



كلية التربية

مجلة شباب الباحثين



جامعة سوهاج

بيئة العمل الأكاديمي وعلاقتها بالإنتاجية
العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية
بجامعة أم القرى

إعداد

أ/ بسمة بنت محمد بن معيض الوديناني

باحثة ماجستير - قسم الإدارة التربوية والتخطيط - كلية التربية

جامعة أم القرى - المملكة العربية السعودية

تاريخ الاستلام: ٢٥ يوليو ٢٠٢١م - تاريخ القبول: ٢٥ أغسطس ٢٠٢١م

DOI :10.21608/JYSE.2022.208987

ملخص :

هدفت الدراسة التعرف على واقع بيئة العمل الأكاديمي وواقع الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس كما هدفت التعرف على العلاقة بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والمقارن والارتباطي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة وطبقت على عينة الدراسة ١٧٥ عضو / عضوه.

وتوصلت الدراسة إلى ان واقع بيئة العمل الأكاديمي كانت بدرجة (عالية) في بعد نمط القيادة والرضا الوظيفي و (متوسطة) في بعد التحفيز والدافعية نحو العمل، وواقع الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة (متوسطة)، ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين بيئة العمل الأكاديمي والانتاجية العلمية،، وجود فروق ذات دلالة احصائية لبيئة العمل الأكاديمي تعزى للجنس لصالح الذكور والرتبة الأكاديمية لصالح رتبة "أستاذ" ومتغير التخصص لصالح التربية الاسرية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لسنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة احصائية لمحور الانتاجية العلمية تعزى للجنس لصالح الذكور والرتبة الأكاديمية "أستاذ" والتخصص لصالح التربية الخاصة، كما ظهرت فروق ذات دلالة احصائية تعزى لسنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة من ٥ - أقل من ١٥ سنة.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل الأكاديمي- الإنتاجية العلمية - كلية التربية بجامعة أم القرى.

Abstract of the research:

The study aimed in the study environment in the academic work environment and academic education, university studies, the academic work environment, and teaching productivity The questionnaire was presented and applied to the study sample of 175 members.

The study concluded that the reality of the academic work environment was (high) in the dimension of leadership style and job satisfaction and (medium) in the dimension of motivation and motivation towards work, and the reality of the scientific productivity of faculty members was at a (medium) degree, and there was a statistically significant correlation at the level of (0.05) between the academic work environment and scientific productivity. There are statistically significant differences in the academic work environment due to gender in favor of males, academic rank in favor of the rank of “professor” and the variable of specialization in favor of family education, While there are no statistically significant differences for the years of the news., and the presence of statistically significant differences for the axis of scientific productivity attributed to gender in favor of males, the academic rank of “Professor” and specialization in favor of special education, and there were statistically significant differences attributed to years of experience in favor of years of experience from 5-less than 15 years.

Key words: academic work, scientific research, correlation, academic environment, scientific productivity measurement, gender, specialty.

مقدمة:

يشهد العالم تحولات كبيرة وتطورات سريعة في التقدم العلمي والتقني والتي كان لها الاثر الكبير في احداث التغيرات في شتى مجالات الحياة الاجتماعية، والثقافية، والاقتصادية، والسياسية، وتعد مؤسسات التعليم العالي وعلى راسها الجامعات في العالم والجامعات في المملكة العربية السعودية خاصة من المنظمات التي تأثرت بتلك التحولات والتطورات، كونها تشكل معلماً حضارياً ومؤشراً لتقدم الامم.

تعد الجامعات من أهم المؤسسات العلمية والتربوية والثقافية لدورها التربوي والتعليمي الرائد في كل المجتمعات على اختلاف درجة تقدمها، وتأثيرها الايجابي في حياة الفرد والجماعة داخل المجتمع وما تقدمه من خدمات عديدة في مجال العلم والمعرفة والتربية والثقافة وما تسهم في تقدم ورقي المجتمعات.

يمثل التعليم الجامعي قمة الهرم التعليمي للمجتمعات المتقدمة، ولما له من اهمية خاصة في تطوير كافة النواحي الحياتية، نظراً لما تقوم به من وظائف متعددة لإعداد وتنمية الكوادر البشرية والقيادية المؤهلة، وإجراء البحوث العلمية، ونشر العلم والثقافة في مختلف الميادين. ولتحقق الجامعات اهدافها لا بد لها ان تدرك اهمية العنصر البشري لها، والمحافظة عليه واستغلاله الاستغلال الامثل من خلال فهم البيئة التي تعمل بها هذه الجامعات. ويعتبر العنصر البشري، العنصر الاهم في بيئة التنظيم؛ لأنه يؤثر ويتأثر بجميع ابعاد البيئة الاكاديمية (التنظيمية، المادية، الوظيفية والفنية...الخ) في الجامعة التي ينتمي اليها (الجلادة، ٢٠٠٦)، فقد اشار اللوزي (١٩٩٤) على ان جميع الجامعات والتنظيمات وهي في سعيها لتحقيق اهدافها تحرص على ضرورة التركيز على الانتاجية ودراسة البيئة المحيطة بها بهدف زيادة انتاجية الفرد وفعاليتها.

كما اكد العميرة (٢٠٠٥) "انه أصبح من الواضح ان الدور الأكاديمي للجامعات لم يعد يقتصر على التدريس وواجباته، وانما أصبح يشمل بالإضافة الى ذلك جميع الجوانب الاكاديمية وعلى راسها البحث العلمي، واصبحت الجامعات مراكز ابحاث علمية واعداد الباحثين" (ص. ٧١٥).

يعد الانتاج العلمي للجامعة مرآة لإنتاجية اعضائها ودورهم في تحقيق الجامعة لأهدافها، ولكي تستطيع الجامعات القيام بأدوارها المختلفة بشكل فاعل فلا بد من توفير الدعم المادي والمعنوي لإدارتها، وحتى تسهم في تطوير كفاءات اعضائها وتوفير المناخ الملائم لهم. ولا يمكن ان تكون هناك مؤسسة للتعليم العالي بالمعنى الحقيقي إذا أهمل الانتاج العلمي. فكان لا بد ان يكون لدى أعضاء هيئة التدريس اتجاهات قوية نحو الاهتمام بالبحوث العلمية وتقديمها وان تحرص على القيام بمهامها نحو البحث العلمي من اجراء البحوث والدراسات وحضور المؤتمرات وتدريب المنشغلين به لأنه جزء لا يتجزأ من انشطتها العلمية.

ويرتبط حجم مساهمة الجامعة في خدمه مجتمعها وتنمية بيئته بمستوى كفاءة اعضاء هيئتها التدريسية لأدائهم لمهامهم المهنية المتمثلة في مهامهم التدريسية التي تستهدف نقل المعارف والمهارات للطلاب بوجه عام، ومهامهم البحثية التي تتناول قضايا التنمية وخططها بما يتفق بمتطلبات مجتمع المعرفة بوجه خاص. ولما كان اعضاء هيئة التدريس هم من تقع على كاهلهم مسؤولية ومهمة تطوير البحث العلمي والنهوض به داخل الجامعات، فان عملية تحديد الظروف التي قد تحد من انتاجيتهم تال اهمية بالغة في مسيرة تقييم العمل الأكاديمي. (الحديثي، ٢٠٠٧)

أكد التل(٢٠١١) على ان المسؤولية مشتركة بين رؤساء الاقسام والعمداء وادارات الجامعات في تحفيز اعضاء هيئة التدريس ورعاية جهودهم ومنحهم الوقت الكافي للإنتاج العلمي، وكذلك تقديم الدعم والتجهيزات والادوات اللازمة وتوفير باحثين مساعدين بالإضافة الى تهيئة الظروف الملائمة من تخفيف الاعباء التدريسية وتسهيل المشاركة في المؤتمرات، فقد اشارت نبيلة يوسف (٢٠٠٦) الى ان هناك اسباب كثيرة تحد من انتاجية اعضاء الهيئة التدريسية في البحث العلمي تتعلق بأبعاد البيئة الاكاديمية كالحوافز والمستلزمات المادية والمعنوية، ومن خلال وقوف الباحثة على ما سبق ذكره اتت هذه الدراسة لتدرس ما واقع بيئة العمل الأكاديمي وواقع الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس والعلاقة بينهما بكلية التربية بجامعة ام القرى.

مشكلة الدراسة:

في ضوء الأهمية القصوى التي يحتلها البحث العلمي فقد اهتمت سياسة التعليم العالي في المملكة على تشجيع الباحثين للقيام بالبحوث العلمية، في ظل التناقص في حجم الانتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية ولقد اظهرت احدى الدراسات أن ما ينشر سنويا من البحوث في البلاد العربية لا يتعدى ١٥ ألف بحث حاليا. ولما كان عدد اعضاء هيئة التدريس الجامعي في البلاد العربية يزيد عن ٥٥ الفا فان معدل الانتاجية هو في حدود ٣٠% بحث، وهو يعد معدل ضعيف مع الامكانات العلمية والتقنية المتوفرة في مجال الانتاجية العلمية في الدول المتقدمة. لقد سمى تقرير التنمية الانسانية لعام ٢٠٠٤م دولنا بدول الثقب الاسود، والحقيقة ان هذا الثقب يتوسع عاما بعد عام (الكبيسي والراوي، ٢٠١٠).

وبينت بعض الدراسات الحديثة أن هناك توجه يدفع العلماء الى الهجرة للخارج واخرى عامه مشتركة حيث الاحترام للعلم والعلماء وعدم توفر البيئة المناسبة للبحث العلمي والابداع في جامعاتهم (حنا، ٢٠٠٨)،

ولما لبيئة العمل الأكاديمي من اهمية قصوى في التأثير على سلوك واداء اعضاء هيئة التدريس المهني والبحثي خاصة السياسة الادارية فالتعامل القائم على الثقة بين الادارة واطباء هيئة التدريس قد يجلب في نقوسهم دافعا قويا نحو العمل وكذلك العمل بروح الفريق يظهر اثره في تحسين انتاجهم العلمي والاحساس بالانتماء (جلمبو، فرج الله، ٢٠١١).

ولقد استشعرت الباحثة في اثناء دراستها (كطالبة في الدراسات العليا بكلية التربية بجامعة ام القرى) ان مظاهر الرضا الوظيفي والتحفيز والدافعية نحو العمل وكذلك السياسات الادارية والبيئة الاكاديمية عموما كانت بدرجة ضعيفة وغير مرضية عند بعض اعضاء هيئة التدريس والتي قد تسبب القلق والتوتر والاحباط مما يحد من فاعليتهم التدريسية والبحثية فكان لا بد من التعرف على واقع تلك البيئة الاكاديمية التي تحيط بهم سواء على مستوى الكلية او القسم وواقع انتاجيتهم العلمية، وفي ضوء ما سبق برزت لدى الباحثة مشكلة الدراسة الحالية

التي سعت الي التعرف على واقع بيئة العمل الأكاديمي بكلية التربية بجامعة ام القرى ، وكذلك الكشف عن واقع الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وطبيعة العلاقة بين واقع بيئة العمل الأكاديمي والانتاجية العلمية.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

٥. ما نمط العلاقة المأمولة بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى ؟

أسئلة الدراسة

١. ما أبعاد بيئة العمل الأكاديمي بمؤسسات التعليم العالي ؟ وما العوامل المؤثرة فيها؟
٢. ما أبعاد الإنتاجية العلمية ، ومؤشراتها بمؤسسات التعليم العالي ؟ وما طرق قياسها ؟
٣. ما واقع بيئة العمل الأكاديمي بكلية التربية بجامعة ام القرى من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية؟
٤. ما واقع الانتاجية العلمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية بجامعة ام القرى من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟
٥. ما نمط العلاقة المأمولة بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى ؟

أهداف الدراسة

١. التعرف على أبعاد بيئة العمل الأكاديمي بمؤسسات التعليم العالي ؟ وما العوامل المؤثرة فيها.
٢. التعرف على أبعاد الإنتاجية العلمية ، ومؤشراتها بمؤسسات التعليم العالي ؟ وما طرق قياسها .
٣. الكشف عن واقع بيئة العمل الأكاديمي بكلية التربية بجامعة ام القرى من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية.
٤. الكشف عن واقع الانتاجية العلمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية بجامعة ام القرى من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.
٥. التوصل إلى نمط العلاقة المأمولة بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى .

أهمية الدراسة

١. اثرء للمكتبة العربية والسعودية.
٢. اهمية متغيرات الدراسة متغير بيئة العمل الأكاديمي والانتاجية العلمية حيث تبحث عن أثر تلك البيئة على الانتاجية العلمية بعد توضيح ابعاد وعوامل وعناصر بيئة العمل الأكاديمي.
٣. اهمية الفئة المستهدفة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة ام القرى بكلية التربية وما لهم من اهمية ودور فعال في العملية التعليمية والتنمية المجتمعية.
٤. من المتوقع ان تفيد النتائج المسؤولين في وزارة التعليم العالي في تطوير الاداء البحثي لأعضاء الهيئة التدريسية من خلال توفير البيئة الاكاديمية المحفزة والملائمة لما لإنتاجهم العلمي من ارتباط وثيق بالتقدم والتنمية للمواطن والمجتمع.
٥. امكانية الاستفادة من نتائج الدراسة من قبل اعضاء الهيئة التدريسية في تحفيز وتنمية المهارات البحثية لديهم.

حدود الدراسة :

- الحدود المكانية: شطر الطلاب والطالبات بجامعة ام القرى بمكة المكرمة.
- الحدود الزمانية: الفصل الاول لعام ١٤٤٢/١٤٤٣ هـ.
- الحدود البشرية: أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية بجامعة أم القرى الذين سيكونون على رأس العمل أثناء فترة توزيع اداة الدراسة.

مصطلحات الدراسة :**الانتاجية العلمية :**

اذكر الشائع (2004) ان هي "كمية الأعمال العلمية لعضو هيئة التدريس وتشمل البحوث المنشورة والكتب العلمية وورقات العمل في المؤتمرات العلمية المحكمة" (ص ١٠).
التعريف الاجرائي: هي محصلة ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة علمية وبحثية من دراسات علمية وكتب مؤلفة او مترجمة في مجال تخصصه المنشورة منها في المجالات العلمية المحكمة وغير ذلك، ومشاركاته الميدانية للمؤتمرات والمناقشات واللجان العلمية.
بيئة العمل الأكاديمي :

البيئة في اللغة: عرفها بدوي (2007) "مصدر مشتق من الفعل بؤأ، ويعني المنزل والمكان". (ص. 43)

بيئة العمل في الاصطلاح: عرفها القريوتي (2000) بأنها "القيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الادارية، ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين وعلى مجمل العملية الادارية"(ص. 35).

الأكاديمي: كلمة **Academy** كلمة عريقة تشير لما يعرف الآن بالجامعة **University**، وبمعناها الشامل والعميق، تكون مؤسسة للتعليم العالي بفروعه المختلفة في جميع المجالات، وتختص الأكاديمية بمجالات التعليم العالي والبحوث، وتمنح العضويات الفخرية وفقاً لمعايير دقيقة حاکمة. وحديثاً في العالم الغربي، والأوساط العلمية، يستخدم مصطلح الأكاديمية عادة لوصف مجموعة مؤسسات التعليم العالي، أو ما يعرف أيضاً باسم الجامعة (Carter, 1959)، ذكر بويد، سميث وبياستاس (Boyd&Smith&Beyaztas, 2014) الأكاديمية تأخذ ادوار عدة كمعلمين وباحثين وقادة الى العمل كمستشارين تشارك في تبادل المعرفة.

التعرف الإجرائي لبيئة العمل الأكاديمية بأنها: هي ظروف بيئة العمل داخل القسم/ كلية في الجامعة منها العملية وتكون بالمهام الموكلة لعضو هيئة التدريس، والتنظيمية وتكون في العمليات الادارية، الرضا الوظيفي، الحوافز والمكافآت، وتوفر المكان الملائم والمستلزمات التي تساعد عضو الهيئة التدريسية لإنجاز مهامه

الإطار النظري والدراسات السابقة

المحور الأول: بيئة العمل الأكاديمي.

تعتبر بيئة العمل وما تتكون منه من موارد بشرية وعلاقات عمل وأنظمة وتشريعات واستراتيجيات وقيم وثقافة تنظيمية وسياسات وخطط وعمليات وإجراءات عمل وتقنيات هي أحد المكونات الأساسية لبيئة العمل تلك المنظمة.

• مفهوم بيئة العمل الأكاديمي:

هي "مجموعه من الصراعات حول تعريف المعرفة وماذا يعني ان يكون الشخص ذو معرفة ودراية" (Aguirre, 2000).

كما عرفها كيلر Keller بأنها هي "الكيان المؤسسي الذي يتنافس مع منظمات المجتمع بما لديه من موارد قيمة ومؤثرة وذو كفاءة عالية" (Winter&Sarros, 2002).

ينظر بيل Bell للحياة الأكاديمية على انها "الحياة البعيدة عن الحياة اليومية التقليدية (Aguirre, 2000).

• أهمية تحسين بيئة العمل الأكاديمي:

إن لتحسين بيئة العمل أثر على اعضاء هيئة التدريس والجامعة، فعندما يجد عضو هيئة التدريس بيئة عمل جيدة فذلك سوف يشعره بالانتماء لهذه الجامعة وأنه شخص مرغوب به، مما يجعله يقدم أفضل ما لديه من طاقات وقدرات، أي أنّ البيئة المثالية للعمل تُساهم في رفع أداء وكفاءة عضو هيئة التدريس ورفع إنتاجيته بفعالية، مما ينعكس على تطوّر الجامعة وتمييزها.

يعتقد البعض بأنّ توفير البيئة المناسبة من خلال رفع أجور اعضاء هيئة التدريس فقط، ولكن يوجد رؤى إدارية حديثة تؤكد أهمية وجود مجموعة من المبادئ والقيم والمشاعر والأخلاقيات التي تساهم في خلق بيئة عمل مثالية، مثل: مراعاة مشاكل وهموم عضو هيئة التدريس الشخصية، التواصل والاتصال في بيئة العمل، ودور العلاقات والمشاعر الشخصية بين اعضاء هيئة التدريس وبين رؤسائهم وقادتهم والتي تعمل على رفع مستوى الإنتاج لدى عضو هيئة التدريس وبالتالي تطوّر ونجاح الجامعة (Kim&others, 2011).

اذ ان الظروف غير المناسبة والسيئة في بيئة العمل إلى جانب الضغوط النفسية على عضو هيئة التدريس تؤثر سلباً على دافعيتهم للعمل وتؤدي لمشاكل نفسية وربما صحية لهم، مما ينتج عنها حدوث مشاكل في بيئة العمل من توتر العلاقات وكثرة الغياب وبالتالي يؤثر على مستوى الإنتاجية وتدهور سمعة الجامعة كما تتأثر بعناصر العملية الادارية كافة من خلال جلب البيئة المعززة او السلبية المحبطة (Townsend&Rosser, 2007).

كشفت دراسة كانتز Kuntz (2012) عن تأثير البيئة المادية على تصورات اعضاء هيئة التدريس من ما يفعلونه من حيث مكان عملهم وعدم قدرة الاماكن لاحتواء اعمال اعضاء هيئة التدريس واكد على ضرورة احداث تغييرات في السياسة الادارية لمقاومة الميول نحو بيئات علمية منعزلة.

• أنواع بيئة العمل الأكاديمي:

ذكر Tierney & Bensimon ان بيئة العمل الأكاديمية نوعان تمارس في الجامعات البحثية والمهنية على حد سواء وهي كالتالي:

١. أكاديمية مغلقة (محافظة وتقليدية): يتصف فيها عضو هيئة التدريس بأنه ذو فكر تقليدي وتصوري ويفضل البحث على التدريس ويحذ ان يترك على حريته للعمل على تطوير النظريات المبهمة.

٢. أكاديمية مفتوحة (متحررة): تصور البيئة الأكاديمية على انها المكان المكرس لحياة العقل، مسؤولة عضو هيئة التدريس تقديم افكار خلاقة للتعامل مع المشاكل الاجتماعية والبيئية مع التأكيد على ان الوظائف الثلاثية لعضو هيئة التدريس (البحث-التدريس- خدمة المجتمع) تحتفظ بأهميتها.

فقد اشارت الحديثي ان البحث العلمي هو اساس الجهد المهني لعضو هيئة التدريس في البيئة الأكاديمية، فليس بمستغرب اعطاء البحث العلمي المركزية على الإنتاجية العلمية، فنجد ان البحث العلمي يعلو تسلسل العلاقات الأكاديمية في الترتيب الهرمي في الجامعات عامة والبحثية خاصة على مستوى مؤسسات التعليم العالي

وان أحد توقعات الجامعة للعضو الأكاديمي ان يكون مفكر مبتكر ومعلم مبدع فمن الملائم خلق مناخ أكاديمي يحظى بالحرية والاستقلالية والتقييم الذاتي لتعزيز العقلية العلمية لدى عضو هيئة التدريس، فنجد ان تشكيل المجالس والمستويات التنظيمية داخل الجامعة يكون عضو هيئة التدريس هو القاسم المشترك في جميع المستويات التنظيمية، مما يزيد من الاعباء سواء الادارية او التدريسية فلا يتوفر له الوقت الكافي للقيام بأبحاثه او حضور المؤتمرات او الندوات، حيث ان انشغال عضو هيئة التدريس بتولي المناصب الادارية او تكلفه بأعباء تدريسية فيأخذ وقت وجهد اضافي مما يؤثر على انتاجه العلمي ويؤدي الى عرقلة العملية العلمية والبحثية (Townsend & Rosser, 2007).

يرى كيم وآخرون Kim&others (2011) الى ان الكثير من الأكاديميين يعتقدون ان قيمة العمل لا تكمن الا بالاستقلالية والمرونة ليصبح ويبقى عضو هيئة التدريس أكاديميا في بيئته الأكاديمية. لذلك تسعى البيئة الأكاديمية للبعد عن الخلافات والجدال فالثقافة المؤسساتية مصممة لتعزيز العقلية العلمية للأكاديميين بدلا من الزج في القضايا والمشكلات الخلافية.

• أبعاد بيئة العمل:

لا يوجد اتفاق على ابعاد محدودة لبيئة العمل اذ ان هناك من يضعها على اساس الانشطة والوظائف التي تمارس داخل المنظمة ويانها مجموعه من الوحدات الادارية والانشطة التي تتفاعل معا لتصل لنتائج مرغوبة ومنهم من يضعها على اساس سلوكي ضمنها العوامل الاجتماعية والثقافية واتخاذ القرارات ووضع الخطط داخل المنظمة (الجلادة، 2006).

أ/ التنظيمي: تتضمن الانظمة والاجراءات، وانماط القيادة، والاتصالات، والتقنية المستخدمة، والعلاقات السائدة في بيئة العمل، والقيم والاتجاهات السائد داخل التنظيمات الادارية، وضغوط العمل.

ب/ الوظيفي: تتضمن ما يتعلق بعضو هيئة التدريس من اجور ورواتب، وحوافز مادية ومعنوية، واختيار ونعيين، بالإضافة الى وصف الوظائف وتصميمها وتصنيفها.

ج/ المادي: تتضمن المكونات المادية المؤثرة على بيئة العمل مثل الضوضاء، ودرجة الحرارة، والاضاءة، وتصميم المكاتب، والادوات المكتبية المساعدة وغيرها.

د/ التقني: تتضمن التقنيات الحديثة التي تيسر اداء العمل في الجامعات وتسهم في توفير الوقت والجهد. كما تسهم في تطوير اداء عضو هيئة التدريس.

