

## المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة حضرموت

د. صالح كرامة قمزاوي<sup>(1)</sup>

ميسون محمد دحي<sup>(2)</sup>

رحاب سالم البطاطي<sup>(3)</sup>

### ملخص:

هدفت الدراسة التعرف على أبرز مشكلات أعضاء هيئة التدريس في جامعة حضرموت من وجهة نظرهم. والتعرف على الفروق بين مجالات الدراسة: (نوع الكلية، النوع، الدرجة العلمية) حول المشكلات وتم استخدام المنهج الوصفي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من (46) فقرة موزعة على المجالات الأربعة: (التدريس، البحث العلمي، بيئة العمل، المجال الإداري)، وذلك بعد التأكد من صدقها وثباتها، وكانت عينة الدراسة مكونة من (54) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة حضرموت وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن أكثر مشكلات أعضاء هيئة التدريس في جامعة حضرموت من وجهة نظرهم كانت في مجالات الدراسة الأربعة: (بيئة العمل، البحث العلمي، المجال الإداري، مجال التدريس) على التوالي، كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الدراسة.

الكلمات المفتاحية: المشكلات، أعضاء هيئة التدريس، جامعة حضرموت

---

(1) أستاذ طرائق التدريس المشارك- جامعة حضرموت

(2) طالبة دكتوراه

(3) طالبة دكتوراه

## Problems Confronting Faculty Members at Hadramout University

### Abstract:

The current study aims to identify the most prominent problems of faculty members at Hadramaut University from their point of view. It also identifies the differences between fields of study (type of college, gender, academic qualification).

The descriptive approach was adopted, and a questionnaire was used to achieve the objectives of the study. It consists of (46) items distributed in four fields (teaching, scientific research, workplace, administrative functions), after making sure of their validity and consistency. The sample of the study consisted of (54) members of the faculty staff at Hadramaut University..

The study reached the following: The most prominent problems of the faculty members at Hadramaut University were in the four fields of study (workplace, scientific research, administrative functions, and teaching) respectively, from their point of view. Also, no statistically significant differences were found due to the study variables.

**Key words:** Problems, Faculty members, Hadhramout University.

### مقدمة:

تعد الجامعة من أهم المؤسسات التعليمية القادرة على مواجهة تحديات العصر، بما تملكه من كوادر بشرية وإمكانات مادية وبخنية، ومن منطلق أنها بيت الخبرة ومعقل الفكر في شتى صوره، وهي رائدة التطوير والإبداع، وصاحبة المسؤولية في تنمية القوى البشرية التي هي أهم ثروة يملكها المجتمع، وهي المسؤولة عن نقل المعارف العلمية والتكنولوجية وإنتاجها وتطبيقها بحكم مهامها ووظائفها (عزب، 2009: 11)؛ غير أن مستوى التعليم الجامعي ونوعيته، ونجاح الجامعة في تحقيق أهدافها إنما يأتي من خلال نوعية أعضاء هيئة التدريس، بوصفهم قادة التعليم، وعليهم يقع الدور الأكبر والمسؤولية في نقل التكنولوجيا إلى بلدانهم وشعوبهم ليلحقوا بالتقدم العلمي السريع.

من هذا المنطلق، غدت دراسة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ضرورة ملحة؛ لأن المشكلات من أسباب قتل الإبداع، وإضعاف الإنتاج. وإعاقة تحقيق الأهداف، وربما تدفع بعض الأساتذة للهجرة خارج البلد سعياً وراء تحسين الظروف المادية، وتوفير البيئة الأكثر ملاءمة للتدريس والبحث وإجراء التجارب، ولذلك تخسر الأوطان عقول علمائها وباحثيها.

### مشكلة الدراسة:

تسعى معظم الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في مختلف دول العالم؛ 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 الكفاءة والفاعلية، معتمدة في ذلك على مجموعة من الركائز والدعائم، ولعل أهمها أعضاء هيئة التدريس، إلا أنه يتوقع أن يواجه عضو هيئة التدريس مشكلات تحد من أداء دوره بفاعلية، وتؤثر على جودة المخرَج النهائي المتمثل في الطالب الجامعي، ومن هنا، كان على الجامعة أن تُولي جل اهتمامها بتطوير أعضاء هيئة التدريس فيها، وإعدادهم الإعداد الصحيح، وتلبية احتياجاتهم ومطالبهم، والتغلب على المشكلات التي تُواجههم في القيام بواجباتهم الموكولة إليهم.

ومن هذا المنطلق، فقد حرص الباحثون على استقصاء أبرز المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة حضرموت التي تؤثر على أداء عضو هيئة التدريس وتنعكس سلباً على مجمل نموه وعطاءه المهني؛ العلمي والأكاديمي على الوجه الأكمل، ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس الآتي:

ما المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة حضرموت من وجهة نظرهم؟

وينبثق عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مشكلات أعضاء هيئة التدريس في جامعة

حضرموت تبعاً لمتغير نوع الكلية؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مشكلات أعضاء هيئة التدريس في جامعة

حضرموت تبعاً لمتغير النوع؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مشكلات أعضاء هيئة التدريس في جامعة

حضرموت تبعاً لمتغير الدرجة العلمية؟

## أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على ما يأتي:

- 1) أبرز مشكلات أعضاء هيئة التدريس في جامعة حضرموت من وجهة نظرهم.
- 2) أكثر المشكلات وضوحاً في المجال الأكاديمي (التدريس، البحث العلمي، بيئة العمل) والمجال الإداري.
- 3) الفروق ذات الدلالة الإحصائية لبعض المتغيرات (الكلية - النوع - الدرجة العلمية).

## أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من حيث أنها:

- 1) تلقي الضوء على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بوصفهم مجتمعاً للدراسة، والذين يقومون بتحقيق أهداف ووظائف الجامعة وضمان الجودة.
- 2) تساهم في تحديد مشكلات أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.
- 3) تضع أصحاب القرار في إدارة الجامعة أمام واقع تلك المشكلات، مما يسهل عليهم معالجتها أو الحد منها قدر الإمكان.

