واقع الإنتاجيَّة العلميَّة ومعوقاتها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم (دراسة ميدانيَّة)

The reality of scientific productivity and its obstacles among faculty members at Fayoum University (A field study)

د. أسماء عبد السلام أحمد

مدرس أصول التربية – كلية التربية– جامعة الفيوم

مستخلص:

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى مفهوم الإنتاجيَّة العلميَّة والعوامل المؤثرة فيها، والوقوف على واقع ترتيب جامعة الفيوم في بعض التصنيفات العالميَّة للجامعات، بالإضافة إلى تعرف واقع ومعوقات الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس "عينة الدراسة" من وجهة نظرهم. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحديد واقع ومعوقات الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم، وصممت الباحثة بطاقة مقابلة من أجل رصد واقع الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس "عينة الدراسة" بجامعة الفيوم، ومعرفة وجهة نظرهم حول معوقات الإنتاجيَّة العلميَّة لهم، وتوصلت الدراسة إلى أن واقع الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس "عينة الدراسة" يتمثل في: مشاركتهم في الإشراف على الرسائل العلميَّة، تلاها نشر البحوث العلميَّة في الدوريات المحليَّة، ثم النشر في الدوريات الدوليَّة، وضعف مشاركتهم في تأليف وترجمة الكتب العلميَّة، وعدم مشاركتهم في تسجيل براءات اختراع في مجال التخصص وهذا يبرهن على وجود العديد من المعوقات التي تضعف الإنتاجيَّة العلميَّة والتي صنفتها الباحثة إلى معوقات تنظيميَّة: (وخاصة فيما يتعلق بالتمويل والإمكانات الماديَّة – إجراءات العمل وقواعده– البنية التحتيَّة– اللوائح والتشريعات)، ومعوقات شخصيَّة، ومعوقات

أكاديميَّة، ومعوقات مجتمعيَّة، وتوصلت الباحثة لبعض المقترحات للتغلب على معوقات الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم.

الكلمات المفتاحيَّة: (الإنتاجيَّة العلميَّة: الواقع والمعوقات، أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم)

Abstract:

The current study aimed at identifying the concept of scientific productivity and the factors influencing it, and standing on the ranking of Fayoum University in some international rankings of universities, in addition to identifying the reality and obstacles to scientific productivity of the staff members "the study sample" from their perspective. The researcher used the descriptive approach to determine the reality and obstacles to scientific productivity of the staff members at Fayoum University. The researcher designed an interview card in order to monitor the reality of the scientific productivity of the staff members "the study sample" at Fayoum University, and to identify their perspective on the obstacles to their scientific productivity. The study concluded that the reality of the scientific productivity of the staff members "the study sample" is represented in: their participation in supervising scientific theses, followed by the publication of scientific research in local periodicals, then publication in international journals, and their weak participation in authoring and translating scientific books, and their lack of participation in registering patents in the field of specialization. This proves the existence of many obstacles that weaken scientific productivity, which the researcher classified as organizational obstacles: (especially with regard to financing and material capabilities - work procedures and rules - infrastructure - regulations and legislation), personal obstacles, academic obstacles, and societal obstacles. The Researcher came up with some proposals to overcome the obstacles to the scientific productivity of staff members at Fayoum University

Keywords: (scientific productivity: reality and obstacles, staff members at Fayoum University**).**

مقدمة:

حظي مفهوم الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمؤسسات البحثيَّة والتقنيَّة باهتمام العديد من الباحثين، والمؤسسات في سائر دول العالم المتقدم والنامي على حد سواء؛ حيث عملت العديد من المؤسسات والهيئات الدوليَّة على تدعيم الدراسات والبحوث في هذا الميدان (محمد، ٢٠١٥، ص٢٦).

ويرجع ذلك إلى أن الإنتاجيَّة العلميَّة تُعد أحد معايير قياس التقدم الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، كما تستخدم كمؤشر للهيكلية الإداريَّة والمؤسسيَّة، ومؤشر لتصنيف الجامعات عالميًّا (Perry& etal,2000)، وقد أشارت دراسة (Karacic, Miskulin & Serdarusic, 2016) إلى أن تحديد إنتاجية الجامعات يتمّ من خلال الأنشطة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس، وأن لها دورًا متزايد الأهمية؛ بسبب المعايير العالميَّة، وظروف التقدم الوظيفي للأعضاء، ووضع الجامعة في سوق العمل.

وعليه أصبح الحصول على موقع متميز في التصنيفات العالميَّة للجامعات هدف ترنو إليه كل الجامعات حول العالم؛ لأنه أحد الأدلة المهمة على جودة الأداء ورقي السمعة الأكاديميَّة، وقد ظهر تصنيف الجامعات على مستوى العالم وفقًا لمجموعة من المعايير والمؤشرات المرتبطة بجودة وتميز ما تقدمه هذه الجامعات سواء في التعليم أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع، وتنال التصنيفات العالميَّة للجامعات اهتمامًا من مختلف دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء؛ لكونها تمثل مؤشرًا على موقع ومكانة كل جامعة بالنسبة للجامعات الأخرى على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي (الصغير، ٢٠٢١، ص٤١٨٤).

وقد أكَّد تقرير التنافسية العالميَّة أن تصنيف الجامعات وما يتبعه من جودة التعليم الجامعي والبحثي يُعد واحدًا من اثني عشر معيارًا تقاس بها تنافسية الدول

(Schwab,2009,P9)، ولما للإنتاجية العلميَّة من أهمية في الدور النهضوي للجامعات وتحقيق ميزة تنافسية عالميًّا؛ فقد خصص لها في تقييمات التصنيفات العالميَّة للجامعات أوزانًا نسبية مرتفعة من درجات التصنيف، فقد ركز تصنيف شنغهاي (ARWU) لجامعة جياو جونغ الصادر منذ عام ٢٠٠٣م على أربعة معايير، أهمها جودة الأداء البحثي للجامعات الذي استحوذ على (٦٠%) من الأوزان النسبية للمعايير (Shanghai Ranking's Academic Ranking of World Universities 2021,a)، وكذلك ركز تصنيف التايمز الصادر عن مجلة Times Higher Education منذ عام ٢٠٠٤م على قياس الأداء البحثي للجامعات، إذ استحوذ مؤشر الاستشهادات وإجمالي المنشورات البحثية للجامعة التي تضم مؤلفًا مشاركًا دوليًّا ومؤشر الصناعة الذي يستهدف تقدير إيرادات الأبحاث التي تجنيها الجامعة على(٦٥%) من الأوزان النسبية للمعايير (The Times Higher Education,2022,a)، كما وضع تصنيف ويب متريكس Webometrics معيارًا خاصًّا بالتميز يشتمل على عدد الأوراق العلميَّة المنشورة في المجلات الدولية عالية التأثير وخصص لها وزن نسبي (٤٠%) بالإضافة إلى (١٠%) لمعيار الشفافية أو الانفتاح؛ أي عدد الباحثين الأكثر استشهادًا بإنتاجهم العلمي (Ranking Web of Universities,2022).

بناءً على ما سبق تسعى جامعة الفيوم إلى زيادة قدرتها التنافسية وتحسين ترتيبها في التصنيفات العالميَّة للجامعات، فقد حصلت على الترتيب (٥٠٠-٤٠١) ضمن أفضل ٥٠٠ جامعة عالمية في تخصص الفيزياء بتصنيف شنغهاي لعام ٢٠٢١م (SHANGHAI RANKING, 2021,b). واستطاعت أن تظهر بتصنيف التايمز البريطاني للتخصصات وفقًا لعام ٢٠٢٢م بتخصصين علميين، هما: الهندسة في الفئة (٦٠٠-٥٠١) والفيزياء في الفئة (٨٠٠-٦٠١) (The Times Higher Education,2022b)، كما احتلت المركز (٢١٥٤) عالميًّا

في تصنيف الويب متريكس الإسباني (Ranking Web of Universities,2023). وبالرغم من ذلك إلا أنها خرجت عن نطاق تصنيف جامعات النخبة لأفضل (١٠٠٠) جامعة على مستوى العالم في التصنيف الأساسي الذي يعتد به عند تصنيف الجامعات عالميًا، وذلك في تصنيف شنغهاي، والتايمز، والويب متريكس الإسباني للجامعات العالميَّة؛ وهذا يُعد مؤشرًا على تدني الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم (علي، ٢٠٢٢، ص٥)؛ وربما يرجع ذلك لوجود بعض المعوقات التي تحدّ من إنتاجية الباحثين في جامعة الفيوم.

وهذا يتفق مع بعض الدراسات التي أكدت وجود العديد من المعوقات التي تحدّ من إنتاجية أعضاء هيئة التدريس في بعض الدول العربية (البنيان& البلوى،٢٠٠٢، سمبس،٢٠١١& الرحيلي،٢٠١٧) من أهمها معوقات مرتبطة ببيئة العمل، مثل: ضعف الحوافز التشجيعية وإسناد العديد من المهام الإداريَّة إليهم، ومعوقات مرتبطة بالنواحي الماليَّة والإداريَّة والمتمثلة في عدم تناسب دخل عضو هيئة التدريس مع متطلبات الحياة، وانخفاض الحوافز المادية التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس، بالإضافة للانشغال بالأعمال الإداريَّة، والتعقيدات الإداريَّة في نشر وتحكيم البحوث، ومعوقات متعلقة بالبحث العلمي مثل: ارتفاع تكاليف نشر البحوث العلميَّة، مع ضعف العائد المادي من تلك البحوث، وضعف الميزانية الخاصة بالبحث العلمي، ومعوقات شخصيَّة، مثل: انخفاض الثقة بالنفس، وضعف مهارات استخدام الحاسب الآلي والوسائل التكنولوجية، وأخيرًا معوقات مجتمعيَّة تتمثل في: الصورة الذهنية التي يكونها أعضاء المجتمع عن عضو هيئة التدريس على أنه من عِلية القوم وأثريائه؛ ممَّا يترتب عليه استغلاله بشكل مستمر، وانعدام تقدير المجتمع للبحث العلمي، بالإضافة لقلة الاستفادة من بحوثهم العلميَّة في

خدمة المجتمع، ويُعد التعرف على هذه المعوقات وكيفية التغلب عليها أمرًا بالغ الأهمية وهذا ما سيتناوله البحث الحالي.

مشكلة الدراسة:

يُعد عضو هيئة التدريس بالجامعة المحور الأساسي للعملية التعليميَّة، كما أنه من أهم مصادر الثروة ودعائم القوة في الجامعة والمجتمع؛ ومن ثمَّ يجب التعرف على إنتاجيته وقياسها، فالإنتاجية العلميَّة والنشاط البحثي تعتبر بمثابة الطاقة الفاعلة التي يجب استثمارها والاهتمام بتوجيهها لخير الفرد وتطور الجامعة وتقدم المجتمع.

وتُعد الإنتاجيَّة العلميَّة من الوظائف الأساسيَّة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، كما أنها تمثل مؤشرًا أساسيًّا للنمو الفكري والنضج العلمي، بالإضافة إلى كونها دعامة أساسية يستند عليها المجتمع في مواجهة جميع مشاكله (الهلالي، ٢٠٠١). إلا أنها ترتبط سلبيًّا بالشعور بالضغوط والإنهاك بالنفس (Lee & Bozeman,2005) وعدم التقدير الاجتماعي والأعباء الأسريَّة والظروف المحيطة بعضو هيئة التدريس.

وفي هذا الصدد تشير دراسة (عبد السلام، ٢٠١٦) إلى تدني الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصريَّة بسبب نقص التمويل، وصعوبة تطبيق نتائج البحوث في الواقع وعدم وجود خرائط بحثية للأقسام العلميَّة. كما أوضحت دراسة (حسين،٢٠٢٢) عدم دراية الباحثين بالمعايير الخاصة بالنشر الدولي في قواعد البيانات العالميَّة. وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (خليفة، ٢٠٢٠) والتي أجريت على جامعة الفيوم والتي توصل فيها إلى تدني الانتاجية العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس؛ وقد عزي ذلك إلى وجود العديد من المشكلات التي تحد من تحقيق مزايا تنافسية لجامعة الفيوم بعضها يتعلق بالبحث العلمي مثل: الافتقار

إلى استراتيجيَّة واضحة لتسويق البحوث العلميَّة، وضعف نشر ثقافة البحث العلمي والابتكار، وقلة توافر الموارد المادية اللازمة لإجراء البحوث العلميَّة.

ومن ثمَّ يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

١- ما مفهوم الإنتاجيَّة العلميَّة، وأساليب قياسها؟

٢- ما العوامل المؤثرة في الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟

٣- ما واقع ترتيب جامعة الفيوم في بعض التصنيفات العالميَّة للجامعات؟

٤- ما واقع الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم، والمعوقات التي تواجههم في ذلك من وجهة نظرهم؟

٥- ما مقترحات تحسين الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية التعرف إلى مفهوم الإنتاجيَّة العلميَّة والعوامل المؤثرة فيها، والوقوف على واقع ترتيب جامعة الفيوم في بعض التصنيفات العالميَّة للجامعات، وتعرف واقع ومعوقات الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس "عينة الدراسة" بجامعة الفيوم من وجهة نظرهم، ومحاولة طرح بعض المقترحات لتحسين الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم.

أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة الحالية في:

- أهمية نظرية:

تتمثل في أهمية موضوع الإنتاجيَّة العلميَّة باعتبارها أحد وأهم المؤشرات التي يعتمد عليها في الترقيات الوظيفية للأكاديميين، وأنها أحد مؤشرات التصنيفات العالميَّة للجامعات.

- أهمية تطبيقية:

قد تفيد نتائج الدراسة القيادات المسئولة في معرفة واقع الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم وأبرز المعوقات التي تواجههم، والوقوف على سبل مواجهتها، خاصة وأن جامعة الفيوم تسعى للحصول على تصنيف دولي ومرتبة أعلى بين الجامعات العالميَّة في معيار البحث العلمي.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

حدود موضوعيَّة: تتناول الدراسة الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراه وما بعدها، واقتصرت الإنتاجيَّة العلميَّة على الأنشطة العلميَّة والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم، وتتضمن: الكتب العلميَّة والأبحاث المنشورة في المجلات المحكمة المحلية والدولية، والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، والاشتراك في المشروعات البحثية التنافسية والمؤتمرات والندوات العلميَّة، وتسجيل براءات الاختراع في مجال التخصص.

حدود مكانيَّة: جامعة الفيوم.

حدود بشريَّة: عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم ممثلة في كلية (التربية–الزراعة–العلوم–الآداب–الخدمة الاجتماعيَّة–الآثار) درجة (مدرس–أستاذ مساعد–أستاذ).

حدود زمانيَّة: الفصل الدراسي الثاني من عام ٢٠٢٢م– ٢٠٢٣م.

منهج الدراسة:

نظرًا لطبيعة الموضوع الذي تتناوله الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها فإنَّ الدراسة الحالية سوف تعتمد بصفة أساسية على المنهج الوصفي في جمع المعلومات وتحليل واقع الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم، وكذلك تعرف الصعوبات التي تعوق إنجازهم، والوصول إلى بعض المقترحات لتحسين الإنتاجيَّة العلميَّة لهم.

واستعانت الباحثة ببطاقة مقابلة تمَّ بناؤها وتحكيمها وفق القواعد العلميَّة المعروفة من أجل رصد واقع الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس "عينة الدراسة" بجامعة الفيوم، ومعرفة وجهة نظرهم حول معوقات الإنتاجيَّة العلميَّة لهم.

مصطلحات الدراسة:

١- الإنتاجيَّة العلميَّة scientific productivity: نواتج الجهود التي يؤديها عضو هيئة التدريس لتطوير العلوم الطبيعيَّة والإنسانيَّة والاجتماعيَّة من خلال مجموعة المنشورات العلميَّة التي ينشرها سواء تمثلت في إعداد البحوث والدراسات العلميَّة أو إجراء التجارب في المعامل؛ بهدف إجراء البحوث أو الحصول على براءات اختراع أو كتابة الكتب المتخصصة، أو نشر مقالات عامة أو تخصصية، أو الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه (محمد، ٢٠١٥، ص٢٤).

وتُعرفها الباحثة إجرائيًّا بأنها: الأنشطة العلميَّة والأكاديميَّة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم منذ الحصول على درجة الدكتوراه، وتتضمن الكتب العلميَّة والأبحاث المنشورة في المجلات المحكمة المحلية والدولية والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، والاشتراك في المشروعات البحثية التنافسية والمؤتمرات والندوات العلميَّة.

٢- معوقات الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس obstacles of scientific productivity of the staff members : "كل الإجراءات التي تؤثر سلبًا في مقدرة أعضاء هيئة التدريس للقيام بالبحوث العلميَّة" (الحراحشة، ٢٠١٣، ص١٩٥)، كما تعرف بأنها "جميع الصعوبات التي تعوق عضو هيئة التدريس من إجراء البحوث العلميَّة بالشكل المطلوب، أو تقديمها في الوقت المناسب، وتختلف هذه الصعوبات باختلاف بيئة العمل" (الريماوي والكردي، ٢٠١٥، ص٢٥).

وتُعرفها الباحثة إجرائيًّا بأنها: جميع الصعوبات التي تعوق عضو هيئة التدريس من المشاركة في تأليف الكتب العلميَّة ونشر الأبحاث في المجلات المحكمة المحلية والدولية، والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، والاشتراك في المشروعات البحثية التنافسية والمؤتمرات والندوات العلميَّة وتسجيل براءات الاختراع في مجال التخصص.

خطوات السير في الدراسة: تسير الدراسة وفق المحاور الآتية:

المحور الأول: ويتناول الإطار المفاهيمي للإنتاجية العلميَّة ومؤشرات وأساليب قياسها، وذلك للإجابة عن التساؤل الأول.

المحور الثاني: ويتناول العوامل المؤثرة في الإنتاجيَّة العلميَّة، وذلك للإجابة عن التساؤل الثاني.

المحور الثالث: ويتناول واقع ترتيب جامعة الفيوم في بعض التصنيفات العالميَّة للجامعات، وذلك للإجابة عن التساؤل الثالث.

المحور الرابع: ويتناول واقع ومعوقات الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم من وجهة نظرهم، وذلك للإجابة عن التساؤل الرابع.

المحور الخامس: ويتناول مقترحات لتحسين الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم، وذلك للإجابة عن التساؤل الخامس.

وفيما يلي تناول كل محور بشيء من التفصيل.

المحور الأول: مفهوم الإنتاجيَّة العلميَّة وأساليب قياسها:

أولًا: مفهوم الإنتاجيَّة العلميَّة:

ارتبطت مكانة الجامعة منذ نشأتها الأولى، كفكرة ومؤسسة بمكانة أساتذتها، فهي مجتمع للأساتذة أكثر منها مجتمع للطلبة؛ ولذا فإنَّ الإنتاجيَّة العلميَّة لعلمائها تُعد من أهم مؤشرات الحكم على السمعة الأكاديميَّة للجامعات، ولعلَّ دراسات بيرلسون، وكارتر، وغيرهم من خبراء تقييم الجامعات الأمريكية خير شاهد على ذلك. فقد تكاثرت الدراسات المتعلقة بتقويم الإنتاجيَّة العلميَّة ضمن إطار ما يُسمى بعلم العلم، وهو علم حديث نسبيًّا يُشير إلى تخصص متجانس ينطوي على العديد من التخصصات بعضها نظري عالي التجريد "كمنطق المعرفة"، وبعضها ذو صبغة تجريبية تتناول البحث الأساسي "كسيكولوجية النشاط البحثي"، وأخرى تتناول

النشاط المعرفي في إطار تطبيقاته العملية مثل علم اجتماع العلم، وتخطيط النشاطات العلميَّة (زاهر، ١٩٩٤، ص٢٥).

والإنتاجيَّة في اللغة، مصدر صناعي من إنتاج، يُعبر عن العائد من سلعة أو خدمة في فترة ما مُقدّرًا بوحدات عينيَّة، أو نقديَّة منسوبًا إلى كلفة إنتاجه (عمر وآخرون، ٢٠٠٨، ص٢١٦٤).

ولعلَّ ذلك يُفسّر ارتباطه بالفكر الاقتصادي، على يد العالم الفرنسي كويزناي، حيث استخدمه في بحث نُشر له عام ١٧٦٦م. ولكن ذلك لا ينفي أن المفاهيم والأفكار التي ينطوي عليها هذا المصطلح تتجاوز المضمون الاقتصادي التقليدي، فالإنتاجية تُمثل مضامين مختلفة أيديولوجيَّة، اجتماعيَّة، سيكولوجيَّة، إداريَّة، وعلميَّة (حسن، ٢٠٠٤، ص٣٧) وهو ما أعطى مبرر قوي لإدخاله إلى الحقل العلمي؛ حيث تُعرف الإنتاجيَّة العلميَّة بأنها "كافة الأنشطة العلميَّة والأكاديميَّة لأعضاء هيئة التدريس منذ الحصول على درجة الدكتوراه؛ من أجل الإسهام في التقدم العلمي، وتتضمن الكتب العلميَّة، والأبحاث المنشورة، والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه" (محمد وآخرون، ٢٠٢١، ص٢٢٢).

وعرفها (Adkins & Budd,2006,P232) بأنها "احتساب ما تمَّ إنتاجه علميًّا، وتشكل: الأبحاث، والأوراق المقدمة في المؤتمرات والندوات العلميَّة، وخدمة المجتمع من خلال تقديم الاستشارات أو الدورات، والمشاركة في الأعمال الإبداعية، وكذلك الحصول على براءات الاختراع في مجال التخصص. وهذا يؤكد ضرورة توظيف الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع وتطويره.

ويتفق معه (نجم، ٢٠١٢، ص٩) حيث عرَّفها بأنها "الدور الذي يؤديه عضو هيئة التدريس في إثراء العلم من خلال تقديم مقالات وأبحاث علميَّة، ومؤلفات وكتب متخصصة، وبذل الجهود في الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه والتي تساهم في رقي المجتمع وتطور ونمو العلم والمعرفة".

ولكن يرى (بكري، ٢٠١٥، ص١٢-١٣) ضرورة التركز على جودة الإنتاج العلمي فيعرفها بأنها "المخرجات البحثية التي يتمّ إنتاجها داخل المؤسسات المنوطة بالبحث العلمي مثل الجامعات والمعاهد البحثية من جانب باحثيها وأعضاء هيئة التدريس بها، وذلك خلال فترة زمنية محددة، مع الأخذ في الاعتبار جودة تلك المخرجات.

يتضح ممَّا سبق أن هناك اتجاهين لتحديد هذا المفهوم، **الأول:** يعتمد على كمّ الإنتاج بصرف النظر عن نوعيته، حيث يعتمد على عدد الكتب والأبحاث التي قام بها العضو خلال فترة زمنية معينة و**الثاني:** يعتمد على كم الإنتاج العلمي مقرونًا بنوعيته، وعليه فإنَّ الإنتاجيَّة العلميَّة تُعرف بأنها النتيجة المنتظرة لممارسات العلماء، والتي تؤدي إلى تكوين ثقافة المجتمع ومصادر العلم والتكنولوجيا (إبراهيم، ١٩٩٨، ص١٨٦).

