

أثر المتغيرات الشخصية والبيئية على الإسهام الفكري لأعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة الطائف

أحمد عثمان إبراهيم أحمد (*)
جعفر عبد الله موسى إدريس
محمد عباس الحاج عبد الله
منيره محمد الأمين أحمد زكي

المخلص: تناول البحث أثر المتغيرات الشخصية والبيئية على الإسهام الفكري الذي يقدمه أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة الطائف. وهدف البحث إلى التعرف على حجم ونوع الإسهام الفكري الذي يقدمه عضو هيئة التدريس، والتعرف على أهم العوامل التي تؤثر على أداءه. وسعى الباحثون إلى تحقيق الأهداف السابقة من خلال محاولة إثبات الفروض التالية: أولاً: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإسهام الفكري لأعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة الطائف ومتغيراتهم الشخصية. ثانياً: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإسهام الفكري و حجم التدريب الذي يتلقونه. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الإحصائي كأسلوب لدراسة مجتمع البحث المتمثل في أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة الطائف. وامتدت حدوده الزمنية لتغطي الفترة من ١٤٢٦-١٤٣١ هـ، وغطي مكانياً فروع جامعة الطائف. وقد استخدم الاستبيان. واعتمد على المسح الشامل لكافة مفردات المجتمع. توصل البحث إلى أنه لا توجد علاقة بين بعض المتغيرات الشخصية والإسهام الفكري للعضو، وإلى عدم تأثير التدريب على الإسهام الفكري. أما أهم التوصيات فتمثلت في الاهتمام بدراسة المتغيرات البيئية التي تؤثر على أداء عضو هيئة التدريس وضرورة الربط بين تحفيز العضو معنوياً ومادياً وبين ما يقدمه من إسهام فكري.

الكلمات المفتاحية: الإسهام الفكري، المتغيرات الشخصية والبيئية، فروع جامعة الطائف

The impact of personal and environmental variables to contribute to the intellectual faculty members in Taif University Branches

Ahmed Osman Ibrahim Ahmed (*)
Gafar Abdallah Musa Idris
Mohammed Abbas Alhaj Abdalla
Munira Mohamed Elamin Ahmed Zaky

Abstract: This Research will examine the impact of personal variables and the university environment on the intellectual input provided by faculty members in Taif University Branches. The research aims to identify the size of the intellectual input provided by the faculty member. Researcher seeks to achieve the above objectives by trying to prove the following hypotheses: First, there is a statistically significant relationship between the intellectual contribute of the faculty at the University of Taif and personal Variables. Second, there is a statistically significant relationship between the intellectual contribute of faculty members and the type and amount of training they receive. Find all depends on the analytical and descriptive approach as a statistical approach to study the research community of faculty at the University of Taif. And stretching the limits of temporal research to cover the period from 1426 - 1431 AH, covering spatially Taif University Branches. And used the questionnaire. The research found that there is no relationship between some personal variables and intellectual contribute to the member, and not to the training effect on the intellectual contribute. The most important recommendations One was in the interest in the study of environmental variables that affect the performance of the faculty member and the need to link motivate User morally and financially and what is provided by the intellectual contribution.

Key words: contribute to the intellectual, personal and environmental variables, Taif University Branches

المقدمة:

تعد الجامعات منبع الإشعاع الفكري ورائدة التطور والتحديث في المجتمع، وهي التي تقود التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية للدول، فهي مؤسسات أكاديمية ذات مستويات رفيعة، تركز مهامها الرئيسية في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع. ويعتمد نجاح الجامعات في أدائها لدورها على ما يتوافر لها من عناصر متميزة من أعضاء هيئة التدريس فلا نجاح للجامعات بدون كفاءة الهيئات التدريسية، إذ يعتبر عضو هيئة التدريس بالجامعة الطاقة المحركة لها، والأداة والوسيلة لتحقيق أهدافها، فالدور الأكاديمي للجامعات لا يقتصر على التدريس فقط، إنما يشمل البحث العلمي وتنمية المجتمع أيضاً، علماً أن البحث العلمي يقع في قمة تلك الأدوار. فالدول الغربية لم ترتب على قمة البناء المعرفي وامتلاك ناصية العلم والتكنولوجيا إلا بسبب اهتمام جامعاتها بالبحث العلمي (الفرجي، ٢٠٠٣).

إن الإسهام الفكري لأساتذة الجامعات له من الأهمية ما يبرر دراسته إذ يتضح هذا الدور فيما تؤديه الجامعات من خلال الأساتذة في قيادة الحركة الفكرية للمجتمع، وحل القضايا والمشكلات التي تعاني منها المجتمعات، لهذا نجد أن الدول المتقدمة تخصص لجامعاتها مبالغ طائلة للإنفاق على البحث العلمي، وتولي اهتماماً فائقاً بأعضاء هيئة التدريس فيها، وتعمل على تطويرهم وإعدادهم الإعداد الصحيح، وتجتهد في التغلب على المشكلات التي تواجههم حتى يتفرغوا للبحث العلمي. ونلاحظ أنه في المملكة العربية السعودية هناك اهتمام كبير من قبل الجامعات بإعداد كادر أكاديمي متميز من خلال برامج الإبتعاث الخارجي المختلفة، وأيضاً الاهتمام والدعم الكبير الذي توليه الجامعات للبحث العلمي من خلال توفيرها للدعم المادي والفني لإنجاز البحوث العلمية المختلفة. لكن هناك ملاحظة تتمثل في وجود تأثيرات جانبية تتمثل في البيئة الجامعية وبعض المتغيرات الشخصية التي تؤثر على أداء أعضاء هيئة التدريس. وسيحاول فريق البحث الوقوف على تلك المتغيرات ومدى تأثيرها على أداء أعضاء هيئة التدريس وإسهامهم الفكري، وذلك بالتركيز على فروع جامعة الطائف.

مشكلة البحث:

من خلال ما سبق ذكره في المقدمة لاحظ الباحثون أن هناك بعض العوقات التي تحول دون تقديم أعضاء هيئة التدريس لإسهام فكري متميز في كثير من الأحيان، وهذه العوقات لها ارتباط بالبيئة الجامعية وبعض المتغيرات الشخصية التي تحيط بعضو هيئة التدريس. وهذا ما سيحاول الباحثون الإجابة عنه من خلال التساؤل الرئيسي التالي: ما هو حجم ونوع الإسهام الفكري الذي قدمه أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة الطائف في مجال توليد المعرفة الجديدة أو تطوير المعرفة القائمة؟ وينبثق من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- هل للمتغيرات الشخصية تأثير على الإسهام الفكري لأعضاء هيئة التدريس؟
- هل تؤثر البيئة الجامعية على الإسهام الفكري لأعضاء هيئة التدريس؟
- هل لنوع التدريب وحجمه تأثير على الإسهام الفكري لأعضاء هيئة التدريس؟

أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. تعرف حجم ونوع الإسهام الفكري الذي يقدمه أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة الطائف (تربة، الخرمة، رنية).

٢. تعرف العوامل التي تؤثر في أداء أعضاء هيئة التدريس بفروع الجامعة في مجال البحث العلمي والإسهام الفكري.
٣. توفير المعلومات التي تساهم في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في المجالات العلمية من بحث ونشر وغيرها وتدفعهم لتطوير أنفسهم وحل المشاكل التي تعترضهم.

فرضيات البحث:

يستند هذا البحث على الفروض التالية:

١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإسهام الفكري لأعضاء هيئة التدريس ومتغيراتهم الشخصية (العمر، النوع، الحالة الاجتماعية، الدرجة العلمية، المؤهلات الأكاديمية).
٢. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإسهام الفكري لأعضاء هيئة التدريس وبيئة العمل في الجامعات.
٣. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإسهام الفكري لأعضاء هيئة التدريس ونوع وحجم التدريب الذي يتلقونه.
٤. لا توجد علاقة بين حجم الإسهام الفكري وأعداد أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة الطائف.

أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من أهمية الإنتاج الفكري الذي يساهم به أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في تطوير المجتمعات وزيادة معدلات النمو الاقتصادي والاجتماعي فيها. كما تتبع أهمية البحث من أنها من المحاولات القليلة التي تتطرق إلى مجال الأداء الفكري لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. كما تتبع أهمية البحث أيضاً من أنها تقدم بعض المقترحات والحلول لمشاكل البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في فروع جامعة الطائف.

