

معوقات الترقية الأكاديمية في جامعة تعز

مقاربة سوسيولوجية ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس



## معوقات الترقية الأكاديمية في جامعة تعز

مقاربة سوسيولوجية ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس

حمود محمد شرف\*

### ملخص الدراسة

تسعي الدراسة إلى رصد معوقات الترقية الأكاديمية، معتمدة على الاطار النظري الذي قدمه بييربورديو مستخدما مفهومين نظريين هما رأس المال الثقافي ورأس المال الاجتماعي، وتنمي هذه الدراسة الى الدراسات الوصفية التحليلية وقد اعتمد على عينة قوامها ٥٦ مفردة، كلها قد سحبت من جامعة تعز، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج التي توضح معوقات الترقية في جامعة تعز كان أبرزها: هو تدني حالة البحث العلمي غير المرضية، هذا فضلا عن تلك المعوقات المؤسسية التي تواجه اعضاء هيئة التدريس.

كلمات مفتاحية: الترقية الأكاديمية، اعضاء هيئة التدريس.

---

\*أستاذ علم اجتماع التربية المشارك قسم علم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة تعز.

## مقدمة

يدو مفيدا أن نشير - منذ البداية - أن القيام ببحث على شريحة الأكاديميين أو أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في المجتمع اليمني - وفي هذه الآونة بالذات -، يعتبر من التحديات والرهانات الكبرى. فالحرم الجامعي - وفي ظل التسييس المتنامي لنظام التعليم بشكل عام، وللحرم الجامعي بشكل خاص - يتميز باشتداد التعصب السياسي والحزبي، وأحيانا المذهبي والمناطقي. وبخاصة بعد ظهور الحركات الاجتماعية الشعبية المختلفة، في ظل ما أصبح يعرف بـ "ثورات الربيع العربي". التي انطلقت مع افتتاح العام ٢٠١١م، والتي كان من نتائجها - خاصة في المجتمع اليمني - ظهور نوع من السلوك يتميز بالرغبة والتحفظ الشديد، إزاء كل شيء، وخاصة إذا تعلق الأمر بإجراء بحث يتطلب الحصول على معلومات أو بيانات عن الفئات المستهدفة في البحث. وتزداد الاشكالية تعقيدا، إذا كان البحث مؤطرا ضمن علم الاجتماع. فالموقف العام من هذا العلم لا يزال متحفظا، وينظر إليه باعتباره علما تحريزيا مقلقا، ويثير الكثير من الإزعاج والاضطراب والتشكيك، كما أنه - من وجهة نظر بعض القوى الاجتماعية التقليدية - يعتبر مخلخلا وهاتكا للثوابت الاجتماعية والمحرمات. الأمر الذي يجعل من إجراء بحث في إطاره مغامرة غير محسوبة النتائج، ولا مضمونة العواقب كما يقول أحد الباحثين<sup>(١)</sup> كما أنه علم لا يزال ضعيفا ومثيرا للمخاوف في الوقت نفسه، كما يقول آخر<sup>(٢)</sup> وذلك نتيجة لمعرفة متأكدة لدى الجميع، بأن البحوث المنطلقة من تصور سوسيولوجي لها دور مهم، يمكن أن تلعبه في تجلية صورة الواقع بمختلف جوانبه، على أسس منهجية علمية، تمكن من تحديد مواطن الاختلالات، وبالتالي تقديم فهم

موضوعي يسهم في تكوين وبلورة وعي اجتماعي بحقيقة التحديات الأولية والجوهرية والمعوقات التي يواجهها المجتمع<sup>(٣)</sup>.

وهناك صعوبات منهجية أخرى، قد يواجهها الباحث عند إجراء دراسة أو بحث على مجتمع الأكاديميين، تتمثل في أن الباحث يجد نفسه بطريقة ما، هدفا وموضوعا للدراسة وللتأويل وللتحليل، باعتباره أحد أعضاء هذا المجتمع الذي ينوي دراسته. ففي مثل هذه الحالة يجد الباحث نفسه في مواقف صعبة، إذ يجب عليه أن يبقى على مسافة، بين الدراسة الموضوعية التي يتوخاها، وتجربته الشخصية، وانتمائه إلى الوسط الأكاديمي بوصفه عضو هيئة تدريس فيه<sup>(٤)</sup>.

من هذا المنطلق فكرنا في تناول إشكالية من الإشكاليات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس، التي أصبحت تشغل بال الكثير في جامعة تعز، وذلك من وجهة نظر سوسيولوجية. وهي إشكالية التأخر في الحصول على اللقب العلمي أو الأكاديمي، أو ما يعرف بالترقية الأكاديمية، التي نعني بها - مبدئياً - انتقال عضو هيئة التدريس أو الأكاديمي، من درجة أكاديمية إلى درجة أعلى في سلم الدرجات الأكاديمية الخاص بأعضاء هيئة التدريس، وما يترتب على ذلك من نفع مادي ومعنوي لهم.

فالترقية الأكاديمية تعتبر من القضايا الأساسية والمهمة، في حياة الأكاديمي في الجامعة، نظراً لما يترتب عليها من حوافز مادية ومعنوية له، وللجامعة التي يعمل بها. ويمكن اعتبار الترقية من أهم مؤشرات قياس مدى كفاءة العملية التعليمية والبحثية في الجامعة وتطورها. كما تعد مقياساً مهماً للأداء الأكاديمي، والبحثي وتطوره، ينعكس

إيجاباً أو سلباً، على سمعة الجامعة وبوصفها مجتمعاً أكاديمياً، وعلى المجتمع الذي توجد في إطاره الجامعة.

وعليه فإن موضوع الترقية الأكاديمية، يعد من الموضوعات الأكثر حساسية في حياة "الرجل الأكاديمي"، كما يعبر عنه بورديو،<sup>(٥)</sup> لارتباطه الوثيق بمستوى أدائه عموماً، وما لذلك من تأثير على أوضاعه المادية والمعنوية. حيث تستدعي الترقية من عضو هيئة التدريس، إجراء عدد من الأبحاث التي تستغرق منه - في بعض الأحيان - وقتاً طويلاً، وبمواصفات منهجية وعلمية صارمة ومقبولة، وضرورة نشرها في مجالات أو دوريات علمية متخصصة ومحكمة، محلية وخارجية. وهذا بدوره يتطلب توفر إمكانيات مادية، وتجهيزات مختلفة لإجراء مثل هذه البحوث للترقية، ومن ثم البدء بسلسلة من الإجراءات الإدارية والمالية، حتى يتمكن من الحصول على الترقية الأكاديمية. وكل ذلك لن يتأتى إلا في وجود بيئة جامعية علمية مشجعة، وظروف اجتماعية ونفسية واقتصادية مساعدة على البحث العلمي الدائم والمستمر كوظيفة مهمة من وظائف الأكاديمي والجامعة.

وفي هذا الإطار، سوف نلقي الضوء - من خلال هذه الدراسة التطبيقية - على أهم معوقات ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مركزين على أكثر هذه المعوقات تأثيراً على عملية إعداد البحوث العلمية ومتطلبات إنجازها ونشرها. ومن ثم التقدم بطلب الترقية الأكاديمية إلى درجة أعلى، في المدد الزمنية المحددة في النصوص القانونية، واللوائح النافذة.

## أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة، في كونها تتناول شريحة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، التي تعد من أهم شرائح المجتمع، من حيث التأهيل والتكوين العلمي، فهذه الشريحة يفترض أن تكون العقل المفكر للأمة، لاسيما أنها تعد من أهم الشرائح المسؤولة عن تحقيق الأهداف والغايات والوظائف، التي يسعى نظام التعليم وخاصة الجامعي لتحقيقها. كما تتأني أهميتها، من كونها المحاولة البحثية الميدانية الأولى على حد علمنا، التي تتناول جوانب محددة في حياة الأكاديمي في جامعة تعز والمجتمع اليمني، كما تتأني أهميتها في كونها تركز بالأساس على الجوانب البحثية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، كأهم وظيفة من وظائف الأكاديمي والجامعة. وهذه تعد بمثابة الركيزة الأساسية التي تربط الجامعة ومراكزها البحثية، بمشكلات المجتمع وخدمته. وتتأني أهميتها أيضا من الغاية التي ننشدها من هذه المحاولة البحثية، حيث نؤمل في الوقوف على نتائج، قد تلفت انتباه الجهات ذات العلاقة، إلى بعض المعوقات، التي تؤخر الأكاديمي عن إنجاز أبحاث في تخصصه، ومن ثم التقدم بطلب الترقية.

## أهداف الدراسة:

نسعى من خلال هذه المحاولة البحثية، إلى تحقيق العديد من الأهداف نوجزها في الآتي:

- تشخيص إشكالية تأخر أعضاء هيئة التدريس في جامعة تعز عن إنجاز أبحاثهم خلال المدة المحددة قانونا، وبالتالي الوقوف على أهم معوقات تأخرهم عن التقدم بطلب الترقية الأكاديمية.
- ترتيب المعوقات المختلفة التي قد تحول دون إنجاز أعضاء هيئة التدريس لأبحاثهم العلمية، وبالتالي تأخر طلبهم للترقية الأكاديمية.

- محاولة الخروج بتوصيات - في ضوء النتائج التي سيتم التوصل إليها - قد تساعد في الحد من تأثير هذه المعوقات التي تؤخر الأكاديمي عن الترقية.

### إشكالية الدراسة:

لماذا دراسة إشكالية تأخر بعض أعضاء هيئة التدريس أو الأكاديميين، عن الترقية الأكاديمية؟ أو معوقات الترقية الأكاديمية؟ والإجابة ببساطة، أن هذه الإشكالية، تعد من أهم مؤشرات مستوى الأداء في وظائف الجامعة، كما أنها تمثل الوجه الواقعي والعملي للحياة الأكاديمية، وتعتبر أيضا من أهم مؤشرات وضعية البحث العلمي في الجامعة، والمجتمع بصفة عامة. ناهيك عن كون التأخر في التقدم للترقية من الإشكاليات، التي تؤثر على عمل عضو هيئة التدريس ونفسيته، والجامعة بصفة عامة، وقد تعيق تطور حياة الأكاديمي، وتربك الكثير من طموحاته. لذا يتطلب الأمر دراسة هذه الإشكالية ومعرفة وتحليل أسبابها.

أما مبررات اختيارنا لهذه الإشكالية، فلم تكن ضربا من ضروب الصدفة أو التلقائية، بقدر ما كانت وثيقة الصلة، بطروف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وحاجاتهم. ويمكن إجمال هذه المبررات، في شعور مجتمع الأكاديميين بوجود إشكاليات أو معوقات حول ترقية البعض منهم، وانشغال الباحث أيضا بذات الإشكالية، باعتباره أحد أعضاء هيئة التدريس، أو المجتمع الأكاديمي. وقد زاد هذا الانشغال من خلال مشاركتنا في عضوية بعض المجالس العلمية، وخاصة المجلس الأكاديمي ممثلا لكلية الآداب، لعدة سنوات، ومعايشتنا لهذه الإشكالية من خلال ما يثار حول ترقية البعض من الأكاديميين من نقاش وأحيانا سوء فهم، لدرجة ولدت الإحساس بوجود دافع قوي، لتناول هذه الإشكالية بالدراسة والتقصي الميداني. والكل يعرف، أنه كلما كان ضغط وإلحاح الإشكالية على الباحث قويا، كلما زاد حماسه لسبر أغوارها وفهم حشيتها.



ولعل من أهم دوافع التطرق لهذا الموضوع أيضا، ما لاحظناه من أن عددا كبيرا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز، لا يتمكنون من القيام بمتطلبات الترقية، من خلال إجراء أبحاث علمية في تخصصاتهم، ونشرها وفق الشروط العلمية والمنهجية المطلوبة لذلك. ونتيجة لذلك، يتأخرون في التقدم بطلب الترقية الأكاديمية، وبالتالي الحصول عليها، في المدد المحددة في القوانين واللوائح المختلفة.

ويبدو أن معوقات ذاتية تتعلق بطموح بعض أعضاء هيئة التدريس، وتعوقهم عن التقدم للترقية في آجال محددة قانونا، ومعوقات تتعلق بمحيطهم الأسري خاصة، والاجتماعي بصفة عامة، وأخرى تهم الحرم الجامعي، وما يسوده من تسييس وصراعات مختلفة وحادة، إضافة إلى طبيعة العمل الأكاديمي السائدة في الجامعة منذ نشأتها وحتى اللحظة، والمتمثلة في التركيز على عملية التدريس كوظيفة أساسية ووحيدة للجامعة، وارتفاع نصاب عضو هيئة التدريس من المحاضرات، وعدد المقررات التي يتولى تدريسها، وسعي البعض باستمرار للحصول على ساعات زائدة عن النصاب المرتفع أصلا، والحصول على عمل إداري، والتدريس في جامعات خاصة، لتحسين مستوى الدخل والمعيشة، الناتج عن تدني الراتب الشهري الذي يتقاضاه عضو هيئة التدريس. وعوامل تتعلق بوضعية البحث العلمي وصعوباته في المجتمع اليمني. إضافة إلى عدم إتاحة الفرص للأكاديميين للمشاركة في المؤتمرات والندوات والملتقيات العلمية الداخلية والخارجية، وندرة الدورات التأهيلية المتخصصة، وهناك بالإضافة الى ذلك معوقات تنظيمية وبيروقراطية تتعلق بالإجراءات المتبعة في الحصول على الترقية... وغيرها من المعوقات، التي تضعنا أمام إشكالية، تستدعي الدراسة والبحث الرصين والمتعمق، لتشخيصها والوقوف على أهم مسبباتها.

وبنظرة أولية للمعطيات الإحصائية المتعلقة بهذه الإشكالية، تجعلنا نتساءل عن مختلف تلك المعوقات التي تعوق الأكاديمي عن إجراء وإنجاز أبحاثه، وبالتالي التقدم

بطلب الترقية في الآجال المحددة قانونا. فالإحصائيات المتوفرة تشير إلى أنه يوجد - إلى حد إجراء هذا البحث-، ٢٠٦ عضو هيئة تدريس من حملة شهادة الدكتوراه. يتوزعون من حيث الدرجة العلمية ما بين أستاذ مساعد، وأستاذ مشارك.. وأن نسبة ٨٠% من ضمن هذا العدد<sup>(٦)</sup>، لم تنجز العدد المطلوب من الأبحاث للتقدم للترقية. وهي نسبة لا يستهان بها في هذا الإطار، وتكاد تقترب من مجتمع البحث الذي نركز عليه. فمثل هؤلاء قد مرت عليهم الفترة القانونية التي يفترض أن يتقدموا خلالها بطلب للترقية الأكاديمية. ناهيك كون عدد من الأكاديميين قد أحيلوا إلى التقاعد قبل أن يحصلوا على ترقية أكاديمية. وبناء على ما سبق، تنطلق إشكالية هذه الدراسة، مركزين من خلالها، على تساؤل محوري مفاده.

