

بعض العوامل التي تؤثر على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

منار حامد محمد الطرسي

المقدمة:

وهي (العوامل الشخصية، الأكاديمية، المجتمعية) كلها عوامل تخفض من هذه الإنتاجية.

هذا على مستوى الجامعات العربية أما في الجامعات المصرية فقد أكدت بعض الدراسات أن الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بهذه الجامعات متدنية ومن هذه الدراسات: دراسة غنيم وأبو كليلية (١٩٩٩، ٢٠٧-٢١٧) والتي تم تطبيقها على جامعة المنصورة، حيث توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة (متواضعة في التدريس، متوسطة في البحث العلمي، منخفضة في خدمة المجتمع)، وأن الإنتاجية العلمية في مجال الكتب والبحوث متواضعة، حيث بلغ متوسط إنتاجية عضو هيئة التدريس (كتاب واحد كل عشر سنين من الكتب المؤلفة - كتاب واحد كل خمسين سنة من الكتب المترجمة - ٤ بحوث كل خمس سنين أي أقل من بحث في العام - رسالتين كل خمس سنين أي ٠,٤ رسالة في العام).

يعد عضو هيئة التدريس بالجامعة المحور الأساسي للعملية التعليمية، كما أنه من أهم مصادر الثروة ودعائم القوة في الجامعة والمجتمع، ومن ثم يجب التعرف على إنتاجيته وقياسها، فالإنتاجية العلمية والنشاط البحثي تعتبر بمثابة الطاقة الفاعلة التي يجب استثمارها والاهتمام بتوجيهها لخير الفرد وتطور الجامعة وتقديم المجتمع. (محمد، ٢٠١٥).

ومن أهم الدراسات التي تناولت الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات: دراسة الحديثي (٢٠٠٧، ١٨٠) حيث توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس (مرتفعة في التدريس، ومتوسطة في البحث العلمي، ومنخفضة في خدمة المجتمع)، وأن الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية منخفضة حيث أن متوسط الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس في العام الواحد تقدر بحوالي (٠,٢١٦، كتاب، ١,١٥ بحث)، وأن العوامل التي تؤثر على الإنتاجية العلمية

وتتأثر الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بالعديد من العوامل فهي ليست حصيلة عامل واحد وإنما هي انعكاس لتفاعل عوامل عديدة، وهذه العوامل مترابطة ومتداخلة إلى حد كبير ومعرفة هذه العوامل يساهم إلى حد كبير في تشكيل إطار عام يمكن من خلاله النظر في الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس ومن ثم العمل على زيادتها (المالكي، ٢٠١٨، ١٨٢).

وأحد هذه العوامل المؤثرة على الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس هو الاجتماعات العلمية التي يشارك بها أعضاء هيئة التدريس، "وهناك العديد من التصنيفات لتلك الاجتماعات ولكن هذه التصنيفات نظرت إلى الاجتماعات من زاوية واحدة ووفقاً لطبيعة معينة، ولذا صنفنا الاجتماعات وفقاً للصلاحية ووفقاً للزمن، ووفقاً للنظم والإجراءات، ووفقاً للموقع، ووفقاً للمستوى، ووفقاً للرسمية وغيرها، ويعني ذلك أن الاجتماعات تتنوع بتنوع معايير تقسيمها". (إبداح، ٢٠١٣، ١٧).

وتأسيساً على ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في أنه: هناك اجتماعات علمية كثيرة (على مستوى مجلس القسم- اللجان المنبثقة عن مجلس الكلية- اللجان المنبثقة عن مجلس الجامعة- المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية-

المشاركة في اللقاءات العلمية- المشاركة في الحلقات النقاشية- المشاركة في الجمعيات العلمية) يحضرها كثير من أعضاء هيئة التدريس، وغالبًا ما تنعكس على إنتاجيتهم البحثية، وهو ما تحاول الدراسة الحالية البحث عنه.

ومن ثم يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

- ١- ما الإطار المفاهيمي للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس؟
 - ٢- ما العوامل التي تؤثر على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟
 - ٣- ما مدي اختلاف إنتاجية أعضاء هيئة التدريس العلمية باختلاف عوامل (الدرجة العلمية- النوع- التخصص العلمي)؟
 - ٤- ما المتطلبات اللازمة للتقليل من العوامل التي تؤثر على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس العلمية؟
- أهداف الدراسة:**

تستهدف الدراسة صياغة تصور مقترح يمكن من خلاله:

- ١- التعرف على الإطار المفاهيمي للإنتاجية العلمية.

٢- التعرف على العوامل التي تؤثر على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

٣- الوقوف على مدي اختلاف إنتاجية أعضاء هيئة التدريس باختلاف عوامل (الدرجة العلمية- النوع- التخصص العلمي).

٤- الوقوف على المتطلبات اللازمة للتقليل من العوامل التي تؤثر على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس العلمية.

مصطلحات الدراسة:

١- الإنتاجية العلمية:

تبنت الدراسة تعريف راضي (١٩٩٣) حيث يري بأنها: "كافة الأنشطة العلمية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس منذ الحصول على درجة الدكتوراه وتتضمن: الكتب العلمية والبحوث المنشورة والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه".

٢- العوامل المؤثرة على الإنتاجية العلمية:

إن أي عنصر يؤثر في الإنتاج أو في عضو هيئة التدريس أو في كليهما معاً يؤثر بلا شك في الإنتاجية العلمية، فالإنتاجية العلمية تعتمد في ارتفاع مستواها على نمو وتطور المعارف والمهارات والقدرات الإنسانية في المقام الأول، ويتضمن هذا التطور بشكل خاص ربط الإنتاجية بالتقدم العلمي والتكنولوجي وحركة البحوث العلمية

لمختلف جوانب الحياة الإنسانية. (Kyvik,1990)
منهج الدراسة وخطواتها:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي في جمع المعلومات وتحليل الأدبيات المرتبطة بمتغيرات الدراسة وتصنيفها للتوصل من خلالها إلى تحقيق أهداف الدراسة وذلك من خلال الخطوات الآتية:

١- وضع الإطار العام للدراسة ويتضمن: مقدمة الدراسة ومشكلتها، أهداف الدراسة، مصطلحات الدراسة، منهج الدراسة وخطواتها.

٢- تحليل الإطار المفاهيمي للإنتاجية العلمية كما تضمنتها الأدبيات التي تناولتها.

٣- تحديد العوامل التي تؤثر على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

٤- تحديد المتطلبات اللازمة للتغلب على العوامل التي تؤثر على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

الإطار النظري للدراسة:

أولاً: الإنتاجية العلمية البحثية:

(١) مفهوم الإنتاجية العلمية

يُعتبر مفهوم الإنتاجية العلمية من المفاهيم التي خضعت لتفسيرات عديدة ومن

(٢) أهمية الإنتاجية العلمية:

تكمن أهمية البحث العلمي في العديد من الآثار التي تتركها البحوث العلمية على الأفراد الذين يقومون بها، وعلى المجتمعات التي تستفيد من النتائج التي يتم التوصل إليها في هذه البحوث، وعليه فإنه يمكن إجمال أهمية البحث العلمي فيما يأتي:

إثراء المعرفة عامة والتربوية خاصة حيث يُعد البحث العلمي أداة مهمة في تقدم المعرفة عامة والتربوية خاصة، والانفتاح عليها، ودفع عجلة التقدم العلمي والتربوي إلى الأمام، وتمكين أفراد المجتمع من التعامل والتوافق بطريقة أكثر فاعلية مع بيئته، وتمكينه من تحقيق أغراضه، وفي إيجاد حلول للمشكلات التي تواجهه. فالقيمة الجوهرية للبحوث العلمية التربوية تكمن في تمكين التربويين من بناء قاعدة معرفية رصينة لتخصصاتهم، كتلك التي تصنف بها التخصصات المعرفية الأخرى. فمثل هذه القاعدة المعرفية هي التي تضمن تقدم ونضوج الميدان التربوي، بالشكل الذي يجعل من هذا البحث التربوي شريان الحياة الذي يمد التربويين والمعرفة التربوية بالدم اللازم لحياتها واستمرار نموها. (المهدي، ٢٠١٢، ٢٩).

وتتمية المجتمع تتمثل في تقديم نصائح واستشارات علمية ومهنية للمؤسسات

ثم يصعب تحديد مفهوم واحد محدد لها حيث يتأثر هذا المفهوم بأيدولوجية الباحث وشخصيته وطبيعة تخصصه، وانطلاقاً من هذه الحقيقة أرادت الباحثة قبل أن تعرض المفهوم الذي تم الاعتماد عليه في الدراسة عن الإنتاجية العلمية أن تعرض بشكل سريع أهم التعاريف المختلفة لهذا المفهوم لبعض الباحثين وفيما يلي عرض لهذه التعاريف:

يعرف غنایم (١٩٩٤، ١٨٧)

الإنتاجية العلمية بأنها: "الأعمال والجهود التي يؤديها عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ويستدل عليها بما يقرره عضو هيئة التدريس بنفسه من خلال ما يؤديه بالفعل في هذه المجالات".

ويعرفها الكبيسي و الراوي (٢٠١٠)

بأنها: "كمية الأعمال العلمية لعضو هيئة التدريس وتشمل الكتب العلمية والبحوث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة أو المؤتمرات المحلية والعربية"، ويعرفها تهاامي (٢٠١٤، ٦٩) بأنها: "دراسة الوضع الحالي للإنتاجية العلمية بكل أبعاده ومظاهره من قوة وضعف وتحديات وفرص، ثم رسم توقعات مستقبلية ووضع مجموعة من الآليات التي تساعد في دعم الإنتاجية العلمية".

الإنتاجية أو الخدمية، إعداد وترتيب نشاطات علمية أكاديمية مثل عقد اجتماعات مهنية، عمل دورات تدريبية للعاملين، المشاركة في حل المشكلات التي تواجه البيئة المحلية من خلال إجراء البحوث العلمية والتطبيقية، تقييم عمل المؤسسات الإنتاجية والخدمية وإجراء دراسات لتطويرها. (عزب، ٢٠١١، ٢٩).

ووضع الجامعات في الترتيبات العالمية حيث تُعد التصنيفات العالمية للجامعات من المؤشرات الدالة على جودة التعليم في الجامعة، لذا تسعى معظم جامعات العالم على التواجد بها والتحسين المستمر والدائم لمواقعها في ضوء مراعاة المعايير التي تضعها تلك التصنيفات، التي اتفقت جميعها في إعلاء شأن وتقدير حجم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بها ومدى تغطيتها عبر قواعد البيانات العالمية، ومن أهم هذه التصنيفات وأكثرها شهرة (تصنيف جامعة شنغهاي، تصنيف مجلة التايمز للجامعات، تصنيف الويبومتريكس للجامعات، تصنيف QS، تصنيف جامعة ليدن، التصنيف الدولي للجامعات والمعاهد). (المغاوري، ٢٠١٥، ٣٣).

واتخاذ القرارات عامة، والتربوية خاصة للبحث العلمي التربوي أهمية كبيرة في اتخاذ القرارات التربوية الرشيدة، ولهذا فقد احتلت هذه الأهمية اهتمامًا واضحًا في

معظم المشاركات التي يعقدها المتخصصون في صياغة القرار التربوي، والتأكيد على أهميته الواضحة في التنمية التربوية والتعليمية المتمثلة في تزويد متخذي القرارات في مجالات التنمية بمجموعة من المعلومات العلمية الجيدة التي من خلالها سيتخذ المسؤولون قراراتهم. (المهدي، ٢٠١٢، ٤٤).

