

مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية
في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط وعلاقته بمستوى
ضغوط العمل التنظيمية من وجهة نظرهم
تاريخ الاستلام: 2014/7/17 تاريخ القبول: 2015/4/1

د.عونية أبو اسنيّة (*)

الملخص

هدفت الدراسة تعرف مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط وعلاقتها بمستوى ضغوط العمل التنظيمية من وجهة نظرهم، في ضوء المتغيرات الآتية: الجامعة، والرتبة، وسنوات الخبرة. ولتحقيق ذلك طورت الباحثة استبانتين، ووجدت صدقهما وثباتهما باستخدام معادلة كرونباخ ألفا وكان: 0.92 و0.88. وتكونت العينة من (50) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعتين استجابوا للاستبانيتين. وأظهرت النتائج أن مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعتين كان منخفضاً، وأن مستوى ضغوط العمل التنظيمية كان متوسطاً. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعتين، وكان الفرق

(*) أستاذ مشارك/ كلية التربية/ جامعة جرش.

لصالح جامعة الشرق الأوسط وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغيري الرتبة الأكاديمية والخبرة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمستوى ضغوط العمل التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس وكان الفرق لصالح الجامعة الأردنية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغيري الرتبة الأكاديمية والخبرة.

الكلمات المفتاحية: الإنتاجية العلمية، أعضاء هيئة التدريس، ضغوط العمل التنظيمية.

The Scientific Productivity Level and Its Relation to The Level of Organizational Job Stresses from Faculty Members Point of View in The Colleges of Education at Jordan and Middle East Universities From

Abstract

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

To achieve this objective the researcher developed two questionnaires after assuring their validity and calculating their

reliability by using Cronbach Alpha formula, they were (0.92) and (0.88). The sample of the study consist of (50) faculty members from two universities. The results of the study showed that the level of the scientific productivity in both universities was rating low, and there were a significant differences in scientific productivity for the benefit of, Middle East university, and the results also showed that the organizational job stresses in both universities was rating Medium and there were a significant differences for the benefit of Jordanian university. There were no significance differences due to academic rank and experience.

Key words: Scientific Productivity, Faculty Members, Organizational Job Stresses .

مقدمة:

ترتبط الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالبحث العلمي الذي تميز في الفترة الأخيرة بتنوع ميادينه ووسائله وأهدافه وارتباطه بالمتغيرات المجتمعية والاقتصادية والسياسية المحلية والعالمية. وأكدت تعليمات وزارة التعليم العالي في الأردن أن البحث العلمي يعد أحد الوظائف المهمة للجامعات الأردنية، ذلك أن التعليم نشاط خدمي لا بد أن يخضع للبحث والدراسة التي تكشف عن مقدار تحقيقه لأهدافه والتخلص من حالات الإهدار الكمية والنوعية والتخلص من المشكلات والمعوقات التي قد يواجهها فضلا عن مساهمة البحث العلمي في التنمية البشرية، ذلك أن معظم الاكتشافات العلمية تم إنجازها في بيئة التعليم العالي (Akuegwu.etal.,2006)، ورأى (Mcgregor, 1988) أن الإنتاجية العلمية تعتمد في ارتفاع مستوياتها على نمو وتطور المعرفة والمهارات الإنسانية، ويتضمن هذا التطور ربط الإنتاجية العلمية بالتقدم العلمي وحركة البحوث العلمية في مختلف جوانب الحياة الإنسانية، كما أن إنتاجية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يمكن أن تتحسن عند وجود استجابة إيجابية من جانب المدرسين (Cascio,1992) وأنها يمكن أن تقل عند وجود صعوبات وتحديات تضعف اهتمام المدرسين في البحث العلمي (Erwin, 1991; Bogue & Sounder,1992). ومن خلال الاطلاع على ما تيسر من الدراسات التي أجريت حول الإنتاجية العلمية أشار معظمها (الفيومي، 2004؛ السامرائي، 2005؛ السماوي، 2005؛ إبراهيم، 2010) إلى تدني مستوى الإنتاجية العلمية في الوطن العربي، و مما تجدر الإشارة إليه أن التطورات في مجال التكنولوجيا و الانفجار المعرفي و التغيرات المتسارعة في هذا العالم حملت الخير للإنسان من جهة، و الضغوط المتنوعة من جهة أخرى. و

أصبح معظم الأفراد يعانون من مختلف أنواع الضغوط داخل العمل و خارجه ، و تعد المنظمات الخدمية و خاصة التربوية أكثر المنظمات المجتمعية معاناة، نظراً لتزايد حجم العمل و زيادة عدد المستفيدين و العاملين و اتساع شبكة العلاقات، مما أثر على سلوك الأفراد و على أدائهم الوظيفي و إنتاجيتهم ، فقد أظهرت نتائج بعض الدراسات وجود علاقة إيجابية مباشرة بين المستويات العليا من ضغوط العمل التنظيمية التي يشعر بها الموظفون وبين المستوى المنخفض لرضاهم عن العمل و زيادة غيابهم و رغبتهم في ترك العمل فضلاً عن شعورهم بالتوتر و الإجهاد المهني و انخفاض إنتاجيتهم (Donald&Decotis,1983;Iverson,etal.1995) و بينت نتائج دراسة (Winefield,2000) أن المستويات العالية من الضغوط التنظيمية بالنسبة للأكاديميين العاملين في المؤسسات التعليمية في أستراليا أدت إلى انخفاض أدائهم و زيادة ميلهم إلى ترك العمل ، و أظهرت نتائج دراسة (Mostert,etal.,2008) أن المستويات المرتفعة من ضغوط العمل التي يشعر بها الموظفون في جامعات جنوب إفريقيا أدت إلى انخفاض مستوى أدائهم و إنتاجيتهم و ولأنهم لجامعاتهم، كما أظهرت نتائج دراسة (الحري، 2004) في معهد الإدارة العامة في الرياض أن ضغوط العمل و كثرة المهام الوظيفية أدت إلى رغبة أعضاء هيئة التدريس في ترك العمل. و من خلال حديث الباحثة مع بعض الزملاء و الزميلات لمست أن هناك شكوى عامة من كثرة الأعباء الملقاة على عاتقهم، و ذكر بعضهم أنهم لا يجدون الوقت الكافي لإنجاز أبحاثهم التي شرعوا بها فضلاً عن عدم وجود وقت للشرع بأبحاث جديدة بسبب ضغوط العمل التنظيمية، و من خلال الاطلاع على ما تيسر من الدراسات السابقة التي تناولت الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الدول العربية تبين أن هناك انخفاضاً كبيراً في مستوى الإنتاجية العلمية، و من هنا

جاءت فكرة هذه الدراسة بالربط بين هذين المتغيرين المهمين للكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل التنظيمية ومستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية .

مشكلة الدراسة:

إن الإنتاجية العلمية باعتبارها أحد مخرجات السلوك الإنساني ، تتأثر بضغوط العمل بمختلف أنواعها ، و رغم تنوع المتغيرات التنظيمية التي اهتمت الدراسات العربية بالكشف عن علاقتها بالإنتاجية العلمية ، إلا أنه لا توجد دراسات في الجامعة الأردنية و جامعة الشرق الأوسط (على حد علم الباحثة) بحثت في تأثير ضغوط العمل على الإنتاجية العلمية رغم أهمية الموضوع لما للتفاعل بين هذين المتغيرين من أثر على سلوك الأفراد ، لذلك جاءت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين الإنتاجية العلمية و ضغوط العمل التنظيمية في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية و جامعة الشرق الأوسط .

هدف الدراسة وأسئلتها:

تسعى هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية و ضغوط العمل التنظيمية في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط؟
- 2- ما مستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط؟

- 3- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين مستوى الإنتاجية العلمية ومستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط تعزى لمتغيرات: الجامعة، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط تعزى لمتغيرات: الجامعة، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في جانبها النظري فيما تشكله نتائجها من تأصيل للمعرفة العلمية في العلاقة بين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وضغوط العمل التنظيمية بوصفهما متغيرين على درجة كبيرة من الأهمية في تشكيل السلوك التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات، إضافة إلى :

- أنها الدراسة الأولى _ على حد علم الباحثة _ التي هدفت إلى تعرف مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية و جامعة الشرق الأوسط و علاقته بمستوي ضغوط العمل التنظيمية من وجهة نظرهم .

- يؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة أعضاء الهيئات التدريسية في كليتي العلوم التربوية في الجامعتين في تعرف مستوى إنتاجيتهم العلمية مما يساعد في تعرف كل عضو كمية إنتاجه مقارنة بزملائه .
 - يؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة أعضاء الهيئات التدريسية في كليتي العلوم التربوية في الجامعتين في تعرف مستوى ضغوط العمل التنظيمية التي تؤثر في إنتاجيتهم العلمية مما يشجعهم على مناقشة الحلول لهذه الضغوط و تقديمها لإدارتي الجامعتين لاتخاذ القرار بشأن التخفيف منها .
 - يؤمل أن تساعد نتائج هذه الدراسة في تعريف إدارتي الجامعتين في مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس و مستوى ضغوط العمل التنظيمية التي يتعرضون لهما مما يؤدي إلى المزيد من الاهتمام من قبل إدارتي الجامعتين في التخفيف من مستوى الضغوط مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية العلمية للأعضاء .
 - تقدم هذه الدراسة أداتين تتسمان بدرجة جيدة من الصدق و الثبات يمكن توظيفها لإجراء دراسات أخرى .
- حدود الدراسة ومحدداتها:**
- اقتصرت الدراسة على أعضاء الهيئة التدريسية في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط خلال العام الدراسي 2012/2013. أما محددها، فإنها تتحدد بمستوى صدق وثبات الأدوات وموضوعية استجابة أفراد العينة لفقرات الأدوات.
- مصطلحات الدراسة:**
- تضمنت الدراسة بعض المصطلحات التي تم تعريفها مفاهيمياً وإجراءياً كما يأتي:

- الإنتاجية العلمية: Scientific productivity

يعرفها محمد (2009 ، 74) بأنها " نواتج جميع الجهود التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس الجامعي و البحث العلمي و خدمة المجتمع " و يعرفها (زاهر ، 2003 ، 316) بأنها " كافة أشكال الأداء الأكاديمي و ما يرتبط به من أداءات بحثية و تدريسية ، و رعاية الطلاب و خدمة المجتمع بتقديم الاستشارات للجهات الحكومية و الأهلية و نشر المعرفة عن طريق المحاضرات و الندوات العامة و إجراء البحوث لصالح المجتمع "

و رأى (Budd,2003,232) " أنها احتساب عدد ما تم إنتاجه علما و تشمل : الأبحاث ، و الأوراق المقدمة في المؤتمرات و الندوات العلمية ، و الاستشارات المرجعية ، و خدمة المجتمع من خلال تقديم الاستشارات أو الدورات و غيرها ، و الأعمال الإبداعية من الأعمال الأدبية أو الحاصلين على براءات الاختراع "

و يمكن تعريفها بأنها كمية الأعمال العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، و تشمل الإشراف على رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه ومناقشتها خلال الأربع سنوات الأخيرة، كما تشمل البحوث المنفردة والبحوث المشتركة، والمشاركة في مؤتمر علمي مع تقديم بحث أو دون تقديم بحث والكتب العلمية المؤلفة منفرداً والكتب المؤلفة مع عضو أو أكثر من أعضاء هيئة التدريس وتقاس بالدرجة التي يتم الحصول عليها من خلال استجابة أفراد العينة عن أداة الدراسة.

- كلية العلوم التربوية: Educational Sciences Collage

هي كلية علمية تقدم برامج أكاديمية تربوية تمنح طلبتها بموجبها درجة البكالوريوس أو الماجستير أو الدكتوراه في مختلف التخصصات التربوية والنفسية في الجامعات الأردنية العامة والخاصة.

- الجامعة الرسمية: **Public University**

مؤسسة التعليم العالي الجامعية الأردنية التي تعود ملكيتها إلى الدولة والتي تمنح طلبتها درجة البكالوريوس أو أعلى في مختلف البرامج الدراسية التخصصية المطروحة في كلياتها ، و هي في هذه الدراسة الجامعة الأردنية .

- الجامعة الخاصة: **Private University**

هي مؤسسة التعليم العالي الجامعية التي تمنح طلبتها درجة البكالوريوس أو أعلى في مختلف البرامج الدراسية التخصصية المطروحة في كلياتها ، والتي يملكها ويشرف على إدارتها القطاع الخاص المستثمر في التعليم العالي في الأردن بموجب الاعتماد العام والخاص الممنوح لها من قبل مجلس اعتماد مؤسسات التعليم العالي الأردني ، و هي في هذه الدراسة جامعة الشرق الأوسط .

- عضو هيئة التدريس:

هو الموظف في مختلف الأقسام الأكاديمية في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية و جامعة الشرق الأوسط من حملة الدكتوراه من الأساتذة، والأساتذة المشاركين، والأساتذة المساعدين، والذين يقومون بمهام التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

- ضغوط العمل التنظيمية: **Organizational Job Stresses**

يشير مفهوم ضغوط العمل التنظيمية إلى تلك الضغوط التي تنتج عن الوظيفة التي يؤديها الفرد في التنظيم الرسمي ، فهي كما رأى (Hanson , 2003)

(تلك الحالة التي تقل فيها درجة الاتساق و التناغم بين الفرد و بيئة عمله التي تشمل في هذه الدراسة كثرة المهام المطلوبة من الموظف ، و عدم توافر الغرف التدريسية المريحة ، و عدم مناسبة التجهيزات التعليمية و ضعف العلاقات الإنسانية خاصة بين الزملاء ، و تقاس بالدرجة التي يتم الحصول عليها بعد استجابة أفراد العينة عن أداة الدراسة . وقد اعتمدت الدراسة هذا التعريف و تقاس بالدرجة التي يتم الحصول عليها من خلال استجابة أفراد العينة عن أداة الدراسة.

الخلفية النظرية والدراسات السابقة:

يتضمن هذا الجزء من الدراسة عرضاً موجزاً لأبرز ما ورد في الأدب الإداري من آراء حول متغيري الدراسة وهما الإنتاجية العلمية Scientific productivity وضغوط العمل التنظيمية Organizational Job Stresses كما يتضمن الدراسات السابقة المتعلقة بهما.

يعد أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الفئة المعول عليها للارتقاء بالمجتمع وتطويره عن طريق تعرف واقعة والوقوف على مشكلاته وتقديم المقترحات للتغلب عليها، فهم الفئة الفاعلة وأحد مصادر الثروة والقوة والتقدم في المجتمع بما يقدمونه من دراسات وأبحاث تشخص واقع المجتمع وتعمل على تعزيز جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف فيه كما تحاول استشراف مستقبل المجتمع في ضوء إمكانياته وتطلعاته حتى يتحقق الخير لأفراده، ولكن مما يؤسف له ما أشارت إليه إحدى الدراسات حول إدارة البحث العلمي والتكنولوجي تم تقديمها خلال المؤتمر الثالث عشر لوزراء التعليم العالي في الوطن العربي المنعقد عام (2011) أن الدول العربية تعاني من التشتت والتخلف العلمي والاقتصادي والفكري والسياسي، وأن مستوى النشر العلمي العربي كان ضعيفاً (خليل، محرر، 2012)، كما توصلت

صالح (2005) أن الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد في المستوى المرفوض جدا وهذا يشير إلى ضرورة الاهتمام بالبحث العلمي والإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العربية. والواقع أن ضعف مستوى النشر العلمي العربي لا يعني انعدامه فقد نشط البحث العلمي في الآونة الأخيرة وازدادت إنتاجية أعضاء الهيئات التدريسية من الكتب والدراسات والإشراف على رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه وحضور المؤتمرات وغيرها. كما أظهرت الدراسات التي أجريت في هذا المجال أن الإنتاجية العلمية تختلف من مؤسسة إلى أخرى اعتماداً على التركيز الذي ينصب على وظائف التعليم العالي وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع (Joe,etal., 2002).

ضغوط العمل التنظيمية Organizational Job stresses

يتعرض العاملون في مختلف المؤسسات ومنها التعليمية إلى ضغوط قد تحد من إنتاجيتهم. وتتعدد مصادر ضغوط العمل التنظيمية وقد حددها (هيجان، 1419؛ الحربي، 2004؛

Clark، 2002؛ Peterson، 2004؛ Condren، 2004؛ Holloway، 2004) أولاً بالمصادر التنظيمية ومنها صراع الدور بمعنى تعارض الدور الوظيفي مع مفاهيمه وقيمه، وعبء العمل الكمي والنوعي وعدم المشاركة في صنع القرار، وثانياً المصادر الفردية وتتعلق بالفروق الفردية بين الأفراد في استجاباتهم لموقف ما. و رأى Newman و Beehr& المشاعر إليهم ما في (Kondalkar، 2007) بأنها الحالة التي تنشأ عن تفاعل خصائص الفرد مع العوامل ذات الصلة بعمله، وأنها تتصف بتغيرات جسمية ونفسية تحدث داخل الفرد نفسه،

وتجبره على الانحراف عن سلوكه الطبيعي المعتاد كما رأى (Greenberg & Baron, 2007) أنها تحدث للفرد عندما يشعر أن الموقف الذي يواجهه يتضمن بعض التهديد وأنه ليس باستطاعته أن يتكيف مع مطالب هذا الموقف، وقد تحدث للفرد عندما يكون العمل مبهما أو غامضا مما يجعل الفرد في حيرة بالنسبة لما يجب فعله نحو ذلك (Evans & Johnson , 2000)، ويزداد الأمر سوءاً عندما يحاول الموظف أن يوازن بين مسؤولياته العائلية ومسؤولياته الوظيفية (Armour, 2000). أما مراحل التعرض لضغوط العمل التنظيمية فقد رأى (العديلي، 1993) أن الأفراد يتفاوتون في شخصياتهم وقابليتهم للتكيف وأن الفرد لا يتأثر بالضغوط دفعة واحدة إنما يمر بعدة مراحل تتلخص في مرحلة الإنذار حيث يتعرض الفرد للأرق والتوتر، ثم مرحلة المقاومة حيث يشعر الفرد بالإرهاق والإجهاد والتعب نتيجة محاولته للتكيف، وقد يترتب على ذلك بعض المشكلات مثل اتخاذ القرارات السريعة وظهور بعض المشكلات والأعراض السلبية وهكذا. وفي ضوء ذلك أكد (القيوتي، 2003) ضرورة اهتمام المنظمات بموضوع العمل من المنظور الإنساني ورعاية الموارد البشرية كثروة وطنية لا يمكن أن يتم العمل إلا بها، ومن المنظور الإنتاجي بمعنى ضرورة الاهتمام بالموظف وصحته النفسية، والجسدية، لأن ذلك يؤدي إلى زيادة إنتاجه.