- ما هي أسباب تأخر الأكاديمي عن إنجاز أبحاثه؟ وبالتالي التقدم بطلب الترقية الأكاديمية؟ وتتفرع من هذا التساؤل، عدة تساؤلات. لعل من أهمها:
- هل هناك فروق في النظر إلى معوقات الترقية الأكاديمية حسب التخصص أو نوع الكلية (أدبية - علمية)؟
- هل هناك فروق في النظر إلى معوقات الترقية الأكاديمية حسب الجنس (ذكور - إناث)؟
- هل هناك فروق في معوقات الحصول على الترقية الأكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس حسب بلد الحصول على الدكتوراه، (بلدان عربية - بلدان أجنبية)؟
- هل هناك فروق في معوقات الحصول على الترقية الأكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة الأكاديمية أو اللقب العلمي (أستاذ مساعد - أستاذ مشارك)؟

## الإطار النظري والدراسات السابقة:

يشكل الإطار النظري لأي محاولة بحثية، مرحلة الانطلاق الفعلي لها. وذلك بالنظر إلى الأهمية القصوى التي تكتسبها هذه المرحلة. فمن خلالها، تتحدد معالم البحث، وتساعد على تحقيق أهدافه، وتحدد محاوره الرئيسية، وتساعد في الوصول إلى نتائج منطقية، وذات دلالة سوسيولوجية. ولغاية منهجية، سوف نركز في هذا التأطير النظري على أربع مسائل نعتبرها مهمة لهذا البحث. تتعلق الأولى بالتعريف بمن هو الأكاديمي؟ أما الثانية فتتعلق بوضعية التعليم الجامعي والبحث العلمي، في ظل الإطار الاجتماعي والسياسي، الذي يحتضن الجامعة، ويضع السياسة التعليمية في المجتمع اليمني. أما الثالثة فنستعرض من خلالها وباختصار، اللوائح التشريعية المنظمة لمسائل الترقية الأكاديمية. وفي المسألة الرابعة نستعرض ما أتيج لنا من دراسات سابقة.

من هو الأكاديمي أو عضو هيئة التدريس؟

يمكن القول بشيء من التبسيط إن الأكاديمي، هو الفرد الذي يحمل مؤهلات ودرجات علمية، ويعمل في مجال التدريس في الجامعات، وينجز أبحاثا علمية في مجال تخصصه، وبالتالي يشارك في خدمة ونهضة مجتمعه، وحل مشاكله، ومواجهة التحديات التي تعترض نهضته ووحدته.

وفي هذا الاطار، تستهل إحدى الدراسات ذات التوجه السوسيولوجي - التي تناولت بالدراسة والتحليل الأكاديميين في العالم العربي في علاقتهم بالسلطة - بتصريح لأحد أساتذة علوم التربية، يعرف عضو هيئة التدريس الجامعي أو الأكاديمي، بالقول إن الأكاديمي أو أستاذ الجامعة، هو رجل لا حول له ولا قوة. فلا معرفته وشهاداته تمنعه من عنف التنظيمات البيروقراطية وخشونتها، التي تميز جل الجامعات في العالم العربي. ولا ضمنت له حياة فكرية ومادية كريمة. إضافة إلى نقص في المكانة والاعتبار التي يفترض أن تعطى له... فهو محروم ماديا، ومنهك بالعمل الذي تغيب فيه كل التسهيلات

اللازمة للقيام بالأعمال الموكلة إليه وبخاصة تلك المتمثلة في البحث العلمي<sup>(٧)</sup> وتواصل ذات الدراسة الحديث عن الأكاديمي، بالقول إن وضعه يتميز بالوهن والضعف. فالموقع الاجتماعي له، يتحدد بما يتمتع به من نفوذ وسلطة، اللتين تتجسدان في المعرفة التي يمتلكها والمتمثلة في المهارات والخبرات العلمية أو البحثية والفكرية<sup>(٨)</sup>. وهذا كله متأتي من عدة عوامل جعلت الأكاديمي يعيش في إطار جامعي متأزم، فالجامعة بما فيها من أطر أكاديمية لم تنج من حالة التمزق - كما يقول البعض - وقد كانت هي وأكاديميوها في قلب المؤسسات المستهدفة لعمليات مذبذبة هدفت إلى إخراج قواها الاجتماعية المدنية، المتمثلة في الأكاديميين من حيز الفاعلية إلى هامش عريض من الصمت والفراغ والسلبية وغياب المشاركة، وبالتالي الاستسلام للأمر الواقع والرضاء بما تجود به السلطة مهما كان قليلا، حتى لو كانت طريقة منحه مهينة للكرامة الإنسانية ولحقوق المواطنة<sup>(٩)</sup>.

كما يمكن التعريف بالأكاديمي، وتحديده في إطار عدة عوامل. أولها رأس ماله المعرفي والعلمي. وثانيها السياق الأكاديمي الذي يمارس فيه نشاطه، ويقوم فيه بالوظائف المناطة به، في الجامعة. وثالثها نوعية المؤسسات التي تحدد موقعه والتزاماته وحقوقه. ورابع هذه العوامل علاقة رأس ماله المعرفي، المتمثل في الخبرة والمهارات العلمية والفكرية ومسؤولياته. وآخر هذه العوامل تتمثل في قابلية الأكاديمي للتماهي مع نشاطه الفكري في إطار إنتاجه العلمي والفكري، وعلاقة ذلك بمصالح مجتمعه<sup>(١٠)</sup>.

هذا ويعتبر "رأس المال الثقافي" الذي يمتلكه الأكاديمي، من أهم المفاهيم التي ركز عليها بيير بورديو، كأداة نظرية، يمكن أن نقارب بها هذا الصنف من الفئات والشرائح الاجتماعية في أي مجتمع، ونقصد فئة الأكاديميين. فقد استعمله ليشير به إلى ما يمتلكه وبراكمه الأفراد، وبخاصة الأكاديميين من رساميل رمزية واجتماعية وتعليمية وثقافية ولغوية وغيرها. وما يهمنا من ذلك هو مفهوم رأس المال الثقافي الذي يحلل به

تلك الانجازات، وخاصة البحثية منها، التي يحققها الأكاديمي. أما المقصود العام لرأس المال الثقافي. فيحدده بورديو بثلاثة مكونات أساسية هي: ما هو متجسد في الفرد في شكل لغة وطريقة في التفكير والعمل وفي شكل استعدادات ثابتة في الجسم. وما هو موضوعي نلمسه في المقتنيات الثقافية من لوحات وكتب ومعاجم وقواميس وأدوات وآلات مختلفة وغيرها، والمتوفرة لدى الأسرة. وأخيرا ما هو مؤسسي كما تعبر عنه الشهادات والمعارف المقننة. أي أن رأس المال الثقافي **cultural capital** يتشكل مما يمنحه التعليم والتدريب من مهارات ومعرفة وامتيازات وتوقعات ومكانة اجتماعية. ولذا لم ينظر بورديو للمدارس والجامعات باعتبارها مواقع لتوزيع رأس المال الثقافي، بقدر ما رأى فيها مواقع لمنح شرعية لرأس المال الثقافي للطبقتين الوسطى والعليا.

وهناك مفهوم آخر استعمله بورديو في مقارباته حول الأكاديميين، وهو ما أطلق عليه " رأس المال الاجتماعي" الذي يرى بأنه، مجموعة مصادر راهنة ومتوقعة، ترتبط بملكية شبكة من العلاقات تحمل بشكل أو بآخر طابعا مؤسساتيا، أو بعبارة أخرى الانتماء إلى فئة مكونة من الأعضاء الاجتماعيين. فالرأسمال الاجتماعي يتمثل في مجموعة العلاقات القابلة للتنشيط والتوظيف عند الحاجة، أي أنه رأس مال من العلاقات القوية الذي يمنح الأفراد دعما مهما وقت الحاجة، كما أن العلاقات القوية تخلق السمعة الطيبة والشرف بين أعضاء الجماعة، ومن ثم تكون أكثر فاعلية في بناء الثقة واستدامتها، وفي هذه الحالة يمنح أعضاء الجماعة الأمن لبعضهم بعضا. وإذا اعتبرنا الأكاديميين جماعة، فإنها تعطي للأكاديمي نوعا من الدعم والمساندة. ولذلك فقد يعتبر رأس المال الاجتماعي بمثابة قوة **Power** تساعد على خلق وترسيخ مزايا اجتماعية للفاعلين<sup>(١١)</sup>. أما رأس المال الرمزي **symbolic capital** الذي استعمله بورديو أيضا، فيتمظهر في السمعة والصيت والوجاهة والشهرة والموهبة وغيرها. التي عندما يعترف بها الأكاديمي، ويعترف بها الآخرون، فإنها تشكل نوعا

من الدعم لصاحبها، يتمثل في المصدقية والاعتبار والتشريف. كما قد تحقق له نوعا من السلطة والنفوذ والتأثير.

هذه المفاهيم وغيرها لرأس المال الثقافي والاجتماعي والرمزي، التي استعملها بورديو في العديد من مقارباته حول النظام التعليمي في المجتمع الفرنسي<sup>(١٢)</sup>. يمكن اعتبارها مدخلا نظريا ملائما - كما ذهب الباحث أمحمد صبور - وموضوعيا وإجرائيا، لمثل هذه الإشكالية المتعلقة بجوانب في حياة الأكاديمي، كموضوع الترقية الأكاديمية، وما يرافقها من إشكاليات وتعقيدات وصراعات وتنافسات بين الأكاديميين انفسهم من جهة، وبينهم وبعض الإداريين في الجامعة من جهة أخرى. رغم اختلاف الإطار الاجتماعي والسياسي الذي ندرسه عن ذلك الذي ركز عليه بورديو، معياريا ووظيفيا. لكننا سوف نحاول التركيز على خصوصية المجال الذي نقارب فئة الأكاديميين في إطاره. وهذه الخصوصية متأتية مما يثار حول وضعية التعليم في جامعاتنا، والبحث العلمي في الجامعة والمجتمع بصفة عامة، وخصوصية وضع الأكاديميين ضمن هذه المنظومة غير المستقرة والمتأزمة. وهو ما سنشير إليه في السطور التالية.

### وضعية الجامعة والبحث العلمي في المجتمع اليمني:

تشكل صورة الجامعة كما هو معروف، في المخيال الاجتماعي، رمزا لمكان تلقي العلم والمعرفة، والرقي والتطور والازدهار ومصدر تحرير وخلق وإبداع لأفكار جديدة. فالجامعة تؤثر وتتأثر بالمحيط أو الإطار الاجتماعي والسياسي المحيط بها. كما تستمد أهمية الجامعة من أهمية الدور الذي تضطلع به في المجتمع، وتزداد هذه الأهمية في المجتمعات المتخلفة، حيث يفترض أن يوكل إليها مسألة إعداد الكفاءات اللازمة لبرامج المجتمع التنموية، والإسهام في مواجهة التحديات والأزمات التي تعترض المجتمع. الأمر الذي يجعل دورها محوريا، في نقل المجتمع من حالة التخلف والركود، إلى حالة التطور والنماء. وحتى تتمكن الجامعة، من القيام بأدوارها، فلا بد أن يتوفر لها

المناخ أو الإطار السياسي والاجتماعي الملائم والمشجع لأداء كل ما يسند إليها من مهام ووظائف سواء تعلق الأمر بالتدريس أم بالبحث العلمي أم بخدمة المجتمع<sup>(١٣)</sup> وفي هذا الإطار، يمكن القول، إن الجامعة في المجتمع اليمني، قد قامت بالعديد من الوظائف منذ نشأتها، في مستهل سبعينيات القرن الفائت. وخاصة إذا نظرنا إليها من زاوية كونها نشأت في ظل ظرفية مجتمعية غير مستقرة ومتخلفة على كل المستويات. فالإطار السياسي والاجتماعي الذي نشأت الجامعة في ظلّه تميز - ولا يزال - بالتوتر وعدم الاستقرار، والتخلف الحضاري. وبالتالي تغيب فيه الحرية، وينعدم في إطاره الأمن النفسي والاجتماعي لعضو هيئة التدريس. ومعروف أن الحرية الأكاديمية وتوفير مستلزماتها هي قوة دافعة له لمواصلة البحث العلمي والإنتاجية العلمية. فالبحث العلمي يتأثر بالمجتمع والعلاقات الاجتماعية السائدة. فعضو هيئة التدريس أو الباحث - في حالة المجتمع اليمني - يعيش ضمن مساحة اجتماعية تتحكم في أغلبها البنى القبلية، وتنتشر فيها الأمية بنسب مخيفة، وبالتالي تقل فيها الأجواء المشجعة على العمل عموماً، والبحث العلمي بصفة خاصة. ويغيب في ظلها التقدير الاجتماعي للباحث من قبل المجتمع.

وعلى ما يبدو أن مثل هذه الإشكاليات لا تخص نظام التعليم في المجتمع اليمني فقط، بل تعاني منها جل أنظمة التعليم في العالم العربي وإن بدرجات متفاوتة. وذلك حسب السياسة التعليمية المتوخاة في هذا المجتمع أو ذاك، وحسب الإطار السياسي والاجتماعي المحيط بنظام التعليم أو الجامعة بشكل أخص. وهي إشكاليات يمكن القول إنها تراكمت لدرجة يمكن وصفها بـ"الأزمة" - حسب تعبير الباحث مصطفى محسن -، وهي أكثر إشكاليات المجتمع حدة وإلحاحاً، ليس فقط لأنها تمس كامل البناء المجتمعي. ولكن باعتبار أن نظام التعليم، وخاصة الجامعي منه، يعتبر حامل ورافعة لكل برامج المجتمع التنموية.... ويعكس اختيارات السلطة في مختلف مجالات

الحياة الاجتماعية والسياسية والثقافية والاقتصادية. هذه الأزمة متأتية من كون الجامعة تواجه صعوبات عديدة مادية وتعليمية وهيكلية وتنظيمية... وغيرها تجعلها تعيش في أزمة - إن جاز التعبير - من أهم تجلياتها معاناة وتراكم مشكلات الطلبة، وسلبية الكثير من الأساتذة وبخاصة مع مسألة البحث العلمي، وضعف مستوى المتخرجين منها، وفشل الجامعة في القيام بدورها الحضاري... إضافة إلى العوائق السياسية والاستراتيجية والتنظيمية والبيداغوجية<sup>(١٤)</sup>.

كما تتجلى هذه الأزمة في الإشكاليات التي يعاني منها نظام التعليم، والتعليم الجامعي بالذات أيضا في عدة ظواهر. من أهمها، عدم مقدرته على تحقيق مبدأ تكافؤ فرصه بمعناه الواسع، الذي يشمل عموديا نشره بين مختلف الفئات والشرائح الاجتماعية. وأفقيا ليصل إلى كل المناطق والجهات الجغرافية. وعدم مقدرة هذا التعليم على الاحتفاظ بمن التحق به حتى نهاية المضممار الدراسي، وما يرافق ذلك من تسرب وهدر وهروب للطلبة. كما تتمظهر هذه الإشكاليات في تنامي عدد العاطلين عن العمل من حملة شهادته أو متخرجه، وفي تناقض محتوى التعليم ومضمونه، مع احتياجات سوق العمل. أو انفصاله مضمونا وممارسة عن بنيات وهيكل وحاجات المجتمع، أو غياب التطابق العقلاني والمنظم بين التعليم الجامعي، وقطاعات العمل، وهو ما يعرف بالمواءمة بين نظام التعليم وقطاعات العمل. لذا يمكن القول إن هناك هوة تصل لدرجة القطيعة بين التخطيط والممارسة العملية. وذلك نتيجة ضعف التأهيل أو التكوين<sup>(١٥)</sup>.

