



## المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية من وجهة نظرهم

د. عبد العزيز عبد الهادي العامري

أستاذ الإدارة التربوية المساعد

كلية التربية - عيس

عنوان المراسلة: [ameri2010@hotmail.com](mailto:ameri2010@hotmail.com)

### ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية، إضافة إلى تحديد أثر متغيرات الكلية، والجنس، والتخصص، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة، والعمر على هذه المشكلات.

وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية في الحديدة وعمران، البالغ عددهم (204) أعضاء هيئة التدريس، وقد استجاب منهم (147) عضواً، يمثلون (70.3%) من مجتمع الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحث استبانة ذات تدرُّج خماسي، تكونت في صورتها النهائية من (61) فقرة، موزعة على (6) مجالات؛ حيث تم الاعتماد في بناء أداة الدراسة على الأدب النظري، وعدد من الدراسات السابقة.

وبعد تطبيق الدراسة، وإجراء التحليلات الإحصائية، أظهرت النتائج أن أكثر المشكلات حدة كانت في المجالات المتعلقة بأنظمة الرواتب والحوافز، والجوانب التعليمية، وبيئة العمل، والسياسات والممارسات الإدارية لإدارة (الكلية/الجامعة) على التوالي؛ بينما كانت المشكلات في مجال الترقيات الأكاديمية والطلبة، أقل حدة. كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال المشكلات المتعلقة بالرواتب والحوافز، تبعاً لمتغير الجنس لصالح أعضاء هيئة التدريس



الذكور، وفي مجال المشكلات التعليمية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح درجة مدرس ومعيد. كما وجدت فروق في مجال المشكلات المتعلقة بالترقيات الأكاديمية تبعاً لمتغيرات الجنس لصالح أعضاء هيئة التدريس الإناث، والدرجة العلمية لصالح المدرس والمعيد، والعمر لصالح الفئة (أقل من 30 سنة) و (30 - 39 سنة). وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج قدم الباحث مجموعة من التوصيات والمقترحات التي قد تسهم في مواجهة هذه المشكلات، ومن ثم العمل على تذليلها.

### المقدمة:

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

ويتحمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المسؤولية المباشرة في تنفيذ وظائف جامعاتهم: كالتدريس، والبحث العلمي، والتأليف، والترجمة، وبناء شخصيات الطلاب علمياً وتربوياً، وتقديم الاستشارات في مجالات تخصصهم، إضافة إلى ذلك العمل في اللجان داخل الجامعة وخارجها (اليوسف، 2012).

ويمكن القول: أن البيئة التربوية والاجتماعية التي يتواجد فيها أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، وما يتوفر فيها من عناصر فعالة، ومقومات داعمة، تمثل عاملاً مهماً من العوامل التي تساعد تلك المؤسسات على تأدية وظائفها، وتحقيق أدوارها. في الوقت نفسه إن تواجد عضو هيئة التدريس في بيئة تربوية غير ملائمة - تكثر فيها المواقف والمشكلات -، يُعد من أسباب قتل الإبداع، وإضعاف الإنتاج، وإعاقة تحقيق الأهداف، وربما تدفع بعض أساتذة



الجامعات للهجرة خارج البلد؛ سعياً وراء تحسين الظروف المادية، وتوفير البيئة الأكثر ملاءمة للتدريس، والبحث، وإجراء التجارب، وبذلك تخسر الأوطان عقول علمائها وباحثيها، (عبد العزيز، 1986، قرايعن، 2000).

كل ذلك يدعو الجامعات أن تكون حريصة على الوقوف لمعرفة كل ما يعترض سير مهام عضو هيئة التدريس من صعوبات ومشكلات، والعمل على تذليلها، والتغلب عليها، وضرورة توفير الإمكانيات المناسبة، والظروف الملائمة، ليتمكن من أداء المهام المطلوبة منه على أكمل وجه؛ ومن ثم تتمكن تلك المؤسسات التعليمية من (جامعات وكليات) من القيام بالأدوار المنوطة بها لخدمة خطط التنمية الاقتصادية التي وضعت من أجل تطوير المجتمعات، وتحقيق التقدم لها.

وتأتي هذه الدراسة للتوصل إلى معرفة أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية، واقتراح بعض التوصيات التي تقدم حلولاً لهذه المشكلات، بما يضمن توفير الجو الملائم لعضو هيئة التدريس، ليقوم بدوره المأمول في النهوض بالمجتمع.

### مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

للتعليم الجامعي مشكلات متنوعة، ربما تعود في معظمها إلى ظاهرة التوسع فيه، وضخامة الأعباء الملقاة عليه، وعدم قدرة أنظمتها على تحقيق التوافق بين فلسفتها وواقع تطبيقها من ناحية، وبين الإمكانيات المتاحة له، وحاجات المجتمع وتطلعاته من ناحية أخرى.

ويواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية - كنظرائهم أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي والجامعي الأخرى - مشكلات في أثناء القيام بوظائفهم؛ فقد رصد الأدب التربوي المتعلق بالتعليم العالي والجامعي مشكلات متعددة المصادر، قد تكون هذه المشكلات نابعة من الجهاز الإداري بالمؤسسة العلمية، وقد تكون نابعة من الطالب، كما قد تكون نابعة من المنهاج الدراسي، أو من مناخ العمل السائد.



وقد لمس الباحث - باعتباره أحد أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية - وجود مشكلات عدة، تسهم بدور مباشر في انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس، وتتعكس سلباً على مجمل نموه وعطائه المهني، وتحول دون أدائه وإنتاجه العلمي والأكاديمي على الوجه الأكمل، لهذا تشكلت لدى الباحث رغبة في رصد المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات اليمنية بأسلوب علمي، ومحاولة إيجاد الحلول اللازمة لها، لتنهض كليات التربية قدماً برسالتها نحو تقديم الأفضل والأجود من البرامج، والتخصصات، والأبحاث، التي تسخر لخدمة المجتمع.

### ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس الآتي:

- ما المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية من وجهة نظرهم؟

وينبثق عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية في مجالات، السياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/الجامعة، والجوانب التعليمية، والطلبة، وأنظمة الرواتب والحوافز، والترقيات الأكاديمية، وبيئة العمل؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية، والمتعلقة بمجالات الدراسة تعزى إلى متغير الكلية؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية، والمتعلقة بمجالات الدراسة تعزى إلى متغير الجنس؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات



- اليمنية، والمتعلقة بمجالات الدراسة تعزى إلى متغير التخصص؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية، والمتعلقة بمجالات الدراسة تعزى إلى متغير الدرجة العلمية؟
6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية، والمتعلقة بمجالات الدراسة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في التدريس الجامعي؟
7. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية، والمتعلقة بمجالات الدراسة تعزى إلى متغير العمر؟

#### أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى ما يأتي:

- معرفة أهم المشكلات والمعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية من وجهة نظرهم.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة بفعل متغيرات الكلية، والجنس، والتخصص، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة، والعمر.
- تقديم التوصيات المناسبة للجهات المختصة للحد من المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية.

#### أهمية الدراسة:

- تستمد هذه الدراسة أهميتها من الأهمية البالغة للمجتمع الذي طبقت عليه، والمتمثل بأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية، لما يتمتعون به من مكانة هامة في نجاح العملية التعليمية، ومن دور رئيس في تحقيق الأهداف النبيلة التي تسعى الجامعات لبلوغها.



- يتوقع أن تساهم نتائج الدراسة الحالية في تحديد أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة الحديدة وعمران؛ وبالتالي يمكن من خلال نتائج الدراسة إعطاء مؤشر صادق لباقي كليات التربية بالجامعات اليمنية الأخرى.
- يتوقع من خلال نتائج الدراسة معرفة أثر متغيرات: الكلية، الجنس، التخصص، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، والعمر على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية.
- تقدم الدراسة عدداً من التوصيات والمقترحات التي قد تسهم - في حالة الأخذ بها من قبل أصحاب القرار بإدارة الجامعات، وكليات التربية - في وضع السبل العلاجية لتذليل الصعوبات والمشكلات، والسبل الوقائية؛ لئلا تتكرر في كليات التربية وغيرها من كليات الجامعة المختلفة.

#### حدود الدراسة:

- كما هو الحال في معظم الدراسات الميدانية في مجال العلوم التربوية والاجتماعية؛ فإن لكل دراسة محدداتها، ومحددات هذه الدراسة هي:
- **الحد الموضوعي:** اقتصرت الدراسة على المشكلات المتعلقة بالسياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/الجامعة، والجوانب التعليمية، والطلبة، وأنظمة الرواتب والحوافز، والترقيات الأكاديمية، وبيئة العمل دون غيرها، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بفعل متغيرات الدراسة.
  - **الحد المكاني:** اقتصرت الدراسة على كلية التربية -جامعة الحديدة، ومقرها مدينة الحديدة، وتم اختيارها لتمثل كليات التربية قديمة النشأة، حيث تأسست عام 1987-1988، وكلية التربية -جامعة عمران، ومقرها مدينة عمران، وتمثل الكليات حديثة النشأة نسبياً، حيث تأسست عام 1996-1995.
  - **الحد البشري:** يتمثل في أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث في جميع الأقسام العلمية من ذوي الدرجات العلمية: أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس،



معيد.

▪ الحد الزمني: قام الباحث بإجراء الدراسة الميدانية في الفصل الثاني من العام الدراسي 2012/2013.

### مصطلحات الدراسة:

- **المشكلة:** هي سؤال يحتاج إلى إجابة، أو موقف غامض يحتاج إلى تفسير، أو حاجة لم تلب أو تشبع، أو توجد عقبة أو عقبات أمام إشباعها، (التل وآخرون، 2006).

- **التعريف الإجرائي:** يقصد بالمشكلات في هذه الدراسة: المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في كليتي التربية بالحديدة وعمران، والمتعلقة بالسياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/الجامعة، والجوانب التعليمية، والطلبة، وأنظمة الرواتب والحوافز، والترقيات الأكاديمية، وبيئة العمل.

- **عضو هيئة التدريس:** يقصد به في هذه الدراسة: كل شخص يزاول مهنة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية من حملة درجة الدكتوراه، والماجستير، والبيكالوريوس، من ذوي الدرجات العلمية: أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس، معيد.

- **كليات التربية:** هي إحدى مؤسسات التعليم العالي في الجمهورية اليمنية، وتقوم هذه الكليات بوظائف التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، ويتحمل أعضاء هيئة التدريس في هذه المؤسسات المسؤولية المباشرة في تفعيل هذه الوظائف.

- **التعريف الإجرائي:** نعني بكليات التربية في هذه الدراسة: كلية التربية بجامعة عمران، ومركزها مدينة عمران، وكلية التربية بجامعة الحديدة، ومركزها مدينة الحديدة، وقد استجاب أعضاء هيئة التدريس فيهما للإجابة على استبانة المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس.

- **وجهة نظر عضو هيئة التدريس:** هي رأي عضو هيئة التدريس في عينة الدراسة نحو المشكلات التي تواجهه، والتي حددتها الدراسة الحالية.



### الدراسات السابقة:

قام الباحث بمراجعة مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية التي تعرضت لمشكلات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات، وفيما يلي ملخص لأهم هذه الدراسات والنتائج في ضوء التسلسل الزمني:

### أولاً: الدراسات العربية:

- دراسة اليوسف (2012) وهدفت إلى التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبدالعزيز، وأظهرت النتائج أن أفراد الدراسة موافقون على أن أبرز المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس هي المشكلات الاجتماعية، يليها في الترتيب المشكلات الأكاديمية، في حين جاءت المشكلات الإدارية في الترتيب الثالث والأخير. وأظهرت نتائج متغيرات الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة في المشكلات الأكاديمية لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، ومتغير الخبرة في مجال التدريس.
- كما هدفت دراسة سناني (2012) إلى تعرف الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية في كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باجي مختار -عنابة، بالجزائر. وتوصلت الدراسة إلى أن من أهم تلك الصعوبات: قلة المؤتمرات العلمية المتخصصة، والبيروقراطية، وروتين الإدارة في سير المعاملات، والفردية والمزاجية في اتخاذ القرارات، وعدم ملاءمة البيئة المادية لعملية التدريس، وصعوبة الحصول على المراجع المتخصصة في المكتبة، وأن الطلبة ليس لديهم دافعية كافية للتعلم، وضعف المستوى الفكري والثقافي لطلبة الجامعة، واستخفاف بعض الطلبة بالأستاذ، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد اختلاف يعزى للجنس في مجالات الدراسة، ماعدا المجال المتعلق بالإدارة، وكان لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور.



- وتوصلت دراسة السليحات (2011) إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية غير راضين على اعتبار الإنتاج العلمي المقدم من عضو هيئة التدريس هو الشرط الأول والأهم للترقية، كما يرون أن عملية تحكيم البحوث بعيدة عن النزاهة بسبب عدم وجود معايير معلنة. كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيري الجنس، ونوع الكلية في مجالات الدراسة المتعلقة بتقييم أنظمة الترقية؛ في حين كان لمتغير الرتبة الأكاديمية أثر ذو دلالة إحصائية لصالح رتبة الأستاذ المساعد، في جميع المجالات.
- أما دراسة الشخشير (2010) فقد توصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية بفلسطين كانت تقديراتهم متوسطة بخصوص اتباع الجامعة للمعايير الموضوعية في الترقيات والحوافز، وفي توفير الفرص لعقد الدورات التدريبية في مجال التدريس والمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية المتخصصة.
- وأجرى السرور والزعبي (2009) دراسة هدفت إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت من وجهة نظرهم، ولتحقيق ذلك قام الباحثان بتطوير استبانة تضمنت (35) فقرة، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (96) عضواً. وقد بينت نتائج الدراسة أن أكثر المشكلات حدة كانت في مجالي المشكلات المتعلقة بالطلبة، والترقية، وأقلها حدة المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أصحاب الرتب الأكاديمية المختلفة في المشكلات المتعلقة بالطلبة، وعضو هيئة التدريس، والإدارة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أصحاب الرتب الأكاديمية المختلفة في مجالي: البحث العلمي، والترقية، ولصالح الرتب الأكاديمية الأعلى، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عدد سنوات الخبرة في جميع المجالات.



- أجرى عبده (2007) دراسة هدفت إلى قياس عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي صنعاء وعدن، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تدنياً في مستوى الرضا عن مستوى الدخل ( الأجر )، وعدم توافر فرص اكتساب مهارات جديدة في العمل، من خلال البرامج التدريبية، والمشاركة في المؤتمرات، والندوات العلمية المحلية والخارجية، وضعف المشاركة في اتخاذ القرارات. كما أظهر أفراد العينة عدم الرضا عن السقف الزمني المتاح للترقية، وعن شروط وإجراءات الترقية في العمل. وأشارت النتائج الى عدم وجود فروق مثبتة عن أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تتأثر بعامل الجنس (ذكر/أنثى).

