

الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة*

** أ. منور عدنان محمد نجم

*** أ. د. عبد الله المجيدل

**** أ. د. عليان الحولي

* تاريخ التسليم: ٣٠ / ١٢ / ٢٠١١م، تاريخ القبول: ٢٣ / ٤ / ٢٠١٢م.

** طالبة دكتوراة/ كلية التربية/ جامعة دمشق.

*** أستاذ في قسم أصول التربية/ جامعة دمشق/ عميد كلية التربية/ الحسكة/ سوريا.

**** أستاذ في قسم أصول التربية/ عميد كلية التربية/ الجامعة الإسلامية/ غزة/ فلسطين.

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى حجم الإنتاجية العلمية لعضوات الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي، والكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في حجم الإنتاجية العلمية وفقاً لمتغيرات الدراسة: المؤهل العلمي، المؤسسة، عدد سنوات الخبرة الأكاديمية، المنصب الإداري، التخصص، الحالة الاجتماعية، وأهم المعوقات التي تحد من إنتاجيتها العلمية ومعرفة دوافع الإنتاجية العلمية لديها. كما هدفت تحديد أبرز الحاجات التدريبية لزيادة فاعلية الإنتاجية العلمية لديها. اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، وقد وُزعت الاستبانة على مجتمع الدراسة بأكمله، ولكن لم تسترد الباحثة سوى (٨٦) استبانة صالحة وهي عينة الدراسة، بنسبة (٧٨٪) من المجتمع الأصلي.

استخدمت الاستبانة من تصميم الباحثة، وتأكدت من صدقها، وثباتها، حيث اشتملت الاستبانة على (٥٥) فقرة موزعة على أربعة مجالات، هي: دوافع الإنتاجية العلمية، المعوقات التي تحد من الإنتاجية العلمية، العوامل المؤثرة والداعمة للإنتاجية العلمية، الحاجات التدريبية ووسائل زيادة فاعلية الإنتاجية العلمية. ولقد أظهرت النتائج ما يأتي:

١. أن متوسط ما تنتجه المرأة الفلسطينية عضو هيئة التدريس للأبحاث (٠,٧٤)، بما يعادل بحثاً واحداً كل عام ونصف، ومن الكتب (٠,١٤) سنوياً، وأما الكتب المترجمة فمتوسط الإنتاجية ما يعادل (٠,٠١٩)، وأن هناك ميلاً لنشر الأبحاث والكتب بمشاركة الآخرين.

٢. إن أعلى متوسط في الإنتاجية العلمية كانت المشاركة في ورش العمل يليها على التوالي الأيام الدراسية بالمشاركة في أوراق عمل بحثية، وتحكيم الأبحاث، والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراة ومناقشتها، وتنخفض الإنتاجية في الحصول على الجوائز وبراءات الاختراع.

٣. أن أعلى مستوى لحجم الإنتاجية بلغ (أقل من ٥) أعمال علمية، يأتيها (من ٥-١٠) وأدناها يكون في (أكثر من عشرة) أعمال علمية، ويقل حجم الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية في (أكثر من ٢٠ وأكثر من ٣٠).

٤. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في حجم الإنتاجية العلمية؛ تعزى للمتغيرات: (المؤهل العلمي، الجامعة التي حصلت منها على آخر درجة علمية، عدد سنوات الخدمة، شغل المناصب الإدارية)

٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في حجم الإنتاجية العلمية تعزى للمتغيرات: (المؤسسة التعليمية والتخصص والحالة الاجتماعية، ومكان السكن).

Abstract:

The study aimed to determine the size of the scientific productivity of the Palestinian woman as a faculty member in higher education, and whether there were statistically significant differences in the volume of scientific productivity, according to the variables of the study: Degree, organization, number of years of academic experience, administrative office, specialty, marital status, the most important obstacles that limit the scientific productivity, the motives of the scientific productivity. The study investigates and the most important training needs to increase the effectiveness of women scientific productivity and suggest ways to develop it for the women in higher education.

To achieve the objectives of the study the researcher adopted a descriptive analytical method, and then represented the study sample (86) members of the teaching staff in higher education in Gaza Strip which is (78%) of the indigenous community.

The researcher designed a questionnaire for the study and was sure of validity and reliability of it. This questionnaire included (55) items distributed into four areas: the motives of scientific productivity, the obstacles that limit productivity, the scientific factors affecting and supporting the productivity, training needs and means of increasing women's productivity.

The results show the following:

- 1. The annual average of producing researches was (0.74) , which is equivalent to one research each year and a half. Whereas for the books the annual average is (0.14) , and for the translated books (0.019) . Finally, Palestinian women tend to publish researches and books that are done by a group of writers.*
- 2. The average of productivity increases in the participation of scientific workshops and study days, then to participate in research papers and arbitration research, after that to supervision of Masters and PhD, and finally the productivity declines in obtaining awards and patents.*
- 3. The highest level of productivity comes in (less than 5) scientific works, followed by (from 5- 10) scientific works and after that to more than ten. Finally the scientific productivity of Palestinian women declines in (more than 20 and 30) .*
- 4. There are no statistically significant differences in the volume of scientific productivity attributed to the variables (Degree – University- years of service- the administrative office)*
- 5. No statistically significant differences in the volume of scientific productivity attributed to the variables (educational institution, specialization, social status, and housing) .*

مقدمة:

مما لا شك فيه أن التعليم العالي في العالم يسهم بدرجة كبيرة في تنمية الموارد البشرية؛ بما يمتلكه من قوى بشرية، وكوادر علمية مؤهلة لدفع عملية التنمية، وهذه الكوادر هي التي تعد أجيال المستقبل من أبناء هذا الوطن وتفتح لهم آفاق المعرفة، والعمل، والبناء. ويمثل عضو هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية حجر الزاوية في العملية التعليمية؛ لرفعة وبناء المجتمع، وتنمية موارده من خلال تنمية أفرادها.

لذا تحرص مؤسسات التعليم العالي على تحقيق المستوى الأفضل من الجودة في جميع مجالات عملها، ذلك أن استمرار حيوية هذه المؤسسات رهن بمدى مواكبتها للجديد، والمناسب للبيئة، وبمدى ما تحققه من نهوض معرفي، وما تقوم به من بحث علمي، وإشراف أكاديمي، وهي العناصر التي تشكل جوهر الحياة الجامعية. والجامعات محضنٌ يتحقق فيه التطور، ويرتقي فيها الفكر، ويتقدم العلم، وتنمو القيم الإنسانية، ومن خلالها يزود الإنسان بأصول المعرفة وطرائق البحث المتقدمة (Schafer,2000).

وتمثل إنتاجية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مدخلاً مهماً لتحقيق ما ينتظر من الجامعات. ويرى الباحثون أن حجم مساهمة الجامعة في خدمة مجتمعها وتنمية بيئتها يرتبط بمدى إتقان أعضاء هيئة التدريس لمهامّهم البحثية إلى جانب قدرتهم على تنفيذ مهمّاتهم التدريسية (الحديثي، ٢٠٠٦).

وقد أكد الإعلان العالمي بشأن التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين، الذي صدر عن اليونسكو عام ١٩٩٨ في المادة العاشرة منه على ضرورة اعتماد سياسات حازمة وواضحة فيما يخص أساتذة التعليم العالي، واتخاذ التدابير الملائمة لتمكينهم من إجراء البحوث، وتحسين مهاراتهم التربوية من خلال برامج لتطوير قدراتهم، وحفزهم على التجديد الدائم في المناهج الدراسية، وفي أساليب التدريس لتحقيق الامتياز في مجال البحث والتدريس، ومن هنا تتجلى ضرورة العمل على فتح مجالات التأهيل الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية بما يتماشى مع نواحي التنمية، وفق اختصاص كل منهم.

فإذا كان أعضاء هيئة التدريس هم من يلقي على عاتقهم مسؤولية ومهمة تطوير البحث العلمي والنهوض به، فإن دراسة وتحديد العوامل والمعوقات المؤثرة في إنتاجيتهم تنال أهمية بالغة في مسيرة العمل الأكاديمي، علاوة على ذلك فإن هذه الإنتاجية تعد المعيار الأول في التمكين الأكاديمي.

وتستخدم حالياً الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس كمعيار لتشكيل اللجان العلمية الدائمة لترقية أعضاء هيئة التدريس داخلياً، أو لتصنيف الجامعات عالمياً. ولقد صنفت مجلة النيوزويك Newsweek الجامعات العالمية على أساس الانفتاح والتنوع والامتياز في الأبحاث. (قضايا إدارية، ٢٠٠٦).

وفيما يتعلق بفلسطين فقد بلغ نسبة عضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (٨، ١٧٪). ولقد اهتمت الدراسات اهتماماً بزيادة الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس بالجامعات، حيث تركز اللوائح والقوانين على شرط البحث العلمي كمعيار للترقية. إلا أن عضوات هيئة التدريس في التعليم العالي، في معظم دول العالم تواجه عدداً من التحديات، منها التحديات الاجتماعية، والاقتصادية، والمعرفية، وهي بحاجة إلى مساعدة خاصة من قبل المخططين للتعليم الجامعي، لتتمكن من أداء الأدوار المطلوبة منها بالشكل الأمثل (Acker وآخرون، ١٩٩٤).

ونظراً لتزايد الاهتمام بدراسة قضايا المرأة الجامعية في العالم، فإن الباحثين يؤكدون ضرورة بحثها بحثاً علمياً منهجياً بعيداً عن المغالاة، والانفعال؛ رغم كثرة البحوث التي تناولت قضايا المرأة الجامعية في العالم والتي جمع بعضها في الكتاب العالمي للتربية لعام ١٩٩٤ تحت عنوان الفجوة القائمة بين الذكور والإناث في التعليم العالي (Lie وآخرون، ١٩٩٤).

وهكذا أضحى للمرأة عضو هيئة التدريس مطالبة بالبحوث العلمية، والمشاركة بالفعاليات العلمية، التي تمكنها من صقل معارفها العلمية، وتساعد على تطوير أدائها والحصول على الترقيات التي تمكنها أكاديمياً. والمرأة الفلسطينية مطالبة بمستلزمات العمل الأكاديمي، لذا لا بد من التنسيق، والتوازن بين قدراتها الذاتية ومتطلبات البحث العلمي الذي تقوم به؛ ولكي يحدث ذلك لا بد من دراسة تقويمية لما قدمته من خلال عملها في مؤسسات التعليم العالي.

ومن خلال لقاء الباحثة بعدد من عضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي وملاحظة ضعف الإقبال على الإنتاجية العلمية، وشكواهن من مواجهة صعوبات أثناء أداء أعمالهن تحول دون تقدمهن وقيامهن بدورهن الإنتاجي، مما دفع الباحثة لدراسة حجم الإنتاجية لديهن، إلى جانب دوافع الإنتاجية العلمية وسبل تطويرها لديهن، ولصعوبة التواصل بين أرجاء الوطن اكتفت الباحثة في مجال دراستها على مؤسسات التعليم العالي في محافظات غزة.

مشكلة الدراسة:

تشير العديد من الدراسات إلى أن الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وطبيعة الدراسات والأبحاث التي يقومون بها لخدمة الجامعة والمجتمع المحلي، تعد من معايير جودة النوعية في التعليم العالي؛ المتعلقة بجودة الهيئة التدريسية (أبو فارة، ٢٠٠٣، ص ١٠). ومن خلال عمل الباحثة في إحدى مؤسسات التعليم العالي، لاحظت الباحثة قلة حجم الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس، وكذلك من خلال الاطلاع على المجالات والمؤتمرات المنعقدة في قطاع غزة، تبين ضعف الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية بالمستوى المطلوب؛ بسبب وجود العديد من معوقات؛ لهذا ارتأت الباحثة أنه لا بد من دراسة تحليلية لحجم الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس، ودوافع ومعوقات وحاجات الإنتاجية العلمية وسبل تطويرها؛ وبهذا تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

« ما حجم الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة؟ »

أهداف الدراسة وأسئلتها:

تهدف الدراسة الحالية إلى الإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما حجم الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية في التعليم العالي؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين حجم الإنتاجية العلمية تبعاً للمتغيرات: (المؤهل العلمي - المؤسسة التي تعمل بها، الجامعة التي حصلت منها على آخر درجة علمية، عدد سنوات الخدمة، شغلها المناصب الإدارية، التخصص، الحالة الاجتماعية)؟
٣. ما أبرز المعوقات التي تحد من الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية في التعليم العالي؟
٤. ما دوافع الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية في التعليم العالي؟
٥. ما أهم الحاجات التدريبية لزيادة فاعلية الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية؟
٦. ما سبل تطوير الإنتاجية العلمية لدى المرأة في مؤسسات التعليم العالي؟
٧. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة تعزى للمتغيرات الآتية: (المؤهل

العلمي - المؤسسة التي تعمل بها، الجامعة التي حصلت منها على آخر درجة علمية، عدد سنوات الخدمة، شغلها المناصب الإدارية، التخصص، الحالة الاجتماعية، مكان السكن)؟

فرضيات البحث:

انبثق عن السؤال الثاني للدراسة الفرضيات الآتية:

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في حجم الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بالتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في حجم الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بالتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير نوع المؤسسة.

٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في حجم الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بالتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير الجامعة التي حصلت منها على آخر درجة علمية.

٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في حجم الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بالتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في حجم الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بالتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير شغلها المناصب الإدارية.

٦. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في حجم الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بالتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير التخصص.

٧. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في حجم الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بالتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

انبثق عن السؤال السابع للدراسة الفرضيات الآتية:

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة تعزى لمتغير نوع المؤسسة.
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة تعزى لمتغير الجامعة التي حصلت منها على آخر درجة علمية.
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.
٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة تعزى لمتغير شغلها المناصب الإدارية.
٦. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة تعزى لمتغير التخصص.
٧. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
٨. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة تعزى لمتغير مكان السكن.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال:

١. كونها من الدراسات الرائدة في هذا المجال حسب علم الباحثة تلقي الضوء على واقع الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية في مؤسسات التعليم العالي في محافظات غزة.
٢. تزويد صانعي القرار بواقع الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية عضوة هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وأبرز معوقاته.
٣. تتوقع الباحثة أن تستفيد من نتائج الدراسة جهات كثيرة منها : وزارة التعليم العالي وإدارة الجامعات الفلسطينية، وأعضاء هيئة التدريس بها، والباحثون المهتمون بهذا الجانب.

حدود البحث:

١. الحدود المكانية: تم إجراء البحث في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة.

٢. الحدود البشرية: طبقت الدراسة على عضوات الهيئة التدريسية العاملات على الكادر (أكاديمي، أكاديمي إداري)، المتفرغات (المثبتات) في مؤسسات التعليم العالي القائمت على رأس عملهن أثناء إجراء البحث، واللواتي يحملن درجة ماجستير فأكثر.

٣. الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني ٢٠١٠ / ٢٠١١.

٤. الحدود المفاهيمية: تناولت الدراسة مفهوم الإنتاجية العلمية الذي يتضمن الإنتاجية المحكمة (كالأبحاث المنشورة في مجلات ومؤتمرات علمية)، وغير المحكمة (كالأيام الدراسية وورش العمل).

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية:

◀ الإنتاجية العلمية: (Scientific productivity)

هناك اتجاهان في تحديد مفهوم الإنتاجية العلمية: الأول يعتمد على كم الإنتاج العلمي مقروناً بنوعيته، بينما يعتمد الثاني على كم الإنتاج بصرف النظر عن نوعيته، حيث يعتمد على عدد الكتب والأبحاث العلمية التي ألفها العضو خلال فترة معينة كمؤشر للإنتاجية (يونس، ١٩٩٨).

وتعرف الإنتاجية العلمية بأنها "الإنتاجية الكلية لمجموع الأبحاث والمقالات والكتب التي يحققها الفرد في فترة زمنية معينة" (رسمي، ١٩٩٣، ص ٩٦).

