

# المجلة العلوم التربوية والنفسية

## واقع البحث العلمي في ضوء بعض المتغيرات بكليتي المعلمين بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية)

أ.د. عبد الصمد قائد الأغبري  
قسم التربية وعلم النفس  
كلية العلوم والآداب بالخمصي - جامعة الدمام

د. فريدة عبد الوهاب المشرف  
قسم التربية وعلم النفس  
كلية العلوم والآداب بالخمصي - جامعة الدمام

## واقع البحث العلمي في ضوء بعض المتغيرات بكليتي المعلمين بالمطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية)

أ.د. عبد الصمد قائد الأغبري

قسم التربية وعلم النفس

كلية العلوم والآداب بالخفجي- جامعة الدمام

د. فريدة عبد الوهاب المشرف

قسم التربية وعلم النفس

كلية العلوم والآداب بالخفجي- جامعة الدمام

### الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى واقع البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليتي المعلمين (الأحساء، والدمام) بجامعة الملك فيصل ومدى مساهمة العوامل الاجتماعية والإدارية والذاتية والتنظيمية في هذا الواقع، وبلغ عدد أفراد العينة (٩٤) عضوًا، وكان من أبرز نتائج الدراسة:

١- أنّ درجة الموافقة لدى أعضاء هيئة التدريس بالنسبة للعوامل الثلاثة الأولى تعدّ عالية، حيث احتلت العوامل الاجتماعية المرتبة الأولى تليها العوامل الإدارية، ثم العوامل التنظيمية بمتوسطات حسابية (٣,٤٨، ٣,٣١، ٣,٢٩) على التوالي، في حين احتلت العوامل الذاتية المرتبة الأخيرة.

٢- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين محاور الدراسة وفقًا لمتغير الكلية، والرتبة العلمية، وسنوات الخبرة، والبحوث العلمية المنشورة.

٣- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة وفقًا لمتغير الجنسية عدا محور العوامل الذاتية.

وفي ضوء نتائج الدراسة تم تقديم عددٍ من التوصيات.

**الكلمات المفتاحية:** البحث العلمي، كلية المعلمين، هيئة التدريس.

## The Reality of Scientific Research in Teachers' Colleges at King Faisal University in the Eastern Region of Saudi Arabia (A Field Study)

**Prof. Abdulsamad K. Al-Aghbary**  
College of Sciences & Arts in Khafji  
Dammam University

**Dr. Faridah A. Al-Musharraf**  
College of Sciences & Arts in Khafji  
Dammam University

### Abstract

This study aimed at identifying the reality of scientific research among faculty members of Teachers' Colleges (Ahsa, and Dammam) of King Faisal University and the contribution of the social factors: administrative, subjective, and organizational. The sample consisted of (94) faculty members.

The study reached to several results of which:

- 1 - The degree of faculty members' agreement for the first three factors were high. The social factors were ranked first, followed by administrative factors, and organizational factors with an average of (3.48, 3.31, 3.29), respectively, while subjective factors were ranked last.
- 2 - There weren't statistically significant differences among study dimensions according to college factor.
- 3 - There weren't statistically significant differences among the study sample according to the variable of nationality other than the subjective factors.

In light of the results, a set of recommendations were established.

**Key words:** scientific research, teachers' college, faculty members.

## واقع البحث العلمي في ضوء بعض المتغيرات بكليتي المعلمين بالمملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية)

أ.د. عبد الصمد قائد الأغبري

قسم التربية وعلم النفس

كلية العلوم والآداب بالخفجي- جامعة الدمام

د. فريدة عبد الوهاب المشرف

قسم التربية وعلم النفس

كلية العلوم والآداب بالخفجي- جامعة الدمام

### المقدمة

من المسلم به أن البحث العلمي يمثل العنصر الرئيس في تطور وتقدم الشعوب، إذ تتسابق الدول المتقدمة على رصد الميزانيات السخية، واستقطاب الكوادر البشرية المؤهلة، من ذوي الكفاءات العالية، بالإضافة إلى توفير جميع الإمكانيات التي تساعد على الارتقاء بمستوى رفاهية أفراد المجتمع، والسبق في مختلف المجالات. وما النهضة العلمية والتقنية، والطفرة المعلوماتية، ووسائل الاتصالات المذهلة والتقدم المشهود الذي تعيشه القرية الكونية إلا نتيجة طبيعية لما توصلت إليه، وحققته مراكز الأبحاث العالمية المختلفة.

لقد أصبح البحث العلمي يعوّل عليه في اتخاذ القرارات الاستراتيجية وغيرها والمرتبطة بمصير ومستقبل الشعوب في المستويات الإدارية المختلفة. وتشير الإحصائيات إلى أن نصيب البحث العلمي والتقني في البلاد العربية لا تتجاوز (٠,٠٠٢٪) من الناتج المحلي مقابل (٠,٥-٢,٥٪) بالنسبة لمعظم الدول الصناعية. كما أن حوالي (٥٠٪) من الإنفاق على البحث والتطوير في البلدان العربية يأتي من مصادر حكومية، ولا تخصص القطاعات الإنتاجية والخدمية سوى (٣٪) فقط من مصادر التمويل الكلية التي تمثل أقل نسبة بين جميع الدول على الإطلاق (غليون، ٢٠٠٤) (العاني، ٢٠٠٨).

إن العناية بالبحث العلمي على أهميته، قد دفع بكثير من الدول، وفي طليعتها الولايات المتحدة الأمريكية إلى تصنيف مؤسساتها الأكاديمية إلى خمسة أنواع، تأتي في طليعتها المؤسسات البحثية Research Institutions (Pulley, 2005). إذ تستقطب أفضل الكفاءات، وتوفر لهم جميع الإمكانيات اللازمة التي تمكنهم من الانطلاق نحو تحقيق الأهداف بشغف وحماس. كما أن البحث العلمي في كثير من الدول، سيما المتقدمة منها لا ينشط، ولا ينمو، إلا في ظل مؤسسات التعليم العالي إذ توفر جميع الإمكانيات اللازمة، ومنها العناصر الأكاديمية ذات الكفاءة العالية.

وأوضحت دراسة زاهر (١٩٩٥) أن الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس المصري المعار في عدد من جامعات دول مجلس التعاون الخليجي في العلوم الطبيعية تكاد تقارب ضعف مثلتها في العلوم الاجتماعية والإنسانية (٢٩.٦٥٪) مقابل (٣٤.٧٪). وأن الإنتاجية البحثية تتناقص كلما ارتفع العمر الوظيفي لعضو هيئة التدريس. كما أن إنتاجية البحوث تزداد بارتفاع المرتبة الأكاديمية وأن إنتاجية الأساتذة تفوق بشكل واضح إنتاجية باقي الرتب مما يدل على أن الإنتاجية ترتفع بارتفاع المرتبة الأكاديمية داخل التنظيم الأكاديمي.

وأشار الزهراني (١٩٩٧) إلى أن المعدل العام للإنتاج العلمي لمجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى والتي شملت (٢٤٤) عضواً من حملة الدكتوراه هو (٤.٠) بحثاً سنوياً. وأن حوالي (٤.٣٨٪) من أفراد العينة لم ينشروا أي عمل علمي منذ حصولهم على الدكتوراه. كما أن الأساتذة المساعدين أقل إنتاجية من زملائهم من الأساتذة المشاركين. وهناك علاقة ارتباطية موجبة قدرها (٥.٠) بين ارتفاع الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس وتزايد سنوات خبرته. وقد احتلت العوائق الإنتاجية التي مصدرها الجامعة المرتبة الأولى تليها المصادر الاجتماعية فالعوامل الذاتية. و أن من أبرز عوائق إنتاجيتهم العلمية التي مصدرها الجامعة هي قلة الفرص المتاحة لحضور الندوات والمؤتمرات في الخارج. وندرة الدوريات والكتب المتخصصة في مكتبة الجامعة. وانخفاض الحوافز المادية والمعنوية التي تقدمها الجامعة. وعدم توافر المناخ العلمي السليم. وتقصير مراكز البحوث في تبسيط حركة البحث وانشغال الأعضاء بالأعمال الإدارية. وانخفاض مساهمة القطاع الخاص في نمو البحث العلمي.

واهتمت دراسة المقدادي (١٩٩٨) بالمشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك الأردنية. وقد توصلت الدراسة إلى وجود عدد من المشكلات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك وهي على التوالي: المشكلات المتعلقة بالطلبة. مثل: المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة. والمشكلات المتعلقة بالبحث العلمي. ثم المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس نفسه. واتضح عدم وجود اختلاف بين متوسطات هذه المشكلات باختلاف الرتبة العلمية والجنس. في حين يبدو الاختلاف بين المتوسطات واضحاً فيما يتعلق بالبحث العلمي ويظهر عدم الاختلاف بين المتوسطات واضحاً وجلياً فيما يتعلق بالمشكلات الأكاديمية المتعلقة بالطلبة وعضو هيئة التدريس نفسه وبالبحث العلمي باختلاف سنوات الخبرة في حين تختلف فيما يتعلق بالإدارة الجامعية.