(٣) مجالات الإنتاجية العلمية:

يعد نشاط البحث العلمي على رأس الأنشطة التي يؤديها عضو هيئة التدريس، وقد أكدها قانون (٤٩) لسنة ١٩٧٢ في مادته (٩٥)؛ حيث أشار إلى أنه: "على أعضاء هيئة التدريس أن يسهموا في تقدم العلوم والآداب والفنون وإجراء البحوث والدراسات المبتكرة، والإشراف على ما يعده الطلاب منها". (قانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، مادة ٩٥)، ويمكن تصنيفها على النحو التالي: ١

١- تأليف الكتب ويمكن تصنيفها على حسب الغاية والهدف إلى:

- **كتب دراسية:** وهي المرتكز الأساسي للتعليم، ووسيلة تعليمية تربوية منظمة تكون حصيلة خبرات ثقافية واجتماعية وفنية تستهدف فئة تعليمية محددة بحيث تتوافق مع قدراتهم، وتندرج المعلومات داخل الكتب الدراسية من السهل إلى

الصعب، وتهدف إلى رفع مستوى كفاءتهم وخبرتهم.

• **كتب مراجع:** وهي الكتب التي تملك من طبيعة التنظيم ومن المعلومات ما يجعلها غير صالحة عادة لتقرأ من أولها إلى آخرها ككيان فكري عام مترابط، ولكنها تصلح ليرجع إليها الباحث أو القارئ للحصول على معلومة محددة. (الكريم، ٢٠٠٩، ٣٧).

وتوصلت دراسة غنايم وأبو كليلية (١٩٩٩، ٢٠٧-٢١٧) والتي تم تطبيقها على جامعة المنصورة إلى أن الإنتاجية العلمية في مجال الكتب والبحوث متواضعة حيث بلغ متوسط إنتاجية عضو هيئة التدريس (كتاب واحد كل عشر سنين من الكتب المؤلفة- كتاب واحد كل خمسين سنة من الكتب المترجمة-٤ بحوث كل خمس سنين أي أقل من بحث في العام - رسالتين كل خمس سنين أي ٤،٠ رسالة في العام).

وتوصلت دراسة تهامي (٢٠١٤، ١٢٥) إلى أن الإنتاجية العلمية لجامعة المنصورة على موقع SCOPUS أظهرت أن نسبة الفصول المنشورة من كتب ضعيفة جدًا حيث بلغت (٠,٣%)، وهذا يعكس تدني الاهتمام بالمشاركة الدولية في تأليف الكتب، وربما يرجع ذلك لأن الكتب لا تحقق الفائدة العلمية والمادية المرجوة منها.

٢- **الأبحاث العلمية** يُقصد بها: "مجموعة المنشورات العلمية التي ينشرها الباحث سواء بحوث أو دراسات علمية أو على صورة مقالات عامة أو أوراق عمل في مؤتمرات أو تقارير فنية". (توق وزاهر، ١٩٨٨، ٣٢)، ويمكن تصنيفها على حسب الغاية والهدف إلى:

• **بحوث أساسية (بحة نظرية):** وهي البحوث التي تعتمد على الفكر والتحليل المنطقي بهدف الوصول إلى الحقائق والكشف عن النظريات أي أنه يُسهم بذلك في نمو المعرفة وتطورها، وهذا النوع من البحوث لا يمكن تطبيق نتائجه في المجال العملي، ويُعتبر هذا النوع من الأبحاث الأساس العلمي الذي ينطلق منه النوع التالي وهو البحوث التطبيقية. (التل، ٢٠١١، ٦).

• **بحوث تطبيقية:** وهي البحوث التي تهدف إلى تحديد العلاقات بين أجزاء الظاهرة، واختبار النظريات والفروض بهدف استخدام النتائج العلمية في المجال العملي، وتركز هذا البحوث على تطوير نتائج البحوث النظرية والاستفادة منها في إيجاد حلول للمشكلات الموجودة، وتعد البحوث الميدانية نموذجًا لهذا النوع من البحوث. (التل وقحل، ٢٠٠٧، ١٨).

وتوصلت دراسة تهامي (٢٠١٤)،
١٢٧) إلى أن أعلى معدل نشر للبحوث
العلمية على موقع اتحاد مكنتبات الجامعات
المصرية في عام ٢٠٠٨ ثم حدث تناقص
بعد ذلك خاصة بعد عام ٢٠١١ وهذا ربما
يرجع إلى تأثير الاضطرابات السياسية التي
تعاني منها البلاد، كما توصلت إلى أنه لم
تظهر نسبة للاستشهادات بالبحوث والمقالات
في العلوم الإنسانية والاجتماعية على موقع
SCOPUS ربما يرجع ذلك إلى أن
البحوث معظمها باللغة العربية، وتوصلت
أيضاً إلى أن المقالات والبحوث المنشورة في
مجلات تحتل الترتيب الأول في معدل النشر
وتليها البحوث المنشورة في مؤتمرات بنسبة
ضعيفة ربما لقلّة الثقة في المؤتمرات
وضعف الدرجة التي تحصل عليها البحوث
المنشورة فيها عن درجة البحوث المنشورة
في مجلات.

٣- الإشراف على الرسائل العلمية يُقصد
بالإشراف العلمي: "هو تلك العملية
التي يقوم أعضاء هيئة التدريس من
خلالها بتوجيه الطالب في موضوع
بحته للحصول على درجة علمية
جامعية وهي الماجستير أو
الدكتوراه". (أبو العينين وسالم،
١٩٩١، ٢١٢).

ويعد الإشراف على البحوث العلمية
لطلاب الدراسات العليا عنصراً مهماً للنشاط
البحوثي لأعضاء هيئة التدريس، فعلى سبيل
المثال عدد رسائل الدكتوراه التي تمنح
سنوياً، يمكن أن يكون مؤشراً لكمية الأبحاث
التي يجريها طلاب الدراسات العليا، وبالمثل
فإن العدد الإجمالي لجميع الدرجات العلمية
البحثية الممنوحة لطلاب الدراسات العليا
سنوياً، وتقاس بالإشراف حتى اكتمال منح
الدرجة، يمكنه أن يكون مؤشراً مفيداً
للإنتاجية البحثية.

وعلى الرغم من أن الإشراف العلمي
يمثل عبء على عضو هيئة التدريس إلا أنها
تعتبر أحد المهام والمسؤوليات التي يقوم بها
في مجال البحث العلمي فهي عملية مركبة
تنطوي على العديد من المتغيرات المتفاعلة،
كما أنها تمثل عمل فني تستوجب وجود
الأستاذ الجامعي للبحث العلمي حيث أن
الأستاذ الجامعي له دور بارز في إعداد
الباحثين وتكوين المدارس الفكرية والعملية
داخل كل تخصص. (صديق، ٢٠٠٨، ٥٨).

ولذلك فإن عملية الإشراف العلمي
تعتبر مؤشراً من مؤشرات الإنتاجية البحثية
لأعضاء هيئة التدريس فكلما زاد عدد
الرسائل التي يقوم بها عضو هيئة التدريس
بالإشراف عليها زاد احتمالات وقوعه ضمن
فئة الأعضاء مرتفعي الإنتاجية، كما أن

لإشراف المشترك بين أعضاء هيئة التدريس دور في زيادة التفاعل فيما بينهم حيث أنه يمكن لكل عضو الاستفادة من الخبرات العلمية لغيره مما يساعد على زيادة إنتاجهم العلمي. (حسن، ٢٠٠٣، ١٥٠).

٤- الاشتراك في المشروعات البحثية يُقصد بالاشتراك في المشروعات البحثية هو: تنفيذ مشاريع علمية مشتركة إما بين أستاذين أو أكثر أو بين أساتذة القسم الواحد جميعاً، مما يشجع على التعاون بين أعضاء القسم أولاً، ويفيد في توظيف التداخل بين جميع التخصصات الدقيقة في خدمة بعضها البعض، لذي إجراء تلك الأبحاث، فيأتي البحث الواحد حصيلة خبرات متنوعة ووجهات نظر متعددة ومعارف متشعبة، مما ينتج أبحاثاً متميزة". (سويدان، ٢٠١٢، ٢٤٠).

ويتم الإعلان عن التقدم بمقترحات المشروعات البحثية التنافسية وفقاً لبرنامج زمني يتم إعداده كل عام بعد تحديد المجالات المقترحة لتقديم المشروعات البحثية من خلالها.

(٤) قياس الإنتاجية العلمية:

تفرض هذه النقطة لبعدين أساسيين، حيث تتعدد المؤشرات التي اعتمدت عليها

الكتابات العلمية في قياس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وهي:

١- المؤشر الأول ويتمثل في: البحوث والدراسات العلمية المنشورة، أو المقبولة للنشر في مجالات متخصصة، أو المقدمة في الندوات والمؤتمرات، أو لصالح جهات معينة مثل: مراكز البحوث.

٢- المؤشر الثاني ويتمثل في:

أ- الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه أو تحكيمها وعلى الرغم من أهمية الإشراف العلمي كمؤشر للإنتاجية العلمية إلا أنه من الصعب الاعتماد عليه في تقييم الإنتاجية، وذلك لأن إنتاجية أعضاء هيئة التدريس في الإشراف العلمي تختلف من كلية لأخرى كما أنه من الصعب قياس عملية التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس لمعرفة أثر الإشراف المشترك على الإنتاجية. (إبراهيم، ٢٠٠٩، ١٣٧).

ب- تحكيم أبحاث الغير يُقصد بالتحكيم هو "خضوع عمل المؤلف أو الباحث للفحص الدقيق من قبل خبير متخصص في المجال؛ ليوضح نقاط الضعف بغرض تصحيحها وبالتالي تطوير العمل". (حوالة، ٢٠٠٩، ٢).

فالتحكيم العلمي يعني "إبداء الرأي المكتوب وفق معايير محددة وبشكل منطقي، حيث إن البداية الحقيقية لعملية التحكيم تكون في عرض الباحث لعمله على صديق أو زميل قبل إرساله إلى الناشر". (دفع الله، ٢٠١٠، ١٣٢)، وتري الحسيني (٢٠١٨، ١٣٣) أن التحكيم العلمي هو "توظيف المنهج العلمي في تقييم البحوث المقدمة قبل نشرها وذلك من خلال إبراز نقاط القوة والضعف فيها وتحديد مدي صلاحيتها للنشر". وتتعدد طرق وأساليب قياس مؤشرات الإنتاجية البحثية فيما تعتبر الطرق الثلاثة التالية هي أكثر الأساليب شيوعاً:

١- لجان التحكيم (الخبراء) وتتألف هذه

اللجان الانتقائية من كبار علماء كل تخصص علمي، ويطلب إليهم تقدير قيمة الدراسات والبحوث التي ينشرها علماء في تخصصهم، التحقق من درجة جودة هذه البحوث التي ينشرها أعضاء هيئة التدريس في تخصصهم، وتحديد مدي الإضافات التي تسهم بها هذه الدراسات في البناء المعرفي للتخصص. (عون، ٢٠٠٨، ٢١٨).

٢- فهرس الاستشهاد المرجعي ويعرفه

فراج (٢٠٠٥، ٤٠) بأنه: "هو ناتج

اطلاع الباحث على وثيقة ما والإشارة إليها في بحثه وهو جزء رئيس من أجزاء الوثيقة العلمية لا تكون إلا به، ويختص بالإجراء التوثيقي والتنظيمي الذي يتكفل برد أفكار الباحثين إلى مصادرها الأصلية وبذلك فهو يعبر عن التواصل غير المباشر بين الباحثين من خلال إنتاجهم الفكري"، ويرى الفيومي (٢٠٠٤، ١٣٢) أن أهمية فهرس الاستشهاد المرجعي ترجع إلى أنه: يُشير إلى مدي جودة الأعمال العلمية، والاعتراف بفضل الأعمال ذات الصلة بالموضوع، والكشف عن البارزين من الباحثين والمؤسسات.