هذا وقد اهتم الباحثون بضغوط العمل التنظيمية وأجروا عدداً من الدراسات منها دراسة (Halling, 2003؛ Locus, 2003؛ Kirby, 2003؛ AbdulMuthalib, 2003؛ Peterson, 2004؛ الشامان، 2006) وقد أكدت نتائج هذه الدراسات أن كمية العمل من الأسباب الرئيسة للضغوط كما أضاف محمد (1999) الضغوط الإدارية والطلابية والتدريسية، وأكدت دراسة (Wong, 2000) التأثير السلبي لضغوط العمل

على الأداء الوظيفي، ورأى هيجان (1998) أن سلامة الفرد والمنظمة يجب توفرهما لنجاح أي جهد في إدارة الضغوط وأن هذه الضغوط لا يمكن تجنبها إنما يمكن إدارتها، وأن لكل شخص ولكل منظمة الأسلوب الخاص بالتعامل معها بسبب الفروق الفردية بين الأفراد واختلاف ثقافة المنظمات التي يعمل بها الأفراد، وبالنسبة للدراسات السابقة فقد تم الاطلاع على مجموعة من الدراسات التي تناولت متغيري الدراسة. هذا وقد تنوعت الدراسات حول **الإنتاجية العلمية** فقد تناول بعضها العوامل المؤثرة على الإنتاجية العلمية ومنها دراسة (حشاد، 2010؛ 2002، AIGhamdi؛ صالح، 2001؛ Dundar & Lewis, 1998)، وتناول بعضها معوقات البحث العلمي ومنها دراسة (عبد الله وهاشم، 1994؛ محمد، 2002؛ و كاظم والجمالي، 2004؛ والتل، 2011) وتناولت دراسة (Crumb، 2009) الإنتاجية العلمية والاحترق النفسي، وتناولت دراسة (إبراهيم، 2010) الاتصال العلمي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بنها. ومن الدراسات التي أجريت في مجال **الإنتاجية العلمية** دراسة (Samart&Mclanghlin, 1993) بهدف تعرف تأثير اشتغال رؤساء أقسام الكيمياء بالإدارة على إنتاجيتهم العلمية بالنسبة لعدد الأبحاث المنشورة مفردة أو مشتركة وتعرف تأثير الخصائص الشخصية وظروف العمل من حيث حجم القسم على الإنتاجية العلمية. وتوصلا إلى أن الإنتاجية العلمية لرؤساء أقسام الكيمياء كانت أكثر من زملائهم قبل اشتغالهم برئاسة الأقسام، وأنه لا يوجد تأثير للعوامل الشخصية لرؤساء الأقسام على إنتاجيتهم العلمية ولا يوجد تأثير لحجم القسم الصغير والكبير على الإنتاجية العلمية ولكن يوجد تأثير لحجم القسم المتوسط على الإنتاجية العلمية لرؤساء الأقسام الأكاديمية. ومنها دراسة (الفيومي، 2004) بهدف تعرف الإنتاجية

العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في مصر ووضع تصور مقترح لتنمية إنتاجيتهم العلمية. و بعد تطبيق استبانة على (103) عضوا من أعضاء هيئة التدريس في بعض كليات التربية في مصر أظهرت النتائج تدني مستوى الإنتاجية العلمية، وأن الأعضاء تواجههم عدد من المشكلات منها: ضعف التمويل للجامعات وما يترتب عليه من ضعف الرواتب، وارتفاع تكاليف النشر مما يؤدي إلى عزوف بعضهم عن إجراء البحوث، وضعف التجهيزات، وكثافة الطلبة في الصف مع وجود نقص في أعضاء هيئة التدريس، كما أظهرت النتائج وجود أثر لمتغير الدرجة العلمية ومتغير الجامعة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس. وأجرى السامرائي (2005) دراسة بهدف تعرف الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئات التدريسية في جامعة بغداد وسبل الارتقاء بها. وبعد تطبيق استبانة على (490) عضو هيئة تدريس تبين وجود ضعف في معدل الإنتاجية العلمية بصورة عامة لمختلف الرتب العلمية وكذلك لمتغير الجنس؛ إذ لم يصل أي معدل منها إلى المستوى المقبول. وأجرى السماوي (2005) دراسة بهدف تعرف العلاقة بين المناخ التنظيمي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز. بعد تطبيق استبانة على (88) فرداً تبين أن المناخ التنظيمي منخفض ودون المستوى المطلوب كما أن مستوى متوسط الإنتاجية العلمية أيضاً منخفض وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغيري (الكلية، والجنس) بالنسبة لمتوسط درجة واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ولكن توجد فروق تعزى لمتغير الوظيفة و متغير الرتبة العلمية لصالح رتبة (أستاذ). وأجرت (الحديثي، 2006) دراسة بهدف تقويم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية وبعد تطبيق الاستبانة بينت النتائج تدني الإنتاجية العلمية للكتب والبحوث العلمية المنشورة، وارتفاع نسبة

أعضاء هيئة التدريس اللاتي لم يشرفن أو يناقشن أو يحكمن بحثاً ولم يشاركن في المؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة وانخفاض نسبي لإنتاجية الأعضاء في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة كما كشفت النتائج عن مجموعة من الصعوبات التي تؤثر في الإنتاجية العلمية منها تعقد الإجراءات الإدارية المتعلقة بالحصول على منح التفرغ البحثي وحضور المؤتمرات والندوات العلمية خارج المملكة فضلاً عن إهمال الاستفادة من نتائج البحوث التربوية المتميزة من قبل قطاعات المجتمع المختلفة. وأجرت (يوسف ورحمة، 2008) دراسة بهدف تعرف أثر تشريعات التعليم العالي في إنتاجية البحوث العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة دمشق، و بعد تطبيق استبانة على (284) عضو هيئة تدريس في كليات جامعة دمشق، بينت النتائج أن التشريعات المتعلقة بتحسين الوضع المعيشي وزيادة الحوافز المشجعة على البحث تعد الدافع الأساسي لإجراء البحوث العلمية. وأجرى (القحطاني والشايع، 2009) دراسة بهدف تعرف العلاقة بين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي والدافعية للقراءة باللغة الانجليزية. و بعد تطبيق استبانة على (41) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت أظهرت النتائج وجود أثر منخفض للدافعية للقراءة باللغة الإنجليزية على الإنتاجية العلمية وأن متوسطي الخبرة يفوقون في إنتاجيتهم العلمية من سواهم من باقي الفئات. وأجرت (إبراهيم، 2010) دراسة بهدف تعرف دور الاتصال في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها. وبعد تطبيق الاستبانة بينت النتائج أن مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس كان منخفضاً، وأنه كان هناك أثر لمتغير الرتبة الأكاديمية على الإنتاج العلمي. وأجرت حشاد (2010) دراسة بهدف تعرف العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في (10) كليات ومعاهد في جامعة المنوفية، وبعد

تطبيق الاستبانة وإجراء مقابلات شخصية تبين وجود أثر للعوامل الشخصية وهي الجنس والعمر، وللعوامل الأسرية مثل ضخامة الأعباء المنزلية وكثرة عدد الأولاد وضعف الموارد الاقتصادية على الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس، أما بالنسبة للعوامل الأكاديمية فقد كان هناك أثر للكلية أو المعهد وللرتبة الأكاديمية فقد كانت أكبر نسبة من عضوات هيئة التدريس المنتجات للأبحاث من المدرسات ثم الأساتذة المساعدون ثم الأساتذة. وأجرى التل (2011) دراسة بهدف تعرف واقع الإنتاج العلمي في كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز وتحديد معوقاته. وبعد تطبيق استبانة على (91) عضواً من أعضاء هيئة التدريس تبين أن كمية الإنتاج العلمي ككل جاءت بمستوى متوسط، وجاءت كمية كل مؤشر للإنتاج العلمي بمستوى منخفض جداً، كما تبين وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات كمية الإنتاج لصالح فئة رتبة (أستاذ مشارك) وفئة الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، كما بينت النتائج أن معوقات الإنتاج العلمي بشكل عام كانت حادة بدرجة كبيرة.