• العوامل المؤثرة على بيئة العمل:

يشكل جو العمل الذي يعيشه عضو هيئة التدريس في النظام التربوي وفي مؤسسات التعليم العالي وعلى راسها الجامعات متغيرا فاعلا في درجة ومستوى نجاح هذا النظام وفي شعور عضو هيئة التدريس عبر مكوناته المختلفة بالراحة والطمأنينة والثقة والرغبة في بذل اقصى جهودهم الممكنة في مساعاهم لإنجاز متطلبات ادوارهم ولذلك يلاحظ ان هناك علاقة وثيقة بين جو العمل الذي يسود الجامعة والمخرجات الناتجة عن درجة رضا الاعضاء داخل النظام. وفي هذا الصدد يشير التمان وهودقوش Altman & Hodgette الى ان العلاقة بين الفرد والبيئة هي علاقة تبادلية، أي علاقة تأثير وتأثر، وعن هذه العلاقة المؤثرة والمتأثرة تنشأ ما يسمى بالبيئة او جو العمل (ابو عاشور، 2006).

ذكر القحطاني(٢٠٠٢) عدة عوامل تؤثر على بيئة العمل يمكن استعراضها بإيجاز على النحو التالي:

١. الموارد المادية: وتشمل كل الاحتياجات والمستلزمات المادية من الاوراق والاقلام والاجهزة والتقنيات والاثاث المكتبي والتجهيزات المكتبية.
 ٢. الموارد البشرية: وهي ما تتضمنه الجامعة من اعضاء هيئة تدريس واداريين وفنيين ذوي خبرات ومهارات متنوعة للقيام بمهام واعباء العمل تؤثر على كمية العمل المنجز ودرجة جودته في ضوء ما تمتلكه من مهارات وامكانيات وقدرات.
 ٣. النمط القيادي: يعد نمط الاشراف والقيادة من العوامل الرئيسة في تحديد طبيعة بيئة العمل من حيث الاشراف المركزي واللامركزي وتأثيره في الرغبة في التجديد والابداع والابتكار.
 ٤. السياسات الادارية: تسهم السياسات الادارية الموضوعية والعادلة في تهيئة الاجواء المريحة والمشجعة والبيئة التنظيمية المعززة للابداع والابتكار، فان غيابها او عجزها يجلب اجواء سلبية وبيئة تنظيمية مثبتبة وتؤثر سلبا على ادائهم.
 ٥. القيم المهنية: المنظمة التي تشبع فيها القيم الخيرة والتي تحترم الفرد وتحرص على انضاجه وبنائه ورفاهيته وتحفظ كرامته تصبح ملاذا امنا للاستمرار والبقاء والعطاء
 ٦. الهياكل التنظيمية: كلما كانت مرته ومفتوحة ومستوعبة للظروف ومتفهمة للمواقف، كلما شجعت على الابتكار والابداع
- كما ذكر الطخم والسواظ(2000) بعض العوامل المؤثرة في بيئة العمل وهي عوامل التأثير الخارجي **External Influence** وتشمل ثقافة التنظيم، وظروف العمل، البيئة الخارجية، البيئة التقنية، البيئة الاجتماعية، تماسك الجماعة والمشاكل الاسرية، عوامل تنظيمية **Organizational Factors** وتشمل طبيعة البناء التنظيمي، النمط القيادي المتبع، استحالة التقدم الوظيفي، المبالغة في المسؤوليات، العبء الوظيفي، الغموض في نظام الاجور والحوافز، اهداف المنظمة، درجة الاثراء الوظيفي، التناقضات والصراعات التنظيمية، عوامل تأثير الاشخاص **Person Influence** وهي قدرات الفرد، تناقض القيم ودرجة المخاطرة.

المحور الثاني : الإنتاجية العلمية

- مفهوم الإنتاجية العلمية :

يعرف أحد الباحثين الانتاجية العلمية او البحثية بانها الشواهد الملموسة لأنشطة البحث، اما البحث العلمي هي العمليات التي يتم بها اكتشاف وتحديد وشرح واستنتاج وإدراك الحقائق والعلاقات الجديدة في عالم الانسان والطبيعة (Martin, 2011).

اكما ترى ابتسام الحديثي(2007) ان الانتاجية العلمية تعنى بالأدوار المهنية والبحثية التي يؤديها عضو هيئة التدريس في المجالات الثلاثة (التدريس، خدمة المجتمع، البحث العلمي).

وتعرفها فوقية راضي (2010) بانها "كافة الانشطة العلمية والاكاديمية لعضو هيئة التدريس منذ حصوله على درجة الدكتوراه وتتضمن: الكتب العلمية، والبحوث المنشورة والاشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه"(ص. 523).

ذكر Abramo, G., Giriaco, T., & D' Angelo (٢٠١٠) ان الإنتاجية العلمية هي ما يقوم به عضو هيئة التدريس في وقت محدد او وحده زمنية معينة بالنظر الى ساعات العمل الاسبوعي وطبيعة الانشطة البحثية والمؤسسية خلال ساعات عملهم.

وعلى الرغم من الصعوبة الفنية في قياس مخرجات العمل الأكاديمي نجد ان الاهتمام الجماهيري بالإنتاجية في المؤسسات الجامعية يركز بشكل محدد على تقييم مجموعات معينة من النواتج بهذه المؤسسات وهي البحث والتدريس وخدمة المجتمع(الهالي، 2001).

من عرض المفاهيم المختلفة السابقة للإنتاجية العلمية يتضح انه ليس هناك مفهوما محددا للإنتاجية العلمية عند العلماء مما ادى الى اختلافهم في الاتفاق على مفهوم محدد. ولكن يمكن التعبير عنها في الدراسة الحالية بانها تعني مقدار النتاج العلمي لعضو هيئة التدريس من الكتب والبحوث والمقالات والترجمات والمساهمة في المؤتمرات والندوات العلمية وكذلك في تقديم الخدمات للمجتمع من خلال البحوث المتعاقد عليها مع مختلف المؤسسات او تقديم الاستشارات العلمية.

• مؤشرات الانتاجية العلمية :

يتضح لنا مما سبق مدى تعقيد مسألة قياس الانتاجية العلمية، وقد تزداد صعوبة إذا ما تناولناها في بعدها الكيفي. لا شك ان الانتاجية العلمية نشاط غير مرئي وعملية ابتكارية غير محسوسة ويمكن الاستدلال عليها من خلال مؤشرات يمكن قياسها اجرائيا والمتمثلة في:

١- الانتاج العلمي كما ونوعا: ان قضية كم المنشورات ونوعها اثارت جدلا كبيرا حول العلاقة بين الكم والكيف، ففريق يرى ان كم المنشورات العلمية لا يطابق جودتها، وفريق اخر يرى ان الكم قد يدل على الكيف ويستندون في ذلك الى علاقة الارتباط بين الكم والكيف، بالرغم ان هذا الارتباط غير تام، مما يدل على ان بعض العلماء ينتج كما قليلا من اوراق البحث، ولكنها تضيف اسهاما كبيرا في مجالهم العلمي. في حين ان البعض الاخر ينتج بغزارة دون ان يكون لمنشوراتهم العلمية أي اسهام في مجال تخصصهم

٢- التقدير والاعتراف العلمي: يدل على التقدير والاعتراف بإنتاجهم العلمي من قبل المجتمع عامة والمجتمع العلمي المحيط به خاصة من اعضاء هيئة التدريس من نفس القسم او التخصص. حيث ان التقدير العلمي للعالم يكون حافزا ودافعا قويا للعمل وزيادة الانتاجية العلمية

ويؤكد على ذلك Smylie ان التقييم الايجابي لأعضاء هيئة التدريس يزيد الدافع لديهم للإنجاز وزيادة النجاح. كما يتأثر هذا المؤشر بعدة امور منها مستوى المؤسسة الاكاديمية التي يعمل بها عضو هيئة التدريس، ومكانتهم بالجامعة، ومدى اتصالهم بأعضاء هيئة التدريس في جامعات اخرى. بالإضافة الى ذلك الجوائز التقديرية والعضوية الشرفية لبعض الجمعيات العلمية، كل ذلك يمثل نوعا من التقدير العلمي لأعضاء هيئة التدريس والرضا عن انتاجهم فيكون مؤشرا على ارتفاع الانتاجية العلمية كما ونوعا (Abdulla & Mahmood, 2011).

• طرق قياس الانتاجية العلمية:

وتتعدد طرق ومناهج قياس الانتاجية العلمية الا انها في الاعم لا تخرج عن الطرق الثلاث التالية الاكثر شيوعاً:

١- الاساليب الاحصائية الكمية: تعتمد هذه الاساليب الاحصائية في قياسها للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس على العدد الكمي لإنتاجهم العلمي. من حيث اعداد المؤلفات سواء كانت بحوثا او مقالات خاصة بكل مؤلف خلال فترة زمنية محددة وممكن معرفة ذلك بناء على اسئلة موجهة لأعضاء هيئة التدريس لخصر الكتب والمؤلفات والابحاث والمقالات التي اجراها وبناء على ذلك يتم قياس الانتاجية العلمية (الفيومي، 2004).

اعتمد كثيرا من الباحثين على هذه المقاييس لقياس الانتاجية العلمية، مستنديين بذلك على فرضية ان هناك علاقة ايجابية بين كم الانتاج العلمي ونوعيته، و" ان الانتاجية العلمية التي يتم قياسها بمنشورات المؤسسات الاكاديمية ترتبط ارتباطا كبيرا بمكانتها العلمية، كما يقيّمها كبار العلماء". كما يؤخذ على هذا الاسلوب انه يساوي بين نشر المقالة القصيرة واخرى كبيرة، ولا يفرق بين المؤلفات القوية والاصيلة وبين المؤلفات الضعيفة المتكررة، كما يمنح التقدير نفسه للمؤلف المشارك في مقالة علمية كما لو كان مؤلف مقالة علمية بمفرده. (Kim&others, 2011).

٢- الفهرس العلمي للاستشهاد: يعتمد هذا النوع من القياس على نشر فهرس بالمطبوعات العلمية في عدد من التخصصات العلمية والاجتماعية من خلال ذكر المؤلفين المستشهد بهم، وكذلك على كثرة عدد الامثلة لدراسة ما مما يدل على اهمية الدراسة. بدأ يستخدم فهرس استشهاد العلوم في عام 1961 في معهد المعلومات العلمية IST في فيلادلفيا بالولايات المتحدة الامريكية.

على الرغم من ان هذا النوع من القياس وفر الكثير من الجهد والوقت للباحثين، الا ان يؤخذ عليه انه يعطي الاهتمام الاكبر لاسم المؤلف الاول مع اهمال باقي المؤلفين في المؤلفات المشتركة، كذلك صعوبة استخدام هذا الفهرس احصائياً لصعوبة حسم علاقة الكم والكيف في البحوث العلمية، وميل الباحثين الى ذكر العلماء البارزين وتكرار ذلك أكثر من غيرهم (الفيومي، 2004).

٣- لجان الخبراء للتحكيم: هي لجنة تتكون من مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجالات علمية مختلفة، تقييم البحوث العلمية التي ينشرها أعضاء هيئة التدريس للحكم عليها ليس كما بل من حيث النوعية وذلك بالتحقق من جودتها ومدى اسهامها في المجال المعرفي للتخصص. ويستند هذا الاسلوب من القياس على اساس ان العلماء والزملاء في تخصص ما هم اصدق من غيرهم في الحكم على بحوث زملائهم بنفس التخصص.

من اهم جوانب النقد لهذا الاسلوب تأثر حكم الخبراء بمدى علاقتهم بزملائهم، واستحالة تطبيقه في حالة الاعداد الكبيرة من العلماء والبحوث مما يتطلب متسع من الوقت الغير متاح عادةً لمثل هؤلاء المحكمين، كما يصعب ضبط معايير اختيار الخبراء ومن الممكن اعتماد هذا

الاسلوب من القياس كقياس معاون يستخدم مع اسلوب اخر لقياس الانتاجية العلمية (ابو عاشور، 2006)،. الا ان Townsend & Rosser (2007) أشارا الى التوجه الجديد في قياس الانتاجية العلمية في العلوم الاجتماعية والطبيعية وهو الاعتماد على تقييم ومراجعته صفوه العلماء المعتمدين من المجالات العلمية والاكاديمية و على عدد المشاهدات وتسمى (Peer reviews).