وبينت دراسة المجيدل (١٩٩٩) أن من أهم المشكلات الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في الجمهورية السورية تدني الدخل المادي لعضو هيئة التدريس. وعدم

توافر المعلومات اللازمة لعضو هيئة التدريس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الرتبة العلمية أو سنوات الخبرة أو العمر. في حين أكدت دراسة كنعان (٢٠٠١) أن البحث العلمي في كليات التربية بالجامعات العربية من خلال عينة قوامها (٤٠٠) عضو هيئة تدريس من كليات التربية بالجامعات السورية، و (٤٤) عميد كلية تربية من (١٣) قطر عربي من حضروا مؤتمر كليات التربية في دمشق المنعقد في جامعة دمشق بتاريخ ١٧-١٨/٥/١٩٩٨م. والمؤتمر العربي الأول في الجامعة اللبنانية في بيروت بتاريخ ١٩-٢٠/٥/١٩٩٨م، أن من أهم أهداف البحث العلمي لدى عضو هيئة التدريس هي: زيادة التعمق في مجال التخصص والمشاركة في الندوات والمؤتمرات وورش العمل، وزيادة التحصيل المعرفي والعلمي، والحصول على الترقية لصفة علمية أعلى، وأن أهم عوائق البحث العلمي، قلة التعاون بين الجامعة والجهات المستفيدة من البحث العلمي، ونقص التمويل الكافي لدعم البحث العلمي، وقلة المراجع والمصادر العلمية، وقلة تعاون الزملاء في إجراء البحوث المشتركة، وكثرة الأعباء التدريسية، وكثرة المشاغل والأعمال الخاصة، وعدم توافر المناخ العلمي المناسب، وضيق الوقت الكافي لإجراء البحوث.

وتناولت دراسة أبو سمرة، وقرنيع، وجبر (٢٠٠٣) المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وأوضحت النتائج أن المتوسط الحسابي لاستجابة أفراد العينة هو (٤٠.٣) وفق مقياس ليكرت الخماسي، وهي درجة تدل على وجود مشكلات يعاني منها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بدرجة عالية، وهناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين المتوسطات الحسابية تعزى إلى متغيرات الجامعة، والجنس، والكلية، في حين لم تظهر أي فروق إحصائية تعزى إلى متغيرات الرتبة الأكاديمية، والعمر والخبرة. كما أكد كل من كاظم والجمالي (٢٠٠٤) في دراستهما حول عوائق البحث العلمي في جامعة السلطان قابوس إذ تكونت عينة الدراسة من (٤٨٪) من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعة، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية، بلغ حجمها (١٠١) عضو من أعضاء هيئة التدريس، وقد روعي في اختيار العينة تمثيلها لمتغير الجنس والرتبة العلمية والكلية، والقسم، وكشفت النتائج عن وجود أربعة عوائق حادة متوسطها أكثر من (٣) وهي بالترتيب: عوائق تتعلق بأعباء الباحث، وعوائق تتعلق بقلة المعلومات، وعوائق مرتبطة بالنشر والتحكيم، ومعوقات إدارية مرتبطة بتعقيد اجراءات الأبحاث في مجال التمويل والموافقات، وعدم توافر المراجع العلمية المناسبة الخاصة بالقرارات الدراسية في مكتبة الجامعة، وعدم كفاية محتويات المكتبة من الكتب والمراجع لأعداد الطلبة في الجامعة.

واهتمت دراسة الفريح والشايجي (٢٠٠٥) بالعوائق التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الكليات النظرية بجامعة الكويت، وأشارت النتائج إلى أن أبرز العوائق الإدارية كثرة الأوراق المطلوب تعبئتها للتقدم للبحوث الممولة، والتعقيدات المصاحبة للتسوية المالية، و أبرز العوائق الفنية عدم توافر العمالة الفنية المساعدة سواء في الأقسام العلمية أو من خارج الجامعة، وأهم العوائق الذاتية الانشغال بالأعمال الإدارية ومهام التدريس.

وتقصت دراسة المجيدل (٢٠٠٦) العوائق التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي الحكومية بسلطنة عمان. وتكوّنت عينة الدراسة من (٩١) عضو هيئة تدريس في كل من كلية التربية بصلالة و الكلية التقنية وجامعة ظفار وذلك من أصل (١٩٨) عضواً يمثلون العدد الكلي للمؤسسات الثلاث. وبيّنت النتائج أن العوائق الإدارية كانت الأشد وطأة على أعضاء هيئة التدريس في جميع المؤسسات الحكومية والخاصة وتبيّن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالتخصص. وتبيّن وجود فروق ذات دالة إحصائية فيما يتعلق بسنوات الخبرة لصالح الأقل خبرة.

وركز بروسر ومارتن وترابول ورامسدن وميدلتن (Prosser, Martin, Trigwell, Ramsden, & Middleton, 2008) على العلاقة بين الخبرة البحثية الأكاديمية والخبرة التدريسية في كل من الجامعات البريطانية والأسترالية الذين يتمتعون بنشاط وإنتاج علمي جيد على مستوى البحوث والتأليف، كما حققوا نجاحاً واضحاً في التدريس والبحث في مجالات مواضيع ماثلة. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة بدرجة متوسطة بين الخبرة البحثية و الخبرة التدريسية، ووجود علاقة قوية بين الخبرة البحثية والخبرة في فهم المادة التي يتم تدريسها. كما أكد ريبولد (Reybold, 2008) على تأثير البناء الاجتماعي والسياسي في أخلاقيات أعضاء هيئة التدريس، حيث كشفت النتائج تأثير أخلاقيات التعليم العالي في التفكير واتخاذ القرارات المهنية، وتعزيز نظم المكافآت في عملية الترقية ومدة الخدمة، فضلاً عن تحديد الهوية الشخصية والعائلية.

كما أجرى تاين (Tien, 2008) دراسة حول الإجابة عن هدف أعضاء هيئة التدريس الذين يسعون لإجراز أبحاث الترقية؟ وطبقت هذه الدراسة على عدد من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات التايوانية، وكشفت النتائج عن تباين وجهات نظر أفراد العينة حول الهدف الرئيس من نشر الأبحاث، فهناك من ينشر لأهداف وعوامل ذاتية داخلية وخارجية، وأوضحت أغلب استجابات أفراد العينة أنهم ينشرون أبحاثهم بهدف تحسين مستوى دخلهم المالي.

## مشكلة الدراسة

تعدُّ تنمية عضو هيئة التدريس وتطويره من أهم أهداف مؤسسات التعليم العالي. وقد حرصت تلك المؤسسات على إصدار اللوائح المنظمة لعمليات تطوير عضو هيئة التدريس في العالم العربي بعامة والمملكة العربية السعودية بخاصة. كما يشكل البحث العلمي أهمية قصوى في حياة الأمم والشعوب. كونه يمثل المحرك الرئيس لعجلة التقدم والتطور المتعلقة بتحديات القرن الحادي والعشرين عصر ثورة الاتصالات والمعلومات والتكنولوجيا المتسارعة في مختلف المجالات الأمر الذي دفع بكثير من الدول والمؤسسات الأكاديمية على وجه التحديد إلى توفير الموارد والإمكانات اللازمة لتحقيق السبق والتميز في عالم سريع التغير والتجدد.

وترى كارلسون (Karlsson, 2007) أن البحث العلمي في المؤسسات الأكاديمية يتكامل مع كل من التدريس وخدمة المجتمع ويعكس من ثمَّ وظيفة العمل الأكاديمي. حيث أصبحت العلاقة بين التعليم والبحث العلمي علاقة مترابطة فيما بينها أكثر منها علاقة تعكس التسلسل الهرمي للوظائف. كما أكدت دراسة خالد (Khaled, 2001) أن العلاقة بين البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي وبين التدريس هي علاقة قوية وداعمة. ولهذا فإن اهتمام عضو هيئة التدريس بالنشاط البحثي ربما يرتبط بمدى شعوره بالرضا الوظيفي الأمر الذي يدفعه لمزيد من العطاء. وفي هذا تشير دراسة ماينارد وجوزيف (Maynard & Joseph, 2008) إلى أنه كلما شعر عضو هيئة تدريس بالرضا الوظيفي زاد انتماءه وولائه وارتباطه بالبحث العلمي بصرف النظر عما إذا كان متفرغاً كلية لذلك، أو يعمل بدوام جزئي.

