



A Proposed Vision to Enhance the Scientific Productivity of Faculty Members in Yemeni Universities

Dr. Enshirah A. I. Ghalib

Associate Professor of Educational Planning
Department of Principles and Educational Administration
Faculty of Education, Science and Arts
Taiz University, Al-Turbah Branch, Republic of Yemen
drenshahmd20@gmail.com

Received: 13-6-2023 Revised: 13-7-2023 Accepted: 18-7-2023
Published: 30-8-2023

DOI: 10.21608/JSRE.2023.217423.1579

Link of paper: https://jsre.journals.ekb.eg/article_314050.html

Abstract

The study explores the scientific productivity of faculty members in Yemeni universities by identifying the determinants related to society, the determinants related to the faculty member, and the determinants related to the university with the aim of developing a proposed vision for scientific productivity enhancement. To this end, the analytical descriptive method was used. Data were collected via interviews that included 3 main questions and 26 sub-questions, as well as one close-ended question administered to 28 faculty members recruited from Taiz university, Sana'a university, Ibb university, and Aden university. The results showed the existence of determinants related to the society with agreement rates ranging between (85.71% and 100%), determinants related to the faculty member with agreement rates ranging between (75% and 100%), and determinants related to the university with agreement rates ranging between (82.14% and 100%). The results also indicated that the most influential determinants were those related to the society, followed by the ones related to the university, and finally university-related determinants. The study proposed a vision to reduce and overcome these determinants, and recommended that concerned entities adopt it.

Keywords: *scientific productivity enhancement, determinants, faculty members, Yemeni universities.*

تصور مقترح لتحسين الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية

د. انشراح أحمد إسماعيل غالب

أستاذ التخطيط التربوي المشارك، قسم الأصول والإدارة التربوية
كلية التربية والعلوم والآداب، جامعة تعز، فرع التربية، الجمهورية اليمنية

drenshahmd20@gmail.com

المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى صياغة تصور مقترح لتحسين الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية، من خلال التعرف على المحددات المتعلقة بالمجتمع، والمحددات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، والمحددات المتعلقة بالجامعة والمؤثرة على الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وأكثر المحددات تأثيراً، ولتحقيق هدف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وأداة المقابلة التي اشتملت على (٣) أسئلة رئيسية، و(٢٦) محورا فرعياً، وسؤالاً واحداً مغلقاً، وطبقت على (٢٨) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من كل من جامعات تعز وصنعاء وإب وعدن، وقد أظهرت النتائج وجود محددات متعلقة بالمجتمع تراوحت نسب الاتفاق عليها بين (٨٥,٧١% و ١٠٠%)، ومحددات متعلقة بعضو هيئة التدريس تراوحت نسب الاتفاق عليها بين (٧٥% و ١٠٠%)، ومحددات متعلقة بالجامعة تراوحت نسب الاتفاق عليها بين (٨٢,١٤% و ١٠٠%)، كما أظهرت أن أكثر المحددات تأثيراً هي المحددات المتعلقة بالمجتمع تليها المحددات المتعلقة بالجامعة، وأخيراً المحددات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، وقدم البحث تصوراً مقترحاً للحد من تلك المحددات والتغلب عليها، وأوصى الجهات المسؤولة بتبنيه.

الكلمات المفتاحية: تحسين الإنتاجية العلمية، المحددات، أعضاء هيئة التدريس، الجامعات اليمنية.

تصور مقترح لتحسين الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية

أولاً: الإطار العام للبحث

المقدمة:

تؤدي الجامعات دوراً مهماً في تنمية المجتمع والمساهمة في تقدمه، من خلال الوظائف الرئيسية والمهمة التي تقوم بها والمتمثلة في نشر المعرفة، وتوليدها، وخدمة المجتمع، والتي تشكل مرتكزات أساسية لتحقيق التغيير والتطوير والنمو في مختلف المجالات، وتعد وظيفة توليد المعرفة من أهم الوظائف التي تسعى الجامعات إلى الاهتمام بها وتطويرها وتجديدها وإنمائها بشكل مستمر.

ولما كانت الجامعة هي المصدر الرئيس لبث المعرفة والإبداع في المجتمع من خلال ما تقدمه من إنتاجية بحثية علمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات (بدران والدهشان، ٢٠٠١)، فقد حظيت تلك الإنتاجية العلمية باهتمام مخططي السياسات التنموية والتعليمية على مستوى العالم، وخاصة خلال العقود الثلاثة الأخيرة من القرن المنصرم تقديراً لذلك الدور الكبير الذي تؤديه الجامعة في إنتاج المعرفة، وتماشياً مع متطلبات العصر الحديث الذي يقاس تطور المجتمعات فيه بقدرتها على إنتاج وتوليد المعرفة وتوظيفها لخدمة المجتمع (مصطفى، ٢٠١١).

بالمقابل زاد اهتمام الجامعات بتحقيق التميز والجودة في الإنتاجية العلمية الكمية والنوعية لعضو هيئة التدريس الذي يمثل أهم مخرجاتها (مسعودة، ٢٠١٧)، وسعت إلى توفير المتطلبات والأنشطة العلمية اللازمة لجعلها ذات طابع خاص ومميز، وتقديمها في قالب تطبيقي يستفيد منه المجتمع (أبو عبدالله، ٢٠٢١)، كما اهتمت بحجم الإنتاجية، وأهميتها، وحداتها، وإضافتها النوعية من منطلق اليقين بدور البحث العلمي والإنتاجية العلمية في الارتقاء بمكانة الجامعات. فالإنتاجية العلمية الكمية والنوعية لأعضاء هيئة التدريس تعد مقياساً لكفاءة الجامعة (النجار وآخرون، ٢٠٢١)، ومعياراً للحكم على جودة نوعية التعليم العالي الذي تقدمه (أبو فارة، ٢٠٠٣)، كما تعد مؤشراً على الإدارة الجيدة وتزيد من فرصها في الحصول على المنح والتعاقدات البحثية، وزيادة الإقبال على الالتحاق بالجامعة من قبل الطلبة (Lombardi, 2008)، ومعزراً للوضع التنافسي للجامعة من خلال ما تقدمه من خدمات تعليمية وبحثية واستشارية جديدة ومتطورة (مصطفى، ٢٠٠٤)، ففي ضوء ذلك وغيره يتم تصنيف الجامعات والحكم عليها من حيث تقدمها أو تراجعها، وقد أثمر ذلك الاهتمام عن تَبَوُّ العَديد من الجامعات مراكز متقدمة ضمن التصنيفات العالمية للجامعات.

من جهة أخرى تعد الإنتاجية العلمية مقياساً للحكم على كفاءة وتميز أعضاء هيئة التدريس، وسمعتهم الأكاديمية، ومساهماتهم في خدمة المجتمع (النجار وآخرون، ٢٠٢١)، كما تهئ لهم الفرص لاكتساب معلومات جديدة وتقاسم الأفكار الثقافية والاجتماعية والعلمية مع الآخرين، والبحث عن المعلومات والحقائق خارج نطاق بيئاتهم (Akuegwu, et al, 2006)، وتساعدهم على تعزيز القدرة الإبداعية لديهم (مصطفى، ٢٠٠٤)، والحصول على الترقيات والألقاب العلمية وتقلد المناصب وزيادة الرواتب وغيرها (Kotrlik & et al, 2002).

ونظرا لتلك الأهمية الكبيرة للإنتاجية العلمية فقد أجريت العديد من الدراسات المحلية والعربية والأجنبية التي حاولت التعرف على واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، والعوامل المؤثرة عليها، والتي أكدت جميعها على وجود معوقات للإنتاجية العلمية، كدراسات: السفيناني (٢٠٢١)، والرحيلي (٢٠١٧)، وOkiki (2013)، وحوالة (٢٠٠٩)، وعون (٢٠٠٨)، والحديثي (٢٠٠٦) وغيرها.

وبالنظر في واقع البحث العلمي والإنتاجية العلمية، ومدى الاهتمام بها في الجامعات اليمنية نجد أنه دون المستوى المطلوب، بدليل احتلال اليمن دائما مراتب متدنية في التصنيفات العالمية شأنها شأن الكثير من الجامعات العربية، وتعتمد تلك التصنيفات على جملة من المعايير منها ما هو خاص بالبحث العلمي، والتي يتم التقييم في ضوءها ومعرفة ترتيب الجامعة بين بقية جامعات العالم. فوفقا للتقرير العربي العاشر (٢٠١٨) احتلت اليمن المرتبة (١٢١) وفقا لحجم المنشورات البحثية، ولاحقا سجلت جامعتي صنعاء وتعز حضورا خجولا في تصنيف مؤشر SCIMAGO العالمي للعام (٢٠٢٠) على مستوى العالم العربي والشرق الأوسط، واعتمد ذلك المؤشر على الأداء البحثي ومخرجات الابتكار والتأثير المجتمعي لتصنيف (٣٨٩٧) جامعة من مختلف دول العالم، وقد جاءت جامعة صنعاء في المرتبة (٥٤) بين (١٨٥) جامعة على مستوى الوطن العربي والمرتبة (١٠٢) بين (٣٩٦) جامعة في منطقة الشرق الأوسط، وفي المرتبة (١١٨) من بين (٤٥٦) مؤسسة بحثية في الشرق الأوسط، وجاءت جامعة تعز في المرتبة (٧٢) على مستوى الجامعات العربية والمرتبة (١٣١) على مستوى الجامعات في الشرق الأوسط، بينما غابت بقية الجامعات اليمنية عن التصنيف (http://taiz.edu.ye/DefaultDET.aspx?SUB_ID=211733). ووفقا لتصنيف Webometrics العالمي للجامعات الصادر عن المجلس العالمي للبحث العلمي بإسبانيا للعام (٢٠٢٣م) والذي يهتم بتصنيف أكثر من (٢٠,٠٠٠) جامعة وينشر منهم (١٦,٠٠٠) جامعة، ويهدف التقييم إلى تحسين مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي على الإنترنت، وتشجيع نشر المقالات العلمية المحكمة بطريقة الوصول المفتوح، ويعتمد على قياس أداء الجامعات من خلال مواقعها الإلكترونية ضمن معايير (الحجم - الإشارة إلى البحوث - الأثر العام)، فقد حصلت جامعة صنعاء على المرتبة الأولى محليا والمرتبة (٤١٤٥) عالمياً، بينما حصلت جامعة تعز على المرتبة الثالثة محلياً والمرتبة (٤٧٦٣) عالمياً، وحصلت جامعة حضرموت على المرتبة الرابعة محلياً والمرتبة (٥٠٧٣) عالمياً، وحصلت جامعة عدن على المرتبة الخامسة محلياً والمرتبة (٥٣٠٣) عالمياً، وحصلت جامعة الحديدة على المرتبة السادسة محلياً، والمرتبة (٥٥٨٤) عالمياً، في حين حصلت جامعة ذمار على المرتبة السابعة محلياً والمرتبة (٥٦٨٥) عالمياً، وحصلت جامعة إب على المرتبة الثامنة محلياً، والمرتبة (٥٨٧٣) عالمياً (/https://yemenacademy.news.blog/2023/01/31/news2703).

وبشكل عام يمكن القول إن الجامعات اليمنية ما زالت دون المستوى المطلوب، وربما كانت تلك الرتب مؤشرا بشكل أو بآخر على ضعف الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعات، وعلى وجود بعض الصعوبات المؤثرة عليها، ويسند ذلك ما أثبتته نتائج بعض الدراسات المحلية كدراسة السفيناني (٢٠٢١) التي أظهرت نتائجها وجود معوقات مالية وتنظيمية وتشريعية واجتماعية وشخصية وإجرائية للنشر العلمي. الأمر الذي يستدعي اهتماما أكبر من قبل الجامعات اليمنية، وتكثيف البحوث والدراسات للبحث عن الأسباب والمعوقات التي تقف وراء ذلك، والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على زيادة وتحسين إنتاجيتهم العلمية، بما يمكن من تحقيق مستويات عالية من الجودة والتميز والمنافسة والشهرة للباحث والجامعة، وتحقيق مراتب متقدمة للجامعة بين الجامعات العربية والعالمية.

مشكلة البحث:

حتم عصر العولمة وجود تنافس شديد بين الجامعات، مما تطلب الاهتمام بكافة العناصر التي تساعد على تحقيق التميز. ولما كانت الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس واجهة مهمة للجامعات تدعم مكانتها وتصنيفها بين جامعات العالم باعتبارها أحد المعايير التي يتم في ضوءها تقييم أداء الجامعات (Lombardi, 2008)، وتمنح عضو هيئة التدريس ما يستحق من الشهرة والمكانة والمناصب والرتب الأكاديمية وتحسين وضعه المادي (Kotrlík & et al, 2002)، وتساعد المجتمع على تحقيق التطور والتقدم، فقد أصبح من الضروري الاهتمام بتلك الإنتاجية العلمية وتحسينها، ويتمثل ذلك الاهتمام بداية في تدليل كافة الصعوبات، وتقديم جميع أشكال الدعم المادي والمعنوي لعضو هيئة التدريس الذي ينوط به مهمة توليد المعرفة وإنتاجها، بما يمكنه من أداء أدواره الأكاديمية والبحثية والخدمية على أكمل وجه، وتقديم إنتاجية علمية جيدة وحديثة قادرة على المنافسة، وتحقيق امتيازات وعوائد إيجابية للباحث والجامعة والمجتمع على حد سواء، ويأتي ذلك في إطار استثمار الموارد البشرية، والتي يعد إهمالها هدرا للأموال الضخمة التي أنفقت في سبيل إعدادها وتأهيلها.

وبالنظر إلى واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية من خلال نتائج الدراسات التي أثبتت انخفاض الإنتاجية العلمية ووجود العديد من المعوقات كدراسات السفيناني (٢٠٢١)، ودراسة عون (٢٠٠٨)، وما تضمنته التقارير والتصنيفات الدولية كتصنيف Webometrics (٢٠٢٣) وتصنيف SCIMAGO (٢٠٢٠) والتي أشارت إلى احتلال الجامعات اليمنية مراتب متدنية في قائمة الجامعات العالمية في مختلف الجوانب، وفي جانب البحث العلمي على وجه الخصوص يمكن القول أن هناك خلافا وضعفا في جانب البحث العلمي والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وتقصيرا في الاهتمام بها، وربما كان للظروف الصعبة والمضطربة التي عاشتها البلاد خلال السنوات الأخيرة، والتي ألقت بثقلها على مختلف جوانب الحياة تأثيرا على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، فعوضو هيئة التدريس ليس بمنأى عن تلك الظروف، ولا يمكن له أن يتجاوزها في ظل غياب الدعم اللازم وتقديم الحلول الناجعة للصعوبات والمشكلات التي تعترضه وتحد من إنتاجه العلمي. من هنا جاء هذا البحث للوقوف على واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية والتعرف على المحددات المؤثرة على إنتاجيتهم العلمية، وعدم الاكتفاء بذلك - كما تم من قبل الدراسات السابقة - بل سيتم تجاوزه إلى تقديم تصور مقترح سيجعل من تلك المحددات مرتكزات أساسية وسيتم في ضوءها صياغة جملة من الآليات والإجراءات والمقترحات التي قد تساعد في تحسين الإنتاجية العلمية وتزيد من حجمها وتميزها وانتشارها. وبناء على ما سبق تتمثل مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

- ما مفهوم الإنتاجية العلمية، وما أهم مؤشرات وطرق قياسها؟
- ما المحددات المؤثرة على الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس؟
- ما مظاهر الدعم المقدم للإنتاجية العلمية في الجامعات اليمنية؟
- ما واقع الإنتاجية العلمية في الجامعات اليمنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- ما التصور المقترح لتحسين الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على:

- مفهوم الإنتاجية العلمية وأهم مؤشرات قياسها.
- المحددات المؤثرة على الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس.
- مظاهر الدعم المقدم للإنتاجية العلمية في الجامعات اليمنية.
- واقع الإنتاجية العلمية في الجامعات اليمنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- محتوى التصور المقترح لتحسين الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية.

أهمية البحث:

- يعد موضوع تحسين الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس من الموضوعات الجديرة بالبحث والاهتمام لما لها من مردود إيجابي على عضو هيئة التدريس والجامعة والمجتمع.
- قد يستفيد من البحث الحالي المسؤولون لمعرفة مسؤولياتهم وأدوارهم وواجباتهم التي يجب القيام بها تجاه أعضاء هيئة التدريس ودعم إنتاجيتهم العلمية، ومساعدتهم على الإبداع والتميز، ومعالجة الاختلالات الموجودة في الواقع.
- يعد البحث الحالي إضافة جديدة إلى المكتبة العلمية قد يستفيد منه الباحثون ويفتح المجال أمامهم للقيام بأبحاث مستقبلية في هذا الموضوع من زوايا أخرى تسهم في إثرائه ومعالجة مشكلاته بشكل أكبر وأوسع.
- قد يسهم التصور المقترح الذي سيقدمه البحث الحالي في تحسين الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس وتذليل الصعوبات التي تحد من إنتاجيتهم.

حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: يتحدد البحث موضوعيا في تقديم تصور مقترح لتحسين الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية.
- الحدود البشرية: يقتصر البحث الحالي على آراء عينة من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية الحكومية (تعز، صنعاء، عدن، إب).
- الحدود المكانية: يتمثل الحد المكاني في جامعة تعز، وجامعة صنعاء، وجامعة عدن، وجامعة إب.
- الحدود الزمانية: العام الجامعي ٢٠٢٢م-٢٠٢٣م.

مصطلحات البحث:

١- **الإنتاجية العلمية (scientific productivity):** تعرف بأنها: "جميع الأنشطة الأكاديمية والعلمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس خلال فترة زمنية معينة، وتشمل البحوث وأوراق العمل المقدمة في المؤتمرات المحلية والدولية، والمجلات العلمية المحكمة، والكتب العلمية سواء كانت مؤلفة أو مترجمة، وكذلك الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، وتحكيم البحوث، والمشاركة في المشروعات، ومدى إسهام تلك الأنشطة في إثراء المعرفة وتنمية المجتمع" (تهامي، ٢٠١٤، ص. ٦٩).

ويقصد بالإنتاجية العلمية في البحث الحالي: كل ما ينتجه عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي من البحوث العلمية المنشورة في مجلات علمية محكمة، والكتب المؤلفة أو المترجمة، وأوراق العمل المشترك بها في الندوات والمؤتمرات العلمية داخليا أو خارجيا أو عبر الإنترنت.

٢- **أعضاء هيئة التدريس (faculty members):** يقصد بهم في البحث الحالي الأشخاص الذين يحملون درجة الدكتوراه ويعملون في مهنة التدريس في إحدى الجامعات الحكومية اليمنية بدرجة أستاذ، أو أستاذ مشارك، أو أستاذ مساعد.

٣- **الجامعات اليمنية (Yemeni universities):** عرفها قانون التعليم العالي اليمني بأنها: "كل مؤسسة أكاديمية تُعنى بالتعليم العالي والبحث العلمي حكومية أو أهلية أو خاصة تتكون من كليتين على الأقل، شريطة ألا تقل مدة الدراسة فيها لمنح الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس والليسانس) عن أربع سنوات دراسية" (قانون التعليم العالي، ٢٠١٠، ص. ١).

ويمكن تعريفها بأنها: مؤسسات علمية حكومية مستقلة تعنى بتقديم البرامج الأكاديمية المتنوعة للطلبة الذين أكملوا تعليمهم العام، وتتراوح سنوات الدراسة فيها بين ٤ - ٦ سنوات.

