العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعوقاتها "دراسة تحليلية"

محمد السيد عبد الرحمن يوسف السماحي

الأستاذ الدكتور

رجب عليوة على حسن

أستاذ أصول التربية - كلية التربية

جامعة الزقازيق

الأستاذ الدكتور

طلعت حسيني إسماعيل

أستاذ التخطيط التربوي - كلية التربية

جامعة الزقازيق

الملخص :

أستهدف البحث الحالي التوصل إلي الكيفية التي يمكن من خلالها تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ،واقتضت طبيعة هذا البحث –تحقيقا لأهدافه ،وتمشيا مع طبيعته- أستهداف المنهج الوصفي التحليلي .وقد أشتمل البحث علي الإطار العام للدراسة المتمثل في أربعةمحاور:تناول المحور الأول :الإنتاجية العلمية إطار مفاهيمي ،العوامل المؤثرة فيها ،مرتكزات تحسينها ،المحور الثاني: العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية:،العوامل الشخصية، العوامل المتعلقة بالبيئة الجامعية، العوامل المجتمعية، معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ، تصور مقترح للتغلب علي معوقات الإنتاجية العلمية،فلسفة وأهداف التصور المقترح ،منطلقاته ،معوقات تنفيذ التصور المقترح .وقد خلص البحث الي عدة نتائج أبرزها : إلى وجود بعض العوامل التي تؤدي إلى خفض الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس منها :نقص امكانيات المعامل البحثية ،نقص المجلات العلمية المتخصصة في المؤتمرات العلمية ،صعوبة الاتصال مع الجهات العلمية العالمية والأقليمية والمحلية ،صعوبة نشر النتائج العلمية، تشير النتائج إلى تأثير العائد المادي على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ، تشير نتائج الدراسة إلى كثرة الأعباء التدريسيه الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس ،ارتفاع التكاليف المالية التي يتحملها أعضائها التدريس بجامعة الزقازيق والتي يعاني البعض من أعضاء هيئة التدريس للإفتقار إلى إمتلاك مهارات البحث في المجلات العالمية باللغة الإنجليزية ،إفتقار بعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق بتوظيف مهارات اللغة الإنجليزية في عمليات النشر في المجلات الإقليمية والدولية والمحلية .

الكلمات المفتاحية : الإنتاجية –الإنتاجية العلمية ،المعوقات .

Factors affecting the scientific productivity of faculty members and their obstacles
An analytical study

The current research aimed to find out how to improve the scientific productivity of faculty members, and the nature of this research necessitated - in order to achieve its objectives, and in line with its nature - to target the descriptive analytical approach. The research included the general framework of the study represented in four axes: The first axis: productivity The scientific conceptual framework, the factors affecting it, the foundations for its improvement, the second axis: the factors affecting scientific productivity: personal factors, factors related to the university environment, societal factors, obstacles to the scientific productivity of faculty members, a proposed vision to overcome the obstacles to scientific productivity, philosophy and objectives of the perception The proposal, its premises, obstacles to the implementation of the proposed vision. The research concluded several results, most notably: the presence of some factors that reduce the scientific productivity of faculty members, including: lack of capabilities of research laboratories, lack of specialized scientific journals in scientific conferences, difficulty of communication with international scientific bodies The difficulty of publishing scientific results, the results indicate the impact of the financial return on the scientific productivity of the members of the board of directors Drees, the results of the study indicate the large number of teaching burdens on the faculty members, the high financial costs borne by the faculty members at Zagazig University, and that some faculty members suffer from the lack of research skills in international journals in the English language, the lack of some faculty members at Zagazig University Employing English language skills in publishing in regional, international and local journals.

Keywords: productivity - scientific productivity, obstacles.

مشكلة الدراسة :

تُعد جامعة الزقازيق كغيرها من مؤسسات التعليم العالي في مصر أداة مهمة لتطوير نظام البحث العلمي؛ لما لها من دورٍ فعال في تنمية المجتمع بشتى جوانبه الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية، ومكان للتواصل الثقافي والحضاري. ويُعد البحث العلمي أحد الركائز الأساسية في عمل الجامعة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية؛ حيث تستند عليه العملية التعليمية في مجالات التدريس والتفكير الإبداعي والتواصل العلمي بين الباحثين، كما يُعد أحد المؤشرات الأساسية الدالة على رقي وتطور الجامعات عند التنافس فيما بينها بما يقوم به أعضاء هيئة التدريس ومراكزها البحثية من إنتاج علمي.وتأسيساً علي ما سبق فإن الدراسة الحالية تهدف التعرف علي الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق ودورها في تحديد موقعها في التصنيف العالمي للجامعات، ومن ثم يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيسي التالي: ما هي أهم العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وأهم المعوقات التي تواجهها ؟

ويتفرع عن هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

١. ما واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ؟
٢. ما تأثير الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ترتيب الجامعات في قوائم التصنيف العالمي للجامعات؟
٣. ما التصور المقترح لتطوير الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والذي يمكن من خلاله تحسين ترتيب الجامعة في قوائم التصنيف العالمي للجامعات؟

أهداف الدراسة : تستهدف الدراسة :

١. تحديد مفهوم الإنتاجية العلمية، وأهم مؤشراتها، وطرق قياسها، والعوامل المؤثرة فيها.
٢. التعرف علي واقع الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس .

٣. تحديد الاطار المفاهيمي للتصنيفات العالمية للجامعات.
٤. بيان تأثير الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ترتيب الجامعة علي المستوي العالمي.
٥. تقديم تصور مقترح لتطوير الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس أهمية الدراسة: تبرز أهمية الدراسة الحالية في:

الأهمية النظرية:

١. اهتمام المجتمع العالمي بتقييم أداء الجامعات؛ لذا تسعى الجامعات إلى أخذ موقع متميز تضمن به سمعة علمية وعالمية .
٢. تظهر بوضوح المنافسة بين الأنظمة الجامعية وحرص هذه الأنظمة على الجودة النوعية والتميز في الأداء بما يحقق الأهداف، وينقل الجامعات من النظم التقليدية إلى أساليب الإدارة المعاصرة للجامعات.
٣. إبراز المعايير الدولية العلمية التي يجب أن تستند عليها الجامعات المصرية، ومعرفة ما يجري في هذا المجال حتى يتحقق التميز لهذه الجامعات .

•الأهمية التطبيقية:

١. تساعد أعضاء هيئة التدريس فى تحسين انتاجيتهم العلمية فى ضوء متطلبات التصنيفات العالمية للجامعات.
٢. اهتمامها بدراسة وتحليل واقع ترتيب الجامعات المصرية فى التصنيفات العالمية، ووقوفها على أسباب غيابها عن قوائم التصنيف العالمية.
٣. أنها قد تفيد المسئولين بالجامعات المصرية والهيئة القومية للاعتماد وضمان جودة التعليم فى التعرف على الجوانب المختلفة لتطوير التعليم الجامعى وموقع الجامعات المصرية فى قوائم التصنيف العالمية للجامعات.

مصطلحات الدراسة :

من أهم المصطلحات الواردة في هذا البحث :

١- الإنتاجية العلمية:

تعرف بأنها هي نتيجة ما يبذله عضو هيئة التدريس من جهد في مجال البحث العلمي والذي يظهر في هيئة نشر بحث أو مقالة أو تأليف كتاب، أو ترجمته أو تحقيقه وما شابه ذلك من الأعمال العلمية. وعليه، فإن الإنتاجية العلمية تستخدم في البحث الحالي باعتبارها مرادفاً للبحث العلمي دون الاهتمام بمجالي التدريس وخدمة المجتمع[١].

كما تعرف الإنتاجية العلمية بأنها: "مجموع ما أنتج، عضو هيئة التدريس من بحوث منشورة، وكتب علمية مؤلفة ومترجمة، وأوراق عمل في مؤتمرات وندوات ومجلات علمية، والإشراف على الرسائل العلمية"[٢].

كما تعرف بأنها: كافة الأنشطة العلمية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس منذ الحصول على درجة الدكتوراه وتتضمن : الكتب العلمية، وفصول الكتب، ومقالات الدوريات، وأبحاث المؤتمرات [٣].

وتعرف الدراسة الإنتاجية العلمية تعريفاً إجرائياً بأنها: مجموع الأنشطة العلمية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس خلال فترة زمنية معينة وتشمل البحوث وأوراق العمل في المؤتمرات المحلية والدولية والمجلات العلمية المحكمة والكتب العلمية مؤلفة أو مترجمة، والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، وتحكيم البحوث والمشاركة في المشروعات، ومدى إسهام هذه الأنشطة في إثراء المعرفة وتنمية المجتمع وعدد الإستشهادات العلمية.

ومن هنا فإن الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس تتمثل في جميع الأنشطة التي يقومون بها في العمل الجامعي، وتشمل مجالات التدريس الجامعي والبحث العلمي وخدمة المجتمع .

منهج الدراسة وإجراءاتها :

تقتضي طبيعة الدراسة الحالية استخدام المنهج الوصفي بأساليبه وأدواته المختلفة، والذي يمكن من خلاله وصف ما هو قائم، وفهم الظواهر التربوية وجمع الحقائق والمعلومات وتحليلها وتفسيرها وتحديد العلاقات بينها، وتنقسم الدراسة إلي قسمين:

الأول : الإطار النظري. ويتبلور في الخطوات التالية :

١. عرض مشكلة الدراسة وتساؤلاتها وأهدافها وأهميتها والمنهج المستخدم والدراسات السابقة.
٢. الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس (المفهوم والأهمية وطرق قياسها).
٣. التصنيف العالمي للجامعات (مفهومه وأهميته ونماذجه).
٤. تأثير الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ترتيب الجامعات علي المستوي العالمي.

الثاني : الدراسة الميدانية. وتبلورت في الخطوات التالية :

١- تصميم استبانة موجهة لعينة من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين والعاملين في بعض كليات جامعة الزقازيق من حملة شهادة الدكتوراه (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس) لهدف تقديم تصور مقترح لتطوير الانتاجية العلمية لأعضاء جامعة الزقازيق لتحسين ترتيبها في قوائم التصنيف العالمي للجامعات.
٢- تحديد عينة الدراسة وتطبيق أداة البحث وتحديد أسلوب المعالجة الإحصائية وتحليل النتائج وتفسيرها.

حدود الدراسة : اقتصرت الدراسة الحالية علي :

- **أولاً: حد بشري:**

١. **عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق.**

٢. **بعض كليات جامعة الزقازيق (الزراعة، الهندسة، الآداب، التربية، العلوم).**

- **ثانياً: حد موضوعي:**

١. **الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق.**

٢. **التصنيف العالمي للجامعات.**

٣. **تصور مقترح لتطوير الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق لتحسين ترتيبها في قوائم التصنيف العالمي للجامعات.**

- **ثالثاً: حد زماني:**

- **تم تنفيذ الدراسة النظرية والميدانية في الأعوام ٢٠١٦- ٢٠٢٠م.**

مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق، وتقتصر الدراسة الميدانية علي أعضاء هيئة التدريس بكليات (الزراعة، الهندسة، الآداب، التربية، العلوم كلية التربية النوعية ،كلية الطب البيطري).

المحور الأول: الإنتاجية العلمية. إطار مفاهيمي:

حظي مفهوم الإنتاجية العلمية باهتمام العديد من الباحثين، والمؤسسات في سائر دول العالم المتقدم والنامي على حد سواء، وبخاصة في العقود الثلاثة الأخيرة من القرن العشرين، حيث عملت العديد من المؤسسات والهيئات الدولية المرموقة على تدعيم الدراسات والبحوث في هذا الميدان، وإن كانت قد ركزت على إنتاجية الجامعات، والمؤسسات البحثية والتقنية في المجتمع بصورة تفوق تركيزها على الإنتاجية الفردية(١).

---

1) أميمة حلمي عبد الحميد مصطفي: تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية باستخدام مدخل إدارة المعرفة، مرجع سابق، ص ٣٧٣.

أولاً: مفهوم الإنتاجية العلمية:

هناك خلاف بين الباحثين في تحديد وقت ظهور مفهوم الإنتاجية العلمية؛ حيث يري البعض أن مفهوم الإنتاجية العلمية يعد من المفاهيم الحديثة نسبياً، لكنه احتل الصدارة في دراسة أداء مؤسسات التعليم العالي، ولعل أول لقاء بين الجامعات والبحث العلمي بمفهومه الشامل يعود إلي بدايات القرن التاسع عشر حين أنشئت جامعة برلين علي أساس أنها مؤسسة بحثية في المقام الأول، وكانت الأبحاث تهدف في مجملها إلي النهوض بألمانيا نحو التقدم، وبمرور الزمن أصبحت الجامعات بيئة خصبة للبحث العلمي مع ضرورة احتوائها علي نخب الفكر والبحث في العالم، إذا قورنت بغيرها، التي توفرها للباحثين من إمكانيات مادية ومعنوية. وأصبح البحث العلمي من الوظائف المرتبطة بمؤسسات التعليم العالي، حتي إنه وجد أن كثير من المراكز البحثية حول العالم قد أصبحت ضرورة ملحة من الضروريات بشكل عام(١).

أما مفهوم الإنتاجية بصفة عامة فهو من المفاهيم القديمة التي ترجع إلي بداية القرن الثامن عشر أو ما قبله، رغم حداثة استخدامه من قبل الاقتصاديين والإداريين وغيرهم، لما له من أهمية في أداء المنظمات المعاصرة، ولقد بدأ استخدام هذا المفهوم في مجال الصناعة والاقتصاد، ليعني في الأساس العلاقة أو النسبة بين المدخلات والمخرجات، ثم سعت مجالات أخري إلي تكييف هذا المفهوم ليتلاءم مع تطبيقاتها واستخداماتها الخاصة، وقد أدي هذا التكييف إلي أن معني الإنتاجية في مجال معين لا يعني بالضرورة نفسه في مجال آخر، كما تعذر وجود تعريف جامع مانع متفق عليه بين المتخصصين في مختلف المجالات(٢).

---

1) عبد المحسن عايض القحطاني، شايع سعود الشايع: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي وعلاقته بدافعية القراءة باللغة الإنجليزية: دراسة ميدانية على كلية التربية بجامعة الكويت، **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات - العلوم الإنسانية والاجتماعية**، الأردن، المجلد (٢٤)، العدد الثاني، ٢٠٠٩، ص ١٩٤.

2) صالح مصطفى حسن أبو عاشور: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن، ٢٠٠٦، ص ٤٨.

ويري بعض الباحثين أن مفهوم الإنتاجية ظهر علي يد الاقتصادي الفرنسي "ساي" Say عام ١٧٠٧م والذي ضمنه في نظريته عن عناصر الإنتاج الثلاثة "العمل، الأرض، رأس المال"، بينما يري البعض الأخر أن مفهوم الإنتاجية ظهر علي يد العالم الفرنسي "كينسي" Quensy، وذلك في بحث نشر له عام ١٧٦٦م([1])(٧)، وقد ارتبط المفهوم في بداية ظهوره بالفكر الاقتصادي.

في حين يري بعض الباحثين أن مفهوم الإنتاجية بقي معناه غامضاً حتى عرفه ليتر Litter بمعنى القابلية على الإنتاج، إلا أن مفهومه الحقيقي تبلور في القرن العشرين خلال تجارب هورثورن Horthorn ضمن العلاقات الإنسانية بزعامة مايو Mayo، وكذلك ضمن دارسة تايلور Taylor في تجاربه في الإدارة العلمية، وكان الهدف من تلك الدارسات التوصل لرفع مستوى الإنتاجية في تلك المؤسسات، عن طريق استخدام الأساليب العلمية في العمل في المنظمات، والاهتمام بتوفير عنصر الكفاءة لدى العاملين فيها، ومع نهاية القرن العشرين انتقل هذا المفهوم من القطاع الإقتصادي إلى كافة القطاعات الأخرى، كالقطاع الصحي، والتعليمي، والاتصالي وغيرها([2]).

ويري "بيتر" Peter أن مفهوم الإنتاجية استخدم لأول مرة من قبل كوسناي (Quesnay) في عام (١٨٧٦م) وظل استخدامه يختلط بمفاهيم الإنتاج والقدرة على الإنتاج حتى العقود الأولى من القرن العشرين، ليتبلور مفهوم الإنتاجية بالشكل الذي نستخدمه الآن، وفي عام (١٩٥٠م) قدمت المنظمة الأوربية للتعاون الاقتصادي (OCED) تعريفاً رسمياً لمفهوم الإنتاجية بأنها ناتج قسمة المخرجات على واحد من

---

1) جمال رجب محمد عبد الحسيب: توجيه الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر نحو خدمة قضايا الأمة، **المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية جامعة الأزهر بالاشتراك مع مركز الدراسات المعرفية "توجيه بحوث الجامعات الإسلامية في خدمة قضايا الأمة"**، في الفترة من ١٨- ١٩ فبراير، ٢٠٠٧م، ص ١٩.

2) هنادة أحمد رشيد مكاحلة: درجة ممارسة عمداء كليات الصيدلة فى الجامعات الأردنية للقيادة الإبداعية وعلاقتها بمستوى دعمهم للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير، الجامعة الهاشيمية، الأردن، ٢٠١٤، متاح علي موقع الزرقاء https://Search.Mandumah.com/Record/749681 تاريخ الإطلاع ٢٠/ ٧/ ٢٠١٧م، ص ٢٧.

عوامل الإنتاج ووفق هذا التعريف يمكن الحديث عن إنتاجية رأس المال، العمل، المواد... إلخ. كإنتاجية جزئية كما يمكن الحديث عن الإنتاجية الكلية بقسمة المخرجات على جميع المدخلات من عوامل الإنتاج(١).

وإختلفت الآراء حول تعريف كلمة "الإنتاجية" Productivity بصفة عامة، و"الإنتاجية العلمية" Scientific productivity بصفة خاصة، ويتضح ذلك فيما يلي:

١- تعريف الإنتاجية العلمية لغوياً:

الإنتاجية لغة هي اسم مؤنث منسوب إلى إنتاج؛ وهو العائد من سلعة أو خدمة في فترة ما مقدراً بوحدات عينية أو نقدية منسوباً إلى كلفة إنتاجه(٢).

وتعرف الإنتاجية بالإنجليزيّة Productivity وتعني صناعة شيءٍ من شيءٍ آخر، وتعتمد على استخدامِ مجموعة من الأدوات والوسائل من أجل الوصولِ إلى تحقيقِ الهدف الرئيسي منها.

وتعرف الإنتاجية أيضاً بأنّها الخطوة المُهمّة في سلسلةٍ تحتوي على مجموعةٍ من العمليـّات التي تُساهم في الحصول على سلعة أو خدمة مُعيّنة يتم تقديمها إلى الجمهورِ المُستفيد(٣) .

٢- تعريف الإنتاجية العلمية اصطلاحياً:

لم يعد مفهوم الإنتاجية مرتبطاً بالفكر الاقتصادي بل تجاوزه، حيث أصبحت الإنتاجية تمثل مضامين ومعاني مختلفة ما بين أيدلوجية واقتصادية واجتماعية وسيكولوجية وإدارية وعلمية.

---

1) Peter .F: Knowledge- Worker Productivity, The Biggest Challenge, California Management Review, 1999 , Vol.(41), No.(2), pp 94- 97.

2) أحمد مختار عمر وآخرون: **معجم اللغة العربية المعاصرة**، المجلد الثاني، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٢١٦٤.

3) **الموسوعة العربية العالمية:** المملكة العربية السعودية، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، الجزء الثالث، الطبعة الثانية، ١٩٩٩، ص ١٤٤.

ويعرف علماء الاقتصاد الإنتاجية بأنها العلاقة بين المخرجات out- put من السلع أو الخدمات، والمدخلات in- put التي مصادرها كل عناصر الإنتاج كالعمالة ورأس المال والمواد الخام(١). وهناك من يخلط بين مصطلحي الكفاءة Efficiency والإنتاجية Productivity وذلك لما بينهما من صلة وثيقة؛ إذ أن الكفاءة مؤشر مهم يدل على ارتفاع أو انخفاض الإنتاجية، ومن خلال أعلى درجة من الإنتاجية تتحقق أعلى درجة من الكفاءة(٢).

ويري كثير من الكتاب صعوبة إيجاد تعريف واحد شامل ومتفق عليه للإنتاجية، وقد عرفها خبراء منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (D.C.E.O) بأنها تعني كمية الإنتاج (المخرجات) منسوبة إلى كل عنصر من عناصر الإنتاج أو إلى مجموعة العناصر الداخلة فيه (المدخلات) مما أتاح تقسيم الإنتاجية إلى مفاهيم جزئية نوعية وأخرى كلية تركيبية، وينعكس التقسيم على منهج القياس بالنتيجة فتقاس الإنتاجية عبر نسبة حسابية بين كمية مخرجات المنتجات أو الخدمات التي تتبع خلال مدة زمنية معينة وكمية المدخلات التي استخدمت في تحقيق القدر من الإنتاج(٣).

وعليه يمكن القول أن مصطلح الإنتاجية بصفة عامة يشير إلى نسبة المخرجات إلي المدخلات، وتشمل المدخلات ساعات العمل أو تكلفتها وتكاليف الإنتاج وتكاليف الآلات والمعدات بينما تشتمل المخرجات على المبيعات، والدخل، الحصة السوقية، ويتم التعبير عن الإنتاجية غالبا بالمعادلة التالية(٤):

---

1) بارك نعيمة: تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، العدد التاسع، ٢٠٠٧، ص ٢٧٩.

2) عبد الله مبارك الغيثي: مدخل إدارة الجودة الشاملة ومعوقات تطبيق مفاهيم خفض التكلفة وزيادة الإنتاجية وتحسين الجودة في مؤسسات التعليم، **مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس**، المجلد التاسع، العدد الأول، ٢٠١١، ص ١٣.

3) بسمان فيصل محجوب، صالح غازي: العلاقة التبادلية بين الإنتاجية والحفز، **المجلة العربية للإدارة**، المجلد (١٤)، العدد الثالث، الأردن، المنظمة العربية للعمل، ١٩٩٠، ص ٧٩.

4) أحمد حسين عبد المعطي محمد: إستراتيجية مقترحة لتطوير الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية في ضوء المعايير العالمية لتصنيف الجامعات: دراسة تحليلية، مرجع سابق، ص ٢٤.

الإنتاجية = المخرجات / المدخلات

وبذلك تعني الإنتاجية المرتفعة تحقيق أكبر قدر من المخرجات بنفس القدر من الموارد.

وتعرف الإنتاجية العلمية في مجال محدد بالناتج الذي ينجزه كل أكاديمي على مدى فترة محددة نظرًا للوقت المخصص لهذا العمل، وينبغي أن تعكس الواجبات والأعمال الروتينية المنتظمة للأكاديمي، كما ينبغي أن تشمل العناصر المتعددة في آن واحد، يمكن اعتبارها بوصفها أنشطتهم المهنية وينبغي أن يعرف المصطلح «الإنتاجية الأكاديمية» بطريقة يمكن فهمها من قبل الأكاديميين، ولاسيما القادمين من ثقافات، وخلفيات وخبرات ومعارف مختلفة، كما ينبغي أن يكون هذا المصطلح مفهومًا منفتحًا على التحليل النقدي(١) .

