



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

جامعة الباحة

كلية التربية

قسم الإدارة والتخطيط التربوي

دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي

إعداد الطالب

فهد بن أحمد بن جمعان غنيم

إشراف الدكتور

عبد الرحمن بن هشلول عبد الله المنتشري

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك - كلية التربية - جامعة الباحة

رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة ماجستير التربية في القيادة التربوية

الفصل الدراسي الثالث

للعام الجامعي 1444 / 2023

إجازة رسالة علمية في صيغتها النهائية بعد إجراء التعديلات

بيانات الطالب

الاسم:	فهد أحمد جمعان غنيم
الرقم الجامعي:	442021020
الكلية:	التربية
القسم:	الإدارة والتخطيط التربوي
الدرجة العلمية:	ماجستير التربية في القيادة التربوية
السنة:	1444هـ - 2023م

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد: فبناءً على توصية اللجنة المكونة لمناقشة الرسالة العلمية والمشكلة بقرار مجلس الدراسات العليا رقم (13) وتاريخ 1444/07/03هـ، والتي تمت مناقشتها بتاريخ 1444/08/23هـ بقبول الرسالة بعد إجراء التعديلات المطلوبة، وحيث تم عمل اللازم؛ فإن اللجنة توصي بإجازة الرسالة في صيغتها النهائية المرفقة.

والله الموفق ، ، ،

دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحث العلمي
في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي

عنوان الرسالة
كاملاً:

أعضاء اللجنة

	أستاذ مشارك بقسم الإدارة والتخطيط التربوي - كلية التربية - جامعة الباحة	د. عبدالرحمن هشلول المنتشري	المشرف على الرسالة:
	أستاذ بقسم الإدارة والتخطيط التربوي - كلية التربية - جامعة الباحة	أ.د. شريف محمد محمد شريف	المناقش الداخلي:
	أستاذ بقسم التربية وعلم النفس - كلية التربية - جامعة الباحة	أ.د. فهد محمد عبدالمحسن الحارثي	المناقش الخارجي:
	أستاذ مشارك ورئيس قسم الإدارة والتخطيط التربوي	د. عبدالرحمن هشلول المنتشري	مصادقة رئيس القسم:



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إقرار

أقر أنا الطالب/ فهد بن أحمد بن جمعان غنيم، بأن كتابة هذه الرسالة هو من عملي، في قسم الإدارة والتخطيط التربوي بكلية التربية، وأن هذه الرسالة لم يتم أخذ أي جزء منها بصورة غير صحيحة؛ والتي قد تعد انتهاكاً، وأتعهد رسمياً أنه لم يتم تقديم أي جزء من هذه الرسالة في أي مكان آخر لمنح الدرجة العلمية.

الاسم: فهد بن أحمد بن جمعان غنيم

الرقم الجامعي: 442021020

التاريخ: 2023/ 3 /19 م

التوقيع: 

DECLARATION

I hereby declare that I am the author of this thesis in the department of Administration and Educational planning faculty of education at Al Baha University and that the work of this thesis has been done by myself, and no part has been reproduced illegally which can be considered as plagiarism and that it has not previously been accepted for any other degree.

Name of Student: Fahd bin Ahmed bin Jamaan Ghoneim

Enrolment Number: 442021020

Date: 19/ 3 /2023

Signature:



الإهداء

إلى والديّ حفظهما الله وأمدهما بالصحة والعافية..

إلى إخواني وأخواتي..

إلى زوجتي وأبنائي..

إلى كل من وقف خلف هذا العمل بالتشجيع، أو النصح، أو توفير المعلومة، أو إبداء الرأي..

إلى كل من يمكنه الاستفادة من هذه الدراسة..

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل

سائلاً المولى أن يكون شاهداً لي لا عليّ

الباحث

شكر وتقدير

الحمد لله وحده، والصلاة والسلام على من لا نبي بعده، وعلى آله وصحبه، ومن اتبعه واهتدى بهديه، وبعد، فإن أول شكري وأعظمه أخص به ربي سبحانه، على جميل امتنانه وعطائه، فله الشكر سبحانه أولاً وآخرأ على أن جعلني له عبداً، وأكرمني باتباع دين الهدى، وتفضل عليّ بإتمام هذه الدراسة، فأحمده سبحانه حمداً كثيراً.

ثم إن من لا يشكر الناس لا يشكر الله، لذلك أتوجه بخالص شكري وامتناني لجامعة الباحة ممثلة في معالي رئيسها الأستاذ الدكتور/ عبد الله بن يحيى الحسين، ووكلائها الأفاضل، وكلية التربية ممثلة في سعادة عميدها الدكتور/ صالح بن أحمد دخيخ، كما أخص بالشكر أستاذي الفاضل سعادة رئيس قسم الإدارة والتخطيط التربوي الدكتور/ عبد الرحمن بن هشلول المنتشري، المشرف على هذه الدراسة، على احتماله، وسعة صدره وجميل صبره، وما هذه الدراسة إلا ثمرة توجيهاته، بارك الله في عمره، ونفع بعلمه، وجزاه الله عني خيراً.

والشكر موصول لأساتذتي الكرام، أعضاء لجنة المناقشة، سعادة الأستاذ الدكتور/ شريف محمد محمد شريف. الأستاذ بقسم الإدارة والتخطيط التربوي مناقشاً داخلياً.، وسعادة الأستاذ الدكتور/ فهد بن محمد عبد المحسن الحارثي الأستاذ بقسم التربية وعلم النفس مناقشاً خارجياً، لتفضلهما بالموافقة على مناقشة الدراسة، نفع الله بعلمهما.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر لجميع أعضاء هيئة التدريس الذين أسهموا في تحكيم أداة الدراسة.

وخالص شكري وتقديري لجميع عمداء الكليات بجامعة الباحة، وكذلك رؤساء الأقسام بها، الذين بذلوا جهداً في تسهيل مهمة الباحث في توزيع استبانة الدراسة، والشكر موصول لجميع أعضاء هيئة التدريس الذين استجابوا على أداة الدراسة

وشكري البالغ لجميع من وجه وأرشد، أو من خصني بدعوة في ظهر الغيب، وأسأل الله تعالى أن يجزيهم عني خير الجزاء، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

الباحث

المستخلص

غنيم، فهد أحمد جمعان، دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي، رسالة ماجستير في القيادة التربوية، جامعة الباحة، 1444هـ/2023م.

المشرف: د. عبد الرحمن بن هشلول عبد الله المنتشري

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي، وقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (297) عضو هيئة تدريس بجامعة الباحة، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وقد تكونت من (35) فقرة موزعة على (6) مجالات (مجال تمويل البحث العلمي، المجال الإداري، المجال التقني، مجال التدريب والتنمية المهنية، تسهيل إجراءات التحكيم والنشر، تعزيز أدوار البحث العلمي)، بالإضافة إلى سؤال مفتوح حول أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في مجال نشر الأبحاث العلمية من وجهة نظرهم. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.77) وانحراف معياري (0.94)، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس - الجنسية - الكلية - الرتبة - سنوات الخبرة - عدد الأبحاث المنشورة والمقبولة للنشر)، كما توصلت الدراسة إلى أن هناك عدداً من المعوقات الإدارية والفنية والمالية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في مجال نشر الأبحاث العلمية، وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الدراسة بعدد من التوصيات من أهمها العمل على إعداد خطة إستراتيجية تمكن القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة من الارتقاء بمستوى كفاءة البحث العلمي باعتباره مؤشراً مهماً دالاً على جودة التعليم العالي، كونه الوظيفة الأساسية للجامعات، وكذلك مطلباً أساسياً من المتطلبات المضمنة برؤية المملكة العربية السعودية 2030.

الكلمات المفتاحية: القيادات الأكاديمية؛ كفاءة البحث العلمي؛ مدخل التخطيط الإستراتيجي؛ أعضاء هيئة التدريس؛ جامعة الباحة.

Abstract

Ghoneim, Fahd Ahmed Jamaan, The Role of Academic Leaders at Al-Baha University in Enhancing the Efficiency of Scientific Research in Light of the Strategic Planning Approach, Master's Degree in Education in Educational Leadership, Al-Baha University, 1444 AH / 2023 AD, **Supervisor:** Dr . Abdulrahman Hashloul Abdullah Almontashiri.

The study aimed to identify the role of academic leaders at Al-Baha University in enhancing the efficiency of scientific research in the light of the strategic planning approach. The descriptive survey approach was used. The study sample consisted of (297) faculty members at Al-Baha University. The questionnaire was used as a tool for collecting study data, it has (35) paragraphs distributed over 6 areas, namely (the field of funding scientific research, the administrative field, the technical field, the field of training and professional development, facilitating arbitration and publishing procedures, strengthening the roles of scientific research), in addition to an open question about the most important obstacles facing faculty members at the University of Al-Baha in the field of publishing scientific research from their point of view. The results of the study showed that the role of academic leaders at Al-Baha University in enhancing the efficiency of scientific research in the light of the strategic planning approach came in a medium degree with an arithmetic mean of (2.77) and a standard deviation of (0.94). It also showed that there were no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of appreciation of the study sample for the role of academic leaders at Al-Baha University in enhancing the efficiency of scientific research in the light of the strategic planning approach from the point of view of faculty members, according to the following variables: (gender - nationality - college - rank - years of experience - number of research published and accepted for publication). The study also concluded that there are a number of administrative, technical and financial obstacles facing faculty members at Al-Baha University in the field of publishing scientific research. Raising the level of scientific research efficiency as an important indicator of the quality of higher education, being the basic function of universities, as well as a basic requirement of the requirements included in the vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030.

Keywords: academic leaders; scientific research efficiency; Introduction to strategic planning; faculty of school; Al Baha university.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	البسمة
ج	إقرار
د	إهداء
هـ	شكر وتقدير
و	مستخلص
ز	Abstract
ح	قائمة المحتويات
ك	قائمة الجداول
م	قائمة الملاحق
1	الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة
2	مقدمة
4	مشكلة الدراسة وأسئلتها
6	أهداف الدراسة
6	أهمية الدراسة
7	مصطلحات الدراسة
9	حدود الدراسة
10	الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة
10	أولاً: الأدب النظري
10	المبحث الأول: القيادات الأكاديمية الجامعية
10	أولاً: مفهوم القيادة
11	ثانياً: الوظائف الأساسية للقيادة
12	ثالثاً: أهم المهارات اللازمة للقيادة الفاعلة
14	رابعاً: مفهوم القيادات الأكاديمية

الصفحة	الموضوع
15	خامساً: أدوار القيادات الأكاديمية الجامعية
16	سادساً: القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية
17	المبحث الثاني: كفاءة البحث العلمي بالجامعات
17	أولاً: مفهوم البحث العلمي
18	ثانياً: أهمية البحث العلمي بالجامعات
19	ثالثاً: أنواع البحث العلمي بالجامعات
20	رابعاً: شروط البحث العلمي ومقوماته
22	خامساً: معوقات البحث العلمي بالجامعات السعودية
24	سادساً: الرؤية المستقبلية للبحث العلمي بالجامعات السعودية
25	المبحث الثالث: مدخل التخطيط الإستراتيجي
25	أولاً: مفهوم التخطيط الإستراتيجي
26	ثانياً: أهمية التخطيط الإستراتيجي
27	ثالثاً: أهداف التخطيط الإستراتيجي
28	رابعاً: مراحل التخطيط الإستراتيجي
30	خامساً: اهتمام الخطة الإستراتيجية بجامعة الباحة بمجال البحث العلمي
31	ثانياً: الدراسات السابقة
31	المحور الأول: الدراسات التي تناولت أدوار القيادات الأكاديمية في الجامعات
35	المحور الثاني: الدراسات التي تناولت البحث العلمي في الجامعات
42	التعليق على الدراسات السابقة

الصفحة	الموضوع
43	الفصل الثالث: منهج الدراسة وإجراءاتها
43	منهج الدراسة
43	مجتمع الدراسة
43	عينة الدراسة
45	أداة الدراسة
46	الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة
49	إجراءات تطبيق الدراسة
50	الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة
52	الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها
53	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها وتفسيرها
66	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها وتفسيرها
80	النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها وتفسيرها
86	الفصل الخامس: ملخص نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات
86	أولاً: ملخص نتائج الدراسة
87	ثانياً: توصيات الدراسة
88	ثالثاً: مقترحات الدراسة
89	قائمة المراجع
90	أولاً: المراجع العربية
95	ثانياً: المراجع الاجنبية

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الجدول
40	ملخص عرض الدراسات السابقة مرتبة زمنياً من الأحدث إلى الأقدم	1
44	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها	2
46	مجالات المحور الثاني وعدد عبارات كل مجال	3
47	معاملات ارتباط فقرات الأداة مع المجال الذي إليه	4
48	معاملات ارتباط المجالات الستة مع الدرجة الكلية للمحور	5
48	معاملات ثبات مجالات الاستبانة بطريقة كرونباخ ألفا، وطريقة التجزئة النصفية	6
51	معيير الحكم على استجابات عينة الدراسة	7
53	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي	8
55	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تمويل البحث العلمي	9
57	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الإداري	10
59	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال التقني	11
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التدريب والتنمية المهنية	12
63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تسهيل إجراءات التحكيم والنشر	13
64	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تعزيز أدوار البحث العلمي	14
67	اختبار (ت) t.test لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس	15
69	اختبار (ت) t.test لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الجنسية	16

الصفحة	عنوان الجدول	الجدول
70	اختبار (ت) t.test لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الكلية	17
72	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية	18
73	تحليل التباين الأحادي one-way Anova لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية	19
75	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة	20
76	تحليل التباين الأحادي one-way Anova لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة	21
78	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة تبعاً لعدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر	22
79	تحليل التباين الأحادي One-Way Anova لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر	23

قائمة الملحق

الصفحة	عنوان الملحق	الملحق
98	أداة الدراسة في صورتها الأولية	1
111	قائمة بأسماء المحكمين لأداة الدراسة	2
112	أداة الدراسة في صورتها النهائية	3
118	خطابات تسهيل المهمة	4

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة

مقدمة

مشكلة الدراسة وأسئلتها

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

مصطلحات الدراسة

حدود الدراسة

الفصل الأول

مدخل الدراسة

مقدمة:

تُعدُّ الجامعات مراكز إشعاع للفكر والمعرفة، وهي المنابر التي تنطلق منها آراء العلماء والمفكرين ورواد الإصلاح والتطوير، وكذلك تُعدُّ الجامعات من الركائز الأساسية في النمو الاقتصادي والمعرفي، وللباحثين دور بارز ومسؤولية متعددة الجوانب في نقل التكنولوجيا وإثراء ميدان المعرفة داخل بلدانهم وبين شعوبهم، كما تُعدُّ عملية تطوير الجامعات قضية جوهرية، وتعد من أهم مرتكزات بناء الاقتصاد القائم على العلم والمعرفة، وذلك لمحورية دور الجامعات في التنمية المجتمعية والبشرية المستدامة، وفي تحقيق التقدم والرفاهية المنشودة للمجتمعات، حيث لا يمكن لأي بلد أن يحقق تقدماً مهماً في التعليم دون مؤسسات جامعية قوية.

وأوضح عليان، وغنيم (2008) أن الأداء البحثي في المؤسسات الجامعية له غاية مهمة في المجالات كافة، وذلك لدور الإنتاجية البحثية المتميزة في تحقيق الأهداف التنموية التي تنشدها المجتمعات، وهذا ما يدفع المؤسسات الجامعية نحو توفير الوقت والميزانيات المناسبة لإجراء البحوث والدراسات.

وذكر الحويطي (2017) أن مفهوم الإنتاج العلمي يتسع ليرتبط بمجالات ثلاث هي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، فالإنتاج العلمي يُعنى بالأدوار المهنية والبحثية التي يؤديها عضو هيئة التدريس في المجالات السابقة.

وفي هذا السياق أشار الحراحشة (2013) إلى أن البحث العلمي يحتل موقعاً مهماً ضمن مسؤوليات عضو هيئة التدريس في الجامعة؛ الذي يطلب منه أن يقوم بجهد علمي منظم يهدف إلى تنمية المعرفة الإنسانية في حقل اختصاصه بالإضافة إلى التدريس.

وأشار الزهراني (2020) إلى الدور المهم للقيادات الأكاديمية، حيث إن للمؤسسة الجامعية ارتباطاً وثيقاً بدرجة تحقيقها لأهداف التنمية الشاملة التي ينشدها المجتمع، على أنها تقدم بحوث علمية متنوعة تخدم

المؤسسات المختلفة الموجودة بالمجتمع.

وفي هذا الصدد أشار حمرون (2011) إلى أن الجامعات وهي تقود عملية التطوير والتغيير في المجتمعات بحاجة ماسة إلى تطوير قدرات أفرادها القيادية ليقوموا بدورهم في صناعة التغيير المستمر، والاستفادة من الأساليب والنماذج الحديثة في تعزيز القدرة والمهارة القيادية لأعضائها.

ويعد مدخل التخطيط الإستراتيجي أداة فاعلة تمكن الجامعات من إدارة عملية نموها واستمرارها وبقائها، حيث ذكر آل سلمان (2015) أن التخطيط الإستراتيجي جهد منظم يهدف إلى اتخاذ قرارات أساسية وجوهرية تحدد ماهية الجامعة، فالتخطيط يتضمن التهيؤ لأفضل الطرق استجابة للظروف البيئية المحيطة بالجامعة، بغض النظر عن معرفة أو عدم معرفة هذه الظروف مسبقاً.

ويُمثل التخطيط الإستراتيجي أحد الأساليب الحديثة الضرورية لمواجهة احتياجات ومتطلبات المجتمع المستقبلية، ويُعد ضمن الوسائل الهامة للتغلب على المتغيرات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية المتوقع حدوثها، حيث إنه يزود المؤسسات التعليمية بالفكر الرئيسي الذي يساعد على تحديد تغيرات البيئة الداخلية والخارجية لها بصورة تمكنها من صنع قرارات منطقية تساهم في تحسين كفاءتها.

وأشار أحمد (2021) إلى أنّ الخطة الإستراتيجية للجامعات بمثابة الوسيلة المنهجية لإحكام السيطرة على المتغيرات التي قد تحدث في المستقبل القريب أو البعيد، حيث إن التخطيط الإستراتيجي ليس فقط لمواجهة التحديات والصعوبات التي قد تواجهها المؤسسة الجامعية في الوقت الحالي، بل لاتخاذ قرارات إستراتيجية مستقبلية تعكس أفضل البدائل الممكنة.

إضافة إلى ذلك يُعدّ التعليم الجامعي حجر الأساس في التقدم المعرفي، لأنه العنصر الأهم في رفاهية الشعوب، وذلك لما تتميز به الجامعات من قيادة زمام الأمور نحو التقدم العلمي، والتطور الاقتصادي، ومن أجل أن تبني الجامعة درجة جودة عالية لا بد لها أن تبني إستراتيجية واضحة للبحث العلمي باعتباره من الوظائف الأساسية للجامعة، كما لا بد أن تضع السياسات والبرامج الخاصة بتحقيق هدف البحث

العلمي على الوجه المطلوب، ولهذا قام الباحث بإجراء الدراسة الحالية لاستقصاء دور القيادات الأكاديمية في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

من خلال الاطلاع على عدد من الدراسات التي تناولت البحث العلمي بالجامعات السعودية، فقد أشارت عدد من الدراسات إلى ضعف الناتج البحثي لأعضاء هيئة التدريس، ومن هذه الدراسات دراسة الحويطي (2017) التي كشفت نتائجها أن الناتج العلمي لأعضاء هيئة التدريس جاء بين الدرجة المتوسطة والقليلة، كما أشارت إلى أن الناتج العلمي لا يتلاءم كمًا وكيفًا مع ما تم التخطيط له في اللوائح التنظيمية، كما أظهرت بعض الدراسات الأخرى أن هناك معوقات تواجه أعضاء هيئة التدريس في جانب البحث العلمي مما يقلل من الناتج البحثي لديهم، وهذا ما أشارت إليه دراسة الرحيلي (2017) التي كشفت إلى أن من أكبر معوقات الإنتاجية البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة تمثل في ضعف التعاون البحثي بين الباحثين، وزيادة الأعباء التدريسية، بينما أظهرت نتائج دراسة محمد (2017) أن الدرجة الكلية لمعوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباح، جاءت بدرجة كبيرة، كما أظهرت نتائج دراسة الغامدي (2018) أن مجال البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية جاء بدرجة متوسطة، وكشفت نتائج دراسة بايحيى (2017) أن دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباح في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي جاء بدرجة متوسطة، كما أكدت دراسة الزهراني (2020) أن أداء الإدارة العليا لدورها في تطوير البحث العلمي بجامعة الباح جاء بدرجة متوسطة، في حين كشفت نتائج دراسة المنيع (2020) أن من معوقات تحقيق ميزة تنافسية عالية جدًا في الجامعات السعودية عدم ربط نتائج الأبحاث العلمية في الجامعة بحاجات المجتمع المحلي، واقتصارها على الأهمية العلمية للباحث في مجال الترقية للرتبة الأكاديمية.

ويتضح من نتائج هذه الدراسات وجود تدني نوعاً ما في مستوى الإنتاج البحثي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وكذلك وجود عدد من المعوقات والمشكلات التي تؤثر سلباً على التميز البحثي لديهم، وكذلك قلة توفر بعض الاحتياجات التدريبية المهمة، حيث إن هناك خطط إستراتيجية بوزارة التعليم تُعنى بهذا الجانب؛ ومن أهم هذه الخطط مشروع تعزيز كفاءة البحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية بالجامعات السعودية، وقد يكون ذلك مؤشراً داعماً لتوصيات الدراسات السابقة في هذا المجال، ويتضح من خلال ما سبق وجود فجوة بحثية تحتاج للدراسة وهذه الفجوة تبين أن هناك عدداً من العوامل التي قد تؤثر على الجامعات السعودية في تحقيق أهدافها الإستراتيجية ومن ضمنها تعزيز كفاءة البحوث العلمية بها، ولعل من أهم هذه العوامل معرفة الدور الذي تقوم به القيادات الأكاديمية بالجامعات وخصوصاً في ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي لمعرفة دور القيادات الأكاديمية بالجامعات في تعزيز كفاءة البحوث العلمية وإبراز الجوانب الإيجابية في ذلك ومعالجة جوانب الخلل إن وجدت، وعلى حد علم الباحث فإنه لا يوجد أية دراسة ناقشت دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي، ومن هنا جاءت الدراسة الحالية لسد الفجوة البحثية من خلال دراسة دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي، وقد تمحورت مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

١. ما درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي في

ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات

أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة

البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي تعزى للمتغيرات (الجنس، الجنسية، الكلية،

الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة، عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر)؟

٣. ما أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في مجال الأبحاث العلمية من

خلال مدخل التخطيط الإستراتيجي وذلك من وجهة نظرهم؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الكشف عن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي، والكشف عما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي باختلاف المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة، بالإضافة إلى تحديد أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في مجال نشر الأبحاث العلمية.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من خلال الأهمية النظرية وكذلك الأهمية التطبيقية لها ويتجلى ذلك فيما يلي:

أولاً: الأهمية النظرية:

تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة في محاولة تقديم ما يثري المكتبة العربية بشكل عام والسعودية بشكل خاص في الجانب النظري فيما يتعلق بموضوع الدراسة، كما يمكن للباحثين الاستفادة من أداة الدراسة في الدراسات المستقبلية في بيانات مختلفة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها التطبيقية من خلال إمكانية أن تستفيد من نتائجها جامعة الباحة في التعرف على واقع ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحوث العلمية بها، ومعرفة مواطن الضعف إن وجدت، والعمل على مواجهتها والحد منها، وكذلك معرفة مواطن القوة

وتعزيزها لتحقيق أعلى جودة ممكنة في البحوث العلمية المقدمة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. كما يؤمل من هذه الدراسة أن تستفيد العمادات والإدارات ذات العلاقة بالبحث العلمي بالجامعة من نتائج الدراسة في إعداد دورات تدريبية وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس لتجويد العملية البحثية، وتفعيل دور التخطيط الإستراتيجي كمدخلاً مهماً في تحقيق الاهداف الإستراتيجية للجامعة خصوصاً في مجال البحوث العلمية، كذلك من المتوقع أن يستفيد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وذلك في رفع جودة أبحاثهم العلمية لأقصى درجة ممكنة وذلك يساهم في الارتقاء بالمجتمع المحلي داخل منطقة الباحة وخارجها، كما يؤمل من خلال نتائج الدراسة فتح المجال لدراسات أخرى تتناول كفاءة البحث العلمي بالجامعات السعودية وتعزز هذا الجانب المهم.

مصطلحات الدراسة:

١- الدور (The role)

يقصد بالدور اصطلاحاً: " مجموعة الأعمال والأنشطة والتوجيهات والإرشادات والتنبيهات والنصائح والإيضاحات التي تقوم بها الإدارة من أجل تطوير العملية التربوية والتعليمية" (القاسم، 2010، 9).