الدراسات التي أجريت في مجال ضغوط العمل التنظيمية :

أجرى (Stouffer,1993) دراسة بهدف تعرف مدى إدراك مديري المدارس الثانوية الحكومية في ولاية Iowa الأمريكية لمصادر التوتر النفسي المرتبطة بالوظيفة وبلغت العينة (574) مديراً ومساعداً وتم استخدام مقياس ماسلو للاحتراق النفسي والمقابلات الشخصية وأظهرت النتائج أن المديرين يعانون من مستوى عال من التوتر النفسي المرتبط بالإجهاد الانفعالي، وأن أعلى مصادر التوتر النفسي كان يتصل بعوامل منها انخفاض الميزانية وعبء العمل والعلاقة المهنية بين المعلمين والمديرين، وصراع الدور، والتردد في اتخاذ القرار. و أجرى (المشعان، 2000) دراسة بهدف تعرف مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين الكويتيين وغير الكويتيين

في المرحلة المتوسطة، وبعد تطبيق استبانة على عينة من المعلمين بينت النتائج وجود فروق بين المعلمين الكويتيين وغير الكويتيين في مصادر ضغوط العمل وأنه يوجد أثر لمتغير العمر و متغير الخبرة ولا يوجد أثر لمتغير المؤهل العلمي بالنسبة لمصادر ضغوط العمل . وأجرت (الزعبي، 2003) دراسة بهدف تعرف علاقة ضغوط العمل بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية وبعد تطبيق استبانة على (372) رئيس قسم أظهرت النتائج أن مستوى الدافعية نحو العمل كان عاليًا وأن مستوى الضغوط كان متوسطًا وأن مصادر الضغوط المتعلقة بالمؤسسة احتلت الدرجة الأولى وهي مرتبة تنازلياً: ثقافة المؤسسة وعبء العمل، والعمليات المؤسسية وظروف العمل المادية وطبيعة العمل والإحباط الوظيفي والتغير في الوظيفة.

ثم جاءت المصادر المتعلقة بالفرد وهي: شخصية الفرد ثم الجانب النفسي، ثم الجانب السلوكي. وأجرى (Peterson, 2004) دراسة بهدف تعرف ضغوط العمل من وجهة نظر مديري التعليم ومديري المدارس الثانوية في ولاية Iowa بالولايات المتحدة الأمريكية، وبينت النتائج أن مستوى الضغوط لدى مديري المدارس أكبر من الضغوط لدى مديري التعليم، وأن أكثر العوامل التي مثلت ضغوط العمل لدى مديري التعليم كانت ضعف الموارد والتي تؤدي إلى عدم المقدرة على تحقيق الأهداف المنشودة، بينما كانت أكثر عوامل ضغوط العمل لدى مديري المدارس هي كمية العمل وكان هناك اتفاق بين المجموعتين على عوامل الضغط ومسبباتها، وأن دعم العائلة والأصدقاء يخفف من ضغوط العمل. وأجرى (مفلح، 2006) دراسة بهدف تعرف العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية العامة والخاصة في مدارس وكالة الغوث في الأردن وبعد توزيع استبانة على

(3057) معلماً، أظهرت النتائج أن ضغوط العمل تؤثر سلباً على الأداء الوظيفي وأن أهم الضغوط هي ضعف تحصيل الطلبة وكثرة الالتزامات المادية للمعلمين. و أجرى (العجمي، 2011) دراسة بهدف تعرف درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت في ضوء بعض المتغيرات . و بعد تطبيق استبانة على (286) عضواً بينت النتائج أن درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهونها كانت متوسطة ، و أنه توجد فروق دالة إحصائية تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح رتبة أستاذ مساعد في مجالات الضغوط الناتجة عن عبء العمل ، و عدم وضوح الإدارة و تعددها ، و عدم وجود الدعم الإداري ، و لصالح رتبة أستاذ مساعد و أستاذ مشارك في مجالات الضغوط الناتجة عن تقويم الأداء الوظيفي ، و بيئة العمل ، و المردود المالي و الخدمات المقدمة ، كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية تبعا لمتغير الخبرة و لمتغير الكلية ، و أجرى (البياتي ولوكاشه ، 2012) دراسة بهدف تعرف العلاقة بين ضغوط العمل التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية، وبعد تطبيق استبانة على (72) عضواً أظهرت النتائج أن العلاقة بين الضغوط التنظيمية والولاء التنظيمي كانت سالبة وأن هناك أثر لمتغيرات: الجنس والرتبة بالنسبة لقوة العلاقة السالبة بين الضغوط التنظيمية والولاء التنظيمي. و أجرى كندري دراسة (2013) بهدف تعرف مستوى الضغوط التنظيمية التي يواجهها معلمو المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر مديري ومعلمي تلك المدارس، وأظهرت النتائج أن مستوى الضغوط التي يواجهها المعلمون من وجهة نظرهم ووجهة نظر المديرين كان متوسطاً وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط التي يواجهها المعلمون من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات الجنس والعمر والمؤهل

العلمي والخبرة الوظيفية، ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط التي يواجهها المعلمون من وجهة نظر المديرين تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي.

تناولت بعض الدراسات السابقة المناخ التنظيمي والإنتاجية العلمية (السماوي، 2005)، وتقويم الإنتاجية العلمية (الحديثي، 2006) والإنتاجية العلمية وسبل الارتقاء بها (الفيومي، 2004 والسامرائي، 2005) وأثر تشريعات التعليم العالي في الإنتاجية العلمية (يوسف ورحمة، 2008)، والعلاقة بين الإنتاجية العلمية والدافعية للقراءة باللغة الانجليزية (القحطاني والشايع، 2009)، ودور الاتصال في الإنتاجية العلمية (إبراهيم، 2010)، والعوامل المـؤثرة فـي الإنتاجية العلمية (حشاد، 2010) ومعوقات الإنتاج العلمي (التل، 2011)، وتناولت دراسة (Stouffer, 1993) مصادر التوتر النفسي المرتبطة بالوظيفة، و تناولت دراسة (العجمي، 2011) الضغوط التنظيمية في جامعة الكويت ، كما تناولت بعض الدراسات ضغوط العمل والدافعية نحو العمل (الزعبي، 2003) وضغوط العمل والأداء الوظيفي (مفلح، 2006) وضغوط العمل والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس (البياتي ولوكاشه، 2012). أما بالنسبة للعلاقة بين الإنتاجية العلمية وضغوط العمل التنظيمية، فلم تجد الباحثة - في حدود اطلاعها دراسات بخصوص ذلك في الجامعة الأردنية و جامعة الشرق الأوسط ، و من هنا جاءت الحاجة لإجراء هذه الدراسة .

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

يتضمن هذا الجزء وصفا لمنهج البحث المستخدم في هذه الدراسة، ومجتمعها وعينتها وطريقة اختيارها وأدوات البحث المستخدمة فيها، وكيفية التحقق من صدقها

وثباتها، فضلا عن المعالجة الإحصائية المستخدمة في عرض وتحليل البيانات كما يأتي:
منهجية الدراسة:

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي وفق منهج البحث الخاص بالدراسات الارتباطية، ذلك أن هدف الدراسة هو تعرف العلاقة بين الإنتاجية العلمية وضغوط العمل التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، فضلا عن إيجاد العلاقة بين هذين المتغيرين لدى أفراد العينة تبعا للجامعة والرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة.
مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في كليتي العلوم التربوية للعام 2012/2013 وعددهم (63) عضوا منهم (49) عضوا من الجامعة الأردنية و(14) عضوا من جامعة الشرق الأوسط.
عينة الدراسة:

نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة (63) عضواً في الجامعتين ، تم توزيع الاستبانات على جميع أعضاء هيئة التدريس ، وكان عدد الاستبانات التي تمت استعادتها (50) استبانته منها (39) استبانة ونسبة 79.6% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية و(11) استبانة بنسبة 78.6% من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الشرق الأوسط، والجدول (1) يبين توزع العينة حسب المتغيرات الديمغرافية :

الجدول (1):

توزع عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية

المتغير	العدد	%
الجامعة:		
الأردنية	39	78
الشرق الأوسط	11	22
المجموع	50	%100
الرتبة الأكاديمية:		
أستاذ	17	34
أستاذ مشارك	14	28
أستاذ مساعد	19	38
المجموع	50	%100
الخبرة:		
5 سنوات فأقل	10	20
من 6 - 10 سنوات	10	20
11 سنة فأكثر	30	60
المجموع	50	%100

أدوات الدراسة:

لغرض جمع البيانات من أفراد العينة تم تطوير أداتين تمثلتا باستبانة لمعرفة مستوى الإنتاجية العلمية واستبانة لقياس مستوى ضغوط العمل التنظيمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط وذلك بعد الاطلاع على الدراسات العربية الواردة في متن الدراسة و مراجعة دراسة (Lee & Bozeman, 2009; Vasileiadou & Vilegenthrtb, 2005) و التي أشارت إلى أن الإنتاجية العلمية يمكن قياسها من خلال الكتب العلمية و البحوث المنشورة و الإشراف على رسائل الماجستير و الإشراف على أطروحات الدكتوراة ، كذلك تم التحقق من صدقهما بعد عرضهما على ثمانية من المختصين في القياس والعلوم الإدارية التربوية، وتم الأخذ بملاحظات الخبراء بشأن الفقرات التي يقل عدد الموافقين عليها عن 80% من حيث الحذف أو التعديل، واشتملت استبانة الإنتاجية العلمية (13) فقرة واستبانة ضغوط العمل التنظيمية (18) فقرة. كما تم التحقق من ثبات أداتي الدراسة بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha). وكانت قيمة الثبات (0.92) للإنتاجية العلمية، و(0.88) لضغوط العمل التنظيمية، وتعتبر هذه القيم مقبولة في مثل هذه الدراسات وفقا للدراسات السابقة. وتم استخدام سلم ليكرت الخماسي في تدرج الاستبانتين كالآتي: (عالية جداً، عالية، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً) وأعطيت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي. إجراءات الدراسة:

بعد الحصول على الموافقة من إدارتي الجامعتين تم توزيع الاستبانات على أفراد العينة، ولتحديد مستوى الإنتاجية العلمية ومستوى ضغوط العمل التنظيمية من

وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تم استخدام المعادلة الآتية لمعرفة المستويات الثلاثة:

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{1-5}{3} = \frac{\text{القيمة العليا للبدل} - \text{القيمة الدنيا للبدل}}{3}$$

وبالتالي فإن المستوى المنخفض يكون من 1-2.33

المستوى المتوسط من 2.34-3.67

المستوى المرتفع من 3.68-5

الوسائل الإحصائية:

لمعالجة البيانات الإحصائية تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

- للإجابة عن السؤال الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى.
- للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون.
- للإجابة عن السؤال الرابع والسؤال الخامس تم استخدام اختبار (t) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي واختبار شيفيه في حالة وجود فروق.
- معادلة كرونباخ الفا (Cronbach Alpha) لإيجاد ثبات الأدوات.

نتائج الدراسة وتفسيرها:

يتضمن هذا الجزء عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من خلال

الإجابة عن أسئلتها على النحو الآتي:

السؤال الأول: ما مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، ويظهر الجدول (2) ذلك.

الجدول (2)

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

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الممارسة
10	الإشراف على رسائل الماجستير خلال الأربع سنوات الأخيرة خلال عملي في الجامعة.	3.32	2.26	1	متوسط
12	مناقشة رسائل الماجستير خلال الأربع سنوات الأخيرة.	3.30	2.29	2	متوسط
8	الإشراف على الرسائل خلال السنة الأخيرة.	3.14	2.33	3	متوسط
13	مناقشة أطروحات الدكتوراه خلال الأربع سنوات الأخيرة.	2.96	2.36	4	متوسط

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الممارسة
11	الإشراف على أطروحات الدكتوراه خلال الأربع سنوات الأخيرة من عملي في الجامعة.	2.80	2.43	5	متوسط
2	البحوث المشتركة مع عضو هيئة تدريس واحد خلال عملي في الجامعة.	2.34	2.08	6	متوسط
9	المشاركة في مؤتمر علمي أو ندوة علمية دون تقديم بحث.	2.24	1.55	7	منخفض
1	البحوث المنفردة خلال عملي في الجامعة.	1.50	1.71	8	منخفض
7	المشاركة في مؤتمر علمي مع تقديم بحث.	1.06	1.63	9	منخفض
3	البحوث المشتركة مع أكثر من عضو هيئة تدريس.	1.04	1.71	10	منخفض
4	الكتب العلمية المؤلفة منفرداً خلال عملي في الجامعة.	0.92	1.05	11	منخفض
6	الكتب المؤلفة مع عضوي هيئة تدريس فأكثر.	0.46	1.03	12	منخفض
5	الكتب المؤلفة مع عضو هيئة تدريس واحد.	0.26	0.60	13	منخفض
	المستوى الكلي	2.30	1.27		منخفض

يلاحظ من الجدول (2) أن مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط كان منخفضاً؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.30) بانحراف معياري (1.27)، وجاءت فقرات هذا المجال في المستويين المتوسط والمنخفض؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (0.26 - 3.32)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (10) التي تنص على "الإشراف على رسائل الماجستير خلال الأربع سنوات الأخيرة خلال عملي في الجامعة"، بمتوسط حسابي (3.32) بانحراف معياري (2.26) وبمستوى متوسط، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (5) التي تنص على "الكتب المؤلفة مع عضو هيئة تدريس واحد" بمتوسط حسابي (0.26) بانحراف معياري (0.60) وبمستوى منخفض، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة (دراسة الفيومي 2004؛ السماوي، 2005؛ السامرائي، 2005؛ الحديثي، 2006؛ القحطاني والشايع، 2009؛ حشاد، 2010؛ إبراهيم، 2011؛ التل، 2011)، كما تتفق هذه النتيجة تماماً مع ما ذكره (Bogue & Saunder, 1992; Erwin, 1991) أن هناك صعوبات كبيرة تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بالنسبة للإنتاجية العلمية، لذلك فإن هناك اهتماماً منخفضاً في البحث العلمي، وقد يعزى ذلك إلى استخدام الأساليب التقليدية في البحث و عدم الاستعانة بالتكنولوجيا المتقدمة في أساليب العمل و الإجراءات للارتقاء بمستوى الإنتاج (Massimilian & Pedro, 1990, 42-43)، كما يلاحظ أن فقرة الإشراف على رسائل الماجستير جاءت في الرتبة الأولى و كان متوسط تقديرات العينة لها (3.32) و يعزى ذلك إلى أن جميع الأعضاء في مختلف الرتب العلمية حتى الأستاذ المساعد - إذا توفرت فيه الشروط - يشرفون على

الرسائل - لذلك جاء تقديرها أعلى التقديرات . أما الفقرات التي تتعلق بتأليف الكتب فقد احتلت الرتب الأخيرة، ذلك أن إنتاج الكتب بحاجة إلى خبرة عميقة في المادة العلمية في مجال التخصص و اطلاع واسع على إنتاج الآخرين ، كما أنه بحاجة إلى التواصل مع الباحثين في مجال التخصص نفسه في الجامعات الأخرى ، لذلك جاء متوسط فقرة الكتب العلمية المؤلفة منفردا (0.92) أعلى من متوسط الفقرتين _ الكتب المؤلفة مع عضوي هيئة التدريس فأكثر (0.46) ، و الكتب المؤلفة مع عضو هيئة تدريس واحد (0.26) .

السؤال الثاني: ما مستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، ويظهر الجدول (3) ذلك.

الجدول (3)

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

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الممارسة
3	الأدوار الوظيفية الموكولة إلى تفوق الأعباء الملقاة على عاتقي.	3.80	0.73	1	مرتفع
8	العلاقات الإنسانية بين الزملاء في العمل ضعيفة.	3.72	1.13	2	مرتفع
9	المجاملة لرئيس العمل دون سبب واضح.	3.72	1.09	2	مرتفع
17	تعارض التوجيهات والإرشادات المقدمة من قبل المسؤولين تؤدي إلى صعوبة التنفيذ.	3.72	1.13	2	مرتفع
18	عدم توفر الأمان الوظيفي.	3.68	1.30	5	مرتفع
14	إدارة المواقف التعليمية في غرف التدريس ضعيفة	3.58	1.13	6	متوسط
10	مجاراة رئيسي في العمل لبعض الزملاء على حساب الآخرين.	3.42	1.07	7	متوسط
11	التغلب على المشكلات التي يعاني منها الزملاء الجدد على حساب عملي.	3.42	1.16	7	متوسط

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الممارسة
7	كثرة المناسبات الاجتماعية المكلفة مادياً ومعنوياً.	3.38	1.12	9	متوسط
6	العلاقات الاجتماعية بيني وبين رئيسي في العمل غير مريحة.	3.30	1.28	10	متوسط
15	التجهيزات التعليمية المتاحة غير مناسبة.	3.30	1.28	10	متوسط
5	تداخل الأدوار التي أقوم بها في العمل والمجتمع.	3.28	1.07	12	متوسط
12	كثرة عدد الطلبة في المساقات التدريسية التي أقوم بتدريسها.	3.28	1.21	12	متوسط
16	عدم المساواة في الرواتب بين من يحملون نفس الرتبة العلمية والخبرة.	3.28	1.36	12	متوسط
13	الغرف التدريسية غير مريحة.	3.16	1.61	15	متوسط
4	بعض المهمات التي توكل إلي بحاجة إلى تدريب و لا يتوفر إلي.	3.14	1.05	16	متوسط
2	أشعر بعدم الراحة والاستقرار بسبب عدم وضوح الأهداف.	3.04	0.83	17	متوسط
1	المهام المطلوب مني القيام بها كثيرة.	2.26	0.72	18	منخفض

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الممارسة
	المستوى الكلي	3.37	0.62		متوسط