ولغايات الدراسة الحالية يمكن تعريف الإنتاجية العلمية تعريفاً إجرائياً على أنها، "مجموع ما أنتجته عضوة هيئة التدريس من بحوث منشورة، وكتب علمية مؤلفة و مترجمة، وأوراق عمل في مؤتمرات وندوات ومجلات علمية، والإشراف على الرسائل العلمية"، وتميز الباحثة بين ما هو محكم وما هو غير محكم كآلاتي:

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 المرأة الفلسطينية على الحصول على الترقيات العلمية الأكاديمية، التي تعينها على تقلد المناصب في الإدارة العليا.

ب. الإنتاجية العلمية غير المحكمة:

وهو يشمل مجموع ما أنتجته 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.

◀ عضو هيئة التدريس:

المرأة التي تعمل في مهنة التدريس في إحدى مؤسسات التعليم العالي بقطاع غزة (سواءً في جامعة أو كلية جامعي أو كلية متوسطة) ، وتحمل درجة ماجستير أو دكتوراة، وصنفت في تقارير وزارة التربية والتعليم العالي بأنها أكاديمية متفرغة.

الإطار النظري:

التعليم العالي في فلسطين:

تعود الجذور التاريخية لنظام التعليم العالي الفلسطيني إلى سنوات الأربعينيات عندما بدأ عدد كبير نسبياً من الطلبة يلتحقون بمؤسسات التعليم العالي في الخارج حيث لم يكن هنالك أية مؤسسات داخل فلسطين..وقد كان التوجه الرئيس للطلبة عندئذ هو للجامعات المصرية والأمريكية والبريطانية، وبالطبع فقد كانت تكاليف الدراسة عندئذ مرتفعة نسبياً كما أن إجراء الاتصالات اللازمة للحصول على القبول كانت صعبة وليست في متناول الجميع، لذلك فقد اقتصرَت الدراسة العليا إلى حد بعيد على أبناء العائلات الميسورة ذات المكانة الاجتماعية والسياسية (أبو هلال، ١٩٩٨، ص ١٠).

ويرجع أبو لغد (١٩٩٣، ٣) نشأة الجامعات الفلسطينية إلى أمرين أساسيين: أولهما رغبة الشعب الفلسطيني الأكيدة وإصراره الثابت على تحصيل العلم، والذي تحقق بمتابعته للتعليم العالي في الجامعات العربية والعالم، وثانيهما إدراك القيادة الوطنية في فلسطين بأن احتياجات الشعب الفلسطيني وألوياته التعليمية وظروفه تحت الاحتلال تحتم إيجاد مؤسسات وطنية للتعليم الجامعي والعالي على الأرض الفلسطينية (الرقب، ٢٠٠٩، ص ٢٣).

فقد أقيمت غالبية مؤسسات التعليم العالي المتواجدة في فلسطين في ظل ظروف صعبة كتعبير عن الإرادة والالتزام، وبمبادرات من قبل أفراد وجماعات.وقد سعت مؤسسات التعليم العالي لمواجهة القمع والظلم الاحتلالي عن طريق تلبية طلب الأجيال الشابة المتزايد على التعليم وتزويدهم بفرصة الدراسة في فلسطين بعد أن حرموا عنوة من فرص الدراسة في الخارج (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٣، ص ٣)

لذا من الصعب الاستهانة بإنجازات قطاع التعليم العالي الفلسطيني، فإنشء الجامعات خلال فترة الاحتلال بحد ذاته أثبت مقدرة الفلسطينيين على النجاح حتى في أصعب الظروف، وبذلك أدى إلى رفع احترامهم لذاتهم، وأسهم في إعداد نخبة سياسية وقيادات اجتماعية واقتصادية، واجتذب كفاءات بشرية وموارد مالية إلى الضفة الغربية

وقطاع غزة، وكان أكبر إنجاز هو تخريج الجامعيين بأعداد فاقت التصور (برنامج دراسات التنمية، ٢٠٠٢، ص ٧٨).

وتعدّ الجامعات الفلسطينية فتيّة وفق المعايير الدولية، فلم يمر على إنشاء أقدمها سوى ثلاثين عاماً فيما أقيمت أحدثها قبل عامين فقط، وقد شهد نظام التعليم العالي بمجمله تحولات كبيرة في أعقاب حرب حزيران/ يونيو ١٩٦٧، فقد حدث انتشار واسع أولاً في مجال كليات المجتمع ثم استمر مع تأسيس الجامعات الفلسطينية الرئيسة منذ بداية عام ١٩٧١، حيث كانت كل واحدة من هذه الجامعات ومنذ البداية نتاجاً لمبادرة خاصة غير ربحية وغير حكومية. لذا يعدّ التعليم العالي الفلسطيني فريداً من نوعه في هذا الخصوص، سواء في منطقة الشرق الأوسط أو في معظم أنحاء العالم، حيث تكون المؤسسات الحكومية هي القاعدة، وهكذا تعدّ البنية غير الربحية وغير الحكومية للجامعات الفلسطينية أحد سماتها المميزة (وزارة التربية والتعليم العالي، ٢٠٠٣).

ويتكون قطاع التعليم العالي الفلسطيني من جميع المؤسسات التي تقدم برامج أكاديمية وتدريبية بعد مرحلة الدراسة الثانوية، وتشمل هذه المؤسسات (١٤) جامعة فلسطينية و (١٥) كلية جامعية، موزعة في أنحاء الوطن، تقدم شهادات جامعية على مستوى البكالوريوس، وحتى الدكتوراة في مجالات مختلفة، كما تشمل مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني (٢٠) كلية مجتمع متوسطة تقدم شهادة الدبلوم المتوسط في البرامج المهنية والتقنية في المجالات المختلفة. يوجد منها في قطاع غزة (١٤) مؤسسة موزعة كالتالي: جامعات تقليدية (واحدة حكومية واثنان عامتان واثنان خاصتان)، (٥) كليات جامعية (أربع حكومية وواحدة خاصة)، (٤) كليات مجتمع متوسطة (واحدة عامة، واثنان خاصتان، واحدة حكومية، وواحدة تحت إشراف وكالة غوث وتشغيل اللاجئين) أما التعليم المفتوح فيوجد جامعة واحدة تتوزع مراكزها في الضفة وغزة حيث بلغت مراكزها في الضفة (١٧)، وبلغت في غزة (٥) مراكز. وقد بلغ عدد العاملين في قطاع التعليم العالي الفلسطيني (٤٨٣٨) متفرغاً من أعضاء هيئات التدريس والإداريين والخدمات، منهم (٢٣٤٣) أعضاء هيئة تدريس ليصل عدد العاملين إلى (٧٩٤١) شخصاً أكاديميين وإداريين وموظفي خدمات (وزارة التربية والتعليم العالي، ٢٠١١).

أهداف التعليم العالي:

يهدف التعليم العالي لتحقيق ما يأتي (السلطة الوطنية الفلسطينية، ١٩٩٨):

١. فتح المجال أمام جميع الطلبة المؤهلين للالتحاق بالتعليم العالي ومتابعة الكفاءات العلمية في الداخل والخارج وتنميتها.

٢. تشجيع حركة التأليف والترجمة والبحث العلمي ودعم برامج التعليم المستمر التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية.
٣. تمكين المجتمع الفلسطيني من التعامل مع المستجدات العلمية والتكنولوجية والمعلوماتية واستثمارها وتطويرها.
٤. الإسهام في تلبية احتياجات المجتمع الفلسطيني من الكوادر البشرية المؤهلة في مختلف المجالات العلمية الثقافية.
٥. توثيق أطر التعاون العلمي مع الهيئات العلمية والدولية، ودعم مؤسسات التعليم العالي ومراكز البحث العلمي وتطويرها.
٦. العناية بدراسة الحضارة العربية والإسلامية واكساب الطلبة مهارات التفكير الناقد، وتشجيع الإبداع والابتكار العلمي والقدرة على البحث والتقصي ومواكبة التقدم العلمي.
٧. تنمية القيم العلمية والروحية وتنشئة أفراد منتمين لوطنهم وعروبتهم، وتعزيز روح التعاون والعمل الجماعي لدى الطلبة.
٨. الإسهام في تقدم العلم وصون الحريات ونزاهة البحث العلمي وبناء الدولة على أسس تضمن سيادة القانون واحترام الحقوق والحريات العامة.

المرأة الفلسطينية في التعليم العالي: الملامح والبدايات:

في الوقت الذي يورخ فيه لدخول المرأة العربية في عملها في الحقل الأكاديمي بما لا يتعدى ثلاثة أو أربعة عقود من الزمن في أغلب البلدان العربية (صبور، ١٩٩٢، ص ١٩٩٧)، أما عن تعليم المرأة الفلسطينية، فقد اتسم الوضع الفلسطيني بخصوصية مميزة عن باقي الدول العربية، هذه الخصوصية أثرت بدورها على وضع المرأة ومكانتها، فمعاناة المرأة الفلسطينية، من ظلم الاحتلال تتقدم على معاناتها من الوضع الاجتماعي العام، وعلى ذلك فإن التشتت والضياع وخضوع المجتمع الفلسطيني لأكثر من نظام تعليمي، وتدخل سلطات الاحتلال في سير العملية التعليمية، كل هذه الأمور أثرت سلباً على مسيرة المرأة التعليمية زمن الاحتلال.

ويلاحظ المتفحص في تقارير (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٦ حتى ٢٠١١) ما يأتي:

♦ أن أعداد الطالبات المسجلات في التعليم العالي للعام الجامعي تزايدت في السنوات القليلة الماضية ففي العام الأكاديمي ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦ بلغ عددهن (٧٩١٧٢) طالبة بنسبة

(٥٢,٧٪) من نسبة المقيدين، وفي العام الجامعي ٢٠١٠ / ٢٠١١ وصل عددهن إلى (١٢١٩٩٨) طالبة أي بنسبة (٥٧٪) من مجموع المقيدين.

♦ وأما بالنسبة للخريجات فقد ارتفعت أعدادهن من (٩٧٦٦) خريجة بنسبة (٥٦,٤٪) للعام الجامعي ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ إلى (١٨٥٦٧) خريجة أي بنسبة (٥٨٪) للعام الجامعي ٢٠١٠ / ٢٠١١.

♦ أما عدد عضوات الهيئة التدريسية؛ المدرسات اللواتي يحملن درجة الماجستير على الأقل ولديها عقد دائم في مؤسسات التعليم العالي في فلسطين فكانت كالتالي:

الجدول (١)

يبين عدد عضوات الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي في فلسطين

النسبة المئوية	الإناث	العام الجامعي	المؤسسة
١٣,٨٪	٣٤٧	٢٠٠٦ / ٢٠٠٥	الجامعات التقليدية
١٧٪	٥٧٧	٢٠١٠ / ٢٠٠٩	
١٤٪	٢٢٢	٢٠٠٦ / ٢٠٠٥	التعليم المفتوح
١٦٪	٣٠٤	٢٠١٠ / ٢٠٠٩	
٢٧٪	١٢٠	٢٠٠٦ / ٢٠٠٥	الكليات الجامعية
٢٤٪	١٨٠	٢٠١٠ / ٢٠٠٩	
٢٣٪	١٥٥	٢٠٠٦ / ٢٠٠٥	كليات المجتمع
٢٣٪	١١٦	٢٠١٠ / ٢٠٠٩	
١٦٪	٨٤٤	٢٠٠٦ / ٢٠٠٥	المجموع
١٨٪	١١٧٧	٢٠١٠ / ٢٠٠٩	

يتبين من الجدول والبيانات السابقة أنه رغم ارتفاع نسبة الإناث المسجلات والخريجات في مؤسسات التعليم العالي، فإننا نجد أن هناك انخفاضاً في نسبة الإناث في الهيئة التدريسية، وهذا يشير إلى ضعف مشاركة الإناث في التدريس في مؤسسات التعليم العالي التي لا تنسجم مع الزيادة في عدد طالبات تلك المؤسسات. والجدول (٢) يوضح توزيع أعداد عضوات الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، وهو يمثل مجتمع الدراسة.

الإنتاجية العلمية من حيث: مفهوما، طرق قياسها، ومؤشراتها:

١. مفهوم الإنتاجية العلمية:

تؤكد النظم واللوائح الرسمية للجامعات على أن الإنتاجية العلمية من أهم مسؤوليات أعضاء هيئة التدريس، إلا أن هذا المفهوم خضع لتفسيرات عديدة تعذر تحديدها في مفهوم واحد متفق عليه، نتيجة للتصورات المختلفة التي كونها الباحثون عن الإنتاجية العلمية باعتبارها ظاهرة اجتماعية معقدة، تشتمل على العديد من المكونات المتداخلة، مثل النوعية والكمية والأصالة (السيسي وعبد الرحيم، ٢٠٠٤، ص ٢٣٥).

وبمراجعة الأدب التربوي في مفهوم الإنتاجية العلمية نجد أن بعضهم لم يفرق بين المحكم منها وغير المحكم فعرّفها (زيدان، ١٩٩١، ص ١٥٩) بأنها «الأعمال المنشورة من بحوث ومقالات وكتب والتي تسهم في نمو المعرفة وتقدم العلم وإصلاح المجتمع»، وأكد على ذلك تعريف (الزهراني، ١٩٩٧، ص ص ٣٥ - ٣٦) بأنها «ثمار الجهود التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، والتي تظهر في صورة كتابة بحث أو مقالة أو تأليف كتاب أو ترجمته أو تحقيقه، وما شابه من الأعمال العلمية التي تعد بمقاييس العلماء إضافة علمية، أو حلاً لمشكلة قائمة، وبالإضافة إلى ذلك الإشراف على الدراسات العليا، وعضوية الجمعيات العلمية واللجان العلمية المختلفة»، لقد أضاف هذا التعريف على سابقه الإشراف على الرسائل العلمية، وتعرف أيضاً بأنها: «مجمّل المنشورات العلمية التي ينشرها الباحث، أو العالم، سواءً تمثّلت في بحوث ودراسات علمية نظرية، أو تطبيقية، أو في كتب متخصصة، على صورة مقالات عامة أو تخصصية وبراءات الاختراع.

وقد تمتد الإنتاجية لتشمل أشكال الأداء الأكاديمي كافة، وما يرتبط به من أداء بحثي وتدرّيسي ورعاية طلاب، وخدمة المجتمع بتقديم الاستشارات للجهات الحكومية والأهلية، ونشر المعرفة عن طريق المحاضرات والندوات العامة، وإجراء البحوث لصالح المجتمع، وتوجيه انتقادات للمجتمع وللجامعة» (زاهر، ٢٠٠٣، ص ٣١٦). وعرّفها بعضهم بأنها: «مجمّل الأعمال العلمية لعضو هيئة التدريس، وتشمل البحوث المنشورة، والكتب العلمية المؤلفة والمترجمة، وورقات العمل في المؤتمرات والندوات والمجلات العلمية، والإشراف على الرسائل العلمية، فضلاً عن اشتراكه في الجمعيات العلمية (حوالة، ٢٠٠٩، ص) ونلاحظ أن التعريفين السابقين قد جمعا بين الإنتاجية العلمية المحكمة وغير المحكمة. وتتبنى الدراسة الحالية تعريف الإنتاجية على أنها «مجموع ما أنتجته عضوة هيئة التدريس من بحوث منشورة، وكتب علمية مؤلفة ومترجمة، وأوراق عمل في مؤتمرات وندوات ومجلات علمية، والإشراف على الرسائل العلمية».

٢. طرق قياس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس:

تتعدد طرق قياس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، ومن أبرزها الطرق الثلاث الآتية:

أ. لجنة الأقران أو الخبراء: (Peers Committee)

تعتمد هذه الطريقة في قياسها للإنتاجية العلمية على نوعية الإنتاجية لا على كمها، ويقوم هذا النوع من القياس على أساس عرض الإنتاج العلمي على مجموعة من الخبراء والمتخصصين (لجنة منتقاة من كبار العلماء) في مجال معين للحكم على نوعية هذا الإنتاج وتحديد مدى الجودة والأصالة فيه، ومدى إسهامه في البناء المعرفي للتخصص المدروس على أساس أن العلماء والزملاء في اختصاص ما هم أصدق وأدق في الحكم على زملائهم في التخصص نفسه من أي عناصر أخرى خارج التخصص (توق وزاهر، ١٩٨٨، ص ٣٧).