## أهداف الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- التعرف إلى مدى مساهمة العوامل الاجتماعية والإدارية والذاتية والتنظيمية في واقع البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي المعلمين في الأحساء. والدمام.
- 2- تحديد ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة لمحاوير الدراسة (العوامل الاجتماعية، الذاتية، والإدارية، والتنظيمية) والتي تعزى إلى المتغيرات الآتية: أ- الكلية، ب- الرتبة العلمية، ج- سنوات الخبرة، د- الجنسية، هـ- البحوث العلمية المنشورة.



## أسئلة الدراسة

ولتحقيق أهداف الدراسة، تسعى هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:  
ما واقع البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي المعلمين في الأحساء،  
والدمام؟ ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الآتية:  
1- ما مدى مساهمة العوامل الآتية في واقع البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس  
في كليتي المعلمين في الأحساء، والدمام: أ- العوامل الاجتماعية، ب- العوامل الذاتية، ج-  
العوامل الإدارية د- العوامل التنظيمية ؟  
2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات  
الآتية: أ- الكلية، ب- الرتبة العلمية، ج- سنوات الخبرة، د- الجنسية، هـ - البحوث العلمية  
المنشورة.

## أهمية الدراسة

وتكمن أهمية الدراسة في:  
1- تركيزها على واقع البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس الذين ينتسبون إلى مؤسسة  
ضمن أهم المؤسسات الأكاديمية (كليات إعداد المعلمين)، في حين تناولت الدراسات الأخرى  
البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات الأكاديمية التقليدية.  
2- محاولة الوقوف على مدى مساهمة العوامل الاجتماعية والإدارية والذاتية والتنظيمية في  
واقع البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي المعلمين في الأحساء، والدمام؟  
3- تطلع الباحثان أن تساهم نتائج هذه الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بالإنتاجية العلمية  
لأعضاء هيئة التدريس والعوائق التي تواجههم.  
4- أنّ هذه الدراسة - حسب علم الباحثين - هي أول دراسة في المملكة العربية السعودية  
سلّطت الضوء على البحث العلمي لهذه الشريحة من أعضاء هيئة التدريس الذين  
ينتسبون لكليات المعلمين التي تمّ ضمها إلى وزارة التعليم العالي بعد أن كانت تابعة لوزارة  
التربية والتعليم.  
5- استفادة متخذي القرار في المؤسسات الأكاديمية ومن له علاقة بما ستسفر عنه نتائج هذه  
الدراسة، وما ستقدمه من توصيات ومقترحات.

## محددات الدراسة

تمثلت محددات هذه الدراسة بالافتصار على استمزاغ آراء جميع أعضاء هيئة التدريس

من حملة الدكتوراه في كليتي المعلمين بمحافظة الأحساء ومدينة الدمام في الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٢٦-١٤٢٧.

### مصطلحات الدراسة

البحث العلمي **Scientific Research**: يمثل مجموعة من الخطوات التي تبدأ بالمشكلة وجمع البيانات ووضع الفروض المحتملة، من خلال اختبار صحة الفروض، والوصول إلى نتيجة محددة يمكن تعميمها (ياقوت، ٢٠٠٥).

### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

#### منهج الدراسة

استخدم الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المناسب لأهداف هذه الدراسة وهو المنهج الذي يهدف إلى وصف الظاهرة وتوضيح خصائصها وبعبر عنها تعبيراً كميّاً أو كميّاً من خلال توضيح حجمها ودرجة ارتباطها بالظواهر الأخرى (العساف، ٢٠٠٣).

#### مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس من السعوديين والمتعاقدين من جنسيات أخرى الحاصلين على درجة الدكتوراه في كل من كليتي المعلمين بمحافظة الأحساء ومدينة الدمام، والبالغ عددهم (١٣٦) عضواً، أي (٦٨) عضو هيئة تدريس من كل كلية، منهم (٧) سعوديين و(٦١) غير سعودي في كلية المعلمين بالأحساء (كلية المعلمين بالأحساء، ١٤٢٧). و(١٥) سعودياً و(٥٣) غير سعودي في كلية المعلمين بالدمام في الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٢٦-١٤٢٧ (كلية المعلمين بالدمام، ١٤٢٧).

#### عينة الدراسة

حرص الباحثان على الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات لتحقيق أهداف البحث، فقد تم توزيع الاستبانات على جميع أفراد المجتمع والمكون من جميع أعضاء هيئة التدريس من حملة الدكتوراه في كليتي المعلمين بمحافظة الأحساء ومدينة الدمام في الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٢٦-١٤٢٧ والبالغ عددهم (١٣٦) عضواً، (٦٨) عضو هيئة تدريس في

كل كلية. وتم استرجاع (٩٧) استبانة، بنسبة (٧١٪) تقريباً. وقد استبعدت (٣) استبانات لعدم استكمال البيانات، لتبقى العينة النهائية المستوفية للبيانات (٩٤) استبانة بواقع (٦٩٪) تقريباً.

الجدول رقم (١)  
يوضح خصائص أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة

م	المتغيرات	التكرار	النسبة %	المجموع
١	الكلية	كلية المعلمين بالإحساء	٥٦	٥٩,٦
		كلية المعلمين بالدمام	٣٨	٤٠,٤
٢	الرتبة العلمية	أستاذ مساعد	٧٠	٧٤,٥
		أستاذ مشارك	١٥	١٦,٠
		أستاذ	٩	٩,٦
٣	سنوات الخبرة في التعليم الجامعي:	٣.١ سنوات	٧	٧,٤
		٦.٤ سنوات	١٢	١٢,٨
		٧ سنوات فأكثر	٧٥	٧٩,٨
٤	الجنسية	سعودي	١٢	١٢,٨
		غير سعودي	٨٢	٨٧,٢
٥	البحوث المنشورة بعد الحصول على آخر مؤهل	١	٢٠	٢١,٣
		٢	٢٨	٢٩,٨
		٣	٢٢	٢٣,٤
		٤	٢٤	٢٥,٥

بيّن الجدول رقم (١) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للكلية التي يتبعونها، ويلاحظ أن استجابة كلية المعلمين بالإحساء أعلى، وقد يعود ذلك لوجود الباحثين في الإحساء وسهولة المتابعة والحصول على الاستبانات. وبالنسبة للرتبة العلمية، تشير البيانات إلى أن الأساتذة المساعدين كانوا الأغلبية، ويليهم حملة رتبة الأستاذ المشارك، وهذا أمر منطقي وطبيعي حيث إنّ الحصول على الترقية يتطلب وقتاً وإنتاجية أعلى.

وبالنسبة لسنوات الخبرة، يلاحظ أن غالبية أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بخبرة ٧ سنوات فأكثر. وقد بلغ عددهم (٧٥) عضواً، وبنسبة (٨٧.٧٩٪) وهذا يعكس الكفاءات العلمية التي تتمتع بها كليتا المعلمين. وبالنسبة للجنسية، فإنّ أعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين يشكلون الأغلبية الساحقة، إذ وصل عددهم إلى (٨٢) عضواً، وبنسبة (٨٧.٨٧٪). أي أن المملكة ما تزال بحاجة للكثير من الكوادر الأكاديمية الوطنية.

وأخيراً يشير الجدول إلى توزيع أفراد العينة وفقاً للإنتاج العلمي، حيث إنّ عدد أعضاء هيئة

التدريس الذين نشروا بحثين اثنين بعد الحصول على آخر مؤهل، وصل إلى (٢٩) عضوًا، وبنسبة (٨.٢٩٪). وبذلك فهم يمثلون الأغلبية، يليهم الذين نشروا (٤) أبحاث وعددهم (٢٤) عضوًا، وبنسبة (٥.٢٥٪). وربما كان ذلك الأمر طبيعيًا في ظل الظروف الخاصة بكليات المعلمين قبل ضمها للجامعات السعودية.

### أداة الدراسة

ولبناء الاستبانة بوصفها الأداة التي تعكس أهداف الدراسة، قام الباحثان بالآتي:

- ١- مراجعة الأدبيات والدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة .
- ٢- توزيع (٢٠) نسخة على عدد مائل من أعضاء هيئة التدريس بكلية المعلمين بالأحساء، طلب منهم تحديد أهم خمسة عناصر تؤثر في إنتاجية عضو هيئة التدريس .
- ٣- استرجاع (١٨) نسخة من الإجابات، وبعد فرزها واختيار الإجابات والأفكار الأكثر تكرارًا، ومن ثم إعداد الاستبانة بصورتها الأولية مكوّنة من جزأين: الجزء الأول: يتضمن بيانات أولية: الكلية التي ينتسب إليها عضو هيئة التدريس، الرتبة العلمية، وسنوات الخبرة، والجنسية، والبحوث المنشورة، و الجزء الثاني: يتكون من (٣٨) عبارة تعكس أربعة محاور
- ٤- تحديد إجابات أفراد العينة عن الاستبانة وفق تدرج رباعي (بدرجة عالية، ومتوسطة، ومنخفضة، ولا أوافق) يعكس أوزانًا رقمية (٤-١) درجة على التوالي.

