هدفت تعرّف الفروقات في الأداء، ودافعية الانجاز، والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في مجموعة من الجامعات الحكومية والخاصة في باكستان وماليزيا، وتكونت عينة الدراسة من (120) عضو هيئة تدريس ورئيس قسم في ماليزيا وباكستان، وأظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية على جميع مقاييس الدراسة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الانجاز والرضا الوظيفي لصالح أعضاء هيئة التدريس الماليزيين في القطاعين العام والخاص مقابل أعضاء هيئة التدريس الباكستانيين.

وقام آدمز (Adams, 2008) بدراسة حول أساليب تقييم جودة الأداء التدريسي وتعلم الطلاب في بريطانيا، حيث قام الباحث بمراجعة الدراسات السابقة التي تناولت مسألة تقييم جودة الأداء التدريسي لدى المعلمين في المدارس البريطانية، وبينت النتائج أن المعيار الأكثر استخداماً في تقييم جودة الأداء التدريسي هو نتائج الطلبة في الامتحانات الوطنية، وأنه لا يوجد هناك معايير واضحة يتم استخدامها.

وهدفّت دراسة هوجان وتروتتر (Hogan & Trotter, 2013) التعرف إلى واقع الحرية الأكاديمية في الجامعات الكندية، ومقارنتها في كل من مقاطعتي كولومبيا وأونتاريو، وقد جرى استخدام المنهج التاريخي. وقد تركزت مظاهر الحرية على الشعور

بالأمن الوظيفي، والحماية من الفصل التعسفي، وقدرة عضو هيئة التدريس على التأثير في طلبته، والمشاركة في عملية القرارات، وركزت الدراسة على المقارنة بين المقاطعتين، حيث تبين أنه في (مقاطعة كولومبيا) يتم إعطاء أعضاء هيئة التدريس درجة أكبر من الحرية في المشاركة بالشؤون الأكاديمية للكلية أو المعهد، على الرغم من أن السلطة الأساسية بقيت بيد المجالس. بينما في (مقاطعة أونتاريو)، فإن السلطة بيد الإدارة العليا، وخاصة المالية والأكاديمية، بالرغم من وجود الهياكل التنظيمية من مجالس الأقسام والكليات.

خلاصة الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

يتبين للباحث من خلال استعراض الدراسات السابقة، ومن خلال استقراء بعض المناهج المستخدمة في هذه الدراسات وبعض أهدافها ونتائجها ما يلي: فيما يتعلق بالمنهج المستخدم فتتفق هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي المسحي كما في دراسة العمارة (2006) والمري (2014). واستهدفت بعض الدراسات التعرف إلى واقع الحرية الأكاديمية في الجامعات الكندية كما في دراسة هوجان وتروتر (Hogan & Trotter, 2013)، في حين تناولت دراسة آدمز (Adams, 2008) أساليب تقييم جودة الأداء التدريسي وتعلم الطلاب في بريطانيا. بينما ركزت دراسة المنيع (2016) الكشف عن معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية مقارنة مع الجامعات الأمريكية وتحديد حجم الفجوة بينهما. وهدفت دراسة الكبيسي ومهدية (2015) تحديد نوع المعايير المتبعة في اختيار أعضاء هيئة التدريس في المعاهد التقنية بلديا. وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أمور عدة منها: تناولها موضوع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ولكنها تختلف عنها في الأمور التالية: تناولها واقع المعايير الحالية المتبعة في اختيار أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس. وأن هذه الدراسة تأتي مؤكدة لبعض ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج ومكمله لها من حيث المستجدات الإدارية المعاصرة المتعلقة بمعايير اختيار أعضاء هيئة التدريس. إضافة إلى أن هذه الدراسة تعد من الدراسات القليلة على المستوى المحلي على حد علم الباحث. واستفاد الباحث من الدراسات السابقة في توجيه الدراسة الحالية والتعرف على أهمية الخصائص المنهجية والطرق اللازمة لدراسة هذا الموضوع.

الطريقة والإجراءات:

يشتمل هذا الجزء على وصف مجتمع وعينة الدراسة، والأدوات المستخدمة، وأهم المراحل والإجراءات التي مرت بها عملية تطوير أداة الدراسة وصدقها وثباتها، وجمع البيانات، والطرق الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات لاستخراج النتائج.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي وذلك لمناسبته لأغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت في الكليات العلمية والإنسانية، حيث بلغ عددهم حسب إحصائيات إدارة الموارد البشرية (1529) عضو هيئة تدريس.

عينة الدراسة:

نظراً لطبيعة الدراسة التي قام بها الباحث، وكبر حجم مجتمع الدراسة فيما يتعلق بالقادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس، فقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية من مجتمع الدراسة، حيث قام الباحث بحصر أعداد الكليات الأكاديمية بالجامعة، ومن ثم تم حصر أعداد أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث في كلية كلية، ومن ثم تم اختيار نسبة العينة ما يقارب (20%) من مجتمع الدراسة، وقام الباحث بتوزيع الاستبانة إلكترونياً وذلك بالترتيب مع مركز الحاسوب. حيث بلغ عدد عينة

الدراسة بعد استرداد كافة الاستبانات (309) عضو هيئة تدريس تقريباً. وتوزع أفراد الدراسة وفق متغيرات الجنس وطبيعة العمل كما هو مبين في الجدول (1).

