

## العلاقة بين عوامل نجاح البحث العلمي وإنتاجية البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية:

## دراسة حالة أعضاء الهيئة الأكاديمية في الجامعة العربية الأمريكية

عماد ولد علي

قسم إدارة العمليات، كلية العلوم الإدارية والمالية، الجامعة العربية الأمريكية- فلسطين

emad.waladali@aaup.edu

## الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى قياس العلاقة بين عوامل نجاح البحث العلمي (امتلاك جدارات البحث العلمي، الدوافع الشخصية والموضوعية للبحث العلمي، وتوافر البنية التحتية) وإنتاجية البحث العلمي (نشر الأبحاث، وتأليف الكتب، وترجمة الكتب، والمنح المُحصّلة، وعدد الإشارات إلى منشورات، وعدد الجوائز) لدى أكاديميي الجامعة العربية الأمريكية. وتم جمع البيانات من خلال توزيع استبانة على عينة عشوائية من بين (263) أكاديميا يعملون في الجامعة العربية الأمريكية. وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة متوسطة وطردية بين عوامل نجاح البحث العلمي وإنتاجية البحث العلمي، فقد بلغ معامل الارتباط ( $R=0.492$ ). كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة إيجابية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين امتلاك جدارات البحث العلمي وإنتاجية البحث العلمي بمعامل ارتباط ( $R=0.202$ )، وعلاقة إيجابية ضعيفة بين الدوافع الموضوعية للبحث العلمي وإنتاجية البحث العلمي بمعامل ارتباط ( $R=0.219$ ). كما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إنتاجية البحث العلمي تُعزى لمتغير الجنس (المصلحة الذكور)، المؤهل العلمي (المصلحة مؤهل الدكتوراه)، والرتبة الأكاديمية (المصلحة رتبة أستاذ مشارك على باقي الرتب، ورتبة أستاذ على باقي الرتب باستثناء رتبة أستاذ مساعد). وقدم الباحث مجموعة من التوصيات، أهمها ضرورة إيجاد خطة استراتيجية للبحث العلمي، والتأكد من أن الأكاديميين الجدد يمتلكون جدارات البحث العلمي، وإعطاء دورات للأكاديميين الحاليين، ونشر ثقافة البحث العلمي، وإيجاد البيئة المناسبة لها.

**الكلمات المفتاحية:** البحث العلمي، إنتاجية البحث العلمي، جدارات البحث العلمي، الدوافع الشخصية للبحث العلمي، الدوافع الموضوعية للبحث العلمي.

## المقدمة

إن البحث العلمي هو وسيلة الإنسان لحل مشاكله في مختلف المجالات من جهة، والنمو والتطور من جهة أخرى. فهو يلعب دوراً كبيراً في عملية التطور في مختلف المجالات الاجتماعية والتطبيقية وغيرها. كما أنّ له شأنًا كبيراً في تقدم الدول والمنظمات على حدٍ سواء. فهو يعمل على رفع الكفاءة والفعالية وتقليل التكاليف، لذلك أصبح للبحث العلمي سياسات واستراتيجيات على مستوى الدول والمنظمات. كما أن تحول اقتصاديات الدول الغربية إلى اقتصاديات المعرفة زاد من أهمية البحث العلمي وأصبحت تُرصد له ميزانيات كبيرة.

تعدّ الجامعات بشكل عام من أهم المؤسسات في المجتمع، لما لها من أثرٍ كبيرٍ في تطوير المجتمع والعمل على حل مشاكله المختلفة. كما أنها مراكز تجمع الشباب الذين يشكلون عماد المستقبل. فالجامعة هي الشعلة المضيئة التي تضيء الطريق والتي تعطي بصيصاً من الأمل للمجتمع في إمكانية التطور والسير في الطريق الصحيح. إنّ من أهم الأدوار التي تلعبها الجامعة في المجتمع هو دورها في مجال البحث العلمي. فالبحث العلمي هو وسيلة الإنسان نحو التطور وتحقيق غايات وجوده وخلقه. وتعدّ النشرات البحثية والمجلات العلمية والنتائج العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية من أهم معايير تصنيف الجامعات.

ومما لا شك فيه أنّ البحث العلمي في الدول العربية بشكل عام وفي فلسطين بشكل خاص، يُعاني على مستوى الكم والكيف. وأنّ اخفاق الدول العربية في مجال البحث العلمي يُعد من الأسباب الرئيسية لما تعانيه من تراجع على المستوى الاقتصادي والعلمي والثقافي وغيرها. كما أنه من الأسباب الرئيسية لتراجع ترتيب جامعات الدول العربية على مستوى الترتيب العالمي.

وقد أحدثت ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تطوراً مهماً في أدوات البحث العلمي من حيث القدرة على الوصول للمعلومات، ونوعية المعلومات، وتحليلها. كما أنها زادت من حجم المعلومات المتوفرة في أي مجال للباحثين كماً وكيفاً. مما لا شك فيه أن الباحث العلمي لا بد أن يمتلك جدارات البحث العلمي (مهارات معينة، ومستوى معرفي في مجال البحث، وقدرات شخصية تؤهله لعملية البحث العلمي) والتي تؤهله لأن يكون باحثاً علمياً، وتجعل لمشاركته قيمة عالية.

بالإضافة إلى وجود الجدارات فلا بد هناك من دوافع ومحفزات لتحفز الباحث للقيام بالبحث العلمي. وتُقسم هذه المحفزات إلى نوعين: ذاتي (شخصي) وموضوعي. وتلعب هذه المحفزات دوراً دافعيًا لبدء البحث العلمي، وتساعد الباحث على الاستمرارية في البحث.

وأخيراً، فلا بد من وجود البنية التحتية اللازمة للبحث العلمي. فعلى سبيل المثال، لا بد للجامعة من توفير خطة للبحث العلمي، ووضع سياسات البحث العلمي وتوجيهاته، وتوفير قواعد بيانات حديثة للأبحاث المنشورة، والاشتراك في المجالات العلمية حتى يستطيع الباحث الوصول إلى آخر ما توصل إليه العلم، وتوفير المكتبات، والوقت اللازم لأعضاء الهيئة التدريسية لإجراء الأبحاث، وتوفير المكافآت المالية لتشجيع البحث العلمي.

في هذا البحث سنحاول الإجابة عن عدة تساؤلات مثل: هل مستوى جدارات البحث العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية يقف وراء ضعف الناتج العلمي لهم؟ أم إن الباحثين يفتقدون للمحفزات والدافعية للبحث العلمي؟ أم انشغال أعضاء الهيئة التدريسية في التدريس وعدم توافر الوقت؟ أم هي عوامل ثقافية في البيئة التعليمية الفلسطينية؟ أم هي غياب البنية التحتية والعوامل المساعدة كعدم وجود خطة عامة للأبحاث وغيرها؟

### أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من أهمية البحث العلمي في الجامعات بشكل عام وفي الجامعات الفلسطينية بشكل خاص. وما لذلك من أهمية في تطوير الهيئة الأكاديمية في الجامعات وانعكاسه على تحقيق أهداف الجامعة على مستوى السمعة الأكاديمية، كفاءة الطلبة الخريجين لسوق العمل، والدراسات العليا. كما أن البحث هو وسيلة التطور في مجال معين، أو مهنة معينة في المجتمع (Wester & Borders, 2014).

### مشكلة الدراسة

تُعد الجامعات من أهم مراكز البحث العلمي في دول العالم المتقدم. فالبحث العلمي هو وسيلة تطور الدول. وتمتاز الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة الأمريكية، وبريطانيا، واليابان بنسب أعلى على مستوى الباحثين والحاملين لشهادة الدكتوراه من

الدول الأخرى بالنسبة إلى عدد السكان (Ismail & Meerah, 2011). كما أصبحت جدارة الباحث أساساً لتقويم التميز البحثي (Wellings & Winzer, 2011).

إلا أنّ الناتج البحثي لأعضاء الهيئة الأكاديمية في جامعات في الدول العربية بشكل عام والفلسطينية بشكل خاص، لا يرتقي إلى المستوى المطلوب. وتُعاني الجامعات من نقص شديد في البحوث المنشورة دولياً ومحلياً. فمعدل إنتاجية البحث العلمي لأعضاء الهيئة الأكاديمية لا يتجاوز 0.3%، وهو لا يمثل سوى 10% من الدول المتقدمة، و70% من إنتاجية علماء إسرائيل (الطائي، 2011). ويهدف هذا البحث إلى الوقوف على بعض الأسباب والتي من الممكن أن تكون السبب وراء قلة الناتج العلمي لأعضاء الهيئة الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية.

### أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي

1. فحص مستوى الجدارات التي يمتلكها أعضاء الهيئة الأكاديمية في الجامعة العربية الأمريكية.
2. تحديد المحفزات الشخصية والموضوعية التي تحفز الأكاديميين في الجامعة العربية الأمريكية على البحث العلمي.
3. تحديد مستوى البنية التحتية التي توفرها الجامعة للباحثين.
4. تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات للارتقاء في البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية من خلال تطبيق إدارة الجدارة.

### أسئلة الدراسة في ضوء الأهداف

- ما هي الجدارات التي يمتلكها أعضاء الهيئة الأكاديمية في الجامعة العربية الأمريكية الخاصة بالبحث العلمي؟
- ما هي دوافع البحث العلمي الشخصية لدى أعضاء الهيئة الأكاديمية في الجامعة العربية الأمريكية؟
- ما هي دوافع البحث العلمي الموضوعية لدى أعضاء الهيئة الأكاديمية في الجامعة العربية الأمريكية؟
- هل توفر الجامعة العربية الأمريكية البنية التحتية والظروف المناسبة للبحث العلمي؟

## فرضيات الدراسة

## الفرضيات الرئيسية

الفرضية الرئيسية الأولى (Ho1):

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $P \leq 0.05$ ) لعوامل نجاح البحث في إنتاجية البحث العلمي (عدد الكتب المكتوبة، وعدد الكتب المترجمة، عدد المقالات المكتوبة، عدد المنح المُحصّلة، وعدد مرات الاستشهاد بالمقالات المنشورة، عدد الجوائز التي تم الحصول عليها) لأعضاء الهيئة الأكاديمية في الجامعة العربية الأمريكية.

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

Ho1.1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $P \leq 0.05$ ) لامتلاك جدارات البحث العلمي في إنتاجية البحث العلمي (عدد الكتب المكتوبة، والمترجمة، وعدد المقالات المكتوبة، وعدد المنح المُحصّلة، وعدد مرات الاستشهاد بالمقالات المنشورة، وعدد الجوائز التي تم الحصول عليها) لأعضاء الهيئة الأكاديمية في الجامعة العربية الأمريكية.

Ho1.2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $P \leq 0.05$ ) للدوافع الشخصية للبحث العلمي في إنتاجية البحث العلمي (عدد الكتب المكتوبة، و المترجمة، وعدد المقالات المكتوبة، وعدد المنح المُحصّلة، وعدد مرات الاستشهاد بالمقالات المنشورة، وعدد الجوائز التي تم الحصول عليها) لأعضاء الهيئة الأكاديمية في الجامعة العربية الأمريكية.

Ho1.3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $P \leq 0.05$ ) للدوافع الموضوعية للبحث العلمي في إنتاجية البحث العلمي (عدد الكتب المكتوبة، والمترجمة، وعدد المقالات المكتوبة، وعدد المنح المُحصّلة، وعدد مرات الاستشهاد بالمقالات المنشورة، وعدد الجوائز التي تم الحصول عليها) لأعضاء الهيئة الأكاديمية في الجامعة العربية الأمريكية.

Ho1.4: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $P \leq 0.05$ ) لتوفير الجامعة لأساسيات البحث في إنتاجية البحث العلمي (عدد الكتب المكتوبة، المترجمة، وعدد المقالات المكتوبة، وعدد المنح المُحصّلة، وعدد مرات الاستشهاد بالمقالات المنشورة، وعدد الجوائز التي تم الحصول عليها) لأعضاء الهيئة الأكاديمية في الجامعة العربية الأمريكية.

الفرضية الرئيسية الثانية (H02):

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $P \leq 0.05$ ) لإنتاجية البحث العلمي في الجامعة العربية الأمريكية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، والمؤهل العلمي، والكلية، وطبيعة الوظيفة، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، والعمر).  
وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

H02.1: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $P \leq 0.05$ ) لإنتاجية البحث العلمي في الجامعة العربية الأمريكية تُعزى لمتغير الجنس.

H02.2: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $P \leq 0.05$ ) لإنتاجية البحث العلمي في الجامعة العربية الأمريكية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

H02.3: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $P \leq 0.05$ ) لإنتاجية البحث العلمي في الجامعة العربية الأمريكية تُعزى لمتغير الكلية.

H02.4: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $P \leq 0.05$ ) لإنتاجية البحث العلمي في الجامعة العربية الأمريكية تُعزى لمتغير طبيعة الوظيفة.

H02.5: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $P \leq 0.05$ ) لإنتاجية البحث العلمي في الجامعة العربية الأمريكية تُعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

H02.6: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $P \leq 0.05$ ) لإنتاجية البحث العلمي في الجامعة العربية الأمريكية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

H02.7: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $P \leq 0.05$ ) لإنتاجية البحث العلمي في الجامعة العربية الأمريكية تُعزى لمتغير سنوات العمر.

## حدود الدراسة

- (أ) الحدود البشرية للدراسة: تقتصر الدراسة على الموظفين الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية.
- (ب) الحدود المكانية للدراسة: تتمثل في الحدود المكانية للجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية.
- (ج) الحدود الزمانية للدراسة: تم اجراء الدراسة في عام 2017م.

## محددات الدراسة

تتمثل محدّدات الدراسة في مدى استجابة الفئة المستهدفة من الجامعة العربية الأمريكية لتعبئة الاستبانة المقدمة لهم.

## منهجية الدراسة

لجمع البيانات قام الباحث بإعداد استبانة، وتم تحكيم هذه الاستبانة من خلال مجموعة من الأكاديميين في الجامعة. واستخدمت الدراسة عينة عشوائية من الهيئة الأكاديمية في الجامعة العربية الأمريكية البالغ عددهم (263) أكاديمياً بحسب دائرة الموارد البشرية في الجامعة العربية الأمريكية. وبلغ حجم العينة بحسب الجداول الإحصائية (127) وذلك استناداً إلى (Sekaran & Bougie, 2010, 295)، وتم توزيع (150) استبانة، وتم استرداد (103) استبانة بنسبة بلغت (68.7%). وقد تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل النتائج.

## القياسات

لقياس ناتج البحث العلمي، فقد أجاب أعضاء الهيئة الأكاديمية عن ستة أسئلة بشكل مباشر؛ عن عدد المنشورات في المجالات العلمية، وعدد الكتب المؤلفة، وعدد الكتب المترجمة، وعدد المنح المُحصّلة، وعدد المرات التي تمت فيها الإشارة إلى المنشورات، وعدد الجوائز.

ولقياس جدارات البحث العلمي فقد تم تقسيمها إلى أربع جدارات هي: (1) المهارات العملية، وتم قياسها من خلال عشرة أسئلة، وقد أجاب الأكاديميون عن درجة اتفاهم مع الأسئلة بتدرّج من واحد (لا أوافق بشدة) إلى خمسة (أوافق بشدة). (2) حل المشاكل والتفكير ومهارات التواصل، وتم قياسها من خلال تسعة أسئلة، أجاب الأكاديميون عن درجة اتفاهم مع الأسئلة بتدرّج

من واحد (لا أوافق بشدة) إلى خمسة (أوافق بشدة). 3) التوجه الشخصي والأخلاق المهنية، وتم قياسها من خلال سبعة أسئلة، أجاب الأكاديميون عن درجة اتفاهم مع الأسئلة بتدرج من واحد (لا أوافق بشدة) إلى خمسة (أوافق بشدة). 4) نشر نتائج البحث العلمي والتعليم المستمر، وتم قياسها من خلال خمسة أسئلة، أجاب الأكاديميون عن درجة اتفاهم مع الأسئلة بتدرج من واحد (لا أوافق بشدة) إلى خمسة (أوافق بشدة).

أما الدوافع الشخصية للبحث العلمي، فقد تم قياسها من خلال عشرة أسئلة، أجاب الأكاديميون عن درجة اتفاهم مع الأسئلة بتدرج من واحد (لا أوافق بشدة) إلى خمسة (أوافق بشدة). والدوافع الموضوعية للبحث العلمي، فقد تم قياسها من خلال ستة أسئلة، أجاب الأكاديميون عن درجة اتفاهم مع الأسئلة بتدرج من واحد (لا أوافق بشدة) إلى خمسة (أوافق بشدة). والبنية التحتية، فقد تم قياسها من خلال تسعة أسئلة، أجاب الأكاديميون عن درجة اتفاهم مع الأسئلة بتدرج من واحد (لا أوافق بشدة) إلى خمسة (أوافق بشدة).

### الدراسات السابقة

قامت الدراسات السابقة بدراسة جوانب متعددة من معوقات البحث العلمي والجدارات الواجب توافرها في الباحثين العلميين بشكل عام. فقد وجد مادو ودايك (2012) في دراسة لفحص العلاقة بين مدى ارتباط جداريات أدبيات المعلومات بالنتائج الأكاديمي في الجامعات النيجيرية في منطقة شمال الوسط، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين المتغيرات بمعامل ارتباط (0.692).