2- القيادات الأكاديمية (Academic Leaders)

تعرف القيادات الأكاديمية اصطلاحاً: " بأنها القيادات المسؤولة عن المشاركة في الإدارة الجامعية بشكل مباشر أو غير مباشر، سواءً على مستوى القيادات العليا أو مستوى الكليات والعمادات والأقسام العلمية، وتنفذ أعمال أكاديمية وتربوية وإدارية ترتبط بالتطورات الداخلية والخارجية للجامعة (السلطين، 2003، 213).

ويقصد بدور القيادات الأكاديمية إجرائياً في هذه الدراسة المهام والأعمال والتوجيهات التي يقوم بها "رئيس الجامعة، وكلاء الجامعة، عمداء العمادات المساندة، عمداء الكليات ووكلائها، رؤساء الأقسام

الأكاديمية" ويقاس دور القيادات الأكاديمية إجرائياً بالمتوسط العام لاستجابات عينة الدراسة حول المحور المخصص لذلك بأداة الدراسة.

3- كفاءة البحث العلمي (Scientific research Efficiency)

تعرف كفاءة البحث العلمي بأنها "مدى القدرة على تحقيق الأهداف المرجوة من البحث العلمي من حيث عدد الأبحاث ونوعيتها" (رشدان، 2015، 6).

أما كفاءة البحث العلمي في الجامعات فهي تعني قدرة البحث العلمي على تحقيق أهدافه، واستثمار ميزته البيئية في تطوير منظومة مفاهيمه ومصطلحاته ومنهجيته، بما يعزز من فعالية نتائجه، ومردوده التنموي في تطوير العملية التعليمية (قطيط، 2018، 122).

4- مدخل التخطيط الإستراتيجي (Introduction to strategic planning)

يعرف مدخل التخطيط الإستراتيجي بأنه "العملية التي يتم بموجبها تحليل ودراسة البيئة الداخلية والخارجية باستخدام قواعد بيانات الماضي والحاضر في سبيل توقع نتائج المستقبل والأهداف المطلوب تحقيقها" (علي، 2012، 12).

ويقصد بمدخل التخطيط الإستراتيجي إجرائياً في هذه الدراسة بأنه المدخل الإداري المتعلق بالتخطيط الإستراتيجي على مستوى الجامعة والمرتبط بالبحث العلمي والذي يمكن الجامعة من تعزيز كفاءة البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بها، مما يسهم في تحقيق أهداف الجامعة الإستراتيجية وتحديداً ما يرتبط منها بالبحث العلمي.

حدود الدراسة:

تم تطبيق الدراسة الحالية وفق الحدود التالية:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على دراسة دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في

تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي.

الحدود البشرية: تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة.

الحدود المكانية: طُبقت هذه الدراسة على جميع الكليات بجامعة الباحة.

الحدود الزمنية: طُبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 1444هـ.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

أولاً: الأدب النظري

المبحث الأول: القيادات الأكاديمية الجامعية.

المبحث الثاني: كفاءة البحث العلمي بالجامعات.

المبحث الثالث: مدخل التخطيط الإستراتيجي.

ثانياً: الدراسات السابقة

المحور الأول: الدراسات التي تناولت أدوار القيادات الأكاديمية في الجامعات.

المحور الثاني: الدراسات التي تناولت البحث العلمي في الجامعات.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

تناول هذ الفصل الأدب النظري من خلال ثلاثة محاور ؛ أولاً: القيادات الأكاديمية الجامعية، ثانياً: كفاءة البحث العلمي بالجامعات، ثالثاً: مدخل التخطيط الإستراتيجي، بالإضافة إلى استعراض عدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بالبحث الحالي.

أولاً: الأدب النظري:

تناول هذا المحور الأدب النظري والمتعلق بمتغيرات الدراسة من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: القيادات الأكاديمية الجامعية:

تناول هذا المبحث مفهوم القيادة، ووظائفها، وأهم المهارات اللازمة للقيادة الفاعلة، ثم استعرض جانب القيادات الأكاديمية على مستوى الجامعات من حيث المفهوم، وأهم الأدوار التي يقوم بها القادة الأكاديميون، ثم بيان القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية وذلك على النحو التالي:

أولاً: مفهوم القيادة:

مفهوم القيادة تحكمه مجموعة من العوامل المتغيرة كالبينة، والعوامل السياسية والاجتماعية، إضافة إلى الإرث الثقافي، لذلك تعددت تعريفات القيادة بناء على العوامل المتغيرة، حيث ذكر قبلان (2010) أن القائد هو الشخص الذي يستخدم نفوذه وقوته ليؤثر على سلوك وتوجهات الأفراد من حوله لإنجاز أهداف محددة، كما أشار قنديل (2010) إلى أن القائد هو من يملك التأثير التوجيهي في سلوك العاملين، وتنسيق جهودهم وعلاقتهم؛ مما يجعل المرؤوسين يقبلون توجيهات القائد بما يكفل تحقيق الأهداف المنشودة، كما بيّن (الطوالبة،2008) القيادة بأنها القدرة على التنسيق بين العناصر المختلفة لتصل بالمؤسسة إلى التكامل المنشود بين مدخلات العملية الإدارية.(ص،12)

في حين أشار (الخفاف، 2007) أن كلمة قيادة مشتقة من الفعل قيد أي "جعل الحركة وفق منهج لمنع حدوث خطأ. (ص، 33)

في حين رأت بني عيسى، والعطاري (2019) أن القائد هو المسؤول الذي لديه الاستعداد للمساءلة والمبادأة والتفكير في عواقب المهام، والحرص على التميز والإتقان، ومعاملة الجميع بعدالة ومساواة والانسجام مع فريقه، وتقبل النقد.

ومن خلال المفاهيم والتعريفات السابقة يتضح أن مفهوم القيادة يشتمل على عملية التأثير في أنشطة الفرد أو الجماعة، بما يضمن تحقيق الأهداف المرغوبة والمنشودة، ويتضمن ذلك ثلاثة شروط هي: وجود جماعة من الناس، ووجود الشخص المؤثر، وكذلك وجود هدف أو أكثر ينبغي تحقيقها، بالإضافة إلى أن هناك سمات وخصائص للقائد الناجح من أهمها التفكير الجاد في التميز، والحرص على الإتقان، ومشاركة الأفراد الفعلين وتنسيق جهودهم.

ثانياً: الوظائف الأساسية للقيادة:

أشار سلامة (2010) إلى أن الوظائف الأساسية للقيادة تتمحور في عدة عناصر أساسية وهي:

١- **التخطيط:** وتأتي وظيفة التخطيط في مقدمة الوظائف الأخرى وتسبقها جميعاً وتتضمن الأنشطة

التي تُعنى بغايات المؤسسة وأهدافها ونتائجها المستقبلية المراد تحقيقها وتوضيح الأنشطة

والفعاليات والسياسات والبرامج اللازمة لتحقيق تلك الأهداف والنتائج.

٢- **التنسيق:** وهو الاتصال في الواقع بجوهر القيادة ويمكن النظر في ذلك الدور القيادي على أنه

تحقيق ولاء الأفراد لأهداف المنظمة حيث يتفانون في السعي نحو تحقيقها.

٣- **الاتصال:** وهي تمثل مسمار الربط الذي يجمع بين كافة قنوات التنظيم الإداري، حيث إنها الجهاز

العصبي للمؤسسة التعليمية وهي التي تدفع المؤسسة لتحقيق أهدافها وتبعث فيها الحياة.

٤- **التنظيم:** وتُعنى وظيفة التنظيم بترجمة الأهداف والخطط والإستراتيجيات إلى الواقع العملي

التنفيذي، وهنا يتم توزيع المهام بين الأفراد والاختصاصات بين الوحدات والتنسيق فيما بينها لضمان توحيد وتكريس الجهود المبذولة من الأفراد والجماعات لتحقيق الأهداف المنشودة.

٥- **التمويل:** حيث إن النفقات المالية هاجس يؤرق كل قائد؛ ويؤدي التمويل دوراً إيجابياً للوصول إلى الكفاءة المناسبة وأداء المهام على الوجه المطلوب، وقد يكون معوقاً في أحيان أخرى؛ عندما يكون الأسلوب التمويلي المتبع لا يتسم بالمرونة، ولا يستطيع تذليل الصعوبات.

٦- **الرقابة:** وهذه الوظيفة تتعلق بالتوجيه، فالرقابة هي نصف المؤسسات وهي التي تجعل القائد الإداري يتأكد من أن الموظفين يقومون بأداء وظائفهم وأنهم يسيرون في الاتجاه الصحيح.

٧- **التغذية الراجعة:** وهي أن يقدم القائد نتائج عمل المرؤوسين وتصحيح الأخطاء في تلك النتائج والإشادة بجوانب القوة.

وهذا ما أكدته الدوسري (2021) إلى أن هناك عدداً من الوظائف الأساسية للقيادة من أهمها ما يلي:

- التخطيط لترجمة الأهداف التعليمية الإستراتيجية إلى أهداف واقعية ممكنة التحقيق.
- تبني سياسة تعليمية تعكس السياسة العامة للتعليم وفق مطالب الجماعة وظروفها.
- إدارة عمليات التفاعل الاجتماعي المحققة للأهداف في إطار المناهج المقررة.
- التنسيق بين الأدوار لتحسين إدارة الصراع، والقيام بالدور ضمن معايير مشتقة من الأهداف.
- صياغة معايير السلوك التربوي في ضوء الأعراف والتقاليد والقوانين.

ومن خلال عرض وظائف القيادة الأساسية يتضح أن التخطيط يأتي في أول وأهم المهام، ثم بعد ذلك ما يستلزمه التخطيط من تنظيم، وتنسيق، وإدارة للعمليات بما يحقق الأهداف العامة لسياسة التعليم في مناخ اجتماعي تفاعلي مرن.

ثالثاً: أهم المهارات اللازمة للقيادة الفاعلة:

تتوقف فاعلية القائد الأكاديمي على ما يمتلكه من مهارات وقدرات فنية وإنسانية وتحليلية، وهذه المهارات ضرورية لأداء الدور القيادي على الوجه المطلوب. حيث أشار حريم (2019) إلى أن هناك خمس مهارات أساسية يجب أن يتمتع بها القائد الفاعل وهي:

- التمكين: وهو مشاركة القائد أتباعه في أعمال التأثير والسيطرة واتخاذ القرارات المتعلقة بأعمال الجماعة
- التعامل مع المشكلات: وعي القدرة على تحليل المشكلات وإيجاد حلول مناسبة لها في أي جانب من الجوانب.
- بناء فرق العمل: وهو بناء مجموعة تساهم في وضع الاستشارات والخطط للوصول إلى أعلى فاعلية ممكنة للمؤسسة.
- تنمية مهارات العاملين: وهو تدريبهم وتنمية مداركهم وتمكينهم من تعلم المهارات للدراسة بما يتعلق بأعمالهم.
- التغيير: وهو قيادة المؤسسة والعاملين بها من وضعها الراهن إلى وضع أفضل وذلك من خلال عدة مراحل وخطوات معينة.
- البديهة: وهي قدرة القائد على تشخيص الموقف وتوقع التغيرات المحتملة والإقدام على المخاطرة وبناء الثقة.
- فهم الذات: وهي معرفة القائد لقدراته الشخصية ومواطن القوة والضعف لديه.
- التخطيط الإستراتيجي ورؤية المستقبل: وهي القدرة على تصور المستقبل ووضع الخطط لبلوغه.

- التوفيق بين القيم: وهي فهم واستيعاب المبادئ التي تسترشد بها المنظمة وقيم العاملين بها والقدرة على إحداث توافق وانسجام بينهما.

- الابتكار: وهو وسيلة لإيجاد حلول جديدة لمواجهة التحديات الداخلية والخارجية.

- التحفيز: وهو عدة وسائل متنوعة يستخدمها القائد لحث العاملين على الوصول لأفضل درجة ممكنة من الأداء والإنجاز.

- التفاوض: وهو إيجاد وسيلة تستهدف الوصول إلى حلول مقبولة للطرفين وتحقيق المصلحة لكافة الأطراف.

في حين أشار (Green (2008 أن من سمات القائد الفاعل أن يكون أكثر تعاوناً، يملك ذكاءً عاطفياً، ويمكن الأفراد من المشاركة في اتخاذ القرارات.

ويستخلص مما سبق أن القائد الفاعل هو الذي يستطيع أن يؤثر فيمن حوله عن طريق الإقناع، والحوار، والمرونة، والقدرة على التوافق الاجتماعي مع من حوله، بحيث تبدو القرارات في مصلحة الجميع، وليس أوامر تنفذ بلا قناعة.

رابعاً: مفهوم القيادات الأكاديمية:

لا يختلف مفهوم القيادة الأكاديمية في الجامعة عن مفهوم القيادة بوجه عام إلا في الخصائص والمهام التي يطلع بها القائد حسب طبيعة عمله، حيث عرّف (الغامدي، 2000، 11) القيادة الأكاديمية بأنها: "عملية هادفة يدرك فيها القائد الأكاديمي أنه عضو في جماعة، يرضى مصالحها عن طريق التفكير والتعاون المشترك في رسم الخطط، وتوزيع المسؤوليات حسب الكفايات والاستعدادات البشرية والإمكانات المادية المتاحة". وفي السياق نفسه يرى (Bergh, 2009) بأن القائد الأكاديمي شخص يتمتع بمكانة عالية في مؤسسات التعليم العالي، ويتولى مسؤولية القضايا المتعلقة بالمنهج الدراسية،

وبرامج الدراسة، والكادر التعليمي، وتقييم التعليم، والتعلم. كما أوضح (صلاح الدين، 2015) أن القيادة الأكاديمية "هي تأثير متبادل بين القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس بما يؤدي إلى زيادة إنتاج المعرفة، والتشارك المعرفي، والاجتماعي بينهم". (ص، 143)

في حين ترى الشهري (2017) أن استخدام مفهوم القيادة الأكاديمية للإشارة إلى الأفراد المعينين في المناصب الرسمية داخل الجامعات خاصة من شاغلي المناصب الأكاديمية من نائب رئيس الجامعة، العميد، ورئيس القسم. بينما أوضح (الدوسري، 2021) أن القادة الأكاديميين "هم الأساتذة الأكاديميون الذي يتقلدون مناصب في إدارة الجامعة، وكلياتها، وعمادتها المساندة". (ص، 236)

ومن خلال ما سبق يمكن تحديد مفهوم القيادات الأكاديمية بالجامعات بأنهم الأفراد الذين يتولون تيسير العمل في الجامعات بصورة مرنة تفاعلية وتعاونية؛ وفقا للأحكام المنظمة لذلك في سياسة التعليم العالي، وما يخوله النظام من مهام ومسؤوليات تقع تحت نطاق عمل القيادات الأكاديمية كل حسب مكانه الوظيفي.

خامساً: أدوار القيادات الأكاديمية الجامعية:

هناك عديد من الأدوار للقيادة الأكاديمية الجامعية، وهذه الأدوار متنوعة، وتهدف في مجملها إلى تحقيق رؤية الجامعة ورسالتها، حيث ترى عيد (2015) أن أدوار القائد الأكاديمي تطورت لتصبح من تطوير للإستراتيجية لتحديد الرؤية، ومن بانٍ للأنظمة إلى محرك للعاملين نحو التفكير بالمستقبل، والاستعداد له، ويركز على تطوير المبادرات وتحطيم البيروقراطية، ومن مصدر للأوامر إلى مشجع ومحفز. وفي السياق نفسه يحدد الشهري (2016) أدوار القيادة الأكاديمية في بث روح الحماس لتحقيق أهداف الجامعة وتوجهاتها، وإيجاد صورة ذهنية إيجابية عن الجامعة لدى المجتمع المحلي والدولي. بينما أشار الدوسري (2021) إلى عدد من الأدوار للقيادات الأكاديمية تتمثل فيما يلي:

- توفير بيئة مناسبة تتوفر فيها البنية المعلوماتية، والتدريب، وتنمية مهارات العاملين.
- إتاحة العمل الجماعي، والعمل على تعدد مراكز السلطة بين الأفراد.
- تحديد احتياجات المؤسسة المطلوبة من العنصر البشري بمواصفات تتناسب مع طبيعة الأهداف المرجو تحقيقها من خلاله.
- اختيار العناصر الفعالة واستقطابها، وتنميتها وتطويرها من خلال التدريب والتأهيل والتشجيع والتحفيز بهدف تحسين الأداء والإبداع.
- إطلاق الطاقات البشرية المنتجة بطرق متنوعة، ومتابعة تقدمها، وتطويرها.
- ويتضح من خلال ما سبق تعدد الأدوار المنوطة بالقيادات الأكاديمية الجامعية والمتمثلة في التخطيط والتطوير والإبداع، واستنفاد للطاقات والمواهب، وتعديل السلوكيات المتوقعة من الأفراد العاملين، وتهيئة المناخ التنظيمي الجامعي لتحقيق الأهداف الإستراتيجية.

سادساً: القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية:

تتمثل القيادات الأكاديمية في نظام مجلس التعليم العالي والجامعات في المملكة العربية السعودية وفق دليل نظام مجلس التعليم، (2015) على النحو التالي:

- 1- **رؤساء الجامعات:** يعين رئيس الجامعة ويعفى من منصبه بأمر ملكي، ويكون مسؤولاً أمام وزير التعليم، ويتولى إدارة شؤون الجامعة العلمية والإدارية والمالية، ويشرف على الأنظمة واللوائح.
- 2- **وكلاء الجامعات:** يكون لكل جامعة وكيل أو أكثر يحدد عددهم مجلس التعليم العالي من بين أعضاء هيئة التدريس بدرجة أستاذ مشارك على الأقل، ويعاونون رئيس الجامعة في إدارة شؤونها.
- 3- **العمداء ووكلائهم:** يعين عميد الكلية أو المعهد بقرار من وزير التعليم العالي بناء على ترشيح مدير الجامعة. ويتولى العميد إدارة الشؤون العلمية والإدارية والمالية في حدود هذا النظام ولوائحه، ويقدم إلى

مدير الجامعة في نهاية كل سنة جامعية تقريراً عن شؤون التعليم وسائر أوجه النشاط في الكلية أو المعهد.

4- رئيس القسم: يعين رئيس القسم من أعضاء هيئة التدريس السعوديين، المتميزين بالكفاءات العلمية والإدارية، بقرار من مدير الجامعة بناء على ترشيح عميد الكلية أو المعهد، وهو المسؤول عن تسيير الأمور العلمية والإدارية والمالية فيه، ويقدم للعميد تقريراً عن أعمال القسم في نهاية كل سنة دراسية.

يتضح من خلال المبحث الأول أن مفهوم القيادة الأكاديمية تحكمه مجموعة من العوامل المؤثرة فيه، وأن من أهم الوظائف الأساسية للقيادة التخطيط، والتنظيم، والتمويل، وأن فاعلية القائد الأكاديمي تتوقف على ما يمتلكه من مهارات وقدرات تميزه عن غيره، وتجعله فاعلاً ومؤثراً ومحفزاً للإبداع والابتكار، فالقائد الأكاديمي شخص يتمتع بمكانة عالية في مؤسسات التعليم العالي، بما يملكه من خصائص وسمات متنوعة، تمكنه من أداء أدوار متنوعة، تهدف في مجملها إلى تحقيق رؤية الجامعة ورسالتها، وتتمثل القيادات الأكاديمية بالجامعات في رؤساء الجامعات، وكلاء الجامعة، عمداء العمادات المساندة، عمداء الكليات ووكلائها، رؤساء الأقسام.

المبحث الثاني: البحث العلمي بالجامعات:

تناول هذا المبحث البحث العلمي من حيث المفهوم، والأهمية، والأنواع وشروط ومقومات البحوث العلمية، والمعوقات التي تواجه البحث العلمي بالجامعات، والرؤية المستقبلية للبحث العلمي بالجامعات السعودية، وذلك على النحو التالي:

أولاً: مفهوم البحث العلمي:

يُعدّ مفهوم البحث العلمي من المفاهيم المتفق عليها بين عديد من الباحثين، حيث عرّف (فارس، والصريرية، 2011) البحث العلمي بأنه "طريقة منظمة لاكتشاف وتحليل مشكلة ما بغرض النشر وتصحيح المعارف سواء كانت تلك المعارف نظرية أو عملية ويهدف لإيجاد تفسيرات للظواهر الغامضة". (ص، 15)

في حين عرّفه (الربيعه، 2012) بأنه "دراسة مبنية على تقصي وتتبع لموضوع معين وفق منهج خاص لتحقيق الهدف المنشود سواءً إضافة جديد أو جمع متفرق أو غير ذلك من أهداف البحث العلمي". (ص،22) وفي السياق نفسه أشار (كماش، 2016) إلى أن البحث العلمي "طريقة موضوعية يتبعها الباحث لدراسة مشكلة أو ظاهرة من الظواهر بقصد تشخيصها وتحديد أبعادها ومعرفة أسبابها وطرق علاجها وهو وسيلة للاستعلام والاستقصاء المنظم والدقيق الذي يقوم به الباحث بغرض اكتشاف معلومات أو علاقات جديدة وتصحيح المعلومات الموجودة وتطويرها فعلاً". (ص،31) وعرفه (الحربي، 2018) بأنه "دراسة متخصصة في موضوع معين حسب مناهج وأصول معينة أو أنه استقصاء دقيق يهدف إلى اكتشاف حقائق وقواعد عامة يمكن التحقق منها مستقبلاً". (ص،33)

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح أن مفهوم البحث العلمي يدل على الاستقصاء، والتحري ومعرفة حقيقة الأمر المبحوث، فهو استقصاء منظم يهدف إلى الوصول إلى معارف ونتائج يمكن التحقق منها مستقبلاً، ويمكن استخدام البحث العلمي في جميع المجالات الاجتماعية والثقافية والتربوية وغيرها من المجالات.

ثانياً: أهمية البحث العلمي بالجامعات:

تتضح أهمية البحث العلمي من خلال عدد من الجوانب لعل من أهمها كونه إحدى الوظائف الأساسية الثلاث للجامعات وهي التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، بالإضافة إلى زيادة اعتماد الدول على البحث العلمي، إدراكاً منها بمدى أهميته في تحقيق التنمية المستدامة في ظل الوعي المتزايد بأهمية الاقتصاد القائم على المعرفة، وقد أشار عديد من الباحثين إلى أهمية البحث العلمي في الجامعات، حيث أشار عليان، وغنيم (2008) إلى أن أهمية البحث العلمي تكمن في:

- دور الإنتاجية البحثية المتميزة في تحقيق الأهداف التنموية التي تنشدها المجتمعات.
- تطور مستوى الأداء في الجامعات من أجل العمل على تحقيق الرغبة الملحة في خدمة المجتمع.

- التعرف على ما هو جديد في ميادين العلم المختلفة.
 - يسهم في اكتشاف علاقات جديدة بين المتغيرات التربوية المختلفة، ويعمل على حل المشكلات المتنوعة بالطرق العلمية.
 - يسهم في تحقيق إنجاز علمي بارز يخدم البشرية في المجالات العلمية كافة.
 - زيادة الدخل القومي، وتحسين مستوى الخدمات المقدمة من الجامعة.
- كما أكد الزهراني (2020) أن الدور المهم للمؤسسة الجامعية مرتبط بدرجة تحقيقها لأهداف التنمية الشاملة بما تقدمه من بحوث علمية متنوعة تخدم المؤسسات المختلفة الموجودة بالمجتمع، وتبحث عن دراسة القضايا والمشكلات التي تؤثر على مستوى الأداء في أي مجال اجتماعي، أو اقتصادي، كما تبرز أهمية البحث العلمي في الجامعات بإمداد مؤسسات المجتمع بالكفاءات والقدرات البشرية المتميزة التي يمكنها أن تسهم في تحقيق النقلة النوعية.
- ويستخلص مما سبق أن البحث العلمي يُعدّ من أهم الآليات التي أصبحت تراهن عليها الدول لتحقيق التنمية المستدامة في جميع الميادين فهو السبيل الأمثل لاستغلال الموارد وزيادة الفاعلية، وقد أصبح تقدم الدول يقاس بحجم إنتاجها العلمي والتكنولوجي وعدد ابتكاراتها وعلمائها وباحتياها وبدرجة اهتمامها بالبحث العلمي وتنمية قدرات الباحثين.

ثالثاً: أنواع البحث العلمي بالجامعات:

أورد الضامن (2015) تصنيف البحوث العلمية على النحو التالي:

- 1- التصنيف المبني على الجانب العملي: ويشمل هذا التصنيف البحوث الأساسية basic research، والبحوث التطبيقية Applied Research.
- 2- التصنيف المبني على الاختلاف في المنهجية المستخدمة: وهذه التصنيفات هي:
 - أ- البحوث الكمية مقابل البحوث النوعية Quantitative versus qualitative.

ب- البحوث التجريبية مقابل غير التجريبية Experimental versus non-experimental

ج- البحوث التي يجري تعريفها بواسطة الأسئلة ومنها:

- البحوث الاثنوجرافية Ethnographic research.

- البحوث التاريخية Historical Research.

- البحوث الوصفية descriptive research.

- البحوث الارتباطية Correlational research.

- البحوث العملية أو الواقعية Practical or factual research.