٣- الأساليب الإحصائية الكمية تعتمد تلك

الأساليب في قياسها للإنتاجية العلمية على أساس إجراء حسابات بسيطة (أو معقدة) للمنشورات العلمية (أبحاث، وأوراق عمل، وكتيب، ومقالات) لعضو هيئة التدريس خلال فترة زمنية معينة بالإضافة إلى ذلك رسائل الماجستير والدكتوراه التي أشرف عليها أو حكمها وأجيزت والمحاضرات العامة في مجال التخصص والبرامج التدريبية التي اشترك في إعدادها، وذلك عن طريق

عدد من الأسئلة موجهة لعضو هيئة تدريس. (توق وزاهر، ١٩٨٨، ٣٦)، وتستخدم هذه النتائج في تقييم إنتاجية الباحث أو العالم كما تتمثل في حجم إنتاجه الفكري المنشور، باستخدام إحصائيات بسيطة أو معقدة للمؤلفات المنشورة.

(٥) نظريات تفسير الإنتاجية العلمية:

على الرغم من أهمية الإنتاجية العلمية إلا أنه يوجد تفاوت ضخم في الإنتاجية العلمية بين أعضاء هيئة التدريس، لذلك تعددت النظريات التي تبحث عن أسباب هذا التفاوت ونتيجة لذلك سوف يتم تناول ثلاث من أهم النظريات التي حاولت تفسير الإنتاجية العلمية وهي:

١- نظرية العوامل الشخصية وتُركز هذه

النظرية على الخصائص والقدرات العقلية لأعضاء هيئة التدريس خاصة ما يتصل بنمط تفكيرهم وذكائهم وقدراتهم على التحمل، وذلك باعتبار أن السمات العقلية والانفعالية هي الأساس الذي يدفعهم نحو النشر العلمي باستمرار في غياب الدعم الاجتماعي فهي نظرية تتطلق من قدرات العضو المبدع ذاته، وتؤكد هذه النظرية على ضرورة أن يمتلك أعضاء هيئة التدريس صفات انفعالية

كالمتابعة على أداء العمل البحثي باستمرار بجانب قدراتهم العقلية. (الكفافي، ٢٠٠٠، ١٣٢).

٢- نظرية الحوافز (التعزيز) وتُركز هذه

النظرية على فكرة الحوافز والدوافع السلوكية لأعضاء هيئة التدريس التي تحرك سلوكهم أو أدائهم الإنتاجي أو تعوقه، فالدافعية لها تأثير بالغ على تحديد نشاط الكائن الحي كماً وكيفاً حيث أن الدافع هو المحرك الأساسي للطاقة النفسية للإنسان، فالدافع للإنجاز له دور مهم في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات. (خليفة، ٢٠٠٠، ١٦).

٣- نظرية الميزة التراكمية وتعتبر هذه

النظرية من أكثر النظريات قبولاً في مجالات سيكولوجيا العلم وتعتمد على المفهوم الذي سبق أن اقترحه العالم ميرتون (Merton) في عام ١٩٦٨م والذي أطلق عليه (تأثير ماثيو Matthew Effect) ليؤكد على أن العلماء الذين يتمتعون بذيوع الصيت والشهرة تكون إنتاجيتهم أعلى عن أولئك الذين لا يُعرفون بنفس القدر، والسبب في ذلك أن العلماء الذين يحظون بشهرة وتقدير علمي يجدون من الأسهل بالنسبة لهم الحصول على

الموارد والتسهيلات البحثية التي تيسر لهم إجراء البحوث، كما تُركز على السياق الاجتماعي الثقافي الذي يحيط بالعلماء. (Caboni, 2003, pp.5-7).

ثانياً: العوامل المؤثرة على الإنتاجية العلمية:

إن الإنتاجية العلمية ليست حصيلة عامل واحد وإنما هي انعكاس لتفاعل عوامل عديدة، فهناك الكثير من الدراسات التي تناولت العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس فبعض هذه الدراسات تناولت العوامل الشخصية، وبعضها اهتم بالعوامل الأكاديمية المحيطة بأعضاء هيئة التدريس، والبعض الآخر اهتم بالظروف المجتمعية، وهذه الظروف جميعاً تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومن ثم فإن هذه العوامل لها دور هام في رفع أو خفض هذه الإنتاجية (توق و زاهر، ١٩٨٨، ٨٤)، لقد درست هذه العوامل من وجوه عدة تبعاً للتساؤلات أو الافتراضات التي اريد الدراسات التعرف على تأثيرها، ومن بينهم دراسة مانديل (Mandell, 1989)، والتي أظهرت أن هناك علاقة إيجابية بين الإنتاجية وتحسين العوامل البيئية، مثل: الحوافز، ومراعاة الجوانب النفسية، وتوفير الاطمئنان،

واحترام حقوق العاملين (Mandell, 1989, p.120).

ومن أهم هذه العوامل ما يلي:

(١) العوامل الشخصية:

تتأثر الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بعدد كبير من العوامل الشخصية. وقد لخص كل من دندار ولويس (Dundar & Lewis) نتائج عدة دراسات بينت أن من بين هذه العوامل القدرات الفطرية كالذكاء، والنوع، والعمر، هذا فضلاً عن التأثيرات البيئية الشخصية ومنها نوعية الإعداد والتدريب الذي يحصل عليه عضو هيئة التدريس، والثقافة السائدة في القسم الذي يعمل فيه (Dundar & Lewis, 1998, p.607)، وفيما يلي نعرض لبعض العوامل الشخصية ذات التأثير المباشر في الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس مثل العمر والنوع والخبرة وذلك على النحو التالي:

أ- العمر: تعتبر العلاقة بين الإنتاجية البحثية وعمر عضو هيئة التدريس من الأمور المثيرة للجدل بين الباحثين والعلماء منذ زمن قديم حيث اختلف العلماء في تفسير تأثير العمر في الإنتاج العلمي (حشاد، ٢٠١٠، ٥٧)، حيث جاءت نتائج الدراسات متعارضة.

فبينما أشارت بعض الدراسات أن متوسط إنتاجية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يتناقص مع العمر (شعبان، ٢٠٠٨) و(Bland & Berquist, 1997)، وأشارت هذه الدراسات إلى أن الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس ينخفض مع تقدم العمر، وذلك لأسباب عديدة أهمها قلة الوقت الذي ينفقه العضو في البحث العلمي مع تقدم العمر نتيجة لاستثماره معظم وقته في المشاركة في العمل الإداري، والإشراف على طلبة الدراسات العليا، أو تقديم الاستشارات المهنية خارج الجامعة،... (Carayol & Matt, 2006, p.55). وكذلك ذكر أبو تاجر (٢٠١٢، ٤٤) أن العمر المبكر يرتبط ارتباطاً كبيراً بقرارة الإنتاج، وأنه كلما زاد عمر العالم قلت مرونته الفكرية والعلمية وانخفضت قدراته الإدارية والعلمية مما يعوق التقدم العلمي وزيادة إنتاجيته.

وعلى الجانب الآخر نجد دراسات أخرى تؤكد على أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين العمر والإنتاجية العلمية، بل إن ارتفاع عمر العلماء عادة ما يكون مظهراً من مظاهر حكمتهم وارتفاع إنتاجيتهم بدليل أن الكثير من أعضاء هيئة التدريس الأكبر سناً لا يزالون يقومون بنشاطات بحثية مماثلة لنظرائهم الأصغر منهم سناً (Joe & Heather, 2002, p.10).

هذا في حين تري دراسات أخرى عدم وجود أية علاقة ارتباطية بين العمر والإنتاجية العلمية، حيث تؤكد على أن الزيادة أو النقصان في الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس لا يرجع إلى عامل العمر، بل إلى عوامل أخرى، ولا سيما الظروف المحيطة بكل متغيراتها. ويتفق مع هذا الرأي دراسة كل من كيفيك و أولسن (Kyvik & Olsen) والتي تري أنه لا يوجد فرق في الإنتاجية البحثية بين الفئات العمرية المختلفة، باستثناء من تقل أعمارهم عن ٣٥ سنة (Kyvik & Olsen, 2008, p. 439).

ب- النوع: إن تأثير متغير النوع على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لا يزال مثار جدل بين الباحثين، فبينما يري فريق من الباحثين أنه لا توجد فروق بين الجنسين فيما يتعلق بالإنتاجية العلمية؛ إذ أن اختلاف نوع الأستاذ الجامعي لا يؤثر على إنتاجيته للبحوث (Tower & Ridgewell, 2007, p.32).

ويوجد فريق يري أنه توجد فروق بين الجنسين في الإنتاجية العلمية لصالح الرجل، إذ يؤكد أنصار هذا الفريق على تدني الإنتاجية البحثية لعضوات هيئة التدريس مقارنة بالذكور. (D'Amico Canetto, 2007, p.32).

وَأدمسون (Bently & Adamson, 2011, p.175)، وكذلك أشار بنتلي (2003) إلى أن قوة العمل في معظم جامعات العالم لا يزال يسيطر عليها الرجال، وأن الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس متدنية إلى حد كبير، ففي جامعات الولايات المتحدة الأمريكية وكندا تبين أن نحو ٢٠% من عضوات هيئة التدريس في مقابل ٧% من أعضاء هيئة التدريس الذكور لم ينشروا بحثاً علمياً واحداً، كما أن تمثيل المرأة في الوظائف الجامعية الراقية لا يزال منخفضاً وأن أقل من ٢٠% منهن يشغلن وظيفة أستاذ، وكذلك أشارت دراسات بيلى، وساكس وآخرين، وسميث وآخرين (Smith et al., 1995)، (Sax et al., 1996)، (Baily, 1992) إلى تدني الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس مقارنة بالذكور.

ج- الخبرة: نجد أن عامل الخبرة من العوامل التي لها تأثير على الإنتاجية البحثية، فنجد أن بعض الدراسات تري أن اختلاف مدة الخبرة لها تأثير قوي حيث يكون الإنتاج العلمي قليلاً في الخمس سنوات الأولى من العمل، ثم يزيد بشكل واضح في الخمس سنوات التي تعقبها ثم يعود بعد ذلك إلى الانخفاض من جديد بعد مرور عشر سنوات من بدء العمل (الهاللي،

٢٠٠٧، ١٩٠)، كما يشير حسن (٢٠٠٩، ٧٨) إلى أن هناك ارتباط بين الخبرة العلمية والأداء البحثي فالأعضاء المتخرجين من جامعات أجنبية أقدر من غيرهم من خريجي الجامعات المحلية على الأداء البحثي، كما أن المتخرجين في جامعات وطنية كبرى أقدر من نظرائهم من خريجي الجامعات الإقليمية على خدمة وتطوير مجتمعهم، كما أن الباحثين الذين يدرسون على أيدي أساتذة مشهورين يكونون أكثر إنتاجية من غيرهم.