يلاحظ من الجدول (3) أن مستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط كان متوسطاً؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.37) بانحراف معياري (0.62)، وجاءت فقرات هذا المجال في المستويات المرتفع والمتوسط والمنخفض؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.26 - 3.80)، و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (العجمي، 2011) التي بينت أن درجة الضغوط التنظيمية في جامعة الكويت كانت متوسطة ، كما تتفق مع نتيجة دراسة (Winfield,2000;Jacobs,etal.,2007) التي بينت أن درجة الضغوط التنظيمية للعاملين في قطاع التعليم العالي كانت متوسطة ، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (3) التي تنص على "الأدوار الوظيفية الموكولة إلى تفوق الأعباء الملقاة على عاتقي"، بمتوسط حسابي (3.80) بانحراف معياري (0.73) وبمستوى مرتفع، و تتفق هذه النتيجة مع ما ذكره (Greenberg & Baron , 2007; Evans &Johnson,2000) أن ضغوط العمل تحدث للفرد عندما يكون عبء العمل كبيراً ، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (1) التي تنص على "المهام المطلوب مني القيام بها كثيرة." بمتوسط حسابي (2.26) بانحراف معياري (0.72) وبمستوى منخفض. و تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج بعض الدراسات الأردنية مثل

(الزعبي، 2003) التي بينت أن مستوى ضغوط العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية كان متوسطا ، و دراسة (البياتي و لوكاشة، 2012) التي بينت أن درجة الضغوط التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية كانت متوسطة و يمكن أن يعزى ذلك إلى أن الزيادة في عدد الطلبة و المهمات المطلوبة من الأعضاء ، لم يرافقها تطوير للإمكانيات المادية و التجهيزات ، أما بالنسبة إلى عدم المساواة في الرواتب بين من يحملون الرتبة نفسها و الخبرة ، فإن ذلك ينطبق على جامعة الشرق الأوسط ، و بالنسبة إلى أن بعض المهمات التي توكل إلى الأعضاء بحاجة إلى تدريب و عدم وضوح المهمات المطلوبة من الأعضاء ، فذلك ينطبق على الأعضاء الجدد في كليتي العلوم التربوية في الجامعتين .

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين مستوى الإنتاجية العلمية ومستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط.

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط بين مستوى الإنتاجية ومستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط باستخدام معامل بيرسون، والجدول (4) يبين هذه النتائج.

الجدول (4)

معامل الارتباط بين مستوى الإنتاجية العلمية ومستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط باستخدام معامل بيرسون

ومستوى ضغوط العمل التنظيمية		
-0.95**	معامل الارتباط	مستوى الإنتاجية
0.000	مستوى الدلالة	

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

يظهر من الجدول وجود علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة عند مستوى $\alpha \leq 0.01$ بين مستوى الإنتاجية ومستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط؛ إذ بلغ معامل الارتباط (-0.95) وبمستوى دلالة (0.000). وهذا يعني كلما زاد مستوى ضغوط العمل التنظيمية قل مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس ، وهذا ما عبر عنه (Ginsberg, 2011) بأن أعضاء هيئة التدريس في الجزء الأكبر من مؤسسات التعليم العالي حول العالم محاصرون في كل المجالات وهذا يؤثر على إنتاجهم العلمي من الناحيتين الكمية والنوعية مثل تأليف الكتب والاشتراك في المؤتمرات والإشراف على رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه، وذلك أنه توجد علاقة سالبة وقوية بين مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومستوى ضغوط العمل التنظيمية كما تبين في جدول (4) ، كما يتفق مع ما ذكره

(Osipow,2004) أنه ينتج عن ضغوط العمل التنظيمية آثار سلبية ذات طبيعة نفسية و فسيولوجية و سلوكية تؤثر على مستوى الأداء و الإنتاج .

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط تعزى للمتغيرات (الجامعة، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة):

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1. متغير الجامعة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعا لمتغير الجامعة، كما تم تطبيق اختبار (t-test) ويظهر الجدول (5) ذلك.

الجدول (5)

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

واختبار (t-test)، تبعا لمتغير الجامعة

الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
الأردنية	39	1.92	1.16	-4.762	0.008
الشرق الأوسط	11	3.64	0.50		

تشير النتائج في الجدول (5) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعا لمتغير الجامعة، استناداً إلى قيمة ت المحسوبة؛ إذ بلغت (-4.762)، وبمستوى دلالة (0.008)، حيث كان الفرق لصالح جامعة الشرق الأوسط بدليل ارتفاع متوسطهم الحسابي، وقد يعزى ذلك إلى أن جامعة الشرق الأوسط جامعة خاصة وفتية ولديها عدد من أعضاء هيئة التدريس المتقاعدين من الجامعات الحكومية والذين لديهم رغبة في إجراء الأبحاث لملء وقت الفراغ بعد تقاعدهم من العمل بالإضافة إلى أن إشرافهم على طلبة الماجستير والدكتوراه، واشتركهم في مناقشة الطلبة داخل وخارج الجامعة لا يزال مستمراً، كما أن التعليم العالي ممثلاً بمجلس الاعتماد يتابع أعضاء هيئة التدريس من حيث عدد الأبحاث المنشورة سنوياً ويكون تشديده على الجامعات الخاصة أكثر من الجامعات الحكومية.

متغير الرتبة الأكاديمية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية، ويظهر الجدول (6) ذلك.

الجدول (6)

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

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الأكاديمية
1.185	2.18	17	أستاذ
1.424	2.21	14	أستاذ مشارك
1.264	2.47	19	أستاذ مساعد
1.266	2.30	50	المجموع

يلاحظ من الجدول (6) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية، إذ حصل أصحاب رتبة (أستاذ مساعد) على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (2.47) بينما حصل أصحاب رتبة (أستاذ) على أدنى متوسط حسابي إذ بلغ (2.18)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول الآتي:

الجدول (7)

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

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.935	2	0.468	0.283	0.754
داخل المجموعات	77.565	47	1.650		
المجموع	78.500	49			

تشير النتائج في الجدول (7) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (0.283)، وبمستوى دلالة (0.754)، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة (Osipow, 2004، السامرائي، 2004) وتختلف مع نتيجة دراسة (الفيومي، 2004، السماوي، 2005، إبراهيم، 2010، حشاد 2010، والتل، 2011)، كما تختلف مع ما ذكره

(Tower,etal.,2006) أن الأساتذة أكثر إنتاجية من الأساتذة المشاركين ، كما تختلف مع ما ذكره (Bailey,1992;Vasil,1992) أن الرتبة العلمية هي أفضل المنبئات بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، و مع ما ذكره (Dundar & Lewis,1998) أن الأقسام العلمية للجامعة التي يوجد بها أعضاء هيئة تدريس من ذوي الرتب العلمية العالية أكثر إنتاجية ، و في ضوء ذلك يمكن عزو هذه النتيجة إلى أن الأعضاء ذوي الرتب الأكاديمية (أستاذ،أستاذ مشارك) و هم الأغلبية و يشكلون نسبة (62%) من أعضاء هيئة التدريس قد يكونون مشغولين بالتدريس ، فضلا عن تكليفهم بمهام أخرى في الجامعة ، و أما الأعضاء من رتبة أستاذ مساعد و نسبتهم (38%) من الأعضاء فقد لا يمتلكون المقدره البحثية اللازمة لإجراء البحوث ، لذلك جاء متوسط تقديرات أفراد العينة لإنتاجيتهم العلمية منخفضا و بالتالي لم تكن الرتبة الأكاديمية عاملا تصنيفيا لإنتاجية الأعضاء .

2. متغير الخبرة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعا لمتغير الخبرة، ويظهر الجدول (8) ذلك.

الجدول (8)

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

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الخبرة
1.247	3.00	10	5 سنوات فأقل
1.197	1.90	10	من 6 إلى 10 سنوات
1.243	2.20	30	11 سنة فأكثر
1.266	2.30	50	المجموع

يلاحظ من الجدول (8) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعا لمتغير الخبرة، إذ حصل أصحاب فئة (5 سنوات فأقل) على أعلى متوسط حسابي؛ إذ بلغ (3.00) بينما حصل أصحاب فئة (من 6 إلى 10 سنوات) على أدنى متوسط حسابي؛ إذ بلغ (1.90)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) $\alpha \leq$ تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول الآتي:

الجدول (9)

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

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.119	2.229	3.400	2	6.800	بين المجموعات
		1.526	47	71.700	داخل المجموعات
			49	78.500	المجموع

تشير النتائج في الجدول (9) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الخبرة، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة؛ إذ بلغت (2.229)، وبمستوى دلالة (0.119)، و قد تعزى هذه النتيجة إلى ما توصلت إليه بعض الدراسات بالنسبة للأثر السلبي للخبرة على الإنتاجية العلمية، أي أن هناك علاقة ارتباطية سالبة بين طول خبرة الأعضاء و الإنتاجية العلمية ، فكلما زادت الخبرة قلت الإنتاجية العلمية (Chon & Greske, 1990; Greller, 2000) ، و يشير جدول (1) إلى أن (60%) من أفراد عينة الدراسة تقع خدمتهم في الفئة (11 سنة فأكثر) أي الذين انخفضت إنتاجيتهم العلمية ، كما يشير جدول (1) إلى أن (20%) من أفراد العينة من ذوي الخبرة القليلة (أقل من 5 سنوات) الذين قد لا يمتلكون المقدرة البحثية اللازمة لإجراء البحوث ، لذلك لم تكن الخبرة عاملاً تصنيفياً مؤثراً لمستوى الإنتاجية العلمية للأعضاء ، و تختلف هذه النتيجة مع دراسة (التل 2011) التي بينت وجود

فروق دالة إحصائية في مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس لصالح ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات)

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط تعزى للمتغيرات (الجامعة، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة):

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1. متغير الجامعة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعا لمتغير الجامعة، كما تم تطبيق اختبار (t-test) ويظهر الجدول (10) ذلك.