كما تعرف الإنتاجية العلمية بأنها: "مجموع ما أنتجته، عضو هيئة التدريس من بحوث منشورة، وكتب علمية مؤلفة ومترجمة، و أوراق عمل في مؤتمرات وندوات ومجلات علمية، والإشراف على الرسائل العلمية(٢).

كما تعرف الإنتاجية بأنها تحقيق أكبر نسبة من المخرجات من قيمة محددة من المدخلات، وهي مؤشر يوضح قدرة عناصر الإنتاج المختلفة على تحقيق مستوى معين من المخرجات، قياسا بالمدخلات التي تم استثمارها للغرض الإنتاجي(٣).

في حين يعرف البعض الإنتاجية بأنها معدل المخرجات إلى المدخلات، أو العائد إلى التكاليف، بحيث تكون المخرجات ذات علاقة مباشرة بالمدخلات مما يؤدى إلى التوازن بين الجودة والإمكانات(٤) .

ويميز "منور نجم Pآخرون"(١) بين ما هو محكم وما هو غير محكم كالآتي:

---

1) أحمد حسين عبد المعطي محمد: إستراتيجية مقترحة لتطوير الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية في ضوء المعايير العالمية لتصنيف الجامعات: دراسة تحليلية، مرجع سابق، ص ٢٤.
2) منور عدنان محمد نجم، عليان الحولي، عبدالله المجيدل: الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، مرجع سابق، ص ص ١١- ٦٦.
3) www.mne.gov.ps/MneModules/studies/Productivity.pdf /١٢ /٢٩ تاريخ الإطلاع ٢٠١٧م
4) Massw.Elwillger A.K: Improving Productivity, Change, Washington, 1995, p.27.

أ .الإنتاجية العلمية المحكمة: وهو يشمل مجموع الأبحاث العلمية المنشورة في المؤتمرات والمجلات العلمية المحكمة وكذلك تأليف الكتب وترجمة الأجنبي منها وهذا النوع من البحث العلمي يساعد على الحصول على الترقيات العلمية الأكاديمية، التي تعين على تقلد المناصب الإدارية.

ب .الإنتاجية العلمية غير المحكمة: وهو يشمل مجموع ما أنتجه عضو هيئة التدريس من أنشطة علمية بمؤسسات التعليم العالي، ولا تدخل ضمن الترقيات الأكاديمية؛ مثل: الإشراف على رسائل الدراسات العليا، ومناقشة رسائل الدراسات العليا، وتحكيم أبحاث الغير، والمقالات العامة والتخصصية المنشورة وغير المحكمة (٢).

كما تعرف بأنها هي نتيجة ما يبذله عضو هيئة التدريس من جهد في مجال البحث العلمي والذي يظهر في هيئة نشر بحث أو مقالة أو تأليف كتاب، أو ترجمته أو تحقيقه وما شابه ذلك من الأعمال العلمية(٣).

كما تعرف الإنتاجية العلمية بأنها: مجموع الأنشطة العلمية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس خلال فترة زمنية معينة وتشمل البحوث وأوراق العمل في المؤتمرات المحلية والدولية والمجلات العلمية المحكمة والكتب العلمية مؤلفة أو مترجمة، والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، وتحكيم البحوث والمشاركة في المشروعات، ومدى إسهام هذه الأنشطة في إثراء المعرفة وتنمية المجتمع وعدد الإستشهادات العلمية(٤).

---

1) منور عدنان محمد نجم، آخرون: الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، مرجع سابق، ص ص ١٨- ١٩.

2) عبد الواحد حميد الكبيسي، عادل صالح الراوي: الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار من البحوث العلمية ومعوقاته للتخصصات الإنسانية، **مؤتمر استراتيجية البحث العلمي في الوطن العربي**، جامعة بغداد، كلية التربية للبنات للفترة من ١٦ – ١٨/ ٢/ ٢٠١٠، العراق، ص ١٠.

3) أميمة حلمي عبد الحميد مصطفي: تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية باستخدام مدخل إدارة المعرفة، مرجع سابق، ص ٣٧٣.

4) جمعه سعيد تهامي: استراتيجيات تفعيل دور الجامعات المصرية في دعم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، مرجع سابق، ص ٦٩.

كما تعرف بأنها: نواتج الجهود التي يؤديها عضو هيئة التدريس لتطوير العلوم الطبيعية والإنسانية والاجتماعية من خلال مجموعة المنشورات العلمية التي ينشرها، سواء تمثلت في إعداد البحوث والدراسات العلمية أو إجراء التجارب في المعامل بهدف إجراء البحوث أو الحصول على براءات اختراع أو كتابة الكتب المتخصصة، أو نشر مقالات عامة أو تخصصية أو الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، وتعرف بمجموعة الأنشطة التي يمارسها كل من عضو هيئة التدريس أو القسم أو الكلية أو الجامعة من أجل الإسهام في التطوير والتقدم العلمي، والذي يمكن قياسه بعدة طرق منها كمية النشر أو الاقتباس أو تقدير الزملاء أو الكلية(١).

كما تعرف الإنتاجية العلمية بأنها: عدد ما ينشره عضو هيئة التدريس من دراسات وأبحاث في المجلات العلمية المحكمة وما يؤلفه من كتب بمفرده أو بصفته المؤلف الرئيسي فيها، والمقالات المنشورة في دوريات علمية التي تصدرها الجمعيات العلمية إضافة إلى أوراق العمل المقدمة للمؤتمرات والندوات العلمية والأكاديمية وأية جوائز ينالها العضو مقابل إنتاج علمي قدمه(٢).

ومن خلال التعريفات السابقة للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، فإن المتأمل لهذه الأدبيات التربوية يلاحظ أن هناك اتجاهين رئيسيين لتحديد الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس:

الاتجاه الأول: يهتم بتحديد إنتاجية عضو هيئة التدريس من خلال وظائف الجامعة الثلاث؛ إذ يرى فريق من الباحثين(٣)أن الإنتاجية العلمية تعني الأعمال والجهود التي يؤديها عضو هيئة التدريس في مجال التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع،

---

1) أحمد حسين عبد المعطي محمد: إستراتيجية مقترحة لتطوير الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية في ضوء المعايير العالمية لتصنيف الجامعات: دراسة تحليلية، مرجع سابق، ص ٢٥.

2) Keim,M.C: College Student Affairs Preparation Program Faculty: Who Publishes And What Do They Publish? College Student Journal,Vol.42 Issue,2. 2008,pp 469-478.

3) عمير بن سفر عمير الغامدي: التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE)- تصور مقترح، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القري، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٢، ص ص ١٣- ١٤.

والتي يستدل عليها بما يقرره عضو هيئة التدريس نفسه من خلال ما يؤديه بالفعل في هذه المجالات. وقد يختلف حجم وكفاءة مساهمة عضو هيئة التدريس من نشاط لآخر، ولكن تتكامل محصلة هذه الأنشطة لتبين مدى فاعلية عضو هيئة التدريس في مجتمعه الجامعي(١).

أما الاتجاه الثاني: فينظر للإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس باعتبارها مرادفاً للبحث العلمي أو الأداء البحثي؛ إذ يؤكد أنصار هذا الاتجاه (٢)(٢٨)على أن البحث العلمي هو أساس الإنتاجية العلمية، وأن المهمة البحثية تمثل المدخل الذي من خلاله يقدم الأستاذ الجامعي ذاته للمجتمع من خلال نظرياته وأفكاره العلمية التي يتوصل إليها والتي يسهم بها في حل مشكلات مجتمعه. هذا فضلاً عن أن قيام الأستاذ الجامعي بالتدريس دون إجراء البحوث إنما يتضمن تجميداً لفكرة ومصادرة على قدراته، وتكون وظيفته في هذه الحالة مجرد إلقاء بعض المعلومات على طلابه دون نمو علمي.

ثانياً: أهمية الإنتاجية العلمية:

يعتبر تحسين الإنتاجية تحدياً يواجه المنظمات على اختلاف أنشطتها سلعية أو خدمية وأسواقها محلية أو عالمية في سعيها لكسب ميزة تنافسية على غيرها من المنظمات العاملة في نفس النشاط، وقد بدأ العلماء والباحثون دراسة الإنتاجية العلمية منذ العقد الرابع من القرن العشرين، وبدأت دراسات الإنتاجية على يد

1) محمد بن مسفر بن عبدالله آل فرحان: الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القري، المملكة العربية السعودية، ١٤٣٣هـ، ص ص ٢٠- ٢٢.

2) ضياء الدين زاهر: المرأة في الإنتاج الأكاديمي: إطار للتأمل، **مؤتمر "تنمية المرأة العربية الإشكاليات وآفاق المستقبل"** في الفترة من ٥-٧ فبراير، مركز دراسات الجنوب، جامعة جنوب الوادي والمركز العربي للتعليم والتنمية، ٢٠٠١، ص ص ٧١٣- ٧٢٥.

الفيزيائيين، وعلماء الاجتماع، والمبدعين في مجال الدراسات الإنسانية، ثم امتدت دراسات الإنتاجية لقطاع عريض من التخصصات الأكاديمية(١).

ولقد أصبحت قضية الإنتاجية العلمية في مؤسسات التعليم الجامعي من القضايا المهمة في السنوات الأخيرة، وذلك نتيجة للجهود المختلفة التي تبذل من أجل تطوير التعليم الجامعي وزيادة إنتاجيته، فهي تمثل مؤشراً أساسياً للنمو الفكري والنضج العلمي في هذه المؤسسات، هذا بالإضافة إلي كونها دعامة أساسية يستند إليها المجتمع في مواجهة مشكلاته المختلفة التي يمر بها(٢).

ولأن الإنتاجية تعد أحد أهم مظاهر اليقظة المعلوماتية والمصدر الحقيقي للنمو الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية وتحسين مستوي المعيشة في أي بلد، فإن الدول تتسابق في المحافظة على استمرارية معدلات نمو متزايدة في الإنتاجية العلمية بإدخال التحسينات المستمرة على منظومة البحث العلمي ودعم الباحثين والعلماء في مختلف المجالات، وهذا ما جعل الدول المتقدمة تتمكن من تحقيق تقدم كبير ساعدها على التحكم في الاقتصاد العالمي.

حيث تشكل المعرفة اليوم أساس قوة وتقدم المجتمعات، وأصبح المجتمعات المعاصرة تتجه بقوة نحو مجتمع المعرفة، حيث أن هناك مثلث للإنتاج يعتبر إنتاج المعرفة أهم محور فيه حيث يفوق رأس المال المادي والجهد الذي يبذل في العمل(٣).

ويعتبر إنتاج المعرفة ونشرها بين أفراد المجتمع من أهم الأدوار التي تتميز بها الجامعات عن غيرها من المؤسسات التربوية المنتشرة في المجتمعات، ويرجع السبب في ذلك إلى أن الجامعات تضم في أكنافها عددا لا بأس به من الباحثين ومنتجي المعرفة

---

1) بارك نعيمة: **تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية**، مرجع سابق، ص ٢٧٣.

2) ماهر أحمد حسن محمد: المحاسبية التعليمية كمدخل لرفع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، **مجلة كلية التربية**، جامعة أسيوط، المجلد (٢٥)، العدد الأول يناير، ٢٠٠٩، ص ٧٢.

3) جمعه سعيد تهامي: استراتيجيات تفعيل دور الجامعات المصرية في دعم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، مرجع سابق، ص ٦٥.

والثقافة، ورغم ذلك قد يبقى هذا الإنتاج المعرفي حكرا على منتجيه فقط إذا لم يلق الوعاء المناسب له الذي يعمل على نشره وتسويقه بصورة جذابة وفعالة[١](٣٢).

ويشغل موضوع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات اهتمام العديد من مخططي السياسات التعليمية والتنموية في شتي دول العالم النامي والمتقدم، وذلك لأهمية الجامعات في تطوير وتنمية المستويات العليا من الموارد البشرية، وإعداد الباحثين وتدريبهم على فنيات البحوث وإجراءاتها وإنتاج المعرفة المتجددة في عصر أصبحت تقاس فيه قوة الأمم بمدى قدرتها على توليد المعرفة الجديدة وتوظيفها لخدمة أغراضها[٢].

ولذا تعد الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس موضوع متزايد الاهتمام؛ إذا يقيم الباحثون ويرقون على أساسها من ناحية، ولما لها من أثرٍ فعال في صياغة توجهات المجتمعات المختلفة من ناحية أخرى والتي تقاس بإنتاجها العلمي المتقدم. وقد زاد الاهتمام بالإنتاجية العلمية منذ العقود الثلاثة الأخيرة من القرن العشرين نظراً لدور الجامعة في تطوير وإنتاج المعرفة العلمية المتجددة في عصر أصبحت تقاس فيه قوة الأمم بمدى قدرتها على توليد المعرفة الجديدة وتوظيفها لخدمة المجتمع[٣].

ويمكن تحديد أهمية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس فيما يلي:

١. أن الإنتاجية العلمية في مؤسسات التعليم العالي لها دور بالغ الأهمية في إحراز النجاح في الحياة العلمية لأنها ترتبط بالترقي وتقلد المناصب والرواتب والميزات الأخرى المرتبطة بالمهنة(٤).

---

1) رمزي عبد الحي: **التعليم العالي والتنمية وجهة نظر نقدية مع دراسات مقارنة**، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٦، ص٣٥.

2) تقرير صادر عن البنك الدولي: **بناء مجتمعات المعرفة - التحديات الجديدة التي تواجه التعليم العالي**، مركز معلومات قراء الشرق الأوسط (ميريك)، ٢٠٠٣، ص ٥.

3) جمال رجب محمد عبد الحسيب: توجيه الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر نحو خدمة قضايا الأمة، مرجع سابق، ص ص ٧١١- ٧٥٥.

4) جمال السيسي، محمد عباس عبد الرحيم: أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسؤولياتهم وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، **مجلة التربية المعاصرة**، مصر، السنة (٢١)، العدد (٦٨)، ٢٠٠٤، ص ٢٣٥.

٢. الإنتاجية العلمية الجيدة تهيئ الفرص لأعضاء هيئة التدريس لاكتساب معلومات جديدة وتقاسم الأفكار الاجتماعية والثقافية مع الآخرين.

٣. تساهم الإنتاجية العلمية الجيدة في التنمية الأصلية والمستمرة، حيث أن الغالبية العظمي من الاكتشافات العلمية قد تحققت من خلال إجراء البحوث في بيئة التعليم العالي(١).

٤. ترتبط الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة إيجابياً بالثقة بالنفس وفعالية الذات وكفاءة التدريس، والرضا عن العمل.

٥. الإنتاجية العلمية تعد أحد أهم مظاهر اليقظة المعلوماتية والمصدر الحقيقي للنمو الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية وتحسين مستوي المعيشة في أي بلد، فإن الدول تتسابق في المحافظة على استمرارية معدلات نمو متزايدة في الإنتاجية العلمية بإدخال التحسينات المستمرة على منظومة البحث العلمي ودعم الباحثين والعلماء في مختلف المجالات، وهذا ما جعل الدول المتقدمة تتمكن من تحقيق تقدم كبير ساعدها على التحكم في الاقتصاد العالمي(٢).

٦. ما يقدمه أعضاء هيئة التدريس في أي مجتمع من إنتاجية علمية تمثل حصيلة جهودهم البحثية في خدمة قضايا مجتمعهم وإيجاد الحلول الملائمة لما يواجهه المجتمع والبيئة من مشكلات.

٧. الإنتاجية العلمية تحظى بأهمية أساسية في التقويم الإجمالي لإنتاجية الكليات الجامعية وترتيبها عالمياً ولا ينحصر فقط في التركيز على منح درجات الماجستير والدكتوراه فهناك اهتمام كبير غالباً ما يعطي للكتب والمقالات والأبحاث المنشورة

---

1) محمد محمود عبده صالح، خلف سليم سليم القرشي: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف - عوامل الإحجام ومقترحات الحلول: دراسة ميدانية، **مجلة الثقافة والتنمية**، مصر، السنة (١٥)، العدد (٩٣)، ٢٠١٥، ص ١٢٠.

2) Orough Farrokhyar MPhi: Impact Of Research Investment On Scientific Productivity of Junior Researchers,2002 , 43(3), 1-10, p 9.

وأوراق العمل التي تقدم في الاجتماعات والمؤتمرات المتخصصة والجوائز التي يتم الحصول عليها في المجال أو التخصص(١).

ثالثاً: علاقة الإنتاجية العلمية ببعض المصطلحات الأخرى:

١- علاقة الإنتاجية بالجودة:

تشكل جودة المنتج أهمية كبيرة بالنسبة لزيادة الإنتاجية، لذلك يجب الاهتمام بجودة الإنتاج، والتي تتأثر تأثراً مباشراً بمدى جودة المواد الخام، أو بمدى كفاءة الأيدي العاملة وتدريبها، أو بمدى تطور وكفاءة الأدوات المستخدمة أو بذلك كله. وفي العادة فان هناك مواصفات محددة لجودة الإنتاج تتم مقارنة الإنتاج بها، والمفروض أن تكون مواصفات المنتج مطابقة تماماً للمواصفات الموضوعة. فتحسين الإنتاجية بزيادة القيمة المضافة يكون صحيحاً إذا تحسنت جودة المنتج(٢).

وفي ضوء ذلك فكلما تحسنت الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات كلما أنعكس ذلك بالإيجاب علي جودة التعليم الجامعي وعلي مخرجاته. وذلك لوجود علاقة وثيقة بين مؤشرات الجودة والانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

٢- علاقة الإنتاجية بالكفاءة:

هناك من يخلط بين مصطلحي الكفاءة والإنتاجية خاصة عند الحديث عن التعليم، فالبعض يعتبرهما معني واحد عند المقارنة بين النظم التربوية أو بين عدة جوانب في النظام التعليمي مثل تمويل التعليم والإنفاق عليه والقوة البشرية التي يعدها وغير ذلك من الجوانب(٣).

---

1) سهير محمد حوالة: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مقومات الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية، **مجلة كلية التربية بالإسكندرية**، مصر، المجلد (١٩)، العدد الثالث، ٢٠٠٩، ص ١٧٥.

2) أحمد محمد السيد غنيم: تحديد طبيعة العلاقة بين مستويات الجودة والإنتاجية في منظمات الخدمة بالتطبيق على جامعة المنصورة، **المجلة المصرية للدراسات التجارية**، مصر، المجلد (١٨)، العدد الأول، ١٩٩٤، ص ص ٤٤٩- ٤٩٢.

3) مهني محمد إبراهيم غنايم، هادية محمد رشاد أبو كليلة: مشروع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية "دراسة حالة لجامعة المنصورة"، المنصورة: إدارة البحوث بجامعة المنصورة، ١٩٩٩، ص ٢٤.

بينما يفرق البعض بين الكفاءة والإنتاجية علي أساس أنهما مصطلحين غير مترادفين، وبالرغم من ذلك فبينهما صلة لأن الكفاءة مؤشر هام يدل علي ارتفاع أو انخفاض الإنتاجية.

وتعرف الكفاءة بأنها: نسبة المدخلات إلى المخرجات، أو يقصد بها خفض تكلفة الوحدة أو الخدمة المنتجة من خلال قدرة المنظمة على تحقيق منتجات "مخرجات" أكبر باستخدام مدخلات أو موارد محدودة، أي تحقيق رقم إنتاجي كبير بمدخلات أو موارد قليلة مع تجنب التأخير(١).

والإنتاجية لا تعني فقط السعي لتحقيق الكفاءة من أجل تحسين الإنتاجية، ففي الكفاءة قد تلجأ الإدارة إلى الضغط على العمال وإجبارهم على العمل بمشقة، أو ربما تلجأ إلى التخلص من البعض منهم لتخفيض نفقات الإنتاج، ولكن الإنتاجية تعني أن نعمل ببراعة، وليس بجهد مضني.

وهذا يعني أن هناك ارتباط وثيق بين الكفاءة والإنتاجية، فمن خلال أعلي درجة من الإنتاجية تتحقق أعلي درجة من الكفاءة ليس هذا فحسب، بل أن الإنتاجية العلمية تعكس الكفاءة الداخلية والخارجية للتربية(٢).

لذلك يمكن القول أن هناك علاقة وثيقة بين أعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءة المرتفعة وبين الانتاجية العلمية، فكلما ارتفعت كفاءة عضو هيئة التدريس كلما تحسن انتاجه العلمي والعكس صحيح.

٣- علاقة الإنتاجية بالتكلفة:

إن الكلية أو الجامعة تستطيع تحقيق جودة عالية فقط إذا كانت راغبة وقادرة علي دفع تكاليف تعليمية عالية لكل وحدة منتجة(١).

---

1) Kezar, A. , and Eckel, P. D. Meeting Today's Governance Challenges: A Synthesis Of The Iiterature And Examination Of A Future Agenda for Scholarship". The Journal of Higher Education, 2004. 75. (4).p 394.

2) مهني محمد إبراهيم غنايم، هادية محمد رشاد أبو كليلة: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، مرجع سابق، ص ٢٤.

كما أن التصاعد المستمر في المرتبات والأجور في القطاعات الصناعية والتجارية من جهة، واحتدام حدة التنافس على الأشخاص المدربين تدريباً أكاديمياً عالياً من جهة ثانية، يحتم على الجامعات دفع مرتبات وأجور عالية أيضاً للمنافسة مع بقية المؤسسات الأخرى ولكن دون أن يكون بإمكان الجامعات زيادة إنتاجيتها لتعويض الزيادة في تكاليف العمل إلا إذا كان ذلك على حساب الجودة(٢).

كما أن تكلفة الوحدة في التعليم العالي لا تحدد بالشروط والمتطلبات التكنولوجية لإيصال الخدمات التعليمية وتقديمها إلى المستفيد ولا بالمعايير المجردة للحاجة ولكنها تحدد بمستوى الدخل أو العائد المتاح أو المتوافر "للتعليم العالي" الذي يمكن للكلية أو الجامعة أن تجمعه لكل طالب، فالتكنولوجيا والحاجة يؤثران في تكاليف الوحدة فقط، حيث أن صناع القرار الذين يتحكمون في مستوى الدخل أو العائد، وأعداد الملتحقين بالجامعات. من وجهة نظر الجامعات فإن العلاقة بين الجودة والتكلفة تمثل قيداً على الاتجاه نحو خفض التكلفة. من هنا تتجه الجامعات نحو العمل دون هوادة أو ملل للتخفيف من القيود التي يفرضها العائد أو الدخل من خلال جمع كل الأموال التي تستطيع جمعها بوصف ذلك هو الطريق إلى الجودة، ولأن الجامعات تصرف كل المبالغ أو الموارد التي تمنح لها "الموازنة الحكومية" أو تحصل عليها بجهود ذاتية(٣).