(٢) العوامل المجتمعية:

من الصعب إغفال أثر البيئة الاجتماعية على الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس؛ فالإنتاجية البحثية منظومة أحد أطرافها جهد أعضاء هيئة التدريس في البحث، أما باقي أطراف المنظومة فتتمثل في البيئة الاجتماعية التي يعيشون فيها (Cherchye, 2005, p.51). وتتمثل العوامل المجتمعية التي تؤثر على الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس فيما يلي:

أ- **التقدير الاجتماعي:** لقد أكدت معظم الدراسات على وجود علاقة إيجابية بين درجة تقدير المجتمع لعضو هيئة التدريس وإنتاجيته العلمية؛ إذ أن

المكانة الاجتماعية التي يحتلها الأستاذ الجامعي في المجتمع ترفع من معنوياته وتزيد من دافعيته للإنتاج وتجعله يشعر بقيمته ودوره في هذا المجتمع. في حين نجد أن تدني الإحساس بقيمة الأستاذ الجامعي ودوره ومكانته وفعاليته في المجتمع، يجعله غير قادراً على أداء مهامه التدريسية والبحثية بجدية وإتقان. وليس ذلك فحسب بل إن تقدير المجتمع لما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة يدفعه إلى تفجير طاقاته الإبداعية. (براهمي، ٢٠٠٥، ١٢٤).

والبني الاجتماعية السائدة في المجتمع هي ذات تأثير هام على الإنتاجية البحثية التربوية لأعضاء هيئة التدريس حيث إن احترام الفرد وأبناء المجتمع لأعضاء هيئة التدريس وثقتهم في الدور الذي يقومون به في تنمية المجتمع وتطويره كل هذا يؤثر على إنتاجيتهم وهذا يسمح بالتقدير الاجتماعي للعلم والعلماء (غنايم وأبو كليلية، ١٩٩٩، ١١١)، وكثيراً ما يعاني أعضاء هيئة التدريس من قلة الاعتراف بجهودهم وأن أبحاثهم تظل حبيسة ولا يستفيد منها أحد مما يقلل من دافعيتهم لإنتاج البحوث، هذا

بالإضافة إلى قلة المرتبات والحوافز، لذلك على الدولة أن توجه الاهتمام بالعلم والعلماء وتوفير حياة كريمة لهم لكي تزداد إنتاجيتهم (الفيومي، ٢٠٠٤، ١٥٩).

ب- سياسات العلم واستراتيجياته: التقدم العلمي والتطور التكنولوجي مرتبطان بتوفير سياسات علمية رشيدة حيث إن وجود سياسات علمية عربية مخططة تراعي حاجات المجتمع العربي كفيلة بتقدم العلم وازدهاره، وبالتالي ارتفاع كفاءة التعليم الجامعي ومن ثم زيادة الإنتاجية العلمية لأستاذ الجامعة. (غنايم وأبو كليلية، ١٩٩٩، ١١٤).

وسياسة العلم تعني (جملة الأساسيات والأجهزة والأنشطة العلمية التي بمقتضاها يمكن الوصول لأهداف المجتمع وتلبية طموحاته العلمية)، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال أن تكون هذه السياسة جزء من السياسة القومية وأن يُعطي لها الاهتمام الذي يُعطي للسياسة الاقتصادية. (عون، ٢٠٠٨، ٢٣٥).

ويري مصطفى (٢٠٠٥، ١٠٣) أن بدون سياسة علمية مخططة للبحث العلمي تكون الجهود المبذولة مبعثرة غير مدروسة

والافتقار لهذه السياسة العلمية يؤدي إلى نتائج عديدة منها:

أن الأبحاث التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في معظمها تغلب عليها الصفة الفردية وتضعف روح الجماعة وهذا يؤدي إلى تكرار البحوث بالجامعات، ضعف الارتباط بين ما يجري من بحوث وبين خطط التنمية مما يؤدي إلى التخبط والتكرار ويُفقد هذه البحوث وظائفها.

ونلاحظ مما سبق ضرورة توافر سياسة علمية مناسبة توجه حركة العلم والبحث العلمي وتنظم عمليات البحث العلمي، وأن تتسم بالمرونة وتراعي حاجات المجتمع العربي، وهذا من شأنه يؤدي إلى تقدم العلم وازدهاره وبالتالي ارتفاع كفاءة التعليم الجامعي ومن ثم زيادة الإنتاجية المعرفية لأستاذ الجامعة.

ج- الحرية الأكاديمية: لابد من توفر مناخ

علمي سليم لعضو هيئة التدريس يتميز بالحرية الأكاديمية لتحقيق أهدافه والقيام بواجباته والتي تسهم في زيادة رصيده المعرفي وبالتالي زيادة إنتاجيته الجامعات، وتُعرف الحرية الأكاديمية بأنها: "حرية أعضاء هيئة التدريس في التدريس وإعداد البحوث وفقاً لاتجاهاتهم ومعتقداتهم الفكرية وأيضاً حرّيتهم في أن ينخرطوا في

أنشطتهم الأكاديمية من خلال دراساتهم وأبحاثهم، كما تشمل أيضاً حرية الأكاديميين في الانضمام إلى الجامعات العلمية وحرّيتهم في التواصل مع غيرهم من الأكاديميين داخل مجتمعهم وخارجه" (بدران وحسن، ٢٠٠٥، ٩٦).

وتعتبر الحرية الأكاديمية من العوامل الأساسية التي تؤثر في الإنتاجية العلمية، ولقد عرفت الموسوعة الدولية للعلوم الاجتماعية الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي على أنها "السعي لتوفير المناخ الحر له للكتابة والحديث عن الحقيقة كما يراها بلا قيود وبخاصة من قبل الإدارة الأكاديمية العليا(رئاسة الجامعة أو مجلس الجامعة مثلاً)، أو من قبل السلطة السياسية للبلاد. هذا فضلاً عن حق الأستاذ في توفير الحماية له من الضغوط الداخلية أو الخارجية الواقعة عليه جراء ما أفصح عنه من نتائج أو آراء حول تلك الحقيقة". (رياض، ٢٠١٠، ٨٥).

كما تعرف بأنها حرية الأستاذ أو الباحث في التقصي ومناقشة المشكلات في مجال علمه والتعبير عن النتائج التي توصل إليها من خلال النشر دون تدخل من المسؤولين السياسيين أو الإداريين في جامعتهم ما لم تكن الوسائل التي يستخدمها قد اعتبرت

غير ملائمة بشكل واضح أو منافية لأخلاق مهنته. (Basyouni, 2005, p.52).

ومن ثم فلا بد من توفر المناخ العلمي لعضو هيئة التدريس الذي يتميز بالحرية الأكاديمية لتحقيق أهدافه، والقيام بواجباته التدريسية والبحثية التي تسهم في زيادة رصيده المعرفي مما يترتب عليه زيادة إنتاجيته، وبالتالي زيادة إنتاجية الجامعات حتي يتسنى لها القيام بالتزاماتها العلمية في تحقيق التنمية المجتمعية.

د. كفاية التمويل وكفاءة التنظيم الإداري:

يعتبر البحث العلمي عملية إبداع تتطلب توفر الشروط الموضوعية المحققة لذلك. ومن أهمها توفير الدعم المالي المناسب حتي يستطيع عضو هيئة التدريس القيام برسالته، هذا فضلاً عن توفير الرواتب والحوافز التي تحقق له أكبر قدر من الأمن والرضا الوظيفي. (الحديثي، ٢٠٠٧، ٩٩).

فالعلاقة بين الإنتاجية والدخل قوية؛ حيث إن الاستقرار المادي لعضو هيئة التدريس يكون في كثير من الأحيان باعث على الاستقرار النفسي والأسري واللذان يلعبان دوراً مؤثراً في إنتاجيته العلمية. في حين نجد أن انخفاض المستوي المادي لعضو هيئة التدريس قد يُفسد حياته ويجعله ينشغل

بأمور لسد حاجاته المادية مما يمنعه من تكريس الوقت الكافي للبحث؛ ويتضح ذلك جلياً في سعي أعضاء هيئة التدريس إلى الانتداب للعمل خارج جامعاتهم، أو السعي للعمل في بلاد أخرى، وكلها أمور دافعها الأساسي اقتصادي في المقام الأول مما يؤثر سلباً على كفاياتهم البحثية وإنتاجيتهم العلمية، وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن التمويل يتطلب مرونة التنظيم الإداري وتعاون الإداريين مع الباحثين؛ لأن عضو هيئة التدريس غالباً ما قد يضطر إلى التعامل مع الأجهزة الإدارية التي يسيطر عليها في الغالب الروتين مما يؤدي إلى إنفاق الكثير من الوقت والجهد والمال في إنهاء الأمور ذات العلاقة بعمله البحثي، وينعكس ذلك سلباً بطبيعة الحال على إنتاجيته العلمية. (حوالة، ٢٠٠٩، ١٨٤).

(٣) العوامل الأكاديمية:

تختلف الإنتاجية البحثية من مؤسسة جامعية أوبحثية لأخري وفقاً للأهداف الموضوعية من جانب كل مؤسسة حيث أن لكل مؤسسة أهداف خاصة بها تسعى لتحقيقها، ونظراً لأن عضو هيئة التدريس يقوم بممارسة مهامه ووظيفته من خلال الجامعة فإن إنتاجيته البحثية سوف تتأثر بالبيئة الأكاديمية ومناخ الجامعة التي يعمل بها، وبالتالي تتعدد العوامل الأكاديمية التي

تؤثر على الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس وذلك في ضوء ما يعايشه من مناخ عام يسود المجتمع العلمي. (الفيومي، ٢٠٠٤، ١٤٢)، وفيما يلي أهم العوامل الأكاديمية التي تؤثر في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وهي:

أ- التخصص العلمي: تنتج معظم الدراسات إلى تأكيد العلاقة بين الإنتاجية وطبيعة التخصص الذي ينتمي إليه عضو هيئة التدريس؛ حيث تتفق غالبية هذه الدراسات على أن الباحثين في العلوم الطبيعية يكونون أعلى إنتاجية من نظرائهم في العلوم الاجتماعية أو الإنسانية، ويرجع ذلك إلى مجموعة من العوامل لعل أهمها أن البنية المعرفية للعلوم الطبيعية تتطور بشكل متزايد عن العلوم الإنسانية والاجتماعية، خاصة مع سرعة إنتاج التكنولوجيا والتقدم العلمي. هذا فضلاً عن أن المعرفة في العلوم المنظمة تنظيماً عالياً مثل العلوم الطبيعية تكون موجزة ومدمجة في عدد قليل نسبياً من النظريات التي يمكن التعبير عنها عادة بلغة رياضية بسيطة على خلاف الوضع في العلوم الأقل تنظيماً كالعلوم الاجتماعية والإنسانية، ومن ثم فإنه يكون من

الأيسر بالنسبة للباحثين في تلك الفروع العلمية الأعلى تنظيماً التوصل إلى اكتشافات مهمة، ومن ثم إمكانية تحقيق إسهام متميز فيها عنه في غيرها من العلوم الأخرى. (المسلم، ١٣، ٢٠٠٨).

كما أشارت معظم الدراسات والبحوث بأن التخصص العلمي من بين العوامل التي تؤثر في إنتاجية أعضاء هيئة التدريس فقد أشارت هذه الدراسات إلى وجود اختلاف في الإنتاج العلمي بين مجالات العلوم الطبيعية (التخصصات العلمية) والعلوم الاجتماعية والإنسانية (أبو تجار، ٢٠١٢، ٨٢).

وأوضحت دراسة العباس (٢٠١٠، ١٣٣) تفوق المتخصصون في اللغة العربية على المتخصصين في المكتبات والمعلومات فيما يخص الإنتاج الفكري، حيث بلغ إنتاجهم (١٤٨) عملاً مقابل (١١٨). وذلك على الرغم من قلة أعدادهم مقارنةً بأعداد الأعضاء الحاصلين على البكالوريوس في المكتبات والمعلومات، يليهم الأعضاء الحاصلون على البكالوريوس في التاريخ، حيث بلغ إنتاجهم (٧٨) عملاً بنسبة ١٦،٨%، ثم (٤٠) عملاً لمتخصص واحد في مجال إدارة الأعمال.