## محددات الدراسة:

تحدد الدراسة الحالية بما يأتي:

- الحدود الموضوعية: مشكلات أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم والمتعلقة بالمجالات الآتية: (التدريس، البحث العلمي، بيئة العمل، المجال الإداري).
- الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات (التربية، العلوم، البنات، العلوم الإدارية، البيئة، الآداب) جامعة حضرموت
- الحدود المكانية: جامعة حضرموت

الحدود الزمانية: العام الدراسي 2020/2021م

### مصطلحات الدراسة:

**المشكلات:** عرفها فلية، والزكي (2004: 227)، بأنها: "وجود عوائق تعترض الوصول إلى هدف، وشعور الفرد بالعجز في أن يجد حلاً مباشراً، والمشكلات هي تحديات تكون عقبة في سبيل المجتمع، والدور الذي تلعبه التربية لحل هذه المشكلات لا يتمثل فيما تقدمه مباشرة من حلول، وإنما يتمثل في تهيئة الناس بالتصدي لهذه المشكلات على نحو معين قد يحلها".

ويعرفها عبد المنعم (2003: 377)، بأنها: "صعوبة أو غموض أو انحراف عن الموقف الطبيعي يحتاج إلى تفسير وإيجاد الحلول المناسبة للتخفيف من حدتها أو حلها".

**أعضاء هيئة التدريس:** تعرفهم اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية (2007: 2) بأنهم: "الأساتذة، الأساتذة المشاركين، والأساتذة المساعدون".

**جامعة حضرموت:** جامعة يمنية عامة تأسست عام 1996/1995م في محافظة حضرموت، ومقرها الرئيسي مدينة المكلا عاصمة محافظة حضرموت

### الإطار النظري ودراسات سابقة:

يشمل الإطار النظري بعض أدبيات الدراسة حول مشكلات أعضاء هيئة التدريس، ويضم المشكلات الأكاديمية والمشكلات الإدارية، وأيضاً عرض دراسات سابقة تتعلق بموضوع الدراسة.

### أولاً: الإطار النظري:

تتفق الجامعات العالمية على أن أدوار الجامعة تتمحور حول: التدريس، والبحث، وخدمة المجتمع، حيث يمكن قياس إنتاجية أعضاء هيئة التدريس من حيث عبء التدريس والمرشحين للتخرج، وإجراء البحث واستكمال ونشر مقالات المجالات والكتب والدراسات، والتواصل مع المجتمع. ويمكن - أيضاً - قياسه من حيث توجيه العلماء الشباب ومساهمة الجامعة للمجتمع بوصفها المكان؛ الذي يعتبر فيه البحث التطبيقي (الذي يتم إجراؤه لحل مشاكل معينة في المجتمع) أمراً حيويًا (مشيمز، 2016: 238).

### مهام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات:

ذكر باعباد (2003: 385) مجموعة من المهام والأدوار التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس تم إيجازها

في الآتي:

- 1) إعداد المقرر الدراسي؛ ويشمل المطبوعات المقررة والمساعدة، والتجارب المخبرية.
- 2) تصحيح الأسئلة والواجبات الدراسية والتقارير والمشاريع والأجزاء العملية.
- 3) الإجابة عن استفسارات الطلاب إما بالمراسلات أو بالهاتف أو الأنترنت
- 4) تقديم الإرشاد والنصح للطلاب حول نظام الدراسة وخططها.
- 5) وضع الامتحانات وتصحيحها، وإعلان النتيجة النهائية للمقرر الدراسي.
- 6) متابعة مستوى الطالب العلمي وتقديمه أثناء دراسته.

### مشكلات أعضاء هيئة التدريس:

**1- المشكلات الأكاديمية:** وهي تلك المشكلات التي تتعلق بعضو هيئة التدريس، والطلبة، والبحث العلمي، ونظام الترقية.

وقد أورد رمضان (2005: 70)، وبلحواس (2019: 45) عددا من المشكلات تتعلق بأعضاء هيئة

التدريس تم إيجازها في الآتي:

1. ضعف المكافآت والحوافز التي تُمنح لعضو هيئة التدريس على تميزه الأكاديمي، حيث إن تلك الحوافز والمكافآت تؤدي دوراً في رفع الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس.
2. قلة توفير الكليات التسهيلات اللازمة لإعداد البحوث العلمية ونشرها مما يؤثر بدوره على النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس.

3. عدم الاهتمام بالبحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات، من خلال الحاجة إلى خدمات بحثية خاصة؛ كمراكز خدمات التحليل الإحصائي والطباعة، فضلا عن عدم وجود مكتبات قادرة على الوفاء باحتياجات أعضاء هيئة التدريس تمكنهم من الحصول على المصادر والمراجع والدوريات
4. عدم مشاركة عضو هيئة التدريس في وضع خطط المقررات الدراسية.

## 2- المشكلات الإدارية:

1. حرص القائمين على الإدارة على تطبيق الإجراءات الروتينية، تبعا لما تنص عليه اللوائح مما يؤدي إلى وجود نوع من الصراع بين الأكاديميين والإداريين.
2. غلبة الطابع المركزي في صنع القرار؛ حيث إن رسم السياسات والأهداف وتحديد الصلاحيات والمهام المختلفة؛ كل ذلك يصدر من إدارة الجامعة دون النظر إلى دور الكوادر الأكاديمية ومشاركتهم في صنع القرار.
3. تدني الرواتب، والذي أدى إلى ضعف انتماء عدد من أعضاء هيئة التدريس إلى جامعتهم، فالبعض لا يحضر الجامعة إلا وقت المحاضرة، في حين يقضي بقية وقته في مؤسسات أخرى، والبعض الآخر يُدير أعمالا أو مشاريع خاصة لا تتصل بتخصصه الأكاديمي.
4. سوء تطبيق لوائح التعيينات والترقيات والوساطة والمحسوبية مما أدى إلى غياب مناخ أكاديمي صحي(حيدر:2016:337).

لذا يقتضي الوقوف على المشكلات التعليمية في الواقع العملي، ودراسة هذه المشكلات وتحليلها بالطرق العلمية المعروفة، واقتراح الحلول المناسبة لها، ومتابعة تنفيذها في الكليات التي تطبق نظام الجودة مع تعزيز الإيجابيات والعمل على تلافي السلبيات (بلحواس:2019:68).