وفي ضوء ذلك توجد علاقة بين الانفاق على البحوث العلمية وزيادة الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، حيث كلما زاد التمويل والانفاق على البحوث

---

1) صليب روفائيل: ترشيد الأنفاق على التعليم في ضوء علاقة الكلفة والإنتاجية أو الفاعلية: عرض لبعض المشكلات التطبيقية، مرجع سابق، ص ص ١٧- ٢٩.

2) عبد الله مبارك الغيثي: مدخل إدارة الجودة الشاملة ومعوقات تطبيق مفاهيم خفض الكلفة وزيادة الإنتاجية تحسين الجودة في مؤسسات التعليم العالي، **مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس**، المجلد التاسع، العدد الأول، ٢٠١١، ص ٢٥.

3) عبد الله مبارك الغيثي: مدخل إدارة الجودة الشاملة ومعوقات تطبيق مفاهيم خفض الكلفة وزيادة الإنتاجية تحسين الجودة في مؤسسات التعليم العالي، مرجع سابق، ص ٢٨.

العلمية زادت الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وكلما قل التمويل والانفاق علي البحوث العلمية قلت الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

رابعاً: مرتكزات تحسين الإنتاجية العلمية:

لابد من التعرف علي العوامل المساعدة في تحسين ورفع مستوي الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، والتي من أهمها(١):

❖ **التنمية المهنية:** وتشمل ما يلي:

١. عقد دورات تدريبية في مجال التخصصات الجديدة مثل الحاسوب، حيث التسارع والتطور المستمر يظهر حاجة دائمة للتدريب وخاصة أثناء الخدمة لتحقيق الأهداف المرجوة.

٢. التوسع في توفير المنح الدراسية والمهمات العلمية والتفرغ العلمي لأعضاء هيئة التدريس للتعرف علي التوجهات العالمية ومواكبتها، وإبراز عوامل الابتكار والارتقاء بمستويات الإنتاجية.

٣. استخدام مصادر المعلومات العلمية والتكنولوجية: إن استخدام عضو هيئة التدريس لمصادر المعلومات العلمية والتكنولوجية يشكل العمود الفقري لتطويره المهني، وبالتالي زيادة إنتاجيته، ويكون ذلك من خلال استخدام البريد الإلكتروني، عقد اللقاءات والاجتماعات وتبادل المعلومات والخبرات مع الزملاء سواء بالداخل أو الخارج عبر الإنترنت، الاشتراك في جمعيات ودوريات محلية أو عربية أو عالمية على شبكة الانترنت، تيسير عملية النشر الإلكتروني.

٤. توافر وسائل نشر الإنتاج العلمي؛ فمن الأمور التي تساعد على زيادة الإنتاجية العلمية للباحثين عامة وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات خاصة وجود القنوات العلمية التي تمكنهم من نشر الإنتاج العلمي والبحوث كالدوريات والمجلات العلمية

---

1) صالح مصطفى حسن أبو عاشور: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية، مرجع سابق، ص ص ٦٣- ٦٥.

الحديثة والتي تمثل قنوات مهمة لنشر وتداول البحوث العلمية، والتعرف على أبحاث الآخرين وما توصلوا إليه.

٥. مصدر الخبرة العلمية؛ أي علاقة الإنتاجية بالجامعة التي حصل منها عضو هيئة التدريس على الدرجات العلمية العليا. وعلى الرغم من ندرة الدراسات والبحوث التي تعرضت لهذه العلاقة، إلا أن هناك انطباعاً عاماً متواتراً فحواه أن العلماء المتخرجين من جامعات أجنبية أقدر من خريجي الجامعات المحلية على الأداء البحثي، وأن لديهم إشراقات وأفكار جديدة، وأن المتخرجين من جامعات وطنية كبرى أقدر من نظرائهم من خريجي الجامعات الإقليمية. وفى نفس الوقت هناك انطباعات أخرى ترى أن بعض خريجي الجامعات الوطنية أقدر على خدمة مجتمعهم مباشرة بمعني الجدة وبمعني الكثرة وبمعني تغيير المجتمع وتطويره (١).

هذا في حين ترى دراسات أخرى (٢) أنه لا توجد علاقة بين مكان الحصول على الدكتوراه والإنتاجية العلمية. كما أن لمكانة الجامعة التي ينتمي إليها العضو تأثير في الإنتاجية العلمية؛ حيث إن الجامعات الكبرى تقدم بيئات مشجعة للبحث العلمي عن الجامعات الصغرى. ومن ثم فقد وجد أن أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعات الكبرى أكثر إنتاجية وأكثر استحواذاً على التقدير من أقرانهم في الجامعات الصغرى. وهذا ما أكدته أيضاً دراسة "لونج وماك جينس"(٣) والتي توصلت إلى أن السياق التنظيمي له تأثير كبير على الإنتاجية العلمية ؛ فقد أثبتت أن أعضاء هيئة التدريس بمجرد انتقالهم من مؤسسة إلى أخرى، فإن السياقات التنظيمية الجديدة سرعان ما تؤثر على مستويات النشر لديهم.

---

1) ضياء الدين زاهر: تقويم أداء الأستاذ الجامعي "الأداء البحثي كنموذج" **مجلة مستقبل التربية العربية**، المجلد (١)، العدد (٣)، مركز ابن خلدون للدراسات الإنمائية بالتعاون مع جامعة حلوان، القاهرة، ١٩٩٥، ص ص ٣٩- ٦٨.

2) ابتسام إبراهيم الحديثي: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية (دراسة تقويمية)، ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة عين شمس، ٢٠٠٧، ص ص ٩٠- ٩١.

3) Long, J.S & ،.McGinnis, R: Organisational Context And Scientific Productivity, American Sociological Review, Vol. 46,1981. pp 422- 442.

❖ **الحرية الأكاديمية:**

والتي تتمثل في قدرة الباحث على الوعي بالواقع والتحديات التي تفرض نفسها على فترات زمنية محددة وطرح التصورات المناسبة لبدائل ذلك الواقع، فالمجتمع الذي يؤمن بأهمية العلم يتيح الحرية للباحث للتفكير والتأمل وإبداء الرأي متى كان علميًا، وفي حالة المناقشة تكون في جو يسوده الاطمئنان (١).

وترتبط الحرية الأكاديمية بالحصول على المعلومات والبيانات المناسبة والدقيقة لأن عدم توفرها بالشكل المناسب يؤثر سلبًا على نتائج البحوث وعلى الإنتاجية العلمية، حيث ضرورة توفير خدمات المعلومات العلمية والتقنية إضافة إلى توفير وتسهيل الخدمات المكتبية.

وتوفير مساحات أكبر من الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس، يعد من العوامل الأساسية في زيادة الدافعية نحو العلم وبالتالي زيادة الإنتاجية العلمية والارتقاء بمستوياتها.

❖ **المناخ الجامعي: وتشمل ما يلي:**

- توفير مناخ جامعي يساعد علي التجريب والابتكار والبعد عن الروتين.
- تقديم الجامعة لبعض الحوافز والشهادات التقديرية التشجيعية لعضو هيئة التدريس المنتج.
- وجود إستراتيجية للبحث العلمي: إن رسم سياسة للبحث العلمي ووضع خرائط بحثية مرسومة وفق احتياجات المجتمع وخطط التنمية وحسب الإمكانات المتاحة من الأمور الضرورية لإتمام البحوث بحث تكون بعيدة عن الاهتمامات الشخصية والجهود الفردية (٢).

---

1) سعيد سليمان، صلاح الدين معوض: أثر متغير الإعارة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، **مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي (آفاق مستقبلية)**، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٨- ١٠ يوليو، ١٩٩٠، ص٢٤.

2) محمد عبد الله المنيع: الأسس الإستراتيجية لتطوير الدراسات العليا في دول مجلس التعاون الخليجي، ١٩٩٦، ص ٢٠.

- وتتطلب الاستراتيجية تكامل الجهود بين هيئات البحث العلمي والجامعات ومراكز الإنتاج والخدمات حتى تتوحد الجهود لخدمة البحث العلمي وقضايا المجتمع ومشكلاته، ويحتاج البحث العلمي أن تكون له سياسة محددة، وأن تترجم هذه السياسات إلى خطط، الأمر الذي يتطلب وجود هيئة عليا تكون مسئولة عن تلك السياسات والخطط وأن ترتبط هذه الهيئة بصانعي القرار في الدولة، وتكون لديها رؤية كاملة عن مشاكل المجتمع وتوجهاته المستقبلية، ويتم تجميعها لتكون شاملة وتقود جهود الباحثين ويحدث نوع من التكامل بينها بما يخدم مصالح المجتمع وتقود جهود الباحثين(١).

- تأثير ثقافة القسم العلمي على إنتاجية أعضائه من خلال القيم والاتجاهات السائدة فيه؛ إذ يميل الباحثون الذين يضعون البحث العلمي في مكانة عالية إلى تبني ثقافة البحث من خلال حياتهم المهنية، وعادة ما يميل الباحثون الذين يعملون في بيئة ثقافية علمية إلى إقامة حوار مع الباحثين الآخرين محلياً وعالمياً، ويبحثون عن فرص التعاون في إنجاز المشاريع البحثية، والعمل من خلال الفريق مع زملائهم في الأقسام الأخرى مما يحافظ على النشاط العلمي لعضو هيئة التدريس، ويمده بالأساليب الجديدة في تناول المسائل البحثية (٢)(٥٣). ولقد أثبتت دراسات عديدة أهمية التعاون العلمي في زيادة الإنتاجية العلمية وجودتها؛ "فزيادة البينية والتعقد والتكلفة التي تميز البحوث الحدية اليوم قد شجعت العلماء على الدخول في بحوث مشتركة لما لها من مزايا عديدة لعل أهمها؛ تقسيم العمل، اكتساب مهارات العمل التكاملي، الكفاءة في إدارة الوقت، القدرة على التعلم من المشاركين، التحفيز النقاش،

---

1) محمد محمود عبده صالح، خلف سليم سليم القرشي: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف: عوامل الإحجام ومقترحات الحلول، "دراسة ميدانية"، مرجع سابق، ص ١٢٠.

2) أحمد عبد العزيز أحمد: عوامل إحجام بعض أساتذة التربية عن الاستمرار في الإنتاجية البحثية، ومقترحات مواجهتها (دراسة ميدانية)، **مجلة البحث في التربية وعلم النفس**، المجلد (١٩)، العدد (٤)، أبريل، (وقد صدر هذا العدد في يوليو ٢٠٠٧)، كلية التربية جامعة المنيا، ٢٠٠٦، ص ص ١- ٧٣.

الوصول إلى الوسائل البحثية بدرجة أكبر، الاتصال والوصول لمعلومات جديدة وفرص جديدة للنشر"(١).

- مستوى الرضا الوظيفي: إن تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية أمر بالغ الصعوبة، لأن هناك عوامل عديدة ومتداخلة تؤثر في اتجاه درجة العلاقة. وقد خلص الفكر الإداري في هذا المجال إلى ثلاثة اتجاهات أساسية (٢): الاتجاه الأول الذي يرى أن هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية، وأن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدى إلى ارتفاع الإنتاجية. بينما يرى الاتجاه الثاني أن الرضا هو نتيجة الإنتاجية؛ إذ يجب على الفرد أن يقوم بأداء العمل حتى يتحقق الرضا. أما الاتجاه الثالث فيرى أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية ضعيفة؛ لأن الإنتاجية قد تزيد في حالة عدم الرضا عن طريق استخدام الضغط من الإدارة.

- أعباء العمل (الأكاديمي والإداري): تمثل أعباء العمل أحد المحاور الرئيسة التي تتوقف عليها الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة؛ فمن المتوقع أنه كلما انخفضت الأعباء الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس (سواء التدريسية، المهنية أو الإدارية) كلما تفرغ للعمل البحثي، وكلما كان من المتوقع على المستوى النظري على الأقل ازدياد إنتاجيته العلمية. وجدير بالذكر أن هناك شبه إجماع بين معظم الدراسات (٣) على أن زيادة الأعباء الإدارية والتدريسية تقتطع جزءاً كبيراً وثميناً من الوقت الذي كان يمكن أن ينجز فيه عضو هيئة التدريس بحوثه العلمية، وأن من الأشياء الأساسية التي تحقق الرضا الوظيفي للأساتذة توفر الوقت والحرية لاكتشاف أفكار جديدة.

---

1) ابتسام إبراهيم الحديثي: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية (دراسة تقويمية)، مرجع سابق، ص ٩١.

2) سهير محمد حوالة: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مقومات الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ص ٢٠٤- ٢٠٥.

3) Baldwin, R. G.: Faculty Vitality Beyond the Research University: Extending a Contextual Concept. Journal of Higher Education, Vol. 61, No.2,1990. pp. 160-180.

- توفر الوقت الكافي لإجراء البحث العلمي: يحتاج البحث العلمي كثير من الوقت في الاطلاع والتأمل والتحليل والتفسير والتعبير وإجراء التجارب فتوفر الوقت يعتبر عامل أساسي وهام لزيادة الإنتاجية العلمية، فالأعباء التدريسية وما يتبعها من امتحانات ومراجعات ومقابلات وتقويم وإشراف طلابي وساعات مكتبية، كلها تستهلك كثير من الوقت إضافة لمتطلبات الرتبة العلمية، فقد توصل بعض الباحثين (١)، في دراسة ميدانية بجامعة اليرموك أنه كلما زادت الرتب العلمية لأعضاء هيئة التدريس كلما خصصوا وقتًا أكبر في البحث العلمي، والأقل في الرتبة رغم حاجتهم للبحث العلمي إلا أن الانشغال بزيادة الدخل قد لا يحقق لهم توفر الوقت الكافي.

ويرى آخرون (٢)، أن أصحاب الرتب العلمية الأعلى كثيرًا ما يهتمون بالعمل الإداري، والذي يصاحبه هبوطًا علميًا حيث يوجهون جهدهم الأكبر لأعمال إدارية وتنظيمية تؤثر سلبًا على الإنتاجية العلمية والبحثية للأعضاء.

❖ **توفير المستلزمات: وتشمل ما يلي:**

- توفير المستلزمات اللازمة للبحث العلمي، حيث أنه من واجب مؤسسات التعليم العالي وعلي وجه التحديد الجامعات أن تولي جانب البحث العلمي كل عناية واهتمام، فهذه العناية توثق أواصر العلاقة بين الفرد ومؤسسته وتجعل الترابط بينهما عضوياً.

- توفير وسائل نشر الإنتاج العلمي: إن وجود القنوات العلمية التي تمكن من نشر الإنتاج العلمي والبحوث والذي يتطلب حضور المؤتمرات والندوات العلمية لتبادل الآراء والأفكار والوقوف على أبحاث الآخرين ولما توفره من الاحتكاك العلمي مع المفكرين والباحثين والعلماء، كما أن توفر الدوريات والمجلات العلمية والخدمات

---

1) صالح ناصر عمليات: توزيع الوقت على أداء المهمات المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك، **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، المجلد (٣)، العدد (٣) ديسمبر، الأردن، ٢٠٠٢، ص١٩٦.

2) سعيد سليمان، صلاح الدين معوض: أثر متغير الإعارة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، مرجع سابق، ص ٣١.

المكتبية باعتبارها قنوات أساسية لتوفير الوثائق والمراجع تعد مهمة أساسية من مهام المجتمع الذي يعيش فيه الباحث.

- تطبيق نتائج البحوث العلمية: والتي تمثل السعادة الحقيقية للباحث عندما يجد نتائج أبحاثه قد وضعت موضع التنفيذ حيث اهتمام الآخرين بما توصل إليه من نتائج بحثه حتى ولو كان هناك اختلاف فيما توصل إليه من نتائج فهذا يدفع الباحث إلى مراجعة أفكاره مما يزيد من إنتاجيته العلمية، فالنقد العلمي والخطأ الفكري جزء مهم من البحث العلمي باعتباره مقدمة أساسية لبروز الفكر السليم النافع، وهذا يتوقف على درجة قناعة المسئولين لأهمية البحوث والاكتشافات التي يقوم بها الباحثون، ومع هذا يري البعض أنه لازالت هناك فجوة بين عملية إجراء البحوث العلمية ونشرها وبين تطبيق هذه البحوث واستغلالها(١)، وأنه يوجد افتقار إلى آليات للربط بين البحث والخدمات والإنتاج وانخفاض إنتاجية الباحث العربي وقصور عملية النشر العلمي والترجمة.

- كفاية التمويل وكفاءة التنظيم الإداري: إن تخصيص وتوفير النفقات المالية لإجراء البحث العلمي يعتبر أمرًا ضروريًا حتى يتمكن الأساتذة من القيام بإجراء أبحاثهم العلمية، ويرى "محمد شمسان" (٢)، أن التمويل يتطلب مرونة في التنظيم الإداري وتعاون الإداريين مع الباحثين والبعد عن الروتين والتعقيدات الإدارية، كما يرى البعض(٣)، أن الجامعات العربية تفتقد إلى الربط الكامل بين هيئات البحث العلمي والجامعات ومراكز الخدمات، مما يترتب عليه عدم معرفة الباحثين الجامعيين بالمشكلات التي تواجه وحدات الإنتاج والخدمات، لأن التكامل بين قطاعات

---

1) زكريا يحيى لال: دور البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، **المجلة التربوية**، المجلد (١٤)، العدد (٥٥)، جامعة الكويت، ٢٠٠٠، ص ١٨١.

2) محمد صالح شمسان: أثر المشكلات الإدارية على البحث العلمي في الجمهورية اليمنية بالتطبيق على جامعة صنعاء في قضايا إدارية، مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ٢٠٠٤، ص ص ٤٩- ٥١.

3) زكريا يحيى لال: دور البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، مرجع سابق، ص ١٨٠.

البحث العلمي يساعد في زيادة التمويل ورصد المبالغ اللازمة للصرف على مشاريع الأبحاث مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

- توفر التسهيلات البحثية التي تساعد عضو هيئة التدريس على إجراء البحوث، وزيادة إنتاجيته العلمية ولعل من أهمها التجهيزات المكتبية؛ حيث إن عضو هيئة التدريس لا يستطيع القيام بأبحاث متميزة إلا إذا كان على مستوى عالٍ من المعرفة المتخصصة في الميدان الذي يعمل فيه، ومن ثم فهو يحتاج دوماً إلى الإطلاع على المعلومات الحديثة في مجال تخصصه. ومن هنا تأتي أهمية المكتبة وما قد توفره من وسائل حديثة (أجهزة الكمبيوتر وخدمة انترنت)، وكوادر بشرية متخصصة تمكن العضو من الحصول على المعلومات والمعارف بسهولة ويسر. وعلاوة على ذلك فإن عضو هيئة التدريس لا يستطيع القيام بالأبحاث العلمية إلا إذا توفرت له الأجهزة المعملية والكوادر البشرية المؤهلة من مساعدي باحثين ومعاوني فنيين لما لهم من دور خطير ومهم في المحافظة على الأجهزة والأدوات وصيانتها(١).

❖ **التواصل بين المؤسسات الجامعية: ويشمل ما يلي:**

- تعميق التواصل بين المؤسسات العلمية والبحثية والعالمية فالاتصالات العلمية واحدة من أهم روافد الابتكار والإنتاج العلمي، حيث كلما زادت شبكة هذه الاتصالات زاد الإنتاج العلمي، ويكون ذلك من خلال عقد المؤتمرات والندوات التي يشارك بها عضو هيئة التدريس بشكل حقيقي وفعال.

- وضع ضوابط للإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس، ووضع نظام للجزاءات يطبق علي عضو هيئة التدريس غير المنتج والمتقاعس عن العمل والإنتاج العلمي لجامعته ومجتمعه وللعالم عامة.

---

1) عواد حماد الحويطي: معوقات الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك: دراسة ميدانية، **مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر**، العدد (١٧٤)، المجلد الثاني، يوليو، ٢٠١٧، ص ص ٤٠٧- ٤٤٢.

- تطوير الجوانب والعمليات والأساليب الإدارية وفق أحدث الأسس العلمية بحيث يتضمن ذلك تشجيع الابتكار والعمل التعاوني وتبسيط الإجراءات وتنمية الروح المعنوية.
- وضع تعريفات إجرائية واضحة ومقاييس كمية ونوعية فعالة تساعد علي فهم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس(١).

❖ الاستقرار الأسري لأعضاء هيئة التدريس:

باعتبار أن البحث العلمي عملية خلق وإبداع يتطلب أجواء مناسبة من الحرية والطمأنينة وتوفير كل سبل الحياة الكريمة والمريحة من النواحي المادية والنفسية والأسرية، فأي خلل في هذه المنظومة تفسد على العضو حياته وتجعله ينشغل بأمور وتساعده على سد حاجته وتمنعه من تكريس جهده للبحث العلمي.

وفي حقيقة الأمر يتضح أن العامل المادي له تأثير كبير على قلة إنتاجيتهم العلمية، فسعى كثير من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إلى عملية الانتداب أو مضاعفة نصاب ساعات التدريس أو القيام بأعمال خارج الجامعات والعمل في بلاد أخرى كلها عوامل دافعها الأساسي البعد الاقتصادي وذلك في جميع جامعات الدول العربية باستثناء جامعات دول الخليج، نظرًا لتدني مرتبات أعضاء هيئة التدريس، فالاستقرار النفسي والأسري واللذان يلعبان دورًا مؤثرًا في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس (٢).

كما تحدد إحدى الدراسات الأمريكية(٣)المقومات التي توافرت للبحث العلمي لديهم مما جعل التقدم العلمي في البلاد المتقدمة يرتكز على ثمار البحث العلمي، وهذا

---

1) أحمد عبد العزيز أحمد: عوامل إحجام بعض أساتذة التربية عن الاستمرار في الإنتاجية البحثية، ومقترحات مواجهتها (دراسة ميدانية)، مرجع سابق، ص ص ١- ٧٣.

2) أنور البطيخي وآخرون: البنية التحتية المتاحة للبحث العلمي في الوطن العربي، **ندوة البحث العلمي العربي المشترك في الألفية الثالثة**، القاهرة، المجلس العربي للدراسات العليا والبحث العلمي لاتحاد الجامعات العربية في الفترة من ١٣- ١٤ فبراير بجامعة القاهرة، ٢٠٠١، ص١٥.

3) Carnegie Council: Three Thousand Futures. Final Report of the Carnegie Council on Policy Studies in Higher Education. San Francisco : Jossey- Bass Publishers. 1981. Pp 346- 348.

يؤكد أن هذا التقدم لم يكن عشوائيًا أو بمحض الصدفة، كما أنه لم يقدر للبحث أن ينمو ويزدهر ما لم تتوفر كل مقومات نموه وازدهاره، وتحدد هذه المقومات فيما يلي:

- أن البحث العلمي احتل مركزًا متقدمًا من سلم الأولويات الاجتماعية.
- توافر الدعم المالي للبحث.
- القوى البشرية المؤهلة لإجراء البحث.
- توافر التجهيزات اللازمة للبحث.
- شبكة الاتصال العلمي التي تسهل نشر البحث وتوصيله لمحتاجيه.
- المناخ العلمي الذي يشجع الإبداع والابتكار.