ففي مجال المعوقات، أبرزت الدراسات السابقة مجموعة من المعوقات للبحث العلمي، منها الموازنة المخصصة للبحث العلمي، وعدم توافر المجالات العلمية، وتناقض التعليمات الصادرة من وزارة التعليم العالي (النجار، 2015) وضعف الدعم المادي للباحث (النجار، 2015؛ الانصاري، 2011)، وعدم استقطاب القوى البشرية وتنميتها، وتوفير المناخ العلمي الملائم للعطاء والابداع، وتنظيم البحث العلمي وإدارتها، وتمويل البحث العلمي، وتوفير خدمات المعلومات التقنية والعلمية، وتشجيع النشر العلمي، وتطبيق نتائج البحث العلمي (الانصاري، 2011).



أما في جدارات البحث العلمي الواجب توافرها في الباحثين فقد أبرزت الدراسات مجموعة من الجدارات منها؛ اتقان المهارات الأساسية اللازمة (المعرفة الواسعة في موضوع البحث، والمعرفة بالأساليب الإحصائية، والموضوعية، والحياد، والصبر والقدرة والتحمل)، واتقان استخدام الإنترنت، وامتلاك اللغات الأجنبية بسبب التنوع الثقافي (ندى، 2013). واستخدام المكتبة الرقمية، وإعداد أدوات البحث إلكترونياً، وتحكيمة وتطبيقه، وكفايات النشر الإلكتروني، وكفايات المشاركة في المؤتمر وحلقات النقاش الإلكترونية. (مصطفى، 2014).

وفي دراسة لإيجاد الجدارات اللازمة للبحث في الاستشارات، قام بها كل من ويستر وبوردرز (Wester & Borders، 2014)، وخلصا إلى مجموعة من الجدارات: هي التفكير الحرج، وتمثل هذه الجدارة إيجاد الأدبيات وتقييمها وتكاملها، والبحث، والتركيز على تطوير أسئلة بحث جيدة، وتحتوي على ثلاث جدارات: هي امتلاك معرفة في مجال البحث، والتفكير الناقد والنظري، وتأطير أسئلة بحث مؤثرة. أما الجدارة الثانية فهي تتعلق بخطوات عملية البحث وهي؛ القدرة على تصميم البحث وتطبيقه، وتفسيره، وتوفير النتائج بطرق مفهومة للآخرين، وإزالة التحيز من عملية البحث، فهي الجدارة المهنية والأخلاقية. والجدارة الثالثة تتطلب معرفة بالقوانين المهنية والأخلاقية المعمول بها في المجال صاحب العلاقة، والقدرة على حل المشاكل الأخلاقية التي تظهر أثناء البحث. أما الجدارة الرابعة فهي التقدير الكامل للبحث والنظرة الشاملة له، وقد أجمع الخبراء على أنه يتعين على الباحث أن يمتلك معرفة ومهارات في عملية البحث كاملة من الفكرة حتى نشر النتائج. والجدارة الخامسة تهتم بجانب العلاقات، فعلى الباحث أن يكون متعاوناً لبناء علاقات جيدة مع فريق البحث والأفراد في البيئة المحيطة. والجدارة السادسة هي التعليم المستمر، وهي تتم عن حاجة الباحث إلى التعليم المستمر في مجال البحث، والبحث عن قبول التغذية الراجعة والاستشارة الخاصة بعملهم.

وفي دراسة قام بها لامبلين وآخرون (Lamblin, et al., 2010)، حول المهارات والجدارات اللازمة في حقل البحث للعام 2020، قسّمت الجدارات إلى ثلاث فئات هي؛ أولاً: الجدارات العلمية، وتشمل المعرفة العلمية، والقدرة على التعلم والتغيير، والقدرة على صياغة فرضيات بحثية، والقدرة على تحليل الأدوات التكنولوجية المعقدة وفهمها، والقدرة على العمل في بيئة ذات فروع علمية متداخلة، والقدرة على دمج المعرفة الموجودة. ثانياً: مهارات إدارة الفريق والمشروع، وتشمل القدرة على العمل في فريق، والقدرة على تطوير شبكات مع الآخرين، ومهارات الاتصال والتواصل، والقدرة على التقييم، ومهارات لغوية، ومهارات ثقافة الأعمال

والإدارة، ومهارات إدارة المشاريع، والوعي لملاءمة البحث وأثره في البيئة المحيطة، والقدرة على إدارة الفريق وتوجيهه. ثالثاً: المواهب والمهارات الشخصية، وتشمل الإبداع، والمنهج ذا العقل المنفتح، والدافعية والمشاركة، والقدرة على تقويم الذات، والتكيف. وفي دراسة لإيجاد جدارات البحث العلمي لطلبة الدكتوراه، قام بها كل من إسماعيل ومييره (2011) Ismail & Meerah، قسمت الجدارات إلى خمس فئات هي: أولاً: قدرات البحث، وتشمل القدرة على التحليل وجمع المعلومات ذات العلاقة، واستخدام الاختبارات الإحصائية، واستخدام أدوات صحيحة لجمع البيانات. ثانياً: مهارات الانعكاس، وتشمل التفكير بما قمت به إلى الآن، وكيف تشعر اتجاهه؟ وكيف يمكن أن تغيره لتطويره، ومن ثم استخدامه لتطويره الآخرين الذين يرغبون في الاستمرار في أبحاث مشابهة؟ ثالثاً: مهارات حل المشاكل، وتشمل القدرة على التعرف، وتحليل المشاكل، وإيجاد الحلول وتقويمها، وثم إيجاد الحل الأفضل في سياق معين. رابعاً: مهارات الاتصال والتواصل، وتشمل القدرة على الكتابة، وتقويم البحث ونتائجه، والقدرة على تلخيص المعلومات. خامساً: مهارات منهجيات البحث العلمي، وتشمل القدرة على التعرف، وتصميم إجراءات بحث مناسبة، وفهم محدودات البحث ومجال تصميمه.

## الإطار النظري

### البحث العلمي

هناك مجموعة من التعريفات لمفهوم البحث العلمي منها: أنه دراسة مشكلة ما بقصد حلها وفقاً لقواعد علمية دقيقة (دعمس، 2008، 23). أو هو "محاولة لاكتشاف المعرفة والتقيب عنها وفحصها وتحقيقتها بتقصٍ دقيق وبنقد عميق، ثم عرضها بشكل مكتمل وبنكاه وإدراك لتسير في ركب الحضارة الإنسانية وتسهم فيه إسهاماً إنسانياً حياً وشاملاً" (العزاوي، 2008، 16). أو العملية العلمية لجمع البيانات وتحليلها منطقياً لهدف ما (McMillan & Schumacher, 2010, 8). وقد وصف عساف، وعبد الرحمن مسودة، ميزات البحث العلمي، وهي الموضوعية؛ أي أن يُحدِّد الباحث آراءه الشخصية ويلتزم بالوقائع، والتعميم، وهي إمكانية النظر إلى النتائج التي يتم التوصل إليها على أنها ليست محددة بزمان أو مكان، وأخيراً التوقع والتنبؤ (عساف، عبد الرحمن، و مسودة، 2002، 16).

ويهدف البحث العلمي إلى الوصول للمعرفة لاستخدامها في حل المشكلات أو خلق فرص للتطور والنمو، ويعد البحث العلمي من أهم وظائف الجامعات بشكل عام (عبد و ابوعودة، 2012). ويعد تطوير رأس المال الفكري مهماً لتطوير عملية البحث العلمي (Ismail & Meerah, 2011).

### أهمية البحث العلمي

يعد البحث العلمي من أهم الركائز التي يقوم عليها التطور والازدهار، وتدفع عجلة التطور إلى الامام في مختلف مجالات الحياة (الصقر، 2012؛ الطائي، 2011). ويساعد في التغلب على الصعوبات وحل المشكلات التي تواجهنا في مختلف المجالات (دعمس، 2008، 23؛ العزاوي، 2008، 19؛ النجار، 2015؛ الطائي، 2011). ويعد الوسيلة التي يحقق بها الإنسان غايات خلقه من إعمار الكون وتحقيق سعادته (عساف، عبد الرحمن، و مسودة، 2002، 25). ورفع المستوى الفكري والثقافي والاجتماعي للباحث، وإضافة جديدة للمعرفة والعلم (العزاوي، 2008، 20). ورفع كفاءة الفرد وتقليل التكلفة المتعلقة بإنجاز عمل معين، وزيادة الإنتاجية، والحصول على الدرجات العلمية (الطائي، 2011). أما بالنسبة للجامعة فإن أهمية البحث العلمي تنبع من الوفرة الاقتصادية، والتطوير النوعي للجامعة، وربط الجامعة بالمجتمع (الريس، 1992).