الجدول رقم (1): توزع أفراد عينة الدراسة الذين استجابوا على أداة الدراسة حسب المتغيرات

المتغير	مستوياته	العدد
الجنس	ذكر	208
	أنثى	101
المجموع		309
طبيعة العمل	إداري	109
	عضو هيئة تدريس	200
المجموع		309

أداة الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع المعايير المتبعة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، ولتحقيق هذا الهدف طور الباحث أداة عبارة عن استبانة لقياس المعايير الحالية المتبعة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، إذ تكونت أداة الدراسة من قسمين:

الأول: ويتضمن معلومات عامة عن أفراد الدراسة، في ضوء المتغيرات الآتية (الجنس، العمل).

الثاني: اشتمل على المجالات الرئيسة لموضوع المعايير الحالية المتبعة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس وهي: السمات الشخصية، إمكانات عضو هيئة التدريس في تدريس المادة والإعداد والتحضير لها، مساهمة عضو هيئة التدريس في التحصيل العلمي للطلبة، علاقة عضو هيئة التدريس بالطلبة، البحث العلمي، وخدمة المجتمع.

خطوات إعداد أداة الدراسة:

مرت عملية إعداد أداة الدراسة بالخطوات التالية:

- 1- مراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة بموضوع الدراسة والمختصة بمعايير اختيار أعضاء هيئة التدريس، حيث تم الاستفادة من الإطار النظري وبعض الاستبانات المرفقة مع تلك الدراسات (العميرة، 2006؛ عياصرة، 2017).
- 2- بناء محاور الأداة وفقراتها بصورتها الأولية، على ضوء أدبيات البحوث، وخبرة الباحث الشخصية في فترة الدراسة الجامعية، وقد تكونت استبانة المعايير الحالية المتبعة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس من ستة مجالات وبلغ عدد فقراتها (61) فقرة.
- 3- عرض الأداة مبدئياً على مجموعة من الخبراء من ذوي الاختصاص في تكنولوجيا التعليم والمناهج والتدريس والإدارة التربوية وعلم النفس وبلغ عددهم (11) محكماً، للتأكد من صياغة الفقرات ومناسبة محتواها لكل من المجالات.
- 4- الاستفادة من آراء المحكمين جميعاً، وإعداد الأداة بشكل منظم ومتسلسل، من حيث شمول الفقرات وكفايتها وسلامتها اللغوية.
- 5- صياغة الأداة بشكلها النهائي بعد الأخذ بملاحظات من عرضت عليهم والإفادة من تصويباتهم العلمية واللغوية، حيث تم دمج بعض الفقرات التي اتفق عليها (85%) من المحكمين واستبعاد أخرى، وأصبح عدد فقرات استبانة المعايير الحالية المتبعة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس (54) فقرة.
- 6- تم تدريج مستوى الإجابة على كل فقرة من فقرات أداة الدراسة وفق مقياس ليكرت الخماسي وحددت بخمس مستويات هي: كبيرة جداً (5 درجات)، كبيرة (4 درجات)، متوسطة (3 درجات)، قليلة (2 درجتان)، وقليلة جداً (1 درجة واحدة).

صدق الأداة:

تم التأكد من صدق أداة الدراسة كالاتي:

الصدق الظاهري المعتمد على المحكمين: وللتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحث بعرضها بصورتها الأولية على (11) محكماً من ذوي الاختصاص في مجال الإدارة التربوية، والقياس والتقويم التربوي في جامعة الكويت والجامعة الأردنية، للحكم على درجة ملاءمة الفقرة من حيث الصياغة اللغوية وانتمائها للمجال المراد قياسه، وبعد استعراض ملاحظات المحكمين والتي تركزت على الآتي: جعل الفقرات أكثر ارتباطاً بالمجالات، إضافة إلى إعادة صياغة لبعض الفقرات وحذف كلمة استخدام أو استخدامي من بداية كل فقرة وتوحيد كلمة البدء، وحذف بعض الفقرات غير المنتمية للموضوع.

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة فقد تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-re-test) حيث قام الباحث بتوزيع الاستبانة على (25) عضو هيئة تدريس من خارج عينة الدراسة، وإعادة تطبيقها عليهم بعد مضي أسبوعين وبعد ذلك تم استخراج معامل الثبات من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيق الأول والثاني وبلغ معامل الثبات لاستبانة المعايير الحالية المتبعة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس (0.90). وتعد هذه المعاملات مقبولة لغايات الدراسة. والجدول (2) يبين معاملات ثبات محاور أداة الدراسة.

الجدول رقم (2): معاملات ثبات الاستقرار لاستبانة المعايير الحالية المتبعة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت

بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار

المجال	عدد الفقرات	الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار
السمات الشخصية	9	0.88
إمكانيات عضو هيئة التدريس في تدريس المادة والإعداد والتحضير لها	5	0.92
مساهمة عضو هيئة التدريس في التحصيل العلمي للطلبة	13	0.90
علاقة عضو هيئة التدريس بالطلبة	9	0.89
البحث العلمي	9	0.90
خدمة المجتمع	9	0.93
المجموع الكلي	54	0.90

إجراءات تطبيق الدراسة:

لتنفيذ هذه الدراسة تم اتباع الخطوات التالية:

- الاطلاع على الأدبيات المتعلقة بهذا الموضوع والمتخصصة بمعايير اختيار أعضاء هيئة التدريس، وذلك للاستفادة من الإطار النظري لهذه الدراسات.
- وتم التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها، وتحديد مجتمع الدراسة.
- أخذ الموافقة الرسمية لتطبيق الأدوات، والحصول على الخطابات الرسمية المتعلقة بتسهيل مهمة الباحث من الجهات ذات الصلة.