ولعل أكثر الإشكاليات تأثيرا على التعليم الجامعي في المجتمع اليمني - والتي ظهرت في الآونة الأخيرة في الجامعة -، تتمثل في التسييس الحاد والمتواصل للحرم الجامعي، الذي بدأ خلال حقبة التسعينيات من القرن الفائت، وتنامي حاليا في ظل صراع مختلف القوى السياسية أو الحزبية والاجتماعية من أجل السيطرة على مؤسسات التعليم بمختلف مراحلها. الأمر الذي يضعف روح ومضمون التعليم الجامعي، ويفقد



استقلالية المؤسسات العلمية، والتي من الضروري أن تتمتع باستقلالية شبه تامة. إضافة إلى تضخم الجهاز البيروقراطي المتساق مع الفساد الذي لا ينكره أحد، وأصبح هما لدى الكثير. ومثار اهتمام لدى المنظمات الدولية والباحثين المهتمين بالشأن اليمني. فعلى سبيل المثال لا الحصر، يمكن الإشارة إلى دراسة أكاديمية أجريت في جامعة صنعاء ركزت الاهتمام على الفساد في الجامعات اليمنية الحكومية، وقد خلصت إلى أنه ينتشر في كل إدارات الجامعة ويشمل إدارة القبول والتسجيل، وشؤون الطلاب والمتخرجين، وفي إدارة التعيينات والترقيات الأكاديمية والإدارية، وفي إدارة الشؤون المالية والإدارية، ويمتد ليطال مجال التدريس والبحث العلمي<sup>(١٦)</sup>. إضافة إلى قصور في الأداء على مختلف المستويات الأكاديمية والإدارية. وضعف وتناقض موازناته المالية باستمرار، وبالتالي فقد اقتضت مهمة الجامعات بوجه عام، على مسألة التدريس غير الفعال في أغلب التخصصات، مع عدم اكتراث بالبحث العلمي بوصفه وظيفة أساسية للتعليم الجامعي، ومن ثم تغيب وظيفة خدمة المجتمع. وما يهمنا هنا هو الإشارة إلى أن أزمة التعليم في الجامعة، تقود إلى أزمة في البحث العلمي، وهذه الأخيرة هي حصاد ونتاج للسياسات والممارسات الرسمية تجاه التعليم في الجامعة بوصفها مؤسسة علمية وقيادة فكرية للمجتمع. فلا يمكن فصل الجامعة بمشاكلها وإدارتها وهمومها وطموحاتها عما تتضمنه حركة المجتمع ومجمل متغيراته السياسية والاقتصادية والاجتماعية<sup>(١٧)</sup>.

كل هذه الإشكاليات تراكمت لدرجة لم تعد خافية على أحد. ويبدو أنها نتيجة لظاهرة التوسع غير المدروس وغير المخطط لإنشاء الجامعات وضخامة الأعباء الملقاة على هذه الجامعات، وعدم قدرتها على تحقيق التوافق بين سياساتها التعليمية وواقع تطبيقها من ناحية، وبين الإمكانيات المتاحة لها وحاجات المجتمع وتطلعاته من ناحية أخرى<sup>(١٨)</sup>. والمشكلة إن مثل هذه الإشكاليات لم تجد إلى الآن من يتصدى لها بالدراسة والتحليل بمنهجية علمية وموضوعية جادة، لتشخيص مسبباتها المختلفة، وخاصة من وجهة نظر سوسيولوجية. وهي إشكاليات أصبحت تحد وتعيق نظام التعليم الجامعي من

أداء وظائفه المعروفة، وخاصة وظيفة البحث العلمي، التي تعتبر أبحاث الترقية التي يجريها عضو هيئة التدريس أحد أهم روافدها. وفي هذا الإطار يعد عضو هيئة التدريس في الجامعة الأداة الرئيسية للبحث العلمي، حيث ينتظر منه ما يفيد ويساهم في نمو وتطوير المجتمع وتقدمه. ويتوقف هذا الأمر على تأهيله وقدراته العلمية والمهنية، وعلى مدى الإمكانيات المادية التي تساعد على أداء وظائفه الأساسية في البحث وخدمة المجتمع<sup>(١٩)</sup>.

وهنا يمكن القول، إن هناك علاقة قوية بين البحث والتعليم الجامعي الذي هو مصدر للكفاءات التي تعمل في مجال البحث العلمي وتطوره، وبالتالي فإن أي ضعف أو تحسن في أي منهما ينعكس على الآخر. كما أنه لا تقاس أهمية البحث العلمي من خلال المنافع المادية التي يمكن أن تعود على الجامعة. فالبحث العلمي يفترض أو بالأحرى يجب أن يكون جزءاً لا يتجزأ من العملية التعليمية في الجامعة. ولهذا فقد تفشل الجامعة في تقديم مستوى رفيع من التعليم أو التدريس إن لم يكن فيها باحثون جادون، وبحث علمي متطور. فالبحث العلمي يساعد على جعل إمكانية التعلم مستمرة لدى عضو هيئة التدريس، وعملية التعليم قائمة لدى الطالب<sup>(٢٠)</sup>. وذلك من منطلق كون عضو هيئة التدريس في الجامعة محور العملية التعليمية والبحثية، وبالتالي لا بد أن يتوفر له المناخ الملائم والإمكانيات المادية والتشجيعية والحرية الأكاديمية وكذا الأجواء العلمية الملائمة لتحقيق طموحه، وتحقيق معدلات مرتفعة من الأداء والإنتاجية العلمية، ورفع مستوى رضاه الوظيفي الذي يتأتى من توفر مناخ مناسب في محيط العمل بالجامعة، وما تشمله من إدارة متعاونة ومتفهمة، وتوفر الإمكانيات المادية اللازمة للقيام بأبحاث علمية في مختلف التخصصات<sup>(٢١)</sup>.

ولذلك فهناك أساسيات يجب توافرها حتى يؤدي عضو هيئة التدريس في الجامعة وظائفه، وخاصة وظيفة البحث العلمي. من ذلك على سبيل المثال لا الحصر توفر

إمكانات قد لا تقوى عليها بعض المجتمعات التي تعاني أنظمتها الاقتصادية من أزمات مستفحلة كما هو الحال في حالة المجتمع اليمني. وتوفر المناخ الملائم والمشجع على البحث والعطاء، وتوفر عوامل الاستقرار النفسي والاجتماعي والاقتصادي. وإتاحة الفرص للمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية داخل وخارج الوطن، وذلك لتبادل الخبرات والمعارف والاطلاع على المستجدات في مختلف التخصصات... إضافة إلى ضرورة إعطاء عضو هيئة التدريس الوقت الكافي للتفرغ العلمي والفكري والذهني أيضا، وتسهيل مستلزمات هذا التفرغ، الذي حتما سيمكنه من الإبداع في تخصصه، وذلك بإنجاز أبحاث ونشرها وبالتالي التقدم للترقية الأكاديمية.

ولهذا، فإن عدم توفر مثل هذه المستلزمات لعضو هيئة التدريس، فإن العديد من المعوقات ستواجهه عند محاولة إنجاز أبحاث في التخصص الذي يهتم به. ونعني بهذه المعوقات كل ما يواجهه عضو هيئة التدريس في الجامعة من عقبات تحول دون قيامه بدوره في البحث، من خلال إجراء وإعداد البحوث العلمية في مجال تخصصه. وهذه المعوقات تعرض لها العديد من الباحثين والمهتمين بإشكاليات البحث العلمي ووضعيته في بعض الجامعات العربية. وفي هذا الإطار هناك من يصنف مثل هذه المعوقات، إلى معوقات شخصية، ومعوقات غير شخصية. فبالنسبة إلى المعوقات الشخصية فهي تعود إلى عضو هيئة التدريس نفسه، ويمكن تقسيمها إلى معوقات معرفية ونفسية واجتماعية تحول دون قيامه بإجراء البحوث ونشرها، وبالتالي يتأخر في التقدم للترقية. أما المعوقات غير الشخصية، فيقصد بها المعوقات الموقفية الخارجة عن سيطرة عضو هيئة التدريس، والمتمثلة في المعوقات المالية والإدارية. وكلاهما تنتج عن غياب السياسة الموجهة للبحث العلمي، وضعف الإنفاق عليه، وتدني الراتب الشهري لعضو هيئة التدريس، والتعقيدات الإدارية - البيروقراطية في نظام الترقيات. وهناك من يصنف هذه المعوقات إلى. معوقات أسرية تتمثل في كثرة الارتباطات الأسرية، ومعوقات إدارية ومؤسسية تتمثل في زيادة النصاب التدريسي لعضو هيئة التدريس، وانشغاله بأمر

روتينية وظروف عمل غير مهيأة تماما للعمل الأكاديمي بصفة عامة، والبحثي بصفة خاصة. ومعوقات عامة ترتبط أساسا بسياسة الجامعة وتوجهاتها في إعطاء الأولوية للتدريس على حساب البحث العلمي<sup>(٢٢)</sup>. وآخر يصنف هذه المعوقات إلى معوقات متعلقة بالمجتمع، من حيث قلة الاهتمام بالبحث العلمي والاستجابة لعضو هيئة التدريس أو الباحث في إعطاء المعلومة، إضافة إلى درجة ما يوفره المجتمع له من سبل العيش الكريم. ومعوقات متعلقة بالجامعة، من حيث قلة الدعم أو الحوافز التشجيعية المادية والمعنوية، والافتقار إلى المناخ العلمي الذي يعزز جهود عضو هيئة التدريس ويشجع على الإبداع والابتكار. وانشغال البعض بالأعمال الإدارية التي تضيق من فرص إجراء وإنجاز أبحاث علمية. وانعدام فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية. إضافة إلى طول فترة تحكيم الأبحاث لمن تمكن من إنجاز ذلك، وذاتية البعض في مسألة تحكيم الأبحاث. والروتين الممل والمستنفد للوقت والجهد لعضو هيئة التدريس. وأخيرا معوقات مالية، وهي تشكل أهم الضغوط والمعوقات لعضو هيئة التدريس، نتيجة لعدم وجود دعم مالي للبحوث، الأمر الذي يدفع بعضو هيئة التدريس إلى بذل مزيد من الجهد داخل وخارج الجامعة من أجل زيادة الدخل. وهذا يؤثر على إنتاجيته العلمية من البحوث<sup>(٢٣)</sup>. والإنتاجية العلمية - كما نعلم - هي مسألة اجتماعية أساسا تتأثر بدرجة كبيرة بالبيئة الاجتماعية - الجامعة والمجتمع التي يعمل في ظلها عضو هيئة التدريس. كما أنها تعد بمثابة الطاقة الفاعلة التي يجب استثمارها والاهتمام بتوجيهها لخير عضو هيئة التدريس وتطور الجامعة وتقديم المجتمع. وقد ثبت أن الانتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس ترتبط ايجابيا بالثقة بالنفس وفعالية الذات وكفاءة التدريس والرضا عن العمل. بينما ترتبط سلبيا بالشعور بالضغوط والإنهاك النفسي،<sup>(٢٤)</sup> وما أكثر هذه الضغوط في جامعاتنا في المجتمع اليمني.

ومهما اختلف الباحثون في تصنيف هذه المعوقات، فإنهم جميعهم يؤكدون على تأثيرها ومفعولها السلبي على عضو هيئة التدريس، وعلى إمكانية قيامه بإجراء أبحاث

علمية في تخصصه، أو على إنتاجيته العلمية أو الفكرية، وبالتالي التقدم بطلب الحصول على الترقية الأكاديمية، في الآجال المحددة في مختلف النصوص واللوائح. وهو ما سوف نركز الاهتمام عليه في الفقرات الآتية.

### إجراءات الترقية في النصوص واللوائح التشريعية:

نقصد بالترقية الأكاديمية، ترفيع أو إعلاء عضو هيئة التدريس، من درجة أكاديمية إلى درجة أعلى، ذات أبعاد ومسؤوليات أوسع. فتكون له سلطة أكبر، وزيادة في الراتب الشهري أكثر من الدرجة السابقة. و"محترمة" - كما يقول أحد الأكاديميين - في وسطه الاجتماعي. وتعني المحترمة تلك الخاصيات التي تكون لعضو هيئة التدريس، والتي تظهر فيما ينعم به من سلطة ونفوذ في المجتمع الذي يحترم العلم والعلماء، وتكتسب هذه المحترمة عن طريق الاستحقاق العلمي والجدارة الفكرية بما في ذلك الإنجازات البحثية المقدمة للترقية الأكاديمية .

هذا ويتم ترقية عضو هيئة التدريس، بعد استكمال المدة القانونية المطلوبة، وتوفر الشروط والمعايير القانونية المطلوبة لشغل الدرجة. هذه الشروط يحددها القرار الجمهوري رقم (٣٢) لسنة ٢٠٠٧، بشأن اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية<sup>(٢٥)</sup>. والتي نوجز ما ورد بها من شروط وإجراءات تتعلق بالترقية والواردة في المواد (٥٢، ٥٣، ٥٤، ٥٥، ٥٦) التي تشترط على من يتقدم بطلب الترقية إلى درجة أستاذ مشارك، أو درجة أستاذ، أن يكون قد أمضى خمس سنوات خدمة في الدرجة السابقة. وأن يكون ناجحاً في التدريس، من خلال تقارير تقييم الأداء، التي يحددها نظام الجامعة. وأن يكون قد نشر وهو يشغل الدرجة، ثلاثة بحوث في مجالات محكمة في حال الترقية إلى درجة أستاذ مشارك، وخمسة أبحاث منشورة، على أن ينشر واحد منها في مجلة في الخارج، بالنسبة للترقية إلى درجة أستاذ. كما تشترط اللائحة أن يجتاز عضو هيئة التدريس بنجاح برامج التطوير المهني والعلمي التي تقدمها الجامعة أثناء

الخدمة. ويواصل هذا الفرع من اللائحة شروط الحصول على الترقية بالإشارة إلى ضرورة أن يكون الإنتاج العلمي للمتقدم للترقية أصيلاً وفيه إضافة للعلم والمعرفة، وألا تكون موضوعات البحوث المقدمة للترقية مستتلة من رسالة الماجستير أو أطروحة الدكتوراه.