تفسير نتائج الدراسة من خلال توزيع درجة موافقة أفراد العينة على الفئات الآتية:

الموافقة بدرجة عالية	٢٦,٣ - ٠,٤
الموافقة بدرجة متوسطة	٥١,٢ - ٢٥,٣
الموافقة بدرجة منخفضة	٧٦,١ - ٥٠,٢
لا أوافق	٠,١ - ٧٥,١

### صدق الأداة

للتأكد من صدق الاستبانة، طبق الباحثان الصدق الظاهري Face Validity وذلك بعرض الأداة على (١٤) محكمًا من ذوي التخصصات النفسية والتربوية في جامعة الملك فيصل وكلية المعلمين التابعة لها في الأحساء وذلك بهدف التحقق من مدى سلامة العبارات والمحاوِر ومناسبتها لأهداف الدراسة، وفي ضوء استجابات المحكمين عدّلت الأداة لتصبح في صورتها النهائية مكوّنة من (٣٤) عبارة وتشتمل على المحاور الأربعة الآتية:

المحور الأول: العوامل الاجتماعية التي تؤثر في إنتاجية عضو هيئة التدريس (٧) عبارات. المحور الثاني: العوامل الإدارية التي تؤثر في إنتاجية عضو هيئة التدريس (١١) عبارة. المحور الثالث: العوامل الذاتية التي تؤثر في إنتاجية عضو هيئة التدريس (٩) عبارات. المحور الرابع: العوامل التنظيمية التي تؤثر في إنتاجية عضو هيئة التدريس (٧) عبارات.

### ثبات الأداة

للتحقق من ثبات الأداة. تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (٤٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس. وحساب الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach. ويوضح الجدول رقم (٢) أن جميع قيم معاملات ثبات المحاور موجبة إذ تراوحت بين (٠.٧٠) و(٠.٧٩). ومعامل ثبات كلي (٠.٨٩). مما يشير إلى تمتع أداة الدراسة بقدر كاف من الثبات يجعلها صالحة للتطبيق.

الجدول رقم (٢)  
يوضح معامل الثبات (ألفا) (ن=٤٥) للعينة الاستطلاعية

م	المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات
١	العوامل الاجتماعية	٧	٠,٧٦
٢	العوامل الذاتية	٩	٠,٧٠
٣	العوامل الإدارية	١١	٠,٧٩
٤	العوامل التنظيمية	٧	٠,٧٧
	جميع العوامل	٣٤	٠,٨٩

### الأساليب الإحصائية

من خلال تطبيق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- ١- النسب المئوية والتكرارات.
- ٢- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- ٣- اختبار (ت) T.Test .
- ٤- تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA.
- ٥- اختبار شفبه Scheffe.

**عرض النتائج ومناقشتها****عرض نتائج السؤال الرئيس**

نص السؤال الرئيس على: "ما واقع البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي المعلمين (الأحساء، والدمام)؟"  
وللإجابة عن هذا السؤال: تم حساب المتوسطات الحسابية لكل محاور الدراسة وترتيبها تنازلياً على النحو الآتي:

**الجدول رقم (٣)**  
**يوضح ترتيب المتوسط الحسابي كل محور ترتيباً تنازلياً**

الترتيب	المحور	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي
١	العوامل الاجتماعية	٩٤	٣,٤٨
٢	العوامل الإدارية	٩٤	٣,٣١
٣	العوامل التنظيمية	٩٤	٣,٢٩
٤	العوامل الذاتية	٩٤	٣,٢٥

يوضح الجدول رقم (٣) أن درجة الموافقة لدى أعضاء هيئة التدريس بالنسبة للعوامل الثلاثة الأولى تعدّ عالية، إذ احتلت العوامل الاجتماعية المرتبة الأولى تليها العوامل الإدارية، ثم العوامل التنظيمية بمتوسطات حسابية (٣.٤٨، ٣.٣١، ٣.٢٩) على التوالي مما يعكس اتفاق أعضاء هيئة التدريس بكليتي المعلمين حول هذه المشكلة وما تسببه لهم من إحباط يقلل من مستوى نشاطهم البحثي. في حين احتلت العوامل الذاتية المرتبة الأخيرة. وقد تفرّع عن السؤال الرئيس السابق إلى عدة أسئلة ستتم الإجابة عنها في يلي:

**عرض نتائج السؤال الأول**

نص هذا السؤال على: "ما مدى مساهمة العوامل التالية في واقع البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي المعلمين في الأحساء، والدمام: أ- العوامل الاجتماعية، ب- العوامل الذاتية، ج- العوامل الإدارية د- العوامل التنظيمية؟"  
وللإجابة عن السؤال الأول (أ): تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية كما في الجدول الآتي:

الجدول رقم (٤)  
يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات  
أفراد العينة لفقرات المحور الأول (العوامل الاجتماعية)

المتوسط الحسابي	أوافق بدرجة				العبارة	
	لا أوافق	منخفضة	متوسطة	عالية		
٣,١٩	٤	٩	٤٦	٣٥	تكرار	حساسية المجتمع للبحوث ذات الطابع النقدي للمشكلات.
	٤,٣	٩,٦	٤٨,٩	٣٧,٢	%	
٣,٦٥		٧	١٩	٦٨	تكرار	غياب التعاون من القطاع الخاص لتمويل المشروعات البحثية.
		٧,٥	٢٠,٢	٧٢,٣	%	
٣,٦٠		٨	٢٢	٦٤	تكرار	إغفال المجتمع لنتائج البحوث العلمية.
		٨,٥	٢٣,٤	٦٨,١	%	
٣,٤١	٣	٣	٤٠	٤٨	تكرار	سيادة ثقافة اتخاذ القرارات المهمة دون إجراء دراسة علمية.
	٣,٢	٣,٢	٤٢,٦	٥١,١	%	
٣,٦٥	١	٥	٢٠	٦٨	تكرار	الافتقار إلى ثقافة مجتمعية تعي أهمية البحث العلمي في دراسة المشكلات.
	١,١	٥,٣	٢١,٣	٧٢,٣	%	
٣,٥٢	٢	٤	٣٠	٥٨	تكرار	قلة تقدير المجتمع للجهد المبذول في البحوث العلمية.
	٢,١	٤,٣	٣١,٩	٦١,٧	%	
٣,٣٦	٥	٧	٢١	٥١	تكرار	إغفال تميز الناشطين علمياً عن غيرهم.
	٥,٣	٧,٤	٢٣,٠	٥٤,٣	%	
						المتوسط الحسابي العام ٣,٤٨

يبين الجدول رقم (٤) أن استجابات أفراد العينة لفقرات المحور الأول (العوامل الاجتماعية) كانت بدرجة عالية. فقد بلغ المتوسط العام (٤٨.٣) مما يعكس مدى تأثير هذه العوامل في إنتاجية عضو هيئة التدريس. وقد حصلت معظم العبارات (٢. ٥. ٣. ٦. ٤. ٧) على نسبة موافقة عالية وبمتوسطات حسابية تراوحت بين (٦٥.٣ - ٣٦.٣) على التوالي. حيث تصدرت العبارة (٢) "غياب تعاون القطاع الخاص في تمويل المشروعات البحثية" والعبارة (٥) "الافتقار إلى ثقافة مجتمعية تعي أهمية البحث العلمي في دراسة المشكلات" طليعة العوامل الاجتماعية التي لها تأثير في إنتاجية عضو هيئة التدريس. وهذا ربما يعكس غياب التعاون والتواصل بين المؤسسات الأكاديمية والقطاع الخاص في ظل شراكة تقنع الأخير بتمويل المشروعات البحثية التي تعود بالنفع على المجتمع بشكل عام والقطاع الخاص على وجه التحديد. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من الزهراني (١٩٩٧). وكنعان (٢٠٠١). وللإجابة عن السؤال الأول (ب): تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية كما في الجدول الآتي:

الجدول رقم (٥)  
يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات  
أفراد العينة لفقرات المحور الثالث (العوامل الذاتية)