ولكي تقتن طرق قياس الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، كان من الضروري حصر انتاجيتهم في اقسامهم بحيث يعمل رؤساء الاقسام بإنشاء قاعدة بيانات خاصة بأعضاء هيئة التدريس تشمل على ابحاثهم ومؤلفاتهم من الكتب العلمية التي صممت لمقررات القسم وبحوثهم العلمية وعلى النشاطات المهنية المستمرة كحضور المؤتمرات ويجاد روابط بين اعضاء هيئة التدريس ذوي الاهتمامات المتشابهة والربط بين الجامعات المحلية والعربية والاجنبية، اسوة بالجامعات الكبرى المتميزة في الدول المتقدمة.

• العوامل المؤثرة في الانتاجية العلمية:

حاول الكثير من الباحثين الوقوف على طبيعة الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وبيان العوامل المؤثرة فيها، وتصنيف هذه العوامل في ضوء فهمهم لطبيعة ومفهوم الانتاجية العلمية.

وقد اتجه Dunder & Lewis الى تقسيم العوامل المؤثرة في الانتاجية العلمية الى مجموعتين من الخصائص وهي الخصائص الشخصية مثل النوع والعمر والسمات النفسية والخلفية التعليمية، والخصائص المرتبطة بالتمويل والسياق المؤسسي (راضي، 2010)، في حين يقسمها السماوي وجعل (2004) الى أربع عوامل رئيسية العوامل الاقتصادية وتشمل المستوى المعيشي لأعضاء هيئة التدريس، والمخصصات المالية لها. العوامل الادارية والتنظيمية وتشمل على البنى التنظيمية للجامعات، واعباء العمل التدريسية والادارية وظروف العمل المادية والمعنوية. والعوامل الاكاديمية وتشمل الحرية الاكاديمية والاتصالات العلمية، والمكتبات والمعامل والتجهيزات. والعوامل الشخصية وتشمل الدافعية الجنس العمر والمكانة الاكاديمية الوظيفي والاتصال مع الزملاء والاعتراف والتقدير من الاخرين

كما قسمت Santo واخرون(2009) العوامل المؤثرة في انتاجية عضو هيئة التدريس الى عوامل فردية، بيئية وقيادية.

وتوصلت احدى الدراسات الى ان العوامل التي تؤثر في الانتاجية العلمية هي كالتالي:

- أ- العوامل الشخصية: وتشمل الدافعية الذاتية لعضو هيئة التدريس تجاه الانتاج العلمي، والرضا عن عمله، وحبه للاستطلاع والابتكار، ورغبته في التقدم الوظيفي والاتصال الشخصي مع الزملاء ومتابعة كل جديد في المجال التعليمي
 - ب- العوامل المجتمعية: وتشمل موقف المجتمع من البحث العلمي، ومقدار المخصص لميزانياته والانفاق على التجهيزات لتهيئة المناخ المناسب.
 - ج- العوامل الجامعية: وتشمل البنية الجامعية وما توفره من مناخ منظم، وحوافز وتهيئة الظروف المناسبة التي تعزز لديهم الاتجاهات الايجابية نحو عملهم العلمي التي تترجم في زيادة ما يخصص له من الوقت والتقليل من اعباء العمل (الزهراني، 1997).
- واشار الغامدي المشار اليه في الشمري(2011) بان العوامل التي لها أثر فاعل في الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية هي العوامل الفردية (النوع، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة الاكاديمية)، والعوامل المدعمة (الدرجة الاكاديمية، ظروف العمل بالقسم (العبء التدريسي)، والعوامل المؤسسية (مظاهر التكريم، مصادر استقاء المعلومات).

ويتضح مما سبق ان تقييم الإنتاجية العلمية ليس امرا سهلا لأنها ظاهرة متشابكة ومتداخلة وتتأثر بالعديد من العوامل المختلفة سواء عوامل شخصية او ما يخص عضو هيئة التدريس او ما يخص بيئة وظروف العمل المحيطة، قد تؤثر بشكل مباشر او غير مباشر على الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة.

الدراسات السابقة

دراسات سابقة تناولت بيئة العمل:

اجرى الجلادة (2006) تكونت عينتها بنسبة 50% من الجامعات الرسمية وقسمت الى طبقات حسب الرتبة الاكاديمية وسحب عينة طبقية بنسبة 30% من كل طبقة في كل جامعة حيث كانوا برتبة (استاذ-استاذ مشارك-استاذ مساعد)، كانت الاستبانة الاداة المستخدمة في الدراسة. كما استخدم الباحث حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعامل بيرسون

وتحليل التباين. خلصت الدراسة الى ان تصورات اعضاء هيئة التدريس لأبعاد بيئة العمل الداخلية جاءت بدرجة مرتفعة. كما ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية لأبعاد بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، والانظمة والتعليمات، والحوافز والكافات، المشاركة، وظروف العمل) في الابداع التنظيمي. هناك علاقة ذات دلالة احصائية لأبعاد بيئة العمل الداخلية تعزى للنوع ومدة الخدمة في الجامعة.

أجري كلا من العمري، خصاونة، ابو تينة (2009) دراسة هدفت الى التعرف على مستوى رضا اعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي المهني. تكونت العينة من 270 عضو هيئة تدريس في جامعتي الهاشمية وجامعة البلقاء التطبيقية. وقد اشارت النتائج الى ان مستوى الرضا عن المناخ الجامعي التطبيقي كان اعلى من المناخ الجامعي الأكاديمي. وباستخدام اختبارات في التحليل ظهر فرق في مستوى رضا اعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي يعود الى الرتبة الاكاديمية والخبرة في التعليم العالي في حين لم يظهر أي فرق في مستوى الرضا عن المناخ الجامعي يعود الى متغير الجنس. كما ظهرت فروقات ذات دلالة احصائية بين متوسطات رتبة استاذ ومحاضر في الرضا عن احوال العمل لصالح رتبة استاذ. ووجود فروقات بين متوسطات رتبة الاستاذ ورتبه الاستاذ المساعد ضمن الرضا عن العلاقة مع الزملاء وفرص النمو لصالح رتبة استاذ.

اجرى العامري(2014) دراسة هدفت الى التعرف على اهم مشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية، إضافة الى تحديد أثر متغيرات الكلية، والجنس، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة، والعمر على هذه المشكلات. استخدم المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من جميع اعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية في الحديدة وعمران، البالغ عددهم (٢٠٤) عضو، واستجاب منهم (١٤٧) عضوا يمثلون (٧٠,٣%) من مجتمع الدراسة. وكانت الاستبانة الاداة المستخدمة في الدراسة فأظهرت النتائج ان أكثر المشكلات حده كانت في المجالات المتعلقة بأنظمة الرواتب والحوافز، والجوانب التعليمية، وبيئة العمل، والسياسات والممارسات الادارية لإدارة (الكلية/الجامعة) على التوالي، وجود فروق ذات دلالة احصائية في مجال المشكلات المتعلقة بالرواتب والحوافز، تبعا لمتغير الجنس لصالح اعضاء هيئة التدريس الذكور.

دراسات تناولت الإنتاجية العلمية :

هدفت دراسة الحديثي(2007) التعرف على حجم الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس التربويات السعوديات. وتحديد الصعوبات الاكاديمية والمجتمعية التي تواجه اعضاء هيئة التدريس في انتاجهم العلمي. وتتلخص النتائج كالتالي: اهم خمس صعوبات اكااديمية تؤثر على مستوى الانتاجية العلمية تعقد الإجراءات الادارية المتعلقة بالحصول على منح التفرغ البحثي وحضور الندوات العلمية الخارجية بنسبة (75%) ويليهما زيادة عدد ساعات التدريس داخل او خارج الكلية، وقلة توافر الاعتمادات المالية المتاحة للقسم لإجراء البحوث او اقامة المؤتمرات العلمية وقلة عدد الساعات المخصصة لممارسة البحث الأكاديمي وقلة توافر قواعد بيانات بحثية تربوية بنسبة (72,92%) ثم ارتفاع عدد الطالبات داخل قاعات الدراسة بنسبة (68,35%) ثم كثرة الاعمال الادارية (66,67%) واخيرا ضعف العمل التعاوني لإنجاز بحوث علمية مشتركة او التأليف الجماعي (64,58%) واوصت الدراسة بتخفيض العبء الدراسي على عضو هيئة التدريس، وربط البحوث بالواقع.

اجرى الكبيسي والراوي (2010) دراسة بعنوان "الانتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الانبار من البحوث العلمية ومعوقاته للتخصصات الانسانية" التي هدفت الى التعرف على واقع الانتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الانبار من البحوث العلمي ومعوقاته للتخصصات الانسانية. استخدم المنهج الوصفي للدراسة وكانت الاستبانة الاداة المستخدمة على عينه من اعضاء هيئة التدريس في جامعة الانبار البالغ عددهم (61) (استاذ، استاذ مساعد ومدرس) وخلصت الدراسة الى ان نسبة الانتاج العلمي متدني كما وكشفت معوقات تحول دون الانتاج العلمي ومنها: محدودية الدعم اللازم لحضور المؤتمرات الاقليمية والعالمية، صعوبة اجراء النشر في المجلات المحكمة، عدم توفير المكتبة المركزية ومكتبات الكليات التسهيلات للباحثين.

اجرى التل (2011) دراسة هدفت الى تعرف واقع الانتاج العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز وتحديد معوقات هذا الانتاج في الكلية، والتعرف على العوامل المؤثرة في كل ذلك. تم اعداد استبانة، وطبقت على عينة من (91) عضوا. توصلت الى ان كمية الانتاج العلمي ككل جاءت بمستوى متوسط وجاءت كل مؤشر للإنتاج العلمي بمستوى منخفض جدا، وبينت وجود فروق دالة بين متوسطات كمية هذا الانتاج لصالح فئة الرتبة (استاذ مشارك) فئة الخبرة (أكثر من 10 سنوات). كما توصلت

الدراسة الى ان معوقات الانتاج العلمي بشكل عام كانت حادة يدرجه كبيرة، وظهرت كمية البحوث المفردة أكثر من المشتركة لأسباب الترقية. كذلك خلصت الدراسة الى اعلى ثلاث اسباب تحد من الانتاجية العلمية وهي عدم توافر مساعدي باحث في القسم وعدم تخصيص وقت كافي لإجراء البحوث وكثرة الاعباء التدريسية.

اجرى الشمري (2011) دراسة هدفت الى التعرف على الانتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. والعوامل المؤثرة فيه. كما هدفت الى التعرف على المقترحات التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية لتطوير الانتاج العلمي. تكون مجتمع الدراسة من جميع اعضاء هيئة التدريس في خمس جامعات سعودية، للعام الدراسي (2010-2011)، والبالغ عددهم (5498) عضواً، وتكونت عينه الدراسة من (552) عضو هيئة التدريس. ولتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام اداتين، الاولى استبيان أما الاداة الثانية فقد استخدم فيها الباحث اسئلة مفتوحة. أظهرت نتائج الدراسة ان كمية الانتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في مجال البحوث التي تم نشرها في الدوريات العلمية المحكمة خلال الخمس السنوات الماضية جاء في المرتبة الاولى، وجاء في المرتبة الثانية عند المشاركات في المؤتمرات العلمية، بينما جاء عدد براءات الاختراع التي سجلها عضو هيئة التدريس في مجال تخصصه بالمرتبة الاخيرة. كما أظهرت النتائج ان العوامل المؤثرة في الانتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس جاءت ضمن درجة تأثير (مرتفعة). وجاء مجال العوامل الجامعية ذات التأثير الايجابي(الحافزة) في المرتبة الاولى، تلتها العوامل الجامعية ذات التأثير السلبي(المثبطة)، ثم العوامل الذاتية ذات التأثير الايجابي(الحافزة)، وجميعها ضمن درجة تأثير (مرتفعة). من المقترحات: تيسير الحضور للمؤتمرات والدورات العلمية.