أما المادتين ( ٥٧ ، ٥٨ ) فقد خصصنا للإجراءات المتبعة للترقية، والتي نوجزها في ضرورة أن يتقدم طالب الترقية بطلبه إلى رئيس القسم المختص، مرفقاً بالسيرة الذاتية، وأربع نسخ من الإنتاج العلمي، بغرض عرضه على مجلس القسم، لإبداء الرأي، واقتراح خمسة محكمين لتقييم الإنتاج العلمي، ويرفع رئيس القسم رأي مجلس القسم بمحضر معمد إلى عميد الكلية، لإبداء الرأي ورفعها إلى رئاسة الجامعة لاستكمال إجراءات الترقية. وفي حالة عدم وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس من الحائزين على درجة أكاديمية تعلو الدرجة المطلوب الترقية إليها، فعلى العميد أن يعرض الطلب على اللجنة الأكاديمية أو العلمية، ثم يتولى عرض الموضوع على مجلس الكلية لإبداء الرأي ورفعها إلى رئاسة الجامعة لاستكمال الإجراءات، حيث يتم اختيار ثلاثة من المحكمين، والتواصل معهم بطريقة سرية، وفي حال موافقتهم يرسل لكل منهم الإنتاج العلمي. مع ملخص لرسالة الماجستير، وأطروحة الدكتوراه. كما ترفق مع ذلك استمارة تتضمن العناصر التي يجري تقويم كل بحث بموجبها. ويبلغ المحكم بضرورة إرسال التقارير خلال ثلاثة أشهر. كما تشير هذه المادة إلى أنه يحق للمتقدم للترقية أن يقدم أبحاثه قبل موعد الاستحقاق بثلاثة أشهر. وعندما تعود التقارير، يقوم المجلس الأكاديمي بالاطلاع عليها وإحالتها إلى الكليات لعرضها على المجالس المعنية لاستكمال إجراءات الترقية، شريطة أن يحصل المترشح على ترقية ما لا يقل عن اثنين من المحكمين. حيث تعرض على مجلس القسم، ومجلس الكلية، الذي يرفع بدوره الموضوع إلى المجلس الأكاديمي، ومن ثم إلى مجلس الجامعة. مع وجوب أن يحصل المرشح للترقية على موافقة أو ترقية اثنين من المحكمين كحد أدنى. وبعد استكمال كل تلك الإجراءات، يتم ترقية عضو هيئة التدريس بقرار من رئيس الجامعة يستند في

مشروعيته إلى اللوائح والقوانين النافذة المعمول بها في الجامعة. بعد ذلك تبدأ سلسلة من الإجراءات ذات الطابع الروتيني والبيروقراطي لمتابعة الأثر المالي المترتب على الترقية، الذي يتم عبر سلسلة من الاجراءات الإدارية المعقدة. تبدأ من إدارة الشؤون الأكاديمية والاستحقاقات والموازنة وغيرها في الجامعة، ومن ثم مخاطبة وزارة الخدمة المدنية والتأمينات في العاصمة، التي تصدر فتوى باستحقاق عضو هيئة التدريس للترقية، ومن ثم العودة الى إدارات الجامعة المختلفة التي تتولى مخاطبة وزارة المالية في العاصمة أيضا، لاستصدار تعزيز مالي بفارق الدرجة الأكاديمية المُرقي إليها عضو هيئة التدريس. وعادة ما ترافق هذه الاجراءات العديد من العراقيل والصعوبات التي نعتبرها معوقات للترقية، وذلك بالنظر إلى حالات الفساد المستشري في مؤسسات الدولة نتيجة سوء استغلال للسلطة والرشوة المتفشية بنسب عالية. وذلك حسب تقارير صادرة عن المنظمات المعنية بمحاربة الفساد، مثل منظمة الشفافية الدولية، التي أشارت إلى أن اليمن تقع ضمن الدول العشر الأكثر فسادا في العالم. وبأن وضع الفساد كارثي في مؤسسات الدولة المختلفة<sup>(٢٦)</sup> بما فيها الجامعات، والمتأتي إجمالا من ضعف سياسة الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع العاملين أو الموظفين في الجامعة والجهاز الإداري للدولة عموما، والتسيب الإداري والمحابة وانتشار المحسوبية في أغلب الحالات، والمركزية في اتخاذ القرارات ومعالجة مثل هذه الحالات، إضافة إلى عدم توزيع المهام والصلاحيات والمسؤوليات بعدالة، وغياب الشفافية، وتدني المستوى التعليمي لدى بعض الموظفين الإداريين، كما أن غياب الاستقلال المالي والإداري للجامعات قد لعب الدور الأكبر في تعقيد إجراءات الترقية للأكاديمي أو عضو هيئة التدريس، وتداخل الأنظمة واللوائح والإجراءات، وتقادم هياكلها، وضعف إدارة الموارد المالية المتوفرة لدى الجامعات، وغياب نظام التدوير الوظيفي للعاملين، وضعف الكفاءة اللازمة للقيادات الإدارية العليا بالجامعة، وخاصة في ظل ضعف الإدارة الأكاديمية. وتزداد هذه المعوقات باعتبار أن هذه الاجراءات تتم في مؤسسات غير الجامعة، وتتطلب في كثير

من الحالات السفر والتنقل إلى العاصمة لأكثر من مرة حتى تُنجز، وذلك في ظل محدودية الإمكانيات المادية لعضو هيئة التدريس، وأخلاقيات العمل الإداري والأكاديمي المشار إليه آنفا والتي سوف ندرسها بتعمق لاحقاً.

تلك هي أهم شروط ومعايير الترقية الأكاديمية وإجراءاتها، كما نصت عليها بنود القرار الجمهوري المشار إليه في السطور السابقة. وهي شروط واضحة إلى حد كبير. وهنا نتساءل هل يتم تطبيق هذه الشروط والعمل بها على أرض الواقع؟ وهل تشكل عائقاً من عوائق الترقية الأكاديمية؟

### الدراسات السابقة:

تجدر الإشارة إلى إن هناك ندرة في الأدبيات البحثية، المتعلقة بموضوع معوقات الترقية الأكاديمية، من وجهة نظر سوسيولوجية. وخاصة في المكتبات الجامعية اليمنية، كما لمسنا هذه الندرة فيما هو متاح من مثل هذه الدراسات ذات الطبيعة المنهجية والعلمية، على الشبكة العنكبوتية أو الانترنت. وأغلب ما تمكنا من الحصول عليه حول الترقيات الأكاديمية، يركز الاهتمام عليها من وجهة نظر علوم التربية. وفي إطار إشكالية أكبر وأعم، تتعلق بإشكاليات البحث العلمي، ومكانته في المجتمع بصفة عامة. والبعض الآخر يتناولها ضمن ما يعرف بـ "الإنتاجية الفكرية" لعضو هيئة التدريس في الجامعة، وخاصة في جانبها البحثي خلال مسيرته الأكاديمية.

ورغم ذلك، فقد تم الاطلاع على عدد من الدراسات منها دراسة الخطيب<sup>(٢٧)</sup> عن واقع الترقية الأكاديمية. التي خلصت إلى ضرورة إعادة النظر في المعايير المتبعة في الترقية الأكاديمية. بحيث تعتمد على الموضوعية والوضوح والبساطة والدقة في الإجراءات. إضافة إلى اعتماد الجدارة، والتميز في الأبحاث، فضلاً عن اعتماد الأخلاقيات المهنية في اتخاذ القرارات الخاصة بالترقية، وتوفير مناخ مؤسسي للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس. وفي دراسة للمحافظة والمقدادي<sup>(٢٨)</sup> خلصت إلى أن من أهم



مشكلات أعضاء هيئة التدريس تعقيد إجراءات الترقية الأكاديمية من رتبة إلى أخرى. أما دراسة نيول وبريس **Newell and Price**<sup>(٢٩)</sup> حول سياسة بعض الجامعات الأمريكية حول معايير الترقية الأكاديمية، فقد خلصت إلى أن الكثير من رؤساء الأقسام أبدوا عدم رضاهم عنها، ويعتبرونها تتميز بنوع من الضيائية وهو ما يتمخض عنه ظلم وإجحاف بحق عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية، نتيجة حالات المراوغة والتضليل التي تُنتهج بهدف تعطيل الترقية على مستحقيها. وفي دراسة مشابهة قام بها ميندز وآخرون<sup>(٣٠)</sup> **Menendez and Others**، حيث تم التركيز على نظام الترقية في جامعة فلوريدا، من حيث السياسات والمسؤوليات والإجراءات المتبعة. وخلصت إلى التأكيد بأن قرار الترقية يعتبر من أهم القرارات التي يتأثر بها عضو هيئة التدريس في الجامعة. وفي دراسة لـ "كامل والبكري"<sup>(٣١)</sup> حول الرضاء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة. أظهرت أن فرص الترقية الأكاديمية، والقواعد المتبعة الخاصة بالترقية، إضافة إلى صعوبات نشر الأبحاث... هي من أهم عوامل عدم رضاهم الوظيفي. وهناك دراسة لـ "المسلم"<sup>(٣٢)</sup> تتعلق بمعوقات الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التقنية خلال مسارهم الوظيفي. والتي من أهم ما خلصت إليه، ضرورة التوسع في عقد المؤتمرات والندوات العلمية التي تجعل عضو هيئة التدريس يعيش في ثقافة علمية، تحثه على البحث والتجديد. وإعادة صياغة بعض المواد في اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات، من أعضاء هيئة التدريس، ومن في حكمهم، المتعلقة بالتنفـرغ العلمي والترقية، وتسهيل الإجراءات اللازمة للحصول عليها. أما السليحات<sup>(٣٣)</sup>، فقد أشار في دراسته حول تقييم أنظمة الترقية الأكاديمية، إلى ضرورة إيجاد جهاز أكاديمي متخصص لمتابعة إجراءات الترقية لأعضاء هيئة التدريس، كي تتم ترفيتهم في الوقت المناسب، وإلى ضرورة إشراكهم في إعداد وصياغة ومناقشة نظام الترقية قبل إقراره، وتوحيد إجراءاته في جميع الجامعات.

أما فيما يخص معوقات الترقية الأكاديمية التي وردت ضمن إشكاليات البحث العلمي، ومسألة الإنتاجية الفكرية لأعضاء هيئة التدريس، فتشير بعض الدراسات مثل دراسة باشا<sup>(٣٤)</sup> حول معوقات البحث العلمي، إلى وجود ثلاثة أصناف من المعوقات تتمثل في: معوقات تتعلق بأعضاء هيئة التدريس أنفسهم، كشخصية الباحث، ومدى استعداده النفسي والعلمي، ومهاراته وإمكاناته البحثية. ومعوقات تتعلق بالجامعة، كقدرتها على تهيئة البيئة البحثية الجيدة، المتمثلة في توفير الخدمات المساندة، مثل المكتبة والتمويل المادي، والسياسة التحفيزية في مجال البحوث، وتخفيف العبء التدريسي والإداري لأعضاء هيئة التدريس. وأخيراً معوقات تتعلق بالمجتمع، كعدم تقدير المجتمع لجهود الباحثين، إضافة إلى عدم تقبل مؤسسات المجتمع المختلفة لنتائج الأبحاث التي يجريها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، مما ينعكس سلباً على أدائهم في مجال البحث العلمي.

أما السهلاوي والنوبصر<sup>(٣٥)</sup> فقد خلصا إلى عدد من العوامل الأكثر تأثيراً على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس، تتركز في ندرة الحضور أو المشاركة في المؤتمرات العلمية، وعدم توفر وسائل النشر والتأليف. وفي دراسة أجراها الزهراني<sup>(٣٦)</sup> فقد أشارت إلى أن نسبة كبيرة من عينة الدراسة لم ينشروا أي عمل بحثي أو علمي، منذ حصولهم على شهادة الدكتوراه، وأن ثمة علاقة ارتباطية موجبة، بين معدل الإنتاجية العلمية، وسنوات خبرة عضو هيئة التدريس، كما إن نسبة لا بأس بها من عينة الدراسة، أبدت عدم رضاها عن إنتاجيتها العلمية، وفيما يتعلق بعوائق الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس فتتقسم إلى ثلاث مجالات هي عوامل ذاتية متعلقة بعضو هيئة التدريس، وعوامل اجتماعية مؤثرة على إنتاجيته، وعوامل تقع مسؤوليتها على الجامعة. وقد تبين أن العوامل التي مصدرها الجامعة هي الأكثر تأثيراً على الإنتاجية العلمية، تليها العوامل التي مصدرها اجتماعي، ثم العوامل التي مصدرها ذاتي يخص الأكاديمي نفسه.. أما دراسة الشايح<sup>(٣٧)</sup> فقد هدفت إلى التعرف على واقع الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية

في جامعة الملك سعود ومعوقاته، وخلصت نتائجها إلى وجود فروق دالة إحصائية في معدل الإنتاج العلمي لصالح أعضاء هيئة التدريس بدرجة أستاذ وأستاذ مشارك، على حساب أعضاء هيئة التدريس بدرجة أستاذ مساعد. أما بالنسبة إلى معوقات الإنتاج العلمي فترى عينة الدراسة وجود أربعة معوقات تؤثر سلباً على كمية الإنتاج العلمي بدرجة كبيرة هي: محدودية الدعم اللازم لحضور المؤتمرات الإقليمية والعالمية، وانشغال بعض أعضاء هيئة التدريس بأعمال خارج الجامعة لتحسين وضعهم الاقتصادي، وعدم توفر الوقت الكافي للقيام بإجراء البحوث العلمية. وكثرة الأعباء التدريسية. وفي دراسة أجراها النعيم<sup>(٣٨)</sup> حول مدى تأثير عدد من الصعوبات التي تعوق أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية عند إجرائهم لبحوث الترقية، من خلال قياس مدى إحساسهم بتلك الصعوبات، حيث أوضحت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من ثمان صعوبات من أصل أربع وعشرين صعوبة مقترحة في الدراسة بدرجة فوق الوسط، هذه الصعوبات - مرتبة من الأكثر صعوبة إلى الأقل صعوبة -، وهي الصعوبة المتعلقة بتوافر المراجع الأجنبية في مكتبة الجامعة، صعوبة حضور المؤتمرات، الصعوبة المتعلقة بتوافر الكتب والدوريات في مكتبة الجامعة، الصعوبة المتعلقة بقواعد المعلومات، الصعوبة الخاصة ببيئة العمل، تأخر التحكيم والنشر، ضعف السياسة التحفيزية للجامعة، ثم المشكلة الخاصة بعدم توفير خدمة الانترنت.

يتضح مما عرضناه لبعض الدراسات السابقة، التي أمكن الاطلاع عليها، أن هناك إشكاليات عديدة تطرح عند مناقشة تأخر أعضاء هيئة التدريس عن التقدم للترقية في الآجال المحددة قانوناً. هذه الإشكاليات، قد تكون ذاتية تهم عضو هيئة التدريس، أو متعلقة بمعوقات البحث العلمي في المجتمع بشكل عام، والإنتاجية الفكرية بشكل خاص.... إلى غير ذلك من الإشكاليات التي تمت دراستها في بيئات أكاديمية مختلفة في خصائصها التنظيمية والاجتماعية وإمكانياتها المختلفة عن بيئة ومجتمع الدراسة الحالية. فمثل هذه الدراسات تكاد تكون نادرة في مكتبتنا<sup>(٣٩)</sup>، وخاصة من وجهة النظر

السوسيولوجية التي من خلالها سوف نركز على دراسة بعض هذه المعوقات سواء تعلق الأمر بالمعوقات الشخصية والأسرية، أو المعوقات المتعلقة بصعوبات البحث العلمي والنشر في المجالات أو الدوريات المتخصصة، أو المعوقات المؤسسية المتمثلة في الروتين الإداري المُمل في تنظيماتنا البيروقراطية. ومحاولة ربطها بواقع بيئة عمل أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومحيطها السياسي والاجتماعي بصفة عامة، ومناقشة هذه المعوقات بمنهجية علمية وموضوعية.

### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

سنتوخى في هذه الدراسة، منهجية وصفية تحليلية، تهدف إلى محاولة تشخيص ووصف الإشكالية المثارة. وذلك للوقوف على أسبابها والعوامل التي تؤثر فيها، ومن ثم محاولة تحليل وتفسير أبعادها المختلفة، ودراسة العلاقات التي تربط بين متغيراتها المختلفة. ليس هذا فحسب، بل سوف نستعين بمنهجية نقدية تلائم المنهجية العلمية المتبعة في الدراسة، وبما لا يخل بقيم الموضوعية والأمانة العلمية، وذلك من أجل استخلاص نتائج يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة. وهنا تجدر الإشارة إلى أن مجال الدراسة العلمي هو علم اجتماع التربية. ومجالها البشري أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز. أما بالنسبة إلى المجال الزمني فقد أجريت الدراسة على عينة من الأكاديميين، خلال العام الجامعي ٢٠١٣/٢٠١٤.