- البحوث التقييمية Evaluative Research.

- بحوث المقارنة السببية Cauasl- Comparative.

- البحوث التجريبية Experimental.

ويوضح الباحث أن الجامعات بتنوعها واشتمالها على الأقسام النظرية والعملية تقوم أبحاثها حسب

هذا التصنيف، حسب التخصصات النوعية، بما يضمن تحقق هذه الأصناف للبحوث العلمية الجامعية

وتنوعها، واشتمالها على كل ما يخدم فنون العلم والمعرفة.

رابعاً: شروط البحث العلمي ومقوماته:

أشار فارس، والصريرة (2011) إلى بعض المقومات للبحث العلمي نذكر منها:

- الاختيار الموفق لعنوان البحث، حيث إن العنوان يعطي دلالة على الموضوع المراد معالجته

وتحديد المشكلة المراد وصفها.

- إعطاء البحث وقتاً كافياً للوقوف على مصادره ومراجعته، والنظريات المفسرة له.

- الوقوف على الدراسات السابقة الرصينة والأصيلة، مع ضرورة إعمال الفكر والجهد في

البحث.

- توفر الرغبة الصادقة للباحث في إجراء البحث وإتمامه على الصورة المطلوبة.
 - وجود القدرة المادية اللازمة التي تساعد الباحث في مواصلة بحثه.
- كما أشار الحربي (2018) إلى أن من أبرز شروط البحث العلمي ومقوماته ما يلي:
- أن يقوم بالبحث صاحب التخصص المطلع على العلم المراد البحث فيه، فالباحث في العلوم الإسلامية لابد أن يكون على دراية بأساسيات هذا العلم مثل القرآن والسنة والتفسير.. إلخ.
 - أن يحقق البحث العلمي نتيجة تثري العلم وتقيد المجتمع.
 - عدم التسليم بصحة الموضوع أو المادة العلمية إلا بعد ثبوت صحتها مالم يكن قرآناً أو سنة ثابتة.
 - أن يبنى البحث العلمي على التفكير المنطقي السليم في كل ما يتعلق بالبحث العلمي، ولاسيما في جمع المادة العلمية من مصادرها الأصلية الصحيحة، وفي فهمها، وتحليلها، ومعالجتها، ومناقشتها.
- كما إن المتأمل في شروط المجالات العلمية المحكمة سواء الأجنبية منها أو العربية يجد أن هناك اشتراطات مهمة لابد من توافرها في البحوث العلمية الرصينة، ولعل من ضمنها ما تضمنته بعض المجالات العلمية، حيث ذكرت مقومات نشر البحوث العلمية على النحو التالي:
- ١- أن يتسم البحث العلمي بالأصالة والابتكار، والجدة العلمية، والسلامة المنهجية.
 - ٢- أن يلتزم بالمنهج والأدوات والوسائل العلمية المعتبرة في مجاله.
 - ٣- أن يكون البحث دقيقاً في التوثيق.
 - ٤- أن يتسم بالسلامة اللغوية.
- من خلال ما سبق يتضح أن مقومات البحث العلمي تقوم على عدد من العناصر من أهمها الأصالة والابتكار والمعرفة العلمية للباحث، وموضوعية الباحث وصدقه وأمانته العلمية، الإلمام بمهارات البحث

العلمي التي تتفق مع الأسس العلمية في كتابة البحوث العلمية.

خامساً: معوقات البحث العلمي بالجامعات السعودية:

من خلال الاطلاع على عدد من البحوث والدراسات التي تناولت واقع البحث العلمي بالجامعات السعودية والتي ركزت على أبرز المعوقات التي تواجهها، برز عدد من المعوقات الإدارية، والفنية، والمالية، كما أشار لذلك (العنزي، 2011؛ الصقري، 2012؛ محمد، 2017؛ الرحيلي، 2017؛ الظفيري، 2019؛ المنيع 2020؛ والزهراني، 2020). ويمكن تفصيل ذلك في المحاور التالية:

1- المعوقات الإدارية:

- زيادة الأعباء التدريسية والإدارية المكلف بها أعضاء هيئة التدريس؛ بما قد يؤثر على مستوى أدائهم البحثي.

- كثرة اللجان والاجتماعات واللقاءات التي يشارك فيها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

- تركيز أعضاء هيئة التدريس على نشر الأبحاث بغرض الترقيات العلمية، والمقيد عادةً بفترة زمنية محددة وبعدها أبحاث معينة مما يؤدي إلى ضعف اتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو العمل البحثي الجماعي التعاوني.

- قلة توفر إستراتيجية إدارية متكاملة للبحث العلمي.

- ضعف الدور الذي تقوم به الإدارة الجامعية فيما يخص البحث العلمي.

- ضعف تعاون الإدارة في تسهيل مهمة الباحث.

- ضعف ربط نتائج الأبحاث العلمية في الجامعة بحاجات المجتمع المحلي بشكل محدود، واقتصرها على الأهمية العلمية للباحث في مجال الترقية للرتبة الأكاديمية.

- ضعف إجراءات متابعة التحكيم والنشر من قبل عمادات البحث العلمي.

2- المعوقات الفنية:

- قلة توفر المراكز البحثية المتخصصة بالجامعات والمعامل البحثية المتخصصة والمجهزة لإجراء التجارب العلمية المختلفة، بما يؤثر على مستوى المخرجات البحثية.
- ضعف التعاون البحثي بين الباحثين من جامعات مختلفة، وكذلك ضعف البحوث البينية.
- قلة الاستفادة من الإنتاجية البحثية في خدمة المجتمع، مما يصيب الباحثين بالإحباط في بعض الأحيان.

- ضعف مهارات البحث العلمي لدى بعض أعضاء هيئة التدريس
- ضعف متابعة إجراء التحكيم والنشر من عمادات البحث العلمي
- تكرار موضوعات البحث العلمي.

- قلة المقررات المهمة بالكتابة الأكاديمية في الخطط الدراسية الجامعية.

3- المعوقات المالية:

- ضعف الميزانيات المخصصة لتمويل البحوث العلمية.
 - ضعف العوائد المالية من إجراء الأبحاث العلمية.
- ويستخلص من خلال استعراض المعوقات الإدارية، والفنية، والمالية، أن هذه المعوقات قد أثرت على الإنتاجية البحثية للجامعات السعودية، مما يحتم على الجامعات تقديم مميزات تنافسية تزيد من تعزيز كفاءة البحث العلمي بالجامعات، والعمل على إزالة هذه العقبات بما يسهم في تحقيق رؤية المملكة 2030 والمرتبطة بالتنمية المستدامة، والنهوض بالجامعات السعودية.

سادساً: الرؤية المستقبلية للبحث العلمي بالجامعات السعودية:

تضمنت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 جوانب متعددة في الاهتمام بمستقبل البحث

العلمي ومن أهم هذه الجوانب:

- بناء منظومة متكاملة للبحث والابتكار وريادة الأعمال الفاعلة وممكنة للنمو المستدام.
- المشاركة الفاعلة وتمكين الجهات ذات العلاقة من خلال السياسات والتشريعات.
- توفير الدعم بأشكاله بما يحقق الأهداف الوطنية، التي حملتها رؤية المملكة 2030.
- العمل على أن تكون المملكة من بين أفضل 10 دول في مؤشر التنافسية العالمية بحلول عام 2030.

- وجود ما لا يقل عن 5 جامعات سعودية ضمن أفضل 200 جامعة في التصنيف العالمي.
- دعم جهود البحث والابتكار في الجامعات وعبر الصناعات الوطنية بطريقة تسهم في تحفيز الأبحاث وإنتاج المعرفة والتنمية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية ومشاركة القطاع الخاص (رؤية المملكة، 2030).

وإضافة إلى ذلك الاهتمام المتداخل من وزارة التعليم بالبحث العلمي من خلال مشروع تعزيز كفاءة البحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية بالجامعات السعودية، ولعل هذا الاهتمام يبرز ويؤكد الأهمية الكبرى للبحث العلمي كوظيفة أساسية للجامعات، وكذلك كونه من المجالات المهمة في جانب تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

ومن خلال ما سبق يتضح اهتمام المملكة العربية السعودية وفق رؤيتها 2030 في تحقيق مكانة المملكة العلمية بين سائر الدول الرائدة في مجال التعليم، فالرؤية المستقبلية للمملكة 2030 وضعت التعليم في مصاف اهتمامها، لإدراكها أن الريادة في عصر تفجر المعلومات والاتصالات للمجتمعات القائمة على اقتصاديات المعرفة.

ويتضح من خلال استعراض محاور المبحث الثاني أن البحث العلمي يتضمن استقصاءً منظماً بهدف الوصول إلى المعارف والنتائج التي يمكن التحقق منها مستقبلاً، والخروج بتوصيات علمية مفيدة للجامعات وللمجتمع ككل، وأن للبحث العلمي أهمية من خلال الإنتاجية البحثية المتميزة لتحقيق الأهداف التنموية التي تنشدها المجتمعات، واشتغال الجامعة على تخصصات عدة حسب كلياتها يضمن للبحوث العلمية الجامعية تنوعها، واشتغالها على كل ما يخدم فنون العلم والمعرفة، وتتفق جميع المجالات والدوريات العلمية المحكمة على مقومات ينبغي للبحث العلمي الالتزام بها ومن أهمها أصالة البحث، والجدة العلمية، والسلامة المنهجية، إضافة إلى أنه أظهرت نتائج الدراسات السابقة وجود معوقات إدارية، وفنية، ومالية، تؤثر على الإنتاجية البحثية للجامعات السعودية، كذلك الرؤية المستقبلية للمملكة 2030 وضعت التعليم في مصاف اهتمامها لإدراكها أن الريادة في عصر تفجر المعلومات والاتصالات للمجتمعات القائمة على اقتصاديات المعرفة.

المبحث الثالث: مدخل التخطيط الإستراتيجي:

تناول هذا المبحث مدخل التخطيط الإستراتيجي من حيث: المفهوم، والأهمية، والأهداف، والمراحل الأساسية، وما تضمنته الخطة الإستراتيجية بجامعة الباحة بخصوص البحث العلمي، وذلك على النحو التالي:

أولاً: مفهوم التخطيط الإستراتيجي:

هناك العديد من التعريفات للتخطيط الإستراتيجي، وهي توضح ماهية المفهوم وخصائصه حيث عرف (غنيم، 2001، 17) التخطيط الإستراتيجي بأنه "عملية اتخاذ القرارات ووضع أهداف وإستراتيجية وبرامج مستقبلية، وتنفيذها وتقويمها". في حين أوضح (غنيم، 2005، 21-22) أن التخطيط الإستراتيجي "هو التنبؤ بالمستقبل ووضع التدابير اللازمة للسيطرة على هذا المستقبل وأخذ جميع المتغيرات في

الحسبان والاختيار بين الطرق البديلة للتنفيذ لتحقيق الأهداف المرغوبة". وفي السياق نفسه ذكر (الجبوري، 2014، 27) بأن التخطيط الإستراتيجي "هو عملية منظمة لتحديد كيفية انتقال المؤسسة من الوضع الراهن إلى مستقبلها المرغوب، فضلاً عن أنه مجموعة من القرارات التي تستند إلى مجموعة من التساؤلات". بينما أشار (داود، والكرعاوي، والساعدي، 2019، 43) إلى أن التخطيط الإستراتيجي هو "جميع الجهود الموجهة لإنتاج أو توليد قرارات أساسية ومسارات عمل يمكن أن تحدد شكل ووجهة المنظمة نحو من تكون هي؟ وماذا تعمل؟ ولماذا تؤدي ذلك؟"

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح أن التخطيط الإستراتيجي يركز على عدد من المرتكزات المهمة ومنها تحليل البيئة الداخلية، والخارجية لتحديد الوضع الراهن للمنظمة، ومستقبل المنظمة، بهدف صنع واتخاذ قرارات صائبة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمهمة في الفترة الزمنية المحددة.

ثانياً: أهمية التخطيط الإستراتيجي:

يُعدّ مدخل التخطيط الإستراتيجي من أهم المداخل التي تسعى المنظمات من خلالها لتحقيق أهدافها، ولهذا المدخل أهمية كبيرة حسب ما حدد ذلك طوقان (2018) في أن التخطيط الإستراتيجي:

- يساعد المنظمة والقائمين عليها في تحديد وبلورة أهدافها.
- يحدد للمنظمة قدراتها ومواردها وكيفية توظيفها.
- يساهم في التنبؤ بأية معوقات أو متغيرات في البيئة الداخلية والخارجية ويساعد في التخطيط للتغلب على هذه المعوقات.
- يساهم في إيجاد رؤية شاملة لوحدات المنظمة والتخطيط لتفعيل مهامها بشكل متكامل لا تضارب فيه.

وفي السياق نفسه ذكر المغربي (2020) أن التخطيط الإستراتيجي له أهمية كبيرة في نجاح الأعمال

بجميع خطواتها، وأشار إلى أن أهميته تتمحور في:

- إعداد القيادات الإدارية وتنميتها على التفكير الشامل والمتكامل.
- توفير الأساس اللازم للتنسيق بين أجزاء المنظمة المختلفة.
- زيادة القدرة التنافسية للمنظمة.
- تحقيق الأهداف بعيدة المدى للمنظمة.

ويستخلص مما سبق أن أهمية التخطيط الإستراتيجي تكمن في أنه يمثل نواة النجاح لأي منظومة، فإذا لم توجد لدى الإدارة خطة إستراتيجية واضحة، فإن ذلك يعني أنها لن تستطيع إكمال مسيرة عملها من التنظيم، والتوجيه، والرقابة، والتقييم، فالقيام بكل هذه المهام جميعاً يصعب تحقيقه من دون تخطيط مسبق، ومنظم بوقت محدد.

ثالثاً: أهداف التخطيط الإستراتيجي:

أشار زيدان (2017) إلى أن هناك عدة أهداف للتخطيط الإستراتيجي من أهمها:

- المساعدة على تحسين التصورات الواضحة للمنظمة وهذا بدوره يساعد المنظمة في القرب من العمل في الميدان.
- تمكين المديرين من مواجهة التغييرات البيئية والتعامل معها والمعالجة الصحيحة للبيئة ذات التغيير السريع التي تعمل فيها منظماتهم.
- وهذا ما أكده الجهني، وآخرون (2018) في أن أهم أهداف عملية التخطيط الإستراتيجي هي:
 - تحقيق التكيف الرشيق مع متغيرات البيئة المحيطة بالمنظمة
 - حسن توظيف نقاط القوة لاقتناص الفرص وتجنب التهديدات والمخاطر.
 - تزويد المنظمة بدليل حول الأهداف التي تسعى لتحقيقها وتزويد صناع القرار بأسلوب

التفكير وملاحمه لحل المشكلات ومساعدة الإدارة على توقع التغيرات وكيفية مواجهتها.

ويتضح مما سبق أن أهداف التخطيط الإستراتيجي تتبلور في أنه يحقق أهداف المؤسسة خلال فترة زمنية محددة سلفاً، ويضع رؤية واضحة لمتابعة سير العمل وتنظيمه لتحقيق الأهداف المنشودة، ويساعد على مواجهة التغيرات البيئية، والتعامل معها والمعالجة الصحيحة للبيئة ذات التغير السريع التي تعمل فيها منظماتهم.

رابعاً: مراحل التخطيط الإستراتيجي:

تعتمد عملية التخطيط الإستراتيجي على عدد من المراحل كل مرحلة يندرج تحتها عدة منطلقات مهمة تستخدم لبلوغ أهداف الخطة الإستراتيجية التي تتلاءم مع أهداف المنظمة، وقد تناول الجبوري (2014) مراحل التخطيط الإستراتيجي فيما يلي:

1- تقديم فكرة التخطيط الإستراتيجي للإدارة العليا في المنظمة:

حيث تكون هذه الفكرة واقعية وطموحة بعيدة عن المثالية وتكون واضحة وتؤيدها الإدارة العليا والمديرون في المستويات الإدارية المختلفة، من خلال عقد برامج تدريبية وتنقيفية للقيادات الإدارية الوسطى عن ماهية التخطيط الإستراتيجي، وكل ما يتعلق به والاستعانة بخبراء من داخل المنظمة وخارجها للعمل على إعداد الخطة الإستراتيجية والتعريف بها.

2- إجراء دراسات البدء في التخطيط الإستراتيجي:

وذلك بإجراء دراسات علمية مستمرة عن كفاءة الأداء الداخلي والبيئة الخارجية للمنظمة وتقييم الوضع الحالي للتخطيط الإستراتيجي حيث إن فريق التخطيط لا يستطيعون التخطيط لمستقبل المنظمة ما لم تتوفر قاعدة بيانات دقيقة.

٣- تحديد التصورات عن الأهداف العامة:

حيث يقدم فريق التخطيط الإستراتيجي تقارير وافية للإدارة العليا تعطي في مجملها تصوراً واضحاً عن المراحل السابقة لهذه المرحلة ومدى أهميتها وفائدتها بعد ذلك يتم وضع الخطة وعند الموافقة عليها يقوم المعنيون بالبدء في تنفيذ هذه الخطة.

كما حدد أبو النصر (2015) مراحل التخطيط الإستراتيجي من خلال ست خطوات وهي على

النحو التالي:

- تحديد القضايا والاتجاهات ذات الاهتمام.

- تحليل المستفيدين من المنظمة.

- تحديد مواطن القوة والضعف في المنظمة.

- تحليل اتجاهات المنظمة.

- وضع الرؤية المستقبلية للمنظمة

- وضع الأهداف طويلة المدى لتحقيق الرؤية التي تم وضعها.

بينما أشار آل سلمان (2015) إلى ضرورة وضع مرحلة للرقابة وتقييم الإستراتيجية للتأكد من صحة التفكير، ودقة التخطيط، وكفاءة التنفيذ، وإن عملية الرقابة على تطبيق الخطة الإستراتيجية تمتد من التأكد من جودة التفكير الإستراتيجي، وجودة الخطة الإستراتيجية، حتى التأكد من جودة الأداء الفعلي، ومطابقته للمخطط المستهدف.

ومن خلال ما سبق يتضح أن مراحل التخطيط الإستراتيجي تقوم على أسس مفادها تحليل الأوضاع الحالية، وتحديد الاحتياجات المستقبلية، وتكوين الرؤية المشتركة للمستقبل، ومقارنة المستقبل بالحاضر، ووضع خطة التنفيذ والمتابعة.

خامساً: اهتمام الخطة الإستراتيجية بجامعة الباحة بمجال البحث العلمي:

أشار دليل عمادة البحث العلمي بجامعة الباحة (2020) أن جامعة الباحة وضعت الخطة الإستراتيجية للبحث العلمي بما يتلاءم مع احتياجات التنمية المستقبلية للمملكة وبشكل خاص منطقة الباحة وحل المشكلات، وكان المستهدف من ذلك زيادة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، والرفع من جودته، وتوظيف البحث العلمي في حل مشكلات المجتمع، والتنمية الوطنية، وتحقيق رؤية المملكة 2030.

ومن أهم الأهداف الإستراتيجية لجامعة الباحة الهدف (3) والمرتبط بمجال البحث العلمي والذي

ركز على:

- دعم البحث والابتكار والإبداع.
- رفع مستوى البحث العلمي كمّاً وكيفاً.
- تأسيس كراسي بحثية لخدمة المجتمع.
- التوسع في إنشاء المجلات العلمية المحكمة.
- تطوير المكتبات ومصادر المعلومات.
- تسويق البحوث العلمية.
- دعم البحوث العلمية لخدمة المجتمع.

وأوضح الزهراني (2020) أن عمادة البحث العلمي بجامعة الباحة قد أخذت على عاتقها بناء على الخطة الإستراتيجية للجامعة زيادة أعداد المشاريع البحثية المدعومة، وتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس البحثية، فقد بلغ عدد البحوث الممولة من عمادة البحث العلمي بجامعة الباحة (10) عشرة أبحاث عامي 1432، و 1433هـ، وقد ارتفع هذا العدد إلى (53) بحثاً عام 1434هـ، وفي عام 1435هـ ارتفع عدد البحوث الممولة إلى (73) بحثاً، ثم انخفض حتى وصل إلى (42) بحثاً في عام 1436هـ، واستمر

الانخفاض في العدد إلى أن وصل إلى (12) بحثاً ممولاً عام 1438هـ، وكان انخفاض عدد البحوث نتيجة طبيعية لانخفاض التمويل من أربعة ملايين ريال إلى 1.23 مليون ريالاً عام 1436هـ. مما سبق يتضح أن هذه النسب والانخفاض تدل دلالة واضحة على أن الذي تم الوصول إليه أقل من المأمول، وخصوصاً في جانب البحث العلمي الذي يُعدّ الوظيفة الأساسية للجامعات. ويتضح من خلال المبحث الثالث أن التخطيط الإستراتيجي هو عملية منظمة لتحديد كيفية انتقال المؤسسة من الوضع الراهن إلى الوضع المستهدف، فمن خلال التخطيط الإستراتيجي يمكن للمنظمة التعرف على قدراتها وتحديد مواردها وكيفية توظيفها، وتتبلور أهداف التخطيط الإستراتيجي في تحقيق أهداف المؤسسة خلال فترة زمنية محددة سلفاً، كما أن مراحل التخطيط الإستراتيجي تقوم على أسس مفادها تحليل الأوضاع الحالية، وتحديد الاحتياجات المستقبلية، وتدلل نتائج البحوث العلمية في جامعة الباحة إلى تراجع ملحوظ لا يتفق مع ما تسمو إليه الخطة الإستراتيجية للجامعة في مجال البحث العلمي؛ والذي يمثل الوظيفة الأساسية للجامعة.

ثانياً: الدراسات السابقة:

تناول هذا الجزء الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وقد تم ترتيبها زمنياً من الأحدث إلى الأقدم، وسيتم عرضها من خلال أهداف الدراسة، والإجراءات التي اتبعتها، وأبرز النتائج التي توصلت إليها حسب طبيعة كل دراسة؛ وذلك من خلال محورين على النحو التالي:

المحور الأول: الدراسات التي تناولت أدوار القيادات الأكاديمية في الجامعات:

أجرى عتوم (2021) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة وعي رؤساء الأقسام الأكاديميين بالأدوار المنوطة بهم في مجال البحث العلمي في المملكة العربية السعودية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات لتحقيق أهداف الدراسة، وطُبقت على عينة عشوائية قوامها (492) عضو هيئة تدريس في جامعة الأمير عبد الرحمن بن فيصل، وكشفت النتائج أن درجة

الوعي في مجال البحث العلمي جاء بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (النوع، والخبرة)، ووجود فروق تعزى لمتغير الكلية لصالح الكليات الإنسانية، ولمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح أستاذ مساعد.

بينما هدفت دراسة المنيع (2020) إلى التعرف على درجة تحقيق متطلبات الميزة التنافسية لجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر قيادات الجامعة في ضوء رؤية المملكة 2030، وأهم المعوقات التي تحول دون ذلك، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات لتحقيق أهداف الدراسة، وطُبقت على عينة قوامها (40) قائداً تم اختيارهم بطريقة عشوائية من قيادات الجامعة، وكشفت النتائج تمتع الجامعة بدرجة عالية من تحقيق متطلبات الميزة التنافسية، كما كشفت النتائج أن من معوقات تحقيق ميزة تنافسية عالية جداً عدم ربط نتائج الأبحاث العلمية في الجامعة بحاجات المجتمع المحلي، واقتصارها على الأهمية العلمية للباحث في مجال الترقية للرتبة الأكاديمية.

كما أجرى العمري (2019) دراسة هدفت إلى تحديد الدور المقترح لإدارات الجامعات السعودية في التحول نحو الاستدامة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؛ في الاستدامة الأكاديمية، البحثية، والاجتماعية، وكذلك لتحديد المتطلبات الإدارية اللازمة للتحول نحو الاستدامة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وطُبقت على عينة قوامها (297) قائداً أكاديمياً من خمس جامعات سعودية، وكان من أبرز نتائجها أن الدور الذي تقوم به الجامعات السعودية للتحول نحو الاستدامة يُعدّ متوسطاً، ويحتاج لمزيد من الجهود والتطوير، وأن من أبرز التحديات التي تواجه إدارات الجامعات السعودية: ضعف الحوافز، وكثرة الأعباء الإدارية، والقيود التي تفرضها الأنظمة الجامعية.

كما هدفت دراسة الغامدي (2018) التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس حول درجة حريتهم الأكاديمية والعلاقة بين الحرية الأكاديمية والإنتاجية البحثية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وطُبقت على عينة قوامها (290) عضو هيئة تدريس بجامعة أم القرى بمكة المكرمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وكان من أبرز نتائجها وجود علاقة ارتباطية بين الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس وإنتاجيتهم البحثية، كما كشفت النتائج أن مجال البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة تقدير متوسطة.

كذلك أجرى بايحيى (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ وقد تضمن ذلك مجال البحث العلمي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وطُبقت على عينة قوامها (277) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وأظهرت الدراسة نتائج عديدة أهمها أن دور القيادات الأكاديمية في التنمية المهنية في مجال البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة.