- وفي دراسة النوح (2006) والتي أجريت للتعرف على مشكلات التدريس في كليات المعلمين بالملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق أهداف الدراسة صمم الباحث استبانة مؤلفة من (44) فقرة، وتم توزيعها على عينة طبقية تكونت من (201) عضو هيئة تدريس. وأظهرت نتائج الدراسة وجود مشكلات تدريسية مثل: قلة أعداد أعضاء هيئة التدريس، وارتفاع أعداد الطلاب في الشعب الدراسية، والغياب المستمر لكثير من الطلاب لظروف خاصة، وقدم مفردات المقررات الدراسية، وقلة توافر تقنيات التعليم الحديثة لأعضاء هيئة التدريس، وعدم إتاحة فرص النمو العلمي لأعضاء هيئة التدريس، وانعدام الموضوعية في تعامل إدارة الكلية مع كثير من أعضاء هيئة التدريس. كما أظهر التحليل الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو المحور الخاص بمشكلات التدريس التي تتعلق بإدارة الكلية بفعل تأثير العمر لصالح الفئة العمرية من (60) سنة فأكثر.

- وقام فريوان (2004) بدراسة هدفت إلى تقصي المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة ناصر بالجمهورية العربية الليبية؛ حيث أظهرت نتائج الدراسة أن أهم المشكلات التي يعاني منها أعضاء هيئة



## المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية

التدريس هي انتشار ظاهرة ضعف التحصيل العلمي لدى الطلبة، وعدم توفر الكتب والمراجع العلمية المناسبة الخاصة بالمقررات الدراسية في المكتبة الجامعية، والتحاق الطلبة من ذوي المعدلات المتدنية في شهادة الدراسة الثانوية بالجامعة.

- وفي دراسة قام بها العميرة (2003) هدفت إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء، ولتحقيق ذلك تم استخدام استبانة تتألف من (53) فقرة، وبينت النتائج وجود مشكلات أكاديمية حادة في مجالات البحث العلمي، وأعضاء هيئة التدريس، والطلبة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات الأكاديمية، تبعاً لمتغيرات الخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي، ونوع الكلية.

- وفي نفس الإتجاه قام الحلو (2003) بإجراء دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الشعور بالمشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية بفلسطين. ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (144) عضواً، وهي عينة تعادل ما نسبته (45%) من مجتمع الدراسة. وقد بينت نتائج الدراسة أن أكثر المشكلات حدة كانت في مجالي المشكلات المتعلقة بالطلبة، والمشكلات المتعلقة بالبحث العلمي، وعلى التوالي، في حين كانت أقلها حدة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية. كذلك أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية - ولصالح الذكور - وبين أصحاب الرتب الأكاديمية المختلفة وفي كل المجالات فيما عدا مجال المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي - ولصالح أصحاب الرتبة الأكاديمية الأعلى - وسنوات الخبرة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية - ولصالح أصحاب الخبرة لأكثر من عشر سنوات - ونوع الكلية في مجالات المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، وبإدارة الجامعة، وبالبحث العلمي، ولصالح الكليات الإنسانية.



- دراسة العبد الغفور (2002) والتي هدفت إلى التعرف على أهم المشكلات والمعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت وتؤثر على مستوى أدائه، وقامت الباحثة بإعداد استبانة تكونت من (71) فقرة، وزعت على عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغت (211) عضواً. ومن أبرز المشكلات التي أظهرتها نتائج الدراسة: عدم تجهيز القاعات الدراسية بالأجهزة والوسائل التعليمية اللازمة للتدريس، وتدني التكييف والإضاءة والنظافة في قاعات الدراسة، وتدني المستوى العلمي للطلبة، وعدم حماسهم للتعلم، وعدم توافر المراجع اللازمة للمقررات الدراسية، وقلة المؤتمرات العلمية التي تعقد بالكلية، وعدم كفاية الخدمات اللازمة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في حجم المشكلات تعزى إلى متغيري الجنس والخبرة.

- وتوصلت دراسة المجيدل (1999) إلى أن أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق، وتعيق أداءهم لمهامهم هي: غياب الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وعدم توفير الدورات العلمية المتخصصة، وتفشي روتين العمل الإداري، وعدم توافر غرف مناسبة لهم، وعدم إشراكهم في صنع القرارات الصادرة عن الجامعة، ومعاونة نظام القبول من ثغرات كبيرة تستدعي تغييره، وعدم أخذ الكفاءات العلمية في الحسبان عند التعيين في المناصب الإدارية. وكذلك عدم توافر مستلزمات استخدام الطرائق الحديثة في التدريس، واعتماد الأسلوب التقليدي في التدريس، والتقيد بالكتاب الجامعي دون الرجوع إلى مصادر أخرى تثري المقرر.

- وقام محافظة والمقدادي (1998) بدراسة هدفت إلى استقصاء أهم المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، وطبقت أداة الدراسة على (302) من أعضاء هيئة التدريس. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود عدد من المشكلات، منها ما يتعلق بالطلبة مثل: رغبة الكثير من الطلبة



في التلقين كطريقة تدريس، وضعف مستوى الطلبة الفكري والثقافي، وضعف تقدير الطلبة لأعضاء هيئة التدريس، وتفشي ظاهرة الغش في الإمتحانات. وفيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس أظهرت النتائج أن من أهم المشكلات: قلة حضور أعضاء هيئة التدريس الندوات والمؤتمرات العلمية في مجال تخصصهم، وضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين الأعضاء، وتعميد إجراءات الترقية من رتبة علمية إلى أخرى. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات الأكاديمية تبعاً لمتغيرات: الجنس - ولصالح الذكور -، والدرجة العلمية ولصالح أستاذ، وسنوات الخبرة - ولصالح أكثر من عشر سنوات -، ونوع الكلية - ولصالح الكليات الإنسانية -.

- بينما كشفت دراسة محمد (1994) أن أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في بعض كليات جامعة الإسكندرية، هي: عدم وجود غرفة خاصة لكل عضو هيئة تدريس، وعدم تلبية المراجع العلمية الموجودة في المكتبات لاحتياجات البحث العلمي، ومن أهم المعوقات في مجال المشكلات الإدارية: سوء الأساليب الإدارية المتبعة في الجامعة، وعدم كفاءة الجهاز الإداري بالجامعة، وكذلك عدم مشاركة أعضاء هيئة التدريس للقيادات الإدارية في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم. بينما رأى أفراد العينة أن مشكلة انخفاض المرتبات، وعدم تقديم مكافآت مالية مناسبة عند القيام بالمهام العلمية، أو نظير القيام بأعمال إضافية، أو الإشراف على الرسائل العلمية، من أبرز المشكلات المادية.
- أما دراسة أحمد (1994) فتناولت المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس، ولصالح مستوى درجة مدرس، في حين لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.



- كما أكدت دراسات كل من: لبابنة (2012)، والطاهر (2012)، وحسين (2006) وحداد والروسان (2003)، أن أعضاء هيئة التدريس في الكليات والجامعات غيرراضين عن الرواتب والحوافز المالية والمعنوية وبيئة العمل.
- بينما أشارت دراسة الجلابنة (2011)، والسعود (2001) إلى أن هناك تدنياً في رضا أعضاء هيئة التدريس عن معايير وإجراءات الترقية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وطرائق اختيار عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، وكذلك التجهيزات المطلوبة لعملية التدريس، والعلاقة بين الزملاء.
- ومن جانب آخر خلصت دراسة لبابنة (2012)، ودراسة العكش والحسين (2008) إلى وجود تأثير لمتغيرات الجنس، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة على درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن العمل. بينما توصلت دراسات حداد والروسان (2003)، وشديفات (1999) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً لمستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغيري سنوات الخبرة والدرجة العلمية.

### ثانياً: الدراسات الأجنبية:

- دراسة أوراتا (Orata، 1999) التي رصدت مجموعة من مشكلات أستاذ التربية في جامعة أوهايو الأميركية، وقد توصلت إلى أن أكثر المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس هي: قِدَم مفردات بعض المقررات الدراسية، وأن بعض المقررات الدراسية يُفرض تدريسها على الطلاب بصرف النظر عن ميولهم واهتماماتهم، إضافة إلى خلو المكتبة من المراجع الحديثة في تخصصات الطلاب، وكثرة أعداد الطلاب إلى حدٍ ما. وأخيراً أوضحت الدراسة أن ضعف المستوى العلمي وخلفية إعداد الطلاب في مرحلة التعليم قبل الجامعي، لا تساعد أعضاء هيئة التدريس على تنمية طرائق التفكير الإبداعي لدى الطلاب.
- وفي دراسة قام بها ناديري (Naderi، 1997) بهدف إلقاء الضوء على أهم قضايا التعليم العالي الإيراني ومشكلاته؛ للوصول إلى حلول إجرائية، وتوصلت



الدراسة إلى أن المشكلات التي يعانيها التعليم العالي في إيران سببها الرئيس التطور المتنامي والسريع في التعليم، وكذلك الزيادة في عدد الكليات والجامعات؛ بسبب زيادة أعداد الطلبة المقبلين على التعليم، بالإضافة إلى قلة التنسيق والتعاون بين الإداريين والأكاديميين في الكلية الواحدة، والراتب المنخفض الذي يتقاضاه عضو هيئة التدريس، وندرة حضور الأعضاء للندوات والمحاضرات العلمية، وضعف البرامج التعليمية في المعاهد والكليات.

- وتوصلت دراسات هاشم (Hashim، 2011) وايدي (Eddy، 1993) إلى أن من أهم أسباب عدم الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس: تدني الرواتب والمكافآت المادية التي تقدمها الجامعات.

- كما بينت نتائج دراسات سيسانج (Ssesanga، 2005) ولياكووشاماكر (Liacqu، Schumacher &، 1995)، وبيتي وهاتشر (Petty & Hatcher، 1991)، أن أعضاء هيئة التدريس غير راضين عن العمل فيما يتعلق بالسياسات الإدارية، وبيئة العمل، وأنظمة الترقية المتبعة، وضعف كفاءة الجهاز الإداري بالجامعات والكليات، وعدم توفير فرص التدريب وحضور المؤتمرات.

- بينما أظهرت دراسة سيد (Syed، 2012) أن أعضاء هيئة التدريس الذكور أقل رضاً عن العمل من الإناث، وعلى العكس من ذلك بينت دراسة غفور (Ghafoor، 2012) أن أعضاء هيئة التدريس الإناث أقل رضاً عن العمل من الذكور، وأن أعضاء هيئة التدريس من أصحاب مؤهل الدكتوراه أكثر رضاً من الذين يحملون مؤهلات الماجستير والبكالوريوس، وأصحاب الخبرات الأعلى أكثر رضاً عن العمل من أصحاب الخبرات الأقل.

**تعقيب على الدراسات السابقة:** في ضوء ما تم عرضه من دراسات وبحوث ذات صلة بموضوع الدراسة الحالية، يمكن استخلاص الآتي:

- توصلت نتائج كافة الدراسات العربية والأجنبية إلى وجود العديد من المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات المختلفة، ومن تلك



المشكلات: ما يتعلق بالإدارة، والطلبة، وظروف العمل، والجوانب المادية، والترقية الأكاديمية.

- أكدت الدراسات والبحوث التي أجريت في هذا المجال أن معاناة أعضاء هيئة التدريس من تلك المشكلات المتنوعة تؤثر سلباً على مستوى أدائهم الوظيفي ورضاهم الوظيفي.

- اتفقت كافة الدراسات العربية والأجنبية على ضرورة التصدي لهذه المشكلات من قبل مسؤولي الجامعات والتعليم العالي، كما اقترحت مجموعة من التوصيات التي من شأنها وضع الحلول المناسبة لمعالجة تلك المشكلات. ولقد استفادت الدراسة الحالية من جملة الدراسات في بناء أداة الدراسة، وفي اختيار منهجها.

### منهج الدراسة وإجراءاتها:

#### منهج الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب الدراسة الميدانية، وذلك بتوزيع استبانات على أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بالحديدة وعمران.

#### مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بجامعة الحديدة وعمران، البالغ عددهم - وفق إحصائيات الشؤون الأكاديمية في الكليتين - (204) أعضاء هيئة تدريس للعام الدراسي 2012 - 2013م. ولقد تم تطبيق أداة الدراسة على مجتمع الدراسة، واستجاب منهم (147) عضو هيئة تدريس، أي ما نسبته (70.3%) من حجم مجتمع الدراسة. والجدول (1) يبين وصفاً لعينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة.



جدول (1) خصائص أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية %
الكلية	الحديدة	73	49.7
	عمران	74	50.3
الجنس	ذكر	106	72.1
	أنثى	41	27.9
التخصص	إنساني	90	61.2
	علمي	57	38.8
الدرجة العلمية	أستاذ مشارك	15	10.2
	أستاذ مساعد	60	40.8
	مدرس	18	12.3
	معيد	54	36.7
سنوات الخبرة	أقل من 4 سنوات	45	30.6
	4 - 7 سنوات	60	40.8
	8 - 11 سنة	23	15.7
	12 سنة فأكثر	19	12.9
العمر	أقل من 30 سنة	50	34.0
	30 - 39 سنة	32	21.8
	40 - 49 سنة	55	37.4
	سنة فأكثر 50	10	6.8
مجموع أفراد العينة		147	100%



## أداة الدراسة وتوصيفها:

### (1) تصميم الأداة:

لتحقيق أهداف الدراسة، أعد الباحث استبانة معتمداً على الدراسات السابقة التي تناولت المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي والجامعي، والتي تم استعراضها في هذه الدراسة. تكونت الأداة من قسمين: الأول اشتمل على معلومات عامة، تتعلق بعضو هيئة التدريس، وهي: الكلية، والجنس، والتخصص، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة، والعمر.

القسم الثاني: اشتمل على مقياس الدراسة، وقد تكون من (61) فقرة، تعبر كل منها عن طبيعة مشكلة قد يعاني منها عضو هيئة التدريس، وأمام كل فقرة خمس بدائل للإجابة، وهي: (موافق جداً، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق إطلاقاً)، والفقرات ال (61) موزعة على ستة مجالات، وعلى النحو الآتي:

❖ المشكلات المتعلقة بالسياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/الجامعة: 20 فقرة.

❖ المشكلات المتعلقة بالجوانب التعليمية 7 فقرات.

❖ المشكلات المتعلقة بالطلبة: 9 فقرات.

❖ المشكلات المتعلقة بأنظمة الرواتب والحوافز: 5 فقرات.

❖ المشكلات المتعلقة بالترقيات الأكاديمية: 7 فقرات.

❖ المشكلات المتعلقة ببيئة العمل: 13 فقرة.