ثانيا: دراسات سابقة:

هدفت دراسة مشيميزا (2016) إلى تحديد التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي في إفريقيا، وقد توصلت الدراسة إلى وجود العديد من التحديات التي تواجه الجامعات الأفريقية؛ كالتمويل

(تعزيز القاعدة المالية والاستدامة)، ومتطلبات البنية التحتية، وأجور الموظفين غير الكافية، وارتفاع معدل التحاق الطلاب مع انخفاض نسبة الموظفين إلى الطلاب، وعجز الحوكمة والإدارة. ولبناء جامعة تعمل بشكل جيد من أجل تطوير المؤسسات والمجتمع في أفريقيا، من الممكن تحديد وتنفيذ تدخلات استراتيجية لقبول الطلاب المتميزين والوصول إلى المستوى الأمثل لاستيعاب الطلاب وتعيينهم والاحتفاظ بهم بوصفهم طاقماً أكاديمياً جيداً.

أما دراسة جَمَّاع، وعلي(2015) فهدفت إلى بيان أكثر المشكلات تأثيراً على الأداء المهني، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على الاستبانة أداةً لجمع المعلومات، وتم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بحري في السودان، حيث بلغت العينة (300) عضواً، وقد أظهرت النتائج: وجود مشكلات تواجه أعضاء هيئة التدريس تكمن في؛ تدني الصلاحيات الممنوحة للإداريين من أعضاء هيئة التدريس. وزيادة أعداد الطلبة، وانفراد الجامعة بصناعة القرارات، وحرفية الأنظمة والقوانين لاسيما في الترقّيات، فضلاً عن عدم كفاية الخدمات اللازمة. وفي جانب الأداء المهني: ضعف التواصل العلمي بين أعضاء هيئة التدريس مع نظرائهم في الجامعات، وضعف المشاركة في الندوات والمؤتمرات، كذلك محدودية الفرص لإتاحة التفرغ العلمي، وقلة الكتب والمراجع العلمية في مكتبة الجامعة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى للنوع أو الخبرة تجاه المشكلات

أما دراسة الخرايشة(٢٠١٣) فهدفت إلى الكشف عن المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم وعلاقتها ببعض المتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية، اختلاف سنوات الخبرة)، وقد عمد البحث إلى استخدام المنهج الوصفي التحليلي على عينة طبقية عشوائية مكونة من (٣٠٥) عضواً من أعضاء هيئة تدريس تمثل ٢٥ % من مجتمع الدراسة، وأظهرت النتائج أن هناك معاناة من (٣٣) مشكلة بدرجة عالية، وثلاث بدرجة متوسطة، واثنين بدرجة ضعيفة، كما توصلت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية تُعزى للجنس، أو المؤهل العلمي، أو الرتبة العلمية في جميع مجالات الدراسة باستثناء مجال البحث العلمي في متغير الرتبة العلمية فقد كان دالاً إحصائياً لصالح الأستاذ المساعد.

هدفت دراسة سليم(2012) إلى التعرف على الصعوبات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس، ومدى تأثيرها على جودة التعليم بالجامعة؛ وتركز على أربعة متغيرات هي: المعامل والأدوات المساعدة في التدريس والترقية العلمية والإدارة وخدمة المجتمع. كما هدفت الدراسة أيضاً إلى التعرف على الفروق

الفردية ذات الدلالة الإحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في تعرضهم لتلك الصعوبات وتكون مجتمع الدراسة من (100) عضو هيئة تدريس، من أربع كليات بالجامعة هي: الآداب والعلوم الاجتماعية والتربية والعلوم والهندسة. أما الأداة المستخدمة في جمع المعلومات فكانت الاستبانة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، لعل أهمها: بالنسبة لصعوبة المعامل والأدوات المساعدة في التدريس؛ توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس ترجع لمتغير النوع والسن والكلية؛ في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لهذا العنصر فيما يتعلق بمتغير الخبرة التدريسية. أما بالنسبة للترقية العلمية فأظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغيرات: (الجنسية، والكلية، والخبرة، التدريسية)، وفي المقابل توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في هذه المتغير بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات الأربع من حيث النوع والعمر والدرجة الأكاديمية والخبرة التدريسية. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات يمكن أن تسهم في تجويد التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع بالجامعة.

في حين هدفت دراسة العامري (2010) إلى التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية، إضافة إلى تحديد أثر متغيرات: (الكلية، الجنس، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، والعمر)، وفي هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (147) عضواً من كليتي التربية في جامعة الحديدة، وجامعة عمران. ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة ذات تدرج خماسي تكونت من (61) فقرة موزعة على (6) مجالات، وبعد إجراء التحليلات الإحصائية، أظهرت النتائج: أن أكثر المشكلات حدة كانت في المجالات المتعلقة بأنظمة الرواتب والحوافز، والجوانب التعليمية، وبيئة العمل، والسياسات الممارسات الإدارية على التوالي، بينما كانت أقل المشكلات حدة في مجالي الترتيبات الأكاديمية والطلبة، كما أظهرت النتائج: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال المشكلات المتعلقة للرواتب والحوافز تبعاً لمتغير الجنس لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور.

وهدف دراسة السرور، والزعي (2009) إلى معرفة المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت، ومعرفة ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في وجود المشكلات الأكاديمية تعود لمتغيري سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي. ولتحقيق ذلك قام الباحثان بتطوير استبانة تضمنت (35) فقرة موزعة على خمسة مجالات: المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، والمشكلات المتعلقة بالطلبة، والمشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة، والمشكلات المتعلقة بنظام الترقية، والمشكلات المتعلقة بالبحث العلمي، وأجريت الدراسة على عينة قوامها

(96) عضوا. 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، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عدد سنوات الخبرة في جميع المجالات

أما دراسة عبد الحسين (2008) فهدفت إلى التعرف على الصعوبات التي تواجه أساتذة الدراسات العليا في الجامعات العراقية وتكونت عينة الدراسة من (60) أستاذًا تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من (10) كليات من كليات جامعة بغداد، وجامعة النهرين للعام الدراسي 2007/2006م، وتم استخدام استبانة مكونة من (39) فقرة موزعة على محاور؛ (الأمني، الاقتصادي، المحور الدراسي، الكادر العلمي) وذلك بعد التأكد من صدق وثبات الأداة، كما تم استخدام الوسائل الإحصائية: معادلة (فيشر)، ومعادلة ارتباط (بيرسون)، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري للمتغيرات على كل فقرة ومحور. وقد أظهرت النتائج بشكل عام أن هناك صعوبات تواجه أساتذة الدراسات العليا حسب المحاور الأربعة مرتبة على التوالي: الأمني، الاقتصادي الكادر العلمي، المحور الدراسي.