ثانياً: الدراسات السابقة

- **دراسة السفيناني (٢٠٢١):** هدفت الدراسة إلى التعرف على معيقات النشر وسبل معالجتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأداة الاستبانة، وقد بلغت عينة الدراسة (٢٤٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود معيقات للنشر، وقد جاءت مرتبة على النحو الآتي: المعوقات المالية، تليها المعوقات التنظيمية والتشريعية، ثم المعوقات الاجتماعية والشخصية، وأخيراً المعوقات الإجرائية.

- **دراسة الميموني (٢٠١٩):** هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الإنتاجية العلمية والوضع الراهن للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت في ضوء متطلبات إدارة المعرفة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأداة الاستبانة، وقد بلغت عينة الدراسة (١٥٦) عضواً من أعضاء هيئة تدريس جامعة الكويت، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها ضعف الدعم المادي لحضور المؤتمرات، وضعف الدافعية نحو تحسين الإنتاجية العلمية، والإنتاجية العلمية المتكررة، وضعف الاستعانة بالقواعد المعرفية، وضعف المشاركة وتبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس.

- دراسة الرحيلي (٢٠١٧): هدفت الدراسة إلى معرفة معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة بالسعودية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأداة الاستبانة التي طبقت على عينة مقدارها (١٢٤) عضواً، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أكبر معوقات الإنتاجية العلمية هي ضغوط العمل وصعوبة الحصول على الموافقة لحضور المؤتمرات، وضعف التعاون البحثي، وقد جاءت المعوقات المرتبطة بمؤسسات المجتمع في المرتبة الأولى تليها المعوقات المرتبطة بالجامعة، وأخيراً المعوقات المرتبطة بعضو هيئة التدريس.

- دراسة نجم وآخرون (٢٠١٤): هدفت الدراسة إلى التعرف على حجم الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة بفلسطين، وتحديد أبرز الاحتياجات التدريبية لزيادة فعالية الإنتاجية العلمية لديها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأداة الاستبانة، وقد بلغت عينة الدراسة (٨٦) عضوة، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: ضعف الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في إنتاج البحوث والكتب المترجمة، وميلهم لنشر الأبحاث والكتب بمشاركة آخرين.

- دراسة المحمد (٢٠١١): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ومعيقات الإنتاجية العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأداة الاستبانة التي طبقت على عينة مكونة من (١٦٨) عضواً، وتوصلت النتائج إلى أن واقع الإنتاجية العلمية ومعيقاتها جاء بدرجة متوسطة، واحتلت المعوقات الإدارية المرتبة الأولى، تليها المعوقات الفنية، فالمعيقات المتعلقة بالباحث، وأخيراً المعوقات المتعلقة بموضوع البحث.

- دراسة حوالة (٢٠٠٩): هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة طيبة بالسعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأداة الاستبانة، على عينة مكونة من (١٦٥) عضواً، وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج منها وجود ضعف في الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس وانخفاض إنتاجية الكتب والمؤلفات والترجمة، وكان أهم أسباب ضعف الإنتاجية نقل الأعباء التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، والانشغال بالأعمال الإدارية، وطول إجراءات النشر في الجامعة، وضعف الحضور والمشاركة في المؤتمرات العلمية، وعدم توافر وسائل النشر والتأليف، وصعوبة الحصول على المعلومات، وندرة توافر الدوريات والكتب المتخصصة، والمراجع العلمية والافتقار إلى سياسة واضحة للبحث العلمي.

- دراسة عون (٢٠٠٨): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية والعلوم بجامعة صنعاء وتعز باليمن، والتعرف على العوامل المؤثرة فيها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأداة الاستبانة، وقد بلغت عينة الدراسة (٢٤٠) عضواً، وتوصلت الدراسة إلى انخفاض الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالبحوث المشتركة، ووجود تأثير لمتغير الدرجة العلمية لكل من الكتب والأبحاث، وعدم وجود تأثير لكل من النوع والكلية والخبرة والأعباء التدريسية والإشراف على الرسائل العلمية.

- دراسة Hassan, et al (2008): هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الماليزية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأداة الاستبانة التي تم خلالها جمع البيانات من (٦) جامعات، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها تأثير الإنتاجية العلمية بالعبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، ومقدار الوقت متاح للإنتاجية العلمية.

- دراسة الحديثي (٢٠٠٦): هدفت الدراسة إلى تقويم الإنتاجية بكليات التربية في المملكة العربية السعودية، والتعرف على حجم الإنتاجية العلمية، والصعوبات الأكاديمية والمجتمعية التي تؤثر على الإنتاجية العلمية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأداة الاستبانة التي طبقت على عينة مقدارها (٧٧) عضواً، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: أن أهم الصعوبات الأكاديمية المعيقة للإنتاجية العلمية هي التفرغ البحثي، وحضور المؤتمرات والندوات الخارجية، وزيادة ساعات التدريس، وقلة توافر الاعتمادات المالية، وقلة عدد الساعات المخصصة لممارسة البحث الأكاديمي، وقلة توافر قواعد بيانات بحثية، كما أظهرت وجود صعوبات مجتمعية منها إهمال الاستفادة من نتائج البحوث المتميزة من قبل قطاعات المجتمع المختلفة، ووجود صعوبة في الحصول على بيانات ومعلومات رسمية عن مؤسسات المجتمع لخدمة الأغراض البحثية.

- دراسة الشايح (٢٠٠٦): هدفت الدراسة إلى رصد واقع الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية في جامعة الملك سعود بالسعودية، وتحديد أبرز معوقاته، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وأداة الاستبانة التي طبقت على عينة مكونة من (١١٨) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن أبرز معوقات الإنتاج العلمي هي قلة الدعم لحضور المؤتمرات الإقليمية والعالمية، وانشغال بعض أعضاء هيئة التدريس بالأعمال التدريسية لتحسين وضعهم الاقتصادي، وعدم توفر الوقت الكافي للقيام بإجراء البحوث العلمية، وكثرة الأعباء التدريسية.

- دراسة (Vange at al, 2005): هدفت الدراسة إلى معرفة الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس والعوامل التي تؤثر فيها في الجامعات الأمريكية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأداة الاستبانة، وقد بلغت عينة الدراسة (١٦٢) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود اختلافات في النوع، وفي عدد المنشورات، وفي إنتاجية النشر، والإنتاجية البحثية بين الذكور والإناث، وأظهرت النتائج أن إنتاجية الذكور أكثر من الإناث.

التعليق على الدراسات السابقة:

- تنوعت أهداف الدراسات السابقة بين دراسات هدفت إلى التعرف على واقع الإنتاجية كدراسة الميموني (٢٠١٩)؛ ودراسة عون (٢٠٠٨)؛ ودراسة الشايح (٢٠٠٦)؛ ودراسة المحمد (٢٠١١)، ودراسات هدفت إلى تقييم الإنتاجية العلمية كدراسة الحديثي (٢٠٠٦)، ودراسة هدفت إلى التعرف على حجم الإنتاجية كدراسة نجم وآخرون (٢٠١٤)، ودراسات هدفت إلى التعرف على العوامل والمعوقات المؤثرة في الإنتاجية العلمية كدراسة (Aminuddin Hassan, et al (٢٠٠٨)؛ ودراسة (Vange at al (2005)؛ ودراسة الرحيلي (٢٠١٤)؛ ودراسة السفيناني (٢٠٢١)، ودراسات هدفت إلى التعرف على مستوى الإنتاجية كدراسة حوالة (٢٠٠٩).

- استخدمت جميع الدراسات السابقة المنهج الوصفي، وأداة الاستبانة، وعينة مكونة من أعضاء هيئة التدريس، وخصصت دراسة نجم وآخرون (٢٠١٤) عينتها من الإناث فقط.

- اتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في الموضوع العام (الإنتاجية العلمية)، وفي المنهج الوصفي، وفي عينة البحث (أعضاء هيئة التدريس).

- اختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في تطرقه للمحددات المجتمعية والمؤسسية والأكاديمية وعدم الاكتفاء بالتعرف عليها، بل جعلها مرتكزات أساسية بني في ضوئها تصور مقترح لتحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، كما اختلف عنها في استخدام أداة المقابلة التي أتاحت أخذ المعلومات عن المحددات من أفراد العينة مباشرة، وبتعبيراتهم وآرائهم أنفسهم، فهم أقدر على التعبير عما يعانونه من صعوبات ومحددات، وعدم تقديمها في قالب جاهز كما تم في جميع الدراسات السابقة التي استخدمت أداة الاستبانة، وبهذا يكون البحث الحالي قد عالج فجوة علمية متعددة الجوانب.

- استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في ضبط العنوان وصياغته بدقة، واختيار المنهجية الملائمة، وبناء ودعم الإطار النظري، وتصميم دليل المقابلة، وفي توظيف نتائج بعض تلك الدراسات لدعم مشكلة البحث، وفي الجانب التطبيقي عند مقارنة نتائج تلك الدراسات مع نتائج البحث الحالي.

ثالثاً: الأدب النظري للبحث

مقدمة:

تؤدي الجامعة وظائف متعددة تحرص على تقديمها في قالب مفيد للفرد والجامعة والمجتمع على حد سواء. وتأتي وظيفة نشر المعرفة على رأس تلك الوظائف التي تسعى الجامعة من خلالها إلى نقل تراث المجتمع العلمي والفكري، والثقافي إلى المتعلمين، وذلك من أجل الحفاظ على الهوية الفكرية والثقافية للمجتمع، وإعداد أبنائه للحياة العملية إعداداً علمياً متخصصاً رفيع المستوى، وكذلك اكتشاف المعارف والابتكارات العلمية الجديدة لخلق ثروة فكرية وعلمية تهدف إلى إفادة المجتمع وتلبية احتياجاته ومتطلباته والمساهمة في تطويره وتقدمه (الثبيتي، ٢٠٠٣)، بالإضافة إلى وظيفة خدمة المجتمع التي تتمثل فيما تقدمه الجامعة من مخرجات تساعد على فهم المجتمع والانخراط فيه وحل مشكلاته وربط النظرية بالتطبيق، مما يسهم في الارتقاء بالمجتمع، وتحقيق التنمية في مجالات الإنتاج والخدمات (عامر، ٢٠١٢). كما تسعى الجامعة إلى الاهتمام بالبحث العلمي وإنتاج المعرفة وتطويرها لتحقيق التقدم العلمي والتقني في إطار ما يسمى بوظيفة توليد المعرفة (الزبون والشيخ، ٢٠١٥)، وهي وظيفة مهمة ومكملة لباقي الوظائف ومتفاعلة معها؛ فالجامعة هي المصنع الذي يعد أفراد المعرفة من المفكرين والمبدعين وصانعي المعرفة ومنتجها بفضل رأس المال الفكري الذي يمتلكه أعضاؤها، كما أنها المسؤولة عن قيادة وإدارة العملية البحثية وتطويرها لكي يصل مداها إلى المجتمع الخارجي ويسهم في تطويره وتحقيق غاياته من جانب، ويسهم في تحقيق التقدم والتطور والريادة للجامعة من جانب آخر (خشافة، ٢٠٢١). وتأتي الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بمختلف صورها ضمن هذه الوظيفة، وسيتم تناول بعض العناصر الخاصة بها على النحو الآتي:

مفهوم الإنتاجية العلمية:

تعد الإنتاجية العلمية من أهم مسؤوليات أعضاء هيئة التدريس التي تؤكد عليها النظم واللوائح، إلا أن هذا المفهوم من المفاهيم غير المتفق عليها والتي خضعت للعديد من التفسيرات المختلفة الناشئة عن التصورات التي كونها الباحثون عن الإنتاجية العلمية، باعتبارها ظاهرة اجتماعية معقدة تشمل على عدد كبير من المكونات المتداخلة كالنوعية والكمية والأصالة (السيسي وعبدالرحيم، ٢٠٠٤).

فهناك من يرى أن "مفهوم الإنتاجية العلمية يشمل كافة المنشورات العلمية التي ينشرها الباحث سواء كانت أبحاث ودراسات علمية نظرية أو تطبيقية، أو كتب متخصصة، أو مقالات عامة أو تخصصية، أو براءات اختراع، بالإضافة إلى ذلك فقد تشمل جميع أشكال الأداء الأكاديمي وما يندرج تحته من أعمال تدريسية وبحثية ورعاية طلابية وخدمة مجتمع، والتي تقدم في صور متعددة كنشر المعرفة عن طرق الندوات والمحاضرات، وتقديم الاستشارات للجهات الحكومية والأهلية، ونشر المعرفة عن طريق المحاضرات والندوات، وإجراء الأبحاث التي تفيد المجتمع وتسهم في إصلاحه وتطوره" (زاهر، ٢٠٠١، ص٧١٦).

بينما يرى آخرون بأنها تشمل الكتب المؤلفة والمترجمة، والمنشورات العلمية من أبحاث ومقالات ودراسات علمية منشورة في دوريات علمية محكمة (Kotrlík and et.al, 2002).

وبشكل عام يمكن القول أن الأدب التربوي الذي تناول مفهوم الإنتاجية العلمية - على الأغلب - لم يفرق بين الإنتاج العلمي المحكم كالبحوث العلمية المنشورة في الدوريات العلمية المحكمة، والإنتاج العلمي غير المحكم كالإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه وغيرها، وعدّ كل جهد علمي يصدر عن أعضاء هيئة التدريس هو نتاج علمي ذو أهمية.

وقد أشارت الأدبيات التربوية إلى اتجاهين رئيسيين لتحديد الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس هما (مصطفى، ٢٠١١):

- الاتجاه الأول: نظر إلى الإنتاجية العلمية من منظور وظائف الجامعة، وعليها حدد الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس بأنها كل الأعمال والجهود التي يؤديها عضو هيئة التدريس سواء كانت في مجال التدريس، أو البحث العلمي، أو خدمة المجتمع، ويستدل عليها من خلال ما يؤديه فعلا في تلك المجالات.

- الاتجاه الثاني: نظر للإنتاجية العلمية باعتبارها مرادفا للبحث العلمي أو الأداء البحثي، وعليه اعتبروا أن البحث العلمي هو أساس الإنتاجية العلمية، وأن ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام بحثية تتمثل بالنظريات والأفكار العلمية التي يقدمها للمجتمع والتي تسهم في حل مشاكله تعد هي المدخل الرئيس التي يقدم بها نفسه للمجتمع ويعرف من خلالها.

مؤشرات الإنتاجية العلمية:

هناك العديد من مؤشرات الإنتاجية العلمية التي يمكن من خلالها الحكم على الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس من تلك المؤشرات (محمد، ٢٠١٥):

١- المنح البحثية: وتعد من العناصر المهمة حيث تعتبر مدخلات توفر للباحث الدعم المالي الكافي لإنتاج البحوث، ومخرجات باعتبارها نتاج الأفكار المبتكرة والمحكمة والمقبولة.

٢- الإشراف على البحوث العلمية: حيث يعد الإشراف على طلبة الدراسات العليا مؤشرا على النشاط البحثي لعضو هيئة التدريس، ولهذا المؤشر مصداقية كبيرة بين الأكاديميين.

٣- المطبوعات: فللمطبوعات من الكتب، والمقالات في الدوريات العلمية، والعروض التقديمية في المؤتمرات قيمة عالية؛ إذ تعد جميعها مؤشرات صادقة للأداء والإنتاجية البحثية.

كما تشير بعض الأدبيات إلى مؤشرين يستخدمان لقياس الإنتاجية البحثية لعضو هيئة التدريس هما (مصطفى، ٢٠١١):

١- كم المنشورات وكيفية: حيث يتم التركيز على الكم والكيف على حد سواء، ولذا رأوا أن الإنتاجية العلمية لا تقاس فقط بعدد ما ينشر من بحوث ومقالات وكتب، ولكن تمتد إلى الجودة ومدى إسهامها في نمو وتطور المعرفة، وبالمقابل ركز فريق آخر على الجانب الكمي فقط أي عدد الأبحاث والمؤلفات العلمية التي يقوم عضو هيئة التدريس بإنتاجها خلال سنوات عمله دون الاهتمام بنوعية ذلك الإنتاج، وذلك باعتبار أن الكم يدل على الكيف.

٢- التقدير والاعتراف العلمي: وذلك من قبل المجتمع تجاه الإنتاج البحثي لعضو هيئة التدريس والاعتراف بأهميته، ويأتي ذلك التقدير على صور متعددة مثل: الجوائز الشرفية، وشهادات التقدير، وبراءة الاختراع، والمشاركة في تحكيم المجلات الأجنبية وغيرها.

وبناء على سبق يمكن القول أن مؤشرات الإنتاجية العلمية وقياسها لا تعدو كونها إما مؤشرات كمية أو كيفية، وكلا المؤشرين مهمين ولا بد من الجمع بينهما واعتمادهما معاً، إذ لا يمكن الحكم عن نتائج بحثي إيجاباً أو سلباً بمجرد العدد فقط أو النوعية فقط، فقد يكون ذلك الإنتاج لا قيمة له ولم يقدم جديداً ولم يستفد منه المجتمع، وقد يكون الإنتاج الوحيد على مدى سنوات. بالمقابل فتلك المؤشرات إما متعلقة بالإنتاج العلمي المحكم كالبحوث المنشورة في الدوريات والمؤتمرات وغيرها، أو غير المحكم كالبحوث والأوراق المقدمة في الندوات، أو المقالات العلمية، أو الإشراف، والجوائز، والكتب وغير ذلك. وعلى كل فتلك الإنتاجية العلمية - أي كان نوعها - تتأثر بالتقدير المجتمعي الذي يسهم بشكل كبير في زيادتها أو نقصانها، وفي تحفيز أعضاء هيئة التدريس أو تثبيطهم.

طرق قياس الإنتاجية العلمية:

تتعدد طرق قياس الإنتاجية العلمية فقد تقاس بطريقة الاستشهاد المرجعي وتقوم على افتراض مفاده أن عدد الاستشهادات يدل على الأهمية العلمية أو النسبية للإنتاجية العلمية في أي مجال معرفي (الهمص، ٢٠١٥)، أو طريقة التحكيم وتعد من الطرق غير المستخدمة بكثرة، ويتم فيها اختيار لجنة متخصصة في المجال العلمي لغرض تقدير قيمة الدراسات والبحوث التي ينشرها الباحثون في تخصصاتهم، وهذه الطريقة هي للحكم على نوع الإنتاج وليس حجمه (بسطويسي، ٢٠١٧)، وقد تقاس بالأساليب الإحصائية أي إجراء حسابات إحصائية بسيطة أو معقدة لعدد الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس (أبحاث، أوراق عمل، كتب، مقالات، إشراف علمي أو تحكيم، محاضرات، برامج تدريبية) خلال فترة زمنية محددة (نجم وآخرون، ٢٠١٤).

المحددات المؤثرة على الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس:

تناولت الأدبيات والدراسات العربية والأجنبية تلك المحددات بشيء من الإجمال أو التفصيل كل من وجهة نظره، وسيتم تناول تلك المحددات على النحو الآتي:

١- المحددات الفردية للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس: تشمل المتغيرات التي لها علاقة مباشرة بالفرد كالخصائص الديمغرافية، والعمر والجنس والخلفية التربوية والتعليمية، والخصائص ذات الصلة

بالسياق المؤسسي والتمويل (محمد، ٢٠١٥)، كما تتضمن الضغوطات النفسية والاقتصادية والاجتماعية التي يواجهها عضو هيئة التدريس أثناء قيامه بالبحث العلمي (أبو عبدالله، ٢٠٢١).