### البحث العلمي في الوطن العربي

يعاني البحث العلمي بشكل عام في الوطن العربي وفي فلسطين بشكل خاص، بسبب عدة عوامل يمكن تقسيمها إلى عدة فئات.

### أولاً: عوامل متعلقة ببيئة البحث العلمي:

منها عدم توافر المعلومات البحثية والأدوات اللازمة (النجار، 2015؛ ابودية، 2015؛ الصقر، 2012)، وعدم قناعة قطاعات المجتمع بأهمية البحث العلمي، وضعف الإمكانيات المتوافرة للبحث العلمي (القحطاني، 2010)، وعدم القدرة على تكوين فريق بحث علمي من باحثين مقترنين (النجار، 2015؛ الصقر، 2012). وعدم وجود قواعد بيانات لمؤسسات البحث العلمي (النجار، 2015؛ الصقر، 2012)، وعدم التمتع بالمرونة بالنسبة للقوانين، وخشية المدرسين من المساس بجوانب حساسة (النجار، 2015). ووجود تناقضات في تعليمات التعليم العالي (النجار، 2015).

## ثانياً: عوامل متعلقة بالباحث:

منها قلة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس مقارنة بالدول المتقدمة (الصقر، 2012)، وذلك بسبب انشغال أعضاء الهيئة التدريسية بالعبء التدريسي (النجار، 2015؛ الصقر، 2012؛ الطائي، 2011).

## ثالثاً: عوامل مالية:

منها ضعف ميزانية البحث العلمي، فالإنفاق العلمي في الدول العربية لا يتجاوز 1% من ناتج الدخل القومي (النجار، 2015؛ البطيخي و شويحات، 2007؛ الصقر، 2012؛ القحطاني، 2010). وضعف إسهام القطاع الخاص في تمويل البحث العلمي (الصقر، 2012؛ القحطاني، 2010)، ومحدودية الدعم اللازم لحضور المؤتمرات والندوات العلمية (النجار، 2015؛ الصقر، 2012)، وعدم وجود حوافز مادية ومعنوية للباحث مع عدم ربط الراتب والمكافآت من جهة، والبحوث المنشورة من جهة أخرى، وعدم متابعة وزارة التعليم العالي موازنات البحث العلمي (النجار، 2015).

## رابعاً: عوامل متعلقة بمخرجات البحث العلمي:

منها التركيز على الأبحاث النظرية وعدم التركيز على الأبحاث التطبيقية (الصقر، 2012)، وعدم تطبيق نتائج البحث العلمي الذي تم التوصل إليه (الصقر، 2012)، وعدم ربط البحث العلمي بأهداف التنمية الشاملة (الصقر، 2012)، وعدم ربط البحث العلمي بمشكلات المجتمع المحلي واحتياجاته ومشكلاته (الصقر، 2012).

وفيما يتعلق بالدراسات التي تناولت البحث العلمي في الوطن العربي، فقد كان توجه الدراسات نحو استقصاء مشكلات البحث العلمي 33%، وواقع البحث العلمي في الجامعات 20%، وتقصي المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي 27%، وتحليل الاتجاهات البحثية وعلاقتها بمعرفة البحوث العلمية الأساسية 7%، وواقع تمويل البحث العلمي في الجامعات 7%، واستقراء واقع البحث الطبي 6% (عبد و ابوعودة، 2012).

## جدارة البحث العلمي:

الجدارة تشير إلى الأهلية المهنية، والمقدرة، والقدرة على فهم أشياء محددة وعملها بشكل مناسب وبطريقة فعّالة (Rodolfa, et al., 2005). وقد تم تطوير دليل الجدارة العلمية في بعض التخصصات، فعلى سبيل المثال في مجال التعليم تم إيجاد سبع جدارات هي المعرفة الموضوعية في مجال البحث، والتفكير النظري والنقدي، وتأطير مشكلة البحث، وأن يكون البحث مناسباً من الناحية الاجتماعية، وتصميم البحث، وجمع البيانات وتحليلها، والتواصل مع مختلف الفئات حول البحث (Wester & Borders, 2014).

وقد قسمها إسماعيل (2011) Ismail إلى خمس جدارات هي أولاً: قدرات البحث، وتشمل القدرة على التحليل وجمع المعلومات ذات العلاقة، واستخدام الاختبارات الإحصائية، واستخدام أدوات صحيحة لجمع البيانات. ثانياً: مهارات الانعكاس، وتشمل التفكير بما قمت به إلى الآن، وكيف تشعر اتجاهه؟ وكيف يمكن أن تغيره لتطويره، ومن ثم استخدامه في تطويره للآخرين الذين يرغبون بالاستمرار في أبحاث مشابهة؟ ثالثاً: مهارات حل المشاكل، وتشمل القدرة على التعرف، وتحليل المشاكل، وإيجاد الحلول وتقييمها، وتم إيجاد الحل الأفضل في سياق معين. رابعاً: مهارات الاتصال والتواصل، وتشمل القدرة على الكتابة، وتقديم البحث ونتائجه، والقدرة على تلخيص المعلومات. خامساً: مهارات منهجيات البحث العلمي، وتشمل القدرة على التعرف، وتصميم إجراءات بحث مناسبة، وفهم محدودات تصميم البحث ومجالاته.

كما تم تقسيم مجال البحث في علم النفس إلى ثلاثة مجالات رئيسية هي: تقويم البحث، وإجراء البحث واستخدامه في إعدادات التطبيق، وجدارة الاخلاق والمهنية (Wester & Borders, 2014).

بينما تم تقسيمها إلى ست جدارات هي أولاً: التفكير الحرج، وتمثل هذه الجدارة إيجاد الأدبيات، وتقييمها وتكاملها، والبحث، والتركيز على تطوير أسئلة بحث جيدة، وتحتوي على ثلاث جدارات هي: امتلاك معرفة في مجال البحث، والتفكير الناقد والنظري، وتأطير أسئلة بحث مؤثرة. ثانياً: جدارات تتعلق بخطوات عملية البحث وهي: القدرة على تصميم البحث وتطبيقه وتفسيره، وتوفير النتائج بطرق مفهومة للآخرين، وإزالة التحيز من عملية البحث. ثالثاً: الجدارة المهنية والأخلاقية وتتطلب معرفة بالقوانين المهنية والأخلاقية المعمول بها في المجال صاحب العلاقة، والقدرة على حل المشاكل الأخلاقية التي تظهر أثناء البحث.

رابعاً: جدارة التقدير والنظرة الشاملة للبحث، وقد أجمع الخبراء على أنّ على الباحث أن يمتلك معرفة ومهارات في عملية البحث كاملة من الفكرة حتى نشر النتائج. خامساً: جدارات تهتم بجانب العلاقات، فعلى الباحث أن يكون متعاوناً لبناء علاقات جيدة مع فريق البحث والأفراد في البيئة المحيطة. سادساً: جدارة التعليم المستمر، وهي تتم عن حاجة الباحث إلى التعليم المستمر في مجال البحث وقبول التغذية الراجعة والاستشارة الخاصة بعملهم (Wester & Borders, 2014).

كما أضاف مادو ودايك مجموعة فريدة من الجدارات المتعلقة بالمعرفة المعلوماتية تشمل: فهم تدفق المعلومات، ومعرفة كيفية تقييم مصادر المعلومات المناسبة واختيارها، وامتلاك مهارة البحث وإيجاد المعلومات اللازمة، والقدرة على تقييمها وتفسيرها، واستخلاصها وتنظيمها (Madu & Dike, 2012).

وهناك دراسة هدفت إلى التعرف إلى الاحتياجات التدريبية للبحث العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين، وقد خلصت الدراسة إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية بحاجة إلى تدريب في قواعد النشر والتوثيق، ومنهجية البحث العلمي، والقراءة الإحصائية والتحليلية، والمهارات الحاسوبية مرتبة تنازلياً (ندى، 2013).

## نتائج البحث ومناقشتها

### الخصائص الديموغرافية للعينة

من حيث خصائص العينة، فقد شكل الذكور ما نسبته 77.7% من العينة. أما من حيث نوع الوظيفة، فقد بلغت نسبة الأكاديميين: 69.9%، ونسبة الإداريين: 31.1%. ومن حيث الدرجات العلمية، فقد بلغت نسبة حملة شهادة الدكتوراه: 59.2%، وحملة الماجستير: 40.8%.