أما دراسة الحلو (2003)، فقد هدفت إلى التعرف على مستوى الشعور بالمشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، إضافة إلى تحديد أثر متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية على هذه المشكلات ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (١٤٤) عضوًا، 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 في البحث العلمي، ولصالح أصحاب الرتبة الأكاديمية الأعلى، ونوع الكلية في مجالات المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، وإدارة الجامعة، وبالبحث العلمي ولصالح الكليات الإنسانية. وقد تضمنت الدراسة عددا من الاستنتاجات

والتوصيات، لعل أهمها: القيام بدراسة تحليلية لمقارنة المشكلات الأكاديمية بين الجامعات الفلسطينية، وتدريب وتعيين الأعضاء من هيئة التدريس ممن يحملون الدرجات الأعلى للاستفادة من خبراتهم في حل المشكلات

#### التعليق على الدراسات السابقة:

(1) اتفقت جميع الدراسات على موضوع الدراسة الحالية نفسه وهدفها المتمثل في التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

(2) اختلفت الدراسات السابقة في المتغيرات التي تناولتها.

(3) تم الاستفادة من الدراسات في تحديد محاور الاستبانة للمشكلات التي بُنيت عليها الدراسة.

(4) كما تم الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة ومقارنتها مع نتائج الدراسة الحالية.

#### إجراءات الدراسة:

**منهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي لملائمته في تحقيق أهداف الدراسة.

**مجتمع الدراسة وعينتها:** شمل مجتمع الدراسة الحالية جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في كل كليات جامعة حضرموت للعام الدراسي 2021/2020م.

في حين كانت عينة الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس في: (كلية التربية- المكلا، والعلوم، والآداب، والبنات، والبيئة، والعلوم الإدارية) بجامعة حضرموت، وقد تم اختيار الكليات الست نظرا لقرب الكليات من مكان سكن الباحثين، إضافة إلى أن الباحثين يعملون في بعض تلك الكليات، والجدول رقم (1) يبين وصفا لعينة الدراسة تبعا لمتغيراتها المستقلة.

جدول رقم (1) عينة الدراسة تبعا لمتغيرات الدراسة

| البيانات | الفئات | التكرارات | النسبة المئوية |
|----------|--------|-----------|----------------|
| النوع    | ذكر    | 45        | 83.3%          |
|          | أنثى   | 9         | 16.7%          |
|          | الآداب | 13        | 24.1%          |
|          | العلوم | 9         | 16.7%          |

| البيانات       | الفئات           | التكرارات | النسبة المئوية |
|----------------|------------------|-----------|----------------|
| الكلية         | البنات           | 6         | 11.1           |
|                | البيئة           | 13        | 24.1%          |
|                | التربية - المكلا | 6         | 11.1%          |
|                | العلوم الإدارية  | 7         | 13.0%          |
| الدرجة العلمية | أستاذ            | 11        | 20.4%          |
|                | أستاذ مشارك      | 17        | 31.5%          |
|                | أستاذ مساعد      | 26        | 48.1%          |

#### أداة الدراسة:

لما كانت الدراسة الحالية تهدف إلى قياس مشكلات أعضاء هيئة التدريس، لذلك تم استخدام استبانة لجمع المعلومات، وذلك بمراجعة دراسات سابقة، وتكونت الاستبانة من جزئين هما: بيانات عامة وتشمل (الكلية، النوع، الدرجة العلمية) ومشكلات أعضاء هيئة التدريس موزعة في مجالات (مجال التدريس، مجال البحث العلمي، مجال بيئة العمل، المجال الإداري).

وقد تم التحقق من صدق الأداة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص، بإبداء ملاحظات عليها وإضافة وحذف بعض الفقرات، وبعد تعديلها أصبحت الأداة بصورتها النهائية (46) فقرة توزعت على المجالات الآتية: المجال الأكاديمي والذي يضم: مجال التدريس (15) فقرة، مجال البحث العلمي (9) فقرات، مجال بيئة العمل (10) فقرات، والمجال الإداري (12) فقرة وفق مقياس خماسي متدرج من عالي جداً (5)، ثم عالية (4)، ثم متوسط (3)، ثم منخفض (2)، وأخيراً منخفض جداً (1).

**صدق الأداة:** تم اختبار صدق الأداة؛ حيث تم عرضها على (10) من المختصين في التربية والعلوم النفسية، وطلب منهم التأكد من صلاحية الفقرة لقياس المجال ومدى انتمائها له، وبناء على ذلك أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من (46) فقرة موزعة على المجالات الأربعة.

**ثبات الأداة:** تم حساب الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب التجانس بين الفقرات لكل مجال على حدة، ومجالات الدراسة مجتمعة، حيث بلغ (0.95) كما في جدول رقم (2):

## جدول رقم (2): معامل الثبات لكل مجال من مجال الاستبانة

| رقم المجال | المجال       | معامل الثبات |
|------------|--------------|--------------|
| 1          | التدريس      | 0.86         |
| 2          | البحث العلمي | 0.87         |
| 3          | بيئة العمل   | 0.89         |
| 4          | الإداري      | 0.87         |
|            | الكل         | 0.95         |

يتضح من نتائج جدول (2) أن جميع معاملات الثبات لإجابات أفراد عينة الدراسة عن الفقرات المتعلقة بالمجالات الأربعة كانت عالية، مما يدل على أن الأداة تتصف بالثبات الكبير بما يحقق أغراض الدراسة ويجعل التحليل الإحصائي سليماً ومقبولاً.

