الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد لمين دباغين-سطيف 2

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

الرقم التسلسلي: .....

رقم التسجيل: 10 / 2 / 008 / psy

أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه علوم في فرع: علم النفس

تخصص: إدارة تربوية

بعنوان:

"واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي الجزائري وعلاقته بالمناخ التنظيمي للجامعة"

إعداد الطالبة:

عظيمي مسعودة.

لجنـــة المناقشـــة:

اسم ولقب الأستاذ	الرتبة	مؤسسة الانتساب	الصفة
د/ خلوة لزهر	أستاذ محاضر أ	جامعة سطيف2	رئيســــــــا
أ.د/ بوعلي نور الدين	أستاذ التعليم العالي	جامعة سطيف2	مشرفا ومقررا
د/ سيدي الصالح صبرينة	أستاذ محاضر أ	جامعة سطيف2	عضوا ممتحنا
د/ كتفي عزوز	أستاذ محاضر أ	جامعـة المسيلـة	عضوا ممتحنا
د/ علوطي عاشور	أستاذ محاضر أ	جامعـة المسيلـة	عضوا ممتحنا
د/ سي محمد سعدية	أستاذ محاضر أ	جامعـة البويـرة	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2018/ 2019 م

فـهرس المحتويـــات:

1/- فهرس الموضوعات:

العنوان	الصفحة
إهداء.	
شكر وتقدير.	
مقدمة.	أ-ج
الفصل الأول: إشكالية الدراسة ومنطلقاتها المفاهيمية.	01
أولا: إشكالية الدراسة.	02
ثانيا: أهمية دراسة واقع الإنتاج العلمي وعلاقته ببيئة العمل التنظيمية.	05
ثالثا: أسباب اختيار الموضوع.	06
رابعا: أهداف الدراسة.	06
خامسا: تحديد مصطلحات الدراسة إجرائيا.	06
أ-الإنتاج العلمي.	06
ب-المناخ التنظيمي.	06
ج-الأستاذ الجامعي الجزائري.	07
سادسا: الدراسات السابقة.	07
سابعا: فرضيات الدراسة.	42
الفصل الثاني: المناخ التنظيمي والجامعة الجزائرية.	43
تمهيد.	44
I- المناخ التنظيمي.	45
I-1 التطور التاريخي لمفهوم المناخ التنظيمي.	45
I-2 تعريف المناخ التنظيمي.	47
I-3 خصائص المناخ التنظيمي.	50
I-4 أهمية المناخ التنظيمي.	51
I-5 العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي.	55
I-6 قياس المناخ التنظيمي.	58
I-6-1 المؤشرات الموضوعية.	59
I-6-2 المؤشرات الإدراكية.	59
I-7 أبعاد المناخ التنظيمي ونماذجه.	61
I-7-1/ الأبعاد كما وردت في الدراسات الأجنبية.	61
I-7-2/ الأبعاد كما وردت في الدراسات العربية.	65
II- الجامعة الجزائرية.	67

فـهرس المحتويـــات:

II-1 مفهوم الجامعة.	67
II-2 نشأة الجامعات وتطورها عبر العصور.	68
II-2-1 الجامعات في العصور القديمة.	69
II-2-2 الجامعات في العصور الوسطى والحديثة.	69
II-3 أهداف الجامعة ووظائفها.	71
II-4 المعايير العالمية في المفاضلة بين الجامعات.	79
II-5 نشأة الجامعة الجزائرية وتطورها.	86
خلاصة.	88
الفصل الثالث: الأستاذ الجامعي والإنتاج العلمي.	89
تمهيد.	90
I- الأستاذ الجامعي الجزائري.	90
I-1 الأستاذ الجامعي: خصائصه وأدواره الوظيفية في ضوء القوانين المنظمة لها.	90
I-1-1 خصائص الأستاذ الجامعي.	90
I-1-2 الأدوار الوظيفية للأستاذ الجامعي الجزائري في ضوء القوانين المنظمة لها.	92
I-2 العوامل المؤثرة في أداء الأستاذ الجامعي في ضوء أبعاد المناخ التنظيمي للجامعة.	99
II- البحث العلمي والإنتاج العلمي.	106
II-1 البحث العلمي.	107
II-1-1 مفهوم البحث العلمي.	107
II-1-2 أنواع البحوث العلمية.	108
II-1-3 متطلبات البحث العلمي.	111
II-1-4 محددات قياس حركة البحث العلمي.	113
II-1-5 المؤشرات العالمية والعربية لقياس البحث العلمي.	115
II-2 الإنتاج العلمي.	126
II-2-1 مفهوم الإنتاج العلمي.	126
II-2-2 النظريات المفسرة للإنتاج العلمي.	128
II-2-3 العوامل المؤثرة في الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي.	128
II-2-4 مؤشرات قياس الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي.	129
II-2-5 طرق قياس الإنتاج العلمي.	131
III- تحليل واقع البحث والإنتاج العلمي في الجزائر وبعض البلدان العربية من خلال مدخلات البحث والتطوير ومخرجاته.	133
III-1 مدخلات البحث والتطوير.	133
III-1-1 المؤسسات.	133
III-1-2 السياسات.	138

فـهرس المحتويـــات:

III-1-3 الموارد البشرية والموارد المخصّصة لأنشطة البحث والتطوير.	142
III-2 مخرجات البحث والتطوير.	147
III-2-1 النشر العلمي.	147
III-2-2 براءات اختراع الدول العربية.	160
III-3 واقع الانتاج العلمي الجزائري: خلال الفترة 1996—2017،"النشر العلمي نموذجا".	166
خلاصة.	170
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية وأساليب المعالجة الإحصائية.	172
تمهيد.	173
I- الإجراءات المنهجية للدراسة.	174
I-1 منهج الدراسة.	174
I-2 حدود الدراسة.	174
I-3 الدراسة الاستطلاعية.	174
I-4 أداة الدراسة الاساسية.	201
I-4-1 بناء أداة الدراسة (الاستبيان).	201
I-4-2 تعيين الخصائص السيكومترية للاستبيان.	203
I-5 مجتمع وعينة الدراسة الأساسية.	210
II- الأساليب الإحصائية المعتمدة في معالجة بيانات الدراسة.	214
خلاصة.	216
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج في ضوء تساؤلات الدراسة والدراسات السابقة.	217
I-عرض وتحليل ومناقشة نتائج التساؤل الأول: ماهو واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بجامعة سطيف 2؟	218
I-1 بالنسبة لحجم الإنتاج العلمي.	218
I-2 بالنسبة لمستوى تقديرات الأساتذة لصعوبات الإنتاج العلمي.	224
I-3 بالنسبة للفروقات في تقديرات أساتذة جامعة سطيف 2 لحجم الإنتاج العلمي باختلاف كل من المتغيرات التالية: الجنس، مدة العمل بالجامعة، الرتبة العلمية.	227
I-4 بالنسبة للفروقات في تقديرات أساتذة جامعة سطيف 2 لصعوبات الإنتاج العلمي باختلاف كل من المتغيرات التالية: الجنس، مدة العمل بالجامعة، الرتبة العلمية.	237
II- عرض وتحليل ومناقشة نتائج التساؤل الثاني: ما واقع خصائص المناخ التنظيمي بجامعة سطيف2؟	242
II-1 بالنسبة لمستوى تقديرات الأساتذة لخصائص المناخ التنظيمي.	242
II-2 بالنسبة للفروقات في تقديرات أساتذة جامعة سطيف 2 لخصائص المناخ التنظيمي باختلاف كل من المتغيرات التالية: الجنس، مدة العمل بالجامعة، الرتبة العلمية.	247
III- عرض وتحليل ومناقشة نتائج التساؤل الثالث: ما طبيعة العلاقة بين خصائص المناخ التنظيمي	251

فـهرس المحتويـــات:

بجامعة سطيف-2- وواقع الإنتاج العلمي؟	
III-1 بالنسبة لطبيعة العلاقة بين خصائص المناخ التنظيمي وحجم الإنتاج العلمي.	251
III-2 بالنسبة لطبيعة العلاقة بين خصائص المناخ التنظيمي وصعوبات الإنتاج العلمي.	253
خلاصة النتائج.	255
خاتمة.	257
قائمة المراجع.	260
قائمة الملاحق.	270

2/- فهرس الأشكال:

رقم الشكل وعنوانه:	الصفحة
شكل رقم 01: النموذج المنهجي لمؤشر البحث والتطوير والابتكار.	119
شكل رقم 02: الهيكل الإجمالي للمؤشر المركب للبحث والتطوير والابتكار.	123
شكل رقم 03: مؤشر البحث والتطوير.	123
شكل رقم 04: مؤشر الابتكار.	124
شكل رقم 05: مؤشر مؤشر البيئة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والبنية التحتية.	125
شكل رقم 06: نمو منشورات البحوث من جميع بلدان العالم خلال الفترة 1996-2015.	149
شكل رقم 07: نمو منشورات البحوث من قبل جميع الدول العربية خلال الفترة 1996-2015.	149
شكل رقم 08: نمو حصة كل من مصر والسعودية من تعداد الأبحاث العالمية التي تغطيها قاعدة بيانات سايماغوجر مقارنة بحصة كل من إيران وتركيا.	152
شكل رقم 09: نمو منشورات البحث في عشرة من البلدان العربية خلال الفترة 1996-2016.	154
شكل رقم 10: تعداد منشورات البحث في المجموعة الثالثة من الدول العربية خلال الفترة 1996-2015.	155
شكل رقم 11: تعداد منشورات البحث في المجموعة الرابعة من الدول العربية خلال الفترة 1996-2015.	156
شكل رقم 12: نمو مجموع حصص الدول العربية من منشورات الأبحاث العالمية نسبة لمجموع حصتي إيران وتركيا خلال الفترة: 1996-2015.	157
شكل رقم 13: تبدل النسبة المئوية لحالات الاستشهاد بمنشورات بحثية صادرة عن الدول العربية من حالات الاستشهاد بالمنشورات البحثية الصادرة عن بلدان العالم.	158
شكل 14: نسبة حالات الاستشهاد الذاتي إلى كل حالات الاستشهاد الخاصة بالمنشورات البحثية الصادرة عن البلدان العربية وبلدان العالم.	159
شكل رقم 15: نمو البراءات الممنوحة من قبل مكتب براءات الاختراع والعلامات التجارية الأمريكي لجميع بلدان العالم خلال الفترة 2002-2015.	163
شكل رقم 16: نمو البراءات الممنوحة من قبل مكتب براءات الاختراع والعلامات التجارية الأمريكي للبلدان العربية مجتمعة ولخمس دول مجاورة خلال الفترة 2002-2015.	164
شكل رقم 17: نمو البراءات الممنوحة من قبل مكتب براءات الاختراع والعلامات التجارية الأمريكي لأربعة	165

فـهرس المحتويـــات:

بلدان عربية خلال الفترة 2002-2015.	
شكل رقم 18: تطور عدد المنشورات الوطنية خلال الفترة الممتدة من 1996-2017.	167
شكل رقم 19: ترتيب الجزائر عالميا من حيث عدد المنشورات خلال الفترة الممتدة من 1996- 2017.	169
شكل رقم 20: ترتيب الجزائر إفريقيا من حيث عدد المنشورات خلال الفترة الممتدة من 1996- 2017.	170
شكل رقم 21: الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة الاستطلاعية الأولى حسب مكان العمل.	175
شكل رقم 22: الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة الاستطلاعية الأولى حسب الرتبة العلمية.	176
شكل رقم 23: الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة الاستطلاعية الأولى حسب مدة العمل بالجامعة.	177
شكل رقم 24: الدائرة النسبية لتوزيع أساتذة جامعة سطيف 2 على الكليات الثلاث.	193
شكل رقم 25: الدائرة النسبية لتوزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية لأساتذة جامعة سطيف2.	194
شكل رقم 26: الدائرة النسبية لتوزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية لأساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية.	195
شكل رقم 27: الدائرة النسبية لتوزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية لأساتذة كلية الآداب واللغات الأجنبية.	196
شكل رقم 28: الدائرة النسبية لتوزيع توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية لأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.	197
شكل رقم 29: الدائرة النسبية لتوزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية حسب متغير الكلية.	198
شكل رقم 30: الدائرة النسبية لتوزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية حسب متغير الجنس.	199
شكل رقم 31: الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة الاستطلاعية الثانية حسب متغير التخصص.	199
شكل رقم 32: الدائرة النسبية لتوزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية حسب متغير الرتبة العلمية.	200
شكل رقم 33: الدائرة النسبية لتوزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية حسب مدة العمل بالجامعة.	201
شكل رقم 34: الدائرة النسبية لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الكلية.	211
شكل رقم 35: الدائرة النسبية لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.	212
شكل رقم 36: الدائرة النسبية لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية.	213
شكل رقم 37: الدائرة النسبية لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدة العمل بالجامعة.	214

3/- فهرس الجداول:

رقم الجدول وعنوانه	الصفحة
جدول رقم (01): مؤشر تميز وكفاءة مراكز البحوث والتطوير العربية.	134
جدول رقم (02): أولويات العلوم والتكنولوجيا في بعض الدول العربية.	139
جدول رقم (03): الموارد البشرية والإنفاق على أنشطة البحث والتطوير.	143
جدول رقم (04): أعداد البراءات الصادرة عن مكتب براءات الاختراع والعلامات التجارية الأمريكي والممنوحة لبعض البلدان العربية والبلدان المجاورة مقارنة بأعداد البراءات التي منحت لبلدان العالم.	162

فـهرس المحتويـــات:

جدول رقم (05): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية الأولى حسب مكان العمل	175
جدول رقم (06): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية الأولى حسب الرتبة العلمية	175
جدول رقم (07): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية الأولى حسب مدة العمل بالجامعة.	176
جدول رقم (08):متوسط استجابات الأفراد على محور المشاركة في القرارات.	178
جدول رقم (09): متوسط استجابات الأفراد على محور فرص التقدم والنمو المهني.	179
جدول رقم (10): متوسط استجابات الأفراد على محور سياسات الجامعة.	180
جدول رقم (11): متوسط استجابات الأفراد على محور الحوافز والمكافآت.	181
جدول رقم (12): متوسط استجابات الأفراد على محور الاتصالات.	181
جدول رقم (13):متوسط استجابات الأفراد على محور الحرية الأكاديمية.	182
جدول رقم (15): متوسط استجابات الأفراد على محور تقييم الأداء.	183
جدول رقم (16): متوسط استجابات الأفراد على محور التكنولوجيا.	184
جدول رقم (17):متوسط استجابات الأفراد على محور العلاقات الإنسانية.	184
جدول رقم (18): متوسط استجابات الأفراد على محور الرسمية في إجراءات العمل.	185
جدول رقم (19):متوسط استجابات الأفراد على محور الهيكل التنظيمي.	185
جدول رقم (20): ترتيب متوسط استجابات الأفراد على المحاور ككل.	186
جدول رقم (21): تعداد الأساتذة الباحثين بجامعة سطيف2 وتوزيعهم على الكليات الثلاثة إلى غاية 2017/12/31.	193
جدول رقم (22): توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية لأساتذة جامعة سطيف2.	194
جدول رقم (23): توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية لأساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية.	195
جدول رقم (24): توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية لأساتذة كلية الآداب واللغات الأجنبية.	195
جدول رقم (25): توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية لأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.	196
جدول رقم (26): توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية حسب متغير الكلية.	197
جدول رقم (27): توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية حسب متغير الجنس.	198
جدول رقم (28): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية الثانية حسب متغير التخصص.	199
جدول رقم (29): توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية حسب متغير الرتبة العلمية.	200
جدول رقم (30): توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية حسب مدة العمل بالجامعة.	201
جدول رقم (31): معامل ثبات محور صعوبات الإنتاج العلمي.	203
جدول رقم (32): معامل ثبات محور خصائص المناخ التنظيمي.	204
جدول رقم (33): صدق المقارنة الطرفية لمحور صعوبات الإنتاج العلمي	204
جدول رقم (34): صدق المقارنة الطرفية لمحور خصائص المناخ التنظيمي.	205
جدول رقم (35): صدق الاتساق لمحور صعوبات الإنتاج العلمي.	206

فـهرس المحتويـــات:

جدول رقم (36): صدق الاتساق لمحور خصائص المناخ التنظيمي.	207
جدول رقم (37): عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة حسب الكليات الثلاثة.	210
جدول رقم (38): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الكلية.	211
جدول رقم (39): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.	212
جدول رقم (40): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية.	213
جدول رقم (41): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدة العمل بالجامعة.	213
جدول رقم (42): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الإنتاج العلمي.	218
جدول رقم (43): التكرارات والنسب المئوية لعدد الأبحاث المنشورة في المجلات الوطنية.	219
جدول رقم (44): التكرارات والنسب المئوية لعدد الأبحاث المنشورة في المجلات الدولية.	219
جدول رقم (45): يوضح التكرارات والنسب المئوية لعدد الكتب المؤلفة.	220
جدول رقم (46):جدول يوضح التكرارات والنسب المئوية للأوراق المقدمة في ملتقيات علمية وطنية.	221
جدول رقم (47): يوضح التكرارات والنسب المئوية للأوراق المقدمة في ملتقيات علمية دولية.	222
جدول رقم (48): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود محور صعوبات الإنتاج العلمي.	224
جدول رقم (49): نتائج اختبار "مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور حجم الإنتاج العلمي وفقا لمتغير الجنس.	227
جدول رقم (50): نتائج اختبار " كروسكال – واليس " للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور حجم الإنتاج العلمي وفقا لمتغير مدة العمل بالجامعة.	228
جدول رقم (51): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الأولى (من 5- سنوات9) والثانية (من 10-14 سنة) على محور حجم الإنتاج العلمي.	229
جدول رقم (52): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الأولى (من 5-9 سنوات) والثالثة (15 سنة فأكثر) على محور حجم الإنتاج العلمي.	229
جدول رقم (53): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الثانية (من 10-14 سنة) والثالثة (15 سنة فأكثر) على محور حجم الإنتاج العلمي.	230
جدول رقم (54): نتائج اختبار " كروسكال – واليس " للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور حجم الإنتاج العلمي وفقا لمتغير الرتبة العلمية.	231
جدول رقم (55): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الأولى (مساعد ب) والثانية (مساعد أ) على محور حجم الإنتاج العلمي.	232
جدول رقم (56): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الأولى (مساعد ب) والثالثة (محاضر ب) على محور حجم الإنتاج العلمي.	232
جدول رقم (57): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الأولى (مساعد ب) والرابعة (محاضر أ) على محور حجم الإنتاج العلمي.	233
جدول رقم (58): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الأولى (مساعد ب) والخامسة (أستاذ) على محور حجم الإنتاج العلمي.	233

فـهرس المحتويـــات:

جدول رقم (59): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الثانية (مساعد أ) والثالثة (محاضر ب) على محور حجم الإنتاج العلمي.	234
جدول رقم (60): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الثانية (مساعد أ) والرابعة (محاضر أ) على محور حجم الإنتاج العلمي.	234
جدول رقم (61): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الثانية (مساعد أ) والخامسة (أستاذ) على محور حجم الإنتاج العلمي.	235
جدول رقم (62): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الثالثة (محاضر ب) والرابعة (محاضر أ) على محور حجم الإنتاج العلمي.	235
جدول رقم (63): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الثالثة (محاضر ب) والخامسة (أستاذ) على محور حجم الإنتاج العلمي.	236
جدول رقم (64): يوضح نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الرابعة (محاضر أ) والخامسة (أستاذ) على محور حجم الإنتاج العلمي.	236
جدول رقم (65): نتائج اختبار "مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور صعوبات الإنتاج العلمي وفقا لمتغير الجنس.	237
جدول رقم (66): نتائج اختبار " كروسكال – واليس " للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور صعوبات الإنتاج العلمي وفقا لمتغير مدة العمل بالجامعة.	238
جدول رقم (67): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الأولى (من 5-9 سنوات) والثانية (من 10-14 سنة) على محور صعوبات الإنتاج العلمي.	239
جدول رقم (68): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الأولى (من 5-9 سنوات) والثالثة (15 سنة فأكثر) على محور صعوبات الإنتاج العلمي.	240
جدول رقم (69): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الثانية (من 10-14 سنة) والثالثة (15 سنة فأكثر) على محور صعوبات الإنتاج العلمي.	240
جدول رقم (70): نتائج اختبار " كروسكال – واليس " للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور صعوبات الإنتاج العلمي وفقا لمتغير الرتبة العلمية.	241
جدول رقم (71): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود محور خصائص المناخ التنظيمي.	242
جدول رقم (72): نتائج اختبار "مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور خصائص المناخ التنظيمي وفقا لمتغير الجنس.	248
جدول رقم (73): نتائج اختبار " كروسكال – واليس " للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور خصائص المناخ التنظيمي وفقا لمتغير مدة العمل بالجامعة.	249
جدول رقم (74): نتائج اختبار " كروسكال – واليس " للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور خصائص المناخ التنظيمي وفقا لمتغير الرتبة العلمية.	250
جدول رقم (75): معاملات الارتباط بين خصائص المناخ التنظيمي وحجم الإنتاج العلمي.	251
جدول رقم (76): معاملات الارتباط بين خصائص المناخ التنظيمي وصعوبات الإنتاج العلمي.	253

مقدمة:

تسعى الجامعات في مختلف دول العالم إلى تحقيق التميز والجودة في مخرجاتها، سواء تعلق الأمر بالخدمات التي تقدمها للمجتمع أو بعملية التدريس، وكذا نشاطات البحث والإنتاج العلمي التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس.

يعتبر الإنتاج العلمي بشقيه الكمّي والنّوعي للأستاذ الجامعي، من بين أهم مؤشرات البحث العلمي التي تحتل مكانة بارزة في الحكم على مدى جودة مؤسسات التعليم العالي، كما يعد معيارا هاما لتصنيفها، فقد أضحى موضوع جودة وتصنيف مؤسسات التعليم العالي يشكل اهتماما كبيرا خاصة على المستوى العالمي، حيث أنشأت عدة هيئات موزعة في دول مختلفة من العالم تعنى بتصنيفها وترتيبها، نجد منها: تصنيف جامعة شانغهاي "جيا وتونغ للترتيب الأكاديمي للجامعات"2003: ARWU(Academic Ranking of World Universities)، والذي يعتمد على معايير دقيقة هي: جودة التعليم، جودة أعضاء هيئة التدريس، جودة الأداء البحثي، ويقاس هذا الأخير من خلال مؤشرين هما: المؤشر الخاص بعدد المقالات المنشورة في مجلات علمية محكمة مثل مجلة Nature ومجلة Science، والبحوث المسجلة في فهارس العلوم وفهارس العلوم الاجتماعية، والمؤشر الخاص بأعداد المقالات المكشفة في كشاف الاستشهادات للعلوم والعلوم الاجتماعية، والمعيار الأخير هو معيار الأداء الأكاديمي مقابل حجم الجامعة[1]. كذلك من بين التصنيفات العالمية التي تأخذ مؤشر الإنتاج العلمي كمعيار للتصنيف، نجد تصنيف "يو أس نيوز Us News Education، حيث يعد من التصنيفات التي تعتمد على البيانات البيبليومترية والمعايير البحثية من *Scopus ، والتي هي جزء من مؤسسة ألسيفر للبحوث " Elsevier Research Intelligence"، وتركز على مخرجات وأداء البحث الأكاديمي للمؤسسة[2]. إن مؤشر الإنتاج العلمي للأستاذ يعكس عددا من المحددات والتي بدورها تؤثر في مستوى هذا المؤشر، تأتي في مقدمتها سياسات البحث العلمي المنتهجة من طرف السلطة المعنية من تمويل وتسهيل لعمليات البحث والنشر والتأليف وغيرها، وبالتالي درجة الأهمية التي توليها الدولة لهذا النشاط، وهي من بين المحددات التي تساهم بشكل أو بآخر في تشكيل بيئة أو مناخ العمل الذي يمارس فيه الأستاذ الجامعي نشاطه البحثي،

---

[1]- شاهين شريف كامل، الجامعة العربية بين مطالب الهوية العربية وطموحات الترتيب العالمي، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 2013، ص56.

* أكبر قاعدة بيانات في المستخلصات و الاستشهادات المرجعية.

[2]- غازي محمد راتب عصاصة وآخرون، تأثير البوابات الإلكترونية والنشر الدولي على ترتيب جامعة بنها في التصنيفات العالمية، المؤتمر العلمي الأول للمكتبات بنها، تحديات المكتبات الجامعية في الألفية الثالثة: 24-25 نوفمبر،2015، ص ص11، 12.

إذ يتطلب هذا الأخير جملة من العوامل الملائمة خاصة التنظيمية منها والتي تساعده وتدفعه للإنتاج والإبداع على حد سواء، ويتعلق الأمر هنا بعوامل المناخ التنظيمي التي من شأنها الرفع أو الحد من مستوى هذا النشاط، وفي هذا الإطار يندرج موضوع دراستنا الذي يهدف إلى تحليل واقع هذا المؤشر بجامعة سطيف 2 في علاقته ببيئة العمل التنظيمية، من خلال عرض نظري يتضمن ثلاثة فصول، يتعلق الفصل الأول بإشكالية الدراسة ومنطلقاتها المفاهيمية ويتضمن العناصر التالية: الإشكالية، أهمية وأسباب اختيار الموضوع، أهداف الدراسة، التعريف الإجرائي للمتغيرات، الدراسات السابقة، والفرضيات، ويتعلق الفصل الثاني بعرض نظري لمتغير المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية ويتضمن قسمين اثنين، يتضمن القسم الأول عرضا تفصيليا لمتغير المناخ التنظيمي، تندرج ضمنه العناصر التالية: التطور التاريخي لمفهوم المناخ التنظيمي، تعريف المناخ التنظيمي، خصائص المناخ التنظيمي، أهمية المناخ التنظيمي، العوامل المؤثرة فيه، قياسه، أبعاده ونماذجه، ويتضمن القسم الثاني متغير الجامعة الجزائرية، نستعرض فيه مفهوم الجامعة لغة واصطلاحا، نشأة الجامعات وتطورها عبر العصور، أهداف الجامعة ووظائفها، المعايير العالمية في المفاضلة بين الجامعات، وأخيرا نشأة الجامعات الجزائرية وتطورها، أما الفصل الأخير من الجزء النظري، فيتعلق بمتغير الأستاذ الجامعي والإنتاج العلمي، يتضمن ثلاثة أقسام، خصصنا الحديث في القسم الأول منه عن الأستاذ الجامعي الجزائري، خصائصه وأدواره الوظيفية في ضوء القوانين المنظمة لها، وكذا العوامل المؤثرة في أداءه في ضوء أبعاد المناخ التنظيمي للجامعة، وخصصنا الحديث في قسمه الثاني عن الإنتاج والبحث العلمي، حيث نستعرض فيه العناصر التالية: مفهوم البحث العلمي، أنواع البحوث العلمية، متطلباتها، محددات قياس حركة البحث العلمي، والمؤشرات العالمية والعربية لقياسه، ثم نعرج بالحديث عن موضوع الإنتاج العلمي من حيث مفهومه، النظريات المفسرة له، العوامل المؤثرة فيه، مؤشرات وطرق قياس الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي، أما القسم الأخير في هذا الفصل، فنستعرض من خلاله تحليلا لواقع البحث العلمي والإنتاج العلمي في الجزائر وبعض البلدان العربية من خلال مؤشر البحث والتطوير الذي يتضمن مدخلات ومخرجات البحث، وتحليلا لواقع النشر العلمي في الجزائر خلال الفترة من 1996-2017، أما فيما يتعلق بالجانب التطبيقي للدراسة، فقد تضمن فصلين، خصصنا الأول منه لعرض الإجراءات المنهجية للدراسة وأساليب المعالجة الإحصائية، وضم بدوره العناصر التالية، منهج الدراسة، حدود الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، أداة الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، والأساليب الإحصائية المعتمدة في معالجة بيانات الدراسة، أما الفصل التطبيقي الثاني فقد خصصناه لعرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية، بدءا بعرض وتحليل نتائج واقع الإنتاج العلمي

ومناقشتها، ثم عرض وتحليل ومناقشة نتائج واقع صعوبات الإنتاج العلمي، وكذا عرض وتحليل ومناقشة نتائج هذا الواقع بدلالة متغيرات الجنس، مدة العمل بالجامعة، والرتبة العلمية للأستاذ، كما قمنا بعرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بواقع المناخ التنظيمي بجامعة سطيف2 بدلالة المتغيرات الثلاثة السالف ذكرها، وأخيرا عرض وتحليل ومناقشة نتائج الارتباط بين حجم الإنتاج العلمي وخصائص المناخ التنظيمي من جهة، ونتائج الارتباط بين صعوبات الإنتاج العلمي وخصائص المناخ التنظيمي من جهة أخرى، لنختم دراستنا هذه بعرض لأهم النتائج المتوصل إليها، وجملة من الاقتراحات المستنبطة من هذه النتائج.

أولا: إشكالية الدراسة:

إن التدفق السريع والمتزايد للمعارف والتكنولوجيا الذي تشهده المجتمعات اليوم، فرض عليها ضرورة مسايرته لا باستهلاكها لهذه المعارف فحسب، وإنما بضرورة إنتاجها من جديد، وهكذا أصبح العالم اليوم يعيش ما يسمى بمجتمع المعرفة، ومن ثمة أضحى البحث العلمي أكثر من أي وقت مضى ضرورة أساسية من أساسيات الحياة باعتباره السبيل الوحيد لتحقيق التقدم والنمو المعرفي في أي مجتمع، فالبحث العلمي في الوضع الراهن، يحتل مكاناً بارزاً في تقدم النهضة العلمية وتطورها، من خلال مساهمة الباحثين ذكورا وإناثا بإضافاتهم المبتكرة إلى رصيد المعرفة الإنسانية، هذا وتعد المؤسسات الأكاديمية مراكز محورية لهذا النشاط العلمي الحيوي، بما لها من وظيفة أساسية في تشجيع البحث العلمي وتنشيطه، وعلى اعتبار أن الجامعة من بين أهم المؤسسات المعنية بالبحث العلمي وإنتاج المعرفة انطلاقا من مجموعة الأفراد الذين يعملون بها وهم أفراد الهيئة التدريسية بالجامعة، فإن هذا التطور المعرفي المتواصل يفرض عليها مسايرته بتقديم إنتاج علمي يكون أساسا لمواجهة وتشخيص مختلف المشكلات وقضايا المجتمع سواء الاقتصادية، الاجتماعية، التربوية وغيرها، وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن جامعاتنا العربية بصفة عامة تركز أكثر على جانب التدريس، ولعل ذلك يرجع إلى جملة من الأسباب والمتغيرات التنظيمية التي تحول دون قدرة الأستاذ على تركيز جهده ووقته لصالح البحوث العلمية والتي من بينها على سبيل المثال لا الحصر، كثرة الأعباء البيداغوجية بسبب العدد الكبير للطلبة، إذن فالإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي متغير يتأثر بمجموعة من العوامل التنظيمية السائدة في المؤسسة الجامعية والتي يؤدي تحسينها وتطويرها إلى تحسين إنتاجية أعضائها.

وفي هذا الصدد يشير كل من "Clement, 1973 and Reskin, 1977" إلى أن إتاحة الفرصة للباحث العلمي بالمشاركة في النشاط البحثي والنشر العلمي تساهم في رفع الإنتاجية العلمية له، كما تتفق العديد من الدراسات في اعتبار السياقات التنظيمية عوامل هامة في علاقتها بتحديد ملامح الإنتاجية العلمية، إذ يؤكد "Keith, 2001" على أن البيئات التنظيمية، وواقع المؤسسة التي يعمل بها الفرد بما تتضمنه من برامج تأهيل وإعداد أكاديمي، وبما تمتلكه من موارد متنوعة وكفاءة وكفاية علميتين ومنح، تحدد طبيعة ومستوى تطور المنتج البحثي والعلمي له، كما أن البيئات التنظيمية هذه ترتبط بالوضع النموذجي للجامعات. إذن فالمؤسسة الأكاديمية حينما تحرص على تطوير مواردها المادية والبشرية، وبرامجها الأكاديمية على مدار الوقت تتراكم فوائدها الأكاديمية، وتنعكس تلك الفوائد على الأفراد المنتمين

إليها باعتبارها بيئة أكاديمية مميزة، حيث أن البيئة التنظيمية التي تمتلك مقومات أكاديمية عالية تلعب دورا هاما في عملية التنشئة الأكاديمية، وينعكس ذلك على تحسين الإنتاجية العلمية بوجه خاص[1] .

وعلى كل، فإن موضوع الإنتاج العلمي للمجتمعات بصفة عامة من المواضيع التي حضيت باهتمام العديد من الباحثين والمؤسسات في سائر دول العالم المتقدم والنامي على حد سواء، حيث عمدت العديد من المؤسسات والهيئات الدولية المرموقة إلى تدعيم الدراسات والبحوث في هذا الميدان والتي تعتبر من الدراسات الحديثة التي بدأ العلماء في إجراءها منذ الأربعينيات من القرن العشرين، حيث تعرضت هذه الدراسات بشكل عام في بدايتها إلى إنتاجية الفيزيائيين وعلماء الاجتماع والمبدعين في الدراسات الإنسانية، وتنقسم الدراسات وثيقة الصلة بالإنتاجية العلمية من حيث الهدف إلى الفئات التالية:

- الدراسات المقارنة لإنتاجية عدد كبير من المؤسسات الجامعية المتنوعة.
- الدراسات المقارنة للإنتاجية في ضوء علاقتها بالبنى التنظيمية للجامعات ومراكز البحوث.
- مقارنة متعمقة للإنتاجية في ظل الخصائص المختلفة للجامعات متعددة الأقسام والجامعة ذات الكليات.
- دراسات تتناول إنتاجية العلماء في مختلف فروع المعرفة البشرية وخصائصها مثل علماء النفس، الاجتماع، الطب، الفيزياء، الكيمياء والعلوم السياسية وغيرها.
- دراسات تتناول مختلف العوامل التنظيمية ذات العلاقة أو التأثير على الإنتاجية العلمية.

هذا ويندرج موضوع بحثنا ضمن الفئة الأخيرة أي الإنتاجية العلمية وعلاقتها بمختلف المتغيرات التنظيمية والتي تنوعت دراسات الباحثين فيها من حيث تحديد هذه المتغيرات وكذا تحديد مفهوم الإنتاج العلمي وما يمكن أن يتضمنه، ولعل ذلك يرجع بالدرجة الأولى إلى الاختلاف في مذاهب وتخصصات هؤلاء الباحثين وكذا مجال وأهداف البحث، فإذا ما أتينا إلى الدراسات التي تناولت الإنتاج العلمي للأفراد فإننا نجد على سبيل المثال أن هناك من يحدد الإنتاج العلمي في عدد البحوث المنشورة والكتب العلمية وورقات العمل في المؤتمرات العلمية المحكمة، ومنهم من يحددها في تأليف الكتب وترجمتها، إنجاز البحوث ونشر المقالات، النشاط العلمي المتمثل في إلقاء البحوث والدراسات في المؤتمرات والندوات، وكذا خدمة المجتمع من خلال التعاقد على إنجاز البحوث لمؤسسات القطاع العام والخاص،

[1]- جودة عبدالوهاب الحايس، محددات إنتاج المعرفة واكتسابها لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة السلطان قابوس "الواقع والتحديات"، ورقة مقدمة إلى الندوة الدولية حول التعليم العالي للفتاة الجامعية (الأبعاد والتطلعات)، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية، من 4-6 جانفي 2010،ص493.

وتقديم المشورات من خلال وسائل الإعلام، الحصول على الجوائز التقديرية نتيجة تقديم جهد علمي متميز، تسجيل براءات الاختراع، الشمول بقانون رعاية العلماء، الشمول بقانون الملكات العلمية، وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على عدد من المؤشرات التي تتعلق بمتغير الإنتاج العلمي تتمثل أساسا في مؤشر المقالات المنشورة في مجلات وطنية ودولية، مؤشر الأوراق المقدمة في المؤتمرات الوطنية والدولية، ومؤشر الكتب المؤلفة، وكذلك هو الحال بالنسبة للمتغيرات التي يتضمنها المناخ التنظيمي، فتنوع مجال الدراسات وكذا أهدافها أدى إلى تنوع واختلاف أبعاد قياسه، فنجد مثلا" كمبل Cambell 1970" يحدد أبعاد المناخ التنظيمي في العناصر التالية: الاستقلال الذاتي، مستوى الهيكل، الاعتبار، المساندة والدعم، وقد حدد كل من " كروفت و هالبن Crofts and Halpin 1962 " ثمانية أبعاد للمناخ التنظيمي هي: التباعد، الإعاقة، الانتماء، الألفة، الشكلية في العمل، التركيز على الإنتاج، القدوة في العمل، و النزعة الإنسانية[1]، كما أن هناك العديد من الدراسات العربية والأجنبية التي اهتمت بموضوع أبعاد المناخ التنظيمي والتي اعتمدنا عليها في دراستنا هذه، من خلال اختيار الأبعاد التي اشتركت فيها هذه الدراسات والتي سوف نستعرضها بالتفصيل في فصل المناخ التنظيمي، وقد تمثلت هذه الأبعاد في صورتها الأولية في مايلي: الحوافز والمكافآت، الاتصال (الأنماط والوسائل)، المشاركة في القرارات، الهيكل التنظيمي، ضغوط العمل (المسؤوليات والمهام)، أسلوب تقييم الأداء، العلاقات الإنسانية، السياسات، فرص التقدم والنمو المهني، الحرية الأكاديمية، التكنولوجيا، ودرجة الرسمية في إجراءات العمل.

إن اطلاعنا على التراث النظري المتعلق بموضوع الإنتاج العلمي وكذا المناخ التنظيمي ساعدنا في استنباط ما توصل إليه الباحثون في هذا المجال وتوظيفه في دراسة واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بإحدى الجامعات الجزائرية وهي جامعة محمد لمين دباغين بسطيف، وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية للجامعة والتي تمثل المناخ التنظيمي الذي يمارس فيه الأستاذ الجامعي نشاطه العلمي والبحثي وذلك في محاولة للإجابة عن التساؤلات التالية:

التساؤل الرئيسي: ما واقع الانتاج العلمي للأستاذ الجامعي بجامعة سطيف 2 في علاقته بالمناخ التنظيمي بالجامعة؟

وتندرج ضمنه التساؤلات الفرعية التالية:

[1]- أحمد ابراهيم الأحمد، الجوانب السلوكية في الإدارة المدرسية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998، ص186.

1/-التساؤل الأول: ما واقع الانتاج العلمي للأستاذ الجامعي بجامعة سطيف2؟

أ- ما هو حجم الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بجامعة سطيف2؟

ب- ما مستوى تقديرات الأساتذة لصعوبات الإنتاج العلمي بجامعة سطيف2؟

ج- هل يختلف حجم الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي باختلاف كل من: الجنس، الرتبة العلمية ومدة العمل بالجامعة؟

د- هل تختلف تقديرات الأساتذة لصعوبات الإنتاج العلمي الموجودة باختلاف كل من: الجنس، الرتبة العلمية ومدة العمل بالجامعة؟

2/-التساؤل الثاني: ما واقع خصائص المناخ التنظيمي بجامعة سطيف2؟

أ- ما مستوى تقديرات الأساتذة لخصائص المناخ التنظيمي السائدة بالجامعة؟

ب- هل تختلف تقديرات الأساتذة لخصائص المناخ التنظيمي السائدة باختلاف كل من: الجنس، الرتبة العلمية ومدة العمل بالجامعة؟

3/- التساؤل الثالث: ما طبيعة العلاقة بين كل من خصائص المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي؟

أ- ما طبيعة العلاقة بين خصائص المناخ التنظيمي وحجم الإنتاج العلمي؟

ب- ما طبيعة العلاقة بين خصائص المناخ التنظيمي وصعوبات الإنتاج العلمي ؟

ثانيا: أهمية دراسة واقع الإنتاج العلمي وعلاقته ببيئة العمل التنظيمية:

نظرا للاهتمام المتزايد للمجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء بالإنتاج العلمي للأفراد، وبمختلف أشكاله باعتباره أحد السبل الرئيسية للاندماج في ما يعرف بمجتمع المعرفة لتحقيق أكبر قدر من التقدم والتطور في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية، فإن دراسة واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي يمكن من التعرف على درجة تقدم المجتمع وتطوره.

تكمن أهمية دراسة واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بصفة عامة من خلال البحوث والكتب والمشاركة في المؤتمرات و الندوات ذات العلاقة و التي بدورها تسهم في تنمية المجتمع وتقدمه.

يمكن لدراسة كهذه أن تكشف لنا عن مختلف المتغيرات التنظيمية ذات العلاقة بكمية الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي مما يساعد على التعريف بسبل تشجيع وتطوير الإنتاج العلمي للأستاذ وتوفير بيئة البحث الملائمة.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع: بالإضافة إلى الأهمية العلمية لدراسة واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي وعلاقته بخصائص المناخ التنظيمي للجامعة والتي تعتبر كدافع لدراسة الموضوع، فإن من بين أهم الأسباب الرئيسية التي تدفعني لدراسته هي الرغبة في توفير قاعدة بيانات للجهات المعنية حول كمية الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي ومختلف المتغيرات التنظيمية التي تعمل على تطويره حتى نتمكن من مسايرة بقية البلدان التي يتميز الإنتاج العلمي لأفرادها بالجودة والنوعية.

رابعا: أهداف الدراسة:

انطلاقا من إشكالية البحث فإن دراستنا تهدف إلى:

- التعرف على واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي الجزائري بجامعة سطيف2.
- التعرف على خصائص المناخ التنظيمي بجامعة سطيف2.
- الكشف عن العلاقة المحتملة بين مختلف متغيرات المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي.
- تحديد أهم المتغيرات ذات العلاقة المباشرة بكمية الإنتاج العلمي والتي تعمل على تحسينه وتجويده.

خامسا: تحديد مصطلحات الدراسة إجرائيا:

أ-الإنتاج العلمي:

من خلال الدراسات التي تناولت موضوع الإنتاج العلمي ومختلف أبعاده يمكننا تحديد مفهوم الإنتاج العلمي في هذه الدراسة **إجرائيا** بأنه:

هو عدد ما أنتجه الأستاذ الجامعي من كتب مؤلفة، أبحاث علمية منشورة في مجلات وطنية ودولية، وأبحاث مقدمة في ندوات ومؤتمرات علمية وطنية ودولية خلال مساره المهني بالجامعة.

ب-المناخ التنظيمي :

تم تحديد مفهوم المناخ التنظيمي إجرائيا كما يلي :

المناخ التنظيمي هو الدرجة المحصل عليها من خلال استجابة الأفراد على مجموعة من العبارات، تعكس هذه الأخيرة الأبعاد المتعلقة بخصائص المناخ التنظيمي التي تم استقاءها من التراث النظري المتعلق بموضوع المناخ التنظيمي وتتمثل في: المشاركة في القرارات، فرص النمو المهني، سياسات الجامعة، أسلوب الاتصال، الحرية الأكاديمية، الضغوط المهنية، الحوافز، تقويم الأداء، التكنولوجيا، العلاقات الإنسانية، الرسمية في إجراءات العمل، والهيكل التنظيمي.

ج-الأستاذ الجامعي الجزائري:

يقصد به في هذه الدراسة كل من هو معين في إحدى الرتب العلمية التالية بجامعة سطيف 2: أستاذ مساعد، أستاذ محاضر، أستاذ التعليم العالي بكليات جامعة محمد لمين دباغين –سطيف 2– .

سادسا: الدراسات السابقة:

أ- الدراسات العربية:

1-دراسة ضياء الدين زاهر(1995): تقويم أداء الأستاذ الجامعي" الأداء البحثي كنموذج"[1]: هدف هذه الدراسة هو التعرف إلى طبيعة الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي ومعايير تقييم الأداء الأكاديمي وطبيعة مؤشرات الأداء البحثي للأستاذ الجامعي، كما يدركها أفراد عينة الدراسة، وعلاقة هذه المؤشرات بمتغيرات الدراسة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم أسلوب دراسة حالة، وتم اختيار أساتذة الجامعات المصرية وقد بلغ عدد أفراد العينة (107) أستاذا جامعيا موزعين على أحد عشر تخصص علمي، طبق الباحث أداة استبيان تقيس الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي في علاقته بالمؤثرات البيئية والمهنية والشخصية المختلفة، وتضمن الاستبيان بيانات أساسية خاصة بمتغيرات الدراسة هي: الجامعة التي يعمل فيها، التخصص، العمر، مكان الحصول على الدكتوراه، الرتبة الأكاديمية، متوسط ساعات العمل الأسبوعية، المؤلفات العلمية، وأظهرت نتائج الدراسة أن معدل حجم وتوزيع الانتاجية العلمية للعينة في التخصصات العلمية المختلفة هو (1.9) بحث وهو معدل مقبول غير أن معدل نشر الكتب ينخفض عنه، وعن توزيع الإنتاج العلمي من البحوث والكتب وفقا للتخصصات العلمية وحجم العلماء خلال خمس سنوات، أظهرت النتائج وعلى الرغم من كون عدد العلماء في العلوم الطبيعية والحياتية مساويا تقريبا لمثيلهم في العلوم الاجتماعية والإنسانية 52% مقابل 48%، وأظهرت الدراسة أن إنتاجية البحوث تزداد بارتفاع الرتبة الأكاديمية، وذلك يتفق مع ما توصلت إليه الدراسات مما يدل على أن الإنتاجية ترتفع بارتفاع المكانة الاجتماعية داخل التنظيم الأكاديمي، ويتضح أن إنتاجية العلماء الحاصلين على الدكتوراه من مصر تفوق نسبتهم في القيام بالبحوث على الحاصلين على الدكتوراه من خارج مصر على عكس ما أشارت دراسات سابقة، وعن توزيع الإنتاجية حسب مكان النشر أظهرت النتائج أن أكثر من 40% من بحوث العلماء المصريين ينشر في دوريات عالمية وأجنبية، والباقي ينشر في مصر، وذلك

[1]- ضياء الدين زاهر، تقويم أداء الأستاذ الجامعي" الأداء البحثي كنموذج" مستقبل التربية العربية ، المركز العربي للتعليم القاهرة ، ج1،ع3، 1995، ص ص 39-68.

يدل على ارتفاع نوعية البحوث، وبالتالي ارتفاع الأداء البحثي للأستاذ، وعن علاقة توزيع إنتاجية البحوث بالعمر الوظيفي أظهرت أنها تتناقص كلما ارتفع العمر الوظيفي، وهي ظاهرة غير متسقة مع نتائج الدراسات السابقة وتحتاج إلى مراجعة أساسية في هذا الشأن، وأوصى الباحث بضرورة تعزيز البيئة البحثية وتشجيع البحث العلمي والفرص العلمية، كما أوصى بزيادة مخصصات الدول من ميزانيتها في مجال زيادة القوة العاملة ذات المهارة والخبرة وزيادة إمكانية البحث وأجهزته.

2- دراسة محمد عابدين ومحمد أبو سمرة (1999):المناخ التنظيمي في جامعة القدس كما يراه أعضاء هيئة التدريس فيها (دراسة حالة)[1]: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس للمناخ التنظيمي السّائد فيها بشكل عام ولأبعاده السّتة: الأسلوب الإداري والقيادي، العلاقات والاتصالات، اتخاذ القرارات والصلاحيات، الإجراءات والسياسات، فرص التقدم والنمو المهني، حوافز العمل، كما هدفت إلى التعرف إلى إمكانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة تبعا لمتغيرات الدّراسة (الجنس، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات العمل في الجامعة)، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس الناطقين بالعربية في جامعة القدس ممن يحملون الرتب الأكاديمية التالية: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، أستاذ محاضر أو مدرس)، ويعملون بوظيفة كاملة ومتفرعين للتدريس في جميع كليات جامعة القدس ومعاهدها ومراكزها خلال الفصل الدّراسي الأول للعام الجامعي (1998-1999)، حيث بلغ عدد أفراد مجتمع الدّراسة 182 عضوا من الجنسين، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي وعلى أداة الاستبيان التي تضمنت الأبعاد السّتة السالفة الذكر، وبعد التأكد من خصائصه السيكومترية تم تطبيقه على عينة الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة تدني مستوى تقديرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للمناخ التنظيمي فيها بشكل عام، وتفاوتت مستويات التقدير باختلاف مجالات المناخ المحددة في الأداة، وأظهرت النتائج اختلاف تصورات أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي باختلاف الجنس (لصالح الاناث)، وباختلاف نوع الكلية (لصالح الكليات الأدبية)، وباختلاف الرتبة الأكاديمية (لصالح رتبة "أستاذ")، وباختلاف سنوات الخبرة في جامعة القدس (لصالح من تقل خبرته عن 5 سنوات)، وقد أوصت الدراسة بضرورة أن يتم الاهتمام بالمناخ التنظيمي في جامعة القدس من خلال:

[1]- محمد عبد القادر عابدين ومحمود أحمد أبو سمرة، المناخ التنظيمي في جامعة القدس كما يراه أعضاء هيئة التدريس فيها، -دراسة حالة- مجلة جامعة النجاح للأبحاث، مجلد 15، 2001، ص ص 278- 307.

– إعادة النظر في معايير التقييم السنوي والترقية، والبعثات والدورات التدريبية نظرا لعدم تلبيتها لحاجات أعضاء هيئة التدريس وطموحاتهم.

– وضع الأسس والمعايير الملائمة للتحفيز والتقدم المهني، خاصة لحملة الماجستير.

–توفير مستلزمات وضرورات البحث العلمي وتوفير التسهيلات اللازمة وتذليل العقبات في طريق إجرائه مع جامعات أخرى.

3– دراسة محمود مرزوق أبو وطفة (2002): واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم[1]: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظره، والتعرف على دور الشؤون الأكاديمية وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام في تطوير وتنمية عضو هيئة التدريس، والكشف عن العقبات التي تعترض تطوير ونموه، وبيان أثر اختلاف كل من (المؤهل العلمي والخبرة التعليمية والكلية) في تطوير واقع النمو المهني لدى عضو هيئة التدريس. اتبع الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة دراسته من جميع أفراد المجتمع الأصلي والبالغ عددهم (209) عضو هيئة تدريس من ذوي الدرجات العلمية التالية: (أستاذ مشارك فأعلى، أستاذ مساعد، وأستاذ محاضر) في الجامعة الإسلامية موزعين على جميع كليات الجامعة، ولأغراض الدراسة، قام الباحث ببناء أداة الدراسة (استبيان)، تضمن 53 فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي: (النمو العلمي، الفاعلية التدريسية، البحث العلمي، المشاركة المجتمعية)، وقد تم التحقق من صدق الاستبيان عن طريق ما يسمى بالصدق الظاهري، وصدق الاتساق الداخلي، كما تم التأكد من ثباتها بطريقة التجزئة النصفية وباستخدام معادلة ألفا كرومباخ، ولمعالجة البيانات إحصائيا، تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) واستخراج الإحصائيات التالية، النسب المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري تحليل التباين الأحادي، اختبار " شيفيه"، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

– إن تحليل واقع النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية على المقياس الكلي قد تحقق بنسبة " متوسطة" بلغت 66.7%، وبالنسبة لأبعاد واقع النمو العلمي فقد حصل البعد المتعلق بالنمو العلمي على نسبة 76.5%، كما حصل البعد المتعلق بالفاعلية التدريسية على نسبة 78.7%،

[1]- محمود مرزوق أبو وطفة، واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم، رسلة ماجستير غير منشورة، قسم أصول التربية الجامعة الإسلامية-غزة- فلسطين، 2002.

وحصل البعد المتعلق بالبحث العلمي على نسبة 58.8%، بينما حصل البعد المتعلق بالمشاركة المجتمعية على نسبة 66.7% .

– وعن الدور المتوقع للشؤون الأكاديمية في تطوير واقع النمو المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، أظهرت النتائج أن أعلى تكرارات كانت على النحو التالي: تعزيز جهود الشؤون الأكاديمية في إعداد الأبحاث والحصول على درجات عليا، عقد ورش عمل في مجال التخصص وتوسيع المشاركة في المؤتمرات العلمية .

– وعن الدور المتوقع لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام في تطوير واقع النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، أظهرت النتائج ومن خلال تكرارات الاستجابات ونسبها المئوية: التعامل مع المدرسين بموضوعية واحترام، الاهتمام بعقد الأيام الدّراسية التي تهدف لمتابعة كل جديد في مجال التخصص.

أظهرت نتائج السؤال المفتوح الموجه لعينة الدراسة والمتعلق بالعقبات التي تعترض النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية أن أهم العقبات قد تمثلت في ضخامة العبء التدريسي، وضعف الإمكانيات المالية للبحث العلمي بشكل خاص وللجامعة بشكل عام.

–أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة بين متوسطات تقدير درجات أعضاء هيئة التدريس لواقع النمو المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي ومتغير الخبرة التعليمية ومتغير الكلية. وعن سبل تطوير النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية من جهة نظرهم، أظهرت النتائج في مجال الفاعلية التدريسية، ضرورة العمل على توفير الوسائل والتقنيات التعليمية الحديثة في جميع القاعات، وعقد الدورات التدريبية، توفير الدعم المادي والمعنوي للأبحاث، والحث على إعداد البحوث ونشرها في مجلات متخصصة في مجال المشاركة المجتمعية، تشجيع الباحثين على المشاركة في الندوات العامة واللقاءات الجماهيرية.

وقد أوصى الباحث في دراسته بـ: ضرورة زيادة المبادرة والفاعلية لدى هيئة أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الندوات والمؤتمرات وورش العمل، تشجيع أعضاء هيئة التدريس على القيام بأبحاث مشتركة مع الجامعات والمؤسسات المختلفة، ومبادرة أعضاء هيئة التدريس للقيام بأنشطة وفعاليات مجتمعية، تفعيل دور عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وإعطائهم حيزا أوسع في مجال تطوير عضو هيئة التدريس،

ومضاعفة جهود الشؤون الأكاديمية في تعميم استخدام الحاسب الآلي والأنترنت لمتابعة التطورات لعلمية وتكثيف الدورات التدريبية والتطويرية لعضو هيئة التدريس.

4- دراسة السامرائي (2003): المناخ التنظيمي في جامعة بغداد وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئات التدريسية[1]: هدفت الدراسة إلى الكشف عن المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة بغداد، والإنتاجية العلمية للهيئات التدريسية للسنوات الخمسة الأخيرة، كما هدفت إلى التعرف على العلاقة بين المناخ والإنتاجية، استخدم الباحث عينة طبقية عشوائية مؤلفة من 490 عضو هيئة تدريس، بنسبة 25.4% من المجتمع الكلي، وقد روعي في اختيارها الجنس والتخصص والرتبة العلمية ، قام الباحث ببناء استبيان للمناخ التنظيمي اشتمل على سبعة مجالات، وبلغ مجموع عباراته 72 عبارة، وتم التأكد من صدق الاستبيان، وثباته، واستخدم الأساليب الإحصائية التالية: المتوسطات الحسابية، الوزن المئوي، معامل الارتباط بيرسون، درجة الحدة وكذا اختبار "ت" وتمثلت أهم النتائج في مايلي:

- بالنسبة للمناخ التنظيمي في جامعة بغداد: كانت أعلى درجة حدة هي من نصيب أساليب الاتصال والحرية الأكاديمية، وأدنى مستوى حدة، من نصيب الجو العلمي وتقييم الأداء، أما بقية المحاور فتقع بين هذين الحدين.
- للتعرف على رأي كل مجموعة من مجاميع أفراد العينة حول المناخ التنظيمي حسب المراتب العلمية والتخصص والجنس، فقد كانت بصورة عامة آراء وأحكاما متقاربة، وليس هناك فرق بين آراء المجاميع.
- بالنسبة للإنتاجية العلمية، فإنها كانت في المستوى المرفوض جدا، إذ لم تنل درجة حدّة ووزن مئوي.
- العلاقة بين المناخ والإنتاجية كانت علاقة سلبية ضعيفة جدا وغير دالة، إذ بلغ معامل الارتباط 0.29 عند مستوى دلالة 0.05.

[1]- مهدي صالح مهدي السامرائي، المناخ التنظيمي في جامعة بغداد وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئات التدريسية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أبن رشد، كلية التربية، بغداد، 2003.

5- دراسة فهد الشايع (1425هـ): الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الانسانية في جامعة الملك سعود ومعوقاته[1]: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإنسانية في جامعة الملك سعود وتسعى لتحديد أهم معوقاته أملا بالتوصل لسبل تشجيع الإنتاج العلمي، وتشمل عينة الدراسة 118 عضوا من أعضاء هيئة التدريس الذكور في كليات التربية والآداب والعلوم الإدارية الموجودين على رأس العمل خلال الفصل الدّراسي الأوّل للعام الدراسي 1425-1426، أما أداة الدّراسة فكانت عبارة عن استبيان، قام الباحث ببنائه مسترشدا بالدراسات السابقة في المجال نفسه، يتكون من قسمين، حيث يهتم القسم الأول بتحديد مقدار الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس خلال السنوات الخمسة الماضية وأغراض الإنتاج العلمي بالإضافة لبعض المتغيرات المهمة مثل: الرتبة العلمية، الكلية، الجنسية، أما القسم الثاني فيتكون من15 عائقا محتملا للإنتاج العلمي، بحيث يقدر المجيب درجة إعاقته باستخدام مقياس يحدد مدى تأثير العائق (مؤثر جدا، مؤثر، غير مؤثر، لا أدري)، وتوصلت الدراسة إلى أن معدل الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة بلغ 1.25 عمل /عضو/سنة، بينما بلغ متوسط عدد البحوث المنشورة، والكتب والأوراق العلمية 0.63 بحث/عضو/سنة، و0.25 كتاب/ عضو/ سنة، و0.37 ورقة/عضو/سنة، وأظهرت النتائج عدم وجود فرق دالة إحصائيا بين كمية الإنتاج العلمي لعينة الدّراسة بناء على متغير الكلية، مع أن متوسط الإنتاج العلمي لعينة الدراسة من كلية الآداب يزيد قليلا عن نظرائهم في كليتي التربية والعلوم الإدارية، أما بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية، فأكدت الدراسة على وجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى (0.05) بين كمية إنتاج عينة الدراسة بناء على هذا المتغير لصالح أعضاء هيئة التدريس بدرجة أستاذ ودرجة أستاذ مشارك على حساب أعضاء هيئة التدريس بدرجة أستاذ مساعد، بالنسبة لمتغير الجنسية وجدت الدراسة فروقا دالة إحصائيا لصالح عينة الدراسة من غير السعوديين على حساب زملائهم السعوديين في كمية إنتاجهم العلمي، بالنسبة لمعوقات الإنتاج العلمي، تشير استجابات عينة الدّراسة إلى وجود أربعة معوقات تؤثر سلبا على كمية الإنتاج العلمي، بدرجة كبيرة هي:

[1]- فهد بن سليمان الشايع، الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الانسانية في جامعة الملك سعود ومعوقاته، بحث مقدم لندوة " تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطور" المنعقدة في جامعة الملك سعود خلال فترة بين 2-3/ 1425/11.

محدودية الدعم اللاّزم لحضور المؤتمرات الإقليمية والعالمية وانشغال بعض أعضاء هيئة التدريس بالأعمال الخارجية لتحسين وضعهم الاقتصادي، وعدم توفر الوقت الكافي لإجراء البحوث العلمية وكثرة الأعباء التدريسية، أمّا بالنسبة للعوائق التي ترى عينة الدراسة بأنها مؤثرة بدرجة متوسطة فتمثلت في قائمة دعم الجامعة المالي للبحث العلمي، صعوبة تكوين فرق عمل لإجراء البحوث في البيئة الأكاديمية الحالية، المناخ العلمي الجامعي لا يشجع على إجراء البحوث بشكل عام، عدم وجود قواعد بيانات كافية للبحث من خلالها، وعدم توفير المكتبة المركزية ومكتبات الكليات التسهيلات الكافية للباحثين.

6- دراسة نبيلة يوسف وأنطون رحمة (2005): أثر تشريعات التعليم العالي في إنتاجية البحوث العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة دمشق (دراسة استطلاعية)[1]: هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على أهم التشريعات المتعلقة بالبحث العلمي وإلى معرفة تأثير هذه التشريعات في إنتاج البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق، تكونت عينة الدراسة من 284 عضو هيئة التدريس في كليات جامعة دمشق، وتمثلت أداة الدراسة في استبيان تضمنت عباراته التشريعات التي صدرت بشأن التعليم العالي، حيث وضع كل تشريع في بند خاص، وأدرجت بموازاته ثلاثة خيارات هي: (موافق، لا أدري، غير موافق)، وطلب من أفراد العينة إبداء آرائهم في مدى تأثير كل من هذه التشريعات في زيادة عدد البحوث التي أعدها، أما عن أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة فتمثلت في النسب المئوية، وتحليل التباين الأحادي واختبار شيفيه بالاستعانة بالبرنامج الاحصائي (spss) وبعد معالجة البيانات إحصائيا أظهرت النتائج أن التشريعات المتعلقة بتحسين الوضع المعيشي وزيادة الحوافز المشجعة على البحث تعد الدافع لأساسي لإجراء البحوث العلمية، واستنادا إلى ذلك اقترح الباحثان ما يلي:

- الاهتمام بتخطيط البحث العلمي ووضع سياسات وخطط تسهم في تنميته وتفعيله.
- توفير مستلزمات البحث العلمي بمستوى أفضل من الحالة الراهنة.
- توفير الحوافز المادية والمعنوية المشجعة، التي تحفز أعضاء هيئة التدريس لإجراء المزيد من البحوث العلمية.
- تطوير أنظمة البحث العلمي الجامعي باتجاه مزيد من التنظيم وتفعيل القوانين التي تصدر بشأنه.

[1]- نبيلة يوسف وأنطون رحمة، أثر تشريعات التعليم العالي في إنتاجية البحوث العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة دمشق (دراسة استطلاعية)، مجلة جامعة دمشق، 24، ع8، دمشق، 2008، ص ص 403-439.

- الاهتمام بالجانب الإعلامي لاطلاع الباحثين على كل التشريعات التي تصدر عن الجهات المتخصصة بشأن البحث العلمي.

7- دراسة المجيدل وشماس (2005): معوقات البحث العلمي في كليات التربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية (دراسة ميدانية -كلية التربية بصلالة نموذجا-)[1]:

هدفت الدراسة إلى تقصي المعوقات التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بصلالة، وتحول دون إنجازهم لأبحاث علمية وانخراطهم بالبحث العلمي، وسبل التغلب على هذه المعوقات وتذليلها، اعتمد الباحثان على استبيان مبدئي استطلاعي، رصد أهم المعوقات التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في ميدان البحث العلمي، وتحديد محاورها بغية تصنيف هذه المعوقات، حيث تم تصنيفها إلى المحاور التالية: معوقات مادية، إدارية، ومعوقات ذاتية، وقد قام الباحثان بخطوات تحكيم الاستبيان وبإجراءات الصدق والثبات قبل تطبيقه، عينة البحث شملت جميع أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بصلالة البالغ عددهم 64 عضوا، غير أن عدد الاستبيانات المسترجعة والمعتمدة كان 55 استبيانا صالحا للتحليل، وهذا العدد يشكل ما نسبة 85.9% من كامل عدد أعضاء الهيئة التدريسية. الأساليب الإحصائية تمثلت أساسا في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدام اختبار "ت" لدلالة الفروق، وذلك بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (spss) في تحليل المعطيات، وقد توصل الباحثان إلى عدد من النتائج أهمها:

- أظهرت نتائج البحث موافقة غالبية أعضاء الهيئة التدريسية بنسبة تقارب 60% على كافة بنود الاستبيان، كما أظهرت أن المعوقات الإدارية كانت الأشد تأثيرا على أعضاء الهيئة التدريسية في مجال البحث العلمي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث فيما يتعلق بمعاناتهم من معوقات البحث العلمي، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تتعلق بالتخصص، في حين أظهرت فروقا دالة تتعلق بسنوات الخبرة لصالح الأقل خبرة فيما يتعلق بشدة معاناتهم من المعوقات، كما خلص الباحثان إلى عدد من التوصيات المنبثقة من البحث أهمها:

[1]- عبد الله المجيدل وسالم مستهيل شماس، معوقات البحث العلمي في كليات التربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، مجلة جامعة دمشق، م 26، ع (1+2)، 2010، ص ص 17-59.

– البحث العلمي ضرورة وأولوية وطنية وقومية وإنسانية تقتضي الإسراع بتأسيس هيئة وطنية للبحث العلمي، تخرجه من الروتين الإداري والمالي المعقد، وتضع برامجه وخطط تنفيذ مشروعاته وتنسيق أولوياته ومراحل التنفيذ والتقويم من خلال إدارات فرعية في المؤسسات البحثية والأكاديمية، تتبع مباشرة للهيئة الوطنية للبحث العلمي.

– رصد الميزانيات اللازمة للبحث العلمي وتحريرها من الإجراءات الروتينية المبالغ في إجراءات ضبطها، وترسيخ النظرة إلى الإنفاق على البحث العلمي بأنه ليس هدرا للأموال، بل هو أكثر أنواع الاستثمار ريعا.

– تأمين مستلزمات البحث العلمي من مراكز بحثية متخصصة، وكتب ومراجع ومواد ومخابر وفنيين وغيرها من المستلزمات.

– العمل بنظام التفرغ للبحث العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية المعمول به في جامعات العالم، والذي يتيح لأعضاء الهيئة التدريسية وللباحثين فرصة التفاعل مع المؤسسات البحثية والجامعية، ويعزز انطلاقهم للبحث ويغذي خبراتهم ويطلعهم على أفاق بحثية جديدة.

8–دراسة معن الربيعي (2006): المناخ التنظيمي في الأقسام العلمية وعلاقته بالعمل الإبداعي لدى التدريسين في جامعة ديالى[1]: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المناخ التنظيمي السائد في جامعة ديالى، وواقع العمل الإبداعي السائد في جامعة ديالى من وجه نظر التدريسين في الجامعة، وتشخيص العلاقة بين هذين المتغيرين، اقتصر البحث على المدّرسين في الأقسام العلمية لكليات جامعة ديالى والبالغ عددها تسع كليات، منها خمس كليات ذات تخصص علمي وأربع كليات ذات تخصص إنساني، اختيرت عينة عشوائية طبقية من المجتمع قوامها 250 مدرسا ومدرسة، وقام الباحث ببناء استبيان تضمن الجزء الأول منه عبارات تتعلق بالمناخ التنظيمي السائد في الأقسام العلمية عددها 50 فقرة موزعة على خمسة مجالات، أما الجزء المتعلق بالعمل الابداعي فقد تضمن عشرة أسئلة موزعة على خمسة مجالات، كما تم التأكد من الخصائص السيكومترية للاستبيان، الأساليب الإحصائية المستخدمة تمثلت في: اختبار كا^2، معامل الارتباط لبرسون، اختبار ت، قيمة Z لمعامل الارتباط، وبعد تحليل البيانات توصل الباحث إلى النتائج التالية:

[1]- معن لطيف كشكول سلمان الربيعي، المناخ التنظيمي السائد في الأقسام العلمية وعلاقته بالعمل الإبداعي لدى التدريسيين في جامعة ديالي، أطروحة دكتوراه غير منشورة في الإدارة التربوية، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد، 2006.

– أن واقع المناخ التنظيمي السائد في الأقسام العلمية بكليات جامعة ديالى كان مرتفعا بشكل عام ويتميز بالمناخ المفتوح، حيث أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 لمجالات وصف المناخ التنظيمي.

– أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 لعلاقة المناخ التنظيمي بقدرات العمل الابداعي لصالح اختبار الإحساس بالمشكلات واختبار إعادة التنظيم.

– لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0،01 لعلاقة المناخ التنظيمي بقدرات العمل الابداعي لصالح اختبارات: الطلاقة، المرونة، والأصالة.

– أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لمتغيرات الجنس، التخصص (علمي، إنساني) والمراتب العلمية (مدرس مساعد، أستاذ مساعد، أستاذ)، أما عن التوصيات التي تقدم بها الباحث فتمثلت في:

- استمرار الجامعة بتهيئة مناخات تنظيمية إيجابية مفتوحة في الكليات تساعد التدريسيين على العمل الجاد والمثمر لخلق علاقات إنسانية مثمرة لإنجاز العمل.
- ضرورة قيام الجامعة بخلق جو ديمقراطي يساعد أعضاء الهيئة التدريسية على إبداء وجهات نظرهم ومقترحاتهم، واستقلالية أكثر لتحصين دور الأستاذ الجامعي في الكلية أو القسم.
- ضرورة قيام الجامعة بتقديم الدعم المادي والمعنوي للتدريسين أصحاب الإنتاج العلمي لمشاريع البحث العلمي، وتطويره بصورة أفضل مما هو عليه الآن.
- ضرورة قيام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بتأهيل التدريسين والعمل على تنمية قدرات العمل الإبداعي التي تتطلب مناخا تنظيميا خاصا للتعامل مع تلك القدرات.

9- دراسة داوود حلس (2009): الإنفاق على البحث العلمي ودوره في جودة الإنتاج العلمي في الجامعات الفلسطينية[1]: هدف الدراسة هو التعرف على مدى الإنفاق على البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية وانعكاساته على نوعية الإنتاج العلمي، استخدم الباحث منهج تحليل المحتوى، والمقابلة الفردية، كأدوات للدراسة مع مسؤولي عمادات البحث العلمي والشؤون الإلإدارية.

[1]- داوود حلس، الانفاق على البحث العلمي ودوره في جودة الإنتاج العلمي في الجامعات الفلسطينية، المؤتمر التربوي الثالث حول دور التعليم العالي في التنمية الشاملة، جامعة الأزهر، غزة، 18و19 نوفمبر 2009.

كما استخدم تحليل وثائق بيانات رقمية لميزانية عمادات البحث العلمي، وقام بالتعرف على مدى الإنفاق على البحث العلمي ومصادره معتمدا على عينة من الجامعات الفلسطينية هي (الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، وجامعة الأقصى)، وقد توصلت الدراسة إلى أن الإنفاق على البحث العلمي متدن، وأن دور القطاع الحكومي والخاص في تمويل البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية متدن أيضا، مما ينعكس على نوعية الإنتاج، وقد أوصى الباحث بضرورة تفعيل مفهوم الجامعة الرائدة المنتجة وتحويل البحوث العلمية من أبحاث استهلاكية إلى بحوث من أجل الاستثمار، وتوجيه الرسائل العلمية والأبحاث الجامعية إلى بحوث تطبيقية متخصصة مقابل دعمها وتمويلها من مؤسسات القطاع الإنتاجي الحكومي والخاص، ومنح عمادات البحث العلمي صلاحيات واسعة بمواقع الإنتاج، والتعاقدات البحثية لتسويق أفكارها وأبحاثها في الميدان على مستوى القطاعات الحكومية والقطاعات الخاصة، والعمل على إنشاء صندوق وطني لدعم وتوسيع قاعدة البحث العلمي في الجامعات.

10-دراسة سوسن الضليمي (2009): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات السعودية دراسة تقييمية للعوامل المؤثرة فيها[1]: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على حجم الإنتاجية العلمية، عن طريق تحديد إسهام كل نوع منها عدديا في البناء المعرفي في المجال، ومعرفة حجم التباين بين كل منها في الإسهامات العلمية موزعة حسب هيئة التدريسيين السعوديين وغير السعوديين، وكذا التعرف على العوامل الأكثر أهمية في تلك الإنتاجية بالنسبة لهم، وقد اعتمدت الباحثة على المنهج المسحي في الحصول على المعلومات اللازمة للبحث من أعضاء هيئة التدريس بتخصّص المكتبات والمعلومات في الجامعات السّعودية عن طريق استبيان، وقد تمّ بحث مواقع جميع أعضاء هيئة التدريس على الأنترنت للوصول إلى الإنتاج الفكري من خلالها، إذ تم الوصول إلى إنتاجية 13 منهم فقط، وقد تم إضافتها إلى عينة الدّراسة الأساسية التي بلغت 30 مفردة، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدّراسة ما يلي:

- أن 46.5% من عينة الدّراسة بدرجة أستاذ مساعد، بحاجة للقيام بالعديد من الأبحاث والنشاطات العلمية للانتقال والترقي إلى مستوى الأعلى من الدّرجة العلمية، كما أن أعضاء هيئة التدريس من

[1]- سوسن طه الضليمي، الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات السعودية، دراسة تقييمية للعوامل المؤثرة فيها، مجلة المكتبات والمعلومات العربية، م 28، ع 4، 2008.

الجنسين الذين لا يتولون أي مناصب أخرى ولا يشتركون في أي لجان ويقضون وقتا أطول في القيام بالبحوث، أما عن العوامل المؤثرة على الإنتاجية العلمية فوجد أن نصف عينة الدراسة يرون أن العوامل الذاتية والنفسية قد احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها من بين العوامل الأخرى، وأن العوامل غير الأكاديمية، قد احتلت المرتبة الأخيرة في الأهمية من حيث الترتيب، كنا أن أهمية العوامل تختلف عند الذكور عنها عند الإناث، حيث تم استخدام اختبار"T.test" الذي أثبت وجود فرق معنوي بين أهمية العوامل لدى الذكور والإناث، الذي يعد فرقا معنويا ذا دلالة إحصائية، وأن بعض التفريعات للعوامل الذاتية والنفسية مرتفعة الأهمية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس الذكور مثل: العمر، مكان الحصول على درجة الدكتوراه، سنوات الخبرة، بينما ظهر تفوق أعضاء هيئة التدريس الإناث في عدد من العوامل الأخرى هي كالآتي: الدافعية نحو القيام بالبحوث، اهتمامات الفرد الموضوعية، تطوير الذات والرغبة في التميز، كما ظهر تساويهما في كل من الدّرجة العلمية والتمكن من اللغة الإنجليزية، وأن التفريعات للعوامل التراكمية، وعوامل بيئة العمل مهمة في نظر أعضاء هيئة التدريس الذّكور أكثر من الإناث مثل: مكانة الجامعة التي يحصل منها الباحث على الدكتوراه، تدني مستوى الطّلاب، وكان "تقييم الأداء الجامعي لعضو هيئة التدريس"،" ودعم الجامعة للأبحاث "، وشدة المنافسة بين التخصصات المتداخلة في موضوع المعلومات قد تعادلت فيهما إجابة الطرفين، وقد ظهرت إجابة أعضاء هيئة التدريس الإناث متأثرة بالعوامل التالية أكثر منها في الذكور: كالاشتراك في خدمة قواعد المعلومات للدّوريات الإلكترونية والمتاحة على صفحة الأنترنت لموقع الجامعة، سهولة الوصول إلى المعلومات عن طريق الأنترنت، والمكتبات الرقمية والافتراضية، وتفعيل دور مراكز البحوث والتميز في الجامعة، وتغير دور أقسام المكتبات في العالم على ضوء التطورات الحديثة التي أثرت على التخصص والمتخصصين فيه، أما عن عاملي " الزملاء في العمل" و" المكانة العلمية وفرص التقدير العلمي "، قد تساوت في تأثيرها على كل من أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث، كما أن "الانتماء الأكاديمي"، و" الأفراد الأكثر إنتاجية من أعضاء هيئة التدريس في القسم وقدرتهم في التأثير على الأخرين" و" القيام بأعمال إدارية والاستمرار بشغل منصب إداري لفترة من الزمن"، ظهرت كعوامل أكثر تأثير على هيئة التدريس الإناث من الذكور، بينما ظهرت العوامل الآتية: تكرار إجراءات التحكيم في كل من النشر والترقية، متطلبات الترقية والحصول على منح دراسية بعد الدكتوراه، ساعات التدريس الأسبوعية، ساعات البحث الأسبوعية، عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم، عدد المقررات التي تقوم بتدريسها، عدد الطلبة الذين تقوم بتدريسهم في

المادة الواحدة، عدد الساعات المكتبية للإرشاد، والتفرغ العلمي، كعوامل تأثر على أعضاء هيئة التدريس الإناث أكثر منها لدى الذكور، وظهر عامل حضور المؤتمرات أكثر تأثير على هيئة التدريس الذكور، وقد تم استخدام "T.test" لإثبات وجود فرق معنوي بين أهمية العوامل لدى السعوديين وغير السعوديين، والفرق يعد فرقا معنويا ذا دلالة إحصائية، وقد ظهر زيادة أثر العوامل على أعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين فقط في الدّافعية نحو القيام بالبحوث، وتطوير الذات، والرغبة في التميز، والدّرجة العلمية والتمكن من اللغة الإنجليزية، أما بالنسبة إلى هيئة التدريس السعوديين فتظهر درجة تأثير تلك العوامل أكثر ما يمكن في "دعم الجامعة للأبحاث".

11- دراسة شامي صليحة (2010): المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة حالة جامعة "محمد بوقرة"، بومرداس[1]: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين، حيث تم تطبيق أداة الاستبيان والذي تضمن المحاور التالية للمناخ التنظيمي: الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، نمط الاتصال، التكنولوجيا، العمل الجماعي، مشاركة العاملين في صنع القرارات والحوافز، كما تضمن الجزء الثاني من الاستبيان: تقييم الموظفين لأدائهم، في حين تضمن الجزء الأخير: علاقة المناخ التنظيمي بالأداء الوظيفي للعاملين، وتم تحليل النتائج باستخدام التكرارات والنسبة المئوية. أمّا عينة الدّراسة تمثلت في الأساتذة الدائمين والموظفين الإداريين العاملين بجامعة محمد بوقرة " بومرداس" كلية العلوم الاقتصادية علوم التسيير والعلوم التجارية، حيث بلغ عدد أفراد العينة 38 موظفا و85 أستاذا.

وبعد تحليل النتائج تم التوصل إلى ما يلي:

أ- بالنسبة للموظفين الإداريين:

- وجود توجهات مرتفعة لدى أفراد العينة نحو المحاور التالية: التكنولوجيا، الهيكل التنظيمي، العمل الجماعي، نمط القيادة والاتصال، وتوجهات سلبية نحو محوري المشاركة في صنع القرارات والحوافز.
- أما توجهات أفراد العينة نحو الدّرجة الكلية للمناخ التنظيمي فكانت معتدلة والأمر نفسه بالنسبة للأداء الوظيفي.
- وجود علاقة موجبة بين كل عناصر المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للموظفين الإداريين.

[1]- صليحة شامي، المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين –دراسة حالة جامعة "محمد بوقرة"-، مذكرة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة بومرداس، 2009-2010.

ب- بالنسبة للأساتذة:

- وجود توجهات سلبية نحو جميع محاور المناخ التنظيمي، وتوجهات سلبية أيضا نحو الدّرجة الكلية للمناخ التنظيمي،(رأي أن المناخ التنظيمي غير ملائم).

- بينت النتائج المتعلقة بمحور الأداء الوظيفي وجود توجهات سلبية نحوه ووجود علاقة موجبة بين كل عناصر المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للأساتذة.

وقد أوصت صاحبة الدراسة بما يلي:

- ضرورة الاهتمام بعناصر المناخ التنظيمي في الجامعة دون التمييز فيما بينها، حيث أن جميعها تؤثر إمّا ايجابا أو سلبا على الفعاليات والأنشطة المختلفة داخل الجامعة.

- منح الثقة وإعطاء الفرصة للموظفين لإظهار إبداعاتهم وذلك من خلال اتباع الأسلوب الديمقراطي التشاوري في الإدارة، وتفويض الصلاحيات لهم الأمر الذي يشعرهم بمكانتهم وبثقة الإدارة فيهم وكذا ثقتهم بأنفسهم مما يؤثر إيجابا على أدائهم الوظيفي.

- العمل على توظيف وتوجيه التقنيات الحديثة نحو إنشاء شبكة اتصالات ومعلومات تربط بين مختلف الإدارات والأقسام فيما بينها وبين الإدارات والقيادات التابعة لها، مع دعم سبل الاتصال والتنسيق بينها من أجل رفع مستوى أداء العمل.

- العمل على التخلص من الأنماط المركزية التي لا تتناسب مع أهداف الجامعة وطبيعتها الوظيفية والتركيز على عمل وبناء الفريق الذي يقود للأداء المتميز.

- رفع دافعية الموظفين عن طريق دعمهم بمزيد من الحوافز المادية والمعنوية مع التأكيد على ربط الحوافز بشكل مباشر مع نتائج الأعمال.

- أن تهتم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي باتخاذ عدد من الإجراءات الصائبة لتطوير المناخ التنظيمي داخل الجامعات وذلك من خلال:

- توفير مناخ ملائم ومساعد يرتاح فيه العامل والأستاذ.

- رفع معنويات الهيئة التدريسية للقيام بالدور المنوط بها.

- الاهتمام بالجانب المهني والاجتماعي للأساتذة.

- دفع إدارة الجامعات إلى قيادة العمل بأسلوب علمي حديث.

12- دراسة منتهى عبد الزهرة (2010): الصعوبات التي تواجه البحث العلمي في جامعة بغداد من وجهة نظر التدريسيين[1]: هدفت الدراسة إلى التعرف على الصعوبات التي تواجه البحث العلمي في جامعة بغداد من وجهة نظر التدريسيين، كما حاولت الكشف عن تأثير متغير التخصص (علمي –إنساني) في وجهات النظر لواقع الصعوبات التي تواجه البحث العلمي، حيث تألفت عينة البحث من 225 عضوا من كليات جامعة بغداد، ولقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية منهم 100 عضو مدرس في الكليات العلمية، و125عضو مدرس في الكليات الإنسانية، أما عن أدوات جمع البيانات فقد استخدمت الباحثة استبيانا يضم 40 عبارة قامت بتصميمه اعتمادا على الأدبيات والمصادر المتعلقة بموضوع البحث الحالي من جهة، وبتوجيه سؤال مفتوح إلى عدد من التدريسيين لغرض معرفة أهم الصعوبات من جهة أخرى، ومن ثمة تم تطبيقه على عينة الدّراسة وذلك بعد التأكد من صدقه وثباته، الأساليب الاحصائية تمثلت أساسا في الأوساط المرجحة، الأوزان المئوية، وكذا اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات، وقد بينت نتائج هذه الدراسة ما يلي:

وجود صعوبات تؤثر بشكل كبير على حركة البحث العلمي في الجامعة وهي ترتبط أساسا بالجوانب المادية والفنية والتنظيمية والتي لها الأثر الكبير.

كذلك بينت النتائج بأنه وعلى الرغم من التقدم في عملية الاتصال وتقنية المعلومات التي أوجدت مساهمات كبيرة في توظيف المعرفة ما بين الجامعات في العالم، إلا أن هناك ضعفا في عملية الاتصال ما بين مراكزنا البحثية في الجامعة، والمراكز البحثية في الجامعات العربية والعالمية.

أما عن الهدف الثاني التي سعت الدراسة إلى الوصول إليه، فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الكليات الإنسانية والعلمية في جامعة بغداد، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة مهما كانت انتماءاتهم العلمية، ينظرون إلى الصعوبات التي تواجه البحث العلمي نظرة واحدة، وبناءً على النتائج المتوصل إليها فقد وضعت صاحبة الدراسة جملة من المقترحات تمثلت أهمها فيما يلي:

- إيجاد سبل المعالجة للدعم المادي والمعنوي لتنشيط حركة البحث العلمي في الجامعة.
- زيادة الميزانيات المخصصة للبحث العلمي بشكل عام وتسهيل الإجراءات الإدارية.

[1]- منتهى عبد الزهرة، الصعوبات التي تواجه البحث العلمي في جامعة بغداد من وجهة نظر التدريسيين، مجلة البحوث التربوية، ع32، بغداد، 2010، ص ص 257-283.

– دعم البحوث والباحثين من خلال المنح والهبات والجوائز العلمية التي تزيد وتعزز من نشاط البحث العلمي.

– إمداد الجامعات بالأجهزة العلمية المتقدمة بما يساعد الباحثين على النهوض بمهامهم، ووضع خطة لإمداد مراكز البحوث والكليات بالكتب والدوريات العلمية والأبحاث.

– تخصيص جهة أو إدارة تتولى ربط مراكز البحوث بشبكات قواعد المعلومات الدولية والعمل على تشجيع الأبحاث العلمية المتميزة في مجال النشر والطباعة.

13– دراسة فوقية راضي (2010): الإنتاجية العلمية والحاجات الإرشادية لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة بالمدينة المنورة[1]: هدفت الباحثة إلى التعرف على الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في كليات جامعة طيبة وتحديد إذا ما كان هناك فروق في الإنتاجية العلمية تعزى إلى متغيرات الجنسية، التخصص والرتبة العلمية، وكذلك التعرف على الحاجات الإرشادية، كما تدركها عضوات هيئة التدريس لزيادة إنتاجيتهم العلمية، تكونت عينة البحث من 52 عضو هيئة تدريس بكليات جامعة طيبة (التربية، العلوم، علوم وهندسة، الحاسبات، العلوم الطبية) بالمدينة المنورة، وتمثلت أداة الدراسة في استبيانين، الأول لقياس الإنتاج العلمي المتمثل في الأبعاد التالية:

الكتب العلمية، البحوث المنشورة، والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، والاستبيان الثاني خصص لتحديد الحاجات الإرشادية، وقد تم تطبيق الاستبيانين بعد التأكد من صدقهما وثباتهما، أما الأساليب الإحصائية فتمثلت أساسا في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجات، اختبار مان وتني لعينتين مستقلتين، تحليل التباين من الدرجة الأولى" كروسكال – واليس"، التكرارات والنسب المئوية، وأشارت نتائج البحث إلى ما يلي:

- الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس منخفضة في مجال إنتاج الكتب العلمية وكذلك الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، بينما تبدو مقبولة فيما يتعلق بعدد البحوث المنشورة.
- وجود فروق دالة إحصائيا بين عضوات هيئة التدريس السعوديات وغير السعوديات في مجمل الإنتاج العلمي، وذلك لصالح عضوات هيئة التدريس غير السعوديات.

[1]- فوقية راضي، الإنتاجية العلمية والحاجات الإرشادية لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة بالمدينة المنورة، بحث مقدم لندوة التعليم العالي للفتاة -الأبعاد والتطلعات-جامعة طيبة- المدينة المنورة، 2010.

- وجود فروق دالة إحصائيا بين عضوات هيئة التدريس في تخصص العلوم النظرية والعلوم العملية في كل من عدد البحوث المنشورة ومجمل الإنتاج العلمي، وذلك لصالح العلوم العملية.
- وجود فروق دالة إحصائيا بين عضوات هيئة التدريس في رتبة أستاذ ورتبة أستاذ مساعد في كل من عدد البحوث المنشورة ، الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، ومجمل الإنتاج العلمي، وذلك لصالح رتبة أستاذ.
- عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين عضوات هيئة التدريس في رتبة أستاذ ورتبة أستاذ مشارك في الإنتاجية العلمية.
- وجود فروق دالة إحصائيا بين عضوات هيئة التدريس في رتبة أستاذ مشارك ورتبة أستاذ مساعد في كل من عدد البحوث المنشورة، الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه ومجمل الإنتاج العلمي وذلك لصالح رتبة أستاذ مشارك.
- الحاجات الإرشادية كما تدركها عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة لزيادة إنتاجيتهن العلمية هي: زيادة دعم الجامعة المالي للبحث العلمي، خفض الأعباء التدريسية، زيادة المكافآت والرواتب للباحثات المتميزات، تخفيف الأعباء الإدارية، توفير الدوريات العلمية والكتب المتخصصة في مكتبة الجامعة.

وعلى ضوء ما أشارت إليه نتائج الدراسة من انخفاض للإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بكليات جامعة طيبة، أوصت الباحثة بضرورة إعداد برامج لتدريب عضوات هيئة التدريس على مهارات البحث العلمي.

– ضرورة توفير الظروف الملائمة لتبادل الخبرات البحثية والمهنية مع عضوات هيئة التدريس في الرتب العلمية الأعلى.

– ضرورة إجراء المزيد من البحوث التي تتناول مفهوم "الإنتاجية العلمية" في علاقتها بمتغيرات أخرى قد يكون لها تأثيرات مهمة على شخصية عضوات هيئة التدريس مثل فعالية الذات وكفاءة التدريس والرضا عن العمل والإنهاك النفسي.

14- دراسة وائل التل (2010): تحليل واقع الإنتاج العلمي في كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز وتحديد معوقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكلية[1]: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الإنتاج العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز وتحديد معوقات هذا الإنتاج، والتعرف على العوامل المؤثرة في كل ذلك، وكذا تحديد فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس في مستوى كمية الإنتاج العلمي وفي معوقاته يمكن أن تعزى إلى المتغيرات التصنيفية للدراسة والمتمثلة أساسا في: (الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة في التدريس الجامعي)، عينة الدّراسة تشكلت من 91 عضو هيئة تدريس، ويمثل هذا العدد ما نسبة 81% تقريبا من أفراد مجتمع الدّراسة، وتوزعوا حسب المتغيرات التصنيفية للدّراسة، أما عن أداة الدّراسة فتمثلت في استبيان يضم جزأين رئيسيين، يتعلق الجزء الأول بقياس كمية الإنتاج العلمي، يضم خمسة مؤشرات كمية تمثلت في: (البحوث العلمية المنفردة المنشورة أو المقبولة للنشر في مجلات علمية محكمة، البحوث العلمية المشتركة المنشورة أو المقبولة للنشر في مجلات علمية محكمة، الكتب العلمية ذات الصّلة بالتخصص المؤلفة أو المترجمة والمنفردة أو المشتركة المنشورة، وأوراق العمل المقدمة للمؤتمرات أو الندوات العلمية المتخصصة المنشورة في كتاب المؤتمر أو الندوة، والمقالات العلمية المتخصصة المنشورة في مجلات ثقافية أو في صحف، أما الجزء الثاني فيهدف إلى تحديد المعوقات التي يمكن أن تؤثر سلبا في مستوى كمية الإنتاج العلمي لدى عضو هيئة التدريس الجامعي، حيث تكون هذا الجزء في صورته النهائية من 32 فقرة مقرونة بسلم إجابات خماسي هو: (أوافق، أوفق بشدة، لا أدري، لا أوافق، لا أوافق أبدا)، يجيب أفراد العينة باختيار درجة موافقة واحدة فقط لكل فقرة، ومن ثمة تم تطبيق الأداة بعد التأكد من خصائصها السيكومترية، المنهج المستخدم في هذه الدّراسة هو المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدّراسة وأهدافها، أما الأساليب الإحصائية المستخدمة فتمثلت في: المتوسطات الحسابية، تحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمعرفة الفروق الزوجية في السؤال الثاني المتعلق بأثر المتغيرات التصنيفية في تقديرات مستوى كمية الإنتاج العلمي، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

[1]- وائل عبد الرحمان التل، تحليل واقع الإنتاج العلمي بكلية التربية، بجامعة الملك عبد العزيز وتحديد معوقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكلية، مجلة دراسات في العلوم التربوية، م 38، ملحق 3، 2011، عمان، الأردن، ص ص 88-99.

- كمية مستوى الإنتاج العلمي ككل جاءت بمستوى متوسط، وجاءت كمية كل مؤشر للإنتاج العلمي بمستوى منخفض جدّا، وبينت وجود فروق دالة بين متوسطات كمية هذا الانتاج لصالح فئة الرتبة (أستاذ مشارك) وفئة الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، كما توصلت الدراسة إلى أن معوقات الإنتاج العلمي بشكل عام كان حادة بدرجة كبيرة، وبينت عدم وجود فروق دالة بين متوسطات تقديرات معوقات هذا الإنتاج تعزى لمتغيرات الدّراسة، وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بما يلي:

- ضرورة تنمية معدل الإنتاج العلمي السنوي لأعضاء هيئة التدريس ليرتقي إلى مستوى أهمية هذا الإنتاج في تطوير التعليم لجامعي وخاصة (البحوث العلمية المنفردة)، (البحوث العلمية المشتركة)، (والكتب العلمية ذات الصلة بالتخصص المؤلفة أو المترجمة والمنفردة أو المشتركة).

- ضرورة إيلاء الإنتاج العلمي التربوي الأهمية التي تتناسب مع أهمية هذا الإنتاج في تطوير التعليم الجامعي وتحقيق تعليم وإنتاج تعلم عالي الجودة، ومن ذلك دراسة المعوقات التي تؤثر سلبا في مستوى كمية الإنتاج بهدف إيجاد الحلول المناسبة لها.

- عقد ورشات عمل ليشارك فيها أعضاء هيئة التدريس بجميع الأقسام العلمية في الكلية، كي يسهموا في إيجاد حلول عملية مناسبة للمعوقات التي تحد من إنتاجهم العلمي وتقديمها لإدارة الجامعة لدراستها أثناء نظرها في الحلول المناسبة لهذه المعوقات.

15- دراسة مناعي رانيا(2011): دور الجامعة الأردنية في تنمية البحث العلمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين[1]: هدفت الدراسة إلى معرفة دور الجامعة الأردنية في تنمية البحث العلمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين فيها، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وصممت استبيانا مكونا من 28 عبارة وتم التأكد من خصائصه السيكومترية ومن ثم تطبيقه على عينة الدراسة المكونة من 167 قائدا أكاديميا، وبعد تحليل البيانات المحصّل عليها تم التوصل إلى النتائج التالية:

- درجة التقدير لدور الجامعة الأردنية في تنمية البث العلمي من جهة نظر القادة الأكاديميين كانت عالية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية على كل مجال من مجلات الأداة تعزى لمتغير الرتبة

[1]- رانيا مناعي، دور الجامعة الأردنية في تنمية البحث العلمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين فيها، مجلة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، م 25،ع 4، الأردن، 2011.

الأكاديمية،، عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وأوصت صاحبة الدراسة بضرورة توفير مزيد من الدعم المادّي للبحث العلمي، ومشاركة القاع الخاص في دعم البحث العلمي كونه أحد الجهات المستفيدة منه، والاستفادة من نتائج الأبحاث العلمية، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس ومنحهم الصلاحيات لتنشيط حركة البحث العلمي وضرورة ربط البحث العلمي باحتياجات التنمية الشاملة، وكذا ضرورة وجود استراتيجية لتسويق البحث العلمي وتوظيفه في تنمية المجتمع المحلي.

16- دراسة أبان وناجي (2012): تقويم المناخ التنظيمي حسب آراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة تكريت[1]: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي في المنظمة المبحوثة من وجهة نظر رؤساء الأقسام، وتقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات اعتمادا على النتائج التي يتوصل إليها البحث، ثم اختيار عينة مكونة من 41 رئيسا لأقسام الكليات العلمية والإنسانية، واستخدم الباحثان استمارة استبيان وهي الأداة الرئيسة لجمع البيانات، تضمنت خمسة محاور أساسية هي: الهيكل التنظيمي، القيادة الإدارية، المشاركة في صنع القرار واتخاذه، المكافآت والحوافز، الاتصالات، وأدوات أخرى تمثلت في الملاحظات الشخصية والوثائق والسجلات الرسمية في المنظمة المبحوثة، واستخدما الأساليب الإحصائية المتمثلة في الوسط المرجح والوزن المئوي، وتوصلا إلى النتائج التالية:

- اتصف نمط المناخ التنظيمي في جامعة تكريت بالإيجابية في جميع عناصره عدا عنصر المشاركة في صنع واتخاذ القرارات الذي اتصف بالسلبية.

- من خلال متابعة نتائج وصف المتغيرات (عناصر المناخ التنظيمي في المنظمة المبحوثة)، اتضح أن نظام (الحوافز والمكافآت) كان سلبيا في المجموعة العلمية، وأن عنصري القيادة الإدارية، والمشاركة في صنع واتخاذ القرارات، اتصف بالسلبية على مستوى المجموعة الإنسانية.

- اتضح كذلك من خلال النتائج بأن عنصر(المشاركة في صنع واتخاذ القرارات) بحاجة إلى تفعيل وتعزيز لضمان تحقيق أجواء عمل إيجابية تضمن تحسين نمط المناخ التنظيمي السائد في كليات التربية، القانون، العلوم، كما أن عنصر (الحوافز والمكافآت)، اتصف بالسلبية في كليات (العلوم، وطب الأسنان)، أما عنصر (الهيكل التنظيمي) فقد انفرد باتصافه بالسلبية في كلية الزراعة عن جميع الكليات

[1]- أبان عثمان عبد الرزاق وناجي عبد الستار محمود، تقويم المناخ التنظيمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة تكريت، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، م 2، ع1، 2012، ص ص1-25.

في المنظمة المبحوثة، كما انفرد عنصر (القيادة الإدارية) في كلية القانون من حيث اتصافه بالسلبية عن بقية كليات المنظمة المبحوثة.

وأوصى الباحثان بما يلي:

– تفعيل نظام الحوافز والمكافآت وتدعيمه من خلال التمكين والمشاركة الإيجابية والفاعلة لصناعة واتخاذ القرارات، وبما ينمي روح المنافسة الودية نحو تطوير العمل في المنظمة المبحوثة.

– تفعيل أسلوب المشاركة الجماعية في عملية صناعة واتخاذ القرارات من خلال الأخذ والعمل بأسلوب الفريق الواحد.

– تعزيز سياسة الباب المفتوح من قبل الإدارة العليا في المنظمة المبحوثة لضمان تقليل الحواجز الإدارية والتنظيمية وبما يضمن التفاعل الإيجابي، وتهيئة أجواء عمل إيجابية في المنظمة.

–إيجاد هيكل تنظيمي مرن يشجع على إعادة توزيع الصلاحيات وتفعيل نظم الاتصال بما يضمن تسهيل تبادل وانسيابية المعلومات بسرعة ودقة وتقليل المركزية في صناعة واتخاذ القرارات.

– تعميق وعي القيادات الإدارية لمفهوم وأبعاد المناخ التنظيمي من خلال تدريبهم وإكسابهم المعارف والخبرات والمهارات، تمهيدا للارتقاء بمستوى الأداء والعمل في المنظمة.

– التركيز على تنمية روح الانتماء والولاء للمنظمة، من خلال المشاركة الجماعية في صنع واتخاذ القرارات لأجل سهولة وسرعة وإمكانية تنفيذها ومتابعتها، والاهتمام بالمعلومات ودقتها وتحديثها بهدف ضمان عدم حدوث حالات التضارب والارباك من جهة، وحكم التقدير الشخصي من جهة أخرى.

17– دراسة الأغبري والمشرف (2012): واقع البحث العلمي في ضوء بعض المتغيرات بكليتي المعلمين بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية[1]: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع البحث العلمي لدى الهيئة التدريسية بكليتي المعلمين (الأحساء والدمام) بجامعة الملك فيصل، ومدى مساهمة العوامل الاجتماعية والإدارية والذاتية والتنظيمية في هذا الواقع، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة 94 عضوا، قام الباحثان ببناء استبيان يتكون من أربعة محاور تضم 34 عبارة، تعكس هذه المحاور المجالات التالية:

المحور الأول: العوامل الاجتماعية التي تؤثر في إنتاجية عضو هيئة التدريس.

[1]- عبد الصمد قائد الأغبري وفريدة عبد الوهاب المشرّف: واقع البحث العلمي في ضوء بعض المتغيرات بكلتي المعلمين بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية)، مجلة العلوم التربوية والنفسية، م13، ع4، ديسمبر 2012، ص ص485-512.

المحور الثاني: العوامل الإدارية التي تؤثر في إنتاجية عضو هيئة التدريس.

المحور الثالث: العوامل التنظيمية التي تؤثر في إنتاجية عضو هيئة التدريس.

المحور الرابع: العوامل الذاتية التي تؤثر في إنتاجية عضو هيئة التدريس.

وبعد التحقق من ثبات وصدق الاستبيان، تم تطبيقه على عينة الدراسة، حيث بينت النتائج بعد تحليلها بالاستعانة برنامج الرزم الإحصائية (spss) الذي اعتمد فيه على الأساليب التالية: النسب المئوية والتكرارات، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، اختبار "ت"، تحليل التباين الأحادي، اختبار شفيه " scheffe" ما يلي:

– أن درجة الموافقة لدى أعضاء هيئة التدريس بالنسبة للعوامل الثلاثة الأولى تعد عالية، حيث احتلت العوامل الاجتماعية المرتبة الأولى، تليها العوامل الإدارية، ثم العوامل التنظيمية، في حيث احتلت العوامل الذاتية المرتبة الأخيرة.

– كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين محاور الدراسة تعزى لمتغير الكلية والرتبة العلمية وسنوات الخبرة والبحوث العلمية المنشورة، وعدم وجود فروق أيضا تغزى لمتغير الجنسية، عدا محور العوامل الذاتية، ومن خلال هذه النتائج قدم الباحثان جملة من التوصيات تمثلت أساسا في :

– نشر ثقافة الوعي بأهمية البحث العلمي لدى الطلاب والمجتمع على حد سواء من خلال وسائل الاتصال المختلفة، ومن خلال ممارسة أساليب البحث العلمي بشكل عملي في المناهج الجامعية حتى يعتاد الطالب عليها ويدرك أهميتها، كون اتخاذ القرارات الاستراتيجية والمهمة لدى الدول لا تتم دون الاستعانة بنتائج الأبحاث العلمية.

– أهمية وعي وإدراك الجهات الإدارية في كليات المعلمين والجهات المعنية بدور النشاط البحثي في العملية التعليمية لأعضاء هيئة التدريس وضرورة سرعة استجابتها بتسهيل الإجراءات وتوفير المواد اللازمة لدعم النشاط البحثي بما يثري العملية التعليمية، وذلك من خلال عقد المؤتمرات، الندوات، واللقاءات العلمية المرتبطة بذلك.

– ضرورة إعادة النظر في اللوائح والتنظيمات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، وبخاصة المتعاقدون منهم، من خلال توفير البيئة العلمية الملائمة التي تشمل الشعور بالاستقرار الوظيفي، وتؤمن الحوافز اللازمة، التي تساعد على مضاعفة إنتاجهم العلمي وتشكل عوامل جذب الكفاءات المتميزة منهم، بما يضمن الارتقاء بمستوى مخرجات العملية التعليمية.

– أهمية إدراك عضو هيئة التدريس لقيمة البحث العلمي وأن تميزه في نشاطه التدريسي قائم على مدى ما ينجزه من أبحاث علمية تعمق من فهمه وإدراكه المعرفي، وتعزز من مكانته العلمية.

– توفير الوقت الكافي لعضو هيئة التدريس لتمكينه من إجراء وكتابة البحوث.

– العمل على تفعيل دور مركز البحث العلمي، وإعداد قادة من الباحثين ومساعديهم في التخصصات النظرية والعلمية والتطبيقية بما يخدم مختلف قطاعات التنمية.

– تقويم وتقدير عضو هيئة التدريس بعد منحه حقوقه اللازمة، وفقا لنشاطه التدريسي المتميز وعطائه البحثي المتجدد، وخدمة المجتمع التي يرنو للمشاركة فيها.

– توفير شبكة اتصالات تسهل الوصول إلى مصادر المعلومات بأقل تكلفة وجهد.

– وضع خطط بحثية قصيرة وطويلة الأمد، لدراسة المشكلات التعليمية ووضع الحلول الملائمة لها.

– التشجيع على الحضور والاشتراك في الندوات العالمية لتبادل الخبرات مع الآخرين والاطلاع على أحدث الأساليب البحثية العالمية ونقلها وتطبيقها في العالم العربي.

18– دراسة هالة حامد زهدي اعبيان (2012): دور الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في دعم البحث العلمي وسبل تحسينه[1]: هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة قيام الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة بدورها في دعم البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها والتعرف على سبل تحسين دور الجامعات الفلسطينية في دعم البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء نتائج الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وأعدت استبيانا مكونا من (50) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: الدعم المادي، الدعم الأكاديمي، الدعم المجتمعي، الدعم المعلوماتي والتكنولوجي، بالإضافة إلى سؤال مفتوح في نهايتها حول سبل تحسين البحث العلمي، وقد تم التأكد من صدق الاستبيان بطريقتين: الصدق الظاهري وصدق البناء من خلال حساب معامل الارتباط لبيرسون، كما تم التأكد من ثباته بطريقتين أيضا هما: طريقة التجزئة النصفية، وطريقة الاتساق الداخلي عن طريق معادلة ألفا كرومباخ، وتكون مجتمع الدّراسة من أعضاء هيئة التدريس من حملة الدرجات الجامعية العليا من جامعتي (الإسلامية والأزهر) البالغ عددهم 468 عضو هيئة تدريس للفصل الدراسي الأول 2012–2013، عينة الدراسة شكلت ما نسبته 32.26% من أصل

[1]- هالة حامد زهدي اعبيان، دور الجامعات الفلسطينية بجامعات محافظة غزة في دعم العلمي وسبل تحسينه، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم صول التربية، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين، 2012.

468 بواقع 151 عضو من مجتمع الدراسة، ولتحليل البيانات ومعالجتها إحصائيا ثم استخدام برامج الرزم الإحصائية (spss).

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- درجة قيام الجامعات الفلسطينية بدورها بمحافظات غزة في دعم البحث العلمي من وجه نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ الوزن النسبي الكلي 64،07%.
- أن الدعم الأكثر شيوعا جاء في المجال الرابع الخاص بالدعم المعلوماتي والتكنولوجي للبحث العلمي بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة، حيث حاز على المرتبة الأولى بدرجة تقدير متوسطة، وبوزن نسبي (67.30%)، وحاز المجال المتعلق بالدعم الأكاديمي للبحث العلمي بالجامعات الفلسطينية على المرتبة الثانية بدرجة متوسطة وبوزن نسبي (65.35%)، بينما جاء المجال المتعلق بالدعم المادي للبحث العلمي بالجامعات الفلسطينية في المرتبة الثالثة بدرجة تقدير متوسطة وبوزن نسبي (61.72%)، والمجال المتعلق بالدعم المجتمعي للبحث العلمي بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة في المرتبة الرابعة والأخيرة بدرجة تقدير متوسطة، وبوزن نسبي (61.71%)، والملاحظ أن الأوزان النسبية للمجالات الأربعة كانت متقاربة .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة في دعم البحث العلمي تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ دكتور، أستاذ مشارك ، أستاذ مساعد)، ومتغير النوع (ذكر، أنثى)، ومتغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات في دعم البحث العلمي (الدعم المالي للبحث العلمي، الدعم المعلوماتي والتكنولوجي للبحث العلمي) تبعا لمتغير الجامعة، ولقد كانت الفروق لصالح الجامعة الإسلامية.

وفي ضوء النتائج أوصت الباحثة بتوصيات أهمها:

– تحديد فلسفة بحثية ووضع خارطة وطنية للجامعات الفلسطينية، يتم فيها توضيح أولويات البحث العلمي وإجراءات تطبيقه لتحسين جودته.

– زيادة الميزانية المخصصة لدعم البحث العلمي ووضع حوافز مادية للباحثين.

– تشجيع البحوث المشتركة والفرق البحثية، وتسهيل مهمة الباحث في التواصل ودعم زيارات بحثية، ونشر البحوث في مجلات ذات سمعة عالية.

– مساهمة الجامعة في دفع تكاليف نشر الأبحاث والكتب والرسائل العلمية والترجمات للباحثين.

– إنشاء صندوق لدعم البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية .

– تشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في البحث العلمي وتوظيف نتائج البحوث لخدمة المجتمع الفلسطيني.

19– دراسة منور عدنان محمد نجم وأخرون (2012): الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة[1]: هدفت الدراسة إلى التعرف على حجم الإنتاجية العلمية لعضوات الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي، والكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في حجم الإنتاجية العلمية وفقا لمتغيرات الدراسة، المؤهل العلمي، المؤسسة، عدد سنوات العمل الأكاديمية، المنصب الإداري، التخصص، الحالة الاجتماعية، وأهم المعوقات التي تحد من الإنتاجية العلمية ومعرفة دوافع الإنتاجية العلمية لديهن، وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، وعلى استبيان قامت بتصميمه، يتضمن 55 فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: دوافع الإنتاجية العلمية، المعوقات التي تحد من الإنتاجية العلمية، العوامل المؤثرة والدّاعمة للإنتاجية العلمية، الحاجات التدريبية ووسائل زيارة فاعلية الإنتاجية العلمية، ولقد أظهرت النتائج ما يلي:

– أن متوسط ما تنتجه المرأة الفلسطينية عضو هيئة التدريس للأبحاث هو (0.74) بما يعادل بحثا واحدا كل عام ونصف، ومن الكتب (0.14) سنويا، أما متوسط الكتب المترجمة فهو ما يعادل (0.019)، كما أن هناك ميل لنشر الأبحاث والكتب بمشاركة الأخرين.

[1]- منور عدنان محمد نجم وأخرون، الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ع32، 2014، ص ص 11- 61.

– أن أعلى متوسط في الإنتاجية العلمية كانت المشاركة في ورش العمل يليها على التوالي الأيام الدراسية بالمشاركة بأوراق عمل بحثية، تحكيم الأبحاث، والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه ومناقشتها، وتنخفض هذه الإنتاجية في مجال الحصول على الجوائز وبراءات الاختراع.

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

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في حجم الإنتاجية العلمية تعزى للمتغيرات التالية:(المؤسسة التعليمية، التخصص، الحالة الاجتماعية، مكان السكن).

20– رزيب الله محمد (2013): واقع المشاركة في صناعة القرار لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الجزائرية (دراسة ميدانية)[1]: هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى المشاركة في صناعة القرار لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الجزائرية، ومعرفة ما إذا كان هناك فروق بين هذه الجامعات تعزى إلى مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صناعة القرار، تكونت عينة هذه الدراسة من 320 عضو هيئة تدريس، منهم 130 من جامعة الجزائر، 69 عضوا من جامعة وهران، 121 عضوا من جامعة قسنطينة، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية من المجتمع الأصلي البالغ عدده 1476 عضوا حيث بلغت نسبة العينة 21%، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لغرض التعرف على هذا الواقع، وأداة الاستبيان المكونة من 43 عبارة تعكس المجالات التالية: قرارات مجلس الكلية، قرارات المجلس العلمي، قرارات اللجنة العلمية للقسم، وقرارات اللجنة البيداغوجية للقسم، وذلك بعد التأكد من صدقها وثباتها، أما الأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات فتمثلت في النسب المئوية لتحديد مستوى المشاركة في صناعة القرار والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بثلاث بدائل هي: عالي، متوسط، متدني، ومن أجل تحديد الفرق بين الجامعات الثلاثة والتي تعزى إلى مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صناعة القرار فقد استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي " One–way Anova"، وقد أظهرت النتائج بأن مستوى مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صناعة القرار في الجامعات الجزائرية الثلاثة منخفضة، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس لا تتاح لهم الفرص الكافية لتقديم أفكارهم وآرائهم ومقترحاتهم في مجال عملهم، وخاصة أن أعضاء هيئة التدريس

[1]- رزيب الله محمد ، واقع المشاركة في صناعة القرار لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الجزائرية (دراسة ميدانية)، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، العدد 11، 2013، ص ص 44-61.

يرغبون في أن تتاح لهم هذه الفرص حتى يشعروا بأن وجودهم في المؤسسة التعليمية له دور في تحسين العملية التعليمية، أما عن إعزاء الفروق بين الجامعات الثلاثة إلى متغير مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صناعة القرار، فقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين الجامعات الثلاثة (الجزائر، وهران، قسنطينة)، تعزى إلى مشاركة أعضاء هيئة التدريس، وهذا يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس في كل الجامعات الجزائرية ينظرون نظرة متشابهة إلى مستوى المشاركة في صناعة القرار على أنها منخفضة، وهذا ما بينته فعلا نتائج التساؤل الأول.

وبناء على النتائج المتوصل إليها اقترح الباحث ما يلي:

- تشجيع عملية المشاركة في صناعة القرار على كافة المجالات في الجامعات الجزائرية.
- ضرورة إنهاء مرحلة الفردية في اتخاذ القرارات وأن تكون عملية صناعة القرار جماعية يسهم فيها الجميع كل حسب مهاراته.
- العمل على توسيع وسائل الاتصال بين الإدارة الجامعية وأعضاء هيئة التدريس، وتوفير كل البيانات والمعلومات اللازمة في عملية صناعة القرارات الرشيدة.
- تطبيق سياسة الانتخاب للإدارة الجامعية في تنصيب العمداء ورؤساء الأقسام بدل نظام التعيين، مما يضمن المشاركة الجماعية لجميع أعضاء هيئة التدريس.
- أن تعمل الإدارة الجامعية على توفير جو من الألفة والمودة بين أعضاء هيئة التدريس عن طريق العمل الجماعي للتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم.
- الاهتمام بالجوانب الإنسانية أكثر من العمل الإداري في المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعات، لما لها من أهمية معتبرة في رفع الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس.

21- دراسة صفيناز خليل الشيخ خليل (2014): واقع تمويل البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية وعلاقته بالإنتاج العلمي لأعضاء هيئة تدريسها[1]: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة تمويل البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وعلاقتها بحجم الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظرهم، كما هدفت إلى التعرف على العلاقة بين متوسط تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لدرجة تمويل

[1]- صفيناز خليل الشيخ خليل: واقع تمويل البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية وعلاقته بالإنتاج العلمي لأعضاء هيئة تدريسها، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم أصول التربية الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين، 2014.

البحث العلمي، ولحجم الإنتاج العلمي تعزى إلى متغيرات الدراسة: (الجنس، سنوات الخدمة، الدرجة العلمية، الكلية، الجامعة)، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية (الإسلامية، الأقصى، الأزهر) في محافظات غزة والحاصلين على درجة أستاذ مساعد فأعلى، البالغ عددهم (744) عضو هيئة تدريس، وتكونت عينة الدراسة الأصلية من (260) عضو هيئة تدريس من العاملين في الجامعات الثلاثة بنسبة 35% من مجتمع الدراسة، ولتحقيق أهداف الدّراسة، صممت الباحثة استبيانين، الأول عن واقع تمويل البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية، تضمن ثلاث مجالات، والثاني عن واقع الإنتاج العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية وتضمن مجالين، وتم التحقق من صدقهما وثباتهما من خلال تطبيقهما على عينة استطلاعية مكونة من 40 فردا، وقامت الباحثة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (spss) لتحليل استجابات أفراد العينة، وبخاصة النسب المئوية وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

نتائج الاستبيان الأول:

- أظهرت نتائج الدّراسة أن الوزن النسبي لدرجة تمويل البحث لعلمي في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مجالات الاستبيان الأول لدى أفراد العينة بلغ (51.58%) بدرجة تمويل قليلة، وكانت المجالات على التوالي: حصل مجال "التمويل غير المباشر" للبحث العلمي في الجامعات الفلسطينية على المرتبة الأولى بوزن نسبي (57.17%)، يليه مجال "التمويل المباشر" بوزن نسبي (53.28%) ثم مجال "التمويل الخارجي" بوزن نسبي (43.47%).
- لا توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات تقديرات الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لدرجة تمويل البحث العلمي تعزى إلى متغيرات الجنس وسنوات الخدمة والكلية.
- توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0،05 بين متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لدرجة تمويل البحث العلمي تعزى إلى متغير الجامعة، وذلك لصالح الجامعة الإسلامية، وإلى متغير الدرجة العلمية، وذلك لصالح الدرجة العلمية (أستاذ),

أما نتائج الاستبيان الثاني فكانت كآتي:

– أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط الكلي للعوامل المؤثرة على الإنتاج العلمي من مجالات الاستبيان الثاني من وجه نظر المدرسين بلغ (3.09) بوزن نسبي (76.61%) وأن هذه العوامل لها تأثير على الإنتاج العلمي بدرجة متوسطة.

–احتل مجال الإشراف على الرسائل العلمية الحجم الأكبر وفي المرتبة الأولى من الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بمتوسط حسابي (7.81)، يليها مجال الأبحاث المنشورة في مجلات عالمية بمتوسط حسابي(5.59)، والأوراق في المؤتمرات العلمية بمتوسط حسابي (5.44)، يليها الأبحاث المنشورة في مجلات محلية بمتوسط حسابي (3.57)، ثم الأبحاث المنشورة في مجلات عربية بمتوسط حسابي (3.35)، والكتب المؤلفة بمتوسط حسابي (1.27)، وأخيرا الكتب المترجمة بمتوسط حسابي (0.14).

– لا توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لدرجة الإنتاج العلمي تعزى إلى متغيرات الجنس، سنوات الخدمة ومتغير الكلية.

– توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لدرجة الإنتاج العلمي تعزى إلى متغير الجامعة وذلك لصالح الجامعة الإسلامية، ومتغير الدرجة العلمية، وذلك لصالح أصحاب الدرجة العلمية "أستاذ".

– توجد علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين درجة التمويل وحجم الإنتاج العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية عند مستوى دلالة 0.05.

أما أهم الاقتراحات فكانت كآتي:

- تخصيص ميزانية للبحث العلمي من قبل الحكومة للجامعات الفلسطينية.
- تفعيل دور القطاع الخاص من خلال (المصانع، البلديات، الشركات الخاصة) في دعم البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية.
- العمل على نشاء وقف إسلامي يعود ريعه إلى دعم البحث العلمي.
- تبني مفهوم الجامعة المنتجة من خلال الاستشارات، وعمل مشاريع يعود ريعها لدعم البحث العلمي.

22- دراسة عادل بن عايد الشمري (2015): واقع المناخ التنظيمي بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن كما يراه أعضاء هيئة التدريس (دراسة ميدانية)[1]: هدفت دراسة الشمري إلى التعرف على تصورات هيئة التدريس في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن للمناخ التنظيمي السائد فيها وتحليل العلاقة بين هذا المناخ ومجموعة من المتغيرات هي: الكلية، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، والجنسية، ثم اقتراح ما يساعد في تحسينه ويزيد من فعاليته، وقد اعتمد على المنهج الوصفي من خلال تطوير استبيان تضمن 43 فقرة وزعت على سبعة أبعاد هي: اهتمامات القيادة الإدارية، العلاقات والاتصال، الصلاحيات واتخاذ القرارات، الإجراءات والسياسات، النمو المهني، التحفيز، الانتماء والتقدير، وللإجابة عليها تم وضع مقياس ليكرت الخماسي بالعبارات الآتية: (موافق بشدة، موافق، لا أدري، غير موافق، غير موافق بشدة)، وقد تم التحقق من صدق أداة البحث بعرضها على ثمانية من المحكمين من ذوي الخبرة من أعضاء هيئة التدريس، حيث طلب منهم إبداء رأيهم حول مدى ملاءمة فقراتها ومناسبتها وشموليتها وانتماءها لمجالات البحث وسلامة صياغتها اللغوية، كما تم حساب الصدق الذاتي لأبعاد الاستبيان من خلال استخراج الجذر التربيعي لمعامل الثبات "ألفا كرومباخ"، الذي كان مساويا لـ 0.95 أما عينة البحث فقد تضمنت جميع أفراد المجتمع، إلا أن ضعف تجاوب أفراد المجتمع مع استبيان الدراسة لم يمكن الباحث من الحصول على جميع الإستجابات، حيث بلغ العدد النهائي للاستجابات 134 استبيانا.

الأساليب الإحصائية المستخدمة تمثلت أساسا في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، واختبار"ت" لمجموعتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي لتحديد الفروق بين استجابات أفراد العينة باختلاف متغيرات البحث، وكان من أبرز النتائج المتوصل إليها، أن المناخ التنظيمي في الجامعة يقع في مستوى "جيد" وأن أعلى الأبعاد هو بعد " الإنتماء والتقدير" بمتوسط حسابي 4.23 من 5 وأقلها بعد التحفيز، بمتوسط حسابي 2.78، ويرجع الباحث هذا التقييم الجيد للمناخ التنظيمي إلى كون جامعة الملك فهد هي جامعة عريقة ورائدة، غير أن هذه النتيجة لا تعني أن تقف الجامعة عند هذا الحد، بل لا بد لها أن تعمل جاهدة كما رسمت لنفسها في رسالتها للوصول إلى درجات متقدمة من الكفاءة الإدارية، كذلك بينت نتائج البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الكلية وسنوات الخبرة، بينما

[1]- دراسة عادل بن عايد الشمري، واقع المناخ التنظيمي بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن كما يراه أعضاء هيئة التدريس، مجلة العلوم التربوية والنفسية، م16،ع1، مارس 2015، ص ص 143-173.

أظهرت فروقا تبعا لمتغير الدرجة العلمية في ثلاثة أبعاد هي: العلاقات والاتصال، الصلاحيات واتخاذ القرارات، الإجراءات والسياسات، وفروقا أخرى تبعا لمتغير الجنسية في بعد التحفيز فقط، أما بالنسبة للاقتراحات فتمثلت في ما يلي:

- العمل على تحقيق نوع من المرونة في العمل الإداري من خلال تفويض الصلاحيات والبعد عن المركزية، والمشاركة في اتخاذ القرار.
- منح الثقة لجميع العاملين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على اختلاف تخصصاتهم، والعمل على تطبيق الحوافز على جميع المستويات بشكل أكثر مرونة.
- التقليل من التكليفات الإدارية التي تشغل عضو هيئة التدريس عن مهمته الأساسية في البحث والتدريس قدر الإمكان.
- إجراء دراسات حول المشكلات الإدارية التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة، وأخرى عن الضغوط الوظيفية له.

23- دراسة محمد حسن العجلوني(2015-2016): الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظات شمال الأردن[1]: هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية، كما هدفت إلى التعرف على مدى وجود فروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس في هذه الكليات تبعا لبعض المتغيرات الديمغرافية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بصورته المسحية لملائمته وطبيعة الدراسة وأهدافها وأسئلتها وحدودها، واختار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة بلغت 180 عضوا، مثلت نسبة 48% من المجتمع الكلي، أداة الدراسة تمثلت في استبيان يضم 32 عبارة موزعة على أربع مجالات، وللحكم على درجة ممارسة الحريات الأكاديمية للفقرة أو المجال ثم استخدام 5 بدائل تمثلت في العبارات التالية: درجة قيلة جدا، درجة قليلة، درجة متوسطة، درجة كبيرة، درجة كبيرة جدا، وقصد التأكد من الخصائص السيكومترية لها، تم عرضها على عشرة خبراء من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وذلك لتعيين صدقها الظاهري، كما جرى التأكد من صدق البناء من خلال تطبيق الأداة على عينة استطلاعية قوامها 30

[1]- دراسة محمد حسن العجلوني: الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظات شمال الأردن، المجلة الأردنية في العلوم القانونية، م12، ع4، 2016، ص ص 479-494.

عضوا من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، أما ثبات الاستبيان فقد تم تعيينه باستخدام أسلوب التطبيق وإعادة التطبيق بفارق زمن مدته أسبوعان وبطريقة الاتساق الداخلي بحساب معامل "ألفا كرومباخ"، وكانت جميع معاملات الارتباط السابقة دالة إحصائيا ومرتفعة، مما يجعل الباحث مطمئنا لصدق الأداة وثباتها أما عن الأساليب الإحصائية المستخدمة، فقد استعان الباحث ببرنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) حيث جرى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما جرى استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين واختبار تحليل التباين الأحادي.

وتبين من تحليل النتائج المتوصل إليها أن المتوسط الحسابي العام لدرجات ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة البلقاء في محافظات الشمال جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها(2.76)، بانحراف معياري(1.13)، وجاء مجال ممارسة الحرية الأكاديمية المتعلقة بالمشاركة في صناعة القرار بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.85) بدرجة متوسطة، تلاه مجال خدمة المجتمع بمتوسط حسابي (2.75) وبدرجة متوسطة، ثم مجال البحث العلمي بمتوسط حسابي قدره (2.73) وبدرجة متوسطة، وأخيرا، جاء مجال ممارسة أعضاء هيئة التدريس لحريتهم في مجال التدريس بالترتيب الأخير بمتوسط حسابي (2.59) وبدرجة متوسطة، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة وفقا للجنس لصالح الذكور في جميع المجالات عدا مجال البحث العلمي.

بينما لا توجد فروق بين المتوسطات حول ممارسة الحرية الأكاديمية في جميع المجالات تبعا لمتغيري الكلية والرتبة الأكاديمية.

وفي ضوء النتائج المتوصل إليها أوصى الباحث بما يلي:

- ضرورة منح الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة البلقاء في محافظة شمالي الأردن وتنميتها، خصوصا في مجال البحث العلمي، وتهيئة الظروف لممارسة هذه الحرية، من خلال تشجيع أعضاء هيئة التدريس عليها في تدريسهم واهتماماتهم البحثية، وخدماتهم المجتمعية لتنمية المجتمع المحلي.
- تعزيز الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.
- تشجيع ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس من الإناث.

-تنظيم ندوات حول تعزيز وممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس تشارك بها الجامعة وأعضاء الهيئة التدريسية.

- تعزيز الحرية في مجال وضع الخطط الدراسية للمقررات التي يدرسها عضو هيئة التدريس وامتلاك الحق في اختيار المساقات بحرية.

- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الانتساب للجمعيات العلمية في مجال تخصصاتهم.

- ضرورة إشراك جميع أعضاء هيئة التدريس في بناء الخطة الاستراتيجية للجامعة.

- زيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في عملية صناعة القرارات.

- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على زيادة مشاركتهم في الاستشارات وخدمة المجتمع، وإزالة القيود التي تعيق ذلك.

ب- الدراسات الأجنبية:

دراسة يوسانج وآخرون: Usang and al (2007):"الإنتاجية البحثية لأعضاء الهيئة التدريسية لجامعات منظمة جنوب نيجريا":[1]

هدفت الدراسة إلى فحص الإنتاجية البحثية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات جنوب منطقة نيجيريا، وقد قام الباحثون بتبني ثلاث فرضيات لعمل هذه الدّراسة، حيث استخدموا عينة مكونة من (480) عضو هيئة تدريس من مجمل مجتمع الدراسة البالغ عدده (3120) عضو هيئة تدريس، واستخدم المنهج التجريبي، أما الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات فتمثلت أساسا في اختبار "ت" واختبار "كا^2" حيث أوضحت النتائج ما يلي:

- يوجد اختلاف واضح بين الذكور والإناث في الإنتاجية البحثية، كما أن هناك فروقا واضحة بين المتزوجين وغير المتزوجين في الإنتاجية البحثية .

- أظهرت الدراسة تأثير عامل التخصص على الإنتاجية البحثية.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تشجيع البحث العلمي بغض النظر عن الجنس والحالة الاجتماعية أو التخصص.

[1] - Usang, B, and al, (2007). " Academic staff research productivity : a study of universities in south- south Zone of Nigeria". Educational Research and Review V.2(5), pp. 103-108.

24- دراسة ميجوسي وآخرون " Migausi and al " (2012): البحث والإنتاج العلمي من وجهة نظر الطاقم الأكاديمي في الجامعات الكينية:[1]

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أعضاء هيئة التدريس للبحث والإنتاج العلمي، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعات كينيا للإنتاج العلمي، تعزى إلى متغيرات: الجنس، الجامعة، السن، الرتبة العلمية، سنوات الخدمة، استخدم الباحثون المنهج الوصفي، وأداة الاستبيان لجمع المعلومات من (11) جامعة حكومية وخاصة في كينيا، ولغرض تحليل النتائج تم الاستعانة بالبرنامج الإحصائي (spss)، ومن أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للإنتاج والبحث العلمي تعزى للعمر لصالح الأكبر سنا.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للإنتاج والبحث العلمي تعزى للجنس.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للإنتاج والبحث العلمي تعزى للرتبة العلمية.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للإنتاج والبحث العلمي تعزى لسنوات الخدمة، وقد أوصى أصحاب الدّراسة بضرورة تشجيع الجامعات للثقافة الإيجابية للبحث والإنتاج العلمي في جامعاتهم.

- التعقيب على الدراسات السابقة:

أ- أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

1- من حيث موضوع الدراسة وأهدافها: اختلفت الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة من حيث تركيزها على عدد معين من المتغيرات التنظيمية ذات العلاقة بنشاط الإنتاج العلمي، في حين ركزت معظم الدراسات على بعد تنظيمي واحد له علاقة بنشاط الإنتاج العلمي، أو تركيزها فقط على أحد متغيرات دراستنا، عدا دراسة مهدي السامرائي التي تناولت متغيري دراستنا ولكن بأبعاد مختلفة.

[1] - Migosi, J and al, « perception of academic staff or research and publishing in Kenyan universities. « South Eastern university College, P.O .Box 170-90200,Kitui, Kenya.

2- من حيث المنهج المستخدم في الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة التي تميزت باستخدام المنهج الوصفي، ببينما اختلفت مع بعضها، كدراسة "Usang يوسانج" التي استخدمت المنهج التجريبي، ودراسة "داوود حلس" التي استخدمت منهج تحيل المحتوى، ودراسة "سوسن الضليمي" التي استخدمت أسلوب المسح.

3- من حيث مكان الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية جزئيا في الحد الجغرافي مع كل من دراسة: رزيب الله محمد" ودراسة "شامي صليحة"، اللتان أجريتا في البيئة الجزائرية مع اختلاف الجامعات المعنية بالدراسة واختلفت كليا مع باقي الدراسات التي تركزت أكثر بجامعات المشرق العربي.

4-من حيث أداة الدراسة: اتفقت دراستنا الحالية مع معظم الدراسات في استخدام الاستبيان كأداة رئيسية في الحصول على البيانات وتحليلها، واختلفت مثلا مع دراسة "أبان وناجي" اللذان استعانا في دراستيهما على أدوات أخرى، كالملاحظة الشخصية والوثائق الرسمية إلى جانب الاستبيان.

ب- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- شكلت لنا الدراسات السابقة نقطة انطلاق هامة ساهمت بشكل كبير في تشكيل الخلفية النظرية التي تندرج ضمنها دراستنا، خاصة فيما يتعلق بمختلف الأبعاد التنظيمية ذات العلاقة بنشاط البحث والإنتاج العلمي، وكذا مختلف المتغيرات الشخصية التي يمكن أن تكون لها علاقة بمتغيري الدراسة، وصياغة فرضيات للبحث.

- الاستفادة من تصميم الإطار النظري خاصة في ما يتعلق بمفهوم المناخ التنظيمي ومفهوم الإنتاج العلمي ومختلف العناصر المتعلقة بهما.

- اختيار المنهج المناسب للدراسة.

- الاستعانة بالأدوات المصممة في تلك الدراسات من أجل بناء استبيان لدراستنا الحالية.

- توجهيهنا في اختيار وتعيين الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل نتائج دراستنا.

- وفرت علينا الدراسات السابقة الجهد والوقت بتزويدنا بأسماء العديد من الكتب والمراجع التي لها علاقة بموضوع دراستنا.

ج- أوجه التميز للدراسة الحالية:

- تبين الدراسة الحالية واقع كل من متغيري الإنتاج العلمي والمناخ التنظيمي بجامعة "محمد لمين دباغين بسطيف" للسنة الجامعية 2017-2018.

– سيتم تبيان طبيعة العلاقة بين حجم الإنتاج العلمي لأساتذة الجامعة المذكورة وصعوباته، بخصائص المناخ التنظيمي المعنية بالدراسة.

سابعا: فرضيات الدراسة:

– توجد فروق دالة إحصائيا في حجم الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي باختلاف كل من الجنس، الرتبة العلمية ومدة العمل بالجامعة.

– توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى تقديرات الأساتذة لصعوبات الإنتاج العلمي الموجودة، باختلاف كل من الجنس، الرتبة العلمية ومدة العمل بالجامعة.

– توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى تقديرات الأساتذة لخصائص المناخ التنظيمي السائدة، باختلاف كل من: الجنس، الرتبة العلمية ومدة العمل بالجامعة.

– توجد علاقة طردية بين خصائص المناخ التنظيمي وحجم الإنتاج العلمي.

– توجد علاقة عكسية بين خصائص المناخ التنظيمي السائدة وصعوبات الإنتاج العلمي.

تعد الجامعة كغيرها من المؤسسات التعليمية، منظمة وجدت لتحقيق أهداف متعددة من خلال الأفراد المتواجدين بها والذين يعملون معا في سبيل تحقيقها، مستخدمين في ذلك ما توفره هذه المؤسسة من إمكانات مادية، ممثلة في المباني والأجهزة وكل ما من شأنه المساعدة في القيام بأدوارهم والوصول إلى أهدافهم، كما أن اشتراك هؤلاء الأعضاء في تحقيق هذه الأهداف يؤدي إلى خلق علاقات متعددة الأشكال وأنماط سلوك مختلفة تفرضها طبيعة بيئة العمل الداخلية التي يعملون بها، إذن فتحقيق هذه الأهداف يتضمن بعدين أساسيين ممثلين في البعد المادي والبعد الاجتماعي، وتفاعل الأفراد ضمن هذين البعدين يشكل ما يعرف بالسلوك التنظيمي، حيث يكون هذا الأخير تبعا لخصائص ومميزات بيئة العمل التي يعملون بها، فكلما كانت هذه الخصائص والصفات تلبي احتياجات الأفراد ورغباتهم وتمنحهم الرضا والسعادة في العمل، كلما أدى ذلك إلى تطويرهم لسلوكات إيجابية وبالتالي المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.

إن مجموع هذه الخصائص والصفات التي يدركها الأفراد عن طبيعة التنظيم هي ما يشكل ما يعرف بالمناخ التنظيمي للعمل أو بيئة التنظيم الداخلية.

وبالرغم من أن كلمة مناخ المنظمة هي تعبير مجازي، لأن المناخ مصطلح جغرافي يتعلق في معظم الأحوال بالبيئة وبطبيعة المناخ من حيث البرودة والدفء في الأوقات المختلفة من السنة، والتغيرات الجوية التي تميز ذلك الموقع عن غيره من المواقع، إلا أن استخدامه في الأدب الإداري هو من باب التأكيد على ضرورة دراسة المنظمة ككيان عضوي تؤثر وتتأثر بالبيئة المحيطة.

لقد بدأ الاهتمام بهذا المفهوم منذ مطلع الستينات من القرن العشرين، ومنذ ذلك الوقت وهو يحظى باهتمام العديد من الباحثين في مجال الإدارة والتنظيم، حيث تعددت الدراسات التي تعنى بتحليل المناخ التنظيمي للمنظمات على اختلاف أنواعها وأشكالها، منها من اختص بدراسة وتحديد الأبعاد أو العناصر المشكلة للمناخ التنظيمي، ومنها من اختص بدراسة تحليل تأثير هذه الأبعاد على السلوك التنظيمي للأفراد وغيرها.

إن دراسة المناخ التنظيمي للجامعة باعتبارها تنظيم يقتضي منا أولا التعرف على ماهية المناخ التنظيمي من حيث نشأة وتطور هذا المفهوم، وكذا عرض بعض التعاريف الإصطلاحية التي وضعها المختصون لوصفه، بالإضافة إلى خصائصه والعوامل المؤثرة فيه وأبرز نماذجه وطرق قياسه، وتحديد أهم الأبعاد المتعلقة بالمناخ التنظيمي للجامعة، لنعرج بالحديث في الجزء الثاني إلى الجامعة كتنظيم له

خصائصه، حيث نستهل الحديث بتعريف الجامعة، ونشأتها وتطورها عبر العصور، أهدافها ووظائفها، المعايير العالمية للمفاضلة بين الجامعات، وأخيرا نشأة الجامعة الجزائرية وتطورها وأبعاد المناخ التنظيمي بها.

I- المناخ التنظيمي:

I-1/ التطور التاريخي لمفهوم المناخ التنظيمي:

استخدم مصطلح المناخ لأول مرة في كتابات المختصين في علم النفس الصناعي والسلوك التنظيمي في أواخر الثلاثينات من القرن العشرين، في ذلك الوقت أشار كل من لوين، لبيت ووايت " Lewin& Lippit & White " إلى هذا المفهوم تحت مصطلح المناخ الاجتماعي، دون تحديد تعريف رسمي أو توفير أداة لقياسه، وقد أثير مفهوم المناخ التنظيمي صراحة لأول مرة في منتصف الستينات من طرف كل من لتوين وسترنجر 1968 "Litwin& Stringer" حيث عرف بأنه: "مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة والمدركة بصورة مباشرة من طرف الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة، والتي يكون لها انعكاس أو تأثير على سلوكهم[1].

لقد تطور مفهوم المناخ التنظيمي نتيجة لاجتهادات الباحثين ودراساتهم ويمكننا استعراض هذا التطور وفقا لما يلي[2]:

أولا: في سنوات الخمسينات: على الرغم من أن مناخ العمل لم يكن معروفا في سنوات الخمسينات، إلا أن الإطار المفاهيمي لمناخ العمل سجل تطوره من طرف لوين " Lewin1951 "، فقد أخذت فكرة المناخ التنظيمي جذورها من تجاربه التي قام من خلالها بخلق مناخات اجتماعية مصطنعة تمثلت في المناخات الشهيرة وهي: المناخ الأوتوقراطي، الديمقراطي، والمناخ الحر، وطبقت هذه المناخات على مجموعة التلاميذ ببعض المدارس، ثم لاحظ بعناية السلوكات الناجمة عنها، حيث أكدت هذه التجربة الصيغة المتعلقة بسلوك الفرد وهي:$C=F(P\times E)$، علما أن C تمثل سلوك الإنسان،P تمثل شخصا معينا، أما E فتمثل البيئة أو المحيط، وبذلك يكون سلوك الإنسان C هو دالة الشخصP بالتفاعل مع البيئة E الموجود فيها. إذن وحسب هذه الصيغة فإن سلوك الإنسان هو دالة لشخص معين وبيئته، وبتعديل E يمكن نظريا

[1]-Genevieve Roch, Impact du climat organisationnel sur le façonnement des pratiques relationnelles de soin et la satisfaction professionnelle d'infirmières soignantes en milieu hospitalier, Thèse présentée à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de Philosophiae Docteur (Ph .D.) en sciences infirmières, option administration des services infirmiers, Université de Montréal,2008,p14.

[2]- André Savoie, Luc BRUNET, le climat organisationnel et la culture organisationnelle, Revue québécoise de psychologie, vol. 21, n° 3, Université de Montréal, 2000, p180-184.

الحصول على سلوكات معظم الأفراد الذين هم تحت تأثير البيئة، والأمر الأكيد هنا هو أن شدة التغير في التصرفات الفردية تختلف من فرد لآخر لأن العامل P سوف يعدل تأثير E. هذه المعادلة سوف تكون أداة تحليلية قوية لفهم أي تغير في سلوكات الأفراد داخل النظم الاجتماعية.

في الواقع لا يمكن النظر إلى الشخص أو سلوكه بمعزل عن السياق الاجتماعي الذي يعمل فيه، ولكن بحسب معادلة لوين، فإن التأثير يكون في اتجاه واحد، أي يمكن أن تؤثر البيئة في الشخص ولكن ليس العكس. على الرغم من أن لوين لا ينفي التفاعل الموجود بين البيئة والفرد لكن معادلته تبين أن العمال الذين يخضعون لهذا التحليل يعتبرون كموظفين في مناخ ليسوا مؤثرين فيه ولا خالقين له. يمكننا إذن القول بأن مفهوم التفاعل بين الفرد ومحيطه الاجتماعي ليس مأخوذا بعين الاعتبار في هذه المعادلة، لذلك فإن معظم الدراسات المتعلقة بمناخ العمل ركزت على خصائص محيط العمل للتنبؤ بتغير اتجاهات وتصرفات الأفراد في التنظيم.

ثانيا: مفهوم المناخ التنظيمي خلال سنوات الستينات: كانت سنوات الستينات مثمرة بشكل خاص فيما يتعلق بموضوع المناخ التنظيمي بداية مع جليرمان "Gellerman1960" الذي عرض مفهوم مناخ العمل بأنه يرجع مجازا إلى الأحوال الجوية ودرجة الحرارة الفيزيائية، واجتماعيا الى الجو السائد في بيئة معينة. وبتتبع الأعمال التي قام بها رنسيس ليكرت "Lickert" خلال فترة زمنية تقدر بربع قرن نشر له كتابا حول منظمة الإنسان "The human Organisation"، والذي شكل علميا وجود مفهوم لمناخ العمل وقياسه وأدواره وتأثيراته.

في سنة 1968 وبحسب أفكار لتوين، عرّف مناخ العمل بأنه مجموعة من الشروط الهيكلية المؤثرة في السلوكات المختلفة، وقد بقي التمسك بهذه الفكرة طويلا، غير أن الاختلاف قد ظهر في جانب القياس أي قياس المناخ، فقد ظهرت ثلاث مدارس فكرية اعتمد كل فريق منها على جانب أو مدخل معين في قياسه للمناخ وهي:

أ- مدخل القياس الإدراكي للصفات الشخصية.

ب- مدخل القياس الإدراكي للصفات التنظيمية.

جـ- مدخل القياس المتعدد للصفات التنظيمية.

ثالثا: خلال سنوات السبعينات: عرفت هذه المرحلة سيطرة مقاربة القياس الإدراكي للصفات التنظيمية وانتشارها، حيث توصل بروني"Brunet" إلى بناء استبيانات تحوي عددا من الأبعاد التي من خلالها

يمكن قياس مناخ العمل هي: درجة الاستقلالية الذاتية وحرية العمل، درجة الرقابة على عمله الخاص، جودة الظروف الفيزيائية، اعتبار واحترام العمل، جودة العلاقات بين الجماعات...).

إن جودة العلاقات التي تنشأ بين صاحب المركز الوظيفي والمكونات الثلاثة (المسؤوليات والمهام الموكلة له، المحيط الإنساني مع من يتراضى، المحيط الفيزيائي والتكنولوجي الذي فيه ومن خلاله يُنتج)، تبرز للموظف كيف يعامل، ولما كان معظم العمال في مركز معين لديهم نفس الإدراك الحسي من حيث طريقة المعاملة، هذا كله ينتج عنه مناخ عمل أو على الأقل مناخ جزئي، لأنه يمثل ما يعيشه الأفراد في مكان العمل.

رابعا: في سنوات الثمانينات: ظهر في هذه الفترة ما يعرف بالثقافة التنظيمية.

خامسا: خلال سنوات التسعينات: تطورت الاستراتيجيات والتقنيات المستعملة في قياس المناخ وكذا الثقافة التنظيمية.

I-2/ تعريف المناخ التنظيمي:

بالنسبة لمفهوم المناخ التنظيمي وكما سبق وأن ذكرنا فإن المصطلحات التي ظهرت في الأدبيات العلمية والأكاديمية كمناخ العمل مثلا، جاءت لتعبر عن الحالة التي تسود منظمة أو مؤسسة تربوية، هذه الحالة تصعد وتنزل مثل المناخ الطبيعي الذي يشهد تقلبات جوية رعدية وعاصفة أحيانا، وهادئة ومشمسة أحيانا أخرى[1].

وسنحاول من خلال هذا العنصر التعرف على مختلف التعاريف الاصطلاحية التي وضعها الباحثون في هذا المجال، ثم نبين أهم النقاط التي اتُّفق عليها في هذه التعاريف، وكذا سبب الاختلاف في وصف المناخ التنظيمي.

يعرف **محمد علي شهيب** المناخ التنظيمي على أنه: "تعبير عن الخصائص المختلفة لبيئة العمل في التنظيم والتي تشمل جوانب التنظيم الرسمي ومزيج الحاجات الخاصة بالعاملين، طبيعة الاتصالات التنظيمية، أنماط الإشراف السائدة، سلوك الجماعات وغيرها من العوامل التنظيمية والتي يمكن إدراكها بشكل مباشر أو غير مباشر بواسطة أفراد التنظيم، مما يؤثر على سلوك الأفراد وعلى السلوك التنظيمي ككل، ولاشك أن ذلك كله يتداخل ويؤثر على إمكانية التنظيم في تحقيق الفعالية في الإنتاج والكفاية والرضا الوظيفي والتكيف"[2].

1- فوزي بن دريدي، المناخ المدرسي، الدار العربية للعلوم ناشرون،ط1، 2009، ص23.
2- محمد علي شهيب، السلوك الإنساني في التنظيم، دار الفكر العربي، 1990، ص30.

يعرفه **علي السلمي** بأنه: "كل العناصر والأشياء الموجودة، أو المتصورة في المنظمة والتي يتعامل معها الأفراد وتؤثر في إمكانية تحقيق أهداف التنظيم"[1].

كما يعرفه **كامل محمد المغربي** بأنه: " مجموعة الخصائص التي تميز بيئة المنظمة الداخلية التي يعمل الأفراد ضمنها، فتؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وإدراكهم "[2].

عرفه **محمد القريوتي** على أنه: "انعكاس لخصائص بيئة التنظيم في وعي العاملين فيه، مما يدفع الفرد إلى اختيار تصور معين حول التنظيم، ويتميز المناخ التنظيمي بالثبات النسبي لخصائصه، ويحدد إلى درجة كبيرة سلوك الأفراد"[3].

ويرى **شنيدر وسنيدر** "**Schneider & Snyder**" المناخ التنظيمي على أنه: "ملخص إدراك الأفراد لشخصية التنظيم، حيث يمثل خصائص التنظيم التي يعكسها ما ينسبه الأفراد من صفات للقائمين على وضع السياسات والممارسات والظروف التي تكتنف بيئة العمل"[4].

وقد عرف **هلبن**"**Halpin1963**" المناخ التنظيمي على أنه :"مجموعة المميزات والخصائص التي تتصف بها منظمة ما وتجعلها تختلف عن غيرها من المنظمات الأخرى، وهو أيضا الانطباع العام والمتكون لدى أفراد المنظمة والمتضمن متغيرات عدة كأسلوب معاملة المديرين لمرؤوسيهم، فلسفة الإدارة العليا حول العمل و ظروفه، ونوعية الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها"[5].

هيلرجل وسلوكهوم "**Hellriegel and Slocum**" يعرفان المناخ التنظيمي كالآتي: "يشير المناخ التنظيمي إلى مجموعة الرموز والصفات التي يمكن أن تدرك أو تفهم حيال منظمة معينة، أو حيال الأنظمة الفرعية لها، والتي تنبثق من الطريقة التي تتعامل بها هذه المنظمة أو أنظمتها الفرعية مع أعضائها"[6].

---

[1]- علي السلمي، إدارة السلوك التنظيمي، دار غريب، القاهرة، ص376.

[2]- كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي – مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في المنظمة-، ط2، دار الفكر، عمان الأردن، 1995، ص303.

[3]- محمد القريوتي، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني في المنظمات الإدارية، ط2 مكتبة الشرق، عمان، 1994، ص215.

[4]- Benjamin. Schneider and Rover A. Snyder. Sanders, Some relationships between job Satisfaction and Organizational climate, Journal of applied Psychology, 1975, p380.

[5]- رياض ستراك، دراسات في الإدارة التربوية، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2004، ص484.

[6]-Hellriegel, D., Slocum, J (1974),Organizational Climates, Mesures, Research and contingencies. Academy of Management Journal,17(2) , 1974, p256.

حسب **فورهاند وجليمر** "**Forhand and Gelmer**": "هو مجموعة من الخصائص التي تتصف بها المنظمة والتي تميزها عن غيرها من المنظمات وتؤثر على سلوك المنظمات وعلى سلوك العاملين لديها[1].

يعرفه **دسلر**"Desler": بأنه إدراك الشخص لنوع المنظمة التي يعمل بها"[2].

عرفه **بترسون** "**Peterson**" بأنه: "المشاعر الموجودة لدى الطلبة وأعضاء هيئة التدريس عن البيئة المدرسية خلال فترة زمنية معينة"[3].

من خلال التعاريف السابقة للمناخ التنظيمي، نلاحظ أن محاولة هؤلاء الباحثين كانت تنصب حول إيجاد تعريف علمي للمناخ التنظيمي، حيث يمكننا استنتاج أهم السمات الرئيسية للمناخ التنظيمي والتي تلاقت فيها وجهات نظر هؤلاء والمتمثلة في:

أ- المناخ التنظيمي عبارة عن مجموعة من الخصائص والمميزات لمنظمة ما.

ب- يؤثر المناخ التنظيمي على سلوك الأفراد في التنظيم وعلى التنظيم ككل.

حيث يؤثر المناخ التنظيمي على سلوك الأفراد عن طريق إدراك هؤلاء لطبيعة الخصائص المكونة له كما يرونها، و الذي يلعب دورا كبيرا في تحديد طبيعة المناخ، فمثلا إذا كان إدراك الأفراد للمناخ على أنه مناخ يسوده التسلط والتشدد، فإننا نتوقع أن يسلك هؤلاء وفقا لهذا النمط، وكل هذا سيؤثر لا محالة في تحقيق ما تصبو إليه المنظمات من أهداف ونتائج.

أما عن أسباب عدم اتفاق هؤلاء الباحثين على تعريف محدد للمناخ التنظيمي فيرجع إلى تعدد المداخل التي استخدمها كل منهم في وصفه للمناخ.

وقد صنف **جايمس وجونس** "**James and Jones**" تعاريف المناخ التنظيمي طبقا لثلاث مداخل رئيسية هي:

1/- مدخل القياس المتعدد للصفات التنظيمية.

2/- مدخل القياس الإدراكي للصفات التنظيمية.

3/- مدخل القياس الإدراكي للصفات الفردية أو الشخصية[4].

---

[1]- محمد الصيرفي، الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي (التحليل على مستوى المنظمات)، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2009، ص258.

[2]- بشير الخضر وآخرون، السلوك التنظيمي، الشركة العربية المتحدة للتسويق، القاهرة، 2009، ص341.

[3]- واصل جميل حسين المومني، الإدارة المدرسية الفعالة، ط1، دار حامد، عمان، 2007، ص 142.

[4]- Genevieve Roch, opcit, p16.

حيث يحصر المدخل الأول (المتعدد للصفات التنظيمية) المناخ التنظيمي في مجموعة من الصفات التنظيمية التي يمكن قياسها مثل الخصائص التي يمكن قياسها كحجم التنظيم، ومستويات السلطة والهيكل التنظيمي، أما المدخل الثاني (الإدراكي للصفات التنظيمية)، فيعتبر المناخ صفة أو ميزة أو مظهرا رئيسيا للتنظيم، حيث يتم قياس هذه الصفات من خلال متوسط تصورات وإدراكات الأفراد عن المنظمة، أما المدخل الثالث (الإدراكي للصفات الشخصية)، فيعتبرانه مجموعة الخلاصات الموجزة والشاملة لتصورات محددة لدى الأفراد، ويتم قياس هذه التصورات بواسطة الإدراكات الخاصة بالأفراد العاملين في المنظمة، وهذا المدخل يرى أن المناخ صفة في الفرد أكثر مما هو صفة في التنظيم.

ويعد المدخل الثاني (الإدراكي للصفات التنظيمية) من أكثر المداخل أهمية في دراسة وقياس المناخ التنظيمي وهذا يرجع إلى الإمكانات العلمية التي يتيحها في دراسة المناخ التنظيمي كدالة لتصورات الفرد من جهة، وما تتمتع به المنظمة من صفات ومميزات من جهة أخرى، بالإضافة إلى أن هذا المدخل يتجاوز الموضوعية الصارمة للمدخل الأول الذي يتجاهل الأفراد وتصوراتهم، ويربط المناخ التنظيمي بمتغيرات هيكلية، وهو أيضا يتجاوز الذاتية الصارمة في المدخل الثالث الذي يتجاهل ماهية المنظمة كوجود موضوعي خارج عن تصورات الأفراد العاملين فيها[1].

I-3/ خصائص المناخ التنظيمي:

يتكون مناخ المنظمات إذن من عديد العناصر التي تتفاعل داخله لتصوره في شكل صحيح أو غير صحيح، وبذلك تكون تصرفات الأفراد بحسب ذلك التصور للخصائص والمميزات الإيجابية أو السلبية للمناخ، حيث تستقر في أذهانهم وتنعكس مستقبلا على استقرار المنظمة، فإما أن يؤدي المناخ إلى شعور العمال بالانتماء لمؤسستهم وهذا ما يدفعهم للبقاء فيها، وإما أن يؤدي بهم إلى ترك العمل بها والبحث عن مناخ أفضل للعمل.

لقد أورد الباحثون مجموعة من خصائص المناخ التنظيمي للمؤسسات على اختلاف أنواعها وأشكالها نوردها في مايلي[2]:

- يعبر المناخ التنظيمي عن مجموعة من الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة والتي عن طريقها يمكن تمييز منظمة عن أخرى.

[1]- فلية فاروق عبده، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار المسيرة، عمان، 2005، ص303.

[2]- محمد القريوتي، مرجع سابق، ص72.

– يعكس المناخ التنظيمي التفاعل بين المميزات الشخصية والتنظيمية ويعبر عن خصائص المنظمة كما يتم إدراكها من قبل العاملين بها.

– تتصف هذه الخصائص بدرجة من الثبات النسبي.

– المناخ التنظيمي يكون ممثلا في إدراكات وتصورات الأفراد الخاصة بهم وليس بالضرورة ما هو كائن فعليا[1].

– المناخ التنظيمي لا يعني البيئة حيث تتعلق البيئة بما يدور داخل وخارج التنظيم على المستوى الواسع، بينما يتعلق المناخ التنظيمي بما يدور داخل التنظيم على المستوى الضيق فقط[2].

– ويضيف فلية وعبد المجيد خاصية التأثير المباشر للمناخ التنظيمي على سلوكيات العاملين حيث أن للصفات والتصرفات التنظيمية علاقة بالمناخ الذي ينتج بالمنظمة، مما يؤثر على سلوك الموظفين بتلك المنظمة[3].

– أخيرا يلخص كل من جوهر وعلي خصائص المناخ التنظيمي وذلك نقلا عن "taguiri1988" في مجموعة من الإفادات منها:

– المناخ فكرة من نسيج واحد لا تتجزأ مثل الشخصية الإنسانية.

– المناخ يتحدد بصفة جوهرية بواسطة خصائص الآخرين وسلوكهم واتجاهاتهم وتوقعاتهم، وكذلك بواسطة الوقائع الاجتماعية والثقافية.

– يشترك في المناخ عدة أشخاص في الوقت نفسه[4].

I-4/ أهمية المناخ التنظيمي:

بدأت فكرة المناخ التنظيمي في الظهور مع مطلع الستينات من القرن الماضي، و منذ ذلك الحين و هي تحظى باهتمام العديد من الباحثين، خاصة في نظرية التنظيم والسلوك التنظيمي[5]، حيث أصبح هذا الموضوع من الموضوعات المهمة، التي تستحوذ على اهتمام الباحثين في مجال الإدارة نظرا لتأثيره على

---

[1] - حمادات محمد حسن محمد، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية، ط1، دار حامد، الأردن، 2008، ص17.

[2] - ابراهيم بن حمد البدر، المناخ التنظيمي وعلاقته بضغوط العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، الرياض، 2006، ص18.

[3] - فليه والسيد، مرجع سابق، ص295.

[4]- جوهر حامد وعلي الدسوقي، النظرية والتطبيق في الإدارة التعليمية، دار المهندس للطباعة، دمياط، 2004، ص ص65،66.

[5]- عبد الفتاح الشربيني، المناخ التنظيمي وتطوير الخدمة المصرفية في البنوك التجارية الكويتية، المجلة العربية للإدارة، السنة11، ع3، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، 1987،ص20.

العديد من المتغيرات المتعلقة بسلوك العنصر البشري والذي هو قوام العمل ومرتكزه الأساسي، ومن بين هذه المتغيرات نجد سلوك الأداء وغيره من السلوكات التي يبديها الفرد في عمله، ويمكن إظهار أهمية هذا المتغير من خلال ما يلي:

يساعد التعرف على المناخ التنظيمي السائد في المنظمات على تبني سياسات من شأنها تعزيز النواحي الإيجابية و تصويب النواحي السلبية، والارتقاء بالصحة النفسية للعاملين وبروحهم المعنوية مما ينعكس إيجابا على تحقيق أهداف المنظمة وإشباع الحاجات والرغبات الفردية والجماعية[1]، وفي السياق نفسه يذكر صادق والمعضادي[2]، بأن العديد من المنظمات تحرص على التعرف على نمط المناخ السائد بها من وجهة نظر العاملين فيها، حتى يتسنى لها تعديل سياساتها وأهدافها وتطوير بيئة العمل لديها، لتعزيز شخصية المنظمة لدى العاملين.

وفي سياق أخر نستشف أهمية المناخ التنظيمي من خلال العلاقة القائمة بينه وبين المتغيرات التنظيمية الأخرى، فتظهر العلاقة القائمة بينه وبين القيادة في المنظمة، وتظهر العلاقة أيضا بينه وبين التخطيط، خاصة عندما يكون الهدف من التخطيط هو تحقيق الانسجام بين الأهداف التنظيمية وأهداف الأفراد العاملين بالمنظمة [3]، كما تتوقف كفاءة وفعالية الأداء الفردي والجماعي والأداء الكلي للمنظمة على مدى تأثير المناخ السائد في بيئة العمل الداخلية على كثير مما يتخذ من قرارات وما يتم من سلوك واتجاهات نحو المنظمة، حيث يتأثر سلوك الفرد داخل المنظمة بالبيئة المحيطة به وباتجاهه نحو تلك البيئة وإدراكه لها[4].

ويرى أبو تاية وآخرون(2012)، أن أهمية المناخ التنظيمي تزداد في ظل التحديات العالمية الجديدة، حيث أن المنافسة الشديدة والاتجاه نحو العولمة والتغير التقني السريع، تفرض على المنظمات مزيدا من

[1]- عامر الكبيسي، السلوك التنظيمي، التنظيم الحكومي والإداري بين التقليد والمعاصرة،ج2، دار الشرق، الدوحة،1998، ص66.

[2]- صادق محمد والمعضادي يوسف، أنماط المناخ التنظيمي الصائدة في مدارس التعليم العام بدولة قطر وعلاقتها ببعض المتغيرات،، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، السنة10، ع 22، 2001، ص28.

[3]- الهيتي عبد الرحيم ويونس شريف، العلاقة بين المناخ التنظيمي والمخرجات التنظيمية، دراسة مقارنة بين المنشأة العامة للمطاحن العراقية وشركة مطاحن أمريكية، المجلة العربية للإدارة، م11، ع4، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان،1987، ص8.

[4]- ناصر السكران، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الإدارية، الرياض،2004، ص18.

الانفتاح والتجديد والابتكار والتطوير من خلال توفير مناخ تنظيمي دائم للأفراد العاملين يتمثل في الاستقرار والتطور[1].

يمكن أيضا اعتبار المناخ التنظيمي متغيرا له أهمية كبيرة من خلال تأثيره على نجاح وتميز المنظمات وتحقيقها لأهدافها، وذلك من خلال دراسة العلاقة بين التجديد والابتكار وطبيعة المناخ السائد، حيث قام كل من ماك كري وإدواردز "Mc carry & Edwards"، بدراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الابتكاري، وقد أجريت الدراسة على 72 معمليا يعملون في أربع منظمات كندية لتحديد العلاقة بين السلوك الابتكاري والذي يتضمن أفكارا لمنتجات جديدة، وبين نوعية المناخ السائد، وكما تشير نتائج الدراسة، فقد تأثرت إنتاجية العاملين بالتغيرات في المناخ التنظيمي الخاص بسهولة الاتصال ودرجة تركيز السلطة، ودرجة الرسمية في إجراءات العمل، ثم سياسة المكافأة والترقية، وتتفق هذه النتائج مع ما توصل إليه شاكرا بارتي "Chakra bartti" في دراسة عن العوامل التي يمكن أن تفسر نجاح المنظمات في شراء التكنولوجيا الجديدة، فقد وجدت الدراسة تأثيرا لمتغيرات المناخ التنظيمي المتعلقة بالتشجيع على تحمل المخاطر، بالإضافة إلى مرونة الهيكل التنظيمي في أبعاده الخاصة بالسلطة والاتصالات وقواعد وإجراءات العمل، وقدم شبرد "Shebred" دليلا آخر حول علاقة المتغيرات في بيئة العمل التنظيمية بنجاحها في تقديم أو تبني المنتجات الجديدة، حيث أظهرت نوعية المناخ السائد في المنظمات المجددة عن ذلك السائد في المنظمات المقاومة للتجديد، أن المناخ في النوع الأول من المنظمات يتميز بالتشجيع على تحمل المخاطر وتأييد العمل الجماعي وتأكيد التميز في الأداء والمكافأة عنه وحل الخلافات على أسس من المناقشة والصراحة، بينما يتميز المناخ التنظيمي في النوع الثاني من المنظمات بعدم وجود هذه الصفات أو وجودها بصفة محدودة[2].

أما عن أهمية المناخ التنظيمي بالنسبة للمؤسسات التعليمية بصفة خاصة، فإن الاتجاهات الحديثة في تطوير التعليم تتبنى أسلوب النظم في تناولها لجوانب العملية التعليمية، والذي ينظر إلى هذه العملية كنظام يتكون من مجموعة عوامل متداخلة ومتفاعلة، يكون المناخ المؤسسي هو نتاج لعملية التفاعل بين أفراد هذه المؤسسة، وهو بذلك عنصر أساسي في هذا النظام، يستحق الاهتمام والدراسة.

[1]- أبو تاية وآخرون، العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في بعض منظمات الأعمال الأردنية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، م20، ع1، غزة فلسطين ،2012، ص160.

[2]- إبراهيم بن حمد البدر، مرجع سابق، ص ص19، 20.

وبما أن الجامعة مؤسسة تعليمية تسعى إلى تطوير وتحسين عملياتها وبالتالي مخرجاتها فإن التعرف على مختلف الأبعاد والعوامل التي تؤثر في هذه المخرجات سلبا أو إيجابا سيساهم في تحقيق أهدافها بدرجة أفضل، سواء تعلق الأمر بالأستاذ أو الطالب أو الإدارة، فتطوير الأداء التدريسي للأستاذ أو أداءه البحثي مثلا، يتحدد بمدى إتاحة الفرص للبحث والتطوير ودرجة الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها ومختلف عوامل بيئة العمل بالجامعة والتي تشكل مناخها التنظيمي.

وبناء على ما سبق يمكن أن نستنتج أهمية دراسة المناخ التنظيمي للمنظمات بصفة عامة، انطلاقا من عملية التأثير التي يمارسها هذا المتغير على سلوك الأفراد من جهة وعلى فاعلية المنظمة وتحقيقها لأهدافها من جهة أخرى.

فبالنسبة لعلاقة المناخ التنظيمي بسلوك الأفراد داخل المنظمة نجد أن التصرفات والأنشطة المختلفة التي يبديها الفرد في المنظمة، مثل مجيئه إلى العمل وقيامه بواجباته واتصاله برئيسه وبمختلف العناصر الموجودة في بيئة عمله واستخدامه لمختلف الموارد الموجودة في منظمته وغيرها من السلوكات، تكون الأساس فيما تؤديه المنظمة من أنشطة ومهام، وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن هذه السلوكات التي يبديها الفرد داخل التنظيم لا تنشأ من فراغ، فمثلما تؤثر هذه السلوكات في المنظمة ويتحدد أداؤها من خلالها، فإن المنظمة بدورها تؤثر في سلوكات الأفراد، وذلك بما توفره من بيئة تنظيمية وظروف عمل وأنظمته (القواعد، التعليمات، معايير العوائد والحوافز)، وإمكانيات وموارد الأداء المتاحة ونمط الإشراف وغيرها[1]، من هنا يمكن القول بأن العلاقة بين بيئة التنظيم الداخلية أو المناخ التنظيمي والسلوك هي علاقة تفاعل متبادل، فهناك عوامل كثيرة فردية تؤثر على المناخ، كما يؤثر هذا الأخير بدوره على هذه العوامل، فمثلا نجد أن الأشخاص الابتكاريون لهم تأثيرهم على المناخ بما يقدمونه من أفكار وحلول مبتكرة وأداء متطور تبعد المناخ من الروتين والجمود، كذلك هو الحال بالنسبة للمناخ الذي قد يشجع أو لا يشجع على الابتكار[2]، وكما هو معروف في الفكر التنظيمي فإن البيئة التنظيمية المحيطة بالفرد لا تؤثر على سلوكاته بصفة مباشرة وإنما تنتج هذه السلوكات نتيجة تفاعل خصائص هذه البيئة مع خصائص الفرد، ويلعب عنصر الإدراك هنا دورا كبيرا في تحديد طبيعة المناخ حيث أن سلوكات الأفراد لا تبنى على أساس ما يوجد في البيئة المحيطة به، وإنما على أساس إدراكه لها وما تمليه عليه دوافعه

[1]- أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، 1997، ص ص 23،24.
[2] - أحمد السيد مصطفى، إدارة السلوك التنظيمي، رؤية معاصرة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص ص 407،408.

وميوله وحالته النفسية.

أما بالنسبة لتأثير المناخ على فاعلية المنظمة في تحقيقها لأهدافها، ونظرا لأهمية موضوع الفاعلية في علم الإدارة، والتي ترتبط بمدى القدرة على تحقيق الأهداف المرسومة بأقل تكلفة وجهد، وتدل أيضا على مدى التفاعل والنشاط داخل المنظمة ومدى التعاون المثمر والفعال بين عناصرها، وبذلك تعتبر فعالية المنظمة معيار لمدى نجاحها في تحقيق الأهداف[1]، فإن عنصر المناخ التنظيمي السائد في المنظمات بصفة عامة والذي يعكس مجموعة خصائص بيئة العمل الداخلية من سياسات عمل وعلاقات وموارد، له تأثيره في قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها أي تحقيق الفاعلية التنظيمية، وذلك على اعتبار أن تحقيق الأهداف يتطلب ترشيد استغلال مختلف الموارد المادية وغير المادية الموجودة داخل التنظيم في سبيل تحقيق الأهداف بفعالية أكثر.

إن تأثير المناخ التنظيمي على سلوك الأفراد في المنظمة وعلى الأداء الكلي لها يرجع إلى تأثير عوامل متعددة على هذا المناخ والتي نتناولها بشيء من التفصيل في العنصر الموالي.

I-5/ العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي:

المناخ التنظيمي مظهر من مظاهر مواقف أعضاء المنظمة نحو المنظمة، هذه المواقف تستند إلى عدة أمور مثل سياسات الإدارة، تقنيات الإشراف، عدالة وإنصاف الإدارة، ردود فعل الإدارة وكل ما يمكنه التأثير في بيئة العمل، وقد صنف كل من جايمس وجونس العوامل التي تؤثر في مناخ المنظمة في خمسة عناصر رئيسية هي[2]:

I-5-1/ السياق التنظيمي:

إن فلسفة الإدارة سوف تكون واضحة من خلال الأهداف والسياسات والطريقة التي ستنفذ بها الأهداف، على سبيل المثال، سمعة شركة خاصة فيما يتعلق بمعاملة موظفيها، توفر بعض المؤشرات عن فلسفة الإدارة فيما يتعلق بالاستفادة من الموارد البشرية، إذن فالفلسفة الإدارية يعبر عنها من خلال السياسات والقواعد والأنظمة، وبطبيعة الحال، بأفعال المديرين وردود فعل الموظفين والدرجة التي يتفقون فيها مع فلسفة الإدارة، فهذا أمر بالغ الأهمية من أجل تطوير مناخ عمل ملائم، فإذا كانت الإدارة قادرة على

[1]- يعقوب حسن نشوان و جميل عمر نشوان، السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف التربوي، ط2، دار الفرقان، عمان، 2004، ص213..

[2]- Khajo. M and Murty.TN, Factor Influencing Organizational Climates, International Monthly Refreed Journal of research In Management, V3, January 2014, p 77.

تحقيق تطابق أهداف الموظفين مع أهدافها، فإنه من المرجح أن يكون لهذا الأمر أثر إيجابي على المناخ، إن موقف الإدارة نحو موظفيها هو في الواقع أحد المحددات الرئيسية لمجمل المناخ التنظيمي.

I-5-2 / الهيكل التنظيمي:

يذكر "إبراهيم الغمري" مفهوم الهيكل التنظيمي في مؤلفه " الإدارة"، بأنه يشير إما إلى الترتيب الطبيعي للأفراد في منظمة ما (مثلا: جماعة العمل، نطاق الإشراف، وغيرها)، أو الدرجة التي يتم بها تنميط العمل الذي تفرضه المنظمة على الأفراد، وقد أظهرت العديد من الدراسات، أنه كلما زادت هيكلية التنظيم، بمعنى كلما زادت درجة المركزية والجانب الرسمي في العمل، كلما كان المناخ المدرك يميل إلى الجمود والانغلاق والتهديد، أما إذا زادت درجة الاستقلال الفردي وحرية التصرف، كلما أدى ذلك إلى خلق مناخ ملائم على درجة عالية من الانفتاح والثقة، ومن بين العناصر الهيكلية الأخرى والتي يمكنها التأثير على نمط المناخ، هو حجم المنظمة ومركز ووظيفة الفرد في الهيكل التنظيمي، حيث أظهرت دراسات أخرى بأن المنظمات الصغرى تتميز بدرجة عالية من الانفتاح والثقة والمناخ المستقر على عكس الكبرى منها، والتي تعكس درجة منخفضة من هذه السمات، إضافة إلى تأثير المركز الذي يشغله الفرد في الهيكل التنظيمي على طبيعة إدراكه للمناخ، حيث نجد في منظمة واحدة اختلاف في أنماط المناخات المدركة من قبل العاملين تبعا لاختلاف وظائفهم[1]، وكل هذا يؤثر على طبيعة ومستوى أداء الأفراد في المنظمات، وبعبارة أخرى يشير كل من "كاجو ومارتي" نقلا عن "جايمس وجونس"، بأنه إذا كانت الإدارة العليا تشعر بحاجة إلى إعطاء أهمية للمرؤوسين فإن هذا سيؤدي إلى لا مركزية تنظيم الهيكل ويقل بذلك عدد الطبقات في الهيكل التنظيمي، وسيتم تشجيع المشاركة في صنع القرار وهذا ما يؤدي إلى تطوير الموظفين، لكن إذا كانت الإدارة العليا ترغب في الحفاظ على درجة عالية من الاتساق في اتخاذ القرار، فهذا ما يؤدي إلى مركزية التنظيم، وهذا ما من شأنه أيضا زيادة الرقابة والسيطرة على القرارات، ويكون المناخ الناتج قائم على تشجيع الإدارة المركزية للمعلومات واتخاذ القرار[2].

I-5-3/ العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين:

كل موظف يتعامل مع رئيسه ويتفاعل معه للحصول على التوجيهات والإرشادات اللازمة، هو الرئيس المباشر الذي يسمح للمرؤوسين بالمشاركة في صنع القرار، يعطي التوجيهات، يقيم الأداء، يفسر السياسات، يحدد دفع العلاوات، يقرر أولوية الترقية للأشخاص، هذه الوظائف كلها متأصلة في الإدارة

[1]- إبراهيم الغمري، الإدارة، دراسة نظرية وتطبيقية، دار غريب، القاهرة، 1982، ص ص 215-217 .
[2] - Khajo. M and Murty.TN, opcit,p78

والمدير، وكل مدير هو معني بها، إن العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه ليست فقط ذات طبيعة شخصية، لكنها تمثل أيضا الواجهة الأساسية بين المنظمة والموظف، لذا ينبغي على كل مدير أن يكون على دراية أو بيّنة بتأثير محتمل على طبيعة المناخ عند البت أو تقرير نوع القيادة (استبدادية أو تشاركية) والتي ستقدم للمرؤوسين، إن نوع القيادة يجب أن يتناسب مع المواقف التي يواجهها المدير، وإذا لم يكن الأمر كذلك فإن مستوى دافعية العمل سوف ينخفض، وسيشعر المرؤوسون بالإحباط وعدم الرضا والإنتاجية قد تنخفض أيضا، لذلك فكل مدير يجب أن ينظر في التأثير المحتمل لهذا النمط من الأداء على المناخ التنظيمي.

I-5-4/ البيئة الفيزيائية:

لقد لوحظ أن ديكور المكتب وحجمه والمساحة المخصصة للفرد في العمل وغير ذلك، لها تأثير هام على تطوير موقف إيجابي تجاه المنظمة، الضجيج والضوضاء تعتبر أيضا مؤثر سلبي على المناخ التنظيمي، فالمستوى العالي من الضوضاء قد يؤدي إلى إحساس سيء وإلى الإحباط والعصبية والعدوان.

I-5-5/ القيم والمعايير:

تلعب القيم والمعايير دورا هاما في تحديد طبيعة المناخ، ويتم تكوين قيم ومعايير المنظمة على فترة زمنية وهو ما يعرف بالثقافة التنظيمية، حيث يشير" حسن حريم 2009"، إلى أن الثقافة التنظيمية تعطي أفراد المنظمة هوية تنظيمية، ذلك أن مشاركة العاملين في المعايير والقيم والمدركات يمنحهم الشعور بالاتحاد، مما يساعدهم على تطوير الإحساس المشترك، كما تساعد وتعزز استقرار النظام، فالقيم والمعايير والمعتقدات المشتركة تشجع على التناسق والتعاون الدائمين بين أعضاء المنظمة في سبيل تحقيق الهدف المشترك[1].

لذلك يمكن القول بأن سلوك الأفراد في المنظمات يتحدد بحسب القيم والمعايير التي يحملونها، وينعكس ذلك على تحديد المناخ التنظيمي لها، ومثال عن ذلك، عندما تركز الثقافة التنظيمية للمنظمة مثلا على قيم الحرية والإبداع والمنافسة والمشاركة واحترام العاملين، فإن المناخ الذي ينتج هو مناخ إبداعي، أي بحسب طبيعة الثقافة التي تسير وفقها المنظمة.

بالإضافة إلى العوامل الخمسة السابقة الذكر، هناك عاملين اثنين لهما تأثيرهما الواضح على المناخ التنظيمي للمنظمة وهما:

[1]- حسن حريم، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط3، دار حامد، عمان، 2009 ، ص ص312-313.

I-5-6/ التكنولوجيا:

تعرف التكنولوجيا على أنها الأساليب والعمليات الفنية التي تستخدمها المنظمة في تحويل المواد، المعرفة، الطاقة، ورأس المال إلى مخرجات مثل السلع والخدمات[1]، أما عن تأثيرها على المناخ التنظيمي فقد أظهرت الدراسات أن طبيعة التكنولوجيا تؤثر على نمط المناخ في المنظمات، حيث تعمل التكنولوجيا الروتينية على خلق مناخ يتسم بالاعتماد على القواعد والإجراءات ويتميز بالجمود والروتين، وهكذا تكون عوامل الإبداع والابتكار في أدنى مستوياتها، أما التكنولوجيا المتغيرة، فتؤدي إلى ظهور مناخ يتسم بالاتصالات المفتوحة والابتكار وتحمل المسؤولية الشخصية في إنجاز العمل.

I-5-7/ البيئة الخارجية:

يمكننا توضيح أثر البيئة الخارجية على طبيعة المناخ من خلال إعطاء مثال حول تأثير بعض الظروف المحيطة بالمنظمة على مناخها الداخلي كالظروف الاقتصادية مثلا: فعندما يمر اقتصاد البلد بفترات من الكساد أو أزمة اقتصادية فإن ذلك سيؤثر على حرية عمل المنظمة، وهذا بفعل اختصار ميزانيتها، وبذلك يميل أغلب المديرين إلى عدم تشجيع الأفكار الجديدة من أي طرف وتحميله تبعات أفكاره، والتالي يسود المنظمة مناخ مغلق لا يشجع على الابتكار والإبداع، كما قد تضطر المنظمات بفعل هذه الظروف إلى الاستغناء عن بعض العاملين مما يولد شعورا بالخوف والتهديد لدى بقية العاملين، ويرون صفات التهديد وعدم الاستقرار في المناخ السائد، وهذا ما يؤثر على درجة الرضا ومستوى الدافعية لدى هؤلاء[2].

I-6/ قياس المناخ التنظيمي:

رغبة في التعرف على فعالية المنظمات على اختلاف أنواعها وأشكالها، اهتم علماء الإدارة والباحثين بقياس المناخ التنظيمي، وقد توصلوا إلى إيجاد نوعين من المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في قياس المناخ التنظيمي وهي المؤشرات الموضوعية والمؤشرات الإدراكية.

[1]- جون هـ. جاكسون وآخرون، نظرية التنظيم –منظور كلي للإدارة، إدارة معهد البحوث بمعهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، الرياض، 1988، ص102.
[2]- إبراهيم الغمري، مرجع سابق، ص217.

I-6-1/ المؤشرات الموضوعية:

يذكر كل من فورهاند وجلمر، بأن القياس يكون بواسطة إدراكات الأفراد ومؤشرات موضوعية أخرى، ومن أهم هذه المؤشرات التي نعتمد عليها في تقييم خصائص الجو، تغيبات العمال، تأخرهم عن العمل،...

ويؤيد هذه النظرة ألبو "Albou" الذي قال: " نعتبر أنه كلما زادت نسبة الغيابات، كلما كان جو المؤسسة سيئا"، وقد درس مؤشر التغيب من طرف عدة باحثين منهم جارديليي "Jardilier" الذي ركز على العوامل المسببة لذلك فيقول: "التغيب هو نقص المثابرة والمواظبة في المدرسة، في المصنع، في المكتب،... " ومن أهم العوامل المسببة التي استخلصها:

- تأثير ظروف تطبيق العمل (المحيط الفيزيقي، التوقيت).
- تأثير الظروف النفسية للعمل (نظام الاتصال، نظام الرواتب).
- الأحكام الشرعية والضمانات الاجتماعية.
- اتجاهات الجماعة نحو الأجور، النقابة والمسيرين.

ومن بين المؤشرات الموضوعية الأخرى، تقنية الملاحظة والتي أشار إليها كل من" باين وباركر 1971"، والتي تستعمل لتصنيف وضعيات السلوك وتسلسله، ويمكننا عن طريق مؤشر التغيب والملاحظة، قياس الخصائص الموضوعية للمنظمة وهذا بالاطلاع على وثائق المنظمة ومستنداتها، والقيام بالتحليل الموضوعي لها، ويذكر" لتوين سنة 1978" هذه الخصائص الرسمية المتمثلة في السياسات والإجراءات التي تمس جميع التنظيمات وتضم:

المهمات الخارجية، المخططات الاستراتيجية، التنظيم الهيكلي، المخططات العملية، الميزانيات، أنظمة الإعلام، التعويضات، المكافآت، التوظيف والاختيار، الترقية والتعيين، ومخططات القوى العاملة.

I-6-2/ المؤشرات الإدراكية:

قام الباحثون بقياس المناخ التنظيمي عن طريق إدراكات العمال لمعرفة درجة تمييزهم لمختلف الحالات لوضعيتهم في العمل، أي ما يشعرون به، فإجاباتهم تتراوح ما بين القبول التام والرفض التام، وعن طريق هذه الاستجابات للعديد من الحالات نتعرف على نظرة العامل لجوه التنظيمي، فالقياس هنا، يركز على الإدراكات الفردية للخصائص التنظيمية، فنجد مثلا كامبل وآخرون سنة 1970، قد اعتمدوا في قياس المناخ على أربعة خصائص تنظيمية وهي: خصائص الهيكل التنظيمي، خصائص البيئة، خصائص

المناخ التنظيمي، وخصائص الدور الرئيسي، ويؤكدون على الأخذ بعين الاعتبار التباين الموجود بين إدراكات الجماعة لهذه الوضعية.

أما "موكيلي سنة 1983" فيقول: "يمكن أن نقيم جو المنظمة انطلاقا من مجموع رضا أو عدم رضا مختلف أعضاء المنظمة"، واقترح ستة مميزات لذلك:

1- تركيب وهيكلة المنظمة، 2- عوائق العمل،3- أهداف المنظمة، 4- الالتزام المطلوب من طرف المنظمة، 5- العلاقات الإنسانية داخل المنظمة، 6- الإمكانيات المقدمة من طرف المنظمة.

فالتركيز هنا كان على شعور الفرد نحو المنظمة أو إدراكه للمنظمة، إلا أن هناك تساؤلات طرحت حول مدى دقة وصحة الإدراك.

فكيف يمكن الاعتماد على استنادات الأفراد في وصف المناخ التنظيمي؟

والجواب هنا يقدمه كيون "Guion" 1973 إذ يقول: "إذا كان هناك متغير من متغيرات المناخ التنظيمي يمكن قياسه بطريقة إدراكية وكذا بطريقة موضوعية فإن إثبات صحة إدراكات الأفراد تكون بواسطة إظهار العلاقة الحقيقية بين المقاييس الإدراكية والموضوعية، وإذا كانت هناك متغيرات قابلة للقياس بطريقة (ذاتية) فقط، فإن إظهار تباين بسيط داخل الجماعة يكون بمثابة معيار لمعرفة مدى دقة الإدراك المجمع لذلك المتغير[1].

إذن، نستنتج أن الدراسات في مجال قياس المناخ التنظيمي تتجه الى استخدام نوعين من المقاييس هما: المقاييس الموضوعية التي تركز على الخصائص التنظيمية التي يمكن التعبير عنها كميا والمتمثلة في حجم التنظيم، عدد الوحدات الإدارية، حجم القوى العاملة، معدل الإنتاجية، عدد الأقسام... وكل ما يتعلق بالخصائص البنائية للمنظمة موضوع الدراسة، والنوع الثاني، هي المقاييس الإدراكية الوصفية، التي تعتمد على استمارات الاستقصاء لوصف الجوانب التي تتعلق بحياة الأفراد في التنظيم.

أما فيما يتعلق بمدى دقة وثبات هذين النوعين من المقاييس فإن معظم الدراسات في هذا الشأن قد أكدت أنه وفي الوقت الذي لا يمكن الطعن بمدى صحة واستقرار وثبات المقاييس الموضوعية، فإن مجال الشك يبقى قائما في مدى دقة واستقرار وثبات المقاييس الوصفية، لأنها المقاييس التي تلعب فيها المتغيرات الشخصية دورا بارزا[2].

---

[1]- زوليخة طوطاوي، الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته برضا الأساتذة وأدائهم، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد علم النفس والتربية، الجزائر، 1993، ص ص63،64.

[2]- فلية فاروق عبده، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار المسيرة، عمان، 2009، ص304.

إلا أن معظم الباحثين يعتمدون على المؤشرات الإدراكية لقياس المناخ التنظيمي حيث قاموا ببناء مقاييس لذلك وهذا حسب الأبعاد التي يحددونها، وسوف نعتمد في هذه الدراسة على هذا النوع من المؤشرات لمعرفة خصائص المناخ التنظيمي.

I-7/ أبعاد المناخ التنظيمي ونماذجه:

لنا أن نذكر نماذجا مختلفة للأبعاد التي وضعها الباحثون في مجال المناخ التنظيمي، إذ تعددت هذه الأخيرة بتعدد ميادين الدراسة، فالدراسات التي أجريت حول موضوع المناخ التنظيمي، تدل على عدم وجود تحديد دقيق ومتفق عليه حول الأبعاد المكونة للمناخ التنظيمي، حيث لا تزال الجهود في هذا الجانب استكشافية، ويرجع ذلك أساسا إلى اختلاف أهمية المتغيرات الخاصة بالمناخ التنظيمي من منظمة إلى أخرى، وإلى اختلاف طبيعة البيئات التي تمت دراستها من قبل الباحثين (منظمات صناعية، مدارس، هيئات حكومية)، مما صعّب الوصول إلى أبعاد محددة وموحدة يمكن أن تصلح لكل هذه الأنواع من المنظمات، ولكن بالرغم من ذلك نلاحظ أن هناك محاولات جادة لتحديد أبعاد المناخ التنظيمي من طرف الكتّاب والباحثين في هذا الموضوع، وسوف نتطرق إلى البعض منها في شكل نماذج خاصة بالمناخ التنظيمي، حيث نشير أولا إلى بعض النماذج والأبعاد كما وردت في الدراسات الأجنبية، نتبعها بذكر الأبعاد التي تم التركيز عليها في الدراسات العربية، لنتمكن في وقت لاحق من تحديد الأبعاد التي ستستخدم في قياس المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية.

I-7-1/ الأبعاد كما وردت في الدراسات الأجنبية:

أولا: نموذج ليكرت "Likert": يعد ليكرث من أوائل الباحثين الذين أسهموا في إرساء قواعد المناخ التنظيمي، وهو من أوائل المهتمين به والمشخصين لتأثيره على كفاءة المنظمة وإنتاجيتها وعلى تحقيق الأهداف الاجتماعية الأخرى وقد حدد مكونات المناخ التنظيمي في ما يلي:

الاتصالات، القرارات، الحوافز، التكنولوجيا، والاهتمام بالعاملين[1].

ثانيا: نموذج كامبل وزملاءه "Cambell et al": من الإسهامات الجادة في هذا الجانب، ما قدمه كامبل و زملاءه، حيث تمكنوا من تحديد عشرة أبعاد أساسية للمناخ صالحة للاستخدام في منظمات ذات نوعيات مختلفة، وهذه الأبعاد هي:

[1]- عامر الكبيسي، مرجع سابق، ص64.

هيكل بناء منظمة، المكافأة والعقاب، مركزية القرار، الإنجاز، التدريب والتطوير، المخاطرة والآمال، الصرامة والصدق، المعنوية والمكانة، التمييز والتشجيع، الكفاءة والمرونة[1].

ثالثا: نموذج جلايمر "Glimer": حدد جلايمر أربعة أبعاد أساسية للمناخ التنظيمي تتمثل في: الهيكل، درجة تعقد التنظيم، اتجاهات الأهداف، نمط القيادة.

رابعا: نموذج لولر "Lawler": يرى لولر أن أبعاد المناخ التنظيمي التي حددها يمكن تجميعها في مجموعتين رئيسيتين، تضم كل منهما عددا من الأبعاد الفرعية:

أ/- المجموعة الأولى: تتعلق بالهيكل التنظيمي و تحتوي على:

درجة المركزية في اتخاذ القرارات، الرسمية في إجراءات العمل، التداخل بين الأنظمة الفرعية للمنظمة.

ب/- المجموعة الثانية: التي أطلق عليها العملية التنظيمية وتحتوي على:

نمط القيادة، نظم المكافأة، نظم مواجهة الصراعات، حل التناقضات التنظيمية.

خامسا: نموذج كويس وتوماس "Koys et Tomas": حددا أبعاد المناخ التنظيمي في ما يلي:

1-الاستقلالية: وتعني إدراك الفرد لاستقلاليته فيما يتعلق بإجراءات العمل.

2-درجة التماسك: وتعني إدراك الفرد لدرجة المشاركة داخل التنظيم.

3-الثقة: وتعني إدراك الفرد لمدى قدرته على الاتصال بحرية وبوضوح مع أعضاء التنظيم في المستويات العليا، مع اطمئنانه بأن ذلك لن يؤثر على مستقبله الوظيفي.

4-ضغط العمل: ويعني إدراك الفرد لضغط الوقت فيما يتعلق بإنهاء المهام الموكلة إليه.

5-الدعم: وتعني إدراك الفرد لدرجة تحمل سلوك الأفراد من قبل الإدارة.

6- التقدير: وتعني إدراك الفرد بأن عطاءه محل تقدير من قبل الإدارة.

7- العدالة: وتعني إدراك الفرد لسلوكيات المنظمة على أنها عادلة فيما يتعلق بنظام المكافآت والترقيات

8- الابداع: وتعني درجة التشجيع للتغيير الهادف والتجديد ومدى تحمل المخاطرة[2].

سادسا: نموذج بترسون وبيس "Paterson and Pace": ويفترض في المنظمة حتى تستطيع إيجاد مناخ يتسم بالإيجابية من توفر الأبعاد التالية:

الثقة، المشاركة في القرارات، صدق الإدارة وصراحتها، المساندة والتشجيع، الاتصالات الصاعدة، الاهتمام بتحقيق الأداء العالي.

[1] - إبراهيم الغمري، مرجع سابق، ص 221.

[2]- محمد الصيرفي، مرجع سابق، ص ص222، 223.

سابعا: نموذج لتوين وسترنجر "Litwin and Stringer": قام لتوين وسترنجر بتصميم نموذجيهما لتقييم المناخ التنظيمي والتعرف عليه وعلى مدى ارتباطه بدرجة الرضا الوظيفي، وتم تطوير هذا النموذج لقياس المناخ التنظيمي السائد في أنواع المنظمات، ولقد لقيت وجهة نظر الباحثيْن اهتماما وموافقة من الباحثين الآخرين، حيث اعتمد عدد كبير منهم على أبعادها لقياس تصورات العاملين للمناخ التنظيمي، وهذه الأبعاد هي:

البيئة التنظيمية، المسؤولية، المكافأة، المخاطرة، الدفء، الدعم النفسي، المعايير، التعارض، الانتماء[1].

ثامنا: نموذج ماشيسكي "Muchisky": وفق ماشيسكي فإن المناخ التنظيمي يضم مجموعة من الأبعاد هي:

نوعية ونمط القيادة السائد، درجة الثقة المتبادلة بين العاملين، أسلوب الاتصال المستخدم، درجة الشعور بأهمية العمل المؤدى وفائدته، أسلوب المحاسبة عن الأداء، نظام التحفيز المطبق، ضغوط العمل الموجودة، الفرص المتاحة أمام الفرد، درجة البيروقراطية المطبقة، درجة مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات[2].

تاسعا: نموذج كروفت و هالبن "Crofts and Halpin": حدد كل من كروفت وهالبن مجموعة من الأبعاد الخاصة بالمناخ التنظيمي في المنظمات التعليمية والتي يتم وفقها تحديد ستة أنماط للمناخ التنظيمي، حيث يشير الباحثان إلى أن هناك ثمانية مجالات للمناخ التنظيمي، تتعلق الأربعة الأولى منها بخصائص سلوك المعلمين، بينما تتعلق الأربعة الباقية بخصائص سلوك المدير، وهذه المجالات أو الأبعاد هي:

المجموعة الأولى: الأبعاد الخاصة بخصائص سلوك المعلمين:

أ- التباعد: يشير هذا البعد إلى أن المعلمين لا يعملون سويا كفريق متكامل في المدرسة، أي أن لديهم نزعة حول العمل فرادى.

ب-الإعاقة: يشير هذا البعد إلى أن مدير المدرسة يثقل كاهلهم بالأعمال الروتينية وأعمال اللجان المختلفة والتي يعتقدون أنها غير ضرورية، لذا فهم يشعرون أن المدير يحاول تعطيلهم عن أداء الأعمال التي يكلفون بها.

---

[1]- إبراهيم بن حمد البدر، مرجع سابق، ص ص24، 25.

[2] - ناصر محمد العديلي، إدارة السلوك التنظيمي، ط1، معهد الإدارة العامة للبحوث، المملكة العربية السعودية، الرياض، 1995، ص 551.

ج–الروح المعنوية أو الانتماء: ويشير هذا البعد إلى الروح المعنوية المسيطرة على معلمي المدرسة، فالمعلمون يشعرون بالرضا والانتماء للمدرسة نتيجة لإشباع حاجاتهم الاجتماعية، وفي نفس الوقت بالاستمتاع بتأدية وإنجاز الأعمال التي يكلفون بها.

د–الألفة: يشير هذا البعد إلى وجود علاقات طيبة بين معلمي المدرسة مما يؤدي إلى إحساسهم بالرضا نتيجة لإشباع حاجاتهم الاجتماعية.

المجموعة الثانية: الأبعاد الخاصة بسلوك المدير:

أ– الشكلية في العمل: يشير هذا البعد إلى سلوك المدير الذي يتصف بالشكلية دون الاهتمام بالعلاقات الشخصية والاجتماعية، فهو يطبق القوانين واللوائح تطبيقا حرفيا، دون مراعاة للظروف المتغيرة، ويتصف سلوكه بالاهتمام بالعموميات أكثر من الخصوصيات، ولكي يحقق كل ذلك فإنه يعمل على إيجاد مسافة بينه وبين المعلمين العاملين معه ولو من الناحية العاطفية على الأقل.

ب–التركيز على الإنتاج: يشير هذا البعد إلى سلوك المدير الذي يوجه كل اهتمامه نحو إنجاز العمل فهو دائم الإشراف والتوجيه للمعلمين، حيث تكون قنوات الاتصال في اتجاه واحد، وهو لا يحاول تلقي أي تغذية راجعة من جانب المعلمين للاستفادة من آراءهم وأفكارهم.

ج–القدوة في العمل: يشير هذا البعد إلى سلوك المدير الذي يتميز بأنه موجه نحو إنجاز العمل لا عن طريق الإشراف والتوجيه المباشرين للمعلمين، وإنما عن طريق إعطاء المثل والقدوة بنفسه.

د–النزعة الإنسانية: يشير هذا البعد إلى سلوك المدير الذي يتميز بميله نحو معاملة المعلمين معاملة ودية إنسانية، فهو يحاول أن يقدم خدمات شخصية تعبر عن اهتمامه الكبير بهم[1]. وخلاصة القول أن هذه المجالات الخاصة بسلوك المدير والأخرى الخاصة بسلوك المعلمين إنما هي مؤشرات للحكم على نوعية المناخ السائد في المدارس.

عاشرا: نموذج مسح المنظمات :(SOO)"Survey of Organization": يشير أحمد سيد مصطفى إلى أنه لم يتحدد بعد إطار نهائي يضم أبعادا متوافقة تكون المناخ التنظيمي، فكل نموذج يقيس مجموعة معينة من الأبعاد، وربما كان أكثر نماذج الاستقصاء شمولا لقياس المنظمات هو نموذج مسح المنظمات والذي طوره معهد مراجعة البحوث بجامعة ميتشغان، حيث كانت أبعاد المناخ التنظيمي التي قاسها هذا النموذج كما يلي:

[1]- أحمد إبراهيم الأحمد، الجوانب السلوكية في الإدارة المدرسية، دار الفكر العربي، القاهرة، ص186.

1-الاستعداد التكنولوجي

2-مدى الاهتمام بالموارد البشرية بالنسبة لباقي الموارد.

3-انسياب الاتصالات.

4-مستوى الدافعية.

5-عمليات صنع القرار.

6-نفوذ المستويات التنظيمية الدنيا في تصميم نظم الاتصالات والحوافز وغيرها في عملية صنع القرار.

7-دعم المسؤولين.

8-التأكيد على الهدف ودعم تنفيذه.

9- تسهيل العمل.

10- بناء الفريق.

وقد أوضحت الدراسات التي استخدمت هذا النموذج أن المناخ التنظيمي الجيد عادة ما يرفع الإنتاجية ويحصن جودة بيئة العمل ومعنويات العاملين، وأن معدلات إدمان الكحوليات وحوادث وإصابات العمل كانت منخفضة للغاية بين العاملين في الشركات التي أحرزت نتائج عالية في المناخ التنظيمي[1].

I-7-2/ الأبعاد كما وردت في الدراسات العربية:

أولا: دراسة محمد قاسم القريوتي 1994: التي استهدفت قياس المناخ التنظيمي بالجامعة الأردنية من وجهة نظر التدريسيين من خلال الأبعاد التالية: فلسفة القيادة، نمط اتخاذ القرارات، نمط الاتصالات، أسلوب تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، العلاقات السائدة بين العاملين وسياسة التحفيز[2].

ثانيا: دراسة لطيف معن 2006: حددها في: العلاقات الإنسانية، صنع القرار، وسائل الاتصال، الاستقلالية والحرية الأكاديمية، المحفزات والبحث العلمي والتطوير[3].

ثالثا: دراسة نائل العواملة 1994: حدد العواملة أبعاد المناخ في أربعة مجموعات حيث تضم المجموعة الأولى الأبعاد الإدارية والمتمثلة: فلسفة الإدارة، نظم القيادة، الحوافز، الاتصال، السلطة، المشاركة في اتخاذ القرار، أما المجموعة الثانية فتضم الأبعاد التنظيمية وهي: الأهداف التنظيمية، المهام والمسؤوليات، الهياكل، الإنتاجية، الكفاية التنظيمية، وتضم المجموعة الثالثة الأبعاد القانونية ممثلة في: وضوح

[1] -أحمد سيد مصطفى، إدارة السلوك التنظيمي، رؤية معاصرة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص ص313، 314.
[2]- محمد قاسم القريوتي، المناخ التنظيمي بالجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة مؤتة للدراسات والبحوث م9،ع5، جامعة مؤتة، الأردن، 1994، ص73.
[3] - لطيف معن، مرجع سابق، ص 66.

التشريعات، شمول التشريعات، عدالة التشريعات وفعاليتها، الالتزام بتطبيقها، أمّا الأخيرة فتضم الأبعاد الاجتماعية والإنسانية وتشمل: الثقة، الاحترام، الانتماء، الإخلاص، التعاون، التنسيق، والعلاقات غير الرسمية[1].

رابعا: دراسة عبد الفتاح الشربيني 1987: تتمثل أبعاد المناخ التنظيمي حسب الدراسة التي أجراها الشربيني في: الهيكل التنظيمي، نظام المكافآت، نظام الإشراف، التشجيع على العمل الجماعي، التشجيع على تحمل المخاطرة والتشجيع على إبداء الأداء[2].

خامسا: دراسة يوسف بحر وأيمن أبو سويرح بالجامعة الاسلامية بغزة 2010: حدد الباحثان أبعاد المناخ التنظيمي في: الهيكل التنظيمي، القيادة، مدى مشاركة العاملين، نمط الاتصال، طبيعة العمل، والتكنولوجيا المستخدمة[3].

سادسا: دراسة خالد الهيتي وطارق يونس 1987: حددها الباحثان في سبعة أبعاد هي: البيئة التنظيمية، المسؤولية، المكافآت، المخاطرة، الدفء، الدعم النفسي، التعارض والانتماء[4].

سابعا: دراسة محمد الدقس وخليل عليان 1991: أشارت إلى الأبعاد التالية: درجة الشعور بأهمية العمل وفائدته، القيادة، درجة الثقة، أساليب الاتصال المستخدمة، هيكلية المنظمة وحجمها، المسؤولية، نظام الحوافز، درجة مشاركة العاملين والفرص المتاحة أمامهم، درجة البيروقراطية وضغوط العمل الموجودة[5].

ثامنا: دراسة أبو سمرة وعابدين 2001: تمثلت الأبعاد حسب هذه الدراسة في: الأسلوب القيادي والإداري، العلاقات والاتصالات، اتخاذ القرار والصلاحيات، الإجراءات والسياسات، التقدم والنمو المهني، والحوافز[6].

---

[1]- نائل العواملة، أبعاد المناخ المؤسسي في الدوائر والوزارات المركزية في الأردن، مجلة دراسات الجامعة الأردنية، م 21، ع3، 1994.

[2]- الشربيني ، عبد الفتاح، المناخ التنظيمي وتطوير الخدمة المصرفية في البنوك التجارية الكويتية " . المجلة العربية للإدارة ، م 11 ،ع 3، 1987ص ص20 - 60 .

[3]- يوسف بحر وأيمن أبو سويرح، أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية، م18، ع2، غزة، فلسطين، 2010، ص 1150.

[4] - الهيتي خالد عبد الرحيم و يونس طارق شريف، العلاقة بين المناخ التنظيمي والمخرجات التنظيمية : دراسة مقارنة بين المنشاة العامة للمطاحن العراقية وشركة مطاحن أمريكية " . المجلة العربية للإدارة ، العدد 4 ، المجلد11 ،1987، ص ص : 5-17 .

[5]- محمد الدقس وعليان خليل، تقييم المناخ التنظيمي لشركة مناجم الفوسفات الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإنسانية، ع1، 1991، ص ص 106، 107

[6]- محمد عبد القادر عابدين ومحمود أحمد أبو سمرة، مرجع سابق، ص 287.

تاسعا: دراسة عيسى قبقوب 2007: اعتمد في دراسته على الأبعاد التالية: الهيكل التنظيمي، الاتصال، طبيعة العمل، الأجر، الترقية، اتخاذ القرار، والتكنولوجيا[1].

II- الجامعة الجزائرية:

II-1/ مفهوم الجامعة:

تعتبر الجامعة من الألفاظ التي تعارف عليها المجتمع الإنساني وأصبحت متداولة ولها دلالاتها، وبرغم الأهداف والوظائف التي تقوم بها الجامعات، إلا أن مدلول هذه الكلمة يبدو أنه غير محدد بين المفكرين والباحثين، ومرد ذلك الاختلاف الى المنطلقات الفكرية والثقافية وتعدد مجالات الإختصاص، وهذا ما يراه أخصائيو التنظيم التربوي، حيث يرون أنه لا يمكن ضبط تعريف وتحديد شخصي أو عالمي موحد لمفهوم الجامعة، حالها حال مفهوم الأمة والوطن والثقافة وغيرها من المفاهيم المرنة، لارتباطها بعناصر مختلفة واختلاف مكوناتها وأهدافها ووظائفها.

II-1-1/ مفهوم الجامعة لغة[2]: تعني التجميع والتجمع، أي التقارب والتواصل.

وتعتبر الكلمة العربية "جامعة" المأخوذة من كلمة "Universitas"، ترجمة دقيقة للكلمة المرادفة لها بالإنجليزية "University "، وتعني الاتحاد الذي يجمع ويضم القوى ذات النفوذ في مجال السياسة من أجل ممارسة السلطة. وقد استخدمت الكلمة لتدل على التجمع العلمي لكل من الأساتذة والطلاب.

II-1-2/ اصطلاحا[3]: يعرف تركي رابح الجامعة: بأنها مؤسسة تربوية، تسيّر وفق نظم وخطط منتظمة، تظم مجموعة من الأفراد يبذلون جهودا مشتركة من أجل البحث عن الحقيقة والسعي لاكتساب الحياة الفاضلة.

-كما تعرف أيضا بأنها مؤسسة مجتمعية تفاعلية، تمارس التأثير في مجتمعها وتتأثر بكل ما يواجهه من تحديات محلية وإقليمية وعالمية[4].

---

[1]- عيسى قبقوب، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء في العمل –دراسة ميدانية بمؤسسة الكوابل ببسكرة-، أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس عمل وتنظيم بجامعة منتوري قسنطينة، 2007-2008.

[2]- فاروق عبده، أستاذ الجامعة، الدور والممارسة بين الواقع والمأمول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1998، ص30.

[3]- رابح تركي، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص73.

[4]- حسن شحاتة، التعليم الجامعي والتقييم الجامعي بين النظرية والتطبيق، المكتبة العربية للكتاب، القاهرة، 2001، ص 85.

– يعرفها محمد العربي ولد خليفة بأنها المصدر الأساسي للخبرة والمحور الذي يدور حوله النشاط الثقافي في الآداب والعلوم والفنون، فمهما كانت أساليب التكوين وأدواته، فإن المهمة الأولى للجامعة ينبغي أن تكون التوصيل الخلاق للمعرفة في مجالاتها النظرية والتطبيقية[1].

– أما المشرع الجزائري فقد اعتبر الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في تعميم نشر المعارف وإعدادها وتطويرها وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد.

II–2/ نشأة الجامعات وتطورها عبر العصور: إن البحث في تاريخ نشأة الجامعات وتطورها مرتبط أيما ارتباط بنشأة وتطور الحضارات الإنسانية، حيث أن المتتبع والدارس لتاريخ تطور الحضارات يلمس نشأتها و ترعرعها في أحضانها، كما أن تقدمها وازدهارها كان بفعل تقدم الحضارات والمدنية التي عرفها الإنسان عبر العصور المختلفة، ولقد كانت أقدم محاولة لجمع الأساتذة والطلاب في مكان واحد لتلقي المعارف المتقدمة، في مصر والهند والصين القديمة، إلا أن التعليم في العالم القديم هذا لم يكن تجمعا إراديا للطلاب والمعلمين فلم تكن تحكمه لوائح تنظيمية أو تشريعات مالية أو تخصصات فنية أو حتى مناهج دراسية محددة[2].

ويزعم أغلب الباحثين الغربيين بأن البدايات الأولى للتعليم الجامعي التخصصي المنظم كانت في أوروبا، ويستشهدون على ذلك بجامعات باريس، اكسفورد، كمبريدج وبولونيا، وغيرها من جامعات العصور الوسطى، إلا أن الحقيقة هي خلاف ذلك، حيث يؤكد العديد من المهتمين بتاريخ التعليم العالي بأن البدايات الأساسية لهذا النوع من التعليم كانت في العالم الإسلامي، وأن الجامعات عُرفت في البلاد الإسلامية قبل أن تُعرف في الغرب المسيحي في العصور الوسطى بقرون عديدة، ومن الجامعات الإسلامية التي كانت لها سمعة ومكانة علمية مرموقة في ذلك الحين، ويستشهد بها كثير ممن كتبوا عن تاريخ التعليم الجامعي:

[1]- محمد العربي ولد خليفة، المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص177.

[2] -محمد أحمد مرسي، دور التعليم العلي في إعداد الكفاءات من القوى البشرية، مجلة العلوم الاجتماعية، ع4،الكويت، 1981، ص 133

جامعة قرطبة بالأندلس(180هـ/795م)، جامعة القرويين بالمغرب (245هـ/859م)، جامعة الزيتونة بتونس (682هـ/1283م)، وجامعة الأزهر في مصر(369هـ/970م)[1] ولنا أن نستعرض بعض ملامح النشأة عبر العصور التاريخية كما يلي:

II-2-1/ الجامعات في العصور القديمة:

في العصر القديم وتحديدا في الألف الثالث قبل الميلاد، ظهرت الكتابة لأول مرة في تاريخ البشرية في بلاد الرافدين في أرض سومر، كما عرفت البشرية المدارس لأول مرة في بلاد سومر في الحقبة نفسها، فقبل حوالي خمسة آلاف عام أقام البابليون أول جامعة عرفها التاريخ، وهي جامعة مومي، ولقد أقاموها في موقع تل حرمل الذي لا يبعد سوى كيلومترات قليلة عن بغداد، ولقد عملت تلك الجامعة فترة من الزمن، وتخرج منها مشهور العلماء من المصريين واليونانيين وغيرهم، وفي تلك الجامعة وضع العراقيون القدماء أسس الجبر الحديث، واكتشفوا أهم نظريات الهندسة، وسموا في سائر العلوم المعروفة آنذاك، فبلغوا منها شأنا لم يبلغه أحد من قبلهم، وفي العراق أيضا وقبل أكثر من ألف عام أقام العباسيون المدارس والجامعات، فأسس الخليفة هارون الرشيد في بغداد بيت الحكمة، وجعل فيها المشرفين، النساخ والمترجمين، وحوى العديد من نفائس الكتب من مختلف العلوم والمعارف وبمختلف اللغات، وتوسع بيت الحكمة، وازداد شأنه أيام المأمون (198-218هـ) الذي أرسل في طلب الكتب من مختلف البلدان واجتمع في هذا البيت عدد كبير من المترجمين من اللغات اليونانية والسريانية والهندية والفارسية وغيرها، ثم أسست في بغداد عام 459هـ المدرسة النظامية، وفتحت أبوابها للتدريس، وكان لها آدابها وتقاليدها، وكان ظهور المدرسة المستنصرية عام (631هـ/1239م)، التي يمكن عدها أول جامعة عربية إسلامية عنيت بتدريس علوم القرآن واللغة العربية والرياضيات والطب، وفي المغرب العربي ظهرت جامعة القرويين بالمغرب859 م، وجامعة الزيتونة بتونس682م، وجامعة الأزهر في مصر972م[2].

II-2-2/ الجامعات في العصور الوسطى والحديثة:

تأثرت الجامعة الأوروبية بالجامعات الإسلامية التي سبقتها في الكثير من التقاليد الأكاديمية لتميزها بالازدهار العلمي والفكري، ولكن تردي الوضع في البلدان العربية الإسلامية، وذلك للأسباب المعروفة

[1]- مليحان معيض الثبيتي، الجامعات، نشأتها، مفهومه، وظائفها، لمجلة التربوية، الكويت ، ع 54، م 14، 2000، ص215.

[2]- رياض عزيز هادي، الجامعات (النشأة والتطور-الحرية الأكاديمية-الاستقلالية)، سلسلة ثقافة جامعية، م2، ع2، مركز التطوير والتعليم المستمر، جامعة بغداد، 2010، ص ص 3-5.

التي أدت الى انحطاط الحضارة الإسلامية، أفقدها دورها الريادي، حيث يشير الباحث "فضيل دليو" في مؤلفه بأن الجامعات الأوروبية تأسست على منوال الجامعات في العصور القديمة، مثل جامعة أوكسفورد في بريطانيا سنة1227م، وجامعة السوربون في باريس سنة1257م، وجامعة بادو في إيطاليا سنة 1220م، وجامعة النمسا سنة 1365م، وقد بلغ عدد الجامعات الأوروبية في بداية القرن الخامس عشر 59 جامعة أوروبية، وكانت تسمى مسميات مختلفة غير الجامعة مثل: "Guilad" وتعني نقابة، أو"Natiom" وتعني عشيرة، أو"Stadium" وتعني مكان الدراسة، ثم أصبحت تسمى" Faculty"، أما مصطلح الجامعة فقد ظهر في منتصف القرن الخامس عشر لتبرز جامعة باريس كنموذج متميز[1].

ومع نهاية القرن الخامس عشر ارتبطت الجامعة بمفهوم القومية وإنشاء الدولة الحديثة، هذا المفهوم الذي انتشر بكثرة في الدول الغربية، وظهرت بعض النماذج للجامعات في أوروبا لن تكم موجودة من قبل، ولعل أهم مثال على ذلك الجامعة الألمانية والتي كانت بمثابة النموذج الأول في أوروبا، حيث ساهمت في إنشاء العديد من الجامعات الحديثة وفي مختلف أنحاء العالم، ولا سيما الجامعات البريطانية والأمريكية واليابانية فيما بعد، هذا وقد اتجهت الجامعة الألمانية منذ نشأتها بتبني سياسة التخطيط والبحث العلمي، وقد أحرزت شوطا متقدما في ذلك مقارنة بالدول التي عاصرتها في النشأة، مثل فرنسا وبريطانيا، فاستمرت في إحراز المزيد من الاختراعات العلمية والتكنولوجية، بالإضافة إلى التراث العلمي للعلوم الإنسانية وبذلك كان البحث العلمي بالنسبة إليها أحد أهم الوظائف والميكانيزمات التي اعتمدتها لتطوير نفسها بصفة مستمرة من ناحية البناء والوظيفة[2]. وفي مطلع القرن الثامن عشر بدأت رقعة الكليات والجامعات في الاتساع والانتشار مثل الو م أ، فقد أنشأت الوم أ كلياتها على نمط جامعة باريس في فرنسا وجامعة أكسفورد وكمبريدج في انجلترا، حيث نجد كلية هارفارد 1636م (جامعة هارفارد حاليا)، كلية كينج 1754م (جامعة كولومبيا حاليا)، ليصل عدد الكليات عام 1861م إلى 250 كلية[3]، أما عن انتشار الجامعات في الدول العربية فقد عرفت هي الأخرى الجامعات الحديثة ابتداء من النصف الثاني من القرن التاسع عشر، فلقد أسست الجامعة الأمريكية في بيروت سنة 1866م، والجامعة اليسوعية في لبنان عام 1875م، في حين أسست جامعة الجزائر من قبل فرنسا عام 1879م، وجامعة الخرطوم من قبل انجلترا عام 1902م، أما الجامعات والكليات التي أسست بمبادرات وطنية في البلاد العربية فلم تظهر

[1]- فضيل دليو وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، منشورات جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2001، ص74.
[2]- عبد الله محمد عبد الرحمن، سوسيولوجيا التعليم الجامعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1991، ص43.
[3]- مليحان معيض الثبيتي، مرجع سابق، ص 220.

إلا في القرن العشرين، حيث أسست الجامعة المصرية كجامعة أهلية في بداية الأمر سنة 1908م، إذ كان القبول فيها في بداية الأمر لا يشترط الحصول على الثانوية العامة ويمكن لكل المواطنين دخولها وكان الدوام فيها في الفترة المسائية، وفي سنة 1925م أصبحت هذه الجامعة رسمية، وأسست الجامعة السورية في دمشق عام 1923، كما أنشأت في ليبيا جامعة قاريونس بمدينة بنغازي عام 1955، وفي السودان أنشأت جامعة الخرطوم الرسمية عام 1955، وفي الجزائر تحولت جامعة مصطفى باشا إلى المدرسة العليا للطب والصيدلة بوجب القانون المؤرخ في 1909/12/30، من بين أهم طلبتها "يوسف بن خدة" الذي تحمل الجامعة اليوم اسمه، وتدريجيا تم إنشاء مؤسسات تابعة لجامعات فرنسية مثل مدرسة الأساتذة ببوزريعة ثم مدرسة التجارة، وفي وهران تم إنشاء أول جامعة سنة 1961 كانت ملحقة بجامعة الجزائر، وفي سنة 1967 تحولت رسميا إلى جامعة[1].

II- 3/ أهداف الجامعة ووظائفها:

II-3-1/ الأهداف: لا يوجد نشاط اجتماعي معين يخلو من أهداف محددة يحاول بلوغها، فعلاقة الفعل الإنساني بالأهداف هي علاقة منطقية، ذلك لأن الأهداف هي التي تعطي المعنى للأفعال الإنسانية وتكسبها الطابع التنظيمي، فداخل كل مؤسسة كإطار تنظيمي توجد أهداف مسطرة تدفعها إلى تعبئة إمكاناتها البشرية والوسائل التنظيمية وتوظيف تجاربها ومعارفها العلمية، وبالتالي فإن أي تعثر أو خلل تقع فيه المؤسسة أو التنظيم في رسم الأهداف المنشودة بشكل واضح يكون له انعكاسات داخلية تمس مختلف مكوناتها وعناصرها الداخلية بما فيها المكونات التقنية والتنظيمية والمكونات الإنسانية[2].

تعتبر الجامعات معقل الفكر الإنساني في أرفع مستوياته ومصدر الاستثمار وتنمية الثروة البشرية وبعث الحضارة ومراعاة المستوى الرفيع للتربية الخلقية والوطنية وتوثيق الروابط الثقافية والعلمية مع الهيئات المحلية والأجنبية، أي أنها أنشأت لتحقيق أهداف متعددة خاصة تلك المتعلقة بخدمة المجتمع والارتقاء به حضاريا وترقية الفكر وتقديم العلم وتنمية القيم الإنسانية، وتزويد البلد بالمختصين والفنيين والخبراء وإعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة وطرق البحث المتقدمة والقيم الرفيعة للمساهمة في بناء المجتمع وصنع مستقبل الوطن وخدمة الإنسانية[3].

---

[1]- الداوي الشيخ، بن زرفة ليلى، تطور قطاع التعليم العالي بالجزائر خلال الفترة 2004-2012، مجلة المؤسسة، ع4، كلية العلوم الاقتصادية و والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2015، ص10

[2]- الميلود السعدي، الجامعة وأزمة التحصيل والتأهيل، مطبعة سجدماسة، الزيتون، مكناس، ط2، 2008، ص 130.

[3]- حسن شحاتة، مرجع سابق، ص 13.

كما يجمع أهل الاختصاص، أن الهدف الشامل والأساسي للجامعة هو تنمية شخصية الطالب بجميع أبعادها، الأمر الذي سينعكس إيجابا على الهدف السابق المتعلق بخدمة المجتمع والارتقاء به حضاريا، ويمكن ترجمة هذا الهدف الشامل إلى أهداف عامة على أساس متطلبات المجتمع السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية و إلى أهداف خاصة تتعلق بالجانب العلمي والتربوي للعملية التعليمية:

الأهداف العامة:

-ربط الجامعة بالمجتمع.

- التكيف مع حاجيات المجتمع ومتطلباته والدفع به نحو التقدم.

- المساهمة في تفعيل خطط التنمية.

- المساهمة في حل المشكلات الإنسانية.

- تنشيط الحركة الثقافية في المجتمع والعمل على الحفاظ على التراث الثقافي له وتجديده.

- العمل على توثيق الروابط الفكرية والعلمية والثقافية بين مختلف الجامعات.

- الانفتاح على الثقافات الإنسانية الأخرى بما يساعد على التعاون الفكري على المستوى العالمي[1].

الأهداف الخاصة:

-نشر العلم والمعرفة وتنميتهما.

- تنمية شخصية الطالب بجميع أبعادها، الخلقية، العلمية، الاجتماعية والتربوية.

- تدريب الطلاب على البحث العلمي.

- تشجيع الأساتذة على البحث العلمي وتولي نشر أبحاثهم.

- تكوين الإطارات وتهيئتهم للاضطلاع بمسؤولياتهم وفق مقتضيات العصر[2].

II-3-2/ الوظائف: لقد أصبحت الجامعة بمثابة الركيزة الأساسية العلمية والفكرية لإعداد الكوادر البشرية على جميع المستويات وفي مختلف مجالات الحياة، وتتبع وظائفها من فلسفتها التي تستمد من فلسفة المجتمع التي تتواجد به.

وعموما يجمع العدد الكبير من المختصين في مجال التعليم العالي على أن الوظائف الرسمية لمؤسسات التعليم العلي المعاصرة، تندرج ضمن ثلاثة عناوين رئيسية تتمثل:

[1]- جميل صليب، مستقبل التربية في العالم العربي، مكتب الفكر الجامعي، بيروت، 1967، ص330.
[2]- رضا السويسي، طرق التدريس بالتعليم العالي بين التلقين والتواصل، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع 18، الرياض، 1982، ص 39.

- إعداد القوى البشرية وتنميتها.
- البحث العلمي.
- خدمة المجتمع[1].

II-3-2-1/ وظيفة إعداد القوى البشرية وتنميتها: يعتبر إعداد العنصر البشري المؤهل لممارسة المهن المختلفة وبناء الشخصية العلمية القادرة على التعامل مع متغيرات المحيط الاجتماعي بفاعلية من أهم الوظائف التي ارتبطت بمفهوم الجامعة والتعليم العالي منذ العصور الوسطى وحتى العصور الحديثة التي عرفت تقدما ملحوظا فيما يتعلق بإعداد الطاقات القادرة على تحريك البناء الاجتماعي والاقتصادي وحتى السياسي، من هنا يظهر لنا الدور الكبير للجامعة والتعليم العالي في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، فالتعليم العالي له مواصفات تجعله عاملا أساسيا من عوامل التنمية باعتباره تعليم خاص يهتم بخصوصيات المعرفة والثقافة في مختلف مجالات الحياة، مما يتيح الفرص أكثر للحاق بالتقدم العلمي والتطور التقني السريع الذي أضحى يمس مختلف المعارف والتخصصات. غير أن هناك بعض المشكلات المتصلة بدور الجامعة في إعداد القوى البشرية خاصة فيما يتعلق بالربط بين مجالات العمل والتخصص الجامعي وتحقيق التوازن بين البرامج المطروحة وسوق العمل، وهذا يعني وجود تقديرات وفق قاعدة بيانات تحقق التنبؤ بالمستقبل لسنوات قادمة تراعي تركيب القوى العاملة في البلد[2].

إذن وحتى تتمكن الجامعة من القيام بهذه الوظيفة بفاعلية، عليها أن تحقق التوازن بين متطلبات سوق العمل من جهة وخصائص خريجيها من جهة أخرى وهذا فيما يتعلق بقدراتهم ومؤهلاتهم التي قد تسمح أو لا تسمح بالولوج إلى عالم الشغل.

وتؤكد العديد من الدراسات هذا الكلام ذات الاتجاه أو المدخل الوظيفي، حيث تؤكد على أهمية ربط مؤسسات التعليم العالي بمجالات العمل والإنتاج، ويرى أن وظيفتها الأساسية تتحدد من خلال قدرتها على الوفاء باحتياجات سوق العمل بالكم والكيف اللازمين[3].

---

[1]- محمد منير مرسي، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، عالم الكتب، القاهرة، 2002 ، ص12.

[2] -منير مرسي، المرجع نفسه، ص27.

[3]- الهلالي الشربيني الهلالي، التعليم الجامعي في العالم العربي في القرن الواحد والعشرين، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2007، ص138.

هذا ويتوقع خبراء التعليم العالي ارتفاع الطلب على اليد العاملة المؤهلة والتي تمتلك مهارات ومؤهلات تتماشى مع الحاجيات الجديدة لسوق العمل المتغير باستمرار، فمع تطور الصناعات والتكنولوجيا واجتياح الثورة المعلوماتية، بدأ التركيز على الموارد البشرية ذات المستوى العالي باعتبارها الطابع الأساسي في برامج التقدم التكنولوجي الهائل، واختفت الوظائف التي تعتمد على المهارات البسيطة في معظم المجالات، وازداد الطلب على القوى البشرية ذات المهارات الفنية العالية لتلبية احتياجات الوظائف في مجال الخدمات وصناعة المعلومات وإنتاج المعرفة[1].

إن حديثنا السابق عن وظيفة إعداد القوى البشرية، انصب على أحد عناصر العملية التعليمية في التعليم العالي ألا وهو الطالب، حيث ينتهي بنا المطاف في إعداده إلى تكوين ذهنية عملية مرنة قادرة على جمع المعلومات من مصادرها المختلفة وعلى إعمال العقل فيها من خلال عمليات التحليل والتصنيف والنقد والمقارنة والتركيب والتصميم وحل المشكلات والمتناقضات وتصور البدائل والتنظيم الجديد المبدع، كل ذلك يسهم في تنمية شخصيتهم وذواتهم وتزويدهم بعلوم المستقبل والقيم الخلقية، وبذلك يكون التعليم الجامعي رحلة لاكتشاف الذات وتعميق المعرفة وتنمية خصائص الفرد ومواهبه وقدراته إلى أقصى حد[2].

أما العنصر الثاني الذي تتضمنه هذه الوظيفة فهو الأستاذ، حيث يتطلب إعداده عدة جوانب هي: الجانب العلمي، الفكري، الاجتماعي، النفسي والتربوي، ويمكن توضيح كل منها كما يلي[3]:

من الناحية العلمية ونظرا لكونه متخصصا في حقل من حقول العلم فهو يعمل على تنميته وتطويره في تكامل مع العلوم والمعارف الأخرى، بحيث يكون قادرا على توظيف علمه واستخدامه الاستخدام الأمثل في إنتاج الأفكار الجديدة، باستخدام المنهجية العلمية التي تعتمد على رؤية واضحة لطبيعة العلم الذي يعمل فيه ولطبيعة علاقاته وارتباطاته بالعلوم الأخرى.

من الناحية الفكرية، يكون إعداده بأن تكون له رؤية شاملة للألوهية والكون والإنسان والحياة، وأن يكون قادرا على التعبير على رؤى نظرية واجتماعية متقدمة وفكر ثقافي متجدد في مستقبل المجتمع العربي والعالمي وفي الاحتمالات المستقبلية المرئية والمتخيلة بل وغير المتخيلة، وهذا كله يعني أن الأستاذ

---

[1]- حامد عمار ولمياء اسماعيل، العولمة ورسالة الجامعة –رؤية مستقبلية-، الدار المصرية اللبنانية، مصر، 2002، ص90.

[2]- حسن شحاتة، مرجع سابق، ص ص 22-24.

[3]- أحمد علي مذكور، التعليم العالي في الوطن العربي، الطريق إلى المستقبل، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 2000 ، ص ص71-76.

الجامعي لا يمكن أن يعد من خلال مساقات علمية ضيقة، بل لابد من إعداده من خلال المجالات المعرفية الواسعة المتكاملة، على أن يكون تخصصه في قلبها.

ويعد من الناحية الاجتماعية، كي يتحقق شعوره بالمسؤولية الاجتماعية، لأنه مطالب بأن يكون فيها قدوة لطلابه، وأن يعلمهم إياها وذلك في جوانبها الثلاثة والمتمثلة في الاهتمام، الفهم، والمشاركة، وجميعها ينبغي تعميقها لدى الأستاذ الجامعي، والمقصود بالاهتمام هنا هو الارتباط العاطفي بالمجتمع الذي ينتمي إليه الأستاذ، ذلك الارتباط الذي يخالطه الحرص على استمرار تقدمه وتماسكه وبلوغ أهدافه، والخوف من أن يصاب بأي عامل أو ظرف يؤدي إلى إضعافه أو تفككه، أما الفهم فيعلق بفهم الأستاذ الجامعي لتاريخ المجتمع العربي والإسلامي الذي من دونه لا يتم فهم حاضر المجتمع ومستقبله، أي فهم القيمة الاجتماعية لأي فعل أو تصرف يصدر عنه.

بالنسبة للعنصر الأخير من عناصر المسؤولية الاجتماعية ألا وهو المشاركة، فيقصد بها الشراكة مع أفراد المجتمع في إنجاز الأعمال التي يمليها الاهتمام، مما يساعد المجتمع على حل مشكلاته والوصول إلى أهدافه وبالتالي تنمية وصنع مستقبل مجتمعه.

من الناحية النفسية لابد من أن يعد بالشكل الذي يحفظ له توازنه الإنساني وتوازنه النفسي، لأنه من دون ذلك يستحيل أن يكون قدوة نفسية سوية لطلابه، ومن أولى الحاجات التي يحتاجها الأستاذ الجامعي في إعداده ليكون كذلك، هي أن يربى على الإيمان بالله، وعلى أن الله قد نظم الكون والحياة وفق منهج يختل الكون والحياة من دونه، وعلى أن الإنسان إذا انحرف عن التوحيد فسدت فطرته واختل توازنه النفسي الذي لا يمكن أن يعود إليه إلا بالعودة إلى الإيمان، وإلا فلن يحقق التوازن والسلام مع المحيط المتواجد به أيضا.

أما من الناحية التربوية فيتم إعداده بالطريقة التي تجعله واعيا بدور الجامعة والتعليم العالي من حيث الفلسفة والتنظيم والإدارة، فلابد من أن يكون مدركا لأهداف الجامعة ودورها الإيجابي في تنمية المجتمع وصنع مستقبله، وأن يكون قادرا على تصميم المنهج الجامعي وتنفيذه وتقويمه وتطويره، وأن يكون ملما بمنهجيات التدريس الجامعي المختلفة وخاصة منهجيات التعلم الذاتي وتقنيات التعلم عن بعد ومناهج البحث العلمي المختلفة وخصائص كل منها ومشكلات تطبيقها في البحوث العلمية المختلفة، وكيفية التغلب على هذه المشكلات، بالإضافة إلى إلمامه بمهارات أية لغة أجنبية بديلة استماعا وكلاما وقراءة وكتابة، ومهارات استخدام الحاسوب كمصدر للمعلومات ووسيلة للاتصال.

أما بالنسبة لتنمية وتدريب القوى البشرية، فلم تعد الجامعة تكتفي بإعداد المهنيين فقط، بل أخذت على عاتقها مهمة تدريبهم بعد إعدادهم، وهكذا يتكامل الإعداد كوظيفة رئيسية للجامعة، حيث تقوم الجامعة بوضع برامج تدريبية خاصة للخريجين والموظفين للمساهمة في الإنماء الوظيفي لديهم[1].

هذا ويشير تقرير منظمة اليونسكو عن التعليم للقرن الحادي والعشرين إلى أن التعلم مدى الحياة هو أحد مفاتيح القرن القادم، فلم يعد العصر أو المستقبل يطبق مفهوما للتربية التي تقدم للإنسان مرة واحدة وإلى الأبد في مرحلة معينة من مراحل العمر، بل لابد من تدريب مستمر وإعادة تدريب وتجديد للتعلم طوال عمر الإنسان لحاقا بالعصر واستجابة لحاجات المجتمع المتجددة ولحاجات سوق العمل المتغيرة، ومقابلة للتحديات التي يفرضها عالم سريع التغير، وهذا ما يطلق عليه مصطلح التعلم مدى الحياة والذي يتطلب إعادة تنظيم التعليم الجامعي، بحيث يهيئ فرصا للانتقال من نوعية إلى أخرى، وتنوع فيها المسارات للمتعلمين، مع ضمان حق المتعلم في أن يعود إلى التعليم تبعا لحاجاته في أي وقت يشاء تبعا لمبدأ المرونة والتنوع[2].

II-3-2-2/ وظيفة البحث العلمي: يقصد بالبحث في سياق التعليم العالي كما ورد ضمن توصيات "اليونسكو سنة 1997"، البحث المبتكر في مجالات العلوم والهندسة والطب والثقافة والعلوم الاجتماعية والإنسانية والتربية، والذي ينطوي على تحقيق دقيق ونقدي ومضبوط، ويعتمد على تقنيات وأساليب متنوعة وفقا لطبيعة وظروف المشكلات التي يتم تحديدها، ويكون موجها نحو توضيح أو حل مشكلات[3].

ويعتبر البحث العلمي موردا مهما لاقتصاديات البلد كالطاقة والموارد الطبيعية والبشرية والطبيعية الأخرى، والقاعدة الأساسية لمواصلة التقدم العلمي والتكنولوجي، وهو أيضا مقياس لتقدم الدول، وعلى ضوء الاهتمام به يظهر التباين بين الدول المتقدمة والنامية، ومن أجل امتلاك المعرفة لابد من الاهتمام بالبحث العلمي وتطويره في مؤسسات التعليم العالي بشكل خاص من حيث توفير البنية التحتية المناسبة والكوادر البشرية المدربة وتخصيص الميزانيات وإيجاد التشريعات المناسبة. ولقد تمكنت جامعات كثيرة في العالم من تحقيق درجات عالية من التميز والريادة في مجالات مختلفة من مجالات البحث العلمي بل وتحرص

[1]- سعيد بن حمد الربيعي، التعليم العالي في عصر المعرفة، التغيرات والتحديات وافاق المستقبل، دار الشروق، عمان الاردن، ط1، 2008، ص 236.
[2]- حسن شحاته، مرجع سابق، ص ص 97، 98.
[3]- عبد الحق رمزي أحمد، التعليم العالي الإلكتروني محدداته ومبرراته ووسائله، دار الوفاء، الاسكندرية، 2005، ص 18.

على استمرار هذا التميز والريادة في تلك المجالات من خلال باحثين متميزين، يكون معظمهم من أعضاء هيئة التدريس الباحثين حتى تتحقق الفائدة التبادلية بين التعليم الجامعي والبحث العلمي، وتقوم هذه المؤسسات من خلال نشاطها في البحث العلمي على رصد ودراسة المتغيرات والقضايا المجتمعية المتعلقة بالثقافة والاقتصاد والسياسة والتكنولوجيا وغيرها، وربط ذلك بالتحولات العالمية ومدى تأثيرها على المجتمع، وتهدف من خلال ذلك إلى توفير البيانات والمعلومات والمساهمة في صنع القرار المناسب مما يساعد على النهوض بالمجتمع وتقدمه في مختلف المجالات. وعموما تسعى الجامعات والكليات من عملها في نشاط البحث العلمي إلى تحقيق عدد من الأهداف:

- إعداد جيل من الباحثين المتميزين.
- المساهمة في تقديم الاستشارات العلمية.
- إيجاد الحلول العلمية للمشكلات المتعلقة بخطط التطوير والتنمية.
- المساهمة في نقل وتوطين التقنية وتطويرها.
- الرقي بمستوى الدراسات العليا.
- توطيد العلاقة مع المجتمع المحلي وشركات القطاع الخاص.
- تحديد أولويات البحث العلمي والتنسيق بين المؤسسات.

ولتفعيل دور مؤسسات التعليم العالي في البحث العلمي، لابد من وجود ترابط متين بينها وبين المجتمع بكل مؤسساته، حتى تكون وحدات البحث العلمي بالجامعات على اطلاع واسع وعلى معرفة باحتياجات المجتمع من بحوث ودراسات، وحتى تبنى الفرضيات البحثية من الواقع الحقيقي لمشكلات المجتمع، والتحيات التي تواجهها مؤسساته، لذا ينبغي العمل بالآتي:

- الربط بين مراكز ووحدات البحث العلمي في الجامعات، وبين مؤسسات المجتمع وقطاعات المعرفة والإنتاج.
- توجيه البحث العلمي نحو التركيز على الابتكار والإبداع والتجديد بما يعود بالنفع على المجتمع المحلي والعالمي[1].

هذا من جهة، ومن جهة أخرى وحتى يتسنى لمؤسسات التعليم العالي القيام بوظيفة البحث العلمي على أكمل وجه لابد من إعادة الاعتبار لنتائجه وذلك من خلال:

[1]- سعيد بن حمد الربيعي، مرجع سابق، ص ص 491-493.

- توفير المناخ التنظيمي السليم الذي يضمن سهولة البحث والتطبيق، سواء تعلق الأمر بالجانب التنظيمي أو التشريعي وحتى الجانب الشخصي، لأن الواقع يبين أن دوافع البحث العلمي عند الكثير من أعضاء هيئة التدريس موجهة نحو الترقية والحصول على الدرجة العلمية، دون النظر إلى الفائدة التي تجنى من الدراسة أو إلى مدى مساهمتها في حل مشكلة من مشكلات المجتمع.

II-3-2-3/ وظيفة خدمة المجتمع: إن تطبيق نتائج البحث العلمي في المجالات المختلفة يعتبر الرسالة التي تضطلع بها مؤسسات التعليم العالي نحو الخدمة العامة للمجتمع، فلا يمكن للجامعات أن تعزل نفسها عن المشكلات الاجتماعية، فرسالة الجامعة لا تنحصر داخل أسوارها بإعداد وتأهيل الطلبة وتنمية أعضاء هيئة التدريس، ولكنها تعبر عن حركة نمو المجتمع، وتسد الفراغات التي يحدثها ترهل الأجهزة الإدارية والفنية الحكومية[1].

وهناك أساليب متعددة يمكن من خلالها لمؤسسات التعليم العالي أن تقدم أعمال الخدمة العامة وتفي بالتزاماتها في هذا الشأن، وتتمثل هذه الأساليب أساسا في الخدمة من خلال القيم، الخدمة من خلال حل المشكلات، والخدمة من خلال الأنشطة الاجتماعية، ويعتبر الأسلوب الأخير، الأسلوب الذي يحظى بتأييد واسع، ووفقا لهذا الأسلوب، ينبغي على الطلاب والأساتذة توجيه اهتمامهم نحو تطبيق المعرفة والعلوم واستخدامها في إيجاد حلول للمشكلات الاجتماعية. وهناك العديد من العوامل التي من الممكن أن تؤثر على أداء الجامعة لدورها في تنمية وخدمة مجتمعها يمكن إجمالها في مايلي:

1- إيجاد نوع من التحليل المتكامل الذي يتناول الخدمة العامة باعتبارها رسالة، وإعطاء المزيد من الاهتمام للأبحاث التي تنصب على متغير الدراسة الواعية المستفيضة لمختلف نظم الخدمة العامة وسياساتها وأساليب تقديمها.

2- الاتجاه نحو الأسلوب التحليلي في تقييم وتحليل ما تقدمه الجامعات من خدمات وتوضيح أيها أكثر فعالية وملاءمة لجمهور المستفيدين.

3- إعداد نظام أو أسلوب لجمع ونشر المعلومات حول ما يقدم من خدمة للقطاعات المختلفة داخل المجتمع.

4- إنشاء قنوات اتصال قوية ومفتوحة بين الجامعة ومواقع العمل خاصة مراكز الإنتاج وذلك لخدمة الأهداف المشتركة.

[1]- سعيد التل وآخرون، قواعد الدراسة في الجامعة، دار الفكر، عمان، 1997، ص 104.

5- وضع خطة للبحوث وأولوياتها مما يسهم في حل مشكلات المجتمع.

6- إتاحة الفرصة للبحوث الجامعية كي تأخذ طريقها نحو التطبيق عن طريق عينات استطلاعية، فإذا ما أثبتت نجاعتها الاقتصادية يتم تنفيذها[1].

وماتجدر الإشارة إليه في نهاية حديثنا عن وظيفة خدمة المجتمع، بأن هذه الوظيفة قد نتجت من ازدياد الطلب على التعليم الجامعي، وتأثر الجامعة الحديثة بالحركة الاجتماعية بالمجتمع الذي تتواجد به وواقعه الذي يتطلب منها تحليله وتفسيره ومن ثمة علاجه، وبالتالي فهي وظيفة حديثة إذا ما قورنت بالوظيفتين السابقتين.

إن الوظائف الثلاثة للجامعة لا يمكن الفصل بينها لأنها وظائف متكاملة ومتداخلة، تعتمد كل واحدة منها على الأخرى، لذلك فإن فعالية الجامعة في تحقيق أهدافها يكون من خلال فعاليتها في حسن اختيار أعضاءها وتدريبهم وتوفير المناخ المناسب للقيام ببحوثهم، وتعزيز الاستفادة من نتائج هذه البحوث عن طريق تسهيل نشرها وفتح قنوات اتصال بينها وبين مختلف مؤسسات المجتمع، وإنشاء مراكز متخصصة لخدمة المجتمع وتقديم الاستشارات، من أجل المساهمة في علاج المشكلات الموجودة فعلا.

II-4/ المعايير العالمية في المفاضلة بين الجامعات: قبل الحديث عن المعايير والأنظمة العالمية التي تستخدم في ترتيب الجامعات وتصنيفها، لابد من الإشارة إلى الفرق الموجود بين كلمتي ترتيب وتصنيف، فالتصنيف يقتضي تصنيف الجامعات حسب أهدافها، مثلا جامعات بحثية وجامعات تدريسية وأخرى لخدمة المجتمع، كما يمكن تصنيف الجامعات حسب التوزيع الجغرافي للجامعات، أي حسب مواقعها في بقاع العالم المختلفة، أما الترتيب فيقتضي ترتيب الجامعات الموجودة في كل مجموعة، أي تلك المتشابهة من حيث الأغراض والأهداف في سلم الأفضلية حسب أسس ومعايير متعارف عليها، في درجات من الأعلى إلى الأسفل، أو من الأولى إلى الأخيرة. وبشأن تاريخ الترتيب أو التصنيف العالمي للجامعات، فإن البعض يرى أن أول جامعة طبقت معايير الجودة مدرسين وطلبة ومنهج دراسة، هي المدرسة المستنصرية بالعراق التي أسست عام 631هـ/1239م، أما في العصر الحديث، فإن تاريخ المقارنة بين الجامعات يرجع إلى سنة 1870م، حينما قامت لجنة التعليم بالولايات المتحدة الأمريكية بإجراء أول مقارنة بين الجامعات الأمريكية[2]. وتتم المقارنة بين الجامعات العالمية اليوم وفق أنظمة

[1]- الهلالي الشربيني الهلالي، مرجع سابق، ص ص 30-33.
[2]- رياض عزيز هادي، مرجع سابق، ص21.

تصنيف عالمية تعرف على أنها آلية لترتيب الجامعات وفق عناصر تقييم محددة مع مقارنة الجامعات ببعضها البعض على أساس الأداء، وتهدف إلى توفير معلومات عن جودة الأداء[1].

هذا وتعتبر التصنيفات العالمية للجامعات من أبرز المؤشرات التي يمكن الاستدلال بها على وجود الجامعة ومدى تطورها، إذ تسعى معظم الجامعات التي تهدف إلى تحسين صورتها إلى الأخذ بالمعايير التي تضعها هذه التصنيفات والتي تعكس جانبا كبيرا من جودة التعليم العالي[2]، وتجدر بنا الإشارة هنا إلى عرض أشهر الأنظمة العالمية لتصنيف الجامعات وهي:

II-4-1/ تصنيف جامعة شانجهاي جيا وتونغ للترتيب الأكاديمي للجامعات(ARWU:2003) Academic Ranking of World Universities :

يعتبر تصنيف شانغهاي أول تصنيف عالمي للجامعات، ففي سنة 2003 أقدمت جامعة شانغهاي الصينية على إصدار أول تصنيف عالمي للجامعات وهو تصنيف(ARWU) والذي نشر في جانفي 2003 من طرف مركز الجامعات من الطراز العالمي التابع لجامعة شانغهاي"(The Center (CWCU for World-Class Universities، وكانت بداية هذا التصنيف عبارة عن دراسة قام بها ثلاثة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للدراسات العليا بجامعات شانغهاي بهدف معرفة مستوى التعليم العالي في الجامعات الصينية وما هو مستوى الجامعات الصينية مقارنة مع جامعات العالم، ويقوم هذا التصنيف على فحص أكثر من 1000 جامعة حول العالم، وتنشر قائمة بأفضل 500 جامعة في شهر سبتمبر من كل عام على شبكة الأنترنت، هذا وقد استقطب هذا التصنيف قدرا كبيرا من الاهتمام من طرف الجامعات والحكومات ووسائل الإعلام في جميع أنحاء العالم، واجتهدت العديد من الجامعات في تحقيق معايير هذا التصنيف ليصبح لها ترتيب عالمي بين الجامعات[3].

-معايير التصنيف: يعتمد تصنيف شانغهاي على معايير دقيقة ومحددة لكل منها الوزن النسبي الخاص بها وهي كالآتي:

1/-جودة التعليم: تقاس بعدد خريجي الجامعة الحاصلين على جوائز عالمية مرموقة مثل جائزة نوبل، وميداليات في مجال التخصص، ويعطى لهذا المعيار وزن نسبي مقداره 10٪ من التقييم.

---

[1]- شاهين شريف كامل، الجامعات العربية بين مطالب الهوية العربية وطموحات الترتيب العالمي، القاهرة، المكتبة الأكاديمية، 2013، ص 56.

[2]- شاهين شريف كامل، مرجع سابق، ص11.

[3]- كريمان بكنام صدقي عبد العزيز، تأثير النشر الدولي على ترتيب الجامعات في التصنيفات العالمية، جامعة القاهرة نموذجا، المجلة الالكترونية Cybrarians Journal، ع37، مارس 2015.

2/-جودة أعضاء هيئة التدريس: والتي تقاس من خلال مؤشرين هما:

المؤشر الخاص بعدد أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على جوائز علمية دولية مرموقة، مثل جائزة نوبل خاصة في مجال الفيزياء أو الكيمياء أو الطب أو الاقتصاد، وميداليات في مجال التخصص وفي الرياضيات، ويعطى لهذا المعيار وزن نسبي مقداره 20٪ من التقييم.

المؤشر الخاص بأعداد الباحثين من أصحاب الاستشهادات في المجالات العلمية المختلفة وفقا لقواعد بيانات Scientific Thompson، ويعطى لهذا المعيار وزن نسبي مقداره 20٪ من التقييم.

3/- جودة الأداء البحثي: تقاس من خلال مؤشرين هما:

المؤشر الخاص بعدد المقالات المنشورة في مجلات علمية محكمة مثل مجلة Nature ومجلة Science، والبحوث المسجلة في فهارس العلوم وفهارس العلوم الاجتماعية، ويعطى لهذا المعيار وزن نسبي مقداره 20٪ من التقييم.

المؤشر الخاص بأعداد المقالات المكشفة في كشاف الاستشهادات للعلوم والعلوم الاجتماعية، ويعطى لهذا المعيار وزن نسبي مقداره 20٪ من التقييم.

4/- الأداء الأكاديمي مقابل حجم الجامعة: والذي يقاس من خلال حاصل قسمة مجموع أوزان المؤشرات الخمسة السابقة على أعداد أعضاء هيئة التدريس العاملين في مجالات التخصص المحددة، وفي حالة عدم معرفة أعداد أعضاء هيئة التدريس، فإن عملية الحساب تقتصر على أوزان المؤشرات الأخرى فقط، ويعطى لهذا المعيار وزن نسبي مقداره 10٪ من التقييم[1].

II-4-2/ تصنيف الويبومتريكس "الحضور العلمي الإفتراضي" Webometrics Ranking:

يعد تصنيف جامعات العالم بناء على معايير التأثير أو الحضور العلمي الإفتراضي حديثا لحداثة استعمال تقنيات التواصل والإعلام الجديدة، وعلى رأسها الشبكة الدولية في مجال إنجاز البحوث العلمية ونشرها، وأشهر التصنيفات الأكاديمية في هذا المجال وأشملها على الإطلاق هو ما يقوم به مختبر القياس الإفتراضي "Cyber/Metrics/Lab" التابع للمركز الأعلى للبحث العلمي الذي يعتبر أكبر مؤسسة في إسبانيا، وهو تابع لوزارة التعليم الإسبانية، هدفه الأساسي تشجيع البحوث العلمية وتنمية وتطوير المستوى العلمي والتكنولوجي للبلدان، ويسهم أيضا في تكوين الباحثين والتقنيين الجدد في مختلف

[1]- شاهين شريف كامل، مرجع سابق، ص56.

الفروع العلمية والتكنولوجية، أما فيما يخص تاريخ الشروع في تصنيف جامعات العالم من خلال القياس الإفتراضي، فيعود رسميا إلى سنة 2004، ويتم تجديد تاريخه كل ستة أشهر، حيث يتم جمع البيانات في شهري جانفي وجوان، ويتم نشرها بعد ذلك. ينصب اهتمام هذا المختبر على التحليل الكمي للنشاط العلمي على شبكة الأنترنت، ومن ثمة فهو مكمل للنتائج التي يحصل عليها باستعمال مناهج القياس البيبليوغرافي للمخرجات العلمية "Scientometrics"، يقيس هذا التصنيف حجم الصفحات الإلكترونية ووضوحها "Web Pages" التي تنشرها الجامعات مع التركيز أساسا على المخرجات العلمية (الأوراق المحكمة، الإسهامات في المؤتمرات العلمية)، المواقع الخاصة والمعلومات العامة عن المؤسسة وشعبها والخدمات المدعمة والأشخاص العاملين والذين يحضرون الدروس.

يهدف هذا التصنيف أساسا إلى تنمية النشر عبر الشبكة الدولية (الأنترنت)،من خلال تحفيز المؤسسات الأكاديمية والعلماء على السواء ليكون لهم حضور افتراضي، يعكس على نحو دقيق نشاطاتهم وذلك من خلال الرفع من حجم وجودة ما ينشرونه من مضمون علمي على شبكة الأنترنت، بجعله متاحا لزملائهم وللناس عامة أينما وجدوا، وإذا كانت كفاءة المؤسسات على شبكة الأنترنت أدنى من جودتها الأكاديمية فإن عليها وبحسب القائمين على هذا التصنيف أن تعيد التفكير في سياستها الافتراضية، وذلك من خلال زيادة حجم منشوراتها الإلكترونية وجودتها، ويتمثل الهدف غير المباشر لهذا التصنيف في أعضاء هيئة التدريس، على اعتبار أن المعلومات الافتراضية ستكون لها في المستقبل القريب القيمة ذاتها المعترف بها كباقي مؤشرات القياس العلمي لتقويم الكفاءة العلمية للعلماء وفرق البحث. أما عن معايير التصنيف المعتمدة في القياس فقد تم اختيارها استنادا إلى الدراسات المنجزة في هذا المجال، الهدف من بعض هذه المعايير هو تحديد الجودة والقوة الأكاديمية والمؤسساتية، بينما يهدف بعضها الآخر إلى رفع مستوى النشر الإلكتروني ومبادرات الدخول أو الوصول الحر(Open Access)، إن الشرط الأساسي في هذا التصنيف هو توافر الجامعة على حضور إلكتروني مستقل من خلال نطاق إلكتروني خاص، وهو ما يسمح لعدد كبير من المؤسسات بمعرفة تصنيفها الحالي ومراقبته وتطوير مكانتها من خلال اتخاذ سياسات ومبادرات ملائمة، أما وحدة البحث في هذا القياس فهي المجال المؤسساتي، بمعنى أن الجامعات ومراكز البحث التي لها نطاق إلكتروني مستقل هي التي تؤخذ بعين الاعتبار، وإذا كانت المؤسسة تملك أكثر من نطاق إلكتروني، يؤخذ بعين الاعتبار رابطان أو أكثر من خلال عناوين مختلفة،

وتجدر الإشارة إلى أن ما بين 5٪ إلى 10٪ من المؤسسات لا تملك موقعا إلكترونيا مستقلا، وأغلبها موجود في الدول النامية.

مؤشرات أو معايير القياس: تتمثل مجموع المؤشرات التي يعتمد عليها في هذا المقياس في:

أ-الوضوح "visibility" 50٪: يعتمد هذا المؤشر على تأثير جودة محتويات الجامعة بناء على استفتاء افتراضي، من خلال حساب الروابط الخارجية التي يستقبلها الموقع الإلكتروني من مواقع أخرى، وتمثل هذه الروابط الخارجية اعترافا بالمكانة المؤسساتية، والأداء الأكاديمي وقيمة المعلومات وفائدة الخدمات بحسب إدراجها في المواقع الإلكترونية بناء على معايير الملايين من محرري شبكة الأنترنت من جميع أنحاء العالم، ويتم جمع بيانات وضوح الرابط من أهم مقدمي هذه المعلومات وهما:" Majestic Seo" و"Aherefs*".

ب-الفعالية "Activity" 50٪: يتكون هذا المؤشر من ثلاثة مؤشرات فرعية هي:

1-الحضور"Presence": يشير إلى العدد الإجمالي لصفحات الويب المستضافة في النطاق الإلكتروني للجامعة بما في ذلك المواقع الفرعية والدلائل كما تمت فهرستها في أوسع محرك بحث تجاري Google .

2-الانفتاح "Openness": يعترف هذا المؤشر صراحة بالجهود الدولية الساعية إلى إنشاء مستودعات بحث مؤسساتية، ويأخذ في الإعتبار عدد الملفات الغنية (ptt ,docx ,doc, pdf) المنشورة في المواقع المخصصة بحسب محرك البحث الأكاديمي "Google Scholar".

3- الجودة "Excellence": يمثل هذا المؤشر عدد الأوراق الأكاديمية المنشورة في المجلات الدولية عالية التأثير والتي تسهم بشكل كبير في تصنيف الجامعات، ويشير القائمون على هذا التصنيف إلى أن الاعتماد فقط على العدد الإجمالي للأوراق المنشورة، قد يكون مضللا، لذلك حصروا المؤشر في المنشورات المتميزة فقط، فمثلا تمثل المخرجات العلمية للجامعة 10٪ من الأوراق الأكثر استشهادا بها في مجال تخصصاتها العلمية[1].

* - Aherefs: هو مؤشر شخم من الروابط يتم تحديث بياناته كل 15 دقيقة ويقدم تحليلا غنيا للبيانات، حيث جعل Site Explorer الأداء الأقوى في العالم في فحص الروابط: <http://ahrefs.com> ، أما Majestic Seo فيعتبر أكبر قاعدة بيانات في العالم ويسعى إلى معرفة كيف ترتبط جميع المواقع الإلكترونية على الانترنت فيما بينها .<http://www. majestic seo.com>

[1]- سعيد الصديقي، الجامعات العربية وتحدي التصنيف العالمي، الطريق نحو التميز، مركز الإمارات للدراسات والبحوث مجلة رؤى استراتيجية، ع6، م2، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، ابوظبي، إ ع م، 2014، ص ص 16-18.

II-4-3/ تصنيف QS للجامعات العالمية Quacquarelli Symonds:

هو تصنيف سنوي للجامعات حول العالم، ويتم نشره عبر الشبكة البريطانية كواكاريلي سيموندس" Quacquarelli Symonds" والتي كانت بالأصل تنشر تصنيفاتها عبر منشورات صحيفة التايمز للتعليم العالي من 2004 وحتى 2009 تحت اسم " تصنيف جامعات العالم لصحيفة التايمز للتعليم العالي، وشركة "كيو أسQS : كواكاريلي سيموندس" في البداية، كانت شركة تقدم الاستشارة الدراسية والمهنية، ولكنها اليوم تعنى بشؤون التعليم العالي والتصنيف العالمي للجامعات، إضافة إلى اهتمامها بالتصنيفات الإقليمية على مستوى دول شرق آسيا ودول الباسفيك والدول الأورو آسيوية، كما تعنى بإقامة المعارض المختصة بمؤسسات التعليم العالي عموما. ويعتبر هذا التصنيف أحد أشهر التصنيفات العالمية للجامعات، وقد تم تسليط الضوء على هذه الفكرة لأول مرة عبر مجلة "ريتشارد لامبر سنة 2003"، كما وضعت في ذلك الحين وزارة المالية البريطانية في توصياتها الاهتمام بترتيب الجامعات على مستوى العالم مما من شأنه أن يساعد المملكة البريطانية في قياس مكانة جامعاتها عالميا، تصدر"QS" تقريرا سنويا تصنف فيه أكثر من 30 ألف جامعة حول العالم حسب معايير أكاديمية وعلمية، كما تقوم بعمل مقارنة لأكبر 500 جامعة لإصدار دليل الجامعات، وذلك من خلال الاعتماد على معايير تقييم، تتناول الهيكلية البنيوية لكل من هذه الجامعات، ولقد أثنت العديد من الجامعات العالمية على هذا التقييم الذي أصبح مقياسا تتابعه الجامعات لتطوير أدائها والوصول إلى شهرة أكبر[1]، وتتمثل معايير التقييم التي تعتمد في هذا التصنيف في ما يلي:

1-السمعة الأكاديمية: أو ما يعرف بمعامل تقييم النظراء، يتم قياسها من خلال القيام بمسح عالمي بسؤال الأكاديميين عن رأيهم في الجامعات التي تنجز أفضل الأبحاث في مجالاتهم، ويعطى لهذا المؤشر وزنا مئويا مقداره 40٪، وفي عام 2013 حصل التصنيف على أكثر من 62000 من إجابات الأكاديميين في جميع أنحاء العالم والتي جمعت على مدار الثلاث سنوات، وتكون الميزة الرئيسية لقياس الجودة الأكاديمية في هذه الطريقة هي إعطاء أوزان متساوية للمسح حول السمعة الأكاديمية في مختلف المجالات.

[1] غازي محمد راتب عصاصة وآخرون، تأثير البوابات الإلكترونية والنشر الدولي على ترتيب جامعة بنها في التصنيفات العالمية، المؤتمر العلمي الأول للمكتبات، تحديات المكتبات الجامعية في الألفية الثالثة، بنها، 24-25 نوفمبر 2015، ص ص 9، 10.

2- سمعة الموظفين: يقوم هذا المؤشر أيضا على مسح عالمي يسأل فيه جهات التوظيف عن أفضل الجامعات إنتاجا للخريجين، ويكون الوزن النسبي لهذا المؤشر 10٪.

3-نسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس: يتم هنا قياس نسبة أعضاء هيئة التدريس العاملين نسبة لكل طالب في الجامعة، ويعطى لهذا المؤشر وزن مئوي 20٪، ويمكن من خلال هذا المؤشر قياس جودة التدريس.

4- الاستشهادات: يهدف هذا المؤشر إلى تقييم نتائج البحوث الجامعات من خلال قياس مدى الاستشهاد بها، وتجمع معلومات الاستشهاد بالأبحاث من قاعدة بيانات "Scopus"*، ويأخذ هذا المعيار وزنا مئويا مقداره 20٪.

5- نسبة الأساتذة الأجانب والطلاب الأجانب: في هذا المؤشر يتم تقييم النظرة الدولية للجامعة، وذلك عن طريق قياس نسبة أعضاء هيئة التدريس والطلبة الأجانب مقارنة بهيئة التدريس وطلبة الكلية، يفيد ذلك في إعلاء السمعة الأكاديمية والاستشهادات البحثية للجامعة، يعطى كل مؤشر من هذين المؤشرين وزن مئوي يقدر بـ5٪ في الترتيب، فالجامعات التي لها نظرة دولية عالية تكون قد حولت نفسها بنجاح إلى مراكز دولية للتميز[1].

II-4-4/ تصنيف "يو أس نيوز Us News Education ":

يعد من التصنيفات التي تعتمد على البيانات البيبليومترية والمعايير البحثية من"Scopus"، والتي هي جزء من مؤسسة السيفير للبحوث "Elsevier Research Intelligence"، حيث تركز على مخرجات وأداء البحث الأكاديمي للمؤسسة وليس على برامجها الخاصة بالبكالوريوس والدراسات العليا، وشملت الخطوة الأولى في إجراء التصنيف العام أكثر من 800 جامعة بالمنطقة العربية لتحديد أي منها ستكون مؤهلة لإدراجها في التحليل حيث تعاونت "اليو أس نيوز" مع خبراء البيبليومترية في مؤسسة السيفير لتحديد الفترة الزمنية التحليلية للتصنيفات وقد شملت: الأبحاث المنشورة في خمس سنوات من 2009 إلى غاية 2013، وقد تم اختيار هذه الفترة لأن الكثير من الجامعات بالمنطقة العربية بدأت مؤخرا فقط في التأكيد على أهمية نشر الأبحاث الخاصة بكلياتها في المجلات، إلى جانب الانشغال بإجراء الأبحاث، وفي السياق نفسه، جاءت الخطوة الثانية لحساب التصنيفات الخاصة بالـ91 جامعة وذلك عن طريق

* أكبر قاعدة بيانات في المستخلصات والاستشهادات المرجعية، نتعرض إليها في الفصل الثالث.

[1]- Q.S Quacquarelli Symonds, World University Ranking, Available at:
www. top universities.com/university-rankings/world-university-rankings

الاستعانة بمؤشرات ونسب التصنيف التسعة التي حددتها "اليو أس نيوز" لقياس مخرجات البحوث بالإضافة إلى الأداء، حيث ركزت جميع المؤشرات على الفترة ما بين 2009 و2013، وتؤكد القياسات على أن النسب متساوية تقريبا بالنسبة لأهمية النشر في المجلات والمنشورات التي استعان بها باحثون آخرون، إلى جانب وجود بحث تم اقتباسه كثيرا في هذا المجال.

ويأتي تصنيف "اليو أس نيوز" لأفضل جامعات المنطقة العربية بهدف السماح للطلاب وأولياء أمورهم بإجراء مقارنة دقيقة بين تلك المؤسسات التعليمية التي تشمل 91 جامعة في 16 دولة، إضافة إلى تصنيفا منفصلة في 16 مجالا تشمل التخصصات الرئيسية مثل علوم الهندسة، الطب، الرياضيات، الكمبيوتر والعلوم الاجتماعية، وفي ما يلي عرض لمعايير التصنيف والأوزان النسبية الخاصة بكل منها: المنشورات 30٪، المنشورات المستشهد بها5٪، النسبة المئوية للمنشورات التي تم اقتباسها5٪، الاقتباسات20٪، تأثير الاقتباس الموزون على المجال10٪، عدد المنشورات التي تم اقتباسها بكثرة في أعلى عشرة في المئة 5٪، النسبة المئوية لإجمالي المنشورات في أعلى 10 في المئة هي 5 ٪،عدد المنشورات التي تم اقتباسها بكثرة في أعلى 25 في المئة 10 ٪، والنسبة المئوية لإجمالي المنشورات في أعلى 25 في المئة 10٪[1].

II-5/ نشأة الجامعة الجزائرية وتطورها: ورثت الجزائر بعد الاستقلال جامعة واحدة وهي جامعة الجزائر، وقد كان التعليم فيها إبان فترة الاستعمار لا يمت للتقاليد الوطنية بصلة، فما ورثته الجزائر من المستعمر في هذا المجال، أي مجال التعليم العالي خاصة فيما يتعلق بالهياكل والبرامج كان وفقا للأهداف الاستعمارية وخدمة المستوطنين، لذلك لم تجد الجزائر بعدها قاعدة متينة تنطلق منها، ليس على مستوى الهيئة التدريسية فقط بل على مستوى الإداريين والمختصين في التسيير الجامعي، فكان الحل الاضطراري أن أخذت هيئة التدريس وقتها مهمتي التدريس والعمل الإداري معا[2]. وعموما فإن تاريخ الجامعة الجزائرية، مر بأربعة مراحل أساسية تمتد من الاستقلال إلى يومنا هذا، وهي كالآتي:

المرحلة الأولى: 1962-1971: تميزت هذه المرحلة بمجموعة من السياسات أهمها: تعميم التعليم وديمقراطيته، تعليم المرأة على وجه الخصوص، جزأرة التعليم وتحريره من التبعية الثقافية والتكنولوجية والاعتماد على الكفاءات الوطنية، إضافة إلى اتباع سياسة التعريب التدريجي خصوصا في مرحلة التعليم

[1]- غازي محمد راتب عصاصة وآخرون، مرجع سابق، ص ص 11، 12.
[2]- محمد العربي ولد خليفة، مرجع سابق، ص 25.

قبل الجامعي[1]، فبالنسبة للتعريب والذي يقصد به التخلي عن اللغة الفرنسية المتعامل بها في المؤسسات التعليمية في العهد الاستعماري وإحلال اللغة العربية مكانها، وقد شرع في ذلك غداة الاستقلال، حيث بدأ التعريب في الجامعة في تخصصات الأدب والتاريخ والفلسفة، وبالنسبة لديمقراطية التعليم فيقصد بها بأنه من حق كل حامل لشهادة البكالوريا أن يدخل الجامعة، ولم يكن في بداية الأمر مراعاة لعامل التفوق كأساس لدخول التخصصات المختلفة، لكن بعد الإصلاحات في فترة السبعينات، روعي مبدأ التفوق المعقول في المادة التي يريد الطالب التخصص فيها، فكان عليه الحصول على معدل 20/12 فيها، أما عن مفهوم الجزأرة، فتعني التخلص من العنصر الأجنبي في مؤسسات الدولة، وتعويضه بالعنصر الوطني[2].

المرحلة الثانية:1971-1988: تعتبر هذه المرحلة مرحلة تفكير وإعادة تفكير شامل لهذا التعليم، حيث أصبح التعليم الجامعي يحتل مكانة استراتيجية هامة في السياسة التنموية العامة للبلاد والتي شرعت فيها على نطاق واسع، وبهذا كانت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، أول وزارة أنشأت في الجزائر، وفي سنة 1973، تم إنشاء المنظمة الوطنية للبحث العلمي التي أسندت إليها عملية تطوير البحوث التطبيقية في ميدان البحث العلمي، إضافة إلى هذا، فقد تم إنشاء المجلس الوطني للبحوث العلمية والذي تتلخص مهمته في وضع المحاور الرئيسية للبحث العلمي الموجه نحو التنمية الوطنية[3].

المرحلة الثالثة: 1988-1999: شهدت هذه المرحلة تطورات ملموسة في تاريخ التعليم العالي، وأهم ما ميزها على وجه الخصوص: الجزأرة العامة لإطارات قطاع التعليم العالي، التوسع في إنشاء الجامعات وتطوير البرامج المقررة، وإتمام سياسة تعريب العلوم الإنسانية وإنشاء مخابر البحث.

المرحلة الرابعة:1999- إلى يومنا هذا: تعد هذه المرحلة من أكثر المراحل تقدما مقارنة بسابقاتها بسبب مايلي:

- تبني نظام الـ LMD خلال الموسم الجامعي 2004-2005 بموجب المرسوم 371/04 المؤرخ في 2004/11/21.
- اتساع الشبكة الجامعية، حيث أصبحت بكل ولاية جامعة.
- ارتفاع في قدرات الإستقبال البيداغوجي.

---

[1]- Djamel Guerid, Luniversity Dhier et Aujourdhui,8 ed, crase- oran, p8.

[2]- عبد الله الركيبي، التعليم العالي في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حوليات جامعة الجزائر، ع 1،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1987، ص155، 156.

[3]- رابح تركي، أصول التربية والتعليم في الجزائر،ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص153.

– خلق أقطاب امتياز لتشجيع البحث العلمي في أفريل 2010، عقب إصدار قرار البحث العلمي بإفريقيا من قبل " تومسون رويترز، وذلك في كل من الهندسة والطاقة والكيمياء والرياضيات والفيزياء.

– اتساع شبكة مخابر البحث وأغلبها في مجال العلوم الإنسانية.

– تعميم التزويد بالأنترنت في كليات ومعاهد الشبكة الجامعية الوطنية وذلك عن طريق ربط مؤسسات الجامعة ومراكز البحث بالشبكة الجامعية الوطنية (Academic Research Network)، والمرتبطة بشبكة الأنترنت، وكذلك بالشبكة الأوروبية للبحث[1].

بعد استعراضنا للعناصر المتعلقة بالمناخ التنظيمي وتلك المتعلقة بالجامعة بصفة عامة، واستعراض نشأة وتطور الجامعة الجزائرية بصفة خاصة ، تجدر بنا الإشارة في ختام هذ الفصل إلى أهم العناصر التي سنركز عليها في الجانب الميداني لدراسة المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية، من خلال اعتمادنا على النماذج والدراسات العربية والأجنبية في هذا المجال والتي سبق عرضها في هذا الفصل، وقد وقع اختيارنا على الأبعاد التي اتفقت عليها هذه الدراسات والنماذج والتي لها علاقة بميدان وموضوع دراستنا، حيث شكلت لنا هذ الأخيرة نقطة انطلاق لدراستنا الميدانية، تمثلت في دراسة استطلاعية تهدف أساسا إلى تحديد فيما إذا كان لهذه الأبعاد علاقة بالإنتاجية العلمية للأستاذ الجامعي، وتمثلت هذه الأبعاد في بداية الدراسة في ما يلي: الحوافز والمكافآت، الاتصال (الأنماط والوسائل)، المشاركة في القرارات، الهيكل التنظيمي، ضغوط العمل (المسؤوليات والمهام)، أسلوب تقييم الأداء، العلاقات الإنسانية، السياسات، فرص التقدم والنمو المهني، الحرية الأكاديمية، التكنولوجيا، ودرجة الرسمية في إجراءات العمل.

[1]- الداوي الشيخ، بن زرفة ليلى، مرجع سابق، ص ص 17، 18.

يعتبر الأستاذ الجامعي أحد أهم العناصر الفاعلة في الجامعة من خلال مجموعة الوظائف التي يقوم بها، وقد حدد المشرع الجزائري مجموعة الأدوار الموكلة إلى الأستاذ الجامعي الجزائري طبقا لهذه الوظائف، من تدريس وبحث علمي وخدمة للمجتمع، وحتى يتسنى له القيام بهذه الأدوار، ينبغي أن يتصف بجملة من الخصائص الشخصية التي تمكنه من أداء مهامه بمهارة وفعالية، ومن هذه الخصائص ما هو اجتماعي ومنها ما هو انفعالي ومنها ما يتعلق بكفاياته المهنية العلمية والفنية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإن أداء الأستاذ الجامعي لهذه المهام وكما هو معروف في الفكر التنظيمي بصفة عامة، لا يتوقف عند مجموعة الخصائص الشخصية التي تتعلق به هو فقط، وإنما يتطلب الأمر توفير مختلف العوامل التنظيمية المتعلقة ببيئة العمل التي يتواجد بها، والتي تتيح له فرص التقدم والنمو المهني والإبداع في المجالات الثلاثة السابق ذكرها، أي أن أداء الأستاذ بالجامعة هو محصلة تفاعل عوامل شخصية وتنظيمية أيضا، والبحث العلمي هو أحد هذه المجالات التي يستوجب نجاح أنشطته، توفير مناخ تنظيمي مناسب ومشجّع يسمح بتحويل مدخلات هذا النشاط إلى مخرجات (إنتاج علمي) تتصف بالكفاءة والفعالية، لذلك فإن عرضنا الموالي يركز على متغيري الأستاذ الجامعي الجزائري ونشاط الإنتاج العلمي ومختلف العناصر المتعلقة بهما.

I- الأستاذ الجامعي الجزائري:

I-1 الأستاذ الجامعي: خصائصه وأدواره الوظيفية في ضوء القوانين المنظمة لها:

I-1-1 خصائص الأستاذ الجامعي: يعد الأستاذ الجامعي أحد أهم مقومات العملية التعليمية بالجامعة، حيث تتحدد كفاءة هذه العملية وفعاليتها بحسب الإمكانيات والكفاءات المتنوعة التي يمتلكها هذا الأستاذ لقيامه بأدواره الوظيفية على أحسن وجه، لأنه مهما كان مستوى المناهج الدراسية والتجهيزات والمختبرات، ونوعية الطلبة الذين يقبلون على ذلك بالجامعة، لا يمكن لهذه العناصر أن تحقق أهدافها وإحداث التغير المطلوب من خلال هذه المناهج والتجهيزات، مالم يتوافر الأستاذ الكفء في التدريس والبحث، فالأستاذ الجامعي ذو الكفاءات العالية يمكنه في العديد من الحالات أن يعوض أي نقص أو تقصير محتمل في الإمكانات المادية والفنية في الجامعة، ونظرا لهذه المكانة التي يحظى بها الأستاذ الجامعي والدور الذي يقوم به فقد أولته الجامعات في الدول المتقدمة رعاية كبيرة، ذلك لأن مكانة أي جامعة اليوم تقاس بنوعية الأساتذة الذين ينتمون إليها، ومن خلال ارتفاع او انخفاض أدائهم وإنتاجيتهم

العلمية أيضا[1]، لهذا فقد ركزت العديد من الدراسات في هذا الشأن على أهم السمات والخصائص التي ينبغي أن يتمتع بها أستاذ الجامعة نذكر منها: "دراسة الشّخيبي سنة 1991" حيث حددها من خلال دراسته في ما يلي: المهارة في التدريس، قوة الشخصية، الإلتزام بمواعيد العمل، الاقتداء بالقيم الدينية في السلوك، الثراء في المادة العلمية، التواضع في المعاملة، العدالة، توفير الجو الديمقراطي، الاتزان الانفعالي، وأخيرا حسن المظهر[2].

دراسة عبد الفتاح يوسف سنة 1994، والذي حددها في ما يلي:

1/-الخصائص الاجتماعية: وتتمثل في النظام والدقة في الأفعال والأقوال، العلاقات الإنسانية الطيبة الصداقة، التواضع، روح الديمقراطية، القيادة، التعاون، التمسك بالقيم الدينية والخلقية والتقاليد الجامعية، المظهر اللائق، الروح المرحة.

2/-الخصائص الإنفعالية: وتتمثل في الاتزان وحسن التصرف في المواقف الحساسة، الثقة بالنفس، الموضوعية، الدافعية للعمل والإنجاز، المرونة، التلقائية وعدم الجمود.

3/- الخصائص المهنية: وتتمثل في التمكن العلمي، المهارة التدريسية، عدالة التقويم ودقته، الإلتزام بالمواعيد، التفاعل الصفي مع الطلاب ومناقشة أخطائهم دون تأنيبهم أو إحراجهم[3].

ويذكر محمد حسن حمادات[4] مجموعة السمات التي يتطلب توافرها في الأستاذ الجامعي الكفء لزيادة فعالية هذا الأخير أهمها:

- أن يكون قاضيا عادلا في حكمه أثناء تقييمه لأعال طلابه ومجهوداتهم.
- أن يشخص بشكل دقيق احتياجات ورغبات ومشاكل التعليم وأساليب اكتساب المعلومة.
- أن يكون مؤمنا بمبدأ التعلم العميق رافضا لمبدأ التعلم السطحي.
- أن يكون مهتما بتطوير نفسه عندما تتاح له الفرص.
- أن يكون ذا صدر رحب في تقبله للنقد البناء ويعمل على تحسين قدراته ومهاراته.

---

[1]- يوسف محمد صالح،" تنمية أداء الأستاذ الجامعي وتقييمه في ظل الجودة الشاملة للتعليم العالي"، وربقة علمية مقدمة لأبحاث الندوة الثالثة حول الجودة في التعليم العالي بالعالم الإسلامي ، الرياض، من 20-22 ديسمبر 2010، ص 319.

[2]- علي السيد الشخيبي، الصورة المفضلة والواقعية للأستاذ الجامعي، ورقة مقدمة للمؤتمر العلمي الثاني لكلية التربية، جامعة البحرين،1991.

[3]- عبد الفتاح يوسف، بعض الخصائص المدركة والمأمولة في شخصية الأستاذ الجامعي، مجلة علم النفس، ع31، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ص ص 38-43.

[4]- محمد حسن حمادات، وظائف وقضايا معاصرة في الإدارة التربوية، دار حامد، الأردن، 2007، ص282.

كما يذكر "الحويج"[1] في دراسته حول الخصائص الشخصية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي مجموعة من الكفايات الشخصية التي يتطلب توافرها لدى الأستاذ الجامعي وهي كالآتي:

1-كفايات علمية: الإلمام بمجال تخصصه ومتابعة الجديد والمعاصر.

2- كفايات فنية مهنية: امتلاك مهارات التدريس الجيد من مهارة تقديم الموضوعات إلى مهارة وضوح الشرح وغيرها.

3- كفايات أخلاقية: أن يكون مثالا يحتذى به في الإلتزام والخلق.

4- كفايات لغوية: إتقان اللغة والأداء اللغوي السليم.

من خلال ما سبق نستنتج أن الصفات التي يتطلب توافرها لدى الأستاذ الجامعي تتنوع ما بين السمات أو المهارات الشخصية والأكاديمية والاجتماعية.

إن نجاح أستاذ الجامعة في أدائه لوظائفه يتطلب بالإضافة إلى هذه الصفات، الاهتمام بإعداده وتأهيله وتنميته مهنيا وذلك للأسباب التالية[2]:

1-التغير الحاصل في فلسفة التربية وأهدافها وطبيعتها واتجاهاتها.

2-المؤثرات الداخلية والخارجية التي تواجه عمل أستاذ الجامعة، وتشكل ضغوطا عليه وتتعلق عادة بظروف المجتمع والسياسة التربوية.

3-طبيعة التعليم من حيث كونه عملية متشابكة ومتداخلة.

4-التغير في النظرة إلى وظيفة الأستاذ الجامعي، فبينما كانت وظيفته مجرد نقل للمعلومات، أصبحت اليوم تشمل البحث العلمي وخدمة المجتمع أيضا.

5- التوسع الكبير في حجم المعرفة وما يتبع ذلك من ظهور الجديد من الأجهزة والمواد التعليمية وعناصر توصيل المادة.

I-1-2 الأدوار الوظيفية للأستاذ الجامعي الجزائري في ضوء القوانين المنظمة لها: قبل الحديث عن المهام التي حددها المشرع الجزائري للأستاذ الجامعي لابد من الإشارة إلى أهم الوظائف التي

[1] - صالح مهدي الحويج، الخصائص الشخصية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ورقة علمية مقدمة للندوة العلمية حول التوجهات المستقبلية للتعليم العالي، طرابلس، 18-19 ماي 2005.

[2]- سناني عبد الناصر، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي في السنوات الأولى من مسيرته العلمية، دراسة ميدانية بجامعة باجي مختار بعنابة، أطروحة دكتوراه علوم، قسم علم النفس، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2011-2012، ص 63.

نالت على موافقة جماعية من المتخصصين في مجال التعليم العالي، والتي يمكن إجمالها في ثلاثة وظائف رئيسية هي وظيفة التعليم أو التدريس، وظيفة البحث العلمي ووظيفة خدمة المجتمع.

I-1-2-1 مهمة التدريس: يعتبر التدريس الوظيفة الأولى التي ظهرت مع ظهور التعليم الجامعي، ويتضمن هذا المفهوم مجموع الأنشطة التي يقوم بها الأستاذ من أجل إيصال المعارف الجديدة والمفيدة للطلبة. يعتبر الأستاذ أحد الأركان الرئيسية في العملية التعليمية، فبالرغم من التطورات التقنية والتطور العلمي والمعرفي، فهو مركز القيادة والتوجيه والنجاح لعمليات شرح وتنفيذ المنهج، حيث يتعامل عضو هيئة التدريس مع الطلبة والخبرات المتاحة لهم مباشرة، فيقدر ملاءمة المادة الدراسية لمستوى الطلبة، والتي يتأكد خلالها من مدى صلاحية المنهج، من هنا تبرز دقة الدور الذي يقوم به، فهو مطالب بالملاحظة والمناقشة والتسجيل والتساؤل والدراسة واتخاذ القرارات بشأن المنهج، كما أنه مطالب بالتعمق والتحليل والكشف والمراقبة والتأكد ليستطيع أن يجيب عن الكثير من الأسئلة حول ذلك المنهج[1].

هذا ولكي يمارس أستاذ الجامعة وظيفة التدريس على الوجه الأكمل، ينبغي أن يكون متمكنا في مجال تخصصه، واسع الإطلاع، ملما بأحدث النظريات والتطبيقات في مجال تخصصه، يراعي الفروق الفردية بين طلبته، يعمل على توفير الجو الملائم لنجاح العملية التعليمية ويستخدم أساليب متنوعة في تدريسه حتى يثير اهتمام وحماس طلبته للمناقشة، يقوم بتقييمهم بالطريقة التي تمكنه من معرفة مدى تحقق الأهداف التي يسعى إليها، لذلك يمكن القول بأن عملية التدريس بالجامعة ينبغي أن ينظر إليها من الجوانب الثلاثة التالية:

أ-المنهج الدراسي.

ب-طرق التدريس ومدى توافر الوسائل التعليمية المساعدة.

ج-تقييم عملية التدريس والتعليم من حيث مدى فاعلية التدريس وتحصيل الطلاب[2].

وحتى يتحقق التكامل والتناسق بين هذه الجوانب الثلاثة بما يؤدي إلى نجاح الجامعة في أداء وظيفتها التعليمية ينبغي توافر الأبعاد التالية:

أ- بالنسبة لتخطيط المناهج والجداول: يجب أن تضع الجامعة لنفسها سياسة عامة في توزيع وقت أعضاء هيئة التدريس، بين التدريس والبحث والإدارة ولجان العمل وخدمة المجتمع.

[1] - سعد الرشيدي وآخرون، المناهج الدراسية، مكتبة الفلاح، الكويت، 1999، ص ص 191، 192.
[2]- الهلالي الشربيني الهلالي، مرجع سابق، ص ص 24-26.

– يجب أن تكون عملية تخطيط المنهج عملية مستمرة، كما يجب أن يوضع المحتوى بناء على حاجات المجتمع والتطورات التي تحدث فيه، وأن تراعى فيه أيضا حاجات الطلاب المختلفة.

– توفير فصول الدراسة المناسبة والمعامل والمكتبة، كما يجب أن تتوافر التقنيات التي تيسر اتصال الطالب بهيئة التدريس وبزملائه من الطلاب مثل شبكة الأنترنت، مما يساعد على عمليات التعليم غير الرسمي، حيث أن أعضاء هيئة التدريس يجدون صعوبة بالغة في مسايرة التطورات العلمية والتربوية في مجال تخصصهم ويكون من الضروري على الجامعة أن توفر لهم مثل هذه التقنيات على مستوى القسم أو الكلية وذلك للاستعانة بها، كما يجب أن تشجع الزيارات المتبادلة من قبل أعضاء هيئة التدريس كل منهم لفصول الآخر حتى يستفيد كل واحد من الممارسات التي يتبعها زميله، هذا بالإضافة إلى تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس على حضور المؤتمرات وحلقات المناقشة والبحث حتى يكونوا دائما على دراية بأحدث ما توصل إليه العلم.

ب– توفير الوسائل التعليمية الخاصة ببعض الأقسام التي يقوم عملها على ضرورة توافرها، أما بالنسبة للأجهزة المرتفعة التكلفة والتي تستخدم على نطاق واسع، فينبغي أن يكون لها مركز رئيسي يستطيع بدوره تقديم دورات تدريبية قصيرة لأعضاء هيئة التدريس على استخدام مختلف الوسائل التعليمية.

جـ– بالنسبة لتقييم عمل الطلاب يجب أن تراعى الجوانب التالية إلى جانب الاختبارات التحريرية والشفوية التقليدية:

الواجبات الفردية، تقارير الطلبة، مشاركة الطلبة داخل الفصل الدراسي.

وحتى تكون مهمة التدريس ناجحة، لابد وأن تكون موجهة نحو تحقيق أهداف تدريسية محددة، ولا يتم ذلك إلا عن طريق التصميم الجيد للتدريس وصياغة أهدافه بالأسلوب المنظم الذي يقتضي تحديد التدريس، تحديد أساليب اختبار وتقويم أداء الطلبة وبناء خطة تدريس[1].

I–1–2–2 خدمة المجتمع: يوضح هذا الجزء الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع، متمثلة في تقديم الاستشارات لحل المشاكل المؤسسية، تنظيم أو المساهمة في ندوات وورش العمل سواء أكانت عالمية أو إقليمية أو محلية في مجال التخصص وأي إسهامات أخرى، وتتمثل إسهاماته مثلا في براءات الاختراع والاستشارات المهنية ونقل التكنولوجيا إلى الصناعة، وتنظيم المؤتمرات والندوات والإسهام فيها وعضوية هيئات تحرير المجلات المهنية، وعضوية الجمعيات المهنية،

[1]- قطامي وآخرون، تصميم التدريس، ط1، دار الفكر للطباعة، الأردن، ص498.

وتنظيم حلقات التعليم المستمر والتدريب أو المشاركة في تنفيذها، وتقديم المشورة للقطاع العام والخاص، لذا بدأ الكثير من المسؤولين عن التعليم العالي يطمحون إلى تحقيق دور كبير تضطلع له الجامعة، لا يقتصر على دراسة البيئة وفهمها، وإنما العمل عل تخريج أفراد يخدمون البيئة ويعملون على تحسينها وتطويرها وحمايتها. إن تحقيق هذا الهدف يعد خطوة أكثر تقدما للتعليم العالي، لأن التعليم الجيد هو التعليم الذي يهتم بقضايا المجتمع وحاجات أفراده[1].

I-1-2-3 وظيفة البحث العلمي: من خلال التتبع التاريخي لوظيفة الجامعة والأستاذ، نلاحظ أنها انحصرت عبر عدة قرون في المحافظة على المعارف ونقلها من جيل إلى جيل، إذ لم يكن من مهامها البحث العلمي بمفهومه الحديث، والذي أصبح يشكل المحرك الرئيسي لعجلة التقدم والتطور المتعلقة بتحديات القرن الحالي الذي يشهد ثورة علمية متسارعة على جميع الأصعدة، الأمر الذي دفع بكثير من الدول والمؤسسات الأكاديمية خاصة المتقدمة منها إلى تكريس جهودها واهتمامها بهذا النشاط وذلك عن طريق توفير الدعم المادي خاصة، وزيادة حجم إنفاقها على البحوث العلمية، وإنشاء مراكز للبحث العلمي ووحدات متخصصة لدراسة المشكلات ومحاولة وضع الحلول.

إن وظيفة البحث العلمي للأستاذ الجامعي في المؤسسات الأكاديمية تتكامل مع كل من وظيفة التدريس وخدمة المجتمع، على اعتبار أن التدريس هو عملية نقل للمعرفة التي يتم إنتاجها عن طريق البحث العلمي ومن ثمة تطبيقها في مجال خدمة المجتمع.

ولكي يتمكن الأستاذ بالجامعة من أداء الوظيفة البحثية بشكل مرض وفعال يجب مراعاة أمور عدة منها[2]:

- وضع الخطط المتكاملة والمدروسة للبحوث والدراسات العلمية التي تجريها الجامعة مع الأخذ بعين الإعتبار توجيه هذه الخطط نحو مشكلات المجتمع.

- تشكيل لجنة بكل جامعة لمراجعة التوجه العام لأنشطتها البحثية وإيجاد نوع من التوازن بين البحوث الإقليمية والقومية والدولية، وذلك لتفادي الازدواج أو التكرار الذي قد يحدث في مشروعات الأبحاث بأقسام الجامعة المختلفة، وأيضا لتشجيع وتسهيل إجراءات البحوث البينية، كما أن هذه اللجنة يمكنها الاتصال بالوزارات المختلفة والمؤسسات العامة في المجتمع لتقصَي ما يواجهها من مشكلات وتوجيه البحوث إليها.

- توفير المختبرات والأجهزة العلمية وكذلك المختبرات والدوريات والمراجع ونظم الاتصال والمعلومات.

---

[1]- ردمان محمد سعيد غالب وتوفيق علي عالم، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، مدخل للجودة الشاملة للتعليم العالي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، ع1، 2008، ص 181.

[2]- الهلالي الشربيني الهلالي، مرجع سابق، ص29.

– عقد المؤتمرات العلمية والحلقات الدراسية التي تتناول قضايا المجتمع ومشكلاته.

– المساعدة في نشر الأبحاث العلمية وتوصيلها عن قصد إلى مواقع الإنتاج وانتظار الردود من تلك الجهات للاستشهاد بآرائها فيما تجريه الجامعة من بحوث مستقبلية.

– توفير البيئة والمناخ العلمي المناسبين لمساعدة الباحثين على الإبداع و الإنتاج.

– بالنسبة لتمويل البحوث، يجب أن ترصد ميزانية البحوث بناء على عدد أعضاء هيئة التدريس بكل قسم.

– يجب أن يؤخذ في الاعتبار عند الترقية العلمية للأساتذة أن تكون نسبة من البحوث التي يتقدمون بها متعلقة بحاجات المجتمع المحيط بالجامعة ومشكلاته.

أما بالنسبة للمهام الموكلة للأستاذ الجامعي حسب ما نص عليه التشريع الخاص به والذي يتحدد بصفة جلية في المرسوم التنفيذي رقم 08-130 والذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث[1]، حيث يحدد في المادة الثانية منه بأن الأساتذة الباحثون هم الذين يكونون في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي تضمن مهمة التعليم العالي، ويخضع هؤلاء الباحثين للحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006، ويؤدي الأساتذة من خلال التعليم والبحث مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي وبالتالي يتعين عليهم القيام بما يلي:

– إعطاء تدريس نوعي ومحيط مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية ومطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية.

– المشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي والمتواصل.

– القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم لممارسة وظيفة أستاذ باحث.

هذا ويحدد المرسوم المهام الموكلة إلى كل سلك من أسلاك الأساتذة الباحثين والذين تم تحديدهم في المادة 28 بسلك المعيدين، سلك الأساتذة المساعدين، الأساتذة المحاضرين، سلك الأساتذة.

– **سلك الأساتذة المعيدين:** حيث يتعين على الأساتذة الذين هم في سلك المعيدين والذي يبقى في طريق الزوال القيام بما يلي:

– ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي المنصوص عليه.

[1]- مرسوم تنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 3 ماي 2008 يتضمن القانون الخاص بالأستاذ الباحث، المادة 1-4، الجريدة الرسمية، العدد23 ، ص18.

- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداولات لجان الامتحانات.
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية.
- **سلك الأساتذة المساعدين:** يضم سلك الأساتذة المساعدين رتبتين هما رتبة الأستاذ المساعد قسم "ب" ورتبة الأستاذ المساعد قسم "أ".

بالنسبة للأساتذة المساعدين قسم "ب" تتمثل المهام التي يقومون بها فيما يلي:

-ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية.
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداولات لجان الامتحانات.
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية.
- استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.

بالنسبة للأساتذة المساعدين قسم "أ" يكلفون بما يلي:

-ضمان التدريس في شكل دروس أو عند الاقتضاء في شكل أعمال موجهة أو أعمال تطبيقية حسب الحجم الساعي المنصوص عليه.
- تحضير وتحيين دروسه.
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداولات لجان الامتحانات.
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية.
- استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.
- **سلك الأساتذة المحاضرين:** يضم سلك الأساتذة المحاضرين رتبتين هما رتبة الأستاذ المحاضر قسم "ب" ورتبة الأستاذ المحاضر قسم "أ".

بالنسبة للأساتذة المحاضرين قسم "ب" تتمثل المهام التي يقومون بها فيما يلي:

ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه.
- تحضير وتحيين دروسه.
- ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر.

- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداولات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات.
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية.
- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة.
- استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.

بالنسبة للأساتذة المحاضرين قسم "أ" يكلفون بما يلي:

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه.
- تحضير وتحيين دروسه.

ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر.

- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداولات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات.
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية.
- المشاركة في نشاطات التصور أو الخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات.
- ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحسين الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية.
- ضمان التأطير البيداغوجي للأساتذة المتربصين.
- ضمان تأطير التكوين الخارجي للطلبة.
- استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.
- **سلك الأساتذة:** يضم سلك الأساتذة رتبة أستاذ، ويكلف بما يلي:
- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه.
- تحضير وتحيين دروسه.
- إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر.
- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداولات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات.
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية.

– ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحيين الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية.

– ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتربصين.

– ضمان نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات.

–استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم[1].

I–2 العوامل المؤثرة في أداء الأستاذ الجامعي في ضوء أبعاد المناخ التنظيمي للجامعة:

إن أداء الأستاذ الجامعي لمختلف المهام السالفة الذكر، والمتعلقة بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، تحكمها عدة عوامل ومحددات داخلية وخارجية تؤثر فيها إما سلبا أو إيجابا، وإذا ما أتينا إلى تحليل العوامل الداخلية ذات العلاقة بأداء الأستاذ الجامعي، وخاصة فيما يتعلق بنشاط البحث العلمي، فإننا نكون بصدد دراسة تأثير عوامل البيئة الداخلية للجامعة أو ما يعرف بالمناخ التنظيمي، ونذكر منها العوامل التالية:

I–2–1 المشاركة في صناعة القرار: تعتبر المؤسسة الأكاديمية من المؤسسات الفاعلة في المجتمع وبالتالي حتى تكون قرارات المجالس فيها فاعلة، لابد أن تكون القيادات فيها مبادرة لإشراك هيئة التدريس في اتخاذ وصنع القرارات وتمكينهم من ذلك، حيث أن كسب عقول وقلوب أعضاء هيئة التدريس بالغ الأهمية، وذلك من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرار بما يعود بالفائدة الكبيرة على الجامعة[2].

وتتمثل المشاركة في صناعة القرار في إسهام عناصر الهيئة التدريسية في صناعته، وتحمل المسؤولية في ذلك، وذلك بأن يطرح القرار ويوافق عليه الجميع، وبالتالي ينشأ عن هذه المشاركة المناخ النفسي والموقف الملائم الذي يحفز المرؤوسين على بذل أقصى جهدهم لتحقيق أعلى مستوى في الأداء[3]. من هنا تظهر العلاقة بين متغير المشاركة في صناعة القرار وارتفاع الروح المعنوية والشعور بالرضا لدى أعضاء الهيئة التدريسية، والذي ينعكس إيجابا على أداء الأستاذ من جهة وتحصيل طلبته من جهة أخرى، ولقد أكدت العديد من الدراسات هذه العلاقة، نذكر منها دراسة "محمد بوعشّة 2000"، عن أسباب أزمة التعليم العالي، والتي توصل من خلالها إلى أن من بين أسباب تدهور المستوى التعليمي المرتبط طبعا بأداء الأستاذ الجامعي، هو منع أعضاء الهيئة التدريسية من الاستشارة في العديد من القضايا

[1]- الجريدة الرسمية، المرجع السابق، المواد 33-47، ص ص 19-23.
[2]- خليفة أبو عاشور، جميل شطناوي، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، م10، ع3، 2014، ص338.
[3]- كنعان نواف، القيادة الإدارية، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1995، ص218.

المتعلقة بالجامعة، حيث ظلوا مهمشين فيما يتعلق بترقيتهم ومساهمتهم في النهوض بالجامعة، وقد أوصى الباحث بضرورة تقاسم العمل بين الإدارة الجامعية وأعضاء هيئة التدريس لإيجاد الحلول التي تعاني منها الجامعة[1].

I-2-2 الهيكل التنظيمي: يشمل الهيكل التنظيمي حجم المنظمة ونمط السلطة، ونمط اتخاذ القرارات أيضا، لذلك فإن طبيعة الهيكل التنظيمي، ونظرة العاملين في التنظيم إليه تؤثر في قدرتهم على المشاركة والإبداع، فإذا كان الهيكل التنظيمي مرن يمكن له أن يتطور ليستوعب المتغيرات المستجدة ويشجع العاملين على الاجتهاد لتطويره وتحسينه مما يساعد على تحقيق الأهداف[2].

ولهذا يكون للهيكل التنظيمي تأثير إيجابي على أداء المنظمة وأداء أفرادها في تحقيق أهدافهم، وقد يكون للهيكل التنظيمي تأثير سلبي على أداء المنظمة وعلى أداء أفرادها، مما يؤدي إلى إعاقة القدرات الإبداعية للعاملين، حيث أن تعدد المستويات الإدارية يؤثر على كفاءة الاتصال داخل المؤسسة، كما يقلل من حماس العاملين والدرجة التي يتم بها تفويض السلطة من الرؤساء إلى المرؤوسين، وبذلك تتأثر قدرة المؤسسة على تنمية قدرات ومواهب الأفراد العاملين بها، فالهيكل التنظيمي ومدى جودته من عدمها يؤثر بشكل مباشر على أداء العاملين[3]. ويذكر حمود خضر بأن تحقيق المؤسسة للكفاءة والفعالية، يقتضي اتسام هيكلها التنظيمي بجملة من الخصائص هي:

- التوازن: والذي تتحقق معه العلاقات المتوازنة بين الصلاحيات والمسؤوليات الممنوحة للفرد، التوازن في نطاق الإشراف، وخطط الاتصالات الوظيفية، واعتماد وحدة الأوامر الصادرة من المستويات الإدارية المختلفة.

- المرونة: وتتطلب قابلية الهياكل التنظيمية المراد تصميمها على استيعاب التعديلات التنظيمية المستمرة، تبعا للتغيرات الداخلية والخارجية التي يقتضيها البناء التنظيمي.

---

[1]- بوعشة محمد، أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي بين الضياع و أمل المستقبل، ط1، دار الجيل، بيروت، 2000، ص97

[2]- محمد قاسم القريوتي، ، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، ط2، مطبعة الشرق، عمان، 1993، ص 219.

[3]- فلية فاروق عبده، عبد المجيد السيد محمد، مرجع سابق، ص 297.

-الاستمرارية: يشير هذا المبدأ إلى ضرورة اعتماد القواعد العلمية الرصينة في بناء الهياكل التنظيمية، إلى جانب استشراف التغيرات المستقبلية، دون أن تتعرض الهياكل التنظيمية لتغيرات جوهرية متكررة من شأنها إرباك البناء الهيكلي للتنظيم[1].

I-2-3 فرص التقدم والنمو المهني: يقصد بالنمو والتطور المهني بأنه محاولة زيادة كفاءة عضو هيئة التدريس الحالية من خلال الموارد وورشات العمل والندوات والزيارات الصفية والمحاضرات[2]. كما يعرفه "يعقوب نشوان" بأنه تطوير كفاية المعلمين من خلال جانبين هما الجانب المعرفي والجانب السلوكي[3].

وفي ظل التطور والتقدم المعرفي الذي يشهده العالم اليوم، يقع على عاتق الجامعة وأعضاء الهيئة التدريسية مواكبة هذا التطور والتقدم، وذلك بإعداد وتكوين هؤلاء الأعضاء تكوينا يمكنهم من التعامل مع التغيرات التي يفرضها هذا التقدم، ذلك لأن الجامعة الحديثة اليوم، تجاوزت الدور التقليدي المتمثل في تقديم الخدمات التعليمية العامة، وامتد دورها لتصبح مؤسسة إنتاجية تتبعها مراكز للأبحاث والإستشارات والمشاريع المجتمعية، إضافة إلى دورها في إعداد وتأهيل العنصر البشري القادر على الإيفاء بمستلزمات هذه النهضة، وتقديم الإنجازات العلمية التي تخدم الخطط التنموية في المجتمع. هذا وتتطلب عملية تطوير وتدريب عضو هيئة التدريس جهدا كبيرا ووقتا كافيا ومساعدة مستمرة في تعلم السلوك التعليمي الجديد، أو يحل محل السلوك التعليمي شبه الثابت الموجود عند أعضاء هيئة التدريس، وهذا يتطلب وجود مراكز متخصصة لتطوير وتعديل السلوك الصفي في المواقف التعليمية المختلفة وإمداد المدرس بالوسائل التعليمية المناسبة. إذن فنجاح التعليم الجامعي يتوقف على أداء الأستاذ وعلى مدى امتلاكه للمهارات والخبرات التربوية المختلفة، فمخرجات التعليم ونواتجه وسمعة الجامعة الأكاديمية مرتبطة بقوة وإعداد وتأهيل عضو هيئة التدريس[4].

I-2-4 الحرية الأكاديمية: لا يمكن للجامعات أن تؤدي وظائفها المهمة، ولا يمكن أن تكون فعالة إلا إذا توافرت لها أجواء من الحرية في إدارة نشاطاتها العلمية والأكاديمية، إما في إطار تأسيسها، وإما في إطار إدارتها، ولكي تكون هذه المؤسسات مستجيبة لحاجات الناس، عليها أن توفر الدرجة العالية من

[1]- حمد خضر كاضم، مرجع سابق، ص 170.
[2]- عبيدات ذوقان، تطوير برنامج الإشراف التربوي في الأردن، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، 1981، ص ص 48-52.
[3]- يعقوب نشوان، الإدارة والإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق، ط3، دار الفرقان، عمان، 1992، ص 167.
[4]- محمد مرزوق أبو وطفة، مرجع سابق، ص ص 40، 41..

الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس فيها، كي يمارسوا مهامهم التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع، وتتضمن الحرية الأكاديمية فيما تتضمنه، قيام عضو هيئة التدريس بتدريس المساقات المطروحة في الجامعة، ومناقشة أفكار غيره، بالإضافة إلى قيامه بالنشاطات البحثية التي تخدم الجامعة والمجتمع، حيث يعد الفكر الحر صفة رئيسية من صفات عضو هيئة التدريس الجامعي، ويتيح هذا الجو من الحرية، قيام عضو هيئة التدريس بمهامه بتميز وإبداع.

أشار "نيف Neave 2000"، إلى أن حرية الفكر تمثل مقوما أساسيا من مقومات الحرية الأكاديمية، وتتمثل في قدرة الفرد على التعبير عن أفكاره بصوت مسموع بأمانة وصدق وإخلاص دون قيود، لذا تعد الحرية الأكاديمية من ركائز ممارسة النشاط البحثي والتدريسي، بعيدا عن كل أشكال الضغوط والإيحاءات من العديد من الأطراف، سواء السلطة الرسمية، أو الزملاء، أو أي جهة أخرى، ويرى كل من "فيليب وألتيباش Fhilip and Altibach 2005"، و"ينجي Yinjie 2001"، أن جوهر الحرية الأكاديمية يتضمن حق أعضاء هيئة التدريس في التدريس والبحث وصقل أنفسهم من دون السيطرة أو القيود من طرف المؤسسات التي توظفهم، وقد أصبحت الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس مطلبا قبليا لتحقيق غايات الجامعات وأهدافها في تحسين مخرجاتها وسعيها نحو الإعتماد الأكاديمي، وتحقيق الميزة التنافسية على المستويين المحلي والدولي، حيث أن الحرية الأكاديمية الممارسة لعضو هيئة التدريس في مجال التدريس الجامعي، وخدمة المجتمع، والبحث العلمي، تعد معايير ومرتكزات أساسية لتصنيف الجامعات واعتمادها، وعموما فقد عرفت الحرية الأكاديمية تعريفات عديدة، منها ما يشير إلى أنها حق عضو هيئة التدريس في ممارسة نشاطاته التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع، والتعبير عن آرائه وفلسفته وفكره ومعرفته، دون أية ضغوط خارجية تمارس عليه من أي جهة كانت[1]، كما يشمل مفهوم الحرية الأكاديمية، حرية الأستاذ والطالب والجامعة، وحرية البحث العلمي، وحرية التفكير والتعبير والمناقشة والمشاركة في الشأن العام، والحوار الاجتماعي والسياسي، في إطار العلاقة العضوية بين الجامعة والمجتمع. ويعرفها علي أومليل بأنها حرية أعضاء المجتمع الجامعي في متابعة المعرفة وتطويرها وتحويلها من خلال البحث والدراسة والمناقشة والتوثيق والإنتاج والإبداع والتدريس، عن طريق المحاضرات والمذكرات والكتب، حيث يحدد عناصرها فيما يلي:

- الإستقلال الذهني والفني للباحث والأستاذ.

[1]- محمود حسن العجلوني، مرجع سابق، ص480.

– تعدد مصادر التمويل للبحث العلمي والحياة الجامعية على المستويين الوطني والقومي.

– وجود هيئة تعليمية ومهنية.

– حرية متابعة البحث العلمي، ونشر البحوث وعرض النتائج التي يتوصل إليها على أن لا تمس السلامة الوطنية القومية.

– الإلتزام بالحقوق والحريات الأساسية التي تتضمن الحرية الأكاديمية[1].

من خلال التعاريف السابقة لمفهوم الحرية الأكاديمية يتبين اتفاقها على أنها من ضمن الحقوق التي تتحصل لأعضاء هيئة التدريس والطلبة ومجتمع الجامعة في إنتاج المعرفة وتبادلها بحرية تامة، من خلال عمليات التدريس والنشر العلمي وحرية إبداء الرأي في حدود القوانين والتعليمات المنظمة. ولا شك بأن غياب الحريات الأكاديمية في الجامعات يؤدي إلى تراجع دور الجامعات في مختلف أنشطتها ومخرجاتها من الناحيتين الكمية والنوعية، مما يؤدي إلى تراجع دور الجامعات في المجتمع بصورة عامة كمكان لإعداد الكوادر البشرية التي تخدم عمليات التنمية الشاملة[2].

كذلك فإن إسهام الجامعات في تقدم المعرفة يتطلب التأكيد على التلازم بين دوري التعليم والبحث العلمي لأعضاء هيئات التدريس، وإحداث التوازن ما بين مهماتهم التدريسية ومهماتهم البحثية وتزداد الحاجة إلى هذا التأكيد نظرا لأن أعضاء هيئات التدريس في مؤسسات التعليم العالي يشكلون الكتلة الأساسية للبحث العلمي في الدول العربية، وذلك لندرة وجود مراكز أبحاث حكومية وغير حكومية مستقلة عن مؤسسات التعليم العالي، وتعمل من خلال باحثين متفرغين، ويتأتى من ذلك الاعتراف بالمعرفة والبحث العلمي كمادة أولية رئيسية ومورد دائم، وبالتالي تمتع أعضاء هيئات التدريس بالحريات الأكاديمية في التعليم، والبحث، والإنتاج المعرفي والأدبي والفني والتقني، والتعبير الفكري الحر والناقد، من دون ضغوط مؤسسية أو مجتمعية ومن دون تمييز، ليتمكنوا من سبر غور المعرفة وتوسيع نطاقها والرقي بها بحرية تامة. ويدل تحليل الوثائق الرسمية التي ترعى عمل مؤسسات التعليم العالي على أنها تحترم بشكل عام المعايير الدولية بشأن الحريات الأكاديمية، لكن الدراسة المعمقة للممارسات تظهر أن معظم الدول العربية تفتقد إلى الشروط الأساسية لتحقيق هذه المعايير على أرض الواقع، فلا تزال معظم مؤسسات التعليم العالي تخضع بشكل مباشر للسلطات الحكومية ولا تتمتع حقا بالاستقلالية الأكاديمية، وتعتبر هذه المؤسسات،

[1]- فادية المليح حلواني، الحرية الأكاديمية والتعليم العالي في سوريا، مجلة جامعة دمشق، م29، ع 3و4، 2013، ص ص 20، 21.

[2]- محمود حسن العجلوني، مرجع سابق، ص481.

أعضاء هيئات التدريس كموظفين شأنهم في ذلك شأن الموظفين الحكوميين الخاضعين لجملة من القيود التي تحد من قدرتهم على السفر خارج أوطانهم، وتنظيمهم للقاءات وندوات ومؤتمرات أو مشاركتهم فيها، ونشر نتاجات بحوثهم من دون رقابة مسبقة، ومشاركتهم في مناقشة السياسات العامة والمؤسسية وما إلى ذلك من أمور، كذلك تنفرد السلطات الحكومية في تعيين المسؤولين عن مؤسسات التعليم العالي وتتوقع منهم الولاء للأيديولوجية السائدة[1].

I-2-5 التكنولوجيا: تعرف التكنولوجيا بأنها كل ما يستخدمه الإنسان في معالجة المعلومات من أدوات وأجهزة ومعدات، وتشمل المعالجة والتسجيل والاستنتاج والبحث والتنظيم والاسترجاع[2].

إذن فهي تشير إلى الأساليب التقنية التي تستخدمها المنظمة في العمل، أو هي فنون وأدوات تحويل المدخلات (الموارد) إلى مخرجات (النواتج)، ولا تقتصر الفنون والأساليب الفنية على المنظمات الصناعية، بل تمتد إلى كافة المنظمات، فالمنظمات التجارية والزراعية والخدمية تستخدم أساليب وفنون خاصة بها، وحتى مكاتب الاستشارات الإدارية كمنظمات خدمية لها طرقها في العمل وأساليب لتقديم الخدمة والتعامل مع العملاء ومشكلاتهم الإدارية، حتى تتمكن من تقديم الخدمة إليهم بشكل لائق[3].

وإذا كانت الجامعة كغيرها من المنظمات الخدمية تحتاج إلى أنظمة تقنية لتسهيل أنشطتها، فإن نشاط البحث العلمي والتطوير التقني يتأثر أكثر من غيره من المجالات بما تقدمه تقنية المعلومات والاتصالات من إمكانات للوصول إلى منابع المعرفة واستخلاصها وتطويعها واستثمارها في شتى قطاعات الإنتاج والخدمات[4]. فمصادر المعلومات المحوسبة مثلا، تقلل من الجهود المبذولة من قبل الباحثين ومن قبل الأشخاص الذين يهيئون لهم المعلومات المطلوبة، حيث أن الوصول إلى المصادر التقليدية، والمعلومات الموجودة بها، يحتاج إلى الكثير من الجهود والإجراءات، بعكس المصادر المحوسبة التي تختصر كثيرا من مثل تلك الجهود دون معاناة، ذلك أن الحواسيب والأجهزة والمعدات الملحقة بها تساعد الباحث على السيطرة على الكم الهائل والمتزايد من المعلومات وتخزينها ومعالجتها بشكل يسهل استرجاعها[5]، وبذلك

---

[1]- التقرير العربي الثالث للتنمية الثقافية، البحث العلمي في الجامعات العربية، ، مؤسسة الفكر العربي، ط1، بيروت، لبنان، 2010، ص ص 59، 60.

[2]- دسوقي سالم، صناعة المعلومات، دراسة لمظاهر تكنولوجيا المعلومات المتطورة وآثارها على المنطقة العربية، شركة المكتبات الكويتية، الكويت، 1990، ص 8.

[3]- أحمد ماهر، تصميم المنظمات، مدخل في التحليل التنظيمي، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، ص377.

[4]- التقرير العربي الثالث للتنمية الثقافية، مرجع سابق، ص127.

[5]- عامر قنديجلي، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية، دار اليازوري العلمية، الأردن، 2007، ص325.

تسهل عمليات النشر والتأليف والمشاركة في الملتقيات والمؤتمرات المحلية والدولية على خلاف ما كان عليه الوضع في وقت مضى.

I-2-6 السياسات: تلعب سياسات البحث العلمي التي تتبعها السلطة المخولة بها والتي تسير وفقها مؤسسات التعليم العالي دورا هاما في تحديد اتجاه مخرجات الجامعة ومخرجات البحث العلمي أو الإنتاج العلمي، فإذا كانت السياسة التي تتبعها الجامعة تعطي مثلا أولوية كبيرة للبحث العلمي فإن هذا سينعكس إيجابا على المكانة البحثية للجامعة.

ويمكن أن نتبين تأثير السياسة البحثية للجامعة على إنتاجيتها العلمية من خلال إعطاء أمثلة عن بعض الجامعات العربية التي اعتمدت في سياساتها التركيز على مخرجات البحث العلمي من بينها جامعات مصر، جامعات السعودية وغيرها، فمن ضمن السياسة العامة بشأن تعزيز البحث العلمي في الجامعات المصرية، تم إعادة تنظيم حوكمة البحث العلمي في الجامعات من خلال إنشاء إدارة عامة في كل منها تعنى بإدارة مختلف شؤون البحث العلمي من الإشراف على وضع الخطط البحثية كالقطاعات الأكاديمية في الجامعة، بما في ذلك الخطط الآيلة إلى تطوير التجهيزات العلمية المتوافرة والاستخدام الأمثل لها، إلى إدارة خدمات تمويل البحوث العلمية والتنسيق مع الجهات المانحة المحلية والأجنبية، ووضع نظام للحوافز والجوائز وإدارته، والاهتمام بالنشر العلمي محليا وعربيا ودوليا، وبالنسبة للجامعات السعودية وبالرغم من الصعوبات التي تكتنف النشر في الدوريات العلمية المحكمة والموثقة عالميا، منها استعمال اللغة الإنجليزية التي لا يتقنها عادة العديد من أعضاء هيئات التدريس العربية، كما أن معدلات قبول المقالات للنشر في مثل هذه الدوريات والمتدنية إجمالا تحبط من عزيمة أغلبيتهم للانخراط في الكتابة المضنية، ووفقا لتعليمات معقدة تفرضها هذه الدوريات، إلا أن المجتمع الأكاديمي في السعودية قد عوض إلى درجة ما هذه الصعوبة بإنشاء دوريات علمية محكمة في ميادين مختلفة من ميادين العلوم الأساسية والتطبيقية وعمل على إدخالها في قواعد الدوريات الموثقة عالميا، فنجد مثلا8 دوريات علمية موثقة في قاعدة معلومات "تومسون رويترز"، و20 دورية موثقة في قاعدة معلومات "سكوبوس –السفير"، وبذلك تأتي المملكة العربية السعودية في المرتبة الثانية بعد مصر فيما يتعلق بعدد الدوريات المفهرسة في قواعد المعلومات العالمية، كما تجدر الإشارة إلى الأهمية النوعية للخطط الوطنية للعلوم والتقنية والابتكار (الأولى منذ العام 2008 بدعم فاق 8 مليار ريال أي ما يعادل 2.1 مليار دولار، والموسعة اعتبارا من العام 2011 والمدعومة بمبلغ 16 مليار ريال أي ما يعادل 4.3 مليار دولار، ودورها في خلق أجواء بحثية

متميزة ضمن الجامعات السعودية، وبالتالي تطوير وتحسين المؤشرات المتعلقة بمخرجات البحوث العلمية فيها. كذلك تبين مجمل المعطيات المتوافرة بشأن الجامعات العربية التي تحتل مكانة بارزة في مجال البحث العلمي على الصعيد العالمي أن عاملين اثنين يؤثران بشكل حاسم في جعل هذه الجامعات تحتل هذه المكانة، بينما لاتصل الجامعات العربية الأخرى إلى احتلال موقع متقدم بين جامعات العالم، ويتمثل هذان العاملان من جهة بوجود كتلة حرجة من الموارد البشرية الكفؤة والملتزمة بالإسهام في تقدم المعرفة من خلال القيام بالبحث العلمي ونشر نواتجه على الصعيد العلمي، ومن جهة ثانية تتمتع الجامعة بموارد مالية عالية تسمح مما تسمح به باستقطاب أعضاء تدريس وافدين يتمتعون بقدرات بحثية عالية، أو بتخفيض الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، بما يتيح لهم المجال للقيام بالبحث العلمي، أو يسمح للجامعات بتضمين موجبات هؤلاء القيام بالبحوث ونشر نواتجه على الصعيد العالمي[1].

I-2-7 الحوافز: يقصد بها جميع العوائد التي يحصل عليها الأستاذ مقابل أداء عمله في الجامعة، ويتضمن الأجور والمكافآت والترقية، وفرص النمو المهني وغيرها، ومن الواضح أن الجامعات التي أثبتت كفاءتها العالية في أداء مهماتها، سواء تعلق الأمر بالبحث العلمي أو الأنشطة الأخرى المخولة بها، قد اتخذت من المحفزات المادية والمعنوية وسيلة لذلك، فقد أشار التقرير الثالث للتنمية الثقافية لسنة 2010[2]، إلى أن من بين العوامل الفاعلة في تعزيز مكانة الجامعات العربية والتي ينتج عن نشاط أعضاء هيئة التدريس فيها هو عامل الحوافز المالية التي تشجع على الانخراط بالبحث العلمي وتحمل مشقته والتعويض عن صعوبات نشره في الدوريات المحكمة والموثقة عالميا، ومثال ذلك جامعات مصر التي تعزز الحوافز المالية لأعضاء هيئات التدريس الذين ينشرون نتاجات أبحاثهم في الدوريات المفهرسة عالميا، وتؤتي هذه الحوافز ثمارها من حيث الازدياد المضطرد لعدد المستفيدين من الحوافز وعدد الأبحاث المنشورة في الدوريات المفهرسة عالميا.

II- البحث العلمي والإنتاج العلمي:

إن الحديث عن موضوع الإنتاج العلمي يتطلب منا بالضرورة التطرق إلى موضوع البحث العلمي، والذي يعتبر النشاط الذي ينتج من خلاله منتج علمي، أي أن الإنتاج العلمي هو من أبرز مخرجات البحث العلمي، لذلك يتوجب علينا الإشارة إلى مختلف العناصر المتعلقة بالبحث العلمي كالمفاهيم والمتطلبات

[1]- التقرير العربي الثالث للتنمية الثقافية، مرجع سابق، ص ص 48-51.
[2]- التقرير العربي الثالث للتنمية الثقافية، المرجع نفسه، ص ص 49 و 62.

ومؤشرات القياس وغيرها، حتى يتّضح للقارئ أسلوبنا المنهجي الذي اتبعناه في عرضنا لهذين المتغيرين، مستنتجا بذلك العلاقة التكاملية الموجودة بينهما.

II-1 البحث العلمي:

II-1 -1 مفهوم البحث العلمي: ليس من السهل حصر مختلف التعريفات التي أطلقت على مفهوم البحث العلمي، حيث تنوعت تبعا لأهدافه ومجالاته ومناهجه، ذلك أن الباحثين الذين تناولوا هذا المصطلح اختلفوا في اتجاهاتهم نحوه، فكل واحد منهم ينظر إليه من زاويته الخاصة، أو قناعته العلمية.

وعبارة البحث العلمي مصطلح مترجم من اللغة الإنجليزية Scientific Research، يعتمد على الطريقة العلمية، والطريقة العلمية تعتمد على الأساليب المنظمة الموضوعية في الملاحظة وتسجيل المعلومات ووصف الأحداث وتكوين الفرضيات.

إن تحديد مفهوم البحث العلمي يتطلب منا توضيح معناه اللغوي ثم الاصطلاحي، مع ملاحظة أن هذا المفهوم يتكون من كلمتي بحث وعلم.

فالبحث في اللغة: مصدر للفعل الماضي بحث ومعناه تتبع، سأل، تحرى، تقصى، حاول، طلب، وبهذا يكون معنى البحث هو طلب وتقصي حقيقة من الحقائق أو أمرا من الأمور وهو يتطلب التنقيب والتفكير والتأمل وصولا إلى شيء يريد الباحث الوصول إليه[1].

أما اصطلاحا فهو:" استقصاء دقيق يستهدف اكتشاف الحقائق والقواعد العامة التي يمكن التحقق منها مستقبلا"[2].

كلمة علم في اللغة: "تعني إدراك الشيء على ما هو عليه، أي على حقيقته، وهو اليقين والمعرفة"[3].

جاء في قاموس ويبستر "Webster"1980: "هو المعرفة المنسقة التي تنشأ عن الملاحظة والتجريب والتي تقوم بغرض تحديد طبيعة وأصول وأسس ما تم دراسته"[4].

أما اصطلاحا فهو: جملة الحقائق والوقائع والنظريات ومناهج البحث التي تزخر بها المؤلفات العلمية[5].

وفي ما يلي عرض لبعض التعريفات الاصطلاحية لمصطلح البحث العلمي:

---

[1]- ابن منظور، لسان لعرب، ط1، مجلد15، ج2، دار صادر، بيروت، ص114.
[2]- أحمد بدر، أصول البحث العلمي ومناهجه، ط5، وكالة المطبوعات، الكويت، 1979، ص16.
[3]- المنجد في اللغة، ط26، دار المشرق العربي، بيروت، ص527.
[4]- قاموس ويبستر الجديد للقرن العشرين باللغة الانجليزية نقلا عن كتاب أساليب البحث العلمي، كامل المغربي، ط1، دار الثقافة، 2007، عمان، ص15.
[5]- حسين رشوان، العلم الحديث والبحث العلمي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1982، ص 4.

عرفته ثريا عبد الفتاح بأنه:" محاولة لاكتشاف المعرفة والتنقيب عنها وتطويرها وفحصها وتحقيقها بتقص دقيق ونقد عميق، ثم عرضها مكتملة بذكاء وإدراك لتسير في ركب الحضارة الإسلامية، وتسهم فيه إسهاما حيا شاملا".

ويعرف بأنه: "تحري واستقصاء منظم دقيق يهدف للكشف عن حقائق الأشياء وعلاقاتها ببعضها البعض وذلك من أجل تطوير الواقع الممارس لها فعلا أو تعديله"[1].

ذكر موفق الحمداني 2006 في مؤلفه بأن: "البحث العلمي عبارة عن جهد منظم ومقصود لاكتشاف العلاقات بين المتغيرات وفقا لنظريات معينة"[2].

عرف فراج زين بدر 2000 البحث العلمي بأنه: "أسلوب يهدف إلى الكشف عن المعلومات والحقائق والعلاقات الجديدة والتأكد من صحتها مستقبلا، بالإضافة إلى تطوير وتعديل المعلومات القائمة والوصول إلى الكلية أو العمومية، أي التعمق في المعرفة العلمية والكشف عن الحقيقة والبحث عنها، وكذلك يهدف إلى الاستعلام عن صورة المستقبل أو حل مشكلة معينة من خلال الاستقصاء الدقيق والتتبع المنظم الدقيق والموضوعي لموضوع هذه المشكلة، ومن خلال تحليل الظواهر والحقائق والمفاهيم"[3].

أما كيرلنجر"Kerlinger" فعرفه بأنه: "استقصاء منظم ومضبوط واختياري وناقد لقضايا فرضية عن العلاقات المفترضة بين الظواهر الطبيعية"[4].

من خلال التعاريف السابقة نستنتج بأن البحث العلمي نشاط منظم ودقيق يقوم به الباحث، يهدف إلى اكتشاف علاقات جديدة أو تدقيق علاقات ومعلومات موجودة فعلا أو تعديلها، أو حتى نفيها باتباع خطوات وأساليب منهجية ودقيقة.

II-1-2 أنواع البحوث العلمية: تصنف البحوث العلمية بحسب معايير عدة منها:

II-1-2-1 وفقا للهدف: تصنف البحوث العمية حسب الهدف منها إلى نوعين:

أ-البحوث الأساسية: وتسمى أيضا البحوث النظرية أو الأولية أو البحوث البحتة: يهدف هذا النوع من البحوث للتوصل إلى المبادئ والحقائق الرئيسية، والكشف عن النظريات والأصول التي تحكم موضوع

[1]- بوحوش عمار وذنيبات محمد، مناهج البحث العلمي، الأسس والأساليب، مكتبة المنار ، الأردن، 1989، ص5.
[2]- موفق الحمداني، مناهج البحث العلمي، ط2، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، 2006، ص37.
[3]- فراج زين بدر، أصول البحث القانوني، در النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص19.
[4]- Kerlinger. Fredrick.N. Foundations of Behavioral Research, 2nd edit, New York, Holt, Rinehart and Winston,1979, p11.

البحث فهي تعنى بالأسس النظرية ولا تهتم بتطبيق النتائج التي يتوصل إليها[1].

وينبغي على الباحث في هذا المجال أن يكون ملما بالمفاهيم والافتراضات وبما تم إجراءه من قبل الآخرين للوصول إلى المعرفة حول مشكلة معينة.

ب-البحوث التطبيقية: يعرف البحث التطبيقي بأنه ذلك النوع من الدراسات التي يقوم بها الباحث بهدف تطبيق نتائجها لحل المشكلات الحالية، وتغطي العديد من التخصصات الإنسانية، كالتعليم، الإدارة، الاقتصاد،، التربية والاجتماع، حيث يهدف البحث التطبيقي إلى معالجة مشكلات قائمة لدى المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية، بعد تحديد المشكلات والتأكد من صحة ودقة مسبباتها ومحاولة علاجها، وصولا إلى نتائج وتوصيات تسهم في التخفيف من حدة هذه المشكلات.

وتجدر الإشارة إلى أنه من الصعب أحيانا الفصل بين البحوث النظرية والبحوث التطبيقية، وذلك للعلاقة التكاملية بينهما، فالبحوث التطبيقية غالبا ما تعتمد في بناء فرضياتها أو أسئلتها على الأطر النظرية الموجودة في الأدبيات المختلفة، كما أن البحوث النظرية تستفيد في الوقت نفسه وبشكل مباشر وغير مباشر من نتائج الدراسات التطبيقية، من خلال إعادة النظر في منطلقاتها النظرية لتكييفها مع الواقع[2].

II-1-2-2 وفقا للنوعية: تصنف البحوث العمية حسب نوعيتها إلى:

أ-البحث الاستكشافي للحقائق: يقتضي هذا النوع من البحوث جمع الحقائق والمعلومات التي تساعد الإنسان على معرفة جوهر الظاهرة ليقوم بتحليلها تحليلا عمليا ومنطقيا، بمعنى أن هدف هذه البحوث هو التنقيب عن الحقيقة.

ب-البحوث التفسيرية النقدية: هو مكمل للنوع السابق، فإذا كانت الحقائق هي الهدف الأساسي للبحث الاستكشافي، فإن النوع الثاني يعمل على إبراز جوانب القوة والضعف، فهو يقيّم الحقيقة.

ج-البحث الكامل: يجمع هذا النوع بين البحوث الاستكشافية والتفسيرية، إذ يحاول التأكد من أن ما وصل إليه الباحث من نتائج متفقة مع الحقائق المتواجدة حول الموضوع، بحيث يمكن أن يتحقق الإثبات المنطقي للفروض التي اعتمدت عليها[3].

---

[1]- لحسن باشيوة وآخرون، البحث العلمي، مفاهيم ، أساليب، تطبيقات، ط1، دار الوراق، عمان، 2010، ص147.

[2]- ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي، النظرية والتطبيق، ط1، دار الصفاء، عمان، 2000، ص ص 28، 29.

[3]- عبيدات ذوقان، عبد الرحمن عدس، البحث العلمي، مفهومه، أساليبه،، دار مجدلاوي، عمان، الأردن،1983، ص18.

II-1-2-3 **وفق المنهج المستخدم**: تصنف البحوث حسب نوع المنهج المستخدم إلى:

أ-البحوث الوصفية: هي البحوث التي تعتمد على وصف الظاهرة والظروف المحيطة بها وكذا الاتجاهات والآراء والممارسات المؤثرة عليها بعيدا عن استخدام التجارب.

ب- البحوث التاريخية: هي البحوث التي تعتمد على المنهج التاريخي الوثائقي، وترتكز على جمع المعلومات والحقائق من مصادرها المتعددة عن طريق دراسة الوثائق والسجلات، مفترضا أن الحاضر ما هو إلا نتاج الماضي، ولا يمكن فهمه، إلا إذا بحثنا في جدواه وتعرفنا على الظروف السابقة التي أدت إلى تكوينه، فهو يبحث عن الإجابة للمشاكل العصرية من خلال الأفكار والمفاهيم التي أدت إليها من التراث.

جـ-البحوث التجريبية: وهي أقرب المناهج جميعها إلى حل المشاكل بالطريقة العلمية، والتي لها تأثير أقوى من الطرق التقليدية، ويعتمد المنهج التجريبي على عنصر الملاحظة، حيث يخضع الباحث العوامل التي تؤثر في ظاهرة معينة إلى نوع من السيطرة، بحيث يستطيع دراستها وملاحظة الآثار المترتبة عن ذلك، فالمنهج التجريبي يحاول الكشف عن العلاقات السببية بين القوى المتفاعلة لإعطاء تفسير منطقي يمكن تعميمه على الظواهر الأخرى إذا تعرضت لنفس الظروف والمؤثرات[1].

II-1-2-4 **تصنيف منظمة اليونسكو**: حسب "منظمة اليونسكو2010"، فإن البحث العلمي يشتمل على ثلاثة أنشطة:

1-البحث الأساسي هو كل عمل تجريبي أو نظري يمارس أصلا من أجل اكتساب معارف جديدة عن الأسس التي تقوم عليها الظواهر والوقائع المشاهدة دون توخي أي تطبيق خاص.

2- البحوث التطبيقية: هي أيضا بحوث أصلية تجرى بغية اكتساب معارف جديدة، غير أن هذه البحوث ترمي وفي المقام الأول إلى تحقيق غرض أو بحث علمي معين.

3- بحوث التطوير التجريبي: هو عمل منهجي يعتمد على المعارف القائمة المكتسبة من البحوث والخبرة العلمية، وترمي إلى استحداث مواد أو منتجات وأدوات جديدة وإنشاء عمليات ونظم ومرافق جديدة وإدخال تحسينات كبيرة على ما أنتج منها فعلا، ويشمل البحث والتطوير التجريبي كلا من البحث والتطوير

[1]- كامل محمد المغربي، مرجع سابق، ص ص 32، 33

التجريبي الرسمي في وحدات البحث والتطوير التجريبي والبحث والتطوير التجريبي غير الرسمي أو العرضي في وحدات أخرى[1].

II-1-3 **متطلبات البحث العلمي:** حتى يحقق البحث العلمي النتائج المرجوة منه، لابد من توافر مجموعة من المقومات التي تمكنه من الإنطلاق والسير وفقا للأهداف التي يسعى إلى تحقيها، نذكر منها:

II-1-3-1 **وضع استراتيجية واضحة للبحث العلمي:** تعتبر استراتيجية البحث العلمي الإطار المرجعي لمتابعة أنشطته، حيث تتضمن أهداف الجامعة في مجال البحث العلمي وتحديد أولوياته مع ضرورة ربطها بخطة التنمية في المجتمع وأولوياتها، بالإضافة إلى الإجراءات اللازمة لتحقيق الأهداف وتوفير المستلزمات المادية والفنية.

II-1-3-2 **المناخ الملائم للبحث العلمي:** إن البحث العلمي عمل إبداعي يقوم به عدد من الكفاءات المتميزة، الذين تتأثر جودة مخرجاتهم ومردوديتهم بالمناخ السائد في الجامعة، لذلك لابد من توفير بيئة مناسبة ومشجعة على البحث العلمي بتلبية مختلف الإحتياجات المادية لهم، ما يعني تكريس وقتهم وجهدهم للعمل البحثي دون الانشغال بتوفير تلك الحاجيات، بالإضافة إلى توفير الإحتياجات الإنسانية والاجتماعية لهم من تقدير واحترام وتثمين لجهودهم.

II-1-3-3 **الإدارة الكفؤة:** ينبغي أن تتسم بالشفافية والمصداقية، تشجع وتثمن البحث العلمي وتدرك مدى أهميته كوظيفة أساسية في الجامعة، والدور المناط بها في عملية التنمية، وتبتعد عن التعقيدات والإجراءات الإدارية المطولة وغير المرنة، التي تعرقل حركة البحث العلمي في الجامعة.

II-1-3-4 **وجود آليات لتسويق نتائج البحث العلمي:** يتم من خلالها تسويق الإختراعات والأبحاث العلمية في ظل إعلام علمي عن الإمكانيات البحثية للجامعات[2].

II-1-3-5 **التمويل والإنفاق على البحث العلمي:** إن التمويل والإنفاق في البحث العلمي يشكل أحد أهم القضايا وذلك لسببين رئيسيين هما:

[1]- تعريف منظمة اليونسكو، معهد اليونسكو للإحصاء، 2010، ص 6.
[2]- هاني محمد يونس موسى، دور الجامعة في التطوير العلمي كمدخل لتحقيق مجتمع المعرفة، مجلة كلية التربية، م24، ع 2، جامعة الإسكندرية، 2014، ص ص 35- 39.

السبب الأول: أنه من دون الإنفاق على أنشطة البحث والتطوير لا يمكن لهذا القطاع أن يستمر في تنفيذ برامجه البحثية والتطويرية سواء على مستوى الأطر البشرية (العلمية والإدارية)، أو على مستوى التجهيزات، أو حتى على مستوى البنى المؤسسية.

السبب الثاني: صعوبة تحديد حجم هذا الإنفاق بشكل عقلاني، لذلك فإن الأمر يتطلب الأخذ بعين الاعتبار هوامش أمان كبيرة، حيث يصعب في هذا المجال تقدير سليم للعديد من عناصر البحث والتطوير اللازمة. ويحتاج البحث العلمي إلى دعم كاف ومخصص بشكل صحيح لضمان أعلى معايير الجودة الممكنة من البحوث، وتعزيز الهيكلية وتطوير منظومة العلوم والابتكار، ويتطلب إنتاج البحوث أيضا الكثير من الوقت والجهد والموظفين المؤهلين تأهيلا عاليا، وغالبا ما يستلزم استخدام معدات مكلفة للغاية، والبنية التحتية والمواد[1].

II-1-3-6 توفير الموارد البشرية وتنميتها: يعد الاستثمار في رأس المال البشري من أفضل الاستثمارات، حيث ازداد الإهتمام بهذا العامل من أجل زيادة فاعليته وقوة إنتاجيته، وقد انصب الاهتمام بتكوين القوى البشرية تكوينا متخصصا يخدم تحقيق التنمية ويضمن سيرها وعملها بما يواكب التطورات المستجدة في العالم، إذ تعد الكفاءات المؤهلة والمتخصصة والمكونة، المحرك الرئيسي لتحقيق أهداف البحث والتنمية، ومن هذا المنطلق سعت سياسة البحث في الجزائر إلى إشراك أكبر عدد ممكن من الأساتذة في مجال البحث، مع ضرورة تكوينهم وفق متطلبات التنمية، بحيث ترمي سياسة تنمية الموارد البشرية إلى تجنيد الكفاءات العلمية الوطنية عن طريق:

- إعداد دليل وطني للعاملين في حقل البحث العلمي والتطوير.
- رفع عدد الباحثين الدائمين في هياكل البحث عن طريق وضع آليات جديدة محفزة لجلب أكبر عدد ممكن من الكفاءات.
- الإستعانة بالكوادر البشرية الجزائرية الكفؤة العاملة بالخارج.
- وضع الترتيبات الملائمة قصد السماح للباحثين بالتنقل بين مؤسسات التعليم العالي وهيئات البحث الأخرى[2].

[1]- هالة حامد زهدي اعبيان، مرجع سابق، ص58.
[2]- محمد قويدري، واقع وآفاق أنشطة البحث والتطوير في البلدان المغاربية، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة، جامعة ورقلة، 2004، ص 171.

II-1-3-7 **التجهيزات والمعامل:** تعتبر المعامل والتجهيزات عصب البحث العلمي في مؤسسات التعليم الجامعي، مع مراعاة أن هناك تفاوت بين العلوم المختلفة من حيث حاجتها إلى التجهيزات العلمية والمعامل، ومع التقدم التقني الذي حظي به المجتمع المحلي والدولي، ازدادت حاجة البحث العلمي إلى التجهيزات والمعامل والمعدات العلمية، حتى أن البحوث العلمية التي كانت في السابق في غنى عن هذه الأجهزة والمعامل أو المعدات، هي اليوم في أمس الحاجة إليها، كما أن البحوث العلمية في مجالات العلوم الفيزيائية والهندسية والطبية وغيرها من العلوم ذات الصبغة المعملية، لا تؤتي ثمارها إلا إذا توافرت لها التجهيزات والمعامل والأدوات العلمية والمعملية المتطورة التي تليق بمقام هذه البحوث، وأهمية توفير هذه التجهيزات وغيرها لا يتحقق دون رصد أموال كافية لمؤسسات التعليم العالي وسائر مؤسسات البحث العلمي[1].

II-1-3-8 **توفير المراجع العلمية ومصادر المعلومات:** حتى يتمكن الباحث من مواصلة مشواره البحثي ومسايرة الجديد في ميدان المعرفة لابد من توفر المادة العلمية التي تعينه على ذلك سواء تعلق الأمر بتوفيرها في المكتبات أو توفيرها من خلال شبكة الأنترنت وتمكينه من الإطلاع على المواقع التي تتيح له الحصول على المعلومات من مصدرها بطريقة سهلة وسريعة ودقيقة أيضا.

II-1-4 **محددات قياس حركة البحث العلمي[2]:** يقصد بمحددات قياس البحث العلمي، مختلف العوامل التي تؤثر في معرفة وقياس حركة نشاط البحث والتطوير والابتكار أيضا، مما يمكننا من مقارنة البيانات المتعلقة بالبحث والتطوير والابتكار على المستويات الوطنية والإقليمية وحتى الدولية، ومن هذه المحددات نجد عامل تصنيف العلوم والتكنولوجيا، عامل تصنيف الموارد البشرية، وعامل الإنفاق على البحث والتطوير، وفي ما يلي تفصيل لهذه المحددات:

II-1-4-1 **تصنيف العلوم والتكنولوجيا:** في ما يتعلق بهذا العامل، فإن البيانات التي تم نشرها والتي مازالت تنشر في غالبية الدول العربية، يتم تصنيف العلوم والتكنولوجيا بمنهجيات مختلفة حتى ولو كان الهدف واحد، مما يصعب من إجراء مقارنات موضوعية، ومن هذا المنطلق، من شأن اعتماد تصنيف التخصصات العلمية المبني على تصنيف العلوم والتكنولوجيا والذي وضعته منظمة التعاون

[1]- عبد المطلب أحمد حمود محمد، البحث العلمي في مؤسسات التعليم الجامعي، مدخل لتطوير الأداء البحثي في هذه المؤسسات "كلية التربية النوعية بالمنصورة، المؤتمر السنوي حول الاتجاهات الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي والأكاديمي في مؤسسات التعليم النوعي في مصر والعالم العربي، 2010.
[2]- التقرير العربي الثالث للتنمية الثقافية، مرجع سابق، ص ص 24، 25.

الاقتصادي والتنمية (OECD) وأسهم فيه أيضا معهد اليونسكو للإحصاء (UIS)، ففي دليل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية تقسيم واضح للتخصصات العلمية والتقنية موزعة على ستة مجالات رئيسية (العلوم الطبيعية، هندسة وتكنولوجيا، علوم طبية وصحية، علوم زراعية، علوم اجتماعية وعلوم إنسانية)، وعدد من التخصصات الأساسية والدقيقة، ومن شأن الإلتزام بهذا التصنيف تجنب الكثير من المشكلات المرتبطة بتداخل بعض المجالات العلمية والتقنية، وثمة بعد آخر يجب الأخذ به هو أن العديد من الدول العربية تستخدم تصنيف العلوم الأساسية للتعبير عن تخصصات مثل الرياضيات والكيمياء والفيزياء وعلوم النبات والحيوان والتي تصنف عالميا تحت مسمى "العلوم الطبيعية"، وبناء على دليل فراسكاتي "Frascati Manual"*، يتم تقسيم البحث والتطوير إلى ثلاثة مجالات: بحوث أساسية، وبحوث تطبيقية، وتطوير تجريبي، ما يعني أن البحوث الأساسية، وبخلاف ما يتداول في المحافل العلمية العربية جزء لا يتجزأ من كل تخصصات العلوم والتكنولوجيا.

II-1-4-2 تصنيف الموارد البشرية: يعتبر التصنيف القياسي الدولي الوظيفي(International Standard Classification of Occupations) الأكثر دلالة على أوضاع العاملين في البحث والتطوير على مستويات مختلفة، وفي كتيب فراسكاتي توصيف للوظائف المصممة خصيصا لعمليات المسح الموجهة للبحث والتطوير، وأهمها وظيفة الباحث العلمي التي تعني " المهنيين العاملين في ابتكار معرفة جديدة أو منتج جديد أو آلية جديدة أو منظومة جديدة، بالإضافة إلى إدارة المشروعات المتعلقة بها، وتشمل هذه الفئة من حصل على درجة الدكتوراه بالإضافة إلى طلاب الدكتوراه وحملة الماجستير والذين يعملون بالبحث والتطوير، وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والباحثين في مراكز وهيئات البحوث العلمية". أما الفنيون والجهاز الداعم فيشمل الذين يتطلب عملهم الأساسي معرفة وخبرة فنية لتطبيق مفاهيم ومناهج عملية غالبا ما تكون تحت إشراف الباحث، أما الموظفون الداعمون فهم مجموعة الحرفيين المهرة وغير المهرة والموظفين الإداريين. كما يشير فراسكاتي إلى أهمية بيان العدد الإجمالي للعاملين في

*- دليل فراسكاتي بالإنجليزية (Frascati Manual) هو وثيقة تحدد منهجية جمع الإحصاءات من أجل البحث والتطوير يعطي الدليل تعريفات لـ :البحوث الأساسية والبحوث التطبيقية والبحث والتطوير، كما يعرف بموظفي البحوث :الباحثون والفنيين والموظفين المساعدين، و ينظم حقول العلم إلى أقسام رئيسية وفرعية، وقد كتبه الخبراء الوطنيون الذين يجمعون ويصدرون بيانات وطنية بشأن البحث والتطوير في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي للاسترشاد به، وأصبح على مر السنين معيار السلوك للدراسات الاستقصائية وجمع البيانات عن البحث والتطوير ليس فقط في المنظمة والاتحاد الأوروبي، ولكن أيضا في دول أخرى أعضاء في الأمم المتحدة .

المؤسسة، والذي يمثل العاملين بصفة أساسية أو جزئية في البحث والتطوير في تحليل الواقع الوظيفي ووضع آليات للحفاظ على التوازن بين الجنسين وتجنب النقص العلمي نتيجة بلوغ السن القانوني للتقاعد أو الهجرة إلى الخارج.

II-1-4-3 الإنفاق على البحث والتطوير: ينقسم الإنفاق على البحث والتطوير إلى شقين: الإنفاق الداخلي (ويشمل كلا من التكاليف الجارية المباشرة وغير المباشرة داخل المؤسسة)، والإنفاق الخارجي (الإنفاق الذي تم خارج المؤسسة)، أما مصادر التمويل فتشمل الموارد المتوفرة من القطاعات الاقتصادية ورجال الأعمال والقطاع العمومي والقطاع الأهلي الذي لا يبغي الربح وقطاع التعليم العالي والمصادر الأجنبية.

II-1-5 المؤشرات العالمية والعربية لقياس البحث العلمي: تكمن أهمية وجود مؤشرات علمية لقياس البحث العلمي، في كونها تقدم صورة واضحة ودقيقة عن هذا الواقع، ومن ضمن المؤشرات المتبعة مثلا، استخدام مؤشر الإنفاق على البحث العلمي، حيث يعد من المؤشرات التي توضح وبصورة جلية نشاط البحث العلمي القائم، وإن كانت لا تعكس النتائج المتحصلة من البحث العلمي مقابل ما تم إنفاقه، حيث أن مؤشر الإنفاق يقيس مدخلات البحث العلمي وليس مخرجاته .

إضافة لذلك، فإن قياس البحث العلمي يعتمد وبشكل كبير على مؤشرات قياس كمية Quantitative وليست نوعية Qualitative، بمعنى أن هذه المؤشرات الكمية تركز على قياس حجم ومقدار نشاط البحث العلمي والتطوير القائم، بعكس المؤشرات النوعية التي تركز على نتائج البحث العلمي ومدى الإستفادة المتحصلة منها، وذلك لصعوبة قياس النتائج لكثير من الأبحاث العلمية التي قد لا يتضح أثرها إلا بعد وقت طويل.

إن وجود مؤشرات علمية دقيقة لقياس واقع البحث العلمي يساعد ويساهم في نفس الوقت على إعطاء صورة دقيقة وواقعية عن النشاط القائم في مجال البحث العلمي وبالتالي المساهمة في التخطيط المستقبلي لهذا النشاط ومعالجة القصور والإشكالات الموجودة، المبنية على قراءة علمية واقعية، والعمل على تعزيز جوانب القوة ودعمها بما يحقق أقصى قدر من الاستفادة من نشاط البحث العلمي وتفعيل مهمة هذا النشاط في الجامعات، فهذا الأخير يعد أحد الأدوار الرئيسة التي تضطلع بها الجامعات بجانب التعليم وخدمة المجتمع.

لهذا السبب فإن صانعي القرارات في مجال البحث العلمي يحتاجون إلى مؤشرات جديرة بالثقة للقياس المقارن لتقدمها نحو اقتصاد ومجتمع المعرفة، ولمراقبته بغية إنشاء سياسات ابتكار فعالة ومواكبته لعصر المعرفة، وتعد المؤشرات التحليلية للبحث والتطوير وقياسات العلوم والتكنولوجيا، أكثر المؤشرات استعمالا في مجال تطوير نظام الابتكار الوطني للبلاد وتقييمه، ومن أهم المنظمات الدولية والإقليمية المعنية بتطوير وتقييم أداء العلوم والتكنولوجيا والبحث والتطوير وسياسات الابتكار وأنظمته، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو)، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والبنك الدولي، حيث تقدم هذه المنظمات أدلة وتقارير تكنولوجية وأوراقا ذات توجه سياسي لدعم تقدير الإحصائيات على مستوى العالم أو تلك المختصة ببلد محدد، وصياغة مؤشرات تتوجه إلى تقييم تقدمها نحو مجتمع المعرفة، إلا أن البلدان العربية بصورة عامة تواجه مشاكل عند تطبيق المعايير الدولية نظرا إلى سياقها الاقتصادي والثقافي والسياسي الخاص، ومن بين المشاكل التي تستدعي انتباها كبيرا، عدم تجانس البلدان العربية في ما يخص هيكليّتها الاجتماعية الاقتصادية، وأنظمتها للبحث والابتكار، والتقلب والتناقضات في الإحصاءات بسبب تركز نشاطات الابتكار في عدد محدود من القطاعات الإنتاجية، أو في مجموعة صغيرة من المعاهد، وتجمع نسبة مئوية أعلى من نشاطات البحث والتطوير الوطنية في مؤسسات التعليم العالي والمنظمات العامة التابعة للبلدان العربية، في حين يكون دور الوحدات المستقلة للبحث والتطوير وقطاع الأعمال الخاص أقل أهمية ومحدودا للغاية، وهي كلها أبعاد تستدعي التفكير في وضع مؤشر عربي يأخذ بعين الاعتبار مختلف هذه التحديات، أضف إلى ذلك التراجع الذي تشهده المنطقة العربية في مجال ثقافة البحث والتطوير، وتواضع مخرجاتها المعرفية بالمقارنة بالبلدان المتقدمة في هذا الشأن، يجعلان بناء قاعدة بحثية قوية مطلبا ضروريا، لا لتقوية البعد المعرفي العربي فحسب، ولكن أيضا لتحقيق التوجه العالمي نحو الابتكار، ويؤكد كل ذلك الحاجة إلى وضع مؤشر مركب يربط بين البحث والتطوير والابتكار والبيئة الملائمة لأنشطتها في إطار منهجي متسق وعلى درجة عالية من التكامل[1]، لذلك فقد قامت فكرة بناء مؤشر عربي للبحث والتطوير والابتكار على الرؤى والتوجهات العالمية التي سنأتي على ذكرها مع السعي إلى تطويرها في اتجاه أن تأخذ بعين الاعتبار خصائص المنطقة العربية، وسماتها المؤسسية والاقتصادية والاجتماعية[2]، حيث تفيد مراجعة التقارير والدراسات الدولية، إلى أن

[1]- تقرير مؤشر المعرفة العربي، مؤسسة محمد بن راشد ال مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية/ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دار الغرير، دبي، الإمارات العربية المتحدة، 2015، ص103.

[2]- تقرير مؤشر المعرفة العربي، مؤسسة محمد بن راشد ال مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية/ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دار الغرير، دبي، الإمارات العربية المتحدة، 2016، ص 93.

مؤشر البحث والتطوير يتمتع بنوع من الثبات في ما يخص مدخلاته ومخرجاته والمؤشرات الدالة على أدائه، وتظهر مراجعة العديد من الأوراق العلمية والمراجع الإحصائية أيضا أن مؤشرات البحث والتطوير والابتكار متوفرة إلى حد كبير من خلال قواعد بيانات العلوم والتكنولوجيا والبحث والتطوير التي أعدتها منظمة اليونسكو، في حين تشير الدراسات الخاصة بقياس مؤشر الابتكار إلى تعدد الأساليب والطرق المستخدمة لتركيبة المؤشرات الفرعية المطلوبة لتقدير مدخلاته ومخرجاته[1].

II-1-5-1 مفهوم مؤشر البحث والتطوير والابتكار:

مفهوم البحث والتطوير: يعرف البحث والتطوير بأنه العمل المبدع الذي جري على أساس منتظم، بغية زيادة مخزون المعرفة، بما في ذلك معرفة الإنسان والثقافة والمجتمع، واستعمال مخزون المعرفة هذا لابتكار تطبيقات جديدة، ويقسم البحث والتطوير بشكل واسع إلى ثلاثة أنواع :البحث الأساسي، والبحث التطبيقي، والتطوير التجريبي، حيث تتعلق الفئة الأولى بالعمل المنهجي الذي ينجز بصورة رئيسية لاكتساب معرفة جديدة للأساس الكامن للظواهر والوقائع التي تمكن رؤيتها دون أي هدف أو استعمال مفيد معين، في حين يمثل البحث التطبيقي التحقيق الأصلي الذي يجري بغية اكتساب معرفة جديدة، إلا أنه موجه بصورة رئيسية أيضا نحو هدف أو غاية عمليين ومعينين، أخيرا يستند التطوير التجريبي وهو عمل منهجي، إلى المعرفة القائمة المكتسبة من البحث أو التجربة العملية أو كليهما، والموجهة نحو تطوير تطبيقات جديدة، ويستخدم المستشارون المهتمون بمجال العلوم والسياسات الصناعية في الوقت الراهن، إحصاءات البحث والتطوير كعنصر أساسي لصياغة البرامج الحكومية، وأداة مهمة لتقييمها، ويمكن اعتبار مؤشرات العلوم والتكنولوجيا تقديرات للمؤشرات المتعلقة بالبحث والتطوير والابتكار، ولإحصائيات العلوم والتكنولوجيا الأخرى، كما يمكن تعريف النشاطات العلمية والتكنولوجية على أنها جميع النشاطات المنهجية المهتمة عن كثب بإنتاج المعرفة العلمية التقنية، وتقديمها ونشرها وتطبيقها، في مجالات العلوم والتكنولوجيا كافة، وهي العلوم الطبيعية، الهندسة والتكنولوجيا، العلوم الطبية والزراعية، والعلوم الاجتماعية والإنسانية.

مفهوم الابتكار: هو تطوير منتج جديد أو محسن بشكل كبير (سلع وخدمات، أو عملية إنتاجية جديدة، أو طريقة تسويق جديدة، أو أسلوب تنظيم جديد في ممارسة العمل التجاري، أو تنظيم مكان العمل أو العلاقات الخارجية)، بناء على هذا التعريف، يشمل الابتكار أربعة أنواع من النشاطات: المنتج، العملية

[1]- مؤشر المعرفة العربي، مرجع سابق، 2015، ص105.

الإنتاجية، التسويق، والتنظيم، وتعرف النشاطات الابتكارية على أنها الخطوات العلمية والتقنية والتنظيمية والمالية والتجارية التي تؤدي فعليا، أو ينبغي أن تؤدي إلى تنفيذ الابتكارات، ويمكن أن تكون بعض النشاطات الابتكارية غير مبتكرة بذاتها، أو غير جديدة، لكنها ضرورية لتنفيذ الابتكارات، وتشمل النشاطات الابتكارية بالضرورة البحث والتطوير كأحد مدخلاتها، ويجب على الابتكار، من ناحية أخرى أن يطبق، أي يجب على المنتجات الجديدة، على سبيل المثال، أن يتم تسويقها، في حين يجب طرح العمليات وطرق التسويق الجديدة في الأسواق، إضافة إلى ذلك، يمكن التعبير عن النشاطات الابتكارية على أنها تغيير واحد مهم، أو سلسلة من التغييرات التدريجية الأصغر التي تؤدي مجتمعة، إلى تغيير كبير أو تطوير رئيسي، تبعا لذلك، يمكن إيجاد أربعة أنواع مستقلة من الابتكارات هي:

– ابتكار المنتج: (إنتاج سلعة أو خدمة جديدة أو محسنة بشكل ملحوظ في ما يتعلق بخصائصها أو استعمالاتها المقصودة)، ويشمل هذا الأمر التحسينات الملموسة في المواصفات التقنية، أو المكونات، أو المواد، أو البرمجيات، أو سهولة الاستخدام، أو خصائص وظائفية أخرى.

– ابتكار العملية: (تنفيذ عملية بغية زيادة الجودة، أو إنتاج منتج جديد أو محسن بشكل ملحوظ، أو طريقة تسليم جديدة أو محسنة بشكل ملحوظ)، ويمكن أن يقصد بالابتكارات لعملية تخفيض تكاليف الوحدة للإنتاج أو التسليم، أو زيادة الجودة، أو إنتاج منتجات جديدة أو محسنة بشكل ملحوظ.

–ابتكار التسويق: تنفيذ طريقة تسويق جديدة تنطوي على تغييرات جوهرية في (تصميم المنتج أو تغليفه، أو نقله، أو ترويجه، أو تسعيره) أي المكونات الخمسة للمزيج التسويقي، وتهدف ابتكارات التسويق إلى تلبية احتياجات المستهلك على نحو أفضل، عبر افتتاح أسواق جديدة بهدف زيادة مبيعات الشركة.

–الابتكار التنظيمي: تنفيذ طريقة تنظيمية جديدة في ممارسات الشركة التجارية، أو تنظيم مكان العمل أو العلاقات الخارجية، والهدف النهائي هو تطوير أداء الشركة من خلال تخفيض التكاليف الإدارية أو تكاليف العملية الإنتاجية، أو تحسين مناخ العمل، أو تخفيض تكاليف المدخلات[1].

وتجمع معظم الدلائل التعريفية والدراسات التحليلية على أن مؤشر البحث والتطوير والابتكار ينقسم الى مجموعة مؤشرات تخص مدخلاته، ومجموعة أخرى تعكس مخرجاته، أي أن البحث والتطوير والابتكار يتعامل معه كعملية إنتاجية تتطلب مجموعة من المدخلات والمخرجات تتخلص في فئات هي كالآتي:

[1]- مؤشر المعرفة العربي، 2015، مرجع سابق، ص ص103، 104.

– الإنفاق على البحث والتطوير، ونصيبه من الناتج المحلي الإجمالي، أو الإنفاق الحكومي، أو الدخل القومي.

– نصيب الباحث من الإنفاق الكلي على البحث والتطوير.

– أعداد العاملين في مجال البحث في مجال البحث والتطوير، وتقسيمهم إلى ثلاث فئات: الباحثين العلميين، والفنيين المختصين، وموفري الخدمات المساعدة.

– عدد الباحثين لكل مليون نسمة.

– عدد الباحثين إلى إجمالي قوة العمل.

– مصادر تمويل البحث والتطوير والابتكار.

– الإنفاق على البحث والتطوير وفق نوعيته (بحوث أساسية، بحوث تطبيقية وتطوير تجريبي).

وتتحدد مخرجات عملية البحث والتطوير في مجموعة مؤشرات أيضا هي كالآتي:

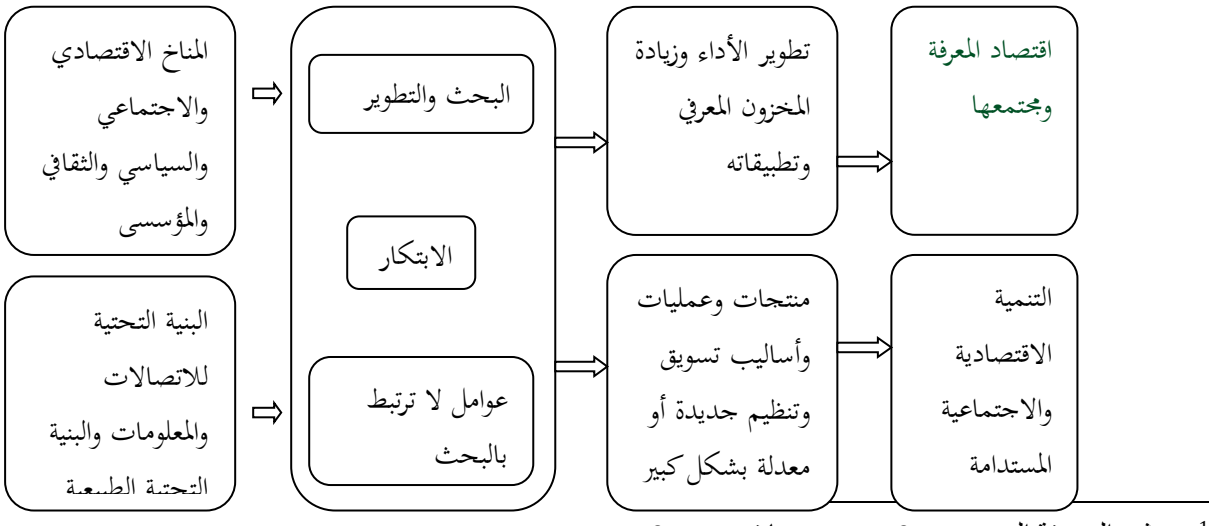
– النشر العلمي (عدد الأبحاث العلمية المنشورة للباحث ومعدلات الاستشهاد بها) .

– إحصاءات براءات الاختراع (مجموع براءات الاختراع المقدمة خلال فترة زمنية محددة بحسب نوع المتقدم).

– صادرات المنتجات عالية التكنولوجيا وارداتها (نسبة الواردات ذات التقنية العالية إلى جملة الواردات)[1].

يبين الشكل التالي النموذج المنهجي لمؤشر البحث والتطوير والابتكار كما جاء في تقرير مؤشر المعرفة العربي لسنة 2016:

شكل رقم (01):يوضح النموذج المنهجي لمؤشر البحث والتطوير والابتكار:



[1]- مؤشر المعرفة العربي، 2015، مرجع سابق، ص 105.

المصدر: مؤشر المعرفة العربي 2016، ص94.

كما سبق وأن أشرنا فإن مؤشر البحث والتطوير والابتكار يتحدد وفق التوجه العام بعدد من المدخلات مثل:

الإنفاق على البحث والتطوير، الموارد البشرية للبحث والتطوير، مصادر التمويل والتطوير، المخرجات المتمثلة في النشر العلمي، إحصاءات براءات الاختراع، وميزان المدفوعات لمنتجات التكنولوجيا المتقدمة، من ثم تساهم جهود البحث والتطوير في تعزيز الأداء وتنمية القدرات من ناحية، وزيادة المخزون المعرفي، من ناحية أخرى كما هو موضح في الشكل رقم (01)، ويوضح الشكل السابق أيضا أن البحث العلمي والتطوير يساهمان كمدخلات لازمة لإحداث الابتكار، وأن الابتكار يتأثر بعوامل أخرى خارج نطاق منظومة البحث والتطوير، وفي كل الأحوال، يتطلب نجاح منظومتي البحث العلمي والابتكار في دول ما، وجود مناخ اقتصادي واجتماعي وسياسي ملائم، وبنية تحتية داعمة[1].

II-1-5-2 عرض بناء مؤشر البحث والتطوير والابتكار في البلدان العربية:

إن بناء مؤشر مركب جديد للبحث والتطوير و الابتكار يستند إلى الرؤى والتوجهات السابقة، مع محاولة تطويرها في اتجاه تصميم مؤشر مركب للمعرفة يراعي خصائص المنطقة العربية، وسماتها المؤسسية والاقتصادية والاجتماعية، وتعتمد فلسفة المؤشر المقترح على أن البحث والتطوير والابتكار يسهمان كلاهما بشكل فاعل في إنتاج المعارف، وزيادة مخزون المعرفة واستخدامه لابتكار تطبيقات جديدة، وأن الخلاف بينهما يكمن أساسا في مستوى التطوير في المخرجات المعرفية وبعدها التطبيقي من ناحية، والتأثير المجتمعي على معدلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة من ناحية أخرى، ويتوافق هذا التوجه مع معظم الخطط الإستراتيجية للبحث العلمي والتطوير، على المستوى العالمي، التي تأخذ بمبدأ الدورة الكاملة للبحث والابتكار، وربط المؤشرات التخطيطية والتحليلية المقاسة في هذا المجال بمراحل البحث والتطوير التي تبدأ من البحوث الأساسية والتطبيقية، وتنتهي بتطوير منتج، أو عملية إنتاجية، أو أسلوب جديد في إطار الأنشطة الابتكارية. يسعى المؤشر العربي للبحث والتطوير والابتكار في الأساس إلى صياغة عدد من الركائز والمؤشرات الفرعية التي تؤكد دور البحث والتطوير من ناحية، وأهمية الابتكار من ناحية أخرى، في تكوين مؤشر المعرفة العربي، ويهدف المؤشر أيضا إلى الأخذ في الاعتبار

[1]- مؤشر المعرفة العربي، 2016، مرجع سابق، ص ص93، 94.

بالمتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، والبنية التحتية الملائمة، للانتقال إلى مجتمعات المعرفة واقتصادها في الألفية الثالثة، أي أن المقترح المقدم لقياس البحث والتطوير والابتكار يفصل بين البحث والتطوير، أو الابتكار كعملية إنتاجية تتضمن مدخلات ومخرجات محددة، وبين ما يتطلبه تحقيق كل منهما من مناخ اقتصادي واجتماعي وسياسي ومؤسسي وثقافي، وبنية معلوماتية وغير معلوماتية.

يقسم هذا الاختيار المنهجي كلا من البحث العلمي والابتكار، في المؤشر المركب، إلى نوعين من المدخلات: يختص النوع الأول بالمدخلات الفنية للبحث العلمي والابتكار، كعملية إنتاجية تنتهي بتقديم خدمة البحث والتطوير للمجتمع، وطرح منتجات وخدمات تسويقية وتنظيمية جديدة، في إطار الابتكار من أجل التنمية، ويركز الثاني على المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، والبنية التحتية التي تساهم في تقديم خدمة البحث والتطوير، أو إنتاج الابتكار، وفي ظل هذا الاختيار، يتعين أيضا أن يحدد المؤشر المخرجات التي يمكن قياسها أو تقديرها لكل من البحث والتطوير والابتكار كل على حدى، مع أخذ الأبعاد المشتركة بينهما في الحسبان. رغم الثبات النسبي لقياسات مدخلات البحث والتطوير ومخرجاتهما، يشهد تطوير مؤشر للابتكار أساليب متعددة، من حيث إطاره المنهجي، وما يتضمنه من مؤشرات فرعية، ففي حين يمثل البحث الأساسي والتطبيقي والتطوير التجريبي والابتكار بوجه عام، مصدرا رئيسيا لخلق المعرفة ونشرها، فإن الابتكار يعتبر القوة الدافعة للنمو الاجتماعي والاقتصادي، والمساهم الأساسي في تحقيق التنمية المستدامة.

-شرح مكونات المؤشر:

مع أن منظومة البحث والتطوير تعد أحد مدخلات الابتكار، فقد تقرر أن تمثل في حد ذاتها مكونا رئيسيا لولوج البلدان العربية عصر المعرفة، ويعود هذا الاختيار المنهجي إلى عدد من العوامل منها:

-غياب ثقافة البحث والتطوير في المؤسسات الصناعية والخدمية، ما يؤدي إلى صعوبة تطبيق نتائج البحث والتطوير في هذه المجالات، ومن ثم تراجع إمكانات إنتاج المعرفة والابتكار التكنولوجي على المستوى العربي.

- ضعف الارتباط والتعاون بين مؤسسات البحث والتطوير(عرض الخدمات البحثية) من ناحية، والشركات الإنتاجية ومؤسسات المجتمع المدني (الطلب على الخدمات البحثية) من ناحية أخرى.

- القصور الواضح في قدرات خريجي المؤسسات التعليمية في مجال البحث والتطوير، كأحد متطلبات أسواق العمل في العصر المعرفي في الألفية الثالثة.

-قصور البنية التحتية البحثية في العالم العربي، وعدم مواكبتها للتوجهات الحديثة، وعلى وجه الخصوص، البنى البحثية الرامية لربط البحث والتطوير بالمجتمع مثل (المنتجعات العلمية، ومراكز الابتكار البحثي، والحضانات الصناعية).

بما أن البحث والتطوير والابتكار يتطلبان كلاهما مناخا اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا موائما، وبنية معلوماتية مواكبة للعصر المعرفي، فقد اتفقت الآراء على صياغة عدد من مؤشرات البيئة والبنية التحتية الداعمة لإحداث تطور في كل من البحث والتطوير من ناحية، التوجه نحو الابتكار التكنولوجي وغير التكنولوجي من ناحية أخرى. وبناء على ذلك، قسم المؤشر المركب للبحث والتطوير والابتكار إلى ثلاثة مؤشرات تختص بالبحث والتطوير، والابتكار، والبيئة الأكثر ملاءمة لإنتاجهما، بحيث يسمح هذا التصميم الهيكلي بتقسيم المؤشرات إلى ركائز، وركائز فرعية، ومؤشرات فرعية تساهم في تكوين مؤشر المعرفة العربي. بحسب المنطق الاقتصادي الشائع، تتضمن مدخلات المؤشر المركب نوعين أساسيين، يختص الأول بعناصر تكوين القيمة المضافة مثل العمل، ورأس المال، والتقدم التقني، ويساهم الثاني في قياس المدخلات الوسيطة، أي العناصر الداعمة لعمليات البحث والتطوير أو الابتكار، مثل :الطاقة اللازمة لتشغيل الأجهزة، والمعدات البحثية، والخدمات الإنتاجية التي تتطلبها العملية الإنتاجية. بما أن عمليات الإبداع والابتكار التكنولوجي تعد ذات تأثير فاعل في معدلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فمن المتوقع أن تخصص لها مجموعة من المؤشرات المناخية والمتغيرات البيئية أكثر اتساعا. توافقا مع التوجه الراهن، يحرص الهيكل المقترح لمؤشر البحث والتطوير والابتكار على ربط البحث والتطوير بمتطلبات أسواق السلع والخدمات والطلب المجتمعي، من خلال الدورة الكاملة للبحث العلمي والتطوير والابتكار التي تبدأ باستكشاف التوجهات البحثية، والبحوث الأساسية والتطبيقية، وصولا إلى التأثير المجتمعي من خلال الابتكار، وبناء على التعريفات الدولية للبحث والتطوير وللابتكار التي سبق الحديث عنها (دليل فراسكاتي)، يقسم مشروع البحث والتطوير إلى بحوث أساسية، وبحوث تطبيقية وتطوير تجريبي. ويقسم الابتكار إلى ابتكار تكنولوجي، هو ابتكار المنتج، وابتكار العمليات الإنتاجية، وآخر غير تكنولوجي هو الابتكار في التسويق، أو في الهيكل التنظيمي للمؤسسات الإنتاجية والخدمية.

-**الهيكلية الكاملة للمؤشر المركب للبحث والتطوير والابتكار**: اعتمد تصميم المؤشر المركب للبحث والتطوير والابتكار للبلدان العربية إجمالا نهجا مشتركا لتوسيع نطاق تقدير الابتكار، ليشمل مجموعة

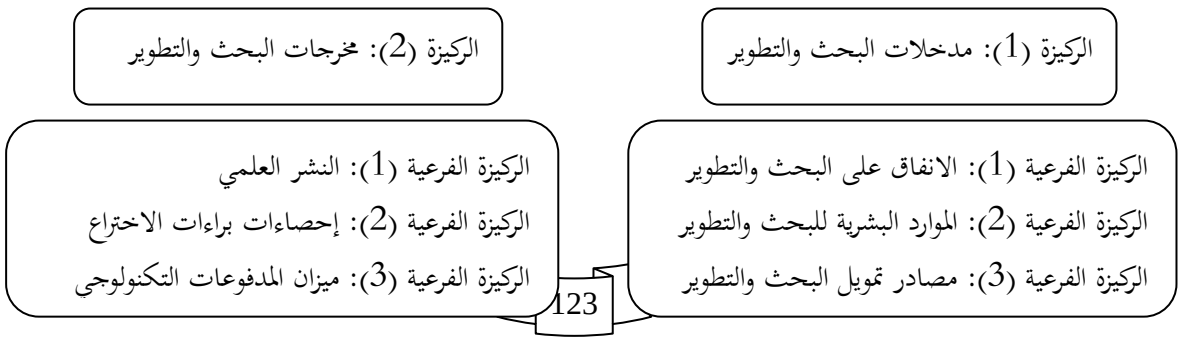
شاملة من المتغيرات المؤسسية والسياسية والاجتماعية الاقتصادية والبيئية، مع الحفاظ في الوقت ذاته على التعريف الموجز لمدخلات عملية الابتكار ومخرجاتها.

شكل رقم (02):يوضح الهيكل الإجمالي للمؤشر المركب للبحث والتطوير والابتكار:

المصدر: مؤشر المعرفة العربي 2015، ص111.

ونظرا إلى مرحلة التطور الاجتماعي الاقتصادي، والتقدم التكنولوجي للبلدان العربية، اعتبر البحث والتطوير عاملين محددين هامين لعملية الابتكار، وانعكس هذا الأمر في التصميم المفهومي من خلال اعتبار مدخلات البحث والتطوير ومخرجاتهما أحد المؤشرات الثلاثة التي تشكل المؤشر التأليفي. تجدر الملاحظة هنا أيضا إلى أن حسن تنفيذ نشاطات البحث والتطوير يتأثر أيضا بمجموعة من العوامل المؤسساتية والاجتماعية السياسية والاقتصادية والتنموية التي يتعين أيضا أخذها بعين الاعتبار. تتضمن الهيكلية المختارة للمؤشر المركب للبحث والتطوير والابتكار عددا من المؤشرات والركائز والمؤشرات الفرعية على النحو التالي: ينقسم مؤشر البحث والتطوير إلى ركيزتين للمدخلات والمخرجات بحسب دليل فراسكاتي الذي أعدته منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في هذا المجال، واعتمدته منظمة اليونسكو.

شكل رقم (03):يوضح مؤشر البحث والتطوير:



المصدر: مؤشر المعرفة العربي 2015، ص111.

وبالمثل، يتضمن المؤشر الفرعي للابتكار ركيزتين للمدخلات والمخرجات، وبناء على الخيار المنهجي للمؤشر، يعمل مع كلٍّ من البحث والتطوير، والابتكار، كعملية إنتاجية تتضمن عددا من المدخلات والمخرجات.

شكل رقم (04):يوضح مؤشر الابتكار:

الركيزة (1): مدخلات الابتكار	الركيزة (2): مخرجات الابتكار
الركيزة الفرعية (1): عوامل الإنتاج (نشاطات الابتكار) الركيزة الفرعية (2): الارتباط والتفاعل المؤسسي مصادر المعلومات والارتباط المؤسسي الركيزة الفرعية (3): الدعم المالي والتمويل	الركيزة الفرعية (1): الابتكار التكنولوجي (المنتج والعملية) الركيزة الفرعية (2): الابتكار غير التكنولوجي (التسويق والابتكار التنظيمي) الركيزة الفرعية (3): تأثير وانعكاسات الابتكار الركيزة الفرعية (4): العوامل التي تعرقل الابتكار الركيزة الفرعية (5): حقوق الملكية الفكرية

المصدر: مؤشر المعرفة العربي 2015، ص112.

أما مؤشر البيئة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والبنية التحتية، فيتضمن أربع ركائز كما هو موضح في الشكل التالي:

شكل رقم (05):يوضح مؤشر مؤشر البيئة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والبنية التحتية:

الركيزة (1): البيئة السياسية والتنظيمية	الركيزة (2): البيئة الاجتماعية والاقتصادية	الركيزة (3): رأس المال البشري	الركيزة (4): البنية التحتية
الركيزة الفرعية (1): مؤشر الاستقرار السياسي الركيزة الفرعية (2): مؤشر فعالية الحكومة الركيزة الفرعية (3): مؤشر الإطار التشريعي الركيزة الفرعية (4): مؤشر سيادة القانون	الركيزة الفرعية (1): الاداء الاقتصادي الكلي الركيزة الفرعية (2): المؤشرات الديمغرافية والصحية الركيزة الفرعية (3): أسواق السلع والأسواق المالية	الركيزة الفرعية (1): التعليم ما قبل الجامعي الركيزة الفرعية (2): التعليم العالي والتدريب الركيزة الفرعية(3): بناء القدرات والتدريب والتعلم مدى الحياة	الركيزة الفرعية (1): البنية المعلوماتية وشبكات الاتصال الركيزة الفرعية (2): البنية الأساسية العامة الركيزة الفرعية (3): استدامة البيئة

المصدر: مؤشر المعرفة العربي 2015، ص112.

يقسم الشكل رقم (03) مدخلات البحث والتطوير إلى ثلاث ركائز فرعية هي: الإنفاق على البحث والتطوير، والمورد البشري (الباحثون والفنيون والهيئة المساعدة)، ومصادر تمويل البحث والتطوير، وفق تعريف المعهد الإحصائي لليونسكو، وتوافقا مع منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية واليونسكو، تنتظم مخرجات البحث والتطوير في ثلاث فئات هي: النشر العلمي، إحصاءات براءات الاختراع، وميزان المدفوعات للمنتجات العالية التكنولوجيا، أما مدخلات الابتكار فتتحدد بعدد من الركائز الفرعية التي ترتبط بأنشطة تجري ضمن إطار الابتكار، ولأن الابتكار يتطلب بوجه عام مصادر معرفية متطورة وتعاونا مؤسسيا مع الجهات المعنية بالبحث والتطوير، الرامية إلى إحداث تأثير مجتمعي اقتصادي واجتماعي، اختصت الركيزة الفرعية الثانية من مدخلات العملية الابتكارية بمصادر المعلومات والارتباط

المؤسسي، وبالطبع، فإن الدعم المالي للابتكار يعد الركيزة الفرعية الثالثة لمدخلات الابتكار وفقا للمؤشر الفني الخاص بالابتكار، الصادر عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ووفق توجه منظمة اليونسكو، تتحدد مخرجات الابتكار في تطوير هام لمنتج، أو عملية إنتاجية، أو أسلوب تسويقي، أو عملية تنظيمية في الوحدات الصناعية والخدمية، لكن يتعين قياس هذه المخرجات أيضا بالتأثير المجتمعي على النظام الاقتصادي والاجتماعي، بالإضافة إلى عدد من المؤشرات المعرقلة لجهود الابتكار، وبالتأكيد، فإن أكثر المخرجات المقاسة عن الابتكار تتمثل في إحصاءات حقوق الملكية الفكرية. ووفقا للتوجه العام أو السائد لقياس مؤشري البحث والتطوير والابتكار، قسمت الركائز البيئية، والبنية التحتية المؤثرة في جهودهما إلى أربع ركائز هي :البيئة السياسية والقانونية، البيئة الاقتصادية الاجتماعية، رأس المال البشري، والبنية التحتية، وتتضمن كل ركيزة مجموعة متكاملة من الركائز الفرعية تساهم في خلق مناخ وبنية تحتية يمهدان للوصول إلى مجتمع مبتكر، بقاعدة علمية فاعلة للبحث العلمي[1].

إن الهدف من عرض بناء مؤشر البحث والتطوير والذي يعد من أهم المؤشرات التي يعتمد عليها في القياس المقارن في مدى التقدم نحو مجتمع المعرفة، هو تبيان موقع متغير الإنتاج العلمي في هذا البناء، والذي يعد من أهم مخرجات هذا المؤشر، وتبيان موقع وتأثير السياق المؤسسي والتنظيمي بصفة خاصة في هذ المنتج والذي حدد في دراستنا هذه بخصائص المناخ التنظيمي، فقد سبقت لنا الإشارة إلى أن حسن تنفيذ نشاطات البحث والتطوير يتأثر أيضا بمجموعة من العوامل المؤسساتية والاجتماعية السياسية والاقتصادية والتنموية التي يتعين أيضا أخذها بعين الاعتبار عند دراستنا لمدخلات البحث ومخرجاته.

II-2 الإنتاج العلمي:

II-2-1 مفهوم الإنتاج العلمي:

تؤكد النظم واللوائح الرسمية للجامعات على أن الإنتاج العلمي من أهم مسؤوليات أعضاء هيئة التدريس، إلا أن هذا المفهوم خضع لتفسيرات عديدة تعذر تحديدها في مفهوم واحد متفق عليه، نتيجة للتصورات المختلفة التي كونها الباحثون عن الإنتاج العلمي باعتباره ظاهرة معقدة، تشتمل على العديد من المكونات المتداخلة مثل النوعية والكمية والأصالة[2].

[1]- مؤشر المعرفة العربي، 2015، مرجع سابق، ص ص 108- 113.

[2]- السيسي وعباس، أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسؤولياتهم، وعلاقته بالعلاقات الإنسانية لأعضاء هيئة التدريس، مجلة التربية المعاصرة،ع68، مصر، ع68، 2004،ص 235.

يوجد اتجاهان في تحديد مفهوم الإنتاج العلمي، يعتمد الأول على كم الإنتاج العلمي مقرونا بنوعيته بينما يعتمد النوع الثاني على كمية الإنتاج بغض النظر عن نوعيته حيث يعتمد على عدد الكتب والأبحاث العلمية التي ألفها العضو خلال فترة زمنية معينة، كما أن هناك من يميز بين نوعين من الإنتاج العلمي هما:

أ- الإنتاج العلمي المحكم: يشمل مجموع الأبحاث العلمية المنشورة في المؤتمرات والمجلات العلمية المحكمة وكذلك تأليف الكتب وترجمة الأجنبي منها.

ب-الإنتاج العلمي غير المحكم: ويشمل مجموع ما أنتجه عضو هيئة التدريس من أنشطة علمية بمؤسسات التعليم العالي، ولا تدخل ضمن الترقيات الأكاديمية: مثل الإشراف على رسائل الدراسات العليا ومناقشتها، تحكيم أبحاث الغير والمقالات العامة والتخصصية المنشورة وغير المحكمة[1].

و هناك من لا يفصل بين المفهومين إذ يعتبر أن الإنتاج العلمي يشمل كافة أشكال الأداء الأكاديمي وما يرتبط به من أداء بحثي وتدريسي ورعاية الطلاب وخدمة المجتمع بتقديم الإستشارات للجهات الحكومية والأهلية ونشر المعرفة عن طريق المحاضرات والندوات العامة، وإجراء البحوث لصالح المجتمع وتوجيه انتقادات للمجتمع والجامعة[2].

ونذكر فيما يلي تعاريف بعض الباحثين لمصطلح الإنتاج العلمي:

تعريف "الزهراني1997":

الإنتاج العلمي هو ثمار الجهود التي يقوم بها عضو هيئة التدريس والتي تظهر في صورة كتابة بحث أو مقالة أو تأليف كتاب أو ترجمته أو تحقيقه و ما شابه من الأعمال العلمية التي تعد بمقاييس العلماء إضافة علمية أو حلا لمشكلة قائمة، بالإضافة إلى ذلك الإشراف على الدراسات العليا وعضوية الجمعيات واللجان العلمية المختلفة[3].

-عرفه "مراد زيدان1991" بأنه الأعمال المنشورة من بحوث ومقالات وكتب، والتي تسهم في نمو المعرفة وتقدم العلم وإصلاح المجتمع[4].

1- منور عدنان نجم وآخرون، مرجع سابق، ص19.

2- محمد ضياء الدين زاهر، لغز الإنتاجية العلمية للمرأة، مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، م9، ع30، 2003، ص316.

3- سعد عبد الله الزهراني، الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم الفرى وأبرز عوائقها، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، م9، ع1 جامعة الملك سعود، 1997، ص35.

4- مراد زيدان، الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس، وعلاقته بكفايتهم في تعليم الطلاب-دراسة حالة-، مؤتمر الأداء الجامعي في كليات التربية، الواقع والطموح، قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة المنصورة، الفترة 7-9 سبتمبر، 1991، ص 159.

– وعرفه آخرون بأنه مجمل الأعمال العلمية لعضو هيئة التدريس ويشمل البحوث المنشورة والكتب العلمية المؤلفة والمترجمة وورقات العمل في المؤتمرات والندوات والمجلات العلمية، والإشراف على الرسائل العلمية، فضلا عن اشتراكه في الجمعيات العلمية[1].

وتعرفه "فوقيه راضي2010": بأنه كافة الأنشطة العلمية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس منذ حصوله على درجة الدكتوراه وتتضمن، الكتب العلمية والبحوث المنشورة والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه[2].

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن الإنتاج العلمي هو كمية الأعمال التي يقوم بها عضو هيئة التدريس سواء كان محكما ويشمل: أوراق العمل المقدمة للمؤتمرات أو الندوات العلمية المتخصصة، المقالات العلمية المتخصصة، البحوث العلمية المنفردة، البحوث العلمية المشتركة، تأليف الكتب العلمية ذات الصلة بالتخصص، أو أعمال علمية غير محكمة، كالإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه ومناقشتها وتحكيم أبحاث الغير والمقالات المنشورة غير المحكمة.

II–2–2 النظريات المفسرة للإنتاج العلمي: تعددت النظريات التي عنيت بتفسير ظاهرة الإنتاج العلمي، وفي ما يلي عرض لأهم تلك النظريات:

II–2–2–1 نظرية العوامل الشخصية: تركز هذه النظرية على القدرات العقلية للعلماء فيما يتعلق بنمط تفكيرهم وقدراتهم على التحمل، فهذه النظرية تنطلق من قدرات العالم المبدع على النشر.

II–2–2–2 نظرية الحوافز: تعتمد هذه النظرية على أن الحوافز السيكولوجية للعلماء هي التي تحرك سلوكهم وأداءهم الإنتاجي أو تعوقه، وأن المكافآت المادية كالمنح البحثية والحصول على الوظائف المهمة في المجتمع العلمي، والدوافع مثل الشعور بالرضا الشخصي المشتق من إنجاز العمل الإبداعي، والتميز بين الزملاء الذي يصحب عملية قبول أوراق البحث للنشر أو الإستشهاد بالأعمال المنشورة، كلها عوامل تدفع الباحث لزيادة إنتاجه العلمي.

II–2–2–3 نظرية الميزة التراكمية: وهي من أكثر النظريات قبولا في مجالات العمل الاجتماعي، حيث تؤكد على أن الباحثين المعروفين جيدا يتمتعون بشهرة أكبر في أعمالهم من أولئك الذين لا يعرفون بنفس القدر[3].

---

[1]- منور عدنان محمد نجم، المرجع نفسه، ص24.
[2] - فوقية راضي، مرجع سابق، ص533.
[3]- ضياء الدين زاهر، 2003، مرجع سابق، ص322.

II-2-3 العوامل المؤثرة في الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي: من خلال الاطلاع على نظريات تفسير الإنتاج العلمي وكذا الأدب النظري المتعلق بالدراسات التي أجريت حوله، تبين لنا أن هذا الأخير تحكمه متغيرات عديدة تساهم في تحسينه إن تواجدت بصورة إيجابية والعكس، ويمكن إجمال هذه العوامل ضمن هذا التصنيف كالآتي:

II-2-3-1 العوامل الذاتية: وتتمثل في العوامل المتعلقة بشخصية الباحث نفسه كاهتمامه بالبحث ومستوى دافعيته ورغبته في التميز وتطوير قدراته ومهاراته، سنوات الخبرة، العمر، وكذا التمكن من اللغات الأجنبية.

II-2-3-2 العوامل الأكاديمية: ويقصد بها العوامل المتعلقة ببيئة العمل والتعلم متمثلة في نمط نشر الأبحاث والفترة الزمنية اللازمة له، المكانة العلمية والتقدير العلمي الذي تحظى به المؤسسة التي يعمل بها، ساعات التدريس الأسبوعية، الحصول على منح دراسية بعد الدكتوراه، متطلبات الترقية، ساعات البحث الأسبوعية، عدد أعضاء هيئة التدريس بالقسم، عدد المقررات التي يقوم بتدريسها، عدد الطلاب الذي يقوم بتدريسهم في المادة الواحدة، عدد الساعات المكتبية للإرشاد، التفرغ العلمي، حضور المؤتمرات، إمكانية تطبيق الأبحاث لمعالجة المشكلات، تقييم الأداء الجامعي لعضو هيئة التدريس، سهولة الوصول إلى المعلومات عن طريق الأنترنت والمكتبات الرقمية والإفتراضية، تفعيل دور مراكز البحوث والتميز بالجامعة، تدني مستوى الطلاب.

II-2-3-3 عوامل غير أكاديمية أو مجتمعية: وترتبط أكثر بالجانب المؤسسي والاجتماعي للعمل ويتمثل في الزملاء في العمل، الأفراد الأكثر إنتاجية من أعضاء هيئة التدريس بالقسم وقدرتهم في التأثير على الآخرين، القيام بأعمال إدارية والاستمرار بشغل منصب إداري لفترة من الزمن[1]، وانخفاض مساهمة القطاع الخاص في تمويل البحث العلمي وقلة الطلب عليه وعدم تقديره ، وكذا حساسية المجتمع نحو البحوث ذات الطابع النقدي للمشكلات[2].

II-2-4 مؤشرات قياس الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي: إن الدراسات التي اهتمت بسبل قياس الأداء العلمي أو البحث، اتفقت على أنه لا يوجد معيار واحد مناسب لقياس هذ الأداء، ويشير "سانترا Centra1982"، إلى أن جمعية البحوث الأمريكية سعت إلى تنويع معايير قياس الإنتاج العلمي

[1]- سوسن طه الضليمي، مرجع سابق، ص 48.
[2]- سعد عبد الله الزهراني، مرجع سابق، ص34.

لتشمل عدد الأعمال المنتجة، الأصالة أو الجدة في العمل المكتوب، والجدوى الابتكارية، كما تحددها في شهرة الباحث بين أعضاء فريق البحث والشهرة التي نالتها جامعته بسبب إسهاماته العلمية المتميزة.

ومن المعايير التي استخدمتها الجامعات الأمريكية لقياس الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس، مرتبة حسب أهميتها ما يلي:

-عدد المقالات العلمية المنشورة ة في دوريات علمية مشهورة ومعترف بها.

- عدد الكتب التي ألفها العضو بمفرده أو بصفته المؤلف الرئيسي فيها.

- جودة الإنتاج العلمي للعضو في نظر الزملاء بجامعته.

- عدد الأعمال العلمية المنشورة في الدوريات التي تصدرها الجمعيات العلمية.

- الجوائز التي حاز عليها العضو من جهات علمية مقابل إنجازه العلمي.

- التقارير وتأليف فصول من كتاب معين.

- جودة الإنتاج العلمي للعضو في نظر الزملاء خارج جامعته.

- الكتب التي اشترك في تأليفها الكاتب بصفته محررا لها.

- أوراق العمل المقدمة للمؤتمرات والندوات التي تعقدها الجمعيات العلمية.

- جودة الإنتاج العلمي في نظر المحكمين أو محرري مجلات الجمعيات العلمية.

- جودة الإنتاج العلمي من وجهة نظر عميد الكلية.

- أوراق العمل والتقارير غير المنشورة.

- الاقتباسات من الكتابات المنشورة للعضو.

- تقويم العضو لإنتاجه العلمي[1].

من هذا يتضح اختلاف الباحثين في تحديد أهم المؤشرات التي تعتمد في قياس وتقييم الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بسبب اعتماد البعض منهم على الإنتاج العلمي المحكم فقط، بينما جمع البعض الآخر بين الإنتاج العلمي المحكم وغير المحكم في قياسه، ويمكن توضيح هذين الاتجاهين كالآتي[2]:

II-2-4-1 الإنتاج العلمي المحكم: ويتمثل في البحوث والدراسات العلمية المنشورة أو المقبولة للنشر في مجلات متخصصة أو المقدمة في الندوات والمؤتمرات أو لصالح جهات معينة مثل مراكز البحوث، وقسم دريسل (Dressel) هذه البحوث والدراسات إلى:

[1]- سعد الزهراني، مرجع سابق، ص ص 36، 37.
[2]- منور عدنان محمد نجم، مرجع سابق، ص27.

البحوث العلمية المتعلقة بتطوير المقررات الدراسية والبرامج التعليمية وطرق التدريس وأساليب التعلم، وتهيئة المناخ الذي يشجع على البحث وزيادة القدرة على التعلم.

البحوث الأساسية التي تهدف إلى إنتاج المعرفة الجديدة وتنميتها في حقل معرفي والبحوث التطبيقية التي تهتم بحل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والتربوية وغيرها، وقد تكون هذه البحوث فردية أو مشتركة والكتب المؤلفة أو المترجمة.

II-2-4-2 الإنتاج العلمي غير المحكم: ويتمثل في:

-الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه أو تحكيمها: ذهب بعض الباحثين إلى اعتبار الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه أو تحكيمها من مؤشرات الإنتاجية العلمية، وقد يكون هذا الإشراف فرديا أو مشتركا.

- تحكيم أبحاث الغير: سواء تحكيم أبحاث مقدمة للترقية العلمية أو تحكيم أبحاث مقدمة للنشر.

-براءات الإختراع أو الجوائز التي حصل عليها عضو هيئة التدريس والأيام الدراسية وورش العمل التي شارك فيها.

المقالات العلمية أو التخصصية المنشورة حيث يتعرض عضو هيئة التدريس لرأي جديد في قضية معينة، أو يلقي أضواء كاشفة عليها أو يقترح أسلوبا بديلا لمعالجتها من ناحية التنظير أو السياسة أو الممارسة.

II-2-5 طرق قياس الإنتاج العلمي: تدور القضية الأساسية بالنسبة للجامعات اليوم حول كيفية تفعيل دور أعضاء هيئة التدريس في الإعداد المهني والأكاديمي للكوادر البشرية والإرتقاء بذلك الإعداد بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل، ويتوافق مع المتطلبات التقنية عالميا، ما أدى إلى تطلع القيادات الإدارية فيها إلى الاهتمام بتقييم أعضاء هيئة التدريس من ناحية قياس البنية المعرفية التي يضيفونها للمجتمع ككل وللتخصص بشكل خاص في إثراء التراكم المعرفي عن طريق زيادة رصيده من البحوث العلمية والذي سوف يوثر لا محالة في العملية التعليمية[1].

وتتعدد الأساليب المعتمدة في قياس الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي ومن أبرزها نجد ما يلي:

[1]- سوسن الضليمي، مرجع سابق، 47.

II-2-5-1 لجان التحكيم العلمية والأكاديمية: تعتمد هذه الطريقة في قياسها للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، عن طريق انتقاء لجان من كبار العلماء في تخصصهم لتقدير قيمة الدراسات التي ينشرها أعضاء هيئة التدريس، وتكون بهدف تطوير الأداء أو بهدف الترقية.[1]

II-2-5-2 الأساليب الإحصائية الكمية: تعتمد هذه الأساليب في قياسها للإنتاج العلمي على أساس إجراء حسابات بسيطة أو معقدة للمنشورات العلمية (أبحاث، أوراق عمل، كتب ومقالات) لعضو هيئة التدريس خلال فترة زمنية معينة، بالإضافة إلى ذلك رسائل الماجستير والدكتوراه التي أشرف عليها أو حكمها وأجيزت، والمحاضرات العامة في مجال التخصص والبرامج التدريبية التي اشترك في إعدادها وذلك عن طريق عدد من الأسئلة والتي توجه إلى عضو هيئة التدريس. وعلى الرغم من سهولة الاعتماد على هذا الأسلوب في قياس الإنتاج العلمي، فإنه يؤخذ عليه ضعف الثقة في نتائجه، فهناك من الباحثين من يضع أرقاما كمية لإنتاجه العلمي تكون مختلفة لما هي عليه وفي الواقع، كما أنه يؤخذ عليه بأنه لا يفرق في التقدير بين الإنتاج الجديد والإنتاج المتكرر الذي يستخدم أفكارا قديمة، بالإضافة إلى أنه يعتمد على كم الإنتاج العلمي دون الاهتمام أو النظر إلى نوعه.

وبالرغم من تقليل البعض من أهمية هذه الطريقة في قياس الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس، فإن هناك ارتباطا كبيرا بين كم البحوث وكيفها، وهذا الارتباط يرجع إلى عاملين أساسيين هما:

-أن الانغماس في كثير من البحوث في جانب منه شرط ضروري لإنتاج أعمال ذات جودة عالية، وأن أي عمل مهم هو عمل مليء بالصعوبات، ونادرا ما يكون هناك ضمان على أن بحثا معينا سوف ينتج عنه نتائج مهمة، ومن ثم يجب أن يقوم الباحثون والعلماء بتجارب كثيرة قبل أن يحصلوا على نتائج ممتازة، ولكن إذا لم يقم العالم أو الباحث بعدد كبير من الأبحاث فإن إمكانية التوصل إلى اكتشاف مهم سوف تكون منخفضة.

-أما السبب الثاني فيرجع إلى نظام المكافآت، حيث أنه يعمل بطريقة تؤدي إلى تشجيع العلماء المبدعين كي يصبحوا منتجين، وتقوم بتحويل طاقات العلماء إلى قنوات أخرى أكثر إبداعا[2].

[1]- محمد محمد ابراهيم حسن، الإنتاجية العلمية ودورها في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات وأقسام المكتبات والمعلومات، مجلة الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، م(21)، ع(12)، 2004، ص86.

[2]- منور عدنان محمد نجم، مرجع سابق، ص ص25، 26.

-أضف إلى ذلك أن البحوث المقدمة للنشر في المجلات العلمية وتلك المقدمة للمؤتمرات العلمية تتعرض للفحص من وقبل مجموعة من المحكمين لبيان مدى قبولها للنشر مما يدل على أن قياس الإنتاج العلمي يتضمن النوع أيضا[1].

II-2-5-3 طريقة الاعتماد على فهرس الاستشهادات المرجعي:

تقوم هذه الطريقة على افتراض مؤداه أن عدد الاستشهادات يمكن أن يحتل الأهمية النسبية للأوراق العلمية في حقل من حقول المعرفة، فكلما زاد عدد المرات التي يستشهد فيها بدراسة أو بحث ما، كلما كان ذلك دليلا على أهمية نوع هذه الدراسة، ومن سلبيات هذه الطريقة أن الباحثين يميلون إلى الاستشهاد بالعلماء البارزين بطريقة دائمة أكثر من غيرهم، وبذلك تضاف رجة من الأصالة إلى بحثهم أو دراستهم التي هم بصدد القيام بها.

إضافة إلى أن الاستشهاد بدراسة معينة قد يكون بقصد نقدها لا من أجل الاستشهاد بها، ويظهر ذلك أكثر في الدراسات النقدية[2].

من خلال عرضنا لمختلف الأساليب المستخدمة في قياس الإنتاج العلمي، يمكننا القول بأن اختيار الأسلوب المناسب لدراسة أو قياس الإنتاج العلمي يتوقف على طبيعة الدراسة بالدرجة الأولى وإمكانات البحث، لذلك سوف نستخدم في دراستنا الميدانية، طريقة الأساليب الإحصائية الكمية في تحديد حجم الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي.

III- تحليل واقع البحث والإنتاج العلمي في الجزائر وبعض البلدان العربية من خلال مدخلات البحث والتطوير ومخرجاته:

III-1 مدخلات البحث والتطوير:

III-1-1 المؤسسات: تتوزع مراكز البحوث العربية بين الجامعات والمراكز المتخصصة ومراكز التميز التي أنشئت خلال العقد الماضي، وتختلف علاقاتها بالقطاع العام والقطاع الخاص بين دولة وأخرى، وفي استعراض للمؤسسات الرسمية المشرفة مباشرة على البحوث العلمية وبرامج التطوير، يتبين

[1]- السيسي وعباس، مرجع سابق، ص239.
[2]- منور عدنان محمد نجم، مرجع سابق، ص25.

أن أغلب الدول قد اعتمدت وزارات التعليم العالي والبحث العلمي (الإمارات والجزائر والسودان والمغرب واليمن وتونس)، أو وزارة دولة للبحث العلمي (مصر)، بينما اكتفت دول أخرى بمجالس مستقلة عن الوزارات تخضع لوصاية رئيس مجلس الوزراء أو لوزارات التعليم العالي أو لمجالس إدارة مختلطة بين القطاعين العام والخاص كما هو الحال مثلا في لبنان (المجلس الوطني للبحوث العلمية)، الأردن (المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا)، سوريا (الهيئة العليا للبحث العلمي) ،الكويت (معهد الكويت للأبحاث العلمية ومؤسسة الكويت للتقدم العلمي)، البحرين (مركز البحوث والدراسات)، والسعودية (مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتكنولوجيا، ومن البديهي الإشارة إلى أن هذه الهيئات والمراكز البحثية التابعة لها أو المراكز البحثية المستقلة، لا تشكل إلا جزءا من حركة البحث العلمي وأنشطته في الدول العربية، التي عمدت لإنشاء المزيد من المراكز أو الوحدات البحثية المتخصصة في الجامعات أو ضمن أطر أخرى حديثة تحاشيا للبيروقراطية ورغبة بضمان شراكات أكثر فعالية مع قطاعات الإنتاج والمعرفة، وقد تغير نهج العلاقة بين البحوث والدولة، فتوجهت أغلب الدول الصناعية لربط البحوث بوزارات الصناعة والتكنولوجيا أو بوزارات الخدمات والبيئة، كما يزداد التوجه العالمي للتخفيف من المركزية الصارمة والتحول نحو مراكز محورية قادرة على بناء شراكة مستدامة مع القطاع الخاص واستقطاب مصادر تمويل خارجية ووضع توجهات علمية متكاملة في أحدث تقارير المنتدى الاقتصادي العالمي تصنيف للمراكز البحثية في 127 دولة لناحية كفاءتها وتميزها البحثي.

جدول رقم (01): مؤشر تميز وكفاءة مراكز البحوث والتطوير العربية.

البلد	الترتيب / 127 دولة	الترتيب عربياً
تونس	36	1
عُمان	38	2
قطر	45	3
الكويت	46	4
السعودية	52	5
الأردن	59	6
الإمارات	66	7
المغرب	79	8
ماليزيا	17	

Source: World Economic Forum. The Global Information: Technology, Report 2007 -2008

يتبين من الجدول رقم (01) أن المراكز العربية المعنية بهذا التصنيف لم ترد إلا اعتبارا من الرتبة 36 ، وأن الدول العربية التي وردت في الثلث الأول لم تزد على دولتي تونس وعمان، يضاف إليها أربع دول في النصف الأول من المجموعة (قطر والكويت والسعودية والأردن). من المعطيات المتوفرة عن هيكليات وبرامج ونواتج البحوث والإبداع في أغلب مراكز البحوث العلمية العربية، يمكن تحليل ما آلت إليه أوضاعها الحالية وفق النماذج الخمسة التالية:

الخدماتية: دول تخلت مراكزها البحثية التي أنشئت في النصف الثاني من القرن الماضي عن البحث والابتكار، وتحولت للاهتمام بتقديم الخدمات التحليلية أو تنظيم دورات تدريبية أو الاكتفاء بإعداد دراسات فنية لمختلف القطاعات.

المركزية: دول تتصف مراكزها البحثية بمركزية إدارية شديدة وعلاقات بيروقراطية مع القطاع العام، وينحصر تمويلها في مساهمة الدولة ولا تعرف تنوعا في مواردها البشرية والمالية، كما أن مهام المراكز وبرامجها البحثية مثقلة بالخدمات العلمية التي تحتاجها المرافق العامة، لذلك فإن مساهمتها في إنتاج البحوث الأصيلة وبراءات الاختراع محدودة، ولا تشمل كل الاختصاصات العلمية (سوريا، ليبيا، الجزائر والسودان).

المستقلة نسبيا: دول تتصف مراكزها بمرونة نسبية في علاقتها مع القطاع العام، وبالتنويع في مصادر التمويل والموارد البشرية، إلا أن الإنتاجية الأهم فيها تبقى للمؤسسات القادرة على استقطاب الدعم الدولي، وعلى بناء شراكة مع قطاعات الإنتاج، كما تتصف مؤسسات هذا النموذج بديناميكية واعدة، ولكن بعدم استقرار الخبراء العلميين وحركتهم الكثيفة في الداخل والخارج (تونس ولبنان والأردن).

المستقطبة للموارد: دول تتصف مراكزها بالمرونة وأحيانا باستقلالية عن القطاع العام، وبالتنويع في مصادر التمويل، وبالقدرة على استقطاب الموارد البشرية المتخصصة من الخارج، وضمان استقرار نسبي لمواردها الوطنية، كما أن نسبة مهمة من إنتاجها العلمي يأتي من الجامعات والمراكز الخاصة، ولديها القدرة على الاستفادة من برامج التعاون الدولي ومن الشراكة مع قطاعات الخدمات والصناعة ومن صناديق الدعم الوطنية المستقلة (الإمارات العربية المتحدة وقطر).

المتميزة: دول توجهت لإنشاء مراكز تميز من ضمن آليات ومناهج مستمدة من التجارب الغربية، وتتمتع بالاستقلالية وتتصف بالفعالية وفي ما يخص كلا من مصر والسعودية، التي تحوي أكبر عدد من المراكز

البحثية في العالم العربي، يمكن القول بأن النماذج الخمسة تنطبق على مراكزها ومؤسساتها العريقة وتلك الحديثة النشأة.

مما لا شك فيه أن العديد من المؤسسات والمراكز البحثية العربية قد تخصصت في مجالات محددة، وبناء على متطلبات فعلية مثل بحوث النخيل في العديد من دول الخليج، والبحوث الزراعية والمصادر المائية في دول مثل مصر وسوريا والمغرب والسودان، كما بدأت البحوث الصناعية والنانو تكنولوجية والبيئية وحماية الموارد الطبيعية والعلوم الطبية والصحة العامة والبيو تكنولوجية تأخذ أولوية ملفتة في أغلب الدول العربية[1].

بالنسبة للجزائر الآن، هي موطن عدد من الجامعات ومراكز الأبحاث، منها الجامعية ومنها ما أنشأته مؤسسات حكومية لإجراء البحوث وتقديم الخدمات الفنية ضمن مجموعة متنوعة من المجالات، وتغطي مراكز البحوث التي أنشأتها مؤسسات القطاع العام في الجزائر، مجموعة واسعة نسبيا من حقول العلوم التطبيقية تشمل الزراعة وصيد الأسماك والموارد الهيدروكربونية والهندسة النووية والدراسات الإشعاعية والمستحضرات الصيدلانية ودراسات الزلازل، فضلا عن تخصصات في مجالات العلوم الأساسية تشمل الفيزياء الفلكية والجيوفيزياء والكيمياء، وباستثناء مراكز البحوث المعنية بالموارد الهيدروكربونية التي تديرها الائتلافية الوطنية للموارد الهيدروكربونية "سوناطراك"، تعمل مراكز البحث الأخرى تحت رعاية وزارة التعليم العالي والبحث العِلمي وعدد قليل من الوزارات الأخرى، بما في ذلك على سبيل المثال وزارة الزراعة والتنمية الريفية وصيد الأسماك، وقد تطورت بعض هذه المراكز لتشكل كيانات وطنية قائمة بذاتها ومن الأمثلة البارزة عن تحولات كهذه مركز الأبحاث الذي أنشأته شركة "صيدال" للأدوية، ومن جهة أخرى، هناك أيضا حالات تعثرت فيها مراكز البحوث التي أنشأتها الشركات كما حصل لإدارة البحوث التطبيقية

التابعة لشركة الصلب، وتتضمن اللوائح التي تعرضها وزارة التعليم العالي والبحث العِلمي الجزائرية ضمن صفحتها الرسمية على شبكة الأنترنت لوائح بأسماء أحد عشر مركزا وست وكالات وأربع وحدات للأبحاث تتناول اختصاصات مختلفة تتضمن: الإعلام العلمي والتقني، وتطوير الطاقات المتجددة والتكنولوجيا

[1] التقرير العربي الثالث للتنمية الثقافية،2009، مرجع سابق، ص ص 26-28.

الحيوية، والتحاليل الفيزيائية والكيميائية والإلكترونيات، وزراعة المناطق الجافة، فضلا عن عدد من الاختصاصات في العلوم الاجتماعية والإنسانيات[1].

وكخلاصة لما سبق يمكن القول بأن الجهود الرامية لإنشاء مؤسسات العلوم والتكنولوجيا والابتكار من قبل البلدان العربية ابتداء من النصف الثاني من القرن العشرين شهدت طفرات وكبوات عدة لكن الصفة الغالِبة على معظم ما أحدث من هذه المؤسسات في جميع الدول العربية من دون استثناء كان انعزالها عما يتعلق بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، فباستثناء محاولات متفرقة بذلت في بعض مجالات الزراعة والتعدين، لم تتخذ مبادرات واسعة النطاق لتشجيع مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي على الخوض في مشاريع تستهدف التطوير التكنولوجي الرامي إلى تحسين الأداء الاقتصادي الوطني أو المحلي.

وفي حين أنشئ كثير من المؤسسات الجديدة التي أطلقت مبادرات لتشجيع البحث والتطوير وإنشاء المشاريع الابتكارية، ومع أن بعض هذه المؤسسات والمبادرات قدم إسهامات إيجابية، إلا أنها لم تتمكن من تحقيق الكثير من أجل إصلاح الأمور على النطاق الوطني، إذ لم يبذل إلا القليل من الجهد لرصد الأداء، في المقام الأول، ثانيا، لقد أدى اكتساب شبكات مؤثرة من مراكز القوى ذات الصلة الوثيقة بل العضوية بالمؤسسات التجارية التي تتكسّب من خلال استيراد مدخلات العلوم والتكنولوجيا إلى تهميش مؤسسات العلوم والتكنولوجيا والابتكار الوطنية، ومنح اليد العليا لمستوردي هذه المدخلات إلى حدود قلصت تدريجا أدوار المبادرات الوطنية بحيث أضحت تحظى بقدر أقل من الدعم الحكومي بمرور الوقت.

وعلى وجه الخصوص، فإن الأدبيات المتاحة لا تشير إلى محاولات جادة لإنشاء مجمعات للعلوم والتكنولوجيا أو حاضنات لمؤسسات الأعمال الرائدة أو مراكز الامتياز تقابل الحجم الهائل من الطلب عليها نظرا لانتشار البطالة وتردي الظروف المعيشية في كثير من أنحاء المنطقة العربية، هذا بينما تعتبر بنى كهذه ضرورية لسد كثير من الثغرات التي تعاني منها البنى المؤسسية التقليدية، ومنها الاستجابة لاحتياجات السوق وخطط التنمية الوطنية من مخرجات المنظومة الوطنية للعلوم والتكنولوجيا والابتكار.

وفي الحالات التي شهد فيه بعض هذه المؤسسات نوعاً من الاهتمام، فإن الموارد المكرسة لها أتت دون المستويات اللازمة لاستدامة أنشطتها، كما أنها لم تتجه لمعالجة قضايا التنمية الأكثر إلحاحا، بل شكلت في الكثير من الحالات محاكاة لمؤسسات مماثلة في دول أخرى أحدثت لنشر تطبيقات ضمن مجالات محددة، من أبرزها تلك المتصلة بتكنولوجيات المعلومات والاتصالات مع ذلك، ومن أجل صياغة

[1] - عمر البرزي، البحث العلمي العربي، موارده، مخرجاته ومؤسساته، التقرير العربي العاشر للتنمية الثقافية، مؤسسة الفكر العربي، بيروت – لبنان-، 2017- 2018، ص ص 76-77.

استراتيجيات البحث والتطوير الأمثل وربط جانبي العرض والطلب وتسخير جهود العلوم والتكنولوجيا والابتكار لتحقيق أهداف خطط التنمية الوطنية، مازال عدد غير قليل من البلدان العربية بحاجة ماسة لإنشاء مجالس وطنية للعلوم والتكنولوجيا والابتكار، من ضمن مواقع مناسبة بالقرب من أعلى دوائر صياغة السياسات وصنع القرار، ومن المهام التي ينبغي لمجالس كهذه القيام بها، مهمة تحديد الأولويات والسماح بتخصيص الموارد المتاحة بالصورة المثلى، كما أن غياب وكالات تتمتع بأدوات مناسبة لتمويل أنشطة العلوم والتكنولوجيا والابتكار يمثل عقبة تحتاج لاهتمام خاص في المستقبل، هذا فضلا عن غياب شبه تام لأجهزة رصد أنشطة العلوم والتكنولوجيا ومتابعتها، ومن الضروري أيضا أن يتم في نهاية المطاف إصلاح الأطر التشريعية والتنظيمية، بحيث تتيح المزيد من الانفتاح والدينامية، وتؤدي إلى تحسين الموارد المخصصة للأبحاث العلمية وأنشطة التطوير التكنولوجي وآليات توزيعها، وتوسع نطاق المدخلات المبتكرة التي تستهدف التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وتسعى للارتقاء بالقدرات التنافسية في المجالات التي تتميز بأولويتها التنموية.

باختصار، فإن الأعباء المتراكمة خلال عقود شهدت عقوبات دولية على بعض دول المنطقة، والاجتياح العسكري لبعضها، وانهيارات شملت مؤسسات الدولة كلها في بلدان عدة، وهجرات قسرية ترافقت مع سوء إدارة مزمن ضمن سائر المؤسسات، بما فيها تلك المعنية بالتعليم والبحث العلمي، وبالتالي لن يتسنى النهوض بالبنى المؤسسية المعنية بشؤون العلوم والتكنولوجيا والابتكار من دون سياسات تؤسس لإصلاحات مؤسسية وتشريعية وتنظيمية شاملة، تضع بناء القدرات العلمية والتكنولوجية، واكتساب التكنولوجيا وتطويرها وتطويعها واستثمارها بالصورة الأمثل من أجل إحراز أهداف التنمية المستدامة والشاملة، في موقع الصدارة[1].

III-1 -2 السياسات: خلال العقدين الماضيين، قطعت العديد من الدول العربية مراحل متقدمة نحو وضع سياسات واستراتيجيات للعلم والتكنولوجيا، بعدما كان النمط السابق ينحصر في اعتماد سياسات قطاعية مثل الزراعة وتنمية الموارد المائية ومعالجة الأمراض الشائعة، من دون أن تتطرق لعلوم الإنسان والمجتمع أو أن ترتبط بشكل أو آخر بالسياسات الاقتصادية للدولة، ويمكن اعتبار هذه" السياسات " مجرد توجهات ومحاور علمية تعبر عن أولويات لتلبية حاجات ملحة في المجتمع ومجابهة تحديات في قطاعات الإنتاج والصحة العامة والبيئة في البلد المعني، بعيدا عن أي رؤية إقليمية أو دولية.

[1] - عمر البرزي، التقرير العربي العاشر للتنمية الثقافية، 2017-2018، مرجع سابق، ص ص 52-53.

جدول رقم (02): أولويات العلوم والتكنولوجيا في بعض الدول العربية:

الدولة	أولويات العلوم والتكنولوجيا
الأردن	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
	التكنولوجيا الحيوية وتطبيقاتها.
	علوم المواد المتقدمة التكنولوجيا النانوية.
	تطوير نظام الإنذار الوطني المبكر لتلوث المياه.
	مصادر المياه وتحليتها ومعالجتها وجمعها.
	الطاقة الجديدة والمتجددة.
	التعدين واستخلاص المعادن.
البحرين	أبحاث الطاقة.
	أبحاث البيئة.
	أبحاث المعلوماتية.
الجزائر	الزراعة والتغذية.
	موارد المياه.
	البيئة.
	مكافحة التصحر.
	التنقيب واستغلال المواد الأولية في الصناعة.
	تكنولوجيا متقدمة.

السعودية	الأمن المائي
	الاحتياجات الاستراتيجية للدفاع والأمن الوطني.
	قطاعات النفط والغاز والصناعات البتروكيميائية.
	المحافظة على البيئة.
	استكشاف الموارد الطبيعة.
	الإلكترونيات والاتصالات والمعلومات
	خدمة الشعائر الإسلامية.
السودان	مكافحة الوبائيات والطفيليات والآفات.
	نقل التقانة في مجالات الطاقة والزراعة.
	تحسين البذور والمحاصيل وسلالات الحيوانات.
المغرب	تحسين جودة المياه.
	معرفة الموارد المائية والمحافظة عليها وتثمينها.
	التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتقانية.
	تكنولوجيا الاتصالات والإعلام.
	الفلاحة في الظروف الصعبة.
	الابتكار ورفع القدرة التنافسية.
اليمن	تكنولوجيا الصناعات النفطية.
	الزراعة واستخدامات التكنولوجيا الحيوية لتحسين الإنتاجية.
	الري وتحلية المياه.
	تكنولوجيات صيد الأسماك وحفظها وتعليبها
	تكنولوجيات الصناعات الزراعية والحيوانية.
	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
تونس	الاستغلال الأمثل للموارد المائية.
	تكنولوجيا الطاقات المتجددة.
	الصحة ومراقبة الأمراض الجديدة والمتجددة.
	منطقة التبادل الحر وآثارها الاقتصادية والاجتماعية.
لبنان	العلوم الأساسية والصناعية والهندسية (الطاقة ومصادر الطاقة المتجددة، الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، علوم المواد، الصناعات الرائدة).
	البيئة والزراعة (المياه، حماية الموارد الطبيعية والبحرية، إدارة الكوارث الطبيعية، تلوث المناطق الساحلية والشاطئ).
	العلوم الطبية والصحية (مثل الصناعات الطبية وخدماتها).
	التنمية الاقتصادية والمجتمعية (البحوث الاجتماعية والألسنيات وتنمية مبادرات الإبداع)
مصر	إدارة مصادر المياه وتنميتها.
	الطاقة الجديدة والمتجددة.
	الزراعة والمصادر الغذائية.
	العلوم الحياتية.
	الاتصالات والمعلومات.
	الاستخدام السلمي للفضاء.
	العلوم الاجتماعية والإنسانية.

المصدر: التقرير العربي الثالث للتنمية الثقافية، مرجع سابق، ص ص 28، 29.

في الجدول رقم (02) تجميع لبعض الأولويات التي أفرزتها السياسات البحثية المعلنة في بعض الدول العربية حتى نهاية عام 2009، وبمراجعة لأبرز الاستراتيجيات التي حددت سنة 2005 في مجالات العلوم والتكنولوجيا، يتبين أن القليل منها قد تم تحديثه خلال السنوات الخمس الأخيرة، وعلى الرغم من أنها تعبر عن إدراك حقيقي للأولويات التي يحتاج إليها الواقع العربي، وتعكس في مجالات عديدة حرصا مقبولا من العلميين العرب على متابعة أبرز المستجدات العالمية في العلوم والابتكار، في حين تركزت المبادرات الأكثر حداثة على إنشاء مراكز جديدة متخصصة تسعى لإثبات تميزها عن النمط السابق. من المستغرب أن أغلب الدول العربية لم تستخدم بشكل منهجي الرؤية المستقبلية كأداة لصياغة السياسات والاستراتيجيات قصيرة وطويلة المدى، ومن هذه الآليات الأكثر شيوعا في الدول النامية والصناعية، طريقة "Delphi" التي استخدمت في الاستشراف الجماعي في مجال العلوم والتكنولوجيا، وطريقة "Foresight" وتستخدم على المستوى الوطني إلى جانب المستوى المؤسسي في الجامعات ومؤسسات البحث العلمي، ثم هناك الآليات الأكثر تداولا على الصعيد العربي، وهي تلك المستخدمة للتخطيط الاستراتيجي مثل دراسة البيئة الداخلية والخارجية للمنظومة على المستوى المؤسسي وعلى مستوى المجاميع البحثية كأداة للاستشراف الجماعي والمعروفة باسم "سووت SWOT" لتحديد نقاط القوة والضعف:(Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)، أو للإسهام في تحديد الأهداف الاستراتيجية المكملة للآلية السابقة والمعروفة بمسمى"سمارت "SMART (Specific, Measurable, Attainable,Realistic, Timed)، وبالفعل فقد أثبتت تجارب كل من الأردن والمغرب والسعودية وتونس ولبنان ومصر أن أفضل السياسات هي التي تعتمد في بنائها على طرق الاستشراف الجماعي وأسلوب المشاركة والتفاعل القائم على بيانات وقواعد معلومات رصينة[1].

[1] - التقرير العربي الثالث للتنمية الثقافية 2009، مرجع سابق، ص ص 28-30.

III-1-3 الموارد البشرية والموارد المخصّصة لأنشطة البحث والتطوير: تتفق كل الدراسات على أن مؤشر الموارد البشرية هو من أهم المؤشرات الدالة على أوضاع وآفاق ودور منظومة البحث والتطوير في المجتمع والاقتصاد، ويتساوى هذا المعيار في كل الدول الفقيرة والنامية والمتطورة، وهو يشمل عادة الموارد البشرية المتفرغة للبحث والعاملة بشكل رئيسي في مراكز وهيئات البحوث، وأساتذة الجامعات الذين يكرسون جزءا من وقتهم للبحث، بالإضافة إلى طلبة الدكتوراه، والذين يتحملون مجتمعين مسؤولية تنفيذ سياسات واستراتيجيات البحث والتطوير والابتكار، ويعد احتساب معادل الوقت الكامل للباحثين المتفرغين في المراكز البحثية أسهل من أقرانهم في الجامعات الذين يمارسون البحث بشكل جزئي[1]، **و**يقدم الجدول رقم (03) ما يتوافر من معطيات عن تعداد الباحثين العاملين بدوام كامل في اختصاصات علمية وهندسية والإنفاق على البحث والتطوير نسبة من الناتج المحلي الإجمالي ضمن عدد من البلدان العربية ولدى ثلاثة بلدان مجاورة، هي قبرص وإيران وتركيا للمقارنة، والملفت بالدرجة الأولى شحّ هذه المعطيات التي تتعلق بالدول العربية وقدم عهدها، والتضارب بين التقديرات التي وضعت لأجلها، فكما يبين هذا الجدول، لا تتوافر معطيات من مصادر موثوقة حول إنفاق الدول العربية على البحث والتطوير إلا من نصف البلدان العربية، والمعطيات حول تعداد الباحثين في اختصاصات العلوم والهندسة أقل، ولا بد أن يمثل شح المعلومات المتوافرة حول الموارد البشرية والمالية المكرسة لأنشطة البحث والتطوير بخاصة، وتلك المتصلة بمنظومات العلوم والتكنولوجيا والابتكار لدى البلدان العربية، بعامة واحدا من أبرز العقبات التي حالت دون وضع سياسات متكاملة يمكن من خلالها التوصل إلى بناء قدرات مستدامة ضمن هذين النطاقين، كما أن ندرة هذه المعلومات هي في الوقت ذاته دليل على عدم كفاية السياسات والبنى المؤسسية التي وضعت أساسا لرعاية هذه الأنشطة والسهر على حسن أدائها في أغلبية البلدان العربية، إذ لا يمكن القول من دون معطيات موثقة ومستفيضة عن هذه الموارد أن تنفيذ هذه الأنشطة يتم بصورة جدية ومرضية[2].

[1] -التقرير العربي الثالث للتنمية الثقافية 2009، مرجع سابق، ص30.
[2]- عمر البرزي، مرجع سابق، ص54.

جدول رقم (03): الموارد البشرية والإنفاق على أنشطة البحث والتطوير

	قيمة مؤشّر التنمية البشريّة	نسبة الإنفاق على البحث والتطوير من النّاتج المحلّي الإجمالي (ج)		تعداد الباحثين العاملين بدوامٍ كامل (لكلّ مليون من السكّان) 2013-2002 العلوم والهندسة	
	2013	أ 2009 2003	ب 2005 2014	ب	أ
البلدان العربيّة التي تتوافر بشأنها المُعطيات					
قطر	36	0.47	0.5[16]	587	..
الإمارات	41	..	0.7[16]	..	..
البحرين	48	0.04	..	50	..
الكويت	54	0.03	0.3[16]	135	152
السعوديّة	57	0.07	0.1[16,13]	..	..
ليبيا	64	0.86	..	172	..
لبنان	72	..	..	..	..
عُمان	84	0.17	0.2[16]	137	..
الجزائر	93	..	0.1[16,13]	..	170
تونس	94	0.68	0.6[16]	1,394	1,863
الأردن	100	0.43	0.4[16,13]	..	..
فلسطين	110	..	..	576[1]	144
مصر	112	0.68	0.7[16]	581	420
المغرب	130	0.73	0.7[16]	864	661
العراق	131	0.3	..	426	50
السودان	171	0.3	0.3[16,13]	19	..
البلدان العربيّة	33 – 172(د)	..	0.4[16]	..	..
معطيات حول ثلاثة بلدان مجاورة للمُقارنة					
قبرص	31	..	0.5[16,13]	..	752.0
إيران	75	..	0.8[13]	..	750.7
تركيا	90	..	1.0[16]	..	803.9
معطيات حول مجموعات من البلدان مصنّفة بحسب مؤشّر التنمية البشرية					
تنمية مرتفعة جدّاً	1 – 51	..	2.4	..	3854.0

تنمية مرتفعة	52 – 106	..	1.6	..	..
تنمية متوسّطة	107 – 147	..	0.5	..	..
قيَم متوسّطة بشأن الدول العربيّة والدول النامية ودول العالَم					
الدول العربيّة	36 – 171	..	0.4	..	..
الدول النامية	..	..	1.2	..	..
العالَم	..	..	2.0	..	...

(أ) تعود الأرقام المُدرجة أعلاه إلى تقرير اليونسكو 2030، وقد استُقيَت من مصادر تعود إلى الأعوام الممتدّة بين 2009 و2013.
(ب) تعود الأرقام المُدرجة أعلاه لتقريرَي الأمم المتّحدة الإنمائي حول التنمية البشرية للعامَين 2013 و2016. وقد استقيت من مصادر تعود إلى الأعوام بين 2005 و2014. وتشير الأرقام المُدرجة إلى يمين المؤشّر إلى تاريخ تقرير التنمية البشرية التي استُقيت منه. وفي الحالات التي تختلف فيها قيَم المؤشّر بين تقريرَي التنمية البشرية الصادرَين في 2013 و2016، تُعطى القيمة الأعلى وإلى جانبها سنة التقرير.
(ج) بما يتضمّن اختصاصات في مجالات الصناعة والتشييد.

المصدر: تقرير التنمية البشريّة لبرنامج الأمم المتّحدة الإنمائي للعام 2013.
تقرير اليونسكو عن العلوم 2030:
UNESCO Science Report 2030. Downloaded from: http://unesdoc.unesco.org/images/0023235406/002354/e.pdf.

فالمعطيات التي يتضمنها الجدول رقم (03) حول الموارد المخصصة لأنشطة البحث والتطوير تعود في جميع البلدان العربية إلى سنوات خلت، تفوق في بعض الحالات عقدا من الزمن، بحيث أنّ الاستفادة منها لمتابعة أداء مؤسسات البحث والتطوير وصياغة سياسات مستقبلية للارتقاء بمخرجاتها تبقى محدودة للغاية، وفي جميع الحالات يشير الجدول (03) إلى ضآلة ما تنفقه البلدان العربية على أنشطة البحث والتطوير وما تخصص من أطر بشرية للعمل بها مقارنة بما تخصصه البلدان المجاورة ومجموعات الدول التي تسنى لها الوصول إلى معطيات موثقة عنها، ففي الحالات التي يتوافر فيها من المعطيات ما يمكن اعتباره موثقا يقل الإنفاق على أنشطة البحث والتطوير كثيرا عما هو سائد في معظم بلدان العالم التي تماثل الدول العربية من حيث مداخيلها الإجمالية أو من حيث تصنيفها على سلم التنمية البشرية، يلاحظ هذا بشأن جميع الدول العربية في منطقة الخليج، على فالسعودية مثلاً لم تُنفق في العام 2009 أكثر من 0.07 من الناتج المحلي الإجمالي على البحث والتطوير، بينما لم يتجاوز ما أنفقته البحرين 0.10 من ناتجها المحلي الإجمالي في العام 2014، من جهة أخرى، فإن تفاوت المعطيات بين فترة وأخرى ومن مصدر لآخر لا يبعث على كثير من الثقة بها، ومن الأمثلة على ذلك تبدل أرقام الإنفاق على أنشطة البحث والتطوير في مصر وفقا لتقرير اليونسكو عن العلوم 2030 ، الذي نشر في العام 2015 ، من نسبة تساوي 0.43 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في العام 2009، إلى ما يعادل 0.68 في

المائة بعد أربع سنوات فقط في العام 2013 وهذا بينما يورد تقرير التنمية البشرية للعام 2013 نسبة ما تنفق مصر على البحث والتطوير تقابل 0.2 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، وبينما ترتفع هذه النسبة في تقرير التنمية البشرية للعام 2016 إلى 0.7 في المائة، ويبدو أن ما تتضمنه المراجع من تقديرات حول إنفاق تونس والمغرب على البحث العِلمي نسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي أقرب للواقع، حيث تتفق المصادر إلى حدود أكبر ولا نلحظ اختلافات كبيرة بين الإحصاءات من عام لآخر، وقد شهد الإنفاق في المغرب زيادة خلال السنوات الماضية ليبلغ الآن ما يقدر بحوالى 0.7 في المائة، بينما تراجع في تونس خلال السنوات الأخيرة ليبلغ 0.6 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، وفقا لتقرير التنمية البشرية لعام 2016، وإلى 0.68 في المائة كما يرد في تقرير اليونسكو2030، الذي يشير إلى العام 2012، تاريخا للمرجع الذي استقيت منه هذه النسبة، من جهة أخرى، فإن الإنفاق على البحث والتطوير من قبل **الجزائر** ما زال قليلا مقارنة بكل من تونس والمغرب، حيث تتفق المراجع المتاحة على أن هذا الإنفاق يقارب 0.1 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي.

ويشير تقرير اليونسكو 2030 إلى أن إنفاق دولة قطر على أنشطة البحث والتطوير بلغ العام 2012 حوالى 0.47 في المائة من الناتج الإجمالي، وهي نسبة تقارب ما يقدمه تقرير التنمية البشرية للعام 2016، الذي يقدر قيمة هذه النسبة نحو 0.5 في المائة، ولا شك أن حجم الإنفاق هذا يمثل مقدارا كبيرا بالنظر إلى ضخامة النّاتِج المحلي الإجمالي لدولة قطر، وبالنظر إلى العدد المحدود نسبيا من المؤسسات البحثية الناشطة لديها، من المرجح في حالة دولة قطر أن يعود حجم الإنفاق الذي شهدته أنشطة البحث والتطوير إلى ما تقدمه مؤسسة قطر من منح لفروع الجامعات الدولية التي أنشئت خلال السنوات الماضية على أراضيها وإلى ما تعلن عنه من دعم لمشاريع بحثية يتم انتقاؤها على أسس تنافسية ولو لم تقم بها مؤسسات الأبحاث القطرية بالضرورة، كذلك، من المرجح أن يعود بعض هذا الإنفاق إلى حاجة المختبرات التي أحدثت خلال السنوات القليلة الماضية للتجهيزات الأساسية اللازمة لعملها، وربما انطبقت اعتبارات مماثلة بشأن إنفاق الإمارات على أنشطة البحث والتطوير، حيث خلت تقارير المنظمات التي عهد عنها تقديم معطيات دورية حول إنفاق دول العالم على أنشطة العلوم والتكنولوجيا بصفة عامة، ما يشير إلى ما كانت الإمارات تنفقه من ضمن هذه المجالات، بينما يذكر تقرير التنمية البشرية الصادر في العام 2016 أنها أنفقت ما يعادل 0.7 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي على مشاريع البحث والتطوير، وهنا أيضا، قد يفسر إنشاء مدينة ومعهد مصدر هذا الارتفاع المفاجئ، واللافت أيضا ضمن

المعطيات الخاصة بالإنفاق على أنشطة البحث والتطوير، ارتفاع نسبة إنفاق الكويت التي قاربت نسبة 0.1 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي لسنوات عديدة، بحسب ما تشير تقارير كثيرة سابقة، ليصل إلى ثلاثة أضعاف هذه النسبة، بحسب تقرير التنمية البشرية للعام 2016 .

على أي حال، نظرا لما نشر من معطيات حول الإنفاق على مشاريع البحث والتطوير من البلدان العربية، ومع الاعتراف بأن هذه المعطيات قد لا تكون كاملة، لأن بعض الدول العربية قد لا تمتلك معلومات مستحدثة أو قد لا ترغب بنشرها، فإن حجم إنفاق الدول العربية مجتمعة على ما تقوم به من أنشطة بحثية لا يتجاوز بكثير عتبة تقارب 9 مليارات دولار أميركي، بينما تنفق ثلاثة بلدان مجاورة فقط، هي قبرص وإيران وتركيا، وفقا لمعطيات تقرير التنمية البشرية للعام 2016 مبلغا يقارب 9.2 مليار دولار أميركي على مشاريع الأبحاث لديها، وحتى لو استخدمت النسبة التي يقدرها تقرير التنمية البشرية ذاته بشأن إنفاق مجمل الدول العربية على البحث والتطوير، وذلك بافتراض أن هذه النسبة تأخذ بالاعتبار ما يتوقع أن تكون دول عربية أخرى لم تذكر في جداول التقرير قد أنفقته، وهي نسبة تساوي 0.4 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي للدول العربية كافة، فإن مجموع ما تنفق الدول العربية كلها يرتفع إلى ما يقارب 10 مليارات من الدولارات الأميركية، أي نحو مليار دولار أكثر من جاراتها الأقرب وهي قبرص وإيران وتركيا.

ويطاول شح المعلومات أيضا تعداد الباحثين، فكما يبين الجدول رقم (03)، لا تتوافر معطيات عن تعداد الناشطين بدوام كامل أو ما يكافئه، ضمن تقرير التنمية البشرية الأخير الذي يتناول هذه المعطيات، وهو يعود إلى العام 2013 ، إلا في ما يتعلق بسبع دول فقط هي تونس والمغرب ومصر وفلسطين والعراق والكويت والسعودية، بينما يقدم تقرير اليونسكو معطيات بشأن واحد وعشرين من البلدان العربية، وكما هو الحال بشأن الإنفاق، يثير التفاوت بين المعطيات التي يفترض أن تعود لأزمنة متقاربة الشكوك بمصداقيتها، وعلى سبيل المثال يذكر تقرير اليونسكو أن فلسطين تمتلك مجموعة من الباحثين يبلغ تعدادهم قرابة 2,500 باحث، ويشير إلى أن هذا يكافئ 576 باحثا لكل مليون من السكان، بينما يشير تقرير التنمية البشرية للعام 2013 إلى نسبة تقارب 144 باحثا لكل مليون من سكان الضفة الغربية وقطاع غزة، وتعرض المعطيات الخاصة بالعراق تفاوتا أكبر بين المصدرين، حيث يقدر تقرير اليونسكو تعداد الباحثين بما يقارب 13,560 باحثا في جامعات ومراكز الأبحاث العراقية أو ما يعادل 426 باحثاً لكلّ مليون من السكان، بينما يضع تقرير التنمية البشرية هذه النسبة بحدود 50 باحثا لكل مليون من السكان العربية. إن وضع سجلات محدثة حول الإنفاق وتعداد الباحثين في فروع الاختصاصات العلمية

والهندسية الذين يمثلون الذخيرة الأساس لأطر منظومات العلوم والتكنولوجيا والابتكار الوطنية أمر في غاية الأهمية، ولا يتطلب أكثر من إحداث مجموعات متخصصة بدراسات العلوم والتكنولوجيا من ضمن المؤسسات المركزية المعنية وضمن عدد محدود للغاية من الجامعات. وكما سبق الذكر يمكن من خلال إنشاء مراصد وطنية للعلوم والتكنولوجيا والابتكار القيام بأنشطة متكاملة يتسنى من جرائها وضع إحصاءات موثوقة ومتكاملة حول الموارد المالية والبشرية التي ترفد أنشطة هذه المنظومات، ولا بد، من أجل جمع المعطيات وتبويبها، أن تستخدم الأساليب التي أضحت دول كثيرة تعتمدها وفقا لتقارير وضعتها مؤسسات مثل، منظّمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، ويتم استخدامها من قبل المنظمات الدولية المعنية كاليونسكو وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، حيث يسمح اتباع مثل هذه الأساليب بالوصول إلى مقارنات مجدية للمعطيات الخاصة بالبلدان العربية مع ما يماثلها من معطيات حول الدول المجاورة والقيم المتوسطة السائدة في العالم، ويتيح وضع سياسات وصياغة مبادرات ترتقي بأداء منظومات العلوم والتكنولوجيا والابتكار، ومساهماتها بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية بصورة عامة[1].

III-2 مخرجات البحث والتطوير: تتنوع مخرجات البحوث والتطوير وتزداد مؤشراتها تعقيدا بشكل مواز للتطور المتسارع في هذا المجال على الصعيد العالمي، كما تتضح الحاجة الملحة لدى الهيئات الحكومية ومتخذي القرار وواضعي السياسات، وخصوصا لدى الجهات الممولة الرسمية والخاصة، لتوضيح المخرجات المتوقعة من البرامج البحثية بهدف ترسيخ القناعة بمبررات استمرار الدعم المالي وإثبات جدواها العلمية والتقنية والمجتمعية على السواء . إلا أن المتعارف عليه في دراسات تتناول محاور عدة وتغطي طيفا من البلدان، هو الاكتفاء بتحليل المؤشرات الرئيسية لمخرجات البحوث والتطوير، وهي النشر العلمي وبراءات الاختراع[2] .

III-2-1 النشر العلمي:

تفيد مراجعة ما تنشره قواعد البيانات المختصة برصد نتاج منظومات العلوم والتكنولوجيا بأن النشاط البحثي في بلدان العالم المختلفة شهد نموا كبيرا خلال العقود القليلة الماضية، ويسمح استعراض توزع حالات الاستشهاد الواردة في الأوراق العلمية المنشورة بما سبقها، بتوليد مؤشرات ذات دلالة حول ترتيب البلدان والمؤسسات وحتى الأفراد من العلميين المشتغلين في مجالات البحوث المختلفة، ويتيح استخدام

[1]- عمر البرزي، مرجع سابق، ص ص 56-59.
[2] - التقرير العربي الثالث للتنمية الثقافية، 2009، مرجع سابق، ص 33.

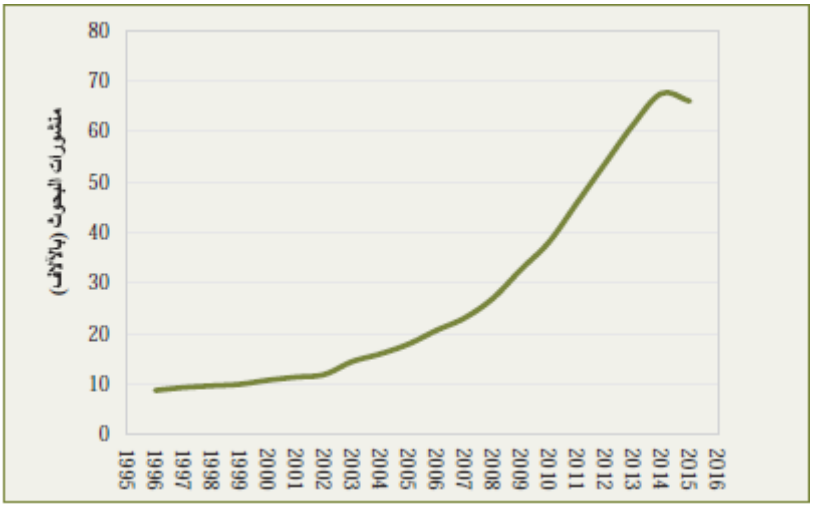
مثل هذه المؤشرات تقييم أنشطة البحث في الدول العربية بهدف النهوض بالجهود المستقبلية الرامية إلى تعزيز قدرات هذه الدول في مجالات البحث والتطوير على مستويات متعددة، كما يتيح تحليل أنماط التعاون القائم في مجالات البحث والتطوير على الأصعدة الوطنية والإقليمية والدولية الفرص لتمتين هذا التعاون ولإعادة صياغته ضمن توجهات تكفل التوصل إلى نتائج مثلى من خلال الإمكانات المتوافرة، بما يسمح بمعدلات أداء أفضل.

تنظر الفقرات التالية إلى المنشورات التي أعدها باحثون في البلدان العربية خلال فترة من السنوات تنطلق من أواخر تسعينيات القرن الماضي وحتى السنوات القليلة الماضية، كما تقارن أداء الباحثين العرب بما قام به نظراؤهم في عدد من البلدان المجاورة وحول العالم، واستنادا إلى سجلات منشورات البحوث العلمية التي جمعت في قاعدة بيانات مخصصة لرصد المنشورات البحثية (قاعدة بيانات السيفير Elsevier) *، يعرض الشكلان (06) و(07) صورة عن تنامي المنشورات البحثية الصادرة عن بلدان العالم في عدد من الدوريات العلمية المحكمة، وتلك الصادرة عن جميع البلدان العربية، خلال الفترة 1996–2015، ووفقا لقاعدة البيانات هذه، نشر باحثون في البلدان العربية ما يقارب 560 ألف ورقة بحث خلال هذه الفترة، وهوما يمثل 1.37٪ فقط من إجمالي عدد الوثائق البحثية المنشورة من جميع دول العالم.

ويشير الشكل (06) إلى أن تعداد أوراق البحث المنشورة من جميع دول العالم التي سجلتها قاعدة البيانات المذكورة أعلاه خلال الفترة 1996– 2015 مر بثلاث مراحل رئيسة، ففي مرحلة أولى بين العامين 1996–2000، ازداد عدد أوراق البحث بمعدل متواضع إلى حد ما، بلغ حوالى 33 ألف ورقة سنويا، ثم ازداد هذا المعدل بصورة ملحوظة خلال الفترة 2001–2010 حتى قارب المتوسط السنوي 170 ألف ورقة، قبل أن يستقر عند 130 ألف ورقة سنويا خلال الفترة 2011– 2014 ويتراجع بين العامين 2014 و2015.

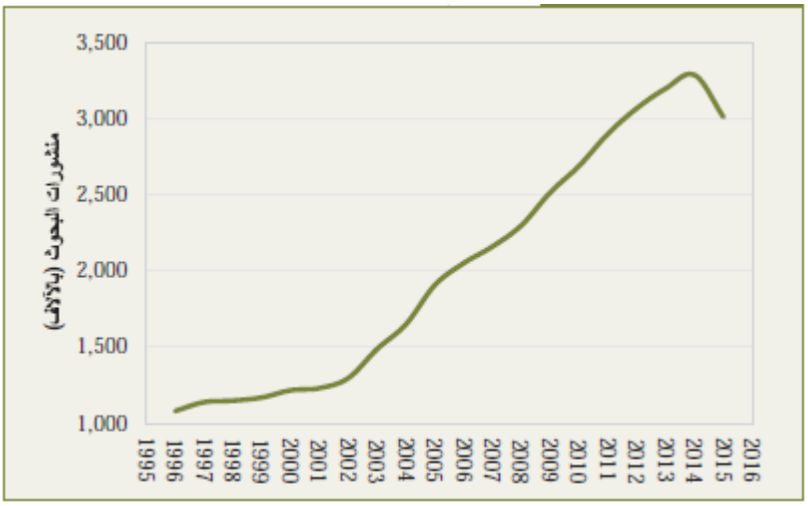
* أُطلقت عليها تسمية « scimagojr» ويشار إليها بـ سيماغوجر أو قاعدة بيانات إلسيفير (Elsevier) إذ تعود إلى مؤسسة إلسيفير المختصة بنشر المواد العلمية .وتقدم هذه البوابة وقاعدة البيانات التي تتضمنها معلومات متعلقة بأوراق البحث والمنشورات الأخرى التي تنجم عن أنشطة البحث والتطوير ضمن مجموعة من الدوريات العلمية المرموقة، ويمكن باستخدام المعطيات التي تتضمنها قاعدة البيانات هذه مقارنة محتويات الدوريات، من ناحية،والأنشطة العلمية التي تتمّ من قبل مراكز البحث والتعليم العالي في البلدان المختلفة، وتضمّ قاعدة البيانات محتويات الدوريات المنشورة من ضمن 27 مجالا من الموضوعات الرئيسة، تتناول بدورها أكثر من ثلاثمائة من الموضوعات الثانوية، وتُستمَد البيانات التي تحتويها قاعدة البيانات من أكثر من واحدٍ وعشرين ألف من العناوين التي تم وضعها من قبل ما ينوف على خمسة آلاف ناشر، وتغطّي مقاييس الأداء القطري ما مجموعه 239 بلدا من حول العالَم.

شكل رقم (06): نمو منشورات البحوث من جميع بلدان العالم خلال الفترة 1996-2015



المصدر: عمر البرزي، التقرير العربي العاشر للتنمية الثقافية، مرجع سابق، ص104.

شكل رقم (07): نمو منشورات البحوث من قبل جميع الدول العربية خلال الفترة 1996-2015



المصدر: عمر البرزي، التقرير العربي العاشر للتنمية الثقافية، مرجع سابق، ص104.

وقد يعود انخفاض عدد المنشورات البحثية التي سجلت في العام 2015 مقارنة بما صدر خلال العام السابق، إلى الأساليب المتبعة لجمع البيانات وتبويبها بدلا من انخفاض حقيقي في عدد المنشورات، وكما تبين المراجع، فإن المنشورات البحثية تتضاعف عادة كل تسع سنوات أو نحو ذلك، والسبب البديل لانخفاض تعداد المنشورات قد يعود إلى اختيار الباحثين نشر مخرجاتهم البحثية من ضمن وسائط بديلة، تقليدية، ضمن دوريات لم تقم قواعد البيانات بعد بتغطيتها، وغير تقليدية، كاستخدام المدونات وغيرها من الوسائط المتاحة على شبكة الأنترنت، ومع ذلك، ففي حين أن هذه التوجهات قد تكون واضحة في بعض التخصصات، فإنه من غير المرجح أن تقف وراء انخفاض تعداد البحوث المنشورة على النحو الذي

يظهره الشكل (06)، من جهة أخرى، يبين الشكل (07) أن عدد الأوراق البحثية التي نشرتها جميع البلدان العربية مجتمعة قارب تسعة آلاف منشور في العام 1996، ثم نما بمعدل 500 ورقة بحث سنويا خلال السنوات الست التالية، قبل أن يتزايد ليصل إلى متوسط سنوي يفوق ألفي ورقة خلال الفترة 2002-2007، ثم إلى حوالى سبعة آلاف ورقة سنويا خلال الفترة 2009-2014 وبالتالي، يبدو أن منشورات البلدان العربية قد زادت بمعدل أعلى من المنشورات العالمية، ولاسيما خلال هذه الفترة الأخيرة[1].

III-2-1-1 تصنيف البلدان العربية وفقا لمخرجاتها من الأبحاث العلمية:

يمكن تجميع البلدان العربية من ضمن خمس فئات استنادا إلى ما تنشر من أبحاث، كما تصورها الأوراق التي ينشرها الباحثون في هذه البلدان سنويا من ضمن الدوريات العلمية التي تغطيها قواعد البيانات المختصة. إن تبني نهج كهذا يضع السعودية ومصر في مقدمة هذه الفئات الخمس، إذ تقارب منشوراتهما السنوية أو تتجاوز منذ العام 2010 عشرة آلاف وثيقة بحثية سنويا، وتضم الفئة الثانية مجموعة من أربعة بلدان هي: الجزائر، تونس ، المغرب والإمارات، حيث يتراوح ما نشرته هذه المجموعة بين أربعة وستة آلاف ورقة بحثية سنويا، ثم تأتي مجموع البلدان التي تضم العراق والأردن ولبنان والكويت وعمان وقطر في المرتبة الثالثة، بمنشورات سنويّة تتراوح بين ألف وأربعة آلاف وثيقة، بينما تقع البحرين وفلسطين والسودان وسورية واليمن من ضمن المجموعة قبل الأخيرة، التي ينشر الباحثون لديها بين مائة وخمسمائة وثيقة بحثية سنويا، ومن ثم يمكن تصنيف موريتانيا وجزر القمر وجيبوتي والصومال، التي يقل ما تنشره مجتمعة عن 50 وثيقة بحثية في السنة، من ضمن المجموعة الخامسة والأخيرة، والواقع أن منشورات الصومال وجزر القمر كثيرا ما تقل عن 20 منشورة بحثية في العام، في حين يتراوح عدد المنشورات التي تصدرها موريتانيا، وهي أكثر هذه البلدان العربية الأفريقية الأربعة نشاطا، بين 20 و 30 منشورة بحثية في السنة. ومن الممكن أيضا تصنيف البلدان العربية نسبة إلى ما أنتجت من منشورات بحثية في منتصف العقد الحالي، من ضمن أربع فئات، وإهمال ما تنتجه البلدان الأقل إنتاجا، أي موريتانيا وجزر القمر وجيبوتي والصومال، وذلك بحيث تتضمن الفئة الأولى السعودية ومصر، بينما تضم الثانية الجزائر والمغرب وتونس والكويت وعمان وقَطر والإمارات، أما الفئة الثالثة فتشمل العراق والأردن ولبنان، بينما تتضمن الفئة الرابعة جميع البلدان العربية المتبقية، أي البحرين وليبيا وفلسطين وسورية

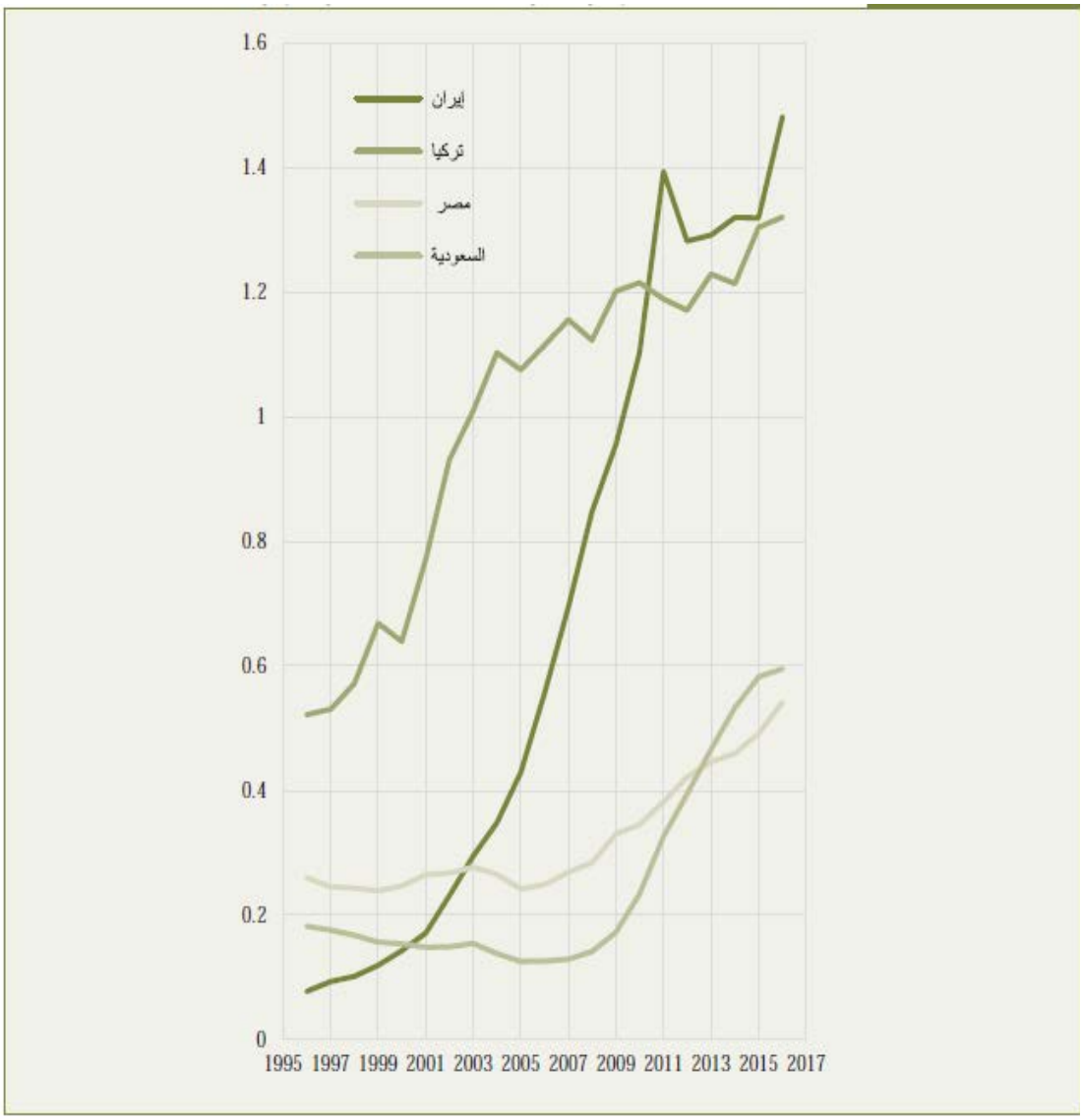
[1]- عمر البرزي، مرجع سابق، ص ص 103، 104.

والسودان واليمن، وسيتم تبني هذا التصنيف لاحقا عند استعراض نمو المنشورات البحثية خلال العقدين الماضيين. سوف تلقي الفقرات التالية نظرة أقرب إلى مخرجات البحوث المنشورة من قبل مصر والسعودية مقارنة بينها، وبما يتعلق بمخرجات البحوث التي نشرت من قبل إيران وتركيا، وتخصص الفقرات اللاحقة لاستعراض المنشورات البحثية لفئات أخرى من البلدان العربية تقل عن مصر والسعودية من حيث منشوراتها البحثية.

أولا: البحوث المنشورة من قبل مصر والمَملكة العربية السعودية :

تشير مقارنة العدد الإجمالي للمنشورات البحثية التي أعدتها جميع البلدان العربية خلال الفترة 1996-2016، إلى عدد المنشورات التي أعدتها إيران وتركيا مجتمعة، إلى أن هاتين الدولتين أنتجتا ما يفوق 786 ألف ورقة بحثية مقابل 552 ألف من جانب البلدان العربية مجتمعة، أي أن العدد الإجمالي للمنشورات التي أنتجت من قبل جميع البلدان العربية خلال الفترة 1996-2016 يقارب 70 في المائة مما تمكنت إيران وتركيا لوحدهما من إنتاجه خلال الفترة ذاتها، ويجب اعتبار هذه النسبة بالرجوع إلى جملة من الاختلافات القائمة بين السكان والموارد التي تمتلكها البلدان العربية مقارنة بجارتيها، من جهة أخرى، يعرض الشكل رقم (08) صورة لنمو حصة الدولتين العربيتين الأكثر إنتاجية، أي مصر والسعودية، من منشورات الأبحاث التي تغطيها قاعدة بيانات سايماغوجر، مُقارنة بحصة كل من إيران وتركيا خلال الفترة 1996-2016، ويتفق هذا الشكل مع الاستنتاجات الأساسية لتقرير نشرته شركة طومسون رويترز في العام 2011.

شكل رقم (08): نمو حصة كل من مصر والسعودية من تعداد الأبحاث العالمية التي تغطيها قاعدة بيانات سايماغوجر مقارنة بحصة كل من إيران وتركيا.



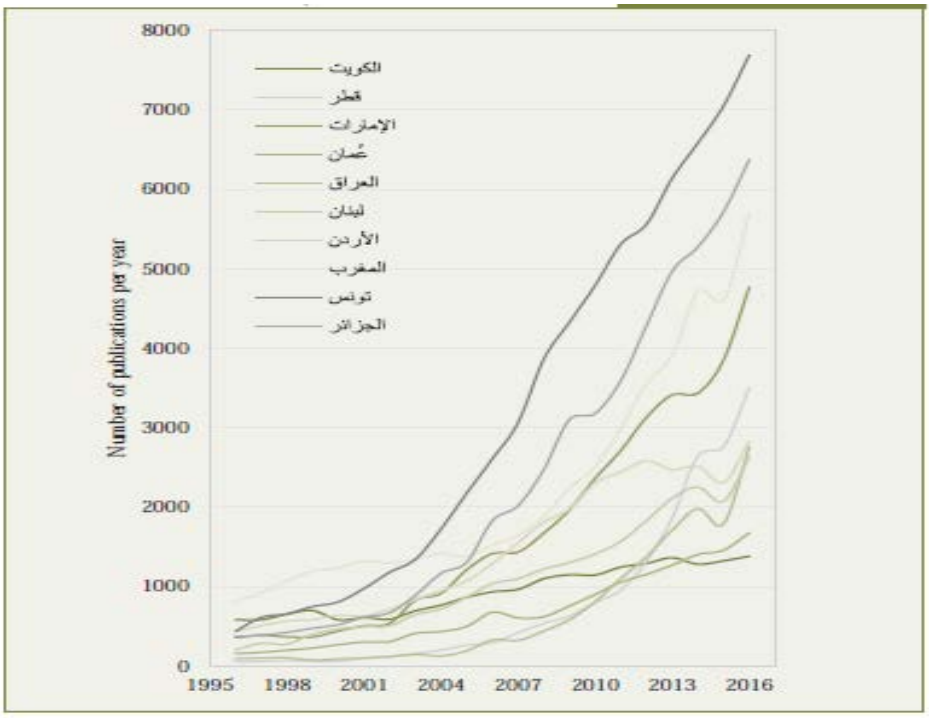
المصدر: عمر البرزي، التقرير العربي العاشر للتنمية الثقافية، مرجع سابق، ص106.

وقد أشار تقرير نشرته مؤسسة طومسون رويترز في العام 2011 حول المنشورات العلمية المستندة إلى أنشطة البحث التي أجراها باحثون من البلدان العربية مقارنة بما نشره نظراؤهم في إيران وتركيا، إلى أنه على الرغم من انخفاض نسبة المنشورات في تخصصات علمية مختلفة من قبل الباحثين في المنطقة، فإن عددا من البلدان شهد نموا كبيرا على مدى العقد الماضي، ووفقا لنتائج هذا التقرير، زادت حصة تركيا من النتاج العالمي للمنشورات البحثية بنحو ثلاثة أضعاف، من 0.7 في المائة في العام 2000 إلى 1.9 في المائة في العام 2009، ونمت حصة إيران بمعدل أعلى من أقل من 0.2 في المائة إلى 1.3

في المائة خلال العقد نفسه، بينما أظهرت مصر والمملكة العربية السعودية، التي تقع في مقدمة البلدان العربية الأخرى من حيث المنشورات البحثية في المجلات الدولية المحكمة، تزايدا أقل وتيرة، خلال العقد الذي شمله الاستقصاء، ويشير التقرير أيضا إلى أن تعداد المنشورات البحثية التي وضعت من قبل المؤسسات في البلدان العربية الأقل إنتاجا في الشرق الأوسط، ازداد أيضا خلال العقد الماضي واستمر على مسار تصاعدي، وأظهرت البلدان التي أنتجت في الماضي أعدادا أقل من المنشورات نموا ملموسا في إنتاجها، وهكذا، ازداد نصيب دول مثل العراق والأردن وقطر واليمن من الإنتاج العالمي بأكثر من الضعف بين العامين 2000 و2009 ، مما يدل على إمكانات واعدة في المستقبل. من جهة أخرى، زادت تونس وجاراتها، الجزائر والمغرب، معدلات منشوراتها السنوية في الدوريات المحكمة من أقل من ألف منشور في العام 1996 إلى أكثر من خمسة آلاف منشور في العام 2014، في حين حققت الإمارات والكويت ولبنان، من بين مجموعة البلدان العربية الأقل إنتاجا، أعلى معدلات لنمو نتاجها البحثي، كذلك تميز السودان وسورية بمعدلات أعلى، بينما كان معدل نمو المنشورات العلمية للبحرين الأدنى.

ثانيا: البحوث المنشورة من قِبل البلدان العربية الأقل إنتاجا: يعرض الشكل (09) أنماطا لنمو الأوراق البحثية التي نشرتها عشرة من البلدان العربية التي يقل إنتاجها من النشرات العلمية عما تصدره السعودية ومصر خلال الفترة 1996– 2016. وكما أشير سابقا، يمكن تصنيف هذه البلدان في ثلاث مجموعات تتضمن الأولى ثلاثة بلدان مغاربية هي الجزائر والمغرب وتونس، بينما تتضمن الثانية أربعة بلدان خليجية هي الكويت وقطر والإمارات وعمان، أما الثالثة فتضمن ثلاثة بلدان من المشرق العربي هي العراق ولبنان والأردن.

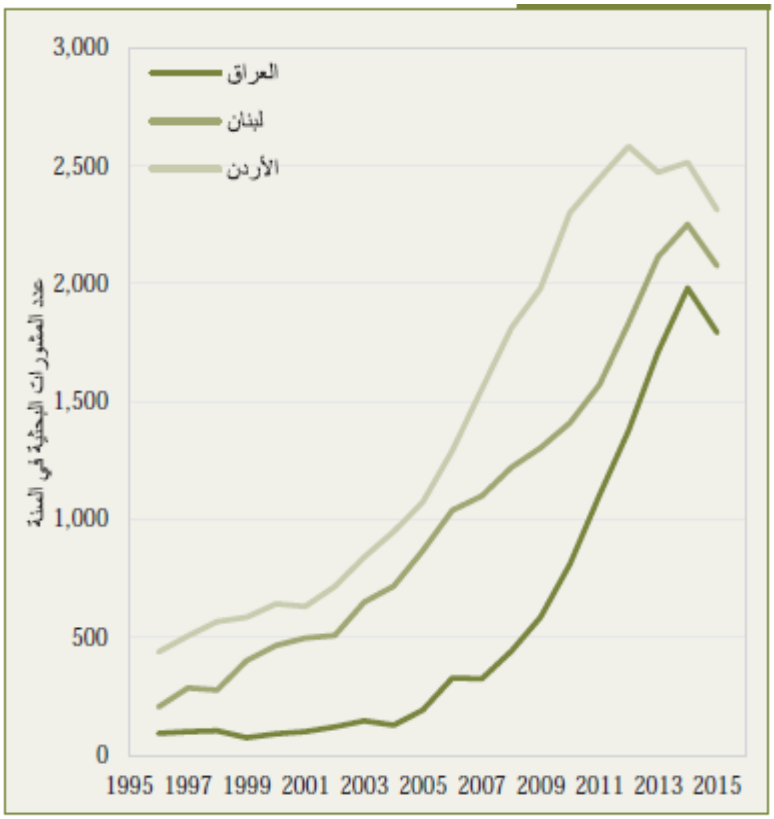
شكل رقم (09): نمو منشورات البحث في عشرة من البلدان العربية خلال الفترة 1996-2016.



المصدر: عمر البرزي، التقرير العربي العاشر للتنمية الثقافية، مرجع سابق، ص107.

يظهر الشكل (09)، أن تونس تتصدر جارتيها الجزائر والمغرب، ضمن المجموعة الأولى، حيث ارتفع معدل نمو منشوراتها بشكل حاد منذ العام 1996 ليتجاوز هذين البلدين بمعدل 1,500 إلى 2,000 منشور سنويا خلال الفترة 2010-2014، واللافت تراجع المغرب من منصب قيادي خلال الفترة 1996-2002، إلى مركز تخلف فيه عن جيرانه خلال الفترة 2007-2015 ، كما تجدر الإشارة أيضا إلى أن الجزائر، وهي بلد يتمتع بأربعة أضعاف الناتج القومي الإجمالي للسكان في تونس، تتخلف عن تونس لجهة ما تنشر من أوراق بحثية ضمن الدوريات الدولية المحكمة، ويشير الشكل (09) أيضا إلى أن قَطر والإمارات العربية المتحدة وعمان، ضمن مجموعة دول الخليج، نجحت في تحقيق مكاسب معتبرة في مخرجاتها البحثية، بينما حققت الكويت تقدما متواضعا، وهكذا، تمكنت الإمارات وقطر خلال الفترة 2003-2014 من زيادة معدل المنشورات السنوية بنحو 5 و7 أضعاف على التوالي، بينما تمكنت سلطنة عمان من زيادة عدد منشوراتها البحثية بمقدار 3.5 أضعاف، أما الكويت فحققت زيادة تقارب ضعف ما كانت عليه في بداية الفترة التي يغطيها هذا الشكل أي رقم (09).

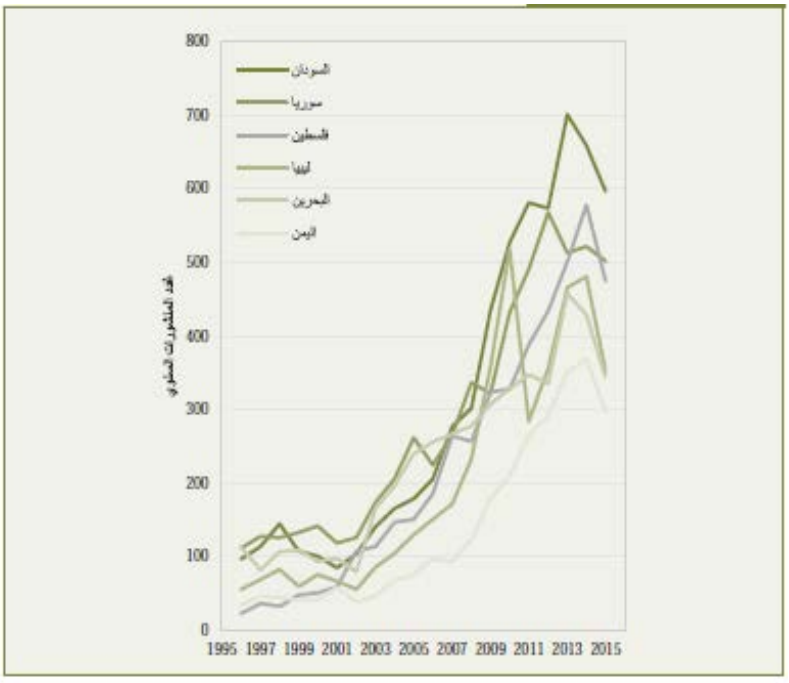
شكل رقم (10): تعداد منشورات البحث في المجموعة الثالثة من الدول العربية خلال الفترة 1996-2015.



المصدر: عمر البرزي، التقرير العربي العاشر للتنمية الثقافية، مرجع سابق، ص108.

ويوضح الشكل (10) بصورة أوضح تنامي المنشورات البحثية التي أصدرتها المجموعة الثالثة من الدول العربية، والتي تتضمن العراق والأردن ولبنان خلال الفترة 1996-2015، كما يبين الانتعاش الملحوظ الذي حققه العراق، من مستويات منخفضة للنشر العلمي خلال الفترة 1995-2003 إلى مستويات تقارب إنتاج لبنان، والأهم من ذلك هو أن لبنان والأردن، وهما بلدان يمتلكان موارد مالية وأطرا بشرية تقل عن سواهما من البلدان العربية بعامة، وضمن هذه المجموعة على وجه الخصوص، تمكنا من الاحتفاظ بمستويات أعلى من النشاط البحثي نسبيا، مع اتخاذهما مسارا تصاعديا بدءا من السنوات2001-2003.

شكل رقم (11): تعداد منشورات البحث في المجموعة الرابعة من الدول العربية خلال الفترة 1996-2015.



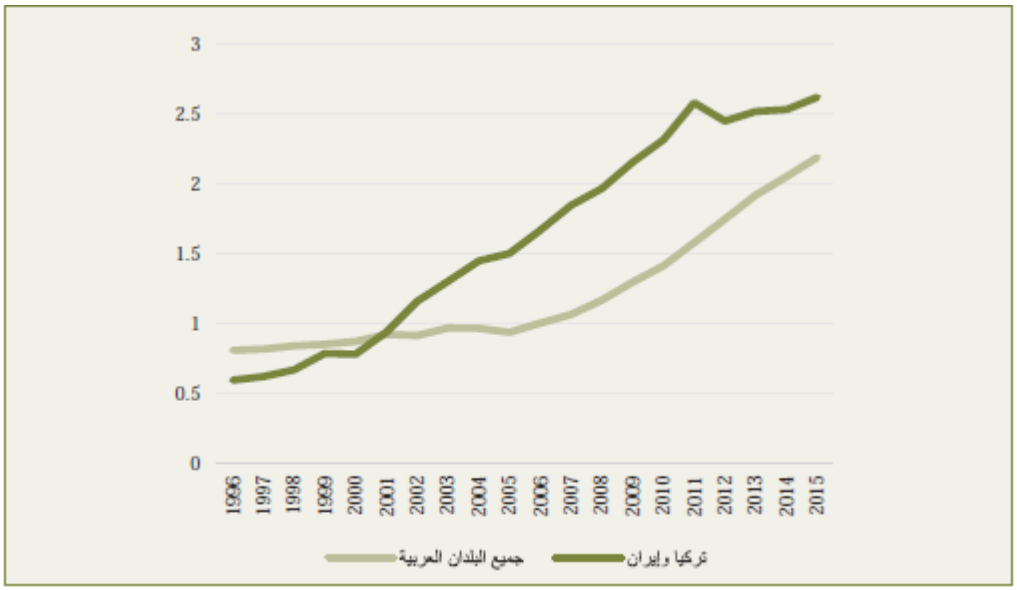
المصدر: عمر البرزي، التقرير العربي العاشر للتنمية الثقافية، مرجع سابق، ص108.

يعرض الشكل (11)، تطور تعداد منشورات البحوث التي أصدرتها المجموعة الرابعة من البلدان العربية التي تتضمن البحرين وليبيا وفلسطين والسودان وسورية واليمن، ويشير إلى أن هذه البلدان تمكنت من زيادة إنتاجها البحثي منذ أواخر التسعينيات، من مستويات قاربت 100 إلى ما بين 400 و 700 منشور بحثي في السنة، ويبين هذا الشكل أيضا تحسنا ملحوظا في منشورات هذه البلدان مقارنة بالمعدلات التي سادت في منتصف التسعينيات، حيث ابتدأ هذا التحسن في سنوات 2004-2005 تقريبا، ووصل إلى مستويات قصوى في الفترة 2013-2014، والجدير بالذكر أن سورية متخلفة عن أقرب جاراتها، حيث أنتجت سنويا ما بين نصف إلى خمس المنشورات البحثية التي أصدرها لبنان والأردن في معظم الفترة التي يغطيها هذا المخطط، بل إن مستوى مخرجات البحث العلمي التي نشرتها المؤسسات السورية خلال الفترة المشمولة بالشكل (11) مخيب للآمال، حيث يقل عن 600 منشور بحثي عند أعلى مستوى تم تحقيقه في العام 2011.

ثالثا: نمو حصص البلدان العربية وجاراتها الأقرب من إجمالي منشورات البحث: يعرض الشكل الموالي الزيادة الملموسة في حصة البلدان العربية مجتمعة من المنشورات التي ترصدها قاعدة معطيات

سايماغوجر، وتفيد نظرة أقرب إلى الإحصاءات الخاصة بما نشرته البلدان العربية، مقارنة بمجموع حصة جارتيها إيران وتركيا، بأن هاتين الدولتين زادتا حصتها من الإنتاج العالمي بمقدار يفوق أربعة أضعاف خلال الفترة التي يغطيها الشكل، أي خلال الأعوام 1996-2015، بينما تمكنت البلدان العربية مجتمعة من زيادة حصتها بمقدار يقل عن ثلاثة أضعاف خلال الفترة ذاتها، وقد أضحت البلدان العربية وفقا لهذا المعيار متخلفة عن جارتيها الأقرب، حيث انطلقت من بدايات كانت حصتها مجتمعة تفوق مجموع حصتي إيران وتركيا كما يبين الشكل الموالي:

شكل رقم (12): نمو مجموع حصص الدول العربية من منشورات الأبحاث العالمية نسبة لمجموع حصتي إيران وتركيا خلال الفترة: 1996-2015.



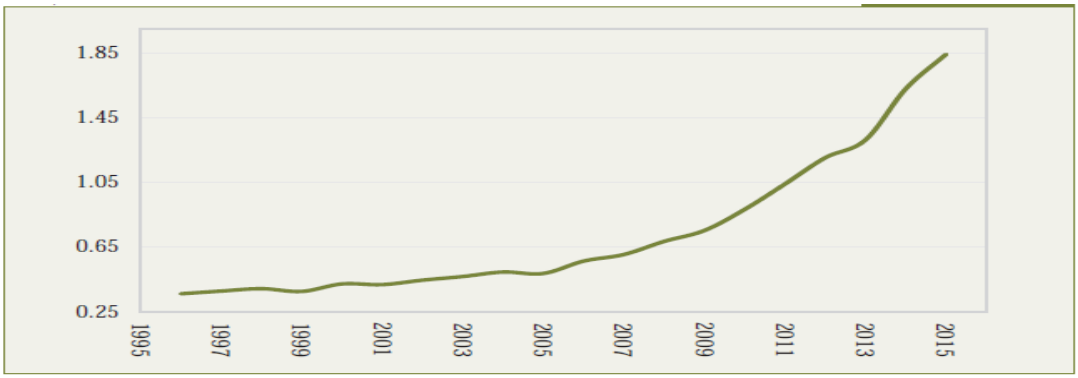
المصدر: عمر البرزي، التقرير العربي العاشر للتنمية الثقافية، مرجع سابق، ص109.

نلاحظ أنه مقارنة بجاراتها من الدول العربية، زادت حصة تركيا من الناتج العالمي بنسبة تفوق الضعف بين العامين 1996 و2015، في حين نمت حصة إيران بمعدل أعلى، من حوالى 0.08 في المائة في العام 2000 إلى 1.32 في المائة في العام 2015، من ناحية أخرى، اتبعت المنشورات البحثية التي أصدرتها مصر والسعودية المسار الأكثر تألقا بين سائر البلدان العربية، لكن على الرغم من زيادة نصيبهما من المنشورات البحثية العالمية منذ العام 2005، فإن إنتاجهما كان أقل من نصف عدد المنشورات البحثية التي صدرت عن إيران أو تركيا لوحدهما.

III-2-1-2 مؤشرات الاستشهاد لمنشورات البلدان العربية:

يشير مدى الاستشهاد بالمنشورات البحثية عموما إلى أهميتها بالنسبة إلى القضايا التي تشغل الباحثين في مجالات معينة من فروع العلوم والمهتمين بتطبيقاتها في المجالات المختلفة، وتبين المعطيات المتاحة أن وتيرة نمو الاستشهاد السنوية بالأوراق المَنشورة من باحثين في البلدان العربية والعالم، اتخذت مسارا متصاعدا، انطلاقا من المستويات التي كانت عندها أواخر التسعينيات، وبلغت ذروتها في الفترة 2010-2011، في ما يتعلق بمنشورات البلدان العربية قبل أن تنخفض بسرعة إلى مستويات أدنى خلال الفترة 2012-2015، من ناحية أخرى، وصلت معدلات الاستشهاد بالمنشورات البحثية العالمية حدودا قصوى خلال الفترة 2004-2005 قبل أن تنخفض تدريجيا إلى حدود أدنى في العام 2015، ويمكن تفسير التراجع الذي شهده التعداد السنوي لحالات الاستشهاد للمنشورات العربية والعالمية في العامين 2011 و 2004 على التوالي، بأن الاستشهاد بما تنشره الدوريات العلمية من أبحاث يتم بعد مضي فترة من الزمن على تاريخ نشرها، فإن فترة قد تتراوح بين سنة إلى ثلاث سنوات، قد تنقضي قبل أن تتضمن منشورات بحثية جديدة استشهادا بما نشرته سابقاتها، وعلى أي حال، فإن تطور المعدل السنوي لحالات الاستشهاد في ما يخص المنشورات العلمية الصادرة عن مؤسسات البلدان العربية يتبع مسارا مماثلا لما تعرضه حالات الاستشهاد بالمنشورات العالمية، مع انخفاض حالات الاستشهاد لكل منشور بحثي في حالة البلدان العربية، وبالنسبة إلى دول العالم بأسره في السنوات الأخيرة. وتستحق سمتان لتطور منشورات البحوث من جانب البلدان العربية النظر إليهما، الأولى تتعلق بالنسبة المئوية لحالات الاستشهاد بهذه المنشورات من جميع حالات الاستشهاد التي تمت بمنشورات دول العالم، وتتناول الثانية مقارنة حالات الاستشهاد الذاتية في البلدان العربية ودول العالم.

شكل رقم (13): تبدل النسبة المئوية لحالات الاستشهاد بمنشورات بحثية صادرة عن الدول العربية من حالات الاستشهاد بالمنشورات البحثية الصادرة عن بلدان العالم.

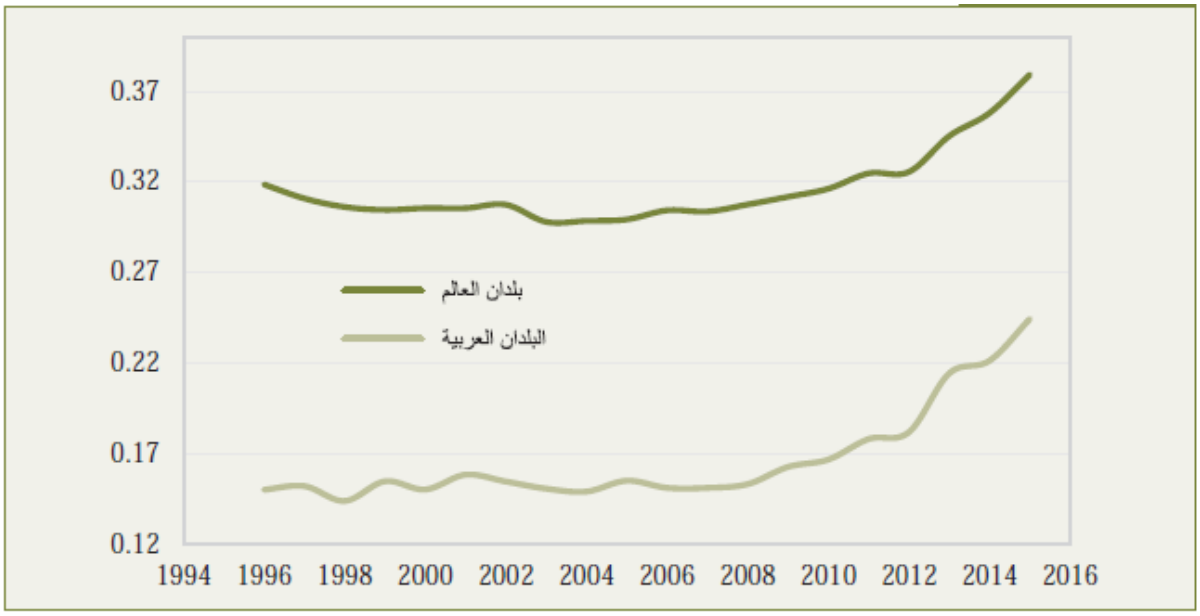


المصدر: عمر البرزي، التقرير العربي العاشر للتنمية الثقافية، مرجع سابق، ص110.

نلاحظ من خلال الشكل (13) أنّ نسبة حالات الاستشهاد بما نشره الباحثون العرب من إجمالي حالات الاستشهاد التي حظيت بها المنشورات البحثية الصادرة عن جميع بلدان العالم، ارتفعت بشكل ملحوظ من مستويات منخفضة بلغت حوالى 0.3 في المائة في بداية الفترة التي تغطيها قاعدة بيانات إلسيفير إلى مستويات تقارب 2 في المائة بحلول العام 2015.

ويعرض الشكل (14)، التغير الذي شهدته نسبة حالات الاستشهاد الذاتي إلى جميع حالات الاستشهاد بالمنشورات البحثية من قبل البلدان العربية والعالم، خلال الفترة 1996– 2015، ويبين أن نسبة حالات الاستشهاد الذاتية في وثائق البحوث إلى جميع حالات الاستشهاد بقيت ثابتة لفترة طويلة، منذ العام 1996 حتى العام 2007 قبل اتخاذ مسار تصاعدي، وقد انطلقت نسبة حالات الاستشهاد الذاتية إلى جميع حالات الاستشهاد بالمنشورات التي تصدرها البلدان العربية من قيم وقعت حوالى 0.15 في المائة خلال الفترة 1996–2008 لتصل إلى قيم تقارب 0.25 في العام 2015، وتتبع النسبة المناظرة الخاصة بالمنشورات العالمية منحى مماثلا، حيث بلغت نسبة حالات الاستشهاد الذاتية في المنشورات العالمية إلى جميع حالات الاستشهاد قرابة 0.31 خلال السنوات 1996–2008 ، قبل أن ترتفع بشكل مطرد بعد ذلك إلى حوالى0.4 في العام 2015.

شكل (14): نسبة حالات الاستشهاد الذاتي إلى كل حالات الاستشهاد الخاصة بالمنشورات البحثية الصادرة عن البلدان العربية وبلدان العالم.



المصدر: عمر البرزي، التقرير العربي العاشر للتنمية الثقافية، مرجع سابق، ص111.

يشير الشكل (14) إلى أن الاستشهاد الذاتي أقل شيوعا في المنشورات البحثية التي تصدر عن البلدان العربية، مما هو الحال بالنسبة إلى المنشورات العالمية، حيث بقيت نسبة الاستشهاد الذاتية لجميع حالات الاستشهاد من منشورات البحوث الصادرة عن دول العالم أعلى من النسبة المناظرة للمنشورات البحثية التي أعدها الباحثون في البلدان العربية، وخلال 2009–2016، كانت هذه النسبة أقل في حالة منشورات الباحثين العرب من الباحثين في جميع أنحاء العالم بعامل بلغ الضعف، ومن ثم تقلص الفرق ببطء بعد ذلك ليصل إلى عامل يبلغ حوالى 1.5 بحلول العام 2015، ويشير هذا إلى أن النزعة نحو الاستشهاد الذاتي تتزايد في منشورات البلدان العربية، وفي الواقع يبدو أنها ازدادت خلال الفترة 2011–2015 بمعدل إجمالي يربو على 20 في المائة عن المعدل المناظر للمنشورات البحثية في جميع أنحاء العالم. وعلى العكس مما يبدو للوهلة الأولى، فقد يشير ارتفاع حالات الاستشهاد الذاتية إلى سمة إيجابية في تطور القدرات البحثية، إذ يمكن أن يشكل دلالة على استمرار جهود البحث من قبل واضعي المنشورات البحثية، وتشكل مدارس بحثية، بدلا من التزام قصير الأجل بنشر مخرجات البحوث، يليه انصراف إلى مهام وظيفية أخرى، تلي الحصول على شهادة جامعية مثلا، وهذه تعتبر سمة من سمات المراحل المبكرة في تطور قدرات البحث الوطنية، بكلمات أخرى، يمكن اعتبار النسبة المتزايدة لحالات الاستشهاد الذاتية إلى جميع حالات الاستشهاد في منشورات البلدان العربية مؤشرا على استمرارية الجهود البحثية والاتجاه نحو البناء على أنشطة البحث السابقة بدلا من أن تكون وسيلة لترويج الذات[1].

III–2–2 براءات اختراع الدول العربية:

يعتبر عدد البراءات المودعة والممنوحة لبلد أو مؤسسة، من قبل مكاتب البراءات الدولية المعترف بها على نطاق واسع، وإلى درجة أقل، مكاتب البراءات الوطنية، مؤشرا على النشاط الابتكاري والقدرة على ترجمة نتائج الأبحاث العلمية إلى منتجات وعمليات لها تطبيقات اقتصادية وتبعات اجتماعية. تقدم الفقرات التالية استعراضا لما تفيد به سجلات براءات الاختراع التي ينشرها مكتب الولايات المتحدة للبراءات والعلامات التجارية وكذلك مكتب البراءات الأوروبي، في ما يتعلق بأنشطة البلدان العربية والبعض في هذا المضمار خلال العقود القليلة الماضية، وتقدم فقرات لاحقة معلومات تستند إلى قاعدة بيانات أعدتها منظمة التعاون الاقتصادي تتضمن مجالات التكنولوجيا والتخصصات التي سجلت ضمنها براءات الاختراع والتنمية المودعة والتطبيقات التي قد تخدمها وفقا لمعاهدة التعاون الخاص بالبراءات

[1] -عمر البرزي، مرجع سابق، ص- ص 105- 111.

(PCT)[1]، وضمن هذا السياق، تتناول هذه الفقرات ما أصدرته أربعة من البلدان العربية، هي السعودية ومصر والمغرب والإمارات من براءات اختراع ضمن مجالات محددة، ومن ثم تتناول فقرات تالية وتائر النمو الذي شهدته براءات الاختراع الصادرة عن البلدان العربية ضمن بعض الاختصاصات ومجالات تطبيق المعارف العلمية والتكنولوجية، حيث تشير المعطيات المتوافرة أن عدد البراءات التي منحت للدول العربية عموما خلال التسعينيات، كان صغيرا جدا وتراوح ضمن هوامش عريضة من بلد لآخر، ويعزى ذلك أساسا إلى أن النشاط الصناعي محدود وغير متنوع، كما أن الصلات التي تربط المؤسسات البحثية بقطاعات الاقتصاد تكاد تكون معدومة، بينما تنشط قطاعات التجارة والخدمات باستيراد مدخلات تكنولوجية وتطبيقها، تتجسد بالمنتجات والخدمات التي تحتاجها لإنجاز أعمالها، والتي تحتاجها قطاعات الإنتاج بأنواعها، وكما تبين الفقرات التالية، فعلى الرغم مما أنجز مؤخرا من تطور على عدد من الأصعدة المتصلة بأنشطة البحث العلمي والتطوير التكنولوجي ضمن البلدان العربية، فإن تسجيل براءات الاختراع من قبلها، كما تشهد بيانات مَكتب الولايات المتحدة للبراءات، ما زال أدنى من جيرانها الأقرب ويقل أيضا عن المتوسط العالمي.

البراءات الممنوحة من مكتب براءات الاختراع والعلامات التجارية في الولايات المتحدة:

يعرض الجدول (04)، صورة عما قامت به البلدان العربية الأنشط في مضمار تسجيل البراءات، مقارنة بالبلدان المجاورة المذكورة أعلاه، إلى جانب بيانات عن البراءات التي منحت لمواطني البلدان العربية والمقيمين فيها، ويقارن هذا الجدول أنشطة البراءات في السعودية والكويت والإمارات ومصر مع أنشطة الحصول على البراءات في أنحاء العالم، وذلك ضمن الأطر الزمنية التي تتاح في شأنها بيانات موثوقة. ويسمح هذا الجدول بمقارنة نصيب البلدان المذكورة أعلاه من البراءات بما حصل عليه مجموعات أخرى من البلدان قبل العام 2002، وكذلك نسبة البراءات التي منحت خلال العام 2015 إلى تلك التي كانت قد منحت في العام 2002، ويشير هذا الجدول إلى أن النسبة من جميع البراءات الممنوحة للمواطنين والمقيمين في الملكة العربية السعودية حتى العام 2015 بلغت تسعة أضعاف عدد البراءات الممنوحة قبل العام 2002، كما يشير أيضا إلى أن البراءات الممنوحة خلال العام 2015 بلغت أكثر من 36 مرة من براءات الاختراع الممنوحة في العام 2002، ويبين الجدول نفسه كذلك، أن المواطنين والمقيمين في

[1]- تساعد معاهدة التعاون بشأن البراءات Patent Cooperation Treaty التي يرمز لها اختصاراً بالأحرف " PCT" على حماية براءات الاختراعات على الصعيد الدولي، كما تيسر مكاتب البراءات التي أحدثت بموجب المعاهدة اتخاذ قرارات منح البراءات، وتسمح عموما بالتوصل إلى ثروة من المعلومات المتعلقة بالاختراعات التي من المفترض أن تحميها هذه البراءات.

البلدان العربية لم يمنحوا حتى العام 2015 سوى 2890 براءة اختراع من قبل مكتب البراءات الأميركي، وهو ما يمثل 0.05 في المائة فقط من إجمالي براءات الاختراع الممنوحة في جميع أنحاء العالم، التي بلـــــغ

تعدادها نحو 5.7 مليون براءة، بينما بلغت براءات الاختراع التي منحها مكتب براءات الاختراع والعلامات التجارية لإسرائيل أقل بقليل من 36 ألف براءة، أي أكثر من 12 مرة مما منح للدول العربية مجتمعة، أو ما يقابل 0.6 في المائة من عدد البراءات الإجمالي التي منحت في جميع بلدان العالم.

جدول رقم (04): أعداد البراءات الصادرة عن مكتب براءات الاختراع والعلامات التجارية الأمريكي والممنوحة لبعض البلدان العربية والبلدان المجاورة مقارنة بأعداد البراءات التي منحت لبلدان العالم.

	البراءات المَمنوحة قبل العام 2002			البراءات المَمنوحة عام 2015			المجموع بما يتضمّن العام 2015			النسب المئويّة للبراءات ...	
	أعداد البراءات	النسبة من البراءات المَمنوحة عالميّاً (%)	النسبة من البراءات المَمنوحة للدول العربيّة (%)	أعداد البراءات	النسبة من البراءات المَمنوحة عالميّاً (%)	النسبة من البراءات المَمنوحة للدول العربيّة (%)	أعداد البراءات	النسبة من البراءات المَمنوحة عالميّاً (%)	النسبة من البراءات المَمنوحة للدول العربيّة (%)	المَمنوحة في العام 2015 إلى تلك التي مُنحت في العام 2002	التي منحت حتّى العام 2015* إلى ما كان قد مُنح قبل العام 2002
السعوديّة	168	0.0066	39.3	364	0.1117	63.9	1513	0.0264	52.4	36.4	9.01
الكويت	59	0.0023	13.8	64	0.0196	11.2	448	0.0078	15.5	8	7.59
مصر	54	0.0021	12.6	30	0.0092	5.3	275	0.0048	9.5	6	5.09
الإمارات	29	0.0011	6.8	56	0.0172	9.8	254	0.0044	8.8	9.33	8.76
جميع الدول العربيّة	428	0.0168	-	570	0.1749	-	2890	0.0503	-	15.83	6.75
إسرائيل	8886	0.3486	-	3804	1.1669	-	35900	0.6255	-	3.43	4.04
تركيا	75	0.0029	-	136	0.0417	-	748	0.0130	-	7.56	9.97
خمس من جارات البلدان العربيّة	9030	0.3543	-	3988	1.2234	-	37008	0.6448	-	3.54	4.10

* بما في ذلك ما مُنح خلال هذا العام.

المصدر: عمر البرزي، التقرير العربي العاشر للتنمية الثقافية، مرجع سابق، ص130.

وكان الوضع قبل العام 2002 أكثر شحا، حيث بلغ إجمالي عدد براءات الاختراع الممنوحة من مكتب البراءات الأميركي للمواطنين والمقيمين في البلدان العربية حتى ذلك العام 428 براءة، بما يعادل حوالى 0.017 في المائة من العدد الإجمالي لبراءات الاختراع، أي أن عدد البراءات الممنوحة من هذا المكتب للمواطنين والمقيمين في البلدان العربية ارتفع نحو سبعة أضعاف بحلول نهاية العام 2015، ويمكن إرجاع معظم هذا النمو إلى ارتفاع نشاط تسجيل البراءات من قبل مواطنين ومقيمين في السعودية

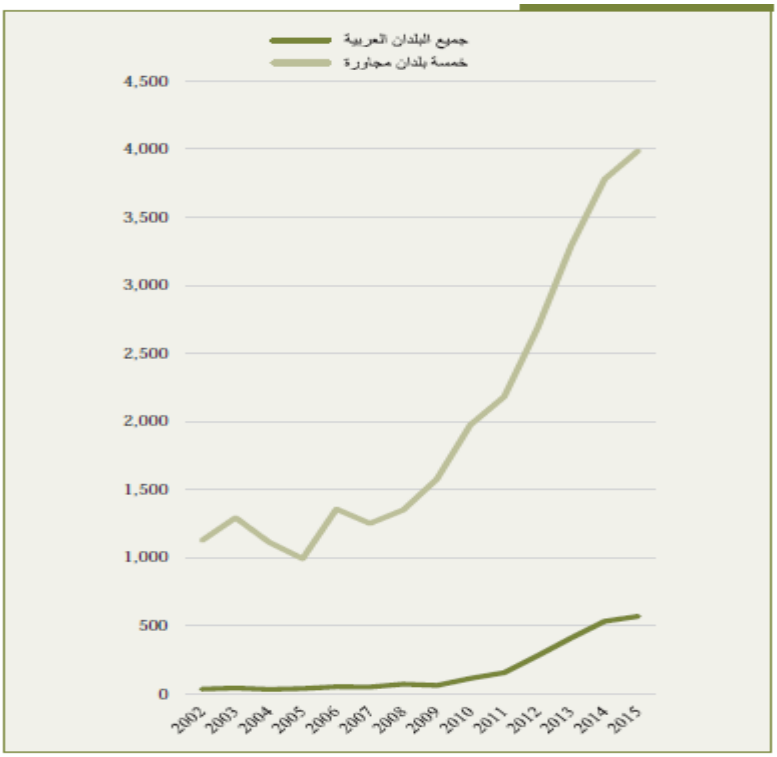
والإمارات والكويت ومصر، وهذا في حين أن أقرب جيرانها من الدول غير العربية أحرزت تحسنا يقدَّر بأربعة أضعاف على ما كانت قد نالت من براءات اختراع قبل العام 2002، وكما هو مبين في الجدول (04)، حصل مواطنو السعودية والمقيمون فيها على قرابة 64 في المائة من جميع براءات الاختراع الممنوحة من قبل مَكتب براءات الاختراع والعلامات التجارية الممنوحة لجميع البلدان العربية في العام 2015، كما يمثل مجموع ما حصلوا عليه من براءات اختراع قبل العام 2002 وبين العامين 2002 و2015، بما يتضمّنهما، ما يفوق 52 في المائة من مجموع البراءات التي منحت للبلدان العربية كافة من قبل مكتب البراءات الأميركي، كما نالت دول مجلس التعاون الخليجي، أي السعودية والإمارات والكويت وعمان والبحرين وقطر مجتمعة، ما يقرب من 80 في المائة من جميع براءات الاختراع التي منحها مكتب البراءات الأميركي لمواطني البلدان العربية والمقيمين فيها، ويشير الجدول أعلاه إلى أن جارات البلدان العربية الأقرب نالت ما يعادل 21 و 31 و 7 و 12 ضعفا مما نالته البلدان العربية من براءات اختراع قبل العام 2002، وفي العام 2002 وخلال العام 2015 وفي جميع الأعوام السابقة بالتوالي. وفي حين نما نشاط تسجيل البراءات من البلدان العربية بمعدلات تفوق ما سبق أن عهد عنها، فإن معدلات هذا النمو ما تزال محدودة، أي أن المعدلات الحالية لتنامي أنشطة الاختراع في البلدان العربية لن تسمح بوصول تعداد البراءات المودعة أو الممنوحة سنويا للدول العربية في أي وقت قريب إلى مستويات تماثل المستويات المناظرة التي حققتها البلدان المجاورة لها أو تقارب المتوسطات العالمية، والملفت، كما يبين الشكل (15) أن عدد البراءات الممنوحة من مكتب البراءات الأميركي شهد نموا كبيرا خلال النصف الثاني من العقد الحالي.

شكل رقم (15): نمو البراءات الممنوحة من قبل مكتب براءات الاختراع والعلامات التجارية الأمريكي لجميع بلدان العالم خلال الفترة 2002-2015.

المصدر: عمر البرزي، التقرير العربي العاشر للتنمية الثقافية، مرجع سابق، ص131.

وقد اتبعت براءات الاختراع الصادرة عن هذا المكتب لمصلحة الدول العربية وأقرب جاراتها أنماطا مماثلة، حيث زادت براءات الاختراع الممنوحة لهاتين المجموعتين من البلدان بوتيرة خطية وحادة خلال الفترة 2008-2015، من جهة أخرى يشير الشكل (16) إلى انخفاض معدل نمو البراءات الممنوحة للدول العربية ككل مقارنة بتلك التي منحت لأقرب جاراتها، فمعدل النمو في البلدان العربية يقارب خمس المعدل الذي شهده النمو الذي أحرزته جاراتها، ويرجع ذلك أساسا إلى براءات الاختراع التي نالتها إسرائيل، وعلى الرغم من أن الحصة الأكبر هي من نصيب إسرائيل عادة، إلا أن حصة تركيا من بين جارات البلدان العربية حققت معدلات نمو كبيرة خلال الفترة 2008-2015، ما جعل إسهاماتها في براءات الاختراع في جميع أنحاء العالم على نطاق الولايات المتحدة الأميركية تصل إلى 0.013 في المائة، انطلاقا من حصة كان قدرها 0.003 في المائة قبل العام 2002.

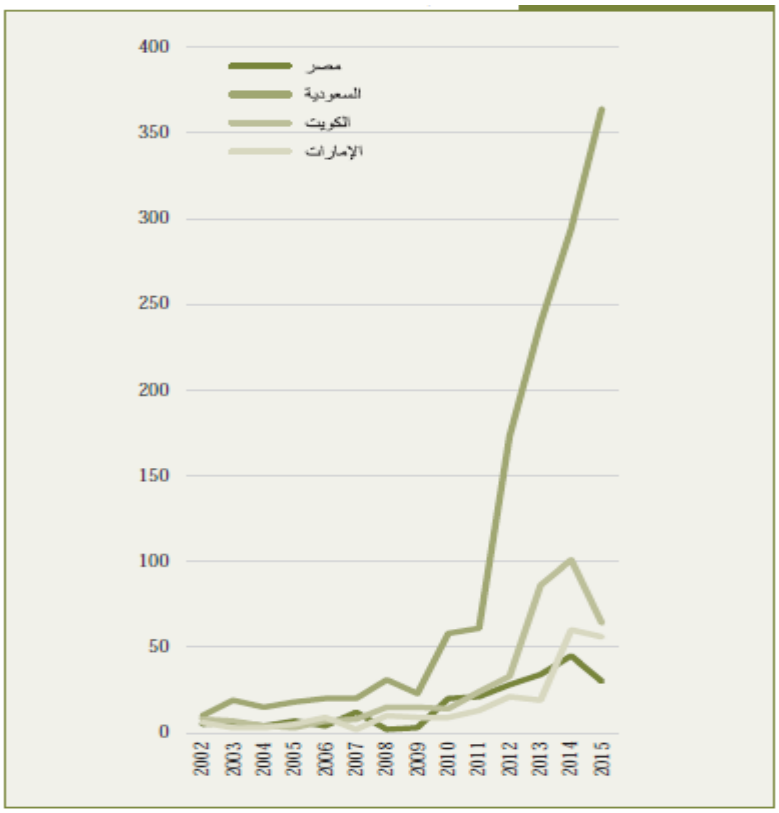
شكل رقم (16): نمو البراءات الممنوحة من قبل مكتب براءات الاختراع والعلامات التجارية الأمريكي للبلدان العربية مجتمعة ولخمس دول مجاورة خلال الفترة 2002-2015.



المصدر: عمر البرزي، التقرير العربي العاشر للتنمية الثقافية، مرجع سابق، ص132.

يعرض الشكل الموالي (17) صورة عن نمو البراءات الممنوحة لأربعة من البلدان العربية الأكثر نشاطا في مضمار براءات الاختراع خلال الفترة 2002-2015، وهي السعودية ومصر والكويت والإمارات.

شكل رقم (17): نمو البراءات الممنوحة من قبل مكتب براءات الاختراع والعلامات التجارية الأمريكي لأربعة بلدان عربية خلال الفترة 2002-2015.



المصدر:عمر البرزي، التقرير العربي العاشر للتنمية الثقافية، مرجع سابق، ص132.

يؤكد هذا الشكل ارتفاع معدل نشاط البراءات من قبل المواطنين والمقيمين في السعودية مقارنة بالبلدان العربية الأخرى، فضلا عن أن معدل الحصول على البراءات من قبل المواطنين والمقيمين في السعودية ارتفع بشكل حاد بين العامين 2010 و2015، ليصل إلى متوسط قارب 76 براءة اختراع جديدة سنويا.

مما سبق ذكره يمكن أن نستنتج، أن أعداد البراءات المودعة من البلدان العربية في جميع فئات البراءات، مع فوارق كبيرة بينها وعلى نحو اتسم بالتفاوت بينها، ومع ذلك، فإن عدد البراءات التي يودعها أو يُمْنَحها المواطنون والمقيمون في البلدان العربية يشكل نسبة ضئيلة من البراءات المودعة في جميع أنحاء العالم، كما أن عدد براءات الاختراع المودعة من قبل بلدان تجاورهم يفوق ما أودعت البلدان العربية بمرات، في تناقض واضح مع عدد البلدان العربية وتعداد سكانها والموارد التي يمتلكها عدد غير قليل منها، وهي لا تتناسب عموما مع احتياجاتها التنموية. وفي غياب معلومات أكثر تفصيلا عن مجالات التطبيق، وكذلك عن الجهات التي تمتلك براءات الاختراع الممنوحة للدول العربية، سيكون من الصعب تحديد آثار أنشطة تسجيل البراءات من قبل البلدان العربية على التنمية المستدامة ونمو الاقتصادات الوطنية[1].

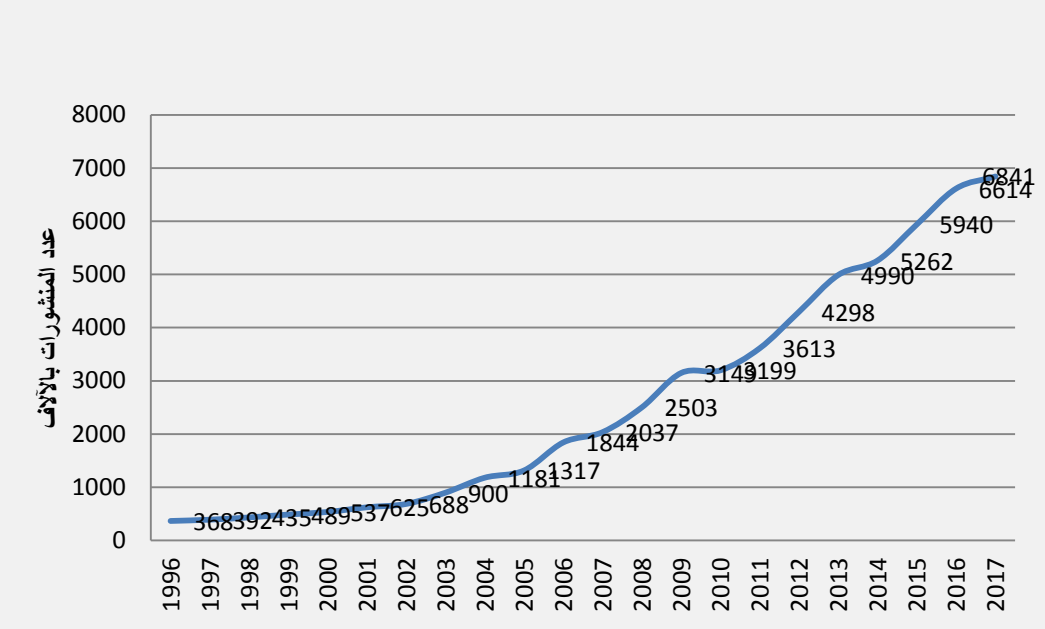
[1]- عمر البرزي، مرجع سابق، ص- ص 128- 133.

III-3 واقع الانتاج العلمي الجزائري: خلال الفترة 1996—2017،"النشر العلمي نموذجا": إن تحليل واقع الإنتاج العلمي الجزائري في ميادين البحث المختلفة يتطلب منا التطرق إلى مختلف مؤشرات الإنتاج العلمي أو مخرجات البحث والتطوير، غير أن غياب معلومات شفافة ودقيقة حول مختلف هذه المؤشرات من جهة بسبب غياب قواعد بيانات خاصة بكل منها، ومن جهة أخرى، إذا ما توافرت قواعد البيانات المتعلقة برصد نواتج أنشطة البحث والتطوير لمختلف البلدان، فإن أكثر ما تركز عليه هذه الهيئات، هو الدول الناشطة التي استطاعت أن تأخذ لنفسها مكانة هامة بين مختلف الدول في هذا المجال، مثال عن ذلك، بعض البلدان الغربية المتقدمة، والبعض من البلدان العربية كمصر والسعودية في مجال براءات الاختراع مثلا، لذلك فإن تحليلنا النظري لواقع الإنتاج العلمي الجزائري سيرتكز بصفة أساسية على مؤشر النشر العلمي، على اعتباره كما أسلفنا الذكر، أحد مؤشرات الإنتاج العلمي وأحد مخرجات منظومة البحث والتطوير بصفة عامة، والتي سنتطرق إليها أيضا في الجانب الميداني لهذه الدراسة، ونظرا أيضا لتوافر بيانات حديثة حول هذا النشاط في مؤسسات البحث الجزائرية في قواعد البيانات الدولية، والتي سنعتمد على إحداها في الحصول على هذه البيانات، وهي قاعدة بيانات سكوبيس Scopus.

III-3-1 قاعدة البيانات الدولية سكوبيس Scopus[1]: تعتبر قاعدة البيانات سكوبيس واحدة من أكبر قواعد البيانات الدولية، حيث تحتوي على ملخصات ومراجع من مقالات علمية منشورة في المجلات المحكمة، وتقدم سكوبيس نظرة شاملة حول مخرجات الأبحاث العلمية العالمية في مجالات العلوم والتكنولوجيا والطب والعلوم الاجتماعية والفنون والعلوم الإنسانية، وتتمتع بأدوات ذكية تستخدم في تتبع وتحليل البحوث وتطورها.

III-3-2 تطور النشر العلمي في الجزائر خلال الفترة (1996-2017): اعتمادا على البيانات والمعطيات التي توفرها قاعدة البيانات الدولية سكوبيس، يمكننا توضيح سيرورة تطور عدد المنشورات الوطنية في الفترة المشار إليها أعلاه من خلال الشكل الموالي:

[1]- https://www.elsevier.com/solutions/scopus.


عدد المنشورات بالآلاف
8000
7000
6000
5000
4000
3000
2000
1000
0
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
368
392
435
489
537
625
688
900
1181
1317
1844
2037
2503
3149
3199
3613
4298
4990
5262
5940
6614
6841

- تحديد الوسائل الضرورية للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي وتطويرها.
- دعم تمويل الدولة للأنشطة المتعلقة بالبحث العلمي والتطوير التكنولوجي.
- ترقية وظيفة البحث العلمي داخل مؤسسات التكوين والتعليم العاليين ومؤسسات البحث العلمي والمؤسسات الأخرى، وتحفيز تثمين نتائج البحث.

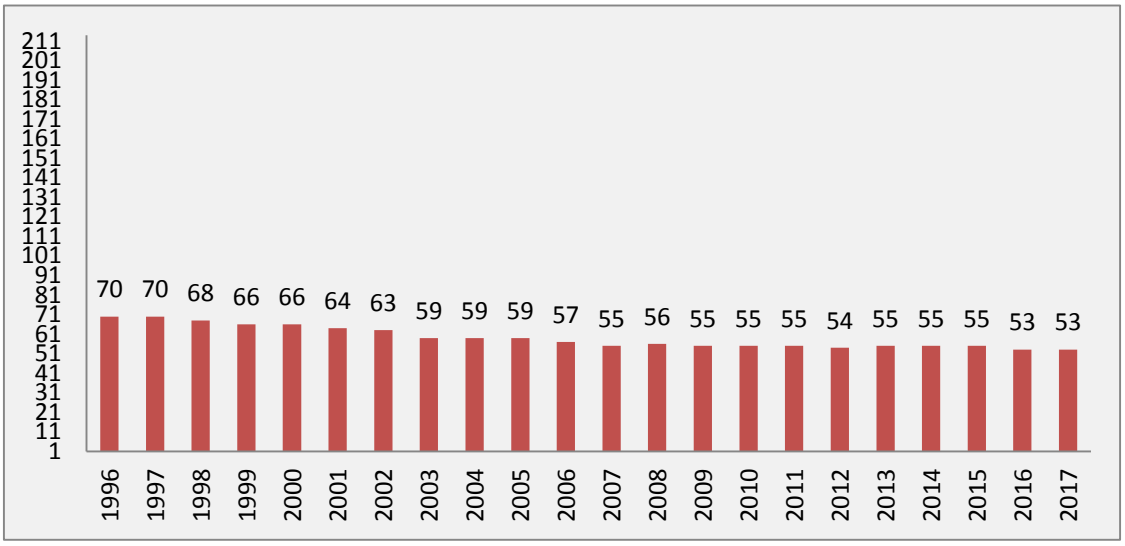
كما جاء القانون رقم 15-21 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015[1]، الذي يرتكز على مبدأ التوجيه والمتابعة في مجال العلمي والتطوير التكنولوجي ليحل محل القانونين السابقين، ويرتكز أكثر على تدعيم القطاع بالموارد البشرية التي تتناسب واحتياجات مخطط البحث والتطوير، حيث نص هذا القانون على ضرورة زيادة عدد العاملين في قطاع البحث لتحقيق أهداف البحث العلمي والتطوير التكنولوجي بمعدل سنوي يتطابق مع احتياجات مخططات التطوير، حيث ترمي سياسة حشد الكفاءات العلمية الوطنية ولا سيما بواسطة رفع عدد الباحثين الدائمين في هياكل البحث، وإشراك مكثف للأساتذة الباحثين في مؤسسات التعليم والتكوين العاليين، وإشراك الباحثين الناشطين بوقت جزئي، إضافة إلى استعمال الموارد البشرية المؤهلة والقدرات الوطنية في مجال الخبرة من المؤسسات والهيئات في الأنشطة المباشرة استجابة للمقتضيات المترتبة عن التحولات الاجتماعية والاقتصادية، والاستعمال الأمثل للباحثين المقيمين في الجزائر، والعمل على إشراك الكفاءات العلمية الجزائرية العاملة في الخارج في ميادين التكوين والبحث والتعليم، وتكوين شبكات من فرق البحث لتحقيق تطوير البحث التعاوني. لذلك يمكننا القول بأن نمو المنشورات الوطنية كان بسبب سياسة الرفع من عدد الأساتذة الباحثين تبعا لازدياد عدد المؤسسات المعنية بالبحث الذي استوجب ازدياد حجم التأطير.

III-3-3 ترتيب الجزائر عالميا من حيث عدد المنشورات خلال الفترة (1996-2017):

يبين الشكل الموالي تطور مكانة الجزائر من حيث عدد المنشورات للسنوات الممتدة في الفترة 1996-2017، مقارنة بأكثر من 200 دولة عربية وأجنبية.

[1] - قانون 15-21 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، المتضمن القانون التوجيهي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي الجريدة الرسمية، ع71، المادتين 45، 46.

شكل رقم (19): ترتيب الجزائر عالميا من حيث عدد المنشورات خلال الفترة (1996- 2017).



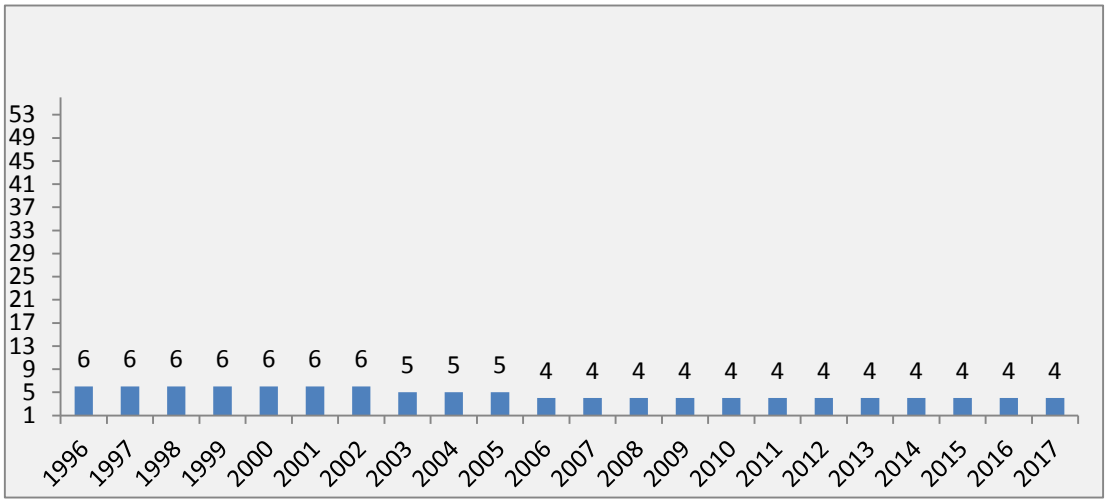
المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات موقع سيماغوجر www.scimagojr.com //:http/

يتبين من خلال الشكل رقم (19)، التحسن المستمر والضعيف لترتيب الجزائر دوليا من حيث حجم المنشورات، خاصة خلال السنتين الأخيرتين، حيث احتلت الجزائر خلالهما المرتبة 53 من مجموع 224 بلدا، بعدما كانت في المرتبة 70 خلال السنوات الأولى، بمعنى أن متوسط تقدم الجزائر سنويا في الترتيب هو أقل من رتبة واحدة خلال السنة، وهو معدل ضعيف، خاصة وأننا نلحظ استقرارا لهذا الترتيب خلال سنوات متتالية، مما يدل على أنه بالرغم من التطور النسبي لعدد المنشورات الوطنية المشار إليه في الشكل السابق، يبقى هذا التطور دون المستوى المطلوب إذا ما قورن مع الدول الأخرى التي استطاعت أن تأخذ لنفسها مكانة معتبرة في هذا النشاط، وذلك بفضل سياسات البحث والتطوير المتقدمة، والمعتمدة أساسا على تشجيع وتحفيز النشر عبر قواعد البيانات الدولية وعلى توفير متطلبات البحث العلمي، مما يساهم في ارتفاع حجم الإنتاج العلمي وتحسن ترتيب هذه الدول من حيث هذا النشاط، إلا أن هذا كله لا يجعلنا ننكر وجود محاولات جادة من طرف الوزارة المعنية خاصة في مجال إصدار القوانين المتعلقة بترقية البحث العلمي، لكن يبقى مجال تطبيقها يتعلق أكثر بتوفير البيئات التمكينية لها والتي تمكن الباحث من ممارسة هذا النشاط العلمي بشكل مستمر ومتطور يؤدي إلى منافسة قرنائه في الدول المتقدمة.

III-3-4 ترتيب الجزائر إفريقيا من حيث عدد المنشورات خلال الفترة (1996-2017):

يبين الشكل الموالي تطور مكانة الجزائر من حيث عدد المنشورات للسنوات الممتدة في الفترة 1996-2017، مقارنة بـ 54 بلدا إفريقيا.

شكل رقم (20): ترتيب الجزائر إفريقيا من حيث عدد المنشورات خلال الفترة (1996- 2017).



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات موقع سيماغوجر www.scimagojr.com //:http/

يتبين من خلال الشكل أعلاه، احتلال الجزائر للمرتبة الرابعة لفترة زمنية دامت قرابة 12 سنة بعد كل من جنوب إفريقيا التي احتلت المرتبة الأولى، وتونس المرتبة الثانية ، ونيجيريا في المرتبة الثالثة، وهذا ما يؤكد تحليلنا السابق الذي يتعلق بالجهود التي تبذلها الجزائر ممثلة بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي لا تزال دون المستوى الذي يؤهلها لاحتلال المراتب الأولى، رغم الإمكانيات المادية والأطر البشرية التي تتوفر عليها، فالجزائر بلد يتمتع بأربعة أضعاف الناتج القومي الإجمالي للسكان في تونس، غير أنها تتخلف عن تونس لجهة ما تنشر من أوراق بحثية ضمن الدوريات الدولية المحكمة، فتقدم الجزائر بمرتبتين اثنتين طوال الـ22 سنة مقارنة بالجهود المبذولة في هذا المجال تعد تقدما ضئيلا، يتطلب إعادة النظر في سياسات تشجيع الإنتاج العلمي والنشر عبر قواعد البيانات الدولية المتعارف عليها.

إن تطوير مخرجات البحث العلمي في الجزائر، يتطلب وجود بيئة تمكينية سياسية، اجتماعية، اقتصادية بالإضافة إلى البنية التحتية المتعلقة بالتكنولوجيا، فالإطار القانوني الذي يحدد مجال هذا النشاط وموارده وسيروراته، لابد أن يتماشى والتوجهات العالمية في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، خاصة على مستوى المورد البشري، فهو دعامة هذا النشاط، لذا فإن الاهتمام بمتطلباته المختلفة يعد الخطوة الرئيسية لأي تطوير أو تقدم نحو الأفضل.

يسعى الباحثون من خلال دراستهم للظواهر الاجتماعية المختلفة إلى فهمها والوصول إلى تشخيص وتحديد دقيق وواضح لها من حيث مختلف المتغيرات التي يمكن أن تكون لها علاقة بالظاهرة موضوع الدراسة، وحتى يتمكن أي باحث من الإحاطة بمختلف جوانب الظاهرة التي يدرسها، ينبغي عليه إتباع منهجية علمية ذات خطوات بحثية متدرجة، بدءا من تحديد منهج البحث الذي يتلاءم وطبيعة المشكلة، وكذا العينة التي تعنى بهذه الدراسة، والأداة أو الأدوات التي سوف يعتمدها في تحصيل البيانات والمعلومات، وانتهاء بتحديد واختيار الأساليب الإحصائية التي تمكنه من تحويل البيانات المحصل عليها إلى نتائج كمية يسهل وصفها وتحليلها ثم مناقشتها.

وتماشيا مع هذه المنهجية نأتي إلى عرض مختلف الخطوات أو المراحل التي مر بها إنجاز هذا البحث في جانبه الميداني، وكذا أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

I- الإجراءات المنهجية للدراسة:

I-1 منهج الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى تشخيص واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بالكليات الثلاثة لجامعة محمد لمين دباغين-سطيف2-، وكذا تحديد خصائص المناخ التنظيمي السائدة في هذه الجامعة، ومن ثمة تشخيص طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين، وتحقيقا لهذا الهدف، تم الاعتماد على المنهج الوصفي المناسب لمثل هذه الدراسات، والقائم أساسا على وصف الظواهر كما هي على صورة نوعية أو كمية بهدف فهم مضمونها.

I- 2 حدود الدراسة: تتحدد الدراسة الحالية بما يأتي:

حدود بشرية: تتمثل في أساتذة جامعة محمد لمين دباغين-سطيف2-.

حدود زمنية: تتمثل في الموسم الجامعي 2017 - 2018.

I- 3 الدراسة الاستطلاعية: تعتبر الدراسة الاستطلاعية، مرحلة أولية هامة من مراحل البحث الميداني، حيث تمكن الباحث من تكوين أطر نظرية يمكن اختباها، بمعنى الحصول على بيانات ومعلومات هامة حول موضوع بحثه، وخصائص العينة التي سيجرى عليها البحث، وتصميم أدوات بحثه وتجريبها في مرحلة أخيرة، لذلك فقد كان هدفنا من وراء إجراء الدراسة الاستطلاعية التي تمت في مرحلتين، تحقيق ما يلي:

أ- رصد أهم المحددات التنظيمية التي لها علاقة بإنتاجية الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية من خلال محاولة الإجابة على التساؤلين التاليين:

أولا: ماهي المحددات التنظيمية التي تؤثر في الإنتاج العلمي للأستاذ في الجامعة الجزائرية؟

ثانيا: هل يتأثر أداء الأستاذ الجامعي المتعلق بالإنتاج العلمي بالدرجة نفسها بالنسبة لجميع هذه المحددات؟

ب- القيام بتطبيق أولي لأداة الاستبيان التي تم بناءها اعتمادا على نتائج المرحلة الأولى من الدراسة الاستطلاعية.

I-3-1 الدراسة الاستطلاعية الأولى:

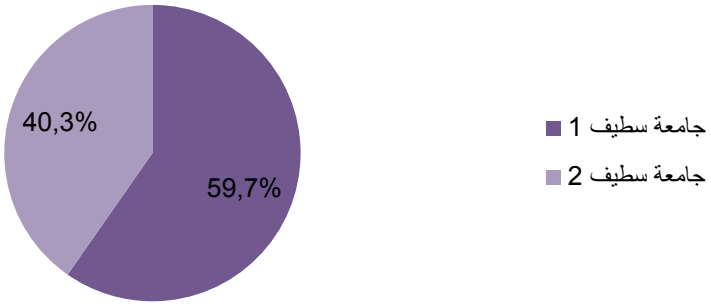
I-3-1-1 مجتمع الدراسة الاستطلاعية الأولى: تمثل مجتمع الدراسة الاستطلاعية الأولى في أساتذة جامعة سطيف 1 و2.

I-3-1-2 عينة الدراسة الاستطلاعية الأولى: تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية في مرحلتها الأولى من 62 أستاذا بجامعتي سطيف 1و2، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، التي تقوم على إعطاء الفرصة لكل فرد من أفراد المجتمع الأصلي بأن يكون ضمن عينة الدراسة، وفي ما يلي وصف لخصائص عينة دراستنا الاستطلاعية:

جدول رقم (05): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية الأولى حسب مكان العمل.

الجامعة	جامعة فرحات عباس سطيف1	جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2	المجموع
العدد	37	25	62
النسبة المئوية٪	59.7	40.3	100

شكل رقم (21): الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة الاستطلاعية الأولى حسب مكان العمل.



المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الأولى على الاستبيان.

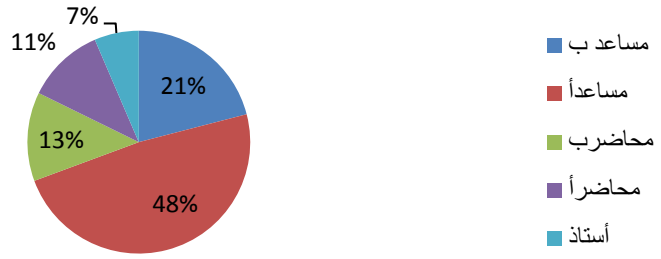
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية الأولى يتوزعون حسب مكان العمل كمايلي:37 أستاذا من جامعة سطيف1 بنسبة 59.7% و25 أستاذا من جامعة سطيف2 بنسبة 40.3 %، وهذا يعني أن نسبة الأساتذة من جامعة سطيف 1 قد شكلت نسبة أكبر من أقرانهم بجامعة سطيف2 في تشكيل العينة، وسبب هذا التفاوت هو كون الاستبيانات الموزعة بجامعة سطيف2 قد تم استرجاع نسبة كبيرة منها على عكس تلك الموزعة بجامعة سطيف2.

جدول رقم (06): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية الأولى حسب الرتبة العلمية .

الرتبة العلمية	مساعد. ب	مساعد. أ	محاضر. ب	محاضر. أ	أستاذ	المجموع
العدد	13	30	8	7	4	62
النسبة المئوية٪	21	48.4	12.9	11.3	6.5	100

المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الأولى على الاستبيان.

شكل رقم (22): الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة الاستطلاعية الأولى حسب الرتبة العلمية



المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الأولى على الاستبيان.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية الأولى يتوزعون حسب رتبهم العلمية كمايلي:13 أستاذا مساعدا قسم ب بنسبة 21%، 30 أستاذا برتبة مساعد أ بنسبة 48.4%، 8 أساتذة برتبة محاضر ب بنسبة 12.9%، 7 أساتذة برتبة محاضر أ بنسبة 11.3%، 4 أساتذة برتبة أستاذ التعليم العالي بنسبة 6.5%، وبذلك تكون فئة الأساتذة من رتبة مساعد أ، قد مثلت النسبة الأكبر في تشكيل عينة دراستنا الاستطلاعية، بينما فئة أساتذة التعليم العالي، فمثلت النسبة الأقل من بين الرتب الأخرى.

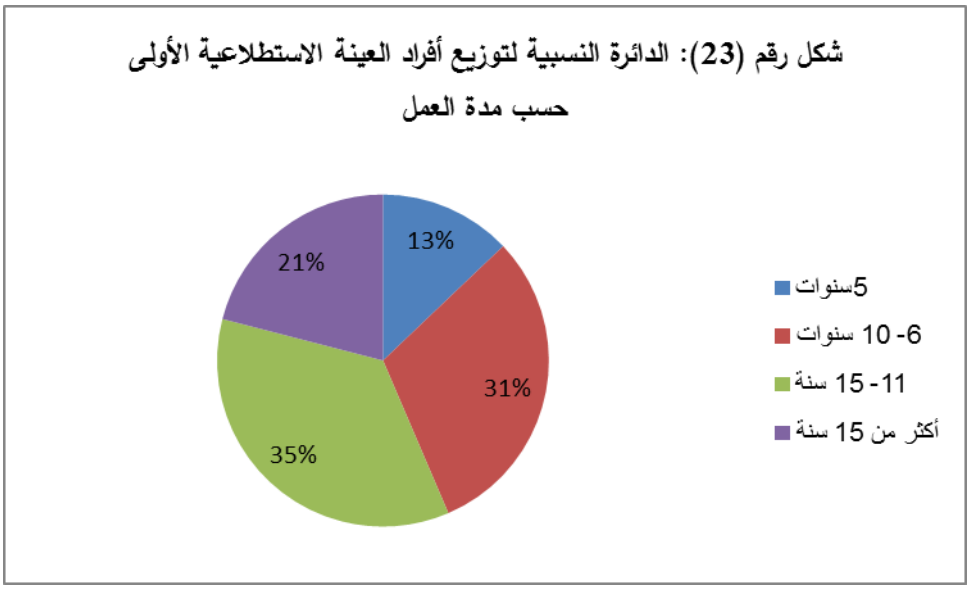
وتوزعت العينة حسب مدة العمل بالجامعة وفق الآتي:

جدول رقم (07): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية الأولى حسب مدة العمل بالجامعة.

مدة العمل بالجامعة	5سنوات	من6-10سنوات	من 11-15سنة	أكثر من 15سنة	المجموع
العدد	8	19	22	13	62
النسبة المئوية	12.9	30.6	35.5	21	100

المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الأولى على الاستبيان.

شكل رقم (23): الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة الاستطلاعية الأولى حسب مدة العمل



المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الأولى على الاستبيان.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن الأساتذة الذين تتراوح مدة عملهم من 11 إلى 15 سنة شكلت نسبة كبيرة من تكوين أفراد العينة 35.5٪، بينما نسبة الأساتذة الذين تراوحت مدة عملهم 5 سنوات فقد شكلت النسبة الأقل في تشكيل العينة 12.9٪، وشكلت عينة الأساتذة الذين تراوحت مدة عملهم بالجامعة ما بين 6 إلى 10 سنوات والذين تراوحت مدة عملهم أكثر من 15 سنة ما نسبته 30.6٪ و21٪ على التوالي.

I-3-1-3 أدوات جمع البيانات في الدراسة الاستطلاعية الأولى:

اعتمدنا في دراستنا الاستطلاعية هذه على أداة الاستبيان لجمع المعلومات (ملحق01)، وقد تم استيفاء عباراته التي تمثل أبعاد المناخ التنظيمي من النماذج والدراسات السابقة العربية والأجنبية، والتي تمت الإشارة إليها في الفصل الثاني الخاص بالمناخ التنظيمي، حيث وقع اختيارنا على الأبعاد التي اشتركت فيها معظم النماذج والدراسات، مع مراعاة خصوصية المنظمة المراد دراسة مناخها التنظيمي، بمعنى اعتماد الأبعاد التي اتفقت عليها هذه الدراسات والنماذج والتي لها علاقة بميدان وموضوع دراستنا، وتمثلت هذه الأبعاد في ما يلي: الحوافز والمكافآت، الاتصالات (الأنماط والوسائل)، المشاركة في القرارات، الهيكل التنظيمي، ضغوط العمل (المسؤوليات والمهام)، أسلوب تقييم الأداء، العلاقات الإنسانية، سياسات الجامعة، فرص التقدم والنمو المهني، الحرية الأكاديمية، التكنولوجيا، ودرجة الرسمية في إجراءات العمل، كما اعتمدنا المعنى الاصطلاحي لكل بعد في بناء عبارات الاستبيان، حيث تألف في

صورته الأولية من قسمين، يضم القسم الأول خصائص عينة الدراسة (اسم الجامعة، مدة العمل بها والرتبة العلمية)، أما القسم الثاني فقد ضم 12 محورا تتعلق بالأبعاد أو المحددات التنظيمية التي سبقت الإشارة إليها، ويندرج ضمن هذه المحاور 51 بندا، يتضمن كل بند تدريج ثلاثي يعبر عن درجة تأثير المحدد في نشاط الإنتاج العلمي (درجة مرتفعة، درجة متوسطة، درجة ضعيفة). ولتفسير نتائج المقياس الثلاثي، اعتمدنا على الفئات التالية:

بما أن أعلى درجة للاستجابة على البند هي 3، فإن طول الفئة يكون كالآتي:

3-3/1=0.66، و3-0.66= 2.34 ومنه فإن القيم من 2.34 إلى3 (لتفسير البديل "بدرجة كبيرة").

من 1.67 إلى 2.33 (لتفسير البديل "بدرجة متوسطة").

من 1 من 1.66 (لتفسير البديل "بدرجة ضعيفة").

I-3-1-4 عرض نتائج الدراسة الاستطلاعية الأولى:

أ - **عرض نتائج التساؤل الأول:** والمتعلق بتحديد المحددات التنظيمية للإنتاج العلمي: ولتحقيق ذلك تم استخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل بند من بنود الاستبيان ولكل محور من محاوره، حيث نقوم بعرض النتائج المحصل عليها من خلال الجداول التالية:

جدول رقم (08):متوسط استجابات الأفراد على محور المشاركة في القرارات:

رقم البند	نص البند	المتوسط الحسابي* للبند	النسبة المئوية %	درجة تأثير المحدد
1	المشاركة في اللجان العلمية للقسم.	2.38	79.33	كبيرة
2	المشاركة بالمبادرات والاقتراحات التي تقدم للإدارة والمتعلقة بنشاط البحث.	2.88	96	كبيرة
3	المشاركة في استراتيجيات وخطط البحث العلمي على مستوى القسم أو مخابر البحث.	2.80	93.33	كبيرة
4	المشاركة في دراسة مشروعات القرارات التي تتخذها قبل صدورها.	2.25	75	متوسطة
5	المشاركة الجماعية في اختيار أسلوب العمل	2.48	82.66	كبيرة
	المشاركة في القرارات	2.55	85	كبيرة

المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الأولى على الاستبيان.

*أقصى درجة للاستجابة 3.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (08)، بأن درجة تأثير عامل المشاركة في القرارات على نشاط الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي حسب آراء أفراد العينة الاستطلاعية، كانت مرتفعة بالنسبة للعبارات 1، 2، 3 والعبارة 5، ومتوسطة بالنسبة للعبارة رقم 4 حيث بلغ المتوسط حسابي لها 2.25، ومرتفعة بالنسبة للمحور ككل بمتوسط حسابي يقدر بـ2.55.

جدول رقم (09): متوسط استجابات الأفراد على محور فرص التقدم والنمو المهني:

رقم البند	نص البند	المتوسط الحسابي* للبند	النسبة المئوية %	درجة تأثير المحدد
1	دورات تدريبية خارج الجامعة بهدف تنمية القدرات المعرفية والبحثية.	3	100	كبيرة
2	فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات المحلية والدولية.	2.98	99.46	كبيرة
3	دورات تدريبية لإكساب الأساتذة مهارات البحث العلمي باستخدام برامج الحاسوب.	2.95	98.38	كبيرة
4	الانضمام إلى جمعيات أو منظمات عربية أو أجنبية.	2.12	70.66	متوسطة
فرص التقدم والنمو المهني		2.76	92.08	كبيرة

المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الأولى على الاستبيان.

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (09)، بأن درجة تأثير عامل فرص التقدم والنمو المهني على نشاط الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي حسب آراء أفراد العينة الاستطلاعية، كانت مرتفعة بالنسبة للعبارات والمحور ككل، حيث بلغ متوسط استجاباتهم عليه 2.76، غير أن متوسط استجابتهم على العبارة الرابعة جاءت متوسطة بمتوسط حسابي يقدر بـ2.12 .

جدول رقم (10): متوسط استجابات الأفراد على محور سياسات الجامعة:

رقم البند	نص البند	المتوسط الحسابي* للبند	النسبة المئوية %	درجة تأثير المحدد
1	إعطاء الجامعة الأولوية لنشاط البحث العلمي إلى جانب نشاط التدريس.	2.88	96	كبيرة
2	ربط البحوث العلمية بخطط التنمية في المجتمع.	2.72	90.86	كبيرة
3	وجود خطة استراتيجية واضحة المعالم طويلة المدى.	2.85	85	كبيرة
4	تفعيل القطاع الخاص لدعم البحث العلمي.	2.80	93.33	كبيرة
5	تفعيل العلاقة بين مختلف مؤسسات المجتمع و الجامعة	2.91	97.31	كبيرة
	سياسات الجامعة	2.82	94.4	كبيرة

المصدر: نتائج استجابات افراد العينة الاستطلاعية الأولى على الاستبيان.

من خلال نتائج الجدول رقم (10)، نلاحظ بأن درجة تأثير عامل سياسات الجامعة على نشاط الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي حسب آراء أفراد العينة الاستطلاعية، كانت مرتفعة بالنسبة للعبارات والمحور ككل، حيث بلغ متوسط استجاباتهم عليه 2.82.

جدول رقم (11): متوسط استجابات الأفراد على محور الحوافز والمكافآت.

رقم البند	نص البند	المتوسط الحسابي* للبند	النسبة المئوية %	درجة تأثير المحدد
1	الدعم المالي للجامعة للبحث العلمي.	2.85	95	كبيرة
2	التسهيلات المادية لنشاطات الأساتذة.	2.93	97.66	كبيرة
3	تشجيع المشاركة في النشاطات العلمية وكذا حركة تأليف الكتب ونشرها.	3	100	كبيرة
4	-المكافآت المادية والمعنوية للأساتذة المتميزين.	2.93	97.66	كبيرة
	الحوافز والمكافآت	2.86	95.33	كبيرة

المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الأولى على الاستبيان.

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (11)، نلاحظ بأن درجة تأثير عامل الحوافز والمكافآت على نشاط الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي حسب آراء أفراد العينة الاستطلاعية، كانت مرتفعة بالنسبة للعبارات والمحور ككل، حيث بلغ متوسط استجاباتهم عليه 2.86.

جدول رقم (12): متوسط استجابات الأفراد على محور الاتصالات.

رقم البند	نص البند	المتوسط الحسابي* للبند	النسبة المئوية %	درجة تأثير المحدد
1	سهولة ومرونة الاتصالات الإدارية.	2.83	94.33	كبيرة
2	استخدام الوسائل الحديثة في الاتصالات لنقل المعلومات.	2.95	98.33	كبيرة
3	- القضاء على الصعوبات التي تحول عملية الاتصالات.	2.93	97.66	كبيرة
4	عقد اجتماعات مفتوحة مع الأساتذة تسمح لهم بالحوار دون قيود.	2.79	93	كبيرة

الاتصالات	2.87	95.66	كبيرة

المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الأولى على الاستبيان.

نتائج الجدول رقم (12)، تبين بأن درجة تأثير عامل الاتصالات على نشاط الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي حسب آراء أفراد العينة الاستطلاعية، كانت مرتفعة بالنسبة للعبارات والمحور ككل، حيث بلغ متوسط استجاباتهم عليه 2.87.

جدول رقم (13):متوسط استجابات الأفراد على محور الحرية الأكاديمية.

رقم البند	نص البند	المتوسط الحسابي* للبند	النسبة المئوية %	درجة تأثير المحدد
1	الحرية في تنفيذ المنهج الدراسي وإثرائه بإضافات مفيدة.	2.80	93.54	كبيرة
2	حرية المشاركة في المؤتمرات والندوات التي تعقد للباحثين.	2.93	97.84	كبيرة
3	الحرية في تقويم الطلبة.	2.70	90.32	كبيرة
4	حرية تقديم الاستشارات للمجتمع المحلي.	2.91	97.31	كبيرة
الحرية الأكاديمية		2.82	94	كبيرة

المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الأولى على الاستبيان.

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (13)، بأن درجة تأثير عامل الحرية الأكاديمية على نشاط الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي حسب آراء أفراد العينة الاستطلاعية، كانت مرتفعة بالنسبة للعبارات والمحور ككل، حيث بلغ متوسط استجاباتهم عليه 2.82.

جدول رقم (14): متوسط استجابات الأفراد على محور ضغوط العمل.

رقم البند	نص البند	المتوسط الحسابي* للبند	النسبة المئوية %	درجة تأثير المحدد
1	الأعمال البيداغوجية للأستاذ الجامعي.	2.93	97.84	كبيرة
2	الأعمال الإدارية للأستاذ الجامعي.	2.38	79.56	كبيرة

3	عدد الطلبة في القسم.	2.95	98.38	كبيرة
4	الوضع الاجتماعي للأستاذ.	2.96	98.92	كبيرة
	ضغوط العمل	2.80	93.5	كبيرة

المصدر: نتائج استجابات افراد العينة الاستطلاعية الأولى على الاستبيان.

من خلال نتائج الجدول رقم (14)، نلاحظ بأن درجة تأثير عامل ضغوط العمل على نشاط الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي حسب آراء أفراد العينة الاستطلاعية، كانت مرتفعة بالنسبة للعبارات والمحور ككل، حيث بلغ متوسط استجاباتهم عليه 2.80.

جدول رقم (15): متوسط استجابات الأفراد على محور تقييم الأداء.

رقم البند	نص البند	المتوسط الحسابي* للبند	النسبة المئوية %	درجة تأثير المحدد
1	تطوير معايير تقييم الأستاذ بالجامعة.	2.70	90.32	كبيرة
2	متابعة أداء الاستاذ بأساليب أكثر فاعلية.	2.75	91.93	كبيرة
3	ربط تقلد المناصب بالرتبة العلمية .	2.53	84.40	كبيرة
4	مراعاة الموضوعية عن التقدم للترقيات.	2.91	97.31	كبيرة
	تقييم الأداء	2.76	92.13	كبيرة

المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الأولى على الاستبيان.

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (15)، بأن درجة تأثير عامل تقييم الأداء على نشاط الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي حسب آراء أفراد العينة الاستطلاعية، كانت مرتفعة بالنسبة للعبارات والمحور ككل، حيث بلغ متوسط استجاباتهم عليه 2.76.

جدول رقم (16): متوسط استجابات الأفراد على محور التكنولوجيا.

رقم البند	نص البند	المتوسط الحسابي* للبند	النسبة المئوية %	درجة تأثير المحدد
1	توفير قاعدة بيانات معرفية خاصة بالجامعة.	2.76	89.24	كبيرة
2	استخدام وسائل الاتصال الحديثة للوصول إلى المعلومات بسرعة.	3	100	كبيرة
3	توفير الوسائل التعليمية الحديثة لتكنولوجيا الإعلام والاتصال.	3	100	كبيرة
التكنولوجيا		2.89	96.33	كبيرة

المصدر: نتائج استجابات افراد العينة الاستطلاعية الأولى على الاستبيان.

من نتائج الجدول رقم (16)، يتبين بأن درجة تأثير عامل التكنولوجيا على نشاط الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي حسب آراء أفراد العينة الاستطلاعية، كانت مرتفعة بالنسبة للعبارات والمحور ككل، حيث بلغ متوسط استجاباتهم عليه 2.89.

جدول رقم (17):متوسط استجابات الأفراد على محور العلاقات الإنسانية.

رقم البند	نص البند	المتوسط الحسابي* للبند	النسبة المئوية %	درجة تأثير المحدد
1	توفير جو من الثقة والصراحة والتفاهم والانسجام.	2.91	97.31	كبيرة
2	التفاعل الإيجابي بين التدريسيين .	2.56	85.48	كبيرة
3	العدل والمساواة في التعامل مع العاملين.	2.96	98.92	كبيرة
4	الاهتمام بالأستاذ واهتماماته ومساعدته على حل مشاكله.	2.95	98.38	كبيرة
5	تقديم الخدمات الاجتماعية والطبية.	2.90	96.77	كبيرة
العلاقات الإنسانية		2.85	95.2	كبيرة

المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الأولى على الاستبيان.

يتبين من نتائج الجدول رقم (17)، بأن درجة تأثير عامل العلاقات الإنسانية على نشاط الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي حسب آراء أفراد العينة الاستطلاعية، كانت مرتفعة بالنسبة للعبارات والمحور ككل، حيث بلغ متوسط استجاباتهم عليه 2.85.

جدول رقم (18): متوسط استجابات الأفراد على محور الرسمية في إجراءات العمل.

رقم البند	نص البند	المتوسط الحسابي* للبند	النسبة المئوية %	درجة تأثير المحدد
1	المرونة في إجراءات العمل.	2.03	67.66	متوسطة
2	متابعة تطبيق القوانين والأنظمة بالجامعة.	1.46	48.66	ضعيفة
3	مراقبة الحضور اليومي للأساتذة باستمرار.	1.08	36	ضعيفة
4	المحافظة على النظام العام بالجامعة.	1.58	52.66	ضعيفة
الرسمية في إجراءات العمل		1.53	51.25	ضعيفة

المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الأولى على الاستبيان.

يتضح لنا من خلال نتائج الجدول رقم (18)، بأن درجة تأثير عامل الرسمية في إجراءات العمل على نشاط الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي حسب آراء أفراد العينة الاستطلاعية، كانت ضعيفة بالنسبة للمحور ككل، حيث بلغ متوسط استجاباتهم عليه 1.53، والأمر نفسه بالنسبة للعبارات 2، 3، 4، أما العبارة رقم (1) والمتعلقة بمرونة الإجراءات العمل، فقد دلت نتائجها على تأثيرها المتوسط في نشاط الأستاذ المتعلق بالإنتاج العلمي.

جدول رقم (19):متوسط استجابات الأفراد على محور الهيكل التنظيمي.

رقم البند	نص البند	المتوسط الحسابي* للبند	النسبة المئوية %	درجة تأثير المحدد
1	ضرورة توافق الهيكل التنظيمي للجامعة مع أهدافها العامة.	2.12	70.66	متوسطة
2	وضوح طبيعة العلاقات القائمة بين الأساتذة والرؤساء.	1.25	41.93	ضعيفة
3	تناسب طبيعة تخصصات الأساتذة مع طبيعة مهام وواجبات وظائفهم.	1.24	41.39	ضعيفة

4	الازدواجية والتداخل في الأعمال والوظائف.	1.37	45.69	ضعيفة
	الهيكل التنظيمي	1.49	49.83	ضعيفة

المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الأولى على الاستبيان.

من خلال نتائج الجدول رقم (19)، يتبين لنا بأن درجة تأثير عامل الهيكل التنظيمي على نشاط الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي حسب آراء أفراد العينة الاستطلاعية، كانت ضعيفة بالنسبة للعبارات:2، 3، 4، وضعيفة أيضا بالنسبة للمحور ككل، حيث قدر متوسط درجة استجابات الأفراد على المحور ككل بـ1.49، ومتوسطة بالنسبة للعبارة رقم 1.

ب- عرض نتائج التساؤل الثاني: والمتعلق بترتيب المحددات بحسب درجة تأثيرها في نشاط الإنتاج العلمي:

جدول رقم (20): ترتيب متوسط استجابات الأفراد على المحاور ككل.

المحور	التكنولوجيا	الاتصالات	الحوافز والمكافآت	العلاقات الإنسانية	سياسات الجامعة	الحرية الأكاديمية	ضغوط العمل	تقييم الأداء	فرص النمو	المشاركة في القرارات	الرسمية في العمل	الهيكل التنظيمي
المتوسط	2.89	2.87	2.86	2.85	2.82	2.82	2.80	2.76	2.76	2.55	1.53	1.49
الرتبة	1	2	3	4	5	5	6	7	7	8	9	10

المصدر: نتائج الجداول من 08 إلى19.

من نتائج الجدول أعلاه، يتبين تفاوت تأثير المحددات التنظيمية من تأثير مرتفع كما هو الحال بالنسبة لعامل التكنولوجيا، حيث بلغ متوسط استجابات أفراد العينة على هذا المحور2.89، إلى تأثير ضعيف لها ومثال عن ذلك عامل الرسمية في إجراءات العمل، بمتوسط حسابي مساو لـ1.53 وعامل الهيكل التنظيمي بمتوسط حسابي مساو لـ1.49.

I-3-1-5 مناقشة نتائج الدراسة الاستطلاعية الأولى:

أ- مناقشة نتائج التساؤل الأول:

تشير النتائج المحصل عليها في الجداول أعلاه، إلى وجود تأثير عدد كبير من أبعاد المناخ التنظيمي على نشاط الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي وبدرجة مرتفعة أيضا، وتمثلت هذه الأبعاد في ما يلي:

الحوافز والمكافآت، الاتصالات، التكنولوجيا، العلاقات الانسانية، الحرية الأكاديمية، ضغوط العمل، تقييم الأداء، فرص النمو المهني ، المشاركة في القرارات، وسياسات الجامعة.

فبالنسبة للحوافز المادية والمعنوية والمكافآت المختلفة تعتبر محددات مهمة لمستوى أداء العامل بصفة عامة وبالنسبة للأستاذ بصفة خاصة، حيث يدفعه التحفيز الجيد نحو العمل الجاد والمثمر لإنتاج علمي متميز، خاصة في ما يتعلق بمجال الدعم المالي والتسهيلات المادية لنشاطات الأساتذة، فهذا من شأنه أن يؤثر بدرجة كبيرة على أداء الأستاذ الجامعي بحسب آراء عينة الدراسة الاستطلاعية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه كل من بودري وألاوي 2012[1]، بأن الإنفاق المادي على البحث العلمي يزيد من إنتاجية الباحث كما ونوعا والعكس، فإذا لم تشبع الحاجات المادية للأستاذ الجامعي، فإنه سيضطر إلى إشباعها عن طريق ممارسة أنشطة أخرى بعيدة عن نشاط البحث والإنتاج العلمي، وهذا ما أكدته نتائج دراسة فهد الشايع 1425هـ[2]، التي بينت أن انشغال بعض أعضاء هيئة التدريس بالأعمال الخارجية لتحسين وضعهم الاقتصادي يعتبر معوقا أساسيا يحول دون قدرته على الوصول إلى إنتاجية علمية مقبولة كما وكيفا، وما يؤكد هذه النتيجة أيضا هو حال جامعات العالم التي تتصدر التصنيف العالمي للجامعات في كل سنة، وحال جامعاتنا الجزائرية أيضا التي تأتي دائما في ذيل الترتيب، فالأمر يتعلق بدرجة كبيرة بحجم والتمويل والإنفاق المخصص لميدان البحث والتطوير الذي يزيد من دافعية الأستاذ نحو تقديم منتج علمي متميز أو العكس.

بالنسبة لعامل التكنولوجيا التي أظهرت النتائج أهميته، وأنه عامل رئيسي يمثل أحد عناصر المناخ التنظيمي التي تؤثر بدرجة كبيرة على متغير الإنتاج العلمي، راجع إلى طبيعة العصر الذي نعيشه، والذي اصطلح على تسميته من طرف البعض بعصر التكنولوجيا، فإذا لم تساير جامعاتنا هذا العصر وتأخذ من هذه التكنولوجيا ما يخدم سيرورة عملياتها ويحسن من مخرجاتها، فلن تحقق أية فاعلية على مستوى هذه المخرجات، فالأستاذ بالجامعة بحاجة إلى التعامل مع التقنيات الحديثة لوسائل الاعلام والاتصال مثلا، للوصول إلى المعلومات بسهولة وسرعة، وبحاجة أيضا إلى الوسائل التعليمية الحديثة التي تعينه على تقديم بحوثه ومحاضراته للطلاب وتدفعه للتجديد في كل مرة، وهذا من شأنه أن يسهل عليه أنشطته

[1]--Beaudry, Catherine and Allaoui, Sedki.(2012). Impact of public and private research funding on scientific production, The case of nanotechnology. Research Policy, 41(9). Available at: http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733312000832

[2]- فهد سليمان الشايع، م س.

المختلفة، وخاصة نشاط البحث العلمي، فقد جاء في التقرير السنوي الثالث للتنمية الثقافية لسنة2010[1]، بأن الجامعة كغيرها من المنظمات الخدمية تحتاج إلى أنظمة تقنية لتسهيل سيرورة أنشطتها، ويحتاج نشاط البحث العلمي أكثر إلى هذه التقنية وخاصة تقنية المعلومات والاتصالات التي تتيح إمكانات كبيرة للوصول إلى منابع المعرفة واستخلاصها وتطويعها واستثمارها في قطاع الإنتاج والخدمات.

كما أظهرت النتائج أهمية عامل الاتصالات ومرونتها في تسهيل نشاط البحث العلمي لدى الأستاذ، باعتبارها العملية الأساسية التي يتم بها نقل الأفكار والمعلومات للغير، والأمر نفسه بالنسبة لعامل العلاقات الإنسانية والمشاركة في القرارات، والتي بينت نتائجهما أثرهما الكبير في نشاط البحث العلمي، فاهتمام الإدارة بالأستاذ ومساعدته على تجاوز مشكلاته، التي من شأنها التخفيف من حدة الضغوط التي يعاني منها، والسماح له بالمشاركة في القرارات التي تتعلق بمهامه كما جاء في دراسة السهلاوي والنويصر سنة 1996[2]، يجعله يشعر بالولاء لمؤسسته ويهتم بسمعتها الأكاديمية، الأمر الذي يدفعه إلى التفاني في تحسين أدائه التدريسي والبحثي وكذا خدماته التي يقدمها للمجتمع، كما أن التفاعل الإيجابي بين أعضاء هيئة التدريس يساهم في تبادل الأفكار وتطويرها، وهذا ما أشارت إليه دراسة كل من الزغبي 2011[3]، ودراسة الشايع 1425، إلى أن صعوبة تكوين فرق عمل لإجراء البحوث الأكاديمية في البيئة الحالية له تأثير كبير على نشاط الإنتاجية العلمية، ودراسة بيودري 2012 التي بينت نتائجها بأن الباحثين الذين لديهم أعمال نشر مشتركة عادة ما يكونون أكثر إنتاجية.

بالنسبة لعامل الحرية الأكاديمية، تعتبر من عوامل المناخ التنظيمي في الجامعة (دراسة القريوتي 1994)[4]، وبما أن الأستاذ هو عضو في هذا التنظيم، فإن أداءه الأكاديمي يتأثر بهذا العامل الحيوي، ذلك أن شعور الأستاذ بالاستقلالية في عملة والحرية في أداء مختلف مهامه المتعلقة بالتدريس كتنفيذ المنهج الدراسي وتقويم الطلبة، أو تلك المتعلقة بالبحث العلمي، كحرية المشاركة في المؤتمرات والندوات التي تعقد للباحثين، أو المتعلقة بخدمة المجتمع كأن يقدم استشاراته للمجتمع دون قيود، كل هذا من شأنه

---

[1]- التقرير العربي الثالث للتنمية الثقافية، م س، ص127.

[2]- عبد الله عبد العزيز السهلاوي، خالد رشيد النويصر، الإنتاجية و العوامل المؤثرة عليها كما يراها أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بجامعة الملك فيصل وجامعة الملك عبد العزيز، مجلة وجامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية، م 8،ع 2 ، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1996، ص ص 385- 417.

[3]- ابراهيم الشرع وطلال الزعبي، مشكلات البحث التربوي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية بالجامعات الأردنية الحكومية، مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية م 38، ملحق4، 2011، ص1399.

[4]- محمد قاسم القريوتي، م س ،ص 73.

أن يرفع من مستوى إنتاجيته العلمية، وهذا ما أشار إليه التقرير العربي الثالث للتنمية الثقافية، حول إسهام الجامعات في تقدم المعرفة، الذي يتطلب التأكيد على التلازم بين دوري التعليم والبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس، وإحداث التوازن ما بين مهامهم التدريسية ومهامهم البحثية، وتزداد الحاجة إلى هذا التأكيد نظرا لأن أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، يشكلون الكتلة الأساسية للبحث العلمي في الجامعات، وذلك لندرة وجود مراكز أبحاث حكومية مستقلة عن مؤسسات التعليم العالي وتعمل من خلال باحثين متفرغين، ويتأتى من ذلك الاعتراف بالمعرفة والبحث العلمي كمادة أولية رئيسية ومورد دائم، وبالتالي تمتع أعضاء هيئة التدريس بالحريات الأكاديمية في التعليم والبحث والإنتاج المعرفي والأدبي والفني والتقني والتعبير الفكري الحر والناقد، من دون ضغوط مؤسسية أو مجتمعية، ومن دون تمييز ليتمكنوا من سبر غور المعرفة، وتوسيع نطاقها والرقي بها بحرية تامة[1].

بالنسبة لعامل فرص التقدم والنمو المهني والتي أظهر متوسط استجابات أفراد العينة تأثيره المرتفع على نشاط الإنتاج العمي، راجع إلى أهمية التكوين والتدريب المتواصل لأعضاء الهيئة التدريسية في أي جامعة تسعى إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، وهذا ما ذكره مرزوق أبو وطفة 2002[2] في دراسته، حيث أشار إلى أن الجامعة الحديثة اليوم، تجاوزت الدور التقليدي المتمثل في تقديم الخدمات التعليمية العامة، وامتد دورها لتصبح مؤسسة إنتاجية تتبعها مراكز للأبحاث والاستشارات والمشاريع المجتمعية، إضافة إلى دورها في إعداد وتأهيل العنصر البشري القادر على الإيفاء بمستلزمات هذه النهضة، وتقديم الإنجازات العلمية التي تخدم الخطط التنموية في المجتمع، إذن فنجاح التعليم الجامعي يتوقف على أداء الأستاذ وعلى مدى امتلاكه للمهارات والخبرات التربوية المختلفة، فمخرجات التعليم ونواتجه وسمعة الجامعة الأكاديمية مرتبطة بقوة وإعداد وتأهيل عضو هيئة التدريس. بالنسبة للضغوط المهنية التي يعانيها الأستاذ الجامعي ممثلة بالأساس في الأعباء البيداغوجية والإدارية، وكذا الوضع الاجتماعي له، كلها عوامل تؤثر في نشاط البحث العلمي، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة فهد الشايع 1425[3]، التي توصلت إلى أن عدم توفر الوقت الكافي للقيام بإجراء البحوث العلمية، وكثرة الأعباء التدريسية كلها عقبات أمام نشاط البحث العلمي للأستاذ الجامعي.

---

[1] - التقرير العربي الثالث للتنمية الثقافية، 2010، م س، ص 27.
[2] - محمود مرزوق أبو وطفة،2002، م س، ص41.
[3] - فهد سليمان الشايع، م س.

ويتمثل المحدد التنظيمي الآخر ذو التأثير الكبير في النشاط البحثي، في عامل التقييم لأداء الأستاذ الجامعي، ذلك أن وجود معايير علمية وموضوعية، وأساليب فعالة في التقييم يشعر الأستاذ بالعدالة والمساواة والمسؤولية تجاه مهامه، مما يدفعه لتقديم الأفضل والأحسن دائما. غير أن المعايير المعتمدة في جامعاتنا لتقييم أداء الأستاذ الجامعي لم تثبت فعاليتها، كونها تعتمد على معايير شكلية، ومثال ذلك الترقية الوظيفية القائمة على تراكم سنوات الخدمة مع إنتاج بحثي ضعيف نسبيا، وعكس ذلك ما نجده في الجامعات الغربية التي تعتمد معايير ذات فعالية في تقييم أداء الأستاذ الجامعي، مما انعكس على جودة مخرجاتها، فقد جاء في التقرير السنوي للتنمية الثقافية لسنة 2010[1]، أن الأعراف والممارسات الجامعية في أمريكا الشمالية مثلا تقتضي بتحديد المهمات السنوية لعضو هيئة التدريس على شكل مسؤولية مقررات دراسية، والإشراف على عدد من طلبة الدراسات العليا، وإدارة أبحاث ممولة من جهات داخلية وخارجية أو غير ممولة، وإنتاج بحثي، ومشاركة في مؤتمرات وغيرها، وما إلى ذلك من أمور، من دون ذكر أي دوام وما إليه، ويقدم كل عضو في نهاية كل سنة دراسية تقريرا سنويا عن مجمل أنشطته وأعماله وإنجازاته، وتصويب مهماته اللاحقة تبعا لإنجازاته السابقة، واللافت للأمر أن مجمل الأبحاث تدل على أن عضو هيئة التدريس في هذه الجامعات، يقضي ما لا يقل عن خمسين ساعة أسبوعيا كمعدل عام للوقت الذي يخصصه لمهماته الجامعية، وقد يصل عند البعض من المبتدئين بالتعليم أو من الباحثين الأغزر إنتاجا إلى سبعين ساعة أسبوعيا، حيث تدل المعلومات المتوافرة حول الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الولايات المتحدة الأمريكية، على أن المعدلات العامة لإنتاج الذين يعملون في مؤسسات جامعية تبلغ في غضون خمس سنوات، أي ما يعادل الفترة المطلوبة عادة للترقية من رتبة أكاديمية إلى أخرى، 6.5 مقالات منشورة في دوريات محكمة، و1.25 كتابا أو دراسة أو تقريرا منشورا، و2.25 مراجعة منشورة لكتابات وضعها آخرون، و3.25 مقالا غير محكم، و14.75 تقديما في مؤتمر أو ندوة أو معرض.

جاءت استجابات أفراد العينة حول عامل السياسات من حيث تأثيرها على نشاطهم البحثي، بدرجة كبيرة أيضا، ذلك أن مختلف المحددات التي سبق ذكرها تعكس سياسة الجامعة، ومدى اهتمامها بمواردها البشرية المتمثلة أساسا في أعضاء الهيئة التدريسية، فسياسة إشراك الأساتذة في القرارات المتعلقة بالقسم أو الكلية، وسعي الجامعة إلى مواكبة التكنولوجيا بتوفير الوسائل التقنية المختلفة،، ومنحها الحرية

[1] - التقرير العربي الثالث للتنمية الثقافية، 2010، م س، ص58.

للأساتذة في ممارسة مهامهم المختلفة، والاهتمام بتنمية قدراتهم وإمكاناتهم، وغيرها، تدخل ضمن الخطط التي تتبناها الجامعة من أجل توفير مناخ علمي يسمح بتحسين مخرجاتها.

عامل الرسمية في إجراءات العمل لم يكن له تأثير يذكر، فمتوسط استجابات أفراد العينة على هذا المحور لم تتعد 1.53، وهي درجة تأثير ضعيفة جدا إذا ما قورنت بالعوامل السابقة، ويرجع سبب ذلك، إلى أن الأستاذ في الجامعة يعي جيدا مكانة الدور الذي يمارسه، كما يعي أيضا مكانة الحرم الجامعي الذي ينبغي أن يضرب به المثل كصرح علمي في النظام والاحترام، فقيمة النظام ينبغي أن تكون في صميم ممارسات الأستاذ الجامعي التدريسية والبحثية، بغض النظر عن وجود من يراقب حضوره أو غيابه.

النتائج المتعلقة بمحور الهيكل التنظيمي دلت على ضعف تأثير هذا المحدد التنظيمي على نشاط الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي، وهذا ما أوردته العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة المناخ التنظيمي بالمؤسسات الجامعية أو البحثية، ومثال عن هذه الدراسات، دراسة القريوتي 1999[1]، التي لم تأخذ بعد الهيكل التنظيمي بعين الاعتبار عند تقييمها للمناخ السائد بالجامعات الأردنية، ويرجع ضعف تأثير هذا المحدد في نشاط البحث العلمي للأستاذ الجامعي حسب تحليلنا لهذه النتائج، إلى اعتبار أن نشاط البحث والإنتاج العلمي يتطلب عوامل ضرورية بالدرجة الأولى كتوفير الحوافز والتكنولوجيا المتقدمة وغيرها، وعوامل مكملة تأتي في الدرجة الثانية، وكون العناصر الضرورية لم توفر بالشكل المطلوب، وهذا من خلال معايشتنا لهذا الواقع، فإن الأستاذ الجامعي لا يرى في عامل الهيكل التنظيمي أثرا كبيرا، ذلك أن نشاط البحث العلمي يرتبط بالدرجة الأولى بالأستاذ، فإذا ما وفرت له العوامل السابقة بدرجة مقبولة، فإنه سينتج، بالرغم من وجود بعض النقائص المتعلقة بالتنظيم الإداري مثلا، كعدم توافقه مع الأهداف العامة للجامعة.

ب- مناقشة نتائج التساؤل الثاني:

يتأثر نشاط الإنتاج العلمي لدى الأستاذ الجامعي بمجموعة من العوامل الضرورية لهذا النشاط، والتي لا تختلف كثيرا في درجة تأثيرها وأهميتها، وهذا ما بينته القيم المتقاربة لهذه العوامل، ويتعلق الأمر خاصة، بمحدد التكنولوجيا التي تعتبر عاملا لا غنى عنه في ظل التطور المعرفي الهائل، الذي تشهده مختلف العلوم، وبالتالي فإن تقديم منتج علمي ذو جودة، يتماشى وخصائص العصر التكنولوجي الذي نعيشه، يتطلب توفير التقنيات المتطورة لتسهيل عمليات البحث والإنتاج، والأمر نفسه بالنسبة لعامل

[1] - محمد قاسم القريوتي، م س، ص73.

الحوافز، الاتصالات، الحرية الاكاديمية، فرص النمو المهني، سياسات الجامعة، ضغوط العمل، العلاقات الإنسانية، أسلوب تقييم الأداء، والمشاركة في القرارات، بصفة عامة، تعتبر عوامل أولية وضرورية لتحفيز نشاط البحث العلمي لدى الأستاذ، وهذا ما أكدته النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى، أما محدّدي الرسمية في العمل والهيكل التنظيمي للجامعة فلم يكونا ضمن العوامل الضرورية، وبذلك جاءت مرتبتيهما في الأخير من حيث درجة التأثير، فالدراسات التي اعتمدناها في هذا البحث لم تشر إلى تأثير هذين العاملين على نشاط البحث العلمي للأستاذ الجامعي (السهلاوي والنويصر1996، فهد الشايع1425هـ، الشرع والزغبي2011، ودراسة بيودري وألاوي2012)، ويرجع السبب كما أسلفنا الذكر إلى كون ممارسة الأستاذ لمهمة البحث العلمي تتعلق بجهوده خاصة وبمختلف التسهيلات التي من شأنها مضاعفة هذه الجهود، في حين أن الهيكل التنظيمي لا يمكن أن يكون محفزا أساسيا لهذه الجهود، ولا يمكن للرسمية في إجراءات العمل أن تحد من دافعيته لهذا النشاط، باعتباره يمتلك الكفاءات الأخلاقية التي تجعله ملتزما بالقوانين والنظام العام دون حاجته إلى من يفرضها عليه، وإذا ما فرضت عليه فلن تغير شيئا في ظل عدم توافر العوامل الضرورية، وعدم اتصاف المؤسسة التي ينتمي إليها بمناخ مفتوح يسمح له بالحرية في أدائه، ومشاركة فعالة في مختلف القرارات التي تتعلق بممارساته، بمعنى آخر، أن الأستاذ الجامعي الجزائري إذا لم توفر له المحددات الضرورية ، بدءا من المحدد الذي أخذ المرتبة الأولى إلى غاية المرتبة العاشرة في استجاباته، لن يحقق إنتاجا علميا مرغوبا فيه كما ونوعا، لذلك فهو لا يرى في المحددين اللذين أخذا المرتبتين الـ11 والـ12 أهمية أو تأثيرا في هذا النشاط.

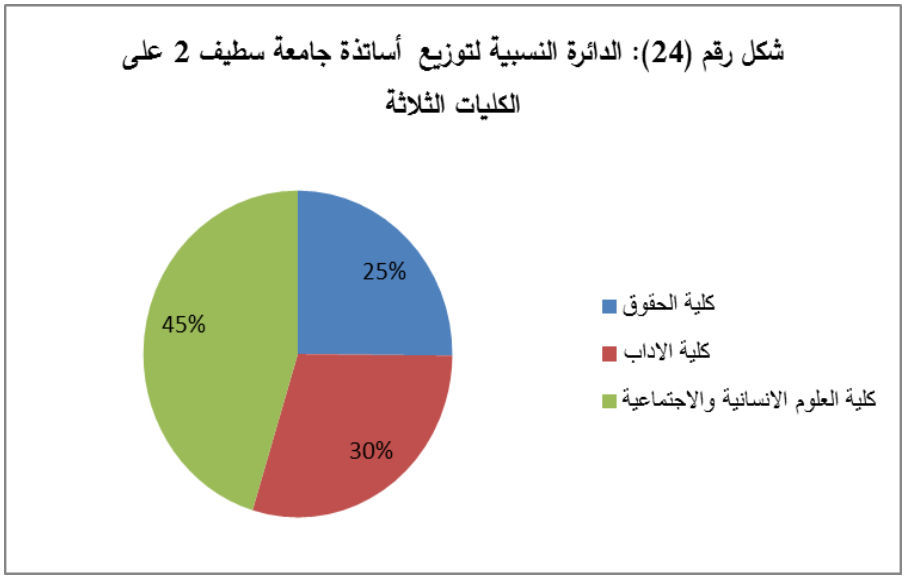
I-3-2 الدراسة الاستطلاعية الثانية: كما سبقت الإشارة فإن الهدف من إجراء المرحلة الثانية من الدراسة الاستطلاعية هو التجريب الأولي لأداة الدراسة الأساسية، والمتمثل في الاستبيان، وذلك قصد التحقق من مدى صلاحيته لقياس ما وضع لقياسه، من خلال تطبيقه على عينة أولية مكونة من 36 أستاذا من مختلف التخصصات والمراتب العلمية من جامعة سطيف2، ليتم في الأخير تعيين خصائصه السيكومترية المتمثلة أساسا في الصدق والثبات، وقبل الشروع في وصف هاتين الخاصيتين وتحديد مختلف الطرق التي استخدمت في التأكد من وجودهما، تجدر بنا الإشارة إلى المراحل التي تم اتباعها في بناء أداة الدراسة، وذلك بعد عرض الخصائص المتعلقة بعينة الدراسة الاستطلاعية الثانية.

I-3-2-1 مجتمع الدراسة الاستطلاعية الثانية: تمثل مجتمع الدراسة الاستطلاعية الثانية والذي يمثل مجتمع الدراسة النهائية أيضا، في أساتذة جامعة سطيف2، وفي ما يلي وصف لخصائص هذا المجتمع:

جدول رقم (21): تعداد الأساتذة الباحثين بجامعة سطيف2 وتوزيعهم على الكليات الثلاثة إلى غاية 2017/12/31.

الكلية	كلية الحقوق والعلوم السياسية	كلية الآداب واللغات الأجنبية	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	المجموع
عدد الأساتذة	175	206	315	696
النسبة المئوية٪	25.5	29.6	45.3	100

المصدر: مديرية المستخدمين لجامعة سطيف 2.



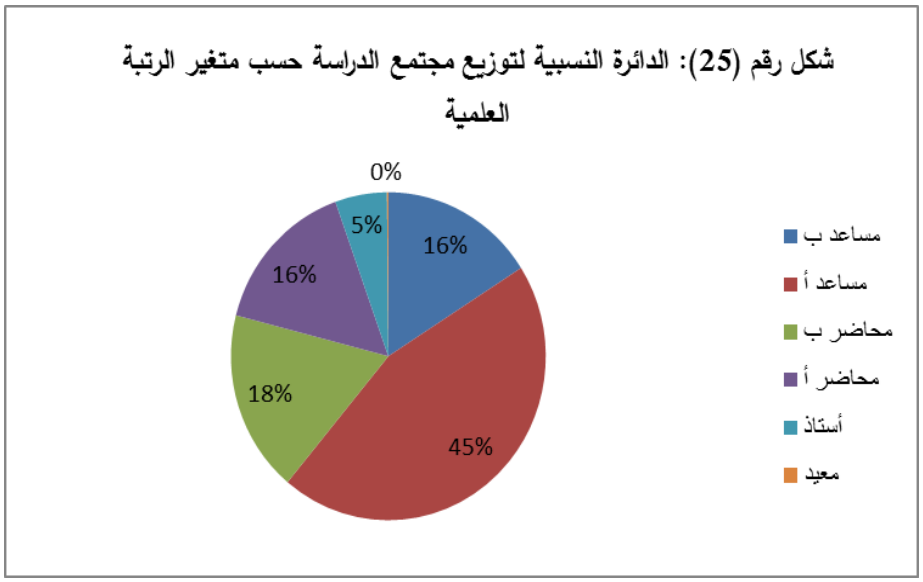
المصدر: مديرية المستخدمين لجامعة سطيف 2.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (21)، أن عدد الأساتذة بكلية الحقوق والعلوم السياسية بلغ خلال في نهاية سنة 2017 ما يقارب 175 أستاذا من مختلف الدرجات العلمية، وهو يمثل ما نسبته 25.5% من مجتمع الدراسة، وعددهم بكلية الآداب واللغات قد بلغ ما يقارب 206 أستاذا، أي بنسبة 29.6% من مجتمع الدراسة، أما بالنسبة لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية فقد بلغ عددهم 315 أستاذا يمثلون ما نسبته 45.3% من مجتمع الدراسة، وهذا راجع إلى العدد الكبير من الطلبة الذين يتجهون لدراسة التخصصات الموجودة بالكلية مما يتطلب وجود تأطير كبير لهم.

جدول رقم (22): توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية لأساتذة جامعة سطيف2.

الرتبة العلمية	الحقوق والعلوم السياسية	الآداب واللغات الأجنبية	العلوم الإنسانية والاجتماعية	المجموع	النسبة المئوية
مساعد.ب	32	42	37	111	15.9
مساعد.أ	90	88	135	314	45.1
محاضر.ب	29	33	63	125	18
محاضر.أ	20	24	63	108	15.5
أستاذ	03	15	15	37	5.5
معيد	00	01	00	01	0.1
المجموع	175	206	315	696	100

المصدر: مديرية المستخدمين لجامعة سطيف 2.



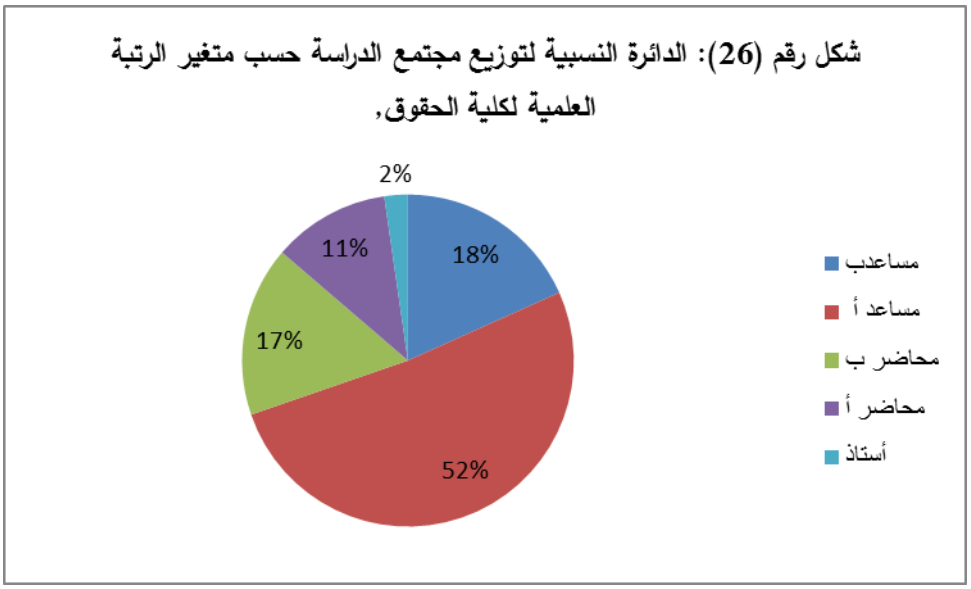
المصدر: مديرية المستخدمين لجامعة سطيف 2.

نلاحظ من الجدول رقم (22) أن أفراد مجتمع الدراسة يتوزعون حسب رتبهم العلمية كمايلي:111 أستاذا مساعدا قسم ب بنسبة 15.9%، 314 أستاذا برتبة مساعد أ بنسبة 45.1%، 125 أستاذا برتبة محاضر ب بنسبة 18%، 108 أستاذا برتبة محاضر أ بنسبة 15.5%، 37 أستاذا برتبة أستاذ التعليم العالي بنسبة 5.5%، وأستاذا وحيدا برتبة معيد، وبذلك تكون فئة الأساتذة من رتبة مساعد أ، الفئة التي تمثل النسبة الأكبر في تشكيل مجتمع دراستنا.

جدول رقم (23): توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية لأساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية.

الرتبة العلمية	مساعد ب	مساعد أ	محاضر ب	محاضر أ	أستاذ	المجموع
العدد	32	90	29	20	04	175
النسبة المئوية	18.3	51.4	16.6	11.4	2.3	100

المصدر: مديرية المستخدمين لجامعة سطيف2.



المصدر: مديرية المستخدمين لجامعة سطيف2.

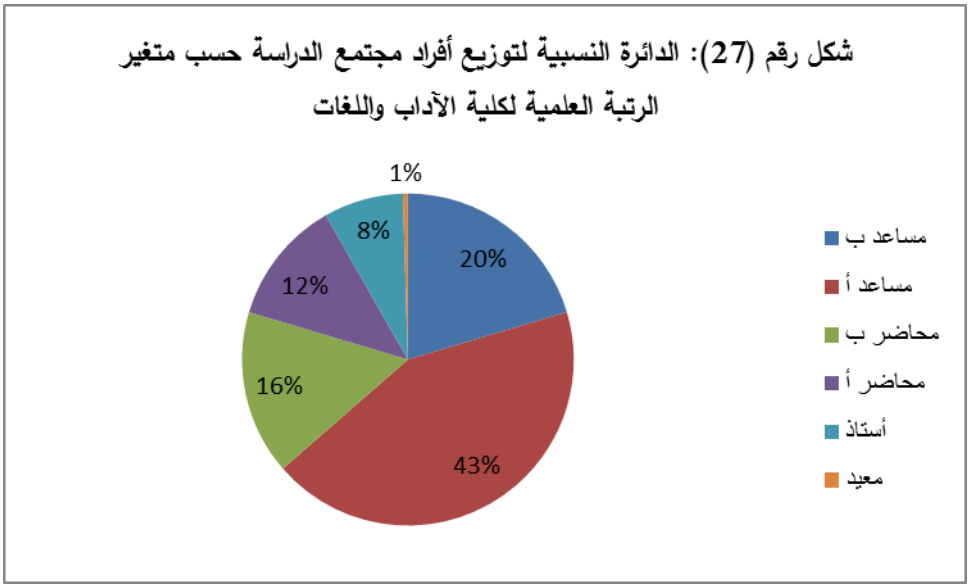
نلاحظ من الجدول رقم (23) أن أفراد مجتمع الدراسة بكلية الحقوق والعلوم السياسية يتوزعون حسب رتبهم العلمية كمايلي:32 أستاذا مساعدا قسم ب بنسبة 18.3%، 90 أستاذا برتبة مساعد أ بنسبة 51.4%، 29 أستاذا برتبة محاضر ب بنسبة 16.6%، 20 أستاذا برتبة محاضر أ بنسبة 11.4%، 4 أساتذة برتبة أستاذ التعليم العالي بنسبة 2.3%، وبذلك تكون فئة الأساتذة من رتبة مساعد أ، الفئة التي تمثل النسبة الأكبر في تشكيل مجتمع كلية الحقوق والعلوم السياسية.

جدول رقم (24): توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية لأساتذة كلية الآداب واللغات الأجنبية.

الرتبة العلمية	مساعد ب	مساعد أ	محاضر ب	محاضر أ	أستاذ	معيد	المجموع
العدد	42	89	33	25	16	01	206
النسبة المئوية	20.4	43.2	16	12.1	7.8	0.5	100

المصدر: مديرية المستخدمين لجامعة سطيف 2.

شكل رقم (27): الدائرة النسبية لتوزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية لكلية الآداب واللغات



المصدر: مديرية المستخدمين لجامعة سطيف 2.

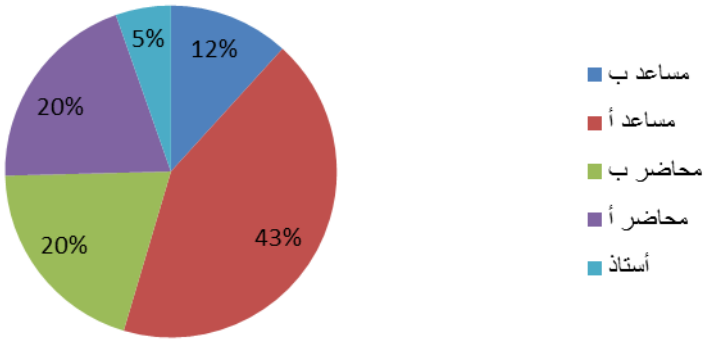
نلاحظ من الجدول رقم (24) أن أفراد مجتمع الدراسة بكلية الآداب واللغات الأجنبية يتوزعون حسب رتبهم العلمية كمايلي:42 أستاذا مساعدا قسم ب بنسبة 20.4%، 89 أستاذا برتبة مساعد أ بنسبة 43.2%، 33 أستاذا برتبة محاضر ب بنسبة 16%، 25 أستاذا برتبة محاضر أ بنسبة 12.1%، 16 أستاذا برتبة أستاذ التعليم العالي بنسبة 7.8%، وأستاذا فقط برتبة معيد بقسم الفرنسية، وبذلك تكون فئة الأساتذة من رتبة مساعد أ، الفئة التي تمثل النسبة الأكبر في تشكيل مجتمع كلية الآداب واللغات الأجنبية.

جدول رقم (25): توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية لأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

الرتبة العلمية	مساعد.ب	مساعد.أ	محاضر.ب	محاضر.أ	أستاذ	المجموع
العدد	37	135	63	63	17	315
النسبة المئوية	11.7	42.9	20	20	5.4	100

المصدر: مديرية المستخدمين لجامعة سطيف 2.

شكل رقم (28):الدائرة النسبية لتوزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية لكلية العلوم الانسانية والاجتماعية



المصدر: مديرية المستخدمين لجامعة سطيف 2.

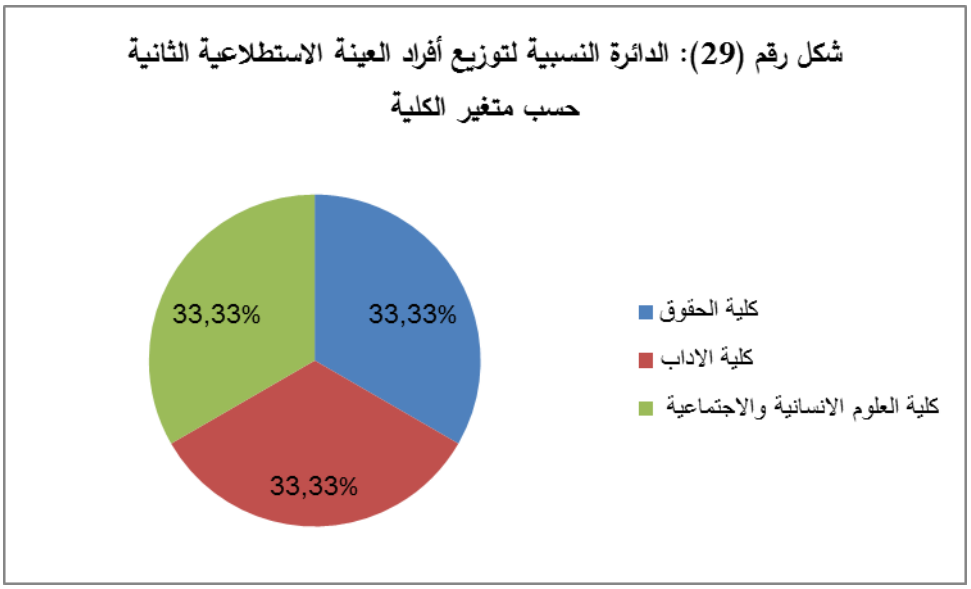
نلاحظ من الجدول رقم (25) أن أفراد مجتمع الدراسة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يتوزعون حسب رتبهم العلمية كمايلي:37 أستاذا مساعدا قسم ب بنسبة 11.7%، 135 أستاذا برتبة مساعد أ بنسبة 42.9%، 63 أستاذا برتبة محاضر ب بنسبة 20%، 63 أستاذا أيضا برتبة محاضر أ بنسبة 20%، 17 أستاذا برتبة أستاذ التعليم العالي بنسبة 5.4%، وبذلك تكون فئة الأساتذة من رتبة مساعد أ، الفئة التي تمثل النسبة الأكبر أيضا في تشكيل مجتمع كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

I-3-2-2 عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية: تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية من 36 أستاذا من جامعة سطيف2، وقد تم اختيارهم بطريقة المعاينة العشوائية الطبقية غير التناسبية، على اعتبار أن مجتمع الدراسة مقسم إلى طبقات ممثلة في الكليات الثلاثة لجامعة سطيف2، وفي ما يلي وصف لخصائص هذه العينة:

جدول رقم (26): توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية حسب متغير الكلية.

الكلية	كلية الحقوق والعلوم السياسية	كلية الآداب واللغات الأجنبية	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	المجموع
عدد الأساتذة	12	12	12	36
النسبة المئوية٪	33.33	33.33	33.33	100

المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الثانية على الاستبيان.



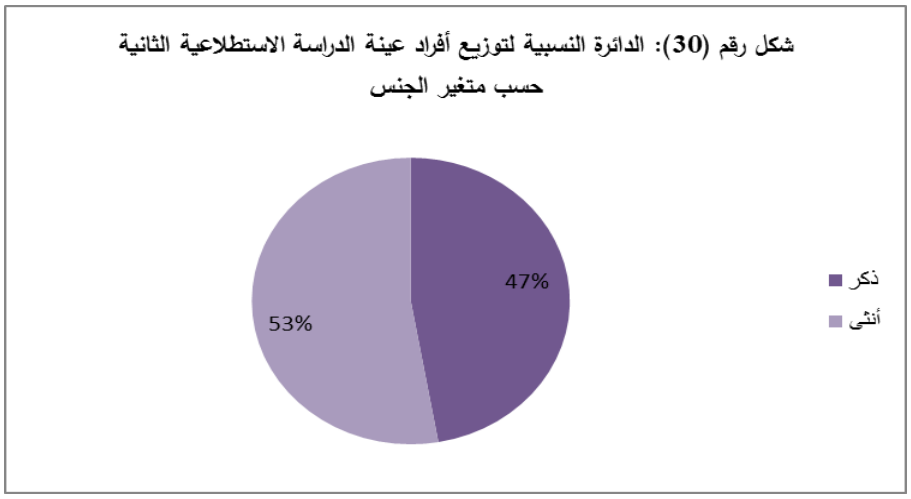
المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الثانية على الاستبيان.

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية بالتساوي في الكليات الثلاثة وذلك لأننا لم نراع نسبة تواجد عدد أساتذة الكليات الثلاثة في مجتمع الدراسة وهو ما يعرف بالمعاينة الطبقية غير التناسبية، وبذلك توزع الأفراد الستة والثلاثون كمايلي:12 أستاذا من كلية الحقوق والعلوم السياسية، 12أستاذا من كلية الآداب واللغات الأجنبية، 12 أستاذا من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وبنسب متساوية أيضا.

جدول رقم (27): توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية حسب متغير الجنس.

الجنس	ذكر	أنثى	المجموع
عدد الأساتذة	17	19	36
النسبة المئوية٪	47.2	52.8	100

المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الثانية على الاستبيان.



شكل رقم (30): الدائرة النسبية لتوزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية حسب متغير الجنس

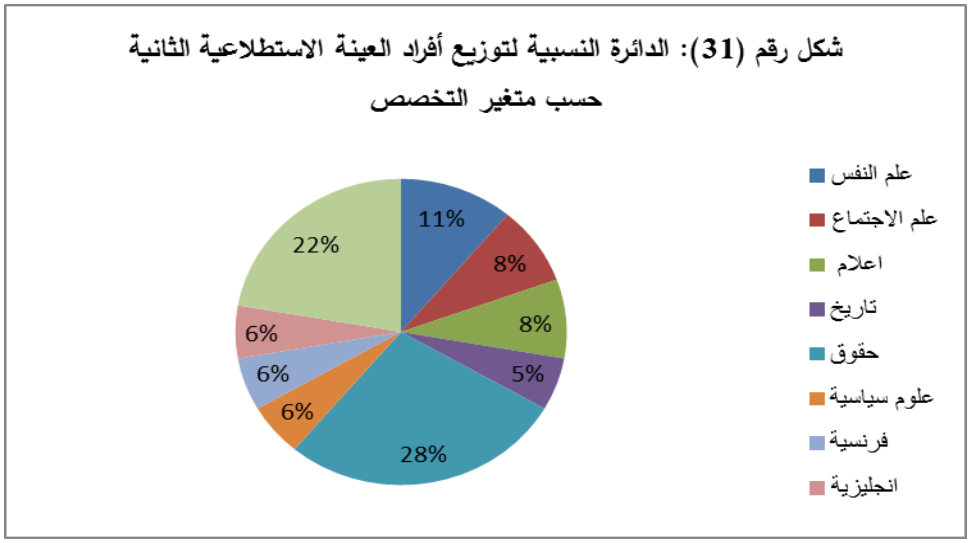
المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الثانية على الاستبيان.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (27) أن أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية يتوزعون بنسب متقاربة بالنسبة لمغير الجنس، حيث شكلت فئة الذكور نسبة 47.2٪ وشكلت فئة الإناث نسبة 52.8٪.

جدول رقم (28): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية الثانية حسب متغير التخصص.

التخصص	علم النفس	علم الاجتماع	اعلام واتصال	تاريخ	حقوق	علوم سياسية	فرنسية	انجليزية	لغة وأدب عربي	المجموع
عدد الأساتذة	4	3	3	2	10	2	2	2	8	36
النسبة المئوية٪	11.1	8.3	8.3	5.6	27.8	5.6	5.6	5.6	22.2	100

المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الثانية على الاستبيان.



شكل رقم (31): الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة الاستطلاعية الثانية حسب متغير التخصص

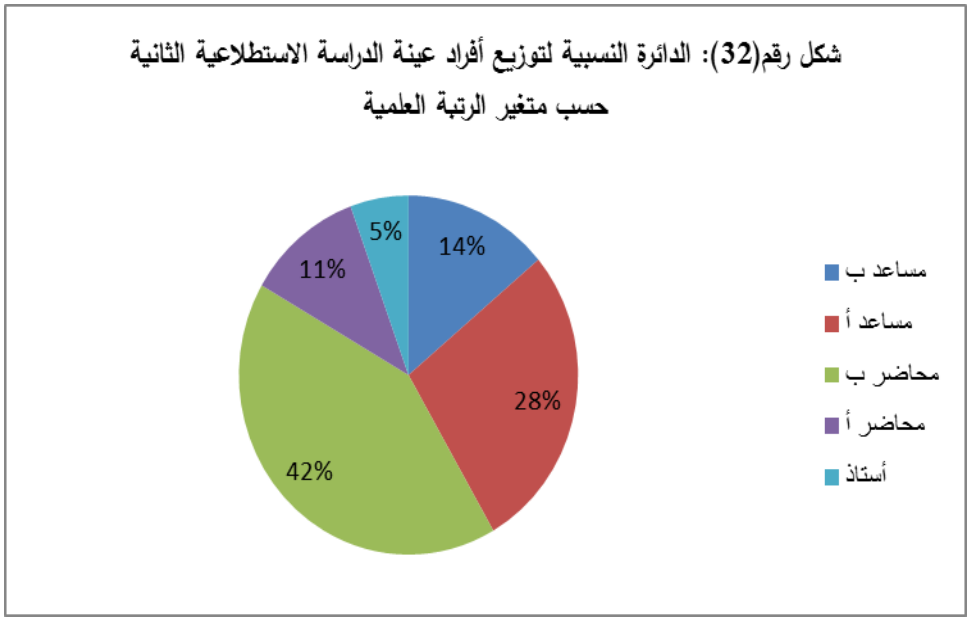
المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الثانية على الاستبيان.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أفراد عينة دراستنا الاستطلاعية يتوزعون حسب متغير التخصص العلمي كمايلي: 4 أساتذة من قسم علم النفس بنسبة 11.1٪، 3 أساتذة من قسم علم الاجتماع بنسبة 8.3٪، 3 أساتذة من قسم الإعلام والاتصال بنسبة 8.3٪ أيضا، أستاذين من قسم التاريخ، أستاذين من قسم العلوم السياسية، أستاذين من قسم الفرنسية وكذا قسم الإنجليزية، بنسبة 5.6٪ لكل قسم، 10 أساتذة من قسم الحقوق بنسبة 27.8٪، و8 أساتذة من قسم اللغة والأدب العربي بنسبة 22.2 ٪.

جدول رقم (29): توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية حسب متغير الرتبة العلمية.

الرتبة العلمية	مساعد. ب	مساعد. أ	محاضر. ب	محاضر. أ	أستاذ	المجموع
العدد	5	10	15	4	2	36
النسبة المئوية٪	13.9	27.8	41.7	11.1	5.6	100

المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الثانية على الاستبيان.



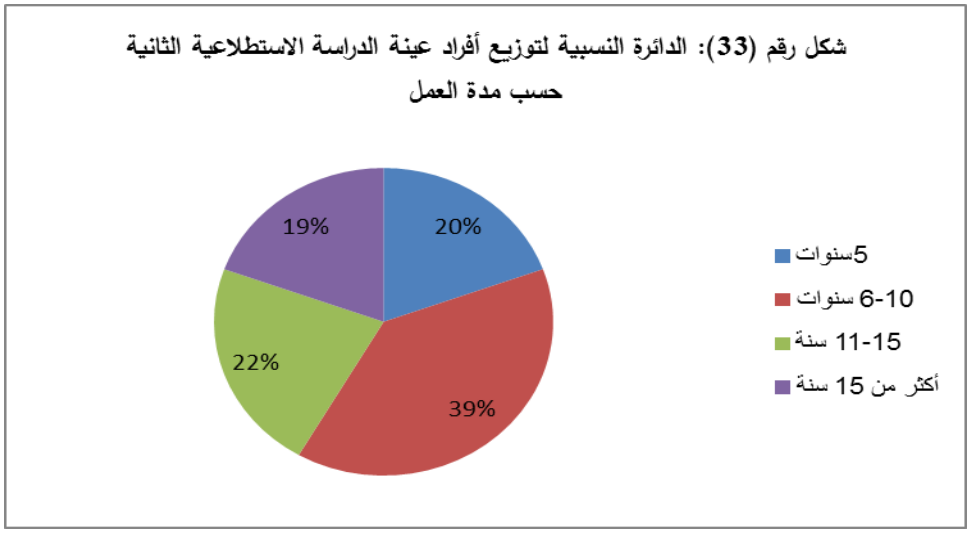
المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الثانية على الاستبيان.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (29) أن أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية يتوزعون حسب رتبهم العلمية كما يلي: 5 أساتذة مساعدين قسم ب بنسبة 13.9%، 10 أساتذة برتبة مساعد أ بنسبة 27.8%، 15 أستاذا برتبة محاضر ب بنسبة 41.7%، 4 أساتذة برتبة محاضر أ بنسبة 11.1%، أستاذين برتبة أستاذ التعليم العالي بنسبة 5.6%، وبذلك تكون فئة الأساتذة من رتبة محاضر ب، الفئة التي تمثل النسبة الأكبر في تشكيل عينة دراستنا.

جدول رقم (30): توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية حسب مدة العمل بالجامعة.

مدة العمل بالجامعة	5سنوات	من6-10سنوات	من 11-15سنة	أكثر من 15سنة	المجموع
العدد	7	14	8	7	36
النسبة المئوية	19.4	38.9	22.2	19.4	100

المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الثانية على الاستبيان.



المصدر: نتائج استجابات أفراد العينة الاستطلاعية الثانية على الاستبيان.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (30) أن الأساتذة الذين تتراوح مدة عملهم من 6 إلى 10 سنوات شكلت نسبة كبيرة من تكوين أفراد العينة 38.9٪، بينما نسبة الأساتذة الذين تراوحت مدة عملهم 5 سنوات وأكثر من 15 سنة، شكلت النسبة الأقل وبالتساوي بالنسبة للفئتين في تشكيل العينة بنسبة 19.4٪، وعينة الأساتذة الذين تراوحت مدة عملهم بالجامعة ما بين 11 إلى 15 سنة، شكلت ما نسبته 22.2٪.

I-4 أداة الدراسة:

I-4-1 بناء أداة الدراسة (الاستبيان): يعتمد المنهج الوصفي على البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة التي يدرسها وعلى وسائل القياس التي تساعد على جمع هذه البيانات وتبويبها ومن ثمة تحليلها واستخلاص النتائج منها، ويعتبر الاستبيان أحد أدوات هذا المنهج، التي تستخدم لجمع البيانات عن الظاهرة موضوع الدراسة، لهذا فقد اعتمدنا على تقنية الاستبيان الذي يتماشى والمنهج المستخدم، وكذلك على اعتبار أنه أداة تستخدم بكثرة في البحوث التربوية والاجتماعية، حيث يستخدمه المشتغلون به على

نطاق واسع للحصول على معلومات عن الظروف أو الأوضاع القائمة كما يستخدم أيضا في إجراء البحوث التي تهتم بالاتجاهات والآراء.

في ضوء دراسة الأدبيات التي تضمنها الإطار النظري لهذه الدراسة، وفي ضوء نتائج المرحلة الأولى من الدراسة الاستطلاعية، التي هدفت أساسا إلى رصد وتحديد أهم المحددات التنظيمية التي تؤثر على نشاط الإنتاج العلمي لدى الأستاذ الجامعي الجزائري، وفي ضوء مراجعتنا المتأنية للدراسات السابقة التي ورد ذكرها في العنصر الخاص بها في الفصل الأول، والاطلاع على أدوات جمع البيانات المستخدمة فيها، كل ذلك كان عاملا مهما، يسّر لنا تصميم استبيان لهذه الدراسة يحتوي على ثلاثة أجزاء رئيسية، يتعلق الجزء الأول منه بالبيانات الشخصية، حيث تضمن معلومات عن الجنس، القسم والكلية، الرتبة العلمية، ومدة العمل بالجامعة.

الجزء الثاني من الاستبيان يتعلق بقياس واقع الإنتاج العلمي لدى الأستاذ الجامعي الجزائري، من خلال رصد بيانات عن حجم هذا الإنتاج من جهة، والذي تتدرج ضمنه المؤشرات التالية: أبحاث منشورة في مجلات وطنية، أبحاث منشورة في مجلات دولية، كتب مؤلفة، أوراق مقدمة في مؤتمرات علمية وطنية، وأوراق مقدمة في مؤتمرات علمية دولية، حيث يطلب من المستجوب كتابة الرقم التقديري لعدد الأعمال التي قام بها خلال مساره المهني، ومن جهة أخرى تحديد الصعوبات التي يراها الأستاذ الجامعي عقبة أمام نشاطه البحثي، حيث يطلب منه أيضا تحديد درجة وجود الصعوبة ضمن مقياس ثلاثي يضم البدائل التالية: صعوبة موجودة بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، وقد تضمن هذا الجزء في بداية الأمر 21 عبارة، أما الجزء الثالث والأخير من الاستبيان، فقد خصص لقياس خصائص المناخ التنظيمي التي تم الحصول عليها من الدراسة الاستطلاعية الأولى، ويتعلق الأمر هنا بالأبعاد أو الخصائص التالية: بعد المشاركة في القرارات يضم العبارات (من1 إلى4)، فرص التقدم والنمو المهني يضم العبارات (من 5 إلى8) ، سياسات الجامعة (من 9 إلى13) ، الحوافز والمكافآت (من 14 إلى18)، الاتصالات (من 19 إلى22)، الحرية الأكاديمية (من 23 إلى27)، ضغوط العمل(من 28 إلى31)، تقييم الأداء (من 32 إلى34)، التكنولوجيا (من 35 إلى38)، وبعد العلاقات الإنسانية يضم العبارات (من 39 إلى43) أي أن المحور الخاص بقياس خصائص المناخ التنظيمي تضمن 43 بندا وذلك قبل التأكد من خصائصه السيكومترية، حيث حدّدت الاستجابة على بنوده بمقياس ثلاثي يضم البدائل التالية: كبيرة،

متوسطة، ضعيفة، تعكس درجة وجود الخاصية، وتعطى لها الدرجات:3، 2، 1 على التوالي بالنسبة للعبارات الإيجابية والعكس بالنسبة للعبارات السلبية.

I-4-2 تعيين الخصائص السيكومترية للاستبيان:

I-4-2-1 ثبات الاستبيان: اعتمدنا في تعيين ثبات الاستبيان على طريقتين هما:

أولا: ثبات التجانس الداخلي: وذلك بحساب معامل الثبات α كرومباخ Alpha de Cronbach الذي يمثل "متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار إلى أجزاء بطرق مختلفة وبذلك فهو يمثل معامل الارتباط بين أي جزأين من أجزاء الاختبار"[1].

ثانيا: ثبات التجزئة النصفية: يقوم أساسا على تقسيم عبارات الاستبيان الى قسمين، قسم يضم العبارات ذات الأرقام الفردية، ويضم القسم الثاني العبارات ذات الأرقام الزوجية، ومن ثمة حساب معامل الارتباط بين جزأي الاستبيان وتصحيحه باستخدام معامل جاتمان للتجزئة النصفية Guttman split-half .

- بالنسبة لمحور صعوبات الإنتاج العلمي:

جدول رقم (31): معامل ثبات محور صعوبات الإنتاج العلمي.

عدد الأفراد	عدد البنود	ثبات الفاكرومباخ Alpha de Cronbach	ثبات التجزئة النصفية Guttman split-half
36	21	0.81	0.86

المصدر: نتائج الدراسة الاستطلاعية الثانية بالاعتماد على مخرجات برنامج الspss.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المتعلق بثبات محور صعوبات الإنتاج العلمي، أن قيمتي معاملي ألفا كرومباخ وجاتمان قد بلغتا 0.81 و0.86 على التوالي، وهما قيمتان مرتفعتان تدلان على ثبات هذا الجزء من الاستبيان.

[1] - سعد عبد الرحمن، القياس النفسي، النظرية والتطبيق، ،ط3، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998، ص182.

- بالنسبة لمحور خصائص المناخ التنظيمي:

جدول رقم (32): معامل ثبات محور خصائص المناخ التنظيمي.

عدد الأفراد	عدد البنود	ثبات الفاكرومباخ Alpha de Cronbach	ثبات التجزئة النصفية Guttman split-half
36	43	0.87	0.86

المصدر: نتائج الدراسة الاستطلاعية الثانية بالاعتماد على مخرجات برنامج الـspss.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (32) والمتعلق بثبات محور خصائص المناخ التنظيمي، أن قيمتي معاملي ألفا كرومباخ وجاتمان قد بلغتا 0.87 و0.86 على التوالي، وهما قيمتان مرتفعتان تدلان على ثبات الجزء الأخير من الاستبيان.

I-4-2-2 صدق الاستبيان: اعتمدنا في تعيين صدق الاستبيان على طريقتين هما:

أولا: صدق المقارنة الطرفية[1](الصدق التمييزي): وهي طريقة تستخدم في تعيين معامل صدق الاختبار، وتقوم في أساسها على مفهوم قدرة الاختبار على التمييز بين طرفي القدرة التي يقيسها، ويمكن أن تتم عن طريق مقارنة درجات الثلث الأعلى بدرجات الثلث الأدنى في الاختبار، وتتم هذه المقارنة عن طريق حساب الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين، فإذا كانت هناك دلالة إحصائية واضحة للفرق بين متوسط الثلث الأعلى ومتوسط الثلث الأدنى يمكننا القول بأن المقياس صادق.

وقد تم أخذ نسبة 27 ٪[2] من عينة الدراسة الاستطلاعية لكل من المجموعتين المحكيتين العليا والدنيا.

- بالنسبة لمحور صعوبات الإنتاج العلمي:

جدول رقم (33): صدق المقارنة الطرفية لمحور صعوبات الإنتاج العلمي.

عدد البنود	المجموعة العليا (ن=10)		المجموعة الدنيا (ن=10)		قيمة اختبار u	القيمة الاحتمالية sig
	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب		
21	15.35	153.50	5.65	56.50	*1.50	0.00

المصدر: نتائج الدراسة الاستطلاعية الثانية بالاعتماد على مخرجات برنامج الـspss.

[1] - سعد عبد الرحمن، م س، ص191.
[2] - المرجع نفسه، ص 201.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه وبتطبيق الاختبار الإحصائي "مان–وتني – Mann Whitney" لعينتين مستقلتين يتبين وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطي المجموعة العليا والمجموعة الدنيا بالنسبة لصعوبات الإنتاج العلمي، مما يؤكد لنا قدرة المقياس على التمييز بين طرفي القدرة التي يقيسها، حيث كانت قيمة u (1.50) وهي قيمة دالة عند مستوى ألفا 0.05.

- بالنسبة لمحور خصائص المناخ التنظيمي:

جدول رقم (34): صدق المقارنة الطرفية لمحور خصائص المناخ التنظيمي.

عدد البنود	المجموعة العليا ن=10		المجموعة الدنيا ن=10		قيمة اختبار u	القيمة الاحتمالية sig
	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب		
43	7.75	77.50	13.25	132.50	*22.50	0.03

المصدر: نتائج الدراسة الاستطلاعية الثانية بالاعتماد على مخرجات برنامج الـspss.

*مستوى الدلالة 0.05

من خلال نتائج الجدول رقم (34)، وبتطبيق الاختبار الإحصائي "مان–وتني Mann –Whitney" لعينتين مستقلتين، يتبين وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطي المجموعة العليا والمجموعة الدنيا بالنسبة لخصائص المناخ التنظيمي، مما يؤكد لنا قدرة المقياس على التمييز بين طرفي القدرة التي يقيسها، حيث كانت قيمة u (22.50) وهي قيمة دالة عند مستوى ألفا 0.05.

ثانيا: صدق الاتساق الداخلي: تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي في كل من جزئي الاستبيان المتعلقين بصعوبات الإنتاج العلمي وكذا خصائص المناخ التنظيمي، من خلال إيجاد مدى ارتباط درجة كل عبارة من عبارات الجزأين بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه هذه العبارة، وذلك بإيجاد معاملات الارتباط باستخدام معادلة معامل الارتباط، والهدف من وراء هذا الإجراء هو التأكد من تجانس الاستبيان وزيادة الاتساق الداخلي له، والجدولين المواليين يوضحان قيم معاملات الارتباط المحصل عليها:

- بالنسبة لمحور صعوبات الإنتاج العلمي:

جدول رقم (35): صدق الاتساق لمحور صعوبات الإنتاج العلمي.

رقم العبارة	نص العبارة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية sig
01	قلة فرص التفرغ العلمي للأساتذة	0.25	0.14
02	امتهان البعض من الأساتذة العمل خارج مجال الجامعة من أجل تحسين مستواهم المعيشي	0.08	0.64
03	عدم تخصيص وقت في الجدول التدريسي لإجراء البحوث والتأليف.	*0.34	0.04
04	كثرة الأعباء الإدارية.	0.28	0.09
05	قلة الحوافز المادية والمعنوية الممنوحة للأساتذة الباحثين.	*0.54	0.00
06	محدودية الدعم اللازم لحضور المؤتمرات الوطنية والدولية.	*0.66	0.00
07	الأجر الذي يتلقاه الأستاذ لا يمكنه من القيام بالبحوث.	*0.59	0.00
08	تعقيد الإجراءات الإدارية المتعلقة بالمشاركة في المؤتمرات والندوات	*0.69	0.00
09	روتينية الإجراءات الإدارية والمالية تحول دون حصول التدريسيين على المبالغ المخصصة لهم بسهولة ويسر.	*0.65	0.00
10	قلة المعايير الموضوعية التي تعتمد في تقييم البحوث ولدت لدى الأساتذة إحساسا بعدم الرغبة بالبحث العلمي	*0.66	0.00
11	عدم تقدير أهمية المعلومات والبيانات للبحث العلمي من قبل الكثير من المؤسسات	*0.37	0.02
12	كثرة الأعباء التدريسية.	*0.44	0.00
13	قلة الكتب والمراجع والدراسات العلمية الحديثة في المكتبات الجامعية.	0.12	0.46
14	قلة وجود قواعد بيانات كافية للبحث من خلالها.	0.23	0.16
15	عدم تطبيق ما تتوصل إليه البحوث العلمية.	*0.50	0.00
16	صعوبة تكوين فرق عمل لإنتاج أعمال علمية مشتركة تقتضيها طبيعة التخصص.	*0.60	0.00
17	صعوبة نشر الإنتاج العلمي واصطدامه بالكثير من العراقيل.	*0.34	0.03
18	المحسوبية في إسناد مشاريع البحوث بغض النظر عن الكفاية العلمية	*0.56	0.00

19	ضعف استخدام التكنولوجيا في أساليب العمل وإجراءاته.	*0.46	0.00
20	قصور نظرة المجتمع لأهمية الإنتاج والبحث العلمي.	*0.57	0.00
21	كثرة الالتزامات الأسرية والاجتماعية.	*0.36	0.03

المصدر: نتائج الدراسة الاستطلاعية الثانية بالاعتماد على مخرجات برنامج الـspss.

*مستوى الدلالة 0.05.

من خلال نتائج الجدول رقم (35)، يتبين أن معظم عبارات محور صعوبات الإنتاج العلمي دالة في ارتباطها مع المحور الذي تنتمي إليه عند مستوى الدلالة 0.05، ماعدا العبارات التالية: العبارة الأولى، العبارة الثانية، العبارة الرابعة، العبارة الثالثة عشر، والعبارة الرابعة عشر، فقد أظهرت النتائج عدم وجود ارتباط دال إحصائيا مما يدفعنا إلى حذفها، وبذلك يتضمن محور صعوبات الإنتاج العلمي في صورته النهائية 16 بندا بدل 21.

- بالنسبة لمحور خصائص المناخ التنظيمي:

جدول رقم (36): صدق الاتساق لمحور خصائص المناخ التنظيمي.

المحور	رقم العبارة	نص العبارة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية sig
المشاركة في القرارات	01	هناك مشاركة جماعية في قرارات اللجان العلمية للقسم.	*0.82	0.00
	02	أشارك في المبادرات والاقتراحات التي تقدم للإدارة والمتعلقة بنشاط البحث.	*0.78	0.00
	03	أشارك في دراسة مشروعات القرارات التي تتخذها قبل صدورها.	*0.88	0.00
	04	هناك مشاركة جماعية في اختيار أسلوب العمل.	*0.84	0.00
فرص النمو المهني	05	تعقد الجامعة دورات تدريبية خارج الجامعة بهدف تنمية القدرات المعرفية والبحثية.	*0.73	0.01
	06	تتاح لي فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات المحلية والدولية.	*0.42	0.00
	07	تعقد الجامعة دورات تدريبية لإكساب الأساتذة مهارات البحث العلمي باستخدام برامج الحاسوب.	*0.76	0.00
	08	تتيح الجامعة فرص الانضمام إلى جمعيات أو منظمات عربية أو أجنبية خاصة بالبحث لعلمي.	*0.70	0.00
سياسات الجامعة	09	تعطي الجامعة الأولوية لنشاط البحث العلمي إلى جانب نشاط التدريس.	*0.73	0.00
	10	تسعى الجامعة إلى ربط البحوث العلمية بخطط التنمية في المجتمع.	*0.88	0.00

	11	لدى الجامعة خطة استراتيجية واضحة المعالم طويلة المدى.	*0.68	0.00
	12	تسعى الجامعة لعقد شراكات مع القطاع الخاص لدعم البحث العلمي.	*0.85	0.00
	13	تسعى الجامعة إلى تفعيل العلاقة بين مختلف مؤسسات المجتمع و الجامعة	*0.79	0.00
الحوافز والمكافآت	14	هناك دعم مادي للجامعة فيما يتعلق بنشاط البحث العلمي.	*0.59	0.00
	15	هناك تسهيلات مادية ومعنوية لنشاطات الأساتذة خاصة فيما يتعلق بنشاط البحث العلمي.	*0.73	0.00
	16	تشجع الجامعة المشاركة في النشاطات العلمية وكذا حركة تأليف الكتب ونشرها.	*0.84	0.00
	17	ترصد الجامعة مكافآت مادية ومعنوية للأساتذة المتميزين.	*0.54	0.00
	18	الحوافز المادية التي أحصل عليها تشجعني على الأداء الجيد.	0.28	0.08
الاتصالات	19	تتميز الاتصالات المختلفة داخل الجامعة بالسهولة والمرونة.	*0.79	0.00
	20	نقل المعلومات في الجامعة يعتمد بدرجة كبيرة على وسائل حديثة.	*0.72	0.00
	21	تسعى إدارة الجامعة إلى تذليل الصعوبات التي تحول عملية الاتصال.	*0.85	0.00
	22	تعقد بالجامعة اجتماعات مفتوحة مع الأساتذة تسمح لهم بالحوار دون قيود.	*0.72	0.00
الحرية الأكاديمية	23	تمنح للأستاذ الحرية في تنفيذ المنهج الدراسي وإثرائه بإضافات مفيدة.	*0.72	0.00
	24	يمتلك الأستاذ حرية المشاركة في المؤتمرات والندوات التي تعقد للباحثين.	*0.75	0.00
	25	لدى الأستاذ الحرية في اختيار طريقة تقويم الطلبة.	*0.79	0.00
	26	يقدم الأستاذ الاستشارات للمجتمع المحلي بحرية.	*0.71	0.00
	27	يملك الأستاذ حرية ممارسة العمل التطوعي داخل الحرم الجامعي.	*0.50	0.00
الضغوط المهنية	28	الأعمال البيداغوجية التي أكلف بها تعيقني على البحث العلمي.	*0.63	0.00

	29	نقص التأطير وما يترتب عنه من ضخامة العبء التدريسي.	*0.67	0.00
	30	هناك كثافة كبيرة لعدد الطلبة في كل فوج.	*0.57	0.00
	31	الوضع الاجتماعي والمالي للأستاذ، يحول دون رغبته في البحث والإنتاج.	*0.65	0.00
تقييم الأداء	32	الأساليب التي تستخدم في تقييم أداء الأستاذ لها فعالية في تحفيز نشاط الإنتاج العلمي.	*0.76	0.00
	33	يتميز تقييم أداء الأستاذ بالجامعة بالموضوعية	*0.52	0.00
	34	تقلد المناصب المختلفة بالجامعة مرتبط بالرتبة العلمية للأستاذ.	*0.75	0.00
التكنولوجيا	35	تتوفر الجامعة على قاعدة بيانات معرفية خاصة بالجامعة.	*0.64	0.00
	36	توفر الجامعة وسائل الاتصال الحديثة للوصول إلى المعلومات بسرعة وسهولة.	*0.79	0.00
	37	تتوفر الجامعة على الوسائل التعليمية الحديثة لتكنولوجيا التعليم التي تعين على أداء مهام الأستاذ بالجامعة	*0.66	0.00
	38	تتوفر المكتبة الجامعية على الكتب والدوريات العربية وكذا الأجنبية التي تخدم تخصصات الجامعة.	*0.64	0.00
العلاقات الإنسانية	39	جو العمل بالجامعة تسوده الثقة والتفاهم والانسجام.	*0.62	0.00
	40	هناك تفاعل إيجابي بين الأساتذة فيما يتعلق بأدائهم لمهامهم.	*0.69	0.00
	41	تلتزم الإدارة العدل والمساواة في التعامل مع الأساتذة.	*0.73	0.00
	42	تهتم الإدارة بالأستاذ وباهتماماته وتساعده على حل مشاكله.	*0.76	0.00
	43	تقدم الجامعة الخدمات الاجتماعية والطبية.	*0.50	0.00

المصدر: نتائج الدراسة الاستطلاعية الثانية بالاعتماد على مخرجات برنامج الـspss.

*مستوى الدلالة 0.05.

من خلال نتائج الجدول رقم (36)، يتبين أن غالبية عبارات محور خصائص المناخ التنظيمي دالة في ارتباطها مع المحور الذي تنتمي إليه عند مستوى الدلالة 0.05، ماعدا العبارة رقم (18) المتضمنة في مجال الحوافز والمكافآت، فقد أظهرت النتائج عدم وجود ارتباط دال إحصائيا لها، مما يدفعنا إلى حذفها، وبذلك يتضمن محور خصائص المناخ التنظيمي في صورته النهائية 42 بندا أو عبارة بدل 43.

I-5 مجتمع وعينة الدراسة الأساسية: سبق وأن أشرنا إلى أن مجتمع الدراسة تمثل في جميع أساتذة جامعة سطيف 2 بكلياتها الثلاثة والبالغ عددهم خلال السنة الجامعية 2017-2018 حسب الإحصائيات التي تحصلنا عليها من مديرية المستخدمين بالجامعة حوالي 696 أستاذا، كما أن الخصائص المتعلقة بهذا المجتمع تم عرضها في الجداول أرقام (21)، (22)، (23)، (24)، (25).

I-5-2 عينة الدراسة الأساسية: نظرا لصعوبة إجراء الدراسة على جميع أفراد المجتمع فقد قمنا باختيار عينة بنسبة 20% من المجتمع الأصلي، على اعتبار أنها نسبة كافية لدراسة المجتمعات المكونة من مئات الأفراد[1]، أي حوالي 140 أستاذا وأستاذة، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية التناسبية، وذلك على اعتبار أن الكليات الثلاثة طبقات للمجتمع الأصلي، حتى نضمن تمثيل العينة للمجتمع التي أخذت منه، حيث تم توزيع استمارات الاستبيان على أساتذة الكليات الثلاثة مع مراعاة نسبة تمثيل كل طبقة في المجتمع الأصلي، غير أننا لم نتمكن من استرجاع جميع الاستمارات الموزعة، وفي مايلي عرض لعدد ونسب الاستبيانات الموزعة والمسترجعة حسب الكليات:

جدول رقم (37): عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة حسب الكليات الثلاثة.

الكلية	كلية الحقوق والعلوم السياسية	كلية الآداب واللغات الأجنبية	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	المجموع
عدد الأساتذة المجتمع	175	206	315	696
النسبة المئوية٪	25.5	29.6	45.3	100
عدد الاستبيانات الموزعة (العينة)	36	41	63	140
النسبة المئوية٪	25.5	29.6	45.3	100
عدد الاستبيانات المسترجعة	28	30	45	103
النسبة المئوية	20	21.42	32.14	73.56

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة.

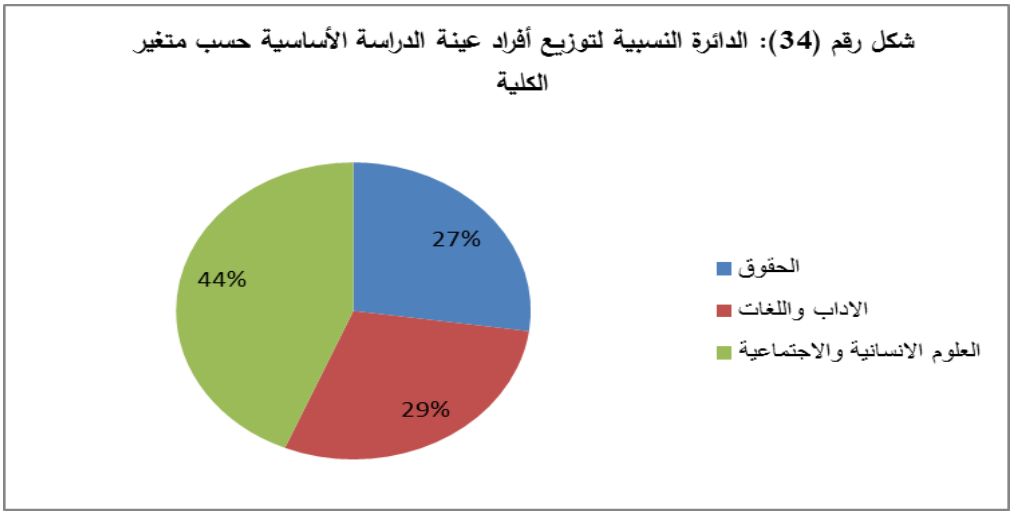
[1] - سامي محمد ملحم، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المسيرة، عمان، 2000، ص 274.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (37)، أن نسب تمثيل كل من كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الآداب واللغات الأجنبية، وكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في المجتمع الكلي هي على التوالي: 25.5 ٪، 29.6 ٪، 45.3 ٪، ولذلك فقد تم سحب أفراد عينة دراستنا الـ 140 من الكليات الثلاثة وتوزيع الاستبيانات عليهم كما يلي: 36 فردا من كلية الحقوق والعلوم السياسية، 41 فردا من كلية الآداب واللغات الأجنبية، 63 فردا من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، غير أن الاستبيانات الموزعة لم يتم استرجاعها كليا، كما أن بعضها غير مكتمل البيانات لذلك فقد تم التخلي عنها، وقد بلغ عدد الاستبيانات المسترجعة والمكتملة البيانات 103 استبيانا صالحا للدراسة، أي بنسبة 73.56٪ من مجموع الاستبيانات الموزعة، حيث توزعت على الكليات الثلاثة كما يلي: 20٪ بالنسبة لعدد الاستبيانات المسترجعة من كلية الحقوق والعلوم السياسية، 21.42٪ بالنسبة لعدد الاستبيانات المسترجعة من كلية الآداب واللغات الأجنبية، و32.14٪ بالنسبة لعدد الاستبيانات المسترجعة من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. أما عن خصائص عينة دراستنا فنوردها بحسب المتغيرات التالية: الكلية، الجنس، مدة العمل بالجامعة، والرتبة العلمية في الجداول الموالية.

جدول رقم (38): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الكلية.

الكلية	كلية الحقوق والعلوم السياسية	كلية الآداب واللغات الأجنبية	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	المجموع
عدد الأساتذة	28	30	45	103
النسبة المئوية٪	27.2	29.1	43.7	100

المصدر: استجابات أفراد العينة على الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج الـspss.



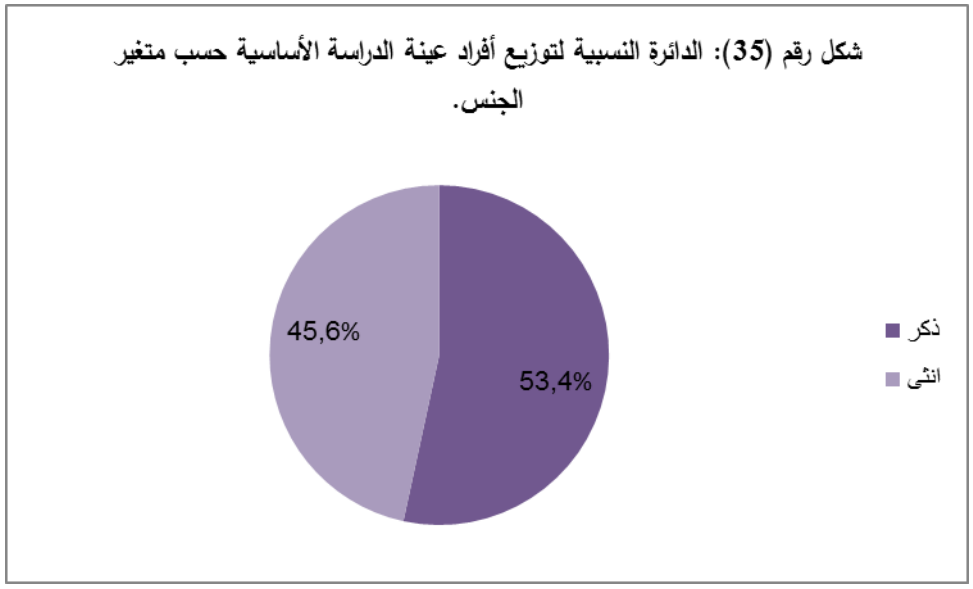
المصدر: استجابات أفراد العينة على الاستبيان.

من خلال نتائج الجدول رقم (38)، يتبين لنا أن فئة الأساتذة الذين ينتمون إلى كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قد شكلوا نسبة 43.7٪ في تكوين عينة الدراسة، أي بمعدل 45 أستاذا وهي أعلى نسبة ويرجع ذلك إلى كون كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بها العدد الأكبر من الأساتذة، تليها كلية الآداب واللغات بمعدل30 أستاذا و29.1٪ من تكوين عينة الدراسة، وأخيرا كلية الحقوق والعلوم السياسية بمعدل 28 أستاذا و27.2٪ من تكوين عينة الدراسة، وبذلك نكون قد حافظنا على نسب تواجد الأساتذة بالكليات الثلاثة في المجتمع الأصلي، أي المحافظة على شرط المعاينة الطبقية التناسبية.

جدول رقم (39): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

الجنس	ذكر	أنثى	المجموع
عدد الأساتذة	55	48	103
النسبة المئوية٪	53.4	45.6	100

المصدر: استجابات أفراد العينة على الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج الspss.



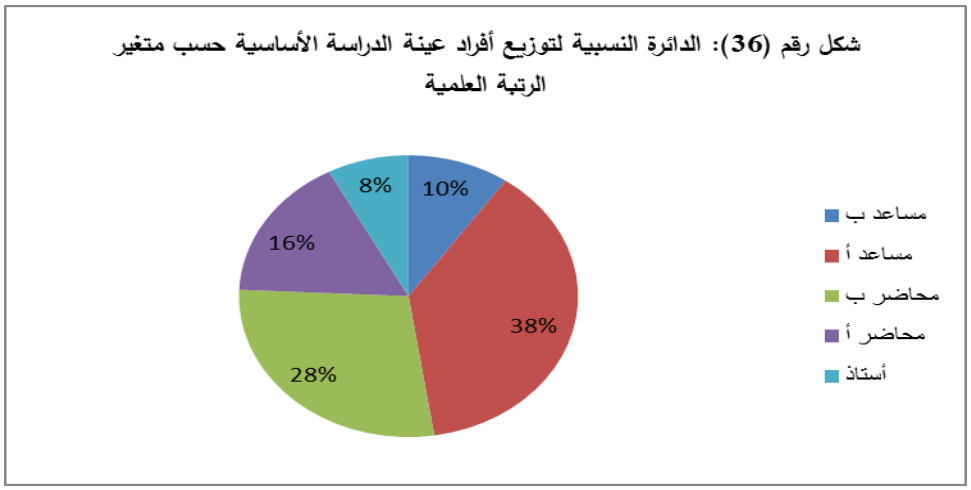
المصدر: استجابات أفراد العينة على الاستبيان.

يتبين لنا من خلال نتائج الجدول أعلاه بأن نسبة تمثيل الأساتذة الذكور في عينة الدراسة هو 53.4٪ بمعدل 55 أستاذا، بينما شكلت فئة الأساتذة الإناث ما نسبته 45.6٪ أي بمعدل 48 أستاذة، أي أن نسبة الأساتذة الذكور أكبر بقليل فقط من نسبة الأساتذة الإناث.

جدول رقم (40): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية.

الرتبة العلمية	مساعد. ب	مساعد. أ	محاضر. ب	محاضر. أ	أستاذ	المجموع
العدد	10	39	29	17	8	103
النسبة المئوية٪	9.7	37.9	28.2	16.5	7.8	100

المصدر: استجابات أفراد العينة على الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج الspss.



المصدر: استجابات أفراد العينة على الاستبيان.

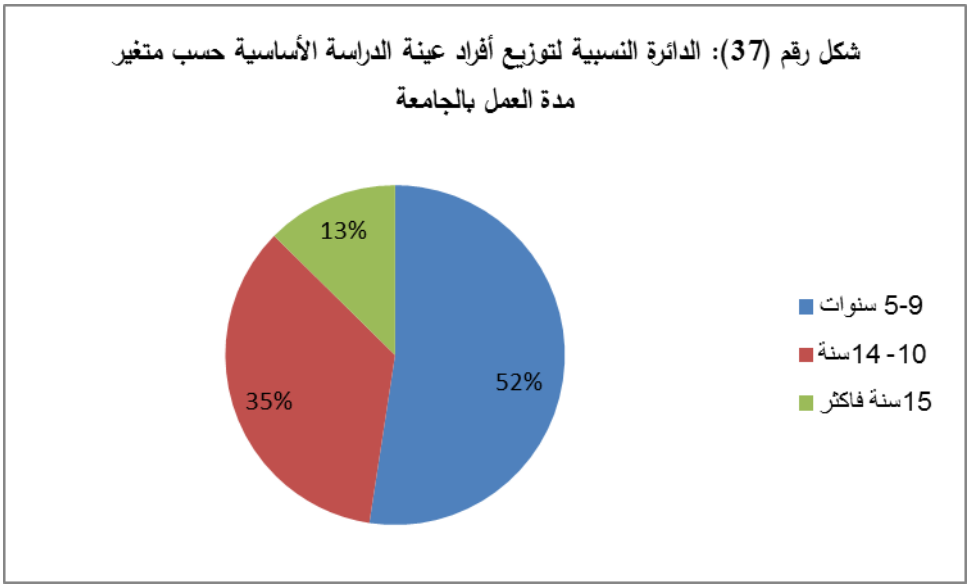
تبين نتائج الجدول رقم (40)، بأن الرتب العلمية لأساتذة الكليات الثلاثة كانت بنسب متفاوتة بالنسبة للرتب التالية: رتبة مساعد أ، رتبة مساعد ب، رتبة محاضر ب، رتبة أستاذ التعليم العالي، حيث كانت نسب الرتب الأربعة المذكورة على التوالي كما يلي: 9.7٪، 37.9، 28.2٪،16.5٪، 7.8٪، وكانت النسبة الأعلى من نصيب رتبة مساعد أ بمعدل 39 أستاذا، تليها فئة الأساتذة من رتبة محاضر ب بمعدل 29 أستاذا، ثم فئة الأساتذة من رتبة محاضر أ بمعدل 17 أستاذا، أما رتبة أستاذ فقد شكلت النسبة الأقل في تشكيل عينة دراستنا بمعدل 8 أساتذة فقط.

جدول رقم (41): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدة العمل بالجامعة.

مدة العمل بالجامعة	من5-9سنوات	من10-14 سنة	15 سنة فأكثر	المجموع
العدد	54	36	13	103
النسبة المئوية٪	52.4	35	12.6	100

المصدر: استجابات أفراد العينة على الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج الspss.

شكل رقم (37): الدائرة النسبية لتوزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير مدة العمل بالجامعة



المصدر: استجابات أفراد العينة على الاستبيان.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن فئة الأساتذة ممن لديهم مدة عمل تتراوح ما بين 5إلى 9 سنوات تمثل النسبة الأعلى في تشكيل عينة الدراسة بمعدل 54 أستاذا ونسبة مئوية هي 52.2٪، وأن فئة الأساتذة ممن لديهم مدة عمل من 10 سنوات إلى 14 سنة ما نسبته 35٪، أما فئة الأساتذة ممن لديهم مدة عمل 15 سنة فأكثر فقد شكلت النسبة الأقل 12.6٪.

II- الأساليب الإحصائية المعتمدة في معالجة بيانات الدراسة:

إن اختيار الأسلوب الإحصائي الملائم لمعالجات بيانات أي دراسة، يعتمد بالدرجة الأولى على طبيعة المتغيرات ومستوى القياس الذي تنتمي إليه، وكذا طبيعة توزيع بيانات الدراسة، لذلك فقد راعينا هذه الشروط في اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل بيانات دراستنا، فقد اعتبرنا المتغيرات في مقياس ليكرت الثلاثي[1] المعتمد في هذه الدراسة متغيرات في المستوى المسافات[2]، ويتعلق الأمر هنا بمتغيري صعوبات الإنتاج العلمي وخصائص المناخ التنظيمي، واللذين نسعى إلى محاولة التعرف على واقعهما من خلال آراء الأساتذة، أما متغير الإنتاج العلمي فهو متغير كمي نحاول رصد حجمه عدديا، وقبل التطرق إلى عرض مختلف الأساليب الإحصائية المعتمدة في هذه الدراسة والتي تم فيها الاستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS: (Statistical Package For Social Sciences)،

1- Vagias, Wade M. Likert-type scale response anchors. Clemson International Institute for Tourism & Research Development, Department of Parks, Recreation and Tourism Management. Clemson University, 2006. https://www.uc.edu/content/dam/uc/sas/docs/Assessment/likert-type%20response%20anchors.pdf

2 /- James Dean Brow, Likert items and scales of measurement, SHIKEN: JALT Testing& Evaluation SIG Newsletter. March 2011. 15 (1), p11. http://hosted.jalt.org/test PDF/Brown34.pdf

تجدر بنا الإشارة إلى المنهجية المعتمدة في تفسير نتائج المقياس الثلاثي المتعلق بدرجة الصعوبة من جهة وبدرجة وجود الخاصية (خصائص المناخ التنظيمي) من جهة أخرى.

– المعالجة الإحصائية: تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية المتمثلة في المتوسطات الحسابية والنسب المئوية. ولتفسير نتائج المقياس الثلاثي، اعتمدنا على الفئات التالية:

بما أن أعلى درجة للاستجابة على البند هي3، فإن طول الفئة يكون كالآتي:

3−3/1=0.66، و3−0.66= 2.34 ومنه فإن القيم أكبر من أو يساوي 2.34 (لتفسير العبارة "بدرجة كبيرة").

من 1.67 إلى 2.33 (لتفسير العبارة "بدرجة متوسطة").

من 1 إلى 1.66 (لتفسير العبارة "بدرجة ضعيفة").

وفيما يتعلق بتحديد مقدار حجم الإنتاج العلمي، فقد تم الحكم على درجة ارتفاعه أو انخفاضه بالاعتماد على المعايير المعتمدة من طرف وزارة التعليم العالي في الترقية إلى رتبة أستاذ[1]، حيث يعتبر متوسط الإنتاج العلمي السنوي المتراوح بين 2–3 في المستوى المقبول أو المتوسط، ومتوسط الإنتاج العلمي الأقل من 2 في المستوى الضعيف، ومتوسط الإنتاج الأكثر من 3 في المستوى المرتفع.

أما الأساليب الإحصائية المستخدمة، فتمثلت أساسا في:

– التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية، أعلى قيمة وأقل قيمة، لتحديد حجم الإنتاج العلمي.

– الوسط المرجح والانحراف المعياري لتحديد درجة وجود صعوبات الإنتاج العلمي وخصائص المناخ التنظيمي.

– اختبار "مان–وتني Mann –Whitney" لعينتين مستقلتين للكشف عن الفروق بدلالة متغير الجنس .

اختبار تحليل التباين من الدرجة الأولى لـ" كروسكال – واليس Kruskal Wallis " للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعا لمتغير الرتبة العلمية وعدد سنوات العمل.

– معامل ارتباط سبيرمان Spearman للكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة.

وسبب اختيار أساليب الإحصاء اللابرامتري مع مقياس ليكرت، هو عدم تحقق شرط الاعتدالية بالنسبة لمتغيرات الدراسة مما دفعنا لتطبيق أساليب إحصائية أخرى (لابرامترية)، لا تشترط وجوب تحقق شرط الاعتدالية في توزيع البيانات عند استخدامها.

[1]- المعايير الدنيا للقبولية العلمية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي:
https://www.mesrs.dz/documents/12221/2838427/CUN36+nouveau.docx/2696a834-afab-4510-aa17-90.

بعد الانتهاء من عملية عرض منهجية جمع البيانات ووصف خصائص العينة وأداة الدراسة وكذا حدودها، نأتي في مرحلة موالية إلى عرض وتحليل ومناقشة النتائج المحصل عليها بعد التطبيق النهائي لأداة الدراسة وذلك في الفصل الخامس والأخير.

عرض وتحليل ومناقشة النتائج في ضوء تساؤلات الدراسة والدراسات السابقة:

I-عرض وتحليل ومناقشة نتائج التساؤل الأول: ما واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي؟:

للتعرف على واقع الانتاج العلمي تم تحليل كميته من خلال مؤشراته الخمسة المعتمدة في الدراسة، واعتمدنا في ذلك المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بدلالة سنوات العمل، وكذا التكرارات والنسب المئوية، ومن جهة أخرى تحديد متوسط تقديرات أساتذة جامعة سطيف 2 للصعوبات التي تعيق الإنتاج العلمي، والفروقات الموجودة في حجم الإنتاج العلمي وصعوباته بدلالة كل من متغير الجنس، مدة العمل بالجامعة والرتبة العلمية، والنتائج نوضحها كما يلي:

I-1 بالنسبة لحجم الإنتاج العلمي: تم حساب متوسط ما أنتجه الأستاذ خلال مدة عمله بالجامعة:

جدول رقم (42): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الإنتاج العلمي:

مؤشرات الإنتاج العلمي	أقل قيمة	أعلى قيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أبحاث منشورة في مجلات وطنية	0	6	0.20	1.78
أبحاث منشورة في مجلات دولية	0	4	0.08	0.10
كتب مؤلفة	0	10	0.06	0.12
أوراق في مؤتمرات علمية وطنية	0	30	0.42	0.50
أوراق في مؤتمرات علمية دولية	0	20	0.31	0.34
متوسط مجمل الإنتاج العلمي			0.20	0.18

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه: أن متوسط الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بجامعة سطيف 2 قد بلغ 0.20 بحث/للعضو/السنة بانحراف معياري قدره 1.78 بالنسبة للمنشورات الوطنية، و0.08 بحث/للعضو/السنة وبانحراف معياري قدره 0.10 بالنسبة للمنشورات الدولية، وبلغ متوسط الكتب المؤلفة 0.06 كتاب/للعضو/السنة، بانحراف معياري قدره 0.12، بينما بلغ متوسط المشاركات الوطنية والدولية على التوالي ما قيمته 0.42 مشاركة وطنية/للعضو/السنة و0.31 مشاركة دولية/للعضو/السنة، بانحرافين

معياريين قدرا بـ 0.50 و0.34، أما عن متوسط الإنتاج الكلي للأستاذ الجامعي فقد بلغ 0.20 بانحراف معياري قدره 0.18، حيث كان لمؤشر المشاركة في المؤتمرات العلمية الوطنية أعلى قيمة بلغت 30 مشاركة، أما أقل قيمة فكانت للمؤشر الخاص بالأبحاث المنشورة في المجلات الدولية قدرت بـ4 أبحاث فقط.

جدول رقم (43): التكرارات والنسب المئوية لعدد الأبحاث المنشورة في المجلات الوطنية :

عدد المنشورات الوطنية	التكرار	النسبة المئوية٪
0	22	21.4
1	28	27.8
2	17	16.5
3	22	21.4
4	01	1.0
5	06	5.8
6	07	6.8
المجموع	103	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه: أن ما نسبته 21.4٪ من مجموع العينة لم ينشروا أي بحث وطني خلال مسارهم المهني، 27.8٪ نشروا بحثا واحدا، 16.5٪ نشروا بحثين، 21.4 ٪ نشروا ثلاثة بحوث، وفردا واحدا من أفراد العينة نشر أربعة بحوث، 5.8٪ منهم نشروا خمسة بحوث، 6.8 ٪ نشروا ستة بحوث.

جدول رقم (44): التكرارات والنسب المئوية لعدد الأبحاث المنشورة في المجلات الدولية :

عدد المنشورات الدولية	التكرار	النسبة المئوية٪
0	54	52.4
1	23	22.5
2	08	7.8
3	17	16.5
4	01	1.0
المجموع	103	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (44)، أن ما نسبته 52.4٪ من مجموع العينة لم ينشروا أي بحث خلال مسارهم المهني، 22.5٪ نشروا بحثا واحدا، 7.8٪ نشروا بحثين، 16.5٪ نشروا ثلاثة بحوث، وفردا واحدا من أفراد العينة نشر أربعة بحوث.

جدول رقم (45): يوضح التكرارات والنسب المئوية لعدد الكتب المؤلفة :

عدد الكتب المؤلفة	التكرار	النسبة المئوية٪
0	72	69.9
1	13	12.6
2	12	11.7
3	03	2.9
5	01	1.0
10	02	1.9
المجموع	103	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه: أن ما نسبته 69.9٪ من مجموع العينة لم ينشروا أي مؤلف خلال مسارهم المهني، 12.6٪ لديهم مؤلف واحد، 11.7٪ لديهم مؤلفين، 2.9٪ لديهم ثلاث مؤلفات، وفردا واحدا من أفراد العينة لديه خمس مؤلفات، 1.9 ٪ لديهم 10مؤلفات.

جدول رقم (46):جدول يوضح التكرارات والنسب المئوية للأوراق المقدمة في ملتقيات علمية وطنية:

عدد الأوراق في الملتقيات الوطنية	التكرار	النسبة المئوية٪
0	21	20.4
1	25	24.3
2	16	15.5
3	02	1.9
4	07	6.8
5	04	3.9
6	03	2.9
7	03	2.9
8	03	2.9
10	09	8.7
12	03	2.9
13	02	1.9
15	03	2.9
20	01	1.0
30	01	1.0
المجموع	103	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (46) أن ما نسبته 20.4 ٪ من مجموع العينة ليست لديهم أي مشاركة في ملتقيات علمية وطنية خلال مسارهم المهني، 24.3٪ منهم ليهم مشاركة واحدة، 15.5٪ لديهم مشاركتين، 1.9٪ لديهم ثلاث مشاركات، 6.8٪ لديهم أربع مشاركات، 3.9٪ لديهم خمس مشاركات، 2.9٪ لديهم ست مشاركات، 2.9٪ لديهم سبع مشاركات، 2.9 ٪أيضا لديهم ثمان مشاركات، 8.7٪ لديهم عشر مشاركات، 2.9٪ لديهم اثنى عشر مشاركة، 1.9٪ لديهم ثلاثة عشر مشاركة، 2.9 ٪ لديهم خمسة عشر مشاركة، وفرد لديه عشرون مشاركة، وأخير لديه ثلاثون مشاركة.

جدول رقم (47): يوضح التكرارات والنسب المئوية للأوراق المقدمة في ملتقيات علمية دولية :

عدد الأوراق في الملتقيات الدولية	التكرار	النسبة المئوية٪
0	30	29.1
1	19	18.4
2	13	12.6
3	09	8.7
4	03	2.9
5	08	7.8
6	02	1.9
7	03	2.9
8	08	7.8
10	04	3.9
15	03	2.9
20	01	01
المجموع	103	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن ما نسبته 29.1٪ من مجموع العينة ليست لديهم أي مشاركة في ملتقيات علمية دولية خلال مسارهم المهني، 18.4٪ منهم لديهم مشاركة واحدة، 12.6٪ لديهم مشاركتين، 8.7٪ لديهم ثلاث مشاركات، 2.9٪ لديهم أربع مشاركات، 7.8٪ لديهم خمس مشاركات، 1.9٪ لديهم ست مشاركات، 2.9٪ لديهم سبع مشاركات، 7.8٪ أيضا لديهم ثمان مشاركات، 3.9٪ لديهم عشر مشاركات، 2.9 ٪ لديهم خمسة عشر مشاركة، وفرد أخير لديه ثلاثون مشاركة في الملتقيات العلمية الدولية.

إن كميـــــــــة الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بجامعة سطيف 2 والذي أوضحت النتائج ضعفـــــه (متوسط مجمل الإنتاج العلمي=0.20)، يدل على غياب الظروف الملائمة التي تسمح وتدفع الباحث نحو تحسين مستوى إنتاجه العلمي والرفع من حجمه وهذا ما تسعى هذه الدراسة إلى كشفه وتشخيصه من خلال معرفة أهم العوامل ذات العلاقة والتي أدت إلى انخفاض مستوى إنتاجية الأستاذ الجامعي، وتتفق

نتائج هذا الواقع مع العديد من الدراسات السابقة نذكر منها: دراسة (مهدي صالح السامرائي2003)[1] التي أشارت نتائجها إلى أن مستوى كمية الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس كانت في المستوى المرفوض جدا، و(دراسة وائل التل 2010)[2] التي أوضحت انخفاض جميع المؤشرات الخاصة بقياس حجم الإنتاج العلمي، و(دراسة منور عدنان محمد نجم 2012)[3] التي بينت أن متوسط الإنتاج العلمي للعينة المبحوثة هو (0،74) بما يعادل بحثنا واحدا كل عام ونصف.

وأظهرت نتائج دراستنا أن أعلى مستوى لحجم الإنتاج العلمي، تعلق بمؤشر المشاركة في المؤتمرات أو الملتقيات العلمية الوطنية، ويرجع ذلك إلى كثرة الملتقيات الوطنية التي تنظمها الجامعات الوطنية وسهولة التنقل وحضور مثل هذه التظاهرات بسبب القرب الجغرافي، كما أن الأوراق البحثية التي تقدم إلى الملتقيات الوطنية لا تخضع لمعايير التحكيم الصارمة بالقدر الذي تخضع له مثلا البحوث المقدمة للنشر، وتتفق نتائج هذا المؤشر مع دراسة كل من (منور عدنان محمد نجم 2012)[4] التي أوضحت أن أعلى متوسط للإنتاج العلمي كان من نصيب مؤشر المشاركة بأوراق عمل بحثية، ودراسة (صفيناز خليل الشيخ 2014)[5] التي أظهرت نتائج دراستها أن متوسط المشاركة في الملتقيات والايام الدراسية التي تنظمها الجامعات يقدر بـ5.44 ورقة عمل للعضو.

أما عن أقل مستوى لحجم الإنتاج العلمي فقد تعلق بمؤشر عدد الكتب المؤلفة، حيث كانت في المستوى الضعيف جدا، ويرجع ذلك بحسب تقديرات صاحبة البحث إلى الجهد والوقت الذين يتطلبهما نشاط التأليف من جهة، والتكاليف المادية لتسويق الكتاب من جهة أخرى، وتتفق نتائج هذا المؤشر مع عدد من الدراسات السابقة، نذكر منها دراسة كل (فوقية راضي 2010)[6] التي بينت أن الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس منخفضة في مجال إنتاج الكتب العلمية، ودراسة (ضياء الدين زاهر 1995)[7] التي بينت أيضا أن مؤشر نشر الكتب كان في المستوى المنخفض.

[1]- مهدي صالح السامرائي، مرجع سابق.
[2]- وائل عبد الرحمن التل، مرجع سابق، ص99.
[3]- منور عدنان محمد نجم، مرجع سابق، ص 60.
[4]- المرجع نفسه، ص 61.
[5]- صفيناز خليل الشيخ، مرجع سابق.
[6]- فوقية راضي، مرجع سابق.
[7]- ضياء الدين زاهر، مرجع سابق، ص66.

I-2 بالنسبة لمستوى تقديرات الأساتذة لصعوبات الإنتاج العلمي: لتحديد درجة وجود الصعوبة، تم حساب الوسط المرجح والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات جزء الاستبيان المتعلق بقياس صعوبات الإنتاج العلمي وللمحور ككل والنتائج نوضحها في الجدول الموالي:

جدول رقم (48): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود محور صعوبات الإنتاج العلمي:

عبارات محور صعوبات الإنتاج العلمي	الترتيب	الوسط المرجح	الانحراف المعياري	التقدير
1- عدم تخصيص وقت في الجدول التدريسي لإجراء البحوث والتأليف.	14	2.22	0.79	متوسطة
2- قلة الحوافز المادية والمعنوية الممنوحة للأساتذة الباحثين.	3	2.68	0.57	كبيرة
3- محدودية الدعم اللازم لحضور المؤتمرات الوطنية والدولية.	11	2.35	0.71	كبيرة
4- الأجر الذي يتلقاه الاستاذ لا يمكنه من القيام بالبحوث.	10	2.43	0.73	كبيرة
5- تعقيد الإجراءات الإدارية المتعلقة بالمشاركة في المؤتمرات والندوات	13	2.25	0.75	متوسطة
6- روتينية الإجراءات الإدارية والمالية تحول دون حصول الأساتذة على المبالغ المخصصة لهم بسهولة ويسر.	15	2.08	0.88	متوسطة
7- قلة المعايير الموضوعية التي تعتمد في تقييم البحوث ولدت لدى الأساتذة إحساسا بعدم الرغبة بالبحث العلمي	7	2.56	0.70	كبيرة
8- عدم تقدير أهمية المعلومات والبيانات للبحث العلمي من قبل الكثير من المؤسسات	6	2.60	0.63	كبيرة
9- كثرة الأعباء التدريسية.	12	2.33	0.66	متوسطة
10- عدم تطبيق ما تتوصل إليه البحوث العلمية.	4	2.67	0.62	كبيرة
11- صعوبة تكوين فرق عمل لإنتاج أعمال علمية مشتركة تقتضيها طبيعة التخصص	16	1.99	0.74	متوسطة
12- صعوبة نشر الإنتاج العلمي واصطدامه بالكثير من العراقيل.	1	2.85	0.40	كبيرة
13- المحسوبية في إسناد مشاريع البحث بغض النظر عن الكفاءة العلمية.	8	2.54	0.69	كبيرة
14- ضعف استخدام التكنولوجيا في أساليب العمل وإجراءاته.	2	2.69	0.52	كبيرة
15- قصور نظرة المجتمع لأهمية الإنتاج والبحث العلمي.	5	2.62	0.67	كبيرة
16- كثرة الالتزامات الأسرية والاجتماعية.	9	2.49	0.62	كبيرة
الوسط المرجح لمحور الصعوبات		2.46	0.34	كبيرة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على محور صعوبات الإنتاج العلمي كان في المستوى المرتفع أو الكبير حيث بلغت قيمته 2.46 بانحراف معياري قدره 0.34، أما عن مستوى تقديرات الأساتذة للعبارات المتعلقة بدرجة وجود الصعوبات فقد تراوحت ما بين المتوسط والكبير، حيث جاء ترتيبها التنازلي حسب درجة وجود الصعوبة كما يلي:

- احتلت العبارة رقم 12 المتعلقة "بصعوبة النشر العلمي واصطدامه بالكثير من العراقيل" المرتبة الأولى من حيث درجة وجودها بمتوسط حسابي قدره 2.85، وانحراف معياري قدره 0.69 .
- احتلت العبارة رقم 14 المتعلقة " ضعف استخدام التكنولوجيا في أساليب العمل وإجراءاته " المرتبة الثانية من حيث درجة وجودها بمتوسط حسابي قدره 2.69، وانحراف معياري قدره 0.52.
- احتلت العبارة رقم 02 المتعلقة "بقلة الحوافز المادية والمعنوية الممنوحة للأساتذة الباحثين" المرتبة الثالثة من حيث درجة وجودها بمتوسط حسابي قدره 2.68، وانحراف معياري قدره 0.57.
- احتلت العبارة رقم 10 المتعلقة "بعدم تطبيق ما تتوصل إليه البحوث العلمية" المرتبة الرابعة من حيث درجة وجودها بمتوسط حسابي قدره 2.67، وانحراف معياري قدره 0.62.
- احتلت العبارة رقم 15 المتعلقة "بقصور نظرة المجتمع لأهمية الإنتاج والبحث العلمي" المرتبة الخامسة من حيث درجة وجودها بمتوسط حسابي قدره 2.62، وانحراف معياري قدره 0.67.
- احتلت العبارة رقم 08 المتعلقة "بعدم تقدير أهمية المعلومات والبيانات للبحث العلمي من قبل الكثير من المؤسسات "المرتبة السادسة من حيث درجة وجودها بمتوسط حسابي قدره 2.60، وانحراف معياري قدره 0.63.
- احتلت العبارة رقم 07 المتعلقة "بقلة المعايير الموضوعية التي تعتمد في تقييم البحوث ولدت لدى الأساتذة إحساسا بعدم الرغبة بالبحث العلمي" المرتبة السابعة من حيث درجة وجودها بمتوسط حسابي قدره 2.56، وانحراف معياري قدره 0.70.
- احتلت العبارة رقم 13 المتعلقة " بالمحسوبية في إسناد مشاريع البحث بغض النظر عن الكفاءة العلمية" المرتبة الثامنة من حيث درجة وجودها بمتوسط حسابي قدره 2.54، وانحراف معياري قدره 0.69.
- احتلت العبارة رقم 16 المتعلقة " بكثرة الالتزامات الأسرية والاجتماعية" المرتبة التاسعة من حيث درجة وجودها بمتوسط حسابي قدره 2.49، وانحراف معياري قدره 0.62.

– احتلت العبارة رقم 04 المتعلقة " بـ الأجر الذي يتلقاه الأستاذ لا يمكنه من إجراء البحوث" المرتبة العاشرة من حيث درجة وجودها بمتوسط حسابي قدره 2.43، وانحراف معياري قدره 0.73.

– احتلت العبارة رقم 03 المتعلقة " محدودية الدعم اللازم لحضور الملتقيات العلمية" المرتبة الحادية عشر من حيث درجة وجودها بمتوسط حسابي قدره 2.35، وانحراف معياري قدره 0.71.

– احتلت العبارة رقم 09 المتعلقة " بكثرة الأعباء التدريسية" المرتبة الثانية عشر من حيث درجة وجودها بمتوسط حسابي قدره 2.33، وانحراف معياري قدره 0.66.

– احتلت العبارة رقم 05 المتعلقة " بتعقيد الإجراءات الإدارية المتعلقة بالمشاركة في المؤتمرات والندوات" المرتبة الثالثة عشر من حيث درجة وجودها بمتوسط حسابي قدره 2.25، وانحراف معياري قدره 0.75.

– احتلت العبارة رقم 01 المتعلقة " بعدم تخصيص وقت في الجدول التدريسي لإجراء البحوث" المرتبة الرابعة عشر من حيث درجة وجودها بمتوسط حسابي قدره 2.22، وانحراف معياري قدره 0.79.

– احتلت العبارة رقم 06 المتعلقة "روتينية الإجراءات الإدارية والمالية تحول دون حصول الأساتذة على المبالغ المخصصة لهم بسهولة ويسر" المرتبة الخامسة عشر من حيث درجة وجودها بمتوسط حسابي قدره 2.08، وانحراف معياري قدره 0.88.

– احتلت العبارة رقم 11 المتعلقة " بصعوبة تكوين فرق عمل لإنتاج أعمال علمية مشتركة تقتضيها طبيعة التخصص" المرتبة السادسة عشر والأخيرة من حيث درجة وجودها بمتوسط حسابي قدره 1.99، وانحراف معياري قدره 0.74.

من خلال عرضنا وتحليلنا للنتائج المتعلقة بتقديرات الأساتذة لمستوى الصعوبات، يتبين لنا أنها في المستوى المرتفع مما يدل على أن الأستاذ الجامعي يعاني بكثرة من مجموعة عراقيل تحول دون قدرته على القيام بنشاط البحث والإنتاج العلمي بالمستوى المطلوب، ويتعلق الأمر بدرجة كبيرة بصعوبة النشر واصطدامه بالكثير من العراقيل، وضعف استخدام التكنولوجيا في أساليب العمل وإجراءاته وأيضا قلة الحوافز المادية والمعنوية الممنوحة للباحثين، وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من (منتهى عبد الزهرة 2010)[1] التي بينت وجود صعوبات تؤثر بشكل كبير على حركة البحث العلمي في الجامعة لدى العينة المدروسة وهي ترتبط أساسا بالجوانب المادية والفنية والتنظيمية والتي لها الأثر الكبير، وكذا (دراسة

[1]- منتهى عبد الزهرة، مرجع سابق، ص280.

المجيدل وشماس 2005)[1] التي أظهرت أن المعوقات الإدارية كانت الأشد تأثيرا على أعضاء الهيئة التدريسية في مجال البحث العلمي، كما توصلت دراسة (وائل التل 2010)[2] إلى أن معوقات الانتاج العلمي بشكل عام كانت حادة بدرجة كبيرة.

I-3 بالنسبة للفروقات في تقديرات أساتذة جامعة سطيف 2 لحجم الإنتاج العلمي باختلاف كل من المتغيرات التالية: الجنس، مدة العمل بالجامعة، الرتبة العلمية.

I-3-1 بالنسبة لمتغير الجنس:

للإجابة عن هذا السؤال والكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول حجم الإنتاج العلمي التي تعزى إلى متغير الجنس، تم استخدام اختبار مان – وتني Mann Whitney– لعينتين مستقلتين والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (49): نتائج اختبار "مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور حجم الإنتاج العلمي وفقا لمتغير الجنس:

الجنس / المحور	ذكور (ن=55)		إناث (ن=48)		قيمة (ى)	قيمة sig
	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب		
حجم الإنتاج العلمي	3350	60.91	2006	41.79	830	*0.00

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

* دالة عند مستوى 0.05.

يتضح من الجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الذكور والإناث في مجمل الإنتاج العلمي، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لاختبار u تساوي (0.00)، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وقد كانت الفروق لصالح الأساتذة الذكور، أي أن الأساتذة الذكور هم أكثر إنتاجا من الإناث.

ويمكن تفسير ذلك بحجم الالتزامات التي ترتبط بجنس الإناث أكثر من الذكور، فنجد المرأة الباحثة أما وزوجة، أي أن أدوارها بالمنزل تأخذ منها الجهد والوقت وتقلل من حجم مساهماتها البحثية، كما أن الرجل في مجتمعنا يتمتع بحرية أكثر، تسمح له بالتنقل والاكتشاف والاحتكاك أكثر بميدان البحث والإنتاج

[1]- المجيدل وشماس، مرجع سابق، ص56.
[2]- وائل عبد الرحمن التل، مرجع سابق، ص98.

العلمي، وتختلف هذه النتائج مع دراسة (صفيناز خليل الشيخ 2014)[1] التي ظهرت نتائجها عدم وجود فروق دالة بين متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لدرجة الانتاج العلمي تعزى إلى متغير الجنس، وتتفق نتائجنا مع نتائج دراسة (يوسانج وآخرون: Usang and Others 2007)[2]، حيث أوضحت وجود اختلاف واضح بين الذكور والإناث في الإنتاجية البحثية.

I-3-2 بالنسبة لمتغير مدة العمل بالجامعة:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول حجم الإنتاج العلمي التي تعزى إلى متغير مدة العمل بالجامعة، تم استخدام الاختبار اللابرامتري تحليل التباين من الدرجة الأول لـ" كروسكال – واليس Kruskal Wallis " للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات المجموعات الثلاثة والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (50): نتائج اختبار " كروسكال – واليس " للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور حجم الإنتاج العلمي وفقا لمتغير مدة العمل بالجامعة.

حجم الإنتاج العلمي	سنوات العمل بالجامعة	عدد الأفراد	متوسطات الرتب	قيم كا2	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية sig
	من5-9	54	46.68	11.62	2	*0.00
	من10-14	36	50.61			
	15سنة فأكثر	13	77.96			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

* دالة عند مستوى 0.05.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (50) بأن قيمة كا2 هي 11.62 وأن القيمة الاحتمالية sig المقابلة له تساوي 0.00 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات الثلاثة فيما يتعلق بحجم الإنتاج العلمي، ولتحديد بين أي من المجموعات حدثت الفروق، تمت المقارنة بين متوسطات الرتب التي حصل عليها الأفراد في المجموعات الثلاثة باستخدام اختبار مان – وتني.

[1]- صفيناز خليل الشيخ، مرجع سابق.

[2] -Usang and Others ,opcit ;p106

جدول رقم (51): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الأولى (من 5-9سنوات) والثانية (من 10-14 سنة) على محور حجم الإنتاج العلمي.

مدة العمل / المحور	من5-9سنوات (ن=54)		من10-14سنة(ن=36)		قيمة (ى)	قيمة sig
	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب		
حجم الإنتاج العلمي	2378	44.04	1717	47.69	893	0.59

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

يتضح من الجدول أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعة الأولى والثانية في مجمل الإنتاج، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لنتيجة اختبار u،(0.59)، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

جدول رقم (52): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الأولى (من 5-9 سنوات) والثالثة (15 سنة فأكثر) على محور حجم الإنتاج العلمي.

مدة العمل / المحور	من5-9سنوات (ن=54)		15 سنة فأكثر (ن=13)		قيمة (ى)	قيمة sig
	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب		
حجم الإنتاج العلمي	1627.50	30.14	650.50	50.04	142.50	*0.00

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

يتضح من الجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعة الأولى والثالثة في مجمل الإنتاج، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لنتيجة اختبار u،(0.00)، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وقد كانت الفروق لصالح المجموعة الثالثة، أي أن الذين لديهم مدة عمل تساوي أو تفوق الـ15 سنة هم من لديهم إنتاجا علميا كبيرا، حيث بلغ متوسط الرتب لهذه المجموعة 50.04، بينما بلغ متوسط المجموعة الأولى 30.14 فقط.

جدول رقم (53): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الثانية (من 10-14 سنة) والثالثة (15 سنة فأكثر) على محور حجم الإنتاج العلمي.

مدة العمل / المحور	من10-14سنة (ن=36)		15 سنة فأكثر (ن=13)		قيمة (ى)	قيمة sig
	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب		
حجم الإنتاج العلمي	771	21.42	454	34.92	105	*0.03

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

* دالة عند مستوى 0.05.

يتضح من الجدول رقم (53) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعة الثانية والثالثة في مجمل الإنتاج، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لنتيجة اختبار u،(0.03)، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وقد كانت الفروق لصالح المجموعة الثالثة، أي أن الذين لديهم مدة عمل تساوي أو تفوق الـ15 سنة هم من لديهم إنتاجا علميا كبيرا، حيث بلغ متوسط الرتب لهذه المجموعة 34.92، بينما بلغ متوسط المجموعة الثانية 21.42 فقط.

ويمكننا تفسير النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في حجم الإنتاج العلمي لصالح مجموعة الأفراد الذين لديهم مدة عمل تساوي أو تفوق 15 سنة، كون هذه الفئة قد تجاوزت عدة مراحل في مسارها المهني والتي تتعلق أساسا بالترقية من رتبة محاضر أ إلى رتبة أستاذ التعليم العالي مثلا، حيث يتطلب تجاوز هذه المراحل عددا من الشروط المتعلقة بحجم الإنتاج العلمي والنشاطات البحثية للأستاذ، كما أن طول مدة عمل الأستاذ بالجامعة تعكس في الغالب ارتفاع حجم نشاطاته، أي أنها تتناسب طرديا معه، حيث تتيح له خبرته المهنية التعمق أكثر في مجال تخصصه والاحتكاك المتعدد مع زملائه في الجامعة أو الجامعات الأخرى وتبادل الخبرات معهم والرغبة المستمرة في تحسين أدائه المتعلق بنشاط البحث العلمي، على عكس فئة الأساتذة ممن تكون لديكم خبرة مهنية قليلة، حيث تتركز جهود هذه الفئة بالدرجة الأولى في مجال التدريس وتحضير الدروس والمحاضرات، وتتفق هذه النتائج مع ما توصل إليه (محمد نجم وزملاؤه 2012)[1] في دراسته حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية في حجم الإنتاج العلمي تعزى لعدد سنوات الخدمة بالجامعة، وتختلف مع نتائج دراسة (صفيناز خليل الشيخ 2014)[2] التي بينت عدم وجود

[1]- منور عدنان محمد نجم وآخرون، مرجع سابق، ص59.
[2] - صفيناز خليل الشيخ، مرجع سابق.

فروق دالة إحصائيا بين متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية لحجم الإنتاج العلمي تعزى إلى متغير عدد سنوات الخدمة.

I-3-3 بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول حجم الإنتاج العلمي التي تعزى إلى متغير الرتبة العلمية، تم استخدام الاختبار اللابرامتري تحليل التباين من الدرجة الأول لـ" كروسكال – واليس Kruskal Wallis " للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات المجموعات الخمسة والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (54): نتائج اختبار " كروسكال – واليس " للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور حجم الإنتاج العلمي وفقا لمتغير الرتبة العلمية.

	الرتبة العلمية	عدد الأفراد	متوسطات الرتب	قيم كا2	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية sig
حجم الإنتاج العلمي	مساعد ب	10	27.70	39.03	4	*0.00
	مساعد أ	39	37.77			
	محاضر ب	29	54.67			
	محاضر أ	17	80.24			
	أستاذ	08	82.06			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

* دالة عند مستوى 0.05

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (54) بأن قيمة اختبار كا2 هي 39.03 وأن القيمة الاحتمالية المقابلة له تساوي 0.00 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات الخمسة فيما يتعلق بحجم الإنتاج العلمي، ولتحديد بين أي من الرتب العلمية حدثت الفروق، تمت المقارنة بين متوسطات الرتب التي حصل عليها الأفراد في المجموعات الخمسة باستخدام اختبار مان – وتني.

جدول رقم (55): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الأولى (مساعد ب) والثانية (مساعد أ) على محور حجم الإنتاج العلمي.

الرتبة العلمية	مساعد ب (ن=10)		مساعد أ (ن=39)		قيمة (ى)	قيمة sig
	مجموع	متوسط	مجموع	متوسط		

المحور	الرتب	الرتب	الرتب	الرتب		
حجم الإنتاج العلمي	2378	209	1016	26.05	154	0.32

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

يتضح من الجدول رقم (55) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي المجموعة الأولى (مساعد ب) والثانية (مساعد أ) في حجم الإنتاج العلمي، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لنتيجة اختبار u تساوي (0.32)، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05

جدول رقم (56): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الأولى (مساعد ب) والثالثة (محاضر ب) على محور حجم الإنتاج العلمي.

الرتبة العلمية / المحور	مساعد ب (ن=10)		محاضر ب (ن=29)		قيمة (ى)	قيمة sig
	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب		
حجم الإنتاج العلمي	113	11.30	667	23	58	*0.00

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

* دالة عند مستوى 0.05

يتضح من الجدول رقم (56) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعتين الأولى (مساعد ب) والثالثة (محاضر ب) في حجم الإنتاج العلمي، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لنتيجة اختبار u تساوي (0.00)، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وقد كانت الفروق لصالح المجموعة الثالثة أي فئة الأساتذة المحاضرين قسم ب من حيث حجم الإنتاج العلمي، حيث بلغ متوسط الرتب لهذه المجموعة 23، بينما بلغ متوسط الرتب للمجموعة الأولى 11.30 فقط.

جدول رقم (57): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الأولى (مساعد ب) والرابعة (محاضر أ) على محور حجم الإنتاج العلمي.

الرتبة العلمية	مساعد ب (ن=10)		محاضر أ (ن=17)		قيمة (ى)	قيمة sig
	مجموع	متوسط	مجموع	متوسط		

المحور	الرتب	الرتب	الرتب		
حجم الإنتاج العلمي	61	6.10	317	18.65	6	0.00*

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

* دالة عند مستوى 0.05.

يتضح من الجدول رقم (57) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعتين الأولى (مساعد ب) والمجموعة الرابعة (محاضر أ) في حجم الإنتاج العلمي، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لنتيجة اختبار u تساوي (0.00)، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وقد كانت الفروق لصالح المجموعة الرابعة أي فئة الأساتذة المحاضرين قسم أ من حيث حجم الإنتاج العلمي، حيث بلغ متوسط الرتب لهذه المجموعة 18.65، بينما بلغ متوسط الرتب المجموعة الأولى 6.10 فقط.

جدول رقم (58): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الأولى (مساعد ب) والخامسة (أستاذ) على محور حجم الإنتاج العلمي.

الرتبة العلمية / المحور	مساعد ب (ن=10)		أستاذ (ن=08)		قيمة (ى)	قيمة sig
	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب		
حجم الإنتاج العلمي	59	5.90	112	14	4	0.00*

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

* دالة عند مستوى 0.05.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (58) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعتين الأولى (مساعد ب) و المجموعة الخامسة (أستاذ) في حجم الإنتاج العلمي، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لنتيجة اختبار u تساوي (0.00)، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وقد كانت الفروق لصالح المجموعة الخامسة أي فئة الأساتذة من رتبة أستاذ التعليم العالي من حيث حجم الإنتاج العلمي، فقد بلغ متوسط الرتب لهذه المجموعة 14، بينما بلغ متوسط الرتب المجموعة الأولى 5.90 فقط.

جدول رقم (59): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الثانية (مساعد أ) والثالثة (محاضر ب) على محور حجم الإنتاج العلمي.

الرتبة العلمية / المحور	مساعد أ (ن=39)		محاضر ب (ن=29)		قيمة (ى)	قيمة sig
	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب		

حجم الإنتاج العلمي	1134	29.08	1212	41.79	354	*0.00

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

* دالة عند مستوى 0.05.

من خلال الجدول رقم (59)، نلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعتين الثانية (مساعد أ) و المجموعة الثالثة (محاضر ب) في حجم الإنتاج العلمي، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لنتيجة اختبار u تساوي (0.00)، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وقد كانت الفروق لصالح المجموعة الثالثة أي فئة الأساتذة من رتبة محاضر ب من حيث حجم الإنتاج العلمي، فقد بلغ متوسط الرتب لهذه المجموعة 41.79، بينما بلغ متوسط الرتب المجموعة الثانية 29.08 فقط.

جدول رقم (60): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الثانية (مساعد أ) والرابعة (محاضر أ) على محور حجم الإنتاج العلمي.

الرتبة العلمية / المحور	مساعد أ (ن=39)		محاضر أ (ن=17)		قيمة (ى)	قيمة sig
	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب		
حجم الإنتاج العلمي	850	21.79	746	43.88	70	*0.00

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

* دالة عند مستوى 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (60) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعتين الثانية (مساعد أ) و المجموعة الرابعة (محاضر أ) في حجم الإنتاج العلمي، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لنتيجة اختبار u تساوي (0.00)، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وقد كانت الفروق لصالح المجموعة الرابعة أي فئة الأساتذة من رتبة أستاذ محاضر أ من حيث حجم الإنتاج العلمي، فقد بلغ متوسط الرتب لهذه المجموعة 43.88، بينما بلغ متوسط الرتب المجموعة الثانية 21.79 فقط.

جدول رقم (61): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الثانية (مساعد أ) والخامسة (أستاذ) على محور حجم الإنتاج العلمي.

الرتبة العلمية / المحور	مساعد أ (ن=39)		أستاذ (ن=8)		قيمة (ى)	قيمة sig
	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب		
حجم الإنتاج العلمي	813	20.85	315	39.38	33	*0.00

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

* دالة عند مستوى 0.05

من خلال الجدول رقم (61)، نلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعتين الثانية (مساعد أ) و المجموعة الخامسة (أستاذ) في حجم الإنتاج العلمي، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لنتيجة اختبار u تساوي (0.00)، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وقد كانت الفروق لصالح المجموعة الخامسة أي فئة الأساتذة من رتبة أستاذ التعليم العالي من حيث حجم الإنتاج العلمي، فقد بلغ متوسط الرتب لهذه المجموعة 39.38، بينما بلغ متوسط الرتب المجموعة الثانية 20.85 فقط.

جدول رقم (62): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الثالثة (محاضر ب) والرابعة (محاضر أ) على محور حجم الإنتاج العلمي.

الرتبة العلمية / المحور	محاضرب (ن=29)		محاضر أ (ن=17)		قيمة (ى)	قيمة sig
	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب		
حجم الإنتاج العلمي	520	17.93	561	33.00	85	*0.00

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

* دالة عند مستوى 0.05.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (62) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعتين الثالثة (محاضر ب) والمجموعة الرابعة (محاضر أ) في حجم الإنتاج العلمي، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لنتيجة اختبار u تساوي (0.00)، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وقد كانت الفروق لصالح المجموعة الرابعة أي فئة الأساتذة من رتبة أستاذ محاضر أ من حيث حجم الإنتاج العلمي، فقد بلغ متوسط الرتب لهذه المجموعة 33، بينما بلغ متوسط الرتب للمجموعة الثالثة 17.93 فقط.

جدول رقم (63): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الثالثة (محاضر ب) والخامسة (أستاذ) على محور حجم الإنتاج العلمي.

الرتبة العلمية / المحور	محاضر ب (ن=29)		أستاذ (ن=08)		قيمة (ى)	قيمة sig
	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب		
حجم الإنتاج العلمي	491.50	16.95	211.50	26.44	65.50	*0.02

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

* دالة عند مستوى 0.05.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (63) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعتين الثالثة (محاضر ب) و المجموعة الخامسة (أستاذ) في حجم الإنتاج العلمي، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لنتيجة اختبار u تساوي (0.02)، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وقد كانت الفروق لصالح المجموعة الخامسة أي فئة الأساتذة من رتبة أستاذ التعليم العالي من حيث حجم الإنتاج العلمي، فقد بلغ متوسط الرتب لهذه المجموعة 26.44، بينما بلغ متوسط الرتب المجموعة الثالثة 16.95 فقط.

جدول رقم (64): يوضح نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الرابعة (محاضر أ) والخامسة (أستاذ) على محور حجم الإنتاج العلمي.

الرتبة العلمية / المحور	محاضر أ (ن=17)		أستاذ (ن=8)		قيمة (ى)	قيمة sig
	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب		
حجم الإنتاج العلمي	199	11.71	126	15.75	46	0.21

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

يتضح من الجدول رقم (64) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي المجموعة الرابعة (محاضر أ) والخامسة (أستاذ) في حجم الإنتاج العلمي، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لنتيجة اختبار u تساوي (0.21)، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

ويمكن تفسير دلالة الفروق في حجم الإنتاج العلمي والتي جاءت لصالح الرتبة العلمية " أستاذ" كون هذه الرتبة تتطلب توافر مجموعة من المعايير العلمية المتعلقة بحجم الإنتاج العلمي، حيث لا يمكن أن يرتقي لدرجة أستاذ التعليم العالي من لا يملك إنتاجا علميا متنوعا، إضافة إلى أن هذه النتيجة تفسر بالنتيجة التي قبلها والتي تتعلق بمدة العمل بالجامعة والتي تتناسب طرديا مع حجم الإنتاج العلمي، فمعظم أساتذة الجامعة من هم بدرجة "أستاذ" لا تقل مدة عملهم بها عن 15 سنة، والأمر نفسه بالنسبة لغالبية الرتب العلمية، بمعنى كلما كانت الرتبة العلمية للأستاذ أعلى كلما ازداد نشاطه البحثي وإنتاجيته العلمية، وهذا بسبب متطلبات الرتبة العلمية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (صفيناز خليل الشيخ 2014)[1] التي بينت وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية

[1]- صفيناز خليل الشيخ، مرجع سابق.

لدرجة الانتاج العلمي تعزى إلى متغير الدرجة العلمية، وذلك لصالح أصحاب الدرجة العلمية "أستاذ"، ودراسة (ضياء الدين زاهر 1995)[1] التي أظهرت أن إنتاجية البحوث تزداد بارتفاع الرتبة الأكاديمية، مما يدل على أن الانتاجية ترتفع بارتفاع المكانة الاجتماعية داخل التنظيم الأكاديمي.

I-4 بالنسبة للفروقات في تقديرات أساتذة جامعة سطيف 2 لصعوبات الإنتاج العلمي باختلاف كل من المتغيرات التالية: الجنس، مدة العمل بالجامعة، الرتبة العلمية:

I-4-1 بالنسبة لمتغير الجنس:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطي استجابات أفراد عينة الدراسة حول صعوبات الإنتاج العلمي بدلالة متغير الجنس، تم استخدام اختبار مان وتني لعينتين مستقلتين، والجدول الموالي يوضح النتائج:

جدول رقم (65): نتائج اختبار "مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور صعوبات الإنتاج العلمي وفقا لمتغير الجنس:

الجنس / المحور	ذكور (ن=55)		إناث (ن=48)		قيمة (ى)	قيمة sig
	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب		
صعوبات الإنتاج العلمي	3366.50	61.21	1989.50	41.45	813	*0.00

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

* دالة عند مستوى 0.05.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (65)، أن القيمة الاحتمالية المقابلة لاختبار مان وتني تساوي 0.00 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يعني وجود فروق دالة إحصائيا لدرجة تقدير صعوبات الإنتاج العلمي بين مجموعتي الذكور والإناث، كما بينت النتائج أن الفروق في تقدير الصعوبات كانت لصالح الذكور، حيث بلغ متوسط استجاباتهم على محور الصعوبات61.21، بينما بلغ متوسط استجابات الإناث على المحور نفسه 41.45.

يمكن تفسير نتيجة هذه الفروق إلى كون الأساتذة الذكور هم أكثر من يتعامل مع الأنشطة المتعلقة بالإنتاج العلمي، وهذا ما أوضحته النتائج السابقة أي أن الإنتاج العلمي الأساتذة لهم أكبر من حجم

[1]- ضياء الدين زاهر، مرجع سابق، ص65.

الإنتاج العلمي لدى الأساتذة الإناث، وبالتالي هم من يتعاملون باستمرار مع الأمور المتعلقة بنشاط البحث ويكونون بذلك في مواجهة دائمة مع الإجراءات المتعلقة بالبحث العلمي وما يتعلق به، وبالتالي إذا ما كانت هناك صعوبات وعراقيل ترتبط بهذه الإجراءات فهم يشعرون بها أكثر من غيرهم، وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة (المجيدل وشماس 2005)[1] التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث فيما يتعلق بمعاناتهم من معوقات البحث العلمي.

I-4-2 النسبة لمتغير مدة العمل بالجامعة:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول صعوبات الإنتاج العلمي التي تعزى إلى متغير مدة العمل بالجامعة، تم استخدام الاختبار اللابرامتري تحليل التباين من الدرجة الأول لـ" كروسكال – واليس Kruskal Wallis " للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات المجموعات الثلاثة والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (66): نتائج اختبار " كروسكال – واليس " للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور صعوبات الإنتاج العلمي وفقا لمتغير مدة العمل بالجامعة.

صعوبات الإنتاج العلمي	سنوات العمل بالجامعة	عدد الأفراد	متوسطات الرتب	قيم كا2	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية sig
	من5-9	54	48.21	7.25	2	*0.02
	من10-14	36	62.13			
	15سنة فأكثر	13	39.69			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

* دالة عند مستوى 0.05.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (66) بأن قيمة كا2 هي 7.25 وأن القيمة الاحتمالية sig المقابلة له تساوي 0.02 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات الثلاثة فيما يتعلق بدرجة تقديرهم لصعوبات الإنتاج العلمي، ولتحديد بين أي من المجموعات حدثت الفروق تمت المقارنة بين متوسطات الرتب التي حصل عليها الأفراد في المجموعات الثلاثة باستخدام اختبار مان – وتني.

[1]- المجيدل وشماس، مرجع سابق، ص56.

جدول رقم (67): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الأولى (من 5-9 سنوات) والثانية (من 10-14 سنة) على محور صعوبات الإنتاج العلمي.

مدة العمل / المحور	من5-9سنوات (ن=54)		10-14سنة (ن=36)		قيمة (ى)	قيمة sig
	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب		
صعوبات الإنتاج العلمي	2194.50	40.64	1900	52.79	709.50	*0.03

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

* دالة عند مستوى 0.05

يتضح من الجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي المجموعة الأولى والثانية في درجة تقديرهم لصعوبات الإنتاج العلمي، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لنتيجة اختبار u،(0.03)، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وقد كانت الفروق لصالح المجموعة الثانية، أي أن الذين لديهم مدة عمل تتراوح ما بين 10-14 سنة هم من يرون بأن صعوبات الإنتاج العلمي موجودة بدرجة أكبر من غيرهم، حيث بلغ متوسط الرتب لهذه المجموعة 52.79، بينما بلغ متوسط المجموعة الأولى 40.64 فقط.

جدول رقم (68): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الأولى (من 5-9 سنوات) والثالثة (15 سنة فأكثر) على محور صعوبات الإنتاج العلمي.

مدة العمل / المحور	من5-9سنوات (ن=54)		15 سنة فأكثر (ن=13)		قيمة (ى)	قيمة sig
	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب		

صعوبات الإنتاج العلمي	1894	35.07	384	29.54	293	0.35

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

يتضح من الجدول رقم (68)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي المجموعة الأولى والثالثة في درجة تقديرهم لصعوبات الإنتاج العلمي، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لنتيجة اختبار u،(0.35)، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

جدول رقم (69): نتائج اختبار " مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين الثانية (من 10-14 سنة) والثالثة (15 سنة فأكثر) على محور صعوبات الإنتاج العلمي.

مدة العمل / المحور	من10-14سنة (ن=36)		15 سنة فأكثر (ن=13)		قيمة (ى)	قيمة sig
	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب		
صعوبات الإنتاج العلمي	1002	27.83	223	17.25	132	*0.02

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

* دالة عند مستوى 0.05.

يتضح من الجدول رقم (69) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي المجموعة الثانية والثالثة في درجة تقديرهم لصعوبات الإنتاج العلمي، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لنتيجة اختبار u،(0.02)، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وقد كانت الفروق لصالح المجموعة الثانية، أي الذين لديهم مدة عمل تتراوح ما بين 10-14سنة هم من يرون بأن صعوبات الإنتاج العلمي موجودة بدرجة أكبر من غيرهم ، حيث بلغ متوسط الرتب لهذه المجموعة 27.83، بينما بلغ متوسط المجموعة الثالثة 17.25 فقط.

يمكننا تفسير النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في تقديرات صعوبات الإنتاج العلمي لصالح مجموعة الأفراد الذين لديهم مدة عمل تتراوح ما بين 10-14 سنة، كون غالبية أفراد هذه الفئة يسعون إلى القيام بوظيفة البحث العلمي من أجل إثراء سيرتهم ، وبذلك هم من يلمسون أكثر وجود الصعوبات أو غيابها، على عكس فئة الأساتذة الذين تقل مدة عملهم عن ذلك فنشاطهم المهني ينحصر بدرجة أكبر في التدريس وبالتالي لا يكونون في مواجهة مستمرة مع هذه الصعوبات، أما من تزيد مدة عملهم عن تلك المدة، فقد تجاوزوا تلك الصعوبات قبلهم، وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة (المجيدل وشماس 2005)[1]، التي

[1]- المجيدل وشماس، مرجع سابق، ص56.

أظهرت فروق دالة تتعلق بسنوات الخبرة لصالح الأقل خبرة فيما يتعلق بشدة معاناتهم من المعوقات، وتختلف أيضا مع دراسة (وائل التل 2010)[1] التي توصلت أيضا الى عدم وجود فروق بين متوسطات الأفراد في تقديرهم لدرجة الصعوبات تعزى لعدد سنوات العمل.

I-4-3 بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول صعوبات الإنتاج العلمي التي تعزى إلى متغير الرتبة العلمية، تم استخدام الاختبار اللابرامتري تحليل التباين من الدرجة الأول لـ" كروسكال – واليس Kruskal Wallis " للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات المجموعات الخمسة والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (70): نتائج اختبار " كروسكال – واليس " للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور صعوبات الإنتاج العلمي وفقا لمتغير الرتبة العلمية.

	الرتبة العلمية	عدد الأفراد	متوسطات الرتب	قيم كا2	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية sig
صعوبات الإنتاج العلمي	مساعد ب	10	46.45	4.01	4	0.40
	مساعد أ	39	56.72			
	محاضر ب	29	43.86			
	محاضر أ	17	56.06			
	أستاذ	08	56.81			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

يتضح من الجدول رقم (70)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات الخمسة برتبهم المختلفة في درجة تقديرهم لصعوبات الإنتاج العلمي، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لنتيجة اختبار u تساوي (0.40)، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، بمعنى أن أفراد عينة الدراسة يقيمون مستوى الصعوبات بالطريقة والمستوى نفسه.

إن الرتب العلمية للأساتذة لا تؤثر في مستوى تقييمهم لصعوبات الإنتاج العلمي بمعنى أنهم يقيمون وجودها بالمستوى نفسه، ويرجع ذلك حسب تقدير صاحبة البحث إلى كون غالبية الأساتذة في مختلف الرتب العلمية قد واجهوا أو يواجهون صعوبات عند قيامهم بأي نشاط بحثي، كما أن الترقية العلمية من

[1]- وائل عبد الرحمن التل، مرجع سابق، ص97.

أي رتبة لأخرى تفرض عليهم هذا النشاط الدائم، وتتفق نتائج دراستنا مع دراسة (وائل التل 2010)[1] التي بينت عدم وجود فروق دالة بين متوسطات تقديرات معوقات الإنتاج تعزى لمتغير الرتبة العلمية، وتختلف مع نتائج دراسة (الأغبري والمشرف 2012)[2] التي أوضحت وجود تأثير للرتبة العلمية في مستوى تقديرات أعضاء هيئة التدريس لمعوقات الإنتاج العلمي.

II- عرض وتحليل ومناقشة نتائج التساؤل الثاني: ما واقع خصائص المناخ التنظيمي بجامعة سطيف2؟

للتعرف على واقع خصائص المناخ التنظيمي، قمنا بتحديد متوسط تقديرات أساتذة جامعة سطيف2 لهذه الخصائص، وكذا تحديد الفروقات الموجودة في تقديراتهم لخصائص المناخ التنظيمي بدلالة كل من متغير الجنس، مدة العمل بالجامعة والرتبة العلمية، والنتائج نوضحها في ما يلي:

II-1 بالنسبة لمستوى تقديرات الأساتذة لخصائص المناخ التنظيمي: لتحديد درجة وجود الخاصية، تم حساب الوسط المرجح والوزن النسبي لكل عبارة من عبارات جزء الاستبيان المتعلق بقياس خصائص المناخ التنظيمي وللمحور ككل والنتائج نوضحها في الجدول الموالي:

جدول رقم (71): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود محور خصائص المناخ التنظيمي:

عبارات محور خصائص المناخ التنظيمي	الترتيب	الوسط المرجح	الانحراف	التقدير
المشاركة في القرارات:	9	1.31	0.42	ضعيفة
1-هناك مشاركة جماعية في قرارات اللجان العلمية للقسم.		1.45	0.59	ضعيفة
2-أشارك في المبادرات والاقتراحات التي تقدم للإدارة والمتعلقة بنشاط البحث.		1.35	0.60	ضعيفة
3- أشارك في دراسة مشروعات القرارات التي تتخذها قبل صدورها.		1.14	0.45	ضعيفة
4-هناك مشاركة جماعية في اختيار أسلوب العمل.		1.30	0.57	ضعيفة
فرص التقدم والنمو المهني:	7	1.42	0.34	ضعيفة
5- تعقد الجامعة دورات تدريبية خارج الجامعة بهدف تنمية القدرات المعرفية والبحثية.		1.24	0.45	ضعيفة
6- تتاح لي فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات المحلية والدولية.		1.81	0.58	متوسطة

[1]- وائل عبد الرحمن التل، مرجع سابق، ص98.
[2]- الأغبري والمشرف، مرجع سابق، ص510.

7- تعقد الجامعة دورات تدريبية لإكساب الأساتذة مهارات البحث العلمي باستخدام برامج الحاسوب.		1.39	0.54	ضعيفة
8- تتيح الجامعة فرص الانضمام إلى جمعيات أو منظمات عربية أو أجنبية خاصة بالبحث لعلمي.		1.26	0.54	ضعيفة
سياسات الجامعة:	8	1.41	0.42	ضعيفة
9-تعطي الجامعة الأولوية لنشاط البحث العلمي إلى جانب نشاط التدريس.		1.55	0.69	ضعيفة
10- تسعى الجامعة إلى ربط البحوث العلمية بخطط التنمية في المجتمع.		1.34	0.55	ضعيفة
11- لدى الجامعة خطة استراتيجية واضحة المعالم طويلة المدى.		1.30	0.55	ضعيفة
12- تسعى الجامعة لعقد شراكات مع القطاع الخاص لدعم البحث العلمي.		1.38	0.58	ضعيفة
13- تسعى الجامعة إلى تفعيل العلاقة بين مختلف مؤسسات المجتمع و الجامعة		1.49	0.57	ضعيفة
الحوافز والمكافآت:	10	1.26	0.33	ضعيفة
14- هناك دعم مادي للجامعة فيما يتعلق بنشاط البحث العلمي.		1.37	0.54	ضعيفة
15- هناك تسهيلات مادية ومعنوية لنشاطات الأساتذة خاصة فيما يتعلق بنشاط البحث العلمي.		1.34	0.51	ضعيفة
16-تشجع الجامعة المشاركة في النشاطات العلمية وكذا حركة تأليف الكتب ونشرها.		1.26	0.48	ضعيفة
17-ترصد الجامعة مكافآت مادية ومعنوية للأساتذة المتميزين.		1.07	0.30	ضعيفة
الاتصالات:	4	1.65	0.51	ضعيفة
18-تتميز الاتصالات المختلفة داخل الجامعة بالسهولة والمرونة.		1.53	0.65	ضعيفة
19-نقل المعلومات في الجامعة يعتمد بدرجة كبيرة على وسائل حديثة.		1.87	0.73	ضعيفة
20-تسعى إدارة الجامعة إلى تذليل الصعوبات التي تحول عملية الاتصال.		1.79	0.74	متوسطة
21-تعقد بالجامعة اجتماعات مفتوحة مع الأساتذة تسمح لهم بالحوار دون قيود.		1.42	0.61	ضعيفة
الحرية الأكاديمية:	3	1.84	0.50	متوسطة
22-تمنح للأستاذ الحرية في تنفيذ المنهج الدراسي وإثرائه بإضافات مفيدة.		2.00	0.76	متوسطة
23- يمتلك الأستاذ حرية المشاركة في المؤتمرات والندوات التي تعقد للباحثين.		2.09	0.74	متوسطة

24-لدى الأستاذ الحرية في اختيار طريقة تقويم الطلبة.		2.10	0.76	متوسطة
25-يقدم الأستاذ الاستشارات للمجتمع المحلي بحرية.		1.44	0.62	ضعيفة
26-يملك الأستاذ حرية ممارسة العمل التطوعي داخل الحرم الجامعي.		1.59	0.67	ضعيفة
ضغوط العمل:	1	1.56	0.50	كبيرة
27-الأعمال البيداغوجية التي أكلف بها تعيقني على البحث العلمي.		1.84	0.76	متوسطة
28-نقص التأطير وما يترتب عليه من ضخامة العبء البيداغوجي.		1.78	0.77	متوسطة
29-هناك كثافة كبيرة لعدد الطلبة في كل فوج.		1.23	0.52	كبيرة
30-الوضع الاجتماعي والمالي للأستاذ، يحول دون رغبته في البحث والإنتاج.		1.40	0.71	كبيرة
تقييم الأداء:	5	1.61	0.46	ضعيفة
31-الأساليب التي تستخدم في تقييم أداء الأستاذ لها فعالية في تحفيز نشاط الإنتاج العلمي.		1.66	0.75	ضعيفة
32-يتميز تقييم أداء الأستاذ بالجامعة بالموضوعية		1.61	0.59	ضعيفة
33-تقلد المناصب المختلفة بالجامعة مرتبط بالرتبة العلمية للأستاذ.		1.57	0.68	ضعيفة
التكنولوجيا:	2	1.86	0.53	متوسطة
34-تتوفر الجامعة على قاعدة بيانات معرفية خاصة بالجامعة.		1.91	0.70	متوسطة
35-توفر الجامعة وسائل الاتصال الحديثة للوصول إلى المعلومات بسرعة وسهولة.		1.85	0.64	متوسطة
36-تتوفر الجامعة على الوسائل التعليمية الحديثة لتكنولوجيا التعليم التي تعين على أداء مهام الأستاذ بالجامعة		1.67	0.70	متوسطة
37-تتوفر المكتبة الجامعية على الكتب والدوريات العربية وكذا الأجنبية التي تخدم تخصصات الجامعة.		2.01	0.79	متوسطة
العلاقات الإنسانية:	6	1.57	0.46	ضعيفة
38-جو العمل بالجامعة تسوده الثقة والتفاهم والانسجام.		1.64	0.66	ضعيفة
39- هناك تفاعل إيجابي بين الأساتذة فيما يتعلق بأدائهم لمهامهم.		1.60	0.64	ضعيفة
40-تلتزم الإدارة العدل والمساواة في التعامل مع الأساتذة.		1.54	0.60	ضعيفة
41- تهتم الإدارة بالأستاذ وباهتماماته وتساعده على حل مشاكله.		1.45	0.62	ضعيفة
42- تقدم الجامعة الخدمات الاجتماعية والطبية.		1.63	0.64	ضعيفة
الوسط المرجح لمحور خصائص المناخ التنظيمي:		1.55	0.26	ضعيفة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه، أن متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على محور خصائص المناخ التنظيمي جاءت بدرجة ضعيفة بمتوسط حسابي قدره 1.55 وانحراف معياري قدره 0.26، مما يدل على ضعف خصائص المناخ التنظيمي الإيجابي بالنسبة لمعظم الأبعاد المتعلقة به، ما عدا البعد المتعلق بالتكنولوجيا وبعد الحرية الأكاديمية، فقد جاءت نتائجهما دالة على وجود هاتين الخاصيتين بدرجة متوسطة حيث بلغ متوسّطهما الحسابي على التوالي 1.86 و1.84، وجاء بعد الضغوط المهنية بتقدير مرتفع بمتوسط حسابي قدره 1.56، أما عن ترتيب خصائص المناخ التنظيمي السائدة بجامعة سطيف 2 بحسب درجة وجودها فكانت مرتبة تنازليا كما يلي:

-احتل بعد ضغوط العمل المرتبة الأولى من حيث درجة وجوده بمتوسط حسابي قدره 1.56 وانحراف معياري قدره 0.50 بتقدير كبير.

-احتل بعد التكنولوجيا المرتبة الثانية من حيث درجة وجوده بمتوسط حسابي قدره 1.86 وانحراف معياري قدره 0.53 بتقدير متوسط.

-احتل بعد الحرية الأكاديمية المرتبة الثالثة من حيث درجة وجوده بمتوسط حسابي قدره 1.84 وانحراف معياري قدره 0.50 بتقدير متوسط.

-احتل بعد الاتصالات المرتبة الرابعة من حيث درجة وجوده بمتوسط حسابي قدره 1.65 وانحراف معياري قدره 0.51 بتقدير ضعيف.

-احتل بعد تقييم الأداء المرتبة الخامسة من حيث درجة وجوده بمتوسط حسابي قدره 1.61 وانحراف معياري قدره 0.46 بتقدير ضعيف.

-احتل بعد العلاقات الإنسانية المرتبة السادسة من حيث درجة وجوده بمتوسط حسابي قدره 1.57 وانحراف معياري قدره 0.46 بتقدير ضعيف.

-احتل بعد فرص التقدم والنمو المهني المرتبة السابعة من حيث درجة وجوده بمتوسط حسابي قدره 1.42 وانحراف معياري قدره 0.34 بتقدير ضعيف.

-احتل بعد سياسات الجامعة المرتبة الثامنة من حيث درجة وجوده بمتوسط حسابي قدره 1.41 وانحراف معياري قدره 0.42 بتقدير ضعيف.

-احتل بعد المشاركة في القرارات المرتبة التاسعة من حيث درجة وجوده بمتوسط حسابي قدره 1.31 وانحراف معياري قدره 0.42 بتقدير ضعيف.

-احتل بعد الحوافز والمكافآت المرتبة العاشرة والأخيرة من حيث درجة وجوده بمتوسط حسابي قدره 1.26 وانحراف معياري قدره 0.33 بتقدير ضعيف.

إن نتائج تقدير الأساتذة للمحور الخاص بخصائص المناخ التنظيمي كانت في المستوى الضعيف مما يدل على وجود مناخ تنظيمي غير ملائم يؤثر سلبا على أداء الأستاذ الجامعي، فقد بينت النتائج أن الأستاذ الجامعي بجامعة سطيف 2 يعاني ضغوطا مهنية كبيرة تتمثل أساسا في حجم الأعمال البيداغوجية التي يكلف بها والتي تعيقه عن البحث العلمي، ونقص التأطير وما يترتب عليه من ضخامة العبء التدريسي، إضافة إلى كثافة عدد الطلبة في كل فوج، كلها عوامل سلبية تجعل من بيئة أو مناخ التعليم بالجامعة مناخا سلبيا مليئا بالضغوط، أما بعدي التكنولوجيا والحرية الأكاديمية، فقد بينت النتائج وجودهما بدرجة متوسطة، فبالرغم من التطور التكنولوجي الذي نشهده في عصرنا، تبقى جامعاتنا بعيدة عنه، كالوسائل التعليمية الحديثة للتكنولوجيا والتي تعين الأستاذ على أداء مهامه، وضعف قاعدة البيانات المعرفية الخاصة بالجامعة، ومثال عن ذلك، الموقع الالكتروني الخاص لجامعة سطيف 2، نلاحظ غياب التحيين المستمر للمعلومات المتعلقة بالجامعة في الوقت الذي يعتبر فيه الحضور العلمي الافتراضي للجامعة، أحد أهم المعايير التي تستخدم في تصنيف جامعات العالم اليوم (تصنيف الويبومتريكس "الحضور العلمي الافتراضي" Webometrics Ranking).

بالنسبة لبعد الحرية الأكاديمية بينت النتائج المتعلقة بها وجودها بدرجة متوسطة، فالأستاذ الجامعي الجزائري تم حصر وظيفته في مهمة التدريس، وإذا ما رغب في تطوير نفسه وتحسين نشاطه في مجال البحث العلمي مثلا، فإنه يقوم بذلك بصفة محتشمة، كون قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في بلادنا يعطي أولوية كبيرة لنشاط التدريس على حساب بقية الوظائف المنوطة بالأستاذ، ومن ثمة فهو لا يشعر بالحرية التامة التي تمكنه من تحقيق هذا التطور والتحسين.

احتل كل من بعدي المشاركة في القرارات والحوافز والمكافآت المرتبة الأخيرة من حيث درجة وجودهما، حيث تدل النتيجة المتعلقة بالبعد الأول (المشاركة في القرارات)، أن الأساتذة بالجامعة لا تتاح لهم الفرص الكافية لتقديم آرائهم ومقترحاتهم في مجال عملهم وكذا غياب المشاركة الجماعية في اختيار أسلوب العمل، أما النتيجة المتعلقة ببعد الحوافز والمكافآت فتدل على غياب التحفيز المادي والمعنوي الذي يمكن الأستاذ من أداء مهامه بالمستوى المطلوب.

بالنسبة لبقية الأبعاد جاءت بدرجة ضعيفة جدا، ممّا أثر سلبا على طبيعة المناخ السائد. وتتفق نتائجنا هذه، مع نتائج دراسة كل من (محمد عابدين وأبو سمرة 1999)[1] حيث أظهرت تدني مستوى تقديرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للمناخ التنظيمي فيها بشكل عام، ودراسة (شامي صليحة 2010)[2] التي بينت وجود توجهات سلبية نحو جميع محاور المناخ التنظيمي، (رأي أن المناخ التنظيمي غير ملائم)، وتختلف مع نتائج دراسة (عادل بن عايد الشمري 2015)[3]، التي بينت أن المناخ التنظيمي في الجامعة يقع في مستوى "جيد"، وكذا دراسة (معن الربيعي 2006)[4] التي بينت أن واقع المناخ التنظيمي السائد في الأقسام العلمية للكليات بجامعة ديالي كان مرتفعا بشكل عام ويتميز بالمناخ المفتوح، وتختلف أيضا مع دراسة (أبان وناجي 2012)[5] التي توصلت إلى أن نمط المناخ التنظيمي في جامعة تكريت يتميز بالإيجابية في جميع عناصره عدا عنصر المشاركة في صنع واتخاذ القرارات الذي اتصف بالسلبية.

II-2 بالنسبة للفروقات في تقديرات أساتذة جامعة سطيف 2 لخصائص المناخ التنظيمي باختلاف كل من المتغيرات التالية: الجنس، مدة العمل بالجامعة، الرتبة العلمية.

II-2-1 بالنسبة لمتغير الجنس: للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطي استجابات أفراد عينة الدراسة حول خصائص المناخ التنظيمي تبعا لمتغير الجنس، تم استخدام اختبار مان – وتني Mann –Whitney لعينتين مستقلتين والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (72): نتائج اختبار "مان وتني" للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور خصائص المناخ التنظيمي وفقا لمتغير الجنس:

الجنس / المحور	ذكور (ن=55)		إناث (ن=48)		قيمة (ى)	قيمة sig
	مجموع	متوسط	مجموع	متوسط		

[1]- محمد عابدين أبو سمرة، مرجع سابق، ص305.
[2]- شامي صليحة، مرجع سابق.
[3]- عادل بن عايد الشمري، مرجع سابق، ص171.
[4]- معن الربيعي، مرجع سابق.
[5]- أبان وناجي، مرجع سابق، ص 23.

	الرتب	الرتب	الرتب			
خصائص المناخ التنظيمي	2635	47.91	2721	56.69	1095	0.13

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

يتضح من الجدول رقم (72)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي مجموعة الذكور ومجموعة الإناث في درجة تقديرهم لخصائص المناخ التنظيمي، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لنتيجة اختبار u،(0.13)، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

ويمكننا تفسير نتيجة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي مجموعتي الذكور والإناث في تقديرهم لخصائص المناخ التنظيمي، إلى تشابه ظروف العمل لدى المجموعتين، فمعايير التقييم مثلا، والحقوق والواجبات، وجهة الإشراف، ونوع المعاملة وغيرها من الخصائص التنظيمية هي موحدة وتطبق على الأساتذة الذكور والإناث على حد سواء، لذلك فقد اتفقت وجهات نظر مجموعتي الذكور والإناث نحو خصائص المناخ التنظيمي. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (معن الربيعي 2006)[1] التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وصف خصائص المناخ التنظيمي وفق متغير الجنس، وتختلف مع نتائج دراسة (محمد أبو سمرة 1995)[2]، التي أظهرت اختلاف تصورات أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي باختلاف الجنس (لصالح الاناث).

II-2 -2 بالنسبة لمتغير مدة العمل بالجامعة:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول خصائص المناخ التنظيمي تبعا لمتغير مدة العمل بالجامعة، تم استخدام الاختبار اللابرامتري تحليل التباين من الدرجة الأول لـ" كروسكال – واليس Kruskal Wallis " للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات المجموعات الثلاثة والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (73): نتائج اختبار " كروسكال – واليس " للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور خصائص المناخ التنظيمي وفقا لمتغير مدة العمل بالجامعة.

خصائص	سنوات	عدد الأفراد	متوسطات	قيم كا2	درجات	القيمة

[1]- معن الربيعي، مرجع سابق.
[2]- محمد أبو سمرة، مرجع سابق، ص305.

المناخ التنظيمي	العمل بالجامعة		الرتب		الحرية	الاحتمالية sig
	من5-9	54	54.15	4.72	2	0.09
	من10-14	36	44.42			
	15سنة فأكثر	13	64.08			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

يتضح من الجدول رقم (73)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات الثلاثة على اختلاف مدة عملهم بالجامعة في درجة تقديرهم لخصائص المناخ التنظيمي، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لنتيجة اختبار u تساوي (0.09)، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

ويمكننا تفسير نتيجة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات الثلاثة على اختلاف مدة عملهم بالجامعة في تقديرهم لخصائص المناخ التنظيمي، إلى اعتبار أن أقل مدة عمل لأفراد عينة الدراسة تتراوح ما بين 5-9 سنوات، وهي مدة عمل كافية لأن يتعامل الأستاذ مع مختلف متغيرات بيئة العمل التنظيمية وبالتالي يمكّنه ذلك من أن يكوّن نظرة دقيقة وحقيقية لخصائص المناخ التنظيمي السائدة في الجامعة التي يعمل بها، ومن ثمة لن تختلف وجهة نظره لهذه الخصائص مع وجهات نظر الأساتذة الذين تفوق مدة عملهم عن هذا المجال الزمني.

تتفق نتائجنا هذه مع دراسة (عادل بن عايد الشمري 2015)[1]، التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وتختلف نتائج دراستنا مع نتائج دراسة (محمد أبو سمرة 1995)[2]، التي بينت اختلاف تصورات أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي باختلاف سنوات الخبرة.

II-2-3 النسبة لمتغير الرتبة العلمية:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول خصائص المناخ التنظيمي تبعا لمتغير الرتبة العلمية، تم استخدام الاختبار اللابرامتري تحليل التباين من الدرجة الأول لـ" كروسكال – واليس Kruskal Wallis " للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات المجموعات الخمسة والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (74): نتائج اختبار " كروسكال – واليس " للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محور خصائص المناخ التنظيمي وفقا لمتغير الرتبة العلمية.

[1]- عادل بن عايد الشمري، مرجع سابق، ص171.
[2]- محمد أبو سمرة، مرجع سابق، 305.

	الرتبة العلمية	عدد الأفراد	متوسطات الرتب	قيم كا2	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية sig
خصائص المناخ التنظيمي	مساعد ب	10	63.10	5.29	2	0.25
	مساعد أ	39	46.71			
	محاضر ب	29	59.43			
	محاضر أ	17	46.18			
	أستاذ	8	49.38			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (74)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات الخمسة برتبهم المختلفة في درجة تقديرهم لخصائص المناخ التنظيمي، حيث كانت القيمة الاحتمالية المقابلة لنتيجة اختبار u تساوي (0.25)، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

ويمكننا تفسير نتيجة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات على اختلاف رتبهم العلمية في تقديرهم لخصائص المناخ التنظيمي، على اعتبار أن أبعاد المناخ التنظيمي التي عُنيت بها هذه الدراسة هي خصائص يتعامل معها جميع الأساتذة وعلى اختلاف رتبهم العلمية، لذلك فهم ينظرون إليها نظرة موحدة، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (مهدي السامرائي 2003)[1] التي بيّنت أنه ليس هناك فرق بين آراء المجاميع (حسب الرتبة العلمية)، وتختلف مع نتائج دراسة(عادل بن عايد الشمري 2015)[2] التي ظهرت فروقا تبعا لمتغير الدرجة العلمية ولكن في ثلاثة أبعاد فقط هي: العلاقات والاتصال، الصلاحيات واتخاذ القرارات، الاجراءات والسياسات.

III- عرض وتحليل ومناقشة نتائج التساؤل الثالث: ما طبيعة العلاقة بين خصائص المناخ التنظيمي بجامعة سطيف-2- وواقع الإنتاج العلمي؟

لتحديد طبيعة العلاقة بين خصائص المناخ التنظيمي بجامعة سطيف-2- وواقع الإنتاج العلمي، تم حساب معاملات الارتباط بين درجات الأفراد على محوري حجم الإنتاج العلمي وخصائص المناخ

[1]- مهدي صالح السامرائي، مرجع سابق.
[2]- عادل بن عايد الشمري، مرجع سابق، ص171.

التنظيمي من جهة، وحساب معاملات الارتباط بين درجاتهم على محور صعوبات الإنتاج العلمي ودرجاتهم أيضا على محور خصائص المناخ التنظيمي، وذلك باستخدام معامل الارتباط لسبيرمان "Spearman Correlation Coefficient".

III-1 بالنسبة لطبيعة العلاقة بين خصائص المناخ التنظيمي وحجم الإنتاج العلمي: تم حساب معاملات الارتباط بين الخصائص المختلفة للمناخ التنظيمي وحجم الإنتاج العلمي، والنتائج موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (75): معاملات الارتباط بين خصائص المناخ التنظيمي وحجم الإنتاج العلمي.

محور خصائص المناخ التنظيمي	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية sig
1-المشاركة في القرارات	0.08	0.37
2-فرص التقدم والنمو المهني	0.17	0.08
3-سياسات الجامعة	0.16	0.09
4- الحوافز والمكافآت	0.19	0.85
5- الاتصالات	0.38	*0.00
6- الحرية الأكاديمية	0.18	0.85
7- ضغوط العمل	0.23-	*0.01
8- تقييم الأداء	0.15	0.11
9- التكنولوجيا	0.37	*0.00
10- العلاقات الإنسانية	0.05	0.95
الدرجة الكلية للمحور	0.20	*0.03

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة./ * دالة عند مستوى 0.05

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباط طردي ضعيف بين خصائص المناخ التنظيمي وحجم الإنتاج العلمي، فقد بينت نتائج الارتباط بين الدرجة الكلية لخصائص المناخ التنظيمي وحجم الإنتاج العلمي، أنها كانت دالة إحصائيا بالنسبة للمحور ككل، وبلغت قيمة معامل الارتباط 0.20، ودالة أيضا بالنسبة للأبعاد الثلاثة الآتي ذكرها: الاتصالات، ضغوط العمل، والتكنولوجيا، حيث بلغت قيمة معاملات

الارتباط لها على التوالي: 0.38، -0.23، 0.37، والملاحظ أن قيمة معامل الارتباط المتعلق بضغوط العمل جاءت سالبة مما يدل على وجود علاقة ارتباط عكسي بين بعد ضغوط العمل وحجم الإنتاج العلمي، أما بالنسبة لبقية الأبعاد فلم تظهر نتائج التحليل وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا لها مع حجم الإنتاج العلمي.

إن نتيجة الارتباط الطردي بين خصائص المناخ التنظيمي وحجم الإنتاج العلمي هي نتيجة منطقية تتناسب مع ما تمت الإشارة إليه في الجانب النظري، فكلما تميز المناخ التنظيمي بالإيجابية خاصة فيما يتعلق بالأبعاد التالية: الاتصالات، ضغوط العمل، والتكنولوجيا، كلما زاد حجم الإنتاج العلمي للأستاذ.

فبالنسبة لعامل التكنولوجيا، نجد أن الجامعة كغيرها من المنظمات الخدمية تحتاج إلى أنظمة تقنية لتسهيل أنشطتها، كما أن نشاط البحث العلمي والتطوير التقني يتأثر أكثر من غيره من المجالات بما تقدمه تقنية المعلومات والاتصالات من إمكانات للوصول إلى منابع المعرفة واستخلاصها وتطويعها واستثمارها في شتى قطاعات الإنتاج والخدمات[1]. فمصادر المعلومات المحوسبة مثلا، تقلل من الجهود المبذولة من قبل الباحثين ومن قبل الأشخاص الذين يهيئون لهم المعلومات المطلوبة، حيث أن الوصول إلى المصادر التقليدية، والمعلومات الموجودة بها، يحتاج إلى الكثير من الجهود والإجراءات، بعكس المصادر المحوسبة التي تختصر كثيرا من مثل تلك الجهود دون معاناة، ذلك أن الحواسيب والأجهزة والمعدات الملحقة بها تساعد الباحث على السيطرة على الكم الهائل والمتزايد من المعلومات وتخزينها ومعالجتها بشكل يسهل استرجاعها[2]، وبذلك تسهل عمليات النشر والتأليف والمشاركة في الملتقيات والمؤتمرات المحلية والدولية على خلاف ما كان عليه الوضع في وقت مضى، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه (سوسن الضليمي 2009)[3] في دراستها، حيث أشارت إلى أن خدمة قواعد المعلومات للدّوريات الالكترونية والمتاحة على صفحة الأنترنت لموقع الجامعة، سهولة الوصول إلى المعلومات عن طريق الأنترنت، والمكتبات الرقمية والافتراضية، كلها عوامل تؤثر في الإنتاجية العلمية.

بالنسبة لعامل الضغوط المهنية، كلما زاد حجمها كلما انخفضت إنتاجية الأستاذ ونشاطه المتعلق بالبحث العلمي، بمعنى أن زيادة حجم الأعمال البيداغوجية التي يكلف بها والتي تعيقه عن البحث العلمي، ونقص التأطير وما يترتب عليه من ضخامة العبء التدريسي، وكثافة عدد الطلبة في الفوج كلها عوامل سلبية

[1]- التقرير السنوي الثالث للتنمية الثقافية، مرجع سابق، ص127.
[2]- عامر قنديجلي، مرجع سابق، ص325.
[3]- سوسن طه الضليمي، مرجع سابق.

تضعف من دافعية الأستاذ للقيام بهذا النشاط، وتجعل جلّ جهده ووقته موجها نحو نشاط التدريس وما يتعلق به. وتتفق هذه النتائج مع دراسة (سوسن الضليمي 2009)[1]، التي بينت نتائجها تأثير كل من، عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم، وعدد المقررات التي تقوم بتدريسها، وعدد الطلبة الذين تقوم بتدريسهم في المادة الواحدة على حجم الإنتاج العلمي، وتتفق أيضا مع دراسة (فهد الشايع 1425هـ)[2] التي أشارت إلى أن عدم توفر الوقت الكافي لإجراء البحوث العلمية وكثرة الأعباء التدريسية، هي عوامل مؤثرة سلبا على نشاط البحث العلمي لدى الأستاذ.

III-2 بالنسبة لطبيعة العلاقة بين خصائص المناخ التنظيمي وصعوبات الإنتاج العلمي:

تم حساب معاملات الارتباط بين الخصائص المختلفة للمناخ التنظيمي وصعوبات الإنتاج العلمي، والنتائج موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (76): معاملات الارتباط بين خصائص المناخ التنظيمي وصعوبات الإنتاج العلمي.

محور خصائص المناخ التنظيمي	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية sig
1-المشاركة في القرارات	0.27-	0.00*
2-فرص التقدم والنمو المهني	0.30-	0.00*
3-سياسات الجامعة	0.33-	0.00*
4- الحوافز والمكافآت	0.22-	0.02*
5- الاتصالات	0.46-	0.00*
6- الحرية الأكاديمية	0.45-	0.00*
7- ضغوط العمل	0.40	0.00*
8- تقييم الأداء	0.05-	0.96
9- التكنولوجيا	0.44-	0.00*
10- العلاقات الإنسانية	0.35-	0.00*
الدرجة الكلية للمحور	0.59-	0.00*

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استجابات العينة.

* دالة عند مستوى 0.05.

نلاحظ من خلال الجدول المتعلق بنتائج الارتباط بين خصائص المناخ التنظيمي وصعوبات

[1]- سوسن طه الضليمي، مرجع سابق.
[2]- فهد سليمان الشايع، مرجع سابق.

الإنتاج العلمي، أنها كانت دالة إحصائيا بالنسبة للمحور ككل، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-0.59) وهي تدل على وجود علاقة ارتباط عكسي بين المتغيرين، ودالة أيضا بالنسبة للأبعاد الآتي ذكرها: المشاركة في القرارات، فرص التقدم والنمو المهني ، سياسات الجامعة الاتصالات، الحرية الأكاديمية، ضغوط العمل (علاقة ارتباط طردي)، التكنولوجيا، والعلاقات الإنسانية، أما بالنسبة لبعد تقييم الأداء، فلم تظهر نتائج التحليل وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا له مع حجم الإنتاج العلمي.

إن صعوبات الإنتاج العلمي تتناسب عكسيا وخصائص المناخ التنظيمي فكلما اتسم المناخ التنظيمي بالإيجابية كلما انخفضت حدة الصعوبات المتعلقة بنشاط البحث العلمي وكلما اتسم بالسلبية كلما ازدادت حدة الصعوبات التي يواجهها الأستاذ عند قيامه بهذا النشاط. فإذا أخذنا عامل الحوافز والمكافآت مثلا، نجد أن توفيرهما يقلل من العراقيل المتعلقة بنشاط الإنتاج العلمي لكون الحوافز المادية تسهل على الباحث العديد من الإجراءات المتعلقة بهذا النشاط، والمعنوية تحفزه أكثر وتدفعه نحو تقديم منتج علمي مميز، فقد أشار التقرير الثالث للتنمية الثقافية لسنة 2010[1]، إلى أن من بين العوامل الفاعلة في تعزيز مكانة الجامعات العربية والتي ينتج عن نشاط أعضاء هيئة التدريس فيها هو عامل الحوافز المالية التي تشجع على الانخراط بالبحث العلمي وتحمل مشقته والتعويض عن صعوبات نشره في الدوريات المحكمة والموثقة عالميا، ومثال ذلك جامعات مصر التي تعزز الحوافز المالية لأعضاء هيئات التدريس الذين ينشرون نتاجات أبحاثهم في الدوريات المفهرسة عالميا، وتؤتي هذه الحوافز ثمارها من حيث الازدياد المضطرد لعدد المستفيدين من الحوافز وعدد الأبحاث المنشورة في الدوريات المفهرسة عالميا.

خلاصة النتائج:

أولا: بالنسبة لواقع الإنتاج العلمي:

- إن حجم الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بجامعة سطيف2 كان في المستوى الضعيف.
- أظهرت نتائج دراستنا أن أعلى مستوى لحجم الإنتاج العلمي، تعلق بمؤشر المشاركة في المؤتمرات أما عن أقل مستوى لحجم الإنتاج العلمي فقد تعلق بمؤشر عدد الكتب المؤلفة، حيث كانت في المستوى الضعيف جدا.
- النتائج المتعلقة بتقديرات الأساتذة لمستوى الصعوبات بينت أنها في المستوى المرتفع.

[1]- التقرير العربي الثالث للتنمية الثقافية، مرجع سابق، ص ص 49، 62.

– وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات تقديرات الأساتذة لحجم الانتاج العلمي تعزى إلى متغير الجنس

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية في حجم الإنتاج العلمي لصالح مجموعة الأفراد الذين لديهم مدة عمل تساوي أو تفوق 15 سنة.

– وجود فروق دالة إحصائيا في حجم الإنتاج العلمي تعزى لمتغير الرتبة العلمية لصالح الرتبة العلمية "أستاذ".

– وجود فروق دالة إحصائيا في تقديرات أساتذة جامعة سطيف 2 لمستوى صعوبات الإنتاج العلمي باختلاف الجنس.

– وجود فروق دالة إحصائيا في تقديرات أساتذة جامعة سطيف 2 لمستوى صعوبات الإنتاج العلمي باختلاف مدة العمل بالجامعة.

– عدم وجود فروق دالة إحصائيا في تقديرات أساتذة جامعة سطيف 2 لمستوى صعوبات الإنتاج العلمي باختلاف الرتبة العلمية.

ثانيا: بالنسبة لخصائص المناخ التنظيمي:

– إن نتائج تقدير الأساتذة للمحور الخاص بخصائص المناخ التنظيمي كانت في المستوى الضعيف مما يدل على وجود مناخ تنظيمي غير ملائم يؤثر سلبا على أداء الأستاذ الجامعي.

– عدم وجود فروق دالة إحصائيا في تقديرات أساتذة جامعة سطيف 2 لخصائص المناخ التنظيمي باختلاف الجنس.

– عدم وجود فروق دالة إحصائيا في تقديرات أساتذة جامعة سطيف 2 لخصائص المناخ التنظيمي باختلاف مدة العمل بالجامعة.

– عدم وجود فروق دالة إحصائيا في تقديرات أساتذة جامعة سطيف 2 لخصائص المناخ التنظيمي باختلاف الرتبة العلمية.

ثالثا: بالنسبة للعلاقة بين الإنتاج العلمي والمناخ التنظيمي:

– وجود علاقة ارتباط طردي ضعيف بين خصائص المناخ التنظيمي وحجم الإنتاج العلمي.

– وجود علاقة ارتباط عكسي مقبول بين خصائص المناخ التنظيمي وصعوبات الإنتاج العلمي.

خاتمة:

إن تحسين مخرجات الأداء العلمي للأستاذ الجامعي يتطلب تظافر جهود القائمين على قطاع التعليم العالي من أجل توفير أحسن الظروف لقيامه بمختلف مهامه، وخاصة فيما يتعلق بمهمة البحث العلمي، التي أضحت تمثل أهم نشاط ينبغي الاهتمام به وإعطاءه قدره من الرعاية، وهذا إذا ما أريد تحقيق الرقي والتطور لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي في بلادنا، حيث أن نشاط البحث العلمي للأستاذ الجامعي بمؤشراته المختلفة، تعد من أهم المعايير العالمية المستخدمة في تصنيف الجامعات في مختلف دول العالم اليوم، لذلك فقد كان هدفنا من إجراء مثل هذه الدراسة، هو تشخيص واقع أحد مؤشرات البحث العلمي المتمثل في نشاط الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بجامعة سطيف 2 واختبار علاقته بمختلف ظروف بيئة العمل الداخلية للجامعة أو ما يعرف بالمناخ التنظيمي، حيت تم تقييم هذا الواقع من خلال محاولة معرفة حجم الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي من جهة ممثلا في المؤشرات التالية: عدد الكتب مؤلفة، عدد الأبحاث العلمية المنشورة في المجلات الوطنية والدولية، وعدد الأبحاث المقدمة في الندوات والمؤتمرات العلمية الوطنية والدولية، وذلك طيلة مساره المهني بالجامعة، وتحديد أهم العوامل التنظيمية ذات العلاقة بارتفاع حجمه أو انخفاضه من جهة، والتعرف على درجة الصعوبات التي تكتنف عملية الإنتاج هذه من جهة أخرى، أما بالنسبة لواقع المناخ التنظيمي فقد تم تشخيصه من خلال مجموعة من المحددات التي تبين من خلال دراستنا الاستطلاعية علاقتها بنشاط البحث والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي ممثلة في: المشاركة في القرارات، فرص النمو المهني، سياسات الجامعة، أسلوب الاتصال، الحرية الأكاديمية، الضغوط المهنية، الحوافز، تقويم الأداء، التكنولوجيا، والعلاقات الإنسانية، ومن ثمة اختبار العلاقة بين متغير الإنتاج العلمي ومتغير بيئة العمل التنظيمية، وقدتوصلنا من خلال دراستنا هذه إلى النتائج التالية:

أولا: بالنسبة لواقع الإنتاج العلمي:

- إن حجم الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بجامعة سطيف2 في المستوى الضعيف.
- أظهرت نتائج دراستنا أن أعلى مستوى لحجم الإنتاج العلمي، تعلق بمؤشر المشاركة في المؤتمرات أما عن أقل مستوى لحجم الإنتاج العلمي فقد تعلق بمؤشر عدد الكتب المؤلفة، حيث كانت في المستوى الضعيف جدا.
- النتائج المتعلقة بتقديرات الأساتذة لمستوى الصعوبات بينت أنها في المستوى المرتفع.

– وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات تقديرات الأساتذة لحجم الانتاج العلمي تعزى إلى متغير الجنس

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية في حجم الإنتاج العلمي لصالح مجموعة الأفراد الذين لديهم مدة عمل تساوي أو تفوق 15 سنة.

– وجود فروق دالة احصائيا في حجم الإنتاج العلمي تعزى لمتغير الرتبة العلمية لصالح الرتبة العلمية "أستاذ".

– وجود فروق دالة احصائيا في تقديرات أساتذة جامعة سطيف 2 لمستوى صعوبات الإنتاج العلمي باختلاف الجنس.

– وجود فروق دالة احصائيا في تقديرات أساتذة جامعة سطيف 2 لمستوى صعوبات الإنتاج العلمي باختلاف مدة العمل بالجامعة.

– عدم وجود فروق دالة احصائيا في تقديرات أساتذة جامعة سطيف 2 لمستوى صعوبات الإنتاج العلمي باختلاف الرتبة العلمية.

ثانيا: بالنسبة لخصائص المناخ التنظيمي:

–إن نتائج تقدير الأساتذة للمحور الخاص بخصائص المناخ التنظيمي كانت في المستوى الضعيف مما يدل على وجود مناخ تنظيمي غير ملائم يؤثر سلبا على أداء الأستاذ الجامعي.

– عدم وجود فروق دالة احصائيا في تقديرات أساتذة جامعة سطيف 2 لخصائص المناخ التنظيمي باختلاف الجنس.

– عدم وجود فروق دالة احصائيا في تقديرات أساتذة جامعة سطيف 2 لخصائص المناخ التنظيمي باختلاف مدة العمل بالجامعة.

– عدم وجود فروق دالة احصائيا في تقديرات أساتذة جامعة سطيف 2 لخصائص المناخ التنظيمي باختلاف الرتبة العلمية.

ثالثا: بالنسبة للعلاقة بين الإنتاج العلمي والمناخ التنظيمي:

– وجود علاقة ارتباط طردي ضعيف بين خصائص المناخ التنظيمي وحجم الإنتاج العلمي.

– وجود علاقة ارتباط عكسي مقبول بين خصائص المناخ التنظيمي وصعوبات الإنتاج العلمي.

مقترحات الدراسة:

– الحد من الضغوط المهنية التي يعاني منها الأستاذ الجامعي، من خلال تخفيف الأعباء البيداغوجية.

– مسايرة التطور التكنولوجي في ما يتعلق بتوفير تكنولوجيا التعليم والوسائل المعينة عليه، وتكنولوجيا المعلومات التي تمكنه من الحصول على المعلومات والبيانات بسهولة وسرعة.

– تحفيز الأستاذ باستمرار من أجل ضمان استمرار عطاءه وإنتاجه العلمي المفيد.

– تطوير أساليب تقييم الأستاذ الجامعي وجعلها أكثر موضوعية مع الأخذ بعين الاعتبار كمية إنتاجه العلمي كمعيار رئيسي في جدول التقييم.

– الاهتمام بالأستاذ الجامعي وتحسين مستواه المعيشي، ومساعدته على حل مشكلاته، لتمكينه من ممارسة مهامه دون ضغوط.

– ضرورة مشاركة الأستاذ في القرارات المتعلقة بقسمه وكليته، والأخذ بالاقتراحات التي تسعى إلى تطوير مجال البحث العلمي في الجامعة.

– الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي من أهم محددات الإنتاج العلمي، لذلك وجب العمل على تعزيزها أكثر.

– ضمان توفير البرامج التكوينية للأستاذ ومشاركته فيها داخل الوطن وخارجة من أجل تنمية القدرات البحثية والمعرفية له.

– إعطاء الجامعة أولوية كبيرة للبحث العلمي وجعله من بين أهم غاياتها في سبيل تحسين موقعها بين الجامعات العربية وكذا الأجنبية.

– إجراء دراسات حول مستوى الإنتاج العلمي في الجامعة الجزائرية.

–إجراء بحوث ودراسات حول واقع كل محدد من محددات الإنتاج العلمي في الجامعة الجزائرية من أجل رصد نقاط الضعف فيها، وتقويتها، واكتشاف نقاط القوة، وتطويرها.

– إجراء دراسات حول أثر تشريعات وسياسات البحث العلمي في الجامعة الجزائرية على الإنتاج العلمي للأستاذ.

المراجع:

قائمة المراجع:

أولا: المراجع العربية:

أ-الكتب:

1- إبراهيم الغمري، الإدارة، دراسة نظرية وتطبيقية، دار غريب، القاهرة، 1982.

2- أحمد ابراهيم الأحمد، الجوانب السلوكية في الإدارة المدرسية، دار الفكر العربي، القاهرة.

3- أحمد بدر، أصول البحث العلمي ومناهجه، ط5، وكالة المطبوعات، الكويت، 1979.

4- أحمد السيد مصطفى، إدارة السلوك التنظيمي، رؤية معاصرة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.

5- أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، 1997.

6- أحمد علي مذكور، التعليم العالي في الوطن العربي، الطريق إلى المستقبل، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000.

7- أحمد ماهر، تصميم المنظمات، مدخل في التحليل التنظيمي، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر.

8- الميلود السعدي، الجامعة وأزمة التحصيل والتأهيل، ط2، مطبعة سجدماسة، الزيتون، مكناس، 2008.

9- الهلالي الشربيني الهلالي، التعليم الجامعي في العالم العربي في القرن الواحد والعشرين، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية 2007.

10- بشير الخضر وآخرون، السلوك التنظيمي، الشركة العربية المتحدة للتسويق، القاهرة، 2009.

11- بوحوش عمار وذنيبات محمد، مناهج البحث العلمي، الأسس والأساليب، مكتبة المنار، الأردن، 1989.

12- بوعشة محمد، أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي بين الضياع و أمل المستقبل، ط1، دار الجيل، بيروت، 2000.

13- جميل صليب، مستقبل التربية في العالم العربي، مكتب الفكر الجامعي، بيروت، 1997.

14- جون هـ. جاكسون وآخرون، نظرية التنظيم –منظور كلي للإدارة، إدارة معهد البحوث بمعهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، الرياض، 1988.

15- جوهر حامد وعلي الدسوقي، النظرية والتطبيق في الإدارة التعليمية، دار المهندس للطباعة، دمياط، 2004.

16-حامد عمار ولمياء اسماعيل، العولمة ورسالة الجامعة –رؤية مستقبلية–، الدار المصرية اللبنانية، مصر، 2002.

17- حسن حريم، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط3، دار حامد، عمان، 2009 .

18- حسن شحاتة، التعليم الجامعي والتقييم الجامعي بين النظرية والتطبيق، المكتبة العربية للكتاب، القاهرة، 2001.

19- حسين رشوان، العلم الحديث والبحث العلمي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1982.

20- حمادات محمد حسن محمد، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية، ط1، دار حامد، الأردن، 2008.

21- دسوقي سالم، صناعة المعلومات، دراسة لمظاهر تكنولوجيا المعلومات المتطورة وآثارها على المنطقة العربية، شركة المكتبات الكويتية، الكويت، 1990.

22- رابح تركي، أصول التربية والتعليم، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.

المراجع:

23- ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي، النظرية والتطبيق، ط1، دار الصفاء، عمان، 2000.

24- رياض ستراك، دراسات في الإدارة التربوية، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2004.

25- سامي محمد ملحم، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المسيرة، عمان، 2000.

26- سعد الرشيدي وآخرون، المناهج الدراسية، مكتبة الفلاح، الكويت، 1999.

27- سعد عبد الرحمن، القياس النفسي، النظرية والتطبيق، ،ط3، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998.

28- سعيد التل وآخرون، قواعد الدراسة في الجامعة، دار الفكر، عمان، 1997.

29- سعيد بن حمد الربيعي، التعليم العالي في عصر المعرفة، التغيرات والتحديات وافاق المستقبل، ط1، دار الشروق، عمان، الاردن، ، 2008.

30- شاهين شريف كامل، الجامعات العربية بين مطالب الهوية العربية وطموحات الترتيب العالمي، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 2013.

31- عامر الكبيسي، السلوك التنظيمي، التنظيم الحكومي والإداري بين التقليد والمعاصرة،ج2، دار الشرق، الدوحة،1998.

32- عامر قنديجلي، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية، دار اليازوري العلمية، الأردن، 2007.

33- عبد الحق رمزي أحمد، التعليم العالي الإلكتروني محدداته ومبرراته ووسائله، دار الوفاء، الاسكندرية، 2005.

34- عبد الله محمد عبد الرحمن، سوسيولوجيا التعليم الجامعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1991.

35- عبيدات ذوقان، عبد الرحمن عدس، البحث العلمي، مفهومه، أساليبه،، دار مجدلاوي، عمان، الأردن،1983.

36- علي السلمي، إدارة السلوك التنظيمي، دار غريب، القاهرة.

37- فاروق عبده، أستاذ الجامعة، الدور والممارسة بين الواقع والمأمول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

38- فراج زين بدر، أصول البحث القانوني، در النهضة العربية، القاهرة، 2000.

39- فضيل دليو وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، منشورات جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2001.

40- فلية فاروق عبده، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار المسيرة، عمان، 2005.

41- فلية فاروق عبده، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار المسيرة، عمان، 2009.

42- فوزي بن دريدي، المناخ المدرسي،ط1، الدار العربية للعلوم ناشرون، 2000 .

43- قطامي وآخرون، تصميم التدريس، ط1، دار الفكر للطباعة، الأردن.

44- كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي – مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في المنظمة-، ط2، دار الفكر، عمان الأردن، 1995.

45- كنعان نواف، القيادة الإدارية، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1995.

46- لحسن باشيوة وآخرون، البحث العلمي، مفاهيم ، أساليب، تطبيقات، ط1، دار الوراق، عمان، 2010.

- محمد الصيرفي، الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي (التحليل على مستوى المنظمات)، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2009.

المراجع:

47- محمد العربي ولد خليفة، المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.

48- محمد القريوتي، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني في المنظمات الإدارية، ط2 مكتبة الشرق، عمان، 1994.

49- محمد حسن حمادات، وظائف وقضايا معاصرة في الإدارة التربوية، دار حامد، الأردن، 2007.

50- محمد علي شهيب، السلوك الإنساني في التنظيم، دار الفكر العربي، 1990.

51- محمد قاسم القريوتي، ، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، ط2، مطبعة الشرق، عمان، 1993.

52- محمد منير مرسي، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، عالم الكتب، القاهرة، 2002 .

53- ناصر محمد العديلي، إدارة السلوك التنظيمي، ط1، معهد الإدارة العامة للبحوث، المملكة العربية السعودية، الرياض، 1995.

54- واصل جميل حسين المومني، الإدارة المدرسية الفعالة، ط1، دار حامد، عمان، 2007.

55- يعقوب حسن نشوان و جميل عمر نشوان، السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف التربوي، ط2، دار الفرقان، عمان، 2004.

56- يعقوب حسن نشوان، الإدارة والإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق، ط3، دار الفرقان، عمان، 1992.

ب-المجلات:

57- أبان عثمان عبد الرزاق وناجي عبد الستار محمود، تقويم المناخ التنظيمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة تكريت، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، م 2، ع1، 2012.

58- ابراهيم الشرع وطلال الزعبي، مشكلات البحث التربوي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية بالجامعات الأردنية الحكومية، مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية م 38، ع4، 2011.

59- أبو تاية وآخرون، العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في بعض منظمات الأعمال الأردنية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، م20، ع1، غزة فلسطين ،2012.

60- الشيخ الداوي، بن زرفة ليلى، تطور قطاع التعليم العالي بالجزائر خلال الفترة 2004-2012، مجلة المؤسسة، ع4، كلية العلوم الاقتصادية و والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2015.

61- خليفة أبو عاشور، جميل شطناوي، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، م10، ع3، 2014.

62- رانيا مناعي، دور الجامعة الأردنية في تنمية البحث العلمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين فيها، مجلة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، م 25،ع 4، الأردن، 2011.

63- ردمان محمد سعيد غالب وتوفيق علي عالم، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، مدخل للجودة الشاملة للتعليم العالي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، ع1، 2008.

64- رزيب الله محمد ، واقع المشاركة في صناعة القرار لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الجزائرية (دراسة ميدانية)، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، العدد 11، 2013.

المراجع:

65- رضا السويسي، طرق التدريس بالتعليم العالي بين التلقين والتواصل، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع 18، الرياض، 1982.

66- رياض عزيز هادي، الجامعات (النشأة والتطور-الحرية الأكاديمية-الاستقلالية)، سلسلة ثقافة جامعية، م2، ع2، مركز التطوير والتعليم المستمر، جامعة بغداد، 2010.

67- سعد عبد الله الزهراني، الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم الفرى وأبرز عوائقها، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، م9، ع1 جامعة الملك سعود، 1997.

68 - سعيد الصديقي، الجامعات العربية وتحدي التصنيف العالمي، الطريق نحو التميز، مركز الإمارات للدراسات والبحوث مجلة رؤى استراتيجية، ع6، م2، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، ابوظبي، إ ع م، 2014.

69- سوسن طه الضليمي، الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات السعودية، دراسة تقييمية للعوامل المؤثرة فيها، مجلة المكتبات والمعلومات العربية، م 28، ع 4، 2008.

70- صادق محمد والمعضادي يوسف، أنماط المناخ التنظيمي الصائدة في مدارس التعليم العام بدولة قطر وعلاقتها ببعض المتغيرات،، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، السنة10، ع 22، 2001.

71- ضياء الدين زاهر، تقويم أداء الأستاذ الجامعي" الأداء البحثي كنموذج" مستقبل التربية العربية ، المركز العربي للتعليم القاهرة ، ج1،ع3، 1995.

72- عادل بن عايد الشمري، واقع المناخ التنظيمي بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن كما يراه أعضاء هيئة التدريس، مجلة العلوم التربوية والنفسية، م16،ع1، مارس 2015.

73- عباس والسيسي، أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسؤولياتهم، وعلاقته بالعلاقات الإنسانية لأعضاء هيئة التدريس، مجلة التربية المعاصرة،ع68، مصر، ع68، 2004.

74- عبد الرحيم الهيتي ويونس شريف، العلاقة بين المناخ التنظيمي والمخرجات التنظيمية، دراسة مقارنة بين المنشأة العامة للمطاحن العراقية وشركة مطاحن أمريكية، المجلة العربية للإدارة، م11، ع4، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان،1987.

75- عبد الصمد قائد الأغبري وفريدة عبد الوهاب المشرّف: واقع البحث العلمي في ضوء بعض المتغيرات بكلتي المعلمين بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية)، مجلة العلوم التربوية والنفسية، م13، ع4، ديسمبر 2012.

76- عبد الفتاح الشربيني، المناخ التنظيمي وتطوير الخدمة المصرفية في البنوك التجارية الكويتية، المجلة العربية للإدارة، السنة11، ع3، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، 1987.

77- عبد الفتاح يوسف، بعض الخصائص المدركة والمأمولة في شخصية الأستاذ الجامعي، مجلة علم النفس، ع31، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.

78- عبد الله الركيبي، التعليم العالي في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حوليات جامعة الجزائر، ع 1،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1987.

المراجع:

79- عبد الله المجيدل وسالم مستهيل شماس، معوقات البحث العلمي في كليات التربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، مجلة جامعة دمشق، م 26، ع (1+2)، 2010.

80- عبد الله عبد العزيز السهلاوي، خالد رشيد النويصر، الإنتاجية و العوامل المؤثرة عليها كما يراها أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بجامعة الملك فيصل وجامعة الملك عبد العزيز، مجلة وجامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية، م 8،ع 2 ، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1996.

81- فادية المليح حلواني، الحرية الأكاديمية والتعليم العالي في سوريا، مجلة جامعة دمشق، م29، ع 3و4، 2013.

82- كريمان بكنام صدقي عبد العزيز، تأثير النشر الدولي على ترتيب الجامعات في التصنيفات العالمية، جامعة القاهرة نموذجا، المجلة الالكترونية Cybrarians Journal، ع37، مارس 2015.

83- محمد أحمد مرسي، دور التعليم العلي في إعداد الكفاءات من القوى البشرية، مجلة العلوم الاجتماعية، ع4،الكويت، 1981.

84- محمد الدقس وعليان خليل، تقييم المناخ التنظيمي لشركة مناجم الفوسفات الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإنسانية، ع1، 1991.

85- محمد حسن العجلوني: الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظات شمال الأردن، المجلة الأردنية في العلوم القانونية، م12، ع4، 2016.

86- محمد ضياء الدين زاهر، لغز الإنتاجية العلمية للمرأة، مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، م9، ع30، 2003.

87- محمد عبد القادر عابدين ومحمود أحمد أبو سمرة، المناخ التنظيمي في جامعة القدس كما يراه أعضاء هيئة التدريس فيها، -دراسة حالة- مجلة جامعة النجاح للأبحاث، مجلد 15، 2001.

88- محمد قاسم القريوتي، المناخ التنظيمي بالجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة مؤتة للدراسات والبحوث م9،ع5، جامعة مؤتة، الأردن، 1994.

89- محمد محمد ابراهيم حسن، الإنتاجية العلمية ودورها في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات وأقسام المكتبات والمعلومات، مجلة الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، م(21)، ع(12)، 2004.

90-مليحان معيض الثبيتي، الجامعات، نشأتها، مفهومه، وظائفها، لمجلة التربوية، الكويت، ع 54، م 14، 2000.

91- منتهى عبد الزهرة، الصعوبات التي تواجه البحث العلمي في جامعة بغداد من وجهة نظر التدريسيين، مجلة البحوث التربوية، ع32، بغداد، 2010.

92- منور عدنان محمد نجم وأخرون، الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ع32، 2014.

93- نائل العواملة، أبعاد المناخ المؤسسي في الدوائر والوزارات المركزية في الأردن، مجلة دراسات الجامعة الأردنية، م 21، ع3، 1994.

94- نبيلة يوسف وأنطون رحمة، أثر تشريعات التعليم العالي في إنتاجية البحوث العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة دمشق (دراسة استطلاعية)، مجلة جامعة دمشق، 24، ع8، دمشق، 2008.

95- هاني محمد يونس موسى، دور الجامعة في التطوير العلمي كمدخل لتحقيق مجتمع المعرفة، مجلة كلية التربية، م24، ع 2، جامعة الإسكندرية، 2014.

96- وائل عبد الرحمان التل، تحليل واقع الإنتاج العلمي بكلية التربية، بجامعة الملك عبد العزيز وتحديد معوقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكلية، مجلة دراسات في العلوم التربوية، م 38، ملحق 3، عمان، الأردن، 2011.

97- يوسف بحر وأيمن أبو سويرح، أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية، م18، ع2، غزة، فلسطين، 2010.

ج- الرسائل والأطروحات:

98- ابراهيم بن حمد البدر، المناخ التنظيمي وعلاقته بضغوط العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، الرياض، 2006.

99- زوليخة طوطاوي، الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته برضا الأساتذة وأدائهم، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد علم النفس والتربية، الجزائر، 1993.

100- سناني عبد الناصر، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي في السنوات الأولى من مسيرته العلمية، دراسة ميدانية بجامعة باجي مختار بعنابة، أطروحة دكتوراه علوم، قسم علم النفس، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2011-2012.

101- صفيناز خليل الشيخ خليل: واقع تمويل البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية وعلاقته بالإنتاج العلمي لأعضاء هيئة تدريسها، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم أصول التربية الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين، 2014.

102- صليحة شامي، المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين -دراسة حالة جامعة "محمد بوقرة"-، مذكرة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة بومرداس، 2009-2010.

103- عبيدات ذوقان، تطوير برنامج الإشراف التربوي في الأردن، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، 1981.

104- عيسى قبقوب، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء في العمل -دراسة ميدانية بمؤسسة الكوابل ببسكرة-، أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس عمل وتنظيم بجامعة منتوري قسنطينة، 2007-2008.

105- محمود مرزوق أبو وطفة، واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم، رسلة ماجستير غير منشورة، قسم أصول التربية الجامعة الإسلامية-غزة- فلسطين، 2002.

106- معن لطيف كشكول سلمان الربيعي، المناخ التنظيمي السائد في الأقسام العلمية وعلاقته بالعمل الإبداعي لدى التدريسيين في جامعة ديالي، أطروحة دكتوراه غير منشورة في الإدارة التربوية، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد، 2006.

107- مهدي صالح مهدي السامرائي، المناخ التنظيمي في جامعة بغداد وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئات التدريسية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أبن رشد، كلية التربية، بغداد، 2003.

108- ناصر السكران، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الإدارية، الرياض،2004.

109- هالة حامد زهدي اعبيان، دور الجامعات الفلسطينية بجامعات محافظة غزة في دعم العلمي وسبل تحسينه، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم صول التربية، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين، 2012.

د- الملتقيات العلمية:

110- داوود حلس، الانفاق على البحث العلمي ودوره في جودة الإنتاج العلمي في الجامعات الفلسطينية، المؤتمر التربوي الثالث حول دور التعليم العالي في التنمية الشاملة، جامعة الأزهر، غزة، 18و19 نوفمبر 2009.

111-جودة عبدالوهاب الحايس، محددات إنتاج المعرفة واكتسابها لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة السلطان قابوس "الواقع والتحديات"، ورقة مقدمة إلى الندوة الدولية حول التعليم العالي للفتاة الجامعية (الأبعاد والتطلعات)، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية، من 4-6 جانفي 2010.

112- صالح مهدي الحويج، الخصائص الشخصية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ورقة علمية مقدمة للندوة العلمية حول التوجهات المستقبلية للتعليم العالي، طرابلس، 18-19 ماي 2005.

113- عبد المطلب أحمد حمود محمد، البحث العلمي في مؤسسات التعليم الجامعي، مدخل لتطوير الأداء البحثي في هذه المؤسسات "كلية التربية النوعية بالمنصورة، المؤتمر السنوي حول الاتجاهات الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي والأكاديمي في مؤسسات التعليم النوعي في مصر والعالم العربي، 2010.

114- علي السيد الشخيبي، الصورة المفضلة والواقعية للأستاذ الجامعي، ورقة مقدمة للمؤتمر العلمي الثاني لكلية التربية، جامعة البحرين،1991.

115- غازي محمد راتب عصاصة وآخرون، تأثير البوابات الإلكترونية والنشر الدولي على ترتيب جامعة بنها في التصنيفات العالمية، المؤتمر العلمي الأول للمكتبات، تحديات المكتبات الجامعية في الألفية الثالثة، بنها، 24-25 نوفمبر 2015.

116- فهد بن سليمان الشايع، الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الانسانية في جامعة الملك سعود ومعوقاته، بحث مقدم لندوة " تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطور" المنعقدة في جامعة الملك سعود خلال فترة بين 2-3/ 1425/11.

117- فوقية راضي، الإنتاجية العلمية والحاجات الإرشادية لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة بالمدينة المنورة، بحث مقدم لندوة التعليم العالي للفتاة -الأبعاد والتطلعات-جامعة طيبة- المدينة المنورة، 2010.

118- محمد قويدري، واقع وآفاق أنشطة البحث والتطوير في البلدان المغاربية، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة، جامعة ورقلة، 2004.

119- مراد زيدان، الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس، وعلاقته بكفايتهم في تعليم الطلاب-دراسة حالة-، مؤتمر الأداء الجامعي في كليات التربية، الواقع والطموح، قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة المنصورة، الفترة 7-9 سبتمبر، 1991.

120- يوسف محمد صالح،" تنمية أداء الأستاذ الجامعي وتقييمه في ظل الجودة الشاملة للتعليم العالي"، وربقة علمية مقدمة لأبحاث الندوة الثالثة حول الجودة في التعليم العالي بالعالم الإسلامي ، الرياض، من 20-22 ديسمبر 2010.

هـ- التقارير:

121- تقرير منتدى الاقتصاد العالمي، 2007-2008.

122- التقرير العربي الثالث للتنمية الثقافية، البحث العلمي في الجامعات العربية، ، مؤسسة الفكر العربي، ط1، بيروت، لبنان، 2009.

123- تقرير التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2013.

124- تقرير مؤشر المعرفة العربي، مؤسسة محمد بن راشد ال مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية/ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دار الغرير، دبي، الإمارات العربية المتحدة، 2015.

125- تقرير مؤشر المعرفة العربي، مؤسسة محمد بن راشد ال مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية/ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دار الغرير، دبي، الإمارات العربية المتحدة، 2016.

126- التقرير العربي العاشر للتنمية الثقافية، البحث العلمي العربي، موارده، مخرجاته ومؤسساته، مؤسسة الفكر العربي، بيروت، لبنان، 2017- 2018.

127- تقرير اليونسكو عن العلوم 2030.

و- القوانين:

128- مرسوم تنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 3 ماي 2008 يتضمن القانون الخاص بالأستاذ الباحث، المادة 1-4، الجريدة الرسمية، العدد23 .

129- رسوم تنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 3 ماي 2008 يتضمن القانون الخاص بالأستاذ الباحث المواد 33-47.

130- قانون 98- 11 المؤرخ في 22 اوت 1998 المتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي 1998- 2002، الجريدة الرسمية، العدد62.

131- قانون 15-21 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، المتضمن القانون التوجيهي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي الجريدة الرسمية، العدد 71، المادة 45 و46.

ز- القواميس والمعاجم:

133- ابن منظور، لسان لعرب، ط1، مجلد15، ج2، دار صادر، بيروت.

134- المنجد في اللغة، دار المشرق العربي،ط2، بيروت.

135- قاموس ويبستر الجديد للقرن العشرين باللغة الانجليزية نقلا عن كتاب أساليب البحث العلمي، كامل المغربي، ط1، دار الثقافة، عمان،2007.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

136- André Savoie, Luc BRUNET, le climat organisationnel et la culture organisationnelle, Revue québécoise de psychologie, vol. 21, n° 3, Université de Montréal, 2000.

137-Beaudry, Catherine and Allaoui, Sedki, Impact of public and private research funding on scientific production, The case of nanotechnology. Research Policy, 41(9), 2012.

138-Benjamin. Schneider and Rover A. Snyder. Sanders, Some relationships between job Satisfaction and Organizational climate, Journal of applied Psychology, 1975.

139- Djamel Guerid, Luniversity Dhier et Aujourdhui,8 ed, crase- oran.

140-Genevieve Roch, Impact du climat organisationnel sur le façonnement des pratiques relationnelles de soin et la satisfaction professionnelle d'infirmières soignantes en milieu hospitalier, Thèse présentée à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de Philosophiae Docteur (Ph .D.) en sciences infirmières, option administration des services infirmiers, Université de Montréal,2008.

141-Hellriegel, D., Slocum, J, Organizational Climates, Mesures, Research and contingencies. Academy of Management Journal,17(2) , 1974.

University, 2006.

142-James Dean Brow, Likert items and scales of measurement, SHIKEN: JALT Testing& Evaluation SIG Newsletter. 15 (1). March 2011.

143- Kerlinger. Fredrick.N. Foundations of Behavioral Research, 2nd edit, New York, Holt, Rinehart and Winston,1979.

144- Khajo. M and Murty.TN, Factor Influencing Organizational Climates, International Monthly Refreed Journal of research In Management, V3, January 2014.

145- Migosi, J and al, « perception of academic staff or research and publishing in Kenyan universities".South Eastern university College, P.O .Box 170-90200,Kitui, Kenya".

146-Usang, B, and al, " Academic staff research productivity : a study of universities in south- south Zone of Nigeria". Educational Research and Review V.2(5). 2007

147- Vagias, Wade M. Likert-type scale response anchors. Clemson International Institute for Tourism & Research Development, Department of Parks, Recreation and Tourism Management. Clemson.

ثالثا- مواقع انترنت:

148- http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733312000832

149-https://www.uc.edu/content/dam/uc/sas/docs/Assessment/likert-type%20response%20anchors.pdf

150- www.top universities.com/university-rankings/world-university-rankings

http://hosted.jalt.org/test PDF/Brown34.pdf

151- http://www.elsevier.com/solutions/scopus.

152- http // www.scimagojr.com

153-http://www.mesrs.dz/documents/12221/2838427/CUN36+nouveau.docx/2696a834-afab-4510-aa17-90.

154- http://unesdoc.unesco.org/images/0023235406/002354/e.pdf.

الملاحق:

ملحق رقم (01):

استبيان الدراسة الاستطلاعية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد لمين دباغين- سطيف2-

تهدف الباحثة الى القيام بدراسة استطلاعية حول محددات الانتاج العلمي للأستاذ الجامعي ذات العلاقة بالبيئة الداخلية للتنظيم أو ما يعرف بالمناخ التنظيمي، ولتحقيق ذلك قامت بمراجعة الأدبيات المتعلقة بموضوع المناخ التنظيمي بهدف حصر مختلف هذه العوامل والتي اتفق أكبر عدد من الباحثين على تمثيلها لبيئة العمل الداخلية ، لتعرضها عليكم بصفتكم تتميزون برصانة علمية وخبرة واسعة في ميدان البحث العلمي من أجل تحديد أي من هذه العوامل ترى بأنها تساعد أو تحد من الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي.

شكرا على حسن تعاونكم.

المحور الاول: البيانات الأولية:

الرتبة العلمية: أستاذ مساعد ب ☐ستاذ مساعد أ ☐ أستاذ محاضر ب ☐ أستاذ محاضر أ ☐

أستاذ التعليم العالي ☐

مدة العمل بالجامعة: 5 سنوات☐ من6- 10سنوات☐ من11- 15سنة ☐ أكثر من15سنة ☐

اسم الجامعة:

المحور الثاني: عوامل الإنتاج العلمي:

المحددات التنظيمية تؤثر	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة
1-المشاركة في القرارات			
المشاركة في اللجان العلمية للقسم.			
المشاركة بالمبادرات والاقتراحات التي تقدم للإدارة والمتعلقة بنشاط البحث.			
المشاركة في استراتيجيات وخطط البحث العلمي على مستوى القسم أو مخابر البحث.			
المشاركة في دراسة مشروعات القرارات التي تتخذها قبل صدورها.			
المشاركة الجماعية في اختيار أسلوب العمل			
2-فرص التقدم والنمو المهني			
دورات تدريبية خارج الجامعة بهدف تنمية القدرات المعرفية والبحثية.			
فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات المحلية والدولية.			
دورات تدريبية لإكساب الأساتذة مهارات البحث العلمي باستخدام برامج الحاسوب.			
الانضمام إلى جمعيات أو منظمات عربية أو أجنبية.			

الملاحق:

3-سياسات الجامعة			
إعطاء الجامعة الأولوية لنشاط البحث العلمي إلى جانب نشاط التدريس.			
ربط البحوث العلمية بخطط التنمية في المجتمع.			
وجود خطة استراتيجية واضحة المعالم طويلة المدى.			
تفعيل القطاع الخاص لدعم البحث العلمي.			
تفعيل العلاقة بين مختلف مؤسسات المجتمع و الجامعة			
4-الحوافز والمكافآت			
الدعم المالي للجامعة للبحث العلمي.			
التسهيلات المادية لنشاطات الأساتذة.			
تشجيع المشاركة في النشاطات العلمية وكذا حركة تأليف الكتب ونشرها.			
-المكافآت المادية والمعنوية للأساتذة المتميزين.			
5- الاتصالات			
سهولة ومرونة الاتصالات الإدارية.			
استخدام الوسائل الحديثة في الاتصالات لنقل المعلومات.			
القضاء على الصعوبات التي تحول عملية الاتصالات.			
عقد اجتماعات مفتوحة مع الأساتذة تسمح لهم بالحوار دون قيود.			
6- الحرية الأكاديمية			
الحرية في تنفيذ المنهج الدراسي وإثرائه بإضافات مفيدة.			
حرية المشاركة في المؤتمرات والندوات التي تعقد للباحثين.			
الحرية في تقويم الطلبة.			
حرية تقديم الاستشارات للمجتمع المحلي.			
7- ضغوط العمل			
الأعمال البيداغوجية للأستاذ الجامعي.			
الأعمال الإدارية للأستاذ الجامعي.			
عدد الطلبة في القسم.			
الوضع الاجتماعي للأستاذ.			
8- تقييم الأداء			
تطوير معايير تقييم الأستاذ بالجامعة.			
متابعة أداء الاستاذ بأساليب أكثر فاعلية.			
ربط تقلد المناصب بالرتبة العلمية .			
مراعاة الموضوعية عن التقدم للترقيات.			
9- التكنولوجيا			
توفير قاعدة بيانات معرفية خاصة بالجامعة.			
استخدام وسائل الاتصال الحديثة للوصول إلى المعلومات بسرعة.			
توفير الوسائل التعليمية الحديثة لتكنولوجيا الإعلام والاتصال.			
10- العلاقات الإنسانية			

الملاحق:

توفير جو من الثقة والصراحة والتفاهم والانسجام.			
التفاعل الإيجابي بين التدريسيين .			
العدل والمساواة في التعامل مع العاملين.			
الاهتمام بالأستاذ واهتماماته ومساعدته على حل مشاكله.			
تقديم الخدمات الاجتماعية والطبية.			
11- إجراءات العمل			
المرونة في إجراءات العمل.			
متابعة تطبيق القوانين والأنظمة بالجامعة.			
مراقبة الحضور اليومي للأساتذة باستمرار.			
المحافظة على النظام العام بالجامعة.			
12- الهيكل التنظيمي			
ضرورة توافق الهيكل التنظيمي للجامعة مع أهدافها العامة.			
وضوح طبيعة العلاقات القائمة بين الأساتذة والرؤساء.			
تناسب طبيعة تخصصات الأساتذة مع طبيعة مهام وواجبات وظائفهم.			
الازدواجية والتداخل في الأعمال والوظائف.			

ملحق رقم (02):

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد لمين دباغين- سطيف2-

في إطار التحضير لأطروحة دكتوراه علوم تخصص إدارة تربوية والمعنونة بـ **"الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي وعلاقته بالمناخ التنظيمي للجامعة"**، أضع بين أيديكم استمارة الاستبيان هذه، والتي أرجو منكم التكرم بالإجابة عليها من أجل استكمال الجانب التطبيقي للدراسة، علما أن المعلومات التي تقدمونها سوف تستخدم لأغراض البحث فقط. تمثلت التساؤلات الرئيسية للدراسة فيمايلي: ماهو واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي؟ ماهي خصائص المناخ التنظيمي بالجامعة؟ هل توجد علاقة بين واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي والمناخ التنظيمي للجامعة؟

شكرا على حسن تعاونكم.

أولا: البيانات الأولية:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

القسم:.....

الكلية:.....

الرتبة العلمية: أستاذ مساعد ب ☐ أستاذ مساعد أ ☐ أستاذ محاضر ب ☐ أستاذ محاضر أ ☐

أستاذ التعليم العالي ☐

مدة العمل بالجامعة: من 5- 9 سنوات ☐ من 10- 14 سنة ☐ 15سنة فأكثر ☐

ثانيا: بيانات عن حجم الإنتاج العلمي: يرجى كتابة الرقم التقديري لعدد الأعمال التي قمت بها:

أبحاث منشورة في مجلات وطنية: ☐

أبحاث منشورة في مجلات دولية: ☐

كتب مؤلفة: ☐

أوراق في مؤتمرات علمية وطنية: ☐

أوراق في مؤتمرات علمية دولية: ☐

ثالثا: صعوبات الإنتاج العلمي: يرجى تحديد درجة وجود الصعوبة بالنسبة للعبارات التالية:

الصعوبات	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة
1- قلة فرص التفرغ العلمي للأساتذة .			
2- امتهان البعض من الأساتذة العمل خارج مجال الجامعة من أجل تحسين مستواهم المعيشي			
3-عدم تخصيص وقت في الجدول التدريسي لإجراء البحوث والتأليف.			
4-كثرة الأعباء الإدارية.			
5- قلة الحوافز المادية والمعنوية الممنوحة للأساتذة الباحثين.			
6- محدودية الدعم اللازم لحضور المؤتمرات الوطنية والدولية.			

7-الأجر الذي يتلقاه الاستاذ لا يمكنه من القيام بالبحوث.			
8-تعقيد الإجراءات الإدارية المتعلقة بالمشاركة في المؤتمرات والندوات			
9-روتينية الإجراءات الإدارية والمالية تحول دون حصول التدريسيين على المبالغ المخصصة لهم بسهولة ويسر.			
10- قلة المعايير الموضوعية التي تعتمد في تقييم البحوث ولدت لدى الأساتذة إحساسا بعدم الرغبة بالبحث العلمي			
11- عدم تقدير أهمية المعلومات والبيانات للبحث العلمي من قبل الكثير من المؤسسات			
12-كثرة الأعباء التدريسية.			
13- قلة الكتب والمراجع والدراسات العلمية الحديثة في المكتبات الجامعية.			
14- قلة وجود قواعد بيانات كافية للبحث من خلالها.			
15- عدم تطبيق ما تتوصل إليه البحوث العلمية.			
16- صعوبة تكوين فرق عمل لإنتاج أعمال علمية مشتركة تقتضيها طبيعة التخصص.			
17- صعوبة نشر الإنتاج العلمي واصطدامه بالكثير من العراقيل.			
18- المحسوبية في إستاد مشاريع البحوث بغض النظر عن الكفاية العلمية			
19- ضعف استخدام التكنولوجيا في أساليب العمل وإجراءاته.			
20- قصور نظرة المجتمع لأهمية الإنتاج والبحث العلمي.			
21-كثرة الالتزامات الأسرية والاجتماعية.			

رابعا: المناخ التنظيمي: يرجى تحديد درجة وجود الخاصية:			
خصائص المناخ التنظيمي	**كبيرة**	**متوسطة**	**ضعيفة**
1- المشاركة في القرارات:			
هناك مشاركة جماعية في قرارات اللجان العلمية للقسم.			
أشارك في المبادرات والاقتراحات التي تقدم للإدارة والمتعلقة بنشاط البحث.			
أشارك في دراسة مشروعات القرارات التي تتخذها قبل صدورها.			
هناك مشاركة جماعية في اختيار أسلوب العمل.			
2- فرص التقدم والنمو المهني:			
تعقد الجامعة دورات تدريبية خارج الجامعة بهدف تنمية القدرات المعرفية والبحثية.			
تتاح لي فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات المحلية والدولية.			
تعقد الجامعة دورات تدريبية لإكساب الأساتذة مهارات البحث العلمي باستخدام برامج الحاسوب.			
تتيح الجامعة فرص الانضمام إلى جمعيات أو منظمات عربية أو أجنبية خاصة بالبحث لعلمي.			
3- سياسات الجامعة:			

تعطي الجامعة الأولوية لنشاط البحث العلمي إلى جانب نشاط التدريس.			
تسعى الجامعة إلى ربط البحوث العلمية بخطط التنمية في المجتمع.			
لدى الجامعة خطة استراتيجية واضحة المعالم طويلة المدى.			
تسعى الجامعة لعقد شراكات مع القطاع الخاص لدعم البحث العلمي.			
تسعى الجامعة إلى تفعيل العلاقة بين مختلف مؤسسات المجتمع و الجامعة.			
4- الحوافز والمكافآت:			
هناك دعم مادي للجامعة فيما يتعلق بنشاط البحث العلمي.			
هناك تسهيلات مادية ومعنوية لنشاطات الأساتذة خاصة فيما يتعلق بنشاط البحث العلمي.			
تشجع الجامعة المشاركة في النشاطات العلمية وكذا حركة تأليف الكتب ونشرها.			
ترصد الجامعة مكافآت مادية ومعنوية للأساتذة المتميزين.			
الحوافز المادية التي أحصل عليها تشجعني على الأداء الجيد.			
5- الاتصالات:			
تتميز الاتصالات المختلفة داخل الجامعة بالسهولة والمرونة.			
نقل المعلومات في الجامعة يعتمد بدرجة كبيرة على وسائل حديثة.			
تسعى إدارة الجامعة إلى تذليل الصعوبات التي تحول عملية الاتصال.			
تعقد بالجامعة اجتماعات مفتوحة مع الأساتذة تسمح لهم بالحوار دون قيود.			
6- الحرية الأكاديمية:			
تمنح للأستاذ الحرية في تنفيذ المنهج الدراسي وإثرائه بإضافات مفيدة.			
يمتلك الأستاذ حرية المشاركة في المؤتمرات والندوات التي تعقد للباحثين.			
لدى الأستاذ الحرية في اختيار طريقة تقويم الطلبة.			
يقدم الأستاذ الاستشارات للمجتمع المحلي بحرية.			
يملك الأستاذ حرية ممارسة العمل التطوعي داخل الحرم الجامعي.			
7- ضغوط العمل:			
الأعمال البيداغوجية التي أكلف بها تعيقني على البحث العلمي.			
الأعمال الإدارية للأستاذ الجامعي لا تمكنه من أداء مهامه بالمستوى المطلوب.			
هناك كثافة كبيرة لعدد الطلبة في كل فوج.			
الوضع الاجتماعي والمالي للأستاذ، يحول دون رغبته في البحث والإنتاج.			
8- تقييم الأداء:			
الأساليب التي تستخدم في تقييم أداء الأستاذ لها فعالية في تحفيز نشاط الإنتاج العلمي.			
يتميز تقييم أداء الأستاذ بالجامعة بالموضوعية.			
تقلد المناصب المختلفة بالجامعة مرتبط بالرتبة العلمية للأستاذ.			
9- التكنولوجيا:			
تتوفر الجامعة على قاعدة بيانات معرفية خاصة بالجامعة.			
توفر الجامعة وسائل الاتصال الحديثة للوصول إلى المعلومات بسرعة وسهولة.			
تتوفر الجامعة على الوسائل التعليمية الحديثة لتكنولوجيا التعليم التي تعين على أداء مهام الأستاذ بالجامعة			
تتوفر المكتبة الجامعية على الكتب والدوريات العربية وكذا الأجنبية التي تخدم تخصصات الجامعة.			
10- العلاقات الإنسانية:			

جو العمل بالجامعة تسوده الثقة والتفاهم والانسجام.			
هناك تفاعل إيجابي بين الأساتذة فيما يتعلق بأدائهم لمهامهم.			
تلتزم الإدارة العدل والمساواة في التعامل مع الأساتذة.			
تهتم الإدارة بالأستاذ وباهتماماته وتساعده على حل مشاكله.			
تقدم الجامعة الخدمات الاجتماعية والطبية.			

ملحق رقم (03):

تعداد أساتذة جامعة سطيف2 (ديسمبر2017) حسب إحصائيات مديرية المستخدمين بالجامعة.

عدد الاساتذة بالكليات الثلاث حسب رتبهم العلمية	كلية الحقوق والعلوم السياسية	كلية الآداب واللغات الأجنبية	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	المجموع
مساعد ب	32	42	37	111
مساعد أ	90	89	135	314
محاضر ب	29	33	63	125
محاضر أ	20	25	63	108
أستاذ	04	16	117	37
معيد	00	01	00	01
المجموع	175	206	315	696

ملحق رقم (04):

الخصائص السيكومترية للاستبيان:

أولا: الثبات:

أ- (صعوبات الإنتاج العلمي):

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	36	100,0
	Exclus[a]	0	,0
	Total	36	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,811	21

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,629
		Nombre d'éléments	11[a]
	Partie 2	Valeur	,693
		Nombre d'éléments	10[b]
	Nombre total d'éléments		21
Corrélation entre les sous-échelles			,764
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,866
	Longueur inégale		,866
Coefficient de Guttman split-half			,866

a. Les éléments sont : def1, def3, def5, def7, def9, def11, def13, def15, def17, def19, def21.

b. Les éléments sont : def21, def2, def4, def6, def8, def10, def12, def14, def16, def18, def20.

ب- خصائص المناخ التنظيمي:

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	36	100,0
	Exclus[a]	0	,0
	Total	36	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,869	43

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,727
		Nombre d'éléments	22[a]
	Partie 2	Valeur	,740
		Nombre d'éléments	21[b]
	Nombre total d'éléments		43
Corrélation entre les sous-échelles			,761
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,864
	Longueur inégale		,864
Coefficient de Guttman split-half			,864

a. Les éléments sont : part2, part3, devlop1, devlop3, polit1, polit3, polit5, motiv2, motiv4, commu1, commu3, libert1, libert3, libert5, press2, press4, evalu2, tecno1, tecno3, relation1, relation3, relation5.

b. Les éléments sont : relation5, part2, part4, devlop2, devlop4, polit2, polit4, motiv1, motiv3, motiv5, commu2, commu4, libert2, libert4, press1, press3, evalu1, evalu3, tecno2, tecno4, relation2, relation4.

ثانيا: الصدق:

أ- اختبار الصدق التمييزي لمحور صعوبات الإنتاج العلمي:

Test de Mann-Whitney

Rangs

	groupes	N	Rang moyen	Somme des rangs
total	1,00	10	5,65	56,50
	2,00	10	15,35	153,50
	Total	20		

Test[a]

	total
U de Mann-Whitney	1,500
W de Wilcoxon	56,500
Z	-3,686
Signification asymptotique (bilatérale)	,000
Signification exacte [2*(signification unilatérale)]	,000[b]

a. Critère de regroupement : groupes

b. Non corrigé pour les ex aequo.

ب- اختبار الصدق التمييزي لمحور خصائص المناخ التنظيمي:

Test de Mann-Whitney

Rangs

	groupes	N	Rang moyen	Somme des rangs
climareliability	g1	10	7,75	77,50
	g2	10	13,25	132,50
	Total	20		

	climareliability
U de Mann-Whitney	22,500
W de Wilcoxon	77,500
Z	-2,084
Signification asymptotique (bilatérale)	,037
Signification exacte [2*(signification unilatérale)]	,035[b]

a. Critère de regroupement : groupes

b. Non corrigé pour les ex aequo.

ج- صدق الاتساق: معاملات الارتباط للعبارات مع المحاور: (محور خصائص المناخ التنظيمي).

Corrélations

		part2	part2	part3	part4	totparrti
Part1	Corrélation de Pearson	1	,511**	,619**	,619**	,822**
	Sig. (bilatérale)		,001	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36
part2	Corrélation de Pearson	,511**	1	,580**	,455**	,788**
	Sig. (bilatérale)	,001		,000	,005	,000
	N	36	36	36	36	36
part3	Corrélation de Pearson	,619**	,580**	1	,829**	,888**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	36	36	36	36	36
part4	Corrélation de Pearson	,619**	,455**	,829**	1	,849**
	Sig. (bilatérale)	,000	,005	,000		,000
	N	36	36	36	36	36
totparrti	Corrélation de Pearson	,822**	,788**	,888**	,849**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		devlop1	devlop2	devlop3	devlop4	totdevlo
devlop1	Corrélation de Pearson	1	,064	,587**	,236	,734**
	Sig. (bilatérale)		,711	,000	,166	,000
	N	36	36	36	36	36
devlop2	Corrélation de Pearson	,064	1	-,087	,308	,422*
	Sig. (bilatérale)	,711		,612	,068	,010
	N	36	36	36	36	36
devlop3	Corrélation de Pearson	,587**	-,087	1	,366*	,763**
	Sig. (bilatérale)	,000	,612		,028	,000
	N	36	36	36	36	36
devlop4	Corrélation de Pearson	,236	,308	,366*	1	,707**
	Sig. (bilatérale)	,166	,068	,028		,000
	N	36	36	36	36	36
totdevlo	Corrélation de Pearson	,734**	,422*	,763**	,707**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,010	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		polit1	polit2	polit3	polit4	polit5	totpolit
polit1	Corrélation de Pearson	1	,714**	,284	,399*	,372*	,732**
	Sig. (bilatérale)		,000	,093	,016	,025	,000
	N	36	36	36	36	36	36
polit2	Corrélation de Pearson	,714**	1	,532**	,691**	,568**	,887**
	Sig. (bilatérale)	,000		,001	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
polit3	Corrélation de Pearson	,284	,532**	1	,579**	,457**	,688**
	Sig. (bilatérale)	,093	,001		,000	,005	,000
	N	36	36	36	36	36	36
polit4	Corrélation de Pearson	,399*	,691**	,579**	1	,759**	,854**
	Sig. (bilatérale)	,016	,000	,000		,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
polit5	Corrélation de Pearson	,372*	,568**	,457**	,759**	1	,796**
	Sig. (bilatérale)	,025	,000	,005	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36
totpolit	Corrélation de Pearson	,732**	,887**	,688**	,854**	,796**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	

	N	36	36	36	36	36	36

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		motiv1	motiv2	motiv3	motiv4	motiv5	totmotiv
motiv1	Corrélation de Pearson	1	,276	,261	,196	-,023	,597**
	Sig. (bilatérale)		,103	,125	,251	,896	,000
	N	36	36	36	36	36	36
motiv2	Corrélation de Pearson	,276	1	,669**	,219	-,113	,738**
	Sig. (bilatérale)	,103		,000	,199	,514	,000
	N	36	36	36	36	36	36
motiv3	Corrélation de Pearson	,261	,669**	1	,353*	,188	,846**
	Sig. (bilatérale)	,125	,000		,035	,273	,000
	N	36	36	36	36	36	36
motiv4	Corrélation de Pearson	,196	,219	,353*	1	,103	,544**
	Sig. (bilatérale)	,251	,199	,035		,552	,001
	N	36	36	36	36	36	36
motiv5	Corrélation de Pearson	-,023	-,113	,188	,103	1	,289
	Sig. (bilatérale)	,896	,514	,273	,552		,087
	N	36	36	36	36	36	36
totmotiv	Corrélation de Pearson	,597**	,738**	,846**	,544**	,289	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,001	,087	
	N	36	36	36	36	36	36

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		commu1	commu2	commu3	commu4	totcommu
commu1	Corrélation de Pearson	1	,500**	,588**	,418*	,797**
	Sig. (bilatérale)		,002	,000	,011	,000
	N	36	36	36	36	36
commu2	Corrélation de Pearson	,500**	1	,512**	,231	,721**
	Sig. (bilatérale)	,002		,001	,175	,000
	N	36	36	36	36	36
commu3	Corrélation de Pearson	,588**	,512**	1	,550**	,859**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001		,001	,000
	N	36	36	36	36	36
commu4	Corrélation de Pearson	,418*	,231	,550**	1	,720**

	Sig. (bilatérale)	,011	,175	,001		,000
	N	36	36	36	36	36
	Corrélation de Pearson	,797**	,721**	,859**	,720**	1
totcommu	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		libert1	libert2	libert3	libert4	libert5	totlibert
	Corrélation de Pearson	1	,253	,518**	,507**	,192	,724**
libert1	Sig. (bilatérale)		,137	,001	,002	,263	,000
	N	36	36	36	36	36	36
	Corrélation de Pearson	,253	1	,613**	,468**	,290	,750**
libert2	Sig. (bilatérale)	,137		,000	,004	,086	,000
	N	36	36	36	36	36	36
	Corrélation de Pearson	,518**	,613**	1	,457**	,164	,798**
libert3	Sig. (bilatérale)	,001	,000		,005	,339	,000
	N	36	36	36	36	36	36
	Corrélation de Pearson	,507**	,468**	,457**	1	,159	,718**
libert4	Sig. (bilatérale)	,002	,004	,005		,355	,000
	N	36	36	36	36	36	36
	Corrélation de Pearson	,192	,290	,164	,159	1	,505**
libert5	Sig. (bilatérale)	,263	,086	,339	,355		,002
	N	36	36	36	36	36	36
	Corrélation de Pearson	,724**	,750**	,798**	,718**	,505**	1
totlibert	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	36	36	36	36	36	36

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		press1	press2	press3	press4	totpress
	Corrélation de Pearson	1	,321	,233	,031	,631**
press1	Sig. (bilatérale)		,056	,171	,857	,000
	N	36	36	36	36	36
	Corrélation de Pearson	,321	1	,059	,267	,677**
press2	Sig. (bilatérale)	,056		,734	,116	,000
	N	36	36	36	36	36
	Corrélation de Pearson	,233	,059	1	,328	,579**
press3	Sig. (bilatérale)	,171	,734		,051	,000
	N	36	36	36	36	36

	Corrélation de Pearson	,031	,267	,328	1	,651**
press4	Sig. (bilatérale)	,857	,116	,051		,000
	N	36	36	36	36	36
	Corrélation de Pearson	,631**	,677**	,579**	,651**	1
totpress	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		evalu1	evalu2	evalu3	totevalu
	Corrélation de Pearson	1	,167	,179	,766**
evalu1	Sig. (bilatérale)		,332	,296	,000
	N	36	36	36	36
	Corrélation de Pearson	,167	1	-,090	,526**
evalu2	Sig. (bilatérale)	,332		,601	,001
	N	36	36	36	36
	Corrélation de Pearson	,179	-,090	1	,576**
evalu3	Sig. (bilatérale)	,296	,601		,000
	N	36	36	36	36
	Corrélation de Pearson	,766**	,526**	,576**	1
totevalu	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,000	
	N	36	36	36	36

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		tecno1	tecno2	tecno3	tecno4	tottechno
	Corrélation de Pearson	1	,485**	,158	,148	,646**
tecno1	Sig. (bilatérale)		,003	,358	,390	,000
	N	36	36	36	36	36
	Corrélation de Pearson	,485**	1	,456**	,269	,791**
tecno2	Sig. (bilatérale)	,003		,005	,113	,000
	N	36	36	36	36	36
	Corrélation de Pearson	,158	,456**	1	,266	,663**
tecno3	Sig. (bilatérale)	,358	,005		,117	,000
	N	36	36	36	36	36
	Corrélation de Pearson	,148	,269	,266	1	,646**
tecno4	Sig. (bilatérale)	,390	,113	,117		,000
	N	36	36	36	36	36

	Corrélation de Pearson	,646**	,791**	,663**	,646**	1
tottechno	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		relation1	relation2	relation3	relation4	relation5	totrelation
	Corrélation de Pearson	1	,465**	,370*	,153	,056	,622**
relation1	Sig. (bilatérale)		,004	,026	,374	,747	,000
	N	36	36	36	36	36	36
	Corrélation de Pearson	,465**	1	,294	,418*	,126	,693**
relation2	Sig. (bilatérale)	,004		,082	,011	,463	,000
	N	36	36	36	36	36	36
	Corrélation de Pearson	,370*	,294	1	,593**	,191	,739**
relation3	Sig. (bilatérale)	,026	,082		,000	,265	,000
	N	36	36	36	36	36	36
	Corrélation de Pearson	,153	,418*	,593**	1	,365*	,762**
relation4	Sig. (bilatérale)	,374	,011	,000		,029	,000
	N	36	36	36	36	36	36
	Corrélation de Pearson	,056	,126	,191	,365*	1	,509**
relation5	Sig. (bilatérale)	,747	,463	,265	,029		,002
	N	36	36	36	36	36	36
	Corrélation de Pearson	,622**	,693**	,739**	,762**	,509**	1
totrelation	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	36	36	36	36	36	36

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

د- صدق الاتساق: معاملات الارتباط لكل عبارة مع محور صعوبات الإنتاج العلمي:

Corrélations

		majmoe
	Corrélation de Pearson	,250
def1	Sig. (bilatérale)	,141
	N	36
def2	Corrélation de Pearson	,080

	Sig. (bilatérale)	,642
	N	36
	Corrélation de Pearson	,343*
def3	Sig. (bilatérale)	,040
	N	36
	Corrélation de Pearson	,285
def4	Sig. (bilatérale)	,092
	N	36
	Corrélation de Pearson	,542**
def5	Sig. (bilatérale)	,001
	N	36
	Corrélation de Pearson	,668**
def6	Sig. (bilatérale)	,000
	N	36
	Corrélation de Pearson	,590**
def7	Sig. (bilatérale)	,000
	N	36
	Corrélation de Pearson	,696**
def8	Sig. (bilatérale)	,000
	N	36
	Corrélation de Pearson	,658**
def9	Sig. (bilatérale)	,000
	N	36
	Corrélation de Pearson	,660**
def10	N	36
majmoe	Corrélation de Pearson	1

	Sig. (bilatérale)	
	N	36

		majmoe
def11	Corrélation de Pearson	,374*
	Sig. (bilatérale)	,025
	N	36
def12	Corrélation de Pearson	,441**
	Sig. (bilatérale)	,007
	N	36
def13	Corrélation de Pearson	,127
	Sig. (bilatérale)	,461
	N	36
def14	Corrélation de Pearson	,236
	Sig. (bilatérale)	,165
	N	36
def15	Corrélation de Pearson	,504**
	Sig. (bilatérale)	,002
	N	36
def16	Corrélation de Pearson	,606**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	36
def17	Corrélation de Pearson	,349*
	Sig. (bilatérale)	,037
	N	36

	Corrélation de Pearson	,563**
def18	Sig. (bilatérale)	,000
	N	36
	Corrélation de Pearson	,462**
def19	Sig. (bilatérale)	,005
	N	36
	Corrélation de Pearson	,577**
def20	Sig. (bilatérale)	,000
	N	36
	Corrélation de Pearson	,361*
def21	Sig. (bilatérale)	,030
	N	36
	Corrélation de Pearson	1
majmoe	Sig. (bilatérale)	
	N	36

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

ملحق رقم (05): نتائج اختبار الفرضيات

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
XARTNATIONAL	103	,0000	1,0000	,204698	,1746651
XARTDOALI	103	,00	,40	,0864	,10818
XLIVRE	103	,00	,63	,0608	,12824
XSEMNATI	103	,00	2,60	,4207	,50252
XSEMINTER	103	,00	1,40	,3140	,34374
MEDPRODU	103	,00	,78	,1980	,18029
N valide (listwise)	103				

Articlenation

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	,00	22	21,4	21,4	21,4
	1,00	28	27,2	27,2	48,5
	2,00	17	16,5	16,5	65,0
	3,00	22	21,4	21,4	86,4
	4,00	1	1,0	1,0	87,4
	5,00	6	5,8	5,8	93,2
	6,00	7	6,8	6,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

livre

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	,00	72	69,9	69,9	69,9
	1,00	13	12,6	12,6	82,5
	2,00	12	11,7	11,7	94,2
	3,00	3	2,9	2,9	97,1
	5,00	1	1,0	1,0	98,1

	10,00	2	1,9	1,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

semnatio

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	,00	21	20,4	20,4	20,4
	1,00	25	24,3	24,3	44,7
	2,00	16	15,5	15,5	60,2
	3,00	2	1,9	1,9	62,1
	4,00	7	6,8	6,8	68,9
	5,00	4	3,9	3,9	72,8
	6,00	3	2,9	2,9	75,7
	7,00	3	2,9	2,9	78,6
	8,00	3	2,9	2,9	81,6
	10,00	9	8,7	8,7	90,3
	12,00	3	2,9	2,9	93,2
	13,00	2	1,9	1,9	95,1
	15,00	3	2,9	2,9	98,1
	20,00	1	1,0	1,0	99,0

	30,00	1	1,0	1,0	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

seminter

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	,00	30	29,1	29,1	29,1
	1,00	19	18,4	18,4	47,6
	2,00	13	12,6	12,6	60,2
	3,00	9	8,7	8,7	68,9
	4,00	3	2,9	2,9	71,8
	5,00	8	7,8	7,8	79,6
	6,00	2	1,9	1,9	81,6
	7,00	3	2,9	2,9	84,5
	8,00	8	7,8	7,8	92,2
	10,00	4	3,9	3,9	96,1
	15,00	3	2,9	2,9	99,0
	20,00	1	1,0	1,0	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

articleidouai

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	,00	54	52,4	52,4	52,4
	1,00	23	22,3	22,3	74,8
	2,00	8	7,8	7,8	82,5
	3,00	17	16,5	16,5	99,0
	4,00	1	1,0	1,0	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

المتوسطات الحسابية لبنود محور صعوبات الانتاج العلمي

Statistiques descriptives

	N	Moyenne		Ecart type
	Statistique	Statistique	Erreur std	Statistique
d1	103	2,2233	,07797	,79128
d2	103	2,6893	,05694	,57784
d3	103	2,3592	,07016	,71200
d4	103	2,4369	,07258	,73658
d5	103	2,2524	,07394	,75040
d6	103	2,0874	,08738	,88680
d7	103	2,5631	,06991	,70946
d8	103	2,6019	,06223	,63152
d9	103	2,3398	,06552	,66500
d10	103	2,6796	,06203	,62956
d11	103	2,6990	,05132	,52084
d12	103	2,8544	,04001	,40603
d13	103	2,5437	,06868	,69701
d14	103	1,9903	,07365	,74748
d15	103	2,6214	,06634	,67325
d16	103	2,4951	,06151	,62425
totdef	103	2,4648	,03394	,34441
defeculte	103	39,5437	,56194	5,70307
N valide (listwise)	103			

الفروق في حجم الانتاج العلمي بدلالة متغير الجنس.

Rangs

	SEX	N	Rang moyen	Somme des rangs
totprod	groupe1	55	60,91	3350,00
	groupe2	48	41,79	2006,00
	Total	103		

Test[a]

	totprod
U de Mann-Whitney	830,000
W de Wilcoxon	2006,000
Z	-3,242
Signification asymptotique (bilatérale)	,001

a. Critère de regroupement : SEX

الفروق في حجم الانتاج العلمي بدلالة متغير مدة العمل.

Rangs

	experience	N	Rang moyen
totprod	plusde15	13	77,96
	de10a14	36	50,61
	de5a9	54	46,68
	Total	103	

Test[a,b]

	totprod
Khi-deux	11,626
ddl	2
Signification asymptotique	,003

a. Test de Kruskal Wallis

b. Critère de regroupement : experience

المقارنات البعدية لحجم الانتاج العلمي بدلالة مدة العمل.

Rangs

	experience	N	Rang moyen	Somme des rangs
totprod	de10a14	36	47,69	1717,00
	de5a9	54	44,04	2378,00
	Total	90		

Test[a]

	totprod
U de Mann-Whitney	893,000
W de Wilcoxon	2378,000
Z	-,651
Signification asymptotique (bilatérale)	,515

a. Critère de regroupement : experience

Rangs

	experience	N	Rang moyen	Somme des rangs
totprod	plusde15	13	50,04	650,50
	de5a9	54	30,14	1627,50
	Total	67		

Test[a]

	totprod
U de Mann-Whitney	142,500
W de Wilcoxon	1627,500
Z	-3,312
Signification asymptotique (bilatérale)	,001

a. Critère de regroupement : experience

	experience	N	Rang moyen	Somme des rangs
totprod	plusde15	13	34,92	454,00
	de10a14	36	21,42	771,00
	Total	49		

	totprod
U de Mann-Whitney	105,000
W de Wilcoxon	771,000
Z	-2,924
Signification asymptotique (bilatérale)	,003

الفروق في حجم الانتاج العلمي بدلالة متغير الرتبة العلمية.

Rangs

	grade	N	Rang moyen
totprod	assistantB	10	27,70
	assistantA	39	37,77
	MconferB	29	54,67
	MconferA	17	80,24
	PROF	8	82,06
	Total	103	

Test[a,b]

	totprod
Khi-deux	39,038
ddl	4
Signification asymptotique	,000

a. Test de Kruskal Wallis

b. Critère de regroupement : grade

المقارنات البعدية لحجم الانتاج العلمي بدلالة الرتبة العلمية.**Test de Mann-Whitney**

Rangs

	grade	N	Rang moyen	Somme des rangs
totprod	assistantB	10	20,90	209,00
	assistantA	39	26,05	1016,00
	Total	49		

Test[a]

	totprod
U de Mann-Whitney	154,000
W de Wilcoxon	209,000
Z	-1,021
Signification asymptotique (bilatérale)	,307
Signification exacte [2*(signification unilatérale)]	,320[b]

a. Critère de regroupement : grade

Rangs

	grade	N	Rang moyen	Somme des rangs
totprod	assistant B	10	11,30	113,00
	MconferB	29	23,00	667,00
	Total	39		

Test[a]

	totprod
U de Mann-Whitney	58,000
W de Wilcoxon	113,000
Z	-2,804
Signification asymptotique (bilatérale)	,005
Signification exacte [2*(signification unilatérale)]	,004[b]

a. Critère de regroupement : grade

b. Non corrigé pour les ex aequo.

Rangs

	grade	N	Rang moyen	Somme des rangs
totprod	assistant B	10	6,10	61,00
	MconferA	17	18,65	317,00
	Total	27		

	totprod
U de Mann-Whitney	6,000
W de Wilcoxon	61,000
Z	-3,997
Signification asymptotique (bilatérale)	,000
Signification exacte [2*(signification unilatérale)]	,000[b]

a. Critère de regroupement : grade

b. Non corrigé pour les ex aequo.

الملاحق:

Rangs

	grade	N	Rang moyen	Somme des rangs
totprod	assistant B	10	5,90	59,00
	PROF	8	14,00	112,00
	Total	18		

Test[a]

	totprod
U de Mann-Whitney	4,000
W de Wilcoxon	59,000
Z	-3,237
Signification asymptotique (bilatérale)	,001
Signification exacte [2*(signification unilatérale)]	,001[b]

a. Critère de regroupement : grade

b. Non corrigé pour les ex aequo.

Rangs

	grade	N	Rang moyen	Somme des rangs
totprod	assistant A	39	29,08	1134,00
	Mconfer B	29	41,79	1212,00
	Total	68		

Test[a]

	totprod
U de Mann-Whitney	354,000
W de Wilcoxon	1134,000
Z	-2,625
Signification asymptotique (bilatérale)	,009

a. Critère de regroupement : grade

Rangs

	grade	N	Rang moyen	Somme des rangs
totprod	assistant A	39	21,79	850,00
	Mconfer A	17	43,88	746,00
	Total	56		

Test[a]

	totprod
U de Mann-Whitney	70,000
W de Wilcoxon	850,000
Z	-4,666
Signification asymptotique (bilatérale)	,000

Rangs

	grade	N	Rang moyen	Somme des rangs
totprod	assistant A	39	20,85	813,00
	PROF	8	39,38	315,00
	Total	47		

Test[a]

	totprod
U de Mann-Whitney	33,000
W de Wilcoxon	813,000
Z	-3,486
Signification asymptotique (bilatérale)	,000
Signification exacte [2*(signification unilatérale)]	,000[b]

Test[a]

الملاحق:

Rangs

	grade	N	Rang moyen	Somme des rangs
totprod	Mconfer B	29	17,93	520,00
	Mconfer A	17	33,00	561,00
	Total	46		

	totprod
U de Mann-Whitney	85,000
W de Wilcoxon	520,000
Z	-3,679
Signification asymptotique (bilatérale)	,000

a. Critère de regroupement : grade

Rangs

	grade	N	Rang moyen	Somme des rangs
totprod	Mconfer B	29	16,95	491,50
	PROF	8	26,44	211,50
	Total	37		

Test[a]

	totprod
U de Mann-Whitney	56,500
W de Wilcoxon	491,500
Z	-2,197
Signification asymptotique (bilatérale)	,028
Signification exacte [2*(signification unilatérale)]	,026[b]

a. Critère de regroupement : grade

b. Non corrigé pour les ex aequo.

Rangs

	grade	N	Rang moyen	Somme des rangs
totprod	Mconfer A	17	11,71	199,00
	PROF	8	15,75	126,00
	Total	25		

Test[a]

	totprod
U de Mann-Whitney	46,000
W de Wilcoxon	199,000
Z	-1,289
Signification asymptotique (bilatérale)	,198
Signification exacte [2*(signification unilatérale)]	,215[b]

a. Critère de regroupement : grade

b. Non corrigé pour les ex aequo.

الفروق في تقديرات الاساتذة لصعوبات الانتاج العلمي بدلالة متغير الجنس.

Rangs

	sex	N	Rang moyen	Somme des rangs
total	groupe 1	55	61,21	3366,50
	groupe 2	48	41,45	1989,50
	Total	103		

Test[a]

	total
U de Mann-Whitney	813,500
W de Wilcoxon	1989,500
Z	-3,360
Signification asymptotique (bilatérale)	,001

a. Critère de regroupement : sex

الفروق في تقديرات الاساتذة لصعوبات الانتاج العلمي بدلالة متغير مدة العمل بالجامعة.

Test de Kruskal-Wallis

Rangs

	EXPER	N	Rang moyen
total	plusde15	13	39,69
	de10a14	36	62,13
	de5a9	54	48,21
	Total	103	

Test[a,b]

	total
Khi-deux	7,259
ddl	2
Signification asymptotique	,027

a. Test de Kruskal Wallis

b. Critère de regroupement : EXPER

المقارنات البعدية لصعوبات الانتاج العلمي بدلالة مدة العمل بالجامعة.**Test de Mann-Whitney**

Rangs

	EXPER	N	Rang moyen	Somme des rangs
total	de10a14	36	52,79	1900,50
	de5a9	54	40,64	2194,50
	Total	90		

Test[a]

	total
U de Mann-Whitney	709,500
W de Wilcoxon	2194,500
Z	-2,169
Signification asymptotique (bilatérale)	,030

a. Critère de regroupement : EXPER

Rangs

	EXPER	N	Rang moyen	Somme des rangs
total	plusde15	13	29,54	384,00
	de5a9	54	35,07	1894,00
	Total	67		

Test[a]

	total
U de Mann-Whitney	293,000
W de Wilcoxon	384,000
Z	-,924
Signification asymptotique (bilatérale)	,355

a. Critère de regroupement : EXPER

Rangs

	EXPER	N	Rang moyen	Somme des rangs
total	plusde15	13	17,15	223,00
	de10a14	36	27,83	1002,00
	Total	49		

Test[a]

	total
U de Mann-Whitney	132,000
W de Wilcoxon	223,000
Z	-2,320
Signification asymptotique (bilatérale)	,020

a. Critère de regroupement : EXPER

الفروق في تقديرات الاساتذة لصعوبات الانتاج العلمي بدلالة الرتبة العلمية.

Test de Kruskal-Wallis

Rangs

	grade	N	Rang moyen
total	assistantB	10	46,45
	assistantA	39	56,72
	MconferB	29	43,86
	MconferA	17	56,06
	PROF	8	56,81
	Total	103	

Test[a,b]

	total
Khi-deux	4,018
ddl	4
Signification asymptotique	,404

a. Test de Kruskal Wallis

b. Critère de regroupement : grade

المتوسطات الحسابية لبنود محور خصائص المناخ التنظيمي.

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Part1	103	1,00	3,00	1,4563	,59039
part2	103	1,00	3,00	1,3592	,60802
part3	103	1,00	3,00	1,1456	,45175
part4	103	1,00	3,00	1,3010	,57454
devlop1	103	1,00	3,00	1,2427	,45301
devlop2	103	1,00	3,00	1,8155	,58991
devlop3	103	1,00	3,00	1,3981	,54843
devlop4	103	1,00	3,00	1,2621	,54162
polit1	103	1,00	3,00	1,5534	,69632
polit2	103	1,00	3,00	1,3495	,55499
polit3	103	1,00	3,00	1,3010	,55722
polit4	103	1,00	3,00	1,3883	,58129
polit5	103	1,00	3,00	1,4951	,57520
motiv1	103	1,00	3,00	1,3786	,54443
motiv2	103	1,00	3,00	1,3495	,51846
motiv3	103	1,00	3,00	1,2621	,48429
motiv4	103	1,00	3,00	1,0777	,30323
commu1	103	1,00	3,00	1,5340	,65403
commu2	103	1,00	3,00	1,8738	,73671
commu3	103	1,00	3,00	1,7961	,74570
commu4	103	1,00	3,00	1,4272	,61996
libert1	103	1,00	3,00	2,0000	,76696
libert2	103	1,00	3,00	2,0971	,74774
libert3	103	1,00	3,00	2,1068	,76585
libert4	103	1,00	3,00	1,4466	,62195
libert5	103	1,00	3,00	1,5922	,67790
press1	103	1,00	3,00	1,8447	,76386
press2	103	1,00	3,00	1,7864	,77524
press3	103	1,00	3,00	1,2330	,52774
press4	103	1,00	3,00	1,4078	,71998
evalu1	103	1,00	3,00	1,6699	,75911
evalu2	103	1,00	3,00	1,6117	,59792
evalu3	103	1,00	3,00	1,5728	,68028
tecno1	103	1,00	3,00	1,9126	,70163
tecno2	103	1,00	3,00	1,8544	,64789
tecno3	103	1,00	3,00	1,6796	,70312
tecno4	103	1,00	3,00	2,0194	,79188
relation1	103	1,00	3,00	1,6408	,66942

relation2	103	1,00	3,00	1,6019	,64686
relation3	103	1,00	3,00	1,5437	,60677
relation4	103	1,00	3,00	1,4563	,62272
relation5	103	1,00	3,00	1,6311	,64154
moypart	103	1,00	3,00	1,3155	,42869
moydev	103	1,00	2,75	1,4296	,34552
moypolit	103	1,00	2,60	1,4175	,42850
moymotiv	103	1,00	2,25	1,2670	,33807
moycommu	103	1,00	3,00	1,6578	,51804
moylibert	103	1,00	3,00	1,8485	,50291
moypress	103	1,00	3,00	1,5680	,50024
moyevalu	103	1,00	2,67	1,6181	,46771
moytechn	103	1,00	3,00	1,8665	,53415
moyrelation	103	1,00	3,00	1,5748	,46836
moytotal	103	1,05	2,33	1,5589	,26786
moymahaw	103	1,05	2,32	1,5563	,26240
N valide (listwise)	103				

الفروق في استجابات الافراد على محور المناخ التنظيمي تبعا لمتغير الجنس

Test de Mann-Whitney

Rangs

	sex	N	Rang moyen	Somme des rangs
moytotal	groupe 1	55	47,91	2635,00
	groupe 2	48	56,69	2721,00
	Total	103		

Test[a]

	moytotal
U de Mann-Whitney	1095,000
W de Wilcoxon	2635,000
Z	-1,489
Signification asymptotique (bilatérale)	,137

a. Critère de regroupement : sex

الفروق في استجابات الافراد على محور المناخ التنظيمي تبعا لمتغير مدة العمل.

Test de Kruskal-Wallis

Rangs

	EXPER	N	Rang moyen
moytotal	plusde15	13	64,08
	de10a14	36	44,42
	de5a9	54	54,15
	Total	103	

Test[a,b]

	moytotal
Khi-deux	4,729
ddl	2
Signification asymptotique	,094

a. Test de Kruskal Wallis

b. Critère de regroupement : EXPER

الفروق في استجابات الافراد على محور المناخ التنظيمي تبعا لمتغير الرتبة العلمية.

Rangs

	grade	N	Rang moyen
moytotal	assisB	10	63,10
	assistantA	39	46,71
	MconferB	29	59,43
	MconferA	17	46,18
	prof	8	49,38
	Total	103	

Test[a,b]

	moytotal
Khi-deux	5,291
ddl	4
Signification asymptotique	,259

a. Test de Kruskal Wallis

b. Critère de regroupement : grade

معاملات الارتباط بين خصائص المناخ التنظيمي وحجم الإنتاج العلمي.

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			totprodu123
Rho de Spearman	totprodu123	Coefficient de corrélation	1,000
		Sig. (bilatérale)	.
		N	103
	moypart	Coefficient de corrélation	,088
		Sig. (bilatérale)	,379
		N	103
	moydev	Coefficient de corrélation	,173
		Sig. (bilatérale)	,080
		N	103
	moypolit	Coefficient de corrélation	,164
		Sig. (bilatérale)	,099
		N	103
	moymotiv	Coefficient de corrélation	,019
		Sig. (bilatérale)	,851
		N	103
	moycommu	Coefficient de corrélation	,389**
		Sig. (bilatérale)	.
		N	103

**. La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

			totprodu123
Rho de Spearman	totprodu123	Coefficient de corrélation	1,000
		Sig. (bilatérale)	.
		N	103
	moylibert	Coefficient de corrélation	,018
		Sig. (bilatérale)	,854
		N	103
	moypress	Coefficient de corrélation	-,234
		Sig. (bilatérale)	,016
		N	103
	moyevalu	Coefficient de corrélation	,156
		Sig. (bilatérale)	,116
		N	103
	moytechn	Coefficient de corrélation	,370**
		Sig. (bilatérale)	,000
		N	103
	moyrelation	Coefficient de corrélation	,005
		Sig. (bilatérale)	,957
		N	103
	moytotal	Coefficient de corrélation	,209*
		Sig. (bilatérale)	,035
		N	103

معاملات الارتباط بين خصائص المناخ التنظيمي وصعوبات الإنتاج العلمي.

			defeculte
Rho de Spearman	defeculte	Coefficient de corrélation	1,000
		Sig. (bilatérale)	.
		N	103
	moypart	Coefficient de corrélation	-,271**
		Sig. (bilatérale)	,006
		N	103
	moydev	Coefficient de corrélation	-,309**
		Sig. (bilatérale)	,001
		N	103
	moypolit	Coefficient de corrélation	-,332**
		Sig. (bilatérale)	,001

		N	103
		Coefficient de corrélation	-,225*
	moymotiv	Sig. (bilatérale)	,022
		N	103
		Coefficient de corrélation	-,463**
	moycommu	Sig. (bilatérale)	,000
		N	103
		Coefficient de corrélation	-,454**
	moylibert	Sig. (bilatérale)	,000
		N	103

**. La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

			defeculte
Rho de Spearman	defeculte	Coefficient de corrélation	1,000
		Sig. (bilatérale)	.
		N	103
	moypress	Coefficient de corrélation	,403**
		Sig. (bilatérale)	,000
		N	103
	moyevalu	Coefficient de corrélation	-,005
		Sig. (bilatérale)	,963
		N	103
	moytechn	Coefficient de corrélation	-,440**
		Sig. (bilatérale)	,000
		N	103
	moyrelation	Coefficient de corrélation	-,356**
		Sig. (bilatérale)	,000
		N	103
	moytotal	Coefficient de corrélation	-,598**
		Sig. (bilatérale)	,000
		N	103

**. La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

الملخص:

هدف دراستنا هذه تمثل في محاولة تشخيص واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي الجزائري في علاقته بالمناخ التنظيمي بجامعة سطيف2، حيث تم تقييم هذا الواقع من خلال محاولة معرفة حجم الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي من جهة، ممثلا في المؤشرات التالية عدد الكتب مؤلفة، عدد الأبحاث العلمية المنشورة في المجلات الوطنية والدولية، وعدد الأبحاث المقدمة في الندوات والمؤتمرات العلمية الوطنية والدولية وذلك طيلة مساره المهني بالجامعة، والتعرف على درجة الصعوبات التي تكتنف عملية الإنتاج هذه من جهة أخرى، أما بالنسبة لواقع المناخ التنظيمي فقد تم تشخيصه من خلال مجموعة من المحددات التي تبين من خلال دراستنا الاستطلاعية علاقتها بنشاط البحث والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي ممثلة في: المشاركة في القرارات، فرص النمو المهني، سياسات الجامعة، أسلوب الاتصال، الحرية الأكاديمية، الضغوط المهنية، الحوافز، تقويم الأداء، التكنولوجيا، والعلاقات الإنسانية، ومن ثمة اختبار العلاقة بين المتغيرين، حيت توصلنا إلى النتائج التالية: ضعف حجم الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بجامعة سطيف2، وارتفاع درجة الصعوبات التي يواجهها الأساتذة أثناء قيامهم بهذا النشاط، وسيادة مناخ تنظيمي غير ملائم للإنتاج العلمي خاصة فيما يتعلق بالأبعاد التالية: الضغوط المهنية، المشاركة في القرارات، الحوافز والمكافآت، أما عن طبيعة العلاقة بين متغيري دراستنا فقد بينت النتائج وجود علاقة طردية بين حجم الإنتاج العلمي وخصائص المناخ التنظيمي، وعلاقة عكسية بين صعوبات الإنتاج العلمي وخصائص المناخ التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: الإنتاج العلمي، الأستاذ الجامعي، المناخ التنظيمي، الجامعة الجزائرية.

Abstract:

Our objective in this study is to try to diagnose the reality of the scientific production of the Algerian university professor in relation to the organizational climate in setif university2, on the one hand this fact was assessed by trying to figure out the scientific production volume of the university professor, represented in the following indicators: the number of books composed, the number of Scientific research published in national and international journals, and the number of researches presented at national and international scientific symposia and conferences throughout career at university's, On the other hand it was also abscessed by through identifying the degree of difficulties in this production, as far as the regulatory environment, it has been diagnosed through a range of determinants that show through our exploratory study their impact on the research and scientific productions of the University professor, represented in: Participation in decisions, opportunities for professional growth, university policies, communication style, academic freedom, professional pressures, incentives, performance evaluation, technology and human relations. The following results have been achieved:

The weakness of the scientific production as the university professor at setif university 2, the increase of degree of difficulties experienced by professors in carrying out this activity, and the existence of an inappropriate regulatory environment for scientific productions, especially with regard to the following dimensions: Professional pressures, participation in decisions, incentives and rewards. Concerning the nature of the relationship between our study variables, the results showed a correlation between the volume of scientific production and the characteristics of the regulatory environment. However, it showed an inverse relationship between the difficulties of scientific production and the characteristics of the regulatory environment.

Key words : The scientific production , professor , The organizational climate, Algerian university.