ب- **الدرجة العلمية:** تشير الدرجة العلمية إلى (الرتبة الوظيفية التي يشغلها أعضاء هيئة التدريس داخل إطار الجامعة، وتتحدد في ثلاث درجات هي: (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ) ومدى تأثير هذه الرتبة على الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس (**عبد المعبود، 2002، 29**)، وينتقل عضو هيئة التدريس بين هذه الرتب بقدر ما يقدمه من إنتاج علمي يؤهله للارتقاء للرتبة الأعلى مما يجعل لديه دافعاً قوياً للبحث والإنتاج العلمي، ومما يعني أنه قد اكتسب خبرة مناسبة في التعرف على المشكلات البحثية وفهم آليات العمل البحثي، الأمر الذي يؤثر بشكل إيجابي في إنتاجيته العلمية البحثية.

وقد أظهرت معظم الدراسات ومن بينها دراسة **راضي (٢٠١٠، ٥٣٣)** أن هناك علاقة بين الرتبة الأكاديمية والإنتاجية العلمية، إلا أنها تباينت فيما بينها في تحديد شكل هذه العلاقة، فبينما تري بعض هذه الدراسات ومنها دراسة **تاور وآخرون (Tower et al., 2007)** أن إنتاجية الأساتذة تفوق بشكل واضح إنتاجية بقية الرتب العلمية الأخرى، وذلك لأن أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى هذه الفئة

يشعرون بالرضا الوظيفي عن المكانة الاجتماعية التي تتناسب قدراتهم، مما يعكس على إنتاجهم العلمي؛ فالرضا عن العمل يجعل الفرد أكثر حيوية وقدرة على التجديد والتكيف مع المواقف المختلفة مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيته.

وعلى الجانب الآخر، يؤكد فريق آخر من الباحثين، على أن بعض أعضاء هيئة التدريس عند بلوغهم درجة الأستاذية تفتقر لديهم همة البحث والإنتاج العلمي؛ فيعد أن تتم ترقية عضو هيئة التدريس إلى الدرجة الأعلى تصبح مهمة الأبحاث والدراسات ليس لها دور في حياة الأستاذ الجامعي، حيث يكون الحصول على الترقية هو من أهم الدوافع وراء إعداد البحوث. وعلاوة على ذلك، فإن الكثير من الأساتذة فور حصولهم على الأستاذية يبدأون رحلة الصعود الإداري والتي غالباً ما يصاحبها رحلة هبوط علمي؛ حيث يوجهون الجزء الأكبر من جهودهم لأعمال إدارية وتنظيمية مما يفقد المجتمع خيرة أبنائه الذين يتحولون بحكم أعبائهم الإدارية إلى ودائع علمية غير منتجة. وقد كشفت دراسة أخرى أن من بين العوامل التي تقف وراء إحجام بعض الأساتذة عن الاستمرار في الإنتاجية البحثية بعد الأستاذية، هو إحساس البعض بأنهم وصلوا إلى مرحلة تحقيق الذات، وانتهاء

التدرج الوظيفي للأستاذ بعد حصوله على الأستاذية. (أحمد، ٢٠٠٦، ٧٣).

ج- ظروف العمل وبيئته: الظروف

المحيطة بأعضاء هيئة التدريس تلعب دوراً هاماً في الإنتاجية البحثية لهم، فنري أنه إذا كان الجو المحيط به تشع فيه روح المودة والتعاون والروح الأكاديمية فإن هذا يساعده على تبادل الأفكار ووجهات النظر ويساعده على اللقاءات العلمية بينه وبين أعضاء هيئة التدريس، والاطلاع على كل ما هو جديد في مجال التخصص وإيجاد روح المنافسة الطيبة بينهم والتي تساهم في زيادة النمو العلمي والعقلي لهم (حشاد، ٢٠١٠، ٤٨)، وهذا ما يلاحظ في جامعات العالم المتقدم، فعضو هيئة التدريس ينعم بامتيازات جيدة ومغزية تساعده على الإبداع، وعلى النقيض نجد أن الجو العلمي في الجامعات العربية والمصرية ليس بالمستوي الذي يشجع عضو هيئة التدريس على القيام بالبحث العلمي أو الإنتاج العلمي والفكري (يسن، ٢٠١٢، ٢٣).

لذا فإن توفير بيئة العمل الجيدة المشجعة على البحث العلمي من أهم العوامل التي تلعب دوراً هاماً في الإنتاجية البحثية

لأعضاء هيئة التدريس حيث إن الإنتاج العلمي يتطلب توفير جو مناسب من الطمأنينة والحرية للباحث وتوفير الدخل المادي وتحفيزه على العمل الجاد وتوفير فرص الاحتكاك بأفكار الآخرين كي تزداد إنتاجيته (يحيى، ٢٠٠٠، ١١٥).

(٤) العوامل السياسية:

تنقسم العوامل السياسية المؤثرة على الإنتاجية إلى:

أ- تطبيق التشريعات: المتمثلة في قانون

تنظيم الجامعات لسنة ١٩٧٢ رقم ٤٩، المكون من ٨ أبواب و ٢١٢ مادة في عهد الرئيس الراحل محمد أنور السادات، حيث نص القانون على أنه: على أعضاء هيئة التدريس أن يتفرغوا للقيام بالدروس والمحاضرات والتمرينات العملية وأن يسهموا في تقدم العلوم والآداب والفنون بإجراء البحوث والدراسات المبتكرة والإشراف على ما يعده الطلاب منها، والإشراف على المعامل وعلى المكتبات وتزويدها بالمراجع، ويتولى أعضاء هيئة التدريس حفظ النظام داخل قاعات الدروس والمحاضرات والبحوث والمعامل ويقدمون إلى عميد الكلية أو المعهد تقريراً عن كل حادث من شأنه الإخلال بالنظام وما أتخذ من

إجراءات لحفظه، وعلى كل عضو من أعضاء هيئة التدريس أن يقدم تقريراً سنوياً عن نشاطه العلمي والبحوث التي أجراها ونشرها والبحوث الجارية إلى رئيس مجلس القسم المختص للعرض على مجلس القسم، وعلى رئيس مجلس القسم أن يقدم تقريراً إلى عميد الكلية أو المعهد عن سير العمل في قسمه وعن النشاط العلمي والبحوث الجارية فيه وما حققه القسم من أهداف، وعلى أعضاء هيئة التدريس المشاركة في أعمال المجالس واللجان التي يكونون أعضاء فيها، وعليهم المشاركة في أعمال المؤتمرات العلمية للقسم وللكلية أو المعهد.

ب- سياسة الترقيات العلمية: ينص القرار الوزاري رقم (٣٩٢٧) بتاريخ ٢٤/٨/٢٠١٦ الخاص بتشكيل اللجان العلمية للدورة الثانية عشر (٢٠١٦-٢٠١٩) على أن: تختص اللجان العلمية بفحص الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والخاصة والأهلية والمعاهد والكليات التابعة والخاضعة لوزارة التعليم العالي والمتقدمين لشغل وظائف الأساتذة المساعدين.

وتختص اللجان العلمية بفحص كافة الأوراق المقدمة وإعداد التقارير الجماعية عن فحص الإنتاج العلمي للمتقدمين، على أن ينتهي التقرير برأي قاطع فيما إذا كان الإنتاج العلمي المقدم يؤهل للحصول على اللقب العلمي من عدمه.

ج- سياسة التمويل للبحوث: يُعد الإنفاق على البحث العلمي من أهم العوامل التي تؤثر على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس، فقد أصبح البحث العلمي ركيزة التقدم ووسيلة لتنمية المعرفة والتوصل إلى حلول للمشكلات المختلفة وتحقيق التقدم، ويُعرف تمويل البحث العلمي بأنه: "توفير الأموال اللازمة من موارد حكومية وغير حكومية لتمويل الدراسات والبحوث في المجالات العلمية المختلفة". (غنيم، ٢٠٠١، ١٨٢). ويمكن تقسم مصادر تمويل أنشطة البحث العلمي (زيان، ٢٠١٦، ٣٠٥) إلى:

١- الجهات المانحة الحكومية: متمثلة في (مراكز البحث العلمي، الجامعات الحكومية، الاستشارات والتعاقدات الحكومية).

٢- الجهات المانحة غير الحكومية: وتمثلها العديد من الكيانات المانحة

التي تختلف من دولة لأخرى في مقدار إسهاماتها المادية، ومدى حرصها، واهتمامها بدعم البحث العلمي، مثل: المؤسسات الصناعية والتجارية، الرعاية المهتمين بالبحث العلمي، التبرعات والهبات، الخدمات الاستشارية والتعاقدات البحثية والتطويرية.

د- سياسات الأقسام العلمية: تنطلق سياسة الأقسام العلمية من سياسة الكلية التي توجد بها، ومن ثم لتحقيق سياسة الجامعة التي حددها القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، والتي يمكن تحديدها من خلال عدد من الأبعاد، وهي:

١- تحديد التوجهات العلمية للقسم العلمي

وكمثال لذلك سوف نتخذ الدراسة قسم أصول التربية بكلية التربية جامعة المنصورة كنموذج للأقسام العلمية، يتميز قسم أصول التربية كلية التربية جامعة المنصورة بالنشاط العلمي والبحثي والتعليمي في سبيل الارتقاء بالعملية التعليمية والبحثية داخل الكلية وخارجها، ويتنوع النشاط العلمي في القسم ما بين السيمينار العلمي والمؤتمرات والندوات العلمية والمشروعات البحثية والدورات

التدريبية، ومن أهم المجالات التي يتناولها القسم (مجال فلسفة التربية، مجال تاريخ التربية، مجال تاريخ التعليم، مجال اجتماعيات التربية، مجال إعداد المعلم وتدريبه، مجالات اقتصاديات التعليم، مجال التخطيط التربوي والتعليمي، مجال محور الأمية وتعليم الكبار، مجال الإعلام التربوي، مجال الدراسات التربوية المستقبلية، مجال الإدارة التربوية، مجال التربية المقارنة، مجال التربية الإسلامية، مجال دراسات تربية الطفل).

٢- الخطط البحثية للأقسام العلمية وفيما

يتعلق بالخطوة البحثية للقسم فهي وضعت لتحقيق مجموعة من الأهداف، من أهمها: رفع الكفاءة الكيفية والكمية للإنتاج العلمي الصادر عن القسم، التنشئة الأكاديمية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالقسم، الارتقاء بالسمعة العلمية للقسم محلياً وعربياً، الارتقاء بجودة الباحثين بمرحلتى الماجستير والدكتوراه بالقسم، الارتقاء بالسيمنار العلمي للقسم، تطوير برامج الدراسات العليا التي يقدمها القسم، تطوير الخريطة البحثية للقسم.

٣- طبيعة الأنشطة العلمية للقسم من أهم

الأنشطة العلمية للأقسام العلمية ما

يلي(السيمنار العلمي، المؤتمرات والندوات العلمية).

٤- مناقشات الرسائل العلمية حيث تقوم الأقسام العلمية بمناقشة العديد من رسائل الماجستير والدكتوراه بصفة مستمرة، ولا ريب أن مناقشة الرسالة العلمية هي اختبار للتأكد من مدى معرفة وفهم الطالب في مجال الدراسة وفي الموضوع التي تتناوله الدراسة في إثراء المعرفة في المجال ذاته، كما أن حضور طلاب الدراسات العليا لتلك المناقشات العلمية تسهم في الارتقاء بجودة الباحثين بمرحلتهم بالماجستير والدكتوراه بالقسم.