### (2) التأكد من صدق الأداة:

للتأكد من صدق الأداة استخدم الباحث أسلوب صدق المحكمين (الصدق الظاهري)؛ حيث قام الباحث بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على (10) من ذوي الخبرة والإختصاص بكلية التربية جامعة صنعاء، من مختلف الدرجات العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)، وفي التخصصات (إدارة وتخطيط تربوي،



## المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية

أصول تربية، مناهج وطرائق تدريس)؛ حيث أبدوا آراءهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الإستبانة لما وضعت له، ومدى انتماء الفقرات إلى كل مجال من المجالات الستة للإستبانة، وكذلك وضوح ودقة صياغاتها اللغوية، وإضافة أو تعديل أو حذف أي فقرة من فقرات أداة الدراسة يرون أنها غير مناسبة. في ضوء تلك الآراء تم استبعاد بعض الفقرات، وتعديل بعضها الآخر، ليصبح عدد فقرات أداة الدراسة في صورتها النهائية (61) فقرة، وهي التي تم اعتمادها وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة.

### (3) حساب معامل ثبات الأداة:

تم استخدام معامل كرونباخ - ألفا (Cronbach's Alpha) لحساب ثبات الأداة ككل من ناحية، ولحساب ثبات كل مجال من مجالات الإستبانة من ناحية أخرى، فكانت القيمة النهائية لثبات الأداة (0.93)، وهي تشير إلى تمتع الإستبانة بالثبات بدرجة عالية. ويوضح الجدول التالي قيم ثبات كل مجال من مجالات الأداة. جدول رقم (2) معاملات الثبات للأداة ككل ومجالاتها الستة

م	المجالات	عدد الفقرات	معاملات الثبات
1	المشكلات التي تتعلق بالسياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية / الجامعة.	20	0.87
2	المشكلات التي تتعلق بالجوانب التعليمية.	7	0.80
3	المشكلات التي تتعلق بالطلبة.	9	0.82
4	المشكلات التي تتعلق بأنظمة الرواتب والحوافز.	5	0.81
5	المشكلات التي تتعلق بالترقيات الأكاديمية.	7	0.77
6	المشكلات التي تتعلق ببيئة العمل.	13	0.83
	الأداة ككل	61	0.93



### الأساليب الإحصائية لهذه الدراسة:

من أجل معالجة البيانات استخدم برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

1. التكرارات والنسبة المئوية؛ لمعرفة خصائص عينة الدراسة.
2. معامل ألفا كرونباخ؛ لحساب ثبات الأداة.
3. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ لمعرفة أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية.
4. اختبار "كولموجروف سميرنوف" (Kolmogorov –Smirnov)؛ لفحص مدى اعتدالية توزيعات استجابات أفراد العينة من أجل اختيار الإختبار الإحصائي المناسب.
5. اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Groups t –Test)؛ لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة بفعل متغيرات (الكلية، الجنس، التخصص).
6. تحليل التباين الأحادي (One –Way ANOVA)؛ لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة بفعل متغيرات (الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، العمر).
7. اختبار شيفيه (Scheffe post –hoc Test) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية.

### نتائج الدراسة ومناقشتها:

اعتمد الباحث المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة، لتكون مؤشراً على درجة التقدير لحدة المشكلات، تم تقسيم درجات التقدير إلى خمسة مستويات: (عالية جداً، عالية، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً)، بالاعتماد على المعادلة التالية:

$$\text{الحد الأعلى للبدائل} - \text{الحد الأدنى للبدائل} = 0.80 = 5 - 1 = \text{عدد المستويات} \ 5$$



## المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية

1.00 - 1.80 درجة حدة منخفضة جداً.

1.81 - 2.60 درجة حدة منخفضة.

2.61 - 3.40 درجة حدة متوسطة.

3.41 - 4.20 درجة حدة عالية.

4.21 - 5.00 درجة حدة عالية جداً.

**أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، والذي ينص على:** ما أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية في مجالات السياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/الجامعة، والجوانب التعليمية، والطلبة، وأنظمة الرواتب والحوافز، والترقيات الأكاديمية، وبيئة العمل؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية. والجدول التالي توضح ذلك:

### أ. عرض النتائج بحسب المجالات:

جدول (3) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة مرتبة تنازلياً -

حسب المتوسطات الحسابية

رقم المجال	الترتيب	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
4	1	المشكلات التي تتعلق بأنظمة الرواتب والحوافز.	4.48	0.53	عالية جداً
2	2	المشكلات التي تتعلق بالجوانب التعليمية.	4.45	0.42	عالية جداً
6	3	المشكلات التي تتعلق ببيئة العمل.	4.30	0.47	عالية جداً



رقم المجال	الترتيب	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	4	المشكلات التي تتعلق بالسياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية / الجامعة.	4.22	0.46	عالية جداً
5	5	المشكلات التي تتعلق بالترقيات الأكاديمية.	3.87	0.65	عالية
3	6	المشكلات التي تتعلق بالطلبة.	3.80	0.61	عالية
		الدرجة الكلية لجميع المجالات	4.19	0.37	عالية

يتضح من الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية لدرجة تقدير أفراد العينة لحدة المشكلات التي تواجههم تراوحت بين (3.80 - 4.48)، وبدرجة تقدير تراوحت بين عالية، وعالية جداً؛ حيث حصل مجال المشكلات المتعلقة بأنظمة الرواتب والحوافز على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.48)، وجاء في المرتبة الأولى، وبدرجة تقدير عالية جداً، تلاه في المرتبة الثانية مجال المشكلات التي تتعلق بالجوانب التعليمية، بمتوسط حسابي (4.45)، وبدرجة تقدير عالية جداً، وجاء مجال المشكلات التي تتعلق ببيئة العمل في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.30) وبدرجة تقدير عالية جداً، ثم مجال المشكلات التي تتعلق بالسياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/الجامعة في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي (4.22)، وبدرجة تقدير عالية جداً، أما مجال المشكلات التي تتعلق بالترقيات الأكاديمية، فقد جاء في المرتبة الخامسة وقبل الأخيرة بمتوسط حسابي (3.87)، وبدرجة تقدير عالية، وفي المرتبة الأخيرة جاء مجال المشكلات التي تتعلق بالطلبة، بمتوسط حسابي (3.80)، وبدرجة تقدير عالية، كما يتبين من الجدول ذاته أن المتوسط الكلي لجميع المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس بكليات التربية يصل إلى (4.19)، وهذا يعني أن جميع إجابات أفراد العينة حصلت على درجة تقدير عالية. تتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة سناني (2012)، والفضل



(1987)، اللتان أكدتا أن المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والمتعلقة بالرواتب، والمكافآت المادية والمعنوية، وبيئة العمل، والإدارة، كانت أكثر المشكلات حدة. وتتفق كذلك مع دراسة الحلو (2003) التي أشارت إلى أن أقل المشكلات حدة هي المتعلقة بنظام الترقية.

كما تتفق هذه الدراسة مع دراسات كل من: لبابنة (2012)، والطاهر (2012)، والجلابنة (2011)، وهاشم (Hashim، 2011)، ومنصور (2010) وسيسانج (Ssesanga، 2005)، ولياكووشاماكر (Liacqu، Schumacher &، 1995)، وايدي (Eddy، 1993) وبيتي وهاتشر (Petty & Hatcher، 1991)؛ حيث أكدت جميع هذه الدراسات أن مجالات الرواتب والحوافز والمكافآت، وظروف العمل حصلت على أقل درجة رضا لدى أعضاء هيئة التدريس.

واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسات اليوسف (2012)، والسرور والزعبي (2009)، والعمامرة (2003) التي توصلت إلى أن أكثر المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس حدة كانت في مجالي المشكلات المتعلقة بالطلبة، والترقية، وأقلها حدة المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة.

#### ب. عرض النتائج بحسب الفقرات:

1. مجال المشكلات المتعلقة بالسياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/الجامعة:

جدول (4) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المشكلات التي تتعلق بالسياسات والممارسات الإدارية - لإدارة الكلية/الجامعة مرتبة تنازلياً حسب

المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
10	1	قلة تشجيع ودعم إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس للاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية الخارجية.	4.65	0.70	عالية جداً



رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
3	2	غلبة البيروقراطية والروتين الممل على أجواء العمل الإداري.	4.59	0.70	عالية جدا
13	3	ضعف عملية التدريب والتأهيل لأعضاء هيئة التدريس الجدد.	4.54	0.75	عالية جدا
12	4	ندرة البرامج المتخصصة للتطوير المهني، والتعليم المستمر التي توفرها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس.	4.52	0.70	عالية جدا
9	4	قلة الفرص التي توفرها إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس للاشتراك في الندوات والمؤتمرات العلمية المحلية.	4.52	0.73	عالية جدا
4	6	قلة إشراك أعضاء هيئة التدريس في صناعة القرارات الإدارية والأكاديمية المتعلقة بهم.	4.44	0.80	عالية جدا
11	7	السلبية واللامبالاة تجاه مشكلات عضو هيئة التدريس.	4.37	0.89	عالية جدا
19	8	ضعف الالتزام بالمعايير الموضوعية لقبول الطلبة في الأقسام المختلفة.	4.31	0.79	عالية جدا
6	9	ضعف التزام الإداريين بأنظمة وقوانين الجامعة.	4.26	0.77	عالية جدا
5	10	ضعف الوعي بمتطلبات العمل الجامعي لدى الجهاز الإداري.	4.23	0.86	عالية جدا
8	11	ضعف الاهتمام بالعملية التعليمية/ التعليمية.	4.19	0.92	عالية



## المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
20	12	عدم اتخاذ الإجراءات الحازمة بحق الطلبة غير الملتزمين بأنظمة ولوائح الجامعة.	4.17	0.92	عالية
7	13	تدني مستوى الوضوح والشفافية في معايير تعيين القيادات الأكاديمية الإدارية ( العميد - نائب العميد - رؤساء الأقسام ..)	4.14	1.00	عالية
2	14	محدودية السلطات والصلاحيات الممنوحة للأقسام العلمية.	4.12	0.91	عالية
14	15	ضعف التقبل والتقدير اللازم للأفكار والاقتراحات والآراء المهنية لأعضاء هيئة التدريس.	4.09	0.85	عالية
17	16	ضعف مستوى العدالة والمساواة في توفير الفرص بين أعضاء هيئة التدريس.	4.05	0.87	عالية
15	17	تكليف بعض أعضاء هيئة التدريس بتدريس مقررات تعليمية لا تتلاءم مع تخصصهم العام أو الفرعي.	4.04	0.91	عالية
1	18	الفردية والمزاجية في اتخاذ القرارات.	3.95	0.97	عالية
16	19	أعداد أعضاء هيئة التدريس غير كاف لتحقيق متطلبات التعليم.	3.82	1.02	عالية
18	20	عدم إعطاء عضو هيئة التدريس الحرية الكافية في المشاركة بإعداد جدولته الدراسي.	3.49	1.16	عالية



يلاحظ من الجدول رقم (4) أن المشكلات الأكثر حدة لأعضاء هيئة التدريس في مجال السياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/الجامعة، والتي حصلت على درجة تقدير عالية جداً، هي الفقرات رقم: (10، 3، 13، 12، 9، 4، 11، 19، 6، 5) مرتبة تنازلياً، وتراوحت متوسطات الاستجابة عليها ما بين (4.65-4.23)، أما المشكلات التي جاء مستوى تقدير حدتها عالياً فقد تمثلت في الفقرات: (8، 20، 7، 2، 14، 17، 15، 1، 16، 18) مرتبة تنازلياً؛ حيث تراوحت متوسطات استجاباتها ما بين (3.49 - 4.19). هذه النتيجة تبين أن أفراد العينة يتفوقون على أهمية المشكلات في هذا المجال، وسوف يتم مناقشة المشكلات العشر التي حصلت على درجة تقدير عالية جداً على النحو الآتي:

مشكلة "قلة المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية المحلية والخارجية": حيث يعتقد الباحث أن ذلك ربما يعود إلى قلة الندوات والمؤتمرات التي تعقد في الجامعة، أو تشارك بها خارج الجامعة، وعدم تبني الجامعة لمصاريف المشاركة الخارجية لعضو هيئة التدريس كاملة، بالإضافة إلى الإجراءات الروتينية، والشروط التي تضعها الجامعة في حال المشاركة في المؤتمرات الخارجية، رغم ما تمثله تلك المشاركات من أهمية كبيرة لعضو هيئة التدريس؛ إذ تتيح له الفرصة للمزيد من الإطلاع على الأبحاث، والدراسات العلمية الحديثة، والمتصلة بحقل تخصصه، وتساعده على تبادل الخبرات مع الآخرين.

وفيما يتعلق بمشكلة "ضعف عملية التدريب والتأهيل لأعضاء هيئة التدريس الجدد"، ومشكلة "ندرة البرامج المتخصصة للتطوير المهني والتعليم المستمر التي توفرها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس"، فيعود السبب في ذلك إلى: قلة اهتمام معظم الجامعات اليمنية، ومراكز تطوير التعليم الجامعي فيها بتقديم الدورات التدريبية المتنوعة والمستمرة لأعضاء هيئة التدريس القدامى، والدورات التأهيلية لأعضاء هيئة التدريس الجدد، والتي تساعدهم على النمو المهني، وتكسيبهم المعارف، والإتجاهات، والمهارات اللازمة في مجال التدريس، وأساليب التقويم،



والبحث العلمي، وتقنية المعلومات، والتعلم الإلكتروني. ويرى الباحث أن مشكلة "غلبة البيروقراطية والروتين الممل على أجواء العمل الإداري في الجامعة" تعد من المشكلات العامة التي تسود في أغلب مؤسسات الدولة، ومنها الجامعات، وعليه يمكن أن يعزى ذلك إلى جملة من الأسباب منها: الشكل الهرمي للبناء التنظيمي الإداري للجامعات اليمنية، وتركز السلطات والصلاحيات في يد القيادات والإدارات العليا، وعدم تفويض الإدارات الوسطى والدنيا بعض السلطات، وضعف الإنسجام والتوافق بين الإدارات والأقسام المختلفة داخل الجامعة، أو بينها وبين إدارات الكليات، وعدم وجود رقابة دورية لمتابعة إكمال المعاملات، بالإضافة إلى قلة تطبيق عقوبات إدارية رادعة للموظف المقصر، وعدم وجود سقف زمني لإكمال المعاملات، وضعف كفاءة الموظفين، وتدني مرتباتهم، وبيئة العمل غير الجيدة التي يعملون فيها، وأيضاً افتقاد هؤلاء الموظفين لأي تشجيع أو حوافز في حالة الإنجاز، مما أدى إلى انتشار السلبية واللامبالاة في أوساطهم، ودفعهم إلى إبراز التعقيدات البيروقراطية وتمييع، أو تعطيل، أو تأجيل ما يطلب تنفيذه منهم.