المتوسط الحسابي	أوافق بدرجة				العبارة		
	لا أوافق	منخفضة	متوسطة	عالية			
٣,٢٢	٢	٧	٥٢	٣٣	تكرار	قلة الزملاء المتحمسين لإنجاز بحوث مشتركة.	١٩
	٢,١	٧,٤	٥٥,٣	٣٥,١	%		
٢,٥٩	١٦	٢١	٤٣	١٤	تكرار	ضعف الإعداد البحثي لعضو هيئة التدريس.	٢٠
	١٧	٢٢,٣	٤٥,٧	١٤,٩	%		
٣,٥٧	٢	٤	٢٦	٦٢	تكرار	قلة العائد المادي لعضو هيئة التدريس من البحث العلمي.	٢١
	٢,١	٤,٣	٢٧,٧	٦٦	%		
٣,٤٠	٣	٥	٣٧	٤٩	تكرار	شعور أعضاء هيئة التدريس في الكلية بأنهم مدرسون في المقام الأول.	٢٢
	٢,٢	٥,٣	٣٩,٤	٥٢,١	%		
٣,٥٢	٣	٩	١٨	٦٤	تكرار	قلة الوقت المتاح للبحث العلمي مقارنة بوقت التدريس.	٢٣
	٢,٢	٩,٦	١٩,١	٦٨,١	%		
٣,٠٣	٧	١٦	٣٨	٣٣	تكرار	انخفاض الاستعداد النفسي تجاه الانتاج العلمي.	٢٤
	٧,٤	١٧	٤٠,٤	٣٥,١	%		
٣,١٨	٨	٧	٣٩	٤٠	تكرار	كثرة الأعباء والالتزامات الشخصية.	٢٥
	٨,٥	٧,٤	٤١,٥	٤٢,٦	%		
٣,٣٠	٥	٥	٤١	٤٣	تكرار	التركيز على البحوث النظرية دون البحوث التطبيقية.	٢٦
	٥,٣	٥,٣	٤٣,٦	٤٥,٧	%		
٣,٣٩	٣	٩	٣٠	٥٢	تكرار	إغفال الكلية أولوية البحث العلمي.	٢٧
	٢,٢	٩,٦	٣١,٩	٥٥,٣	%		
المتوسط الحسابي العام ٢,٢٥							

يوضح الجدول رقم (٥) أن استجابات أفراد العينة لفقرات المحور الثالث (العوامل الذاتية) كانت بدرجة متوسطة. فقد بلغ المتوسط العام (٢٥,٣) مما يفسر مدى تأثير هذه العوامل في إنتاجية عضو هيئة التدريس. وقد حصلت العبارات (٢١, ٢٣, ٢٢, ٢٧, ٢٦) على نسبة موافقة عالية وبتوسطات حسابية تراوحت بين (٥٧,٣ - ٣٠,٣) على التوالي. حيث تصدرت العبارة (٢١) «قلة العائد المادي لعضو هيئة التدريس من البحث العلمي» المرتبة الأولى. والعبارة (٢٦) «التركيز على البحوث النظرية دون البحوث التطبيقية» المرتبة الخامسة وبنسبة موافقة عالية وبتوسطات حسابية عالية تعكس تأثير العوامل الذاتية في إنتاجية عضو هيئة التدريس. وهذا قد يعكس قناعات الأعضاء بعدم وجود جدوى اقتصادية مادية من البحث العلمي بحيث تدفعهم لمضاعفة إنتاجهم العلمي مقابل ما ينفق من وقت وجهد ومال. في حين حصلت بقية عبارات المحور الثالث (١٩, ٢٥, ٢٤, ٢٠) على نسبة موافقة متوسطة



وبمتوسطات حسابية تراوحت بين (٢٣,٣ - ٥٩,٢) على التوالي. بدءاً بالعبارة (١٩) "قلة الزملاء المتحمسين لإخجاز بحوث مشتركة." وحتى العبارة (٢٠) "ضعف الإعداد البحثي لعضو هيئة التدريس." وهذا ربما يفسر الافتقار إلى بيئة أكاديمية مشجعة تدفع أعضاء هيئة التدريس للتعاون البحثي بما يحقق أهدافهم وطموحاتهم. وتتشابه هذه النتيجة مع دراسة كل من المقدادي (١٩٩٨)، وكنعان (٢٠٠١)، وكاظم والجمالي (٢٠٠٤). ودراسة الفريح والشايجي (٢٠٠٥). وللإجابة عن السؤال الأول (ج): تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية كما في الجدول الآتي:

الجدول رقم (٦)  
يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات  
أفراد العينة لفقرات المحور الثاني (العوامل الإدارية)

المتوسط الحسابي	أوافق بدرجة				العبارة		
	لا أوافق	منخفضة	متوسطة	عالية			
٣,٠٩	٤	١٣	٤٨	٢٩	تكرار	إهمال دور مركز البحوث التربوية بالكلية لدراسة مشكلات المجتمع.	٨
	٤,٣	١٣,٨	٥١,١	٣٠,٩	%		
٣,٢٩	٦	٧	٢٥	٤٦	تكرار	غياب التعاون بين الكلية وقطاعات المجتمع لتقديم الكلية الخدمات البحثية.	٩
	٦,٤	٧,٤	٣٧,٢	٤٨,٩	%		
٣,٢٨	٤	١٣	٢٠	٤٧	تكرار	الافتقار إلى الجو الأكاديمي الملائم داخل الكلية.	١٠
	٤,٣	١٣,٨	٣١,٩	٥٠	%		
٣,٤٢	٢	٨	٢٢	٥٢	تكرار	افتقاد الآليات لتشجيع عضو هيئة التدريس المتميز بحثياً.	١١
	٢,١	٨,٥	٣٤	٥٥,٣	%		
٣,٠٦	١٠	١٧	٢٤	٤٣	تكرار	غياب شبكة اتصال تربط الباحث بمصادر المعلومات.	١٢
	١٠,٦	١٨,١	٢٥,٥	٤٥,٧	%		
٣,٤٩	٤	٥	٢٦	٥٩	تكرار	قلة توفير الدعم والسهيلات اللازمة للباحث من قبل الكلية.	١٣
	٤,٣	٥,٣	٢٧,٧	٦٢,٨	%		
٣,٤٤	٢	٨	٢١	٥٣	تكرار	افتقار الكلية لخطة بحثية تبنى المشكلات المرتبطة بعناصر العملية التعليمية.	١٤
	٢,١	٨,٥	٢٣	٥٦,٤	%		
٢,٩٧	١٤	٩	٣٧	٣٤	تكرار	تكليف عضو هيئة التدريس بتدريس مواد قد لا تكون ضمن تخصصه.	١٥
	١٤,٩	٩,٦	٣٩,٤	٣٦,٢	%		
٣,٤٧	٢	١١	٢٢	٥٩	تكرار	الافتقار إلى مكتبة مهيأة تعين عضو هيئة التدريس على إجراء بحوثه.	١٦
	٢,١	١١,٧	٢٣,٤	٦٢,٨	%		
٣,٣٠	٣	١٠	٢٧	٤٤	تكرار	تقصير مركز البحوث في تنشيط حركة البحث العلمي.	١٧
	٣,٢	١٠,٦	٣٩,٤	٤٦,٨	%		
٣,٦٠	١	٧	٢١	٦٥	تكرار	افتقار الكلية إلى المكافآت الخاصة بالأبحاث المتميزة.	١٨
	١,١	٧,٤	٢٢,٣	٥٩,١	%		
المتوسط الحسابي العام ٣,٢١							

بشير الجدول رقم (٦) إلى أن استجابات أفراد العينة لفقرات المحور الثاني (العوامل الإدارية) كانت بدرجة عالية، فقد بلغ المتوسط العام (٣١.٣) مما يعكس مدى تأثير هذه العوامل في إنتاجية عضو هيئة التدريس. وقد حصلت العبارات (١٨، ١٣، ١٦، ١٤، ١٧) على نسبة موافقة عالية وبمتوسطات حسابية تراوحت بين (٦٠.٣ - ٣٠.٣) على التوالي، حيث تصدرت العبارة (١٨) «افتقار الكلية إلى المكافآت الخاصة بالأبحاث المتميزة» المرتبة الأولى، والعبارة «تقشير مركز البحوث في تنشيط حركة البحث العلمي» المرتبة السادسة وبنسبة موافقة عالية وبمتوسطات حسابية عالية تعكس تأثير العوامل الإدارية في إنتاجية عضو هيئة التدريس، وهذا قد يفسر نظرة الكادر الإداري القاصرة لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين كون مهامهم الرئيسية تتمحور حول التدريس دون الاهتمام بالضرورة بالنشاط البحثي لديهم ودعمه وتوفير الإمكانيات اللازمة كما هو الحال في العديد من المؤسسات الأكاديمية الأخرى. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من كاظم والجمالي (٢٠٠٤)، والفريح والشايحي (٢٠٠٥)، ودراسة المجيدل (٢٠٠٦). وللإجابة عن السؤال الأول (د): تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية كما في الجدول الآتي:

**الجدول رقم (٧)**  
**يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة لفقرات المحور الرابع (العوامل التنظيمية)**

المتوسط الحسابي	أوافق بدرجة				العبارة		
	لا أوافق	منخفضة	متوسطة	عالية			
٣,٢٢	٦	١١	٢٤	٥٣	تكرار	٢٨	ثبات راتب المتعاقد على رتبة استاذ مساعد بصرف النظر عن الترقى إلى رتبة علمية أعلى.
	٦,٤	١١,٧	٢٥,٥	٥٦,٤	%		
٣,١١	٧	١٣	٣٧	٣٧	تكرار	٢٩	الشعور بعدم الاستقرار الوظيفي.
	٤,٧	١٣,٨	٣٩,٤	٣٩,٤	%		
٣,٤٠	٧	٩	١٧	٦١	تكرار	٣٠	غياب الفرص المتاحة للحضور أو المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية.
	٤,٧	٩,٦	١٨,١	٦٤,٩	%		
٣,٥٩	٤	٧	١٣	٧٠	تكرار	٣١	غياب برامج دراسات عليا يحد من دافعية أعضاء هيئة التدريس للبحث العلمي.
	٤,٣	٤,٧	١٣,٨	٧٤,٥	%		
٣,٠٦	١٢	١٤	٢٤	٤٤	تكرار	٣٢	بعد الكلية عن مقر السكن مما يشكل إجهاداً وهدراً للوقت.
	١٢,٨	١٤,٩	٢٥,٥	٤٦,٨	%		
٣,٣٧	٣	١٣	٢٤	٥٤	تكرار	٣٣	صعوبة إجراءات الترقية مما يحد من دافعية عضو هيئة التدريس للبحث العلمي.
	٣,٢	١٣,٨	٢٥,٥	٥٧,٤	%		
٣,١٨	٦	١٥	٢٩	٤٤	تكرار	٣٤	غياب حاجة كليات المعلمين إلى عضو هيئة تدريس برتبة أعلى من أستاذ مساعد.
	٦,٤	١٦	٣٠,٩	٤٦,٨	%		
المتوسط الحسابي العام ٣,٢٩							

بيّن الجدول رقم (٧) مدى استجابات أفراد العينة لفقرات المحور الرابع (العوامل التنظيمية) كانت بدرجة عالية، فقد بلغ المتوسط العام (٢٩.٣) مما يترجم مدى تأثير هذه العوامل في إنتاجية عضو هيئة التدريس. وقد حصلت العبارات (٣١، ٣٠، ٣٣، ٢٨) على نسبة موافقة عالية وممتوسطات حسابية تراوحت بين (٥٩.٣ - ٣٢.٣) على التوالي، حيث تصدرت العبارة (٣١) "غياب برامج دراسات عليا يحد من دافعية أعضاء هيئة التدريس للبحث العلمي" المرتبة الأولى، والعبارة "ثبات راتب المتعاقد على رتبة أستاذ مساعد بصرف النظر عن الترقية إلى رتبة علمية" في المرتبة الرابعة بنسبة موافقة عالية وممتوسطات حسابية عالية تعكس تأثير العوامل التنظيمية في إنتاجية عضو هيئة التدريس، وهذا رتباً يفسّر عدم مواكبة بعض الإجراءات واللوائح التنظيمية لواقع ومعطيات عضو هيئة التدريس في كليات المعلمين التي أصبحت امتداداً حقيقياً لمؤسسات التعليم العالي في المملكة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من المقدادي (١٩٩٨)، كاظم والجمالي (٢٠٠٤).

### عرض نتائج السؤال الثاني

أ- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير الكلية؟

وللإجابة عن السؤال الثاني (أ): تم استخدام اختبار (T. test) لدلالة الفروق وفقاً لمتغير الدراسة المستقل "الكلية" كما في الجدول الآتي:

#### الجدول رقم (٨)

يوضح نتائج تحليل (t) للتعرف على دلالة الفروق بين محاور الدراسة وفقاً للكلية:

المحور	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (t)	مستوى الدلالة
العوامل الاجتماعية	كلية المعلمين بالإحساء	٥٦	٣,٤٥٦٦	٠,٤٢٦٧٧	٩٢	-٠,٨٨٢	٠,٣٨٠
	كلية المعلمين بالدمام	٣٨	٣,٥٢٦٣	٠,٣٢٧٢٥			
العوامل الذاتية	كلية المعلمين بالإحساء	٥٦	٣,١٧٤٦	٠,٤٤٥٨٩	٩٢	-١,٩١٧	٠,٠٥٨
	كلية المعلمين بالدمام	٣٨	٣,٣٥٣٨	٠,٤٤٢٨٢			
العوامل الإدارية	كلية المعلمين بالإحساء	٥٦	٣,٢٩٠٦	٠,٤٤٦١٨	٩٢	-٠,٤٤١	٠,٦٦٠
	كلية المعلمين بالدمام	٣٨	٣,٣٣٤٩	٠,٥٢٢٤٩			
العوامل التنظيمية	كلية المعلمين بالإحساء	٥٦	٣,٣٢٩١	٠,٥٤٠٨٦	٩٢	٠,٨٦٥	٠,٣٨٩
	كلية المعلمين بالدمام	٣٨	٣,٣٢٣١	٠,٥٠٨٥٣			

يشير الجدول (٨) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين محاور الدراسة حسب متغير

الكلية، وهذا ربما يؤكد على أن هناك اتفاقاً على استجابات أفراد العينة في كلا الكليتين نحو العوامل الاجتماعية، والإدارية، والتنظيمية. ومع ذلك، لم يجد الباحثان في نتائج الدراسات السابقة ما يشبه هذه النتيجة أو يختلف عنها.

ب- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير الرتبة العلمية؟

وللإجابة عن السؤال الثاني (ب) : استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق One Way ANOVA وفقاً لمتغير الدراسة المستقل " الرتبة العلمية " كما في الجدول الآتي:

الجدول رقم (٩)  
يوضح نتائج تحليل التباين ANOVA لدلالة الفروق في  
محاور الدراسة وفقاً للرتبة العلمية

المحور	الرتبة العلمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق Scheffe*
العوامل الاجتماعية	أستاذ مساعد	٣,٤٥٧١	٠,٤٠٤٥٠	٠,٩٠٤	٠,٤٠٩	لا يوجد
	أستاذ مشارك	٣,٥٢٣٨	٠,٤١٠٠٣			
	أستاذ	٣,٦٣٤٩	٠,٢٢٧١٣			
العوامل الذاتية	أستاذ مساعد	٣,٢٢٢٢	٠,٤٥٣٦١	٠,٤١٧	٠,٦٦٠	لا يوجد
	أستاذ مشارك	٣,٣١١١	٠,٤٦٤٢٤			
	أستاذ	٣,٣٢٣٢	٠,٤٣٧٤٤			
العوامل الإدارية	أستاذ مساعد	٣,٢٦١٠	٠,٥٠٧٢١	١,٣٩٨	٠,٢٥٢	لا يوجد
	أستاذ مشارك	٣,٤٣٠٢	٠,٤٠٤٣٣			
	أستاذ	٣,٤٧٤٧	٠,٢٣٠٧٨			
العوامل التنظيمية	أستاذ مساعد	٣,٢٧٧٦	٠,٤٨٠٢٤	٠,٥٣٢	٠,٥٨٩	لا يوجد
	أستاذ مشارك	٣,٢٧٧٦	٠,٧٩٦٢٥			
	أستاذ	٣,٤٦٠٢	٠,٣٠٩٥٢			

يتضح من الجدول رقم (٩) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين محاور الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية . مما يدل على أن جميع أفراد العينة يتفوقون في استجاباتهم نحو العوامل المحددة في محاور الدراسة بصرف النظر عن رتبهم العلمية التي يحملونها. وهذه النتيجة تتفق جزئياً مع نتائج دراسة المجيدل (١٩٩٩). وأبو سمرة وآخرين (٢٠٠٣). كما تتشابه جزئياً مع نتائج دراسة زاهر (١٩٩٥). و الزهراني (١٩٩٧).