أما توزيع العينة من حيث الكليات، فقد بلغت نسبة كلية العلوم الإدارية والمالية: 26.2%، وكلية طب الأسنان: 4.9%، وكلية الهندسة وتكنولوجيا المعلومات: 9.7%، والقانون: 4.9%، وكلية العلوم الطبية المساندة: 11.7%، وكلية العلوم: 8.7%، وكلية التمريض: 13.6%، وكلية الآداب: 20.4%. ومن حيث الرتبة الأكاديمية، فبلغت نسبة المدرسين: 27.2%، والمحاضرين: 14.6%، ورتبة أستاذ مساعد: 54.4%، ورتبة أستاذ مشارك: 1.9%، ورتبة أستاذ: 1.9%. وبالنسبة للخبرة، فكانت نسبة الفئة (من 0 وأقل من 5 سنوات): 14.6%، ونسبة الفئة (من 5 وأقل من 10 سنوات): 39.8%، ونسبة الفئة (من 10 وأقل من 15

سنة): 25.2%، ونسبة الفئة (أكثر من 15 سنة): 20.4%. ومن حيث العمر، فكانت نسبة الفئة (أقل من 30): 7.8%، ونسبة الفئة (من 30 وأقل من 40): 31.1%، ونسبة الفئة (من 40 وأقل من 50): 38.8%، والفئة (أكثر من 50): 22.3%. كما في الجدول رقم (1).

جدول 1: خصائص العينة من حيث الجنس، ونوع الوظيفة، والدرجة العلمية، والكليات.

التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة التراكمية
تكر	80	77.7	77.7
أنثى	23	22.3	100
المجموع	103	100	
أكاديمي	72	69.9	69.6
أكاديمي - إداري	31	30.1	100
المجموع	103	100	
درجة الماجستير	42	40.8	40.8
درجة الدكتوراه	61	59.2	100
المجموع	103	98.4	100
كلية العلوم الإدارية والمالية	27	26.2	26.2
كلية طب الأسنان	5	4.9	31.1
كلية الهندسة وتكنولوجيا المعلومات	10	9.7	40.8
كلية الحقوق	5	4.9	45.6
كلية العلوم الطبية المساندة	12	11.7	57.3
كلية العلوم	9	8.7	66.0
كلية التمريض	14	13.6	79.6
كلية الآداب	21	20.4	100
المجموع	103	98.4	100

مدرس	28	27.2	27.2	27.2
محاضر	15	14.6	14.6	41.7
أستاذ مساعد	56	54.4	54.4	96.1
أستاذ مشارك	2	1.9	1.9	98.1
أستاذ	2	1.9	1.9	100
المجموع	103	100	100	100
من 0 وأقل 5 سنوات	15	14.6	14.6	14.6
من 5 وأقل 10 سنوات	41	39.8	39.8	54.4
من 10 وأقل 15 سنوات	26	25.2	25.2	79.6
أكثر من 15	21	20.4	20.4	100
المجموع	103	100	100	100
أقل 30 سنة	8	7.8	7.8	7.8
من 30 وأقل 40	32	31.1	31.1	38.8
من 40 وأقل 50 سنوات	40	38.8	38.8	77.7
أكثر من 50	23	22.3	22.3	100
المجموع	103	100	100	100

### جدارات البحث العلمي:

أظهرت الدراسة أن الأكاديميين في الجامعة العربية الأمريكية يمتلكون جدارات البحث العلمي بشكل مرتفع وبوسط حسابي: (4.02) وانحراف معياري: (0.435). فكان بُعد "حل المشاكل والتفكير ومهارات التواصل" صاحب أعلى متوسط حسابي بقيمة (4.166)، يليه بُعد التوجه الشخصي والأخلاق بوسط حسابي (4.096)، ثم نشر نتائج البحث العلمي والتعليم المستمر بوسط حسابي (4.02) واخيراً المهارات العملية بوسط حسابي (3.79). كما هو موضح في الجدول رقم (2).



جدول 2: الوسط الحسابي للانحراف المعياري لبعث جدارات البحث العلمي

Descriptive Statistics					
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	القيمة العظمى	القيمة الدنيا	N	
.66207	3.7903	5.00	2.20	103	المهارات العملية
.47623	4.1661	5.00	3.00	103	حل المشاكل والتفكير ومهارات التواصل
.47942	4.0957	5.00	2.86	103	التوجه الشخصي والأخلاق المهنية
.47181	4.0932	5.00	2.60	103	نشر نتائج البحث العلمي المستمر
.43459	4.0172	4.94	2.81	103	جدارات البحث العلمي
				103	Valid N (listwise)

## الدوافع الشخصية للبحث العلمي:

أظهرت الدراسة أن أكثر الدوافع الشخصية للبحث العلمي هو الحصول على ترقية بمعدل: (3.75)، يليها تحقيق فكرة معينة بمعدل: (3.7)، وأقلها حب الشهرة والظهور بمعدل: (2.21). ويسعى الأكاديميون للحصول على ترقية، و يُشترط فيها إنتاج علمي.

## الدوافع الموضوعية للبحث العلمي:

أظهرت الدراسة أن أكثر الدوافع الموضوعية لإجراء البحث العلمي هي ظهور حاجات جديدة بوسط حسابي: (3.71)، يليها ظهور مشاكل بحاجة إلى حل بوسط حسابي: (3.70). وأقلها الرغبة في التنبؤ بوسط حسابي: (3.37)، ومن ثم تطبيق بعض النظريات بوسط حسابي: (3.55)، كما هو موضح بالجدول رقم (3).

جدول 2: الوسط الحسابي للانحراف المعياري لبعث الدوافع الموضوعية للبحث العلمي

Descriptive Statistics			
Std. Deviation	Mean	N	
.958	3.70	103	أنا أقوم بالبحث العلمي بسبب ظهور مشاكل بحاجة إلى حل.
.946	3.71	103	أنا أقوم بالبحث العلمي بسبب ظهور حاجات جديدة.
.919	3.62	103	أنا أقوم بالبحث العلمي بسبب الرغبة في تحسين الإنتاج.
.892	3.57	103	أنا أقوم بالبحث العلمي بسبب الرغبة في تفسير بعض الظواهر.
.871	3.55	103	أنا أقوم بالبحث العلمي بسبب الرغبة في تطبيق بعض النظريات.
1.057	3.37	103	أنا أقوم بالبحث العلمي بسبب الرغبة في التنبؤ.
.78862	3.5874	103	الحوافز الموضوعية
		103	Valid N (listwise)

## البنية التحتية للبحث العلمي:

يرى الأكاديميون في الجامعة أن الجامعة مقصرة في توفير البنية التحتية اللازمة للبحث العلمي، فالوسط الحسابي لهذا المتغير بلغت: (2.85). ويرى الأكاديميون أن معظم التقصير يكمن في عدم توفير الجامعة لقاعدة معلومات حديثة وسهلة الوصول للباحثين بوسط حسابي: (2.5)، يليها أن الجامعة لا تقوم بتحديد أولويات البحوث بوسط حسابي: (2.58). أما أكثر عناصر البنية التحتية المتاحة، فهو دعم البحث العلمي مالياً بوسط حسابي: (3.39). كما في الجدول رقم (4).

جدول 3: الوسط الحسابي للانحراف المعياري لبعده البنية التحتية

Descriptive Statistics			
Std. Deviation	Mean	N	
1.271	2.80	103	تقوم الجامعة بوضع سياسة واضحة للبحث العلمي.
1.159	2.58	103	تقوم الجامعة بتحديد أولويات البحوث.
1.167	2.99	103	تقوم الجامعة بتحديد أشكال البحوث.
1.150	2.76	103	لدى الجامعة خطة للبحث العلمي.
1.012	3.39	103	تقوم الجامعة بدعم البحث العلمي مالياً.
1.159	2.76	103	توفر الجامعة ظروف ممتازة (قاعات، كتب، دوريات، مجلات علمية، طباعة، الخ...) للبحث العلمي.
1.124	2.76	103	تقوم الجامعة بدفع مكافآت مجزية للباحثين.
1.154	2.50	103	توفر الجامعة قاعدة معلومات حديثة وسهلة الوصول للباحثين.
1.091	3.08	103	تشجع الجامعة أعضاء الهيئة الأكاديمية على البحث العلمي.
.88662	2.845	103	البنية التحتية
		103	Valid N (listwise)

### النتائج العلمية للهيئة الأكاديمية في الجامعة

أظهرت الدراسة أن معدل الأبحاث العلمية للأكاديميين في الجامعة هو (3.8)، ولكن بانحراف معياري قدره: (6.33). وهو ما يشير إلى وجود تباين كبير عند المدرسين في عملية نشر البحوث العلمية. كما أن معدل المنح المُحصَّلة هو (0.74) وانحراف معياري (1.33)، أما معدل الكتب المؤلفة فهو (0.36) وانحراف معياري (0.71)، ومعدل الكتب المترجمة (0.03) وانحراف معياري (0.17)، ومعدل الإشارة إلى الأبحاث المنشورة (17.39) بانحراف معياري (51.62)، ومعدل الجوائز هو (0.47) وانحراف معياري (1.01) كما هو مبين في الجدول رقم (5).