كما هدفت دراسة خوالدة، وحياصات (2017) التعرف على معوقات القيادات الأكاديمية في توظيف نتائج البحوث العلمية في صناعة القرارات لدى القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات لتحقيق أهداف الدراسة، وطُبقت على (150) قائدًا أكاديمياً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية التطبيقية، وقد كشفت نتائج الدراسة عدة نتائج كان أبرزها أن جميع المعوقات وهي : معوقات متعلقة باستثمار مصادر المعرفة البحثية، معوقات نظام الربط بين مصادر المعرفة البحثية، معوقات نظام المستخدمين للمعرفة البحثية، جاءت جميعها بدرجة متوسطة.

وقام (DeFeo, 2008) بدراسة هدفت إلى تشخيص عملية التخطيط الإستراتيجي، ودوره في بناء علاقة الثقة في عملية صنع القرار، والدور الذي يجب أن يؤديه عميد الكلية في التغيير للتخطيط، ودور التخطيط الإستراتيجي في تنمية أداء المؤسسات، واستخدمت الدراسة أسلوب دراسة الحالة، والمقابلة لجمع المعلومات، وطُبقت على مؤسستين من مؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية، وكشفت النتائج أن التخطيط الإستراتيجي يساعد العاملين على الفهم المشترك للمؤسسة ومستقبلها، وإن استخدام نمط الإطار المتعدد للقيادة يؤهل لمستوى عالٍ من التكامل والتميز والمرونة.

وهدف دراسة (Pourciau. 2006) التعرف على المهارات اللازمة لرؤساء أقسام علوم الأحياء في الجامعات الأمريكية لتحقيق التميز البحثي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت المقابلة كأداة لجمع المعلومات لتحقيق أهداف الدراسة، وطُبقت على أعضاء هيئة التدريس في ستة أقسام علمية في بعض الجامعات الأمريكية، وكشفت النتائج أنه لا بد من توفر مجموعة من المهارات القيادية من أجل تعزيز الإنتاج البحثي، كذلك أظهرت الدراسة أهمية دور رؤساء الأقسام في بناء الأقسام ذات التميز العلمي وتطوير المنظمة البحثية.

المحور الثاني: الدراسات التي تناولت البحث العلمي في الجامعات:

سعت دراسة غنيم وآخرون (2021) إلى التعرف على أبعاد حوكمة البحث العلمي في مصر وتوجهاتها المستقبلية، وواقع حوكمة البحث العلمي في مصر، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وطُبقت على (44) فرداً من الخبراء بمراكز البحوث القومية المصرية وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وكان من أهم نتائجها وجود اتفاق بين استجابات أفراد العينة حول مدى أهمية تطبيق بعض المبادئ المرتبطة بحوكمة البحث العلمي مثل تطبيق معايير المساءلة والمحاسبية.

كما هدفت دراسة ياسمين أبو عبد الله (2021) التعرف على دور الجامعة في تطوير البحث العلمي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات لتحقيق أهداف الدراسة، وطُبقت على عينة مكونة من (123) عضو هيئة تدريس من جامعة دمياط؛ تم اختيارهم بالطريقة القصدية، وقد كشفت نتائج الدراسة أن الجامعة لديها ضعف في تمويل الأبحاث العلمية مما يضعف جودة هذه الأبحاث، كما كشفت نتائجها أيضاً محاكاة الأبحاث العلمية بعضها البعض من خلال الاقتباس والتقليد.

وسعت دراسة الزهراني (2020) إلى التعرف على درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن الأداء البحثي في جامعة الباحة من وجهة نظرهم، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات لتحقيق أهداف الدراسة، وطُبقت على (132) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وكشفت أهم نتائج الدراسة أن رضا أعضاء هيئة التدريس عن أداء الإدارة العليا لدورها في تطوير البحث العلمي جاء بدرجة متوسطة.

في حين أجرت المطيري (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على معوقات البحث العلمي في الجامعات السعودية الناشئة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع

المعلومات، حيث طُبقت على (310) من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وأظهرت أهم النتائج أن البحث العلمي في الجامعات الناشئة يواجه عقبات (إدارية، أكاديمية، إعلامية، اجتماعية).

في حين أجرت عهود الديكة، وعليمات (2019) دراسة هدفت التعرف على دور الإدارة الجامعية في تطوير البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعات شمال الأردن من وجهة نظرهم، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات لتحقيق أهداف الدراسة، وطُبقت على (144) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وخلصت الدراسة إلى نتائج عديدة من أهمها أن دور الإدارة الجامعية في تطوير البحث العلمي بجامعات شمال الأردن جاء متوسطاً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس حول دور الإدارة الجامعية في تطوير البحث العلمي تعزى لمتغيري الجنس والرتبة الأكاديمية.

بينما قامت ختام أبو حسين (2018) بدراسة هدفت التعرف على واقع البحث العلمي في الجامعة الأردنية، وتحديد بعض معوقات البحث العلمي بها، وقد استخدمت الدراسة المنهج النوعي، والمقابلة كأداة لجمع المعلومات، وطُبقت على عينة مكونة من (23) عضو هيئة تدريس بالجامعة الأردنية تم اختيارهم قصدياً، وقد أسفرت الدراسة عن عدة نتائج أبرزها أن واقع البحث العلمي في الجامعة الأردنية يتسم بعدد من الإيجابيات من أهمها وجود باحثين ذوي خبرة كبيرة في إعداد البحوث العلمية، كما يتسم بعدد من السلبيات من أهمها أن البحث العلمي لا يعزز الإبداع، فهو تقليد لنماذج بحثية سابقة، كما كشفت النتائج أن هناك عدة معوقات للبحث العلمي بالجامعة الأردنية منها: حجم الإنفاق القليل، والعبء التدريسي لأستاذ الجامعة، والافتقار لسياسات واضحة للبحث العلمي.

أما دراسة الرحيلي (2017) فقد هدفت لمعرفة معوقات الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة وسبل التغلب عليها، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وطبقت على (124) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج منها أن أكبر معوقات الإنتاجية البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة تتمثل في ضعف التعاون البحثي بين الباحثين وزيادة الأعباء التدريسية.

وهدف دراسة محمد (2017) إلى التعرف على درجة معوقات البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الباحة، ودور إدارة الجامعة في التغلب عليها، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتمثلت عينة الدراسة في (288) عضو هيئة تدريس بجامعة الباحة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة من أهمها أن الدرجة الكلية لمعوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة كبيرة، وأن الدرجة الكلية لدور إدارة الجامعة جاءت بدرجة قليلة.

كما هدفت دراسة (Wootton et al, 2015) وضع إطار نظري وعملي لتسهيل التحول الثقافي الضروري وتحديد الإستراتيجية الممكنة لتعزيز الاستدامة في البحوث في الجامعات، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الوثائقي، وطبقت في جامعة غرب أستراليا، وكشفت النتائج عدم اهتمام الجامعات بالقيام بالتغييرات اللازمة للتحول نحو الاستدامة البحثية وتعزيزها، الأمر الذي يجعلها جزءاً من المشكلة بدلاً من كونها جزءاً من الحل.

وهدف دراسة الغامدي (2015) التعرف على مستوى مشاركة القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس في بناء الخطة الإستراتيجية لجامعة الباحة؛ والمتضمنة مجال البحث العلمي، وتم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتمثلت عينتها في (315) قائداً أكاديمياً، وعضو

هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها انخفاض المستوى الكلي لمشاركة القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس في بناء الخطة الإستراتيجية لجامعة الباحة. وأجرت الصقري (2012) دراسة هدفت إلى التعرف على أهم معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة القصيم، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق الأداة على (66) عضو هيئة تدريس بكلية التربية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم المعوقات التي تواجههم هي المعوقات الأكاديمية، ثم المعوقات المادية، ثم المعوقات الإدارية.

وأجرى العنزي (2011) دراسة هدفت إلى الكشف عن معوقات البحث العلمي في الجامعات السعودية الناشئة، وتم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتمثل مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية الناشئة بجميع التخصصات وقد بلغ عدد أفراد العينة (160) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة القصدية، وكان من أبرز نتائجها أن معوقات البحث العلمي في الجامعات السعودية الناشئة جاءت بدرجة متوسطة، وأن من أبرز هذه المعوقات ضعف مهارات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس، وافتقار بعض أعضاء هيئة التدريس لمهارات إجراء البحث العلمي، وضعف إجراءات متابعة التحكيم، والنشر من قبل عمادات البحث العلمي، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معوقات البحث العلمي لدى عضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية الناشئة تعزى لمتغير الجنس والتخصص الأكاديمي.

وهدف دراسة (Berringer & Adom , 2008) التعرف على واقع مشاريع البحث والتطوير الجامعية المستدامة، استخدمت الدراسة المنهج الوثائقي؛ لدراسة مشروع الأبحاث والتنمية المستدامة في جامعة ليونبورغ بألمانيا، ومشروع الجامعة المستدامة في جامعة الأمير إدوار بكندا، وكشفت النتائج أن

المشاريع الجامعية المستدامة تسعى للتحويل المؤسسي بطرق إستراتيجية ومنهجية؛ وذلك من خلال النظر إلى الجامعات على أنها مفتوحة، وديناميكية قادرة على التعليم والتغيير.

وأجرى (Beck hard, 2007) دراسة هدفت تحليل البحوث المنشورة وتقييمها حول موضوع الممارسات الإدارية لرؤساء الأقسام في الجامعات والكليات في المملكة المتحدة، واستخدمت الدراسة منهج البحث النوعي القائمة على تحليل الوثائق، وطبقت الدراسة على (16) بحثاً منشوراً، وكان من أبرز نتائجها وجود ضغط للتغيير من البيئة الداخلية إلى البيئة الخارجية بحيث يتمكن رؤساء الأقسام من ممارسة عملية التخطيط لأقسامهم بعيداً عن مركزية الإدارة، والجدول (1) التالي يلخص الدراسات التي تم عرضها على النحو التالي:

جدول (1) ملخص عرض الدراسات السابقة مرتبة زمنياً من الأحدث إلى الأقدم

أولاً: الدراسات التي تناولت أدوار القيادات الأكاديمية					
م	الدراسة	المنهج	الأداة	العينة	مكان التطبيق
1	عتوم (2021)	الوصفي	الاستبانة	عضو هيئة تدريس	جامعة الأمير عبد الرحمن بن فيصل بالرياض
2	المنيع (2020)	الوصفي	الاستبانة	قادة الجامعة	الأميرة نورة بالرياض
3	العمرى (2019)	الوصفي	الاستبانة	قادة الجامعة	الجامعات السعودية
4	الغامدي (2018)	الوصفي	الاستبانة	أعضاء هيئة التدريس	أم القرى
5	بايحيى (2018)	الوصفي	الاستبانة	القيادات الأكاديمية	جامعة الباحة
6	خوالدة، وحياصات (2017)	الوصفي	الاستبانة	القيادات الأكاديمية	الجامعات الأردنية
7	(DeFeo, 2008)	دراسة الحالة	المقابلة	مؤسسات التعليم العالي	أمريكا
8	(Pourciau, 2006)	الوصفي	المقابلة	رؤساء الأقسام	أمريكا
ثانياً: الدراسات التي تناولت البحث العلمي في الجامعات					
م	الدراسة	المنهج	الأداة	العينة	مكان التطبيق
9	غنيم (2021)	الوصفي	الاستبانة	الخبراء، وأعضاء هيئة التدريس	جامعة القاهرة

10	ياسمين أبوعبد الله (2021)	الوصفي	الاستبانة	أعضاء هيئة التدريس	جامعة دمياط مصر
11	الزهراني (2020)	الوصفي	الاستبانة	أعضاء هيئة التدريس	جامعة الباحة
12	المطيري (2019)	الوصفي	الاستبانة	أعضاء هيئة التدريس	الجامعات الناشئة
13	عهد الديكة وعليمات (2019)	الوصفي	الاستبانة	أعضاء هيئة التدريس	الجامعات الأردنية
14	ختام أبو حسين (2018)	المنهج النوعي	المقابلة	أعضاء هيئة التدريس	الجامعات الأردنية
15	الرحيلي (2017)	الوصفي	الاستبانة	أعضاء هيئة التدريس	الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
16	خديجة محمد (2017)	الوصفي	الاستبانة	أعضاء هيئة التدريس	جامعة الباحة
17	(Wootton et al, 2015)	الوصفي الوثائق	دراسة الحالة	الأبحاث العلمية	أستراليا
18	الغامدي (2015)	الوصفي	الاستبانة	قائداً أكاديمياً وأعضاء هيئة التدريس	جامعة الباحة
19	الصقري (2012)	الوصفي	الاستبانة	أعضاء هيئة التدريس	جامعة القصيم
20	العنزي (2011)	الوصفي	الاستبانة	أعضاء هيئة التدريس	ثمان جامعات من الجامعات السعودية
21	(Berringer & Adom, 2008)	الوصفي الوثائقي	الوثائق	الأبحاث العلمية	جامعات ألمانيا وكندا
22	(Beck hard, 2007)	المنهج النوعي	الوثائق	الأبحاث العلمية	جامعات بريطانيا

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح فيما يلي أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية

والدراسات السابقة وفق ما يلي:

المنهج البحثي:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، وهذا ما اتبعته معظم الدراسات السابقة في استخدامها

لهذا المنهج، ماعدا دراسة DeFeo (2008) التي اتبعت أسلوب دراسة الحالة، وكذلك دراسة أبو حسين

(2018)، ودراسة Beck hard (2007) التي اتبعت المنهج النوعي، في حين استخدمت دراسة Wootton et al (2015)، ودراسة (Berringer & Adom , 2008) المنهج الوثائقي،

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات في الدراسة الحالية، وهي تتفق مع معظم الدراسات السابقة التي استخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات، فيما عدا بعض الدراسات التي استخدمت المقابلة مثل دراسة DeFeo (2008)، ودراسة Pourciau (2006)، ودراسة أبو حسين (2018)، في حين استخدمت دراسة Wootton، وآخرون (2015) دراسة الحالة لجمع المعلومات، واستخدمت دراسة Berringer & Adom bent (2008)، ودراسة Beck hard (2007) الوثائق في جمع المعلومات، وأما الدراسة الحالية فتستخدم الاستبانة مثل معظم الدراسات السابقة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

اتفقت الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة فيما يخص مجتمع الدراسة وعينتها من أعضاء هيئة التدريس، مثل دراسة عتوم، (2021)؛ والغامدي (2018)؛ وأبو عبد الله (2021)؛ والزهراني (2020)؛ وبايحيى (2018).

بينما اختلفت مع بعض الدراسات السابقة لتركيزها على القيادات الأكاديمية مثل دراسة المنيع (2020)؛ والعمري (2019)؛ والخوالدة (2017).

كما اختلفت أيضا مع عينة دراسة غنيم وآخرون (2021) التي كانت من خبراء بمراكز البحوث المصرية، ودراسة DeFeo (2008) من مؤسسات التعليم العالي، ودراسة غنيم (2021) من الخبراء ورؤساء الأقسام، ودراسة Wootton et al (2015)؛ Adom bent & Berringer (2008)؛ Beck hard (2007) من الأبحاث العلمية، وجمعت دراسة الغامدي (2018) بين القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس.

مكان التطبيق:

تباينت البيئة التي طبقت فيها الدراسات السابقة، فكان بعضها في الأردن مثل دراسات خوالدة (2017)، والديكة وعليمات (2019)، وأبو حسين (2018)، وبعضها الآخر في مصر مثل دراسات: غنيم (2021)، وأبو عبد الله (2021)، وأما DeFeo (2008)، Pourciau (2006) فكانت في الولايات المتحدة الأمريكية، ودراسة Wootton et al (2015) في أستراليا، ودراسة Adom bent & Berringer (2008) في جامعات ألمانيا وكندا، ودراسة Beck hard (2007) في جامعات بريطانيا،

وبقية الدراسات السابقة كانت في الجامعات السعودية، بينما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الزهراني (2020)، ودراسة بايحيى (2018)؛ ودراسة خديجة محمد (2017) في بيئة الدراسة حيث تم التطبيق بجامعة الباحة.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في عدة جوانب، أهمها التعرف على المراجع اللازمة لجمع المادة العلمية، والاستفادة العلمية من هذه الدراسات نفسها في إعداد أدبيات الدراسة، وتحديد مشكلتها، وصياغة منهجيتها، وكذلك في إعداد أداة الدراسة، وتحديد أبعادها وصياغة عباراتها، وفي مناقشة النتائج وتفسيرها.

الفصل الثالث

منهج الدراسة وإجراءاتها

- منهج الدراسة.
- مجتمع الدراسة.
- عينة الدراسة.
- أداة الدراسة.
- صدق الأداة.
- ثبات الأداة.
- إجراءات تطبيق الدراسة.
- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الثالث

منهج الدراسة وإجراءاتها

تناول الفصل الحالي الإجراءات المنهجية لتطبيق الدراسة الميدانية، من حيث منهج الدراسة ومجتمع الدراسة وعينتها، وإعداد أداة الدراسة وبنائها، وطرق التأكد من صدقها وثباتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، حيث يُعد المنهج الوصفي المسحي الأنسب للدراسة الحالية لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث يمكن من خلاله تحقيق هدفها الرئيس في الكشف عن دور القيادات الأكاديمية في تعزيز كفاءة البحث العلمي بجميع كليات جامعة الباحة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة للعام الجامعي 1444هـ والبالغ عددهم (1100) عضو هيئة تدريس ممن هم على رأس العمل وبجميع الرتب الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) بناءً على إحصاءات عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة.

عينة الدراسة:

بلغ حجم عينة الدراسة (297) عضو هيئة تدريس ممثلين لمعظم كليات الجامعة خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 1444هـ، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة بنسبة (27%) من مجتمع الدراسة وهو عدد ممثل لمجتمع الدراسة، كما تم اختيار عينة استطلاعية بلغت (30) عضو هيئة تدريس من المجتمع الأساسي ومن خارج عينة الدراسة الأساسية، تم توزيع أداة الدراسة عليهم لقياس صدق الأداة وثباتها وفق معامل الارتباط بيرسون وطريقة كرونباخ ألفا لقياس الثبات.

جدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها

المتغيرات	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	146	49.15%
	أنثى	151	50.84%
الجنسية	سعودي	160	53.87%
	غير سعودي	137	46.13%
الكلية	الإنسانية	110	37.03%
	العلمية	187	62.96%
الرتبة	أستاذ	15	5.05%
	أستاذ مشارك	86	28.95%
	أستاذ مساعد	196	65.99%
سنوات الخبرة	أكثر من 10 سنوات	175	58.92%
	من 5- 10 سنوات	68	22.89%
	أقل من 5 سنوات	54	18.18%
عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر	من 1: 4 أبحاث	150	50.50%
	5: 10 أبحاث	50	16.83%
	11 بحث فأكثر	97	32.65%

يتضح من خلال جدول (2) السابق تقارب خصائص عينة الدراسة من ناحية الجنس (ذكر -

أنثى)؛ حيث بلغت نسبة فئة الذكور (49.15%)، والإناث (50.84%)، وزيادة نسبة أعضاء هيئة

التدريس السعوديين (53.87%) مقابل غير السعوديين (46.13%)، والفارق الظاهر بين الكليات العلمية

(62.96%)، والكليات الإنسانية (37.03%) لصالح الكليات العلمية وهذا يتوافق مع سياسة التعليم في

المملكة وفق رؤيتها 2030 بالتوجه نحو زيادة أعداد الطلبة في الكليات العلمية، وأما خصائص عينة

الدراسة من حيث الرتبة فيظهر التسلسل الطبيعي من خلال الزيادة في درجة أستاذ مساعد (65.99%)،

ثم يقل العدد في أستاذ مشارك (28.95%)، ثم يظهر الفرق الواضح في درجة الأستاذية (5.05%)،

وهذا منحنى متسق مع سائر الجامعات في سلم الترقي العلمي لأعضاء هيئة التدريس حسب النتائج

العلمي، أما خصائص عدد سنوات الخبرة فيظهر أعلى نسبة في عدد سنوات الخبرة أكثر من 10 سنوات (175) بنسبة (58.92%) من العينة الأساسية، أما عدد الأبحاث فتضح قلة عدد الأبحاث حيث تظهر النسبة الأكبر (50.50%) في عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر من (من 1: 4 أبحاث).

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والمتمثلة في التعرف على درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي، قام الباحث ببناء أداة الدراسة (الاستبانة) وذلك بعد مراجعة الأدب النظري، والدراسات السابقة ذات العلاقة كدراسة الغامدي (2018)؛ ودراسة الزهراني (2020)، ودراسة خديجة محمد (2017)، ودراسة الديكة (2019)، واشتملت الأداة في صورتها الأولية على عدد من المحاور تمثلت فيما يلي:

المحور الأول: المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة وهي النوع (ذكر، أنثى)، الجنسية (سعودي، غير سعودي)، الكلية (الكلية الطبية، الكليات العلمية والهندسية، الكليات الإنسانية والإدارية والتربوية)، الرتبة الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)، عدد سنوات الخبرة (من سنة - أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات الى أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر)، عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر (لا يوجد، 1-4، 5-10، 11 فأكثر)، متوسط التكلفة المالية للأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر (1000-5000 ريال، 5000 - 10000 ريال، أكثر من 10000 ريال).

المحور الثاني: تضمن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي وتكون هذا المحور من سبع مجالات كما بالجدول (3) وهي:

جدول (3) مجالات المحور الثاني وعدد عبارات كل مجال

م	المجال	عدد العبارات
1	مجال تمويل البحث العلمي	7
2	المجال الإداري	16
3	المجال التقني	9
4	مجال التدريب والتنمية المهنية	7
5	تسهيل إجراءات التحكيم والنشر	8
6	تعزيز أدوار البحث العلمي	9
7	تفعيل الشراكة المجتمعية لدعم البحث العلمي	6
	المجموع	62

المحور الثالث: تضمن سؤالاً مفتوحاً عن أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة

في مجال نشر الأبحاث العلمية من وجهة نظرهم.

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

تم التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة البحث وفقاً للآتي:

أولاً: صدق الأداة:

١- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة حيث تم عرضها على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال الإدارة التربوية ومجال القياس والتقويم وعددهم (12) محكماً (ملحق 2) لإبداء ملاحظاتهم حول صياغة الفقرات ووضوحها، ومدى مناسبتها لغرض الدراسة، وانتمائها للبعد الذي وضعت فيه، وتم الأخذ بأراء الأغلبية ومقترحاتهم بنسبة اتفاق (80%) في إجراء التعديلات حيث تم حذف المتغير السابع من المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة والمتمثل في متوسط التكلفة المالية للأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر كما تمت إعادة صياغة عدد من العبارات وحذف العبارات (9،10،15،16،20،22،25،27،28،38،43،45) من الاستبانة في صورتها الأولية.

٢- صدق البناء الداخلي:

تم التأكد من صدق البناء الداخلي للأداة بحساب (معامل ارتباط بيرسون). عن طريق توزيع الأداة على عينة استطلاعية من مجتمع البحث الأصلي وخارج عينة البحث الأساسية وبلغ عددها (30) عضو هيئة تدريس بجامعة الباحة، وتم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه الفقرة، كما في الجدول الآتي:

جدول (4) معاملات ارتباط فقرات الأداة مع المجال الذي إليه (ن=30)

تعزيز أدوار البحث العلمي		تسهيل إجراءات التحكيم والنشر		مجال التدريب والتنمية المهنية		المجال التقني		المجال الإداري		مجال تمويل البحث العلمي	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**0.92	1	**0.87	1	**0.97	1	**0.87	1	**0.81	1	**0.95	1
**0.93	2	**0.91	2	**0.82	2	**0.98	2	**0.96	2	**0.78	2
**0.85	3	**0.90	3	**0.64	3	**0.77	3	**0.96	3	**0.94	3
**0.62	4	**0.92	4	**0.96	4	**0.58	4	**0.81	4	**0.83	4
**0.88	5	**0.87	5	**0.80	5	**0.47	5	**0.68	5	**0.78	5
**0.93	6	**0.95	6					**0.75	6	**0.86	6
										**0.65	7

** دالة عند مستوى دلالة (0.01).

تشير النتائج الواردة في الجدول (4) أعلاه أن جميع قيم معاملات الارتباط موجبة وتراوح بين (0.47 - 0.98) وجميعها دالة عند المستوى (0.01)، وهذه النتيجة تشير إلى صدق الاتساق الداخلي لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية على أداة الدراسة، وأن الفقرات ذات علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بالمجال الذي تنتمي إليه.

