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

إعداد

أ / فهد بن أحمد بن جمعان غنيم

طالب دكتوراة، قسم القيادة والسياسات التربوية، كلية التربية، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية

مجلة الدراسات التربوية والانسانية. كلية التربية. جامعة دمنهور

المجلد السابع عشر - العدد الأول (يناير) ، لسنة 2025م

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

أ / فهد بن أحمد بن جمعان غنيم[1]

مستخلص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (297) عضو هيئة تدريس بجامعة الباحة من أصل المجتمع الكلي للدراسة وهو (1100 عضو هيئة تدريس)، 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)، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (2.94) وانحراف معياري (0.94)، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحوث العلمية في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغيرات (الجنس – الجنسية – الكلية – الرتبة – سنوات الخبرة – عدد الأبحاث)، وفي ضوء النتائج توصي الدراسة ببناء البرامج وإنشاء المجتمعات البحثية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة .

الكلمات المفتاحية: القيادات الأكاديمية، كفاءة البحث العلمي، مدخل التخطيط الاستراتيجي.

[1] طالب دكتوراة، قسم القيادة والسياسات التربوية، كلية التربية، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية

البريد الإلكتروني: fahd999g@gmail.com

The role of academic leaders at Al Baha University in enhancing the efficiency of scientific research In light of the strategic planning approach

Fahd bin Ahmed bin Jumaan Ghoneim

Department of Educational Leadership and Policy, College of Education, King Khalid University, Kingdom of Saudi Arabia.

Email: fahd999g@gmail.com

Abstract:

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 questionnaire was used as a tool for collecting study data and it consisted of (35) paragraphs distributed over 6 areas (the field of funding scientific research, the administrative field, the technical field, the field of training and professional development, facilitating arbitration and publishing procedures, and enhancing the roles of scientific research). 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 an approach.The strategic planning came to a medium degree with a mean of (2.94) and a standard deviation of (0.94), and it was found that there were no statistically significant differences at the level of the function ($\alpha \geq 0.05$) in the degree of appreciation of the study sample members to the degree of the role of academic leaders at Al Baha University in enhancing the efficiency of scientific research In light of the strategic planning approach from the point of view of faculty members according to the variables (gender - nationality - college - rank - years of experience - number of research), and in light of the results, the study recommends building programs and establishing research communities for faculty members at Al Baha University.

Keywords: academic leaders, the efficiency of scientific research, the entrance to strategic planning.

مقدمة:

تُعد عملية تطوير الجامعات قضية جوهرية كأهم 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 هاما في التعليم دون مؤسسات جامعية قوية.

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

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

وأوضح عليان، وغنيم (2008) أن الأداء البحثي في المؤسسات الجامعية له غاية مهمة في كافة المجالات، 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.

وفي هذا السياق ذكر الحراحشة (2013) إلى أن البحث العلمي يحتل موقعاً هاماً 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.

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 الثلاث السابقة.

وأشار الزهراني (2020) إلى الدور المهم للقيادات الأكاديمية، حيث إن للمؤسسة الجامعية ارتباط وثيق بدرجة تحقيقها لأهداف التنمية الشاملة التي ينشدها المجتمع، على أنها تقدم بحوث علمية متنوعة تخدم المؤسسات المختلفة الموجودة بالمجتمع.

في حين أشار الرويلي (2014) إلى ظهور ثقافات إدارية جديدة تهدف إلى إقصاء الروح الإدارية التقليدية من الجامعات وضخ دماء قيادية منتجة في ظل المتغيرات العالمية، والتحديات المحلية والإقليمية والعالمية للمؤسسات الجامعية التي تهدد استقرارها وتعيق أداء رسالتها.

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. ويعتبر التعليم الجامعي حجر الأساس في التقدم المعرفي، لأنه العنصر الأهم في رفاهية الشعوب، بما تتميز به الجامعات من قيادة زمام الأمور نحو التقدم العلمي، والتطور الاقتصادي، ولهذا قام الباحث بإجراء الدراسة الحالية لاستقصاء دور القيادات الأكاديمية في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

من خلال اطلاع الباحث على العديد من الدراسات التي تناولت البحث العلمي بالجامعات السعودية، فقد تمت ملاحظة عدد من الأدوار الهامة المرتبطة بهذه الوظيفة الهامة من وظائف الجامعات، وتتمثل هذه الأمور في ضعف الناتج البحثي لدى أعضاء هيئة التدريس، وهذا ما أشارت إليه بعض الدراسات كدراسة 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 نتائجها أن من أكبر معوقات الإنتاجية البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة تمثلت في ضعف التعاون البحثي بين الباحثين، وزيادة الأعباء التدريسية، وأظهرت نتائج دراسة خديجة محمد (2017) أن الدرجة الكلية لمعيقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة، جاءت بدرجة كبيرة، كما أظهرت نتائج دراسة الغامدي (2018) أن مجال البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية جاء بدرجة متوسطة، و كشفت نتائج دراسة بايحيى (2017) أن دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي جاء بدرجة متوسطة، في حين كشفت نتائج دراسة الجوهرة 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. كما أكدت دراسة الزهراني(2020) أن أداء الإدارة العليا لدورها في تطوير البحث العلمي بجامعة الباحة جاء بدرجة متوسطة، حيث يتضح من نتائج هذه الدراسات وجود تدني في مستوى الإنتاج البحثي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وكذلك وجود عدد من المعوقات والمشكلات التي تؤثر سلباً في التميز البحثي لديهم وكذلك عدم توفر بعض الاحتياجات الهامة كالاحتياجات التدريبية، والمؤيد لذلك أن هناك خطط استراتيجية بوزارة التعليم تُعنى بهذا الجانب ومن أهم هذه الخطط مشروع تعزيز كفاءة البحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية بالجامعات السعودية وقد يكون ذلك مؤشر داعم لتوصيات الدراسات السابقة في هذا المجال، ويتضح من كل ذلك إلى وجود فجوة بحثية تحتاج للدراسة وهذه الفجوة تبين أن هناك عددا من العوامل التي قد تؤثر على الجامعات السعودية في تحقيق أهدافها الاستراتيجية ومن ضمنها تعزيز كفاءة البحوث العلمية بها، ولعل من أهم هذه العوامل معرفة الدور الذي تقوم به القيادات الأكاديمية بالجامعات وخصوصا في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي 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 أي دراسة ناقشت دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي، 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 الاستراتيجي، ولذلك تمحورت مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