## المعالجات الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك بعد ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي المستخدم في الدراسة، تم حساب المدى حسب جدول (3) الآتي:

## جدول رقم (3) يوضح حساب المدى

| المدى      | مستوى الشعور |
|------------|--------------|
| 4.2 – 5    | عالي جداً    |
| 3.4 – 4.19 | عالي         |
| 2.6 – 3.39 | متوسط        |
| 1.8 – 2.59 | منخفض        |
| 1 – 1.79   | منخفض جداً   |

كما تم استخدام الأساليب الآتية: التكرارات والنسب المئوية، ومعامل ارتباط بيرسون لحساب معامل الثبات، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، واختبار T لعينتين مستقلتين Independent Samples Test لدلالة الفروق بين إجابات أفراد العينة حسب النوع.

واختبار F (جدول تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد العينة حسب الكلية والدرجة العلمية.

تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج السؤال الأول: والذي ينص على:

- ما أبرز المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة حضرموت في كل المجالات؟

وللإجابة عن السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المجال وللمجال ككل، كما في جدول (4) و(5) و(6) و(7) و(8) كالاتي:

جدول (4): يوضح الفروق بين المجالات

| الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | المجال            | الرقم |
|---------|-------------------|-----------------|-------------------|-------|
| 4       | .57684            | 3.6222          | مجال التدريس      | 1     |
| 2       | .69438            | 4.1070          | مجال البحث العلمي | 2     |
| 1       | .71871            | 4.1685          | مجال بيئة العمل   | 3     |
| 3       | .65990            | 3.7932          | المجال الإداري    | 4     |

يتضح من جدول (4) أن ترتيب وجود المشكلات تبعاً لمجالات الدراسة كانت كالاتي:

جاء مجال بيئة العمل في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.1685) وانحراف معياري (0.71871)، في حين جاء مجال البحث العلمي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.1070)، وانحراف معياري بلغ (0.69438)، وجاء المجال الإداري في المرتبة الثالثة بمتوسط (3.7932)، وانحراف معياري (0.65990)، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة مجال التدريس بمتوسط حسابي (3.6222)، وانحراف معياري (0.57684). وهذا يدل على أن جميع المشكلات قد

حصلت على مستوى شعور عالٍ من قبل أفراد العينة، غير أنَّ أكثرها حدَّة هما: مجالي: بيئة العمل، والبحث العلمي.

في مجال التدريس:

جدول (5): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات مجال التدريس

| رقم الفقرة | الفقرات                                                                                      | الترتيب | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الشعور بالمشكلة |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------------|-------------------|-----------------------|
| 1          | غياب التنسيق بين أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بتدريس نفس المقرر في وضع الامتحانات         | 11      | 3.3889          | 1.21960           | متوسط                 |
| 2          | ضعف روابط الاتصال والتعاون بين الأعضاء على مستوى الجامعة                                     | 8       | 3.5741          | 1.12605           | عالي                  |
| 3          | ضعف لغة التفاهم والحوار في حل خلافات العمل بين بعض أعضاء هيئة التدريس في القسم العلمي الواحد | 12      | 3.1481          | .89879            | متوسط                 |
| 4          | زيادة عدد الطلاب في القاعات الدراسية                                                         | 9       | 3.4630          | 1.12791           | عالي                  |
| 5          | ضعف روابط الاتصال بين الأعضاء على مستوى الكلية                                               | 13      | 3.1111          | .96479            | متوسط                 |
| 6          | زيادة عدد ساعات النصاب التدريسي                                                              | 15      | 2.8148          | .89177            | متوسط                 |
| 7          | اعتماد الطلبة على المحاضرات دون اللجوء إلى الكتب والمراجع                                    | 2       | 4.4630          | .79415            | عالي جداً             |
| 8          | ضعف المستوى التحصيلي للطلبة المقبولين                                                        | 3       | 4.1296          | .99140            | عالي                  |
| 9          | صعوبة التعامل مع تقنيات التعليم الحديثة لدى بعض أعضاء هيئة التدريس                           | 7       | 3.6296          | .85332            | عالي                  |
| 10         | ضعف تقدير واحترام الطلبة لأعضاء هيئة التدريس                                                 | 14      | 2.9444          | 1.17227           | متوسط                 |
| 11         | قلة المراجع الحديثة اللازمة للعملية التدريسية                                                | 5       | 4.0185          | 1.20519           | عالي                  |

| رقم<br>الفقرة | الفقرات                                                                   | الترتيب | المتوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | مستوى<br>الشعور<br>بالمشكلة |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------|---------|--------------------|----------------------|-----------------------------|
| 12            | قلة تكليف عضو هيئة التدريس الطلبة لإعداد التقارير والقيام بالبحوث العلمية | 10      | 3.4074             | .83595               | عالي                        |
| 13            | قلة توفر توصيف الدقيق للبرامج والمقررات الدراسية                          | 6       | 3.6852             | 1.09586              | عالي                        |
| 14            | اهتمام الطلبة بالدرجات أكثر من المادة التعليمية                           | 1       | 4.5000             | .69364               | عالي جداً                   |
| 15            | تدني مستوى الدافعية نحو التعلم لدى بعض الطلبة                             | 4       | 4.0556             | .73758               | عالي                        |

يلاحظ من نتائج جدول رقم (5) أن متوسطات مستوى الشعور بالمشكلات في مجال التدريس كانت عالية جداً في الفقرة رقم (14)، والفقرة رقم (7)، بينما كانت متوسطات مستوى الشعور بالمشكلات عالية في الفقرات: (8, 15, 11, 13, 9, 2, 4, 12)، بمتوسط حسابي تراوح ما بين (3.4074 - 4.1296).

وكانت متوسطة في الفقرات: (1, 3, 5, 10, 6)، بمتوسط حسابي تراوح ما بين: (2.8148 - 3.3889)؛ التي تنص على (اهتمام الطلبة بالدرجات أكثر من المادة التعليمية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.5000) وانحراف معياري بلغ (.69364). وجاءت الفقرة (7) في المرتبة الثانية والتي تنص على (اعتماد الطلبة على المحاضرات دون اللجوء إلى الكتب والمراجع) بمتوسط حسابي (4.4630) وانحراف معياري (.79415). وبالرجوع إلى الدراسات السابقة يبدو أن هذه المشكلة عامة في التعليم الجامعي على اختلاف البيئات التعليمية، فنجد أن كثيراً من الطلبة يسعون إلى البحث عن الدرجات أكثر من سعيهم وراء الحصول على المعلومات، فيعتمدون في الغالب على المحاضرات التي تعطى لهم دون اللجوء إلى استكشاف المعرفة من خلال الكتب والمراجع المختلفة، وربما يرجع السبب في ذلك إلى تدني مستوى البيئة التعليمية التي تحفز الطالب للتعلم والإنجاز؛ وهذا ما أكدته الفقرة رقم (8) والتي تنص على (ضعف المستوى التحصيلي للطلبة المقبولين).

في مجال البحث العلمي:

جدول (6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات مجال البحث العلمي:

يتضح من جدول (6) أن متوسطات مستوى الشعور بالمشكلات في مجال البحث العلمي كانت عالية

| رقم<br>الفقرة | الفقرات                                                                    | الترتيب | المتوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | مستوى<br>الشعور<br>بالمشكلة |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------|---------|--------------------|----------------------|-----------------------------|
| 1             | قلة فرص مشاركة عضو هيئة التدريس في الندوات والمؤتمرات                      | 2       | 4.5556             | .81650               | عالي جداً                   |
| 2             | انخفاض مخصصات البحث العلمي للكليات من ميزانية الجامعة                      | 1       | 4.5741             | .90286               | عالي جداً                   |
| 3             | تعدد إجراءات الأبحاث العلمية وغموضها                                       | 8       | 3.6296             | 1.13763              | عالي                        |
| 4             | عدم كفاية المجالات العلمية اللازمة لنشر البحوث العلمية التربوية            | 9       | 3.5926             | 1.07315              | عالي                        |
| 5             | انخفاض مخصصات البحث العلمي من ميزانية الجامعة                              | 3       | 4.5370             | .90518               | عالي جداً                   |
| 6             | نقص الأجهزة المتعلقة بالبحوث العلمية وعدم كفاية المتوفر منها               | 4       | 4.2593             | .91497               | عالي جداً                   |
| 7             | ضعف استخدام المكتبة الرقمية من قبل عضو هيئة التدريس بسبب عدم كفاية التدريب | 6       | 3.8889             | 1.04008              | عالي                        |
| 8             | ضيق الوقت المخصص للبحث العلمي                                              | 7       | 3.7593             | 1.00818              | عالي                        |
| 9             | ضعف التجهيزات والتقنيات الحديثة للتواصل مع باحثين آخرين محلياً وعالمياً    | 5       | 4.1667             | .96642               | عالي                        |

جداً في الفقرات (2,1,5,6) بمتوسط حسابي ما بين (4.5741 - 4.2593)، وكانت عالية في الفقرات

(9,7,8,3,4) بمتوسط حسابي تراوح ما بين (4.1667 - 3.5926).

وبالنسبة للفقرات فقد تحصلت الفقرة رقم (2) والتي تنص على (انخفاض مخصصات البحث العلمي للكليات من ميزانية الجامعة) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.5556) وانحراف معياري بلغ (0.90286)، ومن الممكن إرجاع سبب انخفاض مخصصات البحث العلمي إلى عدم اعتماد ميزانية خاصة بالبحث العلمي بعيداً عن الميزانية المركزية. وهذا ما أكدته الفقرة رقم (5)؛ التي تنص على (انخفاض مخصصات البحث العلمي من ميزانية الجامعة).

في مجال بيئة العمل:

جدول (7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات مجال بيئة العمل:

| رقم<br>الفقرة | الفقرات                                           | الترتيب | المتوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | مستوى<br>الشعور<br>بالمشكلة |
|---------------|---------------------------------------------------|---------|--------------------|----------------------|-----------------------------|
| 1             | عدم توفر الأدوات والأجهزة المكتبية الضرورية       | 1       | 4.5185             | .88469               | عالي جداً                   |
| 2             | خلو القاعات التدريسية من الأجهزة التقنية          | 3       | 4.3148             | .94817               | عالي جداً                   |
| 3             | عدم توفر مكتب لائق لكل عضو هيئة التدريس           | 2       | 4.4630             | 1.05889              | عالي جداً                   |
| 4             | ضعف إمكانيات المعامل والمختبرات                   | 4       | 4.2963             | .81564               | عالي جداً                   |
| 5             | عدم توفر قاعات مناسبة لاجتماعات الأقسام العلمية   | 7       | 4.1481             | 1.10586              | عالي                        |
| 6             | ضعف الخدمات العامة بالكليات                       | 5       | 4.2778             | .94003               | عالي جداً                   |
| 7             | مساحة القاعات الدراسية غير مناسبة مع أعداد الطلاب | 10      | 3.7037             | 1.07510              | عالي                        |
| 8             | قلة توفر الصوتيات داخل القاعات                    | 6       | 4.2222             | .96479               | عالي جداً                   |
| 9             | قلة توفر التكييف داخل القاعات                     | 9       | 3.8148             | .99193               | عالي                        |
| 10            | قلة توفر الإضاءة المناسبة داخل القاعات الدراسية   | 8       | 3.9259             | 1.09634              | عالي                        |

يتضح من جدول (7) أن متوسطات مستوى الشعور بالمشكلات في مجال بيئة العمل كانت عالية جداً في الفقرات (1,3,2,4,6,8) بمتوسط حسابي ما بين (4.2222-4.5185)، وكانت عالية في الفقرات (5,10,9,7) بمتوسط حسابي تراوح ما بين (4.1481-3.7037). وتحصلت الفقرة رقم (1) والتي تنص على (عدم توافر الأدوات والأجهزة المكتبية الضرورية) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.5185) وانحراف معياري بلغ (88469). ومن الممكن عزو أسباب ذلك إلى عدم قدرة الجامعة المالية لتوفير مثل هذه الأدوات والأجهزة المكتبية.