ب. فهرس الاستشهادات المرجعي: (SCI) (SCIENCE CITATION INDEX) :

تقوم هذه الطريقة على افتراض مؤداه أن عدد الاستشهادات تمثل الأهمية العلمية النسبية أو النوعية للأوراق العلمية في حقل من حقول المعرفة، فكلما كثر عدد مرات الاستشهاد بدراسة أو بحث ما دل ذلك على أهمية هذه الدراسة من حيث النوع (فارغ Farg، ١٩٩٥، ص ١٣٣-١٣٧).

ويؤخذ على هذه الطريقة أن كثيراً من الباحثين قد يستشهد بدراسة معينة لا لأنهم يوافقون عليها وإنما يستشهدون بها لنقدها، كما يحدث في كثير من الدراسات النقدية بالإضافة إلى صعوبة قياس الإنتاجية العلمية وفق هذه الطريقة، لأنه من الصعوبة بمكان تتبع مجمل الدراسات والأبحاث التي استشهدت بها الدراسة، أو البحث محل التقويم (السيسي وعبد الرحيم، ٢٠٠٤، ص ٣٢٧). ويؤخذ على هذه الطريقة أيضاً ميل الباحثين إلى الإشادة بالعلماء البارزين بطريقة دائمة أكثر من غيرهم، وكأنه عند الإشادة بالعلماء البارزين تضاف درجة من الأصالة إلى المقالة أو البحث أو الدراسة التي هم بصدها (Johnes, 1988, p5).

ت. الأساليب الإحصائية الكمية:

تعتمد تلك الأساليب في قياسها للإنتاجية العلمية على أساس إجراء حسابات بسيطة (أو معقدة) للمنشورات العلمية (أبحاث، وأوراق عمل، وكتب، ومقالات) لعضو هيئة التدريس خلال فترة زمنية معينة بالإضافة إلى ذلك رسائل الماجستير والدكتوراه التي أشرف

عليها أو حكمها وأجيزت والمحاضرات العامة في مجال التخصص والبرامج التدريبية التي اشترك في إعدادها، وذلك عن طريق عدد من الأسئلة موجهة لعضو هيئة تدريس. (توق وزاهر، ١٩٨٨، ص٣٦)

وعلى الرغم من سهولة الاعتماد على هذا الأسلوب في قياس الإنتاجية العلمية فإنه يؤخذ عليه ضعف الثقة في نتائجه، ففي بعض الأوقات قد يضع الباحثون أرقاماً كمية لما قام به من إنتاج علمي مغايرة لما قام به في الواقع، ويؤخذ عليه أيضاً أنه يساوي في التقدير بين الإنتاج الجيد والإنتاج المتكرر الذي يستخدم أفكاراً قديمة، وأنه يعتمد في تقدير الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس على الكم بغض النظر عن الكيف. (Andrews, 1979.p59)

كما يؤخذ عليه أن المؤلف المشترك مع الآخرين في نشر مقالة علمية سوف يحصل على تقدير مماثل لمؤلف آخر قام بنشر مقالة علمية أخرى بمفرده، وأن نشر مقالة علمية قصيرة يتساوى في العدد مع المقالة الكبيرة وقياس إنتاجية أعضاء هيئة التدريس خلال فترة زمنية مضت ومقارنتها بالظروف الحالية. (Egghe, 1994.P422)

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

♦ 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 يرق العالم بعدد كبير من الأبحاث فإن إمكانية التوصل إلى اكتشاف مهم سوف تكون منخفضة. (Meltzer , 1956.p34)

♦ أما السبب الثاني فإنه 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. (Cole & Cole , 1967.p387- 388)

♦ كما أن البحوث المقدمة للنشر في المجالات 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. (السيسي وعبد الرحيم، ٢٠٠٤، ص٢٣٩) ومن ثم سوف تأخذ الدراسة الحالية في قياس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس

بهذا الأسلوب الأخير معتمدة على عدد من المؤشرات والتي تتمثل في الآتي:

٣. مؤشرات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس:

سوف تقوم الباحثة فيما يأتي بعرض المؤشرات التي اعتمدت عليها الباحثة في قياس الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بالتعليم العالي في فلسطين وهي:

أ. المؤشر الأول: الإنتاجية العلمية المحكمة وتتمثل في:

البحوث و الدراسات العلمية المنشورة، أو المقبولة للنشر في مجلات متخصصة، أو المقدمة في الندوات و المؤتمرات، أو لصالح جهات معينة مثل: مراكز البحوث، و قسم دريسل (Dressel) هذه البحوث و الدراسات إلى:

- البحوث العلمية المتعلقة بتطوير المقررات الدراسية و البرامج التعليمية وطرق التدريس و أساليب التعلم و سبل تهيئة المناخ الذي يشجع على البحث و زيادة القدرة على التعلم.

- البحوث الأساسية التي تهدف إلى إنتاج المعرفة الجديدة و تنميتها في حقل معرفي، و البحوث التطبيقية التي تهتم بحل المشكلات الاجتماعية و الاقتصادية و التربوية و خلافها، و من الملاحظ أن هذه البحوث العلمية إما أن تكون فردية، أو مشتركة.

- الكتب المؤلفة أو المترجمة.

ب. المؤشر الثاني: الإنتاجية العلمية غير المحكمة وتتمثل في:

- الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه أو تحكيمها:

ذهب بعض الباحثين إلى اعتبار الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه أو تحكيمها من مؤشرات الإنتاجية العلمية، وهذا ما ذهب إليه (السيسي و عبد الرحيم، ٢٠٠٤) ومن الملاحظ أن الإشراف على هذه الرسائل إما أن يكون فردياً أو مشتركاً (الزهراني، ١٩٩٧، ص٣٦).

- تحكيم أبحاث الغير:

سواء تحكيم أبحاث مقدمة للترقية العلمية، أم تحكيم أبحاث مقدمة للنشر. (جامعة ميشيغن ٢٠٠٤ - The University of Michigan 2005)

- المقالات العامة أو التخصصية المنشورة حيث يعرض عضو هيئة التدريس لرأي جديد في قضية معينة، أو يلقي أضواء كاشفة عليها أو يقترح أسلوباً بديلاً لمعالجتها من ناحية التنظير أو السياسة أو الممارسة (عمار، ١٩٩١، ص١٧).

- براءات الاختراع والجوائز التي حصلت عليها عضو هيئة التدريس والأيام الدراسية وورش العمل التي شاركت فيها.

الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الأدب التربوي، استطاعت الباحثة أن تصل إلى بعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، وقد جاءت هذه الدراسات على النحو الآتي:

دراسة حوالة (٢٠٠٩) بعنوان الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مقومات الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على جامعة طيبة بالمملكة السعودية. هدفت إلى التعرف إلى مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة "طيبة". استخدمت الباحثة استبانة، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٥) عضواً. وخلصت الدراسة إلى وجود ضعف في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة، وإنخفاض إنتاجية الكتب والمؤلفات والترجمة وأهم أسباب ضعف الإنتاجية ترجع إلى ثقل الأعباء التي يحملها عضو هيئة التدريس، والانشغال بالأعمال الإدارية، وطول إجراءات نشر البحوث في الجامعة، وقلة فرص الحضور والمشاركة في المؤتمرات العلمية، فضلاً عن عدم توافر وسائل النشر والتأليف والخدمات المتعلقة بعملية البحث بالقدر المطلوب مثل: صعوبة الحصول على المعلومات، وندرة توافر الدوريات والكتب المتخصصة، والمراجع العلمية، والافتقار إلى سياسة علمية واضحة للبحث العلمي.

دراسة سنقر (٢٠٠٧) بعنوان الفعاليات العلمية للمرأة عضو الهيئة التدريسية في جامعة دمشق.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع عمل المرأة - عضو الهيئة التدريسية في جامعة دمشق_ في مجال التدريس و البحث العلمي وخدمة المجتمع والعوامل المؤثرة في أدائها بهدف تطوير فعاليتها العلمية وتحقيق جودة التعليم العالي. صممت الباحثة استبانة وزعته على عينة الدراسة وهي (٧٩) عضواً من الذكور والإناث. ومن أهم نتائج الدراسة أن الجهد الذي تبذله المرأة عضو هيئة التدريس أكبر مما يبذله الرجل في مجال التدريس، ولكن أدائها في مجال البحث العلمي أقل من أدائه. وتصرف المرأة وقتاً أقل من الرجل في مجال خدمة المجتمع. وقد بينت الدراسة أن هناك جملة من المعوقات تترك آثاراً سلبية على عمل المرأة الجامعي، وهذه المعوقات منها ما يتعلق ببيئة العمل الجامعي، ومنها ما يتعلق بالجانب الأسري.

دراسة الحديثي (٢٠٠٦): بعنوان الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية دراسة تقويمية.

هدفت إلى التعرف إلى مجالات تقييم الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بكليات التربية في المملكة العربية السعودية، وحجم الإنتاجية العلمية لهن والصعوبات الأكاديمية والمجتمعية التي تؤثر على الإنتاجية العلمية. استخدمت الباحثة أسلوب تحليل المحتوى للسيرة الذاتية لأعضاء هيئة التدريس، واستخدمت استبانة لعمل استطلاع رأي عضوات هيئة التدريس بكلية التربية للبنات حول الصعوبات التي تعوق الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس. وتوصلت الدراسة إلى ارتباط نسبة إنتاجية الكتب المؤلفة وإنتاجية البحوث العلمية بالجامعة والدرجة العلمية وتاريخ الحصول على الدكتوراه وعدد سنوات الخبرة. وعدم ارتباط نسبة إنتاجية الكتب المترجمة بالقسم العلمي أو بالدرجة العلمية وتاريخ الحصول على الدكتوراه أو الوظيفة الإدارية. وأما أهم الصعوبات الأكاديمية المعوقة لإنتاجهن العلمي فقد كانت منح التفرغ البحثي، وحضور المؤتمرات والندوات خارج المملكة، وزيادة ساعات التدريس داخل أو خارج الكلية، وقلة توافر الاعتمادات المالية، وقلة عدد الساعات المخصصة لممارسة البحث الأكاديمي، وقلة توافر قواعد بيانات بحثية تربوية عالمية.

دراسة الشايح (٢٠٠٦): بعنوان «واقع الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس ومعوقاته في كليات العلوم الإنسانية في جامعة الملك سعود».

هدفت الدراسة إلى رصد واقع الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية في جامعة الملك سعود، وتحديد أبرز معوقاته التي تؤثر سلباً على هذه الإنتاجية، وتحديد سبل تشجيع الإنتاج العلمي. وكانت أداة الدراسة استفتاء قام الباحث ببنائه، وتكونت عينة الدراسة من (١١٨) عضواً من أعضاء هيئة التدريس الذكور في كليات التربية والآداب والعلوم الإدارية. وتوصلت الدراسة إلى أن معدل الإنتاج العلمي السنوي لأعضاء هيئة التدريس عينة البحث (١,٢٥) عملاً. بينما بلغ متوسط عدد البحوث المنشورة والكتب المؤلفة أو المترجمة والأوراق العلمية (٠,٦٣) بحثاً و (٠,٣٧) ورقة و (٠,٢٥) كتاباً لكل عضو في السنة. وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين كمية الإنتاج العلمي و متغير المؤهل العلمي، والجنس، بينما لم تظهر فروقاً دالة إحصائية بناءً على متغير الكلية. وتوصلت الدراسة إلى أن أبرز معوقات الإنتاج العلمي هي محدودية الدعم اللازم لحضور المؤتمرات الإقليمية والعالمية، وانشغال بعض أعضاء هيئة التدريس بالأعمال الخارجية لتحسين وضعهم الاقتصادي، وعدم توافر الوقت الكافي للقيام بإجراء البحوث العلمية، وكثرة الأعباء التدريسية.

دراسة حسين (٢٠٠٦): بعنوان «الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن».

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى تأثير بعض المتغيرات الديموجرافية مثل النوع، والعمر، والعبء التدريسي، والمرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في الجامعة، والكلية، والوظيفة الإدارية على كل من مستوى محاور الرضا الوظيفي وكذلك مستوى الإنتاجية العلمية. استعان الباحث باستبانة، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس من حملة الدكتوراه العاملين بجامعة عدن. وتوصلت الدراسة إلى انخفاض المستوى العام للإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس. وأن أعضاء هيئة التدريس الذكور أكثر إنتاجية للكتب العلمية المؤلفة. ووجود أثر لمتغير العمر على الإنتاجية العلمية للكتب العلمية المؤلفة والإشراف على رسائل الدراسات العليا ومناقشتها. وكذلك المرتبة الأكاديمية؛ ما عدا البحوث العلمية المقبولة للنشر. ووجود أثر لمتغير النوع وعدد سنوات الخبرة في الجامعة، والمرتبة الأكاديمية على مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس. وعدم وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي وبين مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن.

دراسة محمد (٢٠٠٣) : بعنوان «العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات بالجامعات المصرية».

هدفت إلى إلقاء الضوء على النشاط العلمي للمتخصصين في المكتبات والمعلومات من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية خلال النصف الثاني من القرن العشرين (١٩٥١ - ٢٠٠٠)، وتكونت عينة الدراسة من (٤٦) عضواً. استخدمت الدراسة منهج القياس الببليوجرافي (Bibliometrics)؛ الذي يتطلب إعداد قائمة ببليوجرافية تحصر وتسجل وتصف أشكال وسائل الاتصال المكتوبة ومؤلفيها من: أطروحات ومنفردات، ومقالات، وبحوث مؤتمرات وغيرها حيث وصلت إلى (١٣٢٥) مادة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها؛ وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الإنتاجية العلمية من ناحية وبين كل من العمر، والنوع والدرجة العلمية والخبرة الأكاديمية وغيرها كالإعارة بالخارج والإشراف ووجود علاقة سلبية بين الإنتاجية العلمية وبين المتغيرات المستقلة مثل الدرجة الجامعية الأولى والجامعة التي حصل منها العضو على الماجستير والدكتوراه والدولة المانحة للدرجة.

دراسة الغامدي (٢٠٠٢) بعنوان العوامل المؤثرة في البحث والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في تخصص المكتبات بالجامعات السعودية.

هدف الدراسة إلى اختبار عوامل عدة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس من بينها العوامل الفردية والمدعمة، والتي تحكم العمل بالقسم والمؤسسة. ومن أهم نتائج

الدراسة: أن العوامل التي لها أثر فاعل في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس هي: العوامل الفردية (النوع، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة) والعوامل المدعمة (الدرجة الأكاديمية، والدولة التي تم الحصول منها على الدكتوراة) وظروف العمل بالقسم (العبء التدريسي) والعوامل المؤسسية (مظاهر التكريم، مصادر استقاء المعلومات).

دراسة كنعان (٢٠٠١) بعنوان: البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق: الأهداف، المعوقات، سبل التطوير.

هدفت إلى تعرف أهداف البحث العلمي ومعوقاته وسبل تطويره لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، وقد استخدم الباحث استبانة في جمع المعلومات من عينة الدراسة التي بلغت (٢٥٤) عضواً ذكوراً وإناثاً. وتوصلت الدراسة إلى أن أهم أهداف البحث العلمي هي: زيادة التعمق في مجال التخصص وزيادة التحصيل المعرفي والعلمي، والإسهام في إيجاد الحلول والقضايا التي تواجه التطور الاقتصادي والاجتماعي والتربوي. وأهم المعوقات كانت: قلة التعاون بين الجامعات والجهات المستفيدة من البحث، ونقص عدد الموظفين للدول المتقدمة في البحث العلمي ونقص تمويل البحوث. أما عن أهم سبل التطوير فهي: توفير الدعم المالي اللازم لإجراء البحوث، وتوفير المكافآت المادية، وتوفير المراجع الحديثة المتعددة التقنية. وبينت الدراسة وجود فروق بين متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية لأهداف البحث ومعوقاته تبعاً للمتغيرات (الجنس، الكلية، والعمر، والخبرة).