1. ما درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحوث العلمية في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحوث العلمية في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي تعزى للمتغيرات (الجنس، الجنسية، الكلية، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة، عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر)؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الكشف عن مستوى دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحوث العلمية بها في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي، وكذلك محاولة التعرف على مستوى كفاءة البحوث العلمية بها، وبحث العلاقة الارتباطية بين هذين المتغيرين المهمين، والكشف عما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة ومستوى تعزيز كفاءة البحث العلمي بجامعة الباحة، باختلاف المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة.

ثانياً: الدراسات السابقة:

أجرى عتوم (2021) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة وعي رؤساء الأقسام الأكاديميين بالأدوار المنوطة بهم في مجال البحث العلمي في 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 الجوهرة 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) قائدًا 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 جدا 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) قائدًا أكاديميًا من خمس جامعات سعودية، وكان من أبرز نتائجها أن الدور الذي تقوم به الجامعات السعودية للتحول نحو الاستدامة يعتبر متوسطًا، ويحتاج لمزيد من الجهود والتطوير، وأن من أبرز التحديات التي تواجه إدارات الجامعات السعودية: ضعف الحوافز، وكثرة الأعباء الإدارية، والقيود التي تفرضها الأنظمة الجامعية.

وهدفت دراسة الغامدي (2018) التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس حول درجة حريتهم الأكاديمية والعلاقة بين الحرية الأكاديمية والإنتاجية البحثية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، 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.

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

وهدفت 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 (6) أقسام علمية في بعض الجامعات الأمريكية، وكشفت النتائج أنه لابد من توافر 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) فردا 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.

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 أيضًا محاكاة الأبحاث العلمية بعضها البعض من خلال الاقتباس والتقليد.

وسعت دراسة الزهراني (2020) 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، وطبقت 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.

هدفت دراسة (Wootton et al, 2015) وضع إطار نظري وعملي لتسهيل التحول الثقافي الضروري وتحديد الاستراتيجية 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، يجعلها جزءًا من المشكلة بدلا من كونها جزءًا من الحل.

وهدفت دراسة (Adom bent & Berringer, 2008) التعرف على واقع مشاريع البحث والتطوير الجامعية المستدامة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي 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 للتحول المؤسسي بطرق استراتيجية ومنهجية؛ وذلك من خلال النظر إلى الجامعات على أنها مفتوحة، وديناميكية قادرة على التعليم والتغيير.

وأجرى ((Beck hard, 2007 دراسة هدفت تحليل وتقييم البحوث المنشورة 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) بحثا منشورا، وكان من أبرز نتائجها وجود ضغط للتغيير من البيئة الداخلية إلى البيئة الخارجية بحيث يتمكن رؤساء الأقسام من ممارسة عملية التخطيط لأقسامهم بعيدا عن مركزية الإدارة.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة للعام الجامعي 1444هـ البالغ 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:

قام الباحث باختيار عينة عشوائية بسيطة؛ وبلغ حجم عينة الدراسة (297) عضو هيئة تدريس 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 وثبات الأداة.

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والمتمثلة في التعرف على دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي، 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)، حيث تم جمع معلومات عن عينة الدراسة من حيث الجنس، الجنسية، الكلية، الرتبة الأكاديمية،

عدد سنوات الخبرة، عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر، واشتملت الأداة على عدد من المحاور تمثلت فيما يلي:

المحور الأول: المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة وهي الجنس، الجنسية، الكلية، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة، عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر.

المحور الثاني: تضمن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي وتكون هذا المحور من ست مجالات وهي:

جدول (1) محاور المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة.

م	المجال	عدد العبارات
1	مجال تمويل البحث العلمي	7 عبارات
2	المجال الإداري	6 عبارات
3	المجال التقني	5 عبارات
4	مجال التدريب والتنمية المهنية	5 عبرات
5	تسهيل إجراءات التحكيم والنشر	6 عبارات
6	تعزيز أدوار البحث العلمي	6 عبارات

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

تم التحقق من الخصائص السيكو مترية لأداة البحث وفقاً للآتي:

أولاً: صدق الأداة

1- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة بعرضها على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال الادارة التربوية ومجال القياس والتقويم وعددهم (12) محكمًا وذلك لإبداء ملاحظاتهم حول صياغة ووضوح الفقرات، ومدى مناسبتها لغرض الدراسة وانتمائها للبعد الذي وضعت فيه، وتم الأخذ بآراء ومقترحات الأغلبية (80%) في إجراء التعديلات والحذف والإضافة وإعادة صياغة عبارات الاستبانة.