منهجية الدراسة:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي، من خلال وصف الوضع كما هو على الواقع. وأيضاً يستخدم البحث المنهج التحليلي الذي يعتمد على الجانب الإحصائي والدراسات الإرتباطية لتزويد الباحثين ببعض القراءات التحليلية. مستخدماً في ذلك البرنامج الإحصائي (SPSS) في تحليل البيانات.

حدود البحث:

الحدود الزمانية: الفترة من ١٤٢٦ - ١٤٣١هـ
الحدود المكانية: فروع جامعة الطائف بمحافظة الطائف.
مجتمع البحث: تمثل في أعضاء هيئة التدريس بفروع الجامعة والبالغ عددهم ١٧٦ عضو هيئة تدريس.
عينة البحث: اعتمد فريق البحث على المسح الشامل لكافة مفردات مجتمع البحث.
أدوات البحث: اعتمد البحث على الاستبانة للحصول على البيانات والمعلومات من المبحوثين. وتعتبر الاستبانة من أهم الأدوات التي يتم استخدامها من قبل الباحثين للحصول على المعلومات الأولية كما أسلفت. وقد تم تصميمها بدقة من خلال تقسيمها إلى أجزاء كل جزء تناول محور من محاور البحث

لتساعد فريق البحث على إثبات الفرضيات ومن ثم التوصل إلى استنتاجات ونتائج منطقية تساهم في تقديم توصيات جيدة.

مصادر البيانات والمعلومات: مصادر أولية (تم الحصول على البيانات والمعلومات من مجتمع البحث بكل فئاته)، ومصادر ثانوية (تم الاعتماد على الكتب والمراجع والدوريات والنشرات والصحف والمجلات).

مصطلحات البحث:

الإسهام الفكري: تم استخدام كل من مصطلح الأداء الفكري والأداء العلمي والإنتاج الفكري والإسهام الفكري كمترادفات لمصطلح أداء أعضاء هيئة التدريس الذي يقصد به الآتي:

- ١- النشاط الأكاديمي ويشمل الأبحاث المنشورة في المجلات العلمية المتخصصة المحكمة المحلية والإقليمية والعالمية، والبحوث والدراسات المقدمة للمؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة المحلية والإقليمية والعالمية، والتأليف والترجمة.
- ٢- الإشراف على الدراسات العليا. ٣- النشاط الإداري الجامعي. ٤- النشاط المهني الوطني ذو الصلة برسالة وأهداف الجامعة وخدمة المجتمع.

المتغيرات الشخصية: وتشمل كلاً من النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، الدرجة العلمية، المؤهلات العلمية.

المتغيرات البيئية: ويراد بها البيئة الداخلية للجامعة وتشمل المتغيرات الآتية:

- ١- البيئة المادية (مكاتب، استراحة، كافيتريا،...إلخ).
- ٢- الأعباء التدريسية والإدارية للأستاذ.
- ٣- معينات البحث العلمي (المكتبات، العامل، الورش، والمصادر العلمية، والدعم المالي، والمراكز الاستشارية).
- ٤- اللوائح والقوانين بالجامعة (الأجور والمكافآت، والترقيات، وتقييم الأداء).

أعضاء هيئة التدريس: وهم القائمون بشئون التدريس أو الإشراف على التعليم الجامعي ذو الرتب الآتية: الأستاذ المساعد، والأستاذ المشارك، والأستاذ.

الإطار النظري

الإسهام الفكري لأعضاء هيئة التدريس

قبل تناول موضوع الإسهام الفكري لا بد من التعرف على من يقدم هذا الإسهام وهذا من خلال تناولنا لعضو هيئة التدريس وأهم الصفات التي يجب أن تتوفر فيه وغيرها من العوامل الهامة في هذا الخصوص.

الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس:

الجهد الذي يبذله الأساتذة هو الذي يتحكم بفشل أو نجاح المؤسسة الأكاديمية وسمعة الجامعات من سمعة أساتذتها وانتاجهم العلمي، وهذه ميزة تتفرد بها الجامعات عن بقية المؤسسات العلمية. وهناك صفات معينة يجب أن تتوفر في عضو هيئة التدريس تتمثل في (المهدلي، ٢٠٠٤):

١. أن يكون ملتزماً ومتحلياً بالأخلاق والآداب الدينية.

٢. أن يكون متفتح الذهن على اطلاع واسع بمجريات الأحداث في العالم.
 ٣. أن يكون متفانياً ومضحياً في سبيل خدمة الجامعة والنهوض بها.
 ٤. لديه القدرة للمساهمة في حل مشاكل الجامعة.
 ٥. يحمل شهادة الدكتوراه أو الإجازة العالمية.
 ٦. أن يتقن على الأقل لغة عالمية حية واحدة غير لغته الرسمية.
- وهناك العديد من المزايا التي يُحظى أستاذ الجامعة بها منها على سبيل المثال (إبراهيم، ٢٠٠٠):
١. يتمتع بمكانة اجتماعية عالية، إذ ينظر إليه المجتمع نظرة كريمة ويرعاه ويهتم به.
 ٢. يتمتع بالحرية الأكاديمية بالنسبة لما يقوم بتدريسه في ظل السياسة العامة لمجلس القسم.
 ٣. يتمتع بالحرية الفكرية التي تكفل له أن يقول رأيه بوضوح وصراحة في شتى المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية.
 ٤. يتعامل مع طالب ناضج فكرياً وعقلياً في ظل وجود العديد من القوانين واللوائح التي تحفظ حقه في تعامله مع هذا الطالب طالما كان على صواب، بعكس حال الأستاذ في التعليم العام.
 ٦. يُعد مرتبه مرتفع نسبياً مقارنةً بمراتب العاملين في بعض القطاعات الأخرى، وتحرص الدولة على الاستجابة المادية لتوفر لهم حياة كريمة تتناسب مع ثقلهم الاجتماعي ووضعهم الوظيفي.

مهام عضو هيئة التدريس:

يُمثل عضو هيئة التدريس دعامة أساسية للتعليم العالي، بل إن نظام التعليم العالي يقوم برمته على أكتافه. ويتحمل أعضاء هيئة التدريس في شتى الكليات العديد من المهام الشاقة والعسيرة التي تتنوع تبعاً لتعدد وظائف الجامعة إذ يناط به تحقيق أكبر قدر من الكفاءة في أداء هذه الوظائف. فالعلاقة بين وظائف الجامعة الثلاث (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) هي علاقة ترابط وتكامل فعلى عضو هيئة التدريس أن يُنمي المعرفة التي يحتاجها في التدريس وأن يحدد المشكلات التي تستحق البحث والدراسة في مؤسسات المجتمع المختلفة ويقترح الحلول لها وبهذا يخدم قضايا التدريس والمجتمع بنتائج أبحاثه. إن مهام عضو هيئة التدريس لا تخرج من ذلك الإطار في كل الجامعات العربية والأجنبية على وجه العموم فهو يسعى في النهاية لتحقيق أهداف الجامعة والقيام بوظائفها على الوجه الأكمل. بالإضافة إلى ذلك يكلف الأستاذ الجامعي بالأشراف على الرسائل العلمية في مستوى التخصص أو الماجستير أو الدكتوراه وبتقييم الرسائل المذكورة بالكتابة والمناقشة لمنح أصحاب الرسائل الألقاب العلمية. وفي بعض الأحيان يقوم الأستاذ الجامعي بأعمال الإدارة كرئيس للجامعة، أو عميد لإحدى الكليات، أو رئيس لإحدى الإدارات، كما يقوم بتقديم أوراق العمل في المؤتمرات والندوات أو يقوم بتقييم البحوث والأوراق التي تقدم في المؤتمرات والندوات (علي، ٢٠٠٤).