دراسة يونس (١٩٩٨) : بعنوان «الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية» (دراسة حالة).

هدفت إلى التعرف إلى درجة رضا أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية عما توافره لهم الجامعة فيما يخص الحرية الأكاديمية وظروف العمل والعلاقة مع الزملاء وفرص النمو الأكاديمي وأعباء العمل. استخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة استبانة لقياس الرضا. وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، جامعة المنوفية وعددهم ٣٠ عضواً (٢٦ ذكراً وإناثاً). توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في متوسط الإنتاجية العلمية تعزى للمتغيرات (الدرجة العلمية والمنصب الإداري ونوع الإنتاجية والجنس)، كما توصلت إلى وجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية.

دراسة أستين ومالك (Astin and Malik, 1994) : بعنوان «واقع فعاليات المرأة في الجامعات الأمريكية العامة والخاصة».

هدفت إلى رصد واقع فعاليات المرأة في الجامعات الأمريكية العامة والخاصة، وقد تبين لهما أن المرأة تعطي للتدريس ونصح الطلاب اهتماماً أكبر مما تعطيه للبحث العلمي؛

ونتيجة لذلك فإن ما تنشره المرأة من بحوث أقل مما ينشره الرجل، وأن (٤٣٪) منهم لم ينشرن إطلاقاً. وقد بلغت نسبة ما نشرته المرأة في الجامعات الأمريكية من بحوث في العامين (١٩٩٢) و (١،٤٨) (١٩٩٣ بحثاً يقابله لدى الذكور ٢،٧٧) (بحثاً. وأن الأعباء الأسرية من زواج وأمومة تشكل حواجز تعرقل تقدم المرأة الأكاديمي. كما أسفرت الدراسة عن وجود عوامل تسبب الضغط النفسي لنصف النساء وخمس الرجال في الجامعات الأمريكية، كالترقية، إلى جانب الشعور بضيق الوقت وعدم إمكانية توفير بعض منه لحياة الفرد الشخصية، وعدم مبالاة الآخرين تجاههم. وعن عدم رضا عضو الهيئة التدريسية عن العمل.

دراسة الختيلية (١٩٩٢) بعنوان: المرأة والبحث العلمي في التعليم الجامعي بين الواقع والتحديات

هدفت إلى التعرف إلى مدى مشاركة المرأة في تطوير التعليم الجامعي وواقعها والصعوبات والتحديات التي تواجهها. استخدمت الباحثة استبانة، وتكونت عينة الدراسة من (٩٣) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وكن جميعهن إناثاً، وقد أظهرت النتائج أن المرأة تشارك بدرجة لا بأس بها في الإنتاج العلمي، وقد بلغت مشاركتها (٣٧) بحثاً ميدانياً، (٢٢) مقالاً، (١٢) كتاباً، و (٨) تراجم، وكانت نسبة اللواتي شاركن (٥٢،٧٪) مقابل (٢٩٪) لم يشاركن بأي إنتاج. أما بالنسبة للصعوبات التي واجهت المرأة في البحث، فكان أكثرها ندرة وجود مساعد باحث لتسهيل إجراءات البحث وكثرة أعباء التدريس والانشغال بالأعباء الإدارية والواجبات المنزلية، ونقص في الموارد المالية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بتفحص الدراسات السابقة يتضح ما يأتي:

١. من حيث أغراض الدراسة وأهدافها: تناولت الدراسات موضوع الإنتاجية العلمية من جوانب عدة؛ بعضها تناول واقع الإنتاجية العلمية والعوامل المؤثرة فيها مثل دراسة الشايح (٢٠٠٦)، ومنها دراسة العلي (٢٠٠٤)، ودراسة محمد (٢٠٠٣)، وبعضها تناول الإنتاجية العلمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي مثل: دراسة حوالة (٢٠٠٩)، ودراسة حسين (٢٠٠٦).

٢. من حيث المنهج والأداة في الدراسة: تشترك معظم هذه الدراسات في استخدامها المنهج الوصفي، وأداتها الاستبانة، باستثناء دراسة (الحديثي، ٢٠٠٦)، و (دراسة محمد، ٢٠٠٣)؛ حيث استخدم تحليل المحتوى.

٣. من حيث مجتمع الدراسة: تشترك جميع الدراسات من حيث استهدافها مدرسي الجامعات ولكن تباينت المجتمعات التي خضعت للدراسة في هذه الدراسات، فمنهم من اختار كلية، ومنهم من اختار جامعة، ومنهم من اختار الإناث دون الذكور.

٤. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة: استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في أمور عدة من أهمها:

تحديد المتغيرات المناسبة للبحث، واختيار منهج البحث، وهو المنهج الوصفي التحليلي وبناء أداة البحث المستخدمة، وهي الاستبانة وتحديد مجالاتها وفقراتها، وتحديد الإجراءات المناسبة للبحث، والتعرف إلى نوع المعالجات الإحصائية المناسبة للبحث.

٥. أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

اختلفت الدراسات السابقة في مفهوم الإنتاجية العلمية؛ حيث اشتملت على الأطروحات والمقالات، وبحوث المؤتمرات كما في دراسة (محمد، ٢٠٠٣)، وأضافت دراسة (حسين، ٢٠٠٦) الكتب العلمية المؤلفة والإشراف على رسائل الدراسات العليا ومناقشتها، وأضافت دراسة (حوالة، ٢٠٠٩) الكتب والمؤلفات والترجمة. واتفقت الدراسة الحالية إلى ما ذهبت إليه الدراسات بحيث اشتملت الإنتاجية العلمية في الدراسة الحالية على مجموع ما أنتجته عضو هيئة التدريس من بحوث منشورة، وكتب علمية مؤلفة ومترجمة، وأوراق عمل في مؤتمرات وندوات ومجلات علمية، والإشراف على الرسائل العلمية.

٦. أوجه التميز للبحث الحالي عن الدراسات السابقة:

تميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة بتناوله موضوع الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية في التعليم العالي بقطاع غزة، وهذا الموضوع لم ينل حظاً من البحث على مستوى فلسطين حسب علم الباحثة، ولم تتناوله أي من الدراسات السابقة.

انفردت الدراسة الحالية في تقسيم الإنتاجية العلمية إلى قسمين: إنتاجية علمية محكمة؛ وتحصل بموجبها عضوة هيئة التدريس على الترقيات العلمية، وإنتاجية علمية غير محكمة.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي، بحيث جمعت البيانات وحلّلت بغرض التعرف إلى واقع الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية- الإناث في مؤسسات التعليم العالي بقطاع غزة للعام الدراسي (٢٠١٠- ٢٠١١ م) ، والبالغ عددهن (١١٠) حسب البيانات التي جمعتها الباحثة من إحصائيات وزارة التربية والتعليم العالي للعام ٢٠١١ / ٢٠١٠ والجدول (٢) يوضح ذلك.

الجدول (٢)

يبين عدد عضوات الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة

م	اسم المؤسسة	العدد
	الجامعة الإسلامية	٢٥
	جامعة القدس المفتوحة	٨
	الأزهر	١٩
	جامعة الأقصى	٢٧
	جامعة فلسطين	٦
	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	٢٠
	كلية مجتمع الأقصى	٥
	المجموع	١١٠

عينة الدراسة:

نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة أصبح المجتمع هو عينة الدراسة، لذا وزعت (١٠٠) استبانة على عضوات هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، ولم تستطع الوصول لعشر عضوات، بسبب إجازة الأمومة لأربع منهن وعدم تمكن الباحثة من الوصول للست اليافقيات، وأستردت (٩٨) استبانة، واستبعدت (٦) استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل وأخضعت (٨٦) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي؛ أي بنسبة مئوية (٧٨٪) من المجتمع الأصلي.

الجدول (٣)

يبين الخصائص الشخصية لعينة الدراسة

سنوات الخبرة			التخصص		المؤسسة التي تخرج منها			المؤسسة التي تعمل بها			المؤهل العلمي	
أكثر من ١٠	من ٥ - ١٠	أقل من ٥ سنوات	إنسانية	علمية	أجنبية	عربية	فلسطينية	كلية	تعليم مفتوح	جامعة نظامية	دكتوراة	ماجستير
٢٥	٣١	٣٠	٥٠	٣٦	١٤	٢٠	٥٢	٢٤	٥	٥٧	٢٣	٦٣
٢٩,١	٣٦,٠	٣٤,٩	٥٨,١	٤١,٩	١٦,٣	٢٣,٣	٦٠,٥	٢٧,٩	٥,٨	٦٦,٣	٢٦,٧	٧٣,٣

الجدول (٤)

يبين توزيع أفراد عينة البحث حسب المنصب

المناصب الإدارية التي تشغلها المرأة الأكاديمية						هل شغلت مناصب		العدد
مدير قسم	رئيس قسم	نائب عميد	عميد	نائب رئيس المؤسسة	لم تشغل	لا	نعم	
٦	١٨	١	٢	١	٥٨	٥٨	٢٨	
٧	٢٠,٩	١,٢	٢,٣	١,٢	٦٧,٤	٦٧,٤	٣٢,٦	النسبة المئوية

الجدول (٥)

يبين توزيع أفراد عينة البحث حسب الحالة الاجتماعية والسكن

السكن حسب المحافظة				الحالة الاجتماعية					العدد
رفح	خان يونس	الوسطى	غزة	الشمال	أرملة	مطلقة	متزوجة	أنسة	
٣	١٨	١١	٥٠	٤	١	٤	٥٨	٢٣	
٣,٥	٢٠,٩	١٢,٨	٥٨,١	٤,٧	١,٢	٤,٧	٦٧,٤	٢٦,٧	النسبة المئوية

أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع ومتغيرات الدراسة الحالية، واستطلاع رأي عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية المختلفة عن طريق المقابلات الشخصية ذات الطابع غير الرسمي، صممت الباحثة استبانة حول الإنتاجية العلمية وفق الخطوات الآتية:

♦ صياغة بنود الاستبانة بالعودة إلى الدراسات والبحوث التي تناولت الإنتاجية العلمية ومشكلاتها.

♦ ثم عرضها على (١٥) عضواً من أعضاء هيئة تدريس في ثلاث جامعات: (الجامعة الإسلامية وجامعة الأقصى، وجامعة الأزهر)، منهم (٦) بدرجة الأستاذية، ومنهم من شغل منصباً في عمادات البحث العلمي - لإبداء الرأي بشأن ما يأتي:

♦ مدى ملاءمة الاستبانة للهدف الذي وضعت من أجله.

♦ سلامة العبارات من حيث الصياغة اللغوية.

♦ إضافة، أو حذف، أو تعديل ما يروونه مناسباً.

وبعد إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون عدلت صياغة بعض الفقرات، وقد بلغ عدد فقرات الاستبانة بعد صياغتها النهائية (٥٥) فقرة موزعة على مجالات الاستبانة.

صدق الاستبانة:

أولاً- صدق المحكمين:

اعتمدت الباحثة على الصدق الظاهري؛ بحيث يستثار المفحوصون للحد الأقصى لتقبل المقياس، ولضمان تعاون المفحوصين. وقد عرضت الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة، ممن يمتلكون خبرة متميزة في البحث العلمي، بلغ عددهم (١٥) محكمًا، وذلك للحكم على وضوح الاستبانة وصلاحيته للهدف الذي أعدت من أجله، إلى جانب بيان الرأي في دقة اختيار المفردات المناسبة. وأجريت التعديلات المناسبة وفق ملاحظات المحكمين، وعدت الفقرة صالحة إذا بلغ اتفاق المحكمين على صحتها بنسبة لا تقل عن ٨٧٪.

ثانياً- صدق الاتساق الداخلي:

حُسب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بإيجاد معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية لمجالها كما توضحها الجداول الآتية:

الجدول (٦)

يبين معامل ارتباط المجال الأول مع الدرجة الكلية للمجال

الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المجال الأول " المعوقات التي تحد من الإنتاجية العلمية "					
١	٠,٢٥٤	دال عند ٠,٠٠	٦	٠,٧٣٩	دال عند ٠,٠٠
٢	٠,٣٩٩	دال عند ٠,٠٠	٧	٠,٧٢٩	دال عند ٠,٠٠
٣	٠,٢٥٧	دال عند ٠,٠٠	٨	٠,٧٩٦	دال عند ٠,٠٠
٤	٠,٥٥٤	دال عند ٠,٠٠	٩	٠,٦٢٤	دال عند ٠,٠٠
٥	٠,٥٦٧	دال عند ٠,٠٠			
المجال الثاني " دوافع الإنتاجية العلمية "					
١	٠,٦١٤	دال عند ٠,٠٠	٥	٠,٦٣٩	دال عند ٠,٠٠
٢	٠,٥٣٦	دال عند ٠,٠٠	٦	٠,٧٧٨	دال عند ٠,٠٠
٣	٠,٦٤١	دال عند ٠,٠٠	٧	٠,٥٣٦	دال عند ٠,٠٠

الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
٤	٠,٧٤٤	دال عند ٠,٠٠	٨	٠,٦٠٣	دال عند ٠,٠٠
المجال الثالث " الحاجات التدريبيه "					
١	٠,٦٧٥	دال عند ٠,٠٠	٧	٠,٦٠٥	دال عند ٠,٠٠
٢	٠,٧٤٦	دال عند ٠,٠٠	٨	٠,٦٩١	دال عند ٠,٠٠
٣	٠,٦٦٧	دال عند ٠,٠٠	٩	٠,٥٦٩	دال عند ٠,٠٠
٤	٠,٧١٩	دال عند ٠,٠٠	١٠	٠,٥٥٩	دال عند ٠,٠٠
٥	٠,٧٣٧	دال عند ٠,٠٠	١١	٠,٦٤٢	دال عند ٠,٠٠
٦	٠,٦٨٩	دال عند ٠,٠٠	١٢	٠,٥٦٣	دال عند ٠,٠٠
المجال الرابع " سبل تطوير الإنتاجية العلمية "					
١	٠,٤٥٥	دال عند ٠,٠٠	٧	٠,٧٣٧	دال عند ٠,٠٠
٢	٠,٦٣٣	دال عند ٠,٠٠	٨	٠,٨١٣	دال عند ٠,٠٠
٣	٠,٦١٨	دال عند ٠,٠٠	٩	٠,٧٢٧	دال عند ٠,٠٠
٤	٠,٦٥٩	دال عند ٠,٠٠	١٠	٠,٦٨٥	دال عند ٠,٠٠
٥	٠,٧٠٥	دال عند ٠,٠٠	١١	٠,٧٥٩	دال عند ٠,٠٠

يتضح من الجدول (٦) أن جميع فقرات الاستبانة مرتبطة ارتباطاً ذا دلالة إحصائية مع الدرجة الكلية لمجالاتها عند درجة دلالة (٠,٠٠) وهذا مؤشر يدل على صدق الأداة، ويطمئن الباحثة لتطبيقها، على الرغم من وجود عبارتين في المجال الأول؛ هما (١، ٣)، معامل الارتباط لهما متدن، وبناءً على الدراسات السابقة يمكن قبول هذا المعامل طالما أعلى من ٠,٥، وكذلك أن لهما دلالة إحصائية واضحة كما هو مبين في الجدول السابق.

الجدول (٧)

يبين معامل ارتباط الدرجة الكلية لكل مجال من الاستبانة مع الدرجة الكلية للمجالات الأربعة

المجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المعوقات التي تحد من الإنتاجية العلمية	٠,٧٢٢	دال عند ٠,٠٠
دوافع الإنتاجية العلمية	٠,٧٦٣	دال عند ٠,٠٠
الحاجات التدريبيه لزيادة فاعلية الإنتاجية العلمية	٠,٧٧٣	دال عند ٠,٠٠
سبل تطوير الإنتاجية العلمية	٠,٧٦٥	دال عند ٠,٠٠

وهذا يزيد من طمأنينة الباحثة إلى استخدام هذه الأداة.

ثبات الاستبانة:

لقد تم التأكد من ثبات الاستبانة بطريقتين وهما:

١. التجزئة النصفية:

لحساب ثبات الاستبانة أُستخدم قانون التجزئة النصفية، وتبين أن معامل ثباتها عالٍ كما هو موضح في الجدول (٨).