1-صدق البناء الداخلي:

تم التأكد من صدق البناء الداخلي للأداة (معامل ارتباط بيرسون). عن طريق توزيع الأداة على عينة استطلاعية من مجتمع البحث الأصلي وخارج عينة البحث الاساسية بلغ عددها

(30) عضو هيئة تدريس بجامعة الباحة، وتم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه الفقرة، كما في الجدول الآتي:

جدول (2) معاملات ارتباط فقرات الاداة مع مجالات محور درجة ممارسة القيادات الأكاديمية لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي بجامعة الباحة الذي تنتمي اليه الفقرة

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

تشير النتائج الواردة في الجدول (2) أعلاه أن جميع قيم معاملات الارتباط موجبة وتراوحت بين (0.77 – 0.98) وجميعها دالة عند المستوى (0.05)، وهذه النتيجة تشير إلى صدق الاتساق الداخلي لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية على أداة الدراسة، وأن الفقرات ذات علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بالبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (3) معاملات ارتباط مجالات محور درجة ممارسة القيادات الأكاديمية لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي بجامعة الباحة مع الدرجة الكلية للمجالات

المحور	اسم البعد	معامل الارتباط
الأول	**مجال تمويل البحث العلمي**	***0.81**
الثاني	**المجال الإداري**	***0.64**
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**

يتضح من جدول (3) معاملات الارتباط بين كل مجال و الدرجة الكلية للمجالات هى ارتباطات موجبة قوية دالة مما يشير إلى أن الاستبيان يتسم بدرجة عالية من الاتساق الداخلي .

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

جدول (4) معاملات ثبات مجالات محور درجة ممارسة القيادات الأكاديمية لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي بجامعة الباحة

الرقم	المجال	التجزئة النصفية	ثبات كرونباخ ألفا
1	**مجال تمويل البحث العلمي**	*0.97	*0.98
2	**المجال الإداري**	*0.98	*0.98
3	**المجال التقني**	*0.93	*0.94
4	**مجال التدريب والتنمية المهنية**	*0.96	*0.97
5	**تسهيل إجراءات التحكيم والنشر**	*0.89	*0.89
6	**تعزيز أدوار البحث العلمي**	*0.95	*0.96

تشير النتائج في الجدول (4) ان معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا انحصرت بين (0.94 – 0.98) وبطريقة التجزئة النصفية انحصر ما بين (0.93 – 0.98)، وهي قيمة دالة احصائيا، ومقبولة لإجراءات الدراسة.

نتائج الدراسة: مناقشتها وتفسيرها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها وتفسيرها:

1- نص السؤال الأول على ما درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحوث العلمية في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ وللإجابة على هذا السؤال تمَّ حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجالات المحور الأول تبعا لاستجابات أفراد العينة، كما يُوضِّح جدول رقم (5):

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال مستوى دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحوث العلمية في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي لمجالات اداة الدراسة.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعيارية	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		2.94	0.94		متوسطة

تشير النتائج في الجدول(5) ان المتوسط الكلي للمجالات بلغ (2.94) وبانحراف معياري (0.94)، ودرجة ممارسة متوسطة، وان جميع المجالات جاءت بدرجة متوسطة وتراوحت متوسطاتها الحسابية بين (2.02 – 3.04)، عدا المجال الخامس جاء بدرجة منخفضة وجاء المتوسط (2.74)، وأن أعلى متوسط حسابي كان (3.04) للمجال الإداري وأن أقل متوسط حسابي كان (2.02) لمجال تسهيل إجراءات التحكيم والنشر كما تشير النتائج في الجدول إلى أن جميع الانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة جاءت قريبة من الواحد الصحيح مما يشير إلى تقارب وانسجام استجابات أفراد عينة الدراسة .

وتشير هذه النتيجة الى أن الدور الذي تمارسه هذه القيادات الاكاديمية بجامعة الباحة في تعزيز كفاءة البحث العلمي ليس على المستوى المطلوب, وأن هذا الدور مازال يتحقق بدرجة محدودة مما يتطلب ضرورة العمل على الارتقاء بمستوى كفاءة البحث العلمي باعتباره مؤشرا مهما على جودة التعليم العالي، ومطلبا أساسيا من متطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي الذي تسعى إليه الجامعة، ويتطلب ذلك العديد من الإجراءات والخطوات التي تفعل من أساليب الارتقاء بالبحوث العلمية التي ينبغي اتباعها من أجل تحقيق مستوى أفضل ومن أجل بذل المزيد

من الجهد للتغلب على التحديات التي تحد من قدرات عضو هيئة التدريس في سبيل الارتقاء بمستواه البحثي.

كما تشير هذه النتيجة إلى أن أساليب الارتقاء بمستوى كفاءة البحث العلمي لدى عضو هيئة التدريس بجامعة الباحة لاتزال محدودة، ولا توجد برامج تنمية بحثية تقدم لهم كما هو مأمول، حيث يتضح أن الأساليب المتوفرة في الجامعة غالبيتها أساليب ذاتية من قبل عضو هيئة التدريس نفسه، ويتضح فيها ضعف دور الجامعة في تقديم برامج التنمية البحثية لعضو هيئة التدريس كما تشير إلى أن الجامعة لم تساير التطورات العالمية في التخطيط والتنظيم الجدي لتنمية عضو هيئة التدريس بحثياً، واقتصر دورها على بعض البرامج الجزئية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة بايحيى (2018) والتي جاءت بدرجة متوسطة، وتختلف مع نتائج دراسة الغامدي (2015) التي جاءت بدرجة منخفضة.