أما بالنسبة لمشكلة "قلة إشراك أعضاء هيئة التدريس في صناعة القرارات الإدارية والأكاديمية المتعلقة بهم"، فيوجد ارتباط بينها وبين المشكلة السابقة المتعلقة بالروتين والبيروقراطية الإدارية، ويرجع سبب ذلك إلى اعتماد إدارة الجامعات على المركزية في اتخاذ القرارات، وربما كان ذلك نتاجاً لضعف الثقة في أداء الموظفين الإداريين في بعض الإدارات والأقسام والكليات، والتشكيك في قدرتهم على التصرف وحدهم، واتخاذ القرارات السليمة كل في موقعه. كل ذلك انعكس سلباً على عضو هيئة التدريس من حيث: التهميش، والتقليل من دوره في المشاركة في اتخاذ القرارات، ورسم السياسات، ووضع الأهداف، وتخطيط البرامج، والمشاركة في الاجتماعات واللجان والهيئات المتخصصة في الجامعة. وإن وجد في بعض الجامعات اليمنية مشاركة لأعضاء هيئة التدريس في المجالس والاجتماعات،



فهي غالباً ما تكون محدودة وشكلية، لا تؤثر في القرارات الصادرة، رغم ما تؤكد الكثیر من الدراسات من أن إشراك أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات يرتبط بعلاقة إيجابية مع أدائهم الوظيفي، والذي ينعكس إيجابياً على الأداء الأكاديمي للطلبة، كما إنه يحسن من نوعية القرارات، ويؤدي إلى إقامة علاقات إنسانية جيدة بين الإدارة الجامعية وأعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى تقبلهم للقرارات والعمل على تنفيذها بحماس ورغبة.

وترتبط بالمشكلة السابقة أيضاً مشكلة شعور أعضاء هيئة التدريس "بسلبية وعدم مبالاة إدارة الجامعة بمشكلاتهم". وهذه المشكلة ربما تعزى إلى ضعف اهتمام القيادات الإدارية في الجامعات اليمنية بالعملية التعليمية/التعلمية بشكل عام، وبهموم ومشكلات أعضاء هيئة التدريس على وجه الخصوص، مما يولد لديهم الإحساس بعدم الأهمية وهذا بدوره يؤثر سلباً على رضاهم الوظيفي وعطائهم التربوي.

وفيما يتعلق بمشكلات "ضعف الإلتزام بالمعايير الموضوعية لقبول الطلبة في الأقسام المختلفة"، و"ضعف التزام الإداريين بأنظمة وقوانين الجامعة"، و"ضعف الوعي بمتطلبات العمل الجامعي لدى الجهاز الإداري"؛ فإن الباحث يرى أن ذلك نتاج طبيعي لتفشي بعض الأمراض الإدارية، ومنها: الوساطة والمحسوبية، والفساد المالي والإداري، وعدم الأخذ بالاعتبار معيار الكفاءة عند التعيين في المناصب الإدارية والأكاديمية، ووضع الرجل المناسب في المكان الذي يتناسب مع مؤهلاته العلمية، وإمكانياته، وقدراته، ومواهبه، وميوله. إضافة إلى غياب الرقابة والمحاسبة لكل من يخالف ويتجاوز القوانين واللوائح المنظمة للعمل في الجامعات.

تتفق نتائج هذا المجال مع نتائج دراسات العبد الغفور (2002)، والمجيدل (1999)، ومحافظه والمقدادي (1998)، وناديري Naderi، 1997، ومحمد (1994)، وجميعها أكدت على أن من أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس: قلة المؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة التي يشارك فيها عضو هيئة التدريس؛ سواءً على



## المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية

المستوى العالمي أو المحلي، وتفشي الروتين والبيروقراطية في العمل الإداري، وقلة إشراك أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات المتعلقة بهم، ومعاناة نظام قبول الطلبة من ثغرات كبيرة، وعدم أو ضعف كفاءة الجهاز الإداري بالجامعة، وعدم مراعاة الكفاءة عند التعيين في المناصب الإدارية، وغياب الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

بينما اختلفت هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة سناني (2012)، التي بينت أن الفردية والمزاجية في إصدار القرارات من بين أبرز المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس.

### 2. مجال المشكلات المتعلقة بالمجالات التعليمية:

جدول (5) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المشكلات التي تتعلق بالجوانب التعليمية - مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
4	1	افتقار مكتبات الجامعة للدوريات والمراجع العلمية ومصادر المعلومات الحديثة.	4.82	0.43	عالية جدا
5	2	عدم اشتراك الجامعة في قواعد بيانات المجلات العلمية المحكمة إلكترونياً.	4.78	0.49	عالية جدا
6	3	قلة توافر تقنيات ووسائل التعليم الحديثة.	4.64	0.55	عالية جدا
7	4	ضعف إمكانيات المعامل والمختبرات العلمية.	4.50	0.69	عالية جدا
3	5	البرامج والمقررات الدراسية لا تواكب التطورات العلمية والمعرفية والتكنولوجية.	4.23	0.78	عالية جدا



رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	6	ضعف ارتباط البرامج والمقررات الدراسية بحاجات المجتمع وسوق العمل.	4.18	0.82	عالية
2	7	قلة توافر التوصيف الدقيق للبرامج والمقررات الدراسية.	4.00	0.85	عالية

تشير نتائج جدول (5) أن درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس لحدة المشكلات التي تواجههم، والمتعلقة بالجوانب التعليمية، كان عالياً جداً على الفقرات (4)، (5)، (6)، (7)، (3) مرتبة تنازلياً؛ حيث تراوحت متوسطات الاستجابة عليها ما بين (4.23 - 4.82)، أما الفقرتان رقم (2)، (1) فقد جاء مستوى التقدير عليهما عالياً؛ حيث حصلتا على متوسط حسابي قدره (4.00) و (4.18) على التوالي.

وبناءً على ما سبق يتضح أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن مشكلة "افتقار مكاتب الجامعة للدوريات والمراجع العلمية ومصادر المعلومات الحديثة" تمثل مشكلة كبيرة جداً بالنسبة لهم؛ حيث إن إمكانات المكتبات الجامعية الحالية لا توفر الاحتياجات اللازمة لعملية التدريس، وإجراء الأبحاث والدراسات المختلفة، من دوريات، ومجلات، وكتب، ومراجع علمية حديثة ومتنوعة. بالإضافة إلى "عدم اشتراك الجامعة في قواعد بيانات المجلات العلمية المحكمة إلكترونياً"، هذا الأمر أسهم في الاعتماد على المذكرات والملخصات الدراسية (الملزمات)، واستنساخ بعض الموضوعات من الكتب الدراسية؛ مما يشكل عبئاً كبيراً على الطلبة وكذلك أعضاء هيئة التدريس.

كما أن مشكلة "قلة توافر تقنيات ووسائل التعليم الحديثة" يراها أفراد العينة مشكلة مهمة؛ حيث إن وجودها يؤدي إلى ضعف إيصال المادة العلمية التي تتضمنها الموضوعات الدراسية إلى أذهان الطلبة بالشكل الدقيق، بينما توافرها يجعل التعليم أكثر حيوية وفاعلية وأكثر متعة، فضلاً عن تنمية القدرة على التفكير



العلمي الخلاق، كما أنها تعد وسيلة مهمة لخلق تواصل ثنائي متبادل بين المدرس والطالب.

ويتبين كذلك أن بروز مشكلة "ضعف إمكانيات المعامل والمختبرات العلمية"، سواء مايتعلق بالمعامل العلمية، أو مختبرات الحاسوب رغم ما تمثله من أهمية كبيرة في العملية التعليمية، إذ تستخدم في التطبيقات العلمية، يؤدي إلى غلبة الجانب النظري على الكثير من المقررات الدراسية، مما يشعر الطلبة بالانزعاج من تكرار المعلومات النظرية، وعدم صلاحيتها للتطبيق. ومن جانب آخر فإن الافتقار إلى مختبرات الصوت يحرم الطلاب في أقسام اللغة الانجليزية، واللغة العربية، والقرآن الكريم وعلومه، من معرفة التلفظ والنطق بشكل صحيح وسليم.

كما برزت مشكلات أخرى مثل: "عدم مواكبة البرامج والمقررات الدراسية للتطورات العلمية والمعرفية والتكنولوجية"، و"ضعف ارتباط البرامج والمقررات الدراسية بحاجات المجتمع وسوق العمل". وقد يعود سبب ذلك إلى أن البرامج والمقررات الدراسية الحالية لا تستطيع أن تواكب التطورات المعرفية، والإنفجار المعرفي، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات؛ بحيث تكون حلقة وصل بين النظرية والتطبيق القائم على التفاعل الإيجابي مع قضايا المجتمع المعاصرة لمواكبة عصر العولمة. كما أن تلك البرامج والمقررات غير قادرة على الاستجابة السريعة للمتغيرات المتلاحقة في سوق العمل الذي أصبحت فيه المهن أكثر حداثة، وارتباطاً بالتكنولوجيا واللغة الأجنبية، للإرتقاء بالتعليم لخدمة التنمية الشاملة، بالإضافة إلى دورها في إكساب الطالب مهارات الحياة، ومهارات العمل، ومهارات التعلم الذاتي والمستقل والمستمر، وتنمية قدراتهم الإبداعية الابتكارية، وتقوية ثقتهم بأنفسهم، وإعدادهم للعمل المنتج (حجي، 2003).

كما أشارت النتائج إلى أن مشكلة "قلة توافر التوصيف الدقيق للبرامج والمقررات الدراسية" حصلت على درجة تقدير عالية، ومتوسط حسابي مرتفع، وهذا يعني أن أفراد العينة يشعرون بأهمية توافر التوصيف الدقيق للبرامج والمقررات الدراسية،



والتي تسهم في التخطيط لتحسين المقرر الدراسي وتطويره في ضوء التغيرات والمستجدات الحديثة المحلية والعالمية. كما يعتبر التوصيف دليلاً إرشادياً فعالاً للأساتذة في القسم الأكاديمي؛ يقود أساليبهم وتوجهاتهم، ويسهم في ربط العملية التعليمية بالكلية بخطط الجامعة وتوجهاتها المستقبلية، ويوفر إدارة فعالة لمراقبة وضبط جودة المقرر والبرنامج الدراسي.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسات النوح (2006)، وفريوان (2004)، والعبد الغفور (2002)، واوراتا (Orata، 1999) التي بينت أن من أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في مجال الجوانب التعليمية: عدم توفر الكتب والمراجع والدوريات العلمية المتخصصة في المكتبة الجامعية، وقلة توافر تقنيات التعليم الحديثة لأعضاء هيئة التدريس، وعدم كفاية المختبرات، إضافة إلى قدم مفردات المقررات الدراسية، وفرض تدريس بعض المقررات الدراسية على الطلاب بصرف النظر عن ميولهم واهتماماتهم واحتياجاتهم.

### 3. مجال المشكلات المتعلقة بالطلبة:

جدول (6) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المشكلات التي تتعلق

بالطلبة - مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	1	تدني المستوى العلمي للطلبة.	4.34	0.78	عالية جداً
3	2	كثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة.	4.25	0.83	عالية جداً
2	3	تدني المستوى الفكري والثقافي للطلبة.	4.23	0.92	عالية جداً
6	4	ضعف دافعية وحماس الطلبة للتعليم والتعلم.	3.80	0.97	عالية



## المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
8	5	تفشي ظاهرة الغش في الامتحانات في أوساط الطلبة .	3.66	1.02	عالية
7	6	تغيب الطلبة عن المحاضرات.	3.64	1.03	عالية
5	7	ازدياد اهتمام الطلبة بأمور بعيدة عن الدراسة والتحصيل العلمي.	3.58	0.97	عالية
4	8	ضعف تقدير واحترام الطلبة لأعضاء هيئة التدريس.	3.38	0.98	متوسطة
9	9	تفضيل الطلبة لأسلوب المحاضرة والتلقين كطريقة للتدريس.	3.35	1.13	متوسطة

يلاحظ من الجدول (6) أن درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس لحدة المشكلات التي تواجههم، والمتعلقة بالطلبة كان عالياً جداً على الفقرات (1، 3، 2) مرتبة تنازلياً؛ حيث تراوحت متوسطات الاستجابة عليها ما بين (4.34-4.23)، أما المشكلات التي جاء مستوى تقديرها عالياً فقد انحصرت في الفقرات (6، 8، 5، 7) مرتبة تنازلياً؛ حيث تراوحت متوسطات استجاباتها ما بين (3.80-3.58)، في حين جاء مستوى التقدير متوسطاً على الفقرتين (9، 4)، وبلغ متوسطهما الحسابي (3.35)، و (3.38) على التوالي.

من خلال هذه النتائج تبين أن مشكلة "تدني المستوى العلمي للطلبة" جاءت في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي مرتفع بلغ (4.34)، ويمكن إرجاع تلك المشكلة إلى الأسباب الآتية:

1. تدني مستوى الطلبة المقبولين في كليات التربية؛ بسبب الضعف والخلل الحاصل في النظام التعليمي العام في مرحلة ما قبل التعليم الجامعي.



2. سياسة وآلية القبول التي تعتمد على المعدل العام في الثانوية العامة دون النظر لمسألة الرغبات والميول والقدرات للطلبة المتقدمين؛ مما يجبر الطلبة على الإلتحاق بتخصصات لا يرغبون فيها ولا، تتناسب مع قدراتهم وميولهم.
  3. حالة الإحباط التي يشعر بها الطلبة، وضعف الحافز للتحصيل الدراسي لديهم؛ بسبب ندرة حصول المتخرجين على فرص عمل، أو غياب المعايير الصحيحة للتعيين، وغلبة المحسوبية والواسطة عند التعيين.
  4. ضعف إمكانيات المعامل والمختبرات، وتجهيز القاعات بالوسائل التعليمية الحديثة.
  5. أساليب التدريس القائمة بشكل أساس على التلقين دون استثارة روح التفكير الإبداعي الناقد، والتحليل والنقاش العلمي.
  6. غياب عنصر الإثارة والتشويق عن المناهج الدراسية التي لا تلبى احتياجات الطلبة، ولا تراعي الفروق الفردية بينهم.
  7. تأهيل الكادر التدريسي؛ حيث إن معظم أعضاء الهيئة التدريسية لم تسنح لهم فرصة المشاركة في دورات تأهيلية وتدريبية، أو مؤتمرات داخلية وخارجية.
  8. الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية للدولة والمجتمع، والتي تنعكس آثارها السلبية على كل مناحي الحياة، ومنها الجامعات، والتعليم العالي.
  9. الظروف المعيشية السيئة لكثير من العائلات، والتي تجبر بعض الطلبة على التغيب عن الدراسة للبحث عن عمل لتحسين وضع أسرهم المعيشي.
- ويعزو الباحث سبب ارتفاع مشكلة "كثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة" إلى قلة عدد المساقات التي تطرحها كليتا التربية بالحديدة وعمران، مقارنة بأعداد الطلبة المقبولين في كل فصل دراسي؛ بسبب الصعوبات المالية التي تعاني منها هذه الكليات والجامعات اليمنية بشكل عام. وذلك لأن طرح الكثير من المساقات يثقل كاهل هذه الكليات والجامعات من الناحية المادية؛ إذ يتطلب الأمر زيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس، أو زيادة الساعات المقررة لهم، ويحتاج إلى



قاعات أكثر، مجهزة بالوسائل التعليمية المختلفة، والتي تحتاج إلى أموال طائلة لتوفيرها. كما أن عدم توافر الإرشاد الأكاديمي الذي يقدم للطلبة في فترات التسجيل له أثر كبير في سوء توزيع الطلبة على المساقات؛ مما يؤدي بالتالي إلى زيادة عدد الطلبة في بعض المساقات عن الحد المعقول، ولدرجة تصل إلى حد الإكتظاظ.

