

## معوقات الإنتاجية العلمية وأثرها على الإغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس (دراسة تطبيقية بجامعة الإسكندرية)

إعداد:

د/محمد جابر أحمد البدوي

مدرس بقسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم

كلية التربية - جامعة الإسكندرية

### الملخص:

هدف البحث إلى الكشف عن أهم معوقات الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، وتحديد مستوى شعورهم بالإغتراب الوظيفي، ودراسة أثر تلك المعوقات على مستوى شعورهم بالإغتراب الوظيفي، وقياس أثر بعض المتغيرات الشخصية كالدرجة الوظيفية، والجنس، ونوع الكلية، وعدد الابحاث المنشورة على حجم الإنتاجية العلمية، ومستوى الإغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، ومن ثم التوصل إلى مجموعة من التوصيات والإجراءات المقترحة اللازمة لزيادة حجم إنتاجيتهم العلمية مما قد يسهم في تقليل شعورهم بالإغتراب الوظيفي، وهذا يتوافق مع المنهج الوصفي التحليلي الذي استخدمه الباحث والذي يهْدَف إلى توفير وجمع البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع البحث لتفسيرها والوقوف على دلالاتها.

وقد تكونت أداة البحث من: استبانة اعددها الباحث مكونة من محورين هما معوقات الإنتاجية العلمية والإغتراب الوظيفي، ويتعلق المحور الأول بمتغير معوقات الإنتاجية العلمية وتمثلت صورته النهائية من (31) عبارة موزعة على أربعة أبعاد رئيسة والتي تتمثل في المعوقات (البحثية، الجامعية، المجتمعية، الشخصية)، ويتعلق المحور الثاني بمتغير الإغتراب الوظيفي وتمثلت صورته

النهائية من (26) عبارة موزعة على خمسة أبعاد رئيسة للإغتراب الوظيفي والتي تتمثل في بعد (فقدان القوة، العزلة الإجتماعية، اللامعنى، اللامعيارية، الإغتراب عن الذات)، وتكوّن مُجْتَمَع البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية بكلياتها المختلفة، والتي تم تقسيمها إلى القطاعات التالية ( القطاع الطبى، القطاع العملى، القطاع النظرى، القطاع التربوى)، وتم توزيع عدد (235) استبانة على أعضاء هيئة التدريس على الدرجات الوظيفية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس)، واستطاع الباحث الحصول على عدد (164) استبانة صالحة لإجراء التحليلات الإحصائية.

### وأشارت أهم النتائج التي توصل إليها البحث إلى:

- 1- أن واقع معوقات الإنتاجية العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية جاء بتقدير مرتفع وحصل على نسبة مئوية بلغت (73,80%).
- 2- أن ترتيب معوقات الإنتاجية العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية جاء على النحو التالى المعوقات (المجتمعية، الجامعية، البحثية، الشخصية).
- 3- إن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس عن مستوى شعورهم بالإغتراب الوظيفى جاء بتقدير ضعيف، وحصل على نسبة مئوية بلغت (50,80%).
- 4- إن ترتيب أبعاد الإغتراب الوظيفى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية عن مستوى شعورهم بالإغتراب الوظيفى جاء على النحو التالى بعد (فقدان القوة، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، اللامعنى، الإغتراب عن الذات).
- 5- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين معوقات الإنتاجية العلمية من حيث أبعادها، وكذلك مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفى من حيث أبعاده الرئيسية، وكذلك الدرجة الكلية لأبعاد الإغتراب الوظيفى.
- 6- يُمكن التنبؤ بمستوى الشعور بالإغتراب الوظيفى من خلال درجات أبعاد معوقات الإنتاجية العلمية (معوقات بحثية، ومعوقات جامعية، ومعوقات شخصية)، ولكن نجد ان المعوقات المجتمعية لم يكن لها تأثير بشكل كبير فلم تظهر كأحد المعوقات ذات التأثير الواضح.

7- يمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد التي تُعِين على التنبؤ بمستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية على النحو التالي:

المعادلة التنبؤية بمستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي =  $-0.839 + (0.495 \times$   
 $\text{معوقات بحثية}) + (0.260 \times \text{معوقات جامعية}) + (0.181 \times \text{معوقات شخصية})$ .

## **Obstacles of Scholarly Productivity and its Impact on Professional Alienation for Faculty Members A Study Applied to the University of Alexandria**

## Dr. Mohamed Gaber Ahmed

### Abstract:

The aim of the research was to uncover the main obstacles to scholarly productivity among faculty members at Alexandria University, to determine the level of their sense of professional alienation, and to study the impact of these obstacles on the level of their sense of professional alienation. The study also measures the effect of some personal variables such as grade, gender, scholarly productivity, and the level of professional alienation among faculty members at the University of Alexandria, and then reaches a set of recommendations and proposed procedures necessary to increase the volume of scholarly productivity. This may contribute to reducing their sense of alienation, and this corresponds to analytical method used by the researcher, which aims to provide and collect data and facts about the problem, the subject of the research to interpret and identify the implications. The tool of the research consists of a questionnaire set by the researcher, and is made up of two themes: obstacles of scholarly productivity and professional alienation. The first component consisted of 31 words divided into four main dimensions: research, university, community, and personal considerations. The second component is related to the professional alienation variable, and its final form consists of 26 statements divided into five main dimensions of professional alienation, namely loss of power, social isolation, indifference, non-standardization, and self-alienation. The research population consists of staff members at University of Alexandria in its various faculties, which were divided into the following sectors: medical sector, scientific sector, humanities sector, and educational sector. Two hundred and thirty-five questionnaires were distributed to the faculty members of different degrees: professor, associate professor,

and assistant professor. The researcher obtained 164 valid questionnaires for statistical analysis.

**The main findings of the research indicated that:**

1- The reality of the obstacles of scholarly productivity from the point of view of faculty members at the University of Alexandria was highly appreciated and obtained a percentage of (73.80%).

2 - The order of the constraints of scholarly productivity from the point of view of faculty members at the University of Alexandria came as follows obstacles: community, university, research, personal dimensions.

3 - The view of the members of the faculty on the level of their sense of professional alienation was rated poorly, and received a percentage of (50.80%).

4 - The order of the dimensions of professional alienation from the point of view of faculty members at the University of Alexandria on the level of their sense of professional alienation came as follows: loss of power, non-standardization, social isolation, indifference, and self-alienation.

5- There is a positive correlative relation between the scholarly production constraints in terms of their dimensions, as well as the level of feeling of professional alienation in terms of its main dimensions, as well as the total degree of the dimensions of career expatriation.

6 - The level of feeling professionally alien can be predicted through the dimensions of the obstacles of scholarly productivity (research obstacles, university obstacles, and personal obstacles). However, the societal obstacles did not have a significant impact.

7 - An equation of multiple regression that can predict the level of feeling of professional alienation among faculty members at the University of Alexandria can be formulated as follows:

Predictive equation with level of professional alienation = -

---

$0.839 + (0.495 \times \text{research constraints}) + (0.260 \times \text{university constraints}) + (0.181 \times \text{personal constraints})$ .

معوقات الإنتاجية العلمية وأثرها على الاغتراب الوظيفي لدى  
أعضاء هيئة التدريس

## (دراسة تطبيقية بجامعة الإسكندرية)

إعداد:

د/محمد جابر أحمد البدوي

مدرس بقسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم

كلية التربية - جامعة الإسكندرية

### مقدمة البحث:

تمثل الجامعات أحد أهم المصادر اللازمة والضرورية لتطوير جوانب المجتمع المختلفة؛ لذا نجد أن الثورة العلمية والتكنولوجية تفرض على الجامعات ضرورة استخدام البحوث العلمية في تلبية حاجات المجتمع، وتحقيق التنمية بشتى جوانبها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية، وهنا نشير إلى أهمية البحث العلمي في إحداث الثورات المعرفية والابتكارات العلمية، وتوليد الأفكار استجابة للتحديات العلمية.

ويُعد عضو هيئة التدريس الذي تحتاجه أجيال العصر الذي نعيشه عضوًا ذا إمكانيات ومؤهلات متطورة ومستجدة؛ كي يتلاءم مع التطورات والمستحدثات الهائلة التي يعيشها العالم اليوم؛ فهو أحد أهم مصادر الثروة ودعائم القوة في الجامعات وكلياتها وفي المجتمع بأكمله؛ لذا يجب أن يكون لديه حرص على تقدم البحث العلمي، والنهوض به.

ويعيش العالم اليوم في عصرنا الحديث العديد من التحولات والتغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية المتلاحقة، ولعل من أخطر النتائج السلبية لهذه التغيرات والتحولات ظاهرة اجتماعية وإنسانية جديدة وقديمة في وقت واحد، ألا وهي ظاهرة الشعور بالاغتراب الوظيفي التي تكاد تسيطر على العديد من المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية في مجتمعنا، ويؤثر ذلك تأثيراً سلبياً على الجانب النفسي لأعضائها، ويضعف من إنتاجيتهم، ويحد من قدراتهم على تحقيق الأهداف

التنظيمية التي يعتمد إنجازها على نوعية الموارد البشرية؛ لذا كان من الضروري الاهتمام بالعنصر البشري، وذلك من خلال السعي لإشباع حاجات الأفراد التي يسعون لإشباعها، من خلال وظائفهم، والعمل على نشر روح الانتماء الوظيفي، الذي يترتب عليه قيامهم بمهامهم على أكمل وجه، وتحقيق متطلبات العمل. فالإغتراب ظاهرة إنسانية عامة مقبولة حيناً، مرضية معوقة حيناً أخرى، وهي ظاهرة مميزة للإنسان قديمة ومتأصلة في وجوده، وأن اغترابه يعني قدرة الفرد على الانفصال عن وجوده الإنساني، واعتُبر الاغتراب ظاهرة إنسانية متعددة الأبعاد، وتزداد حدته ومجال انتشاره كلما توافرت العوامل والأسباب المهيئة للشعور بالاغتراب<sup>(1)</sup>.

ويهيئ الإنتاج العلمي الجيد الفرص لعضو هيئة التدريس نحو تقاسم الأفكار العلمية واكتساب معلومات ومعارف حديثة؛ لذا يمكن التوصل إلى أن البيئة التربوية التي يتوافر فيها عناصر فعالة ومعلومات داعمة لأعضاء هيئة التدريس، تمثل أحد أهم العوامل التي لها دور فعال في مساعدة هذه المؤسسات في تحقيق أدوارها والقيام بوظائفها، وعلى النقيض نجد كثرة المعوقات والصعوبات التي تحد من مستوى الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس في البيئة التربوية غير المؤهلة، وتقل من كفاءته؛ مما يؤثر سلبياً على تحقيق التقدم والنهوض بالمجتمع<sup>(2)</sup>.

وتتقدم المجتمعات في العالم بأكمله اعتماداً على بناء أبنائه بناءً علمياً، وإعدادهم إعداداً مهنياً متميزاً، فهم يمثلون الموارد البشرية التي تقود حركة التطور والازدهار والتقدم في أي مجتمع؛ ومن ثم فإن تنمية وإعداد القوى البشرية عن طريق زيادة وتنمية مهاراتهم وقدراتهم لن يتحقق إلا عن طريق التعليم، وبخاصة التعليم الجامعي الذي أصبح ضرورة من ضرورات الحياة؛ ومن ثم فإن التعليم في الجامعات أصبح يشهد اهتماماً موسعاً على مختلف الأصعدة، ويواجه تطويراً مستمراً؛ لمواكبة حاجات الأفراد ومتطلبات العصر؛ من خلال التركيز على تحقيق

\* مدرس بقسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم بكلية التربية - جامعة الإسكندرية.



أهداف الجامعة ودورها المتميز في تقدم المجتمع والنهوض به؛ وذلك بإمدادها بالطاقات البشرية؛ مما أولى اهتماماً لمؤسسات التعليم العالي والقيادات الإدارية- على المستوى الرسمي- بموضوع تقييم أعضاء هيئة التدريس من خلال إنتاجيتهم العلمية<sup>(3)</sup>.

وتستخدم كل مهنة نظاماً معيناً في تقييم أعضائها، وهذا ما أكدت عليه النتائج التي أشارت إلى أن الإنتاجية العلمية في مؤسسات التعليم الجامعي لها دور بالغ الأهمية في تحقيق النجاح في الحياة العلمية؛ لأنها ترتبط بالترقي العلمي، ومنح الألقاب العلمية، ومنح الرواتب، وتقلد المناصب الإدارية وغيرها من المميزات الأخرى المرتبطة بمهنة التدريس بالجامعة<sup>(4)</sup>.

هذا ويُستخدم مفهوم الإنتاجية العلمية لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؛ حيث يتسع ليرتبط بمجالات ثلاثة، هي: التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع؛ فالإنتاجية العلمية تعني بالأدوار المهنية والبحثية؛ التي يؤديها عضو هيئة التدريس في المجالات الثلاثة السابقة، ويُستدل عليها بما يقرره عضو هيئة التدريس بنفسه من خلال ما يؤديه- بالفعل- في هذه المجالات، وقد يختلف حجم وكفاءة مساهمة عضو هيئة التدريس من نشاط إلى آخر، ولكن تتكامل محصلة هذه الأنشطة؛ لتبين مدى فاعلية عضو هيئة التدريس في مجتمعه الجامعي؛ ولذلك فهي تمثل أساس تقييمه في النواحي الأكاديمية<sup>(5)</sup>.

وتعد الإنتاجية العلمية أحد أهم مظاهر اليقظة المعلوماتية، والمصدر الحقيقي للنمو الاقتصادي، وتحسين المعيشة بها؛ لذلك نجد تسابق الدول في المحافظة على استمرارية معدلات نمو متزايدة في الإنتاجية العلمية؛ وذلك بإدخال التحسينات المستمرة على منظومة البحث العلمي، ودعم الباحثين والعلماء في مختلف المجالات؛ وهذا ما جعل الدول المتقدمة تتمكن من تحقيق تقدم كبير ساعدها على

التحكم في الاقتصاد العالمي؛ فإنّ إنتاج المعرفة يحتاج إلى تحليل واقع دور الجامعات في دعم البحث العلمي من أجل الوصول إلى مسارات متوقعة واستراتيجيات مستقبلية للإنتاج العلمي، يتم فيها علاج نقاط الضعف، وتعزيز نقاط القوة والاستغلال الأمثل للموارد وتميبتها، وابتكار الفرص، وتوفير المناخ المناسب للبحث والابتكار، وامتلاك القدرات والمزايا التنافسية<sup>(6)</sup>.

### مشكلة البحث وأسئلته:

يشهد عصر الثورات المعرفية والتكنولوجية الذي نعيشه تنافساً شديداً بين مؤسسات التعليم العالي؛ مما يحتم ضرورة الاهتمام بالعملية التعليمية والجامعات؛ للارتقاء بها إلى أعلى درجات التميز وجودة المخرجات، والعمل على التنوع في أساليب التدريس الحديثة، وذلك لن يتأتى إلا من خلال تهيئة الظروف؛ للوصول إلى جودة أداء أعضاء هيئة التدريس؛ مما ينعكس بشكل إيجابي على جودة المؤسسات التعليمية وجودة مخرجاتها.

ونجد أن هناك مجموعة من المعوقات التي قد تحول دون قيام العامل بدوره كاملاً في عمله، الأمر الذي يسهم في شعوره بالعجز، واللامبالاة عن تقديم العمل المطلوب بالمستوى الذي يتوقعه الآخرون، ومتى حدث ذلك؛ فإن العلاقة التي تربط العامل بعمله تأخذ بعداً سلبياً له آثار مدمرة على العملية المهنية ككل، ويؤدي هذا إلى الإحساس بالعجز أو اللامبالاة؛ فيفقد حماسه وطموحاته، مع عدم الاهتمام بالمهنة، وأخيراً عدم السعادة في عمله، وهذا ما يعبر عنه بالأغتراب الوظيفي.

ويواجه أعضاء هيئة التدريس في معظم الجامعات العربية العديد من المعوقات التي تقف في طريق إنتاجيتهم العلمية، وتسبب قلة في حجم الإنتاجية العلمية مقارنة بالآخرين، بالإضافة إلى ضعف الإسهام في التنمية المجتمعية، وذلك الأمر يعود بالسلب على تحقيق الجامعة لأهدافها، لا سيما في مجال البحث العلمي<sup>(7)</sup>.

ويهيئ الإنتاج العلمي الفرص لأعضاء هيئة التدريس؛ لاكتساب معلومات جديدة وتقاسم الأفكار مع الآخرين، ويسهم البحث العلمي الجيد في التنمية المستمرة، فالغالبية العظمى من الاكتشافات العلمية تم التوصل إليها من خلال إجراء البحوث العلمية في مجتمع التعليم الجامعي<sup>(8)</sup>.

ويُعدّ الاغتراب الوظيفي إحدى الظواهر التنظيمية التي تحد من تطور العاملين وتقدمهم، وتؤثر في أدائهم الوظيفي بشكل سلبي؛ مما ينعكس سلبياً - أيضاً - على أداء المنظمة بشكل عام؛ لذا فهو يُعدّ من المفاهيم الهامة؛ من حيث كونه يركز حول المورد البشري، الذي يُعدّ من أهم الموارد التنظيمية، والذي يمثل ركيزة التقدم والتطور في أي منظمة، وإن إحساس العاملين بالاغتراب الوظيفي يعني عجزهم عن التحكم في الأحداث المحيطة بهم، والإحساس باللامعنى أو عدم وجود هدف محدد لهم، وكذلك الإحساس بالاختلاف بين الأهداف والوسائل المناسبة لتحقيقها، فضلاً عن العزلة الاجتماعية والاغتراب عن الذات، وهذا في مجمله يؤثر سلبياً على أداء الفرد والمنظمة<sup>(9)</sup>.

ونجد أن اغتراب العضو، وعدم رضاه عن عمله له تأثير سلبي على العديد من العوامل الخاصة بالعمل، مثل: نسبة الغياب، والعلاقة مع الإدارة والقيادة في دوران العمل، والعلاقة بين الزملاء، والغياب بمبررات غير صحيحة، مثل: التمارض، والعلاقة مع جمهور المستفيدين وغيرها الكثير<sup>(10)</sup>.

لقد أصبحت الجامعة مصدراً أساسياً لضخ المعرفة والإبداع في جميع قطاعات المجتمع، وبذر دور البحث العلمي في تشكيل مختلف جوانب الحياة، وتمثل إنتاجية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مدخلاً أساسياً لتحقيق المرجو، ويرتبط حجم مساهمة الجامعة في تنمية مجتمعها وخدمة بيئتها بمدى إتقان أعضاء هيئة التدريس

لمهامهم البحثية، إلى جانب قدرتهم على تنفيذ مهامهم التدريسية، ولما كان أعضاء هيئة التدريس هم من يقع على كاهلهم مسئولية ومهمة تطوير البحث العلمي والنهوض به داخل الجامعات<sup>(11)</sup>، لذلك كان لابد من دراسة هذا البعد، وضرورة التعرف على المعوقات والصعوبات التي قد تعوق أو تحد من إنتاجيتهم وتقديمهم العلمي، والتي قد يكون لها أثر في شعورهم بالاغتراب الوظيفي داخل جامعاتهم.

وتمثل قضية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس دلالة من الدلالات الأساسية للنضج العلمي والنمو الفكري للمؤسسات التعليمية، بشكل عام والجامعات بشكل خاص، هذا إلى جانب كونها إحدى الدعائم الأساسية التي يستند إليها المجتمع في مواجهة مشكلاته الاجتماعية والاقتصادية والسياسية؛ لذا نجد أن مكانة الجامعات منذ نشأتها الأولى ارتبطت بمكانة أساتذتها، وأصبحت قوة الجامعات ومهمتها اليوم تقاس بمدى ارتفاع أو انخفاض الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بها؛ الأمر الذي يتطلب ضرورة دراسة مستوى واقع الإنتاجية العلمية بالجامعات، من خلال الأنشطة المتصلة بالتدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع لتحقيق الارتقاء بمستوى الأداء الجامعي وجودته<sup>(12)</sup>.

وقد أشارت بعض نتائج الدراسات<sup>(13)</sup> إلى ضعف حجم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وذلك يرجع إلى عدة أسباب منها ما يتعلق بأسباب مادية وضعف تمويل البحث العلمي، وأخرى ترجع إلى ثقل الأعباء التدريسية والإدارية التي يتحملها العضو وغيرها؛ لذا يأتي هذا البحث لتحديد تلك الأسباب التي تحد من حجم إنتاجية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية وتقسيمها إلى عدد من المعوقات، التي قد تؤثر على الصحة النفسية لهم، وقد يحدث لهم اغتراب وظيفي داخل كلياتهم، والإجابة على السؤال الرئيس التالي:

- كيف تؤثر معوقات الإنتاجية العلمية على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية؟  
ويتفرع عنه عدة تساؤلات فرعية:

1- ما الأسس النظرية لمتغيري الإنتاجية العلمية والاعتراب الوظيفي كما حددتها الأدبيات؟

2- ما حجم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية؟

3- ما أهم معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية؟

4- ما مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية؟

5- ما أثر معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية على مستوى شعورهم بالاغتراب الوظيفي؟

6- ما التوصيات والإجراءات المقترحة اللازمة لزيادة حجم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية؟

### أهداف البحث:

1- التعرف على الأسس النظرية لمتغيري الإنتاجية العلمية والاعتراب الوظيفي.

2- قياس حجم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية.

3- التعرف على معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية.

4- تحديد مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية.

5- دراسة أثر معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية على مستوى شعورهم بالاغتراب الوظيفي والتوصل إلى المعادلة التنبؤية بينهما.

6- التوصل إلى مجموعة من التوصيات والإجراءات المقترحة اللازمة لزيادة حجم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية؛ مما يسهم في تقليل شعورهم بالاغتراب الوظيفي.

### أهمية البحث:

تتمثل أهمية إجراء البحث الحالي في جانبين، أحدهما يمثل الأهمية النظرية، والآخر يمثل الأهمية التطبيقية:

### أولاً: الأهمية النظرية:

- 1- يساعد البحث الحالي في تكوين إطار نظري فلسفي، يتمثل في العناصر الأساسية لمتغيرات البحث؛ مما يوفر مرجعاً علمياً لها فيما بعد.
- 2- يعمل البحث على إثراء مجال مهم من مجالات البحث الاجتماعية والنفسية، وهو الاغتراب الوظيفي والإنتاجية العلمية، ومعرفة أثرهما لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية.
- 3- قد يساعد في الإثراء المعرفي للمكتبة العربية بشكل عام والمكتبة المصرية بشكل خاص، وتكون بداية ودعم لعمل دراسات وأبحاث أخرى في مجال البحث ومتغيراتها.

### ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- 1- يوجه المسؤولين والقائمين على إدارة التعليم الجامعي بالمجتمع المصري إلى ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الصعوبات والمعوقات، التي تحد من حجم الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- 2- تكمن أهمية البحث في متغيراته:
  - حيث يسعى إلى زيادة حجم الإنتاجية العلمية التي تساعد على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس؛ ومن ثم ترقيتهم وتقديم المجتمع ككل.
  - كما أنه يسعى إلى تقليل مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، والعمل على زيادة ولائهم وانتمائهم للعمل الجامعي؛ ومن ثم ينعكس على إعداد خريجين مؤهلين لسوق العمل.

3- ويكتسب البحث أهمية من خلال أهمية الفئة التي تناولها في مجتمع البحث والذي يتألف من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية وهم من يقع على عاتقهم إعداد وتنمية أجيال ترتقي بالمجتمع بأكمله.

4- ضرورة الارتقاء بمستوى الإنتاجية العلمية وتوفير فرص دعم وتمويل البحوث العلمية وزيادة ميزانيتها وتذليل الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

5- ترتيب معوقات الإنتاجية العلمية حسب أهميتها النسبية، ودرجة تأثيرها على مستوى الاغتراب الوظيفي.

### متغيرات البحث:

• المتغيرات المستقلة: وتتمثل في " أبعاد معوقات الإنتاجية العلمية " كالتالي:

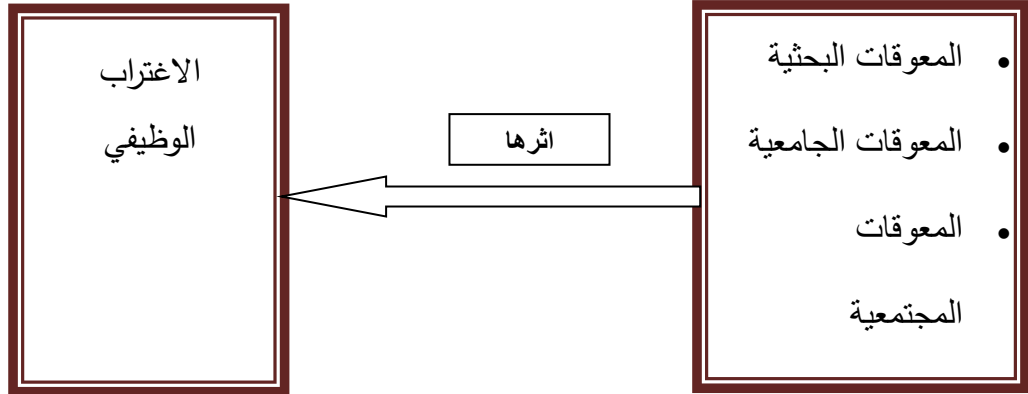
1- المعوقات البحثية. 2- المعوقات

الجامعية

3- المعوقات المجتمعية. 4- المعوقات

الشخصية.

• المتغيرات التابعة: وتشمل متغيرًا تابعًا رئيسًا، وهو " الاغتراب الوظيفي ".



الاغتراب الوظيفي

أبعاد معوقات الإنتاجية العلمية

شكل (1): مخطط توضيحي لمتغيرات البحث

"الشكل من إعداد الباحث"

### فروض البحث:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في حجم الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية تعزى إلى متغير (الدرجة الوظيفية - نوع التخصص - النوع - عدد الأبحاث المنشورة).

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية تعزى إلى متغير (الدرجة الوظيفية - نوع التخصص - النوع - عدد الأبحاث المنشورة).

3- لا تؤثر معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية على مستوى شعورهم بالاغتراب الوظيفي.

### منهجية البحث:

يمكن اعتبار منهج البحث أنه الطريقة التي يتتبع الباحث خطاها؛ ليصل في النهاية إلى نتائج تتعلق بالموضوع محل البحث، وهو الأسلوب المنظم المستخدم لحل مشكلة البحث، وحيث إن جوانب وأبعاد متغيرات البحث تم الاطلاع عليها من خلال الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، والذي يسعى للتوصل إلى معرفة أثر معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية على مستوى شعورهم بالاغتراب الوظيفي، وهذا يتوافق مع المنهج الوصفي التحليلي الذي استخدمه الباحث، والذي يهدف إلى توفير وجمع البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع البحث؛ لتفسيرها والوقوف على دلالاتها، وذلك من خلال وصف واقع معوقات الإنتاجية العلمية، من حيث أبعادها التي تتمثل في المعوقات (البحثية، الجامعية، المجتمعية، الشخصية)، وكذلك مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي من حيث أبعاده الرئيسية، وهي: (فقدان القوة، العزلة الاجتماعية، اللامعنى، اللامعيارية، الاغتراب عن الذات).

### حدود البحث:

#### تُحاط نتائج البحث بالحدود التالية:

• الحد الموضوعي: سيتناول البحث متغير معوقات الإنتاجية العلمية، من حيث أبعادها التي تتمثل في المعوقات (البحثية، الجامعية، المجتمعية، الشخصية)،



وكذلك الاغتراب الوظيفي من حيث أبعاده الرئيسية، وهي: (فقدان القوة، العزلة الاجتماعية، اللامعنى، اللامعيارية، الاغتراب عن الذات).

• الحد البشري: عينة ممثلة من أعضاء هيئة التدريس بدرجة (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس).

• الحد المكاني: الكليات الحكومية بجامعة الإسكندرية.

• الحد الزمني: تم تطبيق استبانة البحث خلال شهر (مايو ويونيو ويوليو) من العام الدراسي 2017-2018م.

### مصطلحات البحث:

يحتوي البحث على المصطلحات الآتية:

### مفهوم الإنتاجية العلمية (The concept of scientific

:productivity)

عرّف تهامي الإنتاجية العلمية بأنها: "مجموع الأنشطة العلمية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس خلال فترة زمنية معينة، وتشمل البحوث وأوراق العمل في المؤتمرات المحلية والدولية، والمجلات العلمية المحكمة، والكتب العلمية المؤلفة أو المترجمة، والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، وتحكيم البحوث والمشاركة في المشروعات، ومدى إسهام هذه الأنشطة في إثراء المعرفة وتنمية المجتمع وعدد الاستشهادات العلمية"<sup>(14)</sup>

ويرى العباسي أن الإنتاجية العلمية تمثل "كمية الأعمال العلمية لعضو هيئة التدريس، وتشمل المقالات والبحوث المنشورة والكتب، تأليفاً أو تحقيقاً أو ترجمة، وورقات العمل في المؤتمرات العلمية"<sup>(15)</sup>

وأوضحهما كل من (القرشي، صالح) بأنهما "مقدار الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس من البحوث والكتب المؤلفة والمترجمة في الندوات والمؤتمرات العلمية،

ومشاركته في النشاطات الثقافية في خدمة المجتمع، وتقديم الرأي والمشورة العلمية كاستشارات، ومظاهر التقدير العلمي بكافة أنواعها<sup>(16)</sup> وأضاف الزامل أنها "كل ما أنتج من دراسات أو بحوث نظرية أو تطبيقية؛ شريطة أن تكون منشورة في منفذ نشر معروف"<sup>(17)</sup> مما سبق يستخلص الباحث مفهومًا إجرائيًا يمكن توضيحه على أنه "مجموع البحوث المحكمة المنشورة لعضو هيئة التدريس في المجالات العلمية، والمؤتمرات، والكتب المؤلفة والمترجمة بدور النشر، وأوراق العمل التي شارك بها في المؤتمرات، والندوات العلمية المحلية والدولية".

### **مفهوم الاغتراب الوظيفي (The concept of Job Alienation):**

ويعرف عبد السلام إبراهيم الاغتراب الوظيفي بأنه "حالة تتاب الفرد في العمل، وتجعله يشعر بالعجز والوحدة وعدم الانتماء لعمله، وأن عمله لا معنى له ولا يحقق أهدافه، وبالتالي شعوره بالتمرد واللاسيادية"<sup>(18)</sup> بينما يرى ماركس أن الاغتراب في العمل يمثل "أن الفرد لا يشعر بالألفة في العمل الذي يقوم به، بل قد يتجنب هذا العمل كما لو كان طاعون؛ لأنه ليس جزءاً من طبيعته، أي لا علاقة له باهتماماته، وليست تعبيراً عن شخصيته"<sup>(19)</sup> ويرى أحمد الشوا أن الاغتراب الوظيفي هو "مستوى الشعور بالاغتراب الذي يشعر به عضو هيئة التدريس أثناء ممارسته لعمله في الجامعة"<sup>(20)</sup>

مما سبق يستخلص الباحث مفهومًا إجرائياً، يمكن توضيحه على أنه "شعور يسيطر على عضو هيئة التدريس، ويجعله يميل إلى العزلة، والبعد عن الزملاء لعدم قدرته على التكيف معهم، ويشعر بأن القيم والمعايير السائدة قد تغيرت في بيئة عمله، فلا يجد أهمية لما يقوم به من أدوار في مجتمعه، ويصبح غير قادر على تحقيق طموحاته وأهدافه الجامعية".

### الدراسات السابقة:

سوف يعرض الباحث فيما يلي بعض الدراسات السابقة التي تمكّن من الوصول إليها، والتي سيتم عرضها طبقاً للتسلسل الزمني (من الأقدم إلى الأحدث)، وفي كل دراسة يتناول الباحث عنوان الدراسة، وأهدافها، وإجراءاتها، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وقد جاءت هذه الدراسات مقسمة، كما يلي:

أولاً: دراسات تناولت متغير الإنتاجية العلمية.

ثانياً: دراسات تناولت متغير الاغتراب الوظيفي.

ثالثاً: دراسات تناولت متغيري الاغتراب الوظيفي والإنتاجية العلمية.

يلي ذلك التعقيب على الدراسات السابقة.

### أولاً: دراسات تناولت متغير الإنتاجية العلمية:

#### 1- دراسة (حوالة، 2009) (21):

بعنوان: "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، في ضوء مقومات الرضا الوظيفي (دراسة ميدانية على جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية)".

وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإنتاجية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة، في ضوء متغيرات (النوع، الدرجة العلمية، الكلية) ودراسة العلاقة بين المتغيرين، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي؛ لوصف وتحليل واقع الإنتاجية العلمية ومستوى الرضا الوظيفي.

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طبية ضعيفة، واهتمام صغار السن من أعضاء هيئة التدريس بالبحث العلمي أكثر من كبار السن، وأن مستوى الرضا وصل إلى درجة متوسطة، ومن ثم قامت الباحثة بوضع تصور لرؤية استراتيجية مقترحة؛ لرفع مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

### 2-دراسة (ماميسيشفلي Mamiseishvili, 2010)<sup>(22)</sup>:

بعنوان: الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس الإناث العاملات بالجامعات الأمريكية باختلاف متغير المولد

Foreign-born women faculty work roles and productivity at research universities in the United State.