٢- المحددات الأكاديمية للإنتاجية العلمية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس: ويأتي التخصص على رأسها، وتشير الدراسات أن الباحثين في العلوم الطبيعية أكثر إنتاجاً من الباحثين في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ويعزى ذلك إلى أن المعرفة في مجال العلوم الطبيعية متطورة باستمرار (النجار وآخرون، ٢٠٢١)، كذلك يوجد فروقات فيما يتعلق بالتعاون في التأليف والنشر البحثي وتكوين فرق العمل البحثية والتي تعد أكثر شيوعاً في العلوم الطبيعية مقارنة بالعلوم الإنسانية والاجتماعية (محمد، ٢٠١٥)، كما تتضمن الرتبة العلمية حيث يرى البعض أن الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس يقل بعد نيله درجة الأستاذية، بينما يرى آخرون بأنها تزيد نتيجة مكانتهم العلمية وخبرتهم الكافية، كذلك يلعب مناخ العمل دوراً في الإنتاجية العلمية ويرتبط بمجموعة من العوامل مثل وجود استراتيجية واضحة للبحث العلمي، ومرونة التنظيم الإداري، وأعباء العمل الأكاديمية والإدارية، والحرية الأكاديمية، وتوفير التسهيلات البحثية (مكتبات- كمبيوترات- شبكة إنترنت...)، واستخدام مصادر المعلومات التكنولوجية والعلمية، والتعاون البحثي، وتوفير وسائل النشر، وتطبيق نتائج الأبحاث (النجار وآخرون، ٢٠٢١)، والثقافة المميزة، وتنوع المجموعة البحثية، والمكافآت المناسبة، والتركيز على التوظيف والاختيار، والخبرة البحثية، والمهارة في تصميم الهيكل التنظيمي، واستخدام ممارسات الإدارة التشاركية (محمد، ٢٠١٥).

٣- المحددات الاجتماعية للإنتاجية العلمية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس: حيث تتأثر الإنتاجية العلمية بالسياق الاجتماعي والتنظيمي المتواجدة فيه، والعوامل البيئية والحوافز المؤسسية المباشرة وغير المباشرة (محمد، ٢٠١٥)، والبنى الاجتماعية السائدة (التقدير الاجتماعي، والمكانة الاجتماعية)، وكفاية الموارد المالية المقدمة من المجتمع لدعم البحوث (النجار وآخرون، ٢٠٢١)، والمشكلات الاجتماعية، وضعف الاتصال بين الباحثين والجهات المستفيدة (الرحيلي، ٢٠١٧).

وسواء ذكرت تلك المحددات بشكل عام أو مفصل إلا أنها لا تخرج أبداً عن كونها إما محددات مرتبطة بعضو هيئة التدريس، أو محددات مرتبطة بالجامعة، أو محددات مرتبطة بالمجتمع، وعلى كل فجميع تلك المحددات بحاجة إلى وضع الحلول لها، والحد منها ليتمكن عضو هيئة التدريس من تقديم نتائج بحثية علمية على درجة كبيرة من الحداثة والتميز.

الإنتاجية العلمية في التشريعات الخاصة بالجامعات اليمنية ومظاهر الاهتمام بها ودعمها:

نصت القوانين واللوائح اليمنية على اعتبار الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس (البحوث العلمية والكتب) وسيلة للترقية إلى درجة علمية أعلى، فقد جاء في المادة (٥٣) الفقرة (ج) المتضمنة في القرار الجمهوري رقم (٣٢) لسنة ٢٠٠٧م بشأن اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية على "أن يكون (أي) عضواً هيئة التدريس) قد نشر وهو يشغل الدرجة التي سيتم ترقيته منها إنتاجاً علمياً قيمياً ساهم في تقديم المعرفة، بحيث لا تقل عن ثلاثة بحوث منها بحثان منشوران فعلاً وبحث قابل للنشر في مجلة محكمة سواء تم نشر البحوث في الداخل أو الخارج إذا كان متقدماً للترقية إلى درجة أستاذ مشارك، ولا تقل عن خمسة بحوث منها ثلاثة منشورة فعلاً وبحثان قابلان للنشر في مجلة محكمة إذا كان متقدماً للترقية إلى درجة أستاذ، على أن يتم نشر بحث واحد على الأقل في الخارج". كما نصت اللائحة على "أن يكون عضو هيئة التدريس باحثاً رئيسياً (أول) في بحثين على الأقل إذا كان متقدماً للترقية إلى درجة أستاذ مشارك، وفي

ثلاثة بحوث على الأقل إذا كان متقدماً للترقية إلى درجة أستاذ، وأن يكون الإنتاج العلمي المقدم لأغراض الترقية أصيلاً فيه إضافة للعلم والمعرفة" (اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية، ٢٠٠٧).

كما نصت المادة (٥٤) من اللائحة نفسها على أنه "يحتسب ضمن الإنتاج العلمي المعتمد للترقية ما يكون قد قام به المتقدم للترقية على نحو متميز من أعمال فنية أو مهنية كالبحوث المنشورة أو المقبولة للنشر في مجلة محكمة، والكتب المطبوعة والمنشورة في حقل تخصص المتقدم للترقية وتعامل معاملة البحوث، ولا يجوز بأن يحسب له أكثر من كتاب واحد من مجموع الكتب لغرض الترقية".

واشترطت اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية في المادة (٥٦) "أن يتم تحكيم الإنتاج المقدم للترقية من قبل ثلاثة من أعضاء هيئة التحكيم، لا تقل درجاتهم العلمية عن أستاذ إذا كانت الترقية لدرجة الأستاذية، وأستاذ مشارك إذا كانت الترقية لدرجة أستاذ مشارك، ويتم اختيارهم من قبل رئيس الجامعة من بين خمسة محكمين مرشحين، على أن يكون اثنان منهم من الجامعات اليمنية".

أما ما يخص الإشراف على الرسائل الجامعية، فقد نصت المادة (٦٢) من اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية فقرة (ج) على "إلزام عضو هيئة التدريس بالإشراف والمناقشة في جامعته، وفي الجامعات الكائنة في محيط عمله، وفقاً لنصاب يحدده القسم لا يقل عن ثلاث ساعات أسبوعياً".

وفيما يخص الإنتاجية العلمية الخاصة بالمؤتمرات العلمية فقد نصت المادة (٦٣) من اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية على "إيفاد عضو هيئة التدريس والسماح له بالمشاركة في المؤتمرات، على أن يقدم تقريراً عن الأعمال التي شارك بها والبحوث التي أجراها إلى رئيس الجامعة بعد عرضها على مجلس القسم ومجلس الكلية". وكذلك ما ورد في المادة (٢٤) والتي نصت على "قيام مجلس شئون المكتبات والتوثيق والنشر والترجمة بوضع السياسات الخاصة بإنشاء المكتبات، وتزويدها بالكتب والمراجع والمخطوطات والدوريات العلمية ونظم المعلومات وسائر أساليب الخدمة والتوثيق المرجعي الحديث، والإشراف على الوحدات الإدارية ذات العلاقة بالمكتبات والنشر والتوثيق والطباعة والترجمة".

وبالنظر إلى ما تضمنته اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية فيما يخص الكتب والبحوث المنشورة والمحكمة التي لها علاقة بالحصول على الترقية العلمية، فيمكن القول أن ما ورد فيها يعد مطبقاً إلى حد كبير في الجامعات اليمنية. أما ما يخص مظاهر دعم الإنتاجية العلمية كدعم أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات العلمية (باعتبار البحوث المشارك بها في المؤتمرات ضمن صور الإنتاجية العلمية) فالواقع الحالي يتسم بالتقصير الكبير في هذا الجانب، إذ لا يجد عضو هيئة التدريس الدعم المناسب لحضور مؤتمرات علمية وخاصة خارجية منها، وكذلك ما يخص شئون المكتبات والتوثيق والنشر والترجمة فالوضع أيضاً يتسم بالضعف ولا وجود لكل ما ذكر في الواقع إلا بالحدود الدنيا التي لا ترقى إلى مستوى الدعم الحقيقي لأعضاء هيئة التدريس في مهامهم البحثية ونتاجاتهم العلمية.

رابعاً: الدراسة الميدانية وإجراءاتها

منهج البحث:

فرضت طبيعة البحث الحالي وأهدافها استخدام منهج البحث الوصفي التحليلي الذي يهتم بوصف الظواهر وتحليلها وتفسيرها، كما هي قائمة في الواقع، بقصد تشخيصها، وكشف جوانبها، وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بين ظواهر أخرى (داوود وآخرون، ١٩٩١)، وذلك من أجل وصف مشكلة البحث، ووصف المجتمع والعينة، وتصميم أداة المقابلة الفردية نصف الموجهة لجمع البيانات المطلوبة حول المحددات المؤثرة على الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية، وتحليل النتائج التي تم التوصل إليها، وتقديم بعض المقترحات والتوصيات التي تسهم في الحد منها ومعالجتها وتطويرها.

مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية الحكومية، ونظراً لانتشار مجتمع البحث على مساحة جغرافية كبيرة، وبسبب الظروف المضطربة وغير المستقرة التي تعاني منها البلاد، والتي حالت دون التمكن من الوصول إلى جميع الجامعات، فقد تم اختيار عينة عشوائية بلغت (٢٨) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من كل من جامعة تعز، وجامعة صنعاء، وجامعة إب، وجامعة عدن، وقد تم اختيار تلك الجامعات كونها تمثل ظروفًا وبيئات مختلفة تتناسب مع الوضع الحالي، كما روعي عند اختيار أفراد العينة أن تتنوع درجاتهم بين أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، وأن يكونوا ممن يعملون فعلاً في الميدان، وليسوا متقربين والجدول الآتي يوضح خصائص أفراد عينة البحث:

جدول (١) خصائص أفراد العينة

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة	المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة
النوع	ذكور	١٧	٦٠,٧%	الجامعة	جامعة تعز	٨	٢٨,٥٧%
	إناث	١١	٣٩,٣%		جامعة صنعاء	٨	٢٨,٥٧%
	المجموع	٢٨	١٠٠%		جامعة إب	٦	٢١,٤٣%
أستاذ	٩	٣٢,١%	جامعة عدن		٦	٢١,٤٣%	
الدرجة العلمية	أستاذ مشارك	١٠	٣٥,٧%	المجموع	٢٨	١٠٠%	
	أستاذ مساعد	٩	٣٢,١%				
	المجموع	٢٨	١٠٠%				

أداة البحث ومراحل بنائها:

استخدمت الباحثة أداة المقابلة الفردية نصف الموجهة، وهي التي يتم فيها طرح مجموعة من الأسئلة المفتوحة والمغلقة على المبحوثين، من خلال الاستعانة بدليل معد مسبقاً يتضمن الأسئلة والموضوعات والمحاور التي يريد الباحث التعرف عليها، وتعتمد على إتاحة الحرية الكافية للمبحوثين في الحديث، ومهارة الباحث في تتبع أجوبة المبحوثين، وطرح المزيد من الأسئلة للاستيضاح، والحصول على المعلومات الكافية والمطلوبة، وقد ارتأت الباحثة مناسبة أداة المقابلة لهذا البحث، وذلك لدقة البيانات والمعلومات التي تقدمها مقارنة بغيرها من الأدوات الأخرى كالأستبانة، فأخذت الإجابات بطريقة مباشرة من المبحوثين والاستفسار

عنها وطلب توضيح الغامض منها يجعلها تنأى عن العشوائية وتتسم بقدر كبير من التنوع والدقة والوضوح والموضوعية. ولكي تحقق المقابلة الهدف الذي يسعى البحث الحالي إلى تحقيقه، فقد قامت الباحثة بالاطلاع على عدد من الدراسات السابقة التي تناولت بعض الموضوعات المشابهة والمقاربة لموضوع البحث كدراسة السفيناني (٢٠٢١)، ودراسة الحديثي (٢٠٠٦)، ودراسة الرحيلي (٢٠١٧) كما قامت بطرح سؤال مفتوح على عدد (٦) من أعضاء هيئة التدريس من جامعتي صنعاء وتعز من خارج عينة البحث، تضمن سؤالهم عن المحددات المؤثرة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وفي ضوء ذلك وغيره من الدراسات السابقة قامت الباحثة بإعداد دليل المقابلة الذي تضمن (٣) أسئلة رئيسية، و(٢٦) محورا فرعيا، اشتمل المحور الأول (المحددات المتعلقة بالمجتمع) على (٨) محاور فرعية، واشتمل المحور الثاني (المحددات المتعلقة بعضو هيئة التدريس) على (١٠) محاور فرعية، واشتمل المحور الثالث (المحددات المتعلقة بالجامعة) على (٨) محاور فرعية، كما اشتمل الدليل على سؤال واحد مغلق.

صدق الأداة وثباتها:

تختلف آلية التحقق من صدق أداة المقابلة عن بقية الأدوات الأخرى، ويمكن التعبير عن الصدق بمدى توافق المعاني للتفسيرات والمفاهيم بين الباحث والمشاركين، أي مدى إتقان الباحث والمشاركين في وصف الأهداف، ومكوناتها، ومعانيها، كما يشير الصدق إلى مستوى دقة قياس وتسجيل الملاحظات بشكل صحيح لما هو مخطط لقياسه (الرشدان، ٢٠٠٣). وقد تم التحقق من صدق المقابلة في البحث الحالي من خلال تحري الدقة في طرح الأسئلة والحصول على الإجابات من المبحوثين، وبما يتوافق مع الأهداف، وكذلك تسجيل المعلومات المتحصل عليها بشكل صحيح ودقيق، من خلال تسجيلها يدويا، وعبر جهاز الهاتف المحمول، لضمان الحصول على أكبر قدر من المعلومات، وعدم تفويت أي إجابة أو رأي أدلى به المبحوثون، وكذلك التعامل مع الإجابات المتحصل عليها بموضوعية، وتحليل النتائج وتفسيرها بدقة لكي تصبح قابلة للتعميم، وتوخياً لمزيد من الصدق قامت الباحثة بعرض دليل المقابلة في صورته الأولية على (٧) من أعضاء هيئة التدريس في جامعات صنعاء، وتعز، وطلبت منهم إبداء آرائهم حول محتوى ذلك الدليل، وقد أجمعوا على مناسبته دون إبداء أي ملاحظات أو تعديلات، أما ما يخص الثبات فقد حرصت الباحثة على التأكد من مدى الاتساق في الإجابات، وإعادة الأسئلة بأساليب وصياغات مختلفة، للتحقق من مدى دقة الإجابات وتطابقها، وتمثيلها للواقع، وخدمتها لأهداف البحث.

تنفيذ المقابلة:

بعد الانتهاء من تحكيم دليل المقابلة وإعداده بصورته النهائية، قامت الباحثة بإعداد نموذج لتسجيل إجابات المبحوثين يدويا خصصت فيه جزءاً لبيانات كل مبحوث، اسمه، ونوعه، ودرجته العلمية، والجامعة التي يعمل فيها، وتاريخ المقابلة، وزمانها، ومكانها، ثم تم التواصل مع زميلين من جامعتي عدن وإب، للاستعانة بهم في مقابلة بعض أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعات التي لم تتمكن الباحثة من الوصول إليها، وأعطيت لهم جميع التعليمات الخاصة بإجراء المقابلات، مع تزويدهم بدليل المقابلة، وتم بعد ذلك التواصل من قبل الباحثة مع أعضاء هيئة التدريس لأخذ الإذن منهم لمقابلتهم وإعطائهم فكرة عن موضوع البحث، وقد تجاوب جميع أعضاء هيئة التدريس الذين تم التواصل معهم، وتم الاتفاق معهم على تحديد التاريخ والزمان والمكان المناسب لهم، وقد تم بالفعل التواصل مع المبحوثين مسبقاً قبل موعد المقابلة، كما تم أخذ الإذن منهم لتسجيل المقابلات ألياً (عبر الهاتف المحمول)، إضافة إلى التسجيل اليدوي، وقد طُرحت عليهم

الأسئلة المفتوحة والمغلقة المعدة مسبقاً حسب ترتيبها في الدليل، ومُنحوا الوقت الكافي للإجابة عن كل سؤال دون مقاطعة أو إحياء برأي، وتم مناقشتهم في بعض الإجابات التي تحتاج إلى إيضاح أو تأكيد من قناعة المبحوث حول ما طرح، وقد استغرقت المقابلات من ساعة إلى ساعة وربع، وتم التوقف أحياناً لبعض الوقت بسبب بعض الظروف واستئناف المقابلة لاحقاً، وقد استغرقت المقابلات حوالي ثلاثة أشهر على فترات زمنية متقطعة من تاريخ (٢٠٢٢/٩/٣) إلى تاريخ (٢٠٢٢/١٢/٧م)، وبعد الانتهاء من جميع المقابلات تم فرز الإجابات المتحصل عليها وتفرغها ضمن المحاور الرئيسية والفرعية، وحساب نسب الاتفاق والاختلاف فيما بينها، وتحليلها، ومناقشتها ومقارنتها بغيرها من الدراسات السابقة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة والمعيار الإحصائي:

لتحليل وعرض النتائج قامت الباحثة بحساب التكرارات والنسب المئوية لمعرفة آراء أفراد العينة حول المحددات المتعلقة بالمجتمع، والمحددات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، والمحددات المتعلقة بالجامعة، والتي قد تؤثر على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية، وقد اعتمدت الباحثة المعيار (من ٠ - ٣٣ منخفضة، ومن ٣٤ - ٦٦ متوسطة، ومن ٦٧ - ١٠٠ عالية) للحكم على نسب الاتفاق والاختلاف بين أفراد العينة.

خامساً: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

١: نتائج السؤال الذي نصه: ما واقع الإنتاجية العلمية في الجامعات اليمنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

وسيتم عرض نتائج هذا السؤال وفقاً للمحاور الآتية:

- المحور الأول: المحددات المتعلقة بالمجتمع والمؤثرة على الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية.

للإجابة عن السؤال المتعلق بالمحددات المتعلقة بالمجتمع قامت الباحثة بفرز إجابات المقابلة وحساب التكرارات والنسب المئوية كما هو موضح في جدول (٢):

جدول (٢) حساب التكرارات والنسب المئوية للمحددات المتعلقة بالمجتمع من وجهة نظر أفراد العينة

م	المحددات المتعلقة بالمجتمع	التكرارات	النسبة المئوية	الدرجة
١	غياب الاستقرار النفسي.	٢٧	٩٦,٤٣%	عالية
٢	غياب الاستقرار الاجتماعي.	٢٨	١٠٠%	عالية
٣	ضعف التقدير المجتمعي لأعضاء هيئة التدريس وإنتاجيتهم العلمية.	٢٤	٨٥,٧١%	عالية
٤	ضعف تعاون مؤسسات المجتمع.	٢٨	١٠٠%	عالية
٥	قصور الدعم المجتمعي.	٢٨	١٠٠%	عالية
٦	تردي الوضع المادي والخدمي.	٢٨	١٠٠%	عالية
٧	العمل في أكثر من مؤسسة جامعية.	٢٨	١٠٠%	عالية
٨	مزاولة أعمال ووظائف خارج إطار التخصص الأكاديمي.	٢٤	٨٥,٧١%	عالية

ويلاحظ من الجدول (٢) أن نسب الاتفاق بين أفراد العينة حول المحددات المتعلقة بالمجتمع جميعها عالية وفق المعيار الإحصائي المعتمد في البحث، وقد تراوحت بين (٨٥,٧١% و ١٠٠%)، وأن المحددات التي اتفق عليها جميع أفراد العينة وبنسبة (١٠٠%) كانت: "غياب الاستقرار الاجتماعي، ضعف تعاون مؤسسات المجتمع، قصور الدعم المجتمعي، تردي الوضع المادي والخدمي، العمل في أكثر من مؤسسة جامعية". بينما حققت الفقرات "ضعف التقدير المجتمعي لأعضاء هيئة التدريس وإنتاجيتهم العلمية، مزاولة أعمال ووظائف خارج إطار التخصص الأكاديمي" أقل اتفاق بين أفراد العينة وبنسبة (٨٥,٧١%).