جدول (5) معاملات ارتباط المجالات الستة مع الدرجة الكلية للمحور

المحور	اسم البعد	معامل الارتباط
الأول	مجال تمويل البحث العلمي	**0.81
الثاني	المجال الإداري	**0.84
الثالث	المجال التقني	**0.87
الرابع	مجال التدريب والتنمية المهنية	**0.91
الخامس	تسهيل إجراءات التحكيم والنشر	**0.83
السادس	تعزيز أدوار البحث العلمي	**0.78

** دالة عند مستوى دلالة (0.01).

يتضح من جدول (5) معاملات ارتباط كل مجال من المجالات الستة بالدرجة الكلية لمحور درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي، وتشير النتائج إلى أن هناك ارتباطات موجبة قوية دالة عند مستوى (0.01) مما يشير إلى أن أداة الدراسة تتسم بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

ثبات الأداة: تم التأكد من ثبات الأداة، بطريقة كرونباخ ألفا، وطريقة التجزئة النصفية، كما في الجدول الاتي:

جدول (6) معاملات ثبات مجالات الاستبانة بطريقة كرونباخ ألفا، وطريقة التجزئة النصفية

الرقم	المجال	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا	التجزئة النصفية
1	مجال تمويل البحث العلمي	7	0.92	0.94
2	المجال الإداري	6	0.92	0.95
3	المجال التقني	5	0.94	0.96
4	مجال التدريب والتنمية المهنية	5	0.91	0.96
5	تسهيل إجراءات التحكيم والنشر	6	0.89	0.91
6	تعزيز أدوار البحث العلمي	6	0.93	0.95
	المجموع الكلي	35	0.94	0.95

تشير النتائج في الجدول (6) أن جميع معاملات الثبات دالة إحصائياً؛ حيث بلغ معامل الثبات للأداة ككل بطريقة كرونباخ ألفا (0.94)، وبطريقة التجزئة النصفية (0.95)، كما تراوحت معاملات الارتباط لجميع المجالات بطريقة كرونباخ ألفا بين (0.89 – 0.94)، وبطريقة التجزئة النصفية انحصرت ما بين (0.91 – 0.96)، وهي قيم دالة إحصائياً، ومقبولة لإجراءات الدراسة.

إجراءات تطبيق الدراسة:

اتبع الباحث الخطوات التالية في تطبيق الدراسة:

١- الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية، ثم بناء أداة الدراسة، وهي الاستبانة.

٢- عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين للتعرف على مدى ملاءمة الاستبانة لقياس ما وضعت لأجله.

٣- بعد إجراء التعديلات على الاستبانة في صورتها النهائية، أخذ الباحث الإذن النظامي في تطبيق أداة الدراسة، وذلك بالحصول على خطاب تسهيل المهمة من إدارة جامعة الباحة موجه إلى جميع الكليات بالجامعة، وهو كالتالي:

أ- خطاب تسهيل مهمة من إدارة الجامعة.

ب- توزيع أداة الدراسة إلكترونياً على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة من خلال الإيميلات الرسمية بالجامعة.

٤- تطبيق أداة الدراسة على أفراد عينة الدراسة لجمع البيانات والمعلومات من أفراد العينة.

٥- تحليل البيانات المجمعة عبر استخدام البرنامج الإحصائي: الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS).

٦- تفسير النتائج ومناقشتها وفق أسئلة الدراسة.

٧- وضع توصيات ومقترحات الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة:

١- للتحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها، تم استخدام الأساليب التالية:

أ- معامل الارتباط البسيط لبيرسون (Pearson Correlations)؛ لحساب صدق البناء الداخلي للاستبانة.

ب- اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لحساب معامل ثبات أداة الدراسة.

ج- معامل التجزئة النصفية (Split-Half) لحساب معامل ثبات أداة الدراسة.

٢- للتوصل إلى النتائج المبنية على أسئلة الدراسة، قام الباحث باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، وهي:

- أساليب الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية) للإجابة عن أسئلة الدراسة.

- اختبار "ت" (Independent Sample T- test) لحساب دلالة الفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين؛ لتحديد الفروق المتعلقة بالمتغيرات: الجنس، الجنسية، الكلية.

- اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way Anova) للعينات المتعددة للمتغيرات: الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة، عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر.

وقد تم اعتماد قيم المتوسطات الحسابية التالية للحكم على استجابات أفراد عينة الدراسة وذلك حسب الطريقة التالية:

$$\frac{\text{المدى}}{\text{عدد الفئات}} = \text{طول الفئة}$$

$$\frac{\text{أكبر بديل} - \text{أصغر بديل}}{\text{عدد الاستجابات}} = \text{المدى}$$

$$0.80 = \frac{1-5}{5} = \text{المدى}$$

وبذلك يمكن اعتماد المعيار التالي للحكم على استجابات عينة الدراسة كما هو محدد بالجدول التالي:

جدول (7) معيار الحكم على استجابات عينة الدراسة

المتوسط الحسابي		الدرجة
إلى 5	من 4.20	مرتفعة جداً (5)
إلى أقل من 4.20	من 3.40	مرتفعة (4)
إلى أقل من 3.40	من 2.60	متوسطة (3)
إلى أقل من 2.60	من 1.80	منخفضة (2)
إلى أقل من 1.80	من 1.00	منخفضة جداً (1)

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها وتفسيرها
- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها وتفسيرها
- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها وتفسيرها

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

تناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي تمّ التوصل إليها من خلال تحليل البيانات ومعالجتها والتي تمّ جمعها عن طريق الاستبانة التي طبقت على عينة الدراسة، وقد تمّ عرضها ومناقشتها وفقاً لتسلسل أسئلة الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها وتفسيرها:

نص السؤال الأول على: ما درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ وللإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، كما يتضح ذلك من جدول (8):

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
1	مجال تمويل البحث العلمي	2.87	1.02	4	متوسطة
2	المجال الإداري	3.04	1.05	1	متوسطة
3	المجال التقني	3.03	1.11	2	متوسطة
4	مجال التدريب والتنمية المهنية	2.93	1.08	3	متوسطة
5	تسهيل إجراءات التحكيم والنشر	2.02	1.07	6	منخفضة
6	تعزيز أدوار البحث العلمي	2.74	1.07	5	متوسطة
	الدرجة الكلية	2.77	0.94		متوسطة

تشير النتائج في الجدول (8) أن المتوسط الكلي للمجالات جاء بدرجة ممارسة متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (2.77) وانحراف معياري (0.94)، وأن جميع المجالات جاءت بدرجة ممارسة متوسطة، وتراوحت متوسطاتها الحسابية بين (2.02 - 3.04)، عدا المجال الخامس جاء بدرجة ممارسة

منخفضة بمتوسط حسابي (2.74)، وانحراف معياري (1.07)، كما تشير النتائج أن الانحراف المعياري للدرجة الكلية جاء (0.94) أقل من واحد صحيح، وهذا يشير إلى تقارب استجابات أفراد عينة الدراسة، كما تظهر النتائج أن المجال الإداري جاء في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.04)، في حين جاء مجال تسهيل إجراءات التحكيم والنشر في الرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.02).

وتشير هذه النتيجة بوجه عام إلى أن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي بجامعة الباحة تحتاج إلى بذل مزيداً من الجهد، وقد يفسر ذلك بقلة برامج التنمية البحثية التي تقدم لهم بسبب تقليص المخصصات المالية للبحث العلمي (الزهراني، 2020)، كما يمكن عزو ذلك بأن الأساليب المتوفرة في الجامعة معظمها أساليب ذاتية من قبل عضو هيئة التدريس نفسه لدوافع الترقية العلمية، وهذا لا يقلل من الجهود الملموسة والمتطلعة إلى الأفضل التي تبذلها الجامعة إلا أنها لا ترتقي للمنافسة العالمية التي تسمو إليها رؤية المملكة 2030 لأجل مساندة التطورات العالمية في التخطيط والتنظيم الجدي لتنمية عضو هيئة التدريس بحثياً.

وبالنسبة لمجالات الدراسة فقد جاء في المرتبة الأولى (المجال الإداري) بمتوسط حسابي (3.04)، وانحراف معياري (1.05) وبدرجة متوسطة. ويمكن عزو حصول هذا المجال على أعلى متوسط من بين المجالات الستة إلى أن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم فيما يختص بالمجال الإداري قد تكون أكثر وضوحاً من غيره من المجالات الأخرى، وخصوصاً أن هذا المجال يحتوي على تفرعات معينة في المجال الإداري المبني على وضوح في الأنظمة واللوائح، وكذلك الخطط الإستراتيجية الموجودة بالجامعة، وخصوصاً ما كان منها مرتبط بالتخطيط الإستراتيجي مثل الفقرة (9) " توفير إستراتيجية واضحة لتحديد أولويات البحث العلمي بالجامعة" فقد حصلت على متوسط حسابي (3.24)، وانحراف معياري (1.31).

وفي الجانب الآخر جاء في المرتبة الأخيرة مجال تسهيل إجراءات التحكيم والنشر بمتوسط حسابي (2.02) وانحراف معياري (1.07)، ودرجة ممارسة منخفضة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى قلة توفر معايير محددة لجودة البحوث العلمية، وكثرة الإجراءات الروتينية (أبو حسين، 2019). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة بايحيى (2018) التي كشفت أن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية لدورها في البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة متوسطة. ولمناقشة نتائج كل مجال من المجالات الفرعية فقد تم استعراض المجالات بشكل مفصل وإظهار ما توصلت إليه من نتائج من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات كل مجال على النحو التالي:

أولاً: مجال تمويل البحث العلمي:

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تمويل البحث العلمي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	وضع خطة إستراتيجية واضحة لتمويل البحث العلمي.	3.12	1.29	2	متوسطة
2	توفير مكافآت مجزية للباحثين المتميزين من أعضاء هيئة التدريس.	2.70	1.29	6	متوسطة
3	دعم الاستثمار في الأبحاث العلمية المتخصصة.	2.99	1.30	3	متوسطة
4	توفير مصادر متنوعة لتمويل الأبحاث العلمية.	2.74	1.25	5	متوسطة
5	توفير الاحتياجات اللازمة لإجراء الأبحاث العلمية (مراجع، دوريات، معامل، ... إلخ).	3.13	1.32	1	متوسطة
6	توفير مخصصات مالية كافية لدعم المشروعات البحثية المشتركة.	2.90	1.29	4	متوسطة
7	إنشاء مراكز متخصصة لتسويق الأبحاث العلمية خارج الجامعة.	2.57	1.29	7	منخفضة
	الدرجة الكلية	2.87	1.02		متوسطة

تشير النتائج في الجدول (9) إلى أن الدرجة الكلية لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي في مجال تمويل البحث العلمي بلغت (2.87)، وانحراف معياري (1.02)، بدرجة ممارسة متوسطة، كما تشير النتائج إلى أن جميع الفقرات جاء تقديرها بدرجة متوسطة وتراوحت متوسطاتها بين (2.70 - 3.13) ماعدا العبارة رقم 7 والتي جاءت بمتوسط حسابي (2.57) وانحراف معياري (1.29) وبدرجة منخفضة.

وقد جاءت الفقرة (5) في المرتبة الأولى، ونصت على " توفير الاحتياجات اللازمة لإجراء الأبحاث العلمية (مراجع، دوريات، معامل، ... إلخ). " بمتوسط حسابي (3.13) وانحراف معياري (1.32)، ودرجة ممارسة متوسطة. وإن كان درجة ممارسة القيادات الأكاديمية لتوفير الاحتياجات اللازمة لإجراء الأبحاث العلمية، سواءً في توفير المراجع والدوريات بالمكتبات المتنوعة بالجامعة سواء المكتبة المركزية أو المكتبات التابعة للكليات جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظر عينة الدراسة إلا أن ذلك يعتبر أعلى درجة في العبارات الخاصة بمجال تمويل البحوث العلمية على مستوى الجامعة، وقد يعزى ذلك إلى أن هذه الاحتياجات تعتبر من الاحتياجات الأساسية والرئيسية ومن البنى التحتية للجامعة، وهذا ما أكدت عليه عدد من الدراسات منها دراسة عمر، وزيدان (2007) التي أكدت على ضرورة توفير المراجع الحديثة في مكتبات الجامعة.

بينما جاءت الفقرة (7) في المرتبة الأخيرة، ونصت على " إنشاء مراكز متخصصة لتسويق الأبحاث العلمية خارج الجامعة " بمتوسط حسابي (2.57) وانحراف معياري (1.29)، ودرجة ممارسة منخفضة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى قلة المخصصات المالية المعتمدة لإنشاء مثل هذه المراكز المتخصصة لتسويق الأبحاث العلمية خارج الجامعة، وقد يعزى كذلك لقلّة الاهتمام من المؤسسات المجتمعية المحلية بالأبحاث تعمل على مستوى الجامعات سواء في نوعيتها أو نتائجها مما يؤدي إلى

انخفاض الاهتمام بهذه المسألة على مستوى الجامعات ومنها جامعة الباحة، وبالإمكان تحديد جانب آخر قد لا يكون أقل أهمية مما تم ذكره، وهو تدني ثقافة التسويق للأبحاث العلمية وقلة الاهتمام بهذا الجانب داخل الجامعة مع ضرورة الاهتمام بذلك مستقبلاً وإيجاد كادر متخصص بالتسويق لإدارة مثل هذا الملف المهم، حيث كشفت دراسة (Clause, et al (2012 أن عملية جذب التمويل لمراكز البحوث هو ضروري للاستمرار في قدرة مراكز البحوث على تقديم الإنتاج العلمي.

ثانياً: المجال الإداري:

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الإداري

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم
متوسطة	3	1.34	3.06	إشراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في بناء الخطة الإستراتيجية المتعلقة بمجال البحث العلمي.	8
متوسطة	1	1.31	3.24	توفير إستراتيجية واضحة لتحديد أولويات البحث العلمي بالجامعة.	9
متوسطة	2	1.32	3.13	تسهيل وصول الباحثين للبيانات والإحصاءات اللازمة في الخطة الإستراتيجية بالجامعة.	10
متوسطة	4	1.19	2.91	وضع آلية واضحة لتقليل القيود الأكاديمية على عضو هيئة التدريس لدعم الإنتاج البحثي.	11
متوسطة	5	1.34	2.85	الاستفادة من نتائج البحوث العلمية بالجامعة لتجويد العمل الجامعي وتطويره.	12
متوسطة	3	1.27	3.08	تسهيل الإجراءات الإدارية للحصول على الموافقات الرسمية لتطبيق أدوات البحث العلمي.	13
متوسطة		1.05	3.04	الدرجة الكلية	

تشير النتائج في الجدول (10) إلى أن النتيجة الكلية لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي وتحديدًا في المجال الإداري بلغت (3.04)، وانحراف معياري (1.05)، ودرجة ممارسة متوسطة، كما تشير النتائج إلى أن جميع الفقرات جاء تقديرها بدرجة متوسطة وتراوحت متوسطاتها بين (2.85 - 3.24).

وقد جاءت الفقرة (9) في المرتبة الأولى، ونصت على "توفير إستراتيجية واضحة لتحديد أولويات البحث العلمي بالجامعة." بمتوسط حسابي (3.24) وانحراف معياري (1.31)، ودرجة ممارسة متوسطة. وإن كان درجة ممارسة القيادات الأكاديمية لتوفير توفير إستراتيجية واضحة لتحديد أولويات البحث العلمي بالجامعة جاءت بدرجة متوسطة من وجهة نظر عينة الدراسة إلا أن هذه العبارة حصلت على أعلى درجة في المجال الإداري، وقد يغزى ذلك للجهود التي تقوم بها عمادة البحث العلمي في هذا الخصوص، وتحديدًا الأبحاث الممولة من قبل الجامعة، وكذلك الوضوح النسبي لآليات العمل فيما تقتضيه اللوائح والأنظمة بالجامعة، وما تقوم به اللجان الدائمة من متابعة وتدقيق البحث العلمي من حيث عناوينه وأدواته التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس، مع ضرورة الاهتمام بهذا الجانب المهم المرتبط بتحديد أولويات البحث العلمي بالجامعة؛ وخصوصاً في ظل التطورات المتسارعة في مجال البحث العلمي، وتحديدًا بما يحقق الميزة التنافسية للجامعة، وتحقيق أهدافها الإستراتيجية، وتحديدًا ما يرتبط بمجال البحث العلمي.

بينما جاءت الفقرة (12) في المرتبة الأخيرة، ونصت على "الاستفادة من نتائج البحوث العلمية بالجامعة لتجويد العمل الجامعي وتطويره" بمتوسط حسابي (2.85) وانحراف معياري (1.34)، ودرجة ممارسة متوسطة. وربما يعود ذلك إلى ضعف التنسيق الكافي بين الإدارات المختلفة المعنية بهذا الشأن مما قد يؤدي إلى إهمال نتائج الأبحاث التي تسهم في تطوير العمل الجامعي، وبالرغم من ذلك فإنّ هذه النتيجة

تدل أن هناك تطوير في عمل القيادات الأكاديمية بالجامعة بعد النظر إلى النتيجة التي توصلت لها دراسة محمد (2017) حيث كشفت أن تبني الجامعة للأبحاث المتميزة وتشجيعها جاء في المرتبة الأخيرة، بدرجة ممارسة قليلة.

وقد يتضح من ذلك قلة الاهتمام الكافي من القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة من الاستفادة من نتائج الدراسات والأبحاث التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس، وهذا ما تؤكدته دراسة (الزهراني، 2020؛ محمد، 2017؛ العنزي، 2011) التي أشارت إلى أن أغلب الأبحاث التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس على مستوى الجامعة هي من أجل الترقية فقط.

ثالثاً: المجال التقني:

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال التقني

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
14	توفير قاعدة بيانات إلكترونية خاصة بالإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس.	3.30	1.24	1	متوسطة
15	توفير البرامج الداعمة للقيام بالتحليل الإحصائي.	3.05	1.39	2	متوسطة
16	توفير الدعم التقني اللازم لعضو هيئة التدريس ليتمكن من إنجاز الأبحاث العلمية (انترنت، برامج حاسوبية...الخ).	2.91	1.36	4	متوسطة
17	توفير منصة إلكترونية بالجامعة لتقديم الاستشارات الخاصة بالخدمات البحثية المختلفة.	2.91	1.41	4	متوسطة
18	توفير موقع إلكتروني تفاعلي يُعنى بالمجلات العلمية المحكمة بالجامعة.	3.01	1.38	3	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.03	1.11		متوسطة

تشير النتائج في الجدول (11) إلى أن النتيجة الكلية لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي وتحديداً في المجال التقني بلغت (3.03)، وانحراف معياري (1.11)، ودرجة ممارسة متوسطة، كما تشير النتائج إلى أن جميع فقرات المجال جاءت بدرجة متوسطة وتراوحت متوسطاتها بين (2.91 - 3.30).

وقد جاءت الفقرة (14) في المرتبة الأولى، ونصت على "توفير قاعدة بيانات إلكترونية خاصة بالإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس". بمتوسط حسابي (3.30) وانحراف معياري (1.24)، ودرجة ممارسة متوسطة. وحيث إن هذه العبارة قد جاءت في المرتبة الأولى في المجال التقني وإن كانت بدرجة متوسطة، فقد يعزى ذلك إلى أن توفير قاعدة بيانات إلكترونية خاصة بالإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمتطلبات الجودة على مستوى الكليات ومستوى الجامعة بصفة عامة، وهذا ما تؤكد المطالبات المستمرة بتحديث بيانات أعضاء هيئة التدريس على مستوى الجامعة، بالإضافة لعمل الصفحة الشخصية لكل عضو هيئة تدريس، ومع ذلك فإن توفير قاعدة بيانات إلكترونية خاصة بالإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس على درجة كبيرة من الأهمية لعدد من الأسباب لعل من أهمها سهولة اطلاع الآخرين على هذه البيانات والاستفادة من ذلك سواء في الأبحاث المستقبلية المفيدة للمجتمع المحلي، وكذلك تسهيل تواصل الجامعات الأخرى مع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة سواء في تحكيم الأبحاث أو المشاركة في مناقشة الرسائل العلمية خارج الجامعة محلياً أو دولياً. وهذا ما أشارت إليه دراسة (الزهراني، 2020؛ والمطيري، 2019؛ والرحيلي، 2017).

بينما جاءت الفقرة (17) في المرتبة الأخيرة، ونصت على " توفير منصة إلكترونية بالجامعة لتقديم الاستشارات الخاصة بالخدمات البحثية المختلفة." بمتوسط حسابي (2.91) وانحراف معياري (1.41)، ودرجة ممارسة متوسطة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى ضعف دور الهيئة الاستشارية الخاصة بالبحوث العلمية ببعض المجالات العلمية في القيام بالمهام الموكلة لها، مما يتطلب إجراءات تنظيمية لتفعيل تلك الهيئات.

وجاءت الفقرة (16) في المرتبة الأخيرة مكرر أيضاً ونصت على: " توفير الدعم التقني اللازم لعضو هيئة التدريس ليتمكن من إنجاز الأبحاث العلمية (انترنت، برامج حاسوبية...الخ). بمتوسط حسابي (2.91) وانحراف معياري (1.36)، ودرجة ممارسة متوسطة. وتعزو تلك النتيجة إلى أن توفر الدعم التقني لا يرقى إلى طموحات أعضاء هيئة التدريس، حيث تعد البيئة المادية من أهم متطلبات البحث العلمي.

رابعاً: مجال التدريب والتنمية المهنية:

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التدريب والتنمية المهنية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
19	تعزيز مهارات الباحثين لإجراء الأبحاث العلمية الأصيلة.	3.08	1.26	1	متوسطة
20	عقد ورش عمل لطرح ومناقشة الاتجاهات البحثية الحديثة.	2.86	1.25	4	متوسطة
21	تسهيل حضور أعضاء هيئة التدريس للمؤتمرات والندوات لتعزيز كفاءتهم البحثية.	2.75	1.38	5	متوسطة
22	عقد دورات تدريبية متخصصة في مناهج البحث العلمي المختلفة.	2.92	1.26	3	متوسطة
23	عقد برامج تدريبية متخصصة في أخلاقيات البحث العلمي.	3.07	1.36	2	متوسطة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
	الدرجة الكلية	2.93	1.08		متوسطة

تشير النتائج في الجدول (12) أن النتيجة الكلية لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي وتحديدًا في مجال التدريب والتنمية المهنية بلغت (2.93)، وانحراف معياري (1.08)، ودرجة ممارسة متوسطة، كما تشير النتائج إلى أن جميع الفقرات جاءت بدرجة متوسطة وتراوحت متوسطاتها بين (2.75 - 3.08).

وقد جاءت الفقرة (19) في المرتبة الأولى، ونصت على "تعزيز مهارات الباحثين لإجراء الأبحاث العلمية الأصيلة." بمتوسط حسابي (3.08) وانحراف معياري (1.26)، ودرجة ممارسة متوسطة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى التطلعات الكبيرة للقيادات الأكاديمية بأدوارهم في هذا الجانب وإيمانهم بأهمية التطوير والتدريب والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ وخصوصاً فيما له علاقة بتقديم أبحاث نوعية وأصيلة وفق المتطلبات المعاصرة على مستوى المجالات العلمية المحكمة، وخصوصاً مع ارتباط هذه الأبحاث باسم جامعة الباحة، واشترطت المجالات العلمية المحكمة بأن تكون الأبحاث العلمية متممة بالأصالة والابتكار.

فيما جاءت الفقرة (21) في المرتبة الأخيرة، ونصت على "تسهيل حضور أعضاء هيئة التدريس للمؤتمرات والندوات لتعزيز كفاءتهم البحثية." بمتوسط حسابي (2.75) وانحراف معياري (1.38)، ودرجة ممارسة متوسطة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى عدم توفر الميزانية الكافية التي تدعم أعضاء هيئة التدريس مما أدى إلى صعوبة حضورهم إلى المؤتمرات والندوات التي تعزز كفاءتهم البحثية، وهذا ما أشارت إليه نتائج عديد من الدراسات التي تناولت العقبات المالية التي تحول دون حضور المؤتمرات والندوات مثل دراسة المطيري (2019).

خامساً: تسهيل إجراءات التحكيم والنشر:

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تسهيل إجراءات التحكيم والنشر

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
24	اعتماد أسس تتصف بالشفافية في نشر الأبحاث العلمية بمجلات الجامعة.	3.22	1.28	1	متوسطة
25	استقطاب محكمين متميزين في المجالات العلمية بالجامعة.	3.19	1.28	2	متوسطة
26	تنوع منافذ الوصول للمجلات العلمية المختلفة بالجامعة.	2.97	1.35	4	متوسطة
27	مساعدة أعضاء هيئة التدريس لنشر أبحاثهم في المجلات العالمية ذات التصنيف العالي.	2.81	1.35	6	متوسطة
28	وضع آلية واضحة لعملية تحكيم الأبحاث العلمية خلال فترة زمنية مناسبة.	2.90	1.38	5	متوسطة
29	توفير مجلات علمية متخصصة في كافة المجالات العلمية بالجامعة.	3.05	1.35	3	متوسطة
الدرجة الكلية		3.02	1.06		متوسطة

تشير النتائج في الجدول (13) أن النتيجة الكلية لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي، وتحديدًا في مجال تسهيل إجراءات التحكيم والنشر بلغت (3.02)، وانحراف معياري (1.07)، ودرجة ممارسة متوسطة، كما تشير النتائج إلى أن جميع الفقرات جاء تقديرها بدرجة متوسطة وتراوح متوسطاتها بين (2.81 - 3.22).