جدول 4: الوسط الحسابي للانحراف المعياري لإنتاجية البحث العلمي

Descriptive Statistics					
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	القيمة العظمى	القيمة الدنيا	N	
6.327	3.82	40	0	103	المقالات المنشورة
1.328	.74	6	0	103	المنح المُحصلة
.712	.36	3	0	103	الكتب
.169	.03	1	0	103	الكتب المترجمة
51.615	17.39	399	0	103	الإشارة إلى المنشورات
1.101	.47	4	0	103	الجوائز
				103	Valid N (listwise)

## اختبار الفرضيات

## الفرضية الرئيسية الأولى

يتبين من جدول رقم (6) الخاص بنتائج تحليل الانحدار المتعدد القياسي أنّ قيمة ( $R=0.409$ )، وهذا يعني أنّ هناك ارتباطاً إيجابياً متوسطاً بين عوامل نجاح البحث العلمي والنتائج العلمي في الجامعات الفلسطينية. كما يتبين أنّ معامل التحديد (R Square) لعوامل نجاح البحث العلمي قد بلغت ( $R^2=0.167$ ) وهذا يعني أنّ عوامل نجاح البحث العلمي يفسر ما مقداره (16.7%) من التباين في ناتج البحث العلمي، كما هو مبين في الجدول رقم (6).

جدول 5: نتائج تحليل الانحدار المتعدد القياسي للفرضية الرئيسية الأولى

Sig	Model Summary				
	الخطأ المعياري للتقدير Std. Error of the Estimate	معامل التحديد المعدل Adjusted R Square	معامل التحديد R Square	معامل الارتباط R	النموذج
.001	8.69384	.133	.167	.409 <sup>a</sup>	1
a. Predictors: (Constant), جدارة البحث العلمي، الدوافع الموضوعية، الدوافع الشخصية، جدارة البحث العلمي					

## أثر امتلاك جدارة البحث العلمي في الناتج العلمي:

أظهرت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين امتلاك جدارات البحث العلمي وإنتاجية البحث العلمي للأكاديميين في الجامعة العربية الأمريكية. وبلغ معامل الارتباط (0.202)، وكان بعد جدارات البحث العلمي صاحب أقوى علاقة مع الأبحاث المنشورة، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.319)، كما هو مبين في الجدول رقم (7).

جدول 6: نتائج تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى

Sig.	الخطأ المعياري للتقدير Std. Error of the Estimate	معامل التحديد المعدل Adjusted R Square	معامل التحديد R Square	معامل الارتباط R	
.041	9.190	.031	.041	.202 <sup>a</sup>	1

## أثر الدوافع الشخصية في إنتاجية البحث العلمي:

أظهرت الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدوافع الشخصية وإنتاجية البحث العلمي للأكاديميين في الجامعة العربية الأمريكية. كما هو مبين في الجدول رقم (8).

جدول 7: نتائج تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية:

Sig.	الخطأ المعياري للتقدير Std. Error of the Estimate	معامل التحديد المعدل Adjusted R Square	معامل التحديد R Square	معامل الارتباط R	النموذج
.976	9.383	-.01	.00	.003 <sup>a</sup>	1

## أثر الدوافع الموضوعية في إنتاجية البحث العلمي:

أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين الدوافع الموضوعية وإنتاجية البحث العلمي

للأكاديميين في الجامعة العربية الأمريكية، وبلغ معامل الارتباط (0.219)، كما هو مبين في الجدول رقم (9).

جدول 8: نتائج تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثالثة

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	معامل التحديد المعدل Adjusted R Square	الخطأ المعياري للتقدير Std. Error of the Estimate	Sig.
1	.219 <sup>a</sup>	.048	.039	9.155	.026

## أثر البنية التحتية في إنتاجية البحث العلمي:

أظهرت الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البنية التحتية وإنتاجية البحث العلمي للأكاديميين في الجامعة

العربية الأمريكية. كما هو مبين في الجدول رقم (10).

جدول 9: نتائج تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الرابعة

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	معامل التحديد المعدل Adjusted R Square	الخطأ المعياري للتقدير Std. Error of the Estimate	Sig.
1	.182 <sup>a</sup>	.033	.024	9.227	.066

ولأهمية البحث العلمي قام الباحث بفحص مجموعة من الفرضيات والعلاقات التي تربط عوامل نجاح البحث العلمي وخلص إلى النتائج التالية:

- أظهرت الدراسة أن معدل الأبحاث العلمية للأكاديميين في الجامعة هو (3.8) ولكن بانحراف معياري قدره (6.33)، الجدول رقم (5). وهو ما يشير إلى وجود تباين كبير عند المدرسين في عملية نشر البحوث العلمية. فقد أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في عدد المقالات المنشورة تُعزى لمتغيري المؤهل العلمي (لمصلحة مؤهل الدكتوراه، جدول رقم 11) والرتبة الأكاديمية (الرتبة الأكاديمية العليا على الرتبة الأكاديمية الدنيا، جدول رقم 12). فقد كان الوسط الحسابي للأبحاث المنشورة لحملة الدكتوراه (5.74) بحثاً، و(1.02) لحملة الماجستير. كما أن الوسط الحسابي للأبحاث لرتبة الأستاذ هو (30)، والوسط الحسابي للأبحاث المنشورة لرتبة أستاذ مشارك (24.5) بحثاً، والوسط الحسابي للأبحاث المنشورة لرتبة أستاذ مساعد (3.98) بحثاً، والوسط الحسابي للأبحاث المنشورة لرتبة محاضر (2.27) بحثاً، والوسط الحسابي للأبحاث المنشورة لرتبة مدرس هي (0.96) بحثاً، وكلها ذات دلالة إحصائية.

جدول 10: نتائج اختبار (Independent Sample T-Test) لفحص دلالة الفروق الإحصائية للمؤهل العلمي

Sig.	Group Statistics					qualification	
	Std. Error Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	الوسط الحسابي Mean	N			
.000 (equal variance assumed)	.288	1.867	1.02	42	master	الأبحاث المنشورة	
.000 (equal variance not assumed)	.962	7.514	5.74	61	PhD		

جدول 11: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) لفحص دلالة الفروق الإحصائية للرتبة الأكاديمية

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: publications						
Scheffe						
(I) academic_rank	(J) academic_rank	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
teacher	lecturer	-1.302	1.289	.906	-5.35	2.75
	assistant_prof	-3.018*	.933	.040	-5.95	-.09
	associated_prof	-23.536*	2.949	.000	-32.80	-14.28
	prof	-29.036*	2.949	.000	-38.30	-19.78
lecturer	teacher	1.302	1.289	.906	-2.75	5.35
	assistant_prof	-1.715	1.172	.710	-5.39	1.96
	associated_prof	-22.233*	3.033	.000	-31.76	-12.71
	prof	-27.733*	3.033	.000	-37.26	-18.21
assistant_prof	teacher	3.018*	.933	.040	.09	5.95
	lecturer	1.715	1.172	.710	-1.96	5.39
	associated_prof	-20.518*	2.900	.000	-29.62	-11.41
	prof	-26.018*	2.900	.000	-35.12	-16.91
associated_prof	teacher	23.536*	2.949	.000	14.28	32.80
	lecturer	22.233*	3.033	.000	12.71	31.76
	assistant_prof	20.518*	2.900	.000	11.41	29.62
	prof	-5.500	4.030	.761	-18.15	7.15
prof	teacher	29.036*	2.949	.000	19.78	38.30
	lecturer	27.733*	3.033	.000	18.21	37.26
	assistant_prof	26.018*	2.900	.000	16.91	35.12
	associated_prof	5.500	4.030	.761	-7.15	18.15

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

- أظهرت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين عوامل نجاح البحث العلمي (جدارات البحث العلمي، والحوافز الشخصية، والحوافز الموضوعية، والبنية التحتية) وعدد الأبحاث المنشورة، فقد بلغ معامل الارتباط





## الدرجة العلمية:

أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إنتاجية البحث العلمي تُعزى لمتغير المؤهلات وتميل نحو درجة الدكتوراه على درجة الماجستير، وقد بلغ متوسط إنتاجية البحث العلمي لمؤهل الدكتوراه (6.09)، ولمؤهل الماجستير (0.47). وهو ما يعد نتيجة طبيعية، فأكبر حافز شخصي للبحث العلمي هو الترقية، وحملة الدكتوراه يطمحون للترقية من أستاذ مساعد إلى أستاذ مشارك وأستاذ، كما تشير النتائج في الجدول رقم (15).