٢. معامل ألفا كرونباخ:

الجدول (٨)

يوضح قيم الثبات حسب ألفا كرونباخ وحسب التجزئة النصفية في مجالات الدراسة :

التجزئة النصفية	معامل ألفا كرونباخ	المجال
٠,٥٣٤	٠,٧٢٥	المعوقات التي تحد من الإنتاجية العلمية
٠,٦٢٧	٠,٧٧٤	دوافع الإنتاجية العلمية
٠,٦٨٠	٠,٨٧٩	الحاجات التدريبية لزيادة فاعلية الإنتاجية العلمية
٠,٦١٣	٠,٨٩٧	سبل تطوير الإنتاجية العلمية

المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

فرَّغت الباحثة الاستبانات وتحليل الاستجابات من خلال برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) ، إذ حُسبت التكرارات والمتوسط الحسابي والنسب المئوية للإنتاجية العلمية وصُنِّفت في فئتين، وهما (الإنتاجية العلمية المحكمة وغير المحكمة) ، وأُستخدم اختبار (ت) لفحص الفرضيات التي تتعلق بفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين كما في متغير المؤهل العلمي والتخصص، وتم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص الفرضيات التي تتعلق بفروق بين متوسطات ثلاث عينات فأكثر، كما في المتغيرات: (المؤسسة، الجامعة التي حصلت منها على آخر درجة علمية، عدد سنوات الخدمة).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

◀ نتائج السؤال الأول ومناقشتها:

نص السؤال على: «ما حجم الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية في التعليم العالي؟»

وللإجابة عن هذا السؤال حسب مجموع ما أنتجته عضو هيئة التدريس من بحوث منشورة، وكتب علمية مؤلفة ومترجمة، وأوراق عمل في مؤتمرات وندوات ومجلات علمية، والإشراف على الرسائل العلمية خلال الثلاث سنوات الأخيرة، وقد ميزت الباحثة بين ما هو محكم وما هو غير محكم.

أولاً- الإنتاجية العلمية المحكمة:

وتشمل مجموع ما أنتجته عضو هيئة التدريس من الأبحاث العلمية المنشورة في المؤتمرات والمجلات العلمية المحكمة، وكذلك تأليف الكتب وترجمة الأجنبي منها، وهذا النوع من البحث العلمي يساعد المرأة الفلسطينية على الحصول على الترقيات العلمية الأكاديمية، التي تعينها على تقلد المناصب في الإدارة العليا والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول (٩)

يبين عدد الأبحاث المحكمة المنشورة وعدد الكتب المؤلفة والمنشورة خلال الثلاث سنوات الماضية

عدد الأعمال	لم تنتج	تأليف كتب	ترجمة	الأبحاث العلمية
٠	٣٧	٥	١٩٢	عدد الأعمال
٢١	٢٠	٥	٤٠	عدد العضوات المنتجات
٪٢٤,٤	٪٢٣	٪٥,٨	٪٤٦,٥	نسبتهن من العينة

يتضح من الجدول السابق ركود وقلة الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية من الأبحاث؛ حيث إن أكثر من نصف العينة لم تنتج أبحاثاً منشورة وهذا يتفق مع ما جاءت به الدراسات السابقة مثل دراسة: (توق وزاهر، ١٩٨٨) ودراسة (المانع، ١٩٩٩)، ومن المتوقع أن هذه القلة في النتاج العلمي تؤثر علمياً على الإناث فينعكس على عطائهن التعليمي وعلى ارتقائهن في المراتب العلمية.

ويمكن استنتاج متوسط نشر الأبحاث لعينة الدراسة من خلال تقسيم عدد الأبحاث العلمية المنتجة خلال السنوات الثلاث الماضية: وهي (١٩٢) إنتاجاً علمياً في (٣) سنوات ثم قسمته على عينة الدراسة (٨٦ مدرسة)، يكون الناتج (٠,٧٤) في السنة الواحدة، أي بما يعادل إنتاجاً علمياً واحداً كل عام ونصف؛ وهي نسبة تقترب من معدل النشر لعضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر (كفافي، ١٩٩٩ ص ١٨٩).

وإذا ما حسبنا حجم الإنتاجية للعضوات المنتجات نجد أن متوسط الإنتاجية لديهن يرتفع إلى (١,٦) سنوياً؛ أي ما يعادل بحثاً ونصف سنوياً؛ وهي نسبة تفوق حجم الإنتاجية

لدى أعضاء هيئة التدريس الذكور في كليات التربية والآداب والعلوم الإدارية بجامعة الملك سعود كما ورد في (دراسة الشايح، ٢٠٠٦).

وتنتج المرأة الفلسطينية ما يعادل (٠,١٤) سنوياً من الكتب، وأما الكتب المترجمة فمتوسط الإنتاجية ما يعادل (٠,٠١٩) وهذه المتوسطات تكشف مستوى إنتاجية ضعيفة جداً؛ وهي تتفق مع العديد من الدراسات منها دراسة: (إبراهيم، ٢٠١٠).

الجدول (١٠)

يبين تفصيل الأبحاث المنشورة بين الانفراد والاشتراك

تأليف الكتب		بحث مؤتمر علمي		بحث مجلة علمية		
مفرد	مشترك	مفرد	مشترك	مفرد	مشترك	شكل الانتاجية
١٥	٢٢	٣٥	٥٨	٦٥	٣٤	العدد
٤٠,٥	٥٩,٥	٣٧	٦٣	٦٥	٣٤	النسبة
٣٧		٩٣		٩٩		المجموع

يتضح من الجدول السابق أن المرأة الفلسطينية تميل إلى نشر الأبحاث والكتب مشتركة، وهذا لا يتفق مع دراسة أنليس Anelies - التي وردت في دراسة (حشاد، ١٩٩٦ ص ٣٥) - حيث أوضحت أن النساء يملن إلى نشر أبحاثهن منفردة بينما يفضل الرجل نشر أبحاث مشتركة.

ثانياً- الإنتاجية العلمية غير المحكمة:

وتشمل مجموع ما أنتجته عضوة هيئة التدريس، ولا تدخل ضمن الترقيات الأكاديمية. والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول (١١)

يبين الإنتاجية العلمية غير المحكمة للمرأة الفلسطينية

ورش عمل	مجلات	أيام دراسية	الحصول على جوائز	تحكيم أبحاث	مناقشة رسائل	إشراف رسائل	الفعالية
٣٢٩	٣٦	١٦٨	٢	٧٧	٥٤	٥٥	العدد
١٨	١٨	٥٨	١	١١	١٠	١٢	عدد العضوات
٢٠,٩	٢٠,٩	٦٧,٤	١,١	١٢,٧	١١,٦	١٣,٩	النسبة من المجتمع

يتضح من الجدول السابق أن المرأة الفلسطينية يرتفع مجموع ما تنتجه من حيث المشاركة في ورش العمل ثم الأيام الدراسية ثم المشاركة في أوراق عمل بحثية، ثم تحكيم الأبحاث، ويليه الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراة ومناقشتها، وتنخفض إنتاجيتها في الحصول على الجوائز وبراءات الاختراع.

ثالثاً- حجم الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية:

الإنتاجية العلمية بصورة مبسطة مجمل المنشورات العلمية التي ينشرها الباحث أو العالم سواءً تمثلت في بحوث ودراسات علمية نظرية أم تطبيقية أم في كتب متخصصة، أم على صورة مقالات عامة أم تخصصية وبراءات الاختراع (زاهر، د.ت. ص ٧١٦)

الجدول (١٢)

يبين توزيع حجم الإنتاجية على عضوات هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية خلال الثلاث سنوات الماضية

عدد الأعمال	عدد العضوات	النسبة
لا يوجد إنتاجية (٠)	٩	٪١٠,٥
أقل من ٥	٣٢	٪٣٧,٢
٥ - ١٠	١٩	٪٢٢,١
أكثر من ١٠	١٣	٪١٥,١
أكثر من ٢٠	٧	٪٨,١
أكثر من ٣٠	٦	٪٧,٠
المجموع	٨٦	٪١٠٠,٠

يتضح من الجدول السابق أنه خلال السنوات الثلاث الماضية (٣٧,٢٪) من أفراد العينة أنتجت (أقل من ٥) إنتاجات علمية، يليها (٢٢,١٪) من أفراد العينة أنتجت (من ٥ - ١٠) إنتاجات علمية، ثم يأتيها (١٥,١٪) من عضوات هيئة التدريس أنتجت (أكثر من عشرة) إنتاجات، ويقل حجم الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية إذا ما وصلنا إلى (أكثر من ٢٠ وأكثر من ٣٠) إنتاجاً علمياً.

◀ نتائج السؤال الثاني ومناقشتها :

نص السؤال الثاني على: «هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥ $\geq \alpha$) بين حجم الإنتاجية العلمية ومتغيرات الدراسة:

المؤهل العلمي، المؤسسة، عدد سنوات الخبرة الأكاديمية، المنصب الإداري، التخصص، الحالة الاجتماعية؟».

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بفحص الفرضيات التي انبثقت عنه فكانت على النحو الآتي:

نتيجة فحص صحة الفرضية الأولى: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ في حجم الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية عضو الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير المؤهل العلمي». وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول (١٣)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) للإنتاجية العلمية حسب متغير المؤهل العلمي

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة *
ماجستير	٦٣	٥,٩٨	٧,٢٤	٥,٥٧ -	دالة عند مستوى ٠,٠٠
دكتوراه	٢٣	٢٥,٠٨	٢٤,٦٦		

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (٨٥) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ١,٩٨
قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (٨٥) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٢,٦١

يتضح من الجدول (١٣) أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الإنتاجية العلمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح اللواتي يحملن درجة الدكتوراه وتعزو الباحثة ذلك إلى أن اللواتي يحملن درجة الماجستير لا يستفدن مالياً، أو في الترقيات من الإنتاجية العلمية، وتتفق الدراسة مع كثير من الدراسات مثل: دراسة (الحديثي، ٢٠٠٦) ودراسة (العلي، ٢٠٠٤) ودراسة (يونس، ١٩٩٨).

نتيجة فحص صحة الفرضية الثانية؛ ونصها «لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0,05)$ في حجم الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية عضو الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير نوع المؤسسة التي تعمل بها».

الجدول (١٤)

يوضح تحليل التباين الأحادي (ف) للإنتاجية العلمية حسب متغير المؤسسة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الإنتاجية العلمية	بين المجموعات	١٣٧,٩٧٧	٢	٦٨,٩٨٨	٠,٢٥٣	٠,٧٧٧
	داخل المجموعات	٢٢٦٤١,٢٧٩	٨٣	٢٧٢,٧٨٦		
	المجموع	٢٢٧٧٩,٢٥٦	٨٥			

قيمة «ف» الجدولية عند درجة حرية (٢، ٨٣) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٣,٠٧

قيمة «ف» الجدولية عند درجة حرية (٢، ٨٣) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٤,٧٩

يتضح من الجدول (١٤) أن قيمة (ف) المحسوبة أقل من قيمة (ف) الجدولية، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الإنتاجية العلمية تعزى لمتغير المؤسسة سواءً (جامعة تقليدية أم مفتوحة أم كلية جامعية) ، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Paulsen, 2002, p5- 6) والتي بينت أن (٧٢,٨٪) من جملة (٣٣٧٨٥) أستاذًا جامعيًا من ٣٧٨ كلية تميل اهتماماتهم بشدة نحو التدريس، بالرغم من أن الأساتذة الذين يقضون وقتاً أقل في التدريس ووقتاً أكبر في البحث العلمي يتقاضون مرتبات أعلى.

نتيجة فحص صحة الفرضية الثالثة ونصها: «لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α ≥ ٠,٠٥) في حجم إنتاجية المرأة الفلسطينية عضو الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير الجامعة التي حصلت منها على آخر درجة علمية»

الجدول (١٥)

يوضح تحليل التباين الأحادي (ف) للإنتاجية العلمية حسب متغير الجامعة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١٨٣٨,٠٨٥	٢	٩١٩,٠٤٢	٣,٦٤٣	٠,٠٣٠
	داخل المجموعات	٢٠٩٤١,١٧١	٨٣	٢٥٢,٣٠٣		
	المجموع	٢٢٧٧٩,٢٥٦	٨٥			

قيمة «ف» الجدولية عند درجة حرية (٢، ٨٣) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٣,٠٧

قيمة «ف» الجدولية عند درجة حرية (٢، ٨٣) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٤,٧٩

يتضح من الجدول (١٥) أن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الإنتاجية العلمية تعزى لمتغير الجامعة. وتفسر الباحثة ذلك أن معايير الترقيات العلمية في الجامعات الفلسطينية تكاد تكون متقاربة؛ فلا توجد جامعات تشجع البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية أكثر من غيرها، بحيث يحصل الباحث على جوائز تشجيعية كلما زاد إنتاجه العلمي. وللكشف عن مصدر الفروق، أُستخدم اختبار شفيه لقياس الفروق البعدية والجدول (١٦) يوضح ذلك:

الجدول (١٦)

نتيجة اختبار (شيفيه) للفروق البعدية في الإنتاجية تعزى لمتغير الجامعة

الجامعة	عربية	فلسطينية	أجنبية
عربية	-	-	-
فلسطينية	- ١١,٢٢*	-	-
أجنبية	٩,٣٢	١,٨٩	-

دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجامعة التي حصلت منها على آخر درجة علمية بين الجامعات العربية و الجامعات الفلسطينية لصالح الجامعات العربية، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الغامدي، ٢٠٠٢) التي بينت أن الجامعات العربية معظمها يتطلب الحصول على درجة علمية فيها نشر بحث أو أكثر؛ وبهذا تبقى الباحثة مجتهدة في نشر الأبحاث، في حين أن الجامعات الفلسطينية لا يعد نشر الأبحاث شرطاً للحصول على الماجستير والدكتوراة إلا النزر اليسير.

نتيجة فحص صحة الفرضية الرابعة؛ ونصها «لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α ≥ ٠,٠٥) في حجم الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية عضو الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة»

الجدول (١٧)

يوضح تحليل التباين الأحادي (ف) للإنتاجية العلمية حسب متغير الخدمة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٢٥٠٧,٦٨١	٢	١٢٥٣,٨٤٠	٥,١٣٤	٠,٠٠٨
	داخل المجموعات	٢٠٢٧١,٥٧٥	٨٣	٢٤٤,٢٣٦		
	المجموع	٢٢٧٧٩,٢٥٦	٨٥			

قيمة «ف» الجدولية عند درجة حرية (٨٣, ٢) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٣,٠٧

قيمة «ف» الجدولية عند درجة حرية (٨٣, ٢) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٤,٧٩

يتضح من الجدول (١٧) أن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠١ و ٠,٠٥) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الإنتاجية العلمية تعزى لمتغير الخدمة، وللكشف عن الفروق استخدم اختبار شففيه البعدي والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول (١٨)

اختبار شففيه للكشف عن الفروق حسب متغير سنوات الخدمة.

الجامعة	أقل من خمس سنوات	من ٥ - ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
أقل من خمس سنوات	-	-	-
من ٥ - ١٠ سنوات	١,٨٤	-	-
أكثر من ١٠ سنوات	*١٢,٧٠	*١٠,٨٥	-

دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخدمة بين أكثر من ١٠ سنوات، ومتغيري أقل من خمس سنوات، و٥ - ١٠ سنوات لصالح أكثر من ١٠ سنوات، بمعنى أنه كلما زادت عدد سنوات الخدمة، كلما زادت الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس. وتتفق الدراسة مع ما توصلت إليه كل من دراسة (الحديثي، ٢٠٠٦) ودراسة (العلي، ٢٠٠٤) ودراسة (محمد، ٢٠٠٣) ودراسة (الغامدي، ٢٠٠٢) التي بينت أنه كلما زادت سنوات الخدمة زادت الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس؛ حتى بعد الحصول على درجة الأستاذية نجد أنه يبقى في نشاطه العلمي وتزيد إنتاجيته العلمية.