دراسات تناولت العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية العلمية :

اجرى كيم، ولف، توامبلي Kim& Wolf& Twombly (2011) ,دراسة بعنوان "الخبرة الاكاديمية والانتاجية لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الامريكية " هدفت الى توضيح ما اذا كانت الانتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية الدوليين اكثر من نظائرهم الامريكيين، وتحديد ما اذا كانت هناك علاقة بين الرضا الوظيفي ووضع أعضاء الهيئة التدريسية الدوليين ونتاجيتهم العلمية تحت تأثير السيطرة التنظيمية، توصلت الدراسة الى ان

اعضاء هيئة التدريس الدوليين أكثر انتاجية من نظائرهم الأمريكيين. كما ان هناك علاقة ايجابية بين العوامل التحفيزية والانتاجية العلمية. كما ان ليس هناك علاقة ذات اهمية بين العوامل الصحية والانتاجية لجميع اعضاء الهيئة التدريسية بغض النظر عن الاعضاء الدوليين كما ان السمات التنظيمية تؤثر على انتاجية عضو هيئة التدريس بطرق مختلفة.

كما أجرى كلا من هاردي، بيزلي، ميلر، بيس (Hardre & Beesley & Milleer & Pace, 2011) دراسة هدفت الكشف عن العوامل الشخصية والسياقية والتحفيزية التي تؤثر على الانتاجية العلمية في مختلف التخصصات وتكونت عينة الدراسة من 781 من اعضاء هيئة التدريس في أربع اقسام مختلفة عبر 28 جامعة بحثية في 17 ولاية امريكية وكانت الاستبانة الالكترونية هي الاداة المستخدمة شكلت الثلاث محاور لأكبر قدر من التباين الفريد في البحوث العلمية (تقييم البحث-الجهود البحثية-العبء التدريسي). اظهرت النتائج ان اقوى مؤشرين للإنتاجية العلمية هو الوقت المستغرق للجهود البحثية والعبء التدريسي، وان عضو هيئة التدريس الذي لديه نسبة عالية من العبء التدريسي يقل إنتاجه العلمي. كما وجدت علاقة بين الكيفية التي تقيم المؤسسات فيها المنشورات وبين كفاءة وضع اعضاء هيئة التدريس أنفسهم في اعمالهم لذا اوصت الدراسة الجامعات الاهتمام بنظام الترقيات والمكافحات. واطهرت ان هناك فروق بين الدعم المتوقع والدعم الفعلي من قبل الادارة من حيث المكافأة والحوافز للباحثين.

اجرى جانق Jung (2012) دراسة بعنوان " الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الاقسام الاكاديمية في هونغ كونغ" حيث هدفت الى الكشف عن العوامل المؤسسية والفردية التي تسهم في انتاجيتهم وكذلك محددات المقارنة عبر التخصصات الاكاديمية. حيث وجد ان الأكاديميين في هونغ كونغ عالمياً بدرجة عالية فيما يتعلق بالنشاطات البحثية المختلفة الى ان الإنتاجية البحثية متأثرة بعدد من العوامل التي تشمل الخصائص الشخصية وعبء العمل واساليب وطرق البحث المتنوعة والخصائص المؤسسية، الى جانب وجود تباين ملحوظ فيما يتعلق بمحددات الانتاجية العلهة والبحثية من خلال التخصصات المختلفة. كما اظهرت النتائج عدد من القضايا وثيقة الصلة بمديري الجامعات المهمين بتطوير سياسات البحث العلمي. كما تبين من النتائج ان الخصائص السيكولوجية الذاتية مثل الذكاء، الكفاءة، الحافز، الحماس الأكاديمي ضروري ومهم لفهم واستيعاب الانتاجية البحثية. كما

أوصت الدراسة بان على الجامعات معرفة كيف ان اساليب وانشطة البحث العلمي تميز بين المؤسسة او المنشأة والتعليم.

وللكشف عن تأثير البيئة المادية على أنشطة اعضاء هيئة التدريس اجري كاتنز Kuntz(2012) دراسة بعنوان " تصورات اعضاء هيئة التدريس عن عملهم والبيئة العملية المحيطة" التي هدفت الكشف عن تأثير البيئة من خلال ممارسات اعضاء هيئة التدريس ومكان العمل الاكاديمي والهوية المهنية وذلك بالاعتماد على مقابلات معمقة مع 16 كلية العلوم الاجتماعية في جامعة حكومية واحدة في الولايات المتحدة الامريكية ، ظهرت نتائج من خلال تصورات اعضاء هيئة التدريس بعد تحليل البيانات الخاصة بهم بعدم قدرة واستيعاب الاماكن لاحتواء اعمال اعضاء هيئة التدريس مما جعل البعض يبتعد عن بعض تلك الاعمال وكذلك مشكلات تخص الملكية الخاصة بعضو هيئة التدريس وطول فترة بعض الاعمال الخاصة. حيث اوصت الدراسة الى الحاجة الى تغييرات في السياسة الادارية على المستوى الجامعي الذي يقاوم الميول نحو بيئات منعزلة.

اجرتا كلا من الشрман وجعافرة (2013) دراسة هدفت إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة وتم توزيعها على عينة مكونة (252) عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك درجة متوسطة في الرضا الوظيفي وفي مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة والرتبة الأكاديمية، ووجود فروق تعزى للجنس ولصالح الذكور، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطيه ايجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي. وقد أوصت الدراسة في ضوء النتائج على ضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث العلمية، وزيادة فرصة مشاركتهم في المؤتمرات العلمية.

التعليق على الدراسات السابقة:

- تباينت الدراسات السابقة في طريقة تناولها الانتاجية العلمية وكذلك بيئة العمل الأكاديمي، ومن الدراسات ما تتفق مع الدراسة الحالية ومنها ما تختلف، فكل باحث

تناول دراسته وفق رؤيته البحثية والعلمية من حيث الاهداف والمنهجية والنتائج وتفردت كل دراسة بمحور من المحاور او أكثر.

- دراسات الانتاجية العلمية: تناولت الدراسات السابقة الإنتاجية العلمية من اوجه مختلفة كدراسة (التل 2011)، والتي تناولت واقع الانتاج العلمي بكلية التربية في مختلف الجامعات العربية. واخرى سلطت على العوامل المؤثرة للإنتاجية العلمية كدراسة (الشمري، 2011) بالأردن و(الكبيسي والراوي، 2010).

- دراسات بيئة العمل: تناولت بعض الدراسات تأثير البيئة المادية والتنظيمية والداخلية على أنشطة اعضاء هيئة التدريس كدراسة (Kuntz, 2012).

- كما تبين من خلال الدراسات السابقة تناولها للعمل الأكاديمي من حيث أحد محاور الدراسة الحالية الرضا الوظيفي كدراسة (العمرى واخرون، 2009) اما دراسة (العامري، 2014) تناولت بيئة العمل من حيث المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس.

- اما من حيث العلاقة تناولت بعض الدراسات السابقة علاقة الانتاجية ببعض محاور الدراسة الحالية مثل دراسة (الحديثي، 2007) بالمتغيرات الديموغرافية ودراسة(الشرمان وجعافرة، 2013) بالرضا الوظيفي. ودراسات تناولت الانتاجية وعلاقتها بالسيطرة التنظيمية والمناخ التنظيمي كدراسة (Kim& others, 2011).

- كما تناولت دراسة (الجلامدة، 2006) بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع ودراسات اخرى علاقتها بالعوامل المؤسسية او التحفيزية والمسار الوظيفي كدراسة (Jung 2012)، و (هاردي واخرون 2011 Hardre& others).

- تناولت الدراسة الحالية جانبين مهمين هما واقع بيئة العمل الأكاديمي وواقع الانتاجية العلمية كلا على حدة والعلاقة بينهما وذلك لعدم وجود دراسات تناولت بيئة العمل الأكاديمي بشكل مباشر او علاقتها بالإنتاجية كدراسة مستقلة.

- اختلفت هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في تناولها لمجالات الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في عدم الاعتماد على مؤشرات الكتب المؤلفة والمترجمة وانتاج البحوث فقط وانما الانتاج العلمي المختلف من مشاركات وحضور مؤتمرات ولجان واشراف على رسائل علمية مختلفة من خلال (١٥) مؤشر للإنتاجية العلمية. وكذلك من حيث ربط بيئة العمل الأكاديمي على وجه الخصوص بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة

التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى كما تبين عدم وجود دراسات تناولت العلاقة بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية بشكل مباشر.

- وأخيرا يمكن القول ان هذه الدراسة قد استفادت من الدراسات السابقة عند بناء وتطوير الدراسة واختبار عينتها.

نتائج البحث ومناقشتها

منهج البحث: المنهج الذي استخدمه الباحثة المنهج الوصفي المسحي باعتباره منهجاً ملائماً ومناسباً لموضوعه وطبيعته ، وهذا يؤكد مناسبة المنهج للدراسة الحالية تحقيقاً لأهدافها، والتي تتمثل في التعرف على واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى، وواقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى، والبالغ عددهم (٢٥٠) عضو/عضوة، حسب إحصائية عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس، خلال الفصل الدراسي الأول ١٤٣٦-١٤٣٧هـ.

عينة الدراسة : اختارت الباحثة عينة طبقية عشوائية حيث بلغ حجم العينة (١٨٠) عضو/عضوه هيئة تدريس وبلغت نسبة الاستجابة (٧٠%) من حجم المجتمع الكلي. وذلك بعد استبعاد الاستبانات الغير مكتملة، مما يشير الى ان العدد الفعلي للفئة المستجيبة بلغت (١٧٥) عضو/عضوة.

أداة الدراسة: استخدمت الباحثة الاستبيان كأداة للدراسة الحالية، وبعد تحديد أهداف الاستبيان في معرفة بيئة العمل الأكاديمي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى، قامت الباحثة بالاطلاع على الدوريات والمجلات التربوية والبحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بمشكلة الدراسة الحالية، كما تم مقابلة عدد من نوات الاختصاص في هذا المجال للاستفادة من خبراتهم، ومن الدراسات التي تمت الاستفادة منها في بناء الاستبيان دراسة ابوعاشور (٢٠٠٦) وحسين (٢٠٠٦) (الفيومي، ٢٠٠٤) (العمرى وآخرون، ٢٠٠٩). وبناء على ما تم الاطلاع عليه من أدبيات البحث في هذا المجال، تم صياغة عبارات الاستبيان وتوزيعها على المحاور. وقبل البدء في تطبيق الاستبيان على

عينة الدراسة، قامت الباحثة أولاً بالتأكد من صلاحية الاستبيان للتطبيق، عن طريق التأكد من الصدق والثبات على النحو التالي:

صدق أداة الدراسة

أولاً: صدق المحكمين: تم التأكد من صدق أداة الدراسة عن طريق عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من السادة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى، وتم توجيه خطاب للمحكمين موضحاً به مشكلة وأهداف الدراسة وتساؤلاتها، وبلغ عدد المحكمين (١٥) محكماً، ملحق رقم (٢). ذلك للتأكد من درجة مناسبة العبارة ووضوحها، وانتمائها للبعد/المحور وسلامة الصياغة اللغوية، وكذلك النظر في تدرج المقياس ومدى ملائمته. وبناءً على آراء المحكمين حول مدى مناسبة الأداة لأهداف الدراسة، ووفقاً لتوجيهاتهم ومقترحاتهم تم تعديل صياغة بعض العبارات لغوياً، وإضافة وحذف بعضها ليصبح عدد العبارات في الاستبانة (٤٥) عبارة موزعة على محورين. وبذا يمكن القول إن أداة الدراسة تتمتع بصدق المحكمين.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي: تم التأكد من صدق الاستبيان بطريقة الاتساق الداخلي، وهو يعطي صورة عن مدى اتساق العبارات مع البعد/المحور الذي تنتمي إليه. وتم التأكد من توافر صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد/المحور الذي تنتمي إليه العبارة، وذلك من خلال التطبيق على عينة استطلاعية تكونت من (٣٠) عضو هيئة تدريس بواقع (١٨) عضواً، (١٢) عضوة، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (١): معاملات الاتساق الداخلي لصدق أداة الدراسة (ن=٣٠)