أما بروز مشكلة "تدني المستوى الفكري والثقافي للطلبة" فيمكن أن يُرجع ذلك للأسباب الآتية:

1. ضعف النظام التعليمي الجامعي وما قبل الجامعي، والذي يركز على تكثيف محتوى المقررات الدراسية وحفظ ذلك المحتوى، وإغفال تشجيع الطلاب على القراءة والإطلاع من خارج تلك المقررات الدراسية.
2. ضعف تشجيع الأسرة لأبنائها على القراءة، وقلة توافر الحوار الأسري الهادف.
3. تركيز الإعلام بشكل كبير على البرامج، والأخبار، والأحداث الفنية والرياضية، وقلة نصيب البرامج الثقافية والعلمية.
4. ندرة البرامج، والمسابقات، والندوات الثقافية والفكرية والعلمية، التي تقيمها مؤسسات المجتمع المدني المختلفة.
5. ابتعاد فئة الشباب عن مجالسة كبار السن من أصحاب الخبرة، والتجارب، والفكر، والأدب.
6. غياب القدوة المتميزة من المخترعين، والأدباء، والمفكرين، والمثقفين؛ لعدم إبرازهم للشباب من قبل وسائل الإعلام، والاتصال الجماهيري المختلفة، والتي تركز وتضخم أخبار الفنانين والرياضيين بشكل مبالغ فيه.
7. عدم توافر المكتبات العامة في المدن والأحياء، والتي تساعد الشباب بشكل عام على القراءة لزيادة مداركهم الثقافية، وقضاء وقت الفراغ فيما يعود عليهم بالفائدة.



أما سبب حصول فقرة "ضعف تقدير واحترام الطلبة لأعضاء هيئة التدريس" في كليتي التربية بالحديدة وعمران على الدرجة المتوسطة؛ فيعود ذلك ربما إلى ما يتمتع به عضو هيئة التدريس من مكانة إجتماعية متميزة في المجتمع؛ بكونه مثلاً يقتدي به الطلبة، كما أن الطلبة قد وصلوا إلى درجة تعليم متقدمة، وهم الصفوة من المخرجات التربوية، وصفوة الشباب المتعلم في المجتمع اليمني، كما أن المعلم بيده سلطة في تطبيق نظام الجامعة.

اتفقت هذه النتيجة بشكل عام مع نتائج دراسات: فريوان (2004)، واوراتا (Orata، 1999) التي خلصت إلى أن من أبرز المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مجال الطلبة هي: إنتشار ظاهرة ضعف التحصيل العلمي، وكثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة، وانخفاض مستوى الطلبة فكرياً ولغوياً وثقافياً. كما اتفقت مع دراسات كل من سناني (2012)، والنوح (2006)، والعبد الغفور (2002)، ومحافضة والمقدادي (1998)، والتي بينت أن من أهم المشكلات المتعلقة بالطلبة: مشكلة عدم حماسهم للتعلم، وتقشي ظاهرة الغش في الإمتحانات، وغياب بعض الطلبة المتكرر عن المحاضرات.

واختلفت هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة سناني (2012)، ومحافضة والمقدادي (1998)، اللتين توصلتا إلى أن من أكثر المشكلات حدة، والتي تواجه عضو هيئة التدريس فيما يتعلق بالطلبة هي: رغبة الكثير من الطلبة في التلقين كطريقة تدريس، وضعف تقدير الطلبة لأعضاء هيئة التدريس.

#### 4. مجال المشكلات المتعلقة بأنظمة الرواتب والحوافز:

جدول (7) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المشكلات التي تتعلق

بأنظمة الرواتب والحوافز - مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
5	1	ضعف الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع عضو هيئة التدريس على	4.71	0.55	عالية جدا



## المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
		التفوق والإبداع في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.			
2	2	لا تعمل الجامعة على ربط الراتب بغلاء المعيشة.	4.48	0.69	عالية جداً
1	3	الراتب لا يتناسب مع تكاليف المعيشة والمتطلبات الأساسية للحياة.	4.45	0.73	عالية جداً
4	4	عدم الحصول على العلاوات السنوية بشكل منتظم.	4.41	0.73	عالية جداً
3	5	العلاوات السنوية غير مناسبة.	4.39	0.83	عالية جداً

ووفقاً لما جاء في الجدول (7) يتضح أن درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس لحدة المشكلات التي تواجههم في مجال أنظمة الرواتب والحوافز كان عالياً جداً على جميع الفقرات؛ حيث تراوحت متوسطات الاستجابة عليها ما بين (4.71 – 4.39). ويعزو الباحث سبب مشكلة "ضعف الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع عضو هيئة التدريس على التفوق والإبداع في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع" إلى: ضعف اهتمام الجامعات اليمنية بتقديم المكافآت المالية والمعنوية المناسبة لعضو هيئة التدريس عند القيام بالمهام والبحوث العلمية، أو نظير القيام بأعمال إضافية، أو الإشراف على الرسائل العلمية، أو تقديم برامج ودراسات واستشارات لخدمة المجتمع المحلي، رغم ما يمثله ذلك من أهمية كبيرة تنعكس في شعور عضو هيئة التدريس بتقدير الجامعة لجهوده، والذي يدفعه نحو مزيد من الالتزام الذاتي، وبذل المزيد من الجهد والتميز والإرتقاء في الأداء الفردي؛ ومن ثم تحقيق مصلحة وأهداف الكلية والجامعة.



أما فيما يتعلق بمشكلة "عدم ربط الجامعة الراتب بغلاء المعيشة"، ومشكلة "عدم تناسب الراتب مع تكاليف المعيشة والمتطلبات الأساسية للحياة"، فيمكن أن يعود ذلك إلى الأوضاع المالية الصعبة للجامعات اليمنية، وللدولة بشكل عام. ويحتاج الأمر إلى إعادة النظر في نظام المرتبات الحالي، والذي لم يعد يتلاءم مع غلاء المعيشة، وارتفاع الأسعار، وتدني سعر العملة المحلية، وبالتالي أصبح عضو هيئة التدريس غير قادر على مواجهة المتطلبات الأساسية مثل: أعباء تكاليف السكن، وتعليم الأولاد، ونفقات العلاج، ودفع فواتير الكهرباء والماء والهاتف النقال.. وغير ذلك. وفي ظل هذه الظروف الصعبة اضطر بعض أعضاء هيئة التدريس إلى الهجرة إلى جامعات عربية وأجنبية؛ حيث يتقاضون أضعاف المرتبات التي يتقاضونها في الجامعات اليمنية، الأمر الذي يمثل نزيهاً للعقول والخبرات اليمنية التي تحتاجها اليمن لتحقيق النهوض والتنمية الشاملة.

كما أن بروز مشكلة "عدم الحصول على العلاوات السنوية بشكل منتظم"، ومشكلة "العلاوات السنوية غير المناسبة"، فيلاحظ أن أعضاء هيئة التدريس يتفقون على أن العلاوات غير متناسبة مع غلاء المعيشة وتضخم الأسعار، ومع ذلك فإن تلك العلاوات لا تمنح لأعضاء هيئة التدريس بشكل منتظم.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من الشخشير (2010)، وناديري (Naderi، 1997)، ومحمد (1994) وجميعها خلصت إلى أن من أبرز المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالرواتب والحوافز: مشكلة الراتب المنخفض، ومشكلة عدم تقديم حوافز ومكافآت مالية ومعنوية مناسبة لعضو هيئة التدريس.

##### 5. مجال المشكلات المتعلقة بالترقيات الأكاديمية:

جدول (8) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المشكلات التي تتعلق بالترقيات الأكاديمية – مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية



## المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
3	1	عدم إعطاء نقاط إضافية في نظام الترقية المعتمد لعضو هيئة التدريس الملتزم في عمله .	4.41	0.67	عالية جدا
4	2	عدم وجود توازن معقول في نظام الترقية المعتمد للمجالات المختلفة (مثل البحوث، الكتب المؤلفة، التدريس، الأعمال الإدارية، خدمة المجتمع).	4.19	0.81	عالية
1	3	قلة اتصاف إجراءات الترقية الأكاديمية بالدقة والوضوح.	4.10	1.00	عالية
2	4	قلة اتصاف إجراءات الترقية الأكاديمية بالعدالة والمساواة.	3.95	1.10	عالية
7	5	عدم السماح لعضو هيئة التدريس بمراجعة لجنة الترقية حول عدالة التقييم وموضوعيته .	3.73	1.06	عالية
5	6	عدم تقيد لجنة الترقيات بالمدة الزمنية المحددة اللازمة لتقييم الأبحاث العلمية.	3.67	1.14	عالية
6	7	إعادة تحكيم الأبحاث العلمية التي سبق نشرها بمجلات علمية محكمة مرة أخرى من قبل لجنة الترقيات.	3.05	1.18	متوسطة

من الجدول رقم (8) يتضح أن درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس لحدة المشكلات التي تواجههم، والمتعلقة بالترقيات الأكاديمية كان عالياً جداً على الفقرة (3)؛ حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.41)، أما المشكلات التي جاء مستوى تقدير حدتها عالياً فهي الفقرات رقم (4، 1، 2، 7، 5) مرتبة تنازلياً؛ حيث تراوحت متوسطات استجاباتها ما بين (3.67 - 4.19) مرتبة تنازلياً، في حين جاء مستوى التقدير متوسطاً على الفقرة (6)، وبلغ متوسطها الحسابي (3.05).



من خلال هذه النتائج يتبين أن مشكلة "عدم إعطاء نقاط إضافية في نظام الترقية المعتمد لعضو هيئة التدريس الملتزم في عمله"، ومشكلة "عدم وجود توازن معقول في نظام الترقية المعتمد للمجالات المختلفة مثل: (البحوث، الكتب المؤلفة، التدريس، الأعمال الإدارية، خدمة المجتمع)" "حصلتا على المرتبتين الأولى والثانية على التوالي في هذا المجال. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى الالتزام التام من قبل لجنة الترقيات بنظام الترقية الأكاديمية الذي تنص عليه اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية؛ والذي يشترط على عضو هيئة التدريس - حتى يكون مؤهلاً للتقدم للترقية الأكاديمية - نشر عدد من البحوث في مجالات محكمة، بالإضافة إلى شرط انقضاء فترة زمنية محددة من العمل في الجامعة، دون النظر بعين الاعتبار للالتزام، أو التميز والكفاءة في مجال التدريس، والأعمال، والمهام الإدارية التي تسند إليه، ومساهمته في خدمة المجتمع والجامعة، ومشاركته في عضوية اللجان، إضافة إلى تقديم المحاضرات، والندوات، والأعمال الاستشارية التي يقدمها لمؤسسات المجتمع المدني.

كما احتلت مشكلة "قلة اتصاف إجراءات الترقية الأكاديمية بالدقة والوضوح"، و"قلة اتصاف إجراءات الترقية الأكاديمية بالعدالة والمساواة"، و"عدم السماح لعضو هيئة التدريس بمراجعة لجنة الترقية حول عدالة التقييم وموضوعيته"، على المراتب الثالثة، والرابعة، والخامسة، على التوالي، ويعزى ذلك ربما لضعف الشفافية والوضوح في الإجراءات التي تتبعها لجنة الترقية، وعدم السماح لعضو هيئة التدريس بمراجعة لجنة الترقية حول عدالة التقييم وموضوعيته. كل ذلك يدعم الشعور لدى بعض منهم بالظلم حول عدالة التقييم وموضوعيته في مجال الترقية، وأن موضوع الترقية يرتبط بعوامل أخرى، مثل: العلاقات الشخصية، والوساطة، والمحسوبية، والانتماء الجغرافي أو السياسي.

كما قد يفسر تأخر رد المحكمين الخارجيين للأبحاث المقدمة للترقية من قبل





بعض أعضاء هيئة التدريس المتقدمين للترقية، على أنه نوع من الإهمال المقصود من قبل لجنة الترقيات نحو بعض الأعضاء المتقدمين للترقية، وقد يكون لا علاقة للجنة بتقديم أو تأخير الرد على الترقيات.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات السليحات (2011)، وسيسانج (Ssesanga، 2005)، ومحافظة والمقدادي (1998)، التي بينت أن من أبرز المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في مجال الترقيات الأكاديمية أن التقويم ومعايير الترقية تهتم بالبحوث العلمية بالدرجة الأولى، وتهمل الوظائف الأخرى، اللتان تمثلتا بالتدريس، وخدمة المجتمع، إضافة إلى الضبابية التي تكتنف معايير الترقية، وما يتمخض عنها من ظلم وإجحاف قد يلحق بأعضاء هيئة التدريس المتقدمين للترقية، وكذلك تعقيد إجراءات الترقية من رتبة علمية إلى أخرى.