وقد جاءت الفقرة (24) في المرتبة الأولى، ونصت على " اعتماد أسس تتصف بالشفافية في نشر الأبحاث العلمية بمجلات الجامعة.. " بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (1.28)، ودرجة ممارسة متوسطة. وقد يعزى حصول هذه العبارة على درجة كانت متوسطة إلى أن معايير نشر الأبحاث العلمية بمجلات جامعة الباحة تحتاج إلى مزيد من التوضيح لأعضاء هيئة التدريس، ولا بد من تمكين أعضاء هيئة التدريس الذين يرغبون في نشر أبحاثهم بمجلات جامعة الباحة من الاطلاع على هذه الشروط والمعايير وتفسيرها بشكل أفضل من خلال عدة برامج ولقاءات تقيمها المجلة العلمية بجامعة الباحة، بينما جاءت الفقرة (27) في المرتبة الأخيرة، ونصت على " مساعدة أعضاء هيئة التدريس لنشر أبحاثهم في المجلات العالمية ذات التصنيف العالي " بمتوسط حسابي (2.81) وانحراف معياري (1.35)، ودرجة ممارسة متوسطة. وقد تعزى هذه النتيجة الى أن الأبحاث التي يتقدم بها أعضاء هيئة التدريس قد لا تنطبق عليها معايير النشر في المجلات العالمية ذات التصنيف العالي كما أن أعضاء هيئة التدريس يتحملون مسؤولية مشتركة مع القيادات الأكاديمية بالجامعة في التواصل مع المجلات العالمية في مختلف التخصصات.

سادساً: تعزيز أدوار البحث العلمي:

جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تعزيز أدوار البحث العلمي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
30	إنشاء مجتمعات بحثية لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة.	2.70	1.29	4	متوسطة
31	توفير مراكز متخصصة تهتم بترجمة البحوث من اللغات الأخرى إلى العربية والعكس.	2.59	1.27	6	منخفضة
32	تشجيع تعدد منهجيات البحث العلمي المستخدمة في البحوث العلمية.	2.87	1.31	2	متوسطة
33	إنشاء مراكز بحثية واستشارات علمية داخل المجتمع المحلي.	2.61	1.28	5	متوسطة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
34	عقد شراكات مع الجامعات المتقدمة للاستفادة من خبراتها في مجال البحث العلمي.	2.74	1.33	3	متوسطة
35	تشجيع التعاون بين أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث المشتركة.	2.95	1.39	1	متوسطة
	الدرجة الكلية	2.74	1.07		متوسطة

تشير النتائج في الجدول (14) أن النتيجة الكلية لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي، وتحديداً في مجال تعزيز أدوار البحث العلمي بلغت (2.74)، وانحراف معياري (1.07)، ودرجة ممارسة متوسطة، كما تشير النتائج إلى أن جميع الفقرات جاء تقديرها بدرجة متوسطة وتراوحت متوسطاتها بين (2.61 - 2.95)، ما عدا العبارة (31) حيث جاءت بمتوسط حسابي (2.59) وانحراف معياري (1.27) وبدرجة منخفضة.

وقد جاءت الفقرة (35) في المرتبة الأولى، ونصت على "تشجيع التعاون بين أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث المشتركة." بمتوسط حسابي (2.95) وانحراف معياري (1.39)، ودرجة ممارسة متوسطة. قد تعزى هذه النتيجة إلى اهتمام القيادات الأكاديمية بنشر ثقافة التعاون بين الباحثين لإجراء البحوث المشتركة، وخصوصاً أن الأبحاث المشتركة تؤدي لجودة الأبحاث العلمية، وتشاركية الأفكار بين الباحثين لاستخدام منهجيات بحث متعددة ونوعية، وتوزيع الجهود التي يقوم به كل باحث، وقد أشارت نتائج عديد من الدراسات إلى أهمية وجود كادر بحث مساعد، مثل دراسة (محمد، 2017؛ والفريخ، 2015؛ والصقري، 2012)

بينما جاءت الفقرة (31) في المرتبة الأخيرة، ونصت على "توفير مراكز متخصصة تهتم بترجمة البحوث من اللغات الأخرى إلى العربية والعكس" بمتوسط حسابي (2.59) وانحراف معياري (1.27)،

ودرجة ممارسة منخفضة. وقد تعزى هذه النتيجة الى قلة وجود متخصصين متفرغين في مجال الترجمة وقد يعود ذلك إلى كثرة الأعباء التدريسية والإدارية على أعضاء هيئة التدريس الذين يمكن الاستفادة منهم في هذا الجانب.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها وتفسيرها:

للإجابة عن السؤال الثاني والذي نص على " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي تعزى للمتغيرات (الجنس، الجنسية، الكلية، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة، عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر)؟

أولاً الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير الجنس:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي تبعاً لمتغير الجنس فقد تم استخدام اختبار (ت) t.test للمقارنة بين متوسطين مستقلين كما يبين الجدول (15).

جدول (15) اختبار (ت) t.test لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

اختبارات		أنثى (151)		ذكر (146)		المجالات
مستوى الدلالة	قيمة ت	انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	
0.21 غير دالة	1.45	1.08	3.02	0.95	2.72	مجال تمويل البحث العلمي
0.22 غير دالة	0.76	1.12	3.12	0.98	2.96	المجال الإداري
0.84 غير دالة	0.78	1.12	3.12	1.11	2.94	المجال التقني
0.15 غير دالة	1.23	1.11	3.06	0.97	2.80	مجال التدريب والتنمية المهنية
0.24 غير دالة	0.38	1.18	3.06	1.01	2.97	تسهيل إجراءات التحكيم والنشر
0.12 غير دالة	1.42	1.17	2.89	0.95	2.58	تعزيز أدوار البحث العلمي
0.47 غير دالة	1.13	1.01	3.04	0.88	2.83	الدرجة الكلية

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05

يتبين من الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية في

جميع مجالات أداة الدراسة، والدرجة الكلية تبعاً لمتغير الجنس. حيث بلغت قيمة (ت) على الترتيب

(1.45، 0.76، 0.78، 1.23، 0.38، 1.42، 1.13) بمستوى دلالة على الترتيب (0.21، 0.22،

0.84، 0.15، 0.24، 0.12، 0.47) وهي قيم غير دالة، لأنها قيم أكبر عن مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$)

. وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات

استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز

كفاءة البحث العلمي تعزى لمتغير الجنس.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الزهراني (2020) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تبعاً لمتغير الجنس. بينما تختلف مع دراسة الغامدي (2015) حيث أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تبعاً لمتغير الجنس.

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن عينة الدراسة من الفئتين الذكور والإناث لديهم الظروف نفسها للاتصال والتواصل مع القيادات الأكاديمية بالجامعة، كما إن أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث متساوون في معايير البحث العلمي وضوابط نشر الأبحاث سواء المحلية أم الدولية.

ثانياً: الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير الجنسية:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحوث العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنسية فقد تم استخدام اختبار (ت) $t.test$ للمقارنة بين متوسطين مستقلين كما يبين الجدول (16)

جدول (16) اختبار (ت) t.test لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الجنسية

اختبار ت		غير سعودي (137)		سعودي (160)		المجالات
مستوى الدلالة	قيمة ت	انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	
0.75 غير دالة	2.43	1.08	3.14	0.99	2.05	مجال تمويل البحث العلمي
0.60 غير دالة	1.84	1.10	3.25	0.98	2.87	المجال الإداري
0.38 غير دالة	2.30	1.15	3.30	1.04	2.80	المجال التقني
0.31 غير دالة	2.33	1.20	3.20	1.09	2.70	مجال التدريب والتنمية المهنية
0.23 غير دالة	2.54	1.14	3.31	1.07	2.77	تسهيل إجراءات التحكيم والنشر
0.92 غير دالة	2.58	1.07	3.03	1.01	2.49	تعزيز أدوار البحث العلمي
0.43 غير دالة	2.68	0.98	3.21	0.86	2.71	الدرجة الكلية

يظهر من الجدول (16) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية في

جميع مجالات أداة الدراسة، والدرجة الكلية تبعاً لمتغير الجنسية. حيث بلغت قيمة (ت) على الترتيب

(2.43، 1.84، 2.30، 2.33، 2.54، 2.58، 2.68) بمستوى دلالة على الترتيب (0.75، 0.60،

0.38، 0.31، 0.23، 0.92، 0.43) وهي قيم غير دالة إحصائياً لأنها قيم أكبر عن مستوى الدالة

($\alpha \leq 0.05$). وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم

في تعزيز كفاءة البحث العلمي تعزى لمتغير الجنسية.

وتتفق هذه النتائج كذلك مع نتائج دراسة الزهراني (2020) والتي اظهرت عدم وجود فروق ذات

دلالة إحصائية في البحث العلمي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تبعاً لمتغير الجنسية.

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن سياسة الجامعة موحدة في تعزيز كفاءة البحث العلمي لسائر

أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن الجنسية؛ حيث ينتظم جميع أعضاء هيئة التدريس تحت مظلة

الجامعة في ظروف متساوية ومتشابهة من حيث الدعم المرتبط بتعزيز كفاءة البحث العلمي في جميع

المجالات.

ثالثاً: الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير الكلية:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة

ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز البحث العلمي تبعاً لمتغير الكلية فقد تم

استخدام اختبار (ت) t.test للمقارنة بين متوسطين مستقلين كما يبين الجدول (17).

جدول (17) اختبار (ت) t.test لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الكلية

اختبار ت		العلمية (187)		الإنسانية (110)		المجالات
مستوى الدلالة	قيمة ت	انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	
0.62 غير دالة	0.32	1.04	2.90	1.01	2.83	مجال تمويل البحث العلمي
0.37 غير دالة	0.57	1.01	3.09	1.13	2.96	المجال الإداري
0.35 غير دالة	1.28	1.08	3.14	1.16	2.84	المجال التقني
0.16 غير دالة	0.27	1.01	2.95	1.20	2.89	مجال التدريب والتنمية المهنية
0.51 غير دالة	0.63	1.08	3.07	1.14	2.93	تسهيل إجراءات التحكيم والنشر
0.29 غير دالة	1.16	1.02	2.83	1.14	2.58	تعزيز أدوار البحث العلمي

اختبارات		العلمية (187)		الإنسانية (110)		المجالات
مستوى الدلالة	قيمة ت	انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	
0.65 غير دالة	0.80	0.94	3.03	0.96	2.84	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية في جميع مجالات أداة الدراسة، والدرجة الكلية تبعاً لمتغير الكلية. حيث بلغت قيمة (ت) على الترتيب (0.32، 0.57، 1.28، 0.27، 0.63، 1.16، 0.80) بمستوى دلالة على الترتيب (0.62، 0.37، 0.35، 0.16، 0.51، 0.29، 0.65) وهي قيم غير دالة، كونها أعلى من مستوى الدالة ($\alpha \leq 0.05$). وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي تعزى لمتغير الكلية.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة عتوم (2021) التي كشفت وجود فروق تعزى لمتغير الكلية لصالح الكليات الإنسانية.

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن الكليات العلمية والإنسانية يوجد بها برامج تدريبية وتنمية مهنية في مجال البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس، وهناك إجراءات موحدة وأنظمة معمول بها في الجامعة تحقق فرصاً متساوية لجميع الكليات، وبالتالي أعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية والإنسانية متساوون في التنمية البحثية.

رابعاً: الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة الفروق في المتوسطات الحسابية ظاهرياً ثم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova).

جدول (18) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الانحراف	المتوسط	الرتبة	المجالات
1.03	2.75	أستاذ	مجال تمويل البحث العلمي
0.88	3.04	أستاذ مشارك	
1.08	2.85	أستاذ مساعد	
0.95	3.06	أستاذ	المجال الإداري
0.96	3.19	أستاذ مشارك	
1.14	2.97	أستاذ مساعد	
1.10	2.92	أستاذ	المجال التقني
1.11	3.19	أستاذ مشارك	
1.13	2.97	أستاذ مساعد	
1.10	2.88	أستاذ	مجال التدريب والتنمية المهنية
0.94	3.05	أستاذ مشارك	
1.14	2.90	أستاذ مساعد	
1.01	2.98	أستاذ	تسهيل إجراءات التحكيم والنشر
0.93	3.09	أستاذ مشارك	
1.20	3.01	أستاذ مساعد	
0.86	2.51	أستاذ	تعزيز أدوار البحث العلمي
0.87	2.90	أستاذ مشارك	
1.21	2.75	أستاذ مساعد	
0.72	2.58	أستاذ	الدرجة الكلية
0.86	3.08	أستاذ مشارك	
1.05	2.91	أستاذ مساعد	

يتضح من الجدول (18) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية في جميع مجالات

أداة الدراسة، والدرجة الكلية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات

الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One-

Way Anova)، وجاءت نتائجه كما في الجدول (19) الآتي.

جدول (19) تحليل التباين الأحادي One-Way Anova لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
مجالات تمويل البحث العلمي	بين المجموعات	0.99	2	0.49	0.46	0.62	غير دالة
	داخل المجموعات	103.57	294	1.06			
	الكلية	104.56	296				
المجال الإداري	بين المجموعات	0.78	2	0.39	0.35	0.70	غير دالة
	داخل المجموعات	110.12	294	1.13			
	الكلية	110.90	296				
المجال التقني	بين المجموعات	0.88	2	0.44	0.34	0.71	غير دالة
	داخل المجموعات	122.75	294	1.26			
	الكلية	123.63	296				
مجالات التدريب والتنمية المهنية	بين المجموعات	0.47	2	0.23	0.20	0.81	غير دالة
	داخل المجموعات	115.75	294	1.19			
	الكلية	116.22	296				
تسهيل إجراءات التحكيم والنشر	بين المجموعات	0.18	2	0.09	0.07	0.93	غير دالة
	داخل المجموعات	119.76	294	1.23			
	الكلية	119.94	296				
تعزيز أدوار البحث العلمي	بين المجموعات	1.76	2	0.88	0.76	0.47	غير دالة
	داخل المجموعات	112.42	294	1.15			
	الكلية	114.18	296				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.66	2	0.33	0.36	0.69	غير دالة
	داخل المجموعات	88.50	294	0.91			
	الكلية	89.16	296				

تشير النتائج في الجدول (19) أعلاه إلى عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$) لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي

تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية على مجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية، حيث بلغت قيمة (ف) على

التوالي (0.46، 0.35، 0.34، 0.20، 0.07، 0.76، 0.36) بمستوى دلالة على الترتيب (0.62، 0.70، 0.71، 0.81، 0.93، 0.47، 0.69) وهي قيم غير دالة، لأنها قيم أكبر عن حد الدالة ($\alpha \leq 0.05$). وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن الأدوار التي تقوم بها القيادات الأكاديمية بالجامعة بمثابة أدوار واضحة ومحددة لجميع أعضاء هيئة التدريس على اختلاف فئة الرتبة الأكاديمية لهم، ولذلك لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وذلك كون اللوائح والأنظمة المعمول بها بالجامعة سواء في مجال التمويل للبحث العلمي، أو الإجراءات الإدارية، أو المنظمة لعملية البحث العلمي وما يرتبط بذلك من الدعم التقني، أو مجال التدريب والتنمية المهنية، أو تسهيل إجراءات التحكيم والنشر للأبحاث العلمية على وجه واحد لجميع فئات الرتب الأكاديمية: (أستاذ، استاذ مشارك، استاذ مساعد).

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الزهراني (2020) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في البحث العلمي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، بينما تختلف مع نتائج دراسة عتوم (2021) التي كشفت وجود فروق تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح أستاذ مساعد.

خامساً: الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير سنوات الخبرة:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة تم

حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة الفروق في المتوسطات الحسابية كما في

الجدول الآتي:

جدول (20) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة تبعاً لسنوات الخبرة

الانحراف	المتوسط	سنوات الخبرة	المجالات
1.01	2.90	أكثر من 10 سنوات	مجال تمويل البحث العلمي
1.09	3.11	5 - 10 سنوات	
0.91	2.49	أقل من 5 سنوات	
0.95	3.10	أكثر من 10 سنوات	المجال الإداري
1.28	3.02	5 - 10 سنوات	
1.10	2.88	أقل من 5 سنوات	
1.10	3.03	أكثر من 10 سنوات	المجال التقني
1.21	3.23	5 - 10 سنوات	
1.04	2.80	أقل من 5 سنوات	
1.03	2.94	أكثر من 10 سنوات	مجال التدريب والتنمية المهنية
1.18	3.20	5 - 10 سنوات	
1.04	2.56	أقل من 5 سنوات	
1.07	3.01	أكثر من 10 سنوات	تسهيل إجراءات التحكيم والنشر
1.22	3.18	5 - 10 سنوات	
1.04	2.84	أقل من 5 سنوات	
1.05	2.74	أكثر من 10 سنوات	تعزيز أدوار البحث العلمي
1.15	2.89	5 - 10 سنوات	
1.07	2.56	أقل من 5 سنوات	
0.93	2.95	أكثر من 10 سنوات	الدرجة الكلية
1.03	3.10	5 - 10 سنوات	
0.88	2.69	أقل من 5 سنوات	

يتبين من الجدول (20) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية في جميع مجالات أداة

الدراسة، والدرجة الكلية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات

الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One-)

Way Anova وجاءت نتائجه كما في الجدول الآتي:

جدول (21) تحليل التباين الأحادي One-Way Anova لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مجال تمويل البحث العلمي	بين المجموعات	3.97	2	1.98	1.91	غير دالة 0.51
	داخل المجموعات	100.59	294	1.03		
	الكلية	104.57	296			
المجال الإداري	بين المجموعات	0.67	2	0.34	0.29	غير دالة 0.74
	داخل المجموعات	110.90	294	1.13		
	الكلية	110.90	296			
المجال التقني	بين المجموعات	1.91	2	0.95	0.76	غير دالة 0.46
	داخل المجموعات	121.71	294	1.25		
	الكلية	123.63	296			
مجال التدريب والتنمية المهنية	بين المجموعات	4.16	2	2.08	1.80	غير دالة 0.71
	داخل المجموعات	112.06	294	1.15		
	الكلية	116.23	296			
تسهيل إجراءات التحكيم والنشر	بين المجموعات	1.22	2	0.61	0.49	غير دالة 0.60
	داخل المجموعات	118.72	294	1.22		
	الكلية	119.94	296			
تعزيز أدوار البحث العلمي	بين المجموعات	1.07	2	0.53	0.46	غير دالة 0.63
	داخل المجموعات	113.11	294	1.16		
	الكلية	114.19	296			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.77	2	0.88	0.98	غير دالة 0.37
	داخل المجموعات	87.39	294	0.90		
	الكلية	89.16	296			

تشير النتائج في الجدول (21) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$) لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي

تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، على مجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية للمجالات، حيث بلغت قيمة (ف)

على الترتيب (1.91، 0.29، 0.76، 1.80، 0.49، 0.46، 0.98) بمستوى دلالة على التوالي (0.51، 0.74، 0.46، 0.71، 0.60، 0.63، 0.37) وهي قيم غير دالة لأنها قيم أكبر عن مستوى الدالة ($\alpha \leq 0.05$). وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس متحمسون للعمل المهني والبحثي ومتساوون في تقبل الأفكار التجديدية في الأساليب والإستراتيجيات والاتجاهات البحثية الجديدة. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة عتوم (2021)، ونتائج دراسة الزهراني (2020) والتي كشفت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في البحث العلمي على مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

سادساً: الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي تبعاً لمتغير عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة الفروق الظاهرية في المتوسطات الحسابية كما في الجدول (22)

جدول (22) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة تبعاً عدد الأبحاث المنشورة أو

المقبولة للنشر

الانحراف	المتوسط	عدد الأبحاث	المجالات
0.96	2.78	1 - 4 أبحاث	مجال تمويل البحث العلمي
0.92	3.31	5 - 10 أبحاث	
1.10	2.70	11 بحث فأكثر	
1.02	3.05	1 - 4 أبحاث	المجال الإداري
1.09	3.29	5 - 10 أبحاث	
1.07	2.87	11 بحث فأكثر	
1.01	2.94	1 - 4 أبحاث	المجال التقني
1.10	3.47	5 - 10 أبحاث	
1.19	2.86	11 بحث فأكثر	
1.05	2.89	1 - 4 أبحاث	مجال التدريب والتنمية المهنية
1.07	3.23	5 - 10 أبحاث	
1.11	2.79	11 بحث فأكثر	
1.08	2.92	1 - 4 أبحاث	تسهيل إجراءات التحكيم والنشر
0.99	3.39	5 - 10 أبحاث	
1.15	2.89	11 بحث فأكثر	
1.01	2.71	1 - 4 أبحاث	تعزيز أدوار البحث العلمي
1.05	2.97	5 - 10 أبحاث	
1.15	2.63	11 بحث فأكثر	
0.89	2.88	1 - 4 أبحاث	الدرجة الكلية
0.96	3.28	5 - 10 أبحاث	
0.97	2.79	11 بحث فأكثر	

يظهر من الجدول (22) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية في جميع مجالات

أداة الدراسة وكذلك في الدرجة الكلية تبعاً لمتغير عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر وكذلك في

الدرجة الكلية، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) وجاءت نتائجه كما في

الجدول الآتي:

جدول (23) تحليل التباين الأحادي One-Way Anova لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد

الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
مجال تمويل البحث العلمي	بين المجموعات	5.90	2	2.95	2.90	0.06	غير دالة
	داخل المجموعات	98.67	294	1.01			
	الكلية	104.57	296				
المجال الإداري	بين المجموعات	2.45	2	1.22	1.09	0.33	غير دالة
	داخل المجموعات	108.45	294	1.11			
	الكلية	110.90	296				
المجال التقني	بين المجموعات	5.96	2	2.98	2.45	0.09	غير دالة
	داخل المجموعات	117.66	294	1.21			
	الكلية	123.63	296				
مجال التدريب والتنمية المهنية	بين المجموعات	2.85	2	1.42	1.22	0.30	غير دالة
	داخل المجموعات	113.37	294	1.16			
	الكلية	116.23	296				
تسهيل إجراءات التحكيم والنشر	بين المجموعات	4.22	2	2.11	1.77	0.17	غير دالة
	داخل المجموعات	115.71	294	1.19			
	الكلية	119.94	296				
تعزيز أدوار البحث العلمي	بين المجموعات	1.66	2	0.83	0.71	0.49	غير دالة
	داخل المجموعات	112.52	294	1.16			
	الكلية	114.19	296				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3.58	2	1.79	2.03	0.13	غير دالة
	داخل المجموعات	85.58	294	0.88			
	الكلية	89.16	296				

تشير النتائج في الجدول (23) إلى عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$) لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي

تبعاً لمتغير عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر على مجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية، حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي (2.90، 1.09، 2.45، 1.22، 1.77، 0.71، 2.03) بمستوى دلالة على التوالي (0.06، 0.33، 0.09، 0.30، 0.17، 0.49، 0.13) وهي قيم غير دالة لأنها قيم أكبر عن مستوى الدالة ($\alpha \leq 0.05$). وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي تعزى لمتغير عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى استمرارية دور القيادات الأكاديمية في تعزيز كفاءة البحث العلمي بالمستوى نفسه منذ فترات زمنية ليست بالقصيرة، حيث إن هناك تقارباً في استجابات عينة الدراسة مع اختلاف فئات هذه العينة بالنسبة لعدد الأبحاث العلمية المنشورة أو المقبولة للنشر، بالإضافة إلى أن عدد الأبحاث المنشورة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة عادة ما ترتبط بالجهد الذاتي في عملية النشر بالمجلات العلمية المحكمة، وكل ما يترتب على ذلك سواء في الجوانب المالية أو الاشتراطات والمعايير المحددة من المجلات العلمية، وهذا ما أكدته دراسة (المطيري، 2019؛ العنزي، 2011) في الإشارة إلى ضعف متابعة وإجراء التحكيم والنشر من قبل عمادات البحث العلمي.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها وتفسيرها:

نص السؤال الثالث على: ما أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في مجال الأبحاث العلمية من خلال مدخل التخطيط الإستراتيجي وذلك من وجهة نظرهم؟ وللإجابة عن هذا السؤال تمّ طرح سؤال مفتوح على عينة الدراسة والبالغ عددهم 297 عضو هيئة تدريس، وقد تم جمع استجابات أفراد العينة وتفرغها حسب المعوقات الأكثر تكراراً، وقد تركزت استجابات أعضاء هيئة التدريس حول عدد من المعوقات التي تم تصنيفها وفق المحاور التالية:

أولاً: المعوقات الإدارية:

- كشفت نتائج الدراسة الخاصة بالسؤال الثالث عن عدد من المعوقات الإدارية والمتمثلة فيما يأتي:
- زيادة الأعباء الإدارية لأعضاء هيئة التدريس المتمثل بالاشتراك في كثير من اللجان داخل الأقسام الأكاديمية أو اللجان الأخرى داخل الكلية أو خارجها.
 - ضعف عملية تحفيز أعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم لإنتاج الأبحاث العلمية النوعية.
 - زيادة الأعباء التدريسية خصوصاً على أعضاء هيئة التدريس المكلفين بأعمال إدارية، وكذلك عدد الساعات التدريسية لإكمال النصاب التدريسي لعضو هيئة التدريس.
 - قلة عقود الشراكات والاتفاقيات مع المجالات العلمية المحكمة المتميزة لتسهيل قبول تحكيم الأبحاث العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
 - الضعف في إيضاح معايير التحكيم وقبول الأبحاث العلمية المدعومة داخل الجامعة.
 - قلة وجود الخطط العملية للاستفادة من المعامل المتاحة بالجامعة في مجال البحث العلمي التجريبي.
 - الاحتياج إلى آلية واضحة تدعم عملية اتخاذ القرار لاختيار البحوث العلمية المدعومة بالجامعة.
 - تركيز أعضاء هيئة التدريس على نشر الأبحاث بغرض الترقيات العلمية، وفق مدة زمنية محددة.
 - وجود ضبابية نوعاً ما في الخطط المتعلقة بمجال البحث العلمي بالجامعة.
 - ضعف دعم وتشجيع أعضاء هيئة التدريس في المشاركة في المؤتمرات التخصصية.