وجاء في المرتبة الاولى المجال الإداري بمتوسط حسابي (3.04)، وانحراف معياري (1.05)، ودرجة ممارسة متوسطة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى كثرة المهام والأعمال الملقاة على كاهل عضو هيئة التدريس، وزيادة العبء التدريسي لديه، بالإضافة الى الإشراف الأكاديمي على طلبة الدراسات العليا.

وجاء في المرتبة الاخيرة مجال تسهيل إجراءات التحكيم والنشر بمتوسط حسابي (2.02) وانحراف معياري (1.07) ودرجة ممارسة منخفضة، وقد يعود ذلك الى ضعف الصلاحيات المعطاة للقيادات الاكاديمية في الجامعة للسماح لأعضاء هيئة التدريس بحضور المؤتمرات والندوات العلمية والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية المدعومة ماديا خارج المملكة وداخلها، وربما تعتقد القيادات الاكاديمية ان اعضاء هيئة التدريس في الجامعة يمتلكون كفايات البحث العلمي ولديهم الدعم الكافي لنشر أبحاثهم في المجلات العالمية ذات التصنيف العالي، وقد يعزى ذلك الى التطلعات والاهداف التي ينطلق منها اعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي والنشر والمرتبطة بالدرجة العلمية، والترقية والحوافز المادية دون التدقيق بنواتج البحث العلمي، ومدى مساهمته في معالجة مشكلات المجتمع وقضاياه.

أما بالنسبة لكل مجال من مجالات اداة الدراسة، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات المجالات وذلك على النحو الآتي:

أولاً: مجال تمويل البحث العلمي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما في الجدول الاتي:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تمويل البحث العلمي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	وضع خطة استراتيجية 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 (6) أن الدرجة الكلية لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي في مجال تمويل البحث العلمي بلغت (2.87)، وانحراف معياري (1.02)، بدرجة ممارسة متوسطة، كما تشير النتائج الى ان جميع الفقرات جاء تقديرها بدرجة متوسطة وتراوحت متوسطاتها بين (2.57 – 3.13) ماعدا العبارة رقم 7 والتي جاءت بمتوسط (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. وربما يعزى ذلك إلى قلة توفر المعامل اللازمة للقيام بالأبحاث التطبيقية وكذلك محدودية توفير المراجع والخدمات البحثية وهذا قد يكون بسبب الميزانيات المحددة لهذا الشأن وفق اللوائح والأنظمة.

وقد 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. وربما تعزى هذه النتيجة الى ضعف ثقافة التسويق للأبحاث العلمية وقلة الاهتمام بهذا الجانب داخل الجامعة.

ثانياً: المجال الإداري

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الإداري

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

تشير النتائج في الجدول (7) إلى أن الدرجة الكلية لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية لأدوارهم في المجال الإداري بلغت (3.04)، وانحراف معياري (1.05)، ودرجة ممارسة متوسطة، كما تشير النتائج الى ان جميع الفقرات جاء تقديرها بدرجة متوسطة وتراوحت متوسطاتها بين (2.85 – 3.24)

وقد جاءت الفقرة (9) في المرتبة الأولى، ونصت على" توفير استراتيجية واضحة لتحديد أولويات البحث العلمي بالجامعة." بمتوسط حسابي (3.24) وانحراف معياري (1.31)، ودرجة ممارسة متوسطة. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ضعف وضوح الأولويات الخاصة بالأبحاث العلمية والتي تحددها عمادة البحث العلمي ممّا أدى إلى محدودية الوصول إلى استراتيجية البحث العلمي من قبل أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

وقد 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 عدم وجود التنسيق الكافي بين الإدارات المختلفة المعنية بهذا الشأن مما قد يؤدي إلى إهمال نتائج الأبحاث التي تسهم في تطوير العمل الجامعي وبالتالي إصابة الباحث بنوع من الإحباط.

ثالثاً: المجال التقني

جدول (8) 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 (8) أن الدرجة الكلية لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية لأدوارهم في المجال التقني بلغت (3.03)، وانحراف معياري (1.11)، ودرجة ممارسة متوسطة، كما تشير النتائج الى ان جميع فقرات المجال جاءت بدرجة متوسطة وتراوحت متوسطاتها بين (3.30 – 2.91)

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. وربما يعود ذلك إلى وجود قيادات شابة ملمة بالتقنيات لحديثة التي تساعد الباحثين على الإنتاج العلمي.

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.

رابعاً: مجال التدريب والتنمية المهنية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما في الجدول الاتي:

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال مجال 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
	الدرجة الكلية	2.93	1.08		متوسطة

تشير النتائج في الجدول (9) ان الدرجة الكلية لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية لأدوارهم في مجال التدريب والتنمية المهنية بلغت (2.93)، وانحراف معياري (1.08)، ودرجة ممارسة متوسطة، كما تشير النتائج الى ان 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. وربما يعزو الباحث هذه النتيجة إلى قيام القيادات الأكاديمية بأدوارهم في هذا الجانب وإيمانهم بأهمية التطوير والتدريب والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

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 الى كثرة الأعباء الملقاة على عضو هيئة التدريس من عدد ساعات تدريسية الإشراف على طلبة الدراسات العليا كذلك الأعمال الإدارية وغيرها مما أدى إلى صعوبة حضورهم إلى المؤتمرات والندوات التي تعزز كفاءتهم البحثية.