الفرق بين الإسهام الفكري ورأس المال الفكري:

هناك فرق بين الإسهام الفكري ورأس المال الفكري إذ يُعد رأس المال الفكري المصدر الذي ينبعث منه ذلك الإسهام ويعمل على خلقه (عبد العزيز، ٢٠٠٣)، ويؤكد العديد من العلماء أن رأس المال الفكري يتمثل في المعرفة، والمعلومات، والملكية الفكرية، والخبرات (المفرجي، ٢٠٠٣). ومن التعريفات المختلفة التي أوردها الكتاب عن رأس المال الفكري ما يأتي:

أول من أطلق عبارة رأس المال الفكري هو (رالف استاير) وذلك عام ١٩٩٠م حيث قال: في السابق كانت المصادر الطبيعية أهم مكونات الثروة القومية وأهم موجودات الشركات. أما الآن فيُعتبر رأس المال الفكري أهم مكونات الثروة القومية وأعلى موجودات الشركات. (المفرجي، ٢٠٠٣)

أما الإسهام الفكري لأعضاء هيئة التدريس فيتمثل في النشاط الأكاديمي، كالتدريس، والأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المتخصصة والمحكمة المحلية والإقليمية والعالمية، والبحوث والدراسات المقدمة للمؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة محلياً وإقليمياً وعالمياً، والتأليف والترجمة، والإشراف على الدراسات العليا، والنشاط الإداري الجامعي، والنشاط المهني الوطني ذو الصلة برسالة وأهداف الجامعة وخدمة المجتمع.

إن النشر والتأليف وحضور المؤتمرات والإشراف على البحوث ونيل الجوائز والأوسمة جميعها ذات أهمية قصوى لتقويم وترقية الأستاذ الجامعي. لذلك أخذت بعض الجامعات تتجه نحو عدم تعيين الأساتذة والتعاقد معهم لفترة محددة على أن تجدد لهم أو تنهي التعاقد معهم على ضوء إنجازاتهم لتحقيق المنافسة وزيادة الإنتاجية. فلابد للأستاذ الجامعي من أن يشارك في المؤتمرات، وينشر البحوث، ويؤلف الكتب العلمية، ويساهم في الحوارات الأكاديمية، وسياسات التعليم العالي والجامعي، ومشاريع الدولة التي تقع في دائرة اختصاصه، وغيرها من المهام الإدارية فمهامه عديدة ومتنوعة تتنوع تبعاً لتعدد وظائف الجامعة. وتمثل تلك المهام الإسهام الفكري لأعضاء هيئة التدريس وسنتناوله بشيء من التفصيل فيما يلي:

النشاط الأكاديمي: يتكون النشاط الأكاديمي لعضو هيئة التدريس من أنشطة التدريس والبحث العلمي والتأليف والترجمة، غير أن التركيز هنا يتجه نحو البحث العلمي باعتباره يدعم وينمي عملية التدريس ويؤدي إلى تنمية المجتمع.

أ- البحث العلمي: يمثل البحث العلمي ركيزة أساسية في نشاط الجامعة فالجامعات مسؤولة عن إجراء البحوث والقيام بالدراسات في جميع مجالات المعرفة لمعالجة مشاكل المجتمع وقضاياها من خلال توفير المناخ العلمي للبحث، وما يستلزمه من معدات وأجهزة وكتب ومراجع وغيرها من المصادر العلمية، وتحفيز أعضاء هيئة التدريس على اجتهادهم في البحث العلمي، فبدون ذلك لا يمكنها تحقيق وظيفتها في القيام بالبحث العلمي المتميز والمحافظة على تميزها عن مراحل التعليم الأخرى.

خصائص البحث العلمي: يتميز البحث العلمي بمجموعة من الخصائص تجعله مختلفاً عن غيره في توصيل المعرفة، ومن أهم هذه الخصائص الموضوعية، التعميم، التصنيف، اليقين، التراكمية، السببية، النزعة الكمية، التنظيم (توفيق، ٢٠٠٧).

معوقات وصعوبات البحث العلمي: إن أعضاء هيئة التدريس والباحثين غالباً ما يواجهون بعض الصعوبات التي تعوقهم عن إجراء البحوث العلمية بالشكل المطلوب، أو تقديمها في الوقت المناسب. وتختلف تلك الصعوبات التي تعيق مسيرة البحث العلمي من مجتمع إلى آخر وداخل المجتمع الواحد قد تختلف باختلاف بيئة العمل. وقد عددت إحدى الدراسات الصعوبات التي يشعر بوجودها الباحثون من أعضاء هيئة التدريس متمثلة في اللامبالاة من قبل المبحوثين، وعدم دعم البحث العلمي، والأعباء التدريسية الكبيرة الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس، ومشكلات النشر، وعدم توفر المصادر العلمية، وعدم الموضوعية في طرح موضوع البحث، وقلة حضور المؤتمرات، والتعقيدات الإدارية، وعدم العناية بالمكتبة الجامعية، وقلة الدوريات، وعدم وجود مساعدي البحث، وعدم كفاية الحوافز، وصعوبة الحصول على الأجهزة والمواد والتزويد، وعدم توفر الوقت الكافي للبحث، وعدم مصداقية المعلومات التي يحصل عليها، وقلة المصادر الأولية، وعدم الوعي لأهمية البحث العلمي، وعدم توفر الإمكانيات المادية، وصعوبة ظروف العمل، والأعباء الإدارية، وقلة الخبرة في البحث العلمي، وصعوبة التنقل. (أحمد، ٢٠٠٠)

ب- التأليف والترجمة: درجت جميع الأمم على أن تكون اللغة الأم هي لغة التعليم في جميع مراحلها إن أمكن ذلك لأنها تساعد الطالب على استيعاب المادة العلمية بصورة أكبر. كما تهتم باللغات الأجنبية الحية وصلاً للمعرفة عن طريق الاستفادة من معياناتها من كتب، وأوراق علمية وغيرها. وتعتبر اللغة الانجليزية لغة العلم الأولى في العالم حيث يُدون ما نسبته ٦١% باللغة الإنجليزية، و٩% باللغة الألمانية، و٥% باللغة اليابانية، و٤% باللغة الفرنسية، و١% باللغة العربية، وهناك دولاً كثيرة مثل ألمانيا، واليابان، والهند، وماليزيا وغيرها تتخذ من

لغاتنا أدوات التعليم الأولى، وفي نفس الوقت تهتم باللغة الإنجليزية اهتماماً بالغاً. فلاننا مثلاً تشترط على كل من يود الترقى لدرجة الأستاذية أن يُقدّم بحوثه للجان التحكيم باللغة الإنجليزية، بالرغم من أن لغتها تأتي في المرتبة الثانية بعد اللغة الإنجليزية من حيث الاستخدام في أغراض البحث العلمي. إن التعليم باللغة الأجنبية يزيد من صعوبة المادة المدروسة مما يتطلب زمناً طويلاً لفهم مزدوج لغوي وعلمي لتلك المادة، فيتراجع التحصيل والانتاج ويتخرج الطالب بمستوى ضعيف بالمقارنة مع قرينه الذي تلقى تعليمه باللغة الأم، فتعليم اللغة الأجنبية ليس مجرد معرفة تعابير ومفردات بل هو تأقلم مع حياة وبيئة وعادات وتقاليدها لشعوب أخرى، أما التعليم باللغة الأم فله العديد من الفوائد الهامة وبناءً على ذلك لابد للعلماء والمفكرين العرب من اعتماد اللغة العربية لغة أساسية في تعليم العلوم للحفاظ عليها، وتأليف الكتب والمراجع العربية في مجالات العلوم المختلفة وتعريب أمهات الكتب لإثراء المكتبة العربية بشكل مستمر لثوابك تطور العلوم، كما أنه يجب عليهم خلق مراكز للتعريب وتفعيلها، وتحفيز الباحثين على الترجمة بتوفير شروط ملائمة ومشجعة. (بلال ٢٠٠٤)

ج- الإشراف على الدراسات العليا: تختلف أساليب الإشراف العلمي في الجامعات المختلفة، فقد يكون للطالب مشرف واحد وقد يكون له إلى جانب المشرف الرئيسي مشرف آخر متخصص في موضوع دراسته أو أكثر. إن مهمة الأستاذ المشرف ومسؤوليته تجاه الباحث كبيرة، إذ يقدم له التوجيهات والمقترحات، ويناقشه فيما يقدمه من أفكار في بحثه ويشجعه للإقدام على البحث وإنهائه، فهو في نظر الباحثين مرجع لهم فيما يتعلق ببحوثهم، كما أن قيمة البحث العلمي تنسب إلى الأستاذ المشرف أولاً ثم الباحث ثانياً.