٥- توزيع الأعباء الإشرافية على أعضاء هيئة التدريس حيث يتم توزيع الأعباء الإشرافية على أعضاء هيئة التدريس بالتساوي بما يحقق الشفافية والعدالة وبما يتناسب مع قدراتهم واستعدادهم وخبراتهم، فكل عضو يشرف على عدد محدد من طلاب الدراسات العليا وفقاً لمعايير موثقة ومعلنة، وذلك لما يتطلبه الإشراف الأكاديمي من وقت وجهد للتوجيه المخلص والأمين في اختيار وإقرار موضوع البحث والتوجيه المستمر للطلاب أثناء البحث، وتقديم المعونة العلمية

المقننة إلى طلاب البحث العلمي بشكل متوازن، فلا ينبغي أن تكون أكثر مما يجب بشكل يجعل الطالب لا يتحمل مسؤوليته، ولا تكون أقل مما يجب فلا يستفيد الطالب من أستاذه بشكل جيد، وتمتية قدرات الباحثين على التفكير والإبداع في المجالات البحثية الجديدة، وتعويد الطالب على تحمل مسؤولية بحثه وتحليلاته ونتائجه والاستعداد للدفاع عنها، والتأكيد المستمر على الأمانة العلمية لطلابه من الباحثين، والتقييم الدقيق والعاقل للبحوث التي يشرف عليها أو يُدعى للمشاركة في الحكم عليها.

الدراسة الميدانية وتفسير النتائج

أ- عينة الدراسة الميدانية:

استعانت الدراسة الميدانية في الاستجابة على عبارات الاستبانة بمجموعة من أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات المصرية بلغ عددهم (٣٠٧) عضو هيئة تدريس.

ويوضح الجدول رقم (١) توزيع أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات المصرية.

جدول رقم (١) توزيع أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس

النسبة	العينة	متغيرات الدراسة	
%٦٢,٢	١٩١	ذكور	النوع
%٣٧,٨	١١٦	إناث	
%١٠٠	٣٠٧	الإجمالي	
%٣٨,٤	١١٨	أستاذ	الدرجة العلمية
%٢٥,١	٧٧	أستاذ مساعد	
%٣٦,٥	١١٢	مدرس	
%١٠٠	٣٠٧	الإجمالي	
النسبة	العينة	متغيرات الدراسة	
%٢٤,١	٧٤	كلية علمية	التخصص الأكاديمي
%٢٧,٤	٨٤	كلية نظرية	
%٤٨,٥	١٤٩	كلية علمية/ نظرية	
%١٠٠	٣٠٧	الإجمالي	
%٢٣,١	٧١	القاهرة	الجامعة
%٣١,٦	٩٧	اسكندرية	
%١٨,٢	٥٦	الفيوم	
%٢٧	٨٣	المنصورة	
%١٠٠	٣٠٧	الإجمالي	
%١٠,٤	٣٢	قرية	الإقامة
%٨٩,٦	٢٧٥	مدينة	
%١٠٠	٣٠٧	الإجمالي	

ب- نتائج الدراسة وتفسيرها: 2 فيما يتعلق بالعوامل المؤثرة على الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس، أوضحت الاستجابات ما يلي:

جدول رقم (٢) استجابات عينة الدراسة حول العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية

الترتيب ب	مستوى الدلالة	قيمة ت ك	الوزن النسبي	البدائل						العبارة
				غير موافق		متردد		موافق		
				%	ك	%	ك	%	ك	
١٦م	٠,٠١	٢٠٨,١٣	٢٥٠	٢١,٢	٦٥	٧,٥	٢٣	٧١,٣	٢١٩	عمر عضو هيئة التدريس.
٢٥	٠,٠١	١٠٦,٦٤	٢٣٢	٢٨	٨٦	١٢,٤	٣٨	٥٩,٦	١٨٣	نوع عضو هيئة التدريس.
١٢م	٠,٠١	٢٤٩,٥١	٢٥٩	١٦,٣	٥٠	٨,١	٢٥	٧٥,٦	٢٣٢	طبيعة الحياة الأسرية لعضو هيئة التدريس.
١٨	٠,٠١	١٦٢,١٦	٢٤٨	١٩,٢	٥٩	١٣,٤	٤١	٦٧,٤	٢٠٧	الاتصالات العلمية بين أعضاء هيئة التدريس.
٢	٠,٠١	٥٤٤,٤٢	٢٩٥	٠,٧	٢	٣,٣	١٠	٩٦	٢٩٥	الخبرة العلمية لعضو هيئة التدريس.
٢٧	٠,٠٥	٨,٩٢	٢١٢	٢٩,٣	٩٠	٢٩,٣	٩٠	٤١,٤	١٢٧	الحوافز الشرفية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس.
٨	٠,٠١	٣٩٢,٨٦	٢٧٤	١٢,١	٣٧	١,٦	٥	٨٦,٣	٢٦٥	الاستقرار المادي لعضو هيئة التدريس.
٢٢	٠,٠١	٨٩,٤٨	٢٤٠	١٨,٣	٥٦	٢٣,١	٧١	٥٨,٦	١٨٠	تشجيع الزملاء والأقران من خلال الاستشارات.
٥	٠,٠١	٤٤٢,٤٨	٢٨٦	٣,٦	١١	٦,٥	٢٠	٨٩,٩	٢٧٦	توافر الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.
١٩	٠,٠١	١٤٢,٨٧	٢٤٧	١٨,٢	٥٦	١٦,٣	٥٠	٦٥,٥	٢٠١	طبيعة التخصص الذي ينتمي إليه عضو هيئة التدريس.
٢٣	٠,٠١	١٢٢,٥٥	٢٣٩	٢٣,٨	٧٣	١٣,٧	٤٢	٦٢,٥	١٩٢	الدرجة الوظيفية التي يشغلها عضو هيئة التدريس.
٧	٠,٠١	٤٣٩,٨٢	٢٨٠	٩,١	٢٨	١,٣	٤	٨٩,٦	٢٧٥	توافر بيئة عمل جيدة مشجعة على البحث العلمي.
٦	٠,٠١	٤٧٠,٢٧	٢٨٤	٧,٨	٢٤	٠,٧	٢	٩١,٥	٢٨١	توافر التسهيلات البحثية التي تساعد عضو هيئة التدريس على إجراء البحوث.
١	---	---	٣٠٠	٠	٠	٠	٠	١٠٠	٣٠٧	توافر مصادر المعلومات العلمية والتكنولوجية.
٣	٠,٠١	٤٩٠,٩٧	٢٩٢	١	٣	٦,٢	١٩	٩٢,٨	٢٨٥	توافر وسائل متعددة لنشر الإنتاج العلمي.
١٦	٠,٠١	٢٠٨,٩٧	٢٥٠	٢١,٥	٦٦	٧,٢	٢٢	٧١,٣	٢١٩	الأعباء الإدارية والتدريسية الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس.
١١	٠,٠١	٢٤٣,١٥	٢٦٤	١٠,٧	٣٣	١٤	٤٣	٧٥,٢	٢٣١	مصدر الخبرة العلمية لعضو هيئة التدريس.
١٤	٠,٠١	١٦٦,٨٥	٢٥٣	١٥,٣	٤٧	١٦,٦	٥١	٦٨,١	٢٠٩	مكانة الجامعة التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس.
٢٠	٠,٠١	١٥٤,٠٩	٢٤٦	٢٠,٥	٦٣	١٣	٤٠	٦٦,٤	٢٠٤	التربط والثقة المتبادلة بين أعضاء هيئة التدريس داخل القسم.
٢٤	٠,٠١	١١٢,٨٩	٢٣٦	٢٤,٨	٧٦	١٤	٤٣	٦١,٢	١٨٨	تطبيق نتائج البحوث العلمية.
٢١	٠,٠١	١٣٨,٥٥	٢٤٤	٢٠,٥	٦٣	١٤,٧	٤٥	٦٤,٨	١٩٩	تطبيق التشريعات الأكاديمية.
٤	٠,٠١	٥٠٠,٣٥	٢٨٩	٤,٩	١٥	١,٦	٥	٩٣,٥	٢٨٧	سياسة الترفيعات العلمية.
٩	٠,٠١	٣١٧,٢٦	٢٦٨	١٢,٧	٣٩	٦,٢	١٩	٨١,١	٢٤٩	توافر الأموال اللازمة لتمويل الدراسات والبحوث في المجالات العلمية المختلفة.
٢٦	٠,٠١	٦١,٤	٢٣١	٢٣,٥	٧٢	٢٢,١	٦٨	٥٤,٤	١٦٧	قلة المؤسسات الإنتاجية التي تمول البحث العلمي.
١٠	٠,٠١	٢٦٥,٨٢	٢٦٦	١١,٤	٣٥	١١,٤	٣٥	٧٧,٢	٢٣٧	طبيعة الأنشطة العلمية للقسم المنتمي إليه عضو التدريس.
١٥	٠,٠١	١٧٦,٦٨	٢٥٢	١٦,٩	٥٢	١٤	٤٣	٦٩,١	٢١٢	الخطة البحثية للقسم المنتمي إليه عضو هيئة التدريس.
١٢	٠,٠١	٢٤٣,٠٢	٢٥٨	١٧,٣	٥٣	٧,٨	٢٤	٧٤,٩	٢٣٠	الأعباء الإشرافية على أعضاء هيئة التدريس.

بالنسبة لترتيب العبارات حسب الوزن

النسبي لها جاء كما يلي:

- العبارة التي جاءت في الترتيب الأول هي العبارة رقم (١٤) ومؤداها: "توافر مصادر المعلومات العلمية والتكنولوجية". حيث أن استخدام عضو هيئة التدريس لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أثر كبير في تقليص مشاكل الإنتاجية البحثية لديه.
- العبارة التي جاءت في الترتيب الثاني هي العبارة رقم (٥) ومؤداها: "الخبرة العلمية لعضو هيئة التدريس". حيث أن عامل الخبرة من العوامل التي لها تأثير كبير على الإنتاجية البحثية وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (الهلامي، ٢٠٠٧، ١٩٠) من أن الإنتاج العلمي يمون قليلاً في الخمس سنوات الأولى من العمل، ثم يزيد بشكل واضح في الخمس سنوات التي تعقبها ثم يعود بعد ذلك إلى الانخفاض من جديد بعد مرور عشر سنوات من بدء العمل.
- العبارة التي جاءت في الترتيب الثالث هي العبارة رقم (١٥) ومؤداها: "توافر وسائل متعددة لنشر الإنتاج العلمي". من الأمور التي تساعد على زيادة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وجود القنوات العلمية التي تمكنهم من نشر

- الإنتاج العلمي والبحوث كالدوريات والمجلات العلمية الحديثة والتي تمثل قنوات مهمة لنشر وتداول البحوث العلمية، والتعرف على أبحاث الآخرين وما توصلوا إليه.
- العبارة التي جاءت في الترتيب الرابع هي العبارة رقم (٢٢) ومؤداها: "سياسة الترقيات العلمية".
- العبارة التي جاءت في الترتيب الخامس هي العبارة رقم (٩) ومؤداها: "توافر الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس". حيث لا بد من توفر المناخ العلمي لعضو هيئة التدريس الذي يتميز بالحرية الأكاديمية لتحقيق أهدافه، والقيام بواجبه التدريسية والبحثية التي تسهم في زيادة رصيده المعرفي مما يترتب عليه زيادة إنتاجيته.
- العبارة التي جاءت في الترتيب السادس هي العبارة رقم (١٣) ومؤداها: "توافر التسهيلات البحثية التي تساعد عضو هيئة التدريس على إجراء البحوث". وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (الهمص، ٢٠١٥، ٢٢) من أن عضو هيئة التدريس لا يستطيع القيام بالأبحاث العلمية إلا إذا توفرت له الأجهزة المعملية والكوادر البشرية المؤهلة من مساعدي باحثين ومعاوني فنيين لما لهم

دراسة (زاهر، ١٩٩٥، ٣٩) من أن العلماء المتخرجين من جامعات أجنبية أقدر من خريجي الجامعات المحلية على الأداء البحثي، وأن لديهم أفكار جديدة.