المحور الثاني		المحور الأول					
		البعد الثالث		البعد الثاني		البعد الأول	
الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
٠,٦٨	١	٠,٦٤	٢١	٠,٦٩	١٤	٠,٦٥	١
٠,٧١	٢	٠,٦٩	٢٢	٠,٦٤	١٥	٠,٦٩	٢
٠,٦٩	٣	٠,٩٢	٢٣	٠,٦٨	١٦	٠,٦٤	٣
٠,٧٢	٤	٠,٦٥	٢٤	٠,٦٧	١٧	٠,٦٨	٤
٠,٦٥	٥	٠,٧٠	٢٥	٠,٦٩	١٨	٠,٦٦	٥

المحور الثاني		المحور الأول					
		البعد الثالث		البعد الثاني		البعد الأول	
الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة
٠,٦٨	٦	٠,٦٦	٢٦	٠,٧٢	١٩	٠,٦٥	٦
٠,٦٥	٧	٠,٦٥	٢٧	٠,٦٨	٢٠	٠,٧١	٧
٠,٦٥	٨	٠,٦٩	٢٨	٠,٦٥		٠,٦٦	٨
٠,٧١	٩	٠,٧٠	٢٩			٠,٧٠	٩
٠,٦٨	١٠	٠,٦٦	٣٠			٠,٦٦	١٠
٠,٦٤	١١					٠,٦٥	١١
٠,٦٥	١٢					٠,٦٨	١٢
٠,٦٨	١٣					٠,٦٤	١٣
٠,٦٦	١٤						
٠,٦٤	١٥						

تراوحت قيم معاملات الارتباط من (٠,٦٤) إلى (٠,٧٢)، وجميع قيم معاملات الارتباط موجبة ومرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) وتشير إلى الاتساق الداخلي، بين درجة كل عبارة ودرجة البعد/المحور الذي تنتمي إليه، ومن ثم فإن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الصدق.

ثبات أداة الدراسة: تراوحت قيم معاملات الفا كرونباخ من (٠,٩٠) إلى (٠,٩٤)، وهذه القيم مرتفعة وتشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبعد التأكد من توافر الصدق والثبات في أداة الدراسة، أصبحت الأداة جاهزة للتطبيق على العينة الأساسية، وتتكون من:

الجزء الأول: البيانات الأولية: اشتملت على (الجنس -الرتبة الأكاديمية -التخصص -سنوات الخبرة).

الجزء الثاني: محاور الاستبيان

المحور الأول: واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى، اشتمل على (٣) أبعاد كالتالي:

• البعد الأول: نمط القيادة (١٣) عبارة من (١ - ١٣)

- البعد الثاني: التحفيز والدافعية نحو العمل (٧) عبارات من (١٤ - ٢٠)
 - البعد الثالث: الرضا الوظيفي (١٠) عبارات من (٢١ - ٣٠)
- المحور الثاني: واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى، اشتمل على (١٥) عبارة من (١ - ١٥).

نتائج الدراسة وتفسيرها

السؤال الأول: ما واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى؟

لإجابة السؤال الأول تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل بعد من أبعاد بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى وهي (نمط القيادة - التحفيز والدافعية نحو العمل - الرضا الوظيفي)، وتم الحصول على النتائج التالية:

جدول (٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لواقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى

الدرجة الممارسة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد/الدرجة الكلية
عالية	٢	٠,٨١	٣,٨٤	البعد الأول: نمط القيادة
متوسطة	٣	١,٠٩	٣,٣٦	البعد الثاني: التحفيز والدافعية نحو العمل
عالية	١	٠,٩٥	٣,٩٤	البعد الثالث: الرضا الوظيفي
عالية	-	٠,٨٧	٣,٧٦	الدرجة الكلية لبيئة العمل الأكاديمي

تشير نتائج الجدول (٢) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لواقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى بلغ (٣,٧٦) أي بدرجة عالية، ويلاحظ أن البعد الثالث (الرضا الوظيفي) كان في الترتيب الأول من حيث بيئة العمل الأكاديمي بمتوسط حسابي (٣,٩٤) وبدرجة (عالية)، يلي ذلك البعد الأول (نمط القيادة) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (٣,٨٤) وبدرجة (عالية)، ثم البعد الثاني (التحفيز والدافعية نحو العمل) في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (٣,٣٦) وبدرجة (متوسطة).

وفيما يلي وصفا لواقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى (نمط القيادة - التحفيز والدافعية نحو العمل - الرضا الوظيفي)

البعد الأول: نمط القيادة

جدول رقم (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول "نمط القيادة"

م	العبارة	درجة الممارسة		
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رتبة
12	مشاركتهم في اللجان والمجالس العلمية	0.92	4.14	1
11	اطلاعهم على ما يستجد من قرارات وتعليمات	0.94	4.11	2
3	حرصه على تسهيل إجراءات العمل.	0.96	4.05	3
5	تنظيم مواعيد جدول الاجتماعات.	1.14	4.03	4
1	مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.	0.91	3.9	5
13	حرصه على مواكبة كافة المتغيرات الحديثة في مجال تكنولوجيا التعليم والبحث العلمي	1.02	3.87	6
8	تشجيعهم على تقبل التغيير وممارسته في العمل.	1.03	3.85	7
10	منحهم فرصة ممارسة الحرية الأكاديمية في تنفيذ طريقة العمل المناسبة لتحقيق الأهداف المرسومة للقسم.	1.09	3.85	8
6	إصدار القرارات المتعلقة بالعمل بكل شفافية.	1.19	3.78	9
7	الحد من الازدواجية في العمل وتداخل الصلاحيات.	0.97	3.75	10
2	مشاركتهم في وضع الخطط التنفيذية للعمل.	1.07	3.73	11
4	تمكينهم من المشاركة في التقييم المستمر لجميع الأعمال في القسم أثناء تنفيذها.	1.08	3.53	12
9	تشجيعهم على التنسيق مع مؤسسات المجتمع المحلي للاستفادة من خدماتها وإمكانياتها في مجال العمل الأكاديمي.	1.24	3.3	13
	المتوسط الحسابي العام للبعد الأول	0.81	3.84	

تشير النتائج الواردة في جدول (٣) أن واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد نمط القيادة هو بدرجة (عالية) وبمتوسط حسابي (٣,٨٤).

- قيم المتوسطات الحسابية لواقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد نمط القيادة، تراوحت من (٣,٣) للعبارة رقم (٩) وهي (تشجيعهم على التنسيق مع مؤسسات المجتمع المحلي للاستفادة من خدماتها وإمكانياتها في مجال العمل الأكاديمي) إلى (٤,١٤) للعبارة رقم (١٢) وهي (مشاركتهم في اللجان والمجالس العلمية).

- واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد نمط القيادة، تم قياسها من خلال (١٣) عبارة، وكانت بدرجة (عالية) على (١١) عبارة، وبدرجة (متوسطة) على (٢) عبارة.
- وكانت أعلى (٣) عبارات من حيث واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد نمط القيادة، العبارة رقم (١٢) وهي (مشاركتهم في اللجان والمجالس العلمية) بمتوسط حسابي (٤,١٤)، العبارة رقم (١١) وهي (اطلاعهم على ما يستجد من قرارات وتعليمات) بمتوسط حسابي (4.11)، العبارة رقم (3) وهي (حرصه على تسهيل إجراءات العمل) بمتوسط حسابي (4.05).
- وكانت أقل (٣) عبارات من حيث واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد نمط القيادة، العبارة رقم (2) وهي (مشاركتهم في وضع الخطط التنفيذية للعمل) بمتوسط حسابي (3.73)، العبارة رقم (4) وهي (تمكينهم من المشاركة في التقييم المستمر لجميع الأعمال في القسم أثناء تنفيذها) بمتوسط حسابي (3.53)، العبارة رقم (9) وهي (تشجيعهم على التنسيق مع مؤسسات المجتمع المحلي للاستفادة من خدماتها وإمكانياتها في مجال العمل الأكاديمي) بمتوسط حسابي (3.3)، ووجدت الباحثة من خلال نتائج بعد نمط القيادة مدى ادراك القيادة واعضاء هيئة التدريس على اهمية التعاون بينهما لخلق بيئة عمل مرضية ومريحة حيث ان بعد القيادة عامل رئيسي ومحدد لبيئة العمل الاكاديمي، اتفقت نتائج هذا البعد مع دراسة (Winter& Sarros, 2002) ودراسة (العامري, 2014) و(الجلامدة, 2006) و(Matzinger, 1997) و(شريفات, 1999) ودراسة (Heinze&others,) (2011). وتختلف مع دراسة (حسين, 2006) و(السماوي, 2004).

البعد الثاني: التحفيز والدافعية نحو العمل

جدول رقم (٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول التحفيز والدافعية نحو العمل

م	العبارة	درجة الممارسة		
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة
20	توفير بيئة عمل تشاركية إيجابية خالية من الضغوط والصراعات.	1.27	3.58	متوسطة

متوسطة	1.27	3.54	2	تشجيعهم على تحقيق الترقيات الأكاديمية	15
متوسطة	1.25	3.48	3	تشجيعهم على الالتحاق بالبرامج التدريبية لتنمية قدراتهم المهنية	19
متوسطة	1.27	3.42	4	تهيئة البيئة التعليمية المشجعة على التطوير والإبداع.	16
متوسطة	1.35	3.42	5	تكريم أعضاء هيئة التدريس المتميزين.	14
متوسطة	1.32	3.24	6	توفير مستلزمات العمل الأكاديمي(المكاتب الخاصة، التكييف، إنترنت... الخ) لتحفيزهم على القيام بأعمالهم على اكمل وجه.	18
متوسطة	1.52	2.87	7	اطلاعهم على نتائج تقويم أدائهم في نهاية كل عام دراسي	17
متوسطة	1.09	3.36		المتوسط الحسابي العام للبعد الثاني	

تشير النتائج الواردة في جدول (٤) أن واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد التحفيز والدافعية نحو العمل هو بدرجة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (٣,٣٦).

- قيم المتوسطات الحسابية لواقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد التحفيز والدافعية نحو العمل، تراوحت من (٢,٨٧) للعبارة رقم (١٧) وهي (اطلاعهم على نتائج تقويم أدائهم في نهاية كل عام دراسي) إلى (٣,٥٨) للعبارة رقم (٢٠) وهي (توفير بيئة عمل تشاركية إيجابية خالية من الضغوط والصراعات).

- واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد التحفيز والدافعية نحو العمل، تم قياسها من خلال (٧) عبارات، وكانت بدرجة (متوسطة) على جميع العبارات.

- وكانت أعلى (٣) عبارات من حيث واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد التحفيز والدافعية نحو العمل، العبارة رقم (20) وهي (توفير بيئة عمل تشاركية إيجابية خالية من الضغوط والصراعات) بمتوسط حسابي (3.58)، العبارة رقم (15) وهي (تشجيعهم على تحقيق الترقيات الأكاديمية) بمتوسط حسابي (3.54)، العبارة رقم (19) وهي (تشجيعهم على الالتحاق بالبرامج التدريبية لتنمية قدراتهم المهنية) بمتوسط حسابي (3.48).

- وكانت أقل (٣) عبارات من حيث واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد التحفيز والدافعية نحو العمل، العبارة رقم (14) وهي (تكريم أعضاء هيئة التدريس المتميزين) بمتوسط حسابي (3.42)، العبارة رقم

(18) وهي (توفير مستلزمات العمل الأكاديمي (المكاتب الخاصة، التكييف، إنترنت الخ) لتحفيزهم على القيام بأعمالهم على أكمل وجه). بمتوسط حسابي (3.24)، العبارة رقم (17) وهي (اطلاعهم على نتائج تقويم أدائهم في نهاية كل عام دراسي) بمتوسط حسابي (2.87).