نتيجة فحص صحة الفرضية الخامسة ونصها: «لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \geq 0,05$) في حجم الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية عضو الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير شغل المناصب الإدارية»

الجدول (١٩)

يبين اختبار (ت) للإنتاجية العلمية حسب متغير المنصب

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة *
نعم	٢٨	١٧,٨	٢٥,٠٣	٢,٧٤	٠,٠٠٧
لا	٥٨	٧,٨	٨,٣		

قيمة «ت» الجدولية عند درجة حرية (٨٥) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ١,٩٨

قيمة «ت» الجدولية عند درجة حرية (٨٥) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٢,٦١

يتضح من الجدول (١٩) أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ومستوى دلالة (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الإنتاجية العلمية تعزى لمتغير المنصب لصالح من شغلت مناصب إدارية، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (يونس، ١٩٩٨)؛ وبناء على سؤال عدد من اللواتي يتقلدن مناصب إدارية يمكن تفسير النتيجة بأنها تقضي عدد ساعات أطول في الجامعة وهذا يزيد من نشاطها، وتستفيد منه في إنتاج الأبحاث.

نتيجة فحص صحة الفرضية السادسة ونصها: «لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α ≥ ٠,٠٥) في حجم الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية عضو الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير التخصص»

الجدول (٢٠)

يبين اختبار (t) للإنتاجية العلمية حسب متغير التخصص

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة *
العلوم الإنسانية	٥٠	١٣,٩٤	١٩,٣٤	١,٩٣ -	٠,٠٥٧
العلوم التطبيقية	٣٦	٧,١٣	٩,٩٦		

قيمة «ت» الجدولية عند درجة حرية (٨٥) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ١,٩٨

قيمة «ت» الجدولية عند درجة حرية (٨٥) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٢,٦١

يتضح من الجدول (٢٠) أن قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) الجدولية، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الإنتاجية العلمية تعزى لمتغير التخصص. نتيجة فحص صحة الفرضية السابعة ونصها: «لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α ≥ ٠,٠٥) في حجم الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية عضو الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية»

الجدول (٢١)

يوضح تحليل التباين الأحادي (ف) للإنتاجية العلمية حسب متغير الحالة الاجتماعية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٢٣١,٨٥٣	٣	٧٧,٢٨٤	٠,٢٨١	غير دلالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٢٢٥٤٧,٤٠٣	٨٢	٢٧٤,٩٦٨		
	المجموع	٢٢٧٧٩,٢٥٦	٨٥			

قيمة «ف» الجدولية عند درجة حرية (٢، ٨٣) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٣,٠٧

قيمة «ف» الجدولية عند درجة حرية (٢، ٨٣) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٤,٧٩

يتضح من الجدول (٢١) أن قيمة (ف) المحسوبة أقل من قيمة (ف) الجدولية، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الإنتاجية العلمية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؛ فالمرأة المتزوجة ولديها أبناء كالأنسة. وتفسر الباحثة ذلك أن بعضهم يعتقدون أن المتزوجة تكون مشغولة، ولا تستطيع التوفيق بين العمل والبحث العلمي، إلا أن النتيجة تعزز من وجهة نظر الباحثة أن المرأة المتزوجة أكثر قدرة على الاستفادة من وقتها.

◀ نتائج السؤال الثالث ومناقشتها:

نص السؤال الثالث على: «ما أهم المعوقات التي تحد من الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية في التعليم العالي؟» وللإجابة على هذا السؤال حسبت الباحثة المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل بعد من أبعاد الاستبانة والجداول الآتية توضح ذلك:

الجدول (٢٢)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات المعوقات

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	زيادة الأعباء التدريسية	٤,٠٨١٤	٠,٩٢٣١٠	٨١,٦٢	١
٣	ثقل الأعباء الأسرية والاجتماعية	٣,٦٢٧٩	١,٠٧٤٢٦	٧٢,٥٥	٢
٢	كثرة الأعباء الإدارية	٣,٦٠٤٧	١,١١٩٦٥	٧٢,٠٩	٣
٦	ضعف تشجيع الجهات المسؤولة للإنتاجية العلمية للمرأة	٣,٥١١٦	١,١٨٥٦٤	٧٠,٢٣	٤
٩	عدم تساوي الفرص مع الذكور في الوصول إلى مصادر التمويل أو المشاركة في المؤتمرات العلمية	٣,٣٨٣٧	١,٣٠٣١١	٦٧,٦٧	٥
٨	قصور نظرة المجتمع لإنتاجية المرأة.	٣,٢٧٩١	١,٢١٤١٤	٦٥,٥٨	٦
٧	قلة الإدراك لأهمية الإنتاج العلمي	٣,٠٦٩٨	١,٣٢٦٥٧	٦١,٣٩	٧
٤	ضعف الموارد الاقتصادية للأسرة	٢,٧٣٢٦	١,١٥٢٢٣	٥٤,٦٥	٨
٥	بعد مجال التخصص عن مشكلات الواقع.	٢,٤٥٣٥	١,٢٩٨٤٨	٤٩,٠٧	٩

يتضح من الجدول السابق ترتيب أهم المعوقات التي تحد من الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية في التعليم العالي، وقد تراوحت الاستجابات ما بين (٤٩,٠٧ %) في أدناها، و (٨١,٦٢ %) في أعلاها، وجاءت أعلى فقرة في هذا المجال:

الفقرة (١) التي نصت على «زيادة الأعباء التدريسية». احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٨١,٦٢٪) تليها الأعباء الأسرية والاجتماعية، وتتفق الدراسة بدرجة كبيرة مع الدراسات السابقة مثل دراسة (حوالة، ٢٠٠٩) و دراسة (الشايح، ٢٠٠٦) ودراسة (Astin and Malik, 1994) دراسة (الختيلة، ١٩٩٢)؛ التي أكدت جميعها على أن الأعباء التدريسية تعد من أكثر المعوقات التي تحد من الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس. وجاءت أدنى فقرة في هذا المجال:

الفقرة (٥) التي نصت على «بعد مجال التخصص عن مشكلات الواقع» احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٤٩,٠٧٪)، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الواقع بحاجة إلى دراسة مشكلاته في مجالاته كافة، ولا يعد بعد مجال التخصص عن مشكلات الواقع معوقاً إلى حد ما.

◀ نتائج السؤال الرابع ومناقشتها:

نص السؤال الرابع على: «ما دوافع الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية في التعليم العالي؟»

وللإجابة على هذا السؤال حسبت الباحثة المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل بعد من أبعاد المجال والجداول الآتية توضح ذلك:

الجدول (٢٣)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات دوافع الإنتاجية العلمية

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
٧	التعبد والتقرب إلى الله من خلال البحث العلمي	٤,٦٦٢٨	٠,٦٤٣٧١	٩٣,٢٥	١
٤	تحقيق مستوى عالٍ في التخصص	٤,٦١٦٣	٠,٥٥٦٦٤	٩٢,٣٢	٢
٨	الشعور بأهمية التواصل العالمي في مجال البحث العلمي	٤,٥٦٩٨	٠,٦٤٢٤٣	٩١,٣٩	٣
١	إشباع الرغبة والطاقة العلمية	٤,٥٢٣٣	٠,٦٠٨٣١	٩٠,٤٦	٤
٦	الارتقاء بمستوى البحث العلمي في مجال التخصص	٤,٥٠٠٠	٠,٦٠٨٦	٩٠	٥
٥	المساهمة في حل مشكلات المجتمع	٤,٤٤١٩	٠,٧٢٩٣٠	٨٨,٨٣	٦
٢	الحصول على الترقية الأكاديمية	٤,٠٨١٤	٠,٨١٤٧٩	٨١,٦٢	٧
٣	الارتقاء بمستوى الاجتماعي والحصول على مركز مرموق في المجتمع	٣,٩٦٥١	٠,٩٢٦٠٦	٧٩,٣٠	٨

يتضح من الجدول السابق ترتيب فقرات دوافع الإنتاجية العلمية لدى المرأة الفلسطينية في التعليم العالي، وقد تراوحت الاستجابات ما بين (٧٩,٣٠ %) في أديانها، و (٩٣,٢٥ %) في أعلاها، وجاءت أعلى فقرات في هذا المجال: (٧، ٤، ٨، ١، ٦) وهذا ما توصلت إليه نتائج دراسة (كنعان، ٢٠٠١). وجاءت أدنى فقرات في هذا المجال: (٣، ٢، ٥) وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الحصول على مركز مرموق في المجتمع لا يكون في تخطيط عضو هيئة التدريس حين البحث، ولكنه أمر مفروغ منه لما تمليه عليه مهنة التعليم في الجامعات من قيمة ومكانة اجتماعية.

◀ نتائج السؤال الخامس ومناقشتها:

نص السؤال الخامس على: «ما أهم الحاجات التدريبية لزيادة فاعلية الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية؟» وللإجابة على هذا السؤال حسب الباحثة المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل بعد من أبعاد المجال والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول (٢٤)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات الحاجات التدريبية

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
٩	معرفة المجالات العربية والأجنبية المحكمة وطرق النشر فيها	٣,٨٦٠٥	١,٠٠٧٧٧	٧٧,٢١	١
٧	معرفة نظم ولوائح تمويل البحوث في الجامعة	٣,٨١٤٠	١,٠٠٠١٤	٧٦,٢٨	٢
١١	معرفة معايير تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الكلية	٣,٦٩٧٧	١,٠٢٩٧٩	٧٣,٩٥	٣
١٢	اتقان لغة أجنبية أخرى	٣,٦٩٧٧	١,٢١٨١٩	٧٣,٩٥	٤
٨	معرفة الخدمات البحثية التي تقدمها الجامعة	٣,٦٦٢٨	١,٠١٢٩٨	٧٣,٢٥	٥
١٠	معرفة نظم ولوائح الترقية العلمية في الجامعة	٣,٦٢٧٩	٠,٩٣٣٦٤	٧٢,٥٥	٦
١	تصميم الأدوات لجمع بيانات البحوث	٣,٦٠٤٧	١,١١٩٦٥	٧٢,٠٩	٧
٥	المشاركة في اللجان والأنشطة العلمية في القسم	٣,٥٦٩٨	١,٠٧٩٦٦	٧١,٣٩	٨
٦	مهارات إعداد وإدارة ورش العمل	٣,٥١١٦	١,١٠٣٤١	٧٠,٢٣	٩
٣	طرق معالجة البيانات للبحوث ببرنامج Spss	٣,٤٧٦٧	١,١٠٣٢٢	٦٩,٥٣	١٠
٤	مهارات إعداد وإدارة الندوات واللقاءات العلمية	٣,٤٥٣٥	١,٠٤٧٧٦	٦٩,٠٧	١١
٢	مهارات تطبيق المقاييس (كالاستبانة-تحليل المحتوى)	٣,٤٠٧٠	١,١٠٦٩	٦٨,١٤	١٢

يتضح من الجدول السابق ترتيب أهم الحاجات التدريبية لزيادة فاعلية الإنتاجية العلمية للمرأة الفلسطينية، وقد تراوحت الاستجابات ما بين (٦٨,١٤ %) في أدناها، و (٧٧,٢١ %) في أعلاها، وجاءت أعلى فقرات في هذا المجال: (٩, ٧, ١١, ١٢) وهذا يستلزم انتباه القائمين على البحث العلمي في الجامعات من ضرورة العمل على توعية المرأة الفلسطينية بالتعريف بالمجالات العربية والأجنبية المحكمة، وطرق النشر فيها، بل العمل على بناء قواعد بيانات تضم تلك المجالات وكيفية النشر بها، والتعريف بنظم ولوائح تمويل البحوث في الجامعات؛ وبخاصة أن من الجامعات ما تقوم بدعم عضو هيئة التدريس إذا ما شارك في مؤتمر بالخارج مثلاً؛ وحينما أجرت مقابلات مع بعض أفراد العينة وجدت جهل بعض الأكاديميات بمثل هذا القانون؛ وهذا يقلل ويضعف من دافعيتهن للبحث والإنتاجية. وجاءت أدنى فقرة في هذا المجال (٢, ٤, ٣, ٦)، وهذا يدل على وجود كفاءة علمية لديهن ولكن لم يتم توظيف بعض هذه الكفاءة.

◀ مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس من أسئلة الدراسة:

ينص السؤال السادس: «ما سبل تطوير الإنتاجية العلمية لدى المرأة في التعليم العالي؟» وللإجابة على هذا السؤال حسب الباحثة المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل بعد من أبعاد المجال والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول (٢٥)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات سبل تطوير الإنتاجية.

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعيارى	الوزن النسبي	الترتيب
١٢	توفير المراجع الحديثة متعددة التقانات	٤,٣٨٣٧	٠,٧٨٤٦٩	٨٧,٦٧	١
٨	توفير مصادر تمويل النشاط البحثي	٤,٢٩٠٧	٠,٨٦٥٩١	٨٥,٨١	٢
٤	الاشترك في الفعاليات العلمية (ندوات ومؤتمرات و فرق بحثية	٤,٢٦٧٤	٠,٦٩٣٢٣	٨٥,٣٤	٣
٧	إنشاء أكاديمية للبحث العلمي	٤,٢٦٧٤	٠,٨٨٦٨٢	٨٥,٣٤	٤
٢	توفير المؤسسة فرص للنمو المهني والأكاديمي	٤,٢٢٠٩	٠,٧٥٧٧٢	٨٤,٤١	٥
٣	التمتع بحرية أكاديمية جيدة: (حرية اختيار المقررات الدراسية، حرية اختيار محتوى المقررات، حرية اختيار البحث)	٤,١٦٢٨	٠,٧٩٤٩٩	٨٣,٢٥	٦
١٠	إيجاد مكتب للتنسيق مع المؤسسات وتسويق نتائج البحث العلمي للأفراد والمؤسسات.	٤,١٢٧٩	٠,٩٤٣٠٤	٨٢,٥٥	٧

م	الفقرة	المنوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
٩	ربط موازنة البحث العلمي بموازنة الدولة	٤,٠٢٣٣	٠,٩٩٣٨٢	٨٠,٤٦	٨
١١	إصدار قانون ينظم ويرشد أنشطة البحث العلمي	٤,٠١١٦	٠,٩١٣٨٧	٨٠,٢٣	٩
١	تكوين علاقة جيدة بزلاء العمل (حوار نقاش وتبادل أفكار)	٣,٩٧٦٧	٠,٩٠٧١٨	٧٩,٥٣	١٠
٦	زيارة مؤسسات تعليمية عربية وأجنبية	٣,٩٧٦٧	٠,٩٨١٩٢	٧٩,٥٣	١١
٥	المشاركة في جمعيات أو منظمات عربية أو أجنبية	٣,٩٥٣٥	٠,٩٨١٠٨	٧٩,٠٧	١٢

يتضح من الجدول السابق ترتيب سبل تطوير الإنتاجية العلمية لدى المرأة في التعليم العالي، وقد تراوحت الاستجابات ما بين (٧٩,٠٧٪) في أدناها، و (٨٧,٦٧٪) في أعلاها، وجاءت أعلى فقرات في هذا المجال: (١٢، ٨، ٢، ٧) وتتفق الدراسة في هذه النتيجة مع دراسة (كنعان، ٢٠٠١).

وجاءت أدنى فقرة في هذا المجال: (٥، ٦، ١، ١١) وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى ضعف تأثير هذه الجمعيات والمنظمات بالرغم من أهميتها في تبصير الباحثين ببعض مشكلات المجتمع التي تمكن الباحثين من المساهمة في وضع الحلول لها. وكذلك ضعف العلاقة بين هذه المؤسسات ومؤسسات التعليم العالي.

◀ نتائج السؤال السابع ومناقشتها:

نص السؤال السابع على: «هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥ $\leq \alpha$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة تعزى للمتغيرات: (المؤهل العلمي، ونوع المؤسسة التي تعمل بها، ونوع الجامعة التي حصلت منها على آخر درجة علمية، وعدد سنوات الخدمة، شغلها المناصب الإدارية، والتخصص، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن)؟» وللإجابة عن هذا السؤال فحصت الباحثة الفرضيات التي انبثقت عنه فكانت على النحو الآتي:

نتيجة فحص صحة الفرضية الأولى ونصها: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥ $\leq \alpha$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة تعزى لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير، دكتوراه)».