وقد تعزى هذه النتيجة والمتعلقة بالمعوقات الإدارية التي تم تحديدها من قبل عينة الدراسة إلى أن المعوقات الإدارية قد اتفقت عليها أكثر الأدبيات التربوية والدراسات، مثل دراسات: (العنزي، 2011؛ محمد 2017؛ والزهراني 2020) والتي كشفت أهم المعوقات الإدارية التي تواجه مجال البحث العلمي ومنها زيادة الأعباء التدريسية والإدارية المكلف بها أعضاء هيئة التدريس، وتركيز أعضاء هيئة التدريس على نشر الأبحاث بغرض الترقيات العلمية، وضعف توفر إستراتيجية إدارية متكاملة للبحث العلمي مع ضعف الدور الذي تقوم به الإدارة الجامعية فيما يخص ذلك، والتراخي أحياناً في التعاون لتسهيل مهمة الباحثين.

وكذلك تتفق مع نتائج دراسة المطيري (2019) التي كشفت بعض المعوقات في بعض الجامعات السعودية في مجال البحث العلمي كغياب الإستراتيجيات الواضحة للبحث العلمي، وزيادة الأعباء الإدارية لعضو هيئة التدريس، وقلة فرصة التفرغ العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية والباحثين.

وتتفق كذلك مع نتائج دراسة الصقري (2012) التي كشفت بعض المعوقات الإدارية للبحث العلمي في جامعة القصيم، والتي تمثلت في قلة وجود تخطيط علمي ودراسة شاملة لأولويات البحوث العلمية، وبطء إجراءات التقييم للبحوث المرسلة للنشر.

- ثانيا المعوقات الفنية:

كذلك حددت عينة الدراسة عدداً من المعوقات الفنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في مجال نشر الأبحاث العلمية ومن أهمها:

- ضعف البنية التحتية للمعامل البحثية المتخصصة وقلة التجهيزات بها سواء في المعدات أو الأجهزة المساعدة كأجهزة الحاسوب أو غيرها.
- ضعف تفعيل الشراكات مع المراكز البحثية بالجامعات الأخرى سواء محلية أو عالمية.
- ضعف الاهتمام بجانب أخلاقيات البحث العلمي خصوصاً في الأبحاث الصحية.

- قلة التعاون حقيقي بين أعضاء هيئة التدريس الباحثين والإدارة المرتبطة بذلك داخل الجامعة مع المؤسسات الأخرى سواء في القطاع العام أو الخاص لتفعيل دور البحث العلمي بمنطقة الباحة.
- قلة وجود الفنيين ومساعدتي الباحثين.
- ندرة الفرص المتاحة لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحوث المدعومة.
- قلة الندوات والمؤتمرات الخاصة بالبحث العلمي على مستوى الجامعة.
- ضعف التعاون البحثي بين الباحثين من جامعات مختلفة، وكذلك ضعف البحوث البينية
- ضعف وجود إستراتيجية وطنية موحدة للبحث العلمي تعني بكل ما يرتبط بهذا المجال المهم.
- الاعتماد وخصوصاً في الترقيات على المجالات العلمية المحكمة التابعة للجامعات والمؤسسات الأكاديمية دون قبول المجالات العلمية التي تتبع مراكز علمية مستقلة معترف بها.
- ندرة وجود مجتمعات بحثية لها اجتماعات دورية.
- قلة التعاون الداخلي بين أعضاء هيئة التدريس ممن لهم خبرة بالمجال أو إقامة سيمينارات بحثية للدعم والتشجيع.
- ضعف الدورات في الكتابة الأكاديمية.
- قلة التركيز على الأبحاث النوعية والاهتمام بصفة أكثر على الأبحاث الكمية.
- الضعف في التنوع في المناهج البحثية المستخدمة.
- نقص المراجع العلمية ومصادر المعرفة المطلوبة للبحث العلمي المتوفرة بالجامعة وعدم التمكن من الوصول الى بعض المصادر المهمة.

وقد تعزى هذه النتائج إلى عدد من الأسباب ولعل من أهمها أن البحث العلمي يحتاج إلى تعاون من جهات متعددة، إضافة إلى تسهيل المهام المتعلقة بالإجراءات، كما إن بعض الباحثين يحتاج إلى مساعدات في ترجمة البحوث الأجنبية، وتسهيل طرق الحصول على المصادر العلمية من خلال الشراكات العلمية بين الجامعة والمراكز البحثية المتخصصة في النشر والتحكيم. وهذا ما أكدته دراسة محمد (2017) حيث أشارت إلى ضعف امتلاك بعض أعضاء الهيئة التدريسية لمهارات البحث العلمي، ومهارات اللغة الانجليزية، كما إن بعض الباحثين لن يتمكنوا من الاطلاع على ما ينشر باللغة الانجليزية في مجال التخصص.

وتتسق النتائج السابقة بوجه عام مع نتائج الدراسات السابقة حول المعوقات الفنية التي تواجه البحث العلمي مثل دراسة (المنيع 2020؛ والزهراني، 2020؛ والمطيري، 2019؛ والرحيلي، 2017؛ ومحمد، 2017؛ الفريج 2015؛ الصقري، 2012؛ العنزي، 2011)

ثالثاً: المعوقات المالية:

كذلك بينت نتائج الدراسة والمتعلقة بالسؤال الثالث إلى أن هناك عدداً من المعوقات المالية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في مجال نشر الأبحاث العلمية ولعل أهمها ما يلي:

- ضعف الدعم المادي المقدم لأعضاء هيئة التدريس إزاء الأبحاث العلمية الرصينة التي يقومون بنشرها.
- التأخر في صرف الدعم المالي للبحوث المدعومة إن وجدت.
- ضعف التمويل لتجهيز المعامل التي من الممكن الاستفادة منها في مجال البحث العلمي.
- قلة توفر الدعم المادي للأبحاث التخصصية وخصوصاً في ظل التكلفة المرتفعة في النشر في المجالات العلمية عالية التصنيف.

ويعزو الباحث المعوقات المالية التي نكرتها عينة الدراسة إلى أن العائق المالي يمثل عقبة أمام كثير من الباحثين، حيث يحتاج البحث العلمي وخاصة في الدراسات التجريبية إلى مبالغ مالية عالية، كما أن ضعف الحوافز الممنوحة للباحثين باستثناء الترقيات يعد من عوامل عزوف الباحثين عن البحث العلمي لضعف الموارد المالية المتاحة.

وتتفق هذه النتائج بوجه عام مع نتائج الدراسات التي تناولت المعوقات المالية المتعلقة بالبحث العلمي مثل دراسات (الصقري، 2012؛ محمد 2017؛ المطيري، 2019، والزهراني 2020) والتي كشفت عن أهم المعوقات المالية المتعلقة بالبحث العلمي مثل ضعف الميزانيات المخصصة لتمويل البحوث العلمية، وضعف العوائد المالية من إجراء الأبحاث العلمية، وضعف مساهمة الجامعة في نفقات البحث العلمي، والتكلفة المالية التي تتطلبها الزيارات الميدانية لجمع البيانات والمعلومات المرتبطة بالجانب الميداني، وارتفاع تكلفة الطباعة والإخراج، وارتفاع أسعار الكتب أو الاشتراك في بعض قواعد البيانات المتخصصة.

ويستخلص من خلال النتائج التي تم التوصل إليها خلال الإجابة عن السؤال الثالث والمتضمن أهم المعوقات وأبرزها التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في مجال نشر الأبحاث العلمية إلى أن هناك الكثير من المعوقات سواء الإدارية أو الفنية أو المالية والتي تعيق نشر الأبحاث العلمية بصورة أفضل مما هي عليه الآن، وذلك من خلال تحليل المعوقات السابقة والعمل على وضع حلول عملية للحد من آثارها، أو معالجة مسبباتها بصورة جذرية لضمان قيادة جامعة الباحة في مجال نشر البحوث العلمية وفق توجهات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي تسعى إلى قيادة الجامعات السعودية وتصنيفها ضمن الجامعات العالمية.

الفصل الخامس

ملخص نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات

أولاً: ملخص نتائج الدراسة.

ثانياً: توصيات الدراسة.

ثالثاً: مقترحات الدراسة.

الفصل الخامس

ملخص نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي، وتناول هذا الفصل ملخصاً لنتائج الدراسة، وتقديم عدد من التوصيات والمقترحات في ضوء النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة وذلك على النحو الآتي:

أولاً: ملخص نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة لعدد من النتائج ولعل من أهم هذه النتائج ما يلي:

- أن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (2.77) وانحراف معياري (0.94).

- أن المجال الإداري جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.04)، وانحراف معياري (1.05) بينما جاء في المرتبة الأخيرة مجال تسهيل إجراءات التحكيم والنشر بمتوسط حسابي (2.02) وانحراف معياري (1.07) ودرجة ممارسة منخفضة.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي تبعاً لمتغيرات الدراسة المختلفة (الجنس، الجنسية، الكلية، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة، عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر).

- أن أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في مجال نشر الأبحاث العلمية تمثلت في المعوقات الإدارية، كزيادة الأعباء الإدارية والتدريسية المكلف بها أعضاء هيئة التدريس، وقلة عقود الشراكات والاتفاقيات مع المجالات العالمية أو المحلية المتميزة لتسهيل قبول تحكيم الأبحاث العلمية بالمجلات العلمية المحكمة بالجامعة، وضعف الآلية التي تدعم عملية اتخاذ القرار لاختيار البحوث العلمية المدعومة بالجامعة، وكذلك وجود عدد من المعوقات الفنية، ومن أهمها: عدم وجود مركز بحثي بالجامعة يكون متخصص لدعم أعضاء هيئة التدريس في جانب البحث العلمي، عدم وجود الفنيين ومساعدى الباحثين، ندرة الفرص المتاحة لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحوث المدعومة وكذلك وجود المعوقات المالية؛ ومن أهمها: ضعف الدعم المادي المقدم لأعضاء هيئة التدريس إزاء الأبحاث العلمية الرصينة التي يقومون بنشرها، ضعف التمويل لتجهيز المعامل التي من الممكن الاستفادة منها في مجال البحث العلمي، عدم توفير الدعم المادي للأبحاث التخصصية وخصوصاً في ظل التكلفة المرتفعة في النشر في المجالات العلمية عالية التصنيف.

ثانياً: توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإن الباحث يوصي بما يلي:

- العمل على إعداد خطة إستراتيجية تتضمن الارتقاء بمستوى كفاءة البحث العلمي باعتباره مؤشراً مهماً دالاً على جودة التعليم العالي، ومطلباً أساسياً من متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.
- العمل على وضع آليات محددة لمواجهة مختلف المعوقات الإدارية، والفنية، والمالية، التي تعيق أدوار القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي من خلال النقاط التالية:
- تهيئة البيئة الداخلية الجاذبة لأعضاء هيئة التدريس نحو القيام بالبحث العلمي بمرونة ويسر.
- اعتماد نظام حوافز تشجيعية لأعضاء هيئة التدريس يحفزهم ذاتياً نحو تعزيز الجهود الذاتية

لتحقيق أبحاث علمية عالية الجودة.

- عقد شراكات مع المجلات والدوريات المحكمة (المحلية والعربية والأجنبية) لتسهيل إجراءات نشر بحوث منسوبي الجامعة.
- رفع مستوى الميزانيات المخصصة لتمويل الأبحاث العلمية.
- إنشاء مراكز متخصصة لتسويق الأبحاث العلمية خارج الجامعة.
- توفير موقع إلكتروني تفاعلي يُعنى بالمجلات العلمية المحكمة بالجامعة.
- تسهيل إجراءات النشر في مجلات جامعة الباحثة مما يحفز أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في نشر أبحاثهم العلمية بها.

ثالثاً: مقترحات الدراسة:

يقترح الباحث إجراء الدراسات المستقبلية الآتية:

- الإدارة الرقمية وعلاقتها بجودة الأبحاث العلمية بالجامعات.
- الموازنة بين تحقيق كفاءة الإنفاق الجامعي وتعزيز كفاءة البحث العلمي.
- القيادة الملهمة وعلاقتها بالإبداع في المجال البحثي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- المجلات العلمية المحكمة في مجال القيادة التربوية بالمملكة العربية السعودية الواقع والمأمول من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- آليات تعزيز كفاءة البحث العلمي بالجامعات الناشئة.

قائمة المراجع

- المراجع العربية
- المراجع الأجنبية

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- أبو النصر، مدحت محمد. (2015). مقومات التخطيط والتفكير الإستراتيجي المتميز ط (2). المجموعة العربية للتدريب والنشر
- أبو حسين، ختام محمد. (2019). واقع البحث العلمي في الجامعة الأردنية بين الواقع والمأمول، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 27 (3)، 189-206.
- أبو عبد الله، ياسمين إبراهيم. (2021). دور الجامعة في تطوير البحث العلمي: دراسة ميدانية بجامعة دمياط، المجلة العلمية لكلية الآداب، جامعة دمياط، 10 (4)، 23-53.
- أحمد، قاسم عبد الحسين. (2021). التخطيط الإستراتيجي الجامعي اللازم لاستثمار مخرجات مدارس المتميزين، مجلة البحوث التربوية والنفسية. 18 (71). 653-675.
- آل سلمان، بدر بن حسين. (2015). مستوى التخطيط الإستراتيجي في الجامعات الأردنية وعلاقته بالأداء الوظيفي من وجهة نظر القادة الأكاديميين، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة اليرموك، الأردن.
- بايحيى، أحمد سالم. (2018). دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، 18 (30)، 453-492.
- بني عيسى، إيمان، والعطاري، عارف. (2019). أنماط سلوك المرؤوسين وعلاقتها بأنماط سلوك القادة الأكاديميون كما يدركها أعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 27 (5)، 632-651.
- الجبوري، حسين محمد. (2014). التخطيط الإستراتيجي في المؤسسات العامة فكر معاصر ومنهج علمي في عالم متجدد. دار صفاء للنشر والتوزيع. عمان
- الجهني، نعيم عطا الله، القحطاني، شايح بن خالد، السعيد، مرفت بنت محمد، الشعلان، خالد بن عبد العزيز. (2018). نماذج معاصرة في القيادة (1). مكتبة القانون والاقتصاد.
- الحويطي، عواد بن حماد. (2017). دور الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في خدمة المجتمع المحلي، المجلة التربوية المتخصصة، 6 (12)، 15-29.

الحراشنة، محمود عبود. (2013). معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة آل البيت. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 11(3)، 157-180

الحربي، على عتيق. (2018). أسس مناهج البحث العلمي وتحقيق النصوص في العلوم الإسلامية والعربية. الناشر المتميز للطباعة والنشر. الرياض

الخفاف، عبد المعطي (2007). مبادئ الإدارة الحديثة، منهجية حديثة لتنمية الموارد البشرية. دار دجلة للنشر. عمان

حريم، حسن. (2019). مبادئ الإدارة الحديثة النظريات العمليات الإدارية وظائف المنظمة ط (6). دار الحامد للنشر والتوزيع.

حمرون، ضيف الله بن غزيان. (2011). إدارة الأداء لدى القيادات الأكاديمية بجامعة تبوك: دراسة ميدانية، رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، 32 (119)، 85-134.

خوالدة، عايد أحمد، وحيصات، سعد محمد. (2017). معوقات توظيف نتائج البحوث العلمية في صناعة القرارات لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية، مجلة كلية التربية، جامعة الاسكندرية، 27 (1)، 189-228.

داود، فضيلة سلمان، الكرعاوي، محمد ثابت والساعدي، محمد لفته. (2019). التفكير الإستراتيجي التخطيط والسيناريو. منصة كتبنا للنشر والتوزيع

دليل عمادة البحث العلمي بجامعة الباحة. (2020). عمادة البحث العلمي، جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية.

دليل نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه. (2015). مجلس التعليم العالي، الأمانة العامة، المملكة العربية السعودية.

الدوسري، شارع بن عائض. (2021). مستوى تمكن القادة الأكاديميين من مهارات إدارة اللاملموسات ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات السعودية- دراسة ميدانية، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 45 (1)، 236-265.

الديكة، عهود سالم، وعليمات، صالح ناصر. (2020). دور الإدارة الجامعية في تطوير البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال الأردن من وجهة

نظرهم، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 28 (4)، 793-819.

الربيعية، عبد العزيز عبد الرحمن. (2012). البحث العلمي حقيقته ومصادره ومادته ومناهجه وكتابته وطباعته ومناقشته ط (6). مكتبة العبيكان. الرياض

الرحيلي، محمد بن سليم. (2017). معوقات الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة وسبل التغلب عليها، مجلة البحث العلمي في التربية، ع (18)، 153-193.

رشدان، عبد الله (2015). في اقتصاديات التعليم. ط3. دار وائل للنشر والتوزيع. الأردن
رؤية المملكة 2030 (2016)، المملكة العربية السعودية، وثيقة الرؤية.

الرويلي، نواف. (2014). واقع التعليم الجامعي وتحدياته في بعض الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة الجوف للعلوم الاجتماعية، 1 (1) 96-120.

الزهراني، عبد الواحد سعود. (2020). درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن الأداء البحثي في جامعة الباحة من وجهة نظرهم، مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية، ع (23)، 273-325.

زيدان، سلمان. (2017). العمق الإستراتيجي موقع التخطيط والمعلومات في صناعة القرارات. دار زهران للنشر والتوزيع.

سلامة، ياسر خالد. (2010). اقتصاديات التعليم الجامعي، دار المنهل للنشر والتوزيع. عمان
السلطين، علي ناصر شتوي. (2014). القيادة الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي، دار الحامد للنشر والتوزيع.

الشهري، فوزية بنت طاهر. (2017). دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفة كما يدرسه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك خالد، الرياض.

الشهري، محمد يحيى. (2016). في أروقة القيادة الأكاديمية، الرياض: دار الحضارة.

صلاح الدين، نسرين صالح. (2015). قيادة جماعات التعلم الأكاديمية في بعض الجامعات الأمريكية والسعودية وإمكانية الاستفادة منها في مصر، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية

للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، 2 (4)، 143-238.

الصقري، عواطف إبراهيم (2012). معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة القصيم، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 6 (1)، 437-513.

الضامن، منذر. (2015). *أساسيات البحث العلمي*، الأردن، دار الميسرة للنشر، عمان.

طوالبه، محمد عبد الرحمن. أثر استخدام التعلم في تنمية مهارات التفكير الناقد لدى الجامعة العربية المفتوحة. *المجلة التربوية*، (23). الجامعة العربية المفتوحة. الرياض

طوقان، عامر محمد. (2018). التخطيط الإستراتيجي والتخطيط التشغيلي. البيروني للنشر والتوزيع.

عتوم، يماني أحمد، (2021). درجة وعي رؤساء الأقسام الأكاديميين بالأدوار المنوطة بهم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في السعودية، *المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل*، 22 (1)، 400-408.

علي، بدر الدين رحمه (2012). التفكير المستقبلي وصناعة التخطيط الإستراتيجي، *مجلة دراسة مجتمعية*، السودان، (9)، 7-29.

عليان، ربحي وغنيم، عثمان. (2008). *مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق ط (2)*. دار صفاء للنشر والتوزيع. عمان.

عمر، فيصل، وزيدان، عفيف (2007). معوقات البحث العلمي لدى المشرفين المتفرغين في جامعة القدس المفتوحة، *المجلة الفلسطينية للتربية المفتوحة عن بعد*، 1 (1)، 189-217.

العمرى، ماجد بن فهد (2019). *دور إدارات الجامعات الحكومية السعودية في التحول نحو الاستدامة في ضوء بعض الخبرات العالمية: تصور مقترح*، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

العنزي، سعود عيد. (2011). معوقات البحث العلمي في الجامعات السعودية الناشئة، *مجلة دراسات العلوم التربوية*، 38 (6)، 1839-1852.

عيد، هالة فوزي. (2015). *تصور مقترح لتحقيق القيادة الإبداعية لدى القيادات الجامعية بالمملكة، دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، السعودية، ع (61)، 387-426.

الغامدي، عبد الله أحمد. (2000). *السلوك القيادي المطلوب من رؤساء الأقسام العلمية بجامعتي أم القرى والملك عبد العزيز في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة للقيادة التربوية*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

الغامدي، سامية سعيد محمد (2015). مستوى مشاركة القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس في بناء الخطة الإستراتيجية لجامعة الباحة من وجهة نظرهم، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة الباحة.

الغامدي، عمير بن سفر (2018). الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالإنتاجية البحثية لعضو هيئة التدريس: دراسة ميدانية بجامعة أم القرى، *المجلة التربوية*، كلية التربية، جامعة سوهاج، ع (55)، 86-122.

غنيم، صلاح الدين؛ قطيط، عدنان؛ سلطان، عبد اللطيف، سلامة، محمود؛ محمد، إبراهيم. (2021). حوكمة البحث العلمي في مصر تصور مستقبلي، *مجلة البحث التربوي*، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بالقاهرة، 1 (40)، 16-81.

غنيم، عثمان. (2001). *التخطيط أسس ومبادئ عامة*، عمان: دار الرضا للنشر.

غنيم، محمد محمود (2005). *التخطيط التربوي*. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة

فراس والصريرة، عزت، خالد. (2011). *البحث العلمي وفنية الكتابة العلمية*. زمزم للطباعة والنشر. عمان.

الفرج، وفاء إبراهيم (2015). معوقات إجراء البحث العلمي في الأقسام التربوية ومقترحات علاجها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من الإناث في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، *المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية*، 1 (6)، 111-143.

القاسم، منصور بن محمد (2010). دور مديري المدارس في تفعيل الإشراف التطويري بالمدارس الحكومية في محافظة جدة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

قبلان، زياد خليل. (2010). *الإدارة في المنظور الإستراتيجي المعاصر*، (رسالة دكتوراة)، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، بريطانيا.

قطيط، عدنان محمد. (2018). بارديم مقترح لتحسين كفاءة البحث الإداري التربوي في مصر في ضوء مدخل التخصصات البنينة، *مجلة كلية التربية*، جامعة عين شمس، 2 (42)، 113-206.

قنديل، علاء سيد (2010). *القيادة الإدارية وإدارة الابتكار*، دار الفكر، عمان.

كماش، يوسف لازم. (2016). *البحث العلمي مناهجه وأقسامه والأساليب الإحصائية*. دار دجلة للنشر والتوزيع. عمان

محمد، خديجة ولي شاه. (2017). معوقات البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الباحة ودور إدارة الجامعة في التغلب عليها، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الباحة. المطيري، نادية محمد. (2019). معوقات البحث العلمي في كليات التربية بالجامعات الناشئة كما يراها أعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة الفيوم للعلوم، 1 (11)، 125-163. المغربي، محمد الفاتح. (2020). التخطيط الإداري. الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي. المنيع، الجوهرة بنت عبد الرحمن (2020). درجة تحقيق متطلبات الميزة التنافسية لجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر قيادات الجامعة في ضوء رؤية المملكة 2030 وأهم المعوقات التي تواجهها، مجلة الفتح، جامعة ديالي، العراق، ع (83)، 237 - 259.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Beck hard, S. (2007). Managing change in UK; Administrative practices in HE. British. Journal of Management. 14 (2): 23-99.

Berringer, A, & Adom bent, M. (2008). Sustainable university research and development: Inspecting sustainability in higher education research. Environmental Education Research Journal, 14(6), 607-623.

Bergh, P. A. (2009). Reconfiguring Academic Priorities: Through the Eyes of Michigan Community College Chief Academic Officers. ProQuest LLC. 789 East Eisenhower Parkway, PO Box 1346, Ann Arbor, MI 48106

Pourciau, T. A. (2006). Leadership for Scholarly Excellence: A Qualitative Examination of Department Chair Facilitation Methods to Promote Research Productivity in Pre-Tenure Biological Sciences Faculty. PhD Thesis, Louisiana State University, USA.

DeFeo. S, (2008), " The Strategic Planning Process; An Analysis At Two Small Colleges", A Decorate Dissertation, University Of Pennsylvania, ProQuest Information and Learning Company.