وسيتم فيما يأتي تفصيل تلك النتائج ومناقشتها، ومقارنتها بغيرها من الدراسات السابقة على النحو الآتي:

١- **غياب الاستقرار النفسي:** أكد معظم المبحوثين وعددهم (٢٧) بنسبة مئوية بلغت (٩٦,٤٣%) أن غياب الاستقرار النفسي لأعضاء هيئة التدريس يعد من أكثر المحددات تأثيراً في إنتاجيتهم العلمية، فالحالة النفسية التي يعيشونها في ظل ظروف الحرب الصعبة جعلتهم غير مهيبين للبحث والإنتاج العلمي، والذي يحتاج بطبيعته إلى استعداد نفسي، وصفاء ذهني وعقلي في المقام الأول، يقول أحدهم: "الدافعية للبحث والإنجاز تحتاج إلى توفر ظروف نفسية، ومناخ نفسي مستقر، ولا يمكن أن تتوفر تلك الدافعية في ظل الضغوطات الكبيرة التي تحيط ببعض هيئة التدريس من كل الاتجاهات، والتي تجعل الأفكار المرتبطة بتوفير متطلبات الحياة الضرورية تغطي على جميع الأفكار البحثية العلمية، وتحد منها إن لم تكن تنهيتها"، معللين سبب هجرة العديد من الكفاءات إلى الخارج في البحث عن بيئة أكثر أماناً واستقراراً، كما أكدوا أن دافعية بعض أعضاء هيئة التدريس وحجم إنتاجيتهم العلمية قد قلت بشكل ملحوظ في الآونة الأخيرة، لاسيما لدى أعضاء هيئة التدريس المنقطعة رواتبهم في بعض الجامعات، وتفرد بالرأي أحد المبحوثين والذي يمثل نسبة (٣,٥٧%) برأي مفاده أن البحث العلمي قد يكون أحياناً المتنفس الوحيد الذي يخفف من عبء الضغوطات النفسية، وهذا ما يفسر وجود أساتذة في قمة العطاء والإنتاج والتميز، رغم الظروف الصعبة والقاسية التي يعيشونها وقد عبر عن ذلك بقوله: "غالبية الباحثين يهربون من التفكير بالوضع السيئ إلى البحث والإطلاع والقراءة، ويجدون فيه متنفسهم، وكل ذلك يفضي بشكل أو بآخر إلى إنتاج علمي حتى وإن كان قليلاً ومتواضعاً". وتعزى هذه النتيجة إلى ظروف الحرب الحالية التي كان انعدام الاستقرار النفسي أحد إفرازاتها السلبية، كما يعزى إلى تقصير الجهات المسؤولة في تقديم الدعم النفسي اللازم بمختلف صورته وأشكاله، ومساعدة أعضاء هيئة التدريس على التغلب على الضغوطات النفسية التي تحول دون نتاجهم العلمي.

٢- **غياب الاستقرار الاجتماعي:** أجمع المبحوثون وعددهم (٢٨) بنسبة (١٠٠%) على أن غياب الاستقرار الاجتماعي، والظروف الاجتماعية غير الملائمة، والعيش في بيئة غير مستقرة وغير آمنة تفتقر إلى توفر أبسط الخدمات الأساسية، كل ذلك يحد من الإنتاجية العلمية لعرض هيئة التدريس ويجعله غير قادر على الإنتاج العلمي بالشكل الذي يجب أن يكون، مؤكداً رأيهم هذا بالمقارنة مع وضع الأساتذة اليمنيين العاملين في جامعات خارجية والذين ساعدتهم الظروف الإيجابية التي يعيشونها على الإنتاج العلمي المتنوع والمستمر. وقد وصف أحدهم ذلك الوضع بقوله: "زملنا في الدول الأخرى نتاجاتهم العلمية كثيرة ومستمرة، وقد ساعدتهم على ذلك البيئات الاجتماعية المستقرة، والظروف الإيجابية التي يعيشون فيها، بعكس الباحث المتواجد في اليمن والذي يعيش في بيئة لا تتوفر فيها الخدمات، وينعدم فيها الأمن، وتكثر فيها المشكلات وسماع الأخبار المفزعة والمحبطة، والتي تؤثر بالتأكيد سلباً على إنتاجيتهم العلمية وتجعلها بسيطة ومحدودة وربما منعدمة"، ويعزى انعدام الاستقرار الاجتماعي إلى عدد من الأسباب يأتي على

رأسها النزاع السياسي الحالي الذي طال أمده، وتسبب في مشاكل كثيرة في المجتمع على مختلف الصُّعد لاسيما على الصعيد الاجتماعي.

٣- ضعف التقدير المجتمعي لأعضاء هيئة التدريس وإنتاجيتهم العلمية: أكد بعض المستجوبين وعددهم (٢٤) بنسبة (٨٥,٧١%) أن ضعف التقدير المجتمعي لأعضاء هيئة التدريس وإنتاجيتهم العلمية يعد من المحددات المؤثرة على إنتاجيتهم، سواء كان ذلك متعلقا بالاعتراف بأهمية إنتاجيتهم العلمية، أو إهمال الاستفادة من أعمالهم البحثية، فكلما زاد تقدير المجتمع لأعضاء هيئة التدريس وأعمالهم يشعرهم بمسؤوليتهم ودورهم في خدمة المجتمع، وضرورة الإسهام الفاعل في تغييره وتطويره، وبالتالي يدفعهم نحو العطاء والإبداع بشكل مستمر، وكلما ضعف التقدير المجتمعي فإنه يضعف رغبتهم ودافعيتهم نحو الإنتاج العلمي، وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات العلمية التي أجمعت على أن التقدير الإيجابي يكون حافزا قويا لأعضاء هيئة التدريس نحو الإنجاز والنجاح، وأن التقدير السلبي أو غياب التقدير يؤديان إلى الابتعاد عن العمل البحثي وتراجع القدرات البحثية (مصطفى، ٢٠١١)، كما أكدوا جميعا على أن إهمال الاستفادة من البحوث من قبل القطاعات والمؤسسات المجتمعية تجعل عضو هيئة التدريس ينظر إليها من منظور أن لا فائدة منها سواء الحصول على الدرجة أو الترقية، وبالتالي يربط البحث العلمي بهدف محدد، فإذا ما حققه توقف عن الإنتاج العلمي، وتخالف هذه النتيجة ما أظهرته نتائج دراسة (الحديثي، ٢٠٠٦) التي أكدت أن إهمال الاستفادة من نتائج البحوث المتميزة من قبل قطاعات المجتمع المختلفة تعد من الصعوبات قليلة التأثير، بالمقابل رأى (٤) من المبحوثين وبنسبة (١٤,٢٩%) أن التقدير المجتمعي مهم ومحفز للعطاء، وانعدامه قد يؤثر على نفسية عضو هيئة التدريس في بعض الأوقات والمواقف، لكنه لا يمكن أن يعد مبررا لضعف الإنتاج العلمي أو توقفه، يقول أحدهم: "لو كان عملنا وفقا للتقدير المجتمعي وبقدره لما قمنا بأي عمل على الإطلاق لاسيما في الوضع الراهن الذي غاب فيه التقدير المجتمعي كليا". وتعزى تلك النتيجة إلى قلة طموحات وأنشطة مؤسسات المجتمع في الوضع الراهن، وجعلها تعمل في إطار الحدود الدنيا من متطلبات الاستمرار والمحافظة على البقاء، كما تعزى إلى ضعف دور الجامعة في تفعيل التعاون البحثي، والاستفادة المتبادلة مع مؤسسات المجتمع.

٤- ضعف تعاون مؤسسات المجتمع: أجمع المبحوثون وعددهم (٢٨) بنسبة (١٠٠%) على أن عضو هيئة التدريس يعاني من ضعف تعاون المؤسسات المجتمعية لاسيما الحكومية منها عند جمع البيانات والمعلومات ذات العلاقة بموضوعاتهم البحثية، مما يضطر الباحث إلى قضاء وقتا طويلا جدا في جمع البيانات، ويأخذ منه ذلك الكثير من الجهد والوقت، وهذا الأمر كفيلا بأن يقلل من حجم الإنتاجية العلمية لديه، ويعزى ذلك إلى قيام بعض المؤسسات - أحيانا - بالاحتفاظ بالبيانات بطرق تقليدية يدوية، وضعف استخدام التكنولوجيا الحديثة التي تسهل تخزينها واسترجاعها عند الحاجة، وضعف تقديرها للبحث العلمي وأهمية تزويد الباحثين بالمعلومات والبيانات الدقيقة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحديثي (٢٠٠٦)، ودراسة حوالة (٢٠٠٩) اللتين أظهرتا وجود صعوبة في الحصول على المعلومات،

٥- قصور الدعم المجتمعي: أجمع المبحوثون وعددهم (٢٨) بنسبة (١٠٠%) على قصور الدعم المقدم من مؤسسات المجتمع للبحث العلمي والباحثين من أعضاء هيئة التدريس، كتمويل البحوث والدراسات، ودعم إقامة المؤتمرات، والاستفادة من خبراتهم والتنسيق معهم لتنفيذ دراسات مشتركة، وتعزى تلك النتيجة إلى ضعف اتصال الجامعة بالمجتمع الخارجي، وضعف اهتمامها بتوطيد العلاقات مع مختلف المؤسسات المجتمعية، وتوعيتهم بأهمية التعاون البحثي، وتقديم الدعم للباحثين والبحث العلمي بمختلف أشكاله وصوره

، وكذلك توحيهم بالفوائد التي ستجنيها المؤسسات جراء ذلك، بالإضافة إلى ضعف التواصل بين الباحثين أنفسهم والمؤسسات المستفيدة من أبحاثهم والتسويق لأبحاثهم، مما يؤدي إلى عدم حصولهم على الدعم المادي المستحق. وتختلف هذه النتيجة نتيجة دراسة الحديثي (٢٠٠٦) التي أكدت أن قلة الدعم المادي والحوافز والمكافآت التشجيعية من قبل مؤسسات المجتمع للباحثين تعد من الصعوبات قليلة التأثير.

٥- تردي الوضع المادي والخدمي: أجمع المبحوثون وعددهم (٢٨) وبنسبة مئوية بلغت (١٠٠%)، على أن الوضع المادي والخدمي المتردي يعد من أهم المحددات التي تؤثر في الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وأن أغلب الصعوبات التي تواجههم أساسها مادي أو ناتجة عن تردي الخدمات وانقطاعها، فالراتب إما منقطع أو قليل لا يكفي للوفاء بمتطلبات الحياة الضرورية إلى جانب متطلبات الإنتاج العلمي، وتوفير بعض الوسائل الضرورية المساعدة على القيام به، كدفع رسوم الاشتراك بالكهرباء الخاصة، والذي أصبح ضروريا نتيجة انقطاع الكهرباء الحكومية في بعض المحافظات كليا أو جزئيا، وتسديد فواتير الاستهلاك، والاشتراك بخدمة الإنترنت المنزلية وباقاته، وجميعها خدمات مكلفة وباهظة لا يقدر عليها أعضاء هيئة التدريس لاسيما المنقطعة رواتبهم، رغم احتياجهم الضروري لها لتنفيذ أعمالهم البحثية، مما يسبب لهم قدرا من الإحباط والإرباك ينتج عنه قلة في إنتاجيتهم العلمية، كما أكدوا على أن عدم توفر مثل تلك الخدمات طوال الوقت وانقطاعاتها المتكررة يحد من إنتاج عضو هيئة التدريس ويحصره في أوقات ضيقة ومحددة، وقد عبر أحدهم عن ذلك بالقول: "الوضع المعيشي الحالي والخدمات المتردية والمنعدمة أوجد نوعا من الإحباط والإرباك وانعدام الشغف لدى أعضاء هيئة التدريس تجاه الإنتاج العلمي، وجعلهم لا يقللون من الإنتاج العلمي فحسب، بل يعزفون عنه نهائيا"، ويعزى ذلك بشكل عام إلى الصراع الذي تسبب بانقطاع الخدمات الضرورية كالكهرباء، أو توفرها بشكل رديء كالإنترنت، وحصول انهيار اقتصادي ألقى بثقله على جميع جوانب الحياة، كما يدل على تقصير الجامعات في توفير شبكة الإنترنت، والمكتبات الإلكترونية التي تمكن أعضاء هيئة التدريس من استغلال أوقات فراغهم في البحث عما يحتاجونه للقيام بأبحاثهم.

٦- العمل في أكثر من مؤسسة جامعية: أجمع المبحوثون وبنسبة (١٠٠%) على أن الظروف المادية الصعبة، وتدهور قيمة الراتب أو انقطاعه دفعت معظم أعضاء هيئة التدريس إلى العمل في أكثر من جامعة لتحسين وضعهم المادي، مما ضاعف عليهم الضغوطات والأعباء والمهام، وحثم عليهم عدم التفكير بالإنتاج العلمي إلا في حدود ضيقة، وجعلهم مؤلّين فيه بشكل كبير، وتعزى تلك النتيجة إلى عدم إحساس الجهات المسؤولة العليا بمعاناة أعضاء هيئة التدريس، وتقصيرها في القيام بواجباتها نحوهم، والتي يأتي على رأسها تسليم الرواتب المنقطعة وزيادتها بما يتلاءم مع الظروف الحالية، وتسليم المستحقات المالية الأخرى وغيرها، وكذلك تقصير الجامعات في القيام بمسؤوليتها تجاه متابعة تلك الجهات، وفي تقديم الدعم المادي، وتوفير التأمين الصحي، وغيرها من الأمور التي تساهم في التخفيف من معاناة أعضاء هيئة التدريس، وتزيد من دافعيتهم للإنتاج العلمي. وتتفق هذه النتيجة إلى حد كبير مع نتائج دراسة (الشايح، ٢٠٠٦) التي أكدت على أن أبرز معوقات الإنتاج العلمي هي انشغال بعض أعضاء هيئة التدريس بالأعمال التدريسية لتحسين الوضع الاقتصادي، ودراسة (Aminuddin Hassan, et al, 2008) التي أكدت تأثر الإنتاجية العلمية بالعبء التدريسي.

٧- مزاوله أعمال ووظائف خارج إطار التخصص الأكاديمي: أكد معظم المبحوثين وعددهم (٢٤) وبنسبة مئوية بلغت (٨٥,٧١%) أن بعض أعضاء هيئة التدريس يزاولون أعمالاً ووظائف خارج إطار تخصصاتهم الأكاديمية، من أجل تحسين دخلهم المادي، وتأمين متطلبات الحياة الضرورية لهم ولأسرهم، الأمر الذي شغل حيزاً كبيراً من أوقاتهم، وأتى على حساب البحث والإنتاج العلمي فأدى إلى توقفه كلياً أو جزئياً، وتعزي تلك النتيجة إلى تدني قيمة الراتب أمام الغلاء المعيشي، أو انقطاع الراتب تماماً كما في بعض الجامعات، كل ذلك دفع بعضو هيئة التدريس للبحث عن مصادر مادية إضافية لتحقيق مستوى معيشي أفضل على حساب الإنتاج العلمي. وتتفق هذه النتائج إلى حد كبير مع نتائج دراسة (الشايح، ٢٠٠٦) التي أكدت على أن من معوقات الإنتاج العلمي هي عدم توفر الوقت الكافي، ودراسة Aminuddin Hassan (etal,2008) التي أكدت تأثير الإنتاجية العلمية بمقدار الوقت المتاح للإنتاجية العلمية. بالمقابل خالفهم الرأي (٤) من المبحوثين الذين يمثلون نسبة (١٤,٢٩%) حيث رأوا أن رغم تلك الظروف الاقتصادية الصعبة وشغل بعض أعضاء هيئة التدريس أكثر من وظيفة إلا أن الإنتاج العلمي لديهم ما يزال مستمرا ولم يتوقف بل ربما زاد بسبب زيادة خبرتهم وتنوعها.

- **المحور الثاني:** المحددات المتعلقة بعضو هيئة التدريس المؤثرة على الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية.

للإجابة عن السؤال المتعلق بالمحددات المتعلقة بعضو هيئة التدريس قامت الباحثة بفرز إجابات المقابلة وحساب التكرارات والنسب المئوية كما هو موضح في جدول (٣):

جدول (٣) حساب التكرارات والنسب المئوية للمحددات المتعلقة بعضو هيئة التدريس من وجهة نظر أفراد العينة

م	المحددات المتعلقة بعضو هيئة التدريس	التكرارات	النسبة المئوية	الدرجة
١	صعوبة استخدام البرامج والتطبيقات الإحصائية.	٢٨	١٠٠%	عالية
٢	ضعف امتلاك مهارات اللغة الإنجليزية والتواصل التكنولوجي.	٢٨	١٠٠%	عالية
٣	قلة الوعي بقواعد البيانات والمواقع العلمية .	٢٦	٩٢,٨٦%	عالية
٤	نقص بعض المهارات العلمية والفنية اللازمة للبحث.	٢٨	١٠٠%	عالية
٥	ضعف الاتصال والعلاقات الاجتماعية.	٢٦	٩٢,٨٦%	عالية
٦	ضعف القدرة على دفع رسوم النشر في المجالات العلمية الخارجية.	٢٧	٩٦,٤٣%	عالية
٧	محدودية خبرة الباحثين في النشر.	٢٨	١٠٠%	عالية
٨	ضعف تفضيل التأليف المشترك بين أعضاء هيئة التدريس.	٢٤	٨٥,٧١%	عالية
٩	الضغوطات العملية التي يواجهها عضو هيئة التدريس.	٢٨	١٠٠%	عالية
١٠	ضعف الدافعية للإنتاجية العلمية بعد الحصول على درجة الأستاذية.	٢١	٧٥%	عالية

ويلاحظ من الجدول (٣) أن نسب الاتفاق بين أفراد العينة حول المحددات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس جميعها عالية وفق المعيار الإحصائي المعتمد في البحث، وقد تراوحت بين (٧٥% و ١٠٠%)، وأن المحددات التي اتفق عليها جميع أفراد العينة وبنسبة (١٠٠%) كانت: "صعوبة استخدام البرامج والتطبيقات الإحصائية، ضعف امتلاك مهارات اللغة الإنجليزية والتواصل التكنولوجي، نقص بعض المهارات العلمية والفنية اللازمة للبحث، محدودية خبرة الباحثين في النشر، الضغوطات العملية التي يواجهها عضو هيئة التدريس". بينما حققت الفقرة " ضعف الدافعية للإنتاجية العلمية بعد الحصول على درجة الأستاذية " أقل اتفاق بين أفراد العينة وبنسبة (٧٥%).