في المجال الإداري:

جدول (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المجال الإداري:

| رقم الفقرة | الفقرات                                                               | الترتيب | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الشعور بالمشكلة |
|------------|-----------------------------------------------------------------------|---------|-----------------|-------------------|-----------------------|
| 1          | انتشار ظاهرة المحسوبية والوساطة عند تعيين الإداريين في الجامعة        | 9       | 3.6667          | 1.00939           | عالي                  |
| 2          | اهتمام إدارة الجامعة بتحقيق الأهداف الاقتصادية                        | 6       | 3.7222          | 1.03553           | عالي                  |
| 3          | قلة تبني الجامعة الموضوعية في التعامل مع عضو هيئة التدريس             | 8       | 3.6667          | .99052            | عالي                  |
| 4          | ضعف تقدير إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس                             | 10      | 3.6667          | 1.18162           | عالي                  |
| 5          | التساهل في تطبيق اللوائح والقوانين على الطلبة المخالفين               | 11      | 3.4630          | .90518            | عالي                  |
| 6          | ضعف الحوافز المادية مقابل الأعمال الأخرى                              | 3       | 4.0926          | .78352            | عالي                  |
| 7          | عدم ممارسة الشفافية في القرارات الإدارية                              | 7       | 3.6852          | 1.00610           | عالي                  |
| 8          | التأخر في إنجاز المعاملات الرسمية لعضو هيئة التدريس بسبب البيروقراطية | 4       | 3.9259          | .94872            | عالي                  |
| 9          | عدم الحصول على العلاوات السنوية بشكل منتظم                            | 1       | 4.3148          | .96786            | عالي جداً             |
| 10         | عدم توفر تأمين صحي لأعضاء هيئة التدريس وأفراد أسرهم                   | 2       | 4.2037          | 1.17167           | عالي جداً             |
| 11         | تأخير إجراءات الترقية العلمية للأعضاء                                 | 12      | 3.3333          | 1.09888           | متوسط                 |
| 12         | ضعف الخبرة الإدارية لدى شاغلي الوظائف القيادية من إداريين وأكاديميين  | 5       | 3.7778          | .92485            | عالي                  |

يتضح من جدول (8) أن متوسطات مستوى الشعور بالمشكلات في المجال الإداري كانت عالية جداً في الفقرات (2،9) بمتوسط حسابي تراوح ما بين (4.2037-4.3148)، وكانت عالية في الفقرات (5،4،3،1،2،7،8،6) بمتوسط حسابي تراوح ما بين (3.7778-4.0926). وتحصلت الفقرة رقم (9) والتي تنص على: (عدم الحصول على العلاوات السنوية بشكل منتظم) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.3148) وانحراف معياري بلغ (96786). وربما يرجع السبب في ذلك إلى الوضع السياسي والاقتصادي الذي تعاني منه البلاد منذ سنوات مما أدى إلى عدم انتظام صرف العلاوات السنوية.

نتائج السؤال الثاني: والذي ينص على:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مشكلات أعضاء هيئة التدريس في جامعة حضرموت تبعاً لمتغير نوع الكلية؟

و للإجابة عن هذا السؤال تم حساب تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، ويبين جدول (9) نتائج تحليل التباين الأحادي كالتالي:

جدول (9): تحليل التباين الأحادي للدلالة على الفروق للمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير نوع الكلية

| المجالات          | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | (ف)   | الدلالة |
|-------------------|----------------|----------------|-------------|----------------|-------|---------|
| مجال التدريس      | بين المجموعات  | 2.233          | 5           | .447           | 1.392 | .244    |
|                   | داخل المجموعات | 15.402         | 48          | .321           |       |         |
|                   | المجموع        | 17.636         | 53          |                |       |         |
| مجال البحث العلمي | بين المجموعات  | 2.682          | 5           | .536           | 1.125 | .360    |
|                   | داخل المجموعات | 22.873         | 48          | .477           |       |         |
|                   | المجموع        | 25.555         | 53          |                |       |         |
| مجال بيئة العمل   | بين المجموعات  | 2.608          | 5           | .522           | 1.011 | .422    |
|                   | داخل المجموعات | 24.768         | 48          | .516           |       |         |

المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة حضرموت د. صالح قمزاوي، ميسون دحي، رحاب البطاطي

| المجالات       | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | (ف)   | الدلالة |
|----------------|----------------|----------------|-------------|----------------|-------|---------|
|                | المجموع        | 27.376         | 53          |                |       |         |
| المجال الإداري | بين المجموعات  | 3.045          | 5           | .609           | 1.459 | .221    |
|                | داخل المجموعات | 20.035         | 48          | .417           |       |         |
|                | المجموع        | 23.080         | 53          |                |       |         |

يتضح من خلال جدول (9) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ )

في جميع المجالات تعزى لمتغير نوع الكلية. ويمكن تفسير ذلك أن معظم أعضاء هيئة التدريس يقومون بالتدريس في ظل ظروف متشابهة من الأعباء التدريسية والإدارية، ومن ثم من الممكن القول: إن أعضاء هيئة التدريس يستشعرون المشكلات على حد سواء على اختلاف كلياتهم.

نتائج السؤال الثالث: والذي ينص على:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مشكلات أعضاء هيئة التدريس في جامعة حضرموت تبعاً لمتغير النوع؟

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب اختبار (T-test) لمعرفة الفروق بين عينتين مستقلتين، وجدول

(10) يوضح الفروق تبعاً لمتغير النوع كالآتي:

جدول (10): تحليل اختبار T للدلالة على الفروق للمشكلات التي تواجه

أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع

| المجالات          | النوع | العدد | المتوسط | الانحراف المعياري | الخطأ المعياري | قيمة t | مستوى الدلالة |
|-------------------|-------|-------|---------|-------------------|----------------|--------|---------------|
| مجال التدريس      | ذكر   | 45    | 3.6326  | .58164            | .08671         | .293   | .783          |
|                   | أنثى  | 9     | 3.5704  | .58320            | .19440         | .292   |               |
| مجال البحث العلمي | ذكر   | 45    | 4.1284  | .67460            | .10056         | .503   | .452          |
|                   | أنثى  | 9     | 4.0000  | .82215            | .27405         | .440   |               |

| المجالات        | النوع | العدد | المتوسط | الانحراف المعياري | الخطأ المعياري | قيمة t | مستوى الدلالة |
|-----------------|-------|-------|---------|-------------------|----------------|--------|---------------|
| مجال بيئة العمل | ذكر   | 45    | 3.7870  | .66205            | .09869         | -.152- | .739          |
|                 | أنثى  | 9     | 3.8241  | .68775            | .22925         | -.148- |               |
| المجال الاداري  | ذكر   | 45    | 3.7870  | .66205            | .09869         | -.152- | .739          |
|                 | أنثى  | 9     | 3.8241  | .68775            | .22925         | -.148- |               |

يتضح من جدول (10) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  في

جميع المجالات تعزى لمتغير النوع. وهذا يدل على أن وجود المشكلات عند جميع أعضاء هيئة التدريس على اختلاف نوعهم (ذكور، إناث). وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الحلو (2003) ودراسة العامري (2010).