المحور الثاني: العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية:

باستقراء الأدبيات التي تناولت الإنتاجية العلمية، نلاحظ أن معظم البحوث والدراسات تكاد تتفق على أنه توجد عوامل تؤثر في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات. وقد اتفقت معظم الدراسات على أن هذه العوامل عديدة ومتشابكة، ويمكن تصنيفها في أربع فئات وهم: العوامل الشخصية، والعوامل المتعلقة بالبيئة الجامعية، والعوامل المجتمعية، والعوامل الخارجية؛ وتختلف درجة تأثير كل عامل من هذه العوامل، والتي تتفاعل بعضها مع بعض لتصوغ السياق الذي يمكن من خلاله الحكم على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس العلمية. وفيما يلي نوضح تأثير كل عامل من هذه العوامل.

أولاً: العوامل الشخصية:

تمثل شخصية عضو هيئة التدريس دوراً بارزاً وهاماً في تحقيق المؤسسات التعليمية للأدوار الملقاة على عاتقها وتنفيذ أهدافها، ودراسة شخصية الأعضاء تعطي انطباعاً عن مكونات وأبعاد هذه الشخصية مما يمكن التنبؤ بسلوكهم نحو المواقف المتعددة

والمختلفة، حيث أن الشخصية الإنسانية عبارة عن نسيج متكامل من الصفات والمميزات العقلية والجسمانية والاجتماعية والتي تميز الإنسان عن غيره بهدف رفع مستوى كفاءة الأداء للمؤسسة التعليمية والتي ينتمون إليها لتحقيق أهدافها المنشودة (١).

ويتوقف مستوى أداء الفرد على دافعيته وقدراته وفهمه وإدراكه لأنماط السلوك المحققة لمستويات الأداء العالية، والتي ينوه عليها بادراك الدور، وأن أي انخفاض في أحد هذه العوامل يؤثر سلبًا على مستوى الأداء لأنها كلها مرتبطة ببعضها البعض (٢)، ومن هذا يتضح أن أي مواقف إيجابية لإنتاجية الأعضاء ترتبط وتتأثر بالمتغيرات الشخصية كالدرجة (الرتبة) والنوع والعمر والحالة الاجتماعية والمؤهلات العلمية.

ويمكن توضيح العوامل العوامل الشخصية المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس فيما يلي:

١) النوع "الجنس":

تتأثر الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بعامل الجنس أو النوع، حيث تشير دراسة "مهني عنايم، هادية أبو كليلة" إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذكور بصفة عامة تكون إنتاجيتهم للبحوث العلمية أكثر من الإناث(٣).

وفي هذا الصدد تشير دراسة "ضياء الدين زاهر"(٤) إلى أن إنتاجية العلماء من الإناث أقل من إنتاجية العلماء من الرجال، وأشارت الدراسة إلى أن الفروق بين الجنسين في

---

1) أحمد عثمان إبراهيم أحمد، محمد عباس الحاج عبدالله، جعفر عبدالله موسى، منيرة محمد الأمين أحمد: أثر المتغيرات الشخصية والبيئية على الإسهام الفكري لأعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة الطائف، **مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (أماراباك)**. الولايات المتحدة الأمريكية، المجلد (٤)، العدد (٩)، ٢٠١٣، ص ص ١٢٥-١٤٣.

2) عامر قنديلجي: **البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإليكترونية**، عمان، اليازوري للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧، ص٦١.

3) مهني محمد إبراهيم غنايم، هادية محمد رشاد أبو كليلة: مشروع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية "دراسة حالة لجامعة المنصورة"، مرجع سابق، ص ص ١- ٥٦.

4) ضياء الدين زاهر: لغز الإنتاجية العلمية للمرأة، **مجلة مستقبل التربية**، المجلد التاسع، العدد(٣٠)، يوليو ٢٠٠٣، ص ٢١٩.

الإنتاجية العلمية تزداد على مدار العشر سنوات الأولى من المجال المهني، وتقل على مدى العشر سنوات التالية.

كما تشير نتائج دراسة "محمد إبراهيم" (١) إلي أن الإنتاجية العلمية للذكور أعلي من الإناث. وهذا ما أكدته نتائج دراسة Orough Farrokhyar علي تدني الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس مقارنة بالذكور وأنه توجد فروق طفيفة بين الجنسين في الإنتاجية العلمية لصالح الذكور(٢).

كما أكدت دراسات أخري علي وجود اختلافات في النوع من حيث الإنتاجية وجود اختلافات في عدد المنشورات بين الرجال والنساء في أقسام البحث الموجهة، وجود اختلافات بين إنتاجية النشر لأعضاء هيئة التدريس الرجال والنساء والإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس الذكور أكثر من أعضاء هيئة التدريس النساء(٣).

٢) السن "العمر":

كما تتأثر الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بعوامل السن أو العمر، حيث أن أعضاء هيئة التدريس غالباً ما تقل إنتاجيتهم مع تقدم أعمارهم، وأنه كلما تقدم الأساتذة في السن تقل إنتاجيتهم العلمية وتقل إبداعاتهم وابتكاراتهم، ويكونون أقل تكيفاً مع التغيرات من حولهم.

ويذكر كلً من "مهنى عنايم، هادية أبو كليلية" أن للعمر الزمني تأثيراً علي الإنتاجية العلمية حيث أن أعضاء هيئة التدريس الذين ينشرون أعمالاً علمية مبكراً

---

1) Orough Farrokhyar MPhil: Impact of Research Investment on Scientific Productivity of Junior Researchers, PhD, Daniela Bianco… in Translational Behavioral Medicine. 2016. Pp.33- 119.

2) محمد إبراهيم حسن محمد: العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات بالجامعات المصرية، **مجلة اتحاد الجامعات العربية**، العدد ٤٢، ٢٠٠٣، ص ٣٥.

3)Teresa J. Vange, and Others: Research Productivity, Gender, Family, and Tenure in Organization Science Careers, Sex Roles, 2005, Vol. 53, No. 9/10, November.pp.727-739.

يظلون نشطين خلال فترة عملهم بالجامعة، كما أن بعض أعضاء هيئة التدريس تقل إنتاجيتهم العلمية كلما تقدم بهم العمر(١).

في حين يشير البعض إلي أن الفئة العمرية (٣٥- ٣٩) عاماً أكثر إنتاجاً للأبحاث تليها الفئة العمرية (٤٠- ٤٤) عاماً ثم الفئة العمرية (٤٥- ٥٠) عاماً وكانت أقل الفئات إنتاجا للأبحاث الذين تقع أعمارهم فوق (٥٠)(٢) . ولعل هذا يتفق مع ما أشارات إليه بعض الدراسات من أن متوسط إنتاجية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يتناقص مع تقدم العمر(٣).

٣) سنوات الخبرة والدافعية:

كما يؤثر عامل سنوات الخبرة والدافعية والطموح الشخصي أيضاً بدرجة كبيرة على الإنتاجية العلمية، حيث تدفع الترقية لوظيفة أعلى أو تقليد موقع وظيفي أرفع أعضاء هيئة التدريس إلى زيادة إنتاجيتهم في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، كما يعتمد كم وكيف الإنتاجية العلمية على الرضا المعنوي لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث أن الرضا عن العمل يجعل الفرد أكثر حيوية وقدرة على التجديد والتكيف مع المواقف المختلفة مما يؤدي إلى تقدم الجامعة وزيادة إنتاجيتها(٤).

وهناك ارتباط بين الخبرة العملية والأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس، فالأعضاء المتخرجين في جامعات أجنبية أقدر من غيرهم خريجي الجامعات المحلية على الأداء البحثي ويكون لديهم اشراقات وأضواء جديدة، كما أن المتخرجين في جامعات وطنية كبرى أقدر من نظرائهم من خريجي الجامعات الإقليمية على خدمة

---

1) مهني محمد إبراهيم غنايم، هادية محمد رشاد أبو كليلة: مشروع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية "دراسة حالة لجامعة المنصورة"، مرجع سابق، ص ٢٦.

2) Lawrence B. Martin: Faculty Scholarly Productivity at American Research Universities. in Accountability in American Higher Education. 2010. P66.

3) فوزية بنت سعد ساعد الصبحي: الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة، **مجلة دراسات تربويه ونفسية**، كلية التربية جامعة الزقازيق، العدد (٧٩)، أبريل، ٢٠١٣، ص ص ٣٥٣- ٤٠٢.

4) Tareef,A: Scintific Research in Jordanian Higher Education Institution: An Evaluation of the Status and Obstacles,journal of Instructional Psychology, 2008. Vol. 36. No 2. P 23.

وتطوير مجتمعهم مباشرة، كما أن الباحثين الذين يدرسون على أيدي أساتذة مشهورين يكونون أكثر إنتاجية من غيرهم(١).

كما أن إحساس بعض أعضاء هيئة التدريس بأنهم قد وصلوا إلى مرحلة تحقيق الذات، وانتهاء التدرج الوظيفي بالحصول على الأستاذية يجل انتاجهم العلمي أقل(٢).

٤) محل الإقامة والأعباء الأسرية:

كما تؤثر محل الإقامة والأعباء الأسرية أيضاً على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس حيث أشارت دراسة "عبير حشاد"(٣) إلى أن الإنتاجية البحثية تتأثر أيضاً بعدد الأولاد والتوافق الزوجي، والاستقرار الأسري والموارد المالية للأسرة وغيرها. وقامت بترتيب العوامل الأسرية حسب أهميتها وتأثيرها في الإنتاجية العلمية كتالي:

- كثرة الارتباطات والالتزامات العائلية.
- ضخامة الأعباء المنزلية علي المرأة التي تشتغل بالعلم.
- عدم التوافق الزوجي.
- كثرة عدد الأولاد.
- ضعف الموارد الاقتصادية للأسرة.
- بعد مكان العمل عن المنزل.
- صغر سن الأولاد.
- رأي الزوج في عمل المرأة التي تشتغل بالعلم.

ومما سبق نجد أن العوامل الشخصية التي تتمثل في النوع والسن والخبرة والدافعية والأعباء الأسرية تؤثر تأثيراً مباشراً على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة

---

1) ضياء الدين زاهر، **تقويم أداء الأستاذ الجامعي: الأداء البحثي كنموذج**، مرجع سابق، ص ٥٥.
2) نهلة عبد القادر هاشم: إدارة المعرفة مدخل للإبداع التنظيمي في الجامعات المصرية، **مجلة مستقبل التربية العربية**، المجلد (١١)، العدد (٣٨)، يوليو، ٢٠٠٥، ص ١١.
3) عبير أحمد محمد حشاد، العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بالجامعات، رسالة ماجستير، غير المنشورة، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق، ١٩٩٦، ص ٤٣.

التدريس، كما أن للعوامل، والأهداف الشخصية لأعضاء هيئة التدريس تأثير علي الإنتاجية أيضا، حيث تدفع أعضاء هيئة التدريس إلى حساب الفوائد والتكاليف المرتبطة بأنماط الأداء المختلفة في ضوء النظام الخاص بهم، ومن ثم يحاولون التغلب على ردود الأفعال والعواقب التي قد تترتب على أدائهم ويسعون إلى تعظيم إنتاجيتهم في المجالات المختلفة.

ثانياً: العوامل المتعلقة بالبيئة الجامعية:

يعتبر الاهتمام بدراسة السلوك التنظيمي من الاتجاهات الفكرية المعاصرة لأثر بيئة العمل على سلوك الأفراد والجماعات، والبيئة التنظيمية تتكون من البيئة الخارجية للمنظمة التي تتضمن العوامل الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتشريعية والقانونية والتكنولوجية، وتتكون أيضًا من البيئة الداخلية للمنظمة، حيث تعد البيئة الداخلية ذات تأثير في عملية اتخاذ القرارات والروح المعنوية للأفراد وبالتالي على إنتاجيتهم العلمية، وتشمل البيئة الداخلية مجموعة مكونات ملموسة مثل: المباني– الآليات– الأجهزة– الأثاث– الأدوات المكتبية– وسائل التبريد– التدفئة– الإضاءة– التغذية– الهيكل الوظيفي(1)، كما تشمل مكونات غير ملموسة مثل: أسلوب القيادة – القيم والأعراف التنظيمية، وتسمى هذه المكونات بالمناخ التنظيمي الذي يشتمل على كل مكونات البيئة الداخلية للمنظمة الإدارية والتي تضمنت ما يلي:

١- توفر المناخ العلمي: حيث إن المناخ العلمي السائد في معظم الجامعات يتميز بأنه مناخ فردي بعيد عن المناخ العلمي الجماعي الذي ينطلق بحركته ونشاطاته المختلفة من خلال تجمعات بحثية علمية تفتح باب الحوار والتساؤل والتعليم والحكم العلمي والتجربة العلمية. وقد يرجع ذلك إلي

1) محمد محمود عبده صالح، خلف سليم سليم القرشي: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف - عوامل الإحجام ومقترحات الحلول: دراسة ميدانية، مرجع سابق، ص ١٢٣.

طبيعة الإعداد العلمي والبحثي لعضو هيئة التدريس والذي يفتقر إلى ثقافة العمل الجماعي والتعاون العلمي، أو إلى عدم تنامي الوعي الكافي لدى القيادات بقيمة وجدوى الأبحاث الفريقية، هذا فضلاً عن أن المعايير الحالية للجان الترقيات العلمية تعلى من قيمة البحوث الفردية على حساب البحوث المشتركة وبحوث الفريق، ومن ثم التأكيد على قيم التنافس أكثر من التعاون. ولا شك أن ذلك المناخ يسهم في خفض دافعية أعضاء هيئة التدريس للقيام بالبحوث العلمية المطلوبة، وقد يؤدي في هجرة الأكفاء من أعضاء هيئة التدريس إلى حيث أماكن استثمار المواهب في غير وطنهم.

٢- الحوافز الشرفية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس (جائزة نوبل، جوائز الدولة التقديرية أو التشجيعية أو غيرها). هذا فضلاً عن منحه العضوية الشرفية من الهيئات والجمعيات العلمية والمؤسسات المختلفة، المنح الدراسية وغيرها(١).

٣- الإجراءات الإدارية والتي تعد من أهم العوامل التي تؤدي إلى زيادة الإنتاجية العلمية، وغموض دور الجهاز الإداري في الجامعة في تيسير وإنجاز عملية البحث العلمي، مع بيروقراطية وجمود التنظيم الخاص به بالشكل الذي يعرقل إنتاج البحوث العلمية ونشرها، وبطء الإجراءات الإدارية التي تسهم في ضعف الإنتاج العلمي، هذا فضلاً عن القيود الإدارية التي تحد من إنجاز البحوث العلمية؛ حيث تعقد الإجراءات الإدارية المتعلقة بالحصول على منح التفرغ العلمي، وقلة اهتمام إدارة الجامعة بإبداعات أعضاء هيئة التدريس وابتكاراتهم العلمية، كما أن طبيعة النمط الإداري السائد في جامعاتنا

---

1) عواد حماد الحويطي: معوقات الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك: دراسة ميدانية، مرجع سابق، ص ص ٤٠٧- ٤٤٢.

والذي لا يشجع بطبيعته على المشاركة، بل يذكي روح الصراع والانسحابية بين أعضاء هيئة التدريس، مما يعوق العمل بروح الفريق(١).

٤- الروتين المتبع بالجامعات المصرية لا يسمح بتوفير المناخ والظروف الملائمة لاستخدام المعرفة المطورة والاستفادة بها وصولاً إلى معدلات عالية من الإبداع في أداء مهامها، نظراً لما يترتب عليها من عدم وجود حاجة قوية لاستخدام معارف جديدة أو أفكار تطويرية وهو ما يسمي بالعمى التنظيمي.

٥- تراجع دور المكتبات الجامعية أمام المكتبات الرقمية؛ حيث تعاني معظم المكتبات من النقص الشديد في المراجع والدوريات الحديثة المتخصصة أو الوثائق اللازمة للقيام بالإنتاج العلمي، قصور المكتبات عن توفير وسائل الاتصالات والمعلومات التي تساعد على استدعاء المعلومات بسرعة، فما زالت تعتمد إلى حد كبير على الأسلوب الورقي في حفظ المعلومات والمعارف ونشرها، عدم وجود قاعدة ثابتة من البيانات التي يمكن الاستفادة منها في إجراء البحوث العلمية والتطبيقية. وكذلك عدم توافر قواعد البيانات البحثية العالمية وعدم تحديثها بما يواكب التطورات الحديثة من ثورة المعلومات والاتصالات. هذا فضلاً عن ندرة الفنيين المؤهلين والمدربين على القيام بمتطلبات العمل بالمكتبة. ولاشك أن كل ذلك قد أثر على دور المكتبة كمصدر حيوي للمعرفة والبحث العلمي.

٦- قلة مرتبات أعضاء هيئة التدريس وعدم كفايتها للوفاء بمتطلبات الحياة أو الإنتاج العلمي وخاصة مع ارتفاع تكلفة نشر البحوث في بعض الدوريات المتخصصة؛ حيث التناقض بين الوضع المادي لعضو هيئة التدريس ووضعه العلمي، الأمر الذي يولد لديه الشعور بالإحباط، ويكون له تداعياته السلبية على ممارساته العلمية والأكاديمية. فقد أصبح عضو هيئة التدريس مشغولاً

---

1) Santo,S.&others: Faculty Productivity Barriers and Supports at a School of Education. The Innovation Higher Education, 34 (3). 2009. pp 117- 129.

بتحسين وضعه المادي عن القيام بالبحث العلمي الرصين وذلك من خلال السعي نحو العمل في جامعات أخرى داخل أو خارج مصر.

٧- التمويل: حيث أن ضعف إعداد وتجهيز المعامل لمواكبة حاجات البحوث؛ حيث النقص الشديد في الأجهزة والمعدات والمواد المستهلكة اللازمة لإجراء البحوث العلمية. وكذلك نقص فئة مساعدي الباحثين أو فني المختبرات المؤهلين الذين يساعدون في إجراء البحوث والتجارب، بحيث يكون باستطاعة أعضاء هيئة التدريس الاعتماد عليهم في جمع المعلومات، تحضير التجارب المعملية، أو تحليل النتائج(١).

٨- الحرية الأكاديمية: إن 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" (٢). كما تُعرف بأنها حرية الأستاذ أو الباحث في التقصي ومناقشة المشكلات في مجال علمه والتعبير عن النتائج التي توصل إليها من خلال النشر دون تدخل من المسئولين السياسيين أو الإداريين في

---

1) Aminuddin,H. & others: Academic productivity as perceived by Malaysian Academics, Journal of Higher Education Policy &Management ;Aug,Vol.30 Issue 3,2008. pp283- 296.

2) رياض عزيز هادي: الجامعات "النشأة والتطور- الحرية الأكاديمية – الاستقلالية"، **سلسلة ثقافة جامعية**، المجلد (٢)، العدد (٢)، مركز التطوير والتعليم المستمر، جامعة بغداد، ٢٠١٠، ص ص ١- ٨٥.

جامعته ما لم تكن الوسائل التي يستخدمها قد اعتبرت غير ملائمة بشكل واضح أو منافية لأخلاق مهنته (١).

وتعتبر الحرية الأكاديمية مسألة مجتمعية بالدرجة الأولى، وهي شرط لممارسة العمل الجامعي. بما لها من دور مهم ومؤثر في الأداء الإنتاجي لعضو هيئة التدريس، حيث أن الحرية الأكاديمية والإنتاجية العلمية وجهان لعملة واحدة"(٢). ومن ثم فلابد 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 حتى يتسنى لها القيام بالتزاماتها العلمية في تحقق التنمية المجتمعية.

٩- تبادل الخبرات والتعاون مع الجامعات الأخرى: حيث أن محدودية فرص الاحتكاك العلمي بين أعضاء هيئة التدريس على المستوى المحلي أو العالمي، وذلك إما لقلة اشتراك أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العلمية، أو لضعف التعاون العلمي بينهم في إنجاز البحوث سواء على المستوى المحلي بين الكليات المصرية بعضها وبعض، بل وبين الأقسام الأكاديمية داخل الكلية الواحدة، أو لغياب البرامج المقننة للاتصال بالجامعات ومراكز البحوث العالمية والتي يمكن أن تتيح فرصة عقد الاتفاقات وتبادل الأساتذة. وبالإضافة إلي ما سبق، فإن انحصار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات التي حصلوا منها على الدرجة الجامعية الأولى يضعف المستوى العام لقدراتهم ويحجبهم

1) Aparna Basu: Does A Country's Scientific 'Productivity' Bepend Critically on the Number of Country Journals Indexed? , 11 May 2009 / Published online: 10 February 2010. Ientometrics (2010) 82:507–516. DOI 10.1007/s11192-010-0186-8.

2) ميسون يوسف محمد الفيومي: تصور مقترح لتنمية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في مصر، دكتوراه غير منشورة، كلية البنات – جامعة عين شمس، ٢٠٠٤، ص ص ١٥٧- ١٥٨.

عن التعرض والاتصال بمدارس علمية وفكرية مختلفة، ويحد من فرص التطوير والتجديد في قدراتهم ومصادرهم المعرفية(١).

١٠- ١٠. زيادة الأعباء (التدريسية أو الإدارية) الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس وعدم توافر الوقت الكافي للبحث؛ إذ أن إنتاج البحوث العلمية بشكل عام في الجامعات المصرية يمثل نسبة قليلة جداً من جملة أعباء عضو هيئة التدريس والذي غالباً ما يوجه جهده للتدريس دون البحث، أو ينخرط في أعمال إدارية تستنفد معظم وقته مما لا يتيح له وقتاً كافياً للبحث ويقف عائقاً في سبيل إنجازه للأبحاث العلمية. هذا فضلاً عن عبء الإشراف على رسائل طلاب الماجستير والدكتوراه، أو عدم تفرغ عضو هيئة التدريس للبحث بسبب الانتدابات؛ إذ كيف يجد أعضاء هيئة التدريس الوقت الكافي للبحث، وغالبيتهم يبحث عن الانتداب لبعض الساعات في كليات الجامعات الأخرى في ظل الارتفاع الرهيب في مستوى المعيشة. وكذلك ظروف العمل داخل القسم. وتشمل المناخ السائد داخل القسم، والتسهيلات والإمكانيات، وتنظيم وتخطيط البحوث، والاتجاهات نحو العمل، والاتصالات العلمية، والقيمة العلمية والاجتماعية للقسم(٢).

ويلخص "عمر الريماوي، فؤاد كردي"(٣) أهم العوامل المتعلقة بالبيئة الجامعية والتي تؤثر في الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس فيما يلي:

- الأعباء التدريسية الكبيرة تعيق البحث العلمي.

---

1) Levin, A: Educating Researchers. Washington, D.C: The Education Schools Project.2007. Retrieved from http //www. edschools. org/ educationresearchers/ educationresearchers .pdf.