- وجدت الباحثة من خلال نتائج هذا البعد ان استجابة اعضاء هيئة التدريس لواقع بيئة العمل الأكاديمي في بعد التحفيز والدافعية نحو العمل كانت بدرجة متوسطة في جميع العبارات وفي المتوسط الحسابي الكلي مما يعني ان اعضاء هيئة التدريس تعتقد ان الحوافز بأنواعها المختلفة المادية والمعنوية ليست بالمستوى المرغوب من حيث تكريم المتميزين منهم ومن توفير مستلزمات العمل الأكاديمي من مكاتب خاصة وانترنت وتكييف وكذلك اطلاعهم على نتائج تقويم ادائهم في نهاية كل عام دراسي لتحفيزهم بالقيام بأعمالهم على أكمل وجه.

- وعلى هذا فإن المؤشرات اعلاه تدعو الباحثة الى القول ان التحفيز والدافعية نحو العمل بكلية التربية في جامعة ام القرى بحاجة الى مزيدا من الجهود وان تولي اهمية كبيرة لارتقاء بها وان تتلاءم مع تطلعات اعضاء هيئة التدريس ولتكون دافعا لهم للعطاء والابداع.

اتفقت نتائج هذا البعد مع دراسة (السماوي وجعل، 2004) و (العامري، 2014) و (البنيان والبلوى، 2002) و(الزهراني، 1997) وكذلك دراسة (السامرائي، 2005) و(ابو عاشور، 2006) و(Hardre&others 2011) و (Jung, 2010) و (Kim&others, 2011) ودراسة (حسين، 2006). وكذلك مع دراسة (الشرمان وجعافرة، 2013).

البعد الثالث: الرضا الوظيفي

جدول رقم (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي

م	العبارة	درجة الممارسة		
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رتبة
22	مبادلتهم الاحترام والتقدير.	0.98	4.25	1
28	يخصص لهم وقت كافي لإنجاز المهام الموكلة لهم.	0.94	4.05	2
27	يشعرهم باتباع أسلوب الحوار والمناقشة وسماع الاقتراحات	1.00	4.05	3

يشكل دائم.					
عالية	1.06	4.01	4	مراعاته للنواحي الإنسانية في العمل.	25
عالية	1.09	3.98	5	يشعرهم بالموضوعية والصدق لتوطيد العلاقة فيما بينهم.	23
عالية	1.14	3.93	6	حرصه على توزيع الأعمال بينهم بعدالة.	29
عالية	1.08	3.92	7	يشعرهم بان إدارته تتبع أسلوب سياسة الباب المفتوح.	26
عالية	1.12	3.82	8	يشعرهم بان جو العمل الأكاديمي مريح.	24
عالية	1.27	3.74	9	حصولهم على التقدير المعنوي نتيجة لأدائهم وجهدهم.	21
متوسطة	1.33	3.66	10	مراعاته للأعباء التدريسية لتشجيعهم للقيام بالأبحاث العلمية.	30
عالية	0.95	3.94		المتوسط الحسابي العام للبعد الثالث	

تشير النتائج الواردة في جدول (٥) أن واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد الرضا الوظيفي هو بدرجة (عالية) وبمتوسط حسابي (٣,٩٤).

- قيم المتوسطات الحسابية لواقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد الرضا الوظيفي، تراوحت من (٣,٦٦) للعبارة رقم (٣٠) وهي (مراعاته للأعباء التدريسية لتشجيعهم للقيام بالأبحاث العلمية). إلى (٤,٢٥) للعبارة رقم (٢٢) وهي (مبادلتهم الاحترام والتقدير).
- واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد الرضا الوظيفي، تم قياسها من خلال (١٠) عبارات، وكانت بدرجة (عالية) على (٩) عبارات، وبدرجة متوسطة على (١) عبارة.
- وكانت أعلى (٣) عبارات من حيث واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد الرضا الوظيفي، العبارة رقم (22) وهي (مبادلتهم الاحترام والتقدير) بمتوسط حسابي (4.25)، العبارة رقم (28) وهي (يخصص لهم وقت كافي لإنجاز المهام الموكلة لهم) بمتوسط حسابي (4.05)، العبارة رقم (27) وهي (يشعرهم باتباع اسلوب الحوار والمناقشة وسماع الاقتراحات بشكل دائم) بمتوسط حسابي (4.05).
- وكانت أقل (٣) عبارات من حيث واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد الرضا الوظيفي، العبارة رقم (24) وهي (يشعرهم بان جو العمل الأكاديمي مريح) بمتوسط حسابي (3.82)، العبارة رقم (21) وهي (حصولهم على تقدير المعنوي نتيجة لأدائهم وجهدهم) بمتوسط حسابي (3.74)،

العبارة رقم (30) وهي (مراعاته للأعباء التدريسية لتشجيعهم للقيام بالأبحاث العلمية) بمتوسط حسابي (3.66).

وبناءً على نتائج واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد الرضا الوظيفي التي ظهرت بدرجة تحقق عالية باستثناء العبارة رقم (30) وهي (مراعاته للأعباء التدريسية لتشجيعهم للقيام بالأبحاث العلمية) بمتوسط حسابي (3.66) فكانت بدرجة تحقق متوسطة يشير الى ان اعضاء هيئة التدريس يواجهون العبء التدريسي بشكل او باخر مما قد تكون احد الاسباب التي تحد من انتاجهم العلمي فهي احد العوامل التي تتأثر بها الانتاجية العلمية حيث يشير مجموعة من الباحثين الى انه كلما انخفضت الابعاء التدريسية والادارية الملقاة على عاتق اعضاء هيئة التدريس، كلما توافر الوقت امامهم لإجراء البحوث وزادت انتاجيتهم. انتفقت مع هذه النتيجة دراسة (الحديثي، 2007) ودراسة (الشائع، 2004) و (النل، 2011) و (فيومي، 2004) و(حسين، 2006) وكذلك دراسة (Kuntz, 2012) و(Jung, 2012) و (Hardre&others, 2011). اما بالنسبة لدرجة الرضا العالية في بقية العبارات فقد اتفقت مع دراسة (شريفات، 1999) و (الجلامده، 2006).

نتائج السؤال الثاني: ما واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى؟

لإجابة السؤال الثاني تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب عبارة من عبارات المحور الثاني والتي تقيس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى، وتم الحصول على النتائج التالية:

المحور الثاني : الإنتاجية العلمية

جدول(٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول "الإنتاجية العلمية"

م	العبارة	درجة الممارسة		
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابية
9	حضور مؤتمرات وندوات ولقاءات علمية داخل وخارج المملكة.	1.14	3.07	1
4	نشر بحوث في الدوريات العلمية المحكمة	1.21	3.04	2

م	العبرة	درجة الممارسة		
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معدل
7	حضور ورش عمل علمية بحثية	1.10	3.03	3
8	حضور دورة تدريبية في مجال أساليب البحث العلمي	1.10	2.83	4
15	الإشراف والمناقشة على الرسائل العلمية للدراسات العليا.	1.41	2.76	5
5	تقديم بحث علمي في المؤتمرات العلمية داخل وخارج المملكة.	1.20	2.56	6
1	كتابة مقال علمي	1.29	2.38	7
6	تقديم ورقة عمل علمية داخل وخارج المملكة.	1.22	2.36	8
14	مشاركته في المنتديات العلمية المتخصصة.	1.29	2.29	9
11	المشاركة في تحكيم الأبحاث العلمية.	1.26	2.24	10
12	تحديث نتاجه العلمي على موقعة الإلكترونية.	1.35	2.21	11
10	المشاركة في لجان التحكيم في الكلية لبحوث الترقية العلمية.	1.28	2.06	12
13	المشاركة في تحكيم الكتب بغرض النشر	1.30	2.04	13
2	تأليف كتاب في مجال تخصصك	0.98	1.75	14
3	ترجمة كتب علمية في التخصص.	0.79	1.34	15
	المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني	متوسطة	0.76	2.40

تشير النتائج الواردة في جدول (٦) أن واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد نمط القيادة هو بدرجة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (٢,٤٠).

- قيم المتوسطات الحسابية لواقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد نمط القيادة، تراوحت من (١,٣٤) للعبارة رقم (٣) وهي (ترجمة كتب علمية في التخصص) إلى (٣,٠٧) للعبارة رقم (٩) وهي (حضور مؤتمرات وندوات ولقاءات علمية داخل وخارج المملكة).
- واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى ، تم قياسها من خلال (١٥) عبارة، وكانت بدرجة (عالية) على (٣) عبارات، وبدرجة (متوسطة) على (١٠) عبارات، وبدرجة (ضعيفة) على (٢) عبارة.
- وكانت أعلى (٣) عبارات من حيث واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد نمط القيادة، العبارة رقم (٩) وهي (حضور مؤتمرات

وندوات ولقاءات علمية داخل وخارج المملكة) بمتوسط حسابي (٣,٠٧)، العبارة رقم (٤) وهي (نشر بحوث في الدوريات العلمية المحكمة) بمتوسط حسابي (٣,٠٤)، العبارة رقم (٧) وهي (حضور ورش عمل علمية بحثية) بمتوسط حسابي (٣,٠٣).

- وكانت أقل (٣) عبارات من حيث واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد نمط القيادة، العبارة رقم (١٣) وهي (المشاركة في تحكيم الكتب بغرض النشر) بمتوسط حسابي (٢,٠٤)، العبارة رقم (٢) وهي (تأليف كتاب في مجال تخصصك) بمتوسط حسابي (١,٧٥)، العبارة رقم (٣) وهي (ترجمة كتب علمية في التخصص) بمتوسط حسابي (١,٣٤).

- يتضح من النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل استجابات أعضاء هيئة التدريس التي تشير إلى درجة تحقق متوسطة أقرب إلى منخفضة للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى وظهر تأليف الكتب وترجمتها بدرجة تحقق ضعيفة وقد يرجع ذلك لأسباب عدة منها مشكلة عدم اجادة اللغة الانجليزية او الاجنبية وقلة الحوافز من حيث تكريم اعضاء هيئة التدريس المتميزين وتهيئة البيئة التشاركية والمشجعة على الابداع وكذلك توفير مستلزمات العمل الأكاديمي والاطلاع على نتائج تقويم ادائهم وكما لظروف العمل والاعباء التدريسية تأثير على الحد من الانتاجية العلمية. مما يؤكد على ضرورة الاهتمام من قبل السياسة الادارية (القسم/الكلية) على الحوافز والمكافئات والتقدير والتقليل من الأعباء التدريسية بتوفير مساعدي باحثين وتوفير وقت كافي لإجراء البحوث العلمية وتأليف الكتب.

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى؟
لإجابة السؤال الثالث قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة الارتباطية بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية سواء على مستوى الأبعاد (نمط القيادة - التحفيز والدافعية نحو العمل - الرضا الوظيفي) أو الدرجة الكلية، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٧): معاملات ارتباط بيرسون بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية

الأبعاد/الدرجة الكلية	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
نمط القيادة	٠,٦٥	٠,٠٠
التحفيز والدافعية نحو العمل	٠,٦٩	٠,٠٠

٠,٠٠	٠,٧١	الرضا الوظيفي
٠,٠٠	٠,٦٩	الدرجة الكلية

تشير نتائج الجدول (٧) إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (٠,٠٥) بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية سواء على مستوى الأبعاد (نمط القيادة - التحفيز والدافعية نحو العمل - الرضا الوظيفي) أو الدرجة الكلية، وكانت على النحو التالي:

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (٠,٠٥) بين نمط القيادة والإنتاجية العلمية بمعامل ارتباط (٠,٦٥)، وبين التحفيز والدافعية نحو العمل والإنتاجية العلمية بمعامل ارتباط (٠,٦٩)، وبين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية بمعامل ارتباط (٠,٧١)، وبين الدرجة الكلية لبيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية بمعامل ارتباط (٠,٦٩).