ج- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة؟

وللإجابة عن السؤال الثاني (ج) : استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق One Way Anova وفقاً لتغير الدراسة المستقل "سنوات الخبرة" كما في الجدول الآتي:

### الجدول رقم (١٠)

يوضح نتائج تحليل التباين Anova لدلالة الفروق في محاور الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة

المحور	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق Scheffe*
العوامل الاجتماعية	٣.١ سنوات	٣,٤٨٩٨	٠,٣٩٥٧٤	٠,١٧٨	٠,٨٢٧	لا يوجد
	٦.٤ سنوات	٣,٥٤٧٦	٠,٥٤٠٨٥			
	٧ سنوات فأكثر	٣,٤٧٤٣	٠,٣٧٧٣٥			
العوامل الذاتية	٣.١ سنوات	٣,٣٨١٠	٠,٢٥٥٤٥	٠,٩٤٨	٠,٣٩١	لا يوجد
	٦.٤ سنوات	٣,٣٧٠٤	٠,٤٢٤٦٤			
	٧ سنوات فأكثر	٣,٢١٤٨	٠,٤٦٧٢٦			
العوامل الإدارية	٣.١ سنوات	٣,٢٣٣٨	٠,٤٢٢٦٩	٠,٠٩٢	٠,٩١٢	لا يوجد
	٦.٤ سنوات	٣,٣١٠٦	٠,٧١٤٢٠			
	٧ سنوات فأكثر	٣,٢١٥٢	٠,٤٤٠٦٦			
العوامل التنظيمية	٣.١ سنوات	٣,٤٦٩٤	٠,١٣٥٨٨	١,٠٢١	٠,٣٦٤	لا يوجد
	٦.٤ سنوات	٣,٤٢٨٦	٠,٦٥٨٨٩			
	٧ سنوات فأكثر	٣,٢٥١٤	٠,٥٢٥٠٧			

يبين الجدول رقم (١٠) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين محاور الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة . مما يدل على أن جميع أفراد العينة يتفقون في استجاباتهم نحو العوامل المحددة في محاور الدراسة بصرف النظر عن سنوات خبرتهم. وهذا ربما يعود للتأثير الكبير لعوامل المحاور المحددة. وانعكاسها السلبي على الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس بصرف النظر عن سنوات الخبرة. وتشابه هذه النتيجة جزئياً مع نتائج دراسة المقادي (١٩٩٨). والمجيدل (١٩٩٩). وأبو سمرة وآخرين (٢٠٠٣). وتختلف عن نتائج دراسة الزهراني (١٩٩٧). وأبو سمرة وآخرين (٢٠٠٣). المجيدل (٢٠٠٦).

د- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير الجنسية؟

وللإجابة عن السؤال الثاني (د): تم استخدام اختبار (T. test) لدلالة الفروق وفقاً لتغير الدراسة المستقل "الجنسية" كما في الجدول الآتي:

## الجدول رقم (١١)

يوضح نتائج تحليل (t) للتعرف على دلالة الفروق بين محاور الدراسة وفقاً للجنسية:

المحور	الجنسية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (t)	مستوى الدلالة
العوامل الاجتماعية	سعودي	١٢	٣,٥٩٥٢	٠,٢٣٤٦١	٢٢,٣٧٢	١,٥٥٥	٠,١٤٣
	غ. سعودي	٨٢	٣,٤٦٨٦	٠,٤٠٩١٩			
العوامل الذاتية	سعودي	١٢	٣,٤٧٢٢	٠,٢٧٦٧٧	٢١,٣٧٧	٢,٧٢١	٠,٠١٣
	غ. سعودي	٨٢	٣,٢١٤١	٠,٤٦٣١٨			
العوامل الإدارية	سعودي	١٢	٣,٤٥٤٥	٠,٣٨٩٥٧	٩٢	١,١٣٩	٠,٢٥٨
	غ. سعودي	٨٢	٣,٢٨٧١	٠,٤٨٦٠٠			
العوامل التنظيمية	سعودي	١٢	٣,٢٦١٩	٠,٣٥٤٣٢	٩٢	-٠,١٩٩	٠,٨٤٣
	غ. سعودي	٨٢	٣,٢٩٤٤	٠,٥٤٩٥٦			

يوضح الجدول رقم (١١) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين محاور الدراسة حسب متغير الجنسية عدا بعض الفروق في محور العوامل الذاتية، وهذا ربما يؤكد على أن هناك شبه اتفاق في استجابات أفراد العينة في كلا الكليتين نحو العوامل الاجتماعية، والإدارية، والتنظيمية. في حين وجدت فروق دالة إحصائية في العوامل الذاتية لصالح أعضاء هيئة التدريس السعوديين. وهذا ربما يعود لعوامل كثيرة أبرزها أن عضو هيئة التدريس السعودي يحصل على المكافأة المالية المرتبطة بترقيته من رتبة إلى أخرى. في حين لا يتأثر دخل غير السعودي بصرف النظر عن الرتبة التي قد يحصل عليها. هذا فضلاً عن الاستقرار النفسي الذي يتمتع به عضو هيئة التدريس السعودي وفرص حضور المؤتمرات والمشاركة فيها ويختلف الوضع مع غير السعودي حيث إن عقده لمدة عام قابل للتجديد كما أنَّ فرص حضوره أو مشاركته في المؤتمرات الخارجية محدودة. وإنَّ تمتَّ فعلاً ما تكون على نفقته الخاصة.

هـ- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير البحوث العلمية المنشورة؟

وللإجابة عن السؤال الثاني (هـ) : استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق One Way ANOVA وفقاً لتغير الدراسة المستقل "البحوث العلمية المنشورة" كما في الجدول الآتي:

الجدول رقم (١٢)  
يوضح نتائج تحليل التباين Anova لدلالة الفروق في محاور الدراسة  
وفقاً للبحوث العلمية المنشورة

المحور	البحوث المنشورة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق Scheffe*
العوامل الاجتماعية	١	٣,٥٤٢٩	٠,٢٩١٦٧	٠,٢٢٨	٠,٨٧٧	لا يوجد
	٢	٣,٤٥٩٢	٠,٣٨٣٦٤			
	٣	٣,٤٥٤٥	٠,٤٧٢٠٣			
	٤	٣,٤٩٤٠	٠,٤١٤٨٥			
العوامل الذاتية	١	٣,٢٢٣٣	٠,٤٤٥٧٦	٠,٣٠٦	٠,٨٢١	لا يوجد
	٢	٣,٢٩٧٦	٠,٣٧٥٣٤			
	٣	٣,٢٦٧٧	٠,٤٢٤٦٣			
	٤	٣,١٨٠٦	٠,٥٥٨٧٥			
العوامل الإدارية	١	٣,٢٠٤٥	٠,٥٤٧٧٤	٠,٩١٢	٠,٤٣٩	لا يوجد
	٢	٣,٣٧٦٦	٠,٤٤١٠٢			
	٣	٣,٢٣١٤	٠,٤٧٥٠٦			
	٤	٣,٣٨٦٤	٠,٤٥٥٩٣			
العوامل التنظيمية	١	٣,٢٧٨٦	٠,٣٦٣٤٠	٠,٢٨٣	٠,٨٢٨	لا يوجد
	٢	٣,٣٦٢٢	٠,٤٤٧٥٢			
	٣	٣,٢٢٧٣	٠,٥٢٢٨٧			
	٤	٣,٢٧٣٨	٠,٧٢٠٩٨			

يلاحظ من الجدول رقم (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين محاور الدراسة تعزى إلى متغير البحوث العلمية المنشورة، مما يدل في أن جميع أفراد العينة في الكليتين يتفوقون في استجاباتهم نحو تأثير العوامل المحددة في محاور الدراسة على البحوث المنشورة، وهذا ربما يترجم المعاناة الحقيقية لأعضاء هيئة التدريس في كلا الكليتين. وهذه النتيجة تختلف عن نتائج دراسة زاهر (١٩٩٥)، والزهراني (١٩٩٧). وهذا الاختلاف قد يعود لخصوصية الظروف السائدة في كليتي المعلمين عن تلك الخاصة في الجامعات الخليجية كما في دراسة زاهر، أو المتعلقة بعضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى كما في الزهراني حيث الجو الأكاديمي السائد، والإمكانات المتاحة وغيرها.

### الاستنتاجات

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يلاحظ موافقة أفراد العينة بدرجة عالية على أن العوامل الاجتماعية تليها العوامل الإدارية، ثم العوامل التنظيمية تسبب لهم إحباطاً

يقل من مستوى نشاطهم البحثي بمتوسطات حسابية (٣,٤٨، ٣,٣١، ٣,٢٩) على التوالي. كما بيّنت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين محاور الدراسة وفقاً لمتغير الكلية، والرتبة العلمية، وسنوات الخبرة، والبحوث العلمية المنشورة. بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنسية عدا محور العوامل الذاتية. وهذه النتائج تؤكد على ضرورة الاهتمام بالبحث العلمي وأعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكليات وغيرها وتوفير الإمكانيات اللازمة للارتقاء بمستوى أداؤهم بما ينعكس على مستوى مخرجات العملية التعليمية. سيما أن هذه الكليات قد أصبحت ضمن نسيج المؤسسات الأكاديمية التي أنضمت إليها.