2) عبدالرقيب علي قاسم السماوي: المناخ التنظيمي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عدن، اليمن، ٢٠٠٤، ص ٤٤.

3) عمر الريماوي، فؤاد كردي: معوقات البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الإنسانية لجامعة القدس، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية/ جامعة بابل، العدد (٢١)، يونيو، ٢٠١٥، ص ص ٢٤-٣٦.

- إعطاء الجامعة الأولوية لعملية التدريس على حساب البحث العلمي.
- الأعباء الإدارية تعيق البحث العلمي.
- صعوبة الحصول على التفرغ لإنجاز الأبحاث العلمية.
- عدم احتساب النشاط البحثي كجزء من نصاب عضو هيئة التدريس.
- عدم توفر المختبرات اللازمة للإنتاج العلمي البحثي.
- عدم توفر باحثين مساعدين.
- ندرة الكتب والمراجع العلمية المتخصصة في مكتبة الجامعة.
- عدم توفر الوقت الكافي للقراءة والبحث داخل الجامعة.
- قلة الدوريات العلمية المتخصصة في الجامعة.
- ضعف اللجان المتخصصة بالبحث العلمي في الجامعة.
- كثرة الاجتماعات واللجان المكلف بها عضو هيئة التدريس.
- ضعف قنوات الاتصال مع المسؤولين في الجامعة.
- عدم توفر برامج التدريب بهدف إكساب مهارة البحث على الانترنت.
- عدم توفر الفرصة للمشاركة في المؤتمرات العلمية.
- ضعف المشاركة في عضوية اللجان الأكاديمية.

ثالثاً: العوامل المجتمعية:

تعد العوامل المجتمعية من أهم العوامل المؤثرة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وبخاصة في هذا العصر الذي أصبحت فيه الديمقراطية معياراً مهما لتطوير المجتمعات وتقدمها، وأصبح فيه الأستاذ الجامعي لا ينفصل عن المجتمع وقضاياه، ومن ثم فإن تقدير المجتمع وإيمانه بالمكانة العلمية لأعضاء هيئة التدريس وتوفير الدعم الكافي لهم، وتقدير مجهوداتهم العلمية والبحثية مادياً ومعنوياً يساعد على تنمية روح البحث والابتكار والإبداع العلمي، مما يؤدي إلى رفع الإنتاجية العلمية.

وفيما يلي نعرض العوامل المجتمعية التي تؤثر في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس:

أ. العوامل الاقتصادية: ويقصد بها معدل انفاق الدولة علي التعليم الجامعي بالنسبة للنفقات الأخرى، وما يخصص منه للإنفاق علي البحث العلمي، ويمكن حصر أهم هذه العوامل فيما يلي:

- توفير الاستقرار المادي لعضو هيئة التدريس: حتى يستطيع الاضطلاع بدوره في خدمة المجتمع ومهمته العلمية والبحثية. ومن متطلبات هذا الاستقرار توفير المرتبات المجزية والمكافآت التي تضمن له حياة كريمة (١).
- ضعف الميزانية المخصصة للبحوث العلمية؛ إذا لا يخلو بحث علمي، أو مقال، أو كتاب يتناول مشكلات البحث العلمي في مصر من التأكيد على قلة الموارد المالية الحكومية المخصصة لتمويل البحث العلمي. هذا فضلاً عن تدني تمويل البحث العلمي من قبل القطاعات الإنتاجية والخدمية. ضعف الميزانيات المخصصة لتوفير الإمكانات البحثية سواء بالنسبة للمراجع والتجهيزات العلمية الحديثة، لإقامة مؤتمرات أو ندوات لتبادل الخبرات العلمية، أو للمنح والزيارات العلمية لتيسير سبل التعاون بين الجامعات المصرية ومثيلاتها في الدول المتقدمة.
- انخفاض الحوافز المعنوية التي تقدمها الجامعات للباحثات.
- التعقيدات المتعلقة بقواعد مكافآت النشر الدولي.
- ارتفاع التكاليف المادية التي يتحملها عضو هيئة التدريس في سبيل النشر الدولي.
- انشغال العضو بأعمال توفر مصدر دخل إضافي له.
- انخفاض العائد المادي بالنسبة للجهد المبذول لانجاز البحث العلمي(٢).
- كفاية التمويل وكفاءة التنظيم الإداري: حيث يعتبر البحث العلمي عملية إبداع تتطلب توفر الشروط الموضوعية المحققة لذلك. ومن أهمها توفير الدعم المالي

---

1) عبدالرقيب علي قاسم السماوي: المناخ التنظيمي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز، مرجع سابق، ص ٤٤.

2) رياض عزيز هادي: الجامعات "النشأة والتطور- الحرية الأكاديمية – الاستقلالية"، مرجع سابق، ص ص ١- ٨٥.

المناسب حتى يستطيع عضو هيئة التدريس القيام برسالته، هذا فضلاً عن توفير الرواتب والحوافز التي تحقق له أكبر قدر من الأمن والرضا الوظيفي(١).

فالعلاقة إيجابية بين الإنتاجية والدخل؛ 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 المستوى المادي لعضو هيئة التدريس قد يفسد 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 كفايتهم البحثية وإنتاجيتهم العلمية(٢). حيث 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(٣).

ب. العوامل الاجتماعية:

وتتمثل العوامل الاجتماعية في الظروف المجتمعية التي تحيط بعضو هيئة التدريس في المجتمع وتؤثر في إنتاجه العلمي ومنها على سبيل المثال لا الحصر:

- ضعف قنوات الاتصال بين الجامعة ومؤسسات المجتمع نتيجة غياب السياسات الموجهة للبحث العلمي الوجهة الصحيحة على مستوى الجامعات، مما ينتج عنه عدم ربط بحوث أعضاء هيئة التدريس بخطط التنمية، وعدم اهتمام جهات التنفيذ بما يجريه

1) ابتسام إبراهيم الحديثي: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية (دراسة تقويمية)، مرجع سابق، ص ٩٩.
2) سهير محمد حوالة: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مقومات الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ص ١٨٤- ١٨٥.
3) المرجع سابق، ص ص ١٨٦- ١٨٧.

أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمراكز البحثية من تجارب وبحوث مما يشعر أعضاء هيئة التدريس بالإحباط نتيجة اتسام البحوث التي يعدونها بمحدودية الأثر وعدم جدواها في تطوير المجتمع أو تنميته. هذا فضلاً عن ضعف الصلة بين الجامعات ومتخذي القرار أو مخططي السياسات في الجهات المختلفة، الأمر الذي يقلل من أهمية البحوث في خدمة المجتمع، ويؤدي إلى امتلاء أرفف المكتبات بآلاف التوصيات ونتائج البحوث والدراسات التي لا ترى النور، وتظل مشكلات المجتمع بلا حل.

- 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 يحس بقيمته ودوره في هذا المجتمع(١). 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.

المحور الثالث: قياس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس:

تمثل الإنتاجية العلاقة بين كمية الموارد المستخدمة من العملية الإنتاجية وبين النتائج من تلك العملية، والقول أن الإنتاجية ترتفع كلما زاد الناتج إلى المستخدم من الموارد يعني أن حساب الكفاية الإنتاجية تتضمن ربط الناتج النهائي بالوسائل الإنتاجية، وهذه العلاقة تحتسب عادة على أساس الأرقام النسبية وأن طرق حساب الإنتاجية في قطاع ما قد تأخذ شكلاً مختلف لحساب الإنتاجية في قطاع آخر، إلا أن مشكلة حساب الإنتاجية في القطاع التربوي ما زالت قائمة رغم تطور أساليب الدراسات الشاملة لتقييم أداء مؤسسات التعليم العالي(٢).

---

1) جواهر بنت خالد بن عبد الله اليوسف: المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز، رسالة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية، ١٤٣٣هـ، ص ٤٥.

2) محمد محمود عبده صالح، خلف سليم سليم القرشي: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف - عوامل الإحجام ومقترحات الحلول: دراسة ميدانية، مرجع سابق، ص ١٢٤.

وما زال الكثير من المشكلات المرتبطة بالإنتاجية غير محلولة والتي قيدت تلك النشاطات، ويشمل هذا النقص المفهوم الدقيق الخاص بالإنجاز المؤسسي وصعوبة قياس مخرجات العملية التربوية المحيرة واللاموزونة، وكذلك صعوبة حساب نتائج التقويم الكلي للإنتاجية، كما لا توجد معايير متوفرة بشكل مسبق صالحة للاستخدام في القياس أو في عمل مقارنات أو إصدار أحكام. وفيما يلي نلقي الضوء علي معايير ومؤشرات وطرق قياس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

أولاً: معايير قياس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس:

توجد محاولة لتنويع معايير قياس الإنتاجية العلمية Scientific Productivity بحيث تشمل: عدد الأعمال العلمية المنتجة، الأصالة في العمل المكتوب Originality، الابتكارية Visibility، كما يحددها المشرفون، وشهرة الباحث بين أعضاء الفريق البحثي، والشهرة التي نالتها الجامعة بسبب إسهاماته العلمية المتميزة(١).

كما توجد بعض المعايير التي استخدمتها بعض الجامعات الأمريكية لقياس الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس ومرتبة حسب أهميتها كما يلي(٢):

١. **معايير تتعلق بدور عضو هيئة التدريس في البحث العلمي:**
   - عدد المقالات المنشورة في دوريات علمية مشهورة ومعترف بها.
   - عدد الكتب التي ألفها العضو بمفرده أو بصفته الباحث الرئيسي لها.
   - جودة الإنتاج العلمي للعضو في نظر زملائه.
   - عدد الأعمال العلمية المنشورة في الدوريات التي تصدرها الجمعيات العلمية.
   - الجوائز التي حاز عليها العضو من جهات علمية.
   - جودة الإنتاج العلمي للعضو في نظر زملائه خارج الجامعة وفي نظر رئيس القسم.

---

1) جواهر بنت خالد بن عبد الله اليوسف: المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز، مرجع سابق، ص ٣٦.

2) محمد محمود عبده صالح، خلف سليم سليم القرشي: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف - عوامل الإحجام ومقترحات الحلول: دراسة ميدانية، مرجع سابق، ص ١٢٧.

- الكتب التي اشترك في تأليفها.
- تقويم العضو لإنتاجه العلمي.
- جدة البحث العلمي وأصالته.
- اختيار موضوعات بحثية جديدة.
- استمرارية القيام بالبحوث.
- التطبيقات العلمية لنتائج البحوث.
- ملائمة المنهج العلمي لطبيعة البحث.
- ارتباط البحوث بمشاكل المجتمع.

كما أن معرفة عدد الأعمال العلمية التي قام الباحث بإنجازها ونشرها تدلنا فقط على درجة حماسه والتزامه باستمرارية العمل لكنها لا تقدم الدليل على جودة الإنتاج وكفاءته، وهذا كان دافعاً للعمل على إيجاد معايير محددة يمكن من خلالها قياس إنتاجية العضو، ومن هذه المعايير:

- السمعة التي تتمتع بها المجلة المنشور بها الإنتاج لدى المتخصصين.
- الحكم على جودة الإنتاج للعضو من قبل الزملاء بالقسم الذي يعمل به في الجامعة، والزملاء خارج الجامعة، وتقويم رئيس القسم.
- الاستجابة التي حصل عليها العمل المنشور من الباحثين الآخرين.
- عدد الاقتباسات من العمل المنشور.

٢. معايير تتعلق بالدور التدريسي لعضو هيئة التدريس:

يذكر كلً من "مهنى غنايم، هادية أبو كليلية"(١) مجموعة من المعايير التي يمكن استخدامها للحكم علي إنتاجية أستاذ الجامعة في المجال التدريسي. ونوضحها فيما يلي:

- مستوي الكتاب الجامعي الذي يدرسه الأستاذ للطلاب.
- رأي الطلاب في الأستاذ "تقييم الطلاب للأستاذ".

---

1) مهني غنايم، هادية أبو كليلة: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، مرجع سابق، ص ص ١٢٦- ١٢٧.

- مواظبة الأستاذ علي حضور المحاضرات "الإلتزام".
- حسن التعامل مع الطلاب.
- نجاح الأستاذ في إكساب الطلاب المهارات الأكاديمية.
- تحصيل الطلاب "معدلات التخرج".
- الوفاء بالقدر اللازم والمناسب من التدريس.
- كفاءة الخريج.
- مدي استيعاب الطلاب للمحاضرات.

٣. معايير تتعلق بدور عضو هيئة التدريس في خدمة بالمجتمع:

- الاشتراك في أنشطة تنمية المجتمع.
- الإسهام في حل مشكلات البيئة.
- التوعية الثقافية.
- الإسهام في تنمية المصادر البشرية.
- الإسهام في الجمعيات العلمية لخدمة المجتمع.
- الإسهام في الاستشارات العلمية التي تؤديها الجامعة للمجتمع.

ثانياً: مؤشرات قياس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس:

الإنتاجية العلمية ظاهرة معقدة ومركبة تنطوي على كثير من المكونات المتشابهة المتداخلة كالإبداعية Creativity، والجودة أو النوعية Quality، والاتصالية Communicability، وكمية المخرجات Quantity of out put، كما يدخل هذا المفهوم أحيانًا مع مفهوم آخر وهو التقدير Recognition، الذي يشير إلى تقدير المجتمع للعالم نتيجة إنتاجيته العلمية(١).

وتوجد مجموعة من المؤشرات لقياس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في وثيقة معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وذلك في معيار

1) محمد محمود عبده صالح: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف: عوامل الإحجام ومقترحات الحلول، "دراسة ميدانية"، مرجع سابق، ص ١٢٥.

البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى الذي ينتمي إلى مجال الفاعلية التعليمية وهذه المؤشرات تتمثل في[1]:

- نسبة أعضاء هيئة التدريس المشاركين في البحث العلمي.
- عدد الأبحاث المنشورة محليا ودوليا بالنسبة للعدد الإجمالي لأعضاء هيئة التدريس خلال السنوات الخمس الأخيرة.
- عدد المشروعات البحثية الممولة من مؤسسات بحثية محلية/ دولية خلال السنوات الخمس الأخيرة.
- نسبة الاتفاقيات الثقافية المفعلة إلى إجمالي الاتفاقيات الثقافية خلال السنوات الخمس الأخيرة بين المؤسسة ومؤسسات التعليم العالي والبحثي الدولية.
- عدد مشاركات أعضاء هيئة التدريس بأبحاث علمية أو مقالات في مؤتمرات/ ندوات علمية محلية/ عالمية.
- مدي تواجد قواعد بيانات للبحوث العلمية بالمؤسسة.
- مدى استفادة المؤسسات الإنتاجية والخدمية من البحوث العلمية التطبيقية الخاصة بالمؤسسة.
- هل تشجع المؤسسة البحوث العلمية المشتركة بين الأقسام العلمية.
- عدد البحوث العلمية المشتركة مع باحثين على المستوي المحلي أو الدولي.
- عدد أعضاء هيئة تدريس الحاصلين على جوائز الدولة/ جوائز عالمية/ أو براءات اختراع أو غيرها.

ومن حيث الاهتمام العالمي بمؤشرات الإنتاجية العلمية فقد وضعت كثير من المؤسسات العالمية معايير قياسية للأداء العلمي والتقني لتقدم الدول، وذلك بناءً على تعاملها مع البحوث العلمية ونتائجها، ومن هذه المؤشرات ما يلي[1]:

---

1) جمهورية مصر العربية: الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وثيقة التقويم الذاتي، أبريل، ٢٠٠٨، ص ٣٥.

- الحصول على جائزة نوبل لكل مئة ألف باحث وعالم، وهو معيار للإنتاجية المنجزة.
- الإنتاجية العلمية والبحثية، وتتضمن:
- نسبة المنشورات العلمية إلي إجمالي المنشورات العالمية.
- نسبة المنشورات لكل وحدة بحثية.
- نسبة المنشورات لكل باحث.
- نسبة براءات الاختراع.
- معيار الأداء الاقتصادي وتحديدا نسبة الإنتاج لكل عامل ونسبة التصدير.
- ربط سياسات البحث العلمي بالمجتمع.

كما تشير الأدبيات إلى أن هناك مجموعة من المؤشرات التي يمكن من خلالها الحكم على جودة الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس. ولعل أكثرها استخداماً وشيوعاً "عدد الأبحاث المنشورة في المجلات الأكاديمية، عدد الأوراق البحثية المقدمة في المؤتمرات العلمية، بالإضافة إلى ما يصدره عضو هيئة التدريس من كتب مؤلفة"(٢). وسوف نعرض أهم مؤشرات الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس بالجامعة فيما يلي:

المؤشر الأول: الإنتاج العلمي كماً ونوعاً:

إن للإنتاجية العلمية مؤشرات كمية وأخرى كيفية، وهناك فريق من العلماء يركز على كيف يكون الإنتاج العلمي معبراً عنه بمدى إسهام هذا الإنتاج في تطوير العلم ونمو المعرفة. ومن ثم فإن الإنتاجية العلمية في ضوء ذلك الاتجاه لا تقتصر فقط على كم المنشورات، بل تمتد إلى جودة الأعمال، وتعرف بأنها "الأعمال المنشورة

---

1) عبدالواحد حميد الكبيس، عادل صالح الراوي: الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار من البحوث العلمية ومعوقاته للتخصصات الإنسانية، مرجع سابق، ص ص ١- ٢٣.

2) Toutkoushian, R. K., Porter, S. R., Danielson, Ch. & Hollis, P. R.: Using Publications Counts to Measure an Institution's Research Productivity, Research in Higher Education, Vol. 44, No.2, April, 2003, pp. 121- 148.

من بحوث ومقالات وكتب ليست فقط من حيث عددها، وإنما تقاس بمدى إسهامها في نمو المعرفة"(١).

كما تعرف بأنها النتيجة المنتظرة لممارسات العلماء والتي تؤدي إلى تكوين ثقافة المجتمع، وتكون مصدراً للعلم والتكنولوجيا"(٢). في حين نجد فريقاً آخر يعرف الإنتاجية العلمية بأنها "معدل الإنتاج العلمي من حيث عدد الأبحاث والمؤلفات العلمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس خلال فترة سنوات عمله"(٣). أي أنه يركز على كم الإنتاج العلمي دون الاهتمام بنوعية هذا الإنتاج استناداً إلى أن الكم يدل على الكيف، رغم أن الارتباط بينهما غير تام في جميع الأحوال ؛ فقد ينتج بعض العلماء كماً قليلاً من الأوراق البحثية، ولكنها تضيف إسهاماً كبيراً إلى مجالهم العلمي، في حين أن البعض الآخر قد ينتج بغزارة دون أن تكون لمنشوراتهم العلمية أي إسهام في مجال تخصصاتهم.

المؤشر الثاني: التقدير والاعتراف العلمي:

ويعبر هذا المؤشر عن مدى تقدير المجتمع لأعضاء هيئة التدريس والاعتراف بأهمية إنتاجهم العلمي. ومكانة الأستاذ الجامعي في جامعته، واتصاله بالعلماء الآخرين في جامعات أخرى، وما حصل عليه من جوائز شرفية، شهادات تقدير، أو براءات الاختراع، وعضويته في الجمعيات العلمية والمهنية، كما أن التقدير الإيجابي لعضو هيئة التدريس يكون حافزاً قوياً لزيادة إنتاجيته العلمية من خلال زيادة

---

1) محمد إبراهيم حسن: الإنتاجية العلمية كأداة لتقييم الأداء الأكاديمي بكليات وأقسام المكتبات والمعلومات، **مجلة رسالة المكتبة**، الأردن، المجلد (٣٩)، العدد الأول، مارس، ٢٠٠٤، ص ص ٣٥- ٨٤.

2) ميسون يوسف محمد الفيومي: تصور مقترح لتنمية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في مصر، دكتوراه غير منشورة، كلية البنات – جامعة عين شمس، ٢٠٠٤، ص ١٢٥.

3) غانم عبد الله الشاهين ومحمد طالب الكندري: تأثير المهارات البحثية لعضو هيئة التدريس والتسهيلات التي تقدمها مؤسسات إعداد المعلم على الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في دولة الكويت "دراسة ميدانية"، **مجلة كلية التربية**، جامعة الإسكندرية، المجلد (١٩)، العدد (٢) ب، ٢٠٠٩، ص ص ٢٧٣- ٣١٢.

دافعيته للإنجاز والنجاح. هذا في حين نجد أن عضو هيئة التدريس الذي لا يقدر عمله يميل إلى الابتعاد وتتراجع قدراته البحثية(١).

المؤشر الثالث: الإشراف على الرسائل الجامعية:

إن الإشراف على الرسائل الجامعية تعد مؤشرات مهمة أيضاً للحكم على جودة الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس، كما أنه من الملاحظ أن الإشراف علي هذا الرسائل إما أن يكون فردياً أو مشتركاً(٢).

المؤشر الرابع: تحكيم أبحاث الغير:

سواء تحكيم أبحاث مقدمة للترقية العلمية، أو تحكيم أبحاث مقدمة للنشر، أو تعقيباً علي بحث أو مقالة أو كتاب، أو اشتراكه بالتحكيم في الجامعات الأجنبية(٣).

مؤشرات أخرى:

وتتمثل في عضوية اللجان العلمية المهنية، والمؤتمرات العلمية بكافة صورها – إلى جانب التدريس– الزيارات والمهمات العلمية، المحاضرات العامة والاشتراك في إعداد البرامج التدريبية في مجال التخصص.

ويري البعض الأخر أن هناك ثلاث فئات رئيسية من مؤشرات الإنتاجية البحثية هما(٤):

أولاً: المنح البحثية:

تعد المنح البحثية عنصر مهم في الحياة الأكاديمية، فمن جهة أنها تعد مدخلات بحثية لأنها توفر المال الكافي لإجراء البحوث، على الرغم من أنها ليست ضمانة بأن المخرجات سيتم إخراجها وتوليدها وتعد المنح البحثية «مخرجات» باعتبارها ناتج

---

1) نادية حسن السيد علي: تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة، **مجلة دراسات في التعليم الجامعي**، العدد (٨)، مركز تطوير التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة عين شمس، أبريل، ٢٠٠٥، ص ص ٥٨-٥٩.

2) منور عدنان محمد نجم، عليان الحولي، عبدالله المجيدل: الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، مرجع سابق، ص ص ١١- ٦٦.

3) جمال أحمد السيسي، محمد عباس عبدالرحيم: أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الأزهر لمسئولياتهم وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، مرجع سابق، ص ص ٢٣٧- ٢٤٠.

4) أحمد حسين عبد المعطي محمد: إستراتيجية مقترحة لتطوير الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية في ضوء المعايير العالمية لتصنيف الجامعات : مرجع سابق، ص٢٩.

الأفكار المبتكرة والمقبولة (على الأقل، تقبل من جانب اثنين من المراجعين، ومقدمي المنح)، وتعتمد بشكل واسع على المخرجات الناجحة السابقة، وعندما تحكم فهي تشير إلى جودة الباحث.