خامساً: تسهيل إجراءات التحكيم والنشر

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما في الجدول الاتي:

جدول (10) 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 المجلات العلمية بالجامعة.	3.19	1.28	2	متوسطة
26	تنويع 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	1.07		متوسطة

تشير النتائج في الجدول (10) أن الدرجة الكلية لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية لأدوارهم في مجال تسهيل إجراءات التحكيم والنشر بلغت (3.02)، وانحراف معياري (1.07)، ودرجة ممارسة متوسطة، كما تشير النتائج الى ان (7) فقرات جاء تقديرها بدرجة متوسطة وتراوحت 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 يعزو الباحث هذه النتيجة إلى جهود القائمين على مجلة الجامعة واجتهادهم في وضع أسس واضحة لنشر الأبحاث العلمية بالمجلة.

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 مسؤولون عن آلية التواصل مع المجلات العالمية في مختلف التخصصات.

سادساً: تعزيز أدوار البحث العلمي

جدول (11) 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
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 (11) ان الدرجة الكلية لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية لأدوارهم في مجال تعزيز أدوار البحث العلمي بلغت (2.74)، وانحراف معياري (1.07)، ودرجة ممارسة متوسطة، كما تشير النتائج الى ان جميع الفقرات جاء تقديرها بدرجة عالية وتراوحت متوسطاتها بين (2.59 – 2.95)

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. وهذا يعزى إلى اهتمام القيادات الأكاديمية بنشر ثقافة التعاون بين الباحثين لإجراء البحوث المشتركة.

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 عدم 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 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 تبعا 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 تبعا لمتغير الجنس فقد تم استخدام اختبار (ت) t.test للمقارنة بين متوسطين مستقلين كما يبين الجدول (12).

جدول (12) اختبار (ت) لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات أداة الدراسة تبعا لمتغير الجنس

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

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05

يلاحظ من الجدول (12) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية في جميع مجالات أداة الدراسة تبعا لمتغير الجنس.

وتشير النتائج أيضاً في الجدول (11) أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الجنس.

ويعزو الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي تبعا لمتغير الجنس أن الذكور والإناث لديهم نفس الظروف للاتصال والتواصل مع القيادات الأكاديمية بالجامعة، كما أن أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث متساوون في معايير البحث العلمي ونشر الأبحاث المحلية والدولية

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الزهراني (2020) والتي اظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على 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.

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 في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الجنسية تم الخبرة فقد تم استخدام اختبار(ت) t.test للمقارنة بين متوسطين مستقلين كما يبين الجدول (13)

جدول (13) اختبار (ت) t.test لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات أداة الدراسة تبعا لمتغير الجنسية

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

يلاحظ من الجدول (13) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية في جميع مجالات أداة الدراسة تبعا لمتغير الجنسية.

بينما تشير النتائج في الجدول (12) أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الجنسية.

ويعزو الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي تبعاً لمتغير الجنسية إلى وجود مبدأ العدالة في الإجراءات الإدارية التي تقدم للفئتين فيما يخص البحث العلمي.

ثالثاً: الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير الكلية

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدارهم في تعزيز البحث العلمي تبعاً لمتغير الكلية فقد تم استخدام اختبار(ت) t.test للمقارنة بين متوسطين مستقلين كما يبين الجدول (14).

جدول (14) اختبار (ت) t.test لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات أداة الدراسة تبعا لمتغير الكلية

المجالات	الإنسانية (110)		العلمية (187)		اختبار ت	
	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
مجال تمويل البحث العلمي	2.83	1.01	2.90	1.04	0.32	0.62
المجال الإداري	2.96	1.13	3.09	1.01	0.57	0.37
المجال التقني	2.84	1.16	3.14	1.08	1.28	0.35
مجال التدريب والتنمية المهنية	2.89	1.20	2.95	1.01	0.27	0.16
تسهيل إجراءات التحكيم والنشر	2.93	1.14	3.07	1.08	0.63	0.51
تعزيز أدوار البحث العلمي	2.58	1.14	2.83	1.02	1.16	0.29
الدرجة الكلية	2.84	0.96	3.03	0.94	0.80	0.65

يلاحظ من الجدول (14) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية في جميع مجالات أداة الدراسة تبعا لمتغير الكلية.

وتشير النتائج في الجدول (13) أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي تبعاً لمتغير الكلية.