- توزيع أداة الدراسة على أعضاء هيئة تدريس في الجامعة من خلال تنزيل الأدوات على نظام التعلم الإلكتروني للجامعة والطلب منهم تعبئتها وإرسالها إلكترونياً.

- تم التعامل مع الاستبانات وتحليلها باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).
متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة المتغيرات التالية:

أ- المتغيرات المستقلة وتشمل:

- الجنس: (ذكر، أنثى).

- طبيعة العمل (اداري، عضو هيئة تدريس).

ب- المتغيرات التابعة:

تقديرات أعضاء هيئة التدريس للمعايير والمقترحة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم إجراء التحليلات الإحصائية على النحو الآتي: للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مستوى الفقرة والمجال. وفي الإجابة عن السؤال الثاني المتعلق بالكشف عن الفروق بين استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة، تم استخدام الأسلوب الاحصائي t-test لمتغيري (الجنس، والعمل).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، بعد تطبيق أداة الدراسة. وللحكم على درجة استجابة أفراد الدراسة جرى تقسيم مستوى التقديرات إلى ثلاثة مستويات: (مرتفع، متوسط، منخفض) وذلك بتقسيم مدى الأعداد من 1-5 في ثلاث فئات للحصول على مدى كل مستوى أي 1.33 وعليه تكون المستويات كالتالي: مستوى منخفض من التقديرات (1-2.33)، ومستوى متوسط من التقديرات (2.34-3.67)، ومستوى عال من التقديرات (3.68-5). وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة وفقاً لتسلسل أسئلتها:

نتائج السؤال الأول: ما المعايير المتبعة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقديرات أعضاء هيئة التدريس للمعايير المتبعة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بشكل عام ولكل مجال من مجالات الدراسة. كما هي موضحة في الجدول (3).

الجدول رقم (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس للمعايير المتبعة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقديرات
1	5	السمات الشخصية	4.33	.39	مرتفعة
2	6	إمكانات عضو هيئة التدريس في تدريس المادة والإعداد والتحضير لها	3.16	1.00	متوسطة
3	1	مساهمة عضو هيئة التدريس في التحصيل العلمي للطلبة	2.99	.89	متوسطة

الرتبة	الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقديرات
4	3	علاقة عضو هيئة التدريس بالطلبة	2.95	.89	متوسطة
5	2	البحث العلمي	2.85	.88	متوسطة
6	4	خدمة المجتمع	2.85	.92	متوسطة
		الأداة ككل	3.34	0.69	متوسطة

يشير الجدول (3) أعلاه بأن المتوسط الحسابي للأداة ككل هو (3.34)، وهو يعتبر ذو درجة متوسطة من التقديرات، وقد بلغ أعلى متوسط حسابي لمجال السمات الشخصية حيث بلغ المتوسط الحسابي له (4.33)، وهو يعتبر ذو درجة مرتفعة من التقديرات، وفي المرتبة الثانية جاء مجال تدريس المادة والإعداد والتحضير لها بمتوسط حسابي (3.16) وهو يعتبر ذو درجة متوسطة من التقديرات، وفي المرتبة الثالثة جاء مجال مساهمة عضو هيئة التدريس في التحصيل العلمي للطلبة بمتوسط حسابي (2.99) وهو يعتبر ذو درجة متوسطة من التقديرات. أما المرتبة الرابعة فكانت لمجال علاقة عضو هيئة التدريس بالطلبة بمتوسط حسابي (2.95) وهو يعتبر ذو درجة متوسطة من التقديرات. وفي المرتبة الخامسة جاء مجال البحث العلمي بمتوسط حسابي (2.85) وهو يعتبر ذو درجة متوسطة من التقديرات. أما المرتبة الأخيرة فكانت لمجال خدمة المجتمع بمتوسط حسابي (2.85) وهو يعتبر ذو درجة متوسطة من التقديرات.

ويمكن ان تعزى هذه النتائج إلى اعتقاد القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت بأهمية العمل الجامعي وطبيعته وحرصهم على توفير بيئة ملائمة لأعضاء هيئة التدريس على العمل بروح الجماعة ومشاركة أعضاء هيئة التدريس الحرية الأكاديمية مما يسهم في إقامة العلاقات الإنسانية مع الزملاء بكل أريحية. وأنه لا يمكن تصور نشاطات التعليم الجامعي بدون عضو هيئة التدريس التي يعتبر الركن الاساسي لهذه النشاطات فهي تضمن احترام الغير والتحلي بالضمير المهني. وبالتالي فإن القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت يرون بأن المعايير المتبعة لاختيار أعضاء هيئة التدريس لا تفي بالغرض لتحقيق مستوى متقدم للعملية التعليمية. وفيما يلي مناقشة كل مجال من مجالات أداة الدراسة المتعلقة بالمعايير المتبعة في اختيار أعضاء هيئة التدريس. وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي حسب ما وردت في أداة الدراسة:

أولاً: مجال السمات الشخصية

الجدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال السمات الشخصية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات

الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقديرات
1	1	احترام قيمة الوقت والالتزام بالمواعيد	4.53	.739	مرتفعة
2	3	إظهاره الاعتراز بمهنته وعمله	4.41	.793	مرتفعة
3	2	الامتثال بالقوة الحسنة لطلابه	4.37	.691	مرتفعة
4	7	الاتسام بقوة الشخصية والثقة بالنفس	4.33	.747	مرتفعة
5	8	امتلاك القدرة على الطلاقة في التعبير	4.32	.752	مرتفعة
6	6	بذل الجهد الكبير في التدريس	4.32	.748	مرتفعة
7	9	استخدام لغة سليمة للتواصل مع الطلاب	4.28	.763	مرتفعة
8	5	التحلي بروح التفاؤل المطلوب والمرح	4.23	.783	مرتفعة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقديرات
9	4	الاهتمام بمظهره وملبسه	4.22	.711	مرتفعة
الدرجة الكلية					
			4.33	0.39	مرتفعة

ويبين الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال السمات الشخصية قد تراوحت ما بين (4.22 - 4.53)، حيث جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس للمعايير الحالية لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت مرتفعة في جميع الفقرات. وجاءت الفقرة رقم (1) ونصها " احترام قيمة الوقت والالتزام بالمواعيد " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.53)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (4) ونصها " الاهتمام بمظهره وملبسه " وبمتوسط حسابي بلغ (4.22). وقد يعزى السبب في ذلك إلى عوامل عدة منها: جودة البرامج التدريبية التي تتناول موضوعات العمل الجامعي والسمات الشخصية اللازمة لعضو هيئة التدريس الأمر الذي ينعكس بشكل ايجابي على جودة التعليم الجامعي، والرؤية الواضحة في رسالة الجامعة. هذا بالإضافة لاعتقاد أفراد الدراسة أن السمات الشخصية لعضو هيئة التدريس تعد مؤشراً لجودة التعليم العالي بدولة الكويت. وتتفق مع نتائج دراسة المنيع (2016) التي أظهرت أن تقديرات أفراد الدراسة للمعايير المتبعة في اختيار أعضاء هيئة التدريس في مجالات الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس كانت مرتفعة. وتختلف عن نتائج دراسة الكبيسي (2015) التي أظهرت أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لمعايير اختيار عضو هيئة التدريس في المعاهد التقنية كانت متوسطة في مجال السمات الشخصية.

ثانياً: مجال إمكانيات عضو هيئة التدريس في تدريس المادة والإعداد والتحضير لها

الجدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال إمكانيات عضو هيئة التدريس في تدريس المادة

والإعداد والتحضير لها مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقديرات
1	13	مدى تمكن عضو هيئة التدريس من المادة العلمية	3.25	1.084	متوسطة
2	12	استغلال وقت المحاضرات بشكل فعال	3.18	1.113	متوسطة
3	11	عرض المادة العلمية في المحاضرات بشكل واضح ومتراپب ومنظم	3.18	1.265	متوسطة
4	14	مدى التوافق بين مفردات الخطة وما تم تدريسه فعلاً	3.18	1.204	متوسطة
5	10	توزيع الخطة الدراسية في اللقاء الأول مع الطلبة	3.02	1.331	متوسطة
الدرجة الكلية					
			3.16	1.00	متوسطة

ويبين الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال إمكانيات عضو هيئة التدريس في تدريس المادة والإعداد والتحضير لها قد تراوحت ما بين (3.02 - 3.25)، حيث جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس للمعايير الحالية لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت متوسطة في جميع الفقرات. وجاءت الفقرة رقم (13) ونصها " مدى تمكن عضو هيئة التدريس من المادة العلمية " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.25)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (10) ونصها " توزيع الخطة الدراسية في اللقاء الأول مع الطلبة " وبمتوسط حسابي بلغ (3.02). وقد يعزى السبب في التقديرات المتوسطة لاستجابات أعضاء هيئة التدريس إلى شعور القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس بوجود ضعف بشكل عام لدى أعضاء هيئة التدريس الناتج عن عدة أسباب قد يكون منها ضعف المعايير المتبعة في اختيارهم. إضافة لذلك فقد يكون السبب هو قلة الدورات التدريبية التي يلتحق بها عضو هيئة التدريس أو عدم اقتناعه بجودتها وأثرها عليه. وتتفق مع نتائج دراسة الكبيسي (2015) التي أظهرت أن تقديرات

أعضاء هيئة التدريس لمعايير اختيار عضو هيئة التدريس في المعاهد التقنية كانت متوسطة في مجال استراتيجيات التدريس والاعداد للمادة. وتتفق مع نتائج دراسة العمارة (2006) التي أظهرت أن تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس لأنفسهم على مجال استراتيجيات التدريس كانت متوسطة. وتختلف عن نتائج دراسة عياصرة (2016) التي توصلت إلى أن تقديرات أفراد الدراسة لواقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جاءت بدرجة مرتفعة في مجال التخطيط للمادة والإعداد لها. وتختلف عن نتائج دراسة المنيع (2016) التي أظهرت أن تقديرات أفراد عينة الدراسة للمعايير المتبعة في اختيار أعضاء هيئة التدريس في مجال التحضير المسبق للمادة والاعداد لها كان مرتفعاً.