الجدول (٢٦)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات لمجالات الاستبانة واختبار (ت)
لمحاور الاستبانة حسب متغير المؤهل

المجالات	المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة *
المعوقات	ماجستير	٦٣	٢٩,٥٣٩٧	٥,٠٨٥٨٠	-٠,٥٢٥	٠,٠٠١ غير دالة إحصائياً
	دكتوراه	٢٣	٣٠,٣٠٤٣	٧,٩٧٩٧٢		
الدوافع	ماجستير	٦٣	٣٥,٤٤٤٤	٣,٥٠٠١٣	٠,٣٦٧	٠,٠٠١ غير دالة إحصائياً
	دكتوراه	٢٣	٣٥,١٣٠٤	٣,٥٣٣٠٢		
الحاجات التدريبية	ماجستير	٦٣	٤٥,١٧٤٦	٧,٣٦٠٦٢	٣,٤٨٧	٠,٠٠١ دالة إحصائياً
	دكتوراه	٢٣	٣٨,٤٧٨٣	٩,١٩٩١٦		
سبل التطوير	ماجستير	٦٣	٤٩,٠٠٠٠	٧,٦٣٦٩٢	-١,٤١٦	٠,٠٠١ غير دالة إحصائياً
	دكتوراه	٢٣	٥١,٤٧٨٣	٥,٧١٩٧٤		
الدرجة الكلية	ماجستير	٦٣	١٥٩,١٥٨٧	١٨,٠٢٧٠٥	٠,٨٥٦	٠,٠٠١ غير دالة إحصائياً
	دكتوراه	٢٣	١٥٥,٣٩١٣	١٨,١٩٢٧٥		

قيمة «ت» الجدولية عند درجة حرية (٨٥) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٢

قيمة «ت» الجدولية عند درجة حرية (٨٥) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٢,٦٦

يتضح من الجدول (٢٦) أن قيمة «ت» المحسوبة أقل من قيمة «ت» الجدولية في المجالات الأولى والثاني والرابع، والدرجة الكلية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

كما يتضح من الجدول أن قيمة «ت» المحسوبة أكبر من قيمة «ت» الجدولية في المجال الثالث (الحاجات التدريبية) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

نتيجة فحص صحة الفرضية الثانية ونصها: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) $\alpha \leq$ في استجابة أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة تعزى لمتغير المؤسسة»

الجدول (٢٧)

يوضح تحليل التباين الأحادي (ف) لمحاوَر الاستبانة حسب متغير المؤسسة التي تعمل بها

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة " ف "	مستوى الدلالة
المعوقات	بين المجموعات	٧١,٨٥٢	٢	٣٥,٩٢٦	١,٠١٣	٠,٣٦٧
	داخل المجموعات	٢٩٤٢,٥٢٠	٨٣	٣٥,٤٥٢		
	المجموع الكلي	٣٠١٤,٣٧٢	٨٥			
الدوافع	بين المجموعات	٦٧,٦٠٤	٢	٣٣,٨٠٢	٢,٨٩٨	٠,٠٦١
	داخل المجموعات	٩٦٨,٢٢١	٨٣	١١,٦٦٥		
	المجموع الكلي	١٠٣٥,٨٢٦	٨٥			
الحاجات التدريبية	بين المجموعات	١٦٥,٤٦٠	٢	٨٢,٧٣٠	١,١٨٢	٠,٣١٢
	داخل المجموعات	٥٨١٠,٨٧٨	٨٣	٧٠,٠١١		
	المجموع الكلي	٥٩٧٦,٣٣٧	٨٥			
سبل التطوير	بين المجموعات	٠,٧٥٤	٢	٠,٣٧٧	٠,٠٠٧	٠,٩٩٣
	داخل المجموعات	٤٤٣٨,٤٦٧	٨٣	٥٣,٤٧٦		
	المجموع الكلي	٤٤٣٩,٢٢١	٨٥			
المجال الكلي	بين المجموعات	٨٢,٢٩١	٢	٤١,١٤٦	٠,١٢٤	٠,٨٨٤
	داخل المجموعات	٢٧٥٨٦,٧٤٤	٨٣	٣٣٢,٣٧٠		
	المجموع الكلي	٢٧٦٦٩,٠٣٥	٨٥			

قيمة «ف» الجدولية عند درجة حرية (٢، ٨٣) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٣,١٥

قيمة «ف» الجدولية عند درجة حرية (٢، ٨٣) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٤,٩٨

يتضح من الجدول (٢٧) أن قيمة «ف» المحسوبة أقل من قيمة « ف » الجدولية في المجالات الأول، والثاني، والثالث، والرابع، والدرجة الكلية عند مستوى دلالة (٠,٠٥، ٠,٠١) ، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة، تعزى لمتغير نوع المؤسسة التي تعمل بها؛ أي أن (المعوقات والدوافع والحاجات التدريبية وسبل التطوير) لا تختلف باختلاف المؤسسات، وتفسر الباحثة ذلك بأن نظام الترقيات في معظم الجامعات الفلسطينية واحد، وحيث إن الغالبية العظمى من عضوات هيئة التدريس من حملة الماجستير فلا يوجد معززات أو حوافز لزيادة الإنتاجية العلمية لديهن.

نتيجة فحص صحة الفرضية الثالثة ونصها: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05 α) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة تعزى لمتغير الجامعة التي حصلت منها على آخر درجة علمية».

الجدول (٢٨)

يوضح تحليل التباين الأحادي (ف) لمحاور الاستبانة حسب متغير نوع الجامعة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المعوقات	بين المجموعات	٢٥٩,٤١٣	٢	١٢٩,٧٠٦	٣,٩٠٨	٠,٠٢٤
	داخل المجموعات	٢٧٥٤,٩٥٩	٨٣	٣٣,١٩٢		
	المجموع الكلي	٣٠١٤,٣٧٢	٨٥			
الدوافع	بين المجموعات	٥,٦٩٢	٢	٢,٨٤٦	٠,٢٢٩	٠,٧٩٦
	داخل المجموعات	١٠٣٠,١٣٤	٨٣	١٢,٤١١		
	المجموع الكلي	١٠٣٥,٨٢٦	٨٥			
الحاجات التدريبية	بين المجموعات	٨٥٢,٤٤٥	٢	٤٢٦,٢٢٢	٦,٩٠٤	٠,٠٠٢
	داخل المجموعات	٥١٢٣,٨٩٢	٨٣	٦١,٧٣٤		
	المجموع الكلي	٥٩٧٦,٣٣٧	٨٥			
سبل التطوير	بين المجموعات	٩٤,٥٧٩	٢	٤٧,٢٨٩	٠,٩٠٣	٠,٤٠٩
	داخل المجموعات	٤٣٤٤,٦٤٢	٨٣	٥٢,٣٤٥		
	المجموع الكلي	٤٤٣٩,٢٢١	٨٥			
المجال الكلي	بين المجموعات	٢٠٨٩,٤٤٨	٢	١٠٤٤,٧٢٤	٣,٣٩٠	٠,٠٣٨
	داخل المجموعات	٢٥٥٧٩,٥٨٧	٨٣	٣٠٨,١٨٨		
	المجموع الكلي	٢٧٦٦٩,٠٣٥	٨٥			

قيمة «ف» الجدولية عند درجة حرية (٢، ٨٣) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٣,١٥

قيمة «ف» الجدولية عند درجة حرية (٢، ٨٣) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٤,٩٨

يتضح من الجدول (٢٨) أن قيمة «ف» المحسوبة أقل من قيمة «ف» الجدولية في المجال الثاني والرابع (الدوافع وسبل التطوير) عند مستوى دلالة (٠,٠٥، ٠,٠١)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير نوع الجامعة التي حصلت منها على آخر درجة علمية.

ويتضح أن قيمة «ف» المحسوبة أكبر من قيمة «ف» الجدولية في المجال الأول، والثالث والدرجة الكلية عند مستوى دلالة (٠,٠٥، ٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة، تعزى لمتغير نوع الجامعة التي حصلت منها على آخر درجة علمية.

نتيجة فحص صحة الفرضية الرابعة ونصها: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) $\alpha \leq$ في استجابة أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة»

الجدول (٢٩)

يوضح تحليل التباين الأحادي (ف) لمحاور الاستبانة حسب متغير عدد سنوات الخدمة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المعوقات	بين المجموعات	٢٤١,٤١١	٢	١٢٠,٧٠٥	٣,٦١٣	٠,٠٣١
	داخل المجموعات	٢٧٧٢,٩٦٢	٨٣	٣٣,٤٠٩		
	المجموع الكلي	٣٠١٤,٣٧٢	٨٥			
الدوافع	بين المجموعات	٤٢,١٤٥	٢	٢١,٠٧٢	١,٧٦٠	٠,١٧٨
	داخل المجموعات	٩٩٣,٦٨١	٨٣	١١,٩٧٢		
	المجموع الكلي	١٠٣٥,٨٢٦	٨٥			
الحاجات التدريبية	بين المجموعات	٥٢٨,١٩٦	٢	٢٦٤,٠٩٨	٤,٠٢٣	٠,٠٢١
	داخل المجموعات	٥٤٤٨,١٤١	٨٣	٦٥,٦٤٠		
	المجموع الكلي	٥٩٧٦,٣٣٧	٨٥			
سبل التطوير	بين المجموعات	٤٠,٧٦٢	٢	٢٠,٣٨١	٠,٣٨٥	٠,٦٨٢
	داخل المجموعات	٤٣٩٨,٤٥٩	٨٣	٥٢,٩٩٣		
	المجموع الكلي	٤٤٣٩,٢٢١	٨٥			
المجال الكلي	بين المجموعات	٢٤٢٠,٠٥٣	٢	١٢١٠,٠٢٧	٣,٩٧٨	٠,٠٢٢
	داخل المجموعات	٢٥٢٤٨,٩٨٢	٨٣	٣٠٤,٢٠٥		
	المجموع الكلي	٢٧٦٦٩,٠٣٥	٨٥			

قيمة «ف» الجدولية عند درجة حرية (٨٣، ٢) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٣,١٥

قيمة «ف» الجدولية عند درجة حرية (٨٣، ٢) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٤,٩٨

يتضح من الجدول (٢٩) أن قيمة «ف» المحسوبة أقل من قيمة «ف» الجدولية في المجال الثاني (الدوافع)، والمجال الرابع (سبل التطوير) عند مستوى دلالة (٠,٠١، ٠,٠٥)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة، تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

كما أن قيمة «ف» المحسوبة أكبر من قيمة «ف» الجدولية في المجال الأول، والثالث (المعوقات والحاجات)، والدرجة الكلية للمحاور عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة، تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة؛ أي أن المعوقات التدريبية تختلف باختلاف عدد سنوات الخدمة، وتفسر الباحثة ذلك أنه من الطبيعي أن تزيد المعوقات التي تعوق الإنتاجية العلمية لدى عضو هيئة التدريس في بداية مشوارها الأكاديمي، وتزيد حاجاتها التدريبية، والعكس صحيح إذا ما زادت عدد سنوات الخدمة، فإنه تقل المعوقات وتختلف الحاجات.

نتيجة فحص صحة الفرضية الخامسة ونصها: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) $\alpha \leq$ في استجابة أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة تعزى لمتغير شغل المناصب الإدارية».

الجدول (٣٠)

يوضح تحليل التباين الأحادي (ف) لمحاور الاستبانة حسب متغير المنصب الإداري

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المعوقات	بين المجموعات	٥٧١,٨١٨	٥	١١٤,٣٦٤	٣,٧٤٦	٠,٠٠٤
	داخل المجموعات	٢٤٤٢,٥٥٤	٨٠	٣٠,٥٣٢		
	المجموع الكلي	٣٠١٤,٣٧٢	٨٥			
الدوافع	بين المجموعات	١٦,٢٦٠	٥	٣,٢٥٢	٠,٢٥٥	٠,٩٣٦
	داخل المجموعات	١٠١٩,٥٦٥	٨٠	١٢,٧٤٥		
	المجموع الكلي	١٠٣٥,٨٢٦	٨٥			
الحاجات التدريبية	بين المجموعات	١٤٠٨,١٥٩	٥	٢٨١,٦٣٢	٤,٩٣٢	٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٤٥٦٨,١٧٨	٨٠	٥٧,١٠٢		
	المجموع الكلي	٥٩٧٦,٣٣٧	٨٥			
سبل التطوير	بين المجموعات	٦٠٦,٩٣٢	٥	١٢١,٣٨٦	٢,٥٣٤	٠,٠٣٥
	داخل المجموعات	٣٨٣٢,٢٨٩	٨٠	٤٧,٩٠٤		
	المجموع الكلي	٤٤٣٩,٢٢١	٨٥			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٤٧٥١,٣١٥	٥	٩٥٠,٢٦٣	٣,٣١٧	٠,٠٠٩
	داخل المجموعات	٢٢٩١٧,٧٢٠	٨٠	٢٨٦,٤٧٢		
	المجموع الكلي	٢٧٦٦٩,٠٣٥	٨٥			

قيمة «ف» الجدولية عند درجة حرية (٨٠، ٥) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٢,٣٧

قيمة «ف» الجدولية عند درجة حرية (٨٠، ٥) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٣,٣٤

يتضح من الجدول (٣٠) أن قيمة «ف» المحسوبة أقل من قيمة «ف» الجدولية في المجال الثاني (الدوافع) عند مستوى دلالة (٠,٠٥, ٠,٠١)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير شغل المناصب الإدارية. كما يتضح أن قيمة «ف» المحسوبة أكبر من قيمة «ف» الجدولية في المجالات: الأول، والثالث، والرابع (المعوقات والحاجات و سبل التطوير) والدرجة الكلية عند مستوى دلالة (٠,٠٥, ٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير: شغل المناصب الإدارية، وتفسر الباحثة ذلك بأن شغل المناصب الإدارية لعضوات هيئة التدريس يؤثر على نوع المعوقات طبيعة الحاجات وبناءً عليه سبل تطوير الإنتاجية العلمية.

نتيجة فحص صحة الفرضية السادسة ونصها: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) $\alpha \leq$ في استجابة أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة تعزى لمتغير التخصص

الجدول (٣١)

يوضح تحليل التباين الأحادي (ف) لمحاور الاستبانة حسب متغير التخصص

مستوى الدلالة ×	قيمة (ت) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الكليات	
٠,٤٤٠	٠,٧٧٧	٦,٤٣٦٥٠	٣٠,٣٣٣٣	٣٦	الانسانية	المعوقات
		٥,٦١١٣٦	٢٩,٣٢٠٠	٥٠	العلمية	
٠,٢٦٣	-١,١٢٧-	٣,٣٠٥٠٠	٣٤,٨٦١١	٣٦	الانسانية	الدوافع
		٣,٦٠٨٦١	٣٥,٧٢٠٠	٥٠	العلمية	
٠,٦٩٥	٠,٣٩٤	٨,٧٥٣١٩	٤٣,٨٠٥٦	٣٦	الانسانية	الحاجات
		٨,١٨٦٢٠	٤٣,٠٨٠٠	٥٠	العلمية	
٠,٦٥٦	-٠,٤٤٧-	٧,٣٦٥٤٦	٤٩,٢٥٠٠	٣٦	الانسانية	سبل التطوير
		٧,١٨٥٤٧	٤٩,٩٦٠٠	٥٠	العلمية	
٠,٩٦٦	٠,٠٤٣	١٩,٢٨٠٤٥	١٥٨,٢٥٠٠	٣٦	الانسانية	الدرجة الكلية
		١٧,٢٩٥٥٦	١٥٨,٠٨٠٠	٥٠	العلمية	

قيمة «ت» الجدولية عند درجة حرية (٨٥) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) $F = 2$
 قيمة «ت» الجدولية عند درجة حرية (٨٥) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) $F = 2,٦٦$

يتضح من الجدول (٣١) أن قيمة «ت» المحسوبة أقل من قيمة «ت» الجدولية في المجال الأول والثاني والثالث والرابع والدرجة الكلية عند مستوى دلالة (٠,٠١, ٠,٠٥) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة، تعزى لمتغير التخصص، وهذا يقودنا إلى إجراء المزيد من الدراسات حول هذه المحاور في التخصص الواحد للاطلاع على أهم المعوقات والدوافع والحاجات وسبل التطوير.