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، واختبار (t-test)، تبعا لمتغير الجامعة

الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
الأردنية	39	3.58	0.53	5.779	0.000

		0.13	2.64	11	الشرق الأوسط
--	--	------	------	----	--------------

تشير النتائج في الجدول (10) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الجامعة، استناداً إلى قيمة t المحسوبة إذ بلغت (5.779)، وبمستوى دلالة (0.000)، حيث كان الفرق لصالح الجامعة الأردنية بدليل ارتفاع متوسطهم الحسابي. وقد يعود ذلك إلى أن الجامعة الأردنية منذ نشأتها خلال الستينات من القرن الماضي كونها الجامعة الأم بالنسبة للجامعات الأردنية التي تلتها، لذلك فإن الزيادة الهائلة في عدد الطلبة والتي لم تواكبها زيادة مناسبة في الإمكانيات فضلاً عن المسؤوليات الأخرى من حيث المؤتمرات وتدريب موظفي وزارة التربية والتعليم أدى إلى زيادة ضغوط العمل على أعضاء هيئة التدريس أكثر من جامعة الشرق الأوسط التي تعد جامعة فتيه حديثة النشأة عدد طلبتها قليل جداً مقارنة بعدد طلبة الجامعة الأردنية، وأن ذلك يتطلب أن يعمل رؤساء الأقسام و العمداء و إدارة الجامعة الأردنية على رعاية أعضاء هيئة التدريس و تخفيف الأعباء عنهم و منحهم مزيداً من الوقت و توفير باحثين مساعدين لتقديم المساعدة لهم في أعمالهم (Bensimon, Ward and Sanders, 2000).

2. متغير الرتبة الأكاديمية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية، ويظهر الجدول (11) ذلك.

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الأكاديمية
0.59	3.41	17	أستاذ
0.70	3.48	14	أستاذ مشارك
0.59	3.26	19	أستاذ مساعد
0.62	3.37	50	المجموع

يلاحظ من الجدول (11) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية؛ إذ حصل أصحاب رتبة (أستاذ مشارك) على أعلى متوسط حسابي؛ إذ بلغ (3.48) بينما حصل أصحاب رتبة (أستاذ مساعد) على أدنى متوسط حسابي إذ بلغ (3.26)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول الآتي:

الجدول (12)

تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.754	0.283	0.468	2	0.935	بين المجموعات
		1.650	47	77.565	داخل المجموعات
			49	78.500	المجموع

تشير النتائج في الجدول (12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (0.283)، وبمستوى دلالة (0.754). وهذه النتيجة تختلف مع نتيجة دراسة (البياتي ولوكاشه 2012) والتي أظهرت أن أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية من رتبة أستاذ مشارك هم الأكثر تعرضاً للضغوط التنظيمية من زملائهم ذوي رتبة أستاذ مساعد، وأستاذ على التوالي وهذا يشير إلى أن الرتبة

الأكاديمية ليست موضوعاً حاسماً بالنسبة لضغوط العمل التنظيمية ، فعضو هيئة التدريس يتأثر بضغوط العمل كونه إنساناً سواء كان أستاذاً أم أستاذ مشارك أم أستاذاً مساعداً.

3. متغير الخبرة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الخبرة، ويظهر الجدول (13) ذلك.

الجدول (13)

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

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الخبرة
0.56	2.96	10	5 سنوات فأقل
0.45	3.53	10	من 6 إلى 10 سنوات
0.64	3.46	30	11 سنة فأكثر
0.62	3.37	50	المجموع

يلاحظ من الجدول (13) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية

في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الخبرة، إذ حصل أصحاب فئة (من 6-10 سنوات) على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (3.53) بينما حصل أصحاب فئة (5 سنوات فأقل) على أدنى متوسط حسابي إذ بلغ (2.96)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول الآتي:

الجدول (14)

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

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2.162	2	1.081	3.091	0.055
داخل المجموعات	16.439	47	0.350		
المجموع	18.601	49			

تشير النتائج في الجدول (14) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى ضغوط العمل التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط، تبعاً لمتغير الخبرة، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (3.091)، وبمستوى دلالة

(0.055). وقد يعزى ذلك إلى أن ضغوط العمل التنظيمية يتعرض لها جميع أعضاء الهيئة التدريسية من ذوي الخبرة الطويلة أو المتوسطة أو القصيرة و يستجيب لها عضو هيئة التدريس كونه إنسانا، وأنه ليس للخبرة الطويلة والقصيرة تأثير في ذلك، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Osipow,2004؛ العجمي ، 2011) .

التوصيات:

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية و جامعة الشرق الأوسط من وجهة نظرهم ، و قد توصلت الدراسة إلى نتائج منها أن مستوى الإنتاجية العلمية للأعضاء كان منخفضا و أن مستوى ضغوط العمل التنظيمية كان متوسطا و في ضوء ذلك توصي الدراسة بالآتي :

- التأكيد على أهمية نشر ثقافة تنظيمية تقوم على تشجيع البحث العلمي من خلال ملفات نقاش تتناول الموضوع ، و تفعيل الدعم المادي للأبحاث التي يتم نشرها سنويا ، فضلا عن توظيف مساعد باحث في كلية العلوم التربوية .
- إجراء دراسة نوعية و أخرى كمية لتعرف أسباب ضغوط العمل لأعضاء هيئة التدريس في الكليتين .

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

- إبراهيم، الهام محمود مرسي (2010). "دور الاتصال التعليمي في الإنتاجية العالمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها" (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة بنها، جمهورية مصر العربية .
- البياتي، عبد الجبار توفيق ولوكاشه، باسمه محمد (2012). "العلاقة بين الضغوط التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية"، *المجلة العربية للتربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم*، م(32)، ع(1)، 21-70.
- التل، وائل عبد الرحمن (2010). "تحليل واقع الإنتاج العلمي في كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز وتحديد معوقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكلية"، *دراسات العلوم التربوية*، م(38)، ملحق(3)، 883-900.
- الحديثي، ابتسام بنت إبراهيم راشد (2006). *الإنتاجية العالمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية - دراسة تقويمية*، (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.
- الحربي، بدر (2004). *تسرب أعضاء هيئة التدريس من معهد الإدارة العامة، دراسة استطلاعية على المركز الرئيس بالرياض* (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- حشاد، عبير أحمد محمد (2010). *العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بالجامعة*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، *مجلس مستقبل التربية العربية - رسائل جامعية*، م(17)، ع(66)، 388-393.
- خليل، أحمد سيد (محرر). (2012). "إدارة البحث العلمي والتكنولوجي في مؤسسات التعليم العالي العربية-الواقع والمأمول"، ملف العدد، المؤتمر الثالث

- عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، المنعقد في جامعة زايد أبو ظبي يومي 6 و 7 ديسمبر 2011، *المجلة العربية للتربية*، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، م(32) ع(1)، يونيو، 9-17.
- زاهر ، ضياء الدين (2003) ، لغز الإنتاجية العلمية للمرأة ، *مستقبل التربية* ، (30)9 ، 312-342.
- الزعبي، دلال محمد (2003). *ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية (أطروحة دكتوراه غير منشورة) الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.*
- السامرائي، مهدي صالح (2005). "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد وسبل الارتقاء بها"، *المجلة العربية للتربية*، م(25)، ع(1)، 73-99.
- السماوي، عبد الرقيب علي القاسم (2005)، *المناخ التنظيمي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز (رسالة ماجستير غير منشورة)*، جامعة تعز، تعز، اليمن.
- الشامان، أمل بنت سلامة (2006). "مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى المشرفات الإداريات في مدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات"، *رسالة التربية وعلم النفس*، ع(26) ، 9-42.
- صالح، غنية خماس (2001). "الإنتاجية البحثية للحاصلين على الشهادات العلمية العالية" - ماجستير ودكتوراه - في علم المكتبات والمعلومات في العراق"، *المجلة العربية للمعلومات*، م(22)، ع(1)، 74-86.

- عبد الله، أحلام حسن وهاشم، مها إسماعيل (1994). "معوقات البحث العلمي - النفسية وغير النفسية - من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالمدينة المنورة: دراسة مسحية تحليلية"، دراسات تربوية، 10(73)، 149-176.
- عبد المطلب، فؤاد (1997). "البحث العلمي في مجالات العلوم الإنسانية والتكنولوجية بالوطن العربي إلى أين؟"، مجلة المعلومات، ع(54)، 18-22.
- العجمي، ناصر منصور مانع (2011). درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت في ضوء بعض المتغيرات، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- العديلي، ناصر محمد (1993). إدارة السلوك التنظيمي، الرياض: معهد الإدارة العامة.
- الفيومي، ميسون يوسف محمد (2004). تصور مقترح لتنمية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بمصر، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- القحطاني، عبد المحسن عايض والشايع، شايع سعود (2009). "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي وعلاقته بدافعية القراءة باللغة الانجليزية، دراسة ميدانية على كلية التربية بجامعة الكويت"، مؤتمراً للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، م(24)، ع(2)، 187-212.
- القريوتي، محمد قاسم (2003). السلوك التنظيمي: دراسة للسلوك الفردي و الجماعي في المنظمات المختلفة، عمان: دار الشروق.