ونتيجة لصعوبة القيام بإجراء حصر شامل لجميع أعضاء هيئة التدريس، وعدم توفر الإمكانيات المادية والبشرية للقيام بذلك، فقد تمثلت إجراءات الدراسة باختيار عينة قصدية من الأكاديميين، لتكون عينة الدراسة، وتمثل في كل عضو هيئة تدريس، يعمل بالجامعة، بشرط أن يكون قد مرت عليه الفترة القانونية التي يفترض أن يتقدم خلالها بطلب للترقية إلى الدرجة العلمية الأعلى، من التي هو فيها حالياً، والمحددة في القانون ولوائح الترقيات. أما مبررات اختيارنا لهذه الطريقة في اختيار العينة، فقد كانت عديدة،

منها تواضع امكانيات الباحث، وبالتالي التخفيف من تكاليف البحث، وخاصة في ظل غياب الدعم المادي والمعنوي للأبحاث العلمية في جامعة تعز، ومعرفتنا المتأكدة من صعوبة التواصل مع كل أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

أما بالنسبة إلى أدوات جمع البيانات، فبالإضافة إلى المعلومات التي تم الحصول عليها من الزاد النظري المتراكم حول ذات المسألة التي تشيرها هذه الدراسة، فقد اعتمدنا على استمارة استبائية، صممت لذات الغرض، تكونت من أربعة محاور. الأول خُصص للبيانات العامة الخاصة بأفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس. والثاني خُصص لبعض المعوقات الذاتية التي قد تعوقهم عن القيام بأبحاث في تخصصاتهم. أما المحور الثالث فقد ركز الاهتمام على بعض المعوقات الخاصة بالبحث والنشر. ليخلص المحور الرابع إلى التركيز على المعوقات ذات الطبيعة المؤسسية والإجرائية. علما أننا قد ختمنا الاستبيان بسؤال مفتوح في النهاية، ليعبر الأكاديمي أو المبحوث عن تصورات وآرائه حول معوقات الترقية الأكاديمية، بحرية تامة وبشكل مفصل.

وقد تمثلت إجراءات الدراسة في زيارات متكررة إلى الشؤون الأكاديمية في رئاسة الجامعة، للحصول على إحصائية بعدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، حسب درجاتهم العلمية، ومن ثم معرفة نسبة من حصل منهم على ترقية أكاديمية خلال فترة عمله في الجامعة. بعدها تم تحديد العينة المستهدفة، ومن ثم النزول إلى كليات الجامعة بمختلف أقسامها، حيث تم تسليم استمارة الاستبيان - بعد توضيح الغاية منه - لمن تواجد من أفراد العينة المستهدفة بعد تحديد مواعيد لذلك. وتسليم بقية الاستمارات لنائب العميد للشؤون الأكاديمية في كل الكليات، ليتولى تسليمها لبقية أفراد العينة، مع تواصل الباحث المستمر معهم. وبعد استرجاع الاستمارات تم ترميزها وإدخالها للحاسوب لمعالجة البيانات، معتمدين في ذلك على برنامج الحزم الإحصائية للدراسات في الاجتماعية، المعروف بـ "Spss".

الجدير بالذكر هنا، أننا قد واجهنا الكثير من الصعوبات خلال مرحلة جمع البيانات من عينة البحث. حيث لم نجد التعاون المطلوب في مثل هذه الحالات من قبل أفراد العينة. فمن ٨٧ استمارة استبيان تم توزيعها على العينة المستهدفة، لم يتم إرجاع سوى ٥٦ استمارة فقط. وظلنا نتابع بالاتصال المباشر أو بواسطة الهاتف والبريد الإلكتروني، أو بالاستعانة ببعض الزملاء، فترة طويلة نسبياً، وخاصة أفراد العينة الذين ينتمون إلى تخصصات علمية كالطب والهندسة والعلوم التطبيقية الذين لم نجد منهم التفاعل المرغوب. أما مبررات عدم التعاون من وجهة نظر البعض، فقد تمثلت في أن الاستبيان يحاول إثارة قضية حساسة في حياة عضو هيئة التدريس، وخاصة أولئك الذين لم يتمكنوا من إنجاز أبحاث ترقى إلى مستوى النشر خلال ماضيهم الأكاديمي في الجامعة. ومثل هؤلاء اعتبروا أن ما ورد في استمارة الاستبيان عبارة عن أسلوب لتقييم الأداء لعضو هيئة التدريس. وبالتالي فقد رفضوا تعبئة الاستبيان تماماً، رغم المحاولات التي بذلت لتوضيح طبيعة البحث ومبررات إجرائه. فقد لمسنا غياب روح التعاون، وافتقاد الثقة بين أعضاء هيئة التدريس. ومرد ذلك - على ما يبدو - وضعية الجامعة الحالية، على كل المستويات السابق الإشارة إليها. وأهمها على الإطلاق على ما يبدو أن التقاليد الجامعية وبنائها الأكاديمية، لم تعطى لوظيفة البحث العلمي - بوصفها وظيفة مهمة من وظائف الجامعة - الأهمية المرجوة بحيث تدمج قيم البحث العلمي في برامج ومقررات الجامعة ومناهجها المختلفة، بصفة جادة. وخاصة الأبحاث الميدانية التي تتصدى لإشكاليات قائمة ومستفحلة في الجامعة. فالعمل البحثي لا يزال في مرحلة المغامرة والمحاولات الفردية، التي غالباً ما تجرى من أجل الترقية العلمية لبعض أعضاء هيئة التدريس، فأغلبهم أصبحوا منشغلين بتصريف الشأن والاهتمام اليومي المرتبط بحياتهم المعيشية الصعبة والمتفاقمة باستمرار، أكثر من انصرافهم إلى البحث والإنتاج الفكري. أو أبحاث المؤتمرات والندوات النادرة والقليلة جداً، التي لا تتاح إلا للقليل منهم بعد المرور

بسلسلة معقدة من الإجراءات في الجامعة، وفي مراكز اتخاذ القرار المتعددة في العاصمة..... إلى غير ذلك من الصعوبات والمعوقات التي ستوضح لاحقاً.

### وصف نتائج الدراسة الميدانية:

تكونت عينة الدراسة - كما سبق وأشار - من ٥٦ عضو هيئة تدريس، تراوحت أعمارهم ما بين ٣٥ - ٦٨ سنة. كما يتوزعون حسب الجنس إلى ٥٨٦% من الذكور، و ١٤% من الإناث. حصل ٥٤% منهم على شهادة الدكتوراه من بلدان عربية، و ٤٦% حصلوا عليها من بلدان أجنبية. كما توزع أفراد العينة حسب التخصص إلى ٧٠% ينتمون لتخصصات أدبية أو إنسانية. و ٣٠% لتخصصات علمية. تعين البعض منهم في الجامعة منذ ١٩٨٣م في كلية التربية عندما كانت تابعة لجامعة صنعاء. وآخرهم تعين خلال ٢٠٠٨ م. ويتوزعون حسب الدرجة العلمية أو الأكاديمية إلى ٦٤% أستاذ مساعد، و ٣٦% من الأساتذة المشاركين. أما أهم نتائج الدراسة حسب المحاور أو المعوقات التي قد تحول دون إنجاز الأكاديمي لأبحاث في تخصصه، ومن ثم حصوله على الترقية في المدة القانونية، فنوجزها في الجداول الآتية:

#### جدول (١)

#### معوقات ذاتية

تم ترتيب الفقرات حسب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية من الأعلى إلى الأدنى

النسبة المئوية %	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	الفقرة
68	1.68	56	الوضع العائلي الذي يعيشه الأكاديمي لا يمكنه من تطوير قدراته العلمية والبحثية.

63	1.63	56	غياب الدافع الذاتي لدى الأكاديمي يشكل عائقاً لإنجاز أبحاث علمية، والتقدم للترقية
61	1.61	56	كثرة عدد أفراد الأسرة، والالتزامات الأسرية، تعيق القيام بأبحاث والتقدم للترقية.
55	1.55	56	عدم امتلاك مسكن سبب في عدم إنجاز أبحاث علمية بصفة منتظمة، والتقدم للترقية.
52	1.52	56	الوضع الصحي لا يمكن من إجراء أبحاث علمية، والتقدم للترقية.
50	1.50	56	الشعور بالإحباط لعدم إنجاز أبحاث علمية في الفترة المحددة.
43	1.43	56	عدم إجادة لغة أجنبية يؤثر على إنجاز أبحاث علمية.
34	1.34	56	الخوف من رفض البحوث كعائق من عوائق عدم التقدم للترقية.

نعني بالمعوقات الذاتية، تلك التي تعود إلى عضو هيئة التدريس نفسه، والتي ترتبط بمحيطه الأسري، وبالظروف النفسية، والصحية التي يعيشها، وهي قد تشكل عائقاً لدى البعض، في مسألة إنجاز بحوث علمية بصفة منتظمة، وبالتالي التقدم بطلب للترقية الأكاديمية... وغير ذلك من المعوقات التي احتوى الجدول (١) على بعض منها. وهنا يتبين أن الوضع العائلي الذي يعيشه عضو هيئة التدريس قد تصدر قائمة المعوقات في هذا المحور، وذلك بمتوسط حسابي بلغ ١، ٦٨. وبنسبة تصل إلى ٦٨% في



حين احتل غياب الدافع لدى عضو هيئة التدريس المرتبة الثانية في معوقات القيام بأبحاث علمية، وكثرة عدد أفراد الأسرة في المرتبة الثالثة، وعدم امتلاك مسكن، إضافة إلى الوضع الصحي في المرتبة الرابعة، وكل ما سبق يشير إلى حدة هذه المعوقات في حياة عضو هيئة التدريس في القيام بما هو مطلوب منه من أجل الترقية الأكاديمية. في حين أن الخوف من رفض البحوث كأحد عوائق التقدم للترقية قد احتل المرتبة الأخيرة في فقرات هذا المجال بمتوسط حسابي بلغ ١، ٣٤. ونسبة ٣٤٪.

## جدول (2)

معوقات متعلقة بالبحث والنشر

تم ترتيب الفقرات حسب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية من الأعلى إلى الأدنى

النسبة المئوية %	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	الفقرة
91	1.91	56	عدم وجود مراكز بحثية في التخصص تساعد على إنجاز الأبحاث بصفة منتظمة.
91	1.91	56	قلة المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية، وقلة المشاركة فيها.
89	1.89	56	عدم إتاحة الفرص للمشاركة في المؤتمرات العلمية الخارجية.
89	1.89	56	عدم وجود تسهيلات كافية من قبل الجامعة عند إجراء الأبحاث (التمويل، والطباعة، والنسخ، تكاليف النشر وخاصة

			في الخارج... وغيرها)
82	1.82	56	القيام بواجبات إدارية إلى جانب وظيفة التدريس، يؤثر على سرعة إنجاز أبحاث الترقية.
80	1.80	56	قلة المجالات العلمية المحكمة المتخصصة للنشر الأكاديمي، وتأخر نشر الأبحاث العلمية في الكثير منها.
79	1.79	56	مكتبة الكلية، والمكتبة المركزية بالجامعة وغيرها، لا توفر المصادر الكافية لإنجاز الأبحاث المختلفة.
79	1.79	56	زيادة نصاب الأستاذ الجامعي التدريسي، وتدريس أكثر من تخصص، يؤثر سلبا على إنجاز الأبحاث العلمية.
77	1.77	56	عدم وجود مكتبة إلكترونية يتوفر بها انترنت للباحثين، تساعد على إنجاز الأبحاث.
73	1.73	56	عدم وجود مراكز متخصصة لتقديم الخدمات الإحصائية اللازمة للأبحاث العلمية.
71	1.71	56	الراتب الشهري لا يساعد على إنجاز الأبحاث العلمية بصفة منتظمة.
68	1.68	56	عدم اقتناع إدارة الجامعة والوزارات ذات العلاقة بأهمية البحث العلمي في تطوير المجتمع.

66	1.66	56	عدم امتلاك مكتبة خاصة توفر المراجع الكافية لإنجاز الأبحاث العلمية.
64	1.64	56	غياب الحريات الأكاديمية أو انعدام حرية التعبير للباحثين لا تساعد على إنجاز الأبحاث.
63	1.63	56	الانشغال بالتدريس في الجامعات الخاصة من أجل تحسين مستوى الدخل المتدني.

يركز هذا المجال الاهتمام على أهم المعوقات المتعلقة بالبحث العلمي التي قد تؤثر سلباً على كمية الإنتاج العلمي بدرجة كبيرة، مثل محدودية الدعم اللازم لحضور المؤتمرات المحلية والإقليمية والعالمية، وانشغال بعض أعضاء هيئة التدريس بأعمال خارج مهام عضو هيئة التدريس، لتحسين وضعهم المعيشي أو الاقتصادي، وعدم توفر الوقت الكافي للقيام بإجراء البحوث العلمية. وكثرة الأعباء التدريسية وغياب التجهيزات اللازمة لإجراء البحوث. وصعوبات النشر، إلى غير ذلك مما احتواه الجدول (٢) الذي يبين تأكيد أفراد العينة موافقتهم على أن كل فقرات هذا المجال تشكل معوقات للبحث العلمي ومن ثم التقدم للحصول على اللقب العلمي أو الترقية الأكاديمية. وذلك بدرجات متفاوتة تم ترتيبها تنازلياً. فقد تصدرت فقرة عدم وجود مراكز بحثية في التخصص، إضافة إلى قلة المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية المختلفة، المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ ٩١، ٩١. ونسبة مئوية بلغت ٩١% لكل منهما. تلاهما عدم إتاحة الفرص للمشاركة في المؤتمرات العلمية الخارجية، وعدم وجود تسهيلات كافية من قبل الجامعة عند إجراء الأبحاث، بمتوسط حسابي بلغ ٨٩، ٨٩. ونسبة مئوية بلغت ٨٩% لكل منهما. أما انشغال عضو هيئة التدريس بواجبات إدارية إلى جانب وظيفة التدريس، فقد جاءت في المرتبة الثالثة، ثم ندرة المجالات العلمية المحكمة المتخصصة للنشر

الأكاديمي في إطار الجامعة، وتأخر تحكيم ونشر الأبحاث العلمية في الكثير من الدورات، وعدم توفر المصادر الكافية لإنجاز الأبحاث المختلفة في مكتبة الكلية، والمكتبة المركزية بالجامعة، إضافة إلى زيادة نصاب الأستاذ الجامعي التدريسي، وتدرسه لأكثر من تخصص. كل هذه احتلت المرتبة الرابعة بنفس الوزن النسبي تقريبا. هذا وقد احتلت الفقرة الخاصة بالحرثيات الأكاديمية، والانشغال بالتدريس في جامعات خاصة المرتبتين الأخيرتين في هذا المجال بنسبة ٦٤% و ٦٣% على التوالي لكل منهما.