ثانيًا: الإشراف على البحوث العلمية:

يعد الإشراف على البحوث العلمية لطلاب الدراسات العليا عنصرًا مهمًّا للنشاط البحثي لأعضاء هيئة التدريس، كمؤشر له مصداقية بين الأكاديميين، فضلًا عن وضعه داخل الجامعات، فعلى سبيل المثال عدد رسائل الدكتوراه التي تمنح سنويًّا، يمكن أن يكون مؤشرًا لكمية الأبحاث التي يجريها طلاب الدراسات العليا، وبالمثل، فإن العدد الإجمالي لجميع الدرجات العلمية البحثية الممنوحة لطلاب الدراسات العليا سنويًّا، وتقاس بالإشراف حتى اكتمال منح الدرجة، يمكنه أن يكون مؤشرًا مفيدًا للإنتاجية البحثية.

ثالثًا: المطبوعات:

تعد المطبوعات المقياس الأكثر صدقًا وحيادية ومبشرة لتحديد الأداء البحثي بين الأكاديميين، وإن أكثر ما ينشئ القضايا الخلافية ما يتعلق بأي المطبوعات ينبغي أن تدرج، وكيف ينبغي ترجيح أيًّا منها. وفي المجال التربوي تعد المقالات في الدوريات العلمية، والكتب، والعروض التقديمية في المؤتمرات، وفصول في كتب، ذات قيمة عالية كمؤشرات للأداء والإنتاجية البحثية(١).

ثالثاً: طرق قياس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس:

تمثل الإنتاجية العلاقة بين كمية الموارد المستخدمة من العملية الإنتاجية وبين النتائج من تلك العملية، والقول أن الإنتاجية ترتفع كلما زاد الناتج إلى المستخدم

1) Lawrence B. Martin: Faculty Scholarly Productivity at American Research Universities, Academic Medicine, OP . Cit, p: 227.

من الموارد يعني أن حساب الكفاية الإنتاجية تتضمن ربط الناتج النهائي بالوسائل الإنتاجية، وهذه العلاقة تحتسب عادة على أساس الأرقام النسبية وأن طرق حساب الإنتاجية في قطاع ما قد تأخذ شكلاً مختلف لحساب الإنتاجية في قطاع آخر، إلا أن مشكلة حساب الإنتاجية في القطاع التربوي ما زالت قائمة رغم تطور أساليب الدراسات الشاملة لتقييم أداء مؤسسات التعليم العالي(١).

فما زال الكثير من المشكلات المرتبطة بالإنتاجية غير محلولة والتي قيدت تلك النشاطات، ويشمل هذا النقص المفهوم الدقيق الخاص بالإنجاز المؤسسي وصعوبة قياس مخرجات العملية التربوية المحيرة، وكذا صعوبة حساب نتائج التقويم الكلي للإنتاجية، كما لا توجد معايير متوفرة بشكل مسبق صالحة للاستخدام في القياس أو في عمل مقارنات أو إصدار أحكام.

وعلي ذلك يصعب إيجاد توافق في الآراء حول مقاييس الإنتاجية، سواء في العلم أو في المجالات الأخرى، بالرغم من التعريف البسيط لها بأنها "نسبة المخرجات إلى المدخلات" ويمكن قياس الإنتاجية بصورة تميل إلى الصدق إذا أمكن تحديد كل المدخلات والمخرجات، إلا أنه يكون من الصعب حصر كل المدخلات والمخرجات(٢)(١١٣)، وهناك ثلاثة قضايا حاسمة في قياس الإنتاجية هي:

- ما هو نوع المدخلات والمخرجات المطلوب قياسها؟
- كيف يتم تقدير القيمة النوعية للمنشورات العلمية؟، وهل البحث المنشور في مجلة معروفة بسمعتها العالية له نفس القيمة إذا نشر في مجلها لها سمعة أقل؟ وكيف يتم حساب الأبحاث مع الكتب؟
- كيف توزع قيمة البحث بين مؤلفين متعددين؟

---

1) محمد محمود عبده صالح: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف: عوامل الإحجام ومقترحات الحلول، "دراسة ميدانية"، مرجع سابق، ص ١٢٤.
2) جمعه سعيد تهامي: استراتيجيات تفعيل دور الجامعات المصرية في دعم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، مرجع سابق، ص ٨٤.

ويتحقق هذا في عرض العلاقات والروابط للإنتاجية العلمية منها النفقات وعدد الباحثين وساعات الشخص كمدخلات، أما المخرجات فتمثلت في عدد الأبحاث، الكتب، وفصول الكتب وبراءات الاختراع، والجوائز والتعليقات والملخصات ومراجعة الكتب، والمحاضرات، وأوراق العمل في المؤتمرات، والتقارير الفنية.

وتقاس الإنتاجية العلمية من خلال مخرجات النشاط العلمي، وتشمل المخرجات المقالات العلمية المنشورة وما يماثلها، والنماذج والآثار المادية والنظريات والمحتوى وجودة الموارد البشرية والمؤسسات ويتطلب قياس كل هذه المخرجات جهود كبيرة كما أنه ليست كل المخرجات يمكن حسابها، كما أنه في كثير من الحالات قد يصعب الحصول على معلومات عن الإنتاجية وفي كثير من الدراسات فإن عدد البحوث المنشورة في المجلات المحلية يعد مقياساً للإنتاجية(١).

وتوجد عدة طرق لقياس الإنتاجية العلمية فيما تعتبر الطرق الثلاثة التالية أكثر الطرق شيوعاً(٢) وهم:

١) المناهج الإحصائية الكمية:

تستخدم هذه النتائج في تقييم إنتاجية الباحث أو العالم كما تتمثل في حجم إنتاجه الفكري المنشور، باستخدام إحصائيات بسيطة أو معقدة للمؤلفات المنشورة.

وتعتمد المناهج الإحصائية الكمية في قياس الإنتاجية العلمية علي أساس إجراء حسابات بسيطة أو معقدة للمنشورات العلمية (أبحاث، أوراق عمل، كتب، مقالات) لعضو هيئة التدريس خلال فترة زمنية معينة، بالإضافة إلي رسائل الماجستير والدكتوراه التي أشرف عليها أو حكمها وأجيزت، والمحاضرات العامة في مجال

---

1) Bernard Wallner, Martin Fieder, Karoline Iber: Age profile, Personnel Costs and Scientific Productivity at the University of Vienna Jointly Published by Akadémiai Kiadó, Budapest Scientometrics, and Kluwer Academic Publishers, DordrechtVol. 58, No. 1 . 2003. 143.153.

2) جمال أحمد السيسي: أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الأزهر لمسئولياتهم وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، مرجع سابق، ص ص ٢٣٧- ٢٣٨.

التخصص، والبرامج التدريبية التي اشترك في إعدادها، وذلك عن طريق عدد من الأسئلة موجهة لعضو هيئة التدريس(١).

وعلي الرغم من سهولة الاعتماد علي المناهج الإحصائية الكمية في قياس الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس إلا أنه يؤخذ عليه ضعف الثقة في إنتاجه ففي بعض الأوقات قد يضع الباحث أرقام كمية لما قام به من إنتاج علمي مغايرة لما قام به في الواقع، كما يؤخذ عليه أيضا أنه يساوي في التقدير بين الإنتاج الجيد والإنتاج المتكرر الذي يستخدم أفكاراً قديمة، وأنه يعتمد في تقدير الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس علي الكم بغض النظر عن الكيف.

كما يؤخذ علي المؤلف المشترك مع آخرين في نشر مقالة علمية سوف يحصل علي تقدير مماثل لمؤلف أخر قام بنشر مقالة علمية أخري بمفرده، وآن نشر مقالة قصيرة يتساوي في العدد مع المقالة الكبيرة، وقياس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس خلال فترة زمنية مضت ومقارنتها بالظروف الحالية.

وبالرغم من تقليل بعضهم من أهمية هذه الطريقة في قياس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس فإن هناك ارتباطاً عالياً بين كم البحوث وكيفها، وهذا الارتباط يرجع إلى عاملين أساسيين هما(٢):

- أن الانغماس في كثير من البحوث في جانب منه شرط ضروري لإنتاج أعمال ذات جودة عالية، وأن أي إنتاج علمي مهم هو عمل محفوف بالصعوبات، ونادراً ما يكون هناك ضمان على أن برنامج البحث سوف ينتج نتائج مهمة، ومن ثم يجب أن يقوم العلماء بتجارب كثيرة قبل أن يحصلوا على نتائج ممتازة، ولكن إذا لم يقم العالم بعدد كبير من الأبحاث فإن إمكانية التوصل إلى اكتشاف مهم سوف تكون منخفضة.

---

1) هشام عبد الله العباس: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة بالمملكة العربية السعودية، **مجلة الملك فهد الوطنية**، السعودية، المجلد السابع عشر، العدد الأول، ٢٠١٠، ص ١١٣.

2) منور عدنان محمد نجم، عليان الحولي، عبدالله المجيدل: الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، مرجع سابق، ص ص ١١- ٦٦.

- أما السبب الثاني فإن، يرجع إلى نظام المكافآت، حيث إنه يعمل بطريقة تؤدي إلى تشجيع العلماء المبدعين لكي يكونوا منتجين، وتعمل على تحويل طاقات العلماء إلى قنوات أخرى أكثر إبداعاً.
- كما أن البحوث المقدمة للنشر في المجلات العلمية، وتلك المقدمة للمؤتمرات العلمية تتعرض للفحص من قبل مجموعة من المحكمين لبيان مدى قبولها للنشر، مما يدل على أن قياس الإنتاجية يتضمن أيضاً النوع.

٢) منهج الإستشهادات المرجعية :

يعد إحصاء الاستشهادات المرجعية من الأسس الدقيقة التي تستخدم في تقييم أعضاء هيئة التدريس، وكذلك الكليات بسبب قدرته علي قياس الاتجاهات العددية، وما يتمتع به من سهولة التطبيق، بالإضافة إلي أنه قد يفيد كمؤشر إلي مستوي الإسهام العلمي.

ويقوم منهج الإستشهادات المرجعية علي افتراض مؤداه أن الإستشهادات المرجعية تمثل الأهمية العلمية النسبية أو النوعية للأوراق العلمية في كل حقل من حقول المعرفة، فكلما كثر عدد مرات الاستشهاد بدراسة أو بحث ما دل ذلك علي أهمية هذه الدراسة أو البحث من حيث النوع.

ويؤخذ علي منهج الإستشهادات المرجعية أن كثير من الباحثين قد يستشهدون بدراسة معينة لا لأنه يوافقون عليها، وإنما يستشهدون بها لنقدها، كما يحدث في كثير من الدراسات النقدية، بالإضافة إلي صعوبة قياس الإنتاجية العلمية وفق هذه الطريقة؛ لأنها من الصعوبة بمكان تتبع مجمل الدراسات والأبحاث التي استشهدت بالدراسة أو البحث محل التقويم(١).

1) جمال أحمد السيسي: أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الأزهر لمسئولياتهم وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، مرجع سابق، ص ص ٢٣٧- ٢٣٨.

كما يؤخذ علي منهج الإستشهادات المرجعية أيضا ميل الباحثين إلي الإشارة بالعلماء البارزين بطريقة دائمة أكثر من غيرهم وكأنه عند الإشادة بالعلماء البارزين تضاف درجة من الأصالة إلي المقال أو الدراسة أو البحث الذي هم بصدده.

٣) لجان التحكيم "الخبراء":

تتألف هذه اللجان الإنتقائية من كبار علماء كل تخصص علمي ويطلب منهم تقدير قيمة الدراسات والأبحاث التي ينشرها العلماء في كل تخصص، وتحديد مدي الإضافات التي تسهم بها هذه الدراسات في البناء المعرفي للتخصص بإعتبارهم أقرب وأدق في الحكم علي زملائهم من أي عنصر خارج التخصص(١).

ويؤخذ علي هذا النوع من القياس الذاتية التي قد تؤثر في حكم الخبراء والمتخصصين، وخاصة وأنهم غالباً ما يقومون بتحكيم الأعمال العلمية لزملائهم وتلاميذهم، وقد يتأثر حكمهم بمدي علاقتهم الطيبة أو السيئة بهؤلاء الزملاء أو التلاميذ، خاصة مع كثرة عدد الباحثين المراد قياس إنتاجيتهم العلمية، وكذلك إنشغال الخبراء والمتخصصين بمسئوليتهم العلمية والتعليمية(٢).

كما أن تأثر الهالة يعتبر أيضاً أهم ما يوجه لهذا الأسلوب من نقد، حيث أن العالم الذي يشغل مركزاً مرموقاً في جامعة مرموقة، أو له شهرة علمية سوف يضيف ذلك هالة علي عمله، ومن ثم يرفع ذلك من شأن بحوثه.

كما يسهم تقويم الإنتاجية العلمية في الحكم على مستوى ونوعية أداء أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، والتعرف على جوانب القوة ونقاط الضعف في هذه المجالات، وذلك لتحسين هذا الأداء وتطويره، وتدعيم فاعليته وتجويده.

---

1) الهلالي الشربيني الهلالي: أهم المؤشرات العامة في تقييم جوانب الإنتاجية في الوظائف الجامعية (دراسة تحليلية)، **مجلة مستقبل التربية العربية**، العدد الثالث والعشرون، أكتوبر، ٢٠٠١، ص ١٤٩.

2) جمال أحمد السيسي: أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الأزهر لمسئولياتهم وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، مرجع سابق، ص ٢٣٧.

وتتعدد أساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس حيث تستخدم كلها أو بعضها في الجامعات، مثل تقويم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، وزملاء العمل، وتقويم أداء الأستاذ الجامعي عن طريق حث المعلم نفسه على أن يقيم نفسه بنفسه، وتقويم الطالب للأستاذ الجامعي، وذلك بتوفير الأدوات العلمية والتربوية اللازمة لذلك.

ومن هنا فإنه ينبغي عند تقويم الإنتاجية العلمية عدم الاقتصار على أسلوب واحد أو وسيلة واحدة مثل الاكتفاء بتقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس والمقرر الدراسي، بل لابد من استخدام كل الأساليب المتاحة حتى يمكن الحكم على جوانب الإنتاجية العلمية بدقة وكفاءة عالية، وفيما يلي عرض لهذه الأساليب:

١- التقييم الذاتي:Self- Evaluation

يعد التقويم الذاتي أحد أساليب تقييم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، حيث تتاح الفرصة للأستاذ الجامعي ليقيم نفسه بنفسه ويصدر الحكم على مؤشرات أدائه المختلفة من خلال كتابة تقارير سنوية دورية عن أدائه وأنشطته المختلفة طوال العام الدراسي، وهذا ما نص عليه قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية في المادة (٩٨) وهي "على كل عضو هيئة تدريس أن يقدم تقريرا سنويا عن نشاطه العلمي والبحوث التي أجراها والبحوث الجارية إلى رئيس القسم المختص"(١)، ويعد هذا الأسلوب من أكثر الأساليب قبولا في الأوساط الجامعية التي تقاوم مساهمة الطلاب في تقييم أهمية التدريس وتكون هذه الطريقة ناجحة إلى حد ما في تطوير أداء أستاذ الجامعة نظرا لعدم تهديها له.

1) قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وفقاً لأخر التعديلات: ط١٤، الهيئة العامة للمطابع الأميرية، القاهرة، ٢٠٠٦م، ص ٤٣.

وتهدف الجامعات من وراء استخدام التقويم الذاتي إلى تشجيع عضو هيئة التدريس وتعويده على عملية النقد الذاتي، وذلك على أساس أن التقويم الذاتي يخدم غرضين أساسين هما(١):

- التقويم من أجل تحسين الأداء في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- التقويم من أجل اتخاذ القرارات المتعلقة بالمؤسسة التعليمية.

ويري البعض إلى أن هناك فرقا بين التقويم الذاتي Self Evaluation وكتابة التقرير الذاتيSelf Reporting ، حيث أن كتابة التقرير الذاتي يمثل عرضا هادفا لأعضاء هيئة التدريس بالكلية والأنشطة المقدمة خلال إطار زمني محدد يصفون من خلاله مسئولياتهم وانجازاتهم في تقارير يمكن أن توضع في ملفات من أجل المراجعة الإدارية والقرارات المتعلقة بالهيئة التدريسية، أما التقويم الذاتي على الجانب الآخر فيعني تقديم حكم على إنتاجية شخص ما في مجال ما(٢).

ويفضل أعضاء هيئة التدريس التقييم الذاتي عن طريق تقييم نفسه بنفسه، نظراً لما يؤدي إليه من تحسين الأداء وتطويره بعد الكشف عن نواحي القوة والضعف منه، فضلا على أن الممارسة العملية لعملية التقويم الذاتي تكسب الأستاذ الجامعي مهارة تجعله جيدا في عمله، بارعا في بحوثه، قادرا على تطوير عمليه وتحسين أدائه.

وبالرغم من أهمية التقويم الذاتي إلا أنه لا يمكن استخدامه كمصدر وحيد للمعلومات خاصة وأن أشكال الأنشطة التي تتم في العديد من الكليات غالبا ما تكون كثيرة ومتداخلة، كما أن التقارير الذاتية غالبا ما تشير إلى الأعمال التي يقوم بها

---

1) الهلالي الشربيني الهلالي: أهم المؤشرات العامة في تقييم جوانب الإنتاجية في الوظائف الجامعية (دراسة تحليلية)، مرجع سابق، ص ١٤٨.

2) johnson, A,: Faculty Performance Evaluation: Perceptions of Faculty And Administrators in Baccalaureate Nursing Programs in Michigan, Dissertation Abstracts International, 1989, vol 51, no. 11. P 357.

الأساتذة أكثر من الطرق التي يتم بها انجاز تلك الأعمال، لذا يعاب على هذه الطريقة ما يلي(١) :

- أن أعضاء هيئة التدريس يميلون لإعطاء أنفسهم تقديرات أعلى من التقديرات التي يعطيها لهم الطلاب.
- أن هذه الطريقة لا يمكن استخدامها لترقية أعضاء هيئة التدريس.

٢- تقويم الزملاء:Colleagues Evaluation

يعد تقييم زملاء المهنة من نفس القسم الأكاديمي أقدر في الحكم على أداء الأستاذ الجامعي، وذلك لأن خلفياتهم العلمية والأكاديمية تساعدهم على تقييم إنتاجية زملائهم في المجالات المختلفة بصورة أكثر دقة وفعالية.

ويستخدم التقويم بواسطة الزملاء لاتخاذ القرارات المتعلقة بإنتاجية الهيئة التدريسية بالكليات والمعاهد العلمية، وهناك عدة جوانب للإنتاجية يمكن لأعضاء هيئة التدريس القيام فيها بعملية التقويم وهي(٢):

- تحصيل الطلاب استنادا إلى الامتحانات والتقارير والأعمال المتقدمة.
- تحديد مدى الاهتمام بالتدريس الجامعي والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- تحديد كم وكيف الكتب والأبحاث والمقالات المنشورة.
- الحكم على المشروعات المنفذة لصالح البيئة الداخلية والخارجية للكلية أو المعهد.

ومن هنا نجد أن تقويم الزملاء يشجع أعضاء هيئة التدريس ويحثهم على تطوير أدائهم وتجويده في المجالات المختلفة، ويتم هذا النوع من التقويم من خلال(٣):

---

1) وفاء محمود نصار عبد الرازق: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقويم أدائهم، **المؤتمر السنوي الثالث عشر (إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة)**، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية وجامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٦، ص ص ٢٠٢- ٢٥٣.

2) الهلالي الشربيني الهلالي: أهم المؤشرات العامة في تقييم جوانب الإنتاجية في الوظائف الجامعية (دراسة تحليلية)، مرجع سابق، ص ١٤٨.

3) وفاء محمود نصار عبد الرازق: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقويم أدائهم، مرجع سابق، ص ص ٢٠٢- ٢٥٣.

١. الزيارات:

وهي عبارة عن زيارة بعض أعضاء التخصص أو المسئولين بالكلية للأستاذ الجامعي أثناء قيامه بعملية التدريس، ويتم تدوين الملاحظات ومناقشة عضو هيئة التدريس فيها، ويستخدم في هذه الحالة نماذج خاصة مقننة، من أجل تحديد نقاط القوة والضعف في أدائه التدريسي ومناقشة الطرق والأساليب المناسبة لتطوير وتحسين هذا الأداء.

٢. فحص ومراجعة المواد التعليمية:

ويتم ذلك من خلال قيام مجموعة من زملاء المهنة أو التخصص بمراجعة دورية للبحوث العلمية والمواد التدريسية التي يعدها عضو هيئة التدريس للتأكد من مدى ملاءمتها لأهداف البرنامج الدراسي وأهداف القسم.

ويخضع التقويم بواسطة الزملاء للمناقشة من حيث مدى صدقه وعدالته، وذلك لأن تقديرات الزملاء غالبا ما تكون متحيزة وغير موضوعية ويغلب عليها الطابع الشخصي وقد تؤدي إلى تدني الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس مما قد يفسد الجو الأكاديمي للكلية أو المعهد العلمي، وبالرغم من ذلك فإن هذا الأسلوب يفيد إلى حد كبير في تقييم أداء الأستاذ الجامعي وتعديل بعض جوانب الإنتاجية التي تحتاج إلى تعديل وتطوير بما يفيد في الارتقاء بمستوى المهنة(١).

٢. تقويم رؤساء الأقسام والمشرفين:

يتمثل هذا الأسلوب في التقارير التي يقدمها العمداء ورؤساء الأقسام عن أداء الأساتذة الموجودين بالكلية، وذلك كأحد الأدوار الإدارية المطلوبة منهم، ويشترط في هذا النوع من التقييم ضرورة وجود أطر ومعايير معينة محددة من قبل عمداء الكليات ورؤساء الأقسام تتحكم في عملية التقييم بما يضمن موضوعيته، وبحيث يكون أعضاء هيئة التدريس بالكلية على علم ودراية بهذه المعايير حتى يلتزموا بها في أدائهم.

---

1) الهلالي الشربيني الهلالي: أهم المؤشرات العامة في تقييم جوانب الإنتاجية في الوظائف الجامعية (دراسة تحليلية)، مرجع سابق، ص ١٥٨.

ومن هنا نجد أن رؤساء الأقسام يلعبون دورا مهما في تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وذلك بحكم مسئولياتهم ومراكزهم الإدارية، وإطلاعهم المباشر على الأعباء التدريسية في القسم، وتوصيف المقررات الدراسية، وإعداد الطلاب في الشعب الدراسية، بالإضافة إلى ما ينقل إليهم من معلومات خاصة عن طريق الطلاب في بعض الأحيان.

ويتطلب استخدام هذا الأسلوب ضرورة توافر الخبرة اللازمة لدى رؤساء الأقسام في مجال تقويم الأداء الأكاديمي من حيث المهارات والقدرات اللازمة للتقويم، وآليات العمل الضرورية، وتوفر أدوات التقويم المناسبة وأهدافه وتوقيته وغيرها(١).