النشاط الإداري الجامعي: الإدارة الجامعية بمثابة المحرك للتعليم الجامعي تعمل على تهيئة المناخ العلمي الجامعي المناسب بتوفير متطلبات التعليم الجامعي الجيد وتستطيع تفعيل نشاطها وتحقيق أهدافها من خلال المجالات العلمية المتخصصة (مجالس الأقسام، مجالس الكليات، مجالس المناهج، مجالس شؤون الطلاب، مجالس الشؤون الأكاديمية، مجالس شؤون المكتبات، مجالس الأساتذة، مجلس الجامعة، المجلس القومي للتعليم العالي). (الأغري، د.ت).

خدمة المجتمع: الجامعة اليوم هي جامعة المجتمع تعيش من أجله وتعمل على رفاهيته، فهي مركز إشعاع ثقافي وفكري دائم تعبر عن المجتمع الذي تحيا فيه. فالعلاقة بين المجتمع والجامعة تبادلية، فهي تؤثر فيه من خلال ما تقوم به من وظائف ومهام، وتتأثر بما يحيط بها من مناخ تفرضه أوضاع المجتمع وحركته، مما يدفع الجامعة إلى إحداث تغييرات في الوظائف والبرامج والبحوث لتتناسب مع التغيرات في المجتمع، ويقدر ما تلتمح الجامعة بمجتمعها تكون أقدر على تحقيق وظائفها. وتفرض هذه الصلة أن يصبح الهدف الأول للتعليم الجامعي هو تطوير المجتمع والنهوض به إلى أفضل المستويات الاجتماعية والثقافية والصحية والتقنية والاقتصادية (حداد، ٢٠٠٤)، فالعلاقة بين تطور المجتمع ومؤسسات التعليم العالي علاقة تلازمية، لأن الجامعات تسهم في تأهيل المجتمعات المختلفة لامتلاك الشروط الموضوعية لتحقيق التقدم العلمي، والنمو الاقتصادي، والرفق الثقافي، وتفسح المجال لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة التي يجب أن تؤسس مفرداتها على شبكة من العلاقات التبادلية القائمة بين دواوين الحكومة ومؤسسات المجتمع المدني (أبو شوك، ٢٠٠٩).

العوامل المؤثرة على الإسهام الفكري لأعضاء هيئة التدريس

سيتم في هذه الجزء تناول العوامل المؤثرة على الإسهام الفكري لأعضاء هيئة التدريس والتي تم تقسيمها في البحث إلى: المتغيرات الشخصية، والمتغيرات البيئية.

١. المتغيرات الشخصية:

تلعب الشخصية دوراً هاماً في تحقيق المنظمات لأهدافها، حيث أن دراسة الشخصية والتأكد من الأبعاد التكوينية لبنيتها يحقق المعرفة الواعية لطبيعة الأفراد والتخطيط لهم والتنبؤ بسلوكهم تجاه المواقف المختلفة. فالشخصية الإنسانية هي عبارة عن نسيج متكامل من الصفات والمميزات العقلية والجسمانية والاجتماعية التي تميز الإنسان عن غيره من الأفراد، ودراستها أثناء العمل الإداري ضرورية لمعرفة شخصيات العاملين ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وتسهيل عملية الرقابة، ورفع كفاءة الأداء، وتحقيق أهداف المنظمة (طلحة، ٢٠٠٩). إن مستوى أداء الشخص يتأثر بالدافعية وقدرات الفرد وفهمه لأنماط السلوك اللازمة لتحقيق مستويات الأداء العالية والتي يُشار إليها بإدراك الدور. وتعتبر هذه العوامل مرتبطة ببعضها إذ أن انخفاض أي منها يؤدي لانخفاض مستوى الأداء ولو كان العاملان الآخران مرتفعين (المقلي، ٢٠٠٢). ومن ثم يمكن القول بأن المساهمات الفكرية لأعضاء هيئة التدريس تتأثر بالمتغيرات الشخصية كالنوع والعمر والحالة الاجتماعية والمؤهلات والدرجات العلمية.

٢. البيئة الجامعية:

اهتمت الاتجاهات الفكرية المعاصرة في دراسة السلوك التنظيمي أهمية كبرى لأثر البيئة التنظيمية على السلوك التنظيمي، إذ أنها تتضمن كافة المتغيرات السائدة في إطار العمل من قيم فكرية وعادات وأفاق حضارية وأبعاد مادية وغيرها من العوامل التي تؤثر بشكل أساسي على سلوك الأفراد والجماعات في العمل. (حمود، ٢٠٠٢)

مكونات البيئة التنظيمية:

تتكون البيئة التنظيمية من البيئة الخارجية للمنظمة التي تتضمن العوامل الثقافية، والاجتماعية، الاقتصادية، والنظم السياسية، والعوامل التشريعية والقانونية والتكنولوجية، والبيئة الداخلية للمنظمة وهي التي سنركز عليها في هذا البحث إذ أنها تؤثر في عملية اتخاذ القرارات والروح المعنوية للأفراد وبالتالي على الإنتاجية وتشمل البيئة الداخلية للمنظمة مكونات ملموسة مثل: المباني، الحدائق الآليات والأجهزة، الأثاث والأدوات المكتبية، وسائل التبريد والتدفئة، درجة الحرارة، الإضاءة، الضوضاء، درجة الرطوبة، التغذية، الهيكل، وغيرها. ومكونات غير ملموسة كأسلوب القيادة، سياسات المنظمة، الجماعات غير الرسمية، والقيم والأعراف التنظيمية السائدة في المنظمة. وتسمى هذه المكونات بالمناخ التنظيمي، فهو يشمل كل مكونات البيئة الداخلية للمنظمة الإدارية (طلحة، ٢٠٠٩). ويمكن القول بأن المناخ الأكاديمي أو بيئة التعليم تختلف من جامعة لأخرى ومن كلية لأخرى ومن قسم لأخرى. يمكن تناول المناخ التنظيمي الذي يؤثر في أداء عضو هيئة التدريس من خلال تقسيم البيئة التنظيمية إلى:

☒ البيئة المادية:

تعني البيئة المادية في هذه الدراسة المكونات الملموسة للبيئة الداخلية كالمباني والتي تشمل كل من المكاتب والمصلى والاستراحة والكافتيريا والمرافق الصحية والرياضية ومدى تجهيزها بتوفير الأثاث المناسب والأدوات المكتبية والإضاءة ووسائل التبريد والتدفئة... الخ. إذ أن وجود هذه الأشياء بالشكل المطلوب يعمل على خلق المناخ الإبداعي ويشجع عضو هيئة التدريس على الإبداع فتتحقق الفعالية والكفاءة في الأداء.

☒ معينات البحث العلمي:

يُعد البحث العلمي من الوظائف الأساسية للجامعة وعضو هيئة التدريس بل يُعد الوظيفة التي لا تكتمل الوظائف الأخرى دونها، فوظيفة التدريس وخدمة المجتمع لا تكتمل إلا باكتمال وظيفة البحث العلمي، لذلك لا بد من السعي الحثيث لتوفير معينات البحث العلمي التي تتمثل في توفر المعامل والورش وتجهيزها بأحدث المعدات، تطوير المكتبات الجامعية وتحسين أوضاعها وتوفير كافة مصادر المعلومات الحديثة بها من مراجع ودوريات مطبوعة ومواد سمعية وبصرية وملفات بيانات أولية، أقراص ليزر، موسوعات ودوائر معارف، والعمل على إصدار الدوريات المحكمة، وعقد المؤتمرات والندوات وورش العمل واللقاءات العلمية المتخصصة، وتسهيل ودعم المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة الإقليمية والعالمية. (إمام، د.ت)

٣. التدريب:

برزت الحاجة لتدريب أعضاء هيئة التدريس وازدادت مع الأخذ بمفهوم الجودة في التعليم، وتم الإقرار بالتدريب باعتباره وسيلة وليس غاية لرفع أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي وعلى رأسهم أعضاء هيئة التدريس (George, 1997). وقد اتضح أن موقع البرنامج التدريبي يؤثر على نجاح المتدرب والبرنامج، فقد يتم التدريب محلياً أو خارجياً ولكل مزاياه وعيوبه، فالتدريب المحلي من مزاياه يمكن المتدرب من ربط تدريبه بالظروف المحلية، إضافة لقلّة التكلفة إذا ما قورن بالتدريب الخارجي، كما أنه أسهل في تطبيقه أثناء العمل وأفضل في إدراك خلفيات المتدرب التعليمية والمهارية. أما مزايا التدريب الخارجي فتتمثل في تعرض المشارك إلى خبرات وحضارات دول أخرى من مؤسسات تدريبية عريقة ذات تقنيات حديثة، إلا أن هذه البرامج التي تقام في الخارج باهظة التكاليف (بدري، ١٩٩٨). فمن بين الأساليب التي تأخذ بها الجامعات لرفع مستوى الهيئة التدريسية، حسن اختيار المعيدين والعمل على تكوينهم تكويناً جيداً باعتبارهم المرحلة الأولى في إعداد المعلم الجامعي. ويقول أحد الكتاب ينبغي وضع برامج لإعدادهم تربوياً قبل الحصول على الدكتوراه أو بعدها مباشرة لأنه يحل الكثير من المشاكل المتعلقة برفع مستوى أداء وكفاءة عضو هيئة التدريس من ناحية والتغلب على الحرج في مطالبة أستاذ الجامعة بحضور برنامج تدريبي للإعداد من ناحية أخرى (مرسي، ٢٠٠٢).