ويعزو الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي تبعاً لمتغير الكلية إلى أن الكليات العلمية والإنسانية يوجد بها برامج تدريبية وتنمية بحثية 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 تبعا 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 (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة تبعا لمتغير الرتبة

المجالات	الرتبة	العدد	المتوسط	الانحراف
مجال تمويل البحث العلمي	استاذ	15	2.75	1.03
	استاذ مشارك	86	3.04	0.88
	استاذ مساعد	196	2.85	1.08
المجال الإداري	استاذ	15	3.06	0.95
	استاذ مشارك	86	3.19	0.96
	استاذ مساعد	196	2.97	1.14
المجال التقني	استاذ	15	2.92	1.10
	استاذ مشارك	86	3.19	1.11

	استاذ مساعد	196	2.97	1.13
مجال التدريب والتنمية المهنية	استاذ	15	2.88	1.10
	استاذ مشارك	86	3.05	0.94
	استاذ مساعد	196	2.90	1.14
تسهيل إجراءات التحكيم والنشر	استاذ	15	2.98	1.01
	استاذ مشارك	86	3.09	0.93
	استاذ مساعد	196	3.01	1.20
تعزيز أدوار البحث العلمي	استاذ	15	2.51	0.86
	استاذ مشارك	86	2.90	0.87
	استاذ مساعد	196	2.75	1.21
الدرجة الكلية	استاذ	15	2.58	0.72
	استاذ مشارك	86	3.08	0.86
	استاذ مساعد	196	2.91	1.05

يلاحظ من الجدول (15) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية في جميع مجالات أداة الدراسة تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($0.05 \geq \alpha$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي(one-way anova)، وجاءت نتائجه كما في الجدول (16) الآتي.

جدول (16) تحليل التباين الأحادي one-way لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الرتبة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مجال تمويل البحث العلمي	بين المجموعات	0.99	2	0.49	0.46	0.62
	داخل المجموعات	103.57	294	1.06		
	الكلي	104.57	296			
المجال الإداري	بين المجموعات	0.78	2	0.39	0.35	0.70
	داخل المجموعات	110.12	294	1.13		
	الكلي	110.90	296			
المجال التقني	بين المجموعات	0.88	2	0.44	0.34	0.71

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	داخل المجموعات	122.75	294	1.26		
	الكلي	123.63	296			
مجال التدريب والتنمية المهنية	بين المجموعات	0.47	2	0.23	0.20	0.81
	داخل المجموعات	115.75	294	1.19		
	الكلي	116.23	296			
تسهيل إجراءات التحكيم والنشر	بين المجموعات	0.18	2	0.09	0.07	0.93
	داخل المجموعات	119.76	294	1.23		
	الكلي	119.94	296			
تعزيز أدوار البحث العلمي	بين المجموعات	1.76	2	0.88	0.76	0.47
	داخل المجموعات	112.42	294	1.15		
	الكلي	114.19	296			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.66	2	0.33	0.36	0.69
	داخل المجموعات	88.50	294	0.91		
	الكلي	89.16	296			

تشير النتائج في الجدول(16) أعلاه إلى عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة (α 0.05) لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، وعلى مجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية للمجالات حيث بلغت قيمة (ف) لمجال تمويل البحث العلمي (0.46)، ومستوى الدلالة (0.62)، وللمجال الإداري قيمة ف (0.35) ومستوى الدلالة (0.70)، وللمجال التقني قيمة ف (0.34) ومستوى لدلالة (0.71)، ولمجال التدريب والتنمية المهنية قيمة ف (0.20) ومستوى الدلالة (0.81)، ولمجال تسهيل اجراءات التحكيم والنشر قيمة ف (0.07) ومستوى الدلالة (0.93)، ولمجال تعزيز أدوار البحث العلمي قيمة ف (0.76) ومستوى الدلالة (0.47)، وللدرجة الكلية قيمة ف (0.36) ومستوى الدلالة (0.69)

ويعزو الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز

كفاءة البحث العلمي تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية ربما لاتفاق أفراد العينة من مختلف الرتب الأكاديمية على الدور المحدود للقيادات الأكاديمية في تنمية عضو هيئة التدريس بحثيا.

خامساً: الفروق بين المتوسطات تبعا لمتغير سنوات الخبرة

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات بتقدير 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 (17) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة تبعا سنوات الخبرة

المجالات	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف
مجال تمويل البحث العلمي	أكثر من 10 سنوات	**175**	**2.90**	**1.01**
	5 – 10 سنوات	**68**	**3.11**	**1.09**
	أقل من 5 سنوات	**54**	**2.49**	**0.91**
المجال الإداري	أكثر من 10 سنوات	**175**	**3.10**	**0.95**
	5 – 10 سنوات	**68**	**3.02**	**1.28**
	أقل من 5 سنوات	**54**	**2.88**	**1.10**
المجال التقني	أكثر من 10 سنوات	**175**	**3.03**	**1.10**
	5 – 10 سنوات	**68**	**3.23**	**1.21**
	أقل من 5 سنوات	**54**	**2.80**	**1.04**
مجال التدريب والتنمية المهنية	أكثر من 10 سنوات	**175**	**2.94**	**1.03**
	5 – 10 سنوات	**68**	**3.20**	**1.18**
	أقل من 5 سنوات	**54**	**2.56**	**1.04**
تسهيل إجراءات التحكيم والنشر	أكثر من 10 سنوات	**175**	**3.01**	**1.07**
	5 – 10 سنوات	**68**	**3.18**	**1.22**
	أقل من 5 سنوات	**54**	**2.84**	**1.04**
تعزيز أدوار البحث العلمي	أكثر من 10 سنوات	**175**	**2.74**	**1.05**
	5 – 10 سنوات	**68**	**2.89**	**1.15**
	أقل من 5 سنوات	**54**	**2.56**	**1.07**
الدرجة الكلية	أكثر من 10 سنوات	**175**	**2.95**	**0.93**
	5 – 10 سنوات	**68**	**3.10**	**1.03**
	أقل من 5 سنوات	**54**	**2.69**	**0.88**

يلاحظ من الجدول (17) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية في جميع مجالات أداة الدراسة تبعا 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 (18) تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعا 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	0.51
	داخل المجموعات	100.59	294	1.03		
	الكلي	104.57	296			
المجال الإداري	بين المجموعات	0.67	2	0.34	0.29	0.74
	داخل المجموعات	110.90	294	1.13		
	الكلي	110.90	296			
المجال التقني	بين المجموعات	1.91	2	0.95	0.76	0.46
	داخل المجموعات	121.71	294	1.25		
	الكلي	123.63	296			
مجال التدريب والتنمية المهنية	بين المجموعات	4.16	2	2.08	1.80	0.71
	داخل المجموعات	112.06	294	1.15		
	الكلي	116.23	296			
تسهيل إجراءات التحكيم والنشر	بين المجموعات	1.22	2	0.61	0.49	0.60
	داخل المجموعات	118.72	294	1.22		
	الكلي	119.94	296			
تعزيز أدوار البحث العلمي	بين المجموعات	1.07	2	0.53	0.46	0.63
	داخل المجموعات	113.11	294	1.16		
	الكلي	114.19	296			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.77	2	0.88	0.98	0.37
	داخل المجموعات	87.39	294	0.90		
	الكلي	89.16	296			

تشير النتائج في الجدول(18) أعلاه إلى عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة (α 0.05) لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وعلى مجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية للمجالات حيث بلغت قيمة (ف) لمجال تمويل البحث العلمي (1.91)، ومستوى الدلالة (0.51)، وللمجال الإداري قيمة ف (0.29) ومستوى الدلالة (0.74)، وللمجال التقني قيمة ف (0.76) ومستوى لدلالة (0.46)، ولمجال التدريب والتنمية المهنية قيمة ف (1.80) ومستوى الدلالة (0.71)، ولمجال تسهيل اجراءات التحكيم والنشر قيمة ف (0.49) ومستوى الدلالة (0.60)، ولمجال تعزيز أدوار البحث العلمي قيمة ف (0.46) ومستوى الدلالة (0.63)، وللدرجة الكلية قيمة ف (0.98) ومستوى الدلالة (0.37)

ويعزو الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة إلى أن أعضاء هيئة التدريس متحمسون للعمل المهني والبحثي ومتساوون في تقبل الأفكار التجديدية في الأساليب والاستراتيجيات والاتجاهات البحثية الجديدة.

سادساً: الفروق بين المتوسطات تبعا 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 في المتوسطات الحسابية كما في الجدول (19)

جدول (19) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة تبعا عدد الأبحاث

المجالات	عدد الأبحاث	العدد	المتوسط	الانحراف
مجال تمويل البحث العلمي	**1 – 4 أبحاث**	**150**	**2.78**	**0.96**
	5 – 10 أبحاث	**50**	**3.31**	**0.92**
	1 بحث فأكثر	**97**	**2.70**	**1.10**
المجال الإداري	**1 – 4 أبحاث**	**150**	**3.05**	**1.02**
	5 – 10 أبحاث	**50**	**3.29**	**1.09**
	1 بحث فأكثر	**97**	**2.87**	**1.07**
المجال التقني	**1 – 4 أبحاث**	**150**	**2.94**	**1.01**

المجالات	عدد الأبحاث	العدد	المتوسط	الانحراف
	5 – 10 أبحاث	**50**	**3.47**	**1.10**
	1 بحث فأكثر	**97**	**2.86**	**1.19**
مجال التدريب والتنمية المهنية	**1 – 4 أبحاث**	**150**	**2.89**	**1.05**
	5 – 10 أبحاث	**50**	**3.23**	**1.07**
	1 بحث فأكثر	**97**	**2.79**	**1.11**
تسهيل إجراءات التحكيم والنشر	**1 – 4 أبحاث**	**150**	**2.92**	**1.08**
	5 – 10 أبحاث	**50**	**3.39**	**0.99**
	1 بحث فأكثر	**97**	**2.89**	**1.15**
تعزيز أدوار البحث العلمي	**1 – 4 أبحاث**	**150**	**2.71**	**1.01**
	5 – 10 أبحاث	**50**	**2.97**	**1.05**
	1 بحث فأكثر	**97**	**2.63**	**1.15**
الدرجة الكلية	**1 – 4 أبحاث**	**150**	**2.88**	**0.89**
	5 – 10 أبحاث	**50**	**3.28**	**0.96**
	1 بحث فأكثر	**97**	**2.79**	**0.97**

يلاحظ من الجدول (19) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية في جميع مجالات أداة الدراسة 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($0.05 \geq \alpha$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي(one–way anova) وجاءت نتائجه كما في الجدول الآتي:

جدول (20) تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير عدد الأبحاث

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مجال تمويل البحث العلمي	بين المجموعات	5.90	2	2.95	2.90	0.06
	داخل المجموعات	98.67	294	1.01		
	الكلي	104.57	296			
المجال الإداري	بين المجموعات	2.45	2	1.22	1.09	0.33
	داخل المجموعات	108.45	294	1.11		

