

[١]

مستوى الإنتاجية العلمية وعلاقته بمستوى الرضا  
الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم  
التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط  
من وجهة نظرهم

د. عونبة طالب أبو اسنينة  
جامعة جرش



## مستوى الإنتاجية العلمية وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط من وجهة نظرهم د. عونية طالب أبو اسنينة\*

### الملخص:

هدفت الدراسة تعرف مستوى الإنتاجية العلمية وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط من وجهة نظرهم، وتعرف الفروق في مستوى الإنتاجية ومستوى الرضا الوظيفي لديهم بالنسبة لمتغيرات: الجامعة، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة.

ولتحقيق الهدف تم تطوير استبانتين وتم إيجاد الصدق وإيجاد معامل الثبات باستخدام طريقة كرونباخ ألفا وكان (٠.٨٧) بالنسبة لاستبانة الإنتاجية العلمية و(٠.٩٣) بالنسبة لاستبانة الرضا الوظيفي. وتم تطبيق الاستبانتين على أعضاء هيئة التدريس، وقد استجاب على الاستبانتين (٥٠) عضواً منهم. وأظهرت النتائج أن مستوى الإنتاجية ومستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط كان منخفضاً في الدرجة الكلية إذ بلغ (٢.٣٠) و(٢.٤٠) على الترتيب. كما أظهرت النتائج أنه توجد فروق في مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير الجامعة وكان الفرق لصالح كلية التربية في جامعة الشرق

\* جامعة جرش.

الأوسط، وأنه لا توجد فروق بالنسبة لمتغير الرتبة الأكاديمية ومتغير الخبرة بين كليتي العلوم التربوية في الجامعتين. وتضمنت الدراسة توصيات منها:

أن تقوم الجامعتين بتوفير البيئة التربوية العلمية المناسبة للارتقاء بمستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعتين.

• **الكلمات المفتاحية:** الإنتاجية العلمية، الرضا الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس، كلية التربية، الجامعات.

## Abstract:

This study aimed at defining The Scientific Productivity Level and Its Relation to The Job Satisfaction of The Faculty Members in The Colleges of Education at Jordan and Middle East Universities From Their Point of View in the light of the following variables: university, rank and years of experience.

To achieve this objective, the researcher developed two questionnaires after assuring their validity and calculating their reliability by using Cronbach Alpha formula and they were (0.87) and (0.93). The sample of the study consist of (50) faculty members from the two universities. The result of the study showed that the scientific productivity was low and it was (2.40) and (2.30) consequently.

The results also showed that there were statistical significance differences between the faculty members according to the university variable in favour of the college of education of Middle East University, and there were no statistical significance differences between them according to the teaching experience variable.

The study recommended that the two universities should have more scientific educational environment for the faculty members in the two universities.

- **Keywords:** Scientific Productivity, Job Satisfaction, Faculty Members, College of Education, University.

## المقدمة:

تشهد المجتمعات الحديثة تزايداً مضطرباً في عدد الجامعات الحكومية والأهلية، ذلك أن هذه الجامعات على اختلاف تخصصاتها وتنوعها تقوم بإعداد القوى العاملة وتطوير المستويات العليا منها اللازمة للنهوض بالمجتمع، فضلاً عن قيادتها للحركة البحثية العلمية، التي تعالج قضايا المجتمع وتحل مشكلاته، فالمجتمعات ترى أن الجامعات تمتلك مفاتيح تقدمها ورفيها، لأنها تقوم بإعداد الباحثين وتدريبهم على إجراء البحوث وإنتاج المعرفة المتجددة في عصر أصبحت تقاس فيه قوة الأمم وتقدمها بمقدرتها على توليد المعرفة وتوظيفها لخدمة أغراضها (البنك الدولي، ٢٠٠٣). وتواجه المؤسسات التربوية بصورة عامة والجامعات بصورة خاصة العديد من التغيرات العلمية والتكنولوجية والاقتصادية والمجتمعية التي تتطلب ضرورة التعامل معها وعدم إغفالها، لذلك أخذت الدول تهتم بتجويد التعليم وتطويره كمطلب أساسي لبيتناغم مع معطيات القرن الحادي والعشرين. واهتمت الجامعات بالبحث العلمي والإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس، ورأى (Mcgregor, 1988) أن الإنتاجية العلمية تعتمد في ارتفاع مستواها على نمو وتطور المعرفة والمهارات الإنسانية، ويتضمن هذا التطور ربط التقدم العلمي بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جميع الجامعات الحكومية والأهلية، وهناك متابعة سنوية من قبل وزارة التعليم العالي للإنتاجية العلمية لكل أعضاء هيئة التدريس بجميع رتبهم العلمية، كما ارتبطت ترقية عضو هيئة التدريس بإنتاجيته العلمية. وقامت وزارة التعليم العالي بتطوير الخطة الإستراتيجية للأعوام (٢٠١١ - ٢٠١٣) على خلفية التطورات والإنجازات السابقة وأهمها صدور قانون التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٢٠)

لسنة (٢٠٠٩) والذي ركز على أهمية البحث العلمي، وقانون الجامعات الأردنية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٩) والذي أكد أيضاً أهمية البحث العلمي. ومن جهة أخرى حظي موضوع الرضا الوظيفي للعاملين في مختلف المنظمات المجتمعية الرسمية وغير الرسمية خلال العقود الثلاثة الأخيرة من القرن الماضي باهتمام الباحثين والمسؤولين، ذلك أن شعور الفرد بالارتياح نحو العمل الذي يقوم به يدفعه إلى المزيد من العمل والإخلاص فيه. ورأى (Spector, 1997) أن الرضا الوظيفي يتضمن تقبل الفرد لواقعه الوظيفي والمظاهر المرتبطة به، كما رأى (Eichinger, 2000) أن الرضا عن العمل يتمثل في شعور الفرد بالارتياح لممارسة المهنة وتقبلها والرضا عن الظروف المصاحبة للعمل في تلك المهنة، وأكد (Song, 2007) أن الرضا الوظيفي ضروري لضمان الأداء الوظيفي الجيد وتقليل نسبة التسرب الوظيفي، وفسر (Steven & Jase, 2008) ذلك بأن حاجات الفرد وأهداف المؤسسة قد يسيران جنباً إلى جنب وهذا يدعم مسيرة المؤسسة أو يتقاطعان وهذا يعيق مسيرة المؤسسة، وهذا يتفق مع ما ذكره (Griffeth, Hom & Gaertner, 2000) أن هناك علاقة موجبة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية للعاملين وأنه مرتبط بمظاهر تنظيمية كالانضباط في العمل وقلة احتمال تسرب الأفراد من العمل، كما يتفق مع ما ذكره (Terpstra & Honoree, 2004) أن المؤسسات التربوية تهتم في مستويات الرضا الوظيفي للعاملين فيها من الإداريين وأعضاء هيئة التدريس لأنه يرتبط بمستويات أداء العاملين وإنتاجيتهم ودافعيتهم نحو العمل، وكان (Jacob & Soloman, 1997) قد ذكروا أن انخفاض مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض إنتاجية الفرد، وفي ضوء ذلك أكد (القيوتي، ٢٠٠٦)

ضرورة اهتمام المنظمات بموضوع العمل من المنظور الإنساني ورعاية الموارد البشرية كثروة وطنية لا يمكن أن يتم العمل إلا بها، ومن المنظور الإنتاجي بمعنى ضرورة الاهتمام بالموظف لأن ذلك يؤدي إلى زيادة إنتاجيته.

وبينت الدراسات حول الإنتاجية العلمية في الوطن العربي أنها دون مستوى الطموح، إذ توصلت دراسة (التل، ٢٠١١) أن مستوى كمية الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة الملك عبد العزيز كان متوسطاً إذ بلغ (٢.٧٧٧ عمل/ عضو/ السنة)، أما كمية إنتاجهم حسب كل مؤشر من المؤشرات الكمية للإنتاج العلمي فقد جاءت بمستوى (منخفض جداً)، وأوصى الباحث بضرورة تنمية معدل الإنتاج العلمي للأعضاء. كما بينت دراسة (السامرائي، ٢٠٠٥) أن الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد خلال السنوات الخمسة (١٩٩٧/ ١٩٩٨-٢٠٠١ / ٢٠٠٢) كانت في المستوى المرفوض، جداً، وأشارت دراسة (توق وزاهر، ١٩٨٩؛ رسمي، ١٩٩٣؛ أبو كليلة، ١٩٩٣؛ زاهر، ١٩٩٥؛ سعد، ١٩٩٦) إلى تدني مستوى الإنتاجية العلمية من خلال الأبحاث التي قاموا بإجرائها. وتناولت الدراسات السابقة الإنتاجية العلمية وعلاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية، ورغم الأبحاث التي أجريت في مجالاتها، إلا أنها لا تزال بحاجة إلى إجراء المزيد من البحث والتمحيص. ويعد الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس وعلاقته بالإنتاجية العلمية بحاجة إلى المزيد من البحث لما للتفاعل بين هذين المتغيرين من أثر في سلوك الأفراد، وقد أشار (العمرى، ١٩٩٢) إلى أن بعض الدراسات توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي أو بعض أبعاده والإنتاجية العلمية مثل دراسة



(Schwartz, Likert)، كما أكدت دراسة (العتيبي، ١٩٩١؛ والحربي، ١٩٩٦؛ Lee & Bozeman, 2005) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي للفرد وإنتاجيته كماً وكيفاً، في حين نفت دراسة (Fisher, 1980) وجود هذه العلاقة بشكل مباشر. وتعتبر الدراسات التي أجريت في مجال العلاقة بين الإنتاجية العلمية والرضا الوظيفي في العالم العربي قليلة، وقد أوصت بعض الدراسات (الحربي، ١٩٩٦؛ حسين، ٢٠٠٦؛ حوالة، ٢٠٠٩) بضرورة إجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال، ومن هنا جاءت هذه الدراسة بهدف تعرف العلاقة بين مستوى الإنتاجية العلمية وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية.

### مشكلة الدراسة:

تتحدد مشكلة هذه الدراسة بتعرف مستوى الإنتاجية العلمية وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط.

### هدف الدراسة وأسئلتها:

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف العلاقة بين مستوى الإنتاجية العلمية ومستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط من وجهة نظرهم؟
- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط من وجهة نظرهم؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط تعزى لمتغيرات: الجامعة، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط تعزى لمتغيرات: الجامعة، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة؟

### أهمية الدراسة:

تکمن أهمية هذه الدراسة في جانبها النظري فيما تشكله نتائجها من تأصيل للمعرفة العلمية في العلاقة بين الإنتاجية العلمية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس باعتبارهما متغيرين على درجة كبيرة من الأهمية في تشكيل السلوك التنظيمي للأعضاء، كما تعد هذه الدراسة مهمة في جانبها التطبيقي فيما توفره نتائجها من معلومات علمية في ضرورة توفير مناخ تنظيمي إيجابي يؤدي إلى شعور الأعضاء بالرضا الوظيفي

ويساعدهم في توفير وقت كافٍ للإنتاج العلمي من كتب وأبحاث وإشراف ومناقشة رسائل وغيرها.

ويمكن تحديد تلك الأهمية كما يأتي:

- يؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة أعضاء الهيئات التدريسية في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية والعربية من خلال تعرفهم للعلاقة بين الإنتاجية العلمية والرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس.
- يؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة الإدارة المسؤولة في كليات العلوم التربوية والإدارة المسؤولة في الجامعات الأردنية من خلال تعرفهم العلاقة بين الإنتاجية العلمية والرضا الوظيفي، ومن ثم اتخاذ القرار المناسب في هذا المجال.
- تقدم هذه الدراسة أدباً نظرياً وأداة محكمة يمكن استخدامها في دراسات أخرى ومتغيرات غير المتغيرات التي تناولتها هذه الدراسة.

### حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط خلال العام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣.

أما محدداتها فإنها تتحدد بدرجة صدق وثبات الأدوات وموضوعية ودقة استجابة أفراد العينة.

### مصطلحات الدراسة:

تضمنت الدراسة بعض المصطلحات التي تم تعريفها كالآتي:

### - الإنتاجية العلمية Scientific Productivity:

اختلف الباحثون في تعريف الإنتاجية العلمية، فقد رأى مرسى (١٩٩٦) بأنها العلاقة بين المدخلات والمخرجات، وأن زيادة الإنتاجية تعتمد على ذلك من ناحية الكم والكيف، فإذا ارتفعت الإنتاجية العلمية فإن ذلك يشير إلى أن هناك مخرجات أكبر لكل وحدة من المدخلات، أو نفس المخرجات لمدخلات أقل. أما زاهر (٢٠٠٣) فقد رأى بأنها كافة أشكال الأداء الأكاديمي وما يرتبط به من إجراءات بحثية وتدرسية ورعاية طلبة وخدمة المجتمع ونشر المعرفة عن طريق المحاضرات والندوات. وبالنسبة لهذه الدراسة فإنها كمية الأعمال لدى عضو هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، وتشمل الكتب العلمية المؤلفة منفرداً والكتب المؤلفة مع عضو أو أكثر من أعضاء هيئة التدريس، والإشراف على رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه ومناقشتها خلال السنوات الأربعة الأخيرة، كما تشمل البحوث المنفردة والبحوث المشتركة، والمشاركة في المؤتمرات العلمية. وتقاس بالدرجة التي يتم الحصول عليها من خلال استجابة أفراد العينة على الاستبانة المعدة لذلك.

### - كلية العلوم التربوية Educational Sciences College:

هي كلية جامعية تقدم برامج أكاديمية تربوية تمنح طلبتها بموجبها درجة البكالوريوس، أو الماجستير، أو الدكتوراه في التخصصات التربوية والنفسية في الجامعات الأردنية... والمقصود بها في هذه الدراسة كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط.

### - الجامعة الحكومية Public University:

مؤسسة التعليم العالي الجامعية، التي تعود ملكيتها إلى الدولة والتي تمنح طلبتها درجة البكالوريوس أو أعلى في مختلف التخصصات المطروحة في كلياتها، وهي في هذه الدراسة الجامعة الأردنية.