الدراسة الميدانية

تحتوي الدراسة الميدانية على التعريف بالأساليب الإحصائية التي اتبعتها فريق البحث لتحليل إجابات الباحثين وأيضاً التعريف بمجتمع البحث بالإضافة إلى تحليل ومناقشة إجابات الباحثين الواردة في استمارات الاستقصاء من خلال الجداول والأساليب الإحصائية.

أولاً: مجتمع البحث:

اتبع فريق البحث أسلوب الحصر الشامل لكافة أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة الطائف المختلفة (تربة، الخرمة، رنية) والبالغ عددهم ١٧٦ عضو تقريباً. حيث تم توزيع استمارات الاستبيان عليهم ويظهر ذلك في الجدول التالي:

جدول (1) توزيع الاستمارات

الخاصة للتحليل	العدد	المستبعدة	المستلمة	الاستمارات الموزعة	العدد الكلي
	151	14	165	176	176

ثانياً: الأساليب الإحصائية:

- تم الاعتماد على برنامج حزم البيانات الإحصائية (SPSS) لتحليل الاستمارات وقد اعتمد فريق البحث على البيانات الإحصائية التالية:
- (X^2) مربع كاي حيث تم استخدامه لاختبار وجود فروق إحصائية بين متغيرات الدراسة وذلك من خلال قياس مستوى العنوية وذلك للتأكد من صحة فرضيات الدراسة.
- (T. test) هذا الأسلوب الإحصائي تم استخدامه في إطار مقياس ليكرت للتأكد من أن متوسط الإجابات حقيقي وليس به فروق إحصائية وذلك درءاً للتحيز للاتجاهات التي تميل إليها إجابات الباحثين.
- ألفا كرونباخ: لقياس ثبات إجابات الباحثين.
- وفي إطار استخدام برنامج (SPSS) للتحليل الإحصائي تم استخدام المتوسطات والانحراف المعياري وال (Crosstab) كل ذلك لقياس العلاقات بين متغيرات البحث.

صدق وثبات الاستبيان:

تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة من أعضاء هيئة التدريس لقياس ثبات وصدق الأسئلة باستمارة الاستبيان وقد جاءت قيمة ألفا (٠,٧٩) وفق مقياس (Reliability Coefficients) وهي نسبة مقبولة وفق المعايير الإحصائية.

مناقشة بيانات الدراسة الميدانية:

نبدأ مناقشة بيانات الدراسة الميدانية بتقديم ملخص موجز يوضح البيانات الأساسية لمجتمع البحث. حيث بلغت نسبة الذكور 64.2% مقابل 32.5% للإناث. وتركزت أعمار مجتمع البحث في الفئة العمرية (41-50) بنسبة 51% فيما بلغت نسبة الفئة العمرية (30-40) 28.5% والفئة (51-60) نسبة 18.5% وفئة أكثر من 60 بلغت نسبتها 0.7%. أما فيما يخص الحالة الاجتماعية فقد بلغت نسبة المتزوجون 92.7% والعزاب 4% والمطلقين 2% والأرمل 1.3%. وقد تركزت الدرجات العلمية لمجتمع البحث في درجة الأستاذ المساعد بنسبة 66.9% والأستاذ المشارك بنسبة 21.9% والأستاذ بنسبة 10.6% أما عن كيفية الحصول على الدرجة العلمية فقد حصل عليها 90.7% عن طريق البحث العلمي و فقط 2% عن طريق الخدمة الطويلة الممتازة. فيما يخص التخصص فقد بلغت نسبة المتخصصين في العلوم التطبيقية 51% بينما نسبة التخصص في العلوم الإنسانية 42.4%. الذين قضاوا فترة خدمة تتراوح بين 5-15 عاماً في عضوية هيئة التدريس فقد بلغت نسبتهم 60.9% أما الذين قضاوا أقل من 5 سنوات فنسبتهم 14.6% ومن 16-20 عاماً 7.3% ومن 21-25 عاماً 7.9%. أشار 84.1% من مجتمع البحث إلى تلقيهم دورات تدريبية أثناء فترة عملهم في التدريس بينما أشار 11.9% إلى عدم تلقيهم أي دورات تدريبية. وفيما يخص المهام الإدارية فقد أجاب 76.8% إلى توليهم مهام إدارية فيما أجاب 17.2% منهم بعدم توليهم أي مهام إدارية أثناء فترة عملهم بالجامعة.

هذا ملخص للبيانات الشخصية الممتلئة لمجتمع البحث ويلاحظ أن هناك فرق عند جمع بعض النسب، وهذا حدث جراء عدم إجابة بعض الباحثين عن بعض أسئلة الاستبيان (Missing System). فيما يلي سنتناول محاور البحث بالنقاش من خلال التركيز على المحور الأول والخاص بالإسهام الفكري لعضو هيئة التدريس وذلك من خلال المتغيرات الذي يوضحها الجدول أدناه والذي يشمل أيضاً إجابات الباحثين وإسهامهم من ناحية كمية:

جدول (2) مؤشرات الإسهام الفكري

م	البند	ن	الإسهام	المتوسط
1	البحوث المنشورة في مجلات علمية محكمة	111	666 بحث	4.5
2	البحوث المنشورة في مجلات علمية غير محكمة	40	77 بحث	0.5
3	بحوث مقدمة في مؤتمرات وندوات وورش ولقاءات علمية	91	303 بحث	2
4	المشاركة بالحضور في المؤتمرات والندوات والورش	118	453 مشاركة	3
5	كتب مرجعية أو دراسية محكمة	35	59 كتاب	0.4
6	كتب مرجعية أو دراسية غير محكمة	52	144 كتاب	1
7	ترجمة كتب في مجال التخصص	14	21 كتاب	0.14
8	المساهمة في مناقشة الرسائل العلمية	80	428 مناقشة	3
9	المساهمة في تحكيم البحوث العلمية	64	340 بحث	2
10	المساهمة في تحكيم الكتب المرجعية أو الدراسية	27	53 كتاب	0.35
11	المساهمة في خدمة المجتمع	96	148 مساهمة	1
12	الإشراف على البحوث لنيل درجة الدكتوراه	45	631 بحث	4.3
13	الإشراف على البحوث لنيل درجة الماجستير	85	433 بحث	3

عندما ناقش محتويات الجدول يتضح الآتي:

١. يلاحظ أن متوسط نشر عضو هيئة التدريس في المجالات العلمية المحكمة بلغ 4.5 بحث ويجب الأخذ في الاعتبار أن عدد أعضاء هيئة التدريس الذين نشروا بحوث عددهم 111 عضو في حين هناك 40 عضو لم ينشروا بحوث وهو عدد كبير نسبياً. يجب الإشارة إلى أن هناك بعض القيم الشاذة التي قد تكون قد أثرت على هذا المتوسط مثل أن هناك عضو هيئة تدريس واحد قام بنشر 50 بحث وآخر قام بنشر 40 بحث. هذا الأمر يجب أن يؤخذ في الاعتبار.
٢. يلاحظ أن هناك عدم اهتمام من أعضاء هيئة التدريس في مجتمع البحث بالنشر في المجالات العلمية غير المحكمة ويظهر الأمر جلياً من خلال متوسط النشر الذي بلغ 0.5 للمستجيبين والذي بلغ عددهم 40 عضو هيئة تدريس، أي أن هناك 111 عضو هيئة تدريس من مجتمع البحث لم ينشروا بحوث في مجالات علمية غير محكمة.
٣. أعضاء هيئة التدريس الذين قدموا بحوث في مؤتمرات وندوات وورش ولقاءات علمية بلغ عددهم 91 عضو قدموا 306 بحث بمتوسط بحثين لكل منهم. في حين أن هناك 60 عضواً لم يقدموا بحوث في المؤتمرات والورش والندوات واللقاءات العلمية.
٤. أعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا بالحضور في المؤتمرات والندوات والورش واللقاءات العلمية بلغ عددهم 118 بمجموع مشاركات بلغ 453 مشاركة أي بمتوسط 3 مشاركات لكل منهم. في حين أن الذين لم يشاركوا في حضور المؤتمرات والورش والندوات بلغ عددهم 33 عضو.
٥. يلاحظ الضعف الواضح في مساهمة أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة الطائف في تأليف الكتب المرجعية أو الدراسية المحكمة حيث بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس الذين قدموا كتب دراسية أو مرجعية محكمة 35 عضواً فقط أسهموا بـ 59 كتاب فقط أي بمتوسط 0.4 كتاب لكل منهم. في حين لم يساهم 116 عضو بأي كتاب مرجعي أو دراسي محكم وهذا أمر يجب الوقوف عنده وإعطائه قسطاً من البحث والدراسة.
٦. نفس الأمر ينطبق على إسهام أعضاء هيئة التدريس في تأليف الكتب المرجعية أو الدراسية غير المحكمة حيث ارتفع عددهم إلى 52 عضواً قدموا 144 كتاب بمتوسط بلغ كتاب واحد لكل عضو تقريباً. في حين لم يقدم 99 عضو أي كتاب مرجعي أو دراسي غير محكم، هذا يبين أن هناك نقصاً كبيراً في مجال اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتأليف الكتب المرجعية والدراسية المحكمة والغير محكمة.
٧. الإسهام في مجال ترجمة الكتب يظهر النقص الكبير في هذا الجانب حيث بلغ عدد المستجيبين من مجتمع البحث 14 عضو فقط قاموا بترجمة 21 كتاب بمتوسط 0.14 كتاب للعضو الواحد، في حين لم يساهم في هذا الجانب الهام 137 عضو من أعضاء هيئة التدريس بفروع الجامعة.
٨. المساهمة في مناقشة الرسائل العلمية نالت استجابة 80 عضو يساهم 428 مناقشة رسالة علمية بمتوسط 3 مناقشات للعضو. في حين لم يشارك في مناقشة الرسائل العلمية 71 عضو هيئة تدريس. هذا عدد كبير يجب الوقوف عنده للتعرف على أسباب عدم المشاركة في مناقشة الرسائل العلمية.
٩. أسهم 64 عضو في تحكيم 340 بحث بمتوسط بلغ 2.2 بحث لكل عضو في حين لم يساهم في التحكيم 87 عضو من أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة الطائف.
١٠. أيضاً يلاحظ قلة مساهمة أعضاء هيئة التدريس من مجتمع البحث في الإسهام في تحكيم الكتب المرجعية أو الدراسية حيث بلغ عدد المستجيبين 27 عضو أسهموا في تحكيم 53 كتاب بمتوسط بلغ 0.35 كتاب لكل عضو. أي أن هناك 124 عضو لم يساهم على الإطلاق في تحكيم الكتب المرجعية أو الدراسية.

١١. أعضاء هيئة التدريس الذين ساهموا في خدمة المجتمع بلغ عددهم 96 عضو ب148 مساهمة أي بمتوسط مساهمة لكل عضو، في حين لم يسهم 55 عضو في خدمة المجتمع.
١٢. أشرف 45 عضو من أعضاء هيئة التدريس بمجتمع البحث على 631 بحث لنيل درجة الدكتوراه بمتوسط بلغ 4.3 بحث لكل منهم.
١٣. نجد ان هناك 85 عضو هيئة تدريس أسهموا في الإشراف على البحوث لنيل درجة الماجستير في التخصص بإشرافهم على 433 بحث بمتوسط 3 بحوث لكل عضو، في حين لم يسهم 66 عضو بالإشراف على البحوث لنيل درجة الماجستير في التخصص.

وفيما يخص إجابات المبحوثين حول تأثير المتغيرات البيئية على الإسهام الفكري لعضو هيئة التدريس يوضح الجول (٣) اتجاه مقياس ليكرت الخماسي الذي تم استخدامه للتعرف على رأي أعضاء هيئة التدريس حول أي المتغيرات المذكورة لها أثر على إسهامهم، سيتضمن الجدول المتغيرات المؤثرة والمتوسط والانحراف المعياري ومستوى العنوية باستخدام تحليل (T. test) لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية أم لا؟

جدول (3) تأثير المتغيرات البيئية على الإسهام الفكري

م	العوامل المؤثرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
1	عدم كفاية الوقت للبحث العلمي بسبب الأعباء الإدارية المتزايدة.	3.8	1.12	8.299	0.00
2	ارتفاع تكاليف حضور المؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة بالخارج.	4.2	0.95	15.382	0.00
3	المراجع والكتب والدوريات بمكتبة الجامعة لا تلبى الاحتياجات البحثية.	4.4	0.95	17.854	0.00
4	المعامل والورش والمعدات الموجودة في الجامعة لا تعين على البحث العلمي.	4.2	1.03	14.263	0.00
5	حدة المنافسة في حالة النشر بالمجلات العلمية المحكمة العالمية.	3.4	1.02	4.984	0.00
6	ارتفاع تكلفة النشر بالمجلات العلمية المحكمة العالمية.	3.7	1.08	7.876	0.00
7	الدعم المادي المقدم للبحث العلمي من الجامعة قليل.	3.7	1.09	7.061	0.00
8	ضعف مساهمة الجامعة في دعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة بالخارج.	3.9	1.09	9.601	0.00
9	تكلفة البحث العلمي أكبر من مقدرة الباحثين.	3.8	1.07	8.900	0.00
10	عدم التهيئة الجيدة لمكتبة الجامعة.	4.4	0.88	18.604	0.00
11	عدم تهيئة مكاتب أعضاء هيئة التدريس بالشكل الأمثل.	4.2	1	14.282	0.00
12	تدني الخدمات في الجامعة.	3.8	1.08	8.433	0.00
13	عدم توفر الوقت للقيام بالبحث العلمي بسبب زيادة العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس	3.5	1.14	5.010	0.00
14	عدم توفر الوقت الكافي بسبب الظروف الاجتماعية.	3.1	1.01	1.388	0.167
15	عدم منح إجازة تفرغ للبحث العلمي.	3.7	1.09	7.180	0.00
16	عدم اعتبار البحث العلمي مؤشراً مهماً للتقويم السنوي لعضو هيئة التدريس.	3.3	1.2	2.798	0.006
17	قلة المكاتب التي تقدم الخدمات الفنية والاستشارية للبحث العلمي والإحصاء لمساعدة أعضاء هيئة التدريس على تحليل البيانات.	3.6	1.1	6.747	0.00
18	لا يتم قياس الأداء بشكل مستمر وعدم تحفيز الأداء الجيد.	3.8	1.05	8.660	0.00
19	تركيز الجامعة على التدريس دون البحث العلمي.	3.5	1.2	4.588	0.00

0.723	-0.355	1.16	2.96	قلة الخبرة في كتابة البحوث الرصينة لدى أعضاء هيئة التدريس.	20
0.232	1.199	1.2	3.1	عدم إجادة أعضاء هيئة التدريس للغات الأجنبية.	21
0.59	5.067	1.2	2.8	عدم إجادة استخدام التقنية وعدم الاستفادة منها في مجال البحث.	22
0.83	7.176	1.13	3.2	عدم التمكن من استخدام الطرق الرياضية والإحصائية.	23
0.00	0.043	1.08	3.7	عدم الحصول على دورات تدريبية لتطوير الأداء في البحث والتأليف والترجمة.	24
0.00	0.036	1.1	3.7	تدني مرتبات وأجور أعضاء هيئة التدريس.	25
0.00	0.035	1.1	3.5	عدم تعاون أعضاء هيئة التدريس مع بعضهم في أداء البحوث العلمية.	26
0.00	0.030	1.02	3.7	ضعف تعاون الجامعة مع الجامعات العالمية.	27
0.00	0.065	1.2	3.5	ضعف سياسة الجامعة التحفيزية للبحث العلمي.	28
0.843	12.386	1.16	2.7	الانشغال عن البحث بالصراع على المناصب الإدارية.	29
0.232	1.253	1.2	3.1	يفضل أعضاء هيئة التدريس الإضافي بأجر عن البحث العلمي	30