### جدول (3)

معوقات إجرائية ومؤسسية:

تم ترتيب الفقرات حسب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية من الأعلى إلى الأدنى

النسبة المئوية %	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	الفقرة
------------------	-----------------	-------------	--------

89	1.89	56	تدني الراتب لا يمكن من السفر، وقضاء التفرغ في جامعة في الخارج.
82	1.82	56	عدم القدرة على الحصول على موافقة من جامعة في الخارج لقضاء التفرغ بها.
71	1.71	56	تعقيدات الحصول على تفرغ علمي التي استحدثتها الشؤون الأكاديمية مؤخرا.
71	1.71	56	لا يتم اختيار المحكمين في الترقيات العلمية بطريقة موضوعية.
71	1.71	56	الروتين الإداري المتبع في الشؤون الأكاديمية للجامعة الذي يؤثر في الترقيات العلمية.
70	1.70	56	عدم استقرار الأوضاع السياسية والاقتصادية، لا يمكن من إجراء أبحاث والتقدم للترقية.
68	1.68	56	الصراع والتحاسد بين الأكاديميين أنفسهم مما يؤثر سلبا في إجراءات الترقية العلمية.
68	1.68	56	تعقيد إجراءات معاملة الأثر المالي المترتب على الترقية الأكاديمية.
66	1.66	56	غياب الشفافية والوضوح، في إجراءات ترقية أعضاء هيئة التدريس.
64	1.64	56	تغليب المحسوبية في إجراءات الحصول على الترقية العلمية.
59	1.59	56	تأثير الانتماء السياسي في إجراءات الحصول على الترقية العلمية.

57	1.57	56	صراع الأكاديميين مع الموظفين في الجامعة مما يؤثر سلبا على إجراءات الترقية.
50	1.50	56	عدم وضوح البنود الخاصة بالترقية في لائحة الجامعة مما يؤخر الترقيات العلمية.

يلاحظ من خلال الجدول (٣) أن تدني الراتب الذي يتقاضاه عضو هيئة التدريس قد احتل المرتبة الأولى، باعتباره يشكل أهم عائق من معوقات إجراء أبحاث علمية، وبالتالي التقدم بطلب الترقية الأكاديمية أو الحصول على اللقب العلمي، حيث سجل هذا العائق متوسط حسابي بلغ ١، ٨٩، ونسبة مئوية بلغت ٨٩%. يلي ذلك عائق عدم القدرة على الحصول على موافقة لقضاء التفرغ العلمي في جامعة في الخارج. وذلك بمتوسط حسابي بلغ ١، ٨٢. ونسبة بلغت ٨٢%. في حين احتلت العوائق الخاصة بـ " تعقيدات الحصول على تفرغ علمي المستحدثة مؤخرا، وعدم اختيار المحكمين للإنتاج العلمي للترقيات بطريقة موضوعية، إضافة إلى الروتين الإداري المتبع في الجامعة، المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ ١، ٧١. ونسبة ٧١%. وقريبا من ذات النسبة رأى أفراد العينة أن عدم استقرار الأوضاع السياسية والاقتصادية، لا يمكن من إجراء أبحاث ونشرها، ومن ثم التقدم للترقية. أما الصراع والتحاسد بين الأكاديميين أنفسهم، إضافة إلى تعقيد إجراءات معاملة الأثر المالي المترتب على الترقية الأكاديمية، فقد سجلت متوسط حسابي بلغ ١، ٦٨. ونسبة ٦٨% لكل منهما. وتراوحت بقية النسب بين غياب الشفافية والوضوح، في إجراءات ترقية أعضاء هيئة التدريس ٦٦%، و تغليب المحسوبية والواسطة في إجراءات الحصول على الترقية العلمية ٦٤%. وتأثير الانتماء السياسي في إجراءات الحصول على الترقية العلمية ٥٩%. وصراع الأكاديميين مع الموظفين في الجامعة ٥٧%.

تحليل النتائج ومناقشتها:

حاولنا في السطور السابقة وصف النتائج المتعلقة بأهم معوقات الترقية الأكاديمية التي توصلنا إليها من خلال الدراسة الميدانية، وذلك بدراستها وفق مؤشرات إحصائية وصفية بالأساس. حيث تم الاعتماد على المتوسط الحسابي بوصفه مؤشراً وصفيًا لقياس الوزن النسبي لمعوقات الترقية الأكاديمية كما صرح بها أفراد العينة. وفيما يلي سنحاول تحليل هذه النتائج، من خلال تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة عن بعض التساؤلات الإشكالية التي حاولنا من خلالها معرفة ما إذا كانت هناك فروق بينهم حسب نوع التخصص والجنس وبلد الحصول على الدكتوراه وغيرها، وذلك بالاعتماد على بعض المؤشرات الإحصائية التي تقيس العلاقة بين متغيرين. وذلك بشكل مختصر، مركزين على دراسة أكثر المتغيرات التي قد تشكل معوقات للترقية الأكاديمية. عرض نتائج التساؤل الخاص بمعوقات الترقية حسب متغير التخصص، يهدف هذا التساؤل إلى التعرف على ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية في معوقات البحث العلمي والترقية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز تبعاً لمتغير الكلية (أدبية - علمية)؟ وقد تم استخراج نتائج الإجابة عن هذا التساؤل باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي: جدول (4) نتائج الاختبار التائي لمعوقات الترقية حسب متغير التخصص لعينتين مستقلتين يوضح نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠،٥) في معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز تبعاً لمتغير الكلية (أدبية - علمية)

المجال	الكلية	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة
							اللفظية

غير دالة	.581	54	.556	.23558	1.5449	39	ادبية	معوقات ذاتية
				.35904	1.5000	17	علمية	
غير دالة	.464	54	- .737	.24023	1.7607	39	ادبية	معوقات البحث والنشر
				.16310	1.8078	17	علمية	
غير دالة	.430	54	.796	.21277	1.6698	39	ادبية	معوقات اجرائية ومؤسساتية
				.27842	1.6157	17	علمية	
غير دالة	.837	54	.207	.19620	1.6792	39	ادبية	الكلية
				.20845	1.6672	17	علمية	

توضح نتائج الاختبار التائي في الجدول (4) عدم وجود فروق دالة إحصائية تبعا لمتغير الكلية ( أدبية - علمية)، عند مستوى (٠، ٠٥) في معوقات البحث العلمي بشكل عام، وكذلك في أبعادها المتمثلة ب: (المعوقات الذاتية، معوقات البحث والنشر، المعوقات الاجرائية والمؤسساتية ) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز تعزى لهذا المتغير، إذ بلغت قيمها التائية على التوالي: (.207)، (.556)، (-.737)، (.796)، وجميع هذه القيم غير دالة إحصائيا ، مما يعني عدم وجود اختلاف في معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في الكليات الأدبية و الكليات العلمية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن المعوقات التي تعوق أعضاء هيئة التدريس في الجامعة تؤثر عليهم بنفس الدرجة تقريبا في كل الكليات أو التخصصات. فالاهتمام الذي توليه جهات الإشراف في الجامعة بالكليات - سواء كانت علمية أم أدبية وإنسانية - متواضع للغاية. ولذلك لا يزال أعضاء هيئة التدريس يعانون من كثير من هذه المعوقات



الأكاديمية وغير الأكاديمية. عرض نتائج التساؤل الخاص بمعوقات الترقية حسب متغير الجنس. يهدف هذا التساؤل إلى التعرف على، هل توجد فروق دالة إحصائية في معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز تبعاً لمتغير الجنس ( ذكور - إناث)؟ وقد تم استخراج نتائج الإجابة عن هذا التساؤل باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (5)

نتائج الاختبار التائي لمعوقات الترقية حسب متغير الجنس لعينتين مستقلتين

المجال	الجنس	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة	الدلالة اللفظية
معوقات ذاتية	ذكر	48	1.5703	.26030	2.742	54	.008	دالة عند (٠،٠١)
	أنثى	8	1.2969	.26674				
معوقات البحث والنشر	ذكر	48	1.7861	.21786	.928	54	.358	غير دالة
	أنثى	8	1.7083	.23077				
معوقات اجرائية ومؤسسية	ذكر	48	1.6556	.23674	.168	54	.867	غير دالة
	أنثى	8	1.6405	.22668				
الكلية	ذكر	48	1.6891	.20076	1.263	54	.212	غير دالة
	أنثى	8	1.5941	.17046				

توضح نتائج الاختبار التائي في الجدول (5) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0، 05) في معوقات البحث العلمي تبعاً لمتغير الجنس ( ذكور- إناث)، بشكل عام،

وكذلك في بعديها المتمثلين بـ (معوقات البحث والنشر، المعوقات الإجرائية والمؤسسية) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز تعزى لهذا المتغير. إذ بلغت قيمها التائية على التوالي: (1.263)، (0.928)، (0.168)، وجميع هذه القيم غير دالة إحصائياً، مما يعني عدم وجود اختلاف في معوقات البحث العلمي ككل وفي بعديها معوقات المتعلقين بالبحث والنشر، المعوقات الإجرائية والمؤسسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة باختلاف متغير جنسهم.

في حين اتضح من الجدول أعلاه وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0، 01) في بعد المعوقات الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز تعزى لمتغير الجنس (ذكر - أنثى)، إذ بلغت القيمة التائية لهذا البعد (2.742)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0، 01)، وعند النظر إلى المتوسطات الحسابية لكلٍ من الذكور والإناث نجد أن المتوسط الحسابي للذكور البالغ (1.5703) أكبر من المتوسط الحسابي للإناث البالغ (1.2969)، وهذا يعني أن تلك الفروق لصالح الذكور، الأمر الذي يدل على أن المعوقات الذاتية عند الذكور أعلى منها عند الإناث.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس الذكور يبدون اهتماماً بالترقية الأكاديمية أكثر من أعضاء هيئة التدريس الإناث. وقد يعزى ذلك إلى أن البحث العلمي يتطلب جهداً ووقتاً وتفرغاً قد لا يتوفر لأغلب الإناث اللاتي - بالإضافة إلى وظيفة التدريس - قد يشغلن مناصب إدارية ويشتركن في عضوية بعض اللجان العلمية المختلفة في الجامعة. إضافة إلى أنهن يتفرغن بشكل عام نحو الاهتمام بالأسرة أكثر من تفرغن للبحث اللازم للترقية الأكاديمية. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج بعض الدراسات السابقة التي تشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الإناث ينشرن أبحاثاً أقل مما ينشره أعضاء هيئة التدريس الذكور خلال مسيرتهم الأكاديمية. وهذا ليس بسبب تفوق الذكور على الإناث. بل نتيجة لحجم المسؤوليات الملقاة على عاتق الإناث في إطار مؤسسة الزواج والعائلة، وأيضاً بسبب الضغوط والاعتقادات الاجتماعية السائدة المتمثلة في أن الأولوية الأساسية للإناث يجب أن تكون في الاهتمام بشؤون البيت والأسرة، ثم يأتي العلم والبحث في مرتبة تالية<sup>(٤٠)</sup>.

- عرض نتائج التساؤل الثالث الخاص بمعوقات الترقية حسب متغير بلد الحصول على الدكتوراه يهدف هذا التساؤل إلى التعرف على ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً في معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز تبعاً لمتغير بلد الحصول على الدكتوراه (بلدان عربية - بلدان أجنبية). هذا وقد تم استخراج نتائج الإجابة عن هذا التساؤل باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

يوضح نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠،٥) في معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز تبعاً لمتغير بلد الحصول على الدكتوراه (بلدان عربية - بلدان أجنبية)

#### جدول (6)

نتائج الاختبار التائي لمعوقات الترقية حسب متغير بلد الحصول على الدكتوراه

المجال	الدكتوراه	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	درجة الحرية	الدلالة اللفظية
معوقات ذاتية	بلدان عربية	30	1.4417	.24942	-	54	دالة عند (٠،٠١)
	بلدان اجنبية	26	1.6346	.27369	2.760		
معوقات البحث والنشر	بلدان عربية	30	1.6867	.24269	-	54	دالة عند (٠،٠١)
	بلدان اجنبية	26	1.8769	.13158	3.566		
معوقات اجرائية	بلدان عربية	30	1.6063	.24183	-	54	غير دالة
					1.64		

			6	.21506	1.7077	26	بلدان أجنبية	ومؤسسات ية
دالة			-	.20755	1.6032	30	بلدان عربية	الكلية
عند (0)، (0.1)	.003	54	3.17 0	.15121	1.7591	26	بلدان أجنبية	

يتضح من الجدول ( 6 ) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0، 01) في معوقات البحث العلمي بشكل عام وكذلك في بعديها المتمثلين ب: (المعوقات الذاتية ، معوقات البحث والنشر) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز، تعزى لمتغير بلد الحصول على الدكتوراه (بلدان عربية - بلدان أجنبية)، إذ بلغت قيمها التائية على التوالي: (-3.170)، (-2.760)، (-3.566)، وجميع هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى (0، 01)، وعند مقارنة المتوسطات الحسابية لدى أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على الدكتوراه من بلدان عربية، والذين حصلوا على الدكتوراه من بلدان أجنبية، نجد ان المتوسطات الحسابية لدى فئة أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على الدكتوراه من بلدان أجنبية في المعوقات ككل، وكذلك في بعديها المتمثلين ب: (المعوقات الذاتية، معوقات البحث والنشر) البالغة على التوالي: (1.7591)، (1.6346)، (1.8769) أعلى من المتوسطات الحسابية لدى فئة أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على الدكتوراه من بلدان عربية البالغة على التوالي فيها: (1.6032)، (1.4417)، (1.6867)، مما يعني أن تلك الفروق أو الاختلافات في معوقات البحث العلمي ككل، وكذلك في بعديها المتمثلين في المعوقات الذاتية، ومعوقات البحث والنشر لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لصالح فئة الذين حصلوا عليها من بلدان أجنبية، أي أن هذه الفئة تعاني من المعوقات المذكورة أعلى منها عند الفئة الأخرى.

في حين لم تتضح تلك الفروق في بعد المعوقات الإجرائية والمؤسسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز، تعزى لنفس المتغير، إذ بلغت القيمة النائية لهذا البعد (-1.646)، وهي غير دالة إحصائياً، مما يعني التقارب فيما بين الفئتين بهذه المعوقات.

ويمكن تفسير هذه النتائج بكون أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على شهاداتهم من بلدان أجنبية يواجهون صعوبات أكثر عند محاولاتهم الاندماج في النسق الجامعي الآتين إليه بقيم ومعارف جديدة اكتسبها خلال دراستهم في الخارج، وخاصة إذا كانوا ممن درسوا في جامعات عريقة ومعروفة علمياً. فمثل هؤلاء يبدو أنهم يعيشون في وضع صعب، إذ يكونون غير مستوعبين ما يجري داخل أروقة الجامعة من إجراءات أكاديمية وإدارية. وبالتالي على مثل هؤلاء أن يبذلوا جهوداً، حتى يفكوا رموز ما يجري في إطار الجامعة، وحتى يتمكنوا من أن يندمجوا في مثل هذا الوسط الأكاديمي، وعليهم أيضاً أن يقوموا بأعمال كثيرة، وأن يعملوا على تكوين شبكات من العلاقات الفعالة بما في ذلك الانتماء إلى جماعة حزبية أو غير ذلك، قبل أن يبلغوا هذه الغاية، وخاصة إذا كان عضو هيئة التدريس لا يتمتع بمساندة عصبية ولا ينتمي إلى أحزاب معروفة بدفاعها عن الأفراد المنتمين إليها في كل الأحوال. حتى على حساب قيم الاستحقاق والجدارة. أما بالنسبة إلى عدم وجود فروق في بعد المعوقات الإجرائية والمؤسسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز تعزى لنفس المتغير، فيمكن عزوها إلى أن أعضاء هيئة التدريس جميعهم يعملون ضمن تنظيم أو بالأحرى نسق (system) إداري وثقافي واجتماعي يغلب عليه الطابع التقليدي المتخلف من حيث اتسامه بالشعور الجمعي، وتخلفه البيروقراطي، وارتباط السياسة التعليمية فيه بالأشخاص لا بالجامعة وأيديولوجية المجتمع، وهي كلها لا تعطي أهمية تذكر للبحث العلمي، ولا تحفز عضو هيئة التدريس على القيام بإجراء أبحاث وبالتالي التقدم للترقية في آجالها المعروفة.