### التوصيات

من خلال ما تقدم، يوصي الباحثان بما يأتي:

- ١- المبادرة إلى نشر وتعزيز الوعي وبث روح التعاون بين المؤسسات الأكاديمية (كليات المعلمين) والقطاع الخاص من خلال التركيز على البحوث التطبيقية التي تربط النظرية بالواقع والتعاون والتنسيق مع الغرف التجارية والجهات ذات العلاقة في إطار اللقاءات والندوات وورش العمل بهدف إيجاد شراكة حقيقية تفضي إلى إقناع القطاع الخاص بتمويل المشروعات البحثية التي تعود بالنفع والفائدة على الجميع.
- ٢- نشر ثقافة الوعي بأهمية البحث العلمي لدى الطلاب، والمجتمع على حد سواء من خلال وسائل الاتصال المختلفة، ومن خلال ممارسة أساليب البحث العلمي بشكل عملي في المناهج الجامعية حتى يعتاد الطالب عليها ويدرك أهميتها كون اتخاذ القرارات الاستراتيجية والمهمة لدى الدول والمؤسسات لا تتم دون الاستعانة بنتائج الأبحاث العلمية.
- ٣- أهمية وعي وإدراك الجهات الإدارية في كليات المعلمين والجهات المعنية بدور النشاط البحثي في العملية التعليمية لأعضاء هيئة التدريس وضرورة سرعة استجابتها بتسهيل الإجراءات وتوفير الموارد اللازمة لدعم النشاط البحثي بما يثري العملية التعليمية وذلك من خلال عقد المؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية المرتبطة بذلك.
- ٤- ضرورة إعادة النظر في اللوائح والتنظيمات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، وبخاصة التعاقدون منهم من خلال توفير البيئة العلمية الملائمة التي تشمل الشعور بالاستقرار الوظيفي وتؤمن الحوافز اللازمة التي تساعد على مضاعفة إنتاجهم العلمي وتشكل عوامل جذب للكفاءات المتميزة منهم بما يضمن الارتقاء بمستوى مخرجات العملية التعليمية.



- ٥- أهمية إدراك عضو هيئة التدريس لقيمة البحث العلمي وأن تميّزه في نشاطه التدريسي قائم على مدى ما ينجزه من أبحاث علمية تعمق من فهمه، وإدراكه المعرفي، وتعزز من مكانته العلمية، وتوفير الوقت الكافي لعضو هيئة التدريس لتمكينه من إجراء وكتابة البحوث.
- ٦- المبادرة برفع المخصصات والحوافز الخاصة بأنشطة البحث العلمي وربطها بالموضوعات التي تلامس قضايا التنمية البشرية في إطار معايير موضوعية معلومة للجميع.
- ٧- العمل على تفعيل دور مراكز البحث العلمي وإعداد قاعدة من الباحثين ومساعدتي الباحثين في التخصصات النظرية والعلمية التطبيقية بما يخدم مختلف قطاعات التنمية.
- ٨- تقويم وتقدير عضو هيئة التدريس، بعد منحه حقوقه اللازمة، وفقاً لنشاطه التدريسي المتميز، وعطائه البحثي المتجدد، وخدمة المجتمع التي يرنو للمشاركة فيها.
- ٩- توفير شبكة اتصالات عالمية تسهّل الوصول إلى مصادر المعلومات بأقل تكلفة وجهد.
- ١٠- وضع خطط بحثية قصيرة الأمد، وطويلة الأمد لدراسة المشكلات التعليمية ووضع الحلول الملائمة لها.
- ١١- التشجيع على الحضور والاشتراك في الندوات العالمية لتبادل الخبرات مع الآخرين، والاطلاع على أحدث الأساليب البحثية العالمية ونقلها وتطبيقها في العالم العربي.

## المراجع

- أبوسمرة، محمود أحمد، وقرنيع، قمر الدين، وجبر، أحمد فهيم (٢٠٠٣). المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، عمان: مجلة اتحاد الجامعات العربية، (٤٢)، ٢٤١-٢٩١.
- أحمد، شكري سيد (٢٠٠٣). تطبيقات مبادئ الإحصاء في المجال التربوي والنفسي (ط٣). القاهرة: مكتبة الجامعة.
- الزهراني، سعد عبد الله بردي (١٩٩٧). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى: واقعها وأبرز عوائقها. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، جامعة الملك سعود، (١)٩، ٣٣-٨٤.
- زاهر، ضياء الدين (١٩٩٥). تقويم أداء الأستاذ الجامعي: الأداء البحثي كنموذج. مجلة مستقبل التربية العربية، القاهرة، (٣)، ٣٩-٦٨.
- العاني، زياد سعيد (٢٠٠٨). الجامعات العربية وأرقى جامعات العالم: دراسة لواقع التعليم العالي والبحث العلمي في الجامعات العربية، تم الاسترجاع في ٢٠٠٨/٢٢/٤ من موقع <http://www.informatics.gov.sa/modules.php?name=Sections&op=printpage&article=165>

العساف، صالح بن حمد (٢٠٠٣). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية (ط٣). الرياض: مكتبة العبيكان.

غليون، برهان (٢٠٠٤). العرب وخطّي المعرفة. التقرير الثاني للأمم المتحدة عن التنمية الإنسانية في المنطقة العربية. تم الاسترجاع في ١٢/٧/٢٠٠٨ من موقع: www.aljazeera.net.

الفريح، سعاد عبد العزيز، والشايحي، عبد الرزاق خليفة (٢٠٠٥) المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية بجامعة الكويت في المشروعات الممولة للبحث العلمي. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية. (١١٩)، (١١-٦٩).

كاظم، على مهدي، والجمالي، فوزية بنت عبد الباقي (٢٠٠٤). معوقات البحث العلمي في جامعة السلطان قابوس ومقترحات حلها. المجلة العربية للتربية. (١)٢٤، (٤٥-٨٤).

كلية المعلمين (١٤٢٧). منشور بأعضاء هيئة التدريس بكلية المعلمين في الدمام، الدمام: المؤلف.

كنعان، أحمد علي (٢٠٠١). البحث العلمي في كليات التربية بالجامعات العربية ووسائل تطويره. مجلة اتحاد الجامعات العربية. (٣٨)، (٥-٦٩).

المجيدل، عبد الله (١٩٩٩). المشكلات الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق. مجلة جامعة دمشق. (٣)١٥، (٤٣-٩١).

المجيدل، عبد الله شملت (٢٠٠٦). دراسة مقارنة لمعوقات البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة (بحث ميداني). مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية. (١٢٣)، (١٣٩-١٩٢).

المقادي، محمود حامد حسين (١٩٩٨). المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك، عمان. مجلة اتحاد الجامعات العربية. (٣٣)، (٥-٤٧).

ياقوت، محمد مسعد (٢٠٠٥). البحث العلمي العربي: معوقات وخطّيات. ٣-١ مجلة الجزيرة.

عدد ١٣٣. تم الاسترجاع في ٧/٤/٢٠٠٨ من موقع: <http://www.al-jazirah.com/culture/12092005/fadaat8.htm>

Karlsson, J. (2007). Service as collaboration: an integrated process in teaching and research. a response to green bank. **Teaching in Higher Education**, 12(2), 281-287.

Khaled, A., A. (2001). **The Relationships Between Teaching and Research as Experienced by Faculty Members at a Midwestern University**. Ed.D Unpublished dissertation, Ball State University, Indiana, United States.

Maynard, D. C. & Joseph, T. A. (2008). Are all part-time faculty underemployed? the influence of faculty status preference on satisfaction and commitment. **Higher Education: The International Journal of Higher Education and Educational Planning**, 55(2), 139-154.

- Prosser, M. Martin, E. Trigwell, K. Ramsden, P. & Middleton, H. (2008). University academics' experience of research and its relationship to their experience of teaching: **Instructional Science: An International Journal of the Learning Sciences**, **36**(1), 3-16.
- Pulley, J. L. (11-25-2005). Carnegie overhauls its classification system: changes expand traditional categories of colleges and universities, **Chronicle of Higher Education**, Retrieved on 7-10-2008 from <http://chronicle.com/free/v52/i14/14a03902.htm>
- Reybold, L (2008). The social and political structuring of faculty ethicality in education. **Innovative Higher Education**, **32**(5), 279-295.
- Tien, F. (2008). What kind of faculty are motivated to perform research by the desire for promotion?. **Higher Education: The International Journal of Higher Education and Educational Planning**, **55**(1), 17-32 .
-