### - الجامعة الخاصة Private University:

هي مؤسسة التعليم العالي الجامعية التي تمنح طلبتها درجة البكالوريوس أو أعلى في مختلف التخصصات المطروحة في كلياتها وتعود ملكيتها إلى القطاع الخاص المستثمر في مجال التعليم العالي في الأردن بموجب الاعتماد العام والخاص الممنوح لها من قبل مجلس اعتماد مؤسسات التعليم العالي الأردني، وهي في هذه الدراسة جامعة الشرق الأوسط.

### - عضو هيئة التدريس Faculty Member:

هو الموظف في الأقسام الأكاديمية في كليات العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط من حملة درجة الدكتوراه من الأساتذة والأساتذة المشاركين والمساعدين، الذين يقومون بمهام التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

### - الرضا الوظيفي Job Satisfaction:

رأى (Cetin, 2006) أن الرضا الوظيفي هو ردة فعل الموظف نحو المؤسسة التي يعمل بها أو الوظيفة التي يشغلها، كما رأى آخرون أنه شعور الفرد الذاتي الإيجابي نحو التجربة التي يمر بها في مؤسسته أو مهنته (Crossman & Haris, 2006). ورأى ( Oshagbemi, )

332, 2000) أن "الرضا الوظيفي هو استجابات الفرد الوجدانية الإيجابية نحو وظيفة معينة، وتنتج تلك الاستجابات عن طريق مقارنة الفرد للنتائج المرغوبة أو التي يستحقها، وهو يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد إلى العمل والإنتاج". ورأى (Smith, 2000, 2) "أن الرضا عن العمل يتمثل في شعور الفرد بالارتياح لممارسة مهنة ما وتقبلها والرضا عن الظروف المرافقة للعمل فيها".

ويمكن تعريف الرضا بأنه مجموعة المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها أعضاء هيئة التدريس نحو العمل وعبء العمل والعلاقة مع الإدارة والزملاء والراتب والحوافز المادية وغير المادية وفرص الترقية. ويقاس بالدرجة يتم الحصول عليها بعد استجابة أفراد العينة على أداة الدراسة المعدة لذلك.

### الخلفية النظرية والدراسات السابقة:

يتضمن هذا الجزء من الدراسة عرضاً موجزاً لأبرز ما ورد في الأدب الإداري من آراء حول متغيري الدراسة وهما الإنتاجية العلمية *Scientific Productivity* والرضا الوظيفي *Organizational Job Satisfaction*، كما يتضمن الدراسات السابقة المتعلقة بهما.

ارتبطت الجامعات منذ نشأتها بالأستاذ الجامعي، وكان الطلبة ينتقلون من مكان إلى آخر ويذهبون إلى الأستاذ الجامعي حسب شهرته ومكانته، وارتبطت سمعة الجامعات وقوتها بسمعة الأستاذ الجامعي وقوته، وأصبحت قوة الجامعات اليوم تقاس بارتفاع أو انخفاض الإنتاجية العلمية للأستاذ الجامعي، الأمر الذي يتطلب ضرورة الاطمئنان على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس كوظيفة أساسية لهم تتكامل مع

ما يقومون به من تدريس وخدمة للمجتمع، وهكذا أصبحت قضية الإنتاجية العلمية من القضايا المهمة التي تشغل اهتمام المسؤولين منذ نهاية القرن العشرين خاصة مع ارتفاع كلفة التعليم وانخفاض مستوى الخريجين. هذا وقد أشار الهلالي (٢٠٠١) إلى تزايد الأصوات في دول العالم التي تنادي بضرورة تقييم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وتحديد حجم الوقت الذي يقضيه الأستاذ الجامعي في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وقد استجابت جامعات كاليفورنيا وفلوريدا وغيرها من الجامعات الأمريكية لهذا التوجه، وأخذت تستخدم تقارير لتحديد الساعات التي يقضيها الأستاذ الجامعي في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. وفي العالم العربي أشارت العديد من الدراسات إلى انخفاض مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس منها دراسة (توق وزاهر، ١٩٨٩؛ سعد، ١٩٨٩؛ أبو كليلية، ١٩٩٣؛ رسمي، ١٩٩٣؛ سعد، ١٩٩٦؛ أبو كليلية، ٢٠٠٢؛ الفيومي، ٢٠٠٤؛ محمد، ٢٠٠٥؛ محمد، ٢٠٠٩؛ إبراهيم، ٢٠١٠؛ التل، ٢٠١١؛ الشويحات، ٢٠١١).

كما جاء في توصيات المؤتمر القومي العربي للتعليم العالي الذي نظمته اليونسكو في بيروت عام (١٩٩٧) أن أوضاع وأحوال أعضاء هيئة التدريس في الوطن العربي لا تتطابق مع المستويات الدولية وأن إنتاجيتهم العلمية منخفضة بالمقارنة بالدول المتقدمة. وأرجع محمد (٢٠٠٢) تدني مستوى الإنتاج العلمي في الجامعات إلى أسباب كثيرة منها نقص الكفاية العلمية عند بعض أعضاء هيئة التدريس، وكثرة الأعباء الملقاة على عاتقهم، وندرة المؤتمرات والندوات العلمية التي يشاركون فيها، وعدم توافر مساعدي البحث، وقلة الإنفاق على البحث

العلمي، وانعدام الحوافز، وقلة المراجع، وانشغال الأعضاء (Chen, 2002)، وأضاف السرور والزعبي (٢٠٠٨) عدم توافر مركز متخصص لتقديم الخدمات الإحصائية، وصعوبة النشر في المجالات العلمية المحكمة وعدم موضوعية المحكمين، وأضاف الشايح (١٤٢٥هـ) محدودية الدعم اللازم لحضور الندوات والمؤتمرات الإقليمية والعالمية. وأبرزت بعض الدراسات العوامل المؤثرة على الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس ومنها العوامل الأكاديمية كالظروف المحيطة بعضو هيئة التدريس (Baumert & Peter, 1990)، وظروف الأقسام الأكاديمية مثل دعم رؤساء الأقسام الأكاديمية (Alison & Long, 1990) والعبء التدريسي، والمناخ التنظيمي، والخبرة العملية للعضو في المجال الجامعي، فكلما زادت خبرته ازدادت إنتاجيته في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع (محمد، ٢٠٠٥)، وأصبحت إنتاجيته العلمية مؤشراً على مكانته العلمية وترقيته الوظيفية (Creamer, 1998)، لذلك أصبح أعضاء هيئة التدريس في الدول المتقدمة في سباق مع الزمن لإنتاج أكبر كمية من الأبحاث (Sax, Hagedorn, 2002)، وأصبحت الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس موضوع بحث للدراسات التي تهتم في فاعلية التعليم العالي (Thomas & Mohan, 2007).

وتتأثر الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بتقدير أبناء المجتمع وثقتهم بالدور الذي يقوم به الأعضاء في تطوير المجتمع وحل مشكلاته، كما تتأثر الإنتاجية العلمية للأعضاء بالنقد العلمي والتطور التكنولوجي والحرية الأكاديمية للباحث في التفكير والتعبير عن النفس (زاهر وتوق، ١٩٨٩؛ سعد، ١٩٩٦)، ورأى (Yongmei & Wenyan, 2008) أن



أهم العوامل التي تؤدي إلى تطوير الإنتاجية العلمية هي التطور التكنولوجي والتجديد المستمر، وتوافر الموارد المالية اللازمة لتطوير أساليب التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وأن الإنتاجية العلمية للأعضاء يمكن أن تقل عند وجود صعوبات أو تحديات تضعف اهتماماتهم بالبحث العلمي (Erwin, 1991)، وأن إنتاجيتهم يمكن أن تتحسن عند وجود استجابة إيجابية من جانب المدرسين (Casicio, 1992).

كما تتأثر الإنتاجية العلمية بعوامل الخبرة والدافعية والعمر، فقد أشارت دراسة (غنايم وأبو كليلية، ١٩٩٩) إلى أن الأعضاء غالباً ما تقل إنتاجيتهم مع تقدم العمر، وأشار (زاهر، ٢٠٠٣) إلى أن إنتاجية الإناث أقل من الرجال، كما تؤثر الدافعية والطموح والرضا الوظيفي والاستقرار الأسري على الإنتاجية العلمية للأعضاء، وأضاف (سعد، ١٩٩٦) بعض العوامل الشخصية كالتخصص والمكانة الوظيفية، وبيّنت دراسة (الفيومي، ٢٠٠٤) أن حصول عضو هيئة التدريس على شهادات التقدير يؤثر على زيادة إنتاجه العلمي.

ومن جهة أخرى يعد الرضا الوظيفي ضرورياً لنجاح الفرد في عمله واستقراره فيه، لأن رضاه ينعكس بشكل إيجابي على أدائه وإنتاجيته، وقد ساعدت المدرسة السلوكية في تطوير مفهوم الرضا الوظيفي، ونظرت إليه على أنه استجابة لمجموعة من العوامل أهمها عوامل الشعور نحو الوظيفة وظروفها، ومن أبرز النظريات التي تناولت الرضا الوظيفي نظرية سلم الحاجات ورائدها Abraham Maslow والتي رأت أن فهم الحاجات Needs والدور الذي تقوم به يعتبر ضرورياً لوضع نظام الحوافز إذ أنها تشكل دافعا قويا للنشاط الإنساني، وأن عدم

إشباعها يؤدي إلى التوتر الذي يدفع الإنسان إلى تصرفات سلوكية للتخفيف من حدته. وأن هذه الحاجات مرتبة تصاعدياً على شكل سلم حسب أولوياتها للفرد وأن الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر في سلوك الفرد وهذه الحاجات هي: الحاجات الفسيولوجية، وحاجات الأمن والسلامة، وحاجات التقدير والاحترام، وحاجات تحقيق الذات (الموسوي، ٢٠٠٤). ورأت نظرية العاملين Two-factors Theory ورائدها F. Herzberg وجود عاملين يحددان مصدر الرضا وهما العوامل الوقائية Hygiene Factors وترتبط ببيئة العمل، وهي التي تحجب مشاعر الرضا ولكنها لا تحقق الرضا بذاتها، وتتمثل في ظروف العمل، والرواتب، والعلاقة بالرؤساء، والأمن الوظيفي، وتعتبر صمام أمان في منع الدوافع السلبية، والعوامل الدافعة Motivating Factors التي تزيد من اندفاع الفرد نحو العمل وشعوره بدرجة كبيرة من الرضا بعد إشباعها، وتتمثل في عوامل التقدم والتزقية والشعور بالإنجاز والاحترام وغيرها، وقد استفادت الإدارة من هذه النظرية وقامت بتفعيلها (رابعة، ٢٠٠٣؛ الطويل، ٢٠٠٦)، ثم جاءت نظرية التوقع Expecting Theory ونظرية الدافع للإنجاز McClelland's Needs Theory ونظرية الهدف Goal Theory ونظرية العدالة والمساواة Equity Theory ونظرية الوجود والانتماء والنمو، إذ قام Alderfer بإعادة ترتيب سلم الحاجات الذي وضعه Maslow واختصره إلى ثلاث مجموعات هي: حاجات البقاء Existence Needs وحاجات العلاقات مع الآخرين Related Needs وحاجات النمو Growth Needs، وهذه النظرية ترى أن على المدير أن يلتزم بالتسلسل في حفزه للعاملين لأن هناك

بعض المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على الأهمية النسبية لهذه الحاجات وأولوية إشباعها (القريوتي، ٢٠٠٦).

ولم يتفق الباحثون على تعريف محدد وواضح للرضا الوظيفي وذلك لاختلاف اهتماماتهم وقناعاتهم، فقد عرفه العديلي (١٩٩٥) بأنه الشعور النفسي بالارتياح والقناعة أو السعادة بالعمل الذي يؤديه الإنسان، كما عرفه (النجار، ١٩٩٥) بأنه الحالة الشخصية للفرد العامل، والتي تعبر عن مدى قبوله لمجموعة العوامل الوظيفية المحيطة ببيئة العمل.

ورأى (Oshegbemi, 2000) بأن الرضا يتمثل في استجابات الفرد الوجدانية الإيجابية نحو الوظيفة والتي تنتج من مقارنة الفرد للنتائج المرغوبة أو المتوقعة التي يستحقها. وفي ضوء ما تقدم يمكن القول أن الرضا الوظيفي يتمثل في استجابات عضو هيئة التدريس الإيجابية نحو عمله والتي تدفعه إلى العمل والإخلاص فيه والقناعة فيما يقدم له من الحوافز المعنوية والمادية التي تشبع حاجاته الاقتصادية والنفسية والاجتماعية.

أما بالنسبة لأبعاد الرضا الوظيفي فقد تباينت وجهات نظر الباحثين حول تحديدها، فقد حددها (العديلي، ١٩٩٥) بالرضا بالعمل ذاته، والرضا بسياسات العمل في المنظمة وتشمل سياسات الأجور، والمكافآت والترقيات والمميزات المادية الأخرى، والرضا عن بيئة العمل كالعلاقات مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين وأنظمة العمل وإجراءاته. أما (Coberly, 2004) فقد حددها في ثلاثة مجالات هي: خصائص العمل مثل الاستقلالية في العمل، وخصائص المنظمة مثل الهيكل التنظيمي والمناخ التنظيمي، وخصائص القائد. هذا وقد أجريت في

مجال متغيري الدراسة دراسات متنوعة بعضها كان في مجال الإنتاجية العلمية ومنها:

دراسة الكندري وإبراهيم (١٩٩٠) بهدف تحليل النشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، وبعد تطبيق استبانة على (٢٠٤) عضواً. بينت النتائج أن النشاط الأكاديمي للأعضاء ينحصر في مجالات: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وأن عدد الساعات المقررة لكل مجال (٣٣، ١٥، ٢٣) ساعة أسبوعياً وبنسبة (٥٥%، ٢٥%، ٢٠%) على الترتيب، أي أن أكثر من نصف الوقت مخصص للتدريس. وأجرت أبو كليله (١٩٩٣) دراسة بهدف تعرف واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس المصريين العاملين بالخارج. وبعد تطبيق استبانة على (١٢٠) عضواً بينت النتائج أن متوسط الإنتاجية كان منخفضاً، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في إنتاجية البحوث بين الذكور والإناث، وكان الترقى إلى درجات علمية أعلى هو الدافع المهم لأعضاء هيئة التدريس في الإنتاجية العلمية. وأجرى زاهر (١٩٩٥) دراسة بهدف تقويم الأداء البحثي لعينة من أساتذة الجامعات المصريين المعارين للجامعات الخليجية. وتكونت عينة الدراسة من (١٠٨) أستاذاً جامعياً من المعارين إلى جامعات الكويت وقطر والإمارات والبحرين وجامعة الملك سعود بالرياض وجامعة الخليج العربي، واستخدم الباحث دراسة الحالة، كما استخدم استبانة تقيس الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي في علاقته مع المؤثرات البيئية والمهنية والشخصية. بينت النتائج أن المعدل السنوي لنشر البحوث لعضو هيئة التدريس هو (١.٩) بحثاً، وأن المعدل السنوي لنشر الكتب ينخفض إلى (١.٧) كتاباً. وأجرى السامرائي (٢٠٠٥) دراسة بهدف تعرف الإنتاجية

العلمية لأعضاء الهيئات التدريسية في جامعة بغداد وسبل الارتقاء بها، وبعد تطبيق استبانة على (٤٩٠) عضواً بينت النتائج وجود ضعف في معدل الإنتاجية العلمية بصورة عامة لمختلف الرتب العلمية وكذلك لمتغير الجنس، إذ لم يصل أي معدل منها إلى المستوى المقبول. كما توصل إلى وجود بعض الفروق الواضحة في المستوى نفسه، فقد لاحظ الباحث أن المعدلات العامة للإنتاجية العلمية لدى الذكور في الاختصاصين العلمي والإنساني كانت أعلى بقليل مما هي عليه لدى الإناث، أي أن إنتاجية العنصر النسائي هي الأشد ضعفاً من إنتاجية الذكور، وأجرت الحديثي (٢٠٠٧) دراسة بهدف تقييم الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية، تم استخدام الاستبانة وأسلوب تحليل محتوى السيرة الذاتية للعضوات في مجالي البحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة خلال الأربع سنوات السابقة (٢٠٠١-٢٠٠٥). بينت النتائج تدني مستوى الإنتاجية العلمية للكتب المنشورة لأفراد العينة إذ بلغت نسبة العضوات اللاتي لم ينتجن كتباً (٨٣.٥٨%)، وتدني الإنتاجية العلمية للبحوث العلمية المنشورة إذ بلغت نسبة العضوات اللاتي لم ينتجن بحوثاً (٤٤.٧٨%)، وارتفاع نسبة العضوات غير المشاركات في المؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة إذ بلغت نسبتهن (٤٤.٧٨%).

وتناولت بعض الدراسات العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية، فقد أجرى (Ostmoe, 1983) دراسة بهدف تحديد العوامل المؤثرة في إنتاجية أعضاء هيئة التدريس وبعد تطبيق استبانة على (٣٣٧) عضواً في كليات التمريض الجامعية في الولايات المتحدة الأمريكية، بينت النتائج أن من العوامل التي ترتبط بالإنتاجية العلمية: الدرجة العلمية،

والعمر، والمسؤوليات التعليمية، والوقت المخصص للتعليم، والوقت المخصص للبحث العلمي، والرتبة. أما عوامل التكيف الاجتماعي والدفاعية فقد كانت متباينة في تأثيرها على الإنتاجية. وأجرى توك وزاهر (١٩٨٩) دراسة بهدف تعرف الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة دول الخليج العربي وتعرف أهم العوامل والمتغيرات المرتبطة بها. واستخدم الباحثان أسلوب دراسة الحالة (Case Study)، كما تم تطبيق استبانة على (٢٠٦) عضواً، وبينت النتائج وجود فروق في الإنتاجية العلمية بين الذين حضروا مؤتمرات أو قاموا بزيارات علمية وبين الأفراد الذين لم يلاحظوا بذلك لصالح المجموعة الأولى، ووجود علاقة بين كل من الجنس والعمر والكلية والرتبة الأكاديمية وبين الإنتاجية العلمية للأعضاء، وأجرى زيدان (١٩٩١) دراسة بهدف تعرف الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات المصرية وتعرف العوامل التي تؤثر فيها، وتكونت عينة الدراسة من (٤١) عضواً بكلية التربية بالفيوم- جامعة القاهرة، وبعد تطبيق استبانة على الأعضاء بينت النتائج أن أهم العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية هي العوامل العلمية والاقتصادية مثل مدى توافر المراجع والأجهزة اللازمة للبحث، وقلة الدخل المادي للأعضاء وقلة الميزانيات المخصصة للبحث العلمي، كما بينت النتائج أن التخصص يؤثر في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس. وأجرى السهلاوي والنويصر (١٤١٦هـ) دراسة بهدف تعرف الإنتاجية العلمية والعوامل المؤثرة فيها كما يراها أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بجامعة الملك فيصل وجامعة الملك عبد العزيز، وبعد تطبيق استبانة على (١٠٣) عضواً من الذكور بينت النتائج أن إنتاجيتهم في مجال البحث العلمي كانت متدنية مقارنة

بإنتاجيتهم في مجالي التدريس وخدمة الجامعة والمجتمع، وبينت أن العوامل الأكثر تأثيراً على إنتاجيتهم تتمثل في الحضور أو المشاركة في المؤتمرات العلمية، والمشاركة في القرارات، وعدم توفر وسائل النشر والتأليف. وأجرى سعد (١٩٩٦) دراسة بهدف تعرف محددات الإنتاجية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية. وبعد تطبيق استبانة على (١٥٦) عضواً، بينت النتائج أن العوامل المهنية التي تؤثر في الإنتاجية الأكاديمية للأعضاء هي الحرية الأكاديمية، والاتصالات العلمية، أما العوامل الشخصية فهي المكانة الوظيفية والتخصص وعدد سنوات العمل بالكلية، كما تؤثر العناصر المكونة للعوامل الإدارية والتنظيمية (الأعباء الإدارية والتدريسية والوقت المخصص للبحث العلمي) في الإنتاجية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية. وأجرت كفاقي (١٩٩٩) دراسة بهدف تعرف العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، وبعد تطبيق استبانة على (١٥١) عضواً فضلاً عن استخدام الملاحظة، بينت النتائج أن هناك علاقة بين الاتصالات العلمية للأعضاء وبين الإنتاجية العلمية، فكلما زادت الاتصالات زادت الإنتاجية، وإن تولي المناصب الإدارية يقلل الإنتاجية العلمية للكتب، كما بينت النتائج أنه كلما قلَّ العبء الوظيفي زادت الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس. وأجرى (Perry, et al., 2000) دراسة بهدف تعرف الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة Newly Hired وأهم العوامل التي تؤثر فيها، وأجريت الدراسة على (٥) معاهد تابعة للجامعة واستخدمت الطريقة الطولية في البحث، وبينت النتائج أن البيئة المحيطة من أهم العوامل التي تؤثر على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وأنه لا يوجد

أثر لعامل النوع على الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس، ولكن يوجد أثر لعمر العضو على أدائه البحثي. أجرت الفيومي (٢٠٠٤) دراسة بهدف تعرف العوامل التي تؤثر على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في مصر. وبعد تطبيق استبانة على (١٠٣) عضواً بينت النتائج تدني مستوى الإنتاجية للأعضاء، ووجود أثر لمتغير الوظائف الإدارية التي يتولاها الأعضاء على الإنتاجية العلمية للكتب، والكتب المترجمة، والأبحاث المقدمة في الندوات العلمية والمؤتمرات، ووجود أثر للزيارات خارج مصر يؤثر على إنتاجية عضو هيئة التدريس، كما أن حصول العضو على شهادات التقدير للزيارات خارج مصر على إنتاجية عضو هيئة التدريس، وأن حصول العضو على شهادات التقدير يزيد من إنتاجيته العلمية. وأجرت حشاد (٢٠١٠) دراسة بهدف تعرف العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في (١٠) كليات ومعاهد في جامعة المنوفية، وبعد تطبيق استبانة وإجراء مقابلات شخصية، بينت النتائج وجود أثر للعوامل الشخصية وهي الجنس والعمر، والعوامل الأسرية مثل ضخامة الأعباء المنزلية وكثرة عدد الأولاد وضعف الموارد الاقتصادية على الإنتاجية العلمية للعضوات، أما بالنسبة للعوامل الأكاديمية فكان للكليات أو المعهد وللرتبة الأكاديمية أثر على الإنتاجية العلمية، فقد كانت أكبر نسبة من العضوات المنتجات للأبحاث هن: المدرسات ثم الأساتذة المساعدون ثم الأساتذة.

كما تناولت بعض الدراسات مشكلات ومعوقات الإنتاجية العلمية منها:

دراسة البنيان والبلوي (١٤٢٢هـ) بهدف تعرف واقع الإنتاج العلمي ومعوقاته لأعضاء هيئة التدريس السعوديين في جامعة الإمام محمد بن



سعود الإسلامية، وقد بينت النتائج أن الإنتاج العلمي للأعضاء (٠.٤٣ عمل/عضو/السنة)، وكان معدل إنتاجية الأساتذة (٠.٨٧ عمل/عضو/السنة)، في حين كان معدل إنتاج الأساتذة المشاركين والمساعدين (٠.٤٨ و ٠.٢٤) على الترتيب، كما ذكر (٧٣.٤%) من العينة عدم رضاهم عن إنتاجهم العلمي، أما أهم معوقات الإنتاج العلمي فمنها: انخفاض الحوافز المادية، وطول إجراءات النشر، وعدم وجود برامج بحثية ممولة، وتقصير مراكز البحث في الجامعة، وندرة حضور المؤتمرات، والانشغال بالأعمال الإدارية، وندرة الدوريات والكتب المتخصصة في المكتبة، وعدم توافر مساعدي الباحثين في الجامعة. وأجرى الشايع (١٤٢٥هـ) دراسة بهدف تعرف واقع ومعوقات الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية في جامعة الملك سعود، وبعد تطبيق استبانة على (١١٨) عضواً من الذكور بينت النتائج أن معدل الإنتاج العلمي للأعضاء بلغ (١.٢٥ عملاً/عضو/السنة)، ومعدل البحوث المنشورة (٠.٦٣ بحثاً/عضو/السنة). وبينت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في معدل الإنتاج العلمي لصالح رتبة أستاذ وأستاذ مشارك على حساب رتبة أستاذ مساعد، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في كمية الإنتاج العلمي بالنسبة لمتغير الكلية، كما بينت النتائج وجود أربعة معوقات للإنتاج العلمي هي: محدودية الدعم اللازم لحضور المؤتمرات، وانشغال بعض الأعضاء بالأعمال الخارجية لتحسين وضعهم المادي، وكثرة الأعباء التدريسية، وعدم توافر الوقت الكافي لإجراء البحوث العلمية. وأجرت العبد اللطيف (١٤٢٨هـ) دراسة بهدف تعرف معوقات البحث العلمي التي تواجه عضوات هيئة التدريس في جامعة الملك سعود وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وبعد تطبيق

استبانة على (٢٥٠) عضوة بينت النتائج أهمية العوامل التالية في تنشيط البحث العلمي للعضوات: تخفيف العبء التدريسي للعضوات، وتسهيل حضورهن للمؤتمرات والندوات، وتوفير الخدمات اللازمة لإجراء البحوث، وتزويد العضوات بأجهزة الحاسب الآلي، والتعاون بين عمادة البحث العلمي وشؤون المكتبات لتوفير المصادر اللازمة للبحث العلمي، وزيادة الدعم المالي للبحوث العلمية. وأجرى العمايرة والسرابي (٢٠٠٨) دراسة بهدف تعرف معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة ووضع مقترحات لتطويره. بعد تطبيق استبانة على (٨٠) عضواً بينت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من مشكلات تعيق قيامهم بالبحوث العلمية، وأن نسبة تقديرهم لوجود مشكلات (٧٩.٥٤%)، ووجود فروق دالة إحصائية في درجة تقديرهم لتلك المشكلات تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، في حين لا توجد فروق تبعاً لمتغير الخبرة. كما بينت النتائج أن (٧٩.٦%) من العينة رأوا أن مقترحات تطوير البحث العلمي الواردة في الدراسة نالت تقديرهم. وأنه توجد فروق دالة إحصائية في درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس لتطوير البحث العلمي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، في حين لا توجد فروق تبعاً لمتغير الخبرة. وأجرى التل (٢٠١١) دراسة بهدف تعرف واقع الإنتاج العلمي في كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز وتحديد معوقاته. وبعد تطبيق استبانة على (٩١) عضواً. بينت النتائج أن كمية الإنتاج العلمي ككل جاءت بمستوى متوسط، وجاءت كمية كل مؤشر للإنتاج العلمي بمستوى منخفض جداً، كما بينت وجود فروق دالة بين متوسطات كمية الإنتاج لصالح فئة رتبة (أستاذ مشارك) وفئة الخبرة

(أكثر من ١٠ سنوات)، كما بينت النتائج أن معوقات الإنتاج العلمي بشكل عام جاءت بدرجة كبيرة.

كما تناولت بعض الدراسات الإنتاجية العلمية وعلاقتها ببعض المتغيرات:

فقد أجرى السماوي (٢٠٠٥) دراسة بهدف تعرف المناخ التنظيمي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز، وبعد تطبيق استبانة على (٨٨) عضواً، بينت النتائج أن تصور الأعضاء للمناخ التنظيمي السائد في جامعة تعز جاء بدرجة منخفضة في جميع عناصره المشمولة في البحث. وأن مستوى الإنتاجية العلمية للأعضاء جاء بدرجة منخفضة، فقد بلغ متوسط إنتاجية الأعضاء للكتب خلال الخمس سنوات (١٩٩٩-٢٠٠٤) كتاباً واحداً، ومتوسط الإنتاجية للبحوث (٢.٣٨) بحثاً لكل عضو خلال الخمس سنوات، ومتوسط الإنتاجية العلمية للكتب والأبحاث (١.٩) كتاباً وبحثاً لكل عضو خلال نفس المدة. كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية فيما يتعلق بمتوسط واقع الإنتاجية العلمية للأعضاء تعزى لمتغير الكلية، وبينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية لمتغير الكلية، كما بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بالنسبة لمتوسط الإنتاجية بالنسبة لمتغير الدرجة العلمية لصالح درجة أستاذ، وبالنسبة لمتغير الخبرة لصالح الخبرة الأكثر من (١١-١٥) سنة. أجرى السيسى وعبد الرحيم (٢٠٠٥) دراسة بهدف تعرف أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الأزهر لمسؤولياتهم وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وبعد تطبيق استبانة على (٢٦٢) عضواً بينت النتائج أن مستوى أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية كان متوسطاً وأن كم الإنتاجية العلمية للأعضاء كان منخفضاً مقارنةً بالإنتاجية العلمية

للأعضاء بجامعة الدول المتقدمة ولكنه مناسب مقارنة للإنتاج المحلي. وأجرى عون (٢٠٠٨) دراسة بهدف تعرف الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي صنعاء وتعز، واقترح مؤشرات للجودة في التعليم الجامعي في اليمن، وبعد تطبيق استبانة على (١١٨) عضواً في كليتي التربية والعلوم بينت النتائج غياب الاستراتيجية الواضحة للبحث العلمي وانخفاض نسبة الإنتاجية العلمية، وكان لذلك أثر واضح على جودة التعليم الجامعي في مجال البحث العلمي. وأجرى القحطاني والشايح (٢٠٠٩) دراسة بهدف تعرف واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الكويت وعلاقته بدافعية القراءة باللغة الإنجليزية. وبعد تطبيق استبانة على (٤١) عضواً بينت النتائج وجود تأثير ضعيف للدافعية للقراءة باللغة الإنجليزية على الإنتاجية العلمية للأعضاء، وأن متوسطي الخبرة يتفوقون في إنتاجيتهم على الأقل والأكثر خبرة. وأجرى محمد (٢٠٠٩) دراسة بهدف تعرف الإنتاجية العلمية وأساليب تقييمها والعوامل المؤثرة فيها وتعرف العلاقة بين المحاسبية التعليمية والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى أن المحاسبية التعليمية تمثل أحد العوامل الأساسية التي تؤدي إلى تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس خاصة بعد تزايد التقارير التي تؤكد ضعف إنتاجية الأستاذ الجامعي في الدول العربية بالمقارنة بإنتاجية الأستاذ الجامعي في الدول المتقدمة.

وكانت المجموعة الثانية من الدراسات حول الرضا الوظيفي، وقد تناولت مجموعة منها مستوى الرضا الوظيفي، فقد أجرى طناش (١٩٩٠) دراسة بهدف تعرف مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء

هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، وبعد تطبيق استبانة على (٢٥٥) عضواً بينت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس الذي يشغلون وظائف إدارية فضلاً عن التدريس هم أكثر رضاً من زملائهم الذين يقومون بالتدريس فقط، كما لا توجد فروق دالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى الأعضاء تعزى لمتغيري الجنس والحالة الاجتماعية، بينما وجدت فروق تعزى لمتغيرات العمر، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية وطبيعة العمل الأكاديمي، والكلية التي ينتسب إليها عضو هيئة التدريس. كما بينت النتائج أن مجال ظروف العمل كان مصدراً أساسياً لرضا الأعضاء، بينما كان مجال الراتب ومجال الحوافز أقل المصادر لرضاهم عن العمل. وأجرى (Pett & Hatcher, 1991) دراسة بهدف تعرف مجالات الرضا وعدم الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية وكليات المجتمع والكليات الجامعية في ولاية تنسي الأمريكية، وبعد تطبيق استبانة على (٦٥) عضواً من الكليات التقنية و(٦١) من كليات المجتمع و(١٣٣) من الكليات الجامعية، بينت النتائج عدم الرضا عن الرواتب والظروف وسياسات العمل، كما كانت الكليات التقنية من أكثر الكليات في عدم الرضا عن الراتب، وعدد المحاضرات، وساعات العمل، والتسهيلات، والعبء التدريسي. وأجرى (Nagayai, 1992) دراسة بهدف تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة Kenyatta في كينيا، وبعد تطبيق استبانة على (٣٠٠) عضواً، بينت النتائج أن أكثر الأعضاء راضين عن عملهم وعن زملائهم وعن العمل بصورة عامة، ولكنهم غير راضين عن فرص الترقية، كما كانوا راضين بدرجة متوسطة عن الراتب والإشراف، كما بينت النتائج أن العمر والرتبة الأكاديمية لهما تأثير في الرضا الوظيفي، ولا يوجد تأثير

للحالة الاجتماعية والخبرة. وأجرى (Kouloubandi, 1993) دراسة بهدف تعرف مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليات إدارة الأعمال في بعض الجامعات الإيرانية. واشتملت الدراسة على (١٠) جامعات حكومية، وبعد توزيع الاستبانة بينت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً، وأنه ليس لمتغيرات العمر، والرتبة، وسنوات الخبرة، والراتب، والتدريس في التعليم العالي أثر ذو دلالة إحصائية في تحديد مستوى الرضا الوظيفي. وأجرى (Sangmanee, 1993) دراسة بهدف تعرف الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في Bangkok وبعض ضواحي Thailand. وبعد توزيع استبانة على (١٨٤) عضواً من كليات الإدارة العامة و(٢٤١) من الكليات الخاصة، بينت النتائج أن الأعضاء الذكور في الكليات الخاصة لديهم رضا وظيفي أعلى من الإناث، وأن الأعضاء في الكليات العامة والخاصة من كلا الجنسين الذين تقل خدمتهم عن (٦) شهور لديهم رضا وظيفي عالٍ، وأن الذين تتراوح خدمتهم من (١٠-٢٠) سنة، رضاهم الوظيفي منخفض، كما بينت النتائج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الرضا الوظيفي تعزى إلى مستوى الراتب والعمر ونوع الكلية. وأجرى البطاينة (١٩٩٨) دراسة بهدف تعرف دور عمداء كليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية.

وبعد تطبيق استبانة على (٦٧) عضواً بينت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي كانت متوسطة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى متغيرات: الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، والمرتبة العلمية، والعمر، والجامعة على الرضا الوظيفي لديهم.

وأجرى (Truell, Price and William, 1998) دراسة بهدف تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع المهنية في ولاية فرجينيا وبعد تطبيق استبانة على (٣٥٥) عضواً، بينت النتائج أن هناك فروقاً دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأعضاء المتفرغين وغير المتفرغين، وأن مجال العمل نفسه كان مصدراً لرضا الأعضاء المتفرغين، وأن جوانب العمل المتعلقة بالسياسة والإدارة والإشراف وظروف العمل حققت أعلى درجات الرضا بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس غير المتفرغين. وأجرى شديفات (١٩٩٩) دراسة بهدف تعرف الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، وبعد تطبيق استبانة على (١٣٧) عضواً، بينت النتائج أن مجال الحوافز المادية والمعنوية أقل مصادر الرضا عن العمل لدى الأعضاء وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس والكلية، ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية. وأجرت (Montoya, 2000) دراسة بهدف تعرف مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة (Simon Rodriguez University in Venezuela) فنزويلا بالنسبة لأعمالهم المهنية الرئيسة من حيث: التدريس والبحث العلمي والخدمات، وبعد تطبيق استبانة على (٣٧٠) عضو هيئة تدريس بينت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي للأعضاء عن التدريس كان متوسطاً بينما كان مستوى رضاهم الوظيفي منخفضاً بالنسبة لإجراء الأبحاث وتقديم الخدمات، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين الخصائص المهنية والشخصية، إذ كان عامل الرضا الشخصي نحو التدريس ونحو الحرية الأكاديمية العامل الأعلى من حيث

الرضا الوظيفي الكلي بين أفراد العينة، وأن العلاقة الأكاديمية مع الطلبة كانت أعلى مصادر الرضا الوظيفي، كما بينت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس يظهرون أعمالهم الأكاديمية والبحثية بشكل مستقل. وأجرى (Okpara, Squillace Erondu, 2005) دراسة بهدف تعرف أثر الجنس في الرضا الوظيفي بالنسبة للأكاديميين في الولايات المتحدة الأمريكية، تكونت العينة من (١١٠٠) عضواً اختيروا عشوائياً من (٨٠) جامعة أمريكية. بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس وكان متغير ظروف العمل وزملاء العمل أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى الإناث، بينما كانت متغيرات الراتب والترقيات والإشراف أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى الذكور، كما بينت النتائج أن هناك أثراً لمتغير الرتبة الأكاديمية في الرضا الوظيفي للذكور والإناث. وأجرى العمري والخصاونة وأبو تينة (٢٠٠٩) دراسة بهدف تعرف مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي المهني في الجامعات الأردنية. وبعد تطبيق استبانة على (٢٧٠) عضواً في الجامعة الهاشمية وجامعة البلقاء التطبيقية. بينت النتائج أن مستوى رضا الأعضاء عن المناخ التطبيقي المهني أعلى من المناخ الجامعي الأكاديمي، وأن هناك فرقاً في مستوى رضا الأعضاء عن المناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي المهني يعود إلى متغير الرتبة الأكاديمية في حين لم يكن هناك أثر بالنسبة لمتغير الجنس.

وتناولت بعض الدراسات العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، فقد أجرى (Liacqua & Schumacher, 1995) دراسة بهدف تعرف العوامل التي تساعد في الرضا الوظيفي في التعليم العالي بتطبيق نظرية



العاملين لـ Herzberg على عينة مكونة من (٨٣) عضواً. بينت النتائج أنه لا يوجد تأثير مهم لمتغيرات العمر، والجنس، والتدريس في الرضا الوظيفي ولكن يوجد تأثير لمتغيرات مدة الخدمة، والرتبة الأكاديمية، والعمر، والتخصص في عدم الرضا الوظيفي. وأجرت ( Patricia, 2000) دراسة بهدف تعرف العوامل التي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المديرين الأكاديميين سواء كانوا رؤساء أقسام أكاديميين أم عمداء كليات في جامعات ذات أغلبية سوداء، وبعد تطبيق استبانة منيسوتا للرضا الوظيفي على عينة من (٣٤٠) مديراً أكاديمياً، بينت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رؤساء الأقسام الأكاديميين وعمداء الكليات في علاقاتهم مع الرضا الوظيفي، كما لا توجد فروق بين العوامل الديمغرافية والرضا الوظيفي، في حين كانت هناك فروق عند النظر إلى كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي منفرداً. وأجرت الشريدة (٢٠٠٢) دراسة بهدف تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم والعوامل المؤثرة فيها في جامعة اليرموك في الأردن، وبعد تطبيق استبانة على (٢٤٧) عضواً بينت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة للخدمات التي تقدمها الجامعة. أجرت عبد السلام (٢٠٠٦) دراسة بهدف تعرف العوامل الأكاديمية المتمثلة في التدريس والإنتاج العلمي والنشاط العلمي والحرية الأكاديمية ومستوى الرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة في كلية التربية. بعد تطبيق استبانة على (١٩٠) عضو هيئة تدريس تربوي في كليات التربية التابعة لـ (١٣) جامعة مصرية بينت النتائج أن التدريس يأتي في المرتبة الأولى في علاقته بمستوى

الرضا الوظيفي يليه الإنتاج العلمي ثم النشاط العلمي ثم الحرية الأكاديمية، وأن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً وأن هناك فروقاً دالة إحصائياً بالنسبة لمتغير الجنس لصالح الإناث وبالنسبة لمتغير الرتبة لصالح رتبة أستاذ. وأجرى عبده (٢٠٠٧) دراسة بهدف قياس عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية ومساعدتهم في الجامعات اليمنية وأثره في متحصلات العملية التعليمية، وبعد تطبيق استبانة على (٦٣٠) عضواً في جامعتي صنعاء وعدن بينت النتائج أن رضا أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم يتأثر بمستوى الأجور الذي أظهر تدنياً واضحاً لدى أفراد العينة، وانعكس ذلك على مستوى أدائهم الذي يظهر في ضعف متحصلات العملية التعليمية واندفاعهم للبحث عن مصادر دخل إضافية.

وتناولت بعض الدراسات الرضا الوظيفي وعلاقته بمتغيرات أخرى، فقد أجرى حكيم (١٩٩٥) دراسة بهدف تعرف الحوافز المهنية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين في المملكة العربية السعودية، وبعد تطبيق استبانة على (٩٩٤) عضواً بينت النتائج أن الرضا العام للأعضاء كان متوسطاً، وأن عوامل السن وسنوات الخبرة والتأهيل التربوي لا تعد مؤشراً جيداً لمستوى الرضا العام، بينما كانت عوامل الجنسية والدرجة العلمية وسنوات الخبرة في كليات المعلمين مؤشراً قوياً بالنسبة للرضا العام، وأن غير السعوديين كانوا أكثر رضاً من السعوديين.

وأجرى الطراونة (١٩٩٩) دراسة بهدف تعرف الأنماط القيادية لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وبعد تطبيق استبانة على (٣٠٠)

عضواً بينت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بعدي النمط القيادي لرؤساء الأقسام في الجامعات الرسمية والأهلية (العمل، والعلاقات الإنسانية، والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية لمتغير الجامعة (رسمية، أهلية) ولصالح الجامعات الأهلية وذلك في كلا البعدين (العمل والعلاقات الإنسانية).

وأجرى الكساسبة والحوامة (٢٠٠٠) دراسة بهدف تعرف أثر الثقة التنظيمية والمشاركة في صنع القرارات على رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، بعد تطبيق استبانة على (١٤٠) عضواً، بينت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية ورضا الأعضاء، وأنه لا توجد علاقة دالة إحصائية بين درجة المشاركة المرغوبة في صنع القرارات ورضا الأعضاء، كما بينت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين تصورات الأعضاء حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات: العمر، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة. وأجرى (Wippy, 2001) دراسة بهدف تعرف النمط القيادي للرؤساء الأكاديميين والرضا الوظيفي بجامعة (Guam) في نبراسكا- لنكولن. بعد تطبيق استبانة على (١٥٠) عضو هيئة تدريس بينت النتائج أن سلطة الرئيس كانت ضعيفة، وأن مستوى الرضا الوظيفي الداخلي كان عالياً وأن النمط الديمقراطي يزيد من الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

وأجرى البشايرة (٢٠٠٣) دراسة بهدف تعرف أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة آل البيت وجامعة جرش الأهلية، وبعد تطبيق استبانة على (٦٢٨) موظفاً، بينت

النتائج أن المناخ التنظيمي السلبي يمثل الصفة الغالبة، وقد تم اختياره بنسبة (٦١%) من أفراد العينة، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المناخ التنظيمي على مقياس الرضا الوظيفي وكانت لصالح المناخ التنظيمي الإيجابي مقابل المناخ التنظيمي السلبي.

وأجرى الدعيس (٢٠٠٣) دراسة بهدف تعرف أنماط السلوك الإداري لدى عموم مديري الإدارات ورؤساء الأقسام في جامعة صنعاء في اليمن وعلاقتها برضا موظفي الجامعة عن العمل. وبعد تطبيق استبانة على (٣٧٠) فرداً، بينت النتائج أن أكثر أنماط السلوك الإداري شيوعاً هو النمط الذي يتمثل باهتمام عالٍ في المبادأة بوضع إطار العمل واهتمام منخفض بالاعتبارية، كما بينت النتائج أن أعلى مستويات الرضا الوظيفي بالنسبة لرؤساء الأقسام كان في مجال العلاقات مع الزملاء، بينما كانت أقل درجات الرضا عن العمل في مجال ظروف العمل.

وأجرى سلامة (٢٠٠٣) دراسة بهدف تعرف مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. وكذلك فإنه بعد تطبيق استبانة على (٣٦٢) عضواً بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الانتماء المهني والرضا الوظيفي، ووجود أثر لمتغيرات المؤهل العلمي والرتبة العلمية والخبرة الإدارية والجامعة على مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي للأعضاء.

وأجرى بدران وبدران (٢٠٠٥) دراسة بهدف تعرف الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات

التربية والتربية الرياضية، وبعد تطبيق استبانة على (٢٠٠) عضو هيئة تدريس، بينت النتائج أن مستوى العلاقة بين الحرية الأكاديمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس كان مقبولاً بنسبة (٦٣%) وأن مستوى الرضا الوظيفي في كليات التربية كان أعلى من مستواه في كليات التربية الرياضية.

وأجرى الدهشان والسيسي (٢٠٠٥) دراسة بهدف تعرف أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسؤولياتهم وعلاقته برضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم. وبعد تطبيق استبانة على (١٦٠) عضواً بجامعة المنوفية بينت النتائج أن أداء رؤساء الأقسام لمسؤولياتهم كان متوسطاً وأن هناك علاقة موجبة دالة إحصائياً بين أداء رؤساء الأقسام لمسؤولياتهم وبين درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم.

وأجرت العماري (٢٠٠٧) دراسة لبعض المتغيرات ذات العلاقة بين الرضا الوظيفي العام والولاء التنظيمي لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة قطر وبعد تطبيق استبانة على (٤٦) عضوة، بينت النتائج أن شعور العضوات بالرضا الوظيفي كان متوسطاً مقابل شعورهن بمستوى عالٍ جداً بالولاء التنظيمي، وأن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الولاء التنظيمي للعضوات، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي للعضوات ومتغيرات الدراسة.

وأجرى خليفات والملاحمة (٢٠٠٩) دراسة بهدف تعرف الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، وبعد تطبيق استبانة على (٥٥٩) عضواً بينت النتائج وجود علاقة بين أبعاد الولاء التنظيمي (العاطفي والمستمر

والمعياري) والرضا الوظيفي لدى الأعضاء، كما بينت أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأعضاء تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح ذوي رتبة (أستاذ)، ووجود فروق بالنسبة لمتغير الكلية لصالح الكليات الإنسانية ووجود فروق بالنسبة لمتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة (٥ سنوات فأقل).

وأجرى الجلابة (٢٠١١) دراسة بهدف تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم، وبعد توزيع استبانة على (١٩٩) عضواً بينت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأعضاء كان متوسطاً، ومستوى الروح المعنوية كان عالياً، وأنه توجد علاقة إيجابية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الروح المعنوية لدى الأعضاء، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للأعضاء تعزى لمتغير الكلية (علمية أو إنسانية).

وكانت المجموعة الثالثة من الدراسات حول الإنتاجية العلمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، فقد أجرى الحربي (١٩٩٦) دراسة بهدف تعرف الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. وبعد تطبيق استبانة على (٢٥٩) عضواً بينت النتائج انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وانخفاض مستوى الإنتاجية العلمية للأعضاء، ووجود أثر دال إحصائياً لمتغيرات الجنسية والمرتبة العلمية وسنوات الخدمة حيث يزيد الرضا الوظيفي لدى أصحاب المرتبة العالية والمدة الأطول في الخدمة وسنوات الخدمة، ولدى المتعاقدين، كما بينت أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بالنسبة لمتغير نوع التخصص

على مستوى الرضا الوظيفي، ولكن يوجد أثر لهذا المتغير على مستوى الإنتاجية العلمية، وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية موجبة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية.

وأجرى حسين (٢٠٠٦) دراسة بهدف تعرف الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بمستوى إنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن. وبعد تطبيق استبانة على (٢٠٥) عضواً بينت النتائج أن المستوى العام للرضا الوظيفي للأعضاء كان متوسطاً، وأن محور العلاقات الإنسانية كان مصدراً أساسياً للرضا الوظيفي لدى الأعضاء، وكان محور خصائص بيئة العمل أقل مصادر الرضا الوظيفي لديهم، وبينت النتائج تدني المستوى العام للإنتاجية العلمية لدى الأعضاء. وبينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في جميع محاور الرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع والعبء التدريسي وعدد سنوات الخبرة في الجامعة، وأن الأعضاء برتبة أستاذ مساعد أكثر رضا عن العمل من زملائهم الأساتذة والأساتذة المشاركين في محور صفات ومميزات العمل وأن أساتذة الكليات الإنسانية أكثر رضاً من أساتذة الكليات التطبيقية في محاور صفات ومميزات العمل وخصائص بيئة العمل، كما بينت النتائج وجود أثر لمتغير النوع والمرتبة الأكاديمية على مستوى الإنتاجية العلمية، وأوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات البحثية المستقبلية للرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية.

وأجرت حوالة (٢٠٠٩) دراسة بهدف تعرف الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية في ضوء مقومات الرضا الوظيفي. بعد تطبيق استبانة على (١٦٥) عضواً بينت النتائج تدني الإنتاجية العلمية للأعضاء بالنسبة لتأليف الكتب

وتفوق الذكور بنسبة (٤١%) للذكور و(١٥.١%) للإناث، وبينت النتائج أن (٥٠.٦%) من إجمالي العينة لم ينتجوا أي بحث بشكل فردي أو مشترك في السنوات الخمسة الأخيرة، وأن معدل إنتاج البحوث الفردية أو المشتركة يقل بالتدرج من درجة أستاذ مساعد إلى درجة أستاذ، كما بينت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بين الذكور والإناث ووفقاً للكلية والدرجة العلمية في محددات الإنتاجية العلمية في ضوء مقومات الرضا الوظيفي.

تناولت المجموعة الأولى من الدراسات الإنتاجية العلمية مثل دراسة (Lee & Bozeman, 2005) واهتم بعضها بالعوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية مثل دراسة (Perry, et al., 2000)، واهتمت دراسة (العمامرة والسراي، ٢٠٠٨) بمعوقات البحث العلمي، واهتمت دراسات أخرى بالإنتاجية العلمية وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل دراسة (محمد، ٢٠٠٩).

أما المجموعة الثانية من الدراسات فتناولت الرضا الوظيفي، واهتم بعضها بعوامل الرضا الوظيفي مثل دراسة (عبد، ٢٠٠٧) وربطت بعض الدراسات الرضا الوظيفي بمتغيرات متنوعة مثل الروح المعنوية (الجلابنة، ٢٠١١)، أما المجموعة الثالثة من الدراسات فتناولت الإنتاجية العلمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وتبين قلة الدراسات التي تناولت هذين المتغيرين ولم يتم الحصول إلا على ثلاثة دراسات هي دراسة (الحري، ١٩٩٦؛ حسين، ٢٠٠٦؛ حوالة، ٢٠٠٩)، وأوصت هذه الدراسات بإجراء المزيد من البحث والدراسة حول المتغيرين المذكورين. واستخدمت معظم



الدراسات السابقة الاستبانة كأداة للدراسة وكذلك تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة الحالية.

وقد استفادت الباحثة من الأدب النظري والدراسات السابقة في تطوير أدواتي الدراسة إذ اتضح أن الإنتاجية العلمية يمكن قياسها من خلال الكتب العلمية والأبحاث المنشورة والإشراف على رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه ( Lee & Bozeman, 2005; Vasileiadoua & Vligen Thrab, 2009).

### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

يتضمن هذا الجزء وصفاً للمنهج المستخدم في الدراسة ومجتمعها وعينتها وأدوات البحث المستخدمة فيها، وكيفية التحقق من صدقها وثباتها والمعالجات الإحصائية المستخدمة في عرض وتحليل البيانات.

### منهجية الدراسة:

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي وفق منهج البحث الخاص بالدراسات الارتباطية لتعرف العلاقة بين الإنتاجية العلمية والرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، فضلاً عن إيجاد العلاقة بين هذين المتغيرين لدى أفراد العينة تبعاً للجامعة، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة.

### مجتمع الدراسة:

اشتمل مجتمع الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣ وعددهم (٦٣) عضواً منهم (٤٩) عضواً من الجامعة الأردنية و(١٤) عضواً من جامعة الشرق الأوسط.

### عينة الدراسة:

تم استخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة لاختيار إحدى الجامعات الحكومية وإحدى الجامعات الخاصة، وجاءت الجامعة الأردنية ممثلة للجامعات الحكومية، وجامعة الشرق الأوسط ممثلة للجامعات الخاصة.

وتم توزيع الاستبانات على جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعتين، وتم استعادة (٥٠) استبانة منها (٣٩) استبانة بنسبة (٧٨%) من الجامعة الأردنية و(١١) استبانة بنسبة (٢٢%) من جامعة الشرق الأوسط، والجدول (١) يبين خصائص العينة:

### جدول (١)

#### توزع عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية

المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجامعة:		
الأردنية	٣٩	٧٨
الشرق الأوسط	١١	٢٢
المجموع	%٥٠	%١٠٠
الرتبة الأكاديمية:		

٣٤	١٧	أستاذ
٢٨	١٤	أستاذ مشارك
٣٨	١٩	أستاذ مساعد
%١٠٠	%٥٠	المجموع
الخبرة:		
٢٠	١٠	٥ سنوات فأقل
٢٠	١٠	من ٦ - ١٠ سنوات
٦٠	٣٠	١١ سنة فأكثر
%١٠٠	٥٠	المجموع

### أدوات الدراسة:

لغرض جمع البيانات من العينة تم تطوير أداتين تمثلتها باستبانة لتعرف مستوى الإنتاجية العلمية واستبانة لتعرف مستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كليتي العلوم التربوية في الجامعتين وذلك استناداً إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة، وتم التحقق من صدقهما بعد عرضهما على ثمانية من المختصين في الإدارة التربوية والقياس، والمناهج وطرق التدريس. وتم الأخذ بآراء الخبراء بشأن الفقرات التي يقل عدد الموافقين عليها عن (٨٠%) من حيث الحذف أو التعديل، واشتملت استبانة الإنتاجية العلمية (١٣) فقرة، والرضا الوظيفي (٢٢) فقرة، وتم استخدام سلم ليكرت الخماسي في تدرج الاستبانتين كالآتي: مستوى الممارسة (مرتفع جداً، مرتفع، متوسط، ضعيف، ضعيف جداً) وأعطيت الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي.

كما تم التحقق من ثبات الأداتين بطريقة الاتساق الداخلي للفقرات باستخدام معادلة (Cronbach Alpha). وكانت قيمة الثبات (٠.٩٢) للإنتاجية العلمية و(٠.٩٣) للرضا الوظيفي، وتعتبر هذه القيم مقبولة لمثل هذه الدراسات.

### إجراءات الدراسة:

بعد الحصول على الموافقة من الجامعتين تم توزيع الاستبانات على أعضاء هيئة التدريس.

ولتحديد مستوى الإنتاجية العلمية ومستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر الأعضاء تم استخدام المعادلة الآتية لمعرفة المستويات الثلاثة:

$$١.٣٣ = \frac{١-٥}{٣} = \frac{\text{القيمة العليا للبدل - القيمة الدنيا}}{٣}$$

وبالتالي فإن:

- المستوى المنخفض يكون من ١ - ٢.٣٣.
- المستوى المتوسط يكون من ٢.٣٤ - ٣.٦٧.
- المستوى المرتفع يكون من ٣.٦٨ - ٥.

### الوسائل الإحصائية:

لمعالجة البيانات تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

- للإجابة عن السؤال الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى.
- للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون.

- للإجابة عن السؤال الرابع والخامس تم استخدام اختبار (t) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي واختبار شيفيه في حال وجود فروق.
- معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لإيجاد ثبات الأدوات.

### نتائج الدراسة:

يتضمن هذا الجزء عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها، وعلى النحو الآتي:

- **السؤال الأول:** ما مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، ويظهر جدول (١) ذلك.

### جدول (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الممارسة
١٠	الإشراف على رسائل الماجستير خلال الأربع سنوات الأخيرة خلال عملي في الجامعة.	٣.٣٢	٢.٢٦	١	متوسط
١٢	مناقشة رسائل الماجستير خلال الأربع سنوات الأخيرة.	٣.٣٠	٢.٢٩	٢	متوسط
٨	الإشراف على الرسائل خلال السنة الأخيرة.	٣.١٤	٢.٣٣	٣	متوسط

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الممارسة
١٣	مناقشة أطروحات الدكتوراه خلال الأربع سنوات الأخيرة.	٢.٩٦	٢.٣٦	٤	متوسط
١١	الإشراف على أطروحات الدكتوراه خلال الأربع سنوات الأخيرة خلال عملي في الجامعة.	٢.٨٠	٢.٤٣	٥	متوسط
٢	البحوث المشتركة مع عضو هيئة تدريس واحد خلال عملي في الجامعة.	٢.٣٤	٢.٠٨	٦	متوسط
٩	المشاركة في مؤتمر علمي أو ندوة علمية دون تقديم بحث.	٢.٢٤	١.٥٥	٧	منخفض
١	البحوث المنفردة خلال عملي في الجامعة.	١.٥٠	١.٧١	٨	منخفض
٧	المشاركة في مؤتمر مع تقديم بحث.	١.٠٦	١.٦٣	٩	منخفض
٣	البحوث المشتركة مع أكثر من عضو هيئة تدريس.	١.٠٤	١.٧١	١٠	منخفض
٤	الكتب العلمية المؤلفة منفرداً خلال عملي في الجامعة.	٠.٩٢	١.٠٥	١١	منخفض
٦	الكتب المؤلفة مع عضوي هيئة تدريس فأكثر.	٠.٤٦	١.٠٣	١٢	منخفض
٥	الكتب المؤلفة مع عضو هيئة تدريس واحد.	٠.٢٦	٠.٦٠	١٣	منخفض
	المستوى الكلي	٢.٣٠	١.٢٧		منخفض

يلاحظ من جدول (٢) أن مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط كان منخفضاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢.٣٠) بانحراف معياري (١.٢٧)، وجاءت فقرات هذا المجال في المستويين المتوسط والمنخفض، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.٣٢-٠.٢٦).

وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (١٠) التي تنص على "الإشراف على رسائل الماجستير خلال الأربع سنوات الأخيرة خلال عملي في الجامعة"، بمتوسط حسابي (٣.٣٢) بانحراف معياري (٢.٢٦) وبمستوى

متوسط، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (١٢) التي تنص على "مناقشة رسائل الماجستير خلال الأربع سنوات الأخيرة" بمتوسط حسابي (٣.٣٠) بانحراف معياري (٢.٢٩) وبمستوى متوسط، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (٦) التي تنص على "الكتب المؤلفة مع عضوي هيئة تدريس فأكثر" بمتوسط حسابي (٠.٤٦) بانحراف معياري (١.٠٣)، وبمستوى منخفض.

وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (٥) التي تنص على "الكتب المؤلفة مع عضو هيئة تدريس واحد". بمتوسط حسابي (٠.٢٦) بانحراف معياري (٠.٦٠) وبمستوى منخفض، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات معظم الباحثين مثل (الساوي، ٢٠٠٥؛ السامرائي، ٢٠٠٥؛ الحديثي، ٢٠٠٧؛ حوالة، ٢٠٠٩؛ محمد، ٢٠٠٩؛ التل، ٢٠١١) التي أشارت إلى انخفاض مستوى الإنتاجية العلمية لدى معظم الباحثين في الوطن العربي والتي يجب أن تتال مزيداً من الاهتمام للارتقاء بمستواها.

● **السؤال الثاني:** ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط؟  
للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، ويظهر جدول (٣) ذلك.

### جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب  
لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس

في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط  
مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الرضا
٨	يساعدني رئيسي في التغلب على المشكلات الاجتماعية التي قد تواجهني.	٣.٠٠	١.١١	١	متوسط
١٥	الحوافز غير المادية مناسبة في عملي.	٣.٠٠	٠.٨٨	١	متوسط
١٦	الحوافز المادية جيدة في عملي.	٢.٧٢	١.٠١	٣	متوسط
١٢	أشعر بالرضا عن الراتب الذي أتقاضاه في عملي.	٢.٧٠	١.٠٤	٤	متوسط
٤	أرى أن عدد الطلبة في المساق الذي أقوم بتدريسه مناسب.	٢.٦٢	٠.٨٨	٥	متوسط
١٤	توجد معايير واضحة وعادلة للترقية.	٢.٥٢	٠.٩١	٦	متوسط
١٣	فرص الترقية متوافرة في عملي.	٢.٥٠	٠.٨٨	٧	متوسط
١١	هناك تبادل لما يستجد من معلومات ومعارف في نطاق التخصص بيني وبين زملائي في العمل.	٢.٤٨	١.٢٢	٨	متوسط
٧	رئيسي عادل في تعامله معي.	٢.٣٨	٠.٩٥	٩	متوسط
٣	أرى أن العبء التدريسي الموكل إلي مناسب.	٢.٣٦	٠.٩٦	١٠	متوسط
٦	يساعدني رئيسي في التغلب على المشكلات المهنية التي قد تواجهني.	٢.٣٤	٠.٨٩	١١	متوسط
١	أشعر بالحرية والاستقلالية في عملي.	٢.٣٢	٠.٦٥	١٢	منخفض
١٠	توجد علاقات اجتماعية جيدة بيني وبين زملائي في العمل.	٢.١٦	٠.٨٩	١٣	منخفض
١٧	أرغب بالاستمرار في عملي الحالي إذا أتاحت لي فرص عمل أخرى.	٢.٠٦	١.١٧	١٤	منخفض
٥	يعاملني رئيسي باحترام وتقدير.	٢.٠٤	٠.٧٥	١٥	منخفض



الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الرضا
٢	أشعر بالراحة النفسية أثناء وجودي في عملي.	١.٩٤	٠.٦٢	١٦	منخفض
١٩	أشعر بالأمان الوظيفي في عملي في كليتي.	١.٩٠	٠.٩٩	١٧	منخفض
٩	يسود الاحترام بيني وبين زملائي في العمل.	١.٨٠	٠.٩٠	١٨	منخفض
٢٢	أرتاح لما أكلف به من مهام في أي عمل في الكلية.	١.٧٢	٠.٥٤	١٩	منخفض
٢٠	أودي عملي في الكلية برغبة وحماس.	١.٦٠	٠.٥٣	٢٠	منخفض
١٨	لا أتغيب عن الدوام مطلقاً إلا في الظروف القاهرة.	١.٥٢	٠.٧٤	٢١	منخفض
٢١	أدافع عن الكلية بشدة عندما ينتقدها أحد.	١.٤٨	٠.٥٦	٢٢	منخفض
	المستوى الكلي	٢.٢٤	٠.٢٩		منخفض

يلاحظ من جدول (٣) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشارقة الأوسط كان منخفضاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢٤) بانحراف معياري (٠.٢٩)، وجاءت فقرات هذا المجال في المستويين المتوسط والمنخفض، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.٠٠-١.٤٨)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرتان (٨ و ١٥) اللتان تتصان على "يساعدني رئيسي في التغلب على المشكلات الاجتماعية التي قد تواجهني" و"الحوافز غير المادية مناسبة في عملي"، بمتوسط حسابي (٣.٠٠) لكل منهما وبانحرافين معياريين (١.١١-٠.٨٨) على التوالي وبمستوى

متوسط، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (١٦) التي تنص على "الحوافز المادية جيدة في عملي" بمتوسط حسابي (٢.٧٢) بانحراف معياري (١.٠١)، وبمستوى متوسط.

وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (١٨) التي تنص على "لا أتغيب عن الدوام مطلقاً إلا في الظروف القاهرة" بمتوسط حسابي (١.٥٢) بانحراف معياري (٠.٧٤) وبمستوى منخفض، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (٢١) التي تنص على "أدافع عن الكلية بشدة عندما ينتقدها أحد". بمتوسط حسابي (١.٤٨) بانحراف معياري (٠.٦٥) وبمستوى منخفض.

وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة (Sangamane, 1993)؛ (Montoya, 2000)، كما تتفق مع نتيجة دراسة (حوالة، ٢٠٠٩) التي أفادت أن مستوى مقومات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة طيبة بالنسبة للخدمات المقدمة لهم وبالنسبة لنموهم المهني كان منخفضاً. ولكنها تختلف مع نتائج بعض الدراسات التي بينت أن مستوى الرضا الوظيفي المهني كان متوسطاً. والتي منها دراسة (Kouloubandi, 1993؛ حكيم، ١٩٩٥؛ البطاينة، ١٩٩٨؛ الشريدة، ٢٠٠٢؛ العماري، ٢٠٠٧؛ الجلابنه، ٢٠١١).

● **السؤال الثالث:** هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإنتاجية العلمية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط؟:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط بين مستوى الإنتاجية العلمية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في

كلتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط باستخدام معامل ارتباط بيرسون وجدول (٤) يوضح ذلك.

#### جدول (٤)

##### معامل الارتباط بين مستوى الإنتاجية العلمية

ومستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط باستخدام معامل

##### بيرسون

مستوى الرضا الوظيفي		
٠.٨٩٢**	معامل الارتباط	مستوى الإنتاجية
٠.٠٠٠	مستوى الدلالة	

\*دال إحصائيا عند مستوى  $(\alpha \leq 0.01)$ .

يظهر من جدول وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى  $(\alpha \leq 0.01)$  بين مستوى الإنتاجية العلمية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، إذ بلغ معامل الارتباط (٠.٨٩٢) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٠).

وهذه النتيجة تتفق مع نتائج بعض الدراسات السابقة رغم اختلاف البيانات التي أجريت فيها مثل دراسة (الحري، ١٩٩٦؛ عبده، ٢٠٠٦؛ حوالة، ٢٠٠٩)، إذ توصلت إلى أن مستوى الإنتاجية العلمية كان منخفضاً ومستوى الرضا الوظيفي كان منخفضاً وأن الإنتاجية العلمية ترتبط إيجابياً مع الرضا الوظيفي. وهذا يتفق مع ما ذكره الباحثون في السلوك التنظيمي (القريوتي، ٢٠٠٦) وما ذكره بعض الباحثين (Lee &

Bozeman, 2005) أن الإنتاجية العلمية ترتبط إيجابياً بالرضا عن العمل.

• **السؤال الرابع:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط تعزى لمتغيرات (الجامعة، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة):

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

#### ١- متغير الجامعة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الجامعة، كما تم تطبيق اختبار (t-test) ويظهر جدول (٥) ذلك.

#### جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، واختبار (t-test)، تبعاً لمتغير الجامعة

المجال	الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
الإنتاجية العلمية	الأردنية	٣٩	١.٩٢	١.١٦	٤.٧٦٢	٠.٠٠٨**
	الشرق الأوسط	١١	٣.٦٤	٠.٥٠		

\*\* الفرق دال إحصائياً عند مستوى  $(\alpha \leq 0.01)$ .

تشير النتائج في جدول (٤) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.01)$  لمستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الجامعة، استناداً إلى قيمة  $t$  المحسوبة إذ بلغت  $(4.762)$ ، وبمستوى دلالة  $(0.008)$ ، حيث كان الفرق لصالح جامعة الشرق الأوسط بدليل ارتفاع متوسطهم الحسابي، وقد يُعزى ذلك إلى أن جامعة الشرق الأوسط جامعة أهلية فتيّة ولديها عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس المتقاعدين من الجامعات الرسمية والذين تتوفر لديهم الرغبة في إجراء الأبحاث لملء وقت فراغهم بعد التقاعد فضلاً عن إشرافهم على طلبة الماجستير واشتراكهم في مناقشة رسائل الطلبة داخل وخارج الجامعة، كما أن هناك متابعة جادة ومستمرة من قبل هيئة الاعتماد في وزارة التعليم العالي سنوياً ويكون التشديد عادة على الجامعات الأهلية أكثر من الجامعات الرسمية.

## ٢- متغير الرتبة الأكاديمية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، ويظهر جدول (٦) ذلك.

### جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى

الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية

في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط،  
تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الأكاديمية
١.١٨٥	٢.١٨	١٧	أستاذ
١.٤٢٤	٢.٢١	١٤	أستاذ مشارك
١.٢٦٤	٢.٤٧	١٩	أستاذ مساعد
١.٢٦٦	٢.٣٠	٥٠	المجموع

يلاحظ من جدول (٦) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، إذ حصل أصحاب رتبة (أستاذ مساعد) على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (٢.٤٧) بينما حصل أصحاب رتبة (أستاذ) على أدنى متوسط حسابي إذ بلغ (٢.١٨)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول الآتي:

جدول (٧)

تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٠.٩٣٥	٢	٠.٤٦٨	٠.٢٨٣	٠.٧٥٤
داخل المجموعات	٧٧.٥٦٥	٤٧	١.٦٥٠		
المجموع	٧٨.٥٠٠	٤٩			

تشير النتائج في جدول (٧) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لمستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، استناداً إلى قيمة "ف" المحسوبة إذ بلغت (٠.٢٨٣)، وبمستوى دلالة (٠.٧٥٤). وقد تباينت نتائج الدراسات تبعاً لمتغير الرتبة فقد بينت نتيجة دراسة (توق وزاهر، ١٩٨٨؛ حشاد، ٢٠١٠) أنه يوجد أثر لمتغير الرتبة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وأن الأساتذة المساعدين احتلوا الرتبة الأولى في الإنتاجية العلمية للكتب والبحوث في حين بينت نتيجة دراسة (الشايح، ١٤٢٥هـ؛ Vasil, 1992؛ عبد السلام، ٢٠٠٥؛ عبده، ٢٠٠٦؛ Tower et al., 2006) أن الأساتذة والأساتذة المشاركين أكثر إنتاجية من الأساتذة المساعدين، كما بينت نتيجة دراسة (التل، ٢٠١١) أن الأساتذة المشاركين كانوا أكثر إنتاجاً.

ويمكن عزو عدم وجود فروق في مستوى الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية في هذه الدراسة إلى أن الأعضاء من رتبة أستاذ مشارك وأستاذ مساعد ينشطون في البحث العلمي من أجل الترقية إلى الرتبة الأعلى، وأن الأساتذة عدد ساعاتهم التدريسية أقل ولديهم وقت فراغ أكبر يقضونه في الإنتاج العلمي مما أدى إلى عدم ظهور أثر لمتغير الرتبة الأكاديمية بالنسبة للإنتاجية العلمية للأعضاء.

### ٣- متغير الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في

الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الخبرة، ويظهر جدول (٨) ذلك.

### جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الخبرة
١.٢٤٧	٣.٠٠	١٠	٥ سنوات فأقل
١.١٩٧	١.٩٠	١٠	من ٦ إلى ١٠ سنوات
١.٢٤٣	٢.٢٠	٣٠	١١ سنة فأكثر
١.٢٦٦	٢.٣٠	٥٠	المجموع

يلاحظ من الجدول (٨) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الخبرة، إذ حصل أصحاب فئة (٥ سنوات فأقل) على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (٣.٠٠) بينما حصل أصحاب فئة (من ٦ إلى ١٠ سنوات) على أدنى متوسط حسابي إذ بلغ (١.٩٠)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات الدلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول الآتي:

### جدول (٩)

تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى الإنتاجية العلمية لدى



## أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط تبعاً لمتغير الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٦.٨٠٠	٢	٣.٤٠٠	٢.٢٢٩	٠.١١٩
داخل المجموعات	٧١.٧٠٠	٤٧	١.٥٢٦		
المجموع	٧٨.٥٠٠	٤٩			

تشير النتائج في الجدول (٩) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لمستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الخبرة، استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت (٢.٢٢٩)، وبمستوى دلالة (٠.١١٩). وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الفيومي، ٢٠٠٤) وتختلف مع نتيجة دراسة (الحري، ١٩٩٦؛ السماوي، ٢٠٠٥؛ القحطاني والشايح، ٢٠٠٩) التي أشارت أنه يوجد أثر لمتغير الخبرة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس لصالح الخبرة الأكثر. أما عدم وجود فروق في هذه الدراسة فقد يعزى إلى تشجيع وتشديد هيئة الاعتماد في وزارة التعليم العالي على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بغض النظر عن خبرتهم بضرورة تقديم أبحاث منشورة، كما قد يعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس الأقل خبرة هم أصغر سناً وأكثر نشاطاً، بينما الأعضاء الأكثر خبرة هم أكثر اطلاعاً وأكثر مهارة في مجال الإنتاجية العلمية، لذلك لم تكن الخبرة عاملاً مؤثراً في مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة.

• **السؤال الخامس:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط تعزى لمتغيرات (الجامعة، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة):  
تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

### ١- متغير الجامعة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الجامعة، كما تم تطبيق اختبار (t-test) ويظهر جدول (١٠) ذلك.

#### جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، واختبار (t-test)، تبعاً لمتغير الجامعة

الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
الأردنية	٣٩	٢.١٥	٠.٢٤	٤.٧٦٢	٠.٠٠٨**
الشرق الأوسط	١١	٢.٥٦	٠.٢١		

\*\* الفرق دال إحصائياً عند مستوى  $(\alpha \leq 0.001)$ .

تشير النتائج في جدول (١٠) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.001)$  لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الجامعة، استناداً إلى قيمة ت المحسوبة إذ بلغت (٤.٧٦٢)، وبمستوى دلالة (0.008)، حيث كان الفرق لصالح جامعة

الشرق الأوسط بدليل ارتفاع متوسطهم الحسابي. ويعزى ذلك إلى أن هذه الجامعة صغيرة وحديثة بالنسبة للجامعة الأردنية، مما يزيد فرص التواصل بين الأعضاء والتعاون مع الزملاء وبناء علاقات اجتماعية طيبة بينهم مما يزيد من مستوى رضاهم عن العمل.

## ٢- متغير الرتبة الأكاديمية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، ويظهر جدول (١١) ذلك.

### جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أستاذ	١٧	٢.٢١	٠.٢٧
أستاذ مشارك	١٤	٢.٢٠	٠.٢٨
أستاذ مساعد	١٩	٢.٣٠	٠.٣٢
المجموع	٥٠	٢.٢٤	٠.٢٩

يلاحظ من جدول (١١) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، إذ حصل أصحاب رتبة (أستاذ مساعد) على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (٢.٣٠) بينما حصل أصحاب رتبة (أستاذ

مشارك) على أدنى متوسط حسابي إذ بلغ (٢٠٢٠)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)  $\alpha \leq$  تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول الآتي:

### جدول (١٢)

تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٠.١١١	٢	٠.٠٥٥	٠.٦٥١	٠.٥٢٦
داخل المجموعات	٣.٩٨٩	٤٧	٠.٠٨٥		
المجموع	٤.١٠٠	٤٩			

تشير النتائج في جدول (١٢) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)  $\alpha \leq$  لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت (٠.٦٥١)، وبمستوى دلالة (٠.٥٢٦). وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة (Kouloubandi, 1993؛ البطاينة، ١٩٩٨) التي بينت عدم وجود تأثير للرتبة الأكاديمية على استجابات أفراد العينة، ولكنها تختلف مع نتيجة دراسة (Nagayai, 1992؛ سلامة، ٢٠٠٣؛ عبد السلام، ٢٠٠٦؛ خليفات والملاحمة، ٢٠٠٩) التي بينت أن الرضا الوظيفي لأصحاب رتبة (أستاذ) كان أعلى منه عند ذوي الرتب الأخرى. كما تختلف مع نتيجة دراسة (عبد، ٢٠٠٦) والتي بينت أن الرضا الوظيفي لأصحاب رتبة (أستاذ مساعد) كان أعلى منه عند

الأساتذة والأساتذة المشاركين. ويمكن تفسير عدم وجود فروق دالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط أن عضو هيئة التدريس يتأثر بظروف العمل كونه إنساناً سواءً كان أستاذاً أم أستاذاً مشاركاً أم أستاذاً مساعداً.

### ٣- متغير الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الخبرة، ويظهر جدول (١٣) ذلك.

#### جدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الخبرة

الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٥ سنوات فأقل	١٠	٢.٤٤	٠.٣٥
من ٦ إلى ١٠ سنوات	١٠	٢.١٧	٠.٢٢
١١ سنة فأكثر	٣٠	٢.٢٠	٠.٢٧
المجموع	٥٠	٢.٢٤	٠.٢٩

يلاحظ من الجدول (١٣) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الخبرة، إذ حصل أصحاب فئة (٥ سنوات فأقل) على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (٢.٤٤)، بينما حصل أصحاب فئة (من ٦ إلى ١٠

سنوات) على أدنى متوسط حسابي إذ بلغ (٢.١٧)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول الآتي:

#### جدول (١٤)

تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط تبعاً لمتغير الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٠.٥٠٥	٢	٠.٢٥٣	٣.٣٠٤	٠.٠٤٥*
داخل المجموعات	٣.٥٩٥	٤٧	٠.٠٧٦		
المجموع	٤.١٠٠	٤٩			

\* الفرق دال إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ).

تشير النتائج في جدول (١٤) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الخبرة، استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت (٣.٣٠٤)، وبمستوى دلالة (٠.٠٤٥).

ولمعرفة عائدة الفروق، تم تطبيق اختبار شيفية للمقارنات البعدية، وجدول (١٥) يبين ذلك.

#### جدول (١٥)

اختبار شيفية للفروق في مستوى الرضا الوظيفي

لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة  
الأردنية وجامعة الشرق الأوسط تبعا لمتغير الخبرة

الخبرة	المتوسط الحسابي	٥ سنوات فأقل	١١ سنة فأكثر	من ٦ إلى ١٠ سنوات
٥ سنوات فأقل	٢.٤٤	-	٠.٢٤	٠.٤٧*
١١ سنة فأكثر	٢.٢٠		-	٠.٠٣
من ٦ إلى ١٠ سنوات	٢.١٧			-

\* الفرق دال إحصائياً ( $\alpha \leq 0.05$ ).

يلاحظ من جدول (١٤) أن الفرق كان لصالح فئة (٥ سنوات فأقل) عند مقارنتها مع الفئة (من ٦ إلى ١٠ سنوات). وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة (Sangmenee, 1993) التي بينت أن الذين نقل خبرتهم عن (٦) شهور كان رضاهم الوظيفي مرتفعاً، كما تتفق مع نتيجة دراسة (خليفات والملاحمة، ٢٠٠٩) التي بينت أن مستوى الرضا الوظيفي عند ذوي الخبرة (٥ سنوات فأقل) أعلى من الفئات الأخرى. ولكنها أيضاً قد تختلف مع نتيجة دراسة (Nagayai, 1992؛ Koloubandi, 1993؛ البطاينة، ١٩٩٨؛ سلامة، ٢٠٠٣) التي بينت أنه لا يوجد أثر لمتغير الخبرة على الرضا الوظيفي. ويمكن تفسير هذه النتيجة وهي "الرضا الوظيفي كان أكبر عند ذوي الخبرة الأقل"، بأن أعضاء هيئة التدريس الأقل خبرة كانوا أكثر رضا لأنهم استطاعوا العثور على عمل يسدّون به احتياجاتهم المعيشية في بلدٍ تتزايد فيه البطالة من مختلف المستويات التعليمية نتيجة للظروف القهرية التي تمر بها المنطقة، حفظ الله الأردن آمناً، وملاًذاً للفارين من ويلات الحروب، وألبس المنطقة ثوب الهدوء.

## التوصيات:

بينت نتائج الدراسة أن مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعات الحكومية ممثلة في الجامعة الأردنية والجامعات الخاصة ممثلة في جامعة الشرق الأوسط كان منخفضاً ودون مستوى الطموح، وأن مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعتين كان منخفضاً أيضاً، كما بينت أن هناك علاقة موجبة وقوية بين مستوى الإنتاجية العلمية ومستوى الرضا الوظيفي، فإن الدراسة توصي بضرورة قيام إدارات كليات العلوم التربوية وإدارات الجامعات الحكومية والخاصة بتوفير مصادر الرضا الوظيفي عن طريق تحسين ظروف العمل، وتوفير الحوافز المادية والمعنوية لرفع مستوى الرضا الوظيفي وزيادة دافعية أعضاء هيئة التدريس نحو المزيد من الإنتاجية العلمية، كما توصي بإجراء المزيد من الدراسات حول موضوع الإنتاجية العلمية وعلاقته بمتغيرات أخرى.



## المراجع:

- ابتسام بنت إبراهيم راشد الحديثي (٢٠٠٧). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية (دراسة تقويمية). (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية. جامعة عين شمس. القاهرة.
- إبراهيم حسن محمد محمد (٢٠٠٥). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات وأقسام المكتبات والمعلومات: تحليل للإنتاج الفكري في أدب الموضوع. متاح في: <http://www.arcbcin.net/avaliaa11/20.05/14.html>
- أحمد البشايرة (٢٠٠٣). أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة آل البيت وجامعة جرش الأهلية. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية. جامعة آل البيت. المفرق. الأردن.
- أحمد عبد الله النبيان، إبراهيم يوسف البلوي (١٤٢٢هـ). "واقع الإنتاج العلمي ومعوقاته لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية". مجلة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. (٣٦). ٦٦١-٧١٧.
- آدم غازي العتيبي (١٩٩١). "الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت- دراسة استطلاعية مقارنة". مجلة معهد الإدارة العامة. معهد الإدارة العامة. ع(٦٩). يناير.
- إعلان بيروت الخاص بالتعليم العالي في البلاد العربية للقرن الحادي والعشرين (١٩٩٧). المؤتمر الإقليمي العربي للتعليم العام. في الفترة (٢-٥) مارس. بيروت. لبنان. ٤٤-٤٧.

- إلهام موسى مرسي إبراهيم (٢٠١٠). "دور الاتصال في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس لجامعة بنها". (رسالة ماجستير غير منشورة). مجلة كلية التربية. جامعة بنها. ع(٨١) يناير.
- انتصار محمد سلامة (٢٠٠٣). مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية. نابلس. فلسطين.
- أيمن العمري، سامر خصاونة، عبد الله أبو تينة (٢٠٠٩). "مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي المهني في الجامعات الأردنية: دراسة مقارنة". مجلة جامعة دمشق. ٢٥(٣). ٤٩٥-٥٢١.
- بدرية مبارك العماري (٢٠٠٧). "دراسة لبعض المتغيرات ذات العلاقة بالرضا الوظيفي العام والولاء التنظيمي لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة قطر". مجلة كلية العلوم التربوية. ع(١٣).
- البنك الدولي (٢٠٠٣). بناء مجتمعات المعرفة - التحديات الجديدة التي تواجه التعليم العالي. تقرير صادر عن البنك الدولي. مركز معلومات قراءة الشرق الأوسط (بيريك).
- جاسم يوسف الكندري، علي محمد إبراهيم (١٩٩٠). "تحليل النشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت". رسالة الخليج العربي. ١٠(٣٤). ٣٧-٧٢.
- جمال أحمد السيسى، محمد عباس محمد عبد الرحيم (٢٠٠٥). "أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الأزهر لمسؤولياتهم

- وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس".  
مجلة كلية التربية. جامعة الأزهر. ٢٠٩-٢٧٨.
- جمال عبد الرحمن سعد (١٩٩٦). محددات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية. (أطروحة دكتوراه غير منشورة). كلية التربية. جامعة المنوفية. مصر.
- جمال علي الدهشان، جمال أحمد السيسي (٢٠٠٥). "أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسؤولياتهم المهنية وعلاقته برضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم". بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) لمركز تطوير التعليم الجامعي. تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد. جامعة عين شمس. القاهرة.
- حمود صالح الحربي (١٩٩٦). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية. جامعة الملك سعود. الرياض.
- حنان مصطفى كفاي (١٩٩٩). الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر والعوامل المؤثرة فيها- دراسة تحليلية. (أطروحة دكتوراه غير منشورة). كلية الدراسات الإنسانية. جامعة الأزهر. القاهرة.
- خالد العمري (١٩٩٢). "مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية". مؤتمراً للبحوث والدراسات. جامعة مؤتمراً. ٧(٢). ١٣.
- سلامة طنّاش (١٩٩٠). "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية". مجلة دراسات. م(١٧-أ). ع(٣). ٢٢٩-٢٤٩.

- سناء أحمد كمال عبد السلام (٢٠٠٥). العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة: دراسة ميدانية على كليات التربية. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية. جامعة عين شمس. القاهرة.
- سنان الموسوي (٢٠٠٤). إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة فيها. عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
- سهير محمد حوالة (٢٠٠٩). "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مقومات الرضا الوظيفي. دراسة ميدانية على جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية". مجلة كلية التربية. جامعة الإسكندرية. ١٩ (٣). ١٤٩-٢٦٦.
- الشرييني الهلالي الهلالي (٢٠٠١). أهم المؤشرات العامة في تقييم جوانب الإنتاجية في الوظائف الجامعية (دراسة تحليلية)". مستقبل التربية العربية. ٧ (٢٣). ١١٩-١٧٥.
- ضياء الدين زاهر (١٩٩٥). "تقويم أداء الأستاذ الجامعي. الأداء البحثي كنموذج". مجلة مستقبل التربية العربية. ١ (٣). ٣٩-٦٨.
- ضياء الدين زاهر (٢٠٠٣). "لغز الإنتاجية العلمية للمرأة". مستقبل التربية العربية. ٩ (٣٠). ٣١٦.
- طلال مصطفى الجلابنة (٢٠١١). "مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم". مجلة جامعة القدس المفتوحة. ١ (٢٤). ١٨٩-٢٢٨.
- عبد الرقيب علي قاسم السماوي (٢٠٠٥). المناخ التنظيمي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية. جامعة تعز. تعز. اليمن.

- عبد الفتاح صالح خليفات، منى خلف الملاحمة (٢٠٠٩). "الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية". مجلة جامعة دمشق. ٢٥ (٤+٣). ٢٨٩-٣٤٠.
- عبد الكريم بدران، عمرو بدران (٢٠٠٥). "الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتربية الرياضية". مجلة كلية التربية بجامعة المنصورة. ٥٨ (١). ٩٣-١٢٣.
- عبد الله عبد العزيز السهلاوي، خالد رشيد النوبصر (١٤١٦هـ). "الإنتاجية والعوامل المؤثرة فيها كما يراها أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بجامعة الملك فيصل وجامعة الملك عبد العزيز". مجلة جامعة الملك سعود. م (٨). ٣٨٥-٤١٧.
- عبد المحسن القحطاني، شايح سعود الشايح (٢٠٠٩). "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي وعلاقتها بدافعية القراءة باللغة الإنجليزية. دراسة ميدانية على كلية التربية بجامعة الكويت". مؤتمة للبحوث والدراسات. سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. ٢٤ (٢). ١٨٧-٢١١.
- عبد المنعم فهمي سعد (١٩٨٩). "الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية وأثرها في إنتاجهم العلمي". بحوث مؤتمر نحو رؤية نقدية للفكر التربوي. رابطة التربية الحديثة. القاهرة. ٤-٦ يونيو. م (٣). ٢٤٢-٢٥٩.
- عبده أحمد محمد حسين (٢٠٠٦). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن.

- (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة عدن.  
عدن. اليمن.
- عبير أحمد محمد حشاد (٢٠١٠). "العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بالجامعة. (رسالة ماجستير غير منشورة). مجلة مستقبل التربية العربية- رسائل جامعية. ١٧(٦٦). ٣٨٨-٣٩٣.
- علي محمد ربابعة (٢٠٠٣). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- عمر البطاينة (١٩٩٨). دور عمداء كليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية. جامعة اليرموك. اربد.
- فضل عبد الله عون (٢٠٠٨). جودة التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية- دراسة حالة للإنتاجية العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي صنعاء وتعز. (أطروحة دكتوراه غير منشورة). معهد الدراسات التربوية. جامعة القاهرة.
- فهد بن سليمان الشايح (١٤٢٥هـ). "الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية في جامعة الملك سعود ومعوقاته". بحث مقدم لندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير. جامعة الملك سعود. الرياض. المملكة العربية السعودية.
- لطيفة عبد العزيز العبد اللطيف (١٤٢٨هـ). "معوقات البحث العلمي التي تواجه عضوات هيئة التدريس ومن في حكمهن بجامعة الملك سعود وجامعة الإمام محمد بن سعود

الإسلامية بالرياض". متوفر على:

<http://www.faculty.ksa.edu.sa/latifah/Doclib5/forms/DispForm.aspx?ID=2>

- ماهر أحمد حسن محمد (٢٠٠٩). "المحاسبة التعليمية كمدخل لرفع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية". المجلة العلمية. كلية التربية- جامعة أسيوط. ٢٥(١). ٤٨-٧٢.

- محمد إبراهيم الطراونة (١٩٩٩). الأنماط لقيادية لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. (أطروحة دكتوراه غير منشورة). كلية التربية. بغداد.

- محمد الكساسبة، نضال صالح الحوامدة (٢٠٠٠). أثر الثقة التنظيمية والمشاركة في صنع القرارات على رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات (سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية). ١٥(٦). ١٤١-١٩٥.

- محمد حسن العمارة، سهام محمد السرابي (٢٠٠٨). "البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة- الأردن (معوقات ومقترحات تطويره)". مجلة جامعة دمشق. ٢٤(٢). ٢٩٥-٢٣٢.

- محمد حسن رسمي (١٩٩٣). دراسة تحليلية لمفهوم الالتزام وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس". مجلة كلية التربية بينها. جامعة الزقازيق. يناير. ٨١-١١٤.

- محمد عدنان النجار (١٩٩٥). إدارة الأفراد. إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. دمشق: منشورات جامعة دمشق.

- محمد قاسم القريوتي (٢٠٠٦). السلوك التنظيمي: دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة. عمان: دار الشروق.
- محمد منير مرسي (١٩٩٦). الإدارة التعليمية. أصولها وتطبيقاتها. القاهرة: عالم الكتب.
- محمد ناجي الدعيس (٢٠٠٣). أنماط السلوك الإداري لدى مديري عموم ومديري الإدارات ورؤساء الأقسام في جامعة صنعاء في الجمهورية اليمنية وعلاقته برضا موظفي الجامعة عن العمل. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية. عمان. الأردن.
- محيي الدين توق، ضياء الدين زاهر (١٩٨٩). "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الخليج العربي". مكتب التربية العربي لدول الخليج. الرياض. المملكة العربية السعودية.
- مراد صالح مراد زيدان (١٩٩١). "الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بكفائتهم في تعليم الطلاب: دراسة حالة". مؤتمر الأداء الجامعي في كليات التربية: الواقع والطموح. كلية التربية. جامعة المنصورة. في الفترة من ٧-٩ سبتمبر. (٢). ١٥٩-٢٠٠.
- ممدوح هايل السرور، إبراهيم أحمد الزعبي (٢٠٠٨). "مشكلات أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت- الأردن: دراسة ميدانية". مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة الشارقة. (٣) ٥. ٢٠٣-٢٢٥.
- منتظر بن حمزة حكيم (١٩٩٥). "الحوافز المهنية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين". مجلة جامعة



الملك عبد العزيز - العلوم التربوية. م(٨). ٩٣ -

.١٥٥

- منير الدين محمد (٢٠٠٢). "أزمة البحث العلمي في الجامعات الإسلامية".

مجلة الجامعة. تصدر عن اتحاد جامعات العالم

الإسلامي. ع(٣). ٣٦٣.

- مهدي صالح السامرائي (٢٠٠٥). "الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئات

التدريسية في جامعة بغداد وسبل الارتقاء بها".

المجلة العربية للتربية. المنظمة العربية للتربية

والثقافة والعلوم. ٢٥(١). ٧٣-٩٩.

- مهند محمد غنאים (١٩٩٤). "العوامل المؤثرة في إنتاجية أستاذ الجامعة

العربي". مجلة التربية والتنمية. السنة الثانية.

ع(٧).

- ميسون يوسف الفيومي (٢٠٠٤). تصور مقترح لتنمية الإنتاجية العلمية

لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في مصر.

(أطروحة دكتوراه غير منشورة). كلية البنات.

جامعة عين شمس. القاهرة.

- ناصر محمد العديلي (١٩٩٥). السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي

مقارن. الرياض: معهد الإدارة العامة.

- هادية محمد رشاد أبو كليلة (١٩٩٣). "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة

التدريس المصريين العاملين بالخارج". مجلة كلية

التربية. جامعة المنصورة. سبتمبر (٢٣). ٥٤٩ -

.٥٧٦

- هادية محمد رشاد أبو كليلة (٢٠٠٢). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة

التدريس العاملين بالخارج. دراسات في تخطيط

التعليم واقتصادياته. الإسكندرية: دار الوفاء

للطباعة والنشر.

- هاني عبد الرحمن الطويل (٢٠٠٦). الإدارة التربوية والسلوك المنظمي. ط(٤). عمان: دار وائل للنشر.
- هيام الشريدة (٢٠٠٢). "بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في جامعة اليرموك بالمملكة الأردنية الهاشمية". مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية. ١٤(٢). ٢-١٤.
- هيكابده (٢٠٠٧). قياس عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية ومساعدتهم في الجامعات اليمنية وأثره في متحصلات العملية التعليمية- حالة دراسية لجامعتي صنعاء وعدن. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عدن. عدن.
- وائل عبد الرحمن التل (٢٠١١). "تحليل واقع الإنتاج العلمي في كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز وتحديد معوقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكلية". دراسات. العلوم التربوية. م(٣٨). ملحق (٣). ٨٨٣-٩٠٠.
- وزارة التعليم العالي (٢٠٠٩). قانون رقم ٢٠ لسنة ٢٠٠٩ وتعديلاته. <http://www.Moh.gov.jo/protak/0/govpaper20/2010pdf>, Available: 20/3/2013.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (٢٠١١). وثيقة الخطة الإستراتيجية للأعوام (٢٠١١-٢٠١٣). عمان. المملكة الأردنية الهاشمية.

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (٢٠١٢). الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي (٢٠٠٧-٢٠١٢). عمان.

الأردن.

- يحيى محمد شديفات (١٩٩٩). "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك". مجلة اتحاد الجامعات العربية. ع(٣٥). ٢٩-٥٩.

- Allison, Paul D. & Long, J. Scott (1990) "Department effects on scientific productivity", American Sociological Review, 55, 469-476.
- Baumert, Jurgen & Peter, Martin R. (1990). "Institutional frame factors and scientific productivity in German University", Department of Education, (Zeitschrift-fur-pada gogik), 6(1), 73-96.
- Cascio, W. (1992). Applied personnel psychology in personnel management, New York: Eston Publishers.
- Cetin, A. (2006). "The relationship between Job satisfaction, occupational, and organizational commitment of academics", The Journal of American Academy of Business, (8), 78-88.
- Chen, D. Y. (2002). "A study on the amalgamation of Chinese higher educational institutions", Asia Pacific Education Review, 3(1), 48-55.
- Coberly, B. N. (2004). Faculty satisfaction and organization commitment with industry, University Research Center, (Ph.D.) Dissertation, North Carolina State University. Creamer, E. G. (1998). "Assessing faculty publication productivity: Issues of equity", (ASH-ERIC Higher

Education Report, Vol. 26, No. 2), Washington, DC: The George Washington University, Graduate School of Education and Human Development.

- Crossman, A. & Harris, P. (2006). "Job satisfaction of secondary school teachers", Educational Management, Administration & Leadership, (34), 29-46.
- Eichinger, J. (2000). "Job stress and satisfaction among special education teachers: effect of gender and social role orientation", International Journal of Disability, Development and Education, 47(4), 397-412.
- Erwin, T. (1991). Assessing student learning and development, San Francisco: Jossey-Bass.
- Fisher, C. D. (1980). "On the dubious wisdom of expecting job satisfaction to correlate with performance", Academy of Management Review, 5(4), 607-612.
- Griffeth, R., Hom, P. & Gaerther, S. (2000), "A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover, update, moderator tests, and research implications for the next millennium", Journal of Management, 26, 463-488.
- Jacobs, R. & Soloman, T. (1997). "Strategies for enhancing the prediction of job performance from job satisfaction", Journal of Applied Psychology, 62, 417-421.
- Kouloabandi, A. (1993). "Job satisfaction among business administration faculty in selected Iranian universities", DAI, 35(11), p. 3816.

- Lee, S. & Bozeman, B. (2005). "The impact of research collaboration on scientific productivity", *Social Studies of Science*, 35(5), 673-702.
- Liacqu, Joseph A. & Schumacher, Phyllis (1995). "Factors contributing to job satisfaction in higher education", *Education*, Vol. (116), Issue (1), 11-51.
- McGregor Eugene (1988). "The public sector human resource puzzle strategic management of strategic resource", *Public Administration Review*, Vol. (48).
- Montoya, S. (2000). "Job satisfaction among teaching staff of Simon Rodriguez University in Venezuela", *DAI*, 76(1), p. 182.
- Nagayai, B. K. (1992). "Job satisfaction of faculty at Kenyatta University", *Nairobi, Kenya, DAI*, 53(1), p. 82.
- Okpare, J., Squillace, M. & Erundu, E. (2005). "Gender differences and job satisfaction: A study of university teachers in the United States", *Women in Management Review Bradford*, 20(3), 177-190.
- Oshagbemi, T. (2000). "Gender differences in the job satisfaction of university teachers", *Women in Management, Bradford*, Vol. 15, Issue 7, p. 331.
- Ostmo, P. M. (1983). "Correlates of university nurse faculty publication productivity", *DAI*, 43(8), 2570-A.
- Patricia, Wright Talum (2000). "Job satisfaction of academic administrators at historically black colleges and universities", *DAI*, 60(9), p. 3292.
- Perry, Raymond et al. (2000). "Faculty in transition: A longitudinal analysis of perceived control and type of institution in the

research productivity of Newly Hired faculty", *Research in Higher Education*, 41(2), 165-194.

- Petty, G. and Hatcher, L. M. (1991). "Job satisfaction of faculty from technical institutes and community colleges and universities", *Journal of Studies in Technical Careers*, 13(14), 361-367.
- Sangmanee, Wornata (1993). "Job satisfaction of full-time business administration faculty of higher education institution in Bangkok and suburban area", *Thailand, DAI*, 54(10), 3658.
- Sax, L., Hagedorn, L., Arredondo, M. & Dicrisi III, F. (2002). "Faculty research productivity: Exploring the role of gender and family-related factors", *Research in Higher Education*, 43(4), 423-446.
- Song, H. (2007). "Literature review of teacher job satisfaction", *Chinese Education & Society*, (40), 11-16.
- Smith, L. B. (2000). "The socialization of female with regard to a technology-related career: recommendations for change", *Meridian: A Middle School Computer Technologies Journal*, 3(2), 1-30.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*, thousand Oaks: Sage publication.
- Steven, L. & Jase, R. (2008). "Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000-2001", *Teaching and Teacher Education*, 24, 1173-1184.
- Terpstra, D. & Honoree, A. (2004). "Job satisfaction and pay satisfaction levels of university

faculty, By Discipline Type & Geographic Region", Education, Vol. 124, Issue 3.

- Thomas, A. & Mohan, G. (2007). Research skills for policy and development: How to find our fast, London: Sage Publication Ltd.
- Tower, G. & Ridgewell, B. (2006). "Benchmarking: An international comparison", International Business & Economics Research Journal, (5), 1-18.
- Truell, A. D., Price, J. R. & William, T. (1998). "Job satisfaction among community college occupational technical faculty", Community College Journal of Research and Practice, 22(2), p.111.
- Vasil, L. (1992). "Self-efficacy expectations and causal attributions for achievement among male and female university faculty", Journal of Vocational Behavior, 41(3), 259-269.
- Wippy, H. J. D. (2001). "Leadership and faculty job satisfaction at the university of Guam", (Doctoral Dissertation), The University Nebraska-Lincoln, DAI, 9992014A.
- Youngmei, Hu & Wenyan, Liang (2008). "Malmquist index analysis of the dynamic changes in scientific research productivity of some Chinese universities before and after merger", front Educ. China, 3(3), 429-447.