وهذه النتائج تشير إلى أن بيئة العمل الجيدة تؤدي إلى زيادة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، سواء كان ذلك من خلال نمط القيادة أو التحفيز والدافعية نحو العمل أو الرضا الوظيفي أو الدرجة الكلية لبيئة العمل الأكاديمي.

ملخص النتائج:

نتائج واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى

- واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد نمط القيادة هو بدرجة (عالية) وبمتوسط حسابي (٣,٨٤).

- واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد التحفيز والدافعية نحو العمل هو بدرجة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (٣,٣٦).
- واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد الرضا الوظيفي هو بدرجة (عالية) وبمتوسط حسابي (٣,٩٤).
- نتائج واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى
- واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد نمط القيادة هو بدرجة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (٢,٤٠).
- نتائج العلاقة الارتباطية بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى
- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (٠,٠٥) بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية سواء على مستوى الأبعاد (نمط القيادة - التحفيز والدافعية نحو العمل - الرضا الوظيفي) أو الدرجة الكلية، بمعاملات ارتباط تراوحت من (٠,٦٥) إلى (٠,٧١)، لذا بيئة العمل الجيدة تؤدي إلى زيادة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى

التوصيات

- اعطاء الفرصة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالمشاركة في تقييم اعمال القسم اثناء تنفيذها.
- توفير بيئة مريحة تشاركية خالية من الضغوط والصراعات.

- العمل على زيادة توفير فرصا أكبر لأعضاء هيئة التدريس لحضور البرامج التدريبية وتنمية قدراتهم المهنية.
- تهيئة البيئة التعليمية التي تشجع على الابداع والتطوير.
- ضرورة تكريم الاعضاء المتميزين بتقديم الحوافز التشجيعية المادية المتمثلة في المكافآت المالية والمعنوية وقد تكون بطباعة الكتب المؤلفة او المترجمة او نشرها بالمجلات.
- ان تقوم الادارة بتوفير مستلزمات المادية للعمل الأكاديمي من حيث المكاتب الخاصة والتكليف المناسب وتوفير شبكة انترنت الجيدة.
- امكانية اطلاع اعضاء هيئة التدريس على نتائج تقويم ادائهم لتحسين وتطوير ادائهم المهني والبحثي.
- اعطاء اعضاء هيئة التدريس الوقت الكافي للقيام بالبحوث العلمية. مراعاتهم من حيث الاعباء التدريسية.
- الشراكة والتنسيق مع مؤسسات المجتمع للاستفادة من امكانياتها في العمل الأكاديمي.
- توفير مساعدين باحثين لمساعدة اعضاء هيئة التدريس لتسهيل مهامهم في الانتاج العلمي.
- ان تعمل الكلية او القسم على تشجيع اعضاء هيئة التدريس على الترجمة والتأليف بلغات مختلفة وتوفير التسهيلات لذلك.
- ضرورة انشاء قاعدة بيانات تعرض فيها الانتاج العلمي لكل عضو هيئة تدريس وربطها بالجامعات ومراكز الابحاث الاخرى.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

أبو عاشور، صالح مصطفى(٢٠٠٦). الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الاردنية. اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، الادارة التربوية، كلية التربية.

بدوي. احمد زكي(٢٠٠٧) معجم مصطلحات العلوم الادارية. دار الكتاب اللبناني. بيروت.
البنيان احمد عبد الله. البلوي، ابراهيم يوسف(٢٠٠١). واقع الانتاج العلمي ومعوقاته لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، مجلة جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية. ٣٦، (٢) ٦٦١-٧١٧

النل، وائل عبد الرحمن. (.٢٠١١ تحليل واقع الانتاج العلمي في كلية التربية بجامعة الملك عبدالعزيز وتحديد معوقاته من وجهه نظر اعضاء هيئه التدريس في الكلية. دراسات العلوم التربوية، ٣٨، (٣). ٨٨٣-٨٩٩.

الجلامدة، بدر عبد الجليل. (٢٠٠٦). بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الرسمية الاردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، الادارة التربوية، كلية التربية، جامعة مؤتة .

جلمبو، هشام، وفرج الله، عبد الكريم(٢٠١١) دور البحث العلمي في تحسين جودة الاداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية، المؤتمر العلمي البحث العلمي مفاهيمه، أخلاقه، توظيفه، الفترة ١٠-١١ مايو، الجامعة الاسلامية بغزه.

الحديثي، ابتسام ابراهيم (٢٠٠٧): الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية (دراسة تقويمية)، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عين شمس.

حسين، عبده احمد (٢٠٠٦). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيته العلمية في جامعة عدن، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عدن، الجمهورية اليمنية.
راضي، فوفية محمد، (٢٠١٠). الانتاجية العلمية والحاجات الارشادية لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة بالمدينة المنورة، بحث مقدم الى الندوة: " التعليم العالي للفتاة... الابعاد والتطلعات " التي اقامتها جامعة طيبة بالمدينة المنورة خلال الفترة ١٨-٢٠ / ١ / ١٤٣١هـ

الزهراني، سعد عبد الله، ((١٩٩٧)). الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة ام القرى: واقعها وأبرز عوائقه. مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الاسلامية. ٩، (١). ٣٣-٨٤.

السامرائي، مهدي صالح(٢٠٠٥). الانتاجية العلمية لأعضاء الهيئات التدريسية في جامعة بغداد وسبل الارتقاء بها. المجلة العربية للتربية. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٥ (١) ٧٣-٩٩ .

- السماوي، عبدالرقيب، وجعليل، مهدي(٢٠٠٤). المناخ التنظيمي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عدن

الشايح، فهد بن سليمان، (٢٠٠٤)، الانتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الانسانية في جامعة الملك سعود ومعوقاته، بحث مقدم لندوة تنمية أضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير "المنعقدة في جامعة الملك سعود خلال الفترة بين ٢-٣/١١/٢٥١٤هـ-١-٤٧

الشرمان منيرة وجعافرة صفاء(٢٠١٣) درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى ادائهم الوظيفي. مجلة المنارة للبحوث والدراسات.٢٠(١).٤١١-٤٤٤.

شريفات، يحي محمد، (١٩٩٩): رضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، مجلة اتحاد الجامعات العربية،. (٣٥). الاردن

الشمري، الادهم خليفة. (٢٠١١) الانتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية والعوامل المؤثرة فيها ومقترحات للتطوير. أطروحة دكتوراه، غير منشورة جامعة اليرموك. الاردن الطخم، عبد الله بن عبد الغني والسواط، طلق بن عوض الله(٢٠٠٠). السلوك التنظيمي (٣) الرياض: دار حافظ للنشر والتوزيع

العامري، عبد العزيز عبد الهادي(٢٠١٤). المشكلات التي تواجه اعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية من وجهة نظرهم. مجلة الاجتماعية، اليمن. عدن. ٤١. (٦) ٩٥-١٦٢

العمامرة، محمد حسن(٢٠٠٥). البحث العلمي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة الاسراء الخاصة، الاردن، "في دراسات وابحاث الملتقى العربي الثاني للتربية والتعليم" التعليم العالي: رؤى مستقبلية. مؤسسة الفكر العربي، بيروت.

العمري، ايمن احمد وخصاونة، سامر عبد الكريم وابو تينة، عبد الله محمد(٢٠٠٩). مستوى رضا اعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي المهني في الجامعات الاردنية، مجلة جامعة دمشق، ٢٥ (٣-٤) ص٤٩٥-٥٢٩.

الفيومي. ميسون يوسف محمد (٢٠٠٤) تصور مقترح لتنمية الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في مصر. رسالة دكتوراه غير منشورة، عين شمس. اصول التربية.

القحطاني، محمد علي مانع(٢٠٠٢). "أثر بيئة العمل الداخلية على الولاء التنظيمي (دراسة تطبيقية على ضباط حرس الحدود بالمنطقة الشرقية)"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

- القريوتي، محمد قاسم(٢٠٠٠). السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة. الاردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- الكبيسي، عبد الواحد حميد والراوي، عادل صالح(٢٠١٠). الانتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الانبار من البحوث العلمية ومعوقاته للتخصصات الانسانية. مؤتمر استراتيجية البحث العلمي في الوطن العربي جامعة بغداد، كلية التربية للبنات للفترة ١٦-١٨/١٠/٢٠١٠
- اللوزي، موسى.(١٩٩٤) الرضا عن المناخ التنظيمي لدى افراد العاملين في مستشفيات القطاع العام في الاردن. مجلة دراسات. ٢١، (٦)، الجامعة الاردنية: عمان. الرदन.
- الهالي، الشرييني(٢٠٠١). اهم المؤشرات العامة في تقييم جوانب الانتاجية في الوظائف الجامعية (دراسة تحليلية) مستقبل التربية العربية، ٧(٢٣).
- يوسف، نبيلة (٢٠٠٦): أثر تشريعات التعليم العالي في انتاجية البحوث العلمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية بجامعة دمشق (دراسة استطلاعية)، رسالة ماجستير، مجلة جامعة دمشق دمشق، سوريا. ٢٤، (٢)، ٤٠٣-٤٣٩

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Abdullah, Hashim & Mahmood.R.(2011) What is the state of job satisfaction among academic state of Malaysian University? University Tun Abdul Razak e-journal. 7(1) p.15-26.ISSN 1511-7219.
- Abramo,G., Giraico, T.,& DAngelo. (2010). How do you define and measure research productivity?. Scientometrics journal. 101,(2),pp; 1129-1144.
- Aguirre, Adalberto. (2000) Women and Minority Faculty in Academic workplace Recruitment, Retention and academic culture ASHE-ERIC. Higher Education Report. 27(6).Jossey-Bass. Higher and Adult Education series
- Hardre,P,L. Beesley. A.Miller,R. and Pace.T(2011). Faculty motivation to do research across discipline in research extensive university, Journal of the professoriate 5(1)
- Heinze, T, Shapira,P, Rogers, J & Senker, J. (2009). Organizational and institutional influences on creativity in scientific research, Article Research Policy, 38, (4,) Pp 610-623.
- Jung.J. (2012). Faculty Research Productivity in Hong Kong Academic Discipline. Journal Higher Education Studies.:2.(.4);Published by Canadian Center of Science and Education
[URL:http://dx.doi.org/b.5539/nes.v2n.4pl](http://dx.doi.org/b.5539/nes.v2n.4pl)
- Kim,D.,Wolf-wendel,L., & Twombly,S.(2011) International faculty : Experiences of Academic Life and Productivity in U.S. University. The journal of higher education,.82,.(6).

- Kuntz, A. M. (2012) Reconsidering the workplace: faculty perceptions of their work and working environment. Journal of studies in higher education..37, (7), p.p.769-782
- Martin,B,(2011). On being a happy academic. Australian universities review. 53(1) 50- 56.
- Matzinger. T,(1997) Higher Education and the Creation of knowledge: scientific Research Productivity in the OECD. Higher Education systems .DAI-A57.3845.
- Santo,S, A,Engstrom, Mary, E.. William, Linda, R., E, Schweinle. Kristine, R.(2009). Faculty productivity Barriers and Supports at a school of Education. Innovative. Higher Education journal. 34,. (2).pp; 117-129..
- Townsend, Barbara& Rosser, Vicki (2007) Workload Issue and Measure of Faculty Productivity. The NAE Higher Education Journal
- Winter. Richard & sarros, James (2002) The Academic Work Environment in Australian Universities: Motivation place to work?, Higher Education Research &Development, 21:(93),p 241-258
- Boyd,P& Smith, C& Beyaztas, D.(2014). Evaluating Workplace: The hyper expansive environment experienced by university lecturers in professional fields, International Journal for Academic Development 20(1), 18-32.