جدول 14: نتائج اختبار (Independent Sample T-Test) لفحص دلالة الفروق الإحصائية لمتغير المؤهل العلمي

Sig	Group Statistics				
	Std. Error Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	الوسط Mean	N	المؤهلات qualification
.002 (equal variance assumed)	.134	.866	.47	42	master
.000 (equal variance not assumed)	1.485	11.601	6.09	61	PhD

## نوع الوظيفة، والكليات، والعمر، والخبرة:

لم تُظهر الدراسة أية فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للمتغيرات الديموغرافية، نوع الوظيفة (أكاديمي، أكاديمي إداري)، الكليات المختلفة في الجامعة، والفئات العمرية المختلفة وفئات الخبرة المختلفة بالنسبة لإنتاجية البحث العلمي.

## الرتبة الأكاديمية:

أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إنتاجية البحث العلمي تُعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. فقد أظهرت الدراسة أفضلية رتبة أستاذ مشارك وأستاذ على رتبة المدرس والمحاضر، أفضلية رتبة أستاذ مشارك على أستاذ مساعد، وأستاذ مشارك على أستاذ، كما هو مبين في الجدول رقم (16).

جدول 15: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) لفحص دلالة الفروق الإحصائية للرتبة الأكاديمية

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: scientific_research						
Scheffe						
(I) academic_rank	(J) academic_rank	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
teacher	lecturer	-1.059	1.974	.990	-7.26	5.14
	assistant_prof	-3.804	1.428	.140	-8.29	.68
	associated_prof	-50.464*	4.515	.000	-64.64	-36.29
	prof	-16.048*	4.515	.017	-30.22	-1.87
lecturer	teacher	1.059	1.974	.990	-5.14	7.26
	assistant_prof	-2.745	1.793	.674	-8.38	2.89
	associated_prof	-49.406*	4.644	.000	-63.99	-34.83
	prof	-14.989*	4.644	.040	-29.57	-.41
assistant_prof	teacher	3.804	1.428	.140	-.68	8.29
	lecturer	2.745	1.793	.674	-2.89	8.38
	associated_prof	-46.661*	4.439	.000	-60.60	-32.72
	prof	-12.244	4.439	.116	-26.18	1.69
associated_prof	teacher	50.464*	4.515	.000	36.29	64.64
	lecturer	49.406*	4.644	.000	34.83	63.99
	assistant_prof	46.661*	4.439	.000	32.72	60.60
	prof	34.417*	6.169	.000	15.05	53.78
prof	teacher	16.048*	4.515	.017	1.87	30.22
	lecturer	14.989*	4.644	.040	.41	29.57
	assistant_prof	12.244	4.439	.116	-1.69	26.18
	associated_prof	-34.417*	6.169	.000	-53.78	-15.05

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

## التوصيات

بناءً على النتائج السابقة فإن الباحث يوصي بما يلي:

1. أن تقوم الجامعة بتدريب الأكاديميين لرفع جداراتهم في مجالات معينة، مثل تحليل البيانات، وفحص الفرضيات، وصياغة الفرضيات العلمية، واستخدام الاختبارات الإحصائية اللازمة، والمهارات الأساسية اللازمة في استخدام الحاسوب.
2. أن تعمل الجامعة على ربط الأكاديميين بسوق العمل للتعرف على احتياجات سوق العمل مما يحفز الأكاديميين على البحث العلمي (أكبر محفز موضوعي للبحث العلمي ظهور احتياجات جديدة).
3. أن تقوم الجامعة على إعطاء الرتب الأكاديمية العليا مميزات إضافية، فيشجع الأكاديميين أكثر على إجراء الأبحاث (أكبر محفز شخصي لإجراء الأبحاث هو الترقية).
4. على الجامعة أن توفر قواعد بيانات حديثة وسهلة الوصول للباحثين كي لا يعاني الباحثون في الجامعة من عدم توافر قواعد بيانات مناسبة.
5. أن تقوم الجامعة بتحديد أولويات البحث العلمي، ما يساعد في التركيز على مجالات محددة.
6. أن تقوم الجامعة بوضع خطة استراتيجية للبحث العلمي، تشمل على أهداف الجامعة للبحث العلمي، ومناطق البحث ذات الأولوية للجامعة والمجتمع المحلي، والمجلات المستهدفة للنشر (بالإضافة إلى مجلة الجامعة ومعامل التأثير المرغوب فيه لكل مجال)، وآليات تنفيذ هذه الأهداف، وخطة عامة للمحفزات، تكون الموجه للخطط الفرعية في الكليات المختلفة في الجامعة، ليكون ممكناً اشتقاق الخطط التحفيزية للكليات من الخطة الرئيسية.
7. أن يكون هناك مندوب لعمادة البحث العلمي في كل كلية، يعمل على إيجاد مجموعات بحث (Research Group)

في كل كلية، وتهدف هذه المجموعات إلى:

- نشر ثقافة البحث العلمي في كل كلية.
- إيجاد نقاط القوة والضعف لدى الباحثين.
- العمل على تكامل الباحثين في هذا المجال.
- إيجاد نظام للتعاون ونشر الأبحاث.

- العمل على توفير متطلبات الأكاديميين في هذا المجال لتطوير البحث العلمي.
  - إيجاد نظام حوافز للباحثين.
- ويعمل هذا المندوب قائدا ومنسقا للفرق البحثية في الكليات، ويضع الخطط والأهداف للكليات بما يتفق والخطة الاستراتيجية للجامعة الواردة في النقطة الأولى من التوصيات.
8. أن تدعم الجامعة الأبحاث المشتركة بين أعضاء الهيئة التدريسية، وذلك لتحقيق الأهداف التالية:
- نقل الخبرات والمعارف المتعلقة بالبحث العلمي بين أعضاء الهيئة الأكاديمية في الجامعة.
  - نشر ثقافة البحث العلمي بين أعضاء الهيئة الأكاديمية من خلال النقاشات التي تتم بين أعضاء البحث الواحد، ما يشجع سائر أعضاء الهيئة على الانخراط في البحث العلمي.
  - زيادة جودة الأبحاث العلمية المنشورة.
9. العمل على إنشاء مجموعات بحثية من تخصصات مختلفة للحصول على أبحاث علمية بأفكار جديدة.
10. أن تبني الجامعة علاقات قوية مع المؤسسات في المجتمع المحلي من خلال إجراء أبحاث علمية يقوم بها الأكاديميون في الجامعة لحساب هذه المؤسسات لحل المشاكل التي تظهر في هذه المؤسسات. وستجني الجامعة عدة مكاسب من هذه الخطوة منها:
- إظهار الجامعة بوصفها جهة تعمل على بناء المجتمع المحلي وتنميته وتطويره.
  - تحفيز الأكاديميين على البحث العلمي (أكبر المحفزات الموضوعية ظهور حاجات جديدة - حاجات الشركات وحل المشاكل وفي هذه الحالة تكون مشاكل الشركات).
  - يخرج البحث العلمي من كونه نظريا فقط إلى الجانب التطبيقي.
  - يتعرف الأكاديميون إلى المشاكل الحقيقية الموجودة في السوق، وبالتالي بناء علم عملي بجانب العلم النظري، ونقل هذه الخبرات إلى الطلاب، ما يزيد في مدى إدراكهم لحقيقة ما يجري في سوق العمل.
  - إعطاء أفضلية للطلبة عند التوظيف في هذه المؤسسات.