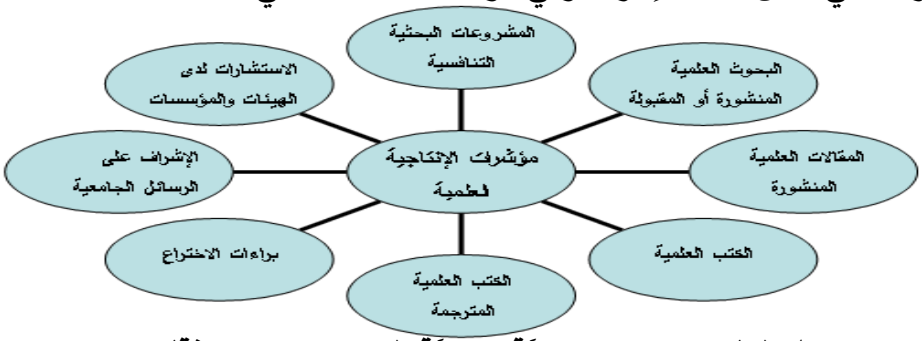
وعليه فإنَّ **الاتجاه الأول:** لا يشترط التحكيم العلمي كمؤشر للإنتاجية العلميَّة، إذ يُعد كل النشاطات العلميَّة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس ضمن إنتاجيته، حيث تمتد لتشمل أشكال الأداء الأكاديمي كافة، وما يرتبط به من أداء بحثي وتدريسي وتوجيه للطلاب، وخدمة المجتمع، وغيرها. أما **الاتجاه الثاني:** يشترط الخضوع إلى التحكيم العلمي كمؤشر للإنتاجية العلميَّة؛ ولهذا فهي تقتصر على الأعمال المنشورة من بحوث وكتب، والتي تُسهم في نمو المعرفة (شارف، ٢٠١٧، ص١١).

وبناءً عليه فإنَّ الإنتاجيَّة العلميَّة تُعد ظاهرة معقدة ومركبة تنطوي في حد ذاتها على الكثير من المكونات المتشابهة المتداخلة كالإبداعية والجودة، أو النوعية والاتصالية وكمية المخرجات، كما ترتبط بمفهوم التقدير الذي يشير إلى تقدير المجتمع للعالم نتيجة إنتاجيته العلميَّة، وتكتسب عملية قياس الإنتاجيَّة العلميَّة أهمية كبرى كونها إحدى المؤشرات المُستخدمة من قِبل إدارة الجامعة للتحقق من

الوصول إلى الأهداف باستخدام الموارد المتاحة، ويتمّ الحكم عليها بكمية الإنتاج وجودته.

ثانيًا: أساليب قياس الإنتاجيَّة العلميَّة:

للإنتاجية العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات عددٌ من المكونات أو المؤشرات التي يمكن قياسها إجرائيًّا وهي موضحة بالشكل التالي:



شكل (١) مؤشرات الإنتاجيَّة العلميَّة (من تصميم الباحثة)

وتتعدد طرق وأساليب قياس الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ولعلَّ أبرزها ما يلي:

١- الأساليب النوعيَّة:

تعتمد هذه الأساليب على نوعية الإنتاج لا كميته، كأسلوب "التحكيم العلمي" من قبل لجان الخبراء والمتخصصين في مجالات علميَّة معينة، **كلجنة الأقران** Press Committee، وهي لجنة منتقاة من كبار علماء كل تخصص علمي، ومهمتها تقدير قيمة الدراسات والبحوث التي ينشرها العلماء في تخصصهم، وتحديد مدى الإضافات التي أسهمت بها الدراسات في البناء المعرفي، ويستند هذا الأسلوب إلى فرضية مؤداها أن العلماء والزملاء في تخصص ما هم أقرب وأدق في الحكم على وكلائهم من أية عناصر أخرى من خارج التخصص، ويؤخذ على هذا الأسلوب أنه لا يمكن إغفال أنه ما لم يتم تحديد الخبير بدقة فسوف يكون

تحكيمه مضللًا، بالإضافة إلى أن تدخل العوامل الذاتية قد تؤثر بدرجة كبيرة في إصدار الأحكام (السامرائي، ٢٠٠٥، ص٨٤).

٢- الأساليب الكميَّة:

يُمكن قياس الكفاءة الإنتاجيَّة من الجانب الكمي بحساب نِسبة الإنتاج الحقيقي إلى الإنتاج القياسي؛ أي أن الكفاءة الإنتاجيَّة= الإنتاج الحقيقي/ الإنتاج القياسي. والإنتاج الحقيقي يُحسب بوسائل مختلفة لكلٍّ منها أوجه قصور مُتعددة، أما الإنتاج القياسي فيُعني كمية الإنتاج التي يُنتجها العامل في ظروف العمل الطبيعيَّة، وخلال مدة زمنية محددة. وهذا يعني أنه لا يُوجد إنتاج قياسي موحد لكمية الإنتاج لكلِّ المجالات، وأنه يُمكن تحديده من خلال الحصول على معدلات الإنتاج لعدة وحدات تعمل في نفس المجال (أبو عاشور، ٢٠٠٥، ص٥٦). ويمكن حسابه من خلال المؤشرات التالية:

أ- المؤشر G (G- index):

يعتمد هذا المؤشر على ترتيب الأبحاث تنازليًّا حسب عدد الاستشهادات التي حصل عليها كل بحث (Bencharef,2017).

ب-مؤشّر i10-INDEX:

ابتكر محرك البحث Google Scholar مؤشرًا خاصًا به يستخدمه جنبًا إلى جنب مع مؤشر H-INDEX) أطلق عليه اسم [i10-INDEX] وفكرته قائمة على أساس إهمال أي بحث ما لم يحصل على (10) إشارات مرجعية على الأقل؛ وبالتالي فإنَّ عدد البحوث التي حصلت على (10) إشارات مرجعية أو أكثر هي التي تمثل قيمة المؤشر (الزهيري، ٢٠١٨، ص٨٩).

ت- مؤشر H-INDEX / الاستشهادات المرجعية:

يُعد إحصاء الاستشهادات المرجعية من أهم مؤشرات الحكم على مستوى الإسهام العلمي، حيث يُعبر عن الأهمية العلميَّة النسبية، أو النوعية للإنتاج

العلمي. فكلما زاد عدد مرات الاستشهاد بدراسة ما، دلَّ ذلك على أهميتها وأصالتها (السماحي، ٢٠٢٢، ص٣٨٥)، وهو من ابتكار أستاذ الفيزياء الأرجنتيني Jorchge E.Hirsh، واعتمدته الكثير من المؤسسات الأكاديميَّة، وقواعد البيانات العالميَّة لقياس جودة الإنتاجيَّة العلميَّة، بالرغم من الانتقادات العديدة التي وجهت له، ومنها (الزهيري، ٢٠١٨، ص٧٥-٧٩).

- انحيازه للكمّ على حساب النوع، فإذا كان لدى باحث ما بحث حصل على 100 استشهاد تكون قيمة H=1، في حين إذا نشر باحث آخر ثلاثة بحوث ذات معدل استشهاد أقل فإنه يحصل على مقياس H=3؛ ومن ثمَّ تكون القيمة العددية أهم من القيمة العلميَّة.
- لا يتجاهل المقياس الإشارات الذاتية، وعليه يُمكن التحايل وزيادة عدد الإشارات للبحث من خلال أعمال أخرى لنفس الباحث.
- يتشارك جميع الباحثين المشتركين في البحث بالقيمة ذاتها بغضّ النظر عن مدى إسهامات كل واحد منهم في إعداد البحث.
- تختلف قيمة المقياس للباحث نفسه من مكان لآخر، وفقًا لاعتبارات التغطية لمصادر المعلومات، مثل قاعدة بيانات SCOPUS التغطية تشمل البحوث الموجودة حصرًا ضمن القاعدة.
- قصوره في إعطاء مقياس لجودة الإنتاجية على المدى الزمني، وهو ما دفع Hirsh إلى وضع طريقة لحسابها، تعرف بمؤشر M-INDEX، وهو خارج قسمة قيمة المؤشر على عدد السنوات M=H/YR
- لا يستبعد المقياس الإشارات المرتبطة بالعروض والمراجعة.
- يتجاهل المقياس الإشارات في أنواع أخرى من مصادر المعلومات مثل الكتب والرسائل الجامعية.

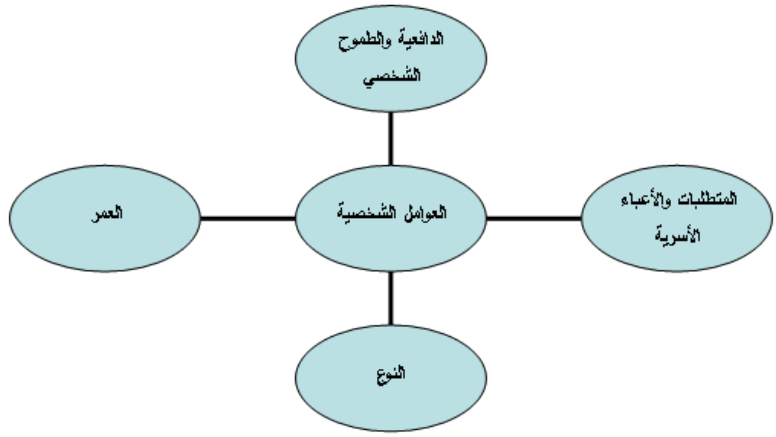
يتضح ممَّا سبق أنه لا يُوجد أسلوب موحد لقياس الإنتاجيَّة العلميَّة؛ وربما يرجع ذلك لتأثر الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بالعديد من العوامل فهي ليست حصيلة عامل واحد وإنما هي انعكاس لتفاعل عوامل عديدة، هذه العوامل مترابطة ومتداخلة إلى حد كبير وهو ما ستتناوله الباحثة في المحور التالي:

المحور الثاني: العوامل المؤثرة في الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس:

أشارت عديدٌ من الأدبيات والدراسات والبحوث التربويَّة التي تناولت الإنتاجيَّة العلميَّة إلى وجود عدة عوامل متشابكة تؤثر في البحث العلمي والإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس، والتي يمكن تصنيفها إلى: العوامل الشخصيَّة، العوامل الأكاديميَّة والعلميَّة، العوامل التنظيميَّة والإداريَّة، العوامل المجتمعيَّة، وهي تؤثر مجتمعة على الإنتاجيَّة العلميَّة وذلك على النحو التالي:

أولًا: العوامل الشخصيَّة:

تتأثر الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بعدة عوامل شخصيَّة، تتمثل في: النوع والعمر، والمتطلبات والأعباء الأسريَّة، والدافعية والطموح الشخصي، بالإضافة إلى نوعية الإعداد والتدريب الذي يحصل عليه عضو هيئة التدريس، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:



شكل (٢) العوامل الشخصيَّة المؤثرة في الإنتاجيَّة العلميَّة (من تصميم الباحثة)

ويمكن تناول ذلك بالتفصيل فيما يلي:

١ – النوع:

يُعد النوع وعلاقته بالإنتاجية العلميَّة من القضايا التي اهتم بها العديد من الباحثين على المستويين المحلي والعالمي، والمستقرئ للدراسات التي تمَّت حول هذه القضية يجد أن هناك فريقين، فريق يرى أن اختلاف نوع الأستاذ الجامعي لا يؤثر على الإنتاجيَّة العلميَّة؛ أي لا تُوجد فروقٌ بين الجنسين وهو ما أشارت له دراسة (Tower,2007)، فقد يتوقع البعض أن الأطفال والعوامل الأسريَّة بمثابة عائق كبير أمام عضوات هيئة التدريس في إنتاجية البحوث مقارنة بالرجال، ولكن كشفت دراسة (Sax& etal,2002) أن تربية الأطفال لا تتداخل مع إنتاجية الأبحاث النسائية، وأن النساء في ظل وجود أطفال يحاولن الحفاظ على مستويات تنافسية من إنتاج البحوث؛ لذا فالالتزامات الأسريَّة لها أثر محدود في وجود الفجوة بين الجنسين.

وهناك فريق آخر يرى أنه تُوجد فروقٌ بين الجنسين لصالح الرجل، وقد أكَّد أصحاب هذا الفريق تدني الإنتاجيَّة العلميَّة لعضوات هيئة التدريس مقارنة بالذكور كدراسة (زاهر، ٢٠٠٣) ودراسة (Sax&etal,1999)، وأن هناك فترة انقطاع طويلة عن البحث العلمي بعد الحصول على درجة الدكتوراه، وهو ما أشارت له دراسة (Mahmoud& Aljhani ,2022,p78).

٢–المتطلبات والأعباء الأسريَّة:

لأعضاء هيئة التدريس وأسرهم متطلبات حياتية، وعدم توفرها بشكل مُرضٍ يجعلهم يفكرون في توفير طرق عدة للقيام بأعمال إضافية؛ ممَّا يؤثر على إنتاجيتهم بشكل سلبي؛ لذا تعمل الدول المتقدمة على توفير ظروف ملائمة للباحثين وأعضاء هيئة التدريس للتفرغ للبحث والاطلاع والإبداع والابتكار، بدءًا من مرتبات مغرية وتأمين صحي وسكن مؤمن بجوار مكان العمل (زيدان، ٢٠١٢).

وتشير دراسة (حسين، ٢٠٢٠، ص١٥٠) أن من أهم أسباب تدني إنتاجية عضوات هيئة التدريس الأعباء الأسريَّة، فالضغوط والمسئوليات تفوق طاقتهنَّ، بالإضافة إلى الشعور بالإهمال في حق الأسرة، وأيضًا التعارض بين متطلبات الحياة اليومية والتزامات العمل الأكاديمي، وصعوبة الموازنة بين المسؤوليات الأكاديميَّة والاحتياجات الأسريَّة، فضلًا عن شعور المرأة بالذنب تجاه أطفالها وأسرتها بسبب ضغوط العمل؛ ممَّا يؤثر على إنتاجيتها، حيث تتنازل عن حقها في التنمية الذاتية، وتتخلف عن المشاركة في الدورات العلميَّة والمؤتمرات؛ لتكريس هذا الوقت لعائلاتها، وهو ما ينتج عنه ما يسمى بالجمود الأكاديمي لهنَّ؛ وبالتالي فإنَّ انخفاض الإنتاجيَّة العلميَّة لهنَّ يعزو إلى ضعف عملية التنمية والتطوير الذاتي.

٣- العمر:

اختلف الباحثون في تفسير تأثير العمر على الإنتاجيَّة العلميَّة، فقد يرى البعض أن متوسط إنتاجية أعضاء هيئة التدريس يتناقص مع تقدم العمر، وقد كشفت عدة دراسات عن أسباب ذلك أبرزها: قلة الوقت الذي يقضيه العضو في البحث مع تقدم العمر نتيجة لاستثمار أغلب وقته في المشاركة في الأعمال الإداريَّة، والإشراف على طلبة الدراسات العليا، أو تقديم استشارات مهنية خارج الجامعة، وقلة دافعية العضو نحو إجراء البحوث العلميَّة، أو نتيجة لوصوله إلى المكانة العلميَّة التي كان يسعى إليها من خلال الترقية (الفيومي، ٢٠٠٤)، على الجانب الآخر أشار (Kotrlik & etal ,2002) أن ارتفاع العمر عادة ما يكون مظهرًا من مظاهر حكمة عضو هيئة التدريس وارتفاع إنتاجيته، في حين يرى ((Kyvik, Olsen,2008, p440) أنه لا تُوجد فروقٌ في الإنتاجيَّة بين الفئات العمرية المختلفة باستثناء من تقل أعمارهم عن ٣٥ سنة. هذا بالإضافة إلى بعض العوامل الصحية التي تؤثر على أداء عضو هيئة التدريس وخاصة تلك التي ترتبط بتقدم العمر.

٤- الدافعية والطموح الشخصي:

تؤثر الدافعية الذاتية لعضو هيئة التدريس على الإنتاج العلمي، حيث تدفع الترقية لوظيفة أو منصب أعلى إلى زيادة الإنتاج العلمي، كما يعتمد كمّ وكيف الإنتاجيَّة العلميَّة على الرضا الوظيفي، حيث إنَّ الرضا عن العمل يجعل الفرد أكثر نشاطًا وحيوية وقدرة على الإبداع والابتكار، والتكيف مع المواقف المختلفة؛ ممَّا يؤدي إلى زيادة إنتاجيته (حسين،٢٠٢٠، ص١٤٨)، كما أن حبّ الاستطلاع والابتكار والتجديد، والرغبة في تحقيق الشهرة والقبول والتقدير من الآخرين من العوامل المؤثرة بدرجة كبيرة في زيادة الإنتاج في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. في حين أن عوامل أخرى شخصيَّة مثل انخفاض الثقة بالنفس والخوف من رفض لجان الترقيات للأبحاث المقدمة بهدف الترقي عاملٌ مؤثرٌ في انخفاض الإنتاجيَّة العلميَّة وخاصة بين الشباب من أعضاء هيئة التدريس، في حين هناك عوامل أخرى تؤثر على الدافعية لإجراء البحوث بين الأساتذة الكبار الذين تتجلى لديهم تحديات أخرى، منها: ضعف مهارات استخدام الحاسب الآلي، والوسائل التكنولوجيا المتطورة.

وفي هذا السياق كشفت نتائج دراسة (Halaf& Dawood,2022,p8725) أن العوامل الشخصيَّة أكثر تأثيرًا في الإنتاجيَّة العلميَّة من العوامل التنظيميَّة والإداريَّة. بالإضافة إلى وجود عدة عوامل شخصيَّة أخرى تؤثر في الإنتاجيَّة العلميَّة كعدم إجادة بعض اللغات الأجنبية كاللغة الإنجليزية والفرنسية والتي أصبحت بمثابة الحاجز الذي يحول دون الاستفادة من الدراسات الأجنبية التي تمَّت في مجال التخصص، وضعف مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة.

ثانيًا: العوامل الأكاديميَّة والعلميَّة:

تتعدد العوامل الأكاديميَّة والعلميَّة المؤثرة في الإنتاجيَّة العلميَّة والتي يمكن تقسيمها على النحو التالي:

شكل (٣) العوامل الأكاديميَّة والعلميَّة المؤثرة في الإنتاجيَّة العلميَّة (من تصميم الباحثة)

١- الأعباء التدريسية:

تمثل أعباء العمل أحد العوامل الرئيسة التي تتوقف عليها الإنتاجيَّة العلميَّة، حيث يُعاني أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية من العبء التدريسي الكبير باعتبارها جامعات تعليميَّة بالدرجة الأولى، فضلًا عن أعباء أخرى كالمناصب والمهام الإداريَّة، والعمل في لجان جامعية وغيرها والتي تستهلك جزءًا كبيرًا من وقتهم (هاشم، ٢٠٢١، ص٦٢). وفي هذا السياق تشير دراسة (حسن وإسماعيل، ٢٠٢٢، ص ٣٦٩) أن إنتاج البحوث العلميَّة بشكل عام في الجامعات المصريَّة يمثل نِسبة قليلة من جملة أعباء عضو هيئة التدريس والذي غالبًا ما يوجه جهده للتدريس دون البحث، أو ينخرط في أعمال إدارية تستنفذ معظم وقته؛ ممَّا لا يتيح له وقتًا كافيًا للبحث ويقف عائقًا في سبيل إنجازه للأبحاث العلميَّة، هذا فضلًا عن عبء الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، أو عدم تفرغ عضو هيئة التدريس للبحث؛ بسبب كثرة الانتدابات.

٢- التعاون العلمي:

تشير الأدبيات إلى وجود علاقة قوية بين الإنتاجيَّة العلميَّة والتعاون، باعتبار أن التعاون آلية رئيسية لتعزيز الإنتاجيَّة، حيث التحفيز والتجديد الفكري والمهارات الجديدة المستفادة من التعاون، وجلسات مناقشة البحوث، والوصول إلى فرص نشر جديدة، وتقسيم العمل، والكفاءة في استخدام الوقت، واكتساب الخبرة، وتجاوز العزلة الفكرية. وفي هذا السياق ومن خلال استطلاع شمل (١٩٥) من أساتذة الجامعات حول دوافع التعاون وفوائده على الإنتاجيَّة العلميَّة تبيَّن أن زيادة المعرفة وإنتاج جيل من الأفكار الجديدة كانت من أهم الدوافع للعمل الجماعي والتعاون في البحث العلمي، وأن ذلك يعود بالفائدة في الحصول على جودة علميَّة أعلى (هاشم، ٢٠٢١، ص٦٢). وهو ما يؤكد أهمية التعاون العلمي في زيادة الإنتاجيَّة العلميَّة وجودتها؛ فزيادة البينية والتعقد والتكلفة التي تميز البحوث الجدية اليوم قد شجعت أعضاء الهيئة التدريسية على الدخول في بحوث مشتركة؛ لما لها من مزايا عديدة أهمها تقسيم العمل، واكتساب مهارات العمل التكاملي، والكفاءة في إدارة الوقت، والقدرة على التعلم من المشاركين، والنقاش والوصول إلى أفكار جديدة وفرص جديدة للنشر.

ويمكن القول إنَّ قدرة الباحث على التعاون والاتصال بغيره وإقامة علاقات وثيقة واتصالات علميَّة مع غيره من الزملاء بدءًا بما يدور بين اثنين من الباحثين من مناقشات في ظروف أبعد ما تكون عن الرسمية مرورًا بالجوانب الرسمية للاتصال العلمي كالدوريات والمراجع والكتب من أهم مصادر إثراء فكره؛ وبالتالي ثراء إنتاجيته العلميَّة، وتُعد نتائج دراسة (Halaf& Dawood, 2022,p8725) تأكيدًا لذلك والتي كشفت عن أن ضعف مبادرة أعضاء هيئة التدريس بالتواصل والمشاركة مع الآخرين والميل إلى احتكار المعرفة كمصدر للقوة من أهم العوامل التي تؤثر سلبيًّا على الإنتاج العلمي.