- عرض نتائج التساؤل الرابع الخاص بمعوقات الترقية حسب متغير الدرجة الأكاديمية: يهدف هذا التساؤل إلى التعرف على ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً في معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز تبعاً لمتغير اللقب (أستاذ مساعد - أستاذ مشارك) وقد تم استخراج نتائج هذا التساؤل باستخدام تحليل التباين الأحادي. وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى (0, 05) في معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز تبعاً لمتغير اللقب (أستاذ مساعد - أستاذ مشارك)

جدول (7) نتائج الاختبار التائي لمعوقات الترقية حسب متغير الدرجة الأكاديمية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدالة	الدالة اللفظية
معوقات ذاتية	بين المجموعات	.005	1	.005	.063	.803	غير دالة
	داخل المجموعات	4.190	54	.078			
	الكلية	4.195	55				
معوقات البحث والنشر	بين المجموعات	.031	1	.031	.645	.426	غير دالة
	داخل المجموعات	2.614	54	.048			
	الكلية	2.645	55				
معوقات اجرائية	بين المجموعات	.017	1	.017	.309	.581	غير دالة

			.055	54	2.978	داخل المجموعات	
				55	2.995	الكلي	
			.011	1	.011	بين المجموعات	
غير دالة	.598	.282	.040	54	2.148	داخل المجموعات	الكلي
				55	2.160	الكلي	

يتضح من الجدول ( 7 ) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ( ٠ ، ٠٥ ) في معوقات البحث العلمي ككل، وكذلك في أبعادها المتمثلة بـ: (المعوقات الذاتية، معوقات البحث والنشر، المعوقات الإجرائية والمؤسسية) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز تعزى لمتغير الدرجة الأكاديمية ( أستاذ مساعد- أستاذ مشارك)، إذ بلغت قيمها التائية لها على التوالي: (.282)، (.063)، (.645)، (.309)، وجميع هذه القيم غير دالة إحصائية، مما يعني عدم وجود اختلاف في معوقات البحث العلمي بشكل عام وفي أبعادها الثلاثة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة باختلاف اللقب.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بكون أعضاء هيئة التدريس بمختلف درجاتهم العلمية يشعرون بمعوقات الترقية الأكاديمية بنفس الدرجة، فالمعوقات متشابهة تقريبا لدى الجميع. الأمر الذي يقرب من وجهة نظرهم ويكاد يوحد من استجاباتهم حيال تلك المعوقات. كما تشير عدم دلالة هذه الفروق بين أعضاء هيئة التدريس بمختلف رتبهم الأكاديمية إلى أن المعوقات لديهم واحدة، ولا تختلف باختلاف الدرجة الأكاديمية، وتشير هذه النتيجة إلى أن المعوقات عامة. فمجتمع أعضاء هيئة التدريس يواجهون معوقات البحث العلمي وبالتالي معوقات الترقية الأكاديمية بنفس الشدة. الأمر الذي يتطلب مراجعة وتذليل هذه المعوقات من قبل متخذي القرار. وهذه النتيجة تختلف عما

توصلت إليه دراسات سابقة، تشير إلى أن الأستاذ المساعد يشعر بحدة هذه المعوقات أكثر من الأستاذ المشارك. حيث يكون أصحاب الدرجات الأكاديمية الأدنى مهتمين أكثر بتحضير المحاضرات بالشكل المطلوب. محاولين بذلك الاندماج في الحياة الجامعية. وهذا يصرفهم كثيرا عن الاهتمام بالبحث العلمي. أما أصحاب الدرجات الأكاديمية الأعلى فقد أصبحوا أكثر خبرة ويتمتع أصحابها بقدرة على رؤية هذه المعوقات بشكل أوضح، وبالتالي يمكنهم التصدي للتخفيف من حدتها وحلها، بحكم تمتع البعض منهم بالسلطة والوجاهة عن طريق العضوية في المجالس العلمية المختلفة، أو التمتع بمساندة عصبية أو حزبية وسياسية وغيرها.

### مناقشة ختامية

تركز هذه المناقشة الختامية، على استعراض لأهم معوقات الترقية الأكاديمية التي تقف في وجه أعضاء هيئة التدريس وتحول دون التقدم للترقية للكثير منهم في الآجال المحددة قانونا، حسب شدتها. وذلك كما أدلى بها أفراد العينة، سواء من خلال أسئلة المجالات المحددة في الصفحات السابقة، أم من خلال السؤال المفتوح، الذي وضعناه، انطلاقا من حرصنا على عدم تقييد عضو هيئة التدريس بأسئلة مغلقة فقط، وذلك للحرص على الإحاطة بأغلب معوقات الترقية الأكاديمية. وفي هذا الإطار يلاحظ أن أغلبية المبحوثين تقريبا، قد أجمعوا من خلال استجاباتهم على أن المعوقات المتعلقة بالبحث العلمي والنشر تنصدر قائمة معوقات الترقية الأكاديمية. تلتها المعوقات الإجرائية والمؤسسية المتعلقة بالإجراءات الإدارية التي يقوم بها الجهاز الوظيفي في الجامعة والوزارات ذات العلاقة بالترقية الأكاديمية.

فعلى مستوى معوقات البحث العلمي والنشر، هناك من يوجه الاتهام بالتقصير في هذا الجانب، نحو الواقع غير المرضي أو المتدني للبحث العلمي، وما يترتب عليه من تأخر في التقدم بطلب الترقية الأكاديمية إلى عضو هيئة التدريس. وهذه الوجهة من



النظر تتناسى حجم المعوقات والعراقيل والضغوطات التي تواجه عضو هيئة التدريس وتحول دون قيامه بأبحاث علمية في تخصصه، وبالتالي تؤخر تقدمه بطلب الحصول على الترقية الأكاديمية. ويكفي أن نشير إلى أن السياسة التعليمية ممثلة بالجامعة لم تتمكن حتى الآن من انتهاج سياسة واضحة ومحددة المعالم في مجال البحث العلمي. فهو لا يزال مهمشا في مختلف الأنشطة المجتمعية. وخاصة في الجامعة حيث لا يزال دون المستوى المطلوب، نظرا لعدم توفر المناخ المناسب للعمل البحثي، والافتقار الى المعلومات التي يصعب الحصول عليها في أغلب الأحيان، وانخفاض بل غياب ما تخصصه الدولة وتنفذه فعلا في موازاتها للإنفاق عليه.

لذلك لا يزال البحث العلمي في الجامعة، محصورا بالجهد الفردي **Individual Effort** في إطار بحوث الترقية الأكاديمية. وذلك بحكم النظرة التي ينظر بها أصحاب القرار وأغلب أعضاء هيئة التدريس والأطر الوظيفية إلى مسألة التدريس وإلقاء المحاضرات باعتبارها الهم الأول والأساس للتعليم الجامعي. وبناءً على ذلك يتحمل أعضاء هيئة التدريس عبئا تدريسيا ثقيلًا وفوق طاقة الكثير منهم. فالنصاب التدريسي الزائد سواء في الجامعة أم في الجامعات الخاصة، يأخذ كثيرا من جهد عضو هيئة التدريس الضروري للتفرغ للقيام بأبحاث علمية. إضافة إلى عدم توفر الدعم المالي والتشجيع على السفر والتفرغ، وتوفر الوقت الكافي، وعدم قناعة صناع القرار، وأصحاب قطاعات الإنتاج بجدوى البحوث العلمية، وعدم تقدير المجتمع لعضو هيئة التدريس.... وغير ذلك من المعوقات التي تعيق إلى حد كبير قيام عضو هيئة التدريس عن القيام بإجراء بحوث علمية بصفة منتظمة، ومن ثم نشرها والتقدم للترقية الأكاديمية.

وفي هذا السياق، هناك مسألة أخرى أثارها بعض أعضاء هيئة التدريس في العينة المبحثة ضمن هذا المجال. وهي قضية بيروقراطية التحكيم والنشر للأبحاث التي يعتبرونها من أهم معوقات الترقية الأكاديمية. حيث أشاروا إلى أن عملية التحكيم بعيدة

في بعض الأحيان عن النزاهة، وأن للعلاقات الشخصية وأحيانا الحزبية والسياسية، دورا مهما في تسهيل عملية التحكيم والنشر. إضافة إلى التأخير والتعقيد والتطويل غير المبرر لبعض المحكمين والدوريات في إجراءات التحكيم والنشر للأبحاث. وبعضها لا هم لهم، إلا الحصول على عناوين براقة قصد الحصول المزيد من المال. وهي في نظر أعضاء هيئة التدريس، تعد من أهم معوقات الترقية الأكاديمية في الآجال المرغوبة. وفي هذه الحالة يشعر عضو هيئة التدريس بالإحباط، وبالتالي يضيع عليه كثير من الوقت في انتظار الردود والموافقات ويفقد الحماس والدافعية لإجراء بحوث علمية. ونفس الشيء يمكن أن يقال حول الفرص المحدودة للغاية للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية في الداخل والخارج التي تعقدت إجراءاتها مؤخرا لدرجة اشتراط بعضها موافقة من رئاسة الوزراء.

أما بالنسبة إلى المعوقات الإجرائية والمؤسسية التي أثارها أعضاء هيئة التدريس، فقد ركزوا على ما يمكن أن نطلق عليه " سلبية " العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين في الجامعة. حيث يتم تعقيد إجراء المعاملات التي تهتم كثيرا من أعضاء هيئة التدريس لدى بعض الموظفين، مع التطويل في الوقت. فعلى سبيل المثال إذا تمكن عضو هيئة التدريس من إنجاز أبحاث ونشرها، وتقدم بطلب الترقية، سيواجه العديد من العراقيل البيروقراطية أو الإدارية لإنجاز ما يترتب على الترقية من نتائج كاستكمال إجراءات الموافقة عليها ابتداء من مجلس القيم ومجلس الكلية والمجلس الأكاديمي ومجلس الجامعة واستصدار قرار من رئيس الجامعة. وبعدها تبدأ سلسلة من الإجراءات الإدارية أو البيروقراطية من الحصول على الأثر المالي المترتب على الترقية. وهذه السلسلة من الإجراءات أو المعاملات الإدارية تبدأ في أروقة ومكاتب الجامعة، ثم تحال إلى وزارة الخدمة المدنية والتأمينات التي تصدر فتوى بذلك، وهي بدورها تحيل الموضوع إلى الجامعة ومن ثم إلى وزارة المالية لتعزيز بفارق الاستحقاق المالي لصاحب الترقية. وهنا يضطر عضو هيئة التدريس إلى السفر إلى العاصمة، حيث مركزية اتخاذ

القرار في الوزارات ذات العلاقة بمثل هذه المعاملات. وسبب ذلك يعزى إلى اللوائح والقوانين التي تمنح الموظف في الجامعة أو في الوزارات ذات العلاقة بشؤون الأكاديمي، سلطات تفرض هيمنتهم عند اتخاذ القرارات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس في مستويات مختلفة، وبصورة فيها الكثير من المزاجية في أغلب الأحيان. وخاصة إذا ما أخذنا بعين الاعتبار محاولات السلطة الدائمة وبطرق مختلفة جعل الجامعة ومجالها الأكاديمي خاضعا للمراقبة المباشرة لها سواء بواسطة التشريعات القانونية أم بواسطة أجهزتها الأمنية والإدارية بحجة حفظ النظام داخل الجامعة. وهذه الوضعية ناتجة عن حالة من الصراع الدائم - إن جاز القول - بين أعضاء هيئة التدريس والسلطة، التي يعلق عليها " Coser " <sup>(٤١)</sup> بالقول إن سلطة الإداريين في الجامعة قد وصلت إلى ما وصلت إليه بسبب واقع الحاجة إليهم. وهو ما يؤدي إلى التوتر والصراع بينهم والأكاديميين، فسلطتهم قد توسعت. وذلك بحكم الميل الطبيعي لدى السلطة التي تحتكر حق التوظيف، وتمتلك سلطة القمع والإكراه... وذلك للحد من توسع نشاط بعض الأكاديميين في الجامعة. والإداريون هم من يمثلها في الجامعة. وبالتالي فهي تسعى دائما في اقناع أعضاء هيئة التدريس بضرورة الولاء والطاعة والامتثال لما هو سائد من تقاليد إدارية. لذا يرى البعض أن مثل هؤلاء الإداريين أو وارثي الاستبداد الشرقي الذين يعتبرون أنفسهم الممثلين الشرعيين للسلطة يمارسون كل أنواع العنف البيروقراطي على الأكاديميين، ويحولون حياة بعضهم إلى حياة صعبة وقلقة لا تطاق، باعتبار أن سلطتهم مستمدة من سلطة الدولة يتصرفون معهم كما لو كانوا موظفين لديهم. وفي هذه الحالة تصبح مسألة استقلالية الجامعة محل تساؤل . وبالإضافة إلى ذلك، أشار بعض أفراد العينة إلى أنهم يعانون من انتشار المحسوبية والمحاباة والواسطة التي أصبحت ظاهرة عامة ومنتشرة بشكل واسع في المجتمع اليمني، يلجأ إليها بعض الأفراد عندما لا يكون باستطاعتهم من مواقعهم الاجتماعية إنجاز معاملاتهم باستعمال القنوات الرسمية المعروفة <sup>(٤٢)</sup>. وخاصة في ظل ضعف أو غياب المحاسبة والرقابة في مثل هذه الحالة.

لذلك يضطر بعض أعضاء هيئة التدريس - في كثير من الحالات - إلى أن يموّضع أو يُكَيّف نفسه بالانخراط ضمن جماعة أو حزب، وذلك من أجل الحصول على مساندة عصبية، وحتى يصبح مدعوماً من جماعته، وهذا قد يمكنه من إنجاز مختلف معاملاته في مختلف المكاتب والدواوين الحكومية بدءاً بالتعيين وغيرها من المعاملات الإدارية، بما في ذلك إجراءات الترقية الأكاديمية.

هذا وقد أبدى الكثير من أفراد العينة تدمراً وقلقاً فيما يخص الوضعية التي يعيشونها، إضافة إلى ما سبق. ومرد ذلك تدني الراتب الشهري لهم، الذي يلعب دوراً كبيراً في إعاقه الكثير منهم عن القيام بأبحاث علمية، وبالتالي التقدم للترقية في الآجال المحددة والمرغوبة من قبلهم. فالراتب لا يفي بالاحتياجات والالتزامات المادية اليومية والضرورية. بحيث يضمن له ولأسرته العيش الكريم. لذلك يضطر الكثير إلى البحث عن عمل آخر داخل أو خارج الجامعة لتحسين مستوى الدخل، وسد حاجاته الأساسية من سكن لائق وتأمين صحي وغيره. وقد اضطر البعض - ومن درجات أكاديمية عليا - لممارسة أعمال بعيدة كل البعد عن اهتمامات وعمل عضو هيئة التدريس. وهذا يجعل بعض أعضاء هيئة التدريس يعيشون حالة من اللااستقرار أو كما يعبر عنها البعض بـ "تعاسة وضعف وقلق" jose<sup>(٤٣)</sup> فهو يعيش في أوضاع نفسية سيئة. وربما يشعر مثل هؤلاء بالإحباط الذي سينعكس على رضاهم الوظيفي. لذلك نجد من وقف منهم عند حد التدريس فقط، وظلوا بعيدين عن ميدان البحث العلمي. وذلك للحصول على الراتب الشهري لتوفير الحد الأدنى من متطلباتهم الحياتية المتمثلة في لقمة العيش بشتى السبل. الأمر الذي يجعل مثل هؤلاء يشعرون بأنهم مجرد موظفين يقومون بعملية التدريس وعلى حساب عملية البحث.

وخلاصة القول أن هذه المعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس في كل ما سبق وذكر في الصفحات السابقة، يمكن إرجاعها إلى أن الجامعة لا تفكر أو لا تلتفت إلى

توفير الحد الأدنى من مقومات استقراره وجعل حياته الأكاديمية قائمة على أرضية مستقرة تسمح له بالقيام بأعماله التدريسية والبحثية بدون عناء. ونخلص من هذه النتيجة إلى نتيجة أهم وهي أنه لا يمكن دراسة معوقات الترقية الأكاديمية دون الإشارة إلى إشكاليات نظام التعليم الجامعي ووضعيته، ومكانته في المجتمع. حيث يمكن القول إن الاهتمام الجاد بهذا النوع من التعليم وتوفير مستلزماته متواضعا للغاية. ومن هنا يمكن النظر إلى مشكلات عضو هيئة التدريس بجامعة تعز بصفة عامة، ومعوقات الترقية الأكاديمية التي يواجهها بصفة خاصة، باعتبارها انعكاسات لإخفاق النسق الأكاديمي على الصعيدين البنائي والوظيفي - إن شئنا الحديث على طريقة البراديقم الوظيفي - في تلبية متطلباته الوظيفية. حيث نجد أن هذا النسق يتسم بالعجز في القيام بوظائفه المعروفة بوظائف الجامعة بفعالية وكفاية، وأيضا العجز في إحداث التوافق بين المكافآت والأدوار المترابطة. وعدم قدرته على توفير متطلبات الحياة الكريمة لأعضاء هيئة التدريس وغيرهم من العاملين فيه. وأخيرا يمكن النظر إلى هذه المعوقات باعتبارها اختلالات وظيفية تهدد توازن النسق الأكاديمي، وتقوض دعائم استمراره واستقراره. فالنسق الجامعي أو الأكاديمي بإشكالياته وإداراته وهمومه وطموحاته وأفراده لا يمكن فصله عما تتضمنه حركة المجتمع ومجمل متغيراته الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

### توصيات الدراسة:

من المعروف أن أي محاولة بحثية، لا بد أن تخرج بتوصيات. وذلك بناء على النتائج التي خلصت إليها. وبما أن هذه الدراسة قد خلصت إلى أن الجامعة تتأثر بالمحيط الاجتماعي والسياسي الذي يحيط بها. فإن من أهم التوصيات: ان يتم تحويل الجامعة والتعليم بها، من حالة الجمود إلى المرونة، ومن التجانس إلى التنوع، ومن ثقافة الحد الأدنى إلى ثقافة الاتقان والجودة، ومن ثقافة الاجترار الى ثقافة الابتكار، ومن ثقافة التسليم إلى ثقافة التقويم. وهذا يستلزم إعادة النظر في صياغة فلسفة

وماهية بعض أهداف وبرامج ومناهج التعليم الجامعي، وإخضاعها إلى المراجعة والنقد والتقويم الجاد بهدف تشخيص مشكلاتها وتحديد أسبابها وتحليلها، للوصول إلى حلول جذرية لها. وضرورة إعادة النظر في نظام المراتب والحوافز والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس، وذلك بزيادتها بما يتماشى والجهد الذي يبذلونه، بحيث يكونون قادرين على مواجهة متطلبات الحياة الكريمة. وخاصة في ظل حركة الأسعار التي ترتفع باستمرار. وبما يمكنهم من إجراء بحوثهم العلمية بصفة منتظمة. إضافة إلى ضرورة اعتماد معايير للترقية الأكاديمية بحيث تشمل على مبادئ الشمولية والموضوعية والوضوح والدقة والبساطة في الإجراءات بالإضافة إلى اعتماد الجدارة والتميز والإبداع في الإنتاج العلمي، فضلا عن اعتماد أخلاقيات مهنية في اتخاذ القرارات المتعلقة بترقية أعضاء هيئة التدريس وتوفير مناخ مؤسس للإنجاز لديه بالجامعة. وإيجاد جهاز إداري من الأكاديميين، يتخصص في متابعة معاملات أعضاء هيئة التدريس ذات الطبيعة البيروقراطية - بما في ذلك إجراءات الترقية الأكاديمية - بحيث يتم تجنيبهم مشكلات التوتر والصراع مع بعض الموظفين الإداريين. وبما يحقق لهم نوعا من الاستقرار والرضا الوظيفي. والعمل على تحديث مكاتب الجامعة من خلال رفدها بكل التجهيزات المطلوبة من كتب ودوريات وقواعد بيانات وشبكات معلوماتية واشتراك في مواقع لمكاتب جامعية عريقة. مع ضرورة تخصيص الموازنات المطلوبة لذلك. إضافة إلى ضرورة رفع مخصصات البحث العلمي المرصودة في ميزانية الدولة إلى أعلى قدر ممكن مع ضرورة أن تنفذ على أرض الواقع فعلا. وتسهيل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العلمية في الداخل والخارج، وزيادة عدد درجات المشاركة، و تسهيل عملية التفرغ العلمي لأعضاء هيئة التدريس وتسهيل إجراءاتها المختلفة.

### قائمة المراجع والهوامش

- ١- مصطفى محسن، عن أزمة التعليم وإعادة الانتاج الاجتماعي " حوار نظري" في المسألة التربوية: نحو منظور سوسيولوجي منفتح، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، ط١، ٢٠٠٢. ص ٧.
- ٢- ١٢- عدنان الأمين. اللاتجانس الاجتماعي. سوسيولوجيا الفرص الدراسية في العالم العربي. شركة المطبوعات للتوزيع والنشر. لبنان، ١٩٩٣. ص ١٥.
- ٣- مهدي القصاص، التعليم العالي والبحث العلمي: الازمة وسبل تجاوزها، بحوث ندوة: واقع التنمية البشرية في اقتصاديات البلدان الاسلامية، ٢٦-٢٧ نوفمبر ٢٠٠٧، جامعة الجزائر، ص ٣.
- ٤- محمد صبور، المعرفة والسلطة في المجتمع العربي " الاكاديميون العرب والسلطة" سلسلة اطروحات الدكتوراه، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط٢، ٢٠٠١. ص ١٣.
- ٥- للمزيد حول هذه التسمية انظر كتاب بيير بورديو المعنون بالرجل الاكاديمي. Pierre. Homo academicus.London; Polity ،Bourdeu Press1988.
- ٦- الشؤون الأكاديمية، جامعة تعز، احصائية بأعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الترقية الاكاديمية حتى العام الجامعي ٢٠١٣.

- ٧- احمد صبور، المعرفة والسلطة في المجتمع العربي " الاكاديميون العرب والسلطة" سلسلة اطروحات الدكتوراه، مرجع سابق، ص ١٥.
- ٨- احمد صبور، المعرفة والسلطة في المجتمع العربي " الاكاديميون العرب والسلطة" سلسلة اطروحات الدكتوراه، مرجع سابق، ص ١٦.
- ٩- عمار علي حسن، حناجر وخناجر: الدين والثقافة والسياسة والتعليم في مصر، نفرو للنشر والتوزيع، مصر، ٢٠٠٧، ص ٩٩.
- ١٠- نقلا عن احمد صبور، المعرفة والسلطة في المجتمع العربي " الاكاديميون العرب والسلطة" سلسلة اطروحات الدكتوراه، مرجع سابق، ص ٧٨.
- ١١- لمزيد من التفاصيل يمكن العودة الى:

Bourdeu ، Pierre\* Le Capital social. Actes de la recherche en. sciences sociales; no. 31.1980. Actes de la recherche en sciences sociales; no 30. 1979 Le Trois etape du capital culturel

- ١٢- ملوح السليحات، تقييم انظمة الترقية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، مجلة الجامعة الاسلامية، المجلد ١٩، عدد ١، يناير ٢٠١١. ص ٧٥٤.
- ١٣- سنان عبد الناصر، الصعوبات التي يواجهها الاستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الاولى من مسيرته المهنية، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري - قسنطينة، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، ٢٠١٢، ص ٨.
- ١٤- لمزيد من التفاصيل حول هذه الاشكالية يمكن الرجوع الى مصطفى محسن وبالتحديد في المراجع الاتية:



في المسألة التربوية" نحو منظور سوسولوجي منفتح" المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، المغرب، ط٢، ٢٠٠٢.

رهانات تنمية" رؤى سوسيو تربوية وثقافية" منشورات الزين، الرباط، المغرب، ٢٠١١.  
التربية وتحولات العصر" مداخل للنقد والاستشراف، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، المغرب، ط١، ٢٠٠٥.

١٥- مهدي القصاص، التعليم العالي والبحث العلمي: الازمة وسبل تجاوزها، مرجع سابق، ص ١٦.

١٦- يوسف الرمي، الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية: أنماطه وعوامله، رسالة الماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة صنعاء يوليو ٢٠١٠م.

١٧- غسان الحلو، المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، مجلة جامعة النجاح للابحاث - العلوم الانسانية - مجلد ١٧، عدد ٧، ٢٠٠٣، ص ٤.

١٨- عون عوض محيسن، المعوقات الشخصية وغير الشخصية للبحث العلمي كما يدركها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية، المؤتمر العلمي الأول البحث العلمي "مفاهيمه، أخلاقياته، توظيفه" ١١-١٠ مايو ٢٠١١، الجامعة الإسلامية: غزة، ص ٣٨٧.

١٩- ماجد محمد الفراء، الصعوبات التي تواجه البحث العلمي الأكاديمي بكليات التجارة، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، الجامعة الإسلامية، مجلة الجامعة الإسلامية غزة، مجلد ١٢، عدد ١، ٢٠٠٤، ص ٣.

٢٠- سنان عبد الناصر، الصعوبات التي يواجهها الاستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية، مرجع سابق، ص ١١.

٢١- سليمان بن ناصر المسلم، معوقات الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التقنية خلال مساهمهم الوظيفي، الكلية التقنية بالخرج، السعودية، (د- ت)، ص٨.

٢٢- لطيفة العبد اللطيف، معوقات البحث العلمي التي تواجه عضوات هيئة التدريس ومن في حكمهن، جامعة الملك سعود وجامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية في الرياض، مركز بحوث كلية الاداب، ٢٠٠٨. ص٢٥.

٢٣- فوقية محمد راضي، الإنتاجية العلمية والحاجات الإرشادية لعضوات هيئة التدريس، جامعة طيبة بالمدينة المنورة، (د- ت) ص٢.

٢٤- وزارة الشؤون القانونية، الجمهورية اليمنية، القرار الجمهوري رقم (٣٢) لسنة ٢٠٠٧، بشأن اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية.

٢٥- لمزيد من التفاصيل يمكن الرجوع الى الوجدوي - نت، اليمن ضمن الدول العشر الأكثر فسادا في مؤشر منظمة الشفافية الدولية لعام ٢٠١٤، الخميس ٤ ديسمبر، ٢٠١٤.

٢٦- احمد الخطيب ومحمد عرسان، تطوير معايير لترقية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، عدد ٢٩، ١٩٩٤، ص ١٦٩-١٩٣.

٢٧- سامح المحافظة ومحمد المقدادي، المشكلات التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك، الاردن، مجلة اتحاد الجامعات العربية، عدد ٣٣، ١٩٩٨، ص ٥-٤٨.

28- Newell ، S. ، Price J. ، "promotion ، merit and tenure decisions for college health, ducation faculty" ، Health Education ، 14 (93) ، (1983) ، 12-15

- ٢٩- نقلا عن ملوح السليحات، Menendez ، (1990). M. ،  
 ،Promotion: Responsibilities Polices and Procedures  
 .U.S.A.: Florida International University
- ٣٠- مصطفى كامل وسونيا البكري، دراسة تحليلية للرضاء الوظيفي  
 لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القاهرة، مجلة الإدارة، مجلد ١، عدد  
 ٢٣، ١٩٩٠، ص ٧٨-٩١.
- ٣١- سليمان بن ناصر المسلم، معوقات الترقية الأكاديمية لأعضاء  
 هيئة التدريس بالكليات التقنية خلال مسارهم الوظيفي، الكلية التقنية  
 بالخرج، السعودية، (د-ت)، ص ١-٥٩.
- ٣٢- ملوح السليحات، تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الاردنية من  
 وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، مرجع سابق، ص ٧٥٤-٧٨٨.
- ٣٣- سيد حسين باشا، "بعض معوقات البحث العلمي"، ندوة عضو  
 هيئة التدريس في الجامعات العربية، جامعة الملك سعود، الرياض، ١٤٠٣هـ.
- ٣٤- عبد الله السهلاوي وخالد النويصر، الإنتاجية والعوامل المؤثرة  
 عليها كما يراها أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بجامعة الملك فيصل  
 وجامعة الملك عبد العزيز، مجلة جامعة الملك سعود، مجلد ٨، ١٤١٦هـ،  
 ص ٣٨٥-٤١٧.
- ٣٥- سعد الزهراني، الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس  
 السعوديين بجامعة أم القرى: واقعها وأبرز عوائقها، مجلة جامعة الملك سعود،  
 مجلد ٩، ١٤١٧هـ، ص ٣٣-٨٤.

٣٦- فهد الشايع، الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية في جامعة الملك سعود و معوقاته، بحث مقدم لندوة "تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير"، جامعة الملك سعود: الرياض ١٤٢٥هـ.

٣٧- عبد اللطيف النعيم، مدى إحساس أعضاء هيئة التدريس بالصعوبات التي تعوقهم عن إجراء بحوث الترقية والعوامل المؤثرة فيه، دراسة ميدانية على بيئة بعض الجامعات السعودية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، المجلد (٢٦)، العدد الأول، ٢٠٠٢.

٣٨- لطيفة العبد اللطيف، معوقات البحث العلمي التي تواجه عضوات هيئة التدريس ومن في حكمهن، مرجع سابق، ص ٥٠.

٣٩- لم نعثر في هذا الاطار سوى على دراستين: \*الاولى للباحث شرف إبراهيم الهادي: المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعتي أم القرى و صنعاء (دراسة مقارنة) وهي عبارة عن رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة أم القرى-مكة، ١٩٩١. \* والثانية للباحث محمد إبراهيم الصائغ، معوقات البحث العلمي والدراسات العليا بجامعة ذمار، المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر، التعليم الجامعي العربي، آفاق الإصلاح والتطوير، مصر، جزء (٢) ٢٠٠٤. ص ٣١٩-٣٠٤. وكلتاها انطلقنا من وجهة نظر علوم التربية.

٤٠- لطيفة العبد اللطيف، معوقات البحث العلمي التي تواجه عضوات هيئة التدريس ومن في حكمهن، مرجع سابق. ص ٢٦.

٤١- محمد صبور، المعرفة والسلطة في المجتمع العربي " الاكاديميون العرب والسلطة" سلسلة اطروحات الدكتوراه، مرجع سابق

42- Lewis.A. Coser 'Men of Ideas. New York ' Free Press ' 1965 ' p 185

43 -Française De Pédagogie No José 'M 'Esteve Et Alice.F.B.Phacchia ' Le Malaise Des Enseignants ' Revue Juil.-Aout –Sept 88 P45-58