ثالثاً: مجال مساهمة عضو هيئة التدريس في التحصيل العلمي للطلبة

الجدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مساهمة عضو هيئة التدريس في التحصيل العلمي للطلبة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقديرات
1	19	استخدام في عرضه للمادة الأساليب التربوية المناسبة	3.10	1.158	متوسطة
2	18	استخدام أساليب تدريسية تستثير التفكير وحب الاستطلاع.	3.08	1.164	متوسطة
3	21	استخدام لغة واضحة ومفهومة في تدريس المادة.	3.05	1.217	متوسطة
4	20	التنوع في طرائق التدريس بما يلائم موضوع المادة وحاجات الطلبة.	3.03	1.169	متوسطة
5	26	توضيح المفاهيم الأساسية للمعارف المتخصصة	3.02	1.162	متوسطة
6	17	التعامل مع الطلبة باحترام ضمن معايير المهنة وآدابها	3.02	1.174	متوسطة
7	22	محتوى الامتحانات متوافق مع أهداف الخطة التدريسية للمادة	3.01	1.218	متوسطة
8	16	إبداء الاهتمام بالتحصيل الدراسي للطلبة بشكل عام	2.99	1.194	متوسطة
9	23	التنوع في أساليب قياس تحصيل الطلبة وتقدير علاماتهم	2.97	1.140	متوسطة
10	15	تحفيز الطلبة على المشاركة وإبداء وجهات نظرهم حول المادة	2.96	1.192	متوسطة
11	25	استثمار وقت المحاضرة فيما هو مفيد ونافع	2.93	1.132	متوسطة
12	24	توظيف كل ما يستجد في مجال تخصصه	2.91	1.173	متوسطة
13	27	إتاحة فرص التعلم الذاتي لطلبته	2.89	1.169	متوسطة
		الدرجة الكلية	2.99	0.89	متوسطة

ويبين الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال مساهمة عضو هيئة التدريس في التحصيل العلمي للطلبة قد تراوحت ما بين (2.89- 3.10)، حيث جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس للمعايير الحالية لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت متوسطة في جميع الفقرات. وجاءت الفقرة رقم (19) ونصها " استخدام في عرضه للمادة الأساليب التربوية المناسبة " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.10)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (27) ونصها " إتاحة فرص التعلم الذاتي لطلبته " وبمتوسط حسابي بلغ (2.89). وقد يعزى السبب في التقديرات المتوسطة لأعضاء هيئة التدريس في هذا المجال إلى اعتقاد

البعض منهم بأن بعض أعضاء هيئة التدريس لا يتمتعون بخصائص أكاديمية علمية عالية؛ مما ينعكس على مستوى أدائه وتدريبه وبالتالي ضعف مستوى تحصيل الطلبة في الجامعة. إضافة إلى اعتقاد القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس بأن المعايير المتبعة في اختيار أعضاء هيئة التدريس لا تتمتع بالجودة العالية اللازمة لاختيار أعضاء هيئة التدريس من ذوي الكفاءات العالية، فهو بحاجة لأن يستخدم في عرضه للمادة أساليب تربوية متنوعة تستثير التفكير وتنمي حب الاستطلاع، إضافة لأهمية إتاحة الفرصة للطلبة للتعلم الذاتي وتوظيف كل ما هو جديد في مجال التخصص وربطه بالواقع الحالي، مع أهمية التنوع في أساليب التقويم لما يعود على الطلبة بالفائدة. وتختلف عن نتائج دراسة عياصرة (2016) التي توصلت إلى أن تقديرات أفراد الدراسة لواقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جاءت بدرجة مرتفعة في مجال تشجيع الطلاب على التحصيل الأكاديمي لغايات المنافسة.

رابعاً: مجال علاقة عضو هيئة التدريس بالطلبة

الجدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال علاقة عضو هيئة التدريس بالطلبة مرتبة تنازلياً

حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقديرات
1	31	تنمية اتجاهات وعادات وأخلاق حميدة لدى الطلبة	3.09	1.134	متوسطة
2	30	تحفيز الطلبة للاطلاع على مراجع المادة المختلفة	2.98	1.151	متوسطة
3	32	تفهّم مشكلات الطلبة وظروفهم	2.95	1.152	متوسطة
4	29	الدقة والعدالة في علاماته	2.95	1.160	متوسطة
5	35	التواضع في التعامل مع الطلبة	2.94	1.116	متوسطة
6	33	تحديد ساعات مكتبية تناسب الظروف المختلفة للطلبة	2.94	1.116	متوسطة
7	34	استخدام أساليب متنوعة في تقويم أداء الطلبة	2.94	1.071	متوسطة
8	36	تشجيع الطلبة على المشاركة الصفية	2.90	1.106	متوسطة
9	28	الالتزام بالساعات المكتبية ويشجع الطلبة على مراجعته خلالها	2.85	1.120	متوسطة
		الدرجة الكلية	2.95	0.89	متوسطة

ويبين الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال علاقة عضو هيئة التدريس بالطلبة قد تراوحت ما بين (2.85-3.09)، حيث جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس للمعايير الحالية لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت متوسطة في جميع الفقرات. وجاءت الفقرة رقم (31) ونصها " تنمية اتجاهات وعادات وأخلاق حميدة لدى الطلبة " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.09)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (28) ونصها " الالتزام بالساعات المكتبية ويشجع الطلبة على مراجعته خلالها " وبمتوسط حسابي بلغ (2.85). وقد يعزى السبب في ذلك إلى كثرة أعداد الطلبة في جامعة الكويت وعدم قدرة أعضاء هيئة التدريس على التواصل مع جميع الطلبة وإقامة علاقات أكاديمية معهم، وكذلك مسؤوليات القيادات الجامعية الأكاديمية والاجتماعية والمجتمعية التي لا بد من تلبيتها لأنها جزء من الحياة الجامعية تؤثر في محدودية إقامة علاقات بين عضو هيئة التدريس والطلبة. وقد يرجع السبب أيضاً إلى وجود بعض المعوقات التي تحول دون إقامة علاقات بين عضو هيئة التدريس والطلبة ومنها: ضيق الوقت وعدم وجود فراغ للقاء الطلبة، وضعف المشاركات الطلابية والتطوعية والتنموية، وانشغال قيادات الكليات الجامعية بالأمر الروتينية والإدارية اليومية.