٤. التقويم بواسطة الطلاب:

يعد التقويم بواسطة الطلاب من أهم أساليب تقويم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وبخاصة في مجال التدريس، فهو من أصدق المحكات وأكثرها ثباتاً في تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي ومهاراته المهنية والفنية، ويستخدم هذا الأسلوب في بعض الجامعات المتقدمة.

ويساعد التقويم بواسطة الطلاب على تطوير وتحسين الأداء التدريسي بالجامعة وينبغي أن يستخدم في التقويم الأداة المناسبة والتي تتفق في أبعادها ومحتواها مع خصائص التدريس الجامعي الفعال، وأن تكون استجابات الطلاب على الأداة بطريقة جدية وأن يأخذ نتائج تقويم الطلاب بشكل جدي من قبل أعضاء هيئة التدريس أنفسهم.

وبالرغم من كثرة استخدام تقويم الطلاب وتطبيقاته الواسعة في معظم الجامعات ولاسيما في الولايات المتحدة، إلا أن الكثير من أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي يرون أن تقويم الطلاب يمثل مصدر تهديد لهم، وبخاصة عندما تستخدم نتائجه لأغراض وظيفية، لذا يجب الحذر عند استخدام هذا الأسلوب

---

1) نادية حسن السيد علي: تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة، مرجع سابق، ص ٢٥.

في تقييم جانب أو أكثر من جوانب الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وذلك للأسباب التالية(١):

- أن طلاب الجامعة ليس لديهم الخبرة الكافية والموضوعية اللازمة التي تمكنهم من تقويم الأداء التدريسي بشكل جيد.
- إن طلاب الجامعة عند تقويمهم للتدريس الجامعي يركزون على الصفات والسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس أكثر من النواحي العلمية والمهارات التدريسية.
- إن تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس يتأثر كلياً بعدد من المتغيرات في قاعة المحاضرات منها عدد الطلاب في الشعبة، ونوع المقرر، هل هو مقرر متطلب اختياري وغيرها.
- وبالرغم من أهمية تقويم الطلاب في تحسين وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، إلا أنه يجب مراعاة بعض الجوانب عند استخدام هذا الأسلوب وهي(٢):
- تجنب استخدام مستوى واحد من الطلاب من أجل اتخاذ قرارات تتعلق بأعضاء هيئة التدريس بالكلية.
- تجنب استخدام الطلاب كمصدر وحيد للمعلومات واستخدام الملاحظة داخل الفصول الدراسية والتقويم الذاتي أيضاً.
- الالتزام بالخطوط الإرشادية عند استخدام التقويم لأغراض مختلفة.

ومن العرض السابق نجد أن هناك العديد من الأساليب التي يمكن استخدمها في تقويم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس والحكم على أدائهم في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، والتعرف على جوانب القوة ونقاط الضعف

---

1) وفاء محمود نصار عبد الرازق: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقويم أدائهم، مرجع سابق، ص ص ٢٠٢- ٢٥٣.
2) الهلالي الشربيني الهلالي: أهم المؤشرات العامة في تقييم جوانب الإنتاجية في الوظائف الجامعية (دراسة تحليلية)، مرجع سابق، ص ١٤٨.

بحيث يمكن محاسبتهم على أدائهم لضمان جودة الأداء الجامعي وجودة المؤسسة الجامعية.

خاتمة:

تناول هذا الفصل الإنتاجية العلمية من حيث مفهومها، وأهميتها، وعلاقتها ببعض المصطلحات الأخرى، ومرتكزاتها، ومعايير قياس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، ومؤشرات قياس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وطرق قياس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، والعوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس (العوامل الشخصية، العوامل المتعلقة بالبيئة الجامعية، العوامل المجتمعية).

وفي الفصل القادم نتناول مفهوم التصنيف العالمي للجامعات وتطوره التاريخي، وأهمية التصنيف العالمي للجامعات، ونماذج أو قوائم التصنيف العالمي للجامعات (تصنيف جامعة جياو تونج شانغهاي، نموذج تصنيف كيو أس البريطاني، نموذج تصنيف التايمز، نموذج تصنيف ويبومتركس).

المحور الثالث: معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق:

ثمة صعوبات وتحديات كبيرة تواجهها الهيئة التدريسية بجامعة الزقازيق فيما يتعلق بالإنتاجية العلمية والبحثية، حيث أن البيئة التربوية والاجتماعية التي يتواجد فيها أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم الجامعي، وما يتوفر فيها من عناصر فعالة ومقومات داعمة، تمثل عاملًا مهماً من العوامل التي تساعد تلك المؤسسات على تأدية وظائفها وتحقيق أدوارها، في الوقت نفسه فإن تواجد عضو هيئة التدريس في بيئة تربوية غير ملائمة، تكثر فيها المعوقات والمشاكل لا شك أنها تحد من مستوى أدائه الوظيفي وتقلل من فاعليته ودوره في بناء المجتمع وتحقيق التقدم له.

ومن المعوقات التي تؤثر على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق. ما يلي:

١- العوامل المالية والاقتصادية:

تعتبر الموارد المالية من أهم العوامل المؤثرة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق، فالتعليم الجامعي تعليم مكلف يحتاج إلى موارد ونفقات عالية حتى يتمكن من تحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية، حيث إن نقص الموارد المالية يعتبر المسئول الأساسي عن الكثير من المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، والتي تؤثر بدرجة كبيرة على أدائهم وكفاءتهم في العملية التعليمية.

تتطلب الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق ضرورة توافر الموارد المالية والاقتصادية اللازمة لتطوير وتجويد أساليب التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع حيث أن هناك علاقة وثيقة بين كفاءة النظام التعليمي وتوفير المخصصات المالية التي تنهض بأعبائه ومتطلبات تطويره، ومن ثم فإن أي جهد يبذل لرفع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس يتطلب توافر مصادر تمويل مناسبة تغطي الرواتب وإجراء البحوث العلمية والمواد التعليمية والمعامل والمختبرات والأدوات والأجهزة والمراجع وغيرها.

وبالرغم من ارتباط الإنتاجية العلمية بتوافر التمويل الكافي، إلا أن المحاسبية في مجال التعليم تركز على المخرجات، وتعطي قليلا من الاهتمام لمصادر التمويل، وذلك لأن المحاسبية تربط الانجاز والكفاءة والإنتاجية بالسياسات والممارسات التعليمية التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس في العملية التعليمية لا النفقات، ومن ثم فإن التغيير في السياسات والممارسات التعليمية بدلا من النفقات قد يقدم فرصا أفضل لتحسين كفاءة وإنتاجية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق(١).

1) الهلالي الشربيني الهلالي: أهم المؤشرات العامة في تقييم جوانب الإنتاجية في الوظائف الجامعية (دراسة تحليلية)، مرجع سابق، ص ١٢٧.

٢- العوامل المجتمعية:

تتمثل العوامل المجتمعية التي تؤثر على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم الجامعي فيما يلي(١):

أ- البني الاجتماعية السائدة في المجتمع: حيث أن احترام وتقدير أبناء المجتمع لأعضاء هيئة التدريس وثقتهم في الدور الذي يقومون به في تنمية المجتمع وتطويره، يؤثر بدرجة كبيرة على إنتاجيتهم العلمية.

ب- سياسات التعليم واستراتيجياته: حيث أن التقدم العلمي والتطور التكنولوجي يرتبطان بتوفير سياسات علمية رشيدة تراعي احتياجات المجتمع ومطالبه المختلفة.

جـ- الحرية الأكاديمية: هي تعد من مسهلات البحث العلمي وبالتالي فهي تساعد على زيادة الإنتاجية العلمية، فبقدر ما يتاح لعضو هيئة التدريس من حرية البحث والنشر وحرية الفكر والتعبير عن النفس تكون الثقة بالنفس وينطلق الإبداع والابتكار وتتحرر الجهود العلمية من القيود التي تكبل حركتها، ولكن ما يحدث في بعض الأحيان أن عضو هيئة التدريس لا يكون حرا في كل ما يدرس أو يبحث بحجة أن هناك اعتبارات أمنية وطنية يجب وضعها في الاعتبار عند اختيار موضوعات التدريس والبحث العلمي مما يؤثر سلبا على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

٣- العوامل الأكاديمية:

تتأثر الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق بالعوامل المتعلقة بمهنة العمل الأكاديمي مثل الدرجة الأكاديمية والتعاون مع الزملاء والدولة التي تم الحصول منها على درجة الدكتوراه وكذلك ظروف العمل بالأقسام العلمية مثل العبء التدريسي ودعم رؤساء الأقسام وغيرها.

---

1) ضياء الدين زاهر، محي الدين توفيق، الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعات الخليج العربي، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٨٩م، ص ٨٥.

كما أن هناك علاقة بين الخبرة العملية والإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس فالباحثين الذين يمتلكون خبرات أكثر قبل الحصول على الدكتوراه فإنهم ينشرون بحوثاً أكثر بعد الحصول على الدرجة والعكس صحيح، كما أن الباحثين الذين ينشرون أعمالاً أكثر من غيرهم قبل الحصول على الدكتوراه؛ تزيد معدلات إنتاجيتهم بعد الحصول على الدرجة بصورة واضحة والعكس صحيح(١)، ومن هنا فإنه كلما زادت الخبرة العملية لأعضاء هيئة التدريس في المجال الجامعي كلما ازدادت إنتاجيتهم العلمية في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

كما أكدت إحدى الدراسات (٢) على أن هناك عدة عوامل تؤثر سلبا على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس مثل عدم توافر الوقت الكافي لأعضاء هيئة التدريس وانشغالهم بالأعمال الإدارية وكثرة الأعباء التدريسية وعدم توافر المناخ العلمي بالأقسام العلمية، وكذلك عدم وجود قواعد بيانات كافية للبحث وعدم توافر المكتبات اللازمة ومحدودية الدعم اللازم لحضور الندوات والمؤتمرات الإقليمية والعالمية، وانشغال أعضاء هيئة التدريس بالأعمال الخارجية لتحسين الأوضاع الاقتصادية لأسرهم.

كما تتأثر الإنتاجية العلمية أيضاً بعلاقة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق بالإدارة واللوائح والحكومة، فالإدارة قد تقدم الحوافز أو تضع القيود عليهم لكي يتصرفوا بطرق تساعدهم على تحقيق أهداف الكلية، كما أن اللوائح قد تتضمن جوانب تنظيمية واسعة أو ضيقة تؤثر عليهم في أداء عملهم، أما الحكومة فغالبا ما

1) محمد إبراهيم عطوة مجاهد: "الوظيفة الثالثة للجامعة بين الفكر والتطبيق"، مؤتمر كليات التربية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة، في الفترة (٢٤- ٢٥) ديسمبر، كلية التربية، جامعة المنصورة، ١٩٩٦م، ص ٥٨.
2) فهد بن سليمان الشايع: الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية في جامعة الملك سعود ومعوقاته، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير، في الفترة (٢-٣) ذو القعدة، جامعة الملك سعود، ١٤٢٥هـ، ص ٢١.

تضغط من أجل تنفيذ مناهج وسياسات محددة تعزز من اقتصادياتها أو تواجه احتياجات مواطنيها من التعليم(١).

وتتأثر الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق أيضاً بدرجة السلطة والاستقلالية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس للقيام بالتدريس والبحث العلمي، وذلك انطلاقا من كونهم مهنيين ينظمون أنفسهم ذاتيا، ولديهم خبرة في مجالات عديدة من المعرفة المتخصصة ويتحكمون في إدارة العمل الخاص بهم، ويرتبطون بمؤسسات تنظيمية تهتم بصفة أساسية بتقدم المعرفة في مجالات معينة، وتطوير ومراقبة مناهج البحث المستخدمة في هذه المؤسسات.

ومن هنا فإن ظهور المحاسبية التعليمية يمثل صراعا جوهريا بالنسبة للرقابة على العمل المهني الأكاديمي، فالمجتمع يمنح الأكاديميين في مؤسسات التعليم الجامعي سلطة إنتاج وتحديد ونقل المعرفة، ولكنه عندما بدأ يشعر أن احتياجاته لا تواجه، ظهرت حركة لتقويم مخرجات تلك المؤسسات، وحدث تدخل من جانب المجتمع للحد من استقلالية الجامعات والكليات، ويلاحظ أن الضغوط التي تؤثر في استقلالية الجامعات والكليات تتضمن عدة عوامل منها:

- كلما كانت الرقابة الخارجية على المصادر كبيرة، كان الاستقلال المهني محدود.
- كلما كانت رقابة أعضاء هيئة التدريس على خصائص العميل (الطالب) محدودة، كان الاستقلال المهني محدودا.
- كلما كانت المؤسسة التعليمية وبيئتها تميلان إلى التناغم والتفاهم، ازداد الاستقلال المهني لأعضاء هيئة التدريس.

ومما سبق نجد أنه كلما توفرت العوامل المتعلقة بالعمل الأكاديمي وتمتع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق بدرجة عالية من الاستقلالية، كلما أدى

---

1) الهلالي الشربيني الهلالي: أهم المؤشرات العامة في تقييم جوانب الإنتاجية في الوظائف الجامعية (دراسة تحليلية)، مرجع سابق، ص ١٣٣.

ذلك إلى زيادة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

٤- العوامل الشخصية:

يؤثر عامل الدافعية والطموح الشخصي بدرجة كبيرة على الإنتاجية العلمية، حيث تدفع الترقية لوظيفة أعلى أو تقليد موقع وظيفي أرفع أعضاء هيئة التدريس إلى زيادة إنتاجيتهم في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، كما يعتمد كم وكيف الإنتاجية العلمية على الرضا المعنوي لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث أن الرضا عن العمل يجعل الفرد أكثر حيوية وقدرة على التجديد والتكيف مع المواقف المختلفة مما يؤدي إلى تقدم الجامعة وزيادة إنتاجيتها.

وهناك ارتباط بين الخبرة العملية والأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس، فالأعضاء المتخرجين في جامعات أجنبية أقدر من غيرهم خريجي الجامعات المحلية على الأداء البحثي ويكون لديهم اشراقات وأضواء جديدة، كما أن المتخرجين في جامعات وطنية كبرى أقدر من نظرائهم من خريجي الجامعات الإقليمية على خدمة وتطوير مجتمعهم مباشرة، كما أن الباحثين الذين يدرسون على أيدي أساتذة مشهورين يكونون أكثر إنتاجية من غيرهم(١).

وتؤثر الأعباء الأسرية أيضاً على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس حيث أشارت دراسة "عبير حشاد" إلى أن الإنتاجية البحثية تتأثر أيضاً بعدد الأولاد والتوافق الزواجي، والاستقرار الأسري والموارد المالية للأسرة وغيرها(٢).

ومما سبق نجد أن العوامل الشخصية التي تتمثل في السن والخبرة والدافعية والأعباء الأسرية تؤثر تأثيرا مباشرا على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق، كما أن للعوامل والأهداف الشخصية لأعضاء هيئة التدريس

---

1) ضياء الدين زاهر، تقويم أداء الأستاذ الجامعي: الأداء البحثي كنموذج، **مجلة مستقبل التربية العملية**، المجلد الأول، العدد الثالث، يوليو ١٩٩٥م، ص ٥٥.

2) عبير أحمد محمد حشاد، العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بالجامعات، رسالة ماجستير غير المنشورة، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق، ١٩٩٦م، ص ٤٣.

بجامعة الزقازيق علي تأثير علي الإنتاجية أيضا، حيث تدفع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق إلى حساب الفوائد والتكاليف المرتبطة بأنماط الأداء المختلفة في ضوء النظام الخاص بهم، ومن ثم يحاولون التغلب على ردود الأفعال والعواقب التي قد تترتب على أدائهم ويسعون إلى تعظيم إنتاجيتهم في المجالات المختلفة.

المحور الثاني: التصور المقترح

أولا مفهوم التصور المقترح:

يقصد بالتصور المقترح هنا في هذه الدراسة ،وضع إطار أو نموذج عام مستقبلي لتحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وتفعيل دورها في ترتيب جامعة الزقازيق في التصنيفات العالمية للجامعات .

ثانيا :فلسفة التصور المقترح:

تشتق ملامح التصور المقترح من خلال :

- طبيعة التغيرات والتطورات والتحديات التي تواجه عالمنا المعاصر من إنفجار ثقافي وزيادة الامال والطموحات والثورة التكنولوجية والمعرفية والتطور الهائل في مجال العلوم والبحث العلمي .
- التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وتؤثر علي إنتاجهم العلمي ونشاطهم البحثي مما يفرض علي المجتمع تحديات تعمل الجامعه علي مواجهة هذه التحديات والعمل علي خدمة المجتمع وحل مشكلاته والوقوف علي كل ماهو جديد في البحث العلمي .
- قيام الجامعه بدورها في تشجيع أعضاء هيئة التدريس وتحفيذهم لزيادة إنتاجيتهم العلمية والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية بأبحاثهم وإنتاجهم العلمي سواء علي الجانب المحلي أو الأقليمي أو الدولي .
- هناك العديد من المشكلات التي رصدتها الدراسة التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزقازيق وبالتالي العمل علي وضع تصور مقترح للعمل علي

مواجهة هه المشكلات والعمل علي تقديم حلول لهل بهدف تحسين ترتيب جامعة الزقازيق في التصنيف العالمي للجامعات .

ثالثا :أهداف التصور المقترح :

يقوم التصور المقترح علي الأهداف التالية :

- وضع متطلبات تعمل علي تحسين الأنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الزقازيق .
- وضع آليات لتفعيل المتطلبات الازمة لتحسين ترتيب جامعة الزقازيق في التصنيفات العالمية للجامعات .

رابعا :منطلقات التصور المقترح :

ينطلق التصور المقترح من عدد من المنطلقات تتمثل في :

١. أن كل جامعة يختلف إنتاجها العلمي لأعضاء هيئة التدريس بها ونشاطهم البحث ودورهم في مواجهة مشكلات المجتمع وخدمته .
٢. أن جامعة الزقازيق تعمل علي تحسين إنتاجية أعضاء هيئة التدريس بها من خلال توفير مناخ ملائم يساعد أعضاء هيئة التدريس في تزويد إنتاجيتهم العلمية وكذلك تشجيعم علي المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية وعرض إنتاجم العلمي وأبحاثهم سواء علي الجانب المحلي أو الأقليمي أو الدولي .
٣. أن قيام الجامعة بتوفير المناخ الملائم للبحث العلمي وتوفير المكتبات الألكترونية يساعد علي مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المحافل الدولية وعرض إنتاجهم العلمي علي المستوي الدولي ،وبالتالي الوصول إلي ترتيب متقدم في التصنيفات العالمية للجامعات.

خامسا :متطلبات التصور المقترح :

(أ) متطلبات خاصة بواقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق :

١- الأستفادة من بحوث أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة الزقازيق ونتائجها في أساليب التدريس بالجامعة وتطويرها .

٢- العمل علي إستفادة الطلاب من المعامل البحثية وكذلك أعضاء هيئة التدريس بإجراء أبحاثهم فيها .

٣- حرص الجامعة علي عقد الدورات التدريبية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس ومشاركتهم فيها .

٤- حرص الجامعه علي المساهمة في تنمية وإعداد الطلاب وتنمية قدراتهم .

٥- تقوم الجامعة بتشجيع أعضاء هيئة التدريس علي مواصلة البحث العلمي وتوفير المناخ المناسب وتوفير الدعم المادي الذي يشجع أعضاء هيئة التدريس علي مواصة بحثهم العلمي.

٦- تحفيز أعضاء هيئة التدريس والعاملين علي توليد الأفكار الجديدة والأبتكار و الإبداع.

٧- تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس علي الحصول علي براءة الإختراع في مجال تخصصهم وإمتلاك مهارات النشر في المجلات الإقليمية والدولية والعالمية .

(ب) متطلبات خاصة بزيادة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق :

١- وجود جهة علمية متخصصة تهتم برسم خريطة بحثية تكون مرتبطة بخطط التنمية المجتمعية ،وتقوم بترشيد الموارد العلمية البحثية .

٢- إعطاء الجامعة الأولوية للبحث العلمي إلي التدريس وذلك عن طريق تخفيف الأعباء التدريسية والإدارية عن كاهل أعضاء هيئة التدريس .

٣- تيسير أشتراك أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات الإقليمية والعالمية ،وزيادة الأعتمادات المالية المخصصة لحضور هذه المؤتمرات .

٤- تطوير الأنظمة الإدارية بالجامعة لتسهيل معاملات أعضاء هيئة التدريس .

٥- زيادة الميزانية المخصصة للبحث العلمي بجامعة الزقازيق .

٦- التوسع في البعثات العلمية للخارج وتشجيع الإعارات الخارجية.

٧- تحسين الوضع المادي لأعضاء هيئة التدريس ومضاعفة رواتبهم لمواجهة أعباء الحياة لعدم الإنشغال بأعباء الحياة .

٨- تبادل الزيارات الخارجية بين الجامعة والجامعات العربية والأجنبية وزيادة التعاون البحثي بينهم .

٩- نشر بحوث أعضاء هيئة التدريس ونتائجها وتوصياتها مجانا علي نفقة الدولة .

١٠- منح أعضاء هيئة التدريس حوافز ومكافات تشجيعية مادية ومعنوية وربطها بكفاءة الآداء مما يدفعهم بالقيام ببحوث علمية علي درجة عالية من الكفاءة والجودة .

١١- ربط تقليد المناصب العلمية والترقية الي درجة علمية أعلي بزيادة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وإنجازاتهم العلمية .

١٢- تحسين مكافآت الإشراف علي الأبحا ث العلمية ورسائل الماجستير والدكتوراه.

١٣- قيام الجامعة بوضع إسترتيجية للإرتقاء بالبحث العلمي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعالجة الأسباب المسئولة عن إنخفاضها .

١٤- مساعدة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس في تكاليف النشر في المجلات الدولية والعالمية.

١٥- قيام الجامعة بعقد الندوات والمؤتمرات العلمية بصورة سنوية وبشكل منتظم في كل كلية وتوفير النفقات الازمة لعقد هذه المؤتمرات .

١٦- تزويد الكليات بالجامعة بالتجهيزات التكنولوجية وتحديث معاملها توفيرا للوقت والجهد

١٧- الإهتمام بتوفير المكتبات المركزية ،والمكتبات بكليات الجامعة ،وطريقة إدارتها وذلك من خلال :

- توفير المراجع الازمة لإجراء البحوث العلمية ورقيا والكترونيا .
- دعم الدوريات والمجلات العلمية وتوفيرها بجميع المصادر العلمية .
- تطوير مجلة الكلية وجعل النشر بها محكما دوليا .
- زيادة الإعتمادات المالية لتطوير المكتبات الرقمية وشبكات الأنترنت لتسهيل قيام أعضاء هيئة التدريس بالقيام بأبحاثهم وعرض إنتاجهم العلمي .
- الإهتمام بتسويق الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس .
- سادسا:الأداءات المتوقعة نتيجة تطبيق التصور المقترح :
- تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الزقازيق .
- تحسين ترتيب جامعة الزقازيق في التصنيفات العالمية للجامعات .
- زيادة مشاركة جامعة الزقازيق في المؤتمرات والندوات وعرض الأبحاث وإنتاج أعضاء هيئة التدريس من الأبحاث .
- المشاركة الفعالة لجامعة الزقازيق في حل المشكلات التي تواجه المجتمع والعمل علي إستفادة المجتمع من أبحاث أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- توفير جامعة الزقازيق دعم مالي وميزانتيه للبحث العلمي وحوافز آداء لأعضاء هيئة التدريس تساعدهم علي القيام بدورهم في التدريس ومواصلة أبحاثهم وتقديم إنتاجهم العلمي .

سابعا :معوقات تطبيق التصورالمقترح :

هناك العديد من المعوقات التي تواجه جامعة الزقازيق في تحسيم إنتاجية أعضاء هيئة التدريس منها :

- نقص إمكانات المعامل البحثية .
- نقص المجلات العلمية المتخصصة .
- صعوبة حضور المؤتمرات العلمية .
- صعوبة نشر الإنتاج العلمي .

- تقلد المناصب الإدارية والقيادية وما يترتب عليه من مسؤليات يؤثر في إنتاجية أعضاء هيئة التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع .
- يؤثر العائد المادي علي إنتاجية لأعضاء هيئة التدريس ،سواء في البحث العلمي أو في خدمة المجتمع.
- عدم وجود سياسات واضحة وطويلة المدي للبحث العلمي وإدارته .
- هجرة الكفاءات العلمية إلي الخارج.
- نقص فرص الإبتعاث إلي الخارج .
- نقص أعداد الكتب المترجمه مما يؤثر في الحصول علي مرتبة متقدمة في التصنيفات العالمية للجامعات .
- ثامنا:آليات تحقيق التصور المقترح:
- أن تكون للجامعة رؤية ورسالة وخطة عمل واضحة يتقبلها الأفراد العاملون بالجامعة ويشاركون في وضعها .
- تتبني الجامعة لمفاهيم جديدة مثل :تشجيع البحوث الجماعية وبحوث الفريق ،وتوطيد العلاقات والإتصالات بين أعضاء هيئة التدريس .
- مساهمة الجامعة في تكاليف إعداد ونشر البحوث العلمية ومحاولة خفض تكاليف النشر في المجلات العلمية .
- إنشاء شبكة للمعلومات والإتصالات العلمية التي تربط الجامعة بغيرها من الجامعات الأخري والمراكز البحثية وتزويدها بكل ما هو جديد ونشر ملخصات البحوث التي تم الإنتهاء حتي يتم الإستفادة من نتائجها .
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس علي إجراء البحوث المشتركة والتطبيقية فيما بينهم.
- تزويد الكليات بالتجهيزات التكنولوجية الحديثة وتحديث معاملهل توفيرا للوقت والجهد والمال .

- الإهتمام بالمكتبات المركزية ومكتبات الكليات من خلال توفير المراجع والكتب والدوريات والمجلات ومعامل التصوير الخاصة بالمكتبة وأجهزة كمبيوتر وشبكات أنترنت عالية الجودة وزيادة الإعتمادات المالية المخصصة لتطوير المكتبة .
- التوسع في إنشاء مراكز للبحث العلمي وتوفير الدعم المادي لها .
- إنشاء صندوق مشترك بين الجامعة والقطاع الخاص لدعم البحث العلمي وتطويره.
- تخصيص حوافز مادية وتقديرية لمن يشارك من أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرا الإقليمية والعالمية .
- إعادة تنظيم البعثات الخارجية لأعضاء هيئة التدريس .
- ربط تولي المناصب القيادية بالأكثر إنتاج علمي .
- تاسعا:توصيات البحث :
- العمل على معالجة الأسباب المسئولة عن انخفاض انتاجية أعضاء هيئة التدريس .
- مضاعفة ميزانية البحث العلمي ثلاثة أضعاف .
- مضاعفة مرتبات أعضاء هيئة التدريس لتوفير حياة كريمة و مستوى معيشي ملائم يسمح بقيامهم بأبحاثهم العلمية .
- العمل على زيادة التواصل مع الجامعات المحلية والإقليميه والدولية .
- زيادة تنسيق مع الجامعات الاقليمية والدولية بتوفير مكتبات رقمية متطورة.
- العمل على تحفيز أعضاء هيئة التدريس علي المشاركة في جمعيات تخدم المجتمع عن طريق الجمعيات العلمية والأستشارات المقدمة للمجتمع .
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على عقد المؤتمرات والندوات حوله خدمة المجتمع وضرورة المشاركة مع مواقع العمل والإنتاج .
- إعادة النظر في توزيع الطلاب على الكليات العلمية و النظرية و الأقسام

- توفير عدد مناسب من أعضاء هيئة التدريس في للقيام بالتدريس والبحث العلمي .
- توفير مناخ دراسي يساعد الطلاب وأعضاء وأعضاء هيئة التدريس في توفير مناخ دراسي مناسب يساعد الطلاب أن يكونوا أكثر فعالية وإنتاج علمي بالجامعة .
- توفير لمزيد من الدعم المادي للبحث العلمي لتحقيق إنتاج علمي يساعد على تقدم ترتيب الجامعات التصنيف العالمي للجامعات .
- العمل على حل المشكلات التي تعوق عرض الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في المجلات العلمية .
- المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية .
- العمل على ترجمة الأبحاث العلمية والإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس عرضه على المواقع العالمية .
- تخفيف الأعباء الإدارية علي أعضاء هيئة التدريس لتسهيل قيامهم بالتدريس والبحث العلمي والإشتراك في المؤتمرات والندوات الإقليمية والدولية والعالمية.
- خفض رسوم النشر والإشتراك في المجلات الإقليمية والدولية .
- تشجيع القيام بالبحوث الجماعية (فرق البحث).
- تشجيع البحوث التطبيقية التي تخدم المجتمع .
- وضع سياسات واضحة للجامعة لخدمة المجتمع من خلال الأبحاث التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس .
- زيادة فرص الإبتعاث إلي الخارج والتنسيق مع الجامعات الخارجية .
- العمل علي معالجة الأسباب المسئولة عن خفض إنتاجية أعضاء هيئة التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع التي توصل إليها البحث .

- عقد شراكة مع جامعات عالمية للتنسيق على عمل الأبحاث التعاونية وعرض ما توصلت إليه هذه الأبحاث .

المراجع العربية :

١. إبتسام إبراهيم الحديثي: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية (دراسة تقويمية)، ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة عين شمس، ٢٠٠٧.

٢. أحمد حسين عبد المعطي محمد: إستراتيجية مقترحة لتطوير الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية في ضوء المعايير العالمية لتصنيف الجامعات: دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية بأسيوط، مصر، المجلد (٣١)، العدد الثالث، أبريل، ٢٠١٥.

٣. أحمد عبد العزيز أحمد: عوامل إحجام بعض أساتذة التربية عن الاستمرار في الإنتاجية البحثية، ومقترحات مواجهتها (دراسة ميدانية)، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المجلد (١٩)، العدد (٤)، أبريل، (وقد صدر هذا العدد في يوليو ٢٠٠٧)، كلية التربية جامعة المنيا، ٢٠٠٦.

٤. أحمد عثمان إبراهيم أحمد، محمد عباس الحاج عبدالله، جعفر عبدالله موسى، منيرة محمد الأمين أحمد: أثر المتغيرات الشخصية والبيئية على الإسهام الفكري لأعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة الطائف، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (أماراباك). الولايات المتحدة الأمريكية، المجلد (٤)، العدد (٩)، ٢٠١٣.

٥. أحمد محمد السيد غنيم: تحديد طبيعة العلاقة بين مستويات الجودة والإنتاجية في منظمات الخدمة بالتطبيق على جامعة المنصورة، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مصر، المجلد (١٨)، العدد الأول، ١٩٩٤.

٦. أحمد مختار عمر وآخرون: معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد الثاني، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة، ٢٠٠٨.

٧. أميمة حلمي عبد الحميد مصطفي: تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية باستخدام مدخل إدارة المعرفة، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، العدد (٤٤)، المجلد الأول، ٢٠١١.

٨. أنور البطيخي وآخرون: البنية التحتية المتاحة للبحث العلمي في الوطن العربي، ندوة البحث العلمي العربي المشترك في الألفية الثالثة، القاهرة، المجلس العربي للدراسات العليا والبحث العلمي لاتحاد الجامعات العربية في الفترة من ١٣- ١٤ فبراير بجامعة القاهرة، ٢٠٠١.

٩. بارك نعيمة: تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، العدد التاسع، ٢٠٠٧.

١٠. بسمان فيصل محجوب، صالح غازي: العلاقة التبادلية بين الإنتاجية والحفز، المجلة العربية للإدارة، المجلد (١٤)، العدد الثالث، الأردن، المنظمة العربية للعمل، ١٩٩٠.

١١. البنك الدولي: بناء مجتمعات المعرفة - التحديات الجديدة التي تواجه التعليم العالي، تقرير صادر عن البنك الدولي، مركز معلومات قراء الشرق الأوسط (ميريك)، ٢٠٠٣.

١٢. تقرير صادر عن البنك الدولي: بناء مجتمعات المعرفة - التحديات الجديدة التي تواجه التعليم العالي، مركز معلومات قراء الشرق الأوسط (ميريك)، ٢٠٠٣.

١٣. جمال السيسي، محمد عباس عبد الرحيم: أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسؤولياتهم وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، مجلة التربية المعاصرة، مصر، السنة (٢١)، العدد (٦٨)، ٢٠٠٤.

١٤. جمال رجب محمد عبد الحسيب: توجيه الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر نحو خدمة قضايا الأمة، مرجع سابق.

١٥. جمعه سعيد تهامي: استراتيجيات تفعيل دور الجامعات المصرية في دعم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، مصر، العدد ٢٨، ٢٠١٤.

١٦. جمعه سعيد تهامي: استراتيجيات تفعيل دور الجامعات المصرية في دعم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، مصر، العدد ٢٨، ٢٠١٤.

١٧. جمهورية مصر العربية: الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وثيقة التقويم الذاتي، أبريل، ٢٠٠٨.

١٨. جواهر بنت خالد بن عبد الله اليوسف: المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز، رسالة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية، ١٤٣٣هـ.

١٩. رمزي عبد الحي: التعليم العالي والتنمية وجهة نظر نقدية مع دراسات مقارنة، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٦.

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

٢١. زكريا يحيى لال: دور البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، المجلة التربوية، المجلد (١٤)، العدد (٥٥)، جامعة الكويت، ٢٠٠٠.

٢٢. سعيد سليمان، صلاح الدين معوض: أثر متغير الإعارة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي (آفاق مستقبلية)، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٨- ١٠ يوليو، ١٩٩٠.

٢٣. سهير محمد حوالة: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مقومات الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية بالإسكندرية، مصر، المجلد (١٩)، العدد الثالث، ٢٠٠٩.

٢٤. صالح مصطفى حسن أبو عاشور: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن، ٢٠٠٦.

٢٥. صالح مصطفى حسن أبو عاشور: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن، ٢٠٠٦.

٢٦. صالح مصطفى حسن أبو عاشور: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن، ٢٠٠٦.

٢٧. صالح ناصر عمليات: توزيع الوقت على أداء المهمات المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (٣)، العدد (٣) ديسمبر، الأردن، ٢٠٠٢.

٢٨. صالح هاشم: تصنيف الجامعات العالمي تضمن مغالطات وجهل بواقع وظروف التعليم الجامعي العربي، صحيفة الرياض الإلكترونية، مؤسسة اليمامة الصحفية، العدد (١٤٠٢٦)، ١٨ نوفمبر ٢٠٠٦، متاح على: http://www.alriyadh.com/ ٢٠٢٦٠١ (بتاريخ: ٢٠١٨/٥/٢).

٢٩. ضياء الدين زاهر: المرأة في الإنتاج الأكاديمي: إطار للتأمل، مؤتمر "تنمية المرأة العربية الإشكاليات وآفاق المستقبل" في الفترة من ٥- ٧ فبراير، مركز دراسات الجنوب، جامعة جنوب الوادي والمركز العربي للتعليم والتنمية، ٢٠٠١.

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

٣١. ضياء الدين زاهر، محي الدين توفيق، الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعات الخليج العربي، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٨٩م.

٣٢. عامر قنديلجي: البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإليكترونية، عمان، اليازوري للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧.

٣٣. عبد الله مبارك الغيثي: مدخل إدارة الجودة الشاملة ومعوقات تطبيق مفاهيم خفض التكلفة وزيادة الإنتاجية وتحسين الجودة في مؤسسات التعليم، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد التاسع، العدد الأول، ٢٠١١.

٣٤. عبد المحسن عايض القحطاني، شايع سعود الشايع: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي وعلاقته بدافعية القراءة باللغة الإنجليزية: دراسة ميدانية على كلية التربية بجامعة الكويت، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات - العلوم الإنسانية والاجتماعية، الأردن، المجلد (٢٤)، العدد الثاني، ٢٠٠٩.

٣٥. عبد الواحد حميد الكبيسي، عادل صالح الراوي: الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار من البحوث العلمية ومعوقاته للتخصصات الإنسانية، مؤتمر استراتيجية البحث العلمي في الوطن العربي، جامعة بغداد، كلية التربية للبنات للفترة من ١٦ – ١٨/ ٢/ ٢٠١٠، العراق.

٣٦. عبدالرقيب علي قاسم السماوي: المناخ التنظيمي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عدن، اليمن، ٢٠٠٤.

٣٧. عبير أحمد محمد حشاد، العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بالجامعات، رسالة ماجستير، غير المنشورة، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق، ١٩٩٦.

٣٨. عمر الريماوي، فؤاد كردي: معوقات البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الإنسانية لجامعة القدس، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية/ جامعة بابل، العدد (٢١)، يونيو، ٢٠١٥.

٣٩. عمير بن سفر عمير الغامدي: التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE)- تصور مقترح، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القري، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٢.

٤٠. عواد حماد الحويطي: معوقات الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٧٤)، المجلد الثاني، يوليو، ٢٠١٧.

٤١. غانم عبد الله الشاهين ومحمد طالب الكندري: تأثير المهارات البحثية لعضو هيئة التدريس والتسهيلات التي تقدمها مؤسسات إعداد المعلم على الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في دولة الكويت "دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، المجلد (١٩)، العدد (٢) ب، ٢٠٠٩.

٤٢. فهد بن سليمان الشايع: الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية في جامعة الملك سعود ومعوقاته، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير، في الفترة (٢- ٣) ذو القعدة، جامعة الملك سعود، ١٤٢٥هـ.

٤٣. فوزية بنت سعد ساعد الصبحي: الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة، مجلة دراسات تربويه ونفسية، كلية التربية جامعة الزقازيق، العدد (٧٩)، أبريل، ٢٠١٣.

٤٤. فيليب التباخ: التصنيفات الدولية للجامعات: إطلالة موسم التصنيف، المجلة السعودية للتعليم العالي، وزارة التعليم العالي، مركز البحوث والدراسات، العدد (٥).

٤٥. قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وفقاً لأخر التعديلات: ط١٤، الهيئة العامة للمطابع الأميرية، القاهرة، ٢٠٠٦م.

٤٦. ماهر أحمد حسن محمد: المحاسبية التعليمية كمدخل لرفع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (٢٥)، العدد الأول يناير، ٢٠٠٩.

٤٧. محمد إبراهيم حسن: الإنتاجية العلمية كأداة لتقييم الأداء الأكاديمي بكليات وأقسام المكتبات والمعلومات، مجلة رسالة المكتبة، الأردن، المجلد (٣٩)، العدد الأول، مارس، ٢٠٠٤.

٤٨. محمد إبراهيم عطوة مجاهد: "الوظيفة الثالثة للجامعة بين الفكر والتطبيق"، مؤتمر كليات التربية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة، في الفترة (٢٤- ٢٥) ديسمبر، كلية التربية، جامعة المنصورة، ١٩٩٦م.

٤٩. محمد بن مسفر بن عبدالله آل فرحان: الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القري، المملكة العربية السعودية، ١٤٣٣هـ.

٥٠. محمد حسن العمايرة، وسهام محمد السرابي: البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة– الأردن (معوقاته ومقترحات تطويره)، مجلة جامعة دمشق، المجلد الرابع والعشرون، العدد (٢)، ٢٠٠٨.

٥١. محمد صالح شمسان: أثر المشكلات الإدارية على البحث العلمي في الجمهورية اليمنية بالتطبيق على جامعة صنعاء في قضايا إدارية، مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ٢٠٠٤.

٥٢. محمد عبد الله المنيع: الأسس الإستراتيجية لتطوير الدراسات العليا في دول مجلس التعاون الخليجي، ١٩٩٦.

٥٣. محمد محمود عبده صالح، خلف سليم سليم القرشي: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف - عوامل الإحجام ومقترحات الحلول: دراسة ميدانية، مجلة الثقافة والتنمية، مصر، السنة (١٥)، العدد (٩٣)، ٢٠١٥.

٥٤. منصور عدنان محمد نجم، عليان الحولي، عبدالله المجيدل: الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، فلسطين، العدد (٣٢)، ٢٠١٤.

٥٥. مهني محمد إبراهيم غنايم، هادية محمد رشاد أبو كليلة: مشروع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية "دراسة حالة لجامعة المنصورة"، المنصورة: إدارة البحوث بجامعة المنصورة، ١٩٩٩.

٥٦. الموسوعة العربية العالمية: المملكة العربية السعودية، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، الجزء الثالث، الطبعة الثانية، ١٩٩٩.

٥٧. ميسون يوسف محمد الفيومي: تصور مقترح لتنمية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في مصر، دكتوراه غير منشورة، كلية البنات – جامعة عين شمس، ٢٠٠٤.

٥٨. نادية حسن السيد علي: تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، العدد (٨)، مركز تطوير التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة عين شمس، أبريل، ٢٠٠٥.

٥٩. نهلة عبد القادر هاشم: إدارة المعرفة مدخل للإبداع التنظيمي في الجامعات المصرية، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد (١١)، العدد (٣٨)، يوليو، ٢٠٠٥.

٦٠. هشام عبد الله العباس: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة بالمملكة العربية السعودية، مجلة الملك فهد الوطنية، السعودية، المجلد السابع عشر، العدد الأول، ٢٠١٠.

٦١. الهلالي الشربيني الهلالي: أهم المؤشرات العامة في تقييم جوانب الإنتاجية في الوظائف الجامعية (دراسة تحليلية)، مجلة مستقبل التربية العربية، العدد الثالث والعشرون، أكتوبر، ٢٠٠١.

٦٢. هنادة أحمد رشيد مكاحلة: درجة ممارسة عمداء كليات الصيدلة فى الجامعات الأردنية للقيادة الإبداعية وعلاقتها بمستوى دعمهم للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير، الجامعة الهاشيمية، الأردن، ٢٠١٤، متاح على موقع الزرقاء https://Search.Mandumah.com/Record/749681 تاريخ الإطلاع ٢٠/ ٧/ ٢٠١٧م.

٦٣. وفاء محمود نصار عبد الرازق: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقويم أدائهم، المؤتمر السنوي الثالث عشر (إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة)، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية وجامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٦.

المراجع الأجنبية :

1. Aminuddin,H. & others: Academic productivity as perceived by Malaysian Academics, Journal of Higher Education Policy &Management ;Aug,Vol.30 Issue 3,2008.
2. Aparna Basu: Does A Country's Scientific 'Productivity' Bepend Critically on the Number of Country Journals Indexed? , 11 May 2009 / Published online: 10 February 2010. Ientometrics (2010) 82:507–516. DOI 10.1007/s11192-010-0186-8.
3. Baldwin, R. G.: Faculty Vitality Beyond the Research University: Extending a Contextual Concept. Journal of Higher Education, Vol. 61, No.2,1990.
4. Bernard Wallner, Martin Fieder, Karoline Iber: Age profile, Personnel Costs and Scientific Productivity at the University of Vienna Jointly Published by Akadémiai Kiadó, Budapest Scientometrics, and Kluwer Academic Publishers, DordrechtVol. 58, No. 1 .2003. 143.153.
5. Carnegie Council: Three Thousand Futures. Final Report of the Carnegie Council on Policy Studies in Higher Education. San Francisco : Jossey- Bass Publishers. 1981.

6. Ezar, A. , and Eckel, P. D. Meeting Today's Governance Challenges: A Synthesis Of The Iiterature And Examination Of A Future Agenda for Scholarship". The Journal of Higher Education, 2004. 75. (4.(
7. Johnson, A,: Faculty Performance Evaluation: Perceptions of Faculty And Administrators in Baccalaureate Nursing Programs in Michigan, Dissertation Abstracts International, 1989, vol 51, no. 11. .
8. Keim,M.C: College Student Affairs Preparation Program Faculty: Who Publishes And What Do They Publish? College Student Journal,Vol.42 Issue,2. 2008
9. Lawrence B. Martin: Faculty Scholarly Productivity at American Research Universities. in Accountability in American Higher Education. 2010.
10. Lawrence B. Martin: Faculty Scholarly Productivity at American Research Universities. in Accountability in American Higher Education. 2010.
11. Levin, A :Educating Researchers. Washington, D.C: The Education Schools Project.2007. Retrieved from http //www. edschools. org/ educationresearchers/ educationresearchers .pdf.
12. Massw.Elwillger A.K: Improving Producticity, Change, Washington, 1995 -3
13. Ong, J.S., & McGinnis, R: Organisational Context And Scientific Productivity, American Sociological Review, Vol. 46,1981.
14. Orough Farrokhyar MPhi: Impact Of Research Investment On Scientific Productivity of Junior Researchers,2002 , 43(3), 1-10.
15. Peter .F: Knowledge- Worker Productivity, The Biggest Challenge, California Management Review, 1999 , Vol.(41), No.(2.(
16. Santo,S.&others: Faculty Productivity Barriers and Supports at a School of Education. The Innovation Higher Education, 34 (3). 2009.
17. Tareef,A: Scintific Research in Jordanian Higher Education Institution: An Evaluation of the Status and Obstacles,journal of Instructional Psychology, 2008. Vol. 36. No 2.
18. Tareef,A: Scintific Research in Jordanian Higher Education Institution: An Evaluation of the Status and Obstacles,journal of Instructional Psychology, 2008. Vol. 36. No 2.

19. Teresa J. Vange, and Others: Research Productivity, Gender, Family, and Tenure in Organization Science Careers, Sex Roles, 2005, Vol. 53, No. 9/10, November.
20. Toutkoushian, R. K., Porter, S. R., Danielson, Ch. & Hollis, P. R.: Using Publications Counts to Measure an Institution's Research Productivity, Research in Higher Education, Vol. 44, No.2, April, 2003.
21. www.mne.gov.ps/MneModules/studies/Productivity.pdf تاريخ الإطلاع ٢٩/ ١٢/ ٢٠١٧م.