#### 6. مجال المشكلات المتعلقة ببيئة العمل:

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المشكلات التي تتعلق

ببيئة العمل مرتبة تنازلياً - حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
7	1	عدم توفر الأدوات المكتبية الضرورية للعمل مثل (التلفون- الفاكس - الانترنت وغيرها )	4.85	0.39	عالية جدا
13	2	عدم وجود خدمات لأعضاء هيئة التدريس خارج الجامعة مثل (تعليم لائق للأبناء، نوادي ثقافية ورياضية وترفيهية ... وغيرها).	4.76	0.64	عالية جدا
5	3	لا يوجد نظام تامين صحي مناسب لأعضاء هيئة التدريس وأفراد أسرهم.	4.67	0.67	عالية جدا

المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية



رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
6	4	عدم توفر مكتب خاص لأئق لكل عضو هيئة تدريس.	4.62	0.71	عالية جدا
9	5	قلة توافر مستلزمات العملية التدريسية داخل القاعات الدراسية مثل (الصوتيات، التكييف والتدفئة، التهوية مناسبة، الإضاءة المناسبة ... وغيرها).	4.58	0.66	عالية جدا
12	6	تدني مستوى الخدمات المتوافرة لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة (مواقف سيارات، دورات مياه، مطعم، عيادة صحية، خدمات تصوير... وغيرها).	4.46	0.87	عالية جدا
8	7	قلة عدد القاعات الدراسية.	4.34	0.88	عالية جدا
11	8	عدم توفر قاعات مناسبة لاجتماعات الأقسام العلمية.	4.29	0.89	عالية جدا
10	9	مساحة القاعات الدراسية لا تتناسب مع عدد الطلبة .	4.18	0.94	عالية
4	10	ضعف ثقافة التعاون والتفاعل بين هيئة التدريس والإداريين.	3.95	0.89	عالية
2	11	ضعف التعاون بين أعضاء هيئة التدريس في المجالات الأكاديمية.	3.86	0.94	عالية
3	12	ضعف لغة التفاهم والحوار في حل خلافات العمل بين بعض أعضاء هيئة التدريس في القسم العلمي الواحد.	3.71	1.01	عالية



## المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	13	ضعف العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس.	3.65	0.95	عالية

يلاحظ من الجدول (9) أن المشكلات الأكثر حدة لأعضاء هيئة التدريس في مجال بيئة العمل، والتي حصلت على درجة تقدير عالية جداً هي الفقرات رقم: (7، 13، 5، 6، 9، 12، 8، 11) مرتبة تنازلياً، وتراوحت متوسطات الاستجابة عليها ما بين (4.85 – 4.29)، أما المشكلات التي جاء مستوى التقدير عليها عالياً فقد تمثلت في الفقرات: (10، 4، 2، 3، 1) مرتبة تنازلياً؛ حيث تراوحت متوسطات استجاباتها ما بين (3.65 – 4.18).

من خلال تفحص نتائج الجدول رقم (9) نجد أن كل الفقرات حصلت على درجة تقدير تراوحت بين عالية وعالية جداً، وأن مجال المشكلات المتعلقة ببيئة العمل بشكل عام، حصل على درجة تقدير عالية جداً، وجاء في المرتبة الثالثة في ترتيب مجالات الدراسة؛ مما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بالحديدة وعمران يواجهون مشكلات ومعوقات في مجال بيئة العمل تؤثر على مستوى أدائهم ورضاهم الوظيفي، وتوضح مدى معاناتهم من تلك الجوانب السلبية التي تعيق توفير الجو النفسي، والمناخ العلمي المناسب لهم.

ومن أبرز المشكلات في هذا المجال "عدم توفر الأدوات المكتبية الضرورية للعمل مثل: (التلفون، الفاكس، الإنترنت وغيرها)"، و"عدم وجود خدمات لأعضاء هيئة التدريس خارج الجامعة مثل (تعليم لائق للأبناء، نواد ثقافية، رياضية، وترفيهية ... وغيرها)"، "لا يوجد نظام تأمين صحي مناسب لأعضاء هيئة التدريس وأفراد أسرهم"، "عدم توفر مكتب خاص لائق لكل عضو هيئة تدريس"، "قلة توافر مستلزمات العملية التدريسية داخل القاعات الدراسية مثل (الصوتيات، التكيف والتدفئة، التهوية مناسبة، الإضاءة المناسبة.. وغيرها)"، "تدني مستوى الخدمات



المتوافرة لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة مثل (مواقف سيارات، دورات مياه، مطعم، خدمات تصوير... وغيرها) ، "قلة عدد القاعات الدراسية"، "عدم توفر قاعات مناسبة لاجتماعات الأقسام العلمية".

ويرى الباحث أن ظهور هذا النوع من المشكلات يعود إلى عدد من الأسباب منها: اللامبالاة من جانب إدارة الجامعة بمطالب أعضاء هيئة التدريس في توفير بيئة تعليمية ملائمة، وتزويد الكليات ولو بالحد الأدنى من متطلبات العملية التدريسية. والسبب الآخر هو: افتقار الجامعات اليمنية الحكومية للموارد المالية الكافية واللازمة لسير العملية التعليمية بشكلها الصحيح، ويرجع ذلك إلى عدم كفاية الميزانية المعتمدة من الحكومة، بالإضافة إلى الفساد المالي والإداري داخل الجامعات اليمنية، وضعف مستوى الشفافية، والوضوح، والرقابة على الموارد المالية وأوجه الإنفاق، وعدم الإستخدام الأمثل للموارد المالية الذاتية الخاصة بالرسوم الدراسية للتعليم الموازي والنفقة الخاصة؛ بما ينعكس على تحسين نوعية العملية التعليمية، وتطوير البنية التحتية، والإرتقاء بمستوى المخرجات.

أما فيما يتعلق بمشكلات "ضعف التعاون في المجالات الأكاديمية"، و"ضعف لغة التفاهم والحوار في حل خلافات العمل"، و"ضعف العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس"، فرغم أن هذه المشكلات حصلت على درجة تقدير أقل من المشكلات السابقة، إلا أن أعضاء هيئة التدريس يرون أنها تمثل مشكلات مهمة بالنسبة لهم. ويرجع السبب في بروز مثل هذه المشكلات إلى: البيئة التعليمية المتردية التي يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس، والتي أشرنا إليها سابقاً، والتي تؤثر سلباً على حالتهم النفسية والمعنوية، وكذلك الظروف الاقتصادية الصعبة لمعظم أعضاء هيئة التدريس؛ مما يدفعهم إلى الإنشغال بأعمال إضافية لتحسين وضعهم المادي، إضافة إلى ندرة اللقاءات العامة التي تنظمها الجامعة، والتي تجمع أعضاء هيئة التدريس مثل: المؤتمرات، والندوات العلمية والثقافية، والرحلات الترفيهية، وعدم





وجود نوادي مختلفة خاصة بأعضاء هيئة التدريس. كل تلك الأسباب والعوامل غالباً ما تؤدي إلى التأثير سلباً على مجمل العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس. تتفق بعض نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات العبد الغفور (2002)، ولياكو وشامكر (Liacqu & Schumacher, 1995)، وبيتيوهاتشر (Petty & Hatcher, 1991) التي أظهرت أن عدم توافر غرف مناسبة لأعضاء هيئة التدريس، وتدني التكييف والإضاءة والنظافة في قاعات الدراسة، وعدم كفاية الخدمات اللازمة، إضافة إلى محدودية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس، وانعزالهم عن بعضهم، كانت من أبرز المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس فيما يتعلق ببيئة وظروف العمل.

**ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، والذي ينص على:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية، والمتعلقة بمجالات الدراسة تعزى إلى متغير الكلية؟

ولاختبار دلالة الفروق بين مجالات الأداة، عمد الباحث بدايةً إلى فحص مدى اعتدالية توزيعات الاستجابات على المجالات الستة، والدرجة الكلية، من أجل اختيار الاختبار الإحصائي المناسب، وقد بينت نتائج اختبار "كولموجروف سميرنوف" (Kolmogorov – Smirnov) أن توزيعات الاستجابات على المجالات الستة، والدرجة الكلية تتبع التوزيع الطبيعي؛ لذا يمكن استخدام الاختبارات المعلمية عند الإجابة عن الأسئلة الخاصة بالمجالات الستة، والدرجة الكلية. وللإجابة عن السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الكلية، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام الاختبار التائي (Independent t – test) ونتائج الجدول (10) تبين ذلك.



جدول (10) : المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيم (ت) للمشكلات التي

تواجه أعضاء هيئة التدريس - حسب متغير الكلية

الدالة	مستوى الدالة	قيمة (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الكلية	المجال
غير دالة	.321	-.996	0.50	4.19	الحديدة	المشكلات التي تتعلق بالسياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/ الجامعة.
			0.41	4.26	عمران	
دالة	.000	- 3.984	0.48	4.35	الحديدة	المشكلات التي تتعلق بالجوانب التعليمية.
			0.30	4.62	عمران	
غير دالة	.357	-.923	0.64	3.77	الحديدة	المشكلات التي تتعلق بالطلبة.
			0.55	3.85	عمران	
غير دالة	.887	-.142	0.54	4.48	الحديدة	المشكلات التي تتعلق بأنظمة الرواتب والحوافز.
			0.52	4.49	عمران	
غير دالة	.916	-.106	0.80	3.87	الحديدة	المشكلات التي تتعلق بالترقيات الأكاديمية.
			0.48	3.88	عمران	
غير دالة	.088	- 1.720	0.47	4.23	الحديدة	المشكلات التي تتعلق ببيئة العمل.
			0.46	4.37	عمران	
غير دالة	.147	- 1.459	0.42	4.15	الحديدة	جميع المجالات
			0.31	4.25	عمران	

من الجدول (10) يتضح ما يأتي:

- عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند  $(\alpha \leq 0.05)$  بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بالحديدة وعمران، تبعاً لمتغير الكلية عند الدرجة الكلية، ومجالات المشكلات التي تتعلق بالسياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/الجامعة، والطلبة، وأنظمة الرواتب والحوافز، والترقيات الأكاديمية، وبيئة العمل.

- وجود فروق دالة إحصائياً في مجال المشكلات التي تتعلق بالجوانب التعليمية



لصالح أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية عمران. ورغم أن مشكلة ضعف الجوانب التعليمية، والمتمثلة في: البرامج والمقررات الدراسية، والمكتبات، ووسائل وتقنيات التعليم، والمعامل والمختبرات العلمية، أمر مشترك بين كلية التربية بالحديدة، وكلية التربية بعمران، ويظهر ذلك من خلال ارتفاع المتوسطات الحسابية لأعضاء هيئة التدريس في الكليتين على كل مشكلات هذا المجال - وإن كان مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية عمران بهذه المشكلات أعلى - وربما يرجع ذلك لحدثة الكلية نسبياً، وعدم اكتمال التجهيزات المختلفة فيها، وربما يعود السبب كذلك إلى الصعوبات المالية التي تواجهها جامعة عمران؛ باعتبارها حديثة التأسيس، وليس لها موارد مالية ذاتية كافية، إضافة إلى عدم الاستغلال الأمثل للموارد المالية المتوافرة، نتيجة ضعف الكفاءة الإدارية، وتفشي الفساد المالي والإداري، كما يمكن أيضاً أن يرجع السبب إلى ضعف اهتمام إدارة الجامعة بتحسين، وتطوير، وتجويد الجوانب لتعليمية.

- اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة شديفات (1999)، التي أظهرت عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في مجالات بيئة العمل، والرواتب، والحوافز المادية والمعنوية، ترجع إلى متغير الكلية.

**ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، والذي ينص على:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية، والمتعلقة بمجالات الدراسة تعزى إلى متغير الجنس؟

للإجابة عن السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الجنس، وليبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام الاختبار التائي (Independent t-test) ونتائج الجدول (11) تبين ذلك.



جدول (11) : المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس - حسب متغير الجنس

الدالة	مستوى الدالة	قيمة (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	المجال
غير دالة	.379	.882	0.46	4.25	ذكر	المشكلات التي تتعلق بالسياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية / الجامعة.
			0.44	4.17	أنثى	
غير دالة	.365	.908	0.40	4.49	ذكر	المشكلات التي تتعلق بالجوانب التعليمية.
			0.43	4.43	أنثى	
غير دالة	.060	- 1.899	0.56	3.71	ذكر	المشكلات التي تتعلق بالطلبة.
			0.67	3.90	أنثى	
دالة	.017	2.421	0.48	4.55	ذكر	المشكلات التي تتعلق بأنظمة الرواتب والحوافز.
			0.62	4.32	أنثى	
دالة	.001	- 3.431	0.66	3.76	ذكر	المشكلات التي تتعلق بالترقيات الأكاديمية.
			0.57	4.16	أنثى	
غير دالة	.377	-.886	0.47	4.28	ذكر	المشكلات التي تتعلق ببيئة العمل.
			0.47	4.36	أنثى	
غير دالة	.545	-.607	0.37	4.17	ذكر	جميع المجالات
			0.39	4.22	أنثى	

يلاحظ من الجدول (11) النتائج الآتية:

- لا توجد فروق دالة إحصائية عند ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بالحديدة وعمران، تبعاً لمتغير الجنس عند الدرجة الكلية، ومجالات المشكلات التي تتعلق بالسياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/الجامعة، والجوانب التعليمية، والطلبة، وبيئة العمل.
- وجود فروق دالة إحصائية في مجال المشكلات التي تتعلق بأنظمة الرواتب



والحواجز لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور، وفي مجال المشكلات التي تتعلق بالترقيات الأكاديمية لصالح أعضاء هيئة التدريس الإناث. ويرى الباحث أنه رغم اتفاق أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث على عدم الرضا عن الرواتب والحوافز، ويظهر ذلك من ارتفاع المتوسط الحسابي لكليهما، حيث بلغ (4.55) للذكور، و (4.32) للإناث، إلا أن مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس الذكور بالمشكلة أكبر. ويمكن أن يرجع السبب في ذلك إلى النظرة الدينية والاجتماعية السائدة في المجتمع اليمني، والتي تحمل الرجل كل أو معظم الإلتزامات المالية، والإنفاق على الزوجة، والأولاد، والأقارب (كالأبوين وغيرهم)، مما أثقل كاهل الرجل، ويرجع السبب كذلك إلى ما أكدته بيانات مسح ميزانية الأسرة لعام (1998) بأن المرأة تدير مواردها المالية بشكل عقلاني بادخارها للمستقبل، كما أنها تنفق أقل من الرجل بنسبة (10%) على استهلاك القات والتبغ، (وزارة التخطيط والتعاون الدولي، وآخرون، 2008).

كما يرى الباحث أن السبب في ارتفاع شعور أعضاء هيئة التدريس الإناث بالمشكلات المتعلقة بالترقية الأكاديمية قد يعود إلى أن الصعوبات التي يواجهنها في هذا المجال كبيرة، خاصة وأن نظام الترقيات الأكاديمية في الجامعات اليمنية يرتكز بشكل أساسي على تقديم البحوث للحصول على الترقية الأكاديمية، والبحث العلمي يتطلب جهداً، ووقتاً، وتفرغاً قد لا يتوفر للإناث. وهناك انطباع عام متواتر، مؤداه أن النساء ينشرن أبحاثاً أقل مما ينشره الرجال خلال حياتهن المهنية، ليس بسبب تفوق الرجل على المرأة علمياً؛ بل كنتيجة لتفرغ الأنثى بشكل عام نحو الأسرة، والزوج، والأولاد، أكثر من تفرغها للبحث العلمي اللازم للحصول على الرتبة الأكاديمية الأعلى. وهذه النتيجة تفسر سبب عدم وجود أي عضو هيئة تدريس من الإناث تحمل رتبة أستاذ، أو أستاذ مشارك، في كليتي التربية بالحديدة وعمران. وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع نتائج دراسات لبابنة (2012)، وعبد (2007)، وسيسينج (Ssesanga، 2005)، والعبد الغفور (2002)، والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في حجم المشكلات التي تواجههم تعزى إلى متغير الجنس.