وتتفق مع نتائج العمائرة (2006) التي أظهرت أن تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس لأنفسهم على مجال العلاقة مع الطلبة كانت متوسطة. وتتفق مع نتائج عياصرة (2016) التي أكدت أن تقديرات أفراد الدراسة لواقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جاءت بدرجة متوسطة في مجال علاقة الاستاذ الجامعي بالطالب.

خامساً: مجال البحث العلمي

الجدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال البحث العلمي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقديرات
1	39	الإشراف على طلبة الدراسات العليا	2.93	1.124	متوسطة
2	42	القيام بتنفيذ برامج الترجمة والتعريب	2.89	1.153	متوسطة
3	40	اعتماد الأمانة العلمية في عرض نتائج الدراسات التي يقوم بها	2.88	1.090	متوسطة
4	44	نشر البحوث التي يقوم بإجرائها في المجالات والدوريات العلمية المحكمة	2.86	1.113	متوسطة
5	41	القيام بتأليف الكتب في مجال تخصصه الدقيق	2.85	1.109	متوسطة
6	45	نقل مهارات البحث العلمي للطلبة	2.85	1.153	متوسطة
7	43	تكثيف الاسهامات الفكرية في مجال تخصصه	2.85	1.110	متوسطة
8	37	تحكيم الأبحاث العلمية للآخرين لأغراض النشر	2.80	1.135	متوسطة
9	38	مشاركة أعضاء هيئة التدريس للقيام بالأبحاث العلمية	2.80	1.096	متوسطة
الدرجة الكلية			2.85	0.88	متوسطة

ويبين الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال البحث العلمي قد تراوحت ما بين (2.80 - 2.93)، حيث جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس للمعايير الحالية لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت متوسطة في جميع الفقرات. وجاءت الفقرة رقم (39) ونصها " الإشراف على طلبة الدراسات العليا" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.93)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (38) ونصها " مشاركة أعضاء هيئة التدريس للقيام بالأبحاث العلمية " وبمتوسط حسابي بلغ (2.80). ويرى الباحث أن السبب في ذلك قد يعود إلى أن نظام الجامعة لا يلزم أعضاء هيئة التدريس لإنجاز أبحاث سنوية ولا يشترط في التعاقد مع عضو هيئة التدريس على الانتقال من رتبة لأخرى كشرط لتثبيته إضافة لذلك، فإن الباحث يعتقد أن العوامل الآتية تشكل معوقات أمام أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي هي: نقص التمويل الكافي لدعم البحث العلمي، وقلة توفر الكتب والمجلات ومحركات البحث العلمي، وقلة التعاون بين الجامعة والجهات المعنية، وعدم توفر الظروف المناسبة لعمل عضو هيئة التدريس، وصعوبة شروط الترقية تجعل من عضو هيئة التدريس يتوانى عن تفعيل البحث العلمي في أدائه الجامعي. وتتفق مع نتائج دراسة عياصرة (2016) التي توصلت إلى أن تقديرات أفراد الدراسة لواقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جاءت بدرجة متوسطة في مجال البحث العلمي. وتتفق مع نتائج دراسة العمائرة (2006) التي أظهرت أن تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس لأنفسهم على مجال البحث العلمي كانت متوسطة.

سادساً: مجال خدمة المجتمع

الجدول رقم (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال خدمة المجتمع مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقديرات
1	50	المشاركة في المناسبات الدينية والوطنية داخل المجتمع المحلي	2.95	1.122	متوسطة
2	48	المشاركة في الجمعيات والنوادي الفكرية والاجتماعية في المجتمع المحلي	2.94	1.190	متوسطة
3	49	المشاركة في العمل التطوعي المجتمعي	2.92	1.123	متوسطة
4	54	تقديم استشارات وحلول علمية لحل مشكلات المجتمع المحلي	2.89	1.116	متوسطة
5	51	المشاركة في تنفيذ البحوث التي تخدم المجتمع المحلي	2.86	1.147	متوسطة
6	52	المشاركة في ندوات التوعية وورش العمل المجتمعي	2.83	1.125	متوسطة
7	47	المشاركة في إختيار مشكلات مجتمعية لإجراء بحوث حولها	2.78	1.044	متوسطة
8	53	تعزيز الموروث الاجتماعي في نفوس الطلبة	2.77	1.122	متوسطة
9	46	المساهمة في حل مشكلات الطلبة الاجتماعية	2.77	1.153	متوسطة
		الدرجة الكلية	2.85	0.92	متوسطة

ويبين الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال خدمة المجتمع قد تراوحت ما بين (2.77- 2.95)، حيث جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس للمعايير الحالية لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت متوسطة في جميع الفقرات. وجاءت الفقرة رقم (50) ونصها " المشاركة في المناسبات الدينية والوطنية داخل المجتمع المحلي " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.93)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (46) ونصها " المساهمة في حل مشكلات الطلبة الاجتماعية " وبمتوسط حسابي بلغ (2.77). ويعزو الباحث ذلك لمجموعة عوامل ساعدت على ان تكون تقديرات افراد الدراسة متوسطة في خدمة المجتمع ومنها: ضعف اهتمام أعضاء هيئة التدريس الشخصي بالمشاركة في المناسبات الدينية والوطنية داخل المجتمع المحلي، وقلة المشاركة في الجمعيات والنوادي الفكرية والاجتماعية في المجتمع المحلي مما يضعف من مساعدة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس في تنفيذ شراكات مجتمعية مع المؤسسات الانتاجية المحلية. إضافة لقلة المشاركة في إختيار مشكلات مجتمعية لإجراء بحوث حولها. وتتفق مع نتائج دراسة العمارة (2006) التي أظهرت أن تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس لأنفسهم على مجال خدمة المجتمع كانت متوسطة.

نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a=0.05) بين متوسطات درجات تقدير أفراد الدراسة لواقع المعايير المتبعة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت تعزى للجنس وطبيعة العمل؟

أ- متغير نوع الوظيفة

وللإجابة عن متغير الدراسة المتعلق بنوع الوظيفة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لمجالات الأداة وللاداة ككل في ضوء متغير نوع الوظيفة والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) لتقديرات أفراد الدراسة للمعايير الحالية لاختيار أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت تعزى لمتغير نوع الوظيفة

الدلالة	ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	نوع الوظيفة	المجالات
.735	.114	.36187	4.3558	109	اداري	السمات الشخصية
		.38817	4.3283	200	عضو هيئة تدريس	
.267	1.235	.95339	3.1578	109	اداري	إمكانيات عضو هيئة التدريس في تدريس المادة والإعداد والتحضير لها
		1.02892	3.1518	200	عضو هيئة تدريس	
.227	1.465	.85942	3.0430	109	اداري	مساهمة عضو هيئة التدريس في التحصيل العلمي للطلبة
		.90858	2.9610	200	عضو هيئة تدريس	
.109	2.589	.84410	2.9602	109	اداري	علاقة عضو هيئة التدريس بالطلبة
		.92453	2.9363	200	عضو هيئة تدريس	
.313	1.022	.86310	2.8838	109	اداري	البحث العلمي
		.89454	2.8314	200	عضو هيئة تدريس	
.370	.805	.92345	2.8778	109	اداري	خدمة المجتمع
		.92612	2.8319	200	عضو هيئة تدريس	
.190	1.725	.65603	3.3665	109	اداري	الدرجة الكلية
		.70415	3.3231	200	عضو هيئة تدريس	

أشارت النتائج الواردة في الجدول (10) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05 = α) في تقديرات أعضاء هيئة التدريس والإداريين للمعايير الحالية لاختيار أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت تعزى لمتغير نوع الوظيفة في جميع مجالات الدراسة. وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس (إداريين وأعضاء هيئة تدريس) في جامعة الكويت يخضعون لظروف مشابهة بالخبرات الثقافية والاجتماعية والتعليمية لذلك لم يترك هذا الأمر فارق بين تقديرات أفراد العينة للمعايير الحالية المتبعة في اختيار أعضاء هيئة التدريس. ويرى الباحث أن النظرة التي ينظر بها أفراد العينة الإداريون وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة لأنفسهم بغض النظر عن نوع الوظيفة تجعلهم يندفعون نحو التوجهات التي تتبادى بتبني التوجهات المعاصرة في العمل الجامعي وتقبلها بمشاعر إيجابية من أجل النهوض بمستواهم.

ب- متغير الجنس

وللإجابة عن متغير الدراسة المتعلق بالجنس تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لمجالات الأداة وللأداة ككل والجدول (11) يوضح ذلك.

الجدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) لتقديرات أفراد الدراسة للمعايير الحالية لاختيار أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت تعزى لمتغير الجنس

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	الدلالة
السمات الشخصية	ذكر	208	4.3547	.38632	.055	.814
	انثى	101	4.3056	.36267		
إمكانيات عضو هيئة التدريس في تدريس المادة والإعداد والتحضير لها	ذكر	208	3.1981	.97821	.322	.571
	انثى	101	3.0540	1.03781		
مساهمة عضو هيئة التدريس في التحصيل العلمي للطلبة	ذكر	208	3.0148	.86078	3.091	.080
	انثى	101	2.9308	.94689		
علاقة عضو هيئة التدريس بالطلبة	ذكر	208	2.9786	.84649	4.096	.044
	انثى	101	2.8600	.98139		
البحث العلمي	ذكر	208	2.8590	.83858	4.063	.045
	انثى	101	2.8189	.96019		
خدمة المجتمع	ذكر	208	2.8568	.90362	1.421	.234
	انثى	101	2.8235	.96415		
الدرجة الكلية	ذكر	208	3.3662	.66415	2.128	.146
	انثى	101	3.2739	.72558		

أشارت النتائج الواردة في الجدول (11) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات أعضاء هيئة التدريس للمعايير الحالية لاختيار أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت تعزى لمتغير الجنس في جميع مجالات الدراسة. وقد يعزى السبب في ذلك إلى اهتمام جميع طلبة أعضاء هيئة التدريس بالمعايير المتبعة في اختيار أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن الجنس، حيث إن المعايير الحالية والمتبعة في الاختيار تمس كلا الطرفين الذكور والإناث نظام، وبالتالي يتم التعامل مع عملية الاختيار مع جميع أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بنفس الطريقة والإمكانات. وقد يكون هذا الاهتمام نابع من عدة أمور منها: عقد اللقاءات والاجتماعات الدورية لأعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث. وقد يعود أيضاً إلى المنظور الحديث في التعلم الجامعي الذي يفرض على الجامعة ضرورة البحث الواعي والمستمر عن مجالات تحسين فعالية الأداء وزيادة الجودة والتطور والتقدم التكنولوجي. وتتفق مع نتائج دراسة العمارة (2006) التي لم تظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس لأنفسهم وتقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس. وتتفق مع نتائج دراسة المري (2014) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس.