Clause, t. & Fagerbergjan & Gulbrandsen, magnus. (2012). Mobilizing For Change: a Study of Research units In emerging scinific fields " *Research Policy*, 41 (7). 1249–1261.

Green, D. (2008). Knowledge management for a postmodern workforce: Rethinking leadership styles in the public sector. *Journal of Strategic Leadership*, 1(1), 16–24.

Wootton, S, & Wilkinson, A, & Horwitz, P, & Bahn, S, & Redmond, J, & Dooley, J. (2015). Sustainability and action research in universities: Towards knowledge for organizational transformation. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 16(4), 424–439.

قائمة الملاحق

- ملحق (1) أداة الدراسة في صورتها الأولية
- ملحق (2) قائمة بأسماء المحكمين لأداة الدراسة
- ملحق (3) الاستبانة بصورتها النهائية
- ملحق (4) الخطابات الرسمية المتعلقة بتسهيل المهمة

ملحق (1)

أداة الدراسة في صورتها الأولية



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

جامعة الباحة

كلية التربية

قسم الإدارة والتخطيط التربوي

سعادة الدكتور / حفظكم الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

يجري الباحث دراسة تهدف إلى: معرفة دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الإستراتيجي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ولتحقيق هدف الدراسة تم إعداد الاستبانة التي بين أيديكم، والتي تتكون من محورين رئيسيين وهما:

1. المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة.

2. درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي.

علماً أن عينة الدراسة هم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة، ونظراً لتخصصكم العلمي وخبرتكم في مجال البحث العلمي، فإن الباحث يأمل من سعادتكم التكرم بإبداء رأيكم على الاستبانة، من حيث مناسبة أبعاد الدراسة، وأهمية العبارات وانتمائها لأبعادها، وتعديل ما ترونه مناسباً من حذف أو إضافة أو إعادة صياغة. مع شكري وتقديري لكم على استقطاع جزء من وقتكم الثمين للتعديل والاضافة لإخراج الاستبانة بصورة أفضل مما هي عليه.

مع العلم ان الحكم على مستوى العبارات سوف يستخدم مقياس ليكرت الخماسي وفق الجدول التالي:

درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي				
مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
5	4	3	2	1

بيانات المحكم:	
الاسم:	
الدرجة العلمية:	
التخصص:	
جهة العمل:	الجامعة: الكلية: القسم:

الباحث
 فهد بن أحمد بن جمعان غنيم
 جوال: 0558867999
 بريد إلكتروني: fahd999g@gmail.com

المحور الأول: المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة:

فضلاً ضع علامة (☑) أمام الخيار الذي يناسبك فيما يلي:

١- النوع

ذكر

انثى

٢- الجنسية:

سعودي

غير سعودي

3- الكلية:

الكليات الطبية

الكليات العلمية والهندسية

الكليات الإنسانية والإدارية

والتربوية

4- الرتبة الأكاديمية:

أستاذ

أستاذ مشارك

أستاذ مساعد

5- عدد سنوات الخبرة:

من سنة - أقل من 5 سنوات

من 5 سنوات الى أقل من 10 سنوات

10 سنوات فأكثر

6- عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر (بعد حصولك على الدكتوراه):

لا يوجد

1-4

5-10

أي متغيرات أخرى يرى المحكم إضافتها

□ 11 فأكثر

7- متوسط التكلفة المالية للأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر:

□ 5000-1000 ريال

□ 10000 -5000 ريال

□ أكثر من 10000 ريال

المحور الثاني: درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي

ملاحظات - تعديلات	أهمية العبارة		انتماء العبارة للبعد		العبارات	م
	غير مهمة	مهمة	لا تنتمي	تنتمي		
					الْبُعد الأول: مجال تمويل البحث العلمي: تقوم القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة بـ	
					1 توفير مخصصات مالية كافية لدعم المشروعات البحثية لأعضاء هيئة التدريس.	
					2 توفير مكافآت مجزية للباحثين المتميزين من أعضاء هيئة التدريس.	
					3 تدعيم الاستثمار في الأبحاث العلمية المتخصصة.	
					4 توفير مصادر تمويل للأبحاث العلمية.	
					5 توفير الاحتياجات اللازمة لإجراء الأبحاث العلمية (مراجع، مصادر، دوريات، معامل الخ).	
					6 وضع خطط إستراتيجية واضحة لدعم البحث العلمي مالياً.	
					7 إنشاء معاهد متخصصة لتسويق الأبحاث العلمية خارج الجامعة.	
عبارات أخرى تقترح إضافتها:						

ملاحظات - تعديلات	أهمية العبارة		انتماء العبارة للبعد		العبارات	م
	مهمة	غير مهمة	لا تنتمي	تنتمي		
					البعد الثاني: المجال الإداري تقوم القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة بـ:	
					إشراك أعضاء هيئة التدريس في بناء الخطة الإستراتيجية للجامعة والمتعلقة بمجال البحث العلمي.	8
					وضع خطة إستراتيجية واضحة تربط نتائج الأبحاث العلمية بمشاريع التنمية.	9
					إيجاد حلول واضحة لمشكلات البحث العلمي داخل الأقسام الأكاديمية.	10
					تسهيل وصول الباحثين للبيانات والإحصاءات اللازمة في الخطة الإستراتيجية بالجامعة.	11
					تخفيض الأعباء الإدارية لعضو هيئة التدريس ليتمكن من القيام بالبحث العلمي.	12
					تخفيض الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس ليتمكن من القيام بالبحث العلمي.	13
					تحديد الفرص في مجال البحث العلمي للاستفادة منها.	14
					رصد التهديدات في مجال البحث العلمي لتفاديها.	15
					تطبيق معايير عادلة وموضوعية لترقية أعضاء هيئة التدريس مرتبطة بالبحث العلمي.	16

ملاحظات - تعديلات	أهمية العبارة		انتماء العبارة للبعد		العبارات	م
	غير مهمة	مهمة	لا تنتمي	تنتمي		
					ربط ترقية أعضاء هيئة التدريس بإجراء البحوث التطبيقية.	17
					توفير إدارات وأنظمة فرعية تهتم بترجمة نتائج البحوث العلمية من اللغات الأخرى للغة العربية أو العكس.	18
					إتاحة توظيف نتائج البحوث العلمية في الأنظمة الفرعية بالجامعة لتجويد العمل الجامعي وتطويره.	19
					الاهتمام بالتخطيط الإستراتيجي لتوجيه مؤسسات البحث العلمي المميزة لأجراء دراسات تطويرية في السياق الجامعي.	20
					توفير الإستراتيجية الواضحة التي تحدد أولويات البحث العلمي في الجامعة.	21
					تقليل القيود الأكاديمية التي تعيق الإنتاج البحثي.	22
					تسهيل الإجراءات الإدارية للحصول على الموافقات لتطبيق أدوات البحث العلمي.	23
عبارات أخرى تقترح إضافتها:						

ملاحظات - تعديلات	أهمية العبارة		انتماء العبارة للبعد		العبارات	م
	غير مهمة	مهمة	لا تنتمي	تنتمي		
					البعد الثالث: المجال التقني تقوم القيادات الأكاديمية بجامعة الباحثة ب.....	

ملاحظات - تعديلات	أهمية العبارة		انتماء العبارة للبعد		العبارات	م
	غير مهمة	مهمة	لا تنتمي	تنتمي		
					توفير قاعدة بيانات إلكترونية للبحث العلمي.	24
					اعتماد الأبحاث التي ينشرها عضو هيئة التدريس عن طريق الإنترنت.	25
					توفير البرامج الداعمة للقيام بالتحليل الإحصائي للأبحاث العلمية.	26
					توفير الإنترنت السريع لأعضاء هيئة التدريس.	27
					تزويد أعضاء هيئة التدريس بالكتب الإلكترونية اللازمة.	28
					توفير الدعم الفني والتقني للزمين لعضو هيئة التدريس ليتمكن من إنجاز الأبحاث العلمية.	29
					إنشاء قاعدة بيانات للبحوث العلمية لتسهيل على مؤسسات المجتمع الاستفادة منها.	30
					تشجيع فكرة إنشاء منصة ربحية بالجامعة لتقديم الخدمات البحثية المختلفة.	31
					توفير موقع إلكتروني تفاعلي يعنى بالمجلات العلمية المحكمة بالجامعة.	32
عبارات أخرى تقترح إضافتها:						

ملاحظات - تعديلات	أهمية العبارة		انتماء العبارة للبعد		العبارات	م
	غير مهمة	مهمة	لا تنتمي	تنتمي		
					البعد الرابع: مجال التدريب والتنمية المهنية	
					تعزيز مهارات الباحثين لإجراء الأبحاث العلمية الأصيلة.	33
					توجيه الباحثين لعدم تكرار الموضوعات البحثية.	34
					توفير المؤتمرات والندوات وورش العمل لتعزيز كفاءة الباحثين.	35
					تدريب أعضاء هيئة التدريس على إنتاج بحوث تطبيقية مبتكرة تناسب احتياجات سوق العمل.	36
					عمل دورات تدريبية مكثفة في مجال البحث العلمي ومناهجه المختلفة.	37
					رصد نقاط القوة والضعف لدى أعضاء هيئة التدريس لتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.	38
					تأهيل مساعدي البحث عن طريق البرامج التدريبية المناسبة لهم.	39
عبارات أخرى تقترح إضافتها:						

ملاحظات - تعديلات	أهمية العبارة		انتماء العبارة للبعد		العبارات	م
	غير مهمة	مهمة	لا تنتمي	تنتمي		
					البعد الخامس: تسهيل إجراءات التحكيم والنشر تقوم القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة ب....	
					اعتماد أسس تتصف بالشفافية في نشر الأبحاث العلمية بمجلات الجامعة.	40
					استقطاب محكمين متميزين في المجلات العلمية المختلفة بالجامعة.	41
					تنوع منافذ الوصول للمجلات العلمية المحكمة بالجامعة.	42
					تسهيل إجراءات نشر الأبحاث العلمية.	43
					مساعدة أعضاء هيئة التدريس لنشر أبحاثهم في المجلات العالمية ذات التصنيف العالي.	44
					توفير مراكز متخصصة لتحكيم الأبحاث العلمية بالجامعة.	45
					دعم تحكيم البحوث العلمية بمجلات الجامعة خلال فترة زمنية قصيرة.	46
					توفير مجلات علمية متخصصة في كافة المجالات العلمية.	47
عبارات أخرى تقترح إضافتها:						

ملاحظات - تعديلات	أهمية العبارة		انتماء العبارة للبعد		العبارات	م
	غير مهمة	مهمة	لا تنتمي	تنتمي		
					البعد السادس: تعزيز أدوار البحث العلمي تقوم القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة ب....	
					48 تبني فكرة إنشاء مجتمعات بحثية لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة.	
					49 توفير التواصل مع الجهات المستفيدة من نتائج البحوث العلمية.	
					50 توفير هيئة أو إدارة تشرف وتتولى تنظيم عملية البحث العلمي ومتابعتها.	
					51 تشجيع التعاون بين أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث المشتركة.	
					52 التنسيق مع المكتبة الجامعة لتوفير مراجع كافية.	
					53 تشجيع تعدد منهجيات البحث العلمي المستخدمة في البحوث العلمية.	
					54 إنشاء مراكز بحثية واستشارات علمية داخل المجتمع المحلي.	
					55 تهيئة ما من شأنه الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجالات البحث العلمي.	

ملاحظات - تعديلات	أهمية العبارة		انتماء العبارة للبعد		العبارات	م
	غير مهمة	مهمة	لا تنتمي	تنتمي		
					عمل شراكات مع الدول المتقدمة للاستفادة من الخبرات في مجال البحوث العلمية.	56
عبارات أخرى تقترح إضافتها:						

ملاحظات - تعديلات	أهمية العبارة		انتماء العبارة للبعد		العبارات	م
	غير مهمة	مهمة	لا تنتمي	تنتمي		
					البعد السابع: تفعيل الشراكة المجتمعية لدعم البحث العلمي تقوم القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة بـ.....	
					عقد لقاءات دورية وزيارات متبادلة بين الباحثين ومؤسسات المجتمع للتعريف بخدمات الأبحاث العلمية.	57
					تفعيل الشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المختلفة للمساهمة في دعم البحث العلمي.	58
					تشجيع الباحثين لربط البحوث العلمية بقضايا المجتمع المختلفة.	59
					إنشاء مؤتمرات وندوات يشترك بها فئات مختلفة من المجتمع للحوار حول القضايا المهمة بمجال البحث العلمي.	60
					تسويق أبحاث الجامعة العلمية لمؤسسات المجتمع المختلفة.	61

ملاحظات - تعديلات	أهمية العبارة		انتماء العبارة للبعد		العبارات	م
	غير مهمة	مهمة	لا تنتمي	تنتمي		
					تعزيز العلاقة بين المراكز البحثية ومؤسسات المجتمع المختلفة.	62
عبارات أخرى تقترح إضافتها:						

من وجهة نظرك: ما أبرز أدوار القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لتعزيز كفاءة البحث العلمي، التي لم ترد في عبارات الاستبانة أعلاه.

م	أبرز الأدوار
1	
2	

ملحق (2) قائمة بأسماء المحكمين لأداة الدراسة

م	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	جهة العمل
1	أ.د/ بدر جويعد العتيبي	أستاذ	أصول تربية	جامعة الملك سعود
2	أ.د/ خالد عواض الثبيتي	أستاذ	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة الإمام محمد بن سعود
3	أ.د/ شريف محمد شريف	أستاذ	تخطيط تربوي	جامعة الباحة
4	د. عبد الله ضيف الله الحارثي	أستاذ مشارك	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة جدة
5	د. حنان سعيد الغامدي	أستاذ مشارك	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة بيشة
6	د. ريم ثابت القحطاني	أستاذ مشارك	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة أم القرى
7	د. عبد الواحد سعود الزهراني	أستاذ مشارك	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة الباحة
8	د. بدر سالم البدراني	أستاذ مساعد	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة طيبة
9	د. عبد اللطيف محمد هجران	أستاذ مساعد	قياس وتقويم	جامعة أم القرى
10	د. عثمان شداد المالكي	أستاذ مساعد	إدارة وتخطيط تربوي	إدارة تعليم جدة
11	د. عواطف علي السيف	أستاذ مساعد	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة القصيم
12	د. مشاعل علي الغامدي	أستاذ مساعد	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة الأميرة نورة

سعادة عضو هيئة التدريس بجامعة الباحة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يقوم الباحث بإجراء دراسة تهدف إلى: معرفة دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج ماجستير التربية في القيادة التربوية. وحيث أن العينة المستهدفة بالمسح الميداني تتمثل في أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (استاذ، استاذ مشارك، استاذ مساعد). لذا أرجو من سعادتكم التفضل بقراءة فقرات الاستبانة والإجابة عليها. علماً بأن كل ما يرد من معلومات سوف يعامل بسرية تامة، ولن يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

والمشاركة في الدراسة سوف تكون إلكترونية من خلال الرابط التالي:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSecbCUSZ5GkJYVdjCQwIzhpF3FNeCRIeZWKYPFImEoAWiltZq/viewform?usp=sf_link

شاكر لك كريم تعاونكم، وتفضلوا بقبول فائق التحية والتقدير.

الباحث/ فهد أحمد الغنيم

Fahd999q@gmail.com

0558867999



أدوات الدراسة جاهزة وصالحة للتطبيق
توقيع المشرف: د. عبدالرحمن هشلول المنتشري

توقيع الطالب
فهد أحمد الغنيم

البيانات الأولية:

فضلاً ضع علامة (☑) أمام الخيار الذي يناسبك فيما يلي:

1- الجنس:

ذكر

أنثى

2- الجنسية:

سعودي

غير سعودي

3- الكلية:

الكليات الطبية والعلمية والهندسية

الكليات الإنسانية والإدارية والتربوية

4- الرتبة الأكاديمية:

أستاذ مساعد

أستاذ مشارك

أستاذ

5- عدد سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات

من 5 سنوات - أقل من 10 سنوات

10 سنوات فأكثر

6- عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر:

لا يوجد

1-4

5-10

11 فأكثر

توقيع المشرف

توقيع الطالب

المحور الأول: درجة ممارسة القيادات الأكاديمية لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي

م	العبارات	درجة الممارسة				
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
	تقوم القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة بـ ...	5	4	3	2	1
البعد الأول: مجال تمويل البحث العلمي						
1	وضع خطة استراتيجية واضحة لتمويل البحث العلمي.					
2	توفير مكافآت مجزية للباحثين المتميزين من أعضاء هيئة التدريس.					
3	دعم الاستثمار في الأبحاث العلمية المتخصصة.					
4	توفير مصادر متنوعة لتمويل الأبحاث العلمية.					
5	توفير الاحتياجات اللازمة لإجراء الأبحاث العلمية (مراجع، دوريات، معامل، ... إلخ).					
6	توفير مخصصات مالية كافية لدعم المشروعات البحثية المشتركة.					
7	إنشاء مراكز متخصصة لتسويق الأبحاث العلمية خارج الجامعة.					
البعد الثاني: المجال الإداري						
8	إشراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في بناء الخطة الاستراتيجية المتعلقة بمجال البحث العلمي.					
9	توفير استراتيجية واضحة لتحديد أولويات البحث العلمي بالجامعة.					
10	تسهيل وصول الباحثين للبيانات والإحصاءات اللازمة في الخطة الاستراتيجية بالجامعة.					
11	وضع آلية واضحة لتقليل القيود الأكاديمية على عضو هيئة التدريس لدعم الإنتاج البحثي.					
12	الاستفادة من نتائج البحوث العلمية بالجامعة لتجويد العمل الجامعي وتطويره.					
13	تسهيل الإجراءات الإدارية للحصول على الموافقات الرسمية لتطبيق أدوات البحث العلمي.					
البعد الثالث: المجال التقني						
14	توفير قاعدة بيانات إلكترونية خاصة بالإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس.					
15	توفير البرامج الداعمة للقيام بالتحليل الإحصائي.					
16	توفير الدعم التقني اللازم لعضو هيئة التدريس ليتمكن من إنجاز الأبحاث العلمية (انترنت، برامج حاسوبية... إلخ).					
17	توفير منصة إلكترونية بالجامعة لتقديم الاستشارات الخاصة بالخدمات البحثية المختلفة.					
18	توفير موقع إلكتروني تفاعلي يُعنى بالمجلات العلمية المحكمة بالجامعة.					

توقيع المشرف

توقيع الطالب

م	العبارات	درجة الممارسة				
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
	تقوم القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة بـ	5	4	3	2	1
البعد الرابع: مجال التدريب والتنمية المهنية						
19	تعزيز مهارات الباحثين لإجراء الأبحاث العلمية الأصيلة.					
20	عقد ورش عمل لطرح ومناقشة الاتجاهات البحثية الحديثة.					
21	تسهيل حضور أعضاء هيئة التدريس للمؤتمرات والندوات لتعزيز كفاءتهم البحثية.					
22	عقد دورات تدريبية متخصصة في مناهج البحث العلمي المختلفة.					
23	عقد برامج تدريبية متخصصة في أخلاقيات البحث العلمي.					
البعد الخامس: تسهيل إجراءات التحكيم والنشر						
24	اعتماد أسس تتصف بالشفافية في نشر الأبحاث العلمية بمجلات الجامعة.					
25	استقطاب محكمين متميزين في المجالات العلمية بالجامعة.					
26	تنوع منافذ الوصول للمجلات العلمية المختلفة بالجامعة.					
27	مساعدة أعضاء هيئة التدريس لنشر أبحاثهم في المجالات العالمية ذات التصنيف العالي.					
28	وضع آلية واضحة لعملية تحكيم الأبحاث العلمية خلال فترة زمنية مناسبة.					
29	توفير مجلات علمية متخصصة في كافة المجالات العلمية بالجامعة.					
البعد السادس: تعزيز أدوار البحث العلمي						
30	إنشاء مجتمعات بحثية لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة.					
31	توفير مراكز متخصصة تهتم بترجمة البحوث من اللغات الأخرى إلى العربية والعكس.					
32	تشجيع تعدد منهجيات البحث العلمي المستخدمة في البحوث العلمية.					
33	إنشاء مراكز بحثية واستشارات علمية داخل المجتمع المحلي.					
34	عقد شراكات مع الجامعات المتقدمة للاستفادة من خبراتها في مجال البحث العلمي.					
35	تشجيع التعاون بين أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث المشتركة.					

توقيع المشرف

توقيع الطالب

المحور الثاني: المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في مجال نشر الأبحاث العلمية.

- من وجهة نظرك، ما أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في مجال نشر الأبحاث العلمية؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

انتهت الاستبانة ويشكر الباحث سعادتكم على المشاركة... وتقبلوا أطيب الدعوات

توقيع المشرف



توقيع الطالب



ملحق (4) خطابات تسهيل المهمة

المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA
وزارة التعليم
MINISTRY OF EDUCATION
جامعة الباحة
AL-BAHA UNIVERSITY
مكتب عميد الكلية
Dean Office



الموضوع: طلب تسهيل مهمة تطبيق أدوات دراسة للطلاب فهد أحمد العيم ماجستير التربية في القيادة التربوية.

سعادة وكيل الجامعة للشؤون الأكاديمية سلمكم الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد .

يعتزم الطالب/ فهد أحمد الغنيم ورقمها الجامعي (442021020) ببرنامج ماجستير التربية في القيادة التربوية تطبيق أدوات رسالة الماجستير على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة، وذلك لإجراء رسالة ماجستير بعنوان "نور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي"، خلال الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 1444هـ.

عليه نرفق لسعادتك أدوات الدراسة، والأمر معروض على سعادتك لاتخاذ ما ترونه مناسباً.

شاكرين لسعادتك كريم دعمكم، والله يحفظكم.

عميد كلية التربية

د. صالح بن أحمد دخيخ

1444-02-18

1444-02-18

44104039



المملكة العربية السعودية
966-19-7257777
KINGDOM OF SAUDI ARABIA, Al-Baha P.O.Box(988)
Tel:966-11-7257700 Fax:966-11-7257777
contact@bu.edu.sa @BahaUiversity
bu.edu.sa

موضوع الخطاب: تعميم بشأن مهمة تطبيق أدوات دراسة الطالب / فهد بن أحمد الغنيم

سلمه الله	سعادة عميد كلية الطب
سلمه الله	سعادة عميد كلية طب الأسنان
سلمه الله	سعادة عميد كلية الصيدلة الإكلينيكية
سلمه الله	سعادة عميد كلية العلوم الطبية التطبيقية
سلمه الله	سعادة عميد كلية الهندسة
سلمه الله	سعادة عميد كلية علوم الحاسب وتقنية المعلومات
سلمه الله	سعادة عميد كلية العلوم
سلمه الله	سعادة عميد كلية إدارة الأعمال
سلمه الله	سعادة عميد كلية التربية
سلمه الله	سعادة عميد كلية الآداب والعلوم الإنسانية
سلمه الله	سعادة عميد كلية العلوم والآداب ببلجرشي
سلمه الله	سعادة عميد كلية العلوم والآداب بالمنطق
سلمه الله	سعادة عميد كلية العلوم والآداب بالمخوة
سلمه الله	سعادة عميد كلية العلوم والآداب بقلوة
سلمه الله	سعادة عميد الكلية التطبيقية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

وأسال الله للجميع العون والتوفيق والسداد؛

وحيث تقدم إلينا الطالب الموضحة بياناته في الجدول التالي:

اسم الطالب	الرقم الجامعي	الكلية	التخصص
فهد أحمد الغنيم	٤٤٢٠٢١٠٢٠	التربية	القيادة التربوية

بطلب مفاده تسهيل لإجراء دراسة ميدانية بعنوان دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي، خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٤٤ هـ، كمتطلب تكميلي للحصول على درجة الماجستير في تخصص القيادة التربوية من كلية التربية.



بطلب مفاده تسهيل لإجراء دراسة ميدانية بعنوان دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي، خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٤٤ هـ، كمتطلب تكميلي للحصول على درجة الماجستير في تخصص القيادة التربوية من كلية التربية.

عليه نأمل من سعادتكم التكرم بالاطلاع واتخاذ ما ترون مناسباً.

شاكرين لسعادتكم كريم التعاون.

وتقبلوا سعادتكم أطيب تحياتنا !!!!

٤١٤٤

وكيل الجامعة للشؤون الأكاديمية
د. عبد العزيز بن يحيى الغامدي

٤١٤٤
٤١٤٤/٤/٢٧



Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Education
Al baha University
Faculty of Education
Administration and Educational planning Dept.



The Role of Academic Leaders at Al-Baha University in Enhancing the Efficiency of Scientific Research in the Light of the Strategic Planning Approach

By

Fahd Ahmed Jamaan Ghoneim

Supervisor

Dr. Abdulrahman Hashlool Abdullah Almontashiri

Associate Professor of Educational Administration and Planning - Faculty of Education - Al-Baha
University

Thesis Submitted to Complete the Requirements for Obtaining a master's degree in education in
Educational Leadership

The Third Semester

2023- 1444