11. أن تقوم الجامعات بعقد اجتماعات مع هذه المؤسسات والمهتمين وأصحاب الشأن لمناقشة نتائج الأبحاث، ما يحفز الأكاديميين على البحث العلمي.
12. أن تقوم الجامعة باستقطاب الرتب الأكاديمية: أستاذ مساعد، أو أستاذ مشارك (حملة الدكتوراه) فهذه الفئة ترغب في إجراء البحث العلمي للترقية (أكبر محفز شخصي للعاملين لإجراء البحث العلمي) من الذكور (وذلك لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في جدارات البحث العلمي) والابتعاد عن حملة الماجستير والأعمار التي تقل عن 30 عاما.
13. أن تقوم الجامعة بوضع نظام حوافز للبحث العلمي (يشمل الحوافز المادية وغير المادية). كأن تكون المناصب الإدارية مرتبطة بعدد الأبحاث المنشورة، أو الكتب المؤلفة، أو المترجمة، كما يمكن ربط الحوافز بشكل عام بأهمية المجالات المستهدفة في عملية النشر (كأن تكون المكافأة المادية مرتبطة بمعامل التأثير من خلال معادلة).
14. العمل على تخفيض العبء التدريسي للباحثين لمنحهم المزيد من الوقت لإجراء بحوثهم العلمية (أظهرت الدراسة أن عدم توافر الوقت الكافي للبحث العلمي بوسط حسابي (3.05) والعبء التدريسي بوسط حسابي (3.24) من أهم الأسباب التي تعيق التوجه الشخصي نحو البحث العلمي).
15. أن تقوم الجامعة بتوفير قواعد علمية جديدة ومميزة، والاشتراك في المجالات العلمية في المجالات كافة.
16. على الجامعة التأكد من أن الموظفين الجدد يمتلكون جدارات البحث العلمي، ويمكن تحقيق ذلك بحضور مندوب عن عمادة البحث العلمي لمقابلات التوظيف وطرح أسئلة متعلقة في البحث العلمي.
17. أن تقوم الجامعة بوضع جدارات البحث العلمي، إما كعامل أساسي في عملية التوظيف أو كعامل تفضيلي بين المتنافسين في حال تساوت درجاتهم في المقابلة.
18. أن تحتوي عقود الموظفين الجدد على شروط متعلقة بعدد الأبحاث العلمية ونوعيتها، تلك التي يجب على عضو هيئة التدريس (أكثر الدوافع الشخصية علاقة بالبحث العلمي هي متطلبات العمل) القيام بها خلال فترة زمنية معينة، ويتم وضع خطة متدرجة في هذا المجال من حيث عدد الأبحاث والمجلات الواجب النشر من خلالها.
19. تطوير مجلات علمية، وتحديد مجلات مرموقة موثوق بها لأغراض النشر وخاصة في مجال العلوم الانسانية والمجلات التي تصدر بالعربية.

20. توفير الموارد المالية اللازمة لتدريب الأكاديميين ودعمهم في مجال البحث العلمي، خاصة فيما يتعلق بالأساليب الإحصائية والبرامج المستخدمة في التحليل مثل (SPSS) أو الكتابة التقنية.
21. وضع سقف أعلى لعدد الطلاب في المحاضرات، أو استخدام مساعدي البحث والتدريس في تصحيح الامتحانات، أو استخدام الامتحان الإلكتروني.
22. على إدارة الجامعة الإدراك أن عملية إيجاد ثقافة البحث العلمي بحاجة لوقت ليس بالقليل، لذلك عليها أن تتحلى بروح الصبر في هذا المجال.

### الدراسات المستقبلية

بالنسبة للدراسات المستقبلية، فإن الباحث يوصي بإجراء هذه الدراسة في جامعة فلسطينية رائدة في مجال البحث العلمي (مثال: جامعة بير زيت)، ويمكن استخلاص المزيد من النتائج من خلال تحليل نتائج البحث في تلك الجامعة ومقارنتها مع النتائج المستخلصة من هذا البحث. كما يوصي الباحث بدراسة متغيرات متعددة قد يكون لها أثر في إنتاجية البحث العلمي، مثل الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، والعدالة المدركة، والمواطنة داخل المؤسسة، وأنماط القيادة لدى الإداريين في الجامعة، والتي من الممكن أن توضح بشكل أكبر العوامل المؤثرة في إنتاجية البحث العلمي، ما يساعد في بناء نموذج متكامل نحو تطوير البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية والعربية.

### المصادر والمراجع

#### المراجع العربية

1. الأنصاري، عيسى محمد. (2011). واقع البحث العلمي في الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية.
2. البطيخي، أنور، شويحات، صفاء. (2007). البحث العلمي متطلب التنمية في المجتمعات النامية. الجمعية الأردنية للبحث العلمي.

3. دعمس، مصطفى نمر. (2008). *منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية*. عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع.
4. الطائي، جعفر حسن. (2011). *أزمة البحث العلمي في الوطن العربي*. مجلة رسالة المكتبة. 46(1)، 9-38.
5. عبد، إيمان رسمي، أبو عودة، فريال محمد. (2012). *دراسة تحليلية لواقع البحث العلمي في الوطن العربي وتوجهات التطوير فيه*. مجلة اتحاد الجامعات العربية، 193-215.
6. العزاوي، عبد الرحمن حسين. (2008). *أصول البحث العلمي*. عمان: دار الخليج للنشر والتوزيع.
7. عساف، عبد المعطي، عبد الرحمن، يعقوب، ومسودة، مازن. (2002). *التطورات المنهجية وعملية البحث العلمي*. عمان: دار وائل للنشر.
8. مصطفى، جمال محمد. (2014). *كفايات البحث في العلوم الاجتماعية في العصر الرقمي*. مجلة الخليج العربي، 139-179.
9. النجار، فايز جمعة. (2015). *معوقات تطور البحث العلمي في الجامعات الأردنية*. مجلة المتقال للعلوم الاقتصادية والإدارية، 1(1)، 109-146. تم الاسترداد من <http://platform.almanhal.com/Article/Preview.aspx?ID=52871>
10. ندى، يحيى محمد. (2013). *الاحتياجات التدريبية للبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين*. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 109-144. doi:10.12816/0016236
11. الصقر، عبدالله محمد. (2012). *واقع البحث العلمي في الجامعات السعودية و مقترحات للتطوير : دراسة تحليلية*. مجلة كلية التربية بالسويس، 5(1). تم الاسترداد من <http://platform.almanhal.com/Article/Preview.aspx?ID=1277>
12. القحطاني، منصور عوض. (2010). *واقع الإنفاق على البحث العلمي والتطوير*. مكة المكرمة: جامعة أم القرى.
13. الرئيس، محمد نضال. (1992). *وجهة نظر حول دور البحث العلمي الجامعي في التنمية*. مجلة التعريب، المركز العربي للتعريب والترجمة والتأليف والنشر.



## المراجع الأجنبية

14. Ismail, R., & Meerah, S. M. (2011). Evaluating the Research Competencies of Doctoral Students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 244-247. doi:10.1016/j.sbspro.2012.09.271
15. Lamblin, P., Etienne, C., Meunier, M.-C., Bancal, M., Lenot, O., & Davo, J. (2010). *Skills and Competencies Needed in the Research Field Objectives 2020. Joint report by the APEC Studies and Research Department.*
16. Madu, E. C., & Dike, V. W. (2012). An Assessment of the Relationship between Information Literacy Competencies and Academic Productivity amongst Staff in Nigerian Universities in North Central Geographical Zone. *Journal of Emerging Trends in Computing and Information Sciences*, 3, 179-185.
17. Rodolfa, E., Bent, R., Eisman, E., Nelson, P., Rehm, I., & Ritchie, P. (2005). cube model for competency development: Implications for psychology educators and regulators. *Professional Psychology: Research and Practice*, 347-354.
18. Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research methods for business: A skill-building approach* (5 ed.). New York, NY: John Wiley & Sons Inc.
19. Wellings , P., & Winzer, R. (2011). *Mapping Research Excellence: exploring the links between research excellence and research funding policy. 1994 group.*
20. Wester, K. L., & Borders, L. D. (2014). Research Competencies in Counseling: A Delphi Study. *Journal of Counseling & Development*, 92, 447-458. doi:10.1002/j.1556-6676.2014.00171.x

# The Relationship between Scientific Research Success Factors and Scientific Research Productivity in Palestinian Universities: The Case of the Faculty at The Arab American University

Emad Waladali

Department of Operations Management, Administrative and Financial Sciences Faculty Arab American University- Palestine

emad.waladali@aaup.edu

## Abstract

*This study aimed to measure the correlation between the scientific research success factors, i.e. the mastery of the scientific research competencies, subjective and objective motivations to scientific research, and the availability of the scientific research infrastructure, and the scientific research productivity, i.e., publications, books, translated books, grants, citations, and awards received of the faculty of the Arab American University in Palestine. Data were collected through a questionnaire distributed to a randomly selected sample out of 263 the faculty working at the Arab American University. The results indicated a medium positive relationship between the scientific research success factors and scientific research productivity with correlation value =.492 at  $\alpha=0.05$ . The study also revealed a weak and positive relationship between scientific research competencies and scientific research productivity ( $R=.202$ ), and a weak and positive relationship between objective motivations to scientific research and scientific research productivity ( $R=.219$ ). The study also showed there is a significant difference at level ( $P\leq 0.05$ ) in scientific research productivity with respect to gender (male over female), degree of qualifications (PhD degree over Master degree), and academic rank (associated professor and full professor over all other categories, and associated professor over full professor). The researcher recommended creating a strategic plan for the scientific research, building up the scientific research culture environment, testing the new faculty scientific research competencies and training the existing staff.*

**Keywords:** *scientific research, scientific research productivity, scientific research competencies, scientific research subjective motivations, scientific research objective motivations, scientific research infrastructure*