وسيتيم فيما يأتي تفصيل تلك النتائج ومقارنتها بغيرها من الدراسات السابقة على النحو الآتي:

١- صعوبة استخدام البرامج والتطبيقات الإحصائية: أجمع المبحوثون وعددهم (٢٨) بنسبة (١٠٠%) على أن ضعف قدرة بعض أعضاء هيئة التدريس على استخدام بعض البرامج والتطبيقات الإحصائية يعد أحد المحددات المؤثرة على الإنتاجية العلمية، فالبعض يواجهون صعوبة في التعامل مع التطبيقات والبرامج الإحصائية ويضطرون للاستعانة بأشخاص آخرين عند تنفيذ أبحاثهم العلمية وبمقابل مادي غالباً، مما يجعلهم يعزفون عن ذلك أحياناً، يقول أحدهم: "أغلب من يعانون من نقص تلك المهارات لا يفصحون عن قلة خبرتهم ومعرفتهم بها، لأسباب خاصة تتعلق بمكانتهم العلمية وغيرها، مفضلين الاستعانة بأشخاص آخرين من خارج الجامعة". ويعزى ذلك من ناحية إلى ضعف برامج التدريب، وضعف تلمس الاحتياجات التدريبية البسيطة لأعضاء هيئة التدريس، والعمل على إكسابهم إياها، والتعامل معهم جميعاً بنفس المستوى، ومن منطلق أن تلك الأمور بسيطة ومتقنة لدى جميع أعضاء هيئة التدريس، ومن ناحية أخرى يعزى ذلك إلى عدم قيام أعضاء هيئة التدريس باكتساب المهارات التي تنقصهم وصلها بشكل ذاتي، والاستعانة بالدورات والمحاضرات والمنصات التعليمية المتوفرة عبر شبكة الإنترنت.

٢- ضعف امتلاك مهارات اللغة الإنجليزية: أجمع المبحوثون وعددهم (٢٨) بنسبة (١٠٠%) على أن بعض أعضاء هيئة التدريس لا يمتلكون مهارات اللغة الإنجليزية، مما يحول دون قدرتهم على التعامل مع الكثير من الأمور مثل استعراض الدراسات الأجنبية، والتعامل مع المواقع والمنصات العلمية وقواعد البيانات والاستفادة منها بشكل كاف، والتواصل مع باحثين آخرين في الخارج والاستفادة منهم ومشاركتهم في البحوث، والتواصل مع الدوريات العلمية الدولية المتخصصة، مما جعلهم يخسرون الكثير من فرص الاستفادة العلمية التي تزيد من إنتاجيتهم العلمية، ويعزى ذلك إلى إهمال أو عزوف بعض أعضاء هيئة التدريس عن تنمية وتحسين مهاراتهم اللغوية واكتسابها، وعدم استثمار الفرص المتاحة، كالاستفادة من البرامج المخصصة لذلك، وحضور الدروس والدورات المتاحة عبر الإنترنت المباشرة منها أو المسجلة... الخ.

٣- قلة الوعي بقواعد البيانات والمواقع العلمية وصعوبة التعامل معها: أكد معظم المبحوثين وعددهم (٢٦) بنسبة (٩٢,٨٦%) أن قلة وعي بعض أعضاء هيئة التدريس بقواعد البيانات والمواقع العلمية، وضعف معرفتهم بطرق البحث في محتواها، وصعوبة التعامل معها، يعد أحد المحددات المؤثرة على الإنتاجية العلمية، فهناك من أعضاء هيئة التدريس من لا يزالون يبحثون بطرق تقليدية لا تفي بتحقيق أهدافهم، ولا تمكنهم من الحصول على المصادر العلمية الدقيقة والحديثة ذات العلاقة بأبحاثهم، مشيرين إلى أن هناك العديد من المواقع التي تضم كما هائلاً من البحوث والدراسات والكتب والرسائل العلمية الحديثة في مختلف التخصصات، يقول أحد المبحوثين: "البحث العلمي أصبح عالمياً بذاته، لكن بعض أعضاء هيئة التدريس لديهم أمية تكنولوجية تصعب عليهم البحث وتزيد من مشاقه، إذ لا يزالون يبحثون بطرق تقليدية بسيطة لا تفيدهم بالشكل المطلوب، مما يؤدي إلى ضعف إنتاجيتهم العلمية وتنفيذها بالحدود الدنيا من الجودة". ويعزى ذلك بشكل كبير إلى ضعف اللغة الإنجليزية لدى بعض أعضاء هيئة التدريس، وقلة معرفتهم ببعض الطرق المساعدة على التغلب على ذلك كاستخدام برامج ومواقع الترجمة، وكذلك ضعف اهتمامهم بتعلم طرق البحث والتصفح في مختلف المواقع العلمية وقواعد البيانات، فشبكة الإنترنت أتاحت الكثير من الفرص أمام الراغبين في التعلم في شتى المجالات، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الميموني (٢٠١٩) التي أظهرت ضعف استعانة أعضاء هيئة التدريس بالقواعد المعرفية، بالمقابل خالفهم

الرأي (٢) من المبحوثين وبنسبة (٧,١٤%) الذين رأوا أن أعضاء هيئة التدريس قد تجاوزوا مراحل البحث التقليدية وأصبح لديهم الخبرة الكافية للبحث عبر الإنترنت وتحقيق الاستفادة القصوى منه.

٤- **نقص بعض المهارات العلمية والفنية اللازمة للبحث:** أجمع المبحوثون وعددهم (٢٨) بنسبة (١٠٠%) على أن نقص بعض المهارات العلمية والفنية اللازمة للبحث العلمي لدى بعض أعضاء هيئة التدريس يعد من المحددات المهمة للإنتاجية العلمية، فقد يضطرون إلى الاستعانة بأشخاص آخرين لمساعدتهم على القيام ببعض المهام كتحويل البيانات ومعالجتها إحصائياً، أو ترجمة البحث أو أجزاء منه إلى الإنجليزية، أو تنسيق البحث بنمط معين حسب مقتضيات النشر، وكل ذلك يتطلب مقابلاً مادياً نظير تلك الخدمات غير مقدور عليه لدى معظم أعضاء هيئة التدريس، لاسيما أولئك الذين لم تسوى أوضاعهم بعد، أو كانت رواتبهم منقطعة منذ سنوات، مما يتسبب في تأخر الإنتاجية العلمية أو توقفها، يقول أحدهم: "إذا اضطر عضو هيئة التدريس للاستعانة بخبير متخصص في الإحصاء مثلاً فسوف يضطر لدفع مقابل مادي لا يقدر عليه، وإذا لجأ إلى طلب المساعدة من زملائه فقد يعتذرون بسبب انشغالهم، وفي كلا الحالتين الأمر صعب وثقيل جداً، مما يدفع عضو هيئة التدريس إلى التخصير في الإنتاج العلمي". ويعزى ذلك إلى نقص التدريب المقدم لأعضاء هيئة التدريس، وضعف اكتراث الجامعة بتوفير تلك الخدمات البحثية مجاناً لأعضاء هيئة التدريس، وتخفيف الأعباء عليهم، كما يعزى إلى إهمال اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتطوير وتنمية مهاراتهم ذاتياً، من خلال استغلال الفرص المتاحة عبر الإنترنت.

٥- **ضعف الاتصال والعلاقات الاجتماعية:** أكد معظم المبحوثين وعددهم (٢٦) بنسبة مئوية بلغت (٩٢,٨٦%) أن ضعف الاتصال والعلاقات الاجتماعية مع الزملاء من داخل الجامعة وخارجها يعد من أهم المحددات التي تضعف الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، فندرة اللقاءات العلمية، وغياب التعاون والمساعدة في بيئة العمل، وقلة تبادل الخبرات فيما بينهم، كل ذلك يؤدي إلى ضعف الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس، يقول أحدهم: "الكثير من أعضاء هيئة التدريس يحتاجون إلى تقديم الدعم العلمي والمساعدة من زملائهم لكنهم لا يفصحون عن ذلك، ولا ينتبّه زملاؤهم لاحتياجاتهم، وذلك بسبب ضعف العلاقة والتواصل فيما بينهم"، وتعزى تلك النتيجة إلى انشغال أعضاء هيئة التدريس بالعديد من المهام التدريسية والإدارية، وعدم توفر الوقت الكافي الذي يسمح لهم باللقاءات وتبادل الخبرات، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الميموني (٢٠١٩) التي أظهرت ضعف المشاركة وتبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس. بالمقابل خالفهم الرأي (٢) من المبحوثين ويمثلون نسبة (٧,١٤%) حيث رأوا أن بيئة العمل وضعف العلاقات بين الزملاء قد تكون سبباً في التقليل من الإنتاجية العلمية المشتركة بين الباحثين، ولكنها ليست سبباً في توقف الإنتاجية العلمية بشكل كامل أو تعثرها، وقد عبر أحدهم عن ذلك بقوله: "كثير من أعضاء هيئة التدريس ليسوا اجتماعيين ولا يبادلون الآخرين خبراتهم، لكن ذلك لم يتسبب لهم بأي إشكال فهم في إنتاج علمي مستمر بمختلف أشكاله".

٦- **ضعف القدرة على دفع رسوم النشر في المجلات العلمية الخارجية:** أكد معظم المبحوثين وعددهم (٢٧) وبنسبة (٩٦,٤٣%) أن ضعف القدرة على دفع رسوم النشر في المجلات العلمية الخارجية يعد من أهم المحددات المؤثرة على الإنتاجية العلمية، فارتفاع تكلفة النشر في تلك المجلات لاسيما المصنفة منها، واشتراط دفع الرسوم بالعملة الأجنبية، أدى إلى إجماع أعضاء هيئة التدريس عن النشر فيها، وبالتالي أضعف إنتاجيتهم ودافعيتهم لتحقيق التميز، وقد وصف أحد المبحوثين هذا الوضع قائلاً: "يشترط لنشر بحث علمي في بعض الدوريات الخارجية دفع رسوم للنشر لا تقل عن مائة وخمسين دولاراً، أي ما يعادل

أكثر من مائة ألف ريال يماني، ويعد ذلك المبلغ كبيراً جداً بالنسبة لأغلب أعضاء هيئة التدريس ويعجزون عن توفيره في الوضع الحالي"، ويعزى ذلك إلى انهيار الوضع الاقتصادي وتراجع سعر العملة المحلية أمام العملات الأجنبية، الأمر الذي ضاعف التكلفة المادية للنشر، وحمل أعضاء هيئة التدريس عبئاً كبيراً. كما تعزى إلى قلة معرفة أعضاء هيئة التدريس بالمجلات العلمية المحكمة المجانية، وتقصيرهم في البحث عنها والتعرف عليها، بالمقابل خالفهم الرأي أحد الباحثين (٣,٥٧%) الذي رأى أن ارتفاع تكلفة النشر لا تعد محدداً وعائقاً للنشر وميرراً لتوقف عضو هيئة التدريس عن الإنتاج العلمي، في ظل توفر العديد من المجلات والدوريات العلمية التي تتيح النشر بشكل مجاني، في مختلف التخصصات.

٧- **محدودية خبرة الباحثين في النشر:** أجمع الباحثون وعددهم (٢٨) بنسبة (١٠٠%) على أن من الصعوبات التي تحد من الإنتاجية العلمية هي محدودية خبرة ومعرفة بعض أعضاء هيئة التدريس بدور النشر والمجلات العلمية المحكمة والمنظمة والمتخصصة لا سيما العربية أو الدولية، واستصعاب تحقيق بعض الشروط اللازمة للنشر فيها، كما أكدوا أن نقص الخبرة في ذلك الجانب قد يجعلهم ضحايا للمجلات المفترسة، أو تضطرهم إلى الاعتماد على زملائهم عند نشر إنتاجيتهم من الكتب والبحوث، مما يؤدي إلى تأخر نتائجهم العلمي. وتعزى تلك النتيجة إلى تقصير أعضاء هيئة التدريس في التعرف على دور النشر والدوريات العلمية في مختلف الدول، وزيارة مواقعها الإلكترونية، والبحث عنها للتأكد من مشروعيتها ومصداقيتها، وتقديم طلبات النشر عبر مواقعها الإلكترونية.

٨- **ضعف تفضيل التأليف المشترك بين أعضاء هيئة التدريس:** أكد معظم الباحثين وعددهم (٢٤) وبنسبة (٨٥,٧١%) أن بعض أعضاء هيئة التدريس يرفضون فكرة المشاركة الجماعية في البحوث، ويفضلون القيام بتأليف البحوث بشكل منفرد حسب ظروفهم ووقتهم المتاح، فالتأليف المشترك يحتاج إلى تنسيق كبير والتزام دقيق يصعب على أعضاء هيئة التدريس الوفاء به بسبب كثرة انشغالاتهم، الأمر الذي يؤدي بشكل أو بآخر إلى تأخر وقلة الإنتاجية العلمية، وهذه النتيجة لا تتفق مع نتيجة دراسة (نجم، وآخرون، ٢٠١٤) التي أظهرت نتائجها ميل أعضاء هيئة التدريس إلى نشر البحوث والكتب بمشاركة آخرين. كما أكدوا على ضعف توجه أعضاء هيئة التدريس نحو تأليف الكتب المشتركة وقلة نتائجهم في هذا المجال بشكل عام، وتعزى تلك النتائج إلى ضعف الاتصال بين أعضاء هيئة التدريس، والذي بدوره أضعف التأليف البحثي المشترك، كما يعزى إلى ضعف تشجيع الجامعة للمناخ الجماعي والقيام بالأعمال البحثية المشتركة، وغياب الدعم اللازم للتأليف والنشر والتسويق، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة نجم وآخرون (٢٠١٤) التي أظهرت ضعف الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في إنتاج الكتب، وبالمقابل خالفهم الرأي (٤) من الباحثين وبنسبة (١٤,٢٩%) حيث أفادوا أن كثيراً من أعضاء هيئة التدريس يفضلون القيام بالأعمال المشتركة، ويرون أنها تساعد على الإنجاز بوقت وجهد وتكلفة أقل، يقول أحدهم: "البحوث والكتب المشتركة في هذا الوضع هي الطريقة الأنسب، لأن ذلك يساعد على تخفيف العبء على الباحثين من ناحية ويظهر العمل بصورة أكثر جودة من ناحية أخرى".

٩- **الضغوطات العملية التي يواجهها عضو هيئة التدريس:** أجمع الباحثون وعددهم (٢٨) وبنسبة (١٠٠%) على أن الضغوطات العملية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس كتكليفهم بمهام إدارية إلى جانب مهامهم التدريسية، والمحاضرات التي تشغل حيزاً كبيراً من وقتهم على مدار العام الدراسي، وانشغالهم بالبحث، والقراءة، والتحضير، والاختبارات، والتصحيح، بالإضافة إلى انشغال بعضهم بالتدريس والإشراف على طلبة الدراسات العليا، والمناقشات العلمية وغير ذلك، كل ذلك يؤثر بشكل كبير على

الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس ويقف منها. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات مثل دراسة (حوالة، ٢٠٠٩) التي أكدت أن ثقل الأعباء التي يحملها عضو هيئة التدريس والانشغال بالأعمال الإدارية تعد من أهم أسباب ضعف الإنتاجية العلمية، وكذلك دراسة (الشايح، ٢٠٠٦) التي أكدت على أن أبرز معوقات الإنتاج العلمي هي عدم توفر الوقت الكافي للقيام بإجراء البحوث العلمية، وكثرة الأعباء التدريسية، وتختلف مع نتيجة دراسة (عون، ٢٠٠٨) التي أظهرت عدم وجود تأثير للأعباء التدريسية على الإنتاجية العلمية.

١٠ - **ضعف الدافعية للإنتاجية العلمية بعد الحصول على درجة الأستاذية:** أكد معظم المبحوثين وعددهم (٢١) وبنسبة (٧٥%) أن دافعية أعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي تقل بعد الحصول على درجة الأستاذية، حيث يتوقف معظمهم عن الاستمرار في الإنتاج البحثي، وتعزى هذه النتيجة إلى ضعف اهتمام الجامعة والمجتمع بالأساتذة الجامعيين وتقديرهم والاستفادة من خبراتهم، مما يشعرهم بعدم أهمية أي نتاج علمي وعدم جدواه، فيعزفون عن ذلك بمجرد تحقيق هدفهم المتمثل في الحصول على أعلى ترقية أكاديمية، وخالفهم الرأي (٧) من المبحوثين وبنسبة (٢٥%) حيث رأوا "أن كثيرا من أعضاء هيئة التدريس بعد الترقية إلى أعلى درجة أكاديمية يزداد شغفهم بالبحث العلمي ويصبحون في أوج نشاطهم وحماسهم وإبداعهم وتميزهم البحثي، لأن البحث يصبح بهدف البحث، وليس بهدف الحصول على ترقية علمية أو ما شابه، ناهيك عن أنهم يصبحون أكثر نضجا وخبرة ومعرفة".

- **المحور الثالث: المحددات المتعلقة بالجامعة المؤثرة على الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية.**

للإجابة عن السؤال المتعلق بالمحددات المتعلقة بالجامعة قامت الباحثة بفرز إجابات المقابلة وحساب التكرارات والنسب المئوية كما هو موضح في جدول (٤):

جدول (٤) حساب التكرارات والنسب المئوية للمحددات المتعلقة بالجامعة من وجهة نظر أفراد العينة

م	المحددات المتعلقة بالجامعة	التكرارات	النسبة المئوية	الدرجة
١	ضعف الدعم المادي المقدم من قبل الجامعات للقيام بالبحوث ونشرها.	٢٨	١٠٠%	عالية
٢	غياب الدعم المادي المقدم من قبل الجامعات للمشاركة في المؤتمرات العلمية.	٢٨	١٠٠%	عالية
٣	ضعف التحفيز والتشجيع على الإنتاجية العلمية.	٢٨	١٠٠%	عالية
٤	توقف المرتبات والتسويات وعدم الحصول على والمستحقات المالية.	٢٨	١٠٠%	عالية
٥	اشتراط فترة زمنية محددة للتفرغ واحتساب أبحاث الترقيات.	٢٧	٩٦,٤٣%	عالية
٦	ضعف وقصور برامج التدريب الحديثة والمتنوعة.	٢٣	٨٢,١٤%	عالية
٧	طول إجراءات المعاملات الإدارية.	٢٨	١٠٠%	عالية
٨	ضعف توفر بعض الخدمات المساعدة على الإنتاج العلمي.	٢٨	١٠٠%	عالية

ويلاحظ من الجدول (٤) أن نسب الاتفاق بين أفراد العينة حول المحددات المتعلقة بالجامعة جميعها عالية وفق المعيار الإحصائي المعتمد في البحث، وقد تراوحت بين (٨٢,١٤% و ١٠٠%)، وأن المحددات التي اتفق عليها جميع أفراد العينة وبنسبة (١٠٠%) كانت: "ضعف الدعم المادي المقدم من قبل الجامعات للقيام بالبحوث ونشرها، غياب الدعم المادي المقدم من قبل الجامعات للمشاركة في المؤتمرات العلمية، ضعف

التحفيز والتشجيع على الإنتاجية العلمية، توقف المرتبات والتسويات وعدم الحصول على المستحقات المالية، طول إجراءات المعاملات الإدارية، ضعف توفر بعض الخدمات المساعدة على الإنتاج العلمي". بينما حققت الفقرة " ضعف وقصور برامج التدريب الحديثة والمتنوعة " أقل اتفاق بين أفراد العينة وبنسبة (٨٢,١٤%).