ويتمّ التعاون والاتصال العلمي عادة على مستويين (السندروسي وآخرون، ٢٠٢١، ص٢٢٤-٢٢٥) و(مصطفى، ٢٠١١، ص ٣٧٩-٣٨٠):

- **المستوى الرسمي:** والذي يتمّ من خلال قنوات متعددة من بينها:
  - **المناقشات الرسمية:** والتي تحدث في المؤتمرات العلميَّة والندوات إذ تشير الإحصاءات إلى أن واحدًا من كل خمسة من الحضور في أي مؤتمر يستطيع الخروج بمعارف جديدة تصبح مصدرًا له عند إجرائه لأبحاث في المستقبل. فضلًا عن الدور الإيجابي لحلقات النقاش العلميَّة (السيمنارات)، باعتبارها أحد أهم طرق الاتصال الرسمي بين أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.
  - **الزيارات العلميَّة:** والتي تساعد على تبادل المعلومات والخبرات بين العلماء؛ ممَّا يؤثر بدوره على إنتاجيتهم العلميَّة.
  - **النشر العلمي:** والذي يُعتبر من أهم وسائل التخاطب والتواصل بين أعضاء هيئة التدريس؛ وذلك لكونه وسيلة سريعة وملائمة تجعلهم على دراية بالأفكار الجديدة في المجتمع العلمي؛ ممَّا يؤثر في إنتاجيتهم العلميَّة، حيث إنَّ الأعمال الفكرية المشتركة تؤدي إلى توالد أفكار أخرى.
- **المستوى غير الرسمي:** والذي يعتمد بشكل أساسي على الاتصالات الشخصيَّة والمناقشات غير الرسمية التي تدور خارج الاجتماعات المقررة وهي لا تقل أهمية عن القنوات الرسمية للاتصال.

وفي هذا السياق تشير دراسة (هاشم، ٢٠٢١، ص٨٠) إلى بعض العوامل العلميَّة والأكاديميَّة المؤثرة في التعاون والإنتاجيَّة، أهمها: قلة الرغبة من الزملاء في إجراء بحوث جماعية لكونها تنال درجة أقل في عملية الترقية من البحوث الفردية.

٣- ثقافة القسم العلمي:

لا بدَّ أن تكون القيم والاتجاهات السائدة في القسم العلمي قائمة على وضع البحث العلمي والإنتاجيَّة العلميَّة في مكانة عالية وتشجع أعضاءه على تبني ثقافة البحث في حياتهم المهنيَّة، وإقامة حوار مع الباحثين الآخرين محليًّا وعالميًّا، والبحث الدائم عن فرص التعاون في إنجاز المشاريع البحثية، والعمل من خلال فريق مع زملائهم في نفس القسم العلمي والأقسام الأخرى؛ ممَّا يحافظ على النشاط العلمي لعضو هيئة التدريس (السندروسي وآخرون، ٢٠٢١، ص٢٢٨).

٤-التخصص:

يُعد التخصص الأكاديمي أحد المتغيرات الأكثر أهمية تأثيرًا على النشاط الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس. ورغم أن فئات التخصصات تشترك في الكثير من القواسم المشتركة فيما يتعلق بالظروف التقنيَّة والاجتماعيَّة والمعياريَّة لعمل أعضاء هيئات التدريس، ويظهر الأكاديميون في العلوم الإنسانيَّة والاجتماعيَّة تفضيلات مختلفة للنشر، فعلى سبيل المثال في العلوم الإنسانيَّة والاجتماعيَّة، تتشابه توزيع المقالات في المجلات العلميَّة والتقارير والكتب، بينما في العلوم الطبيعيَّة والطبيَّة فتعد المجلات العلميَّة المخرج الأكثر ملاءمة وهناك الكثير من الاختلافات في مختلف التخصصات الأكاديميَّة فيما يتعلق بمدى التعاون في التأليف في مجال النشر العلمي ويرتبط التأليف المشترك ارتباطًا وثيقًا بفرق العمل البحثية والتي تُعد أقل شيوعًا في العلوم الإنسانيَّة والاجتماعيَّة مقارنة بالعلوم الطبيعيَّة (محمد، ٢٠١٥، ص٣١).

كما تشير إحدى الدراسات إلى أن الباحثين في العلوم الطبيعيَّة يكونون أعلى إنتاجية من نظرائهم في العلوم الاجتماعيَّة أو الإنسانيَّة؛ ويرجع ذلك إلى عدة عوامل منها أن البنية المعرفيَّة للعلوم الطبيعيَّة تتطور بشكل متزايد عن العلوم الإنسانيَّة والاجتماعيَّة وخاصة مع الثورة التكنولوجية والتقدم العلمي، فضلًا عن أن

المعرفة في العلوم المنظمة تنظيمًا عاليًا مثل العلوم الطبيعيَّة تكون موجزة ومدمجة في عدد قليل نسبيًّا من النظريات التي يمكن التعبير عنها بلغة رياضية بسيطة، وذلك بخلاف العلوم الأقل تنظيمًا كالعلوم الاجتماعيَّة والإنسانيَّة(Dietz& Bozeman,2005,p362).

٥- الدرجة العلميَّة:

تشير الدرجة العلميَّة إلى الرتبة الأكاديميَّة الوظيفيَّة التي يشغلها أعضاء هيئة التدريس وتتحدد في ثلاث درجات (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ)، وينتقل عضو هيئة التدريس بين هذه الرتب بقدر ما يقدمه من إنتاج علمي يؤهله للارتقاء للرتبة الأعلى ممَّا يجعل لديه دافعًا قويًّا للبحث والإنتاج العلمي؛ وممَّا يعني أنه قد اكتسب خبرة مناسبة في التعرف على المشكلات البحثية وفهم آليات العمل البحثي؛ الأمر الذي يؤثر بشكل إيجابي في إنتاجيته العلميَّة، وعليه فإنَّ الحصول على الترقية من أهم الدوافع وراء إعداد البحوث، فبعض أعضاء هيئة التدريس عند بلوغهم درجة الأستاذية تفتر لديهم همة البحث والإنتاج العلمي، وعلاوة على ذلك فإنَّ الكثير من الأساتذة بعد حصولهم على الأستاذية يبدأون رحلة الصعود الإداري، والتي غالبًا ما يصاحبها رحلة هبوط علمي، حيث يوجهون الجزء الأكبر من جهودهم لأعمال إدارية وتنظيمية، كما قد يرجع ذلك إلى شعور البعض منهم بأنهم قد وصلوا إلى مرحلة تحقيق الذات، والوصول إلى قمة التدرج الوظيفي بعد الحصول على الأستاذية (المرسي، ٢٠١٩، ص٣٨٢).

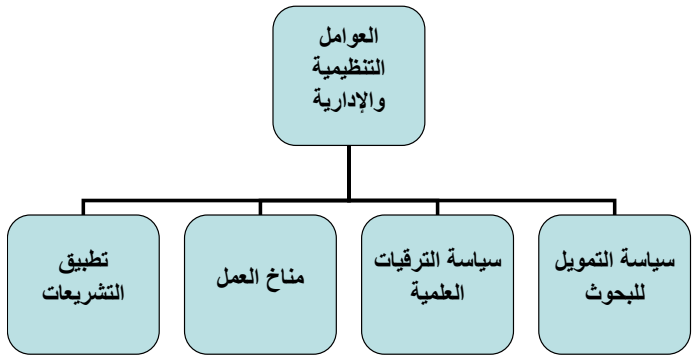
٦- الخبرة العلميَّة:

هناك علاقة وثيقة بين الخبرة العلميَّة والإنتاجيَّة البحثية لأعضاء هيئة التدريس، فالباحثون الذين يمتلكون خبرات أكثر قبل الحصول على الدكتوراه فإنهم ينشرون أعمالًا أكثر من غيرهم قبل الحصول على الدكتوراه، وتزيد معدلات إنتاجيتهم بعد الحصول على الدرجة بصورة واضحة والعكس صحيح؛ ومن هنا

فكلما زادت الخبرة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس في المجال الجامعي ازدادت إنتاجيتهم العلميَّة في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع (محمد،٢٠٠٩، ص٧٥-٧٦). وفي هذا السياق تؤكد دراسة (الهلالي، ٢٠٠٧، ص ١٩٠-١٩١) أن الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس في الخمس سنوات الأولى من العمل يكون قليلًا، ثمَّ يزداد بشكل ملحوظ في الخمس سنوات التي تعقبها، ثمَّ يعود مرة أخرى للانخفاض بعد مرور عشر سنوات من بدء العمل. وتشير دراسة (حسن، ٢٠٠٩، ص٧٨) أن هناك ارتباطًا قويًّا بين الخبرة العلميَّة وأداء أعضاء هيئة التدريس البحثي، حيث إنَّ خريجي الجامعات الأجنبية أقدر من غيرهم من خريجي الجامعات المحلية على الأداء البحثي، كما أن الأعضاء المتخرجين في جامعات وطنية كبرى أقدر على خدمة المجتمع وتطويره من نظرائهم خريجي الجامعات الإقليمية، كما أن الباحثين الذين درسوا على أيدي أساتذة مشهورين يكونون أكثر إنتاجية من غيرهم.

ثالثًا: العوامل التنظيميَّة والإداريَّة:

تتأثر الإنتاجيَّة العلميَّة بالسياق التنظيمي الذي تتواجد فيه، وتُعد العوامل التنظيميَّة لبيئة العمل الداخلية بالجامعات المصريَّة من أهم العوامل التي تؤثر في الإنتاجيَّة العلميَّة، حيث تتأثر الإنتاجيَّة العلميَّة بعلاقة أعضاء هيئة التدريس بالسياسات المنظمة للعمل الجامعي والإدارة واللوائح، والتي يمكن تقسيمها إلى:



شكل (٤) العوامل التنظيميَّة والإداريَّة المؤثرة في الإنتاجيَّة العملية (من تصميم الباحثة)

١- سياسة التمويل للبحوث:

يُعد الإنفاق على البحث العلمي من أهم العوامل التي تؤثر على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس، وتنقسم مصادر تمويل أنشطة البحث العلمي إلى (زيان، ٢٠١٦، ص ٣٠٥):

-**الجهات المانحة الحكومية** متمثلة في مراكز البحث العلمي، الجامعات الحكومية، الاستشارات والتعاقدات الحكومية.

-**الجهات المانحة غير الحكومية** وتمثلها العديد من الكيانات المانحة التي تختلف من دولة لأخرى في مقدار إسهاماتها المادية، واهتمامها بدعم البحث العلمي، مثل: المؤسسات الصناعية والتجارية، والرعاة المهتمين بالبحث العلمي، والتبرعات والهبات، والخدمات الاستشارية والتعاقدات البحثية.

ويمكن القول إنَّ الإنتاجيَّة العلميَّة لعضو هيئة التدريس تتأثر بمدى توافر المخصصات المالية التي تنهض بأعباء البحث العلمي ومتطلبات تطويره، وتوفير مصادر تمويل مناسبة تغطي الرواتب؛ حيث إنَّ ضعف الرواتب وعدم كفايتها للوفاء بمتطلبات الحياة أو الإنتاج العلمي وخاصة مع ارتفاع تكلفة نشر البحوث في بعض الدوريات المتخصصة؛ الأمر الذي يولد لدى أعضاء هيئة التدريس الشعور بالإحباط ويكون له تداعياته السلبية على ممارساتهم العلميَّة والأكاديمية،

فقد أصبح عضو هيئة التدريس مشغولًا بتحسين وضعه المادي عن القيام بالبحث العلمي الرصين وذلك من خلال السعي نحو العمل في جامعات أخرى داخل أو خارج مصر (حسين وإسماعيل، ٢٠٢٢، ص٣٦٦-٣٦٧) وكذلك توفير المخصصات المالية اللازمة لإجراء البحوث العلميَّة حيث النقص الشديد في المواد التعليميَّة والمعامل والمختبرات والأدوات والأجهزة والمواد المستهلكة اللازمة لإجراء البحوث العلميَّة وضعف الميزانية المخصصة للبحوث العلميَّة بحيث لا يفي بمسئوليات الجامعة مع ضعف الاستغلال الجيد لتلك المخصصات، إضافة إلى ضعف القدرة على تنويع مصادر التمويل، وندرة الموارد الذاتية للجامعة (نور وداود، ٢٠٢١، ص٣٦٥).

٢- سياسة الترقيات العلميَّة:

ينصُّ القرار الوزاري رقم (٣٩٢٧) بتاريخ ٢٠١٦/٨/٢٤ الخاص بتشكيل اللجان العلميَّة على أن: تختص اللجان العلميَّة بفحص الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والخاصة والأهلية والمعاهد والكليات التابعة والخاضعة لوزارة التعليم العالي والمتقدمين لشغل وظائف الأساتذة المساعدين، وتختص اللجان العلميَّة بفحص كافة الأوراق المقدمة وإعداد التقارير الجماعية عن فحص الإنتاج العلمي للمتقدمين، على أن ينتهي التقرير برأي قاطع فيما إذا كان الإنتاج العلمي المقدم يؤهل للحصول على اللقب العلمي من عدمه.

وفي كثيرٍ من الأحيان نجد أن بعض القواعد تحدّ من توجه عضو هيئة التدريس لبعض أنماط البحوث وخاصة البحوث التي يشترك فيها أكثر من باحث، بالإضافة للوزن المعطى للمجلات العلميَّة التي يتمّ النشر فيها حيث تتفاوت نقاط هذه المجلات بالرغم من التقارب في المستوى بينها، كما أن تدني الوزن المعطى للمؤتمرات يجعل الكثير من أعضاء هيئة التدريس يحجموا عن الاشتراك فيها بأبحاثهم القوية، ومن يشارك فيها فيشارك بأوراق عمل لا يعول عليها في الترقية.

وتشير دراسة (الحويطي، ٢٠١٧، ص٤٣٨) إلى ضعف في التشريعات والأنظمة المتبعة في ترقيات أعضاء هيئة التدريس حيث تحظى البحوث المشتركة بنقاط أقل من البحوث الفردية.

٣- **مناخ العمل:** يُعد مناخ العمل من أهم العوامل التنظيميَّة التي تؤثر في الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس، ويرتبط بمناخ العمل العديد من المتغيرات أبرزها:

-**مستوى الرضا الوظيفي:** لقد خلص الفكر الإداري إلى وجود ثلاثة اتجاهات أساسية تؤثر في اتجاه درجة العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجيَّة العلميَّة، **الاتجاه الأول:** يرى أن هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والإنتاجيَّة، وأن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع الإنتاجيَّة، وأن من الأشياء الأساسيَّة التي تحقق الرضا الوظيفي توفر الوقت والحرية لاكتشاف أفكار جديدة. بينما يرى **الاتجاه الثاني:** أن الرضا هو نتيجة الإنتاجيَّة؛ إذ يجب على الفرد أن يقوم بأداء العمل حتَّى يتحقق الرضا، أما **الاتجاه الثالث:** فيرى أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجيَّة ضعيفة؛ لأنَّ الإنتاجيَّة قد تزيد في حالة عدم الرضا عن طريق استخدام الضغط من الإدارة (حسن وإسماعيل، ٢٠٢٢، ص ٣٥٤).

-**القواعد والإجراءات الإداريَّة:** تُعد الإجراءات الإداريَّة من أهم العوامل التي تؤثر في الإنتاجيَّة العلميَّة، ويرصد (حسن وإسماعيل، ٢٠٢٢، ص٣٦٥-٣٦٦) غموض دور الجهاز الإداري في الجامعة في تيسير وإنجاز عملية البحث العلمي، مع بيروقراطية وجمود التنظيم الخاص به بالشكل الذي يعرقل إنتاج البحوث العلميَّة ونشرها، وبطء الإجراءات الإداريَّة التي تسهم في ضعف الإنتاج العلمي، فضلًا عن القيود الإداريَّة التي تحد من إنجاز البحوث العلميَّة؛ حيث تعقد الإجراءات الإداريَّة المتعلقة بالحصول على منح التفرغ العلمي، وقلة اهتمام إدارة الجامعة بإبداعات أعضاء هيئة التدريس وابتكاراتهم العلميَّة، كما أن طبيعة النمط الإداري السائد بالجامعات المصريَّة

والذي لا يشجع بطبيعته على المشاركة، بل يذكي روح الصراع والانسحابية بين أعضاء هيئة التدريس ممَّا يعوق العمل بروح الفريق. فضلًا عن الروتين المتبع بالجامعات المصريَّة الذي لا يسمح بتوفير المناخ والظروف الملائمة لاستخدام المعرفة المتطورة والاستفادة بها وصولًا إلى معدلات عالية من الإبداع في أداء مهامها؛ نظرًا لما يترتب عليه من عدم وجود حاجة قوية لاستخدام معارف جديدة أو أفكار تطويرية ممَّا يسمى بالعمى التنظيمي.

-**وجود استراتيجيَّة واضحة للبحث العلمي داخل الجامعة:** وتترجم هذه الاستراتيجيَّة إلى خطط بحثية وفق احتياجات المجتمع وخطط التنمية الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة وحسب الإمكانات المتاحة بحيث تكون بعيدة عن الاهتمامات الشخصيَّة والفرديَّة، وبحيث تتكامل الجهود بين هيئات البحث العلمي والجامعات ومراكز الإنتاج.

وفي هذا السياق أشارت دراسة (Mushemeza,2016,p244) إلى عوامل أخرى متعلقة بمناخ العمل من متطلبات البنية التحتية الأساسيَّة من حيث ظروف العمل والإمكانات ووفرة المراجع وخدمات الإنترنت في المكتبات الجامعية، وتزويد المعامل بالأجهزة والمواد والعينات التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس في بحوثهم، وكذلك مكافآت أعضاء هيئة التدريس؛ حيث إنَّ زيادة الإنتاجيَّة يتعلق بشكل كبير بتحسين الوضع المالي وتقديم الدعم لأعضاء هيئة التدريس، وتسهيل إجراءات النشر في المجلات ذات معامل تأثير عالٍ، وتخفيض تكلفة النشر في المجلات الدولية المتخصصة.

٤- تطبيق التشريعات:

والمتمثلة في قانون تنظيم الجامعات لسنة ١٩٧٢ رقم ٤٩، المكون من ٨ أبواب و ٢١٢ مادة في عهد الرئيس الراحل محمد أنور السادات، حيث نصَّ القانون على أنه: على أعضاء هيئة التدريس أن يتفرغوا للقيام بالدروس والمحاضرات والتمرينات العملية وأن يسهموا في تقدم العلوم والآداب والفنون بإجراء

البحوث والدراسات المبتكرة والإشراف على ما يعده الطلاب منها، والإشراف على المعامل وعلى المكتبات وتزويدها بالمراجع، ويتولى أعضاء هيئة التدريس حفظ النظام داخل قاعات الدروس والمحاضرات والبحوث والمعامل ويقدمون إلى عميد الكلية أو المعهد تقريرًا عن كل حادث من شأنه الإخلال بالنظام وما اتُخذ من إجراءات لحفظه، وعلى كل عضو من أعضاء هيئة التدريس أن يقدم تقريرًا سنويًّا عن نشاطه العلمي والبحوث التي أجراها ونشرها والبحوث الجارية إلى رئيس مجلس القسم المختص للعرض على مجلس القسم، وعلى رئيس مجلس القسم أن يقدم تقريرًا إلى عميد الكلية أو المعهد عن سير العمل في قسمه وعن النشاط العلمي والبحوث الجارية فيه وما حققه القسم من أهداف، وعلى أعضاء هيئة التدريس المشاركة في أعمال المجالس واللجان التي يكونون أعضاء فيها، وعليهم المشاركة في أعمال المؤتمرات العلميَّة للقسم وللكلية أو المعهد (المرسي، ٢٠١٩، ص ٣٨٣-٣٨٤). وكذلك تنظيم التشريعات فيما يتعلق بحماية حقوق الإنتاج الفكري، ففي بعض الدول العربية تُوجد تشريعات حماية المؤلفين، ولكنها غير متكاملة وتحتاج إلى إعادة النظر، لتدعيم هذه الحماية (محمد، ٢٠١٥، ص٣٦).

رابعًا: العوامل المجتمعيَّة:

تتضمن العوامل المجتمعيَّة موقف المجتمع من البحث العلمي، كما يتجلى في مقدار المال المخصص لميزانياته، والسياسات الراشدة اللازمة لازدهاره، والتقاليد العلميَّة الهادفة إلى ترسيخه، والضمانات الأساسيَّة لحرية العاملين به (توق وزاهر، ١٩٨٨)، ومن ثمَّ يُعد تقدير المجتمع وإيمانه بالمكانة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس، وتوفير الدعم المادي والمعنوي الكافي لهم، وتقدير مجهوداتهم العلميَّة والبحثية بما يساعد على تنمية روح البحث والإبداع العلمي؛ ممَّا يؤدي إلى رفع الإنتاجيَّة العلميَّة، وبذلك تتمثل العوامل المجتمعيَّة التي تؤثر على الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس فيما يلي:

شكل (٥) العوامل المجتمعيَّة المؤثرة في الإنتاجيَّة العلميَّة (من تصميم الباحثة)

١- عوامل اجتماعيَّة: وتشمل:

- **التقدير الاجتماعي:** تؤثر الصورة الذهنية التي يكونها أبناء المجتمع عن عضو هيئة التدريس بدرجة كبيرة على إنتاجيتهم العلميَّة، حيث إنَّ احترام وتقدير أعضاء المجتمع لعضو هيئة التدريس وثقتهم في الدور الذي يقوم به في تنمية المجتمع وتطويره ترفع من معنوياته وتزيد من دافعيته للإنتاج، ويتخذ تقدير المجتمع لهم عدة أشكال، من بينها: الحوافز الشرفية، تشجيع الزملاء والأقران، وتوفير المناخ العلمي المناسب (عون، ٢٠٠٨، ص ٢٣٣-٢٣٤).

- **سياسات العلم واستراتيجياته:** يرتبط التقدم العلمي والتطور التكنولوجي بتوفير سياسات علميَّة رشيدة تراعي مطالب المجتمع واحتياجاته المختلفة؛ وبالتالي ترتفع كفاءة التعليم الجامعي؛ ومن ثمَّ تزداد الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس (غنايم، وأبو كليلة، ١٩٩٩، ص١١٤).

-**الحرية الأكاديميَّة:** تساعد الحرية الأكاديميَّة على زيادة الإنتاجيَّة العلميَّة، فبقدر ما يتاح لأعضاء هيئة التدريس من حرية البحث وحرية الفكر والتعبير عن النفس تكون الثقة بالنفس، وتتحرر الجهود العلميَّة من القيود التي من الممكن أن تقيد حركتها، ولكن تفرض الحرية الأكاديميَّة عليهم التزامات أخلاقية، مثل: احترام المعايير والتقاليد المهنيَّة، واحترام قواعد السلوك وروح الفريق، والالتزام بأخلاقيات العمل الجامعي،

والاحترام المتبادل مع كافة أعضاء المجتمع، ومراعاة الأنظمة والتقاليد، والالتزام بالقيم الجامعية (الغامدي، ٢٠١٨، ص٩٨). وبشكل عام قد تُقيد الحرية الأكاديميَّة بعددٍ من العوامل سواء كانت اجتماعيَّة أو دينيَّة أو سياسيَّة، فعلى أرض الواقع في بعض الأحيان لا يكون عضو هيئة التدريس حرًّا في كلِّ ما يقوم بتدريسه أو ما يبحث عنه بحجة أنه لا بدَّ أن يضع في الاعتبار عدة اعتبارات أمنية ووطنية عند اختياره لموضوعات التدريس وأفكار البحث العلمي؛ ممَّا يؤثر على الإنتاجيَّة العلميَّة سلبًا (الغامدي، ٢٠١٨، ص٩٧).