في المقابل خالفت هذه النتيجة نتيجة دراسة الحلو (2003)، التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية، ولصالح الذكور. كما خالفت نتيجة دراسة سناني (2012)، التي خلصت إلى وجود اختلاف بين استجابات أعضاء هيئة التدريس يعزى للجنس في مجال المشكلات المتعلقة بالإدارة، وكان لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور.

**رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع، والذي ينص على:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية، والمتعلقة بمجالات الدراسة تعزى إلى متغير التخصص؟ للإجابة عن السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير التخصص، وليبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام الاختبار التائي (Independent t –test) ونتائج الجدول (12) تبين ذلك.

جدول (12) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيم (ت) للمشكلات التي

تواجه أعضاء هيئة التدريس - حسب متغير التخصص

المجال	التخصص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الدلالة
المشكلات التي تتعلق بالسياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/ الجامعة.	إنساني	4.21	0.47	- .441	.660	غير دالة
	علمي	4.25	0.45			
المشكلات التي تتعلق بالجوانب التعليمية.	إنساني	4.53	0.37	1.504	.135	غير دالة
	علمي	4.42	0.48			
المشكلات التي تتعلق بالطلبة.	إنساني	3.82	0.60	.371	.711	غير دالة
	علمي	3.78	0.62			



الدالة	مستوى الدالة	قيمة (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التخصص	المجال
غير دالة	.858	-	0.47	4.48	إنساني	المشكلات التي تتعلق بأنظمة الرواتب والحوافز.
			0.62	4.50	علمي	
غير دالة	.400	-	0.64	3.84	إنساني	المشكلات التي تتعلق بالترقيات الأكاديمية.
			0.65	3.93	علمي	
غير دالة	.082	.462	0.45	4.35	إنساني	المشكلات التي تتعلق ببيئة العمل.
			0.49	4.22	علمي	
غير دالة	.937	-	0.36	4.20	إنساني	جميع المجالات
			0.39	4.19	علمي	

تشير نتائج الجدول (12) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند  $(\alpha \leq 0.05)$  بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بالحديدة وعمران، تبعاً لمتغير التخصص عند الدرجة الكلية، وجميع مجالات الدراسة الستة. وهذا يعني أن متغير التخصص لا يؤثر في تقدير أعضاء هيئة التدريس لحدة المشكلات التي تواجههم، ويعزو الباحث ذلك إلى أن المشكلات عامة لجميع أعضاء هيئة التدريس في الأقسام الإنسانية والأقسام العلمية، وأنهم يعانون من المشكلات بنفس الدرجة، وذلك لوجودهم تقريباً في بيئات تعليمية متقاربة.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة العميرة (2003)، ودراسة حداد والروسان (2003)، اللتان أظهرتا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير التخصص. بينما خالفت هذه النتيجة دراسة الحلو (2003)، ومحافظة والمقدادي (1998)، اللتان بينتا وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول المشكلات التي تواجههم، تعزى إلى متغير القسم العلمي، ولصالح الأقسام الإنسانية.



**خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس، والذي ينص على:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية، والمتعلقة بمجالات الدراسة تعزى إلى متغير الدرجة العلمية؟

للإجابة عن السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One –Way ANOVA)، واختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، ونتائج الجدول (13) تبين ذلك.

جدول: (13) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيم (ف) للمشكلات التي

تواجه أعضاء هيئة التدريس – حسب متغير الدرجة العلمية

المجال	الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق (Scheffe)
المشكلات التي تتعلق بالسياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/الجامعة.	أستاذ مشارك	4.38	0.48	1.603	.191	لا يوجد
	أستاذ مساعد	4.28	0.44			
	مدرس	4.15	0.42			
	معيد	4.15	0.48			
المشكلات التي تتعلق بالجوانب التعليمية.	أستاذ مشارك	4.46	0.47	2.098	.103	لا يوجد
	أستاذ مساعد	4.54	0.36			
	مدرس	4.56	0.40			
	معيد	4.40	0.44			
المشكلات التي تتعلق بالطلبة.	أستاذ مشارك	3.58	0.60	1.391	.248	لا يوجد
	أستاذ مساعد	3.75	0.58			
	مدرس	3.90	0.68			
	معيد	3.90	0.60			



## المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية

المجال	الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق (Scheffe)
المشكلات التي تتعلق بأنظمة الرواتب والحوافز.	أستاذ مشارك	4.57	0.30	1.254	.293	لا يوجد
	أستاذ مساعد	4.38	0.54			
	مدرس	4.59	0.34			
	معيد	4.32	0.58			
المشكلات التي تتعلق بالترقيات الأكاديمية.	أستاذ مشارك	3.55	0.65	8.402	.000	4+3+
	أستاذ مساعد	3.64	0.60			
	مدرس	4.15	0.52			
	معيد	4.50	0.63			
المشكلات التي تتعلق ببيئة العمل.	أستاذ مشارك	4.45	0.32	2.158	.096	لا يوجد
	أستاذ مساعد	4.35	0.48			
	مدرس	4.09	0.53			
	معيد	4.27	0.46			
جميع المجالات	أستاذ مشارك	4.17	0.28	.875	.231	لا يوجد
	أستاذ مساعد	4.16	0.39			
	مدرس	4.11	0.34			
	معيد	4.25	0.40			

3+ لصالح مدرس 4+ لصالح معيد

يلاحظ من الجدول (13) النتائج الآتية:

- عدم وجود فروق دالة إحصائية عند  $(\alpha \leq 0.05)$  بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بالحديدة وعمران، تعزى إلى متغير الدرجة العلمية في مجالات السياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/ الجامعة، والجوانب التعليمية، والطلبة، وأنظمة الرواتب والحوافز، وبيئة العمل، وفي الدرجة الكلية لجميع المجالات. وتشير هذه النتيجة أنه لا يوجد تأثير للدرجة العلمية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بالحديدة وعمران على تقديراتهم لحدة المشكلات التي تواجههم.



- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة في مجال الترقيات الأكاديمية، وهي لصالح المدرس والمعيد، كما يتبين من نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة اليوسف (2012)، من عدم وجود فروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول المشكلات التي تواجههم بحسب متغير الدرجة العلمية. وتختلف مع نتيجة دراسة السرور والزعبي (2009)، التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أصحاب الدرجات العلمية المختلفة لصالح الدرجات العلمية الأعلى. واختلفت كذلك مع دراسة (Ghafoor، 2012)، ودراسة حسين (2006)، اللتان توصلتا إلى أن أعضاء هيئة التدريس من حملة الدكتوراه أكثر رضاً عن العمل من حملة الماجستير والبكالوريوس.

**سادساً: النتائج المتعلقة بالسؤال السادس، والذي ينص على:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية، والمتعلقة بمجالات الدراسة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في التدريس الجامعي؟

للإجابة عن السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One -Way ANOVA)، واختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، ونتائج الجدول (14) تبين ذلك.



## المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية

جدول: (14) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيم (ف) للمشكلات

التي تواجه أعضاء هيئة التدريس - حسب متغير سنوات الخبرة

المجال	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق (Scheffe)
المشكلات التي تتعلق بالسياسات الممارسات الإدارية لإدارة الكلية/ الجامعة.	أقل من 4	4.20	0.35	.883	.452	لا يوجد
	من 4 - 7	4.28	0.45			
	من 8-11	4.10	0.51			
	12 وأكثر	4.26	0.61			
المشكلات التي تتعلق بالجوانب التعليمية.	أقل من 4	4.53	0.29	1.117	.344	لا يوجد
	من 4-7	4.51	0.49			
	من 8-11	4.34	0.31			
	12 وأكثر	4.50	0.50			
المشكلات التي تتعلق بالطلبة.	أقل من 4	4.11	0.45	10.577	.000	2+ 1+
	من 4-7	3.81	0.65			
	من 8-11	3.34	0.38			
	12 وأكثر	3.63	0.58			
المشكلات التي تتعلق بأنظمة الرواتب والحوافز.	أقل من 4	4.55	0.45	.910	.438	لا يوجد
	من 4-7	4.41	0.62			
	من 8-11	4.47	0.46			
	12 وأكثر	4.60	0.45			
المشكلات التي تتعلق بالترقيات الأكاديمية.	أقل من 4	4.03	0.57	1.683	.183	لا يوجد
	من 4-7	3.76	0.59			
	من 8-11	3.70	0.85			
	12 وأكثر	3.75	0.57			
المشكلات التي تتعلق ببيئة العمل.	أقل من 4	4.35	0.37	.629	.598	لا يوجد
	من 4-7	4.27	0.56			
	من 8-11	4.23	0.43			
	12 وأكثر	4.38	0.39			



المجال	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق (Scheffe)
جميع المجالات	أقل من 4	4.29	0.25	1.890	.134	لا يوجد
	من 4 - 7	4.17	0.45			
	من 8 - 11	4.03	0.33			
	12 وأكثر	4.18	0.33			

1+ لصالح أقل من 4 سنوات، + 2 لصالح من 7-4 سنوات

يلاحظ من الجدول ( 14 النتائج الآتية:

- عدم وجود فروق دالة إحصائية عند  $(\alpha \leq 0.05)$  بين استجابات أفراد عينة الدراسة، حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بالحديدة وعمران، تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في مجالات السياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/الجامعة، والجوانب التعليمية، وأنظمة الرواتب والحوافز، والترقيات الأكاديمية، وبيئة العمل، وفي الدرجة الكلية لجميع المجالات.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في مجال الطلبة، وهي لصالح الفئة (أقل من 4 سنوات)، و (من 4 - 7 سنوات)، كما يتبين من نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرات الأقل يجدون صعوبة في إقامة علاقة ناضجة ومرنة مع الطلبة، وبالتالي يكونون أكثر حساسية تجاه المشكلات المتعلقة بالطلبة من غيرهم من ذوي الخبرات الطويلة، الذين أصبحوا مع مرور السنين أكثر وعياً، وأكثر تدبراً من حيث منهجية العمل والتدريس، وأكثر نضجاً ومرونة في كيفية التعامل مع الطلبة، والتغلب على التحديات والمشكلات التي تواجههم في هذا الخصوص.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من: اليوسف (2012)، والسرور والزعبي (2009)، والعمامرة (2003)، وأحمد (1994)، والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو المشكلات التي تواجههم،



تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

وفي المقابل تختلف هذه الدراسة مع دراسات منصور (2010)، ومحافظة والمقدادي (1998)، اللتان أظهرتا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو المشكلات التي تواجههم، تعزى إلى متغير سنوات الخبرة لصالح الخبرة الأعلى. كما تختلف مع دراسة (Ghafoor، 2012)، التي أشارت إلى أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرات الأعلى أكثر رضاً عن العمل من أعضاء هيئة التدريس الأقل خبرة.

**سابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال السابع، والذي ينص على:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية، والمتعلقة بمجالات الدراسة تعزى إلى متغير العمر؟

للإجابة عن السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير العمر، وبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One –Way ANOVA)، واختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، ونتائج الجدول (15) تبين ذلك.

جدول (15) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيم (ف) للمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس

حسب متغير العمر

المجال	العمر بالسنة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق (Scheffe)
المشكلات التي تتعلق بالسياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/ الجامعة.	أقل من 30	4.20	0.39	.166	.919	لا يوجد
	من 30-39	4.27	0.57			
	من 40-49	4.23	0.41			
	50 فأكثر	4.21	0.66			



لا يوجد	.248	1.391	0.40	3.96	أقل من 30	المشكلات التي تتعلق بالجوانب التعليمية.
			0.48	3.99	من 30-39	
			0.36	3.55	من 40-49	
			0.57	3.87	50 فأكثر	
لا يوجد	.255	1.367	0.61	3.91	أقل من 30	المشكلات التي تتعلق بالطلبة.
			0.57	3.94	من 30-39	
			0.56	3.65	من 40-49	
			0.50	3.87	50 فأكثر	
لا يوجد	.085	2.254	0.55	4.51	أقل من 30	المشكلات التي تتعلق بأنظمة الرواتب والحوافز.
			0.47	4.47	من 30-39	
			0.54	4.40	من 40-49	
			0.22	4.32	50 فأكثر	
2+1+	.000	8.34	0.63	4.18	أقل من 30	المشكلات التي تتعلق بالترقيات الأكاديمية.
			0.51	3.93	من 30-39	
			0.68	3.60	من 40-49	
			0.39	4.82	50 فأكثر	
لا يوجد	.807	0.326	0.44	4.31	أقل من 30	المشكلات التي تتعلق ببيئة العمل.
			0.58	4.24	من 30-39	
			0.44	4.34	من 40-49	
			0.41	3.67	50 فأكثر	
لا يوجد	.121	1.973	0.37	4.18	أقل من 30	جميع المجالات
			0.39	4.15	من 30-39	
			0.37	3.96	من 40-49	
			0.29	4.13	50 فأكثر	

1+ لصالح أقل من 30 سنة، 2+ لصالح من 30-39 سنة

من خلال عرض النتائج في جدول ( 15) يتبين ما يأتي:

- عدم وجود فروق دالة إحصائية عند  $(\alpha \leq 0.05)$  بين استجابات أفراد عينة الدراسة، حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية



بالحديدة وعمران تعزى إلى متغير العمر، في مجالات السياسات، والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/الجامعة، والجوانب التعليمية، والطلبة، وأنظمة الرواتب والحوافز، وبيئة العمل، وفي الدرجة الكلية لجميع المجالات.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير العمر، في مجال الترقيات الأكاديمية، وهي لصالح الفئة العمرية (أقل من 30 سنة)، و (30 - 39 سنة)، كما يتضح من اختبار شيفيه للمقارنات البعدية. هذه النتيجة تتسق مع النتيجة السابقة التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال المشكلات المتعلقة بالترقية الأكاديمية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية، ولصالح المدرس والمعيد، وهؤلاء في الغالب من ذوي الخبرات القصيرة.

تختلف هذه النتيجة مع دراسة النوح (2006)، التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو المحور الخاص بالمشكلات التي تتعلق بإدارة الكلية بفعل تأثير العمر، لصالح الفئة العمرية من (60 سنة فأكثر). كما تختلف مع دراسة حسين (2006)، التي أشارت إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذين يقعون في الفئة العمرية (50 سنة فأكثر) هم أكثر رضاً عن العمل من أصحاب الفئات العمرية الأقل.