نتيجة فحص صحة الفرضية السابعة ونصها: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥ $\leq \alpha$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية».

الجدول (٣٢)

يوضح تحليل التباين الأحادي (ف) لمحاور الاستبانة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المعوقات	بين المجموعات	٣٣٠,٧٦٠	٣	١١٠,٢٥٣	٣,٣٦٩	٠,٠٢٢
	داخل المجموعات	٢٦٨٣,٦١٢	٨٢	٣٢,٧٢٧		
	المجموع الكلي	٣٠١٤,٣٧٢	٨٥			
الدوافع	بين المجموعات	١٦٠,٨٠٥	٣	٥٣,٦٠٢	٥,٠٢٣	٠,٠٠٣
	داخل المجموعات	٨٧٥,٠٢١	٨٢	١٠,٦٧١		
	المجموع الكلي	١٠٣٥,٨٢٦	٨٥			
الحاجات التدريبية	بين المجموعات	٢٤٥,٤٥٦	٣	٨١,٨١٩	١,١٧١	٠,٣٢٦
	داخل المجموعات	٥٧٣٠,٨٨١	٨٢	٦٩,٨٨٩		
	المجموع الكلي	٥٩٧٦,٣٣٧	٨٥			
سبل التطوير	بين المجموعات	٥٢٨,٨٧٧	٣	١٧٦,٢٩٢	٣,٦٩٧	٠,٠١٥
	داخل المجموعات	٣٩١٠,٣٤٤	٨٢	٤٧,٦٨٧		
	المجموع الكلي	٤٤٣٩,٢٢١	٨٥			
المجال الكلي	بين المجموعات	٢٥٥٧,٤١٢	٣	٨٥٢,٤٧١	٢,٧٨٤	٠,٠٤٦
	داخل المجموعات	٢٥١١١,٦٢٣	٨٢	٣٠٦,٢٣٩		
	المجموع الكلي	٢٧٦٦٩,٠٣٥	٨٥			

قيمة «ف» الجدولية عند درجة حرية (٨٢، ٣) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٢,٧٦

قيمة «ف» الجدولية عند درجة حرية (٨٢، ٣) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٤,١٣

يتضح من الجدول (٣٢) أن قيمة «ف» المحسوبة أقل من قيمة «ف» الجدولية في المجال الثالث (الحاجات) عند مستوى دلالة (٠,٠٥, ٠,٠١) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة، تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وتفسر الباحثة ذلك أن الحاجات التدريبية تخضع للظروف المتعلقة بالباحثة نفسها.

كما يتضح أن قيمة «ف» المحسوبة أكبر من قيمة «ف» الجدولية في المجالات: الأولى، والثاني، والرابع، والدرجة الكلية، عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات آراء أفراد عينة الدراسة، تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. نلاحظ أن الحالة الاجتماعية لم يكن لها أي فروق ذات دلالة إحصائية على حجم الإنتاجية العلمية، وكذلك المعوقات والدوافع لدى المرأة الفلسطينية نحو الإنتاجية العلمية.

نتيجة فحص صحة الفرضية الثامنة ونصها: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) $\alpha \leq$ في استجابة أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة تعزى لمتغير مكان السكن

الجدول (٣٣)

يوضح تحليل التباين الأحادي (ف) لمحاور الاستبانة حسب متغير السكن

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المعوقات	بين المجموعات	٥٩,٩٩٩	٤	١٥,٠٠٠	٠,٤١١	٠,٨٠٠
	داخل المجموعات	٢٩٥٤,٣٧٣	٨١	٣٦,٤٧٤		
	المجموع الكلي	٣٠١٤,٣٧٢	٨٥			
الدوافع	بين المجموعات	٥٩,١٩٢	٤	١٤,٧٩٨	١,٢٢٧	٠,٣٠٦
	داخل المجموعات	٩٧٦,٦٣٤	٨١	١٢,٠٥٧		
	المجموع الكلي	١٠٣٥,٨٢٦	٨٥			
الحاجات التدريبية	بين المجموعات	١٢٧,٣٨١	٤	٣١,٨٤٥	٠,٤٤١	٠,٧٧٩
	داخل المجموعات	٥٨٤٨,٩٥٦	٨١	٧٢,٢٠٩		
	المجموع الكلي	٥٩٧٦,٣٣٧	٨٥			
سبل التطوير	بين المجموعات	١١٣,٧٣٤	٤	٢٨,٤٣٤	٠,٥٣٢	٠,٧١٢
	داخل المجموعات	٤٣٢٥,٤٨٧	٨١	٥٣,٤٠١		
	المجموع الكلي	٤٤٣٩,٢٢١	٨٥			
المجال الكلي	بين المجموعات	٧٢٨,٦٤٣	٤	١٨٢,١٦١	٠,٥٤٨	٠,٧٠١
	داخل المجموعات	٢٦٩٤٠,٣٩٢	٨١	٣٣٢,٥٩٧		
	المجموع الكلي	٢٧٦٦٩,٠٣٥	٨٥			

قيمة «ف» الجدولية عند درجة حرية (٤، ٨١) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٢,٥٣

قيمة «ف» الجدولية عند درجة حرية (٤، ٨١) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٣,٦٥

يتضح من الجدول (٣٣) أن قيمة «ف» المحسوبة أقل من قيمة «ف» الجدولية في المجالات: الأول والثاني والثالث والرابع والدرجة الكلية عند مستوى دلالة (٠,٠٥, ٠,٠١, ٠), مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول المجالات الأربعة والدرجة الكلية للاستبانة، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، تعزى لمتغير مكان السكن؛ وهذا مؤشر إيجابي على أن المرأة الفلسطينية لا تتأثر بقرب مكان السكن أو بعده عن المؤسسة التي تعمل بها.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة بما يأتي:

١. العمل على إعادة النظر في نظام الترقيات بالجامعات، وبخاصة بنود ما يتعلق بحملة الماجستير لتشجيع الإنتاجية العلمية لديهم، وتقليل المدة الزمنية للحصول على الترقيات العلمية.
٢. العمل على إعداد برامج تدريبية فصلية وسنوية لتنشيط البيئة البحثية لدى الباحثين، وتخصيص برامج للإناث منها؛ مراعية خصوصية أعبائها الموزعة بين المنزل والمؤسسة التعليمية.
٣. تخفيف الأعباء التدريسية عن أعضاء هيئة التدريس لإتاحة الفرص لهم للقيام بممارسة الوظائف الأخرى كالباحث العلمي.
٤. ضرورة تنشيط الحلقات العلمية البحثية المتخصصة كجلسات النقاش المفتوح لموضوعات تخص المرأة؛ عضو هيئة التدريس.
٥. عقد المحاضرات والندوات حول نظم ولوائح تمويل البحوث في الجامعات ومعايير تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الكلية.
٦. إعداد قاعدة بيانات للتعريف بالمجلات العربية والأجنبية المحكمة وطرق النشر فيها لتسهيل الوصول إليها.
٧. أن تشجع الجامعات بحوث الفريق في الجامعة نفسها، وفي جامعات مشتركة؛ مما يزيد في حث المرأة على الإنتاجية العلمية.

٨. عقد شراكات بحثية بين المؤسسات الأهلية ومؤسسات التعليم العالي، وذلك للاستفادة من النتائج الميدانية التي يتم التوصل إليها من خلال هذه المؤسسات، ثم إنضاجها لمستوى أبحاث علمية أكاديمية.

٩. أن تعقد الجامعات مؤتمرات صغيرة لإعلان نتائج البحوث العلمية لتشجيع الحركة البحثية.

مقترحات للدراسة:

١. دور المرأة الفلسطينية؛ عضو هيئة التدريس بالجامعات في خدمة المجتمع الفلسطيني.

٢. الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية من خلال تحليل محتوى سيرهم الذاتية.

٣. علاقة الإنتاجية العلمية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية.

٤. دور الجامعات الفلسطينية في دعم الإنتاجية العلمية.

٥. ضرور دراسة الحاجات التدريبية لعضو هيئة التدريس لكل كلية ولكل قسم والعمل على تطويرها من خلال هيئات الجودة الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي ومحاولة تلبيتها.

المصادر والمراجع:

أولاً- المراجع العربية:

١. إبراهيم، إلهام (٢٠١٠). دور الاتصال العلمي في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بنها.
٢. أبو فارة، يوسف (٢٠٠٣). تقويم جودة الخدمات التعليمية لكليات الاقتصاد والعلوم الإدارية بالجامعات الفلسطينية. دراسة مقدمة لمؤتمر ضمان الجودة، المنعقد في جامعة الزرقاء الأهلية في الفترة الواقعة ما بين ٢١ - ٢٣ / ١٠ / ٢٠٠٣، جامعة الزرقاء الأهلية.
٣. برنامج دراسات التنمية (٢٠٠٢). تقرير التنمية البشرية فلسطين لعام ٢٠٠٢، جامعة بيرزيت، رام الله، فلسطين
٤. توق، محي الدين وزاهر، محمد ضياء الدين (١٩٨٨). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربية، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
٥. الحديثي، ابتسام (٢٠٠٦). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية دراسة تقييمية، دراسات في التعليم الجامعي، ع (١٣)، ص ص ٣٨٩ - ٣٩٦.
٦. حسين، عبده (٢٠٠٦). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن، رسالة دكتوراة في كلية التربية بجامعة عدن في اليمن.
٧. حشاد، عبير (١٩٩٦). العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بالجامعة، رسالة ماجستير، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق.
٨. الخثيلة، هند (١٩٩٢). المرأة والبحث العلمي في التعليم الجامعي بين الواقع والتحديات: دراسة استطلاعية. مجلة جامعة الملك سعود - العلوم التربوية والدراسات الإسلامية - السعودية، مج (٤)، ع (٢)، ص ص ٤٧٧ - ٥٠٦.
٩. رسمي، محمد محمد (١٩٩٣). دراسة تحليلية لمفهوم الالتزام وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق.

١٠. الرقب، مؤمنة صالح (٢٠٠٩). معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
١١. زاهر، محمد ضياء الدين (٢٠٠٣). لغز الإنتاجية العلمية للمرأة، مستقبل التربية العربية، المجلد (٩)، العدد (٣٠)، ص ص ٣١٣ - ٣٢٦.
١٢. زاهر، محمد ضياء الدين (د.ت). المرأة في الإنتاج الأكاديمي: إطار للتأمل ٧١٣ - ٧٢٥.
١٣. الزهراني، سعد عبد الله (١٩٩٧). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى واقعها وأبرز عوائقها، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، جامعة الملك سعود.
١٤. زيدان، مراد (١٩٩١). الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بكفائتهم في تعليم الطلاب: دراسة حالة، مؤتمر الأداء الجامعي في كليات التربية: الواقع والطموح، قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة المنصورة، في الفترة من ٧ - ٩ سبتمبر، م (٢) ص ص ١٥٩ - ٢٠٠.
١٥. السلطة الوطنية الفلسطينية (١٩٩٨). مادة رقم ١٠ لسنة ١٩٩٨ بشأن التعليم العالي، منشورات وزارة التربية والتعليم، رام الله، فلسطين.
١٦. السيسي، جمال وعبد الرحيم، محمد عباس (٢٠٠٤). أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسؤولياتهم وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس. التربية المعاصرة - مصر، السنة (٢١)، ع (٦٨) ص ص ٢٠٩ - ٢٧٨.
١٧. الشايح، فهد (٢٠٠٦). واقع الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس ومعوقاته في كليات العلوم الإنسانية في جامعة الملك سعود. مركز بحوث كلية التربية - عمادة البحث العلمي - جامعة الملك سعود.
١٨. عمار، حامد (١٩٩١). دعوة لمراجعة معايير اللجان العلمية للترقية. مجلة دراسات تربوية. السنة (٦). ع (٣٦).
١٩. قضايا إدارية، (٢٠٠٦). الجامعات العالمية العشر الأولى. العدد (٣٤)، تشرين أول.
٢٠. كفاقي، حنان (١٩٩٩). الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر والعوامل المؤثرة فيها (دراسة تربوية تحليلية)، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر.

٢١. المانع، عزيزة (١٩٩٩). البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس الإناث في جامعة الملك سعود، ندوة تطوير المعلم الجامعي - السعودية، ص ص ٩ - ٤٦ .
٢٢. محمد، محمد إبراهيم (٢٠٠٣). العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات بالجامعات المصرية، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة القاهرة، كلية الآداب ببني سويف .
٢٣. وزارة التربية والتعليم العالي (٢٠٠٨). الدليل الإحصائي السنوي ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ لمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني، رام الله، فلسطين.
٢٤. وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية (٢٠٠٣). نظام لضمان وتحسين الجودة والأداء النوعي لمؤسسات التعليم العالي في فلسطين، رام الله، فلسطين
٢٥. وزارة التربية والتعليم العالي للعام ٢٠١١. الدليل الإحصائي السنوي ٢٠١٠ / ٢٠١١ لمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني، رام الله، فلسطين.
٢٦. وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٦). الدليل الإحصائي السنوي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني، رام الله، فلسطين.
٢٧. وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٨). الدليل الإحصائي السنوي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني، رام الله، فلسطين.
٢٨. وزارة التربية والتعليم (٢٠١٠). الدليل الإحصائي السنوي ٢٠٠٩ / ٢٠١٠ لمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني، رام الله، فلسطين.
٢٩. يونس، محمد محمد (١٩٩٨). الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية، دراسة حالة، مجلة التربية المعاصرة، ع (٥٠)، السنة (١٥)، ص ص ١٩١ - ٢٢١.

ثانياً المراجع الأجنبية:

1. Acker, Sandra; and others. (1994) . *Thesis Supervision in the Social Sciences: Managed or Negotiated? Higher Education vol 28 no. 4, p. 483-498.*
2. AL Ghamdi, Ali (2002) . "Factors associated with research and publication productivity of information studies" *Faculty in Saudi Arabian Universities. Florida, PHD Florida State University.*

3. Andrews, Frank (1979) . *Scientific Productivity* ,Paris. UNESCO.
4. Cole, Stephen & Cole, Jonathan R. (1967) . *Scientific Output and Recognition. A Study in the Operation of the Reward System in Science* , *American Sociological Review*,Vol. (32) .
5. Dressel ,Puall (1992) . *Hand Book of Academic Education*, Washington: Jossey –Bass Publishers.
6. Egghe,L. , (1994) . *Special Features of the Auther Publication Relationship and Anew Explantation of Lotkas Law Based on Convolution Theory. Journal of The American Society for Information science. Vol (45) ,No (6) .*
7. Farg ,John M. (1995) . "Amodification of Lotkas Function for Scientific Productivity " ,*Information Processing and Management* ,Vol. 31,No. 1.
8. Johnes, Geraint (1988) . "Research Performance Indication in The University Sector " , *Higher Education Quarterly* ,Vol. 42,No. 1
9. Lie, Suzanne Stiver and others (1994) . *The Gender Gap In Higher Education- London- (Series Editor) World Yearbook Of Education.*
10. Meltzer ,Leo (1956) . *Scientific Productivity in Organizational Setting. Journal of social Issues. No (12)*
11. Paulsen, M. (2002) . *Evaluating Teaching Performance* , *New Direction for Institution Research* , NO. (114) summer.
12. Schafer, William D. (2000) . *Educating Applied Assessment Professionals at the Masters Level. p. 1 – 8. U. S. A. ; Maryland.*
13. *The University of Michigan ,Promotion and Tenure ,Guidelines for Faculty and Instructional Staff ,Ptc. The Promotion and Tenure committee. 2004- 2005.*

أ. منور عدنان محمد نجم
أ.د. عبد الله المجيدل
أ.د. عليان الحولي

الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس
في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة
