

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

بسمة بنت محمد بن معيض الوذيان

باحثة دكتوراة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية

استلام البحث: 09/07/2021 مراجعة البحث: 08/08/2021 قبول البحث: 18/08/2021

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع بيئة العمل الأكاديمي وواقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى، وهدفت إلى التعرف على العلاقة بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والمقارن والارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى البالغ عددهم (250) عضو/عضوة، وكان حجم عينة الدراسة (175) عضو/عضوة، استخدمت الباحثة الاستبانة أداة للدراسة وتكونت من (45) فقرة لجمع البيانات، واستخدمت الأساليب الإحصائية التالية: (التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبارات والتباين الأحادي اختبار شيفيه، معامل الارتباط بيرسون، معاملات الفا كرو نباخ)، وتوصلت الدراسة إلى أن واقع بيئة العمل الأكاديمي كانت بدرجة (عالية) في بعد نمط القيادة والرضا الوظيفي و(متوسطة) في بعد التحفيز والدافعية نحو العمل، وواقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة (متوسطة)، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل الأكاديمي تعزى للجنس صالح الذكور والرتبة الأكاديمية صالح رتبة "أستاذ" ومتغير التخصص لصالح التربية الأسرية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لسنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لمحو الإنتاجية العلمية تعزى للجنس صالح الذكور والرتبة الأكاديمية "أستاذ" والتخصص صالح التربية الخاصة، كما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لسنوات الخبرة صالح سنوات الخبرة من 5- أقل من 15 سنة.

الكلمات المفتاحية: العمل الأكاديمي والبحث العلمي، والارتباط، والبيئة الأكاديمية، وقياس الإنتاجية العلمية.

Abstract

The study aimed to identify the reality of academic work environment and the reality of scientific productivity of faculty members, also aimed to identify the relationship between the academic work environment and scientific productivity of the faculty of the Education College at the University of Umm Al-Qura. The study followed the descriptive and comparative survey Correlative. The study population consisted of all faculty, Faculty of Education at the University of Umm Al-Qura (250) Member and the sample size was (175) Member. Questionnaire has been used as a tool it consisted of (45) phrase, the following statistical methods were used frequencies, percentages, arithmetic average, standard deviation, t- test and one-way ANOVA, scheffe procedure, Pearson correlation coefficient, Cronbach's Alpha. The study found the following results of: The reality of academic work environment was (high) degree in the leadership style and job satisfaction field, (medium) degree in stimulation and motivation towards work field, The average of the reality of scientific productivity was incredibly (medium), There was a correlation statistically significant at the level (0.05) between the academic work environment and scientific productivity, There were significant differences of academic work environment due to gender in favor of males and academic rank in favor of "professor" and variable specialty in favor of family education, while there are no significant differences for years of experience, There were statistically significant differences to the axis of scientific productivity due to gender in favor of male, academic rank "professor" and specialization in favor of special education. As well as statistically significant due to the years of experience have emerged for years of experience of 5-less than 15 years differences.

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

المقدمة

يشهد العالم تحولات كبيرة وتطورات سريعة في التقدم العلمي والتقني والتي كان لها الأثر الكبير في إحداث التغيرات في شتى مجالات الحياة الاجتماعية، والثقافية، والاقتصادية، والسياسية، وتعد مؤسسات التعليم العالي وعلى رأسها الجامعات في العالم والجامعات في المملكة العربية السعودية خاصة من المنظمات التي تأثرت بتلك التحولات والتطورات، كونها تشكل معلماً حضارياً ومؤشراً لتقدم الأمم. تعد الجامعات من أهم المؤسسات العلمية والتربوية والثقافية لدورها التربوي والتعليمي الرائد في كل المجتمعات على اختلاف درجة تقدمها، وتأثيرها الإيجابي في حياة الفرد والجماعة داخل المجتمع وما تقدمه من خدمات عديدة في مجال العلم والمعرفة والتربية والثقافة.

يمثل التعليم الجامعي قمة الهرم التعليمي للمجتمعات المتقدمة، لأهميته في تطوير كافة النواحي الحياتية، نظراً لما تقوم به من وظائف متعددة لإعداد وتنمية الكوادر البشرية والقيادية المؤهلة، وإجراء البحوث العلمية، ونشر العلم والثقافة في مختلف الميادين، ولتحقق الجامعات أهدافها لا بد لها أن تدرك أهمية العنصر البشري لها، والمحافظة عليه واستغلاله الاستغلال الأمثل من خلال فهم البيئة التي تعمل بها هذه الجامعات. (الجلامدة، 2006)

فقد أشار (اللوزي، 1994) على أن جميع الجامعات والتنظيمات وهي في سعيها لتحقيق أهدافها تحرص على ضرورة التركيز على الإنتاجية ودراسة البيئة المحيطة بها بهدف زيادة إنتاجية الفرد وفعاليته، وأكد (المعايرة، 2005: 715) أنه أصبح من الواضح أن الدور الأكاديمي للجامعات لم يعد يقتصر على التدريس وواجباته، وإنما أصبح يشمل بالإضافة إلى ذلك جميع الجوانب الأكاديمية وعلى رأسها البحث العلمي، وأصبحت الجامعات مراكز أبحاث علمية وإعداد الباحثين.

يعد الإنتاج العلمي للجامعة مرآة لإنتاجية أعضائها ودورهم في تحقيق الجامعة لأهدافها، ولكي تستطيع الجامعات القيام بأدوارها المختلفة بشكل فاعل فلا بد من توفير الدعم المادي والمعنوي لإدارتها، وحتى تسهم في تطوير كفاءات أعضائها وتوفير المناخ الملائم لهم، ولا يمكن أن تكون هناك مؤسسة للتعليم العالي بالمعنى الحقيقي إذا أهمل الإنتاج العلمي، فكان لا بد أن يكون لدى أعضاء هيئة التدريس اتجاهات قوية نحو الاهتمام بالبحوث العلمية وتقدمها.

ويرتبط حجم مساهمة الجامعة في خدمة مجتمعها وتنمية بيئته بمستوى كفاءة أعضاء هيئتها التدريسية لأدائهم لمهامهم المهنية المتمثلة في مهامهم التدريسية التي تستهدف نقل المعارف والمهارات للطلاب بوجه عام، ومهامهم البحثية التي تتناول قضايا التنمية وخططها بما يتفق بمتطلبات مجتمع المعرفة بوجه خاص، ولما كان أعضاء هيئة التدريس هم من تقع على كاهلهم مسؤولية ومهمة تطوير البحث العلمي والنهوض به داخل الجامعات، فإن عملية تحديد الظروف التي قد تحد من إنتاجيتهم تنال أهمية بالغة في مسيرة تقييم العمل الأكاديمي (الحديثي، 2007).

أكد (التل، 2011) على أن المسؤولية مشتركة بين رؤساء الأقسام وإدارات الجامعات في تحفيز أعضاء هيئة التدريس ورعاية جهودهم ومنحهم الوقت الكافي للإنتاج العلمي، وكذلك تقديم الدعم والتجهيزات والأدوات اللازمة وتوفير باحثين مساعدين بالإضافة إلى تهيئة الظروف الملائمة من تخفيف الأعباء التدريسية وتسهيل المشاركة في المؤتمرات.

ومن خلال وقوف الباحثة على ما سبق ذكره أتت هذه الدراسة لتدرس ما واقع بيئة العمل الأكاديمي وواقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس والعلاقة بينهما بكلية التربية بجامعة أم القرى.

مشكلة الدراسة

إن مؤسسات التعليم العالي تسهم في تكوين وتشكيل المعرفة وذلك لما تمتلكه من مناهج ومقررات وكفاءات قيادية إدارية وأكاديمية، فالجامعات اليوم تقاس بأعداد الأبحاث العلمية والأطروحات التي تساهم في تنمية المجتمع، وإعداد أجيال متعاقبة وتأهيلها وتدريبها وفق استراتيجية سليمة، فنبتت هذه الدراسة من عدة اعتبارات أولها قلة الدراسات التي هدفت إلى الكشف عن واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ويرجع ذلك لصعوبة وتباين قياس الإنتاجية العلمية، بالإضافة إلى ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج تكشف أن إنتاجية عضو هيئة التدريس تعاني من مشكلة الانخفاض والضعف.

اهتمت سياسة التعليم العالي في المملكة على تشجيع الباحثين للقيام بالبحوث العلمية، في ظل التناقص في حجم الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية ولقد أظهرت إحدى الدراسات أن معدل ما ينشر سنوياً من البحوث في البلاد العربية ضعيف مقارنة بعدد أعضاء هيئة التدريس الجامعي في البلاد العربية الذي يزيد عن 55 ألفاً فإن معدل الإنتاجية هو في حدود 30% بحث، لقد سمى تقرير التنمية الإنسانية لعام 2004م دولنا بدول الثقب الأسود، والحقيقة أن هذا الثقب يتوسع عاماً بعد عام (الكبيسي والراوي، 2010).

ولقد وجدت الباحثة أن مظاهر الرضا الوظيفي والتحفيز والدافعية نحو العمل وكذلك السياسات الإدارية والبيئة الأكاديمية عموماً كانت بدرجة ضعيفة وغير مرضية عند بعض أعضاء هيئة التدريس والتي قد تسبب القلق والتوتر والإحباط مما يحد من فاعليتهم التدريسية والبحثية فكان لابد من التعرف على واقع تلك البيئة الأكاديمية التي تحيط بهم سواء على مستوى الكلية أو القسم وواقع إنتاجيتهم العلمية. في ضوء ما سبق برزت لدى الباحثة مشكلة الدراسة الحالية التي تتمثل في السؤال التالي: ما علاقة بيئة العمل الأكاديمي بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة أم القرى؟

أسئلة الدراسة

1. ما واقع بيئة العمل الأكاديمي بكلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟
2. ما واقع الإنتاجية العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية بكلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو بيئة العمل الأكاديمي تعزى لمتغيرات (الجنس-الرتبة الأكاديمية-التخصص-عدد سنوات الخبرة) من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو واقع الإنتاجية العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى (الجنس-الرتبة الأكاديمية-التخصص-عدد سنوات الخبرة) من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

أهداف الدراسة

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على واقع بيئة العمل الأكاديمي بكلية التربية بجامعة أم القرى.
2. التعرف على واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية بجامعة أم القرى.
3. التعرف على العلاقة بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية بجامعة أم القرى.

أهمية الدراسة

لقد جاءت هذه الدراسة لمعرفة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ضوء تصوراتهم لبيئة العمل الأكاديمي، وتلخص أهمية الدراسة كما يلي:

- **الأهمية النظرية:**
 1. إثراء للمكتبة العربية والسعودية.
 2. أنها جاءت تلبية لتوصيات الدراسات السابقة، وخطط التنمية وبرامج التوعية.
- **الأهمية التطبيقية:**
 1. أهمية متغيرات الدراسة، حيث تبحث عن أثر تلك البيئة على الإنتاجية العلمية بعد توضيح أبعاد وعوامل وعناصر بيئة العمل الأكاديمي.
 2. أهمية الفئة المستهدفة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى بكلية التربية وما لهم من أهمية ودور فعال في العملية التعليمية والتنمية المجتمعية.
 3. محاولة التعرف على واقع الإنتاجية العلمية، وبيئة العمل الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى، من خلال العوامل المؤثرة فيه وخصائص وأبعاد بيئة العمل.
 4. إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة من قبل أعضاء الهيئة التدريسية في تمييز وتنمية المهارات البحثية لديهم.

حدود الدراسة

اقتصرت حدود الدراسة الحالية على:

- الحدود المكانية: شطر الطلاب والطالبات بجامعة أم القرى بمكة المكرمة.
- الحدود الزمانية: الفصل الأول لعام 1436/1437هـ.
- الحدود البشرية: أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية بجامعة أم القرى الذين سيكونون على رأس العمل أثناء فترة توزيع أداة الدراسة.

مصطلحات الدراسة

- **بيئة العمل:** عرفها (القريوتي، 2000: 35) بأنها "القيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية، ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين وعلى مجمل العملية الإدارية".

- **الأكاديمي:** كلمة Academy كلمة عريقة تشير لما يعرف الآن بالجامعة University، وبمعناها الشامل والعميق، تكون مؤسسة للتعليم العالي بفروعه المختلفة في جميع المجالات، وتختص الأكاديمية بمجالات التعليم العالي والبحوث، وتمنح العضويات الفخرية وفقاً لمعايير دقيقة حاكمة. وحديثاً في العالم الغربي، والأوساط العلمية، يستخدم مصطلح الأكاديمية عادة لوصف مجموعة مؤسسات التعليم العالي، أو ما يعرف أيضاً باسم الجامعة (1959 Carter).
- **التعريف الإجرائي لبيئة العمل الأكاديمي:** هي ظروف بيئة العمل داخل القسم/كلية في الجامعة منها العملية وتكون بالمهام الموكلة لعضو هيئة التدريس، والتنظيمية وتكون في العمليات الإدارية، الرضا الوظيفي، الحوافز والمكافآت، وتوفر المكان الملائم والمستلزمات التي تساعد عضو الهيئة التدريسية لإنجاز مهامه.
- **الانتاجية العلمية:** ذكر (الشائع، 2004: 10) أن هي "كمية الأعمال العلمية لعضو هيئة التدريس وتشمل البحوث المنشورة والكتب العلمية وورقات العمل في المؤتمرات العلمية المحكمة".
- **التعريف الإجرائي:** هي محصلة ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة علمية وبحثية من دراسات علمية وكتب مؤلفة أو مترجمة في مجال تخصصه المنشورة منها في المجالات العلمية المحكمة وغير ذلك، ومشاركاته الميدانية للمؤتمرات والمناقشات واللجان العلمية.

الإطار النظري

مفهوم بيئة العمل:

يستخدم مصطلح بيئة العمل للتعبير عن كل ما يحيط بالموظف، إن بيئة العمل تمثل الخصائص الداخلية للمنظمة التي تتضمن الأنظمة والإجراءات وظروف العمل والرواتب والحوافز، لذلك عرفها (حمزاوي، 2008) بأنها العوامل والخصائص الداخلية للمنظمة التي يعمل بها الموظف مثل الأنظمة وإجراءات العمل والرواتب والحوافز والعلاقات السائدة في بيئة العمل ونوع وظروف العمل. فقد بدأت المنظمات والجامعات السعودية الاهتمام بتحسين بيئة العمل، مع ظهور معايير جديدة مثل معايير الجودة وإدارة نظم الجودة الأيزو وجائزة الملك عبد العزيز للجودة، والاعتماد الأكاديمي.

مفهوم بيئة العمل الأكاديمي:

هي "مجموعه من الصراعات حول تعريف المعرفة وماذا يعني أن يكون الشخص ذو معرفة ودراية" (Aguirre, 2000)، كما عرفها كيلر Keller بأنها هي "الكيان المؤسسي الذي يتنافس مع منظمات المجتمع بما لديه من موارد قيمة ومؤثرة وذو كفاءة عالية" (Winter&Sarros, 2002).

أهمية تحسين بيئة العمل الأكاديمي:

إن لتحسين بيئة العمل أثر على أعضاء هيئة التدريس والجامعة، فلما يجد عضو هيئة التدريس بيئة عمل جيدة فذلك سوف يشعره بالانتماء لهذه الجامعة وأنه شخص مرغوب به، مما يجعله يقدم أفضل ما لديه من طاقات وقدرات، أي أن البيئة المثالية للعمل تساهم في رفع أداء وكفاءة عضو هيئة التدريس ورفع إنتاجيته بفعالية، مما ينعكس على تطور الجامعة وتميزها، ووجود

مجموعة من المبادئ والقيم والمشاعر والأخلاقيات التي تساهم في خلق بيئة عمل مثالية، تعمل على رفع مستوى الإنتاج لدى عضو هيئة التدريس وبالتالي تطور ونجاح الجامعة (Kimi&others,2011).

أنواع بيئة العمل الأكاديمي:

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

1. أكاديمية مغلقة (محافظه وتقليدية): يتصف فيها عضو هيئة التدريس بأنه ذو فكر تقليدي وتصوري ويفضل البحث على التدريس ويحبذ أن يترك على حريته للعمل على تطوير النظريات المبهمة
2. أكاديمية مفتوحة (متحررة): تصور البيئة الأكاديمية على أنها المكان المكرس لحياة العقل، مسؤولية عضو هيئة التدريس تقديم أفكار خلاقة للتعامل مع المشاكل الاجتماعية والبيئية مع التأكيد على أن الوظائف الثلاثية (البحث، التدريس، خدمة المجتمع) تحتفظ بأهميتها.

إن أحد توقعات الجامعة للعصر الأكاديمي أن يكون مفكر مبتكر ومعلم مبدع فمن الملائم خلق مناخ أكاديمي يحظى بالحرية والاستقلالية والتقييم الذاتي لتعزيز العقلية العلمية لدى عضو هيئة التدريس (Townsend & Rosser, 2007)، كما أكد (Jenkins, 2004) على أن الضغط والجهد يثران تأثيراً مباشراً على الإنتاجية العلمية في جميع مجالات الحياة فقد أظهرت إحدى الدراسات السابقة خمس مواطن للضغط في البيئة الأكاديمية قد تسبب التوتر بين أعضاء هيئة التدريس وهي (المكافآت والتقدير، ضيق الوقت، التأثير الإداري، الهوية المهنية، تفاعل الطلاب).

أبعاد بيئة العمل:

لا يوجد اتفاق على أبعاد محدودة لبيئة العمل إذ أن هناك من يضعها على أساس الأنشطة والوظائف التي تمارس داخل المنظمة وبأنها مجموعة من الوحدات الإدارية والأنشطة التي تتفاعل معاً لتصل لنتائج مرغوبة ومنهم من يضعها على أساس سلوكي ضمنها العوامل الاجتماعية والثقافية واتخاذ القرارات ووضع الخطط داخل المنظمة (الجلامدة، 2006).

- التنظيمي: تتضمن الأنظمة والإجراءات، وأنماط القيادة، والاتصالات، والتقنية المستخدمة، والعلاقات السائدة في بيئة العمل، والقيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية.
- الوظيفي: تتضمن ما يتعلق بعضو هيئة التدريس من أجور ورواتب، وحوافز مادية ومعنوية، واختيار وتعيين، بالإضافة إلى وصف الوظائف وتصميمها وتصنيفها.
- المادي: تتضمن المكونات المادية المؤثرة على بيئة العمل مثل الضوضاء، ودرجة الحرارة، والإضاءة وتصميم المكاتب، والأدوات المكتبية المساعدة وغيرها.
- التقني: تتضمن التقنيات الحديثة التي تيسر أداء العمل في الجامعات وتسهم في توفير الوقت والجهد كما تسهم في تطوير أداء عضو هيئة التدريس.

من خلال ما سبق من استعراض أبعاد بيئة العمل المختلفة فقد ركزت الدراسة الحالية على ثلاث أبعاد التي قد تؤثر تظهر لنا جوانب بيئة العمل الأكاديمي ومدى تأثيرها على الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس وهي كالتالي:

• **أولاً: النمط القيادي:** عرف (Remondini, 2001) القيادة بأنها العملية التي يتم من خلالها تأثير الفرد على سلوك أفراد المجموعة نحو بلوغ أهداف المجموعة أو المؤسسة، والقيادة التربوية بمفهومها الحديث تعني كل نشاط اجتماعي هادف يدرك فيه القائد أنه عضواً في جماعة يرى مصالحها ويهتم بأمورها ويسعى لتحقيق مصالحها عن طريق التفكير والتعاون في رسمها الخطط وتوزيع المسؤوليات حسب الكفايات والاستعدادات البشرية والإمكانات المادية المتاحة (العجمي، 2008).

- **أهمية القيادة:** أكد (شحادة، 2008) أهمية القيادة في أنها حلقة الوصل بين أعضاء هيئة التدريس وبين خطط الجامعة وتصوراتها المستقبلية، إنها البوتقة التي تتصهر بداخلها طاقة المفاهيم والسياسات والاستراتيجيات، فالقيادة تعمل من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من خلال تعميم القوى الإيجابية بالمؤسسة وتقليص الجوانب السلبية، إن القيادة التعليمية والتربوية الجيدة ضرورية في العمل الجماعي على جميع المستويات بدءاً من عضو هيئة التدريس إلى رئيس القسم، إن اعتماد التنمية الأكاديمية والتنظيمية للجامعة على نوعية أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لأدوارهم ومسؤولياتهم يتطلب النظر إلى طبيعة دور رئيس القسم وتوسطه بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين (آل زاهر والقحطاني، 2009).

- **أنماط القيادة:** ذكر (القحطاني، 2001) أن أنماط القيادة هي تصنيف للأطر الفكرية للقادة، فهناك العديد من أنماط القيادة تتركز بها الأدبيات وهي:

1. القيادة الاستبدادية (السلطوية): تنطلق فلسفة القيادة الاستبدادية من مبدأ إيمان القادة المتسلطين بأن عليهم إيجاب العاملين على أداء الأعمال لتحقيق أهداف التنظيم، ومن خصائص القائد المتسلط أنه يقوم بالرقابة الدقيقة والتدخل في تفاصيل عمل الآخرين نتيجة لتشككه الدائم فيهم.

2. القيادة المتساهلة: ظهرت هذه الفلسفة كردة فعل للقيادة الاستبدادية، فجاءت القيادة المتساهلة على طرف نقيض مع القيادة السلطوية، ومن خصائص القائد المتساهل إعطاء الأفراد كامل الحرية في التصرف وأداء العمل بالطريقة التي يرونها مناسبة.

3. القيادة المشاركة (التعاونية): كان ظهور هذا النوع ناتجاً عن القيادة الاستبدادية التي أدت إلى تجميد الأفكار وشل حركة التطور ومن جانب آخر أن القيادة المتساهلة أدت إلى الفوضى بتخلي القيادة عن التوجيه والإرشاد.

ويمكن أن نلخص خصائص هذا النوع من القيادة من خلال اهتمام القائد بمشاعر المرؤوسين وتنمية العلاقات الإنسانية بينه وبينهم ومشاركتهم في الأعمال واتخاذ القرارات وذلك لثقته فيهم.

• **ثانياً: الحفز والدافعية نحو العمل:** ويشمل المستلزمات المادية والمكتبية والتقنية، والعلاقات بين الأعضاء، والحوافز المعنوية والمادية، والنمو الوظيفي وتوفير بيئة تنافسية إيجابية، عرف (الطويل، 2001) الدافعية أنها حالة داخلية في الفرد تولد النشاط والحركة وتوجه السلوك نحو هدف معين وتشبع لديه حاجات ورغبات غير مشبعة من خلال تأثيرها على تفكيره ثم سلوكه.

- **أهمية الحفز الدافعية:** احتلت الدافعية مكاناً بارزاً في الدراسات النفسية بشكل عام والدراسات الخاصة بالسلوك التنظيمي بشكل خاص على اعتبار أن العنصر البشري هو الدعامة الأساسية في تحقيق أهداف المنظمة، إن طبيعة المكافآت التي يتوقعها الباحث ويحصل عليها نتيجة عمله العلمي، قد تؤثر أيضاً على إنتاجية العلماء في كل من الجامعات الكبرى والفرعية على حد سواء والتأثيرات الأكاديمية المحدودة قد تؤثر على الإنتاجية أيضاً (توق وزاهر، 1988)، أما الحوافز فهي الدعامة التي تشكل استمرار الدافع أو توقفه، لذلك فاستخدام الحوافز بعشوائية وبناء على

أحكام مزاجية سيضر بالمؤسسة، فالحوافز المادية والمعنوية هي من أهم الوسائل التي تثير الرغبة لديهم للعمل وبذل طاقتهم ليرفع مستوى العمل كمّاً ونوعاً، فهي أحد العوامل الخارجية التي لها دور حاسم في تحسين الإنتاجية (Breschi & other, 2005).

• **ثالثاً: الرضا الوظيفي:** ويشمل الرواتب والمكافآت، ظروف العمل المناسبة، روح التعاون والمشاركة، عرفه (عبد الباقي، 2004: 173) بأنه "شعور داخلي يشير إلى درجة إشباع حاجات الفرد ويتحقق هذا الإشباع من خلال بيئة العمل وطبيعته وهذه العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله، وليتحقق التناسب بين ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه فعلاً"

- **نظريات الرضا الوظيفي:** نظراً لأهمية الرضا الوظيفي وما يتطلبه من الوقوف على مشاعر وأحاسيس واتجاهات الأفراد والعاملين في المؤسسات التربوية والمهنية، اهتم الباحثون بدراسة الرضا الوظيفي فتوصلوا إلى وضع عدد من النظريات لتفسير حالة الرضا الوظيفي ومنها: نظرية تدعيم السلوك، تسمى النظرية بنظرية التقدير الإيجابي (Reinforcement Positive)، فقد أشار العدلي أن السلوك يعتمد على ما يتعرض له الموظف من مثيرات وتعتمد نتائج السلوك على نوع المثيرات أو الحوافز (المكافآت) إذا كانت إيجابية فينتج عنها تكرار السلوك أو الإنتاج، وإذا كانت سلبية نتج عنها عدم رضا وعدم تكرار السلوك أو الإنتاج (حسين، 2006).

- **أهمية الرضا الوظيفي:** تتبع أهمية الرضا الوظيفي من الذي يشعر به أعضاء هيئة التدريس نحو وظائفهم في حد ذاته سواء كان مرضي أو محبط، وما يتعلق باهتمام الإدارة بأثر اتجاهات الأعضاء نحو وظائفهم والجامعة على الأداء أو الإنتاجية، يعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم الإدارية التي لها أثر فعال في إنتاجية العمل وزيادة الولاء للمنظمة، ويحسن من أدائهم ويتوقف نجاح الجامعة أو فشلها على مدى اهتمام الإدارة بهم من خلال تنمية مهاراتهم وزيادة دافعيتهم للعمل والإنتاج، وذلك لأن تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يؤثر في نوعية أدائهم وبالتالي يحقق نتائج إيجابية تخدم كافة أقطاب العملية التعليمية (الشرمان وجعافرة، 2013).

- **العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:**

1. العوامل الذاتية: تتعلق بمهارة وقدرات الأفراد، وقوة تأثير دوافع العمل على الأفراد.
2. العوامل التنظيمية: تتعلق بالرضا عن نظم وأساليب العمل، والرضا عن الوظيفة من إشباع لحاجاته والعلاقة مع الآخرين في محيط العمل.
3. العوامل البيئية: تتعلق بالانتماء الاجتماعي، والتكيف والاندماج في محيط العمل ونظرة المجتمع للموظف (حميد، 2004).

العوامل المؤثرة على بيئة العمل:

ذكر (القحطاني، 2002) عدة عوامل تؤثر على بيئة العمل يمكن استعراضها بإيجاز على النحو التالي:

1. الموارد المادية: وتشمل كل المستلزمات المادية من الأوراق والأقلام والأجهزة والتقنيات والأثاث المكتبي والتجهيزات المكتبية.
2. الموارد البشرية: وهي ما تتضمنها الجامعة من أعضاء هيئة تدريس وإداريين وفنيين ومهارات متنوعة للقيام بمهام وأعباء العمل تؤثر على كمية العمل المنجز ودرجة جودته.

3. النمط القيادي: ويعد من العوامل الرئيسة في تحديد طبيعة بيئة العمل من حيث الإشراف المركزي واللامركزي وتأثيره في الرغبة في التجديد والإبداع والابتكار.

4. السياسات الإدارية: تسهم السياسات الإدارية الموضوعية والعادلة في تهيئة الأجواء المريحة والمشجعة والبيئة التنظيمية المعززة للإبداع والابتكار.

5. القيم المهنية: المنظمة التي تشبع فيها القيم الخيرة والتي تحترم الفرد وتحرص على إنضاجه وبنائه ورفاهيته وتحفظ كرامته تصبح ملاذاً آمناً للاستمرار والبقاء والعطاء.

التعليم العالي في المملكة العربية السعودية

تأتي الجامعات السعودية على قمة الهرم التعليمي، وتضطلع بمسؤوليات عديدة أهمها أعداد وتطوير الإنسان وتحسين أدائه، وقد عرف (العقيل، 2005) التعليم الجامعي بأنه كل أنواع التعليم الذي يلي المرحلة الثانوية أو ما يعادلها، وتقدمه الكليات الجامعية والمعاهد العليا التي تقوم بأعداد الإخصائيين، ليتولوا مسؤوليات التخطيط والإدارة والبحث العلمي.

ألقى النظام التربوي في المملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً من القيادة السياسية ومتخذي القرار، حيث توسع التعليم الجامعي خلال السنوات الأخيرة توسعاً كمياً هائلاً، مما رافقه زيادة في عدد الطلاب والطالبات الملتحقين بها وبالتالي زيادة أعضاء هيئة التدريس.

لقد حددت وثيقة سياسة التعليم أهداف التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، وفيما يلي نص هذه الأهداف كما جاءت في الوثيقة (وزارة التعليم، 1978: 23).

- تنمية عقيدة الولاء لله ومتابعة السير في تزويد الطالب بالثقافة الإسلامية التي تشعره بمسؤولياته أمام الله عن أمة الإسلام لتكون إمكانياته العلمية والعملية نافعة مثمرة.
- إعداد مواطنين أكفاء مؤهلين علمياً وفكرياً تأهيلاً عالياً لأداء واجبهم في خدمة بلادهم، والنهوض بأممتهم، في ضوء العقيدة السليمة، ومبادئ الإسلام السديدة.
- إتاحة الفرصة أمام النابغين للدراسات العليا في التخصصات العلمية المختلفة.
- القيام بدور إيجابي في ميدان البحث العلمي الذي يسهم في مجال التقدم العالمي، في الآداب، والعلوم، والمخترعات وإيجاد الحلول السليمة الملائمة لمتطلبات الحياة المتطورة.
- النهوض بحركة التأليف والإنتاج العلمي بما يطوع العلوم لخدمة الفكرة الإسلامية، ويمكن البلاد من دورها القيادي لبناء الحضارة الإنسانية على مبادئها الأصيلة.

أنشأت المملكة العربية السعودية الجامعات التي بلغ عددها (28) جامعة كما رصدت لها ميزانيات هائلة لتقوم بوظائفها، وقد كانت البداية الفعلية للتعليم العالي ببداية إنشاء: جامعة أم القرى، التي تأسست عام 1369هـ، وتسعى كثير من كليات التربية للحصول على الاعتماد الأكاديمي، مدخلاً لإصلاح ظروفها الأكاديمية والإدارية من ناحية، والإعلان عن جودة برامجها وخرجيها من ناحية أخرى.

كلية التربية بجامعة أم القرى: تعد كلية التربية أعرق وأقدم كلية في المملكة والخليج العربي، حيث بدأت انطلاقها عام 1372هـ/1952م، توالى فيها إنشاء الأقسام الأكاديمية، وقامت الكلية بإعداد القادة التربويين في شتى المجالات بالإضافة إلى إسهامها في إعداد الأكاديميين المتخصصين والباحثين من خلال برامج الدراسات العليا التي تعد علامة فارقة في مسيرة الكلية

بما تحويه من تخصصات وبرامج علمية مميزة على مستوى الماجستير والدكتوراه، كذلك دورها الكبير في خدمة المجتمع من خلال البرامج التربوية والدورات التدريبية التثقيفية النوعية التخصصية.

أهداف كلية التربية بجامعة أم القرى:

- إعداد المعلم المؤهل علمياً وتربوياً ومهنياً لتولي عملية التدريس في مدارس التعليم العام للمرحلتين المتوسطة والثانوية ولجميع المواد الدراسية.
- إعداد القوى البشرية اللازمة للعمل في المدرسة من المديرين والمشرفين والموجهين التربويين، وكذلك القوى البشرية اللازمة للعمل في الإدارة التربوية في شتى تخصصاتها.
- تدريب المعلمين وكل العاملين في حقل التربية والتعليم من مديريين وموجهين ومشرفين لرفع مستواهم وزيادة خبراتهم المهنية وإطلاعهم على كل جديد في الميادين التربوية.
- الإسهام في رفع المستويات التعليمية في البلاد والمشاركة في إثراء البحث العلمي في الميادين التربوية والنفسية بشتى فروعها.

بالرغم من التطور والتعدد في رسالة الجامعة ومجتمعاتها، يظل عضو هيئة التدريس بالجامعة بمنهجه وإقتداره العلمي هو محور رسالتها ومناطق ما تقوم به من أنشطة، ويعتبر عضو التدريس منفذاً لرسالة الجامعة بأبعادها الثلاثة (التدريس، خدمة المجتمع، والبحث العلمي).

وفيما يلي سيتم تسليط الضوء على أدوار عضو هيئة التدريس بالتعليم الجامعي:

- **مجال التدريس:** تعد أهم وظائف الجامعات وأكثرها فاعلية في إعداد الطالب للحياة؛ إذ تزودهم بالاتجاهات السلوكية الإيجابية، والمهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم ليصبحوا أعضاء فاعلين خدمة أنفسهم ومجتمعهم (النجار، 2004)، ويندرج تحته القيام بإعداد المادة التعليمية، واختيار الوسائل التعليمية، واختيار أساليب التدريس المناسبة، وإعداد الامتحانات التحريرية والشفهية والإشراف عليها، وتشجيع الطالب على المناقشة والحوار وإبداء الرأي (محمود، 2008).
- **خدمة المجتمع:** يشكل إسهام عضو هيئة التدريس في خدمة مجتمعة المهني واحداً من المجالات الثلاثة المهمة في تقييم أدائه، وتسهم في بناء وتطور الجامعة والإيفاء بمتطلبات إدارتها وتطوير رقي المجتمع الذي ينتمي إليه، وتتضمن الاستشارات لحل مشكلات مؤسسية، وتنظيم دورات وورش عمل عالمية أو إقليمية أو محلية في مجال التخصص والمساهمة فيها (النجار، 2004).
- **البحث العلمي:** تتعدى إسهامات البحث العلمي تنشيط وتنمية عضو هيئة التدريس، إلى تنمية المجتمع والرقى به في جميع النواحي، ذكر (كنعان، 2001: 24) بأن البحث العلمي هو "محاولة اكتشاف المعرفة والتفتيح عنها وتطويرها وفحصها وتحقيقها بنقص دقيق ونقد عميق، ثم عرضها مكتملة بنكاء وإدراك لتفسير في ركب الحضارة العالمية وتسهم فيه إسهاماً حياً شاملاً".

وقد نصت التوصية الدولية بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي (اليونسكو، 1997) على أن ممارسة مهنة التعليم العالي تتطلب معرفة حاذقة يكتسبها أعضاء هيئة التدريس من خلال دراسة تدوم مدى الحياة، وتعتبر التوصية عن هذا الأمر باستخدام مصطلح "التبحر العلمي" المستقى من التقليد الأمريكي، وتشمل مهمات البحث العلمي والأنشطة التي يقوم بها عضو

هيئة التدريس شخصياً والتي تؤدي إلى توسيع نطاق المعرفة وتعميقه ونشر هذه المعرفة واستخدامها بصورة متجددة (سلامة، 2009).

مفهوم الإنتاجية العلمية:

لقد سعت مجالات عدة إلى تكييف هذا المفهوم مع استخداماتها، مما أدى إلى أن معنى الإنتاجية في مجال معين لا يعني بالضرورة نفسه في مجال آخر (الزهراني، 1997)، فأصبحت الإنتاجية تمثل مضامين ومعانٍ مختلفة ما بين أيديولوجية، واقتصادية، واجتماعية، وسيكولوجية، وإدارية، وعلمية، وتستخدم في الأدبيات بعبارات عديدة مثل الكفاءة، والفعالية، وقياس العمل وتحليل المدخلات والمخرجات، وتقييم البرامج (توق، وزاهر، 1988: 31).

مؤشرات الإنتاجية العلمية:

1. الإنتاج العلمي كمّاً ونوعاً: إن قضية كم المنشورات ونوعها أثارت جدلاً كبيراً حول العلاقة بين الكم والكيف، ففريق يرى أن كم المنشورات العلمية لا يطابق جودتها، وفريق آخر يرى أن الكم قد يدل على الكيف ويستندون في ذلك إلى علاقة الارتباط بين الكم والكيف، بالرغم أن هذا الارتباط غير تام، ولكنها تضيف إسهاماً كبيراً في مجالهم العلمي. (توق، وزاهر، 1988)

2. التقدير والاعتراف العلمي: يدل على التقدير والاعتراف بإنتاجهم العلمي من قبل المجتمع عامة والمجتمع العلمي المحيط به خاصة، والتقييم الإيجابي لأعضاء هيئة التدريس يزيد الدافع لديهم للإنجاز وزيادة النجاح، كما يتأثر هذا المؤشر بعدة أمور منها مستوى المؤسسة الأكاديمية التي يعمل بها عضو هيئة التدريس، ومكانتهم بالجامعة، كل ذلك يمثل نوعاً من التقدير العلمي لأعضاء هيئة التدريس والرضا عن إنتاجهم (Abdulla & Mahmood, 2011).

طرق قياس الإنتاجية العلمية:

ومن المعايير التي استخدمتها الجامعات الأمريكية لقياس الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس، مرتبة حسب أهميتها: (الزهراني، 1997: 38)

1. عدد المقالات المنشورة في دوريات علمية مشهورة ومعترف بها.
 2. عدد الكتب التي ألفها العضو بمفرده أو كمؤلف رئيسي فيها.
 3. جودة الإنتاج العلمي للعضو في نظر الزملاء بجامعته وخارجها.
 4. عدد الأعمال العلمية المنشورة في الدوريات التي تصدرها الجمعيات العلمية.
 5. الجوائز التي حاز عليها العضو من جهات علمية مقابل إنجازاته العلمي.
 6. التقارير وتأليف فصول من كتاب معين.
 7. جودة الإنتاج العلمي للعضو في نظر رئيس القسم.
- وتتعدد طرق ومناهج قياس الإنتاجية العلمية، و الأكثر شيوعاً:

1. الأساليب الإحصائية الكمية: تعتمد هذه الأساليب الإحصائية في قياسها الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس على العدد الكمي لإنتاجهم العلمي، من حيث أعداد المؤلفات خلال فترة زمنية محددة ويمكن معرفة ذلك بناء على أسئلة

- موجهة لأعضاء هيئة التدريس لحصر الكتب والمؤلفات والأبحاث والمقالات التي أجراها وبناء على ذلك يتم قياس الإنتاجية العلمية (الفيومي، 2004).
2. الفهرس العلمي للاستشهاد: يعتمد على نشر فهرس بالمطبوعات العلمية في عدد من التخصصات العلمية والاجتماعية من خلال ذكر المؤلفين المستشهد بهم، وكذلك على كثرة عدد الأمثلة لدراسة ما، مما يدل على أهمية الدراسة (الفيومي، 2004).
3. لجان الخبراء للتحكيم: هي لجنة تتكون من مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجالات علمية مختلفة، تقييم البحوث العلمية التي ينشرها أعضاء هيئة التدريس للحكم عليها من حيث النوعية وذلك بالتحقق من جودتها ومدى إسهامها في المجال المعرفي للتخصص.

العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية:

- العوامل الشخصية: وتشمل الدافعية الذاتية لعضو هيئة التدريس تجاه الإنتاج العلمي، والرضا عن عمله، وحبه للاستطلاع والابتكار.
- العوامل المجتمعية: وتشمل موقف المجتمع من البحث العلمي، ومقدار المخصص لميزانياته والإنفاق على التجهيزات لتهيئة المناخ المناسب.
- العوامل الجامعية: وتشمل البنية الجامعية وما توفره من مناخ منظم، وحوافز وتهيئة الظروف المناسبة التي تعزز لديهم الاتجاهات الإيجابية نحو عملهم العلمي. (الزهراني، 1997)

الدراسات السابقة:

يتضمن هذا الجزء عرضاً للدراسات السابقة العربية والإنجليزية التي قامت الباحثة بالاطلاع عليها ومراجعتها، وفق ترتيب زمني من الأقدم إلى الأحدث.

دراسات سابقة تناولت بيئة العمل:

هدفت دراسة (Winter&Sarros,2002) بعنوان "بيئة العمل الأكاديمي مكان محفز للعمل في الجامعات الأسترالية" إلى تحديد الدافعية الإيجابية في بيئة العمل الأكاديمي، استخدم الباحث العينة الطبقية على مستوى (5) أقسام علمية و (5) مناصب إدارية (2609) أكاديميين، تم فحص (1041) من المستجيبين، أظهرت نتائج الدراسة أن بيئة العمل الأكاديمية محفزة عندما تكون الأدوار واضحة ومهام العمل تتصف بالتحدي، والمشرفون يبدون نمطاً قيادي داعم، وأجرى (العمرى، وآخرون، 2009) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي المهني، تكونت عينة الدراسة من 270 عضو هيئة تدريس في جامعتي الهاشمية وجامعة البلقاء التطبيقية، وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا عن المناخ الجامعي التطبيقي كان أعلى من المناخ الجامعي الأكاديمي، وباستخدام اختبار (ت) في التحليل ظهر فرق في مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي يعود إلى الرتبة الأكاديمية والخبرة في التعليم العالي في حين لم يظهر أي فرق في مستوى الرضا عن المناخ الجامعي يعود إلى متغير الجنس، وأجرى (العامري، 2014) دراسة هدفت إلى التعرف على أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية في الحديدة وعمران، البالغ عددهم

(204) عضو، واستجاب منهم (147) عضواً يمثلون (70.3%) من مجتمع الدراسة، وكانت الاستبانة الأداة المستخدمة في الدراسة فأظهرت النتائج أن أكثر المشكلات حدة كانت في المجالات المتعلقة بأنظمة الرواتب والحوافز، والجوانب التعليمية، وبيئة العمل، والسياسات والممارسات الإدارية.

دراسات تناولت الإنتاجية العلمية:

أجرى (التل، 2011) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع الإنتاج العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز وتحديد معوقات هذا الإنتاج في الكلية، تم اعداد استبانة، وطبقت على عينة من (91) عضواً، توصلت الدراسة إلى أن كمية الإنتاج العلمي ككل جاءت بمستوى متوسط وجاءت كل مؤشر للإنتاج العلمي بمستوى منخفض جداً، كما توصلت الدراسة إلى أن معوقات الإنتاج العلمي بشكل عام كانت حادة بدرجة كبيرة. وأجرى (الشمري، 2011) دراسة هدفت إلى التعرف على الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية والعوامل المؤثرة فيه، تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في خمس جامعات سعودية، وتكونت عينة الدراسة من (552) عضو، واستخدم الباحث استبيان واستخدم أسئلة مفتوحة، أظهرت نتائج الدراسة أن كمية الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في مجال البحوث التي تم نشرها في الدوريات العلمية المحكمة خلال الخمس السنوات الماضية جاء في المرتبة الأولى، وجاء في المرتبة الثانية عدد المشاركات في المؤتمرات العلمية، بينما جاء عدد براءات الاختراع بالمرتبة الأخيرة، واقترحت الدراسة بتيسير الحضور للمؤتمرات والدورات العلمية.

دراسات تناولت العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية العلمية:

هدفت دراسة (Jung, 2012) التي بعنوان "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الأقسام الأكاديمية في هونغ كونغ" إلى الكشف عن العوامل المؤسسية والفردية التي تسهم في إنتاجيتهم، حيث توصلت الدراسة إلى أن الإنتاجية البحثية متأثرة بعدد من العوامل التي تشمل الخصائص الشخصية وعيب العمل وأساليب وطرق البحث المتنوعة، وأوصت الدراسة الجامعات بمعرفة كيف أن أساليب وأنشطة البحث العلمي تميز بين المؤسسة أو المنشأة، وللكشف عن تأثير البيئة المادية على أنشطة أعضاء هيئة التدريس أجرى (Kuntz, 2012) دراسة بعنوان "تصورات أعضاء هيئة التدريس عن عملهم والبيئة العملية المحيطة" التي هدفت إلى الكشف عن تأثير البيئة من خلال ممارسات أعضاء هيئة التدريس ومكان العمل الأكاديمي وذلك بالاعتماد على مقابلات معمقة مع كلية العلوم الاجتماعية في جامعة حكومية في الولايات المتحدة الأمريكية، أظهرت نتائج من خلال تصورات أعضاء هيئة التدريس بعد تحليل بياناتهم بعدم قدرة الأماكن لاحتواء أعمال أعضاء هيئة التدريس، وأوصت الدراسة إلى الحاجة إلى تغييرات في السياسة الإدارية على المستوى الجامعي الذي يقاوم الميول نحو بيئات منعزلة.

وأجرى (الشرمان، وجعافرة، 2013) دراسة هدفت إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤنة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة وتم توزيعها على عينة مكونة (252) عضو هيئة تدريس في جامعة مؤنة، وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكافة مجالات الدراسة وفقراتها، واستخدمت الباحثة تحليل التباين الثلاثي، واختبار شففيه للمقارنات البعدية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك درجة متوسطة في الرضا الوظيفي وفي مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وأوصت الدراسة في على ضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث العلمية، وزيادة فرصة مشاركتهم في المؤتمرات العلمية.

التعقيب على الدراسات السابقة

تباينت الدراسات السابقة في طريقة تناولها الإنتاجية العلمية وكذلك بيئة العمل الأكاديمي، ومن الدراسات ما تتفق مع الدراسة الحالية ومنها ما يختلف، فكل باحث تناول دراسته وفق رؤيته البحثية والعلمية من حيث الأهداف والمنهجية والنتائج وتعددت كل دراسة بمحور من المحاور أو أكثر.

- **دراسات الإنتاجية العلمية:** تناولت الدراسات السابقة الإنتاجية العلمية من أوجه مختلفة كدراسة (التل، 2011) التي تناولت واقع الإنتاج العلمي بكلية التربية في مختلف الجامعات العربية، وأخرى سلطت على العوامل المؤثرة للإنتاجية العلمية كدراسة (الشمري، 2011) بالأردن.
- **دراسات بيئة العمل:** تناولت دراسة (Winter&Sarros, 2002) الكشف عن الدافعية والطبيعة المتغيرة للعمل الأكاديمي، كما تبين من خلال الدراسات السابقة تناولها للعمل الأكاديمي من حيث أحد محاور الدراسة الحالية الرضا الوظيفي كدراسة (العمرى وآخرون، 2009) أما دراسة (العامري، 2014) تناولت بيئة العمل من حيث المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس.
- أما من حيث **العلاقة** تناولت بعض الدراسات السابقة علاقة الإنتاجية بالرضا الوظيفي كدراسة (الشرمان وجعافرة، 2013)، ودراسات أخرى علاقتها بالعوامل المؤسسية أو التحفيزية والمسار الوظيفي كدراسة (Jung, 2012).

تناولت الدراسة الحالية جانبين مهمين هما واقع بيئة العمل الأكاديمي وواقع الإنتاجية العلمية كلاً على حدة والعلاقة بينهما وذلك لعدم وجود دراسات تناولت بيئة العمل الأكاديمي بشكل مباشر أو علاقتها بالإنتاجية كدراسة مستقلة، بالنسبة لهذه الدراسة وعلاقتها بالدراسات السابقة فيمكن القول بأنها اتفقت مع بعضها في تحديد مجتمع الدراسة حيث تتمثل في أعضاء هيئة التدريس وكما اتفقت مع بعض الدراسات في أحد أهداف الدراسة التي تتمثل في التعرف على واقع الإنتاجية العلمية بكلية التربية، وواقع بيئة العمل، واختلفت هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في تناولها لمجالات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الإنتاج العلمي المختلف من مشاركات وحضور مؤتمرات ولجان وإشراف على رسائل علمية مختلفة من خلال (15) مؤشر للإنتاجية العلمية، وكذلك من حيث ربط بيئة العمل الأكاديمي على وجه الخصوص بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى.

منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي حيث يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً؛ لبيان خصائصها، والوصف الرقمي لمقدار الظاهرة أو حجمها.

وفي الدراسة الحالية استخدمت الباحثة ثلاثة من أنواع من المنهج الوصفي وهي:

- **المنهج الوصفي المسحي** لدراسة كل من: واقع بيئة العمل الأكاديمي، وواقع الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى.
- **المنهج الوصفي المقارن:** للمقارنة بين استجابات عينة الدراسة حول محاور الاستبيان حسب متغيرات (الجنس- الرتبة الأكاديمية-التخصص-سنوات الخبرة).

- المنهج الوصفي الارتباطي: لمعرفة العلاقة الارتباطية بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى، والبالغ عددهم (250) عضو/عضوة، حسب إحصائية عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس، خلال الفصل الدراسي الأول 1436-1437هـ.

جدول (1): إحصائية مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس

الوظيفة	ذكر		أنثى		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
أستاذ	23	9.2	12	4.8	35	14
أستاذ مشارك	42	16.8	32	12.8	74	29.6
أستاذ مساعد	62	24.8	79	31.6	141	56.4
المجموع	127	50.8	123	49.2	250	100

عينة الدراسة

لضمان تمثيل مجتمع الدراسة تمثيلاً جيداً، اختارت الباحثة عينة طبقية عشوائية حيث بلغ حجم العينة (180) عضو/عضوة هيئة تدريس، وبلغت نسبة الاستجابة (70%) من حجم المجتمع الكلي، وذلك بعد استبعاد الاستبانات الغير مكتملة، مما يشير إلى أن العدد الفعلي للفئة المستجيبة بلغت (175) عضو/عضوة.

- وصف عينة الدراسة حسب الجنس:

جدول (2): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	%100
ذكر	89	50.86
أنثى	86	49.14
الكلي	175	100

- وصف عينة الدراسة حسب الرتبة الأكاديمية:

جدول (3): توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة الأكاديمية

التخصص	العدد	%
الإدارة التربوية والتخطيط	24	13.71
علم النفس	17	9.71
التربية الخاصة	13	7.43

6.29	11	التربية الفنية
21.71	38	المناهج وطرق التدريس
10.29	18	التربية البدنية
8.00	14	رياض الأطفال
16.00	28	التربية الإسلامية والمقارنة
6.86	12	التربية الأسرية
100	175	الكلية

• وصف عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:

جدول (4): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	%
أقل من 5 سنوات	19	10.86
من 5-أقل من 15 سنة	54	30.86
من 15 سنة فأكثر	102	58.29
الكلية	175	100.00

أداة الدراسة

استخدمت الباحثة الاستبيان كأداة للدراسة الحالية، وبعد تحديد أهداف الاستبيان في معرفة بيئة العمل الأكاديمي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى، كما تم مقابلة عدد من ذوات الاختصاص في هذا المجال للاستفادة من خبراتهم، ومن الدراسات التي تمت الاستفادة منها في بناء الاستبيان دراسة (العمرى وآخرون، 2009)، وبناءً على ما تم الاطلاع عليه من أدبيات البحث في هذا المجال، تم صياغة عبارات الاستبيان وتوزيعها على المحاور.

صدق أداة الدراسة:

1. **صدق المحكمين:** تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين من السادة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى، وبلغ عدد المحكمين (15) محكماً، ذلك للتأكد من درجة مناسبة العبارة ووضوحها، وانتمائها للبعد/المحور وسلامة الصياغة اللغوية، ووفقاً لتوجيهات المحكمين تم التعديل ليصبح عدد العبارات في الاستبانة (45) عبارة موزعة على محورين.

2. **صدق الاتساق الداخلي:** تم التأكد من توافر صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد/المحور الذي تنتمي إليه العبارة، وذلك من خلال التطبيق على عينة استطلاعية تكونت من (30) عضو هيئة تدريس بواقع (18) عضواً، (12) عضوة، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (5): معاملات الاتساق الداخلي لصدق أداة الدراسة (ن=30)

المحور الأول

المحور الثاني		البعد الثالث		البعد الثاني		البعد الأول	
العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
1	0.65	14	0.69	21	0.64	1	0.68
2	0.69	15	0.64	22	0.69	2	0.71
3	0.64	16	0.68	23	0.92	3	0.69
4	0.68	17	0.67	24	0.65	4	0.72
5	0.66	18	0.69	25	0.70	5	0.65
6	0.65	19	0.72	26	0.66	6	0.68
7	0.71	20	0.68	27	0.65	7	0.65
8	0.66		0.65	28	0.69	8	0.65
9	0.70			29	0.70	9	0.71
10	0.66			30	0.66	10	0.68
11	0.65			31		11	0.64
12	0.68			32		12	0.65
13	0.64			33		13	0.68
14							0.66
15							0.64

ثبات أداة الدراسة: تم التأكد من ثبات الاستبيان بطريقة الفا كرونباخ من خلال التطبيق على العينة الاستطلاعية، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (6): معاملات الفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة

المحور	البعد	قيمة الفا كرونباخ
المحور الأول	الأول	0.93
	الثاني	0.90
	الثالث	0.91
	الدرجة الكلية	0.94
المحور الثاني		0.93

بعد التأكد من توافر الصدق والثبات في أداة الدراسة، أصبحت الأداة جاهزة للتطبيق على العينة.

الأساليب الإحصائية

للإجابة عن تساؤلات الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1. التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة بالنسبة للبيانات الأولية.
2. اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

3. اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغيرات (الرتبة الأكاديمية - التخصص - سنوات الخبرة).

4. اختبار شيفيه لتحديد اتجاهات الفروق في حالة وجود فروق دالة إحصائية.

5. معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة الارتباطية بين واقع بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى.

عرض النتائج ومناقشتها

- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى؟
لإجابة السؤال الأول تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل بعد من أبعاد بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى وتم الحصول على النتائج التالية:

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لواقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى

البعد/الدرجة الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الممارسة
البعد الأول: نمط القيادة	3.84	0.81	2	عالية
البعد الثاني: التحفيز والدافعية نحو العمل	3.36	1.09	3	متوسطة
البعد الثالث: رضا الوظيفي	3.94	0.95	1	عالية
الدرجة الكلية لبيئة العمل الأكاديمي	3.76	0.87	-	عالية

تشير نتائج الجدول (7) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لواقع بيئة العمل الأكاديمي بلغ (3.67) أي بدرجة عالية، ويلاحظ أن البعد الثالث (الرضا الوظيفي) كان في الترتيب الأول من حيث بيئة العمل الأكاديمي بمتوسط حسابي (3.94) وبدرجة (عالية)، يلي ذلك البعد الأول (نمط القيادة) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (3.84) وبدرجة (عالية)، ثم البعد الثاني (التحفيز والدافعية نحو العمل) في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (3.36) وبدرجة (متوسطة).

وفيما يلي وصفاً لواقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى

- البعد الأول: نمط القيادة

جدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة

م	العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
12	مشاركتهم في اللجان والمجالس العلمية	1	4.14	0.92	عالية
11	اطلاعهم على ما يستجد من قرارات وتعليمات	2	4.11	0.94	عالية

3	حرصهم على تسهيل اجراءات العمل	3	4.05	0.96	عالية
5	تنظيم مواعيد جداول الاجتماعات	4	4.03	1.14	عالية
1	مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل	5	3.9	0.91	عالية
13	حرصه على مواكبة كافة المتغيرات الحديثة في مجال تكنولوجيا التعليم والبحث العلمي	6	3.87	1.02	عالية
8	تشجيعهم على تقبل التغيير وممارسته في العمل	7	3.85	1.03	عالية
10	منحهم فرصة ممارسة الحرية الأكاديمية في تنفيذ طريقة العمل المناسبة لتحقيق الأهداف المرسومة للقسم	8	3.85	1.09	عالية
6	إصدار القرارات المتعلقة بالعمل بكل شفافية	9	3.78	1.19	عالية
7	الحد من الازدواجية في العمل وتداخل الصلاحيات	10	3.75	0.97	عالية
2	مشاركتهم في وضع الخطط التنفيذية للعمل	11	3.73	1.07	عالية
4	تمكينهم من المشاركة في التقييم المستمر لجميع الأعمال في القسم أثناء تنفيذها	12	3.53	1.08	متوسطة
9	تشجيعهم على التنسيق مع مؤسسات المجتمع المحلي للاستقاء من خدماتها وإمكانياتها في العمل الأكاديمي	13	3.3	1.24	متوسطة
	متوسط الحسابي العام للبعد الأول		3.84	0.81	عالية

تشير النتائج الواردة في جدول (8) أن واقع بيئة العمل الأكاديمي في بعد نمط القيادة هو بدرجة (عالية) وبمتوسط حسابي (3.84)، وقيم المتوسطات الحسابية تراوحت من (3.3) للعبارة رقم (9)، إلى (4.14) للعبارة رقم (12)، تم قياسها من خلال (13) عبارة، وكانت بدرجة (عالية) على (11) عبارة، وبدرجة (متوسطة) على (2) عبارة.

وجدت الباحثة من خلال نتائج بعد نمط القيادة مدى إدراك القيادة وأعضاء هيئة التدريس على أهمية التعاون بينهما لخلق بيئة عمل مرضية ومريحة، واتفقت نتائج هذا البعد مع دراسة (Sarros & Winter, 2002) ودراسة (العامري، 2014).

• البعد الثاني: التحفيز والدافعية نحو العمل

جدول رقم (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة

م	العبارة	الترتيب	درجة الممارسة		الاستجابة
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
20	توفير بيئة عمل تشاركية إيجابية خالية من ضغوط والصراعات	1	3.58	1.27	متوسطة
15	تشجيعهم على تحقيق الترقيات الأكاديمية	2	3.54	1.27	متوسطة
19	تشجيعهم على الالتحاق بالبرامج التدريبية لتنمية قدراتهم المهنية	3	3.48	1.25	متوسطة
16	تهيئة البيئة التعليمية المشجعة على التطوير والابداع	4	3.42	1.27	متوسطة
14	تكريم أعضاء هيئة التدريس المتميزين	5	3.42	1.35	متوسطة
18	توفير مستلزمات العمل الأكاديمي لتحفيزهم على القيام بأعمالهم	6	3.24	1.32	متوسطة
17	اطلاعهم على نتائج تقويم أداءهم في نهاية كل عام دراسي	7	2.87	1.52	متوسطة

المتوسط الحسابي العام للبعد الثاني	3.36	1.09	متوسطة
------------------------------------	------	------	--------

تشير النتائج الواردة في جدول (9) أن واقع بيئة العمل الأكاديمي في بعد التحفيز والدافعية نحو العمل هو بدرجة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (3.36)، وقيم المتوسطات الحسابية في بعد التحفيز والدافعية نحو العمل، تراوحت من (2.87) للعبارة رقم (17) إلى (3.58) للعبارة رقم (20)، وواقع بيئة العمل في بعد التحفيز والدافعية نحو العمل، تم قياسها من خلال (7) عبارات، وكانت بدرجة (متوسطة) على جميع العبارات.

وجدت الباحثة من خلال نتائج هذا البعد أن استجابة أعضاء هيئة التدريس لواقع بيئة العمل الأكاديمي في بعد التحفيز والدافعية نحو العمل كانت بدرجة متوسطة في جميع العبارات وفي المتوسط الحسابي الكلي مما يعني أن أعضاء هيئة التدريس تعتقد أن الحوافز بأنواعها المختلفة المادية والمعنوية ليست بالمستوى المرغوب، وعلى هذا فإن المؤشرات أعلاه تدعو الباحثة إلى القول أن التحفيز والدافعية نحو العمل بكلية التربية في جامعة أم القرى بحاجة إلى مزيداً من الجهود وأن تولي أهمية كبيرة للارتقاء بها ولتكون دافعاً لهم للعطاء والإبداع، مما أكدت عليه دراسة (الشرمان، وجعافرة، 2013)، واتفقت نتائج هذا البعد مع دراسة (العامري، 2014)، و(Jung, 2010)، ودراسة (الشرمان، وجعافرة، 2013).

• البعد الثالث: الرضا الوظيفي

جدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة

م	العبارة	الترتيب	درجة الممارسة	
			الانحراف المعياري	الاستجابة
22	مبادلتهم الاحترام والتقدير	1	4.25	0.98
28	تخصص لهم وقت كافٍ لإنجاز المهام الموكلة لهم	2	4.05	0.94
72	يشعرهم باتباع أسلوب الحوار والمناقشة وسماع الاقتراحات بشكل دائم	3	4.05	1.00
25	مراعاته للنواحي الإنسانية في العمل	4	4.01	1.06
23	يشعرهم بالموضوعية والصدق لتوطيد العلاقة فيما بينهم	5	3.98	1.09
29	حرصه على توزيع الأعمال بينهم بعدالة	6	3.93	1.14
26	يشعرهم بأن إدارته تتبع سياسة الباب المفتوح	7	3.92	1.08
24	يشعرهم بأن جو العمل الأكاديمي مريح	8	3.82	1.12
21	حصولهم على التقدير المعنوي نتيجة لأدائهم وجهدهم	9	3.74	1.27
30	مراعاته للأعباء التدريسية لتشجيعهم للقيام بالأبحاث	10	3.66	1.33
	المتوسط الحسابي العام للبعد الثالث		3.94	0.95

تشير النتائج الواردة في جدول (10) أن واقع بيئة العمل الأكاديمي في بعد الرضا الوظيفي هو بدرجة (عالية) وبمتوسط حسابي (3.94)، وقيم المتوسطات الحسابية لواقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد الرضا الوظيفي، تراوحت من (3.66) للعبارة رقم (30) إلى (4.25) للعبارة رقم (22)، وواقع بيئة العمل الأكاديمي

لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد الرضا الوظيفي، تم قياسها من خلال (10) عبارات، وكانت بدرجة (عالية) على (9) عبارات، وبدرجة متوسطة على (1) عبارة.

وبناءً على نتائج واقع بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد الرضا الوظيفي التي ظهرت بدرجة تحقق عالية باستثناء العبارة رقم (30) بمتوسط حسابي (3.66) فكانت بدرجة تحقق متوسطة، اتفقت مع هذه النتيجة دراسة (التل، 2011)، و(Kuntz, 2012)، و(Jung, 2012).

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

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الاستجابات عينة الدراسة

م	العبارة	عدد المرات		
		الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
9	حضور مؤتمرات وندوات ولقاءات علمية	1	3.07	1.14
4	نشر بحوث في الدوريات العلمية المحكمة	2	3.04	1.21
7	حضور ورش عمل علمية بحثية	3	3.03	1.10
8	حضور دورة تدريبية في مجال أساليب البحث العلمي	4	2.83	1.10
15	الإشراف على الرسائل العلمية للدراسات العليا	5	2.76	1.41
5	تقديم بحث علمي في المؤتمرات العلمية	6	2.56	1.20
1	كتابة مقال علمي	7	2.38	1.29
6	تقديم ورقة علمية داخل وخارج المملكة	8	2.36	1.22
14	مشاركته في المنتديات العلمية المتخصصة	9	2.29	1.29
11	المشاركة في تحكيم الأبحاث العلمية	10	2.24	1.26
12	تحديث نتاجه العلمي على المواقع الإلكترونية	11	2.21	1.35
10	المشاركة في لجان التحكيم لبحوث الترقية العلمية	12	2.06	1.28
13	المشاركة في تحكيم الكتب بغرض النشر	13	2.04	1.30
2	تأليف كتاب في مجال تخصصك	14	1.75	0.98
3	ترجمة كتب علمية في التخصص	15	1.34	0.79
	المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني	16	2.40	0.76

تشير النتائج الواردة في جدول (11) أن واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد نمط القيادة هو بدرجة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (2.40)، قيم المتوسطات الحسابية لواقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في بعد نمط القيادة، تراوحت من (1.34) للعبارة رقم (3) إلى (3.07) للعبارة رقم (9)،

واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى، تم قياسها من خلال (15) عبارة، وكانت بدرجة (عالية) على (3) عبارات، وبدرجة (متوسطة) على (10) عبارات، وبدرجة (ضعيفة) على (2) عبارة.

يتضح من النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل استجابات أعضاء هيئة التدريس التي تشير إلى درجة تحقق متوسطة أقرب إلى منخفضة للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى وظهر تأليف الكتب وترجمتها بدرجة تحقق ضعيفة، كما أكدت على ذلك نتائج دراسة (التل، 2011).

- السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى؟ لإجابة السؤال الثالث قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة الارتباطية بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية سواء على مستوى الأبعاد (نمط القيادة- التحفيز والدافعية نحو العمل- الرضا الوظيفي) أو الدرجة الكلية، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (12): معاملات ارتباط بيرسون بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية

الأبعاد/ الدرجة الكلية	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
نمط القيادة	0.65	0.00
التحفيز والدافعية نحو العمل	0.69	0.00
الرضا الوظيفي	0.71	0.00
الدرجة الكلية	0.69	0.00

تشير نتائج الجدول (12) إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05)، بين بيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية سواء على مستوى الأبعاد (نمط القيادة- التحفيز والدافعية نحو العمل- الرضا الوظيفي) أو الدرجة الكلية، وكانت على النحو التالي: وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) بين نمط القيادة والإنتاجية العلمية بمعامل ارتباط (0.65)، وبين التحفيز والدافعية نحو العمل والإنتاجية العلمية بمعامل ارتباط (0.69)، وبين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية بمعامل ارتباط (0.71)، وبين الدرجة الكلية لبيئة العمل الأكاديمي والإنتاجية العلمية بمعامل ارتباط (0.69) وهذه النتائج تشير إلى أن بيئة العمل الجيدة تؤدي إلى زيادة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، سواء كان ذلك من خلال نمط القيادة أو التحفيز والدافعية نحو العمل أو الرضا الوظيفي أو الدرجة الكلية لبيئة العمل الأكاديمي.

- السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول بيئة العمل الأكاديمي تعزى لمتغيرات (الجنس - الرتبة الأكاديمية- التخصص - سنوات الخبرة)؟
- أولاً: المقارنة حسب الجنس: للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول بيئة العمل الأكاديمي حسب متغير الجنس، تم استخدام اختبار (ت) وكانت النتائج كالتالي:

جدول (13): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول بيئة العمل الأكاديمي حسب الجنس

الأبعاد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الأول	ذكر	89	4.02	0.66	3.14	173	0.00
	أنثى	86	3.65	0.89			

الثاني	ذكر	89	3.52	1.01	1.88	173	0.06
	أنثى	86	3.21	1.16			
الثالث	ذكر	89	4.07	0.91	1.77	173	0.08
	أنثى	86	3.81	0.99			
الدرجة الكلية	ذكر	89	3.92	0.77	2.45	173	0.02
	أنثى	86	3.60	0.94			

- **البعد الأول: نمط القيادة:** قيمة (ت) تساوي (3.14) وتشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول نمط القيادة حسب الجنس، والفروق لصالح الذكور.
- **البعد الثاني: التحفيز والدافعية نحو العمل:** قيمة (ت) تساوي (1.88) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول التحفيز والدافعية نحو العمل حسب الجنس.
- **البعد الثالث: الرضا الوظيفي:** قيمة (ت) تساوي (1.77) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي حسب الجنس.
- **الدرجة الكلية لبيئة العمل الأكاديمي:** قيمة (ت) تساوي (2.45) وتشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول نمط القيادة حسب الجنس، والفروق لصالح الذكور.

ثانياً: المقارنة حسب الرتبة الأكاديمية

للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة، حسب متغير الرتبة الأكاديمية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (14): نتائج اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول بيئة العمل الأكاديمي حسب الرتبة الأكاديمية

الأبعاد	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الأول	بين المجموعات	5.63	2	2.82	4.52	0.01
	داخل المجموعات	107.23	172	0.62		
	الكلية	112.86	174			
الثاني	بين المجموعات	15.40	2	7.70	6.86	0.00
	داخل المجموعات	193.04	172	1.12		
	الكلية	208.43	174			
الثالث	بين المجموعات	9.11	2	4.56	5.22	0.01
	داخل المجموعات	150.13	172	0.87		
	الكلية	159.24	174			
الدرجة	بين المجموعات	8.66	2	4.33	6.01	0.00
الكلية	داخل المجموعات	123.79	172	0.72		

- **البعد الأول: نمط القيادة:** قيمة (ف) تساوي (4.52) وتشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول نمط القيادة حسب الرتبة الأكاديمية، ولتحديد اتجاهات الفروق تم استخدام اختبار شيفيه وكانت النتائج كالتالي:

جدول (15): اختبار شيفيه لتحديد اتجاهات الفروق في نمط القيادة حسب الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	المتوسطات الحسابية	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
أستاذ	4.27	-	*0.54	*0.49
أستاذ مشارك	3.73	-	-	0.05
أستاذ مساعد	3.78	-	-	-

* تعني وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

تشير نتائج جدول (15) أن الفروق بين المتوسط الحسابي للرتبة الأكاديمية أستاذ بمتوسط حسابي (4.27) وأستاذ مشارك بمتوسط حسابي (3.73) والفروق لصالح الرتبة الأكاديمية أستاذ، كذلك الفروق بين المتوسط الحسابي للرتبة الأكاديمية أستاذ بمتوسط حسابي (4.27) وأستاذ مساعد بمتوسط حسابي (3.78) والفروق لصالح الرتبة الأكاديمية أستاذ.

- **البعد الثاني: التحفيز والدافعية نحو العمل:** قيمة (ف) تساوي (6.86) وتشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول التحفيز والدافعية نحو العمل حسب الرتبة الأكاديمية، ولتحديد اتجاهات الفروق تم استخدام اختبار شيفيه وكانت النتائج كالتالي:

جدول (16): اختبار شيفيه لتحديد اتجاهات الفروق في التحفيز والدافعية نحو العمل حسب الرتبة

الرتبة الأكاديمية	المتوسطات الحسابية	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
أستاذ	4.06	-	*0.93	*0.75
أستاذ مشارك	3.13	-	-	0.18
أستاذ مساعد	3.31	-	-	-

* تعني وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

تشير نتائج جدول (16) أن الفروق بين المتوسط الحسابي للرتبة الأكاديمية أستاذ بمتوسط حسابي (4.06) وأستاذ مشارك بمتوسط حسابي (3.13) والفروق لصالح الرتبة الأكاديمية أستاذ، كذلك الفروق بين المتوسط الحسابي للرتبة الأكاديمية أستاذ بمتوسط حسابي (4.06) وأستاذ مساعد بمتوسط حسابي (3.31) والفروق لصالح الرتبة الأكاديمية أستاذ.

- **البعد الثالث: الرضا الوظيفي:** قيمة (ف) تساوي (5.22) وتشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي حسب الرتبة الأكاديمية، ولتحديد اتجاهات الفروق تم استخدام اختبار شيفيه وكانت النتائج كالتالي:

جدول (17): اختبار شيفيه لتحديد اتجاهات الفروق في الرضا الوظيفي حسب الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	المتوسطات الحسابية	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
أستاذ	4.50	-	*0.69	*0.63

أستاذ مشارك	3.81	-	-	0.06
أستاذ مساعد	3.87	-	-	-

* تعني وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05*)

تشير نتائج جدول (17) أن الفروق بين المتوسط الحسابي للرتبة الأكاديمية أستاذ بمتوسط حسابي (4.50) وأستاذ مشارك بمتوسط حسابي (3.81) والفروق لصالح الرتبة الأكاديمية أستاذ، كذلك الفروق بين المتوسط الحسابي للرتبة الأكاديمية أستاذ بمتوسط حسابي (4.50) وأستاذ مساعد بمتوسط حسابي (3.87) والفروق لصالح الرتبة الأكاديمية أستاذ، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (العمرى وآخرون، 2009).

الدرجة الكلية لبيئة العمل الأكاديمي: قيمة (ف) تساوي (6.01) وتشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي حسب الرتبة الأكاديمية، ولتحديد اتجاهات الفروق تم استخدام اختبار شيفيه وكانت النتائج كالتالي:

جدول (18): اختبار شيفيه لتحديد اتجاهات الفروق في الرضا الوظيفي حسب الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	المتوسطات الحسابية	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
أستاذ	4.30	-	*0.68	*0.60
أستاذ مشارك	3.62	-	-	0.08
أستاذ مساعد	3.70	-	-	-

* تعني وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05*)

تشير نتائج جدول (18) أن الفروق بين المتوسط الحسابي للرتبة الأكاديمية أستاذ بمتوسط حسابي (4.30) وأستاذ مشارك بمتوسط حسابي (3.62) والفروق لصالح الرتبة الأكاديمية أستاذ، كذلك الفروق بين المتوسط الحسابي للرتبة الأكاديمية أستاذ بمتوسط حسابي (4.50) وأستاذ مساعد بمتوسط حسابي (3.87) والفروق لصالح الرتبة الأكاديمية أستاذ.

ثالثاً: المقارنة حسب التخصص: للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة، حسب متغير التخصص، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) وكانت النتائج كالتالي:

جدول (19): نتائج اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول بيئة العمل الأكاديمي حسب التخصص

الأبعاد	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الأول	بين المجموعات	15.90	8	1.99	3.40	0.00
	داخل المجموعات	96.96	166	0.58		
	الكل	112.86	174			
الثاني	بين المجموعات	29.43	8	3.68	3.41	0.00
	داخل المجموعات	179.00	166	1.08		
	الكل	208.43	174			

الثالث	بين المجموعات	16.23	8	2.03	2.35	0.02
	داخل المجموعات	143.02	166	0.86		
	الكلية	159.24	174			
الدرجة	بين المجموعات	18.12	8	2.27	3.97	0.00
الكلية	داخل المجموعات	114.33	166	0.69		
	الكلية	132.45	174			

رابعاً: المقارنة حسب سنوات الخبرة: للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة، حسب متغير سنوات الخبرة، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) وكانت النتائج كالتالي:

جدول (20): نتائج اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول بيئة العمل الأكاديمي حسب سنوات الخبرة

الأبعاد	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الأول	بين المجموعات	0.76	2	0.38	0.59	0.56
	داخل المجموعات	112.10	172	0.65		
	الكلية	112.86	174			
الثاني	بين المجموعات	3.01	2	1.51	1.26	0.29
	داخل المجموعات	205.42	172	1.19		
	الكلية	208.43	174			
الثالث	بين المجموعات	0.18	2	0.09	0.10	0.91
	داخل المجموعات	179.07	172	0.93		
	الكلية	159.24	174			
الدرجة	بين المجموعات	0.81	2	0.41	0.53	0.59
الكلية	داخل المجموعات	131.64	172	0.77		
	الكلية	123.45	174			

- البعد الأول: نمط القيادة: قيمة (ف) تساوي (0.59) وتشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط استجابات عينة الدراسة حول نمط القيادة حسب سنوات الخدمة.
- البعد الثاني: التحفيز والدافعية نحو العمل: قيمة (ف) تساوي (1.26) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط استجابات عينة الدراسة حول التحفيز والدافعية نحو العمل حسب سنوات الخدمة.
- البعد الثالث: الرضا الوظيفي: قيمة (ف) تساوي (0.10) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط استجابات عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي حسب سنوات الخدمة.
- الدرجة الكلية لبيئة العمل الأكاديمي: قيمة (ف) تساوي (0.53) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط استجابات عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي حسب سنوات الخدمة.

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى تعزى لمتغيرات (الجنس -الرتبة الأكاديمية - التخصص -سنوات الخبرة)؟

- أولاً: المقارنة حسب الجنس: للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى حسب متغير الجنس، تم استخدام اختبار (ت) وكانت النتائج كالتالي:

جدول (21): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول الإنتاجية حسب الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	انحراف معياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الثاني	ذكر	89	2.57	0.76	3.10	173	0.00
	أنثى	86	2.22	0.75			

قيمة (ت) تساوي (3.10) وتشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول الإنتاجية العلمية حسب الجنس، والفروق لصالح الذكور.

- ثانياً: المقارنة حسب الرتبة الأكاديمية: للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة، حسب متغير الرتبة الأكاديمية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) وكانت النتائج كالتالي:

جدول (22): نتائج اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول الإنتاجية العلمية حسب الرتبة الأكاديمية

المحور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الثاني	بين المجموعات	34.48	2	17.24	43.20	0.00
	داخل المجموعات	68.65	172	0.40		
	الكل	103.13	174			

قيمة (ف) تساوي (43.20) وتشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول الإنتاجية العلمية حسب الرتبة الأكاديمية، ولتحديد اتجاهات الفروق تم استخدام اختبار شيفيه وكانت النتائج كالتالي:

جدول (23): اختبار شيفيه لتحديد اتجاهات الفروق في الإنتاجية العلمية حسب الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	المتوسطات الحسابية	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
أستاذ	3.07	-	0.27	*1.06
أستاذ مشارك	2.80		-	*0.79
أستاذ مساعد	2.01			-

* تعني وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

تشير نتائج جدول (23) أن الفروق بين المتوسط الحسابي للرتبة الأكاديمية أستاذ بمتوسط حسابي (3.07) وأستاذ مشارك بمتوسط حسابي (2.80) والفروق لصالح الرتبة الأكاديمية أستاذ، وأستاذ مساعد بمتوسط حسابي (2.01) والفروق لصالح الرتبة الأكاديمية أستاذ مشارك، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (العمرى وآخرون، 2009) و(التل، 2011).

- **ثالثاً: المقارنة حسب التخصص:** للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة، حسب متغير التخصص، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) وكانت النتائج كالتالي:

جدول (23): نتائج اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول الإنتاجية العلمية حسب التخصص

المحور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الثاني	بين المجموعات	9.30	8	1.16	2.06	0.04
	داخل المجموعات	93.83	166	0.57		
	الكلية	103.13	174			

(2.06) وتشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول الإنتاجية العلمية حسب التخصص.

- **رابعاً: المقارنة حسب سنوات الخبرة:** للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة، حسب متغير سنوات الخبرة، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) وكانت النتائج كالتالي:

جدول (24): نتائج اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول الإنتاجية العلمية حسب سنوات الخبرة

المحور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الثاني	بين المجموعات	16.49	2	8.25	16.37	0.00
	داخل المجموعات	86.64	172	0.50		
	الكلية	103.13	174			

قيمة (ف) تساوي (16.37) وتشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول الإنتاجية العلمية حسب سنوات الخبرة، ولتحديد اتجاهات الفروق تم استخدام اختبار شيفيه وكانت النتائج كالتالي:

جدول (25): اختبار شيفيه لتحديد اتجاهات الفروق في الإنتاجية العلمية حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	المتوسطات حسابية	أقل من 5 سنوات	من 5- أقل من 15	من 15 سنة فأكثر
أقل من 5 سنوات	1.88	-	0.22	*0.77
من 5- أقل من 15 سنة	2.10		-	*0.55
من 15 سنة فأكثر	2.65			

* تعني وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

تشير نتائج جدول (25) أن الفروق بين المتوسط الحسابي لسنوات الخبرة أقل من 5 سنوات بمتوسط حسابي (1.88) وسنوات الخبرة من 5- أقل من 15 سنة فأكثر بمتوسط حسابي (2.65) والفروق لصالح سنوات الخبرة من 15 سنة فأكثر، كذلك الفروق بين المتوسط الحسابي لسنوات الخبرة من 5- أقل من 15 سنة بمتوسط حسابي (2.10) و سنوات الخبرة من 15 سنة فأكثر بمتوسط حسابي (2.65) والفروق لصالح سنوات الخبرة من 5- أقل من 15 سنة، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (التل، 2011).

التوصيات

1. إعطاء الفرصة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالمشاركة في تقييم أعمال القسم أثناء تنفيذها.

2. العمل على زيادة توفير فرص أكبر لأعضاء هيئة التدريس لحضور البرامج التدريبية وتنمية قدراتهم المهنية.
3. ضرورة تكريم الأعضاء المتميزين بتقديم الحوافز التشجيعية المادية المتمثلة في المكافآت المالية والمعنوية وقد تكون طباعة الكتب المؤلفة أو المترجمة أو نشرها بالمجلات.
4. أن تقوم الإدارة بتوفير المستلزمات المادية للعمل الأكاديمي من حيث المكاتب الخاصة والتكييف المناسب وتوفير شبكة إنترنت جيدة.
5. إمكانية اطلاع أعضاء هيئة التدريس على نتائج تقويم أدائهم لتحسين وتطوير أدائهم المهني والبحثي.
6. توفير مساعدين باحثين لمساعدة أعضاء هيئة التدريس لتسهيل مهامهم في الإنتاج العلمي.
7. ضرورة إنشاء قاعدة بيانات تعرض فيها الإنتاج العلمي لكل عضو هيئة تدريس وربطها بالجامعات ومراكز الأبحاث الأخرى.

المقترحات

1. إجراء بحث مماثل للبحث الحالي على مستوى كليات جامعة أم القرى المختلفة.
2. إجراء دراسة مقارنة بين جامعتين سعوديتين أو أكثر لمعرفة واقع بيئة العمل الأكاديمي وواقع الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس.

المراجع والمصادر

أ- المراجع العربية:

1. آل زاهر، علي ناصر والقحطاني، منصور عوض (2009). تطوير الممارسات القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي، دراسة تحليلية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة في القيادة الإبداعية، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
2. البنيان أحمد عبد الله، البلوي، إبراهيم يوسف (2001). واقع الإنتاج العلمي ومعوقاته لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود، 36، (2).
3. التل، وائل عبد الرحمن (2011). تحليل واقع الإنتاج العلمي في كلية التربية بجامعة الملك عبدالعزيز وتحديد معوقاته من وجهه نظر أعضاء هيئة التدريس في الكلية، دراسات العلوم التربوية، 38، (3)، 883-899.
4. توق، محي الدين وزاهر، ضياء الدين (1988). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعات الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
5. الجلادمة، بدر عبد الجليل (2006). بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الرسمية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة مؤتة.
6. الحامد، محمد وزيادة، مصطفى والعتيبي، بدر ومتولي، نبيل (2008). التعليم في المملكة العربية السعودية رؤية الحاضر واستشراف المستقبل، الرياض: مكتبة الرشد.
7. الحديثي، ابتسام إبراهيم (2007). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية (دراسة تقويمية)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس.
8. حسين، عبده أحمد (2006). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيته العلمية في جامعة عدن، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عدن، الجمهورية اليمنية.

9. حمزاوي، محمد سيد(2008). السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المدنية والأمنية، الرياض: مكتبة الشقري.
10. حميد، محمد (2004). استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، اليمن: جامعة صنعاء.
11. الزهراني، سعد عبد الله (1997). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى: واقعها وأبرز عوائقها، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، 9، (1)، 33-84.
12. سلامة، رمزي (2009). المسار الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي في الدول العربية وتحديات النوعية، المؤتمر الإقليمي العربي بعنوان "التعليم العالي"، القاهرة: 31/مايو-2/يونيو، 363-392.
13. شحادة، رائف(2008). العلاقة بين أنماط الاتصال لدى الإداريين الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
14. الشرايدة، سالم تيسير (2008). الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية، البريق الزائف للحضارة الغربية، عمان، الأردن.
15. الشрман، منيرة ،وجعافرة صفاء (2013). درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، 20، (1)، 411-444.
16. الشمري، الأدهم خليفة (2011). الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية والعوامل المؤثرة فيها ومقترحات للتطوير، أطروحة دكتوراه، غير منشورة جامعة اليرموك، الأردن.
17. الطويل، هاني عبد الرحمن(2001). الإدارة التربوية والسلوك المنظمي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
18. العامري، عبد العزيز عبد الهادي (2014). المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية من وجهة نظرهم، المجلة الاجتماعية، اليمن، عدن، 41، (6)، 95-162.
19. عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2004). السلوك الفعال في المنظمات الإبراهيمية، الدار الجامعية.
20. العجمي، محمد (2008). القيادة التربوية والإشراف التربوي الفعال والإدارة الحافزة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر.
21. العقيل، عبد الله (2005). سياسة التعليم ونظامه في المملكة العربية السعودية(1)، الرياض: مكتبة الرشد.
22. العمري، أيمن أحمد وخصاونة، سامر عبد الكريم وأبو تينة، عبد الله محمد(2009). مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي المهني في الجامعات الأردنية، مجلة جامعة دمشق، 495-529.
23. الفيومي، ميسون يوسف محمد (2004). تصور مقترح لتنمية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، عين شمس، أصول التربية.
24. القحطاني، سالم سعيد(2001). القيادة الإدارية التحول نحو نموذج القيادي العالمي، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
25. القحطاني، محمد علي مانع (2002). أثر بيئة العمل الداخلية على الولاء التنظيمي (دراسة تطبيقية على ضباط حرس الحدود بالمنطقة الشرقية)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

26. القريوتي، محمد قاسم (2000). السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
27. الكبيسي، عبد الواحد حميد والراوي، عادل صالح (2010). الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار من البحوث العلمية ومعوقاته للتخصصات الإنسانية، مؤتمر استراتيجية البحث العلمي في الوطن العربي جامعة بغداد، كلية التربية للبنات للفترة 16-18/2010.
28. كنعان، احمد علي (2001). البحث العلمي في كليات التربية بالجامعات العربية ووسائل تطوره. مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، الأردن، (38)، 5-69.
29. اللوزي، موسى (1994). الرضا عن المناخ التنظيمي لدى أفراد العاملين في مستشفيات القطاع العام في الأردن، مجلة دراسات، 21، (6)، الجامعة الأردنية: عمان. الأردن.
30. محمود، يوسف سيد (2008). رؤى جديدة لتطوير التعليم الجامعي، الدار المصرية اللبنانية، (1)، القاهرة، مصر.
31. النجار، عبد الوهاب بن محمد (2004). أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير)، وزارة التعليم العالي، جامعة الملك سعود، كلية التربية.

الدراسات الأجنبية:

1. Abdullah, Hashim & Mahmood.R.(2011) What is the state of job satisfication among academic state of Malaysian University? University Tun Abdul Razak e-journal. 7(1) p.15-26.ISSN 1511-7219.
2. Aguirre, Adalberto. (2000) Women and Minority Faculty in Academic workplace Recruitment, Retention and academic culture ASHE-ERIC. Higher Education Report. 27(6).Jossey-Bass. Higher and Adult Education series.
3. Breschi, S,Lissoni ,F, Montobbio. F (2005). The scientific productivity of Academic inventors. Cespri university. Bocconi .Italy.
4. Carter. V. Good. (1959) Dictionary of Education. McGraw-Hill Book Company .
5. Jenkins, A,(2004). A Guide to the research evidence on teaching relations The Higher Education Academy. From [http //](http://):
6. Jung.J. (2012). Faculty Research Productivity in Hong Kong Academic Discipline. Journal Higher Education Studies.:2.(.4);Published by Canadian Center of Science and Education URL:<http://dx.doi.org/b.5539/nes.v2n.4pl97>
7. Kim,D.,Wolf-wendel,L., & Twombly,S.(2011) International faculty : Experiences of Academic Life and Productivity in U.S. University. The journal of higher education.,82.,(6).
8. Kuntz, A. M. (2012) Reconsidering the workplace: faculty perceptions of their work and working environment. Journal of studies in higher education..37 , (7),p.p.769-782
9. Remondini.J.(2001) Leadership Style and school climate: A comparison between Hispanic and non-Hispanic women principals in southern New Mexico Dissertation abstract. International – A62/03.
10. Townsend, Barbara& Rosser, Vicki (2007) Workload Issue and Measure of Faculty Productivity. The Nae Higher Education Journal
11. Winter. Richard & sarros, James (2002) The Academic Work Environment in Australian Universities: Motivation place to work?, Higher Education Research &Development, 21:(93),p 241-258