- كاظم، علي مهدي والمجالي، فوزية بنت عبد الباقي (2004). "معوقات البحث العلمي في جامعة السلطان قابوس ومقترحات حلها"، *المجلة العربية للتربية*، م(1) ع (24)، 84-45.
- كندري ، محمد إسماعيل(2013). *مستوى الضغوط التنظيمية التي يواجهها معلمو المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر مديري و معلمي تلك المدارس* (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان ، الأردن .
- محمد ، ماهر أحمد حسن (2009) . " المحاسبية التعليمية كمدخل لرفع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية " ، *المجلة العلمية لكلية التربية ، جامعة أسيوط ، 25(1) الجزء الأول ، 98-48 .*
- محمد، عبد الفتاح (1999). "الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الإرشادية"، *مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، م(8)، ع(15)، 227-195.*
- محمد، منير الدين (2002). "أزمة البحث العلمي في الجامعات الإسلامية"، *مجلة الجامعة، تصدر عن اتحاد جامعات العالم الإسلامي، ع(3)، ص363.*
- المشعان ، عويد السلطان (2000). "مصادر الضغوط في العمل لدى المعلمين الكويتيين و غير الكويتيين في المرحلة المتوسطة"، *مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت ، 28(1)، 96-65 .*
- مفلح، خالد محي الدين (2006). *ضغوط العمل و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى المعلمين و المعلمات في المدارس الثانوية العامة و الخاصة و مدارس وكالة الغوث في الأردن* (رسالة دكتوراة غير منشورة) ، جامعة عمان العربية ، عمان ، الأردن .

- هيجان, عبد الرحمن (1419هـ). **ضغوط العمل: منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها**, الرياض: معهد الإدارة العامة.
- يوسف, نبيلة ورحمة, أنطون (2008). "أثر تشريعات التعليم العالي في إنتاجية البحوث العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة دمشق - دراسة استطلاعية", **مجلة جامعة دمشق**, م(24) ع(2), 403-424.

المراجع باللغة الانجليزية:

- Abdul Muthalib, N. (2003). "Occupational stress & coping strategies as perceived by secondary school principals in Kuala Lumpur", (Ph.D.), University of Kuala Lumpur, Malaysia.
- Armour, S.(2003). "Rising job stress could affect bottom line, **V.SA Today**, July 29,p.18.
- Akuegwu, B.A., Udida, L.A., & Bassey, U.U.(2006). Attitude towards quality research among lecturers in universities in cross river state-Nigeria, paper presented at the 30th **Annual national conference of the Nigeria Association for Educational Administration and planning held at the Faculty of Education Hall**, Enngu state university of science and Technology.

-
- AL-Ghamdi, Ali Saad Al-Ali(2002).**factors associated with research and publication productivity of library and information studies faculty** in Saudi Arabia (Ph.D.),Florida University,U.S.A.
 - Baily, T.G. (1992). Faculty research productivity , Minneapolis, MN: Asociation for the Study of Higher Education Annual Meeting , (**ERIC Document Reproduction Service** , No. ED352895) .
 - Bensimon,E.,ward,k. & Sanders,k.(2000). **The department chairs Role in developing new faculty teachers and scholars** , Bolton , MA: Anker publisching CO.
 - Budd , J.M.(2000).Scholarty Productivity of U.S.LIS Faculty , **An update Library Quarterly** , 70(2),232-245.
 - Bogue, E.G. & Sanndars, R.L.(1992).**The evidence for quality**, San Francisco: Jossey-Bass.
 - Cascio,W.(1992).**Applied personnel psychology in personal management**, New York: Easton publishers.
 - Clark, John(2002).Leadership, motivation & stress in the work place, **Stress News**,4(1),pp1-5.
 - Condern, D.(2004)."Dealing with situational stress", **Principal**, vol.(16),issue(5),PP.6-7.

-
- Cohn , E. & Geske ,T.(1990) . **The economics of education** , oxford : Pergamon Press .
 - Crump,G.(2009).**Burnout and productivity: A study of the inverse relationship**. Research project, San Francisco State University, U.S.A.
 - Donald, Parker F., Decotis, Thomas A. (1983). "Organizational determinants of job stress", **Organizational Behavior and Human performance Journal**, 32(2),pp.160-170.
 - Dundar, H. & Lewis, D.(1998).Determinants of research productivity in higher education ,**Research in Higher Education**, 39(6),607-631.
 - Erwin, T.(1991).**Assessing student learning and development**, San Francisco: Jossey-Bass.
 - Evans, G.W.& Johnson, D.(2000)."stress and open-office noise", **Journal of Applied psychology**,October,pp.,779-783.
 - Greller, M.(2000) . " Age norms and Career motivation " , **International Journal of Ageing and Human Development** , (50),215-226.
 - Greenberg , J. & Baron , R.(2007). **Behavior in Organizations** , 9th ed., New Jersey : Prentice Hall Inc.

-
- Ginsberg,Benjamin (2011). **The Fall of the Faculty : The rise of the all-administrative university and why it matters** , oxford : oxford university press.
 - Halling, Mark(2003).**stress and stress management strategies Among Elementary school principal**, (Ph.D) , University of South Dakota,Dacota.
 - Hanson, E.(2003).**Educational administration and organizational behavior**, (3rd ed.), Massachusetts: Allyn and Bacon.
 - Holloway, J.(2004)."Mentoring new leaders", **Educational leadership**, vol.61, issue (7), pp.,87-89.
 - Iverson, R.D., Erwin, M.O,& Peter, J.(1995)."Affectivity, Organizational stressors, and Absenteeism: A causal model of Burnout and its consequences, **Journal of vocational Behavior**, 52(1), 1-23.
 - Jacobs,p.,Tytherleigh,M.,webb,C.and Cooper,C.(2007)."predictors of work performance among higher education employees : An examination using the ASSET Model of Stress ", **International Journal Stress Management**,14(2),199-210.

-
- Joe, W.K., James, E.B; Chdwick, C.H.& Heather, A.W.(2002).Factors associated with research productivity of agricultural education faculty, **Journal of Agricultural Education**, 43(3),1-10.
 - Kirby, Elizabeth(2003).**Implication for educational administration through analysis of environmental context and symptoms of stress experienced by high school principals**, (Ph.D.), Central Michigan university, U.S.A.
 - Kondalker , V.G.(2007). **Organizational Behavior** , 1st ed.,New Delhi : New Age International Publeshers .
 - Lee,S.&Bozeman,B.(2005). " The impact of research Collaboration on scientific Productivity " . **Social studies of science** ,35(5),673-702.
 - Locus, Lenda M.(2003).**Stress and coping preferences among female high school principals in California**,(Ph.D.),University of Laverne, U.S.A.
 - Massimilian, Richard D.& Pedro, lord(1990)."Back from the future: Gearing up for the productivity challenges management "**public administration Review**, vol.(48),42-43.

- Mc Gregor Eogene (1988).The public sector human resource puzzle strategic management of strategic resource, **public Administration Review**, vol.(48),60-72.
- Mostert,F.& Rothman, S., Mostert, K.& Nell, K.(2008)."Outcomes of occupational stress in Higher Education Institutions, **Southern African Business Review**,12(3),40-55.
- Osipow,S.(2004)."occupational stress,strain and coping in university faculty " , **Journal of vocational Behavior**,34(1),117-132.
- Peterson,T.(2004).Iowa school superintendents and secondary School principals perceived stress in the workplace, (Ph.D), University of south Dakota,Dakota.
- Samart, J.& Mc Langhlin, G. (1993)"Administrative service and research performance: A study of chemistry department heads", **Research in Higher education**, vol.22(1),31-42.
- Stouffer, Robert (1993)."perceived stress of secondary public school administration in Iowa, "**DAI** vol.54(5),1611A.
- Tower,G.&Ridgewell,B.(2006).Benchmarking: An international comparison,**International Business & Economics Research Journal**,5,1-14.

-
- vasil,L.(1992).Self-efficacy expectations and causal attributions for achievement among male and female university faculty, **Journal of Vocational Behavior** , 41(3),259-269.
 - vaseiadoua,E.&vliegthartb,R.(2009).Research Productivity in the eara of the internet revisited , **Research policy**,(38),1260-1268.
 - Winefield, A.H.(2000)."Stress in academic, some recent research findings", in Kenny, D.T., Carlson, J.G., Mc Guigan, F.J. & Sheppard, J.L.(eds) **Stress and health-research and Clinical applications**, Sydney: Harwood.
 - Wong, K.(2000)."Influence of job stress & supervisors support on negative affects and job satisfaction in Kindergarten principals" **Journal of social behavior and personality**, vol.(15),Issue(1),85-99.