التوصيات والمقترحات:

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي:

- 1- ضرورة تطوير المعايير المتبعة في جامعة الكويت لاختيار أعضاء هيئة التدريس وتحديد نقاط القوة والضعف فيها بما يتواءم من تغيرات مختلفة على مستوى العالم.
- 2- الاهتمام بالفقرات التي جاءت بتقديرات أعضاء هيئة التدريس فيها متوسطة في مجالات خدمة المجتمع، والبحث العلمي، والعلاقة مع الطلبة، ومساهمة عضو هيئة التدريس في التحصيل العلمي، وإمكاناته في تدريس المادة والتحصير لها.
- 3- تشجيع القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس على ضرورة توزيع الخطة الدراسية في اللقاء الأول مع الطلبة. وضرورة إتاحة فرص التعلم الذاتي لطلبتهم، والالتزام بالساعات المكتتبية ويشجع الطلبة على مراجعته خلالها.
- 4- حصر المعوقات التي تعيق تطبيق المعايير المقترحة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت.
- 5- تشجيع إجراء دراسات مستقبلية تتناول موضوع معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس ضمن متغيرات ومناطق جغرافية غير تلك التي تم تناولها في هذه الدراسة.

المصادر والمراجع

- أحمد، أحمد ابراهيم (1998). تحديث الإدارة التعليمية، الإسكندرية: مكتبة المعارف الحديثة.
- باطويح، محمد عمر (2004). البحث العلمي الجامعي ودوره في تنمية الموارد الاقتصادية: دراسة نظرية تحليلية، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة البحث العلمي في جامعة عدن والجامعات اليمنية الأخرى: الواقع وآفاق المستقبل، عدن، 4-6 سبتمبر، 2004.
- الترتوري، محمد عوض (2007). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية بما يتلاءم مع مبادئ إدارة الجودة الشاملة، بحث متوفر على موقع شبكة حروف، تاريخ الاسترجاع 2018/6/19، www.horooof.com/dirasad/drstable.html
- التل، أحمد (1998). تطور نظام التعليم في الأردن، دائرة المكتبات والوثائق الوطنية، عمان، الأردن.
- الدشنان، جمال والسيسي، جمال (2004). تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم، جامعة المنوفية، مجلة البحوث النفسية والتربوية، 19(3). 167-189.
- رديده، ليانه محمد (2010)، الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك وعلاقته بإنجازهم الوظيفي من وجهة نظرهم، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
- السر، خالد خميس (2003). تقويم جودة قدرات التدريس الجامعي لدى اساتذة جامعة الأقصى في غزة، تاريخ الاسترجاع 2018/6/2م الأترنت www.alaqsa.edu.ps/ar/aqsamagazine/eight_2/8.pdf
- الشربيني، غادة حمزة محمد، (2004). تقويم أداء المعلم الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، بحث مقدم لندوة " تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي "التحديات والتطوير، جامعة الملك سعود، في الفترة من 24-25 / 10 / 1425هـ الموافق 7-8/12/2004م.
- الشمري، عادل بن عايد (2017). تحديات الادارة الجامعية في الجامعات السعودية الناشئة وسبل مواجهتها، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، جامعة عين شمس، مصر، 41(2)، (118،60).
- الغازمي، مبارك حميد (2004). دور الإدارة التربوية في تنمية المجتمع المحلي من وجهة نظر المسؤولين في وزارة التربية في دولة قطر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
- العامري، خالد (2008). إدارة الجامعات بنجاح، القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع.

- العبادي، هاشم، والطائي، يوسف، والأسدي أفنان(2007). إدارة التعليم الجامعي، عمان: دار الوراق.
- العميرة، محمد حسن، (2006) تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام المناطة بهم من وجهة نظرهم ونظر طلابهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 7، العدد 3، ص ص 95 – 122.
- عياصرة، عطف (2017). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات، المجلة الدولية للدراسات التربوية النفسية، 2(3)، 413-429.
- الكبيسي، راضي وفياض، مهدي (2015). جودة معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في كليات ومعاهد التعليم التقني في ليبيا. مجلة جامعة الزيتونة، ليبيا. 1(1) ، 228-285.
- محمد، أماني (2001). "مفهوم ومتطلبات إنشاء نظام داخلي للجودة بالكليات وأثرها على الأداء الأكاديمي"، بحوث مؤتمر تطوير الجامعات العربية تقويم الأداء وتحسين الجودة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- مرسى، محمد منير(2002). الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر، القاهرة: عالم الكتب.
- المري، محمد سالم (2014). التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ال البيت، المفرق، الأردن.
- المساد، محمود أحمد(2001). تجديرات في الإشراف التربوي، عمان: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
- مصطفى، احمد سيد (2004). برنامج إدارة الجودة الشاملة وتطبيقاتها في المجال التربوي، قطر: المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج.
- المنيع، الجوهرة (2016). معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية: دراسة مقارنة مع بعض الجامعات الأمريكية. مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية. 169(2)، 90-115.
- Adams, P. (2008). The social construction of teacher activity and pupil learning as performance. Cambridge journal of educations. 38,(3): 375- 392.
- Gibney. R & Shang. J, (2007) Decision making in academia: A case of the dean selection process, Mathematical and Computer Modelling, 46(7-8): 1030-1040.