- العبارات التي جاءت في الترتيب الثاني عشر هي العبارات رقم (٣)، (٢٧) ومؤداها: "طبيعة الحياة الأسرية لعضو هيئة التدريس"، "الأعباء الإشرافية على أعضاء هيئة التدريس"

- العبارة التي جاءت في الترتيب الثالث عشر هي العبارة رقم (١٨) ومؤداها: "مكانة الجامعة التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس". حيث أن الجامعات الكبرى تقدم بيانات مشجعة للبحث العلمي عن الجامعات الصغرى، ومن ثم فإن أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعات الكبرى أكثر إنتاجية من أقرانهم في الجامعات الصغرى.

- العبارة التي جاءت في الترتيب الرابع عشر هي العبارة رقم (٢٦) ومؤداها: "الخطة البحثية للقسم المنتمي إليه عضو هيئة التدريس".

- العبارات التي جاءت في الترتيب الخامس عشر هي العبارات رقم (١)، (١٦) ومؤداها: "عمر عضو هيئة التدريس"، "الأعباء الإدارية والتدريسية الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس".

من دور كبير ومهم في المحافظة على الأجهزة والأدوات وصيانتها.

- العبارة التي جاءت في الترتيب السابع هي العبارة رقم (١٢) ومؤداها: "توافر بيئة عمل جيدة مشجعة على البحث العلمي". حيث إن الإنتاج العلمي يتطلب توفير جو مناسب من الطمأنينة والحرية للباحث وتوفير الدخل المادي وتحفيزه على العمل الجاد وتوفير فرص الاحتكاك بأفكار الآخرين كي تزداد إنتاجيته.

- العبارة التي جاءت في الترتيب الثامن هي العبارة رقم (٧) ومؤداها: "الاستقرار المادي لعضو هيئة التدريس".

- العبارة التي جاءت في الترتيب التاسع هي العبارة رقم (٢٣) ومؤداها: "توافر الأموال اللازمة لتمويل الدراسات والبحوث في المجالات العلمية المختلفة".

- العبارة التي جاءت في الترتيب العاشر هي العبارة رقم (٢٥) ومؤداها: "طبيعة الأنشطة العلمية للقسم المنتمي إليه عضو هيئة التدريس".

- العبارة التي جاءت في الترتيب الحادي عشر هي العبارة رقم (١٧) ومؤداها: "مصدر الخبرة العلمية لعضو هيئة التدريس". وهذا يتفق مع ما أشارت إليه

- العبارة التي جاءت في الترتيب السادس عشر هي العبارة رقم (٤) ومؤداها: "الاتصالات العلمية بين أعضاء هيئة التدريس". حيث أن قدرة عضو هيئة التدريس على الاتصال بغيره من الزملاء وقدرته على إقامة علاقات وثيقة مع الزملاء من أهم مصادر إثراء فكره وبالتالي ثراء إنتاجيته العلمية.
- العبارة التي جاءت في الترتيب السابع عشر هي العبارة رقم (١٠) ومؤداها: "طبيعة التخصص الذي ينتمي إليه عضو هيئة التدريس".
- العبارة التي جاءت في الترتيب الثامن عشر هي العبارة رقم (١٩) ومؤداها: "الترباط والثقة المتبادلة بين أعضاء هيئة التدريس داخل القسم".
- العبارة التي جاءت في الترتيب التاسع عشر هي العبارة رقم (٢١) ومؤداها: "تطبيق التشريعات الأكاديمية".
- العبارة التي جاءت في الترتيب العشرين هي العبارة رقم (٨) ومؤداها: "تشجيع الزملاء والأقران من خلال الاستشهادات".
- العبارة التي جاءت في الترتيب الحادي والعشرين هي العبارة رقم (١١) ومؤداها: "الدرجة الوظيفية التي يشغلها عضو هيئة التدريس".
- العبارة التي جاءت في الترتيب الثاني والعشرين هي العبارة رقم (٢٠) ومؤداها: "تطبيق نتائج البحوث العلمية".
- العبارة التي جاءت في الترتيب الثالث والعشرين هي العبارة رقم (٢) ومؤداها: "نوع عضو هيئة التدريس".
- العبارة التي جاءت في الترتيب الرابع والعشرين هي العبارة رقم (٢٤) ومؤداها: "قلة المؤسسات الإنتاجية التي تمول البحث العلمي".
- العبارة التي جاءت في الترتيب الخامس والعشرين هي العبارة رقم (٦) ومؤداها: "الحوافز الشرفية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس".
- متطلبات التغلب على ما يؤثر على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس**
- وجود جهة علمية متخصصة تهتم برسم خرائط بحثية تكون مرتبطة بخطط التنمية المجتمعية وتقوم بترشيد الموارد العلمية البحثية.
- إعطاء الجامعة الأولوية للبحث العلمي وذلك عن طريق تخفيف الأعباء التدريسية والإدارية عن كاهل أعضاء هيئة التدريس.
- تيسير فرص اشتراك أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات الإقليمية والعالمية، وزيادة الاعتمادات

- الاهتمام بتسويق البحوث العلمية
ومحاولة تطبيقها وذلك لأن هذا هو ما
يدفع أعضاء هيئة التدريس لزيادة
إنتاجيتهم العلمية كما وكيفا.

المراجع

١. إيداح، آلاء خليل (٢٠١٣): فاعلية
إدارة الاجتماعات في الأقسام
الأكاديمية وعلاقتها بفاعلية اتخاذ
القرارات في جامعتي اليرموك
وجدارا، رسالة دكتوراه غير منشورة،
كلية التربية، جامعة اليرموك،
الأردن.

٢. إبراهيم، إلهام محمود مرسي
(٢٠٠٩): دور الاتصال العلمي في
الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة
التدريس بجامعة بنها، رسالة ماجستير
غير منشورة، كلية التربية، جامعة
بنها.

٣. أبو العينين، على خليل وسالم، محمود
عوض (١٩٩١): "الإشراف العلمي
على الرسائل العلمية ودورها في
فاعلية البحث العلمي- دراسة نظرية"
مجلة كلية التربية ببنها، جامعة
الزقازيق.

٤. أبو تجار، هبة محمد (٢٠١٢):
متطلبات الإنتاجية العلمية لأعضاء
هيئة التدريس في ضوء اقتصاد

المالية المخصصة لحضور هذه
المؤتمرات.

- زيادة الميزانية المخصصة للبحث العلمي
بالكليات.

- تبادل الزيارات العلمية بين الجامعات
العربية والأجنبية وزيادة التعاون البحثي
مع الجامعات الأجنبية.

- منح أعضاء هيئة التدريس حوافز
ومكافآت تشجيعية مادية ومعنوية
وربطها بكفاءة الأداء.

- تحديد العدد الأمثل لعدد الرسائل العلمية
التي يمكن أن يشرف عليها أعضاء هيئة
التدريس حتي لا تؤثر على إنتاجيته.

- قيام الجامعة بوضع استراتيجية للارتقاء
بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس
ومعالجة الأسباب المسؤولة عن خفضها.

- التنمية المهنية المستدامة لعضو هيئة
التدريس وذلك عن طريق عقد دورات
تدريبية لإكسابه بعض المهارات الهامة
في مجال البحث العلمي.

- عقد اللقاءات والندوات والمؤتمرات
العلمية بصورة سنوية وبشكل منتظم في
كل كلية وتوفير النفقات اللازمة لعقد
هذه المؤتمرات.

- تشجيع تأليف وترجمة الكتب العلمية
وإدراج هذه الكتب ضمن تقويم أعمال
أستاذ الجامعة عند النظر في ترقيته.

- المعرفة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
٥. أحمد، أحمد عبد العزيز (٢٠٠٦): "عوامل إحجام بعض أساتذة التربية عن الاستمرار في الإنتاجية البحثية، ومقترحات مواجهتها (دراسة ميدانية)" مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، المجلد (١٩)، العدد (٤)، إبريل، وقد صدر هذا العدد في يوليو (٢٠٠٧).
٦. النل، وائل عبد الرحمن (٢٠١١): تحليل واقع الإنتاج العلمي في كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز وتحديد معوقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكلية، الرياض، دارالوراق للطباعة.
٧. النل، وائل عبد الرحمن وقحل، محمد عيسى (٢٠٠٧): البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة (٢).
٨. الحديثي، ابتسام بنت إبراهيم (٢٠٠٧): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية - دراسة تقويمية، رسالة
٩. الحسيني، شيماء عبد الله على (٢٠١٨): دور هيئات تحرير المجالات التربوية في إدارة المعرفة التربوية - دراسة تطبيقية على بعض مجالات كليات التربية والمراكز البحثية في مصر، رسالة دكتوراه منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.
١٠. العباس، هشام بن عبد الله (٢٠١٠): "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة بالمملكة العربية السعودية" مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، المجلد (١٧)، العدد (١)، ص ص (١٥٠ - ١٠١).
١١. الفيومي، ميسون محمد (٢٠٠٤): تصور مقترح لتنمية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس.
١٢. الكبيسي، حميد عبد الواحد والراوي، صالح عادل (٢٠١٠): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، مؤتمر

في رسالة الخليج العربي، السنة
(٢٩)، العدد (١١٠).

١٧. المغاوري، علاء عبد الستار
(٢٠١٥): "الإنتاجية العلمية المصرية
في قواعد البيانات العالمية: دراسة
تحليلية للمخرجات البحثية لأعضاء
هيئة التدريس بجامعة المنصورة"
مجلة بحوث في علم المكتبات
والمعلومات، مركز بحوث نظم
وخدمات المعلومات، كلية الآداب،
جامعة القاهرة.

١٨. المهدي، مجدي صلاح طه (٢٠١٢):
التوثيق في البحث التربوي (قضايا
وإشكاليات)، كلية تربية، جامعة
المنصورة.

١٩. الهاللي، الهاللي الشربيني (٢٠٠٧):
التعليم الجامعي في العالم العربي في
القرن الحادي والعشرين، الإسكندرية،
دار الجامعة الجديدة.

٢٠. الهمص، نرمان حسين عبد الحميد
(٢٠١٥): الإنتاجية العلمية لأعضاء
هيئة التدريس وعلاقتها بجهود
الجامعات في تدويل البحث العلمي،
رسالة ماجستير غير منشورة، كلية
التربية، جامعة الأزهر، غزة.

٢١. بدران، عبد الكريم وحسن، عمرو
(٢٠٠٥): "الحرية الأكاديمية وعلاقتها

استراتيجية البحث العلمي في الوطن
العربي، كلية التربية، جامعة بغداد.

١٣. الكريم، راشد حسين العبد (٢٠٠٩):
كيف تُولف كتابًا؟، أبوظبي، دار العلم
للملايين - مؤسسة محمد بن راشد آل
مكتوم.

١٤. الكفاقي، حنان مصطفى (٢٠٠٠):
الإنتاجية العلمية لدي أعضاء هيئة
التدريس بجامعة الأزهر والعوامل
المؤثرة فيها - دراسة تربوية تحليلية،
رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية
الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر.