نتائج السؤال الرابع: والذي ينص على:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مشكلات أعضاء هيئة التدريس في جامعة حضرموت تبعاً لمتغير الدرجة العلمية ؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) وبين جدول

(11) نتائج تحليل التباين الأحادي كالتالي:

جدول (11): يوضح تحليل التباين الأحادي للدلالة على الفروق للمشكلات

التي تواجه أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الدرجة العلمية

| المجالات          | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | (ف)   | الدلالة |
|-------------------|----------------|----------------|-------------|----------------|-------|---------|
| مجال التدريس      | بين المجموعات  | .988           | 2           | .494           | 1.514 | .230    |
|                   | داخل المجموعات | 16.647         | 51          | .326           |       |         |
|                   | المجموع        | 17.636         | 53          |                |       |         |
| مجال البحث العلمي | بين المجموعات  | 1.203          | 2           | .602           | 1.260 | .292    |
|                   | داخل المجموعات | 24.351         | 51          | .477           |       |         |
|                   | المجموع        | 25.555         | 53          |                |       |         |
| مجال بيئة العمل   | بين المجموعات  | .942           | 2           | .471           | 1.085 | .346    |
|                   | داخل المجموعات | 22.138         | 51          | .434           |       |         |
|                   | المجموع        | 23.080         | 53          |                |       |         |

## المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة حضرموت د. صالح قمزاوي، ميسون دحي، رحاب البطاطي

| المجالات       | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | (ف)   | الدلالة |
|----------------|----------------|----------------|-------------|----------------|-------|---------|
| المجال الإداري | بين المجموعات  | .942           | 2           | .471           | 1.085 | .346    |
|                | داخل المجموعات | 22.138         | 51          | .434           |       |         |
|                | المجموع        | 23.080         | 53          |                |       |         |

ويتضح من جدول (11) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$

بين إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الدرجة العلمية في جميع المجالات وهذا يختلف مع دراسة السرور والزعبي (2009)، حيث وجد لديهم فرق دال إحصائياً يعزى لمتغير الدرجة العلمية في مجال البحث العلمي فقط، أما بقية المجالات فيتفق مع الدراسة الحالية.

### التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثون بالآتي:

- 1) ضرورة الاهتمام ببيئة العمل من خلال وضع رؤية واضحة لتطوير تلك البيئة، لما لذلك من أهمية في النواحي الأكاديمية.
- 2) ضرورة تخصيص ميزانية للبحث العلمي، والعمل على إنشاء مركز للبحوث العلمية.
- 3) ضرورة الاهتمام بتوفير أدوات ومكاتب مريحة لأعضاء الهيئة التدريسية.
- 4) ضرورة الاهتمام بتوفير تأمين صحي مناسب لأعضاء هيئة التدريس.
- 5) ضرورة العمل على تشجيع أعضاء هيئة التدريس لطلبته على القراءات اللامنهجية، وحثهم على البحث عن المعلومات

### المقترحات:

1. إجراء دراسة حول أسباب مشكلات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ووضع حلول لها.
2. إجراء دراسة حول أثر بيئة العمل على الجانب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

### قائمة المصادر والمراجع:

1. باعباد، علي هود. (2003). التعليم في الجمهورية اليمنية ماضيه-حاضره-مستقبله. مكتبة الإرشاد، صنعاء، ط7.
2. بلحواس، رشيدة. (2019). بيئة العمل وعلاقتها بجودة التعليم الجامعي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945.
3. جماع، بلقيس محمد وعلي، أميرة محمد. (2019). المشكلات الإدارية والاجتماعية في جامعة بحري وانعكاساتها على الأداء المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة العلوم التربوية، 20(3)، 116-143.
4. الحلو، غسان حسين. (2003). المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في نابلس / فلسطين. مجلة جامعة النجاح (العلوم الإنسانية) 17(2)، 371-417.
5. حيدر، عبد اللطيف. (2016). تجويد التعليم بين التنظير والواقع. مكتبة نور المتاح في <https://www.google.com/url?q=https://www.noor-book.com>
6. الخرابشة، عمر. (2013). المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم وعلاقتها ببعض المتغيرات مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) ٢٧(12)، 2475-2516.
7. رمضان، صلاح السيد عبده (2005). تطوير برامج تكوين المعلم بكلليات التربية (في ضوء معايير الجودة الشاملة). القاهرة: إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
8. السرور، ممدوح هائل، والزعبي، إبراهيم أحمد (2009). المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت من وجهة نظرهم. مجلة دراسات العلوم التربوية، 36(ملحق)، 277-290.
9. سليم، نايفة عيد. (2012). تأثير صعوبات العمل في جودة الأداء الأكاديمي دراسة حالة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، 165-189.

10. العامري، عبد العزيز عبد الهادي.(2010).المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية من وجهة نظرهم. مجلة الدراسات الاجتماعية، (41)، 95-162.
11. عبد الحسين، فرات (2008). الصعوبات التي تواجه أساتذة الدراسات العليا وطلبتها في الجامعات العراقية. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 22(3)، 2008.
12. فلية، فاروق عبده، والزكي، أحمد عبد الفتاح. (2004). معجم مصطلحات التربية لفظا واصطلاحا. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
13. اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية لعام (2003):  
<https://www.google.com/url?q=https://agoye.net/userimages/Image/book>
14. Mushemeza, Elijah Dickens.(2016). Opportunities and Challenges of Academic Staff in Higher Education in Africa. International Journal of Higher Education, 5 (3),236-246.