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	الكلي	110.90	296			
المجال التقني	بين المجموعات	5.96	2	2.98	2.45	0.09
	داخل المجموعات	117.66	294	1.21		
	الكلي	123.63	296			
مجال التدريب والتنمية المهنية	بين المجموعات	2.85	2	1.42	1.22	0.30
	داخل المجموعات	113.37	294	1.16		
	الكلي	116.23	296			
تسهيل إجراءات التحكيم والنشر	بين المجموعات	4.22	2	2.11	1.77	0.17
	داخل المجموعات	115.71	294	1.19		
	الكلي	119.94	296			
تعزيز أدوار البحث العلمي	بين المجموعات	1.66	2	0.83	0.71	0.49
	داخل المجموعات	112.52	294	1.16		
	الكلي	114.19	296			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3.58	2	1.79	2.03	0.13
	داخل المجموعات	85.58	294	0.88		
	الكلي	89.16	296			

تشير النتائج في الجدول (20) إلى عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة (α 0.05) لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي تبعاً لمتغير عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر، وعلى مجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية للمجالات حيث بلغت قيمة (ف) لمجال تمويل البحث العلمي (2.90)، ومستوى الدلالة (0.06)، وللمجال الإداري قيمة ف (1.09) ومستوى الدلالة (0.33)، وللمجال التقني قيمة ف (2.45) ومستوى لدلالة (0.09)، ولمجال التدريب والتنمية المهنية قيمة ف (1.22) ومستوى الدلالة (0.30)، ولمجال تسهيل اجراءات التحكيم والنشر قيمة ف (1.77) ومستوى الدلالة (0.17)، ولمجال تعزيز أدوار البحث العلمي قيمة ف (0.71) ومستوى الدلالة (0.49)، وللدرجة الكلية قيمة ف (2.03) ومستوى الدلالة (0.13)

وقد تعزى هذه النتيجة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي تبعاً لمتغير عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر ربما لاعتماد أعضاء هيئة التدريس على الجهد الذاتي في النشر خصوصاً في ضوء الاهتمام بجانب الترقيات الأكاديمية.

ملخص نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات:

أولا: أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

– أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (2.94) وانحراف معياري (0.94).

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لأدوارهم في تعزيز كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات الدراسة المختلفة (الجنس، الجنسية، الكلية، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة، عدد الأبحاث المنشورة أو المقبولة للنشر)

ثانياً: توصيات الدراسة:

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

- رفع مستوى الميزانيات المخصصة لتمويل الأبحاث العلمية
- إنشاء مراكز متخصصة لتسويق الأبحاث العلمية خارج الجامعة.
- توفير موقع إلكتروني تفاعلي يُعنى بالمجلات العلمية المحكمة بالجامعة.

ثالثاً: مقترحات الدراسة:

يقترح الباحث إجراء الدراسات المستقبلية الآتية:

- علاقة المجلات العلمية المحكمة بجامعة الباحة بالإنتاج البحثي لأعضاء هيئة التدريس.
- دور التمويل في رفع جودة الأبحاث العلمية بجامعة الباحة.
- دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحسين الاداء البحثي لديهم.

قائمة المراجع

أولاً المراجع العربية

أبو النصر، مدحت محمد. (2015). مقومات التخطيط والتفكير الاستراتيجي 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 الجامعي اللازم للاستثمار. مجلة البحوث التربوية والنفسية. ع (17). 653

آل سلمان، بدر بن حسين. (2015). *مستوى التخطيط الاستراتيجي 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 الاستراتيجي في المؤسسات العامة فكر معاصر ومنهج علمي في عالم متجدد. دار صفاء للنشر والتوزيع. عمّان

الجهني، نعيم عطا الله. (2018). نماذج معاصرة في القيادة (1). مكتبة القانون والاقتصاد.

الحراحشة، محمود عبود. (2013). معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة آل البيت. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، ع11(3)، 157–180

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

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

حمرون، ضيف الله بن غضيان. (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، وحياصات، 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 لفتة. (2019). التفكير الاستراتيجي 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.

الربيعة، 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

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

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 الاستراتيجي موقع التخطيط والمعلومات في صناعة القرارات. دار زهران للنشر والتوزيع.

سلامة، ياسر خالد. (2010). اقتصاديات التعليم الجامعي، دار المنهل للنشر والتوزيع

الشهري، فوزية بنت طاهر. (2017). *دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفة كما يدركه 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 الإفادة منها في مصر، *مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية*، 2 (4)، 143–238.

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

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

عتوم، يمني 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 الاستراتيجي، مجلة دراسة مجتمعية، السودان، (9)، 7-29.

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

العمري، ماجد بن فهد (2019). *دور إدارات الجامعات الحكومية السعودية في التحول نحو الاستدامة في ضوء بعض الخبرات العالمية: تصور مقترح*، (رسالة دكتوراة 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، 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.

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

غنيمة، محمد. (2005). *التخطيط التربوي*، عمان: دار الميسرة.

فراس والصرايرة، عزت، خالد. (2011). البحث العلمي وفنية الكتابة العلمية. زمزم للطباعة والنشر. عمّان

الفقيه، عيسى مصيدي. (2017) واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة جازان من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، مجلة العلوم التربوية، ع3 (1)، 389-433

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). مقترح لتحسين كفاءة البحث الإداري التربوي في مصر في ضوء مدخل التخصصات البينية، *مجلة كلية التربية*، جامعة عين شمس، 2 (42)، 113-206.

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

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

محمد، خديجة ولي شاه. (2017). *معيقات البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الباحة ودور إدارة الجامعة في التغلب عليها*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الباحة.

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.

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

ثانيا 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.

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