### ملخص نتائج البحث:

من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة تم التوصل إلى النتائج الآتية:  
أولاً: أن أكثر المشكلات حدة كانت في مجالات المشكلات المتعلقة بأنظمة الرواتب والحوافز، والجوانب التعليمية، وبيئة العمل، والسياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/الجامعة، وأقلها حدة في مجالي الترقيات الأكاديمية، والطلبة، وكانت أكثر المشكلات حدة على النحو الآتي:

1. في مجال المشكلات المتعلقة بالسياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/الجامعة: قلة تشجيع ودعم إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس، للاشتراك في الندوات، والمؤتمرات العلمية الخارجية، وغلبة البيروقراطية والروتين الممل على أجواء العمل الإداري، وضعف عملية التدريب والتأهيل لأعضاء هيئة التدريس الجدد،



وندره البرامج المتخصصة للتطوير المهني، والتعليم المستمر، التي توفرها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس.

2. في مجال المشكلات المتعلقة بالجوانب التعليمية: افتقار مكتبات الجامعة للدوريات والمراجع العلمية ومصادر المعلومات الحديثة، وعدم اشتراك الجامعة في قواعد بيانات المجالات العلمية المحكمة إلكترونياً، وقلة توافر تقنيات ووسائل التعليم الحديثة.

3. في مجال المشكلات المتعلقة بالطلبة: تدني المستوى العلمي للطلبة، وكثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة، وتدني المستوى الفكري والثقافي للطلبة.

4. في مجال المشكلات المتعلقة بأنظمة الرواتب والحوافز: ضعف الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع عضو هيئة التدريس على التفوق والإبداع في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، ولا تعمل الجامعة على ربط الراتب بغلاء المعيشة، والراتب لا يتناسب مع تكاليف المعيشة، والمتطلبات الأساسية للحياة.

5. في مجال المشكلات المتعلقة بالترقيات الأكاديمية: عدم إعطاء نقاط إضافية في نظام الترقية المعتمد لعضو هيئة التدريس الملتزم في عمله، وعدم وجود توازن معقول في نظام الترقية المعتمد للمجالات المختلفة مثل: (البحوث، الكتب المؤلفة، التدريس، الأعمال الإدارية، خدمة المجتمع)، وقلة اتصاف إجراءات الترقية الأكاديمية بالدقة والوضوح.

6. في مجال المشكلات المتعلقة ببيئة العمل: لا تتوافر الأدوات المكتبية الضرورية للعمل مثل: (التلفون- الفاكس- الإنترنت وغيرها)، وعدم وجود خدمات لأعضاء هيئة التدريس خارج الجامعة مثل: (تعليم لائق للأبناء، نواد ثقافية، رياضية، وترفيهية ... وغيرها)، ولا يوجد نظام تأمين صحي مناسب لأعضاء هيئة التدريس، وأفراد أسرهم، وعدم توفر مكتب خاص لائق لكل عضو هيئة تدريس.

**ثانياً:** عدم وجود فروق دالة إحصائياً لاستجابات أفراد عينة الدراسة، حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير الكلية عند الدرجة الكلية، ومجالات المشكلات التي تتعلق بالسياسات والممارسات الإدارية لإدارة



الكلية/الجامعة، والطلبة، وأنظمة الرواتب والحوافز، والترقيات الأكاديمية، وبيئة العمل.

- وجود فروق دالة إحصائياً في مجال المشكلات التي تتعلق بالجوانب التعليمية، ترجع إلى متغير الكلية، ولصالح أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية عمران.

**ثالثاً:** لا توجد فروق دالة إحصائياً لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الجنس عند الدرجة الكلية، ومجالات المشكلات التي تتعلق بالسياسات والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/الجامعة، والجوانب التعليمية، والطلبة، وبيئة العمل.

- وجود فروق دالة إحصائياً في مجال المشكلات التي تتعلق بأنظمة الرواتب والحوافز، لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور، وفي مجال المشكلات التي تتعلق بالترقيات الأكاديمية، لصالح أعضاء هيئة التدريس الإناث.

**رابعاً:** عدم وجود فروق دالة إحصائياً لاستجابات أفراد عينة الدراسة، حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ترجع إلى متغير التخصص عند الدرجة الكلية، وجميع مجالات الدراسة الستة.

**خامساً:** عدم وجود فروق دالة إحصائياً لاستجابات أفراد عينة الدراسة، حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغيري الدرجة العلمية، والعمر في مجالات السياسات، والممارسات الإدارية لإدارة الكلية/الجامعة، والجوانب التعليمية، والطلبة، وأنظمة الرواتب والحوافز، وبيئة العمل، وفي الدرجة الكلية لجميع المجالات.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة، حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مجال الترقيات الأكاديمية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية، وهي لصالح المدرس والمعيد ومتغير العمر ولصالح الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) و (30 - 39 سنة).

**سادساً:** عدم وجود فروق دالة إحصائياً حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، في مجالات السياسات، والممارسات



الإدارية لإدارة الكلية/الجامعة، والجوانب التعليمية، وأنظمة الرواتب والحوافز، والترقيات الأكاديمية، وبيئة العمل، وفي الدرجة الكلية لجميع المجالات.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، في مجال الطلبة، وهي لصالح الفئة (أقل من 4 سنوات)، و (من 4 - 7 سنوات).

### التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي:

- ضرورة أن تقوم إدارة الجامعة بتوفير الدعم المادي والمعنوي لأكبر عدد ممكن من أعضاء هيئة التدريس؛ للمشاركة في الندوات، والمؤتمرات العلمية الداخلية والخارجية، كل في مجال تخصصه.
- استحداث وسائل أكثر فاعلية ووضوحاً؛ من أجل القضاء على التعقيدات التي تكتنف العديد من أساليب العمل في الجامعة، وزيادة درجات اللامركزية، واستخدام التقنيات الإلكترونية الحديثة في تبسيط الإجراءات؛ لتسهيل العمل، وسرعة الإنجاز، وخفض التكاليف والجهد المبذول.
- إتاحة الفرص أمام أعضاء هيئة التدريس للمشاركة الفاعلة في عملية صناعة واتخاذ القرارات التي تخص العملية التعليمية.
- تطوير المكتبات الجامعية من حيث نوع وكم الكتب، والدوريات، والمجلات العلمية المتوفرة فيها، أو من حيث الأبنية، وقاعات المطالعة، وتوفير المجلات العلمية المتخصصة (المحلية منها، والخارجية) في صورة خدمة إلكترونية على شبكة الإنترنت.
- ضمان توافر الإمكانيات والتجهيزات اللازمة لتعليم جامعي متميز، وفي مقدمة هذه الإمكانيات والتجهيزات تأتي تقنيات التعليم الحديثة، والمختبرات والمعامل، جيدة التجهيز.
- تبني إستراتيجية واضحة لتطوير البرامج والمقررات الدراسية؛ بحيث تحقق الأهداف المجتمعية المرجوة منها، وتواكب التطورات التقنية، والمعلوماتية الحالية، وتلبي احتياجات سوق العمل.



## المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية

- ضرورة عقد مجموعات تقوية للطلاب والطالبات ضعيفي المستوى في الأقسام التي تحتاج لذلك، مقابل رسوم رمزية.
- أن تعمل إدارة الجامعة على ضبط أعداد الطلبة في الشعبة الواحدة، على أن لا يتجاوز الحد المعقول؛ ليتسنى لأعضاء هيئة التدريس معالجة ضعف المستوى العلمي للطلبة؛ وتحفيزهم للعملية التعليمية.
- العناية باختيار الطلاب المتقدمين للقبول في كليات التربية؛ وذلك بالتدقيق في توافر شروط اجتياز المقابلة الشخصية فيهم، بدلاً من كونها عملاً شكلياً في كثير من الحالات.
- ضرورة تركيز الجامعة وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، على تنمية المستوى الفكري والثقافي للطلبة في الجامعة من خلال الندوات، وورشات العمل، وتشجيع الطلبة على القراءات الإضافية اللامنهجية.
- إعادة النظر في سلم الرواتب لأعضاء هيئة التدريس، بما يتناسب مع غلاء المعيشة ومتطلبات الحياة.
- جعل التميز في التدريس وخدمة المجتمع المحلي معياراً أساسياً للترقية، إلى جانب البحث العلمي.
- ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بتوفير وسائل الراحة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس، من حيث: توفير المكاتب المناسبة والمريحة لهم، والتي تحوي الأدوات المكتبية الضرورية للعمل.
- تنفيذ الجامعات لبرنامج التأمين الصحي الشامل لأعضاء هيئة التدريس داخلياً وخارجياً، وتوفير التعليم اللائق لأبنائهم، وإنشاء نواد اجتماعية وترفيهية لأعضاء هيئة التدريس.
- الاهتمام بتوفير القاعات الدراسية الملائمة للتدريس، من حيث: أعدادها، وطاققتها الاستيعابية، واحتوائها على التجهيزات التدريسية اللازمة من أجهزة وتقنيات تعليمية وصوتيات وتكييف وغيرها.



### المقترحات:

- ❖ إجراء دراسات مقارنة تتناول الرضا الوظيفي، والروح المعنوية، لأعضاء هيئات التدريس في الجامعات اليمنية الحكومية.
- ❖ إجراء المزيد من الدراسات التتبعية؛ للتعرف أكثر على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في الكليات والجامعات اليمنية الأخرى، ومعرفة مدى التشابه والاختلاف، وذلك لتحديد المشكلات التي يواجهها جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية، مما يساعد على إيجاد حلول شاملة لكل الجامعات.

### مراجع الدراسة:

#### أولاً: المراجع العربية:

1. أحمد، مروة (1994). "المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية". مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (29)، ص ص 93-169.
2. التل، سعيد وآخرون (2006). مناهج البحث العلمي، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن، ص 50، 51.
3. الجلابنة، مصطفى طلال (2011). "مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم". مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، المجلد (1)، العدد (24)، تموز، ص ص 189 - 228.
4. الحلو، غسان حسين (2003). "المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في نابلس/ فلسطين". مجلة جامعة النجاح للأبحاث، (العلوم الإنسانية)، المجلد (17) الإصدار (2) ص ص 371 - 417.
5. السرور، ممدوح هائل، والزعبي، إبراهيم أحمد (2009). "المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت من وجهة نظرهم". دراسات العلوم التربوية، المجلد (36)، (ملحق).
6. السعود، راتب (2001) الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات





- الأهلية الأردنية"، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (17)، العدد (3)، ص ص615-642.
7. السليحات، ملوح مفضي (2011). "تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس". مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد (19)، العدد (1)، يناير، ص ص 753-788.
8. الشخشير، حلا محمود تيسير (2010). مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
9. الطاهر، أحمد محمد علي (2012). "الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية - دراسة ميدانية". مجلة العلوم والتقانة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، مجلد (12)، العدد (2)، نوفمبر، ص ص 79-93.
10. العكش، فوزي عبد الله، والحسين، أحمد مصطفى (2008). "الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن - دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية". المنارة، المجلد (14)، العدد (3)، ص ص 43-95.
11. العميرة، محمد حسن (2003). المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء الخاصة: دراسة ميدانية في جامعة الإسراء الخاصة في الأردن". مجلة اتحاد الجامعات العربية، (42)، ص 293.
12. العبد الغفور، فوزية يوسف (2002). "المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت". رسالة الخليج العربي، السنة (23)، العدد (85)، ص ص 89 - 128.
13. المجيدل، عبدالله (1999). "المشكلات الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق". مجلة جامعة دمشق، المجلد (15)، العدد (1)، ص ص 11-45.
14. النوح، مساعد بن عبدالله (2006). "مشكلات التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية". مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (98) السنة (26).



15. اليوسف، جواهر بنت خالد (2012). المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.
16. حداد، مناور فريخ، والروسان، محمود علي (2003). "الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إربد الأهلية"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد (2)، ص ص 175 -188.
17. حسين، عبده أحمد (2006). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عدن، الجمهورية اليمنية.
18. سناني، عبد الناصر (2012). الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار -عنابة، الجزائر.
19. شديفات، يحيى محمد (1999). "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (35) دمشق، سوريا.
20. عبده، هيكل طه (2007) قياس عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية ومساعدتهم في الجامعات اليمنية وأثره في متحصلات العملية التعليمية -حالة دراسية جامعتي صنعاء وعدن -، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عدن، الجمهورية اليمنية.
21. فريوان، عبدالسلام مهنا (2004) (" المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة ناصر في ليبيا".المجلة العربية للتربية (9)، (1)، ص 93-122.
22. قراعين، خليل عزمي (2000). "المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية وعلاقتها ببعض إلى متغيرات، دراسات، العلوم التربوية، (2)، (27)، ص ص 261-274.
23. لبابنة، أحمد حسن (2012). "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية". مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد (35)، ص ص 38 -60 .
24. محافظة، سامح، والمقدادي، محمد (1998). "المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك". مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (33)،



صص 5- 47.

25. محمد، عنتر لطفي (1994). "المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة الإسكندرية". دراسات تربوية - رابطة التربية الحديثة، مجلد (10)، الجزء (13) القاهرة، صص 177 - 235.
26. وزارة التخطيط والتعاون الدولي، وآخرون (2008). تقييم الفقر: مسح ميزانية الأسرة 2006/2005، التقرير العام، صنعاء، الجمهورية اليمنية.

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

27. Eddy، J.، (1993). A study of Factors Influencing Job Satisfaction Among Members of Selected Historical Black College and Universities in Texas، **Dissertation Abstract International**، Vol.54، No.12، 4310 ، A.
28. Ghafoor ، M.، (2012)."Role of Demographic Characteristics on Job Satisfaction".**Far East Journal of Psychology & Business**; Jan2012، Vol. 6 ،No.1 ، P.p30-45.
29. Hashim، R.، &Mahmood ،R.، (2011)."What Is The State Of Job Satisfaction Among Academic Staff At Malaysian Universities?". **E-Journal**، Vol. 7 No.1 ، P.p15-26.
30. Liacqu ،J.، &Schumacher ،P.، (1995).Factors Contributing to Job Satisfaction in Higher Education. **Education** ،Vol. 116، No.1، Fall ، p11.
31. Naderi، E.، (1997). An Analysis of Critical Current Issues and Problems of Higher Education in Iran، Faculty of the Graduate School، Southern California University ، Los Angeles ، California.
32. Orata، P.، (1999)."The Problem Professor of Education".**The Journal of Higher Education**، Vol.70، No.5 ، P.p 589-598.
33. Petty ،G. ،Hatcher ،L.، (1991). "Job Satisfaction of Faculty from Technical Institutes ،Community Colleges and Universities". **Journal of Studies in Technical Cancers** ،Vol.13 ،No.14 ، P.p 361-367.



34. Ssesanga ، K. ، & Roger ، M. ، (2005). "Job Satisfaction of University Academics: Perspectives from Uganda". **Higher Education** ، Vol.50 ، No.1 ، P.p:33-56.
35. Syed ، A. ، et al. ، (2012). "Job Satisfaction of Faculty Members of Universities in Pakistan:A Case Study of University of Sindh-Jamshoro". **Modern Applied Science** ، Vol.6، No.7 ، P.p89-95.p89-95.