وهدفت الدراسة إلى مقارنة مستوى الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس الإناث العاملات بالجامعات الأمريكية، باختلاف متغير المولد داخل أو خارج الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت أداة الدراسة على عينة من (860) عضوة من إناث أعضاء هيئة التدريس بالجامعات البحثية الأمريكية المولودات داخل وخارج الولايات الأمريكية، وتوصلت الدراسة من خلال مقارنة عدد البحوث العلمية المنتجة إلى أن عضوات هيئة التدريس المولودات بالخارج كن أكثر إنتاجية من زميلاتهن المولودات بالداخل، بينما كان المولودات بالخارج أقل انخراطاً بالعمل من المولودات بالداخل. (الجامعي والأنشطة الجامعية والتدريس)

### 3-دراسة (Okafor, 2010)<sup>(23)</sup>:

بعنوان: إنتاجية الأكاديميين بكليات العلوم والهندسة التابعة للجامعات الحكومية بنيجيريا

## Research Output of Academics in the Science and Engineering Faculties of Federal Universities in Southern Nigeria

اهتمت الدراسة بتحليل الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم والهندسة التابعة للجامعات الحكومية بنيجيريا؛ وذلك بهدف التعرف على مستوى الإنتاجية العلمية بها من الفترة 1997 حتى 2006، وذلك من حيث عدد المفردات المنشور بالدوريات وربط البحث العلمي بعنوان الدورية، ومكان النشر، وتم التطبيق على عينة عشوائية قوامها (291) عضواً من ست جامعات بجنوب نيجيريا، وتوصلت الدراسة إلى أن نسبة (30%) من أعضاء العينة قاموا بنشر ما بين (0 - 4) مقالات دورية، وأن هناك منهم (2.7%) قاموا بنشر (30) مقالة فأكثر، وأوصت الدراسة بضرورة توفير قواعد بيانات للأبحاث التي يتم إجراؤها؛ لتسهيل الوصول إلى هذا الإنتاج العلمي.

### 4-دراسة (العاسي، 2011) (24):

بعنوان: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة بالمملكة العربية السعودية.

وهدف الدراسة إلى التعرف إلى إنتاجية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والكشف عن العوامل المؤثرة في الإنتاجية، واعتمد الباحث على منهج دراسة الحالة، كما اعتمد على منهج القياسات البليومترية في وصف وتحليل السمات الأساسية للإنتاج الفكري لأعضاء هيئة التدريس، وقام بتصميم ستمارة من صفحة واحدة موجهة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتكونت عينة الدراسة من (54) عضواً، موزعة بين (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)

وتوصلت الدراسة إلى انخفاض حجم الإنتاجية العلمية للأعضاء، وأن غالبية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لازالوا على مرتبة أستاذ مساعد، واستثنى الجهود

الفردية بأغلبية الإنتاج، وكذلك استئثار الدوريات العربية بنسبة (74%) في النشر عن الدوريات الأجنبية.

وأن معدل الإنتاجية العلمية للأعضاء السعوديين يزداد بتقدم العمر، أن إنتاج الأساتذة يقوم الأساتذة المساعدين، ويقوم الأساتذة المشاركين بالتربية.

#### 5-دراسة (التل، 2011) (25):

بعنوان: تحليل واقع الإنتاج العلمي في كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز، وتحديد معوقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكلية. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الإنتاج العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك عبد العزيز، وتحديد معوقات هذا الإنتاج في الكلية، والتعرف على العوامل المؤثرة في ذلك.

وقد تم إعداد استبانة تكونت من خمسة مؤشرات تقيس مستوى كمية الإنتاج العلمي و (32) فقرة تقيس معوقات الإنتاج العلمي، وطبقت على عينة من (91) عضواً.

وتوصلت الدراسة إلى أن كمية الإنتاج العلمي جاء بمستوى متوسط، وجاءت كمية كل مؤشر للإنتاج العلمي بمستوى منخفض جداً، وبينت وجود فروق دالة بين متوسطات كمية هذا الإنتاج لصالح فئة الرتبة (أستاذ مشارك)، وفئة الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، كما توصلت الدراسة إلى أن معوقات الإنتاج العلمي- بشكل عام- كانت حادة بدرجة كبيرة.

#### 6-دراسة (تهامي، 2014) (26):

بعنوان: استراتيجيات تفعيل دور الجامعات المصرية في دعم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

وهدفنا الدراسة إلى رصد واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس عبر موقع اتحاد مكنتبات الجامعات المصرية وموقع Scopus، وتحليل البيئة الداخلية والخارجية لدور الجامعات المصرية في دعم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، ثم وضع استراتيجيات لتفعيل هذا الدور.

وتوصلنا الدراسة لعدة نتائج أهمها:

1- جاء أعلى معدل نشر للبحوث العلمية على موقع اتحاد مكنتبات الجامعات المصرية في عام 2008، ثم حدث تناقص بعد ذلك - خاصة بعد عام 2011- وأرجع الباحث ذلك إلى تأثير الاضطرابات السياسية.

2- أعلى نسبة للنشر على موقع اتحاد مكنتبات الجامعات المصرية لصالح جامعة المنصورة، بينما كان مستوى النشر لجامعتي الفيوم وجنوب الوادي ضعيفاً جداً.

3- تمثل جامعة القاهرة الترتيب الأول في معدل الاستشادات ببحوثها على موقع Scopus، في حين لم تظهر نسبة للاستشادات في البحوث والمقالات في العلوم الإنسانية والاجتماعية على موقع Scopus، وأرجع الباحث ذلك إلى أن تلك البحوث معظمها باللغة العربية.

ثم قام الباحث بوضع مجموعة من الاستراتيجيات لتفعيل دور الجامعات في دعم الإنتاجية، من خلال القيام بدراسة ميدانية، تكونت عينة الدراسة فيها من (200) عضو من مختلف الكليات بالجامعات المصرية بين (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ).

7-دراسة (صالح القرشي، 2015) (27):

بعنوان: "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، عوامل الإحجام ومقترحات الحلول: دراسة ميدانية"

وهدفنا الدراسة إلى إلقاء الضوء على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، والتعرف على العوامل التي تكون سبباً في تدني إنتاجيتهم، والتي تحددت بعوامل خاصة بالإدارة الجامعية وعوامل مجتمعية وأخرى شخصية، كما حاولت الدراسة التغلب على الصعوبات؛ لتكون داعمة ومساعدة على زيادة الإنتاجية، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي والتحليلي للوقوف على جوانب موضوع الدراسة؛ باستخدام الاستبانة كأداة لمعرفة إنتاجية الأعضاء.

وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- 1- أن إنتاجية العضو عامة متدنية، حيث بلغت 0.351 عمل إنتاجي.
  - 2- أن إنتاجية الذكور أكثر من الإناث (0.31: 0.21).
  - 3- أن إنتاجية الأعضاء بمجال العلوم التطبيقية عامة أكبر من إنتاجية أقرانهم بمجال العلوم الإنسانية.
  - 4- أن الأساتذة هم أكثر إنتاجية من الأساتذة المشاركين، تلاهم الأساتذة المساعدون.
  - 5- أن العوامل الخاصة بالإدارة الجامعية هي الأكثر تأثيراً بشكل سلبي على الإنتاجية، تليها العوامل المجتمعية، وأخيراً الشخصية.
- وخلصت الدراسة بمجموعة من التوصيات كمقترحات للعمل.
- 8-دراسة (علاء المغاوري، 2015) (28):**

بعنوان "الإنتاجية العلمية المصرية في قواعد البيانات العالمية: دراسة تحليلية للمخرجات البحثية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة".

وهدفنا الدراسة إلى الكشف عن مؤشرات الأداء في قطاعات البحث العلمي، والتعاون الخارجي، والعلاقات الثقافية بجامعة المنصورة في الفترة من 1980 حتى يناير 2015، وتوصلت الدراسة إلى أن حجم الإنتاج الفكري لأعضاء هيئة التدريس



بالجامعة قد يبلغ (10352) عملاً، حصل القطاع التطبيقي فيه على (55.2%)، وقطاع العلوم البحثية على (44.6%)، وقطاع العلوم الاجتماعية على (0.2%)، وبلغ عدد المؤلفين المساهمين في الإنتاجية العلمية (2178) مؤلفاً.

### 9-دراسة (المالكي، 2018) (29):

بعنوان: "معوقات الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة جدة من وجهة نظرهم".

وهدفَت الدراسة إلى التعرف على معوقات الإنتاجية العلمية، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتكونت من (46) عبارة؛ موزعة على أربعة أبعاد، تم تطبيقها على عينة عددها (80) عضو هيئة تدريس.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج:

1- كان لتأثير المعوقات الجامعية والمعوقات المجتمعية تأثير كبير على الإنتاجية العلمية، في حين أن المعوقات الشخصية، ومعوقات النشر العلمي كان لها تأثير متوسط، وجاءت المعوقات المجتمعية في الترتيب الأول، ومعوقات النشر العلمي في الترتيب الأخير.

2- وجدت فروق في كافة أبعاد المعوقات في متغير الرتبة العلمية لصالح درجة أستاذ مساعد.

3- لا توجد فروق دالة إحصائية حول معوقات الإنتاجية تعزى لمتغير الجامعة الحاصل منها عضو هيئة التدريس على درجة الدكتوراة.

وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها زيادة الدعم المالي المخصص للإنتاج العلمي.

ثانياً: دراسات تناولت متغير الاعتراب الوظيفي:

### 1-دراسة (Rajae Pour, 2012) (30):

بعنوان: العلاقة بين الهيكل التنظيمي والاعتراب الوظيفي

Relationship between organizational structure and organizational alienation.

وهدفت الدراسة إلى التعرف على نوع العلاقة بين الهيكل التنظيمي والاعتراب الوظيفي في مدارس مرممان، وتمثل متغير الاعتراب بخمسة أبعاد، وهي: "المشاعر، العجز، الغربة، اللامعنى، الاعتراب الذاتي". وتم اختيار عينة عشوائية عددها (238) مديرًا، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وجود علاقة ارتباطية بين الهيكل التنظيمي والاعتراب التنظيمي، ووجد أن تأثير المركزية للمنظمة كان له القدر الأعلى في الاعتراب الوظيفي، وأن الأقدمية في المستوى التعليمي لا تؤثر على الاعتراب التنظيمي لديهم.

2-دراسة (تاميدي، 2013) (31):

بعنوان: أثر التمكين النفسي في الاعتراب الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهوك.

وهدفت الدراسة إلى الكشف عن دور التمكين النفسي في الاعتراب الوظيفي لدى عينة من رؤساء الأقسام العلمية، واستبدال فرضيتين، هما وجود علاقة ارتباط معنوية بين التمكين النفسي والاعتراب الوظيفي، وكذلك علاقة تأثير معنوية بينهما، وبلغ عدد أفراد العينة (47) رئيس قسم من مجموع رؤساء الأقسام العلمية.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج: أن رؤساء الأقسام في جامعة دهوك يمتلكون مستويات مناسبة من التمكين النفسي، وكذلك وجود مستويات متوسطة من الاعتراب الوظيفي لديهم، ووجود علاقة ارتباط معنوية سالبة بين التمكين النفسي والاعتراب الوظيفي لديهم، وكذلك علاقة تأثير سالبة بينهم.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات لكيفية تعزيز مستويات التمكين النفسي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة وتقليل مستويات الاعتراب الوظيفي لديهم.

**3-دراسة (الشوا، 2013) (32):**

**بعنوان:** الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال.

وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال، من خلال عينة عشوائية عدد أفرادها (50) عضواً، وقام الباحث ببناء استبانة مكونة من (50) فقرة، موزعة على مجالات الاغتراب الوظيفي، وتم التحقق من صدقها وثباتها.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن درجة الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدره (2.67)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية تبعاً لمتغير الجنس، ولصالح الذكور، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي - الخبرة - مكان السكن). وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات.

**4-دراسة (أبو سمرة وآخرون، 2014) (33):**

**بعنوان:** الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية: دراسة ميدانية في جامعة "القدس والخليل".

وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، من خلال دراسة ميدانية في جامعتي القدس والخليل، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل في العام الدراسي 2012 - 2013، والبالغ عددهم (449) عضواً، وقام الباحثون باختيار عينة عشوائية طبقية، بلغ عدد أفرادها (200) عضو هيئة

تدريس. واستخدمت الاستبانة لتطبيق هذه الدراسة، وشملت (33) فقرة، وتم التأكد من صدقها وثباتها.

وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي قدره (3.81) للدرجة الكلية، كما تبين عدم وجود فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغيرات: الجنس، والجامعة، في حين وُجدت فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغيرات: المؤهل العلمي، سنوات العمل في الجامعة، عدد الأبحاث العلمية المنشورة.

#### 5-دراسة (Sirin, Ervan F. & Sirin, Hatice D., 2015)<sup>(34)</sup>:

##### بعنوان:

The relationship between life satisfaction levels and work Alienation in physical education teachers.

وهدفت الدراسة إلى الإجابة عن السؤال "إلى أي مدى تساهم متغيرات اغتراب العمل في التنبؤ بالرضا عن الحياة لمعلمي التربية البدنية" وتكونت عينة الدراسة من (179) معلماً في التربية البدنية، يعملون في المدارس العامة التابعة لوزارة التربية الوطنية بأنقرة (تركيا)، بواقع (46) معلمة، و(133) معلماً، وتم جمع البيانات باستخدام تقنية الاستبيان الإلكتروني، واستخدم بعض المتغيرات الشخصية كالجنس، والسن، الأقدمية.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة من خلال استخدام أسلوب الانحدار المتعدد لتحديد إلى أي مدى تتبأت الأبعاد الفرعية للاغتراب (الضعف، العزلة، اللامعنى، الاغتراب إلى المدرسة) بدرجات الرضا عن الحياة لمعلمي التربية البدنية، وتوصلت نتائج تحليل الارتباط إلى وجود علاقة متوسطة المستوى، وكان للأبعاد الفرعية للاغتراب المتمثلة في (الضعف، الاغتراب إلى المدرسة) المساهمة بشكل كبير في التنبؤ برضا المعلمين عن الحياة، بينما لم يكن هناك للأبعاد الأخرى (العزلة،

اللامعنى) إسهام بشكل كبير في التنبؤ بالرضا، وخلصت إلى أن مع زيادة مستوى الاغتراب فإن الرضا عن الحياة ينخفض.

#### 6-دراسة (المطيري، 2016) (35):

بعنوان: الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة".

وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي بالكفاءة الذاتية والعلاقة بينهما، لدى عينة من موظفي جامعة الملك عبد العزيز، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وتم اختيار عينة من مجتمع الدراسة تمثلت في (65) موظفًا وموظفة من شؤون الموظفين.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن مستوى الاغتراب الوظيفي جاء بنسبة أعلى من المتوسط؛ حيث تمثلت النسبة المئوية في (61.13%)، وجاء مستوى الكفاءة الذاتية بنسبة مرتفعة، كما وُجد أن هناك علاقة ارتباطية سالبة بين أبعاد الاغتراب الوظيفي وأبعاد الكفاءة الذاتية، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات.

#### 7-دراسة (جوان وآخرون، 2017) (36):

بعنوان: "دور ضغوط العمل في الاغتراب الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في القسم الداخلي 18 شباط لجامعة صلاح الدين / أربيل".

وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور ضغوط العمل بأبعاده (صراع الدور، غموض الدور، عبء العمل، تدني مستوى التقدم والنمو الوظيفي) على الاغتراب الوظيفي بأبعاده (الشعور بالعجز، الشعور بعدم الرضا، الشعور بالعزلة الاجتماعية، الشعور بالاغتراب عن الذات)، وطُبقت استبانة على عينة بلغ عددها (39) عاملاً، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين أبعاد ضغوط العمل ومظاهر الاغتراب الوظيفي بأبعاده الأربعة، وأوصت الدراسة بضرورة توجيه العاملين

بالواجبات المطلوبة بشكل أدق، وتحديد الصلاحيات والمسئوليات، وتشجيعهم على العمل الجماعي.

#### 8-دراسة (عبد الجمل، 2018) (37):

بعنوان: تطبيق الحوكمة في وزارة التربية والتعليم في فلسطين ودرجة الحد من الاغتراب الوظيفي: "دراسة ميدانية من وجهة نظر رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل"  
وهدفنا الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق الحوكمة في وزارة التربية والتعليم في فلسطين، ودورها في الحد من الاغتراب الوظيفي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (48) رئيس قسم، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات.

وأشارت النتائج إلى أن درجة تطبيق الحوكمة بوزارة التربية والتعليم في فلسطين كانت متوسطة، كما تبين أن درجة الحد من الاغتراب الوظيفي جاءت أيضاً متوسطة، ووجود ارتباط دالة إحصائية بين تطبيق الحوكمة والحد من الاغتراب الوظيفي، وأنه لا يوجد فروق دالة إحصائية وفق متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والمديرية، بينما كان هناك فروق وفق متغير سنوات الخدمة، ولصالح رؤساء الأقسام الذين كانت خدمتهم (15 عاماً فأكثر).

#### ثالثاً: دراسات تناولت متغيري الاغتراب الوظيفي والإنتاجية العلمية:

#### 1-دراسة (العزاوي، 2010) (38):

بعنوان: الاغتراب الوظيفي وأثره في الإنتاج العلمي: دراسة حالة في الجامعات الأردنية.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ومدى تأثير ذلك علمستوى إنتاجهم العلمي، وطُبقت على عينة من أعضاء

هيئة التدريس في الجامعات الأردنية ممن اشتركوا في جائزة أفضل بحث في عامي 2007 و2008، وتكونت من عينة عمدية قوامها 38 عضواً. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي اعتماداً على القياس الببليومتري، وأظهرت النتائج وجود تباين في مستوى الاغتراب الوظيفي بدرجة متوسطة، ووجود علاقة دالة إحصائية بين متغيري الدراسة، وجود فروق في مستوى الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة تعزي إلى متغير العمر والرتبة الأكاديمية، والإشراف العلمي، والخبرة، ونوع الجامعة، باستثناء الجنس ومدة الإعاقة. وخلصت الدراسة إلى عدة توصيات، منها: ضرورة الاهتمام بمسببات ومظاهر الاغتراب؛ لما لها من آثار سلبية مختلفة على مستوى الإنتاجية العلمية للأكاديميين والباحثين الأردنيين، ومحاولة تقليص تلك المظاهر.

#### ➤ التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة أدبيات الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية التي تناولت متغيري الإنتاجية العلمية والاعتراب الوظيفي؛ يتضح أن تلك الدراسة امتداد للدراسات السابقة من حيث أهمية الإنتاجية العلمية، والمعوقات التي تعوق مسيرتها، وإيضاح مستوى الاعتراب الوظيفي لدى فئة تُعد أحد أسباب تقدم المجتمعات. وقد اتفقت معظم الدراسات في استخدامها للمنهج الوصفي والاعتماد علنا للاستبانة في جمع البيانات، وأشارت أغلب الدراسات إلى تدني حجم الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية. نجد أن هناك تبايناً بين الدراسات في تأثير المتغيرات الشخصية والديموغرافية على حجم الإنتاجية العلمية والاعتراب الوظيفي. أكدت العديد من الدراسات على انخفاض حجم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في بعض الدول العربية، مثل دراسة كل من (حوالة، 2009)، و(العباسي، 2011)، و(التل، 2011)، و (القرشي، 2015). اختلفت الدراسات في تحديد أبعاد الاعتراب الوظيفي، وأوضحت أن هناك تبايناً في مستوى الاعتراب الوظيفي فمنها اثار إلى أنها جاءت بدرجة متوسطة والأخرى بدرجة مرتفعة.

لا توجد سوى دراسة واحدة-في حدود علم الباحث- جمعت بين متغير الإنتاجية العلمية والاعتراب الوظيفي، ولكنها اقتصرت على دراسة العلاقة بينهما في المجتمع الأردني، في حين أن الدراسة الحالية تركز على جانب المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بإحدى الجامعات المصرية، والتي قد تكون سبباً في شعورهم بالاعتراب الوظيفي.

وقد تميزت تلك الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة في كونها ركزت على تناول جانب هام فيما يتعلق بمتغير الإنتاجية العلمية؛ ألا وهو جانب المعوقات والعمل على دراستها وإبرازها ومحاولة التغلب عليها، كذلك إيضاح مظاهر الاعتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومحاولة التغلب عليها.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في عدة جوانب، ومنها:

1- وضع الإطار العام للأساس النظري لهذا البحث سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

2- المساعدة في تحديد مشكلة الدراسة وبيان أهمية البحث.

3- توجيه الباحث إلى المراجع والكتب المتعلقة بمشكلة البحث.

4- مساعدة الباحث على تحديد منهج الدراسة واختيار أدوات البحث الأكثر ملاءمة.

5- الاستفادة من نتائج وتوصيات الدراسات السابقة في مناقشة نتائج البحث الحالي.

وسوف يتم لاحقاً عرض إطار نظري لمتغيري البحث (الإنتاجية العلمية والاعتراب الوظيفي) لمعرفة المفاهيم التي يدور حولها كل متغير وأبعاده المختلفة وغيرها.

### الإطار النظري للبحث:

سيتناول الإطار النظري للبحث متغيري الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي، وذلك من خلال مجموعة من النقاط التالية:

### \*متغير الإنتاجية العلمية:

سوف يتم عرض ذلك المتغير من خلال مجموعة من النقاط الرئيسية التالية:



أولاً: مفهوم الإنتاجية العلمية.

ثانياً: مؤشرات الإنتاجية العلمية.

ثالثاً: أساليب قياس الإنتاجية العلمية.

رابعاً: العوامل المؤثرة على الإنتاجية العلمية.

خامساً: معوقات الإنتاجية العلمية.

**أولاً: مفهوم الإنتاجية العلمية: (The concept of scientific**

**productivity)**

ظهر مفهوم الإنتاجية في المؤسسات التجارية والصناعية، ويشير مصطلح الإنتاجية إلى نسبة المدخلات ونسبة المخرجات، وتتمثل المدخلات في: تكاليف الآلات، وتكاليف الإنتاج، وأجور العمل، بينما تتضمن المخرجات: العائد المادي، ونسبة المبيعات، ويمكن التعبير عن ذلك بالمعادلة التالية:

نسبة المخرجات	الإنتاجية =
نسبة المدخلات	

وانتقل مفهوم الإنتاجية إلى مجال التعليم؛ لقياس الجانب الكمي والكيفي لما يقوم به عضو هيئة التدريس من أعمال قطاعات البحث العلمي، والتدريس، وخدمة المجتمع.

**مفهوم الإنتاجية لغة:**

إنتاج يعني تولّد الشيء من الشيء، وإنتاج مصدر أنتج، وأنتج فلان الشيء، أي تولاه حتى أتى نتاجه<sup>(39)</sup>.

وتعني الإنتاجية "العائد من تجارة سلعة أو خدمة في فترة معينة، ويتم تقديرها بوحدات عينية أو نقدية"<sup>(40)</sup>

**مفهوم الإنتاجية العلمية اصطلاحاً:**

عرّف تهاامي الإنتاجية العلمية بأنها: "مجموع الأنشطة العلمية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس خلال فترة زمنية معينة، وتشمل البحوث وأوراق العمل في المؤتمرات المحلية والدولية، والمجلات العلمية المحكمة، والكتب العلمية المؤلفة أو المترجمة، والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراة، وتحكيم البحوث والمشاركة في المشروعات، ومدى إسهام هذه الأنشطة في إثراء المعرفة وتنمية المجتمع، وعدد الاستشهادات العلمية"<sup>(41)</sup>

ويرى العباسي أن الإنتاجية العلمية تمثل "كمية الأعمال العلمية لعضو هيئة التدريس، وتشمل المقالات والبحوث المنشورة والكتب تأليفاً أو تحقيقاً أو ترجمة، وورقات العمل في المؤتمرات العلمية"<sup>(42)</sup>

وأوضحهما كلاً من (القرشي، صالح) بأنهما "مقدار الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس من البحوث والكتب المؤلفة والمترجمة في الندوات والمؤتمرات العلمية، ومشاركته في النشاطات الثقافية في خدمة المجتمع، وتقديم الرأي والمشورة العلمية، كاستشارات ومظاهر التقدير العلمي بكافة أنواعها"<sup>(43)</sup>

وأضاف الزامل أنها: "كل ما أنتج من دراسات أو بحوث نظرية، أو تطبيقية؛ شريطة أن تكون منشورة في منفذ نشر معروف"<sup>(44)</sup>

### مفهوم الإنتاجية العلمية إجرائياً:

يمكن توضيح مفهوم الإنتاجية العلمية إجرائياً على أنها: "مجموع البحوث المحكّمة المنشورة لعضو هيئة التدريس في المجالات العلمية والمؤتمرات، والكتب المؤلفة والمترجمة دور النشر، وأوراق العمل التي شارك بها في المؤتمرات والندوات العلمية المحلية والدولية".

**ثانياً: مؤشرات الإنتاجية العلمية:**

ويمكن تقسيم مؤشرات الإنتاجية العلمية كالتالي:

**1- الإنتاج الفكري لعضو هيئة التدريس:**

وينقسم الإنتاج الفكري لعضو هيئة التدريس إلى قسمين، هما:

**(أ) إنتاج فكري محكّم:**

كالبحوث العلمية المقبولة للنشر في مجلات متخصصة، أو البحوث المقدمة في المؤتمرات والندوات، وقد قسّم دريسل (Dressel) هذه البحوث العلمية إلى<sup>(45)</sup>:

- البحوث التربوية المتعلقة بتطوير المقررات الدراسية، والبرامج التعليمية، وأساليب التعليم، والمناهج وطرق التدريس، وسبل تهيئة المناخ الصحي الذي يزيد من القدرة على التعلم.

- البحوث الأساسية التي تهدف إلى إنتاج المعرفة الجديدة، وتمييزها بصورة مستمرة في شتى المجالات المعرفية.

- البحوث التطبيقية التي تهتم بحل المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والتربوية وغيرها، وهذه البحوث إما أن تكون فردية أو مشتركة.

- الكتب التي يتم تأليفها أو ترجمتها في مجال التخصص، وذلك إذا ما كانت صادرة عن دور نشر تحمل رقم إيداع (معترف بها)، وهذه الكتب أيضاً قد تكون فردية أو مشتركة.

- أوراق العمل المقدمة إلى المؤتمرات العلمية أو الندوات، والتي قد تكون كذلك فردية أو مشتركة.

**(ب) إنتاج فكري غير محكّم:**

- القيام بتحكيم أبحاث الغير، سواء تحكيم أبحاث مقدمة للنشر، أو أبحاث مقدمة للحصول على الترقية.

- القيام بالإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه في مجال التخصص، وكذلك القيام بتحكيمها ومناقشتها.

- المقالات المنشورة، التي يبدي فيها عضو هيئة التدريس آراءه بخصوص قضية معينة، أو يقترح أساليب لعلاج مشكلات مختلفة.
  - تسجيل براءات الاختراع في أحد المجالات التخصصية.
  - المحاضرات التدريسية والمشاركة في إعداد الدورات التدريبية التخصصية.
- وترى الهمص<sup>(46)</sup> أن تلك المؤشرات تعمل على تحفيز الباحثين، وتوسع مجال الإنتاجية العلمية؛ حيث إنه قد لا تتوافر القدرة لدى بعض الباحثين للمشاركة في إجراء أبحاث في مجال تخصصهم؛ مما يقلل من رصيد الإنتاجية العلمية لديهم؛ لذا يمكنهم تعويض ذلك من خلال الإشراف على بعض رسائل الماجستير والدكتوراه، أو تحكيم أبحاث للغير، والذي بدوره قد يحفزهم ويصقل خبراتهم وينمي قدراتهم ومهاراتهم.

## 2- التقدير العلمي الذي يحصل عليه عضو هيئة التدريس:

- ويرتبط التقدير العلمي من قبل الآخرين بالمكانة الأكاديمية التي يحظى بها عضو هيئة التدريس، التي ترجع إلى ثلاثة أسباب رئيسة هي:
- الإنجازات التي يحققها العضو في مجال تخصصه.
  - العمل بإحدى الجامعات المرموقة، والذي يساعد العضو على أن يحظى إنتاجه العلمي بالتقدير والاعتراف من قبل زملائه في التخصص.
  - درجة تواصل العضو مع الزملاء خارج الجامعة، والذي يدعم الاعتراف العلمي به.

وقد يرجع التقدير العلمي إلى عدد الجوائز الشرفية التي يحصل عليها العضو، والتي تمثل احتراماً وتقديراً من قبل الآخرين، والتي تبدأ من الجوائز التي يحصل عليها العضو من أية مؤسسة غير التي يعمل بها، وتنتهي بالحصول على جائزة نوبل أو ما يعادلها، ومن المؤكد أن الحصول على تلك الجوائز لا يأتي إلا للتميز العلمي والريادة البحثية للعضو، وإلى جانب الجوائز الشرفية نجد أن حصول العضو على العضوية الشرفية في إحدى الجمعيات العلمية، أو تقلد أحد المناصب الرئاسية

في بعض المؤسسات المهنية، أو الحصول على منح ما بعد الدكتوراه، أو المهمات العلمية، أو الزمالات لإحدى الجامعات الأجنبية، فهذا يُعد نوعاً من التقدير للعالم وإنتاجيته<sup>(47)</sup>.

### ثالثاً: أساليب قياس الإنتاجية العلمية:

ويمكن تقسيم الأساليب التي يتم الاعتماد عليها في قياس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات إلى قسمين، كالتالي:

#### 1- الأساليب النوعية:

وتهتم تلك الأساليب بنوعية الإنتاج العلمي لا بكميته، ومن الطرق المستخدمة في قياس الإنتاجية العلمية وفقاً لهذه الأساليب:

#### لجان التحكيم العلمي (الأكاديمية):

ويعتمد هذا الأسلوب على أساس الفحص النقدي للإنتاج العلمي للعضو؛ وذلك من قِبَل لجنة من المتخصصين (مجموعة من الخبراء) في مجال معين؛ للحكم على نوعية الإنتاج العلمي المقدم، وتحديد مدى الجودة والأصالة فيه، ومدى إسهامه في تحقيق البناء المعرفي للتخصص<sup>(48)</sup>

ويستند هذا الأسلوب إلى فرضية مؤداها أن الزملاء والعلماء في تخصص معين، هم الأدق والأقرب للحكم على زملائهم من أي أحد خارج التخصص نفسه. ويحقق هذا الأسلوب هدفين أساسيين: الأول يتمثل في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال تطوير ما يقومون به من أنشطة، مثل: البحث، والتدريس، والتفاعل مع الطلاب، والذي يساعد بدوره على إيجاد عضو هيئة تدريس كفء قادر على القيام بهذه الأنشطة على أكمل وجه، وبالتالي يتمثل في تحقيق هدف رئيس آخر يتعلق بترقية عضو هيئة التدريس وفقاً للأسس والتعليمات التي تعتمدها

الجامعة. وتمثل الترقية الحافز الأساسي لعضو هيئة التدريس، والذي يساعد على رفع إنتاجه؛ مما يحسن أداءه، ويزيد من تطوره ونموه المهني والأكاديمي، والذي ينعكس بدوره على تقدم الجامعة المنسوب إليها ذلك العضو<sup>(49)</sup>.

لذا فقد اهتمت معظم الجامعات بموضوع الإنتاجية العلمية؛ بوصفها المعيار الأساسي لترقية أعضاء هيئة التدريس بها، الأمر الذي دفعها إلى تشكيل اللجان العلمية التي من شأنها وضع الأسس والمعايير اللازمة لتوفير النزاهة، والموضوعية، والشمولية، وذلك إلى حد كبير، وتتألف هذه اللجان الانتقائية من كبار العلماء في كل تخصص علمي، ويُسند إليهم تقدير قيمة الأبحاث المنشورة من قبل العلماء في التخصص، وتحديد مدى الإضافة التي تحققها تلك الأبحاث في مجال التخصص<sup>(50)</sup>.

وتنص مادة (73) <sup>(51)</sup> من قانون تنظيم الجامعات المصرية ولائحته التنفيذية فيما يخص لجان التحكيم على أن:

تتولى لجان علمية دائمة فحص الإنتاج العلمي للمتقدمين لشغل وظائف الأساتذة المساعدين أو الحصول على ألقابها العلمية. ويصدر بتشكيل هذه اللجان، لمدة ثلاث سنوات، قرار من وزير التعليم العالي بعد أخذ رأي مجالس الجامعات، وموافقة المجلس الأعلى للجامعات، وتُشكّل لجان الفحص العلمية الدائمة لوظائف الأساتذة من بين أساتذة الجامعات الذين مضى عليهم في الأستاذية خمس سنوات على الأقل أو متن المتخصصين من غيرهم، وتشكل لجان الفحص العلمية الدائمة لوظائف الأساتذة من بين أساتذة الجامعات الذين مضى عليهم في الأستاذية خمس سنوات على الأقل أو من المتخصصين من غيرهم، وتشكل لجان الفحص العلمية الدائمة لوظائف الأساتذة المساعدين من أساتذة الجامعات أو المتخصصين من

غيرهم ويجوز عند الضرورة التجاوز عن شرط مدة الأستاذية في اللجان الأولى أو إدخال بعض قدامى الأساتذة المساعدين في اللجان الثانية.

وتقدم كل لجنة تقريراً مفصلاً ومسبباً تقيّم فيه الإنتاج العلمي للمتقدمين، وما إذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة أو اللقب العلمي، مع ترتيبهم عند التعدد بحسب الأفضلية في الكفاءة العلمية؛ وذلك بعد سماع ومناقشة التقارير الفردية للفاحصين.

ويُقدّم التقرير خلال شهرين على الأكثر من تاريخ وصول الأبحاث إلى اللجنة، إلا أن يكون من الفاحصين من هو في داخل الجمهورية أو من خارجها؛ فيُمدّ هذا الميعاد شهراً آخر، وتتظم اللائحة التنفيذية أعمال هذه اللجان.

وتبين مادة (22) (52) الخاصة بقواعد ونظام عمل اللجان العلمية لفحص الإنتاج العلمي للمتقدمين لشغل وظائف الأساتذة والأساتذة المساعدين بالدورة الثانية عشر (2016 - 2019) أن قياس الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس يتم وفقاً لثلاثة جوانب رئيسية:

### 1- الأنشطة التدريسية:

- المقررات التي يشارك في تدريسها للمرحلة الجامعية الأولى ومرحلة الدراسات العليا.
- مدى التفاعل مع الطلاب وأسلوب تقييم أدائهم، وتنوع الأعمال التي يتم على أساسها التقييم.
- مدى مساهمته في تطوير المقررات، وأسلوب التدريس، وجود صورة رقمية للمقرر منشورة على الإنترنت، مدى استخدام المادة العلمية الرقمية.
- الكتب المؤلفة والمترجمة، التي لها رقم إيداع ومنشورة من ناشرين معروفين.
- مدى المشاركة في أعمال الامتحانات، ودقة مواعيد التسليم وتقييم القسم لنتائج الامتحانات.

- تقييم القسم لأعمال التدريس التي يقوم بها، من خلال نتائج الطلاب، ورأيهم في المقرر؛ طبقاً للنماذج التي تستخدمها وحدة الجودة بالكلية والجامعة.

### 2- الأنشطة البحثية:

- بيان معتمد بالرسائل العلمية التي شارك في الإشراف عليها، ومُنحت الدرجة، أو ما زال مشرفاً عليها.
- بيان معتمد بالدورات التدريبية وورش العمل التي حضرها والمهام العلمية التي قام بها، معتمداً من الكلية.
- بيان معتمد بالمؤتمرات العلمية التي شارك فيها بالحضور، أو إلقاء بحث مع تحديد عنوانه، أو شارك في تنظيمها.
- عرض موجز عن كل مشروع من المشروعات البحثية والتطبيقية التي شارك فيها ودوره في كل منها.
- عرض براءات الاختراع ومثيلاتها من الأعمال، مع إرفاق صور من الشهادات الدالة على ذلك.
- رأي القسم في مدى مساهمته في رفع شأن القسم العلمي.

### 3- الأنشطة الجامعية والمجتمعية:

- المشاركة في تعديل وتطوير اللوائح ومشروعات التطوير، والمساهمة في إنشاء المعامل.
- إدارة الوحدات الخاصة والمعامل في القسم والكلية والجامعة، مع توضيح دوره في كل منها.
- مدى المساهمة في الأنشطة الطلابية وتأثيرها على بناء شخصية الطالب.
- الأعمال التي قام بها للمشاركة في خدمة المجتمع ومدى تأثيرها في تنمية البيئة.
- الجمعيات العلمية المشترك فيها سواء على المستوى المحلي أو الدولي ودوره بها.
- المشاركة في أعمال اللجان المختلفة على مستوى الجامعة أو خارجها.



- الأعمال الإنسانية والجوائز التي حصل عليها.
- الاشتراك في أعمال القوافل الصحية والطبية وبرامج محو الأمية التي تنظمها الجامعة لخدمة المجتمع.

وتبين مادة (21،24،25) (53) أن توزيع عملية التقويم تتم وفقاً لما يلي:

- يمثل الإنتاج العلمي للمتقدم (70) نقطة من مجمل التقييم، وتمثل مناقشة المتقدم (10) نقاط من مجمل التقييم، في حين يتعين على الكلية التابع لها المتقدم إعداد تقرير عن تقويم أداء المتقدم، ويقوم أساتذة القسم التابع له المتقدم بإعداد هذا التقرير، ولا يساهم فيه الأساتذة المساعدون، ويتم اعتماد هذا التقرير من عميد الكلية، ويمثل هذا التقرير (20) نقطة من مجمل التقييم، وفي حالة عدم وجود أساتذة بالقسم يقوم عميد الكلية بتقييم أداء المتقدم، وعرضه على مجلس الكلية لاعتماده.

- ويشترط حصول المتقدم لدرجة أستاذ على تقدير جيد على الأقل في بحثين، ولا يقل عن (70) نقطة من مجمل التقييم، في حين حصوله على تقدير جيد على الأقل في بحث واحد حال تقدمه لدرجة أستاذ مساعد، ولا يقل عن (60) نقطة من مجمل التقييم (بشرط حصوله على نسبة 60% من الحد الأقصى للنقاط المخصصة للأبحاث)، وألا يقل مجمل الإنتاج العلمي الذي أجزى له عن أربعة أبحاث.

ومن الانتقادات التي توجه إلى ذلك الأسلوب(54):

- 1- تأثير الهالة على العضو، حيث نجد أن العالم الذي يشغل مكانة كبيرة في جامعة مشهورة، أو إذا ما كان له شهرة علمية في تخصصه؛ فإن ذلك سوف يجعل حوله هالة، ويعمل على رفع مستوى أبحاثه.
- 2- تدخل العوامل الذاتية في أحكام المتخصصين والخبراء على البحوث العلمية، حيث تتأثر عملية الحكم بمدى علاقاتهم مع زملائهم.

3- صعوبة تطبيق ذلك الأسلوب في حالة إذا ما كانت أعداد العلماء والأبحاث كبيرة.

4- صعوبة مراعاة الدقة والكفاءة في اختيار أعضاء لجان الخبراء.

## 2- الأساليب الكمية:

وتنقسم الأساليب الكمية إلى عدة أنواع، ومنها ما يلي:

### (أ) الإحصاءات الكمية للمنشورات العلمية:

ويعتمد هذا الأسلوب الإحصائي في عملية قياسه للإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس على الأعداد الكمية لإنتاجهم العلمي؛ حيث يتم حصر عدد المؤلفات من أبحاث ومقالات وكتب خلال مدة زمنية معينة، وذلك من خلال توجيه عدد من الأسئلة لعضو هيئة التدريس لحصر أعداد الأبحاث والمقالات والكتب التي أجراها خلال مدة زمنية معينة؛ وبناءً على ذلك يتم قياس الإنتاجية العلمية للعضو<sup>(55)</sup>.

ويؤخذ على هذا الأسلوب:

- أنه يساوي المقالة المطولة بالمقالة القصيرة، ويمنح المؤلف المشارك نفس التقدير الذي يحصل عليه المؤلف الرئيس، ويزيل التميز بين الإنتاج الجيد والرديء<sup>(56)</sup>.

- ونجد أيضاً أنه على الرغم من سهولة الاعتماد على هذا الأسلوب في قياس الإنتاجية العلمية؛ فإن هناك ضعف ثقة في نتائجه، فنجد في بعض الأحيان بعض الباحثين يضعون أرقاماً لما قاموا به من إنتاج علمي مغايرة لما قد قاموا به واقعياً، كما أن هذا الأسلوب يعتمد على الكم بغض النظر عن الكيف.

ويرى بن شارف<sup>(57)</sup> ضرورة التأكيد على أن الإحصاءات الكمية لها دور كبير في تنمية وتطوير الإنتاجية العلمية، فالإنتاج الوفير لعضو هيئة التدريس يمكن أن يُكسبه الخبرة والمهارة، التي بمرور الوقت تمكنه من تقديم إنتاج ذي جودة وتميز.

**(ب) الإحصاءات الكمية للاستشهادات العلمية:**

وتمثل الاستشهادات العلمية أحد المعايير الهامة المستخدمة في قياس الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس، والذي يعتمد على أن عدد الاستشهادات المرجعية يفيد في قياس تأثير الباحث أو العالم في مجال التخصص، وبالإضافة إلى ذلك فإنه قد يفيد أيضاً كمؤشر على مستوى الإسهام العلمي في تخصص ما<sup>(58)</sup>، وتستخدم في تحديد عدد الاستشهادات المرجعية بعض المؤشرات، ويوضحها بن شارف<sup>(59)</sup> كما يلي:

➤ مؤشر هيرش H Index لقياس الإنتاجية والتأثير العلمي لباحث أو مجموعة من العلماء، مثل: قسم علمي، أو كلية، أو جامعة، أو دولة، أو مجلة علمية. وتم وضع هذا المؤشر من قبل البروفسور الفيزيائي E. Hirsch الذي يعمل بجامعة كاليفورنيا سان دييغو، وساعد هذا المؤشر على قياس جودة الإنتاج العلمي لعضو معين، وهو يتضمن تقييم لعدد البحوث وجودتها.

ويعتمد حساب هذا العامل على عدد البحوث المنشورة للباحث، وعدد المرات التي استخدم فيها كل بحث في بحوث أخرى، ولهذا المؤشر العديد من الفوائد، منها<sup>(60)</sup>:

- أنه مقياس حقيقي لجودة الإنتاج العلمي للباحث، وليس للمجلة.
- من خلال هذا المؤشر يمكن إجراء مقارنات بين باحثي تخصص معين، ومعرفة المتميز والأفضل بينهم.

ولهذا يُعتبر هذا المؤشر من المؤشرات المهمة في الوقت الحاضر؛ فهناك مؤسسات علمية تطلب مؤشر هيرش H Index الخاص بالمرشحين قبل توظيفهم، وهناك جامعات عديدة تتخذ قرارات الترويج والدعاية لنفسها؛ بناء على الحد الأدنى

لقيم مؤشر هيرش H Index وعدد المقالات المنشورة في الدوريات "عالية التأثير". وأصبحت السير الذاتية للباحثين فرصاً للتفاخر والزهو بهذه المؤشرات. ومن الانتقادات التي وُجّهت إلى هذا المؤشر<sup>(61)</sup>:

- 1- نظراً لارتباط هذا المؤشر بعدد البحوث المنشورة؛ فإنه قد لا يكون مؤشراً جيداً لجودة الباحثين في التخصصات قليلة النشر؛ بسبب طبيعة الدراسات فيها.
  - 2- أن الإشارة إلى بحث معين- على سبيل المثال- قد لا يكون بسبب جودته، بل على العكس لانتقاده، وبيان سلبياته.
  - 3- يتجاهل موقع وعدد الباحثين المشتركين في البحث.
  - 4- كما أنه يعتمد على العمر الأكاديمي للباحث؛ فكلما تقدم في العمر زاد مؤشر H index الخاص به، حتى في غياب أوراق بحثية جديدة.
- ولهذا يعتبر العديد من الباحثين والجامعات مؤشر هيرش ليس المؤشر الوحيد الذي يُعتمد عليه لقياس إنتاجية الباحثين وجودتها؛ فهناك مؤشرات أخرى، ومنها<sup>(62)</sup>.

المؤشر  $i 10$  (i 10 index) وهذا المؤشر يقيس عدد الأبحاث المنشورة لمؤلف ما، التي حاز كل منها على عشرة استشهادات مرجعية على الأقل، ويمكن حسابه من عدد الاستشهادات التي حازها البحث عبر جميع السنوات، أو عبر آخر سنوات، ويظهر هذا المؤشر مباشرة للباحثين المسجلين في الباحث العلمي جوجل (Google scholaire).

➤ المؤشر g (g index) صمم هذا المؤشر Leo Egghe، وهو ناتج عن عملية تراكمية للاستثمارات، وهو مؤشر أبكر لتلافي بعض الانتقادات التي واجهها المؤشر هيرش (index h)، ويمكن حسابه كما يلي: إذا كان لدى باحث مجموعة من الأبحاث مرتبة تنازلياً حسب عدد الاستشهادات التي حازها كل منها؛ فإن

المؤشر  $g$  هو الرقم المناظر لعدد  $g$  من الأبحاث المتميزة (أعلاها استشهاداً) والتي حصلت على عدد يساوي مربع الرقم  $g$  من الاستشهادات المرجعية أي  $g^2$ . ومن خلال العرض السابق لتلك المؤشرات؛ فإنه يمكن قياس الإنتاجية العلمية لجامعة ما، وكذلك لكل عضو هيئة تدريس بهما، من خلال حساب عدد البحوث التي تم نشرها بالجامعة، وقسمتها على عدد أعضاء هيئة التدريس بها، وكذلك بالنسبة للكتب والمقالات، وكذلك يمكن استخدام  $h$ -index لحساب عدد البحوث التي حصلت على أكبر عدد من الاستشهادات المرجعية، ولكنه لا يقوم بتحديد عدد الاستشهادات لكل ورقة بحثية على حدة بدقة، ولكن نجد أن مؤشر  $g$ -index يقوم بحساب عدد الاستشهادات لكل ورقة بحثية على حدة.

#### رابعاً: العوامل المؤثرة على الإنتاجية العلمية:

توجد العديد من العوامل التي تؤثر على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، التي أكدت عليها العديد من الدراسات، والتي يمكن تقسيمها على النحو التالي (العوامل الشخصية - العوامل الجامعية - العوامل البحثية - العوامل المجتمعية).

#### 1- العوامل الشخصية:

هناك عدد من العوامل البحثية التي تؤثر على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، التي تتمثل في (العمر، الجنس، الدافعية، الضغوط الأسرية)، ونوضحها فيما يلي:

#### (أ) العمر:

تمثل العلاقة بين عمر عضو هيئة التدريس وإنتاجيته العلمية علاقة غير محسومة؛ فهناك تعارض في نتائج الدراسات التي تم إجراؤها حول متغير العمر وأثره على الإنتاجية العلمية.

ونجد أن بعض الدراسات أوضحت أن الإنتاجية العلمية تتخضع بتقدم العمر، وقد يرجع ذلك إلى مشكلات صحية أو كثرة الأعباء التدريسية والإدارية، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (غنايم، 1994) <sup>(63)</sup> التي أوضحت أن عضو هيئة التدريس الأكبر سناً هو الأقل إنتاجية علمية.

وعلى النقيض نجد أن نتائج بعض الدراسات توصلت إلى أن مع تقدم العمر ترتفع الإنتاجية العلمية؛ نظراً لتمكنهم من إجراء النشاطات البحثية، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (العباسي، 2011) <sup>(64)</sup> التي أوضحت أن معدل إنتاج العضو البالغ من العمر فوق 51 عاماً أكثر بكثير من البالغ من العمر ما بين (41 - 45) عاماً؛ إذ بلغ المعدل 30 عملاً مقابل 7.8 عملاً.

في حين نجد نتائج بعض الدراسات التي أوضحت عدم وجود أية علاقة بين الإنتاجية العلمية وبين النقصان أو الزيادة في معدل العمر، وذلك باستثناء من تقل أعمارهم عن (35) عاماً <sup>(65)</sup>.

#### **(ب) الجنس:**

نجد أن الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس تتأثر أيضاً بعامل الجنس، ولكن هناك اختلاف في نتائج البحوث، فهناك من أظهرت نتائجها وجود فروق في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير

الجنس وذلك لصالح الذكور كما في دراسة ( D'Amico & Others, 2011) <sup>(66)</sup> ودراسة (حشاد، 1996) <sup>(67)</sup> التي أوضحت أن الإنتاجية العلمية للذكور من أعضاء هيئة التدريس أكثر منها عند الإناث، وربما يرجع ذلك إلى أن العوامل

الأسرية ذات تأثير سلبي على الإنتاجية العلمية بسبب متطلبات المنزل والزواج والأولاد.

في حين نجد فريقاً آخر أوضح أنه لا توجد فروق بين الجنسين تؤثر في الإنتاجية العلمية وأن اختلاف النوع لا يؤثر على مستوى أعداد البحوث كدراسة (عون، 2008)<sup>(68)</sup> و(القحطاني والشايح، 2009)<sup>(69)</sup> و(الفيومي 2004)<sup>(70)</sup>

### (ج) الدافعية:

كما تؤثر الدافعية ودرجة الطموح لدى عضو هيئة التدريس بدرجة كبيرة على إنتاجيته العلمية، فنجد أن الدافع نحو تقلد منصب وظيفي (إداري) أو الحصول على ترقية في الدرجة العلمية؛ يحفز أعضاء هيئة التدريس إلى زيادة إنتاجيتهم في مجال التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، كما يعتمد كم وكيف الإنتاجية العلمية على درجة الرضا المعنوي لا التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس، حيث إن الرضا عن العمل يدفع الفرد نحو التجديد والابتكار؛ مما يزيد من الإنتاجية ويساعد على تقدم الجامعة<sup>(71)</sup>.

### (د) الضغوط الأسرية:

تؤثر الضغوط الأسرية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس على إنتاجيتهم العلمية؛ فنجد سعي الكثير منهم إلى مضاعفة أنصبتهم التدريسية في جامعاتهم، أو الانتداب للعمل في جامعات أخرى، أو القيام بأعمال خارج الجامعة، أو السعي للحصول على إعارات للعمل في دول الخليج؛ ويرجع ذلك كله إلى أمور دافعاها الأساسي يعود إلى أسباب اقتصادية في المقام الأول؛ فيكون الهم الرئيس لهم هو تأمين وتوفير الدخل الأساسي لأسرته؛ الأمر الذي يؤثر سلباً على كفايتهم البحثية

وإنتاجيتهم العلمية، ويُحدث خللاً في التوازن المطلوب بين مهمة التدريس ومهمة البحث العلمي؛ لذا فالاستقرار المادي لعضو هيئة التدريس قد يكون في كثير من الأحيان باعثاً على الاستقرار النفسي والأسري اللذين يلعبان دوراً مهماً في إنتاجيتهم العلمية<sup>(72)</sup>.

## 2- العوامل الجامعية:

تتأثر الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بعدة عوامل جامعية، منها (الرتبة العلمية، التخصص، مناخ وبيئة العمل، توفير الوقت الكافي لإجراء البحوث) نوضحها كما يلي:

### (أ) الرتبة العلمية:

تنقسم الرتبة العلمية لأعضاء هيئة التدريس إلى (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ)، وتقابل في بعض دول الخليج العربي (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) على الترتيب، ويستطيع العضو أن يحصل على ترقية إلى الرتبة الأعلى من خلال ما يقدمه من إنتاجية علمية، وتدريس، وخدمة للمجتمع. لكن في نفس الوقت نجد اختلافاً حول شكل العلاقة بين الرتبة العلمية والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

ف نجد أن دراستي (حمد ومحمد، 2017)<sup>(73)</sup> ، و(العباسي، 2011)<sup>(74)</sup> قد توصلتا لفروق في أثر الرتبة على الإنتاجية؛ وذلك لصالح الأساتذة؛ إذ إن إنتاجية الأساتذة من أعضاء هيئة التدريس تفوق معدل الإنتاج العلمي السنوي لنظرائهم برتبة (أستاذ مشارك)، و برتبة أستاذ مساعد؛ وقد يرجع ذلك إلى وصولهم إلى مرحلة عالية من الكفاءة البحثية والنضج العلمي، ومرورهم بتجارب بحثية عدة، وهذا يدفعهم للاستمرار في إجراء البحوث العلمية؛ للحفاظ على مكانتهم العلمية، وتحقيق ذاتهم بين زملائهم ومجتمعهم.



في حين نجد أن بعض أعضاء هيئة التدريس عند حصولهم على رتبة أستاذ؛ فإن عزيمتهم للإنتاجية العلمية تقل، فقد كان الحصول على الترقية هو أهم الدوافع لإجراء البحوث العلمية، وقد تم بالفعل، وهذا ما أكدته دراسة (أحمد، 2006) (75)، كما يوضح معوض وسليمان أن كثيرًا من الأساتذة- بمجرد حصولهم على لقب أستاذ- يهتمون بعملية الصعود الإداري، التي يلاحقها هبوط علمي؛ حيث يوجهون جهودهم نحو الأعمال الإدارية والتنظيمية، ويتحولون إلى ودائع علمية غير منتجة (76).

### **(ب) التخصص:**

يؤثر التخصص في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس؛ فنجد معظم نتائج البحوث قد اتفقت على أن إنتاجية التخصصات العلمية والطبيعية تفوق إنتاجية البحوث في التخصصات الاجتماعية والإنسانية، كما في دراسة (توق وزاهر، 1988) (77)

وقد يرجع ذلك إلى أن نسب المعرفة في التخصصات العلمية تتطور بشكل متزايد عنها في التخصصات الاجتماعية والإنسانية.

### **(ج) مناخ وبيئة العمل:**

تؤثر العوامل المتصلة بالمناخ العلمي- سواء العوامل العامة المتعلقة بالتقدير الذي يحظى عليه العلماء من المجتمع، أو العوامل النوعية كالتقدير المعنوي والمادي، وتوافر الإمكانيات المادية والبحثية- على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وترتب على ضعف تلك العوامل قلة اهتمام عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس بتدريسهم وبحوثهم (78)

كذلك نجد أن توافر التسهيلات البحثية يساعد عضو هيئة التدريس على إجراء البحوث، وزيادة إنتاجيته العلمية، ولعل أهمها التجهيزات المكتبية؛ حيث إن عضو هيئة التدريس لا يستطيع القيام بأبحاث متميزة إلا إذا كان على مستوى عالٍ من المعرفة المتخصصة في الميدان الذي يعمل فيه، ومن ثم فهو يحتاج دوماً إلى الاطلاع على المعلومات الحديثة في مجال تخصصه، ومن هنا تأتي أهمية المكتبة وما قد توفره من وسائل حديثة (أجهزة كمبيوتر وخدمة إنترنت)، وكوادر بشرية متخصصة تُمكن العضو من الحصول على المعلومات والمعارف بسهولة ويسر. وعلاوة على ذلك فإن عضو هيئة التدريس لا يستطيع القيام بالأبحاث العلمية إلا إذا توافرت له الأجهزة المعملية والكوادر البشرية المؤهلة من مساعدي باحثين، ومعاوني فنيين؛ لما لهم من دور كبير ومهم في المحافظة على الأجهزة والأدوات وصيانتها<sup>(79)</sup>.

#### (د) توفير الوقت الكافي لإجراء البحوث:

إن زيادة الأعباء التدريسية والإدارية تستحوذ على جزء كبير من وقت عضو هيئة التدريس، وهو ما كان يمكن الاستفادة منه في إنجاز بحوثه العلمية. فالبحث العلمي يمثل معاناة فكرية ومجهوداً ذهنياً يتطلب وقتاً، سواء للاطلاع والتحليل والتأمل والتعبير، أو لإجراء التجارب العلمي؛ ولذلك فإن توافر الوقت لعضو هيئة التدريس؛ يؤدي بالضرورة إلى زيادة الإنتاجية العلمية؛ لأنه كلما زادت الأعباء الملقاة على عاتقه في التدريس - خاصة في الجامعات ذات الأعداد الكبيرة - وما يصاحبه من عمليات الامتحانات، والمراجعات، والمقابلات، والتقارير، والإشراف الطلابي، والتقويم وغيرها؛ قلت جهوده البحثية، ومن ثم إنتاجيته العلمية<sup>(80)</sup>.

#### 3- العوامل البحثية:

هناك عدد من العوامل البحثية التي تؤثر على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وتتمثل في (توافر وسائل نشر الإنتاجية العلمية، وتطبيق نتائج البحوث العلمية، ووجود استراتيجية للبحث العلمي) كما يلي:

### (أ) توافر وسائل نشر الإنتاجية العلمية:

يعتمد أعضاء هيئة التدريس على وسائل النشر؛ كي يتم عرض ما قاموا به من إنتاج علمي، فالنشر العلمي يمثل أحد أهم وسائل التواصل بين الباحثين والعلماء، كي ترى أعمالهم النور، وتقال صدى علمياً لدى الباحثين، فكلما أطلع الباحثين على الأعمال الفكرية في مجال تخصصهم؛ أدى ذلك إلى تولد أعمال أخرى؛ فلا تحدث زيادة معلوماتية وتخصصية في فكر الباحث بدون استقبال واطلاع معلوماتي؛ لذلك فهو وسيلة سريعة وملائمة لجعل الباحثين على دراية بنتائج ما توصلت إليه الأبحاث، وبكل ما هو جديد في مجال تخصصهم، وتتمثل تلك الوسائل فيما يلي (81):

- قنوات النشر: وتتمثل في الدوريات المتخصصة، والمجلات العلمية التي تقوم بنشر البحوث العلمية وتداولها بين مواقع البيانات والمعلومات، وتتضمن أيضاً دور النشر التي تقوم بنشر الكتب العلمية.
- حضور المؤتمرات والندوات العلمية: فهي وسيلة هامة لتبادل المعلومات والآراء والأفكار ونشر البحوث، كما أنها مصدر أساسي لتجديد وتحديث المعلومات في مجال التخصص؛ لذا هناك ارتباط وثيق بين إنتاجية عضو هيئة التدريس العلمية وبين عدد الندوات والمؤتمرات التي يحضرها سنوياً، فمن الصعب القيام بعمل أبحاث علمية دون الاندماج في مثل هذه التجمعات التي تساعد على نشر الاكتشافات الجديدة، كذلك لا يمكن إغفال الدور الإيجابي لحلقات النقاش العلمية (السيمينارات) التي تمثل مصدراً لتبادل المعلومات وتوليد المعرفة التخصصية؛ فهي أحد أهم طرق الاتصال العلمي بين أعضاء هيئة التدريس والباحثين في مجال البحوث العلمية.

**(ب) تطبيق نتائج البحوث العلمية:**

وينبغي الإشارة هنا إلى أن أهمية تطبيق نتائج البحوث العلمية لا تقل عن أهمية النشر العلمي؛ فسعادة الباحث الحقيقية عندما يرى نتائج أبحاثه قد وضعت موضع التنفيذ والتطبيق، وقد حازت على اهتمام الآخرين، حتى لو كانوا يختلفون معه فيما توصل إليه، والذي يُعد بمثابة دافع للباحث لمراجعة أفكاره؛ مما يزيد من إنتاجيته العلمية. فالنقد العلمي والخطأ الفكري جزء مهم في البحث العلمي؛ وذلك باعتباره مقدمة لظهور الصائب والنافع للمجتمع، ولن يأتي ذلك كله إلا من خلال قنوات علمية لنشر الإنتاج العلمي وتداوله بين الباحثين باختلاف توجهاتهم الفكرية، ويتوقف ذلك على درجة إيمان المسؤولين عن المؤسسات والشركات والوزارات بأهمية نتائج البحوث والاكتشافات وبراءات الاختراع، التي يقوم بها الباحثون والعلماء<sup>(82)</sup>.

**(ج) وجود استراتيجية للبحث العلمي:**

إن عدم وجود استراتيجية واضحة للبحث العلمي يؤدي إلى تخبط مسيرته وتأخره ويؤثر على الإنتاجية العلمية للعلماء والباحثين؛ لذا فمن معوقات نجاح أي بحث علمي وجود سياسة علمية محددة وواضحة، تحدد مساره، وترسم أهدافه، وتوجه أفكار الباحثين، وترشد جهودهم بما يضمن التكامل بينهما، وتضع خرائط بحثية مرسومة وفق احتياجات المجتمع، وتحدد خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية وفق الإمكانيات المتاحة<sup>(83)</sup>.

لذا يجب أن تعمل الدولة على إيجاد هيئة تقوم بترجمة سياسات البحث العلمي إلى خطط واستراتيجيات تتماشى مع واقع المجتمع وتطلعاته المستقبلية، وتحل مشكلاته، وتوجه فكر وجهود الباحثين؛ بما يحقق النفع للمجتمع.

#### 4- العوامل المجتمعية:

تلعب العوامل المجتمعية دوراً مهماً في الإنتاجية العلمية، فمن الصعب إغفال أثر البيئة الاجتماعية على أداء أعضاء هيئة التدريس البحثي، فهناك بعض العوامل المجتمعية المتمثلة فيما يلي: (الحرية الأكاديمية - المكانة الاجتماعية - توافر الموارد المالية ومصادر التمويل).

#### (أ) الحرية الأكاديمية:

تمثل الحرية الأكاديمية الاستقلالية التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس في اختيار مقدراتهم التدريسية، وموضوعاتهم البحثية، والأفكار، والآراء المتعلقة بإنتاجيتهم العلمية.

وتعد الحرية الأكاديمية من أهم حقوق العلماء؛ فهي من أهم خصائص الجامعة ودعائمها الأساسية، ومن أقدم التقاليد الجامعية، التي تطورت وزاد الاهتمام بها من قبل المنظمات الدولية، فنجد أن المؤتمرات التي عُقدت لإبراز أهميتها أكدت على أن الحرية الأكاديمية حق لأعضاء هيئة التدريس، فهي تصب في مصلحة المعرفة الإنسانية، وتسهم في تطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس، وتزيد من إنتاجيتهم العلمية ومهارتهم البحثية وقدرتهم على خدمة مجتمعاتهم<sup>(84)</sup>.

ونجد أن موضوع الحرية الأكاديمية من الموضوعات الحيوية على المستوى العالمي؛ حيث لا يكاد يُعقد مؤتمر ومنتدى فكري في التعليم العالي إلا وينادي بضرورة حرية الجامعات، وتكون إحدى أهم توصياته؛ لذا نجد أن الحرية الأكاديمية إحدى القواعد الأساسية التي تقوم عليها الجامعات المعاصرة، ومطلب ضروري للنهوض بالتعليم العالي<sup>(85)</sup>.

#### (ب) المكانة الاجتماعية:

إن الإنتاجية العلمية لأساتذة الجامعات تُكسبهم التقدير والمكانة المرموقة بين صانعي القرارات التنموية ومتخذيها، ليس فقط لدورهم في حل مشكلات الجامعة

والارتقاء بمكانتها الأكاديمية، ويمكن أيضاً لدورها في حل مشكلات المجتمع التتموية، وقيادة المجتمع نحو النهضة والتقدم؛ لذا فالإنتاجية العلمية أصبحت أهميتها متصلة بالعائد منها؛ لذا يجب على المجتمع منح التقدير الاجتماعي والعلمي وتوفير الاستقرار المادي للأستاذ الجامعي حتى يستطيع القيام بدوره في خدمة المجتمع، ومهامه العلمية والبحثية؛ وهذا يأتي من خلال توفير حياة كريمة له، يؤمن من خلالها مستقبله ومستقبل أبنائه، وأيضاً تخصيص ميزانيات في الجامعة خاصة بالصراف على الأبحاث العلمية، وبحضور المؤتمرات، والندوات، والاشتراك في الدورات العلمية<sup>(86)</sup>.

لذا فإن المكانة التي يحتلها عضو هيئة التدريس في مجتمعه تزيد من دافعيته للإنتاج العلمي، وترفع من معنوياته، وتُشعره بأهمية دوره في المجتمع، وعلى النقيض فتدني شعوره بأهمية دوره ومكانته في المجتمع؛ قد يقلل من أدائه البحثي وجديته في القيام بمهامه التدريسية.

#### (ج) توافر الموارد المالية ومصادر التمويل:

تمثل الموارد المالية أحد أهم العوامل المؤثرة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، فنجد أن نقص الموارد المالية إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه عضو هيئة التدريس في القيام بأدواره في مجالات البحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع، والتي تؤثر بدرجة كبيرة في كفاءتهم في العملية الإنتاجية. فالتعليم الجامعي تعليم مكلف، يحتاج إلى موارد ومصادر تمويل ونفقات عالية؛ حتى يتمكن من تحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية؛ لذا تتطلب الإنتاجية العلمية ضرورة توافر المخصصات المالية التي تخدم عملية تطوير وتجديد أساليب التدريس والبحث العلمي، فهناك علاقة وثيقة بين كفاءة النظام التعليمي وتوافر الموارد المالية، فالأمر يتطلب ضرورة توافر مصادر تمويل مناسبة تغطي الرواتب، وإجراء

البحوث العلمية، والمواد التعليمية، والمعامل والمختبرات، والأجهزة والأدوات، والمراجع وغيرها<sup>(87)</sup>.

فالبحث العلمي لا يقوى ولا تأتي ثماره إلا إذا توافر له الدعم المالي الذي يساعد الباحثين على القيام برسالتهم العلمية، وهذا يتوقف على ما يوفره وينعم به المجتمع من ميزانية البحث العلمي، ويعد هذا جلياً في الدول المتقدمة، ونسبة تمويلها وميزانيتها المخصصة للبحوث العلمية، لقد اهتمت تلك الدول بالبحث العلمي وأولته عناية قائمة، وجعلته أولى اهتمامتها، وخصت له من الدخل السنوي وميزانيتها نسب عالية؛ فكان لذلك المردود والأثر الطيب في إلحاق التقدم وتحقيق الازدهار لمجتمعاتها.

#### خامساً: معوقات الإنتاجية العلمية:

يواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العديد من المعوقات التي تعوقهم عن إجراء بحوثهم، وتقف في طريق إنتاجيتهم؛ مما يترتب على ذلك تأخر في ترقياتهم العلمية بشكل خاص، وضعف تنمية المجتمع بشكل عام، وقلة حجم الإنتاجية العلمية.

ومن الدراسات<sup>(88)</sup> التي تناولت تلك المعوقات دراسة (الهمص، 2015) التي قسمت معوقات الإنتاجية العلمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس إلى معوقات مالية وإدارية، ومعوقات اجتماعية، ومعوقات أكاديمية، وتأتي دراسة (المالكي، 2018) التي قسمت تلك المعوقات إلى معوقات النشر العلمي، والمعوقات الشخصية، والمعوقات الجامعية، والمعوقات المجتمعية، بينما قسمتها دراسة (البنيان والبلوي، 2002) إلى عوائق جامعية، وعوائق اجتماعية، وعوائق شخصية.

ومن خلال هذه الدراسات وعرض العوامل المؤثرة على الإنتاجية العلمية، وبالإستعانة بنتائج الدراسة الميدانية؛ يمكن استنتاج أهم معوقات الإنتاجية العلمية على النحو التالي:

**1- المعوقات البحثية:**

• عدم وجود استراتيجية واضحة للبحث العلمي وفقاً لمتطلبات واحتياجات المجتمع وخطط تنميته، التي تتضمن تحديد الأهداف والأولويات، وتوفير الموارد المادية اللازمة لبلوغ تلك الغايات، وكان لغياب تلك الاستراتيجية وعدم وضوح الأهداف الأثر السلبي على البحث العلمي من عشوائية وتخبط وتكرار؛ مما أفقد تلك البحوث وظيفتها في خدمة المجتمع.

• النقص الشديد في المراجع والدوريات الحديثة المتخصصة، التي تساعد في نجاح البحوث العلمية، وزيادة إنتاجية أعضاء هيئة التدريس؛ مما يسبب معاناتهم في الحصول على أمهات الكتب كمصادر أصلية، كذلك قصور في توفير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، التي تيسر الوصول إلى المعلومات بسهولة وسرعة، والتي لا زالت تعتمد على أساليب البحث الورقي، كذلك عدم تحديث قواعد المعلومات والبيانات بشكل مستمر.

• غياب الآليات اللازمة لتطبيق نتائج البحوث، التي قد يكون لها مردود سلبي على الباحثين، وعدم شعورهم بقيمة ما يتوصلون إليه من نتائج وثمره جهودهم؛ فنجد أن الأمر يقف عند مناقشة النتائج والتوصيات في الندوات والمؤتمرات والسيمينارات، ولا يتم تنفيذها؛ مما أدى إلى هجرة عدد كبير من الباحثين وأعضاء هيئة التدريس إلى دول أجنبية، وإثبات كفاءتهم في تقدم العلوم في تلك الدول.

• قلة العمل بروح الفريق البحثي؛ حيث يتجه العديد إلى الأبحاث الفردية، ويفضل إجراء أبحاثه بمفرده؛ نتيجة أن المعايير التي تم وضعها من قبل لجان الترقية تُعلي من شأن البحوث الفردية على حساب البحوث الجماعية، وتم إغفال جانب تبادل الخبرات بين مختلف العلوم والتخصصات.

**2- المعوقات الجامعية:**

• كثرة الأعباء التدريسية والإدارية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس؛ فنجدهم يكتفون جهودهم ويوفرون من أوقاتهم للقيام بالأنشطة التدريسية، من اطلاع، وتحضير، ومحاضرات تدريسية، وأعمال كنترول، وتصحيح لأعداد كبيرة



من الطلاب، تلتهم وقتهم وجهودهم، ومشاركة في أنشطة جامعية، وفي اجتماعات المجالس واللجان، والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه؛ مما لا يتيح وقتاً كافياً للقيام بالبحوث العلمية، ويقف عائقاً في سبيلهم.

• توقف التدرج الوظيفي، وعدم الحصول على ترقيات بعد الحصول على درجة الأستاذية، وسعي الكثير منهم للحصول على مراكز ومناصب إدارية مرموقة، تجعلهم ينصرفون عن البحث العلمي، وكذلك اتجاه بعضهم نحو مجالات أكثر ربحاً وشهرة؛ فوجود الحافز الأساسي الذي ينبع من الرغبة في إجراء البحوث العلمية يتوقف بتوقف فرص الترقى.

• القيود الإدارية التي تحد من إنجاز البحوث العلمية، فالنمط الإداري السائد في الجامعات والروتين لا يسهم في الاستفادة من المعارف والأفكار المطورة، فضلاً عن تعقد الإجراءات الإدارية المتصلة بحصول عضو هيئة التدريس على تفرغ علمي، وطول الإجراءات المتبعة في تحكيم الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس.

• المناخ العلمي غير الصحي المنتشر في الجامعات الذي يتسم بعدم اطلاع الزملاء على أفكار بحوثهم، أو عددها، أو تبادل للخبرات والتجارب العلمية من خلال قنوات اتصال بين الأقسام، فضلاً عن عدم وجود خرائط بحثية في الأقسام تساعد على توجيه مسارات إجراء البحوث، والذي يؤدي بالباحثين وأعضاء هيئة التدريس إلى القيام بأبحاث وفقاً لاجتهاداتهم الشخصية، بغض النظر عن قيمتها ومردودها بالنفع على المجتمع، وقلة اشتراك الجامعة بقواعد المعلومات الإلكترونية؛ فيتعين على أعضاء هيئة التدريس الوصول للمعلومات والبيانات الحديثة.

• ضعف برامج التنمية المهنية والدورات التدريبية التي تقدمها الجامعات لأعضاء هيئة التدريس؛ لرفع كفاءتهم البحثية، وأساليب النشر العلمي واستخدام قواعد البيانات العالمية؛ والذي قد يرجع إلى ضعف تمكن القائمين بعملية التدريب، أو قلة الأجهزة والأدوات المستخدمة في العملية التدريبية، أو عدم تنوع الأساليب المستخدمة؛ بحيث تتناسب مع تخصصات الأعضاء المتدربين، وكذلك عدم توفير مراكز للتحليل الإحصائي لأبحاث أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

### 3- المعوقات المجتمعية:

• تدني نظرة المجتمع وضعف التقدير الاجتماعي للعلماء والباحثين؛ فأعضاء هيئة التدريس جزء من المجتمع، فإذا كان المجتمع والدولة يدعمان البحث العلمي ويقدران أهميته ونتائجه؛ فإن ذلك بالضرورة ينعكس على تقديرهم لمن يقومون به من العلماء والباحثين؛ وإلا فإن ذلك يقلل من حماسهم ودافعيتهم في القيام بأدوارهم البحثية، وإنتاجيتهم العلمية.

• ضعف المرتبات والحوافز والمكافآت التي تمنحها الدولة لأعضاء هيئة التدريس، التي ترجع إلى قانون تنظيم الجامعات لعام 1972؛ فهناك أرقام هزيلة تُمنح كمكافأة للإشراف على رسالة ماجستير أو دكتوراه، أو المشاركة في مناقشتها وغيرها، فكيف يفي ذلك بمتطلبات حياتهم أو إنتاجهم العلمي في ظل ارتفاع تكاليف نشر وإجراء البحوث العلمية في بعض الدوريات المتخصصة؛ مما يؤثر على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس ويُشعرهم بالإحباط، وبعدم اهتمام مجتمعاتهم بأدوارهم؛ مما ينعكس سلباً عليهم؛ فقد ينشغل البعض بتحسين وضعه المادي عن القيام بالأبحاث العلمية، أو السعي وراء الانتداب لبعض الساعات في كليات الجامعات الأخرى؛ ليزيد من دخله المادي في ظل الارتفاع الشديد للأسعار.

• يأتي نقص التمويل في مقدمة المعوقات التي يعاني منها البحث العلمي في مجتمعنا؛ لذا فإن هناك معاناة تكمن في محدودية الميزانية المخصصة لتمويل البحث العلمي، إضافة إلى ذلك سوء توزيع تلك المخصصات، وعدم دعم مؤسسات وشركات القطاع الخاص للبحوث العلمية، الأمر الذي ينعكس سلباً على قصور بمتطلبات البحث العلمي من أدوات، وأجهزة، مختبرات، معدات وغيرها، الأمر الذي يضطر الباحثين وأعضاء هيئة التدريس إلى التخلي عن العديد من الأبحاث بعد البدء فيها؛ وذلك لضعف المخصصات المالية.

• قد تتأثر عملية تحكيم البحوث العلمية ونشرها وتقييم الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات والجامعات بالأهواء الشخصية للمحكمين (الإيجابية - السلبية)؛ فنجد تدخل عوامل الوساطة والمحسوبية، فنجد الكثير من الأبحاث الجيدة التي لا يحصل أصحابها على التقدير المناسب للجهد المبذول بها، وعلى النقيض نجد أبحاثاً قد تكون ضعيفة المستوى، ويتم الموافقة

على نشرها أو الحصول على تقديرات عالية، ولا نستطيع أن نهمل جانب إهمال بعض المحكمين في قراءة وتقييم البحوث بالمنهجية المطلوبة؛ نتيجة للضغوط، أو عدم التفرغ وقلة الوقت.

#### 4- المعوقات الشخصية:

- ضعف الاهتمام بتنمية مهارات الحاسب الآلي، ونجد أن الإنتاجية العلمية تعتمد بجوانبها المختلفة اعتماداً كلياً على الحاسب الآلي، وذلك في التواصل مع الآخرين للتعرف على التطورات الحديثة في مجال التخصص، والتحليل الإحصائي للبيانات، والبحث عن المعلومات داخل قواعد البيانات وكتابة الأبحاث ومراجعتها ونظم التوثيق.

- انشغال بعض أعضاء هيئة التدريس بأعمال إضافية؛ لتحسين أوضاعهم الاقتصادية؛ مما يؤثر على الوقت اللازم لإجراء البحوث العلمية، كي يفي بمتطلبات أسرته ويظهر بمظهر لائق أمام طلابه، وهذا كله بالإضافة إلى ارتفاع تكاليف البحث العلمي ونشره.

- كثرة الأعباء الأسرية والضغوط الاجتماعية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس، والتي تأخذ وقتاً وجهداً كبيراً منهم؛ مما يؤثر على إنتاجيتهم العلمية.
- تآثر الإنتاجية العلمية بخصائص الباحث الشخصية، كضعف الحالة الصحية مع تقدم العمر، كذلك بتربية الأبناء والاهتمام بتحصيلهم الدراسي وتوفير احتياجاتهم.

- ضعف مستوى الدافعية لإجراء البحوث العلمية، لضعف مردودها المادي على القائمين بها ولشعورهم بعدم الجدوى من القيام بها لأنه لم يتم الأخذ بنتائجها، إلى جانب الركون والرضا الذاتي عن الدرجة العلمية التي حققها العضو.

قد تتضمن هذا المحور متغير الإنتاجية العلمية، من حيث مفهومها، ومؤشراتها وأساليب قياسها، والعوامل المؤثرة فيها ومعوقاتها، التي تمثل العنصر الرئيس في هذا المحور، والتي تمثلت في **المعوقات البحثية**، وكان أبرزها غياب الآليات اللازمة؛ لتطبيق نتائج البحوث وما لها من مردود سلبي على الباحثين وعدم شعورهم بقيمة ما يتوصلون إليه من نتائج، واتجاه الغالبية العظمى تجاه إجراء

البحوث الفردية وإغفال جانب تبادل الخبرات والأفكار عند إجراء البحوث الجماعية، والمعوقات الجامعية وكان أبرزها كثرة الأعباء التدريسية والإدارية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس، وبذل أغلب جهودهم وأوقاتهم في الإطلاع والتحضير والمحاضرات وأعمال الكنترول والتصحيح للأعداد الكبيرة من الطلاب، وعدم وجود خرائط بحثية في الأقسام تساعد على توجيه مسارات إجراء البحوث، وضعف برامج التنمية المهنية والدورات التدريبية التي تقدمها الجامعات لأعضاء هيئة التدريس لرفع كفاءتهم البحثية، والمعوقات المجتمعية والتي تمثلت في تدني نظرة المجتمع وضعف التقدير الاجتماعي للعلماء وأعضاء هيئة التدريس، وضعف المرتبات والحوافز والمكافآت والتي ترجع إلى قانون تنظيم الجامعات لعام 1972، كذلك محدودية الميزانية المخصصة لتمويل البحث العلمي، وأخيرا المعوقات الشخصية والتي تتمثل في كثرة الأعباء الأسرية والضغوط الاجتماعية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس، وضعف مستوى الدافعية لإجراء البحوث العلمية؛ لضعف مردودها المادي وانشغال بعض أعضاء هيئة التدريس بأعمال إضافية لتحسين أوضاعهم الاجتماعية، وسيتم الآن تناول المحور الثاني من البحث والذي يتضمن متغير الاغتراب الوظيفي بمتغيراته وأبعاده المختلفة.

#### \*متغير الاغتراب الوظيفي:

سوف يتم عرض تلك المتغيرات من خلال مجموعة من النقاط الرئيسية التالية:  
 أولاً: مفهوم الاغتراب الوظيفي.  
 ثانياً: أبعاد الاغتراب الوظيفي.  
 ثالثاً: مراحل الاغتراب الوظيفي.  
 رابعاً: العوامل المؤدية للشعور بالاغتراب الوظيفي.

#### تمهيد:

يمثل الاغتراب ظاهرة إنسانية متعددة الأبعاد والأسباب، وهي قديمة ومتأصلة في وجود الإنسان، والتي تمثل قدرة الفرد على الانفصال عن وجوده الإنساني، والتي تزداد كلما توافرت الأسباب والعوامل المهيئة للشعور بالاغتراب، حيث تظهر بعض المعوقات التي تحول دون قيام الفرد بدوره الكامل في عمله، مما يشعره

بالعجز، واللامبالاة عن القيام بالعمل المطلوب منه بالمستوى الذي يتوقعه الآخرون، وعندما يحدث ذلك فإن العلاقة التي تربط العامل بعمله تأخذ أبعاداً وآثاراً سلبية عليه وعلى العمل، والذي يؤدي إلى الشعور باللامبالاة؛ مع استنفاد الجهد، وفقدان الحماس لتنفيذ الأهداف، وفقدان الاهتمام بمتطلبات العمل، وعدم الرضا والسعادة في القيام بعمله.

### أولاً: مفهوم الاغتراب الوظيفي (The concept of Job Alienation):

سوف يتم عرض المفهوم اللغوي، والاصطلاحي، والإجرائي على النحو التالي:  
مفهوم الاغتراب لغة:

اغترَبَ يغترِب، اغتراباً، فهو مغترِب، ويعني فَقَدَ الإنسان ذاته وشخصيته ممَّا قد يدفعه إلى الثورة لكي يستعيد كيانه، والاغتراب الذّهنيّ: ( في علوم النفس ) مرض نفسيّ، يحول دون سلوك المريض سلوكاً سوياً، وكأنّه غريب عن مجتمعه؛ ولذا يلجأ إلى العزلة عنه<sup>(89)</sup>.

### مفهوم الاغتراب الوظيفي اصطلاحاً:

ويعرف عبد السلام إبراهيم الاغتراب الوظيفي بأنه "حالة تنتاب الفرد في العمل، وتجعله يشعر بالعجز والوحدة وعدم الانتماء لعمله، وأن عمله لا معنى له، ولا يحقق أهدافه، وبالتالي شعوره بالتمرد واللاسيادية"<sup>(90)</sup>

ويرى ماركس الاغتراب في العمل يمثل "أن الفرد لا يشعر بالألفة في العمل الذي يقوم به، بل قد يتجنب هذا العمل كما لو كان طاعوناً؛ لأنه ليس جزءاً من طبيعته؛ أي لا علاقة له باهتماماته؛ وليست تعبيراً عن شخصيته"<sup>(91)</sup>

ويرى أحمد الشوا أن الاغتراب الوظيفي هو "مستوى الشعور بالاغتراب الذي يشعر به عضو هيئة التدريس أثناء ممارسته لعمله في الجامعة"<sup>(92)</sup>

### مفهوم الاغتراب الوظيفي إجرائياً:

ويمثل الاغتراب الوظيفي "شعوراً يسيطر على العضو، ويجعله يميل إلى العزلة، والبعد عن الزملاء؛ لعدم قدرته على التكيف معهم، ويشعر بأن القيم والمعايير السائدة قد تغيرت في بيئة عمله؛ فلا يجد أهمية لما يقوم به من أدوار في مجتمعه، ويصبح غير قادر على تحقيق طموحاته وأهدافه الجامعية".

### ثانياً: أبعاد الاغتراب الوظيفي:

وتتضمن أبعاد الاغتراب الوظيفي ما يلي:(العجز"فقدان القوة"، العزلة الاجتماعية، اللامعنى، اللامعيارية، الاغتراب عن الذات) ويمكن توضيحها كالتالي:

#### (1) العجز (فقدان القوة) Powerlessness:

والعجز يمثل شعور الفرد باللاحول واللاقوة تجاه النتائج السلبية للتجارب المتكررة بالفشل، مما يؤدي إلى اعتقاده بعدم الاستجابة التي يولدها الفرد أمام المواقف التي يواجهها، فيعجز عن تحقيق رغباته وأفكاره وعن السيطرة على تصرفاته؛ وبالتالي لا يتمكن من تقرير مصيره<sup>(93)</sup>.

يعني أن العضو لا يستطيع أن يقرر مصيره، وليس لديه القوة على التأثير في مجريات الأحداث داخل عمله، وعدم قدرته على التأثير في المواقف الاجتماعية التي يواجهها، وعدم أهمية تفكيره في القرارات المتعلقة بحياته الوظيفية؛ فيؤدي به الأمر إلى عجزه عن تحقيق ذاته.

#### (2) العزلة الاجتماعية Social isolation:

ويقصد بها إحساس الفرد بالفراغ النفسي والوحدة الذاتية، والافتقار إلى الأمن عند الحديث مع زملائه، وإلى العلاقات الاجتماعية الحميمة، والميل إلى البعد عن الآخرين حتى إذا ما تواجد بينهم، والتي قد يصاحبها الانعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع، والشعور بالرفض الاجتماعي، وانفصال بين أهداف الفرد وقيم مجتمعه<sup>(94)</sup>.

لذا فهي تعني ميل عضو هيئة التدريس للانسحاب، وعدم المشاركة في الأنشطة الاجتماعية الخاصة بكليته، والشعور بعدم فائدتها وجدواها، وافتقاده للعلاقات والروابط الاجتماعية مع زملائه، والتي تسبب الشعور بالوحدة وعدم الانتماء.

### **(3) اللامعنى Aimlessness:**

ويتمثل في شعور الفرد بعدم وجود شيء له معنى أو قيمة في حياته؛ نظراً لخلو الحياة من الأهداف والطموحات، ونقص الربط والتواصل بين الحاضر والمستقبل، أي الإدراك بعدم وجود علاقة بين ما يقوم به الفرد من عمل الآن وبين أدواره المستقبلية، وشعور الفرد بالافتقاد إلى وجود مرشد وموجه لسلوكياته، والشعور بالفراغ الكبير في حياته لعدم وجود أهداف أساسية، تعطي معنى لحياته الوظيفية، وتحدد اتجاهاته، وتحفز نشاطاته<sup>(95)</sup>.

### **(4) اللامعيارية Normal lessness:**

ويقصد بها شعور الفرد بالفشل في فهم إدراك وتقبل المعايير والقيم السائدة في المجتمع، وعدم قدرته على الاندماج فيها؛ نتيجة لعدم ثقته بالمجتمع ومؤسساته<sup>(96)</sup>. ويحدث ذلك عندما يشعر الفرد بعدم وجود معايير وضوابط وقيم واحدة تنظم العمل؛ فيصطدم بوجود القيم الخاصة بالموضوع الواحد ونقيضها؛ ويترتب على ذلك حدوث فجوة بين الغايات والوسائل، ويشعر الفرد بضياح المعايير والقيم<sup>(97)</sup>.

### **(5) الاغتراب عن الذات Self Alienation:**

ويحدث الاغتراب عن الذات عندما يكون هناك انفصال كبير بين ما يتميز به الفرد من قدرات ومهارات وخبرات واستعدادات من جهة، وبين ما يشغله بالفعل في

عمله من جهة أخرى، وبين الفرص المتاحة له لتوظيف مهاراته واستعداداته ومهاراته<sup>(98)</sup>، فالإغتراب عن الذات يعني عدم قدرة الفرد على أن يجد الأنشطة المكافئة لذاته؛ فيؤدي به الأمر إلى شعوره بانفصاله عن ذاته، والشعور بأن ذاته الخاصة وقدراته ما هي إلا عبارة عن وسيلة أو أداة<sup>(99)</sup>.

### ثالثاً: مراحل الإغتراب الوظيفي:

يمر الإغتراب الوظيفي بثلاث مراحل، كل مرحلة تساعد في الانتقال إلى المرحلة التي تليها، وتتمثل تلك المراحل فيما يلي:

#### 1- مرحلة التهيؤ للإغتراب:

ف نجد أن الفرد عندما يشعر بالعجز، أو فقدان السيطرة تجاه المواقف الاجتماعية التي يمر بها في حياته، وأنه لا يملك تأثيراً أو قرارات في هذه المواقف، ولا يستطيع أن يفرق بين معاني الأشياء؛ حيث تفقد تلك الأشياء معانيها ومضمونها؛ يجد أنه لا يمتلك معايير يسير وفقاً لها، ولا قواعد استرشادية يلجأ إليها، فهذه المرحلة تشمل مفهوم فقدان السيطرة المتمثل في سلب المعرفة وسلب الحرية، وتتضمن أيضاً مفهومي فقدان المعنى واللامعيارية اللذين يهيئان الفرد للشعور بالإغتراب الوظيفي.

#### 2- مرحلة الرفض والنفور الثقافي:

وفي هذه المرحلة تتعارض اختيارات الفرد مع الأهداف والتطلعات الثقافية؛ فيحدث تناقض بين ما يحدث في واقعه وبين ما هو مثالي؛ وهذا يؤدي إلى صراعات داخلية لا يستطيع الفصل فيها، ويؤدي ذلك بالفرد إلى أن يكون معزولاً على المستويين المعرفي والعاطفي عن بقية رفاقه؛ فيشعر بينهم بالغرابة وعدم الانتماء، وهذا يساعده ويهيئه للدخول للمرحلة التالية<sup>(100)</sup>.

#### 3- مرحلة تكيف المغترب:



وفيها يشعر الفرد بالعزلة الاجتماعية المتمثلة ببعديها في المجازاة المغتربة والتمدد والثورة، والسلبية بصورها المتعددة التي يعكسها الانسحاب والعزلة. وحاول الفرد التكيف في هذه المرحلة مع المواقف المختلفة بعدة طرق، منها:

- المسايرة والخضوع والاندماج الكامل مع المواقف التي يمر بها.
- الاحتجاج والثورة والتمرد، وأن يتخذ موقف الرفض للأهداف الثقافية، وفي هذه الحالة يقف الفرد بإحدى قدميه داخل النسق الاجتماعي وبالأخرى خارجه؛ مما يؤدي إلى أن ينتهي الأمر به، ويصبح "إنساناً هامشياً"<sup>(101)</sup>.

#### **رابعاً: العوامل المؤدية للشعور بالاغتراب الوظيفي:**

هناك عدة عوامل تؤدي بالفرد للشعور بالاغتراب الوظيفي، ويمكن تقسيمها إلى عاملين رئيسيين، هما:

1- عوامل تعود إلى المنظمة.

2- عوامل تعود إلى الأفراد.

#### **(1) العوامل التي تعود إلى المنظمة:<sup>(102)</sup>**

وتتضمن العوامل التي تعود إلى المنظمة ما يلي: (التقدم التقني والتكنولوجي، ضعف نظام الحوافز، الاحتفاظ بالخبرات والمعلومات، غياب ظهور دور الفرد، تحول المنافسة بين العاملين إلى صراعات، الخلل في تقارير كفاية الأداء) ويمكن توضيحها كما يلي:

#### **(أ) التقدم التقني والتكنولوجي:**

فعندما كان الفرد يمارس السيطرة على حركات العمل، أصبح نسق الآلة هو الذي يسيطر في ظل التطور التكنولوجي والصناعات الحديثة؛ فنجد أن تقسيم العمل إلى أدوار جزئية صغيرة جعل العامل لم يعد يستطيع أن يحقق ذاته من

خلال الدور الذي يؤديه، وأصبح هناك عزلة مكانية لكل فرد؛ مما أضعف فرص تكوين العلاقات الاجتماعية؛ فكل فرد يتعامل مع التكنولوجيا التي أمامه وليس هناك تبادل للخبرات مع الآخرين.

### **(ب) ضعف نظام الحوافز:**

فغموض نظام الحوافز وخضوعه للمجاملات والعلاقات الشخصية بين الموظفين والقيادة العليا، يُعتبر أحد أهم العوامل التي تساعد على الشعور بالاعتراب الوظيفي؛ فالموضوعية في تطبيق نظام الحوافز شرط أساسي لنجاحها، فمستوى الاعتراب الوظيفي يتأثر بشكل عام بغياب الحوافز، ولقد أكد ذلك العديد من النظريات.

### **(ج) الاحتفاظ بالخبرات والمعلومات:**

فقد يكون السبب في الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات خوف صاحب الخبرة من الاستغناء عن خدماته أو نقله إلى مكان بديل إذا وُجد من يقوم بعمله ويحل محله؛ فنجد أن بعض القيادات والمشرفين وأصحاب الخبرات الطويلة في العمل يتعمدون الاحتفاظ بمعلوماتهم وخبراتهم، ولا يقومون بدورهم التدريبي تجاه من يعملون معهم، أو تجاه الصف الثاني من القيادات.

### **(د) غياب ظهور دور الفرد:**

يمر الفرد داخل المنظمة بعدد من المواقف المختلفة، هذه المواقف قد تدفع الفرد إلى اتخاذ قرار معين، إذا ما تضمنت تهديداً حقيقياً بالنسبة لوجوده، أو لسعادته المادية والمعنوية. فإذا ما شعر هذا الفرد بأن دوره في المنظمة التي يعمل بها يتعرض للتعتيم من طرف بعض المسؤولين - سواء كان ذلك بقصد أو دون قصد- فإن ذلك قد يعرض الفرد لمجموعة من المثيرات الانفعالية، التي تبدأ بالخوف والقلق والضيق؛ وهذا كله يساعد على شعور ذلك الفرد بالاعتراب الوظيفي داخل مكان عمله.

### **(هـ) تحول المنافسة بين العاملين إلى صراعات:**

نجد أن المنافسة بين العاملين في أي مؤسسة تأتي في صالح العمل طالما لم تتعدَّ الجوانب الصحية، وفي طريقها الصحيح، والتي تتمثل في بذل الفرد لأقصى

جهده وفق ما تؤهله قدراته؛ للحصول على بعض الامتيازات المعنوية، أو المادية، أو الترقية في عمله، فإذا ما خرجت تلك المنافسة عن إطارها الصحيح- كأن يتبع بعض العاملين طرقاً غير مشروعة للوصول إلى مكاسب غير مستحقة- فإن ذلك من شأنه أن يدفع من يجدون العمل فقط إلى اليأس من الحصول على المكاسب التي يريدونها؛ ومن ثم تتخفف معدلات أدائهم، ويشعرون بالغبرة والعزلة داخل مؤسساتهم.

### (و) الخلل في تقارير كفاية الأداء:

نجد أن التقارير السنوية عن كفاية أداء العاملين قد تفتقر بنسبة كبيرة إلى الأسس الموضوعية، فعادة ما تكون تقارير فردية من جانب أحد المسؤولين؛ وذلك يجعلها تتأثر بالأهواء الشخصية، وعليها نجد تأثيرها على بعض الأفراد ذوي الكفاءات عندما يحصلون على تقارير كفاية متدنية؛ نظراً لبعض الأسباب غير المتعلقة بأداء العمل؛ فيشعرون حينها بالظلم وبالاغتراب داخل عملهم.

### (2) العوامل التي تعود إلى الفرد:<sup>(103)</sup>

وتتضمن العوامل التي تعود إلى الفرد ما يلي: (تضارب ظروف العمل مع توقعات الفرد، غياب الأمن الوظيفي، نقص كفاءة وقدرات الأفراد، عدم تكيف الفرد مع جماعة العمل، شعور الفرد ببعض الضغوط الخارجية داخل العمل، طول أوقات الفراغ) ويمكن توضيحها كما يلي:

### (أ) تضارب ظروف العمل مع توقعات الفرد:

فعندما يحدث تضارب بين ظروف العمل وإجراءاته مع ما كان يتوقعه من وظيفته، فإنه يصطدم بالواقع الذي يؤثر على طموحاته ويُسعره بالإحباط، كأن نجد أن الدخل الذي يوفره له العمل لا يتناسب مع ما كان يصبو إليه ويتوقعه، أو أن التقدم الوظيفي داخل المؤسسة لا يحقق طموحاته ورغباته.

### (ب) غياب الأمن الوظيفي:

فعندما يمر الفرد بعدة مواقف يفنقذ فيها الأمن ويشعر فيها بالخوف، أو أن ما يحدث في إطار العمل يسير في مسار خاطئ يصعب عليه الحديث فيه لأنه يفنقذ إلى الأمن؛ فإن ذلك يدفعه إلى الهروب من تلك المواقف، وعدم مواجهتها، ويترك بداخل ذلك الفرد شعوراً بالاغتراب عن عمله.

### **(ج) نقص كفاءة وقدرات الأفراد:**

فنقص كفاءة الأفراد في المؤسسة يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي بين أفرادها، فنجد أن البعض منهم يلجأ إلى الغياب المتكرر عن العمل، ويشعر بعدم حبه لعمله، كما ينصرف البعض منهم قبل نهاية وقت العمل بأعذار مقبولة أو غير مقبولة، ويحدث صراع بين أفراد المؤسسة، والذي بدوره يمثل أحد أسباب الاغتراب الوظيفي.

### **(د) عدم تكيف الفرد مع جماعة العمل:**

الإنسان بطبيعته كائن اجتماعي لا يمكنه العيش إلا في جماعة، ويجب أن يشعر الفرد بالتكيف مع هذه الجماعة التي يتفاعل معها في عمله، لكن حينما يفنقذ الفرد إلى الشعور بالألفة والحب بينه وبين جماعة عمله؛ فإن ذلك سيؤدي إلى الشعور بالاغتراب عنهم.

### **(هـ) شعور الفرد ببعض الضغوط الخارجية داخل العمل:**

قد يقع الفرد تحت مجموعة من الضغوط الخارجية التي قد تكون نتيجة الأسباب الإدارية والقيادة المتسلطة، مثل: تطبيق القائد للنمط الأوتوقراطي في إدارته، والتعننت بالقوانين والأنظمة والإجراءات الروتينية المملة في تطبيقها، فيؤدي ذلك إلى شعور الأفراد بالاغتراب الوظيفي داخل بيئة العمل.

### **(و) طول أوقات الفراغ:**

تكثر الأحاديث الجانبية في حالة وجود وقت فراغ طويل لدى العاملين بالمؤسسة، خاصة إذا كانت المشكلة متكررة عند عدد كبير من أفرادها، حيث ينصرفون إلى حل مشكلاتهم والتشاور حولها بدلاً من القيام بالأعمال المطلوبة منهم؛ مما يجعلهم يتعودون ذلك، وتحدث فجوة بينهم وبين أعمالهم؛ فيشعرون بغربة العمل.

قد يتضمن هذا المحور متغير الاغتراب الوظيفي من حيث مفهومه، وأبعاده التي تمثلت في الشعور ب(العجز"فقدان القوة"، العزلة الاجتماعية، اللامعنى، اللامعيارية، الاغتراب عن الذات)، والمراحل التي يمر بها التي تتمثل في: (مرحلة التهيؤ للاغتراب، ومرحلة الرفض والنفور الثقافي، ومرحلة تكيف المغترب)، والعوامل المؤدية للشعور به التي تم تقسيمها إلى: (عوامل تعود إلى المنظمة، وعوامل تعود إلى الأفراد)؛ فنجد أن إحساس أعضاء هيئة التدريس بالاغتراب الوظيفي يعني عجزهم عن التحكم في الأحداث المحيطة بهم، وعدم وجود هدف محدد لهم، والإحساس باللامعنى، وكذلك الإحساس بالاختلاف بين الأهداف والوسائل المناسبة لتحقيقها، فضلاً عن العزلة الاجتماعية واغترابهم عن الذات، وهذا في مجمله يؤثر سلباً على أدائهم وإنتاجيتهم العلمية، وسيتناول الباحث الآن الجانب الميداني للبحث؛ للوقوف على أهم معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، وتحديد مستوى الاغتراب الوظيفي لديهم، ودراسة أثر معوقات الإنتاجية العلمية على مستوى شعورهم بالاغتراب الوظيفي.

### إجراءات البحث الميدانية:

وتتمثل الإجراءات التي اتبعتها الباحثة فيما يلي:

أولاً : تحديد المنهج المُستخدَم.

ثانياً : تحديد مجتمع البحث.

ثالثاً: تحديد عينة البحث.

رابعاً: تصميم أدوات البحث وتشمل (بناء أدوات البحث، صدق وثبات أدوات البحث، تطبيق أدوات البحث).

خامساً: الأساليب الإحصائية المُستخدَمة.

ويهدف الجانب الميداني من البحث إلى الوقوف على أهم معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، وتحديد مستوى شعورهم بالاغتراب الوظيفي، ودراسة أثر معوقات الإنتاجية العلمية على مستوى شعورهم بالاغتراب الوظيفي؛ ومن ثم التوصل إلى مجموعة من التوصيات والإجراءات المقترحة اللازمة لزيادة حجم إنتاجيتهم العلمية؛ مما قد يُسهم في تقليل شعورهم بالاغتراب الوظيفي.

#### **أولاً: منهج البحث:**

يمكن اعتبار منهج البحث بأنه الطريقة التي يتتبعها الباحث خطاها، ليصل في النهاية إلى نتائج تتعلق بالموضوع محل البحث، وهو الأسلوب المنظم المستخدم لحل مشكلة البحث، حيث إن جوانب وأبعاد مُتغيّرات البحث تم الاطلاع عليها من خلال الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، الذي يسعى للتوصل إلى معرفة أثر معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية على مستوى شعورهم بالاغتراب الوظيفي، وهذا يتوافق مع المنهج الوصفي التحليلي الذي استخدمه الباحث، الذي يهدف إلى توفير وجمع البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع البحث؛ لتفسيرها والوقوف على دلالاتها، وذلك من خلال وصف واقع معوقات الإنتاجية العلمية، من حيث أبعادها التي تتمثل في المعوقات: (البحثية، الجامعية، المجتمعية، الشخصية)، وكذلك مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي من حيث عناصره الرئيسية، وهي: (فقدان القوة، العزلة الاجتماعية، اللامعنى، اللامعيارية، الاغتراب عن الذات).

**ثانياً: مجتمع البحث:**

يُشير المجتمع الأصلي "Population" إلى مجتمع البحث الذي يشتمل على جميع المفردات، ويمكن سحب عينات منه؛ وذلك لصعوبة إجراء البحوث على جميع مفردات المجتمع الأصلي، لاسيما كبيرة الحجم.

وتكوّن مُجتمَع البحث الحالي من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية بكلياتها المختلفة، وتم تقسيمه إلى عدة قطاعات: (القطاع الطبي، القطاع العملي، القطاع النظري، القطاع التربوي)، والذي بلغ عددهم (3942) وفق الإحصائية المدرجة بكتاب اليوبيل الماسي الصادر عن جامعة الإسكندرية 2017(مرفق الإحصائية بالملاحق).

**ثالثاً: عينة البحث:**

تُشير عينة البحث "Sample" إلى شريحة مُمَثَّلة للمجتمع الأصلي، أي تشتمل على جميع خصائصه، وتم اختيار عينة عشوائية مُمَثَّلة للمجتمع الأصلي، وتتمثل في كلية التمريض كإحدى كليات القطاع الطبي، وكلية العلوم كإحدى كليات القطاع العملي، وكلية الآداب كإحدى كليات القطاع النظري، وكلية التربية كإحدى كليات القطاع التربوي، وقد تم توزيع عدد (235) استبانة على أعضاء هيئة التدريس بدرجاتهم الوظيفية المختلفة (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس)، وبنسبة بلغت 6% من المجتمع الأصل والبالغ عدده (3942)، ولكن لم يكن هناك تعاون بالدرجة الكافية من العينة، سواء الحفاظ على الاستبيان من فقدان، أو ملء البيانات؛ نظراً لكثرة انشغالاتهم، واستطاع الباحث الحصول على عدد(175) استبانة، منها (164) استبانة صالحة لإجراء التحليلات الإحصائية؛ وذلك بعد استبعاد عدد (11) استبانة غير صالحة.

ويُوضّح الجدول التالي حجم العينة مقسمة على طبقات المجتمع، والتي تم توزيعها باستخدام طريقة التوزيع المتناسب.

**جدول رقم (1) توزيع عينة البحث تبعاً للمتغيرات الشخصية والديموغرافية**

م	المتغير	التصنيف	العدد	النسبة المئوية	المجموع
1	النوع	ذكور	54	32.9	164
		إناث	110	67.1	
2	الدرجة الوظيفية	مدرس	102	62.2	164
		أستاذ مساعد	26	15.9	
		أستاذ	36	22.0	
3	نوع التخصص	قطاع طبي	40	24.4	164
		قطاع عملي	39	23.8	
		قطاع نظري	43	26.2	
		قطاع تربوي	42	25.6	
4	عدد الأبحاث المنشورة خلال السنوات الخمس الماضية	لا يوجد	40	24.4	164
		بحث - بحثان	51	31.1	
		ثلاثة - أربعة أبحاث	26	15.9	
		خمسة أبحاث فأكثر	47	28.7	

يتضح من جدول (1) أن عينة البحث تكونت من (54) من الذكور بنسبة (32,9%)، و(110) من الإناث بنسبة (67,1%)، و(102) مدرس أي بنسبة (62,2%)، و(26) أستاذًا مساعدًا، أي بنسبة (15,9%)، و(36) أستاذ أي بنسبة (22%)، وأنها اشتملت على (40) استبانة من كليات القطاع الطبي، أي بنسبة (24,4%)، و(39) استبانة من كليات القطاع العملي، أي بنسبة (23,8%)، و(43) استبانة من كليات القطاع النظري، أي بنسبة (26,2%)، و(42) استبانة من كليات القطاع التربوي، أي بنسبة (25,6%)، وأنها اشتملت على (40) ممن لم



يقوموا بعمل أية أبحاث، أي بنسبة (24,4%)، و(51) ممن قاموا بعمل بحث- بحثين، أي بنسبة (31,1%)، و(26) ممن قاموا بعمل ثلاثة - أربعة أبحاث، أي بنسبة (15,9%)، و(47) ممن قاموا بعمل خمسة أبحاث فأكثر، أي بنسبة (28,7%).

ويتضح مما سبق أن هناك مؤشراً على الزيادة في أعداد المدرسين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية بنسبة (62,2%)، وفي نفس الوقت اشتملت العينة على نسبة (24,4%) ممن لم يقوموا بعمل أية أبحاث، ونسبة (31,1%) ممن قاموا بعمل بحث- بحثين، وهي تمثل نسباً عظمى؛ مما يعكس ضآلة حجم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، فمازال الأغلبية على درجة مدرس، وهذا ما سيعكسه ويوضحه ارتفاع معوقات الإنتاجية العلمية، وتتفق نتيجة الدراسة مع دراسة كل من: (حوالة، 2009) و(العباسي، 2011) و(التل، 2011) و(القرشي، 2015)، وهذا يجيب عن السؤال الثاني من أسئلة البحث، والذي ينص على: "ما حجم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية؟"

#### رابعاً: أدوات البحث:

#### خطوات بناء أدوات البحث:

تم بناء أداة البحث من خلال الاطلاع والاستفادة من الدراسات السابقة، وتحليل الإطار النظري للدراسة، وأثر ذلك عن استبانة مكونة من محورين، هما: معوقات الإنتاجية العلمية والاعتراب الوظيفي. ويهدف إلى التعرف على حجم الإنتاجية العلمية ومعوقاتهما، ومستوى الاعتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، وقياس أثر معوقات الإنتاجية العلمية على مستوى الاعتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، وقياس أثر بعض المتغيرات الشخصية- كالدرجة الوظيفية، والجنس، ونوع الكلية، وعدد الأبحاث المنشورة- على حجم الإنتاجية العلمية، ومستوى الاعتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، ومن ثم التوصل إلى مجموعة من التوصيات

المقترحة لزيادة حجم الإنتاجية العلمية؛ ومن ثم تقليل مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية .

➤ **أما المحور الأول من الاستبانة- ويتعلق بمتغير معوقات الإنتاجية العلمية- فقد تكوّن من أربعة أبعاد:**

وقد تكوّن المقياس في صورته النهائية من (31) عبارة، موزعة على أربعة أبعاد رئيسة لمعوقات الإنتاجية العلمية، وتتمثل في المعوقات: (البحثية، الجامعية، المجتمعية، الشخصية)، وهي:

1- المعوقات البحثية: وتشمل أرقام المفردات من (1-7)، وجميع المفردات موجبة.

2- المعوقات الجامعية: وتشمل أرقام المفردات من (8-15)، وجميع المفردات موجبة.

3- المعوقات المجتمعية: وتشمل أرقام المفردات من (16-23)، وجميع المفردات موجبة.

4- المعوقات الشخصية: وتشمل أرقام المفردات من (24-31)، وجميع المفردات موجبة.

بحيث تكون الدرجة العظمى للمقياس (155) درجة، والدرجة الصغرى هي (31) درجة.

➤ **أما المحور الثاني من الاستبانة- ويتعلق بمتغير الاغتراب الوظيفي- فقد تكوّن من خمسة أبعاد:**

وقد تكوّن المقياس في صورته النهائية من (26) عبارة، موزعة على خمسة أبعاد رئيسة للاغتراب الوظيفي، و تتمثل في: (فقدان القوة، العزلة الاجتماعية، اللامعنى، اللامعيارية، الاغتراب عن الذات)، وهي :

1- فقدان القوة: وتشمل أرقام المفردات من (1-5) ، وجميع المفردات موجبة.

2- العزلة الاجتماعية: وتشمل أرقام المفردات من (6-10)، وجميع المفردات موجبة.

3- اللامعنى: وتشمل أرقام المفردات من (11-15)، وجميع المفردات موجبة.

4- اللامعيارية: وتشمل أرقام المفردات من (16-21) ، وجميع المفردات موجبة.

5- الاغتراب عن الذات: وتشمل أرقام المفردات من (22-26) ، وجميع المفردات موجبة.

بحيث تكون الدرجة العظمى للمقياس (130) درجة، والدرجة الصغرى هي (26) درجة.

طريقة تقدير الدرجات: تتم الإجابة عبر مقياس ليكرت الخماسي، وهو متدرج كالآتي:

منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً
-------------	--------	--------	-------	------------

بحيث تأخذ الدرجات (5 - 4 - 3 - 2 - 1) على الترتيب.

حيث إن الاختيار:

← **عالية جداً** يقابل درجة تحقق عالية جداً من معوقات الإنتاجية العلمية وعناصر الاغتراب الوظيفي.

← **عالية** يقابل درجة تحقق عالية من معوقات الإنتاجية العلمية وعناصر الاغتراب الوظيفي.

← **متوسطة** يقابل درجة تحقق متوسطة من معوقات الإنتاجية العلمية وعناصر الاغتراب الوظيفي.

← **منخفضة** يقابل درجة تحقق منخفضة من معوقات الإنتاجية العلمية وعناصر الاغتراب الوظيفي.

← **منخفضة جداً** يقابل درجة تحقق منخفضة جداً من معوقات الإنتاجية العلمية وعناصر الاغتراب الوظيفي.

المؤشرات السيكو مترية للمقياس: قام الباحث بحساب معاملات الثبات والصدق، كمؤشرات سيكو مترية لأداة البحث، وفيما يلي عرض لهذه المؤشرات:

**حساب الصدق Validity:**

**تم التأكد من صدق أداة البحث بالطرق التالية:**

• صدق المُحكِّمين: وتم فيه عرض الصورة الأُولَّية لأداة البحث على عدد (8) من المُحكِّمين المتخصصين، وفقاً لطبيعة موضوع البحث، وذلك بغرض الحكم وإبداء الرأي حول مدى تطابق عبارات الأداة مع ما تقيسه، وكذلك الصحة العلمية للمصطلحات والمفاهيم المستخدمة، والصحة اللغوية؛ حيث تم عرض العبارات على عدد من أعضاء هيئة التدريس بدرجة (أستاذ - أستاذ مساعد) بقسم الإدارة التربوية، والتربية المقارنة بكليات التربية\*.

• صدق الاتساق الداخلي: ويتم حسابه عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجات أفراد كل مفردة من مفردات الأداة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه المفردة، ثم حساب معامل الارتباط بين المحاور الفرعية والدرجة الكلية.

### الاتساق الداخلي لمفردات الاستبانة:

تم حساب معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة من مفردات الاستبانة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه المفردة، وذلك لمتغيري البحث كليهما، والنتائج يوضحها الجدولان التاليان

(\*) أ.د/محمد يوسف حسن - أستاذ الإدارة التربوية وسياسات التعليم - جامعة الإسكندرية، وأ.د/ فاروق شوقي البوهي - أستاذ التربية المقارنة - جامعة الإسكندرية، وأ.د/ أحمد إبراهيم أحمد - أستاذ الإدارة التعليمية والتربية المقارنة - جامعة بنها، وأ.د/ جمال أبو الوفا - أستاذ الإدارة التعليمية والتربية المقارنة - جامعة بنها، وأ.د/ محمد أنور فراج - أستاذ علم النفس التربوي وعميد كلية التربية - جامعة الإسكندرية، ود/ فاطمة عبد القادر حسن - أستاذ التربية المقارنة المساعد - جامعة الإسكندرية، وأ.د/ محمد أحمد عبدالدايم - أستاذ الإدارة التعليمية والتربية المقارنة - جامعة الزقازيق، ود/ عبدالرازق محمد زيان، أستاذ الإدارة التربوية، وسياسات التعليم المساعد - جامعة الإسكندرية.

جدول رقم (2) معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات استبيان

معوقات الإنتاجية العلمية، ودرجة المحور الذي تنتمي إليه المفردة

معوقات شخصية		معوقات مجتمعية		معوقات جامعية		معوقات بحثية	
معامل الارتباط	م	معامل	م	معامل	م	معامل	م

		الارتباط		الارتباط		الارتباط	
**0.653	24	**0.493	16	**0.474	8	**0.482	1
**0.696	25	**0.584	17	**0.524	9	**0.657	2
**0.620	26	**0.622	18	**0.525	10	**0.483	3
**0.745	27	**0.685	19	**0.510	11	**0.532	4
**0.586	28	**0.643	20	**0.618	12	**0.341	5
**0.565	29	**0.615	21	**0.630	13	**0.514	6
**0.634	30	**0.669	22	**0.587	14	**0.704	7
**0.701	31	**0.609	23	**0.436	15		

ر الجدولية عند 0.153=0.05 ر الجدولية عند 0.200=0.01

\*\* : دال عند 0.01

\* : دال عند 0.05

جدول رقم (3) معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات استبيان

عناصر الاغتراب الوظيفي، ودرجة المحور الذي تنتمي إليه المفردة

الاغتراب عن الذات		اللامعيارية		اللامعنى		العزلة الاجتماعية		فقدان القوة	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**0.636	22	**0.708	16	**0.724	11	**0.740	6	**0.716	1
**0.814	23	**0.603	17	**0.777	12	**0.737	7	**0.638	2
**0.847	24	**0.727	18	**0.752	13	**0.656	8	**0.764	3
**0.824	25	**0.613	19	**0.820	14	**0.675	9	**0.769	4
**0.842	26	**0.675	20	**0.710	15	**0.706	10	**0.718	5
		**0.660	21						

ر الجدولية عند 0.153=0.05 ر الجدولية عند 0.200=0.01

\*\* : دال عند 0.01

\* : دال عند 0.05

يتضح من جدول (2و3) أن درجة كل مفردة من مفردات استبيان معوقات

الإنتاجية العلمية وعناصر الاغتراب الوظيفي مرتبطة ارتباطاً موجباً مع الدرجة

الكلية لكل محور من محاور الاستبانة، عند مستوى دلالة  $(0.01 \geq \alpha)$ ، كما أن قيم معاملات الارتباط مقبولة من الناحية العملية؛ للدلالة على الاتساق الداخلي لعبارات المقياس.

### حساب الثبات Reliability :

الاعراض	اللامعيارية	اللامعنى	العزلة الاجتماعية	فقدان القوة	معوقات شخصية	معوقات محتعبة	معوقات جامعية	معوقات بحثية
	معامل	معامل	معامل	معامل	معامل	معامل	معامل	معامل
مل	الاعتراف الوظيفي	الاعتراف الوظيفي	الاعتراف الوظيفي	الاعتراف الوظيفي	الاعتراف الوظيفي	الاعتراف الوظيفي	الاعتراف الوظيفي	الاعتراف الوظيفي
الاعتراف الوظيفي	الاعتراف الوظيفي	الاعتراف الوظيفي	الاعتراف الوظيفي	الاعتراف الوظيفي	الاعتراف الوظيفي	الاعتراف الوظيفي	الاعتراف الوظيفي	الاعتراف الوظيفي
0.6	0.78	0.78	0.67	0.72	0.77	0.75	0.6	0.57
32	2	68	6	8	1	4	7	1
15	3	00	7	8	2	5	6	2
03	4	89	8	7	3	0	4	4
18	5	87	9	8	4	3	3	1
06	6	70	0	9	5	8	0	6
		88	1					7
								6
								5

يقصد بالثبات أن تُعطي أداة القياس النتائج نفسها للمجموعة نفسها من الأفراد؛ إذا ما طبقت الأداة مرة أخرى في الظروف نفسها، بشرط ألا يحدث تعليم أو تدريب في الفترات بين مرات تطبيق المقياس، وثبات المقياس مرتبط بصدقه، فإذا ما كان المقياس صادقاً؛ فلا بد أن يكون ثابتاً أيضاً، والعكس غير صحيح؛ لأن المقياس قد يكون ثابتاً، ولكن من وجهة نظر الصدق يُعتبر غير صادق؛

0.854	0.722	0.813	0.741	0.769	0.802	0.762	0.649	0.592
معامل ثبات عناصر الاغتراب الوظيفي = 0.921.					معامل ثبات معوقات الإنتاجية العلمية = 0.830.			
معامل الثبات الكلي للاستبانة = 0.872.								

لأنه لم يُقَس ما كان يراد قياسه.

ولذلك بدأ الباحث بتحديد معامل الصدق على نحو ما سبق عرضه، ثم

تحديد معامل الثبات، وقد قام الباحث بحساب ثبات الاستبانة كالتالي:

### حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ "Croonpach Alpha":

تم حساب ثبات استبانة معوقات الإنتاجية العلمية وعناصر الاغتراب الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ، لنفس أفراد عينة الخصائص السيكو مترية؛ حيث تم اختيار أفراد العينة الاستطلاعية من مديري الوحدات الإدارية بكليات جامعة الإسكندرية، والبالغ عددهم (72) فردًا، وقد هدفت هذه العينة إلى تعيين الخصائص السيكو مترية لأدوات البحث، التي تشمل: حساب صدق وثبات استبانة معوقات الإنتاجية العلمية وعناصر الاغتراب الوظيفي.

جدول رقم (4): قيم معاملات الثبات بطريقة "ألفا كرونباخ" لمفردات استبيان

معوقات الإنتاجية العلمية وعناصر الاغتراب الوظيفي

جدول رقم (5): معاملات ثبات محاور الاستبيان ومعامل الثبات الكلي

يتضح من جدول (4 و5) أن معاملات ثبات المفردات بطريقة ألفا لكل مفردة أقل من معامل ألفا الكلي للمحور الذي تنتمي إليه المفردة؛ حيث تراوحت قيم الثبات بطريقة ألفا لمحور المعوقات البحثية ما بين (0.476-0.601)، ولمحور المعوقات الجامعية (0.586-0.638)، ولمحور المعوقات المجتمعية (0.728-0.754)، ولمحور المعوقات الشخصية (0.761-0.794)، ولمحور فقدان القوة (0.703-0.766)، ولمحور العزلة الاجتماعية (0.674-0.723)، ولمحور اللامعنى (0.748-0.789)، ولمحور اللامعيارية (0.668-0.700)، ولمحور الاغتراب عن الذات (0.703-0.869)، وهذه القيم أصغر من معاملات ألفا لمحاور استبانة معوقات الإنتاجية العلمية وعناصر الاغتراب الوظيفي، والتي بلغت على الترتيب (0.592-0.649-0.762-0.802-0.769-0.741-0.813-



كما أن هذه القيم أصغر من معامل الثبات لمجموع عبارات الاستبانة ككل (0.872)؛ وبالتالي تتمتع الاستبانة بدرجة عالية من الثبات.

### تطبيق أدوات البحث:

- وقد حدد الباحث مستوى الموافقة لأفراد العينة على كل عبارة من عبارات أداة البحث على مقياس الاستجابات الخماسي (ليكرت)، طبقاً للمعادلة الآتية:

مدى الاستجابة = ن - 1 حيث 'ن' تمثل تدرج المقياس، ومنها مدى

$$\text{الاستجابة} = 5 - 1 = 0,8$$

ن

5

وقد تم إضافة هذه القيمة (0,8) إلى أقل قيمة في محوري المقياس، وهي الواحد الصحيح؛ وذلك لتحديد الحد الأدنى والأقصى، ويُوضَّح الجدول التالي مدى الاستجابة (الموافقة) لمحوري المقياس:

جدول رقم (6): يوضح المتوسط ونسبته المئوية ودرجة التقدير المقابلة له

درجة التقدير	النسبة المئوية للمتوسط	المتوسط
ضعيف جدا	20% لأقل من 36%	1 لأقل من 1.8
ضعيف	36% لأقل من 52%	1.8 لأقل من 2.6
متوسط	52% لأقل من 68%	2.6 لأقل من 3.4

مرتفع	68% لأقل من	3.4 لأقل من
	84%	4.2
مرتفع جدا	84% - 100%	5 - 4.2

### خامسًا: الأساليب الإحصائية المُستخدَمة:

صحح الباحث أدوات البحث؛ تمهيدًا لمعالجتها إحصائيًا، باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية، الإصدار الحادي والعشرين (SPSS، V-21)؛ وذلك للإجابة على أسئلة البحث، وتمهيدًا لتفسيرها.

### واستعان الباحث بأساليب التحليل الإحصائي التالية:

- حساب الأعداد والنسب المئوية لوصف العينة البحثية.
- صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون.
- الثبات بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha.
- حساب التكرارات Frequencies.
- حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية.
- حساب النسب المئوية للتكرارات Percentage of frequencies.
- ترتيب التكرارات في ضوء أوزانها النسبية.
- استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Sample t-test لمعرفة اتجاهات الفروق بين متوسطات استجابة أفراد العينة.
- تحليل تباين أحادي الاتجاه One way ANOVA .
- حساب مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات البحث وبعضها البعض.
- تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد بطريقة الانحدار التدريجي Stepwise Regression وحساب معامل التحديد (مربع معامل الارتباط).

### مناقشة نتائج البحث وتفسيرها.

**النتائج الخاصة بالسؤال الثالث :**

للإجابة على السؤال الثالث من أسئلة البحث، الذي ينص على: "ما واقع معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية؟".

وللإجابة عن السؤال الثالث؛ تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة واتساقها من الناحية التركيبية، ثم تطبيقها على عينة قوامها (164) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، وتم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والنسب المئوية للمتوسط، والتقدير، والترتيب لمتوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية؛ وفقاً لكل بعد من أبعاد معوقات الإنتاجية العلمية، والجداول التالية أرقام (7,8,9,10,11) تُوضِّح ذلك:

جدول رقم (7): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسب المئوية

للمتوسط والتقدير والترتيب لمتوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية لدرجة تحقق بعد المعوقات البحثية (ن=164)

**أولاً: المعوقات البحثية:**

العبارات	عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية
	%		%		%		%						
المعوقات البحثية											3	0.57	7
طول الإجراءات الإدارية أثناء نشر الإنتاج العلمي.	8	9.3	2	9	3	6	2	8.0	3	0.7	3	0.85	7
ندرة بعض المراجع والدوريات العلمية المتخصصة.	6	5.9	1	3	2	5	3	3.5	1	5.9	3	0.25	6
غياب الخرائط البحثية التي تخدم خطط التنمية ب على مشكلات المجتمع.	7	2.6	2	3	3	7	2	8.7	1	1.6	3	0.56	7
عزوف الزملاء عن إجراء إنتاج علمي مشترك.	9	7.7	1	5.0	2	4	3	2.9	2	0.7	3	0.32	6

8	0	4	0	3	1	3	5	ارتفاع التكاليف المالية التي أتحملها في سبيل نشر العلمي.
6.40	.83	.32	.0	.7	2.2	0	2.3	3
7	0	3	1	6	2	3	2	غياب معايير موحدة تنظم عملية النشر في المجالات العلمية المحكمة.
6.60	.96	.83	.8	.1	0	6.8	4	7.8
5	1	2	1	2	2	2	9	قلة شبكات الاتصال التي تربط الباحث بمصادر المعلومات.
6.80	.20	.84	5.2	5	5.6	2	9.3	8

يتضح من جدول (7) أن بعد المعوقات البحثية من وجهة نظر العينة حصل على تقدير مرتفع من التحقق، حيث إن النسبة المئوية للمتوسط للعينة الكلية بلغ (71,40%)، ونلاحظ أن هناك تفاوتاً بين التقديرات، بين مرتفع جداً ومرتفع ومتوسط؛ حيث حصلت العبارة (5) التي تنص على: " ارتفاع التكاليف المالية التي أتحملها في سبيل نشر الإنتاج العلمي " على المرتبة الأولى، بتقدير مرتفع جداً، وبنسبة مئوية (86,40%)، وجاءت العبارة (1) التي تنص على: " طول الإجراءات الإدارية أثناء نشر الإنتاج العلمي " في المرتبة الثانية بتقدير مرتفع، وبنسبة مئوية (77%)؛ مما يبين لنا أنه نتيجة التكاليف العالية التي يتحملها الباحث، وكذلك كثرة التعقيدات الإدارية أثناء عملية النشر العلمي يمثلان عائقاً، قد يصرف أو يقلل من دافعية أعضاء هيئة التدريس عن إجراء البحوث العلمية، وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارة (6) التي تنص على: " غياب معايير موحدة، تنظم عملية النشر في المجالات العلمية المحكمة " بتقدير مرتفع، وبنسبة مئوية (76,60%)، وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة (3) " غياب الخرائط البحثية التي تخدم خطط التنمية، وتتغلب على مشكلات المجتمع " بتقدير مرتفع، وبنسبة مئوية (71,20%)، وفي المرتبة الخامسة جاءت العبارة (4) " عزوف الزملاء عن إجراء إنتاج علمي مشترك " بتقدير متوسط وبنسبة مئوية (66,40%)، وفي المرتبة السادسة جاءت العبارة (2) " ندرة بعض المراجع والدوريات العلمية المتخصصة الحديثة " بتقدير متوسط وبنسبة مئوية (65%)، وجاءت في المرتبة الأخيرة العبارة (7) " قلة شبكات الاتصال التي تربط الباحث بمصادر المعلومات " بتقدير متوسط وبنسبة مئوية (56,80%)، وهذا

يبين كثرة انتشار شبكات الاتصالات والمعلومات، التي أصبحت تيسر للباحثين الحصول على المراجع والدوريات بسهولة، وكذلك أصبح لبنك المعرفة المصري دور كبير، وأهمية تسهم في إعداد البحوث.

جدول رقم (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والنسب المئوية

للمتوسط والتقدير والترتيب لمتوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية لدرجة تحقق بعد المعوقات الجامعية (ن=164)

ثانياً: المعوقات الجامعية:

العبارات	عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
	7	6	5	4	3	2	1	0	3	2			
المعوقات الجامعية											3	0	7
كثرة الأعباء التدريسية خلال العام سي.	7	7.0	2	2	1.7	3	2	9.5	0.6	0.2	4	0.23	8
ندرة المؤتمرات والندوات المنعقدة داخل معمة في مجال التخصص.	1	1.1	2	2	7.8	3	0	4.4	0.9	0.8	3	0.91	7
عدم وجود نظام محاسبة للأعضاء غير جين علمياً.	3	2.3	1	3	5.0	2	6	8.0	0.4	0.7	3	0.71	7
تعقد إجراءات الحصول على منح التفرغ سي وحضور المؤتمرات.	1	7.2	2	3	7.8	3	9	7.7	0.9	0.4	4	0.02	8
ندرة الدورات التدريبية التي توفرها الجامعة ي تسهم في الإعداد البحثي للعضو.	4	6.8	0	2	4.4	2	7	4.8	1.0	0.8	3	0.61	7
قلة الاهتمام بتوفير المناخ العلمي											4	0	8

4.60	.91	.23	.0		.9		7.7	9	7.4	5	0.0	2	حي لإنجاز البحث العلمي بالكلية.
6	1	3			1		2		2		1		قلة توفير الجامعة لقواعد المعلومات
5.40	.17	.27	.9	3	8.3	0	8.0	6	9.9	9	5.9	6	تقنية.
8	0	4			1		1		2		5		كثرة الأعباء الإدارية وأعمال الكونترول
6.40	.87	.32	.2		.2		5.9	6	8.0	6	3.7	8	سحیح للأعداد الكبيرة من الطلاب.

يتضح من جدول (8) أن بعد المعوقات الجامعية من وجهة نظر العينة حصل على تقدير مرتفع من التحقق؛ حيث إن النسبة المئوية للمتوسط للعينة الكلية بلغ (78,20%)، ونلاحظ أن هناك تفاوتاً بين التقديرات بين مرتفع جداً ومرتفع ومتوسط؛ حيث حصلت العبارة (15) التي تنص على: " كثرة الأعباء الإدارية وأعمال الكونترول والتصحيح للأعداد الكبيرة من الطلاب" على المرتبة الأولى بتقدير مرتفع جداً، وبنسبة مئوية (86,40%)، وجاءت في المرتبة الثانية كل من العبارة (8) التي تنص على: " كثرة الأعباء التدريسية خلال العام الدراسي"، والعبارة (13) التي تنص على: " قلة الاهتمام بتوفير المناخ العلمي الصحي لإنجاز البحث العلمي بالكلية " بتقدير مرتفع جداً، وبنسبة مئوية (84,60%)؛ مما يبين لنا أن أعضاء هيئة التدريس يبذلون جهودهم ومعظم أوقاتهم في القيام بالأعباء التدريسية، وأعمال الكونترول، والتصحيح، و نتيجة الأعداد الضخمة من الطلاب الذين يتم قبولهم سنوياً داخل الكليات؛ مما يطغى ذلك على اهتمامهم بإجراء الأبحاث العلمية، وبالرغم من تلك التضحيات ؛ فإن الجامعة لا توفر لهم المناخ العلمي الجيد الذي يحفزهم لإجراء أبحاثهم العلمية، وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة (11) التي تنص على: " تعقد إجراءات الحصول على منح التفرغ العلمي وحضور المؤتمرات " بتقدير مرتفع، وبنسبة مئوية (80,40%)، وفي المرتبة الخامسة جاءت العبارة (9) التي تنص على: " ندرة المؤتمرات والندوات المنعقدة داخل الجامعة في مجال التخصص" بتقدير مرتفع، وبنسبة مئوية (78,20%)، وفي المرتبة السادسة جاءت العبارة (10) التي تنص على: " عدم وجود نظام محاسبة للأعضاء غير المنتجين علمياً " بتقدير مرتفع، وبنسبة مئوية (74,20%)، وفي المرتبة السابعة جاءت

العبارة (12) التي تنص على: " ندرة الدورات التدريبية التي توفرها الجامعة والتي تسهم في الإعداد البحثي للعضو " بتقدير مرتفع، وبنسبة مئوية (72,20%)، وجاءت في المرتبة الأخيرة العبارة (14) التي تنص على: " قلة توفير الجامعة لقواعد المعلومات الإلكترونية " بتقدير متوسط، وبنسبة مئوية (65,40%)، وهذا يبين أن الجامعة تسعى إلى توفير قواعد البيانات والمعلومات الإلكترونية التي تيسر الحصول على المراجع العربية والأجنبية، وتسهم في إعداد البحوث العلمية.

جدول رقم (9): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسب المئوية

للمتوسط والتقدير والترتيب لمتوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة

الإسكندرية لدرجة تحقق بعد المعوقات المجتمعية (ن=164)

### ثالثاً: المعوقات المجتمعية:

العبارة	عالية جداً			متوسطة			منخفضة		
	عدد	النسبة (%)	المتوسط	عدد	النسبة (%)	المتوسط	عدد	النسبة (%)	المتوسط
المعوقات المجتمعية									
6	6	8.5	0	0.5	3	0.9	1	0.8	0.2
7	1	7.2	2	7.8	6	5.9	1	0.7	0.4
8	1	5.5	2	1.7	5	1.1	1	0.8	0.8
9	9	3.8	8	3.2	4	2.9	1	2.8	0.3

العلمية للعضو.											
3			9	4	2	1				ضعف الشفافية في إتاحة المعلومات والبيانات لدراسة بعض مشكلات المجتمع.	0
.49	.0	.8	6	0.9	7	8.0	6	8.3	0		
4			0	1	3	5				غياب التنسيق بين مؤسسات المجتمع المستفيدة من نتائج البحوث العلمية وبين الباحثين.	1
.29	.6	.6		8.3	0	0.5	0	0.0	2		
4			1	1	2	5				ضعف اهتمام المجتمع بأهمية الإنتاج العلمي.	2
.38	.2	.8		1.0	8	9.3	8	6.7	3		
3			1	3	3	2				انخفاض مستوى الحربة الأكاديمية	

يتضح من جدول (9) أن بعد المعوقات المجتمعية من وجهة نظر العينة ؛ حصل على تقدير مرتفع من التحقق، حيث إن النسبة المئوية للمتوسط للعينة الكلية بلغ (79,80%)، ونلاحظ أن هناك تفاوتاً بين التقديرات بين مرتفع جداً ومرتفع، حيث حصلت العبارة (16) التي تنص على: "ضعف إسهامات القطاع الخاص والاستثماري في تمويل البحث العلمي" على المرتبة الأولى بتقدير مرتفع جداً، وبنسبة مئوية (88,60%)، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة (22) التي تنص على: "ضعف اهتمام المجتمع بأهمية الإنتاج العلمي" بتقدير مرتفع جداً وبنسبة مئوية (87,60%)؛ مما يبين لنا عدم اهتمام مؤسسات المجتمع بتمويل البحوث العلمية، أو الأخذ بنتائجها وتوظيفها في خدمة المجتمع، وتحقيق الرقي والتقدم لأبنائه، وهذا أحد الأسباب الرئيسة في تأخر المجتمع المصري، في حين نجد المجتمعات المتقدمة تهتم بتوظيف ما آلت إليه نتائج البحوث العلمية، ليس هذا فحسب، بل تتجه بعض مؤسساتها إلى دعم فرق العمل البحثية وتمويلها؛ للقيام ببعض الأبحاث التي تتوقف عملية تطوري إنتاجياتها على نتائج تلك الأبحاث العلمية، وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارة (18) التي تنص على: "قلة الاهتمام بتوظيف نتائج البحوث العلمية في خدمة المجتمع" بتقدير مرتفع جداً، وبنسبة مئوية (87,40%)، وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة (21) التي تنص على: "غياب التنسيق بين مؤسسات المجتمع المستفيدة من نتائج البحوث العلمية وبين الباحثين"



بتقدير مرتفع جدا، وبنسبة مئوية (85,80%)، وفي المرتبة الخامسة جاءت العبارة (17) التي تنص على: " انخفاض ثقافة التقدير الاجتماعي تجاه القائمين بالبحوث العلمية " بتقدير مرتفع، وبنسبة مئوية (80,20%)، وفي المرتبة السادسة جاءت كل من العبارة (20) التي تنص على: " ضعف الشفافية في إتاحة المعلومات والبيانات لدراسة بعض مشكلات المجتمع"، والعبارة (23) التي تنص على: " انخفاض مستوى الحرية الأكاديمية المتاحة لتناول بعض القضايا البحثية" بتقدير مرتفع، وبنسبة مئوية (69,80%)، وجاءت في المرتبة الأخيرة العبارة (19) التي تنص على: " استخدام المحسوبة في نشر وتحكيم البحوث العلمية، بصرف النظر عن الكفاءة العلمية للعضو" بتقدير مرتفع، وبنسبة مئوية (68,60%)، وهذا يبين أنه لازال هناك تدخل للأهواء الشخصية والأمور الذاتية والمحسوبة من بعض أعضاء التخصصات المختلفة؛ فيترقى أو يتخلف العضو؛ نتيجة لتوصية إيجابية أو سلبية من أحد الزملاء؛ مما يسبب إحباطاً للعضو ولزملائه، ويكون سبباً رئيساً في انتشار الفساد في المجتمع الجامعي.

جدول رقم (10) المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسب المئوية

للمتوسط والتقدير والترتيب لمتوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة

الإسكندرية لدرجة تحقق بعد المعوقات الشخصية (ن=164)

ثالثاً: المعوقات الشخصية:

العبارة	عالية			متوسط			منخفض		
	%			%			%		
المعوقات الشخصية									
4	1	8.9	5	2	7.4	7	0.9	6	0.8
5	1	5.2	9	2	9.9	9	9.9	8	7.1
انشغال العضو بأعمال إضافية تتيح له مصدر	7			2			2		1
ضعف الاستعداد النفسي للعضو للقيام بإجراء البحوث العلمية.	1	8.9	5	2	7.4	7	0.9	6	0.8
النزوع إلى درجة الرضا الذاتي التي تحققت بالحصول على درجة الدكتوراه.	1	5.2	9	2	9.9	9	9.9	8	7.1
انخفاض مستوى الحرية الأكاديمية المتاحة لتناول بعض القضايا البحثية	3			9			3		0

66	9.3	8	5.2	5	3.2	8	4.4	0	.9	3	دخل آخر.	6
64	.5		1	8	2	3.8	9	3.5	5	6.2	الشعور بعدم الجدوى من إجراء البحوث العلمية لعدم الأخذ بنتائجها.	7
12	.3		7	2	1	2.2	0	4.4	0	1.8	ضعف العائد المادي الذي يحصل عليه عضو هيئة التدريس من الإنتاج العلمي.	8
72	.5		7	2	2	6.8	4	0.5	0	9.9	الانشغال بالأعباء الأسرية والمنزلية وتربية الأبناء.	9
46	5.6	2	2	9	2	3.2	8	5.2	5	.1	ضعف المهارات البحثية مثل (استخدام الحاسب الآلي، التعامل مع البرامج الحديثة، الإلمام باللغة الإنجليزية).	0
90	4.6	4	1	0	3	6.6	0	3.2	8	.3	ضعف الحالة الصحية مع تقدم عمر عضو هيئة التدريس.	1

يتضح من جدول (10) أن بعد المعوقات الشخصية من وجهة نظر العينة حصل على تقدير متوسط من التحقق؛ حيث إن النسبة المئوية للمتوسط للعينة الكلية بلغ (65,80%)، ونلاحظ أن هناك تفاوتاً بين التقديرات بين مرتفع ومتوسط، حيث حصلت العبارة (28) التي تنص على: "ضعف العائد المادي الذي يحصل عليه عضو هيئة التدريس من الإنتاج العلمي" على المرتبة الأولى بتقدير مرتفع، وبنسبة مئوية (82,40%)، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة (29) التي تنص على: "الانشغال بالأعباء الأسرية والمنزلية وتربية الأبناء" بتقدير مرتفع، وبنسبة مئوية (74,40%)؛ مما يبين عدم اهتمام الجامعة بتقديم حوافز مادية مرضية لأعضاء هيئة التدريس، عند القيام بإعداد ونشر بحوثهم العلمية؛ فيقل الدافع تجاه القيام بها، خاصة مع كثرة النفقات المطلوبة للقيام بها، والتكاليف الباهظة التي يتحملها العضو أثناء إجراء البحث، وتحضير العينات، وكتابة البحوث ونشرها، ويأتي ذلك في ظل ضغوط أسرية واجتماعية يمر بها المجتمع بأكمله؛ لتوفير الحياة الكريمة لأبنائهم؛ ل يتمتعوا بخدمات تعليمية وصحية جيدة، والتي تكون سبباً في انشغالهم لفترات طويلة، وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارة (27) التي تنص على: "

الشعور بعدم الجدوى من إجراء البحوث العلمية لعدم الأخذ بنتائجها" بتقدير مرتفع، وبنسبة مئوية (72,80%)، وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة (24) التي تنص على: " ضعف الاستعداد النفسي للعضو للقيام بإجراء البحوث العلمية" بتقدير مرتفع، وبنسبة مئوية (69,80%)، وفي المرتبة الخامسة جاءت العبارة (25) التي تنص على: " النزوع إلى درجة الرضا الذاتي التي تحققت بالحصول على درجة الدكتوراه " بتقدير متوسط، وبنسبة مئوية (65,40%)، وفي المرتبة السادسة جاءت العبارة (31) التي تنص على: " ضعف الحالة الصحية مع تقدم عمر عضو هيئة التدريس " بتقدير متوسط وبنسبة مئوية (58%)، وفي المرتبة السابعة جاءت العبارة (26) التي تنص على: " انشغال العضو بأعمال إضافية تتيح له مصدر دخل آخر " بتقدير متوسط وبنسبة مئوية (53,20%)، وجاءت في المرتبة الأخيرة العبارة (30) التي تنص على: " ضعف المهارات البحثية مثل: (استخدام الحاسب الآلي، التعامل مع البرامج الحديثة، الإلمام باللغة الإنجليزية)" بتقدير متوسط ، وبنسبة مئوية (49,20%)، وهذا يبين أنه لم يعد هناك نسب كبيرة لا تجد استخدام الحاسب الآلي، أو التعامل مع البرامج الحديثة، أو الإلمام بأساسيات اللغة الإنجليزية، فهناك برامج عدة تساعد على التعلم والتنمية الذاتية بشكل مستمر، وكذلك سعي الجامعة إلى توفير بعض الدورات التي من شأنها الإسهام في تطوير بعض تلك المهارات الأساسية.

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية

للمتوسط والترتيب

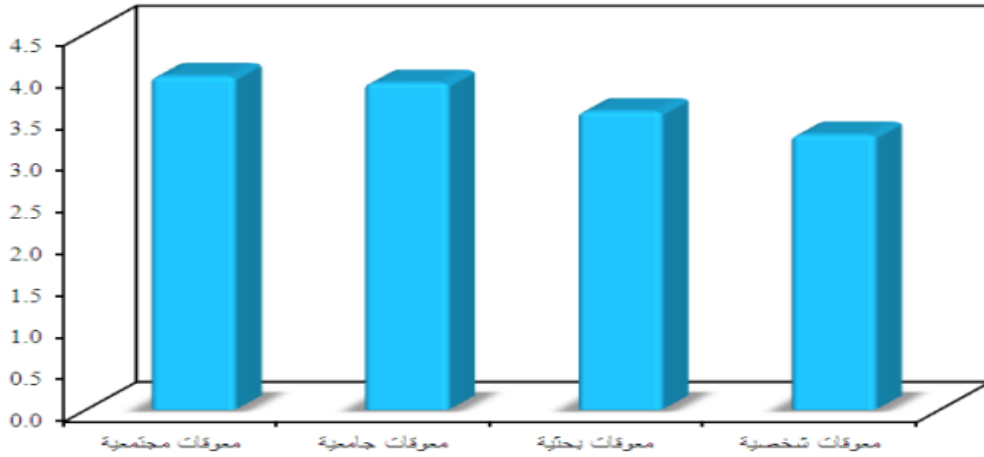
لمعوقات الإنتاجية العلمية

التقدير	الترتيب	% للمتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور الأول: معوقات الإنتاجية العلمية
مرتفع	3	71.40	0.57	3.57	المعوقات البحثية
مرتفع	2	78.20	0.54	3.91	المعوقات الجامعية
مرتفع	1	79.80	0.59	3.99	المعوقات المجتمعية
متوسط	4	65.80	0.75	3.29	المعوقات الشخصية

مرتفع	73.80	0.43	3.69	اجمالي المحور الأول: معوقات الإنتاجية العلمية
-------	-------	------	------	---

يظهر جدول (11) وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس عن معوقات الإنتاجية العلمية جاءت بتقدير مرتفع، وتشير النتائج إلى حصول بعد المعوقات المجتمعية على المرتبة الأولى بين معوقات الإنتاجية العلمية بنسبة مئوية بلغت (79,80%)، وحصل بعد المعوقات الجامعية على المرتبة الثانية بين معوقات الإنتاجية العلمية بنسبة مئوية بلغت (78,20%)، بينما بعد المعوقات البحثية على المرتبة الثالثة بين معوقات الإنتاجية العلمية بنسبة مئوية بلغت (71,40%)، في حين أن بعد المعوقات الشخصية جاء في المرتبة الرابعة والأخيرة بين معوقات الإنتاجية العلمية بنسبة مئوية بلغت (65,80%)، أمّا محور معوقات الإنتاجية العلمية ككل فقد حصل على نسبة مئوية بلغت (73,80%)، أي أن هذه النسب المئوية تعكس درجات إعاقة عالية تواجه أعضاء هيئة التدريس عند القيام بإجراء البحوث العلمية، وتتفق نتائج هذا البحث مع دراسة (المالكي، 2018) <sup>(104)</sup>، حيث أظهرت نتائج دراسته أن المعوقات المجتمعية جاءت أيضا في المرتبة الأولى، بينما تختلف مع دراسة (البنيان والبلوي، 2002) <sup>(105)</sup>، التي أظهرت نتائجها أن المعوقات الشخصية والجامعية جاءت في المراتب الأولى، وقد يعكس ذلك بعدًا زمنيًا بين فترة إجراء تلك البحوث، وبين المعوقات المنتشرة في الوقت نفسه، ولكن يرى الباحث أن هذا الترتيب يمثل ترتيبًا منطقيًا، مع قدرة العضو على التغلب على المعوقات التي قد تواجهه؛ فيسهل عليه التغلب على المعوقات الشخصية؛ لسهولة تحكمه في ذاته وإعداد وتأهيل نفسه؛ لذا جاءت في المرتبة الأخيرة، بينما يصعب عليه التحكم في

المعوقات المجتمعية التي جاءت في المرتبة الأولى؛ فلا يستطيع أن يجبر المجتمع على الأخذ بنتائج البحوث العلمية، أو اهتمام مؤسساته بتمويل تلك البحوث. ويوضح الشكل التالي الأعمدة البيانية للمتوسط الحسابي لمعوقات الإنتاجية العلمية.



شكل (2): يوضح المتوسط الحسابي لمعوقات الإنتاجية العلمية

النتائج الخاصة بالسؤال الرابع:

للإجابة على السؤال الرابع من أسئلة البحث، الذي ينص على: "ما مستوى الاغتراب الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية؟". وللإجابة على السؤال الرابع تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة واتساقها من الناحية التركيبية، ثم تطبيقها على عينة قوامها (164) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، وتم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسب المئوية للمتوسط، والتقدير والترتيب لمتوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية؛ وفقاً لكل بعد من أبعاد الاغتراب الوظيفي والجداول أرقام (12,13,14,15,16,17) تُوضِّح ذلك:

جدول (12) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية للمتوسط والتقدير والترتيب لمتوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية لدرجة تحقق بعد فقدان القوة (ن=164)

أولاً: فقدان القوة:

العبارة	عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للمتوسط
	%		%		%		%		%				
فقدان القوة											2.76	0.82	5.20
أشعر بضعف قدرتي على الدفاع عن قي الجامعة.	3	0.1	9	6.0	7	8.7	4	5.4	1	0.7	3.54	1.11	0.80
أحرص على التعرف على ميول الرئيس أشر للعمل، أكثر من الاهتمام بمتطلبات ل.											2.29	1.14	5.80
أشعر بعدم الرغبة في المشاركة في صنع رات وتحمل مسئوليتها.											2.63	1.13	2.60
أجد صعوبة في التعبير عن رأيي بصراحة مناقشة أمور العمل مع زملائي.	1	0.7	8	1.0	2	1.7	4	6.8	9	3.8	2.50	1.16	0.00
أشعر بصعوبة التوصل إلى حلول مكالات التي تواجهني في العمل الجامعي.	7	0.4	8	7.1	5	3.5	3	6.2	1	2.8	2.86	1.16	7.20

يتضح من جدول (12) أن بعد فقدان القوة من وجهة نظر العينة حصل على تقدير متوسط من التحقق، حيث إن النسبة المئوية للمتوسط للعينة الكلية بلغ (55,20%)، ونلاحظ أن هناك تفاوت بين التقديرات بين مرتفع ومتوسط وضعيف، حيث حصلت العبارة (1)، التي تنص على: "أشعر بضعف قدرتي على الدفاع

عن حقوقي الجامعية " على المرتبة الأولى بتقدير مرتفع ونسبة مئوية (70,80%)، وهذا الأمر يظهر جليا حيث نجد أن هناك قصور في منح أعضاء هيئة التدريس لبعض حقوقهم البحثية والاقتصادية والاجتماعية، وبالرغم من ذلك نجدهم لا يطالبون بها أو يدافعون عنها؛ لذا جاءت الوحيدة بنسبة مرتفع مقارنة ببقية العبارات الأخرى، وجاءت العبارة (5)، التي تنص على: " أشعر بصعوبة التوصل إلى حلول للمشكلات التي تواجهني في العمل الجامعي" في المرتبة الثانية بتقدير متوسط ونسبة مئوية (57,20%)، وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارة (3) والتي تنص على: " أشعر بعدم الرغبة في المشاركة في صنع القرارات وتحمل مسؤوليتها " بتقدير متوسط ونسبة مئوية (52,60%)، وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة (4)، التي تنص على: " أجد صعوبة في التعبير عن رأيي بصراحة عند مناقشة أمور العمل مع زملائي " بتقدير ضعيف ونسبة مئوية (50%)، وجاءت في المرتبة الأخيرة العبارة (2)، التي تنص على: " أحرص على التعرف على ميول الرئيس المباشر للعمل، أكثر من الاهتمام بمتطلبات العمل" بتقدير متوسط ونسبة مئوية (45,80%)، وهذا يبين أن حرص العضو بمعرفة متطلبات العمل والقيام بها هي الأمر الأهم عند المشاركة في الأعمال المختلفة وليس ميول الرؤساء، وهذا يعكس جوانب الاستقلالية في التفكير بدرجة كبيرة، فالمهم هي مصلحة العمل وليست المصالح أو الأهواء الشخصية.

جدول (13) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية للمتوسط

والتقدير والترتيب لمتوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية

لدرجة تحقق بعد العزلة الاجتماعية (ن=164)

ثانياً: العزلة الاجتماعية:

العبارة	عالي ة جدا	عالي ة	متوسط ة	منخفض ة	منخفض ة جدا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	% المتوسط

	ي	ي											
5	0.	2.											العزلة الاجتماعية
0.00	79	50	%	%	%	%	%						
4	1.	2.	2		3		2		1		4		أشعر بعدم التوافق والتكيف أثناء وجودي
6.20	12	31	6.8	4	6.0	9	0.7	4	2.2	0	.3		زملائي بالكلية.
4	1.	2.	2		3		2		9		4		علاقاتي مع زملائي بالكلية محدودة.
7.40	10	37	5.6	2	0.5	0	9.9	9	.8	6	.3		
6	1.	3.	1		1		3		2		9		أشعر بضعف الرغبة في المشاركة في
0.20	13	01	2.2	0	6.5	7	9.0	4	2.6	7	.8	6	شطة الاجتماعية الجامعية.
5	1.	2.	2		2		2		1		9		أفضل البقاء بمفردي في مكتبي في أوقات
3.80	23	69	0.1	3	6.2	3	7.4	5	7.1	8	.1	5	غ.
4	1.	2.	3		3		1		8		2		أشعر بعدم الاهتمام وعدم الثقة والتجاهل
2.00	05	10	4.1	6	5.4	8	9.5	2	.5	4	.4		بعض الأحيان.

يتضح من جدول (13) أن بعد العزلة الاجتماعية من وجهة نظر العينة حصل على تقدير ضعيف من التحقق، حيث إن النسبة المئوية للمتوسط للعينة الكلية بلغ (50%)، ونلاحظ أن هناك تفاوت بين التقديرات بين المتوسط والضعيف، حيث حصلت العبارة (8)، التي تنص على: "أشعر بضعف الرغبة في المشاركة في الأنشطة الاجتماعية الجامعية" على المرتبة الأولى بتقدير متوسط وبنسبة مئوية (60,20%)، وهذا يبين لنا أن هناك نسبة ليست بالقليلة تفضل عدم الرغبة في المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع كأحد مجالات العمل الجامعي، والاقتصار على العمل التدريسي والبحثي، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة (8)، التي تنص على: "أفضل البقاء بمفردي في مكتبي في أوقات الفراغ" بتقدير متوسط وبنسبة مئوية (53,80%)، وجاءت في المرتبة الثالثة العبارة (7)، التي تنص على: "علاقاتي مع زملائي بالكلية محدودة" بتقدير ضعيف وبنسبة مئوية (47,40%)، وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة (6)، التي تنص على: "أشعر بعدم



التوافق والتكيف أثناء وجودي مع زملائي بالكلية " بتقدير ضعيف ونسبة مئوية (46,20%)، وجاءت في المرتبة الأخيرة العبارة (10)، التي تنص على: " أشعر بعدم الاهتمام وعدم الثقة والتجاهل في بعض الأحيان " بتقدير ضعيف ونسبة مئوية (42%)، وهذا يبين درجة توافر جو من العلاقات الإنسانية الحميدة بين أعضاء المجتمع الجامعي، فهناك احترام متبادل وثقة متبادلة بينهم.

جدول (14) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية للمتوسط والتقدير والترتيب لمتوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية لدرجة تحقق بعد اللامعنى (ن=164)

ثالثاً: اللامعنى:

العبارة	عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للمتوسط
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
اللامعنى											2.48	0.93	4.960
أؤدى التزامات عملي اليومية بطريقة روتينية	0	1	6	8	1	1	1	2	2	4	2.64	1.18	52.80
لا أشعر بالاعتزاز والافتخار كعضو هيئة	8	7.1	1	6	5.9	4	6.8	5	1.3	1	2.09	0.25	41.80
أجد صعوبة في تلبية طموحاتي من خلال	3	9	7	7	6.5	4	0.7	5	7.4	5	2.91	0.35	58.20
أشعر بضعف الرغبة في الارتقاء الوظيفي	7	5	3	5	1	4	6.8	1	1.1	8	2.50	0.27	50.00
أشعر بعدم جدوى حضور المؤتمرات والندوات	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	45

40.	.09	.27	2.6	7	9.5	2	6.2	3	8.3	0	3.4	2
-----	-----	-----	-----	---	-----	---	-----	---	-----	---	-----	---

يتضح من جدول (14) أن بعد اللامعنى من وجهة نظر العينة حصل على تقدير ضعيف من التحقق، حيث إن النسبة المئوية للمتوسط للعينة الكلية بلغ (49,60%)، ونلاحظ أن هناك تفاوت بين التقديرات بين متوسط وضعيف، حيث حصلت العبارة (13)، التي تنص على: "أجد صعوبة في تلبية طموحاتي من خلال عملي بالكلية" على المرتبة الأولى بتقدير متوسط ونسبة مئوية (58,20%)، وهذا يبين أن البعض لم يعد يشعر بقدرة وظيفته في العمل الجامعي على تلبية وإشباع احتياجاته وطموحاته، ويظهر ذلك في رفض بعض الأوائل من خريجي بعض الكليات للعمل الجامعي لأن الوظيفة لم تعد كما كانت عليه من قبل في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي يمر بها المجتمع، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة (11)، التي تنص على: "أؤدى التزامات عملي اليومية بطريقة روتينية مملة" بتقدير متوسط ونسبة مئوية (52,80%)، وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارة (14) التي تنص على: "أشعر بضعف الرغبة في الارتقاء الوظيفي داخل الكلية" بتقدير ضعيف ونسبة مئوية (50%)، وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة (15)، التي تنص على: "أشعر بعدم جدوى حضور المؤتمرات والندوات العلمية" بتقدير ضعيف ونسبة مئوية (45,40%)، وجاءت في المرتبة الأخيرة العبارة (12)، التي تنص على: "لا أشعر بالاعتزاز والافتخار كعضو هيئة تدريس وانتمائي للعمل الجامعي" بتقدير ضعيف ونسبة مئوية (41,80%)، وهذا يبين أن العمل الجامعي فخر وقيمة ورسالة، يقدمها أعضائه للمجتمع فيفتخرون بتفوقهم العلمي وتقدم جامعتهم ومجتمعهم.

جدول (15) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية للمتوسط والتقدير والترتيب لمتوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية لدرجة تحقق بعد اللامعيارية (ن=164)

رابعا : اللامعيارية:

العبارات	عالي	عالية	متوس	منخف	منخف	ا	%
----------	------	-------	------	------	------	---	---

المتوسط	لانحراف	متوسط	ضعة جدا	ضعة	طبة	ة جدا	اللامعيارية						
ط	ف	ط											
المعيار	ي	الحسابي	%	%	%	%	%	%	%				
5	0	2											
2.60	.76	.63											
56	1	2	2	1	2	1	1	2	يتبع مبدأ الاحترام والتقدير بين الزملاء في				
00.	.34	.80	2.6	7	9.5	2	6.2	3	8.3	0	3.4	2	معة وفقا للمصلحة الشخصية.
71	1	3	7	6	2	3	2	3	تفقد الترقيات إلى مبدأ الشفافية والكفاءة				
80.	.16	.59	.9	3	.7	1	8.0	6	2.9	4	4.4	0	ضوعية.
49	1	2	2	2	3	1	3	1	3	3	7	0	أشعر بعدم ضرورة الاهتمام بأنظمة وتعليمات
60.	.13	.48	5.0	1	4.4	0	1.7	2	5.2	5	.7	0	الجامعي.
35	0	1	5	2	1	4	1	4	1	1	2	0	ألجأ إلى استخدام التبريرات عند مخالفة القيم
20.	.96	.76	3.0	7	4.4	0	7.1	8	.3	.2	0	0	معية.
40	1	2	4	2	2	4	4	4	4	4	3	0	أشعر بالبعد عن إبداء رأيي خوفاً من التشهير
20.	.11	.01	3.3	1	5.6	2	2.0	6	.9	.3	0	0	طاء.
62	1	3	1	1	3	2	1	2	1	1	9	0	أشعر بضعف النزاهة عند إسناد الوظائف
40.	.30	.12	6.5	7	1.6	9	2.9	4	1.3	5	7.7	9	كز العليا في الجامعة.

يتضح من جدول (15) أن بعد اللامعيارية من وجهة نظر العينة حصل على تقدير متوسط من التحقق، حيث إن النسبة المئوية للمتوسط للعينة الكلية بلغ (52,60%)، ونلاحظ أن هناك تفاوت بين التقديرات بين مرتفع ومتوسط وضعيف وضعيف جدا، حيث حصلت العبارة (17)، التي تنص على: "تفقد الترقيات إلى مبدأ الشفافية والكفاءة والموضوعية" على المرتبة الأولى بتقدير مرتفع وبنسبة مئوية (71,80%)، وهذه نسبة ليست بالقليلة فهي أعلى نسبة على الإطلاق بين كافة

عبارات الاغتراب الوظيفي؛ لذا فلها مردود غير إيجابي على أعضاء المجتمع الجامعي، حينما تنتشر الأهواء الشخصية وتتدخل الذاتية وتهمل الكفاءة العلمية أثناء عملية ترقية الأساتذة فإن ذلك يمثل مؤشرا لضياع الحقوق والجهود، وسيترتب على ذلك تخريج أجيال ليست أيضا بالكفاءة المطلوبة؛ مما يعود بالسلب على أفراد المجتمع بأكمله، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة (21)، التي تنص على: " أشعر بضعف النزاهة عند إسناد الوظائف والمراكز العليا في الجامعة " بتقدير متوسط وبنسبة مئوية (62,40%)، وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارة (16) التي تنص على: " يتبع مبدأ الاحترام والتقدير بين الزملاء في الجامعة وفقا للمصلحة الشخصية" بتقدير متوسط وبنسبة مئوية (56%)، وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة (18)، التي تنص على: " أشعر بعدم ضرورة الاهتمام بأنظمة وتعليمات العمل الجامعي " بتقدير ضعيف وبنسبة مئوية (49,60%)، وفي المرتبة الخامسة جاءت العبارة (20)، التي تنص على: " أشعر بالبعد عن إبداء رأيي خوفاً من التشهير بالأخطاء" بتقدير ضعيف وبنسبة مئوية (40,20%)، وجاءت في المرتبة الأخيرة العبارة (19)، التي تنص على: " ألجأ إلى استخدام التبريرات عند مخالفة القيم الجامعية " بتقدير ضعيف جدا وبنسبة مئوية (35,20%)، وهي أقل نسبة مئوية بين عبارات متغير الاغتراب الوظيفي، وهذا يبين أن القيم الجامعية لا زال يتم الاحتفاظ بها ومراعاتها بين أعضاء المجتمع الجامعي، وفي حالة حدوث أحد المخالفات من البعض فيتم توقيع الأحكام القانونية وعدم التهرب منها ببعض التبريرات.

جدول (16) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية للمتوسط والتقدير والترتيب لمتوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية

درجة تحقق بعد الاغتراب عن الذات (ن=164)

خامساً: الاغتراب عن الذات:

العبارات	عالية جدا	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا	المتوسط	انحراف	% للمتوسط

ط	ف	الحسابي													
4	0	2.3													
6.40	.89	2	%	%	%	%									الاغتراب عن الذات
41	1	2.0	3	3	2	7									أضطر أحيانا إلى المجاملة في الرأي
40.	.00	7	5.4	8	2.9	4	2.6	7	.9	3	.2				ضياء المسؤولين والزملاء بالكلية.
48	1	2.4	2	2	3	8									أشعر بصعوبة حسم بعض الأمور التي قد
40.	.04	2	3.8	9	5.0	1	9.6	5	.5	4	.0				جهني في حياتي العملية.
45	1	2.2	3	2	2	1									أشعر بضعف مستوى الرضا الذاتي عن
40.	.12	7	2.3	3	5.6	2	6.8	4	2.8	1	.4				بي الجامعي.
50	1	2.5	2	2	2	1									أجد صراع بين قناعاتي الشخصية وبين ما
00.	.24	0	8.0	6	2.0	6	9.9	9	2.2	0	.9	3			م به من أعمال.
46	1	2.3	3	2	3	1									أشعر بضعف قدرتي للوصول إلى مرحلة
80.	.17	4	1.7	2	2.6	7	0.5	0	0.4	7	.9				يق ذاتي في عملي الجامعي.

يتضح من جدول (16) أن بعد الاغتراب عن الذات من وجهة نظر العينة حصل على تقدير ضعيف من التحقق، حيث إن النسبة المئوية للمتوسط للعينة الكلية بلغ (46,40%)، ونلاحظ أن ليس هناك تفاوت بين التقديرات فكل عبارات المحور قد حصلت على تقدير ضعيف، حيث حصلت العبارة (25)، التي تنص على: " أجد صراع بين قناعاتي الشخصية وبين ما أقوم به من أعمال " على المرتبة الأولى بتقدير ضعيف ونسبة مئوية (50%)، وهذا يبين أن البعض قد يتولد لديه صراعات داخلية تجاه قناعاته الشخصية وقيامه بالعمل المطلوب وهذا يعكس عدم الرضا بالقدر المقبول عن العمل الذي يقوم به نظرا لعدم قدرته على إشباع وتلبية احتياجاته، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة (23)، التي تنص على: " أشعر بصعوبة حسم بعض الأمور التي قد تواجهني في حياتي العملية " بتقدير

ضعيف وبنسبة مئوية (48,40%)، وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارة (26) التي تنص على: " أشعر بضعف قدرتي للوصول إلى مرحلة تحقيق ذاتي في عملي الجامعي " بتقدير ضعيف وبنسبة مئوية (46,80%)، وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة (24)، التي تنص على: " أشعر بضعف مستوى الرضا الذاتي عن أدائي الجامعي " بتقدير ضعيف وبنسبة مئوية (45,40%)، وجاءت في المرتبة الأخيرة العبارة (22)، التي تنص على: " أضطر أحيانا إلى المجاملة في الرأي لإرضاء المسؤولين والزلاء بالكلية " بتقدير ضعيف وبنسبة مئوية (41,40%)، وهذا يبين أن نسب المجاملة بين الزلاء والمسؤولين ضعيفة، فالمهم هنا هي مصلحة العمل ونجاحه.

جدول (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية

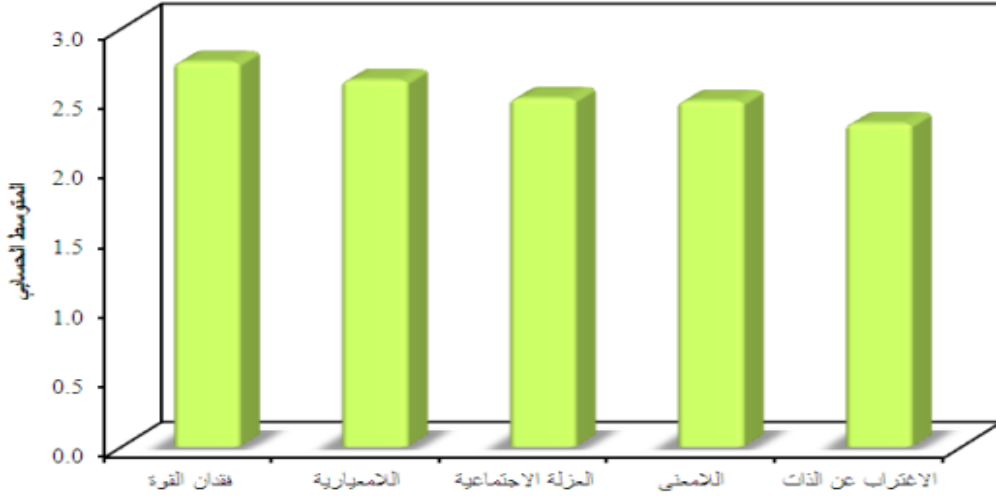
للمتوسط والترتيب

لأبعاد الاغتراب الوظيفي

المحور الثاني: الاغتراب الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	% للمتوسط	الترتيب	التقدير
فقدان القوة	2.76	0.82	55.20	1	متوسط
العزلة الاجتماعية	2.50	0.79	50.00	3	ضعيف
اللامعنى	2.48	0.93	49.60	4	ضعيف
اللامعيارية	2.63	0.76	52.60	2	متوسط
الاغتراب عن الذات	2.32	0.89	46.40	5	ضعيف
إجمالي ل المحور الثاني: الاغتراب الوظيفي	2.54	0.67	50.80		ضعيف

يظهر جدول (17) وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس عن مستوى الاغتراب الوظيفي والتي جاءت بتقدير ضعيف، وتشير النتائج إلى حصول بعد فقدان القوة على المرتبة الأولى بتقدير متوسط وبنسبة مئوية بلغت (55,20%)، وحصل بعد اللامعيارية على المرتبة الثانية بتقدير متوسط وبنسبة مئوية بلغت (52,60%)، بينما بعد العزلة الاجتماعية على المرتبة الثالثة بتقدير ضعيف وبنسبة مئوية بلغت (50%)، بينما بعد اللامعنى على المرتبة الرابعة بتقدير ضعيف وبنسبة مئوية

بلغت (49,60%)، في حين أن بعد الاغتراب عن الذات جاء في المرتبة الخامسة والأخيرة بين أبعاد الاغتراب الوظيفي بتقدير ضعيف ونسبة مئوية بلغت (46,40%)، أمّا محور الاغتراب الوظيفي ككل فقد حصل على تقدير ضعيف ونسبة مئوية بلغت (50,80%)، أي أن هذه النسب المئوية تعكس درجات ضعيفة من نسب الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، وهذا الأمر يوضح انه بالرغم من وجود معوقات للإنتاجية العلمية بنسب مرتفعة، إلا أن نسب الاغتراب ضعيفة وهذا يشير إلى القدرة على التكيف مع الأوضاع القائمة، وانشغال البعض بأعمال إضافية تساعده على الظروف الاجتماعية والاقتصادية وعدم التركيز بالنسب المطلوبة بإجراء البحوث العلمية، ويعد هذا مؤشر خطر، وتتفق نتائج هذه البحث مع دراسة (عزيزة المطيري، 2016)<sup>(106)</sup> التي أوضحت أن بعد انعدام القوة كان هو الأكثر شيوعاً بين باق الأبعاد، وتختلف نتائج هذه البحث مع دراسة (محمود أبو سمرة وآخرون، 2014)<sup>(107)</sup>، حيث أظهرت النتائج أن مستوى الاغتراب الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة. ويوضح الشكل التالي الأعمدة البيانية للمتوسط الحسابي لأبعاد الاغتراب الوظيفي.



شكل (3): يوضح المتوسط الحسابي لأبعاد الاغتراب الوظيفي

النتائج الخاصة بالسؤال الخامس:

للإجابة على السؤال الخامس من أسئلة البحث، والذي ينص

على: "ما العلاقة بين معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية ومستوى شعورهم بالاغتراب الوظيفي؟".

تم حساب معامل ارتباط "بيرسون" بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث

بين أبعاد معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية وأبعاد الاغتراب الوظيفي، والنتائج يوضحها الجدول التالي:

جدول (18) معاملات الارتباط بين أبعاد معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء

هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية وأبعاد الاغتراب الوظيفي (ن=164).

المحور الثاني: الاغتراب الوظيفي						المحور الأول: معوقات الإنتاجية العلمية
اجمالي المحور الثاني	الاغتراب عن الذات	اللامعيارية	اللامعنى	العزلة الاجتماعية	فقدان القوة	



0.571 **	*0.215 *	*0.277 *	*0.310 *	*0.215 *	0.286 **	معوقات بحثية
0.417 **	*0.288 *	*0.328 *	*0.338 *	*0.344 *	0.384 **	معوقات جامعية
0.342 **	*0.165 *	*0.378 *	*0.294 *	*0.308 *	0.227 **	معوقات مجتمعية
0.419 **	*0.274 *	*0.388 *	*0.250 *	*0.303 *	0.481 **	معوقات شخصية
0.307 **	0.120	*0.321 *	*0.235 *	*0.227 *	0.332 **	إجمالي المحور الأول

ر الجدولية عند

ر الجدولية عند  $0.153=0.05$

$0.200=0.01$

\*\* : دال عند 0.01

\* : دال عند 0.05

يتضح من مصفوفة معاملات الارتباط الموضحة بين أبعاد معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية وأبعاد الاغتراب الوظيفي ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة إحصائية (0.01) بين معوقات الإنتاجية العلمية من حيث أبعادها التي تتمثل في (المعوقات البحثية، المعوقات الجامعية، المعوقات المجتمعية، المعوقات الشخصية)، وكذلك مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي من حيث أبعاده الرئيسة، وهي (فقدان القوة، العزلة الاجتماعية، اللامعنى، اللامعيارية، الاغتراب عن الذات)، وكذلك الدرجة الكلية لأبعاد الاغتراب الوظيفي، باستثناء العلاقة بين المعوقات المجتمعية والاعتراب عن الذات فهي دالة عند مستوى دلالة إحصائية (0.05)، وهذا يعني أنه كلما زادت معوقات الإنتاجية العلمية، كلما زاد مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة إحصائية (0.01) بين متغير الاغتراب الوظيفي ككل وأبعاد معوقات الإنتاجية العلمية كل على حدة، وبينها وبين الدرجة الكلية لمعوقات الإنتاجية العلمية، وعدم وجود علاقة ارتباطية بين محور معوقات الإنتاجية العلمية ككل وبعد الاغتراب عن الذات. وهذا يبين أنه كلما زادت معوقات الإنتاجية العلمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية كلما زادت مستوى شعورهم الوظيفي داخل الجامعة؛ لذا يجب على المسؤولين بالدولة والجامعة السعي نحو تذليل تلك المعوقات خاصة انه قد تمثلت أولى تلك المعوقات في المعوقات المجتمعية والجامعية، حتى يتمكن أعضاء هيئة التدريس من القيام بأبحاثهم العلمية التي تعود بالنفع على المجتمع بأكمله، والجامعة.

#### اختبار فروض البحث:

التي تنص على أنه:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في حجم الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية تعزى إلى متغير (الدرجة الوظيفية - نوع التخصص - النوع - عدد الأبحاث المنشورة).

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية تعزى إلى متغير (الدرجة الوظيفية - نوع التخصص - النوع - عدد الأبحاث المنشورة).

1) بالنسبة للفروق في معوقات الإنتاجية العلمية والاعتراب الوظيفي تبعاً

#### لمتغير الدرجة الوظيفية:

قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجات معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي لدى عينة البحث تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية، ولمعرفة دلالة الفروق قام الباحث بإجراء تحليل تباين أحادي الاتجاه، والنتائج يوضحها الجدول التالي:

جدول (19) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة (ف) لدرجات معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي لدى عينة البحث تبعًا لمتغير الدرجة الوظيفية (ن=164).

الدلالة	قيمة ف	الدرجة الوظيفية						
		أستاذ (ن=36)		أستاذ مساعد (ن=26)		مدرس (ن=102)		
		ع±	س	ع±	س	ع±	س	
غير دال	2.183	0.53	3.62	0.44	3.58	0.37	3.74	إجمالي المحور الأول: معوقات الإنتاجية العلمية
غير دال	0.575	0.74	2.47	0.75	2.47	0.63	2.59	إجمالي المحور الثاني: الاعتراب الوظيفي

ف الجدولية عند

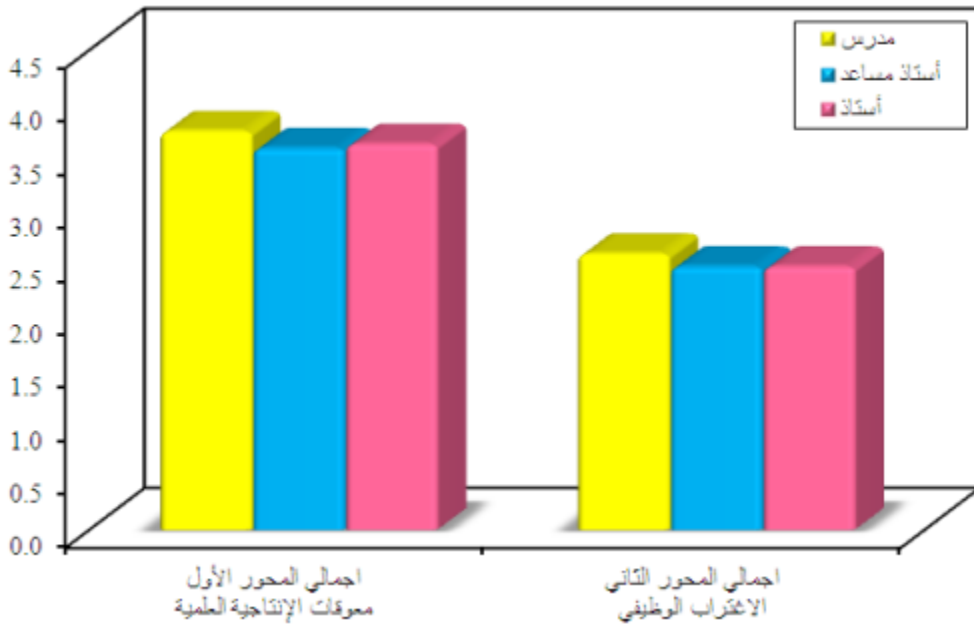
ف الجدولية عند 3.05=0.05

4.74=0.01

\*\* : دال عند 0.01

\* : دال عند 0.05

تظهر نتائج تحليل التباين الأحادي، والموضحة بالجدول السابق أن قيم "ف" المحسوبة لمتوسطات درجات معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي لدى عينة البحث تبعًا لمتغير الدرجة الوظيفية، أقل من قيم "ف" الجدولية؛ مما يُشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية، ويوضح الشكل التالي متوسطات درجات معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي لدى عينة البحث تبعًا لمتغير الدرجة الوظيفية.



شكل (4): يوضح العلاقة بين الدرجة الوظيفية وإجمالي المحور الأول:

معارف الإنتاجية العلمية

والمحور الثاني: الاغتراب الوظيفي

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (أحمد البنيان، وإبراهيم البلوي، 2002) <sup>(108)</sup> حيث أوضحت عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغير الدرجة العلمية على تقدير معوقات الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود، ودراسة (أحمد الشوا، 2013) <sup>(109)</sup> التي أوضحت عدم وجود فروق دالة إحصائياً لمتغير المؤهل العلمي على تقدير الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاستقلال، وتختلف مع نتائج دراسة (فهد المالكي، 2018) <sup>(110)</sup> حيث أوضحت

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أستاذ مساعد (مدرس)، وهذا يعنى أنهم يشعرون بمعوقات الإنتاجية العلمية أكثر من غيرهم، وأيضاً دراسة (محمود أبو سمرة، وآخرون، 2014) <sup>(111)</sup> التي أوضحت وجود فروق دالة إحصائياً لمتغير المؤهل العلمي على تقدير الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية لصالح حملة الدكتوراه، ويمكن تفسير نتيجة عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي لدى عينة البحث تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية إلى أن المعوقات التي تواجه الأساتذة من أعضاء هيئة التدريس أو الأساتذة المساعدين أو المدرسين هي معوقات واحدة حيث تطبق نفس الشروط على الدرجات العلمية المختلفة، كذلك ليس هناك فروق بينهم في مستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي، فهم في مجتمع واحد، وجامعة واحدة، وشروط النشر واحدة؛ لذا فلم تظهر فروق دالة إحصائياً بينهم تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية، ومما سبق يتضح قبول الفرض الصفري الذي ينص على أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات استجابات عينة البحث حول معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية؛ تعزى إلى متغير الدرجة الوظيفية.

## 2) بالنسبة للفروق في معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي تبعاً

### لمتغير نوع التخصص:

قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجات معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي لدى عينة البحث تبعاً لمتغير

نوع التخصص؛ ولمعرفة دلالة الفروق قام الباحث بإجراء تحليل تباين أحادي الاتجاه، والنتائج يوضحها الجدول التالي:

جدول (20) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة (ف) لدرجات معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي لدى عينة البحث تبعاً لمتغير نوع التخصص (ن=164).

الدلالة	قيمة ف	نوع التخصص								
		قطاع تربوي (ن=42)		قطاع نظري (ن=43)		قطاع عملي (ن=39)		قطاع طبي (ن=40)		
		±ع	س	±ع	س	±ع	س	±ع	س	
غير دال	1.153	0.42	3.64	0.47	3.75	0.39	3.76	0.41	3.62	إجمالي المحور الأول: معوقات الإنتاجية العلمية
غير دال	0.460	0.69	2.46	0.82	2.60	0.53	2.60	0.61	2.51	إجمالي المحور الثاني: الاعتراب الوظيفي

ف الجدولية عند

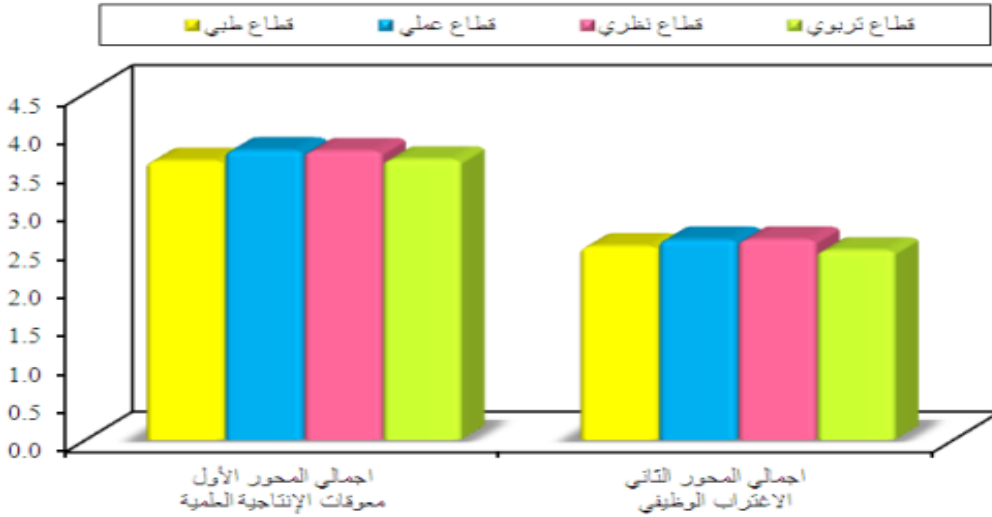
ف الجدولية عند  $2.66=0.05$

$3.91=0.01$

\*\* : دال عند 0.01

\* : دال عند 0.05

تظهر نتائج تحليل التباين الأحادي، والموضحة بالجدول السابق أن قيم "ف" المحسوبة لمتوسطات درجات معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي لدى عينة البحث تبعاً لمتغير نوع التخصص أقل من قيم "ف" الجدولية، مما يُشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية، ويُوضّح الشكل التالي متوسطات درجات معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي لدى عينة البحث تبعاً لمتغير نوع التخصص.



شكل (5): يوضح العلاقة بين نوع التخصص وجمالى المحور الأول:

معوقات الإنتاجية العلمية

والمحور الثاني: الاغتراب الوظيفي

ويمكن تفسير نتيجة عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي لدى عينة البحث تبعاً لمتغير نوع التخصص إلى أن المعوقات التي تواجه التخصصات المختلفة بالجامعة هي معوقات واحدة حيث تطبق شروط نشر متقاربة إلى حد كبير على التخصصات المختلفة، كذلك ليس هناك فروق بينهم في مستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي، فهم في جامعة واحدة، والظروف، والشروط الجامعية واحدة؛ لذا فلم تظهر فروق دالة إحصائية بينهم تبعاً لمتغير نوع التخصص، ومما سبق يتضح قبول الفرض الصفري الذي ينص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات استجابات عينة البحث حول معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية تعزى إلى متغير نوع التخصص.

(3) بالنسبة للفروق في معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي تبعاً

لمتغير النوع:

قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجات معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي لدى عينة البحث تبعاً لمتغير النوع؛ ولمعرفة دلالة الفروق، قام الباحث بإجراء اختبار "ت" لحساب الفروق تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)، والنتائج يوضحها الجدول التالي:

جدول (21) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة "ت" لدرجات معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي لدى عينة البحث تبعاً لمتغير النوع (ن=164).

الدلالة	قيمة ت	النوع				
		إناث (ن=110)		ذكور (ن=54)		
		±ع	س	±ع	س	
دال	*2.199	0.41	3.74	0.45	3.59	إجمالي المحور الأول: معوقات الإنتاجية العلمية
غير دال	1.500	0.67	2.49	0.67	2.65	إجمالي المحور الثاني: الاعتراب الوظيفي

ت الجدولية عند

ت الجدولية عند  $1.65=0.05$

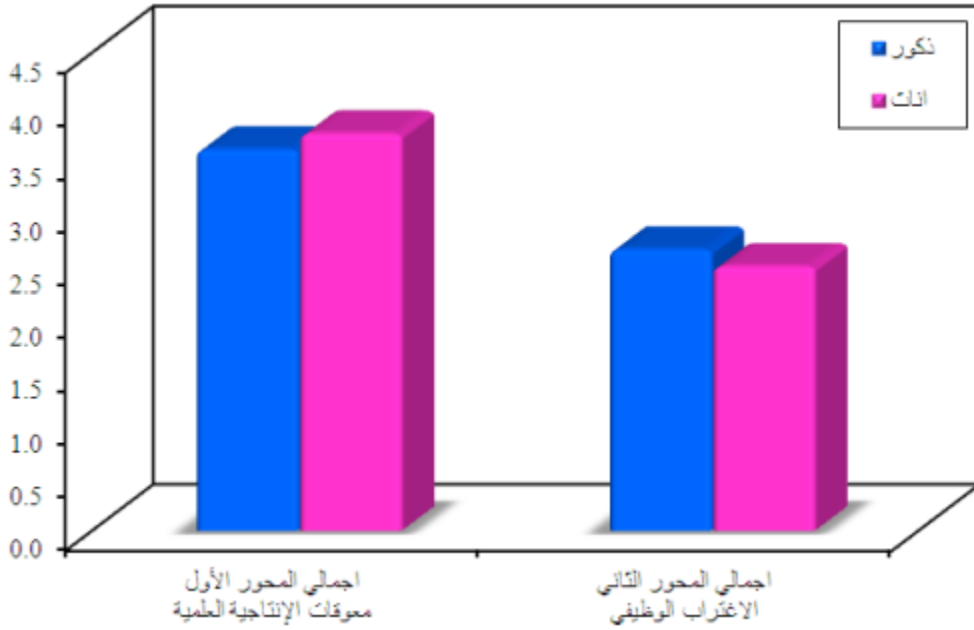
$2.35=0.01$

\*\* : دال عند 0.01

\* : دال عند 0.05

يتضح من الجدول السابق أن قيم "ت" المحسوبة أقل من قيم "ت" الجدولية للاعتراب الوظيفي تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)؛ مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات كل من الذكور والإناث في مستوى الاعتراب الوظيفي، بينما توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطات درجات كل من الذكور والإناث في معوقات الإنتاجية العلمية، وذلك لصالح الإناث، ويوضح الشكل التالي متوسطات درجات الذكور والإناث في معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي.





شكل (6): يوضح العلاقة بين النوع وإجمالي المحور الأول: معوقات الإنتاجية العلمية، والمحور الثاني: الاغتراب الوظيفي

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (محمود أبو سمرة، وآخرون، 2014) <sup>(112)</sup> حيث أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث لمستوى شعورهم بالاغتراب الوظيفي تُعزى إلى متغير النوع، ويمكن تفسير نتيجة عدم وجود فروق دالة إحصائيةً بين متوسطات درجات شعورهم بالاغتراب الوظيفي لدى عينة البحث تبعاً لمتغير النوع بأن المتغيرات الاجتماعية، والاقتصادية، والنفسية واحدة، ويخضعون لتغيرات، وضغوط واحدة داخل المجتمع والجامعة؛ لذا فليس هناك فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى شعورهم بالاغتراب الوظيفي؛ ومما سبق يتضح قبول الفرض الصفري الذي ينص على أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات استجابات عينة البحث حول مستوى شعورهم بالاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير النوع، ورفض

الفرض الصفري الذي ينص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات استجابات عينة البحث حول معوقات الإنتاجية العلمية تبعًا لمتغير النوع.

4) بالنسبة للفروق في معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي تبعًا

لمتغير عدد الأبحاث المنشورة:

قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجات معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي لدى عينة البحث تبعًا لمتغير عدد الأبحاث المنشورة خلال السنوات الخمس الماضية، ولمعرفة دلالة الفروق قام الباحث بإجراء تحليل تباين أحادي الاتجاه، والنتائج يوضحها الجدول التالي:

جدول (22) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة (ف)

لدرجات معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي لدى عينة البحث تبعًا لمتغير عدد الأبحاث المنشورة خلال السنوات الخمس الماضية (ن=164).

الدلالة	قيمة ف	عدد الأبحاث المنشورة خلال السنوات الخمس الماضية								
		لا يوجد (ن=40)		بحث: بحثان (ن=51)		ثلاثة: أربعة أبحاث (ن=26)		خمسة أبحاث فأكثر (ن=47)		
		ع±	س	ع±	س	ع±	س	ع±	س	
إجمالي المحور الأول: معوقات الإنتاجية العلمية	غير دال	2.483	0.48	3.62	0.49	3.65	0.35	3.66	0.37	3.85
إجمالي المحور الثاني: الاعتراب الوظيفي	غير دال	1.299	0.69	2.52	0.65	2.35	0.56	2.56	0.78	2.68

ف الجدولية عند

ف الجدولية عند  $2.66=0.05$

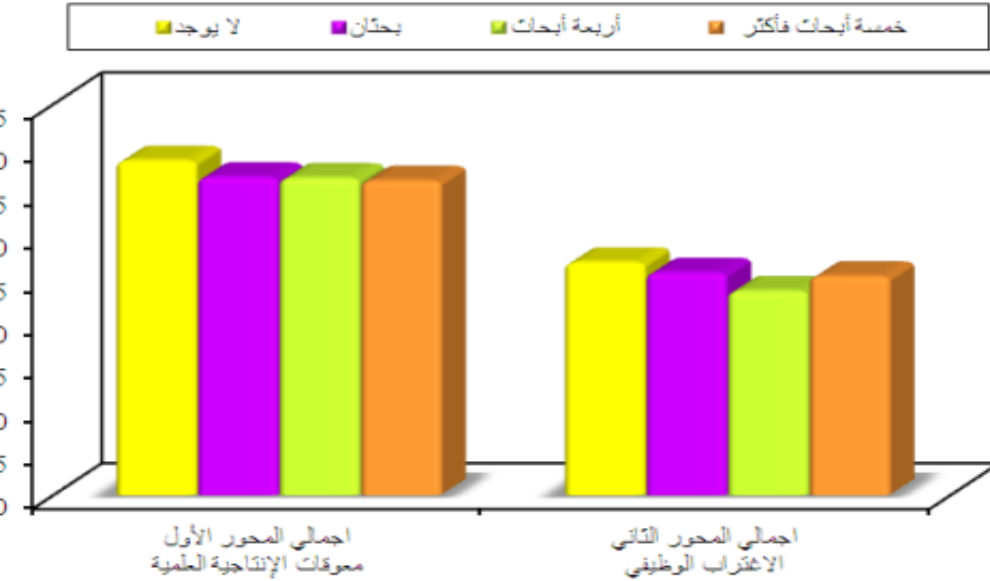
$3.91=0.01$

\*\* : دال عند 0.01

\* : دال عند 0.05

تظهر نتائج تحليل التباين الأحادي، والموضحة بالجدول السابق أن قيم "ف" المحسوبة لمتوسطات درجات معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي لدى عينة البحث تبعًا لمتغير عدد الأبحاث المنشورة خلال السنوات الخمس الماضية أقل

من قيم "ف" الجدولية، مما يُشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية، ويُوضّح الشكل التالي متوسطات درجات معوقات الإنتاجية العلمية والاعتراب الوظيفي لدى عينة البحث، تبعًا لمتغير عدد الأبحاث المنشورة.



شكل (7): يوضح العلاقة بين عدد الأبحاث المنشورة خلال الخمس سنوات

الماضية واجمالي المحور الأول: معوقات الإنتاجية العلمية

والمحور الثاني: الاعتراب الوظيفي

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (محمود أبو سمرة وآخرون، 2014) (113)

التي أوضحت وجود فروق دالة إحصائية لمتغير عدد الأبحاث المنشورة على تقدير الاعتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية لصالح أكثر من 10 أبحاث، ويمكن تفسير نتيجة عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي لدى عينة البحث تبعًا لمتغير عدد الأبحاث المنشورة إلى أن المعوقات، والضغط التي يتعرض لها من يقوم

بنشر بحث علمي متجددة وزائدة بشكل دائم حتي وان قام بنشر عدد من الأبحاث من قبل؛ لذا فلم تظهر فروق دالة إحصائية بينهم تبعا لمتغير عدد الأبحاث المنشورة، ومما سبق يتضح قبول الفرض الصفري الذي ينص على أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات استجابات عينة البحث حول معوقات الإنتاجية العلمية، والاعتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية تعزى إلى متغير عدد الأبحاث المنشورة.

النتائج الخاصة بالسؤال السادس:

للإجابة على السؤال السادس من أسئلة البحث، الذي ينص على:

"ما أثر معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية على مستوى شعورهم بالاعتراب الوظيفي؟".

وللتحقق من صحة الفرض الصفري "لا تؤثر معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية على مستوى شعورهم بالاعتراب الوظيفي".

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار تحليل الانحدار المتعدد بطريقة الانحدار التدريجي S'épisse Regression، وحساب معامل التحديد (مربع معامل الارتباط) لمعرفة مدى مساهمة كل عملية من عمليات إدارة المعرفة في التنبؤ بمستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي، حيث يساعد تحليل الانحدار التدريجي على تحديد أيّة معوق من معوقات الإنتاجية العلمية الأكثر أثرًا على الشعور بالاعتراب الوظيفي، ويوضح الجدول التالي تحليل تباين الانحدار، وقيمة "ف"، ودالاتها الإحصائية.

جدول رقم (23): تحليل الانحدار الخطي للمتغيرات المستقلة (معوقات

الإنتاجية العلمية)، والمتغير التابع

(الاعتراب الوظيفي) باستخدام الانحدار المتعدد (Stepwise Regression)

اختبار T		ثابت المعادلة	R <sup>2</sup>	اختبار "ف"		النماذج المتغيرات المستقلة المحور الأول: معوقات
الدلالة	قيمة T			معامل الانحدار B	مستوى المعنوية	

							الإنتاجية العلمية
دال	**8.854	0.674	0.136	0.326	دال	**78.400	النموذج الأول معوقات بحثية
دال	**7.256	0.571	0.677-	0.378	دال	**48.822	النموذج الثاني معوقات بحثية
دال	**3.646	0.302					معوقات جامعية
دال	**6.144	0.495	0.839-	0.412	دال	**37.344	النموذج الثالث معوقات بحثية
دال	**3.175	0.260					معوقات جامعية
دال	**3.055	0.181					معوقات شخصية

\*\* دال: 0.01

\* دال عند 0.05

يتضح من الجدول السابق أن قيم "ف، ت" لمعاملات الانحدار دالة إحصائياً عند مستوى دلالة إحصائية (0.01)، ومن ثم يُمكن التنبؤ بمستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي من خلال معوقات الإنتاجية العلمية.

العناصر الأكثر تأثيراً من أبعاد معوقات الإنتاجية العلمية على الاغتراب الوظيفي يتم توضيحها من خلال النماذج الثلاثة السابقة، ويمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد التي تعين على التنبؤ بمستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي على النحو التالي:

المعادلة التنبؤية بمستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي =  $-0.839 + 0.495 \times$  معوقات بحثية) +  $(0.260 \times$  معوقات جامعية) +  $(0.181 \times$  معوقات شخصية).

ومن خلال ما سبق يتضح أنه يُمكن التنبؤ بمستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي من خلال درجات أبعاد معوقات الإنتاجية العلمية (معوقات بحثية، ومعوقات جامعية، ومعوقات شخصية)، ولكن نجد أن المعوقات المجتمعية لم يكن لها تأثير بشكل كبير فلم تظهر كأحد المعوقات ذات التأثير الواضح.

#### ملخص نتائج الدراسة

**أولاً: النتائج المتعلقة بالمتغير الأول (معوقات الإنتاجية العلمية):**

8- أن واقع معوقات الإنتاجية العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية جاء بتقدير مرتفع، وحصل على نسبة مئوية بلغت (73,80%).

9- أن ترتيب معوقات الإنتاجية العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية جاء على النحو التالي:

- حصل بعد المعوقات المجتمعية على المرتبة الأولى بين معوقات الإنتاجية العلمية بنسبة مئوية بلغت (79,80%)، وبتقدير مرتفع.

- حصل بعد المعوقات الجامعية على المرتبة الثانية بين معوقات الإنتاجية العلمية بنسبة مئوية بلغت (78,20%)، وبتقدير مرتفع.

- حصل بعد المعوقات البحثية على المرتبة الثالثة بين معوقات الإنتاجية العلمية بنسبة مئوية بلغت (71,40%)، وبتقدير مرتفع.

- حصل بعد المعوقات الشخصية على المرتبة الرابعة والأخيرة بين معوقات الإنتاجية العلمية بنسبة مئوية بلغت (65,80%)، وبتقدير متوسط.

10- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات استجابات عينة البحث حول معوقات الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية تعزى إلى متغير الدرجة الوظيفية.

11- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات استجابات عينة البحث حول معوقات الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية تعزى إلى متغير نوع التخصص.

12- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطات درجات كل من الذكور والإناث في معوقات الإنتاجية العلمية، وذلك لصالح الإناث.

13- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات استجابات عينة البحث حول معوقات الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية تعزى إلى متغير عدد الأبحاث المنشورة.

**ثانياً: النتائج المتعلقة بالمتغير الثاني (الاغتراب الوظيفي):**

- 1- إن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس عن مستوى شعورهم بالاعتراب الوظيفي جاء بتقدير ضعيف، وحصل على نسبة مئوية بلغت (50,80%).
- 2- إن ترتيب أبعاد الاعتراب الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية عن مستوى شعورهم بالاعتراب الوظيفي جاء على النحو التالي:
- حصل بعد فقدان القوة على المرتبة الأولى بتقدير متوسط وبنسبة مئوية بلغت (55,20%).
  - حصل بعد اللامعيارية على المرتبة الثانية بتقدير متوسط، وبنسبة مئوية بلغت (52,60%).
  - حصل بعد العزلة الاجتماعية على المرتبة الثالثة بتقدير ضعيف، وبنسبة مئوية بلغت (50%).
  - حصل بعد اللامعنى على المرتبة الرابعة بتقدير ضعيف، وبنسبة مئوية بلغت (49,60%).
  - حصل بعد الاعتراب عن الذات على المرتبة الخامسة، والأخيرة بتقدير ضعيف، وبنسبة مئوية بلغت (46,40%).
- 3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات استجابات عينة البحث حول مستوى شعورهم بالاعتراب الوظيفي تعزى إلى متغير الدرجة الوظيفية.
- 4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات استجابات عينة البحث حول مستوى شعورهم بالاعتراب الوظيفي تعزى إلى متغير نوع التخصص.
- 5- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات استجابات عينة البحث حول مستوى شعورهم بالاعتراب الوظيفي تبعاً لمتغير النوع.
- 6- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات استجابات عينة البحث حول مستوى شعورهم بالاعتراب الوظيفي تعزى إلى متغير عدد الأبحاث المنشورة.

### ثالثاً: النتائج المتعلقة بالمتغير الأول، والثاني (معوقات الإنتاجية العلمية،

#### والاغتراب الوظيفي):

1- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين معوقات الإنتاجية العلمية من حيث أبعادها التي تتمثل في (المعوقات البحثية، المعوقات الجامعية، المعوقات المجتمعية، المعوقات الشخصية)، وكذلك مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي من حيث أبعاده الرئيسة، وهي (فقدان القوة، العزلة الاجتماعية، اللامعنى، اللامعيارية، الاغتراب عن الذات)، وكذلك الدرجة الكلية لأبعاد الاغتراب الوظيفي.

2- كلما زادت معوقات الإنتاجية العلمية، كلما زاد مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي.

3- يُمكن التنبؤ بمستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي من خلال درجات أبعاد معوقات الإنتاجية العلمية (معوقات بحثية، ومعوقات جامعية، ومعوقات شخصية)، ولكن نجد أن المعوقات المجتمعية لم يكن لها تأثير بشكل كبير فلم تظهر كأحد المعوقات ذات التأثير الواضح.

4- يمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد التي تُعِين على التنبؤ بمستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية على النحو التالي:

المعادلة التنبؤية بمستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي =  $-0.839 + 0.495 \times$  معوقات بحثية) +  $(0.260 \times$  معوقات جامعية) +  $(0.181 \times$  معوقات شخصية).

ثانياً: أبرز معوقات الإنتاجية العلمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس

#### بجامعة الإسكندرية:

في ضوء ما تم التوصل إليه في الإطار النظري والدراسة الميدانية، ووفق تحليل أبعاد معوقات الإنتاجية العلمية (معوقات بحثية، ومعوقات مجتمعية، ومعوقات جامعية، ومعوقات شخصية)، والتعرّف على مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، تم التوصل إلى عدد من أبرز معوقات الإنتاجية العلمية التي تواجههم، التي تتمثل فيما يلي:



1- ارتفاع التكاليف المالية التي يتحملها أعضاء هيئة التدريس في سبيل نشر الإنتاج العلمي.

- 1- طول الإجراءات الإدارية أثناء نشر الإنتاج العلمي.
- 2- غياب معايير موحدة تنظم عملية النشر في المجالات العلمية المحكمة.
- 3- كثرة الأعباء الإدارية، وأعمال الكنترول، والتصحيح للأعداد الكبيرة من الطلاب.

- 4- قلة الاهتمام بتوفير المناخ العلمي الصحي لإنجاز البحث العلمي بالكلية.
- 5- كثرة الأعباء التدريسية خلال العام الدراسي.
- 6- ضعف إسهامات القطاع الخاص، والاستثماري في تمويل البحث العلمي.
- 7- ضعف اهتمام المجتمع بأهمية الإنتاج العلمي.
- 8- قلة الاهتمام بتوظيف نتائج البحوث العلمية في خدمة المجتمع.
- 9- ضعف العائد المادي الذي يحصل عليه عضو هيئة التدريس من الإنتاج العلمي.

- 10- الانشغال بالأعباء الأسرية، والمنزلية، وتربية الأبناء.
- 11- الشعور بعدم الجدوى من إجراء البحوث العلمية لعدم الأخذ بنتائجها.
- 12- ضعف الاستعداد النفسي للعضو للقيام بإجراء البحوث العلمية.
- 13- غياب الخرائط البحثية التي تخدم خطط التنمية، وتتغلب على مشكلات المجتمع.

14- عزوف الزملاء عن إجراء إنتاج علمي مشترك.

ويُرجع الباحث أبرز معوقات الإنتاجية العلمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس إلى القصور في اهتمام الجامعة بتقديم حوافز مادية مرضية لأعضاء هيئة التدريس عند القيام بأعداد، ونشر بحوثهم العلمية فيقل الدافع تجاه القيام بها خاصة مع كثرة النفقات المطلوبة للقيام بها، والتكاليف الباهظة التي يتحملها العضو أثناء إجراء البحث، وتحضير العينات، وكتابة البحوث ونشرها، ويأتي ذلك في ظل ضغوط أسرية، واجتماعية يمر بها المجتمع بأكمله لتوفير الحياة الكريمة لأبنائهم ليتمتعوا بخدمات تعليمية، وصحية جيدة، والتي تكون سبب في انشغالهم لفترات

طويلة، وعدم اهتمام مؤسسات المجتمع بتمويل البحوث العلمية أو الأخذ بنتائجها، وتوظيفها في خدمة المجتمع، وتحقيق الرقى والتقدم لابناءه، وهذا أحد الأسباب الرئيسة في تأخر المجتمع المصري في حين نجد المجتمعات المتقدمة تهتم بتوظيف ما آلت إليه نتائج البحوث العلمية، ليس هذا فحسب بل تتجه بعض مؤسساتها إلى دعم فرق العمل البحثية وتمويلها؛ للقيام ببعض الأبحاث التي تتوقف عملية تطوير إنتاجياتها على نتائج تلك الأبحاث العلمية.

### ثالثاً: التوصيات، والإجراءات المقترحة اللازمة لزيادة حجم الإنتاجية العلمية

#### لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية:

ويمكن التوصل إلى مجموعة من التوصيات، والإجراءات المقترحة لزيادة حجم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، والتغلب على معوقاتنا، وذلك من خلال:

- 1- الاهتمام بحث وتوجيه المجالات العلمية نحو تسريع وتبسيط إجراءات النشر.
- 2- ضرورة إعلان الجامعة بشكل دوري عن حوافز وجوائز تشجيعية لأفضل بحث في المجالات العلمية والأدبية والتربوية المختلفة.
- 3- سعي الجامعة نحو تحفيز مؤسسات المجتمع بضرورة الأخذ بنتائج البحوث العلمية التي تم التوصل إليها للتغلب على المشكلات التي تواجهها.
- 4- نشر ثقافة التعزيز الإيجابي والتقدير الاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس لجهودهم المبذولة لخدمة المجتمع وتميمته.
- 5- تحديد الجهات التي تحتاج إلى الاستفادة بنتائج البحوث العلمية لدراسة ما تحتاجه، ووفقاً لذلك يتم توجيه بحوث المهتمين من أعضاء هيئة التدريس بتلك الجوانب للقيام بها.
- 6- توفير الخدمات الاجتماعية والصحية التي تهيئ الاستقرار النفسي والاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس.

- 7- السعي نحو تحقيق التعاون المشترك بين القطاع الخاص والاستثماري من جهة والجامعات من جهة أخرى وذلك لتحديد الموضوعات التي يمكن دراستها من خلال الأبحاث، وعمل خريطة بحثية تتضمن تلك الموضوعات.
- 8- الاهتمام بعقد دورات لزيادة المهارات البحثية لأعضاء هيئة التدريس وتنمية مهاراتهم اللغوية في لغات إعداد بحوثهم العلمية، والتأكيد على ضرورة تخصيص وقت دوري لاستكمال بحوثهم.
- 9- تذليل الصعوبات وتبسيط الإجراءات الإدارية التي يمر بها أعضاء هيئة التدريس عند نشر أبحاثهم.
- 10- سعي الجامعة إلى تقديم دعم مادي لبعض النفقات والتكاليف التي يتحملها أعضاء هيئة التدريس في نشر إنتاجهم العلمي.
- 11- التخفيف من الأعباء الإدارية والتدريسية وأعمال الكنترول التي يتحملها عضو هيئة التدريس خلال العام الدراسي.
- 12- نشر ثقافة العمل الجماعي من خلال فرق العمل في نشر البحوث العلمية، والاستفادة من خبرات الدول الأجنبية في ذلك، وتغيير نظرة لجان الترقى للأبحاث المشتركة.
- 13- التوجه نحو ضم ساعات الإنتاج العلمي ضمن النصاب التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.
- 14- ضرورة حث مؤسسات المجتمع نحو إمداد وتوفير البيانات والإحصاءات التي يحتاجها الباحثين بمصداقية ودون تعقيد لإجراءات الحصول عليها.
- 15- ضرورة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بحضور المؤتمرات والندوات، التي تسهم في تبادل الأفكار والخبرات بين الباحثين، وتبسيط إجراءات الحصول على منح التفرغ العلمي.
- 16- تحقيق التعاون المشترك بين مؤسسات المجتمع بقطاعاته المختلفة وخاصة القطاع الخاص بضرورة دعم تمويل الأبحاث العلمية.

### قائمة المراجع

- 1- ناصرة إسماعيل عبد الله الحمداني وسجي نذير الصراف، "العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية والشعور بالاعتراب الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من معلمي المدارس الابتدائية بمحافظة نينوي"، مجلة تنمية الرفادين، ع (110)، م (34)، 2012، ص 172.
- 2- أحمد حسين عبد المعطي محمد، "استراتيجية مقترحة لتطوير الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية في ضوء المعايير العالمية لتصنيف الجامعات": دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية بأسيوط، ع (3)، م (31)، 2015، ص 7.

3- محمد إبراهيم حسن، "الإنتاجية العلمية كأداة لتقييم الأداء الأكاديمي بكليات وأقسام المكتبات والمعلومات"، مجلة رسالة المكتبة، الأردن، م (39)، ع (1)، 2004، ص 36.

4- Joe, W. K; et al (2002). Factors associated with research productivity of agricultural education faculty. **Journal of Agricultural Education**, 43(3), p 9.

5- محمد محمود عبده صالح، خلف سليم القرشي، "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف - عوامل الإحجام ومقترحات الحلول (دراسة ميدانية)"، مجلة الثقافة والتنمية، ع (93)، 2015، ص 101.

6- جمعة سعيد تهامي، "استراتيجيات تفعيل دور الجامعات المصرية في دعم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، مصر، ع (28)، 2014، ص ص 64 - 65.

7- فهد بن عبد الرحمن المالكي، معوقات الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، جامعة جدة، من وجهة نظرهم"، المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي، اليمن، م (11)، ع (1)، 2018، ص 179.

8- Akuegwu, B.A.; et al (2006). Attitude towards quality research among lecturers in Universities in Cross River State -Nigeria. Paper presented at the 30th Annual **National Conference of the Nigerian Association for Educational Administration and Planning**, held at the Faculty of Education Hall, Enugu State University of Science and Technology, p 23.

9- كرين مصطفى خالد تاميدي، "أثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي - دراسة استطلاعية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهوك، مجلة تنمية الرافدين، العراق، م (35)، ع (113)، 2013، ص 334.

- 10- أحمد الشوا، "الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال"، *مجلة البحث العلمي في التربية*، مصر، م (4)، ع (14)، 2013، ص 401.
- 11- إبتسام بنت إبراهيم راشد الحديثي، "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بالكليات العربية للبنات بالمملكة العربية السعودية: دراسة تقييمية، *مجلة دراسات في التعليم الجامعي*، مصر، ع (13)، 2006، ص 391.
- 12- ماهر أحمد حسن محمد، "المحاسبة التعليمية كمدخل لرفع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، *مجلة كلية التربية بأسسيوط*، م (25)، ع (1)، 2009، ص 51.
- 13- يمكن الرجوع إلى:
- فهد بن عبد الرحمن المالكي، *مرجع سابق*.
- سهير محمد أحمد حواله، "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مقومات الرضا الوظيفي - دراسة ميدانية على جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية"، *مجلة كلية التربية بالإسكندرية*، مصر، م (19)، ع (3)، 2009.
- عبير أحمد محمد حشاد، *العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بالجامعة، مجلة مستقبل التربية العربية*، مصر، م (17)، ع (66)، 2010.
- 14- جمعة سعيد تهامي، *مرجع سابق*، ص 69.
- 15- هشام بن عبد الله العباسي، "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة بالمملكة العربية السعودية، *مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية*، السعودية، م (17)، ع (1)، 2011، ص 103.
- 16- محمد محمود عبد صالح، وخلف سليم سليم القرشي، *مرجع سابق*، ص 115.

- 17- منصور عبد الله الزامل، "تقنية المعلومات في الإنتاج الفكري لأعضاء هيئة التدريس بتخصص علوم المكتبات والمعلومات بالجامعات السعودية" دراسة بيلومترية" **أعلم مجلة علمية محكمة**، ع (19)، 2017، ص 229.
- 18- عبد السلام محمد إبراهيم، "أثر ضغوط العمل على الشعور بالاغتراب الوظيفي"، **المجلة العلمية للدراسات التجارية البيئية - مصر**، م (6)، ع (1)، 2015، ص 168.
- 19- محمد عباس يوسف، "الاغتراب والإبداع الفني"، دار غريب للطباعة، القاهرة، 2004، ص 47.
- 20- أحمد الشوا، **مرجع سابق**، ص 403.
- 21- سهير محمد أحمد حواله، **مرجع سابق**.
- 22- Mamiseishvili, Ketevan, Foreign-born women faculty work roles and productivity at research universities in the United States, **High Educ** , NO 60,pp139-156, (2010).
- 23- Okafor,V.N. Research Output of Academics in the Science and Engineering Faculties of Federal Universities in Southern Nigeria ,**African, Journal of Library Archives and Information Science** ,vol 20, no1, (2010) .
- 24- هشام بن عبد الله العباسي، **مرجع سابق**.
- 25- وائل عبد الرحمن التل، تحليل واقع الإنتاج العلمي في كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز وتحديد معوقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكلية، **مجلة دراسات في العلوم التربوية**، المجلد 38، ملحق 3، 2011.
- 26- جمعة سعيد تهامي، **مرجع سابق**.
- 27- محمد محمود عبده صالح وخلف سليم القرشي، **مرجع سابق**.
- 28- علاء عبد الستار المغاوري، الإنتاجية العلمية المصرية في قواعد البيانات العالمية: دراسة تحليلية للمخرجات البحثية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، **مجلة بحوث في علم المعلومات والمكتبات**، ع (15)، سبتمبر 2015.

29- فهد بن عبد الرحمن المالكي، مرجع سابق.

30- Rajae Pour, Relationship between organizational structure and organizational alienation. **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**: Apr 2012, Vol. 3 Issue 12, p.p 188:196.

31- كرين مصطفى خالد تاميدي، مرجع سابق.

32- أحمد الشوا، مرجع سابق.

33- محمود أحمد أبو سمرة ومحمد عوض شعيبات وأروى أبو مقدم، "الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية: دراسة ميدانية في جامعتي القدس والخليل"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، م (34)، ع (2)، 2014.

34- Sirin, Ervan F. & Sirin, Hatice D., The relationship between life satisfaction levels and work Alienation in physical education teachers. **Asion Journal of Instructio**, Vol. 3(2), p.p. 1:14,2015.

35- عزيزه مفرح فرحان المطيري، "الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة"، مجلة التربية - جامعة الأزهر، مصر، م (168)، ع (3)، 2016.

36- جوان سعد الله رشيد وزانا مجيد صادق وعلى إبراهيم ولي، "دور ضغوط العمل في الاغتراب الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في القسم الداخلي 18 شباط لجامعة صلاح الدين / أربيل"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، العراق، م (6)، ع (17)، 2017.

37- سمير سليمان عبد الجمل، "تطبيق الحوكمة في وزارة التربية والتعليم في فلسطين ودورها في الحد من الاغتراب الوظيفي: دراسة ميدانية من وجهة نظر رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل"، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، الأردن، م (3)، ع (1)، 2018.



- 38- سامي فياض العزاوي، الإغتراب الوظيفي وأثره في الانتاج العلمي: دراسة حالة في الجامعات الأردنية، المؤتمر العربي الثاني (تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية - سلطنة عمان، 2010، ص ص375: 432.
- 39- أحمد مختار عمر وآخرون، معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب، القاهرة، م (2)، 2008.
- 40- عبد الغني أبو العزم، معجم الغني الزاهر، دار الكتب العلمية، بيروت، 2013.
- 41- جمعة سعيد تهامي، مرجع سابق، ص 69.
- 42- هشام بن عبد الله العباسي، مرجع سابق، ص103.
- 43- محمد محمود عبده صالح وخلف سليم سليم القرشي، مرجع سابق، ص 115.
- 44- منصور عبد الله الزامل، مرجع سابق، ص 229.
- 45- أحمد جمال السيسي، "أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الأزهر لمسئولياتهم وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس"، مجلة التربية المعاصرة، مصر، م (21)، ع (68)، 2004، ص 239-240.
- 46- نرمان حسين عبد الحميد الهمصي، "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، 2015، ص 16.
- 47- محمد إبراهيم حسن، مرجع سابق، ص ص 47 - 48.
- 48- عذراء بن شارف، "إدارة المعرفة مدخل لتحسين جودة إنتاجية المعرفة العلمية بالمؤسسات الجامعية، دراسة ميدانية مع أعضاء هيئة التدريس بأقسام على المكتبات بالجامعات الجزائرية"، مجلة كيبيرانس **Cybrarians Journal**، ع (48)، 2017، ص 181.

49- محمد حميدان العبادي، "مدى فاعلية نظام الترقية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، دراسة تحليلية"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأردن، 1997، ص 33.

50- محمد إبراهيم حسن، مرجع سابق، ص 53.

51- قانون تنظيم الجامعات المصرية ولائحته التنفيذية، قرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات، المادة 73.

52- قواعد ونظام عمل اللجان العلمية لفحص الإنتاج العلمي للمتقدمين لشغل وظائف الأساتذة والأساتذة المساعدين بالدورة الثانية عشر، القواعد التي تم إقرارها المجلس الأعلى للجامعات في الجلسة رقم (646) ب تاريخ 2016/4/4، ص 13: 14.

53- قواعد ونظام عمل اللجان العلمية لفحص الإنتاج العلمي للمتقدمين لشغل وظائف الأساتذة والأساتذة المساعدين بالدورة الثانية عشر، القواعد التي تم إقرارها المجلس الاعلى للجامعات في الجلسة رقم (646) ب تاريخ 2016/4/4، ص 12: 15.

54- ميسون يوسف الفيومي، تصور مقترح لتنمية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، 2004، ص 131.

55- الأدهم بن خليفة بن دهام اللويش الشميري، "الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية والعوامل المؤثرة فيه ومقومات التطوير"، رسالة دكتوراه، كلية التربية جامعة اليرموك، الأردن، 2011، ص 34.

56- محي الدين شعبان شوقي وضياء الدين زاهر، "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعات الخليج العربي"، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 1988، ص 36.

57- عذراء بن شارف، مرجع سابق، ص 182.

58- محمد إبراهيم حسن، مرجع سابق، ص 50.

- 59- عذراء بن شارف، مرجع سابق، ص 181 ، 182.
- 60- فؤاد قاسم محمد وآخرون، رصانة المجلات العلمية والنشر العلمي، تمت زيارة الموقع بتاريخ 2018/11/15، متوفر على الرابط [www.rdd.edu.iq/files/GD/pop.pdf](http://www.rdd.edu.iq/files/GD/pop.pdf)، ص ص 14:15، 2015.
- 61- المرجع السابق، ص 15.
- 62- عذراء بن شارف، مرجع سابق، ص 182.
- 63- مهني محمد غنايم، العوامل المؤثرة في إنتاجية أستاذ الجامعة العربية"، مجلة التربية والتنمية، السنة الثانية، ع (7)، 1994.
- 64- هشام بن عبد الله العباسي، مرجع سابق.
- 65- Kyvik ،S. & Olsen ،T.B. (2008). Does the aging of tenured academic staff affect the research performance of universities? **Scientometrics** ،Vol. 76 ،No. 3.
- 66- D'Amico ،R. ،Vermigli ،P. & Canetto ،S. S. (2011). Publication Productivity And Career Advancement by Female And Male Psychology Faculty: The case Of Italy. **Journal Of Diversity in Higher Education** ،Vol 4 ،No.3 ،Sep.
- 67- عبير أحمد حشاد، مرجع سابق.
- 68- فضل عبد الله عون، "جودة التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية - دراسة حالة للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي صنعاء وتعز"، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، القاهرة، 2008.
- 69- عبد المحسن عايض محمد القحطاني وشايع سعود الشايع، "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في مرسات التعليم العالي وعلاقته بدافعية القراءة باللغة الإنجليزية: دراسة ميدانية على كلية التربية بجامعة الكويت"، مجلة مؤتم للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، م (24)، ع (2)، 2009.
- 70- ميسون يوسف الفيومي، مرجع سابق، 2004.

- 71- ماهر أحمد حسن محمد، مرجع سابق، ص 77.
- 72- سهير محمد أحمد حوالة، مرجع سابق، ص 180 - 181.
- 73- عبد الله حسين عبد الله حمد وعوض الله محمد أبو القاسم محمد، "مستوى مؤشرات الإنتاج والتأثير العلمي لأعضاء هيئة التدريس ببعض جامعات الولايات بالسودان في ضوء بعض المتغيرات: دراسة تحليلية"، *المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي - اليمن*، م (10)، ع (32)، 2017.
- 74- هشام بن عبد الله العباسي، مرجع سابق.
- 75- أحمد عبد العزيز أحمد، "عوامل إحجام بعض أساتذة التربية عن الاستمرار في الإنتاجية البحثية ومقترحات مواجهتها (دراسة ميدانية)"، *مجلة البحث في التربية وعلم النفس*، م (19)، ع (4)، كلية التربية، جامعة المنيا، 2007.
- 76- صلاح الدين معوض وسعيد سليمان، "أثر متغير الإعارة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي (آفاق مستقبلية)"، كلية التربية، جامعة عين شمس، يوليو 1990.
- 77- محي الدين شعبان، ضياء الدين زاهر، مرجع سابق.
- 78- سهير محمد أحمد حوالة، مرجع سابق، ص 180.
- 79- نرمان حسين عبد الحميد الهمصي، مرجع سابق، ص 22.
- 80- سهير محمد أحمد حوالة، مرجع سابق، ص 181.
- 81- محاسن بنت إبراهيم شمو، "دراسة استطلاعية لآراء معينة من عضوات هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك عبد العزيز حول حلقات النقاش العلمية (السيمينارات)"، *مجلة مركز البحوث التربوية، قطر*، م (13)، ع (25)، 2004، ص 135.
- 82- سهير محمد أحمد حوالة، مرجع سابق، ص 178.
- 83- أميرة زبير رفاعي سمبس، "واقع النتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بجامعة أم القرى (كلية الآداب والعلوم الإدارية)"، كلية العلوم التطبيقية، كلية الفنون والتعليم الداخلي: أنموذج، *مجلة كلية اللغة العربية بالمنصورة، جامعة الأزهر*، م (12)، ع (30)، 2001، ص 458.

- 84- شبل بدران الغريب، "الحرية الأكاديمية في المواثيق الدولية"، مجلة كلية التربية بالإسكندرية، مصر، م (22)، ع (1)، 2012، ص 27.
- 85- Gillin, Charles T(2002) The Boy-like Ground on Which We Tread Arbitrating Academic Freedom in Canada, **Canadian Review of Sociology and Anthropology**,39 (3),p309.
- 86- صلاح الدين محمد حسيني، "معوقات المكانة الاجتماعية لأستاذ الجامعي في مصر - دراسة ميدانية"، المؤتمر القومي السنوي الثاني (الأداء الجامعي - الكفاءة والفاعلية والمستقبل)، مصر، 1995، ص 450.
- 87- ماهر أحمد حسن محمد، مرجع سابق، ص 74.
- 88- يمكن الرجوع إلى:
- أحمد بن عبدالله بن محمد البنيان وإبراهيم بن يوسف البلوي، واقع الإنتاج العلمي ومعوقاته لأعضا هيئة التدريس السعوديين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية -السعودية، ع36، 2002، ص ص662: 717.
- فهد بن عبد الرحمن المالكي، مرجع سابق.
- ترمان حسين عبد الحميد الهمصي، مرجع سابق.
- 89- أحمد مختار عمر وآخرون، معجم اللغة العربية المعاصرة، مرجع سابق.
- 90- عبد السلام محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص 168.
- 91- محمد عباس يوسف، مرجع سابق، ص 47.
- 92- أحمد الشوا، مرجع سابق، ص 403.
- 93- منصور بن زاهي وتاوريريت نور الدين، "الاعتراب الوظيفي لشكل من أشكال المعاناة في العمل"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، ع (3)، 2010، ص 136.

- 94- عبد اللطيف محمد خليفة، "دراسات في سيكولوجية الاغتراب"، دار غريب للنشر، القاهرة، 2003، ص 135.
- 95- ناهده إسماعيل عبد الله الحمداني وسجي نذير الصراف، مرجع سابق، ص 174.
- 96- محمود أحمد أبو سمره ومحمد عوض شعيبان وأروى أبو مقدم، مرجع سابق، ص 59.
- 97- منصور بن زاهي وتاوريريت نور الدين، مرجع سابق، ص 137.
- 98- كرين مصلحي خالد تاميدي، مرجع سابق، ص 340.
- 99- محمود أبو سمرة ومحمد عوض شعيبان وأروى أبو مقدم، مرجع سابق، ص 59.
- 100- عبد السلام محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص 170.
- 101- أمل الأحمد وبشرى علي، مظاهر الاغتراب لدى الطلبة السوريين في بعض الجامعات المصرية، مجلة جامعة دمشق، مج 24، 2008، ص 521.
- 102- يمكن الرجوع إلى:
- دينا فتحى عبد الغنى عبد النبي، الاغتراب الوظيفي وأثره على أدوار العاملين، مجلة كلية الآداب - جامعة طنطا، ع 30، مج 2، 2017، ص ص 333 - 335.
- منصور بن زاهي وتاوريريت نور الدين، مرجع سابق، ص ص 139 - 143.
- 103- عزيزه مفرح فرحان المطيري، مرجع سابق، ص ص 480 - 481.
- 104- فهد بن عبد الرحمن المالكي، مرجع سابق.
- 105- أحمد بن عبدالله بن محمد البنيان وإبراهيم بن يوسف البلوي، مرجع سابق.
- 106- عزيزه مفرح فرحان المطيري، مرجع سابق.
- 107- محمود أحمد أبو سمره ومحمد عوض شعيبان وأروى أبو مقدم، مرجع سابق.

- 108- أحمد بن عبدالله بن محمد البنيان وإبراهيم بن يوسف البلوي، مرجع سابق.
- 109- أحمد الشوا، مرجع سابق.
- 110- فهد بن عبد الرحمن المالكي، مرجع سابق.
- 111- محمود أحمد أبو سمره ومحمد عوض شعيبان وأروى أبو مقدم، مرجع سابق.
- 112- محمود أحمد أبو سمره ومحمد عوض شعيبان وأروى أبو مقدم، مرجع سابق.
- 113- محمود أحمد أبو سمره ومحمد عوض شعيبان وأروى أبو مقدم، مرجع سابق.

### الملاحق

كلية التربية

قسم الإدارة التربوية وسياسات



السيد الأستاذ الدكتور/ محمد أنور فراج

عميد كلية التربية

تحية طيبة وبعد...

برجاء تسهيل مهمة السيد الدكتور/ محمد جابر أحمد البدوي، المدرس بقسم الإدارة وسياسات التعليم في تطبيق أداة البحث بعنوان "معوقات الإنتاجية العلمية وأثرها على الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس (دراسة تطبيقية بجامعة الإسكندرية)" وذلك بمنحه موجهة للكليات الآتية:

- ١- كلية التربية.
- ٢- كلية الآداب.
- ٣- كلية العلوم.
- ٤- كلية التمريض.

قائم بعمل رئيس مجلس القسم

٠١٨  
 (د. عبد الرازق محمد زيان)  
 ١٦

كياتي

ملحبا للاستاذ دكتور  
 دكتور محمد جابر أحمد  
 استاذة الكليات الآتية  
 على  
 دكتور محمد جابر أحمد  
 استاذة الكليات الآتية

معوقة





## كلية التربية

FACULTY OF EDUCATION

الإسكندرية في: ٢٠١٨/٥/١٧

السيدة الأستاذة الدكتور / غادة عبد المنعم موسى

عميد كلية الآداب - جامعة الإسكندرية

تحية احترام وتقدير،،

كل عام وسيادتكم بخير، برجاء تسهيل مهمة السيد الدكتور/ محمد جابر أحمد المدرس بقسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم بالكلية، وذلك في تطبيق أداة البحث بعنوان الإنتاجية العلمية وأثرها على الإغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس - دراسة بجامعة الإسكندرية".

شاكرين لكم حسن التعاون.

ونفضلوا سيادتكم بقبول فائق الاحترام،،

عميد الكلية

د. د. محمد أنور إبراهيم

مع تحياتي  
داود دوي

د. د. أ. د. محمد أنور إبراهيم

الطابع  
٢٠١٨/٥/١٧



## كلية التربية

FACULTY OF EDUCATION

الإسكندرية في: ٢٠١٨/٥/١٧

السيد الأستاذ الدكتور / علاء الدين رمضان مصطفى

عميد كلية العلوم - جامعة الإسكندرية

تحية احترام وتقدير،

كل عام وسيادتكم بخير، برجاء تسهيل مهمة السيد الدكتور/ محمد جابر أحمد المدرس بقسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم بالكلية، وذلك في تطبيق أداة البحث بعنوان الإنتاجية العلمية وأثرها على الإغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس - دراس بجامعة الإسكندرية".

شاكرين لكم حسن التعاون.

ونفضلوا سيادتكم بقبول فاتق الاحترام،

عميد الكلية

محمد أنور إبراهيم

(أ.د. محمد أنور إبراهيم)

مع كفاي  
وتقديريالسيد الأستاذ الدكتور  
علاء الدين رمضان مصطفى  
عميد الكلية بالكلية

أ.د. علاء الدين رمضان مصطفى

٢٠١٨/٥/١٧



مكتبة كلية التربية بالإسكندرية

استيفاء	متابعة
تت - و.و.م	استحقاق
حفظ	أ.ه.ر.ص

محمد أنور إبراهيم

معو قاد



كلية التربية  
FACULTY OF EDUCATION

الإسكندرية في: ٢٠١٨/٥/١٧

السيدة الأستاذة الدكتور / مها محمد عادل أحمد سالم

عميد كلية التمريض - جامعة الإسكندرية

تحية احترام وتقدير،،

كل عام وسيادتكم بخير، براء تسهيل مهمة السيد الدكتور/ محمد جابر أحمد المدرس بقسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم بالكلية، وذلك في تطبيق أداة البحث بعنوان الإنتاجية العلمية وأثرها على الإغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس - دراسة بجامعة الإسكندرية".

شاكرين لكم حسن التعاون.

وتفضلوا سيادتكم بقبول فائق الاحترام،،

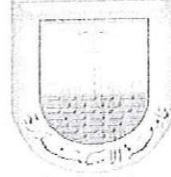
عميد الكلية

د.د. محمد أنور إبراهيم

مع كمال  
وتقدير



لورا نيف  
ر.د. محمد جابر أحمد  
د/د. محمد جابر أحمد



كلية التربية  
قسم الإدارة التربوية  
وسياسات التعليم

الأستاذ / الدكتور الفاضل (المحترم)

تحية طيبة وبعد.....؛

فإن الباحث يقوم بإعداد بحث بعنوان: " معوقات الإنتاجية العلمية وأثرها على الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية "، ويهدف إلي التعرف على حجم ومعوقات ومستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، وقياس أثر معوقات الإنتاجية ومستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، وقياس أثر بعض المتغيرات كالدولة الوظيفية، والجنس، ونوع الكلية، وعدد الأبحاث المنشورة على حجم الإنتاجية العلمية، والوظيفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، ومن ثم التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن من خلالها تحسين الإنتاجية العلمية، ومن ثم تقليل مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية.

الرجاء من سيادتكم التكرم بالإجابة على الاستبانة بوضع علامة (✓) في الخانة التي تري أنها نظرت الخاصة نحو كل عبارة.

ويتقدم الباحث لسيادتكم باسمي آيات الشكر والتقدير على كريم تعاونكم لخدمة البحث العلمي وتعاونكم وتفهمكم وسرعة تفاعلهم، وأتمنى لكم دوام التوفيق والرقى، وأفيدكم علماً بأن ما ستدولون به من تعليقاتها سوف يسهل على الباحث، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وجزاكم الله خيراً الجزاء.

ولكم مني جزيل الشكر والعرفان والتقدير...؛

الباحث: محمد جابر أحمد  
مدرس بقسم الإدارة التربوية  
كلية التربية - جامعة الإسكندرية  
al-gaber1986@yahoo.com

محمد جابر أحمد

معوقة

البيانات الشخصية والديموغرافية :(١) الدرجة الوظيفية :

- مدرس ( )

- أستاذ مساعد ( )

- أستاذ ( )

(٢) نوع التخصص :

- قطاع طبي ( ) قطاع عملي

- قطاع نظري ( ) قطاع تربوي

(٣) النوع :

- ذكر ( )

- أنثى ( )

(٤) عدد الأبحاث المنشورة خلال الخمس سنوات الماضية :

- لا يوجد ( ) بحث : بحثان )

- ثلاثة : أربعة أبحاث ( ) خمسة أبحاث فأكثر )

محمد جابر أحمد



لعمري

لعمري

## معايير الاستبانة

المحور الأول: معوقات الإنتاجية العلمية<sup>(١)</sup>:

م	معوقات الإنتاجية العلمية / الدرجة	عالية جداً	عالية	متوسطة
	يمثل ذلك عانقاً لى بدرجة:			
١	طول الإجراءات الإدارية أثناء نشر الإنتاج العلمى.			
٢	ندرة بعض المراجع والدوريات العلمىة المتخصصة الحديثة.			
٣	غياب الخرائط البحثية التى تخدم خطط التنمية وتغلب على مشكلات المجتمع.			
٤	عزوف الزملاء عن إجراء إنتاج علمى مشترك.			
٥	ارتفاع التكاليف المالية التى أتحمّلها فى سبيل نشر الإنتاج العلمى.			
٦	غياب معايير موحدة تنظم عملية النشر فى المجالات العلمىة المحكمة.			
٧	قلة شبكات الإتصال التى تربط الباحث بمصادر المعلومات.			
٨	كثرة الأعباء التدريسية خلال العام الدراسى.			
٩	ندرة المؤتمرات والندوات المنعقدة داخل الجامعة فى مجال التخصص.			
١٠	عدم وجود نظام محاسبى للأعضاء غير المنتجين علمياً.			
١١	تعدد إجراءات الحصول على منح التفرغ العلمى وحضور المؤتمرات.			
١٢	ندرة الدورات التدريبية التى توفرها الجامعة والتى تسهم فى الإعداد البحثى للعضو.			
١٣	قلة الإهتمام بتوفير المناخ العلمى الصحى لإنجاز البحث العلمى بالكلية.			
١٤	قلة توفير الجامعة لقواعد المعلومات الإلكترونية.			

معايير

(١) وتمثل الإنتاجية العلمىة مجموع البحوث المحكمة المنشورة لعضو هيئة التريس فى المجالات العلمىة والمؤتمرات والمترجمة بنور النشر وأوراق العمل التى شاركت بها فى المؤتمرات والندوات العلمىة المحلية والدولية.

م	تابع: معوقات الإنتاجية العلمية / الدرجة	عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة
	يمثل ذلك عائقاً لى بدرجة:				
١٥	كثرة الأعباء الإدارية وأعمال الكنترول والتصحيح للأعداد الكبيرة من الطلاب.				
١٦	ضعف اسهامات القطاع الخاص والإستثمارى فى تمويل البحث العلمى.				
١٧	انخفاض ثقافة التقدير الإجتماعى تجاه القائمين بالبحوث العلمية.				
١٨	قلة الإهتمام بتوظيف نتائج البحوث العلمية فى خدمة المجتمع.				
١٩	إستخدام المحسوبة فى نشر وتحكيم البحوث العلمية بصرف النظر عن الكفاءة العلمية للعضو.				
٢٠	ضعف الشفافية فى إتاحة المعلومات والبيانات لدراسة بعض مشكلات المجتمع.				
٢١	غياب التنسيق بين مؤسسات المجتمع المستفيدة من نتائج البحوث العلمية وبين الباحثين.				
٢٢	ضعف إهتمام المجتمع بأهمية الإنتاج العلمى.				
٢٣	انخفاض مستوى الحرية الأكاديمية المتاحة لتناول بعض القضايا البحثية.				
٢٤	ضعف الإستعداد النفسى للعضو للقيام بإجراء البحوث العلمية.				
٢٥	النزوع الى درجة الرضا الذاتى التى تحققت بالحصول على درجة الدكتوراه.				
٢٦	انشغال العضو بأعمال إضافية تتيح له مصدر دخل آخر.				
٢٧	الشعور بعدم الجدوى من إجراء البحوث العلمية لعدم الأخذ بنتائجها.				
٢٨	ضعف العائد المادى الذى يحصل عليه عضو هيئة التدريس من الإنتاج العلمى.				
٢٩	الإشغال بالأعباء الأسرية والمنزلية وتربية الأبناء.				
٣٠	ضعف المهارات البحثية مثل (استخدام الحاسب الألى، التعامل مع البرامج الحديثة، الإلمام باللغة الإنجليزية).				
٣١	ضعف الحالة الصحية مع تقدم عمر عضو هيئة التدريس.				

المحور الثاني: الاغتراب الوظيفي<sup>(1)</sup>

م	أبعاد الاغتراب الوظيفي / الدرجة	عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة
١	أشعر بضعف قدرتي على الدفاع عن حقوقى الجامعية.				
٢	أحرص على التعرف على ميول الرئيس المباشر للعمل، أكثر من الإهتمام بمتطلبات العمل.				
٣	أشعر بعدم الرغبة فى المشاركة فى صنع القرارات وتحمل مسؤوليتها.				
٤	أجد صعوبة فى التعبير عن رأيي بصراحة عند مناقشة أمور العمل مع زملائي.				
٥	أشعر بصعوبة التوصل إلى حلول للمشكلات التى تواجهني فى العمل الجامعي.				
٦	أشعر بعدم التوافق والتكيف أثناء وجودي مع زملائي بالكلية.				
٧	علاقاتي مع زملائي بالكلية محدودة.				
٨	أشعر بضعف الرغبة فى المشاركة فى الأنشطة الإجتماعية الجامعية.				
٩	أفضل البقاء بمفردي فى مكنتي فى أوقات الفراغ.				
١٠	أشعر بعدم الإهتمام وعدم الثقة والتجاهل فى بعض الأحيان.				
١١	أودى التزامات عملى اليومية بطريقة روتينية مملة.				
١٢	لا أشعر بالإعتراز والإفتخار كعضو هيئة تدريس وإنتمائي للعمل الجامعي.				
١٣	أجد صعوبة فى تلبية طموحاتي من خلال عملى بالكلية.				
١٤	أشعر بضعف الرغبة فى الإرتقاء الوظيفي داخل الكلية.				
١٥	أشعر بعدم جنوى حضور المؤتمرات والندوات العلمية.				
١٦	يتبع مبدأ الإحترام والتقدير بين الزملاء فى الجامعة وفقاً للمصلحة الشخصية.				

(1) ويمثل الاغتراب الوظيفي شعور يسيطر على العضو ويجعله يميل إلى العزلة والبعد عن الزملاء لعدم قدرته على بناء القيم والمعيير الساندة قد تغيرت فى بيئته عمله، فلا يجد أهمية لما يقوم به من أدوار فى مجتمعه، ويصبح طموحاته وأهدافه.





منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً	تابع: أبعاد الاعتراض الوظيفي	٢
				تفقد الترتيبات إلى مبدأ الشفافية والكفاءة والموضوعية.	١٧
				أشعر بعدم ضرورة الإهتمام بأنظمة وتعليمات العمل الجامعي.	١٨
				أجأ إلى استخدام التبريرات عند مخالفة القيم الجامعية.	١٩
				أشعر بالبعد عن إبداء رأيي خوفاً من التشهير بالأخطاء.	٢٠
				أشعر بضعف النزاهة عند إسناد الوظائف والمراكز العليا في الجامعة.	٢١
				أضطر أحيانا إلى المجاملة في الرأي لإرضاء المسؤولين والزملاء بالكلية.	٢٢
				أشعر بصعوبة حسم بعض الأمور التي قد تواجهني في حياتي العملية.	٢٣
				أشعر بضعف مستوى الرضا الذاتي عن أدائي الجامعي.	٢٤
				أجد صراع بين قناعاتي الشخصية وبين ما أقوم به من أعمال.	٢٥
				أشعر بضعف قدرتي للوصول إلى مرحلة تحقيق ذاتي في عملي الجامعي.	٢٦

أشكر سعادتكم جزيلاً على مجهوداتكم وحسن تعاونكم



محمد جابر أحمد

جدول رقم (1): أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة 2016/2017

م.م	الكلية/ المعهد	أعضاء هيئة التدريس			الجنس
		أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	
١	الأدب	٤٥	٣٨	١٣٤	٢١٧
٢	الحقوق	١١	٣	١٧	٣١
٣	التجارة	٩	١٥	٧٩	١٠٣
٤	العلوم	٥٤	٧٧	١٣٧	٢٦٨
٥	الطب	٤٢٩	٢٥١	٤٠٨	١٠٨٢
٦	الصيدلة	٣٧	٢٦	٦٦	١٢٩
٧	الهندسة	٦٩	٩٥	١٩٥	٣٥٩
٨	الزراعة	٩٢	٤٩	٩١	٢٣٢
٩	المعهد العالي للصحة العامة	٤٤	٣٤	٢٨	١٠٦
١٠	التربية	٩	٢٩	١٠٨	١٤٦
١١	طب الأسنان	٦٣	١٨	٤١	١٢٢
١٢	معهد البحوث الطبية	٦٥	٤٢	٦٩	١٧٦
١٣	الطب البيطري	٤٩	٢٠	٣٤	١٠٣
١٤	معهد الدراسات العليا والبحوث	٢٣	١٥	١٧	٥٥
١٥	السياحة والفنادق	٩	١٣	٢٢	٤٤
١٦	الفنون الجميلة	٢١	٤٣	٨٩	١٥٣
١٧	التربية الرياضية بنين	٣٥	٤١	٦٥	١٤١
١٨	التربية الرياضية بنات	٣١	٢٢	٦٣	١١٦
١٩	الزراعة ساباهاشا	١٦	١١	٢٩	٥٦
٢٠	التمريض	١٥	٣٩	٨٩	١٤٣
٢١	التربية النوعية	٨	١٧	٥٢	٧٧
٢٢	رياض الأطفال	٨	١٣	٢٦	٤٩
٢٣	الدراسات الاقتصادية والعلوم السياسية	١٩	٤	٧	٣٠
٢٤	فرع مطروح	٢	١	١٠	١٣
إجمالي		١١٥٧	٩١٦	١٨٧٦	٣٩٥٥

\*إحصائية اليوبيل الماسي لجامعة الإسكندرية 2017، ص384

أ.د/عصام محمد الكردي .... رئيس الجامعة

أ.د/ هشام محمد جابر .... نائب رئيس الجامعة

أ.د/محمد اسماعيل عبدالمقصود.... نائب رئيس الجامعة