وسيتم فيما يأتي تفصيل تلك النتائج ومناقشتها، ومقارنتها بغيرها من الدراسات السابقة على النحو الآتي:

١- **ضعف الدعم المادي المقدم من قبل الجامعات للقيام بالبحوث ونشرها:** أجمع المبحوثون وعددهم (٢٨) وبنسبة (١٠٠%) على أن ضعف الدعم المادي المقدم لأعضاء هيئة التدريس من قبل الجامعات يعد من أهم المحددات التي تعيق إنتاجيتهم العلمية، فقد توقفت حالياً معظم أشكال الدعم المادي التي كانت تقدمها الجامعات سابقاً، وأصبح عضو هيئة التدريس مضطراً لتحمل جميع تكاليف الأعمال والأنشطة البحثية، سواءً ما كان منها متعلقاً بتنفيذ البحوث أو تحكيمها أو نشرها، وقد وصف أحدهم ذلك الوضع بقوله: " لكي يقوم عضو هيئة التدريس ببحث علمي أو نشره أو يقدم لترقية علمية فإنه يحتاج إلى مبلغ مالي كبير وبال دولار أحياناً للنشر وللمحكمين، وهذا الشيء يسبب إحباطاً كبيراً لأعضاء هيئة التدريس، ويدفعهم للتوقف عن الإنتاج العلمي، أو الامتناع عن النشر حتى وإن كانت البحوث جاهزة، لأن ذلك يفوق قدراتهم المادية في ظل انهيار الوضع الاقتصادي وتجاوز صرف الدولار فيها حاجز الألف"، وتعزى تلك النتائج إلى عدم اعتماد الموازنات الكافية للجامعات، وعدم قيام الجامعات بتوفير وإيجاد موارد مالية بديلة للإنفاق على البحث العلمي ودعمه. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الحديثي، ٢٠٠٦) التي أظهرت أن من الصعوبات التي تعيق الإنتاجية العلمية قلة توافر الاعتمادات المالية.

٢- **غياب الدعم المادي المقدم من قبل الجامعات للمشاركة في المؤتمرات العلمية:** أجمع المبحوثون وبنسبة (١٠٠%) على أن غياب الدعم المادي من قبل الجامعة لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات العلمية المحلية أو الخارجية بأبحاثهم وأوراقهم العلمية يعد من المحددات المؤثرة على الإنتاجية العلمية، فتكاليف حضور تلك المؤتمرات العلمية باهظة وتحويل دون مشاركة أعضاء هيئة التدريس فيها، مما يؤدي إلى ضعف الإنتاجية العلمية الخاصة بجانب المؤتمرات، يقول أحد المبحوثين: " إن حضور المؤتمرات الخارجية تكلف المشارك أعباء مالية غير مقدور عليها، وحتى إن كان المؤتمر محلياً فهو غير مقدور عليه أيضاً بسبب صعوبة التنقل بين المحافظات وارتفاع تكاليفه"، كما أكدوا جميعاً على محدودية وقلة المؤتمرات التي تعقدتها الجامعات، وتعزى تلك النتيجة إلى ضعف إدراك الجامعات لأهمية إقامة المؤتمرات العلمية، وأهمية دعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات وتبادل الخبرات، والتي تعود بلا شك بالنفع على الجامعة وتعزز من مكانتها وسمعتها بين الجامعات. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات كدراسة (حوالة، ٢٠٠٩) التي أظهرت نتائجها أن قلة فرص الحضور والمشاركة في المؤتمرات العلمية تعد من أهم أسباب ضعف الإنتاجية العلمية، ودراسة (الحديثي، ٢٠٠٦) التي أظهرت أن من الصعوبات التي تعيق الإنتاجية العلمية هي عدم القدرة على حضور المؤتمرات والندوات الخارجية، وكذلك دراسة (الشابع، ٢٠٠٦) التي أكدت على أن أبرز معوقات الإنتاج العلمي هي محدودية الدعم اللازم لحضور المؤتمرات الإقليمية والعالمية.

٣- **ضعف التحفيز والتشجيع على الإنتاجية العلمية:** أجمع المبحوثون وعددهم (٢٨) وبنسبة مئوية بلغت (١٠٠%) على أن من أهم المحددات التي تؤثر على الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس هي ضعف التحفيز والتشجيع المادي والمعنوي، وتقديم المكافآت من قبل الجامعات لأعضاء هيئة التدريس، وتكريم المبرزين والتميزين، كما أكدوا على أن انعدام ذلك التشجيع من قبل إدارة الجامعة جعل أغلب أعضاء هيئة التدريس لا يهتمون بتميز وجودة الإنتاج العلمي، بل حصر إنتاجيتهم العلمية في إطار ضيق ومحدود لا يتجاوز الحصول على الترقية الأكاديمية، يقول أحد المبحوثين: "الدعم المعنوي أقل تكلفة وأكثر تأثيراً، فلو أن الجامعة تكرم وتشجع عضو هيئة التدريس الذي يتميز في عمل بحثي ما، وتقوم بعقد لقاء علمي يناقش فيه البحث ونتائجه، ويتم الإشادة به على مرأى ومسمع بقية أعضاء هيئة التدريس، لكان ذلك الأمر كفيلاً بدفع الباحث للمزيد من التميز، ودفع زملائه للمنافسة والإبداع". ويعزى ذلك إلى ضعف إدراك الجامعة لأهمية الدعم المادي والمعنوي، ودوره في تحسين الإنتاجية العلمية، وإذكاء روح المنافسة بين أعضاء هيئة التدريس، كما ينم أيضاً عن ضعف إدراكها لدور الأبحاث في زيادة فرص الجامعة في المنافسة، وتحقيق مراتب متقدمة في التصنيفات العالمية.

٤- **توقف المرتبات والتسويات وعدم الحصول على المستحقات المالية:** أجمع المبحوثون وعددهم (٢٨) وبنسبة (١٠٠%) على أن توقف المرتبات، والتسويات، وعدم الحصول على المستحقات المالية تعد من أهم محددات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، فالإنتاجية العلمية تتطلب إنفاقاً مادياً كبيراً للنشر والتحكيم وغيره لا يقدر عليه عضو هيئة التدريس الذي لم يُسَلِّم راتبه، أو لم يسو وضعه المالي، كما أن عدم الحصول على أي فائدة مالية تذكر مقابل الترقيات تشكل إحباطاً لدى بعض أعضاء التدريس، الأمر الذي يجعلهم يصرفون النظر عن الإنتاج العلمي أو يقل بشكل ملحوظ، يقول أحدهم: "إن ضعف حصول أعضاء هيئة التدريس على حقوقهم المادية قد تدفعهم إلى صرف النظر عن البحث العلمي تماماً، ولا غرابة في ذلك فالفائدة المادية مقابل العمل تعد من أهم الحوافز نحو العطاء العلمي والمعينة عليه". وتعزى تلك النتيجة إلى ظروف الحرب الحالية وما أفرزته من سلبيات أدت إلى انقطاع المرتبات في بعض الجامعات، وتوقف شبه كلي للتوظيف والتسويات والتعيينات وما إلى ذلك، كما تعزى إلى تقصير الجامعات والنقابات في القيام بواجباتها تجاه عضو هيئة التدريس ودعمه في الحصول على استحقاقاته المادية.

٥- **اشتراط فترة زمنية محددة للتفرغ واحتساب أبحاث الترقيات:** أكد معظم المبحوثين وعددهم (٢٧) ويمثلون نسبة (٩٦,٤٣%) أن اشتراط سنوات محددة للتفرغ العلمي قللت الإنتاجية العلمية لدى الباحثين، فأغلب أعضاء هيئة التدريس لا يمتلكون الوقت الكافي للبحث العلمي بسبب كثرة المهام والواجبات الأكاديمية والإدارية التي يقومون بها، الأمر الذي يدفعهم إلى تأجيل البحوث إلى سنة التفرغ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الحديثي، ٢٠٠٦) التي أظهرت نتائجها أن من الصعوبات المعوقة للإنتاجية العلمية هي التفرغ البحثي، كما أكدوا على أن قلة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس قد يكون سببها عدم احتساب البحوث التي تنشر خارج الفترة المحددة، مما يجعلهم يؤجلون نشرها. حتى وإن أنجزوها. إلى أن تستكمل الفترة القانونية، يقول أحدهم: "بعض أعضاء هيئة التدريس نتاجهم العلمي لغرض الترقية فقط، لذا تجدهم ينجزون كما من البحوث خلال فترة زمنية محددة، لكنه ينشر بعضها فقط ويؤجل الأخرى إلى الوقت المحدد لاستحقاق الترقية القادمة"، ويعزى ذلك إلى النظرة القاصرة لعضو هيئة التدريس نحو البحث والإنتاج العلمي، فالبحث العلمي ليس مجرد وسيلة للترقية العلمية أو الحصول على مكانة فقط، بل هو أيضاً وسيلة للنمو المهني، وتنمية القدرات المعرفية، وزيادة الكفاءة، وتحقيق الشهرة العلمية، والتميز... الخ. بالمقابل

أنفرد أحد المبحوثين ويمثل نسبة (٣,٥٧%) بالقول أن تعدد مهام وواجبات أعضاء هيئة التدريس لن تؤثر على نشاطاتهم وإنتاجيتهم العلمية إذا أحسنوا تنظيم أوقاتهم وإدارتها.

٦- **ضعف وقصور برامج التدريب الحديثة والمتنوعة:** أكد معظم المبحوثين وعددهم (٢٣) بنسبة (٨٢,١٤%) على وجود ضعف في جانب تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام البرامج والتطبيقات التكنولوجية الحديثة التي يحتاجون إليها في البحث العلمي، وحتى إن وجدت دورات تدريبية فطريقة انتقاء المتدربين يشوبها القصور، إذ يلتحق بها غالباً أعضاء هيئة التدريس لغرض الحصول على الشهادة التي تعد أحد متطلبات الترقية، وليس الأعضاء المحتاجين فعلاً للتدريب، وكذلك تنفيذ الدورات يشوبها القصور أيضاً ويغلب عليه الجانب النظري، وبالتالي لا تحقق تلك البرامج التدريبية الفائدة المرجوة، وتعزى تلك النتيجة إلى عدم قيام الجهات المسؤولة بالتعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس عن قرب، وتحديد الفئة المستهدفة لكل دورة تدريبية في ضوءها، وتقصيرها في توفير وتهيئة البيئة الملائمة لتنفيذ الدورات بكل متطلباتها ومستلزماتها. بالمقابل خالفهم الرأي (٥) من المبحوثين وبنسبة (١٧,٨٦%) إذ رأوا أن غياب التدريب لا يعد محددًا ولا عائقًا للإنتاجية العلمية، فبالإمكان التدريب عليها وتعلمها عبر الإنترنت، وبجودة وشرح أفضل، لكن بعض أعضاء هيئة التدريس لا يهتمون بتنمية مهاراتهم، ولا يبحثون عن طرق تطويرها.

٧- **طول إجراءات المعاملات الإدارية:** أجمع المبحوثون وبنسبة (١٠٠%) على أن طول إجراءات المعاملات الإدارية تعد من المحددات المؤثرة على الإنتاجية العلمية، فالمعاملات الإدارية الروتينية المتسمة بطابع التأخير والتسويق والعشوائية التي يواجهها عضو هيئة التدريس عند قيامه بتقديم طلب الحصول على ترقية، أو الحصول على دعم مالي لتنفيذ أو تطبيق فكرة بحثية، أو مساعدة على طباعة كتاب وغيره، والتي تستغرق وقتاً طويلاً وتستهلك الكثير من جهد ووقت عضو هيئة التدريس، تؤدي - بلا شك - إلى تأخر الإنتاجية العلمية، ويعزى ذلك إلى ضعف كفاءة التنظيم الإداري، وإنجاز المعاملات بطرق تقليدية، وعدم توفر نظام إلكتروني يحد من الروتين ويبسط ويسرع الإجراءات، ويمكن من إتمام المعاملات بسلاسة دون أي تأخير أو تعقيد.

٨- **ضعف توفر بعض الخدمات المساعدة على الإنتاج العلمي:** أجمع المبحوثون وبنسبة (١٠٠%) على أن الجامعات مقصرة في توفير بعض الخدمات التي لها علاقة بالإنتاج العلمي، كالاشتراك بالدوريات والمجلات والمواقع العلمية وغيرها، والتي تعد من أهم الأشياء التي تساعد أعضاء هيئة التدريس على زيادة وتحسين ونشر إنتاجيتهم العلمية، كما أكدوا على أن من الصعوبات التي يواجهها عضو هيئة التدريس عند النشر هي عدم توفر بريد إلكتروني لبعض أعضاء هيئة التدريس تابع للجامعة التي يعملون بها، حيث يعد ذلك مطلوباً لقبول النشر في بعض المجلات العلمية، أو الاشتراك في المواقع العلمية وقواعد البيانات وغير ذلك، ويعزى ذلك إلى غياب الرؤى والتصورات الواضحة للجامعات فيما يخص الإنتاجية العلمية، ومتطلبات تحسينها، الأمر الذي نتج عنه تقصيرها في توفير أبسط الخدمات التي يحتاج إليها أعضاء هيئة التدريس للقيام بمهامهم البحثية.

- المحور الرابع: المحددات الأكثر تأثيراً على الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية من وجهة نظرهم.

وللإجابة عن السؤال المتعلق بأكثر المحددات تأثيراً على الإنتاجية العلمية طُرح على المبحوثين الخيارات الآتية (المحددات المتعلقة بالمجتمع، المحددات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، المحددات المتعلقة بالجامعة) لمعرفة أكثر المحددات تأثيراً على الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية، ومن ثم تم حساب التكرارات والنسب المئوية، والجدول (٥) يوضح ذلك:

جدول (٥) المحددات الأكثر تأثيراً على الإنتاجية العلمية من وجهة نظر أفراد العينة

م	المحور	عدد التكرارات	النسبة المئوية	الترتبة
١	المحددات المتعلقة بالمجتمع	١٤	٥٠%	١
٢	المحددات المتعلقة بعضو هيئة التدريس	٦	٢١,٤٣%	٣
٣	المحددات المتعلقة بالجامعة	٨	٢٨,٥٧%	٢
	المجموع	٢٨	١٠٠%	///

وفقاً للجدول (٥) فقد شكلت المحددات المتعلقة بالمجتمع أكثر المحددات تأثيراً على الإنتاجية العلمية بحسب رأي المبحوثين، وقد حصلت على المرتبة الأولى بنسبة مئوية بلغت (٥٠%)، وجاءت المحددات المتعلقة بالجامعة في المرتبة الثانية بنسبة (٢٨,٥٧%)، وجاءت في المرتبة الأخيرة المحددات المتعلقة بعضو هيئة التدريس بنسبة (٢١,٤٣%)، وبالنظر إلى المرتبة الأولى نجدها تعكس حجم المعاناة التي يعيشها عضو هيئة التدريس في ظل تدهور الوضع الاقتصادي والاجتماعي الحاصل، والذي يعد عائقاً عن القيام بالبحث والإنتاج العلمي، ولعل ذلك الترتيب منطقي إلى حد كبير فلا قيمة لامتلاك المعرفة والخبرة وتقديم التسهيلات وتسهيل الإجراءات... الخ في ظل وضع متردي تنعدم فيه أبسط مقومات الحياة، ينشغل فيه عضو هيئة التدريس عن البحث العلمي، ويتجه نحو التفكير بالوضع القائم وكيفية تأمين متطلبات الحياة الضرورية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الرحيلي، ٢٠١٧) التي جاءت فيها المعوقات المرتبطة بمؤسسات المجتمع في المرتبة الأولى تليها المعوقات المرتبطة بالجامعة، وأخيراً المعوقات المرتبطة بعضو هيئة التدريس.

٢: نتائج السؤال الذي نصه: ما التصور المقترح لتحسين الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية؟

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة ببناء تصور مقترح تضمن منطلقات التصور، ومبرراته، وأهدافه، ومجالاته، ومتطلباته، ومعوقات تنفيذه، وسيتم فيما يأتي تفصيل ذلك:

منطلقات التصور المقترح:

- التوجهات العالمية نحو الاهتمام بالبحث العلمي باعتباره وسيلة لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات، وتحقيق أدوارها تجاه المجتمع.

- الاهتمام بالإنتاجية العلمية باعتبارها معياراً للحكم على تطور المجتمعات أو تخلفها حيث يتم الحكم على المجتمعات في ضوء نتائجها وإسهاماتها المعرفية.

- الاهتمام بزيادة وتحسين الإنتاجية العلمية من منطلق التنافس على توليد المعرفة واستثمارها، وعدّها أحد معايير الحكم على جودة مؤسسات التعليم العالي، وأهم مؤشرات تقييم أدائها.
- تنافس الجامعات على الظهور في مراتب متقدمة ضمن التصنيفات العالمية للجامعات، والتي يعد البحث العلمي والإنتاجية العلمية أحد المعايير المعتمد عليها.
- تحسين مكانة وسمعة عضو هيئة التدريس، وتحقيق أقصى قدر من التميز والإبداع والشهرة والظهور على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.

مبررات التصور المقترح:

يأتي هذا التصور في إطار التوجه نحو تحقيق مراتب متقدمة للجامعات اليمنية في التصنيفات العالمية، حيث أظهرت جميع التصنيفات العالمية احتلال الجامعات اليمنية مراتب متأخرة ضمن الجامعات العالمية والعربية بالرغم من امتلاكها للعديد من الكوادر المتميزة والمبدعة في مختلف التخصصات، وكذلك تحقيق التميز والظهور والانتشار لعضو هيئة التدريس ولنتاجه العلمي، كما يأتي انعكاسا لما أكدته نتائج الدراسات السابقة التي أثبت وجود العديد من الصعوبات والمعوقات في هذا المجال ولاسيما في مجال النشر العلمي، وما أفرزته نتائج البحث الحالي الذي أظهرت وجود العديد من المحددات المتعلقة بالجامعة والمجتمع وعضو هيئة التدريس والمؤثرة على الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس، والتي أكد عليها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية (تعز، صنعاء، عدن، إب) وهي:

- محددات متعلقة بالمجتمع وتتمثل في غياب توفر الاستقرار النفسي والاجتماعي، وضعف التقدير المجتمعي لأعضاء هيئة التدريس وإنتاجيتهم العلمية، وضعف تعاون مؤسسات المجتمع، وقصور الدعم المجتمعي، وتردي الوضع المادي والخدمي، والعمل في أكثر من مؤسسة جامعية، ومزاولة أعمال ووظائف خارج إطار التخصص الأكاديمي. والتي حدّت من الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وأثرت بشكل كبير على دافعيتهم نحو البحث العلمي والإنجاز والتميز.

- محددات متعلقة بعضو هيئة التدريس وتتمثل في صعوبة استخدام البرامج والتطبيقات الإحصائية، وضعف امتلاك مهارات اللغة الإنجليزية والتواصل التكنولوجي، وقلة الوعي بقواعد البيانات والمواقع العلمية، ونقص بعض المهارات العلمية والفنية اللازمة للبحث، وضعف الاتصال والعلاقات الاجتماعية، وضعف القدرة على دفع رسوم النشر في المجلات العلمية الخارجية، ومحدودية خبرة الباحثين في النشر، وضعف تفضيل التأليف المشترك بين أعضاء هيئة التدريس، والضغوطات العملية التي يواجهها عضو هيئة التدريس، وضعف الدافعية للإنتاجية العلمية بعد الحصول على درجة الأستاذية. كل ذلك أثر بشكل سلبي على الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس وأضعف إنتاجيتهم العلمية.