١٥. المالكي، فهد بن عبد الرحمن
(٢٠١٨): معوقات الإنتاجية العلمية
لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية
التربية جامعة جدة من وجهة نظرهم،
المجلة العربية لضمان الجودة في
التعليم الجامعي، اليمن، المجلد (١١)،
العدد (١)، ص (١٧٥ - ٢٠٩).

١٦. المسلم، سليمان ناصر (٢٠٠٨):
معوقات الترقية الأكاديمية لأعضاء
هيئة التدريس بالكليات التقنية خلال
مسارهم الوظيفي، من بحوث المؤتمر
العربي الأول "الجامعات العربية:
التحديات والآفاق المستقبلية" بمدينة
الرباط - المغرب، ديسمبر، منشور

٢٦. حسن، ماهر أحمد (٢٠٠٩):
"المحاسبة التعليمية كمدخل لرفع
الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة
التدريس بالجامعات المصرية" مجلة
كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد
(٢٥)، العدد (١)، الجزء (١).

٢٧. حسن، محمد إبراهيم (٢٠٠٣):
الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة
التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات
في مصر - دراسة بيبليومترية، رسالة
دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب
فرع بني سويف، جامعة القاهرة.

٢٨. حشاد، عبير أحمد محمد (٢٠١٠):
"العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية
لعضوات هيئة التدريس بالجامعة"
مجلة مستقبل التربية العربية،
القاهرة، المركز العربي للتعليم
والتنمية (أسد)، المجلد (١٧)، العدد
(٦٦).

٢٩. حوالة، سهير محمد (٢٠٠٩):
"الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة
التدريس بالجامعات في ضوء مقومات
الرضا الوظيفي - دراسة ميدانية على
جامعة طيبة بالمملكة العربية
السعودية" مجلة كلية التربية، جامعة
الإسكندرية، المجلد (١٩)، العدد (٣) أ.

بالرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة
التدريس بكليات التربية والتربية
الرياضية" مجلة كلية التربية، جامعة
المنصورة، الجزء (١)، العدد (٥٨).

٢٢. براهيم، وريدة (٢٠٠٥): المعوقات
الاجتماعية للأستاذ الجامعي وأثرها
على أهداف المؤسسة الجامعية دراسة
ميدانية - جامعة الحاج لخضر بانتة،
رسالة ماجستير غير منشورة،
الجزائر.

٢٣. تهامي، جمعة سعيد (٢٠١٤):
استراتيجيات تفعيل دور الجامعات
المصرية في دعم الإنتاجية العلمية
لأعضاء هيئة التدريس، مركز تطوير
التعليم الجامعي، جامعة عين شمس،
العدد (٢٨)، ص (٦٥ - ١٥٥).

٢٤. توك، محي الدين وزاهر، محمد ضياء
الدين (١٩٨٨): الإنتاجية العلمية
لأعضاء هيئة التدريس بجامعات
الخليج العربي، الرياض، مكتب
التربية العربي لدول الخليج.

٢٥. جمهورية مصر العربية: الدستور
الدائم لجمهورية مصر العربية رقم
٤٩ لسنة ١٩٧٢ وفق آخر تعديلاته
(القاهرة: الهيئة العامة لشؤون المطابع
الأميرية، ١٩٨٥) مادة ٩٥.

٣٥. زاهر، ضياء الدين (١٩٩٥): تقويم أداء الأستاذ الجامعي "الأداء البحثي كنموذج" مجلة مستقبل التربية العربية، مركز بن خلدون للدراسات الإنمائية بالتعاون مع جامعة حلوان، القاهرة، المجلد (١)، العدد (٣).

٣٦. زيان، عبد الرازق محمد (٢٠١٦): تفعيل تمويل مشروعات البحوث العلمية الجامعية وإدارتها بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: دراسة حالة مجلة العلوم التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية، العدد (٦)، رجب، ص ص (٢٨٥ - ٣٩٨).

٣٧. سويدان، سعادة حمدي (٢٠١٢): أخلاقيات وآداب مهنة التدريس الجامعي، عمان، مركز دبيونو لتعليم التفكير، الطبعة (١).

٣٨. شعبان، محمد حسن (٢٠٠٨): نحو فضاء عربي للتعليم العالي: التحديات العالمية والمسؤوليات المجتمعية، المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية، جامعة الملك فهد، في الفترة من ٢٤ - ٢٧ فبراير.

٣٩. صادق، محمد فكري (٢٠٠٨): معايير الكفاءة لخريجي الدراسات

٣٠. خليفة، عبد اللطيف محمد (٢٠٠٠): الدافعية للإنجاز، القاهرة، دار عزب للنشر والتوزيع.

٣١. دفع الله، خالد محمد (٢٠١٠): التحكيم في المجالات العلمية بين النظرية والممارسة، مجلة اعلم، الرياض، العدد (٧).

٣٢. راضي، فوقيعة محمد (١٩٩٣): الإنتاجية العلمية والحاجات الإرشادية لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة بالمدينة المنورة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طيبة.

٣٣. راضي، فوقيعة محمد (٢٠١٠): الإنتاجية العلمية والحاجات الإرشادية لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة بالمدينة المنورة - بحث مقدم ندوة التعليم العالي للفتاة: الأبعاد والتطلعات، المملكة العربية السعودية، المدينة المنورة، جامعة طيبة، خلال الفترة من ١٨ - ٢٠ يناير.

٣٤. رياض، عزيز هادي (٢٠١٠): الجامعات "النشأة والتطور - الحرية الأكاديمية - الاستقلالية" سلسلة ثقافة جامعية، المجلد (٢)، العدد (٢)، مركز التطوير والتعليم المستمر، جامعة بغداد.

لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات
المصرية - دراسة حالة بجامعة
المنصورة، مشروع ممول من إدارة
البحوث بجامعة المنصورة.

٤٥. غنيمه، محمد متولي (٢٠٠١): تمويل
التعليم والبحث العلمي المعاصر -
أساليب جديدة، القاهرة، الدار
المصرية اللبنانية.

٤٦. فراج، عبد الرحمن (٢٠٠٥):
"قياسات الشبكة العنكبوتية" مجلة
دراسات عربية في المكتبات وعلم
المعلومات، المجلد (١٠)، العدد (١).

٤٧. مجلس الوزراء (٢٠١١): البحث
العلمي في مصر هل يكفل التقدم
المنشود، تقرير شهري صادر عن
مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار،
السنة (٥)، العدد (٥٩).

٤٨. محمد، أحمد حسين عبد المعطي
(٢٠١٥): "استراتيجية مقترحة لتطوير
الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء
هيئات التدريس بالجامعات المصرية
في ضوء المعايير العالمية لتصنيف
الجامعات: دراسة تحليلية" مجلة كلية
التربية، جامعة أسيوط، المجلد (٣١)،
العدد (٣).

٤٩. مصطفى، ياسر مصطفى محمد
(٢٠٠٥): البحث العلمي بالجامعات

العليا التربوية- دراسة ميدانية، رسالة
ماجستير غير منشورة، كلية التربية،
جامعة المنصورة.

٤٠. عبد المعبود، عزة فاروق (٢٠٠٢):
الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس
بجامعة القاهرة وفرع بني سويف -
دراسة ببيومترية، رسالة دكتوراه
غير منشورة، كلية آداب فرع بني
سويف، جامعة القاهرة.

٤١. عزب، محمد على (٢٠١١): التعليم
الجامعي وقضايا التنمية - سلسلة
التربية والمستقبل العربي، القاهرة،
مكتبة الأنجلو المصرية.

٤٢. عون، فضل عبدالله على (٢٠٠٨):
جودة التعليم الجامعي في الجمهورية
اليمنية "دراسة حالة الإنتاجية العلمية
لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي
صنعاء وتعز"، رسالة دكتوراه غير
منشورة، معهد الدراسات التربوية،
جامعة القاهرة.

٤٣. غنايم، مهني إبراهيم (١٩٩٤):
"العوامل المؤثرة في إنتاجية أستاذ
الجامعة العربي" مجلة التربية
والتنمية، القاهرة، السنة (٢)، العدد
(٧).

٤٤. غنايم، مهني إبراهيم وأبو كليلة، هادية
رشاد (١٩٩٩): الإنتاجية العلمية

- 03-322). Arlington, VA: National Science Foundation.
54. Bland, C.J. & W.H. Bergquist, (1997): The Vitality of Senior Faculty. Snow on the Roof, Fire in the Furnace. **ASHE-ERIC Higher Education Report**, Vol.25, number7.
55. Caboni, T (April 2003): Accumulative Advantage & voluntary Support of Higher Education, Paper Prepared for Presentation at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Chicago .
56. Carayol, N. & Matt, M. (2006): “Individual and Collective Determinates of Academic Scientists productivity”, **Information Economic and policy**, Vol. 18.
57. Cherchye, L. & Abeeel, V. P. (2005): On Research Efficiency: A micro – analysis of Dutch University, Research in Economics & Business
- في كل من الصين وإنجلترا ومصر- دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية بكفر الشيخ، جامعة طنطا.
٥٠. يحيى، زكريا (٢٠٠٠): "دور البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية" **المجلة التربوية**، جامعة الكويت، المجلد (١٤)، العدد (٥٥).
٥١. يسن، أيمن (٢٠١٢): قضايا تربوية معاصرة، سلسلة **طيبة التربوية**، القاهرة، مؤسسة طيبة للطباعة والنشر .
52. Bailey, Theresa G.(1992): Faculty Research Productivity. Minneapolis, MN: Association ~ for the Study of Higher Education Annual Meeting. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 35289).
53. Bentley, J. T. & Adamson, R. (2003): Gender differences in the careers of academic scientists & engineers: A literature review. (No. NSF.

-
62. Kyvik, S. & Olsen, T.B. (2008): Does the aging of tenured academic staff affect the research performance of universities? *Scientometrics*, Vol.76, No.3.
63. Mandell, B. (1989): Does Better Work file Boost productivity? *Review of Business Research*. 52(2), summer.
64. Sax, L. J., Astin, A.W., Korn, W. S., & Gilmartin, S.K. (1996): The American college teacher: National norms for the 1998-1999 HERI faculty survey. Los Angeles, CA: **Higher Education Research Institute**.ERIC Document Reproduction Service No. ED 399 863.
65. Smith,E.,Anderson,J. Lovrich, L., & Nicholas, P. (1995): The multiple sources of workplace stress among land-grant university faculty. *Research in Management, Research Policy*, Vol.34, No.4, Mai.
58. D' Amico, R., Vermigli, P. & Canetto, S. S. (2011): Publication Productivity & Career Advancement by Female & Male Psychology Faculty: The Case of Italy. **Journal of Diversity in Higher Education**, Vol.4, No.3, sep.
59. Dundar, H., & Lewis, D., (1998): Determinants of research productivity in higher education. *Research in Higher Education*, 39(6), 607.
60. Joe, w.k; et al (2002): Factors associated with research productivity of agricultural education faculty. **Journal of Agricultural education**, 43(3),1-10.
61. Kyvik, Svein (1990): Motherhood and Scientific Productivity. *Social Studies of Science* 20(1990) 1, 149: 160.

Productivity in the world's
Best Journals, **Journal of
Diversity Management**,
Vol.2, No.4, Fourth Quarter.

Higher Education 36(3) 261-
282.

66. Tower, G., Plummer, J. &
Ridgewell, B. (2007): A
Multidisciplinary study of
Gender. Based Research