

## الإنتاجية العلمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء

هيئة التدريس بجامعة إب للفترة (2017م – 2020م)

د/ محمد زيد الصبري، أستاذ الإدارة التربوية، جامعة إب

# 3

### ملخص البحث

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إب وفقاً لمتغير (النوع، الدرجة العلمية، الدخل الشهري) ومعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إب وفقاً لمتغير (النوع، الدرجة العلمية، الدخل الشهري، وعمل تصور مقترح للتحسين والارتقاء بمستوى الإنتاجية العلمية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوظيفي التحليلي، وتم استخدام استبيان يتكون من ثلاثة أجزاء الأول: البيانات العامة والثاني: الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس والثالث: محددات الإنتاجية العلمية في ضوء مقومات الرضا الوظيفي، وتمثل المجتمع الأصلي للدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والبالغ عددهم (314) وكان العائد من استمارة الاستبيان (117) استمارة وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- أن الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس بجامعة إب ضعيفة.
- أن الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إب يتحقق بمستوى ضعيف جداً نحو كل محاور الاستبيان.

**الكلمات المفتاحية:** الإنتاجية العلمية، الرضا الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس، جامعة إب



## Scientific Productivity and its Relationship to Job Satisfaction among Teaching Staff8 at Ibb University for the Period (2017-2020)

### Abstract

The present study aimed at identifying the level of the scientific productivity among the teaching staff at Ibb University on the basis of (gender, scientific degree, and monthly income) factor. It also aimed at identifying the level of job satisfaction among the teaching staff at Ibb University on the basis of (gender, scientific degree, and monthly income) factor in addition to formulating a suggested program to develop the level of the scientific productivity. The study followed the functional analytic approach. A questionnaire was used, which consisted of the following three parts: Part I General Information, Part II Scientific Productivity of Teaching Staff, and Part III Scientific Productivity Limitations in light of Job Satisfaction Components. Population of the study was represented by all the teaching staff in the University, i.e. (314) person. Only 117 questionnaires were collected back. The most significant results of the study are: The scientific productivity of the teaching staff at Ibb University is low (weak), and job satisfaction among them is achieved in very low (weak) levels towards the domains of the questionnaire.

**Keywords:** Scientific productivity, job satisfaction, teaching staff, and Ibb University

## المقدمة:

أصبحت المعرفة في عصرنا الحالي هي مقياس للحكم على تقدم الأمم، ومدى قدرتها على توليد المعرفة الجديدة وتوظيفها لخدمة أغراضها (البنك الدولي 2003م: 5)، فالبحث العلمي أصبح يمثل حداً فاصلاً بين التقدم والتخلف، بل يمثل أحد السمات المميزة للدول المتقدمة، وأحد الوسائل الممكنة للتخلص من تخلفها، وهذا جعل الكثير من المؤسسات والهيئات الدولية والمحلية تعمل على المشاركة في تدعيم وتمويل الدراسات والبحوث.

وتتحمل منظومة التعليم مسؤوليه كبيرة في ابتكار وتوليد المعرفة ونشرها، ويعتبر الإنتاج العلمي هو الأداة الفاعلة لإيجاد المعرفة. فلذا أصبح موضوع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات من المواضيع التي تحظى باهتمام كل الجامعات ومعدي البرامج والسياسات التعليمية في مختلف دول العالم.

وبذلك يعد التعليم الجامعي إحدى الدعامات الرئيسية التي يعتمد عليها تقدم المجتمع ونموه وتطوره، ويقدر كفاءة التعليم الجامعي يكون تقدم المجتمع ورقية ورفاهيته، ويعتمد التعليم الجامعي على أعضاء هيئة التدريس كنواة أساسية للنهوض بالمجتمع، وتحقيق أهدافه. وبهذا يتوقف نجاح الجامعات وتقدمها على نتاج علمائها ودورهم الفعال في تحقيق الجامعة لأهدافها، حيث أصبحت الجامعات هي الملجأ لحل جميع الصعوبات التي تواجه المجتمع (اجتماعية، اقتصادية، زراعية، إدارية، ثقافية) وهذا يتطلب توفير احتياجات أعضاء هيئة التدريس من تمويل كافٍ ومراكز بحثية ومعامل ومراجع وأجهزة تقنية حديثة (المجيدل، وشماس 2010م: 20).

فالجامعة تمثل مركز إشعاع لأي مجتمع من المجتمعات ولا يخرج عملها عن إطار وظائفها الثلاث (التعليم وخدمة المجتمع والبحث العلمي)، وهذه المهمات لا تخرج عن إطار مهام عضو هيئة التدريس المعنية بالدور الاجتماعي وبناء الانسان.

ومن المؤكد أن الجامعة عندما توفر للأستاذ الجامعي مناخ تنظيمي صحي يتمثل في تحقيق الرضاء العام لدى الأستاذ الجامعي، وذلك يظهر من خلال توافر المعيشة والنمط الإداري الديمقراطي كل ذلك سينعكس إيجابياً على أداء عضو هيئة التدريس وإبداعه وتصدير السمعة العلمية المتميزة للجامعة امام الجامعات الأخرى.

والجامعة تمثل قمة السلم التعليمي في مختلف بلدان العالم، وتبدوا أهميتها في تطوير كافة نواحي الحياة، وتتمثل أهداف الجامعة كمؤسسة اجتماعية تعليمية في إعداد المتخصصين في المهن المختلفة وتنمية الكوادر القيادية في شتى المجالات المختلفة بمختلف أنواع البحوث، والعمل على تحقيق التطبيع الثقافي والاجتماعي للفرد بما يؤدي الى تكامل شخصيته (غنايم وكميلة، 2000م: 15).

وبناء على ذلك فقد ارتبطت مكانة الجامعة كمؤسسة بمكانة اساتذتها، كما أصبح ترتيب الجامعة بين الجامعات يرتبط بإنتاجية أعضاء هيئة التدريس. فالبشرية على مدى تاريخها لم تشهد مثل ما تشهده في زمننا الحاضر من مؤثرات للعلم، وللمؤسسة التي تتولد فيها المعرفة، وفي الاثنين معاً تكمن الأسباب التي تفضي الى النتائج في حتمية تناظر الحتمية في قوانين الفيزياء والنتائج في جلياتها، وجوداً أو عدماً، قلة أو وفرة، هي الثروة والقوة والأمن والأمان بل والاستقرار الاجتماعي (إبراهيم، 2009م: 13).

ويعد عضو هيئة التدريس من أهم العوامل الحاكمة لمنظومة التعليم الجامعي والمؤثر فيها والمتأثر بها فهو من توكل اليه مهمة القيام بثقيف المجتمع وخدمته، وترسيخ القيم والمبادئ التي يؤمن بها المجتمع، وبنفس الوقت يمثل فلتر تحليلي ودفاعاً ضد أي شوائب قد تلحق بالمجتمع بضرر(غنايم، وأبو كيلة 2000م: 16).

وعضو هيئة التدريس يمثل محور الارتكاز فيما تؤديه الجامعة من خدمات للمجتمع فلا يمكن ان تنشئ جامعة بدون أستاذ جامعي فهو يعتبر الموصل الأول لطلابه، والمؤثر في بنائهم العلمي والثقافي، كما انه يمثل صاحب الباع في مجال البحث العلمي وفي ربط الجامعة بمجتمعها المحلي. فالإنتاج العلمي يعتبر المدخل الرئيسي لتحقيق النمو العلمي والفكري لأستاذ الجامعة، ويمثل أحد روافد المعرفة التي تغذى مقرراته الدراسية، وتثري الباحثين والطلاب، وتعالج قضايا الإنتاج والخدمات، وبهذا يكون البحث والإنتاج العلمي هو أهم واجبات ومهام عضو هيئة التدريس، بغرض نموه المهني وتعزيز واجباته الأخرى في مجال التدريس وخدمة المجتمع (المسلم، 2008م: 15، 14).

فبناء المجتمع يعتمد على وجود القوى البشرية المؤهلة القادرة على الابداع وإنتاج المعرفة وتصديرها للآخرين، وهذا ما جعل القيادات المعنية بالجمهورية اليمنية تحرص على وضع التعليم العالي وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية في طليعة أولوياتها باعتبارهم نواة التقدم والازدهار ومواكبة عصر التقدم الذي يعيشه العالم ومواجهة التحديات العالمية(غالبي، 2009م: 62).

وفيما يتعلق بزيادة الإنتاجية العلمية بالجامعات اليمنية فاللوائح والأنظمة تركز على أهمية الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس، حيث يعتبر شرط أساسي لترقياتهم العلمية (المادة 41، تشريعات التعليم العالي).

فيجب أن يعي الجميع أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية يمثلون ثروة بشرية تستدعي الحفاظ عليها بشتى الطرق والأساليب المختلفة ومن اهم هذه الأساليب التي تعمل على الحفاظ عليهم تحقيق الرضا الوظيفي لديهم وبصورة عالية، حيث يعتبر الرضا الوظيفي من المكونات الرئيسية لبيئة العمل ومن العوامل الأساسية المحددة للمناخ التنظيمي الصحي، وله علاقة مباشرة

بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، كما ينظر إليه كمؤشر هام على فعالية التنظيم بشكل عام (محمد علي، 2012م: 81).

ويعتبر موضوع الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وفي كل المنظمات العامة والخاصة موضوعاً إدارياً هاماً يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالأداء والإنتاجية والولاء التنظيمي، وهناك الكثير من المتغيرات التي ترتبط بتحقيق الرضا الوظيفي ويأتي في مقدمة هذه المتغيرات الدخل الشهري (الراتب) (أبوقرين، وعبدالقادر، 2018م: 2).

من الطبيعي أن تكون وظيفتك هي المصدر الرئيسي، أو ربما المصدر الوحيد لدخلك، بل والمعول عليها تحقيق حياة ومعيشة كريمة لصاحب الوظيفة وجميع من يعولهم بل ومن خلال هذه الوظيفة يتم تأمين المستقبل، ماذا لو تطلبت وظيفتك الإنفاق عليها؟

هذا هو حال أعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية وكذا الباحثين بمراكز البحوث العلمية، ففي ظل انقطاع الراتب لسنوات وفي ظل الحروب الداخلية والخارجية وكذا انتشار وباء كورونا، وانخفاض قيمة الريال مقابل الدولار وارتفاع الأسعار المتصاعد ماذا نتوقع من أعضاء هيئة التدريس؟؟؟؟ فقد صاروا على حافة الفقر. فالأستاذة الجامعيون هم أوائل دفعاتهم وهم المتميزون علمياً وقضوا ربع عمرهم بالدراسة والبحث العلمي، ومن المؤسف أن تكون معيشتهم بهذا الشكل وبهذه الطريقة في ختام رحلة العمر العلمية.

يتضح ان الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس تواجه العديد من الإشكالات والصعوبات وهذا ما ستتناهه هذه الدراسة

#### مشكلة الدراسة:

تأكيداً للاهتمام المتصاعد بتحقيق الجودة الشاملة في الجامعات، وانطلاقاً من أن تطوير منظومة التعليم الجامعي تعتمد كلياً على أعضاء هيئة التدريس ذو الكفاءة العالية والأداء المتميز، وهذا الأداء المتميز لن يتحقق إلا بتوفر مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي عن كل ما تقدمه الجامعة من حوافز كافية لتوفير معيشة كريمة وتسهيلات وخدمات وبرامج تدريب.

وهناك الكثير من الدراسات تناولت اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو الخدمات المقدمة لهم وتوصلت إلى أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين الرضا الوظيفي وبين كمية الإنتاج ونوعيته، وتؤكد أن العلاقة طردية، أي كلما زاد الرضا الوظيفي زادت الإنتاجية وكلما زادت الإنتاجية زاد الرضا الوظيفي (الشهري 2003: الحديثي 2007م).

ومن هنا جاءت الدراسات الحالية لرصد واقع الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إب وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لديهم خلال الفترة 2017- 2021م من خلال

الاطلاع على الدراسات السابقة وكذا تقرير جامعة إب لعام 2019م حول الإنتاجية والبحث العلمي تبين أن هنا كقصور في الإنتاجية العلمية يعزى إلى:

- لا توفر الجامعة ميزانية للإنتاج العلمي.
- ضعف إمكانيات المراكز البحثية إن وجدت.
- انقطاع الرواتب في وقت لا تتوفر مصادر مالية ثانوية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- الحرب العنيفة التي تواجهها الجمهورية اليمنية.
- انتشار جائحة كورونا.

ولمواجهة أوجه القصور السابقة فإن الدراسة الحالية تسعى للإجابة عن الأسئلة التالية:

**السؤال الأول:** ما المقصود بالإنتاجية العلمية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة

إب وما أهم العوامل المؤثرة فيها؟

**السؤال الثاني:** ما مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إب وفقاً لمتغير

(النوع، الدرجة العلمية، الدخل الشهري)؟

**السؤال الثالث:** ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إب وفقاً لمتغير

(النوع، الدرجة العلمية، الدخل الشهري)؟

#### أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

- معرفة العلاقة بين الإنتاجية العلمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إب.
- تصور مقترح للتحسين والارتقاء بمستوى الإنتاجية العلمية وفقاً لمقومات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إب.

#### أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة الحالية من خلال الآتي:

- الارتقاء بمستوى الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إب من خلال تحليل ورصد عوامل تحسين الإنتاجية العلمية.
- وضع آليات لمعالجة معوقات الإنتاجية العلمية والتي تؤثر سلباً على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس.
- إن تحسين مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء التدريس بجامعة تنعكس إيجابياً على النشاط التدريسي داخل الجامعة وكذا زيادة التحصيل العلمي لدى الطلاب.
- تسليط الضوء على مقومات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إب.

**حدود الدراسة:**

الحد المكاني: جامعة إب، الجمهورية اليمنية.

الحد البشري: أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة إب.

**منهج الدراسة:**

في هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الذي يهتم بتحليل الواقع ووصف ما هو كائن وتفسيره.

**مصطلحات الدراسة:**

الإنتاجية العلمية: تعرف بأنها العملية التي يتم من خلالها القدرة على الإضافة العلمية الى رصيد المعرفة القائم من قبل أعضاء هيئة التدريس عبر الأنشطة العلمية المتعددة (الحايس 2010م: 9). وتعرف بأنها كل نشاط علمي يقوم به أعضاء هيئة التدريس ويمثل إضافة الى رصيد المعرفة والمتمثل في الكتب والأبحاث المنشورة والاشراف على الرسائل العلمية (الهمص 2015م: 7). وتعرف هذه الدراسة الإنتاجية العلمية بأنها كل الاعمال العلمية لعضو هيئة التدريس بجامعة إب من بحوث وكتب علمية مؤلفة والمشاركة بالندوات والمؤتمرات العلمية والاشراف على الرسائل العلمية.

الرضا الوظيفي: عبارة عن مجموعة من المشاعر والاتجاهات ينظرها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة نحو جامعتهم وبيئة العمل فيها، وتتمثل هذه المشاعر والاتجاهات بالاستقرار الوظيفي والعلاقة مع الزملاء والراتب والحوافز والنمط الإداري (ماهر 2003م: 20).

ويعرف أوشاجبمي (Oshagbemi) الرضا الوظيفي بأنه مجموعة الاستجابات الإيجابية والوجدانية للفرد نحو وظيفته، وهذه الاستجابات تتمثل في مقارنة الفرد للنتائج الوجدانية المحققة فعلياً مع النتائج التي يستحقها (Oshagbemi, 2000:331).

وتعرف الدراسة هذه الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من المشاعر تتمثل في القناعة المهنية والمادية لعضو هيئة التدريس نحو وظيفته والتي تجعل عضو هيئة التدريس بالجامعة مخلصاً ومتفانياً في أداءه التدريسي وإنتاجيته العلمية.

**الدراسات السابقة:**

أولاً: دراسات تناولت الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس

دراسة الزعنون، وطافش (2019):

هدفت الدراسة الى معرفة واقع الإنتاجية العلمية للأعضاء هيئة التدريس في كليات التجارة بجامعات قطاع غزة.

وتوصلت الدراسة الى:

- الإنتاجية العلمية المحكمة من الأبحاث كانت إنتاجية متوسطة.
- الإنتاجية العلمية غير المحكمة سجلت أعلى متوسطات إنتاج سنوي لصالح الاشراف على الدراسات العليا وأوراق العمل.

#### دراسة الهمص (2015):

هدفت الدراسة الى التعرف على الإنتاجية العلمية لأعضاء التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي

وتوصلت الدراسة الى:

- الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس كانت بتقدير جيد.
- عقد الندوات والمؤتمرات العلمية بهدف تطوير الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس كانت بتقدير جيد جدا.
- قلة توافر المراجع والكتب بالمكتبة الجامعية الخاصة بخطط التنمية لتطوير الانتاج العلمي.

#### دراسة التل (2011):

هدفت الدراسة الى:

- معرفة واقع الإنتاج العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز
- معرفة معوقات الإنتاج العلمي
- معرفة العوامل المؤثرة على الإنتاج العلمي

وتوصلت الدراسة الى:

- كمية الإنتاج العلمي ككل جاءت بمستوى متوسط
- جاءت كمية كل مؤشر للإنتاج العلمي بمستوى منخفض جدا
- معوقات الإنتاج العلمي بشكل عام كانت حاده بدرجة كبيرة.

#### دراسة الشرييني (2010):

هدفت الدراسة الى تحليل العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وكيفية تقييم الإنتاجية وجودتها في الوظائف الجامعية (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) بهدف عمل رؤية مقترحة لكيفية تقييم الإنتاجية العلمية في الوظائف الجامعية.



وتوصلت الدراسة الى رؤية مقترحة لكيفية تقييم الإنتاجية في مؤسسات التعليم الجامعي في وظيفة التدريس. وفي وظيفة البحث العلمي توصلت الدراسة الى مجموعة من المبادئ تشكل منطلقات للرؤية المقترحة، كما توصلت الدراسة الى وضع معيار لتقييم الإنتاجية العلمية في وظيفة خدمة المجتمع.

#### دراسة عون (2008):

هدفت الدراسة الى معرفة واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية والعلوم بجامعة صنعاء وتعز الجمهورية اليمنية، ومعرفة اهم العوامل المؤثرة على الإنتاجية العلمية.

وتوصلت الدراسة الى:

- الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية والعلوم منخفضة.
- تبين وجود تأثير لمتغير الدرجة العلمية على الإنتاجية العلمية فيما يتعلق بالكتب والأبحاث.

#### ثانياً: دراسات سابقة تناولت الرضا الوظيفي:

#### دراسة العلي (2018):

هدفت الدراسة الى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بأقسام التربية الخاصة بجامعة المنطقة الجنوبية.

توصلت الدراسة الى:

- أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة.
- عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير النوع والجامعة.
- وجود فروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

#### دراسة قرين، وعبدالقادر (2018)

هدفت الدراسة الى مقارنة الرضا الوظيفي بين اعضا التدريس بكليات العلوم الإدارية بالجامعات العامة والخاصة.

توصلت الدراسة الى:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالمتغيرات الشخصية (الخبرة - الدرجة الاكاديمية).

- أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة أكثر رضا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة.

#### دراسة منصور (2018):

هدفت الدراسة الى:

- معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية.
- معرفة أثر متغيري المؤهل العلمي والخبرة على الرضا الوظيفي.

توصلت الدراسة الى:

- أن درجة الرضا الكلية كانت متوسطة.
- أقل مجالات الرضا كان مجال الترقيات والحوافز.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا تبعا لمتغير الخبرة لصالح المؤهل الأقل.

#### دراسة عبد الحلیم (2016):

هدفت الدراسة الى:

- معرفة العوامل المساهمة والمؤثرة في تشكيل الرضا الوظيفي لدى الأساتذة بالجامعة والباحثين في قطاع التعليم العالي.

- تكوين إطار نظري ونموذج لدراسة الرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة.

توصلت الدراسة الى:

- إشراك وتفعيل دور الاساتذة في عمليات اتخاذ القرارات
- تحسين ظروف الاساتذة اقتصاديا.
- تحسين ظروف العمل في الجامعة.

#### ثالثاً: الدراسات الأجنبية:

#### دراسة روجاي وكوري (2019):

- هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين التعقيد الاقتصادي والإنتاج العلمي، وتحديد مجالات المعرفة التي ترتبط بهذه العلاقة. واعتمدت الدراسة على عينة من 91 دولة.

توصلت الدراسة الى أن:

- الإنتاجية العلمية في العلوم والهندسة الأساسية لها تأثير إيجابي على التعقيد الاقتصادي للبلدان.

- العلاقة مستقرة في البلدان ذات الدخل المرتفع.

### دراسة ابرامو، ودي إنجيلو، ومورجيا (2017):

هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين الأنواع المختلفة للتعاون البحثي وإنتاجية البحث العلمي ومحدداتها في الجامعات الإيطالية.

توصلت الدراسة الى:

- يوجد تأثير إيجابي للتعاون البحثي على الإنتاجية البحثية.
- كلاهما يتأثر ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية.

### دراسة ستاروفو يتوف (2017):

هدفت الدراسة الى:

- عمل تقييم للإنتاجية البحثية الكلية ومتوسطها للأكاديميين في كلية الهندسة بجامعة موي - كينيا.
  - عمل تقييم للإنتاجية البحثية مقابل: الرتبة العلمية، الخبرة، العمر، النوع، التخصص.
- توصلت الدراسة الى:

- أعضاء هيئة التدريس نشروا بشكل عام 230 بحث.
- الأكثر إنتاجية بأعلى متوسط لإجمالي النشر هم الأساتذة المساعدون ويأتي بالمرتبة الثانية أعضاء هيئة الذي أعمارهم من 51 - 60 عام يليهم أعضاء هيئة التدريس ممن خبرتهم أكثر من 25 عام.

### دراسة ماميزيشيف وروزر (2010):

هدفت الدراسة الى استقصاء الاختلافات في إنتاجية أعضاء هيئة التدريس الأمريكيين وغيرهم من الجنسيات الغير أمريكية العاملين في الجامعات البحثية الأمريكية في مجال البحوث والدراسات العليا والتدريس الجامعي.

توصلت الدراسة الى أن كل أعضاء هيئة التدريس الأمريكيين وغير الأمريكيين متحدين بالإجابة على ان الجامعات توفر فرصاً متعادلة وجيدة للإنتاجية البحثية والتطور الأكاديمي وإتاحة الفرص والابداع للجميع.

ومن خلال استقراء الدراسات السابقة التي تناولت الإنتاجية العلمية في البلدان العربية تبين تدني المستوى العام للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

وفيما يخص الدراسات السابقة التي تناولت الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية تبين أن معظم الدراسات توصلت الى تدني مستوى الرضاء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بينما اختلفت النتائج حول باقي المتغيرات المؤثرة على الرضاء الوظيفي.

#### خطوات السير في الدراسة:

#### الإطار النظري ويتضمن:

- 1- الإنتاجية العلمية (المفهوم – الأهمية).
- 2- العوامل المؤثرة بالإنتاجية
- 3- الرضاء الوظيفي (المفهوم – الأهمية).
- 4- العوامل (المقومات) المؤثرة في الرضاء الوظيفي.

#### الإطار الميداني ويتضمن:

- 1- اجراء ت الدراسة الميدانية
- 2- نتائج الدراسة الميدانية
- 3- تصور مقترح لرؤية استراتيجية للارتقاء بمستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة اب – الجمهورية اليمنية في ضوء مقومات الرضاء الوظيفي.

#### الإطار النظري للدراسة:

تعتبر قضية الإنتاجية العلمية من أهم القضايا التي تشغل اهتمام العديد من مخططي السياسات التعليمية والتنموية في شتى دول العالم وخاصة في العقود الأخيرة حيث دعمت العديد من المؤسسات الدراسات والبحوث في هذا الميدان (عبد الحسيب، 2007م، 716).

#### 1- الإنتاجية العلمية:

#### مفهوم الإنتاجية:

الإنتاجية العلمية تمثل الاهتمام للإدارة الحديثة في جميع المؤسسات ويعتبر تطويرها وزيادتها هو الهدف الذي تسعى الإدارة الى تحقيقه حيث تعد الإنتاجية العلمية من أهم معايير الجامعة الناجحة والتي تجعلها تتجه نحو التميز، فإنتاجية الجامعات تتوقف على جهود أعضاء هيئة التدريس العاملين بها (قطب، 2008م، 43).

الإنتاجية من المنظور الاقتصادي وفي أبسط صورها يقصد بها نسبة الوحدة من المخرجات الى الحدة من المدخلات.

ومن خلال استعراض تعريفات الأكاديميين للإنتاجية في المؤسسات التعليمية اختلفوا عن تعريف غير الأكاديميين في عالم الأعمال، فأعضاء هيئة التدريس يجدون صعوبة في تبسيط العملية التعليمية الى مجرد مجموعة محددة من المدخلات والمخرجات يمكن قياسها بسهولة، وذلك يعود إلى تنوع الخبرات التعليمية والفردية والبرامج.

وتعرف بأنها عملية تقنية يتم فيها تقنية يتم فيها تحويل عوامل الإنتاجية (العمل - رأس المال) الى مخرجات أو منتجات سلعية (بابكر 2007م، 3).

والإنتاجية العلمية تُعرف بأنها كافة اشكال الأداء الأكاديمي وما يرتبط به من أداءات بحثية وتدرسية ورعاية الطلاب وخدمة المجتمع بتقديم الاستشارات للجهات الحكومية ونشر المعرفة عن طريق المحاضرات وإجراءات البحوث لصالح المجتمع (زاهر 2003م، 316).

ويعرفها أبو تجار (2012م، 8) بأنها ناتج الجهد الذي يبذله عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي متمثلاً في صورة أبحاث علمية ومقالات، كتب مؤلفة ومترجمة، أوراق عمل منشورة بحيث يكون لها دور في إثراء المعرفة اللازمة للتفاعل والمساهمة في تقدم المجتمع.

وتعرف هذه الدراسة الإنتاجية العلمية بأنها كل الاعمال العلمية لعضو هيئة التدريس بجامعة إربيل من بحوث وكتب علمية مؤلفة، والمشاركة بالندوات والمؤتمرات العلمية والاشراف على الرسائل العلمية.

والإنتاجية العلمية تُعد من أهم المظاهر المميزة لعصرنا الحالي، فالكثير من المجتمعات والأمم تؤمن بأن وجودها وتطورها مرهون بما تنجزه الجامعات من إنتاج وبحث علمي (المالكي 2018م، 5).

كما أن البحث والإنتاج العلمي يحظى بأهمية أساسية في التقويم الإجمالي لإنتاجية الكليات الجامعية وترتيبها عالمياً.

## 2- العوامل المؤثرة بالإنتاجية العلمية:

### - الاستقرار المادي والنفسي والأسري:

إن الاستقرار المادي يأتي في مقدمة العوامل المطلوبة لاستقرار عضو هيئة التدريس بالجامعات ، فعند توفر هذا النوع من الاستقرار يتمكن عضو هيئة التدريس من تقديم واجبة المناط إليه على اكمل وجه، فعملية الإنتاج والبحث العلمي هي عملية خلق وإبداع تتطلب شروط ومعايير وأجواء مناسبة ، مطلوب توفير متسع من الحرية والطمأنينة لعضو هيئة التدريس ، توفير كل سبل ووسائل العيش الكريم دون أي معاناة ، وأي تدني فيما ذكر قد يؤدي إلى قصور كبير على الحياة العلمية لعضو هيئة التدريس بل تمثل عائقاً للإنتاج والبحث العلمي ، هذا في الوضع الطبيعي للحياة.

أما في الأوضاع الاستثنائية الذي يعيشها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية فهم يواجهون كوارث حياتية جما يأتي في مقدمتها انقطاع الراتب الشهري وهذه تمثل طامة كبرى،

الحرب العنيفة التي تواجهها البلاد إضافة إلى انتشار وباء كورونا (كوفيد 19)، ارتفاع الأسعار والضائقة الاقتصادية التي تمر البلاد.

وعلى ضوء ما ذكر سابقاً فإن أوضاع هيئة التدريس بالجامعات اليمنية محبطة جداً، ويتضح ذلك من خلال سعي الكثير من أعضاء هيئة التدريس إلى طلب الهجرة خارج البلاد أو البحث عن أعمال لدى القطاع الخاص حتى ولو بأجر زهيد لتوفير الحد الأدنى من المعيشة، وهذا بالطبع ينعكس سلباً على كفاءتهم البحثية وإنتاجيتهم العلمية.

وخلاصة القول إن الاستقرار المادي لعضو هيئة التدريس قد يكون في كثير من الأحيان باعثاً على الاستقرار النفسي والأسري، ولذلك يلعبان دوراً مؤثراً في إنتاجيته العلمية .

- الحرية الأكاديمية:

إن المجتمع الذي يؤمن بأهمية العلم يمنح الحرية الكاملة للباحث في التفكير وإبداء الرأي، ويتيح له الاتفاق والاختلاف والنقاش في جو يسوده الاطمئنان على ذاته وعلى مستقبله الوظيفي (خطة تطوير التعليم 2008م، 155).

فالحرية الأكاديمية تتمثل في أحقية ممارسة عضو هيئة التدريس حرية اختيار مضمون المواد الدراسية والتعبير عن وجهات نظرهم وحرية البحث العلمي والنشر، وفق منأخ من الحرية المسؤولة المنضبطة بقوانين ولوائح خاصة بالجامعة تتيح للأستاذ الاعتراض على القرارات الإدارية (المطيري 2017م، 15).

- سهولة نشر الإنتاج العلمي:

إن توافر وسائل النشر من الأمور المساعدة على زيادة الإنتاج العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، فعند ما تكون القنوات العلمية متاحة وميسرة للنشر تعطي عضو هيئة التدريس حافزاً معنوياً يؤثر إيجابياً على زيادة جهوده البحثية. ولتحقيق ذلك لابد من إتاحة الفرص للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية، لما لهذا الحضور من فائدة في تبادل الآراء والأفكار ووجهات النظر.

3- الرضا الوظيفي:

إن مصطلح الرضا الوظيفي ومصطلح الروح المعنوية من أهم المصطلحات الشائعة والاکثر استخداماً للتعبير

عن المشاعر والاحاسيس النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عملة ويمكن القول أن هذه المصطلحات تعددت في اللفظ واختلفت في تفصيلات مدلولاتها إلا أنها تشير بصفة عامه إلى مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو عمله وهذه المشاعر الوجدانية، وهذه المشاعر قد تكون

إيجابية أو سلبية، فكلما كان تصور الفرد أن عملة يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعرة نحو عملة إيجابية والعكس صحيح (أحمد، ومنصور 2011م، 9).

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه مجموعة المشاعر والحالة النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله وهذا يعد نتاج تفاعله مع وظيفته ويعد انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمده من هذا العمل وانتمائه وتفاعله مع جماعة العمل ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية (البارودي 2015م، 38).

وتعُرف هذه الدراسة الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من المشاعر تتمثل في القناعة المهنية والمادية لعضو هيئة التدريس بالجامعة نحو وظيفته والتي تجعله عضو هيئة التدريس مخلصاً ومتفانياً في أداءه التدريسي وإنتاجيته العلمية.

ومن النظريات المفسرة للرضا الوظيفي نظرية هيرزبرج Herzberg حيث يرى أن الموظفين عندما يصنفون العوامل التي سببت لهم الرضا في العمل فهم يتحدثون عن مجموعة واحدة من العوامل، أطلق عليها اسم الدوافع، وعندما يتحدثون عن مجموعة العوامل التي سببت عدم الرضا فإنهم يتحدثون عن مجموعة مختلفة من العوامل سميت عوامل الصحة العامة (العكس، والحسين 2018م، 38).

وعلى ضوء ما سبق يتضح لنا أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للأفراد والمجتمعات فرضا الفرد عن مهنته يعتبر الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي، لان الرضا يرتبط بالنجاح في العمل والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يتم على اساسه تقييم المجتمع لأفراده، كما أنه يعد مؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب الحياة الأخرى وأيضاً يعتبر الرضا الوظيفي في أي تنظيم من مكونات بيئة العمل الرئيسية (Oshagbemi، 2010م، 332).

#### 4- العوامل (المعوقات) المؤثرة على الرضا الوظيفي

الكثير من الدراسات السابقة ومنها (طالب، والحيدر 2005م، 28) ودراسة (الشوارب 2009م، 22-23)، صنفت العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي الى عوامل شخصية وعوامل داخلية وعوامل خارجية، واختلفت الدراسات السابقة في ترتيبها حسب الأولوية.

مما سبق يمكن استنتاج أهم العوامل والمعوقات المؤثرة على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة إلى:

- عوامل مالية: بما أن المال يمثل عصب الحياة فالعامل المالي يرتبط بالأجور والمكافآت والحوافز المادية والعلاوات والبدلات.
- نمط الإدارة والاشراف: يعد النمط الإداري السائد من الأمور اللازمة لحسن سير العمل، وفيما يتعلق بعضو هيئة التدريس بالجامعة فإن ذلك يتوقف على الأسلوب أو النمط الإداري المتبع من قبل رؤساء الأقسام والنواب والعمداء.

- جودة الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس: تتمثل هذه الخدمات فيما يتعلق بخدمات البحث العلمي من كتب ودوريات ووسائل نشر متاحة وخدمات الانترنت، وحرية المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية الداخلية والخارجية مع توافر التمويل لهذه المشاركات وكذا توافر الخدمات الصحية التي يحتاجها عضو هيئة التدريس وأفراد أسرته، إضافة الى الخدمات الترفيهية اللازمة.
  - بيئة العمل: بيئة العمل لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي للفرد، فكلما كان العمل معدومياً لتنفيذ العمل من حيث توافر الأثاث المكتبي والأدوات والآلات ووسائل الاتصال والتهوية.... الخ انعكس ذلك إيجابياً على الرضا الوظيفي للفرد والعكس.
- نستخلص مما سبق أن الرضا الوظيفي لا يتحقق بتوافر عامل أو أكثر دون بقية العوامل الأخرى، بل يتحقق من تفاعل وتداخل جميع العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي.
- ومن خلال العرض السابق يمكن استخلاص أهم عوامل ومعوقات الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس بالجامعة والتي تم الاستناد عليها بالدراسة الميدانية وتتمثل ب: الراتب والحوافز التي يتقاضاها عضو هيئة التدريس، والخدمات المقدمة لعضو هيئة التدريس، والحرية الأكاديمية، وبيئة العمل، ونمط الإدارة.

#### الإطار الميداني:

استكمالاً لما عرضت له الدراسة من رؤى نظرية حول الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالرضا الوظيفي تأتي الدراسة الميدانية لتوضح مستوى الإنتاجية العلمية ومستوى الرضا الوظيفي بجامعة إب.

هدفت الدراسة الميدانية الى: معرفة مستوى الإنتاجية العلمية ومستوى الرضا الوظيفي بجامعة إب وفقاً لمتغير (النوع - الدرجة العلمية - الدخل الشهري).

أداة الدراسة: عبارة عن استبانة تم تصميمها وفق الخطوات العلمية وتشتمل على ثلاثة أجزاء الأول: يحتوي على البيانات العامة والتي تتمثل (النوع - الدرجة العلمية - الكلية - القسم - الخبرة) والثاني يتناول مستوى الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس والثالث يتناول محددات الإنتاجية العلمية في ضوء مقومات الرضا الوظيفي.

ولتحقيق صدق الأداة عرضت على عدد من المحكمين وعدلت وفقاً لأرائهم ووصل معدل الاتفاق بينهم 89.5% على مفردات الاستبانة.

مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل المجتمع الأصلي في كل كليات جامعة إب والبالغ عددها 11 كلية (الطب، الهندسة، طب الاسنان، العلوم، الآداب، الكلية النوعية، العلوم الإدارية، الزراعة، القانون -



كلية العلوم التطبيقية والتربوية – النادرة، كلية التربية) وإجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (314).

عينة الدراسة: تم توزيع الاستبانة على جميع أعضاء هيئة التدريس بكل كليات جامعة إب وكان العائد من الاستمارات (117) استمارة بنسبة 38% ومن وجهة نظر الباحث أن ذلك يعزى الى الوضع الاقتصادي المتردي الذي يعيشه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة متمثلاً في انقطاع الراتب وغلاء المعيشة وانتشار وباء فيروس كورونا وانقطاع المشتقات النفطية وضعف خدمة الإنترنت. كل ذلك يمثل عائق امام الباحثين والباحث والجدول (1) يوضح توزيع العينة وفقاً للنوع.

جدول (1) توزيع العينة وفقاً للنوع

النوع	عدد الأكاديميين	النسبة
ذكور	90	23%
اناث	27	77%
المجموع	117	100%

جدول (2) توزيع العينة وفقاً للرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	العدد	النسبة
استاذ مساعد	68	58%
استاذ مشارك	37	32%
أستاذ	12	10%
المجموع	117	100%

جدول (3) توزيع العينة وفقاً للخبرة العملية

الخبرة العملية	العدد	النسبة
أقل من عشر سنوات	62	53%
من 10 سنوات إلى 15 سنة	46	39%
أكثر من 15 سنة	9	8%
المجموع	117	100%

جدول: (4) معامل الثبات والصدق

معامل الصدق	معامل الثبات	عدد الفقرات
0.94	0.88	36

يوضح الجدول (4) معامل الثبات (الفاكرونباخ) الذي يقيس ثبات فقرات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق حيث بلغ 88% وهي قيمة مرتفعة تشير إلى تجانس عبارات الاستبيان، ثم تم حساب معامل الصدق والذي يمثل جذر معامل الثبات والذي يدل على صدق المحتوى حيث بلغ 94% وهي قيمة مرتفعة وكلا المقياسين يؤكدان صحة وصلاحيه الاستبيان في هذا البحث.

ثم تم حساب المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح) حيث أدخلنا الأوزان فيما يتعلق بفقرات المحاور والذي اشتمل على سلم ليكارت الخماسي ثم يحدد الاتجاه حيث اعتمدنا الترميز الآتي في جدول (5).

جدول (5)

المتوسط المرجح	الوزن	مستوى الرأي
من 4.20 إلى 5	5	عال جداً
من 3.40 إلى 4.19	4	عال
من 2.60 إلى 3.39	3	متوسط
من 1.80 إلى 2.59	2	منخفض
من 1 إلى 1.79	1	منخفض جداً

ثم بعد ذلك تم حساب المتوسط المرجح و تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح كما في الجدول جدول (5) بعد ان تم تقسيم المدى الممتد من 1 إلى 5 الى ثلاث فترات متساوية حيث طول كل فترة 0.80

$$0.80 = \frac{4}{5} = \frac{1-5}{5} = \frac{\text{المدى}}{\text{عدد الفترات}} = \text{طول الفترة}$$

جدول (6) عدد أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع والدرجة العلمية

		النوع		Total
		أنثى	ذكر	
الدرجة العلمية 5.	أستاذ مساعد	18	50	68
	أستاذ مشارك	8	29	37
	أستاذ	1	11	12
Total		27	90	117

#### نتائج محور الإنتاجية العلمية :

من خلال تحليل جداول النتائج (7 - 17) الخاصة بمحور واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع والدرجة العلمية خلال الفترة من 2017م - 2020م (عدد البحوث المنشورة محلياً وخارجياً فردياً ومشترك، عدد البحوث العلمية التي تم المشاركة بها في مؤتمرات علمية محلية وخارجية، عدد الكتب المؤلفة فردياً ومشترك، عدد الكتب المترجمة، عدد الرسائل العلمية التي أشرف عليها وناقشها، عدد الندوات العلمية التي حضرها، عدد الجمعيات العلمية المنتسب لها داخلياً وخارجياً).

تبين أن الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس منخفض جداً فقط نسبة 30% من أعضاء هيئة التدريس كان لهم إنتاج علمي ونسبة 70% من إجمالي عينة الدراسة لم يكن لهم أي إنتاج علمي خلال الفترة 2017 - 2020م.



## جدول (7) عدد البحوث العلمية المنشورة في الفترة 2017-2020 وفقاً لمتغير النوع

النوع	عدد البحوث العلمية المنشورة											نسبة النشر
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
نشر محلي فردي	أنثى	14	5	5	2	0	1	0	0	0	0	%11
	ذكر	46	21	11	7	0	4	0	1	0	0	%38
Total		60	26	16	9	0	5	0	1	0	0	%49
نشر خارجي فردي	أنثى	19	8	0	0	0	0	0	0	0	0	%7
	ذكر	61	18	6	3	0	1	0	1	0	0	%25
Total		80	26	6	3	0	1	0	1	0	0	%32
نشر محلي مشترك	أنثى	20	6	1	0	0	0	0	0	0	0	%6
	ذكر	57	29	2	1	1	0	0	0	0	0	%28
Total		77	35	3	1	1	0	0	0	0	0	34%
نشر خارجي مشترك	أنثى	21	4	0	1	1	0	0	0	0	0	%5
	ذكر	68	16	3	1	0	0	0	0	1	1	%19
Total		89	20	3	2	1	0	0	0	1	1	%24

## جدول (8) عدد البحوث العلمية التي تم المشاركة بها في مؤتمرات علمية في الفترة 2017-

## 2020 وفقاً للنوع

النوع	عدد البحوث العلمية التي تم المشاركة بها في مؤتمرات علمية							نسبة المشاركة		
	0	1	2	3	4	5	6		7	
مؤتمر علمي محلي	أنثى	17	8	1	1	0	0	0	0	%9
	ذكر	65	21	2	0	2	0	0	0	%21
Total		82	29	3	1	2	0	0	0	%30
مؤتمر علمي خارجي	أنثى	20	6	1	0	0	0	0	0	%6
	ذكر	72	14	2	1	0	0	0	1	%15
Total		92	20	3	1	0	0	0	1	%21

## جدول (9) عدد الكتب المؤلفة في الفترة 2017-2020 وفقاً للنوع

النوع	عدد الكتب المؤلفة أو المترجمة							نسبة النشر	
	0	1	2	3	4	5	6		
فردية	أنثى	16	9	2	0	0	0	0	%9
	ذكر	63	23	2	2	0	0	0	%23
Total		79	32	4	2	0	0	0	%32
مشتركة	أنثى	19	8	0	0	0	0	0	%7
	ذكر	79	11	0	0	0	0	0	%9
Total		98	19	0	0	0	0	0	%16
ترجمة	أنثى	21	5	1	0	0	0	0	%5
	ذكر	72	17	1	0	0	0	0	%15
Total		93	22	2	0	0	0	0	%20

## جدول (10) عدد الرسائل العلمية التي تم الاشراف عليها أو ناقشها في الفترة 2017-2020 وفقاً للنوع

النوع	عدد الرسائل العلمية										نسبة الاشراف أو المناقشة	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
اشراف على الرسالة	أنثى	17	4	4	0	0	1	1	0	0	0	%9
	ذكر	64	10	3	4	3	4	2	0	0	0	%22
Total		81	14	7	4	3	5	3	0	0	0	%31
ناقش الرسالة	أنثى	14	5	2	1	3	0	2	0	0	0	%11
	ذكر	59	8	10	1	6	2	0	1	1	2	%27
Total		73	13	12	2	9	2	2	1	1	2	%38

جدول (11) عدد الندوات العلمية التي حضرها الفترة 2017-2020 وفقاً للنوع

النوع	عدد الندوات العلمية											نسبة الحضور	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
النوع	أنثى	8	8	6	3	1	1	0	0	0	0	0	%16
	ذكر	35	17	16	13	3	1	2	0	1	1	1	%47
Total		43	25	22	16	4	2	2	0	1	1	1	%63

جدول (12) عدد الجمعيات العلمية المشترك فيها في الفترة 2017-2020 وفقاً للنوع

النوع	عدد الرسائل العلمية										نسبة العضوية في الجمعيات
	0	1	2	3	4	5	6	7			
جمعية علمية داخلية	أنثى	10	5	4	5	2	1	0	0		%15
	ذكر	45	13	16	6	5	2	2	1		%39
Total		55	18	20	11	7	3	2	1		%54
جمعية علمية خارجية	أنثى	9	12	4	1	0	1	0	0		%15
	ذكر	49	27	7	4	2	1	0	0		%44
Total		58	39	11	5	2	2	0	0		%59

جدول (13) عدد البحوث العلمية المنشورة في الفترة 2017-2020 وفقاً للدرجة العلمية

الدرجة العلمية	عدد البحوث العلمية المنشورة											نسبة النشر
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
نشر محلي فردي	استاذ مساعد	50	12	5	0	0	1	0	0	0	0	%15
	استاذ مشارك	7	11	9	7	0	2	0	1	0	0	%26
	أستاذ	3	3	2	2	0	2	0	0	0	0	%8
Total		60	26	16	9	0	5	0	1	0	0	%49
نشر خارجي فردي	استاذ مساعد	56	8	2	1	0	1	0	0	0	0	%10
	استاذ مشارك	17	15	3	1	0	0	0	1	0	0	%17
	أستاذ	7	3	1	1	0	0	0	0	0	0	%4
Total		80	26	6	3	0	1	0	1	0	0	%32
نشر محلي مشترك	استاذ مساعد	59	9	0	0	0	0	0	0	0	0	%8
	استاذ مشارك	13	21	3	0	0	0	0	0	0	0	%21
	أستاذ	5	5	0	1	1	0	0	0	0	0	%6
Total		77	35	3	1	1	0	0	0	0	0	%34
نشر خارجي مشترك	استاذ مساعد	59	6	1	1	0	0	0	0	0	1	%8
	استاذ مشارك	21	12	1	1	1	0	0	0	1	0	%14
	أستاذ	9	2	1	0	0	0	0	0	0	0	%3
Total		89	20	3	2	1	0	0	0	1	1	%24

جدول (14) عدد البحوث العلمية التي تم المشاركة بها في مؤتمرات علمية في الفترة

2017-2020 وفقاً للدرجة العلمية

الدرجة العلمية	عدد البحوث العلمية التي تم المشاركة بها في مؤتمرات علمية										نسبة المشاركة
	0	1	2	3	4	5	6	7			
مؤتمر علمي محلي	استاذ مساعد	61	6	1	0	0	0	0	0		%6
	استاذ مشارك	16	18	1	1	1	0	0	0		%18
	أستاذ	5	5	1	0	1	0	0	0		%6
Total		82	29	3	1	2	0	0	0		%30
مؤتمر علمي خارجي	استاذ مساعد	61	6	1	0	0	0	0	0		%6
	استاذ مشارك	24	11	1	0	0	0	0	1		%11
	أستاذ	7	3	1	1	0	0	0	0		%4
Total		92	20	3	1	0	0	0	1		%21



## جدول (15) عدد الكتب المؤلفة في الفترة 2017 - 2020 وفقاً للدرجة العلمية

الدرجة العلمية	عدد الكتب المؤلفة أو المترجمة								نسبة النشر
	0	1	2	3	4	5	6		
فردى	استاذ مساعد	58	10	0	0	0	0	0	9%
	استاذ مشارك	15	17	4	1	0	0	0	19%
	أستاذ	6	5	0	1	0	0	0	5%
Total		79	32	4	2	0	0	0	32%
مشترك	استاذ مساعد	62	6	0	0	0	0	0	5%
	استاذ مشارك	28	9	0	0	0	0	0	8%
	أستاذ	8	4	0	0	0	0	0	3%
Total		98	19	0	0	0	0	0	16%
ترجمة	استاذ مساعد	56	12	0	0	0	0	0	10%
	استاذ مشارك	27	8	2	0	0	0	0	9%
	أستاذ	10	2	0	0	0	0	0	2%
Total		93	22	2	0	0	0	0	21%

## جدول (16) عدد الرسائل العلمية التي تم الاشراف عليها أو ناقشها في الفترة 2017 - 2020

## وفقاً للدرجة العلمية

الدرجة العلمية	عدد الرسائل العلمية										نسبة الاشراف أو المناقشة	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
أشرف على الرسالة	استاذ مساعد	59	6	3	0	0	0	0	0	0	0	8%
	استاذ مشارك	17	7	3	3	3	2	2	0	0	0	17%
	أستاذ	5	1	1	1	0	3	1	0	0	0	6%
Total		81	14	7	4	3	5	3	0	0	0	30%
ناقش الرسالة	استاذ مساعد	54	7	5	0	1	0	1	0	0	0	12%
	استاذ مشارك	13	5	6	2	6	2	1	1	1	0	21%
	أستاذ	6	1	1	0	2	0	0	0	0	2	5%
Total		73	13	12	2	9	2	2	1	1	2	38%

## جدول (17) عدد الندوات العلمية التي حضرها الفترة 2017-2020 وفقاً للدرجة العلمية

الدرجة العلمية	عدد الندوات العلمية										نسبة الحضور	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10
أستاذ مساعد	31	12	10	9	2	2	1	0	0	1	0	32%
أستاذ مشارك	9	11	9	5	1	0	1	0	1	0	0	24%
أستاذ	3	2	3	2	1	0	0	0	0	0	1	8%
Total		43	25	22	16	4	2	2	0	1	1	63%

## جدول (18) عدد الجمعيات العلمية المشترك فيها في الفترة 2017-2020 وفقاً للدرجة العلمية

الدرجة العلمية	عدد الرسائل العلمية								نسبة العضوية في الجمعيات	
	0	1	2	3	4	5	6	7		
جمعية علمية داخلية	أستاذ مساعد	37	12	8	5	3	3	0	0	26%
	أستاذ مشارك	15	3	11	6	1	0	1	0	19%
	أستاذ	3	3	1	0	3	0	1	1	8%
Total		55	18	20	11	7	3	2	1	53%
جمعية علمية خارجية	أستاذ مساعد	42	18	5	2	1	0	0	0	22%
	أستاذ مشارك	12	17	4	1	1	2	0	0	21%
	أستاذ	4	4	2	2	0	0	0	0	7%
Total		58	39	11	5	2	2	0	0	50%

جدول (19) مصفوفة الارتباط بين مصفوفة الارتباط بين الدخل الشهري وتمويل الجامعة

X6: الدخل الشهري [33]: انقطاع الراتب	.020	.110	-.019	.114	-.115	1				
X7: الدخل الشهري [34]: تتبنى الجامعة تمويل البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس	.037	-.062	.043	.054	-.235	.448	1			
X8: الدخل الشهري [35]: تتبنى الجامعة تمويل تكاليف أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية	-.006	-.077	-.007	-.078	-.268	.403	.916	1		
X9: الدخل الشهري [36]: الدخل الشخصي لعضو هيئة التدريس (إن وجد (يمكن أن يغطي تكاليف الإنتاج والبحث العلمي)	.022	-.006	-.082	-.110	-.260	.484	.801	.809	1	
X10: الدخل الشهري [37]: تعمل الجامعة على توفير حلول وبدائل لحل مشكلة انقطاع الراتب	.009	-.044	.010	-.092	-.227	.425	.877	.914	.861	1

يتضح من خلال مصفوفة الارتباط في الجدول (19) أن العلاقة كانت علاقة عكسية بين كل من الدخل الشهري (انقطاع الراتب) وتمويل الجامعة للبحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس وتبني الجامعة تمويل تكاليف أعضاء هيئة التدريس للمشاركة بالمؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية، والدخل الشهري لعضو هيئة التدريس إن وجد، وتعمل الجامعة على توفير حلول وبدائل لمشكلة انقطاع الراتب وايضاً العلاقات الأخرى علاقات طردية ضعيفة. وهذا يدل التأثير العكسي للدخل الشهري على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

نتائج محددات الإنتاجية العلمية في ضوء الرضا الوظيفي:

جدول (20) النتائج الخاصة ب (محور الحرية الأكاديمية)

الترتيب حسب الوزن	المستوى	نسبة المتوسط	متوسط الوزن النسبي	درجة التحقق												العبارات	م
				عالي جداً		عالي		متوسط		منخفض		منخفض جداً					
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
1	عالي	0.764	3.82	3	4	77	90	18	21	2	2	0	0	حرية اختيار المقررات.	1		
3	عالي	0.700	3.5	2	2	59	69	28	33	9	11	2	2	حرية حضور المؤتمرات والندوات العلمية.	2		
2	عالي	0.736	3.68	6	7	62	72	27	32	5	6	0	0	حرية النشر العلمي داخلياً وخارجياً.	3		

يتبين من الجدول (20) أن عينة الدراسة تتفق بمستوى عالي بمحور الحرية الأكاديمية أن هناك حرية في اختيار المقررات وحضور المؤتمرات والندوات العلمية والنشر العلمي داخلي وخارجي وهذا القدر من الحرية يتوفر من قبل الجامعة طالما وعضو هيئة التدريس من يتكفل بدفع كامل النفقات.

**جدول (21) النتائج الخاصة بـ (محور الخدمات التي تقدمها الجامعة)**

الترتيب حسب الوزن	المستوى	نسبة المتوسط	متوسط الوزن النسبي	درجة التحقق										العبارات	م
				عال جداً		عال		متوسط		منخفض		منخفض جداً			
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
3	منخفض جداً	0.278	1.39	0	0	0.9	1	3.4	4	29.9	35	65.8	77	التأمين الصحي.	1
1	منخفض جداً	0.282	1.41	0	0	1.7	2	3.4	4	29.1	34	65.8	77	السكن المناسب.	2
2	منخفض جداً	0.282	1.41	0	0	0.9	1	5.1	6	28.2	33	65.8	77	وسيلة مواصلات أو بدل انتقال.	3
4	منخفض جداً	0.276	1.38	0	0	0.9	1	2.6	3	30.8	36	65.8	77	أنشطة اجتماعية وترويحية.	4
5	منخفض جداً	0.274	1.37	0	0	0.9	1	2.6	3	29.1	34	67.5	79	خدمات الانترنت.	5
6	منخفض جداً	0.272	1.36	0	0	0.9	1	2.6	3	28.2	33	68.4	80	تمويل السفريات اللازمة للمشاركة العلمية الخارجية	6

تبين من الجدول (21) أن عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس تتفق حول الخدمات التي تقدمها الجامعة تتحقق بمستوى منخفض جداً في جميع فقرات المحور وهذا يدل على أن الجامعة لا تقدم حتى أدنى مستوى من الخدمات التي تعين وتساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس أي انها تكاد منعدمة.

**جدول (22) النتائج الخاصة بـ (محور النمو المهني والأكاديمي)**

الترتيب حسب الوزن	المستوى	نسبة المتوسط	متوسط الوزن النسبي	درجة التحقق										العبارات	م
				عال جداً		عال		متوسط		منخفض		منخفض جداً			
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
4	منخفض جداً	0.346	1.73	0	0	1.7	2	6.8	8	53.8	63	37.6	44	توفير آخر إصدارات المجلات العلمية.	1
6	منخفض جداً	0.340	1.70	0	0	0	0	6.8	8	56.4	66	36.8	43	إتاحة استخدام المكتبة الرقمية.	2
5	منخفض جداً	0.346	1.73	0	0	1.7	2	8.5	10	50.4	59	39.3	46	توفير الدوريات العلمية المحلية والعربية والعالمية.	3
1	متوسط	0.536	2.68	10.3	12	21.4	25	19.7	23	23.1	27	25.6	30	إتاحة فرص الترقى العلمي.	4
2	منخفض	0.508	2.54	7.7	9	18.8	22	18.8	22	29.1	34	25.6	30	إتاحة فرص المشاركة بالمؤتمرات والندوات العلمية.	5
3	منخفض	0.360	1.80	0	0	1.7	2	13.7	16	47.9	56	36.8	43	توفير قنوات النشر العلمي.	6
7	منخفض جداً	0.336	1.68	0	0	0.9	1	6	7	53.8	63	39.3	46	الدورات التأهيلية والتنشيطية لأعضاء هيئة التدريس.	7

يتبين من الجدول (22) أن عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس تتفق أن النمو المهني والأكاديمي يتحقق بمستوى منخفض جداً في جميع فقرات المحور عدا فقرة واحدة (إتاحة فرص الترقى العلمي) تتحقق بمستوى متوسط وهذا يعزى الى حاجة عضو هيئة التدريس للترقية، وأيضاً تشير نتائج اجابات افراد العينة حول جميع فقرات المحور أن الرضا الوظيفي ضعيف إن لم يكن منعدم وهذا يؤثر سلباً على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس

جدول (23) النتائج الخاصة بـ (محور بيئة العمل)

م	العبارات	درجة التحقق													
		منخفض جداً		منخفض		متوسط		عالٍ		عالٍ جداً		متوسط الوزن النسبي	نسبة المتوسط	المستوى	الترتيب حسب الوزن
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
1	بيئة تزيد من الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي.	12	10.3	25	21.4	38	32.5	42	35.9	0	0	2.94	0.588	متوسط	3
2	بيئة تنمي العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس.	9	7.7	20	17.1	52	44.4	36	30.8	0	0	2.98	0.596	متوسط	1
3	بيئة تشجع التعاون الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس.	9	7.7	24	20.5	55	47	29	24.8	0	0	2.89	0.578	متوسط	4
4	بيئة المدرجات القاعات متاحة للجميع.	8	6.8	20	17.1	62	53	24	20.5	3	2.6	2.95	0.590	متوسط	2
5	بيئة تتيح التواصل العلمي مع الجامعات الأخرى.	11	9.4	27	23.1	60	51.3	18	15.4	1	0.9	2.75	0.550	متوسط	5

يتبين من الجدول (23) أن عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس تتفق أن بيئة العمل تسهم بدرجة متوسطة فيما يسهم بالتشجيع على الإنتاج والبحث العلمي أي أن الرضا الوظيفي يتحقق بدرجة متوسطة هذا ما كشفت عنه عوامل الرضا الوظيفي.

جدول (24) النتائج الخاصة بـ (نمط الإدارة المباشر)

م	العبارات	درجة التحقق													
		منخفض جداً		منخفض		متوسط		عالٍ		عالٍ جداً		متوسط الوزن النسبي	نسبة المتوسط	المستوى	الترتيب حسب الوزن
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
1	مرجعيتها الأنظمة واللوائح.	4	3.4	11	9.4	48	41	52	44.4	2	1.7	3.32	0.664	متوسط	1
2	تتسم بالمرونة.	4	3.4	15	12.8	60	51.3	36	30.8	2	1.7	3.15	0.630	متوسط	2
3	تفويض الصلاحيات.	5	4.3	17	14.5	76	65	17	14.5	2	1.7	2.95	0.590	متوسط	3
4	إشراك الجميع بصناعة واتخاذ القرار.	8	6.8	28	23.9	72	61.5	8	6.8	1	0.9	2.71	0.542	متوسط	5
5	استخدام التكنولوجيا في إدارتها.	11	9.4	54	46.2	47	40.2	4	3.4	1	0.9	2.40	0.480	منخفض	7
6	تقدر جهود أعضاء هيئة التدريس.	8	6.8	31	26.5	65	55.6	13	11.1	0	0	2.71	0.542	متوسط	6
7	تمتلك القدرات والخبرات الإدارية اللازمة.	8	6.8	23	19.7	68	58.1	18	15.4	0	0	2.82	0.564	متوسط	4



يتبين من الجدول (24) أن عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس تتفق أن نمط الإدارة المباشر بتحقيق بمستوى متوسط في جميع فقرات المحور عدا فقرة واحدة (استخدام التكنولوجيا في إدارتها) تتحقق بمستوى منخفض وذلك بسبب تقادم وانتهاء البنية التحتية فيما يتعلق بالتكنولوجيا بسبب الأوضاع الاقتصادية التي تمر بها البلاد بوجه عام والجامعة بوجه خاص.

جدول (25) النتائج الخاصة ب (أعباء العمل)

الترتيب حسب الوزن	المستوى	نسبة المتوسط	متوسط الوزن النسبي	درجة التحقق								العبارات	م		
				عال جداً		عال		متوسط		منخفض				منخفض جداً	
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			%	ك
1	متوسط	0.664	3.26	1.7	2	32.5	38	57.3	67	7.7	9	0.9	1	زيادة ساعات التدريس عن التصاب.	1
2	متوسط	0.630	2.85	6	7	6.8	8	59.8	70	21.4	25	6	7	عدم توفر مكاتب خاصة بأعضاء هيئة التدريس.	2
3	متوسط	0.590	2.85	6	7	9.4	11	60.7	71	17.9	21	6	7	عدم توفر استراحات خاصة بأعضاء هيئة التدريس.	3
5	متوسط	.542	2.85	4.3	5	6.8	8	62.2	73	22.2	26	4.3	5	عدم توفر مرفقات صحية خاصة بأعضاء هيئة التدريس.	4

تبين من الجدول (25) أن عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس تتفق أن (أعباء العمل) بجميع فقراته تتحقق بمستوى متوسط في تحقيق الرضا العام لديهم وهذا يسهم الى حد ما في تشجيع الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس

جدول (26) النتائج الخاصة ب (الدخل الشهري)

الترتيب حسب الوزن	المستوى	نسبة المتوسط	متوسط الوزن النسبي	درجة التحقق								العبارات	م		
				عال جداً		عال		متوسط		منخفض				منخفض جداً	
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			%	ك
1	منخفض	0.444	2.22	21.4	25	0	0	13.7	16	9.4	11	55.6	65	انقطاع الراتب.	1
2	منخفض جداً	0.302	1.51	0	0	0	0	15.4	18	20.5	24	64.1	75	تتبنى الجامعة تمويل البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس.	2
4	منخفض جداً	0.298	1.49	0	0	0	0	15.4	18	17.9	21	66.7	78	تتبنى الجامعة تمويل تكاليف أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية.	3
3	منخفض جداً	0.302	1.51	0	0	0	0	15.4	18	20.5	24	64.1	75	الدخل الشخصي لعضو هيئة التدريس (إن وجد) يمكن أن يغطي تكاليف الإنتاج والبحث العلمي.	4
5	منخفض جداً	0.288	1.44	0	0	0	0	12.8	15	18.8	22	68.4	80	تعمل الجامعة على توفير حلول وبدائل لحل مشكلة انقطاع الراتب.	5



يتبين من الجدول (26) أن عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس (محور الدخل الشهري) يتحقق بدرجة منخفضة جداً وهنا تكون النتيجة حتمية بتدني مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وهذا سيمثل عائق كبير امام أعضاء هيئة التدريس وإنتاجيتهم العلمية، حيث يتركز اهتمامهم حول توفير الحد الأدنى من المعيشة له ولأسرته وبهذا يكون انقطاع الراتب الشهري متزامناً مع انتشار فيروس كورونا والحرب الدائرة بالبلاد داخلية وخارجية كفيلاً بالقضاء نهائياً على الإنتاجية والبحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

**النتائج المتعلقة بمتغيرات الدراسة :**
**1. دلالة الفروق حسب متغير النوع (ذكور / اناث)**

جدول (27) اختبار T للمقارنة بين متوسطات متغير النوع (ذكور / اناث) في درجة استجابتهم لجميع محاور الاستبيان.

المحور	الفقرة	النوع	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة ت T-test	درجات الحرية	مستوى الدلالة P-Value
الحرية الأكاديمية	حرية اختيار المقررات.	انثى	3.89	0.320	0.062	0.806	115	0.422
		ذكر	3.80	0.545	0.057			
	حرية حضور المؤتمرات والندوات العلمية.	انثى	3.59	0.572	0.110	0.752	115	0.126
		ذكر	3.49	0.810	0.085			
	حرية النشر العلمي داخليا وخارجيا.	انثى	3.70	0.465	0.090	0.177	115	0.026
		ذكر	3.68	0.716	0.075			
الخدمات التي تقدمها الجامعة	التأمين الصحي الكامل.	انثى	1.26	0.656	0.126	- 1.324	115	0.188
		ذكر	1.43	0.582	0.061			
	السكن المناسب.	انثى	1.26	0.656	0.126	- 1.392	115	0.167
		ذكر	1.46	0.639	0.067			
	وسيلة مواصلات أو بدل انتقال.	انثى	1.26	0.656	0.126	- 1.422	115	0.158
		ذكر	1.46	0.621	0.065			
	أنشطة اجتماعية وترويحية.	انثى	1.26	0.656	0.126	- 1.273	115	0.206
		ذكر	1.42	0.650	0.059			
	خدمات الانترنت.	انثى	1.26	0.656	0.126	- 1.104	115	0.272
		ذكر	1.40	0.557	0.059			
	تمويل السفريات اللازمة للمشاركة العلمية الخارجية.	انثى	1.22	0.641	0.123	- 1.405	115	0.163
		ذكر	1.40	0.557	0.059			

من خلال نتائج الجدول (27) يتضح أنه لا توجد فروقا ذات دلالة احصائية في درجة استجابة العينة من الأكاديميين الباحثين نحو محور الحرية الأكاديمية بفقرتيه: حرية اختيار المقررات، حرية حضور المؤتمرات والندوات العلمية، وفقاً لمتغير النوع حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05 وذلك باستخدام اختبار T-test، وتوجد فروقا ذات دلالة احصائية في درجة استجابة العينة من الأكاديميين الباحثين نحو محور الحرية الأكاديمية بفقرة: حرية النشر العلمي داخليا وخارجيا، وفقاً لمتغير النوع حيث بلغت قيمة P-value أقل من 0.05 وذلك باستخدام اختبار T-test.

بالمثل يتضح أنه لا توجد فروقا ذات دلالة احصائية في درجة استجابة العينة من الأكاديميين الباحثين نحو محور الخدمات التي تقدمها الجامعة بجميع فقراته: التأمين الصحي الكامل، السكن المناسب، وسيلة مواصلات أو بدل انتقال، أنشطة اجتماعية وترويحية، خدمات الانترنت، تمويل

السفرات اللازمة للمشاركة العلمية الخارجية، وفقاً لمتغير النوع حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05 وذلك باستخدام اختبار T-test.

جدول (28) اختبار T للمقارنة بين متوسطات متغير النوع (ذكور / اناث) في درجة استجابتهم لجميع محاور الاستبيان.

المحور	الفقرة	النوع	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة ت T-test	درجات الحرية	مستوى الدلالة P-Value
النمو المهني والأكاديمي.	توفير آخر إصدارات للمجلات العلمية	انثى	1.59	0.501	0.096	- 1.196	115	0.234
		ذكر	1.77	0.704	0.074			
	إتاحة استخدام المكتبة الرقمية	انثى	1.70	0.542	0.104	0.028	115	0.977
		ذكر	1.70	0.608	0.064			
	توافر الدورات العلمية المحلية والعربية والعالمية	انثى	1.67	0.555	0.107	- 0.512	115	0.610
		ذكر	1.74	0.728	0.077			
	إتاحة فرص الترقى العلمي	انثى	2.63	1.471	0.283	- 0.201	115	0.841
		ذكر	2.69	1.304	0.137			
	إتاحة فرص المشاركة بالمؤتمرات والندوات العلمية.	انثى	2.56	1.368	0.263	0.079	115	0.937
		ذكر	2.53	1.247	0.131			
	توفير قنوات النشر العلمي	انثى	1.67	0.734	0.141	- 1.105	115	0.271
		ذكر	1.84	0.733	0.077			
	توفير الدورات التأهيلية والتنشيطية لأعضاء هيئة التدريس	انثى	1.59	0.501	0.096	- 0.863	115	0.390
		ذكر	1.71	0.658	0.069			
بيئة العمل	تزيد من الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي	انثى	3.33	.832	.160	2.391	115	0.018
		ذكر	2.82	1.012	.107			
	تنمي العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس.	انثى	3.37	.688	.132	2.644	115	0.009
		ذكر	2.87	.914	.096			
	تشجع التعاون الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس.	انثى	3.22	.641	.123	2.315	115	0.022
		ذكر	2.79	.906	.095			
	المدرجات والقاعات متاحة للجميع.	انثى	3.04	.706	.136	0.600	115	0.550
		ذكر	2.92	.915	.096			
	تتيح التواصل العلمي مع الجامعات الأخرى.	انثى	2.85	0.662	0.127	0.685	115	0.495
		ذكر	2.72	0.912	0.096			

من خلال نتائج الجدول (28) يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة استجابة العينة من الأكاديميين الباحثين نحو محور النمو المهني والأكاديمي بجميع فقراته: توفير آخر إصدارات للمجلات العلمية، إتاحة استخدام المكتبة الرقمية، توافر الدورات العلمية المحلية، والعربية والعالمية، إتاحة فرص الترقى العلمي، إتاحة فرص المشاركة بالمؤتمرات والندوات العلمية، توفير قنوات النشر العلمي، توفير الدورات التأهيلية والتنشيطية لأعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمتغير النوع حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05 وذلك باستخدام اختبار T-test.

بينما يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة استجابة العينة من الأكاديميين الباحثين نحو محور بيئة العمل بفقراته الثلاث الأولى: تزيد من الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي، تنمي العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس، تشجع التعاون الأكاديمي بين أعضاء هيئة

التدريس، وفقاً لمتغير النوع حيث بلغت قيمة P-value أقل من 0.05 وذلك باستخدام اختبار T-test بينما لا يوجد فرق ذات دلالة إحصائية في فترتيه الأخيرتين المدرجات والقاعات متاحة للجميع، تتيح التواصل العلمي مع الجامعات الأخرى، وفقاً لمتغير النوع حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05

جدول (29) اختبار T للمقارنة بين متوسطات متغير النوع (ذكور / اناث) في درجة استجابتهم لجميع محاور الاستبيان.

المحور	الفقرة	النوع	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة ت T-test	درجات الحرية	مستوى الدلالة P-Value
نمط الإدارة المباشر.	مرجعيتها الأنظمة واللوائح.	انثى	3.52	.580	.112	1.495	115	0.138
		ذكر	3.26	.855	.090			
	تتسم بالمرونة	انثى	3.37	.565	.109	1.700	115	0.092
		ذكر	3.08	.838	.088			
	تفويض الصلاحيات	انثى	3.19	.557	.107	1.944	115	0.054
		ذكر	2.88	.762	.080			
	إشراك الجميع بصناعة واتخاذ القرار	انثى	2.81	.557	.107	0.852	115	0.396
		ذكر	2.68	.776	.082			
	استخدام التكنولوجيا في إدارتها	انثى	2.52	.643	.124	0.930	115	0.354
		ذكر	2.37	.771	.081			
	تقدر جهود أعضاء هيئة التدريس	انثى	2.89	.751	.145	1.415	115	0.160
		ذكر	2.66	.752	.079			
تمتلك القدرات والخبرات الإدارية اللازمة	انثى	3.00	.734	.141	1.382	115	0.170	
	ذكر	2.77	.780	.082				
أعباء العمل	زيادة ساعات التدريس عن النصاب	انثى	3.41	.572	.110	1.279	115	0.203
		ذكر	3.22	.683	.072			
	عدم توفر مكاتب خاصة بأعضاء هيئة التدريس	انثى	2.89	.577	.111	0.234	115	0.816
		ذكر	2.84	.935	.099			
	عدم توفر استراحات خاصة بأعضاء هيئة التدريس	انثى	2.96	.518	.100	0.330	115	0.742
		ذكر	2.90	.949	.100			
	عدم توفر مرفقات صحية خاصة بأعضاء هيئة التدريس.	انثى	2.93	.267	.051	0.601	115	0.549
		ذكر	2.82	.881	.093			

من خلال نتائج الجدول (29) يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استجابة العينة من الأكاديميين الباحثين نحو محور نمط الإدارة المباشر بجميع فقراته: مرجعيتها الأنظمة واللوائح، تتسم بالمرونة، تفويض الصلاحيات، إشراك الجميع بصناعة واتخاذ القرار، استخدام التكنولوجيا في إدارتها، تقدر جهود أعضاء هيئة التدريس، تمتلك القدرات والخبرات الإدارية اللازمة وفقاً لمتغير النوع حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05 وذلك باستخدام اختبار T-test.

بالمثل: يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استجابة العينة من الأكاديميين الباحثين نحو محور أعباء العمل بجميع فقراته: زيادة ساعات التدريس عن النصاب، عدم توفر مكاتب خاصة بأعضاء هيئة التدريس، عدم توفر استراحات خاصة بأعضاء هيئة التدريس، عدم توفر مرفقات

صحية خاصة بأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير النوع حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05 وذلك باستخدام اختبار T-test .

جدول (30) اختبار T للمقارنة بين متوسطات متغير النوع (ذكور / اناث) في درجة استجابتهم لجميع محاور الاستبيان.

المحور	الفقرة	النوع	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة ت T-test	درجات الحرية	مستوى الدلالة P-Value
الدخل الشهري.	انقطاع الراتب	انثى	1.67	1.240	.239	- 2.075	115	0.040
		ذكر	2.39	1.674	.176			
	تتبنى الجامعة تمويل البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس.	انثى	1.41	.797	.153	- 0.832	115	0.407
		ذكر	1.54	.737	.078			
	تتبنى الجامعة تمويل تكاليف أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية.	انثى	1.41	.797	.153	- 0.629	115	0.531
		ذكر	1.51	.738	.078			
	الدخل الشخصي لعضو هيئة التدريس (إن وجد) يمكن أن يغطي تكاليف الإنتاج والبحث العلمي.	انثى	1.41	.747	.144	- 0.832	115	0.407
		ذكر	1.54	.752	.079			
	تعمل الجامعة على توفير حلول وبدائل لحل مشكلة انقطاع الراتب.	انثى	1.30	.724	.139	- 1.235	115	0.219
		ذكر	1.49	.707	.075			

من خلال نتائج الجدول (30) يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استجابة العينة من الأكاديميين الباحثين نحو محور الدخل الشهري بجميع فقراته: تتبنى الجامعة تمويل البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس، تتبنى الجامعة تمويل تكاليف أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية، الدخل الشخصي لعضو هيئة التدريس (إن وجد) يمكن أن يغطي تكاليف الإنتاج والبحث العلمي، تعمل الجامعة على توفير حلول وبدائل لحل مشكلة انقطاع الراتب، وفقاً لمتغير النوع حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05، ما عدا الفقرة الأولى فإنه يوجد فرق ذات دلالة إحصائية في درجة الاستجابة حيث بلغت قيمة P-value أقل من 0.05، وذلك باستخدام اختبار T-test .

## 2. دلالة الفروق حسب متغير الرتبة الأكاديمية

جدول (31) تحليل التباين وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (ANOVA) في درجة استجابتهم

### لمحور الحرية الأكاديمية

المحور	الفرع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف F	مستوى الدلالة P-Value
الحرية الأكاديمية	حرية اختيار القرارات.	بين المجموعات	.482	2	.241	.955	.388
		داخل المجموعات	28.749	114	.252		
		الكلية	29.231	116			
	حرية حضور المؤتمرات والندوات العلمية.	بين المجموعات	.353	2	.176	.300	.741
		داخل المجموعات	66.895	114	.587		
		الكلية	67.248	116			
حرية النشر العلمي داخليا وخارجيا	بين المجموعات	.968	2	.484	1.096	.338	
	داخل المجموعات	50.332	114	.442			
	الكلية	51.299	116				

ومن خلال نتائج الجدول (31)، وفيما يتعلق بمحور الحرية الأكاديمية يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية نحو جميع الفقرات: (حرية اختيار المقررات، حرية حضور المؤتمرات والندوات العلمية، حرية النشر العلمي داخلياً وخارجياً وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين ل ANOVA حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05.

### 3. دلالة الفروق حسب متغير الرتبة الأكاديمية

جدول (32) تحليل التباين وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (ANOVA) لمحور الخدمات التي تقدمها الجامعة.

المحور	الفرع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة P-Value
الخدمات التي تقدمها الجامعة	التأمين الصحي.	بين المجموعات	.697	2	.348	.963	.385
		داخل المجموعات	41.218	114	.362		
		الكلية	41.915	116			
	السكن المناسب.	بين المجموعات	.487	2	.244	.581	.561
		داخل المجموعات	47.820	114	.419		
		الكلية	48.308	116			
	وسيلة مواصلات أو بدل انتقال.	بين المجموعات	.854	2	.427	1.072	.346
		داخل المجموعات	45.453	114	.399		
		الكلية	46.308	116			
	أنشطة اجتماعية وترويجية.	بين المجموعات	.691	2	.345	1.009	.368
		داخل المجموعات	39.002	114	.342		
		الكلية	39.692	116			
	خدمات الانترنت.	بين المجموعات	.627	2	.313	.926	.399
		داخل المجموعات	38.570	114	.338		
		الكلية	39.197	116			
	تمويل السفريات اللازمة للمشاركة العلمية الخارجية	بين المجموعات	.545	2	.272	.809	.448
		داخل المجموعات	38.379	114	.337		
		الكلية	38.923	116			

ومن خلال نتائج الجدول (32)، وفيما يتعلق بمحور الخدمات التي تقدمها الجامعة يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية نحو جميع الفقرات: (التأمين الصحي، السكن المناسب، وسيلة مواصلات أو بدل انتقال، أنشطة اجتماعية وترويجية، خدمات الانترنت، تمويل السفريات اللازمة للمشاركة العلمية الخارجية لمتغير الرتبة الأكاديمية وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين ل ANOVA حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05.

#### 4. دلالة الفروق حسب متغير الرتبة الأكاديمية

جدول (33) تحليل التباين وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (ANOVA) لمحور النمو المهني والأكاديمي

المحور	الفرع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة P-Value
النمو المهني والأكاديمي	توفيراً آخر إصدارات المجلات العلمية.	بين المجموعات	.672	2	.336	.757	.471
		داخل المجموعات	50.576	114	.444		
		الكلية	51.248	116			
	إتاحة استخدام المكتبة الرقمية.	بين المجموعات	.170	2	.085	.240	.787
		داخل المجموعات	40.360	114	.354		
		الكلية	40.530	116			
	توفير الدورات العلمية المحلية والعربية والعالمية.	بين المجموعات	.079	2	.040	.082	.921
		داخل المجموعات	55.169	114	.484		
		الكلية	55.248	116			
	إتاحة فرص الترقى العلمي.	بين المجموعات	3.604	2	1.802	1.007	.369
		داخل المجموعات	204.055	114	1.790		
		الكلية	207.658	116			
	إتاحة فرص المشاركة بالمؤتمرات والندوات العلمية.	بين المجموعات	1.859	2	.929	.572	.566
		داخل المجموعات	185.218	114	1.625		
		الكلية	187.077	116			
	توفير قنوات النشر العلمي.	بين المجموعات	.723	2	.361	.667	.515
		داخل المجموعات	61.756	114	.542		
		الكلية	62.479	116			
	توفير الدورات التأهيلية والتنشيطية لأعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	.203	2	.101	.256	.774
		داخل المجموعات	45.096	114	.396		
		الكلية	45.299	116			

ومن خلال نتائج الجدول (33)، وفيما يتعلق بمحور النمو المهني والأكاديمي يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية نحو جميع الفقرات: (توفير آخر إصدارات المجلات العلمية، إتاحة استخدام المكتبة الرقمية، توفير الدورات العلمية المحلية والعربية والعالمية، إتاحة فرص الترقى العلمي، إتاحة فرص المشاركة بالمؤتمرات والندوات العلمية، توفير قنوات النشر العلمي، توفير الدورات التأهيلية والتنشيطية لأعضاء هيئة التدريس لمتغير الرتبة الأكاديمية وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين ANOVA حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05.



### 5. دلالة الفروق حسب متغير الرتبة الأكاديمية

جدول (34) تحليل التباين وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (ANOVA) لمحور بيئة العمل.

المحور	الفرع	مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة P-Value
بيئة العمل	تزيد من الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	.194	2	.097	.097	.908
		داخل المجموعات الكلي	114.387	114	1.003		
		الكلي	114.581	116			
	تنمي العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	.675	2	.337	.421	.657
		داخل المجموعات الكلي	91.291	114	.801		
		الكلي	91.966	116			
	تشجع التعاون الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	.387	2	.193	.253	.777
		داخل المجموعات الكلي	87.169	114	.765		
		الكلي	87.556	116			
	المدرجات والقاعات متاحة للجميع.	بين المجموعات	.251	2	.126	.164	.849
		داخل المجموعات الكلي	87.441	114	.767		
		الكلي	87.692	116			
تتيح التواصل العلمي مع الجامعات الأخرى.	بين المجموعات	2.330	2	1.165	1.591	.208	
	داخل المجموعات الكلي	83.482	114	.732			
	الكلي	85.812	116				

ومن خلال نتائج الجدول (34)، وفيما يتعلق بمحور بيئة العمل يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية نحو جميع الفترات: (تزيد من الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي، تنمي العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس، تشجع التعاون الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس، المدرجات والقاعات متاحة للجميع، تتيح التواصل العلمي مع الجامعات الأخرى وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين ANOVA حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05

### 6. دلالة الفروق حسب متغير الرتبة الأكاديمية

جدول (35) تحليل التباين وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (ANOVA) لمحور نمط الإدارة المباشر

المحور	الفرع	مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة P-Value
نمط الإدارة المباشر	مرجعيتها الأنظمة واللوائح.	بين المجموعات	1.571	2	.785	1.214	.301
		داخل المجموعات الكلي	73.729	114	.647		
		الكلي	75.299	116			
	تتسم بالمرونة	بين المجموعات	1.218	2	.609	.973	.381
		داخل المجموعات الكلي	71.312	114	.626		
		الكلي	72.530	116			
	تفويض الصلاحيات	بين المجموعات	1.987	2	.994	1.897	.155
		داخل المجموعات الكلي	59.705	114	.524		
		الكلي	61.692	116			
	إشراك الجميع بصناعة واتخاذ القرار	بين المجموعات	2.408	2	1.204	2.299	.105
		داخل المجموعات الكلي	59.712	114	.524		
		الكلي	62.120	116			
استخدام التكنولوجيا في إدارتها.	بين المجموعات	2.509	2	1.254	2.321	.103	
	داخل المجموعات الكلي	61.611	114	.540			
	الكلي	64.120	116				
تقدر جهود أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	.665	2	.332	.579	.562	
	داخل المجموعات الكلي	65.455	114	.574			
	الكلي	66.120	116				
تمتلك القدرات والخبرات الإدارية اللازمة.	بين المجموعات	.122	2	.061	.101	.904	
	داخل المجموعات الكلي	69.109	114	.606			
	الكلي	69.231	116				

ومن خلال نتائج الجدول (35)، وفيما يتعلق بمحور نمط الإدارة المباشر يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية نحو جميع الفقرات: (مرجعيتها الأنظمة واللوائح، تتسم بالمرونة، تفويض الصلاحيات، إشراك الجميع بصناعة واتخاذ القرار، استخدام التكنولوجيا في إدارتها، تقدر جهود أعضاء هيئة التدريس، تمتلك القدرات والخبرات الإدارية اللازمة). وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين ل ANOVA حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05.

### 7. دلالة الفروق حسب متغير الرتبة الأكاديمية

جدول: (36) تحليل التباين وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (ANOVA) لمحور أعباء العمل.

المحور	الفرع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة P-Value
أعباء العمل	زيادة ساعات التدريس عن النصاب	بين المجموعات	.716	2	.358	.815	.445
		داخل المجموعات	50.070	114	.439		
		الكلية	50.786	116			
	عدم توفر مكاتب خاصة بأعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	.451	2	.225	.299	.742
		داخل المجموعات	86.079	114	.755		
		الكلية	86.530	116			
	عدم توفر استراحات خاصة بأعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	.382	2	.191	.251	.779
		داخل المجموعات	86.764	114	.761		
		الكلية	87.145	116			
	عدم توفر مرفقات صحية خاصة بأعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	.335	2	.167	.269	.765
		داخل المجموعات	70.896	114	.622		
		الكلية	71.231	116			

ومن خلال نتائج الجدول (36)، وفيما يتعلق بمحور أعباء العمل يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية نحو جميع الفقرات: (زيادة ساعات التدريس عن النصاب، عدم توفر مكاتب خاصة بأعضاء هيئة التدريس، عدم توفر استراحات خاصة بأعضاء هيئة التدريس، عدم توفر مرفقات صحية خاصة بأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين ل ANOVA حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05).

### 8. دلالة الفروق حسب متغير الرتبة الأكاديمية

جدول (37) تحليل التباين وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (ANOVA) لمحور الدخل الشهري

المحور	الفرع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة P-Value
الدخل الشهري	انقطاع الراتب	بين المجموعات	.360	2	.180	.068	.934
		داخل المجموعات	299.862	114	2.630		
		الكلية	300.222	116			
	تتبنى الجامعة تمويل البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	.615	2	.308	.543	.583
		داخل المجموعات	64.615	114	.567		
		الكلية	65.231	116			
	تتبنى الجامعة تمويل تكاليف أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية.	بين المجموعات	.743	2	.371	.656	.521
		داخل المجموعات	64.488	114	.566		
		الكلية	65.231	116			
	الدخل الشخصي لعضو هيئة التدريس (إن وجد) يمكن أن يغطي تكاليف الإنتاج والبحث العلمي.	بين المجموعات	.752	2	.376	.665	.516
		داخل المجموعات	64.479	114	.566		
		الكلية	65.231	116			
تعمل الجامعة على توفير حلول وبدائل لحل مشكلة انقطاع الراتب.	بين المجموعات	.450	2	.225	.438	.646	
	داخل المجموعات	58.439	114	.513			
	الكلية	58.889	116				

ومن خلال نتائج الجدول (37)، وفيما يتعلق بمحور الدخل الشهري يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية نحو جميع الفقرات: (انقطاع الراتب، تتبنى الجامعة تمويل البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس، تتبنى الجامعة تمويل تكاليف أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية، الدخل الشخصي لعرض هيئة التدريس (إن وجد) يمكن أن يغطي تكاليف الإنتاج والبحث العلمي، تعمل الجامعة على توفير حلول وبدائل لحل مشكلة انقطاع الراتب وخارجياً وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين ل ANOVA حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05

### 9. دلالة الفروق حسب متغير الخبرة

جدول (38) تحليل التباين وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (ANOVA) في درجة استجاباتهم لمحور الحرية الأكاديمية

المحور	الفرع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة P-Value
الحرية الأكاديمية	حرية اختيار المقررات.	بين المجموعات	.336	2	.168	.663	.517
		داخل المجموعات	28.895	114	.253		
		الكلية	29.231	116			
	حرية حضور المؤتمرات والندوات العلمية.	بين المجموعات	.351	2	.175	.299	.742
		داخل المجموعات	66.897	114	.587		
		الكلية	67.248	116			
	حرية النشر العلمي داخلياً وخارجياً	بين المجموعات	1.235	2	.617	1.406	.249
		داخل المجموعات	50.064	114	.439		
		الكلية	51.299	116			

من خلال نتائج الجدول (38)، وفيما يتعلق بمحور الحرية الأكاديمية يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية نحو الفقرات: (حرية اختيار المقررات، حرية حضور المؤتمرات والندوات العلمية، حرية النشر العلمي داخلياً وخارجياً وفقاً لمتغير الخبرة وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين ل ANOVA حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05.

### 10. دلالة الفروق حسب متغير الخبرة

جدول (39) تحليل التباين وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (ANOVA) لمحور الخدمات التي تقدمها الجامعة

المحور	الفرع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة P-Value
الخدمات التي تقدمها الجامعة	التأمين الصحي.	بين المجموعات	2.247	2	1.124	3.230	.043
		داخل المجموعات	39.667	114	.348		
		الكلية	41.915	116			
	السكن المناسب.	بين المجموعات	4.196	2	2.098	5.422	.006
		داخل المجموعات	44.112	114	.387		
		الكلية	48.308	116			
	وسيلة مواصلات أو بدل انتقال.	بين المجموعات	2.851	2	1.425	3.739	.027
		داخل المجموعات	43.457	114	.381		
		الكلية	46.308	116			
	أنشطة اجتماعية وترويجية.	بين المجموعات	1.581	2	.790	2.364	.099
		داخل المجموعات	38.112	114	.334		
		الكلية	39.692	116			
خدمات الانترنت.	بين المجموعات	1.363	2	.681	2.053	.133	
	داخل المجموعات	37.834	114	.332			
	الكلية	39.197	116				
تمويل السفريات اللازمة للمشاركة العلمية الخارجية	بين المجموعات	1.235	2	.617	1.867	.159	
	داخل المجموعات	37.689	114	.331			
	الكلية	38.923	116				

ومن خلال نتائج الجدول (39)، وفيما يتعلق بمحور الخدمات التي تقدمها الجامعة يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية نحو الفقرات: (أنشطة اجتماعية وترويجية، خدمات الانترنت، تمويل السفريات اللازمة للمشاركة العلمية الخارجية، وفقاً لمتغير الخبرة، وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين لـ ANOVA حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05 بينما كانت دالة احصائياً نحو الفقرات (التأمين الصحي، السكن المناسب، وسيلة مواصلات أو بدل انتقال لمتغير الخبرة، وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين لـ ANOVA حيث بلغت قيمة P-value أقل من 0.05).

### 11. دلالة الفروق حسب متغير الخبرة:

جدول (40) تحليل التباين وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (ANOVA) لمحور النمو المهني والأكاديمي

المحور	الفرع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة P-Value
النمو المهني والأكاديمي	توفير آخر إصدارات المجلات العلمية.	بين المجموعات	2.065	2	1.033	2.393	.096
		داخل المجموعات	49.183	114	.431		
		الكلية	51.248	116			
	إتاحة استخدام المكتبة الرقمية.	بين المجموعات	1.010	2	.505	1.457	.237
		داخل المجموعات	39.520	114	.347		
		الكلية	40.530	116			
	توفير الدوريات العلمية المحلية والعربية والعالمية.	بين المجموعات	2.629	2	1.315	2.848	.062
		داخل المجموعات	52.619	114	.462		
		الكلية	55.248	116			
	إتاحة فرص الترقى العلمي.	بين المجموعات	1.303	2	.651	.360	.699
		داخل المجموعات	206.355	114	1.810		
		الكلية	207.658	116			
	إتاحة فرص المشاركة بالمؤتمرات والندوات العلمية.	بين المجموعات	.685	2	.342	.209	.811
		داخل المجموعات	186.392	114	1.635		
		الكلية	187.077	116			
	توفير قنوات النشر العلمي.	بين المجموعات	1.779	2	.890	1.671	.193
		داخل المجموعات	60.699	114	.532		
		الكلية	62.479	116			
	توفير الدورات التأهيلية والتنشيطية لأعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	1.834	2	.917	2.405	.095
		داخل المجموعات	43.465	114	.381		
		الكلية	45.299	116			

ومن خلال نتائج الجدول (40)، وفيما يتعلق بمحور النمو المهني والأكاديمي يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية نحو جميع الفترات: (توفير آخر إصدارات المجلات العلمية، إتاحة استخدام المكتبة الرقمية، توفير الدوريات العلمية المحلية والعربية والعالمية، إتاحة فرص الترقى العلمي، إتاحة فرص المشاركة بالمؤتمرات والندوات العلمية، توفير قنوات النشر العلمي، توفير الدورات التأهيلية والتنشيطية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الخبرة، وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين ل ANOVA حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05

## 12. دلالة الفروق حسب متغير الخبرة

جدول (41) تحليل التباين وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (ANOVA) لمحور بيئة العمل

المحور	الفرع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة P-Value
بيئة العمل	تزيد من الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	1.931	2	.965	.977	.380
		داخل المجموعات	112.650	114	.988		
		الكلية	114.581	116			
	تنمي العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	2.266	2	1.133	1.440	.241
		داخل المجموعات	89.700	114	.787		
		الكلية	91.966	116			
	تشجع التعاون الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	1.797	2	.899	1.194	.307
		داخل المجموعات	85.758	114	.752		
		الكلية	87.556	116			
	المدرجات والقاعات متاحة للجميع.	بين المجموعات	6.823	2	3.411	4.809	.010
		داخل المجموعات	80.870	114	.709		
		الكلية	87.692	116			
تتيح التواصل العلمي مع الجامعات الأخرى.	بين المجموعات	1.650	2	.825	1.117	.331	
	داخل المجموعات	84.162	114	.738			
	الكلية	85.812	116				

ومن خلال نتائج الجدول (41)، وفيما يتعلق بمحور بيئة العمل يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية نحو الفقرات: (تزيد من الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي، تنمي العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس، تشجع التعاون الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس، تتيح التواصل العلمي مع الجامعات الأخرى وفقاً لمتغير الخبرة، وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين لـ ANOVA حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05 بينما كانت دالة احصائياً نحو الفقرات (المدرجات والقاعات متاحة للجميع وفقاً لمتغير الخبرة، وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين لـ ANOVA حيث بلغت قيمة P-value أقل من 0.05

### 13. دلالة الفروق حسب متغير الخبرة

جدول (42) تحليل التباين وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (ANOVA) لمحور نمط الإدارة المباشر

المحور	الفرع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة P-Value
نمط الإدارة المباشر	مرجعيتها والأنظمة واللوائح.	بين المجموعات	.406	2	.203	.309	.735
		داخل المجموعات	74.893	114	.657		
		الكلية	75.299	116			
	تتسم بالمرونة	بين المجموعات	.962	2	.481	.766	.467
		داخل المجموعات	71.568	114	.628		
		الكلية	72.530	116			
	تفويض الصلاحيات	بين المجموعات	.602	2	.301	.562	.572
		داخل المجموعات	61.090	114	.536		
		الكلية	61.692	116			
	إشراك الجميع بصناعة واتخاذ القرار	بين المجموعات	.906	2	.453	.844	.433
		داخل المجموعات	61.213	114	.537		
		الكلية	62.120	116			
	استخدام التكنولوجيا في إدارتها.	بين المجموعات	2.328	2	1.164	2.148	.121
		داخل المجموعات	61.791	114	.542		
		الكلية	64.120	116			
	تقدر جهود أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	.061	2	.030	.052	.949
		داخل المجموعات	66.059	114	.579		
		الكلية	66.120	116			
	تمتلك القدرات والخبرات الإدارية اللازمة.	بين المجموعات	.930	2	.465	.776	.463
		داخل المجموعات	68.301	114	.599		
		الكلية	69.231	116			

ومن خلال نتائج الجدول (42)، وفيما يتعلق بمحور نمط الإدارة المباشر يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية نحو جميع الفترات: (مرجعيتها والأنظمة واللوائح، تتسم بالمرونة، تفويض الصلاحيات، إشراك الجميع بصناعة واتخاذ القرار، استخدام التكنولوجيا في إدارتها، تقدر جهود أعضاء هيئة التدريس، تمتلك القدرات والخبرات الإدارية اللازمة.. وفقاً لمتغير الخبرة، وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين لـ ANOVA حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05.

#### 14. دلالة الفروق حسب متغير الخبرة

جدول (43) تحليل التباين وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (ANOVA) لمحور أعباء العمل

المحور	الفرع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة P-Value
أعباء العمل	زيادة ساعات التدريس عن النصاب	بين المجموعات	.208	2	.104	.235	.791
		داخل المجموعات	50.578	114	.444		
		الكلية	50.786	116			
	عدم توفر مكاتب خاصة بأعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	1.348	2	.674	.902	.409
		داخل المجموعات	85.182	114	.747		
		الكلية	86.530	116			
	عدم توفر استراحات خاصة بأعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	5.569	2	2.784	3.891	.023
		داخل المجموعات	81.576	114	.716		
		الكلية	87.145	116			
	عدم توفر مرفقات صحية خاصة بأعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	3.591	2	1.795	3.026	.052
		داخل المجموعات	67.640	114	.593		
		الكلية	71.231	116			

ومن خلال نتائج الجدول (43)، وفيما يتعلق بمحور أعباء العمل يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية نحو الفقرات: (زيادة ساعات التدريس عن النصاب، عدم توفر مكاتب خاصة بأعضاء هيئة التدريس، عدم توفر مرفقات صحية خاصة بأعضاء هيئة التدريس. وفقاً لمتغير الخبرة، وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين ل ANOVA حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05 بينما كانت دالة احصائياً نحو الفقرات (عدم توفر استراحات خاصة بأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الخبرة، وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين ل ANOVA حيث بلغت قيمة P-value أقل من 0.05.

#### 15. دلالة الفروق حسب متغير الخبرة

جدول (44) تحليل التباين وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (ANOVA) لمحور الدخل الشهري

المحور	الفرع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة P-Value
الدخل الشهري	انقطاع الراتب	بين المجموعات	20.759	2	10.379	4.234	.017
		داخل المجموعات	279.464	114	2.451		
		الكلية	300.222	116			
	تتبنى الجامعة تمويل البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	3.767	2	1.883	3.493	.034
		داخل المجموعات	61.464	114	.539		
		الكلية	65.231	116			
	تتبنى الجامعة تمويل تكاليف أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية.	بين المجموعات	2.643	2	1.322	2.407	.095
		داخل المجموعات	62.588	114	.549		
		الكلية	65.231	116			
	الدخل الشخصي لعضو هيئة التدريس (إن وجد) يمكن أن يغطي تكاليف الإنتاج والبحث العلمي.	بين المجموعات	1.380	2	.690	1.232	.296
		داخل المجموعات	63.851	114	.560		
		الكلية	65.231	116			
تعمل الجامعة على توفير حلول وبدائل لحل مشكلة انقطاع الراتب.	بين المجموعات	3.013	2	1.507	3.074	.051	
	داخل المجموعات	55.876	114	.490			
	الكلية	58.889	116				



ومن خلال نتائج الجدول (44)، وفيما يتعلق بمحور الدخل الشهري يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية نحو الفقرات: (تتبنى الجامعة تمويل تكاليف أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية، الدخل الشخصي لعضو هيئة التدريس يمكن أن يغطي تكاليف الإنتاج والبحث العلمي، تعمل الجامعة على توفير حلول وبدائل لحل مشكلة انقطاع الراتب، في درجة استجابة العينة من الأكاديميين وفقاً لمتغير الخبرة، وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين ANOVA حيث بلغت قيمة P-value أكبر من 0.05، بينما كانت دالة احصائياً نحو الفقرات (انقطاع الراتب، تتبنى الجامعة تمويل البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الخبرة، وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين ANOVA حيث بلغت قيمة P-value أقل من 0.05).

#### ملخص لأهم نتائج الدراسة الميدانية:

- تتفق عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس فيما يخص محور الحرية الأكاديمية على تحققها بمستوى عالي (اختيار المقررات الدراسية، حرية حضور المؤتمرات والندوات العلمية وحرية النشر الداخلي والخارجي) فهذه الحرية تتوفر بالوقت الذي يتكفل أعضاء هيئة التدريس بكامل النفقات المالية.
- تتفق عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس فيما يخص محور بيئة العمل، ونمط الإدارة المباشر، وأعباء العمل. تتحقق بدرجة متوسطة، وهذا له دور في تحقيق رضا وظيفي ضعيف جداً
- تتفق عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس فيما يخص محور الدخل الشهري (انقطاع الراتب، والخدمات التي تقدمها الجامعة، والنمو المهني والأكاديمي) تتحقق بدرجة منخفضة جداً في كل فقراتها، وفقرات هذا المحور تمثل أهم عوامل تحقق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وايضاً تمثل الحافز والداعم للإنتاجية العلمية للبحوث والدراسات وتأليف الكتب وترجمتها، وبهذا تكون درجة تحقق الرضا الوظيفي منخفض جداً لدى أعضاء هيئة التدريس وهذا سبب رئيسي لانخفاض انتاجيتهم.
- مما سبق من نتائج للدراسة الميدانية الحالية يتضح أن الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إب خلال الفترة 2017 - 2020م ضعيفة.
- مما سبق من نتائج للدراسة الميدانية الحالية يتضح أن الرضا الوظيفي تحقق بمستوى منخفض جداً في كل المحاور (الدخل الشهري انقطاع الراتب، الخدمات التي تقدمها الجامعة، النمو المهني والأكاديمي).

## **تصور مقترح للتحسين والارتقاء بمستوى الإنتاجية العلمية وفقاً لمقومات الرضا الوظيفي لدى**

### **أعضاء هيئة التدريس بجامعة إب:**

في ضوء أوجه الاستفادة من الأدبيات السابقة وما توصلت إليه الدراسة الميدانية حول واقع مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إب، وطبيعة العلاقة بين مستوى الإنتاجية العلمية ومستوى الرضا الوظيفي لديهم، يمكن وضع تصور مقترح يتم فيه مراعاة إعادة النظر في صرف الراتب والحوافز المالية اللازمة لعضو هيئة التدريس في جامعة إب وكيفية دعم البحث العلمي بالجامعة لرفع مستوى الإنتاجية لدى أعضاء هيئة التدريس كماً ونوعاً وهذا يؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

### **أهداف التصور المقترح:**

- يهدف التصور المقترح في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج إلى:
- العمل على رفع وتعزيز جوانب القوة في محددات الإنتاجية العلمي.
  - العمل على معالجة جوانب الضعف في محددات الإنتاجية العلمية في ضوء مقومات الرضا الوظيفي.

### **محاوير التصور المقترح:**

نظراً لاهتمام الدراسة باقتراح سبل رفع مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إب في ضوء مقومات الرضا الوظيفي، فإن رؤية التصور المقترح تنطلق من معالجة وتفعيل المجالات التي تمثل أكثر العوامل المؤثرة سلباً والمسببة في ضعف الإنتاجية العلمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس:

### **المحور الأول: التمويل المادي:**

- يمكن للجامعة أن تعتمد بالإعتماد على نفسها وأعضاء هيئة التدريس من خلال المصادر التالية:
- مواجهة صرف رواتب أعضاء هيئة التدريس من إيرادات الجامعة من التعليم الموازي والنفقة الخاصة.
  - من إيرادات الجامعة من المراكز الخدمية والتعليم المستمر.
  - من إيرادات الجامعة من تحصيلات شؤون الطلاب.
  - من الإنفاق المركزي الذي تقدمه الدولة إن وجد (بسبب الحروب انقطع).
  - الاستفادة من المشاركة المجتمعية.
  - الاستفادة من المساهمات المادية والمالية التي تقدمها الشركات والمصانع ورجال الأعمال وذلك من خلال عقد اتفاقيات بين الطرفين نظير خدمات تقدمها الجامعة في مختلف المجالات.

### المحور الثاني توفير خدمات البحث العلمي:

- تشجيع عضو هيئة التدريس على الإبداع والابتكار من خلال توفير مناخ ملائم ومحفز لذلك، عن طريق الجوائز السنوية للجامعة للنشر في المجالات العالمية، والبحوث التي تم تطبيقها لحل مشكلات قائمة بالمجتمع وتفعيل الشراكة المجتمعية والترابط النشط بين الجامعة والبيئة المحيطة.
- تشجيع إنشاء الجمعيات العلمية واللجان التخصصية
- التأكيد على ارتباط أعمال الاساتذة وبحوثهم للترقية بالمؤسسات المجتمعية كل في تخصصه، وبطريقة تؤدي لحل المشكلات وتطوير الأداء والإسهام في خدمة المجتمع في هذا الشأن.

### المحور الثالث: الشراكة المجتمعية:

- فتح مجالات الشراكة المجتمعية في التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم والتمويل أمام شركاء التعليم على النحو التالي:
- الشراكة بالتخطيط: يمكن إتاحة الفرصة للشراكة المجتمعية بالتعليم الجامعي في مجالات التخطيط من خلال تقديم الشركاء المعارف والمعلومات حول مجالات الأهداف والسياسات المتبعة، والاستفادة من خبراتهم.
  - الشراكة بالتنفيذ: المساهمة في توفير متطلبات إجراء البحوث من أجهزة وخلافه والمساهمة في تمويل بعض المشاريع البحثية.
  - إعادة صياغة التشريعات الحاملة لعملية الشراكة بحيث تكون أكثر مرونة واستجابة للحاجات الجديدة وللشركاء في التعليم. حتى تؤدي إلى إقامة علاقات شراكة متكافئة ومتوازن ومحددة لأدوار الشركاء.
- بهذا الخطوط العامة لرؤية التصور المقترح يمكن أن تتضح لصانع القرار العلاقة بين الإنتاجية العلمية والرضا الوظيفي لدى رؤية ورسالة الجامعة، مما يساعد على الارتقاء بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ورضاهم الوظيفي.

### المراجع:

1. إبراهيم، هشام فتوح عناني (2009م): متطلبات تطوير الأداء المدرسي بالمرحلة الثانوية العامة في ضوء مؤشرات الجودة التعليمية، رسالة دكتوراه، جامعة المنصورة، قسم أصول التربية.
2. أبو قرين، فتحي علي، وعبد القادر، عبدالفتاح ميلود المهدي (2018م): الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة والعامة: دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإدارية في مدينة طرابلس، مجلة دراسات الانسان والمجتمع.
3. أبو تجار، هبة محمد (2012م): متطلبات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء اقتصاد المعرفة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا.
4. أحمد حمدي إسماعيل، ومنصور، حمدان عبید (2011م): الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس دراسة تطبيقية في جامعة الأنبار، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد الرابع، العدد 7.
5. البارودي، منال (2015م): الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
6. البرادعي، بسيوني محمد (2009م): تنمية مهارات المديرين الإنتاجية وتحسين أداء العاملين، القاهرة.
7. البنك الدولي (2003م): بناء مجتمعات المعرفة - التحديات الجديدة التي تواجه التعليم العالمي، مركز معلومات قراءة الشرق الأوسط (ميريك).
8. التل، وائل عبد الحميد التل (2011م): تحليل واقع الإنتاجية في كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز وتحديد معوقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالكلية، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد 3، 2011م.
9. الحاييس، عبد الوهاب (2010م): محددات إنتاج المعرفة واكتسابها لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة السلطان قابوس (الواقع والتحديات) جامعة السلطان قابوس عمان.
10. الحديثي، ابتسام إبراهيم راشد (2007م): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالملكة العربية السعودية (دراسة تقييمية) رسالة ماجستير، جامعة عين شمس.

11. الخطيب، خليل (2020م): واقع الإنتاج والنشر العلمي بالجمهورية اليمنية ومقترحات تطويره في ضوء متطلبات التحول الرقمي، منظمة المجتمع العلمي العربي.
12. الزعنون، محمد منصور، وطافش، أحمد محمد (2019 م): واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التجارة في جامعات قطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية المجلد 27، العدد (5).
13. الشرييني، الهلالي (2010م): أهم المؤشرات العامة في تقييم جوانب الإنتاجية في الوظائف الجامعية، مستقبل التربية العربية، المجلد السابع، العدد (23) الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
14. الشهري، علي يحيى (2003م): الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية: دراسة تطبيقية لموظفي جمارك الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الإدارية.
15. العكش، فوزي عبدالله، والحسين، احمد مصطفى (2018م): الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية، الأردن، المنارة المجلد 14، العدد 1.
16. العلي، وائل أمين (2018م): درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بأقسام التربية الخاصة في المنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، العدد الخامس، المجلد الثاني 2018م.
17. المالكي، فهد بن عبد الرحمن (2018م): معوقات الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الحديدة من وجهة نظرهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد 11، العدد 32.
18. المجيديل، عبدالله، وشماس، سالم مستهيل (2010م): معوقات البحث العلمي في كليات التربية من وجهة نظر أعضاء هيئة، دراسة ميدانية - كلية التربية صلالة نموذجاً، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26 العدد 1 - 2، 210م.
19. المسلم، سليمان ناصر (2008م): معوقات الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التقنية خلال مسارهم الوظيفي، رسالة الخليج العربي، مجلد 9 العدد 110.

20. المطيري، خزنة ثامر (2017م): العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب، جامعة الملك سعود، رسالة ماجستير.
21. الهمص، نرمان حسين عبدالحميد (2015م): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر غزة، كلية التربية، قسم أصول التربية.
22. بابكر، مصطفى (2007م): الإنتاجية العلمية وقياسها، مجلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية، السنة السادسة، العدد 61.
23. خطة تطوير التعليم في الوطن العربي (2008م): التربية والتعليم العالي والبحث العلمي، ط2، تونس.
24. زاهر، ضياء الدين (2003م): لغز الإنتاجية العلمية للمرأة، مجلة مستقبل التربية، المجلد 9، العدد 30.
25. شمسان، محمد صالح (2004م): أثر الرضا الوظيفي على كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس بالتطبيق على جامعة صنعاء، قضايا إدارية، مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
26. عبد الحسيب، جمال رجب محمد (2007م): توجيه الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر نحو خدمة قضايا الأمة، المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية جامعة الأزهر بالاشتراك مع مركز الدراسات المعرفية، بعنوان توجيه بحوث الجامعات الإسلامية في خدمة قضايا الأمة، كلية التربية، جامعة الأزهر.
27. عبدالحليم، جلال (2016م): الرضا الوظيفي لدى الأستاذة في الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف.
28. عون، فضل عبد الله (2008م): جودة التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية دراسة حالة للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي صنعاء وتعز، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
29. غالب، أحمد حسان (2009م): مؤشرات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء في ضوء احتياجاتهم، مجلة دراسات في التعليم الجامعي وضمأن الجودة، المجلد 2، العدد 2.

30. غنايم، مهني، وهادية ابو كليلة (2000م) الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. إدارة البحوث بجامعة المنصورة.
31. قرين، فتحي علي، وعبدالقادر، عبد الفتاح المهدي (2018م): الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة والعامّة، دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإدارية في مدينة طرابلس، مجلة دراسات الإنسان والمجتمع 2018م.
32. قطب، سمير عبد الحميد (2008م): فلسفة التميز في التعليم الجامعي نحو جامعة متميزة في ضوء التجارب والخبرات العالمية، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد 14، العدد 50.
33. ماهر، أحمد (2003م): السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، مصر، الدار الجامعية.
34. محمد، الطاهر أحمد (2012م): الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السودانية: دراسة ميدانية، مجلة العلوم والتقنية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، مجلد 12(02).
35. منصور، مجيد مصطفى (2010م): درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية بفلسطين، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية 2010م المجلد 12، العدد 1.
36. وزارة الشؤون القانونية (2013م): تشريعات التعليم العالي والبحث العلمي، الطبعة الثالثة.

### المراجع الأجنبية:

1. Starovyova, D. (2017). Research Productivity at Engineering-School: Number of publications per Faculty – Member. Journal of Education and practice, 8 (28), 14-38.
2. Abramo, G.D'Angelo, C. A. &Murgia, G. (2017). The relationship among research productivity, research collaboration, and their determinants. Journal of informetrics, 11 (4), 1016-1030. DOI: 10.1016/j.joi.2017.09.007
3. Mamiseishvili, K. & Rosser, V. J. (2010). International and Citizen Faculty in the United States: An Examination of Their Productivity



- at Research Universities. *Research in Higher Education*, 51(1),88-107.
4. Laverde, H. & Correa, J. (2019). Can scientific productivity impact the economic complexity of countries? *Scientometrics*, 120 (1), 267-282.
  5. Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15 (7), 331-343.