- محددات متعلقة بالجامعة وتتمثل في ضعف الدعم المادي المقدم من قبل الجامعات للقيام بالبحوث ونشرها، وغياب الدعم المادي المقدم من قبل الجامعات للمشاركة في المؤتمرات العلمية، وضعف التحفيز والتشجيع على الإنتاجية العلمية، وتوقف المرتبات والتسويات وعدم الحصول على المستحقات المالية، واشتراط فترة زمنية محددة للتفرغ واحتساب أبحاث الترقّيات، وضعف وقصور برامج التدريب الحديثة والمتنوعة، وطول إجراءات المعاملات الإدارية، وضعف توفر بعض الخدمات المساعدة على الإنتاج العلمي، والتي لعبت دورا كبيرا في تقليل حجم الإنتاجية العلمية ومحدوديتها، وتأخر أعضاء هيئة التدريس في نشر نتاجهم العلمي.

أهداف التصور المقترح:

تتلخص أهداف التصور المقترح في الآتي:

- الحد من المحددات المتعلقة بالمجتمع والمؤثرة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية.
- الحد من المحددات المتعلقة بعضو هيئة التدريس والمؤثرة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية.
- الحد من المحددات المتعلقة بالجامعة والمؤثرة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية.

مجالات التصور المقترح:

أولاً: المحددات المتعلقة بالمجتمع: يمكن الحد من المحددات المتعلقة بالمجتمع والمؤثرة على الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال:

- قيام الجامعات بصياغة الخطط والبرامج الهادفة إلى مساعدة عضو هيئة التدريس على تحقيق بعض الاستقرار النفسي والاجتماعي، وتحديد الخيارات والبدائل التي يمكن أن تساعد على ذلك كالبحث عن جهات داخلية وخارجية ومؤسسات اجتماعية تدعمهم وتساعدهم على توفير تأمين صحي وغذائي يساهم في التخفيف من معاناتهم، فتحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي مرهون - إلى حد ما - بتحقيق الاستقرار المادي.
- قيام الجامعات بتكوين شراكات مجتمعية بحثية فاعلة مع القطاع العام والخاص تقضي إلى دعم البحوث العلمية والمشروعات البحثية وتحمل نفقاتها من جهة، واستفادة تلك القطاعات من جهة أخرى.
- إقامة فعاليات مشتركة مع مؤسسات المجتمع الحكومية والخاصة تهدف إلى استعراض الإنتاجية العلمية ونتائج البحوث والدراسات المتميزة، والدعوة إلى تطبيقها، مما يشعر الباحثين بأهمية أبحاثهم ويدفعهم نحو المزيد من الإبداع والابتكار.
- استغلال اللقاءات مع مؤسسات المجتمع الحكومية والخاصة لإبراز الجانب الفكري والإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس، وتمكين قدراتهم العلمية والبحثية وأدوارهم الكبيرة في معالجة مشكلات المجتمع، مما يعزز ثقة تلك المؤسسات بالبحث العلمي والباحثين، ويدفعهم إلى دعمهم والاستفادة منهم.
- تفعيل دور المراكز البحثية الموجودة في الجامعات، للقيام بمهامها في توطيد وتوسيع علاقاتها بالمراكز المحلية والخارجية والجهات الداعمة للبحث العلمي، وتحفيز وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على الإنتاج العلمي المتميز.
- قيام الجامعات بمساعدة عضو هيئة التدريس على تسويق إنتاجه العلمية وتقديمها للمجتمع من خلال تحديد احتياجات الجهات المستفيدة ثم تنفيذ الدراسة وتطبيق نتائجها واستثمارها.
- الاهتمام بتحسين البنية التحتية للجامعات، وتوفير مكتبات إلكترونية وشبكات إنترنت ذات سرعة عالية في جميع الكليات، بحيث يتمكن عضو هيئة التدريس من البحث والإطلاع وتحميل ما يلزم للقيام بأبحاثه ودراساته أثناء تواجده في الجامعة.

- قيام الجامعات بدورها في توعية المؤسسات المجتمعية عبر المناسبات المختلفة بضرورة التعاون مع الباحثين، وأهمية تسجيل وتخزين البيانات والإحصائيات الحديثة عبر أجهزة الحاسب أولاً بأول ليسهل تقديمها للباحثين عند الحاجة، وتحقيق نتائج دقيقة يستفيد منها المجتمع.

- قيام الجامعات بواجباتها نحو أعضاء هيئة التدريس ومتابعة الجهات العليا لتسليم الرواتب المنقطعة، وزيادتها بما يتناسب مع غلاء المعيشة، وإطلاق التسويات المالية المستحقة لأعضاء هيئة التدريس، لتشجيعهم على المزيد من العطاء، ومساعدتهم على تحقيق الاستقرار المادي، ومنع تشتتهم في العمل بأكثر من مكان ووظيفة، وتوفير الجهد والوقت واستثمارهما في الإنتاج العلمي.

ثانياً: المحددات المتعلقة بعضو هيئة التدريس: يمكن الحد من المحددات المتعلقة بعضو هيئة التدريس المؤثرة على الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال:

- تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً من خلال إقامة العديد من الفعاليات والدورات التدريبية التي تساعدهم على اكتساب المهارات البحثية التي تزيد وتحسن إنتاجيتهم البحثية مثل تدريبهم على استخدام بعض البرامج الإحصائية التي يحتاجها الباحثون في مختلف التخصصات لتحليل بيانات أبحاثهم إحصائياً مثل: SPSS ، AMOS ، EViews وغيرها، وتعريفهم بالبرامج الحديثة التي تساعدهم على التواصل مع الآخرين ومشاركتهم، والاستفادة منهم، ومعرفة آخر أعمالهم، وتبادل المراجع العلمية معهم مثل برنامج CiteULike و Research Gate، وتدريبهم على استخدامها، وكذلك تعريفهم بالبرامج التي تتيح لهم الحضور والمشاركة في الندوات والمؤتمرات في مختلف أنحاء العالم، وبقواعد البيانات والمنصات ومحركات البحث العلمي والمواقع الرصينة وطرق البحث فيها واستخدامها والتي تسهل عليهم الحصول على المراجع والمعلومات، وتعريفهم ببعض مواقع الترجمة الجيدة التي تساعدهم على تجاوز الصعوبات المتعلقة بضعف قدراتهم اللغوية الإنجليزية وتعينهم على ترجمة البحوث والدراسات والاستفادة منها.

- قيام أعضاء هيئة التدريس بتنمية ذواتهم مهنياً من خلال حضور دورات ومحاضرات عبر الإنترنت لاكتساب وتعلم اللغة الإنجليزية، ليتمكنوا من التعامل مع المواقع وقواعد البيانات بيسر وسهولة.

- مراجعة اللوائح والتشريعات المتعلقة باشتراط نشر بعض أبحاث الترقيات العلمية في دوريات خارجية لا اشتراطها دفع رسوم النشر بالعملة الأجنبية، والاكتفاء بالنشر المحلي، لعدم قدرة أعضاء هيئة التدريس على ذلك في ظل تدهور العملة الوطنية.

- الاستغناء بالتحكيم الداخلي عن التحكيم الخارجي، لتخفيف أعباء النشر المادية المقرر على الباحث دفعها بالعملة الأجنبية، أو الاكتفاء بمحكم خارجي واحد، فالجامعات اليمنية مكتظة بالأساتذة المتخصصين من حملة درجة الأستاذية في جميع التخصصات.

- إنشاء وحدة خاصة تتولى مساعدة أعضاء هيئة التدريس على نشر كتبهم وتسويقها وترجمة ملخصات ومراجع البحوث وتوثيقها وفقاً لمتطلبات التوثيق الحديثة كرومنة المراجع وغيرها، ومساعدتهم على نشرها في المجالات الدولية والإقليمية، ودفع ما يترتب على ذلك من رسوم مالية أو جزء منها.

- إلزام كل كلية بصياغة دليل بحثي يودع في مكتبة الكلية وفي موقعها الإلكتروني يتضمن ملخصات للإنتاجية العلمية الصادرة عن منتسبيها، ومقترحات بحثية في ضوء متطلبات واحتياجات المجتمع، وتحديثه بشكل مستمر.

- تطوير المجالات العلمية التابعة للجامعات وفقا للمعايير العالمية كمعايير سكوبس، ودواج وغيرها، ومتابعة إدرجها في تلك القواعد، والاشتراك في قواعد البيانات المصنفة، وتمكين أعضاء هيئة التدريس من النشر فيها مجانا.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الاتصال العلمي والأكاديمي مع زملائهم في الداخل والخارج عبر المواقع والمنصات المتاحة على شبكة الإنترنت، والاشتراك بالجمعيات والدوريات العلمية، من أجل تبادل الخبرات والمعلومات، ومتابعة الجديد، وتحسين إنتاجيتهم العلمية، وتميزهم البحثي.
- إلزام الأقسام بإقامة لقاءات علمية بشكل دوري ومستمر بين أعضاء هيئة التدريس، تساعد على تبادل الخبرات البحثية، وتوطيد العلاقات، والتشجيع على التأليف المشترك من أجل تحسين الإنتاج البحثي وتميزه.
- إصدار أدلة ترشد الباحثين إلى المجالات العلمية الإلكترونية المحكمة المجانية لتخفيف تكاليف النشر المالية، والمجلات المفترسة كي لا يقع الباحثون ضحية لها، وتوعيتهم بأهمية الحرص على اختيار مجلات معروفة وصادرة عن جهات رسمية معتمدة ومنظمة الصدور، كي لا ترفض أبحاثهم وتتسبب في قلة أو تأخر نتاجهم العلمي.
- قيام الجامعات بتشجيع أعضاء هيئة التدريس على النشر في المجالات العلمية المصنفة ضمن قواعد البيانات العالمية المشهورة مثل Scopus وغيرها، ومكافأة من ينشر فيها، وتقديم الدعم المادي اللازم لذلك، لتضاعف من فرص الباحث في الشهرة، وفرص الجامعات في تحقيق مراتب متقدمة بين الجامعات.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الأعمال البحثية الجماعية، وتوعيتهم بأهمية التوجه نحو القيام بالبحوث المشتركة مع زملائهم في الداخل والخارج، أو إلزامهم بتقديم بحث مشترك على الأقل ضمن أبحاث الترقية، لما لها من أهمية في تقوية العلاقات، وتبادل الخبرات، والخروج بأبحاث علمية أكثر جودة ورصانة، وتخفيف الأعباء المالية.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس وتحفيزهم على البحث والإنتاج العلمي المستمر، وعدم ربطه بالترقيات العلمية، والاهتمام بتجويده وتحسينه، وتقديم جميع أشكال الدعم المادي والمعنوي اللازم لذلك.
- إيلاء أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون رتبة الأستاذية اهتماما خاصا، وتقديرهم، والاستفادة من خبراتهم وتشجيعهم وتحفيزهم على استمرار العطاء والإنتاج العلمي، وإشعارهم بأهمية علمهم وخبرتهم ونتاجهم العلمي والبحثي، ودورهم الكبير في تحسين سمعة ومكانة الجامعة بين جامعات العالم.
- توزيع المهام الإدارية والتدريسية والإشرافية بشكل عادل وفق خطط دقيقة تضمن تخفيف الأعباء عن جميع أعضاء هيئة التدريس، وتوفير الوقت الكافي للقيام بالأعمال البحثية.
- توعية الكليات والأقسام بضرورة التعرف على ظروف أعضاء هيئة التدريس الذين يعانون من ضعف الإنتاجية العلمية أو تأخرها، أو تأخر الترقيات الأكاديمية المستحقة لهم، ومساعدتهم على التغلب على جميع الصعوبات من خلال تخفيف الأعباء التدريسية والإدارية عليهم، أو منحهم إجازات، أو تقديم مساعدات مالية، أو تحسين مناخ وبيئة العمل...إلخ.

رابعاً: المحددات المتعلقة بالجامعة: يمكن الحد من المحددات المتعلقة بالجامعة والمؤثرة على الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال:

- تخصيص الجامعات ميزانية كافية للبحث العلمي، يتم من خلالها تمويل الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس من البحوث العلمية، والكتب، والمشروعات البحثية، ودعم نشرها داخليا وخارجيا، والمشاركة في حضور الندوات والمؤتمرات العلمية... الخ.
- إقامة المؤتمرات العلمية التي تتيح لأعضاء هيئة التدريس المشاركة فيها بنتائجهم العلمية، وتبادل الخبرات مع نظرائهم من داخل الجامعة وخارجها.
- قيام الجامعات بالاحتفاء بأعضاء هيئة التدريس الذين لديهم نتاجات علمية متميزة أو منشورة دوليا أو ذات استشهادات عالية، من خلال إقامة الفعاليات والاحتفالات التكريمية، ومكافأتهم ماديا ومعنويا، ودعوة المهتمين من خارج الجامعة للحضور والتعرف على الباحثين وإنجازاتهم والاستفادة منهم.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على حضور الورش والندوات والمؤتمرات العلمية المحلية والخارجية، وكذلك المنعقدة أونلاين والمشاركة فيها، والحرص على متابعة الجديد في هذا المجال وإعلامهم بذلك أولا بأول، من خلال إنشاء مجموعات عبر وسائل التواصل الاجتماعي وغيرها من الوسائل التقنية والتكنولوجية الحديثة.
- قيام الجامعات بعمل مسابقات سنوية في مجال البحث العلمي، في مختلف التخصصات، من أجل إحياء وتعزيز روح المنافسة، وتحفيز أعضاء هيئة التدريس على الإنتاجية العلمية المستمرة والتميزة.
- دعم المشروعات البحثية التنافسية التي تخدم المجتمع وتحقق التنمية، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على المزيد من العطاء والفوز بمشروعات بحثية تحقق مزيدا من الاعتراف الأكاديمي للباحث وجامعته.
- قيام الجامعات بتنشيط دائرة الدراسات العليا والبحث العلمي للقيام بمسؤولياتها وواجباتها تجاه البحث العلمي وإنتاجية أعضاء هيئة التدريس على أكمل وجه.
- إقامة دورات تدريبية ذات كفاءة وفعالية عالية تهتم بالكيف وليس الكم، تبتدئ بتكليف الأقسام والكليات بالاختيار الصحيح والدقيق للمتدربين من خلال توزيع استبيانات تكشف عن احتياجاتهم التدريبية، مروراً بتوفير كل متطلبات إنجاح الدورة التدريبية من مدربين متخصصين وأجهزة ووسائل وشبكة إنترنت وغيرها، وانتهاء بالتقويم الختامي لمعرفة مدى تحقق أهداف الدور التدريبية.
- تحديث اللوائح المنظمة للعمل الإداري والهياكل التنظيمية وجعلها أكثر مرونة وبعدا عن المركزية، وصياغة الخطط والبرامج المساعدة على التغلب على المعوقات وتسهيل المعاملات الإدارية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس.
- توفير نظام إلكتروني خاص بإنجاز المعاملات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، يساعد على إنجاز المعاملات بشكل سلس ودقيق، ويوفر الوقت والجهد المستغرق في متابعة وإنجاز المعاملات.
- قيام الجامعات بواجبها في توفير الخدمات الخاصة بالنشر العلمي، كالاشتراك في قواعد البيانات وبنوك المعلومات والدوريات العلمية، وتزويد أعضاء هيئة التدريس ببريد إلكتروني تابع للجامعة، لتسهيل دخولهم واشتراكهم في المواقع العلمية والبحثية المتخصصة وقواعد البيانات، والتواصل مع الباحثين، والنشر، والحصول على البحوث والدراسات والكتب ببسر وسهولة...

- تفعيل دور النقابات في الجامعات للقيام بواجباتها تجاه أعضاء هيئة التدريس والمطالبة بحقوقهم، وحل مشكلاتهم، من أجل توفير جو إيجابي للعمل والإنتاج العلمي.

متطلبات تنفيذ التصور المقترح:

- توفير بيئة أكاديمية إيجابية مشجعة ومحفزة لأعضاء هيئة التدريس، تسعى بكل إمكانياتها إلى تذليل كافة الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وتحد من إنتاجيتهم العلمية.
- الابتعاد عن العشوائية والعمل في ضوء سياسات وخطط وبرامج واضحة تسعى إلى تحقيق الأهداف الرامية إلى تحسين الإنتاجية العلمية كَمَا وكيفًا.
- توفير موازنة كافية لدعم وتحسين الإنتاجية العلمية بمختلف صورها وأشكالها.
- البحث عن جهات داعمة خارجية (مؤسسات ومنظمات) للمساعدة على تحسين البنية التحتية للجامعات.
- توسيع دائرة العلاقات الخارجية، وتقوية الشراكة والاتصال مع مختلف القطاعات العامة والخاصة من أجل الحصول على الدعم اللازم لتحسين الإنتاجية العلمية.
- تحديث اللوائح والأنظمة المتعلقة بكل ما يخص أعضاء هيئة التدريس وبما يتناسب مع الظروف الراهنة.
- تكاتف جهود جميع منتسبي الجامعة من المسؤولين، والإداريين، وأعضاء هيئة التدريس، وتوجيهها نحو تحسين الإنتاجية العلمية والتغلب على المعوقات التي تحد منها.

معوقات تنفيذ التصور المقترح:

من معوقات تنفيذ التصور المقترح ما يأتي:

- ضعف توفر الموازنات التشغيلية الكافية للجامعات الحكومية بسبب الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي أفرزتها الحرب والصراعات السياسية الجارية في البلاد.
- شحة الموارد المالية التي تعاني منها مختلف الدوائر والكليات والمراكز، والتي تعيق تنفيذ رؤاها وتصوراتها حول دعم وتحسين وتجويد الإنتاجية العلمية.
- البنية التحتية المهترئة للجامعات الحكومية والتي تنعدم فيها أبسط الأشياء الداعمة للإنتاج العلمي كتوفير الأجهزة والمعدات وشبكة الإنترنت.
- اضطراب الوضع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والذي يضعف اهتمام الجامعات بالبحث العلمي، ويحول دون إقبال أعضاء هيئة التدريس عليه بشغف ورغبة في الإبداع والتميز، ويقيد حرياتهم أحيانًا.
- ضعف التعاون والدعم المقدم للجامعات الحكومية من قبل المنظمات والمؤسسات والجهات الداخلية والخارجية لأسباب متعلقة بالوضع الحالي الذي أجبرهم على توجيه اهتمامهم في المقام الأول نحو أمور أخرى تتعلق بتوفير متطلبات الحياة الضرورية اللازمة للبقاء والاستمرار.
- عمل الجامعات في إطار الحدود الدنيا من الإمكانيات والتي تجبرها على تقنين اهتماماتها، وتوجيهها نحو الأولويات الضرورية والمهمة لاستمرار عمل الجامعات وعدم توقفها.

سادسا: التوصيات

في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يأتي:

- قيام الجامعات بصياغة الاستراتيجيات والخطط الرامية إلى تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، في ضوء خبرات وتجارب الجامعات المتقدمة في هذا الجانب، والاستعانة بخبراء متخصصين.
- صياغة وتنفيذ خطط بحثية مشتركة بين الجامعات ومؤسسات المجتمع بهدف تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته من جهة، وتحسين علاقة أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات المجتمع من جهة أخرى، وبما يعود بالنفع على كافة الأطراف.
- قيام الجهات المسؤولة باعتماد الموازنات التشغيلية للجامعات الحكومية، لتتمكن من القيام بأدوارها وأداء وظائفها على النحو المطلوب.
- اعتماد المخصصات المالية الكافية للكليات، لكي تتمكن من دعم الأنشطة البحثية الخاصة بأعضائها، وإقامة الفعاليات الدورية التي تضمن إنتاجا علميا حديثا ومبتكرا في مختلف التخصصات.
- استثمار الجامعات للموارد المتاحة، والبحث عن موارد إضافية بديلة، وتوظيف إمكانياتها الفكرية والابتكارية بما يخدم الجامعة والمجتمع وأعضاء هيئة التدريس على حد سواء.
- تفعيل دور مجلس شئون المكتبات والتوثيق والنشر والترجمة في الجامعات، وتوجيهه للقيام بواجباته إزاء صياغة الخطط والبرامج الرامية إلى تطوير المكتبات، وتوفير الخدمات البحثية التي تساعد أعضاء هيئة التدريس على تحسين إنتاجيتهم العلمية، وتشجيعهم على الإنجاز والعطاء.
- التعرف بشكل مستمر على المحددات والمعوقات المؤثرة في الإنتاجية العلمية سواء تلك المتعلقة بالجامعة أو المجتمع أو عضو هيئة التدريس ومحاولة معالجتها، فتلك المعوقات قد تتغير بتغير الظروف، وقد تخف وتترجع لتطرأ محددات أكثر تأثيرا وتعقيدا في ظل الوضع غير المستقر الذي تعيشه البلاد بشكل عام والجامعات على وجه الخصوص.
- منح أعضاء هيئة التدريس مساحة فكرية وأكاديمية كافية يتحركون فيها بحرية تامة لتحقيق طموحاتهم وأفكارهم البحثية في إطار الواقع والمنطق والمعقول دون أي قيود أو عوائق.
- تقديم الدعم المادي والمعنوي الكافي لأعضاء هيئة التدريس بكل صوره وأشكاله، ابتداء بتشجيعهم على الإنتاج العلمي، مروراً بمعالجة الصعوبات التي تعيقهم، وانتهاء بتقدير وتكريم المتميزين والمبرزين.
- إنشاء قاعدة بيانات مشتركة تتضمن مختلف أشكال الإنتاجية العلمية الصادرة عن الجامعات اليمنية، وتحديثها باستمرار، وإتاحتها لجميع منتسبي الجامعات بما فيهم أعضاء هيئة التدريس، للاستفادة منها، وضمان عدم تكرار الموضوعات البحثية، والخروج بأبحاث وأفكار جديدة ومميزة ومفيدة.
- إنشاء مواقع إلكترونية تابعة للجامعات، تقدم مساعدات لأعضاء هيئة التدريس في عدة جوانب كتعريفهم بالمجلات العلمية المحكمة والمعتمدة والمصنفة العربية والعالمية والمفترة وتحديثها أولا بأول، وكذلك تعريفهم بقواعد البيانات والمواقع العلمية التي تم اشتراك الجامعة فيها، وأحدث المؤتمرات والندوات العلمية وأماكن وتواريخ انعقادها سواء المحلية أو العربية أو العالمية.

- إخضاع أعضاء هيئة التدريس للتقييم المستمر وفقا لمعايير موضوعية دقيقة، لمعرفة حجم إنتاجيتهم العلمية ونشاطهم وتميزهم البحثي، وبناء عليه يتم تقليدهم المناصب الإدارية وترقيهم فيها، لتشجيعهم على المنافسة والإبداع.
- إجراء ورش وندوات واجتماعات تضم الباحثين وكبار الأساتذة، ويستضاف فيها متخصصون من جامعات أو جهات خارجية، لتقديم مقترحات بحثية حديثة في كافة التخصصات تكون بمثابة أطر وموجهات عامة يسترشد بها الباحثون أثناء اختيار موضوعاتهم البحثية.
- قيام الجهات الحكومية العليا بتحمل مسؤولياتها تجاه تحسين وتسوية الوضع المالي لأعضاء هيئة التدريس دون تأخير أو تسويق.
- تبني الجهات المسؤولة للتصور المقترح وتحويله إلى إجراءات ملموسة على أرض الواقع، فقد تسهم تلك المقترحات - التي جاءت نتيجة لدراسة دقيقة تمثلت في التعبير عن تلك المحددات والصعوبات بشكل تلقائي ومباشر من قبل أعضاء هيئة التدريس أنفسهم - بتحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وتحقيق مكانة مرموقة للجامعات في التصنيفات العالمية.

سابعا: مقترحات ببحوث أخرى

في ضوء نتائج البحث الحالي تقترح الباحثة:

- إجراء دراسة للتعرف على حجم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس من الإناث في الجامعات الحكومية.
- إجراء دراسة مقارنة للتعرف على حجم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة، أو في الكليات الإنسانية والتطبيقية.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- أبو عبدالله، ياسمين إبراهيم. (٢٠٢١). دور الجامعة في تطوير البحث العلمي: دراسة ميدانية بجامعة دمياط. *المجلة العلمية لكلية الآداب، ١٠ (٤)*، ٢٣ - ٥٣.
- أبو فارة، يوسف. (٢٠٠٣ أكتوبر ٢١-٢٣). *تقويم جودة الخدمات التعليمية لكليات الاقتصاد والعلوم الإدارية بالجامعات الفلسطينية [بحث مقدم]*. مؤتمر ضمان الجودة، جامعة الزرقاء الأهلية، الأردن.
- بدران، شبل، والدهشان، جمال. (٢٠٠١). *التجديد في التعليم الجامعي*. دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
- بسطويسي، نشوة سعد محمد. (٢٠١٧). *متطلبات تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية. مجلة كلية التربية، ٣ (١٧٤)*، ٣١٥-٤٢١.
- تهامي، جمعة سعيد. (٢٠١٤). *استراتيجيات تفعيل دور الجامعات المصرية في دعم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، (٢٨)*، ٦٣-١٥٥.

الثبيني، مليحان معيض. (٢٠٠٣). اتجاهات الأكاديميين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت في ثالث جامعات عربية خليجية. مجلة جامعة الملك سعود لعلوم التربية والدراسات الإنسانية، ١٥ (٢) ٤٦٥-٥١٩.

الجمهورية اليمنية (٢٠١٠). القانون رقم (١٣) بشأن التعليم العالي.

<https://hu.edu.ye/Images/Uploads/Docs/889e07eb-6b35-4ac6-8fc6-21c8466420b0.pdf>

الجمهورية اليمنية، اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية. (٢٠٠٧)

http://agoyemen.net/lib_details.php?id=241

الحديثي، ابتسام. (٢٠٠٦). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية: دراسة تقويمية. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، (١٣)، ٣٨٩-٣٩٦.

حوالة، سهير محمد أحمد. (٢٠٠٩). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مقومات الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية، ٣ (١٩)، ١٤٨-٢٦٦.

خشافة، ندى منصور. (٢٠٢١). الاستثمار في رأس المال الفكري في الجامعات اليمنية في ضوء إدارة المعرفة: تصور مقترح. مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، (١٢)، ١١٢-١٥٩.

داوود، عزيز حنا، وعبد الرحمن، أنور حسين، وكامل، مصطفى محمد. (١٩٩١). مناهج البحث في العلوم السلوكية. مكتبة الأنجلو المصرية.

الرحيلي، محمد بن سليم. (٢٠١٧). معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة وسبل التغلب عليها. مجلة البحث العلمي في التربية، (١٨)، ١٩٣-٢٥٣.

الرشدان، عبد الكريم. (٢٠٠٣). دراسة تحليلية للمبادئ والقيم الديمقراطية في فلسفة التربية والتعليم في الأردن [رسالة دكتوراه غير منشورة]. الجامعة الأردنية.

زاهر، ضياء الدين. (٢٠٠١، فبراير ٥-٧). المرأة في الإنتاج الأكاديمي: إطار للتأمل [بحث مقدم]. مؤتمر تنمية المرأة العربية الإشكاليات وأفاق المستقبل. جامعة جنوب الوادي، والمركز العربي للتعليم والتنمية، مصر.

الزبون، محمد سليم، والشيخ، منال محمود. (٢٠١٥). واقع إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، مجلة دراسات العلوم التربوية، ٤٢ (٢)، ٤٦١-٤٨٠.

السفياني، هلال محمد علي. (٢٠٢١، مارس ١٣-١٤). معوقات النشر العلمي وسبل معالجتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية [بحث مقدم]. المؤتمر العلمي الافتراضي النشر العلمي في المجالات والدوريات المحكمة: العوائق والحلول، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا.

السيسي، جمال وعبد الرحيم، محمد عباس. (٢٠٠٤). أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الأزهر لمسؤولياتهم وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس. *مجلة التربية المعاصرة*، (٦٨) ٢٠٩-٢٧٨.

الشايح، فهد. (٢٠٠٦). واقع الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس ومعوقاته في كليات العلوم الإنسانية في جامعة الملك سعود، مركز بحوث كلية التربية بجامعة الملك سعود، (٢٤٢)، ١-٤٧.

عامر، طارق عبد الرؤوف. (٢٠١٢). *الجامعة وخدمة المجتمع: توجهات عالمية معاصرة* (ط١). مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.

عون، فضل عبدالله علي. (٢٠٠٨). جودة التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية: دراسة حالة للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي صنعاء وتعز [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة القاهرة.

المحمد، هدية محمد حيدر. (٢٠١١). *البحث العلمي في جامعة الكويت الواقع والمعوقات من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية* [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الأردنية.

محمد، أحمد حسين. (٢٠١٥). استراتيجية مقترحة لتطوير الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء المعايير العالمية لتصنيف الجامعات: دراسة تحليلية. *المجلة العلمية*، ٣١ (٣)، ١-١٢٧.

مسعودة، عظيمي. (٢٠١٧). *المحددات التنظيمية للإنتاج العلمي لدى الأستاذ الجامعي: دراسة استطلاعية بجامعتي سطيف ١ و ٢. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية*، (٧)، ١٢-٣٨.

مصطفى، أميمة حلمي عبد الحميد. (٢٠١١). تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية باستخدام مدخل إدارة المعرفة. *مجلة كلية التربية*، ٤٤ (١)، ٣٦٩-٤٣٧.

مصطفى، أحمد سيد. (٢٠٠٤). *إدارة الموارد البشرية الإدارية العصرية لرأس المال الفكري*. دار المعادي الجديدة.

موقع جامعة تعز.

http://taiz.edu.ye/DefaultDET.aspx?SUB_ID=211733

موقع منصة يمن أكاديمك.

<https://yemenacademy.news.blog/2023/01/31/news2703/>

الميموني، مشعل سعود. (٢٠١٩). تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت في ضوء متطلبات إدارة المعرفة. *مجلة كلية التربية*، ٤٤ (٤٣)، ٩٩٥-١٠٤٨.

نجم، منور عدنان محمد، والمجيد، عبدالله شمت، والحولي، عليان عبدالله سليمان. (٢٠١٤). الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات*، ١ (٣٢)، ١١-٦٥.

النجار، راضي محمد إبراهيم، وعثمان، السعيد محمود، والسيد، محمد إبراهيم (٢٠٢١). الجامعات البحثية مدخلا لتحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر. *مجلة التربية*، ٢ (١٩٢)، ٦١٦-٦٥٦.

الهمص، نرمان حسين. (٢٠١٥). *الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأزهر.

English References:

Akuegwu, B., & Udida, L., & Bassey, U. (2006, March). Attitude towards Quality Research among Lecturers in Universities in Cross River State. Nigerian, *Journal of Educational Administration and Planning*, 6 (1), 185-195.

Hassan, A., & Tymms, P., Ismail, H. (2008). Academic Productivity as perceived by Malaysian Academics. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 30 (3), 283-296.

Kotrlik, J. , & Bartlitt J., & Higgins, Ch .(2002). Factors Associated With Research Productivity Of Agricultural Education Faculty. *Journal of Agricultural Education*, 43(3), 1-10..

<https://www.jae-online.org/attachments/article/371/43-03-01.pdf>

Lombardi, J. , & Carig ,D. (2008). *The Top American Research Niversities* [Anoccasional Paper] The Lombardi Program On Measuring University Performance. Retrieved April 16, 2022.

<https://mup.umass.edu/sites/default/files/mup-pdf/MUP-Publication-2008-Competition-and-Restructuring-the-American-Research-University.pdf>

Okiki, O. (2013). Research productivity of teaching faculty members in Nigerian federal universities: An investigative study. *Chinese Librarianship .an International Electronic Journal*, (36), 99-118..

Vange ,Teresa J., . Marler Janet H., Wright , Patrick M.(2005). Research Productivity, Gender, Family, and Tenure in Organization Science Careers : *Sex Roles. A Journal of Research*, 53(9,10), 727-739.

Translation of Arabic References:

Abu Abdullah, Yasmine Ibrahim. (2021). *The role of the university in developing scientific research: A field study at Damietta University. Scientific Journal of the Faculty of Arts*, 10 (4), 23-53.

Abu Fara, Youssef (October 21-23, 2003). *Evaluating the quality of educational services for the faculties of economics and administrative sciences in Palestinian universities* [submitted research]. Quality Assurance Conference, Zarqa Private University, Jordan.

- Aoun, Fadl Abdullah Ali, (2008). *The quality of university education in the Republic of Yemen: A case Study of the scientific productivity of faculty members at the Universities of Sana'a and Taiz* [unpublished master's thesis]. Cairo University.
- Amer, Tariq Abdel Raouf, (2012). *University and Community Service: Contemporary Global Trends*. Taibah Foundation for Publishing and Distribution.
- Badran, Shebel, and Al-Dahshan, Jamal (2001). *Innovation in university education*. Dar Quba for printing, publishing and distribution..
- Bastawisi, Nashwa Saad Mohammed, (2017). Requirements for improving the scientific productivity of faculty members as an entry point for achieving competitive advantage in Egyptian universities. *Journal of the College of Education*, 3 (174), 315-421.
- Daoud, Aziz Hanna, Abdelrahman, Anwar Hussein, and Kamel, Mostafa Mohammed, (1991). *Research Methods in the Behavioral Sciences*. Anglo Egyptian Library..
- Al-Hadithi, Ibtisam, (2006). The scientific productivity of Saudi female Faculty members in the Colleges of Education for Girls in the Kingdom of Saudi Arabia: An evaluation study. *Journal of Studies in University Education*, (13), 389-396.
- Al-Hams, Narman Hussein, (2015). *Scientific productivity of faculty members and its relationship to the efforts of universities to internationalize scientific research* [unpublished master's thesis]. Al Azhar university..
- Hawala, Suhair Mohammed Ahmed, (2009). Scientific productivity of faculty members in universities in the light of the elements of job satisfaction: A field study on Taibah University in the Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of the Faculty of Education, University of Alexandria*, 3 (19), 148-266..
- Khashafa, Nada Mansour, (2021). Investing in Intellectual Capital in Yemeni Universities in the Light of Knowledge Management: A Proposed Perspective. *Journal of Arts for Psychological and Educational Studies*, (12), 112-159.
- Al-Maimouni, Mishaal Saud, (2019). Improving the scientific productivity of Kuwait University faculty members in the light of knowledge management requirements. *Journal of the College of Education*, 4 (43), 995-1048.
- Masouda, Azimi, (2017). Organizational determinants of the scientific production of the university professor: an exploratory study at the Universities of Setif 1 and 2. *Al-Jameh Journal of Psychological Studies and Educational Sciences*, (7), 12-38..
- Mohammed, Ahmed Hussein, (2015). A proposed strategy to develop the scientific and research productivity of faculty members in Egyptian universities in the light of international standards for university classification: an analytical study. *Scientific Journal*, 31 (3), 1-127..
- Al-Mohammed, Hadiya Mohammed Haider (2011). *Scientific research at Kuwait University, reality and obstacles from the point of view of faculty members* [unpublished master's thesis]. University of Jordan.

- Mostafa, Ahmed Sayed, (2004). *Modern administrative human resources management of intellectual capital*. New Maadi House..
- Mustafa, Omaima Helmy Abdelhamid, (2011). Improving the scientific productivity of faculty members in Egyptian universities using the knowledge management approach. *Journal of the College of Education*, 44 (1), 369- 437..
- Al-Najjar, Radi Mohammd Ibrahim, Othman, Al-Saeed Mahmoud, and Al-Sayed, Mohammed Ibrahim (2021). Research universities are an entry point for improving the scientific productivity of faculty members at Al-Azhar University. *Education Journal*, 2 (192), 616-656.
- Najm, Munawar Adnan Mohammed, Al-Mujeidel, Abdullah Shammam, and Al-Hawali, Alian Abdullah Suleiman (2014). Scientific productivity of female faculty members in higher education institutions in the Gaza Strip, *Journal of Al-Quds Open University for Research and Studies*, 1 (32), 11-65..
- Al-Rashdan, Abdul Karim, (2003). *A study analysis of democratic principles and values in the philosophy of education in Jordan* [unpublished doctoral dissertation]. University of Jordan..
- Al-Rehaili, Mohammed bin Sulayem, (2017). Obstacles to scientific productivity of faculty members at the Islamic University of Madinah and ways to overcome them. *Journal of Scientific Research in Education*, (18), 253-193.
- Republic of Yemen(2010). *Law No. (13) regarding higher education*.
<https://hu.edu.ye/Images/Uploads/Docs/889e07eb-6b35-4ac6-8fc6-21c8466420b0.pdf>
- Republic of Yemen(2007). *Implementing Regulations of the Yemeni Universities Law* .
http://agoyemen.net/lib_details.php?id=241.
- Al-shaya, Fahd, (2006). The reality of the scientific production of faculty members and its obstacles in the faculties of humanities at King Saud University, *Research Center of the College of Education at King Saud University*, (242), 1-47.
- Al-Sisi, Gamal and Abdelrahim, Mohammed Abbas, (2004). The performance of the heads of academic departments at Al-Azhar University for their responsibilities and its relationship to the scientific productivity of faculty members. *Journal of Contemporary Education*, (68) 209-278.
- Al-Sufyani, Hilal Mohammed Ali (2021, March 13-14). *Obstacles to scientific publishing and ways to address them from the point of view of faculty members and their assistants in Yemeni universities* [submitted research]. Virtual Scientific Conference Publication of my science in peer-reviewed journals and periodicals: Obstacles and Solutions, Arab Democratic Center, Germany..
- Taiz University website..
http://taiz.edu.ye/DefaultDET.aspx?SUB_ID=211733

The customer, Mohammed Salim, and Al-Sheikh, Manal Mahmoud, (2015). The reality of knowledge management in Jordanian private universities from the point of view of faculty members, *Journal of Educational Science Studies*, (2), 461- 480..

Al-Thubaiti, Mleihan Moeed, (2003). Attitudes of administrative academics and faculty members towards scientific research, teaching and rewards in three Arab Gulf universities. King Saud University *Journal of Educational Sciences and Human Studies*, 15 (2) 465- 519..

Tohamy, Juma Saeed (2014). Strategies to activate the role of Egyptian universities in supporting the scientific productivity of faculty members. *Journal of Studies in University Education*, (28), 63-155.

Yemen Academy platform website.

<https://yemenacademy.news.blog/2023/01/31/news270>

Zaher, Diao El-Din, (2001, February 5-7). *Women in Academic Production: A framework for reflection* [submitted research]. Conference on the development of Arab women problems and prospects for the future. South Valley University, and the Arab Center for Education and Development, Egypt..