٢- عوامل اقتصاديَّة وماليَّة:

تُعد الموارد الماليَّة من أهم العوامل المؤثرة على الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس، ويُعد نقص الموارد الماليَّة المسئول الأساسي عن العديد من المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، والتي تؤثر على أدائهم وكفاءتهم في العملية التعليميَّة؛ وبالتالي أي جهد يبذل لرفع الإنتاجيَّة يستلزم توافر مصادر تمويل كافية تغطي الرواتب وإجراء البحوث العلميَّة والمعامل والمختبرات والأدوات والأجهزة والمراجع وغيرها؛ حيث يتطلب البحث العلمي تكاليف كبيرة تتمثل في شراء بعض المعدات والأجهزة اللازمة له والقيام بدراسات ميدانية (محمد، ٢٠٠٩، ص ٧٤) ويشير في ذات الوقت إلى ضعف التنسيق بين الجهود المختلفة، وضعف مشاركة القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع في تمويل البحث العلمي.

في ضوء ما سبق يمكن القول إنَّ هناك العديد من العوامل التي تؤثر في الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس وفي المحور التالي يتم التعرف على واقع ترتيب جامعة الفيوم في بعض التصنيفات العالميَّة للجامعات مثل تصنيف (شنغهاي، والتايمز، وكيو إس) التي تقوم بترتيب الجامعات ومؤسسات التعليم العالي وفقًا لمجموعة من المؤشرات يتعلق بعضها بالإنتاجية العلمية من حيث

جودة البحث العلمي والباحثين الأكثر استشهادا بأبحاثهم، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

المحور الثالث: واقع ترتيب جامعة الفيوم في بعض التصنيفات العالميَّة للجامعات:

بدأت فكرة التصنيف الأكاديمي للمؤسسات التعليميَّة والبحثية حينما قامت مجلة U.S.News الأمريكية في عام ١٩٨٣م بنشر قائمة لتقويم مؤسسات التعليم العالي الأمريكية، والتي حظيت حينها بترحيب إعلامي وجماهيري موسع، وفي عام ١٩٩١م نشرت المجلة الأسبوعية Macleans أول تقرير محلي لترتيب الجامعات الكندية، وفي عام ١٩٩٢م قامت مؤسسة The Princeton Review الواقعة في مدينة نيويورك بوضع تصنيف لأفضل كلية تعليميَّة من بين (٣٥٧) كلية وذلك من حيث تصميم المقررات التعليميَّة والخدمات التعليميَّة المقدمة والكتب التعليميَّة، في حين قامت الهيئة البحثية الأمريكية The Center بإصدار تقرير سنوي لأفضل الجامعات البحثية الأمريكية منذ عام ٢٠٠٠م (عبد الحي، ٢٠١٤، ص٩١).

وفي عام ٢٠٠٣ أصدرت جامعة شانغهاي جياو تونغ الصينية أول تصنيف عالمي للجامعات سمي تصنيف ARWU وقوبل بمتابعة واهتمام الأكاديميين؛ ممَّا دفع مؤسسات أخرى إلى إصدار تصنيفات عالمية مشابهة، ففي عام ٢٠٠٤م ظهر في بريطانيا تصنيف Times Highrr Education بالتعاون مع مؤسسة QS الكائنة في لندن ثمَّ انفصلتا في عام ٢٠٠٩م لتصدر كل منهما تصنيفا منفصلًا لجامعات العالم (عبد الحي، ٢٠١٤، ص٩٢).

وتكمن أهمية تصنيف الجامعات في أنه يُعزز المنافسة الدولية في التعليم العالي، ويسهم بشكل كبير في خلق بيئة تعليميَّة جاذبة ومتعددة الثقافات والاتجاهات نحو التعاون والتنافس بين الجامعات، كما أنه يعمل على تحسين

وتعزيز نقاط القوة والقضاء على نقاط الضعف في الجامعات ويكشف عن مدى إسهام البحث العلمي في حلِّ مشكلات قائمة بالفعل؛ وبالتالي فهو يزيد من تنافسية الجامعات في نشر المزيد من البحوث والاهتمام بجودتها (علي، ٢٠٢٠، ص٧٢٤).

ويُعرف **تصنيف الجامعات** بأنه "ترتيب الجامعات من حيث المستوى الأكاديمي والعلمي، يتمّ من خلال توزيع مجموعة من الاستبانات على الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والخبراء والمحكمين وغيرهم وعمل الإحصاءات والعمليات الحسابية وفقًا للدرجة التي حصلت عليها" (Kobashi,2010,P169).

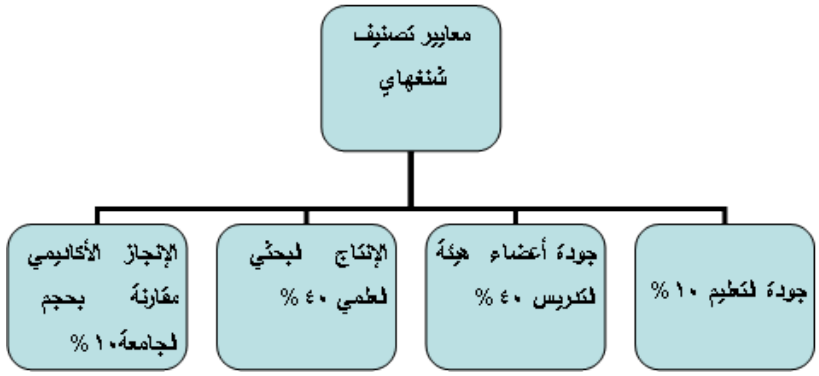
أي أنه "عملية يتمّ من خلالها ترتيب الجامعات ومؤسسات التعليم العالي وفقًا لمجموعة من المؤشرات يتعلق بعضها بالبحث العلمي والنشر، والبعض الآخر يعتمد على إجراء المسوح (Mahasse,2014,P1).

وتتعدد التصنيفات العالميَّة للجامعات فمنها ما يركز على جودة التعليم، ومنها ما يركز على المخرجات الشاملة، وبعضها يركز على مخرجات البحث العلمي وتوظيف الخريجين، وأيًّا كان نوع التصنيف والمعايير التي تستخدم فيه؛ فإنَّ النهاية هي مجمل التقييم العام لدور الجامعة في إحداث تغيير يقود إلى الرقي والتقدم المجتمعي ومدى تأثير هذه الجامعات في العديد من النواحي البيئيَّة والاقتصاديَّة والاجتماعيَّة والتربويَّة والصحيَّة، ومن هذه التصنيفات:

١- التصنيف الأكاديمي لجامعات العالم " تصنيف شنغهاي الصيني(ARWU) Academic Ranking of World Universities

تقوم فلسفة العمل التي يستند إليها القائمون على هذا التصنيف على فحص وتقييم (٢٠٠٠) جامعة حول العالم، وذلك من أصل عشرة آلاف جامعة مسجلة على مستوى منظمة اليونسكو، شريطة امتلاكها المؤهلات الأوّلية التي تخولها الولوج لهذا التصنيف، والتي يأتي في مقدمتها حيازة أحد أعضائها على الأقل أو

بعض خريجيها على جوائز وأوسمة علميَّة مرموقة، أو ينتمي إليها باحثون أكثر استشهادًا بهم في الأبحاث العلميَّة، إضافة إلى انتقاء الجامعات الكبرى في كلِّ بلد مع وجوب تمكنها من نشر عددٍ مهمّ من المقالات والتي أحصتها دلائل النشر العلمي المتعارف عليها عالميًّا، ليتم فعليًّا ترتيب ١٠٠٠ جامعة الأولى منها ترتيبا تنازليًّا، على أن تضم اللائحة التي تنشر على شبكة الإنترنت في شهر سبتمبر من كل سنة ٥٠٠ جامعة الأولى فقط (سليماني& قاسمي، ٢٠١٦، ص٨٧-٨٨). ويستخدم (ARWU) أربعة معايير تتضمن ستة مؤشرات لتصنيف جامعات العالم، مع إعطاء وزن نسبي لكلٍّ منهم (shanghai ranking, methodology,2022) ويمكن توضيحها بالشكل التالي:



شكل (٦) معايير تصنيف شنغهاي الصيني (من تصميم الباحثة)

ويمكن عرض هذه المعايير بالتفصيل فيما يلي:

أ- **جودة التعليم**: عدد خريجي الجامعة الحاصلين على جوائز عالمية، مثل: جائزة نوبل، أو ميداليات فيلدز للرياضيات، وميداليات في مجال التخصص (١٠%).

ب- **جودة أعضاء هيئة التدريس**، وتنقسم إلى:

- عدد أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على جوائز عالمية، مثل: جائزة نوبل في العلوم، أو ميداليات فيلدز للرياضيات (٢٠%).

- أعداد الباحثين الأكثر استشهادًا بأبحاثهم في (٢١) تخصصًا علميًّا مختلفًا (٢٠%).

ج- **الإنتاج البحثي العلمي**، وينقسم إلى:

- عدد المقالات والأوراق البحثية المنشورة في أفضل مجلات العلوم والطبيعة وفق آخر خمس سنوات تسبق سنة التصنيف (٢٠%).
- عدد المقالات والأوراق البحثية المنشورة في كشَّاف العلوم الاجتماعيَّة (٢٠%).

د- **الإنجاز الأكاديمي مقارنة بحجم الجامعة**: نصيب الفرد من الأداء الأكاديمي مقارنة بحجم الجامعة (١٠%).

يتضح ممَّا سبق أن تصنيف شنغهاي يركز على الإنتاجيَّة العلميَّة للجامعات حيث خُصص لها (٦٠%) من إجمالي الوزن النسبي، حيث أعطى (٢٠%) لمؤشرات الباحثين الأكثر استشهادًا بأبحاثهم و(٢٠%) للأبحاث المنشورة في مجلتي العلوم والطبيعة، و(٢٠%) للأبحاث المنشورة في كشَّاف العلوم الاجتماعيَّة، وإذا أضيف إلى هذه النِسبة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على جوائز نوبل وميداليات فيلدز للرياضيات (٢٠%) على اعتبار أنهم غالبًا يحصلون عليها من خلال القيام بالبحث العلمي فإنَّ هذه النِسبة سوف ترتفع إلى(٨٠٪) من إجمالي الأوزان النسبية.

وتسعى جامعة الفيوم إلى زيادة قدرتها التنافسية وتحسين ترتيبها في التصنيفات العالميَّة للجامعات، فقد حصلت على الترتيب (٥٠٠-٤٠١) ضمن أفضل ٥٠٠ جامعة عالمية من أكثر من ٩٣ دولة في تخصص الفيزياء بتصنيف شنغهاي لعام ٢٠٢١م ، وعلى المستوى المحلي ظهر بهذا التصنيف اثنان فقط من الجامعات المصريَّة في تخصص الفيزياء، وهما الجامعة البريطانية بالقاهرة والتي

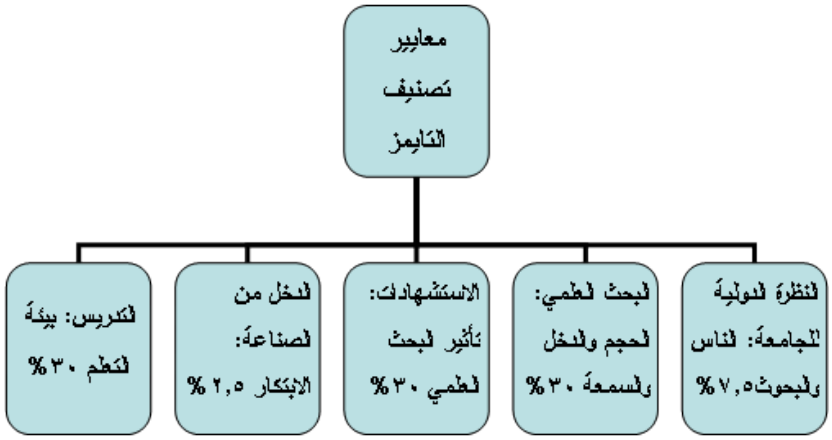
حصلت على الترتيب(٣٠١-٤٠٠)، وجامعة الفيوم. (SHANGHAI RANKING, 2021,b)

وتميزت جامعة الفيوم في اثنين من المعايير التي اعتمد عليها التصنيف في تقييمه، وهما: التأثير البحثي حيث حصلت على عدة نقاط بلغت (٨٧.١)، وكذلك في معيار التعاون الدولي حيث حصلت على عدة نقاط بلغت (٩٥.٥) بزيادة قدرها (٠.٣) عن العام الماضي، بالإضافة إلى المعايير الأساسيَّة الأخرى وهي عدد الأبحاث المنشورة بمجلات Q1 وجودة الأبحاث والجوائز العلميَّة الدولية.

(https://www.shorouknews.com/mobile/news/view.aspx?cdate=01062021&id=d9a8ca62-aa17-4833-831f-bb1d5dddbc91)

٢- تصنيف التايمز للجامعات العالميَّة في التعليم العالي Times Higher Education Index

يُعد هذا التصنيف من التصنيفات المتميزة في الأوساط الأكاديميَّة العالميَّة، وكان أول ظهور له عام ٢٠٠٤م، وعرف حينذاك بتصنيف "تايمز إيديوكيشن كيو إس العالمي للجامعات"؛ نظرًا لأنه كان يصدر مشاركة مع شركة كواكرلي سيموندز QS المتخصصة في شئون التعليم والبحث العلمي حتَّى عام ٢٠٠٩م، ويشرف ملحق التعليم العالي في مجلة التايمز البريطانية والمعروفة اختصارًا بـ(THE) على هذا التصنيف، ويتضمن خمسة معايير تضم (١٣) مؤشرًا يتمّ من خلالها تصنيف أفضل ٤٠٠ جامعة في العالم (عون وآخرون، ٢٠١٧، ص٢٥٨)، يمكن توضيحها في الشكل التالي:



شكل (٧) معايير تصنيف التايمز للجامعات العالميَّة في التعليم العالي (من تصميم الباحثة)

ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل فيما يلي: (Times Higher Education, methodology,2022 a)

أ- **النظرة الدولية للجامعة- الناس والبحوث**، وتنقسم إلى:

- قدرة الجامعة على جذب الطلاب من مختلف دول العالم من خلال تحديد نِسبة الطلاب الدوليين أو الأجانب إلى المحليين (٢.٥%).
- قدرة الجامعة على جذب أفضل أعضاء هيئة التدريس حول العالم من خلال تحديد نِسبة أعضاء هيئة التدريس الدوليين إلى المحليين (٢.٥%).
- المشاركة في الأبحاث والمشاريع البحثية الدولية من خلال تحديد عدد الأبحاث مع مؤلف دولي واحد أو أكثر خلال خمسة أعوام سابقة (٢.٥%).

ب- **البحث العلمي: الحجم والدخل والسمعة**، وتنقسم إلى:

- نتائج الدراسة المسحية عن سمعة الجامعة للتميز في البحث العلمي بين نظيراتها بناءً على الردود على الاستبانات السنوية حول السمعة البحثية للجامعة (١٨%).

- معدل الإنتاج البحثي من خلال نِسبة عدد الأبحاث الناتجة عن الجامعة إلى عدد أعضاء هيئة التدريس بها، خاصة الأبحاث المنشورة في مجلات عالمية ذات سمعة أكاديميَّة مرتفعة (٦%).
- الدخل البحثي ويقصد به دخل الجامعة من مجهوداتها ومشاريعها البحثية مثل بيع الأبحاث أو المنح البحثية التي تشارك بها (٦%).

ج- **الاستشهادات- تأثير البحث العلمي**: دور الجامعات في نشر المعرفة والأفكار الجديدة، من خلال حساب متوسط عدد مرات الاقتباسات لكلِّ ورقة بحثية تصدر من خلال أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والمنشورة في المجلات الأكاديميَّة خلال خمس سنوات سابقة (٣٠%).

د- **الدخل من الصناعة- الابتكار**: قدرة الجامعة على توظيف المعرفة في دعم الصناعة واستقطاب التمويل من السوق التجارية التنافسية من خلال الابتكارات والاختراعات والاستشارات الأكاديميَّة وذلك بتحديد نِسبة الدخل من الصناعة إلى عدد أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعة (٢.٥%).

هـ- **التدريس- بيئة التعلم**، وتنقسم إلى:

- نتائج الدراسة المسحية عن السمعة الأكاديميَّة والتعليميَّة للجامعة في مجال التدريس (١٥%).
- نِسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب (٤.٥%).
- النِسبة بين درجات الدكتوراه الممنوحة وأعضاء هيئة التدريس (٦%).
- النِسبة بين درجات الدكتوراه الممنوحة ودرجات البكالوريوس (٢.٢٥%).
- دخل المؤسسة مقارنة بالهيئة التدريسية (٢.٢٥%).

يتضح ممَّا سبق أن تصنيف التايمز يركز على الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس إذ أعطى (٦٠%) لمؤشرات الاستشهادات (٣٠%)، والبحث العلمي: الحجم والدخل والسمعة (٣٠%) من إجمالي الأوزان النسبية.

وقد خرجت جامعة الفيوم عن نطاق تصنيف جامعات النخبة لأفضل(٥٠٠) جامعة على مستوى العالم في تصنيف التايمز لعام ٢٠٢٢م ، واستطاعت أن تظهر في تخصصين علميين، هما: **الهندسة** في الفئة (٦٠٠-٥٠١) و**الفيزياء** في الفئة (٨٠٠-٦٠١) من ضمن ١١٨٨ جامعة على مستوى العالم (The Times Higher Education,2022b)، وعلى المستوى المحلي فقد جاءت بالمرتبة (١١) بين الجامعات المصريَّة.

(https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2022/subject-ranking/engineering)

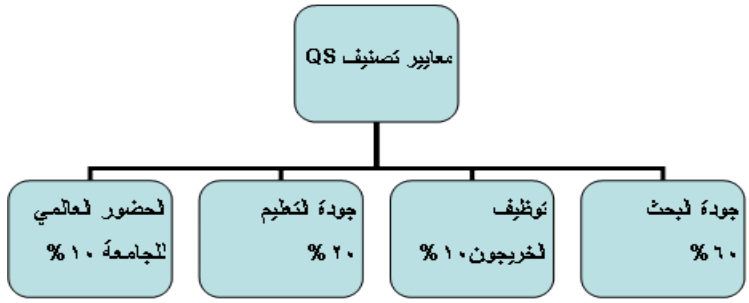
وفي عام ٢٠٢٣ م ظهرت في الفئة (٨٠٠-٦٠١) ووفقا للبيانات الصادرة عن التصنيف، فقد ارتفع إجمالي النقاط الحاصلة عليها الجامعة إلى ٣٧.٥-٤٠.٤ نقطة هذا العام (العام الماضي ٢٨.٢-٣٠.٦ نقطة)، بالإضافة إلى تقدمها تقدما ملحوظا فى أربعة معايير، وهم: المعيار الأول: عدد الاستشهادات التي حصلت عليها الأبحاث المنشورة باسم الجامعة ليرتفع من ٤٩.٩ العام الماضي إلى ٧٩.٧ هذا العام، المعيار الثاني: الدخل من الصناعة والمعنى بحجم الدخل والابتكار ليرتفع من ٣٨.٩ إلى ٤٠.٢، المعيار الثالث: النظرة الدولية للجامعة ليرتفع من ٤١ إلى ٤٢.٤، المعيار الرابع: التدريس ليرتفع من ٢٠ إلى ٢٠.٢.

(https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2023/young-university-rankings#!/length/-1/locations/EGY/sort_by/scores_overall/sort_order/asc/cols/score)

٣-تصنيف كيو إس (QS) Quacquarelli Symonds

بدأ هذا التصنيف في عام ٢٠٠٤ بواسطة ملحق جريدة التايمز البريطانية بالتنسيق مع منظمة (QS) في وضع ملحق لترتيب الجامعات عالميًّا يوزع على الأكاديميين في المملكة المتحدة وأقطار العالم الغربي؛ ومن ثمَّ توسع ليشمل أغلب دول العالم من خلال فروع المنظمة، ويهدف هذا النظام لإيجاد طريقة للمقارنة بين

الأداء البحثي والأكاديمي للجامعات العالميَّة وجدوى الإسهام في خدمة المجتمع (آل فيجان& مظلوم، ٢٠١٥، ص١٤٢)، ويتضمن أربعة معايير تضم ستة مؤشرات يتمّ توضيحها في الشكل التالي:



شكل (٨) معايير تصنيف QS (من تصميم الباحثة)

ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل فيما يلي:(Symonds, Q. 2015)

أ- **جودة البحث**، وتنقسم إلى:

- مراجعة النظير: تستخلص نتيجته عبر توزيع استبانات تُستطلع من خلالها آراء الخبراء في الجامعات من مختلف أنحاء العالم، يقومون بتقييم البرامج الأكاديميَّة لكلِّ جامعة في خمس مجالات أساسية: العلوم الطبيعيَّة، والهندسيَّة، والحيويَّة، والإنسانيَّة، والاجتماعيَّة، ولا يسمح للمشاركين بتقييم جامعاتهم التي يعملون فيها (٤٠%).
- الاستشهادات لكلِّ عضو هيئة تدريس: معدل النشر لكلِّ عضو هيئة تدريس (٢٠%).

ب- **توظيف الخريجين**: مراجعة أرباب العمل وتعتمد الدرجة على استطلاع آراء جهات التوظيف من خلال الاستبانات (١٠%).

ج- **جودة التعليم**: نِسبة الطلبة لكلِّ عضو هيئة تدريس (٢٠%).

د- **الحضور العالمي للجامعة**، وتنقسم إلى:

- نِسبة أعضاء هيئة التدريس الدوليين إلى أعضاء هيئة التدريس المحليين (٥%).
- نِسبة الطلبة الوافدين إلى الطلاب المحليين (٥٪).

يتضح ممَّا سبق أن تصنيف الكيو إس يركز على الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس إذ أعطى (٦٠%) لمؤشر جودة البحث العلمي.

وقد استطاعت جامعة الفيوم أن تظهر بتصنيف كيو إس البريطاني للدول العربية QS Universities Rankings: Arab Region لعام ٢٠٢٢م في الترتيب من(١١١-١٢٠) من بين أفضل ١٨١ جامعة على مستوى العالم العربي. (https://gate.ahram.org.eg/News/3037803.aspx)

في ضوء العرض السابق لترتيب جامعة الفيوم في ضوء تصنيف شنغهاي والتايمز والكيو إس يلاحظ تدني الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم؛ الأمر الذي ينذر بوجود بعض المعوقات الأكاديميَّة والعلميَّة والوظيفيَّة، والماليَّة، والإداريَّة، ومعوقات متعلقة باللوائح والتشريعات المنظمة لبيئة العمل، ومعوقات مجتمعيَّة وأخرى شخصيَّة. وهو ما ستتطرق الدراسة الميدانية إلى رصده وتحليله من خلال تعرف واقع الإنتاجيَّة العلميَّة ومعوقاتها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم من وجهة نظرهم.

المحور الرابع: الدراسة الميدانية:

في هذا المحور تمَّ تناول هدف الدراسة الميدانية، ووصف أداتها، كذلك إجراءات تطبيقها، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، وأساليب المعالجة الإحصائيَّة التي استخدمت في تحليل البيانات الإحصائيَّة، وأخيرًا نتائج الدراسة الميدانية.

هدف الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية تعرف واقع الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم ومعوقاتها من وجهة نظرهم.

وصف أداة الدراسة:

تمَّ بناء بطاقة المقابلة بعد الاطلاع على الدراسات السابقة، وتكونت من ثلاثة محاور: المحور الأول: تضمن بيانات أساسية عن عضو هيئة التدريس، والمحور الثاني: تكون من تسعة بنود لتعرف واقع الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس، والمحور الثالث: سؤال مفتوح عن معوقات الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم من وجهة نظرهم (ملحق١) *.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع كليات جامعة الفيوم وعددها (٢١) كلية ومعهدًا، أما عينة الدراسة فهي عينة قصدية ليست عشوائية، حيث تمَّ اختيار ست كليات هي التربية والآداب، والآثار والخدمة الاجتماعيَّة باعتبارهم يمثلون قطاع العلوم الإنسانيَّة، والزراعة والعلوم باعتبارهما ممثلتين للعلوم الطبيعيَّة، وكانت نِسبة العينة (٢٨.٧%) من جملة كليات الجامعة.

وبلغ إجمالي العينة (١٥٢) عضو هيئة تدريس، منهم (٨٦) عضوًا ممثلين للعلوم الإنسانيَّة، و(٦٦) عضوًا ممثلين للعلوم الطبيعيَّة، ويوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة على كليات الجامعة.

جدول (١): توزيع العينة على كليات جامعة الفيوم التي تمَّ التطبيق بها

الكلية	التربية	الآداب	الآثار	الخدمة الاجتماعية	العلوم	الزراعة
إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس بكل كلية عام ٢٠٢٢م	٩٤	١٠٤	٤٥	٦٨	١٤٠	٢٢٧
عدد أعضاء هيئة التدريس "عينة الدراسة"	٢٨	١٨	١١	٢٩	٢٩	٣٧

يتضح من الجدول السابق(١) أنه قد روعي أن تكون العينة ممثلة للقطاعات الإنسانيَّة والطبيعيَّة.

(*) ملحق (١) أداة الدراسة

إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية: قامت الباحثة بتطبيق أداة الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ بعد الحصول على الموافقات من السادة عمداء الكليات عينة الدراسة (ملحق٢).*

صدق أداة الدراسة: للتحقق من صدق أداة الدراسة تمَّ استخدام صدق المحكّمين، وذلك بعرض أداة الدراسة على عدد من أساتذة التربية لتحكيمها من حيث وضوحها، وسلامتها اللغوية، ومدى ملاءمة محتواها لما يراد قياسه، ومدى ارتباط أسئلتها بغرض الدراسة الميدانية، وقد تمَّ تعديل بنود بطاقة المقابلة وفقًا لآراء المحكّمين (ملحق٣).*

أساليب المعالجة الإحصائية: بالنسبة للمحور الخاص بواقع الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس "عينة الدراسة" قامت الباحثة بتفريغ بطاقة المقابلة وحساب التكرارات والنسب المئوية لكلِّ استجابة، كما تمَّ الاستعانة باختبار (T-test) لحساب الفروق بين كليات العلوم الطبيعيَّة والإنسانية، كما تمَّ استخدام اختبار (One Way ANOVA) للتحقق من مدى وجود فروقٍ ذات دلالةٍ إحصائيَّة من حيث الدرجة (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)، وكانت نتائج تحليل أداة الدراسة كالتالي:

نتائج الدراسة الميدانية: كانت نتائج الدراسة الميدانية كالتالي:

١-نتائج تطبيق بطاقة المقابلة الخاصة بالمحور الأول والخاص بالبيانات الشخصيَّة

يُوضح الجدول التالي استجابات أعضاء هيئة التدريس على المحور الأول والخاص ببياناتهم الشخصيَّة كما يلي:

(*) **ملحق (٢) موافقة السادة عمداء كليات عينة الدراسة على التطبيق**

(*) **ملحق (٣) أسماء السادة المحكمين**

جدول (٢)

استجابات أعضاء هيئة التدريس على المحور الأول

النوع		الدرجة العلمية			التخصص		الجامعة الحاصل منها على الدكتوراه	
ذكر	أنثى	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	علوم طبيعيَّة	علوم إنسانيَّة	داخل مصر	خارج مصر
٨٠	٧٢	٣٥	٦١	٥٦	٦٦	٨٦	١٣٤	١٨

يتضح من الجدول السابق (٢): أن عينة الدراسة تضمنت كلا الجنسين بنسب تكاد تكون متكافئة، حيث تضمنت ذكور بنسبة (٥٢.٦%) تقريبًا والباقي إناث بنسبة (٤٧.٤%)، كما اشتملت على توافر جميع الدرجات العلميَّة أعلاها درجة أستاذ مساعد بنسبة (٤٠٪) يليه مدرس بنسبة (٣٦.٨٪) وأستاذ بنسبة (٢٣%) وهو ما يتوافق وتوزيع الدرجات العلميَّة في المجتمع الأصلي في جامعة الفيوم، كما اشتملت العينة على أعضاء هيئة تدريس في كلٍّ من العلوم الطبيعيَّة بنسبة (٤٣.٤٪) والعلوم الإنسانيَّة بنسبة (٥٦.٦%)، وبلغت نِسبة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدكتوراه من داخل مصر (٨٨.١٥%)؛ وهو ما يدلُّ على قلة البعثات والمنح التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس للحصول على درجة الدكتوراه، وأن ما يقرب من عشر العينة فقط هو من استطاع السفر والحصول على درجة الدكتوراه من خارج مصر.

٢- نتائج تطبيق بطاقة المقابلة الخاصة بالمحور الثاني والخاص بواقع الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس "عينة الدراسة" بجامعة الفيوم:

حاول المحور الثاني تعرف واقع الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس من حيث عدد الأبحاث التي تمَّ نشرها من قبل أعضاء هيئات التدريس في دوريات علميَّة محكمة محلية ودولية ومدى مشاركتهم في تأليف وترجمة كتب علميَّة وإشرافهم على الرسائل الجامعية، أو مشاركتهم في المؤتمرات والندوات والمشروعات البحثية التنافسية وتسجيل براءات الاختراع في التخصص، وفيما يلي توضيح ذلك بالتفصيل:

أ- هل قمت بنشر أبحاث في الدوريات العلميَّة المحكمة المحلية خلال الخمسة أعوام الماضية ٢٠١٨/٢٠٢٢؟

جاءت استجابات أفراد العينة في كليات العلوم الإنسانيَّة بنعم (ن=٨١) وبلا (ن=٥)، وفي كليات العلوم الطبيعيَّة بنعم (ن=٥٥) وبلا (ن=١١)؛ وهذا يُوضح أن أغلب أفراد عينة الدراسة قاموا بنشر أبحاثهم خلال الخمس سنوات الماضية في الدوريات العلميَّة المحلية. ثمَّ تفرع من هذا التساؤل التالي:

في حالة الإجابة بنعم، كم عدد الأبحاث التي نشرتها؟ وبتفريغ استجابات أفراد العينة تبيَّن أن ١٦٪ من أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانيَّة قد نشروا (٦) أبحاث و١٥٪ منهم قد نشر بحثين في آخر خمس سنوات، أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم والزراعة تبيَّن أن ٢٤٪ قد نشروا (٣) أبحاث و٢٢٪ قد نشروا بحثين فقط.

ب- هل قمت بنشر أبحاث في الدوريات العلميَّة المحكمة الدولية خلال الخمسة أعوام الماضية؟

جاءت استجابات أفراد العينة في كليات العلوم الإنسانيَّة بنعم (ن=٢٩) وبلا (ن=٥٧)، وفي كليات العلوم الطبيعيَّة بنعم (ن=٥٣) وبلا (ن=١٣)، وهذا يؤكد أن غالبية أعضاء هيئة التدريس بكليتي العلوم والزراعة في الدرجات العلميَّة المختلفة (أستاذ-أستاذ مساعد-مدرس) قد قاموا بنشر بحوثهم في الدوريات العلميَّة الدولية التي تتطلب امتلاك مهارات بحثية وإتقان لغات أجنبية قد لا تتوفر لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإنسانيَّة. ثمَّ تفرع من هذا التساؤل التالي:

في حالة الإجابة بنعم، كم عدد الأبحاث التي نشرتها؟ تبيَّن أن ٢٧٪ من أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانيَّة قد نشروا بحثين فقط و٢٤٪ منهم قد نشروا بحث واحد، أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم والزراعة

تبيَّن أن ٢١٪ قد نشروا (٣) أبحاث و١٧٪ قد نشروا (٦) أبحاث و١١٪ قد نشروا أكثر من (١٠) أبحاث في آخر خمس سنوات.

ج- هل شاركت في إعداد وتأليف كتب علميَّة خلال الخمس أعوام الماضية؟

جاءت استجابات أفراد العينة في كليات العلوم الإنسانيَّة بنعم (ن=٥٢) وبلا (ن=٣٤)، وفي كليات العلوم الطبيعيَّة بنعم (ن=١٧) وبلا (ن=٤٩)؛ ممَّا يدلُّ على أن أغلب أعضاء هيئة التدريس بكليتي العلوم والزراعة لا يشاركون في تأليف ونشر الكتب العلميَّة؛ وربما يرجع ذلك لارتفاع تكاليف نشر الكتب العلميَّة. ثمَّ تفرع من هذا التساؤل التالي:

في حالة الإجابة بنعم، كم عدد الكتب التي شاركت في تأليفها؟ تبيَّن أن ٣٢٪ من أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانيَّة قد شاركوا في تأليف كتابين و٢٩٪ شاركوا في تأليف كتاب واحد، أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم والزراعة تبيَّن أن ٥٣٪ شاركوا في تأليف كتاب واحد و١٨٪ شاركوا في تأليف كتابين في آخر خمس سنوات؛ وربما يرجع ذلك لارتفاع تكاليف نشر الكتب العلميَّة حيث أشار بعض أفراد العينة أن تكاليف نشر كتاب واحد تتخطى (٥٠٠٠٠) جنيه وهو ما يتخطى إمكاناتهم المادية.

د- هل شاركت في ترجمة كتب أو أوراق علميَّة خلال الخمسة أعوام الماضية؟

جاءت استجابات أفراد العينة في كليات العلوم الإنسانيَّة بنعم (ن=١٩) وبلا (ن=٦٧)، وفي كليات العلوم الطبيعيَّة بنعم (ن=٦) وبلا (ن=٦٠). ثمَّ تفرع من هذا التساؤل التالي:

في حالة الإجابة بنعم، كم عدد الكتب أو الأوراق التي شاركت في ترجمتها؟ تبيَّن أن ٦٣٪ من أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانيَّة قد قاموا بترجمة كتاب واحد، أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم والزراعة تبيَّن أن ٥٠٪ قد شاركوا في ترجمة كتاب واحد في آخر خمس سنوات؛

وهذا يُوضح أن أغلب أفراد العينة لا يشاركون في ترجمة الكتب والمقالات العلميَّة إلا فيما يخصُّ إنتاجهم العلمي اللازم للترقي؛ وربما يرجع ذلك لارتفاع تكاليف نشر الكتب العلميَّة كما ذكر سابقًا.

هـ- هل شاركت في الإشراف على رسائل ماجستير أو دكتوراه أو مناقشتها خلال الخمسة أعوام الماضية؟

جاءت استجابات أفراد العينة في كليات العلوم الإنسانيَّة في حالة الإجابة بنعم (ن=٧٥) وبلا (ن=١١)، وفي كليات العلوم الطبيعيَّة في حالة الإجابة بنعم (ن=٦٢) وبلا (ن=٤). وتفرع من هذا التساؤل التالي:

في حالة الإجابة بنعم، كم عدد الرسائل التي شاركت في الإشراف عليها أو مناقشتها؟ تبيَّن أن ٢٠٪ من أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانيَّة قد قاموا بالإشراف على أكثر من (١٠) رسائل علميَّة و١٢٪ قاموا بالإشراف على (٥) رسائل علميَّة، أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم والزراعة تبيَّن أن ٢١٪ قاموا بالإشراف على (٢أو ٣) رسائل علميَّة في آخر خمس سنوات.

و- هل قمت بنشر ورقة بحثية في المؤتمرات العلميَّة خلال الخمسة أعوام الماضية؟

جاءت استجابات أفراد العينة في كليات العلوم الإنسانيَّة بنعم (ن=٥٤) وبلا (ن=٣٢)، وفي كليات العلوم الطبيعيَّة بنعم (ن=٢٤) وبلا (ن=٤٢)، ثمَّ تفرع من هذا التساؤل التالي:

في حالة الإجابة بنعم، كم عدد الأوراق البحثية التي قمت بنشرها؟ تبيَّن أن ٣٣٪ من أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانيَّة قد نشروا ورقة بحثية واحدة و٢٨٪ منهم قد نشروا ورقتين، أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم والزراعة تبيَّن أن ٤٦٪ قد نشروا ورقتين و٢٥٪ قد نشروا ورقة بحثية واحدة في آخر خمس سنوات، وربما يرجع ضعف مشاركتهم لانخفاض الدرجة الممنوحة للبحوث المنشورة في المؤتمرات عند التقدم للترقية.

ز- هل شاركت بورقة بحثية لمعالجة مشكلة يُعاني منها المجتمع في الندوات أو المحاضرات العلميَّة داخل الجامعة وخارجها خلال الخمسة أعوام الماضية؟

جاءت استجابات أفراد العينة في كليات العلوم الإنسانيَّة بنعم (ن=٤١) وبلا (ن=٤٥)، وفي كليات العلوم الطبيعيَّة بنعم (ن=٢٣) وبلا (ن=٤٣)، ثمَّ تفرع من هذا التساؤل التالي:

في حالة الإجابة بنعم، كم عدد الأوراق البحثية التي شاركت بها؟ تبيَّن أن ٣٢٪ من أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانيَّة قد نشروا ورقة بحثية واحدة و٢٧٪ منهم قد نشروا ورقتين، أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم والزراعة تبيَّن أن ٤٨٪ قد نشروا ورقتين و٢٥٪ قد نشروا ورقة بحثية واحدة و٢٢٪ نشروا ورقتين في آخر خمس سنوات؛ وربما يرجع ذلك لعدم ارتباط الموضوعات البحثية لأعضاء هيئة التدريس "عينة الدراسة" بقضايا ومشكلات المجتمع.

ح- هل سجلت براءات اختراع في مجال تخصصك خلال الخمسة أعوام الماضية؟

جاءت استجابات أفراد العينة في كليات العلوم الإنسانيَّة في حالة الإجابة بنعم (ن=١) وبلا (ن=٨٥)، وفي كليات العلوم الطبيعيَّة في حالة الإجابة بلا (ن=٦٦)، ثمَّ تفرع من هذا التساؤل التالي:

في حالة الإجابة بنعم، كم عدد براءات الاختراع التي سجلتها؟ أوضحت النتائج عدم مشاركة جميع أفراد عينة الدراسة في تسجيل براءات اختراع في مجال التخصص فيما عدا أستاذ بكلية الآداب حيث سجل براءة اختراع عن التعداد السكاني الإلكتروني؛ وربما يرجع تدني إنتاج أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة لبراءات الاختراع في مجال التخصص؛ لأنَّ براءة الاختراع التي يتمّ تسجيلها تركز على براءات الاختراع ذات النفع العام والتي تشمل ابتكار منتج أو آلة جديدة وهذا

يتطلب تفرغ أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة للتكاليف المادية العالية والتي قد لا تتوفر لديهم.

ط- هل شاركت في إعداد أو تنفيذ مشروعات بحثية تنافسية خلال الخمسة أعوام الماضية؟

جاءت استجابات أفراد العينة في كليات العلوم الإنسانيَّة في حالة الإجابة بنعم (ن=٣٢) وبلا (ن=٥٤)، وفي كليات العلوم الطبيعيَّة في حالة الإجابة بنعم (ن=٢٧) وبلا (ن=٣٩)؛ وربما يرجع تراجع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في قطاعي العلوم الإنسانيَّة والطبيعيَّة في إعداد وتنفيذ المشروعات التنافسية إلى ضعف الدعم المادي والمعنوي المقدم لعضو هيئة التدريس نظير تنفيذ المشروع، كما أن التخطيط للمشروعات التنافسية يتطلب قدرة عالية على التخيل والابتكار وهذا يحتاج إلى توفير دورات تدريبية وورش عمل لتأهيل أعضاء هيئة التدريس لتنفيذ المشروع، ثمَّ تفرع من هذا التساؤل التالي:

في حالة الإجابة بنعم، كم عدد المشروعات التي شاركت فيها؟ أوضحت النتائج أن ٥٣٪ من أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانيَّة قد شاركوا في تنفيذ مشروع تنافسي واحد و٣٨٪ منهم قد شاركوا في تنفيذ مشروعين، أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم والزراعة تبيَّن أن ٧٨٪ شاركوا في تنفيذ مشروع تنافسي واحد و١٥٪ شاركوا في تنفيذ مشروعين في آخر خمس سنوات.

وبحساب مدى وجود فروقٍ بين أفراد العينة في ضوء هذه الاستجابات جاءت نتائج الدراسة كما يلي:

جدول (٣)

استجابات أعضاء هيئة التدريس على بطاقة المقابلة تبعا لمتغير النوع

المؤشرات	النوع	العدد	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
هل قمت بنشر أبحاث في الدوريات العلميَّة المحكمة **المحلية** خلال الخمسة أعوام الماضية ٢٠١٨/٢٠٢٢؟	أنثى	٧٢	٠.٣٥	غير دالَّة
	ذكر	٨٠		
هل قمت بنشر أبحاث في الدوريات العلميَّة المحكمة **الدولية** خلال الخمسة أعوام الماضية؟	أنثى	٧٢	٥.٧٢	٠.٠١
	ذكر	٨٠		
هل شاركت في إعداد وتأليف كتب علميَّة خلال الخمسة أعوام الماضية؟	أنثى	٧٢	٠.٥٥	غير دالَّة
	ذكر	٨٠		
هل شاركت في ترجمة كتب أو أوراق علميَّة خلال الخمسة أعوام الماضية ؟	أنثى	٧٢	٠.٩٤	غير دالَّة
	ذكر	٨٠		
هل شاركت في الإشراف على رسائل ماجستير أو دكتوراه أو مناقشتها خلال الخمسة أعوام الماضية؟	أنثى	٧٢	٠.٤٨	غير دالَّة
	ذكر	٨٠		
هل قمت بنشر ورقة بحثية في المؤتمرات العلميَّة خلال الخمسة أعوام الماضية؟	أنثى	٧٢	٠.٩٥	غير دالَّة
	ذكر	٨٠		
هل شاركت بورقة بحثية لمعالجة مشكلة يُعاني منها المجتمع في الندوات أو المحاضرات العلميَّة داخل الجامعة وخارجها خلال الخمسة أعوام الماضية؟	أنثى	٧٢	٢.٤٤	٠.٠٥
	ذكر	٨٠		
هل سجلت براءات اختراع في مجال تخصصك خلال الخمسة أعوام الماضية؟	أنثى	٧٢	٠.٠٧	غير دالَّة
	ذكر	٨٠		
هل شاركت في إعداد أو تنفيذ مشروعات بحثية تنافسية خلال الخمسة أعوام الماضية؟	أنثى	٧٢	٣.٤٢	٠.٠١
	ذكر	٨٠		
المجموع الكلي	أنثى	٧٢	٣.٦٨	٠.٠١
	ذكر	٨٠		

دلت نتائج الجدول السابق (٣) أنه لا تُوجد فروقٌ ذات دلالةٍ إحصائيَّة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في محاور بطاقة المقابلة بين النوع فيما عدا المؤشر الثاني

والتاسع والمجموع الكلي لصالح الذكور؛ وهو ما يدلُّ على تميز الذكور على الإناث من أعضاء هيئة التدريس في مجال النشر في الدوريات العلميَّة الحكمة الدولية والمشاركة في المشروعات البحثية التنافسية، كما أظهرت تميز الذكور في الإنتاجية العلميَّة بصفة عامة في هذا المحور؛ وربما يرجع ذلك لظاهرة صراع الأدوار التي تعيشها عضوات هيئة التدريس فهي لها أدوار متعددة فبجانب دورها التدريسي والبحثي فهي أمّ وزوجة مطالبة بالكثير من الأدوار التي قد تقلل من قدرتها على المشاركة في النشر الدولي أو في إعداد وتنفيذ المشروعات التنافسية التي تتطلب خبرات وقدرات ومهارات لا يتمّ اكتسابها إلا من خلال حضور دورات تدريبية أو الابتعاث خارج البلاد وهو ما لا يتوافر لدى بعض الإناث؛ بسبب الأعباء الأسريَّة والالتزامات الاجتماعيَّة.

جدول (٤)

استجابات أعضاء هيئة التدريس على بطاقة المقابلة تبعًا لمتغير التخصص

المؤشرات	التخصص	العدد	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
هل قمت بنشر أبحاث في الدوريات العلميَّة المحكمة **المحلية** خلال الخمسة أعوام الماضية ٢٠١٨/٢٠٢٢؟	علوم إنسانيَّة	٨٦	٠.٩٣	غير دالَّة
	علوم طبيعيَّة	٦٦		
هل قمت بنشر أبحاث في الدوريات العلميَّة المحكمة **الدولية** خلال الخمسة أعوام الماضية؟	علوم إنسانيَّة	٨٦	٦.٥٢	٠.٠١
	علوم طبيعيَّة	٦٦		
هل شاركت في إعداد وتأليف كتب علميَّة خلال الخمسة أعوام الماضية؟	علوم إنسانيَّة	٨٦	٤.٥١	٠.٠١

المؤشرات	التخصص	العدد	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	علوم طبيعيَّة	٦٦		
هل شاركت في ترجمة كتب أو أوراق علميَّة خلال الخمسة أعوام الماضية؟	علوم إنسانيَّة	٨٦	٢.١٦	٠.٠٥
	علوم طبيعيَّة	٦٦		
هل شاركت في الإشراف على رسائل ماجستير أو دكتوراه أو مناقشتها خلال الخمسة أعوام الماضية؟	علوم إنسانيَّة	٨٦	١.٣٨	غير دالَّة
	علوم طبيعيَّة	٦٦		
هل قمت بنشر ورقة بحثية في المؤتمرات العلميَّة خلال الخمسة أعوام الماضية؟	علوم إنسانيَّة	٨٦	٣.٣٣	٠.٠١
	علوم طبيعيَّة	٦٦		
هل شاركت بورقة بحثية لمعالجة مشكلة يُعاني منها المجتمع في الندوات أو المحاضرات العلميَّة داخل الجامعة وخارجها خلال الخمسة أعوام الماضية؟	علوم إنسانيَّة	٨٦	١.٥٩	غير دالَّة
	علوم طبيعيَّة	٦٦		
هل سجلت براءات اختراع في مجال تخصصك خلال الخمسة أعوام الماضية؟	علوم إنسانيَّة	٨٦	١.٢٥	غير دالَّة
	علوم طبيعيَّة	٦٦		
هل شاركت في إعداد أو تنفيذ مشروعات بحثية تنافسية خلال الخمسة أعوام الماضية؟	علوم إنسانيَّة	٨٦	٠.٤٦	غير دالَّة
	علوم طبيعيَّة	٦٦		
المجموع الكلي	علوم	٨٦	١.٢٤	غير دالَّة

المؤشرات	التخصص	العدد	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	إنسانيَّة	٦٦		
	علوم طبيعيَّة			

دلت نتائج الجدول السابق (٤) أنه لا تُوجد فروقٌ ذات دلالةٍ إحصائيَّة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في محاور بطاقة المقابلة باختلاف التخصص فيما عدا المؤشر الثاني والخاص بالنشر في الدوريات الدولية؛ حيث تُوجد فروقٌ ذات دلالةٍ عند مستوى (٠١.) لصالح أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الطبيعيَّة، فأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانيَّة تقابلهم العديد من الصعوبات للنشر الدولي تتعلق بإتقان اللغات الأجنبية ومهارات التواصل، بينما يُعد النشر الدولي من متطلبات الحصول على الدرجة في بعض الكليات العملية، كذلك انتشار فكرة البحوث المشتركة والتي تسهل من عملية النشر الدولي.

كما تُوجد فروقٌ ذات دلالةٍ في المؤشر الثالث والرابع والسادس والخاص بتأليف وترجمة الكتب العلميَّة والنشر في المؤتمرات لصالح أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإنسانيَّة، فبينما يركز أصحاب العلوم الطبيعيَّة على نشر أبحاث دولية يتميز أصحاب العلوم الإنسانيَّة بقدرتهم على تأليف الكتب والمراجع العلميَّة والنشر في المؤتمرات وهو ما قد يتوافق وطبيعة الظواهر الإنسانيَّة، وطرق تناولها بالبحث والدراسة والتأليف والمشاركة فيما يعقد من مؤتمرات وندوات لتبادل الآراء وابتكار الحلول. وبحساب (One Way ANOVA) لأبعاد بطاقة المقابلة تبعا لمتغير الدرجة العلمية تبين التالي:

جدول (٥)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق في أبعاد بطاقة المقابلة تبعًا لمتغير الدرجة العلميَّة

المؤشرات	قيمة ف	الدلالة
هل قمت بنشر أبحاث في الدوريات العلميَّة المحكمة **المحلية** خلال الخمسة أعوام الماضية ٢٠١٨/٢٠٢٢؟	١٢.٠٧	٠.٠١
هل قمت بنشر أبحاث في الدوريات العلميَّة المحكمة **الدولية** خلال الخمسة أعوام الماضية؟	١.٨٦	غير دالَّة
هل شاركت في إعداد وتأليف كتب علميَّة خلال الخمسة أعوام الماضية؟	٢.٤٣	غير دالَّة
هل شاركت في ترجمة كتب أو أوراق علميَّة خلال الخمسة أعوام الماضية؟	٢.٣٣	غير دالَّة
هل شاركت في الإشراف على رسائل ماجستير أو دكتوراه أو مناقشتها خلال الخمسة أعوام الماضية؟	١٣.٣٠	٠.٠١
هل قمت بنشر ورقة بحثية في المؤتمرات العلميَّة خلال الخمسة أعوام الماضية؟	١.٢١	غير دالَّة
هل شاركت بورقة بحثية لمعالجة مشكلة يُعاني منها المجتمع في الندوات أو المحاضرات العلميَّة داخل الجامعة وخارجها خلال الخمسة أعوام الماضية؟	٣.٠٧	٠.٠٥
هل سجلت براءات اختراع في مجال تخصصك خلال الخمسة أعوام الماضية؟	٠.٧١	غير دالَّة
هل شاركت في إعداد أو تنفيذ مشروعات بحثية تنافسية خلال الخمسة أعوام الماضية؟	٢.٤٠	غير دالَّة
المجموع الكلي	١١.٧٢	٠.٠١

دلت نتائج الجدول السابق (٥) أنه لا تُوجد فروقٌ ذات دلالةٍ إحصائيًّا عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في أبعاد بطاقة المقابلة تبعًا لمتغير الدرجة العلميَّة المختلفة فيما عدا المؤشر الأول لصالح أستاذ؛ وهو ما يدلُّ على حرص الأساتذة للمشاركة في النشر العلمي حتَّى بعد حصولهم على أعلى الدرجات العلميَّة، كذلك تُوجد فروقٌ في المؤشر الخامس والسابع والخاص بالإشراف على الرسائل العلميَّة والمشاركة في الندوات والمجموع الكلي بصفة عامة لصالح أستاذ مساعد؛ والذي قد

يرجع إلى أن هذه المهام تُعد من متطلبات الترقي لأعضاء هيئة التدريس، كذلك ما يمتلكه الأساتذة المساعدون من مهارات تمكنهم من المشاركة في هذه الأنشطة بفاعلية. أما فيما يتعلق باستجابات العينة تبعًا لمتغير الجامعة الحاصل منها عضو هيئة التدريس على درجة الدكتوراه فيوضحها الجدول التالي:

جدول (٦)

استجابات أعضاء هيئة التدريس على بطاقة المقابلة تبعًا لمتغير الجامعة الحاصل منها على درجة الدكتوراه

المؤشرات	الجامعة الحاصل منها على درجة الدكتوراه	العدد	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
هل قمت بنشر أبحاث في الدوريات العلميَّة المحكمة **المحلية** خلال الخمسة أعوام الماضية ٢٠١٨/٢٠٢٢؟	خارج مصر	١٨	٢.٩٢	٠.٠١
	داخل مصر	١٣٤		
هل قمت بنشر أبحاث في الدوريات العلميَّة المحكمة **الدولية** خلال الخمسة أعوام الماضية؟	خارج مصر	١٨	٣.٥٠	٠.٠١
	داخل مصر	١٣٤		
هل شاركت في إعداد وتأليف كتب علميَّة خلال الخمسة أعوام الماضية؟	خارج مصر	١٨	٠.٩٢	غير دالَّة
	داخل مصر	١٣٤		
هل شاركت في ترجمة كتب أو أوراق علميَّة خلال الخمسة أعوام الماضية؟	خارج مصر	١٨	٠.٠٣	غير دالَّة
	داخل مصر	١٣٤		
هل شاركت في الإشراف على رسائل ماجستير أو دكتوراه أو مناقشتها خلال الخمسة أعوام الماضية؟	خارج مصر	١٨	١.٨٨	غير دالَّة
	داخل مصر	١٣٤		
هل قمت بنشر ورقة بحثية في المؤتمرات العلميَّة خلال الخمسة أعوام الماضية؟	خارج مصر	١٨	٢.٤٢	٠.٠٥
	داخل مصر	١٣٤		
هل شاركت بورقة بحثية لمعالجة مشكلة يُعاني منها المجتمع في الندوات أو المحاضرات العلميَّة داخل الجامعة وخارجها خلال الخمسة أعوام الماضية؟	خارج مصر	١٨	٠.٧٢	غير دالَّة
	داخل مصر	١٣٤		
هل سجلت براءات اختراع في مجال تخصصك خلال الخمسة أعوام الماضية؟	خارج مصر	١٨	١.٦٩	غير دالَّة
	داخل مصر	١٣٤		

المؤشرات	الجامعة الحاصل منها على درجة الدكتوراه	العدد	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
هل شاركت في إعداد أو تنفيذ مشروعات بحثية تنافسية خلال الخمسة أعوام الماضية؟	خارج مصر	١٨	٣.١٨	٠.٠١
	داخل مصر	١٣٤		
المجموع الكلي	خارج مصر	١٨	٢.٤٣	٠.٠٥
	داخل مصر	١٣٤		

دلت نتائج الجدول السابق (٦) أنه لا تُوجد فروقٌ ذات دلالةٍ إحصائيَّة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في محاور بطاقة المقابلة باختلاف الجامعة الحاصل منها على درجة الدكتوراه فيما عدا المؤشر الأول والسادس والتاسع والخاص بالنشر في الدوريات المحلية والنشر بالمؤتمرات العلميَّة والمشاركة في المشروعات البحثية التنافسية وكذلك المجموع الكلى على هذا المحور لصالح أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدكتوراه من داخل مصر؛ وربما يرجع ذلك إلى ضعف المهارات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراه من داخل مصر للتعامل مع المجلات الدولية من حيث اللغة والتواصل والنشر، بل على العكس فهم مؤهلون للمشاركة والنشر في مجلات محلية وما قد تعقده الجامعات من مؤتمرات ربما تكلفة النشر بها أقل من تكاليف النشر التي يتحملونها للنشر في مؤتمرات عالمية، وكذلك لغة النشر السائدة بالمؤتمرات المحلية هي اللغة العربية والتي يتقنها أغلب أعضاء هيئة التدريس باعتبارها اللغة الأمّ، وبالنسبة للمؤشر السادس والخاص بالمشاركة في المشروعات التنافسية والتي تحتاج لفرق عمل فقد جاءت لصالح أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراه من داخل مصر؛ وربما يرجع ذلك أيضًا لعامل اللغة، أما النشر في المجلات الدولية فجاء لصالح من حصل على درجة الدكتوراه من خارج مصر والتي مكَّنته من اكتساب المهارات التي ساعدته على النشر الدولي والتواصل بسهولة مع المجلات والدوريات العالميَّة.

جدول (٧)

استجابات أعضاء هيئة التدريس على بطاقة المقابلة تبعًا لمتغير الحصول على منح أو دورات تدريبية خارج مصر

المؤشرات	الاجابة	العدد	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
هل قمت بنشر أبحاث في الدوريات العلميَّة المحكمة **المحلية** خلال الخمسة أعوام الماضية ٢٠١٨/٢٠٢٢؟	لا	١٠١	٢.٧٦	٠.٠١
	نعم	٥١		
هل قمت بنشر أبحاث في الدوريات العلميَّة المحكمة **الدولية** خلال الخمسة أعوام الماضية؟	لا	١٠١	٤.٠٦	٠.٠١
	نعم	٥١		
هل شاركت في إعداد وتأليف كتب علميَّة خلال الخمسة أعوام الماضية؟	لا	١٠١	٠.٦٣	غير دالَّة
	نعم	٥١		
هل شاركت في ترجمة كتب أو أوراق علميَّة خلال الخمسة أعوام الماضية؟	لا	١٠١	٠.٦٤	غير دالَّة
	نعم	٥١		
هل شاركت في الإشراف على رسائل ماجستير أو دكتوراه أو مناقشتها خلال الخمسة أعوام الماضية؟	لا	١٠١	٠.٠٢	غير دالَّة
	نعم	٥١		
هل قمت بنشر ورقة بحثية في المؤتمرات العلميَّة خلال الخمسة أعوام الماضية؟	لا	١٠١	٢.٠٢	٠.٠٥
	نعم	٥١		
هل شاركت بورقة بحثية لمعالجة مشكلة يُعاني منها المجتمع في الندوات أو المحاضرات العلميَّة داخل الجامعة وخارجها خلال الخمسة أعوام الماضية؟	لا	١٠١	٠.١٦	غير دالَّة
	نعم	٥١		
هل سجلت براءات اختراع في مجال تخصصك خلال الخمسة أعوام الماضية؟	لا	١٠١	٠.٤٩	غير دالَّة
	نعم	٥١		
هل شاركت في إعداد أو تنفيذ مشروعات بحثية تنافسية خلال الخمسة أعوام الماضية؟	لا	١٠١	٣.٧٤	٠.٠١
	نعم	٥١		
المجموع الكلي	لا	١٠١	٢.٤٠	٠.٠٥
	نعم	٥١		

دلت نتائج الجدول السابق (٧) أنه لا تُوجد فروقٌ ذات دلالةٍ إحصائيَّة عند مستوى دلالة (٠.٠١) في محاور بطاقة المقابلة باختلاف المنح والدورات فيما عدا المؤشر الأول والخاص بالنشر في الدوريات المحلية لصالح الاستجابة (بلا) والمؤشر الثاني والسادس والتاسع والخاص بالنشر في الدوريات الدولية والنشر في المؤتمرات العلميَّة والمشاركة في المشروعات التنافسية والمجموع الكلي لصالح الاستجابة (بنعم)؛ وهو ما يُوضح أهمية الابتعاث للخارج والحصول على منح ودورات تدريبية خارج مصر، حيث إنَّ ابتعاث أعضاء هيئة التدريس يمثل لهم نقلة بيئية–ثقافيَّة سياسيَّة واقتصاديَّة واجتماعيَّة– قد تؤثر على إنتاجيتهم العلميَّة بالزيادة؛ نظرًا لتوافر العوامل المساعدة للإنتاجية العلميَّة في مجتمع الإعارة والمتمثلة في وجود سياسة محددة للبحث العلمي، وتوفر البيانات الإحصائيَّة وسهولة الحصول عليها، وتوفر الحرية الأكاديميَّة والاستقرار المادي للباحث وهذا ما أكدته دراسة (معوض، ١٩٩٠). أما عن استجابات عينة الدراسة تبعًا لمتغير الكلية فيوضحها الجدول التالي:

جدول (٨)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق في أبعاد بطاقة المقابلة تبعًا لمتغير الكلية

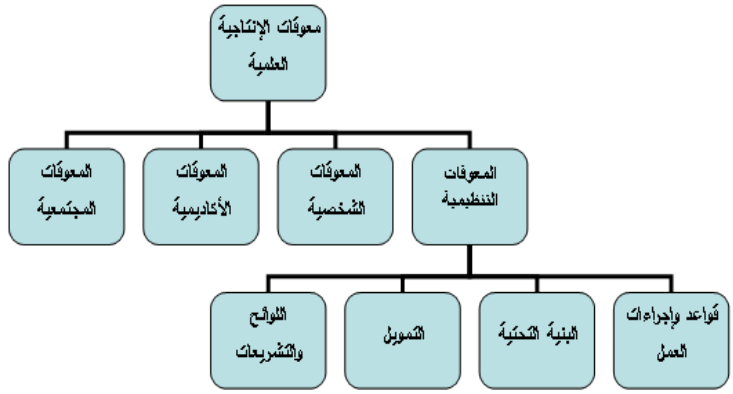
المؤشرات	قيمة ف	الدلالة
هل قمت بنشر أبحاث في الدوريات العلميَّة المحكمة **المحلية** خلال الخمسة أعوام الماضية ٢٠١٨/٢٠٢٢؟	٠.٤٥	غير دالَّة
هل قمت بنشر أبحاث في الدوريات العلميَّة المحكمة **الدولية** خلال الخمسة أعوام الماضية؟	١٣.٢٠	٠.٠١
هل شاركت في إعداد وتأليف كتب علميَّة خلال الخمسة أعوام الماضية؟	٨.٣٦	٠.٠١
هل شاركت في ترجمة كتب أو أوراق علميَّة خلال الخمسة أعوام الماضية؟	١.٩٥	غير دالَّة

المؤشرات	قيمة ف	الدلالة
هل شاركت في الإشراف على رسائل ماجستير أو دكتوراه أو مناقشتها خلال الخمسة أعوام الماضية؟	٢.٠٤	غير دالَّة
هل قمت بنشر ورقة بحثية في المؤتمرات العلميَّة خلال الخمسة أعوام الماضية؟	٢.٥٤	٠.٠٥
هل شاركت بورقة بحثية لمعالجة مشكلة يُعاني منها المجتمع في الندوات أو المحاضرات العلميَّة داخل الجامعة وخارجها خلال الخمسة أعوام الماضية؟	١.٥٨	غير دالَّة
هل سجلت براءات اختراع في مجال تخصصك خلال الخمسة أعوام الماضية؟	٣.٢٢	٠.٠١
هل شاركت في إعداد أو تنفيذ مشروعات بحثية تنافسية خلال الخمسة أعوام الماضية؟	٠.٥٤	غير دالَّة
المجموع الكلي	١.٠٨	غير دالَّة

دلت نتائج الجدول السابق (٨) أنه لا تُوجد فروقٌ ذات دلالةٍ إحصائيَّة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في أبعاد بطاقة المقابلة باختلاف الكلية فيما عدا المؤشر الثاني وهو النشر الدولي لصالح أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم؛ نظرًا لأنه متطلب أساسي للحصول على الدرجة العلميَّة وامتلاك أعضاء هيئة التدريس بها للمهارات اللازمة للنشر؛ حيث أوضح أغلب أفراد العينة أنهم ينشرون في مجلات Q1، والمؤشر الثالث وهو تأليف الكتب العلميَّة لصالح أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعيَّة والذي قد يرجع إلى طبيعة الكلية من حيث ارتباط موضوعات البحث بقضايا المجتمع ومشكلاته، والمؤشر السادس وهو النشر بالمؤتمرات لصالح كلية الآثار، والمؤشر الثامن براءات الاختراع لصالح كلية الآداب؛ حيث إنَّ هناك عضو هيئة تدريس بقسم الجغرافيا قد سجل براءة اختراع عن التعداد السكاني الإلكتروني.

٣-نتائج تطبيق بطاقة المقابلة الخاصة بالمحور الثالث:

بعد تفريغ استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال المفتوح الخاص بمعوقات الإنتاجيَّة العلميَّة بجامعة الفيوم توصَّلت الباحثة للعديد من المعوقات أو الصعوبات التي تحد من الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم سواء في قطاعات العلوم الطبيعيَّة أو الإنسانيَّة، وبتحليل استجابات أفراد العينة، قامت الباحثة بتصنيف تلك المعوقات إلى:



شكل (٩) معوقات الإنتاجيَّة العلميَّة من وجهة نظر أفراد العينة (من تصميم الباحثة)

وبتحليل استجابات أفراد العينة قامت الباحثة بتصنيف تلك المعوقات كما يلي:

١- جاءت **المعوقات التنظيميَّة في المرتبة الأولى** من بين معوقات الإنتاجيَّة العلميَّة من وجهة نظر أفراد العينة في كليات العلوم الطبيعيَّة والإنسانية، حيث أكدوا على أن التركيب الداخلي للمؤسسة الجامعية بما يشمله من هيكل مالي وقانوني يُعد عائقًا أمام أعضاء هيئة التدريس في تقدمهم البحثي. وإن اختلف ترتيب ودرجة تأثير جملة المعوقات التنظيميَّة التي قامت الباحثة بتصنيفها.

وقد أشار أعضاء العينة في كليتي العلوم والزراعة (ن=٤٩) أن **المعوقات المرتبطة بالبنية التحتية** تُعد من أهم المعوقات التنظيميَّة التي حالت دون إنتاجهم العلمي وتقدمهم الأكاديمي؛ وربما يرجع ذلك إلى اهتمام الجامعة بدورها الأكاديمي والتدريسي على حساب دورها البحثي، وهذا ما تمَّ التعبير عنه بالعديد من العبارات، وهي:

– القصور في توفير المواد والعينات والأجهزة التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس للقيام بأبحاثهم العلميَّة (ن=٣٣) وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (نصار، ٢٠٠١)، ندرة الفرص المتاحة لحضور المؤتمرات والندوات خارج الجامعة (ن=٦) وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الزهراني، ١٩٩٧)، ندرة وجود حاضنات بحثية داخل الجامعة(ن=٥) وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الحويطي، ٢٠١٧)، وضعف توافر الإنترنت داخل الكلية/الجامعة (ن=٤)، بينما تراجع تأثير القصور في توفير المراجع والدوريات العلميَّة المتخصصة بمكتبة الكلية (ن=١).

بينما جاءت **المعوقات المرتبطة بالبنية التحتية** من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإنسانيَّة وبلغ عددهم (ن=٢٥) في الترتيب الثالث من المعوقات التنظيميَّة التي حالت دون الإنتاج العلمي والتقدم الأكاديمي لأفراد العينة وهذا ما تمَّ التعبير عنه بالعديد من العبارات، وهي:

– ضعف توافر الإنترنت داخل الكلية/الجامعة (ن=٧)، القصور في توفير المواد والعينات والأجهزة التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس للقيام بأبحاثهم العلميَّة (ن=٦) وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الحويطي،٢٠١٧)، القصور في توفير المراجع والدوريات العلميَّة المتخصصة بمكتبة الكلية (ن=٥) وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (حوالة،٢٠٠٩)، وندرة وجود حاضنات بحثية داخل الجامعة

(ن=٥) وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الحويطي، ٢٠١٧)، بينما تراجع تأثير ندرة الفرص المتاحة لحضور المؤتمرات والندوات خارج الجامعة (ن=٢).

وجاءت **معوقات قواعد وإجراءات العمل** من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الطبيعيَّة "عينة الدراسة" وعددهم (ن=٤٢)، ومن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإنسانيَّة (ن=٤٥) في الترتيب الثاني من بين المعوقات التنظيميَّة حيث ذكر أعضاء عينة الدراسة أن انخفاض الدرجة الممنوحة للأبحاث المنشورة في المؤتمرات، وكذلك انخفاض الدرجة الممنوحة للأبحاث العلميَّة المشتركة يؤثر على دافعيتهم للقيام بالأبحاث المشتركة أو النشر في المؤتمرات العلميَّة، وتأخير إجراءات النشر وخاصة التي تحتاج موافقات أمنية لإجراء التطبيق، وانخفاض الحوافز المعنوية والمادية التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس نظير نشر مؤلفاتهم، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (المالكي، ٢٠١٨) ودراسة (بسطويسي، ٢٠١٧)، وتأخير صرف مساعدات الدعم المالي أو تمويل الابحاث العلميَّة، وتدخل الواسطة والمحسوبية في الحصول على المشروعات البحثية، بينما تراجع تأثير تأخير صرف مساعدات الدعم المالي أو تمويل الأبحاث العلميَّة.

وجاء في الترتيب الثالث **المعوقات التمويلية** من بين المعوقات التنظيميَّة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الطبيعيَّة "عينة الدراسة" وعددهم (ن=٣٩)، بينما جاءت في الترتيب الأول من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإنسانيَّة وبلغ عددهم (ن=٦٩) حيث أشار أفراد العينة إلى محدودية مصادر تمويل البحوث العلميَّة وعدم كفايتها لإنتاجهم العلمي وقد جاءت معظم استجابات أفراد العينة حول عدم توجيه جزء من ميزانية الصناديق الخاصة لتمويل البحث العلمي، قلة الدعم المالي المقدم من الجامعة لتمويل الأبحاث العلميَّة، وضعف نِسبة الإنفاق على البحث العلمي؛ وذلك لقلة الميزانية المخصصة

للبحث العلمي، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه توصَّلت إليه دراسة (المالكي، ٢٠١٨)، ودراسة (Karimian, Z and etal, 2012).

وجاءت **المعوقات التشريعية والقانونية** من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الطبيعيَّة وبلغ عددهم (ن=٦)، وأعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإنسانيَّة وبلغ عددهم (ن=٢) في الترتيب الرابع والأخير حيث أشار أفراد العينة إلى: ضعف التشريعات والقوانين المحفزة لأعضاء هيئة التدريس لإجراء الأبحاث العلميَّة وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الحويطي، ٢٠١٧)، بالإضافة إلى ضعف التشريعات التي تؤطر للتعاون بين الباحثين لإجراء مشروعات بحثية تنافسية.

٢- جاءت **المعوقات الشخصيَّة** في المرتبة الثانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الطبيعيَّة والإنسانيَّة حيث أشار أفراد العينة إلى: ارتفاع تكاليف نشر الإنتاج العلمي التي يتحملها عضو هيئة التدريس وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (هاشم،٢٠٢١)، وضعف الراتب وعدم كفايته للإنفاق على مستلزمات وأدوات البحث العلمي، بالإضافة إلى قلة المردود المالي العائد من الإنتاج العلمي لصالح عضو هيئة التدريس وهو ما يُوضح التناقض بين الوضع المادي لأستاذ الجامعة ووضعه العلمي والأكاديمي فبدلًا من أن يهتم عضو هيئة التدريس بإنتاجه البحثي يبذل قصارى جهده في تحسين وضعه المادي وتأمين الدخل المناسب له إما عن طريق السفر للخارج أو العمل في مشروعات استثمارية تجارية، وفي الترتيب التالي: الالتزامات الأسريَّة والاجتماعيَّة لعضو هيئة التدريس وتأثيرها على الإنتاجيَّة العلميَّة له وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (التل، ٢٠١١)، بينما تراجع تأثير نقص دافعية بعض أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث والعزوف عنها لاعتقادهم بعدم جدواها أو عدم تطبيق نتائجها، وكذلك قلة الوقت الكافي المتوفر لعضو هيئة التدريس للإنتاج العلمي. وظهر لدى أعضاء

هيئة التدريس بكليات العلوم الإنسانيَّة تأثير ضعف المهارات البحثية لدى عضو هيئة التدريس وخاصة فيما يتعلق بالتعامل مع المجلات والدوريات الدولية (ن=١٥) وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الحويطي، ٢٠١٧) ودراسة (محمد ومحمود، ٢٠٢٢) بينما لم يظهر هذا المعوق لدى أعضاء هيئة التدريس بكليتي العلوم والزراعة لامتلاكهم هذه المهارات.

٣- جاءت **المعوقات المجتمعيَّة** في **المرتبة الثالثة** من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الطبيعيَّة وبلغ عددهم (ن=٣٦)، وفي **المرتبة الرابعة** من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإنسانيَّة وبلغ عددهم (ن=٢٦): حيث أشار أفراد العينة إلى ضعف مشاركة القطاع الخاص في تمويل البحث العلمي وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الزهراني، ١٩٩٧)، بالإضافة لضعف توظيف نتائج البحث العلمي من قبل قطاعات المجتمع المختلفة وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الحويطي، ٢٠٠٧) ودراسة (الحديثي،٢٠٠٦) ودراسة (المالكي،٢٠١٨)، وضعف الشراكة بين الجامعة وشركات الاستثمار ورجال الأعمال وخصوصًا في قطاع العلوم الإنسانيَّة؛ وربما يرجع ذلك لطبيعة التخصص في العلوم الإنسانيَّة واعتمادها على الدراسات النظريَّة، ويمكن القول إنَّ جملة هذه العقبات تشير إلى أنه لا يمكن غض النظر عن أهمية السياق الاجتماعي للإنتاجية العلميَّة أو استبعاد أثر البنية الاجتماعيَّة السائدة على الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس. فالإنتاجية العلميَّة ما هي إلا منظومة متكاملة أحد أطرافها عضو هيئة التدريس تتكامل بالتقدير الاجتماعي ومشاركة قطاعات المجتمع المختلفة في تطبيق نتائج البحوث العلميَّة وتوظيفها في الواقع.

٤- جاءت **المعوقات الأكاديميَّة** في **المرتبة الرابعة** من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الطبيعيَّة وبلغ عددهم (ن=٣١)، وفي **المرتبة الثالثة** من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإنسانيَّة وبلغ عددهم

(ن=٥٥)، حيث أشار أفراد العينة إلى أن (ضغوط العمل – مناخ العمل) تُعد من أهم المعوقات التي تحول دون إنتاجهم البحثي ممثلًا في زيادة الأعباء التدريسية (عدد المحاضرات وساعات الإرشاد الأكاديمي والامتحانات والتصحيح) والأعباء الإداريَّة الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (التل، ٢٠١١) ودراسة (الرحيلي، ٢٠١٧) ودراسة (Karimian, Z and etal, 2012) وربما يرجع ذلك إلى أن الضغوط المهنيَّة التي تواجه أعضاء هيئة التدريس تحول دون تفرغهم بشكل كامل للبحث العلمي، وقلة الزملاء الراغبين في إجراء البحوث العلميَّة المشتركة؛ وهذا يرجع إلى ضعف التنسيق بين الزملاء سواء داخل الجامعة أو في جامعات مختلفة؛ الأمر الذي قد يحدّ من تبادل الخبرات في مجال البحث العلمي وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (عون، ٢٠٠٨)، وأن بيئة العمل غير مشجعة لقيامها على الصراعات أكثر من التشجيع والتحفيز وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (البدوي، ٢٠١٩).

المحور الخامس: مقترحات التغلب على معوقات الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم:

كشفت نتائج الدراسة الميدانية أن الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم يواجهها العديد من المعوقات، وعلى الرغم من أن جامعة الفيوم تسعى إلى زيادة قدرتها التنافسية وتحسين ترتيبها في التصنيفات العالميَّة للجامعات، إلا أنها تُعاني من تدني الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بها وذلك للعديد من المعوقات التي ذكرها أفراد عينة الدراسة، فقد أسفرت نتائج المقابلة مع أعضاء هيئة التدريس "عينة الدراسة" عن وجود العديد من المعوقات، مثل: المعوقات التنظيميَّة والمتعلقة بـ(التمويل والإمكانات الماديَّة– إجراءات العمل وقواعده– البنية التحتية– اللوائح والتشريعات)، والمعوقات الشخصيَّة، وكذلك معوقات أكاديميَّة ومجتمعيَّة، وبناءً على نتائج الدراسة يمكن تقديم بعض المقترحات

للتغلب على معوقات الإنتاجيَّة العلميَّة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم على النحو التالي:

– تحسين الوضع المادي لأعضاء هيئة التدريس بالشكل الذي يكفل لهم توفير حياة كريمة حتَّى يتسنى لهم التفرغ للقيام بالبحث العلمي بعيدًا عن التفكير المستمر في تدابير المعيشة وتلبية متطلبات الأسرة والتي تشغل حيزًا لا يستهان به من تفكيرهم وذلك من خلال:

- المساهمة في الحد من تكاليف نشر الأبحاث العلمية، سواء عن طريق تحمل الجامعة لكافة تلك التكاليف أو جزء منها للتخفيف من وطأة الأعباء المالية التي يتحملها العضو نظير القيام بالبحث العلمي وذلك من خلال زيادة الموارد المالية المخصصة للنشر العلمي.
- تشجيع البحوث المبتكرة والاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس وأن تكون متناسبة مع الابتكارات والنتائج التي يتوصلون إليها.
- إنشاء صندوق خاص لتمويل البحث العلمي.
- إعادة النظر في اللوائح المالية لأعضاء هيئة التدريس بما يؤدي لرفع بدل البحث الذي يتقاضاه عضو هيئة التدريس.
- تخصيص جائزة مالية سنوية تمنح لأكثر الأعضاء إنتاجية علميَّة (كمًّا وكيفًا) مع وضع معايير مناسبة لتقييم الإنتاج العلمي.
- تبني سياسة لتسويق نتائج البحوث المتميزة ونشرها عالميًّا لتوفير مصادر للدعم والتمويل الذاتي للبحث العلمي.

– عقد الجامعة مؤتمرًا سنويًّا لإعلان نتائج البحوث العلميَّة لتشجيع الحركة البحثية.

– عقد دورات وبرامج تدريبية عن مهارات النشر الدولي وإتقان اللغات الأجنبية.

– تعاون أعضاء هيئة التدريس في الأقسام المختلفة داخل كل كلية حتَّى يتسنى لهم تبادل الخبرات وتحقيق المنفعة العلميَّة، وخاصة أن التوجه الحالي يتطلب التعاون بين أصحاب التخصصات المختلفة وإجراء الدراسات البينية.

– قيام عضو هيئة التدريس بتنظيم الوقت وتوزيعه بشكل مناسب بين مهامه الأكاديميَّة والبحثيَّة ومتطلبات الحياة الشخصيَّة.

– قيام الجهات الأمنية بتسريع إجراءات الحصول على موافقات السفر التي يحتاج إليها أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات العلميَّة وورش العمل خارج مصر، مع الأخذ في الاعتبار المواعيد المحددة لعقد هذه المؤتمرات والورش والتي يلتزم بها العضو.

– تدريب أعضاء هيئة التدريس على تشكيل فرق عمل متجانسة؛ ومن ثمَّ تقليل الصراعات بينهم وتحقيق الانسجام والتعاون، كذلك تدريبهم على اختيار أفراد مؤهلين للعمل بالمشروعات البحثية التنافسية.

– توفير المعامل والمختبرات بالمواصفات العالميَّة وتزويدها بالأجهزة والمعدات اللازمة لإجراء التجارب العلميَّة.

– تزويد مكتبة الكلية بالمراجع والدوريات الحديثة في مجال التخصص.

– تشجيع أعضاء هيئة التدريس على حضور المؤتمرات والندوات العلميَّة ومحاولة الاستفادة من المنح العلميَّة لأهميتها في زيادة الإنتاجيَّة وتطورها.

– تشجيع أعضاء هيئة التدريس على العمل في فريق وأن توفر كل كلية الدورات التدريبية اللازمة لرفع مهاراتهم البحثية.

– نشر ثقافة العمل الجماعي بين أعضاء هيئة التدريس ومحاولة الاستفادة من خبرات الدول الأجنبية في ذلك.

–تفريغ أعضاء هيئة التدريس المتميزين لإجراء بحوثهم العلميَّة وتهيئة البيئة البحثية الملائمة لهم للارتقاء بمستوى الجامعة في التصنيفات العالميَّة للجامعات.

– التخفيف من أعباء عضو هيئة التدريس بما يتيح له الوقت الكافي ليتمكن من تحقيق التوازن المطلوب بين مهمته البحثية ومهامه الأخرى، ويمكن أن يتمَّ ذلك من خلال الأخذ بفكرة منح عضو هيئة التدريس منحة تفرغ علمي لمدة عام كل (٣–٥) أعوام لإتاحة الفرصة للاطلاع على الجديد في مجال التخصص وتحديث معلوماته وإجراء البحوث العلميَّة.

– التوجه نحو ضم ساعات الإنتاج العلمي ضمن النصاب التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

– توفير المناخ المناسب للبحث العلمي، وذلك من خلال الحد من ضغوط بيئة العمل التي تؤثر سلبًا على أعضاء هيئة وتثبط من دوافعهم لإجراء البحوث العلميَّة.

– التنسيق بين الجامعة والمراكز البحثية ومؤسسات المجتمع لتوزيع نتائج البحوث على المؤسسات والجهات التي يمكن أن تستفيد منها.

– نشر نتائج البحوث والاختراعات في نشرات دورية تعمم على المؤسسات حسب تخصصاتها مع حفظ الحقوق الفكرية لأصحابها.

– وضع استراتيجيَّة محددة للبحث العلمي وتخطيطها تخطيطًا علميًّا دقيقًا بحيث يتمّ التنسيق بين جامعة الفيوم والجامعات المختلفة من ناحية، وبينها وبين مراكز البحث العلمي في المجتمع من ناحية أخرى بحيث تصبح تلك الاستراتيجيَّة بمثابة إطار يوجه جهود الباحثين لخدمة قطاع التنمية في المجتمع، ومواجهة المشكلات التي يُعاني منها.

المراجع

أولا: المراجع العربية

١) إبراهيم، محمد محمد (١٩٩٨): الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية دراسة حالة، **مجلة التربية المعاصرة**، مج (١٥) ، ع (٥٠)، رابطة التربية الحديثة، ص ص١٧١- ٢٢١.

٢) أبو عاشور، صالح مصطفي حسن (٢٠٠٥): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.

٣) بسطويسي، نشوة سعد محمد(٢٠١٧): متطلبات تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية، **مجلة التربية**، جامعة الأزهر، مج (١٧٤)، ع (١٣)، ص ص٣١٤-٤٢١.

٤) بكري، علاء عبد الستار مغاوري (٢٠١٥): الإنتاجية العلمية المصرية في قواعد البيانات العالمية: دراسة تحليلية للمخرجات البحثية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، **مجلة بحوث في علم المكتبات والمعلومات**، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ع (١٥)، ص ص٩- ٨٣.

٥) البدوي، محمد جابر أحمد(٢٠١٩ مارس): معوقات الإنتاجية العلمية وأثرها على الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس- دراسة تطبيقية بجامعة الاسكندرية، **مجلة الإدارة التربوية**، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر، ع (٢١)، ص ص ٢٨١-٤٢٧.

٦) البنيان،أحمد عبدالله & البلوى، إبراهيم يوسف(٢٠٠٢): واقع الانتاج العلمى ومعوقاته لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة الملك سعود، **مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية**، عمادة البحث العلمي، جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية، ع (٣٦)، ص ص٦١٦-- ٧١٧.

٧) التل، وائل عبدالرحمن(٢٠١١) تحليل واقع الإنتاج العلمي في كلية التربية بجامعة الملك عبدالعزيز وتحديد معوقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكلية، **مجلة دراسات العلوم التربوية**، جامعة جازان، المملكة العربية السعودية، مج (٣٨)، ع (٨)، ص ص ٨٨٣-٩٠٠.

٨) حسن، رجب عليوة علي و إسماعيل، طلعت حسيني (٢٠٢٢): العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعوقاتها: دراسة تحليلية، **دراسات تربوية ونفسية**، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع (١١٧) ، ص ص ٣٢٩-٤١٥.

٩) حسن، محمد إبراهيم (٢٠٠٤): الإنتاجية العلمية كأداة لتقييم الأداء الاكاديمي بكليات وأقسام المكتبات والمعلومات، **مجلة رسالة المكتبة**، جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية، مج (٣٩)، ع (١)، ص ص٣٥- ٨٤.

١٠) حسين، أحمد عبدالمجيد(٢٠٢٢): النشر العلمي المصري على المستوى الدولي بقواعد بيانات تحليل الاستشهادات المرجعية، **المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات**، كلية الاداب، جامعة القاهرة، مج (٤)، ع (٩) ، ص ص ٢٤١-٢٥٧.

١١) حسين، محمد جلال(٢٠٢٠): العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية للأكاديميين: أعضاء هيئة التدريس بجامعتي القاهرة والاسكندرية نموذجا، **مجلة كلية الآداب واللغات**، كلية الآداب واللغات، جامعة بسكرة، مج (١٣)، ع (٢)، ص ص١٣٣-١٧١.

١٢) حوالة، سهير محمد أحمد(٢٠٠٩): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مقومات الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية، **مجلة كلية التربية** ، جامعة الأسكندرية، مج (١٩)، ع (٣) ، ص ص١٤٨-٢٦٦.

١٣) الحديثي، ابتسام إبراهيم راشد(٢٠٠٦) الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية" دراسة تقويمية"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.

١٤) الحراحشة، محمد عبود(٢٠١٣): معوقات البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت، **مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس**، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن، مج (١١)، ع (٣)، ص ص ١٥٩-١٨٠.

١٥) الحويطي، عواد حماد (٢٠١٧): معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك: دراسة ميدانية، **مجلة التربية**، كلية التربية، جامعة الأزهر، مج (٢)، ع (١٧٤) ، ص ص ٤٠٧-٤٤٢.

١٦) خليفة، علاء حمدي(٢٠٢٠): تصور مقترح لدعم الميزة التنافسية لجامعة الفيوم على ضوء مدخل إدارة المعرفة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الفيوم.

١٧) الرحيلى، محمد بن سليم الله بن رجاء الله(٢٠١٧): معوقات الانتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة وسبل التغلب عليها، **مجلة البحث العلمي في التربية**، كلية البنات للاداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ، مج (٩)، ع (١٨) ، ص ص ١٥٣- ١٩٣.

١٨) الريماوي، عمر& كردي، فؤاد(٢٠١٥): معوقات البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الإنسانية بجامعة القدس، **مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية**، جامعة بابل، ع (٢١)، ص ص ٢٢-٤٢.

١٩) زاهر، محمد ضياء الدين (١٩٩٤): الإنتاجية العلمية والنظريات النقدية- دراسة في أدب الاختلاف، **مجلة دراسات تربوية**، رابطة التربية الحديثة، مج (٩)، ج (٦١)، ص ص٢٥- ٤١.

٢٠) ـــــــــــــــــــــ (٢٠٠٣): قضية للمناقشة: لغز الإنتاجية العلمية للمرأة، **مستقبل التربية العربية**، مج (٩)، ع (٣٠)، ص ص٣١٢ – ٣٢٦ .

٢١) زيان، عبد الرازق محمد (٢٠١٦): تفعيل تمويل مشروعات البحوث العلمية الجامعية و إدارتها بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية : دراسة حالة، **مجلة العلوم التربوية**، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عمادة البحث العلمي، ع (٦) ، ص ص ٢٨٧– ٤٠٢.

٢٢) زيدان، مراد صالح مراد(٢٠١٢): الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بكفايتهم في تعليم الطلاب "دراسة حالة لكلية التربية بالفيوم. بحث منشور في كتاب أستاذ الجامعة: كفاياته، إنتاجيته العلمية، مكتبة دار العلم، الفيوم.

٢٣) الزهراني، سعد عبدالله بردي(١٩٩٧): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى – واقعها وأبرز معوقاتها، **مجلة جامعة الملك سعود العلوم التربوية والدراسات الإسلامية**، جامعة الملك سعود، السعودية، مج (٩)، ع (١)، ص ص٣٣–٨٤.

٢٤) الزهيري، طلال ناظم (٢٠١٨): مؤشرات قياس جودة الانتاجية العلمية للعلماء والباحثين: دراسة تقييمية، **المجلة العراقية لتكنولوجيا المعلومات**، الجمعية العراقية لتكنولوجيا المعلومات مج (٨)، ع (٣)، ص ص٧٢– ٨٦.

٢٥) سمبس، أميرة زبير رفاعى(٢٠١١): واقع النتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بجامعة أم القرى(كلية الآداب والعلوم الإدارية، كلية العلوم التطبيقية،كلية الفنون والتصميم الداخلي أنموذجا)، **مجلة كلية اللغة العربية**، جامعة الأزهر بالمنصورة، مج (٢)، ع (٣٠)، ص ص ٤٤١– ٥٠٧.

٢٦) السامرائي، مهدي صالح مهدي(٢٠٠٥ يونيو): الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئات التدريسية في جامعة بغداد وسبل الارتقاء بها، **المجلة العربية للتربية**، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، مج (٢٥)، ع (١)، ص ص ٧٣-٩٩.

٢٧) السماحي، محمد السيد عبدالرحمن يوسف (٢٠٢٢): العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعوقاتها: دراسة تحليلية، **مجلة دراسات تربوية ونفسية**، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع (١١٧)، ص ص٣٢٩- ٤١٥.

٢٨) السندروسي، ولاء نبيل محمد مصطفى وآخرون (٢٠٢١): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والعوامل المؤثرة فيها، **دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، رابطة التربويين العرب، ع (١٣٤) ، ص ص ٢١٧-٢٣٨.

٢٩) شارف، عذراء (٢٠١٧): إدارة المعرفة مدخل لتحسين جودة إنتاجية المعرفة العلمية بالمؤسسات الجامعية: دراسة ميدانية مع أعضاء هيئة التدريس بأقسام علم المكتبات بالجامعات الجزائرية، **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، ع (٤٧)، جامعة عبد الحميد مهري ، قسنطينة ، ص ص٥٧- ٨٥.

٣٠) الصغير، أحمد حسين(٢٠٢١): أسباب تدني ترتيب الجامعات المصرية الحكومية في التصنيفات العالمية "دراسة تحليلية نقدية"، **المجلة التربوية**، كلية التربية، جامعة سوهاج، مج (٩١)، ع (١٠)، ص ص ٤١٨١-٤٢١٣.

٣١) عبد الحي، أسماء الهادي إبراهيم عبد الحي (٢٠١٤): عوامل تدني مراكز الجامعات العربية في التصنيفات العالمية للجامعات وسبل الارتقاء بها، المؤتمر القومي السنوي الثامن عشر: **تطوير منظومة الأداء في الجامعات العربية في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة**، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ع (٢٦)، ص ص٨٧-١٢٦.

٣٢) عبدالسلام، أماني محمد شريف(٢٠١٦يوليو): الجودة البحثية في الجامعات المصرية: المؤشرات والنظم الداعمة، **مجلة مستقبل التربية العربية**، المركز العربي للتعليم والتنمية، مصر، مج (٢٣)، ع (١٠٣)، ص ص ٣٠١-٣٤٤.

٣٣) علي، سحر محمد (٢٠٢٠): دراسة نقدية لواقع الجامعات المصرية في ضوء معايير التصنيفات العالمية، **مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية**، كلية التربية، جامعة الفيوم، مج (١٤)، ع (٦)، ص ص ٧٠٣-٧٧٣.

٣٤) علي، عبير أحمد محمد(٢٠٢٢): تصور مقترح لتحسين الجودة البحثية بجامعة الفيوم على ضوء معايير بعض التصنيفات العالمية للجامعات، **مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية**، كلية التربية، جامعة الفيوم، مج (١٦) ، ع (٥)، ص ص ١-١٣١.

٣٥) عمر، أحمد مختار وآخرون (٢٠٠٨): **معجم اللغة العربية المعاصرة**، عالم الكتب، القاهرة.

٣٦) عون، فضل عبدالله(٢٠٠٨): جودة التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية- دراسة حالة للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي صنعاء وتعز، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.

٣٧) غنايم، مهنى إبراهيم، وأبوكليلة، هادية رشاد (١٩٩٩): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية: دراسة حالة بجامعة المنصورة، مشروع ممول من إدارة البحوث بجامعة المنصورة.

٣٨) الغامدي، عمير بن سفر عمير (٢٠١٨): الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالإنتاجية البحثية لعضو هيئة التدريس: دراسة ميدانية بجامعة أم القرى، **المجلة التربوية**، كلية التربية، جامعة سوهاج، ع (٥٥)، ص ص٨٥-١٢٢.

٣٩) الفيومي، ميسون محمد(٢٠٠٤): تصور مقترح لتنمية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس.

٤٠) محمد، أحمد حسين عبدالمعطي(٢٠١٥): استراتيجية مقترحة لتطوير الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية في ضوء المعايير العالمية لتصنيف الجامعات: دراسة تحليلية، **مجلة كلية التربية**، كلية التربية، جامعة أسيوط، مج (٣١)، ع (٣) ، ص ص ١-١٢٧.

٤١) محمد، ماهر أحمد حسن (٢٠٠٩): المحاسبة التعليمية كمدخل لرفع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، **مجلة كلية التربية**، كلية التربية، جامعة أسيوط، مج (٢٥)، ع (١) ، ص ص ٤٧-١٠٤.

٤٢) محمد، مروة مصطفى محمد و محمود، هناء فرغلي علي(٢٠٢٢ يونيه): تصور مقترح للحد من التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط لتحسين إنتاجيتهم العلمية، **مجلة كلية التربية**، كلية التربية، جامعة أسيوط، مج (٩٨)، ع (٢)، ص ص ٢٣٥-٣٣٦.

٤٣) مصطفى، أميمة حلمي عبد الحميد (٢٠١١): تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية باستخدام مدخل إدارة المعرفة، **مجلة كلية التربية**، جامعة طنطا، مج (١)، ع (٤٤)، ص ص ٣٦٨-٤٣٨.

٤٤) معوض، صلاح الدين إبراهيم(١٩٩٠ يوليو): أثر متغير الاعارة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي: **آفاق مستقبلية**، رابطة التربية الحديثة وكلية التربية جامعة عين شمس، مج (١)، ص ص ٢٧١-٢٩٨.

٤٥) المالكي، فهد عبدالرحمن(٢٠١٨): معوقات الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة جدة من وجهة نظرهم، **المجلة العربية لضمان**

جودة التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة جدة، المملكة العربية السعودية، مج (١١)، ع (٣٣) ص ص ١٧٥-٢٠٩ .

٤٦) المرسي، منار حامد محمد (٢٠١٩): بعض العوامل التي تؤثر على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، **مجلة كلية التربية**، جامعة المنصورة ، مج (٤)، ع (١٠٧)، ص ص ٣٦٦-٤٠٠.

٤٧) نجم، منور عدنان محمد والمجيدل، عبدالله والحولي، عليان(٢٠١٤): الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، **مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث الإنسانية والاجتماعية**، مج (٣٢)، ع (١)، ص ص ١١-٦٦.

٤٨) نصار، علي عبدالرؤوف محمد(٢٠٠١): معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية، رسالة دكتوراه، جامعة الأزهر.

٤٩) نور، محمد حسين و داود السيد خيري (٢٠٢١): تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء تحديات مجتمع المعرفة (استراتيجية مقترحة)، **مجلة التربية**، كلية التربية، جامعة الأزهر، مج (٢)، ع (١٩٢)، ص ص ٣٤٨-٣٨٥.

٥٠) هاشم، رضا محمد حسن (٢٠٢١): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بعمادة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل بالمملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية، **مجلة البحث العلمي في التربية**، كلية البنات، جامعة عين شمس، مج (٢٢)، ع (٧)، ص ص٥٦-٩٢.

٥١) الهلالي، الشربيني الهلالي(٢٠٠١): أهم المؤشرات العامة في تقييم جوانب الإنتاجية في الوظائف الجامعية "دراسة تحليلية"، **مجلة مستقبل التربية العربية**، المركز العربي للتعليم والتنمية، مج (٧)، ع (٢٣)، ص ص ١١٢-١٣٨.

٥٢) ـــــــــــــــــــــــ (٢٠٠٧): **التعليم الجامعي في العالم العربي في القرن الحادي والعشرين**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.

53) https://gate.ahram.org.eg/News/3037803.aspx(13/11/2022)

54) https://www.shorouknews.com/mobile/news/view.aspx?cdate=01062021&id=d9a8ca62-aa17-4833-831f-bb1d5dddbc91(13/11/2022)

ثانيا: المراجع الأجنبية

55) Adkins, D., & Budd, J. (2006). Scholarly productivity of US LIS faculty. Library & Information Science Research, 28(3), 374-389.

56) Bencharef, A (2017) :Knowledge Management Approach for Improve the Quality of Scientific Knowledge Productivity in University Institution: An Empirical Study with Faculty Members, *Cybrarians Journal*, 12/2017, Issue 48.

57) Bentley, J. T. (2003). Gender differences in the careers of academic scientists and engineers: A literature review.

58) Dietz, J. S., & Bozeman, B. (2005). Academic careers, patents, and productivity: industry experience as scientific and technical human capital. *Research policy*, *34*(3), 349-367

59) Halaf, M. S., & Dawood, S. J. (2022). Factors affecting knowledge sharing among faculty members specializing in information and libraries: An exploratory study prepare. Web ology (ISSN: 1735-188X), 19(2).

60) https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2022/subject-ranking/engineering on 26/2/2023

61) https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2023/young-university-rankings#!/length/-1/locations/EGY/sort_by/scores_overall/sort_order/asc/cols/score on 15/3/2023

62) Karacic, D., Miskulin, I., & Serdarusic, H. (2016). State investment in science and scientific productivity of universities. *UTMS Journal of Economics*, *7*(1), 37-48.

63) Karimian, Z., Sabbaghian, Z., Salehi, A., & Sedghpour, B. S. (2012). Obstacles to undertaking research and their effect on research output: a survey of faculty members' views at Shiraz University of Medical Sciences. Eastern Mediterranean Health Journal, 18(11), 1143-1150.

64) Kobashi,T (2010): the university ranking of asahi Shimbun publication, journal of international higher education, Vol.3, No. 4 p. 169.

65) Kotrlik, J. W., Bartlett, J. E., Higgins, C. C., & Williams, H. A. (2002). Factors associated with research productivity of agricultural education faculty. *Journal of Agricultural Education*, *43*(3), 1-10.

66) Kyvik, S., & Olsen, T. (2008). Does the aging of tenured academic staff affect the research performance of universities?. Scientometrics, 76(3), 439-455.

67) Lee, S., & Bozeman, B. (2005). The impact of research collaboration on scientific productivity. *Social studies of science*, *35*(5), 673-702.

68) Mahassen, N. (2014). A quantitative approach to world university rankings. Center for World University Rankings.

69) Mahmoud, F. F., & Aljhani, H. A.(2022): Factors Affecting Women's Academic Roles (A Study of Faculty Members at Princess Nourah Bint Abdulrahman University, KSA), Arab Humanities Journal,V3,N2.p78.

70) Mushemeza, E. D. (2016). Opportunities and Challenges of Academic Staff in Higher Education in Africa. *International Journal of Higher Education*, *5*(3), 236-246.

71) Perry, R. P., Clifton, R. A., Menec, V. H., Struthers, C. W., & Menges, R. J. (2000). Faculty in transition: A longitudinal analysis of perceived control and type of institution in the research productivity of newly hired faculty. *Research in Higher Education*, *41*, 165-194.

72) Ranking Web of Universities (2022): methodology, Retrieved from: https://www.webometrics.info/en/Methodology

73) Ranking WEB of Universities World (2023, January): Retrieved from: https://www.webometrics.info/en/search/Rankings/fayoum%20university

74) Sax, L. J., Astin, A. W., Korn, W. S., & Gilmartin, S. K. (1999). *The American College Teacher: National Norms for the 1998-99 HERI Faculty Survey*. Higher Education Research Institute, UCLA Graduate School of Education & Information Studies, 2005 Moore Hall/Mailbox 951521, Los Angeles, CA 90095-1521.
75) Sax, L. J., Hagedorn, L. S., Arredondo, M., & DiCrisi, F. A. (2002). Faculty research productivity: Exploring the role of gender and family-related factors. Research in higher education, 43, 423-446.
76) Shanghai Ranking's Academic Ranking of World Universities Methodology, (2021, a),Retrieved from: https://www.shanghairanking.com/methodology/arwu/2021on:26/2/2023
77) SHANGHAI RANKING (2021, b): Global Ranking of Academic Subjects, Retrieved from: https://www.shanghairanking.com/rankings/gras/2021 on:26/2/2023
78) SHANGHAI RANKING, methodology, (2022): Retrieved from:https://www.shanghairanking.com/methodology/arwu/2022 on:28/2/2023
79) Schwab, K. (Ed.). (2009). The global competitiveness report 2009-2010. World Economic Forum.
80) Symonds, Q. (2015). Understanding the Methodology: QS World University Rankings. Retrieved from: https://www.topuniversities.com/university-rankings-articles/world-university-rankings/understanding-methodology-qs-world-university-rankings on:15/3/2023
81) Times Higher Education (2022,a): World University Rankings 2022: methodology, Retrieved from: https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/world-university-rankings-2022-methodology on:26/2/2023
82)Times Higher Education (2022,b): Fayoum University, Retrieved from: https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/fayoum-university
83) Times Higher Education, methodology, (2022,c): Retrieved from: https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/world-university-rankings-2022-methodology

84) Tower, G., Plummer, J., & Ridgewell, B. (2007). A multidisciplinary study of gender-based research productivity in the worlds best journals. Journal of Diversity Management (JDM), 2(4), 23-32.
85) World University Ranking,(2022): Retrieved from: https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2022/subject-ranking/engineering

ملحق(١)

أدارة الدراسة الميدانية

كلية التربية

قسم أصول التربية

بطاقة مقابلة

السيد الأستاذ الدكتور / .....

تحية طيبة وبعد،،،

فأفيد حضراتكم إنني بصدد إعداد بحث بعنوان "**واقع الإنتاجية العلمية ومعوقاتها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم** ".

ويقصد **بالإنتاجية العلمية** في هذا البحث "كافة الأنشطة العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم بعد الحصول على درجة الدكتوراه، وتتضمن الكتب العلمية والأبحاث المنشورة في المجلات المحكمة المحلية، والدولية ، والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، والاشتراك في المشروعات البحثية التنافسية، والمؤتمرات ، والندوات العلمية وتسجيل براءات الاختراع في مجال التخصص".

وقد قامت الباحثة بإعداد بطاقة مقابلة؛ للتعرف على واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم ومعوقاتها من وجهة نظرهم، وكونكم أهم من يساعد على تحقيق أهداف هذا البحث فإنني آمل من سعادتكم التكرم بالإجابة عن التساؤلات التالية ؛ حيث إن نتائج البحث تعتمد اعتمادا كبيرا على ما تدلون به من

معلومات، علما بأن أية إجابات، أو إضافات لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

ولكم جزيل الشكر والاحترام لحسن تعاونكم

الباحثة

آ ص ة؟ ع ك ح ال آ ح ت

ك ذ ز گ ب ك ة د ك ب – ج ة ع ب ك ة ذ ل

محتوى بطاقة المقابلة:

أولًا–بيانات شخصية:

النوع: ☐ ذكر ☐ أنثى

التخصص: ☐ علوم طبيعية علوم إنسانية

الدرجة العلمية: ☐ أستاذ ☐ أستاذ مساعد مدرس

الجامعة الحاصل منها على درجة الدكتوراه: داخل مصر خارج مصر

سبق لك الحصول على أي منح دراسية، أو دورات تدريبية خارج مصر: ☐ نعم ☐ لا

ثانيًا–واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس "عينة الدراسة" بجامعة الفيوم:

١–هل قمت بنشر أبحاث في الدوريات العلمية المحكمة **المحلية** خلال الخمسة أعوام الماضية ٢٠١٨/٢٠٢٢؟

☐ نعم ☐ لا

في حالة الإجابة **بنعم** كم عدد الأبحاث التي نشرتها؟.....

٢– هل قمت بنشر أبحاث في الدوريات العلمية المحكمة **الدولية** خلال الخمسة أعوام الماضية؟

☐ نعم ☐ لا

في حالة الإجابة **بنعم** كم عدد الأبحاث التي نشرتها؟.....

٣– هل شاركت في إعداد وتأليف كتب علمية خلال الخمسة أعوام الماضية ؟

☐ نعم ☐ لا

في حالة الإجابة **بنعم** كم عدد الكتب التي شاركت في تأليفها؟.....

٤– هل شاركت في ترجمة كتب أو أوراق علمية خلال الخمسة أعوام الماضية ؟

☐ نعم ☐ لا

فـي حالـة الإجابـة **بـنعم** كـم عـدد الكتـب أو الأوراق التـي شـاركت فـي ترجمتها؟.....

٥-هل شاركت في الإشراف على رسائل ماجستير أو دكتوراه أو مناقشتها خلال الخمسة أعوام الماضية ؟

☐ نعم ☐ لا

في حالة الإجابة **بنعم** كم عدد الرسائل التي شاركت في الإشراف عليها أو مناقشتها؟.....

٦-هل قمت بنشر ورقة بحثية في المؤتمرات العلمية خلال الخمسة أعوام الماضية؟

☐ نعم ☐ لا

فـي حالـة الإجابـة **بـنعم** كـم عـدد الأوراق البحثيـة التـي قمـت بنشرها؟.....

٧-هل شاركت بورقة بحثية لمعالجة مشكلة يعاني منها المجتمع في الندوات أو المحاضرات العلمية داخل الجامعة وخارجها خلال الخمسة أعوام الماضية ؟

☐ نعم ☐ لا

فـي حالـة الإجابـة **بـنعم** كـم عـدد الأوراق البحثيـة التـي شـاركت بها؟.....

٨-هل سجلت براءات اختراع في مجال تخصصك خلال الخمسة أعوام الماضية؟

☐ نعم ☐ لا

فـي حالـة الإجابـة **بـنعم** كـم عـدد بـراءات الاختـراع التـي سجلتها؟.....

٩-هل شاركت في إعداد أو تنفيذ مشروعات بحثية تنافسية خلال الخمسة أعوام الماضية ؟

☐ نعم ☐ لا

فـــي حالـــة الإجابـــة **بـــــنعم** كـــم عـــدد المشـــروعات التـــي شـــاركت فيها؟.....

ثالثا- معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم من وجهة نظرهم:

ما معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم من وجهة نظر سيادتكم؟

.....

.....

ملحق(٢)

أسماء السادة المحكمين لأداة الدراسة

م	الاسم	الوظيفة
١	أ.د/ صبري إبراهيم الجيزاوي	أستاذ المناهج وطرق تدريس الدراسات الاجتماعية –كلية التربية– جامعة الأزهر بالدقهلية.
٢	أ.د/ محمد سعيد أحمد زيدان	أستاذ المناهج وطرق تدريس الفلسفة– كلية التربية– جامعة حلوان
٣	أ.د/ نادي كمال عزيز جرجس	أستاذ المناهج وطرق التدريس – كلية التربية– جامعة أسوان.
٤	أ.د/ هناء عزت محمد	أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي–كلية التربية–جامعة الفيوم
٥	أ.د/ يوسف سيد محمود	أستاذ ورئيس قسم أصول التربية وعميد كلية التربية الأسبق– كلية التربية– جامعة الفيوم.
٦	أ.م.د/ أسماء حمزة محمد	أستاذ علم النفس التربوي المساعد – كلية التربية – جامعة الفيوم.
٧	أ.م.د/ ثناء هاشم محمد	أستاذ أصول التربية المساعد – كلية التربية – جامعة الفيوم
٨	أ.م.د/ خالد صلاح حنفي محمود	أستاذ أصول التربية المساعد – كلية التربية – جامعة الأسكندرية.
٩	أ.م.د/ علا عبد الرحيم أحمد	أستاذ أصول التربية المساعد – كلية التربية – جامعة الفيوم
١٠	أ.م.د/ مروة جبرو عبد الرحمن	أستاذ أصول التربية المساعد – كلية التربية – جامعة أسوان.

ملحق (٣) موافقة السادة عمداء كليات عينة الدراسة على التطبيق

جامعة الفيوم
Fayoum University
كلية التربية / الدراسات العليا

السيدة الاستاذة الدكتورة / عميد كلية التربية جامعة الفيوم

تحية طيبة وبعد،،،،،

برجاء تيسير مهمة السيدة الدكتور / اسماء عبد السلام احمد المدرس بقسم اصول التربية بالكلية في تطبيق أدوات بحث تقوم بإعداده.

وعنوان البحث:

واقع الإنتاجية العلمية ومعوقاتها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم (دراسة ميدانية)

مكان التطبيق المقترح:

- كلية التربية جامعة الفيوم

عينة التطبيق:

- أعضاء هيئة التدريس بالكلية (مدرس & أستاذ مساعد & أستاذ).

الأدوات التى سيتم تطبيقها:

- بطاقة مقابلة.

وتفضلوا سيادتكم بقبول فائق الاحترام

المختص	رئيس القسم	مدير إدارة الدراسات العليا
(أ/ سمر حسن عبداللطيف)	(أ/ احمد رفعي طه)	(د/ سالمة سالمي احمد)

وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث

(أ.د/احمد على ابراهيم خطاب)

جامعة الفيوم
Fayoum University
كلية التربية / الدراسات العليا

السيد الاستاذ الدكتور / عميد كلية الزراعة جامعة الفيوم

تحية طيبة وبعد،،،،،

برجاء تيسير مهمة السيدة الدكتور / اسماء عبد السلام احمد المدرس بقسم اصول التربية بالكلية في تطبيق أدوات بحث تقوم بإعداده.

وعنوان البحث:

واقع الإنتاجية العلمية ومعوقاتها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم(دراسة ميدانية)

مكان التطبيق المقترح:

- كلية الزراعة جامعة الفيوم

عينة التطبيق:

- أعضاء هيئة التدريس بالكلية (مدرس & أستاذ مساعد & أستاذ).

الأدوات التى سيتم تطبيقها:

- بطاقة مقابلة.

وتفضلوا سيادتكم بقبول فائق الاحترام

المختص	رئيس القسم	مدير إدارة الدراسات العليا
(أ/ سمر حسن عبداللطيف)	(أ/ احمد رجب طه)	(د/ سالمة سامي احمد)

وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث

(أ.د/احمد على ابراهيم خطاب)

عميد الكلية

(أ.د/ آمال جميله عبدالفتاح)

الموافقة طبقاً لموافقة أعضاء هيئة التدريس ومواعيدهم

جامعة الفيوم
Fayoum University
كلية التربية / الدراسات العليا

السيد الاستاذ الدكتور / عميد كلية العلوم جامعة الفيوم

تحية طيبة وبعد،،،،،

برجاء تيسير مهمة السيدة الدكتور / اسماء عبد السلام احمد المدرس بقسم اصول التربية بالكلية في تطبيق أدوات بحث تقوم بإعداده.

وعنوان البحث:

واقع الإنتاجية العلمية ومعوقاتها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم (دراسة ميدانية)

مكان التطبيق المقترح:

- كلية العلوم جامعة الفيوم

عينة التطبيق:

- أعضاء هيئة التدريس بالكلية (مدرس & أستاذ مساعد & أستاذ).

الأدوات التى سيتم تطبيقها:

- بطاقة مقابلة.

وتفضلوا سيادتكم بقبول فائق الاحترام

المختص	رئيس القسم	مدير إدارة الدراسات العليا
(أ/ سمر حسن عبداللطيف)	(أ/ احمد رمضان طه)	(د/ سالمة سلامي احمد)

وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث

(أ.د/احمد على ابراهيم خطاب)

عميد الكلية

(أ.د/ آمال حمدي عبدالفتاح)

السادة الوكلاء
و رؤساء الأقسام
لتيسير مهمات الباحثة وفقاً للقواعد

جامعة الفيوم
Fayoum University
كلية التربية / الدراسات العليا

السيد الاستاذ الدكتور / عميد كلية الاداب جامعة الفيوم

تحية طيبة وبعد،،،،،

برجاء تيسير مهمة السيدة الدكتور / اسماء عبد السلام احمد المدرس بقسم اصول التربية بالكلية في تطبيق أدوات بحث تقوم بإعداده.

وعنوان البحث:

واقع الإنتاجية العلمية ومعوقاتها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم (دراسة ميدانية)

مكان التطبيق المقترح:

- كلية الاداب جامعة الفيوم

عينة التطبيق:

- أعضاء هيئة التدريس بالكلية (مدرس & أستاذ مساعد & أستاذ).

الأدوات التى سيتم تطبيقها:

- بطاقة مقابلة.

وتفضلوا سيادتكم بقبول فائق الاحترام

المختص	رئيس القسم	مدير إدارة الدراسات العليا
(أ/ سمر حسن عبداللطيف)	(أ/ احمد رومي طه)	(د/ سالمة سالمي احمد)

وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث
(أ.د/احمد علي ابراهيم خطاب)
١٦/ ١١/ ٢٠٢٠

عميد الكلية
(أ.د/ آمال جمعه عبدالفتاح)

لا مانع
الدراسات العليا لاتخاذ اللازم

جامعة الفيوم
Fayoum University
كلية التربية / الدراسات العليا

السيد الاستاذ الدكتور / عميد كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم

تحية طيبة وبعد،،،،،

برجاء تيسير مهمة السيدة الدكتور / اسماء عبد السلام احمد المدرس بقسم اصول التربية بالكلية في تطبيق أدوات بحث تقوم بإعداده.

وعنوان البحث:

واقع الإنتاجية العلمية ومعوقاتها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم (دراسة ميدانية)

مكان التطبيق المقترح:

- كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم

عينة التطبيق:

- أعضاء هيئة التدريس بالكلية (مدرس & أستاذ مساعد & أستاذ).

الأدوات التى سيتم تطبيقها:

- بطاقة مقابلة.

وتفضلوا سيادتكم بقبول فائق الاحترام

المختص	رئيس القسم	مدير إدارة الدراسات العليا
(أ/ سمر حسن عبداللطيف)	(أ/ احمد رجب طه)	(د/ سالمة سلامي احمد)

وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث

(أ.د/احمد على ابراهيم خطاب)

عميد الكلية

(أ.د/ آمال جمله عبدالفتاح)

جامعة الفيوم
Fayoum University
كلية التربية / الدراسات العليا

السيد الاستاذ الدكتور / عميد كلية الآثار جامعة الفيوم

تحية طيبة وبعد،،،،،

برجاء تيسير مهمة السيدة الدكتور / اسماء عبد السلام احمد المدرس بقسم اصول التربية بالكلية في تطبيق أدوات بحث تقوم بإعداده.

وعنوان البحث:

واقع الإنتاجية العلمية ومعوقاتها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم (دراسة ميدانية)

مكان التطبيق المقترح:

- كلية الآثار جامعة الفيوم

عينة التطبيق:

- أعضاء هيئة التدريس بالكلية (مدرس & أستاذ مساعد & أستاذ).

الأدوات التى سيتم تطبيقها:

- بطاقة مقابلة.

وتفضلوا سيادتكم بقبول فائق الاحترام

المختص	رئيس القسم	مدير إدارة الدراسات العليا
(أ/ سمر حسن عبداللطيف)	(أ/ احمد رومي طه)	(د/ سالمة سامي احمد)

وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث
(أ.د/احمد على ابراهيم خطاب)

عميد الكلية
(أ.د/ آمال جمعه عبدالفتاح)

موافق