يتضح من الجدول (٣) أن أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة الطائف يميلون للموافقة بأن كل المتغيرات المذكورة لها تأثير على إسهامهم الفكري والموافقة ذات دلالة إحصائية لأن مستوى المعنوية كما يظهر في الجدول أقل من (0.05). عدا المتغيرات التالية والتي يتضح من خلال مستوى المعنوية الوارد أمامها في الجدول أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أعضاء هيئة التدريس حولها والمتغيرات هي:

- عدم توفر الوقت الكافي بسبب الظروف الاجتماعية.
- قلة الخبرة في كتابة البحوث الرصينة لدى أعضاء هيئة التدريس.
- عدم إجادة أعضاء هيئة التدريس للغات الأجنبية.
- عدم إجادة استخدام التقنية وعدم الاستفادة منها في مجال البحث.
- عدم التمكن من استخدام الطرق الرياضية والإحصائية.
- الانشغال عن البحث بالصراع على المناصب الإدارية.
- يفضل أعضاء هيئة التدريس الإضافي بأجر عن البحث العلمي

يوضح التحليل أن المتغيرات المذكورة آنفاً ليس لها تأثير على الإسهام الفكري الذي يقدمه أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة الطائف. بينما هناك تأثير من بقية المتغيرات المذكورة في الجدول على درجة إسهامهم الفكري، وهذا يتطلب الاهتمام المتزايد بدراسة هذه المتغيرات والعمل على توفير البيئة المناسبة التي من خلالها يستطيع عضو هيئة التدريس أن يؤدي رسالته. ويلاحظ أن أغلب هذه المتغيرات لها علاقة مباشرة بإدارة الجامعة أو الفرع مما يتطلب النظر بعين الاهتمام لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس حتى يستطيعون خدمة الجامعة والمجتمع بشكل أفضل.

فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإسهام الفكري (البحوث المنشورة) لأعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة الطائف ومتغيراتهم الشخصية (العمر، النوع، الحالة الاجتماعية، الدرجة العلمية، التخصص، مدة الخدمة).

للتأكد من صحة هذه الفرضية اعتمد فريق البحث على قيمة مستوى المعنوية باستخدام مربع كاي وأيضاً الارتباط بين المتغيرات للتعرف على اتجاهات الباحثين بعد معرفة الفروق الإحصائية. جاءت النتيجة كما في الجدول أدناه:

جدول (4) اتجاهات الباحثين باستخدام مستوى المعنوية

المتغير الشخصي	مستوى المعنوية
النوع	0.378
العمر	0.248
الحالة الاجتماعية	0.356
الدرجة العلمية	0.05
التخصص	0.00
مدة الخدمة	0.302

تبين من خلال الجدول (٤) أنه عند درجة ثقة (95%) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية المتمثلة في (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، مدة الخدمة) وبين الإسهام الفكري لعضو هيئة التدريس بفروع الجامعة والمتمثل في البحوث المنشورة في مجلات علمية محكمة.

بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية المتمثلة في (الدرجة العلمية، التخصص) وبين الإسهام الفكري لعضو هيئة التدريس بفروع الجامعة والمتمثل في البحوث المنشورة في مجلات علمية محكمة. بالتالي ثبت عدم صحة الفرض الأول جزئياً.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإسهام الفكري لأعضاء هيئة التدريس وبيئة العمل في فروع جامعة الطائف.

يتضح من خلال الجدول رقم (3) صحة الفرضية الثانية إلى درجة كبيرة فإجابات أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة الطائف تشير إلى أنه وعند درجة ثقة (95%) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجاباتهم. تجدر الإشارة إلى أنه هناك بعض المتغيرات البيئية ليس لها تأثير على الإسهام الفكري لعضو هيئة التدريس ومستوى المعنوية لتلك المتغيرات أكبر من (0.05) أي أنها ليست ذات دلالة إحصائية، وتظهر هذه المتغيرات في الجانب الخاص بمناقشة وتحليل بيانات أعضاء هيئة التدريس.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإسهام الفكري لأعضاء هيئة التدريس (النشر في مجلات علمية متخصصة محكمة) وحجم التدريب الذي يتلقونه.

الجدول أدناه يوضح العلاقة بين الدورات التدريبية والنشر في مجلات علمية متخصصة محكمة. وقد حاول فريق البحث من خلاله الربط بينهما لمعرفة حجم الارتباط بين هذين المتغيرين.

جدول (5) العلاقة بين تلقي الدورات التدريبية والنشر العلمي

المجموع	تلقي دورات تدريبية أثناء العمل في التدريس		العبارات	
	لا	نعم	نعم	لا
106	10	96	نعم	بحوث منشورة في مجلات علمية متخصصة محكمة
26	4	22	لا	
132	14	118		المجموع

يوضح الجدول (5) أن 96 ممن تلقوا دورات تدريبية قد قاموا بالنشر في حين أن هناك 22 عضو تلقوا دورات تلقوا دورات تدريبية ولم ينشروا بحوث. للتأكد من صحة الفرضية قام الباحثون بإجراء اختبار مربع كاي لاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية أم لا. واتضح أنه عند درجة ثقة (95%) أن مستوى المعنوية يساوي (0.377) وهي قيمة أكبر من (0.05) وبالتالي فإنه ليس هناك

فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب الذي يتلقاه عضو هيئة التدريس وإسهامه الفكري المتمثل في النشر في مجلات علمية متخصصة محكمة، هذا يثبت عدم صحة الفرض.

الفرضية الرابعة: لا توجد علاقة بين حجم الإسهام الفكري (البحوث المنشورة في مجلات علمية محكمة) وأعداد أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة الطائف.

للتأكد من صحة هذا الفرض نعود للجدول رقم (2) والذي يوضح أن هناك 111 عضو هيئة تدريس قاموا بنشر 666 بحث بمتوسط بلغ (4.5) بحث لكل منهم، لكن بالرجوع للجدول التفصيلي للنشر نجد أن أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بنشر أكثر من 10 بحوث بلغ عددهم 21 عضو قاموا لوحدهم بنشر 329 بحث أي %50 تقريباً وهذا يثبت صحة الفرض. ومما يجدر ذكره أن فريق البحث ركز على الأبحاث المنشورة كممثل للإسهام الفكري لأعضاء هيئة التدريس باعتباره المعيار الذي تقاس به إنجازاتهم وتتم الترقية على أساسه في أغلب الجامعات وأيضاً لتعدد متغيرات الإسهام في البحث وصعوبة ذكرها جميعاً.

النتائج والاستنتاجات

من خلال كل ما سبق يمكن أن نخلص إلى النتائج التالية:

١. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس متمثلة في (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، مدة الخدمة) وبين الإسهام الفكري لهم مما يعني أن هذه المتغيرات غير ذات تأثير مباشر على الإسهام الفكري الذي يقدمه عضو هيئة التدريس بفروع جامعة الطائف.
٢. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية متمثلة في (الدرجة العلمية، التخصص) وبين ما يقدمه عضو هيئة التدريس بفروع الجامعة من إسهام فكري. أي أنه هناك علاقة بين الدرجة العلمية والتخصص والإسهام الفكري لعضو هيئة التدريس بفروع الجامعة.
٣. اتضح من خلال بيانات الدراسة الميدانية عدم تأثير التدريب على الإسهام الفكري الذي يقدمه عضو هيئة التدريس بصورة مباشرة وذلك بعد أن اتضح من خلال التحليل أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب والإسهام الفكري.
٤. اتفق معظم أعضاء هيئة التدريس بفروع الجامعة على أن المتغيرات التالية تؤثر على إسهامهم الفكري والمتغيرات هي:
 - عدم كفاية الوقت بسبب الأعباء الإدارية
 - ارتفاع تكاليف حضور المؤتمرات والندوات العلمية المتزايدة
 - المراجع بمكتبة الجامعة لا تلبى الاحتياجات البحثية
 - ضعف مساهمة الجامعة في دعم مشاركة الأعضاء في المؤتمرات العالمية
 - عدم التهيئة الجيدة للمكتبة بفروع الجامعة
 - تدني الخدمات بفروع الجامعة
 - ضعف تعاون الجامعة مع الجامعات العالمية
 - عدم تهيئة مكاتب الأعضاء بالشكل المناسب
 - عدم منح إجازة تفرغ علمي
 - عدم الحصول على دورات تدريبية لتطوير الأداء في البحث والتأليف والترجمة
٥. أجمع أعضاء هيئة التدريس بفروع الجامعة على عدم تأثير المتغيرات البيئية التالية على إسهامهم الفكري والمتغيرات هي:
 - عدم توفر الوقت الكافي بسبب الظروف
 - قلة الخبرة في كتابة البحوث الرصينة لدى أعضاء

- الاجتماعية
- عدم إجادة أعضاء هيئة التدريس للغات
 - عدم إجادة استخدام التقنية وعدم الاستفادة منها
 - عدم التمكن من استخدام الطرق الرياضية
 - الإحصائية
 - تفضيل الأعضاء للتدريس الإضافي بأجر عن البحث العلمي
- هيئة التدريس
6. وضحت الدراسة أن عدد أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة الطائف ليس له تأثير كبير على عدد الأبحاث المنشورة.
7. بينت الدراسة أن غالبية أعضاء هيئة التدريس تحصلوا على الدرجة العلمية الأخيرة عن طريق البحث العلمي وليس الخدمة الطويلة.
8. تبين أن إسهام أعضاء هيئة التدريس بفروع الجامعة تركز في:
- المشاركة بالحضور في المؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية (118 عضو).
 - نشر البحوث في مجلات علمية محكمة (111 عضو).
 - المساهمة في خدمة المجتمع (96 عضو).
 - تقديم بحوث في مؤتمرات وندوات ولقاءات علمية (91 عضو) حيث أن العدد الأكبر من الأعضاء شاركوا في هذه الأنشطة.
9. أما أقل إسهام فكري من قبل أعضاء التدريس تركز في:
- ترجمة الكتب في مجال التخصص (14 عضو).
 - تحكيم الكتب المرجعية أو الدراسية (27 عضو).
 - تأليف الكتب المرجعية أو الدراسية (35 عضو).

التوصيات:

1. ضرورة الاهتمام بدراسة المتغيرات البيئية التي تؤثر على إسهام عضو هيئة التدريس بفروع الجامعة ومحاولة توفير كل ما يساعد على أداء عضو هيئة التدريس لرسالته البحثية والعلمية بالشكل الأمثل من خلال قيام الجامعة بما يليها في هذا الجانب وذلك باستكمال النواقص الواردة في نتائج البحث. أيضاً قيام عضو هيئة التدريس بالاهتمام ببناء شخصيته البحثية رغم العوائق ومحاولة تدليلها.
2. حث أعضاء هيئة التدريس بفروع الجامعة على الاهتمام بتنمية وصقل مقدراتهم ومهاراتهم في بعض الجوانب لمعالجة القصور الذي تبين في بعض جوانب الإسهام الفكري مثل ترجمة وتأليف الكتب.
3. الاهتمام بزيادة تعاون أعضاء هيئة التدريس بفروع الجامعة مع بعضهم البعض ومع نظرائهم في الجامعات المحلية والإقليمية والعالمية والعالية والاهتمام بتكوين الفرق البحثية للاستفادة من خبرات بعضهم البعض.
4. رغم أن النتائج أظهرت عدم تأثير التدريب على الإسهام الفكري لعضو هيئة التدريس بفروع الجامعة إلا أن أهميته تظل قائمة لما له من تأثير مباشر وغير مباشر على الأداء. لذا يجب الاهتمام بتلقي عضو هيئة التدريس للمزيد من التدريب.
5. الربط بين الإسهام الفكري لعضو هيئة التدريس من خلال التركيز على بعض أنواع الإسهام وبين التحفيز المادي والمعنوي لزيادة الدافعية لديهم.

٦. الاهتمام المتزايد بضرورة مشاركة عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات والورش واللقاءات العلمية على المستوى المحلي والإقليمي والدولي للفائدة الكبيرة التي تتحقق نتيجة تلاقي الأفكار من خلال تواجد عضو التدريس مع أعضاء من مؤسسات أخرى تختلف في النهج والأسلوب والممارسة.
٧. زيادة الاهتمام بمخرجات البحث العلمي وعدم جعلها حبيسة المكاتب والمكتبات من خلال تفعيلها والعمل بما جاء فيها من توصيات ومقترحات.
٨. التفاعل بين عضو هيئة التدريس والمجتمع المحلي والإقليمي والدولي الموجود فيه من خلال دراسة مشكلاته وعكسها في أبحاثه ودراساته والعمل على إيجاد الحلول للمشكلات التي تواجه المجتمعات المحلية.
٩. على عضو هيئة التدريس إدراك أن مهمته الأولى تتركز في البحث العلمي والذي من خلاله يستطيع أن يرفع من شأنه وشأن مجتمعه الذي يعمل على خدمته. هذا هو الأسلوب الذي من خلاله استطاعت الأمم أن تنهض وتتقدم.
١٠. الطموح هو مفتاح النجاح لذلك على عضو هيئة التدريس بفروع الجامعة التطلع إلى العالمية من خلال تقديم أبحاث ودراسات متميزة تضعه في الطليعة وترفع من اسمه واسم جامعته وبلده.

المراجع:

- إبراهيم، مجدي عزيز (٢٠٠٠). تطوير التعليم في عصر العولمة. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- باهي، أسامة حسين (٢٠٠٢). البحث التربوي: كيفية إعداده وكتابة تقريره العلمي (ط ١). القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- توفيق، محمود (٢٠٠٧). منهجية البحث العلمي "مع التطبيق على البحث الجغرافي ط ١. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- حافظ، عبد الرشيد عبد العزيز وآخرون (٢٠٠٩). التفكير والبحث العلمي. جدة: مركز النشر العلمي جامعة الملك عبد العزيز.
- حداد، محمد بشير (٢٠٠٤). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: دراسة مقارنة. القاهرة: عالم الكتب.
- د. ل. ترجمة وتعريب البهواشي، السيد عبد العزيز، والربيعي سعيد بن حمد (٢٠٠٥)، ضمان الجودة في التعليم العالي، مفهوما - مبادئها - تجارب عالمية. القاهرة: عالم الكتب.
- سليمان، عبد العزيز عبد الرحيم (٢٠٠٦). مناهج البحث العلمي في العلوم الإنسانية ط ١. الخرطوم: دين.
- شاهين، عبدالتواب (٢٠٠٤). أثر المناخ التنظيمي على تطوير التعليم الجامعي. مجلة البحوث الإدارية. السنة الثانية والعشرون. العدد الأول. القاهرة: أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.
- الضامن، منذر (٢٠٠٩). أساسيات البحث العلمي ط ٢. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الظاهر، نعيم إبراهيم (٢٠٠٩). إدارة المعرفة ط ١. إربد: عالم الكتب الحديث.
- علي، سعيد اسماعيل (١٩٩٣). تحليل وتفسير لسلبيات الوضع الراهن في الحياة الجامعية في مصر " مجلة دراسات في التعليم الجامعي، غير دورية تصدر عن مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، القاهرة: عالم الكتب.
- قنديلجي، عامر (٢٠٠٧). البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية. عمان: البازوري للنشر والتوزيع.
- القناني، أحمد حسين (١٩٩٣). النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي. مجلة دراسات في التعليم الجامعي. غير دورية تصدر عن مركز تطوير التعليم الجامعي جامعة عين شمس. القاهرة: عالم الكتب.

مرسى، محمد منير(٢٠٠٢). الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه. القاهرة: عالم الكتب.

المهدلي، السيد محمد عقيل (٢٠٠٤). الجامعة ومكوناتها الأساسية في الفكر المعاصر. القاهرة: دار الحديث.

ياقوت، محمد مسعد (٢٠٠٧). أزمة البحث العلمي في مصر والوطن العربي ط١. القاهرة: دار النشر للجامعات.

Berendt, B. (1990). Improving Teaching and Learning in Universities. Reading Material for Staff Development Workshops in African Countries, DSE, 1990.

Miller, R., & Scott, H. D.(1990). Support Staff Involvement in Library Planning: A Staff Development Activity, Indian University , Indian, U.S.

Partington, & Brown, G. (1997). Quality Assurance, staff Development and Cultural Change. Journal of Quality Assurance in Education, .5, (4).
